



教师发展力



教师要实现专业发展,不仅需要了解职业生涯的阶段划分及其特点,更应该知道促进专业发展的力量——教师发展力。教师发展力是教师调动自身因素和利用外部因素以促进自身专业发展的力量。基于教师发展力的认识,本书进一步提出了教师专业发展的POL模型,认为教师的发展主要是发展力量、工作职责、专业素养三个维度之间互动的结果。

● 教育力发展丛书 ●

JIAOYULI FAZHAN CONGSHU

李正福/著



JIAOSHI FAZHAN LI



东北师范大学出版社



教师发展力



李正福/著

JIAOSHI FAZHAN LI

● 教育力发展丛书 ●
JIAOYU LI FAZHAN CONGSHU

东北师范大学出版社
长春

图书在版编目(CIP)数据

教师发展力 / 李正福著. — 长春: 东北师范大学出版社, 2013. 7

ISBN 978 - 7 - 5602 - 9124 - 6

I. ①教… II. ①李… III. ①师资培养—研究
IV. ①G451. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 161039 号

□策划编辑: 吴东范

□责任编辑: 吴东范 □封面设计: 张 然

□责任校对: 王 红 □责任印制: 张允豪

东北师范大学出版社出版发行
长春净月经济开发区金宝街 118 号(邮政编码: 130117)

网址: <http://www.nenup.com>

东师大出版社旗舰店: <http://nenup.taobao.com>

读者服务部: 0431 - 84568069 0431 - 84568213

电子函件: sdcbs@mail.jl.cn

东北师范大学出版社激光照排中心制版

吉林省吉育印业有限公司印装

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

幅面尺寸: 170 mm × 227 mm 印张: 13.5 字数: 230 千

定价: 27.00 元

序 言

优秀教师应具备什么样的教育力？ (代序)

基础教育课程改革，是我国基础教育领域里的一场深刻革命。自2001年以来，我国全面推行基础教育课程改革，经过十余年的理论创新和实践探索，取得了举世瞩目的、阶段性显著成果。从全国范围来看，广大中小学教师的观念正在普遍转型，对教育的认识水平普遍提升；中小学课堂教学方式正在全面转型，在以日新月异的良好势头由“教本课堂”向“学本课堂”发展；中小学课堂教学文化正在发生深刻变化，由单一、封闭、权威的官本位课堂文化走向多元、开放、人文的民主化课堂文化。目前，我国基础教育课程改革已经走进了第二个十年，正在由追求“形似”走向“神似”，核心任务就是探索如何实现深度课改。在此背景下，出现了三对亟待解决的矛盾关系：一是人力资源强国建设需要的人才培养目标与课堂教学方式改革的有限性之间存在矛盾；二是创新型人才培养途径与课堂教学范式的落后性之间存在矛盾；三是学生素质发展的能力需求与教师新教学能力的滞后性之间存在矛盾。其中，最关键的问题就是如何提升教师的专业能力，促进教师专业素质发展。

