

军队院校教师专业阶段化发展策略研究

——基于 NVivo12 软件的质性分析

王晓燕, 刘金波

(空军勤务学院 基础部, 江苏 徐州 221000)

摘要: 教师专业阶段化发展是把教师的发展历程视为一个分阶段不断发展的过程。采用访谈作为收集质性资料的方法, 运用内容分析法开展质性研究, 将教师发展阶段分为新手阶段、能力构建期阶段、职业稳定期阶段和专家阶段, 并将教师专业发展与职业周期、生命周期以及家庭周期有机融合, 多视角解读教师专业发展各阶段影响因素, 给出教师专业阶段发展的具体策略。研究表明, 对新手教师的激励措施和支持体系应重点关注其对组织系统的融入以及对教师角色的理解; 对能力构建期教师应重点关注其教学技能的改进, 给予其学习的机会; 对职业稳定期教师应重点处理职业高原、职业倦怠或专业成长机会缺乏的问题, 以促进理论知识与实践应用的深入融合; 对专家教师则应满足其分享专业才能的需要, 以任务导向和破解专业发展难题为主要着力点。

关键词: 军队院校; 教师; 专业发展; 发展策略; NVivo

中图分类号: G647 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2023) 04-0090-08

Research on the Strategies of Teacher Professional Development in Stages in Military Academies

—A Qualitative Analysis Based on NVivo12

WANG Xiaoyan, LIU Jinbo

(Department of Foundation, Air force Logistics Academy, Xuzhou 221006, China)

Abstract: Teachers' professional development in stages means their development can be viewed as a process of developing in stages. Interviews were used to collect qualitative data, and qualitative research was conducted using Content Analysis. To integrate teachers' professional development with their professional, life and family cycles, this paper divides teachers' professional development into novice stage, ability-building stage, career stability stage and expert stage, and interprets the factors influencing each stage of teachers' professional development from multiple perspectives, and provides concrete strategies of teachers' professional development. The main conclusions are as follows: For novice teachers the incentive measures and support system should focus on their integration into the organizational system and their understanding of the role of teachers; for teachers in the stage of capacity building the focus should be on the improvement of their teaching skills, and the opportunity for them to learn; for teachers in the period of career stability the focus should be on dealing with the problems of career plateau, career slack or slack of professional growth opportunities in order to promote the integration of theoretical knowledge and practical application; for expert teachers the focus should be satisfying their needs of sharing professional achievements, task-oriented and solving the problems of

收稿日期: 2022-10-28

基金项目: 空军勤务学院军事教育理论研究课题“教师专业阶段化发展策略研究”; 军队院校数学教学联席会立项课题(JY22B012)

作者简介: 王晓燕(1972-), 女, 安徽宿县人。空军勤务学院基础部教授, 主要从事教师专业发展研究。

professional development bottleneck.

Key words: military academies; teachers; professional development; development strategy; NVivo

一、研究背景

随着军事训练领域实战化训练的有序推进，新型教育训练体系日益突出教学过程的实践性、开放性和军事性，这些都对教师能力提出了更高要求，关注教师专业发展成为军队院校教学改革的必然走向。教师专业发展是教师的专业成长或教师内在专业结构不断更新、演进和丰富的过程，教师专业阶段化发展则是把教师的发展历程视为一个分阶段不断发展的过程。早期教师专业发展阶段理论以教师关注其成长发展中的变迁为研究对象，把教师发展阶段分为教学前关注、早期生存关注、教学情境关注、关注学生^[1]。伯顿等人通过对教师的大样本访谈研究，将教师的专业发展分为了三个阶段，即求生存阶段、调整阶段、成熟阶段^[2]。类似的教师发展阶段论还包括休伯曼的“教师职业生命周期论”等^[3]。国内也有大批学者进行了教师专业发展阶段研究^[4-11]，对于教师专业发展阶段的划分，其主要依据包括教龄、职称、工作实绩或社会影响等。但是，这些研究重点关注的是教师职业发展的外显水平，研究维度也较为单一，既缺乏对个人、家庭、专业、组织等多维度的综合性研究，又缺乏针对军队院校教师专业阶段化发展的专门研究。研究方法也多以宏观叙述和综合分析为主，缺乏案例研究和实证研究。鉴于此，本研究采用定量和质性研究混合的方法开展军队院校教师专业发展进阶策略研究，以期为教师专业阶段化发展提供理论支持和实践指导。

