

Problems and thoughts of college education management in the context of informatization transformation

Mengjiao Xu

Wuxi Taihu University Wuxi, Jiangsu, 214000, China

Abstract

With the rapid advancement of higher education and artificial intelligence, academic administration in universities is facing unprecedented challenges and opportunities. Enhancing administrative efficiency not only improves teaching quality and effectiveness but also strengthens institutional competitiveness. This paper explores strategic approaches to boost academic management efficiency in higher education institutions, aiming to drive sustainable development in the field.

Keywords

colleges and universities; informatization; academic affairs management; internationalization; improvement of management efficiency

信息化转型背景下高校教务管理存在的问题与思考

许梦娇

无锡太湖学院, 中国·江苏 无锡 214000

摘要

随着高等教育和人工智能的快速发展,高校教务管理面临着前所未有的挑战和机遇。提升教务管理效能,不仅能够提高教学质量和效率,还能增强学校的整体竞争力。本文旨在探讨高校教务管理效能提升的战略研究,以推动高等教育事业的持续发展。

关键词

高校; 信息化; 教务管理; 国际化; 管理效能提升

1 引言

高校教务管理作为人才培养的核心与支撑体系,其存在的突出问题已形成多维度、深层次的系统性阻碍。传统的高校组织架构是校一院一系多级管理架构,层级过多且部门职责不清,信息传递易受阻、失真。在多部门的综合性事务处理方面缺乏高效的沟通管理机制,容易出现各自为政的局面,信息无法实时共享,资源难以高效整合,协同作用难以发挥,这容易导致部门间相互推诿责任、决策执行效率低下,从而在一定程度上限制了学校整体管理效能的提升。

2 高校教务管理现状与问题分析

2.1 决策效率低下,管理体制僵化

部门之间职能交叉重叠与空白并存,如教学部门与学生管理部门在学生学业指导与就业指导方面的职责界定模糊,易出现推诿扯皮现象,降低决策效率。高校教务管理流

程往往存在环节过多、手续复杂的情况^[1]。在教师调课、学生转专业、往届生服务等教学事务中,需要经过多个部门签字盖章,且由于流程缺乏标准化和规范化,导致办理时间冗长,不仅影响工作效率,还容易滋生推诿扯皮现象,增加了管理成本和师生办事的难度^[1]。

2.2 信息整合程度低,缺乏智能化管理建设

大数据信息技术在高校教学领域一直有着一席之地,但在行政教务等管理方面仍相对滞后。一方面,许多高校内部各部门各自为政,其信息系统建设相对分散、运行较为独立,缺乏系统性地规划和整合,形成了众多“信息孤岛”。例如,教务管理系统、教师管理系统、学生管理系统等相互独立,接口不兼容,数据难以实时共享和交互,容易引发信息重复录入、数据标准不统一等问题,严重降低了行政管理的准确率和高效率。另一方面,信息化管理理念未能有效同步。学校相对行政人员更注重教育教学人员的信息能力,先进的平台或者紧跟时代的培训大多是优先考虑教学人员,这就使得教辅人员缺乏主动应用信息化手段提升管理效能的意识和能力。

【作者简介】许梦娇(1995-),女,中国浙江杭州人,硕士,从事教育管理研究。

这种信息技术应用的不均衡导致行政教务管理人员在应对日益复杂的管理任务时,难以充分利用现代化的信息技术工具,这限制了管理效能的提升。以数据分析和决策支持为例,由于缺乏足够的信息技术素养和工具平台,教务管理人员可能无法及时且准确地获取和处理大量管理数据,这使得决策过程仍旧依附于传统的经验和直觉,而非基于科学的数据分析。这不仅会降低决策的效率,也可能会增加决策的风险。因此,提升行政教务管理人员的信息化素养,增强他们运用信息技术提高管理效能的能力^[2],是当前高校教务管理改革的关键方向之一。

2.3 人力资源管理不善,人才激励机制不健全

一些高校的行政管理人员拥有多元化的专业背景,但往往缺乏系统的行政管理专业培训。一方面,教务管理岗位的招聘和选拔机制相比教育教学岗位来说不够科学和完善,这导致有时难以选拔出真正符合学校发展需求和教务岗位要求相匹配的人才。部分高校在招聘时没有重视应聘人员的实际教务管理能力、团队协作能力以及岗位契合度。一些人员管理理念陈旧,服务意识淡薄,业务能力不足,在面对复杂多变的管理任务和师生需求时,难以提供高效、优质的服务。

