

# 工会组织助力教师专业发展中的挑战与应对策略

马源

丽水学院, 浙江 丽水 323000

**摘要:** 高校工会是连接学校和教师的重要桥梁, 在促进教师专业发展的过程中起着不可替代的作用。本文以L学院为案例, 剖析工会组织为教师专业发展的资源与平台, 激励机制, 培训体系以及沟通反馈渠道等诸多方面带来的挑战。针对这些挑战, 论文提出了整合资源搭建多元平台, 完善激励机制调动教师积极性, 健全培训体系提高教师专业能力, 高效交流反馈渠道提升教师参与感等切实可行的应对策略。通过这些策略, L学院工会能够更好地履行职责, 为教师专业发展提供有力支持, 促进学校教育事业高质量发展。

**关键词:** 高校工会; 教师专业发展; 挑战

DOI: 10.63887/jerp.2025.1.4.72

## 引言

在高等教育快速发展之时, 教师专业发展已成为提高高校教育质量, 促进学校可持续发展的关键因素。高校工会是教职工利益的代表者与维护者, 为教师的专业发展赋予了重要使命。L学院是一所地方本科院校, 教师专业素养的提高一直被看作是学校发展的重点。学校工会积极探索多种途径, 努力为教师专业发展提供全方位的帮助。但是, 工会组织在实践中遇到了许多挑战, 如何应对这些挑战, 发挥工会在教师专业发展中的作用, 是亟待解决的重要问题<sup>[1]</sup>。

## 1 工会组织助推教师专业发展

### 1.1 推动教育教学改革

教师作为教育教学改革的主要实施者, 其专业素养与创新能力直接关系到改革的成败。工会组织各类教学研讨活动、教学技能培训、教学改革项目申报等能够充分调动教师参与教育教学改革的积极性和主动性。再比如L学院工会经常举办教学创新大赛, 鼓励教师探索新的教学方法与模式, 促进学校教育教学改革的深入开展。在这些活动中, 教师相互交流、借鉴, 不断拓宽教学思路, 提高教学质量。同时工会还主动为教师教学改革的政策解读和指导, 帮助教师理解和把握改革的方向, 确保改革措施落到实处<sup>[2]</sup>。

### 1.2 提升教师职业幸福感

教师专业发展进步, 也会使他们在工作上得到更多的成就感与满足感, 从而提升职业幸福感。工会关注教师的专业成长需求, 给教师提供充裕的学习与发展机会, 帮助教师实现自身价值。以L学院工会为例, 通过组织教师参加学术交流活动、专业培训课程等, 教师们不但丰富了学术视野, 提高了专业能力, 而且在与同行的交流中体会到自身的成长与进步, 进而增加了对工作的热爱与认同。此外, 工会还关注教师的身心健康, 开展各种文体活动, 减轻教师的工作压力, 营造良好的工作氛围, 增进了教师职业幸福感<sup>[3]</sup>。

### 1.3 促进学校可持续发展

教师是学校发展的“中坚力量”, 教师专业水平的不断提高, 能提升学校的整体教育质量与学术声誉, 吸引更多优秀学生与师资, 为学校的可持续发展打下坚实基础。L学院工会通过支持教师的专业发展, 促进学校学科建设、人才培养等各项工作的顺利开展。随着教师专业能力的提升, 学校在科研成果、教学质量等方面有很大的进步, 学校的综合实力与社会影响力不断增强。又如, 教师在工会支持下积极开展科研项目研究, 发表了一批高水平的学术论文, 承担了多项省部级科研课题, 为学校学科建设提供有力支撑。同时教师教学水平的提高也使得学生的培养质量有了显著提升, 学校的毕业生在就业市场上竞争力不断增强, 为学校赢得了良好的社会声誉<sup>[4]</sup>。

## 2 L 学院工会组织促进教师专业发展的困境

### 2.1 资源与平台有限

#### 2.1.1 经费不足制约活动开展

工会经费主要来源于学校拨款与会员会费，经费短缺制约了培训、学术交流等活动的规模与质量。又如，组织教师参加校外高端学术会议时，经费紧张，只能选派少部分教师参加，不能满足广大教师的要求。在校内开展培训活动时，也因经费有限，难以聘请业内顶尖专家学者授课，影响培训效果。另外，经费不足还造成活动场地、设备等硬件设施不能及时更新和完善，更加限制了活动的开展<sup>[5]</sup>。

#### 2.1.2 合作交流平台有待发展

L 学院与企业、其他高校及科研机构的合作交流不充分、不深入，教师缺乏前沿知识与实践经验。学校工会目前虽然有一些合作交流平台，但平台的活跃度与影响力不强。比如，企业开展的合作项目数量不多，层次较浅，教师难以真正参与到企业的实际项目中去学习，积累经验。在与其他高校的交流合作中，也大多以少数优势学科为主，而且交流的形式也较为单一，多为学术讲座、短期访问等，没有长期、深入的合作机制，不能充分满足教师多元化的发展需求<sup>[6]</sup>。

