

我国高职教育管理的现状分析及改革建议

关 杨

(朝阳师范高等专科学校 辽宁 朝阳 122000)

【摘要】我国教育的飞速发展和素质教育的不断深入,为高职教育开辟了全新的天地,但对学生的教育管理也提出了更高的标准,在此情形之下,教师就必须要有充分的了解传统的教育管理方式存在的缺陷和不足,确定全新的高职教育管理目标。充分的结合专业需求和市场要求,积极的进行现代化的教育管理技术和模式的引入,要求教师严格的根据学校标准和制度要求,循序渐进的开展高职教育管理工作。这样才能赋予高职教育以时代性、创新性、数字性、科学性。

【关键词】我国; 高职教育管理; 现状分析; 改革建议

【DOI】 10.1252/j.issn.2096-627X.2020.07.680

现阶段,我国十分的重视高等教育的整体发展,为教育提供了相关的政策扶植和支持,这使得高职教育的整体办学规模不断的扩大,高职学生人数持续的增加。高职面临着较好的发展前景,但受到学生水平和其他因素的限制,实际的教育管理工作也在面临着更多的挑战和问题。因此,教师必须从专业、创新、发展的角度入手进行教育管理的分析,立足于高职基础和以往经验,对教育管理中可能出现了突发状况和问题进行有效的预估,推出有效的教育管理制度和紧急应对方案。明确高职教育的主旨与核心,根据其教育模式、方法、内容、途径调整教育方法,使其更加契合学生的认知发展、思维发展、专业发展、技能发展、职业发展需求。

一、我国高职教育管理的现状

(一) 教育管理有待提升

在高职教育过程中,部分的高职教师的教育管理经验存在严重的两极分化趋势。部分具备丰富的教育管理经验的高职教师,本身对先进的教育管理模式和理念的接受度相对较低。即便高职根据要求设置的相关培训和活动,但受到其年龄、层次、水平、认知、经历等的影响,其信息素养难以得到实质性的提升。难以很好的将一些先进的教育方法、技术应用到实际的教育管理过程中。而一些具备较高专业水平和信息素养的教师,本身却缺乏丰富的教学经验,虽然能根据高职的标准和要求做出教育规划,但其执行过程中将会存在较多的矛盾和问题。且现阶段的高职教师普遍缺乏到社会和一线岗位进行实习和实践的经验,对市场和岗位的了解并不深入,本身虽然具备丰富的理论知识体系,但却难以学生的实习实践、就业、创业提供经验指导。这就使高职所输送的专业人才无法满足当下的社会和岗位的需求。

(二) 教育管理方法较为落后

当下,仍有部分的高职无法摆脱传统应试教育的影响和阴影,实际的课程设置更加偏向于理论知识教学,这就导致了教师的教学方向也偏向于理论知识的单向传输。即便教师会设计一些实践环节或实践活动,按其所占的比例和课时相对较少,难以更好的满足不同层次学生的实践、锻炼、提升的要求。且部分高职院校的专业设置缺乏高职特点和特色,且与当下的社会、经济、岗位、专业存在一定的差距,即便教师花费的更多时间和精力进行规划,但整体取得的教育培养效果仍然差强人意。且部分的高职院校虽然引进了一些先进的管理技术,但由于现有的设备和仪器与技术并不匹配,将会使后续的教育管理存在相对较多隐患和问题。

(三) 教育管理制度并不健全

目前,大部分高职院校会根据实际的教育目标和专业特性进行教育管理制度设置,要求每一位教师以此为参照和指标开展教育管理工作。但在实际执行过程中,部分的教师没有充分的掌握科技、政治、经济、发展对高职教育的影响,仍然沿用传统的教育管理制度,其存在一定的滞后性与不合理性。当实际的教育管理出现问题时,教师很难根据制度进行妥善的解决和处理。部分的高职为了能取得较为理想的成效,往往会借鉴和参考一些较为典型的教育管理制度体系,没有结合本校的实际情况进行整改。这不仅会影响相关制度的有效践行和实施,还有可能使高职教育管理工作出现较为严重的低效化和紊乱化现象。