美国著名教育家、哈佛大学教育改革负责人托尼·瓦格纳在大量调研后在《教育大未来》一书中提出了21世纪未来世界需要的创新型人才必须具备的七个关键力^①：一是批判性思考和解决问题的能力；二是跨界合作与以身作则的领导力；三是灵活性和适应力；四是主动进取和开创精神；五是有效的口头语书面沟通能力；六是评估与分析信息能力；七是好奇心和想象力。这七种能力是面向未来世界发展而前瞻性提出的，对世界各国教育改革都有重要的借鉴意义和指导意义。我国在《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》中提出了具有战略意义的教育改革主题，即“坚持以人为本、全面实施素质教育是教育改革发展的战略主题”，重点是面向全体学生、促进学生全面发展，着力提高学生服务国家服务人民的社会责任感、勇于探索的创新精神和善于解决问题的实践能力。在《走进新课程——与课改实践者对话》一书中提出本次教学改革的主要任务是：首先，要改革旧的教育观念，真正确立起与新课程相适应的体现素质教育精神的教育观念；其次，要坚定不移地推进教学方式和学习方式的转变；再次，要致力于教学管理制度的重建。并且强调指出，转变学习方式，要以培养创新精神和实践能力为主要目的。学生创新意识和实践能力如何培养是我们共同面对的一个现实性课题。是在传统教学课堂里培养，还是在“形似”新课程课堂中培养，还是在真正意义上的新课程有效课堂中培养？从教师能力角度来看，教师原有素质和能力可否培养出具有创新意识和实践能力的一代学生，这是我们大家共同关注的焦点问题。在传统教育视野下，我们都非常强调教学基本功和常规教学能力，如三笔字、简笔画、三分钟演讲等教学基本功，如分析教材内容能力、清晰的讲授能力、课堂提问能力、板书能力等常规教学能力。这些能力都是基于教师个体讲授式教学范式为前提的一种能力，这些能力已经不能适应深度课改的教学需要。

^① 【美】托尼·瓦格纳著，余燕译. 教育大未来. 海口：南海出版社，2013.

二

德国著名教育家第斯多惠在《教育史讲义》中认为：“真正的教师不是把经过千年来劳动建成的大厦指给学生看，而是要引导他们对建筑材料进行加工，和他们共同建筑楼房，并教给他们建筑之术。”这种“建筑之术”就是指学生的自主学习能力、合作学习能力、探究学习能力以及创新意识和实践能力。新课程理念认为，“教学是教与学的交往、互动，师生双方相互交流、相互沟通、相互启发、相互补充，在这个过程中教师与学生分享彼此的思考、经验和知识，交流彼此的情感、体验与观念，丰富教学内容，求得新的发现，从而达到共识、共享、共进，实现教学相长和共同发展”。这种课堂教学没有要求教师系统地讲授知识，而是希望教师以学习者、研究者、指导者、合作者身份与学生建立民主、人文、平等的和谐交往关系，在真正意义上实现师生互教互学，共同学习。在这种新课程课堂教学视阈下，我们广大教师应具备适应这种新教学的教育力，尤其是优秀教师更应具备符合素质教育思想、新课程改革理念的教育力。只有具备这种教育力，才能培养学生的自主学习能力、合作学习能力、探究学习能力以及创新意识和实践能力。

三

“这里所提到的教育力，指的不仅仅是单一领域的手艺、技术或功夫的训练，还包括常识性的教育在内。”^①一位教师的教学效果好不好，由教师教育力的强与弱来衡量。教师教育力是影响教育质量、促进学生全面发展的关键性因素。何谓教师教育力？笔者认为，教师教育力是一种符合素质教育思想、新课程理念的专业综合能力，具体指教师与学生交往、合作、学习、生活过程中表现出的情感影响、价值引领、智慧指导的综合能力，主要包括教师导学力、教师文化力、教师评价力和教师发展力。下面对四种基本教育力做如下阐述：

① 【日】斋藤孝著，张雅梅译，教育力，华东师范大学出版社，2011：21。

(一) 教师导学力。“一个学校，一个教师，交给学生的不应单是几只猎取来的现成的‘禽兽’，而应该是‘猎枪’及对‘猎枪’运用自如的本领。”（李玉芬《论人民教育》）这句话涵义深刻，意义深远，我国实施课堂教学改革，就应该教给学会学习、学会合作、学会生存、学会创造的“猎枪”和本领。在新课程教学视野下，如何指导学生学会自主合作探究学习，这是我们优秀教师的头等大事，既不可回避，也不可逃避。每一位教师必须挑战自我，秉持坚定的素质教育信念，努力掌握导学力。顾炎武先生曾说过“天下兴亡，匹夫有责”，如果我们教师不具备导学力，将会“犯下不可饶恕的责任”，或者说我们教师没有尽到应尽的职责和义务。教师导学力是指教师指导学生学会学习的能力，导学力的“力”表示指导学生学会学习的能力所能达到的程度。这种能力在传统教学视野下是被忽视的教师能力，在深度推进课程改革的今天，将会提升到一种新的高度，逐步被广大优秀教师所接受。这是深化素质教育、培养创新型人才的需要。教师导学力主要包括教师指导学生结构化预习能力、指导小组合作团队学习能力、指导学生自主合作展示学习能力和指导学生回归拓展复习能力等。通过教师导学力指导学生学会有效的自主合作探究学习，使教师的教和学生的学都科学化、策略化，不仅提高教与学的效益，而且能够为学生提高终身学习能力奠基，同时也能够提升教师专业能力，促进教师专业素质发展。

