

基于学习型组织理论的高校教育管理变革

陈祖坚

泰国博仁大学 (Dhurakij Pundit University) 广西省崇左市 532200

摘要: 本文基于学习型组织理论,探讨了高校教育管理变革的策略。通过分析学习型组织的定义及特征,阐明了该理论在高校管理中的应用价值。在此基础上,提出了五个变革策略,包括构建共同愿景、促进系统思考、鼓励团队学习、培养个人自我超越能力以及改善心智模式。这些策略旨在通过提升高校组织的学习能力,实现教育管理的创新与优化。研究认为,学习型组织理论为高校教育管理提供了新思路,有助于应对快速变化的社会需求,推动高校教育质量的全面提升。

关键词: 学习型组织; 高校管理; 教育变革

引言

在信息化和全球化的背景下,高校教育管理面临诸多挑战,包括社会需求的快速变化、学生个性化发展的多样需求以及管理模式创新的迫切性。学习型组织理论为高校管理变革提供了一个重要的理论视角。通过构建持续学习和自我优化的组织机制,可以实现高校教育管理的创新与发展。本研究以学习型组织理论为基础,结合高校教育管理实践,探讨其在高校管理变革中的应用价值与实现路径,为教育改革提供理论支撑与实践建议。

1. 学习型组织理论概述

1.1 学习型组织的定义

学习型组织 (Learning Organization) 这一概念最初是由彼得·圣吉 (Peter Senge) 在其著作《第五项修炼》中详细阐述的,其核心目标是描述一个能够不断学习、适应变革并持续创新的组织结构。在学习型组织里,全体成员以集体学习与个人成长的方式共同促进组织不断发展,这种方式的核心是激发个人与团队潜能并最终达成组织目标。学习型组织所强调的不只是经验积累的学习,而是以反思,反馈,知识共享等方式推动深度学习的发展。这一组织模式与传统层级管理被动适应不同,学习型组织更多地强调以主动学习的方式来回应外界的改变,在改变中持续地提高自身能力。就大学管理而言,学习型组织的理论界定可扩展到:大学作为动态系统致力于通过持续的学习和创新来优化其内部结构,资源分配和教育目标达成途径。这一学习不仅包含了组织方面管理决策的优化,还包含了个体方面教师教学能力的提高以及学生综合素质的培养等。学

习型组织既注重短期目标的实现,又注重长期可持续性,以组织学习与协同合作促进整体效能的发挥。比如高校管理者有必要通过研究政策法规、社会需求等方式对教学内容进行调整,并通过数据分析等方式对资源进行优化配置,从而更好的达到人才培养的目的。另外学习型组织的界定还与时代背景密切相关。在目前信息化与全球化环境下,高校所面临着学生需求多样化,科技发展日新月异,国际化竞争日益激烈等更多的挑战。

1.2 学习型组织的特征

学习型组织有如下一些显著特点,这就决定了学习型组织与传统组织模式有着本质的不同,也为学习型组织应用于高校管理打下了现实基础。一是学习型组织注重持续学习和不断创新。这种持续学习具有动态性和开放性,它涉及到组织内部与外部多种知识的投入,反馈与转换。比如,各大学通过搜集国内外先进的教育理念,教学方法和管理经验等形成了各具特色的教育模式。与此同时,学习型组织以创新为核心,既从信息化教学等技术层面进行了改革,又从组织文化和治理结构等层面探索出了更具有适应性的发展模式。二是以系统思考作为学习型组织最主要的特征。从系统的角度来看,组织是由许多互相联系的部分所构成,每一个部分的微小变动都可能对整体的表现产生影响。就高校管理而言,系统思考表现为对教育目标,管理流程以及教师与学生互动三者关系的总体把握。比如教学改革既要重视课堂内部教学方法,又要统筹学生学习动力,教师职业发展和管理者资源分配策略等要素,构成一个有机协同体系。三是团队学习为学习型组织之主要特色。在高校

管理当中,团队学习体现在各部门间的协作和协同上,以共同的讨论和实践来解决教育管理当中存在的各种复杂问题。具体地说,这类团队学习并不局限于学校内部,而是涉及到校企合作和国际交流等更为广阔的协同学习途径。

