

向企业学习管理

Xiang Qiye Xuexi Guanli

Gaozhi Yuanxiao Yuren Tansuo

——高职院校育人探索

任文杰 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

向企业学习管理

——高职院校育人探索

任文杰 著

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

本书介绍了如何用企业先进的经营管理理念和经营机制,发挥企业管理的优势,健全高职院校的经营管理机制,提升高职院校的服务意识与竞争实力。本书主要从战略管理、专业建设、教学管理、人力资源管理、绩效管理、招生就业、学生管理、后勤服务、社会服务和文化构建等方面论述了如何向企业学习管理,增强高职院校的育人能力,提高高职院校的育人水平。

图书在版编目(CIP)数据

向企业学习管理:高职院校育人探索/任文杰著.

徐州:中国矿业大学出版社,2012.2

ISBN 978-7-5646-1409-6

I. ①向… II. ①任… III. ①高等职业教育—学校管理—研究 IV. ①G718.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第019704号

书 名 向企业学习管理——高职院校育人探索

著 者 任文杰

策划编辑 郭 玉

责任编辑 关湘雯

出版发行 中国矿业大学出版社有限责任公司

(江苏省徐州市解放南路 邮编 221008)

营销热线 (0516)83885807 83884995

出版服务 (0516)83885767 83884920

网 址 <http://www.cumtp.com> E-mail: cumtpvip@cumtp.com

印 刷 淮安淮海印务有限公司

开 本 787×1092 1/16 印张 20.25 字数 480 千字

版次印次 2012年2月第1版 2012年2月第1次印刷

定 价 56.00 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)

序

随着国民经济的快速发展,我国高等职业教育得到了长足的发展。特别是2006年以来,教育部、财政部先后启动了国家示范性高等职业院校建设计划、骨干校建设计划,犹如一股股强劲的东风,高职院校迎来了发展的春天,驶入了快速发展的通道。

过去的十年,是我国高职教育大改革、大发展的十年。高职十年,成就辉煌,成果斐然。我国高职教育的蓬勃发展不仅缓解和改善了高等教育资源极度缺乏的状况,满足了人民群众接受高等教育的迫切需求,而且为我国产业结构调整升级、区域经济发展做出了重大贡献。

我国高等职业教育发展迅猛,但管理模式、体系建设、人才培养模式、校企合作,特别是如何形成具有中国特色、世界水平、符合职业教育发展规律、满足社会需要的育人模式,已经成为我国高等教育界共同关注的前沿问题和热点问题,也是高职教育面临的亟需解决的重要课题。

案头任文杰同志这部即将付梓的《向企业学习管理——高职院校育人探索》,给高职院校管理和育人带来了新思路和新启示。

《向企业学习管理——高职院校育人探索》的作者任文杰教授现任国家首批示范性高职院校——平顶山工业职业技术学院院长,管理学博士,硕士生导师,是全国煤炭行业职业教育教学指导委员会委员。文杰同志企业管理经验丰富,曾担任过“三甲”医院党委书记、院长和国家特大型企业的副总经济师,荣获过全国医院优秀院长和全国企业文化建设先进个人等荣誉称号,对企业管理和文化建设有着执着的研究和独到的见解。

由于在企业领导岗位上工作多年,文杰同志深知:人才,对企业意味着什么;企业,究竟需要什么样的人才;高职教育,究竟应该培养什么样的人才。文杰同志走上高职院校院长这一全新的工作岗位后,以高度的使命感和责任感对待教育事业。受命之初,文杰便南下北上,马不停蹄地奔波于国内外独具特色的高职院校和教育机构,如饥似渴地考察、学习、交流和研究高职教育的办学模式,深入探索高等职业教育发展的特殊规律。经过认真而专注地研究国际国内高等职业教育的发展历史、现状,文杰同志面向我国高职教育发展的未来,结合自己在企业和高职院校从事管理两方面的工作经验,按照职业教育规律办事,进行教育管理创新、育人模式创新,向企业学习管理,借鉴企业管理中适合高职院校的优秀管理方式,引进企业管理的先进经验。

文杰同志认为:由于高职教育具有教育和经济的跨界属性,高职院校和企业作为社会组织,其运作模式有着共同的规律。管理形式也有共性,两者可以互相渗透和借鉴。高等职业教育是一种不同于普通高等教育的教育类型,高等职业教育比普通高等教育更贴近市场,更贴近企业,与市场有着更加紧密更加全面的联系。当前大多高职院校与企业一样,作为激烈竞争的职业教育市场的参与者,面临资金、生源、环境、政策等方面的种

种压力,被时代赋予了浓烈而鲜明的经营和竞争色彩,如果单靠过去的办学模式,就难以取得竞争优势,甚至难于立足,因而高职院校应该有不同于普通高校的,更贴近市场,贴近企业的管理方式。这种管理方式就是引入企业先进的经营理念与经营机制,发挥企业化管理的优势,运用企业管理的先进理念和经验,健全学校的经营管理机制,提升学校的服务意识与竞争实力。只有这样,学校才能不断提高社会效益和经济效益,谋求生存发展,实现教育产业的增值,提升学院的品牌形象和办学实力,从而不断提高育人水平,推动中国高等职业教育走向未来,走向世界。

