

## 编者按

“教师胜任力”是教师选拔、评价的标准,也是教师自我审视、专业成长的重要依据。那么,“教师胜任力”模型是什么样子的?要知道,抓住了核心指标就找到了今天教师专业发展的脚手架。又该怎样才能将这些指标或元素转化为具体的教育教学行为?围绕“教师胜任力”,本版邀请知名学者和全国一线的名师、名班主任,从概念理解、实现要素、行为策略等层面,一起将“教师胜任力”模糊的概念清晰化,把方法路径具体化,一起探求教师专业发展的新境界。

# 教师胜任力的模型与实现策略

周增为

源起于人力资源领域的胜任力,作为衡量劳动力绩效水平的评价维度,在不同领域有不同质性与结构的评价指标,进入学校教育,是对传统知识本位的单维度指标评价的反思与突破,其本质是体现人的独有特征的成就表现。

与人力资源领域用于评价的胜任力模型不同,学校教育不是用评价工具去完成对人的筛选。学校是培养人、帮助人按规律成长的场所,学校教育有明确的人才培养目标,基于目标培养的全过程育人环境的构建是学校教育的责任;基于学生成长规律的教育教学实践,是教师的专业责任。对置于育人环境中的学生而言,成长性为核心指针。评价学生在学校教育中的成长性,是衡量教育教学是否达标的重要标尺,这就需要管理者和教师对成长有全面的理解,确定作为培养目标的成长性内容与要求。所谓的胜任力,在一定程度上,是对成长性内容与要求的分类确定和分级描述,这就是基于行为数据化的量化分析过程,最终能形成具有解释性和统一性的系统模型。任友群、李锋合著的《聚焦数字化胜任力》一书是这样描述“胜任力”的:“胜任力”可解释为将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个人的深层次特征,它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征。”

进入学校教育的胜任力研究,不能直接迁移或借鉴其他领域的指标体系,如果用成熟模型去衡量处于长期未成熟的个体,这就否定了作为目标价值的胜任力导向的意义。胜任力作为目标的具体表现性,应体现个体在过程中的真实变化与发展,只有关注成长过程,才能真正评价学校教育是否支持了学生的发展,并有效体现学校教育的功能和价值。对目标表现的所有预设性的确定,需要在实践中获得检验与论证。在过程中不断发现、分析基础上,形成准确的、具有解释性的、符合学生成长规律的且有统一意义的胜任力模型,才能作为真实的有区分度价值的工具。

教师胜任力是教师职业的专业表征,当前教师在胜任力的理解上,比较多地关注各类素养的概念内涵和模型结构,这些胜任力研究成果对教师跳出传统经验理解教育起到一定的积极作用。胜任力研究需要教师具备完整的知识体系,这是教师必要的素养,但教师职业的特征决定了教师胜任力核心是重新认识人与人的关系。这是一种系统的认识,教师需要知道不同的学生对知识体

系的不同关联,且要深入地研究哪些要素引起这种不同关联。教师在实践推进的过程中,逐步构筑让教育进一步发生的条件,即创设特定的教育环境,提供有针对性的学习资源,建立人际信任,改善个体情绪,学习才能有效地发生。在此过程中,教师有效判断、主动干预、及时指导等要素,都是重构人的关系,都是教师胜任力的表现。这些要素可以被界定,被描述,形成共性的框架,但对教师而言,这些通用性的指标无法直接复制到教学行为中,所有的教育教学过程都具有特殊性,教师需要针对性地解决问题,这是胜任力的关键。

把素养要素转化为具体教育教学行为,有三个方面尤为重要。

## 1 确定学生在过程中的成长性表现

很多教师并没有意识到关注学生成长性表现所具有的意义,也没有认识到这是重要的专业能力。教师在教育教学过程中会触及学生行为的不一致性问题,也就是说不同年龄或同一年龄的学生都有不同的成长性表现,这些表现受制于不同个体的认知与心理发展基础,带有较大的差异与偶然性。教师对学生所作的成长性判断,不能在不同学生间作简单的行为表现差异性比较,教师应意识到学生行为表现背后的属性差异。教师应根据每一个学生的实际起点,确定不同个体的独特性。承认学生表现的客观与合理,才能促进教师分析不同成长表现的支持性条件和环境,并在最大程度上提供成长的环境。作为教师的专业胜任力,确定成长性表现是基于价值的专业理解,包括秉持客观公正的立场,克服依赖数据评价的主体倾向,营造包容与理解的成长环境,关注潜在的倾向与价值引导等。

秉持客观公正的立场,要求教师在评价学生行为时不带有个人偏见和倾向,不能只依据主观印象。在学校教育环境中,坚持学生可塑的立场,客观公正,教师坚持专业的品质,会影响学生在成长中的立场和态度,成为一种成长性的表现。

