

学校工会在青年教师成长发展中的支撑机制研究

徐静

同济大学环境科学与工程学院, 上海 200092

DOI: 10.61369/SDME.2026080032

摘 要： 青年教师是教育发展的核心力量与未来希望。在高等教育普及化、社会价值观念多元化、青年教师面临多重挑战的背景下，如何有效支持其成长与发展，已成为关乎教育质量与教育可持续发展的关键课题。学校工会作为党联系教职工的桥梁和纽带，在服务教职工、促进其全面发展方面具有独特的组织优势和职能定位。本文基于政策要求与现实需求，通过理论分析与实践探讨，旨在构建一个系统、多维的工会支撑机制模型。研究认为，学校工会应超越传统的福利与文体活动范畴，在青年教师的职业成长与精神塑造中发挥更为积极的支持作用。有效的支撑机制应涵盖思想引领与师德涵养、教学竞赛与专业发展、服务保障与权益维护、数字赋能与平台构建四个协同维度。本文在剖析当前工会工作现状与挑战的基础上，提出以“四维协同”模型为核心的机制优化路径，以期为新时期工会组织的职能转型与效能提升提供理论参考与实践指南。

关 键 词： 学校工会；青年教师；成长发展；支撑机制；四维协同；高校工会

Research on the Support Mechanism of School Trade Unions in the Growth and Development of Young Teachers

Xu Jing

School of Environmental Science and Engineering, Tongji University, Shanghai 200092

Abstract： Young teachers are the core force and future hope of educational development. Against the background of the popularization of higher education, the diversification of social values, and the multiple challenges faced by young teachers, how to effectively support their growth and development has become a key issue related to the quality of education and its sustainable development. As a bridge and link between the Party and faculty/staff, school trade unions have unique organizational advantages and functional positioning in serving faculty/staff and promoting their all-round development. Based on policy requirements and practical needs, this paper aims to construct a systematic and multi-dimensional trade union support mechanism model through theoretical analysis and practical exploration. The research holds that school trade unions should go beyond the traditional scope of welfare and cultural/sports activities and play a more active supporting role in the professional growth and spiritual shaping of young teachers. An effective support mechanism should cover four collaborative dimensions: ideological guidance and moral cultivation, teaching competitions and professional development, service guarantee and rights protection, and digital empowerment and platform construction. On the basis of analyzing the current situation and challenges of trade union work, this paper proposes a mechanism optimization path centered on the "four-dimensional collaboration" model, aiming to provide theoretical reference and practical guidance for the functional transformation and efficiency improvement of trade union organizations in the new era.

Keywords： school trade unions; young teachers; growth and development; support mechanism; four-dimensional collaboration; university trade unions

引言

国家在《中国教育现代化2035》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等重大战略与政策文件中，均将教师队伍特别是青年教师队伍建设置于核心位置。青年教师充满活力与创新潜力，但其成长也面临着从职业适应、教学科研压力到个人生活的全方位挑战。传统的师资培养多侧重于行政管理和业务培训，而在情感归属、价值认同、综合保障与可持续发展等方面的系统性支持尚存不足。

项目信息：本研究获得同济大学项目资助：本研究获得2025年教育教学改革培育项目：“三化”赋能环境领军人才培养体系改革研究（编号：20250310）和同济大学精品实验项目（0400104192）资助。

学校工会作为党联系教职工的重要桥梁与组织载体，具有维护权益、参与治理、组织建设和教育引导等基本职能，这些职能为其介入青年教师成长支持提供了制度基础与组织条件。然而，现有研究与实践多聚焦于工会的文体活动与福利保障功能，对其在青年教师专业成长、职业认同、心理健康及长远发展中的深层支撑机制探讨不足，尤其是缺乏对工会组织特性（如群众性、服务性）与青年教师成长需求之间耦合机制的系统分析。因此，探究并构建学校工会在青年教师成长发展中的有效支撑机制，既是响应国家政策号召的必然要求，也是解决现实困境、激发教师队伍内生活力的迫切需求^[1]。

一、工会支撑青年教师成长的理论基础与现实必要性

（一）理论基础：从“福利保障”到“发展赋能”的职能拓展

传统工会工作理念侧重于权益维护与生活关怀，而在“以教师发展为中心”的现代教育治理体系中，工会的职能需要向“发展型工会”转型。组织行为学强调环境支持对个体职业效能与幸福感的關鍵影响；教育生态学则关注教师与制度、文化环境之间的互动共生关系^[2]。工会作为重要的组织环境要素，其提供的支持可视为一种关键的“组织支持感”（Perceived Organizational Support），能显著影响青年教师的工作投入、组织承诺与职业韧性。此外，根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》，工会承担着“建设、教育、参与、维护”四项基本社会职能，这恰恰为“发展赋能”提供了法理依据与制度空间。因此，构建工会支撑机制，实质上是通过制度安排、资源链接和文化营造，改善青年教师成长的微观生态，增强其职业韧性与发展效能。

（二）现实必要性：应对时代变革与教师多元需求

当前，高等教育发展背景已发生深刻变化。从精英教育到普及化教育，学生需求从改变命运转向个性发展；社会环境中，城镇化、家庭结构小型化带来了价值观念从强调集体、使命感到注重个人体验与独立性的变迁^[3]。青年教师身处其中，不仅承受着科研、教学、服务的多重压力，还需在快速变化中寻找定位。他们渴望的不仅是生存性保障，更是发展性平台、情感性支撑与价值性认同。工会工作应针对青年教师复杂化、多层次的发展需求，提升制度供给的稳定性、服务供给的有效性与成长支持的持续性，从而增强教师队伍的凝聚力与发展动能。现实中，部分高校工会已开始探索“青年教师成长工作坊”“心理支持热线”等创新服务，表明从普惠慰问向精准赋能转变已具备实践基础^[4]。

