

教师教育系列丛书
“互联网+”新形态一体化教材

教师专业发展与 职业道德

主编◎于晶汝 李连实 李永明



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

教师教育系列丛书
“互联网+”新形态一体化教材

教师专业发展 与职业道德

主编◎于晶汝 李连实 李永明



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

高质量教师是高质量教育发展的中坚力量。随着教师教育改革的进一步深化，作为未来教师的师范生，不仅要学习专业的教育教学理论，不断完善和提高教育能力，还要注重提升自己的职业道德，并将其积极践行于整个教师职业生涯的始终。本书分为上下两篇，共十二章，内容涵盖教师专业发展与教师职业道德的相关概念、发展理论与提升方法。本书可作为各类高校师范教育类专业及国家教师资格考试的教材，也可作为在职教师的参考读物。

图书在版编目（CIP）数据

教师专业发展与职业道德 / 于晶汝，李连实，李永明主编. — 上海：上海交通大学出版社，2024.11
ISBN 978-7-313-31260-0

I. G451

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024XY2557 号

教师专业发展与职业道德

JIAOSHI ZHUANYE FAZHAN YU ZHIYE DAODE

主 编：于晶汝 李连实 李永明

地 址：上海市番禺路 951 号

出版发行：上海交通大学出版社

电 话：021-6407 1208

邮政编码：200030

印 制：北京荣玉印刷有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：787 mm × 1092 mm 1/16

印 张：18

字 数：427 千字

版 次：2024 年 11 月第 1 版

印 次：2024 年 11 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-313-31260-0

电子书号：ISBN 978-7-89424-963-0

定 价：56.00 元

版权所有 侵权必究

告读者：如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话：010-6020 6144

前言

高质量教师是高质量教育发展的中坚力量，党的二十大报告明确提出“加强师德师风建设，培养高素质教师队伍”。2022年，教育部等八部门发布了《新时代基础教育强师计划》，旨在推动教师教育振兴发展，努力造就新时代高素质专业化创新型中小学（含幼儿园、特殊教育）教师队伍，为加快实现基础教育现代化提供强有力的师资保障。

高等院校作为培养教师的基地，不仅要向未来教师传授专业的教育教学理论，不断完善和提高未来教师的教育能力，还要注重提升他们的职业道德，使之将其积极践行于整个教师职业生涯的始终。本书以立德树人为根本任务，试图在帮助未来教师获得专业理论知识的同时，为其提供一系列思考的框架和实践的领域，帮助其更好地认识和解决教师专业发展与教师职业道德问题。

本书分为上下两篇，共十二章。上篇是教师专业发展，主要内容包括“教师专业发展初探”“教师专业发展的过程”“教师专业发展的内容”“教师专业发展的途径”“教师专业发展规划”“教师专业发展评价”“教师专业发展的制度保障”；下篇是教师职业道德，主要内容包括“认识教师职业道德”“教师职业道德规范”“教师职业道德培养”“教师职业道德实践”“教师职业道德评价”。本书可作为各类高校师范教育类专业及国家教师资格考试的教材，也可作为在职教师的参考读物。

具体来说，本书主要具有以下特色。

1. 思政融入，价值引领

本书以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，深入梳理专业课教学内容，结合课程特点，深入挖掘课程思政元素，努力将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体，全力促进教师专业发展与思想政治素质的提升。

2. 内容全面，深入浅出

本书全面地介绍了教师专业发展与教师职业道德的相关概念、发展理论与提升方法，帮助学习者确立基本的学科逻辑，建构完整的知识理论与实践框架。本书语言清晰简明，用通

通俗易懂的文字阐释知识；总结一些重要或艰深的知识点时，运用了许多形象直观的示意图和表格，便于学习者理解与记忆。

3. 架构合理，注重实践

本书在编排过程中，遵循教育教学规律和人才成长规律，做到架构合理、环环相扣。在内容编排上，先让学习者学习基本的理论知识，再帮助学习者深入学习对应的方法、努力提高自身能力，最后引导学习者投身具体的实践活动；在内容设计上，结合学科特点，增加了很多延伸阅读、实践案例和丰富的实践活动，以满足教师实际教学工作的需要。

4. 体例多样，模块丰富

本书注重体例的多样性，设计了丰富的模块，如“教坛阶梯”“教育视窗”“情境案例”“教育直通车”“教师成长营”等，增强学习的趣味性和互动性，同时也能帮助学习者提升多方面的能力和专业素养。

本书在编写过程中参考、借鉴了一些公开出版的文献和网络资料，融汇了一些专家、学者的研究成果，在此一并向这些专家、学者表示衷心的感谢！由于编者水平有限，本书存在的疏漏和不足之处，敬请广大读者批评指正。

此外，本书还为广大一线教师提供了教学资源库，有需要者可发邮件至 2393867076@qq.com 获取。

目 录

上篇 教师专业发展

第一章	教师专业发展初探	003
第一节	教师专业化与教师专业发展	005
一、	教师职业	005
二、	教师专业化	008
三、	教师专业发展	011
第二节	教师专业角色	013
一、	教师专业角色的内涵与特点	013
二、	不同背景下的教师角色观	013
第三节	教师专业发展的影响因素	016
一、	外部因素	016
二、	内部因素	017
	教育直通车	019
	教师成长营	020
第二章	教师专业发展的过程	021
第一节	教师专业发展概述	023
一、	新手教师到专家型教师	023
二、	教师专业发展的阶段理论	027
第二节	教师专业发展中的危机——教师职业倦怠	032
一、	教师职业倦怠概述	032

二、教师职业倦怠的成因	035
三、克服教师职业倦怠的策略	037
教育直通车	042
教师成长营	043

第三章 >> 教师专业发展的内容 045

第一节 教师专业情意 047

一、专业理想	047
二、专业情操	048
三、专业性向	050
四、专业自我	051

第二节 教师专业知识 051

一、教师专业知识的含义	051
二、教师专业知识的结构	053
三、教师专业知识结构的优化	054

第三节 教师专业能力 055

一、教师专业能力的含义	055
二、教师专业能力的内容	056
三、教师专业能力的提升	062
教育直通车	063
教师成长营	064

第四章 >> 教师专业发展的途径 066

第一节 教师反思 068

一、教师反思概述	068
二、教师的反思模型	071
三、教师的反思方法	078

第二节 教师学习	079
一、教师学习的类型	079
二、教师学习的特征	080
三、教师学习的阶段与内容	083
第三节 教师教育研究	085
一、常用的教育研究方法	085
二、教育研究对教师专业发展的意义	091
第四节 教师合作	092
一、教师专业共同体	092
二、同伴互助	095
教育直通车	098
教师成长营	099
第五章 >> 教师专业发展规划	101
第一节 认识教师专业发展规划	103
一、教师专业发展规划的定义	103
二、教师专业发展规划的类型	105
三、教师专业发展规划的意义	107
第二节 教师专业发展规划的内容	108
一、自我分析	108
二、环境分析	110
三、目标确立	111
四、策略拟订	112
第三节 教师专业发展规划的实现	114
一、教师专业发展规划的方法	114
二、教师专业发展规划的评价	118

三、教师专业发展规划的修订	119
教育直通车	121
教师成长营	122
第六章 >> 教师专业发展评价	123
第一节 教师专业发展评价的原则与标准	125
一、教师专业发展评价的原则	125
二、教师专业发展评价的标准	128
第二节 教师专业发展评价的依据与方法	133
一、教师专业发展评价的依据	133
二、教师专业发展评价的方法	135
教育直通车	137
教师成长营	139
第七章 >> 教师专业发展的制度保障	141
第一节 制度保障在教师专业发展中的重要性	143
一、教师的法定含义与法律身份	143
二、制度保障在教师专业发展中的作用	144
第二节 教师专业发展制度的主要内容	145
一、关于教师的基本制度	145
二、关于教师的管理制度	152
教育直通车	159
教师成长营	161

下篇 教师职业道德

第八章	认识教师职业道德	165
第一节	教师职业道德的含义与特征	166
一、	教师职业道德的含义	167
二、	教师职业道德的特征	168
第二节	教师职业道德基本原则	171
一、	教师职业道德基本原则的地位	171
二、	教师职业道德基本原则的内容	172
第三节	教师职业道德范畴	175
一、	教师的义务	175
二、	教师的良心	176
三、	教师的公正	178
四、	教师的威信	179
五、	教师的荣誉	181
六、	教师的幸福	181
	教育直通车	183
	教师成长营	184
第九章	教师职业道德规范	185
第一节	爱国守法	187
一、	爱国守法的内涵	187
二、	爱国守法的意义	187
三、	爱国守法的实践要求	188

第二节 爱岗敬业	190
一、爱岗敬业的内涵	191
二、爱岗敬业的意义	191
三、爱岗敬业的实践要求	192
第三节 关爱学生	193
一、关爱学生的内涵	193
二、关爱学生的意义	195
三、关爱学生的实践要求	195
第四节 教书育人	198
一、教书育人的内涵	198
二、教书育人的意义	199
三、教书育人的实践要求	200
第五节 为人师表	202
一、为人师表的内涵	202
二、为人师表的意义	202
三、为人师表的实践要求	203
第六节 终身学习	206
一、终身学习的内涵	206
二、终身学习的意义	206
三、终身学习的实践要求	207
教育直通车	210
教师成长营	211

第十章 >> 教师职业道德培养 213

第一节 教师职业道德教育	215
一、教师职业道德教育的意义	215

二、教师职业道德教育的内容	216
三、教师职业道德教育的特点	219
四、教师职业道德教育的原则	221
五、教师职业道德教育的途径	222
第二节 教师职业道德修养	225
一、教师职业道德修养的含义与意义	225
二、教师职业道德修养的基本原则	226
三、教师职业道德修养的途径	228
教育直通车	231
教师成长营	233
第十一章 >> 教师职业道德实践	235
第一节 师生关系中的道德实践	237
一、师生关系中的道德问题	237
二、师生关系的道德调适	238
第二节 家校关系中的道德实践	242
一、家校关系中的道德问题	242
二、家校关系的道德调适	244
第三节 同事关系中的道德实践	247
一、同事关系中的道德问题	247
二、同事关系的道德调适	248
教育直通车	251
教师成长营	252
第十二章 >> 教师职业道德评价	254
第一节 了解教师职业道德评价	256
一、教师职业道德评价的内涵	257

二、教师职业道德评价的功能	257
三、教师职业道德评价的意义	258
第二节 教师职业道德评价的实施	259
一、教师职业道德评价的标准	259
二、教师职业道德评价的原则	260
三、教师职业道德评价的形式	261
四、教师职业道德评价的方法	262
第三节 教师职业道德评价机制的建构	266
一、树立发展性的教师职业道德评价观	266
二、科学制定教师职业道德评价标准	267
三、积极拓展教师职业道德评价途径	267
四、构建动态的教师职业道德评价反馈机制	268
教育直通车	270
教师成长营	271
参考文献	273

上篇

教师专业发展

教师专业发展初探

【导语】

王国维在《人间词话》中提到，古今之成大事业、大学问者，必经过三种之境界：“昨夜西风凋碧树。独上高楼，望尽天涯路”，此第一境也；“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”，此第二境也；“众里寻他千百度。蓦然回首，那人却在，灯火阑珊处”，此第三境也。这也说出了作为教师的三种境界。教师如果想在教师岗位上获得更大的成就，有更专业的发展，就必须熟悉自己的专业，了解自己的专业角色，明确自己的专业发展方向。

【学习目标】

知识目标

- (1) 理解教师职业、教师专业化、教师专业发展、教师专业角色的内涵。
- (2) 识记教师专业发展的特点及内容。
- (3) 熟悉教师专业角色的内涵和特点，理解不同教师专业角色的意义。

能力目标

- (1) 能够区分教师专业化与教师专业发展。
- (2) 能够从专业角度分析教师专业发展及教师专业角色。

素养目标

- (1) 对教师职业产生崇敬之情，立志做一名优秀的人民教师。
- (2) 把握教师专业发展的趋势，积极提升个人专业水平和综合素养。

教师专业发展永远在路上

从农村到城市，从青涩到成熟，从一名中师生到4所大学的硕士生导师，璩艳霞已在教育这一长途跋涉了整整26年。

扎根：用阅读提亮生命的底色

阅读是教师最好的修行，是教师专业成长最有效的方式，也是最低成本的学习途径。学生喜欢风趣幽默、知识渊博、思想深刻、拥有有趣灵魂的教师。这就要求教师不断学习、大量阅读，输入新的东西，保持思想的鲜活与丰厚。不仅要读得杂一些，还要有专业阅读作支撑。《爱弥儿》《大教学论》《民主主义与教育》《传统语文教育初探》《叶圣陶语文教育论集》《吕叔湘语文教育论集》等书籍成为璩艳霞的案头书。静下心来阅读、思考，让璩艳霞对教育多了一份理解与豁达，对学生多了一份热爱与尊重。

深耕：让研究成为成长的快车道

优秀教师是有问题意识、善于反思的人。研究是卓越教师成长的必由之路。精研课堂，是教师专业成长的快车道。璩艳霞研究的第一位名师是余映潮老师。观课、看论文、读书籍，认真研究余老师“板块式教学、主问题设计”的内在逻辑，璩艳霞不断提升自己的课程设计能力。渐渐地，她不满足于研究一位名师，于漪、于永正、黄厚江等教师也被划进了她的研究范围。璩艳霞拼命汲取营养并形成自己的教学主张，坚信并践行语文教育是为学生的终身发展奠基的教育实践活动。

如果说课堂研究是教师专业成长的快车道，那么课题研究则是助力教师发展的助推器。璩艳霞善于在教育实践中发现问题、聚焦主题、查阅文献，开展深入研究，寻求解决问题的方法。璩艳霞工作室紧紧围绕“整本书阅读教学”这一主题，从读什么、怎么读、如何教、怎么评价等维度进行研究，结出了累累硕果。针对“整本书阅读”，他们开发了24本学生读本、24节示范课、96个微课、55个课后服务课程，所有资源上传至新华书店官网供全省师生免费使用。