(二) 教师文化力。从文化学角度来看，教师本身就是一种生态文化，教师从事的教育教学工作也是一种过程文化。教师文化力是教师文化对学校、学生、教师、社会等的发展所产生的作用力和对社会公众的影响力（李继星教授）。通俗地讲，教师文化力就是教师文化所产生的“能量”、“力量”，是教师文化作用于学校、学生、教师同仁和社会公众后所产生的效应。具体包括教师精神力、教师执行力、教师形象力。其中教师精神力指的是教师所具有的精神层面的力量；教师执行力是教师团队或教师个人按时、按质、按量完成工作任务的能力，即理解、贯彻、执行、实现相关决策的能力；教师形象力是形象力中的一种，一般指的是教师团队或教师个人给社会组织、自然人留下的印象的力度。具有文化力的教师应该是每天都是精神饱满、积极向上、身心健康、雷厉风行、彬彬有礼、道德高尚、情感丰富的专业化人士，具有学为人师、行为示范的智者。

(三) 教师评价力。从文化学角度来看,教师评价力就是指教师在一定的评价理念指导下,能够从知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观等方面,按照目标多元、方式多样、注重学习过程的原则,将量化评价和质性评价相结合,能够设计多元、连续、注重表现和发展的评价方案,合理选择、开发与运用科学的评价工具,综合运用一定的评价策略,对学生和自身以及相关因素进行全面评价,并对评价结果进行有效解释和反馈的能力,主要包括理念力、设计力、策略力和反馈力等四种核心能力。教师评价力的价值取向来源于其教育思想和育人理念、社会经验、社会角色和政治经济因素等。教师的评价理念、过程方法均受其价值观、教育思想、教育经验等因素的影响。因此,教师的评价力直接影响学生的学业情绪、学习潜能、智慧发展、学业成就和人格的健全发展,教师的教学效果与其评价力紧密相关。

(四) 教师发展力。从教师专业发展角度来看,教师发展力是教师个体与自身发展的一种相互作用,其内涵是教师自身具备的能够促进职业生涯发展的心理系统。教师专业发展是一个终生追求的职业生长过程,需要强大的力量来持续推进。这种激发、维持、调整教师专业发展的力量就是教师专业发展力。具备发展力的教师,其内心具有不断发展的动力,其思考总是着眼于未来,其行为表现出开放和包容,其状态是不断地学习和研究,其结果是持续的改善和不断的发展。教师发展力不仅能够促进教师的专业发展,也有利于学生的培养和学校的整体发展。一般来看,教师具备发展力,学生能够获得更好的培养,能够更好地成长;教师具备发展力,学校的综合发展力就更加强大。

教师发展力主要包括愿景力、规划力、学习力和研究力。愿景力是教师专业发展的动力系统,一个远大的目标能够成为人生发展的发动机;规划力是分步骤、分阶段调动各种有利条件,克服不利条件,全面系统地设计职业发展的过程;学习力是教师永葆发展力量的关键因素,通过学习,教师可以不断向前发展;研究力是教师专业发展的营养素,具备了研究力,教师就是一位具备反思能力和教科研能力的专业人士,能够促进教师专业发展的持久、深入地进行。

