县域中职青年教师“进阶增程”成长支持体系研究

刘国锋
平度市职业教育中心学校，山东 平度 266700
DOI: 10.61369/ETR.2026270039

摘　　要： 青年教师自身的专业成长能够在一定程度上决定县域中职学校的办学质量和服务能力。“进阶增程”成长支持体系的构建可以有效打破青年教师培养的瓶颈，更好地满足县域中职青年教师专业发展的内在需求，从而达到夯实县域中职教育根基的目的。基于此，本文主要针对县域中职青年教师“进阶增程”成长支持体系构建的重要意义、现存问题和实践路径展开了相关分析与研究，仅供参考。

关 键 词： 县域中职学校；青年教师；“进阶增程”；成长支持体系

Research on the "Progressive Advancement and Capacity Expansion" Growth Support System for Young Teachers in County-Level Secondary Vocational Schools

Liu Guofeng
Pingdu Vocational Education Center School, Pingdu, Shandong 266700

Abstract: The professional growth of young teachers can to a certain extent determine the school-running quality and service capacity of county-level secondary vocational schools. The construction of the "Progressive Advancement and Capacity Expansion" growth support system can effectively break the bottlenecks in the training of young teachers, better meet the inherent needs of their professional development, and thus consolidate the foundation of county-level secondary vocational education. Based on this, this paper mainly conducts relevant analysis and research on the significance, existing problems and practical paths of constructing the "Progressive Advancement and Capacity Expansion" growth support system for young teachers in county-level secondary vocational schools, for reference only.

Keywords: county-level secondary vocational schools; young teachers; "Progressive Advancement and Capacity Expansion"; growth support system

县域中等职业学校作为服务地方产业发展的关键教育载体之一，其师资队伍的建设质量与学生的学习、学校的发展有着极为密切的关联。然而，从目前来看，很多县域中职学校青年教师的专业成长普遍存在培育机制缺乏系统性，协同效能不足；成长路径模糊化，适配性有待提升；资源支持碎片化，供给质量不高等问题。因此，县域中职学校有必要构建一套较为完善的教师“进阶增程”成长支持体系，从而更好地推动县域中职青年教师专业化发展。

一、县域中职青年教师“进阶增程”成长支持体系构建的重要意义

（一）是服务乡村振兴与产业升级的战略支撑

对县域中职学校而言，其重要的教育使命就是与地方产业发展需求对接，为地方经济发展持续输出高素质专业技能人才。而如果想要实现这一目标，就必须要有一支既懂理论又通实践的师资队伍作为支撑和保障。县域中职学校通过构建“进阶增程”成长支持体系，可以青年教师的专业化成长和区域的产业需求紧紧结合起来，强化他们的实践教学能力和服务地方发展的思想意识，这对推动地方产业升级具有重要意义，也有利于促进职业教育与地方发展同频共振[1]。

（二）是推动中职教育高质量发展的内在驱动

对县域中职学校而言，打造一支高质量的师资队伍，是提高自身教育质量的根本保证。而通过构建“进阶增程”成长支持体系，可以更好地激发青年教师内生动力，引导他们从“被动接受培养”转变为“主动规划发展”，促使他们积极主动地参与学校教学改革、课程开发、科研创新等工作，这样就可以为中职教育

项目信息：山东省教育教学研究课题《县域中等职业学校青年教师“进阶增程”成长策略的研究》成果，课题编号：2024JXY391。

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

的高质量发展注入持续活力[2]。

二、县域中职青年教师“进阶增程”成长支持体系构建的现存问题

（一）培育机制缺乏系统性，协同效能不足

从目前来看，部分县域中职学校的青年教师培养普遍存在“重使用，轻培养”“重形式，轻实效”等问题，而且所制定的培育机制缺乏系统性的规划[3]。在实践中，县域中职学校青年教师的培养工作很多都是由单一部门负责，教务处、科研处、德育处等部门之间缺乏有效沟通和协同，这就容易导致培养资源分散化、培养目标不一致等问题的出现[4]。此外，在培育机制的制定方面，大多都是以短期培训、教学观摩为主，缺乏“研—学—训”一体化设计，很难形成闭环，无法保证教师培养的持续性，容易导致他们的获得感低，发展诉求不强。

