

# 教师发展：“四有”好教师团队实践视域下的反思\*

韩益凤<sup>1,2</sup>

(1.东南大学人文学院, 江苏南京 210014;  
2.江苏第二师范学院江苏省师干训中心, 江苏南京 210013)

**[摘要]** 教师发展受制于教师发展观, 关乎课程改革, 影响教育质量。江苏为解决传统教师培训中理论到实践的转化指导不足、教师训后追踪和持续引导不力、教师同伴资源开发不畅等教师发展问题, 在全省掀起“四有”好教师团队项目建设。项目实施三年来, 在行动改进方面颇有成效, 在区域层面探索出教师发展路径多样化、教师发展主体校本化、教师发展评估多元化等实践经验。综合团队建设实践中的典型问题和现实困境, “四有”好教师团队项目需要进一步强化教师发展目标, 激发教师发展活力, 引领教师行动改进。

**[关键词]** 教师发展; “四有”好教师团队; 培训模式

**[中图分类号]** G451.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-1696(2023)02-0035-07

## 一、问题的提出

教师是所有教育项目中最重要因素之一, 教师需要有对各个教育阶段的教育过程实施担负起责任。教师教育改革实践不断证明, 职前教育只能培养“熟练的新手”或“半成品型”教师, 难以完全造就出一名真正具有“教育智慧”“教育艺术”的“适应性专家”。因此, 教师教育事业跨越式发展的核心链环在职后培训。为深入贯彻习近平总书记关于“四有”好教师、做学生引路人等指示精神, 落实党中央、省委省政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的有关部署, 江苏省教育厅决定在全省中小学(含中等职业学校、幼儿园、特殊教育学校等)启动“四有”好教师团队建设工作, 发挥团队以师德铸魂、以文化育师、以研究促教的价值引领, 将教师培养成为“师德

师风典范”“教书育人示范”“教育科研模范”<sup>[1]</sup>, 以中小学为主体, 鼓励学校以“四有”好教师团队为载体积极探索新时期教师教育改革的江苏范式。

自2019年起, 江苏省要求省市县三级财政对中小学校幼儿园提供支持, 通过学校自下而上申报, 择优批建“四有”好教师省级重点培育团队140个、市级团队1013个。要求团队建设学校围绕某一特定教育难题开展好“四有”好教师团队建设工作, 通过跨学科教研的方式, 探索综合育人, 对基础教育阶段教师在职培训体制机制改革进行综合探索。项目实施以来, 江苏中小学校幼儿园教师在职培训在观念和行动上两个层面上都取得了一些突破性进展: 坚持师德为首, 引领广大教师成长为“四有”好教师的项目定位得到广泛认同,

\* [基金项目] 教育部人文社会科学研究一般项目“‘前后融通’: 教师教育一体化研究”(项目编号: 21YJA880016)。

[收稿日期] 2023-01-30

[作者简介] 韩益凤, 女, 河北唐山人, 东南大学人文学院哲学博士后流动站研究人员, 教育学博士; 江苏第二师范学院江苏省师干训中心副教授, 教师发展部主任。

教师发展路径多样化应运而生。但是,“四有”好教师团队项目也面临着以下实践拷问:对于基础教育高质量发展的深入推进,“四有”好教师团队项目能否产生且能够产生多大贡献?