1.3 学习型组织理论在高校管理中的应用价值

学习型组织理论在高校管理中的应用价值主要体现在提升管理效能、促进创新发展和实现人才培养目标三个方面。一是学习型组织理论是大学提高管理效能的科学途径。传统的高校管理模式通常是行政命令导向的,其决策过程比较单一且缺乏弹性。而学习型组织则强调以学习,反馈与反思等方式对管理决策进行优化,以提升资源配置效率与执行力。如在学习型组织下进行系统思考,有利于高校管理者发现教育教学存在的瓶颈,通过跨部门协作来解决这些瓶颈,进而提高整体管理效能。二是学习型组织理论可以推动高校创新能力提升。在目前高等教育环境下,技术变革与社会需求日新月异,需要高校有较强的创新能力。大学可以透过团队学习及系统思考来突破传统科层制之局限,营造更开放、更弹性的管理环境。如通过数据分析与预测,各院校可事先确定学生需求变化趋势、调整课程设置与教学方法等。另外,学习型组织创新之处在于建设学习型文化,以激励措施促使教师和管理者积极地提出改进意见,以促进整体创新。三是学习型组织理论对高校人才培养目标的实现具有重要的支撑。高校教育的中心任务就是培养能满足社会需要的人,要达到这个目的就必须有学习型组织作为支撑。学习型组织理论注重个体和组织共同成长,从高校来看,体现在教师教学能力不断提升,学生综合素质充分发展和管理团队治理能力不断提升。

2. 基于学习型组织理论的高校教育管理变革策略

2.1 构建共同愿景

共同愿景是学习型组织最核心的内容之一,高校教育管理建构共同愿景能够达成成员共识、激发团队内在动力,使教育目标与组织发展达到和谐统一。高校是一个由管理者,教师,学生及行政支持人员等组成的复杂教育系统,各个人群的要求与目标都会有所不同。所以,建构共同愿景需要经过充分交流和磋商,把各方面利益诉求融合到一个能主导组织发展的总体目标中。实践中大学可从多方面建构共同愿景。比如,一些大学通过确立“在教育创新年”专题,确定了把提高教育质量作为中心目标,并制定了优

化课程体系和促进教育技术应用的具体行动方案。在此过程中通过在全校举行研讨会,问卷调查及访谈等方式广泛倾听教师与学生的心声,以保证共同愿景具有包容性与代表性。另外,大学还可通过在线协作平台、数据分析工具等现代技术手段推动所有成员深入理解并认可共同的愿景。还有一种至关重要的做法,即通过领导力来塑造共同愿景。高校领导者对建构共同愿景起着至关重要的作用,需要以明确的愿景表述与亲身实践为所有成员做出表率。比如,在某所高等教育机构的“双一流”项目中,学校的领导团队积极地参与了学科的发展规划,并明确地设定了“追求卓越,为社会服务”的长远目标,并以公开演讲的形式,以实际行动来促进师生的共同努力。

2.2 促进系统思考

系统思考是从全局视角来认识复杂系统内部元素间相互作用的方法。就高校教育管理而言,系统思考可以帮助管理者确定问题根源,做出科学决策。比如教学质量的提高不仅仅取决于教师个人能力的高低,它涉及到课程设计,学生学习动机和管理支持等诸多环节。通过系统思考才能发现要素间的协同效应达到整体优化。高校在实践中可通过引进数据驱动决策支持系统来加强运用系统思考。如某大学搭建综合数据分析平台对教学评估,学生反馈及毕业生就业数据进行集成,并通过数据分析找出部分课程设置脱离学生就业需求之处,以引导教学内容调整。这一建立在系统思考基础上的管理模式有利于高校合理配置教育资源,促进教学效果。还有一种重要做法,即跨部门协作。系统思考需要突破各部门之间的障碍,以团队协作的方式来处理复杂的问题。以某大学创新创业教育改革为例,教务处,研究生院,学生事务中心与校外企业联合开发了创新创业课程体系,涉及课堂教学,项目实践,企业实习等。这一系统化设计填补了单一部门单独运行的局限,并形成资源共享、协同发展。另外,高校管理者也可借助情景模拟与系统动力学工具来促进系统思考能力的发展。比如通过建立高校管理仿真模型来仿真不同政策在教学,科研以及社会服务等方面的效果,从而支持管理决策等。这种方式在国外顶尖高校已被广泛采用,如麻省理工学院利用系统动力学方法分析教育改革对学生满意度和学术成果的长期影响。

