

独立学院转设背景下教学管理人员能力提升路径探究

盛楠楠, 温芳琴, 李文晶

苏州科技大学天平学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2025年4月27日; 录用日期: 2025年6月19日; 发布日期: 2025年6月27日

摘要

在独立学院转设的时代背景下, 教学管理人员能力的提升成为高校顺利完成转设并实现高质量发展的关键因素。转设过程中, 学校性质、管理模式及资源配置的变化, 对教学管理人员的政策解读、资源整合和实践创新能力提出更高要求。本文剖析了教学管理人员能力提升影响因素, 构建了教学管理人员能力提升理论框架, 深入探究教学管理人员能力提升路径, 提出通过紧跟政策与行业趋势, 构建动态学习机制, 强化对政策的协同解读与实践应用; 依托学校资源, 打造分层分类培训体系、深化数字化管理培训、拓展校企合作实践并搭建案例共享云平台, 形成系统化能力提升平台; 强化个人驱动, 锚定转型目标深化实践积累, 构建反思交流体系拓宽能力提升路径; 借助人工智能提升学习精准度与效率、构建跨校协同学习与共享社区、建立数字化能力成长档案袋。这些路径的实施有助于教学管理人员在转设浪潮中突破能力瓶颈, 推动学校教学管理模式革新, 为独立学院转设后的可持续发展和我国高等教育事业的进步提供有力支撑。

关键词

独立学院转设, 教学管理人员, 能力提升, 动态学习机制, 系统化平台, 个人发展计划

Research on the Path of Improving the Competence of Teaching Administrators under the Background of the Transformation of Independent Colleges

Nannan Sheng, Fangqin Wen, Wenjing Li

Tianping College of Suzhou University of Science and Technology, Suzhou Jiangsu

Received: Apr. 27th, 2025; accepted: Jun. 19th, 2025; published: Jun. 27th, 2025

文章引用: 盛楠楠, 温芳琴, 李文晶. 独立学院转设背景下教学管理人员能力提升路径探究[J]. 创新教育研究, 2025, 13(6): 472-480. DOI: 10.12677/ces.2025.136465

Abstract

Against the backdrop of the transformation of independent colleges, enhancing the capabilities of teaching management personnel has become a critical factor for colleges and universities to successfully complete the transformation and achieve high-quality development. During the transformation process, changes in the nature of schools, management models, and resource allocation impose higher requirements on the policy interpretation, resource integration, and practical innovation capabilities of teaching management personnel. This paper analyzes the influencing factors of teaching management personnel's capability improvement, constructs a theoretical framework for their capability enhancement, and deeply explores the paths for improving their capabilities. It is proposed to strengthen the collaborative interpretation and practical application of policies by keeping pace with policies and industry trends and building a dynamic learning mechanism; rely on school resources to create a stratified and classified training system, deepen digital management training, expand school-enterprise cooperation practices, and build a case-sharing cloud platform to form a systematic capability improvement platform; strengthen personal motivation, anchor transformation goals to deepen practical accumulation, and build a reflection and communication system to broaden capability improvement paths; and leverage artificial intelligence to enhance learning accuracy and efficiency, build cross-school collaborative learning and sharing communities, and establish digital capability growth portfolios. The implementation of these paths helps teaching management personnel break through capability bottlenecks in the wave of transformation, promotes the innovation of school teaching management models, and provides a strong support for the sustainable development of independent colleges after transformation and the progress of China's higher education cause.

Keywords

Transformation of Independent Colleges, Teaching Administrators, Competence Improvement, Dynamic Learning Mechanism, Systematic Platform, Personal Development Plan

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

新时期,教育信息化浪潮席卷而来,大数据、人工智能等技术深度融入教学管理,教学管理人员需具备数字化管理能力,才能高效处理教学数据、优化资源配置,实现精细化管理。另一方面,高等教育内涵式发展对教学管理提出更高要求,教学管理人员作为教学秩序的维护者、教学改革的推动者,只有不断提升专业素养、创新管理思维,才能有效落实新的教育理念与政策,保障人才培养质量。此外,学生需求日益多样化、个性化,教学管理人员需增强沟通协调与服务意识,构建更人性化的管理模式,助力学生全面发展。可见,教学管理人员能力的提升,是高校适应时代变革、实现可持续发展的必然选择。