基础教育的高质量发展离不开高质量的教师队伍。打造一支高水平、创新型的教师队伍是“十四五”期间江苏教师队伍建设的目标之一,也是研制江苏中小学教师培训项目的首要依据。教师发展问题涉及跨学科领域,要回答这个问题,我们必须回到“四有”好教师团队项目的定位。作为一项教师团队专业发展的建设性项目,提升教师综合育人能力是关键。“教师发展”是“四有”好教师团队项目的理念之基,也是“四有”好教师团队实践成效大小的“原点”,更是“四有”好教师团队建设项目的目的。所谓目的,就是实践活动的预期效果、价值前设与意图所指,它是人类实践活动具有超前性、预见性、能动性与创造性的体现,标志着人性进化理性坐标<sup>[2]2</sup>。显然,没有目的、目的模糊、远离目的的教师教育不仅是危险的、短视的,更是令人费解、琐碎无序的。抓住了目的和原点,即抓住了事物发展的根本,抓住了事物发展的逻辑起点和终极目标。因此,评判“四有”好教师团队项目的成败,需要重点关注团队的“教师发展”理念,它不仅直接影响到团队建设方向,也会制约团队功能发挥。本研究拟总结江苏“四有”好教师团队项目的实践经验,分析团队“教师发展”理念中存在的问题,为教师教育改革提供实践参考。

## 二、服务教师发展目标:“四有”好教师团队的实践思路

教师发展关乎课程改革,影响教育质量。江苏“四有”好教师团队项目紧紧围绕服务教师发展的总体目标,充分赋予建设学校团队建设的自主权,让学校有机会构建符合学校特殊情况的教师团队发展体系。形式多样,只提建设目标,不做具体细则规定。以点带面,率先试行,为江苏乃至国家制定相关在职教师专业发展和教师队伍建设政策提供先导性尝试。“四有”好教师团队项目的推进是开放式的,

由团队建设学校自主选择建设内容,主动担起教师教育改革重任。民主化的团队建设政策意味着教师教育权利的分享,意味着教师发展从统一化走向了多样化。随着“四有”好教师团队项目在江苏中小学校和幼儿园的全面启动,教师团队发展行动范式百花齐放,春色满园。以综合育人为宗旨,以破解难题为导向,以跨科融合为突破,以项目实施为载体,以教育科研为支撑,以方法创新为手段,以团队实践为样态,最终形成学校特点、教师特长、文化特质的学校立德树人、教书育人的“代表作”。

传统培训基于这样一个基本假设:一个人不能承担更具有挑战性的任务,是因为其能力不足,那么,我们就要提升其能力,然后在他能力提升之后就自然可以承担更具挑战性的任务了。这一路径强调最多的是“学以致用,知行合一”,而真实的境况可能是“学用分离、知行不一”。传统教师培训在“外烁型”教师发展理念指导下往往指向教师某一方面知识或能力的补偿或提升,教师被习惯性地看作被培养、被教育、被发展的对象,在封闭的培训环节设计中,通常难以充分发挥自身的主观能动性,培训效果自然不佳。从“外烁”转向“内生”的教师发展,需要建构系统的项目体系和行动方略,将教师视为发展的主体,为教师自主发展提供支撑。“四有”好教师团队项目秉承“内生”的教师发展观,强调通过丰富多彩的自主创建活动激发教师内驱生长动力,引导团队成员和广大教师针对实际工作中亟待解决的问题开展团队建设活动,将“解决问题”和“学习发展”统合为一个双螺旋上升的过程。因为,实践中的“难题和挑战”能够推动成员教师走出熟悉的旧世界,迈向陌生的新世界,通过“解决问题”带来“学习发展”,而“学习发展”又为“解决问题”探索出新的路径,最终带来学校教育“质量提升”和教师团队“成员成长”。

因此,团队建设实践的起点和关键点首先是提炼出团队所要破解的难题,并基于如下原则对团队提炼出的难题进行科学研判。比如,该难题是否需要借助项目研究来解决,是否需

要通过多学科协同来探索,是否为当前学校发展中亟待解决的真实问题,等等。其次,聚焦团队要破解的难题设计破解方案,即“课题研究方案”。设计难题破解方案要遵从课题研究的相关规范要求,体现教育科学研究的科学性、规范性、独特性,同时,关注研究过程对教师发展的精神引领和能力促生。因为,难题破解方案的科学规范关系到难题能否被破解,更关系到团队“师德师风典范、教书育人示范、教育科研模范”的“三范”建设目标能否达成。再次,围绕难题破解方案设计团队建设方案。团队建设方案要体现难题破解的过程性,在难题破解的过程中达成团队师德建设和文化建设目标,在难题破解的过程中优化城乡结对和辐射引领的功能。总之,师德建设、文化建设、城乡结对、辐射引领必须和难题破解、团队建设融为一体<sup>[3]</sup>。

