

# 点燃每一个教师的专业持续发展激情

## ——新创学校教师发展与革新的探索之路

何哲慧

奉贤区教师进修学院附属实验小学

**摘要：**教师，永远是办学的最核心元素。一所新创学校的关键在于培育一支拿得出、打得响的师资队伍。自2007年9月办学以来，奉贤区教师进修学院附属实验小学（简称奉教院附小）以“为每一个孩子打造最亮丽的人生底色”为价值目标，打造“点燃教育”，致力于成为一所具有全新理念、具备创新活力的优质学校。学校七年经历了三个阶段的探索。每个阶段，学校直面发展与革新的问题、以每一个教师的专业发展历程为指向，在多元平台中点燃教师的持续发展激情，寻找对策、解决问题。新创规范阶段，面对具有背景多元、层次不均的教师队伍，学校以精致的制度、共享的价值来引领教师的发展和成长；提升内涵阶段，学校凝聚教师团队进行有效教研，提升教育教学质量；自我超越阶段，当教师的发展出现了瓶颈时，学校激发教师的个性发展需求。依托于各个阶段教师的发展，学校最终成为一个有文化、有质量、有灵魂的学校。

**关键词：**问题导向，教师专业持续发展，点燃激情

教师的快速、持续、优质的发展是学校健康发展的基石。作为一所新创办的学校，从办学之初的31名教师，到现在的90名教师。学校各个层次的老师在教育教学工作上各有优劣：青年教师——占我们学校教师比例40%，他们冲劲足，参与各类培训活动、提升自己的积极性高，但是他们基本功参差不齐，缺少教育教学经验，学校对他们的培训基本停留在规范上。在规范的基础上，如何引领他们进一步成长，是学校亟待解决的问题。成熟教师——占我们学教师比例30%左右，这些老师有10年以上的教学经历，大都已经评上中级职称，在教育教学工作上有了一定的经验，然而正因为有经验，他们对未来的继续发展没有动力，总是按照老思路、老经验处理教育教学中的各类问题，因循守旧。骨干教师——另30%左右的老师是学校发展的中坚力量，他们能吃苦、善思考、求发展，但是如何使他们进一步成为研究型教师，学校还没能拿得出一套完整

的方案。

我们认为，如果学校的阶段目标导向不创新，那么教师的成长也将停滞在目前的阶段，学校的可持续发展就得不到保障。那么，立足于学校不同的发展阶段，如何点燃教师的持续发展激情成为一个刻不容缓的现实问题。

面对不同专业发展阶段的教师要进行整体规划，呈现阶段性的目标，才能避免千人一面，突出不同教师的能力和个性，激发教师持续发展的激情。我们追根溯源，寻找对策，制定了三个阶段的学校教师持续发展目标。

## 一、文化先行，制度引领，助推教师高起点发展

教师基本功是教师从事教育教学工作必须具备的最基本的职业技能。在建校最初这几年招聘的新教师中，仅 10 名教师是师范专业毕业，占到新教师总数的 30%，教师资格证种类相匹配的占新教师总数的 51.5%，任教学科相匹配的占新教师总数的 81.8%，学段和学科都匹配的只占 45.5%，大部分新教师的知识结构与教育教学所要求的知识结构不相适应，尽管学历较高，但学科专业基本功较弱，如语言和文字表达能力、三笔字能力、专业学科知识能力等。由此可见，建立精细的制度、实施精致的管理，对于一所双创学校是急需的。

胡惠闵（2003）认为，制度是人为设定的，对人的行为以约束与改变的、又是不断变化的规则和要求体系。论及从学校管理的角度实现教师专业发展，制度是一个必不可少的视角。任何一个学校的制度都是在一定的办学价值观指引下制定出来的，制度反映学校的价值追求。制度实施的过程，也是学校文化形成和实现的过程。

新办的学校需要高起点的教师，作为南桥新城的第一所学校，社会给予新学校很大的期望，新学校必须站在高起点发展。我们制定了一系列制度来让来自五湖四海的教师形成学校的文化，融入学校的文化，让每一个教师都能成为一个有文化、有技能、有规范的教师。

