

我为应用型大学建设和十三五规划献一计活动来稿选登

深化供给侧改革,提高人才培养质量

赵维新

随着我国高校毕业生人数的增多以及经济增长速度的放缓,大学生就业难问题日益凸显,成为社会热点之一。与此同时,企业招工难、用工荒现象也愈演愈烈,这与大学生就业难形成了鲜明的对比。造成这一矛盾的原因是多方面的,但根本原因是高校培养的人才不能适应市场需求。笔者认为,应深化“供给侧”改革,优化资源配置,调整结构,改进机制体制,努力提高人才培养质量,切实满足市场需求,实现供需的有效衔接。

供给侧改革是指供给方面的结构性改革,是当下中国经济领域最热的词汇。大家耳熟能详的投资、消费、出口“三驾马车”,从经济学角度,属于需求侧的三大需求;与之对应的供给侧则聚焦生产要素的供给和有效利用。供给侧改革旨在调整经济结构,使生产要素实现最优配置,提升经济增长的质量和数量。

国家统计局中国经济景气监测中心主任潘建成说:“与注重通过刺激需求侧‘三驾马车’拉动经济增长不同,供给侧改革强调从供给端发力,主张通过鼓励企业创新和结构升级,通过降低企业税费负担等方式,促进经济供给能力的提升,推动经济长期可持续发展。”

供给侧改革引到教育领域(以我校为例),就要优化资源配置,调整院系和专业设置,创新课程体系,改进管理机制体制,增强教师的责任心和使命,切实提高人才培养质量,从供给角度为社会和企业输送满足需要的合格人才产品。

一、集中场所办学

随着院校的合并,形成了我校秦皇岛校区、开发区校区和昌黎校区的多校区办学格局。通过院校合并,我校迅速扩大了招生规模和办学空间,同时提高了社会影响力。与此同时,多校区办学所暴露的问题也越来越明显,造成了人力、物力和财力的极大浪费,很多资源不能共享,对人才培养质量也造成了一定影响。当前努力申请教育用地进行集中办学,几乎成为全体教职工的共识。集中场所办学,能够集中使用财力、节约资金,加速改善办学条件,尽快提高教育教学质量,尽快提升办学水平。学校在报请当地政府给予解决的同时,也应积极向教育行政部门积极与秦皇岛市委市政府沟通,促成解决。

二、集中力量办学

随着我校办学规模的快速发展,形成了当前的19个教学院系。一方面,各院系间发展水平不平衡;另一方面,院系过于分散,很难提高学科建设水平,很多教学资源不能共享。这在一定程度上影响了人才培养质量,并与十八届五中全会提出的“协调”、“共享”发展理念不相适应。按照供给侧改革思路,应调整结构,大力推进院系重组。比如:动物科技学院、生命科技学院、园艺科技学院重组为农学院,城市建设学院与机电工程学院重组为工学院,化学工程学院、物理系与数学与信息科技学院的数学相关专业重组为理学院,财经学院与工商管理学院重组为经管学院等等。这样,既便于实现教学实验场地、仪器设备及



赵学作摄

我到学校工作已经有十多年了,见证了学校在这些年里的变化与发展,目睹了学校取得的一项项成绩。高兴之余,也有忧虑。因为,与其他学校相比,我校的发展还不够快、不够好;存在着许多问题,制约了学校的发展。为此,提几点建议,仅供参考。

一、狠抓管理队伍建设

目前,我校管理队伍中(包括二级学院)“不思进取,得过且过”的现象非常突出。要深化改革,变“管理教职工和学生”的思想为“服务师生、服务教学、服务科研”的思想。具体措施:第一,创建末位淘汰制。年底由各系一线教师对各职能部门各领导和人员进行服务质量评价,淘汰满意度差的人员甚至领导,使任何岗位都能上能下,留用优秀人员。

二、调整职能部门办事人员数量

第二,调整职能部门办事人员数量。事情少的部门裁减人员,事情多的部门人员避免“兼职或代课”情况,以便能专心致志地工作。

三、加大优秀人才引进力度

我校优秀人才不是多,而是太少,目前已引进的所谓“人才”并没有都发挥各自的才能。建议加大优秀人才引进力度,并想方设法促使已引进人才充分发挥其才能,以加快我校发展。

二、狠抓教师素质建设

我校广大教师,特别是教授、副教授(部分评正高无望的一类人),因为没有压力,不思进取,得过且过的现象实在让人痛心。为什么会出现这样的现象呢?我认为,对于已经评上教授的老师,不用再为职称去苦干,因评职称条件不断变化且提高而无心升正的副教授们,则有的干脆打算不再参加评职了。估计讲师和助教们也或多或少有这样的情况吧。

