

海南自由贸易区高职院校制度文化建设对策研究

陈 姣¹ 陈 圣²

(1.海南经贸职业技术学院 海南海口 571127; 2.海南经贸职业学院 海南海口 570200)

【摘要】良好的制度文化体系对高职院校的发展起着至关重要的作用。在海南自由贸易区建设背景下,海南高职院校如何解决自身制度文化存在的问题显得尤为紧迫。本文经过调查走访,针对目前存在的问题提出了相应的对策,以期对海南高职院校的制度文化建设提供参考。

【关键词】海南自由贸易区;高职院校;制度文化;对策

DOI: 10.18686/jyyxx.v3i5.44097

良好的制度文化建设对于一所高职院校而言具有诸多积极的影响,职业院校制度文化通过划定界限、提供预测、营造环境和构建秩序对学校成员产生影响力,优秀的制度文化是职业院校的主要教育资源,可以增强职业院校成员的权利意识、自主意识,提高职业院校师生的主动性和自我发展的责任心,塑造健康和谐的人格。作为大学文化的一部分,大学制度文化是大学得以流畅运转及有序健康发展的基本保障,对高职院校的作用同样如此,对比本科院校,高职院校的制度文化建设尤为迫切和需要,高职院校的制度文化还存在着制度结构内容比较陈旧、单薄,不成体系,且仿效的成分比较多,制度文化的内涵和方向的选择比较盲目,同时建立的各项规章制度与学院现行的运行管理模式不配套,时常有制度无法落到实处,部分高职院校对制度建设的重视程度低等问题。而职业院校制度文化是全体成员一体遵循的规范和长期形成的对制度的价值判断和选择,并且制度文化在职业教育发展中起到规范、制约、导向等重要作用。如何通过对高职院校制度文化的整合,赋予其新的内涵,达到一个新的平衡,便成为了高职院校发展的重要课题。现在已是《海南自由贸易港建设总体方案》发布的第二年,对于身处海南这个特殊的地理环境中的高职院校而言,海南高职院校应立足自由贸易试验区新环境寻找新的突破点,同时也希望将制度文化建设与本地高职院校进行良好的结合,为提升高职院校成为更好的优质院校打好坚实的基础。

1 海南本地高职院校制度文化建设存在问题

1.1 海南本地高职院校对制度文化建设重要意义的认识程度不足

随着海南自由贸易试验区的建立,海南将迎来前所未有的发展与飞跃,在海南省长沈晓明主持召开省政府专题会议中,沈晓明就近期经济工作做出部署,要求重点做好几个方面工作。“深谋发展”的第四点说到“抓紧做好项目的谋划工作,加大项目储备力度,积极在教育、卫生、文化、体育、城乡环境整治等领域谋划出一批项目,推动项目实施和加快财政支出。”教育一直就处于影响社会发展的重要位置,“少年强则国强”,只有夯实基础教育才能

稳固国之根本,而校园制度文化建设则是教育过程中推波助澜的强而有力的推动力。为使得高职院校更好地服务于社会,更有利于展现教育强国的作用,使大学制度文化更好地指导大学建设和守护大学环境,海南高职院校更应该顺应时代发展的要求,贴合自由贸易试验区大环境特点,对现有的校园制度文化建设加以审视,通过不断探索和反思建立更加完善的校园制度文化,才能真正实现高职院校的稳定性运营和保持长久的竞争力。

许多高职院校对于制度文化建设存在的重要意义理解不足。完善和稳定的校园制度文化对一所高职院校的建设起到了关键性作用,伴随现代化进程的发展,我国社会已进入了一个重要的转型时期。我国高等职业教育进入蓬勃发展的历史新阶段,急剧的规模扩张,使得高职院校疲于硬件建设和由此引发的专业建设、课程开发、教学改革、师资建设、招生就业等专项软件建设的策应。对深入、系统地开展现代教育思想、高职教育文化、高职教育质量管理文化的制度建设环节重视不够。这一过渡和变革时期的一个显著特点是利益主体多元化、利益取向多极化、利益差别扩大化,这种趋势同样已反映到大学内部。大学能否妥善协调其内部各方面的利益关系,对于它所属的每个学科或专业、每个不同利益群体提供适合其生存与成长发展的制度安排,促进教学、科研、社会服务各个方面有序运行,总体上实现教职员工各得其所,每个成员各获其岗,各司其职,各守其则,各享其成,将事关大学的可持续发展。

