

高职教育管理生态环境的改革与创新的分析探析构建

徐红

(日照职业技术学院,山东日照 276800)

摘要:近几年国家对于我国教育事业的资金投入越来越大,尤其重视高职教育,预示着随着国家越来越重视高级技术型人才的培养。但是,作为社会人才的主要培养基地,仍存在着很多教育管理生态环境问题,影响高职教育的发展。本文从高职教育管理生态环境的改革现状分析,就如何构建展开讨论。

关键词:高职;教育管理;生态环境;改革;创新;构建

高职教育是我国高等教育的一大分支,立德树人是其根本,将素质教育和职业教育深度结合,围绕社会主义核心价值观体系教育对高职学生实施工匠精神的技能教育。高职管理生态环境的构建和创新,是以课堂教学、实践教学、校园环境、社团活动、社会实践、顶岗实习等为载体,通过院校多方面管理措施改革和创新全面推进文化育人,从而推动高职院校建立具有本校特色的文化生态系统。随着我国经济以及科技的不断发展,社会和民众越来越重视国家的教育事业,就国家资金的投入情况来看,我国高职教育的重视力度明显加大。现在,针对高职教育管理生态环境的改革进行探究,论述高职教育管理生态环境中的几点问题,并找到革新之路,为提高高职教育管理生态环境的水平做出努力。

1 当前高职教育管理生态环境存在的问题分析

1.1 行政话语的超限化

高职教育在进行教育管理时,行政权力被权威化、扩大化,简单的说,就是高职院校的行政权力超过行政管理的边界和权限。在现实中,可以看到一些高职院校对学术管理的僭越,甚至还会干预和行使学术管理的职权;还有的高职院校缺乏对行政权力的管控,影响学科建资金、研究经费、职务晋级的公平和公正;甚至还有的高职院校行政管理人员出现以权力夺他人学术成果,违反教育规律^[1]。

1.2 管理运行的稳态化

所谓稳态化是说一味求稳怕乱的僵化管理。在高职院校的管理过程中,有些管理目标不是向管理要效益、要质量、要发展,仅仅是求稳求生存,担心出乱子;对一些占在管理岗位的人来说,不求有功,但求无过就是最好的管理状态。这种管理心理的存在,使得高职院校管理没有开拓精神和创新勇气,不敢引入竞争,大胆改革,往往错失发展良机。

1.3 教师管理禁锢化

目前管理现状来看,很多高职院校的教师在管理时,存在着违背生态化管理的一些误区。比如“监禁式管理”“坐班制”“签到制”“罚款制”等等,这些负面制度的存在导致教师情绪抵触化,出现了大量的心里不满,却被迫执行,使得做事效率低效化,浪费管理教师时间,也难以提高管理效率^[2]。

1.4 薪酬管理地量化

高职院校的生源数量一直在减少,使得高职院校经费不足,导致院校在管理时不敢“乱”花钱,只发国家规定的基本工资部分,少有津贴。这种牺牲职工利益的薪酬管理逻辑难以激发教师的工作积极性。这些现象的存在这就严重制约了高职院校各项工作的开展,极不利于高职教育管理生态环境的改革和创新。

2 高职教育管理生态环境的改革与创新策略探析

2.1 对称性生态管理

在高职院校教育管理实施对称性管理,将学校的管理权力分层、职能分解、功能分类,保证各项管理各司其职、定位清楚。第一,实施正确的精神引领,保证岗位和职责统一,从事务性管理逐步走向战略性管理。第二,在实施对称性管理时,保证各级管理机构的职责正确行使,让他们在“正确的岗位”开始“正确地做事”,通过强调职能规范和程序合理,提高高校管理工作任务落实的执行力,从而

保证每一个在管理岗位的人能出色地完成管理的本职工作。第三,对称性生态管理还能调动群体的管理智慧,保持良好的管理秩序,确保高校各项工作顺利开展。

2.2 竞争性生态管理

竞争机制可以激发群体的积极性,以竞争为手段,充分调动高职教育管理各个岗位人员的积极性,让他们以充沛的激情投入工作,竞争性生态管理可以营造和创设竞争环境。首先,在任课教师管理中,实施教师评优机制,在压力下,提高教师的教学水平,促成各种资源要素的优化组合。其次,在行政管理时,实施末尾淘汰制,使学院的发展充满生机和活力,让每一位参与竞争的主体产生压力,形成活力。最后,在学生管理时,实施评优机制,让学生感受到高职院校的竞争压力,为他们走向社会训练自身素质,既是在工作中,也能始终在快节奏中高效运转^[3]。

2.3 人本化生态管理

现在社会各行各业都强调“以人为本”,而人本化生态管理就是“以人为本”,在各项管理问题中,将人放在根本位置,倡导非强制性的“柔性管理”。在实施高职教育管理时,主张通过教育协调,在柔性管理下,启发人的认同、接受。在高职院校的管理过程中,倡导用文化的力量陶冶人,把握柔性管理的技巧方式,在平等沟通的基础上,进行思想的交流。在管理时,管理人员要设身处地的替他考虑着想,给教师一定的自由度,在一定的自由度下,让他们每个人都有成长的机会,积极发挥教师的积极性和创造性。

2.4 激励性生态管理

马克思早就说过:“人们奋所争取的一切,都同他们的利益有关”。所以,在高职教育管理中,引进合理的竞争机制和激励机制,既能保证决不压低和牺牲职工的工资待遇,又能激发每一位教育职工的工作积极性。采用评优奖先、理解重用、先机培训、表扬肯定、关心尊重等人性化激励措施,满足人的多元化需求,创造更好的生态环境,在宽松自由上进的环境里,激发管理人员的工作积极性,使他们能为学院的改革与发展贡献力量。

3 结束语

社会对高职院校培养的人才的需求量越来越大,国家重视高职教育,不仅是重视对青年的知识教育,还重视对高职教育管理生态环境的改善,所以,实施对称性生态管理、竞争性生态管理、人本化生态管理和激励性生态管理,为社会培养专业化技术型人才提供基础条件,能够促进高职院校的发展,确保我国高职院校的人才培养质量。

参考文献

- [1]陈仁府.浅谈高职教育管理生态环境的改革与创新[J].国际公关,2019(5):153-154.
- [2]沈小红.高职教育管理生态环境的改革与创新初探[J].湖北函授大学学报,2018,31(8):3-5.
- [3]朱艳军.刍议高职教育管理生态环境的改革与创新[J].职业,2019(14):41-42.