

# 基于学生发展需求的大学教育管理优化策略研究

李献业 张昇 王冬

宁夏教育考试院 宁夏 750002

**【摘要】**：高等教育普及化与数智化时代，学生发展需求呈现出立体化、动态化与个性化特征，而传统大学教育管理在价值定位、组织结构与运行机制层面存在深层错位。本研究系统剖析了当前管理体系中目标绩效导向与过程性评价的冲突、科层刚性与发展弹性的张力、技术赋能形式化与实际体验落差、外部评估驱动与内部改进脱嵌等结构性矛盾。针对上述困境，提出构建需求导向的教育管理生态系统：转变考核理念，建立关注学生能力增值的过程性评价体系；打破部门壁垒，推动一站式服务和数据共享的协同治理；回归技术本质，实现精准帮扶与持续改进的质量保障。同时，通过建立学生深度参与的治理架构、重构学习增值的评价反馈系统、形成政校社协同联动机制，构建内外结合的质量保障与持续改进体系。研究旨在推动高校管理从“管理本位”向“服务本位”、从“静态规制”向“动态适应”的范式转型，为破解同质化、行政化与形式主义困局提供理论参照。

**【关键词】**：学生发展需求；教育管理优化；考核评价改革；部门协同治理

DOI:10.12417/2982-3811.25.05.024

## 引言

“以学生为中心”已成为高等教育管理的政策共识，但实践层面仍深陷路径依赖。高校管理中绩效主义盛行、部门壁垒森严、技术异化等问题突出，学生真实需求常被淹没在各类报表与检查之中。与此同时，当代大学生作为“数字原住民”，其需求结构、价值诉求与参与意识发生深刻变化，渴望成为教育过程的共建者而非被动接受者。这种供需错位直接影响人才培养质量，也制约现代大学制度建设。本研究立足管理实践真问题，深入剖析当前管理体系的结构性矛盾，探索构建真正以学生发展需求为导向的教育管理生态系统，为破解高校管理困局提供可行路径。

## 1 学生发展需求的时代内涵与特征认知

### 1.1 学生发展需求的理论认识

现代大学生的需求不像传统理论说的那样简单分层，而是多种需求交织在一起。他们既需要良好的学习条件，也需要情感支持和自我实现的机会。过去那种从低到高逐步满足需求的观点已经不够用了，现在的学生更看重自主权、能力感和人际关系。加上数字时代的影响，学生希望管理服务更及时、更精准。更重要的是，学生不应该只是被管理的对象，而应该成为参与制度设计的主体。不同家庭背景的学生需求差异很大，而且需求会随着时间不断变化。所以学校必须定期调查了解学生的真实想法，建立动态监测机制，让学生的声音真正进入决策过程。

### 1.2 数字化时代学生需求的新变化

当代大学生是“数字原住民”，他们的学习方式和生活习惯都被互联网深刻改变。现在学生特别看重数字技能，比如数据分析、人工智能应用等，这些成了新的核心竞争力。同时，家庭经济条件不同的学生需求也不同：贫困生更关心奖学金和基本心理支持，中产家庭学生想要国际交流和实习机会，富裕

家庭学生则追求个性化培养方案。而且学生从入学到毕业，需求一直在动态变化。现在学生把自己看作教育消费者和投资方，不仅要求找到好工作，还希望工作有意义、能实现终身学习。这就要求学校管理从“管人”转向“服务人”，通过数据分析了解不同学生的需求，提供精准帮助，让学生真正参与到学校管理中来。

## 2 当前教育管理体系的结构性矛盾与回应困境

### 2.1 管理目标矛盾重结果轻过程

现在高校管理虽然嘴上都说以学生为中心，但实际上还是盯着就业率这些数字看。只要学生能毕业找到工作就算完成任务，至于学生真正学到了多少能力有没有提升反而没人关心。老师为了完成考核也只关心容易出成果的事情，顾不上每个学生的个性化成长。这种只看结果的考核方式导致教学变得急功近利，学生的长远发展被忽视。更麻烦的是学生的真实想法很难影响管理决策，管理部门做决定的依据往往是上级文件和数据报表，而不是学生的实际需求。

