

4.4 加强文化人才培养与队伍建设

针对基层爱国主义教育基地在乡村文化振兴实践中的文化人才培养与队伍建设问题,必须建立多元化人才激励体系,利用专项财政补助与职业发展规划保障基层文化教育人员待遇水平;构建以本土人才培养与外部专家引进相结合的模式,制定系统性培训方案,推动乡村青年完成高等学业后返乡从事文化管理工作,同时依托高校及研究机构引进资深策展人、教育专家参与基地运作;实施规范化“乡村讲解员”培养计划,通过定制化课程与实践考核,提升村民讲解能力及本土文化认同度;推动构成“志愿者+专家”协同工作机制,定期邀请高等院校文化学科师资及社会文化精英开展专题讲座和研学活动,形成常态化人才支撑体系;依托信息化平台构建人才数据管理系统,实现资源整合、动态监控及效果评估;建立区域联动机制,与地方政府及文化企业签订战略合作协议,确保人才培养与队伍建设工作制度化、规范化;进一步完善考核激励办法,强化绩效反馈和成果转化,推动基层爱国主义教育基地在乡村文化振兴过程中实现高效专业运作;同时建立分层次培训体系,明确短期、中期与长期人才培养指标,定期组织专题实训与研讨,实施严格绩效评价和技能认证,确保队伍建设工作持续推进^[4]。

4.5 优化管理体制,提升运营效率

一是健全分层分类管理体系,依据爱国主义教育基地规模、功能定位、教育目标设立相应管理机构,明确职责边界,形成层级清晰、决策高效的管理体制,比如中小型基地可采用扁平化管理,减少层级,提高决策、执行效率;二是完善绩效评估机制,基于运营数据、参观反馈、教育成果等,适时调整管理策略;三是校企合作共建文化产业管理人才基地,一方面有助于高校培养文化产业管理人才具有跨学科视角,另一方面则是提高基地的内容策划能力、观众互动能力和市场推广能力。进一步,优化管理方式,基于数字化管理

技术,搭建智能化运营平台,通过大数据分析观众行为、精准推送、合理分配资源,以AI智能导览系统为依托,为观众提供个性化接受爱国主义教育路径,同时在辅以虚拟现实技术为依托,为观众提供身临其境的参观体验,提高教育活动的吸引力和互动性^[5]。建立标准化财务管理机制,对包括政府扶持、社会捐赠和市场化运营多渠道获取资金来源开展预算管理、成本控制优化资金使用。四是针对大型爱国主义教育基地推行精细化服务模式,完善预约管理系统,分时分流接待参观人员,以提高参观体验,合理配置接待资源。

5 结语

综上所述,基层爱国主义教育基地是乡村文化振兴的重要载体,具有传承文化、凝聚社会、引导价值等功能,但由于现阶段不少基地面临着资金不足、管理体制不健全、教育内容吸引力不强等问题,在这种情况下需要建立多元资金支持体系、健全管理体制、创新教育内容等路径予以破解,以提升基层爱国主义教育基地的可持续发展能力,使其在乡村文化振兴中发挥更大的作用。

参考文献

- [1] 仰小东,汤鹏,高岩,梁海英.红色文化助推乡村振兴的实践路径研究[J].智慧农业导刊,2024.
- [2] 贾玉凤,党挺.红色体育旅游助力陕西乡村振兴的实践模式与优化路径[C]//第二届陕西省体育科学大会.西安体育学院,2024.
- [3] 郑华,莫夜子.用红色文化浸润乡村学生心灵[J].湖北教育,2022(1):48-48.
- [4] 胡凤斐,沈琪杉,蒋洁蕾.爱国教育视域下乡村振兴路径开发研究——以墨城坞红旅教育基地为例[J].智慧农业导刊,2023,3(4): 21-24.
- [5] 罗晓春.乡村振兴背景下农村居民思想政治状况调查研究[J].陕西交通科教研究,2023(3):49-52.

Research on the reform of university education management based on collaborative education

Tao Wang Nan Lu

Ningbo Research Institute of Northwestern Polytechnic University, Ningbo Zhejiang, 315103, China

Abstract

The traditional education mode has been difficult to meet the needs of modern society for diversified talents, so in the rapid change of social economy today, it is imperative to reform the management of university education. As a new educational concept, collaborative education aims to cultivate students' comprehensive quality and innovation ability. Its realization is mainly with the help of interdisciplinary, cross-departmental and cross-institutional cooperation, while emphasizing the integration and sharing of resources inside and outside the school. Combined with the research and practical background, this paper puts forward some suggestions on the reform of university education management based on collaborative education, in order to provide certain theoretical support and practical guidance for the development of this work, so as to lay a foundation for cultivating high-quality talents.

