

教师发展信息与研究

2025年第1期（总第37期）

郑州商学院教师发展中心编印 2025年2月

本期目录

【政策导向】

- 2025年全国教育工作会议召开..... 1
- 中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》 5
- 全省教育大会召开：全面构建高质量教育体系朝着建成教育强省目标扎实迈进 7

【师德引领】

- 做中国教育学的真学问..... 9
- 以教育家精神诠释师者本色..... 17
- 有效反思是最好的“催化剂” 20

【借镜观形】

- 清华大学大力推进高水平思政课教师队伍建设 23
- 创新课堂观察方式 助力教师成长 27
- 打造高水平结构化“双师型”教师教学团队 32

【建设研究】

- AI时代的高校青年教师发展：理念突破与路径展开 35

- 教师培训效果的评估优化措施探究 43
- 数智时代教师培训师素养的构成要素、驱动逻辑与发展指向 49
- 卓越教师的专业素养及其培养路径 63
- 【工作动态】
- 教师发展中心选派培训师参加 FDW 教学技能引导员工作坊 77
- 教师发展中心参加国内外高校教师发展中心建设路径探索及教师发展工作分享会议..... 80
- 文传学院组织开展 12 月份青年教师公开课汇报活动 83
- 榆未老，余霞满天——马院开展第四场银龄教师“引领”计划活动..... 85
- 体育学院在全国民办高校体育教师讲课大赛中获得佳绩 87

【政策导向】

2025 年全国教育工作会议召开

1月9日，2025年全国教育工作会议在北京召开。会议以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，深入学习贯彻全国教育大会精神和习近平总书记关于教育的重要论述，总结工作、分析形势，统一思想、凝聚共识，围绕组织实施教育强国建设规划纲要，安排布置年度重点任务，确保教育强国建设高起点布局、高质量推进。中央教育工作领导小组秘书组组长、教育部党组书记、部长怀进鹏出席会议并讲话。

会议指出，刚刚过去的2024年，是实现“十四五”规划目标任务的关键一年，党的二十届三中全会进一步拉开了全面深化改革的大幕，经济社会发展目标任务顺利完成，中国式现代化迈出新的坚实步伐。这一年在中国教育发展史上具有重要里程碑意义，习近平总书记和党中央清晰擘画了教育强国宏伟蓝图、发出了加快建设教育强国的动员令。总书记在全国教育大会上的重要讲话，深刻把握教育的政治属性、人民属性和战略属性，为教育强国建设指明了前进方向、提供了根本遵循。一年来，教育系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习领会总书记在全国教育大会上的重要讲话精神、习近平同志《论教育》和总书记关于教育的重要论述，围绕谋划实施教育强国建设规划纲要这条主线，推动形成教育强国建设上下联动、同题共答生动局面；坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，塑造立德树人新格局取得积极成效；把全面提高人才自主培养质量、支撑高水平科技自立自强作为主攻方向，教育战略服务能力有效提升；着力解决人民群众急难愁盼问题，一系列教育民生实事惠

及千家万户；深入推进教育改革和对外开放，教育事业发展的动力活力进一步激发；持续加强党的建设，教育系统保持总体稳定。一年来，教育系统牢记嘱托、砥砺奋进，教育强国建设踏上新征程，以实际行动深刻领悟“两个确立”的决定性意义、做到“两个维护”，推动教育事业取得新进步，各项工作有了新成效。

会议强调，党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央立足“两个大局”，着眼强国建设、民族复兴的历史进程，把教育的战略定位提升到前所未有的高度。党的二十大和二十届三中全会作出专章部署，教育作为国家创新体系整体效能提升的基础性、战略性支撑，已成为国家利益和目标的中心。站在新的起点上，教育强国建设进入蓄势突破、全面跃升的关键阶段。要准确把握教育面临环境的深刻变化，增强以教育强国支撑引领中国式现代化的使命感，充分认识国际形势复杂多变的新趋势、我国经济社会发展的新特征、制约教育高质量发展的新问题、教育高水平安全的新挑战，保持定力、积极作为，把习近平总书记关于教育的重要论述有效转化为工作思路和方法举措，统筹好守正与创新，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路；统筹好综合改革与试点推进，不断提高支撑引领中国式现代化能力水平；统筹好重点开局与久久为功，推动教育强国建设积厚成势、行稳致远；统筹好高质量发展与高水平安全，确保教育系统成为安全可靠可信之地。

会议指出，2025年是贯彻全国教育大会精神、落实教育强国建设规划纲要的关键之年，也是“十四五”收官和“十五五”谋划之年，更是面向十年建成教育强国全面布局、高位推进之年。要突出抓好全年工作重点，推动教育强国建设高起点布局、高质量推进。一要加强教育系统党的建设，深化党的创新理论“三进”，落细落实立德树人

根本任务。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，全面提升教育系统党建质量，着力深化党的创新理论研究阐释，加快构建中国哲学社会科学自主知识体系，扎实推进“五育并举”各项行动计划。二要锚定国家重大战略急需，深入推动教育科技人才良性循环。优化高等教育布局，加快建立科技发展、国家战略需求牵引的学科专业设置调整机制，积极探索形成科技创新与产业创新深度融合的制度机制，着力构建现代职业教育体系，助力新质生产力发展。三要坚持以人民为中心发展教育，持续提升教育公共服务质量和水平。健全与人口变化相适应的基础教育资源统筹调配机制，把县中振兴作为深化基础教育扩优提质的关键枢纽点，有序探索中考改革，统筹提升校内教育质量和校外治理水平，保障好特殊群体。四要启动实施教育家精神铸魂强师行动，引领新时代高水平教师队伍建设。加强师德师风建设，健全教师教育培养培训体系，超前谋划教师资源配置。五要健全教育国际战略合作体系，推动各级各类教育找准国际交流合作的方位和职责，提升全球教育治理能力，促进更高水平教育对外开放。六要持续推进国家教育数字化战略，助力教育教学深层次变革。强化制度建设，全面提升数字化领导力，始终坚持“应用为王”，加强前瞻布局，持续扩大数字教育国际影响力。七要深入践行大安全观，持续巩固教育系统安全稳定态势。牢牢掌握党对学校意识形态工作领导权，织密扎牢校园安全“防护网”，完善工作机制。

会议要求，要围绕实干为先，做有理想、负责任的行动主义者，把党中央谋定的强国目标、任务落到行动和实效上。要发挥体制机制优势、压实责任抓落实，深化教育综合改革、用好试点抓落实，提升干部素质能力、善作善为抓落实，强化求真务实作风、干字当头抓落实，以钉钉子精神确保各项任务部署落地见效。要建立常态化长效化

的党纪学习教育机制，使纪律教育贯穿干部成长全周期、融入组织管理全过程，使纪律成为抓落实的有力保障。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部网站）

中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》

近日，中共中央、国务院印发了《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》（以下简称《纲要》），面向到2035年建成教育强国目标，对加快建设教育强国作出全面系统部署。

《纲要》坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，强调坚持教育优先发展，全面贯彻党的教育方针，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路，坚持社会主义办学方向，全面把握教育的政治属性、人民属性、战略属性，落实立德树人根本任务，为党育人、为国育才，全面服务中国式现代化建设，扎根中国大地办教育，加快建设高质量教育体系，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，加快建设具有强大思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力的中国特色社会主义教育强国，为建设社会主义现代化强国、全面推进中华民族伟大复兴提供有力支撑。

《纲要》提出，要坚持党对教育事业的全面领导，突出促进公平、提高质量，强化战略引领、支撑发展，深化改革创新、协同融合，坚持自主自信、胸怀天下。正确处理支撑国家战略和满足民生需求、知识学习和全面发展、培养人才和满足社会需要、规范有序和激发活力、扎根中国大地和借鉴国际经验的关系，全面构建固本铸魂的思想政治教育体系、公平优质的基础教育体系、自强卓越的高等教育体系、产教融合的职业教育体系、泛在可及的终身教育体系、创新牵引的科技支撑体系、素质精良的教师队伍体系、开放互鉴的国际合作体系，实

现由大到强的系统跃升。

《纲要》明确了到 2027 年和 2035 年的主要目标，部署了 9 个方面重点任务：塑造立德树人新格局，培养担当民族复兴大任的时代新人；办强办优基础教育，夯实全面提升国民素质战略基点；增强高等教育综合实力，打造战略引领力量；培育壮大国家战略科技力量，有力支撑高水平科技自立自强；加快建设现代职业教育体系，培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才；建设学习型社会，以教育数字化开辟发展新赛道、塑造发展新优势；建设高素质专业化教师队伍，筑牢教育强国根基；深化教育综合改革，激发教育发展活力；完善教育对外开放战略策略，建设具有全球影响力的重要教育中心。

《纲要》要求，建设教育强国，必须完善党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制。全面推进各级各类学校党的建设，维护教育系统政治安全与和谐稳定。充分发挥中央教育工作领导小组统筹协调、整体推进、督促落实作用，推动解决教育强国建设中的重大问题，加强教育强国建设的监测评价。各级党委和政府要切实扛起教育强国建设的政治责任，把推进教育强国建设纳入重要议事日程，结合实际抓好贯彻落实。要营造全社会共同关心支持教育强国建设的良好环境，健全学校家庭社会协同育人机制，形成建设教育强国强大合力。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部网站）

全省教育大会召开：全面构建高质量教育体系朝着建成教育强省目标扎实迈进

全省教育大会在郑州召开，深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，认真落实全国教育大会精神，对加快建设教育强省进行动员部署，为实现“两个确保”提供强大智力支撑和人才支持。省委书记楼阳生讲话，省长王凯主持，省政协主席孔昌生出席。楼阳生指出，教育是强国建设、民族复兴之基。习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话，站在党和国家事业发展全局的战略高度，系统部署了全面推进教育强国建设的战略任务和重大举措，为建设教育强国指明了前进方向、提供了根本遵循。要切实把思想和行动统一到习近平总书记重要讲话和党中央决策部署上来，深刻把握教育的政治属性、人民属性、战略属性，不断增强为党育人、为国育才的使命感责任感、办好人民满意教育的自觉性坚定性，奋力谱写教育强省建设新篇章。

楼阳生强调，要全面贯彻党的教育方针，深入实施创新驱动、科教兴省、人才强省战略，紧紧围绕立德树人这个根本任务，以百年树人的战略眼光、时不我待的竞进姿态、久久为功的历史耐心，全面构建高质量教育体系，朝着建成教育强省目标扎实迈进。要加强和改进新时代学校思想政治教育。坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，深入推进“五育并举”，持续深化大中小学思政教育一体化建设和思政课一体化改革创新，帮助青少年扣好人生“第一粒扣子”。要一体推进教育发展、科技创新、人才培养。以人才培养需求、科技创新需求为牵引，全力推进“双一流”建设和创建，深入推进高校“三个调整优化”，培育建设更多高水平大学和优势学科。加强教育与科技协同布局，推进高能级创新平台建设，加强基础研究

和应用研究，贯通产学研用，大力培育一流创新人才，为走好创新驱动高质量发展“华山一条路”不断增势赋能。以“人人持证、技能河南”建设为牵引，深化产教融合校企合作，提升职业学校关键办学能力，推进职教贯通职普融通，优化技能人才成长发展环境，打造数量充足、结构合理、质量优良的高技能人才大军。要坚持以人民为中心，推动学前教育普及普惠发展、义务教育优质均衡发展、高中教育多样特色发展，不断提升教育公共服务的普惠性、可及性、便捷性，让教育改革发展成果更多更公平惠及全体人民。加快人工智能等新一代信息技术运用，推动教育数字化转型，完善终身学习推进机制，促进人的全面发展，建设人人皆学、处处能学、时时可学的学习型社会。要着力打造新时代高水平教师队伍。扎实开展教育家精神铸魂强师行动，提高教师培养培训质量，统筹优化教师管理与资源配置，弘扬尊师重教优良传统，造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。要深入推动教育对外开放。加强与国内外高水平大学的交流合作，加大海外高层次人才引进力度，支持有实力的院校“走出去”办学，不断提升我省教育的影响力、竞争力。

楼阳生指出，要坚持和加强党对教育工作的全面领导，不断完善党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制，坚持教育优先发展，统筹推进教育综合改革，全面提高教育治理现代化水平，优化教育发展环境，形成建设教育强省的强大合力，为实现“两个确保”、谱写新时代新征程中原更加出彩的绚丽篇章作出新的更大贡献。

（来源：摘编自河南省教育厅网站）

【师德引领】

做中国教育学的真学问

虽然脚步有些蹒跚，听力也有所下降，但 83 岁的叶澜依然充满活力：眼睛清亮有神，说话时总是带着微笑，思路清晰敏锐，底气十足。

2024 年夏，记者在华东师范大学校园里见到叶澜时，是她时隔很久再次回到学校。这次，她是为了“新基础教育”研究 30 周年暨“生命·实践”教育学派 20 周年纪念与研讨会的筹备工作。

“如果纪念意味着过去，那纪念便没有意义。不能只有议程，更要有目标，要把这次研讨会的宗旨写得更加明确。”起身接受采访前，叶澜给会场上平均年龄超过 45 岁的“学生”们留了一个任务：每个人谈一谈自己的意见，对于别人的想法要说出为什么同意或者为什么不同意。

跟随叶澜做学问几十年，这些学生对叶澜依然“既亲又敬”。“叶老师是个特别真的人。你看，在我们这个岁数，有做得不对的，叶老师还是会严厉地指出来，这是我们的幸福。”她的学生说。

叶澜有个观点。她认为：教育是使自我和他人变得更美好的事业，教育的魅力是创造的魅力，是创造生命发展的魅力。教师应是不断追求自己生命发展和完善的人，在帮助别人完善的同时也不断发展和完善自己。

她追求做这样的教师。

“最能打动我的两个字是‘生命’”

点开叶澜的微信朋友圈，她保持着一种高频的更新：初绽的兰花，夏日的晚霞，“人匆匆，伞花花”的美丽街景……

尽管大多时候囿于 12 楼的家中，叶澜却享有一种丰富的世界，她

与天上的云海、身边的草木对话，并乐于把这些交流分享出去。“天地万物千姿百态、生生不息，我的生命与许多生命相遇，生活越来越乐观。”叶澜如是说。

上海市闵行区新基础教育研究所副所长陆燕琴与叶澜相识 20 多年，“叶老师给我印象最深的，就是她旺盛的生命活力和对生命的热忱。”旅游时，叶澜喜欢收集各地的石头。有一次，叶澜把石头放进一盆水里，水面微微荡漾起来的时候，她对陆燕琴说，“你看，石头也会呼吸”。

在陆燕琴眼中，“叶老师就是这样一个活泼、真诚的人，从她身上，你能看到生命的更多美好”。

的确，可以把“生命”这两个字作为解读叶澜的一把钥匙。这不仅是因为她独特的生命经历和强烈的生命意识，也因为生命成长是她始终坚守的价值取向。

1990 年秋，在上海市一所小学听课时，叶澜特地用码表计算了一下时间，40 分钟的课，教师占用了 30 分钟，10 分钟的提问时间里，只有少数学生举手，大部分学生在课堂上只是静静地听。叶澜感到一种巨大的冲击：学校是“大活人”最多的地方，在直接面对活生生的人开展教学的课堂上，怎么会如此沉闷没有生气？

“唤醒教育工作者的生命意识，是改变教师的学生观不可缺少的、富有冲击力的因素……”1997 年，在对学校教育进行持续深度介入式研究的基础上，叶澜写出了《让课堂焕发出生命活力》一文。这是她从心底“吼”出来的一篇文章，她鲜明地提出：要从生命的高度，用动态生成的眼光看待课堂教学。

像一颗石子投进了水面，这篇紧贴现实、热情呼吁生命关怀的文章，成为不少人“认识”叶澜的开始。

时隔近 30 年，江苏省常州市局前街小学教育集团校长李伟平对这篇文章记忆犹新。他说，这篇文章唤醒了自已，“‘生命’两字从那时起，便深深刻入了我的脑海”。

2009 年，李伟平兴高采烈地告诉叶澜，自己成了江苏省人民教育家培养工程的培养对象。没想到，叶澜给他泼了一盆冷水：“这个帽子拿到手，对你来说就够了吗？”李伟平心里感到不舒服，不理解叶老师怎么这么说。

几年后，李伟平看到一些教师，在评上高级职称、获得荣誉称号后，研究课不上了，课题也不搞了，进入了职业倦怠期。这时，他想起了叶澜曾告诫自己的话：“当荣誉称号这些外力消失之后，人靠什么持续向前发展？”