### 2.2 组织结构僵化办事效率低下

高校管理部门之间各自为政条块分割严重。学生办一件小事可能要跑好几个部门盖好几个章，流程繁琐耗时长。各部门的数据也不互通形成信息孤岛，跨部门协作特别困难。校院两级的职责也不清晰，学院作为直接面对学生的单位却没有足够的权力和资源来解决问题，想改革也动不了。这种层级化的管理模式反应迟钝，学生的诉求往往需要层层上报，等批下来时黄花菜都凉了。而且传统管理方式是单向管控学生只能被动接受，现在学生权利意识强了渴望参与决策，老办法越来越行不通。

### 2.3 技术运用走样质量保障虚浮

很多学校花大钱建智慧校园系统但设计思路是为了管理方便而不是服务学生。系统操作复杂功能重复不仅没减轻负担

反而让师生叫苦不迭。虽然有了数据平台但各部门数据不打通,没法通过数据分析精准帮助有困难的学生,更谈不上提前干预。所谓的质量保障多半是为了应付上级检查,忙的都是整理材料填写表格,检查完了就万事大吉。学生满意度调查做了不少但结果很少真正用来改进工作。技术赋能变成了技术折腾,质量保障变成了纸上谈兵,离真正服务学生发展的初衷越来越远。

#### 2.4 队伍建设滞后内生动力不足

管理队伍和教师队伍的激励机制存在明显短板,导致服务学生成长的内生动力严重不足。当前教师职称晋升和绩效考核过度偏重科研项目与论文发表,教学投入特别是指导学生个性化发展被视为“软任务”,在评价体系中权重偏低。辅导员和行政人员则陷入事务性工作泥潭,职业倦怠普遍,缺乏专业发展通道和系统性培训支持。工作负荷与薪酬待遇不匹配,导致优秀人才不愿长期从事学生管理工作。同时,对学生工作有成效的教师缺少应有的认可与奖励,做得好没有正向激励,做得差也缺乏有效约束。这种“重科研轻教学、重管理轻服务”的导向,使得一线人员即使有服务热情也难以持续。队伍专业能力跟不上学生需求变化,面对心理健康、就业指导、学业规划等专业性问题常常力不从心。最终,学生感受不到来自师长的真诚关怀与专业支持,管理服务的温度和专业度双双缺失,育人工作流于形式。

### 3 构建需求导向的教育管理生态系统

#### 3.1 转变考核理念关注学生成长

改变现在只盯着毕业率和就业率的考核方式,把重点放在学生能力有没有真正提升上。建立过程性评价体系,跟踪记录学生从入学到毕业的能力变化,通过建立个人学习档案、定期能力测评、成长日志填写等方式,全面反映学生成长轨迹。让老师不用再为完成短期指标发愁,能安心做好个性化指导,针对不同学生特点制定差异化培养方案,关注每个学生独特的发展需求。最重要的是让学生意见进入决策程序,管理部门做政策时要通过听证会、学生代表委员会、校长接待日等形式充分听取学生声音,把学生的实际需求而不是上级文件作为第一依据,这样才能增强管理的针对性和学生的归属感。

#### 3.2 打破部门壁垒提升服务效率

推动管理部门从各自为政转向协同合作,建立一站式服务中心,让学生办事只进一个门就能办完学籍、奖助、就业、后勤等各类事务。打通各部门数据系统消除信息孤岛,实现学籍、成绩、缴费、奖助等信息互联互通,避免重复提交材料,一次录入全校共享。明确学校给学院放权,让直接面对学生的学院有能力和资源解决问题,比如自主调整培养方案、分配奖助学金、调配教学资源。简化办事流程砍掉不必要的环节和盖章,推行线上审批、一网通办,让学生少跑腿。建立学生参与机制,

让学生代表能参与学校管理重大事项讨论,从单向管控转向双向互动,提升决策的科学性和民主性。

#### 3.3 回归技术本质做实质量保障

建设智慧校园系统要从方便学生使用出发,优化移动端操作界面,简化流程,而不是方便管理者监控。把各部门数据真正打通,通过数据分析及时发现学业困难、心理压力、就业有困难的学生,提前介入给予精准帮扶。质量保障要立足于实际改进,不是为了应付检查而整理材料,要把学生满意度调查结果真正用起来,作为改进管理的重要依据。技术赋能要体现在精准服务上,让数据多跑路学生少跑腿,根据学生特点推送个性化学习资源和就业信息,把质量改进落到实处,形成持续优化的良性循环。

