

地方高校教务管理育人的实践创新与发展路径

马永立, 黄馨*, 张朝鑫, 夏文忠
昭通学院教务处, 云南昭通, 中国
*通讯作者

【摘要】 本文基于地方高校办学特点和教务管理实践, 结合昭通学院等院校的探索经验, 系统梳理“三全育人”理念与教务管理育人的内在契合性。通过文献研究、案例分析、观察等方法, 剖析地方高校教务管理在全员协同、全程渗透、全方位覆盖方面存在的突出问题, 构建“强化责任、机制保障、技术赋能、学生主体”的四维实践创新模式。研究结果可为地方高校优化教务管理育人路径、完善“三全育人”体系提供理论参考和实践借鉴, 推动地方高校实现从“管理本位”向“育人本位”的转型。

【关键词】 三全育人; 地方高校; 教务管理; 实践创新; 育人模式

【基金项目】 昭通学院“三全育人”综合改革课题立项项目(编号: SZKY202406); 昭通学院 2024 年“课程思政”示范课立项建设项目(编号: ZTUkcsz202402)

1. 引言

全员育人、全过程育人、全方位育人为高校教育教学改革划定了核心方向, 为高校管理育人工作指明了方向。地州高校大多数都是由专科院校升本而来, 本科办学积淀相对薄弱, 教务管理面临诸如人才培养方案制定与地方产业需求适配度不足、实践教学安排落地难等结构性问题, 也存在管教学管理系统不健全、部门间协同育人合力不强、信息化管理效能偏低等现实难题。地方高校作为高等教育体系的重要组成部分, 承担着为区域培养应用型、复合型人才的重要使命。教务处作为地州高校教学运行的“神经中枢”, 其管理育人工作贯穿学生高考志愿填报至毕业工作上岗的全过程, 涉及课程设置、教学组织、实践安排、质量监控等多个环节, 是实现“三全育人”理念的关键载体。

当前, 国内“三全育人”研究已形成, 涵盖理论阐释、模式构建、育人主体等多个领域, 但针对地方高校教务管理育人的专项研究仍显不足, 尤其是缺乏结合具体院校实践的操作性探索。地方高校普遍面临资源有限、师资结构不均、区域发展不平衡等现实困境, 其教务管理育人工作既不同于顶尖高校的精英化培养模式, 也有别于职业院校的技能化导向, 亟需探索符合自身特点的实践路径。基于此, 本文以昭通学院等地方高校教务一线经验为研究样本, 深入分析教务管理育人的实践困境与创新方向, 构建具有普适性的优化策略, 为地方高校“三全育人”工作的落地见效提供支撑。

2. “三全育人”与地方高校教务管理育人的内在契合性

2.1 全员育人: 教务管理的协同性要求

全员育人的核心要义在于打破传统育人工作中存在的部门壁垒与资源分割局限, 以系统性思维动员校内校外、方方面面的力量共同参与育人全过程。高校教务管理工作是一项系统工程, 需要广大师生通力合作, 一边实践一边调整才能与时俱进地维护教学工作的正常运行[1]。作为地方高校教学管理的核心统筹部门, 教务处不仅承担着课程安排、教学质量监控、学籍管理等基础管理职责, 更肩负着整合育人资源、凝聚育人合力的重要使命。对内教务处需要主动牵头搭建协同育人沟通机制, 打破学院之间、职能部门之间的信息枷锁。一方面要协调不同学科背景的学院, 围绕“普通高等学校本科专业类教学质量国家标准”制定培养方案、优化课程体系、共享优质教学资源, 避免各学院在育人工作中各自为战; 另一方面要联动学校不同职能部门, 将育人要求融入学生管理、师资培训、校园服务等各个环节, 比如在师资考核中纳入育人成效指标, 在校园后勤服务中渗透品德教育元素, 让每一位教职工都成为育人主体, 实现“人人皆育人、处处皆育人、事事皆育人”。对外教务处需充分发挥统筹协调优势, 主动联动校外实习实践基地、行业企业、地方政府部门、科研院所等优质资源, 拓展育人渠道与平台。通过与企业共建实践教学基地, 将行业前沿技术、岗位实际需求融入教学过程, 提升学生实践能力; 借助