二、我国高职教育管理的改革有效措施

(一) 构建优秀教育管理队伍

为了使高职教师对教育管理工作有更加全面、立体、明确的认知,借助“互联网+”的优势进行教育管理的宣传,推送一些先进的教育理论和管理前沿信息,引导教师根据自身情况进行自主学习和研讨,以促使教师形成正确的教育观念和管理意识。为提升教育管理工作的高效性和针对性,也可聘请一些具有较强管理经验的企业管理人员、优秀学者、著名专家,到高职院校开展专题讲座,或是充分的利用远程视频功能组织线上教育管理座谈会。引导和动员高职教师积极参与,就教育管理中遇到的阻碍和困境进行交流,借助丰富经验和权威力量完善自身,有效的攻克和解决教育管理的难题。也可以聘请上述人员担任高职院校教育管理顾问,为教师工作的开展提供自经验、技术、法律、理论方面的指导。有效优化教育管理队伍的人员结构,全面提升其业务能力和综合素质。也可以立足于实际的学校发展需求和教育管理,要求面向全社会招聘高职急需的教育管理人才,从他们的专业、素养、思想、创新、实践等层面入手进行考核,并为新聘教师安排与高职教育管理相关的培训,使其能更好的了解教育管理的实际方法和流程。高职也可以全面的调阅现有教师的档案,充分的了解其优势和不足,对原有的教育管理制度进行调整,根据其需求设立中期、长期、短期等不同培训方案。在培训过程中增加与教育管理有关的跨领域内容,并创新性的开展师德师风、创新创业、岗位精神、责任意识、业务素养等有关的培训。与第三方培训机构进行合作,为教师提供定制化、个性化的培训服务,充分的发挥机构的场地优势和人才优势,对教师进行深入全面、持续、有效、科学的培养。这样才能使高职教育管理队伍具备满足当下的教育需求的专业理论、技术水平、业务素养。

(二) 创新高职教育管理模式

在高职教育管理中,教师必须要充分的掌握学生的专业特点、个性特征、就业倾向等情况,围绕各阶段的教育目标和人才培养目标,有效的对高职的人力、物力、财力,以及与之有关的信息、空间、时间等资源进行优化配置。教师需充分的了解特点和学生职业生涯规划目标,对当下的教学内容进行拓展和延伸,引入与专业有关的时事新闻或资讯,或是导入一些具有地域特色和高职教育特点的优秀资源。全面拓展学生视野,完善高职专业知识体系。也可以加强对当下的市场发展、经济发展、国际发展趋势的了解,结合当下的热门专业和岗位,对实际的专业课程结构进行调整,全面开展与专业有关的通识课程,其中有效的渗透思想政治教育和德育。也可以充分的在课程教学中增加一些与职业能力、创新创业有关的内容,构建与当下的实训、求职、就业、创业有关的情境,引导学生身临其境的进行案例分析和实践,或科学引入慕课、在线课程、翻转课堂、直播教学、小组合作学习、工作室教学、以赛促学等全新方法。也可准确定位专业和学生培养目标,对相关的教材进行整合与创编。而针对新引入的教材,需由学校专业教师共同进行审核,对其的应用和推广进行科学论证,提升其地域性、特色性、针对性、时代性。教师需对专业的理论教学和实践教学的课时进行有效调整,以满足高职学生的职业能力发展需求为目的,增加实践课时的数量。大力加强现代化教室、教育管理设施、校

内实训基地的建设,为学生实践和教育管理创造良好的环境。

高职应全面的加强校企合作力度,与本地的优秀机构企业单位形成合作关系,通过签署人才培养合同的方式,为其提供符合岗位需求,且具备较高的职业素养和业务能力的优秀人才。而学校也能通过合作的方式共享企业机构单位的资源和研究成果,为更多的学生提供到一线岗位进行实习和实训的机会。在这个过程中,高职教师也可以和企业优秀管理人员组成实践指导教师队伍,充分的关注学生实践过程中的行为、认知、心理、思想等的发展状况,为学生提供针对性的辅导和协助。在为企业创造更多的经济效益的同时,全面提升学生的应变能力、职业能力、心理能力、抗压能力、实践能力。此外,为了能更好的掌握高职教育管理的实时动态,立足于实际现状,结合高职教育的一系列变革与创新,积极的引进和嵌入先进现代化教育管理系统。利用大数据技术对学校教育管理的相关信息进行全面采集、分析、整合、筛选,制作成相应的教育管理数字档案,并将其存储在电子信息数据库当中。当教师需获取相关信息时,则可登录页面,通过密码认证和权限认证的方式获得数据浏览、下载、传输、共享的资格。以避免教师反复的进行数据的分析和采集,而造成的人力、时间、财力的浪费。学校还可以将以往的教育管理相关信息输入到系统当中,构建相关的教育管理模型,由系统自动进行分析和运算,掌握教育管理当中的风险节点,并制定相应的教育管理紧急应对预案和措施。也可以聘请专业人员进行系统开发、程序开发、软件开发,赋予信息管理系统最高权限。根据教育管理的实际情况设置相关的参数,由系统全面的对教育管理工作进行监控。当教育管理出现异常或问题,系统则可快速的捕获相关的信息并生成报告或日志,利用网络渠道实时的传输给教育管理部门。使其能把握教育管理的实时信息,及时的提出方案、做出决策,并按照学校的制度要求和规范要求执行。

