

适应与超越：教师专业发展的梯度与理路

杨 鸿^{1a,1b,2}，周永平³，朱德全^{1c,1b}

(1. 西南大学 a. 数学与统计学院；b. 北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心西南大学分中心；
c. 教育学部，重庆 400715；2. 重庆市教育考试院，重庆 401147；3. 重庆市教育科学研究院，重庆 400015)

摘要：适应与超越是教师专业发展的两个向度。教师从新手到教育家有五个层级的发展，不同层级有其独有属性与层级特点。构建层级性的纵向梯度，提出教师专业发展的“五级梯度”体系，设计教师专业发展的“四维理路”，有效解决将教师职业生涯周期与发展措施分而隔之的积弊，构建了教师专业发展的纵贯体系与横向模式。

关键词：教师专业发展向度；五级梯度；四维理路

中图分类号：G45 **文献标志码：**A **文章编号：**1000-0186(2017)06-0086-08

一、适应与超越：教师专业发展的基本向度

理解人的发展和教师发展本质，是构建教师专业发展的纵向梯度与横向理路的逻辑起点。人是自然属性和社会属性的统一。人的发展就是对自然与社会的适应，并不断突破各种束缚，实现新的扬弃和创生，不断超越自我与刷新生命的发展高度。法国哲学家柏格森（Henri Bergson）认为，生命的价值在于不断地创造，创造的过程是很重要的，而所创造出来的东西并不重要，它们都会再一次全部投入生命创造过程中去。^[1]人可以在趋向超越存在的过程中不断提升自己，从而实现人的真正的、最高的生存自由。^[2]人类历史发展也证明，人总是在不断超越自身，超越世

界。教师发展与人的发展一样，需要不断在适应中创造，在创造中超越。

教师专业发展中的“发展”是一个动态变化的过程。它既指教师在“质”上的变化，指向教师发展的不同境界、水平或者阶段，又指教师在“量”上的变化，意味着教师在不同境界、水平或者阶段上的不同量度。这种质变与量变就是教师从一种境界、水平或者阶段跨越到另一种境界、水平或者阶段。如同质变与量变是教师专业发展的两种变化。适应和超越是发展过程的两个方面。适应是基础和前提，超越是结果和目的。超越需要适应来推进和发展，超越之后又指向新的适应。因此，教师不仅是适应性的生命存在，更是超越性的意义存在，适应与超越是教师专业

基金项目：北京师范大学中国基础教育质量监测协调创新中心自主课题资助项目“基于监测的教师专业发展‘四核’模式研究”（2016-06-018-BZK01）；“西南大学—渝中区共建教师教育创新实验区”子项目“教师教育创新示范学校建设”

收稿日期：2017-03-20

作者简介：杨鸿，1979年生，女，重庆市教育考试院副研究员，北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心西南大学分中心博士后，主要从事教师教育、教育考试与评价研究；周永平，1977年生，男，重庆市教育科学研究院副研究员，教育学博士，主要从事教师教育、职业教育研究；朱德全，1966年生，男，西南大学教育学部部长、教授、博士生导师，北京师范大学中国基础教育质量监测协同创新中心西南大学分中心研究员，主要从事教学论、职业教育研究。

发展的两个向度。

二、生涯与梯度：教师专业发展的纵向体系

本研究基于教师专业发展的两大向度，以教师内在的专业成熟度与外在的发展影响力为依据，立足教师专业发展的现实样态，关注教师从新手到教育家不同层级的发展，界定每个层级的初始点和临界点，挖掘不同层级的独有属性与层级特点，构建层级性的纵向梯度，提出教师专业发展的“五级梯度”体系：五级教师（合格型教师）、四级教师（骨干型教师）、三级教师（示范型教师）、二级教师（专家型教师）和一级教师（教育家），力图对教师专业发展进行一体化的整体设计与层级化的独特表达，为我国教师专业发展提供实践性、可操作性的引领支撑体系。

