

# 焕发工会活力 赋能教师成长

## ——工会助推“四有”好老师队伍建设的“曙之光”实践与启示



海曙区教育局 吴灼宇

**【摘要】**本文以宁波市海曙区“曙之光”活力工会为案例,研究教育工会如何实现从传统福利保障向教师专业成长伙伴与精神家园构建者的转型。该模式通过构建“专业赋能、全面保障、精准减负”三维体系,将“四有”好老师标准转化为具体实践,有效回应教师多维需求,为优化教师发展生态、激活群团组织功能提供了可复制的路径。

**【关键词】**教育工会转型;教师专业发展;支持体系;组织创新

建设一支高素质专业化的教师队伍,是加快建设教育强国、办好人民满意教育的基石。长期以来,作为党联系教职工桥梁纽带的教育工会,其工作范畴常被公众定位于福利关怀与文体活动。然而,面对新时代教师队伍建设的迫切需求,教育工会能否超越传统角色,成为助推教师专业成长与精神塑造的积极力量?宁波市海曙区教育工会打造的“曙之光”活力工会品牌,以其富有创新性的实践,对这一问题给出了肯定的回答,为区域性教师支持体系建设提供了鲜活样本。

### 一、理念重塑:从“福利保障”到“成长伙伴”的角色跃迁

“曙之光”实践的深层动力,源于对教育工会职能定位的一次根本性反思与战略性重构。它实现了三大理念的跃迁:

1.价值导向从“事务本位”转向“教师本位”。传统工作往往围绕既定事务展开,“曙之光”模式则坚持将“教师及其全面发展”作为所有工作的出发点和落脚点。它要求工会工作者深入一线,敏锐洞察教师在理想信念巩固、道德情操涵养、扎实学识更新、仁爱

之心践行过程中遇到的真实困惑与具体需求,使工会服务从“我们提供什么”变为“教师需要什么”。

2.功能定位从“边缘补充”转向“关键支撑”。它摒弃了工会仅是行政工作“锦上添花”补充的旧观念,主动将工会工作嵌入区域教师专业发展支持体系的中心环节。工会被视为与行政力量相辅相成、不可或缺的支持性支柱,在营造发展环境、供给专业资源、构建心理港湾、化解现实矛盾等方面承担起主体

责任。

3.工作模式从“活动驱动”转向“生态营造”。超越组织单次、零散活动的局限,“曙之光”致力于培育一种可持续的、滋养型的组织生态。这种生态强调通过制度、文化、平台和关系的持续建设,形成一个能让教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教的“微环境”,让“四有”特质在尊重与支持的氛围中自然生长。

### 二、路径创新:构建支撑“四有”教师成长的三维体系

基于上述理念,“曙之光”活力工会系统构建了“专业赋能、全面保障、精准减负”三维支持体系,将“四有”的抽象标准转化为具体、可感、可持续的组织行动。

#### (一)专业赋能体系:筑牢学识之基,点燃理想之灯

此体系旨在破解教师专业发展中的瓶颈,激发内生动力,促进其实现从“教书匠”到“教育家”的潜在跨越。

搭建“以赛促研,以研促教”的融合平台。创新设计区域性教学竞赛,关键是将竞赛与日常教研、专项培训深度融合。例如,围绕“双减”后的课堂增效、项目化学习设计等现实难题设置赛题,引导教师在备赛、参赛过程中进行深度研究和实践创新。赛后组织专题研讨和优秀案例推广,使竞赛成为区域教学改革的“催化剂”和教师专业成长的“加速器”。

塑造“可亲、可学、可及”的榜样叙事。改变过去“高大全”式的典型宣传,着力挖掘并讲述本土“四有”好老师的真实故事。如一位科学教师数十年如一日带领学生开展风筝非遗制作传承,一位班主任用书信方式点亮留守儿童童心灯等。这些发生在身边的感人叙事,让“道德情操”与“仁爱之心”变得具体可感,让“扎实学识”服务于育人目标的实践路径清晰可见。

建设“精准滴灌、按需供给”的数字化资源平台。依托“智慧工会”系统,提供定制化的课程菜单、学术讲座与片区活动信息,建立教师专业发展电子档案,这种“量身定制”的服务,不仅提升了专业支持的效率,更传递了组织对教师个体独特性的尊重,增强了专业归属感与认同感。

#### (二)全面保障体系:涵养仁爱之心,稳固道德之锚

此体系着眼于为教师践行师德提供坚实的物质基础、心理资本和情感支持,使其能够以健康、饱满、稳定的状态投身教育事业。

推动“教工之家”从“物理空间”升级为“精神文化家园”。不仅改善硬件设施,更注重注入人文内涵。

构建“从风险抵御到幸福投资”的现代福利体系。在完善重大疾病、意外伤害等传统保障的基础上,创新性推出“发展型”与“滋养型”福利。例如,开设“曙之光”教师素养学堂,提供艺术疗愈、创意手作、健康管理、新媒体技术等课程,支持教师在工作之外发展兴趣、提升生活品质、保持身心平衡,为其持续输出爱与智慧储备能量。

