

“双高”背景下高职院校行政教辅人员 综合能力提升研究

段 然¹ 刘 艳²

(1.2 北海职业学院 广西北海市 536000)

摘 要: 高职院校的高质量、高水平发展离不开行政教辅人员,其为教学与科研、学校与学生提供了学习和生活的保障,发挥着不可替代的作用。提升高职院校行政教辅人员综合能力,有助于实现高校育人的根本目标。以高职院校教辅人员为研究对象,以其综合能力为研究内容,通过分析得知目前高职院校行政教辅人员职业倦怠感明显、创新意识淡薄、业务能力不足、发展空间受限,可以通过激励、降低或消除职业倦怠;定期开展培训,增强其业务能力;搭建沟通平台,提升行政教辅人员职业素养;完善晋升机制,有效激发行政教辅人员潜能。

关键词: 高职院校;行政教辅人员;综合能力提升

中图分类号: G717 文献标识码: A 文章编号: 1008—3898(2021)02—0133—03

在经济新常态背景下,高职院校作为培养高素质技术技能型人才的场所,不断为我国产业发展和经济发展输送“大国工匠”,以此促进我国制造强国战略目标的实现。高职院校能否高质量高水平办学直接关系到向社会输送的人才的优劣。为了进一步推动高等职业院校的发展,打造技术技能人才培养高地、技术技能创新服务平台、高水平专业群、高水平双师队伍,“双高”计划于2019年被推出。

在高水平高职院校的建设中,在实现高速度发展和高质量办学的要求中,行政教辅人员至关重要,在服务教学与科研、服务学校与学生等方面发挥不可替代的作用。随着我国高等教育已从精英教育转为普及教育,随着高职院校的不断扩招及扩大规模,行政教辅人员的工作内容愈发繁杂,难度不断提升,这对行政教学人员提出了新的挑战和要求,其必须不断提升自身职业素养,提高业务能力、提高综合能力,才能更好地开展工作并服务于教书育人的根本目标。

一、行政教辅人员工作现状

(一) 职业倦怠明显

作为服务教学和科研的高职院校行政教辅人员,在工作内容上,具有重复性的特点,所开展的工作几乎是重复性的日常工作,单调且缺乏挑战性,甚

至还有一些缺乏意义的工作任务,导致行政教辅人员在反反复复的日常工作里逐渐丧失工作的激情和热情,工作积极性低,失败感和自我怀疑时常出现。在工资待遇、晋升培训、工作自由度方面,政策往往更倾向于专业教师,行政教辅人员不被重视、不受关注之感愈发加深,工作成就感低,不公平待遇和坐班的束缚感让行政教辅人员倦怠烦闷,导致职业倦怠。行政管理工作除日常办公事务外还包括行政事务管理,在上传下达的过程中,经常会出现失误和误解,引发负面情绪,心理适能度变低的工作人员,易产生职业倦怠。另外,行政岗的工作比较琐碎,大部分工作都要与文字和表格打交道,繁忙的工作需要经常加班,工作强度与报酬不匹配,加剧了行政教辅人员的职业倦怠。

(二) 创新意识淡薄

“双高”战略下,要求高职院校要创新理念,高举职教大旗,为国家战略提供人才支撑;要创新体制,激发院校发展活力;要创新培养模式,让教学和生产对接,实现产教融合;要创新方式方法,发挥新技术优势,提升教学效果;要创新评价体系,提升人才培养质量。“双高”战略的推进,离不开创新。虽并不直接参与教学与科研,但作为保障教师授课与科研、保障学生学习与生活强大后盾的行政教学人

收稿日期: 2021-02-20

基金项目: 2021年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“高职院校行政教辅人员综合素养发展研究”(2021KY1427)阶段成果

作者简介: 段然(1988-),女,黑龙江省哈尔滨市人,统计师,主要从事教育统计、商务英语研究。

通讯作者简: 刘艳(1982-),女,山东省临清市人,助理研究员,主要从事职业教育研究。

员,也需具备创新意识,创新工作方式与工作方法,以提高工作效率,更好开展服务工作。同时,行政工作是动态发展的,会随着外部环境的不同而发生一定的变化,这也要求行政人员具有创新意识和能力,能够根据不同的变化而调整创新工作方式,达到最终的工作目标。但从高职院校的现状来看,大多数院校重教学科研,轻行政教辅,使行政教辅人员的职业发展不明确,职业晋升不顺畅,无心工作,只着眼于自己的“一亩三分田”,缺乏创新意识和创新动力,不愿意思考如何通过创新工作方式方法提高效率,实现目标。

