

高校工会组织做好青年教师工作的途径方法研究

田臻 段小乐 张丹 李欣越

(西安电子科技大学 陕西 西安 710071)

【摘要】 高校青年教师是高校教师队伍的重要力量,关系着高校发展的未来。有效发挥工会组织在做好高校青年教师工作中的作用,对于推动高校向世界一流水平迈进有着十分重要的现实意义,更是《中华人民共和国工会法》赋予的历史使命。

【关键词】 工会;高校;青年教师工作

2012年,教育部、中央组织部、中央宣传部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部联合发文《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》,指出“高等学校青年教师是高校教师队伍的重要力量,关系着高校发展的未来,关系着人才培养的未来,关系着教育事业的未来”。人才培养是大学永恒的主题,培养各类优秀人才需要高水平的教师队伍。青年教师是高校教学、科研和管理等工作的主要承担者。青年教师对于高校之重要相当于青年之于国家,需要一代又一代人接续奋斗,一代接着一代不断前进。

一、高校工会组织做好青年教师工作的现实意义

结合我校实际,为全面贯彻落实有关统筹推进“双一流”建设的战略方针和第十二次党代会提出的发展目标及工作部署,建设一支思想素质好、业务水平高、创新能力强、富有奉献、团结、协作精神的青年教师队伍,便是把握好了关乎学校未来发展的生命线。目前高校中的青年教师具有教育背景好、学历层次高、思维方式活、科研方向新、工作热情高等明显优势,但在其职业生涯发展过程中,也面临着许多实际问题,如资历浅、承受教学科研压力大、能力尚未充分体现、生活质量不佳等现状。青年教师发展需要学校的帮助和扶持。

高校工会是广大教职工自愿参加的群众组织,是教职工和中国共产党组织联系的桥梁和纽带。一直以来,工会在围绕学校建设目标、协调各方利益关系、促进依法治校和学校民主政治建设、营造良好校园文化环境等方面,发挥着凝聚、教育、组织和维护教职工权益的作用。因此,面对新形势、新任务,高校工会应当利用自身组织的优势,抓住机遇,打破原有定位,以建设高素质教师队伍为中心,创造性开展工作。尤其应重视青年教师群体,对青年教师的需求进行深入分析,解决青年教师在工作生活中的困难之处,通过各种手段对其进行有效激励。工会应从思想、业务、发展和生活等层面关心青年教师,使其获得公平合理的收入,享有充分的社会保障,享有法律赋予的民主权力,享有丰富的精神文化生活和良好的生态环境,实现体面劳动、全面发展,促进学校和青年教师的双赢式发展。

综上,解决高校工会组织“要做好青年教师工作的哪些方面”及“如何做好青年教师工作”,研究工会组织做好青年教师工作的途径方法,具有积极的现实意义。

二、高校青年教师工作生活现状调查

笔者主要采取校内访谈的方式进行调研。针对学校具体情况,将青年教师分为三类,一类是在编的青年拔尖人才;一类是在编的普通青年教师;还有一类是非在编的青年教师。由于青年拔尖人才为个别人员,且其在获得人才头衔后能够得到学术上、经济上、生活条件上等一系列的资源支持,不能代表绝大多数青年教师的情况,因此本文访谈的对象选择了普通在编和非在编青年教师。

(一)教学情况。大学教育,立德树人是根本。西安电子科技大学近年来实施“本科教育质量提升计划”,在人才培养、体

系建设、教学创新等方面对教师提出了更高的要求。在开展大类招生、强化通识教育的理念下,学校提出“课程倍增”的目标,同时推崇小班上课,因此各学院的教学任务从量上说,有一定比例的增幅,从质上来说,有更高的考核要求。在这样的背景下,青年教师的教学压力不容小觑。从调查中了解到,一般刚入校的青年讲师平均每学年需承担96-128学时的本科理论课教学任务,而晋升为副教授的青年骨干教师平均每学年需承担约140-150学时左右的本科教学任务,这样的教学工作量对青年教师来说,压力并不小。在访谈中我们了解到,我校青年教师中的绝大多数人都有着对教育教学的满腔热忱,都认为教书育人是高校老师的首要任务,立德树人是大学教育的根本,也都乐于做一个好老师、好领路人。但是,对于部分刚刚步入工作岗位的青年教师来说,在培训、帮扶、培养有所缺失的情况下,会难以适应从学生到老师这一角色的转变。这样的角色转变意味着要去承担繁重的工作,而很多青年教师一是方法上不知所措,二是心理上不堪重负,因此倍感沉重。

