

# 教育家精神引领高校青年教师专业发展路径研究

方石孝, 何 兢

宁夏大学教师教育学院, 宁夏 银川

收稿日期: 2026年7月21日; 录用日期: 2026年9月16日; 发布日期: 2026年9月29日

## 摘 要

在加快建设教育强国的背景下, 教育家精神为高校青年教师专业成长提供了价值坐标与行动指南。本研究基于自我决定理论、生态系统理论与反思性实践理论, 系统建构了“价值引领-协同培育-实践赋能-保障支撑”四位一体的专业成长机制。研究认为, 价值引领的本质是激活内在动机, 通过满足自主性、胜任感、归属感三项基本心理需求, 实现从外在调节向自主成长的转化; 协同培育需遵循多层生态系统逻辑, 政府、学校、高校、社会四个层次各有功能边界, 过度行政化可能挤压专业自主空间; 实践赋能的核心是构建“行动-反思-再行动”的闭环, 反思性实践是连接教学经验与专业成长的关键中介; 保障支撑需区分工具性支持、情感性支持与信息性支持的不同功能, 三者缺一不可。在此基础上, 本文分析了四维机制内部的三组理论张力及其边界条件。为理解教育家精神引领青年教师成长提供了系统的理论框架, 但所建构机制尚待后续实证检验。

## 关键词

教育家精神, 高校青年教师, 专业发展

# Research on the Professional Development Path of Young University Teachers Guided by the Spirit of Educators

Shixiao Fang, Jing He

School of Teacher Education, Ningxia University, Yinchuan Ningxia

Received: July 21, 2026; accepted: September 16, 2026; published: September 29, 2026

## Abstract

Against the backdrop of accelerating the development of a powerful country in education, the Spirit

文章引用: 方石孝, 何兢. 教育家精神引领高校青年教师专业发展路径研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(10): 1-8.  
DOI: 10.12677/ve.2026.1510406

of Educators provides value benchmarks and practical guidelines for the professional growth of young university teachers. Drawing on self-determination theory, the ecological systems theory and reflective practice theory, this study systematically constructs a four-in-one professional growth mechanism featuring “value guidance-collaborative cultivation-practical empowerment-support guarantee”. The study argues that the essence of value guidance lies in stimulating intrinsic motivation. By satisfying three basic psychological needs—autonomy, competence and relatedness, it facilitates the transformation from external regulation to self-directed growth. Collaborative cultivation should follow the logic of multi-layered ecosystems, in which the government, universities, higher-learning institutions and society each have their own functional boundaries, while excessive administrative intervention may encroach on the space for professional autonomy. The core of practical empowerment is to form a closed loop of “action-reflection-re-action”, and reflective practice serves as a critical mediator linking teaching experience to professional growth. Support guarantee needs to differentiate the respective functions of instrumental support, emotional support and informational support, all of which are indispensable. On this basis, this paper analyzes three sets of theoretical tensions and their boundary conditions within the four-dimensional mechanism. It offers a systematic theoretical framework for understanding how the Spirit of Educators drives the growth of young teachers, though the proposed mechanism awaits further empirical verification.

## Keywords

Educator Spirit, Young Faculty of Universities, Teachers’ Professional Development

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

教师是立教之本、兴教之源，强国必先强教，强教必先强师。2025年1月，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》，明确提出“建设高素质专业化教师队伍，筑牢教育强国根基”。这标志着我国教师队伍建设进入了以高质量发展为核心的新阶段[1]。教育发展的第一资源是教师，高质量的教师是高质量教育的支撑点，高质量的教师要依靠高质量的教师教育。在加快建设教育强国背景下，我们迫切需要世界一流的教师培养一大批德才兼备的卓越人才[2]。随着“十五五时期”的到来，在弘扬教育家精神和争做新时代“大先生”的时代命题下，为新时代教师队伍建设指明了方向。高校青年教师是最有活力、最有创造力的教师团体，是教师团队的中坚力量，是学校发展的后备军，高校青年教师的专业成长直接关系到高等教育的内涵式发展。然而，当前关于青年教师专业成长的研究多停留于困境描述与对策罗列，缺乏系统的理论分析框架。现有政策话语中“价值引领-协同培育-实践赋能-保障支撑”的常见表述，还没有被转化为具有内在逻辑一致性的理论建构。基于此，本研究提出核心问题：在现有文献框架下，教育家精神引领青年教师专业成长的“四位一体”机制，分析存在的问题给出相应的对策。

