高等教育数字化转型下教学管理人员的能力提升思考

程飞
武汉理工大学，湖北 武汉 430063

DOI: 10.61369/ETR.2026270038

摘　　要： 当前国内教育数字化的落地推进工作正全面铺开，人工智能相关技术也处于高速发展阶段，我国高校的教育管理工作体系也将要迎来全面、深入的变革调整。教学管理串联一线教学运转、校内教育治理两大核心部分，是连接两端的核心节点。数字化发展浪潮正不断重构教学日常工作内容、运行逻辑，以及高等教育领域从业人员需要具备的综合能力体系。怎样让高校教学管理人员适应数字化转型提出的新工作要求，实现自身综合能力升级，是现阶段各大高校推进治理现代化中需要优先解决的问题。本文结合数字化转型的实际情况与核心逻辑，整理现阶段教学管理人员在综合能力上普遍存在的各类问题，参考已有高校实践案例，研究可落地、实用性强的能力升级实施路径与配套运行机制。本文通过分析得出相关结论显示，要实现教学管理队伍整体数字化转型、完成管理能力现代化建设，不能仅靠单一措施，要同步推进多项工作：构建覆盖全员的数字素养培养体系、将人工智能实操能力融入日常岗位履职过程、强化全员运用数据开展治理的思维意识，还要搭建完善、可持续的组织配套保障体系，多主体配合推进才能实现既定目标。

关 键 词： 高等教育；数字化转型；教学管理人员；数字素养；人工智能

Reflections on Enhancing the Competencies of Academic Administrators in the Context of Digital Transformation in Higher Education

Cheng Fei
Wuhan University of Technology,Wuhan, Hubei 430063

Abstract: Currently, the implementation of educational digitalization in China is in full swing, and related artificial intelligence technologies are also in a stage of rapid development. The educational management system of Chinese universities is about to undergo comprehensive and in-depth changes and adjustments. Teaching management connects the two core parts of frontline teaching operation and internal educational governance, and is the core node that links the two ends. The digital development wave is constantly reconfiguring the daily content and operation logic of teaching work, as well as the comprehensive ability system that personnel in the higher education field need to possess. How to enable university teaching managers to adapt to the new work requirements of digital transformation and achieve the upgrade of their own comprehensive capabilities is a problem that all universities need to prioritize in the current process of promoting governance modernization. This article, based on the actual situation and core logic of digital transformation, sorts out various common problems that teaching managers currently have in terms of comprehensive capabilities, and refers to existing university practice cases to study the practical and applicable implementation paths and supporting operation mechanisms for capability upgrade. Through analysis, the relevant conclusions show that to achieve the overall digital transformation of the teaching management team and complete the modernization of management capabilities, it cannot rely solely on a single measure. Multiple tasks need to be synchronized: building a digital literacy cultivation system covering all staff, integrating artificial intelligence practical operation capabilities into the daily job performance process, strengthening the thinking awareness of all staff to use data for governance, and also building a complete and sustainable organizational supporting guarantee system. The promotion of the goal through multi-party cooperation is necessary.

Keywords: higher education; digital transformation; teaching managers; digital literacy; artificial intelligence

人工智能、大数据、5G 等技术，受新一轮科技革命带动，重塑教育形态，高等教育数字化已是全球教育改革主流方向。我国教育现代化整体布局中，教育数字化的定位，是基础性先导工程。《教育数字化行动方案（2025）》明确要求，要落实好数字化战略，建成数据驱动、智能支撑、协同开放的现代化教育体系，整体提升教育治理水平[1]。

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

宏观政策与技术变革共同作用，高校出现的变化不局限于课堂教学范畴，治理架构、运行机制、资源分配模式都开启了系统性重构。数字技术推进教育从信息化阶段迈入数智化阶段，过去依赖经验形成的决策模式，逐步转为依托数据与智能工具协同研判[2]。此类变革优化了现有管理运行方式，对教学管理人员的能力水平提出了更高要求。

高校教学管理是保障教学体系正常运转的核心节点，这类岗位原先仅处理常规事务性工作，现在职能已经拓展到数据治理、资源调配、教学质量监测等多项复合型工作。不过多数在岗管理人员的能力更新速度赶不上数字化发展的节奏，自身具备的岗位能力和实际工作需求的匹配度不高。围绕教学管理岗位人员的能力结构研究数字化适配的优化路径，有对应的理论参考与实践应用价值。

一、高校教学管理数字化水平研究现状

当前学界围绕本文研究主题的相关研究成果，主要划分为三个核心方向：教职工数字素养培育与提升、人工智能技术应用于校内教育管理、高校教育治理现代化建设。

多数高校负责教学管理的工作人员，数字素养层面普遍存在不足，数字工具操作不够熟练，数据整理分析能力较为薄弱，各类教学信息的整合归纳水平有待提升，无法适配当前复杂海量的数据环境，也达不到智能化管理带来的全新工作要求。要改善这类问题，必须设计内容完整、成体系的培训课程，重新搭建适配新时代的岗位能力框架[3]。