叶澜认为，答案在于“内生力”。随着“新基础教育”研究进入生态式推进阶段，跟着叶澜做了十几年“新基础教育”研究的李伟平发现，“叶老师不管我们了，要‘放飞’我们”。和很多校长一样，他很不适应甚至有点儿慌：“我们已经习惯按照叶老师设计好的线路和方案做，让我们自己走，一是怕自己懈怠，二是不知道怎么走。”

但几年下来，看到不少合作校都有了各自不同的创造，呈现出了百花齐放的状态，李伟平慢慢明白了叶澜的话：“人不会走路的时候，需要别人扶一下，但是不能扶你一辈子。路，最终要靠自己走。人，最终要靠自己活！”

唤醒师生的生命自觉，激发他们的内在动力，使之成为创造自身生命的主人，是叶澜不竭的呼唤。

在一次发言中，叶澜充满诗意地总结道：“在我的教育学研究生涯中，最能打动我的两个字是‘生命’，最让我感到力量的词是‘实践’。教育学说到底研究造就人生命自觉的教育实践的学问，是一

门充满希望、为了希望、创生希望的学问。”

“我相信实践中有智慧”

在很多人看来，叶澜不仅是一位学力深厚的教育学家，也是一位躬行不辍的教育改革实践家。

在接受采访时，叶澜却对记者说：“我不是实践的料子，但我相信实践中有智慧。”

她提起了一件往事：1962年留校之初，自己需要在华东师大附小先接受两年的锻炼。那两年被叶澜称为“人生最痛苦的两年”以教育系高材生的身份“下”到附小，还抱有出色表现的期望，结果，常常因管不好课堂秩序而哭鼻子，有时还需要教导主任坐镇，才能上完课。

这次“重创”让她有些惧怕，也让她真切地感受到，理论学得再好，也不能直接指导实践。从那以后，理论与实践的关系始终萦绕在叶澜心头，一次次被她审视、思考。

从1991年开始，叶澜在一所小学开展“基础教育与学生自我教育能力发展”研究，这是她生平第一次用实地介入的研究方式，去检验理论的合理性，研究理论与实践如何转化，也正是这项研究让她穿梭在理论研究的“上天”和实践研究的“入地”之间，“感到一种在天地间遨游、自由探究、发现的欢乐”。

1994年，叶澜带着这种“上天入地”的理念，和同行者开始了一项长时段的大型研究“新基础教育”研究，旨在创建“新基础教育”理论和21世纪新型学校。

在“新基础教育”研究中，为了读懂老师、读懂学校，叶澜坚持“贴地式”的研究，为团队“立”下很多规矩：研究人员不能着急发言，不随便进校园、进课堂，进必有据；要提前了解学校、师生的基本情况，要有真实的深入对话；要坐在教室的前排，既观察老师也观

察学生在课堂上的生命状态……

时隔十多年，上海市闵行区田园第二外语实验小学校长蒋宛萍还记得叶澜对自己的一次评课。那是一堂三年级的语文课《镇定的女主人》，自己扮演佣人、学生扮演女主人进行情景对话，是蒋宛萍对这堂课的亮点设计。

“你还记得，当时学生叫了你什么你才走到她身边的吗？”评课中，叶澜的第一句话让很多人意外，却让蒋宛萍打了个激灵。“保姆！她喊了我保姆而不是名字，这不符合常理。”蒋宛萍说。

很多老师觉得这个细节不是这堂语文课的重点。但叶澜和蒋宛萍都觉得，在口语交际中能否恰当地使用称呼，平等、尊重地对待他人，是语文学科育人的重要内容，应当被教师关注到，并且自然地融入教学中。

“当时叶老师已经 60 多岁了，但对于课堂上的每个细节、互动，叶老师仍然像录音机一样精准。”蒋宛萍越回忆其中的细微之处，越觉得敬佩，“这本身不是听力或者记忆力好坏的问题，而是意识的问题。叶老师有着强烈的学科教学育人价值观，立足这一点，她才会敏锐地捕捉到课堂上的每一处研究资源。”

从一名普通教师成长为一校之长，蒋宛萍说，叶澜的学科教学育人观，不仅点亮和影响了自已，还影响了更多老师深入思考学科育人的内涵、价值和路径。

在华东师范大学“生命·实践”教育学研究院院长李政涛看来，一方面，叶澜有很多“招数”，能让一线教师知道怎么把抽象的理念、宏大的理想变成实实在在的日常教育教学的一部分，解决做什么和怎么做的问题。另一方面，她还能反过来，把变革中的创造提炼、转化为理论，教师遇到的问题，也常常会擦出她头脑中理论的火花。

叶澜曾提出“把课堂还给学生”。但在听课中，她发现，教师对怎么“还”、“还”的尺度和边界把握不准，“要么是假开放，要么是乱开放”。从这一现象出发，叶澜不断思考，提出了教学活动的“有向开放”观：开放要有目标，要指向课堂的核心育人价值；开放要有方向，要面向学生的生活、知识基础和成长空间……

如今，“新基础教育”已经开展了30年并仍在继续。带着以基本理论为根基、理论与实践交互生成的智慧，叶澜和团队走进了全国10余个省市，与200多所学校定期持续开展合作研究，带领上千教师、数十万学生共同创生着鲜活的在校生存方式。

“一个偌大的中国，不能没有自己原创的教育学理论”

如今，叶澜正抓紧完成两个学术任务，一是在《教育研究方法论初探》的基础上，完成“方法论再探”，二是完成《教育概论》修订。

叶澜的学术著作并不多，但都很经典。出版于1991年的《教育概论》是她的第一本学术著作，直到今天，依然是教育学专业的重要专著之一。在豆瓣上，有读者评价这本书：“深入浅出，韵味悠长，论证严谨。看似概论，实则是对教育哲学级别问题的再现与重组。”

这本书来自叶澜主讲的第一门大学课程“教育概论”。当时，这一教育原理课，在国内尚无可用的教材。通过这本并不厚的著作，叶澜对“教育是什么”作出了简洁而独特的解释：教育是有意识的以影响人的身心发展为直接目标的社会活动，教育是一个复杂的开放系统，它是社会大系统中的一个子系统，与社会其他系统有着复杂的互动关系。

“这种观点是具有开创性的，它打破了传统上将教育泛化、扁平化的认识。”在叶澜的学生庞庆举看来，这体现了叶澜学术上的真诚发表观点，不是为了得到什么，而是通过研讨引发更多思考，促进教

育学发展，即便有的观点在别人看来大胆甚至另类，但都是自己想明白的“对”。

做真学问、学力深厚、教育学立场坚定，是庞庆举对叶澜深感佩服的地方。

作为一门舶来学科，在中国，教育学一直在为赢得、巩固自己的学科地位而奋争。叶澜立志以教育学为志业，也以教育学人的身份为荣。出席会议签到时，她总是会突出自己“教育学人”的身份。她常说：“要做一个堂堂正正的教育学人，并且一辈子把这个身份放在第一位。”

她像一株亭亭玉立的葱郁大树，根系庞大，但是根却始终扎在中国的教育实践里，把吸收到的一切阳光、雨露和养分，都汇聚到促进中国教育学理论自觉和发展的生长上。

2004年，这株在学术上不断自我超越的大树，又结出了一颗新果。基于“新基础教育”十年的研究实践和理论反思，叶澜正式提出：为创建“生命·实践”教育学派而努力。之后，她对“教育是什么”作出了“教天地人事，育生命自觉”的中国式表达。

“生命·实践”教育学派意在以创建学派的方式，推进当代中国教育学的发展。湖南师范大学教育科学学院院长刘铁芳认为，叶澜踏实地回返中国古典教育传统，试图寻找一种契合中国人之生命发展的教育路径，表现出了一种浓郁的中国文化本位意识，“这是殊为难得的”。

这种“殊为难得”的背后，可能和另一种身份自觉有关“在根子上，叶老师是中国儒家知识分子，胸怀使命，入世担当。”庞庆举说。

“一个偌大的中国，不能没有自己原创的教育学理论。这个‘自己的’教育学，是由中国学者提出，扎根中国土壤，以中国自己的教

育改革发展经验为根的。”叶澜说，自己受鲁迅的影响很大，“愿意做第一个吃螃蟹的人。”

最近几年，叶澜接连摔了两跤，但她说自己当前的生命发展状态是“学而不厌、老而弥坚”，“当然不是指骨头坚硬，而是信念、理想更坚定，没有人可以随便把这些推倒。我有自己的定力”。

2024年10月，“新基础教育”研究30周年暨“生命·实践”教育学派20周年纪念与研讨会顺利举行。会上，叶澜用她一贯的从容，微笑着与大家共勉：“任尔东西南北风，扎根大地做青松。”

（来源：摘编自《中国教育报》）

以教育家精神诠释师者本色

——河南教师队伍建设综述

“我们要和学生共同成长，做一个不急于收获的躬耕者。”新学期刚走上讲台的年轻教师郭文晓，将全国最美教师周荣方的这句话深深烙在了心里。

师者如光，微以致远。在河南，一支高素质专业化教师队伍正活跃在讲台、扎根在乡村、深耕在实验室，他们以教育家精神诠释师者本色，坚定心有大我、至诚报国的理想信念，启智润心、因材施教，勤学笃行、求是创新，在平凡中写就伟大，开启一代又一代人的未来。

重师德河南教师芬芳全国

“吴校长，我回来了！”9月2日，栾川县特殊教育学校迎来了返校的同学们。校长吴拥军站在校门口，和每个孩子热情拥抱，摸摸头、拍拍肩，欢迎他们“回家”。

扎根山区特殊教育多年，为孩子们的人生插上了飞翔的翅膀，吴拥军当选首届河南省教书育人楷模，入选2023年全国教书育人楷模。

从“践行焦裕禄精神的好校长”张伟、一根扁担挑起山里娃走出大山希望的“时代楷模”张玉滚，到立足乡村办特色教育的我省乡村首席教师“代言人”王爱红、用身边小感动激发社会大能量的全国最美教师周荣方……一批又一批师德模范、育人楷模从河南涌现，他们坚持以德铸魂，让师德光辉长耀中原大地。

河南教师芬芳全国，背后是我省大力弘扬教育家精神，始终将师德师风建设摆在首位，坚持教育者先受教育。

出台全面加强和改进新时代师德师风建设的实施意见，完善“五位一体”的中小学幼儿园教师师德建设长效机制，专题开展“弘扬践

行教育家精神”河南行动……广大教师在浓厚氛围熏陶中，争做教育家精神的弘扬者、践行者，成长为党和人民可以信任和依靠的大国良师、学生健康成长的航向引领者。

强本领提升教师能力素养

新学期伊始，河南省基础教育课程与教学发展中心教研员王永玉正紧张参与筹备河南省第二十二届高等学校师范类专业毕业生教学技能比赛。20年前，王永玉是一名师范生，获得河南省第二届高等学校师范类专业毕业生教学技能比赛一等奖，如今他已成长为中原名师、中原教育教学领军人才。“在师范大学的学习，为我的教师发展之路奠定了坚实基础。”9月8日，王永玉回顾过往时说。

言为士则，行为世范，好老师是学生的人生航标灯。从源头上保证教师质量，办好师范教育至关重要。

我省启动师范教育质量提升五年行动计划，开展教师教育课程改革课题研究600余项，连续举办多届师范教育专业毕业生教学技能比赛，持续推动师范院校建好建强师范专业，一大批高素质专业化创新型教师从学校走上讲台。

校地协同，用一线名师培育未来教师，河南师范大学的未来名师班、商丘师范学院的师范生成长工作坊等成为改革创新的生动实践。

完善的教师培训体系，为全省教师充电赋能广开渠道。2023年，我省统筹国培、省培等教师培训项目资金，推进实施教师素养能力提升计划，完成22万人次教师集中培训、95.54万名教师线上暑期研修；实施卓越教师队伍建设工程、新时代基础教育强师计划、职业学校教师梯队“百千万”攀升计划等，持续开创教师队伍建设新格局。

补短板充实乡村教育力量

9月9日，封丘县潘店镇大辛庄小学老师任明杰正带领学校老师

进行教研。今年是这位 90 后特岗教师来到学校的第 10 个年头，他扎根乡村，带领孩子们打开了更大的世界，自己也逐步成长为河南省中小学优秀班主任、全省名班主任工作室主持人，获评全国优秀特岗教师、河南省最美教师。

近年来，越来越多像任明杰一样的教师走进乡村，深耕教育、点亮梦想。特岗计划、地方公费师范生培养计划、优师计划、农硕计划等系列项目的持续实施，累计为我省农村学校培养补充教师 6.8 万余名，其中本科以上学历教师 5.5 万余名。

首席教师做“引擎”，引领乡村教师队伍加速成长。我省全面实施乡村首席教师岗位计划，建立 3000 个乡村首席教师工作室，覆盖 1700 多个乡镇的乡村教师发展支持服务体系基本建成。

“眼中有光，心中有梦，脚下有路。”任明杰道出了每一位老师的心声，“希望孩子们无惧风雨、快乐前行，到达梦想的彼岸……”

（来源：摘编自《河南日报》）

有效反思是最好的“催化剂”

在人生的旅途中，每个人都在不断成长，教师更需要不断提升自我。作为一名“过来人”，我深刻体会到，有效反思不仅是专业成长的“催化剂”，更是个人心智成熟的阶梯。我想以自己的个人成长为例，与大家聊聊反思的力量。

从被动到主动:让反思成为生活的常态。记得刚踏上讲台时，教学反思对我来说更像是一项任务，是学校要求的“必做作业”。每到月底，我匆匆忙忙回顾一个月的教学，写一篇不痛不痒的总结，就算交差了事。但渐渐地，我发现这样的反思毫无意义，既没有帮助改进教学，也没有促进个人成长。直到2014年7月录制“一师一优课、一课一名师”活动课，我才尝试放下那些外在压力，真心实意去回顾课堂上学生的反应，思考哪些环节设计得好，哪些环节需要改进。那一刻，我仿佛打开了一扇新世界的大门——原来，反思可以如此深刻，如此触动心灵。从那以后，我开始主动反思，不再是为了完成任务，而是为了自己和学生变得更好。

理论为翼，让反思更有深度。然而，光有主动性还不够，没有理论支撑的反思就像无根之木难以长久。我开始大量阅读教育理论书籍，还参加各种培训和学习班，渴望从专家的智慧中汲取营养。当我把理论知识融入反思中时，那些曾经模糊不清的问题变得清晰明了。如通过学习建构主义理论，我更加明白“以学生为中心”的重要性，开始尝试在课堂给予学生更多自主权，鼓励他们主动探索和学习。

笔耕不辍，记录成长足迹。反思不能只是停留在脑海中一闪而过的念头，而是需要记录下来成为我们成长的宝贵财富。我开始坚持写教学反思日记，从“聚焦语文真问题”到“说文论语”，从“课堂诊断

"的实践与反思到"文本研读"的备课与设计……无论多忙多累，我都会抽出时间回顾当天的教学，记录下那些触动心灵的瞬间。这些文字，有的简单朴素，有的深入剖析，但都是我成长的见证。每当翻阅这些日记，我都能清晰地看到自己一步步前行的足迹。

实践出真知:二次验证的力量。反思不是终点，而是新旅程的起点。每次反思后，我都会尝试将新的想法和策略应用到下一次教学中。新方法不见得会立竿见影，但正是这些尝试和验证，让我不断积累经验、调整策略，最终找到适合自己 and 学生的教学方式。2019年，我的课被评为甘肃省德育精品课一等奖，评审专家这样评价：“这节课的意义绝不仅仅是为了应付考试、工作和人际交往，更是为了汲取前人的智慧结晶，传承中国的传统文化，让中国文化积淀千年的馨香弥漫在每一个人生命的最深处，让它流淌在血液里。

成长的阶梯:反思内容的深化与拓展。随着教学经验的积累和个人认知的提升，我的反思内容也在不断变化和深化。从最初关注教学技巧的改进到更加关注学生需求和学习效果的提升，从对单课堂的反思到对整个教学流程的审视，我意识到真正的成长不仅在于技能的提升，更在于教育理念的升华。我开始思考教育的本质和意义，尝试将更多的人文关怀融入教学中。

团队的力量:在合作中共同成长。一个人的力量是有限的，但团队的力量是无穷的。在学校这个大家庭里，我遇到了许多志同道合的同事和朋友。我们不仅是同事，更是携手并肩、共同前行的战友，每一次思想的碰撞都激发出创新的火花，每一次困难的挑战都凝聚成团结的力量。胡爱年老师的耐心引导，如同春风化雨，滋养着学生心灵的田野;何建文老师的严谨治学，树立了学术探索的标杆;丁永海老师的深刻洞察，引领我们跨越诗词的海洋;把元芳老师的笑容与鼓励，则是那