二、研究设计

本研究综合考虑学科、教龄、职称等因素，将教师专业化发展阶段分为新手阶段、能力构建期阶段、职业稳定期阶段和专家阶段，以访谈作为收集质性资料的方法，邀请 16 名某军事院校不同发展阶段的教师参与访谈。根据访谈提纲，以半结构化模式与每位访谈者进行约 1 小时的访谈对话。

在研究方法上，运用内容分析法，并结合

NVivo 工具开展质性研究。内容分析法是通过对“内容”进行分析以获得结论的一种科学研究手段，可以对文本内容进行客观、系统和量化描述，揭示文本之间的关联及特征^[12]。NVivo 软件主要用于质性研究中的资料分析，能够协助研究者完成文字、图片、声音和视频等资料的分析及呈现工作。使用 NVivo 软件进行政策文本分析，可以多级抽象出理论概念，使研究结果有更强的有效性和严谨性，是目前质性研究的主要方法之一^[13]。本研究使用 NVivo12 进行文本分析，并采用三级编码的方式对文本进行编码。通过编码比较分析，挖掘教师不同发展阶段的变化，最终为教师专业阶段化发展提出策略建议。

三、研究过程

（一）不同发展阶段教师访谈数据的词频分析

1. 新手教师

新手教师处于走上教师岗位的专业适应与过渡阶段。这一时期，教师对院校各方面运行规则不够了解，对于校园文化体会不深，尽管传承了一些学生时代优秀教师的优秀理念和做法，但是由于教学技能与经验匮乏，部分新教师还存在着教学适应困难症。一般来说，教师面临着初入职场或课堂的心理不适和职业陌生等问题，是专业发展较为困难的时期。相关关键词的词频搜索结果如图 1 和表 1 所示。

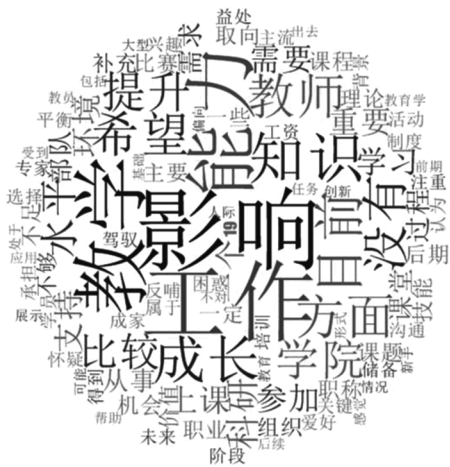


图 1 新手教师访谈词语云图

表 1 新手教师访谈词频统计

相关关键词、词频及加权百分比（%）		
影响 20（2.29）	能力 16（1.83）	工作 19（2.18）
教学 17（1.95）	知识 12（1.37）	成长 11（1.26）
希望 10（1.15）	学院 9（1.03）	科研 7（0.80）
上课 6（0.69）	学习 6（0.69）	部队 5（0.57）
理论 4（0.46）	比赛 4（0.46）	职称 4（0.46）
怀疑 3（0.34）	成家 3（0.34）	机会 4（0.46）

新手教师对工作充满热情。“影响”作为这一阶段最高频主题词，反映了新手教师们如同一块不断汲取水分的海绵，深受学院校园文化、规章制度以及帮带教师的影响。“希望”“上课”“学习”“机会”“部队”“比赛”“职称”“学院”等高频词汇反映了他们对学院的信任、对岗位的热情、对部队的渴望以及对自身成长进步的期盼。但是，他们还没有真正把学员作为自己的教学对象，访谈中学员词频比例为 0。访谈中出现的“怀疑”“成家”等词汇是新手教师这一阶段独有的。在这一时期，新手教师既有对生活的期盼，又有成家的压力，充满了自我怀疑。由于教学能力、专业能力都较为缺乏，他们甚至对这份工作是否适合自己持怀疑态度。