在人工智能应用于教育管理的相关领域，目前 AI 技术已经深度融入高校的各项管理流程，可自动处理重复性工作、开展多维度智能分析，降低人力消耗、提升整体管理效率，不过也暴露了不少实际问题，比如技术功能和校内业务适配度偏低，管理人员与智能系统协同办公的能力存在比较大的短板[4]。

推进教育治理现代化的相关工作中，数据目前已是开展教育治理事务的核心生产要素，校内的教育管理模式不再仅参照管理者的过往从业经验，已构建起数据驱动、智能治理相互融合的全新发展模式，整体治理架构也更动态、精准[5]。生成式人工智能技术普及进程不断加快，个性化育人、精细化教学管理两类工作可完成深度融合，也让整套教育治理体系的复杂性、系统性有所提升[6]。

现有部分研究围绕管理人员综合素质迭代更新开展分析，进入数智时代后，传统管理岗位对应的能力框架，已经很难匹配校内新型教育治理的各类工作需求，要推动教学管理队伍综合水平实现整体升级，必须对全员能力体系开展整体重构。

目前已有的各类学术研究，已经涉及多个研究方向，明确了数字化转型对高校管理工作产生的各类影响，相关研究还存在比较大的短板：多数研究未对教学管理人员的完整能力架构开展整合、系统的分析，也很少有结合不同岗位分工、各类真实校内治理场景搭建结构化能力模型的相关讨论。

二、高等教育数字化转型的现实逻辑

教育数字化属于国家层面的战略部署内容，是推进教育现代化的重要路径，政策层面，要加快教育基础设施的数字化建设，推进教育资源与管理体系深度融合，构建以数据为核心的新型教育治理模式。人工智能、大数据与 5G 这类新一代信息技术，正在重构教育领域的整体运行逻辑，让教育管理从过去的静态经验管控，逐步转向动态数据治理加智能辅助决策的模式，现有公开研究结果显示，这类技术变革提高了教育管理的运行效率，带动教育系统实现从“流程管理”到“数据治理”的转型。国内多所高校正积极推进“人工智能 + 教育”的融合发展模式，先后完成智慧教学平台与数据中台的建设，已经实现教学全流程的数字化管理，例如武汉理工大学在推进数智校园建设的过程中，运用 AI 技术优化教学资源配置与管理流程，推动教学管理从传统经验判断模式转向数据支撑的决策模式[7]。

高等教育数字化转型不局限于技术层面的升级过程，属于教育治理逻辑与组织形态的系统性重构，核心是依托数据与智能技术推动管理体系整体优化。

三、教学管理人员能力结构面临的现实困境

高等教育数字化转型现阶段不断深化，教学管理人员能力结构对应的现存问题，已经不再局限于单一维度的能力不足，而是技术变革、组织适配与制度环境共同作用下，逐步形成的结构性困境。这类困境本身带有持续性、叠加性与系统性特征，会对高校治理能力现代化的推进，形成多重约束。

目前教学管理人员的能力结构有个底层限制，就是数字素养基础不够扎实的问题一直没得到解决，现在多数高校都已经部署了教务系统、教学管理平台以及数据分析工具，不少教学管理人员使用这些工具时，还只停留在“系统操作”层面，不具备“数据理解与数据分析”的对应能力。能力上的这种不足，让数据资源大多只用在事务性记录工作中，没有应用到决策支持与规律分析的对应场景，数据的治理价值也没能得到充分释放，现有研究显示，这种“工具依赖型使用模式”是当前高校数字化转型中的典型问题之一，核心是数据思维尚未真正嵌入管理行为结构之中。

当前人工智能技术应用能力不足的问题暴露得越来越快，生成式人工智能与智能算法逐步进入教育管理场景，教学管理工作涉及的内容从传统的信息处理，逐步拓展到智能辅助决策、自动化分析与预测性管理多个新领域。不过实际应用过程中，多数教学管理人员对人工智能的认知还停留在“功能使用层”，没有系统掌握其算法逻辑、适用边界以及风险机制的相关内容。这类认知断层使得人工智能技术在管理实践中大多以“工具嵌入”的形

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

式存在，没有实现“流程重构”，技术本身的潜在价值也难以得到充分释放。

数据驱动决策机制未完全建成这一问题，背后存在更深层次的结构性特征。目前高校管理体系中，数据平台建设已打下初步基础，不同数据的协同机制仍有明显不足，数据孤岛问题普遍存在。各业务系统数据标准不统一、接口互不兼容，教学数据无法顺畅联动，会直接拉低整体数据分析能力。实际决策过程中，经验判断占比还是比较大，数据分析通常只起辅助作用，未被纳入核心决策环节。这种“经验主导 + 数据辅助”的运行模式，使得数据驱动治理还没有真正完成制度化建设。