### （一）起步以敬业为先

教育是育人、育心的事业，教师首先要有一颗博大的爱心，而很多教师懵懂懵懂或者是出于无奈而成了教师，缺乏对教师职业的理解，更谈不上高度的教育境界。因此师资队伍建设的第一课，就是提升教师的敬业精神。

学校以校训“明德、厚学”精神统领，开展了《点燃式“明德”教师师德重塑》校本百分制培训。组建培训团队，开展“融入校园、书香润泽、心灵花园、温暖他人、我型我秀”五大模块专题活动，注重实践体验，力求生动有效。制定考核方法，进行多元评价，记录培训学分。如：

#### 1、礼仪教育，优雅得体

礼仪是维系个人、团体的纽带，是敬业的基本要求。我们用礼仪作为师德的行为规范。每学年开学初，新教师报到的第一课，我们对全体教师进行礼仪教育，包括上课礼仪、交往礼仪、办公礼仪……制定《教师忌语 50 句》，民主评选礼仪教师，让教师们的言行举止更优雅得体。这些不仅是对学生言传身教的需要，更是爱岗敬业的外在表现。

## 2、道德讲堂，洗涤灵魂

学校的道德讲堂，每年都有不同的主题，让教师们发现先进，传播先进，学习先进。如开展《小故事——感动你我他》宣讲活动，用一个个情真意切的感人故事激励教师；让教师制作一张张感恩卡片，学会感恩，并感受生活的美好；把于漪老师请到学校，共话教育，用榜样的力量感染教师。

## 3、关爱行动，提升境界

爱每一个孩子的老师才是真正的好教师，才能在履行责任中真正提升自己的敬业精神。学校积极引导教师参与“关爱成长行动”，主动与特需生结对，无偿帮教。每年九月，学校设立“爱生节”，由学生来评选心目中的“最”老师、“明德教师”，送上自己的感恩心语，送上自己的拥抱，让教师感受学生的爱，感受职业的幸福。

## （二）培训以能力为重

由于学校各层次教师的基本功参差不齐，专业能力亟待提高，我们针对一年期、三年期、五年期以上不同阶段的教师特点，制定了“987”工程。一年期教师要求“9个会”，三年期教师“8个会”，五年期“7个会”。根据任职年限，“987”在数量上逐年递减，在教育教学能力要求上则逐年提高，详见下表：

教师类型	教育能力	教学能力
一年期教师	会开家长会、会家访	会演讲、会三笔字、会计划、会听课、会备课、会控班、会仿课
三年期教师	会上班队课、会设计教育活动、会谈心	会独立上课、会命题、会设计作业、会评课、会论文
五年期以上教师	形成教育教学风格	会设计学科特色项目、会主持教研、会带徒弟、会做课题、会开设讲座、会公开教学

学校坚持“阶梯培训，小步递进”的培训原则。越是细化越是明确的要求能让教师明晰发展的方向，产生更大的发展动力。根据“987”工程阶梯性的培训目标，我们出台了系列化的培训策略：

### 1、扎实教师基本功

作为一名小学教师一手漂亮的书法非常重要。我们每学期邀请书法专家到校指导，教师们每周练字请专家批阅，并进行钢笔字、粉笔字的考级。如今，教师们的字越来越漂亮了，17位教师的作品入选《2009年上海市奉贤区教师硬笔书法作品选集》，我校被授予上海市教师钢笔书法培训基地。每学年，我们还组织教师进行演讲比赛，校园剧表演比赛，发展教师的语言技能，激发教师的自信。

### 2、提升教师育德能力

教师的育德能力常常是新教师最棘手的问题，也是作为一名教师最需要掌握的艺术。学校将班主任工作一一细化，分为班级公约的制定、座位的安排、小干部的选举、个别学生的访谈、开家长会、上班队会等三十多个模块，每月

由资深班主任任教，全体新教师参加，有的扮演家长，有的扮演学生，在模拟课堂中解决疑难问题，提升育德能力。

### 3、夯实教师专业知识

我们要求新教师通读《新课程标准》，梳理本学科教材五年的知识点，清晰把握年段目标。每年进行学科本位知识测试：语文教师写文章，数学教师做思维题，英语教师即兴编故事，音乐老师弹琴谱曲……这样的活动促进教师们不断充实自我。