2.4 国际视野不足,全球化思维有待加强

全球化浪潮席卷世界,高等教育领域正经历前所未有的变革。在这场变革中,中国高校教务管理同样面临着严峻挑战。传统的管理模式已难以适应全球化时代的需求,国际化视野的缺失成为制约高校发展的瓶颈。当前高校管理普遍存在国际化程度不足、更重视国内教育排名的问题。许多高校的管理者缺乏国际视野,对全球高等教育发展趋势把握不足、甚至对于国际化抱有“崇洋媚外”的歪曲理论,长此以往难以制定具有前瞻性的发展战略。行政教务管理者对国际教育发展趋势、先进教学理念和成功管理经验关注不够,与国外高校建立实质性合作关系的渠道有限,导致在教育改革、管理模式和科研创新等方面难以与国际接轨。

这不仅影响了高校在国际上的竞争力,也限制了高校在全球范围内吸引优质教育资源的能力。在全球化的背景下,高校管理者应具备开阔的国际视野,紧跟全球高等教育的发展动态,以便更好地借鉴国际先进管理经验,这不仅是“取其精华去其糟粕”也是“引进来和走出去”的必经之路,以更好地提升本校的教育质量和国际化水平。然而,现状是许多高校管理者对国际高等教育的最新理念、方法和模式了解不够深入,这在一定程度上制约了高校的创新能力和国际影响力。因此,提升高校管理者的国际视野,加强全球化思维,已成为当前高校教务管理亟待解决的问题之一。

3 高校教务管理效能提升战略

3.1 优化学校行政组织层级架构

精简管理层级,梳理并简化冗余流程。推行扁平化管

理模式,削减不必要的审批层级和环节,提高决策效率和信息传递速度^[3]。加强部门之间的协作与沟通,提升跨部门协作效率,共同解决学校发展中的重点和难点问题。通过减少层级,可以加快决策过程,使管理层更加贴近基层,提高响应速度。避免责任不清、职能交叉和推诿扯皮现象,减少沟通和冲突成本以确保教务管理工作的顺畅进行。此外,还需建立跨部门协作机制,定期召开部门联席会议,打破部门之间的信息壁垒,确保信息的畅通传递和有效反馈,进一步增强组织的协同性和执行力,提高学校整体工作效率。

3.2 推进学校信息化管理

3.2.1 优化学校管理信息系统功能

在原有基础上引入或升级教务管理系统,实现课程安排、成绩管理、考试安排等流程的自动化。提供选课、成绩查询等自助服务,减少人工操作,不仅能提高工作效率还能有效降低错误率。整合学校的学生管理、人事管理、财务管理、后勤管理等各个部门数据以及业务系统,实现数据的互联互通和共享共用,确保信息能被实时更新和共享,避免数据孤岛。建立学生反馈机制,以便及时掌握并优化教务管理系统中存在的问题。同时系统需具备高度的可扩展性和兼容性,能够随着学校规模的扩大和业务需求的增加,便捷地增添新的功能模块和业务系统,确保教务管理始终保持高效性。通过数据分析,可以发现教学中的潜在问题,及时调整教学策略,优化资源配置,进一步提升教学质量和效能。同时,教务管理系统应具备良好的安全性和稳定性,保护师生个人信息的安全,防止数据泄露和非法访问,确保学校管理工作的顺利进行。

3.2.2 提升教务人员信息化素养

开展针对全体教务管理人员的信息化培训,旨在提升他们运用信息化技术的能力和管理的意识。培训内容涵盖相关信息系统必备的操作技能、数据分析方法、信息技术安全知识等,确保行政人员能够熟练使用信息化工具进行日常教务管理,并能有效利用数据分析为管理决策提供有力支持。例如,组织行政人员参与数据可视化分析培训,让他们掌握运用数据可视化工具将复杂数据转换为直观图表的技巧,从而更深入地理解并分析数据,为管理层决策提供坚实依据。

3.2.3 引入数据分析与技术支持

借助现代信息技术,构建教务管理信息系统,实现数据的即时采集、分析与反馈,从而提升评价工作的效率和精确度。通过在线教学平台和课堂教学录像分析系统,实时监控教学活动并进行数据分析,以便迅速识别问题并采取针对性的管理措施和改进策略。利用大数据分析技术,优化课程设置和资源配置,构建完善的教学质量监控体系,涵盖课堂教学巡查、教学常规检查、学生学业评价等多项制度。通过数据分析来监控教学质量,并适时提醒教师调整教学方法。同时,应用人工智能、区块链等先进技术,有效增强教务管理

的智能化和安全性,实现更加高效、智能和人性化的管理^[4]。

3.3 完善人力资源管理体系

3.3.1 构建科学合理的教务人员招聘与选拔机制

明确岗位任职资格,通过多样化的招聘途径,如校园招聘、社会招聘、网络招聘等,结合笔试、面试、实际操作、心理测试等多种评估手段,全面评估应聘者的专业知识、行政管理能力、团队协作精神以及职业成长潜力。高校应建立严格的招聘流程和监督机制,杜绝任何层面的歧视和不当流程以确保招聘过程的公平性和透明度。此外,还需加强与应聘者的沟通与交流,充分了解其职业规划和个人需求,以便为其提供更合适的岗位和发展机会,可以有效提升教务人员的整体素质和工作效率,为高校教务管理的长远发展奠定坚实的人才基础。