2. 背景及现状

目前,在高等教育大众化的发展趋势下,独立学院逐渐步入自我规范、转型发展的新阶段[1]。教学管理工作作为独立学院管理工作的中心,不仅在独立学院教学管理工作中起着承上启下、联系左右以及沟通内外的作用,还是创建稳定教学秩序与良好教学运行体制的根本保证。独立学院教学管理人员的能

力水平直接影响独立学院的教学秩序和教学质量，并且在本质上决定着独立学院教学工作的顺利开展。

在高等教育教学改革中，独立学院教学管理人员的任务主要为执行教育方针、不断提升教学管理能力、实现管理育人和服务育人等。然而，长久以来，重教学、轻管理，重视教师团队与科研团队、轻视教学管理队伍建设现象比较严重。教学管理人员作为独立学院人才培养的服务者，其能力水平在一定程度上影响着独立学院的高质量建设。现阶段，我国独立学院教学管理人员大多比较年轻且学历较高，因此目前的独立学院教学管理人员从整体上来看在思想上较为活跃的，有着较强的可塑性。但在肯定独立学院教学管理人员具备思维优势的基础上，也要认识到独立学院教学管理人员自身存在的问题，比如管理理念和管理方式较为落后，不少教学管理人员缺少一定的耐心，年轻化的教学管理人员工作经验不足，加上待遇较低，发展前景不明，同时工作要求又较高，管理人员面临的压力也不断增加，因此人员流动较大，不利于保证独立学院教学管理人员的稳定发展和教学管理能力的有效提升[2]。

教学管理人员能力的强弱直接影响转设的平稳过渡与后续发展。教学管理人员若具备出色的政策解读能力，就能精准把握转设政策要求，在制定教学管理方案时确保学校合规运营。比如在制定新的人才培养方案时，依据政策导向调整课程设置，使人才培养更契合社会需求。在资源整合方面，具备良好沟通协调能力的教学管理人员，能有效协调校内外各方资源，无论是师资调配、教学设施共享，还是与企业合作开展实践教学，都能高效推进，提升学校教学实力。面对转设带来的诸如师生心理波动、教学秩序重建等问题，优秀的教学管理人员凭借卓越的危机应对与组织管理能力，可及时安抚师生情绪，快速重建稳定教学秩序，保障教学工作顺利开展。所以，提升高校教学管理人员能力，是独立学院转设背景下实现学校可持续发展、提升教育质量的核心要素。

3. 教学管理人员能力提升的影响因素

3.1. 政策与行业环境的动态变化

独立学院转设过程中，国家及地方教育政策频繁调整，如对转设后民办高校的营利性与非营利性界定、财政扶持政策的变化等，这些动态政策信息若无法及时准确传递给教学管理人员，将导致其难以依据政策导向调整管理思路与方法。同时，高等教育行业竞争格局在转设后发生巨变，同类院校间的竞争加剧，促使学校不断探索新的教学管理模式，若教学管理人员缺乏对行业前沿趋势的敏锐感知，无法借鉴先进管理经验，能力提升便会陷入滞后状态。

3.2. 学校资源与培训体系的支持力度

学校在教学管理信息化建设、管理工具更新等方面的资源投入，直接影响教学管理人员能力提升的空间。若学校未能及时配备先进的教学管理软件，教学管理人员难以接触到高效的数字化管理手段，能力提升受限。此外，学校培训体系是否完善也至关重要。部分独立学院转设后，因忙于处理转设相关事务，忽视对教学管理人员的专业培训，缺乏系统的能力提升课程、交流学习机会和实践锻炼平台，导致教学管理人员难以获取新知识、新技能，无法适应转设后教学管理工作的新要求。

3.3. 个人学习意愿与职业规划的制约

从个人层面来看，教学管理人员自身的学习意愿与职业规划也显著影响其能力提升。部分人员满足于现状，缺乏主动学习的内驱力，即便有良好的政策环境、充足的学校资源与完善的培训体系，也难以积极投身学习新知识、新技能。同时，部分教学管理人员没有清晰的职业发展规划，不清楚自身在转设后的教学管理工作中应朝着何种方向提升能力，导致学习缺乏针对性，能力提升缓慢。此外，个人时间管理能力和抗压能力也会影响学习效果。若无法平衡工作与学习时间，或在面对转设带来的复杂工作压力时难以调整心态，也会阻碍能力提升进程。