盏不灭的灯塔，照亮彼此前行的道路。我们相互学习、相互启发，在合作中共同成长。学校也为我们提供了良好的反思平台和支持环境，鼓励我们大胆尝试、勇于创新。在这样的氛围中工作和学习，我感到无比的幸福和充实。

回望过去的教学生涯，我深刻感受到反思对我的巨大影响。它不仅帮助我提升教学技能和教育理念，更让我在成长的道路上越走越远。我相信，只要保持一颗开放和谦逊的心，勇于面对自己的不足和挑战，坚持将反思与实践相结合，一定能在教育的田野上绽放出灿烂的光彩。

（来源：摘编自中国教育新闻网）

【借镜观形】

清华大学大力推进高水平思政课教师队伍建设

清华大学认真学习贯彻习近平总书记关于学校思政课建设的重要指示精神，聚焦立德树人根本任务，选优配齐高水平思政课教师，健全培养评价体系，激励教师努力成为潜心育人的思政课“大先生”，不断为推动思政课建设注入新动能。

强化组织领导，规划队伍建设。一是高位研究推进，谋划建好思政课教师队伍。将思政课教师队伍建设作为教育教学改革发展的重要内容，在学校党代会及《清华大学全面贯彻落实党的二十大精神行动方案》中专门进行系统谋划。党委常委会定期专题研究，制定思政课教师队伍人才引进三年行动计划。校党委书记担任思想政治理论课建设工作领导小组组长，2022年以来开展12次专题学习研究、现场办公和教师座谈，先后16次参与和指导集体备课。学校党委书记、校长带头联系思政课教师、带头听课讲课、带头深入一线了解思政课教师情况，及时研究解决实际问题。二是改革评价体系，引导教师成为思政课大先生。围绕“六要”标准和“八个相统一”要求，修订《马克思主义学院教师聘任管理办法》，制定思政课课程质量评价问卷指标体系，要求思政课教师对照“六要”要求开展自评，试行“学生—专家—教师”多元课程评价机制。探索思政课人才队伍高质量发展机制，完善“教学档案袋”制度，提高思政课教学实绩的评聘权重。建立教学评价预警机制和帮扶机制，实行教师退出机制。三是以科研促教学，搭建平台推动教师队伍建设。建好清华大学习近平新时代中国特色社会主义思想研究院、清华大学中共党史党建研究院、教育部人文社会科学重点研究基地清华大学高校德育研究中心、高校思想政治理论课

思想道德修养与法律基础国家教材建设重点研究基地等四个科研平台，组织教师开展习近平新时代中国特色社会主义思想的系统化、学理化研究，构建党的创新理论研究阐释的自主知识体系，加强对教学内容中的重点难点问题及教育教学规律与方法的研讨。设立文科“双高”计划项目，组织思政课青年骨干教师围绕“六要”“八个相统一”开展研究，定期组织学术沙龙，帮助青年教师成长发展。

统筹全校资源，提升队伍能力。一是选优建强专职教师队伍。修订《马克思主义理论博士后流动站管理规定》，实施“未来教师计划”，遴选师资博士后参与思政课教学，先后引进 11 名专职教师、聘任 19 名师资类博士后。坚持把师德师风作为第一标准，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，坚持让信仰坚定的人讲信仰，让师德高尚的人讲德行，让学识渊博的人讲道理。二是高标准建好兼职教师队伍。成立由校党委书记牵头、7 位院士和 6 位文科知名学者等参与的“形势与政策”课程“一课多师”大团队，聚焦“中国式现代化”主题，每学期初由校党委书记讲授第一讲。2024 年暑期，围绕改革开放、高质量发展、以人民为中心、党的建设等 4 个板块、16 个主题开展思政实践课，3 位校领导、5 位院士、2 位文科知名学者、5 位院系和机关负责人等参与授课，49 个院系（部处）的 237 位带队教师指导 254 支队伍深入基层一线，了解党情国情社情。修订《清华大学兼职思政课教师管理办法》，邀请领导干部、改革先锋、优秀校友、大国工匠、模范人物等参与学生思想政治教育，使课内和课外相互支撑、理论和实践相互印证，实现知信行统一。三是探索完善系统培训机制。建立专职教师、兼职教师和助教三级联动培训机制，指导绘制教学思维导图，从学情分析、教学目标、材料择选、作业要求等方面做好教学设计。组织全

体思政课教师相互听课，2023 年开展 79 次集体备课，教师与助教、学生之间开展相互听课与教学研讨 100 余次。为思政课青年教师全覆盖配备发展顾问，开展教学能力提升专项培训，组织专家听课并点对点反馈指导，帮助青年教师提升教学科研能力。面向思政课助教开展“未来金师养成计划”，设计教育理念、教学方法、教学工具、应知应会、同辈分享等五个专业化培养与个性化指导模块，为思政课教师蓄能。

发挥辐射作用，引领行业发展。一是推动全校建好“大思政课”。强调各类课程与思政课同向同行，努力构建“专业课教师开展课程思政、研究生导师开展导学思政、班主任辅导员开展日常思政、干部职工开展管理服务思政”的思政教育体系。启动 5 批课程思政“一院一策”改革项目，已覆盖 51 个院系。新评选校级课程思政示范课 39 门、示范教师 46 人，推出“同行锦囊”3 分钟音频课、“课程思政 1+X”系列培训等教学资源，帮助专业课教师提升课程思政能力水平。每年召开学生思想政治工作研讨会，推动思政课课堂教学与学生日常教育相结合、思政课育人工作与其他各类育人工作相结合。实施《导学思政行动方案》，发挥“导学热线”“导学工作坊”平台作用，常态化开展师生联合主题党日、“导学开放日”系列活动，促进导学思政提质增效。二是加强思政课教师一体化培养。成立由马克思主义学院、教育研究院、附属中小学校等单位负责人和思政课骨干教师组成的工作专班，多学科、多学段推动和加强大中小学思政课教师队伍建设。组织“清华大学大中小学思想政治理论课一体化建设论坛”系列活动，开展集体备课、教学示范、学术研讨等，为思政课教师提供发展支持。三是服务全国思政课教师人才培养。依托全国高校思政课教师研修基地等平台，面向全国思政课教师开展研修项目，共举办培训班 6 期，

覆盖全国思政课教师 253 人。由马克思主义学院和继续教育学院联合举办新时代高校思政课教师专业能力提升研修项目，迄今已举办 8 期、覆盖 822 人次。连续三年开设《思想道德与法治》教材内容研修班，为全国 773 所高校 1563 名课程骨干教师提供公益培训。开设思政课骨干提升计划教育博士项目，目前已面向全国招收 107 名中小学思政课教师攻读教育博士专业学位。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部网站）

创新课堂观察方式 助力教师成长

课堂观察作为一种研究与分析课堂的工具，是教师培训的重要手段。广东省清远市教师发展中心何银英教科研团队为进一步丰富粤北山区初中英语教师课堂观察观念和课堂观察方式、明确课堂观察目标和主题、提升教师解决问题的针对性、提高课堂观察效率，历经8年多的研究与实践，形成了以实践为导向的初中英语主题化课堂观察方案，并在清远市内外推广，成效显著。

形成基于逆向设计理念的动态发展的评价方式

团队将逆向设计理念应用至课堂观察领域，提出基于逆向设计理念的课堂观察主张，先基于教师在教学实践中的问题，生成课堂观察主题；再基于观察主题，由观察教师与授课教师一起设计生成动态课堂观察量表；利用动态课堂观察量表开展教学观察，解决相应教学问题，最终指向课堂教学改进与教师自身专业成长。

构建“POAD”主题化进阶式课堂观察模型

为进一步明确课堂观察目标和主题，提升教师解决问题的针对性，团队构建了“POAD”（问题 [Problem]、观察 [Observation]、应用 [Application]、发展 [Development]）主题化进阶式课堂观察模型。模型基于真实课堂问题，通过系统性地识别与分析教学现场问题，精准确定课堂观察核心主题。在此基础上，实施立体式、多维度的课堂观察，全面、深入地捕捉教学关键信息与细节。在观察后深入分析数据，提炼出具有针对性的改进教学的研讨主题，通过深度研讨，探索出切实可行的解决方案。然后将研讨成果直接应用于后续的教学实践中，通过实施“实践—观察—研讨—再实践”的循环迭代机制，不断验证与优化教学策略，推动问题有效解决与教学效果显著提升。模型

还注重通过效果评估与反馈，动态调整课题观察主题，确保实践应用的精准性与有效性，从而形成一个闭环的、持续改进的教学优化体系。

探索开发基于“双导向”“双立场”的生成式课堂观察量表

课堂观察量表的开发遵循“双导向”（国家教育导向和教师个性化问题解决需求导向）与“双立场”（教师教学立场和学生立场）原则。生成式课堂观察量表具有动态性与灵活性，可以根据教师的教学改进、学生的学习变化以及教育政策的更新等，进行动态、个性化调整与再设计，以更好地适应不同观察场景和需求。

技术赋能，开发课堂观察 APP，探索形成智慧观课策略

为进一步丰富课堂观察方式、提高课堂观察效率，团队创新开发课堂观察工具，成功研发出一款课堂观察 APP，并探索形成三种“APP+”智慧观课策略。一是“APP+现场课堂观察”：APP 取代纸笔成为新的观察工具，通过发布“观察者协商任务”或“随机发放纸质切片任务单”，增进授课者与观察者的真实情感交流。二是“APP+线上课堂观察”：教师通过网络平台观看课例视频，根据观察任务单利用 APP 进行观察记录，观察后通过网络会议展开讨论并形成观察结论与师生成长建议。三是“APP+混合式课堂观察”：这一策略应用于现场授课场景，使用 APP 中的量表开展“线上+线下”协同观察，即部分观察者进入教学现场开展观察，收集现场的数据；部分观察者通过直播或回放进行观察，增大观察数据量。通过 APP 进行“粒度”合作观察，使观察维度更全面，合作效果更佳。教师基于同一个主题，同观一节课，共用一张表，使课堂观察内容更聚焦，基于数据支持的观察结果更利于教学诊断与改进。

成果应用与推广效果良好

经过 8 年多的研究与实践，成果应用成效凸显：教师专业成长迅

速。团队成员在教学能力大赛中屡获佳绩，多名团队成员成长为省、市、区级骨干教师培养对象，10名团队成员受聘为初中英语教材培训专家，多名团队成员获得市、县级优秀教研员、优秀教师、教坛标兵、名校校长、拔尖人才等荣誉称号。2022年，团队获评清远市优秀名师工作室，2021—2024年，团队负责广东省基础教育初中英语清远基地建设，终期考核获评“优秀”。成果应用案例“技术赋能初中英语课堂观察模式的构建与实践”在广东省教育“双融双创”2024年教师数字素养提升实践活动（区域）教育数字化发展案例评选中获得二等奖，“自主·多元·数智：初中英语教师课堂观察范式的探索与实践”在清远市第七届教育教学成果奖评选中获得特等奖。团队发表30篇国家、省、市级论文，主编和参编多册分级阅读丛书、《义务教育英语课程标准》解读与案例出版物，成员获得市级以上荣誉奖项24项。成果在清远市教研活动中获得7次推介，清远市8个县（市、区）先后将团队研究成果应用于学科区域教研活动中，并成功复制推广至云浮、揭阳、汕尾等地市，广受同行认可与赞誉。

陕西师范大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，将教师队伍建设作为立校之根本，深入实施人才强校战略和人才优先发展战略，以师德师风为引领，以培养培训为抓手，以评价改革为驱动，努力打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

强化思想引领，涵养高尚师德。一是健全机制，坚守党管人才原则。成立党委人事人才工作领导小组，由书记、校长担任组长，统筹推进人才和队伍建设各项工作。成立党委教师工作委员会，建强党委教师工作部，制定《关于进一步加强和改进党管人才工作实施办法》，进一步强化党委在教师队伍建设工作中的领导作用。二是选树典型，

强化榜样引领作用。推进教师荣誉体系建设，设立“西部红烛两代师表奖”，开展各级各类师德评选表彰、优秀教师成长事迹分享会等，引导广大教师潜心教书育人，争当“四有”好老师。2021年以来，学校新增1个全国高校黄大年式教师团队、4个陕西省高校黄大年式教师团队，1名教师被评为“全省教育系统先进典型”、入围“全国教书育人楷模候选人”，3名教师分别获评“陕西省教书育人楷模”“陕西省师德标兵”。三是严格考核，筑牢师德师风防线。充分发挥党支部在教师成长和管理各环节中的政治和师德把关作用，完善党委教师工作部、纪委（监察处）、教务处、研究生院、校学术委员会等多部门联动审查考核与惩处机制，从严落实师德失范一票否决制。建设教师思想政治和师德师风数字化平台，持续开展师德警示教育。实施数字档案工程，强化师德考核结果在教师职称评聘、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报和研究生招生等工作中的运用，将师德考核评价融入教师职业发展全过程。

强化发展支持，服务教师成长。一是强化岗前培训。构建涵盖师德师风、校风校情、职业素养和发展规划等多内容板块的岗前培训，由校长为新入职教师讲授入职“第一课”，组织新入职教师参观教育博物馆、红烛校史馆、红色教育基地等，为新入职教师系好职业生涯“第一颗扣子”。二是完善培训体系。构建涵盖教师职业生涯全过程的培训体系，以教育部寒暑假教师研修为基础，根据教师成长规律和职业特点，结合教师发展需要，设置教师数字素养与教学创新能力提升、一流课程建设、研究生导师培训等专题培训，不断提升教师专业素养。三是鼓励交流研修。出台《教师出国（境）访学研修管理办法》《教职工国内研修培养管理办法》，加大经费支持，对访学研修的教师全额发放校内薪酬待遇并提供专项资助，特别是对教师教育学科教

师出国研修予以倾斜支持，并将学科课程与教学论教师赴中小学幼儿园开展实践研修纳入支持范围。

强化评价改革，激发教师活力。一是优化职称评价机制。实行代表性成果认定机制，将论文、著作、项目、获奖、咨政报告等成果均纳入评价体系，弱化单类型成果数量要求，参评人员可根据自身特长和发展方向选择业绩成果类型进行积累，整体满足3类5项即可参评。制定不同类型教师评价标准和晋升条件，对于学科课程与教学论教师，将深入基础教育一线开展基础教育改革研究等作为必备条件；对于教学为主型教师，着重考察在教学改革、课程建设、平台建设及人才培养等方面取得的突出成绩，科研仅要求取得1项代表性成果。二是优化岗位聘用机制。根据学科建设情况、教学科研平台、队伍建设现状等综合设置岗位比例上限，并预留一定空间，根据一流学科建设情况和发展需要适当调整。建立常态化岗位聘用机制，每年开展一次空岗补聘工作，形成能上能下的岗位聘用体系，2024年共有1715位教师参与聘用，其中557人晋升高一级岗位。三是优化绩效考核机制。构建由学校考核学院、学院考核教职工的校院两级考核体系，既保障学院二次分配自主权，又确保学校办学目标实现。在年度综合管理与发展津贴核算时，综合考虑学科建设、队伍建设、人才培养、科学研究、社会服务等内容，探索建立“当期+长期”结合的支付方式，促进教职工薪酬待遇与其履职年限、聘期表现、业绩成果、长期贡献相匹配。设置青年教师津贴、实行差异化奖励等，加大对青年教师的扶持力度，鼓励引导青年教师潜心教学。

（来源：摘编《中国教育报》）

打造高水平结构化“双师型”教师教学团队

河北交通职业技术学院路桥工程系以高水平专业群建设为契机，构建了“需求驱动+标准引领+机制协同+平台支撑+路径实施”团队建设范式和教师能力提升模式，创新了“项目贯穿、四融并举”模块化课程体系，打造出一支师德师风高尚、专业水平精湛、“三教”改革创新成果突出的高水平结构化“双师型”教师教学创新团队，先后获批全国党建样板支部、全国高校“双带头人”教师党支部书记工作室、全国高校黄大年式教师团队、国家职业教育教师教学创新团队、全国教科文卫体系统示范性职工创新工作室、河北省职业教育“双师型”名师工作室，形成一批团队建设经验和教育教学改革创新成果，辐射带动了交通领域职业院校教师教学创新团队建设。

创新团队建设范式，构建能力提升路径

道路与桥梁工程技术专业群团队通过分析产教对接需求、创新“双师”建设标准、建立校际/校企协同机制、搭建“双师”育训平台、实施“四个一工程、筑巢计划、领雁计划、引凤计划、助鹰计划”，形成了“需求驱动+标准引领+机制协同+平台支撑+路径实施”的团队建设范式。

