

高职教育管理生态环境的改革与创新

杨铁军

(朝阳师范高等专科学校 辽宁 朝阳 122000)

[摘要]现如今社会经济快速发展,中国对高素质技能型人才的需求越来越大,这也促进了中国职业教育的发展。国家培养技能型人才,主要是通过职业教育。如果要想与时俱进的发展,就需要不断的进行改革和创新,满足产业升级的要求。高职院校需要迎接新时期,对职业教育提出的新要求,培育更多高素质的技能型人才。因此,本文将着重阐述高职院校教育管理的问题,以及如何进行改革与创新,推动职业教育更好的发展。

[关键词]高职院校;教育管理;改革与创新

[DOI] 10.12525/j.issn.2096-627X.2020.07.681

高职院校是职业教育的主要培养地,具有为国家输送高质量技能型人才的使命。随着中国经济的快速发展,对技能型人才的需求在逐渐上涨,尤其是在质量上提出了更高的要求。在这种情形下,高职院校面临着机遇和挑战。高职院校现如今面临着一些教育瓶颈,尤其是在教育管理方面。这些瓶颈制约着职业教育的平稳发展,因此迫切需要改革和创新,让职业教育走入正轨。

一、高职院校教育改革与创新的意义

1.1 高职院校必须与时俱进

众所周知,中国是世界制造业大国。现如今制造业水平已进入中高阶段,因此,在国际地位上的影响力也越来越大。中国制造业的稳步发展,对技能型人才的需求也越来越多。但是传统教育必须要与时俱进,实现产业转型和升级,这样才能够培养出符合社会需求的高质量技能型人才。高职院校不断与时代接轨,改革和创新自身的管理体制是非常重要的。高职院校可以利用社会的各方力量以及各种资源来完善自身的教育管理模式,促进教育水平和质量的提升;此外,也可以摒弃传统教育模式中不完善的观念、想法,将理念和教学内容以及教学方式更新换代。只有改革才能够为教育注入新的活力,使得职业教育充满朝气,在市场上具有更大的竞争力,为社会培养输送更多的人才。

1.2 有助于提升影响力

高职院校与本科院校不同,着重为社会输送各种技能型人才,这些人必须面临市场竞争。相较于全日制高校,竞争会更加严格和激烈,面临这种挑战的高职院校必须提升自身教育管理,将各个效用发挥到最大,才能够保证人才在市场竞争中占据优势。此外,高职院校通过改革和创新管理模式,可以让高职院校获得利润,由此可以建立更高水平、高能力、创造性的教师队伍,从而培养出大量的具备综合素质的人才,由此形成良性循环,最终提升高职院校在社会上的认可度,提高竞争力。

1.3 有利于完善职业教育体系

一套科学的、合理的职业教育体系是高职院校教育的目标。高职院校需要规划一个完善的管理机制,实现人才培养。高职院校需要提高教师的工作能力,调动他们的工作积极性;而构建教育体系,从而保证教育水平。据现代职业教育的前沿,让教学质量迈向更高的水平,培养出更多高技能应用型人才,满足社会发展需求。

二、高职院校教育管理体系目前出现的问题

2.1 教育管理的水平落后

中国制造业在快速发展,对人才的需求在不断增加,因此很多高职院校也进行了扩招。但是普遍存在盲目招生的问题,造成了各种资源参差不齐。许多学校为了实现自身的利润,只注重招生的数量,而忽视教学的质量和教学水平。很多学生加入了职业院校,但是却并没有学会相应的职业技能。高职教师在教授大批学生时,往往顾不及,因此职业教育的水平普遍偏低,并且常年出现倒退的状况。部分高职院校仍然采用原来的方法进行教育管理工作的开展,而这些教育管理的方法都是产生于旧的社会背景与条件。面对当今日新月异的社会,这些落后的方法已经不能在适应职业院校现在的发展要求。

2.2 学生整体素质不高,就业率低

在产业转型升级的今天,对于人才的需求不仅仅是停留在知识的储备与专业技能的要求上,至少而是更加注重人才的全面发展。只有高素质的技能型人才,才能够得到企业的认可。近几年,高职院校每年招入的学生越来越多,绝大部分学生文化基础较差,并且性格比较多样。整体来讲缺乏管理,造成学生在在校期间不能很好的掌握职业技能;并且缺乏高学历,在就业方面并不尽人意。当前高职院校输出的人才与社会需要的人才来讲有一定的差距。

