

“平实之心”视域下一体化教学管理对 招生就业培养机制保障研究

朱 丹

宜宾学院, 四川 宜宾 64000

摘 要: 本文聚焦“平实之心”理念与一体化教学管理深度融合,构建“理念—体系—机制”分析框架,丰富高等教育管理理论;揭示一体化管理在人文社科类专业的运行规律,拓展应用型人才培养理论场景;剖析各环节逻辑关联,完善教育闭环管理理论,为良性循环提供支撑。实践层面,该体系可精准对接行业需求、优化专业课程、提升管理效率与毕业生竞争力,形成“以质量促就业、以就业引招生”循环;对学生而言,能实现全流程个性化指导,助力构建适配职业需求的知识能力体系。

关键词: 教学管理;平实之心;人才培养

0 引言

在高等教育内涵式发展深水区,人才培养质量成为高校办学核心标尺,招生、培养、就业的协同联动直接决定人才培养适配性与有效性。地方高校二级学院受办学规模扩大、专业结构调整、行业需求升级等影响,原有的传统教务管理模式已经不足以应付越来越繁重的教务管理工作,与新形势下服务型教务管理建设步伐较为滞后。

“平实之心”教育理念强调教育应回归本真,以务实、严谨、包容的态度深耕教学管理细节,摒弃功利化办学倾向,聚焦学生核心能力培养与综合素质提升。在此理念下,构建打破招生、培养、就业部门壁垒与信息孤岛的一体化教学管理体系,实现各环节有机衔接与动态适配,成为破解人才培养困境的必然选择。

1 一体化教学管理育人机制在人才培养过程中的优势地位

1.1 实现招生与培养的精准适配

一体化教学管理机制通过建立常态化的行业需求研判机制,将用人单位对人才的知识、能力、素养要求精准转化为招生选拔标准与培养目标,实现生源质量与培养方向的精准对接。传统招生模式往往缺乏对就业市场的深入调研,导致部分生源的兴趣特长、能力基础与专业培养要求存在偏差,增加了培养难度。而一体化模式下,招生环节不再是孤立的“入口”环节,而是与培养环节形成双向反馈:通过分析培养过程中暴露的生源短板,及时调整招生选拔的评价维度;依据培养目标的动态优化,精准定位招生宣传的重点方向,确保招录的生源能够快速适应专业学习,为高质量培养奠定坚实基础。

1.2 强化培养过程的系统协同

人才培养是一项系统工程,涉及教学办、学工办、教研室、用人单位等多个主体,涵盖课程设置、教学实施、实践实训、职业指导等多个环节。一体化教学管理机制通过构建统一的协同平台与沟通机制,打破了传统“条块分割”的管理格局,实现了各主体、各环节的无缝衔接。一方面,教学管理与学生工作深度融合,辅导员与专业教师协同开展学业指导、职业规划,避免了“教”与“学”脱节导致的学业预警、延毕等问题;另一方面,教研室与教学办高效联动,确保人才培养方案的精准落地与动态优化,提升教学执行效能,使培养过程更加系统、规范、高效。

1.3 构建就业与培养的闭环反馈

一体化教学管理机制将就业环节作为检验培养质量的“试金石”,建立了常态化的就业质量反馈机制。通过跟踪毕业生职业发展轨迹、调研用人单位评价意见,及时发现培养过程中存在的课程设置滞后、实践能力培养不足等问题,并将这些反馈信息精准转化为培养方案优化、教学模式创新的具体举措。这种“培养—就业—反馈—优化”的闭环逻辑,使培养工作能够持续对接行业需求变化,确保毕业生的知识结构、能力素质与市场需求同频共振,显著提升毕业生的就业竞争力与职业发展潜力。

1.4 提升人才培养的整体效能

一体化教学管理机制通过整合教学资源、优化管理流程、强化协同联动,有效降低了管理内耗,提升了人才培养的整体效能。在资源整合方面,通过统筹校内实训平台与校外实习基地建设,实现了实践教学资源的集约利用;在流程优化方面,通过制定标准化的管理手册与操作规范,减少了因人员流动导致的工作停滞与重复劳动;在协同联动方面,通过建立跨

部门考核机制,激发了各主体的育人积极性,逐步形成“人人参与育人、事事关乎质量”的良好氛围。这种全方位的效能提升,最终体现为人才培养质量的稳步提高与学院办学特色的鲜明凸显。