五级教师主要指新入职教师发展为合格教师，此阶段的教师处于适应与模仿期。新入职教师对学校文化与学校环境知之甚少，对职业角色与教学规范知行不一，要尽快完成文化适应与角色适应，得到学校领导、同事、学生、家长的接纳认同，完成角色转变与熟悉教学规范。如何根据教材、学生、自身的特点去科学设计教学方案，选择适合的教学方法，快速激发学生的学习兴趣，充分调动学生的积极性与参与度，有效地组织实施教学，恰当地处理教学突发问题，取得较好的教学效果，是新入职教师需要解决的难题。

四级教师是教师专业发展的第二个层次，其专业成熟表征是成为课堂教学的能手、教学实践的排头兵，其影响力主要辐射学校范围内特定学段或学科。发展过程是指合格教师发展为骨干教师，此阶段的教师处于熟练与分化期。发展对象主要是指初步达成五级教师专业发展的目标，具有一定的职业认识、职业知识、职业技能和职业收获，逐步在教育领域扮演着越来越重要角色的教师。他们的发展重点是如何熟练掌握本学科及相近学科的知识体系，熟练掌握教育教学和学生发展规律，熟练驾驭上课、说课、评课、赛课等，确保课堂教学效率和育人质量得到明显提升，在学校具有一定知名度和影响力。这个阶段也是分化时期，发展主动性强的教师逐渐成长为骨干教师，缺乏明确发展意愿的教师趋于平庸，

教学效果不佳，出现早期的职业倦怠与教学“无助”现象。

三级教师是教师专业发展的第三个层次，其专业成熟表征是成为具有独特教学风格的、较强示范性和影响力的教师，其影响力主要辐射本区域。发展过程是骨干型教师发展为示范型教师，此阶段的教师处于突破与高原期。发展对象主要是指专业发展趋于成熟，自主地驾驭教材、驾驭课堂、驾驭学生，希望形成自己鲜明而稳定的教学风格的教师。这个时期教师的发展重心在于要初步形成一种稳定的、独特的教学风格，进一步完善自己的学科教学知识体系，带领本学科团队开展优质高效的课堂教学，成为本区域内、本学科领域中最直接、最典型的榜样。但部分教师有可能进入发展“高原期”，逐渐地安于现状，缺乏教育激情和创新，缺乏前进的动力，专业发展停滞不前。

二级教师是教师专业发展进程的第四个层次，其专业成熟表征是成为教学实践中实践智慧与理论智慧的集大成者，其影响力主要辐射省级范围。发展过程是示范型教师发展为专家型教师，这个阶段的教师处于创造与成就期。他们要成为具有卓越的教学艺术和深厚的研究功底教师，既是课堂教学的高手，又是教学研究的专家，具有属于自己的系统、稳定、先进、独特的教学思想。

一级教师是教师专业发展的最高层次和最高境界，其专业成熟表征是成为领域的精神领袖、创造卓越成就的教育实践者、自成一派的教育思想者，其影响力主要辐射到全国范围。他们不但拥有强烈的教育责任感与使命感，拥有远大的教育志向，拥有浓烈而深沉的教育情怀，把教育当作信仰来追求与行动，更拥有鲜明的教育主张和系统的教育理论，还拥有具有较大创新的教育成果，在全国具有一定的影响力。

三、逻辑与理路：教师专业发展的横向框架

对于大多数教师而言，发展定位不清晰，发展标准不明确，发展重点不突出，发展路径没有针对性，这是横亘在教师专业发展道路上的主要障碍。整体分析教师专业发展的生涯特点，科学分解教师专业发展的层级特点，构建层级性、阶

梯化的发展理路，为每个层级的教师提供“量身设计”的发展模式，为不同水平的教师提供“度身定做”的发展方案，是教师专业发展研究走向实践层面的题中之义。围绕发展成什么样、用什么发展、怎么样发展三大问题，我们设计了教师专业发展的“四维理路”（见图1），其基本逻辑是：明确发展定位、定位锁定方向—分解发展标准、标准引领发展—聚焦发展重点、重点突显差异—厘清发展路径、路径实现发展。

