编者按：教育强国，教师是第一资源。AI时代，如何让教师在自我专业发展中自觉融入教育家精神、形成清晰的成长框架，是当前备受关注的课题。这既需要教师自觉的内在追求，也需要外界在价值引领和资源供给上给予支持。本期关注——

让教师从「响应指令」走向「主动建构」

专家观点

新时代优秀教师“六力”画像建构

□浙江省中小学教师培训中心教授　李更生

AI走进课堂，改变了知识的获取方式，教育的使命也从知识本位转向素养本位和育人本位。这对教师提出了更高要求。将教育家精神转化为可观测、可培育的胜任力指标，构建涵盖信念力、示范力、智慧力、创新力、奉献力和传道力的“六力”画像，有助于教师找准定位，在人机协同的教育场景中实现从“经师”向“人师”、从“教书”向“育人”、从“教书匠”向“大先生”的转型，更好地扛起为党育人、为国育才的崇高使命。

信念力，是远大志向、坚定信念的精神内核。理想是一种力量，信念更是一种持久而坚韧不拔的力量。“心有大我、至诚报国的理想信念”是教育家精神的首要内核，将其凝练为新时代教师的核心胜任力，即为信念力。AI时代，知识传授可被机器替代，但立德树人的根本坚守无可替代。教师的信念力，是立足教育强国大局、心怀“国之大者”，将个人教育事业融入国家发展战略的坚定信仰。具备坚定信念力的教师，始终以为党育人、为国育才为根本目标，跳出功利化思维，淡泊名利，以赤诚之心深耕教育一线，自觉传承家国情怀、培育时代担当，用坚定的理想信念滋养学生成长，为教育高质量发展筑牢精神根基。

示范力，是以身立教、润物无声的人格影响。教师落实立德树人根本任务，最直接的路径是言传身教，但在真实的教育情境中，身教往往大于言传。示范力是教师最直接的教育力量。学生不仅听教师说什么，更观察教师如何做。随着智能工具日益普及，教师更应成为终身学习、诚实守信、尊重差异、理性运用技术的榜样。示范力要求教师以严谨治学影响学生的学习态度，以真诚关爱回应学生的情感需求，以公正评价维护教育公平，以自律使用AI引导学生形成技术伦理意识。教师的人格修养、情绪管理、沟通方式和合作精神，都会潜移默化地影响并塑造学生的品格。教育的温度，来自教师真实而稳定的人格示范。

智慧力，是人机协同、数据驱动的专业能力。智慧力是新时代教师区别于传统讲授型教师的关键能力。智慧力包含两层：一是启智，聚焦高阶思维培育，依托大概念教学、项目式学习创设真实问题情境，组织思辨对话，培养学生批判性、创造性思维；二是润心，透过数据看见鲜活的人，关注学生情绪、动机、个性差异，尊重成长节奏，因材施教，兼顾思维发展与人格滋养。AI可以完成学情诊断、习题推送等标准化任务，却无法读懂学生内心。教师的智慧力，不仅体现在善于利用AI进行学情诊断、作业反馈、资源推荐和教学改进，而且体现在保持教育主体性，不让算法替代育人判断。智慧力还体现在分层教学、项目化学习、跨学科整合和评价改革中，教师能够根据学生个体差异设计适切任务，运用技术促进学生主动学习，而非强化机械训练。真正有智慧力的教师，不仅懂技术之“用”，更守教育之“道”。

创新力，是问题导向、持续探究的职业态度。创新力是教师适应新时代教育变革、解决现实问题以及应对技术迭代倒逼教学变革的核心动力。创新力表现为：能够围绕真实问题设计学习任务，引导学生开展探究、协作、表达和反思；能够打破学科边界，促进知识融通；能够根据教学反馈持续优化课程与评价方式，推行过程性、发展性的多元评价，持续反思、迭代教学实践，探索人机协同育人新模式。教师创新不是为了追求形式新颖，而是为了让学生获得更深理解、更强能力和更积极的学习体验。具备创新力的教师，能把课堂从“知识传递场”转变为“思维生长场”。