2 教学管理育人存在的问题及原因分析

2.1 存在的主要问题

2.1.1 “教学与学工”脱节,教务协同不足

教学管理与学生工作管理分属不同的垂直管理体系,工作指标、管理重点存在差异,导致育人过程中出现工作脱节和统筹不协调的问题。例如辅导员带班专业跨度大,多数不熟悉人才培养方案,不了解教务流程,难以适时对学生的选课、成绩认定、学业修读等情况进行跟进督促,导致教学管理和学生管理工作的孤立性。数据显示,宜宾学院法管学院近3年来每学年都有一定数量的学生被学业警告,更有部分毕业生因为漏选课程或课程修读不合格而留级延毕。在新生专业教育、补选课、成绩认定等25项教学运行事项中,需学工办协同处理的事项有8项,其中3项协同效果不佳,占比37.5%，“教”“学”协同失衡的问题较为突出。

2.1.2 教研室日常管理粗放,教务执行不足

教研室作为基层教学组织,其核心功能是落实教学任务、组织教学研讨、提升教学质量,但当前二级学院各教研室存在职能虚化、负责人管理缺位、教师合作意识缺失等现象。部分教研室对教务工作未能及时上传下达、有效落实,呈现出低效率、低水平、低积极性的“三低”状态。教师对课堂教学以外的其他教学活动积极性不高,教研室经常拖沓教学运行环节的相关工作,导致教务管理人员需反复处理因执行不力引发的低级纰漏。在人才培养方案录入、成绩认定、补选课等25项教学运行事项中,需教研室协作处理的事项有11项,其中7项工作不尽如人意,占比高达63.64%,严重影响了教学运行效率与培养质量。

2.1.3 教学办职责划分不清晰,教务管理效率低

教务管理涵盖学籍管理、课程管理、考试管理、成绩管理、档案管理等多个领域,工作内容繁杂琐碎、细节要求高、对接部门多。但由于学院教学办人员流动性大,工作职责划分难以及时落实到人,且缺乏可操作性强的教务管理业务手册,部分工作人员在多重叠加事务中疲于奔波,原本可高效完成的任务变成了周期性“负担”,管理工作成效得不到可靠保障。在25项教学运行事项中,教学办相对独立完成的事项有13项,其中3项工作质量有待提高,占比23.08%,教务管理的精细化水平与工作效

能亟待提升。

2.1.4 教学管理制度规范性不足,教务落实不到位

尽管建设制定了一系列教学运行管理制度,但在实际运行过程中,制度设计的规范化、细节性和具象化不足的问题逐渐暴露。部分制度条款过于原则化,缺乏明确的操作流程和责任划分,导致教师对管理制度的认识不到位,一些工作事项多依赖“口头交办”或“口头承诺”,呈现出教师配合度不高、工作拖沓的现象。同时,制度执行缺乏有效的监督考核机制,对违反制度的行为没有明确的追责措施,进一步削弱了制度的权威性和执行力,导致教务工作落实不到位,难以形成闭环管理。

2.2 问题产生的原因分析

2.2.1 教育理念存在偏差,平实之心未能落地

部分管理人员和教师仍存在功利化办学倾向,重科研轻教学、重数量轻质量的思想较为突出,未能真正践行“平实之心”的教育理念。在工作中,过于关注就业率、招生规模等量化指标,而忽视了人才培养的本质需求;注重形式化的管理流程,而缺乏对教学管理细节的深耕细作,导致教学管理工作浮于表面,难以形成协同育人的合力。

2.2.2 管理体制条块分割,协同机制尚未健全

传统的“垂直管理”体制导致教学办、学工办、教研室等部门各自为政,缺乏统一的统筹协调机构和常态化的沟通机制。各部门的工作指标、考核体系相互独立,部门本位主义较为明显,跨部门协作的成本高、效率低。例如,教学办制定的培养方案未能及时同步给学工办,学工办的学生管理数据也难以有效反馈给教学办,形成了信息孤岛,严重制约了协同育人效能的发挥。

2.2.3 资源保障力度不足,支撑体系不够完善

在人力保障方面,教学办人员流动性大,缺乏专业的教学管理人才,部分工作人员由专任教师转岗或引进人才家属安置,缺乏系统的教学管理培训,业务能力有待提升;在制度保障方面,缺乏完善的教学管理业务手册和标准化操作流程,制度的可操作性和指导性不强;在技术保障方面,尚未构建统一的信息共享平台,各部门数据分散存储,难以实现信息实时共享和高效利用,增加了管理成本。

2.2.4 考核激励机制僵化,育人积极性未能充分调动

当前的考核体系过于偏重科研成果、课时量等量化指标,对教学管理工作的考核权重不

足,且考核指标缺乏科学性和针对性。对于教学办工作人员,考核多关注事务性工作的完成情况,而忽视了管理创新、协同配合等质性指标;对于教研室教师,考核侧重教学任务的完成和科研成果的产出,而对其参与教学管理、协同育人的积极性缺乏有效的激励措施,导致部分教师参与教学管理的主动性不强。