建议:在进一步提升教师待遇的基础上,加强对教师的考核。三年(或五年)为一个考核周期,每个周期要求教授主持一个科研项目或者发表3篇(或5篇)公开发表的论文(第1作者);副教授、讲师也要有相应指标考核。

三、狠抓学生学风建设

我校学生的学习氛围很不好,学生们学习的动力不足,60分万岁现象非常普遍。更有甚者平时不学,考试却希望老师多给点几分或请老师别让他(她)挂了(弄了半天,是老师上他挂,唉)。学生们上课纪律性很差,迟到、早退、旷课,考试作弊等时有发生。晚上睡得很晚(十一点至十二点),早晨睡醒不起床。目前,学生们对教师的评分

极大地影响了老师面对学生的管理,以至于出现了相当一部分年轻老师不敢管学生,甚至讨好学生的现象。

建议:加大学生的管理力度,整顿学习风气。

第一,将考试不及格学生的成绩单,邮寄给学生家长或者电话通知学生家长,给学生一定的压力;

第二,将超过3门课不及格的学生进行降级甚至退学处理;

第三,将作弊的学生留校察看甚至开除。

第四,晚上10点宿舍统一熄灯,早上6点钟必须起床跑步或做操后早读。

四、成立行政服务中心,简政放权,加强监督

我校是多校区办学,校区之间办事非常不方便。昌黎校区去秦皇岛校区办事,往往需要一系列的领导签字,有一个领导不在,事情就办不成了,办事效率太低,严重影响了广大教职工办事积极性。建议:

第一,仿照地方措施,成立行政服务中心,教职工不必来回跑,一站式就可以把事办好,提高办事效率。

第二,简政放权。2015年国务院20多次会议谈到简政放权的问题。一个简政放权,学校也需要简政放权。简化办事手续,提高办事效率,是学校健康快速发展的重要前提。

第三,设立AB岗。任何一个岗位,都设立AB岗,不能因为某一个人不在(上课、开会、出差)就需要等此人回来才能办,就影响工作的顺利开展。

第四,加强监督。学校纪委、监察处、审计处、教学督导组等机构,加强对教职工监督,加大奖惩力度,让大家兢兢业业、踏踏实实做工作,而不是糊弄、混日子,或者弄虚作假。

中国人民解放军由小到大,由弱到强,根本在于党的正确领导和铁的纪律。

学校的发展,也需要整顿全校上下的纪律,全面扭转不良的校风、教风和学风。

学校的发展根本在于管理。管理良好的学校,上下一心,众志成城,其利断金,无往不利;管理不好的学校,作风疲沓,人心涣散,得过且过,尸位素餐。

学校的发展根本在于落实。喊上一万句口号,不如实实在在一件事。学校若真想建成应用型大学,必须采取断然有效措

施,否则将是水中月、镜中花,一个空谈而已。(作者为园艺科技学院副教授)

韩淑芬摄

赵学作摄

随着京津冀协同发展战略的深入推进,河北省迎来了产业转型升级的关键期。河北省的高等职业教育也迎来了转型调整的重要机遇期。高职教育具有高等教育和职业教育双重属性,为经济社会发展培养高素质技术技能人才,是直接服务产业转型升级的教育类型。高职院校培养的人才能否适应河北省产业转型升级的需求,不仅关系着河北高职教育能否健康发展,而且在一定程度上影响着河北省产业转型升级的进程和质量。

一、人才结构优化是河北经济转型的客观要求

在京津冀协同发展中,河北将在产业转型升级、商贸物流、环保和生态涵养、科技成果转化等方面获得发展机遇并承担相应任务。河北省在未来一段时期将突出打造对接平台,压缩玻璃、粗钢、水泥、火电等污染企业的产能来改善生态环境,连接京津冀构建一体化交通网络等。传统产业的优化、新兴产业的崛起既需要高精尖科技研发人才,也需要大批高素质技术技能人才。以人才结构优化引领和助推产业结构优化,应成为推动河北经济转型升级的最佳选择。