依托学院牵头的全国公路智能建造与管养产教融合共同体，制定了梯次发展标准，通过打造教学能力研修平台、技术技能研发平台、教师企业实践流动站和企业职工教学流动站，构建了校内教学工坊和企业实践工坊，实施了教师能力提升的培养课程体系，形成了横向融通、纵向贯通的“双师型”教师团队能力提升路径，实现了师德师风、教育教学、科研创新、数字素养等九大能力的提升。

搭建多类型研修平台，提高团队整体素质

搭建能力提升研修平台。聚合学院牵头的产教融合共同体，校企共同搭建“理研创训培”“五位一体”的教师能力研修平台，针对团队成员需求，设置定制式、菜单式教学改革、国际合作等研修项目。以“名师工作室”为引领，按照课程模块类别划分为18个课程组，“一课多师”优势互补，提升团队教学能力、数字素养。

拓宽技术攻关平台。校企共建中试基地和成果转化基地，打造技术研发、成果转化、创新创业“三维互融互促”的高质量技术技能平台。发挥全国高校黄大年式教学团队和全国教科文卫体系统示范性创新工作室示范作用，指导团队教师与企业合作开展技能革新、技术协作、技能研修、技术服务等，提升教师的科研能力与成果转化能力。

全程双向流动，搭建“双师”素质提升教师流动站。与太行城乡建设集团有限公司等企业设置教师企业实践流动站和企业职工教学流动站8个，共建产教虚拟教研室3个，完成了流岗互聘68人次。校企双方共同设计“全程双向”教师能力提升路径，实现教师实践能力整体提升。

打造模块化课程体系，实施“双导师”教学改革

道路与桥梁工程技术专业群聚焦公路基础设施数字化设计、装配式构件生产、智能化建造、智慧化管养四大环节，面向BIM智能建造、无损检测、数字造价、养护管理等岗位群，对职业能力进行分析并归集组成各课程模块，以真实生产项目为载体构建了“项目贯穿、四融并举”的模块化课程体系。

由专任教师和企业导师组建“双元结构团队”，依托工程项目和智慧道桥“建管养”产教融合实践中心，全面实施“学做融合、主讲+协作”教学方式。分类实施教法改革，重构教学流程，采用岗位实践教学法、演示教学法，按照“结构化分组授课→线上实时监控→线下

实操补漏→双主体评价”开展实岗实训试验检测类课程教学；运用情境式导学、项目式教学，“双导师”共同指导施工技术类课程实训；按照“定题→组队→实施→形成成果→评价考核”开展综合实践类课程教学。

围绕“自主学习、学业知识、实操技能、团队协作、岗位适配”五个维度，采用“学生自评、师生互评、生生互评、企业评价”，实施“过程性评价、结果性评价、增值性评价”，打造“三评矩阵，两维增值”的综合评价体系，基于智慧教学云平台采集学生学习过程数据。

（来源：摘编自《中国教育报》）

【建设研究】

AI时代的高校青年教师发展：理念突破与路径展开

AI（人工智能）技术的快速发展正在对各行各业产生深远影响，教育领域也不例外。AI技术的应用不仅改变了传统的教学模式，也对高校青年教师的职业发展提出了新的要求。高校青年教师作为教育事业的中坚力量，其专业素养和教学能力直接关系到高等教育的质量和未来。因此，探讨AI时代高校青年教师发展的理念突破与路径展开，对于推动高等教育事业的发展具有重要意义。

1. AI时代高校青年教师发展的内涵变化

在AI时代背景下，高等教育作为知识生产、传播与应用的主阵地，其发展模式、功能定位与运行机制正在发生深刻变革，由此带来高校青年教师发展的内涵变化。

1.1 知识能力结构重塑

第一，在AI时代背景下，知识生产模式从传统的“模式1”向“模式2”“模式3”乃至“模式4”转型，知识形态从静态、封闭、结构化的知识体系向动态、开放、非结构化的知识网络转变，知识获取方式从“以教为中心”向“以学为中心”转变，知识传播从单向灌输向双向互动、多向交流转变，知识应用从单一性、确定性向多样性、不确定性转变。AI时代知识生产、传播与应用方式发生变革，这对高校青年教师的知识能力结构提出了新的要求，高校青年教师的知识能力结构须从传统的学科性知识向跨学科性知识、从封闭性知识向开放性知识、从静态性知识向动态性知识、从理论性知识向实践性知识转型，实现知识能力结构的重塑与再造。

第二，技术形态由数字化向智能化转型，技术功能由辅助教学向

支撑、引领、重塑教育转变，技术嵌入教育的方式由“边缘”向“核心”转变，由此带来教育教学的深度变革。高校青年教师须具备 AI 素养，掌握 AI 技术，能够运用 AI 技术开展教学创新，提升教育教学效能。具体而言，高校青年教师须具备信息检索与处理能力、数据驱动的教学决策能力、智能教学系统的设计与应用能力、在线教学组织与课程开发能力。

1.2 价值观与思维方式转型

随着生产方式与生活方式的变革，人们的价值观与思维方式正在发生深刻转型。在价值观层面，从“物本”向“人本”转型，从“知识本位”向“素养本位”转型，从“工具理性”向“价值理性”转型，从“效率优先”向“公平优先”转型。在思维方式层面，从线性思维向非线性思维、从还原论思维向整体论思维、从实体性思维向关系性思维、从确定性思维向不确定性思维转型。

高校青年教师作为高等教育变革的生力军，其价值观与思维方式须率先实现转型。在价值观层面，应从“重教书轻育人”向“教书育人并重”转变，从“重知识传授轻能力的培养”向“知识传授与能力的培养并重”转变，从“重教书轻科研”向“教学科研并重”转变，从“重学术轻社会”向“学术与社会并重”转变。在思维方式层面，应从封闭性思维向开放性思维、从单一性思维向多元性思维、从机械性思维向创造性思维、从静态性思维向动态性思维转型。

2. AI 时代高校青年教师面临的挑战

随着 AI 技术不断发展，高等教育领域正经历着前所未有的变革。AI 技术的引入无疑为高校教学带来了诸多便利与创新，但同时也对高校青年教师提出了新的要求与挑战。技术整合、知识更新、教学角色

转变以及数字素养和道德伦理问题，构成了青年教师必须直面的四大挑战。

2.1 技术整合的挑战

许多青年教师对于 AI 技术并不熟悉，需要投入大量的时间和精力去学习如何有效地操作和运用这些技术。这包括理解 AI 系统的功能、设置以及如何收集和解析其生成的数据，以便做出教学决策。此外，将 AI 技术无缝融入现有的课程设计也并非易事，需要教师重新考虑教学目标、教学方法以及评估标准，确保 AI 系统能够增强而非干扰教学效果。

2.2 知识更新的挑战

在快速发展的 AI 领域，知识和技术的更新速度达到了前所未有的程度，这给高校青年教师带来了严峻的知识更新挑战。随着 AI 技术的不断发展和应用，一些传统的学科知识和教学方法可能已经过时，教师需要及时更新自己的知识结构和教学方法。然而，由于工作繁忙和缺乏相关资源，许多青年教师在知识更新方面存在困难。

2.3 教学角色转变的挑战

AI 技术的应用使得高校教师的教学角色发生了转变，传统的知识传授者角色逐渐被技术引导者和学习伙伴所取代。这种角色的转变要求教师具备更高的教学策略和技巧，如设置富有启发性的问题、提供及时的反馈和指导以及创设有利于深度学习的环境。然而，许多青年教师在适应这种角色转变方面存在困难，需要时间和经验来逐渐适应。

2.4 数字素养教育和道德伦理问题的挑战

AI 技术的引入也带来了数字素养教育和道德伦理问题等方面的挑战。高校青年教师在使用 AI 技术时需要具备相关的数字素养，包

括数据安全、隐私保护以及算法偏见等方面的知识。然而，许多青年教师在这些方面存在短板，须加强培训和教育。此外，AI技术的应用还可能引发一些道德伦理问题，如数据隐私的保护、算法公正性的维护等。这些问题需要教师具备较高的道德伦理素养和责任感来应对。

3. AI时代高校青年教师发展的理念突破

理念是行动的先导，高校青年教师发展理念引领并决定着高校青年教师发展的目标、内容体系、方式方法与体制机制。AI时代背景下，高校青年教师发展理念须实现根本性转变，从“以教为本”向“以学为本”转型，确立育人为本、创新驱动、技术赋能、协同发展的新理念。

3.1 育人为本

育人为本，即高校青年教师发展的根本目的是培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。AI时代背景下，随着技术的快速发展与广泛应用，教育形态从“知识中心”向“学生中心”转变，教育理念从“目中无人”向“以人为本”转变，人才培养目标从“知识人”向“智能人”“全面发展的人”转变。高校青年教师作为人才培养的主力军，其发展的出发点与落脚点应聚焦于人才培养，将促进学生全面发展作为根本任务。具体而言，高校青年教师发展须以提升学生的核心素养为根本目标，将提升学生的创新能力、批判性思维、问题解决能力、自主学习能力、合作与交流能力等作为重要内容，将促进学生个性化发展、全面发展作为重要旨归。

3.2 创新驱动

创新驱动，即高校青年教师发展须以理念创新为引领，以制度创新为保障，以技术创新为支撑，以方法创新为关键，以模式创新为突

破，实现高校青年教师发展的全面创新。AI时代背景下，随着创新驱动发展战略的深入实施，高等教育应从“要素驱动”向“创新驱动”转变，从“外延式发展”向“内涵式发展”转变，从“同质化竞争”向“差异化发展”转变。高校青年教师发展须主动适应高等教育发展趋势，将创新作为推动高校青年教师发展的重要动力。具体而言，高校青年教师发展须树立创新理念，强化创新意识，提升创新能力，营造创新氛围，搭建创新平台，完善创新机制，以创新驱动高校青年教师发展的全面转型。

3.3 技术赋能

技术赋能，即高校青年教师发展须充分发挥AI技术的支撑、引领与重塑作用，以AI技术赋能高校青年教师发展。AI时代背景下，随着AI技术的快速发展与广泛应用，AI技术正在深刻改变着高等教育的形态、功能与运行机制，成为推动高等教育变革的重要力量。高校青年教师发展须主动拥抱AI技术，将AI技术作为推动高校青年教师发展的重要引擎。具体而言，高校青年教师发展须加强AI技术的培训与应用，提升高校青年教师的AI素养与AI技术应用能力，以AI技术赋能高校青年教师的教学创新、科研创新、社会服务创新与国际交流合作创新。

3.4 协同发展

协同发展，即高校青年教师发展须实现政府、高校、企业、社会组织与个人等多元主体的协同参与、协同治理与协同发展。AI时代背景下，随着高等教育治理体系的深刻变革，高校青年教师发展须从“单一主体”向“多元主体”转变，从“封闭发展”向“开放发展”转变，从“自我发展”向“协同发展”转变。具体而言，政府须加强高校青年教师发展的政策引导、经费支持与监管评估；高校须加强高校青年

教师发展的顶层设计、平台建设与服务支持；企业须加强高校青年教师发展的技术支撑、项目合作与实习实训；社会组织须加强高校青年教师发展的社会监督、第三方评估与公益服务；个人须加强高校青年教师发展的自我规划、自主学习与自我反思。以多元主体的协同参与、协同治理与协同发展推动高校青年教师发展的全面转型。

4. AI 时代高校青年教师发展的路径展开

AI 时代为高校青年教师的发展带来了新机遇与挑战。为顺应此趋势，青年教师应积极应对，从多方面进行自我提升。青年教师应掌握 AI 技术，实现人机协同，优化教学；面向真实生活，再造课程内容，强化实践与创新；构建国际教师共同体，拓宽视野；在人文精神引领下，坚持“负责任创新”，关注学生全面发展及 AI 技术的伦理影响，实现技术与教育理念的双重革新。

4.1 面向 AI 技术，实现人机协同

在 AI 时代，高校青年教师要积极拥抱 AI 技术，实现人机协同。首先，教师要掌握相关的 AI 技术，如自然语言处理、机器学习等，以便更好地与学生进行互动并提供反馈。其次，教师要利用 AI 技术进行课程设计和教学实施，实现个性化教学和精准评估。例如，教师可以利用 AI 技术对学生的学学习数据进行分析和挖掘，了解他们的学习特点和需求，从而制订更加有效的教学方案。最后，教师还可以利用 AI 技术进行课堂管理和评估，提高教学效率和质量。

4.2 面向真实生活，进行课程再造

在 AI 时代，高校青年教师要面向真实生活，进行课程再造。传统的课程内容往往过于注重理论知识和技能训练，而忽视了与实际生活的联系。然而，在 AI 技术日益普及的今天，学生更加关注实际应用和创新能力。因此，教师要结合现实生活和社会需求，对课程内容进行

再造和更新。例如，可以引入一些与 AI 技术相关的案例和项目，让学生在实践中学习和掌握相关知识。同时，教师还可以利用 AI 技术进行虚拟实验和模拟训练，提高学生的实践能力和创新能力。

4.3 面向世界，构建教师共同体

在 AI 时代，高校青年教师要面向世界，构建教师共同体。随着全球化进程的加速和 AI 技术的普及，教师要具备国际视野和跨文化交流能力。通过与其他国家和地区的教师进行交流与合作，教师可以了解不同国家和地区的教育理念和教学方法，从而拓宽自己的视野和思路。同时，教师还可以共同研究和解决教育中遇到的问题和挑战，推动教育事业的进步和发展。为了构建教师共同体，高校间可以组织国际学术会议、教师研修班等活动，促进教师之间的交流与合作。

4.4 在人文精神引领下“负责任创新”

在 AI 时代，高校青年教师在发展过程中要坚持在人文精神引领下“负责任创新”的理念。首先，教师要关注学生的全面发展，注重培养他们的人文素养和创新能力。其次，教师要关注 AI 技术的伦理和社会影响，确保其在教育中的公正性和公平性。例如，教师要关注算法偏见等问题，避免其对学生产生不良影响。最后，教师还要积极引导学生正确使用 AI 技术，培养他们的数字素养和责任感。通过坚持“负责任创新”的理念，教师可以推动 AI 技术在教育中的健康发展，为学生的未来成长和社会进步做出贡献。

5. 结语

综上所述，AI 时代对高校青年教师的发展所带来的影响是深远且多维度的。在这一时代背景下，青年教师不仅要在技术浪潮中稳住阵脚，更要以积极的态度面对挑战，把握机遇，充分利用 AI 技术的智能化、数据化优势，优化教学方法，提升教学质量，实现个人专业成长

与教学效能的双重飞跃。面向未来，青年教师必须保持教育理念的与时俱进，不断提升专业素养，深化跨学科知识整合能力，同时强化批判性思维，确保在 AI 技术广泛应用的教育环境中，仍能保持教育的本真与人文关怀。高校作为青年教师成长成才的摇篮，应进一步强化对青年教师的系统性培训与支持，不仅要在 AI 技术应用上给予指导，更要在教育理念、教学方法等方面提供全方位的支持。同时，高校应加快教育信息化建设的步伐，构建智能化教学平台，为青年教师提供丰富的教学资源与技术支持。通过构建教师共同体，促进教师间的交流与合作，形成资源共享、经验互鉴的良好氛围，为青年教师的发展搭建更为广阔的平台。在 AI 时代背景下，高校青年教师的发展无疑将是一个充满挑战与机遇的持续探索与实践过程，需要青年教师与高校共同努力，携手前行。

（来源：摘编自《科教文汇》）

教师培训效果的评估优化措施探究

教师培训是提升教师专业素养以及促进教师个人发展的重要途径。在对教师进行培训时，常见的培训方式有远程培训、集中培训和校本培训等，而无论采取哪种培训方式，都会取得一定的培训效果。然而，如何有效地评估教师培训的效果，则需要各个学校去探索有效的评估优化措施，这将对于确保教师培训效果，提升教师各方面的能力和素养产生重要的影响。

一、教师培训方式

(一) 远程培训

远程培训是一种依托现代网络技术的培训方式，教师无须亲自到场，就能通过网络平台进行在线学习。远程培训具有很多优势，主要体现在：一是，可以突破时间和空间的限制，允许教师根据自己的时间安排进行学习，具有较强的灵活性和便利性。二是，远程培训能够大幅度降低培训成本，尤其是对于大规模的培训，可以节省大量的交通、住宿等费用。虽然远程培训具有一定的优势，但其也具有局限性，一方面，远程培训缺乏面对面的互动和交流，教师无法获得及时反馈和指导；另一方面，对于某些需要实践操作的课程，无法让教师现场操作，从而会影响培训效果。因此，在选择远程培训时，需要根据实际情况进行评估，确保培训效果的最大化。