中国高等职业教育是在中国社会转型过程当中发展起来的高等教育新类型,中国的高等职业教育工作者大都充满着改革的热情和创新的激情。从书中不难看出,文杰同志在教育管理创新上是提倡融合世界各国中等职业教育和高等职业教育先进经验的同时,引入企业先进的经营理念与经营机制的。但他同时认为,教育又不同于企业生产活动,教育有其活动的主体性、教学过程的复杂性与多变性和教育质量目标的多元性等特性。引入企业管理,绝不是全盘照搬,而是吸收其先进的成分,引入有用的东西,取其精华,整合、融合。如将质量认证、监控、改进体系引入到高职院校,将会极大的促进高职院校的内部管理,大幅度提高管理水平,使学校管理走向标准化、规范化的轨道。细读此书,理论有创新、观点有突破,战略可圈可点,思路中西合璧,做法实实在在。

作为与经济发展联系最紧密的教育类型,职业教育越来越受到世界各国重视。每一名高职教育工作者都肩负着崇高的使命,都应认真思考,潜心研究,大胆探索高职教育创新发展、可持续快速发展的新路子,努力建设更好服务于国家经济发展、更加开放、充满活力的中国特色现代高等职业教育,为建设中国特色社会主义教育事业做出应有的贡献,也为世界职业教育多样化发展贡献我们的力量。

由于时间仓促,不及细读,草成此文,权且为序。

上海市教科院副院长,博士生导师,研究员 马树超

2011年12月16日

目 录

第一章 绪论	1
第一节 高职院校育人概况	2
第二节 企业管理对高职院校可借鉴的优势	12
第三节 高职院校向企业学习管理的意义和方法	16
第二章 战略管理:规划育人愿景	21
第一节 高职教育战略变革	21
第二节 高职院校战略管理的思考	26
第三节 高职院校战略管理中的定位问题	30
第四节 高职院校战略规划与实施	33
第三章 专业建设:面向就业市场培育人才	38
第一节 正确理解高职专业及其管理	38
第二节 科学设置高职院校的专业布局	49
第三节 以人才培养目标定位高职专业发展	58
第四节 以人才培养模式改革引导高职专业发展	62
第五节 以师资队伍管理推动高职专业发展	70
第四章 教学管理:着力育人质量与能力管理	75
第一节 系统把握高职院校教学管理内涵	75
第二节 深入评析高职院校的教学管理现状	77
第三节 高职院校教学管理的机构组成	83
第四节 高职院校教学管理的工作内容	86
第五节 工作过程导向的高职课程管理	90
第六节 工程教育模式下的教学管理改革	101
第五章 人力资源管理:建设专业高效的育人队伍	107
第一节 人力资源管理概述	107
第二节 企业人力资源管理的特征	112
第三节 高职院校人力资源管理的特征	117
第四节 科学实施人力资源	121
第六章 绩效管理:有效提升执行力与育人业绩	137
第一节 绩效管理概述	137

第二节	高职院校绩效管理模式探索	142
第三节	高职院校教师专业化成熟度测评体系	148
第四节	以绩效管理推动高职院校内部知识开放与扩散	153
第七章	招生就业:推动高职教育可持续发展	158
第一节	招生就业工作现状分析	159
第二节	解决高职院校招生与就业问题的对策	164
第三节	以单独招生完善高职院校招生管理	172
第四节	以市场为导向构建高职学生就业管理工作体系	178
第五节	以“招、培、就一体化”的培养机制统筹招生就业管理	193
第八章	学生管理:以人为本培养“未来员工”	198
第一节	以员工管理变革学生管理	199
第二节	以创新管理育人机制应对学生管理的新挑战	202
第三节	以创新管理做好学生日常管理	209
第四节	以创新能力为目标做好学生职业生涯规划	218
第九章	后勤服务:引入企业化运营机制服务育人	222
第一节	深刻理解高校后勤管理及其内涵	222
第二节	系统比较和借鉴国内外高校后勤管理经验	226
第三节	以节约型管理变革高职院校后勤管理体制和运行机制	234
第四节	以精细化管理提升高校后勤管理质量和效益	244
第五节	以信息化管理迎接高校后勤管理的未来挑战	252
第十章	社会服务:学习型社会的育人服务站	258
第一节	高等学校社会服务的内涵及形式	258
第二节	我国高等学校社会服务的实践历程	268
第三节	我国高职院校社会服务的现状分析	280
第四节	高职院校社会服务能力建设的有效途径	282
第五节	我国高校社会服务案例解析	285
第十一章	文化构建:把先进企业文化融入校园	294
第一节	高职校园文化建设的内涵、特征和功能	294
第二节	以社会主义核心价值观为主的理想信念构建	298
第三节	中华优秀传统文化的继承	302
第四节	引入先进企业文化营造职业氛围	306
参考文献		315
后记		317

深化职业教育管理体制改革，建立
行业、企业、学校共同参与的机制，推
行工学结合、校企合作的办学模式。

——温家宝

第一章 绪 论

高等职业教育是高等教育的一种类型，也是职业教育的高级阶段。高等职业教育肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高端技能型人才的使命，在我国加快推进社会主义现代化建设进程中具有不可替代的作用。

我国高等职业教育蓬勃发展，为现代化建设培养了大量高素质技能型专门人才，对高等教育大众化做出了重要贡献；丰富了高等教育体系结构，形成了新的高等职业教育体系框架；顺应了人民群众接受高等教育的强烈需求。

