

新时代高职高专院校加强年轻干部教育 管理监督的价值、问题与路径

王琳博^{1,*}, 王大林²

- (1. 重庆幼儿师范高等专科学校 教务处, 重庆 404047;
2. 重庆幼儿师范高等专科学校 学前教育学院, 重庆 404047)

摘要:年轻干部是党和国家事业发展的中坚力量, 肩负着国家富强和民族复兴的使命。新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督有利于改善高校行政管理质量与水平, 提升教师队伍专业化素养和推动高校内涵建设与高质量发展。新时代高职高专院校在加强年轻干部教育管理监督中存在: 在教育管理监督理念上, 还尚未形成人本化的服务理念; 在教育管理监督文化上, 还尚未形成和谐化的行政氛围; 在教育管理监督制度上, 还尚未形成创新化的制度体系; 在教育管理监督人才上, 还尚未建成专业化的管理团队。新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的路径有: 从高职高专院校权力的运行逻辑分析, 需建立人文化的教育服务理念; 从高职高专院校管理文化行政化分析, 需培育和谐化的行政文化氛围; 从职业教育政策驱动的视角, 需构建适应高校变革需要的制度体系; 从高职高专院校内涵建设来说, 需培养专业化学习型的干部人才队伍。

关键词: 高职高专院校; 年轻干部; 干部教育管理监督; 价值; 问题; 路径

DOI: 10.48014/pcp.20230227001

引用格式: 王琳博, 王大林. 新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的价值、问题与路径[J]. 中国教育科学进展, 2023, 2(1): 24-32.

2022年10月16日, 习近平总书记在党的二十大报告中指出, “教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”, 强调必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力, 中国共产党将“充分发挥人才作为第一资源的作用”写入党章, 彰显了教育、科技、人才作为全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑作用。年轻干部是党和国家事业发展的生力军和接班人, 是发展中的智库人才, 肩负国家富强和民族复兴的伟大重任。党的十八大以来, 习近平总书记高度重视年轻干部教育管理监督工作, 2019

年以来连续6次出席中央党校中青年干部培训班开班式并发表重要讲话, 对加强年轻干部教育管理监督作出了系列重要论述和指示, 为科学把握年轻干部成长成才规律、加强年轻干部队伍建设, 确保党的事业后继有人提供了行动指南。2020年习近平总书记在第十九届中央政治局第二十一集体学习的讲话中着重指出: “新时代党的组织路线提出坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤的方针, 就是强调选干部、用人才既要重品德, 也不能忽视才干。有才无德会坏事, 有德无才会误事, 有德有才能才干成事。”^[1]学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精

* 通讯作者 Corresponding author: 王琳博, wanglinbobobeibei@163.com

收稿日期: 2023-02-27; 录用日期: 2023-03-05; 发表日期: 2023-03-28

基金项目: 重庆幼儿师范高等专科学校 2022 年党建研究课题一般课题“新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的研究”(课题编号: 2022DJKT09); 重庆市教委 2022 年职业教育教学改革研究项目“新时代职业院校师德师风建设有效机制研究”(课题编号: GZ223035)。