(三) 业务能力不足

传统思想观念认为,基层行政教辅人员就是跑腿、传话、处理公文、服务接待,凭经验办事,不需要专业知识和业务能力,看起来技术性不强,往往给人“门槛不高”的假象,导致行政教辅工作陷入“马太效应”恶性循环中,强者愈强、弱者愈弱。实际上,行政岗位对工作人员综合业务能力的要求更高,相比于教师的服务对象单纯为学生而言,行政教辅人员会面对更加复杂的工作对象和工作内容。所以,相关人员不但要具有业务分析能力,对工作中出现的问题进行分析并解决,还要具有团队协作能力、专业能力、逻辑思考能力、解决问题的能力 and 沟通能力。但从现实情况看,部分行政教辅人员业务能力不足,办事拖沓效率低,不能及时解决遇到的问题,甚至会出现互相推诿的现象。

(四) 发展空间受限

相比于教师而言,基层行政教辅人员的发展空间狭窄,发展空间受限,更多的基层人员只是把工作当成赖以谋生的工具,而非将工作作为实现个人价值的工具,这就导致行政教辅人员容易产生职业倦怠,工作消极不认真,创新意识单薄,缺少不断学习提升自己的自主性。同时,高职院校的行政教辅工作人员晋升之路客观上越来越狭窄,发展空间受限,这一困境将在未来持续加剧。随着“教授治校”理念的影响范围不断扩大,高职院校干部越来越向教师出身的人员倾斜,“教师行政双肩挑”人员逐渐成为干部队伍中的主流。行政教辅人员的发展空间受限,晋升之路看不到曙光。

二、行政教辅人员综合能力提升的必要性

高职院校中的高层行政教辅人员,既是高职院校发展决策的制定者,也是政策的执行者。作为政策制度制定者的行政人员,其综合能力的强弱,势必会对高职院校的长远发展、运行质量、办学特色、办学水平等造成影响。高职院校应重视对行政教辅人员综合能力的培养,采取多样化的手段提升其综合

能力,以促进院校的高水平高质量发展。行政教辅人员应具有发展意识、质量意识、特色意识、学习意识、团队意识、服务意识、协调意识和沟通意识。因此,提升行政教辅人员综合能力,有利于提高学习内部管理水平,有利于提高学校内部管理水平,有利于实现行政教辅人员自我价值,有利于增强学校综合竞争力。

三、行政教辅人员综合能力提升策略

(一) 重视鼓励激励,降低行政教辅人员职业倦怠

职业倦怠会影响高职院校行政教辅工作的开展,对教学和科研产生一定的影响,从而阻碍高职院校教学与科研目标的达成。为了解决职业倦怠问题,必须重视对高职院校行政教辅人员的激励,提高其心理适能,通过构建“连接—运转—成长”体系,促进行政教辅人员职业倦怠的缓解或消除。可以通过帮助行政教辅人员认识行政工作本质,制定职业发展规划,提升个人技能,为其创造公平的工作环境,完善基本考核评价制度、增加行政教辅人员职位晋升机会,建立合理的薪酬分配制度,以及制定适合行政教辅人员的进修培训机制等措施来转变其工作态度并提高工作热情。

(二) 定期开展培训,增强行政教辅人员业务能力

为了全面提升行政教辅人员的综合素质、业务水平和工作能力,高职院校有必要针对行政教学人员制定专门的培训计划并定期开展培训,可以根据行政教辅部门的性质和业务分别开展内容不同的培训。针对教务部门展开系部建设、专业建设、学生学籍管理、考试管理、课务管理的相关培训;对档案部门开展档案立卷归档工作培训会,教育事业统计工作培训会;对实验室开展消防安全管理培训;对后勤部门开展食品安全管理、校园保卫管理、校园绿化管理、校园消费监督管理培训;对就业部门开展就业管理、就业促进、毕业生就业跟踪管理培训等。通过加强培训,提升行政教辅人员业务能力,提升服务效率和服务质量。