进入 21 世纪以来，我国国家发展战略要求高职教育实现新跨越。但在实现新跨越中，高职院校管理是弱点。这主要是因为我国高职教育起步较晚，在高职教育管理和人才培养过程中，由于多种因素影响，没有形成具有高职院校特点的管理模式，基本上沿袭普通高校的管理模式，也有一些由中职升格而成的高职院校，沿袭中职学校的管理模式。我国高职院校内部管理模式的落后，体现不出高等职业教育突出技能培养、贴近生产一线的特色，一定程度上影响合格的高端技能型人才的培养，已经制约了我国高职教育健康可持续发展。

如何探索出一套具有中国特色的高职教育管理模式，引领中国高职教育的发展，已经成为我国高等教育界普遍关注的重要课题。

“它山之石，可以攻玉。”我们认为，解决好当前高职教育管理和育人方面存在的问题，高职院校需要向企业学习，借鉴企业管理中适合高职院校的管理措施，引入企业管理的先进经验，从而实现办学效益的最大化，使高职院校更好地进入快速发展通道。

第一节 高职院校育人概况

一、高职教育的发展历程

职业教育是由社会分工产生的。作为从事某种职业的专业教育,在我国古代就已存在,但在现代意义上的职业教育则是伴随着我国近代工业的产生而诞生的。清末洋务运动设立的实业学堂,是我国近代最早的一批高职学校。至今,中国高职教育,已经走过了一个半世纪的曲折而又辉煌的历程。回顾总结这段历史,有许多专家学者对其发展阶段进行了划分,本书在此基础上,大致将其分为以下几个阶段:

1. 肇始阶段(1860~1911 年)

高等职业教育实质上就是一种高等专业教育或者称为高等专科教育。我国的高等专业教育起始于洋务运动时期,真正意义上的专科教育制度形成于“壬寅癸卯学制”颁布之后,如高等实业学堂、优级师范学堂和医学堂等。这时期的专科学校制度借鉴了日本的经验,但基本适合当时的国情,专科特点突出,课程门类齐全,注意吸收近代科学的新知识和新学科,而且重视实践能力的培养。

2. 初期阶段(1911~1949 年)

1912 年 10 月,北洋政府教育部《专门学校令》规定:“专门学校以教授高等学术、养成专门人才为宗旨。”1913 年 8 月,在南京临时政府教育总长蔡元培的主持下,临时政府公布了《实业学校令》和《实业学校规程》,当年把高等实业学校改为专门学校,内容开始强调“学术”。因当时的北洋军阀否定资产阶级新教育,实施封建复古主义教育,故 1912~1916 年间,全国的专门学校由 111 所减至 76 所,专科生由 39 633 人减至 15 795 人,所占全部大学生的比率由 98.8% 减至 83.9%。

1917 年《修正大学令》发布后,中国大地第一次刮起了“升格风”,专科学校数量在 1931 年减至 30 所,在校生仅有 7 034 人,改为大学的专门学校多数质量较高,如由北京高等师范大学与北京女子高等师范学校合并而成的北京师范大学至今仍是为人称道的好大学。1929 年国民政府公布的《专科学校组织法》,1931 年公布的《专科学校规程》,对专科教育的发展起到了一定的促进作用。

抗日战争爆发后,日本帝国主义对高等学校肆意摧残,很多学校遭到严重破坏,为保存我国文化遗产和发展我国高等教育事业,学校也纷纷往大后方迁址。当时 108 所专科以上的学校有 94 所被迫迁移或停顿,有些学校一迁再迁,颠沛流离,办学条件十分艰苦。高等学校数、教师数和学生数大幅度减少,但是,专门学校因其实用性、应急性特点,很适合战争时期的特殊需要,故没有停办,且在保证其学生质量上下了不少工夫。

1938 年 10 月至 1941 年 12 月太平洋战争爆发前,被迁往后方的高校以恢复调整为主。这一时期,中国共产党领导人民浴血奋战,日本锐气顿挫,后方出现相对稳定的局面,广大青年学生涌向后方,强烈要求学习,许多爱国志士和教育界进步人士也不遗余力呼吁发展高等教育事业,国民政府不得不扩大招生,并颁布了《专科以上学校建筑校舍暂行规则》。

从太平洋战争开始到 1945 年抗日战争胜利,高校以巩固和发展为主。当时条件仍然十分艰苦,但广大师生实行因陋就简的原则,坚持办学。1945 年专科以上学校数为 141 所,教员和学生比 1937 年有了大幅度的上升。国民党为巩固自己的政权,笼络知识分子,防止学

生闹事,教育经费绝对数每年都有大幅度增加。但这种增长相对于当时的通货膨胀和物价飞涨来说只是杯水车薪,加之国民政府实施法西斯主义的教育,克扣和贪污教育经费,就连当时的国民党政府教育部当局也不得不承认:“表面数字虽增加极大,而实际拮据更甚于前”。学生长期处于极端贫困的境地,身体素质急剧下降,为了考试精疲力竭,自由学习的学风受到严重压抑,根本谈不上学习质量。

解放战争时期,各解放区遵照“干部教育第一”的方针,坚持以政治思想教育为主,实施“社会教育与学校教育相联系、时事教育与文化教育相配合、教育内容与战争生活相结合、不同地区不同工作方式”的原则,教育质量有所好转。

3. 曲折阶段(1949~1978年)