4. 教学管理人员能力提升理论框架

4.1. 胜任力冰山模型概述

胜任力冰山模型将能力分为显性的“知识 - 技能”与隐性的“特质 - 动机 - 自我概念”两大层面[3]。前者涵盖对政策法规、教育理论及业务流程的理解，以及通过实践演练培养的沟通、数据分析和项目管理等技能；后者则包括价值观、职业认同和角色定位，以及学习欲望、责任心和成就需求等内在驱动力。

在独立学院转设过程中，仅依靠知识与技能培训难以应对政策突变或危机，而深层的自我概念与动机则决定了管理人员能否主动学习、持续创新，关乎能力提升路径的有效落地。

4.2. 组织学习单/双回路理论概述

组织学习理论将学习分为单回路与双回路两种模式[4]。单回路学习侧重在现有规则和目标框架下，通过反馈机制对策略或行为进行调整，常见于基于经验的流程改进与操作优化。双回路学习则更进一步，强调对既定假设、价值观和管理逻辑的反思与修正，从而推动组织在理念和制度层面的根本性变革。

对于独立学院在转设过程中面临的新政策、新职责和管理转型，单回路学习有助于管理人员快速适应操作层面的变化，而双回路学习则促使其跳出固有范式，从更高层次重构教学管理目标与路径，是实现深度能力提升与组织革新的关键所在。

4.3. 理论集成与路径联动

胜任力冰山模型与组织学习理论在逻辑上具有高度契合性，前者聚焦能力的结构层次，后者强调能力发展的认知机制。将两者整合，可构建“双维四象限”的分析框架，以知识与技能、自我概念与动机为横轴，单回路与双回路学习为纵轴，系统呈现教学管理人员能力提升的不同侧重点与路径匹配逻辑。

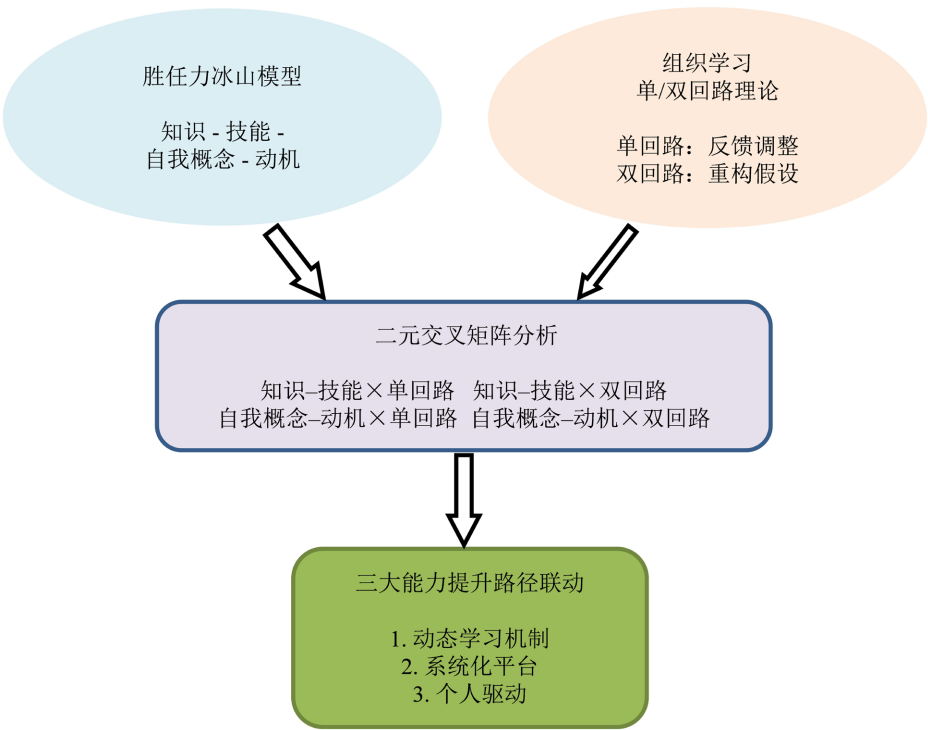


Figure 1. Flow of the theoretical framework
图 1. 理论框架流程

在该框架下，“动态学习机制”侧重通过反馈训练与经验复盘提升显性能力，并引导反思更新管理认知；“系统化能力提升平台”则通过资源整合和案例共享强化专业技能，并激发结构性思维；“个人驱动发展路径”着眼于激发内在动机与职业认同，引导管理人员主动适应、持续成长，最终实现从技能提升到价值重塑的跃迁。

