

深化学校内部体制改革, 加快学校发展

张协奎 G647.1 G647.21

(湖南城建高等专科学校, 湖南 益阳 413000)

〔关键词〕 高校内部管理体制; 邓小平理论; 教育创新, 教学体制, 人事改革

〔摘要〕 深化高校内部管理体制的改革是适应社会主义市场经济体制和社会发展的需要, 必须从建立新型综合素质人才的培养模式入手, 全面推动学校的教育教学体制改革, 从而加快高校各项事业的不断发展。

〔中图分类号〕 G647

〔文献标识码〕 A

〔论文编号〕 1005-2909(2000)04-0005-03

Deepening the reform of interior administration system of college, quickening development of college

ZHANG Xie-kui

(Hunan Urban Construction College, Yiyang 413000, China)

Key words: interior administration system of college; Deng Xiaoping's theory; education innovation

Abstract: To deepen the reform of interior administration system of college meets the demands of the socialist market economy system and society development, which must establish the new training model of synthetically quality education of the college students, and improve the reform of education and teaching system in order to quicken the unceasing innovation of college.

学校内部管理体制的改革是一项复杂的系统工程, 如何进一步深化学校内部管理体制的改革, 巩固取得的改革成果, 并且不断开创新的局面, 是我们高校决策者都在思考的问题。

一、高校内部管理体制的改革必须适应社会主义市场经济体制和社会发展的需要

在社会主义计划经济向市场经济转变过程中, 必然要改革在计划经济体制下形成的原有学校管理体制。一是经济发展的规模和模式已经改变。我国的社会主义市场经济体制正在逐步建立起来, 整个世界的经济也正在向区域化和全球一体化经济发展, 在这种情况下, 我们办学的方向不能仅满足面向单独的行业、部门, 而是要面向整个社会的经济发展。二是在市场经济体制建立的过程中, 我们应该面对教育的大市场, 树立竞争意识。在市场经济条件下, 资源配置的基础作用越来越明显, 对人才的需求不再是仅限于行业 and 部门, 而是市场, 过去那种长期形成的用计划招生和分配的办法已经行不通。今后学校对人才的培养, 要根据社会的人才需求状况

来确定专业, 构建人才培养模式。

随着现代科学技术的发展, 高等教育将逐步向综合性方向发展, 对学生素质的要求也将是“综合素质型”的。高等教育作为整个教育的“龙头”, 肩负着培养高级专业人才, 发展科学技术和促进现代化建设的重任。针对以前专业设置过于单一, 培养的学生不能适应 21 世纪人才全面素质的要求, 因而改革教学体制, 调整专业设置显得尤为重要。

高校的改革要以邓小平同志的“三个面向”为发展目标, 将学校各项体制尽快与社会接轨, 不断提高教育质量和办学效益, 开创人才培养、知识创新和改革发展的新局面。

二、全面领会并贯彻上级关于深化高校内部管理体制改革的意见精神, 结合学校实际制定学校改革发展的基本思路

1. 掌握高校内部管理体制改革的总体思路和目标。掌握这个目标, 便于我们明确自己在改革中应当处于什么位置, 能够发展到什么程度, 做到心中有数。然后客观地分析学校各项条件, 多方征求群众

〔收稿日期〕 2000-08-02

〔作者简介〕 张协奎(1963-), 男, 湖南桃江人, 湖南城建高等专科学校校长, 教授, 博士, 从事城市经济与管理与房地产经济与管理研究。

意见,制定出一套带有学校特色的改革总体规划,作为今后改革工作的总体依据。

2.掌握高校内部管理体制改革的原则。一是效益性原则。改革必须有利于充分发挥教职工的积极性,有利于提高教育教学质量、科研与管理水平和办学的经济、社会效益,有利于多出、快出人才和科研成果。二是适应性原则。改革必须与社会主义市场经济体制相适应,与社会生产力发展水平相适应,与其他各项改革相适应,与高等教育客观规律相适应。三是发展性原则。改革必须有利于加强学校教学科研队伍建设和专业建设,有利于优化人员结构。只有掌握以上原则,对改革工作才会有一个客观的判断标准,才能在以后的工作中不断加以改进。