2. 能力构建期教师

能力构建期一般为教师从业 3~10 年。在这一时期，教师通常已经具备一定的教学经验和良好的师生沟通技巧，可以胜任自己的本职工作。由于已经熟悉学院的各种规章制度和运行规则，有充分的时间建立自己的人际关系，这一时期的教师对自己的职业有了一定的自信，其中的佼佼者开始在各种讲课比赛中脱颖而出，也有部分教师开始担任一定的教学管理工作，担当起一定的领导责任。相关关键词的词频搜索结果如表 2 和图 2 所示。

表 2 能力构建期教师访谈词频统计

相关关键词、词频及加权百分比（%）		
工作 34（2.5）	专业 29（2.13）	影响 26（1.91）
教学 25（1.84）	知识 23（1.69）	能力 20（1.47）
提升 12（0.88）	科研 12（0.88）	成长 10（0.74）
课程 8（0.59）	学习 6（0.69）	支持 6（0.69）
需求 8（0.59）	理论 7（0.52）	学员 6（0.44）
培训 4（0.29）	实践 4（0.29）	部队 3（0.22）



图 2 能力构建期教师访谈词语云图

从词频分析来看，“工作”“专业”成为这一阶段最高频主题词，能力构建期教师迫切需要提升自己，专业知识、理论学习以及教学实践都是他们的关注对象。相比新手阶段的零提及，“学员”在这一阶段词频显著上升，说明一定时长的教学时间积累使他们对教师职业开始具有一定的自信心。在完成自身讲授任务的同时，可以教有余力地关注到“学员”，开始做到心中有学生，这群教师正在走向成熟。

3. 职业稳定期教师

职业稳定期出现在教师的中年时期或教师职业生涯的中期。这个时期的教师已经成为一名熟手教师，既有丰富的教学经验，又深明学院运行的各种规则。职业稳定期横跨时间较长，这一时期也是出现分化的时期，一些教师在这一时期苦苦煎熬、维持现状，而有些教师通过自我更新和自我探索，顺利走向专业发展的下一个阶段。相关关键词的词频搜索结果如图 3 和表 3 所示。



图 3 职业稳定期教师访谈词语云图

表 3 职业稳定期教师访谈词频统计

相关关键词、词频及加权百分比（%）		
工作 86（4.5）	专业 64（3.35）	影响 47（2.46）
教学 42（2.20）	能力 27（1.41）	家庭 27（1.41）
知识 17（0.89）	学员 16（0.84）	学院 14（0.73）
理论 13（0.68）	科研 13（0.68）	需求 12（0.63）
部队 11（0.58）	保障 9（0.47）	生活 9（0.41）
热爱 7（0.37）	学科 6（0.31）	学习 4（0.21）

由于职业稳定期教师分化较为严重，部分教师属于维持状态，这一时期的“学习”词频比例较低。随着院校教学改革不断推进，教师军事实践应用能力的要求逐渐加强，“部队”“保障”等带有强烈实践应用色彩的词汇词频较高。这也表明，职业稳定期教师更重视理论与应用的结合，处于一个理论教学与应用教学都相对成熟的阶段。

4. 专家教师

专家教师是教师专业发展的最高阶段，这一时期的教师经验丰富、底蕴深厚，在教学水平和科研水平上都较为成熟，同时他们 also 具有较高的道德水准和自我激励能力，既能够自我实现，又是其他阶段教师的领路人。相关关键词、词频以及加权百分比如图 4 和表 4 所示。

续表 4

相关关键词、词频及加权百分比（%）		
教学 44（1.86）	发展 41（1.53）	能力 34（1.27）
成长 28（1.04）	家庭 27（1.01）	科研 24（0.89）
任务 19（0.71）	学院 18（0.67）	理论 16（0.60）
学习 15（0.50）	学员 11（0.41）	课堂 11（0.41）
课题 9（0.34）	培训 8（0.30）	部队 7（0.26）

从词频分析来看，专家教师注重终身学习，强调学习的重要性，“学习”词频较高。同时，他们站位较高，普遍重视从“学院”层级考察问题。在专业发展中，强调“科研”的重要性，尤其强调成长发展中的“任务”导向。除了强调对自我的要求和个人的持续发展外，专家教师还注重个人对周边影响力的扩散和延伸。