(二) 集中培训

集中培训是一种传统的培训方式，通常是将教师集中在某个地点进行连续的学习和交流。这种培训方式的优势在于能够提供面对面的交流和互动，促进教师之间的合作和学习，而且在培训过程中，教师可以与专家和其他教师进行深入的讨论和交流，分享经验和见解，便

于教师快速掌握多种教学方法和技巧。但是，这种培训方式也有其局限性。由于需要教师脱产参加，在一定程度上会给教师的工作和生活带来影响。同时，培训成本也相对较高，需要学校或教育机构投入大量的资源，因此，应根据实际情况合理选择培训方式。

（三）校本培训

校本培训是一种基于学校和教师实际情况的培训方式，也是提高教师教学水平和专业素养最有效的一种方式。通过校本培训，可以让教师在实践中与本校教师进行沟通交流，根据自身的实际情况和教学情况探讨教学策略，并在实践中进行反思和总结，从而不断提高自己的教学水平和专业素养。从优势来看，校本培训允许学校根据自身的特点和需求，制定相应的培训计划和内容，使培训更加符合教师的实际需要，而且校本培训还可以充分利用学校内部的资源，降低培训成本，增强培训效果。从其局限性来看，校本培训需要学校有足够的资源和条件支持，同时，也需要教师具备一定的自主性和自觉性，能够积极参与培训，不断提高自己的教学水平和专业素养。

二、教师培训效果的评估优化措施

（一）优化完善评估标准

对教师培训效果进行客观、公正、准确的评估，仅依靠某一评估指标来判断培训效果，缺乏科学性和合理性，应该对评估标准进行完善，确保最后建立的评估标准可以包括教师的教育教学能力、专业素养、学生评价等方面，从而为评估工作提供依据和指导。第一，教育教学能力。该评估标准应该包括教师的教学设计能力、课堂组织能力、教学方法和技巧、课堂管理能力、教学评价能力等方面。因为这些能力直接关系到教师的教学效果和学生的学习成果，所以应该将其作为

评估教师培训效果的重要指标之一。第二，专业素养。教师的专业素养包括专业知识、专业技能和专业态度等方面，在评估教师的专业素养时，需要关注教师是否具备所教学科的专业知识，是否具备教学所需的技能和能力，以及是否具备良好的专业态度和职业精神，只有做好全面的考量，才能保障教师培训效果评估的准确性。第三，学生评价。学生作为教师教育教学成果的直接受益者，对教师的教学质量和专业水平有着最为真切的感受和评价。因此，在教师培训效果评估中，应该充分听取学生的意见和建议，了解学生对教师教学和专业的满意度和认可度。只有将学生评价也纳入评估体系中，才能实现对教师培训效果的全面评估，从而确保教师培训效果。

（二）改进统计方法，优化考核方式

传统的教师评估方式往往只注重定量数据，如学生的考试成绩、教师的论文发表等，而忽视了定性的评价和多维度的考量。为了更全面地了解教师在培训后的实际表现，更准确地评估教师培训效果，需要不断优化考核方式，引入更多的定性和定量评估方法。一是，采用教学观摩的方式，观察教师在实际教学中的表现，了解教师的教学风格、课堂组织能力和教学方法等，通过对这些方面进行了解和观察，可以更直观地掌握教师的教育教学水平，发现教师在教学中具有的优势和不足，便于调整培训计划，对教师实施针对性的培训。二是，利用学生反馈的方式对教师的教学效果进行评估。在评估过程中，可以采用问卷调查和学生座谈等方法，了解学生对教师专业能力和课堂教学、实践活动等方面的满意度和认可度，从而获取学生对教师教学和专业和真实感受和建议，也可以从侧面反映出教师和学生之间师生关系情况，为教师进行自我学习和提升提供方向。三是，采用教师互评

的方式提升评估的有效性。同行教师之间相互评价，相对于以学生成绩进行的评估，要更加专业化，可以从教师的专业角度对其他教师的教学水平和专业素养进行评价，以此体现出教师培训的真正效果，并能够提供更为专业化的意见和建议，便于教师正面面对自身存在的不足，不断进行自我学习和提升，进而促进教师的专业成长。除此之外，在改进统计方法的同时，还需要加强数据收集和分析的准确性，采用科学、严谨的数据处理和分析手段，对各类评估数据进行统计，确保评估结果的准确性和可靠性。

(三) 多角度、多层次对培训进行评估

教师培训效果如何不能仅仅通过打分、问卷调查、教师访谈等形式进行评估，而应该积极探索更多评估方式，从多个角度和多个层次对培训进行评估，以此确保教师培训效果可以实现更全面和准确地评估。一方面，从维度方面来讲，需要根据组织管理、课程设置、培训内容、培训团队、后勤保障、经费管理、培训成效、训后服务等八个维度对培训进行评价，以此判断培训组织机构是否健全、培训计划是否规范、课程设置的内容和结构是否合理、培训内容是否具有针对性、培训师资的整体水平是否可以达到要求、培训场地和教学设备能否满足培训所需、是否有专业团队及时跟踪调查培训效果，确保培训成果全面落地。另一方面，从层次方面来讲，反应层评估主要是针对培训计划进行评估，要评估学员教师对培训计划的满意度，确定培训对教师的教学工作具有帮助；学习层评估是针对学员教师培训后的情况进行评估，主要评价学员教师掌握培训知识点的具体情况；行为层评估主要是考察学员教师是否能够将培训所学知识和技能应用到实际教学中，同时对培训效果进行评估；结果层评估也是对培训后的情况进行评估，

重点是对培训创造的效益进行计算，确保培训能够对改善教学不足、推动教学发展具有帮助。总之，从多个角度和层次对培训效果进行全面考察，需要从多方面获取评估数据，以评估数据为依据去更准确地了解教师的实际表现和发展状况，为教师的专业发展提供科学依据。

(四) 强化评估结果应用

评估结果不仅是对教师培训效果的客观评价，更是改进培训内容和方法的重要依据，因此，需要将评估结果应用到教师培训的各个环节。在强化评估结果的应用过程中，需要采取以下措施：其一，应将评估结果作为改进培训内容和方法的重要依据。通过分析评估数据，了解教师在培训中的优点和不足，从而针对性地调整和优化培训方案。例如，如果发现教师在教学方法上存在不足，可以增加相关的教学法培训内容。这种基于评估结果的反馈和改进，可以帮助教师更好地成长和发展。其二，将评估结果与教师的职称评定、绩效考核等挂钩。通过将评估结果纳入教师的职称评定和绩效考核体系，可以激发教师参与培训的积极性和主动性。同时采取激励措施，对表现优秀的教师，给予相应的奖励和晋升机会；对于表现不佳的教师，提供进一步的培训和辅导，帮助其改进和提高，这样可以有效地促进教师教育教学水平的提升。其三，加强对评估结果的应用监督。为了确保培训效果的有效性，需要定期对教师培训效果进行评估，并及时将评估结果反馈给教师和相关管理人员。同时，还要对教师培训过程加强监督和指导，以确保评估结果的指导作用可以充分发挥出来，推动教师培训工作的持续改进和发展。

综上所述，为了进一步保证教师培训的效果，应采取一系列措施对教师培训效果进行评估优化，并确保评估结果能够应用到培训过程

中，为改进和完善教师培训工作提供依据。随着教育改革的深入和教育事业的发展，教师培训效果的评估将面临更多挑战和机遇，需要继续加强对这一领域的探索和研究，不断完善和优化教师培训效果的评估措施和方法，从而为教育事业的发展提供有力支持。

（来源：摘编自《中国教育学刊》）

数智时代教师培训师素养的构成要素、驱动逻辑与发展指向

教师培训师是在职教师培训的行为主体。以 ChatGPT、元宇宙、数字孪生等具有颠覆性意义的数字技术为核心的数字化、智能化生态格局，既加速了面向教师开展培训的手段与方式的数字化、智能化进程，也为教师培训师自身在“富技术（Rich-technology）”环境中开展教师培训提出了素养发展的新要求。教师培训师在享受数智时代技术红利的同时，也受到前所未有的冲击，因此，更为迫切地呼唤教师培训师素养朝着数字化、智能化的方向变革。其自身素养发展关乎着参培教师，甚至学生素养的养成，关乎中国式教育现代化的目标达成。但是，当前国内有关教师培训师及其素养的研究仍较为薄弱，主要面临着内涵模糊、构成要素不清、发展方向不明等问题。基于此，沿着“是什么、为什么、怎么办”的逻辑线条，开展教师培训师素养研究，在明晰内涵特征的基础上，进一步厘定构成要素，查找驱动逻辑，探寻发展指向。这对于中国式教育现代化格局中，推进教师培训工作朝着现代化方向发展具有重要的理论价值与现实意义。

二、数智时代教师培训师素养的基本内涵

在探讨数智时代教师培训师素养的构成要素之前，首先要明确教师培训师、教师培训师素养的基本内涵与演绎过程。

（一）数智时代教师培训师素养的意蕴阐释

“教师培训师”（Teacher's Coaches）这一概念的构建是教师培训师素养生成的理念先导。从理论层面来看，教师培训师仍然存在“概念丛林”现象。其中，“Coach”作为一种职业，可追溯于20世纪70年代初的美国，指的是从日常生活、运动心理学及教育学等发展出来

的一类掌握着新兴、有效技术的专业人士，具有使他人洞察自我、发挥个人的潜能、激发团体力量，从而提升组织效能的作用。基于汉语释义，“Coach”作动词时译为“辅导、当……教练”，作名词时译为“辅导者、教练”。从构词法的角度来看，前缀“co-”用作构成动词或名词，表示“共同做某事”，蕴涵着“Coach”作为一种职业的协作性特征。从应用层面来看，国内外也尚未形成统一的认识。1995年，国际教练联盟（ICF）将“Coach”定义为“以提供支持、增强被指导者已有技能、资源和创造力为职责的伙伴”。21世纪初，安迪·斯蒂克斯（AndiStix）将“Coach”的内涵界定为“以教练式的方式促进学生课堂学习的教师”。2016年，新媒体联盟发布《地平线报告》，主张教师教育者的角色应从传授者扩展为教师培训师。此外，以美国、英国、加拿大为代表的教育发达国家均开始尝试推行教师培训师模式（CoachingModel），即为普通学校教师提供专业指导教师（Coach），作为改革教师培训实践的新尝试。

作为“素养”基本理念的拓展，教师培训师素养在理论和逻辑上表现出了顺应“素养”内涵的基本维度特征。素养，是指人们根据一定的社会准则和模式开展行动，并且对这些行为赋予一定的文化含义的集合，是从个体在工作和生活中所掌握的知识和技能运用中获得的。国际研究领域常见的素养框架，大多由知识、技能、态度等维度构成。例如，欧洲理事会在数字素养框架中提出，素养是一种适用于特定情境的知识、技能和态度的综合。所以，数智时代教师培训师素养，也应是在延续知识、技能、态度等传统维度的基础上，顺应其所处“富技术”环境对数字化、智能化的素养要求的再发展。2019年，国际教育技术协会（ISTE）面向教师培训师发布了指向其素养发展的标准（ISTEStandardsforCoaches），首次系统地提出了数智时代教师培训师

素养的基本内涵，即：在教师培训场域中，接受过长期的专业教育和专门训练，掌握系统的教育科学知识和专业培训技能，能够运用现代化、数字化的教师培训理念与方法，从事教师培训，促进教育变革、连接持续学习、与教师教学合作、设计学生学习、促进专业学习、决策数据驱动、倡议数字公民等培训与管理活动的专业人员所拥有的知识、态度与技能的集合。这与对教育利益相关群体数字化、智能化的素养发展要求相契合，深刻反映数智时代教师培训师在开展教师培训实践过程中对数字技术于教师培训目标设计、内容安排、方式选择、效果评估的价值厘定与重视。

（二）数智时代教师培训师素养的特征提炼

纵观学界对教师培训师及其素养的界定，基于素养发展的导向、过程与方式，将其表述中的共同特征提炼为多元化、协同化与数智化。

其一，发展导向的多元化。数智时代拓展了教师培训师的社会性身份，也将其置身于技术的迭代挑战中。基于适应“富技术”环境的多元化角色认知，将教师培训师的社会性身份厘定为：教育变革推动者、数据驱动决策者、数字公民倡议者、关联多方学习者、教师教学合作者、学生学习设计者、专业学习促进者等多元角色。其中，前三类角色，强调利用技术为教师培训师素养发展赋能；后四类角色，指明教师培训师如何利用技术实现自身专业发展、引导教师改善教育教学效果、最终实现学生学习成效提升。多元导向的社会性角色在教师培训实践中发挥着不同的作用，从不同维度对教师培训师的技术应用能力提出素养要求。因此，教师培训师素养发展导向的多元化，具有超越传统教师培训师坚持以传授理论、知识和经验为主的“教师”“教师的教师”等单一社会性身份，打破传统认知中只为参培教师“授课”这一工作职责的特征。

其二，发展过程的协同化。“富技术”环境重塑了教师培训师的协同工作过程。基于社会契约理论，教师培训师须将实现关于教育公共目的与共同愿景作为教师培训的出发点。在教师培训师多元化社会性身份中，“教育变革推动者”这一发展导向将“鼓励师范生、教师及教育管理者制定个人发展目标”作为教师培训师素养发展过程的首要要求，此外，其他的发展导向也都将与学生、师范生、教师、教育管理者、家庭跨界合作制定共同愿景作为发展过程的具体素养要求。这反映出其重视教师培训师跨界协同的工作过程，强调围绕合作、协同和跨界等原则加以实践。同时，还蕴含着教师培训师协作性事业的价值理念，强调教师培训应进一步专业化，并使跨界协作和团队合作成为教师培训工作的特色，这也意味着必须赋予教师培训师享有更高的自主权和自由度。

其三，发展方式的数智化。数字化、智能化的技术工具赋能了教师培训师的素养发展。当下，教师培训师素养发展方式更强调在“富技术”环境中教师培训全过程的数字化、智能化技术工具介入。一方面，教师培训师素养需要为技术介入教师培训全过程提供对照标准和技术路径，即沿着“教师培训师—技术—师范生/教师—技术—学生”的循环路径，在引导教师利用技术开展教育教学活动和学生利用数字技术开展学习的同时，实现自身素养的发展，并以此为基础发挥教育管理者的管理效能进行“教师培训师—技术—师范生/教师—技术—学生”的再循环，不断地实现这一链条上行为主体素养的再发展。另一方面，教师培训师自身专业发展是技术赋能教师培训师素养发展的另一体现。不论是共同愿景与目标的制定，还是强调自身专业发展的角色定位，均侧重于数智化为教师培训师素养发展赋能。

三、数智时代教师培训师素养的构成要素

基于 OECD 核心素养框架、UNESCO 教师 ICT 能力框架、EU 数字素养框架等国际组织对素养由知识、技能、态度三大基本要素构成的描述，以“人本人工智能”理念（Human-Centered AI, HCAI）提出的“以人为中心，实践主体与技术、个体、伦理三个层面交互”的思想内蕴为框架，以 ISTE 发布的教师培训师素养标准中的具体素养要求为参照，结合教师培训师素养的深层内涵和教师培训的实践要素，将数智时代教师培训师素养的结构厘定为由外显型结构要素与内隐型结构要素整合，最终服务于教师培训全过程、实现自身素养发展的系统性结构（如图 1 所示）。

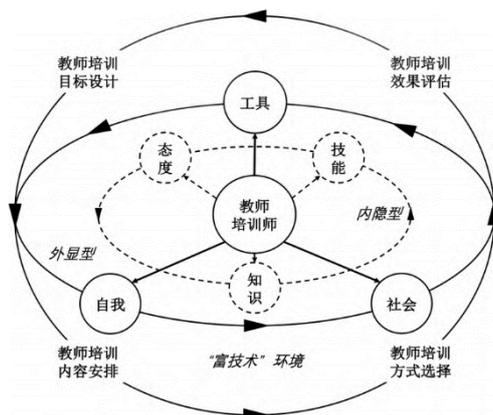


图 1：数智时代教师培训师素养结构

其中，教师培训师素养构成的外显型结构要素，即教师培训师与工具、自我、社会的交互。同时，在两两交互的过程中，蕴含着教师培训师素养构成的内隐型结构要素，即教师培训师的知识、技能与态度三个层面的基本素养维度。教师培训师素养的最终指向是为教师培训师在设计教师培训目标、安排教师培训内容、选择教师培训方式、评估教师培训效果等过程提供规范与准则。

（一）技术层面：教师培训师与工具的交互

教师培训师与工具的交互，是数智时代技术迭代发展需求对于教

师培训师素养的具体体现。

在教师培训师与工具交互的知识层面，教师培训师通过始终保持与新兴技术、教育学和学科知识的连接，以满足参培教师所需的数字化学习工具及内容资源、方式选择、效果评估，提供智力支撑。