教师职业生涯规划与发展,不仅是教育改革和教师队伍专业化建设的客观要求,也是教师成长成功的内在需求,更是教师体现自己生命的意义、实

现生命的价值和主动持续专业发展的现实选择。但是在现实生活当中，不少教师的发展力存在欠缺或者不足，表现在思想上缺乏职业生涯规划的意识，在实际行动中缺乏主动自觉的发展设计，在方法和策略上还缺乏有效选择和建构的能力。本书可帮助广大教师更好地认识职业生涯设计的目的和价值，理解职业生涯设计的基本理念和理论，掌握职业生涯设计的基本操作要领和主要策略，并结合自己的实际做好以专业发展为核心内容的职业生涯规划和发展设计，实现职业生涯的不断超越发展和成功发展，提高个人的发展力。

四

本套丛书的特点：一是理论与实践相结合，每本书都有系统的理论建构和实践经验，我们将抽象的理论用通俗易懂的语言描述出来，很容易被广大校长和一线骨干教师所接受。二是经验与策略相结合，本书有一系列的成功经验值得我们学习和交流，同时有一系列具有操作性的行动策略。每一个经验、技能、策略基本上都有相应的操作性强的工具和行动表，只要我们教师个体或学校能够尊重本书的真实意图，认真学习，履行实际行动，常识性地完成行动任务，那么，无疑将获得意想不到的理想教学效果，会有力推动您和学校的新课程课堂教学改革，会受到广大学生的喜欢和爱戴，也会取得惊人的好效果。三是案例与问题相结合，每本书都有许多真实、鲜活、新颖的案例，便于一线教师理解和掌握，同时，每章后都附有“问题和思考”，请每位骨干教师认真思考和完成，这将有助于提高您的教育力，促进您的专业成长。本书在立意上力求新颖，别开生面，体现了教师阅读、实践、培训三结合的有效性。

最后，真诚希望本套丛书能够为您提升教育力提供一种有价值的、具有操作性的“抓手”，祝您早日成为新课程教学的“高手”，成为教育家型教师。

韩立福

2013年6月

前 言

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。在教育教学改革不断深入推进的今天,教育的发展能否顺利地进行,关键在于教师,在于教师自主能动性和潜能的充分发挥。世界教育发展的趋势已经明确地告诉我们,教师已经不再只是知识的传递者,而是承担着教书育人重要职责的教育主体。要在教育教学改革中真正发挥教师的作用,成为学生终身发展的引领者和开发者,首先必须要求教师个人成为自我设计、自我管理、自主发展的生命主体,要求教师具备职业发展力。只有促进学生充分发展的教师才是合格的教师,只有具备发展力的教师才是真正的“人师”。

教师专业发展是一个终生追求的职业生长过程,需要强大的力量来持续推进。这种激发、维持、调整教师专业成长的力量就是教师发展力。教师发展力是促进教师专业成长的力量。这种力量是教师发展内外力的合力,是能够调动自身因素和利用外部因素并促进教师专业发展的力量。教师发展力体现的是教师个体与自身发展的一种相互作用。具备发展力的教师,其内心具有不断发展的动力,其思考总是着眼于未来,其行为表现出开放和包容,其状态是不断地学习和研究,其结果是持续的改善和不断的发展。教师发展力不仅能够促进教师的专业发展,也有利于学生的培养和学校的整体发展。一般来看,教师具备发展力,学生能够获得更好的培养,能够更好地成长;教师具备发展力,学校的综合发展力就更加强大;教师具备发展力,教育事业的发展就可以永葆青春、持续不断。

从系统发展的角度来看,教师发展力主要包括愿景力、规划力、学习力和研究力。愿景力是教师专业发展的动力系统,一个远大的目标能够成为人生发展的发动机;规划力是分步骤、分阶段调动各种有利条件、克服不利条件,全面系统地设计职业发展的力量;学习力是教师永葆发展力量的关键因素,通过学习,教师可以不断向前发展;而研究力是教师专业发展的营养素,具备了研