该路径体系不仅覆盖能力的多层次结构，也匹配学习的不同深度目标，有助于推动独立学院教学管理队伍实现由“能力适配”向“能力重构”的转变。理论框架如图 1 所示，为后续路径设计与实证研究提供系统支撑。

5. 教学管理人员能力提升路径

5.1. 紧跟政策与行业趋势，构建动态学习机制

1) 强化政策协同解读，把握转设管理方向

在独立学院转设进程中，教学管理人员需建立“多部门联动”的政策解读机制。由于转设后学校性质的转变，无论是民办高校需遵循《民办教育促进法实施条例》完善法人治理结构、规范收费管理，还是公办高校要依据事业单位管理规定优化人事制度、财政预算，都对教学管理产生直接影响。教学管理人员可联合财务、人事等部门，成立“转设政策专项研究小组”，系统梳理转设政策与教学管理相关的条款，如分析专业设置审批权限从省级教育部门下放至高校后，如何制定更科学的专业动态调整机制；研究教学评估标准从独立学院特色指标向普通高校标准转变的衔接策略，从而精准把握转设后教学管理的政策方向。

2) 对标行业标杆经验，创新教学管理模式

密切关注同类转设成功院校的实践案例，是教学管理人员提升能力的重要途径。以独立学院转设为应用型本科高校为例，其在转设过渡期通过引入“产教融合双导师制”，邀请企业导师深度参与课程设计与实践教学，显著提升学生就业竞争力，该经验可为同类院校提供借鉴。教学管理人员可通过参加行业研讨会、高校交流访学等方式，系统学习标杆院校在教学秩序重建、师资队伍整合、课程体系优化等方面的创新模式。同时，建立“校际管理经验共享库”，将收集到的优秀案例进行分类整理，结合本校实际情况，探索符合自身发展定位的教学管理模式，如转设为民办高校可学习标杆院校的市场化运营与教学质量保障融合机制。

3) 开展模拟实践演练，提升应急管理能力

为应对转设过程中可能出现的复杂问题，教学管理人员需定期组织政策与实践结合的模拟演练。围绕师资流失、专业调整、教学资源整合等常见难题，设计“转设风险情景模拟”活动。例如，模拟因转设后薪酬体系调整导致骨干教师流失的场景，要求管理人员依据《劳动合同法》及学校转设过渡政策，制定教师安抚、师资补充及教学任务重新分配方案；针对专业调整中课程衔接不畅的问题，模拟运用转设政策中关于专业建设的支持条款，设计跨专业课程融合与学分转换机制。通过反复演练，不仅能加深对政策的理解与应用，还能提升管理人员在突发状况下的应急决策能力和统筹协调能力，确保转设后教学工作平稳有序推进。

5.2. 依托学校资源，打造系统化能力提升平台

1) 构建分层分类培训体系，精准匹配转设需求

独立学院转设后，学校类型和办学定位的差异决定了教学管理人员能力需求的多样性。针对转设为应用型本科高校的情况，学校可联合行业协会、龙头企业，开发实践教学管理专项培训课程，内容涵盖校企合作项目申报、实习基地建设与管理、“双师型”教师培养等模块；若转设为民办高校，则聚焦成本

控制与绩效管理，邀请教育财务专家、民办教育运营管理者开展专题培训，讲解学费定价策略、教学资源成本核算、绩效考核体系设计等内容。同时，建立“初－中－高”三级进阶培训体系，为新入职管理人员提供基础管理规范培训，为资深管理者开设战略规划、教育政策研究等高阶课程，确保培训内容与个人职业发展阶段相匹配。

2) 深化数字化管理培训，释放新系统效能

学校在转设期间引入的新教学管理系统是提升管理效率的重要工具。教学管理人员应牵头组织“全流程、分模块”的专项培训，邀请系统开发工程师进行理论授课与实操演示，详细讲解智能排课算法、教学质量监控数据采集与分析、学生成绩管理等核心功能。推行“老带新”结对学习机制，安排经验丰富的管理人员与新接触系统的同事结成对子，通过“一对一”指导、协同办公，帮助其快速掌握系统操作技巧。此外，鼓励管理人员探索系统的拓展应用，如利用数据分析功能挖掘教学管理潜在问题，提出系统优化建议，推动学校教学管理向数字化、智能化转型[5]。