1949年新中国成立,政府采取“维持现状、立即开学”、“坚决改造、逐步实现”的方针,比较顺利地接手了国民政府遗留下来的高等学校。

1950年颁布的《学校暂行规程》和《私立高等学校管理暂行办法》、1951年颁布的《关于学制改革的决定》,对旧中国的专科学校进行了整改。1952年的《教育部工作计划要点》指出,采用短期速成与长期培养相结合,大量举办专修科、短期训练班的方针,迅速为国家培养人才,积极进行院系大调整。其间,很多专科学校被拆或并入本科院校或降为中专,各地普遍存在贪多图快、盲目冒进、忽视质量的倾向。

1953年起,我国开始了“一五”计划。1953年的国家教育事业计划中指出,我国教育事业发展缺乏计划性,盲目性很大,而且各级学校比例不合理的现象也未能基本改造过来,高等、中等专业学校和高级中学发展过少,主观力量太弱(指教育行政干部少,师资力量差,校舍设备简陋),偏重于追求数量,对于提高质量重视不够,使教育事业极不巩固,教学质量有下降的趋势。

1954年的国家教育事业规划强调,大力发展和改进高等教育,尤其是高等工业学校和综合大学理科,依据国家建设的需要,更合理地设置系科和专业,努力提高质量。

经过批判“右倾”保守思想后,1956年中央提出教育落后于经济的状况必须改变,教育部因此提出了1956年的教育方针:“加快发展,提高质量,全面规划,加强领导”。但由于对师资和经费的可能条件考虑得少,发展速度过快,超过了可能条件,致使财务、基建、劳动计划与事业计划不适应,造成了师资量少质低、校舍拥挤、设备简陋、全面紧张的混乱现象,严重影响了教育质量。1957年针对1956年出现的问题,国务院的教育事业计划提出要“适当收缩、保证重点”,切实注意质量。

1958年,刚刚开始“二五”计划在以钢铁产量高指标为先导的工农业“大跃进”运动中被推翻,促成教育事业的“大跃进”。“新办高等学校800所,在校学生增加2/3,大量举办了红专大学、红专学校;许多省初步建成了高等教育体系,很多省决定在15年内普及大学教育。”

鉴于1958年“大跃进”的严重问题,1959年5月,中央书记会议转发教育部党组的《关于教育工作的指示》,教育事业采取了“巩固、调整和提高”的方针。可这一指示并不切合当时的要求,“大跃进”也未能得以根本纠正,还推行了“反右倾,鼓干劲”,大搞革命教育,以最快速度,用最少的钱办更多的教育事业等一些错误做法,导致教育事业出现盲目冒进的混乱局面,浮夸之风盛行,教育质量普遍下降。

1960年提前完成了1958年开始的第二个五年计划的主要指标,但高等教育的发展速

度超过了经济所能承担的范围,高校工作陷入困境。1960年,专科学校数达360多所,因急于求成和“左”的思想,许多学校在建立和运作上都缺乏科学论证,办学条件、师资力量等都极不符合要求,教育质量难以保障。

1960年第二届全国人民代表大会第二次会议通过的国民经济发展计划要求,在加强领导、全面规划的条件下,多快好省地发展教育事业,提高高等教育质量。中央文教小组向中共中央呈报的《1961年和今后一个时期文化教育工作安排的报告》中指出,要将高等教育质量摆在第一位。

1961年在“缩短战线,压缩规模,合理布局,提高质量”政策的影响下,国家开始对专科教育进行裁减,短时间内300多所专科学校下马,“把提高教育教学质量批判为智育第一、师道尊严;把实行严格的考试称为分数挂帅;把择优选拔考试制度、提高升学率当做高考红旗砍掉”。教育革命造成了高等教育界整体的思想混乱。

1965年,对教育的调整精简基本结束,随着国民经济的好转,教育事业重新走上有计划稳步发展的轨道。1960~1965年,高等教育质量出现了缓慢回升。教学质量有了明显的提高,这一时期培养出来的学生是新中国成立以来质量较好的。

1966年5月“文化大革命”开始后,高等教育部、教育部相继瘫痪,教育计划工作基本停顿,高校也停止了招生。1969年9月,高等教育部和教育部被撤销。1969年10月,中共中央发出《关于高等学校下放问题的通知》。1970年,国家计划委员会草拟的《第四个五年国民经济纲要》以阶级斗争为纲,计划指标过高,脱离实际,在执行中很快出现了新的矛盾和问题。

1971年4月新成立的国务院教科组将全国417所高校调整、撤销、合并为309所,学校管理实行在中央统一计划下,以“块块为主”。1974年5月国务院教科组发出的《关于1974年教育事业计划(草案)的通知》指出,要加强和发展高等教育,发展厂办“七·二一”大学,开展工农特别是上山下乡知青的业余教育。1975年,第四届全国人民代表大会第一次会议决定恢复教育部,撤销国务院科教组。

第三、第四个五年计划由于林彪、“四人帮”反对学生以学习科学文化为主,胡说这是“智育第一”,是“脱离无产阶级政治”,鼓吹“宁要没有文化的劳动者”、“知识越多越反动”。这些谬论的流毒造成科学文化的教育质量惊人下降,高等学校和中等专业学校大量裁减、搬迁,停止招生达5年之久,是教育界的一次毁灭性灾难。

1976年10月粉碎“四人帮”后,教育部根据修订后的《十年规划纲要》要求编制了《五五教育事业计划(草案)》,提出以“阶级斗争为纲,深入开展揭发批判‘四人帮’破坏教育事业的种种罪行”的教育方针。中国共产党第十一次全国代表大会的政治报告也提出,“要扩大和加快各级各类教育事业发展的规模和速度,提高教育质量”。