二、河北省高职院校专业设置存在的主要问题

专业是高职院校培养人才的载体。合理的高职专业结构能提高人才培养质量,促进产业结构优化,推动科技成果转化,促进学生就业。通过对近年来河北省高职院校招生数据进行统计分析,可以发现两个突出问题。一是专业类型趋同。师范类、土建类、制造类、电子信息类、财经类、医药卫生类、文化教育类、艺术设计传媒类等专业大类占据了河北省高职院校每年招生的80%左右。二是专业分布重复。在河北省的58所高职院校中,有很多专业重复设置,重复专业达15个以上的专业达20种左右,主要集中在财经、电子信息和专业大类中。其中计算机与应用、会计专业在40多所高职院校开设。因为这些专业开设成本较小,不需要大量的实训设备资金投入,师资也相对容易配备,导致各校盲目跟风开设。而诸如汽车制造与装配、数控设备应用与维护等专业,由于前期投入比较大,还需要建设相关的实训基地,所以开设的不多。法学、教育学招生受行业学历的要求有限而逐年减少,农学招生受就业情况和传统观念影响而占比很小。

根据近年来全省高职毕业生就业质量跟踪调查,高职院校的专业设置和行业企业的人才需求类型呈现明显的结构性差异。临床医学、法律文秘、计算机科学与技术、国际金融、工商管理、法律事务、汉语文学教育、计算机应用技术、电子商务等专业的毕业生在求职市场上人数居多,但是社会所能提供的就业岗位有限。除了人才供应大于需求之外,其中也有人才培养质量达不到产业要求的原因。而道路桥梁工程、技术管理、文化传播、工程设计、技术推广等多种服务,为科技进步和社会发展做出直接贡献,要让学生深入社会,广泛接触社会,利用社会力量培养他们的实践能力和创新能力。

在进行文体设施、实验室、实习场地和科研机构建设时,要最大限度地减少重复建设,提高与左邻右舍、相邻院系的共享度。与此同时,学校也要积极开放教育资源,为其它学校的教育和社会公益事业做出应有的贡献。

人才培养质量是高等教育发展的核心问题,也是高等教育大众化的生命线。当前形势下,只有深化供给侧改革,加强内涵建设和自身发展,优化资源配置、调整学科专业结构、更新课程体系、创新人才培养模式和机制、改进分配制度、完善服务保障体系等,才能确保人才产品切合经济社会发展需求,才能确保我校在激烈的市场竞争中占有一席之地。(作者为物理系党总支书记)



赵建平

服务京津冀协同发展,高职专业改革要有大局观

赵建平

的变化为依据,对人才需求科学预测,调整传统专业、培育新兴专业,打造特色专业,实现专业设置的优化,以适应京津冀协同发展的新形势要求。综合全省情况,总的调整思路是删减被淘汰行业相关的专业,新增重点发展行业相关的专业,压缩重复设置和供大于求的专业。在控制专业设置数量的同时,还要着力提升专业品质,保障人才培养的高质量。

(一)面向新兴职业设置新专业。京津冀协同发展要求逐步淘汰落后产能,加强生态建设,大力发展现代农业、现代服务业和新兴产业。传统的农、牧、渔业在逐步转型,一些知识密集型的新兴职业如生态农业技师、动物养殖技师、海产品养殖技师等将有大量需求。传统工业、建筑业转型升级和装备制造、清洁能源等新兴产业发展都需要大量高素质技术技能人才。应瞄准光伏发电、风电、轨道交通装备、新能源汽车、生物医药、新材料、物联网、海洋开发等新兴产业设置相应专业。社会服务业、咨询管理业和信息服务业的发展需要大批从事社区管理、医疗健身、高级家政服务、心理咨询、理财代理、信息设备维护等职业的高素质人才。这也是高职院校专业发展的方向。

(二)适应原有的基础条件。以就业为导向是高职院校的办学宗旨,然而是否具备培养相关专业人才的软硬件条件却是专业改革的重要依据,部分院校盲目开设所谓热门专业,不顾本身办学条件制约,结果必然降低人才培养质量,影响学生就业、浪费教育资源。高职院校在开设相关专业前,应该充分调研论证,综合考虑设备、实习实训、师资等方面条件,只有这样才能培养合格人才。

