

数字化驱动下高职院校教师队伍内部治理能力提升路径研究

陈彬

(湖南铁路科技职业技术学院, 湖南株洲 412006)

[摘要]本研究聚焦于高职院校教师队伍治理主体格局的构建,从外部与内部两个维度细致剖析其多元主体结构。继此,探讨数字化管理制度的优化如何促进治理模式的动态化转型,依托共建共享的信息系统平台,实现数据的即时更新与共享,大幅提高治理的效率与透明度。最终,本研究深入分析数字化管理在提升治理能力方面的具体实施路径,涵盖完善教师队伍数字化管理制度、构建互联互通的信息系统、加强基础设施如数字化设备的建设,以及增强教师的数字素养和自觉性。本研究旨在为内部人事治理能力的提升提供路径,并为进一步推进治理现代化和促进职业教育的高质量发展奠定理论基础与实践导向。

[关键词]高职院校;教师队伍治理;数字化管理;治理能力提升

[中图分类号] G434; G715; G471 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2025)21-0155-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.21.052

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

数字化技术的快速发展为教育治理现代化带来了全新机遇。《中国教育现代化2035》提出,要利用信息技术推动教育治理体系与能力的现代化。高职院校作为培养高素质技能型人才的核心阵地,其治理水平直接影响职业教育质量。专业教师是院校治理的关键主体,其治理能力的提升尤为重要。

传统治理模式在高职院校专业教师管理中表现出效率低、资源配置不均、协作性不足等问题,难以适应数字化转型的需求。数字化技术的应用可实现治理信息的动态管理与智能化分析,为专业教师在教学、资源配置及职业发展等方面提供精准支持。然而,仅靠技术并不足够,数字化治理能力的提升还需配套完善的制度和培训体系。

基于此,研究数字化驱动下高职院校专业教师治理能力的提升路径,是适应职业教育数字化转型、推动院校治理现代化的重要举措。本研究旨在探索数字化背景下的创新实践,为高职院校治理体系的优化提供理论依据与实践指导。

一、形成高职院校教师队伍治理的主体格局

(一) 高职院校层次

在高职院校的治理体系中,构建教师队伍多元治理主体结构需要从外部与内部两个层次同时发力,实现“外接内治”的有机统一。“外接”中,高职院校作为政府放权的主要对象,应通过政校分离减少行政干预,增强院校自主权,形成以学校为主体的外部治理模式,灵活应对教师队伍管理需求。“内治”中,学校需进一步向教师层面下放权力,实现院校与教师的分权共治。

1. 院校“外接”,政校分离

在外部治理层面,高职院校需要围绕政校分离的原则,重新构建与政府的关系,减少行政干预,实现治理模式的现代化与自主化。政校分离强调高校在管理教师队伍时应具有更大的自主权,通过政策赋能,强化院校作为独立事业法人的地位。政府的角色主要是为高校搭建发展平台,提供政策支持和制度保障,而高职院校则需要充分发挥主观能动性,将外部下放的权力转化为内部治理能力的提升。分离并非完全脱钩,而是通过科学合理的权力转移,建立高职院校

在教学、科研和管理上的主体地位,使其能够更加灵活高效地推动内部改革。

2. 院校“内治”,分权共治

在内部治理层面,高职院校需要以分权共治为核心,优化行政权力与学术权力之间的关系。通过民主协商机制,明确教师队伍在校内事务中的主体地位,提升其参与度和积极性。高职院校应健全教职工代表大会制度和学术委员会制度,通过广泛的协商机制,使教师能够充分参与决策和治理工作,从而推动学校治理的民主化与透明化。同时,行政权力和办学自主权都需要被纳入制度化框架,以实现科学化和规范化的管理,避免权力滥用或失控。

分权共治的实施还需要从制度层面激发教师队伍的活力与创造力,使其不仅仅局限于教育教学的参与者角色,而是成为校内治理的重要参与者。通过权责分明的治理结构,高职院校能够充分调动教师队伍的积极性,使行政管理与学术治理形成协同效应,构建多方参与、民主决策的治理生态。

(二) 教师个体层次

1. 高职院校教师的客体性职能

教师作为治理的客体,其整体质量与个体专业发展直接反映治理工作的成效。从专业化发展的视角来看,教师需以自身为起点,通过自我建构、自我调整和自我发展,不断优化个人的职业化素养与专业能力。