1978年,党的十一届三中全会召开,深入开展了拨乱反正,清理了“左”的错误思想,果断提出停止使用“以阶级斗争为纲”的口号,我国经济发展走上了健康发展的轨道。同年,教育部、国家计委联合下达了1978年扩大招生计划,共计扩大招生10.7万人。1978年一年时间,恢复和新建专科学校98所,当年的在校专科生达379 586人,创历史新高,但其专业结构设置却不尽合理,专科学校所培养的人才与国家所需要的人才存在很大的差距。1965~1980年,因前些年的起起落落,加之经费投入低,没有稳定的生存环境,整个高教系统的教育质量在大起大落中降低。

4. 调整阶段(1978~1998 年)

20 世纪 80 年代初,社会开始从阶级斗争向经济发展的转变,社会对高等职业教育发展的要求日趋强烈,职业大学开始出现在商品经济比较活跃的地区,它的办学特点突出了地方性和职业性,反映出高等教育在专科层次上新的客观需要。但我国当时的职业教育在办学层次、学制、培养人才的规格方面都缺乏多样性,既满足不了社会的需要,又因规模过小,质量和效益都难以提高。

“六五”计划中要求调整高校专业结构、专业布局和专业内容,提高大学专科比重,教育体制改革的重点是大力发展职业技术教育。

1983 年《关于加速发展高等教育的报告》指出,“要在发展中逐步调整好高等教育内部的比例关系,多办一些专科。”1985 年《关于教育体制改革的决定》中指出,“要改变专科、本科比例不合理的状况,着重加快高等专科教育的发展。”1986、1988、1992、1994 年,在校专科生先后突破 60 万人、70 万人、110 万人和 120 万人。1998 年,全国普通专科学校为 428 所,比 1978 年增加了 300 所。

当时职业教育发展中,“轻视教育是相当普遍的现象……有些地方把学校场地占用了,有的把好教师调走了,有的甚至连教育经费也挪作他用。”因师资、经费、设备、校舍等的不适应,有很多高职院校是硬拔、硬竖走来,有名无实,有些则是中专“戴帽”的“四无”学校(无校舍、无正副教授、无设备、无图书资料),计算机搞“无机教学”,严重影响教育质量的提高。

为改变这种状况,1991~1998 年,国家在很多文件上都将高职的发展摆在极其重要的位置,1991 发布的《关于加强普通专科教育工作的意见》和《关于大力发展职业技术教育的决定》,1994 年《关于〈中国教育改革和发展纲要〉的实施意见》,1996 年《职业教育法》,确立“三改一补”(改革高等专科学校、职业大学、成人高等学校;中等专业学校办高职班作为补充)、走内涵式发展道路的工作方针,办出高等职业教育特色,探索培养能扎根于基层和生产第一线的实用型和应用性高层次人才的新路子。

1996 年召开的全国职业教育工作会议明确提出,发展高职教育是调整教育结构的重要任务,要坚持“统筹规划、合理布局、面向基层、办出特色、积极试点、逐步规划”。1997 年 10 月,国家教委和财政部联合发文,决定在 1997~2000 年的中等职业技术教育补助专款中划出 3 200 万元,同时要求地方政府提供不少于 2:1 的配套资金,重点支持 15 所高等职业学校的建设。1998 年,教育部又提出“三多一改”(多渠道、多规格、多模式发展高等职业教育,对其进行教学改革,使其真正办出特色),并增拨 11 万个招生指标,在 20 个省市发展高等职业教育。大学的毛入学率由 1978 年的 1.4%增至 1990 年的 3.7%,1998 年又提高到了 9.07%,基本理顺了高等职业教育的发展思路。这一时期,涌现一些优秀的高职院校,很多地方学校办起高职,许多县市职业学校通过合办、挂靠等形式举办了高职班,许多中专升格为高职,民办高校也在积极探索高职之路,出现“高职热”。

5. 蓬勃发展时期(1999 年至今)

1999 年,我国高等职业教育迎来了发展的春天。1999 年的《面向 21 世纪教育振兴行动计划》和《中共中央国务院关于深化教育改革,全面推进素质教育的决定》提出,大力发展高等职业教育。教育部为使高职教育健康发展,决定把高等职业教育、高等专科教育和成人高等教育三教统筹,简称高职(高专)教育。同年,教育部投入 2 500 万元启动了“21 世纪高职高专教学改革和建设计划”。

2000年初开始实施“新世纪高职高专教育人才培养模式和教学内容体系改革与建设项目计划”,旨在研究高职高专的地位、作用、性质、培养目标、培养模式、教学内容与课程体系、教学方法与手段、教学管理等许多方面。2001年,各地发展高等职业教育和社区学院,加之高等教育规模逐步扩大,高职发展迅速。高校管理体制改革的改革中,一些成人高校通过合并、转制或其他方式成为高职院校,但因缺乏配套的政策保证和有效的质量保证机制,收费过高,使高职高专报考生少、报到率低,学校专业设置不能满足考生需要,教学质量令人担忧。

2002年的《全国教育事业第十个五年计划》中提出,要正确处理普及与提高的关系,根据“发展是硬道理”的原则,积极扩大高等教育规模,进行人才培养结构的战略性调整,实现发展高等职业教育重大突破。2004年颁发的《2003~2007年教育振兴行动计划》中提出,以促进就业为目标,进一步转变高等职业技术学院和中等职业技术学校的办学指导思想,实行多样、灵活、开放的人才培养模式,把教育教学与生产实践、社会服务、技术推广结合起来,加强实践教学和就业能力的培养。