（二）成长路径模糊化，适配性有待提升

目前，很多县域中职学校对于青年教师的成长和发展缺乏科学的规划，没有很好地结合教师的教龄、教学能力、专业水平等来构建分层分类的培训体系，从而导致不同发展阶段的青年教师所接受的培训基本都是“同质化”的，无法精准地匹配他们的个性化成长与发展需求[5]。除此之外，部分县域中职学校对于青年教师职业发展的通道建设相对狭窄，缺乏清晰的、阶梯式的成长指引，而且无法响应的激励机制，这就容易导致青年教师的发展动力不足、成长方向不明确。

三、县域中职青年教师“进阶增程”成长支持体系构建的实践路径

（一）机制创新：构建“多部门协同＋研训一体化”培育闭环

县域中职学校需求强化顶层设计，积极建立由学校领导牵头，教务处、科研处、人事处等多部门协同的青年教师培养工作小组，进一步明确各部门的职责，从而形成“统一规划、分工负责、协同推进”的工作机制[6]。具体来看，学校领导主要负责统筹全局，结合县域产业发展需求与学校办学定位，制定青年教师“进阶增程”成长的中长期规划和年度实施方案，同时定期召开跨部门协调会议，解决培养过程中存在的问题。教务处需要制定分层分类的教学培训计划，包括新教师岗前培训、骨干教师研修、教学技能竞赛组织等，牵头开展听课评课、教学督导等工作。科研处主要结合中职教育特点与专业建设需求设立校级青年教师科研课题专项，组织科研方法培训、学术交流等活动。人事处主要负责教师的招聘引进、职称晋升、绩效考核等工作，将培养成效与职称评定、评优评先等挂钩，同时还要为青年教师争取外出研修、挂职锻炼等成长机会[7]。

县域中职学校需要打造“研—学—训”一体化机制，推动青年教师实现从“有质量”到“高质量”的跨越。具体来看：研，指研究引领。学校可设立青年教师专项研究课题，鼓励他们开展教学改革研究；组建学科教研团队，定期开展教研活动；建立“课堂问题—教学反思—课题研究—实践改进”的问题导向研究机制，推动“教学—研究—反思—提升”良性循环。学，指理论学习。学校可以构建“基础理论＋专业前沿＋教学法”三大模块课程体系，依托学校在线学习平台开发微课程，实施“线上自学＋线下工作坊”混合学习模式，为青年教师提供精准化、菜单式的理论补给。训，指实践训练。学校可以开展“新教师—骨干教师—专业带头人”分层技能培训，每年组织教师参加市级以上教学能力、班主任能力等赛事，同时实施“企业轮岗实践计划”，要求每位青年教师每学年至少完成40学时企业实践；全面推行“导师制”，由经验丰富教师进行为期2年的一对一指导[8]。

（二）路径优化：设计“分层分类＋动态调整”进阶培养体系

县域中职学校可以根据青年教师教龄、专业能力、发展意愿等，构建“新任教师—菁英教师—骨干教师”三阶梯次培养路径，同时进一步明确各阶段培养重点与措施。例如，针对0—2年的新任教师，可以以夯实教学基本功、强化职业认同为重点，开展“入职培训＋导师带教＋教学观摩＋基本功训练”培养工作；针对3—5年的菁英教师，可以以优化教学方法、提升课堂管理与科研能力为重点，通过“教学竞赛＋课题研究＋校际交流＋企业实践”促进他们加速成长；针对6—10年的骨干教师，可以以提升专业建设、课程开发与团队引领能力为重点，开展“专业带头人培养＋课程开发＋教研组长锻炼”等培养活动。

另外，学校还需要建立动态化的调整机制，比如可以通过定期考核、教师自我诊断、同行评价等方式，实时跟踪教师的成长进度，并根据教师的能力提升情况、发展需求变化以及产业发展需求灵活调整培养目标、内容和形式。与此同时，学校可以重视“同质互通”横向培育与“异质互补”纵向培育的有机结合，促进不同梯次教师间的交流与协作，从而形成“低阶向高阶转化，高阶向低阶兼容”的共进格局[9]。

（三）平台搭建：打造“共融共生＋资源聚合”发展共同体

县域中职学校需要以培育“双师型”教师为核心，构建“思政引领、文化浸润、技能筑基、管理护航”的教师发展共同体，实施“专业部长＋名师”双领双责机制[10]。专业部长统筹专业发展规划、协调产教融合资源，而名师主要负责优化人才培养方案、引领教学创新，从而形成责任共担、协同赋能的培养格局。同时，学校还可以构建“老中青”三阶梯队，实施“一带二、二带四”裂变式传帮带机制，从而形成金字塔式成长结构。