与地方政府部门的合作，为学生搭建社会服务、基层实践的平台，强化责任担当教育；联合科研院所开展产学研合作项目，校企合作开发课程，引导学生参与科研创新，培养创新思维。地州高校教务处对内对外联系过程与教务管理“统筹协调、协同联动、管理育人”的本质属性高度契合，要求教务处彻底摒弃“重管理、轻育人”的传统思维，从“单一化管理执行者”向“多元化协同育人组织者”转型。通过建立校内校外联动、多部门协同、全方位覆盖的育人工作机制，明确各参与主体的育人职责与分工，畅通沟通协作渠道，化解资源整合中的矛盾与障碍，最终构建起上下联动、内外协同、全员参与的全方位育人网络，让全员育人理念真正落地生根。

2.2 全过程育人：教务管理的连续性特征

教务管理工作实质是一种服务工作，工作中要始终坚持“以人为本”的服务理念，重点关注服务效能和水平，从而全面提升教务管理质量[2]。全过程育人强调将价值引领、知识传授、能力培养贯穿学生高考志愿填报至毕业工作的全周期，要注重教育的连续性与渗透性。地方高校教务处作为人才培养全流程的核心管理部门，其工作覆盖人才培养方案制定、课程体系构建、教学运行安排、实践实训组织、学业过程管理、毕业审核把关等关键环节，每个流程节点都暗藏重要育人契机，与全过程育人“环环相扣、持续渗透”的核心要求高度契合。在人才培养方案制定阶段，需立足地方需求融入育人目标，优化课程模块与学分结构，将课程思政元素、职业素养、毕业要求嵌入课程标准。课程安排中，兼顾理论教学与实践教学的衔接，通过跨学科课程组合、线上线下混合式教学模式，培养学生综合能力。教学实施过程中，强化教学质量监控，推动教师将育人理念融入课堂教学，同时通过期中教学检查、学生评教、同行评学等机制及时优化教学环节。实践实训环节需联动校外资源，搭建多元化实践平台，让学生在实践中锤炼专业技能与责任担当。毕业审核阶段，严格把关论文质量与学业达标情况，同时注重对学生学术诚信、职业规划的引导。教务处需在各环节形成闭环管理，让“管理即育人”的理念持续渗透，实现全程育人的持续效应。

2.3 全方位育人：教务管理的综合性功能

全方位育人以“多点发力、全面覆盖、节点畅通、闭环运行”为核心要义，强调依托各类教育载体，促进学生德智体美劳全面发展。

地方高校教务处作为教学管理核心部门，不仅要筑牢教学管理主阵地，更需突破单一职能边界，通过深度参与校园文化建设、精准组织学术活动、多元搭建实践平台等方式，丰富学生学习、成长、生活体验，与全方位育人要求高度契合。在资源整合中，教务处需以教学资源为根基，联动图书馆、校团委等部门梳理文化资源，联合企业、社区拓展实践资源，构建“教学+文化+实践”的融合育人体系。校园文化层面，牵头打造“课程思政示范课展”“教学名师讲堂”，将专业教育与文化熏陶结合；学术活动中，组织学科竞赛、学术论坛，邀请行业专家分享前沿动态，激发学生探究热情。实践平台建设上，既搭建校内创新创业孵化中心，又拓展校外志愿服务、乡村振兴实践基地，让学生在实践中锤炼本领。同时，将美育体育、劳动教育融入教学管理，在课程设置中增加艺术鉴赏、劳动实践、创新创业与学术科技模块，在实践中强化品德修养培育，通过多载体、多维度发力，为学生全面发展提供坚实的支持保障，彰显教务处的全方位育人担当。