究力,教师就是一位具备反思能力和教科研能力的专业人士,能够促进教师专业发展的持久、深入地进行。

教师发展力的培养和提升是一个系统的工程,需要专门的修炼和长期的实践。现实生活当中,不少教师的发展力存在欠缺或者不足,表现在思想上缺乏职业生涯规划的意识,在实际行动中缺乏主动自觉的发展设计,在方法和策略上还缺乏有效选择和建构的能力。为帮助广大教师更好地促进教师发展、实现职业生涯的辉煌,提高个人的发展力,我们尝试推出这本《教师发展力》。

本书围绕着教师发展力的培养和提升,分别从教师愿景力、规划力、学习力和研究力四个组成部分进行了分析和介绍。第一章从教师专业发展的角度审视了教师发展力的内涵和外延,建构了教师发展力模型,提出了POL教师专业发展理论;第二章介绍了教师愿景力,阐释了教师愿景力的内涵,就教师愿景力的培养和提升提出了建议;第三章关注了教师规划力,对教师规划力的概念、对象以及职业生涯规划的操作步骤进行了介绍;第四章聚焦教师学习力,进一步强调了学习的重要性,并围绕学习力的培养和提升提出了策略;第五章以教师研究力为主题,在介绍了教师研究力特点的基础上,详细讨论了教师研究力的提升策略。

由于作者的理论水平和研究能力所限,加之时间仓促,书中疏漏和不妥之处在所难免,恳请方家和广大读者批评指正。

李正福

2013年5月

目 录

Contents

第一章 教师发展力概述	
第一节 教师专业发展阶段分析	2
第二节 教师发展力解读	17
第二章 教师愿景力	
第一节 教师愿景力概述	38
第二节 教师愿景力的培养途径	46
第三节 教师发展力的提升策略	53
第三章 教师规划力	
第一节 教师规划力概述	74
第二节 教师规划力的培养与提升	84
第四章 教师学习力	
第一节 教师学习力概述	107
第二节 教师学习力的培养途径	122
第三节 教师学习力的提升策略	134

第五章 教师研究力

第一节 教师研究力概述·····	148
第二节 教师研究力的培养途径·····	155
第三节 教师研究力的提升策略·····	180
第四节 教师研究力的成果体现·····	184
参考文献·····	203

第一章

教师发展力概述

本章摘要：基于职业生涯阶段理论，探讨了教师专业发展的阶段划分，介绍了不同阶段的特征以及该阶段的主要发展任务。针对教师专业发展的教育实况，提出了教师发展力概念，并探讨了教师发展力的类型。在此基础上，构建了教师发展力结构模型，进而提出了 POL 教师专业发展理论。

【学习目标】

✱了解职业生涯发展理论，能够根据生涯彩虹图来简要分析自身的生涯发展情况。

✱了解教师专业发展阶段理论，根据其中的理论来分析自身所处的阶段，明确该阶段的主要特征和发展任务。

✱理解教师发展力的构成，知道教师发展力的主要类型。

✱理解 POL 教师专业发展理论，并能够根据该理论反思自身的专业发展过程。

教育者多么伟大，多么重要，多么神圣，因为人的一生幸福都操在他的手中。青年人往后的一切发展成就，直接影响他的，都以过去各种原始印象，起着强烈的作用。

——别林斯基

教师是影响人发展的人。学生成长过程中受到的各种影响，教师的影响最深、最广、最持久。作为影响学生成长和发展的关键人物，教师的精神状态、人格修养、学识智慧都会在学生的认识、感受和行为上“遗传”下去。所以，要想学生发展得好，教师必须要先发展得好，要想学生获得持久的发展，教师就必须持续不断地发展。教师身上表现出来的不断发展的力量就是

根据舒伯的看法，一个人一生中扮演的许许多多角色就像彩虹同时具有许多色带。舒伯将显著角色的概念引入了生涯彩虹图。他认为角色除与年龄及社会期望有关外，与个人所涉入的时间及情绪程度都有关联，因此每一阶段都有显著角色。