(二)科研情况。调查显示青年教师普遍感觉科研压力较大,尤其是对于未进入长聘轨道、非升即走的讲师,以及非在编的博士后、专职科研人员。科研作为重要的业绩指标,与青年教师的职称晋升、岗位聘用等息息相关。一方面,只有产出优秀的科研成果,才能争取到更多的学术资源;另一方面,只有产出优秀的科研成果,才能有志同道合的其他老师以及学生愿意组成团队,共同投入研究。访谈中,青年教师普遍反映,在课题的申报上存在经验不足、不懂得如何选择项目、如何写申报书等情况,而申请不到课题,就没有科研依托及科研动力,因此颇感需要帮扶和指导。

(三)生活情况。调查显示青年教师普遍感到有一定的生活压力,且主要来源于住房、赡养老人和抚育子女、及求偶这三个方面。(1)住房压力。大部分青年教师入职不久,收入水平普遍偏低,但近年来大城市房价直线飙升,西安电子科技大学对普通引进的教师并不给予福利分房待遇,也不提供教职工宿舍出租,仅对于引进的高层次人才提供人才公寓,人才可以直接购买该公寓居住。学校不直接解决教师住房的问题,仅给予每个月少数住房货币补贴,巨额的住房成本使很多青年教师倍感压力。

(2)赡养老人及抚育子女压力。大部分青年教师属于事业起步期,时间常常会大比例的投入到教学科研事业中去,日常的赡养老人及抚育孩子难以亲力亲为,于是雇佣保姆变成了无奈之举。这部分的生活成本也不是一笔小数。(3)求偶压力。高校青年教师群体学历高,期望值高,但受制于交际圈子窄,教学科研繁忙等原因,没有及时成家,无形中造成较大的心理压力。

(四)个人发展规划。调查显示校内青年教师对于入职培训、教学科研指导、经验交流等有利于个人职业发展的活动需求较大。青年教师入职培训工作有利于青年教师较快地实现角色转变,适应新的工作环境。调查中笔者了解到,青年教师希望学校能够根据他们的需求、特点有针对性地开展一些培训。同时,青

年教师希望学校能够有部门负责,组织开展一些非正式的、活跃的、轻松交流活动,搭建交流平台,让青年教师愿意参与其中,相互交流,拓宽视野。

三、高校工会服务青年教师发展的机制综述

(一) 现状

面对青年教师在个人发展、教学科研及家庭生活的现状情况,工会组织能够按照相关规定做好服务保障工作,主要体现在以下几个方面:

1. 促进青年教师快速提升业务素质。为了使新入职的青年教师快速适应新岗位,融入新环境,校工会一般会通过入职培训,使青年教师短期内对自己的职责、任务及所处的环境有较深的了解,更好地适应学校的教学和科研风格。

2. 确保教师福利和权益落实。笔者在基层调研中发现,工会主要发挥了福利保障、医疗保护、丰富教职工生活等作用。例如,组织“三八妇女节”“五四青年节”“六一儿童节”等节日活动,不定期开展文体、家庭交流等活动,积极协调教工子女就近入学,组织教职工定期体检等,极大地充实了大家业余生活,使青年教师能够获得足够多的关爱和沟通机会,迅速融入环境,获得群体的认同和支持。

(二) 问题

一是高校工会对服务青年教师工作的重要性认识不足,既不重视发挥工会组织、引领、服务教职工的重要作用,也不愿花时间和精力去研究、解决当下工作存在的问题。对比教学、科研,工会青年教师工作一直游离于中心工作之外,教职工对工会部门在教学科研及个人发展引领方面的工作认可度和接受度不高。仅仅通过“搞搞活动”、“发发福利”等来体现工会的存在。二是高校工会在服务青年教师工作中呈现行政化现象,其职能发挥受到限制,逐渐沦为一些职能部门的执行部门,日常工作成为上传下达,工会活动的自主权也在逐渐弱化,难以直接为广大教职工维护、争取更多利益,有时候还会受行政的干预,使广大教职工在碰到困难时不能把希望寄托到工会组织身上。三是高校工会在服务青年教师工作创新不足,工作方法缺少时代性、创新性、应变性。实践工作缺少针对性和实效性,影响着教职工参与工会活动的主动性和积极性,造成工会的各项活动参与率低,甚至要通过“摊派”的方式完成,久而久之形成恶性循环,导致工会与教职工之间产生隔阂。