3. 地方高校教务管理育人的实践困境

3.1 全员协同机制不健全，育人合力不足

笔者结合在昭通学院教务处8年教学运行管理工作，从人才培养方案定稿入教务系统、完成教学计划、落实教学任务、安排课程时间地点、学生选课等一套流程做完，再到新学期开学处理部分学生漏选、错选、多选等情况，加之与云南省地州兄弟高校交流，及阅读相关文献，得知当前地州高校教务管理育人协同存在诸多现实短板。最突出的是部门协同壁垒，教务处与校团委、学生处及各学院间缺乏固定沟通机制，常出现“活动安排冲突、资源共享不畅、部门协调不顺”等“各管一摊”的问题；校院两级教学管理信息沟通不畅。当前我国多数高校教务管理还是沿用过去垂直的科层制式的管理理念，即代表学校的教务处等职能部门制订计划、方案，布置工作，二级学院负责执行安排、落实各项具体工作。管理手段比较单一，管理方式僵硬，没有与二级学院具体情况结合，无法充分调动二级学院的潜在育人力量[3]；辅导员、班主任不熟悉学校相关教学管理规定；部分管理人员育人意识淡薄，将排课、学籍审核等行政事务作为核心，忽视管理环节的育人价值；教师群体则普遍聚焦课堂教学质量与科研成果产出，对参与教学管理优化、学生成长引导等育人工作的积极性不高。更关键的是，学生参与管理的渠道极为有限，

除期末评教外鲜有发声途径,意见反馈常石沉大海。这些症结相互交织,导致“师生协同、部门联动、校院循环”的育人格局难以落地,严重制约了全方位育人效能的释放。

3.2 全程育人渗透不够, 环节衔接不畅

地方高校人才培养中“重结果、轻过程”的倾向,直接导致全过程育人出现诸多“断点”。教务处引导二级学院在课程设置环节便存在明显短板,对课程思政元素的融入缺乏系统性设计,多停留在零散渗透层面,非思政课程与思政课程间缺乏协同规划,专业知识传授与价值引领常出现脱节,难以形成“同向同行”的育人合力。实践教学管理更是与理论教学严重割裂,部分专业的实习实训安排仅作为毕业要求的“硬性指标”,教务处对实训内容与专业课程的衔接度把控不足,企业、行业导师与校内教师的协同指导机制缺失,导致学生在实践中难以深化理论认知,实习实训的技能锤炼与品德培育功能未能充分释放。在学生成长关键节点,学业指导与就业帮扶的连续性严重不足:低年级学业规划引导流于形式,面对学生的课程选择因困惑缺乏精准指导,各专业的人才培养方案是每位大一学生了解自己学习过程的第一步,如果不能清楚地知道自己专业的培养方案,多数学生就会很迷茫,不能正确规划自己的学习道路,不能合理安排自己的时间,以至于形成懒散的状态[4];中高年级阶段,专业分流缺乏系统性指导,不少学生仅依据表面兴趣或热门程度盲目选择,未能结合自身学科基础、能力特长进行科学规划;科研入门环节更是帮扶缺位,鲜有针对低年级科研新手的启蒙培训、导师对接渠道和课题实践平台,导致学生科研意识淡薄、动手能力薄弱,难以顺利迈入学术探索门槛;毕业季,就业帮扶模式也略显单一,大多停留在招聘信息推送、政策宣讲等基础层面,缺乏结合学生专业特长、职业规划的个性化服务。学生难以获得精准的求职定位指导、简历优化建议和面试模拟训练,无法充分发挥专业优势,在激烈的就业竞争中容易陷入被动。这种“重学分达标、轻成长过程”的管理模式,使得各环节育人功能碎片化,难以满足学生不同阶段的成长需求,严重削弱了全过程育人的实效。

