

学习贯彻党的二十届三中全会精神

曾经青涩的他们，如何能成一位好老师？

闵行教师「炼成记」

“上课！起立！老师好……”这样的场景，马桥强恕学校教师赵丽芸经历了16年。甜甜的微笑、亲和的话语……看到三尺讲台上的她，你可能很难把“学科带头人”“拼命三郎”这些标签汇聚在她身上。教师节前夕，赵丽芸被评为2024年“全国模范教师”，成为全区唯一获此殊荣的教师。从一名初出茅庐的新人到骨干教师，赵丽芸感触颇深：“刚入行时，总想以预设的教学模板去教孩子们，但现在明白，课堂是‘活’的，真正的教学要跟着学生需求来变化，我们是孩子们的引路人。”

在闵行，还有千千万万个耕耘在教育一线的“赵老师”。他们身上展现出旺盛的朝气和对教育事业的热情，他们还有一个共同的名字——闵行教师。如今，闵行区正基于问题导向、目标导向、发展智慧的教师队伍建设原则，确立培养高素质、专业化、创新型教师队伍的建设目标，为教育事业的可持续发展注入新活力。

记者 宿铭璐 吴俊艳

初为人师的第一课是老师，亦是学生

“从没想到语文课那么有趣，不论是‘先天下之忧而忧，后天下之乐而乐’的宏阔胸襟，还是‘明月松间照，清泉石上流’的幽远意境，都能在王老师的课上感受到。”

在七宝中学附属鑫都实验中学，语文教师王尤迪的课程给不少同学留下深刻印象。然而在见习期间，王尤迪和许多新老师一样，面临着上课学术性过强、教案生硬等问题。

如何让处于“职初期”的新老师快速成长？完善的见习教师培训机制是关键。

以七宝中学附属鑫都实验中学为例，作为“见习教师规范化培训优秀基地校”之一，学校为新教师量身打造一系列培训计划，通过自主研修、通识课程、专项学科教学等方面，帮助新教师从固定化教学转变成生成式教学，不断提升专业素养。

不仅如此，根据闵行区“四六三三三”教师培养机制，教师生涯被分成“职初期、成长期、成熟期、高端期”四个阶段，对应构建“见习之星、希望之星、论坛之星、骨干后备、区级骨干、学科带头人”六个层级的教师专业荣誉，依托区名师工作室（名师基地）、骨干教师培养基地和种子教师培养基地等三类基地，面向青年教师、骨干教师、卓越教师开设三大工程，为教师成长提供了“国培计划”、市级共享课程、区级共享课程三类大培训。

如今，闵行区36所市、区级基地校各具特色。七宝镇明强小学基地制作了《如何解读学科课程标准》等微型讲座；闵行区实验小学基地开发了“班级特色创建”“怎样上好一节课”等27节微课程，优质培训课程正为教师成长提供“土壤”。

除了校内培训，每年8月，区教育局、区教育学院都会组织全体见习教师进行“封闭

式”集中培训。

截至目前，闵行区共有5380余名见习教师参与并完成了规范化培训任务，培养了580余名区“见习之星”。自2017年至今，闵行区共有44位新教师参加上海市见习教师基本功大赛，其中21位获一等奖，12位获二等奖，11位获三等奖。

优秀培养卓越成就卓越 完善名优教师培养体系

“刚入职的时候，我可能更多关注的是学科学习，现在我会更加注重学生的综合发展，为学生找到并规划更适合他们发展的路径”。从数学教师到高三年级副组长，随着个人的成长及身份的变化，北外田园教师殷永康将视角从单一的学科学习，放大至班级内每一位学生能力的发掘以及整个学校层面人才的培养，在学校的支撑下，他今年牵头成立了特长生培育中心，畅通拔尖人才培养体系。