3.3.2 加强教务人员培训与专业发展支持

针对不同年龄段、学历背景及职业发展阶段的人员,我们应设计定制化的培训方案。通过集中授课、专题讲座、案例分析、模拟演练等多种教学方法,增强行政人员的管理理论知识和实际操作技能。可以定期邀请行政管理领域的专家学者为教务人员开展专题讲座,分享前沿的管理理念和实践经验;组织行政人员参与公文撰写与处理的培训班,通过案例分析和写作练习,提高公文撰写能力。我们应结合校内培训与校外进修、集中培训与分散学习、专家讲座与实践研讨等多种培训模式,为教务人员提供多元化的学习机会,提升教务管理人员的专业素质和解决问题的能力。

3.3.3 建立健全行政人员职业发展体系

设置行政管理职务晋升序列和专业技术职称评定通道,鼓励行政人员在管理岗位上不断提升管理能力和业绩,同时也支持有专业特长的行政人员通过参加相关专业技术职称考试获得相应职称评定,为教务人员提供清晰的职业晋升路径和多元化的发展空间。此外,建立行政人员绩效考核与激励机制,将工作绩效与薪酬待遇、职务晋升、奖励表彰等挂钩,充分调动行政人员的工作积极性和创造性,激励教务管理人员提升工作质量。

4 构建国际化评价体系

4.1 建立行政管理效能评价指标体系

学习借鉴国际高校在教务管理方面的先进实践和成功案例,结合本校实际,构建一套科学且合理的行政管理效能评价指标体系。该体系能够全面、客观、多元化地评价高校行政管理工作的成效。评价指标应涵盖教学质量、科研成绩、学生满意度、资源配置效率等多个方面,确保评价的全面性。评价体系的设计应围绕提升教育质量、增强国际竞争力、促

进持续改进等核心目标,包括评价周期、评价方法、数据收集和分析流程等关键要素。确保评价人员具备国际视野和专业技能,能够准确执行评价任务。通过建立国际合作网络,数据驱动的评价方法,与国际知名高校和教育机构共享评价经验和资源。利用大数据、人工智能等技术手段,确保评价的客观性和准确性以及不同文化背景下的教育差异,确保评价的普适性和公正性。

4.2 定期审查和更新评价体系

高校应定期依据评估结果和国际教育发展趋势,持续改进评价体系。根据行政管理效能的评价指标体系,定期对高校行政管理工作进行评估和考核,例如每学期或每学年进行一次全面的评估。同时,构建反馈和改进机制,确保评价体系能够适应不断变化的国际教育环境。建立动态监测机制,利用信息化手段实时收集和分析与行政管理效能相关的数据信息,及时发现管理过程中的问题和薄弱环节,并采取针对性措施加以改进。可以通过信息系统实时监测各部门业务办理进度和师生反馈情况,每月生成行政管理效能监测报告,为学校领导和教务部门职员提供决策参考,以便及时调整管理策略和优化工作流程。定期对教务管理效能进行评估,及时反馈评估结果,针对存在的问题进行整改和优化。

5 结语

通过信息化、流程优化、人员培训、学生参与、数据分析、跨部门协作、质量管理、技术支持、政策支持和拓展国际化视野,高校可以显著提升教务管理效能,进而提高整体教育质量。高校也可以学习参考国外先进管理经验,结合本校实际进行优化,推动教务管理国际化,提升国际竞争力。教务人员以及二级学院可以积极争取学校政策和资源支持,为教务管理提供保障。在信息化转型背景下去实施这些战略,高校还应注重建立有效的监督与反馈机制,确保各项措施能够得到有效执行,并及时调整优化策略。同时,加强与社会各界的沟通与合作,拓宽资源渠道,为教务管理提供更多的支持和资源。通过这些努力,高校不仅能够提升自身的教务管理效能,还能为高等教育事业的发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 王梦.管理重心向上学术权力下移[N].中国科学报,2014-05-15(007).
- [2] 雷波,张渊,司丽静.高校行政管理信息化建设探究[J].佳木斯职业学院学报,2024,40(07):89-91.
- [3] 韩文静,丁奠元,吉庆丰.新形势下高校教务管理人员的岗位意识[J].教育教学论坛,2020,(12):31-32.
- [4] 李圣菊.高校行政秘书工作存在的问题及解决途径[J].西部素质教育,2017,3(03):30.