2004年,高职招生人数已占高等教育的52.3%,高等教育毛入学率达到21%。2005年我国高职(专科)院校有1091所,2006年增至1147所。这样,普通高等学校(不含独立学院和分校点)本科、高职(专科)全日制在校生平均规模提高到8148人。

中国仅用7年时间就完成了发达国家花十年,甚至几十年才能完成的高等教育大众化历程,这是个奇迹,但其内在的质量问题也引发了学界的深思和争议。

2005年10月,为适应全面建设小康社会对高素质劳动者和技能型人才的迫切要求,促进社会主义和谐社会建设,国务院提出国家在“十一五”期间建设100所示范性高等职业院校的计划。2006年11月,教育部、财政部为贯彻落实该文件的精神,开始共同组织实施国家示范性高等职业院校建设计划,重点支持100所国家示范性高等职业院校,加快高等职业教育的改革与发展。2006~2008年,教育部、财政部先后评选出了首批28所、第二批42所、第三批30所“国家示范性高等职业院校建设计划”立项建设院校以及8所作为重点培育的高等职业院校(俗称“108将”)进行建设。这108所学校的示范性建设带动和影响了全国高等职业院校的改革与发展,高等职业教育迎来了一个前所未有的发展机遇。

二、高职教育发展现状

我国高职教育经过60多年的发展,特别是改革开放以来,随着市场经济的逐步发展以及现代科技的日新月异,社会对高端技能型人才的需求越来越大,直接促使了我国高职教育被逐步摆上了应有的重要位置,且随着扶持力度加大,发展速度惊人,成绩突出。

1. 数量迅猛增长,规模占我国高等教育“半壁江山”

改革开放以来,我国的经济建设进入了一个飞速发展的时期。随着经济的飞速发展,带来了社会需求的提高,人民的生活水平也随之得以总体的提升,在这样一个大环境下,对于教育事业的全面创新,使之适应经济社会发展需求,为造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,提出了更新、更高的要求。随着高等教育大众化的发展,我国高等学校数量逐年增加,高等职业学校更是迅猛增长,特别是经过最近30年的改革与发展,我国高等职业教育的改革和发展取得了新的重大成就,办学方向和改革思路日益清晰,特色日趋鲜明,路子越走越宽,一个有中国特色的高等职业教育体系初步形成。

2. 办学渠道多元化

办学主体多元化,形成政府主导,行业、企业、社会力量和公民个人参与办学的新格局。

在运行机制上,引入了竞争机制,减少政府部门行政干预,鼓励学校面向市场,自主办学,公平竞争,增强为经济和社会发展服务的主动性,激发发展活力,进一步拓展办学形式和功能,真正发挥职业教育服务经济建设的桥梁和纽带作用。在管理体制上,建立起“地方负责、分级管理、政府统筹、以市场为主”的职业教育管理新模式,切实解决了部门分头管理、布点分散、有限资源得不到充分利用、专业设置重复导致与社会需求相脱节、办学规模萎缩、部分地区职业教育资源利用率不高的问题。

目前举办的高等职业教育主要有以下几类:一是独立设置的职业技术学院和中心城市举办的职业大学;二是独立设置的高专科学校;三是成人高等学校;四是本科学校办的二级职业技术学院或成人教育学院;五是部分中专、技校举办的五年制高职;六是一部分民办高校。高职院校的办学模式趋于多元化,弥补了原来以学科性为主体的高等教育结构单一的不足,逐步形成了公办与民办院校相互促进、共同发展的局面。

3. 结构合理

(1) 院校结构。从院校情况看,2007年全国1168所独立设置的高职(专科)院校中,理工类院校占总数的42.2%,成为高职(专科)院校的主要力量。初步形成了与经济社会发展要求相适应的高职教育专业结构,为加快我国工业化进程做出了贡献。

(2) 专业结构。从分专业的招生数看,2005年普通高职(专科)工科类专业招生人数为107万人,比上一年增长34.3%。工科类招生人数是高职(专科)招生总人数的40%,比上一年提高6.4个百分点,比1998年的26%提高了近14个百分点。

(3) 区域布局。我国区域广阔,经济社会的区域差异十分显著,这是我国的一个基本国情。但经过多年来的艰苦努力,我国高等职业教育的区域分布趋向协调,全国大部分地市已至少有1所高职院校,为区域统筹发展做出了贡献。从招生情况看,区域间招生录取率较平衡,2004年全国平均招生录取率就达到10%左右,近七成地区的招生录取率在8%~12%。从在校生情况看,高职(专科)每万人口在校生数的地区间差异要小于普通高中、中等职业教育和义务教育。以全国各省、自治区和直辖市为样本进行统计分析,对近年各级各类教育的每万人口在校生数的方差值进行比较,结果表明,高职(专科)院校的方差值最小,高等职业教育机会的区域配置水平比较平等,区域分布比较协调,有利于推进区域经济社会的统筹发展。

4. 办学条件日渐完善

截至2005年,全国独立设置的高职(专科)院校具有产权的占地总面积达59.4万亩,校均占地面积已经超过500亩;具有产权的校舍建筑面积达13762万平方米,生均校舍建筑面积为33.3平方米,比普通本科院校生均校舍建筑面积还要多3.6平方米;其中,生均教学行政用房面积16.6平方米,比本科院校还要多3.5平方米,一批新建院校还有较大的拓展空间。2005年,独立设置的高职(专科)院校的校均固定资产总值超过1.2亿元;教学、科研仪器设备资产总值达241亿元,生均为5492元;生均图书拥有量为64.7册,这些指标基本接近本科院校的水平。