Keywords

collaborative education; college education management; reform; value; suggestions

基于协同育人的高校教育管理改革研究

王涛 卢楠

西北工业大学宁波研究院, 中国 · 浙江 宁波 315103

摘 要

传统的教育模式已经很难满足现代社会对人才多样化的需求,因而在社会经济快速变化的今天,改革高校教育管理势在必行。作为一种新的教育理念,协同育人旨在培养学生的综合素质和创新能力,它的实现主要借助于跨学科、跨部门、跨机构的合作,同时强调整合和共享校外资源。文章结合研究与实践背景,就基于协同育人的高校教育管理改革提出几点建议,以期能够给该项工作的开展提供一定的理论支持和实践指导,从而为培育优质人才奠定基础。

关键词

协同育人; 高校教育管理; 改革; 价值; 建议

1 引言

高校教育管理改革是提升教育质量、培养高素质人才的关键环节。传统高校教育管理模式存在管理体系僵化、育人主体协同不足、教育资源整合度不高等问题,难以适应新时代高等教育的发展需求。协同育人理念强调多主体协同、资源共享与共同参与,能够有效优化高校教育管理体系,提高人才培养质量^[1]。本文以基于协同育人的高校教育管理改革为研究对象,分析其价值,并提出针对性的改革建议,以期高校管理实践提供理论支持和实践指导。

2 协同育人概述

协同育人是以系统理论为基础,以教育生态学为依托,强调政府、高校、企业及社会多主体协作,共同参与人才培

养的一种教育理念。协同育人不仅彻底改变了以往高校封闭式管理模式,同时借助于多层次、多渠道的教育体系建立使教育资源得到科学配置与最大化利用。协同育人模式既注重课堂教学,又涵盖学生实践能力培养、职业发展规划以及思想政治教育等多个维度,这有助于培育出符合现代社会发展需求的人才。

在协同育人体系中,高校不再是教育管理的唯一主体,而是和政府、企业、社会组织等联合起来承担着教育人的责任。这种模式可以在促进学生实践能力和社会适应能力的同时促进多方资源共享,增强高校社会服务能力。而在人才培养层面上,以学生特点为基础制定教育方案,突破传统管理模式“一刀切”的弊端,使教育管理更加灵活高效,协同育人模式强调个性化培养。

3 基于协同育人的高校教育管理改革价值

基于协同育人的高校教育管理改革能够实现对教育资源优化配置。具体而言借助于包括高校自身、政府、社会组

【作者简介】王涛(1976-),男,中国陕西咸阳人,博士,讲师,从事教育管理研究。

织以及企业等多方共同协作,这样一来能够有效整合各方资源并构成一个高效稳定的教育供给体系。比如,在该体系中政府给予政策保障,高校教授理论知识,企业可以提供实践的机会,社会组织则提供一个支持平台的平台,通过上述四个主体协作不但对教育资源予以优化配置,并且也提升了资源的利用效率^[2]。同时在协同育人的模式下,多主体的共同参与决策,管理方式更加扁平化,如此一方面能够对社会需求做出快速反应,另一方面则可优化教育管理流程促使高校管理效率提升。另外,高校教育管理改革基于协同育人地指导有助于推动人才培养模式地创新。高校和企业、社会组织的深度合作,使教育的内容与社会的需求更加贴近,这将大大增强人才的培养针对性。比如,基于协同育人,高校学生便可以在校内接受业内优秀企业的辅导参与到实践中去,这样对于增强他们的实践能力、综合素质以及未来竞争力都大有帮助。最后,基于协同育人可以更好地让高校发挥出自身的社会责任。高校既是人才培养基地,又是社会发展的重要推动力量。借助于协同育人的指导,高校得以强化企业、社会组织之间协作,前者能够将知识创新和技术转化的作用有效发挥出来,并促使社会服务能力提高,最终实现教育与经济社会发展的良性互动。