(三)建立专业动态调整机制。专业设置是一个动态复杂的系统工程,这就要求其设置调整必须进行统筹规划,要以学校总体规划为指导,充分调研论证,防止专业设置的盲目、雷同。要建立人才培养目标的校企一体化定位机制,综合考虑专业系统性、企业实际需求以及学生未来职业发展。还要建立课程体系的校企协同设计机制,按照企业需求来设置理论和实践教学,使培养的人才与企业、产业需求相一致。大力推动专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程“三对接”,积极推进学历证书和职业资格证书“双证书”制度。

(四)为专业调整储备相应的师资。高职院校不仅要重视提高教师的学历层次,还要注重企业经验和实操操作能力。通过校企合作,组建一支由高职院校教师和企业工程师、经济师、会计师等高科技人才组成的双师型师资队伍,校企交叉兼职,在授课内容、方式和实训场地、设备等方面取长补短。

《河北省中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》提出“努力使人才总量与经济社会发展相匹配,人才结构与经济结构调整相协调,人才素质与经济发展方式转变相适应”。高职专业改革将为此迈出关键性的一步,为河北省经济社会发展注入新动力。(作者为园艺科技学院党委书记)

人才培养质量是高等教育发展的核心问题,也是高等教育大众化的生命线。当前形势下,只有深化供给侧改革,加强内涵建设和自身发展,优化资源配置、调整学科专业结构、更新课程体系、创新人才培养模式和机制、改进分配制度、完善服务保障体系等,才能确保人才产品切合经济社会发展需求,才能确保我校在激烈的市场竞争中占有一席之地。(作者为物理系党总支书记)

进一步深化改革,加快学校跨越式发展

张京政

我到学校工作已经有十多年了,见证了学校在这些年里的变化与发展,目睹了学校取得的一项项成绩。高兴之余,也有忧虑。因为,与其他学校相比,我校的发展还不够快、不够好;存在着许多问题,制约了学校的发展。为此,提几点建议,仅供参考。

一、狠抓管理队伍建设

目前,我校管理队伍中(包括二级学院)“不思进取,得过且过”的现象非常突出。要深化改革,变“管理教职工和学生”的思想为“服务师生、服务教学、服务科研”的思想。具体措施:第一,创建末位淘汰制。年底由各系一线教师对各职能部门各领导和人员进行服务质量评价,淘汰满意度差的人员甚至领导,使任何岗位都能上能下,留用优秀人员。

二、调整职能部门办事人员数量

第二,调整职能部门办事人员数量。事情少的部门裁减人员,事情多的部门人员避免“兼职或代课”情况,以便能专心致志地工作。

三、加大优秀人才引进力度

我校优秀人才不是多,而是太少,目前已引进的所谓“人才”并没有都发挥各自的才能。建议加大优秀人才引进力度,并想方设法促使已引进人才充分发挥其才能,以加快我校发展。

二、狠抓教师素质建设

我校广大教师,特别是教授、副教授(部分评正高无望的一类人),因为没有压力,不思进取,得过且过的现象实在让人痛心。为什么会出现这样的现象呢?我认为,对于已经评上教授的老师,不用再为职称去苦干,因评职称条件不断变化且提高而无心升正的副教授们,则有的干脆打算不再参加评职了。估计讲师和助教们也或多或少有这样的情况吧。

建议:在进一步提升教师待遇的基础上,加强对教师的考核。三年(或五年)为一个考核周期,每个周期要求教授主持一个科研项目或者发表3篇(或5篇)公开发表的论文(第1作者);副教授、讲师也要有相应指标考核。

实行“能者上,庸者下”的机制,即考核优秀的,晋升工资和津贴;考核合格的,工资和津贴正常发放;不合格的则降低工资和津贴。扭转“干好干差一个样”的现象。

三、狠抓学生学风建设

我校学生的学习氛围很不好,学生们学习的动力不足,60分万岁的现象非常普遍。更有甚者平时不学,考试却希望老师多给点几分或请老师别让他(她)挂了(弄了半天,是老师上他挂,唉)。学生们上课纪律性很差,迟到、早退、旷课,考试作弊等时有发生。晚上睡得很晚(十一点至十二点),早晨睡醒不起床。目前,学生们对教师的评分

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学作摄

赵学