#### 3.4 强化队伍建设激发内生动力

破解队伍建设困境需从评价改革与专业发展双管齐下。首先,调整教师职称晋升和绩效考核标准,提高教学投入、学生指导成效在评价体系中的权重,将课堂教学质量、学生满意度、个性化辅导案例等作为硬指标,让真心投入育人的教师得到应有认可。其次,为辅导员和行政人员搭建清晰的专业发展通道,设立学生工作系列职称,定期组织心理健康、职业规划、数据应用等专业培训,摆脱纯事务性工作困境。再次,建立与工作成效挂钩的薪酬激励机制,对在学生成长指导中表现突出的个人和团队给予专项奖励,吸引优秀人才扎根学生工作一线。同时,通过数字化工具减轻重复性劳动负担,让工作人员有更多精力深入学生、研究问题。最终,打造一支既有专业温度又有服务热情的队伍,使育人工作真正落到实处。

### 4 内外协同的质量保障与持续改进体系

#### 4.1 让学生真正参与管理决策

现在许多高校虽然嘴里说着以学生为中心,但在制定学位标准、修改培养方案这些关键事情上,学生还是没有发言权。要改变这种情况,就得在决策机构里给学生留出实实在在的席位,让他们能投票能发言,比如在学术委员会、教学指导委员会中设置一定比例的本科生代表。同时要支持学生会等学生组织发挥作用,定期开师生恳谈会,把大家零散的意见整理成系统的建议,形成学生需求白皮书。学生满意度调查不能白做,调查结果必须成为改进管理的重要依据,对反映集中的问题要有整改台账和回应机制。只有让学生从被管理者变成参与者,他们的真实需求才能进入决策视野,而不是只在文件里写篇文章。

#### 4.2 建立关注学生成长过程的评价体系

当前评价学生主要看期末成绩和毕业去向,这太片面了。应该建立发展性评价,关注学生从入学到毕业整个过程中的进步,包括大作业、小组项目、社会实践等全过程表现。通过课堂表现、作业情况、能力测试等多种方式,看看学生在批判性

思维、团队合作、创新意识等方面有没有提升,建立学生个人成长档案袋。评价不是为了给学生排名,而是要帮助老师及时调整教学方法,帮助学校改进课程设置,每学期形成教学质量分析报告。评价结果要及时反馈,让教学管理团队知道哪里需要改进,形成"评价—反馈—改进—再评价"的闭环。这样的评价才能真正促进学生成长,而不是变成折腾师生的数字游戏。

#### 4.3 协同联动改进质量

质量保障不能靠学校单打独斗,需要政府、学校和社会三方一起出力。政府要减少微观管理,从管具体事务转向管方向、配资源,通过项目拨款和绩效奖励激励学校创新。学校要主动对接国家发展战略和行业人才需求,把外部评估的压力转化为内部改进的动力。同时要引入社会力量,让企业、行业组织参与人才培养质量评价,听听用人单位的真实意见。还要用好数

字化平台,把需求收集、问题诊断、改进措施、效果评估全过程打通,定期向师生公开改进进展,接受大家监督,形成持续改进的良性循环。

#### 5 结语

大学教育管理优化的核心在于回归育人本质。本研究通过剖析管理体系矛盾,提出转变考核理念、打破部门壁垒、回归技术本质、协同内外力量等系统性策略,旨在推动管理范式从"管控"走向"服务",从"数字游戏"回归"人文尺度"。实现这一转型需要管理者转变思维、调整权力结构、完善制度配套,虽面临短期阵痛,却是高等教育内涵式发展的必然选择。唯有将学生发展需求置于制度设计中心,构建支持性而非约束性的管理生态,才能让每个学生找到适合的成长节奏,真正实现教育管理的价值旨归。

#### 参考文献:

- [1] 刘红英.基层开放大学教育管理中“生本”理念的应用研究[J].科教导刊,2025,(22):113-115.
- [2] 黄献忠.大数据时代开放大学教育管理改革路径研究[J].成才之路,2025,(21):17-20.
- [3] 刘红英.数字化转型背景下开放大学教育管理模式创新研究[J].快乐阅读,2025,(05):114-116.
- [4] 周凤英.高质量发展背景下开放大学教育教学管理模式革新[J].学周刊,2025,(16):138-141.
- [5] 刘红英.创新教育理念下开放大学教育管理策略研究[J].才智,2025,(08):93-96.