（二）不同发展阶段教师访谈数据的编码分析

对访谈文本逐句进行编码形成一级编码点，各编码点的命名方式主要采取自行命名法，由访谈意义或意象凝练而成。以一级编码形成的参考点内容相似度为依据，将相似的一级编码参考点归纳到同一类主题中，形成主题，即子节点。对二级编码所生成的子节点进行进一步概括，形成父节点。最终，新手访谈编码表中含有 5 个父节点、16 个子节点和 74 项编码参考点。能力构建期教师访谈编码表中含有 5 个父节点、17 个子节点和 93 项编码参考点。与新手教师相比，子节点增加了“关注学员”节点，内含 5 项编码参考点，增加的这一项反映了这一时期的教师在教学中不再仅仅关注自己的表现，而是开启了以学员为中心的教学之路，与学员之间的情感互动也更真挚。职业稳定期教师访谈编码表中含 5 个父节点、16 个子节点和 115 项编码参考点。与能力构建期相比，子节点减少了“自我怀疑”节点，职业稳定期教师的职业稳定性和对课堂驾驭的笃定可见一斑。专家教师访谈编码表含 5 个父节点、17 个子节点和 120 项编码参考点。与职业稳定期教师访谈编码表相比，增加了“继续学习”节点，这是访谈中专家着力提到的一点，也正是这种终身学习的态度与作风驱使他们一步步走向教师职业发展的高峰。表 5 为不同发展阶段教师访谈编码对比图。



图 4 专家教师访谈词语云图

表 4 专家教师访谈词频统计

相关关键词、词频及加权百分比（%）		
专业 70（2.61）	工作 54（2.01）	影响 50（1.86）

表 5 不同发展阶段教师访谈编码对比图

父节点	子节点	编码点			
		新手教师	能力构建期教师	职业稳定期教师	专家教师
个人特征	个人能力与兴趣	专业知识（2）、教学能力（3）、个人品质（2）	专业知识（2）、个人品质（4）、阅读与写作（1）	专业知识（4）、个人品质（4）、阅读与写作（1）、运动（1）、人际交往（2）	知识能力（4）、个人品质（7）、阅读与写作（4）
	家庭与工作	重视家庭（4）、家庭支持工作（1）、家庭工作平衡（1）	工作为重（2）、重视家庭（5）、家庭支持工作（2）、家庭工作平衡（1）、家庭影响工作（3）	家庭支持工作（3）、家庭影响工作（5）、家庭与工作边界模糊（3）	工作为重（4）、家庭支持工作（4）、家庭影响工作（5）、家庭与工作边界强（2）
	价值观牵引	热爱教育（2）、个人提升（4）、工资（2）、工作受到认可（1）	热爱教育（3）、个人提升（2）、工资（3）、工作受到认可（1）、人际关系（2）、家庭工作平衡（2）、个人技能（2）	热爱部队（3）、热爱专业（1）、工资（4）、工作受到认可（2）、个人提升（3）	家庭熏陶（1）、热爱部队（1）、热爱专业（1）、热爱教育（4）、工资（2）、工作受到认可（4）、个人提升（3）
外部环境	制度环境对教师发展的影响	规章制度（1）、督导制度（1）	教学工作（1）、管理规范（1）	管理过度（2）、忽视教师（1）、专业建设不足（1）	管理过度（1）、管理有效（1）
	学科或专业定位带来的影响	负面影响（1）	负面影响（2） 无影响（1）	负面影响（3） 促进作用（2）	负面影响（2） 促进作用（3）
	学院教师发展	讲课比赛（1）、培训（1）、展示（1）、试教练讲（1）	培训（1）、学习活动（1）	深造（1）、批准活动（1）、集中培训（1）	参与学院建设（1）、大项任务带动（2）、外出学习（3）、深造（2）、讲座（1）、大型学训活动（1）、对老教师关注不够（1）
专业成长认知	教师专业发展的认识	专业知识（4）、教学能力（3）、职称（2）、教学理论水平（1）	专业知识（5）、教学能力（4）、科研（4）、时间（1）、教学实践（1）	专业知识（3）、教学能力（5）、科研（2）、时间（1）、专业前沿理论（1）、职称（1）、教学理论水平（2）、掌握部队发展情况（1）	专业知识（2）、教师技能（2）、解决问题的能力（3）、大项任务（3）、专业前沿理论（1）、高站位（1）
	关于教育理论的认识	教师发展的关键（1）、基础薄弱（3）	教师发展的关键（2）、基础薄弱（6）	有助于教学（1）、基础薄弱（1）	有助于教学（1）、基础薄弱（2）、不重要（2）
	科研与教学	重教学轻科研（3）、科研对教学存在反哺（1）	重教学轻科研（1）、科研对教学存在反哺（1）	重教学轻科研（1）	科研反哺教学（5）、教学与科研之间存在冲突（1）
专业成长目标与需求	教学方面的目标	提高课堂驾驭能力（1）、熟悉内容（1）	独立承担课程（1）、提高授课质量（1）	教学效果好（4）、提高个人教学能力（1）	教学效果好（3）、培养学员思维能力（1）
	关注部队	见识学习（3）、参与保障（1）、外出授课（2）	间接了解（1）	实战教学（3）、部队最新发展动态（5）、参与部队标准制定（1）、建立联动机制（1）	实践知识（1）、部队最新发展动态（1）、破解能力（1）、课题支持（1）、参加演训活动（1）

