

创新创业教育与高校教务管理人员职业倦怠成因分析及调整策略

文/庄梅芳

目前创新创业教育模式下高校教务管理人员已成为职业倦怠的好发人群。高校教务管理人员职业倦怠的形成与教务管理的工作性质、管理人员的专业素养、管理系统的完善和学校的重视程度密切相关。学校要采取多种措施、多种方式和渠道解决教务管理人员的职业倦怠问题,从而提高教务管理效率,提升学校办学质量。

职业倦怠是在工作重压下,从业者感到身心疲惫、能量枯竭的一种状态,已成为影响许多行业自身发展的一个重要因素^[1]。新形势下,由于科学技术的不断进步和工作节奏的加快,各用人单位对管理人员的职业素养提出了更高的要求,导致管理人员工作压力明显加大,职业倦怠成为一种常态。随着我国高职教育的快速发展,社会对学校教育质量要求的提高,高校教务管理人员作为学校教务管理的主体,工作任务繁忙辛苦,工作性质琐碎重复,工作要求严密细致,已成为职业倦怠的好发人群。职业倦怠一旦发生,常产生焦虑、压抑情绪,导致工作能力下降,继而影响工作质量。因此,分析高校教务管理人员的职业倦怠发生的原因,在此基础上提出调整策略,对维持教务管理人员的心理健康和良好的工作状态、提高教学管理质量具有重大的现实意义。

1 高校教务管理人员职业倦怠成因分析

高校教务管理人员出现职业倦怠现象受多种因素影响,与工作性质、管理人员的专业素养、管理系统的完善和学校的重视程度密切相关。

1.1 教务工作纷繁复杂

首先,教务管理是高校管理中的重中之重,涉及学校的各个职能部门,工作内容千头万绪,大到学校的长远规划、近期目标,小到教师的教学安排、中期末和期末考试安排、调课和停课安排、各种补缓考和重修安排、学生成绩管理、学生出国研修材料的证明等,这些工作目标明确且要求时间精准,对教务管理人员形成一定的工作压力。其次,新形势下,随着现代化信息技术在各个领域的广泛应用,高校教务管理也需要充分利用信息技术的先进性、便捷性和处理问题的高效性实行教务管理,如编排课表,组织学生考试,教学工作的检查、评估和总结,探索有效的教学方法和规律等,以切实有效提高教学质量。由此,对教务管理人员提出了更高的要求,要求教务管理工作要充满热情、认真负责、任劳任怨,全心全意为师生服务,否则将会影响教学秩序甚至引起各种重大教学事故,这种状况使教务管理人员长期处于高度紧张状态,心理压力过大,出现费时、费心、费脑、费力等四费现象^[2],最终出现焦躁和倦怠状况。

1.2 管理人员缺乏专业培训

高校教务管理人员多数是从教师岗位或学校其它管理岗位转行而来,并非科班的管理专业出身,普遍存在着业务素养较低、专业知识缺乏等问题。加上学校通常不组织教务管理人员外出进修与学习,工作经验主要依靠在平时工作中的积累,易导致对岗位职能不能全面了解,缺乏全局观念,缺乏主动服务意识等。随着职业教育管理现代化的不断深入,高校的教务管理基本实现了计算机管理,对教务管理人员的信息化水平、网络技术提出了更高的要求。但由于教务管理工作纷繁复杂、任务繁重,常缺乏自行学习提高的时间,使部分教务管理人员不能很好地运用信息化手段完成日常的教务管理工作,难以适应网络时代对教务管理的新要求^[3]。

1.3 管理人员的工作思维存在局限性

随着高校教育改革的不断深化,对教务管理工作提出了更高的发展要求,教务管理人员是教务管理工作的执行者,管理人员的工作思维常影响着教务管理的质量和水平^[4]。在日常教务管理工作中,常按照以往的工作经验或按部就班接受上级的安排,长此以往,易在思维上出现工作局限性,习惯于凭经验处理教务管理事务,不善于发现问题、思考问题以及不主动寻求创新,这种思维难以跟上现代职业教育的步伐,难以满足当前教务管理的高层次要求,在日常教务管理工作中遇到的棘手问题难以进行多层面的探析与解决^[5],从而产生职业倦怠。

1.4 现有的教务管理系统功能不完善

现代教务管理离不开教务管理系统平台,教务管理专业性较强,教务管理系统平台与其它系统有着本质的区别,而有些开发商根本不懂教务管理,开发的软件与实际管理工作脱节,实用性和功能性都不完善,在管理系统及衍生的一系列数据库之间存在不完整、不完善、不统一的现象;有些教务管理系统智能性差,不能进行自动录入和校对,只能进行手动录入和检查;并且还存在着学校各部门之间有些数据不能共享,出现信息滞后,存在“孤岛”现象^[6],比如学生学籍的异动。现有的教务管理系统功能不完善给教学管理人员的工作增加了许多麻烦,工作的不顺畅也易导致教务管理人员出现职业倦怠现象。

1.5 对教务管理重视程度不足

繁杂、琐碎、量大的教务管理要求工作过程紧凑,教务管理人员只能花费大量时间和精力来应付,加之要随时处理一些突发情况,常无暇顾及自身专业水平的提高,缺乏职称晋升的要求和条件,导致职称晋升或职务提升无望,缺失上升空间,在待遇、地位和进修学习

