

特别关注

思政课教师队伍如何由“大”到“强”

□ 余 澄 王后雄

思政课作为立德树人的关键课程,其教师队伍成为支撑国家教育事业的重要力量。教育部《中国教育统计年鉴(2023)》显示,我国中小学思政课教师(含兼职)达83.2万名,高校专职思政课教师充实到14.5万名。然而,由数量之“大”迈向质量之“强”,实现思政课教师队伍体系质的跃升,是新时代赋予我们的紧迫命题。

深刻把握“强师”战略的时代之需

思政课教师是塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的关键主体。其政治素养、理论功底、育人能力、人格魅力直接决定着课程的思想性、理论性和针对性。在世界百年变局加速演进、意识形态领域斗争复杂严峻的背景下,青少年学生思想活跃、价值多元。思政课教师必须具备高度的政治敏锐性和政治鉴别力,能够以透彻的学理分析回应学生关切,以强大的真理力量廓清思想迷雾,有效抵御各种错误思潮侵蚀,牢牢守住意识形态主阵地。

在思政课师资队伍规模壮大的同时,必须清醒认识到向“强”迈进过程中存在的深层次结构性矛盾。一是结构性矛盾突出,高水平人才相对匮乏。二是能力供给尚存短板,育人实效有待提升。三是协同育人机制

构建支撑“强师”体系的三维支柱

实现思政课教师由大到强的跃升,必须构建系统化的“强师”支撑体系,聚焦能力重构、机制创新与生态优化。

一是锻造高素质专业化师资队伍。强化理论武装与信仰根基。建立健全常态化长效化的政治理论学习制度,持续深化对马克思主义基本原理、党的创新理论的理解与信仰。构建复合型知识能力体系。推动教师知识结构从单一学科向哲学社会科学多学科甚至跨学科领域拓展,大力培养一批兼具深厚理论功底和丰富实践创新的“双师型”教师。深化教学改革创新攻坚。设立“思政课教学创新研究与孵化中心”,支持教师探索项目式学习、情境体验、问题链教学、智慧教学等新模式。打造“金课孵化器”,重点建设一批国家级、省级思政课示范课堂和虚拟教研室,推广优秀教学成果,强化教学研究与反思能力培养。提升实践育人和社会服务本领。完善教师实践研修制度,组织教师深入一线开展调查研究和

会实践、开展理论宣讲的能力。

二是创新激发铸魂育人活力的制度供给。深化评价改革,突出育人实效。坚决破除“五唯”顽疾,建立以育人成效为核心的评价体系,强化教学评价权重,将课堂教学质量、学生获得感、指导学生成长、参与理论普及等作为关键指标。健全教学成果奖励制度,让潜心育人者受尊重、得实惠。优化发展通道,拓宽成长空间。完善思政课教师职称评审标准和办法,单设思政课教师职称评审序列,向教学实绩突出、育人成效显著的教师倾斜。健全协同联动,汇聚育人合力。强力推动“思政课程”与“课程思政”同频共振,建立跨学科集体备课、教学研讨、资源共享机制。完善思政课教师与辅导员队伍双向融合、岗位交流机制。

三是营造尊师重教、协同发展的优良环境。强化政策保障与资源投入。切实落实中央关于思政课教师队伍建设的各项政策,在编制配备、经费投入、岗位津贴、办公条件等方面给予优先保障。构建开放共享的资源平台。建设国家级、区域性思政课教学资源库、案例库、在线开放课程平台,实现优质教学资源共享。绘制“实践教学资源图谱”,推动高校间教师互聘、课程互选、学分互认。涵育尊师重教文化氛围。大力宣传表彰思政课教师中的先进典型和感人

