

# 谋略思维在现代高校教育管理中的应用研究

刘晴雯

(1. 岳阳职业技术学院, 湖南岳阳 414000;  
2. 德拉萨大学达斯马瑞纳斯校区, 甲米地 4115)

**摘要:** 谋略思维在现代高校教育管理中发挥着举足轻重的作用, 然而部分领导过度依赖经验决策、生搬硬套、墨守成规以及教育管理人员职能模糊、自身能力不足等问题极大地影响了谋略思维作用的发挥。为此, 一方面要扭转领导思想观念, 坚决打破思维定势、破除直线思维、跳出传统思维, 推动谋略思维落地生根; 另一方面要加强对教育管理人员的培养, 切实发挥其职能作用, 助推谋略思维扬帆起航。

**关键词:** 谋略思维; 教育管理; 应用

“谋略思维是总揽全局、驾御全局, 从整体上把握事物发展趋势, 争取全局主动性或取得成功的一种思维方式。”它是客观事物作用于人脑, 经过思维加工形成的运用于教育管理领域里的计谋和策略的总称。教育管理“是指教育管理者为实现教育中的管理目标, 通过协调教育组织内外部关系, 充分利用教育系统中的人力、物力、财力、信息的活动”。谋略的本质是斗智, 任务是应变、创新, 根本目的是促进教育管理工作的有序进行和教育管理队伍的健康发展。然而现实工作纷扰复杂, 谋略思维在实际教育管理运用中面临种种困境。

## 一、谋略思维在教育管理运用中存在的问题

### (一) 领导运用不当致使谋略思维的作用得不到有效发挥

领导是高校履行职能活动的核心, 对于教育管理的成败具有重大的影响和决定作用。“对于高等教育而言, 以信息资源为主导的现代资源观将促使高等教育管理与育人观念的转型。”特别是在信息化条件下的教学过程管理、教学质量、教师业务管理、教学监控管理等行动中, 领导的地位更加突出, 作用更加重要, 其谋略能力的高低直接影响着教育管理工作的成败。然而现实中领导谋略运用不当的情况不在少数, 究其原因, 主要有下述几个方面。

#### 1. 领导者依赖经验决策思维定势

所谓经验决策是指决策者完全凭借自己或者前人在长期工作中所积累的经验 and 解决问题的惯性思维方式所进行的决策。由于教学管理具有一定的共通性, 部分老办法确实能在一些问题的解决上给予启发和帮助, 久而久之, 一些领导便将经验决策与谋略思维划上了等号, 依赖经验和惯例思考问题, 将经验决策当成解决问题的捷径和法门, 缺乏具体问题的背景分析和本质探究, 忽视了事物的发展性和时代的变革性, 喜好拍脑袋决策, 将老办法、旧经验当成“万能药”, 导致谋略思维处于一种似有似无、十分

尴尬的地位, 对谋略思维的发展及其作用的发挥产生了消极影响。

#### 2. 领导者生搬硬套不够灵活

《孙子兵法·虚实篇》指出: “故兵无常势, 水无常形; 能因敌变化而取胜者, 谓之神。”在复杂多变的环境中, 要善于依据客观实际, 采取灵活多变的应对策略, 争取胜利。然而在现实中, 一些领导喜欢采用拿来主义, 看到别人的一些新经验、新做法就照搬照抄, 不结合单位实际; 一些领导只唯书不唯实, 视理论典故为百科全书, 遇到问题翻书查典, 不问缘由生搬硬套。尤其是在进行危机处置时, 部分领导因长期地抄、搬、套、拿思想, 导致头脑不够灵活, 不能做到“设身处地”想问题, “因时制宜”看问题, “因事而论”处理问题, 面对突发状况惊慌失措, 惶恐不已, 甚至出现邯郸学步, 有病乱投医的情况, 导致错失了最佳的决策时机, 使得事态进一步扩大化。“能否正确处理全面发展与个性发展的关系, 这是当前教育所面临的重要课题, 它体现了领导者‘谋略’水平的高低。”

(二) 教育管理人员职能失效致使谋略思维作用得不到有效发挥

#### 1. 教育管理人员主体地位动摇, 部分领导忽视了教育管理人员的作用

一般来说, 领导往往只负责大的方向和教育管理工作的设想, 具体的细节都会交由教育管理人员负责。教育管理人员是具体事务的操办者、各项工作的协调者、谋略计策的思考者, 其主体地位不可动摇, 作用十分重要。而现如今部分院校的教育管理人员几乎形同虚设, 其本职作用完全被领导忽视了。一些领导认为, 教育管理人员只要干好一些事务性的工作就行了, 譬如写写新闻稿, 传达文件, 做好服务; 还有一些领导比较独断专行, 涉及到决策的事情喜欢搞家长制, 忽略教育管理人员的有效建议。在这样的大环境里, 教育管理人员举步维艰, 不敢谋也不愿谋, 难以发挥领导的助手作用, 慢慢地从出谋划策者变成了彻头彻尾的任务执行者, 主体地位动摇。

#### 2. 教育管理人员职能模糊不清

教育管理人员是领导的助手, 为领导决策起着辅助和参谋的作用。然而在实际的高校教育管理中, 管理人员职能混淆的情况十分严重。一些领导将教育管理人员变成了自己的私人秘书, 公私不分, 教育管理人员的职能成了为领导服务而不是为学校服务。也有一些院校将教育管理人员的工作定义为写新闻稿、传达文件、做文案, 对教育管理人员的选派也是根据领导的喜好, 不在乎他