克服依赖数据评价的主体互动,当各类数字化诊断已在逐步评价学生行为时,教师要保持清醒的头脑,不能唯数据。对个体学生而言,行为被数据化的价值只是一种客观记录,数据并未实现深度的价值分析。教师要建立与学生的良好沟通渠道,要了解学生行为背后的原因和意义,需要建立数据关联,这不

仅是教师的专业能力,也是今天学校教育的内在本义。

营造包容与理解的成长环境,是教师应坚持的教育价值。学生需要成长的舞台,学生在校教育环境中的行为表现与劳动力在职场环境中的绩效表现完全不同,认知反复和行为偏差是学习的构成部分。在某种意义上,反复性促使了学生的进步。教育是指正也是引导,应允许并承认这种反复,这是教育的特殊价值,在此基础上,教师再设定针对不同阶段、不同课程的学习环境,帮助学生在必要的过程中,获得学习的理解和进步。

关注学习的倾向与价值引导是育人的核心,教师要在过程中,时刻引导学生树立正确的世界观,坚定理想信念,明确未来的发展方向。教师要引导学生建立学习兴趣,能引导他们把个人发展与国家需要结合。

## 2 构建促进学生创新发展的人际关系

学校教育是模拟社会化实践的过程,研究者设定了一系列分类能力与素养作为学习的目标要求。很多教师把目标仅仅理解为显性的知识与能力,忽视了其中内隐的关联。学习过程是人际交往的过程,这是一个导向问题,如果被教师忽视,就会容易使学生产生孤立、偏狭等个体特征,久而久之会形成自私、个人主义的道德偏差。

以“合作”为例,尽管在实践过程中,“合作”被作为重要的学习内容和目标素养,但对于“合作”的内涵、如何“合作”以及由此构成的“合作力”有哪些表现,教师缺少更深入的理解和指导。“合作”不是技能维度的要求,更不是某种实践的形式,而是在人际关系有一定理解基础上的外显性表达。“合作”包括了理解他人的立场,主动为他人提供便利,有良好的沟通能力,能接受他人的意见,能在不同意见中迅速找到问题并接受共识,调整个人情绪,有反思精神,顾及他人意愿,不夹杂个人私利,等等。上述每一个行为维度都能被数据化,但不是用数据化指标去倒置指导设计“合作”,而是要在起点开始,形成对应有内涵的一致性认识:“合作”的核心是良好人际关系的形成,包括学生与相关人群的关系、人与资源的关系。

作为社会性的实践能力,教师要建立更宽广的学习环境,帮助学生进入并面对各种“合作”的情境和问题,预设

学生在各类社会生活中(包括虚拟世界中)可能遭遇的问题,知道如何以“合作”的思想解决具体问题。教师对人际具有深刻理解才能建立学科学习与学生发展的关系,把胜任力从模型转化成具体实践条件和真实的成长环境,在过程中帮助学生构建社会性能力,应对各类复杂性。作为面向不确定未来的教师,其责任是帮助学生在现实的困扰和压力下,取得学生的信任,成为学生值得依靠的引路人。互信、互认与互助是当前学校教育亟须建构的师生关系,教师与学生是相互支持、彼此成就的共同体,师生的相互性,会影响师生双方未来人生道路,也是师生共同需要培育的胜任力。

## 3 重新理解指向终身学习的专业身份

教育的特定性决定了教师是终身的学习者身份。这是专业要求,也是师德范畴。教师应有高瞻远瞩的视野,能站在党和国家事业高度,明确为党育人、为国育才的使命。把解决好“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”,作为教育己任。引导学生树立正确的世界观,坚定理想信念,明确未来的发展方向。教师应清楚地知道,作为教师应具备哪些影响未来人才的特质和示范作用。作为学生成长的领路人,教师要带领学生思考人生价值,帮助学生设计学习路径。作为专业工作者,教师应保持学科知识的更新,接受最新的教育教学思想学习任务,理解新环境新技术对教师的要求以及需要统筹协调的专业问题,包括学习如何管理个人的时间、如何解决人际冲突、如何理解技术赋能教育教学等内容。要主动填补代际沟壑,理解学生作为数字化时代群体的独特诉求。教师要进入学生的生活世界,听懂他们的话语方式,理解哪些是无法量化的复杂性问题,以及如何找到专业的支持和帮助等。教师应清醒地认识到,学习已成为教师专业工作的构成部分,学习力是教师的核心胜任力,教师有责任把“如何学习”转为教育环境和教育资源,化作学生的学习内容。

人一生的学习与其在校学习成果之间的关系非常密切,教师要有前瞻性和洞察力,洞见职业的未来性特征,把握坚守教育价值,用坚定的职业信念和行为,影响学生一生。

(作者系教育部基础教育思想政治[道德与法治]教学指导专委会副主任委员、上海市教师教育学院党委书记)



## 如何保持学习的热情

朱煜

时代飞速发展,学生的学习基础、学习方式、学习目标也在发生变化。因此,教师必须通过多形式的学习,不断更新教育教学观念、知识结构、教育教学方法,才能胜任教书育人的工作。但在实际工作中,教师除了常规的教育教学工作,有时候还需要处理很多繁杂的事务性工作。那么,在此状态下,教师怎样才能保持学习的热情呢?

