

# 人本管理视角下的高校教育管理实践探索

潘琦缘

(泰国格乐大学 曼谷市邦肯区 10220)

**摘要:** 伴随社会经济不断发展,推动了各个行业与领域的创新发展,对于人才培养提出了更高的要求。高校作为人才培养的主要场所,需要明确自身的育人责任,根据时代发展不断创新教育管理模式与理念,突出高校教育的先进性与科学性,为社会培养高素质人才。但是当前有很多高校存在教育管理模式与理念落后,人本理念缺失等诸多问题,难以提升人才培养质量,制约了高校的进一步发展,基于此本文专门针对人本管理视角下的高校教育管理实践进行过探索,以供各界同仁参考。

**关键词:** 人本管理; 高校; 教育管理; 实践

人本理念是新时代发展所衍生的教育理念,倡导以人为本,秉承尊重并满足个性需求为教育管理原则,促进高校师生共同进步。是新时代发展对高校提出的全新诉求。但是有很多高校所运用的教育管理方式过于落后,并未突出人本理念,这与当代社会发展需求不符,不利于高校创新发展。为此高校应将人本管理理念作为教育管理主导思想,开展教育管理工作,提升教育管理水,满足高校师生共同发展需求,推动高校创新发展,为社会培育高素质人才。

## 一、高校教育管理中存在的问题

### (一) 教育管理人员人本化意识不足

在高校中教育管理者是开展教育管理工作的主体,教育管理者自身人本意识决定了人本管理落实成效,但是在当前高校中教育管理者存在能力素质不足的问题,其主要原因在于教育管理者受到传统教育观念影响严重,惯于运用行政化的管理方式开展教育管理工作。在教育管理中,强调教师主导地位,忽视了学生主体学习地位,对于学生的需求与诉求视若无睹,借助权责分明的官僚制度进行教育管理,看重效率却忽视了管理目的,在实际教育管理中缺乏人本意识,这与新时代发展对高校教育管理要求不符,制约了高校教育管理创新发展。

### (二) 教师管理没有突出人本化

高校教师是开展教学工作的主体,教师教育能力与高校教学目标实现具有密切关联。在当前大部分高校进行教师管理中并未将人本管理理念应用于其中,具体体现在以下两个方面:一方面,教师对于教学决策缺乏自主权与参与权,很多高校在进行教学决策中并不关注教师的意见,这一情况导致教育模式与教学内容僵硬、刻板、单一,不利于教学创新,同时不能激发教师教学积极性。另一方面,对教师评估中没有体现人本化,当前大部分高校对教师教学质量、能力、岗位晋升评估时采用的是定量评估,只关注结果,却忽视了过程、如果在对教师评估时,仅仅根据教师发表论文篇数为主,或是必须有核心课题研究才能成为教授。借助此形式对教师进行评估,会忽视教师在教学过程中所付出的努力,制约了教师个人发展,不利于教师自我价值的实现,会严重打消教师教学积极性,这与人文管理理念背道而驰。

### (三) 学生管理缺乏人本化

学生是高校主要的教育对象,要想满足新时代发展需求提升高校教育管理水,应将人本管理理念应用于高校学生管理中,关注学生的思想与需求,根据学生的身心特点与实际需求开展教育管理工作,对学生进行人本化管理。但是对当前高校学生管理现状分析能够了解到,并未应用人本化管理理念,在实际学生管理中根据管

理制度刻板的进行学生管理,大部分学生对管理方式认同感低,存在较大的抵触情绪,完全没有突出人本化管理理念的应用,具体体现在以下方面:第一,学生没有自主选择权。当前很多高校并不重视学生主体地位,在教育管理中依然沿用传统的灌输式管理模式,学生需要按部就班的进行课程学习,不能根据自身的兴趣与喜好选择,制约了学生自主意识发展,同时不利于学生创造思维发展。第二,所设置的专业过窄,伴随社会经济转型影响,当前高校所设置的专业越来越窄,其目的希望学生能够更为深度的学习专业知识,但是这样的情况会导致学生专业视野变窄,与当前社会发展所需的综合型全面型人才培养要求不符。第三,对学生评价方式没有突出人本化,在大部分高校中还在应用传统的应试教育模式对学生进行评估,将学生的考试成绩作为重要评价标准,没有突出学生综合素质的评价,这样的评价方式制约了学生全面发展。体现了重视理论知识传输,轻视实操能力培养,最终造成学生眼高手低的情况,无法实现高校教育目标,同时打消了学生学习积极性。