神,不仅仅对于我们教师的教育变革具有科学的指导作用和提升教师思想道德修养具有引领作用,更为重要的是,对于实现国家富强、民族振兴和人民富裕具有深远的现实意义。

1 新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的价值

1.1 有利于改善新时代高职高专院校行政管理质量与水平

高职高专院校在转型变革和内涵建设中,面临着大学发展的共性问题,同时,又存在着高职高专院校所独有的问题。共性的问题如教师队伍建设与专业发展的问题,但是,与地方本科院校相比,高职高专院校的教师队伍在整体素养上是远远低于地方本科院校的。有些教师第一学历就是专科文凭,后来再继续教育,获得了本科学历或研究生学历。有些教师还只有学历,没有学位。换句话说,这样的教师只是接受了高等教育的过程,但是否真正达到了某个阶段高等教育所要求的人才培养质量,那就是另外一回事了。在高职高专院校即将转型为普通本科院校或者应用型技术大学的过程中,教师的综合素养和专业能力始终是影响高职高专院校内涵建设与转型发展的关键性因素。在高职高专院校的内部治理中,中层干部是起着承上启下的过渡作用的。上传下达和承上启下的过渡作用。一方面,中层干部需要参与高校重大重点事项的改革、建设,学习和贯彻落实上级教育行政主管部门的行政工作指令和要求。另一方面,中层干部在深入学习和领会上级教育行政主管部门的会议要求和精神之后,需要向下一级部门和工作人员进行信息传达,并对下一步工作提出要求,以确保某个时段内高校工作任务的顺利完成和目标的达成。行政管理工作的质量与效率问题,恰恰是由高校中层干部所体现的。中层干部行政工作的态度、方法、风气、语言等不仅体现了中层干部的管理智慧与艺术,也代表着所在高校的行政文化形象。故而,中层领导干部的综合素养影响着高职高专院校行政管理的质量与效果。特别是在从高职高专转型发展为本科层次的职业院校或者是普通本科院

校中,加强对年轻干部的教育管理监督对高校的长远发展至关重要。在高职高专内部,60后的领导层差不多因为年龄原因也快到退休离任的时候了,干部队伍建设中存在“青黄不接”的现象比较凸显,这时需要从教师队伍中选拔任用一些80后、70后来加强干部队伍建设。

1.2 有利于提升新时代高职高专院校教师队伍专业化素养

一般而言,能够提拔为年轻干部的教师都属于教师队伍中的佼佼者。高校教师一般承担着教学、科研和管理的职责和使命。教师队伍专业素养的发展不仅仅是专业知识的增长、专业技术的提升和专业思维的培养,更重要的是教师政治素养的提升。如果仅仅是专业知识和技能的提升,那么,这样的教师发展也是片面的。从长远来看,更不利于教师的专业发展。作为新时代的高校教师,除了完成好教学和科研任务,还要积极主动地参与国家、社会和高校的政治活动。只有认真学习新时代国家的教育政策、方针、路线和会议精神,地方政府的教育法律法规制度,高校的教育制度,才能更好地开展教育活动,才能确保各项教育活动合情合理合法。在高职高专院校内涵建设和转型升级的变革中,需要整体上提升教师队伍的专业素养,在高职高专院校变革中,教师队伍专业素养的发展需要各方面的能力,如政治素养、专业技能、阅读能力、表达能力、沟通能力等等。加强对年轻干部教育管理监督有利于提升教师的政治素养和管理能力,从而就提升了高职高专院校教师队伍专业化素养。

1.3 有利于推动新时代高职高专院校内涵建设与高质量发展

年轻干部作为高职高专院校教师队伍中的佼佼者,他们的学识、能力、修养、德行等制约着高职高专院校教师队伍的整体发展水平。与本科院校相比,在现有的高等教育体制机制内,高职高专院校在人才队伍建设、学科建设、专业建设、科研成果积淀等方面,还有很大的差距。想要在短时间内获得跨越式发展,这确实对高职高专院校来说是一种巨大的挑战。最明显的差异表现在高职称、高学

历、高技能教师和干部的缺乏。从教师专业发展来说,教师队伍建设与专业建设、课程建设、教材建设、人才培养、实习实训等方面息息相关。国家教育政策、地方政府教育政策、学校的发展规划与变革等实践活动都需要教师积极参与和落实。从教师队伍中遴选有担当、有作为、有实干精神和真才实学的年轻干部,对于推动高职高专院校内涵建设和高质量发展具有十分重要的现实意义。根据国家选人用人机制的要求和对工作发展的规律来说,1963—1965 年龄段的干部即将面临着退休的现实境况,实现老中青干部的梯队建设,及时选拔好、培养好、教育好年轻干部教师是高职高专院校人才梯队建设的规律所致。只要干部发展了,教师发展了,那么学校自然就发展了。

