

会眼聚焦

智能时代如何培养卓越教师

□ 本报记者 黄 浩

“人工智能不会取代教师,但使用人工智能的教师将取代不使用人工智能的教师。”日前,在河南师范大学举办的“智能时代卓越教师发展论坛暨中原名师赋能师范生培养研讨会”上,河南省实验小学校长王涛的这句话,激起与会者层层思考的涟漪。

在生成式人工智能迅猛发展的当下,智能技术不仅重塑教学工具与方法,更对教师角色本质、专业发展路径及培养机制提出系统性挑战。如何面对生成式AI带来的教育变革,如何重新定义教师角色、创新培养路径、构建协同机制,成为论坛讨论的核心议题。今天我们都需要回答——智能时代,如何培养卓越教师?

► 理念重塑 ◄

智能时代的教师角色之变

当生成式AI能够创作诗歌、生成教案甚至模拟教学互动时,教师职业的核心价值究竟何在?

河南师范大学教育学部副部长卜彩丽教授指出,传统互联网时代的“百度一下”正在被AI时代的“随时生成一下”所取代,这种转变使得资源获取更加个性化、多元化和创新化。生成式人工智能已经实现了从“信息搬运工”到“具备理解、创造、推理、对话能力的协作者”的跨越。

“这意味着教师需要从传统的知识传授者,转变为学习活动的设计者和学生高级思维能力的培养者。”卜彩丽说。

面对技术的冲击,教师应该坚守什么?又需要改变什么?中原名师、河南省商丘市梁园区前进小学副校长李巍认为,“备课”这一教学基本环节恰恰体现了教师专业的不可替代性。“我们可以有统一的课程标准,也可以有相对统一的教材,但我们不可以有统一的教案。”她认为,备课是门“手艺活”,教师应当像传统手艺人对待自己的作品一样,投入心血、智慧和情感,通过精心打磨每一个教学环节,融入个性化思考与创造,“而这是技术无法替代的教育智慧”。

同为中原名师的许昌市建安区第一高级中学副校长李哲从教学实效角度提出,虽然技术在记忆、思维、感知等方面部分超越人类,但教育的本质始终是“思想的启迪、情

感的共鸣、品格的塑造和创造力的激发”,这些是教师不可替代的价值所在。

“智能时代的教师需要实现‘以终为始、知行合一’的专业成长。如果教师不能在教学给予学生更多成功的体验,他们就会在学校内外都拒绝学习。”李哲呼吁教师角色要从“鞭子”向“梯子”转变,成为学生学习的支持者而非监督者。

中原名师、河南省漯河市第二实验小学副校长陈静则建了一间“魔法教室”,“AI能生成分层作业、分析错题数据,但真正的‘魔法’是用技术放大教育温度。”在语文教学中,陈静不仅使用AI生成教学资源,更注重通过“诵读、绘画、表演”等方式,让语文学习变得“有可能、有意义、有意思”。

对此,卜彩丽还特别提出,智能时代教师应具有“生成式思维”“共生思维”“批判性思维”“教学创新思维”“终身学习思维”。她以批判性思维能力为例表示,“没有哪个时代比当前更需要教师去批判性地看待AI生成的内容了,因为它会一本正经地胡说八道”。

► 实践突围 ◄

师范生培养与教师发展路径创新

“一位优秀的公费师范生初登讲台,发现课堂上有学生不认真听讲时感到非常震惊。他甚至对我说:‘校长,这完全颠覆了我的认知,因为我上学时从来都是认真听讲的。’”王涛在论坛中分享了一个真实的案例。

“这种现象暴露了我们在教师培养中理论与实践严重脱节的问题。优秀的师范生在大学里学到的是理想化的教学模型,但真实的基础教育现场要复杂得多。”王涛说。

在河南师范大学教师教育学院院长崔振成看来,当前教师教育存在理论与实践指导脱节、基础教育实践脱离理论研究指导、师范人才培养缺乏基础教育适应性、基础教育教师专业发展自主性乏力等突出问题。

针对这些“痛点”,河南省出台了《深入推进教师教育与基础教育联动发展的若干措施》,围绕加强联动共同体建设、优化教师教育结构、建立师资共用机制、深化协同培养模式、创新联合教研机制、推动数字赋能联动、健全组织保障机制等七个方面加强教师教育与基础教育的深度融合。