5. 师资队伍素质不断提高

初步形成了一支理论与实践相结合、专职与兼职相结合的师资队伍。截至2005年,全国独立设置高职(专科)院校拥有教职员工近44万人,其中专任教师26.8万人,生师比为15:1。专任教师中,具有“双师”素质的教师5.7万人,占21.3%,其中天津、山东、湖南等

省区的“双师”素质教师比例已超过 25%。2005 年,全国独立设置高职(专科)院校拥有外聘教师 6.8 万人,其数量占专任教师数的 25.3%,一些大城市高职院校的外聘教师人数甚至超过了专任教师人数。在外聘教师中,有 1.6 万人具有“双师”素质,占外聘教师总数的 23.5%。

6. 教育教学质量逐步攀升

教学质量是教育发展的永恒主题,高职教育的发展也不例外。但真正明确教学改革思路、强化高职院校内涵建设的政策举措,主要还是出现在近 10 年来高职教育大发展的改革进程中。2000 年,教育部启动了《新世纪高等职业教育专业教学内容与课程体系改革计划》,在全国分 4 批遴选了 415 个专业进行教学改革试点,带动了全国 1 000 多个专业的改革;教育部还在全国建设 1 000 个左右能够覆盖各主要专业类的国家精品专业,500 种精品教材和 75 门精品课程,教育部和劳动部还依托 76 所高职院校发展职业资格证书制度“直通车”国家级试点工作,进一步促进高职院校学生就业。2003 年,教育部启动了高校教师学位提升工程,并为高职院校教师设立了专门的培训基地,主要采取短期培训的形式增强他们的实践能力,并突出“双师”结构教学团队特征。最近几年,教育部高教司在高职院校人才培养工作评估、精品课程、国家教学名师、优秀教学团队评审等一系列改革中,采取了积极有效的引导性措施,把校企合作、工学结合等关键要素列入评审基本要求,通过政策导向推进高职教育与行业企业深入合作,强化特色,提高了教学质量。同时,示范性建设院校把服务经济社会作为学校的重要使命,通过提高人才培养质量和提高服务水平,使自身成为区域、行业的重要人才基地,社会声誉不断提高。

三、高职院校的办学特点

高职院校的根本任务是培养员工式、全面发展的高端技能型人才,服务企业经营发展需要,推动社会前进。高职院校的培养目标就是培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的高端技能型人才。高职院校的主要特点有以下几个方面:

1. 培养层次的高端性

高等职业教育是高层次的职业教育。高职院校培养的人才必须具备与高等教育相适应的基本知识、理论和技能,掌握相应的新知识、新技术和新工艺,以较强的实践动手能力和分析、解决生产实际问题的能力区别于普通高等教育,以较宽的知识面和较深厚的基础理论知识区别于中等职业教育。

2. 知识、能力的职业性

高职教育是对学生进行某种职业生产和管理的教育,以提高职业技术水平为目的。它以职业岗位群的需要为依据制订教学计划,在进行职业能力分析的基础上组织教学。职业知识和职业能力的提高,着眼于产业结构和产品结构的调整,不断更新教学内容,调整课程结构,注重知识的横向拓展与结合,体现知识的先进性和应用性,培养学生掌握新设备、新技术的能力。因而,毕业生具有上手快、适应性强等特点。高职教育人才知识、能力的职业性,体现了职业教育的本质属性。

3. 人才类型的技术性

高职教育的培养目标是培养面向生产和服务第一线的高端技能型人才。毕业生不但要懂得某一专业的基础理论与基本知识,更重要的是他们应具有某一岗位所需要的生产操作和组织能力,善于将技术意图或工程图纸转化为物质实体,并能在生产现场进行技术指导和

组织管理,解决生产中的实际问题,还应善于处理、交流和使用信息,指导设备、工艺和产品的改进。高职教育培养出的人才专业理论够用、生产技术操作熟练、组织能力强的复合型人才。

4. 就业的基层性

高职教育培养的学生是为生产一线服务的,因此高职人才毕业去向具有很强的基层性。例如,工科类高职的毕业生主要去企业生产一线从事施工、制造、运行、检测与维护等工作;经济类高职的毕业生主要去财经或企业部门从事财经管理工作等。毕业生去向的基层性是高职教育的生命力之所在。

5. 育人模式和培养手段的多样性

高职教育的培养目标决定了其育人模式和培养手段的多样性。在育人模式上有工学结合、校企一体、顶岗实习、就业直通,让学生在企业中汲取营养。在教学形式上,不仅要做好理论教学,使学生掌握基本理论与基本知识,还要有大量的实验、实习、设计、实训等实践教学,培养学生的综合职业能力。在实施教育的参与对象上,既有学校的专职教师,又有校外兼职教师和实习单位的指导师傅。在教学过程中实施双向化,教师是学习的指导者、促进者、组织者和管理者,为学生学习提供资料、咨询等方面的支持,学生不再是被动接受者,而是主动探求者,教和学是双向的。

