

浅析高职学校人文管理存在的问题及其对策

陈秋

泰国格乐大学

DOI:10.12238/er.v6i1.4866

[摘要] 高职人文管理工作是学院管理工作的重要内容之一,也是维护学校正常教学秩序的基础性工作。本研究深入分析了我国高职人文管理存在的问题,并寻找解决对策。研究发现高职学校人文管理主要存在管理者重制度管理,轻人文管理;教师的教育管理的主体地位不够独立;学生的自我发展的主体地位不够重视等问题。主要原因包括:人文管理理念欠缺、管理方式有待改进;高等教育管理体制还存在不尽完善的方面;对教师学生自身发展的关注力度不够。结合文献研究,提出增强高职教育人文管理的理论与实践,建立现代化的教育管理体制,利用人文管理导向激发教师的积极性和创造性等解决对策。

[关键词] 高职; 人文管理; 问题; 原因; 对策

中图分类号: G637 **文献标识码:** A

Analysis on the Problems and Countermeasures of Humanistic Management in Higher Vocational Schools

Qiu Chen

Krirk University

[Abstract] The humanistic management work in vocational colleges is one of the important contents of college management work, and it is also a fundamental work to maintain the normal teaching order of the school. This study provides an in-depth analysis of the problems in humanistic management in higher vocational colleges in China and seeks solutions. The results show that humanistic management in vocational schools mainly involves managers emphasizing institutional management and neglecting humanistic management. The subject status of teachers' educational management is not independent enough; there are issues such as insufficient emphasis on the subject status of students' self-development. The main reasons include: a lack of humanistic management concepts and the need for improvement in management methods; imperfect aspects in the management system of higher education; insufficient attention to the self-development of teachers and students. Based on literature research, this article proposes solutions such as enhancing the theory and practice of humanistic management in vocational education, establishing a modern educational management system, and utilizing humanistic management orientation to stimulate teachers' enthusiasm and creativity.

[Key words] vocational education; humanistic management; problem; reason; countermeasure

前言

我国高职院校教育管理体制经过多年的调整和改革,不断得到发展和优化,逐渐形成了适应经济体制发展的管理新体制。但随着我国经济发展模式的转变,国家现代化的建设需要更多专业能力较强的应用人才。现有的高职教育管理体系已经不能满足社会发展的需求,为了谋求更高质量的发展,高职院校亟待要求进行新一轮的教育管理体制的改革,为社会输送更高层次的应用人才。现阶段,我国高职院校教育管理体制仍存在行政化趋势明显,办学自主权得不到彰显,与社会需求脱钩以及过分追求

利益等固有问题^[1]。在高职院校人文管理方面仍然存在学校工作固守陈规、师生之间人文关怀欠缺等方面的问题。因此为了提升高职教育管理效果,对于高职学校人文管理改革变得刻不容缓。

1 高职人文管理存在的问题

1.1 管理者重制度管理,轻人文管理

首先,过于依赖传统的制度管理方式并把重点放在制度管理上,主要取决于管理者的管理理念。制度管理能够保证各项工作的有序合理进行,提高管理效果,使管理结果更加有效。但是

在高校中管理者太过于重视制度管理,对于人文管理并没有太放在心上^[2]。其次是忽略学校人文素质教育管理要素的同等重要性。学校管理因素的重要影响要素还有很多,个人本身的管理因素往往是管理最容易忽略掉的,但其实学校文化管理元素中人仍然是个核心要素,个人本身具有强烈主观能动性,具有发挥一定创造性的主体积极性,同时他还需要具有创新实践精神和创新能力,因此,学校文化教育管理要素应该真正尊重到人与生俱来的这种主体性,激发起人创造性的自主积极性。

1.2 教师的教育管理的主体地位不够独立

高职院校的管理者应该充分尊重教师的教学自主权和学术自由探索权,以便让他们能够更好地发挥自身的潜力,并且能够更好地实现自己的专业特长。然而,在实际的管理实践中,仍然存在许多问题,比如,学校只是简单地规定了教师的授课内容,而没有充分考虑到教师的个人情况,以及他们的学习需求,从而限制了他们的创新能力和学术活动的发展。许多高职院校甚至严格规定了教师的授课时长、方式和手段,这种强制性的规定极大地削弱了教师的自主性,因为学科之间的差异导致教学目标和要求的差异,即使是同一门学科,也可能出现不同的教学方式^[3]。