续表 5

父节点	子节点	编码点			
		新手教师	能力构建期教师	职业稳定期教师	专家教师
专业成长 目标与 需求	关注学员		教学相长（2）、了解学员（1）、情感关联（1）、目标导向（1）	目标导向（4）、了解学员（1）、情感关联（1）	目标导向（5）
	帮带教师	正向影响（3）、项目帮带（1）	正向影响（2）	正向影响（3）	正向影响（2）、作用不大（1）、反向学习（1）、成就感（1）
	继续学习				终身学习（2）
	个人期望	独立工作（1）、外出学习（1）、科研与课题支持（1）、专业培训（1）、大型比赛（1）	独立工作（1）、自主创新（1）、科研与课题支持（1）、专业培训（3）、大型比赛（1）、外界交流（1）	优化学院管理环境（5）、调级（1）、知识拓展（5）、职称（1）、继续发展空间（1）、竞赛平台（1）	教书育人（1）专业发展支持（3）、外界交流（1）
困惑	职业懈怠或职业高原	消耗多（1）、懈怠预期（1）	工作环境不理想（2）、工作量少（1）	工作无价值感（3）、年龄增长（1）、没有发展前景（3）	能克服职业高原或职业困境（3）、缺失目标（1）
	专业方面	专业知识不足（5）	专业知识不足（3）、缺乏专业培训（1）	专业知识不足（2）、专业发展方向（1）	前沿把握（1）、资料获取（1）、知识更新（1）
	自我怀疑	对工作选择不坚定（3）	不够自信（1）		

注：括号内数字为编码参考点个数。

从表 5 可以看出，在个人能力与兴趣方面，“知识能力”是个人发展的安身立命之本，这一点在不同阶段的教师中都取得了共识；而专业阅读，甚至更广泛的阅读，则有助于开阔视野、拓展思维，提升个人的钻研能力，帮助教师在专业发展的路上走得更远，这一点在专家教师身上体现得尤为明显。在家庭与工作方面，能力发展期教师和职业稳定期教师关于家庭与工作边界模糊的现象较为普遍。作为军队院校的教育工作者，工作有其特殊性，当工作时间与家庭时间发生冲突时，很多教师会以工作为重。由于女性教师对家庭的奉献更大，因此在个人发展上受到一定影响。在个人价值观方面，工作待遇是吸引新手教师来到院校工作的重要原因之一。在家庭组建初期，经济压力较大，工作待遇是他们安心工作的一个重要因素。随着经济问题逐步缓解，家庭周期进入较平缓阶段，“工作受到认可”以及“个人提升”成为促进他们成长与发展的最大动力。这一点在专家阶段体现得最为明显，也正是由于对自己和工作的高标准严要求以及强烈的责任感，才驱使他们走到了职业发展的最高阶段。

在制度环境方面，虽然军队院校严格的管理制度有助于加强管理，但对部分职业稳定期和专家阶段的教师来说，可能会有一定的束缚感，这既需要教师适应校园文化，进一步融入组织环境，也需要管理部门出台相应的有区分度的柔性管理措施，进一步增加职业后期教师的归属感。在学科或专业定位方面，基础课程教师受制于学科建设，这一影响在职业后期愈发明显。在学院各项促进教师发展的活动中，新手教师和能力构建期教师以学习培训和授课展示为主，职业稳定期教师和专家教师则更多参与到学院建设、大项任务带动等行动活动中。