在教师培训师与工具交互的技能层面，通过掌握利用如数字化建模、虚拟仿真等技术工具对教师培训目标、培训内容、培训方式、培训效果进行科学设计与有效评估的技能。通过利用技术工具，及时开展有效性评估，为后续是否继续采用该策略提供决策导向。一方面，教师培训师通过利用技术的多模态属性开发虚拟仿真的积极教师培训情境，增强教师参与教师培训的体验感，培养参培教师能动性，加深其对培训内容的掌握；另一方面，基于数字化建模等有效方式运用技术工具，获取定性与定量数据，评估教师培训效果的实际成效，以便在后续的教师培训中，设计针对性的培训目标，安排个性化的培训内容，选择高适切性的培训方式。

在教师培训师与工具交互的态度层面，既要求教师培训师发挥数字公民的榜样示范作用，以“数字公民倡议者”与“数据驱动决策者”为发展导向，支持教育利益相关群体认识到生活在“富技术”环境中的机遇与挑战，要求其以使用数字技术学习和加速教育转型创造共享的愿景与文化为目标，转变技术“辅助”的基础性认知，激活技术“创新”属性，以实现教师培训生态的重构与再造。

（二）个体层面：教师培训师与自我的交互

教师培训师与自我的交互，是数智时代的个人诉求于教师培训师素养的体现。

在教师培训师与自我交互的知识层面，教师培训师以“终身学习

连接者”为素养发展导向，开展自身的持续性学习。换言之，通过使用技术制定专业学习计划，促进自身专业学习与个体发展，并及时评估自身专业学习的效能。

在教师培训师与自我交互的技能层面，通过确定改进自身开展教师培训实践的方法，实现从知识向实践转变，为参培教师提供示范和价值引领。教师培训师既要基于利益相关群体的专业学习需求，通过开展教师教育与教师培训与其合作设计专业学习计划；还要基于效果反馈，进一步提升自身技能，以达成将数字技术高效应用于教师培训过程。

在教师培训师与自我交互的态度层面，教师培训师建构“专业学习促进者”的社会性身份，不断增进自身的数字技术应用能力，更新已习得的传统教师培训观念，形成引导教师创新教学方法、转变教师角色、指导教学设计、促进学生发展的态度。因此，教师培训师与自我的交互是将推动教育创新与整体性变革视为

源的持续供给，为开展教师培训的目标设计、内容安其功能定位，以帮助教师培训师实现数字素养发展，指导教师科学高效地开展教育教学活动。

（三）伦理层面：教师培训师与社会的交互

教师培训师与社会的交互是数智时代对教育公平、教育公共服务等社会愿景于教师培训师素养的体现。

在教师培训师与社会交互的知识层面，通过与参培教师、教育管理者、学生和家庭合作，培养相互尊重的在线互动文化，形成批判性思维。同时，还应通过数据赋权、数据档案建立，构建利益相关者跨界合作机制。

在教师培训师与社会交互的技能层面，主要体现在与利益相关者

的交互。教师培训师通过引导教师与教育管理者收集学生数据，并支持其分析、解释收集到的定性与定量数据，为其教育教学与管理决策提供依据，设计出高效的学生学习情境与教学原则，以满足学生个性化学习的需求以实现支持学生的个性化学习，并引导教师、教育管理者增强使用数字工具建立有效的评估机制的能力。

在教师培训师与社会交互的态度层面，一方面，教师培训师要成为“教师教学合作者”，积极倡议教育利益相关群体利用技术进行参与，以应对数字技术为其带来的变革性挑战，与参培教师建立富有成效的合作关系，强调建立信任、尊重的“教师培训师—教师”合作关系，以鼓励探索新的教学策略、数字化学习内容。另一方面，教师培训师也要成为“学生学习设计者”，其强化合作关系以及时获取学生学习效果反馈，调整个性化学习设计，以适应学习者多样性与个体差异性。

四、数智时代教师培训师素养的驱动逻辑

教师培训师素养的生成、更新与提升是在其与工具、自我、社会的交互过程中发生的，受到政策要求、技术需求、教师诉求三方面逻辑的驱动。

（一）政策要求诱发教师培训师素养生成

教师培训师是推动高质量教师队伍建设的重要外部支撑。十八大以来，国家高度重视教师培训工作的制度化、现代化发展，在关于加强师资队伍建设的重大决策中多次提出要强化教师培训工作，提升教师培训人员素养。从政策要求的层面来看，通过教师培训实现教师素养发展是教育数字化转型的应有之义，也是诱发教师培训师素养生成的政策逻辑。

2012年,教育部发布《教育信息化十年发展规划(2011—2020年)》,将通过职前师范生培养与职后教师培训提升教师教育技术运用力和养成教师信息化教学习惯,列为基础教育信息化发展目标[17]。2016年,教育部印发《教育信息化“十三五”规划》,提出要建立健全“教师信息技术应用能力标准”,并将教师信息化教学能力培养纳入职前师范生培养课程体系和职后教师培训必修学时(学分)[18]。2018年,教育部印发《教育信息化2.0行动计划》,提出全面提升教师培训工作促进教师信息素养提升的基本目标。同年,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,明确提出要“建立健全教师专业训者队伍”,要求通过以“人工智能+教师队伍建设行动”的试点工作推动教师培训与新兴技术的有机融合,转变教师培训方式[19],提升教师培训师素养[20]。随后《中国教育现代化2035》《教师数字素养》等相继出台,从数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任、专业发展五个维度,对数字化、智能化素养的培育与发展提出新要求,也促使通过教师培训实现在职教师素养发展成为我国教育现代化发展的必由之路。

(二) 技术需求促使教师培训师素养更新

教师培训与技术发展有着紧密的关联性。从技术萌芽开始,到当前以追求高智能化为目标的数字技术的迭代发展,教师培训的目标设计、内容安排、方式选择、效果评估,也逐渐地实现与大数据、云计算、区块链等数字化、智能化技术融合。可以说,技术在教师培训方面的迭代更新促使了教师培训师为满足新的技术需求而持续更新其自身素养。

当前,以数字化、智能化为主要技术工具的教师培训正逐渐成为

教师培训的主要形式。一方面，将数字技术赋能于教师培训，对促进高质量的培训资源共建共享，建立以数字技术为核心的突破省域、市域、县域的教师培训模式，实现更为科学精准的教师培训循证决策具有重要意义。另一方面，伴随着技术的迭代更新，目前教师培训师素养迫切需要与技术需求保持同频共振，实现持续更新，以满足未来技术发展、社会转型和教育变革背景下的教师培训需求。特别是在当前“富技术”环境中，教师培训师在具备传统素养的基础上，掌握并熟练运用数字技术是提高教师培训效能的关键。同时，技术迭代发展对教师发展提出的新需求也需要以教师培训师素养更新为基础，构建出与我国现有的教师培训相适应的本土化话语体系，实现教师培训师素养更新与技术迭代同频共振，探寻“富技术”环境中教师培训的新机制。

（三）教师诉求推动教师培训师素养提升

从教师诉求的层面来看，一方面，随着我国教师培训的制度化与系统化发展，进一步提升教师培训师素养已逐渐成为参培教师关心的现实议题，其重要性也日益得到证实。另一方面，相关研究也已证实，教师培训师在大力推进教师队伍建设、不断提升教师专业素养和能力的过程中发挥着重要的引领作用。

其中，以数字化、智能化技术的应用能力提升为核心的数字素养既是教师培训师在“富技术”环境中重要的生存技能和知识资产，也是教师素养发展的现实诉求。经过新时代十年的伟大变革，数字化、智能化技术对教师培训师的革命性影响已初步显现，但其数字素养发展仍与二十大报告中“推进教育数字化”的战略要求有较大差距。加之近年来因教师培训师个体数字素养差异而在工作过程中表征出来“数字鸿沟”，加剧了教师教育与教师培训的体验与效能差异。尤其

随着远程教学与在线学习频率的增加，教师个体“数字技术与学科教学融合深度不够”“数字化教学创新能力不足”“数字化学习环境建设与应用水平不高”等问题也渐渐显露，使教师培训师培育教师的数字素养成为教育数字化转型的先决条件，迫切呼唤着教师培训师素养提升。

五、数智时代教师培训师素养的发展指向

素养发展是教师培训师在对自身需求和问题进行反思的基础上，开展行动实践、对自身素养进行自主、自觉提升的动态过程。

（一）加强教师培训师身份认同，推进素养发展导向的多元统整

教师培训师是多元社会性身份的集合体，其素养发展应强调发展导向的多元统整。

一方面，厘清“富技术”环境中教师培训师的多元化角色认知，是教师培训师自觉承担教师教育与教师培训职责与使命的基础。从大概概念观出发，需要更新与扩展教师培训师的内涵与结构，其中，多元是大概概念观的突出特点。于教师培训师内涵与结构而言，教师培训师应冲破单一传授者的角色桎梏，走向更为多元的角色定位，应明确教师培训师既是“教师”即传授知识、经验的人，也是“培训师”，即能够独立完成某一培训任务的方案设计、人员组织与活动实施的专业人员。所以，数字时代的教师培训师角色，应该是大概概念观下的教师培训师，涵括职前教师教育与职后教师培训，并能够根据教师专业化发展的要求，将数字技术整合至学校管理、办学理念、教育教学思想及现实问题的解决中去，在引导教师开展高质量教育教学的同时，实现自身专业发展的专业人士。

另一方面，维系教师培训师多元化角色认知的统一性与完整性，是避免教师培训师因角色多元化的冲代教师培训师应成为的多元社会

性身份，是对教师培训师素养发展导向的期待。因此，统整过多的角色期待与发展导向，是避免教师培训师对多元角色的期望而陷入角色定位与发展导向混乱危机的关键。在“富技术”环境下，传统教师培训师难免面临着角色定位与发展导向混乱的危机，诸如，因技术迭代、教师教育与教师培训场域变迁、知识获取渠道与方式变更等原因，致使教师培训师作为知识传递者的角色边缘化、专业者与非专业者的角色边界模糊化等，因此，迫切地需要在多元化角色认知的基础上实现自身角色的统整，重塑一个统一、完整、大概念观下的教师培训师角色定位与发展导向。

（二）构建教师培训合作共同体，实现素养发展过程的跨界协同

因为所有学习都涉及边界，所以教师培训合作共同体构建关键是跨界。所谓“跨界”，是指处于多元行为主体，跨越自己所属领域的边界，通过互动，形成集体知识资产的社会性学习方式。不论是UNESCO的“学习型组织”“协作小组”，ISTE教师培训师素养标准中强调教师培训师多元行为主体的合作，还是我国倡导的“人类命运共同体”，均将跨界协同视为利益相关群体发展的利器。为此，要实现教师培训师素养发展过程的跨界协同，需构建教师培训合作共同体。

第一，依托全国教师教育网络联盟公共服务平台建设，跨越职前教师教育系统与职后教师培训系统的边界，构建以教师教育者与教师培训师为双核心、以数字技术为工具的“职前教师教育—人才产出—教师准入—职后教师培训”的全系统协同创新机制。既要创新师范院校人才产出机制与学校教师准入机制，破除职前人才产出与职后人才准入的边界壁垒，还要创新职前教师教育与职后教师培训协同的支撑机制，以教师教育者和教师培训师为核心实现教师教育与教师培训的跨界。所以，教师培训师作为实现跨界的关键，应具备包括了解数字

技术在教育领域的应用与评估、组织与管理等方面的素养，进而实现教师职前教育与职后培训协同创新。

第二，赋权教师培训全过程的利益相关者。一方面，赋权行为主体，实现主体跨界。ISTE 教师培训师素养标准，规定了教师培训师、教师、学生及教育管理者四大行为主体的跨界合作。在我国教师教育话语体系中应实现六大核心主体的跨界，一是教师培训师，二是师范生（职前），三是教师（职后），四是学生，五是教育管理者，六是家长。其中，教师培训师是施教者，

突性期望而陷入角色混乱危机的关键。当前，数智时师范生与教师是受教者，学生是教师教育与教师培训的效果检验者，教育管理者是组织管理者，家长是家校共育的参与者，六者均应肩负起素养发展的核心职能。另一方面，赋权组织，实现组织跨界。基于此，需要实现多元组织协同，打破部属师范大学、地方师范学院、教师培训机构、中小学等组织边界，逐步形成“1+3+N”和“U-G-S”等教师教育与教师培训跨界协同机制与模式。此外，还应打破家校边界，最终形成“G-U(1+3+N)-S-F”的多方联动，在上通下达中强化教师教育与教师培训的整体质量，构建跨界协同的教师培训合作共同体。

（三）涵养教师培训师胜任能力，深化素养发展方式的技术赋能

数智时代的教师培训师素养是其核心素养在“富技术”环境中的新表征，是对传统教师培训师素养的内涵更新与结构扩展。为此，需要坚持以时代为轴心，深化技术赋能，弥合数字鸿沟带来的教学体验与教学效能差异，推进教师培训师素养发展。

一方面，以培育教师培训师素养为依托，深化技术赋能教师培训。教师培训师的数字技术应用能力是提高教师培训效能的利器，也是“富技术”环境中检验教师培训师胜任能力的关键，数字技术是教师教育

跨越式发展的助推器，教师培训师素养的提升是教师培训师胜任能力跨越式发展的动力源。为了实现中国式教师教育现代化，必须以涵养教师培训师的技术胜任能力为基础，联结以“获取知识—深化知识—创造知识”为链条的教师素养发展阶段论和教师培训师多元社会性身份，促进教师培训师素养发展，引导教师培训师增加应用技术重塑教师培训生态的主动性、自觉性，改进教师培训实践。

另一方面，要处理好技术主义与人文主义的矛盾，规避技术至上的误区。在教育思想上，技术主义过分强调技术开发与利用，忽略学习者作为人的主动性与差异性，而人文主义过分强调学习者的主体性，把技术曲解成机械工具。教育技术发展的新取向应该是技术主义与人本主义相融合，重要的不是教师培训过程中使用了什么数字技术，而是教师培训师在使用技术的过程中如何引导教师学习、引导教师利用技术开展教育教学活动，即需要明确数字技术作为工具的功能性，而非数字技术本身。换言之，应坚持以时代为轴心，深化技术赋能，发展教师培训师素养，应该用辩证思维指导下的认识论、实践论、历史观把握人与技术的关系，真正地实现技术赋能教师培训师素养和教师培训过程的高质量发展。

六、结语

“富技术”环境的迭代发展与应用引发了教育数字化、智能化转型，既推动了传统教育格局的演化与变革，也催生了对教师培训流程与生态的再造与重塑。教师培训师作为在职教师培训的行为主体，在明晰内涵特征的基础上，厘定构成要素、查找驱动逻辑、探明发展指向，对推进教师培训工作朝着现代化方向发展，进而推动高素质专业化教师队伍建设具有重要的意义。

（来源：摘编自《电化教育研究》）

卓越教师的专业素养及其培养路径

教育是国之大计、党之大计，是关系民族昌盛的基石。建设教育强国，是党的二十大作出的重大战略部署，是全面建设社会主义现代化国家的重要基础工程。强国必先强教，强教必先强师。2023年9月，习近平总书记致信全国优秀教师代表时强调，要大力弘扬教育家精神，为强国建设、民族复兴伟业作出新的更大贡献，并阐述了教育家精神的内涵：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，胸怀天下、以文化人的弘道追求。教育家精神是教育事业的灵魂，是教师成长的内生动力，激励着广大教师追求卓越。2024年8月，《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》提出坚持教育家精神的引领激励，建立完善教师标准体系并将其纳入教师管理评价全过程，引导广大教师将教育家精神转化为思想自觉、行动自觉。

深圳市作为中国改革开放的“排头兵”，创新是深圳的基因和灵魂。这一基因也深深融进了深圳教育之中，成为挥之不去的底色。为强化教师队伍建设，探索卓越教师培育体系，2015年深圳市启动了“年度教师”评选活动。深圳市“年度教师”评选是在参考国内外教师荣誉制度基础上，结合我国基础教育发展实际，探索建立起来的卓越教师培育选拔制度。“年度教师”评选每年进行一次，通过校、区、市逐级进行公正、公平、公开的选拔评审，每年从全市约13万中小学（幼儿园）教师中选出5位“年度教师”（2015、2016年仅评选1人）。2023年教育家精神提出之后，“年度教师”的选拔更是将教育家精神融入其中，可以说，“年度教师”选拔的过程，就是培养卓越教师、