同时,为了有效服务教师发展,“四有”好教师团队在实践中要围绕六个重点内容开展建设活动,做到有的放矢。其中,“坚守师德为先”是团队和教师发展的政治信仰和师魂筑基,旨在引领团队成员和广大教师践行师德师风,努力成长为新时代的“四有”好教师,主要指向教师的精神发展目标。“探索综合育人”不仅是团队难题破解的核心领域,也是团队成员扎实学识、激发仁爱之心的焦点,主要指向教师的专业发展目标。“促进城乡结对”是要引导建设学校充分发挥自身优势,牵手同类型乡村薄弱学校共建“四有”好教师团队,在江苏基础教育均衡发展领域进行主动探索,主要指向教师队伍的均衡发展目标。“创新协同机制”则要引导建设学校打破中小学与高等院校特别是高等师范院校之间的组织屏障,探索教育特别是教师教育协同发展的体制机制,主要指向教师教育职前职后一体化发展目标。“建设团队文化”则是要通过塑造团队文化引导学校育人文化迭代升级,以文育人,以文化人,主要指向教师的文化发展目标。“加强引领辐射”是期望建设学校以“四有”好教师团队项目为契机,打造教师“团队”发展的江苏样本,引领江苏乃至国家基础教育教师

队伍建设的创新路径,主要指向教师专业学习共同体发展目标<sup>[3]</sup>。

### 三、创新教师发展路径:“四有”好教师团队的实践样态

传统教师培训重知识技能轻情感体验的惯常做法一定程度上限制了在职教师的充分发展、自主发展和自觉发展。学校传统教研活动也很难为教师提供足够的空间实践教师自己的教育哲学和主张,不能充分开发和利用教师同伴资源,无法有效引导广大教师积极探索跨学科学习和项目式学习等新课程理念下的新实践和新要求。同时,新技术和新理念的不断涌现对教师在职培训和专业发展提出新的挑战,但是各级教师在职培训项目未能及时更新培训内容,未能调整项目体系和培训方式,难以适应时代快速发展和教师个性化发展需求。因此,需要充分激发各级教师发展机构和建设学校自主开创教师发展特别是教师团队发展的实践样态,以弥补现有教师职后发展支持体系的不足。实践中,团队建设学校在各级教师发展机构的引领下,积极探索,主动创新,以灵活多样的行动路径为教师主体性生长创设空间,在行动改进方面颇有成效,在省域层面逐步形成教师发展路径多样化、教师发展主体校本化、教师发展评估多元化等实践经验和教师发展新形态。

#### 1. 指向实践改进的区域教师团队建设行动范式

经过几年的探索,江苏中小学校幼儿园对“四有”好教师团队项目的理解已基本达成共识,指向实践改进的行动范式在实践中持续创新。各地在项目推进过程中形成了“以破解难题为导向,以项目研究为载体,以教育科研为路径,以问题探究为形式,以方法创新为手段,以优秀成果为评价方式”的区域团队建设行动范式。例如,南京市在项目建设过程中强调构建团队发展范式,形成团队建设的样本。围绕学校重大项目或办学理念,积极开展学科教学、学科育人、综合育人的深度探索,着力构建学科育人的人才培养模式,推进教学与教育方式的变革,形成“一团队一品牌”的中小学