## 二、高校教育管理问题人本化缺失原因

### (一) 人本教育管理,受到传统教育观念影响

在传统教育管理中,认为教师是教育主体,开展教育工作应围绕教师为中心,教师在课堂中占据了主导地位,对知识进行系统化讲授,学生则处于被动学习局面,时段传统教育观念影响,高校决策层与教育管理者将学生视为被改造者,要求学生刻板的遵守教育制度与规定,注重学生言行管控,在此过程中并未关注学生自身的意见与想法。由于受到传统教育观念影响,教师成为了开展教育的工具,秩序按照既定制度与要求开展教育即可,在教学方案与发展决策中并不参考教师的意见。学生只是机械化的学习,没有自主选择学习内容的机会,这一教学模式严重打消了学生学习积极性。在应试教育观念中,教师主要关注学生学习成绩,对于学生综合素质培养并不重视,主要根据学生理论考核成绩评定学生能力,学生理论成绩高低决定了学生是否具有竞争优势。大部分学生为了能够提升成绩,会将教材内容学习为主,忽视其他能力培养,有些学生甚至因此放弃了原本的兴趣,这一情况不利于学生全面发展,忽视了学生健全品格的培养,与当下时代发展要求不符。对于教师的评价也是根据学生的成绩,因此教师只能根据教材内容进行系统化讲授知识,严重制约了教师创造能力发展。

### (二) 人本教育管理,受到行政管理机制影响

在当前高校教育管理中已经有了一套成熟的教育管理体系,为了保证高校教育管理效果,高校主要选择的是行政管理机制,职能管理机制具有结构清晰,权责明确的特点,在此管理体系之下,主

要的权利集中在高校决策层中,各个部门存在各自为政的管理局面,缺乏有效的沟通与交流,主要依靠制度控制实现教育管理,在实际教育管理中没有体现人本化理念。另外,在高校中运用古典科学主义行政管理模式,需要高校内部全体师生严格的遵守教育管理制度,不然将会面临严格的惩罚,这种过于严格、刻板的教育管理方式,限制了学生个性化发展,同时与当下所提出的人本化管理相悖。

### (三) 人本教育管理,受到市场经济体制影响

随着社会经济不断发展,我国正式进入了经济转型阶段,我国经济体系发生了重大的转变。由于改革速度较快,导致市场机制并不完善,存在较大的缺陷,这一情况为高校实施人本化教育管理产生了极大的影响。在市场经济体制下,我国经济体制逐步朝着功利主义方向发展,这对教育造成了极大的冲击。首先在对学生培养方面,高校将教育目标转向就业现实层面,因此在人才培养中过于重视眼前利益忽视了长远发展,重视现实利益追求,忽视理想目标追求,在实际教育中,将内容与职业前景挂钩,忽视学生思想品德等精神层面的培养,在市场经济体制影响下,高校教育管理逐渐朝着功利化发展,将学生就业发展作为教育管理目标,忽视了学生真实发展诉求,不重视学生精神引领与品质培养,在教育管理中没有突出人本化。其次,高校在进行教师评价时,存在较强的功利性,新时代教师被赋予了新的职能,不仅需要传授知识,同时应该明确自身引导者地位,重视学生自主学习与自主管理能力培养,将此融入教师评价体系之中。但是在功利主义思想影响下,高校在对教师进行评价时,主要以教师是否有科研成果,是否刊登核心期刊等作为评价教师能力高低的主要标准,由于市场经济体制的影响,导致高校教育工作开展朝着功利方向发展,严重制约了高校的创新与发展。

## 三、人本管理视角下的高校教育管理实践策略

### (一) 树立以人为本管理思想

将人本化理念应用于高校教育管理中,需要高校教育管理者能够树立以人为本的管理理念,这是推动高校教育管理工作人本化发展的基础,为此应提升高校决策层与教育管理者对人本管理内涵的理解与认知,以此改变高校决策层与教育管理者的传统教育管理观念,树立人本化管理意识,具体操作如下:首先,应给予教师更多的自主权与参与权,在高校做重大决策或是制定教育制度时,应多多参考教师的意见。在教育方案制定中,与教师多多交流与共同,为教师提供自主选择权,激发教师主观能动性,根据实际能力与教学现状不断的反思,出具更为合理的教学优化方案,切实提升教学水平,提升教育管理效果。其次,应提升对学生主体地位的重视,积极了解学生的想法与意见,并采纳合理性建议,为学生提供更多自主选择权,鼓励学生根据自己的喜好兴趣选择学习模式与学习内容,为学生创造更为自由的学习环境,激发学生创新意识,促使学生主动参与学习,逐步引导学生进行自我管理,促进学生全面发展。