## 2. 教育家精神引领下高校青年教师专业发展的现实张力

教育家精神涵盖“心有大我、至诚报国”的理想信念、“言为士则、行为世范”的道德情操、“启智润心、因材施教”的育人智慧、“勤学笃行、求是创新”的躬耕态度、“乐教爱生、甘于奉献”的仁爱之心以及“胸怀天下、以文化人”的弘道追求，构成教师专业发展的完整价值谱系。但在实际教育情

境中, 青年教师专业成长面临多重结构性张力, 这些张力并非简单的“困境”, 而是制度环境、组织文化与个体发展阶段相互作用所产生的客观矛盾。

### (一) 价值引领层面的动机转化张力

从自我决定理论的视角看, 个体的行为动机可沿“外在调节-内摄调节-认同调节-整合调节”进行转化。青年教师正处于职业适应期与专业上升期, 外在激励(如职称评审、绩效考核、项目申报)对其行为具有显著驱动作用, 而教育家精神所代表的内在价值认同处于建构生成阶段。这种动机状态的不稳定性, 一方面源于现行考核评价体系中对教学工作量、科研成果、社会服务等事务性指标的刚性要求, 在时间资源上压缩了教师自主反思与价值内化的空间; 另一方面, 教育家精神的六个维度虽目标宏大, 但缺乏分阶段、可操作的阶梯式目标设计, 青年教师容易因“理想-现实”落差而产生效能感不足, 青年教师在践行教育家精神时会产生挫败感。此外, 部分学校只关注教师的专业知识与技能, 缺乏系统的师德培育体系, 没有将教育家精神融入教师日常培养、教学实践与考核评价中, 导致青年教师在专业成长中缺乏明确的价值指引, 难以将育人初心与专业发展有机结合, 缺乏系统的师德培育体系与专业共同体建设, 进一步迟滞了从“他律”向“自律”的价值转化过程。

### (二) 协同培育层面的系统边界张力

根据布朗分布伦纳的生态系统理论, 教师的专业发展受到微观系统、中观系统、外部系统与宏观系统的多层交互影响这也就需要政府、高校、学校和社会多方形形成合力共同来培育教师, 政府、学校 and 高校要明确各方职责, 清晰各方边界, 形成协同机制共同来培养教师[3], 各层次主体各有其功能优势, 但实践中常出现边界混淆与功能错位。政府“自上而下”发布相关的教育教学政策, 没有真正考虑到青年教师专业发展的需要, 与实际想要达到的效果之间存在一定差距; 教育行政部门没有与学校协同推进教师专业发展机制建设, 如健全教师资格认证机制、改良教师教育课程运行机制、完善“国培计划”执行机制和改进“G-U-S”三位一体协同培育机制等[4]; 学校热衷提高学生的成绩, 与各方沟通协调不多, 各种行政事务、非教育教学工作严重挤压了教师进行教育教学的时间, 这也就导致了教师难以在实践中践行教育家精神; 高校在培养学生时注重学生的理论学习, 缺少实践经验的总结; 社会没有积极参与培养教师, 社会参与不足, 教师的职业认同感、幸福感不高, 协同培育机制不健全, 政府、学校、高校、社会之间缺乏有效联动, 高校的理论优势、学校的实践优势、社会的资源优势未能充分整合, 难以形成统筹协同培育模式[5], 育人合力难以发挥。