超越：服务国培成己达人

国培学习是璩艳霞专业成长的关键事件，2015年至2021年，她先后成为“湖南省初中青年精英教师”“湖南省首批教师培训师”“新时代中小学名师名校长培养工程”三个国培项目的培养对象。经过系统的培养和专家引领，无论是教育教学水平还是教育科研能力、教师培训技巧，她都得到了快速提升。

如果参与国培学习是输入与积累，那么服务国培项目便是输出与沉淀。这些年，璩艳霞先后接受清华大学、北京师范大学等几十所高校以及各级教育行政部门的邀请，成为各级培训项目的首席专家或授课教师。在每场培训活动中，璩艳霞认真做前期调研，根据需求有针

对性地设计培训课程，努力做到理论与实践相结合，真正带给教师干货和思考。2023年，四川省教育厅联系她成立了四川省璩艳霞名导师工作室，在与四川省省级名师一年多的交流中，璩艳霞得到了教师们的高度认可与信任，也实现了彼此生命的共生共长。

（资料来源：《中国教师报》，2023-12-27，有删改）

思考与讨论

- （1）璩艳霞的专业发展体现出哪些特点？
- （2）璩艳霞的专业成长路径有哪些？

第一节 教师专业化与教师专业发展

教师专业发展经历了较长时期的非专业化阶段。近代以来，教师职业开始了初步专业化的过程。如今，推进高质量教师教育体系建设是当前我国教师政策的重要着力点，因此，教师专业发展也已成为教师职业发展的主流和方向。

一、教师职业

教师是人类历史上古老的职业之一，它伴随着人类社会的产生而产生，是社会发展和劳动分工的产物。

（一）教师职业的产生

中国有悠久的尊师重道的传统，古书有云：“人有三尊，君、父、师。”《吕氏春秋·尊师》云：“生则谨养，死则敬祭，此尊师之道也。”

教师这个职业最早见于西周，称为“师氏”，简称“师”，系教国子之官，原是商、西周军队的组织单位。西周统治者培养善战的贵族子弟，开办了“国学”，由高级军官“师氏”任教。由于“师”是传授知识的，而“教”又是传授知识的一种重要手段，故“教师”一词成为“传道授业解惑者”的美称。何谓“师”？《说文解字》注曰：“师教人以道者之称也。”

从史书记载来看，先秦时期就有师傅、师长、先生此类称谓，一直沿用至今。“教师”最初指年老资深的学者，如《史记·孟子荀卿列传》：“田骈之属皆已死齐襄王时，而荀卿最为老师。”后来，把教学生的人也称为“老师”。例如，金代元好问《示侄孙伯安》一诗云：“伯安入小学，颖悟非凡儿。属句有夙性，说字惊老师。”明清两代时曾称主考官为“老师”；清末办学堂，称教师为“教习”；辛亥革命后，因教师同其他官员一样依法令任免，所以又称教师为“教员”。

（二）教师职业的发展

回顾教育的发展历史，教师职业的发展可以做如下总结，如图 1-1 所示。

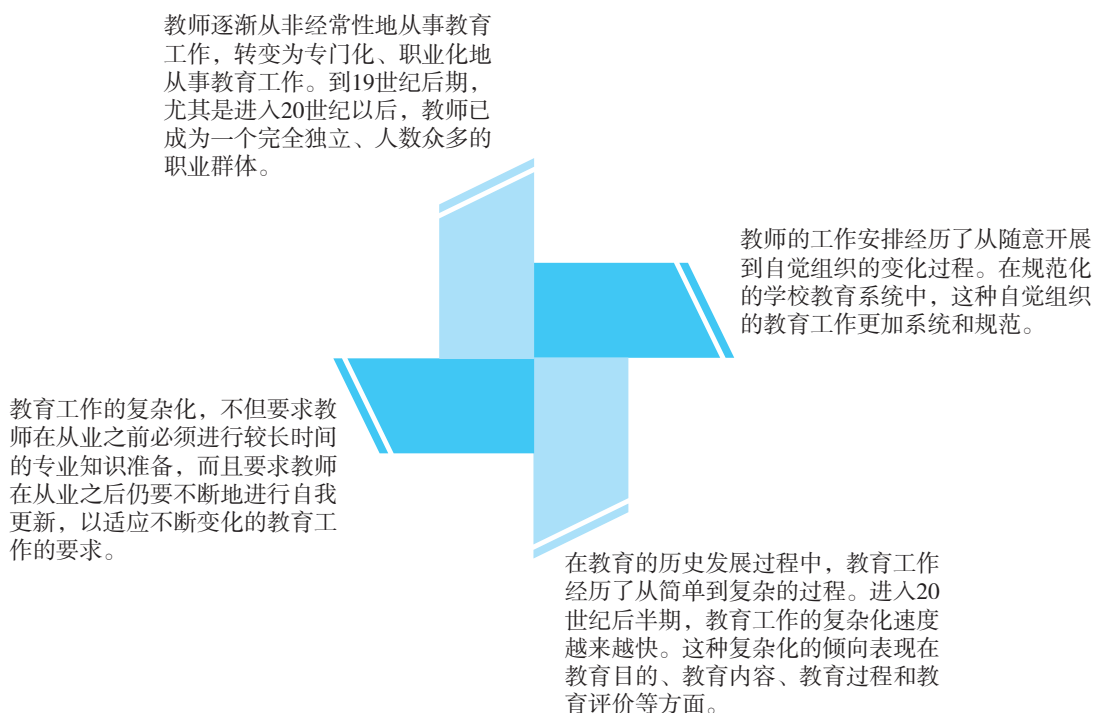


图 1-1 教师职业的发展

（三）教师职业的特点

1. 18 世纪前教师职业的特点

教师是早期传统的四大专业之一，直到 18 世纪才开始具有特定的专业意蕴。在此之前，教师具有以下特点。

第一，教师虽然已经部分职业化，但并没有专职化。在我国，无论是孔子，还是私塾教书先生，虽然从事教育工作已经是他们生活中的重要内容，但是终身做教师通常并不是他们的追求：孔子曾任鲁国中都宰、司空、大司寇、代理宰相，以施展他的政治抱负；私塾教书先生更感兴趣的可能是在科举考试中考取一个功名。

第二，教师所教的学生已不再局限于与自己有血缘关系的人，教育对象的范围扩大，有些学生甚至不远千里专门到有名望的教师门下求学。虽然师生之间实际上已经没有血缘关系，但是，至少在中国古代，师生之间往往还保留着某种“扩大了的血缘关系”。例如，中国古代称呼学生为“弟子”。比起今天的师生关系来，古代教师与学生之间相互承担更多的责任。

第三，教师教授学生的内容已经非常丰富和复杂，教师需要经过专门的知识积累和准备才能胜任教育工作。虽然到现代社会才有教师资格证制度，但在中国古代，私塾教书先生通常由已经获得秀才资格的人担任。这一时期已有比较固定的教育内容，教师的教学活动都比

较简单、机械。为了促进学生的学习，体罚是教师普遍运用的一种手段。总体来说，这一历史阶段中，对教师的要求主要体现在教师的师德和对任教内容的掌握上，对教学过程中采用的方法和策略要求比较低。

2. 18 世纪后教师职业的特点

随着社会经济文化的进步和教育的普及，教师职业的特点又有了进一步发展。

第一，教师不但开始职业化，而且走向专职化。教师已经成为社会分工部门中一个专门而重要的职业，选择从事教育工作的人一般在整个职业生涯中都担任教师。随着教育系统详细的分工化，现代教师通常专门供职于某一学段（如“小学教师”“中学教师”“大学教师”等），绝大多数教师甚至在整个职业生涯中都只负责某个学科领域的教学（如“数学教师”“语文教师”）。

第二，教师和学生之间教与学的关系的建立，主要依赖制度的安排，而不是个人的努力。在现代教育制度下，一位教师实际教哪些学生，某位学生实际向哪几位教师学习，通常是由学校安排好的，而不是师生个人选择的结果。

第三，教师所教的内容系统、复杂而富于变化。与古代个人经验的传授不同，现代教师执教的内容和结构通常是由外在的教育机构或组织设定的，而且要随着社会的发展不断调整 and 变化。20 世纪以后，社会对教育质量的重视程度越来越高，教师除了对自己任教的学科领域的内容有深入的把握以外，还要熟悉多样化的教学组织形式、丰富的教学方法和模式等内容，不断更新教学设备和手段。

3. 当代教师职业的特点

在普及化、制度化、规范化的学校教育背景下，教师的“专业化”和“专业发展”问题开始成为备受教育理论研究和教育政策研究关注的课题，因为它不仅关乎教育的发展，也关系着每位教师的职业生涯。

教师的职业特点既带有历史遗留的色彩，又反映了时代的变迁。综合两者，当代中国教师的职业特点主要有以下六方面。

第一，工作任务的全面性和艰巨性。教师要使受教育对象获得全面、充分、和谐的发展。

第二，工作方式的个体性和独立性。教师需要相互合作和学习，但更多的是能够独立地开展工作。

第三，工作对象的主体性、多样性和发展性。教师面对的是活生生的、成长中的人。教师的工作必须针对学生的特点因材施教、因时施教。

第四，工作周期的长期性和复杂性。正如俗语所说：“十年树木，百年树人。”学生有各自的成长过程和特点，需要教师进行长期培养和教育。

第五，工作价值的迟效性和间接性。教师的工作价值往往体现为学生将来对社会所做出的贡献。

第六，工作成果的集成性和社会性。任何一个学生的成长和成功都不可能是某一位教师的工作所能做到的，它是教师集体以及各种教育因素共同作用的结果。

教育视窗

人工智能赋能教育

“我从来没想到，自己每天的工作要和人工智能‘打交道’。”宁夏回族自治区银川市十五中学副校长赵梦颖笑言。她介绍了自己在日常教学工作中人机是如何协作的：课前，利用人工智能向学生推送导课资源和习题，帮助学生自主预习；课中，借助平台系统给出的学情分析报告，将错误率较高的习题调出来，请学生进行小组合作学习；课后，借助智慧作业应用，精准定位每一名学生的薄弱点，点对点推送答疑视频，满足学生个性化答疑需求。

在广州奥林匹克中学教师李可丹的地理课堂上，首先，她借助“智影”生成数字人和课堂导入视频，成功吸引了学生的注意力；接着，打开AI绘画工具，让学生写出地貌特征的描述提示词，根据提示词生成图片，一场关于地貌的课堂人机对话随机展开；在学生不断补充和修改关键词后，喀斯特地貌完整呈现在大家眼前。

如今，越来越多的教师像她们一样拥抱智能教育。有资料显示，目前大部分教师已将人工智能技术融入教育教学，具体的应用主要在备课和管理阶段，能够大幅度提高工作效率和提升学生的学习热情。

北京十一学校人工智能课程负责人郑子杰也有同感。几年前，郑子杰从北京大学博士毕业入职十一学校，在他的印象里，当时人工智能话题还主要局限在信息技术学科教师的讨论中。随着近一年来生成式人工智能的火热，他发现，大语言模型也逐渐被其他学科的教师应用在教学，有的物理教师使用生成式人工智能帮助撰写代码来模拟带有空气阻力的斜抛运动，有的语文教师与信息技术教师共同完成基于自然语言处理的唐诗赏析课程单元……“虽然教师仍旧会担心人工智能会对学生学习产生负面影响，但也有一部分教师开始尝试转变，积极拥抱人工智能对教学带来的冲击，并引导学生正确看待和使用人工智能的有关技术。”郑子杰说。

（资料来源：《中国教育报》，2024-03-03，有删改）

二、教师专业化

“专业”一词最初作为“职业”的同义词与其交互使用。后来，“专业”一词的意义变得多样化。此处所说的“专业”是指在人类科学技术进步、生活生产实践中，描述职业生涯某一阶段、某一人群用来谋生、长时期从事的具体业务作业规范。

教师职业是一种专业性职业，教师是专业人员。1966年，联合国教科文组织在《关于

教师地位的建议》中提出，教师工作应被视为一种专门职业，一种具备经过严格训练和持续不断的研究才能获得并维持专业知识和专门技能的职业。《中华人民共和国职业分类大典（2022年版）》将我国职业分为八大类，教师职业被归为第二大类，属于专业技术人员类。

（一）教师专业化的含义

教师专业化是指教师具有自己独特的职业要求和职业条件，有专门的培养制度和管理制度。教师专业化的基本含义如下。

第一，专业化既包括学科专业性，也包括教育专业性。国家对教师任职既有规定的学历标准，也有必要的教育知识、教育能力和职业道德的要求。

第二，国家有教师教育的专门机构、专门教育内容和专门教育措施。

第三，国家有对教师资格和教师教育机构的认定制度和管理制度。

第四，教师专业发展是一个持续不断的过程。教师专业化是一个发展的概念，是一种状态，也是一个不断深化的过程。

教师职业有自己的理想追求，有自身的理论武装，有自觉的职业规范和高度成熟的技能技巧，具有不可替代的独立特征。教师不仅是知识的传递者，而且是道德的引导者、思想的启迪者、心灵世界的开拓者，也是情感、意志、信念的塑造者；教师不仅需要知道传授什么知识、怎样传授知识，还需要知道针对不同的学生采取不同的教学策略。

教师职业的专门化既是一种认识，又是一个奋斗过程；既是一种职业资格认定，又是一个终身学习、不断更新的自觉追求。

（二）教师专业化的标准

教师专业化意味着教师被赋予更大的职业创造性和自由度，意味着教师职业是一种终身发展的高知识、高技能的职业，更意味着教师必须具有高尚的职业道德。目前，我国主要是从教师自身专业成熟度来强调教师专业化的标准，它涉及专业知识成熟度、专业制度成熟度和专业精神水平三个方面。从教师个体看，教师专业化的具体内容包括教师的专业道德、专业知识、专业训练和专业发展四个方面。其中，专业道德是教师专业化的核心要素，具体内容如图 1-2 所示。