如何融合?崔振成举例介绍,该文件提出建立“双向挂职”机制,要求高校学科教学论教师每4年须到中小学挂职不少于6个月,中小小学名师每5年须到高校挂职不少于3个月。以河南师范大学为例,在师范生培养方面,该校探索建立“双导师制”,为每4名师范生配备1位高校学业导师和1位省级骨干教师,从大学二年级开始进行常态化培养。

事实上,从师范生逐步成长为新手教师,并最终蝶变为骨干教师的专业发展历程中,教师必须通过深入教学一线实践,最终实现从教育实践者向研究者的角色转变。

河南省许昌市文化街幼儿园园长远利芳针对新教师专业发展的“三重困境”——认知错位、能力空窗、生态缺失,提出了“三维赋能”体系。通过“阶梯式导师制”,按照新教师“生存—适应—发展”的成长规律,为其配备不同类型的导师,提供精准支持。

“未来的教育竞争,就是教研能力的竞争。”李哲强调从新手教师走向骨干教师必须做到“五个研究”:研究课标、研究教材、研究考试、研究教法、研究学生。他期待通过建立“问题导向”的教研机制,推动教师从经验型向研究型转变。

陈静的成长轨迹则为教师成长提供了生动案例。从教25年来,她从一个“被质疑的新手教师”成长为享誉一方的“魔法教室”创建者,其关键就在于始终坚持“爱与精彩,让每一个孩子都出彩”的教育信念。如今,她不仅在自己的课堂中发光,更通过名师工作室带领一批青年教师实现专业突破。

“教育改革的成败关键在教师,如果没有教师的专业成长,所有的改革都会成为空谈。”崔振成说。

► 机制变革 ◄

UGS协同育人新生态的系统构建

教师教育改革,机制改革须先行。与会专家认为,构建UGS(高校—政府—中小学)协同育人机制是破解教师教育难题的关键。

据了解,河南省通过调整原有研修体系,建立了“1个基础教育研修院+9个省级教师校长研修基地”的联动发展机制,形成教师教育发展的合力。河南师范大学在这项机制改革中“勇挑重担”,该校副校长宋晔

介绍,河南师大成立了教师教育学院和河南省基础教育研修院,统筹全校师范生培养工作。学校还与全省771家教育实践基地合作,今年有4116名师范生参与教育实践活动,实现了师范生培养与基础教育需求的紧密对接。

“我们要搭建常态化互动平台,通过设立名师工作坊、组建联合科研团队、举办专题研讨等方式,促进理论与实践的深度融合与双向转化。河南师大将致力于发挥在‘高校—政府—中小学’协同中的关键枢纽作用,实现优势互补、资源共享。”宋晔说。

河南省教育厅教师工作处副处长肖向毅同样指出,“在大学、中小学与地方政府构成的教师培养与发展共同体中,地方政府的关键责任在于加强顶层设计,积极搭建合作平台;师范大学要聚焦国家战略需求,致力于培养能够与创新发展相匹配的新型师资力量;中小小学校作为教师培养链条中至关重要的‘最后一公里’,其主要任务在于聚焦立德树人根本任务,将培养成果转化为实际的教育生产力”。

“教师队伍建设需要多元主体协同支持,构建教师教育培养、实践、反馈、优化的闭环系统,让最前沿的研究能够及时应用于教育实践。”肖向毅说。

远利芳分享了学前教育领域UGS协同的具体实践。她所在的幼儿园通过与高校合作,建立了“关键事件会诊”制度。幼儿园定期收集新教师遇到的典型困境,如“幼儿攻击同伴行为如何处理”“幼儿注意力不集中如何引导”等,组织高校专家和一线名师共同研讨解决方案。同时通过“日常复盘沉淀”机制,帮助新教师养成反思习惯,将零散经验转化为系统的实践智慧。

据介绍,在政策引领、实践创新与机制建设的协同推进下,河南通过UGS模式初步构建了教师发展的良性生态。不过,智能技术的迭代速度、教师数字素养的差异、城乡教育资源不均衡等挑战依然存在,亟待通过更深层次的系统变革予以应对。