最后，能力更新机制滞后的问题，表现出比较突出的制度性特点。现下高校面向教学管理人员搭建的培训体系，仍以短期技能培训为核心内容，缺少成体系、可延续的能力发展路径规划。数字化转型目前推进速度较快，这类碎片化的培训模式，很难支撑能力结构的持续升级需求。岗位评价体系中给数字能力与数据能力设置的权重相对偏低，会在一定程度上减弱能力提升的内生动力，让“需要转型但缺乏驱动”的矛盾一直存在。

四、教学管理人员能力提升的路径机制

当前存在能力结构层面的困境，教学管理人员提升自身能力，不能仅靠单一维度的培训或技术补充，需从个体能力重构、组织机制优化与制度体系重塑三个层面，搭建系统性协同路径，形成具备可持续性的能力演进机制。

个体能力建设环节，要推进教学管理人员逐步完成角色转型，路径是从最初的“事务执行者”，转向“数据解释者”，最终定位为“决策支持者”。这类转型对从业者提出两方面要求，一是要掌握基础的数据处理与信息整合能力，二是要建立数据导向的分析思维与问题意识，可从各类数据中梳理出教学运行规律，明确管理工作的优化方向。当前人工智能技术已大量应用于教育管理场景，教学管理人员还要补充对应的 AI 认知能力，具体包含智能算法基本原理理解、生成式人工智能输出结果判别、技术应用边界识别三类内容，这类复合型能力结构，是未来教学管理岗位必备的基础能力构成要素。

做好组织支持相关工作，要搭建体系更完善、可长期运行的能力发展机制，避免依赖单次培训或是分阶段开展的短期学习，高校可把数字能力培养融入岗位发展全体系，搭建“岗位实践—能力提升—再实践”的循环运转机制，让能力提升贯穿日常工作的各个环节。高校可搭建跨部门协同联动机制，增强教学管理人员在实际业务场景中的数据处理与分析能力，让其在解决实际问题的过程中逐步强化数字能力，内部学习共同体、实践交流平台的搭建，能推动不同岗位之间的经验共享与能力互补，逐步提升整个组织的学习能力。

技术支撑环节要优先搭建统一的数据治理平台，完成教学数据的标准化、结构化与可视化管理目标，后续整合教务系统、教学评价系统与学生管理系统的数据资源，搭建统一的数据底座，给教学管理人员提供更完整的数据视图。这类调整可以压缩数据获取的成本，提升数据分析的准确性与一致性，还要推进智能分析工具在教学管理中的应用，让这类工具从常规辅助工具逐步升级为管理决策支持系统的重要组成部分，提升整体管理的效率与科学性。

搭建制度保障框架的过程中，要构建适配数字化转型要求的能力评价体系与激励机制，将数字素养、数据能力、人工智能应用能力全部纳入岗位考核范畴，从制度层面强化能力导向。要对现有岗位发展路径做优化，给数字能力水平比较高的管理人员提供更多晋升、发展的空间，逐步形成正向的人才激励机制。高校要在组织文化层面强化数字治理理念，让数字化能力提升既是个体的自主选择，也是组织层面的统一共识，推动能力建设从依靠外部推动转向依托内部内生动力推进。

五、结论

高等教育领域的数字化转型持续推进，正在深度重塑现有的教学管理体系与运行逻辑，教学管理人员的能力结构也在经历系统性重构。数据技术与人工智能正逐步融入教育管理全流程，数字素养、人工智能能力与数据治理能力，已经成为教学管理人员的关键能力要素。构建分层分类能力培养体系、强化数据驱动机制、完善制度保障体系，可推动教学管理人员能力升级，提升高校治理现代化水平。

参考文献

[1] 中华人民共和国教育部 . 教育数字化行动方案（2025）[Z]. 2025.

[2] 杨宗凯 . 推动高等教育数字化变革走向深入 [N]. 光明日报 , 2023.

[3] 倪建钢 . 高校教学管理人员数字素养：存在问题与提升策略 [J]. 盐城师范学院学报 (人文社会科学版),2024,44(6):64-72.

[4] 王妍 . 提升高校教学管理人员人工智能素养的路径研究 [J]. 创新创业理论研究与实践 ,2026,9(6):89-92.

[5] 贾志斌 . 数智赋能的高等教育治理现代化：推进机制与实践理路 [J]. 中国电化教育 ,2024,(8):80-86.

[6] 孙立会 , 周亮 . 生成式人工智能赋能高校个性化育人管理的逻辑 [J]. 北京教育 (高教),2025,(3):38-41.

[7] 武汉理工大学 . 人工智能 + 教育办学模式探索 [N]. 中国教育报 , 2023.

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.