三、我校内部管理体制改革的基本思路和措施

1.适应社会和经济发展,从建立新型综合素质的人才结构模式入手,全面推动学校的教育教学体制改革

①抓好“两课”教育主渠道,切实加强思想政治工作。社会需求的是德才兼备的学生,德育便成为培养新型综合素质人才的一个重要环节。“两课”教学,我们注意了三个问题:一是贯穿一项基本原则,理论联系实际;二是突出两个改革重点:教学方法和考试方法;三是达到一个目的:培养“四有”新人。只有学生能将课堂所学用于工作实际之中,我们的教育才算是质的提高,我们采用启发式、讨论式等多种形式的教学方法,实行考教分离等考试方法,其目的就是为了探索出一条培养高素质人才的途径。

②以专业建设为龙头,深化专业教学改革。首先是以社会需求为导向,调整专业设置。学校要广泛发动、组织多种社会调查,主动了解社会对人才的需求情况,及时调整专业的设置。1999年我校申报的物业管理、地理信息系统、计算机网络工程三个专业,由于社会调查充分,学校办学条件具备,均获得批准。其次是以产学结合构建人才培养模式。高工专的办学指导方向是加强专科的适用性和应用性,打破学科型的本科压缩的办学模式,通过产学结合按岗位或岗位群型、工程设备型,加强就业的针对性培养,构建知识面广宽则宽、宜窄则窄的新型人才培养模式。如我校的城市建设信息技术应用专业是一个本、专科目录里找不出名称的新专业,我们了解到现在城建系统特别缺少既懂专业又懂计算机技术的人才,由企业提出其就业岗位职责、知识能力和素质要求,然后开发出系列课程体系。这个专业的培养

方案一出台,就受到上级领导和专家的一致肯定,认为具有专科特色、中国特色和时代特征,并被列为教育部第四批专业教改试点。第三是以试点专业改革为重点,全面推进专业建设。加强社会和毕业生跟踪调查,不断修改完善专业教学计划和激励教师提高业务水平,全面提高学校专业建设的整体水平。我校在原有试点专业的基础上,1999年新增土木工程施工、城市建设信息技术应用专业为教育部教改试点专业。另外,其他多个专业都在按试点专业的要求进行建设,积极准备申报下批教改试点专业。

③加强校园文化和基础文明两个建设,培养“综合素质”的人才。一是加强校园环境建设,营造出莘莘学子求学成才的理想氛围。我校经过多年建设,已成为省级“园林式单位”、“卫生文明单位”和“安全文明小区”。二是加强学生综合素质的建设。我校为此专门制定了《精神文明建设九五规划》和《创建文明高等学校规划》,建立了校园“三级文化体系”(即院系文化、班级文化和寝室文化)为核心的校园文化建设模式,推出了校园文明工程。通过开展积极有效的活动,学生综合素质明显提高,学校素质教育得到健康发展。

④积极推行学分制改革,进一步提高教学管理水平。为适应市场需求,激活“教”与“学”的积极性和创造性,培养特色人才,学校从九八级新生开始实行学分制。初步实践表明,学分制非常受学生和家长的欢迎,促进了学生学习更加刻苦,更具有责任感和紧迫感。

2.建立一支与培养综合素质人才要求相适应的高素质教师和干部队伍,把青年教师和青年干部的培养放在突出的地位

①改革原有体制,建立竞争、约束和激励的机制,创造出有利于教师和干部成长的环境。一是在中层领导干部中逐步推广公开竞争上岗制度。具体做法是:在符合待聘岗位所需各项条件的前提下,参与竞争者一起进行公开述职答辩,在考评小组考核评议,群众推荐的基础上,经党委研究决定应聘者。在二年的任期内,受聘干部可自己提名其副职干部,经学校批准后予以聘任,然后由该机构自行聘任员工。竞争上岗的中层领导干部工作积极性高,主动性强,具有开拓精神,由其提名的副职干部工作步调一致,团结协作精神强,工作上的矛盾和分歧可自行解决。其聘任的员工都珍惜自己的岗位,能在岗位职责范围内主动工作。二是给中青年教师尽量提供提高学历的机会和晋升高职的岗位。自1999年起,

我校凡到期退休的教师和干部,一律要按期办理退休手续,不再延期退休。同时,与华中理工大学土木建筑学院合办了工程硕士班。这给许多中青年教师、干部提供了学习、提高的机会。

②鼓励教师积极从事科研和教学研究,增强学校学术氛围。邓小平同志曾提出高校要成为科学研究的一个重要方面军。高校在教书育人的同时,还应发挥人才和技术等优势,为社会主义建设服务。首先是鼓励教师进修提高,鼓励年轻教师报考研究生,并对这些同志的专业技术职务聘任、职称评审提供优惠政策。二是建立一套奖励机制,并对从事科研和教学研究做出成绩的教职工给予不同级别的奖励。