3.3 全方位资源整合不足, 育人载体单一

地州高校受地域区位局限、经费投入有限等办学资源制约,教务处难以构建丰富多元的育人载体,成为阻碍全方位育人落地的突出瓶颈。教学活动是高等学校最基本的职能,做好

教学管理是保证教学质量的基本要求。完善有效的教学管理体系,可以助力高校培养德、智、体、美、劳全面发展的优秀人才,教学管理普遍被视为学校管理体系的核心工作,同时不应忽视育人功能[5]。在校园文化领域,教务处与校团委、学生处等部门协同缺位,导致文化活动与教学管理衔接松散,学术讲座多依赖外部嘉宾临时邀约,主题往往与专业课程体系脱节,无法辅助学生深化专业认知;文艺活动过度侧重观赏性与参与人数,未能融入专业素养培育、职业精神塑造等核心育人目标,育人价值被大幅弱化。校外实践资源建设更显滞后,受资金与地方产业发展水平双重限制,实习基地数量不足且类型单一,多集中于传统行业、基础教育等领域,新兴数字经济、绿色产业等领域的实践平台稀缺。部分基地仅提供参观式、流程化实习,缺乏真实岗位历练场景,加之教务处对实践内容与专业课程的匹配度把控不足,实习实训的技能锤炼与品德培育功能难以充分释放。信息化建设短板同样突出,管理平台因投入不足功能单一,仅能实现排课、成绩查询等基础操作,缺乏个性化学习推荐、在线答疑互动、职业规划测评等服务模块,无法精准匹配学生差异化的成长需求,育人载体的支撑作用被严重削弱。

3.4 评价激励机制不完善, 育人动力不足

地方高校管理育人工作推进缓慢,核心症结在于评价激励机制的不完善,导致育人动力持续不足。当前多数地方高校缺乏科学系统的管理育人评价体系,对教务处及管理考核仍以行政效率、教学秩序维护等硬性指标为核心,如排课准确率、学籍审核完成率、考试组织规范性等,而育人成效这类软性指标往往被忽视或权重极低,甚至未纳入考核体系。这种评价导向使得管理人员陷入“重事务执行、轻育人价值”的工作误区,难以主动在管理环节融入育人元素。针对教职员工的激励机制同样存在明显缺陷,参与育人工作的回报与认可严重不足:教师参与教学管理优化、学生成长引导等育人工作,往往不计入工作量核算;管理人员在课程思政建设、实践平台搭建等育人创新中投入额外精力,却缺乏对应的评优评先倾斜、绩效奖励或职称晋升支持。即便有零星激励措施,也存在标准模糊、落实不到位的问题。教务管理人员疲于应付庞杂的学生课业问题,这些问题往往共性大、重复性高、突发性强,往往将基层教务管理队伍的时间精力碎片化,使其学生工作管理不成体系,难以与学生

产生稳定长效的关系，育人场域受限[6]。长期缺乏正向激励与价值认可，直接挫伤了教職員工参与育人工作的积极性与主动性，难以激发内生动力，导致管理育人工作难以形成长效推进机制，制约了“三全育人”格局的构建。

4.“三全育人”视域下地方高校教务管理育人的实践创新模式

4.1 强化责任意识：筑牢育人思想根基

目前很多地州高校普遍存在，育人力量协同不够，校内各职能部门之间的职能职责差别较大，校外育人力量分散无法集中统一，导致育人工作常常陷入单打独斗的境地，不利于建立有效的育人沟通机制来凝聚育人合力[7]。以强化责任意识为核心抓手，将价值塑造全方位贯穿教务管理决策、执行、监督、反馈全流程，切实筑牢管理育人的思想根基。健全“责任传导+管理落实+反馈总结”闭环持续改进工作机制，推行“工作组建在科室上”模式，选拔政治素养过硬、业务经验丰富的骨干牵头负责，明确各岗位育人职责清单，让核心力量在课程思政教学设计、教学质量监控、育人流程优化等重点任务中主动扛起责任、发挥示范引领作用。建立“双能带头人”培育机制，通过专项研修、跨校交流等方式，推动负责人既具备扎实的思想引领能力，又精通教学管理业务，带动团队层层压实育人责任。在人才培养关键环节强化责任把控，将社会核心价值观深度融入人才培养方案修订，明确各专业不同学段的思政育人目标与考核标准；课程审核专门设立“价值导向把关岗”，组建专业评审小组，从课程思政元素融入的自然性、针对性、实效性等方面严格核查；教材选用严格执行“凡选必审”制度，优先选用重点工程教材、国家级规划教材和优质精品教材，建立教材选用责任追溯机制，坚决杜绝不良价值渗透。通过常态化专题培训、典型育人案例分享、“老带新”传帮带等多元方式，系统提升教务管理人员的思想素养、政策理解能力与育人履职水平，着力打造“责任强、业务精、作风正、响应快”的专门化管理队伍，确保管理育人责任层层落实、执行不打折扣、方向始终不偏。