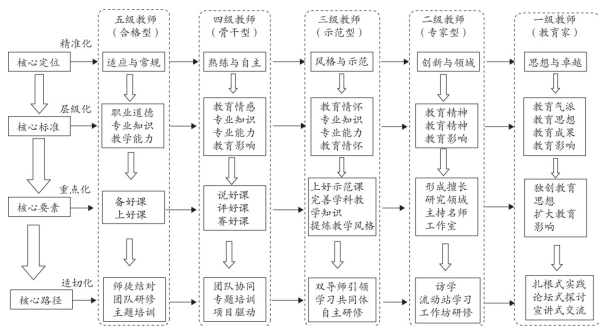


图1 教师专业发展的“四维理路”

（一）核心定位：精准化的发展定位

根据不同年龄、不同层级教师的发展属性与特点，五级教师的发展定位是“适应”与“常规”，四级教师是“熟练”与“自主”，三级教师是“风格”与“示范”，二级教师是“创新”与“引领”，一级教师是“思想”与“卓越”。五个层级既是完整的教师专业发展体系，又是层级相连呈螺旋式上升，体现了整体性设计与聚焦性发展的统一。

1. 五级教师：“适应”与“常规”

五级教师是教师在职业生涯发展中的关键适应期，其发展定位为“适应”与“常规”。适应是新任教师成为合格教师的心理标尺。五级教师的适应主要体现为文化适应及角色适应。文化适应是新任教师适应的关键。学校文化犹如一个无形却强大的磁场。如果新任教师不能被“磁化”而成为磁场的一部分，则很可能被“析出”。因此，文化适应是新任教师必须要攻克的第一个难题。新任教师的文化适应是教师对学校文化的适应，完成特定身份与特定行为的过程。包括对社区文化、学校规范、秩序精神等显性或隐性文化的学习、认同并践行的过程，是形成适应于所在学校的人格“文化化”的过程。

角色适应是新任教师适应的核心。教师角色

是指教师作为从事教育教学的职业人员，在担任相关工作时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与态度的模式。新任教师首先要进行角色学习。对教师这一特定角色所规定的一套行为规范与权利义务进行全面理解，形成教师自己领悟的角色系统。其次要进行角色适应。新任教师要将自己领悟的角色转化为行为，不断缩小理想角色与实践角色之间的差距，并对自己所扮演的多重角色进行调整与融合，确保自己更好地适应与实践角色。

掌握常规是新任教师成为合格教师的行为标尺。教学常规既包括教学活动所涉及的常规内容，也包括常规内容的操作过程。备好课、上好课、布置批改好作业、辅导好学生、组织好学业成绩的检查与评定，掌握这“五常规”是新任教师成为合格教师的基本要求。

2. 四级教师：“熟练”与“自主”

四级教师是教师在职业生涯发展中的发展进阶期，其发展定位为“熟练”与“自主”。熟练是四级教师的本质属性，是四级教师的初级发展；自主是四级教师的显著属性，是四级教师的高阶发展。

熟练是合格教师成为骨干教师的初阶目标。它要求四级教师具有真挚的教育情感，熟练掌握比较全面的教育学、心理学、课程知识以及相关学科的知识体系，熟练掌握教育教学和学生发展基本规律，熟练应对备课、上课，逐渐成为学校的骨干教师。熟练的关键表征为技能熟练和教学熟练。在语言表达、教学设计、教学组织实施、课程资源开发与整合、教育技术应用、教学管理与评价、突发事件处理等方面具有娴熟的技能。

自主是合格教师成为骨干教师的高级目标，是指教师对教学活动及自身具有自主性和自主权，拥有教学自主、发展自主的权利和能力。教师自主的外在表现为教学和发展上的能动和创造，内在表现为教学和发展上的自觉与主动。

3. 三级教师：“风格”与“示范”

三级教师是逐步形成自己鲜明而稳定的教学风格，能够充分发挥示范作用的教师。三级教师的发展定位是“风格”与“示范”。“风格”是内在的本质特色，“示范”是外在的影响效应。

