

# 以青年教师工作坊为抓手

## 破解青年教师成长难题

合肥市经贸旅游学校

### 一、综合概述

在职业教育高质量发展背景下，中等职业教育作为培养高素质技术技能人才的重要基石，其办学质量直接关乎人才输送效能。合肥市经贸旅游学校紧跟发展步伐，高度重视师资队伍建设，近五年入校的青年教师作为师资队伍的新生力量，其综合素养成为影响学校办学水平的关键因素。从教学实践来看，青年教师刚从高校毕业，缺乏对中职教学规律的深入把握，在课程设计、教学方法运用、课堂管理等方面存在明显短板，难以充分适配中职教育教学需求。为破解这一难题，2024年在校党委的高度重视与统筹领导下，学校成立青年教师工作坊，围绕德育、教学、赛事、教科研四大核心主题，开展针对性强、形式多元的系统培训，并配套科学完善的考核机制，全方位助力青年教师补短板、提能力。青年教师工作坊实施以来，成效显著。青年教师的教学能力快速提升，在各级各类教学竞赛中的获奖率有所增长；德育工作方法更趋灵活，班主任岗位胜任力显著改善，能够更好地应对中职学生的管理需求；教科研意识与能力同步增强，形成了教学与科研相互促进的良好局面。

此次青年教师培养举措，不仅有效提升了青年教师的综合素养，更为学校办学质量的提升注入了强劲动力，得到了

学校党委的充分认可和全体教师群体的高度赞誉，为中职学校青年教师培养提供了可借鉴的实践经验。

## 二、案例背景：破解中职青年教师“双师”成长痛点

当前中职教育面临青年教师“教学与产业脱节、理论与实践割裂”的核心困境，多数青年教师具备扎实学科基础，但产业实践能力薄弱、“双师”素养缺失、德育与教学融合不足，难以适配“工学结合、产教融合”的职业教育要求。合肥市经贸旅游学校针对27名青年教师“教学经验浅、德育方法单、赛事竞争力弱、教科研转化难”的共性问题，成立“青年教师工作坊”，以“双师型”教师专业化成长为核心目标，创新构建系统性培养体系，形成可复制、可推广的实践范式。

## 三、理论架构：“三维协同”双师成长模型

案例构建“能力维度×培养模式×保障机制”三维协同理论架构，为青年教师“双师”素养与专业化成长提供底层支撑。

### （一）能力维度协同

聚焦“教学能力+产业实践能力+德育能力+教科研能力”四位一体，打破传统“单一教学能力”培养局限，突出“双师”必备的产业适配性与实践转化力。

### （二）培养模式协同

融合“靶向培训与实战锤炼、校内导师与企业导师、线上学习与线下实践”三重协同，破解“理论与实践脱节”的培养难题。

### （三）保障机制协同

通过“组织保障、考核评价、成果转化”三维支撑，构

建“培养-实践-反馈-迭代”的闭环生态，确保“双师”成长可持续。

#### 四、实践创新：“双师导向”的四大突破性举措

##### （一）靶向重构“四位一体”培训体系，锚定“双师”核心能力

###### 1. 教学能力+产业适配

在教学设计、课堂技巧培训中，嵌入“企业岗位标准解读”“产业新技术融入教学”等模块，邀请企业技术骨干参与授课3场，组织青年教师参加下企业实践3次。



###### 2. 德育能力+职业素养

针对中职学生职业导向特点，开设“企业员工行为规范与德育融合”“职业素养培育案例分析”等课程，通过“企业情景模拟”“优秀企业德育案例研讨”等形式，培养青年教师“职业素养+德育”双融合的教学能力。