事迹,讲好思政课教师的育人故事,提升思政课教师的政治地位、社会地位、职业地位。

筑牢稳固“强师”机制的坚实基础

在明确了“强师”体系的三大支柱后,更需要着眼长远,将宏观框架细化为可持续、可落地的常态化运行机制。

一是优化后备人才培养与供给机制。加强马克思主义理论学科本硕博一体化培养,提升马克思主义理论学科人才培养质量,完善本硕博贯通培养体系,强化马克思主义经典著作研读、学术规范训练和教学实践能力培养,为思政课教师队伍输送优质后备人才。同时,要拓宽优秀人才引进渠道,探索建立思政课教师“旋转门”机制,吸引高水平人才兼任任教或参与指导,完善兼职教师选聘和管理制度。

二是完善终身学习与发展支持体系。一方面,构建分层分类精准培训体系,针对新入职教师、骨干教师、学科带头人等不同群体,设计系统化、个性化的培训项目。支持创办思政课专业学术期刊,为教师研究成果发表提供优质平台。此外,还须健全教师发展支持机构。高校普遍设立教师教学发展中心(思政课教师分中心),配备专业力量,为教师提供教学咨询、能力

诊断、资源支持和个性化发展指导。

三是健全质量评估与反馈改进机制。建立科学的队伍质量监测指标体系,围绕政治素质、师德师风、教学能力、科研水平、社会贡献等核心维度,构建可量化、可评估的监测指标体系,定期开展师资队伍状况评估。强化教学督导与学生评价反馈,完善校院两级教学督导制度,加强对课堂教学质量的常态监测和精准指导。健全学生评教机制,科学分析学生反馈,促进教师持续改进教学,建立评估结果与资源配置、政策调整的联动机制。

实现思政课教师队伍体系由大到强的系统跃升,是一项关乎根本、利在长远的战略工程,需要以破解结构性矛盾为突破口,以构建能力提升、机制创新、生态优化的三维支撑体系为核心路径,以强化后备力量、完善发展支持、健全评估反馈为长效保障,汇聚强大合力,锻造出一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思政课教师铁军。

(作者余澄系武汉工程大学马克思主义学院副教授,王后雄系华中师范大学教师教育学院教授。本文系国家社会科学基金2022年度高校思政课研究专项课题“高校思想政治理论课教学评价标准及监控机制研究”的阶段性成果,项目批准号:22VSY091)

大家谈

长期以来,教师发展被认为与教师教育者能力、教师教育政策有效性等因素密切相关,有别于教学环节,在教师教育领域,技术多数是以“合法的边缘性参与者”的身份出现。自2022年以来,随着数字技术逐渐推广以及在教育领域的深度介入,教师发展所处的异质性生态系统已俨然离不开数字技术这一重要角色。然而,由于教师发展逻辑与技术逻辑两者背后存在一定的“间隙”等原因,教师发展的“数字红利”尚未被充分释放。

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》,其中明确指出“开辟教师发展新赛道、塑造教师发展新优势”这一总体要求。日前,教育部教师队伍建设专家指导委员会正式发布《教师生成式人工智能应用指引(第一版)》,提出教师要主动适应新技术变革,将生成式人工智能融入教育教学全要素、全过程。可以说,开辟数字新赛道已然成为教师发展的时代命题,其被赋予积极的赋能预期。随之而来的一个问题便是,如何开辟高质量的教师发展数字新赛道?所开辟的新赛道能否克服“数字悬浮”“数字形式主义”等既有问题,形成高质量数字赋能的新局面?具体而言,“如何开辟新赛道”至少包括以下几个方面的措施。

首先,遵循教师发展的基本规律,以数字助推促进教师成长。换言之,既有的教师专业发展活动具有稳定的形式样态,且教师需要处理来自多方的任务,而作为外部要素的数字技术在介入时若过于“生硬”,或反而导致数字负担等效应的形成。借助助推理论(Nudge theory)的启发,可以推知数字技术对教师发展活动的影响应是潜移默化的,是通过暗示提醒、提供反馈等方式帮助其厘清自身的发展方向及具体路径,形成基于目标牵引的隐性助推模式,相对而言更容易为教师所接受。这也恰恰是数字技术的优势所在,即给出基于大数据的问题提示、适时评估等。