3) 深化校企合作实践，拓展跨领域管理能力

主动对接学校与行业企业的合作资源，为教学管理人员创造参与企业主导教学管理项目的机会。在产教融合课程开发项目中，管理人员可全程参与企业需求调研、课程标准制定、教学资源建设等环节，学习企业项目管理中的目标分解、进度把控、风险评估等方法，提升项目策划与执行能力。参与校企共建实训基地的运营管理，与企业人员共同制定基地管理制度、实训课程安排、学生实习考核标准，增强跨领域协调与沟通能力。通过与企业的深度合作，将企业先进的管理理念和实践经验引入高校教学管理，推动教学管理模式创新。

4) 搭建案例共享云平台，促进经验传承与创新

推动学校建立“转设管理案例共享云平台”，构建线上线下相结合的经验交流机制。线上平台设置“转设政策解读”“教学资源整合”“师生权益保障”等专题板块，鼓励教学管理人员上传转设过程中的典型案例，包括问题背景、解决思路、实施过程及成效总结。线下定期组织案例分析会，邀请校内外专家、优秀案例分享者对案例进行深度剖析，引导管理人员从案例中提炼普适性管理经验，如在处理转设后教师职称评定标准衔接问题的案例中，总结多方协调、政策灵活运用的方法。通过案例共享与研讨，促进教学管理人员相互学习、共同提升，形成良性的能力提升生态。

5.3. 强化个人驱动，制定个性化发展计划

1) 锚定转型目标，深化实践积累

教学管理人员需以学校转设方向为指引，主动投身契合转型需求的实践任务。若学校转设为应用型本科高校，可主动参与产教融合课程体系重构，通过对接企业需求，将行业前沿技术和职业标准融入课程设计。同时，制定“岗位－能力”匹配清单，明确不同管理岗位在转设后的核心能力要求，针对性地承担相关任务。如负责教学资源调配的管理人员，可主导转设后实验室设备整合与共享方案的制定，在实际工作中提升资源统筹与优化能力，将个人发展与学校转型紧密绑定。

2) 构建反思交流体系，拓宽能力提升路径

通过建立系统性的自我反思与交流机制，实现个人能力的持续精进[6]。一方面，建立个人管理成长档案，详细记录工作的关键事件，如处理教师岗位调整、教学计划变更等问题的全过程，定期进行复盘分析，运用SWOT分析法总结经验与不足，提炼出可复用的管理策略。另一方面，主动利用社交媒体、专业论坛等平台，加入高校教学管理交流社群，与同行分享转设期间遇到的师资队伍稳定、教学质量保障等难题，并借鉴他人的解决方案。此外，积极参与行业线上研讨会、学术沙龙，接触最新的教育管理理念和方法，打破信息壁垒，构建多元的能力提升资源网络，推动个人在独立学院转设浪潮中实现职业

能力的突破与升级。

5.4. 拓展能力建设方式，探索创新性提升路径

在既有路径基础上，独立学院教学管理人员能力提升应积极拓展方式、借助技术手段、融合多方资源，构建更具前瞻性与适应性的能力发展体系。当前人工智能、教育数字化、学习型组织理念迅速发展，为教学管理人员提供了新的赋能途径，本文提出以下三种创新性路径作为拓展方向。

1) 借助人工智能提升学习精准度与效率

人工智能技术的发展为教育管理人员提供了更具个性化和效率化的学习方式。通过引入 AI 驱动的智能学习推荐系统，可根据管理人员的职业发展阶段、能力结构与过往学习记录，自动匹配最适合的在线课程、案例资源与实训模块，实现“以需定学”的动态学习机制。此外，基于自然语言处理(NLP)技术的政策解读助手，可协助管理人员快速理解新政策文件核心要义，提升政策适应效率。例如，通过大模型支持的 AI 写作工具，教学管理人员可在撰写教学改革方案或汇报材料时得到智能建议，提升文本组织与逻辑表达水平；在管理实践中，AI 还可辅助数据分析、生成可视化报告，降低工具门槛，拓宽管理决策支持渠道。