1.3 学生的自我发展的主体地位不够重视

随着社会发展的不断推进,学生们越来越多地拥有了自主选择专业的权利,这也引起了学生和家长的广泛关注。然而,在高考填报志愿的时候,由于受到了一定的限制,很多人只能按照既定的标准去选择,而没有任何改变的余地。然而,由于大多数考生缺乏对学校 and 专业的深入理解,家长对学生的自我发展的主体地位不够重视,导致学生很难做出准确的判断,从而使得他们无法充分发挥自己的潜力^[4]。

2 高职人文管理存在原因分析

2.1 人文管理理念欠缺、管理方式有待改进

传统高校对本科和高职学生的管理实践,在学生管理教育思想观念方面仍然存在不足之处。具体问题表现在教学管理行为方式的转变和内部管理规范制度的设计上。过去,高校只注重实施行政管制型的管理方式,而忽视了满足多元化管理实践需求的重要性,部分高职院校的教学和管理模式与当今知识经济社会的要求完全背道而驰^[5]。种种教学弊端和深层次问题在这个时代高等教育的深入发展中愈发显著。因此,需要进行根本性的彻底改革。由于传统的经验管理和行政管理思维,许多高职院校的领导层偏重于依靠传统的法律法规,而忽视了培养具备创造力的学生,这种做法不仅削弱了他们的积极性,而且还阻碍了他们的自我价值的实现,从而限制了他们的潜能,使得他们无法充分发挥自身的潜力,从而阻碍了他们的成长。

2.2 高等教育管理体制还存在不尽完善的方面

当前我国全日制高等教育体制的形成时间并不久远。在培养高素质人才方面,传统的教学组织模式在高等教育中得以保留。这一模式既是由于我国当前社会经济文化的高度发展和需求所致,也受到了西方高等教育办学制度模式的影响。为了推动

社会主义经济制度的快速发展,高校也积极作出了努力,为适应社会对高科技人才的需求,国家政府对传统的高等教育培养模式进行了调整,减少了重点综合性大学毕业生的分配数量,并强调发展应用型理工院校^[6]。这样一来,社会就能培养出更多从事工业化劳动的人才,尽管这种教育模式在当时对于国内经济改革起到了积极的推动作用,市场经济也得到了一定程度的良性发展。然而,由于这种以理工科为主导的培养模式,忽视了对文科基础教育技能的实际传授,对于后来高等教育的应用性发展方向造成了严重不利的消极影响,许多中高职毕业生习惯于采纳这种人才培养发展模式,长期以来忽视了人文素养教育的培养,导致学生的身心发展逐渐受到其影响。由于缺乏对基本人文知识的认识,人文传统教育往往被与基本科学知识教育刻意割裂分隔开来,同时出现了人文管理不足的问题。

2.3 对教师学生自身发展的关注力度不够

学校发展要培养成为一支具有明显时代特征力量的拥有真正特色的学校优质人文教育智力资源,并且应该在其自主持续发展过程中实现下面两个具体目标:一是将培养出的大批高素质优秀型的中青年教师,二也是逐步将这些学生全部培养发展成具有适应现代化社会发展新需要特点的新型人才,要进一步实现以上这一两个主要目标,促进现代学校制度的科学发展,就要逐步实现青年教师的和年轻学生素质的协调共同快速发展,实践一再证明,高素质的青年教师始终是现代学校快速发展需要的一项重要资源^[7]。学校的真正意义的价值目标与教育目的则是希望通过个性化培养方式,引导学生自己努力地成为真正更有发挥自己个人价值能力的人,在逐步成功与实现人生核心价值目标过程中,去充分地体验学习的成功,促进个人心灵人格得到进一步的成长与升华,得到全面的进步和发展。学校管理应该还要做到关注学生、教师个人幸福的全面成长,要做到真正建成一座具有德育引领性、示范性、人文性等特征的和谐校园。促进学、教全面协调而全面持续的发展。