### (三) 实践赋能层面的反思转化张力

青年教师面临的教学负担重, 非教学任务多, 教育教学压力大、教育资源匮乏等问题, 部分教师还承担着多学科的教育教学活动这会导致教师没有时间去参加教研活动、进行教学反思。同时, 学校的教研活动多以集体备课、听课评课为主, 缺乏深度的课例研修、项目研究等实践载体, 没能形成“实践-反思-提升”的闭环, 不能做到“从实践中来, 到实践中去”。此外, 青年教师外出学习、交流深造的机会较少, 难以接触先进的教学理念与教学方法, 专业视野受限, 教学创新能力不足, 难以践行教育家精神中“勤学笃行、求是创新”的躬耕态度。部分青年教师理论功底不扎实, 难以做到理论与实践相结合, 教学经验相对缺失, 科研与教学协同失衡, 导致教师专业能力提升缓慢。一部分青年教师虽然经历了师范教育的培训, 掌握了一定的专业知识和专业技能, 但从教时间短、缺少实践, 这也导致了教师专业成长缓慢, 在教学设计中常脱离学情、目标设定虚高; 教学方法单一固化, 难以调动学生兴趣; 师生沟通能力不足, 课堂应急驾驭能力欠缺, 在教学创新与课堂突破上, 与资深教师仍存在显著差距[6]。

### (四) 保障支撑层面的资源配置张力

从区域层面来看青年教师专业发展的外部保障条件存在不均衡现象, 东西部差距明显。西部青年教师专项培训经费少、高层次研修平台供给不足, 跨地区名校跟岗、名师共同体深度研修等优质成长资源

稀缺;学校系统化传帮带、阶梯式长期培养机制大多流于形式,缺乏精准化、个性化的持续专业帮扶,教研对教师成长的支撑效能未能充分释放。同时,职业发展晋升、考核激励、人文关怀等配套保障机制尚不健全,大量行政与非教学事务挤占青年教师教学钻研与自主成长空间。政策保障不足,西部部分地区缺乏针对青年教师专业成长的专项政策,在职称评定、评优评先等方面对青年教师的倾斜力度不够,未充分落实“对长期在艰苦边远地区工作的教师适当放宽学历和任职年限要求”的政策导向,激励机制不完善,难以激发青年教师的成长动力;资源保障薄弱,西部乡村学校、民族地区学校的教学设施、教研资源相对落后,数字化教学设备配备不足,难以满足青年教师借助数字化平台提升专业能力的需求[7],与东部地区的资源差距较为明显;生活保障不足,西部部分偏远地区青年教师的薪资待遇、住房条件、子女教育等问题未能得到有效解决,职业归属感不强,人才流失现象较为突出,难以安心投入专业成长[8]。同时,部分学校缺乏完善的教师专业发展评价体系,评价方式单一,难以全面反映青年教师的成长成效。

### 3. 教育家精神引领西部青年教师专业成长机制的构建

基于上述张力分析,本研究构建“价值引领-协同培育-实践赋能-保障支撑”四位一体的专业发展机制框架,四者之间不是简单的并列关系,而是以价值引领为内核、以协同培育为架构、以实践赋能为路径、以保障支撑为基础,形成具有内在逻辑耦合的系统。