学校还可以积极搭建教科研平台、校企合作平台、校际交流平台、国际交流平台和资源共享平台，借此来促进教育资源实现系统性整合，具体可以从以下几个方面着手：一是深化校企合作，建立稳定的企业实践基地，组织青年教师定期参与企业生产实践、技术研发；二是加强与省内外优质中职学校、高校的合作，开展联合培训、课题共建、名师交流等活动；三是依托“全国重点建设职教师资培训基地”等优势资源，积极引入高端培训、专家指导等优质资源，为青年教师提供多元化发展机会，从而借此来促进资源共享、实现优势互补，为青年教师的成长与发

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

展营造良好的成长环境。

（四）评价改革：建立“多元立体＋增值导向”评价反馈机制

为了更好地推动县域中职青年教师专业化发展，学校还需要加强评价改革，积极构建以促进教师发展为核心的“五维多元”立体评价体系，从而突破单一化评价的局限性。

第一，从反思层面，学校可引导教师对照发展规划进行自我诊断，通过填写《专业成长记录册》梳理成长成果与不足，促使他们实现自我提升。第二，从协作层面，学校可以依托教研组和名师工作室，通过听课评课、集体备课、课题合作等方式，开展同行评价，提供专业建议。第三，从成效层面，学校可结合学生满意度问卷、座谈会、匿名建议箱等渠道，收集学生对教学效果的反馈。第四，从成长层面，学校可以由结对导师全程跟踪，对教师的成长速度、发展潜力进行评价。第五，从综合层面，由学校教学指导委员会整合教学工作量、技能竞赛、科研成果、社会服务等指标，并以此为基础和依据对青年教师开展综合评价。

此外，学校还需要重点关注教师基于自身基础的“成长增量”，将评价重心从横向比较转向个性化发展引导，同时还要建立“评价—反馈—改进”闭环机制，根据评价结果为每位青年教师制定个性化发展建议，匹配相应的培养资源与支持措施，并将评价结果与职称晋升、评优评先、培训机会等激励机制挂钩，从而充分发挥评价的导向与激励功能，以达到激发教师持续成长内生动力的目的。

四、结语

总而言之，青年教师作为乡村教育振兴的关键后备力量，是推动职业教育高质量发展的活力之源。县域中职学校构建一套科学、完善的青年教师“进阶增程”成长支持体系，可以大大提高自身的教育质量，能有效激发青年教师扎根基层、服务乡村的内生动力，有利于形成以教师可持续发展助力乡村教育振兴的良性机制。未来，学校也要持续推进“进阶增程”成长支持体系的深化与创新，强化青年教师服务乡村的使命感与专业力，从而为新时代中职学校师资队伍建设贡献更多“平度智慧”与“平度方案”。

参考文献

[1] 孙萌苑，刘明连，陈永玲，等 . 中职学校青年教师专业发展状况的调查与分析——以山东省烟台护士学校为例 [J]. 卫生职业教育，2025，43 (23)：70-74.

[2] 李丽花，李小娟 . " 行动 " 理论视域下中职院校 " 双肩挑 " 青年教师的成长机制研究 [J]. 知识文库，2023，(04)：157-159.

[3] 赵丽萍，张加青，王金亚 . 基于职业形态的中职青年教师分类分层发展模式构建 [J]. 中国成人教育，2022，(20)：68-72.

[4] 杨晓，张琳琳，郑翔 . 公共管理视域下中职青年教师专业发展问题与对策 [J]. 中阿科技论坛 (中英文)，2022，(02)：86-90.

[5] 陈德水，吴丹 . 校本研训助推青年教师成长 [J]. 职业教育 (中旬刊)，2020，19 (21)：47-48.

[6] 徐杨 . 以 " 学思践悟 " 促进中职青年教师专业发展的思考 [J]. 产业与科技论坛，2020，19 (08)：226-227.

[7] 霍美丽 . 浅析中职学校青年教师成长途径 [J]. 科学咨询 (科技・管理)，2020，(10)：112.

[8] 茆仁忠 . 信息化视野下中职校青年教师专业发展策略 [J]. 现代职业教育，2020，(03)：38-39.

[9] 冯福鑫，杨勤峰 . 浅析以老带新、促进中职学校青年教师快速成长 [J]. 才智，2020，(02)：119.

[10] 周开权 . 中职青年教师职业成长驱动因素及关联效应实证研究 [J]. 未来与发展，2020，44 (01)：74-77.

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.