2 新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的问题

2.1 在教育管理监督理念上,还尚未形成人本化的服务理念

理念是行动的先导。只有形成了人本化的管理服务理念,我们才能在管理实践工作中推动高校的高质量发展。在高职高专院校中,所有的一切教育活动均是以人为出发点和落脚点。但是,在实际的高校管理工作中,行政化强于人本化,行政权力大于学术权力。行政权力是一种强制性的执行和管理权力,是法定权力。在运行的过程中,行政权力以上级管理主体对组织活动的控制和协调为特征。学术权力是以自主性和个人的知识为基础的专业权威。世界上任何大学的行政权力都处于强势,学术权力都处于弱势^[2]。对于教师和管理工作,还未真正形成高水平人本化的服务理念。人本化的服务理念是指在教学、科研和行政管理中,要坚持“以学生为中心”的服务理念,着眼于学生全面的、整体的、长远的发展。无论是工作态度、工作方法还是工作效果,都要满足学生的长远发展。从高职院校实际工作来说,在工作中会存在拖延的现象。拖延不仅仅影响了各种工作的进程和质量,也会形成低效低质的工作作风。造成拖延现象的原因有三:第一,不想做。在工作态度上抵触

某项工作任务,觉得做某项工作费时费神,劳心劳力。一个人从本能上说,会有趋利避害的心理状态,故而,不想做的心理状态影响着工作的进程。第二,不会做。在工作中,某项工作需要具备一定的专业知识、专业技术和专业情感的投入。如高校中的数据统计工作,需要具备较好的教育统计学的知识背景以及各种统计分析的软件,这样才能在数据分析与整理中获得有价值的信息。第三,做得慢。工作推进进度很慢,不能按照预期的既定目标完成,尽管态度上积极端正,那么,有可能就是工作方法上需要调整和改进。

在高校无论是做教书育人的教学工作,还是做科学研究,抑或是行政管理工作,都需要秉承全心全意为全校师生员工服务的工作理念,不能老是坐在办公室里,通过发通知、打电话等传统性的工作方式来处理问题,还需要加强行政职能部门与二级院系之间的交流和联系,多耐心倾听其他部门的工作诉求,在现有主客观条件下,尽可能地为其他部门或院系的发展提供高质量的服务。在高校这种人本主义和文化氛围十分浓厚的场域里,如果高校场域里的年轻干部不经磨炼、锻炼和考验,就难以知道一名年轻干部真正所具备的能力、修养、品性和德智。不经考验的人生,是不值得信任的。不经历练的年轻干部,也是难以委以重任的。如疫情形势非常严峻时,作为高校里的年轻干部和党员同志,更应该主动担当,承担使命。为学生送餐、做好志愿者服务,严格落实党中央优化防控工作的二十条措施,要有决心、信心、耐心和细心做好高职院校疫情防控工作。年轻党员干部要率先发挥好先锋模范作用,在送餐就餐等服务中,要坚持实事求是,精准统计用餐人员的人数,做到不铺张不浪费,也绝不让一名师生员工饿肚子,一定要全心全意为全校师生员工服务。在疫情防控的关键时刻,有的同志在做好疫情防控工作中,拈轻怕重,抱怨食堂员工的服务质量,安排的工作任务,搞变通,打折扣地执行,缺乏对其他部门或其他同志工作的尊重、理解和支持。在疫情防控形势十分严峻的情况下,这正是考验年轻党员干部党性、政治素养、人品、道德的关键时刻。作为年轻党员干部一定要经受住考验,不折不扣地完成好工作。

2.2 在教育管理监督文化上,还尚未形成和谐化的行政氛围

一般而言,在中国高等教育行政管理的体制机制中,中国高等教育领域的改革遵循自上而下的政治规律,上行下效成为一种行动惯性。上一级教育行政管理者工作作风、工作思维、工作能力最为直接地影响着整个团队、组织自上而下的行政办公氛围。而上一级教育行政管理者的工作理念是最为明显的体现。无论是应用型大学、本科高校还是创业型大学,都遵循这样的管理规律。美国著名的高等教育专家伯顿·克拉克通过研究英格兰的沃里克大学、苏格兰的斯特拉斯克莱德大学、荷兰的特温特大学、瑞典的哈尔默斯大学和芬兰的纽恩芬大学,提出了创业型大学的五个要素:强有力的驾驭核心、拓宽的发展外围、多元化的资助基地、激活的学术心脏地带和整合的创业文化^[3]。湖南师范大学原校长张楚廷对行政人员提出了:上级为下级服务,机关为院系服务,行政为学术服务,一切为教学服务的“四个服务”工作原则和“平等、礼貌、准确、高效”的“机关八字作风”^[4]。由此可见,无论是创业型大学的创业文化,抑或是研究型大学的机关文化,高校里的文化成为一种隐形的变革力量,它潜移默化地影响着高校场域中的每一位工作人员。

