

高校工会在服务青年教师发展方面存在的问题及对策

——基于对高校青年教师发展需求的调查

王大清 苏文明 廖小玲 张雪征 宋玉兰

(西华大学四川省教科文卫工会课题组 四川成都 610039)

摘要:正确认识青年教师群体特点及发展诉求、发挥工会优势、建立青年教师发展的支撑性服务体系,是高校师资队伍建设的的重要内容,也是高校工会的一项重要任务。本文通过问卷调查深入了解了高校青年教师的发展诉求及目前工会的服务现状,并基于此提出了工会服务于青年教师发展的对策。

关键词:高校工会;青年教师;发展需求

中图分类号:G645 **文献标志码:**A **文章编号:**2095-1124(2016)01-0088-03

青年教师在高校师资队伍中占有相当大的比例,他们的健康成长与高校的发展有着密切联系。因此,应高度关心青年教师的发展。而高校工会作为群众组织,理应在关心青年教师健康发展方面发挥积极作用。

一、高校青年教师的发展需求

为充分了解青年教师的发展诉求,课题组对成都五所高校的青年教师进行了问卷调查,共发出问卷300份,回收有效问卷224份,有效率为75%。教师发展诉求的问卷统计结果如下:

1. 相对健全的社会保障体系。结果显示,92.1%青年教师渴望在工资待遇上能有所保障,这是所有选项中呼声最高的。其中,在青年教师急需解决的福利待遇类型中,78.3%选择了“住房”,72.6%选择了“增加津贴奖金”,21%渴望学校工会在“子女入学上”能提供帮助,18.3%希望能“解决配偶工作”,15.9%的选择了“医疗保障”。提高青年教师的工资待遇,解决他们的后顾之忧,是高校工会服务于青年教师必须要面对的一项重要工作内容。

2. 相对科学公平的职称评聘体系。调查中,有87.5%青年教师渴望高校的职称晋升体系能相对科学、公平。其中,95.3%青年教师认为职称评聘体系应科学、人性化,一是从制度上摒弃唯纯论文或科研经费为指标的扭曲式评价体制;二是呼吁加强对科研过程绩效的考核,从根本上抛弃“只问结果与数

量,不问过程与质量”的原则;三是注重成果的转化应用,建议单列应用型职称体系。

3. 相对完善的管理体系。68.6%的青年教师对学校管理体系的高效运行有较高期待,具体表现如下:98.3%青年教师期望各级管理人员的态度能较为热情,特别是在与教务、人事、计财打交道时能获取更多对称性信息;82.8%期望学校管理人员的业务能力强、办事效率高;80.4%渴望学校在青年教师的成长规划上能给予个性化指导帮助及一对一的业务指导;75.5%希望学校能提供多种载体的专业提升机会,包括到企业挂职锻炼、出国学习、进修等;62.1%希望学校能提供个性化的专业咨询服务,如心理咨询、法律咨询。

4. 相对优越的工作环境。70.5%的青年教师渴望学校提供相对优越的教学、科研环境,主要表现在配备先进实验室、提供及时的网络资源、搭建先进的教学硬件设施等方面。

5. 相对幸福的工作氛围。70.3%的青年教师期望学校的工作氛围能较为宽松、人性化,能关注师生的积极心态和健康人格,能激发他们的主人翁意识。目前,随着不合理的家长期望、功利化的评价制度以及组织管理的缺陷等冲突和矛盾的加剧^[1],高校教师往往因为心理压力剧增而容易产生职业倦怠,最终导致幸福感失落,而由于校园生活不仅在教师整个生命历程中占有着大额比重,而且伴随着教师的

收稿日期:2015-11-25

基金项目:本文系四川省教科文卫工会2014年调研基金课题(GH2014/3)。

作者简介:王大清(1966—),男,西华大学人文学院副教授,主要从事思想政治教育研究。

整个职业生涯,所以青年教师对这方面怀有较高的期待。

二、高校工会在服务教师方面存在的问题

1. 长效沟通机制建设相对不足。问卷调查显示,青年教师在个人利益维护渠道上,找工会帮忙解决个人诉求的比例不到23%,而通过非制度化途径解决的(如网上发帖、课堂宣泄、集会抱怨、沉默生闷气)比例高达38.8%。可见,高校工会与青年教师的沟通机制建设相对不足,高校工会与青年教师的良性互动有待于加强;青年教师利益诉求表达渠道呈现低组织化、自主性强特点,这种状况不利于利益的顺畅表达及利益的有效维护,需要在今后工作中有针对性地加以引导。