“未来,我们将积极推动师范教育战略转型,不断深化临床式培养模式改革,构建开放协同的教师发展共同体,为河南基础教育培养‘下得去、留得住、教得好’的卓越教师。”宋晔说。

学校为领航教师提供专家一对一精准指导,助力他们把握教育前沿动态,提升专业素养和引领能力。领航教师通过参与各级各类教研活动,将先进理念和方法引入学校,推动教学改革向纵深发展。

首席教师:辐射带动,拓展教育影响力。首席教师作为市区级名师骨干,是学校教师队伍的领军人物。他们不仅要保持教学和科研的高水平,更要发挥辐射带动作用,引领区域内教师共同发展。首席教师通过参与市区级教研活动、开设讲座、指导青年教师等方式,传播专业知识和经验,促进区域教育资源共享和均衡发展。同时带领团队开展课题研究,提升学校整体科研实力,扩大学校在区域内的教育影响力。

经过一段时间的系统推进与实践探索,古林中学的五级教师培训体系已初见成效,主要体现在以下两方面。一是教师专业素养显著提升。通过五级教师培训体系的实施,教师在教学、科研和教育理念等方面都取得明显进步。在教学能力上,教师能熟练运用多种教学方法和手段,提高课堂教学质量,更好地满足学生的学习需求。在科研能力方面,教师参与课题研究的积极性和能力大幅度增强,近五年有大量论文发表,多项课题立项获奖。在教育理念上,教师更加注重学生主体地位,积极采用自主、合作、探究的教学方式,促进学生全面发展。二是教师队伍结构持续优化。近年来,学校高层次人才不断涌现,骨干名师数量增加,教师队伍的年龄、职称和学历结构更加合理。中青年教师逐渐成为教育教学的骨干力量,为学校的可持续发展提供了坚实保障。

实践证明,古林中学的二级教师培训体系提升了教师的专业素养,优化了教师队伍结构,为学校教育教学质量的提升奠定了坚实基础,也为其他学校的教师培训工作提供了有益的借鉴。

(作者系浙江省宁波市海曙区古林镇中心初级中学校长)

大家谈

当前,我国教师教育改革已进入全面发力、集中攻坚的关键阶段。在决胜“十四五”、谋篇“十五五”的重要节点,日前,六所部属师范大学联合召开“以教师教育高质量发展推进教育强国建设”座谈会,教育部教师工作司司长俞伟跃在会上表示,深化师范教育改革必须坚持“做优增量、做强存量”的基本原则,要拓宽视野,“跳出师范看师范、跳出教育看教育”。

据统计,我国本科师范院校占本科院校总数的9.8%,是占比最高的一种类型高校,其中地方师范院校占师范院校的比例超过95%,仍然是基础教育教师的主要来源。面对新时代的机遇与挑战,地方师范院校需要坚定发展信心,勇于改革创新,走出一条具有自身特色的发展道路。

当前,部分地方师范院校面临生源质量下滑、优秀师资流失、平台建设资源投入受限等瓶颈问题,这些问题的解决需要从教师培养源头抓起。教师教育是师范院校的立校之本,在教师教育开放体系建设的大背景下,师范院校需要进一步坚守教师教育特色,将价值观引领、教育家精神、科学家精神融入教育教学全过程。上海师范大学原校长袁雯曾表示,“只有更多的地方师范院校志在一流、进入一流、建成一流,才能让教育强国愿景中‘让优秀的人培养更优秀的人’成为生动的实景图。”这一论述表明了地方师范院校的使命担当。

地方师范院校作为教师教育的主力军,其学科建设是夯实教师培养根基的关键。随着教师教育学正式被列入教育学二级学科,学科建设迎来新的机遇。地方师范院校需要立足职前职后一体化理念,打破传统割裂状态,构建贯穿教师职业生涯的连续培养体系。在学科建设中优化课程结构,强化实践导向,进一步加大改革力度。同时要加强师资队伍建设,重点培育学科教学论教师,鼓励其深入中小学一线,推动教育理论与实践的深度融合。此外,还须强化学科内部治理,明晰其与教育学等相关学科的边界,避免被边缘化,并通过校地合作将学科建设嵌入区域发展需求,提升社会服务效能。唯有夯实学科基础,地方师范院校才能破解发展瓶颈,为教育强国建设提供优质师资支撑。