### (二) 构建完善人本化教育管理体系

在高校实施人本化教育管理,需要构建完善的教育管理体系,这是教育管理目标实现的必要条件,为此应将人本化管理理念作为主导思想,对高校现有教育管理体系进一步完善与优化,将人本化管理思想融入程序及计划、实施、评估等流程之中,具体操作如下:首先,应该在教学计划制定方面,突出学生全面发展,注重学生综合能力培养,以此改变传统专业设置过窄的问题,突破传统教育的局限性。并在教育方案制定时,更多关注学生真实诉求,根据学生兴趣喜好开设不同的选修课或是与技能培训相关的课程,通过开展

多样课程,满足学生个性化学习需求。第二,在实际教学中坚持以人为本教育理念,为教师提供更多的选择权根据实际教学情况不断优化与调整教学方案,构建以学生为本的教学课堂,改变传统教师主导的角色定位,转变为引导者在课堂中与学生平等交流,营造自由、和谐的课堂氛围,激活课堂生机,促使教师与学生更为积极投入教学之中,促进师生共同成长与进步。第三,在高校中渗透人本管理理念,需要改变传统评估体系。当前高校在对学生进行管理时,主要采用的评估方式为应试考试,为了能够实现人本化管理,需要改变传统应试考核评价体系,在教育评价中突出对学生综合素质与真实学习情况的考核,借助多样化的考核方式对学生进行评价,突出评价的指导性与激励性,驱动学生针对指导建议不断努力,在激励中不断自主学习,发挥综合评价的优势与作用。当前高校在对教师进行管理时,主要根据教师教学能力与教学成果进行评价,主要以定量评价为主,这一评价方式严重打消了教师教学积极性,不利于教师个人发展。为此应将人本化管理为主导思想对教师评价体系进行改革,将量化评价与非量化评价有效结合,科学的设置各项评价指标,全面的体现教师教学情况与教学能力,确保教学评价的真实性与准确性,突出人本化管理。

### (三) 构建人本化教育管理制度

建立科学全面的教育管理制度,是推动人本化教育管理目标实现的基础,为此高校应在教育制度制定中融入人本化管理思想,具体操作如下。首先,在制定与修改教育管理制度时,需要积极采纳教师与学生的建议,提升高校师生对教育管理制度的认同感,帮助高校师生更好的理解教育管理制度,促使高校师生积极遵守教育管理制度,以此落实以人为本。其次应根据时代发展对传统学习制度进行改革,为学生制定可供学生自主选择学习内容、学习模式、授课教师的制度,将学习的主动权交给学生。另外应给予教师更多的自主选择权,鼓励教师根据教学方案实施进行反思,不断调整教学形式与教学内容,激发教师主观能动性,注重教师个人发展,不断提升教师教学质量,发挥人本化教育管理优势。

### 结束语:

综上所述,人本管理视角下开展高校教育管理工作,需要了解当前高校教育管理工作中所存在的实际问题,加强对教育管理问题形成因素的分析,以此为基础将以人为本教育理念渗透到高校教育管理中,提升高校决策层与教育管理者对人本化管理的重视,将人本化管理作为主导思想开展教育管理工作。在高校中构建完善的人本化教育管理体系,将人本化思想渗透到各个教育管理流程中,不断提升教育管理水平。根据人本化管理思想完善教育管理制度,构建以人为本的教育管理氛围,促进以人为本管理理念的有效落实。

### 参考文献:

- [1]王佳音.人本管理视角下的高校教育管理研究[J].科教导刊,2021(3):2.
- [2]唐姝姝.人本管理视角下高校科研管理机制创新研究[J].赤峰学院学报:汉文哲学社会科学版,2018,39(8):3.
- [3]张志强,王颖玮.协同创新视角下高校科研管理创新机制研究——以江苏省为例[J].西部素质教育,2019,5(7):2.
- [4]吴永超,李栓久.高校研究生科研诚信教育管理机制探索与创新[J].高教学刊,2020(34):4.

作者简介:潘琦缘,女,汉族,籍贯:北京市,生于:1996-12,工作单位:泰国格乐大学,职称:无,硕士研究生学历,研究方向:教育管理。