奉献力，是坚守初心、关爱每一个学生的职业情怀。师爱是师德的灵魂，爱就要奉献。爱教育、爱学生，就得奉献出自己的智慧、能力、精力、时间，乃至生命。奉献力是教师职业的精神底色。技术可以提高效率，却不能替代教师对学生的耐心、责任与守望。新时代教师的奉献，不只是时间的投入，更是对学生成长规律的尊重、对教育公平的坚持和对弱势学生的托举。奉献力要求教师看见每一个学生，理解其困难，保护其自尊，激发其潜能；也要求教师在教育数字化进程中关注技术鸿沟，避免部分学生因设备、家庭支持或数字能力不足而被边缘化。教育的价值，最终体现在教师愿意为学生的长远发展付出真诚而持续的努力。

传道力，是价值引领、弘道育人的使命担当。传道是教师的第一使命。因此，传道力是“六力”的灵魂与统领。教师的首要使命是立德树人。传道力，就是以文化浸润、价值引导塑造学生的精神世界，在教育教学中帮助学生确立正确价值观、增强社会责任、明确人生方向。新时代，传道力不是空洞说教，而是把价值引导融入学科内容、课堂互动、评价反馈和师生关系之中。教师应引导学生分辨信息真伪，理解技术边界，形成批判性思维，增强公共意识和规则意识；也应帮助学生在快速变化的时代中建立稳定的内心秩序，懂得尊重他人、承担责任、追求真理。传道力使教师从“教书匠”成长为“大先生”，使教育真正成为塑造人、成就人、点亮人的事业。

AI时代，技术替代的是重复性知识劳动，而育人的价值引领、精神滋养、情感陪伴，始终由教师承担。

记者观察

让教师自己“往前走一步”
——青田培育自驱型教师的区域实践

□本报记者　言　宏

青田是山区县，经济基础相对薄弱，但对教育舍得投入。这种舍得，不只在经费上，更在于对教师成长路径的重新理解。

“要从教师的需求出发安排培训，让教师从‘被培训者’转变为‘成长主理人’。”青田县教师进修学校校长朱进伟说。这句话，点出了青田教师培训改革的核心命题：如何让教师成为自驱型成长者。

自驱型教师长什么样

在青田，自驱型教师大致呈现三个特征。

其一，有“成长主理人”意识，而非“培训消费者”心态。自驱型教师不会坐等学校安排外出培训，而是能基于自身课堂的真实痛点，主动寻找资源、规划成长路径。青田近年来形成的“分类培训、重点推进、全面提升”思路和“两圈·三维·四阶”培训模式，解决的是“规范入格”问题；自驱型教师则需要在“入格”之后，继续追问“我要往哪里走、我缺什么”。

其二，具备“在地化转化”能力。青田是侨乡，不少培训资源来自柔性引进的名师和外部专家。自驱型教师不会止步于“听了激动”，而是能把外部输入转化为适合自己课堂、适合侨乡学情的实践方案。

青田县实验小学教育集团教师张京丽对此深有体会。2022年，她赴杭州参加名校跟岗研修，名师丁杭缨一句“带不走的永远是思维”点醒了她。“教育的核心不在于灌输知识，而在于唤醒思考。”研修归来，她以儿童哲学理念打破重知识传递的惯性，把思辨培育融入语文课堂。

其三，有持续的反刍与迭代习惯。自驱不是一时热情，而是一种可维持的专业生活方式。青田县教师进修学校组织骨干教师开展“理论引领+小组论坛+反思转化”三维研修，遴选优秀心得在全网分享，本质上就是在构建“反思—输出—再实践”的循环。

青田县润嘉幼儿园教师廖丽燕从文成来到青田后，很快融入当地。导师的一句话让她印象深刻：“学习不等于克隆，拿来不等于适用。”培训后，她一头扎进现场，改进实践，先后获得多个奖项，也影响了不少年轻教师。谈及内驱力，她认为来自三点：一是内在不服输的劲，二是想用结果证明自己的勇气，三是在帮助他人的那一刻激起的自豪感。

把选择权和真实任务还给教师

自驱型教师怎么培养？青田给出了答案：不是“多给什么”，而是把原本被培训体系遮蔽的选择权和掌控权还给教师。

把选择权前置到培训设计里。在同一层级内提供菜单式研修方向。新教师完成基础模块后，可以根据自己的课堂困惑选择聚焦方向——课堂管理、作业设计、家校沟通等，而不是让所有人走完全相同的路径。“选择”本身，就是自驱的第一步。