###### 3. 赛事能力+实战转化

邀请国家级教学竞赛获奖教师与企业技术能手组建“双导师”竞赛指导团队，聚焦“产业真实项目”设计竞赛

选题，组织校内选拔赛2场。

#### 4. 教科研能力+产业问题

引导青年教师以企业实际需求为导向申报课题，开展“岗位技能标准转化为教学内容”等研究，完成教学案例与学术论文6篇。



### **(二)创新“双导师+双实践”培养模式，破解“双师”成长瓶颈**

#### 1. 双导师赋能

为每位青年教师配备“校内教学导师+企业实践导师”，签订《双师成长帮扶协议》。教学导师负责教学能力与德育方法指导，每月听评课不少于2次；企业导师负责产业技术、实践操作指导，安排青年教师到合作企业顶岗实践，手把手指导实操技能与项目转化。

#### 2. 双实践锤炼

推行“校内实训+企业实战”双实践模式，校内依托实训基地开展模拟操作，企业依托真实生产项目开展实战锤炼，

要求青年教师每年完成“1 个企业真实项目转化为教学案例、1 项产业技术融入课堂教学”的硬性任务，确保“教随产出、师随技行”。



### （三）推行“菜单式+项目式”培训，适配“双师”个性化成长

#### 1. 菜单式精准选课

通过问卷调查、企业需求调研，梳理出“新能源技术应用”“跨境电商实操”“工业机器人维护”等3个产业导向型培训模块，青年教师可结合自身专业方向需求自主选择，解决“培训与岗位脱节”问题。

#### 2. 项目式团队攻坚

组建“德育+职业素养”等项目组，由青年教师、骨干教师共同参与，完成“职业规划主题班会方案设计”“校园文明礼仪月”等实操项目。



#### **（四）建立“成果转化+多元考核”机制，保障“双师”成长质量**

##### **1. 成果转化闭环**

搭建“教科研成果-教学资源”转化平台，将青年教师的优秀教学设计、实训方案转化为学校核心教学资源，实现“教育赋能产业、产业反哺教育”的良性循环。

##### **2. 多元考核评价**

考核内容涵盖“教学业绩、企业实践表现、德育成效、教科研成果、企业满意度”5大维度，采用“学生评价+同行评价+导师评价+企业评价”四维评估，考核结果与评优评先直接挂钩，激发青年教师“双师”成长内生动力。

#### **五、案例成效：“双师型”教师队伍建设的显著突破**

##### **（一）教师成长成效**

27名青年教师中，9人取得“双师型”教师资格，另有16名教师因工作年限不足两年无法申报初级双师型，学校已建立跟踪台账，指导符合条件的教师及时申报。据统计，在

2024-2025 学年的教学质量评估中，青年教师的平均教学满意度达到了 94%，较培训前提高了 21.2%。有 12 位青年教师在市级以上三优评比、教育教学能力比赛中获奖，其中 3 人获得省级三等奖。13 位青年教师指导学生参加 2025 年合肥市中等职业学校技能大赛，全部获得三等奖及以上成绩。



在德育素养方面，青年教师掌握了更多有效的德育方法和技巧，能够更好地与学生沟通交流，班级管理水平显著提高。在 2025 年学校优秀班主任评选中，有 2 位青年教师当选，他们所带的班级在纪律、学风、文化建设等方面表现突出。

### **(二) 校企协同成效**

与 2 家企业建立稳定合作关系，开展企业定制化培训，实现“人才培养-产业服务”双向赋能。

### **(三) 示范辐射成效**

案例经验在合肥市中职院校交流 5 次，为同类院校破解“双师型”青年教师培养难题提供了可复制的实践路径。

## 六、案例启示：中职青年教师“双师”成长的核心逻辑

### （一）理念革新是前提

必须打破“教学与产业割裂”的培养思维，确立“产业需求为导向、双师素养为核心”的培养理念，让教师成长与产业发展同频共振。

### （二）模式创新是关键

“双导师+双实践”“靶向培训+实战转化”的融合模式，是破解“理论与实践脱节”的有效路径，实现“从课堂到企业、从教学到产业”的无缝对接。

### （三）生态构建是保障

唯有构建“培养-实践-评价-转化”的闭环生态，才能让“双师”成长从“阶段性培训”转向“可持续发展”，真正赋能中职教育高质量发展。