【知识链接】

生涯彩虹图解读

生涯彩虹图横向上是横贯一生的彩虹——生活广度。在一生生涯的彩虹图中，横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算的年龄：成长期（约相当于儿童期），探索期（约相当于青春期），建立期（约相当于成人前期），维持期（约相当于中年期）以及衰退期（约相当于老年期）。在这五个主要的人生发展阶段内，各个阶段还有小的阶段，舒伯特别强调各个时期年龄划分有相当大的弹性，应依据个体不同的情况而定。

生涯彩虹图纵向上是纵贯上下的彩虹——生活空间。在一生生涯的彩虹图中，纵向层面代表的是纵贯上下的生活空间，是由一组职位和角色所组成。舒伯认为人在一生当中必须扮演九种主要的角色，依序是：儿童、学生、休闲者、公民、工作者、夫妻、家长、父母和退休者。这些不同的角色交互影响交织出个人独特的生涯类型。舒伯认为在个人发展历程中，随年龄的增长而扮演不同的角色，图的外圈为主要发展阶段，内圈阴暗部分的范围，长短不一，表示在该年龄阶段各种角色的分量；在同一年龄阶段可能同时扮演数种角色。因此，彼此会有所重叠，但其所占比例分量则有所不同。色彩上是角色投入的彩虹——生活深度。人生彩虹图中的彩色阴影部分，代表一个人在扮演各种角色时所投入的程度。

“生涯彩虹”理论将职业生涯分为五个阶段，具体分述如下。

（一）成长阶段

成长阶段大体上可以界定在从一个人出生到14岁这一年龄段上。在这一阶段，个人通过对家庭成员、朋友以及老师的认同以及与他们之间的相互作用，逐渐建立起了自我的概念。在这一阶段的一开始，角色扮演是极为重要的，在这一时期，儿童将尝试各种不同的行为方式，而这使得他们形成了人们如何对不同的行为做出反应的印象，并且帮助他们建立起一个独特的自我概念或个性。到这一阶段结束的时候，进入青春期的青少年（这些人在

这个时候已经形成了对他们的兴趣和能力的某些基本看法) 就开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。

这个阶段发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期：一是幻想期（4至10岁），它以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要；二是兴趣期（11至12岁），它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素；三是能力期（13至14岁）：它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

（二）探索阶段

探索阶段大约发生于一个人的15至24岁之间的这一年龄段上。在这一时期中，个人将认真地探索各种可能的职业选择。他们试图将自己的职业选择与他们对职业的了解以及通过学校教育、休闲活动和工作等途径中所获得的个人兴趣和能力匹配起来。在这一阶段的开始时期，他们往往做出一些带有试验性质的较为宽泛的职业选择。然而，随着个人对所选择职业以及对自我的进一步了解，他们的这种最初选择往往会被重新界定。到了这一阶段结束的时候，一个看上去比较恰当的职业就已经被选定，他们也已经做好了开始工作的准备。人们在这一阶段上以及以后的职业阶段上需要完成的最重要任务也许就是对自己的能力和天资形成一种现实性的评价。类似地，处于这一阶段的人还必须根据来自各种职业选择的可靠信息来做出相应的教育决策。

这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这阶段共包括三个时期：一是试探期（15至17岁），考虑需要、兴趣、能力及机会，做暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试；二是过渡期（18至21岁），进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择；三是试验并稍作承诺期（22至24岁），生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

（三）建立阶段

确立阶段大约发生在一个人的24至44岁之间这一年龄段上，它是大多数数人工作生命周期中的核心部分。有些时候，个人在这期间（通常是希望在这一阶段的早期）能够找到合适的职业并随之全力以赴地投入到有助于自己在此职业中取得永久发展的各种活动之中。人们通常愿意（尤其是在专业领域）早早地就将自己锁定在某一已经选定的职业上。然而，在大多