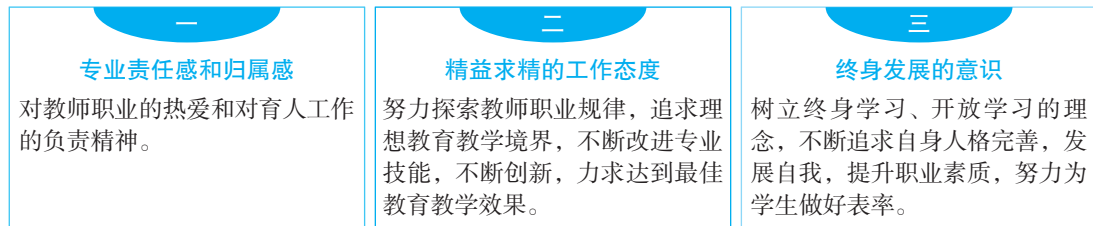


图 1-2 教师专业道德的具体内容

（三）我国教师专业化的发展

我国一直在为建设一支德才兼备的高素质专业化教师队伍而努力。

早在1995年国务院就颁布了《教师资格条例》，2000年教育部又颁布了《〈教师资格条例〉实施办法》，教师资格制度开始全面实施。《中华人民共和国义务教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国教育法》等一批教育法律法规的颁布和实施不仅进一步规范了教师职业，而且使我国教师专业化的程度不断提高。具体而言，教师专业化发展呈现“四化”趋势：一是师资队伍高学历化；二是师资培养培训一体化；三是师资任用证书化；四是教师发展终身化。

从2012年起，为落实教育规划纲要，促进教师专业发展，建设高素质教师队伍，教育部颁布了《幼儿园教师专业标准（试行）》《小学教师专业标准（试行）》《中学教师专业标准（试行）》等，确立了学生为本、师德为先、能力为重和终身学习四个基本理念，引领各阶段教师的专业发展。



2018年1月20日，中共中央、国务院颁布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》。这是中华人民共和国成立以来出台的第一个专门面向教师队伍建设的文件，对教师的职业属性、素质规格及待遇保障等方面做出明确战略定位，具有里程碑式的意义。

教育视窗

“教师专业化”的误区及其批判

一、“工程化”及其批判

第一误区，“工程化”驱动“专业化”。在“教师专业化”的界定中，关键的概念就是教师的“专业自律性”“专业自主性”。这里所谓的“专业自主性”是指教师在其专业领域里依其专业智慧，执行专业任务，包括课堂教学、学校或是组织决策，以维持其专业品质及不受非专业的外界干预的状态。“工程化”管理的思维方式的实质无非是有助于强化行政监管的力度，其缺陷在于限制了教师专业自主权的空间，甚至剥夺了教师研修的自主权。“教师专业化”只能靠基于“学习型组织”的专业对话、自主判断、行动研究、行业伦理来驱动。

二、“消闲化”及其批判

第二误区，“消闲化”驱动“专业化”。消闲类教育杂志以“消闲文化”去消解“教师文化”，是一种文化倒退。例如，宣扬教师是一种“职业”（而非“专业”），校长是“一校之魂”，等等。“消闲化”的缺陷在于以“非专业化”“反专业化”去抗衡“专业化”。“教师专业化”需要整个社会大环境的支持，帮助教师聚焦于课堂教学的研究，并且挖掘与展示新生的教师楷模，应该成为教育杂志独特的使命。

三、“行政化”及其批判

第三误区,“行政化”驱动“专业化”。有效的学校文化不是基于由上而下的“命令—控制”,而是基于对教师专业发展主体地位的“促进—支持”。教育行政部门所属的“教研室”建制需要重新加以探讨。这种建制适应了“应试主义教育”的一套,几乎处于“经验主义”的封闭状态和“分科主义”的割裂状态:既缺乏跟踪国际学术前沿的内功,也缺乏解构与建构教学实践的活力。消除“行政化”的基本策略有二:一是转换教研室的职能,转变教研员的角色,使每一个教研室都成为课程改革的研究中心,使每一个教研员都成为“反思性教学”的研究者;二是倡导“大学与中小学的合作伙伴关系”,使研究者与实践者借助共同的“研究式实践”和“专业对话”,实现各自的专业发展。

四、“技术化”及其批判

第四误区,“技术化”驱动“专业化”。我国的“教师专业化”不能由“技术范式”来主宰,因为它的着眼点仅仅在于追求控制与效率。教师的“专业发展”应该具有如下特点。①专业发展含义的多面性:专业发展过程是教师经验与环境持续互动的过程。②专业发展方式的多元化:存在不同的学习方式与过程。③专业发展囊括认知技能与情意改变。④专业发展发生在人际网络及情境之中,它总是基于学校的具体情境。这是一种寻求教师的“人格化”“个性化”“文化化”的过程,“技术化”的缺陷就在于否定这种过程。

(资料来源:钟启泉,《“教师专业化”的误区及其批判》,教育发展研究,2003,有删改)

三、教师专业发展

时代和社会的发展越是向前,知识和人才的重要性就愈发突出,教育和教师的地位和作用也就愈发凸显。联合国教科文组织在《教育——财富蕴藏其中》中明确强调“我们无论怎样强调教学质量亦即教师质量的重要性都不会过分”。可以说,教师获得良好的专业发展不仅事关学生个人的成长进步和全面发展,而且对学校的长远发展乃至整个国家的教育事业都具有重要意义。

(一) 教师专业发展的内涵

基于对教师、知识、学习和教学的不同假设,教师专业发展的不同取向形成了关于教师专业发展内涵的不同理解。

教师专业发展的理智取向强调知识基础对于教学专业的重要性,主张教师通过学习、掌握专家建立起来的科学知识提高其专业性;教师专业发展的实践—反思取向强调教师个人实

践的重要性，认为教师主要不是通过“接受”得到知识，而是通过“反思”以更清晰地理解自己、理解自己的实践，并因此实现专业发展；教师专业发展的生态取向超越了理智取向、实践—反思取向，主要关注教师本身的局限，关注教师专业背景、专业图景中各因素的关系。

教师专业发展是教师职业专业化的基础和源泉，是教师专业化的根本。从广义的角度来看，“教师专业发展”与“教师专业化”的概念是相通的，均指加强教师专业性的过程。但从狭义的角度来看，它们之间还有一定的区别：“教师专业化”更多是从社会学角度加以考虑的，主要强调教师群体的、外在的专业性提升；“教师专业发展”更多是从教育学维度加以界定的，主要指教师个体的、内在的专业化提高。

因此，可以把教师专业发展理解为“是教师个体专业不断发展的历程，是教师不断接受新知识、增长专业技能的过程，是教师的职业理想、职业道德、职业情感、社会责任感不断成熟、不断提升、不断创新的过程”。它是教师的专业成长或教师内在专业结构的不断更新、演进和丰富的过程。它还是教师通过专业训练和主动学习，逐步成为一名专家型、学者型教师，不断提升自己专业水平的持续发展的过程，是教师由非专业人员成长为专业人员的过程。

（二）教师专业发展的特点

教师的专业发展是一个长期的过程，在这一发展过程中呈现出以下特点。

1. 发展的终身性

教师的专业发展空间是无限的，成熟只是相对的，发展才是绝对的。教师的专业发展是一个贯穿教师职业发展始终的系统工程，包括入职前的院校教育阶段、入职时的针对性培训阶段及入职后的阶段性培训阶段等。

2. 发展的自主性

教师在专业发展上的自主性是教师专业发展的前提和基础。教师在设计课程、规划教学活动以及选择教材时，应有充分的自主性。教师本人必须把外在的影响转化为自身专业发展过程中的动力，必须具有自我专业发展的意识。

3. 发展的阶段性

教师从初入岗位到成长为一名熟练的教师，再到成为教育教学专家，呈现出明显的阶段性特征，至少呈现三个发展阶段：职前专业化、入门专业化、在职专业化。

4. 发展的连续性

教师专业发展不但有阶段性，而且是持续不间断的。教师只有不断地接受进修和提高自我修养，树立终身学习的理念，才能确保知识、能力、观念符合时代的需求，才能不断地实现自身的发展。

5. 发展的丰富性

发展的丰富性主要是指发展内涵的丰富性。培养培训及教师自我研究、修养的内容和形

式不同。教师的培养培训应根据教师发展所处阶段的特点和需要来安排培训的内容与形式，既不能超前，也不可滞后。同时，教学工作的复杂性也决定了教师专业发展内涵的丰富性。

第二节 教师专业角色

教师是一个十分重要的社会职业角色，担负着教书育人的重任。社会在进步，时代在发展，今天的教师已超越了“传道、授业、解惑”的传统角色定位，被赋予了新的时代内涵。

一、教师专业角色的内涵与特点

一般而言，教师专业角色是指处在教育系统中的教师所表现出来的由其特殊地位决定的符合社会对教师期望的行为模式。

不同职业的性质使不同职业所扮演的角色、承担的职责表现出不同的特点。教师职业是由于生产力的发展引起的脑力劳动和体力劳动的分工形成的，其特点反映了时代变迁对教师的职业要求。当代的教师职业具有职业劳动的复杂性、职业绩效的模糊性、职业价值的迟效性和深远性等特点。教师专业角色的特点主要表现为以下四方面。

（一）自主性

教师不仅在课程设计、教学过程、学生管理、学生评价等方面享有权威和自主权，还在自我专业发展方面也享有自主权。

（二）个体创造性

这是指教师在劳动过程中必须根据不同学生的需要实行因材施教和个性化教学，同时也指教师的劳动方式和职业文化类型趋向于个人主义。

（三）人格化

在教育教学实践中，教师的崇高人格对学生具有感化作用。

（四）多样性和发展性

多样性是指教师作为普通公民和教书育人者所承担的多种多样的角色；发展性是指教师所承担的角色及其要求是随着时代发展而变化的。

二、不同背景下的教师角色观

教师的角色问题是整个教师发展过程中的核心问题，它既是教师发展的重要内容，又是教师发展的必要条件。了解不同背景下的教师角色观对于重建教师发展理念具有重要意义。

（一）传统的教师角色观

在我国，有几种典型的教师角色隐喻，折射出人们对于教师角色的传统认识。

1. “蜡烛论”

这种教师角色定位强调了教师的无私奉献精神，有利于提高教师的社会地位，促进了“尊师重道”的传统社会风气形成，这是其积极之处。但它也有不合理之处，如“蜡烛论”将教师无限拔高且带有将教师抽象为“圣人”的倾向，忽视了教师的物质生活、经济地位及其持续的专业发展。

2. “工程师论”

“工程师论”的积极意义在于肯定了教师所从事的工作是高尚的，教师的工作不仅仅是教授知识和培养能力，更为重要的是走进学生的心灵，促进其人格的发展。但是把教师比作工程师也有欠妥的地方，它曲解了师生关系，夸大了教师在教育活动中的作用，不恰当地把教师提升到一个神圣的境地，似乎教师是万能的，可以按照一定的方案塑造学生的精神。但同时，教师仅作为既定方案的执行者，又难以发挥自身的主动性和创造性。从这个意义上说，“工程师论”有自相矛盾之处。

3. “园丁论”

“园丁论”在强调为学生准备“田园式”的学习与成长环境、提高学生在学习中的主体地位、注重学生的个性差异的同时，弱化了教师的作用。相对于“工程师论”来说，“园丁论”呈现出某些矫枉过正的倾向。

4. “一桶水论”

“教师要给学生一碗水，自己要有一桶水”，这一隐喻形象地反映了对教师职业能力在“量”方面的要求。在当前的形势下，如果再将教师和学生分别看成“倒水者”和“接水者”显然是不恰当的。同时，在终身学习的背景下，将教师的知识储备看成静态的“一桶水”的观点也是不适宜的，教师的知识应当是时时更新的“泉水”。

随着时代的变化发展，我们需要对这些教师角色隐喻的积极意义和不合理之处加以反思，这有利于对教师角色进行重新定位。

（二）现代教育背景下的教师角色观

一般来说，现代教育背景下的教师角色观主要有以下几种。

1. 传道者角色

教师负有传递国家和社会赋予的传统道德、价值观念的使命。“道之所存，师之所存也”，在现代社会，虽然道德观、价值观呈现出多元化特点，但教师必须用居于社会主导地位的道德观、价值观来引导学生，因而教师的教育教学不具有随意性。另外，教师对学生的“做人之道”“治学之道”“为业之道”等也有引导和示范的责任。

2. 授业、解惑者角色

教师是社会各行各业人才的培养者，他们在掌握了经过人类长期的社会实践活动所获得的知识、经验、技能的基础上，对其进行精心加工和整理，然后以特定的方式传授给年轻一代，并帮助他们解决学习中的困惑，启发他们的智慧，使之形成一定的知识结构和技能技巧，成为社会的建设者。

3. 示范者角色

学生具有向师性的特点，教师的言行是学生学习和模仿的榜样。教师作为成人世界的代表，其言论、行为、为人处世的态度对学生具有示范的作用，能对学生产生潜移默化的影响。正如夸美纽斯所说，教师的职务是以自己为榜样教育学生。

4. 管理者角色

教师是学校教育教学活动的组织和管理者，需要肩负起教育教学管理的职责，包括确定信息目标、建立班集体、制订和贯彻规章制度、维持班级纪律、组织班级活动、协调人际关系等，并对教育教学活动进行调控、检查和评价。

5. 朋友角色

在某种程度上，学生往往愿意把教师当作他们的朋友，也期望教师能把他们当作朋友看待。学生希望得到教师在学习、生活、人生等多方面的指导，希望教师能与他们一起分担痛苦和忧伤，分享欢乐和幸福。

6. 研究者角色

教师的工作对象是充满生命力的、千差万别的活的个体，传授的内容是不断发展变化着的人文、科学知识，这就决定了教师要以一种变化发展的态度来对待自己的工作对象、工作内容，要不断学习、不断反思、不断创新。