二、当前学校工会支持青年教师的现状与问题剖析

结合现有实践经验与相关研究发现，当前工会的支持工作已取得一定成效，如通过岗前培训、校史教育和先进典型宣传强化职业认同，通过教学竞赛、奖教金评选树立榜样，结对帮扶营造共同成长氛围。但从整体成效来看，现有工作距离系统化、精准化和长效化仍有差距，主要表现在以下几个方面：

1. 支撑机制呈碎片化，缺乏系统整合：现有活动多为项目制或事件驱动型，如单项竞赛、节日慰问等，尚未形成覆盖职业全周期、关注发展全要素的常态化、制度化支撑体系。与此同时，

相关资源分散在人事、教务、教师发展中心和二级学院等不同部门之间，工会的组织协调功能尚未得到充分发挥。这种碎片化，本质上是工会与其他部门在青年教师发展职能上缺乏制度性整合的结果^[5-7]。

2. 工作模式偏传统化，创新与精准不足：当前支持方式较多依赖讲座、座谈、文体活动等传统形式，对青年教师的吸引力与粘性不足。在思想引领方面，有时方法单一，未能完全实现润物细无声；在专业支持上，对竞赛等活动的成果转化、经验推广机制探索不深。这反映出工会工作的供给模式与青年教师的真实需求之间存在错位^[8]。

3. 服务内容普惠性强，精准性待提升：现有权益维护与生活服务方面，如专项帮扶基金的使用，其精准度和响应速度有待加强。针对青年教师特有的职业起步压力、购房育儿困难、心理健康咨询等需求，缺乏深度整合学术资源与社会资源的专业化、个性化服务方案。实际上，这些需求往往是青年教师流失或职业倦怠的重要诱因。

4. 数字化应用处于表层化，深度融合不够：一些学校虽已意识到“互联网+工会”的重要性，尝试构建在线平台，但在功能集成、用户活跃度、数据安全和线上线下协同等方面仍存在明显短板，数字平台更多承担信息发布与事务性服务功能，尚未真正转化为支持青年教师成长发展的智慧化基础设施。此外，不同平台之间的数据孤岛现象也限制了工会精准识别青年教师需求的能力^[9]。

三、机制有效运行的保障与优化路径

为确保四维协同机制有效落地，需从以下方面着力：首先，应强化顶层设计，完善制度保障；学校党委应明确将青年教师发展纳入工会重点工作范畴，赋予工会相应的资源调配与协调权限；将工会支撑青年教师发展的工作成效纳入二级单位年度考核评价体系。而且，须促进跨部门协同，形成工作合力，如建立由工会牵头，组织、人事、教务、科技、学工、后勤等多部门参与的青年教师发展联席会议制度，打破部门壁垒，实现信息共享、资源互补、行动协同。同时，加强工会自身能力建设，提升工会干部的专业素养、服务意识和数字化工作能力，探索设立“青年教师工作专员”岗位，打造一支懂教育、爱教师、善服务的工作队伍。最后，还应建立评估与迭代机制，应定期对支撑机制的实施效果进行评估，将青年教师满意度、需求响应时间、活动转化率等作为核心评估指标。通过问卷、访谈、数据分析等方式收集

反馈，及时发现问题，动态优化工作内容与形式。

四、结论

在教育变革日益深刻、教师发展需求日趋多元的今天，学校工会在青年教师成长发展中的作用不应缺位，而应更有作为。本研究提出的“思想引领与师德涵养、教学竞赛与专业发展、服务保障与权益维护、数字赋能与平台构建”四维协同支撑机制，旨

在为工会工作提供一个系统性的转型框架。该机制强调，工会工作必须从外围走向中心，从辅助走向协同，从泛化走向精准，最终目标是成为青年教师可信赖、靠得住的成长伙伴和精神家园。唯有如此，才能真正激发青年教师的内生动力，帮助他们应对挑战、实现价值，从而为我国高等教育事业的可持续发展奠定坚实的人才基础。未来研究可进一步聚焦于四维协同机制的实证检验，例如通过案例研究或准实验设计，量化评估不同维度组合对青年教师职业韧性与组织承诺的实际影响。

参考文献

[1] 余森森,于俊荣."双一流"背景下校院工会协同助力青年教师的成长机制研究——以东华大学为例[J].教育教学论坛,2024,(25):17-20

[2] 车森洁,徐凌霄.高校工会在推进青年教师成长发展中的"位"与"为"[J].中国教工,2025,(8):54-55.

[3] 周伟辉.高校工会助推青年教师发展的共同体意蕴[J].中国教工,2024,(10):19-20.

[4] 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(4):92-101.

[5] 左习习,史明瑛,朱文婧.发挥工会优势,促进青年教师成长[J].华夏教师,2015,(5):14-15.

[6] 侯佳.保障教师权益促进教师成长——高校工会应重视维护青年教师发展权[J].当代教师教育,2014,7(1):39-43.

[7] 何易勤,曹成全,吴永胜.高校工会在青年教师发展中的作用[J].山东工会论坛,2009,15(004):56-57.DOI:10.3969/j.issn.1008-6153.2009.04.035.

[8] 侯佳.保障教师权益促进教师成长——高校工会应重视维护青年教师发展权[J].当代教师教育,2014(1):5.DOI:10.3969/j.issn.1674-2087.2014.01.008.

[9] 彭君,魏素珍,冯圣东,等.刍议如何提升高校工会在促进青年教师专业成长中的作用[J].记者观察,2018.DOI:CNKI:SUN:GCJZ.0.2018-11-126.