数字赋能正成为教师教育改革的重要驱动力。2025年7月,教育部办公厅印发《关于组织实施数字化赋能教师发展行动的通知》,明确要求经过3—5年努力,使教师数字素养全面提升,熟练应用数字化手段开展教育教学成为新常态,并探索形成大规模因材施教和人机协同教学的有效路径。地方师范院校需要抢占先机,改革师范生课程体系,将数字教育相关内容纳入必修课程,增加人工智能应用、跨学科教学等课程比重;同时改革培养模式,探索应用人工智能技术帮助师生诊断课堂教学行为,并构建基于智能技术的见习模式,以提升实践能力,近日出台的《教师生成式人工智能应用指引(第一版)》为此提供了重要支撑。

服务地方发展是地方师范院校的重要使命。地方师范院校需要紧密结合区域经济社会发展需求,优化学科专业结构。要面向地方重大需求,大力发展应用型学科,既要保持教师教育特色,又要增强服务地方的能力。通过深化校地合作建立协同培养平台,使教师教育学科建设深入对接一线中小学,实现高校与基础教育的良性互动。这种深度融合的发展模式,既能够提升师范生培养质量,又能够促进区域基础教育发展。

教师队伍建设是教师教育改革的关键支撑。目前,地方师范院校教师队伍存在学历结构偏低、高级职称教师高龄化明显、后备人选不足等问题。面对这些挑战,需要创新人才工作机制,大力加强师资队伍。要着力引进新兴及紧缺专业的师资力量,努力培养升级现有师资队伍。特别要重视学科教学论教师队伍建设,通过政策倾斜,鼓励教师深入基础教育、了解基础教育、研究基础教育。同时,可以加强兼职教师教育队伍建设,聘请中小学骨干名师来校承担部分教师教育类课程的教学任务。

评价机制改革是推动教师教育发展的制度保障。当前,师范教育的独特价值尚未在高等教育评价体系中得到充分体现。分类评价是地方师范院校发挥主体功能的前提,需要建立符合教师教育特色的评价体系,克服唯论文、唯帽子的倾向,突出教育教学实绩和师范生培养质量这一标准。在教师评价方面,要完善分类评价机制,对学科教学论教师进行适度倾斜。在学科评价方面,应突出教师教育特色,将师范生培养质量、基础教育服务贡献等纳入评价指标体系。

新时代赋予新使命,新征程呼唤新作为。在教育强国建设的历史进程中,地方师范院校肩负着特殊使命。要始终牢记为党育人、为国育才的初心使命,秉持“师范报国”的教育情怀,以更加开放的姿态、更加务实的精神、更加创新的举措,奋力谱写新时代教师教育高质量发展的新篇章。通过动态调整教师教育学科专业层次结构,实现课程体系与育人模式迭代升级;建强高素质专业化教师教育师资队伍,夯实人才培养根基;深化多方协同机制,并强化数智技术赋能,共同构筑高质量教师教育体系的重要支柱。相信未来,地方师范院校一定能走出一条具有自身特色的发展道路,为教育强国建设作出新的更大贡献。

(作者单位系周口师范学院音乐舞蹈学院)

新时代地方师范院校的突围之路

□ 李玉娟

研训之窗

精准导航 阶梯成长:教师专业成长的“古林探索”

□ 陈 林

教师的专业素养对学校教育质量起着决定性作用,但是当前学校教师培训存在诸多问题,比如培训缺乏精准度,忽视了教师在不同职业发展阶段的需求差异;激励机制不完善,削弱了教师参与培训的积极性;培训内容与实践应用脱节,过于侧重理论灌输而缺乏与实际应用场景的适配性;培训活动缺乏系统性规划,临时性强、连贯性不足,不利于教师明确发展路径和实现持续专业成长。这些问题影响了教师培训效果和学校教育教学质量的提升。