第一,养成反思、记录的习惯。教师每天完成诸多教育教学工作之后,可以做一次复盘,对工作中发现的问题、遇到的困难,以及满意之处进行梳理。对于问题和困难,可以从专业书籍杂志等各种资源中思考解决的方法,对于满意之处则及时记录几笔心得。时间久了,经验自然累积,并且还能感受到学习的快乐。

第二,建立学习小组。教师可以和同伴、同事、同学建立学习小组,大家共读一本专业书,组织读书交流会,分享读书体会,从而加深对相关专业书籍的理解,提升自己组织开展教育教学活动的的能力。

第三,使用打卡小程序。如果说读书交流会是集体驱动,那么用小程序为自己的阅读、学习打卡,就是个人驱动了。一边读书,一边记录,一边打卡,用信息技术手段提升自我管理能力,逐渐养成持续学习的习惯。

不断学习是形成胜任力最重要的途径。教师在日常学习进修中,要有系统意识,要全面地了解自己应该具备的各项工作能力,用适切的方式逐步获得,最终形成合力。教师胜任力的获得,在学习与进修中,也在教育教学活动中。

当师生在校园里课堂上实现共同成长时,教师胜任力便会悄然来到。

(作者系华东师范大学硕士研究生兼职导师、上海市建平实验小学教师)



扫码观看视频

## 如何关注学生在过程中的成长表现

田冰冰

又是一年开学季,班主任在期初班级评价方式上已做好充分的评价设计。走过不同的教室:有生命的红花树、卡通过关卡、个性化的表扬信、在线电子评价单……班主任以评价为引擎,为撬动学生内生动力布局谋篇,值得我们在行动中互参。

普发型评价,肯定人人奋斗。人人都希望得到肯定。让学生的奋斗得到承认,是教师需要树立的评价观念。普发型评价,以低门槛进入,达标即得,做过即得,看似低标,实则更容易催生“保底”成功感,让每个学生轻松得到教师的激励性评价,避免一番奋斗徒劳无功的传统尴尬。为人师者,看似大方了一点儿,实则改变了优等生“独霸奖励”的状态。

竞争型评价,拉动参与热情。竞争型评价,并非为了简单地一分高下,而是为了激发集体中更多学生参与的热情。方法有很多,课堂教学分组PK、作业等级评价、阶段测评金银奖、文化墙上“成长小脚丫”……强激励的竞争性评价便于遴选佼佼者,但宽松的竞争性评价,却易促人争先,营造百舸争流的集体奋斗面貌。

阶梯型评价,激励持续奋斗。阶梯型评价,贵在评价台阶的分寸设置。儿童特点下获得评价的心态,总是期待短平快地拿到教师反馈。顺应并理解这种心态,在各类闯关设计中,适合把每一步台阶设置得简、短、平,整体周期不宜过长。加强阶段性总结反馈,给学生每一步的努力夯实信心与动力。

全域型评价,带动全员参评。以班主任为引擎,拉动更多科任教师参与对班级学生的评价,促进协同增效。家校社全员参与学期评语的素材提供或撰写,写评语不再是班主任的“专权”;全程关注学生,科科强化期末的评奖权和评价权;增加全科阶段评价,激发学生在更广领域的学习热情。

关注每一个,从“丈量成败”转为“创生成功”。在孩子的少年时代,失败常常不是成功之母,创生成功才能点燃更多的奋斗热情。过程评价要矢志不移对学生正向表达。面对遇到“成长瓶颈”的学生,可以让他们成为评价过程中暂时的“特权生”。我们要做的是,转变传统评价思维,积极应变,在不断调试中找准孩子健康学习生活的“脉搏”,不断激发学生集体的成长动力与热情。

(作者系杭州市春晖小学教育集团总校长、全国知名班主任)



扫码观看视频

## 如何构建相互支持、彼此成全的师生关系

郑英

教育本质上是影响,是一个生命影响另一个生命的过程。其中,师生关系的质量直接影响着教育的质量。我们当看见孩子的天性和这个阶段的共性,这样就容易分辨一些问题还是现象,不但能够厘清方向,还容易生出平和与从容。