### 2.2 激励机制不完善

#### 2.2.1 奖励措施缺乏吸引力

工会对在专业发展中表现优秀的教师奖励力度不足，形式单一，多为荣誉证书与少量物质奖励，难以充分调动教师的积极性。在当今学术竞争激烈的情况下，教师也希望通过自己的努力获得更多的承认和回报。但现有的激励措施在激励强度上远远不够，不能与教师的付出相匹配，导致教师参与专业发展活动的热情不高。

#### 2.2.2 缺乏有效激励制度

在教师参与工会组织的专业发展活动与个人绩效考核、职称评定等方面缺乏紧密联系，没有形成有效的激励制度。教师参加培训、学术交流等活动的积极性，在很大程度上取决于这些活动对自己职业发展的促进作用。由于现有的激励制度不完善，教师参与活动后的绩效考核、职称评定等也得不到明显的体现与

认可，教师对参加工会组织的专业发展活动缺乏动力。

### 2.3 培训体系不健全

#### 2.3.1 培训内容缺乏针对性

工会组织的培训内容未能考虑不同学科、不同职称教师的个性化需求，培训内容与教师实际需求脱节。又比如，有的教学方法培训，采取“一刀切”的形式，没有针对文科、理科、工科等不同学科的教学特点设计，有部分教师认为培训内容缺乏实用性。同时，对于不同职称的教师，培训内容也未能体现出层次差异，初级职称教师可能更需要基础教学技能与专业知识的培训，而高级职称教师则更关注学科前沿动态与科研创新能力的提升，但现有的培训体系未能很好地满足这些差异化需求。

#### 2.3.2 培训方式单一

培训方式多以传统的讲座、报告为主，互动性与实践性不足，难以激发教师的学习兴趣与积极性。在信息时代，教师对培训方式的多样性与灵活性有更高的要求。传统的讲座式培训，教师往往处于被动接受知识的状态，缺乏与培训师及其他教师之间的有效互动与交流。而且，这种培训方式注重理论知识的传授，缺乏实践环节，教师在实际工作中难以将所学知识灵活运用。例如，在一些教育技术培训中，只是单纯地讲解软件的操作理论，没有安排足够的实践操作环节，导致教师在培训结束后仍然无法熟练运用相关技术进行教学。

### 2.4 沟通反馈渠道不畅通

#### 2.4.1 教师需求反馈难

工会了解教师专业发展需求的渠道有限，主要通过座谈会、问卷调查等方式，存在信息收集不全面、不及时的问题。而且，部分教师由于工作繁忙或对工会工作的不了解，参与反馈的积极性不高，导致工会难以准确把握教师的真实需求。又如，在制定年度培训计划时，通过问卷调查收集到的教师需求信息有限，且一些教师的需求表述比较含糊，工会很难据此制定出符合教师实际需求的培训方案。此外，座谈会人数有限，不可能是全体教师的座谈，还可能遗漏一些教师群体的特殊要求。

#### 2.4.2 意见建议处理不及时

同时，工会对教师提出的有关专业发展的意见建议处理反馈不及时，教师对工会工作信任度降低。当教师积极为专业发展建言献策后，如果长时间得不到工会的回应与处理，会让教师觉得自己的意见不被重视，从而降低对工会工作的支持与配合度。又比如有的教师提议工会可以多组织一些与企业合作的实践项目，从而提高自身的实践教学能力，但是工会收到后并未及时的调研与协调，久而久之，就没有给出明确的答复与解决，这让教师失望。

### 3 L 学院工会组织支持教师专业发展的应对措施

#### 3.1 整合资源，搭建多元平台

##### 3.1.1 积极争取资源支持

工会要积极与学校沟通协商，争取增加对教师专业发展的经费投入。与此同时，扩大经费来源渠道，寻求企业赞助、申请社会基金等。譬如，与当地知名企业建立合作关系，企业提供教师专业发展活动的资金支持，工会提供人才培养，技术咨询等服务，实现共赢。另外，积极向教育主管部门申请项目资金，开展教师培训、学术交流等活动。多渠道筹措资金，为教师专业发展提供充分的经费保障。

