

大家谈

“每天四问”:教师专业精进的“磨刀石”

□ 陈兴明

新时代教育高质量发展对教师专业素养提出了更高要求,教师专业成长已从“阶段性培养”走向“终身性自我提升”。内驱力作为教师专业成长的核心引擎,其激活与维系依赖于常态化的自我反思、目标锚定与行动落地。然而,当前部分教师在专业成长中存在“被动应付”“路径模糊”“动力不足”等困境,缺乏系统性的自我审视与提升机制。基于此,结合中国教育传统中“自省修身”的文化基因和教师专业发展的自我成长规律,我们提出“每天四问”的自我检视体系,旨在引导教师以日常“小问”为切入点,筑牢知识基础、锚定育人初心、借力同伴成长、沉淀实践智慧,从而激活内在成长动力,构建可持续的专业成长生态。

“每天四问”以时间为轴,以自我审视为核心,构建了四个相互关联、层层递进的成长维度,精准契合教师专业成长的内在规律,具有鲜明的导向性与实践性。

一问“我阅读了吗”,这是筑牢专业成长知识根基的积淀追问。

阅读是教师获取新知、更新教育理念、拓宽专业视野的核心途径,更是维系专业敏感与教育热情的重要载体。教育领域的知识迭代速度日益加快,从核心素养导向的课程改革到人工智能与教育深度融合,都要求教师持续补充知识储备,更新教育认知。“我阅读了吗”这一追问,本质上是引导教师建立“终身学习”的自觉,将阅读融入日常工作与生活,形成常态化的知识积淀机制。

从阅读内容来看,教师的阅读应兼具专业性与综合性。通过每日追问,教师能够主动检视自身的阅读行为,避免因日常事务繁杂而忽视知识更新,确保专业成长始终有充足的知识供给,为教学实践与育人工作提供坚实支撑。

二问“我和我的学生进步了吗”,这是锚定专业成长的价值追问。

教师专业成长的终极价值在于促进学生全面发展,而学生的进步又能反向激励教师不断提升自我,形成“教学相长”的良性循环。“我和我的学生进步了吗”这一追问,打破了“教师成长与学生发展割裂”的误区,引导教师将自身成长与学生发展

紧密结合,以学生进步为标尺检视自身教学成效,以自身成长为支撑推动学生发展,从而锚定专业成长的价值核心。

每日追问促使教师主动反思:本节课的教学目标是否达成?学生的学习兴趣是否被激发?是否关注到每一位学生的成长需求?在教学环节的设计、课堂互动的引导上是否有可改进之处?这种以“双向进步”为核心的检视,能够让教师清晰感知自身专业成长的意义与价值,从而激发持续成长的内在动力,避免专业成长陷入“盲目化”“形式化”的困境。

三问“我向同行请教了吗”,这是建立学习共同体的互助追问。

教师专业成长并非“孤军奋战”,同伴互助是重要的成长助力。同行之间的经验分享、思维碰撞、问题研讨,能够帮助教师快速发现自身不足,拓宽教学思路,破解教学难题。“我向同行请教了吗”这一追问,旨在引导教师打破“闭门造车”的成长模式,树立“合作共赢”的成长理念,主动融入专业学习共同体,借力“同伴引力”加速自身成长。

“请教”并非单纯的“求助”,而是一种主动的学习行为与互动式的成长过程。通过每日追问,教师能够主动检视自身的合作学习行为,克服“碍于情面”“自我满足”等心理,以开放的心态接纳同行的意见与建议,在互动交流中吸收他人的优秀经验,反思自身的教学短板,进而优化教学实践。同时,同伴之间的相互请教与交流,能够构建积极向上的专业成长氛围,形成“相互学习、共同进步”的良性循环。

四问“我写叙事或反思了吗”,这是沉淀专业成长实践智慧的成果追问。

美国心理学家波斯纳提出:教师成长=经验+反思。教学实践中的零散经验只有经过反思、梳理与沉淀,才能转化为可复制、可迁移的专业智慧,成为教师专业成长的宝贵财富。“我写叙事或反思了吗”这一追问,核心是引导教师建立常态化的反思机制,通过文字记录将教学实践中的感悟、困惑、经验进行系统化梳理,实现“实践—反思—提升”的闭环成长。