看见——好的关系始于彼此看见。看见不等同于看到,对于教师,这种看见应当带有教育属性,具体来说:我们当看见孩子的天性和这个阶段的共性,这样就容易分辨一些问题还是现象,不但能够厘清方向,还容易生出平和与从容。

我们当看见孩子的独特性,这样就能欣然接受甚至珍视孩子们的差异和不同,用审美的眼光看待“这一个”孩子。

我们当看见孩子的努力,当一个孩

子发现自己的努力被看见,就会大大地加动力,愿意开足马力继续奔跑。

一个教师若能从教育学的意义上“看见”学生,孩子们便会感受到教师的“在”,并会期待教师一直“在”。

懂得——这是一切关系进阶的基石。每个孩子都有自己的心灵密码,我们要做的是去深度了解一个孩子的,进而理解,然后懂得,这样才能一步步破译这个密码,建立起“我和你”的亲密关系。

教育中,我们当努力体会并懂得孩子的好,也懂得一些孩子的痛,尤其是一些隐蔽痛点,如家境贫寒的隐痛、身体缺憾或疾病的隐痛、缺失父母之爱的隐痛等,懂得孩子的隐痛就不会去生硬触碰,并愿意去护其周全,乃至愿意去创造契约引导孩子走出心灵的枷锁变得强大,这样基础上建立起来的师生关系必定是牢固的。

懂得,是一种无声的温柔,本质上

是一种深广的悲悯,这种蕴含温柔和悲悯的懂得具有隐蔽性,却更具力量。

蓄养——在日常的细节里蓄养厚好的关系的建立,绝非一时之功,靠的是长期缓慢地“养”。一个“养”字,意味着心血、投入、专注和期待,愿意在时间的洪流里,做个坚定的长期主义者。

教育中,我非常重视借助日常细节实现师生情谊的循环递进:每天早上,我会一一回复孩子们的家校联系本;每天中午,我会为孩子们打饭;每周五,我会对着花名册一一回想这一周与他们相处的细节……在教育的世界里,不要小看任何一个含有积极意义的细节,哪怕是一个鼓励的眼神、一个会心的微笑、一个搞怪的表情,都可能是拉近心理距离的秘密武器。

当然,种种技巧的背后是爱、真诚和善意,这些才是好的关系的“根”和“本”,唯有强固根本,才能让情谊之树枝繁叶茂。

(作者系浙江省杭州天杭实验学校特级教师、全国优秀教师)



扫码观看视频

## 如何建立和谐的家校关系

钟杰

只有家校关系健康和谐,家校共育的目的才能达成,学校教育也才能事半功倍。我在一线教学三十余年,切身感受到要与家长做到“互相理解、信任、配合、抱团取暖、守望相助”,才算是拥有一段健康的家校关系。那么,如何构建呢?我认为有以下三点:

第一,好好说话,把话说到家长心坎儿上。教师与家长沟通,开口指责、闭口负评,脾气再好的家长,也会怒从心生,进而导致家校关系恶化。因此,沟通力强的教师,一定能够站在家长的立场去理解家长的不易,共情家长的难处。说话时,就会先感情,后事情;先请求,后要求;先理解,后讲解。处处站位家长,时时理解家长,并做出及时准确的回应。比如,我理解你们作为打工人的不易,理解你们入到

中年的心酸,理解你们被孩子怼得哑口无言的痛苦……我不一定能帮到你们,但我一定要帮你们;我不一定能把你们的孩子教到最好,但我一定要竭尽全力;我不一定能满足你们的要求,但我一定要尽力一试……每个字,每句话,都真诚地落到了家长心坎儿上,家长就会对教师生出无尽的好感。

第二,好好开会,把会开出家长好感来。有些教师一开家长会,就把所有家长给得罪了,为何?因为家长会开成了对部分学生的批判会,开成了成绩单点评会,开成了不合理的比较大会。家长开完家长会,个个都垂头丧气,对孩子丧失信心,对教师缺乏了好感,对学校没有了认同,更加焦虑起来,家校关系如何好得起来呢?人际关系胜任力强的教师,一定会把家长

会开成全班表彰大会、优点展示大会,每个学生的独特性、闪光点,都在家长面前闪闪发光。教师的积极正反馈,不仅能赢得家长的好感,提高家校配合度,也能间接激发学生向上的积极性。

第三,好好做事,把事做到家长需求上。家长把孩子送到学校来,最真实的需求是什么?一是希望孩子在学校拥有健康安全的人际关系和学习环境,二是希望孩子在学习上不断进步,三是希望教师能关心、爱护其孩子。这三件事做好了,满足了家长的需求,甚至超出了家长的预期,家长就会对教师生出感激之心。这份感激最终会演变为对学校安排的所有教学活动的接受,对教师各项要求的支持。

(作者系深圳市光明区光明中学教师、全国优秀教师)



扫码观看视频



本版图片均由视觉中国提供