形成独特、鲜明而稳定的教学风格，是三级

教师在教学艺术上高度成熟、日臻完美的标志。教学风格是三级教师的教育思想与教育实践、教育理性与教育情感、教学技术与教学艺术、教学规律与教学特色之间高度融合于一体所形成的整体风貌。这种整体风貌是融独特性、稳定性、高效性与发展性于一体的。独特性是教学风格的本质属性。不同教师的教学风格总是独特的。稳定性是教学风格的时空属性。教师教学风格在任何时空都会呈现必然的、稳定的状态。高效性是教学风格的功能属性。教学风格是实实在在地体现在教学过程或者教学效果上，具有鲜明教学风格的教师在教材处理、教学设计、教学方法、教学实施、教学效果方面具有独特性、艺术性与高效性。发展性是教学风格的实践属性。教学风格形成后需要不断发展完善与超越突破，并形成更加完美的新风格。

三级教师应该成为本区域内、本学科领域中最直接、最典型的榜样，通过具体有形的展示平台或潜移默化的言传身教，有效地影响和带动一大批年轻教师的专业成长。

4. 二级教师：“创新”与“引领”

二级教师应以其卓越的教学艺术引领五级、四级、三级教师的发展，以其突出的研究能力产出创新性的成果。因此，二级教师的发展定位在“创新”与“引领”。

“创新”是二级教师的本质要求。二级教师的创新来源于实践和研究，表现在教学艺术的创新和教学思想的创新。教学艺术的创新主要表现在教学设计艺术、教学实施艺术、教学评价艺术等方面的创新。教学思想的创新主要表现在教学目标、教学内容、教学方法、教学过程、教学主体、教学模式等方面。

“引领”是二级教师的主要价值。二级教师是具有高超教学艺术的教学研究者，经过多年的教学实践与教学研究，二级教师已经形成属于自己的系统、稳定、先进、独特的教学思想。二级教师以其成熟的教学智慧和独特的教学思想对他人的教学活动、教学研究、教学管理等方面进行引领，从而带动和促进一大批教师的专业成长与发展。

5. 一级教师：“思想”和“卓越”

教育家不是外在于教育工作者职业生涯的冗余

头衔，而是教育行业、政府和公众对教育工作者杰出专业成就的高度认可。一级教师的专业发展定位聚焦于“思想”和“卓越”。

教育家是创造系统理论体系的思想者。他具有开阔视野和广博学识，深谙世界教育发展的趋势，基于长期的教育实践和丰富的教育经验，养成思想者的头脑和哲学家的精神，敏锐捕捉教育教学中出现的问题，开展系统而深入的研究，凝练并形成具有创新性、系统性的教育思想，传播并实践体系化的教育思想。可以说，能否形成具有创新性和系统性的教育思想体系，是教育家区别于其他教师的显著标志。

教育家是创造卓越成就的实践者，具有敏锐的时代洞见，富有创新精神，根植于教育发展的时代命题和现实土壤，勇担教育改革和探索的重任，积极谋划教育的未来发展，有力推进教育教学改革，创造卓越成就，形成较为广泛的、持久的教育影响与社会影响。

(二) 核心标准：层级化的发展标准

教师发展专业精神是灵魂，专业知识是关键，专业能力是核心，专业影响是效应。这四个维度在不同的发展层级有独特的内涵表达和不同的标准尺度，既一脉相承又各有侧重，体现整体性设计与重点性表达的统一。

1. 专业精神：凸显敏感性和关键性

专业精神是教师专业发展的灵魂，教师专业精神融合了理性、道德和情感因素，这些因素的构成比例在教师发展的不同水平均有所不同。立足教师专业精神的本质构成，着眼凸显教师专业精神的敏感性和关键性要素，这里对不同层级教师专业精神作如下分层解析：五级教师侧重职业道德的修养，四级教师侧重教育情感的生成，三级教师侧重教育情怀的产生，二级教师侧重教育精神的形成，一级教师侧重教育气派的成型。

教师职业道德是教师在履行职责过程中，在思想和行为上应当遵循的所有准则与规范的总和。五级教师需要在文化适应和角色适应的过程中，进一步理解认同并践行教师职业道德，至少包括“职业认同”与“道德实践”两个方面。职业认同的基本表现是理解教育工作的意义、了解教师的职责和职业特点，进而认同教师职业、热爱教育事业，并具有专业持续发展的意愿。道德

