

高等职业院校组织特性的内涵

◆周晓娇

(浙江师范大学 浙江省金华市 321004)

摘要:高等职业院校组织特性是高等职业教育治理的重要因素,准确定位其组织特性有助于推动高等职业教育治理模式创新,因此本研究致力于通过对高等职业院校组织的各个维度进行分析,进而理清高等职业院校组织特性的内涵。

关键词:高等职业院校;组织特性;组织特性内涵

未来高等职业教育要以“培养服务区域发展的高技术、高技能人才”为己任,建立以职业需求为导向、以实践能力培养为重点、以产学结合为途径的人才培养模式。高等职业教育的新要求迫使高等职业院校首先要找准定位,办学突出职业性,以实际操作能力的培养为重,这进一步体现高等职业院校治理模式的构建的必要性。高等职业院校组织特性的准确认识和定位是高等职业院校未来发展方向的前提和基础,因为对组织特性的定位决定组织成员的组合方式,决定组织目标的设立、组织文化和组织结构的构建,以及组织运行机制的设计,然而目前对于高等职业院校组织特性尚无定论。

本研究认为高等职业院校的组织特性就是高等职业院校的“高等职业性”,它是高等职业院校组织区别于其他院校组织所特有的一种属性。高等职业性是指高等职业院校组织在培养能力和社会职责中体现的高等性和职业性的有机结合。高等职业院校组织特性的外延是指高等职业院校组织在“组织成员”、“组织目标”、“组织文化”、“组织结构”和“组织运行机制”五个维度上体现的高等职业性。

高等职业院校组织成员。高等职业院校组织成员是指高等职业院校内的学生组织、技术学术组织和行政组织。本研究要研究高等职业院校组织特性,需要首先分析高等职业院校组织成员的构成,拟将高等职业院校组织成员划分为学生组织、技术学术组织、行政组织组织三种类型。行政组织作为分析基础之一毋庸多释;本研究之所以将学生组织单独作为一个分析对象是因为学生是学校治理的主体他们既是学校组织的培养对象又是学校组织的服务对象,他们的利益诉求必须直接作用于学校组织文化建设和治理结构安排等方面;本研究之所以提出“技术学术组织”是因为高等职业院校校中的学术组织所肩负的任务不仅是向学生传授知识,同时也要注意科研,这种科研重在技术应用的研究上面,而不是理论的研究上面。

高等职业院校组织目标。学校组织的目标分为教育目标和管理目标,教育目标是指学生的培养规格,学校管理目标是指对学校管理工作提出的全面要求,以及对管理活动结果所作的标准规定。^[1]学校目标注重整体性、注重成果、强调自觉性,目标的实现过程是计划、实行、评价、反馈的一个循环过程。^{[2][3]}学校各部门确定目标要以学校的总目标为前提,部门又必须依据自身实际进一步将学校目标落实。^[4]高等职业院校组织的教育目标是培养高技术人才,管理目标是为了实现高等职业教育学生培养目标,在充分了解各学生组织、技术学术组织和行政组织的利益诉求的前提下,通过构建相应的组织文化和组织结构来保证组织有序运行。

高等职业院校组织文化。学校组织文化是学校在长期的教育实践和与各种环境要素的互动过程中创造和积淀下来为其成员认同和共同遵守的信念、价值等价值观念体系,制度、程序、纪律等行为规范体系,以及学校布局、校园环境等物质风貌体系,不仅是组织记忆的产物,而且是不学习的产物。^{[5][6]}高等职业院校组织文化包括正式的组织文化,具体来说是高等职业院校章程等规章制度性规定;非正式组织文化,具体来说是指高等职业院校的职业性观念,价值追求能方面。

高等职业院校组织结构。学校组织结构是按照一定的目标要

求,将职务、岗位、人员组合起来,形成层次恰当、结构严密的有机整体。^[7]它既可以是扁平化的组织结构也可以是多种模式的结合。^{[8][9]}高等职业院校组织结构是在组织文化的引领下,为完成组织目标,将组织成员以一种合理高效的方式进行分工安排所形成的框架。

高等职业院校组织运行机制。教育机制指的是教育现象各部分之间的相互关系及其运行方式^[10],学校的运行机制是指在学校工作的运行中,各管理要素、管理环节和职能机构发挥管理功能的动态过程以及反映他们整合效能的分工与联系。^[11]高等职业院校组织运行机制是高等职业院校内部的学生组织、技术学术组织和行政组织在相应的高等职业院校组织文化引领和监督下,在组织结构中,为完成组织目标而各尽其职,相互沟通的一种运行方式。

高等职业院校组织不同于大学组织。高等职业院校在组织成员和组织目标方面不同于大学,大学组织成员包括学生组织、学术组织和行政组织,其中最大的差别存在于大学学术组织的组织目标与高等职业院校的技术学术组织的组织目标。大学学术组织的目标是传授理论原理和技术研发等方面知识,同时注重原理探究和科技创新;而高等职业院校技术学术组织的组织目标注重传授技术应用知识,培养学生的技术能力,在科研方面注重技术转换为生产方法的研究,是一种技术应用研究。高等职业院校的组织文化不同于大学组织文化,既体现在正式制度方面也体现在非正式制度方面。如教师的考评制度,大学的教师的考评注重科研成就,而高职教师的考评应该注重培养人才的社会认可度。高等职业院校的组织结构和组织运行机制不同于大学,大学是松散结合的组织结构,其采用与之相应的运行机制,而高职院校一般都是就某个专业方向而成立的,例如某某交通高等专科学校,某某电力专科学校,大多以一个专业集群的形态呈现,其组织结构不能照搬大学的松散结合的模式,它应建立一套专业有序的组织结构,并找到合适的运行机制。

参考文献:

- [1]张济正.学校管理学导论[M].上海:华东师范大学出版社,1990.
- [2]石长林.学校目标管理理论[J].教学与管理.2014(9):16-19
- [3]王红岩,熊梅.论学校远景的领导及内涵[J].东北师范大学学报.2010(5):198-199
- [4]徐振鲁.略论高等学校目标管理的基本理论问题[J].河南社会科学.2007(1):149-151
- [5]范国睿.学校管理的理论与实务[M].上海:华东师范大学出版社,2003:315.
- [6]孟繁华、田汉族.走向合作:现代学校组织的发展趋势[J].教育研究,2007(12).
- [7]黄兆龙.现代学校管理学新论[M].北京:中国经济出版社,1994:355.
- [8]孙绵涛.教育组织行为学[M].福州:福建教育出版社,2012(12):404.
- [9]黄崑.教育管理:概念与原理[M].广州:广东高等教育出版社,2002(12):217.
- [10]孙绵涛.教育管理[M].北京:人民教育出版社,2007
- [11]陈宝瑜.跨世纪中国民办高等教育探赜[M].北京:中国物资出版社,2000.03.

作者简介:周晓娇,浙江师范大学(浙江金华)教师教育学院,辽宁文化艺术职工大学讲师。