4.2 机制保障维度：构建协同育人体系

以完善机制为抓手，构建多维度协同育人体系，破解当前育人工作中的协同壁垒与动力不足问题。在全员协同方面，成立由校领导牵头的“三全育人”工作领导小组，将教务处定位为协调部门，制定《育人职责清单》明确教务处与各学院、学生处、人事处等部门的分

工，建立“双周例会+季度通报+不定时反馈”的沟通机制，及时解决资源共享、活动冲突等问题。全过程育人环节，构建“入学教育—课程学习—实践实训—毕业指导”全链条体系：入学阶段将专业认知与职业规划教育结合；课程学习中强化思政元素融入与教学质量监控；实践、实训时建立“校内导师+行业、企业导师”双指导模式；毕业阶段同步开展学术诚信教育与就业帮扶。全方位资源整合上，牵头建立校内资源共享平台，统筹教学场地、仪器设备、师资力量等资源；校外与地方企业、科研院所共建实习基地，签订长期合作协议，拓展新兴产业实践资源。评价激励机制优化是核心突破点，将育人成效纳入管理人员考核体系，提高权重，与绩效直接挂钩；对教师参与育人工作实行工作量认定，设立“管理育人标兵”“协同育人先进集体”等荣誉，配套专项奖励基金，通过物质激励与精神表彰相结合，充分激发育人主体的积极性与主动性。通过理论创新与实证检验得出主体协同是基础，过程贯通是关键，资源整合是保障。未来需在文化建设、技术融合与区域均衡发展等方面持续深化，推动协同立德育人体系向更高质量迈进[8]。

4.3 技术赋能维度：提升管理育人效能

教学管理的最终目的是为了提升办事效率，提高学生在学习体验感，从而提升管理育人效能，地州高校需要在有限的资源条件下，通过合理的规划和管理，实现教育资源的最优配置，以提高教育质量和效益[9]，才能迎接信息时代育人挑战，信息时代依托信息技术升级，打造智能化教务管理体系，提升管理育人的精准度与实效性。推进教务管理数字化转型，搭建集课程选择、成绩查询、教学反馈、学籍管理于一体的智能化平台，实现“一网通办”，减少学生办事流程，将管理服务延伸至“最后一公里”。运用大数据技术构建学生成长分析模型，对学生选课偏好、课堂互动数据、成绩波动趋势等进行实时追踪，精准识别学习困难学生与个性化需求，为学业预警、分层教学安排提供数据支撑，让学业指导从“大水漫灌”转向“精准滴灌”。建设多元化在线教学资源库，整合优质慕课、课程思政案例库、实践操作视频等资源，按专业分类搭建学习模块，支持学生随时随地自主学习；针对偏远地区学生，优化平台移动端适配，保障学习资源可及性。搭建智能化师生沟通平台，通过校园 APP 开设“教务留言板”“在线答疑室”等功能，实现学生诉求 24 小时响应、72 小时办结的闭环管理；定

期通过平台推送行业动态、职业规划指南等内容,增强管理服务的针对性与亲和力。同时建立网络安全保障机制,规范数据使用权限,确保学生信息安全,为技术赋能育人提供坚实保障,让信息化建设真正服务于学生成长与教学管理优化。