综合育人范式。无锡市在项目建设过程中形成了“问题凝练—主题聚焦—项目驱动—文化建构”的核心行动模式,并且鼓励建设团队以教师发展研究专项课题的形式深度研究“四有”好教师团队建设路径,为项目建设提供规范的实践和研究案例。苏州市形成了“师德为先—问题导向—课堂、课程、课题三课意识—辐射带动—联通高校”的实践模式,强调团队师德师风建设,聚焦教师实践中的真问题,凝练高品质学校的育人特色,加强辐射引领和跨界合作,鼓励建设团队面向教育实践大胆探索,主动创新<sup>[3]</sup>。

## 2.“四位一体”团队管理机制和“三级”项目梯队基本成型

目前,省域范围内“四有”好教师团队省市县“三级”项目梯队和政府、高校、教师发展机构、建设学校“四位一体”的团队管理机制已基本成型,在项目推进中相关建设主体各司其职,协同共创,在省域、市域、县域层面形成各具特色的管理机制和团队建设实施方案。自2019年“四有”好教师团队项目全面启动以来,江苏省师干训中心带领设区市教师发展机构研制省级、市级“四有”好教师团队的建设标准和管理办法,规范项目申报流程,完善项目评价指标体系,指导和组织各级“四有”好教师团队申报、建设和管理工作。各级教师发展机构根据本地情况分类分级设置“四有”好教师团队建设规模和数量,成立工作小组,牵头本区域内“四有”好教师团队建设工作,纵向联动,横向联通,充分发挥纽带和桥梁的作用,引领省、市、县“四有”好教师团队开展建设活动,让“四有”好教师团队成为基础教育攻坚克难的先锋队、立德树人的排头兵,使教师整体素养显著提升、精神面貌显著改善。

## 3.在攻坚克难中完善“跨界”的团队合作研究体系

建设团队已基本形成在突破教育难题的过程中发展“四有”好教师团队的共识。努力发挥“四有”好教师团队成员学科交叉、结构跨层的组织优势,积极引入高校教育资源,结合学校面临的教育难题,以“四有”好教师团

队为基础,构建独具特色的“跨界”式团队合作研究路径。团队组织内部成员教师学科跨界、结构跨层、研讨跨域,组织外部大中小学校际协同,牵手共建,高校专家跟踪指导,在项目推进中提升成员教师的问题意识和研究能力,让“四有”好教师团队成为跨越学科边界和组织边界的多元学习共同体,为成员教师跨界对话和深度交流创造条件,为大中小学教师跨界合作搭建长效协同机制和平台。如2021年疫情停课期间,常州市组织“四有”好教师团队联合高等师范院校开展线上导学活动,结合“四有”好教师团队项目实践,在全市精选74个优秀导学团队,团队共研共建了592个主题1000多门课程资源,覆盖在线导学全学段、全学科;同时,在“双减”背景下,多次组织“四有”好教师团队在线答疑,助推“双减”的落地落实,回应广大家长的急难愁盼问题,探索“延时”服务的创新实践<sup>[3]</sup>。

## 4.自组织文化引领下的教师精神境界显著提升

教师从事教育工作,要教书更要育人。培养什么样的人,如何培养人和教师自身的人文精神密切相关。按照周国平的说法,人文精神包含三个元素,一是人性,即对人的尊重,或为“人道主义”精神;二是理性,即对真理的思考和追求,是为广义的科学精神;三是超越性,即对生命意义的追求,就是广义的宗教精神<sup>[4]49</sup>。教师的人文精神既是一个加工器,又是一个过滤器,决定了教师给学生呈现什么样的教学内容以及如何呈现,潜移默化中影响着教师对自身教育者角色的认同度以及教育生活的体验感。“四有”好教师团队项目强调建设学校通过对团队名称及其内涵的自主建构来彰显团队文化和教师的人文精神,使团队名称成为团队文化和教师人文精神的缩影,引导成员教师升格对教育者的角色认识和精神境界。如南京市浦口区新世纪小学“至善”四有好教师团队,从“四至”“四善”的视角全方位诠释新时代教育人的形象;江苏省苏州市吴中区越溪实验小学将教师的身份重新定位为“文化摆渡人”,这既是“四有”好教师培养的

