

# 价值·组织·技术:教师发展新生态的三维双向建构模型

广州市增城区南香山小学 蔡海华

面对数智时代挑战,传统教师发展的“单维突进”模式常导致价值悬浮、组织孤岛与技术异化。超越此三重困境,需引入系统生态视角。本文提出的“价值、组织、技术”三维双向建构模型,将教师发展视为三者持续互动、相互塑造的生态演进过程。该模型突破线性思维,强调系统性、关系性与建构性,为系统化推进教师队伍建设提供了整合性的分析框架与实践路径。

## 一、理论模型内涵:三维系统的双向建构关系

本文构建的“价值、组织、技术”三维双向建构模型,是一个旨在解释和引导教师专业发展的动态框架。其核心主张在于:迈向教育家型教师的专业成长,并非在孤立的维度上分别推进,而是发生在一个由价值系统、组织系统与技术系统相互渗透、相互建构的动态场域之中。

(一)价值系统:教师专业实践的意义之网与伦理场域

价值系统是教师发展生态的“灵魂”,它超越了外部的道德规范,是教师理解工作意义、进行专业判断、形塑专业身份的内在参照系。它融合了宏观的“教育家精神”(如心有大我、启智润心、乐教爱生)与微观的“实践性伦理”(如在具体情境中如何实现公平与关怀)。在模型中,价值系统为组织设计(如评价制度)与技术应用(如算法选择)提供了正当性依据与伦理边界,是生态系统的“意义锚点”。

价值系统并非静态的规范集合,而是在与组织和技术的互动中被不断激活和重塑的。例如,当“因材施教”的价值理念遭遇大规模班级教学的现实约束时(组织限制),学习分析技术(技术赋能)为教师更精细地洞察学生个体差异提供了可能,从而使“因材施教”的价值理念获得了新的实践路径,其内涵也随之丰富和具体化。

(二)组织系统:教师专业实践的制度化情境与关系网络

组织系统是教师专业活动的结构化情境,包括正式的规则、分工、评价制度,以及非正式的规范、权力关系与信任文化。它不仅是价值系统运作的载体,其本身的结构(如科层制或网络化)就内嵌着特定的价值导向(如控制或创新)。在理论上,它呼应了实践共同体与社会网络理论,强调专业知识在关系网络中的流动与建构。

在模型中,组织系统为价值的内化与实践、技术的采纳与融合提供了“社会骨架”与“动力通道”。一个良性的组织环境,能够通过制度设计将教育家精神的要求转化为可操作的集体行动。例如,“名师工作室”“跨学科教研组”“U-S发展共同体”等组织创新,为教师提供了知识共享、协同反思的社会网络,使个体经验能够转化为组织资产。

(三)技术系统:教师专业实践的赋能性架构与认知伙伴

技术系统,特别是数字与智能技术,并非中性工具,而是能动地重塑教师的认知方式、工作流程与人际互动模式,构成了教师实践的“赋能性架构”。在理论上,这涉及人机协同与分布式认知理论。例如,AI并非替代教师,而是作为“数字同事”或“认知伙伴”,与教师形成新的能力复合体。

在模型中,技术系统为价值的实现(如个性化关怀)与组织的运作(如跨校协作)提供了新的“可能性空间”与“行动杠杆”。它既能精准赋能个体,通过教师数字画像、个性化资源推送等支持教师发展,也能重塑发展过程,使教师反思从基于经验走向基于数据,使教研活动从粗放走向精准。

(四)核心机制:三维系统的双向建构

本模型的心理理论创新在于强调价值、组织、技术三个系统之间存在持续的“双向建构”关系,而非单向决定或简单叠加。

价值与组织的双向建构:共享的“以学生为中心”价值,能推动组

织向更扁平、协作的结构演变(价值→组织);反之,一个鼓励创新、容错的组织文化,又能孕育出敢于探索、勇于负责的专业价值观(组织→价值)。例如,当学校倡导“创新育人”价值时,会推动建立跨学科项目组和弹性管理制度;而这些新型组织的成功实践,又会进一步强化教师对创新价值的认同。

组织与技术的双向建构:虚拟教研室技术使得跨地域的教师专业共同体成为可能,这本身就是一种新型组织形态(技术→组织);而学校既有的教研文化和管理制度,又深刻影响着技术是被用于强化控制,还是用于赋能协作(组织→技术)。例如,协同备课平台的技术特性,可以促进教师间的资源共享与协作;但若组织评价体系仍强调个体竞争,则该技术难以发挥应有效力。

技术与价值的双向建构:学习分析技术使“关注每一个学生的成长”这一价值得以通过数据被具体感知和回应,从而强化了这一价值追求(技术→价值);而对教育公平的价值坚守,则会引导技术研发与应用避免加剧数字鸿沟,推动“向善”的技术设计(价值→技术)。例如,为避免算法偏见,需要在技术设计中嵌入公平性审查,这正是价值对技术形态的塑造。

这种双向建构机制表明,教师的专业发展不再是单向的“接受培训”或“应用技术”,而是在三个系统持续互动中的主动建构和协同演化。成功的教师发展创新,必然是三个系统在互动中达成动态平衡的结果。