#### (一) 强化价值引领,践行教育家精神

青年教师在日常的教育教学实践中,要不断深化理论学习,提高教师的精神认知,不断学习马克思主义基本原理,深化理论学习、筑牢精神根基,要以教育家精神为引领,系统推进政治理论与专业理论深度学习,不断提升精神认知水平与专业发展自觉[9],保障教学自主权,满足教师的自主性需求。学校应在制度层面明确青年教师的教学自主边界,减少非必要的行政干预与形式化检查,赋予其在课程设计、教学方法选择、教学进度安排等方面的合理权限。同时,将教育家精神的培育融入日常教学管理,而非以额外任务的形式叠加,使青年教师在专业实践中自然体认价值追求。在日常的教育教学实践中,设计阶梯式目标,强化胜任感体验。将教育家精神的六个维度转化为分阶段、可观测的成长指标。例如,入职初期侧重“乐教爱生”的情感培育与“言为士则”的师德规范;发展期聚焦“启智润心”的教学智慧与“勤学笃行”的钻研态度;成熟期强调“心有大我”的使命担当与“胸怀天下”的文化视野。通过阶段性成就反馈,帮助青年教师建立持续的专业效能感。此外,构建专业共同体,增进归属感认同。建立跨学科、跨院系的青年教师学术社群与教学研讨团体,定期开展主题沙龙、案例分享、同伴观摩等活动,使青年教师从“单打独斗”走向“协同共生”。在共同体中,青年教师获得“被看见、被认可、被支持”的归属体验,价值引领便从抽象理念转化为具身化的情感连接。作为青年教师要不断提升专业素养,加强思政学科理论、师德师风规范、先进育人理念的研学,融合西部地域教育特色,夯实理论功底、厚植育人底蕴,将教育家精神的道德情操、育人智慧、躬耕态度内化于心、外化于行,强化职业认同感与专业使命感,让理论学习转化为精神成长动力,为西部青年教师实现可持续专业成长筑牢思想认知基础。

#### (二) 协同培育机制:整合多元资源,提升培育效能

##### (1) 政府统筹规划,强化政策引领

政府起到统筹规划的作用,各级政府要出台一系列针对青年教师专业成长的专项政策,明确培养目标、培养内容与保障措施,统筹区域内教育资源,优化青年教师培养布局,在教育经费上向西部有所倾斜,不断提高西部教师的工资待遇和福利待遇,完善荣誉制度,提高西部青年教师职业荣誉感,针对西部青年教师的子女给予一定的特殊优待策略,明确对西部青年教师的培养目标、培养内容与保障措施,统筹区域内教育资源,不断促进东部与西部发展均衡,优化青年教师培养布局。构建“区级全员通识培

训、分学科集中培训、校本培训、自主培训”四层级培训路径,针对西部乡村青年教师、民族地区青年教师制定个性化培养方案,加大对偏远地区青年教师的培育倾斜力度[10]。

## (2) 学校主导落实, 夯实培育基础

学校是教师成长的主要阵地,在大学里应该设立大学书院制,当代大学书院制以学生住宿区为重要依托,注重品格养成的同时注重因材施教,强调学生自主学习与教师精神引领的结合,是高校推进教育管理体制、探索全人教育培养模式的重要举措之一[10]。大学书院制强调学校是落实立德树人,培育拔尖创新人才的新载体,是一种教育的新的风向标,书院制强调导师的引导和同伴之间的沟通交流学习,相互切磋,重视培养学生主动学习、主动思考,促进青年教师相互竞争、相互沟通交流学习,打造集学习、教研、实践于一体的青年教师成长平台,开展集体备课、同课异构、课例研修等教研活动,提升青年教师的教學能力;为青年教师制定个性化成长规划,明确成长目标与路径。学校中有许多优秀的教师,学校可以建立帮扶制度,借鉴书院式育人中“亦师亦友、教学相长”的师生关系理念,由学校人才办牵头推行导师制,组建多来源、高规格导师团队,为青年教师提供全程化、陪伴式教育引领,导师凭借丰富经验、专业知识和广阔视野,为青年教师提供个性化指导建议,同时通过户外拓展等多样化活动,增进导师与青年教师的信任与情感,在潜移默化中涵养青年教师人格,实现师生双向促进、共同成长。同时,立足青年教师年龄相近、教龄相仿的特点,营造互帮互助、共同进步的朋辈关系空间,结合教师实际情况与分组意愿,开展“跨学校、跨学科、跨学段”分组,组建学习共同体,实现“组内异质、组间同质”的分组目标,打破校际、学科、学段边界。建立“青蓝工程”、“双导领导”、“校刊合作”等会形式不断促进青年教师专业成长。