教学叙事与反思是教师反思的重要载体。每日追问促使教师主动梳理当日的教

学实践,将零散的经验转化为系统的知识,将教学中的困惑转化为成长的契机。长期坚持,能够帮助教师形成“反思型”教学思维,提升教学决策能力与教育教学水平,让教师在持续反思中不断进阶。

“每天四问”的价值不在于“问”本身,而在于“问后有思、思后有行、行后有改”。要让“四问”真正成为激活教师内驱力、指导教师专业成长的有效抓手,需要教师从认知、行动、习惯三个层面入手,将四问融入日常教学与生活,构建常态化的自我提升体系。

一是明确“四问”的核心导向,激活内在成长自觉,进一步深化认知。教师首先要深刻理解“每天四问”的内在逻辑与核心价值,认识到四问是引导自身实现专业成长的“导航仪”与“催化剂”,而非单纯的“任务式追问”。要摒弃“形式化应对”的心态,将四问内化为自身专业成长的自觉需求,以真诚、认真的态度对待每一次追问。

具体而言,教师可结合自身的专业发展阶段与教学实际,明确“四问”的个性化导向:入职初期教师可侧重“阅读”与“请教”,夯实专业基础,学习优秀经验;成长型教师可侧重“反思”与“双向进步”,优化教学实践,提升育人能力;成熟型教师可侧重“阅读”与“反思”,探索教育教学创新,形成个人教学风格。通过明确导向,让四问更具针对性与实效性,从而激发教师主动践行“四问”的内在动力。

二是落实“四问”的实践要求,构建闭环成长体系,进一步细化行动。首先,以“阅读”为基,制订个性化阅读计划。教师应结合自身专业需求与兴趣爱好,制订每日阅读计划,明确阅读内容、阅读时长与阅读目标。可采用“碎片化阅读+系统性阅读”相结合的方式,将阅读内容与教学实践相结合,实现“读用结合、学以致用”。其次,以“进步”为尺,建立双向成长台账。教师可建立“自我成长台账”与“学生成长台账”,每日记录自身与学生的进步和不足。通过台账记录,清晰感知双向成长的轨迹,及时发现存在的问题,针对性地调整教学策略与成长计划。再次,以“请教”为桥,主动搭建同伴互助平台。教师要主动打破人际壁垒,积极参与学校

或教研组组织的教研活动、听课评课、专题研讨等活动,积极参加工作室等学习共同体,主动向经验丰富的同行、骨干教师请教教学中的困惑与问题。同时,可与同行建立常态化的交流机制,如组建学习小组、开展教学互助结对,定期分享教学经验,探讨教学难题,在互助交流中实现共同成长。最后,以“反思”为要,坚持撰写每日叙事与反思。教师要养成每日撰写教学叙事或反思的习惯,可结合当日的教学实践,选择一个核心主题或具体事件进行梳理与分析,既要记录教学中的亮点与成功经验,也要敢于直面教学中的不足与困惑,提出具体的改进措施。同时,可定期回顾自身的叙事与反思,总结成长规律,将反思成果转化为教学实践的具体行动。

三是建立长效践行机制,推动持续成长进阶,进一步形成习惯。“每天四问”的践行并非一蹴而就,需要教师长期坚持,将其固化为日常工作与生活的习惯。可通过以下方式建立长效践行机制:一是设置固定的检视时间,如每日晚上下班前15—20分钟,专门用于践行“四问”,梳理当天的成长与不足;二是建立自我监督与激励机制,如每周对自身践行“四问”的情况进行总结,对表现较好的方面给予自我肯定,对未落实的方面制订改进计划;三是积极参与群体践行活动,如学校或教研组组织教师开展“每天四问”分享会,定期交流践行心得与成长感悟,形成相互监督、相互激励的良好氛围,推动教师在长期践行中实现专业成长的持续进阶。

教师专业成长的核心是内在驱动力的激活与维系,“每天四问”以简洁、务实的方式为教师提供了常态化的自我审视与提升框架。我们提出“每天四问”的初衷,是希望为广大教师提供一条可操作、易坚持的专业成长路径,引导教师在日常的自我检视与实践中激活内驱力,沉淀教学智慧,提升专业素养。愿每一位教师都能以“每天四问”为抓手,坚守教育初心,保持成长热情,在持续的自我提升中实现专业成长的迭代与进阶,成为新时代教育高质量发展的践行者与推动者。