其次,探索高效数字赋能模式,形成新旧赛道并存的“新常态”。一方面,需要充分挖掘新赛道之“新”的优势,通过不同数字技术的赋能模式尝试,提炼出数字技术赋能教师发展的有效模式或典型案例,并将这些模式、案例进一步推广,以此完善与丰富对高效数字赋能模式的认识,从而影响数字赋能的实践效果。另一方面,形成新赛道并不意味着抛弃旧赛道,事实上如果没有传统的教师发展生态系统的支撑,数字技术也难以发挥其重要作用。也就是说,当新赛道与旧赛道能够相互融通、相互补充时,将会对教师的持续发展形成更为有力的支撑。

最后,构建竞争与合作共存的数字生态,形成教师发展的持久动能。在教师发展数字空间中,教师发展的数字生态或可能从想象进入现实。易言之,原本作为个体的教师,当其处于由数字资源、技术企业、教师教育者群体、学术研究者等共存的数字生态之中,显然将会获得更多的发展机遇。这类生态式的构想,其存在一个前提,即异质性主体间存在互惠的可能性,这也是未来教师教育研究者与管理者可以探讨的一个重点。当然,教师发展数字生态不免存在着竞争因素,通过教师之间的良性竞争与互动,一定程度上能够提升数字赋能的实效、持续推动教师的发展。与此同时,我们也要谨防窃取数字化资源、篡改数字化信息、影响数字化教学等恶意竞争行为,形成互惠的教师发展数字生态。

总之,开辟教师发展数字新赛道已经是当下亟待开展的重要事项,其关乎教师发展的动力及效果。要实现高质量的数字化赋能教师发展,应以遵循教师发展逻辑为前提,以潜移默化的数字助推,探索高效可行的数字赋能模式,进而形成竞争与合作共存的高质量教师发展数字生态。

(作者单位系杭州师范大学经亨颐教育学院,本文系国家社会科学基金教育学青年课题“教育数字化转型下中小学教师数字负担的系统治理研究”的阶段性研究成果,项目编号:CHA240272)

开辟教师发展数字新赛道的三点思考

□ 李阳杰

工程思维能为师范教育带来什么

□ 叶茱为

教师是人类灵魂的工程师,而卓越的“工程师”必然需要系统、精准、创新的“工程思维”。当前,师范院校迎来综合改革的关键期,在“人工智能+”浪潮深刻重构社会生产与知识传授模式的今天,教育生态面临巨变,传统的经验型、传授型培养模式已难以应对未来师资培养的复杂挑战。因此,推动师范生培养范式向“工程范式”转型,已成为师范院校必须回答的时代命题。

传统的师范教育培养模式侧重学科知识传授与教育学理论的讲授,其底层逻辑是“学术思维”与“经验思维”的结合。这种模式曾为我国教育事业输送了大量人才,但其“重理论轻整合、重传承轻创新、重规模轻精准”的局限性,一定程度上影响了人才培养的质量。

人工智能迅猛发展,未来AI不仅能够替代知识传授等重复性劳动,更能够提供个性化的学习路径与精准

的数据反馈。这意味着,未来教师的角色将从“知识的传授者”转向“学生成长复杂系统工程的设计师与引导者”。他们必须善于设计人机协同的教学流程,解读教育数据背后的学生发展状态,并创造性解决AI不能解决的情感交流、价值引导、思维启迪和创新激励等复杂问题。

与此同时,在开放的教师教育体系建设背景下,许多一流综合性大学凭借其强大的工科底蕴和天然的工程思维传统,在师范生培养方面显现出新的优势。师范院校唯有主动拥抱工程思维,将其与深厚的教育人文传统相结合,才能守住优势,办出特色,为国家培养出能驾驭智能时代、具备科学与人文精神的“灵魂工程师”。