(三) 构建教育管理制度体系

高职教师必须要了解一些与教育管理有关的政治、方针、制度、规章等,对教育管理制度进行深度剖析和解读,构建全新的高职教育管理制度体系。高职可以对以往的教育工作开展情况进行全面的汇总和分析,有效的推行基于教育管理工作岗位责任制,全面的加强顶层设计和教育规划。详细进行教育管理工作划分,将其以任务的形式落实到教师的头上,使教师能更好的掌握教育管理的责任和任务。避免后续的教育管理工作出现互相推诿责任和敷衍了事的现象。为全面的贯彻和渗透素质教育,还可以推出全新的学分制度,对学生进行系统的考核,根据学生的日常学习态度和考试成绩进行学分划分。使教师能更加全面、系统、完善的了解学生的各方面情况,并以此为依据对后续的教育管理工作进行完善和创新。也可以结合各阶段的教育管理的发展情况,推出与之有关的学校招生制度、学生纪律管理制度、学生奖惩管理制度、学生日常教育管理制度、学生宿舍管理制度、教师准入制度、考核监督制度、教育管理监督制度、安全管理制度、教学设施设备维护与管理、信息数据库管理制度、教育档案管理制度等,对各阶段的教育管理工作进行定性和定量,有效的约束和指导教师的教育管理行为。另外,学校还可成立专门的教育管理考核小组,在教师绩效考核过程中增加教育管理的考核内容,根据专业的教育性质设立不同的考核指标,建立具有较强联动性的薪酬制度和教师补贴制度,以考核结果为依据进行薪资和补贴的发放。此外,为全面提升教育管理制度权威性、执行力、法律性、权威性,还可推出较为严格的奖惩制度,考虑教育管理各方面影响因素和制约条件,推出准确的奖惩细则。对工作突出或取得较强学术研究成果的优秀教师,进行精神奖励和物质奖励,根据其职业生涯规划需求为其提供更好的晋升和外出深造的机会。而针对违反相关教育管理规定或工作能力较差的教师,则可以制度为标准对其进行严肃的教育与处罚。

结束语

总而言之,教师必须要打破传统的高职教育管理模式学生的影响和禁锢,以全面提升学生的专业技能、综合素质、实践素养、职业水平为目的,推出具有较强约束性、前瞻性、综合性的高职教育方案。另外,教师还应正视当下的教育状况,不断的进行自我学习和自我完善,以期能更好的应对和解决教育管理的突发状况和问题。另外,还应原有的高职教育管理模式进行全面的分析和整合,保留于当下的高职发展和学生发展相适应的部分,引进全新的教育管理模式和系统,全方面、深层次、多角度的对学生进行管理和监督。此外,还必须要以全新的教育思想和本教育理念为指导,对现有的教育管理制度体系进行优化、创新、完善。以期能为新时期的高职教育管理工作持续开展奠定良好的基础。

参考文献

- [1]李双幼,林昭永.高职院校学生教育管理的创新与发展研究[J].淮南职业技术学院学报,2020,20(4):75-77.
- [2]周书剑.浅析我国高职教育现状及对策[J].中国新通信,2020,22(9):229.
- [3]于晶.关于创新高职教育管理体制的思考[J].科教文汇,2020,(15):105-106.
- [4]杨晓文.高职教育现状与体制变革研究[J].江西电力职业技术学院学报,2020,33(1):93-94.
- [5]秦华.基于人才培养的高职院校教育管理模式创新研究[J].成才之路,2020,(8):4-5.
- [6]张燕燕.新形势下高职院校教育管理的改革与创新[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(7):5-6.
- [7]谭林海.大数据背景下高职院校教育管理模式创新[J].福建电脑,2020,36(5):63-64.
- [8]江小丹.新时代高职教育管理模式创新研究[J].盐城工学院学报(社会科学版),2020,33(2):121-123.
- [9]江小丹.新时代高职教育管理模式创新研究[J].盐城工学院学报(自然科学版),2020,33(2):121-123.

作者简介:

关杨,男,汉族,辽宁义县人,(1963年4月-),副研究员,研究方向:教育管理。