首先,自我建构是教师实现专业成长的基础。高职院校教师需要主动认识自身的角色定位,明确个人在教育生态中的职能与价值,以此制定科学合理的成长规划。通过对教学实践的深刻反思和经验总结,教师能够识别自身的不足之处,并采取针对性的措施予以改进。其次,自我调整则要求教师以开放的态度积极适应职业教育发展的新要求。教师根据切身岗位职能的不同,定期与行政部门汇报,主动参与各级院校举办的几类数字化培训,不断学习行业前沿知识和先进教育理念。在这一过程中,及时更新专业领域的认知,掌握最新技能,确保教学方法和知识储备与时俱进。最后,自我发展是教师从职业型人才成长为专家型人才的关键目标。通过全方位、多层次的自我提升,教师不仅能够实现个

收稿日期:2025-4-8

基金项目:本文系2023年度湖南省教育科学十四五规划课题“基于教育数字化的高职院校内部治理能力现代化水平提升路径研究”(项目编号:XJK23BZY013)。

作者简介:陈彬,湖南茶陵人,湖南铁路科技职业技术学院教授,主要从事高职教育管理研究。

人专业水平的飞跃,还能在教学、科研和实践中展现更大的价值。教师应结合自身岗位向行政管理部门提出合理意见,通过建立平等协商机制增强管理者与执行者之间的互动。这种互动有助于优化校内治理模式,同时进一步提升教师的参与感和主人翁意识。

2. 高职院校教师的主体性职能

治理能力是教师发挥主体性职能的核心。教师需要不断提高自身在教师队伍治理中的决策能力,有效使用决策权力。例如,通过健全教师代表大会、学术委员会、教授委员会等制度,提升教师在治理过程中的话语权。在这种分权机制下,教师能够充分参与新教师招聘、课程设置、科研计划、职称评审等关键事务的决策。同时,教师还需要通过参与决策性协商和互动性协商制度,与行政管理人员建立平等、理性的对话机制,从而有效缓解文化和价值观的冲突。

定期开展教职工大会与学术会议,通过决策性协商制度参与教学与科研相关事务的决策;互动性协商制度则强调教师与行政人员之间的互动与对话,教师能够就涉及教师权益、薪酬待遇、教师职能等方面的问题表达意见并参与讨论。这种制度化的协商和对话机制,不仅能够促进教师与行政之间的有效沟通,还能增强教师在学校治理中的主体地位,推动学校治理结构的优化。

二、数字化管理对高职院校教师队伍治理的影响

在高职院校教师队伍治理中,数字化管理制度是高职院校实现治理现代化的必然要求,也是构建高效、透明、服务型管理体系的重要路径,其作用在于提升人事管理现代化水平,有效提高对教师队伍的治理效能。

首先,数字化管理制度是教师队伍治理从“静态管理”向“动态治理”转变的必要保障。传统人事管理往往停留在基础信息的静态收集层面,难以满足现代高职院校日益复杂的管理需求。通过完善制度建设,可以保障数据动态更新、实时分析,为决策提供及时、精准的支持。这种制度化的管理模式,有助于提升治理的科学性和客观性,避免因人为干预导致的管理失效。

其次,通过建立涵盖设备采购、数据更新、分析应用、设备维护与人员培训的完整制度体系,可以确保数字化工作流程的有序进行。合理划分部门权限,促进二级学院与教职工共同参与人事数字化治理,是实现多方协同与资源优化的重要途径。

再者,完善的数字化管理制度是提升人事管理服务能力与监督水平的核心动力。通过系统的“数据分析决策功能”,为人事决策提供客观的数据支持;通过“服务功能”,实现职称评定、培训申请、职工福利等的线上便捷办理;通过“查询功能”,确保教职工随时获取工资明细、教学安排、考核结果等重要信息;通过“监督功能”,保障教师对人事调动、职称晋升等环节的知情权与监督权,促进管理的透明化与公开化。

最后,制度的完善具有重要的倒逼效应,有助于推动行政管理人员的思维转型。通过强有力的制度保障,促使管理者主动适应数字化工作模式,增强数据意识与治理能力。这不仅有助于提升教师队伍治理水平,也为高职院校内部治理能力的现代化奠定制度基础。

三、数字化驱动下高职院校教师内部治理能力提升研究

(一)健全制度:完善教师队伍数字化管理制度

高职院校教师队伍的信息化与数字化管理是实现治理能力现代化的重要途径,同时也是提升教育质量和效率的关键环节。传统的静态人员信息收集模式已无法满足现代高职院校复杂的管理需求,因此,必须结合先进的数字化管理