一所高职院校的行政管理文化体现在行政工作的工作作风、工作态度、工作方法、工作效果和工作质量上。在高职院校内部治理中,还未形成高效率和谐化的行政氛围。主要表现在:一是数据资源未能形成数据共享,存在各自为政的局面。如关于学生的相关数据,学生人数、专业、年级、性别、入学方式、家庭情况、高考成绩等等,高职院校中各二级学院、学生工作处(部)、宿舍管理中心、教学质量办公室的数据存在差异,或者不兼容。更毫不客气地说,在每年高等职业教育质量年度报告中,因为学生数据的不精确,导致生师比过高。部门之间所掌握的数据没有实现共享,一方面与每种数据统计标准不一样有关,有的统计的是中职生的数据,有的统计的是高职数据,有的统计的是师范生专业数据;另一方面,高职院校招生类型多样化,与普通本科院校相比,高职院校招生有分类考试招生(专本

贯通)、分类考试招生(普通)、分类考试招生(中职)、普通高考和扩招专项招生,而普通本科院校招生主要就是普通高考。二是行政化色彩较浓,科层制较为森严。为了推进高职院校某项工作,尤其是涉及全校各个二级学院、行政职能部门需要共同参与的,部门之间的沟通协调工作很不顺畅,工作中互相推诿扯皮的现象依然存在,工作人员中缺乏自觉担当,逃避责任的情况比较凸显。甚至有的教师认为,不要多干事,干事越多,犯错误的概率就越大,受到的惩罚和批评就越多。这种缺乏做事的担当和责任的工作作风和精神面貌很大程度上阻碍了工作效率的提升和工作质量的提高。三是作为行政上的主要负责人,更应自觉担当岗位责任。未真正形成高效和谐化的行政工作文化,主要是行政职能部门主要负责人在大事要事面前体现出来的担当意识不够强。在面临困难与曲折时,习惯性地把责任推卸给下属或其他工作人员。在中国高等教育体制机制中,存在着一种自上而下改革的惯性定律。如果上一级的教育行政管理者缺乏励精图治、破釜沉舟之勇气与毅力,缺乏在大事难事之前的担当与承受压力的能力,而是将过错推卸到其他工作人员的身上,那么,这种工作作风的长期存在,就会动摇团队、组织成员的凝聚力。

2.3 在教育管理监督制度上,还尚未形成创新化的制度体系

我国东汉末期政论家荀悦曾说,“经国序民,正其制度”。邓小平曾说,好的制度使坏人不敢做坏事,坏的制度使好人没法干好事,甚至还会使好人也变坏。那么,什么是好的制度?笔者认为,好的管理制度至少应该具备激励功能、筛选功能、调节功能。激励功能就是鼓励、支持和奖励给组织团队中爱干事、能干事、会干事的人。筛选功能就是指剔除那些不爱干事、不会干事的人。调节功能就是在鼓励爱干事、会干事的人和淘汰那些不爱干事、不会干事的人之后实现优胜劣汰,让马太效应彰显得更明显,让爱干事、会干事、能干事者有成就感、荣誉感、获得感,让不爱干事者、不会干事者有挫伤感、耻辱感、失落感。在高职院校管理体系中,最为核心和关键的部门是教务处、人事处、科研处、财务处。教务处主要管理高校教学基本