### 4、提升教师反思能力

教师的反思及研究能力对教师的专业发展起到重要作用，我们的一年期教师每天撰写一篇成长日志，记下每天的成长；开展一年一次“我评我课”活动，利用录播室，将教师自己认为最好的一节课录下来，自己来反思，并见证自己的成长；三年期教师尝试进行草根课题的研究。“草根课题”紧紧围绕“个人教学问题”，如一年级新生注意力的培养，语文朗读的指导……日记与草根课题都是基于实践问题，帮助新教师养成善于发现问题、积极解决问题的好习惯。

同时，学校还通过“捉虫课”帮助教师发现问题。每月进行一次捉“虫”课，由校内督导组成员捉“虫”，成员的组成既有学校行政人员，又有学科组长，还有新教师家长，跳出师傅看徒弟，所有听课的老师都是“啄木鸟”，提出教师课堂上的瑕疵，使他们获得实实在在的进步。

一次次练兵，点燃了教师们再学习的热情，使之成为合格的“学科专业”的掌舵者。

## （三）制度以精致为要

在学校的新创阶段，我们认真制定并修改《教院附小教育教学常规实施细则》，教师备课、上课、听课、作业、辅导等方面的要求，在学校的章程里一一罗列，这些精细的规章制度不是为约束教师的行为，而更多的是教会教师方法、规范教师行为，力求在实施精细化管理过程中提供给学生最优化的教育教学服务，让师生员工都能学会“做正确的事”和“正确地做事”，实现“零缺陷教育”。

比如，我们对教师的作业批改就规定了详细要求。作业批改一般采用“全批全改”。对某些作业教师也可采用“面批面改”或学生“互批互改”。教师批改用红笔，应注意整洁，不乱涂作业，“√”或“X”应批在学生作业簿1/3左右，上下对齐，横斜平行，成45度角，“√”的长度为三分之一和三分之二的比例。批改的等第、评语不能潦草，应在作业最后一行下面第二行的右下端空白处写明批改日期，封面格式规范。这样的批改师对学生最好的尊重与示范。

## 二、精细管理，创新教研，引领教师高效发展

经过第一个阶段的发展，每一个教师的基本功得到了夯实，具备了良好的师德修养、专业能力、教学规范。可是一个学校的发展不能仅仅停留在规范的基础上，它还需要在规范的基础上提升，用实际的教学质量创立自己的品牌，为学生提供更优质的教育教学服务。

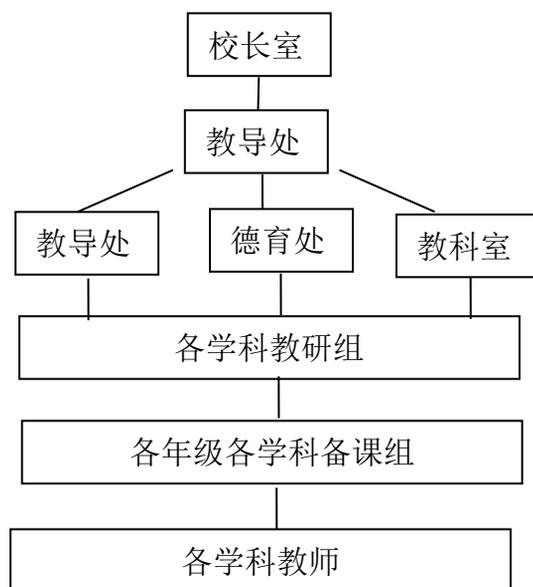
我们学校的发展不仅需要优秀的教师个体，更需要一群优秀的管理团队和教研团队。教师的成长必须进行相互学习和研究，尤其需要在学习共同体中得

到锤炼。我们发现大多数新教师很难将大学课本知识与实际教育教学融会贯通，对学生的年龄特点和心理特点把握不准，缺乏必要的工作实践能力和专业实践技能，导致教学质量不高。由于教师教育教学经验的欠缺，与学校的发展目标要求间存在着较大的差距，成为了师资队伍建设的“瓶颈”。