在教师专业发展的认识方面，新手教师以教学为主。进入能力构建期之后，专业知识、教学能力和科研能力作为专业发展的重要支柱受到普遍认可。职业稳定期教师开始重视专业前沿理论及部队的最新发展，进入了理论知识与实践应用紧密结合的成熟期。专家教师则强调任务导向、解决实际问题能力以及高站位和更广阔的视野。在教育理论的认识方面，普遍感到自身教育理论基础薄弱。青年教师身处教育手段大变革时代，

特别是近年来受到较为规范的教育理论培训，认识到教育理论学习与培训是帮助教师发展的重要手段，有助于教学。但是，专家教师对这一看法有分歧。在科研与教学方面，教师发展中前期重教学轻科研现象较为普遍，专家教师则有较为丰富的科研反哺教学的经验，对逻辑性的支撑、案例的丰富以及提升学员思维水平都有很大助益。

在教学目标方面，新手教师和能力构建期教师以个人独立完成授课任务为主要目标，职业稳定期教师和专家教师注重学员感受，将教学效果作为主要教学目标，部分专家教师还提出了培养学员思维能力的教学目标。在关注部队方面，新手教师和能力构建期教师以见识和了解为主要诉求，职业稳定期教师和专家教师则提出了较为深入和明确的诉求，这也反映了这一时期教师对部队实践应用的深入思考。在关注学员方面，新手教师往往无暇顾及，能力构建期教师仍是以学习者的心态渴望能教学相长，职业稳定期教师和专家教师则注重授课效果、学员消化吸收情况，以目标导向为主。帮带教师是青年教师的指路人，对教师有正向影响。在专家教师阶段，作为帮带教师，可以向青年教师学习一些新理念，进一步提升成就感。在继续学习方面，尽管各阶段各种培训活动都属于继续学习，但只有专家教师明确指出了终身学习对他们个人成长的益处。在个人期望方面，职业前期教师包括新手教师和能力构建期教师，以个体发展需求为主；职业中后期教师包括职业稳定期教师和专家教师，则视野更开阔、站位更高。除了从专业应用的角度提出知识拓展需求外，他们更多地关注到学院管理环境和学科专业的发展。

在职业懈怠或职业高原方面，不同发展阶段都会遇到，重要的是如何克服。专家教师强调要自我克服，找到属于自己的前进之路。在专业困惑方面，新手教师苦于专业知识不足，而能力构建期教师和职业稳定期教师也常见这样的困惑，这是教师专业发展中必须要克服的问题。专家教师则走出了这一困境，对自己提出了更高要求，他们的困惑在于前沿把握、资料获取以及知识更新等。另外，新手教师和能力构建期教师还可能面临自我怀疑的困境，甚至觉得自己不能胜任这项工作，这其实是职业初期教师的常见问题。除

了自己努力融入环境、强力提升自己以外，组织及时给予帮助也有助于他们顺利走过迷茫期。

四、研究结果

（一）新手教师发展策略

新手教师处于新教师在学院系统中的社会化时期。主要特征包括：尽力融入新单位、新集体；养成适应院校要求的个人工作和生活习惯；当个人理想难以实现时，会感到失落。这一时期的教师以学院或学院相关活动为重，家庭的支持对他们来说很重要。对于学院来说，这一时期的教师是教育改革的重点，为了使新手教师更好地适应工作，要出台新手教师培训方案，同时也要把学院的各项规章制度解释清楚，表明对他们的现实期望。新手教师需要在某些具体问题上获得个性化帮助。对他们来说，积极的反馈以及各种学习机会是对新手教师的有效激励。

（二）能力建构期教师发展策略

这一时期的教师正处于努力改进教学技能的时期，教师会努力寻找自己的薄弱环节，并通过集中训练加以克服。同时，教师开始关注到学员，针对学员的需求和特点进行教学和管理。另外，教师开始乐于参加各种校内外教学技能培训活动，或观摩其他教师的教学活动。由于普遍存在本领恐慌和知识焦虑，这一时期的激励措施主要包括良好的工作环境、学习和观摩的机会、参加比赛的平台，以及专业领域方面的深造机会等。他们的支持体系包括同行指导、带教老师以及督导们的反馈和支持。