2. 工作着力点与发展诉求脱节。自愿参与工会组织开展的活动数量上,65.1%的青年教师少于2次/年,从未参加过的竟有42.3%,参与积极性不高。究其原因,一方面,大多数青年教师认为,高校工会停留在原有的娱乐活动、体育比赛及联谊等传统品牌活动上,形式较为陈旧、老套,感染力不足,除非青年教师自己有这方面的特长,否则是很少自愿参与其中的;而上文分析显示,他们更渴望高校工会在工资待遇、职称体系、服务体系、工作环境及工作氛围上能得到帮助,显然目前工会的工作着力点与高校青年教师的发展诉求存在脱节。另一方面,社会环境的变化也是当前高校工会面临的一大挑战;青年教师可依附的组织选择面较以往拓宽很多,许多青年教师都有自己偏好的朋友圈,除非高校工会的活动较有创新性或感染力或是组织上的硬性要求,否则他们是不会牺牲自己的朋友圈活动时间的。

3. 工作队伍结构有待优化。所调查的高校中,目前从事高级工会工作的工作人员来看,工会专职人员与青年教师的比例为1:100;从学历构成比例看,整体学历偏低,专科(含以下)学历的有35%,本科学历的有50%,硕士的有15%;从年龄结构看,整体年龄偏大,45岁以下的仅为8.7%,45~55岁期间的则高达85.7%,55岁以上的有5.6%。可见,高校工会的人才队伍结构不太合理,整体素质有待于优化。

4. 二级工会建设不足。(1)经费投入缺乏保障。高校校级工会经费投入有保障,但对二级工会的经费投入却无统一规定。有的实行学校一级分配的高校,对二级工会几乎没有经费拨付;而有校内院系二级分配的高校,院系对二级工会有经费支持,但

经费投入的多少具有随意性。(2)场地支持不足。当前,高校教学资源普遍紧张,尤其是办公场地,更显不足。在此情况下,二级工会的办公场地基本无法满足,即使划有场地,多数也是徒有虚名,一个场地多种用途共用,没有专门性。(3)工作精力投入不足。二级工会负责人多由二级院系副书记兼任,其主要工作是学生管理;工会委员也多由院系办公室人员兼任。因此,他们能投入到工会工作的精力十分有限。

三、高校工会服务青年教师发展的对策

1. 转变服务理念,服务青年教师发展。青年教师的诉求已不只停留于传统的娱乐、体育竞赛、交友联谊等活动方面,而是对自身发展有更多的期待。因此,工会要及时转变观念,树立青年教师发展观。在工作领域上,要注意融入涉及青年教师自身的职业生涯发展(职称晋升、素质提升)、主观幸福感提升(服务体系、工作环境、应对职业倦怠)、工作与生活平衡(工资待遇保障)及权益维护(利益表达)等领域的发展诉求;工作途径上,要注意适应青年教师在信息获取方式,主动利用新媒体载体贴近青年发展需求,把工会的服务功能和服务项目有机拓展到互联网和移动互联网平台上,探索线上线下服务联动机制。

2. 建章立制,营造幸福工作氛围。高校工会组织要积极向学校党政领导建言献策,联系相关部门,建立较为宽松、人性化的教师管理制度,积极回应青年教师的诉求。(1)建立合理的教学监督制度。教学督导制度是提高教学质量的重要手段。但教学督导的巡查结果通常作为青年教师的职称晋升要件,评奖评优的依据,这既有积极的一面,亦有消极的一面。学校工会应该在此项制度建设之中,积极汇合教务部门研究新情况,解决新问题,使教学督导制度更趋合理、更趋完善。要强化教学督导的指导功能,弱化巡查功能,充分发挥教学督导制度的积极性,降低其消极作用。(2)加强青年教师心理健康辅导。特别是初入职的青年教师,面临着工作、学习、成家立业、养家糊口的多重压力。高校工会应该建立青年教师心理健康教育、咨询、服务的相关机构(如教师心理健康与人力资源开发中心),定期对青年教师进行心理健康的普查、咨询和心理危机的干预,重视青年教师的心理健康工作,来营造幸福工作的氛围。

3. 协同配合,关心青年教师的学术成长。工会要联合学校各相关部门,建立起一套完善、成熟的青年教师学术培养体系,为青年教师的学术发展提供规划和有力支持。青年教师在学术发展上有着强烈