2.3 高职教师教学水平不高

高职院校相对于普通本科院校而言,更加注重的是技术培养,因此对教师的理论以及教学能力要求不是很高,尤其是更加注重实践,不注重学术。因此,在教学当中,高职院校更加侧重于技能型人才的实践能力培养。大部分的高职院校都是企业与院校合作办学,在师资力量方面存在许多欠缺。很多教师仅仅是注重理论的宣传,而很少将理论用于实践。某些老师则是只擅长某一个专业领域的知识以及技能,对于其他方面的知识盖不了解。因此就造成了学生不能全面发展。高职院校在专业班级管理方面常常出现一个老师担任多个职务的情况,造成该教师学业压力大、课程多、工作强度大,没有很充分的时间去管理学生,照顾学生的心理,培养学生的职业技能,从而导致学生的学习氛围不强,学生与班主任之间的沟通不理想。高职教育的管理生态环境是学校发展的关键,因此,在高职教育生态环境当中,必须要保证管理的质量,才能够为人才培养营造良好的教育环境,引导人才有着正确的三观。大多高职教育管理,由于缺乏某种竞争的意识,所以并没有将这种思想体现出来,为高职教育生态环境的发展产生影响。在高职院校发展当中,教师资源是非常重要的环节,对于高职院校的发展起着决定性作用,但是在高职教师管理方面仍然存在许多问题。首先,在教师考勤制度方面不合理。许多高职院校不仅对老师进行了约束,但是这种约束仅仅是在办公室采用签到的方式,但是高职院校是实践性较强的院校,不能够仅仅把老师局限在办公室,而是应当让老师去一线企业进行调研和实践。此外,在高职院校管理当中,教师的自主管理权利较少,从而在管理效率方面不高。

2.4 学生思想政治水平低

许多高职院校招收的学生,大多是由于文化成绩不好而进入该院学习职业技能,因此许多学生的思想价值观念存在缺陷。由于现在是互联网时代,许多学生在三观未形成之前容易受到网络上不良思想的影响,从而三观发生了偏差,形成了比较极端的性格,而在这一性格是不利于学生提高职业技能水平的,同时也会给高职院校的思想政治工作带来一定的压力。除此之外,当前大部分高职院校并没有重视思想政治教育,他们认为高职院校仅仅需要为学生提供职业技能教育,把学生的就业率放在第一位。对于思想政治教育,只是表面的口头宣传,并没有在实质上起的作用。许多高职院校老师并没有真正的深入了解学生了解学生的思维特点以及性格特点,根据学生的特点来完善思想政治教育教育工作。

三、高职院校教育管理的改革与创新策略

3.1 升级管理理念,更新管理模式

当前社会面临产业转型升级急需大量的高素质技能型人才,而当前的职业教育观念还停留在旧的思想模式当中,并且普遍认为职业教育培育的人才只是为各个行业输送最底端的技术人员,因此当前大部分职业院校也为了自身的利润而放低

生源门槛,而使得职业教育的理念还停留在过去,社会影响力也较低。高职院校是职业技能培育的主要阵地,要承担职业技能培训的使命。高职院校必须要改革自身的管理理念,更新管理模式不能过分追求经济利益,而是要承担起培养高技能型人才的使命。创新现阶段的教育管理模式,可以采用学分制的方式。学分制是一种非常有效的课程教育管理模式。学生必须要完成课程的全部内容,并且获取相应的学分,包括课内以及课外实践的部分。到学期结束时,学分最终学分相加达到标准水平后才能毕业。倘若不能赚取相应的学分,学生将会面临退学的风险。这种方式可以很好的管理高职院校松散的学习氛围。学生想要毕业就必须修完相关课程,获得足够的学分。学分制可以分为多个部分,将学生所有的在校活动都可以囊括进学分制中,比如关于课程学习、课外实践、竞赛活动等。每一学期都要给学生设置一定的学习目标,可以加入奖励学分制度,激励学生更好地进行各项的合作。

3.2 更新就业管理模式

就业是高职院校最主要的目标之一也是当前最重要的问题之一。即使各行各业对于技能型人才的需求在扩大,但是当前高职院校并不能很好地与社会衔接,就业率仍然不高。高校学生的就业能力必须要提高,针对中国目前改革升级的现状高职院校一定要构建出一套符合社会产业发展需求的就业模式,人才培养计划必须围绕学生的就业问题来探讨如何更新教育管理模式。教育管理模式必须要把握中国经济发展方向以及趋势,以及各项产业政策、各行各业的发展状况,深入去分析一些重要的专业。高职院校的教学目的一定落实,明确现代企业需要的人才类型,根据实际的企业需求来调整人才培养模式,最重要的是注重学生的实践能力。高职院校是技能型院校,因此注重学生的实践能力,是直接提升学生职业发展的方式之一,比如可以采用校企合作的方式,让学生有更多的实践机会,积累实践经验,在就业时提高自身的竞争能力。