实践主要落脚于具体的行为规范中，遵守国家教育法律法规，履行学校岗位职责，理解爱护学生，具有良好的职业道德素养和基本的社会责任感等。职业认同是教师职业道德修养的基本前提，道德实践是教师职业道德修养的主要载体。

教育情感是四级教师专业精神的集中体现。教育情感是教育者自然情感、道德情感的升华。兴趣、责任感、效能感和归属感是教育情感不可或缺的要害。教育兴趣是教育情感的基本要素，教师要深刻感受教育的有趣、体验乐趣并引发志趣。责任感是教育情感的关键要素，教师要深刻领悟教育使命形成强烈的内心信念和意志，建立对学生发展的责任意识并落实为教育行动。效能感是教育情感的动力要素，教师要对教育能力与教育效果充满信心，充分体验教师的自豪感和幸福感。归属感是教育情感的目标要素，教师要深度认同并乐于奉献教育事业，将此作为生活方式与终身奋斗目标，把学生发展、学校发展与自身发展融为一体。

教育情怀是三级教师专业精神的焦点表征。教育情怀是教育情感的深度拓展。它是教师对教育产生的独特的热爱而达到的一种忘我的心灵境界，本质上是个体对教学工作或者教育事业的深度热爱甚至是痴迷而表现出的忘我投入的独特境界与品格。它指向用心奉献、执着大爱、宽广胸怀、致力改革和持续创新等品质。

教育精神是二级教师专业精神的显著标志。教育精神指引教师形成稳定的教育行为和独特的教育心理品格。二级教师的教育精神主要表现为教育理念、教育追求、教育勇气等方面。教育理念是对教育的一种理想和信念，是基于科学理论的理性认识与教育信仰。教育追求是对理想教育执着追寻的一种品格，是教育梦想不断实现的内在动力。教育勇气指向于勇往直前的气魄，敢想敢干毫不畏惧的气概。面对越走越窄、越走越难的发展道路，二级教师并不缺乏道德、知识和能力，而是践行道德、应用知识和运用能力的勇气，坚守教育价值与教育原则的勇气，坚定信念去敢为天下先的气魄，突破常规和开拓创新的气概，迎战危险与应对困难的智慧。

教育气派是一级教师专业精神的独特标志。教育家的不断成长与最终成就，其内在驱动核心

在于教育气派的塑造与形成。教育气派是基于独创的思想符号和行为追求而体现出来的气度与魅力，是教育思想的自然散发与自在流露，是教育行为的最高境界与独特品格。

2. 专业知识：凸显支撑性和重点性

专业知识是教师专业发展的关键。五级教师的专业知识侧重教育知识及学科知识。教育知识是如何教及为什么教的知识，包括教育理论知识、学生身心发展规律及班级管理知识；学科知识是教什么的知识，包括所教学科课程标准、知识体系，所教学科的核心知识、基本技能与方法。四级教师的专业知识同样侧重教育知识与学科知识，但其知识广度、深度、厚度及应用熟练度的要求更高。三级教师基于教学经验进行各类新旧知识的整合，并建构个体的实践性知识，生成丰富的学科教学知识；同时广泛积累自然科学、人文社会科学等通识性知识，为专业发展奠定更加坚实的知识基础。二级教师与一级教师则超越知识层面，强调形成自己的思想体系，要有自己的教育主张与系统的教育理论。

3. 专业能力：凸显实践性和针对性

专业能力是教师专业精神、专业知识、专业影响综合体现的核心载体。专业能力水平的高低直接影响教育教学的质量和效果。基于教师发展的层级性与教学实践的针对性，五级教师的核心能力立足站稳讲台，即“会教”，主要包括备课能力、上课能力、评价能力及教学管理能力。四级教师的核心能力立足站好讲台，即“善教”，主要包括说课能力、评课能力、赛课能力、教育技术能力、研究能力等。三级教师的核心能力立足做好示范，“优教”“会研”和“善导”，重点发展教学示范能力、教学反思能力、教学研究能力和教学指导能力。二级教师的核心能力立足创新引领，即“创教”“优导”，主要包括教学能力、科研能力和引领能力。一级教师则超越过程性的能力层面，更加强调结果性的成果层面。