以上教师专业角色的特点决定了教师职业的重要意义和重大责任，决定了外界对教师的高素质要求。

教师风采

“1+X”专业成长之路

“向内求，再向内求”是常博宁的成长秘诀，她把它归结为“1+X”。

以“本”为本，专业之基。这个“本”，就是教材，也是那个“1”。研究教材，是教师立身之本，也是教学成长之根。在常博宁心里，备好课，讲好课，是第一等大事。为了达到这个预期，她热衷于对教材的研究和开发，由此衍生出了很多“副产品”——多次获得省市优质课一等奖，发表论文，开设讲座。赛课的经历，就是一次次浸润教材和课堂的磨砺，在日夜夜煎熬中，常博宁对“好课”的理解日渐深厚。课，精简了；人，动了。人和课，渐渐融合了。

钻研教材，可以先给自己做加法，再到课堂上去做减法，这是余映潮先生提倡的“深入浅出”；要花大力气挖透教材的价值，从而构建精简的课堂，这是王君老师倡导的“让课堂瘦身”。与名师对好课的理解标准不同，常博宁有一个自我标准，那就是课堂气氛要和谐，有质疑声，更要有笑声。

关注名师，阅读名师。常博宁认为，这是成长的必须。因为看见，所以向往；因为向往，所以深耕。而阅读，是提升自己的神器。这种阅读，不仅仅要阅读名师的书籍，还要阅读名师身上的独特魅力。另外，她还强调，阅读不应是突击式的，而应是细水长流的；不是东施效颦式的照搬照抄，而是披文入理的学理研究。如果能结合自己的课堂实践运化，那就是有效的迁移了。

无用之用，方为大用。语文教师的视野影响学生思想的高度和厚度，有些看似无用的东西却默默滋养着个体的精神。蒋勋的美学、樊登的帆书、意公子的随笔、陈果的哲学、李玫瑾的心理学等，在某一时刻，它们会突然跳出来，丰富常博宁的课堂，提升她的境界。久而久之，这些营养已经内化成自己的骨血，充盈在自己的身体里，为自己的成长蓄力。常博宁说：“一个优秀的语文教师，本身就应该是一个‘杂食动物’，各种营养都吸收了，才有能力去‘哺乳’学生。”

时间管理，是成长的难题。常博宁渐渐有了自己独有的“时刻表”，也捕捉到了自己的身体和精神的规律。无数个八小时之外，她在自己的后花园里耕耘。许多个奇思妙想，都来自一段段“无我”的时间，天马行空，任由驰骋。在常博宁的世界里，没有自由，就没有创新；没有创新，就无所谓成长。

（资料来源：《教育家》，2023-06-04，有删改）

第三节 教师专业发展的影响因素

教师专业发展是教师的专业素质与能力不断发展和成熟的过程，是教师职业生涯的演进过程。特别是新课程改革的实施，对教师提出了更高的要求，教师必须转变教育观念、更新学科知识、调整知识结构、提高教学能力。因此，必须充分考虑影响教师专业发展的主要因素，积极创造教师专业发展的场景和情境，促进教师的全面健康成长。

影响教师专业发展的因素是多方面的，综合各种观点，在此将影响教师专业发展的因素分为外部因素和内部因素。

一、外部因素

外部因素主要是影响教师专业发展的条件，由两部分构成：一是社会环境；二是学校环境。

（一）社会环境

社会环境对教师专业发展的影响主要体现在教育政策支持、国家对教育事业的关注、社会对教育的重视、社会对教师的尊重四个方面。社会环境对于教师的影响是潜移默化的，并且由国家经济动态与政治动态决定。社会经济、文化水平的高低，社会各界对于教育与教师的地位与价值的认识，教育行政部门对教师培养和发展的政策导向、奖惩机制等，影响着教师的成长，特别是教师的专业发展。可以说，良好的社会环境能为教师专业发展创造良好的宏观环境。

（二）学校环境

学校是教师进行教育教学活动的场所，也是教师专业发展的主阵地。学校环境是校园文化化的核心，也是教师专业成长与发展的微观环境。良好的学校环境是学校教学活动能够顺利开展的前提条件。学校环境主要分为物理环境与人文环境，前者包括校园硬件建设与教学设施建设；后者包括教师师德师风建设、内部人际关系以及校园精神文明建设等。学校是否营造一个宽松、开放的成长氛围，是否制订目标规划、明确教师的培养要求，是否实行民主管理、激发教师的自我发展需求，是否建立多种渠道、关注教师的成长，等等，将直接影响着教师的专业发展水平。

总之，学校环境是教师专业发展的基础，社会环境是教师专业发展的推动力，二者相辅相成，缺一不可。

二、内部因素

影响教师专业发展的内部因素，即教师的个人因素，是教师专业发展最直接、最主要，也是最根本的因素，如图 1-3 所示。教师个人的人生观、世界观、价值观，对于职业价值的认识和追求，自主发展的需求和动力，应对教育改革挑战的态度和能力，是从根本上影响教师专业发展的关键因素。

（一）自我专业发展意识

自我专业发展意识是个体基于现实的需要，对照专业发展要求而形成的对自己未来发展目标系统化、理论化的认识，是教师自觉的职业规划意识，是社会发展的客观要求在个体心理层面的反映。对于教师而言，自我专业发展意识是教师根据社会对教师赋予的特定要求，努力向理想状态目标奋进的反映。意识是



图 1-3 影响教师专业发展的内部因素

行动的先导，教师的自我专业发展意识，使得教师能够理智地复现自己、筹划未来的自我、控制今日的行为，把个体发展的过去、现在、未来在意识中连接起来，不但使人的已有发展水平影响今后的发展方向和程度，而且使自觉意识到的未来发展目标支配今日的行为。可以说，没有教师的自我专业发展意识，就很难有教师理想的追求，也就难以有自我潜能的挖掘，也就不可能有教师的快速成长。因此，自我专业发展意识是教师专业发展的基石。

（二）职业认同

职业认同在很大程度上决定着教师的教学方式、成长方式和对待教育的态度，进而影响教师专业发展。教师是人类文化的继承者、传播者、促进者和新文化的创造者，通过言传身教，推动社会精神文明的发展。教师通过教学、科研和育人工作，影响学生的成长和发展，间接地促进科技开发、人才培养、社会服务，以及社会物质生产的发展。教师如果能认同自己所从事的职业，并理解其所从事工作的意义，则能产生责任感和光荣感，也会深入思考以什么样的素质来更好地完成工作、怎样提升专业素质、怎样加快专业成长等问题。所以，教师职业认同是教师专业发展的关键。

（三）成就动机

成就动机是美国哈佛大学戴维·麦克利兰（David C. McClelland）等人在 20 世纪 50 年代创立的一种激励理论，他们认为成就动机是人们追求卓越、力求成功的一种内驱力。这种理论认为，成就动机具有挑战性，可以提高人的成就感，增强奋斗精神，对人们的行为具有重要的影响。在社会生活中，一个人是否具有持续做某种工作或选择某种工作的倾向程度，主要取决于其追求成功动机的强度、工作成功的可能性。高成就动机的人一般具备以下特征：能够为解决问题而担当起个人的责任；善于在工作进程中调整目标，使自己能够在切实可以达到目标的工作中不断获得成就动机的满足；希望及时了解自己的工作情况和成绩以及得到上级领导的肯定性评价。麦克利兰认为，成就动机强烈的人往往具有高度的内在工作动机。同样，教师是否具有强烈的成就动机决定着其是否具有自我提高的内驱力，如果教师有很强的成就动机，那么他们就会主动要求发展。

（四）自我效能感

自我效能感是个人对自身能力的预期、感知、信心或信念，是对自身能力的判断和评估。自我效能感在调节自身行为中发挥着能动性的作用，决定着主体的行为、行为的坚持性、行为努力程度以及行为成就。大量研究证实，自我效能感对教师的教学效果存在显著影响，教师自我效能感不同，则会影响他们的具体教学行为和教学方式，进而影响学生的学习成绩，同时也会影响教师的成长与发展。例如，高自我效能感的教师能够积极主动地适应和改变环境，努力克服困难、调控自我，获得更高的成就。较强的自我效能感使教师不会因一时的失败而导致自我怀疑，会始终相信自己有能力实现目标，因而在面对重重困难时仍不放弃努力。因此，可以说自我效能感是教师专业发展的船帆。



高质量教师队伍发展的“成功密码”

从“四有”好老师、“四个引路人”，到“四个相统一”和塑造学生的“大先生”，习近平总书记为教师队伍建设赋予了新时代的内涵与精神。以习近平同志为核心的党中央，更是基于对当前百年未有之大变局的深刻把握，厘清和抓住教师队伍建设中的主要矛盾，在理论思考和实践创新的良性互动中形成了新发展阶段的“新师说”，揭示出高质量教师队伍发展的“成功密码”。

一是坚持党对教师队伍建设的全面领导。教师队伍关乎“谁来培养人”的问题，要把好立德树人的方向之舵，就需要坚持党对教师队伍建设的全面领导。确保党牢牢掌握教师队伍建设领导权，引导广大教师增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；做实教师思想政治和师德师风建设，做到以文化人、以德育人；引领教师弘扬民族精神、时代精神和人类命运共同体理念，做到心怀“国之大者”；带领教师队伍在党的百年奋斗伟大精神指引下开启伟大征程，做到为党育人、为国育才。一言以蔽之，只有坚持党的全面领导，教师队伍建设方能有时代前瞻的理想指针和源源不断的精神力量。

二是按照教师队伍建设的科学规律办事。教师队伍建设是一个长期过程，需要长远谋划、科学布局，起点在于把握遵循教书育人和教师成长规律。教师是教育发展的第一资源，按照教师队伍建设的科学规律办事，需要做好“尊师”“惠师”“强师”“严师”系统工作，吸引适教、乐教、善教的优秀人才成为大国良师；需要坚持教师教育的公共属性，把教师培养工作与乡村振兴、人才强国、创新驱动发展等国家战略部署统一起来；需要强化教师教育学科建设，支持教师持续发展、终身学习、不断变革，为教师提供精准培训、多元资源、包容环境，让教师在持续的教育创新中培养出一代又一代的创新型人才。总之，只有坚持用新时代党的创新理论，把握和尊重教师发展的科学规律，才能指导教师队伍建设在科学的道路上继续发展。

三是用好中国特色社会主义制度优势。一千八百多万教师支撑世界最大规模教育体系，做好这一庞大体量的教师队伍建设工作，需要积聚、用好、用足我们的制度优势。中国特色社会主义制度的优势在于坚持以人民为中心，立足教师质量提升，办人民满意的教育，实现教师队伍整体学历提升、结构优化；在于集中力量办大事，以师范生公费教育制度、特岗计划、优师计划、强师计划一系列制度措施补齐乡村教师短板，有力支撑脱贫攻坚和服务乡村振兴；在于治理协同与政策合力，教育、编制、人社、财政联合攻克管理痛点，以县管校聘、交流轮岗、“放管服”改革，激发教师活力，保障教师安心从教。总而言之，只有用好制度优势，才能赋予教师队伍建设以攻坚克难的实践力量，使之不断朝着高素质、专业化、创新型建设方向迈进。

时代是思想之母，实践是理论之源。新时代，我国教师队伍建设迈入高质量发展的新阶段，同时，我国教师队伍建设的伟大实践与持续创新，又将反哺中国特色教师队伍建设的理论创新，让马克思主义教育学说永葆青春活力。

（资料来源：《光明日报》，2022-09-29，有删改）



模拟新入职教师座谈会

【活动目的】

深入了解新入职教师可能面临的境遇，并尝试从多角度帮助新入职教师度过适应期。

【活动准备】

- (1) 全班分成若干学习小组，5～7人为一组。
- (2) 事先在互联网搜集新入职教师的心声与困惑。

【活动过程】

- (1) 小组成员之间交流自己搜集到的资料，选出有代表性的新入职教师的心声与困惑，并讨论出切实可行的指导性策略。
- (2) 组内分配参与座谈会的角色（如新入职教师、资深教师、校长、教导主任等）。
- (3) 根据前期搜集的问题与分配的角色，各小组进行排练。
- (4) 班级分组进行座谈会模拟展示。
- (5) 根据各组的表现评选出最佳团队。

【活动评价】

根据自己在活动中的表现，做出评价，完成表 1-1。

表 1-1 模拟新入职教师座谈会实践活动评价

项目	思考与评价
我在此次活动中的主要工作	
活动中我的新认识	
如果我成为一名教师， 我会这样做	
本次活动自我评价	评星：☆☆☆☆☆ 评语：
小组同学对我的评价	评星：☆☆☆☆☆ 评语：

教师专业发展的过程

【导语】

美国学者卡瑞克和卡兰翰曾说：“一个师范生的书桌与一位教师的书桌之间的距离，虽然在直线跨度上很短，但是它是这些年轻人在那么短的时间内所要跨越的一段最长的心理上的历程。”

教师素质乃教育之本。教师如果仅会传授知识，那么只能说 he 是一名普通教师。一名优秀的教师应当以自己的智慧启迪学生的智慧，以高尚的人格塑造学生的人格。而要完成这样的蜕变需要一定的发展过程，一名教师从入职到成长为一名优秀教师的路径即教师专业发展的过程。

【学习目标】

知识目标

- (1) 了解新手教师和专家型教师的区别。
- (2) 理解各种教师专业发展研究框架对教师专业发展阶段的划分，熟悉职业周期研究框架和“关注”阶段研究框架各阶段的具体特点。
- (3) 了解教师职业倦怠的表现以及导致教师职业倦怠的因素。

能力目标

- (1) 能够根据不同情况分析影响教师专业发展的因素。
- (2) 能够尝试制订从新手教师到专家型教师的发展计划。

素养目标

- (1) 感悟新手教师到专家型教师的成长过程，努力做到勤学善思。
- (2) 自觉将教师职业发展同国家发展、人民幸福紧密联系在一起，树立坚定的职业理想和高尚的精神追求。