用真实任务替代“讲座接收”。青田柔性引进93名省特级教师、正高级教师，成立63个名师工作室，面向全县遴选950名中青年教师入室研修。各工作室围绕“课程体系建设、高效课堂打造、教科研能力提升”三大核心需求，开展导师示范课、同伴展示课、跨校同课异构、课后深度评议等研修活动591次，并给予“一对一答疑、面对面指导”的个性化帮扶。

建立“成长可见”的反馈机制。自驱需要正向回馈来维持。青田已有的“希望之星”评选、教学比武等激励手段，正进一步强化前置引导和过程反馈——让教师每学期对照自己的成长目标进行一次简短复盘，配合教研组或工作室的即时反馈，使“进步”本身成为持续投入的理由。

培育“身边的榜样叙事”。让那些从被动参训转向主动成长的教师，用自己的话讲述转变过程——不是经验介绍式的“我做了什么”，而是叙事式的“我原来也迷茫，后来是怎么找到路的”。这种身边的、可亲近的叙事，比专家讲座更能触发教师“我也可以”的念头。

把培训做成“连续剧”

“青田县名师名校长培养工程”实行3年连续进阶式培训，涵盖名校长、精锐教师、新锐教师、学科教研员、县中优秀青年学科教师等5个系列。

培训为青田教育人打开了眼界，也带来了外界资源。名校长班的3名学员在导师指导下，获得省教育科学规划课题立项。精锐教师班为学员设计了一对一的成长课程，并为他们配备了学科导师。

针对学校教师平均年龄达47岁的现状，青田县腊口铁资中学教育集团校长董剑勇从培训中获得启示，采取各种措施激活教师的内生动力，让其有成就感、幸福感。“我以研究的眼光做工作，不仅自己成长为自驱型的人，也带动学校教师自驱成长。”去年，他申报的省教育科学规划课题“如何破解山区教师的高原期现象”成功立项，这对他来说是莫大的鼓舞。

“教师培训要促使教师从功利境界走向道德境界。”杭州师范大学教授项红专说，教师参加培训首先是为个人职称等现实目标努力，逐渐爱上学科专业，最终感受到教书育人的使命与责任。青田注重引入优质教育资源，开展在地化的教师培训，不断提升教师的专业境界和道德境界，为区域教育高质量发展提供了有力支撑。

青田的探索，本质上是在做一件事：“让每一位教师都成为自己专业成长的第一责任人。”当教师自己愿意“往前走一步”，培训就不再是外在安排，而成了内在需要。

区域经验

▶教师评价改革，最终要以学生的健康成长检验成效。以师德述评厚植事业信仰，以自主评价激发专业学习力，以发展支持增强职业幸福力，让教师从被动受评走向主动成长，在成就学生的过程中成就自己。技术越强大，越要守住评价中“人”的位置；评价越科学，越要让潜心育人的价值被看见。

从「证明优秀」到「看见育人」
——杭州上城区以「美好尚师」探索教师评价改革新路径

□杭州市上城区教育评估与监测中心主任　缪华良

如何以教师评价改革引领教师潜心育人，让日常育人贡献被看见、专业成长有支持，是区域教育高质量发展必须回答的重要课题。作为浙江省基础教育教师评价改革试点单位、国家试点参与单位，杭州市上城区提出“减负不减质，评人更育人”的改革主张，以“美好尚师”教师评价体系建设为牵引，推动育人实效显性化、教师评价自主化、评价支持智能化，探索教师评价从“证明优秀”走向“看见育人”的区域改革新路径。

一、系统破题：构建育人导向的教师评价体系

教师评价本应贯穿育人全过程，发挥促进作用，却容易被窄化为一张张“证明自己优秀”的材料单。教师忙着整理成果、提交证明，学校忙着核查台账、汇总数据，区里忙着组织评审、审定结果。“三头忙”的背后，是日常育人贡献难呈现、教师成长需求难回应的评价困境。破解这一难题，不能只给传统考核做“数字加法”，更要从评价理念和运行机制上系统破题。

