

高职院校内部治理结构优化的理论遵循、 迷思困境与实践路向

冯 思¹, 张 圆², 戴广东³

(1. 南京交通职业技术学院 党委办公室、院长办公室, 江苏 南京 211188;

2. 江苏经贸职业技术学院 创新创业学院, 江苏 南京 211168; 3. 南京交通职业技术学院 人文艺术系, 江苏 南京 211188)

摘 要:高职院校内部治理水平的提升和治理结构的优化是实现高职院校“双高”发展的必由之路。以目标管理为理论指引,从坚持目标导向、构建科学考评体系、强化主体多元化办学特色、加强人才队伍建设等方面深入分析和探讨了高职院校内部治理结构优化对策,推动高职院校内部治理水平不断提升。

关键词:目标管理;内部治理;高职院校;治理结构优化

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:2097-0358(2022)4-0064-04

0 引言

2022 年 5 月新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确指出:“国家建立健全适应经济社会发展需要,产教深度融合,服务全民终身学习的现代职业教育体系。”^[1]纵观国家相关制度政策设计思路,职业教育现代化离不开治理能力和治理体系的现代化,高职院校的内部治理工作需要顶层设计、一体推进。高等职业教育具有“职业”和“教育”的双重属性,其治理体系有别于普通教育,这也是职业教育的“类型教育”定位之根本,需要彰显自身办学特色,突出其内部治理结构的独特性,最终实现职业教育“香”起来的治理目标。高职院校内部治理结构的优化是治理能力和治理体系现代化的必由之路,高职院校内部治理结构的科学定位是基础性工作,需要厘清其科学内涵和发展逻辑,应对高职院校自身建设现实诉求,持续推进高职院校内部治理结构优化。

1 高职院校内部治理结构优化的理论遵循

1.1 高职院校内部治理结构理念基础

目标管理最早由德鲁克(Drucker)在其《管理实践》一书中提出。德鲁克指出:“(目标管理)能让追求共同福祉成为每位管理者的目标。”^{[2]128-129}他分析了不同领域的目标制定思路,提出了制定目标要坚持的基本原则有五个方面,即具体的、可衡量的、可以达到、具有一定的相关性和具体完成的截止时间。目标管理的实施包括目标制定、实施和验证等过程;目标管理的重点和难点均在于目标值的确定,可以概括为管理目标,它是以制定目标为基础的管理体系,协调高职院校内部治理主体之间相互关系,也是高职院校内部治理结构的核心。

1.2 高职院校内部治理结构构成要点

综合相关研究成果,结合最新修订的《中华人民共和国职业教育法》的指导思想,笔者认为,我国高职院校目前的内部治理结构可以归纳为“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理、社会参与”。

“党委领导”是指党委在内部权力中处于领导核心地位,坚持办学方向,谋划发展大局。“校长负责”是指校长依照法律法规、行政规章全面行使法人行政权力,保障学校各项目标任务的实现。“教授治学”是指在人才培养、教学教改、学术研究、学科建设、人才队伍建设等方面赋予教授们更多的决策权,保障教授参与学校内部治理的权利。“民主管理”是指参与学校内部治理主体要多元化,包含政府、教师、学生、产教融合型企

收稿日期:2022-08-17

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究项目(2021SJA0682);南京交通职业技术学院科研基金项目(JR2010)

作者简介:冯思(1981—),男,江苏邳州人,南京交通职业技术学院党委办公室、院长办公室助理研究员,硕士。

业、学术组织等,各主体发挥参政议政、民主监督的功能,监督学校是否依法履行所肩负的职责使命。“社会参与”是指高职院校利益相关方深度参与高职院校专业人才培养全过程,如专业建设、教学改革、课程建设、实习实训等,在学校各类教育教学活动中发挥关键性作用。高职院校内部治理结构各部分缺一不可,这是实现学校高质量发展的必要保障。

1.3 高职院校内部治理结构运行逻辑

目标管理是落实“党委领导下的校长负责制”的重要手段。高职院校的办学实力是其内部治理水平的体现,需要构建科学合理的目标考评体系快速提升自身的核心办学质量和综合竞争力。

目标管理是高职院校“民主管理”的体现。高职院校的年度目标管理一般包括党的领导、教学工作、科研工作、人事人才工作、学生服务管理工作、产教融合等重点工作年度目标制定与实施,同时也蕴含了引导相关单位(部门)要熟练运用目标管理的方法和治理主体全面提高自身工作水平的方法。

目标管理体系的建立是高职院校落实内部治理主体责任重要内容。从不同角度审视,目标管理体系有不同的划分:从治理层次上划分,可以分为学校总发展目标和各单位(部门)工作目标;从治理内容上划分,可以分为专业层面目标、课程层面目标、教师层面目标、学生层面目标。高职院校要把单位(部门)的目标管理好、工作谋划好、事业发展好,协同实现学校各项事务的高效运转和高质量完成。