做研究型教师，让学生眼中永远有光

从踏上讲台的那一刻起，李红娟就从来没有一丝一毫的懈怠，认真上好每一节课。在经历了几年包班教学之后，李红娟转为专职数学教师，对数学课堂有了更加专注和深入的研究。“让学生喜欢数学、爱上数学，能够用数学解决生活中的实际问题，感受到数学的乐趣和魅力。”秉承这一信念，李红娟严谨执教，不断探索课堂教学改革，勇于实践，在实践中反思，在反思中提高，逐步形成了自己的教学特色。

上课时，李红娟总能想尽办法调动学生学习的积极性，让每节课都变得“热闹”起来。有时候，当讲到一些比较难、学生不好消化的知识时，李红娟会注意到，学生在课堂上突然特别安静，不说话了，她就会积极调整教学策略，通过一些活动，让学生们的眼睛重新“亮”起来。

“上一节课容易，上好一节课很难。”在不断反思与实践中，李红娟根据数学教学的特点，开始尝试在课堂上为学生创设情境。她尝试过故事情境、活动情境、游戏情境，引导学生体会到数学的乐趣，将数学应用到实际生活中，培养学生的数学思维。

“爱学习、爱钻研、爱琢磨、爱较劲”是李红娟的成长“秘籍”。从教三十余年，李红娟的教学和育人思想之所以没有“落伍”，既得益于她的这些“秘籍”，也得益于她始终保持着一颗不断学习、不断尝试新鲜事物的心。她将教材中的知识与情境创设相结合，在数学课上引入了跨学科学习和综合实践，有时还会在主题学习中融入一些德育元素。例如，在以“节约用水”为主题的数学课中，她引导学生开展用水调查、数据分析，寻找有效节水的方法，增强环保理念。她还引导学生通过装修铺设地砖、规划校园周边停车位的问题，让学生利用所学设计最优方案。这些课堂活动不仅提高了学生学习的积极性，更培养了学生用数学解决生活问题的思维。

在几轮课程改革后，面对更加现代化的课堂教学方式、更加多元的个性化学习模式、思维更加活跃的学生，李红娟坚持着自己的“变”与“不变”：“变”的是自己的思维和教学方式，“不变”的是“永远把学生放在心里、摆在中央”的职业初心。

一些年轻教师曾经问李红娟：“当了那么多年老师，有没有职业倦怠？”她笑着摇头：“我从来没有，我喜欢课堂，喜欢和孩子们一起学习。作为老师，我认为，孩子们的变化和进步，是治疗职业倦怠的最好良方。”说起学生，李红娟的眼里闪着光，“当教师不难，当合格的好教师很难。教师要为学生做好榜样，脚踏实地。无论事情有多小，关乎学生、关乎课堂就比什么都重要。”

（资料来源：《现代教育报》，2023-10-13，有删改）

思考与讨论

- （1）李红娟专业发展的过程中有哪些值得你学习的地方？
- （2）你认为教师专业发展的影响因素有哪些？

第一节 教师专业发展概述

教师专业发展不是一蹴而就的，专业发展的空间是无限的，因此，教师需要认识到，成熟是相对的，而发展是绝对的，教师的专业发展将会贯穿其职业生涯的全过程。

一、新手教师到专家型教师

随着时代的发展，人们对教师的要求越来越高。因此，许多新手教师都将“成长为专家型教师”作为自己专业发展的远景目标，并以此进行自我检测与激励。

（一）新手教师与专家型教师的界定

1. 新手教师的定义

新手教师是指缺乏良好的教学效能感和教学监控能力，在教学中存在较多的无效行为、低效行为或无关行为，不能根据教育教学情境的变化灵活地采取恰当的教学行为的教师。一般新手教师主要是指刚走上工作岗位的教师或者是实习阶段的师范生。

2. 专家型教师的定义

专家型教师是指具有良好的教学效能感和教学监控能力，在教学中富有主见，能够根据教育教学情境的变化，及时而灵活地采取恰当的教学行为来促进教学活动顺利进行，保持较高教学质量的教师。

专家型教师一般有五年以上教龄，教学成果突出。具体来说有以下几种界定方法：一是通过测验分数，即用标准化问卷测量学生一定时期内的增长分数，如果某位教师所教学生的增长分数在一定地域范围内位居前 15% ~ 20%，则该教师可被视为专家型教师；二是通过学校领导认定，即学校领导根据教师的教学表现和专家型教师的一些特征来认定；三是通过观察教师教学的方法，如研究者对学校领导提名的教师进行深入教学观察来认定。

专家型教师的主要特征如图 2-1 所示。

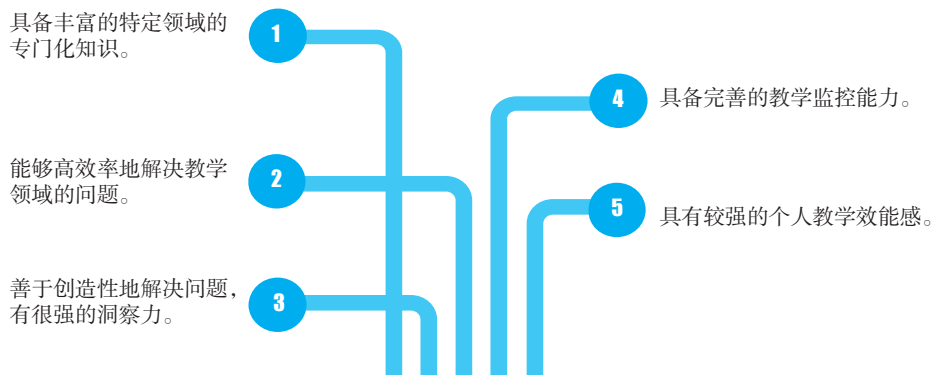


图 2-1 专家型教师的主要特征

（二）新手教师与专家型教师的区别

有关专家行为的心理学研究，确定了“专家”不同于“新手”的三个基本方面：第一方面是专业知识，在专家擅长的领域内，专家运用知识比新手更有效；第二方面是解决问题的效率，专家与新手相比，在其专长的领域里，能在较短的时间内完成更多的工作；第三方面是洞察力，专家比新手有更大的可能找到新颖和适当的解决问题的方法。除了上述内容，在教师职业上专家与新手的差异，还可在课时计划、课堂教学过程和课后教学评价三个方面具体表现出来。

1. 课时计划的差异

新手教师和专家型教师在课时计划上的差异如表 2-1 所示。

表 2-1 新手教师和专家型教师在课时计划上的差异

教师类型	课时计划
新手教师	(1) 大量时间用在课时计划的细节上，如怎样呈现教学内容、针对具体内容设计方法、仔细安排某些课堂活动等，不能把课堂教学计划与课堂情境中学生的行为联系起来 (2) 努力完成课时计划，很难随课堂情境的变化灵活修正计划 (3) 不能预测计划执行时的情况，更多地想到自己做什么，而不知道学生将要做什么
专家型教师	(1) 突出了课堂教学的主要步骤和教学内容，并未涉及一些细节，从学生那里获得一些有关教学细节的具体问题 (2) 根据学生的先前知识来安排教学进度，课时计划有很大的灵活性 (3) 具有预见性，能够在头脑中形成包括教学目标在内的课堂教学表象和心理表征，并且能预测执行计划时的情况

2. 课堂教学过程的差异

(1) 课堂规则的制定与执行。专家型教师制定的课堂规则明确，并能坚持执行，新手教师的课堂规则较为含糊，不能坚持执行。有研究认为，专家型教师能够鉴别学生的哪些行为是合乎要求的，哪些行为是不合乎要求的，从而集中关注学生应该做的和不应该做的事情。同时，专家型教师知道许多课堂规则是可以通过练习与反馈来习得的，是一种可以习得的技能，所以他们能教会学生一些重要的鉴别课堂活动的的能力。例如，上课时教师声音大小（变化）的含义，教师步伐的快慢意味着什么，因而能不断地暗示学生课堂需要的行为是怎样的，以及自己应有怎样的表现。而新手教师很少会这样做。在阐述规则的时候，新手教师往往是含糊其词的。

(2) 学生注意力的吸引。专家型教师有一套完善的维持学生注意力的方法，新手教师则相对缺乏这些方法。有研究表明，专家型教师通常采用下述方法吸引学生的注意力：在课堂教学中，运用不同的技巧来吸引学生的注意力，如声音、动作及步伐的调节；预先计划好每天的工作任务，使学生一上课就开始注意和立刻参与所要求的活动；当从一个活动转移到另

外一个活动,或有重要的信息时,能提醒学生注意。而新手教师往往在没有暗示的前提下就要变换课堂活动;遇到突发的事情,如有课堂活动之外的事情干扰,就会自己停下课来,但希望学生忽略这些干扰。

(3)教材内容的呈现。专家型教师注重在教授新知识前回顾先前知识,并能根据教学内容选择适当的教学方法,新手教师则很难做到。一般来说,专家型教师在上课之前往往说“记得我们已经学过……”,新手教师则说“今天我们开始讲……”。另外,专家型教师通常是用导入式,从几个实例出发,慢慢地引入要讲的教学内容;新手教师则一上课就开始讲一些较难的和使人迷惑的教学内容,而很少注意此时学生还未进入课堂学习状态。

(4)课堂练习的督导。专家型教师将练习看作检查学生学习效果的重要手段,新手教师仅仅把它当作必经的教学步骤。在学生做练习时,专家型教师往往是这样做的:提醒学生在规定的时间内做完练习;帮助学生把握做作业的速度;在教室里来回走动,以便检查学生的作业情况;对练习情况提供系统的反馈(如为每个学生设置一个小本子,用来记录他们的作业情况,或者在课堂上留一部分时间来订正作业等);关注学生是否掌握了刚才教的知识。新手教师则是这样做的:对课堂练习的时间把握不准,往往延时;只照顾自己关心的学生,很难关注到其他学生;很难对练习情况提供系统的反馈;要求学生做作业时要安静,并把这看作课堂中最重要的事情。

(5)教学策略的运用。专家型教师具有丰富的教学策略,并能灵活应用。新手教师缺乏或者不会运用教学策略。例如,在提问策略与反馈策略上,专家型教师与新手教师存在许多不同的地方。首先,专家型教师比新手教师提的问题更多,从而学生获得反馈的机会就更多,学习更加精确的机会也更多。其次,在学生正确回答后,专家型教师往往比新手教师多提出一个问题,这样可促使学生进一步思考。再次,对于学生错误的回答,专家型教师较之新手教师更易针对同一学生提出另一个问题,或者是给出指导性反馈(即教师确定学生在哪一学习环节中出现错误,而不仅仅告知学生答案是错的)。最后,专家型教师比新手教师更能在学生自发的讨论中给予反馈。

(6)家庭作业的检查。专家型教师具有一套检查学生家庭作业的规范化、自动化的常规程序,而新手教师缺乏这样的程序。有研究发现,专家型教师在上课时,首先开始点名,学生做完了作业的回答“有”,反之,就回答“没有”,并把自己的名字写在黑板上。这样,教师就知道有多少人做完了作业和多少人没有做完作业。接着,教师问每道题目的答案,要求学生一起回答。如果学生回答的声音减弱下来,说明这道题较难,教师就把这个问题记录下来。同时,学生也记录自己的作业情况。在给出所有的正确答案后,教师询问并记录每道题做对的学生有多少。整个过程只需两分钟。相比之下,新手教师则要花上数倍时间检查家庭作业。首先,他问全班:“谁没有做家庭作业?”学生的行为各异。然后,教师要求他认为最差的学生回答各题的答案,但是此学生回答得相当慢。最后,教师纠正错误并给出正确答案,但没有记录每道题目学生的完成情况。

3. 课后教学评价的差异

在课后评价时,专家型教师和新手教师关注的焦点不同。研究发现,新手教师的课后评价要比专家型教师更多地关注课堂中发生的细节。他们多谈及自己是否解释清楚,如板书情况、对学生问题的反应能力和学生在课堂中的参与状况等。专家型教师则多谈论学生对新知识的理解情况和他们认为课堂中值得注意的活动,很少谈论课堂管理问题和自己的教学是否成功。专家型教师通常关心那些他们认为对完成目标有影响的活动,新手教师对课的评价却不相同:有的说了许多课的特点;有的对课的成功做了大致的评估;还有的集中关注自己上课的有效性。

教育视窗

新教师成长的建议

一、明确发展目标,做好职业规划

1. 自我分析,适应身份转化

新教师首先要面临的是身份的转换。一是做好学生到教师的转换。学生的主要任务是学习和吸收知识,而教师的主要任务是创造、教授、评估和管理知识。二是做好独立个体到团队成员的转换。要了解团队的角色和职责,主动参与团队活动,建立良好的团队关系,适应团队的沟通和协作方式,尊重团队成员并积极向他们学习,融入团队,与团队成员共同实现更好的合作。三是做好知识接受者到知识传播者的转换。要对自己的角色和责任有清晰的认识,并且要具备丰富的学科知识、理解学生的能力、教育教学技能和持续学习的精神。

2. 上下求索,寻求反馈指导

通过主动寻求反馈指导,新教师可以更好地了解自己的职业兴趣、能力和教育需求,从而制订具体的职业规划。学校通常会为新教师分配导师,这是一个非常好的资源。新教师应与导师建立良好的关系,向他们请教关于教学的问题并寻求反馈和指导。同时也要积极与同事交流。同事之间可以分享自己的经验和观点,要主动与他们联系,交流教育心得和问题,从中收获可应用的建议。新教师还要建立学生反馈机制。与学生建立良好的沟通关系,了解他们对教育教学的看法和建议;也可以定期开展学生满意度调查,收集学生的反馈,并根据反馈信息进行调整和改进。此外,建立家长反馈机制也很重要。通过定期沟通,倾听家长的意见,得到具体反馈,建立起与家长之间的信任和合作关系,从而更好地支持学生的成长和发展。