部分高职院校会认为在现有基础上进行制度文化的创新会存在很大的难度,就会与原有长期形成的办学传统有割不断的联系,中专院校原有的单一、封闭、硬性的管理模式和制度文化在新的情况下依旧在延续,在相当长的时间里依旧延续着过去的制度,但正是有挑战才有机遇,许多高职院校从创办到生源的增加经历了难以想象的艰辛,如果面对自由贸易试验区这样的大环境不大胆做出改变的话,那最终所面临的问题不仅仅是生源的减少,或许还将面临着从高职院校这个舞台退出的可能性。因此,校园制度文化的建立不仅是需要借鉴已建立起来成熟的自由贸易试验区当地的高职院校建设情况,更为关键的是要

牢牢结合本地高职院校实际情况及本地环境特点。

1.2 海南本地高职院校对制度文化建设的理解存在偏差

高职院校忽略了院校主体对制度文化的认同感。海南大部分高职高专院校建设时间短、文化底蕴薄弱,许多高职院校在制度文化建设过程中,仅强调的是制度与规范的强制性,忽略校园主体认同和内心接受的过程。在实际建设过程中,制度只是约束了学生的常规行为,有了好的制度文化,而没有受到广大学生的认同,制度文化就无法发挥其关键作用。当校园主体认同制度文化后,便会促使师生员工自觉遵从和维护制度文化而无需强制。

高职院校忽略了制度文化的指引作用。职业院校会忽略了制度的导向性,把教师与学生引导到什么方向上去的问题是在高职制度文化建设中容易被忽视的问题。制度的目的并不是单方面的制度约束,而是引导职业院校成员正确的行为,能够理性的参与教育教学活动。

高职院校的制度文化存在各部分不清晰不明确的问题。高职院校在建设制度文化过程中,主要表现为借鉴本科院校的制度体系和经验较多,“拿来主义”的制度建设成为目前高职院校应对各项工作的首选方式,制度的结构仅仅是单纯的生搬硬套,或是仿效设立,并且还存在着理论上认识与实际操作间存在差距,盲目引入富有文化内涵的制度与学校具体状况不适应等现象,缺乏高等教育应有的文化背景和内涵,即使是新制度,也仅是形似而非神似,缺乏校园文化的灵魂,导致高职院校偏离了高职教育的方向。

2 海南本地高职院校制度文化建设对策

海南本地高职院校存在着对制度文化建设的重要意义认识不足,忽略了校园主体对制度文化的认同感与制度文化的指导作用,制度文化各部分不清晰不明确等问题。为发挥制度文化建设在高校培养人才的过程中积极教育影响,如何在现有的制度文化建设条件下,不断完善制度文化的建设,是现阶段高职院校必须深入思考的问题。下文将从以下组织制度文化、人事制度文化、教学制度文化、学生日常行为管理制度文化四方面探讨在自由贸易实验区环境下海南本地高职院校制度文化如何加强建设。

2.1 组织制度文化层次性需清晰化

通过调查笔者了解到,海南本地高职院校在组织制度文化层次性上普遍存在不够清晰的现象,高职院校制度文化是一个有层次的体系,组织制度文化也需要具备这样的特质,组织制度文化是指在单位中人与物、人与单位管理制度的结合部分,而高校中的组织制度文化的层次性不仅仅只在日常工作方面体现,部门与部门之间、行政部门与教学部门之间、管理要求与教学要求之间、领导成员与教师之间、师生之间以及学生团体之间都应该体现出制度文化的层次性,只有层次清晰了,共组的流程才能清晰、责

任才能清晰、工作才能凸显真正的效果。

在实际工作中,为工作提供便利的平台也越来越多,许多单位和企业都在提倡绿色办公,许多高校也在力推办公多媒体信息化,接收者普遍反应这样的工作虽然环保,却感觉不自由了,因为工作再忙也要时时关注学校网页的通知公告、微信群、QQ群、手机短信,如不及时查看不仅仅是遗漏了信息,还会遗漏掉重要的工作安排,但是从组织制度文化的层次性上来说,我们可以从工作的方式着手,比如考虑针对固定的工作环境和对象协商采用固定的一种较为有效的下达通知途径或通讯软件,在此基础上结合固定的下达通知时间节点,同时考虑设立相关的人员专门负责这一项工作,将每天不同的部门报送的需下发的通知或工作内容根据时间进行排序,并统一接收对象,这样不仅避免接收人遗漏信息,接收人也不会对参加哪个活动或会议而感到迷茫,整体工作效率提高了,也能真正实现上传下达落实到位的工作初衷。像这样只要通过考虑改变某种工作习惯和思维来完善组织制度文化的层次性的方法还有很多,但还需要执行者从工作接收对象的角度来考虑问题,才能真正将组织制度文化建设的层次性清晰化。