4.4 学生主体维度:激发自我育人潜能

坚持以学生为本,以学生为主,地州高校的学生在高校学习生活过程中,受到教学部门、教务部门、学生工作部门、宣传部门、后勤部门等的叠加影响,并在此过程中学习知识、培养能力、塑造价值[10],形成自己价值观,要求地州高校相关部门确立学生在育人过程中的主体地位,通过多元路径激发其自我育人潜能。建立学生参与教务管理的长效机制,设立校级学生教务管理委员会,成员从各年级、各专业民主选拔产生,定期召开“师生座谈会”,邀请学生代表参与人才培养方案修订、课程大纲审核、教学管理细则制定等工作,让管理决策更贴合学生实际需求。搭建多层次实践育人平台,整合校内外资源组织学生参与乡村振兴支教、社区志愿服务、科研助理岗位等活动,如依托“志愿汇”平台开展常态化公益服务,培养社会责任感;鼓励学生参与“互联网+”“挑战杯”等创新创业竞赛,在实践中锤炼本领。以养成教育为抓手提升自我管理能力,将学风建设融入日常管理,通过“文明班级”“优良学风宿舍”评选活动营造自律氛围;支持学术类、服务类社团发展,让学生在社团活动中锻炼组织协调能力,树立自我教育、自我提升的意识。构建精准化学业帮扶体系,针对不同层次学生需求,开设“学霸分享会”“重难点辅导课”等特色活动;为学习困难学生建立“一对一”帮扶档案,由专业教师与优秀学生共同提供辅导;对有科研兴趣的学生,牵线对接导师,支持参与产学研项目,实现“扶困”与“扶智”相结合,充分调动学生的主观能动性,让学生从育人的“被动接受者”转变为“主动参与者”,形成自我管理、自我提升的良性循环。

5. 结论

“三全育人”理念以系统思维重构了育人逻辑,为地方高校教务管理育人工作提供了根本遵循与行动指南。地方高校教务处需紧扣自身服务地方的办学定位,突破“重管理、轻育人”的传统模式局限,构建适配新时代人才培养需求的育人体系。前文提出的强化责任、机

制保障、技术赋能、学生主体四维实践创新模式,恰好形成闭环解决方案思想引领锚定政治方向,机制保障破解协同壁垒,技术赋能提升服务精度,学生主体激活内生动力,能够精准破解当前地方高校教务管理育人中存在的部门协同不足、育人渗透不够、载体支撑单一、参与动力不足等核心痛点。地方高校需持续深化教务管理育人改革,将“三全育人”理念深度融入教学管理的每一个毛细血管,通过动态优化育人机制、迭代升级技术平台、拓宽学生参与渠道,推动育人工作从“阶段性推进”转向“常态化深化”,为高等教育高质量发展注入活力,为地方经济社会发展培育更多德才兼备的高素质人才。

参考文献

- [1]罗璇,蔡萌.“三全育人”理念下对推进学院本科教务管理的探索[J].科教导刊,2021(11):17-19.
- [2]陈健如,黄灏然,刘阳.“三全育人”理念下高校教务员的角色定位与实现路径[J].创新教育研究,2022,10(11):2686-2690.
- [3]张霄.“三全育人”视域下的二级学院教务管理工作优化策略[J].科教导刊(电子版),2024(35):226-228.
- [4]肖闻.“三全育人”理念下高校教务管理育人途径探索[J].华章,2023(5):66-68.
- [5]王安琪,李媛媛.“三全育人”理念下的高校教学管理工作育人机制[J].文教资料,2021(7):177-178,185.
- [6]林晓慧.应用型高校基层教务管理育人向度与实践路径探析[J].佳木斯职业学院学报,2023,39(12):166-168.
- [7]贾兰兰.“三全育人”视域下高职院校育人主体意识提升路径探索[J].产业与科技论坛,2025,24(3):248-250.
- [8]冯东晨,黄乙正.“三全育人”理念下协同立德育人体系的构建研究[J].公关世界,2025(17):133-135.
- [9]冀燕丽.“三全育人”视角下的高校多校区教育资源优化配置研究[J].中国现代教育装备,2024(23):20-22.
- [10]张静,任怀艺,黄为华,等.高校教务员在思政育人工作中的协同作用探讨[J].北京教育(高教版),2019(9):69-71.