## (3) 高校支撑赋能, 强化理论引领

为促进东西部教育发展均衡,应立足东西部教育发展的实际,东部地区与西部地区高校应充分发挥学科优势、人才优势与理论研究优势,打破高校与中小学的育人壁垒,构建常态化、制度化的“高校-中小学”协同培育机制[10]。高校依托教育学科、心理学科的专业力量,为一线青年教师提供系统的理论培训、科研方法指导、课题研究帮扶,破解青年教师教学实践有经验、理论研究无支撑、科研创新无方向的现实难题,帮助青年教师夯实理论功底、提升科研素养,实现教学实践与理论研究的“双向赋能”。同时,高校应深度对接西部乡村教育、民族地区教育的现实需求,针对性开发适配西部教育场景的培训课程与研究专题,引导青年教师立足本土教育问题开展实践研究,避免培训内容与西部教学实际脱节[6]。中小学则为高校提供真实的教学实践场域,助力高校教师精准把握西部青年教师的成长痛点与发展需求,反向优化培养方案、培训内容与研究方向,形成“理论供给-实践检验-优化迭代”的闭环协同模式。此外,高校可联合地方教育部门、中小学共建教师发展研究基地、课例研修工作室,为青年教师搭建学术交流、成果转化、专业提升的平台,既传承书院式育人中师徒传承、切磋共进的优良传统,又契合新时代教师专业发展的学术要求,为青年教师践行教育家精神、实现长效专业成长提供坚实的理论支撑。高校应发挥学科优势与人才优势,与中小学建立合作关系,构建“高校-中小学”协同培育机制[10]。高校为青年教师提供理论指导、科研培训,帮助青年教师提升科研能力与理论素养,破解教学实践中的理论难题;中小学为高校提供实践平台,让高校教师深入一线了解青年教师的專業成长需求,优化培育内容与方式。同时,高校应结合各个地方的教育特色,开设乡村教育、民族地区教育等相关课程,助力青年教师提升适应西部教育的能力。

## (4) 社会参与助力, 拓宽成长空间

引导企业、社会组织等参与青年教师的专业成长,为青年教师提供教学设备支持、科研经费资助、实践交流平台等,“完善社会支持体系、破解青年教师成长资源短缺的难题”,为青年教师的成长提供一定的经济和物质支持,建立网络研修共同体,促进教师交流、资源共享,搭建青年教师专业发展协作

体,打破区域、校际壁垒,促进青年教师协同成长。此外,鼓励社会力量设立青年教师奖励基金、表彰优秀青年教师的举措,契合协同治理理论中“多元主体协同发力”的核心逻辑,“社会参与教师培养”满足青年教师成长的现实需求,为拓宽青年教师成长空间、激发成长动力提供实践路径。

### (三) 实践赋能机制: 聚焦教学实效, 提升专业能力

#### (1) 搭建实践载体, 提高教育教学水平

要为青年教师的成长搭梯建桥,组织多种教育教学实践活动。结合东部与西部地区之间的教育实际,为青年教师搭建多样化的实践载体,开展教育教学实践竞赛,不断提高青年教师的教学技能、积累教学经验;不断推进课例研修与项目研究,组织青年教师围绕教学中的重点难点问题开展专题研究,提升教学创新能力与科研能力,破解“科研内驱力不足”的难题[10];鼓励青年教师参与乡村教育、支教帮扶等实践活动,深入了解乡村学生的学习需求,践行“因材施教”的育人智慧,增强责任担当。

#### (2) 强化反思分享, 不断促进自我提升

建立青年教师反思制度,要求青年教师定期撰写教学反思、成长日记,记录教育教学实践中的成功经验与不足,开展自我诊断与自我提升,通过反思分享机制,助力教师解放性反思生成。通过反思不仅对教学过程进行简单回顾,更是心灵的对话与自我审视,通过反思教师可以系统地反思教学、活动过程中的成功与不足,并做后续改进。每次活动后,青年教师都需要积极撰写反思日志,并在下次朋辈活动中分享自己的反思日记,在面对面的深入交流与剖析下,以他人为镜,照见更好的自己[10]。同时,搭建反思分享平台,定期组织青年教师开展反思交流活动,分享反思成果,相互借鉴、相互启发,不断进行自我完善,引导青年教师参与教研论文、教学案例的撰写,将实践经验转化为理论成果,提升科研能力。