##### 3.1.2 拓展合作交流平台

加强与企业，其他高校及科研机构的合作，建立长期稳定的合作关系。比如与企业联合开展产学研合作项目，通过选派教师到企业挂职锻炼，参与企业实际项目研发，提高教师的实践能力。同时，还请企业技术骨干到学校开讲座、指导实践教学，使学校教学和企业的实际需求紧密地结合起来。与其他高校及科研机构加强学术交流、合作研究，互派教师访问学习、联合培养研究生等，扩大教师的学术视野，提高学校的科研水平。此外，还可以借助互联网平台，搭建线上学术交流社区，打破地域限制，便于教师随时随地与国内外同行进行交流与合作。

#### 3.2 健全激励机制，调动教师积极性

##### 3.2.1 强化奖励措施

设立丰富多彩、有吸引力的奖励项目，增加奖励

力度，丰富奖励形式。除荣誉证书与物质奖励外，还可建立教师专业发展专项奖励基金，对在教学改革、科研创新、学科建设等方面有突出成绩的教师进行重奖。比如，在教学创新大赛中获得一等奖的教师给予一定数额的奖金，在职称评定、岗位晋升等方面优先考虑。同时，通过学校官网、校报、微信公众号等多种渠道对获奖教师进行宣传表彰，增强教师的荣誉感与成就感，激发更多教师积极投身专业发展。

##### 3.2.2 建立有效激励制度

将教师参与工会组织的专业发展活动情况纳入个人绩效考核、职称评定体系。制定明确的考核评价标准，对教师参与培训、学术交流、教学改革项目等活动的次数、质量、成果等进行量化考核，并将考核结果与绩效奖金、职称晋升挂钩。例如，规定教师每年必须参加一定数量的专业培训活动，且培训考核成绩达到一定标准，才能在绩效考核中获得相应的加分；在职称评定时，将教师在工会组织的学术交流活动中的论文、获得的科研成果等作为重要的评审依据之一。通过建立这种有效激励制度，充分调动教师参与专业发展活动的积极性。

#### 3.3 健全培训体系，提升教师专业能力

##### 3.3.1 优化培训内容

开展深入的教师需求调研，通过问卷调查、教师访谈、教学督导反馈等多种方式，全面了解不同学科、不同职称教师的专业发展需求。根据调研结果，制定个性化的培训方案，针对不同学科特点设置相应的教学方法、课程设计等培训内容；针对不同职称教师的发展阶段，提供基础技能培训、学科前沿讲座、科研项目申报指导等分层分类的培训课程。例如，为文科教师设置文学创作、文化传播等方面的培训课程，为理科教师开展实验教学优化、数据分析方法等培训；为初级职称教师举办教学基本功训练、教育教学理论基础等培训，为高级职称教师组织学科前沿动态研讨、重大科研项目策划等培训。

##### 3.3.2 创新培训方式

高校工会在推动教师专业发展方面，面临资源整合、激励措施、培训体系以及沟通渠道等方面的多重挑战，采取资源融合、搭建多维度平台、强化激励手

段和改进培训架构等系列切实可行的策略，具备显著成效地解决当前问题群的综合能力，该系列措施显著促进了教师专业素养的提升及其职业满足感的增强，进一步强化学校的教育品质及整体竞争实力，为高等教育事业的持续繁荣注入持久不衰的动力。

#### 4 结论

高校工会在助力教师专业发展方面具有不可替代

的作用。通过深入分析L学院工会组织在助力教师专业发展中面临的资源与平台有限、激励机制不完善、培训体系不健全以及沟通反馈渠道不畅通等挑战，提出了整合资源搭建多元平台、完善激励机制激发教师积极性、健全培训体系提升教师专业能力以及畅通沟通反馈渠道增强教师参与感等一系列应对策略。通过实施这些策略，有望提升L学院工会工作水平，为教师专业发展提供更加有力的支持与保障。

#### 参考文献

- [1]吕海涛. 锚定高质量发展助力青年教师成长的实践研究——以四川大学工会为例[J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2024, 41 (04): 43-49.
- [2]殷悦. 高校工会助力青年教师成长发展的实施路径——基于生态系统理论的视角[J]. 山东工会论坛, 2023, 29 (04): 92-101.
- [3]张海涛, 杨帆. 高校工会助力青年教师发展的探索与实践[J]. 工会博览, 2022, (28): 32-33.
- [4]江先锋. 高校工会助力海归青年教师职业发展的内在逻辑与现实路径——基于人才强校战略背景的论析[J]. 山东工会论坛, 2021, 27 (02): 74-82.
- [5]鲜于乐娇. 高校工会助力青年女教师职业发展对策研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2019, 32 (23): 55-56.
- [6]牛慧丹, 程猛. 精英访谈在教育政策研究中的应用——以访谈新西兰教师工会组织高层管理者为例[J]. 高教发展与评估, 2024, 40(1):26-35.

课题项目基金：（丽水学院校级课题）《丽水学院工会组织助推教师专业发展研究》