运行、教学质量保障、教学研究和实践教学。人事处主要负责教师的职业发展、职称评审、教师进修培训、教师人才引进。科研处主要负责高校的科学研究、项目管理、课题申报、成果认定。财务处就是对全校经费预算、使用、审计、监管、调节。四个核心职能部门是构成了一个紧密联系的整体,从管理制度的建设与完善上,需要构建教务处、人事处、科研处和财务处“四位一体”的高质量创新化的制度体系。

目前,这样的“四位一体”的高质量创新化制度体系并未真正实现。主要表现:一是工作内容之间的交叉和重叠导致部门之间职能划分界限模糊。如省市级、校级教学研究与改革项目,有的高校属于教务处管理,有的属于科研处管理。如课题申报、经费使用与管理、成果申报验收、专家指导与讲座等,可以统一由科研处来管理。二是经费使用流程与管理过于繁琐与复杂。如按照现在省部级市级课题经费的拨付与管理,一般项目大概就一万元。有的经费学校按照1:1比例配套。但是在经费并不充裕的情况下,需要课题负责人、部门负责人、科研处、财务处等多个部门签字盖章,报账经费流程过于复杂。主要是由于各种主客观原因,找中层干部或者校级领导干部签字盖章非常麻烦。遇到领导干部态度谦和、关心重视科研和支持科研的领导来说,签字盖章还算顺利。遇到科研素养和道德品质并不高尚的工作人员来说,还往往会遭遇“门难进、脸难看、字难签、腿跑软”等尴尬和难受的经费报销体验。面对这样的工作人员是否可以从岗位遴选与任用的制度建设中,对这样的工作人员实行优胜劣汰呢?

2.4 在教育管理监督人才上,还尚未建成专业化的管理团队

在管理队伍上,也是存在参差不齐的现象。管理队伍人员的安排上,应该物尽其用,人尽其才,提倡让专业人干专业事。这里的用人之道主要依据人的能力、阅历、学历和人品四个要素。如在教务处工作的人员,那么依据职能部门的基本要求,教务处的工作人员应自觉是教师队伍中最会教书育人者。科研处的工作人员应该是最懂科研规律,科研成果颇多者。人事处的工作人员应该是高职称

者胜任。财务处的工作人员应该是财会专业出身,拥有政府、企事业单位等组织长期工作,拥有丰富经验的人员胜任。因为根据不同行政职能部门的工作内容和工作职责的要求,让精通专业者胜任更具有权威性和说服力,更有利于管理,让其他部门的人更心服口服。在高职院校内部治理中,高职院校由于办学层次均为专科,专科生在劳动力市场中因为学历低而明显处于竞争的劣势。毫不客气地说,依据学科的属性与特点,学科知识之间的界限是很鲜明的,不同学科之间的门槛是不一样的。学文科的很难胜任学理工的,教学岗位和科研岗位对从业者的专业知识、专业技能、专业积累要求更为苛刻。而行政管理岗位的从业者对学科和专业要求不是很高,尤其是基层性的岗位,只要你接受了系统的全日制的高等教育,顺利拿到了硕士学位,那么基层性的管理岗位就基本上可以胜任。哪怕是新手,在入职工作锻炼一段时间后就慢慢可以上手了,甚至勤奋者、善思者、实干者完全可以独当一面。2016年10月27日,在党的十八届六中全会第二次全体会议上,习近平总书记指出,干部要提高专业素养。专业素养是专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的统一^[5]。由此可见,某些工作岗位和职业类型对从业者的专业能力和专业技术要求是十分严格的。就像能够站稳讲台的高校教师未必能够站稳手术台,因为教师这个职业和临床医生所需要的专业知识是有巨大差异的。

3 新时代高职高专院校加强年轻干部教育管理监督的路径

如上所述,新时代高职高专院校在加强年轻干部教育管理监督中存在理念、文化、制度和队伍建设的问题。加强年轻干部教育管理监督是新时代对于高职高专院校内涵建设的改革举措。理念是行动的指南,从高职高专院校权力的运行逻辑分析,需建立人文化的教育服务理念。从高职高专院校管理文化行政化分析,需培育和谐化的行政文化氛围。从职业教育政策驱动的视角,构建适应高校变革需要的制度体系。人才是落实理念、文化和制度的关键,从高职高专院校内涵建设来说,需培养专业化学习型的干部人才队伍。