#### (3) 赋能数字化教学, 拓宽成长路径

教师是学校发展的主力军,青年教师更是学校可持续发展的希望。随着社会的不断进步,教师要学会运用科学技术去辅助教育教学实践,更好地进行教育教学活动。青年教师要依托数字化平台,充实专业储备,依托国家中小学智慧教育平台等优质资源,为青年教师分学科精准推送课程,夯实教学根基。同时以线上学习软件为载体,搭建青年教师云端成长共同体。学校常态化推送专题讲座与优质课例,助力教师拓宽视野、交流研讨、凝聚智慧;青年教师要活用信息技术,提升课堂执教水平,精准分析学情、把握课堂节奏、提高教育教学水平达成教学目标。在智慧教育技术的支撑下,青年教师可充分依托智慧教学系统的交互功能,搭建师生互动与生生交流的课堂氛围,在培养学生时间观念与自主学习意识的同时提升课堂效率。借助平台的随堂问答功能,教师能够直观洞悉学生的思维过程,精准把握真实学情,并以此为依据灵活调整教学节奏与教学方案,进而实现课堂教学的提质增效,切实保障教学目标的有效落实;依托智慧教研,深化教学实践研修。听课研讨是助推青年教师专业成长的核心路径。借助智慧教研平台,青年教师能够随时回看自身课堂实录开展深度自我反思,及时查摆教学中的各类问题;同时可随时研习优秀教师的精品课例与优质教学资源,实现常态化的借鉴与吸收。与此同时,教研组可依托线上平台开展靶向化、精准化的教研指导,引导青年教师对教学过程进行深度思辨与反复研磨,不断修正教学不足,进而实现教学实践的持续精进[7]。

### (四) 保障支撑机制: 优化成长环境, 激发成长动力

#### (1) 强化政策保障, 完善激励机制

各级政府应进一步完善青年教师职称评定、评优评选政策,适当放宽西部青年教师职称评定条件,加大对青年教师的倾斜力度,将教学实践、科研成果、乡村支教等经历纳入职称评定加分项。要构建完整的青年教师的激励制度,不断提高西部青年教师的职业荣誉感、职业成就感和职业幸福感。政府要完善政策保障,帮助青年教师顺利度过教师专业发展的每一个阶段并过渡到下一个阶段,要从“进-留-干”,即“进得来-留得住-干得好”的全过程着手,构建完整、系统的乡村教师激励制度,在“进”

的方面应降低公费师范生的培养层次,把有限的资源下放到省属或地方性师范院校,切实发挥地方性师范院校服务一方教育的功能,为乡村学校切实输送优秀人才;在“留”的方面,要降低西部青年教师的心理落差,满足“经济人”与“社会人”属性的需求,在提升待遇的同时,注重以文化留人;在“干”方面,要使青年教师在岗位上干得好,需对青年教师进行“赋权”与“赋能”给与教师一定的专业自主权[11]。

### (2) 强化资源保障,优化培育条件

东西部之间的教育资源是存在一定差距的,再逐渐缩小东西部教育资源差距的同时应加大对西部教育投入的力度,改善西部学校的教学设施、教研条件,为青年教师配备充足的教学设备、教研资源[8];搭建西部青年教师教研资源共享平台,整合区域内优质教研资源,实现资源互通共享,为青年教师开展教学、教研活动提供基础保障,促进西部青年教师专业成长。同时,加大对西部青年教师培训经费的投入,保障培训活动的顺利开展,让更多青年教师能够参与高质量的培训、交流活动。打造适合青年教师学习、教研的空间,营造良好的成长氛围。让青年教师有固定的学习教研场所,便于开展集体研讨、自主研修与朋辈交流,进一步激发其专业成长的主动性与积极性,为西部青年教师践行教育家精神、提升专业能力筑牢资源保障根基