3.3 提高教师的队伍水平

高职院校的教师是职业教育开展的主要对象,因此承担的使命比较重,高职院校能否建立一支高素质、高水平的教师队伍是管理水平的主要保证。因此高职教师要有过硬的专业知识以及相关技能。高职院校需要为高职教师提供良好的科研环境、教研环境以及学习晋升的空间,可以通过考核的方式去鼓励搞着教师改进学习管理方法。比如通过培训和外出学习交流的考核,让教师能够接受最新的管理理念,让他们形成创新意识,并且要鼓励教师突破自我,提升自我。

3.4 重视学生的思想政治教育

在新时期,企业对人才的要求不仅仅是工作技能,更多的是人才的正确思想观念。比如人才要有较高的职业素养,因此职业院校在人才培养当中一定要注重学生的职业道德培养。开展思想政治教育是职业技能教育的基础,高职院校必须要结合学生的实际开展来进行思想政治教育工作开展,把思想政治教育应用于学生管理当中高职院校的思想政治工作一定要结合学生的实际状况开展,比如教师可以通过学校的官网、微信等各种途径与学生建立比较亲密的关系,由此了解学生的实际需求,并且引导学生树立较好的社会价值观。

3.5 更新激励制度,提升生态环境

适当的正面激励能够更好地激励教师完成自己的事情,所以在高职管理生态环境当中,必须要完善相关的激励管理制度,使得高职教育生态环境能够更好地发展。激励性生态教育管理,就是在管理当中根据教职工的具体表现,给予相关物质上或者精神上的奖励。比如可以予以口头上的称赞,让教师有职业上的满足感,以至于能够更好地投入工作,营造好的工作氛围;同时也要引入相关的竞争,禁止尤其是在市场经济体制在不断完善的今天,市场竞争是越来越激烈。高职院校要与时俱进,必须在管理方面下功夫,可以更好地营造较为积极向上的气氛,调动员工的积极性,尤其是在竞争性生态管理方面,可以促使竞争主体更好的激发自身的潜能,振奋精神面貌。

3.6 坚持以人为本

在高职教育生态环境的改革中,一定要坚持以人为本。在工作当中,尊重每一个人的个性和满足每个人的发展需求,因此,应当用内在的管理代替硬性的外在管理需要高职教育工作,同时认真的了解教师的发展心态,并且提出一些合理的建议,从而拉近管理者与教师之间的距离。在环境当中给予教师一定的自由度,只有在自由的环境下,才能更多地想出优秀的教学方法,提升教师的教学效率。作为高职院校的管理者,应当设置一些反馈机制,比如采用投稿匿名的方式为学校发展提供一些好的建议,从而促进高职教育生态环境的改革。

四、结语

高职院校的生态化管理必须要以人为本,用多种管理方式和手段进行管理,要改变传统的稳定化的管理制度,为高职院校的发展开辟出最新的道路。只有这样,高职院校才能够为社会输送大量的高素质技能型人才。高职教育是中国教育重要的组成部分,对于社会经济发展有着很重要的作用。高职院校想要进一步发展就必须推进教育管理模式创新。我们应该高度重视高职院校专业技能培训管理工作创新,推进各项工作顺利开展。

参考文献

- [1] 田桂玲. 高职教育生态环境的改革与创新的几点思考[J]. 现代交际: 下半月, 2013.
- [2] 裴孝清. 探讨高职教育生态环境的改革与创新[J]. 现代经济信息, 2016 (36).
- [3] 朱艳军. 当议高职教育生态环境的改革与创新[J]. 职业, 2019, 513 (14): 43-44.
- [4] 史达. 高职院校教育生态环境改革与创新对策探讨[J]. 当代教育实践与教学研究(电子版), 2017, 000 (008): 97-97.
- [5] 彭轶. 浅析高职教育文化生态环境的建设与创新[J]. 现代职业教育, 2016 (28).
- [6] 刘钊. 当前高职教育生态环境存在的问题及对策探讨[J]. 佳木斯教育学院学报, 2017, 000 (010): 32.
- [7] 刘旭东. 高职教育管理模式改革与创新——突出职业能力素质教育重塑高职课程结构[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估版), 2008.

作者简介

杨铁军,男,汉族,内蒙古教汉旗人,(1963年3月-),副研究员,研究方向:教育管理。