3.1 从高职高专院校权力的运行逻辑分析,需建立人文化的教育服务理念

高等职业教育的本质在于人才培养。高职院校发展的关键在于拥有一大批有理想信念、有道德情操、有扎实学识和有仁爱之心的教师。作为大学教师,应该尊重人才培养的规律,坚持以人为本的高等教育服务理念,在立德树人、科学研究、社会服务和行政管理中自觉发挥自己的聪明才智。高职院校教师工作的服务对象是个性差异明显的学生,高职院校里的专科生学习能力、学习自觉性、学习基础都不及本科院校的学生,应付式学习的心态占据着学生的内心世界。如何提高专科生的学习能力成为高职院校教师需要思考的现实问题。以学生为中心的教育服务理念就是要求我们教师要着手于专科生的现实能力,着手于他们的潜在能力,在最近发展区内最大限度地开发他们的能力和潜能。在高职院校人才培养中,行政管理工作是服务于教学工作的,行政管理能力的增强其最终目的是为了服务专科生的全面发展和长远发展。

在高校行政管理工作中,主要需要具备五种能力:一是领悟力;二是执行力;三是表达力;四是想象力;五是创造力。具体而言,领悟力就是要比较精准地明了上级主管部门及领导的工作要求、工作目标、工作质量、工作实效等内容。这种能力的培养与形塑需要高校教育行政工作人员具有敏锐的观察力和长期合作共事的经历。执行力就是求真务实的实干精神。在实践工作中,我们不仅要想得好,说得好,写得好,更需要做得好。因为行动才是最好的语言和最强有力的声音。表达力就是与人有效沟通、交流的能力,并且善于将自己的观点、看法、主张、见解等向别人逻辑清晰、有条不紊地娓娓道来。想象力不是凭空臆想,也不是胡乱猜想,而是基于现有工作的主客观条件,并在此基础上,对工作的现状和未来发展有比较合情合理合法的设计和规划,因为有了这样的规划,才能激发每个工作人员的工作激情和潜能。创造力是指在某个岗位上工作若干年之后,能够通过工作人员的自身努力,不断提升工作的效率和质量,在原有基础上,打破原有工作的状态,让旧的工作岗位重新焕发出新的工作活力。如果一个人在某个工作岗位上很长

时间没有创新性地成绩,那么这个工作岗位就具备很强的可取代性,也即是说该工作岗位并不需要很强很专业的能力和素养。在具体的工作岗位上,服务能力的提升就是指如上五种能力的提升。

3.2 从高职高专院校管理文化行政化分析,需培育和谐化的行政文化氛围

行政文化作为一种隐形的变革推动力,总是在无形之中影响着组织或团队的战斗力和凝聚力和行动力。在培育和谐平等民主的行政文化中,年轻干部应主动积极地成为行政文化的倡导者、践行者与创新者。并且,在行政管理中,要兼顾质量和效率。和谐的行政文化主要是倡导组织或团队成员要精诚合作,携手并进,心往一处想,劲儿往一处使,这样才容易心想事成。在加强年轻干部教育管理监督中,该管的一定要管,这是要守住底线,不能跨越红线。如国家对年轻干部教育管理监督的法律法规制度等等,这是必须要深入贯彻和落实的。该不管的就不要去管,充分发挥年轻干部的主观能动性,最终实现年轻干部对自我的教育和培养。平等的行政文化要求组织或团队成员应该在人格上相互尊重,不能以权势压人、欺人、坑人、害人。尊重团队成员中人的基本发展需要,马斯洛提出了生理需要、安全需要、爱与归属的需要、尊重的需要、自我实现的需要的理论,以马斯洛提出的五种需求理论作为激烈团队成员的人本主义理念的理论基石。民主的行政文化要求广泛征集组织或团队成员的意见、建议或观点,集思广益,择善而从,方能顺乎民意,赢得民心,得人心者得发展。从高职院校的事务工作中,从教书育人,到科学研究,再到行政管理,年轻干部应该积极努力地遵从和谐平等民主的行政文化氛围,虽然说构建这种理想性的行政文化比较困难,甚至需要几年或十几年大学人持续不断地努力与坚持,但是我们年轻干部应该成为新型行政文化的践行者和创新者。