那么,工程思维能为师范生带来什么?实际上,工程思维是一种以目标为导向、以系统设计为核心、以精准迭代为方法的解决问题的思维范式和方法论。工程思维为师范生赋

能的核心价值在于以下几点。

一是“系统集成”能力:从“教知识”到“育全人”。引导师范生像工程师设计复杂系统一样,全局性地设计育人方案。他们需要学科知识、核心素养、智能工具等多元要素进行有机整合,构建一个“五育并举”的协同育人系统,而非进行割裂的、碎片化的教学。

二是“精准设计”能力:从“凭经验”到“凭证据”。培养师范生基于课程标准和具体学情,进行精准的教学目标、内容与活动设计。更重要的是,教会他们利用AI等工具收集教学过程数据进行实证分析与评估,从而实现教学行为的科学优化与精准调控。

三是“迭代创新”能力:从“执行者”到“创造者”。鼓励师范生将每一堂课、每一次班级活动都视为一个“最小化可行产品”,勇于尝试新方法,并不惧从实践中反思、学习与快速改进,从而持续进化其教育理念与教学模式,成为教育改革的主动探索者。

将工程思维从理念转化为实践,需要对师范生培养体系进行系统性重构。

一是目标重构:定义“产出”标准。首先明确毕业生应具备的“核心能力指标”(如课程系统设计能力、数据驱动的学情分析能力、五育融合创新能力等),以此为导向反向设计整个课程与实践体系,确保培养过程目标清晰、路径可控。

二是课程创新:以项目式学习(PBL)为核心。让师范生团队合作完成“设计一个跨学科项目式学习方案”“利用AI工具解决一个实际教学痛点”等真实课题,经历完整的工程实践周期。

三是实践升级:建设“教育工程实训中心”。打造融合微格教室、虚拟仿真Lab、AI课堂分析平台的智慧实训基地。师范生在此可进行高仿真的“压力测试”,通过录播回放、AI生成的数据报告获得客观、量化的反馈,从而实现教学技能的精准打磨。

四是评价改革:建设过程性数据档案袋。建立数字化的学生成长档案,不仅记录成绩,更记录其参与的项目作品、模拟授课视频、数据分析报告、迭代改进日志等,全面评估其工程思维下的能力成长轨迹。

五是底色筑牢:实现科学与人文的融合。必须强调,工程思维是“器”,立德树人是“道”。在培养过程中,要深度融合科学精神(求真、实证、批判)与人文关怀(爱心、责任、情怀),培养出的应是既有工程师的严谨与创新,又有教育家温度与深度的新时代“大先生”。

在“人工智能+”重新定义教育未来的时代风口,重塑师范生的培养范式,不仅是应对技术变革的战略选择,更是高等师范教育自我革新、迈向高质量发展的必然之路,唯有投身改革,方能培育出一代又一代能担当重任、塑造未来的“人类灵魂工程师”。

(作者单位系赣南师范大学)

研训之窗

教育部《“国培计划”中西部骨干项目指导方案》将“农村骨干教师能力提升培训”列为五个指导大项目之一,广西南宁市以“国培计划”相关项目实施指南为依据,结合地区教育发展实际,探索出“三段四维五融”农村骨干教师能力提升培训模式,通过构建“需求导向、精准施训、实践赋能、成果辐射”的培训路径,取得了幼儿园、小学和初中等学段骨干教师教育育人能力协同跃升的效果。

系统构建:聚焦问题,创新模式路径。南宁市根据指导方案,将该培训项目统称为“‘国培计划’南宁市统筹项目——民族地区农村中小学骨干教师学科教学能力提升培训”,以学科类别分为多个明细项目。培训项目立足解决农村中小学、幼儿园教师学科核心素养落地不足、教学创新能力薄弱、教研与培训脱节等共性问题,培养方案以问题为导向,锚定三个递进式的培训核心目标。

一是打造“集中学习—跟岗研修—返岗实践”三段式闭环培训机制,强化理论与实践深度融合;二是构建“需求诊断、资源整合、定制设计、考核评价”四维递进培训路径,提升培训精准性与实效性;三是形成“需求与实践融通、专家与学员融汇、