系统,通过动态数据分析精准传达决策信号,推动治理模式向数据驱动转变。高职院校应利用智能交互、大数据等技术手段,配合完善的管理制度,确保信息化治理的高效运行和实际成效。制度的完善不仅促进了管理思维从传统模式向现代化转型,还促使行政管理人员形成数据意识,转变管理理念和方法,主动适应信息化工作流程,从而提升教师队伍治理的效率和质量。

为确保数字管理系统发展的有效推动,构建一个公正、全面的评估体系至关重要。此系统不仅应评估教师传统教学成果,亦应涵盖其在数字化教学改革中的成就与贡献。多维评价指标体系涵盖以下方面:教师课程准备、课堂教学质量、学生评价、新技术应用、新课程内容开发、新型教学方法的实施以及学生互动的优化。此外,还应鼓励教师参与专业发展活动、学术研讨会和行业交流会,以增强评估的全面性和公正性。结合同行评议和学生反馈,可提升评估的透明度和可信度,使教师能够全面了解自身教学成效。

考核制度应融合多元化的激励措施,针对具有卓越创造力的教师,实施明确的物质奖励,包括奖金、科研资助和优先的教育资源分配。此外,提供职业发展空间和海外进修机会。此类激励机制不仅激发了教师的工作积极性,促进了他们对教育改革的长期投入与参与,也促进了教师队伍整体专业化水平的提升。通过完善教师队伍数字化管理制度和建立科学的评价体系,高职院校能够有效提升教师治理能力,推动教育教学的高质量发展,实现治理现代化目标。

(二)平台构建:构建共建共享与互联互通的信息系统

高职院校的人事管理工作因其动态性、复杂性和多样化需求,亟需构建一个集共建共享与互联互通于一体的信息化管理平台。传统的分散管理模式往往导致“信息孤岛”现象,限制资源的高效利用和部门间的协同。为优化管理流程,平台建设应打破各自为政的局面,整合各部门、二级学院及教职工的资源与信息,通过共建共享的机制,实现权责明确、数据一次生成、多方复用的高效管理体系。

通过统一的信息化平台,高职院校能够实现数据的动态更新、实时共享与精准应用。各模块间的互联互通提升信息流转效率,使得管理流程更加透明和高效。同时,共建共享的模式赋予教职工更大的参与感和监督权,有助于提高教师队伍管理的规范性和服务水平,为推进院校治理现代化提供重要支撑。

(三)设施建设:完善数字化设备等基础设施的建设

为提升高等职业技术学院的整体教学质量,确保师生高效利用数字化教学资源,构建现代化的教学设施体系至关重要。首先,信息化建设应以信息化为核心,确保所有教室、图书馆、实验室及公共教育区域接入高速、稳定的网络。网络带宽需优化,无线覆盖范围需扩大,并配备高效的路由器等设备,以应对日益增长的网络需求,保障数字化教学的顺畅进行。此外,打造智能化教室是推进现代教育的重要步骤。通过引入交互式电子白板、学生反馈系统、投影技术和语音增强系统等智能化工具,不仅增强了课堂互动性,也提升了学生的参与体验。这种智能化的教学环境为高效课堂提供技术支持,帮助教师更直观地传递知识,激发学生的学习兴趣 and 主动性。

此外,现代化计算机实验室的建设同样不可或缺。高职院校应投入资源建设配备先进硬件设备和最新软件工具的计算机实验室,为满足编程、图形设计、资料分析等多元化教学与研究需求,确保师生信息安全,亟需强化对个人信息(包括学生、教师信息)的保护,并构建一个可靠的工作环境。同

时,采用云计算和数据存储解决方案能够为学校提供更加灵活、可扩展的学习和研究平台。通过云计算服务,师生可以随时随地访问教学材料、实验软件及其他资源,这不仅减少对物理设备的依赖,还显著增强远程学习和在线协作的能力,支持教育模式的多样化发展。通过优化网络基础设施、建设智能教室、现代化计算机实验室以及采用云计算技术,高职院校能够构建一个高效、稳定、互动的数字化教学环境,满足教师和学生多样化的教学与学习需求,推动职业教育向高质量发展迈进。