弘扬教育家精神的过程。活动开展 9 年以来，已经累计选拔出 37 位“年度教师”。他们中有的已经成为学校的书记、校长，有的成为正高级教师、特级教师，无论在专业领域还是教育管理领域，深圳市“年度教师”已经成为卓越教师群体的代表，时时、处处彰显着教育家精神。通过“年度教师”选拔助力卓越教师养成，也已经成为国内卓越教师培育选拔的有效模式。

本研究采用访谈法、文本分析法对 37 位深圳市“年度教师”进行深入分析，重点访谈了 8 位代表性的深圳市“年度教师”。在系统梳理教师个人档案、专业成长故事、“年度教师”参选过程、个人教学反思等材料的基础上，全面刻画了深圳市“年度教师”的群像特征，总结了深圳市“年度教师”评选活动所形成的卓越教师培育选拔路径。

一、卓越教师具有先进的专业理念和突出的专业能力

培育卓越教师首先要明确卓越教师的显著性标准。一般而言，教师专业发展从低到高存在合格教师、骨干教师和卓越教师三个阶段，卓越教师是教师专业发展的最高阶段。这就要求卓越教师要具有先进的专业理念和突出的专业能力。

（一）卓越教师的专业理念

卓越教师之所以卓越，必定有其鲜明的专业理念。卓越教师专业理念是指在日常教学工作中，卓越教师在精神、师德、理想等方面表现出的不同于合格教师、骨干教师的特征。综合而言，卓越教师的理念发展主要体现为独特的内生力和外延辐射引领力两个方面。具体而言，卓越教师的专业理念发展包含自我意识、师德师风、学习需要、自我反思和引领示范五个方面。

第一，卓越教师有着自觉向上的进取精神。卓越教师个人精神特

质是促其自身发展的必要动力，尤其在专业发展的制度性环境中，宏观社会环境退居其次，教师个体内心变化深刻影响着卓越教师的专业发展。卓越教师个人向上发展的进取精神集中表现为自觉自主地探究教育问题、积极果敢地尝试教育研究、坚持不懈地促进专业成长等关键方面。第二，卓越教师践行着崇高无私的师德品质。良好的师德师风是教师专业发展的首要要求，它强调教师在专业化成长过程中秉承公正与关爱的共同原则，在实践中不断促进自我道德生长，成为新时代师德践行者和示范者。崇高无私的师德品质集中表现为热爱学生、公正民主、充满关怀、积极向上等优良特质。第三，卓越教师抱有持续学习的内在需要。随着社会知识快速积累和发展，学习成为教师专业发展的内在要求，卓越教师正是在不断学习中实现专业的卓越发展。卓越教师持续学习的内在需要具体表现为持续不断地发现自我专业知识不足，将专业学习、知识学习和技能学习视为自我发展的核心要求，以内在驱动的方式促进自我学习。第四，卓越教师具有良好的反思性实践能力。教师反思性实践是教师认识自我和专业成长的关键手段。卓越教师反思性实践特质集中表现为教师对知识、教学、自我的关系的深度反思，并以反思促进自我实践方式变革。第五，卓越教师发挥着良好的示范引领作用。卓越教师因其出色的个人特质而被社会和学校赋予了必要的示范作用，他们以自我经历讲述和教学公开示范等形式展示自我成就，塑造示范形象，再通过师带徒、教师培训等具体方式传播卓越经验，成为教师群体中关键的引领者。卓越教师良好的示范引领特质集中体现为卓越教师在日常工作、生活中所表现出的稳定的、值得其他教师学习的特质，并通过多种方式传递这些特质，引领其他教师实现自我发展。

（二）卓越教师的专业能力

卓越教师专业成长需要持续促进能力结构的完善。在以往的研究中，卓越教师专业能力多指向教师教学能力，突出卓越教师作为一线教师在教学技能等方面超越他人之处。但随着数字化社会和新时代的来临，卓越教师专业能力的内涵也朝向多样化的方向持续扩展。

其一，专业成长过程中，卓越教师师德修养与反思能力明显提升。在从骨干教师向卓越教师发展的过程中，教师的师德反思能力明显提升，他们拥有较强的教育使命感，能够在日常工作生活中强化自我师德修养，在教育教学中反思自我专业成长，客观理性分析自我不足并提出行之有效的解决策略。其二，专业成长过程中，卓越教师在教学能力方面发生着从单一技术熟练向强调技术反思的转变。教师的教学能力包括课程标准和教材的解读能力、教学资料选择能力、教案设计能力、课堂讲授能力、教学效果的检测与评价能力、教学过程自我监控能力等，教师在从骨干教师向卓越教师成长的过程中，上述能力不断发展精进，教学具有更强的灵活性和目的性，学生成为教学过程设计的核心，其过程性自我监控等能力得到长足发展。其三，专业成长过程中，教师对知识的把握和学习能力有效提升。卓越教师通过不断的专业成长促进知识能力结构完善。随着数字化时代的到来，卓越教师不仅要掌握扎实的专业知识，还要具备广博的通识知识和一定的信息技术能力。他们善于运用现代信息技术手段，优化教学设计和实施过程，提高教学效率和质量。卓越教师正是通过不断地自我反思、学习和实践来提升专业知识和学习能力，进而促进各方面知识均衡发展。其四，专业成长过程中，教师教育管理能力显著提升。教育管理能力提升是教师从骨干教师走向卓越教师的关键性特征，教育管理能力的

提升预示着教师从教育执行者转变为教育管理者，凸显着教师的实践智慧。卓越教师通过大量的实践经验提高教育管理能力，促进自我专业成长。其五，专业成长过程中，教师学术研究能力显著提升。学术研究能力是教师在走向卓越过程中获得实践性知识，促成行动经验转化为普适理论的必要素养。卓越教师通过发展自我学术研究能力，强化对教学、课程、学生、自我和教育组织的关注，借由观念、知识、研究、交流、自由五项关键学术能力要素实现自我学术能力跨越，促进自我身份转化。

综上，卓越教师专业能力发展体现了动态性特征，它强调卓越教师是处在不断成长进程中的个体。在此阶段，卓越教师通过能力的不断发展和理念的不断扩充实现着自我身份的转换。因此，卓越教师专业的师德反思能力、教育教学能力、知识把握能力、教育管理能力和学术研究能力是相互协同进步的，具有明显的连续性特征，诸多能力的发展也共同为卓越教师进一步成长奠定了坚实的基础。

二、深圳市“年度教师”群像特征生动刻画了教育家精神的实体形象

本研究综合 37 位深圳市“年度教师”的基本情况，大致描绘出深圳市“年度教师”的群像特征：他们是理想信念的坚守者、仁爱无私的育人者、勇立潮头的授业者、使命担当的肩负者、智慧教育的践行者。这些特征与教育家精神的内涵不谋而合，可以说，深圳市“年度教师”的群像特征正是教育家精神的彰显，生动刻画了教育家精神的实体形象。

（一）理想信念的坚守者

对理想信念的坚守，是深圳市“年度教师”群体的共同人格特质，

也是该群体在教师舞台上呈现出的日常状态。他们普遍具有良好积极的精神面貌和旺盛的生长力，这集中表现在他们对于职业的高度认同感、责任感和使命感。热爱教育事业是教师成长的根基，教师的工作热情和状态取决于教师本人对这份工作的责任和使命。只有由内到外显示出高度一致，才有可能有热情、有干劲地奋战在教学一线，从而体会职业的价值和意义。

有研究表明，教师积极的心理品质与自我效能感、工作投入度、职业发展意向、身心健康水平、人际关系等呈正相关，与职业倦怠、离职倾向等呈负相关。教师职业是一份需要持续付出的职业，而且由于教育的滞后性问题，其工作成效有时并不能在短时间内明显可见，这很容易挫败教师的积极性，造成教师的职业倦怠和自我怀疑。因此，能在长期的工作中克服职业惰性，保持热情与积极向上的态度，是难能可贵的，这也是“年度教师”群体能保持优秀的内因所在。正因为有着这种敢于坚持、敢于探索、敢于付出的“年度教师”精神，主动学习、终身学习，卓越教师才能做到持续不断地自我修炼和自我提升。

如果说坚定信念是“年度教师”群体易于让外界看到或感受到的特质，那么吃苦耐劳、勤勉实干则是深入接触这一群体后才能体悟到的人格属性，这里充满着他们背后不为人知的汗水与艰辛。在对某“年度教师”进行访谈时，他提及初入职场时的工作状态：“那时候我白天上课，晚上要穿梭于一栋一栋的出租屋，挨家挨户地家访。有一次从学生家里出来的时候已经很晚了，那个学生和爸爸打着手电筒把我送到了路口。我始终忘不了，城市的另一面，是霓虹灯照亮的天空；而在城中村那个幽暗的小巷子里，连路灯都照不到的地方，有一束手电筒的光照着我前行。”

人类社会不断发展,无论哪一个行业,都要顺应时代发展的潮流,持续不断地学习,在变化中谋求进步。我国在基础教育阶段开展了数次重大改革,在探索 and 实践中逐渐摸索出符合学生身心发展规律和教育规律的育人目标体系。从“双基”到“三维目标”,再到“学科核心素养”的提出,立德树人的根本任务找到了可落实的依据和路径,对我国基础教育的高质量发展有着重要意义。教师只有不断地学习,才能跟上时代的步伐,肩负起育未来人才的重任。如果一个教师在日常教学外放弃了继续学习,那么其思想将止步不前,最终也很难成为一名合格的教师。

(二) 仁爱无私的育人者

教育的最终目的是培养人格健全和身心健康的人。习近平总书记提出,教师不能只做传授书本知识的教书匠,还要成为塑造学生品格、品行、品味的“大先生”。教师是学生为人处事的示范者和榜样,优秀的教师应当遵循学生身心发展规律,热爱学生,以自己身上的优秀品质潜移默化地影响学生,帮助学生塑造正确的人生观、世界观和价值观,尤其注重因材施教。一位深圳市“年度教师”在讲述自己的育人故事时谈到:“我爱教书,我爱每一个孩子。这句话发自肺腑,近似信仰,却又超越信仰,深入灵魂。很多人说我身上有教师基因,我将其视为自己的荣誉与使命。我希望将这份看似平凡琐碎却令人肃然起敬的事业进行下去,让良善与聪慧的种子在学生心田牢牢生根、美美开花。”这段深情的告白展现了她对教育的热爱、对育人责任的担当和对教育的浓厚情怀。

通过对“年度教师”成长经历的梳理,我们发现,所有“年度教师”都有班主任工作经历,他们关注学生的学习和生活,把握学生个

性发展的规律，做到与学生共同成长。教育需要智慧，更需要一颗高尚无私的育人之心，好的老师能够深入学生的内心，善于发现学生的个性和潜能，进而“发现了”学生的未来。中小学阶段学生的心智尚未成熟，拥有较为鲜明的个性特征，此时需要教师耐心和细心的呵护，进行鼓励教育，注意发扬学生的长处，挖掘其潜能。通过对近年来深圳市“年度教师”的教育理念及行为分析，我们发现所有的“年度教师”都非常善于创设让学生个性发展的课堂，以培育学生的学科核心素养为中心，引导学生掌握和形成学科的必备知识和关键能力。与此同时，爱教育和爱学生是他们共同的教学出发点。当教育不仅仅是一份职业，而是上升为超越世俗与功利、具有强烈使命和责任的事业时，才能够为教师提供持久不断的动力。

（三）勇立潮头的授业者

除了个人的特质及高尚的师德以外，深圳“年度教师”还是一群勇立潮头的授业者。时代在发展进步，教育理念和教育手段在更迭。从1904年的癸卯学制，到新中国成立以来基础教育领域的八次课程改革，无论是课程观还是教学法的变革，可以说，在培养人的问题上，我国一直在探索和实践。在2018年9月10日的全国教育大会上，习近平总书记强调指出：“培养什么人，是教育的首要问题。我国是中国共产党领导的社会主义国家，这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。这是教育工作的根本任务，也是教育现代化的方向目标。”可见，党和国家领导人对教育工作的高度重视从未改变。

“年度教师”群体潜心研究，除高质量完成学校的教育教学任务

外，主动牵头、组织教育学术研究交流活动，在新一轮课程改革的大背景下，直面教育中的难点、热点、焦点问题，在变革的浪潮中寻求新的突破点，将理论与实践相结合，在一线教育教学中敢于作为、主动作为。在课程设计和激发学生学习兴趣方面，他们拥有良好的规划和设计能力，整合多方资源，巧妙地融合信息技术，选择最符合学生的教学策略，创设真实情境，以任务驱动学生学科的实践，进而提升运用能力；对学生采取个性化的帮助和指导，唤醒学生的学习积极性和自主性，让学生找到适合自己的学习方法，解决学习上面临的困难和问题。在课程创新方面，他们善于将课程与教学研究成果运用于学科发展乃至学校发展，善于将教育教学中的问题转化为研究课题，以科学研究促进课堂教学。同时，他们也明白开展教育评价的重要性，不以单一的、刻板的方式评价学生的学习，而是重在全过程评价，重在促进学生核心素养的培育与形成。

（四）使命担当的肩负者

“年度教师”不仅是属于教育工作者的荣誉称号，更是代表一种根植于为党育人、为国育才理念下，服务于社会的责任担当。他们的卓越，不仅仅是教师个人的卓越，更要带动身边的人一起走向优秀。

“一枝独秀不是春，百花齐放春满园”，辐射、引领更多的人，传播教育理念，分享教育智慧，共享教育情怀，这是深圳“年度教师”的使命和责任。通过巡讲、分享，“年度教师”们将自己的教育情怀和教育理念带给身边更多的人，将积极的影响一直传递下去，在活动过程中，专家、与会老师互动，互相启迪、碰撞，也在另一个角度着推动教育的均衡和优质发展。

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。“年度教师”群体

除了承担对外宣讲、辐射引领的任务外，在学校，他们更是勇担各类重任，包括规划、落实学校教育创新项目，长期一岗双责，甚至一岗多责，在学校课程建设、文化建设等方面发挥着举足轻重的作用。“年度教师”是学校的中坚力量，他们上好示范课，做好各类教研培训活动，带领年轻教师走向职业的新高度；他们运用自己的工作经验和研究成果，参与学校项目建设，推动学校课程、评价等领域的改革，真正做到了以学校为基点，引领教师、反哺学生，与周边的百姓共享教育的红利。

（五）智慧教育的践行者

近年来，随着教育数字化转型的不断深入，数字校园、网络课程、智慧校园、智慧教室等智慧教育相关概念兴起，互联网、大数据、人工智能等高新技术已经渗透到教育领域的各个方面，深圳作为改革开放的最前沿，教育数字化转型更是走在全国前列，高新技术赋能和加持的智慧教育呼之欲出。在快速发展和不断变化的时代，“年度教师”敢于面对新挑战、积极参与技术引领的教育教学改革，不断提高自己的数字素养，探索技术赋能的教育教学方法，成为智慧教育的践行者。

调查中了解到绝大多数“年度教师”都具备相当程度的数字素养，能够使用电脑制作 PPT、小动画、视频等数字教育资源，也能够使用互联网在国内外教育资源平台上检索并获取教育教学资源和专业发展资源，还能够熟练操作常见的在线教育平台，且利用这些平台开展直播教学和与学生的隔空互动。其中部分教师还开始借助学校的信息化管理平台，使用统计学和大数据技术分析学生的整体学情特征和个别学生的个性化画像，以此为指引开展更有针对性的教育教学。拥抱和践行智慧教育成为“年度教师”践行因材施教理念的重要突破口，“年

度教师”对高新技术保持开放的态度，这些技术助力其突破了班级授课模式难以很好地兼顾学生个性化发展的局限，让他们得以形成教育家精神所倡导的因材施教的教育智慧。

三、践行教育家精神，构建卓越教师成长路径

基于对深圳市“年度教师”群体专业成长路径的深度剖析，我们发现了以“年度教师”评选为平台的卓越教师成长培育体系。这一体系深刻地融入了教育家精神的内涵，主要包括5条典型路径：一是文化滋养，这是卓越教师的成长根柢和价值引领；二是环境孵化，这是卓越教师的成长摇篮和支持保障；三是制度催生，这是卓越教师的成长阶梯和历练平台；四是专家引领，这是卓越教师的成长帮手和重要他人；五是个体自觉，这是卓越教师的成长信念和内驱动力。

（一）文化滋养：卓越教师的成长根柢和价值引领

优秀传统文化涵养卓越教师成长根柢。中华民族五千年的文化传承是新时代“以文化人”的支撑。中华优秀传统文化蕴藏着浩瀚丰富的精神内涵，无论是以爱国主义为核心的民族精神，还是以仁义礼智信为核心的人文美德，历经千年的岁月洗礼，已淬炼得愈加耀眼夺目。中华优秀传统文化正以其丰厚的精神内涵，涵养师道自知，激发为师自尊，增强教师的文化自信，滋养着卓越教师生命成长。