### (3) 强化生活保障,增强职业归属感

满足青年教师作为“自然人”的基本需求,大力推进青年教师安居工程,为青年教师提供住宿保障,给予人文关怀;满足“职场人”的价值追求,要满足青年教师的精神需求和物质需求,不断完善师德师风建设,提高青年教师的职业归属感和幸福感,增强对教师这一职业的认同感和使命感[12];关注青年教师的身心健康,定期组织青年教师开展文体活动、心理健康辅导,缓解教学压力;建立青年教师关爱机制,及时了解青年教师的思想动态与生活需求,为其提供针对性的帮助,增强青年教师的职业归属感与幸福感,减少人才流失,让青年教师能够积极扎根于教育教学实践、潜心育人。

## 4. 结论

教育家精神为青年教师专业成长提供了价值引领与行动指南,构建科学完善的专业成长机制,是破解青年教师成长困境、推动教育高质量发展的关键。本文构建的“价值引领-协同培育-实践赋能-保障支撑”四位一体成长机制,以教育家精神为核心,整合多元资源,有效破解青年教师价值引领不足、培育体系不完善、实践赋能不够、保障支撑薄弱等问题,助力青年教师践行教育家精神,实现专业素养的螺旋式提升。随着“十五五”时期的到来以及教育强国战略的深入推进,青年教师专业成长机制仍需不断优化完善,教育家精神为青年教师专业成长提供了价值引领与行动指南,构建科学完善的专业成长机制,是破解青年教师成长困境、推动教育高质量发展的关键。本文构建的“价值引领-协同培育-实践赋能-保障支撑”四位一体成长机制,以教育家精神为核心,结合知网可查的研究成果与实践案例,整合多元资源,能够有效破解青年教师价值引领不足、培育体系不完善、实践赋能不够、保障支撑薄弱等问题,助力青年教师践行教育家精神,实现专业素养的螺旋式提升。随着“十五五”时期的到来以及教育强国战略的深入推进,青年教师专业成长机制仍需不断优化完善,为教育均衡发展教育强国建设注入新的活力。

## 参考文献

- [1] 中共中央 国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》[EB/OL]. 2025-01-19.  
[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1778/202501/t20250119\\_1176193.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202501/t20250119_1176193.html), 2025-07-29.
- [2] 李廷洲, 张念, 顾明远. 中国特色教师教育体系构建的理论逻辑与政策路径[J]. 中国高教研究, 2025(9): 9-15+24.
- [3] 申慧磊. 教师协同培育背景下乡村音乐教育发展路径研究[J]. 中国稻米, 2026, 32(1): 130.

- [4] 徐红, 董泽芳. 改善我国教师专业发展机制的八大建议[J]. 教育研究与实验, 2019(3): 55-60.
- [5] 中共中央 国务院关于弘扬教育家精神 加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见[EB/OL]. 2024-08-26. [https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue\\_11566/202409/content\\_6973187.html](https://www.gov.cn/gongbao/2024/issue_11566/202409/content_6973187.html), 2026-02-15.
- [6] 吴东照, 王乐华. 网络教研赋能新生代乡村教师专业成长的困境省思与优化理路[J]. 中国教育学刊, 2025(8): 97-103.
- [7] 李琳. 数字化平台促青年教师专业成长[J]. 中国教育学刊, 2024(5): 105.
- [8] 娄立志, 刘文文. 农村薄弱学校骨干教师的流失与应对[J]. 教师教育研究, 2016, 28(2): 75-80.
- [9] 梁智敏. 教育家精神引领青年思政课教师成长的三重维度[N]. 新乡日报, 2025-12-09(004).
- [10] 孙磊. 基于书院式育人的区域青年教师协同成长——以 S 市 H 区“青年教师成长营”为考察对象[J]. 教育发展研究, 2025, 45(4): 33-42.
- [11] 曾素林, 李娇娇, 侯伟浩, 等. 乡村振兴背景下乡村教师激励的现实困境及其突破[J]. 教育理论与实践, 2020, 40(10): 40-44.
- [12] 井光进. 乡村青年教师的专业成长路径与制度供给[J]. 人民教育, 2023(23): 64-66.