3 高职人文管理优化路径

3.1 增强高职教育人文管理的理论与实践

增强“以人为本”的教育理念。在高等院校的教育管理中,我们需要摆脱传统教育的偏向,即强调知识的实际运用,并且认真思考如何让学生获得真正的人文修养。我们需要改变现状,让我们的课程更多地聚焦于创造性思维,让我们的课程更多地涉及到个体的情感、价值观、道德品质等方面。我们需要让我们的课程成为一个充满活力、富有创造精神的课堂,让我们的课程成为一个充满活力的课堂。并且应该把握好课堂的节奏,让每一位学子都参与到课堂的活跃之中,让他们的专业技能 and 人文素质都受到充分的提升,从而实现双赢的局面^[8]。

3.2 建立现代化的教育管理体制

各级政府进一步规范普通高职的教育招生管理领导体制。不能单论教师是学校主管高中教育管理的行政主管官员,还是地方教育和主管基础教育部门中的基层行政管理人员,在高校对普通高职进行统一管理教育时,应尊重高职的自主管理权,不

干涉高职管理过程中的具体事宜,减少一贯的行政干预,更多地采取监管的办法管理高职,让高职根据本校实际情况自主发展^[9]。此外,目前大多数高职院校的运行机制在法律、政策等方面还没有得到很好的支持,这使得高职在运行过程中困难重重,高职发展举步维艰,政府要积极创造条件支持高职发展,而良好的外部环境对高职发展尤其是高职师资队伍建设至关重要。所以需要最大限度地发展学校教师队伍,促进高职教育管理水平的提高^[11]。

3.3 利用人文管理导向激发教师的积极性和创造性

无数的管理学案例表明,教师在学校中扮演着关键的角色,教师不仅在私立学校中扮演着积极的角色,在公立学校中也扮演着主要的角色。教师是高职教学管理中最核心的资源和竞争力的源泉,而高职教师不仅承担着培养高素质创新型人才的重要使命,而且教学研究项目和科研课题也在多个领域开展,因此其工作表现与培养出来的学生质量直接相关,其研究成果对相关领域的建设与发展将产生直接影响。在高职教学管理中,要充分重视高职教师的物质与精神需求,促使他们把个人的奋斗目标与学校的发展目标趋于一致,这样才能最大限度地发挥个人才能^[10]。

4 结论

本文分析和探讨了有关一些高职人文进行其管理时存在的问题,并对提出的方法及其形成问题原因方面的理论进行分析,为更好地推动高职学校人文管理提供参考。

[参考文献]

- [1]张浩.当代世界高等教育理念及对中国的影响[J].当代教育实践与教学研究,2020,(12):71-72+99.
- [2]刘原搏.高职学生管理存在的问题及对策分析[J].山西青年,2018,(19):178.
- [3]刘颖,徐美娟,陈亚芹.疫情期高职学生的教育管理问题分析与应急管理机制研究[J].就业与保障,2021,(04):187-188.
- [4]刘丽丽.制度化与人性化融合视角下的高职院校学生管理机制探讨[J].科教导刊(下旬),2019,(09):169-170.
- [5]吴志鹏,虞姗姗,曾欣.疫情防控下高职院校学生管理工作的新挑战与对策[J].现代商贸工业,2021,42(22):157-159.
- [6]吴林玲,王龙梅,唐明军.高职学生心理特征与班级管理模式分析[J].文化创新比较研究,2021,5(22):187-190.
- [7]陈果.促进云南省职业教育发展的对策建议[J].中国培训,2021,(12):13-14.
- [8]陈斌.把握职业教育发展大势 培养高素质技术技能人才[J].出版与印刷,2022,(05):3-4.
- [9]赵学洪.疫情防控常态化背景下高职学生教育管理模式的转变与对策[J].江苏高职教育,2021,21(02):87-92.
- [10]柳萍萍.高职院校学生参与学校管理的影响因素研究[D].华侨大学,2019.
- [11]梁荣幸.制度化与人性化融合视角下的高职院校学生管理机制[J].老字号品牌营销,2021,(06):143-144.