(作者系湖北省襄阳市中小学教师继续教育中心主任)

青年教师是学校发展的新鲜血液与核心动能。他们承载着教育的未来,其专业成长的速度与质量,直接关系到学校的教学活力、育人成效及可持续发展。引导青年教师快速完成角色转换,夯实专业根基,实现从“站上讲台”到“站稳、站好讲台”的跨越,是学校师资队伍建设的 key 一环。聚焦“规划、规范、规避”三个核心维度,可为青年教师的成长提供清晰的路径参照。

规划:谋定方向,激活成长引擎

清晰、务实的发展规划,是青年教师摆脱职业迷茫、实现自主发展的首要前提。它如同一张导航图,指引方向,激发内在动力。

一是明晰路径,实现双向驱动。青年教师的成长规划,既源于其内在的专业追求与理想,也常因应对实际教学挑战而启动。学校的系统性培养工程(如“青蓝工程”、教师发展共同体)则提供了组织层面的支持框架。有效的规划,在于找到个人发展志趣与学校整体目标的最佳结合点,形成合力,使个人成长与学校进步同频共振。

二是锚定目标,注重个性设计。优秀的规划必然是“量身定制”的,它需要综合考虑教学、科研、班级管理等不同发展领域,明确自身是倾向于成为教学名师、育人专家,还是科研能手等,并规划出拜师学习、平台实践、阅读反思等具体路径。这种基于自我深度认知的规划,才能真正指引方向。

三是注重实效,保持动态调整。规划制定可借助科学工具,但关键在落实。好的规划既要仰望星空,对标高层次专业标准与教育理想;也要脚踏实地,契合自身基础与学校实际。同时,规划应具有弹性,能够根据发展阶段和外部环境的变化进行审慎调整,使其始终保持激励和引导作用。

规范:恪守基准,筑牢专业根基

教育是专业性极强的工作。遵循并内化专业规范,是青年教师从“新手”成长为“专家”的基石,是保障教育质量与职业尊严的根本。

一是遵循课堂标准,优化教学实践。青年教师要坚守“课比天大”,将课堂视为学生生命成长的摇篮、个人专业发展的主阵地。青年教师须严守教学常规,在备课、上课、作业、辅导等各环节追求规范与精细。同时,要有意识培养学生良好的学习规范与习惯,共同营造高效、有序的学习共同体,将“课比天大”的理念落到实处。

二是深耕课程标准,把握学科本质。学科课程标准是教师课堂教学的重要指导文本和行动指南。青年教师要站稳讲台,必须遵循专业主义精神,对学科课程标准进行系统化和整体性研究,深刻理解其理念、目标、内容与评价要求。唯有吃透课标,才能准确把握教学深度与广度,扎实提升学生的核心素养。

三是严守师德规范,淬炼职业品格。师德师风是教师职业的生命线。青年教师要自觉践行《幼儿园、小学、中学教师专业标准(试行)》《新时代中小学教师职业行为十项准则》,将职业道德规范内化于心、外化于行。在教育教学、师生交往、家校沟通中,坚守底线,以身作则,以高尚的品格和敬业的精神感染学生,担当起学生健康成长引路人的责任。

规避:预见风险,护航行稳致远

专业成长道路并非坦途,而是潜藏着各种风险与挑战。青年教师应具备风险意识,主动识别和规避常见困境,是保障职业生涯稳健发展的重要能力。

一是规避教学事故,坚守质量底线。教学严谨性是第一道要求,青年教师要确保知识传授准确,课堂管理有序,教学活动有效。更要在思想上高度重视,坚持正确的教育方向,维护课堂教学的科学性,避免可能的教学失误与偏差。

二是化解关系矛盾,营造和谐生态。为预防和化解可能会出现各类矛盾风险,青年教师要学会主动构建良好的师生关系,关爱每个孩子的内心世界。要学会从情理上,通过动之以情、晓之以理强化彼此之间的情感维系;从事理上,本着协商对话的原则,妥善处理彼此之间的摩擦;从法理上,进行合情合理合法的惩戒,达到育人的目的;从公理上,变矛盾处理为共同成长契机。

三是规避家校矛盾,形成家校合力。家校关系是教育成功的基础,为化解家校育人理念偏差、目标分歧、实践瓶颈等维度上的困境,青年教师要主动将家庭教育指导、协同育人纳入个人发展规划中,从理论和实践层面全面提升协同育人能力。必要时懂得借助学校和相关专业力量,将问题转化为促进理解和成长的契机。