等方面都难以与专任教师相比,应有的尊重和待遇无法兑现。加上有些人认为,教务管理人员只是做些杂务琐事的办事人员,工作内容无需知识含量、对学校贡献小。但实际情况是教务管理人员工作强度、工作压力和心理压力都非常大,贡献与获得的落差易使教务管理人员产生消极、挫败情绪,如果找不到宣泄渠道及突破口,极易造成职业倦怠现象,导致工作缺乏热情,做事不认真,服务态度差,说话僵硬刻薄,常与学生和教师发生冲突,从而选择跳槽、转岗,导致人员流失。

2 教务管理人员职业倦怠调整策略

教务管理人员出现职业倦怠现象,将严重影响工作积极性、主动性和创造性,进而制约学校的进步和发展。学校必须想方设法采取多种调整策略,多管齐下,帮助教务管理人员早日走出职业倦怠的困境。

2.1 提升教务管理人员的综合素养

教务管理工作涉及到学校管理的方方面面,重视教务管理人员的综合素质培养,可使教务管理工作由被动服务转为主动服务,消除抱怨和消极情绪,使之全心全意去做好每项工作。学校需定期召开教务管理专题研讨会,定期进行专题讲座和业务培训,学习先进的现代化教学管理理念和相关知识,组织观摩各种教学比赛,经常组织教务管理人员外出参观,学习兄弟单位先进的管理手段及方法,不断拓展自身的工作视野。另外,对教务管理人员进行定期考核,开展理论知识测试和实际操作能力检测,以此促进教务管理人员综合素养的提升。只有综合素养提高了,才能使繁杂的教务教学管理工作有创新式突破,才能使教务管理人员感到时时有新的目标需追求,以此消除职业倦怠现象。

2.2 激发教务管理人员的工作热情

学校的发展离不开全体教职员工的积极性的发挥。合理的激励机制是学校管理的重要内容,包括绩效的考评,职称职务评定,工资奖金等福利性收入等管理制度的制定。(1)学校领导应不断完善激励机制,从政策方面考虑到教务管理人员的实际贡献,适当提高绩效的系数,提高岗位吸引力,吸引更多的优秀的人才积极主动要求到这个岗位工作,或使已在这个岗位工作的管理人员能安心工作^[7]。(2)根据教务管理人员的工作年限或工作完成的优良程度,适当地给予提升学历、能力的机会,让他们开阔眼界,增长见识。(3)对于满足工作一定年限,并在工作中有突出表现的教务管理人员根据其学历、专业背景,选送到国内或国外进修。(4)在职称聘评方面,学校在制定政策时要与教务管理工作的特殊性相结合,不能与教师的聘评条件相挂靠,如教务管理人员不可能有指导学生操作训练、指导第二课堂,也没有参加各种技能比赛的机会,更没有参与学校督导和学校学术委员会成员资格,但最终要和教师相比,显然存在不合理性,对于

于有一定年资,工作表现突出的可优先考虑职称聘评。(5)考虑到教务管理工作比较繁忙,经常要加班加点,为鼓励工作积极性,可以参照薪酬工作量的规定,对于工作突出者给予一定的补贴,尽量减少干多、干少、干好、干坏一个样的现象发生。

2.3 提升教务管理人员的工作效率

学校应加大信息化建设投入,引进高新技术设备,不断完善教务管理系统,提高教务管理系统的稳定性,确保数据统计的准确性和便捷性。同时实现各系统的对接和互访,加大外网的建设,打破信息孤岛局面,整合信息资源,达到学校与学校之间、学校各部门之间的信息资源共享,实现高效管理。做到既节约时间与管理成本,又减少管理人员的工作量,真正把教务管理人员从繁重的教务事务中解放出来,化消极为积极,由被动变主动,以便更好地服务于教师的“教”与学生的“学”。

教务管理工作的繁杂性和重要性常使教务管理人员工作时感到疲惫不堪,加上职业认同感不高、福利待遇偏低、职称晋升无望带来的心理层面的失衡,使教务管理人员发生职业倦怠已经成为一种普遍现象,严重影响了教务管理工作的效率和质量。学校要采取多种措施、多种方式和渠道解决教务管理人员的职业倦怠问题,从而提高教务管理效率,提升学校办学质量。

注释:

- [1]郭建忠,郑培新.常州市医务人员职业倦怠现状及影响因素分析[J].江苏卫生事业管理,2020,31(12):1588-1591,1606.
- [2]谢文明.高职院校教务管理工作优化方法探析[J].广西教育,2012,(19):84-85.
- [3]刘晓谦.浅谈高校教务管理者应具备的素质及能力[J].考试周刊,2018,(17):17.
- [4]马悦.新时期高校教务管理队伍建设路径探析中外企业文化[J].2020,(09):55-56.
- [5]陈建刚.浅析如何提高高校基层行政人员的工作积极性[J].教育现代化,2018,5(42):161-162.
- [6]张建.高职院校教务管理系统试用分析——以天津生物工程职业技术学院综合教务管理系统为例[J].职业教育(下旬刊),2013,(01):54-56.
- [7]徐艳.高校教务管理队伍存在的问题及对策初探[J].湖北函授大学学报,2013,26(06):15-16.

作者简介:庄梅芳,常州卫生高等职业技术学校