2) 构建跨校协同学习与共享社区

教学管理能力的提升不应局限于校内孤立实践，更需借助“跨组织协同”方式拓展视野与方法。基于“实践社群”理念，建议推动建立以区域或联盟为单位的高校教学管理人员协同学习社区，通过线上平台与线下活动相结合的方式，开展资源共建、经验互学与问题共解。具体可包括：建设“高校教学管理案例云平台”，共享优秀院校的管理制度、项目经验与操作指南；定期开展“管理微论坛”“线上专题工作坊”，促进跨校协作；通过制度保障推动不同学校间轮岗交流、管理挂职等合作机制，使管理人员在实际岗位中互学互促、共同成长。这一方式既能丰富管理经验类型，也有助于打破学校间的信息壁垒，激发集体智慧。

3) 建立数字化能力成长档案袋

数字化能力档案系统有助于记录和追踪管理人员的能力成长全过程。通过建立个人“能力成长档案袋”，整合其学习记录、培训课程参与情况、项目执行绩效、反思日志等多维数据，不仅可以为个体提供明确的成长画像，也为学校制定差异化培养方案提供精准依据。同时，该系统应与教学管理绩效评估体系打通，将能力成长结果纳入考核指标体系中，并定期向个人反馈成长趋势与建议，强化持续学习动机。学校可基于大数据分析结果，识别组织内部的能力短板与发展瓶颈，从而科学制定培训主题与实践项目，实现管理队伍建设的智能化、数据化与体系化。

6. 实证研究设计与方法

6.1. 问卷编制与预测试

1) 维度划分与题项开发

本研究基于前述理论框架与能力提升路径，将教学管理人员的核心胜任力划分为四个维度：政策适应能力、资源整合能力、数字化管理能力与创新实践能力。各维度下设计 5~7 个题项，采用五点 Likert 量表(1 = 非常不同意，5 = 非常同意)进行测评，覆盖其知识技能层面与内在动机层面。例如，在“资源整合能力”维度中，题项包括“我能够协调教研室、教务处等多方资源以推进教学任务”等。同时，参考国内外已有教育管理胜任力量表结构，对题项内容进行本土化修正，以贴合独立学院教学管理的工作特性与实践语境。

2) 小样本预测试与修订流程

为提升问卷工具的信效度，在正式发放前组织小范围预测试。邀请 10~15 位来自不同院系的教学管理人员填写初版问卷，并就题项表述的清晰度、逻辑性与覆盖面进行访谈反馈。根据预测试结果，对部分题项进行措辞优化或删减，确保问卷在内容层面具备良好代表性与逻辑一致性，为后续大样本调查奠定基础。

6.2. 样本选取与数据收集

1) 分层抽样框架

考虑到独立学院转设背景下高校间的差异性，本研究采用分层抽样法进行样本选取。首先从不同区域及类型(如“民转公”“独立转设为民办高校”)中选择 5~6 所已完成转设或正在转设的高校作为样本院校。在每所高校中，再依据职能部门进行分层(如教务处、教学质量管理中心、二级学院教学秘书等)，按比例随机抽取教学管理人员发放问卷。此举有助于确保样本在区域、岗位与转设进程上的代表性，提升研究的广泛适用性。

2) 问卷发放与深度访谈方案

问卷以线上问卷平台为主，辅以线下组织填答，确保回收效率与数据质量。预计发放问卷 300 份，目标回收有效问卷不少于 200 份。在定量数据收集的基础上，选取问卷得分分布中的典型个体(如能力提升感知高、低者各若干名)，开展半结构化深度访谈。访谈将围绕其在转设背景下的真实工作经验、能力短板与提升路径建议展开，以补充定量调查中难以捕捉的细节与认知，丰富研究内容与解释力。

6.3. 数据分析方法与流程

1) 信度与效度检验

为确保问卷数据具备良好的测量品质，首先对各维度的题项进行信度分析，使用 Cronbach’s α 系数评估内部一致性， α 值超过 0.70 视为具有可接受的信度。其次，通过探索性因子分析(EFA)检验量表结构的合理性，进一步采用验证性因子分析(CFA)对量表结构模型进行拟合检验，指标如 RMSEA、CFI 等需满足学术界公认的拟合标准，以确保问卷具备结构效度。