教师的成长必须进行相互学习和研究，尤其需要在学习共同体中得到锤炼。专业学习共同体被认为是促进教职工发展的有力途径，并成为学校变革与改善的有效策略<sup>[1]</sup>。它提供了一种更为丰富和富有激励的场景，教师团队及整个专业群体为了共同的目标聚集起来，形成一个支持性的、自我创设的共同体。在这样一个社会场景中，参与者能够互动、相互检验思维、挑战理解力、获得新的信息，教师和管理者在其中的学习和体验则会更复杂、深刻和富有成效（段志明，2007）。专业学习共同体正是期望通过在其中的学校教师和管理者不断探询和分享，共同进行学习，以提高专业教学效率，达到学生、教师、学校的共同发展。因此我们形成了多元的教研团队模式，引领教师高质量发展。

### （一）精细管理，让每一位班子成员成为学校的引领者

行政班子成员不但要成为教师各个方面的表率，更要在学科教学及研究上有所建树，力争成为“学习型”、“专家型”、“研究型”的管理者，用自己的“专业权威”代替“行政权威”。我们明确了行政领导和中层干部在课程教学方面的岗位职责，并形成了校长挂帅、教导处具体负责、德育处、教科室、教导处篱笆管理、各教研组带领各备课组具体实践研究的课程管理网络。



#### 1、“蹲点式”沉入教学一线

学校班子成员本身都是区内教育教学的行家里手，因此，每位班子成员每学年都要分管一个年级组、负责一个教研组、带教一位新教师、上好一节课示范课，指导教师设计教案，及时了解教研动态、教师专业发展动态，对学科教研活动进行方法指导和专业引领。校长在区课程领导力评比中获一等奖，中层领

<sup>[1]</sup> 段晓明. 学校变革视域下的专业学习共同体[J]. 比较教育研究, 2007(3).

导在区学校领导课堂教学评比中获优秀奖，何春秀获上海市管理之星荣誉称号。

## 2、“双向式”分析教学质量

学校做好期初的计划制订、中期的检查评估、研讨及期末的反馈评估，每一次的调研（考查）之后，教师自我反思，找出成功以及不足之处，并把超均率引入质量监控管理中，对自己的教学业绩有一个清晰的纵向比较；备课组反思，分析年级的共性问题，制定改进措施；教研组反思，分析命题，分析试卷，分析错误，提出进一步改进教与学的策略；教导处总结和指导，开展专题讲座研讨会，坚持分年级、分学科撰写“卷面分析”和“诊断建议”，推广成功经验，诊断薄弱班级和年级，制定整改计划。

## 3、“走动式”校本督导制度

建立校本督导制度，双周开展“一日调研一个班”或“一日调研一个组”的形式，实现教学五环节的即时视导：包括课前准备、备课、上课、学习习惯，特别是抓好一页纸作业的设计检查，随堂跟踪评价，重点调研教师常态下的课堂教学实际，通过诊断、改进，促课堂教学效益的最优化。每学期听课校长、教导主任在40节左右、其他行政领导在30节左右。实行教学巡视制度，专门设计了《教学巡视检查记录》本，从两分钟预备铃、课堂教学、纪律习惯、发言情况等方面每个行政人员对每位学科教师进行一次全面系统的评估，审视细节，捕捉教师的亮点，发现问题及时反馈，采用了定性鉴定和综合描述相结合的评语式的评价方式，并实行签名制度，提高反馈的透明度，使每个老师都能及时了解自己的教学情况。

## （二）创新教研，让团队成为每一个教师成长的摇篮

团队，是教师成长的摇篮，学校教学质量实施的基地。如何发挥好这个团队作用，使高效的教研活动真正成为根植于学校课程建设实际和贴近教师发展需求的活动。我们提出多元的教研模式：

### 1、“课前干预式”

对职初教师的课堂教学指导模式一般重在“课后的后续阶段”。如果职初教师失败的体验太多，既挫伤积极性，又牺牲学生。因此“课前干预式”更重要，这种教研师傅和同伴们就是干预者，新教师独立备课，而后给师傅和同伴们模拟上课，大家对教案作出评析。甚至来个角色互换，相互示范教学，经过大家的点拨，职初教师及时作出调整，带给孩子们的往往是智慧高效的教学，有效的“课前干预”使他们“上手快”，“后劲足”。