3.3 从职业教育政策驱动的视角,构建适应高校变革需要的制度体系

当下,国家高度重视职业教育的发展建设,先后出台了系列惠民政策。在本科院校大力推动“双一流”建设的同时,职业教育领域又掀起了“双高计

划”的改革浪潮。从国家到地方政府再到每一所高职院校,积极适应新的职业教育政策。作为年轻干部,要努力学习践行国家的职业教育政策,借助改革的势头,构建适应高校变革需要的制度体系。一般而言,年轻干部接受了良好系统的全日制高等教育,拥有博士学位,有的干部还具有博士后的科研经历或者海外留学研学的背景。在高职院校面临内涵建设和转型升级的变革时代,年轻干部更需要排除万难,锐意进取,开拓创新。如有的高职高专院校提出了“升格本科”的大学之梦,并且把这样的办学目标写进了“十四五”教育事业发展规划之中。在这样的办学层次升格的变革中,需要重构教师队伍建设的评价体系、专业建设的制度体系、一流课程的制度体系、一流教材的制度体系。从制度规约的层面推动“双高计划”背景下高职高专院校内涵建设和升格本科的发展需要。作为高职院校中不同工作岗位的年轻干部来说,真的需要主动谋划和积极思考制度体系的建构问题。如作为人事处的年轻干部需要思考如何吸引、留住和发展高职、高学历的人才的制度体系,财务处的年轻干部需要思考如何开源节流,如何好钢用在刀刃上的财务管理制度,科研处的年轻干部需要如何激励教师促进科研发展的制度体系,作为二级学院的年轻干部就需要思考如何建设一流专业、课程、教材的制度体系。

3.4 从高职高专院校内涵建设来说,需培养专业化学习型的干部人才队伍

对于高职高专院校的内涵建设和变革需要来讲,年轻干部是未来高职高专院校发展的主力军。关于年轻干部的不足之处,习近平总书记关于作过这样的整体描述:“他们相对缺乏系统的马克思主义理论学习和严格的党内政治生活锻炼,有的缺乏基层和艰苦地方磨炼,有的缺乏关键岗位扎实历练,有的做群众工作本领不够强,有的担当作为的底气还不足。”^[6]因此,对年轻干部而言,不仅是阅历尚浅、资历有限而显得年轻,而且在心智与人生智慧上还略显不足。这些特点要求我们年轻干部要秉持谦虚低调之态,继续保持艰苦奋斗,戒骄戒躁,百折不挠的精神去学习,去思考,去行动。在与同事、同行的交往、交流活动中,积极主动地培育专

业化学习型的人才建设团队。作为年轻干部,接受了全面系统的高等教育,如获得了国内外知名大学的博士学位,有的年轻干部还拥有在多所知名大学从事博士后研究的经历。年轻干部不仅要写得好、说得好、想得好,更要做得好。不仅仅要善于谋划、善于反思、善于创新,更需要具备灵性的领悟力、坚定的执行力、丰富的想象力和精准的表达力。作为年轻干部,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想作为指导思想,要善于学习和热爱学习,勤奋学习就是最好的自我教育,自觉学习就是最好的自我监督。只要我们用心用情用爱去学习,就一定会开卷有益、学有所获。