四、高校工会促进青年教师成长的主要路径

(一) 主动调研、了解需求

高校工会应围绕青年教师本身做好服务工作,主动出击调研,了解青年教师的工作及生活现状,总结其面临的困难和问题。在调研的基础上,进行相关方面的理论和实践研究,从青年教师的思想、业务、发展和生活等各个方面入手,寻找工会工作的突破口和创新点。结合时代要求,探索建立高校工会服务青年教师工作的体制机制,为青年教师的成长做出贡献。

(二) 搭建平台、促进交流

高校工会应利用自身密切联系全校教师的优势,为青年教师搭建平台,提供信息、促进交流。1. 创新培训方式、丰富培训内容。可采用相对轻松活泼的方式,如在工会教职工之家中,组织学术沙龙、经验分享会、微课比赛、教学基本功大赛等活动,鼓励青年教师相互交流、切磋技能。同时应组织动员一批在教学、科研上有突出业绩成果的教授、副教授,与青年教师结成对,对青年教师实行一对一的帮扶。2. 创新文体活动、凝聚年轻力量。

对于文体活动,可采用“项目制”的办法,交由二级单位工会举办。各二级工会自行酝酿单位内青年教师愿意参与的文体活动,并以项目申报的形式报校工会审核,批准后校工会给予二级单位工会活动资助。“项目制”的实施一是能够调动二级单位工会组织文体活动的积极性,并给予其较大的空间,二是能够由单位作动员,让更多的青年教师参与到活动中来,凝聚力量。

(三) 坚决维护、保障权益

2001年修订的《中华人民共和国工会法》明确规定,工会负有组织和教育职工依法行使民主权利、维护职工合法权益的职责。对于青年教师来说,在学校资历浅、处事经验不足,话语权少、存在感弱。若高校工会能够主动积极地站在青年教师的立场上,首先做到密切关注教职工的利益需求,其次建立健全相关的维权制度和规章,在必要的场合为青年教师发声,则必然能够赢得青年教师的信任和支持,最大限度的调动和发挥青年教师的积极性、创造性,从而促进学校稳定发展和环境和谐。同时,切实保障青年教师的权益,也能够反过来促进青年教师紧密团结在工会周围,有利于加强引导和引领思想。

(四) 加强引导、引领思想

习近平总书记在2018年的全国教育大会上指出,一流大学的建设,关键在于建设一支高素质的教师队伍,而师德师风是评价高素质教师队伍的第一标准。因此,对于刚进入学校不久或资历尚浅的青年教师,应更加关注对其的思想引领,强化理想信念与职业道德,使其紧密团结在中国共产党的周围,培养优秀的社会主义接班人。值得关注的是,党和国家一直重视工会在推进师德师风建设中的地位和作用。2001年修订的《中华人民共和国工会法》明确规定,工会“教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质,建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍”。近年来,教育部关于加强和改进师德建设的文件一再强调,发挥教育工会的作用。教育工会参与师德师风建设,不仅是它的法定职责与社会职能,也是国家教育行政主管部门强调和倡导的。因此,高校工会应在亲近青年教师、打好群众基础的前提下,抓住其能够为青年教师提供交流平台的各种机会,以对青年教师的职业发展指导为抓手,注重对青年教师引导,加强师德师风建设,引领思想。

(五) 关怀生活、解决问题

高校工会应注重对青年教师的人文关怀,帮助青年教师解决基本困难。如通过定期组织青年联谊会,帮助部分青年教师解决婚嫁问题;开展工会家庭活动,邀请青年教师的家人一同参加,使其感受到工会的温暖;提供心理疏导帮助,帮助青年教师环节工作压力,形成健康的人格、构建良好的人际关系;积极与学校党政部门沟通,解决青年教师工资待遇偏低、工作条件较差等困难。

参考文献

- [1]张瑞.发挥高校工会职能,促进青年教师成长——基于人文关怀视角[J].山东工会论坛.2016(2):31-33.
- [2]左习习,史明瑛,朱文婧.高校工会促进青年教师成长的路径探讨——以中国科学技术大学为例[J].教育教学论坛.2016(4):16-17.
- [3]徐菁,张旭方.高校工会对青年教师成长的影响[J].课程教育研究.2018(2):190-191.
- [3]魏建徽.高校工会做好青年教师工作的若干思考[J].山东工会论坛.2014(10):24-26.