**暖以师心，成其情怀**

**——“榜样的力量”温暖工程课程方案**

1. **课程背景**

叶圣陶教师观明确：教师的角色不仅仅是知识的传授者，更是学生品德与价值观的塑造者。随着教育改革的深入，教师个人素质和专业发展成为了提升教育质量的关键。然而，部分教师在面对职业倦怠、教育挑战时，缺乏持续的动力和明确的方向。因此，我们设计了“榜样的力量”温暖工程教师发展课程，旨在通过榜样的力量，展示优秀教师风采，激发教师的职业热情，促进其全面发展，打开全体教师的认知格局，提升教师的教育情怀和职业幸福感，进而温暖学生的心灵，提升教育质量。

**二、课程目标**

1.提升教师职业素养：通过榜样的力量，增强教师的职业认同感和使命感，提升其职业素养。

2.激发教师自我成长动力：引导教师发现并学习身边的优秀榜样，激发其自我提升和持续学习的动力。

3.促进教师团队协作：通过共同学习和分享，增强教师之间的协作与互助，形成积极向上的团队氛围。

4.提升学生教育质量：教师的发展最终将惠及学生，通过教师的成长带动学生综合素质的提升。

**三、课程框架**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **课程内容** | **实施方式** | **课时安排** | **实施主体** |
| “善真教师”博览（每月一位老师） | 课堂展示；名师讲座；感谢有您推送；专题报道 | 每月5课时 | 师德标兵 |
| 年度十佳教师 | 教育故事；风采展示； | 每年10课时 | 全体教师 |
| 月度人物 | 日常晒课；节点展艺； | 每月2课时 | 月度贡献突出人物 |
| 薛小甄选 | 特长展示；项目汇报； | 每月2课时 | 重大项目责任人 |
| 俱乐部成果展示 | 活动过程呈现；成果展示 | 每学期5课时 | 俱乐部成员 |
| 协商发展 | 与教师协商发展目标、路径及结果评价 | 每周1课时 | 全体行政 |

**四、课程实施**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课时 | 内容 | 课程板块 | 授课对象及时间 | 负责人 |
| 每月5课时 | “善真教师”博览——感谢有您 | 1.梳理凝练成长历程，微信推送；2.师德标兵展示周；3.青年教师跟岗体验。 | 全体教师**展示周活动** | 李小英 |
| 每年10课时 | 年度十佳教师——感动薛小人物 | 1.撰写教育故事；2.确定展示时间；3.策划展示方案；4.关注展示过程；5.形成过程资料；6.提炼教师特质。 | 全体教师**年度展示活动** | 校长室 |
| 每月2课时 | 月度人物 | 1.日常晒课；2.故事分享；3.节点展艺；4.及时报道； | 全体教师**月度经验分享会** | 月度贡献突出人物 |
| 每月2课时 | 薛小甄选 | 1.特长展示；2.项目汇报；3.成果展示； | 全体教师**教师例会日** | 有特长的教师项目责任人 |
| 每学期5课时 | 俱乐部成果展示 | 1.过程呈现；2.掠影展示；3.成果展示。 | 全体教师**期末总结活动** | 俱乐部领衔人及成员 |
| 每周1课时 | 协商发展 | 1.确定协商对象；2.了解发展需求；3.协商发展目标；4.协商发展路径；5.评价发展状态。 | 部分教师**时间根据需要可机动** | 学校中层 |

**（一）组织实施**

**1.明晰价值目标：**为教师发展之需，解教师发展之惑，提教师发展之力，促教师发展之速，成教师发展之美 。激发教师主动发展的内驱力，提升教师职业幸福感和成就感。

**2.清晰实施路径：**招募课程开发和实施的各领域第一责任人，策划好每一次的课程“专题”，构建“价值引领——前移学习——日常实践——专项调研——评价反馈”完整实施链，体现“能前沿——重过程——抓后续——促提升”的实施品质。

**3.重视反思重建：**要善于总结本课程实施的主要经验，要对叶圣陶教师观在新教改背景下中小学教师培养与发展的现实意义进行归纳，并展望未来研究的方向与深化。

**（二）实施形式**

1. 榜样展示与分享

开展“学习身边榜样”活动：定期举办优秀教师事迹分享会，邀请校内外优秀教师分享他们的教学经验、成长故事和心路历程，激励其他教师向榜样看齐。

设立“善真教师博览”评选：通过多种形式，评选出学校的教书育人楷模，并对其进行表彰和宣传，树立优秀教师的典范形象。

2. 专业技能培训

组织专业培训：针对教师的不同需求，开展形式多样的专业技能培训，如教学方法创新、信息技术应用、心理健康教育等，提升教师的专业素养和教学能力。

实施“师带徒”制度：鼓励优秀教师与新入职教师或青年教师结成师徒关系，通过传帮带的方式促进新教师的快速成长。

3. 团队协作与互助

开展俱乐部活动：通过“日常晒课”、“节点展艺”等形式，促进教师之间的互相学习和交流，形成协作互助、分享职美的良好氛围。

建立教师发展共同体：根据学科、年级等因素，组建教师发展共同体，定期举行教学研讨、集体备课等活动，促进教师之间的合作与资源共享。

4. 关怀与支持

建立教师心理健康辅导机制：提供心理健康服务，帮助教师调节心态和情绪，减轻工作压力。

实施教师温暖工程：通过改善教师的工作环境、解决生活困难等方式，让教师感受到学校的关怀和支持，增强他们的归属感和幸福感。

**五、课程评价**

**1.架构评价指标：**在评价内容上关注教师发展内驱力的提升、专业发展状态及专业引领等相关指标达成；在评价主体上形成学生、同伴、教师多元主体共同参与的反映多元主体不同要求的多元评价模式；在评价方式上将自评、互评等方式相结合。

**2.丰富评价方式：**建构协商性评价模型，从预期目标、评价内容、实施方式、评价主体和结果呈现五个环节展开实施。在各个环节的协商过程中，充分尊重领军型教师团队教师的课程实施意愿，积极回应对方的关切，努力形成一致性评价意见。

**3.注重评价引领：**课程实施整体评价过程及结果要形成评价报告，并依据课程实施中取得经验和存在问题进行运用，为课程后期的科学实施提供依据。

**六、课程保障**

**1.组织保障：**课程管理采用扁平化管理模式，由校长室成立课程实施领导小组统一领导，通过三部门：课程教学中心、教师发展中心、学生发展中心，分别发挥不同功能着力于“榜样的力量”温暖工程课程的开发与实施，保证课程得以正常、有序、有效、科学运作。

**2.制度保障：**把课程的开发与实施列为学校未来三年主动发展规划的重要项目，以项目为驱动，发挥全体教职工的主体功能和创造性，建设适应未来社会的学校治理机制。完善学校的课程实施管理制度，形成课程规划、课程研发、课程准入、课程实施、课程评估的回路。

**3.经费保障：**学校设立专项课程实施资金，保证课程上的投入，确保课程实施的顺利进行。

**4.聘请顾问：**为确保课程的顺利进行，学校将聘请常州市教科院、新北区教师发展中心的专家为顾问，保持理念和技术的领先，通过学习与课程实施相关专家的讲座和报告，了解最新的政策与理念，随时调整实施方案。