3 一体化教学管理育人机制的优化方案

3.1 构建“教-学-研”协同联动机制,打破部门壁垒

3.1.1 成立一体化教学管理委员会

设立由学院院长牵头,分管教学、招生、就业的副院长任副组长,教学办、学工办、各教研室负责人及行业专家为成员的一体化教学管理委员会。委员会每月召开一次工作会议,统筹协调招生、培养、就业各环节的工作,研究解决协同育人过程中存在的问题;每学期开展一次一体化管理效能评估,总结经验、发现不足,形成闭环优化的管理逻辑。同时,设立一体化管理办公室,负责日常沟通协调、数据统计与进度跟踪,确保各项工作有序推进。

3.1.2 建立常态化沟通共享机制

搭建“线上+线下”相结合的沟通平台,线上依托校园网建立一体化教学管理信息系统,整合招生数据、培养方案、学生管理、就业反馈等信息资源,实现各部门数据实时共享、动态更新;线下每月召开一次教学办、学工办、教研室联席会议,同步工作进展、交流存在问题、协调解决方案。例如,教学办在制定或调整培养方案时,需征求学工办和教研室的意见;学工办在开展新生专业教育、学业预警等工作时,需邀请教学办和专业教师参与,确保信息互通、工作协同。

3.1.3 明确各主体协同职责

制定《一体化教学管理协同职责清单》,明确教学办、学工办、教研室的核心职责和协同任务。教学办负责统筹人才培养方案制定、教学运行管理、质量监控等工作,及时向学工办、教研室同步相关信息;学工办负责学生职业规划指导、学业跟踪管理、就业服务等工作,将学生学习情况、就业反馈等信息及时反馈给教学办和教研室;教研室负责落实教学任务、组织教学研讨、参与课程体系优化等工作,加强与教学办、学工办的协同配合,确保培养方案精准落地。

3.2 完善精细化管理制度体系,规范管理流程

3.2.1 制定教学管理工作指南

组织经验丰富的教学管理人员、专业教师 and 行业专家,编制《教学管理工作手册》,明

确学籍管理、课程管理、考试管理、成绩管理等各项工作的操作流程、责任主体、时间节点和质量标准。手册内容力求具体、详实、可操作,涵盖25项教学运行事项的标准化处理流程,为教学管理工作提供明确的指导,有效解决职责划分不清晰、工作流程不规范的问题。同时,根据实际运行情况,每学年对工作手册进行修订完善,确保其时效性和适用性。

3.2.2 优化教研室管理制度

明确教研室的职能定位、建设目标和管理要求。强化教研室主任的管理职责,明确教研室主任在教学组织、课程建设、师资培养、协同育人等方面的具体任务,并将其工作成效纳入考核评价体系。建立教研室教学研讨常态化机制,要求各教研室每月至少开展一次教学研讨活动,聚焦课程体系优化、教学方法创新、实践教学开展等主题,提升教师教学水平和协同育人能力。同时,将教研室协同配合教学管理的情况纳入考核,对表现优秀的教研室给予表彰奖励。

3.2.3 健全制度执行监督机制

成立由学院领导、教学督导、教师代表、学生代表组成的制度执行监督小组,定期对教学管理制度的执行情况进行检查督导。采用定期检查与不定期抽查相结合、全面检查与专项检查相结合的方式,重点检查培养方案落实、教学运行管理、协同职责履行等情况。对制度执行不到位的部门和个人,及时进行约谈提醒、限期整改;对违反制度规定、影响教学管理秩序的行为,依规追究责任,确保制度的权威性和执行力。

3.3 创新个性化育人运行模式,提升培养质量

3.3.1 构建“双融合”教育机制

深化教学管理与学生工作的融合,建立“专业教师+辅导员”的学业指导小组,为每年级学生配备学业导师,负责学生的专业认知引导、课程选择指导、学业规划制定等工作。辅导员定期与学业导师沟通学生学习情况,学业导师参与学生学业预警、补选课指导等工作,形成协同育人合力。针对辅导员专业跨度大、不熟悉培养方案的问题,每学期开展一次培养方案和教务流程培训,提升辅导员的学业指导能力。同时,将协同育人成效纳入专业教师和辅导员的考核评价体系,激励其主动参与协同育人工作。