习近平提出:“学习是前提,学习好才能服务好,学习好才可能创新,领导干部要广泛学习各方面知识,做到学以益智、学以励志、学以立德,学以修身。”^[7]高职高专院校年轻干部要树立终身学习的习惯和提升自我教育的能力。高校里年轻干部的学习来源有四个:一是从自己的亲身实践中学习,及时总结和反思工作中的成败得失,及时改正自己的缺点和不足,充分发挥自己的智慧和长处,这样才能提升工作质量和水平。二是从国家的政策、方针、路线、会议精神和国家领导人的讲话中学习,要深入研究国家的新政策、新制度、新方针、新思想、新观点、新论述、新的会议精神和讲话精神,这样才能确保工作方向上与党中央保持高度一致,才能确保工作有法可依,有章可循,有理有据。三是从领导、同事的身上学习他们的优点和长处。在具体工作中,年轻干部由于刚刚走上新的工作岗位,在人生阅历、工作经验与智慧、学识才能等方面还存在提升的空间,这时,年轻干部身边的同事就是活教材和好导师,年轻干部要虚心向前辈请教和聆听他们的教诲,这样才能更好地适应新的岗位要求,才能慢慢从新手变成熟练者。在具体的工作岗位上,不仅要想得好、写得好、说得好和学得好,更要做得好、用得好,培养一种求真务实的工作作风和精神面貌。四是学习组织内外的规章制度,形成对制度的敬畏之心和落实执行的能力。在实际工作中,人的思想和行为常常在具体工作中表现出极大的不一致。有时,思想会先于行为,往往想得太多,做得太少。加之,人的惰性使然,就会使某项工作停滞不前或者缓慢向前。光靠人的主观能动性

和自律的道德约束,那完全是一种理想主义者的想法。故而,在某个组织或单位运行中,需要不断规范、完善与制定新的规章制度,使其组织中的个体行为得到约束,并且能够朝着组织既定的目标发展。

利益冲突:作者声明无利益冲突。

参考文献(References)

- [1] 习近平. 贯彻落实新时代党的组织路线 不断把党建设得更加坚强有力[J]. 求是, 2020(15).
- [2] 刘献君. 高校决策的若干特点及其应对方略[J]. 大学教育科学, 2021(02):6.
<https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-0717.2021.02.01>
- [3] 王琳博. 基于 Citespace 的创业型大学研究可视化分析

- [J]. 绍兴文理学院学报(教育版), 2018, 38(03):31.
<https://doi.org/10.16169/j.issn.1008-293x.j.2018.12.004>
- [4] 蒋己兰. 张楚廷“人主义”治校思想与实践[J]. 高校教育管理, 2015, 9(02):26.
<https://doi.org/10.13316/j.cnki.jhem.2015.02.015>
- [5] 习近平. 在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上的讲话[N]. 人民日报, 2016-05-10(002).
- [6] 闫寒, 王海军. 习近平总书记关于年轻干部教育重要论述的五维探源[J]. 山东干部函授大学学报(理论学习), 2022(08):21.
<https://doi.org/10.3969/j.issn.1671-2854.2022.08.007>
- [7] 习近平. 在纪念陈云同志诞辰 110 周年座谈会上的讲话[N]. 人民日报, 2015-06-13(2).

The Value, Problem and Path of Strengthening the Education Management Supervision of Young Cadres in Higher Vocational Colleges in the New Era

WANG Linbo¹, WANG Dalin²

(1. Office of Academic Affairs, Chongqing Preschool Education College, Chongqing 404047, China;

2. College of Preschool Education, Chongqing Preschool Education College, Chongqing 404047, China)

Abstract: Young cadres are the backbone of the development of the cause of the Party and the country, and shoulder the mission of national prosperity and national rejuvenation. Strengthening the education management and supervision of young cadres in the new era is conducive to improving the quality and level of administrative management in colleges and universities, enhancing the professional quality of teachers and promoting the connotation construction and high-quality development of colleges and universities. In the new era, the professional service concept has not yet been formed in the education management and supervision system. The ways to strengthen the supervision of young cadres' education are the logical analysis of the concept of human culture from the power of higher education colleges, and the system from the connotation construction of higher vocational colleges.

Keywords: Higher vocational colleges; young cadres; educational supervision and administration of cadres; value; problem; path

DOI: 10.48014/pcp.20230227001

Citation: WANG Linbo, WANG Dalin. The value, problem and path of strengthening the education management supervision of young cadres in higher vocational colleges in the new era [J]. Progress of Chinese Pedagogy, 2023, 2(1): 24-32.

Copyright © 2023 by author(s) and Science Footprint Press Co., Limited. This article is open accessed under the CC-BY License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