3. 进一步深化综合改革,使学校的工作运行机制走向科学化、规范化

①调整机构,精简人员,进一步完善“三定一聘”制度。一是调整学校内部机构,本着精简、效能、统一的原则,将工作重复或工作性质相近的部门合并,减少职能交叉,提高办事效率和办学效益。我校将党政管理机构由原来的12个精简为9个。二是在推行“三定一聘”的满负荷工作法的基础上,继续推行全员(合同)聘任制,人事档案代管制度等,压缩编制,精简人员。实行基本编制和机动编制相结合的管理模式,科学定编定岗,坚决清理、压缩计划外和临时用工人员。以《教育法》、《教师法》为法律依据,根据用人单位的岗位需求和教职工的知识水平、业务能力和身体条件,双向选择,平等竞争上岗。并自1998年7月1日起,新进入学校的管理人员、工勤人员以及专科以下学历的教学、教辅人员的个人档案交由政府人才交流中心管理。聘任期间受聘人员按合同约定工资、福利、保险待遇,真正做到能进能出,彻底打破“铁饭碗”。

②改革管理体制,转换机制,后勤实行校内社会化。首先是车队、食堂、医疗、物质供应等后勤服务部门在经济上与学校脱钩,实行社会化管理。引进竞争机制,优胜劣汰,自负盈亏。这些人员脱钩后,不但为学校减少20多人的工资开支,而且还要在各自岗位为学校创造一定的效益。如食堂不仅自负水电费,而且还每月向学校上交7%的管理费。同时员工工作积极性加强,服务态度和服务质量都较以往大大提高。二是政务公开,提高办事透明度。学校一次添置价值500元以上物品和基建水电维修等项目实行公开招标投标制度,体现民主的经济管理方式;学校和各部门财务每学期公布一次,接受广大

教职工监督;学校水电维修实行责任目标管理,将指标分解到部门以及各岗位,节约有奖,超支受罚。学校后勤工作遵循“三服务、两育人”的宗旨,通过深化改革,强化管理,提高了效率,调动了后勤职工的积极性,服务、管理、育人、经营等多种功能得以充分发挥,为学校改革、发展和稳定提供了可靠的保障。

四、在深化改革过程中应注意的几个问题

1. 加强组织领导与贯彻群众路线相结合。在整个改革过程中,必须充分发挥党组织的领导和政治核心作用,注意及时研究和解决一些突发问题,保证改革健康顺利地进行。同时,每一个改革举措,领导决策者需要深入群众、广泛调查,听取群众意见。对于重大的问题,还需经教职工代表大会审议通过,使改革充满活力和生机,得到群众的拥护和支持。

2. 理论学习与客观实际相结合。要深入学习、领会邓小平理论,特别是邓小平同志关于教育的理论,学习党的十五大和第三次全教会的精神,使之成为我们进行改革的科学指南。同时又注意具体分析学校的实际情况,找准我们落后的、亟待改革提高的切入口,以改革的三个基本原则为依据,对症下药,走一条具有本校特色的改革之路。

3. 在实施改革过程中,注意大胆实践与稳步推进相结合。把握好“度”。一方面要加快改革步伐,加大改革力度;另一方面校内管理体制改革涉及内容很多,不能急功近利,应本着积极、稳妥、循序渐进的精神,稳步推进。先试点,再推广,分步到位,同时兼顾一些方面改革的超常发展。

4. 注意改革的主体与客体相结合。学校各项改革最终将落实到全体教职工。首先,广大教职工必须为学校树立忧患意识,发挥主人翁精神,积极主动,自上而下配合好改革。其次,广大教职工要承受改革所带来的压力。改革不是要全员下岗,而是要优化资源配置,使人人有事做,事事有人做。对于暂时下岗待业的,要做好安抚工作,帮助他们尽快应聘到新的岗位。领导和群众应该相互理解和支持。

5. 注意社会效益与经济效益相结合。有的改革能给学校带来巨大的经济效益,得到丰厚的物质回报。有的改革则会给我们带来社会效益,如教育教学质量,学校的对外形象,毕业生的综合素质等,但这些都与学校的发展息息相关。作为领导,应该坚持两种效益都要提高。有的改革并不一定能达到预期效果,但重要的是从中吸取经验和教训,作为以后决策的借鉴。

[责任编辑:王之怀]