4 基于协同育人的高校教育管理改革建议

4.1 构建多主体协同育人管理机制

为实现教育资源的优化配置以及最大限度地发挥出育人合力,高校教育管理改革要构建多主体协同育人的管理机制。首先要建立政府、高校、企业、社会组织等多个主体之间的协同治理结构,并将各方的责任予以明确,在政策上形成协同机制。其中,为推动社会各界和高校实现深度合作,政府层面通过宏观政策调控制定该方面激励措施与支法规;高校调整内部治理体系,成立专门的协同育人管理机构,促进与社会主体深度合作;而企业和社会组织要以市场需求为导向,通过产学研合作、人才共育计划等形式提供行业资源深度参与。其次,整合各主体资源信息,建立以数据为驱动的育人决策机制,以建立信息共享和动态管理平台^[3]。高校可利用大数据、人工智能等技术手段建立起动态调整课程体系和实践教学模式的人才培养需求预测模型。企业和社会组织可以在此平台发布人才需求,据此高校对培养方案进行优化,从而达到精准对接。另外,基于协同育人创新评价体系,即构建涉及全过程多角度的评价机制。出于提升评价体系科学客观性目的,传统学术评价标准一方面须引入行业专家、企业代表等外部评价主体,另一方面则需要增加实践能力、创新能力和社会责任感等综合素质评价比重。与此同时,还须健全协同育人激励和保障机制,一是将社会合作成果纳入教师评价体系以调动教师积极参加协同育人;二是多方落实专项经费支持高校与社会主体联合培养。最后,要构建促进校企协同育人的长效协作机制。建立稳定的合作

渠道,通过校企联合实验室、行业导师制度、项目式学习等多种模式,确保协同育人体系的可持续发展。

4.2 优化高校内部管理结构以适应协同育人模式

优化内部管理结构,以适应协同育人模式,是高校教育管理改革过程中必不可少的一环。首先要成立承担统筹各院系、研究机构和社会合作单位教育资源职能的跨校科协育人工作办公室。打破原有的学科壁垒,促进教育资源的优化配置和利用,由该办公室负责协调不同学科、不同部门的教育资源共享。具体做法包括,在为各类协同育人项目提供必要支持和保障的同时,制定资源共享的具体标准和流程,确保各方利益合理分配。其次,为提高决策的时效性和灵活性,需要对高校的决策机制进行相应的调整,减少层级提升决策流程。为此,高校设立专门的决策评估委员会并借助信息化手段增强决策透明度,以增强协同育人模式下决策对实际需求的快速反应^[4]。最后,调整教师考核机制,在教师日常考核评价体系中纳入协同育人工作,鼓励教师跨学科积极参与协作。具体做法是,在加强对教师专业发展的支持、提供培训和发展机会、促进跨学科能力提升的同时,建立协同育人实践量化考核指标,将教师在该领域的创新和成果纳入年度考核。

4.3 构建校企协同育人平台

为强化高等教育和产业需求二者深度融合促使高校人才培养质量提升,高校须构建校企协同育人平台。首先,高校为促使企业全程参与到整个人才培养过程中,联合制订具体的培养方案以及保证课程设计与行业需求相一致,这就要求高校在人才培养中与企业建立紧密的合作机制。特别是要根据行业发展趋势及企业现实需求来调整课程内容及结构设置,并经常邀请行业专家、企业高层管理人员参加课程评审及课程评价反馈,从而保证教学内容具有前瞻性。其次,兼职导师机制构建。即高校与合作企业协商后后者派遣专业水平扎实且具备丰富经验的员工到校内担任兼职导师,其工作职责在于参与到日常教学和实践指导中。借助于兼职导师的实行,一方面可以提高企业在人才培养中的参与度,另一方面则有助于学生尽早且更好地认识行业的需要及工作环境。在实习和实践教学环节,除了高校要联合合作企业借助后者所拥有的资源建立稳定的实习基地外,二者协商制定学生企业实训相关事宜并形成机制。通过以上两种方式切实提升学生实际操作能力与问题解决能力,促进理论与实践的有机结合。最后,高校与企业双方须落实好定期交流机制,就行业最新变化、新技术应用、产学研等方面内容展开探讨,并结合实际需要调整人才培养方案,从而保证学生所学与社会发展需求相契合。

4.4 推动协同育人的信息化管理改革

高校应利用信息化技术,搭建协同育人管理平台,实现育人过程的数字化、智能化管理。各高校在教育管理改革中须依托分布式数据采集技术与多维度信息集成机制,全面