四是应对发展瓶颈,专注内涵提升。在职业生涯中,青年教师可能会遇到方向模糊等瓶颈,此时既要志存高远,保持职业理想与激情,更要立足当下,沉心静气,把每一件小事做好,在课堂教学、班级管理、自我反思中深耕不辍,通过持续的内在修炼,突破外部限制,实现内涵式发展。

五是恪守师德红线,永葆教育初心。青年教师须时刻绷紧师德这根弦,在任何情况下都要守住底线,不越红线。要珍惜职业声誉,用纯粹的教育之心赢得学生的爱戴和社会的尊重,在平凡的岗位上书写不平凡的教育人生。

总而言之,“规划”为青年教师成长描绘蓝图、提供动力,“规范”为专业奠定基石、确立标准,“规避”为前行识别风险、提供保障。这三者相互关联,构成了支撑青年教师稳步发展的稳定三角。深刻理解并自觉践行这三个维度,有助于广大青年教师夯实基础、明确方向、行稳致远,最终成长为学校信赖、学生喜爱、社会尊重的优秀教师,为教育事业的发

展注入源源不断的生机与活力。

(作者系吉林省长春市第八中学校长,本文系吉林省教育科学“十四五”规划2025年度重点课题“‘全人教育’视域下学校高质量发展体系的构建与实践研究”的阶段性研究成果,课题编号:ZD25002)

研训之窗

以“五级进阶”带动“集群崛起”

——辽宁省铁岭市教师进修学院打造教师专业发展“五级培养模式”

□ 吴澜

教研机构作为教师专业成长的重要支撑平台,肩负着引领、研究、培训与服务的关键职能。近年来,教研工作在国家教育发展全局中的重要地位进一步凸显,其支撑、驱动与引领作用备受各方关注与期待。

辽宁省铁岭市教师进修学院立足区域教育实际,聚焦教师专业发展的全过程与多维度,创新构建了“五级培养模式”,着力破解教师成长中的阶段性瓶颈与支持碎片化等问题,为区域基础教育优质均衡发展注入了可持续的内生动力。

层级贯通 阶梯递进
“五级培养模式”的整体架构

“五级培养模式”是一个层次清晰、有机衔接的教师专业发展支持系统。其整体架构贯穿教师职业生涯,以“青苗教师团队”为起点,依次递进为“成长型教师团队”“卓越教师培养团队”“学科工作室团队”,最终抵达“名优教师工作室”,形成了一个从“合格”到“卓越”的完整进阶梯。

其中,青苗教师团队主要面向入职5年内的新教师,以具体学科(如初中英语)为试点,由教研员主持,为其提供系统化的教育理论、教学方法、教材与教学设计研训,为新教师构建教育教学的基础框架,助力其“站稳讲台”。

成长型教师团队包含两个特色平台:一是“小而美”校长成长团队,为乡村校长量身定制“1124”培养模式(1名导师引领、1所优质校依托、2种途径、4种方式),着力提升其领导力与行动力;二是“基础教育教师成长论坛”,这是一个由教师自主参与、学院支持的线上互动学习平台,下设名师、青年教师和乡村教师社群,根据需求定制每周学习主题,通过线上讲座与研讨,促进教师经验共享与协作成长。

卓越教师培养团队旨在培养高素质、专业化的创新型教师。学院分批次、分学

科遴选骨干教师,采用“一个目标、两个联合、三个途径、多维评价”的线上为主培养模式,即明确卓越素养目标,联合骨干与青年教师优势,通过自我实践、团队研讨、成果展示三种途径,并实施综合性多维评价,全面提升教师的创新精神、实践能力与研究水平。

学科工作室团队是学院深耕十年的教研品牌。至今已创建40余个以学科为单位的实验室,坚持以项目为依托,以问题为导向,聚焦课程与教学改革的关键难题进行深度研究与实践。工作室已成为项目攻关的阵地、学术交流的平台,名师成长的摇篮和成果孵化的基地,其创新性工作已在辽宁省内形成示范效应。

名优教师工作室是体系中的最高层级,于2024年启动。它以正高级教师、特级教师等名优教师为核心,旨在最大化发挥其典型示范与引领辐射作用。通过任务驱动与考核机制,搭建名师引领、团队共进的发展平台,打造区域基础教育的高层次名师团队,带动区域教师实现快速、高效的团队化成长。