校本化表达,又是基于百年办学历史文化积淀的校本化追求<sup>[1]</sup>。

#### 四、破解教师发展难题:“四有”好教师团队的实践反思

综合“四有”好教师团队项目的实践经验和建设中的各类问题,研究发现传统教师培训的经验范式和学科思维定式一定程度上制约了“四有”好教师团队引领教师创新发展与跨界合作的实效性。团队建设过程中存在的典型误区和实践问题值得引起重视。第一,在自下而上自主申报的“四有”好教师团队建设方案中,难题理解的深广度问题值得引起重视。部分建设团队难以聚焦问题,问题意识不清,难题阐述不清,建设方案思路模糊。部分学校将建设“四有”好教师团队与“建立课题”画上等号。部分团队建设目标含糊其词,为获得立项而建立“四有”好教师团队,搞形式主义,找不到团队建设的抓手。第二,团队建设缺少顶层设计,教师发展思路不清,建设路径缺乏创新,从而导致建设活动虚化,团队工作虎头蛇尾,教师发展纸上谈兵。成立之初热热闹闹,活动时松松散散,活动形式单调乏味,缺乏指向教师发展的实质性内容。第三,建设团队对项目的价值和定位认识不够清晰,对综合育人的内涵理解不够深入,因而难以发挥团队从学科育人走向综合育人的优势作用,团队在学校教育工作中的专业引领发挥不足。第四,未能彰显地域和学校特色,存在建设活动雷同化的现象。团队建设较少考虑文化层面的因素,文化特色彰显不足,精神引领乏力,导致团队建设的立意被矮化,建设方案和实际活动两张皮,教师精神升华的初衷被消解。第五,四方协同发展合作不畅,缺少高等院校专业引领和指导。建设团队未能与教师发展机构、高校建立紧密联系,难以充分整合、调用社会资源获得更多的理论引领和专家指导。第六,团队之间差异较大,示范辐射典型不多。薄弱学校与优质学校在“四有”好教师团队建设实践中存在较大差距,在项目理解、建设意愿、动力缘起、实践推进和团队管理与评价等各个方面均有较大落差。首批立项的省级重点培育团队

多集中在优质学校,普通学校和薄弱学校难以突围,未来需要进一步丰富学校教师发展的样态,发挥优秀“四有”好教师团队的影响和辐射作用<sup>[3]</sup>。

“四有”好教师团队项目要在实践领域走出以上团队发展困境,需要以人学发展理念为统领,关注教师内在生长动力,对团队的功能结构进行整体设计,进一步强化教师发展目标,激发教师发展活力,引领教师改进教育教学行为。

##### 1. 强化教师发展目标是基础

教师教育事业直接服务于教师教育者与普通教师,最终服务于学生,后者才是教育教师实践的终极价值。从心理学的角度来看,教育的目的是培养学生认识、情意、审美等方面的素养,教会他们自己学会思考、去探究、去求知。杜威指出,构成学生探究与思考活动的两大逻辑是学科逻辑与心理逻辑,其中,学科逻辑的意义主要来自知识领域的形式逻辑结果,而心理逻辑的意义主要来自学习者的认知活动及其经验的形成过程。无论哪种逻辑,都统一于学习者的学习活动。他们都对教师提出了要求,即“激发学生去理解、去解释的动机,促使他们去把握新学术知识的意义”<sup>[2]5</sup>。就教师学习而言,真正的学习一定包含行动的改变,是从“知道”到“悟道”再到“行道”的完整体系。

行动学习理念强调心智模式的改变是行为改进的前提和基础,是教师育人理念到育人行动转化的关键。因此,“四有”好教师团队需要关注学习的价值以及与之相关的价值体系,促使教师掌握如何促使学习者(学生)去学习的方法和知识,从学习者视角审视教师学习和发展目标,综合研判团队成员发展愿景和可行路径。教师不仅要有育人的知识和方法,更要有育人的智慧。建设学校和领军人需要系统研究、深入理解不同理论派系提出的具体的教师发展目标,避免教师发展目标虚化,成为无源之水。比如,建构主义者认为,影响学习效能的主要因素是学习者的能动性、主动性与想象力,故理想的教师需要掌握如何通过激