的需求,因此,应关注青年教师的学术生涯。譬如,要通过组织学术沙龙、实施“青年学者培养计划”、青年教师社会实践等活动,帮助青年教师提升学术水平。如果每个青年教师对自己的研究方向有明确目标、对自己如何参与和承担研究项目、对自己如何建立起国内和海外的学术交流等问题都有一个清晰的轮廓,他的学术发展就会更好。

4. 排忧解难,增强青年教师的归属感及集体意识。各级党政和工会组织要认真解决青年教师在福利待遇和生活工作中的实际困难,在住房、医疗、婚恋、赡养老人、抚养子女等方面给予关心照顾,积极为他们排忧解难,不断改善生活条件,创造和谐温馨的工作环境,着力提高青年教师的生活幸福指数。对于经济确有困难的青年教师,要加大社会优抚力度,提高他们的生活质量^[2]。随着我国住房、医疗、养老等社会保障体制改革的推行和逐步深化,各高校应设置一些既符合本校实际又符合青年教师现实需求的福利计划,实施多元化的福利制度^[3],让青年教师享受到更多的关怀和温暖。

5. 加强工会自身建设,适应服务青年教师需要。首先,要建立一支年龄、学历结构合理的数量足够的

高校工会工作队伍。当前,一些高校的工会存在人员数量不足,工作人员年龄偏大等问题,这极不利于工作的开展。依据工会法第十三条“工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。”,但对于协商的依据、办法都无明确规定。这就给高校工会提出一个问题,怎样去协商、协调各方面的关系,争取学校支持,满足相应的人员编制,以便更好地开展工作。其次,要建立工会干部学习培训制度,提升自身素质。各高校工会要整合资源,建立工会干部学习、培训的网上平台,实行网上网下培训的联动,特别是要加强对青年教师的思想状况、心理状况的学习研究,不断提高工作人员的素质,提高服务青年教师的能力。

参考文献:

[1] 崔霞,刘毓航.塑造和谐校园文化 实践幸福校园路向[J].吉林教育,2008(31).
[2] 廉思.我国高校青年教师社会不公平感研究[J].中国青年研究,2012(9).
[3] 侯艳蕾,丁全忠,张慧.对高校薪酬管理制度的探析[J].金融教学与研究,2009(6).

[责任编辑 谭金蓉]

(上接第 55 页)

受益,真正满足老年人口多元化的老年保障需求,才能确保老年社会组织的稳定可持续性发展,才能不断提升其自我发展能力。

三、小结

完善的老年保障体系是满足老年人基本养老服务需求、提升老年人幸福感、维护老年人基本老年权益的重要保证。农村老年保障服务体系的完善和发展不仅仅是国家、政府、社会、家庭的问题,而且也是老年人群体自身的问题。农村老年保障服务发展需要充分激活老年群体的主体积极性,大力发展老年社会组织。老年群体通过积极参与老年社会组织提供的各种活动,不仅能够减少老年人精神养老需求与精神养老供给危机之间的张力,而且能够不断拓展老年人之间的非正式社会支持网络,减少对正式老年照料护理服务的需求;不仅能够增强老年人群的自我养老能力,减轻国家社会家庭负担,而且能够不断改变老年人在失衡代际关系中的弱势地位,提升老年人从家庭、社会获取老年保障服务资源的能力;不仅能够弥补现有老年保障体系功能的缺失与

不足,满足老年人多元化的老年保障服务需求,而且老年社会组织提供的老年保障服务是一个低成本、高效率、低投入、高福利的老年保障方式,是我国多元化老年保障体系中的重要补充。

参考文献:

[1] 王俊秀.农村老年人最大的问题是精神寂寞[N].中国青年报,2014-05-14.
[2] 唐莹,等.人口老龄化视角下中国老年人的长期护理[J].中国老年学杂志,2014(1):260-262.
[3] 黄闯.农村老人自我养老保障的现实困境与路径优化[J].探索,2015(2):125-129.
[4] 陈树强.增权:社会工作理论与实践的新视角[J].社会学研究,2003(5):70-83.
[5] 胡宜,魏芬.复兴孝道:老年组织与农村养老保障[J].中国农业大学学报(社会科学版),2011(4):71-79.
[6] 周湘莲,周勇.农村空巢老人精神养老问题研究[J].湖南科技大学学报(社会科学版),2014(4):101-106.
[7] 毛立军.加强老年群众组织建设,探索建立中华老龄联合会[N].人民政协报,2014-03-17(005).

[责任编辑 谭金蓉]