### 2、“连续渐进式”

“连续渐进式”教研避免了打一枪换一个地方的弊端。针对一个教学内容，在集体备课的基础上，新教师先执教，组内老师们点评，新教师改进，新教师进行第二个班的执教，老师们再点评，新教师再改进，再第三次执教，最后形成最终优化的教学方案。“连续渐进式”教研活动促使学会新教师不断反思，不断改进，不断精益求精。

### 3、“模块研究式”

为了帮助教师建立学科整体概念，又掌握基本的模块教学模式。各学科梳理出教学的模块，如数学学科从教学知识上细化出了“应用题”、“计算题”、“概

念题”等七个模块教学模式研究，又从课型上细化出“复习课”、“试卷讲评”等五种课型，一一针对开展教研，这种建立在学科整体概念上的细化研究实效很大。并请骨干教师针对难点进行示范教学，并制成微视频，供青年教师参考。

#### 4、“跨科学习式”

学科间的观摩有利于相互学习与借鉴，每学期我们都举行跨学科听课活动，老师们收益匪浅。如语文老师可以向音乐教师学到如何用音乐轻松组织教学，向数学老师学严谨规范的思维。借他山之石的“跨科诊断式”教研，帮助教师跳出学科看学科，开拓了教学的新视野。

#### 5、“合作派位式”

为了让教师在教研组中积极参与，学会主动担当，就产生了合作派位教研模式。首先由组内教师共同选定一堂课，一起解读教材，然后抽签派位，确定每个人的角色，或上课、或说课、或做课件、或评课……大家共同分担，职责分明，又相辅相成，教师在这种趣味式的教研中提高了主动参与的积极性。

### 三、激活内需，自我超越，引领教师个性发展

教师不仅是专业发展的对象，更是自身专业发展的主人<sup>[1]</sup>。教师的发展在规范的基础上，需要超越规范，实现教师的个性发展，这才是学校持续发展的动力。学校革新教师发展机制，确立第三阶段目标，真正激发教师发展的个性。

马斯洛认为，人类价值体系潜藏着五种不同层次的需要：生理需要，安全需要，感情需要，尊重需要，自我实现需要<sup>[2]</sup>。根据马斯洛需要层次理论的研究，学校在对教师管理的过程中要充分考虑不同老师在不同时期的不同需要，努力创造良好的条件来满足老师不同层次的需要，激励老师更热爱教育事业。

经过前两个阶段的积淀，学校已经成就了一批拿得出、打得响的优秀教师队伍。“不少教师的教学生活被消融在了单调重复的规范化了的日常教学之中，丧失了应有的创造激情和发展内驱力，导致了教师主体的边缘化乃至消解”<sup>[1]</sup>，如果学校对教师的培养一直停留在在规范和质量上，我们预想教师的发展内驱力就会收到抑制，教师的专业发展就不能持续。

教师的文化自觉是教师专业发展强大的内驱力，需要学校唤醒并扶持。因此，在这一阶段，学校解放思想，问需于师，问计于师，为每一个教师的自我实现需求创造平台，鼓励教师明确自己的发展目标，自主寻找发展的途径和方法，鼓励教师在专业发展的时间过程中主动追求教学主张，为专业发展提供灵魂支撑。

#### （一）自己制定专业发展规划

学校鼓励教师自己确立专业发展目标，并提出需要学校提供的支持；并鼓励教师提出自己的专业主张，找到自己专业上的引路人。并且在每个学年末进

<sup>[1]</sup> 胡惠闵. 指向教师专业发展的学校管理改革:上海市打虎山路第一小学个案研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2003: 79.

<sup>[2]</sup> Maslow's Hierarchy of Needs. Wikipedia, 2013(12).