4. 专业影响：凸显区域性与层级性

专业影响是指优秀教师对教育领域中的主体在认知、情感、信仰、思想及行动等方面所产生的作用效力。这种作用效力表现为引导力、启发力、激励力、转化力、学习力与行动力，给予追随主体一种改变思想与行为的重要力量。从教育

实践看，专业影响对五级教师不设明确标准。四级教师在学校范围内特定学段或学科具有一定知名度和认可度。三级教师通过自身的人格魅力和教学风格，对学生和区域同行产生积极影响力，表现为教学成效和示范作用两个方面。

二级教师是一所学校、一个教育片区的精神标杆，其言行对整所学校乃至整个教育片区都可能产生巨大的影响，主要通过蕴含在教育行动中的教育精神以及物化的教育成果去实现。二级教师的教育影响主要反映为教育思想的贡献与教育实践的引领。

教育家的教育思想与教育实践形成独特的教育品牌，在行业内具有较高的识别度和品牌效应。在全国范围内具有较高的知名度与美誉度，实践引领效果较好，认可程度较高。

（三）核心要素：差异化的发展重点

1. 五级教师的发展重点是“备好课”与“上好课”

备好课是上好课的前提条件。备课是新任教师根据课程标准和教材内容，立足学生的实际情况，选择合适的教学方法与策略，预设教学的程序与过程，引领学生有效地学习。备课是教师对知识进行内化、活化与转化的过程，对教学过程进行整体设计的过程，对课程资源进行开发、整合与应用的过程。

上课是教学工作的中心环节，是教师和学生共同成长的旅程。要上好课，新任教师必须要做到：教学目标明确具体，教学内容正确适当，教学方法灵活恰当，教学结构有序严谨，教学语言简洁生动，教态亲切自然，教学质量全面提高。上课要做到课前“三讲”（默讲、试讲与复讲）、课中“三讲”（讲重点、讲难点、讲易错易混知识点）、课后“三思”（反思教学目标的达成、反思教法学法的运用、反思教学环节的设计）。

2. 四级教师的发展重点是“说好课”“评好课”和“赛好课”

说课是教师以语言为主要工具，向同行阐述自己对教学内容的理解、施教方案的设计以及施教效果的预测与反思等的一种教学研究方式。说课要把握以下几个要点：一是吃透课标和教材，说课具有科学性；二是厘清依据和意图，说课具有理论性；三是选择合适的方法，说课具有操作

性；四是精炼教学过程，说课具有实效性；五是深化教学反思，说课具有生成性。

评课是教师以情境化为主要特征的研修方法。评课为教师完整地展现了教学思想、教学设计、教学实施、教学评价等相对完整的教学过程，为研修提供了丰富的、情境化的素材和案例。评课要做到“五评”：一是评教学理念，评议课堂教学中是否体现了现代教育思想与理念；二是评教材处理，评价教师对教材的处理效果；三是评教学方法，评价教师对教学方法的选择以及学法的指导是否适当；四是评教学过程，评价教师的教学过程是否合理；五是评教学实效，评价学生的参与状况、教学目标的达成度和教学生成质量。

赛课是增强交流切磋、提升教师素养、提高教育质量的重要平台。赛课对教师的综合能力要求比较高，尤其是同台竞技型赛课，教师要在日常教学过程中，主动夯实教学基本功，积累优秀教学案例、储备课程教学资源；在筹备赛课过程中，认真解读教材知识体系，创新课堂教学设计，灵活运用教学模式；在赛课活动之后，主动开展教学反思，定期演练打磨课型。

3. 三级教师的发展重点是“上好示范课”“拓展学科教学知识体系”与“提炼教学风格”

示范课，是展现教师教学基本功和综合素质的一个重要途径，也是促进教师互相交流，取长补短，提高教学质量的重要手段。上好示范课，是三级教师应该具备的基本能力。

学科教学知识是教师对一般教学法、学科内容、学生特征和学习情境等知识的综合理解，包含学科知识、教学知识、学生知识、学习情境知识等。学科教学知识的丰富程度是判断教师专业发展水平的关键指标，它具有建构性、整合性、转化性和个体性等特点。