2.2 人事制度文化目标激励功能需加强

一所高校的制度文化需要历经数年的积累和沉淀,不论是执行力度强的规章制度还是潜在的柔性的道德礼仪规范无不融汇在这所高校的制度文化中。尽管高职院校的人员架构体制上和本科院校相比或许资质方面存在着一定的差距,但高职院校的活跃度更强一些,高职专任教师和行政管理人员大多是受过高等教育的知识分子,教授和副教授已占有相应比例。对于知识分子的管理,主要体现教师劳动、学术研究、科技创新的特点,尊重个性,考虑其精神和自我实现的需要。而这些需要是否在工作过程中被满足,正是人事制度目标激励功能是否健全的体现,因此要加强人事制度目标激励功能除了要结合本校实际情况以外,还可以从以下几方面着手。

第一,根据人事制度文化特点建立完善的奖惩制度,尤其是奖励机制的力度要提高。众所周知,在安稳的高校环境中,有相当比例的一部分人认为能够从事教师的工作等同于找到了“铁饭碗”,抱着“但求无功只求无过”思想每天碌碌无为,既然无法真正的杜绝这部分人“吃大锅饭”的思想,但可以考虑反其道而行之,以明确的激励机制去鼓励和肯定那一部分兢兢业业、勤勤恳恳付出的人员,通过这种日积月累的显而易见“得利方式”,鼓励大家的主观能动性,激发大家工作的热情。

第二,发挥走访调研的作用,深入基层,倾听普通教师心声,了解老师的需求点,关注老师渴望解决的问题,多方收集意见和建议,多方合作制定合理、科学的绩效考核体系,将多劳可多得的意义真正反映在愿意为爱学校、爱工作、爱学生努力付出的那部分教师身上。

第三,确保人事选拔制度的公开性、竞争性、透明化。

不论是奖惩制度还是绩效考核体系都是为人事选拔制度所服务,前者作为铺垫,后者作为目标,相辅相成,不仅能够对教师有正确的价值导向,也能够为学校的稳定发展发挥非常积极的作用。

第四,管理队伍人员的调动需谨慎,高校倡导的文化是自由与民主,因此人员的变动不应是为调动而调动,更不可因缺岗而没有选择性的补充人员来满足调动,每一个工作岗位都有实际性的需求,需提前就各个工作岗位进行前瞻性、宏观性的分析,并将岗位性质与调动人员进行匹配才能使这个工作岗位发挥真正的作用,这样不仅有利于整个部门的稳定,也能使学校各个部门的工作流畅。

2.3 教学制度文化稳定性需平稳

高职院校制度文化建设要以树立高职特色的校风为核心,以解放教师思想、唤醒大学生对制度的认同感为基本点,以保证制度的落实为措施。相信每所高校师生都会希望本校的教学制度文化是人性化的、有温度的,教学制度文化与师生有着千丝万缕的关系,这里笔者将重点从教学制度文化的稳定性来分析。

第一,便利的信息化教学手段无疑解决了许多问题,比如将老师从粉笔的污染中解放出来,学生也乐意接受,同时老师们备课也更加便利,但同时也存在一些问题,如因为信息化的便利而导致有的老师对课堂投入度有所减弱,反而养成了过于依赖投影设备的习惯,念PPT的授课方式时有发生,因此碰上突发性的停电情况时,这部分老师无法自信的脱稿授课,甚至有的老师宁愿选择调课也不愿意上课。针对这样的情况是否考虑建设一些应对措施,比如各二级学院提前针对教师本学期授课内容的设计和计划进行检查,并在开学初收集老师的教学准备工作情况,同时根据老师们的教学进度定期进课堂检查,收集授课班级学生意见,以保证不因各种突发情况影响各门课程的完整教学。

第二,教务处督导组人员架构需多元化、专业化。每一所高校都会结合本校学生实际情况来制定人才培养方案,针对不同的人才培养方案配备不同的专业教师,为了让学生能够真正从课堂文化中收获知识,督导组有义务也有责任对每一位授课教师进行监督和指导,但现有的督导组的专业背景是否满足本校不同专业背景的授课教师的督导要求,专业性是否达到对这些不同专业背景的授课教师进行指导的水平等值得思考。

第三,授课内容的把控需严格,课程考核的要求应多元化。在走访中笔者发现,在高职院校的课堂中不时能听到一些针对所谓的热门话题的言论,一些来自学生,一些来自老师,在课堂中利用热门话题去吸引学生也许是一种不错的授课手段,但是否应该斟酌一下内容,尤其是作为授课老师,应该有责任去为学生树立正确的价值观,一些过于负面的言论或是一些跟随网络大众没有经过检验的、官方发布的观点,直接拿到课堂中公开谈论显然是不合适

的。同时课程考核的要求应结合人才培养方案和学生的实际情况来设定,具有实操性课程的结课以论文为主,需要学生演示的课程作业可能以考试为主,不应一味的图方便而忽略了学生接受内容的感官体验。