们是否专业对口,导致所选的教育管理人员业务能力普遍不强,专业知识相对匮乏,不能很好地履职尽责。还有些学校忽视对管理人员业务素质的培养,不关心管理人员的成长进步,导致他们的上升空间有限,这部分教育管理人员思虑个人前程,工作重心转移,工作责任心有所下降,以致其谋划、助手、帮手等职能严重缺失。

### 3. 教育管理人员自身能力不足

大多高校真正科班出身的教育管理人员少之又少,大部分人相关业务知识比较匮乏。能力培养除了自学和知识经验的积累外,就是培训,但由于接受培训时间短,往往只是学到一些皮毛。读万卷书不如行万里路,实践是检验真理的唯一标准,也是提高自身能力的一个重要途径,业务知识的缺乏特别是实操能力的缺乏,对教育管理人员能力的提升产生了较大影响。再者,教育管理人员自身缺乏上进心、等靠思想严重也是导致其能力难以提升的一个原因。一些教育管理人员不求上进,得过且过,放松了对自身的要求;还有一些教育管理人员把工作重心放在了迎合领导上,导致自身业务能力越发薄弱。

## 三、加强谋略思维在教育管理中运用的有效对策

### (一) 转变领导思想观念,推动谋略思维落地生根

#### 1. 合理运用,打破思维定势

唯物辩证法告诉我们,任何事物都有其两面性,要辩证地去看待问题。经验决策中包含了前人在长期工作中所积累下来的经验和思维方式,值得我们去学习借鉴,但不能过度依赖经验决策,因为时代在发展,事物在不断地推陈出新,在不同的时代,用原有的经验处理同类事务并不一定能产生同样的效果,有时甚至会适得其反。因此,我们要打破思维定势,改变思维观念,用辩证的方法看待问题,合理地运用经验决策,取其精华弃其糟粕,不断汲取养分,扩展谋略思维在现代高校教育管理应用中的深度和广度。

#### 2. 活学活用,破除直线思维

在高校教育管理中,“教育活动总是处在不断发展变化的状态之中”,难免会遇到各种难题和挫折,此时,就需要领导者活学活用,结合实际情况“设身处地”“因时制宜”“因事而论”地运用谋略思维处理各类问题,要避免生搬硬套,乱用、乱套、乱仿的情况发生,确保谋略思维发挥实效。

### (二) 发挥教育管理人员职能作用,助推谋略思维扬帆起航

#### 1. 注重教育管理人员培养

新形势下,高校教育管理被摆在了首要的位置,这就要求广大教育管理人员,特别是领导干部要转变心态,更加注重谋略思维的运用。要健全和完善运行机制,优化组织结构,合理组建教育管理人员队伍,严格规范选调程序、标准、原则,把思想态度端正、业务素质过硬、基层经验丰富、适合管理工作的人才选入教育管理人员队伍。同时建立在职培训和院校正规培训相结合的

培训机制,全面提高教育管理人员的素质,将谋略思维的运用彻底铺展开来。

#### 2. 明确教育管理人员职能

教育管理人员不仅要政治坚定、业务精通,还要有谋略能力,能窥一斑而见全豹、举一反三。因此教育管理人员必须不断提高自身的谋略素质。一方面,要在规则制度上落实好教育管理人员的职能,用制度规范他们的行为,做到有法可依、有制可循;另一方面,完善绩效考评运行程序与晋升制度,合理制定薪酬激励制度和奖惩措施,鼓励教育管理人员自觉履行职责,将工作态度、业绩与立功受奖、晋职晋级挂钩,尽可能地促使教育管理人员尽职尽责,从而使谋略思维在高校教育管理中得到有效应用。

#### 3. 提升教育管理人员能力

“教育管理人员不仅要有敏锐的直觉,还要有丰富的认知背景,这样才能正确透视问题。”首先要加强学习,提高综合素质。教育管理人员要努力学习相关的业务知识,特别是谋略知识,提高谋略意识和谋略水平;把教育管理人员工作的核心——“谋划建设”确实摆到位;要大力培养教育管理人员的全局观、大局观和灵敏的思维,使他们能够与时俱进,跳出传统思维的束缚,创新思维方式,拓宽运用谋略的渠道。其次要加强训练,培养谋略意识。通过案例分析、模拟演练、教育培训等多种方式,训练教育管理人员的基本功,使他们具备收集、分析、评判情况的能力,以便为上级实施正确决策提供可靠的谋略支撑,真正将谋略思维用于高校的日常教育管理之中。

## 四、结语

随着教育的不断深入,各种教育观念理念层出不穷,对高校教育管理工作提出了全新的、更高的要求。作为高校教育管理的主体,高校领导及管理人员要不断与时俱进、推陈出新,切实将谋略思维运用到日常的教育管理工作中,达到解放思想、破除定势、启迪思路的效果,助推高校教育管理工作健康有序发展。

### 参考文献:

- [1] 刘仁三.论现代学徒制背景下高职教师职业能力的提升[J].河北职业教育,2017,1(2):48-50.
- [2] 胡弼成,彭湘初.论教育管理决策的科学化[J].湖南师范大学教育科学学报,2014,13(5):13-17.
- [3] 王晓雷.关于教育管理决策的科学化探究[J].科教导刊(上旬刊),2016(16):3-4.
- [4] 李祯海.高校行政管理队伍激励机制的科学构建及创新途径[J].淮北职业技术学院学报,2021,20(2):89-91.
- [5] 覃凤芬.创新教育管理决策策略[J].经济与社会发展,2013,11(5):168-171.