<sup>[1]</sup> 李建军. 教学主张——教师专业发展的内在维度. <http://wenku.baidu.com/>

行教师个人规划的验收，在检查目标达成度的同时帮助教师调整目标。在目标的引领、激励下，教师不断地实现着自我的超越。

## （二）自己寻找学习对象

每学期初，新教师自己寻找外省市觉得最值得学习的学校，提出申请，由学校帮助联系。如数学老师提出海宁的一所学校对于作业设计非常有成效，体育老师提出学习“SPAR”教学理念……学校一一联系，帮助他们实现走出上海、校外取经的愿望，体育教师甚至赴美国交流学习。语文青年教师轮流一月或一学期挂职，深入一师附小语文组学习……这种自发的学习行为对教师的促进非常之大，不必说教师在外省市各所学校的收获，单单是寻找自己值得借鉴与学习的对象，这一个过程就让他们积极主动阅读杂志、关注网站、聆听报告，获得教育教学的最前言信息。

## （三）自己寻求结对师傅

教师寻找自己的新增长点和突破口，提出自己想要的师傅，可以是科研专家、德育工作者、学科教研员、一技之长的专家等，可以是校内的，更可以是市内外的。如今学校已形成了：名校名师带教、区教研员带教、校内名师工作室、校内行政带教、组内骨干带教、组内同伴互助、外引专家指导七大带教模式。

学校还由教师自己选择舒适的备课环境；自己选择订阅教育教学杂志，自己提出规划工作室……让教师自己有目标，给予他们充分的尊重，鼓励他们自主自动发展。

## （四）自己组建发展团队

好的研究文化是一种精神内涵，它是每一位教师专业发展的养分，使教师拥有发展的眼光和底气，也使整个教师团队拥有团结向上的可持续发展力。我们推出了“TCG”团队建设模式，其中T就是together，团队成员全程参与所有研究过程；C就是change，团队成员一起不断改变，提升研究能力；G就是grow，团队成员在教研中一起成长。

“TCG”团队研究模式的实施基于教育教学的实际问题，从而自发自愿组织起来，成员的组成已经跨出本学科、本年级，甚至是本校，还可以外请专家参与，一起参与研究，发挥团队的力量去解决问题，最终达成成员们共同认可的、可供实际推广的方案。每个成员都是主体，共同发现问题、解决问题、评价问题。每个成员不是独立的各司其职的个体，而是同时承担着多种角色，相互之间形成一个流动互通的团队合力，那么团队整体的力量就会成倍扩大，而且能得心应手地在每个成员间进行推广，最后实现团队每个成员质的飞跃。

## （五）自己提出教学主张

学校鼓励教师基于自己的教育教学实践经验，提出自己的教学主张。所谓主张，是“对于如何行动持有某种见解”或“对于如何行动所持有的见解”[1]。教师专业发展的主要目的“并不在于外在的、技术性知识的获取，而

[1] 中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典（修订本）[K]. 北京：商务印书馆，2005:1781.

是在于通过这种或那种形式的反思，促使教师对于自己、自己的专业活动直至相关的物、事有更为深入的理解，发现其中的意义”[2]。学校鼓励教师都提出自己的教学主张，如语文学科提出了的“本真语文”、“慢语文”、“浪漫语文”、数学学科的“潮数学”、“七彩数学”、英语学科的“自然英语”、“动感英语”等，让全体教师对自身的教学工作进行深层的、理性的思考和把握，从而促进经验型教师向智慧型教师转化。教学主张打开了教师专业发展的“心智之门”，将教师专业素养中的教师主体性和教师的成熟理性有机结合在一起，唤醒了教师的内在精神，突出了教师个人知识的价值，凸显了教师个人的实践和思考对于教学理论的选择、应用和创造作用，能够推动教师对自己日常教学活动进行深入感受、自我反思、批判创新，超越现有理论和固有经验的限制和束缚，不断拓展专业发展的宽度和深度，从而达到理智的澄明。正是在这个过程中，教师才能真正获得专业的自主权，直接促进课堂教学的改观，在奉献教学生命的同时，发展自我的专业生命，在创造中享受专业人生的幸福。

#### （六）自己寻找成功方向

我们鼓励教师多元成功，为鼓励教师在育德能力、教学能力、合作能力、家校沟通，甚至是一技之长等方面的成绩，设置“微笑教师”“智慧教师”“特色教师”“协作教师”等单项评比和“明德教师”全能奖项评比。多层次、多方位的评价，引领教师多元发展。奖励教师形式多样：学校的《明德报》每月刊登一位教师的事迹，向全社会宣传报道。每年的迎新大会，我们把教师的家属请到学校，举行隆重的表彰大会，一起见证教师的获奖时刻。每年的重阳节我们把教师的公公婆婆爸爸妈妈请到学校，向他们表达老师们的感恩之心的同时，校长向这些长辈们汇报所有教师的贡献。这样的举措使每一位教师都能够找到自己成功的方向、体会专业发展的价值所在。