发学习者的能动性、主动性与想象力来促进其学习效能的提高;多元智能理论认为,影响学习效能的主要因素是学习者多样化认识世界的方式,故理想的教师会利用多样化的方式促进学习者发展多元智能。

## 2. 激发教师发展活力是关键

建设团队需要进一步理解项目价值,凝练好主题,设置好核心项目,建立动态的教师考评和管理体系,处理好“四有”好教师团队和学校原有教师专业组织之间的关系,整合校内外资源,激发教师自主发展、抱团发展、合作共赢的专业成长意愿。教师发展并非单有意愿就可以做到,还应该遵循科学的训练和引导方法。如果有科学的训练方法,就会事半功倍,每一份努力都有实打实的路径,获得实打实的效果。教师成长的每一步背后都有大量的方法依据、决策依据、经营方式的支撑,其中,大多数并不像表面上看起来那么简单。成长的关键是教师想要发展,教师期待成长,当教师将专业发展作为一种自觉的职业追求时,他们才可能以一种鲜活的生命样态滋生出由内而外的专业发展活力。

“四有”好教师团队领衔人和建设学校应该在项目实践中主动走进教师的精神世界,引导成员教师将专业发展与解决实际问题相结合,注重成员的实际工作所需,以成员教师工作中迫切需要解决的问题为中心。引导教师借助相关理论科学审视、分析实践问题,在“团队建设”活动中以结构化研讨、反思与质疑等活动形式寻找解决问题的行动方案,以实践导向的工程思维,系统建构核心项目之间的相互支撑以及现有资源的融合共建,带领教师聚焦实践难题,开展建设活动,摆脱传统教师培训在教师参与上的被动性和活动形式上的单一性,提升建设活动的问题针对性,激发教师研究性学习的主动性,增强团队建设的实效性。

## 3. 引领教师行动改进是重点

行动学习理念强调通过团队工作的方式,解决重要的个人、团队、组织或社会挑战,取得更好的学习效果。因此,行动学习的关键是人

们一起在行动改进和学习探究的过程中相互交流、相互支持和相互挑战。实现这一假设的基础包括:第一,每个人自愿加入进来;第二,每个人都必须拥有一个实践难题、挑战、任务和机遇,并承诺要对其采取行动;第三,组建行动学习小组,伙伴互助,思考难题,创造更多的可选方案;第四,采取行动,并从行动中学习<sup>[5]13</sup>。“四有”好教师团队建设的重点是教师教育行为的全面改进,团队建设活动要体现问题导向和任务驱动。只有当团队破解的难题源自教师的观察和思考,是困扰教师实践的真实问题时,才能充分发挥教师思考问题、探索问题、解决问题的积极性。在攻克难题的过程中,教师的科研素养、师德素养、教育教学素养才有可能获得一定程度的提升。

因此,难题的提炼和选择非常重要。团队建设宗旨是在破解难题的过程中实现教师队伍的高质量发展,教师队伍建设和专业发展是“四有”好教师团队项目需要达成的目标。所以,团队建设要以项目研究为建设载体。项目可以理解为研究项目,即类课题,但不是单纯的教育研究课题和建设项目。研究课题一般是有假设有目标,但没有具体路径,需要通过研究的方式来探索达成目标路径或验证假设的过程。而建设项目既有目标也有清晰的路径或成熟的做法,可以依照现成的路径按图索骥达成目标。需要加以区分的是,团队建设中的问题探究应该是团队建设的具体形式,而不是课题研究中的具体研究方法。同时,教师合作和团队学习可以有不同的形式,就像团队建设路径可以有不同的表达一样。团队建设中的研究项目从实践中来还要回到实践中去,是“做中学”“边干边学”的行动研究,重点是以团队的方式破解教育难题,以研究的方式探索行动改进的可能性和可行性。