3. 持续学习,提高专业水平

新教师应保持阅读习惯,阅读教育领域的专业书籍、期刊和文章,了解最新的教育理念、教学方法和技巧;积极参加校内外专业发展培训,不断更新教育理念和方法,

提升自己的专业水平；主动参加观摩活动，观察其他教师的教学方式方法，借鉴他们的优点和经验，并与自己的教学进行对比和反思；参加教育论坛，与同行交流，分享自己的观点和困惑，获取更多的反馈和支持；积极参与教育研究和课题研究，帮助自己更好地理解教育教学的本质和内涵，解决教育教学中的困惑。另外，进行教学反思也是教师成长的重要环节，通过教学反思，分析自己的优点和不足，寻找改进的空间，再根据反思的结果，尝试新的方法和策略，并在实践中不断调整和改进。

二、弘扬师德风范，提高师德修养

1. 师者仁心，不忘教育初心

新教师要明确自己的教育目标和使命，始终坚持以学生的成长和发展为中心，全心全意为学生的成长贡献自己的力量；要关注学生，及时为他们提供帮助，以仁爱之心对待每一个学生，尽力发掘他们的潜力；在师生互动中，要用心倾听、关注和引导，真正关心学生的点滴成长和进步，同时注重引导学生树立正确的价值观和道德观念，培养他们良好的行为习惯和社会责任感；在面临各种挑战和困难时，也要保持定力和耐心。

2. 师者诚心，坚守教育责任心

新教师要关注教育政策和法规，了解教育最新动态和教育改革的方向，并根据政策和法规的要求，履行自己的教育职责和义务，确保教育教学的质量和安

3. 师者公平心，尊重个体差异

新教师可以通过制定公平的规则，让学生明确自己的责任和义务；要了解学生的需求和特点，尊重他们的差异，并提供个性化的教育；不管遇到什么类型的学生，都应该平等对待，一视同仁，不抱有偏见；要及时处理不公平的现象，认真对待学生之间可能发生的纠纷，了解事情的经过和原因，采取公正的处理方式。

（资料来源：《中国教育报》，2023-09-17，有删改）

二、教师专业发展的阶段理论

教师专业发展是一个长期、复杂的过程，需要教师持续不断地努力才能实现。同时，教师专业发展过程也表现出一定的阶段性，每一阶段核心问题的解决对后面的阶段都有很大的影响，教师也正是通过阶段目标的实现才逐渐走向专业成熟的。目前，国内外已有很多关于教师专业发展阶段的研究，对理想的教师专业发展进程进行勾勒描述。从研究者使用的专业

发展阶段划分标准和研究框架来看，已有的研究大致可归为五类：职业 / 生命周期研究框架、心理发展研究框架、教师社会化研究框架、“关注”研究框架，以及自我发展、自我更新研究框架。

（一）职业 / 生命周期研究框架

职业 / 生命周期研究框架是以人的生命自然老化过程与周期来看待教师的职业发展阶段的。尽管这类理论并非简单地把生命的自然成长周期直接用于解释教师的职业发展，但其分段的划分以生命变化周期为标准，故最终结果是在人的生命周期的框架下对教师职业成长过程进行描述的。在这类研究中，较具特色的是费斯勒（Ralph Fessler）的“教师生涯循环论”和休伯曼（M. Huberman）的“教师职业生涯周期理论”。

1. 费斯勒“教师生涯循环论”

美国教师发展研究领域学者费斯勒通过对教师日常教学的观察了解、典型事例的调查研究 and 成人发展与人类生命发展阶段等相关理论的综合文献考察，并在借鉴该领域先前研究成果的基础上，于 1984 年推出了一套教师生涯循环理论，从整体上探讨教师的专业发展历程。费斯勒采用社会学的研究方法，将教师整个职业生涯的发展视为一种动态的、变化的、各种影响因素此消彼长且循环互动的历程。基于这样一种理论观点，费斯勒将教师的专业发展分为八个阶段。

（1）职前教育阶段。这个阶段的教育是为了特定的教师角色而做准备的，通常指在大学或独立学院进行的师资培育的训练工作；除此之外，也包括教师从事新角色或新工作的再训练。无论是在高等教育机构内的学习，还是在本身学校内的在职进修活动，均可涵盖在内。

（2）引导阶段。这是教师任教前几年，也是教师走向社会、进入学校系统和学习每日例行工作的时期。在此阶段的每一位新任教师，通常都会努力寻求学生、同事、督导人员的接纳，并设法获得圆满处理每日问题和事务的信心。

（3）能力建立阶段。在此阶段的教师经常接受与吸收新的观念，努力充实与教育相关的知识，提高教学技巧和能力，从而努力建立起一套属于自己的教学体系。

（4）热心和成长阶段。在此阶段，教师已经具有较高水平的教学能力，但是一位热心教育和继续追求成长的教师会更积极地追求其专业形象的建立，发挥热爱教育的工作热忱，不断寻找新的方法来丰富其教学活动。

（5）生涯挫折阶段。在此阶段，教师可能会受到某种因素的影响，或是产生教学上的挫折感，或是工作满足程度逐渐下降，开始怀疑自己选择教师这份工作是否正确。许多相关文章中所探讨的“倦怠”大多数都会出现在本阶段中。

（6）稳定和停滞阶段。这一阶段的教师可能会存在“做一天和尚撞一天钟”的心态，只做分内的工作，不会主动追求教学专业的卓越与成长，不求有功，但求无过。因此，这一阶段可以说是缺乏进取心、敷衍塞责的阶段。

(7) 生涯低落阶段。这是准备离开教育岗位，打算“交棒”的低潮时期。在此阶段，有些教师会因能够功成身退而感到愉悦自由，有些教师会因被迫终止工作而感到不平，也有一些教师因对教育工作的热爱而觉得眷恋。

(8) 生涯退出阶段。这是离开教育岗位后较为寂寥的时期。有些人可能会寻找短期的临时工作，有些人可能会含饴弄孙、颐养天年，总之，是到了生命周期的最后落幕阶段。

费斯勒的教师生涯循环论，特别是其对教师发展阶段的描述，生动地呈现了教师在整个教学生涯的发展与变化的真实画面，提供了一个较为完整的纵贯教师生涯的理论架构，是对该领域先期研究成果的发展。它指明了教师专业发展的阶段和成长路径，帮助教师明确自己在专业发展的过程中要经历的过程，既有助于教师根据专业发展阶段设立自身发展的短期和长期的目标，也有利于学校或教师培训机构针对教师发展阶段提供促进其专业发展的辅助性条件。

2. 休伯曼“教师职业生涯周期理论”

休伯曼等早在 20 世纪 70 年代就开始了人生阶段研究，但直到 70 年代末才转向对教师职业生涯的研究。休伯曼的研究的特点是探索了教师职业周期中每一个时期的发展主题，并依照每一位教师对各阶段主题解决程度的不同，又区分出不同的发展路线。与此前的教师职业周期路线相比，休伯曼的研究更真实地反映了教师的实际发展路线。休伯曼等把教师职业发展周期分为七个时期：入职期、稳定期、实验和歧变期、重新估价期、平静和关系疏远期、保守和抱怨期、退休期，如图 2-2 所示。

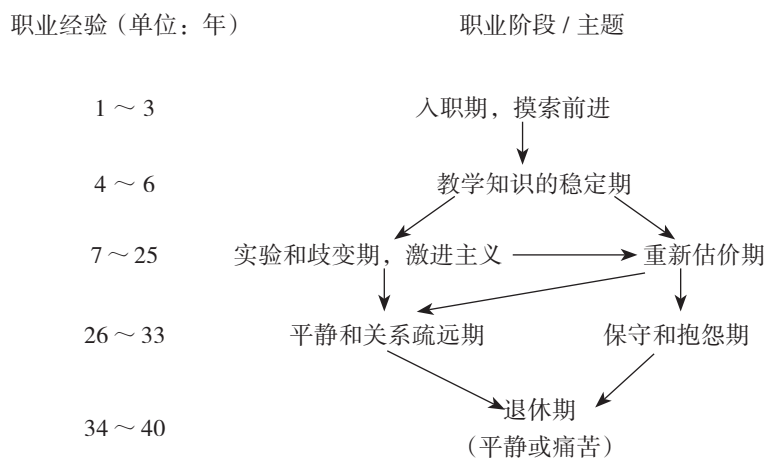


图 2-2 休伯曼教师职业生涯周期发展模式

(二) 心理发展研究框架

心理发展研究框架是把教师作为一个成年学习者看待，假设教师专业的发展是心理结构改变的结果，人的心理随着年龄和发展阶段的不同而有所变化，这一变化有一定的顺序和层次。

心理发展研究框架的代表人物肯尼思·利思伍德（K. A. Leithwood）在归纳和分析已有阶段理论的基础上，突破了对教师专业发展单一维度的思维模式，提出了从多维角度综合分析教师专业发展的阶段理论。他认为教师专业发展包括专业知能发展、心理发展（自我、道德、概念）和职业周期发展三个既相互独立、又相互依赖的维度，如表 2-2 所示。

表 2-2 利思伍德多维教师专业发展阶段

专业发展的维度	具体内容
专业知能发展	(1) 提高生成技能 (2) 具有基本教学技能 (3) 拓展教学灵活性 (4) 掌握教学技能 (5) 帮助同事提高教学技能 (6) 广泛参加各个层次的教育决策
心理发展（自我、道德、概念）	(1) 单向依赖、前道德、自我保护 (2) 独立、道德否定、墨守成规 (3) 有条件依赖、道德、良心 (4) 有（道德）原则、综合、自治 / 独立
职业周期发展	(1) 入职 (2) 稳定：形成深思熟虑的专业走向 (3) 新的挑战 and 关注 (4) 达到专业发展平台期 (5) 准备退休

心理发展阶段研究框架从心理学角度探讨教师专业发展与心理发展基础之间的联系，在很大程度上摆脱了教师专业发展水平与教师的生理年龄之间的对应关系，开始研究心理发展阶段或水平与教师专业发展之间的关系。这样，不同年龄的教师只要心理发展水平接近，仍可能达到相同的专业发展水平。

（三）教师社会化研究框架

教师社会化研究框架从教师作为社会人的角度，考察其成为一名专业教师的变化过程，其关注的核心集中在教师的个人需要、能力、意向与学校机构之间的相互作用。教师社会化是“个体成为教学专业的成员，并逐步在教学上担当起成熟角色，通常是获得较高专业地位的变化过程”。采用该框架研究教师发展阶段的主要代表人物是科林·莱西（Colin Lacey）。莱西在对实习教师的研究中，将教师专业化过程分为四个阶段。

（1）蜜月阶段。实习教师体会到做教师的乐趣，同时教学实习使得他们从作为学生的繁重学习中解放出来，因而乐于从教。

(2) 寻找教学资料和教学方法阶段。在这一阶段,实习教师通过查找有趣的材料和方法来应付课堂中出现的問題。度过了蜜月阶段,实习教师便要面对课堂中的問題与困难了。在此阶段,实习教师通过查找、搜集所需的教學材料和掌握有效的教學方法来应对课堂中出现的問題与困扰。此外,实习教师在此阶段还要逐渐加强自己控制班级和临场应变的能力。

(3) 危机阶段。危机源于实习教师感到自己无力控制教学与班级管理,因而觉得沮丧和失败。此时,由于课堂出现的問題越来越多,实习教师的压力越来越大,当仅靠查询材料难以应付这些课堂問題时,就会出现危机。

(4) 设法应付过去或失败阶段。实习教师在危机阶段的经历和問題需要与他人沟通、研讨,进而发现解决问题的对策,或者实习教师通过试误等方式来自行发展出解决问题的方法。但如果問題未能得到解决,或者实习教师的挫折感太深,有些实习教师也可能因此离开教学岗位。

相对于心理发展研究框架,教师社会化研究框架对教师专业化发展的研究又前进了一步,开始进入教育领域内部进行探索。

(四) “关注”研究框架

费朗斯·富勒(Frances Fuller)是“关注”阶段论研究的代表人物,他通过对教师关注问题的研究,提出教师专业成长的四个阶段。

(1) 任教前关注阶段。这个阶段中的教师还未成为真正的教师,只是主修教育的学生,他们没有教学经验,只关注自己,对所观察到的教师经常持怀疑和批判的态度。

(2) 早期求生存阶段。这个阶段的教师刚刚踏入教坛,他们关注的是自己作为教师的生存問題,如教学与控制、对内容的掌握和如何通过教学督导人员的评价等。在这个阶段,教师所承受的压力较大。

(3) 关注教学情境阶段。在这个阶段,教师既关注生存問題,又关注所有教学要求和限制,并设法从学习向关注教学情境转变。

(4) 关注学生阶段。教师开始对学生的需要做出反应。

该理论认为,能否自觉关注学生是衡量一个教师是否成熟的重要标志。可以说,在这一阶段,教师应该能考虑到学生的个别差异,认识到不同年龄阶段的学生存在着不同的发展水平、具有不同的情感的社会需求,因此能够因材施教。

(五) 自我发展、自我更新研究框架

自我发展、自我更新研究框架认为,教师具有较强的自我专业发展意识和动力,通过自觉承担专业发展的主要责任,激励自我更新,通过自我反思、自我专业结构剖析、自我专业发展设计与计划的拟订、自我专业发展计划实施和自我专业发展方向调控等实现自我专业发展和自我更新的目的。该理论基本特征如下。首先,将自己的专业发展过程作为反思的对象。“自我更新”取向教师专业发展是教师在了解教师专业发展一般路径的基础上展开的。

它要求教师在专业发展过程中,参考教师专业发展的一般路径,不断对自己的专业发展过程进行批判性反思,并将此作为采取进一步专业发展行动的依据。其次,强调教师不仅是专业发展的对象,更是自身专业发展的主人。这主要体现在教师拥有个人专业发展自主、实行自我专业发展管理、能够自觉地在日常专业生活中自学三个方面。最后,目标直接指向教师专业发展。从教师对专业发展的目标追求的指向和发展的动力来源来看,它是内在取向,直接指向教师内部专业结构的成长与改进,而非以职业阶梯的升迁为直接目标。