2.3 鼓励团队学习

团队学习对于达成组织目标具有重要意义,高校教育

管理鼓励团队学习能够加强成员之间的合作,促进整体效能的发挥。团队学习并不限于管理层间的学习,它应该包括教师团队,跨学科研究小组和校内外协作网络等。在实践中,各院校可通过举办专题讨论会、跨部门的学习小组等方式来促进团队的学习。比如某大学为了提高在线教育质量而组建了一个包括教师,技术支持人员以及课程设计专家等在内的小组来讨论在线课程开发中的一些最佳做法。团队成员在共享本专业知识与经验的基础上,开发出更有魅力的教学方案以明显改善学生学习体验。另外,大学还可借助现代技术工具来推动团队学习。比如某大学研发的在线协作平台就能让教师团队通过该平台分享教学资源,探讨教学方法,反馈教学效果。这种线上与线下相结合的团队学习模式在提升教师教学能力的同时还便于学校之间经验交流。大学也可通过校企合作,拓展团队学习。比如某大学联合本地的企业建立实践基地,将学生、教师团队组织到实际项目中。这一团队学习方式让学生得到实践经验、老师理解行业需求、企业从实践中得到创新的解决方案,实现三方共赢。

2.4 培养个人自我超越能力

高校教育管理中个人自我超越能力的发展是提高师生综合素质、增强组织竞争力之关键所在。高校在实践中可通过终身学习体系的建构来推动个体的自我超越。如某大学成立教师发展中心,经常组织教学研讨会,教育技术培训,心理辅导等活动来帮助教师进行职业发展的自我超越。通过这一支持体系,很多教师在提升教学水平的时候也在科研领域有所突破。对学生而言,大学可通过个性化的学习路径来激发其自我超越能力。比如某大学引入个性化的学术导师制以学生的兴趣与潜力为基础来制订发展计划、提供研究的机会以及国际交流的资源。这样的培养方式有利于学生更好的达到学术与职业发展的个人目的。管理者是否具有自我超越能力也是至关重要的。各大学可通过开设管理培训课程及外部交流机会等方式协助管理者加强战略规划及领导能力。如某大学中层管理干部在参加国际高等教育管理研讨会中学习到一种更为高效的团队协作方式,从而对学校的发展提出一种全新的管理思路。

2.5 改善心智模式

心智模式是一个人或者一个组织对于现实所固有的认知框架,它影响了一个人的思维方式与行为选择。就高校

教育管理而言,心智模式的完善有助于组织成员突破固有思维定式的束缚,更能迎接变革与挑战。高校在实践中可通过引进多样化教育与管理理念来完善心智模式。如某大学通过同国际知名大学合作,经常派教师、管理人员到该校访问、交流,汲取先进教育思想、管理经验等。这些经验促使高校成员面对纷繁复杂的问题可以采取更加开放、多元的观点。高校也可通过组织变革管理培训来增强会员适应能力。举例来说,在某所高等教育机构进行教育信息化改革的过程中,通过专门的培训课程,成功地帮助了教师和管理层更好地理解信息技术在教育体系中的重要性,同时也消除了部分成员对技术应用的抵触情绪,从而有效地推动了教育改革的顺利推进。另外,大学还能通过文化塑造来转变整个组织心智模式。例如,某高校在校内倡导“以学生为主”的服务理念,通过奖励机制和宣传活动强化这一理念的影响力,逐渐形成了以学生需求为导向的组织文化。通过心智模式的不断完善,高校成员能够更加灵活机动地迎接教育环境的新变化并为组织目标的达成提供内在驱动力。

结束语

学习型组织理论为高校教育管理变革提供了重要的理论支持和实践指导。通过构建共同愿景、促进系统思考、鼓励团队学习等策略,高校可以有效提升组织的学习能力和创新能力,从而应对复杂的社会需求和教育挑战。未来,高校应持续深化学习型组织建设,推动管理变革的可持续发展,为教育质量和 社会进步提供更有力的支持。

参考文献:

- [1] 廖素梅,钱小莉.高校学生组织推进党史学习教育的时代价值与路径[J].福州党校学报,2023,(03): 40-45.
- [2] 田仁连,袁倩,张明星.党史学习教育视域下高校学生党支部组织力提升对策研究[J].宿州教育学院学报,2022,25(02): 9-14.
- [3] 赵翔.基于学习型组织理论下的高校学生教育管理模式创新[J].山西青年,2022,(05): 159-161.
- [4] 陈海芹,安娜,项璞玉.基于党史学习教育提升高校学生党支部组织力的实践探索[J].大学,2022,(06): 121-124.
- [5] 张建岗,苏雷.高校科研组织开展党史学习教育路径研究[J].大学,2021,(36): 50-52.