面对上述挑战,浙江省宁波市海曙区古林镇中心初级中学认识到,唯有从根本上改革培训机制,才能激发教师发展的内生动力。为此,古林中学构建了五级教师培训体系。

基于专业发展阶段细分层级。古林中学深入研究教师专业发展阶段理论,结合本校教师实际情况,将教师发展历程划分为五个关键阶段,对应设立实习教师、潜力教师、榜样教师、领航教师和首席教师五个层级。这一划分充分考虑了教师在不同职业生涯阶段的知识储备、教学技能水平、教育科研能力以及职业发展需求的差异。对于刚踏上教师岗位的实习教师,重点关注其教学基本功的打磨和教学常规的熟悉;而对于经验丰富的首席教师,则聚焦于其示范作用的发挥和教育理念的创新发展。

匹配职称评聘明确发展目标。为了让教师更加明确自身发展方向,增强培训的激励性和导向性,古林中学将五级教师培训体系与职称评聘目标紧密结合。明确实习教师对应初级职称的基础要求,通过培训帮助他们尽快适应教学工作,达到初级职称所要求的教学水平;潜力教师则以中级职称标准为参照,在提升教学能力的同时,注重培养科研意识和团队协作能力,为晋升中级职称做好准备;榜样教师、领航教师和首席教师分别与更高层次的职称评聘要求相呼应,激励教师不断提升自己,在教学、科研和团队引领等方面取得突出成绩,以满足相应职称的评聘条件。

整合多方资源提供多元支持。古林中学积极整合校内校外多方资源,为教师成长提供有力保障。在校内,充分挖掘骨干教师、学科带头人的潜力,组建校内导师团队,为不同层级教师提供指导和帮助。在校外,与高校、教育科研机构建立合作关系,邀请专家学者到校开展讲座、培训和指导。积极组织教师参加各类学术研讨会、教学观摩活动,拓宽教师视野。同时,利用网络平台建立线上学习资源库,涵盖教学案例、学术论文、教学视频等丰富的学习资料,方便教师随时学习。

体系的生命力在于落实。为确保五级培训体系有效运转,古林中学为每一层级教师设计了清晰的实施路径与具体的成长任务。

实习教师:筑牢根基,开启教育征程。实习教师初入教育领域,充满热情但经验不足。学校为他们配备专门导师,从教学常规入手进行指导。实习教师严格落实教学“五认真”,即认真制订教学计划、备课、上课、布置和批改作业、辅导学生并组织测试。同时,积极参与听课评课活动,每学期听课不少于20节,并及时撰写教学反思。学校还设立“新教师展示周”,为实习教师提供实践平台,让他们在实践中积累经验,快速熟悉教学工作并站稳讲台。

潜力教师:以赛促研,加速专业成长。潜力教师通常是教龄在1—5年的青年教师,已有一定教学基础,但在教学方法和教学研



究方面仍需提升。学校对潜力教师采用“以赛促研”模式,鼓励他们积极参与青年教师比武(说课、说课)、新教师比武、优质课比赛、原创命题比赛等各类教学竞赛。通过比赛,潜力教师不断提升教学能力,积累实践经验。学校还引导他们参与课题研究,培养他们的科研意识和能力,并提供丰富学习资源,为其成长为优秀教师打基础。

榜样教师:示范引领,带动团队进步。榜样教师在教学和科研方面已取得一定成绩,是学校教师队伍的中坚力量。学校对榜样教师提出更高要求,要求他们每学期开设一堂公开课,供其他教师观摩学习;每学期撰写一篇论文,总结教学经验和研究成果,提升科研水平;主持一个课题(课程),深入探索教学问题,推动教学改革;完成一项原创命题,体现对教学内容的深刻理解和把握。榜样教师通过参与“自主课堂节”“整合课堂节”以及校外展示交流等活动,分享教学成果和经验,发挥示范引领作用,带动学校整体教学水平提升。

领航教师:专业领航,推动教学变革。领航教师包含各教研组长和“课改之星”,在学科教学和课程改革中承担引领重任。教研组长负责组织和引领教研组活动,制订科学合理的教研计划,开展有针对性的主题研讨,推动教研组整体发展。“课改之星”则积极探索和实践新教学方法与课程改革路径,为学校课程改革提供创新思路和实践经