(四)思维转变:增强教师的数字素养自觉性

高职院校在推动教育数字化转型的过程中,应注重提升教师的数字素养自觉性,从而激发他们对数字技术融入教学的积极性与创造力。教师数字素养的培养不仅是教学技能的延伸,更是提升教育质量、实现院校发展的关键环节。数字化转型重塑职业教育的教学模式和生态,教师作为教育实践的核心执行者,需要通过实践、反思和交流深刻理解数字技术在教育中的价值,意识到自身在学生数字化能力培养中的重要作用,促使教师向“智慧教师”角色转型,掌握更灵活、高效的教學方法。

同时,高职院校需着力培养教师的主体意识,促使其将个人职业愿景与院校发展目标相结合。通过激发教师的职业价值认同感,使其主动参与数字化教育改革,学校能够更好地实现资源的协同利用。学校需要关注教师的职业需求和心理状态,及时解决其在数字化转型中的困惑与问题,营造积极向上的工作环境。职业满意度与幸福感的提升能够为教师的成长提供内在驱动力,也为学校整体发展注入活力。此外,教师的数字素养提升需要在良好的支持体系中进行。通过系统性的培训、实践机会和资源共享平台,教师能够更有效地掌握数字化工具的应用技能,将其转化为实际教学中的创新方式。教师数字素养自觉性的提升也间接加强了教师的教学适应力,有效促进教育内容与方法的创新,从而满足学生多样化的学习需求。

因此高职院校应通过引导使教师主动接受新技术、融入数字化教学环境,并在个人成长与学校目标的统一中实现职业价值,从而促进高职院校能够有效推动数字化技术与教育

的深度融合,为培养适应未来社会需求的创新型人才奠定基础。

四、总结

本研究深入探讨数字化环境下,高职院校教师内部人事治理能力现代化的路径。首先,通过构建多元化的治理主体体系,高职院校在外部实现了政校分离,增强了自主管理权,并减少了政府对内部事务的干预。在内部分权共治的基础上,赋予教师更大的决策权限,并优化了教职工代表大会与学术委员会等协商机制,确保教师在治理过程中的平等参与,从而优化治理结构,提升治理的科学性和民主性。

其次,数字化管理制度的完善推动了治理模式的动态化转型。通过构建共建共享、互联互通的信息系统平台,实现了数据的实时更新和共享,显著提高了治理效率和透明度。此外,完善的数字化管理制度借助数据驱动的决策支持系统,增强了治理的客观性和科学性,有效避免了因人为干预造成的管理失效。

研究最终确定了提升治理能力的关键路径,涉及以下方面:优化教师队伍数字化管理机制、建立共建共享的信息平台、强化数字化基础设施的建设以及增强教师的数字素养与自我驱动。这些策略不仅强化了教师在治理过程中的主体地位和决策效能,而且通过系统化的培训与资源支持,促进了教师数字化应用技能及创新能力的成长,进而推动了教学方法和管理模式向现代化转型。

参考文献:

- [1]魏金华.高职院校教师数字化教学能力提升路径与策略[J].才智,2024(35).
- [2]梁彩霞.教育信息化2.0背景下高职教师集群化高质量发展的创新路径[J].职教论坛,2022(9).
- [3]郭改琴.“互联网+”背景下高职院校教学管理模式研究与实践[J].杨凌职业技术学院学报,2023(2).
- [4]邵建东,徐珍珍,孙凤敏.高职院校专业教师团队建设的影响因素、现实困境及对策研究[J].中国高教研究,2022(1).

Research on the Path of Improving the Internal Governance Ability of Teachers in Higher Vocational Colleges Driven by Digitalization

CHEN Bin

(Hunan Vocational College of Railway Technology, Zhuzhou Hunan 412006, China)

Abstract: This study begins by focusing on the construction of the governance subject framework for vocational college teachers, meticulously analyzing its multi-subject structure from both external and internal dimensions. Subsequently, it explores how optimizing digital management systems can promote dynamic transformation of governance models, leveraging co-built and shared information system platforms to achieve real-time data updates and sharing, significantly enhancing governance efficiency and transparency. Finally, this research deeply analyzes specific implementation paths of digital management in improving governance capabilities, covering the improvement of digital management systems for teacher teams, the establishment of interconnected information systems, the enhancement of infrastructure such as digital equipment, and the strengthening of teachers' digital literacy and awareness. The aim of this study is to provide pathways for enhancing internal personnel governance capabilities, laying a theoretical foundation and practical guidance for further advancing governance modernization and promoting high-quality development in vocational education.

Key words: higher vocational colleges; teacher team governance; digital management; governance capability improvement

(责任编辑:范新菊)