## 2. “五阶提质”教师能力提升模式

### （1）“五阶提质”教师能力提升模式演进简介

“五阶提质”教师能力提升模式实现了从线性递进到分轨赋能的系统性演进。初始模式构建了“青年教师→双师教师→骨干教师→名师/大师→专业带头人”的单一路径，通过逐级考核与“传帮带”形成基本成长机制，但缺乏个性化分流与顶端反哺。

优化后的模式升级为“三阶共基、双轨分途”架构：前三阶（青年教师→双师教师→骨干教师）为共同基础，所有教师统一进阶；从骨干教师开始双轨分流：一条通向专业带头人进而成为领军名师，另一条通向技术能手进而成为技能大师，尊重教师个性化发展。同时形成顶端闭环，名师与大师主动反哺骨干及以下层级，实现“名师育师、大师赋能”。这标志着教师发展从单一阶梯走向多元赛道，从静态晋级走向动态赋能，显著提升了教师队伍建设的系统性与活力。

| 对比维度 | 模式一（原五级成长路径） | 模式二（优化后五阶成长路径） |
| --- | --- | --- |
| 路径结构 | 单一线性递进：青年教师→双师教师→骨干教师→名师/大师→专业带头人 | “三阶共基、双轨分途”：前三阶共基，骨干后分教学名师与技能大师两轨 |
| 成长阶段 | 五级连续阶梯，每位教师按同一序列晋升 | 前三阶为共同基础阶段，后两阶双轨并行，教师可根据特长选择方向 |
| 分流机制 | 无明确分流，名师与大师视为同一层级 | 骨干教师后明确分为“专业带头人→教学名师”与“技术能手→技能大师”两条独立轨道 |
| 顶端作用 | 顶端教师主要通过“传帮带”进行一般性指导 | 名师与大师形成顶端闭环，主动反哺骨干及以下层级，实现“名师育师、大师赋能” |
| 管理机制 | 以“传帮带”为主，侧重考核与晋级 | 系统化的“培育—评价—反馈—辅导—晋级”动态管理，分层补齐短板 |
| 个性化支持 | 较弱，所有教师发展路径相同 | 尊重教师个性化发展，双轨分途适应不同专长与职业意愿 |

| | | |
|---|---|---|
| 团队迭代 | 依赖自然传承，缺乏系统性闭环 | 通过定点反哺和动态辅导，形成持续迭代、新老接力的团队升级机制 |

**（2） 教师五级成长路径（2015—2018 年）**

构建了“青年教师→双师教师→骨干教师→名师/技术能手→专业带头人”五级成长体系，逐级设定进阶标准，开展教师能力考核，通过“传帮带”等方式提升教师能力，形成了可持续的教师成长机制。




**（3）教师五阶成长路径（2019—2025 年）**

2019 年优化制定了团队跃升与个体成长规划，构建了“三阶共基、双轨分途”教师成长路径：前三阶青年教师→双师教师→骨干教师为共基成长阶段，所有教师沿同一阶梯递进；从骨干教师起双轨分流，一条沿专业引领轨道从专业带头人通向教学名师，一条沿技术精进轨道从技术能手通向技能大师。尊重教师个性化发展，双轨并行，名师

与大师共同承担顶端辅导职责，反哺骨干教师及以下层级，形成“名师育师、大师赋能”的顶端闭环。五阶提质递进体系，分层制定个人提升方案，定期汇总教师教学、科研、社会服务成果，达标者向上晋级。采取“培育—评价—反馈—辅导—晋级”动态管理，通过师徒结对、赛事培训等分层补齐教师综合能力短板，助力教师梯次成长、新老接力，持续推动团队整体迭代升级。