二、实践路径:三维双向建构模型的落地策略

基于三维双向建构模型,教师发展实践应从“银弹思维”转向“生态系统设计思维”,有意识地创设条件,促进价值、组织、技术三个维度的正向互动与协同共生。

(一)价值引领:实现教育家精神的内生性认同

价值维度实践的关键,在于将教

育家精神从外部规范转化为教师的内生性价值认同和自觉行动逻辑。

融入式师德建设:超越单向度的宣讲,将价值引领融入教师真实的专业生活与关键事件。例如,围绕真实育人困境(如如何应对学生的学业焦虑、如何引导AI的伦理使用)开展伦理反思工作坊,引导教师在集体研讨中澄清价值冲突,形成专业判断。

教育家叙事研讨:通过讲述和剖析优秀教师(尤其是身边名师)的育人故事,挖掘其行为背后蕴含的教育家精神,使价值理念具身化、情境化,激发教师的情感共鸣与身份向往。

价值导向的评价改革:在教师评价体系中,突出育人实效和社会贡献,将学生的全面成长、家校共育成效、教学创新成果等作为重要指标,通过制度设计将价值导向转化为激励信号,引导教师行为。

(二)组织创新:构建多元协同的专业共生体

组织维度的变革旨在打破壁垒,构建灵活、开放、支持性的专业“共生体”,为价值践行与技术融合提供肥沃土壤。

构建“双维协同”的校本模型:学校应着力破解教师同时成为“AI教练”和“人生导师”的角色紧张。可通过构建“AI教师系统”处理数据感知、智能分析和精准干预等教学流程,将教师从重复性劳动中解放;同时,完善“人生导师制度”,通过全员导师、个性化成长方案和制度化沟通,保障对学生的情感关怀与价值引导。二者形成“AI预警、导师诊断、系统干预”的协同闭环。

打造虚实融合的专业学习共同体:大力发展“虚拟教研室”“名师网络工作室”等跨校、跨区域教研组织,利用技术打破时空限制,促进优质智慧资源的流动与共享。同时,要注重线上共同体与线下校本教研的深度融合,形成“线上学习、线下实践、云端反思”的良性循环。

推动学校向“赋能型平台”转

型:学校管理应从行政控制转向专业支持与服务,赋予教师专业自主权,营造信任、安全、勇于试错的组织文化。例如,设立“无会日”保障教师专注教学,建立“容错机制”鼓励创新探索,从而激发教师群体的内在活力和创造力。

(三)技术赋能:实现人机协同的发展范式跃迁

技术维度的实践核心,是从“工具性应用”走向“素养性融合”,发展教师的数智素养,实现人机协同。

建设教师发展智能平台:整合智能教学辅助、数据驱动研训、个性化资源推送等功能,为教师提供“量身定制”的专业发展支持。平台的关键是数据驱动与业务闭环,例如基于课堂行为数据为教师提供精准的教学改进建议,基于学习分析数据自动匹配研修课程。

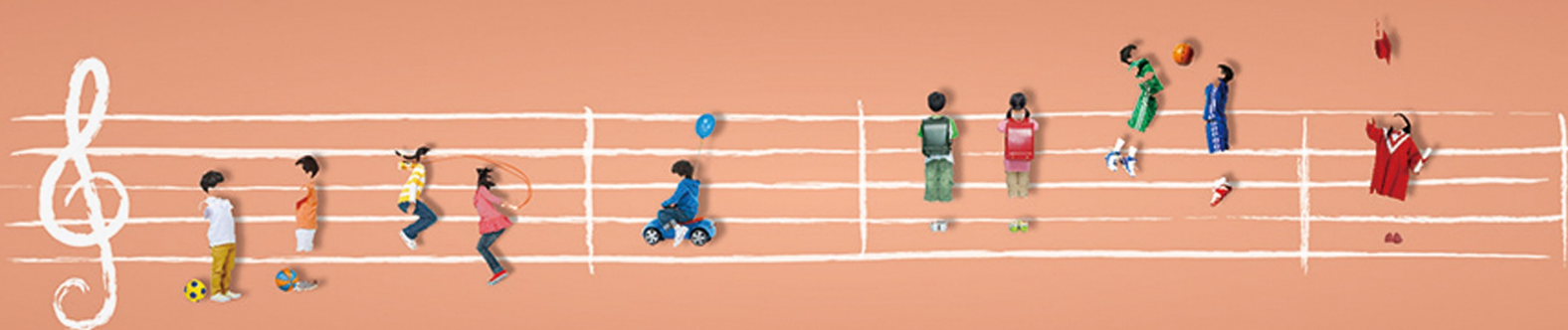
培养教师“人机协同”的高阶能力:教师培训应从单纯的操作技能培训,转向培养“向AI提问”“基于数据决策”“人机协同教学设计”等高阶能力。可通过“AI教学设计工坊”,让教师在与AI共同设计教学方案的过程中,学会驾驭技术、保持教育主导权。

强化技术伦理与批判意识:在技术应用全过程嵌入伦理审查,提升教师对数据隐私、算法偏见等问题的警觉性和应对能力。鼓励教师引导学生批判性地审视AI生成内容,将技术应用场景转化为培养学生数字公民素养的契机,确保技术应用符合育人宗旨。

## 三、结语

本文提出的“价值、组织、技术”三维双向建构模型,为理解数智时代教师专业发展提供了系统动态框架,强调三者双向互动促生态进化。模型整合并超越现有理论;在实践上指引从生态系统重构推进价值引领、组织创新与技术赋能。未来需通过实证验证、机制深化及国际比较完善模型,助力建设教师发展新生态。

用健康成长  
创作我们的时代主旋律



我去上学,天天不迟到