3.3.2 优化课程体系与实践教学模式

以行业需求为导向,重构“核心课程+模块课程+实践课程”的一体化课程体系。核心课程聚焦专业基础理论,确保学生掌握扎实的专业知识;模块课程根据职业方向设置,如法

学专业设置“司法实务模块”“企业法务模块”，行政管理专业设置“基层治理模块”“公共政策模块”，允许学生根据职业规划自主选择；提升实践课程占比，构建“校内实训+校外实习+项目实践”的三维实践教学体系，校内升级模拟法庭、公共管理实训室等实训平台，校外拓展稳定的实习基地，让学生在真实场景中提升实践能力。同时，引入行业标准和职业资格考试内容，将其融入课程教学和考核评价中，提升学生的职业适配性。

3.3.3 建立全流程就业指导与反馈机制

构建“大一启蒙—大二定位—大三提升—大四冲刺”的全流程职业指导体系。大一年级开设“专业认知与职业规划”课程，帮助学生了解专业前景和职业方向；大二年级开展职业能力测评和岗位体验活动，引导学生精准定位；大三年级通过简历制作、面试技巧等专题培训和模拟招聘活动，提升学生求职能力；大四年级提供“一对一”求职指导、个性化简历修改和针对性岗位推荐服务。同时，建立常态化的就业反馈机制，每年开展一次毕业生就业质量调查和用人单位需求调研，形成《就业质量分析与需求反馈报告》，并据此调整招生计划、优化培养方案和课程体系。

3.4 搭建全方位支撑保障体系，强化运行保障

3.4.1 加强人才队伍建设

优化教学管理队伍结构，通过社会公开招聘引进专业的教学管理人才，建立专职教学管理岗位招聘通道，减少专任教师转岗和家属安置的比例。建立教学管理人员常态化培训机制，将其纳入全校教职工培训计划，与专任教师培训同等对待，每年组织开展教学管理业务、沟通协调技巧、信息化技术应用等方面的培训，提升其业务能力和综合素质。同时，建立导师制度，为新入职的教学管理人员指定经验丰富的导师，帮助其快速适应工作岗位。

3.4.2 构建一体化信息共享平台

可以利用信息管理平台搭建“一体化教学管理信息平台”，设置招生管理、培养管理、就业管理、学生管理等核心模块，整合各部门数据资源，实现招生数据、培养方案、教学进度、学生成绩、就业信息等数据的实时共享和动态更新。同时方便师生查询相关信息、办理相关业务，提升管理效率和服务质量。安排专人负责数据存储器的维护和升级，确保数据存储器稳定运行和数据安全。

3.4.3 完善考核激励机制

重构以育人质量为核心的考核评价体系，调整考核指标权重，增加教学管理创新、协同配合、育人成效等质性指标的考核比重。对于教学办工作人员，考核指标包括事务性工作完成质量、管理创新成果、协同配合成效、师生满意度等；对于教研室教师，考核指标涵盖教学任务完成情况、课程建设贡献、协同育人参与度、学生培养质量等。建立多元化的激励机制，对在教学管理、协同育人、管理创新等方面表现突出的部门和个人，给予表彰奖励，并在评优评先、职称晋升、绩效工资分配中优先考虑，充分调动全员参与一体化教学管理的积极性和主动性。

4 结语

在高等教育改革持续深化的背景下，构建一体化教学管理育人机制是地方高校二级学院提升人才培养质量、实现内涵式发展的必然选择。本研究以宜宾学院法管学院为个案，深入剖析了当前教学管理育人中存在的“教—学”脱节、教研室管理粗放、教学办职责不清、制度规范不足等问题，这些问题的根源在于教育理念功利化、管理体制条块化、资源保障不足与考核激励僵化。以“平实之心”为引领，从协同机制、管理制度、运行模式、支撑体系四个维度优化，可实现招生、培养、就业有机衔接与动态适配，为提升人才培养质量提供有效路径。

参考文献：

- [1] 魏伟. 高校二级管理体制下如何提高教务管理工作效率的方法探索——以上海电力学院经济与管理学院为例[J]. 科技广场 2012, (2) 230-232.
- [2] 张越. 高校二级学院教务管理的优化与实施[J]. 龙岩学院学报 2014, (8): 100-105.
- [3] 纪霞. 高校二级学院教务管理工作现状探析[J]. 黑龙江教育 2012, (10): 74-75.
- [4] 李蓉. 高校教学内涵式发展的途径与实现——基于二级学院教务管理的优效研究[J]. 吉林省教育学院学报 2015, (9): 39-40.
- [5] 竺国丽. 基于PDCA的二级学院教务办教学管理工作模式研究——以福建江夏学院为例[J]. 山东农业工程学院学报 2016, 22(8): 7-8.

作者简介：朱丹（1994.01—），女，汉族，四川德阳人，硕士，讲师，研究方向：教育管理。