尽管不同研究取向的教师专业发展阶段模式,从不同的角度出发,依据不同的理论基础,采取不同的研究方法,划分出不同的教师生涯发展阶段,但通过比较分析,仍可发现它们共同具有如下一些特点:把教师职前培养与在职专业发展联系起来,将教师生涯视为一个完整、持续的专业发展历程;承认教师专业发展的阶段性,并承认各阶段教师的个别差异这一事实;把教师在环境压力下所产生的需求看成教师发展的动力;充分注意到教师在各个发展阶段所具有的专业表现水平、需求、心态、信念和兴趣等;把着眼点集中在教师随时间的改变而产生的种种变化上;对教师专业发展阶段的变化描述侧重于教师实际上已发生的变化;认同教师专业发展的目的在于使教师不断地适应变化着的教学环境,不断地增强专业能力,从而胜任其角色,进而达到自我实现的境界。已有的研究在一定程度上揭示了教师专业发展是一个教师在与环境的互动中产生的变化过程,这个过程是持续的,并呈现出阶段性特征。

第二节 教师专业发展中的危机——教师职业倦怠

职业倦怠作为教师综合素质提升的重要制约因素之一,会在很大程度上影响教师专业发展与教师质量,会对教师本人、学生及社会产生不利影响。因此,教师在促进自身专业成长的同时,还应关注自身的职业感受和体验,努力在教学工作中形成恰当的自我效能感,避免在职业发展过程中跌入职业倦怠的低谷而难以自拔。

一、教师职业倦怠概述

社会对教育的关注持续上升,对教师的期望不断升高,加之教师职业本身所具有的特点,教师个体的职业倦怠日益凸显。只有及早地预防并解决教师职业倦怠问题,才能真正促进教师专业发展。

(一) 教师职业倦怠的含义

职业倦怠是一种与职业有关的综合症状,是指个体对付出和回报之间显著不平衡的知觉。

1974年,美国学者赫伯特·弗洛伊登伯格(Herbert Freudenberger)最早提出了“职业倦怠”这个概念。他用“burn-out”一词来描述那些服务行业的人们因工作时间过长、工作

量过大、工作强度过高所导致的一种疲惫不堪与耗竭的状态。20 世纪 80 年代后,研究者开始对职业倦怠进行集中的、结构化的实证研究。其中,由克里斯蒂娜·马斯拉奇(Christina Maslach)等人编制的职业倦怠的标准化测量问卷(Maslach Burnout Inventory, MBI)为后继研究者系统地探索该现象提供了更为精确的定义、方法和工具。马斯拉奇等人在编制 MBI 之前对职业倦怠进行了操作性的界定,并发展出一个多维度的职业倦怠维度划分。具体而言,职业倦怠被界定为包括情绪衰竭、去个性化和个人成就感丧失三个维度的心理综合征。

教师职业倦怠是指教师对教育工作感到心力俱疲,缺乏事业的动机和兴趣,勉强维持教学工作,在内心产生对教书育人厌烦,导致教学工作能力和工作业绩降低的一种现象。

(二) 教师职业倦怠的表现

教师职业倦怠在教育、教学中的突出表现如下:教师在工作中缺乏职业道德和敬业精神,教学方式落后,教学作风懒散,工作中有厌烦情绪,无意从教,想改谋他职。它是教师在长期压力下产生的一种情绪、态度和行为衰竭的状态,主要表现在以下三个方面。

一是情绪衰竭。教师的情绪和情感处于极度疲劳的状态,常常表现出情绪低落、烦躁、易怒、抑郁、精神不振、缺乏热情与活力、对他人的容忍度和工作满意度降低。教学工作中的成功及类似新课程改革等重大事件也较难引发其对工作的激情和热情,没有创新的欲望,仅满足于应付任务,甚至厌倦教学工作。

二是去个性化。一方面,教师对学生缺失人性化的态度,常常不愿接触学生,对学生冷漠、厌烦,或是常常用带有蔑视性的标签式语言来称呼和描述学生,或者体罚和变相体罚学生,将学生视为无生命的物体来看待。另一方面,对同事疏远,逃避交往或拒绝合作,对工作中出现的问题总是找借口,怨天尤人。

三是个人成就感丧失。教师常常表现为对自己工作意义与价值的评价降低、工作胜任感和成就感下降。由于教学中不可避免地遇到困难,而家长、社会对教师的期望不断增加,学校、同事对教师的关心支持不够,很多教师体验不到工作的成就感与幸福感。这种情况导致教师重新评价工作的实际价值,考虑时间精力的投入与经济收入、地位荣誉等回报之间的关系。他们开始感觉到自己的工作既不能对学生的学习和发展带来令人满意的变化,也不能有效地改变自己的生活状态,从而产生较强的无助感。工作失去动力和信心,开始减少工作投入,教学缺乏创新,对课程改革带来的机遇与挑战抱有消极、无奈、听之任之的态度,挣工资成了这类教师开展教学工作的唯一动机。

教师职业倦怠不可避免地会对教师个体、教育对象、教学质量造成诸多危害。一个陷入职业倦怠的教师所表现出来的热情枯竭、消极冷漠等负面情绪和行为,会阻碍教师本人专业发展的进步,对教师集体的凝聚力产生削弱和瓦解的作用,严重影响教师队伍的专业发展和教育事业的进步。

教育视窗

教师职业倦怠量表

教师职业倦怠量表（MBI-ES）是一种用于评估教师职业倦怠程度的工具，该量表的设计旨在反映教师职业倦怠的多维度特征，包括但不限于情绪衰竭、去个性化和个人成就感丧失等，如表 2-3 所示。

表 2-3 教师职业倦怠量表

题目	从未	很少	有时	经常	总是
(1) 工作让我感到心力交瘁					
(2) 下班的时候我感到精疲力竭					
(3) 早晨起来想到不得不去面对一天的工作，我感到非常累					
(4) 我能很容易地了解学生和同事的感受					
(5) 我把某些学生和同事当成没有感情的物品来对待					
(6) 在工作中整天与学生和同事打交道，对我来说压力确实很大					
(7) 上班时，我能很有效地处理学生和同事带给我的问题					
(8) 工作让我有快要崩溃的感觉					
(9) 我觉得我的工作对他人的生活有积极的影响					
(10) 自从开始干这个工作，我对人越来越冷淡了					
(11) 我担心我的工作会使我变得越来越麻木					
(12) 我觉得我精力非常充沛					
(13) 工作让我有很强的挫折感					
(14) 我觉得我在工作中太努力了					
(15) 我并不关心学生和同事最近发生了什么事					
(16) 直接与人打交道的工作让我觉得压力太大					
(17) 与学生和同事相处时，我很容易创造出轻松的气氛					
(18) 工作上与人密切协作后我觉得精神愉悦					
(19) 我在工作上做成了很多有意义的事					
(20) 我觉得竭尽全力却老做不成事					
(21) 在工作中，我能很冷静地处理情绪问题					
(22) 我觉得学生和同事会把自己的问题怪到我头上来					

（三）教师职业倦怠的类型

职业倦怠的行为表现在不同的个体身上是不同的。具体而言，主要有以下三种表现形式。

（1）精疲力竭型。这类教师在高压下的表现是放弃努力，以减少对工作的投入来求得心理平衡。这类教师的职业倦怠一旦出现，要想恢复就很困难，因为这些症状会得到自我强化。

（2）狂热型。这类教师有着极强的成功信念，能狂热地投入工作，但理想与现实之间的巨大反差，使他们的这种热情通常坚持不了太长时间，整个信念系统突然塌陷，最终屈服于精力耗竭。

（3）低挑战型。对于这类教师而言，工作本身缺乏刺激，他们觉得以自己的能力来做当前的工作是大材小用，因而厌倦工作。他们在工作一段时间后，就开始对工作敷衍塞责，并考虑更换其他工作。

上述这三种类型不是完全独立的，有时候是以混合交叉的形式存在的。

二、教师职业倦怠的成因

影响教师职业倦怠的因素主要包括社会、教师职业、学校及个人等四个方面。

（一）从社会影响方面分析

1. 期望过高，负担较重

教师职业被认为是“太阳底下最光辉的职业”，教师被认为是“人类灵魂的工程师”，被比作春蚕、蜡烛。社会对教师行业的期望越来越高，国家期望教师能够培养出一批批对社会有用的创新型人才，家长希望自己的子女既能全面发展，又能升入理想的大学。教师在高标准的职业道德、学术素养的要求下，承受着很大的精神压力。在当前的社会现实中，部分中小学教师工作时间长、任务重、要求高、压力大，特别是一些高中教师，面对高考备考的现实需要，生理、心理上的压力负荷大，易产生职业倦怠。

2. 投入不足，待遇偏低

近年来，随着国家对教育事业的经费投入力度不断加大，教师的工资待遇已经有所提高，但与其他行业相比，教师尤其是农村偏远地区的中小学教师，经济待遇还是偏低。同时，由于教师劳动效果的长期性和滞后性及我国地域经济发展的不平衡性，再加上有些地方教育经费投入不足，这不仅影响着教师的工资，也影响着学校的办学条件。

（二）从教师职业特点分析

每天的备课、讲课、批改作业、指导学生课外活动、耐心细致地做个别学生的思想教育和心理疏导等活动，既要耗费体力，又要耗费脑力。同时，教师工作还不是一种简单的重复

劳动，而是不断创新、探索的工作。教师们为了上好一节课，往往要查找资料、相互交流、精心设计，付出大量时间和精力。

教师工作在时间和空间上具有“无边界性”的特征。因为没有明确的界限，教师就不知道自己在什么时候才算完成了工作，正如日本学者佐藤学（Manabu Sato）所说：“医生的工作是通过治愈一种疾病而终结的，律师的工作是随着一个案件的结案而终结的，教师的工作则并不是通过一个单元的教学而宣告结束的。”教师职业的“无边界性”特征，一定程度上加重了教师的压力。

教师的工作是默默无闻的、“无阶梯”的。职称的升降、工资的调整都具有很强的稳定性和规律性，往往和工作业绩无多大联系。大多数教师不可能像行政、法务等行业的优秀人才那样，经常有升职加薪的机会，这使有些教师觉得教师职业是一个“无阶梯”的生涯，难以保持对工作的热情。

（三）从学校管理方面分析

教师的劳动具有复杂性、创造性、长期性等特点，而现在有些学校的管理就是让教师“动起来”“忙起来”，把学校工作的落脚点放到升学率上。在这种管理环境下，教师较少有参与学校管理的机会，缺乏主人翁意识，这有可能导致教师工作热情的下降和教师责任感、归属感的减弱。

以学生成绩评价教师的单一制度，降低了教师对教育理想的追求，影响了教师提升专业素养的积极性，增加了教师的工作强度和工作压力，强化了教师的职业倦怠感。

如今，随着市场经济的发展，竞争意识逐渐渗透到每个行业里。随着“末位淘汰”“竞争上岗”“低职高聘、高职低聘”等制度的推行，从前教师稳固的职业安全感也有所变化。

（四）从教师个人方面分析

个体差异也是引起职业倦怠的重要原因。首先，性格差异影响着职业倦怠的产生。有研究表明，那些性格内向、缺乏自信心、不善于和他人交流的教师更易产生职业倦怠；相反，那些性格开朗、自信的教师则很少出现职业倦怠。现在的新课程改革给教师的教学工作带来了一定的压力，但在现实的教学活动中，一部分教师能够很好地适应新课改的要求，另一部分教师则很难适应，结果便会使他们产生负面的生理和心理反应，如焦虑、抑郁、暴躁等，继而形成典型的职业倦怠现象。其次，不同的生活态度也影响着职业倦怠的程度。那些精神状态较为颓废、生活态度悲观、消极的教师，较之于那些生活乐观、积极、活泼的教师，更易产生职业倦怠。最后，不同的生活经历也影响着职业倦怠的程度。生活经历丰富的人往往拥有更广泛的人际关系网络和社会支持，这使他们在面对职业倦怠的时候能更好地获得支持和恢复。而缺乏此类关系和支持的人，面对职业倦怠时可能感到更加无助。

三、克服教师职业倦怠的策略

职业倦怠会使教师长时间处于极大的压力之下，工作热情丧失，压力得不到有效的缓解和消除，出现情感的衰竭、生理能量的耗尽和职业成就感、认同感的降低。同时，产生职业倦怠的教师对学生缺乏同情心，对违反课堂纪律的学生没有耐心，减少或断绝与学生的来往，无心教学，极大地挫伤了学生的学习热情和创造性，这导致学生成为教师职业倦怠最直接和最大的受害者。克服教师职业倦怠需要社会、学校、教师个人三方面的共同努力。

（一）社会方面

政府要进一步加大对教育的投入，提高教师的社会地位和经济地位，维护教师的合法权益；加大财政投入，进一步改善教师待遇，解除教师的后顾之忧，使社会对教师职业的高要求与其待遇相一致，是减少教师职业倦怠的有力措施。

社会应该通过舆论导向、政策倾斜等多种途径，全方位地营造“尊师重教”的氛围。社会要对教师建立一种合理的期望，教师是凡人，而非古之圣贤，教师的能力是有限的，不是无所不能的。因此，社会、学校、家长及学生应对教师抱以合理的期望，对教师工作中存在的不尽如人意的地方，能以平常心对待，多一分宽容和理解，以减少教师的心理压力，为教师行业创造一个较为宽松的人文环境。

（二）学校方面

1. 坚持“以人为本”的管理理念

学校管理人文化和民主化的缺失是教师对工作感到不满意的原因之一。教师置身于人文精神淡薄的学校环境中，很容易产生职业倦怠。因此，校领导要尽量为教师创造一个优良的工作和生活环境。例如，学校应实行开放民主的行政管理，让教师参与决策，倾听他们的诉求，分享他们的成功和经验，积极听取和采纳他们的合理化建议，这将有助于激发教师的工作热情与动力，使教师具有更强的责任感与归属感，减少职业倦怠的产生。

2. 处事公平、公正

涉及教师切身利益的问题，能否做到公平、公正，是影响教师职业倦怠的重要因素。学校管理会应注重提高组织公平程度，在涉及教师切身利益问题上，如职称晋升、评优评先、考核与评聘等方面，要增大透明度，避免管理者人为导致各种不公平现象，从而提高教师的满意度，降低和减少教师职业倦怠感的产生。