建立“预防为先、发展为本”的心理健康支持机制。主动与专业心理机构合作,定期开展压力管理、情绪调节、积极心理学等主题工作坊和团体辅导,帮助教师掌握心理调适工具,提升心理韧性,营造坦诚

开放、相互支持的氛围,为维护教师心理健康筑起防线。

#### (三)精准减负体系:卸下现实之重,凝聚育人之力

此体系通过精准识别与有效干预,保障教师能将核心资源聚焦于教书育人。

实施“文化浸润与价值唤醒”计划。组织教师参与“罗城文化走读”“教育经典共读”等活动,引导教师重新认识教育的本质与教师的价值,从精神源头焕发教育热情,强化身份认同。

培育“基于趣缘的教师活力社团”。为教师提供跨学科、跨学校的非正式交流渠道,成为他们释放压力、发展爱好、重建社会支持网络的“自留地”和“充电站”。

落实“精准关怀与关键支持”计划。针对教师群体在不同场域面临的现实困难,工会实施分类关怀与精准支持。一方面,面向省内外援派挂职教师,建立常态化关心机制,通过定期慰问、物资送达等方式传递组织温暖,切实缓解其后顾之忧;另一方面,聚焦教师子女假期“看护难”这一普遍痛点,整合社会资源创办“曙之光”爱心公益暑托班,免费提供优质课程与安全管理。这些举措着力破解教师的实际难题,将关心落到实处,有效增强了教师的职业归属感、组织认同感与队伍稳定性。

### 三、机制创新:构建协同联动的长效运行生态

“曙之光”模式的生命力,依赖于一套确保其可持续运行并与外部系统有效协同的机制设计。

“政—工协同”机制,实现同频共振。建立与教育行政部门的定期会商、联合发文、协同推进机制。工会主动围绕区域教师队伍建设重点策划项目,行政部门则在政策、经费上予以支持。工会成为行政决策的“信息源”和政策落地的“柔性抓手”,行政力

量则为工会工作提供“方向标”和“助推器”,形成目标一致、功能互补的伙伴关系。

“资源整合”机制,激活生态力量。打破工会内部循环,构建开放平台。对内,推行社团、培训等“微项目”申报制,激励基层学校和教师群体提出创新点子;对外,积极引入高校、专业机构、社会公益组织等外部优质资源开展惠师活动。工会扮演“连接器”和“整合者”角色,构

建起多元主体共同参与的教师支持服务生态。

“进阶激励”机制,引导持续成长。探索将“四有”标准细化为可观察、可评价的行为指标或发展阶梯,并与工会系统的评优评先、典型选树活动相结合。设立“会员达人”“三育人先进”“最美教师”等不同层级的荣誉,使教师的成长进步得到及时认可和可视化呈现,形成持续正向的激励循环。

### 四、启示与展望:工会活力如何转化为育人动力

“曙之光”的实践表明,新时代的教育工会完全能够超越传统角色,通过系统性创新,转型成为助推教师队伍高质量发展的关键力量与温暖港湾。其成功关键在于:始终围绕教师的真实需求与发展规律进行“供给侧改革”,以专业化、精细化的组织服务,成为教师信得过、靠得住、离不开的“成长共同体”。

**结语:**教师是教育的第一资源,关爱教师就是投资未来。“曙之光”活力工会的实践,生动诠释了新时代教育工会的组织价值与使命担当——它如同其名字所寓意的那样,致力于点亮教师的前行之路,温暖其育人初心,最终让这道光,普惠至每一位学生的健康成长,照亮教育高质量发展的美好前程。这不仅是海曙区的局部经验,更是对如何系统化、人性化推进教师队伍建设的这一时代课题的有益回答。

这一探索带来深刻启示:第一,教师队伍建设的需要多元主体协同发力,教育工会是不可或缺的支持性力量。第二,工会工作的活力源于对教师作为“完整的人”的全面关怀,以及服务项目的专业品质。第三,数字化手段与精准化策略是提升工会工作效能的关键。第四,有效的机制创新能够将工会组织的凝聚力,有效转化为推动教师队伍发展的

生产力。

展望未来,“曙之光”模式的深化与推广,仍可沿几个方向探索:如何更科学地评估各项支持措施的长效影响?如何为不同发展阶段、不同岗位的教师提供更具差异化的支持?如何进一步利用智能技术实现更精准的服务对接?这些思考,将推动区域性教师支持体系走向更加成熟、完善的境界。