先进区域文化引领卓越教师价值追求。深圳作为中国经济改革开放的前沿阵地，在新时代以“敢闯敢试、开放包容、务实尚法、追求卓越”为其精神内核。独特的深圳精神滋养着一代又一代卓越教师锐意进取、继往开来、苦干实干、攻坚克难、再开新局。在深圳精神涵养下成长起来的卓越教师们，有着更加奋发有为的状态，推动教育规模和质量“双提升”，形成了追求教育高质量发展的“深圳模式”。

（二）环境孵化：卓越教师的成长摇篮和支持保障

政策环境保障卓越教师成长。教育是国之大计、党之大计。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教育工作，把教育摆在更加突出的优先发展战略地位，我国在教育领域取得了一系列成就和成果。近年来，国家相继出台了《关于全面深化课程改革落实立德树人根本任务的意见》《关于深化教育体制机制改革的意见》《关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》等文件，为全面提高教育质量指明了大政方针。

资源环境支持卓越教师专业发展。首先，数字资源为卓越教师搭建起发展的脚手架。近年来，教育数字化逐渐成为时代发展的趋势，教育数字化在促进教育公平、推动教育高质量发展、教育改革创新等方面发挥了重要作用。其次，名师资源发挥助推卓越教师专业发展的榜样力量。名师是教育发展的关键，只有充分发挥名师的引领示范作用，才能助推教师更快更好地成长。再次，平台资源成为卓越教师历练成长的关键。各类教学比赛是教师交流学习的重要平台，为卓越教师培养搭建起成长的阶梯。

学校氛围哺育卓越教师持续发展。学校氛围对教师个人行为既产生了形塑作用，也形成了保障和支持效应。支持性的学校氛围为教师成长为卓越教师提供了组织环境支持。因此，教师更能从学校和社群团队中获取理性的经验智慧和感性的情感支持，从而突破个人专业发展瓶颈。

（三）制度催生：卓越教师的成长阶梯和历练平台卓越教师的专业成长离不开制度的引领和激励

在教育规范化、制度化程度越来越完善的背景下，卓越教师培育

和选拔也应纳入制度体系，为卓越教师搭建成长阶梯。良好的制度环境可以激发人无穷的动力，同时制度规范也是教育家精神落地实行的最佳载体。

深圳市围绕“年度教师”评选出台了一系列制度规范，这些制度规范成为卓越教师的成长阶梯和历练平台。设定“年度教师”逐级选拔的流程，让优秀教师得以从校到区再到市级平台不断跃迁历练；明确“年度教师”选拔标准，尤其是将教育家精神融入到“年度教师”选拔中，让优秀教师获得发展的指向；建立“年度教师”巡讲制度和名师工作室，发挥“年度教师”引领示范作用，让广大教师找到学习的榜样；对卓越教师的身份进行官方认定，从而确认卓越教师评选的权威性，让卓越教师获得了从师生到政府教育管理部门的广泛认可。这些制度设计串联在一起，就形成了卓越教师培育、选拔、认定、使用的闭环体系，搭建出了一个能够有效催生卓越教师的制度环境。

（四）专家引领：卓越教师的成长帮手和重要他人

专家是卓越教师成长过程中的一类至关重要的重要他人，对教师走向卓越产生关键性影响。“重要他人”是社会学研究中的重要概念，指个体成长发展过程中产生关键性影响的具体人物。普通教师成长为卓越教师的过程，实质上是从非专业人员或准专业人员成长为成熟的专业人员的过程。专家能够以专业理性支持教师摆脱经验依赖的成长惯性，通过传递科学的教育理念与理论，指导教师改进和创新教育教学，支持教师将实践经验理论化和引领教师专业发展规划等方式助推普通教师逐渐成长为卓越教师。

首先，专家传递先进的教育理念，帮助教师更新教育观念，激发教师教育智慧。其次，专家指导教师教育教学的改进与创新，帮助教

师从现场现象抽离出来，在更理性和宏观的层面思考具体实践问题，加深教师教学反思的深入性和系统性。再次，专家支持教师将实践经验理论化，帮助教师从细碎的实践经验中抽离，并以理论和逻辑为线索整合重构多年积累的宝贵实践经验，进而形成中层理论。

（五）个体自觉：卓越教师的成长信念和内驱动力

个体自觉是教师基于对教育主客体的认知而发自内心的认同，是愿意积极投身教育实践并对立德树人根本任务执着而坚定的追求，是朝着教育终极目标持续前行的行动理念。虽然卓越教师的成长是一个长期持续的过程，需要客观因素和主观因素的同时作用，但成长为一名卓越教师的关键因素始终在于个体自觉。

（来源：摘编自《中国教育学刊》）

【工作动态】

教师发展中心选派培训师参加 FDW 教学技能引导员工作坊

为加快建设校本培训师团队，促进我校教学质量迈向新高度，教师发展中心选派校本培训师张倩丽、马治远赴吉林农业大学，培训师郭峰赴黄淮学院参加 FDW 教学技能引导员工作坊。FDW 是 ISW 工作坊训后的进阶研习培训，旨在增进教学效果和引导技巧，为 ISW 工作坊培养专业、成熟、有胜任力的引导员。



张倩丽老师和马治远老师前往吉林农业大学参加 FDW 工作坊，在工作坊的首日，李纹霞教授详细讲解了《FDW 工作坊简介》和《建设性反馈要领》，使教师们对教学技能引导员工作坊有了更深入的了解，并掌握了给予和接受有效反馈的要领。刘献丽主任的《ISW 演练

圈带领工作与演示》课程使教师们学习到了如何在演练圈中提升教学技能和团队协作能力。重庆大学雷蕾教授的《BOPPPS 回顾、目标撰写》和《迷你课程教案运用与分析》课程，为教师们提供了实用的教学设计和评估工具。在工作坊的后续研学中，每位学员都全身心投入，在教学者、学习者和引导者三个角色之间不断转换，通过带领和参与学习风格、高阶目标设计、参与式教学、课程思政、教学伦理等主题的学习，深入理解 ISW 的精髓，在不断地提问和反思中重温教学理念、检视教学方法、发展引导技能。经过为期 4 天共计 40 学时的学习，马



治远老师与张倩丽老师顺利获得 FDW 教学技能引导员国际认证证书。

郭峰老师受黄淮学院邀请作为助理参加 FDW 教学技能引导员工作坊，此次工作坊采用参与式密集型研习活动，专家组精心设计各个环节，激发参训教师的热情。通过三次完整的微课演练、模拟带领、专家回馈和同侪互评，学员深度体验并思考 ISW 设计的内涵，掌握其中的教育逻辑，提升教学技巧和引导能力。在为期四天的研修中，郭峰老师与学员们共同探讨教学引导的技巧和方法，分享自己的教学经

验和心得。同时，他还结合自身教学实际情况，为学员们提供针对性



地指导和建议，帮助他们更好地掌握教学技能，提升教学效果。

目前，我校共有三位教师取得国际 ISW 协会认证授权的 FDW 项目研修证书。教师发展中心将持续选派教师参加 FDW 教学技能引导员工作坊，并积极组织开展 ISW 教学技能工作坊，旨在高质量、系统化引领更广泛的教师群体实现教学技能提升，以及进一步充实我校优秀 ISW 引导员队伍，努力打造一支高素质、专业化的校本培训师队伍，为培养更多优秀教师、推动学校教育事业的高质量发展贡献力量。

教师发展中心参加国内外高校教师发展中心建设 路径探索及教师发展工作分享会议

为更好地学习探讨国内外教师教学发展的新路径与未来方向，推动教师发展中心的建设与教师成长，提高我校教发中心的工作效能，增强教师发展的系统性、科学性和实效性，助力我校教育教学品质稳步提升。12月5日至12月8日，我中心主任喻愔烁与校本培训师张倩丽受邀参加国内外高校教师发展中心建设路径探索及教师发展工作分享会议。



培训期间，新加坡南洋理工大学刘宏教授以“从区域国别研究到跨区域交叉学科整合——基于教师教学工作视角”为题，结合自身的学术经历，深入剖析了区域国别研究与跨区域交叉学科整合的内在联系，他建议高校教师发展中心应加强对教师的跨学科培训，提升教师的跨学科素养和全球视野，为与会者提供了全新的思考角度。西安交通大学张健教授分享了西交大教师发展中心工作的“五阶段递进式”教师教学培训体系，并详细介绍了以西交大为中心的西北联盟在促进教师教学发展方面的举措和成效。

北京大学何山教授围绕“国内外教师发展中心职责定位和发展路径探索”进行了精彩的报告。他通过对比分析国内外教师发展中心的现状，结合北京大学教师发展宝贵经验，提出了我国教师发展中心未来发展的新思路。河西学院时进教授以本校教师教学发展中心为例，分享了地方本科院校教师教学发展平台建设路径探索与创新实践的宝贵经验，他强调地方高校教师发展中心在促进地方教育文化传承与地方经济社会协同发展中的重要桥梁作用，为地方高校提供了可资借鉴的创新范例。



新加坡南洋理工大学国立教育学院王其云教授、中南大学金一粟教授、南阳理工学院马小平教授分别就新加坡在高等院校教师专业发展方面的成功经验和做法、华东地区和华中地区典型教师教学发展中心的特色案例进行了分享。王教授以其在教育技术与教师专业发展融合领域的深厚造诣，剖析了国际前沿的教师发展理念与实践模式。金一粟教授阐述了中南大学教师发展中心在促进教师教学与科研平衡发展方面所采取的系列举措，为其他高校提供了宝贵的参考范例。马小平教授着眼于地方高校教师发展中心的特色路径建设，为地方高校在有限资源条件下实现教师发展中心的建设与运作提供了有益启示和思路。



华南师范大学胡小勇教授以“数智升级、何以为师：新时期教师素养的高质量发展”为题，从数智化时代的背景出发，深入探讨了新时期教师素养的构成要素和提升路径。他指出，数智化不仅改变了教育的形态和方式，更推动了教育的高质量发展。在数智化时代，教师的角色需要从传统的知识传授者转变为学习过程的规划师、管理师，教师需不断提升自身的智能教育素养以满足新时代的教育需求，为与会者提供了新的思考方向。

此次研讨会不仅为高校教师教学发展领域的专家学者提供了一个交流学习的平台，拓宽了我校教师发展工作的视野和思路，也为推动高校教师教学发展工作注入了新的活力和动力。与会者纷纷表示，将以此次研讨会为契机，进一步加强交流与合作，共同推动高校教师教学发展事业迈向新的台阶。

文传学院组织开展 12 月份青年教师公开课汇报活动

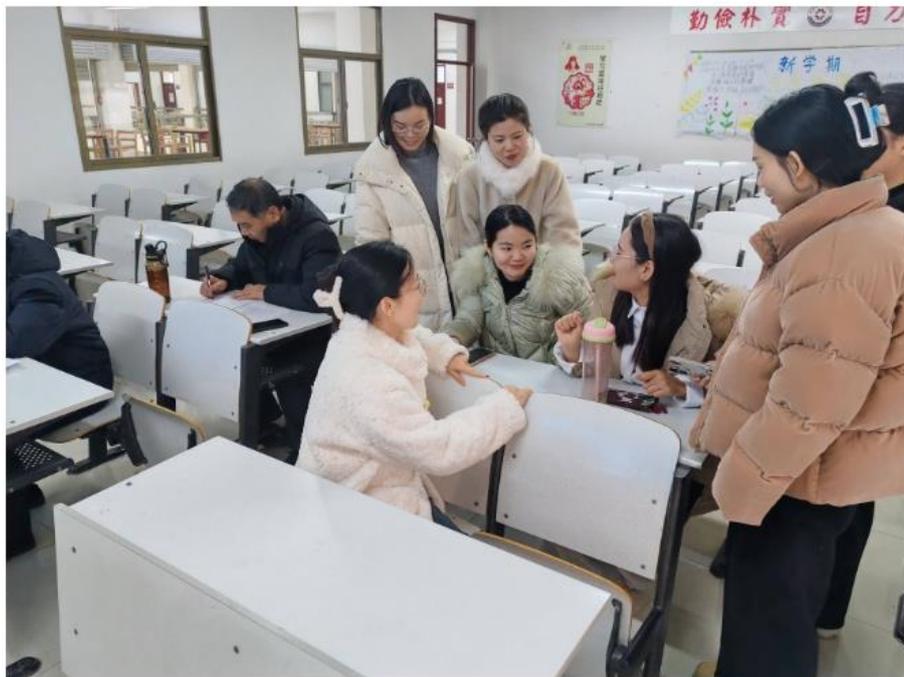
为提升我院新入职教师的教學能力，促進教學質量的提高，我院于 12 月份开展了青年教师小组公开课活动。本次公开课还邀请了各个教研室的资深教授莅临现场听课、评分并提供宝贵教學經驗指導，旨在锻炼青年教师的教學技能，发现并改进教學問題。



在公开课开始前，青年教师主动向资深教师求教，双方展开了富有深度的对话。讨论内容不仅聚焦于教學內容的精確性和条理性，还着重探讨了教學手段的创新性和实效性。资深教师给予了青年教师正面的肯定与激励，而青年教师在公开课上也纷纷亮出了自己的教學特色与风采。



公开课结束后，资深教师们分别就青年教师的展示进行了反馈。他们对青年教师在教学构思与授课技巧上的新颖尝试给予了认可，同时，也针对教学方法的优化、课堂节奏的把控、与学生互动的深度等方面提出了建设性意见。建议青年教师在规划课程时，需加深对学生参与度和兴趣点的考量，运用鲜活的实例与互动环节来点燃学生的学习热情。此外，还应强化理论与实践的融合，着重提升学生的实践能力培养。



此次公开课汇报活动，为教师们搭建了一个相互学习、共同进步的平台。以实践促交流，用探索谋发展，相信随着青年教师之间的交流探讨增多，必将进一步推动学院教学水平的整体提升。

榆未老，余霞满天——马院开展第四场银龄教师“引领”计划活动

为充分发挥银龄教师在教学与育人方面的引领示范作用，提升青年教师的教学质量和育人水平。12月19日下午，我院邀请负金松教授开展银龄教师引领活动，活动由张党诺院长主持，全体无课老师参加。



负金松教授从我的“三点两备”探讨德法课与大学生的课堂内外，所谓“三点两备”中的“三点”，指的是重点、难点、热点的突破，要做到平淡无过、无问不讲、不悱不发；“两备”指的是备教材、备学生，授课决不能面面俱到，决不能无视对象与环境。授课过程注重以事说理、情理交融，体现了思政课立德树人根本任务。

随后，张党诺院长对负教授的股份进行总结。她指出负教授给我们分享的内容非常贴切，对青年大学生的把握到位，整个备课过程投入很大热情，深入探究思考，用心用情，真正做到把课堂的主动性还给学生，培养学生自主学习的能力、锻炼学生实践动手能力，值得我们在座教师学习。

讨论交流环节，老师们纷纷结合自身情况进行交流。张东芬教授表示，负教授在“备学生”的过程中对青年大学生这个授课对象把握精准，选取的内容贴切，课堂生动形象；李会钦教授表示，负教授对教育目标的把握精准，教育教学经验丰富，深感受益匪浅。



此次“引领”计划不仅为我院教师带来了宝贵的学习契机，还提升了我院教师的教学能力和教学水平。今后，我院将持续强化师资队伍建设，发挥银龄教师的“引领”作用，提供更多交流学习机会，带动我院教育教学和科研能力提升，促进学校教育事业不断迈上新的更高台阶。

体育学院在全国民办高校体育教师讲课大赛中获得佳绩

12月13日至16日，全国民办高校体育联盟年会暨体育教师讲课大赛在成都理工大学工程技术学院成功举办。本次活动由全国民办高校体育联盟主办，成都理工大学工程技术学院承办，乐山市教育局、乐山市体育局协办，共有来自全国58所高校的300余位体育教师参赛。



讲课比赛分为体育术科课组和体育理论课组，参赛教师通过教学展示和现场说课等环节展开评比。经过两天的激烈角逐，白云瑞老师获得一等奖，张磊老师获得二等奖，段新婷老师获得三等奖，体育学院院长张元通获评优秀指导教师。



本次比赛取得优异成绩，充分展现了我院教师扎实的教学水平和核心素养，也是我院聚焦教师成长，持续深化教育综合改革的成果体现。我院将以此次比赛为契机，加强教师队伍建设，将比赛经验和成果深度融入日常教学之中，培养政治素质过硬、专业素养精良、学科能力突出、师德师风高尚的教师队伍，为学校高质量发展作出更大贡献。