2 高职院校内部治理结构优化的迷思困境

2.1 目标设置不准

我国多数高职院校的前身是中等专科学校,平均升格周期较短,文化历史积淀偏少,且多数专任教师均来自普通教育高等学校,其思维习惯和教育教学方法多是学习和借鉴普通教育,高职院校的内部治理结构和管理模式缺乏创新,依然继承普通高校的模式,目前尚未形成具有职业教育特色的治理结构和治理体系,严重影响了高职院校高质量发展。近年来,职业教育招生类型趋多,职教高考、普通高考、提前招生等导致生源差异较大,生源质量下滑明显,人才培养差异化需求突出,使学校人才培养质量面临较大的考验。同时,国家对有关职业教育的政策供给频繁,使得职业教育发展危机与机遇并存,面临诸多选择,很多高职院校发展定位也存在一定程度的摇摆,高职院校党委作用发挥不足,发展目标设置不够精准。

2.2 激励机制不健全

高职院校高质量发展依托于自身努力和外部环境支持,其中自身努力是核心,而如何激发学校各治理主体的积极性和主动性是其需要首要解决的突出问题。当前,高职院校各利益相关主体的责权利关系还未能完全理清,协同运行关系还未能够有效理顺,行业企业的地位与作用有待进一步彰显;基层教学单位运行相对较为封闭,两级管理体制有待深化,人、财、物等资源主要集中在学校层面,评价激励、奖惩工作无法实现责权利相统一,不能有效激发基层教职工的工作积极性和主动性。例如学校开展年度目标考核工作,用于调节的奖励性绩效额度如果相对较低,没有彰显鼓励先进、惩罚落后的鲜明导向,无法形成争做先进、争当示范、争做表率的行为自觉。

2.3 运行机制不健全

高等职业教育是一种跨界的教育,^[9]而产教融合是其重要办学特征,是新《职教法》明确的办学方向与改革发展路径。虽然各地也纷纷响应国家号召出台了促进职业教育发展的政策制度,鼓励职业院校与企业相互设立实习实训与培训基地,推动校企双方共同建设产业学院,但现实中存在校企合作“独角戏”的现象。这些问题的主要原因在于行业企业内生动力不足,其在人力资源开发方面的需求无法得到有效落实;行业企业参与人才培养不够深入,例如很多产业学院建立,仅依托冠名班或吸纳学生参与实习实训环节,没有深入学生人才培养全过程,还没有形成良好的行业企业有效参与高职院校内部治理的运行机制。

2.4 人力资源配置不合理

人力资源配置不合理也是影响高职院校发展的重要因素。高职院校人力资源配置问题主要表现在三个方面:一是学校领导班子和中层干部年龄结构存在一定程度的不均衡,各类人员能力素质提升机会不均等;二是行政管理人员专业化程度不高,其招聘往往没有明确的专业背景要求,多集中在教育学、管理学等专业,专业化程度与专任教师相比有很大差距,在进行岗位交流时对专业背景等的要求一般不高;三是学校人

才队伍建设梯度不明显,人才梯队建设规划不充分,如行政管理人员平均年龄偏大,工作创新与开拓能力稍显不足。

3 高职院校内部治理结构优化的实践路向

3.1 坚持目标导向,强化党委领导

良好的目标管理体系需要优秀的顶层设计,保持年度工作目标的刚性约束力。高职院校党委是目标的制定者,需要统领执行单位(部门)克服困难,一体化推进年度目标制定。行政管理部门要树立服务意识,秉承“管理就是服务”的理念,彻底打破“官本位”思想,充分重视教科研工作 and 民主管理,建立科学、规范的制度保障体系,实施柔性管理。高校党委要把方向、管大局,运用目标管理理论统筹推进高职院校内部治理工作;行政管理部门主要通过确立目标管理的理念,分解各项年度重点任务,落实目标任务责任人,明确目标任务完成的时间表,运用目标管理的思维设计工作流程,做好目标过程性管理,最终实现各项长期、中期、短期目标的高质量达成。

3.2 健全目标考核体系,提升“校长治校”水平

高职院校要通过健全和实施科学合理的目标考核体系,将目标考核作为激励先进、激发干事创业热情的重要抓手,推动形成比学赶超、创先争优的氛围,引导教职工心系学校事、肩扛学校责,推动学校事业发展攀高峰、创辉煌。同时,高职院校也要把考核作为对学校年度发展成效的一次“综合体检”,纵横比较、扬长补短、争先进位,奋力营造一流校风、一流学风,努力在高质量发展道路上取得一流成绩。在目标考核体系中,科学评价各单位(部门)年度目标任务完成质量是学校内部治理中的必要环节,其主要内容应该包括党的建设、民主测评、高质量发展指标三个部分,其中的高质量发展指标应围绕教学能力、专业建设、招生就业、职业技能与创新、课程与教材建设、“五育”并举、科技文化服务、国际合作与交流等进行设定。