四、我国高职院校存在的问题

虽然我国高职教育发展取得了一定成绩,但从我国高职院校发展的现状来看,还存在一些问题。

1. 与社会经济发展结合不够紧密

高等职业教育作为职业教育的重要组成部分,与经济、企业的关系最为直接,要办好高等职业教育,企业必须直接参与教学的全过程。目前我国高职院校与企业、事业等用人单位以及与劳动力市场的联系还不密切,与用人单位没有固定的经常联系渠道,聘用企业界人士参与培养工作做得不够。如专业设置、专业建设、课程体系构建、教学质量评价等方面,都应该有企业生产一线的管理人员、技术人员的直接指导或参与。比如课程改革问题,在课程设置、课程内容选取、课程实施、课程评价等方面,不少学校还没能主动与企业(特别是设备先进、管理先进的企业)联合,没做到主动到企业去收集资料,将企业最新的科技成果和新知识、新工艺、新技术、新方法引入课程,致使教学内容还不具有先进性、应用性和针对性。

2. 管理效率相对低下

由于高职教育的发展历史不长,在管理方面,无论是宏观层面还是微观层面上都可以说是一个薄弱环节,有大量的问题需要探究并努力实践和不断总结,主要表现在以下几个方面。

整体管理水平相对较差。目前,各院校均采取院、系两级教学管理结构。由于高职院校大多是从原来的重点中专升格而成,其整体管理水平较差,主要表现在计划性、科学性和方法上的欠缺。再者,管理人员自身的能力、水平和素质也亟待提高。在教学过程监控和教学质量的评价方面,各高职院校面对生源的特点、教学设施的特点及师资队伍的特点建立了相应的管理机制和运行机制,但这些都亟待完善,需要改进。

组织结构不尽合理。高职院校组织结构的选择一般采用与普通本科高校对口的方式进行设计,分为教学管理系列、学生管理系列和后勤管理系列三大块。高职院校的部门设置基

本上都是按行政管理模式设立的,分为行政部门和教学部门两块,行政部门包括办公室、人事处、财务处、教务处、学生处等,教学部门由不同的院(系)或专业组成。在高职院校的二级管理中,校、院(系)各部门的基本职能没有明确的划分,学校行政管理部门与教学部门在职能上存在过多的交叉和重叠,学校过程管理仍然过多地集中在校一级和职能部门,管理重心并未真正下移,造成学校与院(系)的责、权、利分离等现象。二级管理运行机制不畅,一些高职院校的内部管理体制,表面上是建立了二级管理制度,但在实际操作中,基本上沿用旧的管理体制和管理模式,内部管理在很大程度上带有浓厚的行政管理色彩。随着高校管理体制的改革和布局结构的调整,现有高职院校数量不断减少而规模不断扩大,很多高职院校都是多校区办学,管理干部多,“处级干部一走廊、科级干部一礼堂”,于是“校长干处长的活,处长干科长的活”,从而出现机构重叠、队伍臃肿、人浮于事、职能交叉、办事效率低下的局面。

此外,我国高职院校的市场意识还十分淡薄,突出表现在:人事管理仍停留在传统的身份管理,薪酬分配仍是职务、职称大锅饭,干好干坏一个样,用人注重的仍是学历、职称、身份,忽视知识、业绩、能力。办学定位不准,思路不清,专业设置与市场脱节,课程内容与职业岗位脱节,教育教学改革滞后,办学特色不鲜明,过分强调政府作用,“等、靠、要”的依赖思想严重,忽视市场调节效应,管理水平不高,执行力不高。

3. 人才培养质量不高

教学质量是高等教育发展的核心,是高等教育的生命线。由于不少高职院校教学运行管理观念陈旧、手段落后,导致教学质量不高,造成人才培养质量不高。

(1) 质量监控体系构建不够完善

高职院校教学质量监控体系的核心是调动“教”与“学”二者的积极性,不断提高教学质量,以适应经济和社会发展的需要。质量管理活动是对学生的德、智、体、美、劳诸方面的全面质量管理;是对教学过程的诸多因素,众多环节的全面性管理;是对教学从计划到实施的全过程管理;是教师、学生、教学辅助人员、教学管理人员参与管理并同时接受管理的全员性管理。高等职业教育如何办出特色,如何构建与高等职业教育人才培养目标相适应的教学质量监控体系,确保教学质量的稳步提高已成为其发展中的一个重要问题。但目前我国高职院校的质量监控体系构建还不够完善,存在教育观念和教育质量管理观念比较陈旧、教学质量监控的目的偏离教学质量管理的目标、课堂教学的监控与评估办法还不尽合理、对教学监控与评估、检查过程中发现的问题缺乏跟踪验证和有效的解决措施等问题。高职院校要提高教育质量,保持可持续发展,必须建立科学、规范和有效的教育质量管理与监控体系,否则很难保证教育质量的不断提高。

(2) 校企合作推进不足

随着我国职业技术教育的快速发展,高职校企合作虽然取得了一定的成效,但仍面临一些新问题,主要表现在以下几方面。

一是认识不足。一方面,部分高职院校对校企合作的重要性认识不足,不能深刻地认识到职业教育的特点是培养适应市场需要的技能型人才,导致高职院校对校企合作的工作不重视,缺少全面系统的规划,合作层次定位不准,普遍偏低,开展校企合作工作的制度不健全,过于考虑自身眼前利益,影响具体工作的实施和开展,无法提高合作的质量和效益。部分高职院校甚至尚存在“多一事不如少一事”的心态,缺乏开展校企合作应有的热情和动力,因而干干停停,缺乏连续性,无法形成校企合作的良性循环机制。部分高职院校