总之,“四有”好教师团队需要在实践中不断丰富基础教育教师专业发展样态,发挥优秀“四有”好教师团队的影响和辐射作用,落实立德树人,引导广大教师内驱式生长,成长为“四有”好教师的标杆和榜样。因此,“四有”好教师团队项目要努力打破(下转第74页)

#### [ 参 考 文 献 ]

- [1]汪基德.从教育信息化到信息化教育——学习《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》之体会[J].电化教育研究,2011(9):5-15.
- [2]孙寅杰.信息化手段在公共艺术课程教学中的运用[J].大众文艺,2017(24):177-178.
- [3]倪婷婷.高校公共艺术教育 MOOC 课程现状及对策研究[D].南京:南京邮电大学,2017.
- [4]蔡元培.以美育代宗教说[J].新青年,1917年第3卷第6号.
- [5]蔡元培.美育与人生[M].济南:山东文艺出版社,2020.
- [6]张友良.教育信息化对艺术课程中美育的影响[J].中国教育技术装备,2012(8):64-65.
- [7]中华人民共和国教育部.教育信息化 2.0 行动计划[B].教技[2018]6号.2018-04-13.
- [8]安虹钢.信息化教学视野下的高校美育课程发展策略研究——以“南音艺术”课程为例[J].民族音乐,2018(3):93-94.

(责任编辑 南山)

(上接第 40 页)传统教师培训指向个体教师能力补偿的思维禁锢,通过团队自主性创新性的建设活动,将个体知识融会成集体智慧。充分激发不同科学领域教师与不同学历背景的专家之间建立起责任共享,充满尊重的有足够心理安全的充满信任的学习和情感环境支持<sup>[6]</sup>。“学习是自愿的。如果参与者是自愿的,那么项目就可以继续进行,行动学习就非常明确。如果参与者是被迫或消极的,项目中付出的努力则很难取得真正的成功。”<sup>[5]引言3</sup>“四有”好教师团队成员要在自愿原则下通过相互支持和相互激励去采取行动,同时,还可以通过相互挑战和相互提问来帮助彼此深入学习。在团队中每个教师都能够得到细微的帮助,聚焦难题协同工作,把解决组织重大挑战的任务寓于学习之中,以此来改变现状。“四有”好教师团队需要在实践中探索出与之匹配的建设路径,构建指向教师内驱生长的团队建设策略,破除路径依赖,鼓励组织中的成员通过提问、反思、制定决策、实施行动,形成

一种适用于基础教育高质量发展的工作风格,开创新时期教师专业成长的新局面。

#### [ 参 考 文 献 ]

- [1]韩益凤.“四有”好教师团队项目:功能定位与建设路径[J].江苏教育,2022(78):28-31.
- [2]龙宝新,李贵安.当代美国教师教育研究[M].西安:陕西师范大学出版总社有限公司,2018.
- [3]韩益凤.江苏“四有”好教师团队建设实践与省思[J].江苏教育研究,2023(2):7-11.
- [4]赵希斌.优秀教师的四项核心素养[M].上海:华东师范大学出版社,2011.
- [5]迈克·佩德勒,克里斯蒂那·阿博特.行动学习催化秘籍[M].郝军帅,王金帅,王培杰,译.北京:机械工业出版社,2015.
- [6]韩益凤.人学视野的教师专业学习共同体构建[J].当代教育与文化,2022(3):70-76.