3.3 聚焦社会参与建设,彰显办学特色

高职院校办学应聚焦社会参与建设,突出行业企业等治理主体在办学中的基础性地位,促进人才培养供给侧和产业需求侧的深度融合和有效对接,努力探索形成多方参与的职业教育命运共同体。高职院校办学要坚持走社会参与的发展道路,在各个环节都要体现这一定位。高职院校还应将行业企业文化融入校园文化之中,时时处处体现社会参与,使教师、学生对相关文化做到心中有数、自觉落实,为校企深度融合打好思想基础。在开展与企业深度融合的过程中,高职院校可以面向产业和行业企业的实际需求,帮助解决其面临的实际困难,同时要通过混合所有制办学等形式创新合作办学模式,让学生具有“职工+学生”双重身份,真正做到工学结合。

3.4 加强人才队伍建设,深化民主管理

高职院校的高质量发展离不开高水平师资队伍的有力支撑。无论多么先进的治理理念都需要依靠人来执行,治理结构的优化也离不开治理主体素质的全面提升,因此高职院校应坚持人才优先战略,构建与学校办学定位和发展目标相适应的干部人才队伍体系,并根据不同群体的实际情况和需求设定其发展目标,开展有针对性的培训,不断提升不同治理主体的治理能力和治理水平。高职院校需重点加强三支队伍的建设,即学校领导班子建设、中层干部能力建设、教育管理服务队伍建设。^[4]学校领导班子建设要按照政治家和教育家的培养要求抓好能力提升建设,建设高水平的领导班子;中层干部能力建设要按照德才兼备、结构合理、作风优良、能力突出的要求予以培养,努力实现人岗相适;教育管理服务队伍建设既包含高水平师资队伍建设,也涵盖行政管理服务人员建设,要根据岗位职责做好师资队伍和行政管理队伍建设规划,为基层教职员搭建成长的立交桥,不断提升教职员工的责任感、归属感和荣誉感,促进学校内部治理主体氛围和谐,实现教授治学和民主管理。

4 结束语

国家“双高计划”明确了中国特色高水平高职院校建设的指导思想、总体目标和基本原则,更明确了高职院校开展的改革任务,推动国家职业教育进入结构和布局全面加快调整重塑的关键时期。因此,高职院校应持续关注自身内部治理结构的优化,将此作为学校改革发展的重大任务,纳入学校内涵建设,按照“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理、社会参与”要求,围绕“双高计划”,依托目标管理的办法,在高职院校

目标设置、健全内控机制、健全内部考评体系、强化职业教育类型特色、加强人才队伍建设等方面持续改进内部治理结构,不断提高人才培养质量、综合办学实力和社会影响力,全面推动高职院校内部治理水平持续提升。

参考文献:

- [1]中华人民共和国职业教育法[EB/OL].(2022-04-21)[2022-06-02].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html.
- [2]PETER FD RUCKER.The Practice of management[M].New York:HarperPress,1954.
- [3]邢晖.高职院校内部治理结构现状及优化研究[J].国家教育行政学院学报,2019(2):31-38.
- [4]周建松.“双高”建设背景下高职院校治理能力提升研究[J].教育与职业,2020(14):13-18.

(责任编辑:范可旭)

Theoretical Followings, Mythical Dilemmas and Practical Directions for Optimizing the Internal Governance Structure of Higher Vocational Colleges

FENG Si¹, ZHANG Yuan², DAI Guang-dong³

(1. Office of Party Committee, President's Office, Nanjing Vocational Institute of Transport Technology, Nanjing 211188, China;

2. School of Innovation and Entrepreneurship, Jiangsu Vocational Institute of Commerce, Nanjing 211168, China;

3. Department of Humanities and Arts, Nanjing Vocational Institute of Transport Technology, Nanjing 211188, China)

Abstract: Improving the internal governance level and optimizing the governance structure are the only way to realize the “double-high” development in higher vocational colleges. With goal management as the theoretical guidance, countermeasures to optimize the internal governance structure of higher vocational colleges are analyzed and discussed from the aspects of insisting on goal orientation, constructing scientific evaluation system, strengthening the characteristics of diversified main body schooling, and enhancing the construction of talent team, so as to promote the continuous improvement of internal governance of higher vocational colleges.

Key words: goal management; internal governance; higher vocational colleges; optimization of governance structure