2) 定量分析

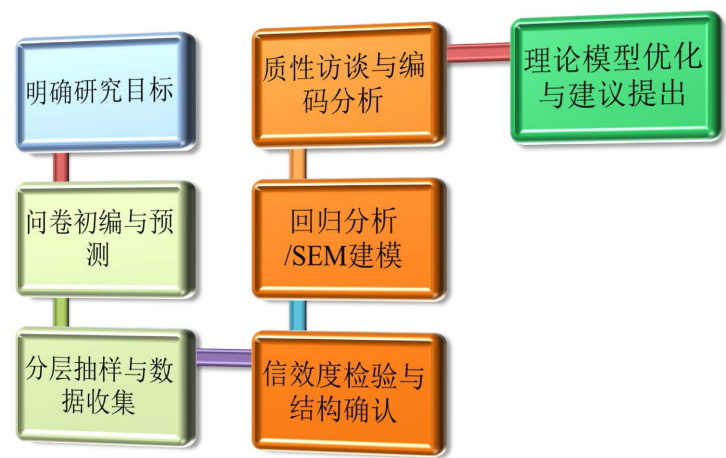


Figure 2. Schematic diagram of research process
图 2. 研究流程示意图

在问卷结构确认后，使用 SPSS 或 AMOS 等统计软件，对数据开展描述性统计(如平均值、标准差、

频率分布等)以掌握样本特征。随后进行多元回归分析,检验各影响因素(如资源支持、个人驱动等)对核心能力指标的作用强度和方向;若模型关系较复杂,则进一步构建结构方程模型(SEM),验证理论框架中不同能力维度与能力提升路径之间的因果逻辑关系,为理论假设提供实证支持。

3) 质性资料编码与归类

深度访谈部分采用 Nvivo 等质性分析软件,对访谈文本进行编码与归类。分析主要围绕三条能力提升路径进行主题提炼,形成如“培训平台匮乏”“制度理解存在偏差”“能力成长缺乏反馈机制”等一级节点,通过词频统计与词云分析可视化访谈重点。质性结果不仅能解释问卷中发现的规律,也能揭示模型中潜在的调节变量与外部制约因素,进一步丰富理论模型的现实意义。

研究流程如图 2 所示。

7. 结语

独立学院转设作为高等教育领域的深刻变革,不仅重塑着院校的发展轨迹,更对教学管理人员的能力体系提出全方位挑战与机遇。从政策解读到实践落地,从资源整合到模式创新,教学管理人员既是转设进程的执行者,也是学校未来发展的奠基者。紧跟政策与行业趋势构建动态学习机制,能帮助管理人员在瞬息万变的教育政策与行业格局中找准方向,并切实转化为学校发展的动力;依托学校资源打造系统化能力提升平台,是整合校内外优质资源、实现管理效能升级的关键,无论是分层分类的培训体系,还是跨领域合作的实践项目,都为能力提升提供了肥沃土壤;强化个人驱动、制定个性化发展计划,则从内在激发管理人员的成长潜能,让他们在转设的浪潮中主动作为,实现个人价值与学校发展的同频共振。未来,随着高等教育改革的持续深化,教学管理人员更需将能力提升视为终身课题,在不断探索与实践中锤炼本领,为学校在转设后实现高质量发展注入持久动能,也为我国高等教育事业的繁荣贡献坚实力量。

基金项目

2022 年苏州科技大学天平学院教研教改项目“独立学院转设背景下教学管理人员能力提升策略研究”(项目编号:2022TJGB-13);2021 年度江苏省高校哲学社会科学研究专题项目“高校教师师德师风评价体系建设研究”(项目编号:2021SJB1270)。

参考文献

- [1] 教育部. 关于加快推进独立学院转设工作的实施方案[EB/OL]. http://www.yancheng.gov.cn/art/2020/12/30/art_23094_3469683.html, 2020-05-18.
- [2] 姚惠聪. 民办高等院校教学管理人员能力提升机制研究[J]. 中国多媒体与网络教学学报, 2020(9): 112-114.
- [3] Lee, C., Gyu Han, J. and Sang Hoon Shin, S. (2023) Competency Modeling and Training Needs Assessment for Staff Development in Higher Education. *Education and Human Development*, IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.109812>
- [4] Wallo, A., Lundqvist, D. and Coetzer, A. (2024) Learning-Oriented Leadership in Organizations: An Integrative Review of Qualitative Studies. *Human Resource Development Review*, **23**, 230-275. <https://doi.org/10.1177/15344843241239723>
- [5] 张莉云. 高校信息化教学管理平台的建设与应用[J]. 教育信息化论坛, 2021(5): 39-40.
- [6] 白丽娜. 浅谈高校基层教学管理人员的素质与能力提升[J]. 北京政法职业学院学报, 2023(2): 112-116.