线上与线下融合、学科与跨学科融贯、区域与校本融聚”五融协同发展体系,推广民族地区独具特色的教师培训模式,辐射价值凸显。

实践探索:分层推进,激发内生动力。“三段四维五融”培训模式的核心实践围绕“三段闭环、四维驱动、五融协同”展开,形成了一套系统化、可操作化的行动框架。

在培训流程上,构建“集中学习—跟岗研修—返岗实践”三段式闭环。集中学习阶段重在理论筑基与观念更新,精心组建由高校教授、教研员与一线名师构成的专家团队,设计“理论+政策+实践”融合的课程体系。例如,为初中道德与法治教师解读新课标并分享“议题式教学”案例,为小学艺体教师破解乡村学校教学方法单一的困境,为幼儿园教师注入游戏化课程设计的理念。跟岗研修阶段强调“实景浸润”,不唯名气、注重适配,遴选基地校

(园),让学员通过沉浸式备课、上课、评课全流程参与,在实践中迁移所学,初中数学教师学习大单元教学,幼儿园教师观摩项目式学习组织,有效破解“学用脱节”难题。返岗实践阶段则以成果转化与辐射引领为目标,建立“市—县—校”三级跟踪支持机制,通过专家定向指导,助力学员在校内推广核心素养作业设计、组织园本教研工作坊,确保培训效果落地生根。

在运行机制上,着力“需求诊断、资源整合、定制设计、考核评价”四个维度的创新。需求诊断实行“同步观察访谈+异步数据分析”的双维调研,精准定位问题,如针对幼儿园教师观察记录不科学的问题增设专项课程。资源整合致力于建设动态更新的区域培训资源库与多元导师库,推动优秀课例跨学段共享,如小学艺体案例被幼儿园借鉴。定制设计体现

学段差异,初中侧重命题研究与科研能力,小学侧重课例生成与艺术创新,幼儿园聚焦游戏化教学与保教融合。考核评价则采用过程性的“学分+成果”双轨制,关注参训全程与实质产出。

在发展生态上,追求“五融协同”的系统效能。一是需求与实践融通,形成“调研—实践—反思”的改进闭环;二是专家与学员融汇,实行理论、实践“双导师制”,共建学习共同体;三是线上与线下融合,通过混合式学习实现持续研讨与指导;四是学科与跨学科融贯,鼓励跨学段经验互鉴,如初中思政案例库用于小学德育,幼儿园项目式学习模式启发初中数学教学;五是区域与校本融聚,市级提供标准框架,学校结合本土资源开发特色课程,如利用地方文化开发“民歌进课堂”。

实践证明,该培训模式取得了显

著成效,有力促进了教师队伍与区域教育的协同发展。教师能力显著提升,具体表现为初中教师课题申报率提高40%,核心素养导向作业设计覆盖率达85%以上;小学艺体教师课堂教学优良率从62%提升至89%;幼儿园保教创新案例大幅度增加,园本教研方案合格率达100%。

这一模式也展现出可推广的典型价值。一是其“标准化流程与差异化设计”相结合的特点,确保了模式在兼顾统一性与灵活性方面的可复制性。二是它创建了资源共建共享的生态机制,促进了城乡优质教育资源的双向流动与再生。三是探索出一条“任务驱动—行动研究—成果辐射”的实践导向路径,有效推动教师从“被动受训”转向“主动创生”。

总之,南宁市构建的这一模式,为区域基础教育高质量发展提供了可借鉴的范式,未来将通过深化创新与技术赋能,推动教师培训向更加系统化、数据驱动的方向持续发展。

(作者单位均系广西南宁市教师培训中心,本文系广西教育科学“十四五”规划2025年度委托重点课题“中小学‘种子’教师‘四阶递进’培养体系构建研究”阶段性研究成果,课题编号:2025AA30)

从“精准施训”到“协同跃升”——广西南宁农村骨干教师“三段四维五融”培训模式观察

□ 莫 尧 杨 莹