教学风格是教师的教育思想与教育实践、教育理性与教育情感、教学技术与教学艺术、教学规律与教学特色之间高度融合于一体所形成的整体风貌。三级教师要追求在教学中有独到的教学思想、有独特的思维方式、有个性的教学设计、有别开生面的教学活动、有生动感染的视听效果、有良好的教学作风等，不断锤炼并形成自己的教学风格。

4. 二级教师的发展重点是“形成擅长的研究领域”与“主持名师工作室”

有擅长的研究领域是成为二级教师的必备条件。研究领域的形成遵循由点及面的发展过程规律。首先要找到研究的焦点、开辟研究领域。形成擅长研究领域的着手点可将感兴趣的问题、将遇到的困难或困惑、将自己的成功经验、将自己的失败、将发现的新问题或空白点作为研究切入点。其次要形成稳定的研究领域，开展纵向深入研究。要将发散、零碎的研究兴奋点集中到某个研究方向上，利用有限的精力和时间持续关注和解决某一领域内的问题，开展持续深入的研究。最后要形成优质成果，扩大成果影响力。要集中精力围绕某个前沿问题作创新性研究，形成有较大创新、较大影响的研究成果。

主持名师工作室是二级教师的重要平台。主持名师工作室：一要有眼力，精心遴选、敏锐捕捉有发展基础与发展潜力、有好人品与进取心的学员；二要有规划力，系统规划工作室发展规划，量身定制学员个人发展规划；三要有指导力，要有效激励学员对实现发展目标的热情，有效指导学员开展理论学习、教学实践、教学研究等活动，逐步引导学员天天有学习、周周有实践、月月有进步、年年有成果。

5. 一级教师的发展重点是“独创教育思想”和“扩大教育影响”

是否形成自己独创的教育思想，这是认定教育家的首要标志。教育家的教育思想体系要具有鲜明的独创性，具有明显的区分度、象征性和标志性。教育家思想的外显体现为标志性教育教学成果。所谓标志性成果，是教育家思想的代表和化身，具体表现为教育论著、教育模式、教育体系等，甚至可能开辟了某个领域或开创了某个流派。标志性成果孕育并承载着教育思想，也为教育影响提供条件。教育家思想的转化，需要通过卓有成效的教育实践，为教育界和社会所认可，进而形成广泛深刻的教育影响，甚至在教育发展史上留下难以磨灭的印记。

（四）核心路径：适切化的发展路径

五级教师发展面临的核心问题是适应不良与缺乏教学常规，其发展理念为“在模仿中适应”，以“师徒结对研修”“团队式研修”及“主题培

训”为发展路径。五级教师应走近与模仿优秀教师，在优秀教师的激励、指导、示范下，通过多看、多问、多做、多思，在观课、交流、实践、反思中逐渐适应并熟悉教学常规。团队研修是指相对固定的团队围绕相关目的或者主题进行系统的、全面的学习探究活动。常规团队主要有备课组、教研组及课题组，五级教师应积极融入团队，在团队中实现专业成长。主题培训是以五级教师在教育教学中的核心问题为主题进行的短期培训，旨在以问题为中心，以案例为载体，以教学常规能力提升为目的，促进新教师在专项培训中突破重点和难点，实现专业成长。

四级教师发展面临的主要问题是方向模糊不清、理论比较贫乏及系统反思不够，其发展理念是“在实践中反思”，以团队协同、专题培训和项目驱动为主要路径。团队协同的本质是“同伴互助”，主要指不同层级的教师异质组合形成共同体对教育教学问题进行共同学习、共同研究、共同解决，不断提高专业发展水平。团队协同培养主要包括建立团队、聘请导师、制定规划和创生项目等。专题培训的本质是“专家引领”，促使四级教师“查漏补缺”“取长补短”，实现专业成长。专题培训主要包括教育理念培训和教学业务培训。项目驱动是根据四级教师发展的目标与需求，选取专业发展中典型的任务与要素分解为可操作的、可完成的模块，通过相关任务的解决促进专业发展。项目主要包括教学实践项目、学生培养项目和论坛交流项目。