立德树人根本任务何以落实？北外田园校长陆振权认为“载体是课程，根本在课堂，关键则在教师”。近年来，学校以“外引内培”的方式，培养和激发全体教师在学校特色建设中的创新能力，注重发掘学科教师的潜能，引导更多青年教师脱颖而出，成为专业发展领头人。目前，学校有特级教师1名、正高级教师2名，高级教师和硕士、博士研究生占比70%以上，毕业于清华大学、上海交大、复旦大学、同济大学、华东师范大学等名校人数占比60%，此外还有闵行区学科中心组人员13名、教坛之星10名。从职初期的一腔热爱，到成长、成熟期的沉淀与精进，这一条路闵行区教育学院教师沈雯晴走了很多年：“在这几年里，我参与了众多全国、市级、区级的展示活动。我像一位孜孜不倦的工匠，通过多层次的专业修炼平台，对自己的教学技艺进行打磨与雕琢，力求在教学艺术的道路上达到更高的境界。”

新时代中小学学科领军教师、上海市园丁奖、闵行区骨干教师、闵行区学科带头人、闵行区记大功、七宝镇优秀教师等荣誉见证着沈雯晴在专业修炼道路上的坚持与成长。

据统计，在过去五年中，闵行区累计认定表彰了领航人才169人次、骨干人才2649名、储备人才672人次。其中，有12人成为上海市特级校长、16人成为上海市特级教师、18人列入上海领军人才后备队。这些数据反映出闵行区在教师队伍建设方面的显著成就。未来，闵行区计划通过三大工程——卓越校长、教师培养工程、骨干教师培养工程，以及青年教师培养工程，进一步推动教师队伍人才建设。这些工程包括建立市、区名师培养基地、培养新增200名高端

教师，以及加大优秀青年教师培养力度等举措。成为优秀、达成卓越，培养优秀、成就卓越。前一个优秀与卓越聚焦于教师，完善的教师培养机制下，源源不断地挖掘与培养出更多优秀教师与师资队伍，他们是教育质量提升的根本。而后者则代表着学生，当教师队伍整体素质得到提升，优秀、卓越且全面发展的学生则层出不穷，他们是教育目标实现的最终体现。化教为学持续赋能教师成长

从“希望之星”到“学科带头人”，2024年，闵行区实验幼儿园教师黄熠炯拥有了以自己名字命名的工作室。闵行教育的梯级教师培养机制，让黄熠炯从一位学员成长为闵行学前教育领域的引领者，她已经连续5年为闵行区见习教师开展培训，帮助更多的年轻教师尽快站稳讲台。

秉持着18年前那场入职培训中提到的“平等对待每一位幼儿”的教育公平原则，她践行至今并在教学实践中持续创新，看着孩子们的全面发展，她也实现了自己的专业自信和突破。有了教师成长土壤和健全的培养机制，下一步如何实现教师队伍的可持续发展？答案正是校本研修。据了解，校本研修是教师专业发展中的一种重要形式。其中“研”是教育学的研究，“修”就是教师专业素养的进修，两者密不可分。

目前，闵行区通过区、片、学校的管理模式，以区域校本研修中心组为点，以闵行区南片、北片、中片学校为面，以点带面，以学区化、集团化及研修共同体为横，不断深入，推动校本研修有效实施，发挥“区级研修—片区研修—校本研修”三级联动的协同作用，整合与共享教师及课程优质资源，形成“教—研—修”深入融合的一体化研修方式。

“通过智慧笔的数据统计功能，我们能够及时了解错误率较高的题目，有助于教师的精准讲评”。去年，交大马桥实验呈现了一场以“基于智慧笔应用场景下的精准教学”为主题的校本研修活动。现场教师和专家们分享了智慧笔助力课堂的探索，并开展了热烈讨论。

如今，随着教育改革的不断深入，具有各校特色的研修文化正逐步形成，比如闵行区实验小学注重通过自主设计的研修项目来适应教育需求的变化；华坪小学通过自主开发的研修资源和课程来提升教师的专业技能；七宝镇明强小学在自主创新方面更加多样化，通过建立教师发展序列和跨学科团队，积极推动教育理念的创新与实践。

“学校的校本研修项目，不仅通过完善的机制保障教师的专业发展，还深入了解每位教师的个性化需求，通过多种方式点燃教师的工作热情”，华坪小学校长徐黎表示，“这些举措为教师队伍的建设和教师的个人成长提供了强有力的支持，也为学校的长远发展奠定了坚实的基础。”