围绕教师评价体系重构，上城区形成“指南引领、平台支撑、基地破题”的改革架构：以区域评价指南明确价值导向和指标标准，依托“尚师云”平台推动评价方式创新，以校本实践基地探索因校制宜的多元评价机制，探索出标准引领、数智赋能、校本创新的区域改革新路径。

作为引领体系建设的指南，《上城区“美好尚师”教师发展评价指南》围绕“尚德、尚能、尚为、尚进、尚智”5个维度，设置11项指标、24个观察要点，将师德表现、教学实绩、育人贡献和专业成长纳入同一评价视野，明确评价主体、实施程序和结果运用。

二、智能自评：从被动受评走向主动发展

数字化赋能教师评价，不是简单把考核表搬到线上，而是要改变教师反复提交材料、被动等待评价的传统方式。上城区选择“名优教师年度评价”这一常规场景作为突破口，依托“尚师云”平台，新增“智能自评”模块，推动评价流程再造。

针对材料多、重复报、审核繁等痛点，平台自动归集已有数据，教师自主核对、补充必要说明，学校审核，区级审定，形成“数据归集—教师自评—学校审核—区级审定—报告反馈—行动改进”的评价闭环。截至目前，已有4585名各梯队名优教师被纳入无纸化评价流程，让系统承担常规核验，让教师把更多精力投入教育教学。

更深层的改变在于评价理念。平台将“基础指标评估”与“成长热力值”分别呈现，既关注基本履职，也重视专业积累和成长贡献，不以单一总分定义教师。教师不再只是评价结果的接受者，而是在梳理成长轨迹、审视育人实践中，主动发现优势与不足。

评价也不止于形成结论。上城区探索“一师一封信、一校一报表、一区一白皮书”，将评价结果转化为个人成长建议、学校队伍诊断和区域发展分析。

三、师德述评：让教育家精神有迹可循

师德是教师评价的第一标准，却不能仅以“不出问题”来衡量。教师的育人情怀和专业智慧，往往蕴含于日常教育中那些细微而关键的选择里。如何让这些难以量化的育人贡献进入评价视野？上城区探索将“关键事件述评”融入教师评价，引导教师回望一年中难忘的育人片段，讲清遇到了什么问题、为何作出这样的判断、采取了什么行动、学生发生了什么变化。

一些未必能写进荣誉证书的教育瞬间，恰恰体现了教师理解学生、尊重差异的育人智慧。述评重在述中有评。它不是简单征集感人故事，更不是给教师增加一项写作任务，而是以真实事件为镜，反思教育选择及其对学生成长的影响，让教育家精神从抽象要求转化为具体行动。

上城区还进一步探索师德评价的正向传播机制：在“智能自评”应用中，个人评价指标和结果不公开展示；经教师本人同意，育人故事可在“名优风采”中交流分享，构建践行教育家精神的“朋友圈”。把评价隐私留给教师，把育人智慧分享给同行，推动师德评价从底线约束转向正向引领，从外部要求转向内在自觉。

四、校本共创：让评价改革从学校实践中生长

区域有共同标准，学校有不同实践课题。上城区围绕“师德师风、教育教学实绩、教师发展性评价、数字化赋能”四大类别发布实践主题，引导学校从真实问题出发，以小切口探索可操作、可持续的评价办法。

经学校自主申报、专家审定，全区确定76个教师评价改革实践项目，按照“参与即试点、先实施后认定”的思路推进，通过项目交流、专家指导、校际互鉴，推动基层探索不断深化。

杭州市崇文实验学校从“78个工作细节”切入，开展师德自画像；杭州师范大学附属丁兰实验学校构建“教师育人述评”全流程；杭州市澎博小学以“三力支持”探索教师评价改革；杭州市天杭实验学校通过“四航道”支持教师分类成长；杭州市笕弘实验学校以“一师一档”记录教师专业发展……不同学校各破解一道真问题，区域再将成熟经验提炼为可借鉴的评价工具和制度成果，形成区域统筹与校本创新相互促进的改革机制。

扫一扫，关注“浙江教育报 前沿观察”微信公众号，了解教育前沿观点