系统耦合 生态重构
“五级培养模式”的核心创新

多层次、多样化培养团队的搭建,形成了年轻教师与资深教师、校内与校外、线上与线下、理论与实践结合的立体式培养网。

一是构建了纵向贯通的成长链。从人员构成上看,“五级培养模式”涵盖了从新手教师到初步能胜任教学任务的教学新秀,到小有成绩继而追求卓越的中青年教师,再到能独立承担教育项目研究的各级领航教师,最后培养出区域有影响力号召力辐射力的名师,构建了以学科为基础,以资历和教学专业为区分标准的跨校性培养共同体,实现了教师从“新手—新秀—骨干—领航—专家”成长链的纵向贯

通,以针对性、梯度性团队建设实现全员培育、全员赋能。

“五级培养模式”实现了教师专业发展的动态贯通式培养。教师在不同的成长阶段可以根据自身的发展情况进入相应的培养层次。例如,青苗工程中的优秀教师可以进入卓越教师培养团队,卓越教师培养团队中的突出教师有机会进入学科工作室团队或名优教师工作室。这种动态发展的培养体系,为教师提供了持续成长的动力和空间。

二是采用了横向联动的培养模式。“五级培养模式”以学院为主导,以各学科教研员为主力,以学院研究、指导、培训、监测、评价等活动为主线,打破空间界限,促使各学科教师加强横向联动,更充分体现了学院分级负责、层次分明、相互衔接的教师专业发展研训支撑体系,强化了“教科研训评”一体化的功能,为教育改革发展提供有力的专业支撑。

“五级培养模式”能促进理论与实践的深度融合。在各校本教研中,往往重实践轻理论,而以学院为主导的“五级培养模式”更注重理论与实践的深度融合。成员在学院教研员的理论指导下投入教学实践,将所学理论知识应用于实际教学中,进而围绕教学实践中的问题在学院引领下开展课题研究,通过研究成果指导教学实践,实现了理论与实践的相互促进、共同提升。

“五级培养模式”均借助线上线下多种研训模式,打破时空壁垒,让更多教师参与到人才培养团队中,共建共享优质教育资源,资源共享用优秀教师方法,更好地发挥了教研部门的服务支撑作用,帮助不同层次的教师转变教育观念,从而提升整体水平。

三是制定了个性灵活的培养方案。学院打造的“五级培养模式”可以根据不同层次教师的需求和特点,制定个性化的培训内容和方式。对于新入职教师的青苗教师团队,侧重于基础知识和基本技能

的培训;对于成长型教师团队,则侧重于针对性较强的专业领域内容探索与交流;对于卓越教师团队,更注重其教育科研能力和教学创新能力的提升;而学科工作室团队则针对高层次教师开展项目研究和成果推广活动。名优教师工作室则发挥名师的辐射引领作用,培育孵化出更多的名师。这种个性化的培养模式满足了不同层次教师的发展需求,提高了培训的针对性和实效性。

集群崛起 梯队优化
“五级培养模式”的实践成果

经过数年的扎实推行,“五级培养模式”已从制度设计转化为生动的教育实践,收获了丰硕的成果,产生了广泛而深远的影响。

在教师发展层面,区域教师队伍呈现出“集群崛起,梯队优化”的生动局面。教师的专业自觉性和发展内驱力显著增强,从“要我发展”转变为“我要发展”。一批教学名师、领军型校长脱颖而出,如全国领航校长靳海霞、范勇,省领航校长郭雷等。正高级教师、特级教师、省级学科带头人及骨干教师数量持续增长,形成了一支结构合理、后继有人的高素质专业化教师队伍。

在学校发展层面,优质教师资源的“集群效应”和“辐射效应”充分显现。在名优教师、卓越教师的带动下,一批学校的办学品质和育人水平快速提升。铁岭市民主教育集团、铁岭市实验学校等已成为标杆式学校。

“五级培养模式”的成功实践,为新时代区域教研机构如何转型、如何有效支持教师专业发展、如何服务区域教育质量整体提升提供了具有可操作性和可借鉴性的“铁岭方案”,探索出一条依托教研创新驱动教师队伍整体发展的有效路径。

(作者系辽宁省铁岭市教师进修学院党委书记、院长)