（三）职业稳定期教师发展策略

这是教师的成熟期，也是一个分化的时期。教师的教学能力已经达到较高水平。一部分教师充满活力和热情，在专业上继续向前发展；另一部分教师虽胜任了眼下的工作，但很难有进一步的发展。总的来说，这部分教师已经进入中年，谙熟学院的管理制度，但越来越多的规则和规章有时会增加他们的挫折感。对他们来说，协商式管理风格、自主的机会、宽松的时间安排、探索新的职业发展路径，以及各级领导的支持，都是他们需要的。这一时期的激励措施主要包括：来自督导和学员的积极反馈、改善各种工作条件、

参与决策、增加援助，或提供更多出任领导的机会等。他们的支持体系包括同行支持、以教师为专家的团队合作教学等。

（四）专家教师发展策略

专家教师代表教师专业化发展的最高阶段和最高水平。除了丰富的专业知识和高超的教学技能，他们还拥有更强的职业责任感和进取心，具有较强的克服职业危机的能力。他们需要持续获得学院的支持，也需要获得人们对其非凡知识和技能认可，满足其分享专业才能的需要，为他们发挥领导才能、显现创新能力提供机会和渠道。他们的激励措施主要包括成为教学团队负责人、专业组织负责人、担任带教教师、作为专家治学团队成员参与行政管理决策等职责激励。

五、结语

通过案例研究和质性分析，对教师专业发展各个阶段进行了界定、解释和比较。对各阶段教师来说，个人发展既受到个人环境、组织环境的影响，又受到自我认知、专业成长认知的影响。由于不同阶段的教师发展各具特点，各阶段教师发展的激励措施和支持体系应有不同的着力点。新手教师的激励措施和支持体系应重点关注其对组织系统的融入以及对教师角色的理解；能力构建期教师应重点关注其教学技能的改进，给予其学习的机会；职业稳定期教师应重点处理职业高原、职业倦怠或专业成长机会缺乏等问题，促进理论知识与实践应用的深入融合；专家教师则应满足其分享专业才能的需要，以任务导向和破解专业发展难题为主要着力点。

参考文献：

[1] FESSLER R. A model for teacher professional growth and development[M]//BURKE P J, HEIDEMAN R C. Career-long teacher education. Springfield, IL: Charles C, Thomas, 1985:181-193.

[2] BURDEN P R. Developmental supervision: reducing teacher stress at different career stages[EB/OL]. [2022-10-08]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED218267.pdf>.

[3] HUBERMAN M. The professional life cycle of teachers[J]. Teacher College Record, 1989, 91(1):31-57.

[4] 郭平,熊艳. 教师专业发展概论[M]. 成都:西南交通大学出版社,2017:36-43.

[5] 周景坤. 高校教师专业成长阶段研究[J]. 教育评论, 2015(3):80-82.

[6] 王飞,韩映雄. 大学教师专业发展研究进展[J]. 教师教育研究,2016(2):42-46,60.

[7] 韩萌,张国伟. 大学青年教师发展的现实困境与改革路径研究[J]. 教育科学,2017(1):43-39.

[8] 刘睿,杨春梅. 美国高校新任教师发展研究[J]. 中国青年政治学院学报,2014(2):137-140.

[9] 沈红. 中国大学教师发展状况:基于“2014 中国大学教师调查”的分析[J]. 高等教育研究,2016(2):37-46.

[10] 王琼. 教师专业发展研究的历史演进与超越[J]. 科教导刊,2014(5):52-53.

[11] 裴跃进. 教师专业发展阶段基本内涵的探究[J]. 重庆文理学院学报(社会科学版),2008(1):6-10.

[12] 刘伟. 内容分析法在公共管理学研究中的应用[J]. 中国行政管理,2014(4):93-98.

[13] 潘虹,唐莉. 质性数据分析工具在中国社会科学研究的应用:以 Nvivo 为例[J]. 数据分析与知识发现, 2020(1):51-62.

（责任编辑：邢云燕）