三级教师的专业发展是导师引领与自主研修的结果，其发展理念为“在引领中研修”，以“双导师”引领、学习共同体、自主研修为主要途径。“双导师”引领是指在区域内名师和高校高水平导师精细指导下的不断发展。名师定期对其教育教学进行指导，侧重提升其实践智慧，导师侧重提升其教育理论素养和学科专业知识水平，并帮助其提炼教学风格。学习共同体是具有共同兴趣、共同意愿的示范型教师组成的学习团体，他们在教育实践中不断沟通、交流，分享各种资源，共同进步。自主研修是教师在阅读经典的基础上，通过观察、回顾、诊断、自我监控、自我批判等方式，对自己在教育实践中的观念、行为和效果进行自我解剖和自我反思，并根

据反思的结果,不断调整教育教学策略,提出新思路、新构想,进而完善自身的学科教学知识体系,发展成为区域内本学科的领军人物。

二级教师面临的主要问题是容易出现职业瓶颈期与缺乏创新、突破,其发展理念是“在超越中发展”,以访学、流动站学习和工作坊研修为主要途径。访学是提升二级教师专业能力最为快捷的一种方式。访学的目的意在通过跨界的交流和启发,在跨区域、跨文化、跨层次的导师点拨与激发下,形成自己的教学思想。高端人才流动站是由地方教育行政部门牵头组织的专门为打造二级型教师而组建的培训组织。教师在站内导师的带领下、在站内学员的互助中,不断实现专业上的发展和团队协作能力的提升。工作坊研修是指以一名二级教师为核心(即坊主),通过活动、讨论、短讲等多种方式,共同探讨某个话题,以此促进工作坊坊主和成员协同发展的一种方式。

一级教师的成长路径主要有扎根式实践、论坛式探讨、宣讲式交流等。扎根式实践是指长期扎根自己的试验田,生发、检验并完善自己的教育思想,从实践中来、到实践中去,在实践问题的解决中蜕变和涅槃。论坛式探讨是指主动参加各种论坛,通过系统的提炼以及他人的质疑与建

议来优化与完善教育思想。经过长期的实践检验、团队整合、思想显现、交流完善,一级教师形成了行之有效且科学严谨的思想体系。宣讲式交流既是教育使命与贡献,也是教育价值与荣耀。

“五级梯度”纵向设计了教师专业发展的层级路径,“四级理路”横向建构了教师专业发展的操作模式,有效解决了既有研究将教师职业生涯周期与发展措施分而隔之的积弊,突破性创生了教师专业发展的纵贯体系与横向模式。教师专业发展的“五级梯度”与“四维理路”既是理论体系上的进一步创生,又可切实地帮助教育行政部门、研训部门、学校和个人厘清教师专业发展的方向,提供教师专业发展的操作模式,提高教师发展的针对性和实效性。

参考文献:

- [1] 亨利·柏格森. 创造进化论 [M]. 肖聿,译. 北京: 华夏出版社, 2000: 153.
- [2] 张传开. 西方哲学通论: 下卷: 现代西方哲学 [M]. 合肥: 安徽大学出版社, 2003: 273.

(责任编辑: 苏丹兰)

Adaptation and Surpassing: the Gradient and Inner Way of the Teachers' Professional Development

Yang Hong^{1a,1b,2}, Zhou yongping³, Zhu Dequan^{1c,1b}

(1a. School of Mathematics and Statistics; 1b. Southwest University Branch, Collaborative Innovation Center of Assessment toward Basic Education Quality at Beijing Normal University; 1c. Faculty of Education Southwest University, Chongqing 400715; 2. Chongqing Education Examination Authority, Chongqing 401147; 3. Chongqing Research Academy of Education Science, Chongqing 400015)

Abstract: Adaptation and surpassing are the two dimension of the teachers' professional development. This paper focuses on the different level of the teachers' development from the beginning to experts and digs deeply the unique properties and rank characters of the different rank teachers to make up level and rank of the lengthways gradient. This paper puts forward the five gradient systems of the teachers' professional development and designs the four inner ways of the teachers' professional development, which effectively solves the disadvantages between teachers' professional period and development measures and breakthrough create the lengthways system and landscape modes.

Key words: teachers' professional development dimension; five ranks; four inner ways.