3. 完善评价机制

教育行政部门和学校要切实转变教育评价观念，改变以考试分数作为唯一衡量指标的评价方式，改革教师评价体系，将教师的工作业绩与多方面因素结合起来，全面评价教师的工作，强化发展性评价，淡化评价的甄别功能，促进教师专业发展。

4. 帮助教师获得专业成长

学校要积极创造条件，组织和鼓励教师参加不同层次的业务培训和理论学习。这既是教师适应新时代、新形势、新课改的需要，也是不断提高自身素质、业务能力，增强工作自信心和自我发展能力的需要。教师通过培训，不断提高自身素质，增强适应教学改革的能力，从而消除教师工作的职业枯竭感。在学校内部，可以为教师搭建从“教学新秀”“十佳青年教师”“教学能手”“名牌教师”到“首席教师”的成长阶梯，并在精神与物质方面予以鼓励。

另外，学校组织开展各种丰富多彩的集体活动，关心教师的身心健康，也是减缓教师职业倦怠的有效途径。

教育视窗

多方施策 助力青年教师成长

近年来，为让青年教师尽快适应岗位，肩负起教书育人的职责，山东省潍坊滨海经济技术开发区第三初级中学（以下简称“滨海三中”）多方施策，从提升思想力、学习力、业务力三条途径，用评价激励手段助力，为青年教师打造自主发展和个性成长的平台。

一、提升思想力，增强责任意识

1. 干部带头抓帮扶

滨海三中组建帮扶团队，由校长担任组长，副校长、教研组长和年级主任共同加入，定期组织青年教师开展政治学习，进行思想交流谈话。及时了解青年教师思想动态，用一帮一的形式，帮助青年教师化解工作顾虑，进行思想纠偏。

2. 榜样带动激励

学校定期组织青年教师观看各级各行业有影响力的表彰活动，如观看《感动中国》节目，关注“年度最美教师评比活动”，请优秀教育工作者、杰出青年来校作报告，开展“寻找身边榜样”“树师德形象”“让爱走进学生心田”活动等，以榜样的力量感染和激励青年教师，带动青年教师积极向榜样学习。

二、提升学习力，打好教学基本功

1. 自主学习练内功

学校组建青年教师读书群，每月读一本教育理论书籍，每周进行读书打卡，写读书笔记，每学期至少组织两次校级读书交流。学校读书群不定时推送教育家育人文章，还引导青年教师通过阅读课改相关书籍，更新教育理念，尝试新的教育教学方法，提升专业素养。

2. 青蓝结对帮教帮学

学校制定青蓝结对帮扶量化激励办法,将帮扶双方的教学常规、科研成果、业务比赛、教学成绩等纳入学期总量化考核。被帮扶教师参与各类市区级比赛,获奖后的量化会给予帮扶教师加倍积分。明确的帮扶职责,加上各项激励措施,有利于督促帮扶双方工作配合的主动性和积极性,使得帮扶措施的落实更有效。

三、提升业务力,促进专业成长

1. 抓好“两课”

(1) 上好入职的每一堂课。学校对新教师提出不听课学习不进课堂的要求。每节课前,新教师必须先进课堂,听同年级教师的这节课,课后及时请教;个人备课先给帮扶教师审核后,才能进行课堂教学。

(2) 上好两周后的汇报课。汇报课是给新教师“把脉”的课,学校领导和学科组教师结合新教师入职以来的教学表现,从专业的角度对其授课能力进行诊断,细致到讲台前的教态、语言表达,课堂组织的每一个环节,由教师们一一提出意见和建议,新教师做好自我总结。

2. 过好“四关”

(1) 过好教材课标关。学校要求青年教师入职第一年,必须通读初中三年所有教材。让新教师整体把握教材每个章节、每个单元的知识点,在理解编者意图的基础上,建构出知识框架,了解每个年级学生学习能力培养的侧重点。让青年教师参加毕业班学生的期中期末检测,了解出题思路,有的放矢展开教学。新教师入职后,人手一册课程标准;新教师上岗一个月后必须掌握本学科课程标准要点,由组长进行过关检测。青年教师在入职三年内,必须研读课标并写出对课标的解读。

(2) 过好备课关。会写“教学评一致性”学历案的设计,是新教师上岗前的必过关。从目标行为动词描述是否准确、评价任务的设计是否对应,到活动设计是否围绕学生学情展开,帮扶教师和教研组长手把手逐字逐句研教,备课过关才能走上讲台。

(3) 过好科研关。学校的教研教改活动,积极吸纳新教师加入。如开展课题研究,让新教师承担一定的任务量,引导其将论文写作优势发挥到课题研究中。教研活动时,鼓励他们大胆参与评课,分享个人的学习感受。

(4) 过好反思关。一名有思想的教师,一定是经常反思的教师。课后需反思自己教学的得失,做学生工作需反思自己处理是否得当,组织德育活动需反思有哪些不足。青年教师人人写反思,学校定期开展校级、级部、教研组层面的反思交流活动。

3. 用好“俩人”

(1) 班主任老带新帮扶。学校利用区级班主任工作室平台,实行老带新结对帮扶。

每周一下午定期举行班主任论坛，将老教师总结的经验，传承到年轻班主任的实践中。老带新保证新班主任在管理中少走弯路，管理班级更有底气、有自信。

(2) 年级主任手把手指导。年级主任管理经验都比较丰富，对担任班主任的新教师要做好手把手的指导和督促。学生管理工作的安排、年级的一些具体管理要求，以及各科室分派的工作和杂务，年级主任要时时做好单独提醒、指导和激励。

四、激励量化，激发青年教师活力

1. 做好定向目标激励

从学校层面来说，规划和计划的制订、某项活动的开展，要积极吸纳青年教师的意见和建议；从个人层面来说，要求入党、争当先进、争当教学骨干和晋升职称等，学校相关科室要积极协助且激励青年教师制订以上目标。通过目标实现的定向激励作用，时时激发青年教师的工作热情。

2. 开展定向荣誉激励

荣誉激励是激发青年教师自信心、督促其成长的重要渠道。为激励青年教师成长，学校专门开展青年教师“读书分享会”“课堂展示”“师德演讲”等活动，通过评比表彰、微信公众号展示等激励形式，展示青年教师的风貌，关注他们各方面的成长。

3. 制订科学量化措施

青年教师承担的工作量比较大，学校在制订量化方案时，科学评估“课时计量、岗位津贴、兼职待遇”等评价标准，除向承担教学任务重的教师倾斜外，还鼓励青年教师兼职学校其他科室部门的工作，贯彻“多劳多得”“奖励勤勉”的原则，把青年教师工作的积极性、主动性调动起来。

未来，学校将多方施策、高效实施，科学系统地提高青年教师的教育教学能力，使青年教师的教育教学水平不断迈上新台阶，早日成长为教师队伍的中坚力量，为办好人民满意的教育、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人贡献更大力量。

(资料来源：《中国教育报》，2023-10-06，有删改)

(三) 教师个人方面

1. 加强学习，开阔视野

教师应不断为自己进行专业知识“充电”，因为知识上的富足有助于提升自信心，有助于提高自身的业务能力。随着教育改革制度的推行，传统的教育方法、教学手段已不能适应当今教育的需要，因而作为教师，一定要加强学习、开阔视野，逐步适应社会发展的需求。

2. 心态平和，劳逸结合

教师应该把自己摆在一个正确的位置上，不要因为不恰当的期望和失败而产生消极情绪，而应该承认自己是一个平凡的个体，也会有喜怒哀乐，正视自己的优缺点，做一个真实的人。在工作中，要尽力改变过于急躁、求胜心切、好高骛远或者自怨自艾的性格，培养积极向上、乐观幽默、实事求是的优良品质。这样不但可以抵制职业倦怠感的产生，还可以帮助自己形成良好的人际关系，避免由于人际关系不良造成的心理压抑。教师可借助适当的休闲活动来调节生活，弥补身心的疲乏，恢复充沛的体力，以维持健康的身心，淡化或消解工作中的倦怠感。

3. 注重交流，品味生活

教师在生活中应注意增加与他人互动的机会，认识和结交更多志趣相同的朋友，多与他人交流、沟通，倾听别人的工作经验和工作感受，将自己融入社会、朋友之中，体味生活的乐趣，调整自己的心态。教师要学会品味生活，放松自己，平时多参与一些有益于身心健康的活动，培养自己的业余爱好，要进行适当的体育锻炼，打造身心愉快、健康、充实的业余生活。



以教育家精神引领教师队伍高质量发展

2023年9月,在第三十九个教师节到来之际,习近平总书记致信全国优秀教师代表,从理想信念、道德情操、育人智慧、躬耕态度、仁爱之心、弘道追求六个方面全面阐述了中国特有的教育家精神的丰富内涵。这六个方面的内容相辅相成,形成严密的内在逻辑,又从不同角度对新时代教师队伍建设提出更高要求。打造高素质教师队伍,必须全面领悟教育家精神的科学内涵。

心有大我、至诚报国的理想信念。习近平总书记指出,正确理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。心有大我、至诚报国的理想信念充分体现了教师投身教育事业的初心使命。教师只有胸怀“国之大者”,心中装着国家和人民,忠诚于党和人民的教育事业,才能真正筑牢理想信念的根基,把职业发展的“小我”融入教育强国的“大我”中,在实现中华民族伟大复兴的宏伟事业中实现个人价值。

言为士则、行为世范的道德情操。教师不仅承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命,还肩负着塑造灵魂、塑造生命和塑造新人的时代重任。这一神圣的使命和责任,决定了教师职业有着更高的道德标准。习近平总书记指出:“合格的老师首先应该是道德上的合格者,好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。”人民教育家卫兴华数十年如一日辛勤耕耘,用马克思主义政治经济学基本原理研究现实问题,在言传身教中给予学生榜样的示范力量。

启智润心、因材施教的育人智慧。教育既要培根铸魂,也要启智润心。青年学生朝气蓬勃,正处于形成世界观、人生观、价值观的关键阶段,尤其需要教师悉心引导和精心栽培。教师既需了解学生的思维特点、学习习惯、成长规律,又应尊重学生的个体差异,让每个学生都找到自己奔跑的赛道,赢得人生出彩的机会。全国优秀教师黄大年对学生采用一对一、点对点的个性化培养模式,充分考虑学生的兴趣爱好,发掘学生的研究潜力,引导学生走适合自己的研究道路,展示出因材施教的育人智慧。

勤学笃行、求是创新的躬耕态度。当今时代知识更新迭代周期越来越短,学生知识需求越来越多样,以人工智能为代表的知识学习新模式,对教师的专业素养、理论功底和教学能力提出了更高要求。教师要站稳三尺讲台,就要对课堂充满敬畏之心。要给学生一杯水,教师就要先储满一桶水。最美教师万步炎30多年扎根海洋资源勘探技术研究,突破了国家在海底钻探关键核心技术的“卡脖子”问题,成为勤奋学习、刻苦钻研、求真务实、勇于创新的典范。

乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心。教育是“仁而爱人”的事业,教师是太阳底下最光辉的职业。习近平总书记指出:“好老师要用爱培育爱、激发爱、传播爱,通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离,滋润学生的心田,使自己成为学生的好朋友和贴心人。”人民教育

家于漪坚持“没有爱就没有教育”，以仁爱之心托举起学生的成才梦想，成为学生成长的重要引路人。

胸怀天下、以文化人的弘道追求。教师必须厚植家国天下情怀，在文明交流互鉴中推动构建人类命运共同体。教师要有世界眼光，以海纳百川的宽阔胸襟借鉴吸收人类一切优秀文明成果，推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展，提升青少年学生对祖国文化的认同感、自豪感。“吴玉章人文社会科学终身成就奖”获得者黄达教授主张并身体力行培养能够在东西方两个文化平台上自由漫步的人才，提升了我国金融学科人才培养的国际影响力。

习近平总书记的重要论述赋予新时代教师队伍崇高使命，为打造高素质教师队伍、推进教育高质量发展、建设教育强国指明了前进方向，提供了根本遵循，具有重要的理论价值和实践意义。

（资料来源：《光明日报》，2024-02-20，有删改）



采访身边的专家型教师

【活动目的】

深刻认识专家型教师所具备的特征，了解由新手教师成长为专家型教师的历程。

【活动准备】

- （1）全班分成若干学习小组，3～4人为一组。
- （2）提前与受访者约定好采访事宜，如采访时间、采访时长和采访方式（线上或线下）等。
- （3）撰写采访提纲，采访内容应包括受访者的从教年限、获奖情况、岗位调动及成长建议等。
- （4）准备采访工具。例如，线下采访应准备好纸、笔、录音设备和拍照设备；线上采访应调试好视频设备，录制整个采访过程。
- （5）做好采访工作的任务分配，如采访、记录、资料整理等。

【活动过程】

（1）根据采访提纲向受访者提问，可以在必要的时候给予对方一些引导。例如，可参照下面这样开场和提问（可自行修改或补充）。

老师，您好！感谢您在百忙之中接受我的采访，我想采访您是因为我觉得您是我的榜样！相信这次采访能够使我受益匪浅。

我想了解，您是如何成为一名专家型教师的？

……

原来如此！那么在这个过程中，您遇到了哪些困难和挑战？您又是如何克服的呢？

.....

现在的您对此有怎样的感受呢？

.....

您认为专家型教师应该具备哪些素质和技能？

.....

对于未来同样要走向教师岗位的学生，您有什么建议？

.....

（2）采访结束后，将资料进行整理。

（3）进行访谈汇报。

【活动评价】

根据自己在活动中的表现，做出评价，完成表 2-4。

表 2-4 采访身边的专家型教师实践活动评价

项目	思考与评价
我在此次活动中的主要工作	
活动中我的新认识	
如果我成为一名教师，我会这样做	
本次活动自我评价	评星：☆☆☆☆☆ 评语：
小组同学对我的评价	评星：☆☆☆☆☆ 评语：