(责任编辑 师 语)

## Research on the Types and Styles of Qixia Temple Grottoes Art

SHANG Rong

(*Department of Philosophy, Nanjing University, Nanjing, Jiangsu, 210023, China*)

**Abstract:** The traditional sculpture art of Qixia Temple is mainly composed of the niches of Thousand-Buddha Grottoes and the relief sculpture of the Dagoba. Due to the fact that the two sites were built in different eras, their images clearly have their own stylistic characteristics. This paper, taking the two traditional sculptures as the research object, first analyzes the types and styles of the sculptures on Thousand-Buddha Grottoes and compares their styles and those of northern grottoes, and then further explores the localization and era characteristics of the Eight-phase Diagram and the Sixteen-body Flying Apsaras of the Dagoba.

**Key words:** Qixia Temple; Thousand-Buddha Grottoes; the Dagoba; types and styles

## Teacher Development: Reflection on the “Good Teacher with Four Haves” Team from the Perspective of Practice

HAN Yifeng<sup>1,2</sup>

(1. *School of Humanities, Southeast University, Nanjing, Jiangsu, 210014, China;*

2. *Jiangsu Teacher Training Center, Jiangsu Second Normal University, Nanjing, Jiangsu, 210013, China*)

**Abstract:** Confined by the outlook on teacher development, teacher development relates to curriculum reform and influences quality of education. In order to solve problems in teacher development, such as inadequate guidance on conversion from theory into practice in traditional teacher training, ineffective post-training follow up and continuous guidance, and poor development of teacher peer resources, the “Good Teacher with Four Haves” team project was launched in Jiangsu Province. Over the past three years ever since its implementation, it has achieved several results in the action improvement and some practical experiences have been explored at the provincial level, like diverse paths for teacher development, school-based teacher development and diversified assessment of teacher development. In order to solve the typical problems and realistic difficulties in team building practice, the “Good Teacher with Four Haves” team project needs to further reinforce the goals of teacher development, stimulate the teachers’ development vitality and guide them to improve their actions.

**Key words:** Teacher development; “Good Teacher with Four Haves” team; training pattern

## On the Integrated Teaching of Chinese Literature History and Its Image History

—A Study Based on *A Brief History of Chinese Literary Images*

ZHAO Jingpeng

(*School of Liberal Arts, Jiangsu Second Normal University, Nanjing, Jiangsu, 211200, China*)

**Abstract:** As a required course group of great significance for Chinese language and literature majors in colleges and universities, the teaching of Chinese literature history suffers from a fracture between the academic theory and course duration as well as a certain degree of disciplinary closure. *A Brief History of Chinese Literary Images* is an attempt to convert cutting-edge academic research into teaching resources. This textbook sorts out the historical clues of Chinese literary images, describes the historical cross-section and analyzes specific historical “events”, which can be regarded as an effective combination of “point, line and surface” and provides important inspirations for the integrated teaching of Chinese literature history and its image history. In terms of the specific teaching path of the history of Chinese literary images, it mainly refers to the stylistic transition of Chinese literature as well as the classic works and writers of Chinese literature.

**Key words:** *A Brief History of Chinese Literary Images*; Chinese literature history; image history; integrated teaching

## Xi Zhongxun and the Formation of the Spirit of the “Liangdang Mutiny”

MIAO Tijun

(*School of Marxism, Guangdong Ocean University, Zhanjiang, Guangdong, 524088, China*)

**Abstract:** The “Liangdang mutiny” was an organized, systematic and purposeful armed uprising under the direct leadership of the CPC, and it was also the earliest uprising in Gansu during the Agrarian Revolutionary War. Through “Liangdang mutiny”, the CPC represented by Xi Zhongxun have cultivated and forged the great spirit of “Liangdang mutiny” in the great practice of exploring the new path of the Chinese revolution by applying the basic principles of Marxism. Its connotation includes: the work style of doing everything in the interests of the people and relying on their strength, the foundation underlying the absolute leadership of the CPC over the people’s army, the CPC’s political ideas of turning enemies into friends to build their strength, and the spirit of proceeding from the actual situation.

**Key words:** Xi Zhongxun; “Liangdang mutiny”; the spirit of the “Liangdang mutiny”