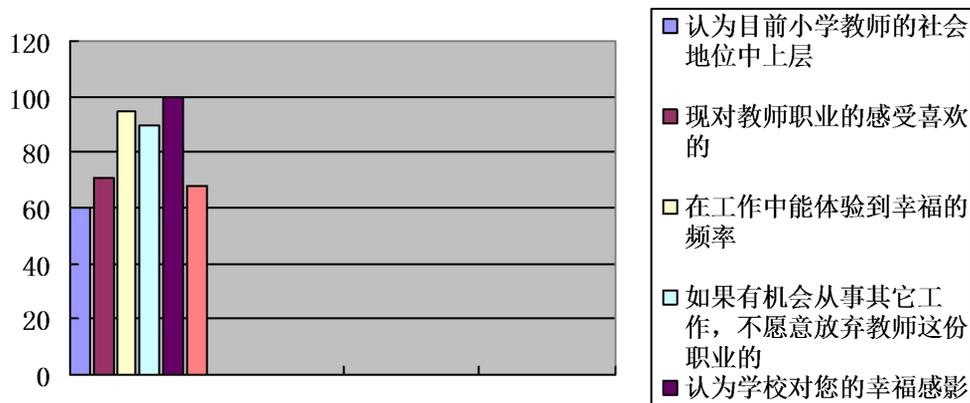
### 四、愉悦收获教师专业发展成果

#### （一）教师自我价值的实现与自我提升

短短几年中，十几位青年教师在市教学评比中获市一二等奖，在区一、三、五年期教师考核中获奖达100%。100多篇论文在全国、市、区级刊物上发表并获奖。《班主任工作三十六策》已经成功出版，《教师的三十六个教学主张》即将出版。在市课程与教学调研中，我们的好课率达到了90%，青年教师们人手一门的拓展性课程：瑜伽、书法、十字绣、动漫、健身操……大大满足了学生的需求。学校就当前青年教师的职业幸福感现状进行了问卷调查，获得了一系列的相关数据。总体精神幸福指数较高，精神状态比较好，对自己的工作是满意的，教师的幸福感在专业的发展中提升了，在团队的凝聚中提升了。

---

[2] 教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践[M]. 北京：人民教育出版社，2003.



## (二) 学校社会认同度的提高

在对学生的学业水平调查问卷中,我们发现教师和学生的师生关系和谐,学业负担也较轻,孩子们更喜欢年轻教师,觉得老师们有活力、有朝气、有亲和力和创造力。家长对青年教师由怀疑到信任,在对家长的问卷调查中,甚至得到100%好评率。学校获得了教育系统全国先进集体、全国教科研先进单位、市文明单位、上海师范大学实习基地、市见习期教师规范化培训基地校、区教师专业发展示范校等荣誉,承担培养区一年期新教师的任务。

真正的教育是一棵树摇动另一棵树,一个灵魂唤醒另一个灵魂,一个生命点燃另一个生命。点燃教师持续发展的激情,它必将成学校文化中最具升值潜力的软实力,使我们的教师在职业生涯中触摸到教育的幸福。然而今天我们仍将不断审视,我们的视角更多关注的除了教师自身,还有学生的发展。因为,教师专业发展的最高境界和终极价值,应该是学生的发展。我们会持续在不同发展阶段面对和解决不同的问题,不断思考,不断前进。

### 参考文献:

- [1]中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典(修订本)[K]. 北京:商务印书馆, 2005:1781.
- [2]教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践[M]. 北京:人民教育出版社, 2003.
- [3]段晓明. 学校变革视域下的专业学习共同体[J]. 比较教育研究, 2007(3).
- [4]胡惠闵. 指向教师专业发展的学校管理改革:上海市打虎山路第一小学个案研究[D]. 上海:华东师范大学, 2003.
- [5]李建军. 教学主张——教师专业发展的内在维度. <http://wenku.baidu.com/>
- [6]Maslow's Hierarchy of Needs. Wikipedia, 2013(12).