(三) 搭建沟通平台,提升行政教辅人员职业素养

行政教辅人员职业素养的提升可以通过多种途径开展,首先,高职院校应搭建沟通平台,建立沟通机制和渠道,倾听行政教辅人员心声,了解行政教辅人员的职业发展想法,以促进其提升职业素养。与政府职能部门和企业组织中的行政工作人员有所不同,高职院校的行政教辅人员是做着行政工作的教师,因此不但要提升职业素养,还要对其加强师德师风

德教育,帮助其树立正确的职业道德观念。同时,需要提高行政教辅人员的工作责任心。责任心是行政人员做好分内事务和履行分内职责的心理倾向,是其爱岗敬业、踏实工作的基石。缺乏工作责任心的人将会丧失工作的责任和激情。提高责任心,促进职业素养的提高,是解决职业倦怠感、创新意识淡薄、缺乏工作自主性问题的途径之一。

(四)完善晋升机制,有效激发行政教辅人员潜能

高职院校针对行政教辅人员应制定完备的职业晋升机制,拓宽职业晋升渠道,针对行政教辅人员制定适合其发展的职务晋升和职级晋升通道,让行政教辅人员有明确的职业目标,帮助其制定谋划职业的方向,为其提供更多的晋升机会,不断拓展职务晋升空间,以期对职业前途充满信心,激发行政教辅人员的潜能。为了保证晋升制度能够发挥激励作用,首先要确保晋升的公平与公正,要以行政教辅人员的工作能力业务水平、个人的业绩贡献大小、工作责

任感服务精神等综合因素作为是否能够晋升的评判标准,以既定的制度来作为参考,要杜绝任人唯亲,以关系作为提拔依据的现状。如此才能激发行政教辅人员的工作热情和工作积极性,进而提高行政管理工作的质量。

参考文献

- (1)陈星.“双一流”建设背景下高校行政人员职业发展研究[J].继续教育研究,2020(01):97-100.
- (2)谢秉宸.“双一流”建设背景下高等院校行政人员职业倦怠心理分析与对策研究[J].校园心理,2019,17(06):476-478.
- (3)房金秋,关兴丽.“双一流”背景下基于需要层次理论的高校基层行政人员激励机制研究——以S大学为例[J].黑龙江教育(理论与实践),2019(11):16-18.
- (4)肖婷.“双一流”建设背景下高职院校行政人员激励机制改革研究——以江西省A高职院校为例[D].南昌:南昌大学,2018.

(上接第127页)“双师型”教师培训体系取得了成功。通过校企合作,企业明确人才需求,明确培养目标,紧跟科技和社会发展趋势,“双师型”教师的构建才更有意义,更有效率。

突破现有的“双师结构”保障体制。利用校企双方的人事制度和管理制度,保障对高职院校起良好政策导向作用的教师聘任和教师管理制度。例如,拓展企业兼职教师的来源,不拘泥于学历和背景,更加注重实践技能,进一步增加企业兼职教师的数量,同时鼓励一线教师深入企业了解前沿生产情况,从而更好地传授理论知识,以此构建一套符合学校、企业、学生、教师四方利益的发展机制,从制度上保证“双师型”教师团队建设的质量。

现阶段,针对高职院校“双师型”教师团队,还存在各种各样的问题,例如,没有真正理解“双师型”教师团队的内涵,没有针对性地进行技能培训,

对“双师型”教师团队的奖励机制不明确,企业锻炼过于表面。根据上述存在的问题,通过构建校企合作的平台,针对性地提出培养专业技术人才、完善专兼结合的教师管理制度,通过产学研相结合,打造出一支理想的“双师型”教师团队,为高职院校解决问题提供可行的参考。

参考文献

- (1)涂君.高职院校双师型教学团队建设存在的问题及原因分析[J].科技资讯,2020(06):89-90.
- (2)王俊翔,邹宁.高职院校“双师型”教学团队建设策略研究[J].山西建筑,2020(04):12-14.
- (3)隋秀梅,高芳,唐敏.“双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(02):78-79.