2.4 学生日常行为制度文化需约束

学生日常行为制度文化对学生应具有约束力,通过比对我们可以发现这个功能对于本科院校的学生作用相对更大,这跟高职院校学生基础知识比较薄弱、文化功底较差、学习主动性不强、自信心不足有很大的关系。正因为这些特点,高职院校的学生对制度文化的感知力也比较弱,如何通过学生日常行为制度文化增强学生学习的主动和参与活动的积极性,是每一所高职院校急需解决的问题。

第一,通过完善综合测评制度来加强高职院校学生的自律性。因为综合测评涉及到学生的切身利益,如评奖、评优的问题,又因为综合测评中规定的一些项目普遍不强,为了达到评奖、评优的目的,有的学生不惜造假,这不仅违背了综合测评的精神,也产生了非常负面的影响。综合测评能广泛收集学生意见,根据不同的专业特点设定可操作性强、普遍性强的项目,相信能取得比较好的效果,并且可将综合测评作为第一课堂学分的重要构成部分,由此能从根本上约束学生的日常行为。

第二,培养高职院校学生主人翁意识。把“以人为本”的精神体现在制度建设、决策过程和管理模式设计等各个环节。高职院校学生在校时间比本科院校学生整整少了一年,有的专业人才培养是“2+1”模式,等于少了两年的时间,如何在这么短的时间去培养学生爱校精神,最好的方式是结合不同的专业特色从学生的思想观念、心理素质、行为方式、价值取向等方面,制定一套完整的学生与学校不同阶段互动模式,如大一时期的入学教育、军训、新生见面会、第一堂课等,学生来到一个新的环境,从陌生到熟悉,我们需要在这一个阶段主动发掘学生的特长和爱好,并提供一定的舞台,趁学生对学校充满着憧憬和好奇的阶段激发学生对学校的兴趣和热爱;大二时期重点从宿舍管理、人际关系、教学指导、专业引导等方面着手,帮助学生做好学习与课余时间的规划,正确认识和树立短期目标;大三时期则是重点从就业定位、专升本、人生规划方面进行指导,帮助学生充实的完成三年大学时光,学生永远是主体,不能单纯的以量化、标尺去衡量一个学生的优秀程度,只有以良好的校园制度文化帮助师生之间建立和谐、信任、理解、互相尊重的群体关系,才能真正促进本校的长久发展。引导学生理解制度文化设立的初衷与目的,进而做到真正爱校,从制度文化的约束者,逐渐变化为制度文化的参与者、建设者。

3 结语

在我国,高职院校的校园精神文化建设属于学校的内

隐文化建设范畴,是高职院校校园文化的深层内涵,它是在长期的校园物质文化、制度文化和行为文化创造过程中积淀、整合、提炼出来的,体现了高职院校教职员共同理想目标、文化传统、学术风范和行为准则的价值观体系,它是一所高职院校整体面貌、水平、特色、凝聚力、感召力和生命力的体现。由此我们可以看出,每所高校校园制度文化不断完善是为了教师和学生教与学来服务,不论是管理部门还是教学部门,从根本上都是为教师的教学服务

和学生的学习服务的,因此我们更要明确和重视管理主体的位置,通过结合自由贸易试验区环境特点和借鉴企业文化制度帮助本地高职院校打造出更具有本土及本校特色的校园制度文化建设。

作者简介: 陈姣(1983.8—),女,海南定安人,讲师,研究方向:中文;陈圣(1994.7—),男,广东韶关人,助教,研究方向:心理健康教育。

【参考文献】

- [1] 王亚兰.我国现代大学制度文化研究[J].陕西科技大学学报, 2015.
- [2] 杭建伟.高职院校制度文化建设探微[J].江阴职业技术学院学报, 2013.
- [3] 王冬梅.论促进高职院校制度文化建设[J].中国成人教育, 2008.
- [4] 张鹏.高职院校校园精神文明建设的内涵和特征分析[J].神州, 2014.
- [5] 沈佩琼, 刘学昶.高职院校现代学校制度文化建设初探[J].职教通讯, 2007(2): 43-44.
- [6] 何毅.浅论高职院校校园制度文化建设[J].湖南民族职业学院学报, 2011(1): 100-103.
- [7] 蒋旋新, 蒋萌.高职院校制度文化的构建[J].教育学术, 2008(4): 71-73.
- [8] 陈伟.高职院校制度文化建设路径刍议[J].职业教育, 2013(6): 32-33.
- [9] 王义宁.关于民办高职院校制度文化建设的思考[J].广东教育: 职教版, 2009.
- [10] 毕鸣.高职院校制度缺陷对校园文化建设的负面影响[J].职教论坛, 2005(12): 20-23.