**催育年级组的生长力**

**——年级组团队的“专业胜任力”课程方案**

1. **课程背景**

从双减到新课标，学校的大小事务都需要从年级到班级去落实，现学校每个年级都有20个左右的班级，因此年级组长就相当于一定规模校的“小校长”。他们是所在年级的组织领袖、劳动领袖、精神领袖，是引领年级组教师开展工作的人，作为年级组的领头雁，对学校的发展至关重要。只有具备能满足岗位角色要求的专业能力，才能保证年级组教育教学质量的提升和发展，从而更好发挥出承上启下的作用。

年级组的效能往往决定了一所学校的效能，如何让年级组变身“动车组”？我们将通过开发年级组团队的“专业胜任力”课程，打造年级组长的学习力、执行力、凝聚力、创新力与领导力，使年级组成为学校最有生命力和创造力的团队。

二、课程目标

1.通过课程的实施，不断清晰基于叶圣陶教师观理念下年级组团队“专业胜任力”的具体内涵特征和其内在关联，形成内涵特征结构图谱和调查报告。

2.通过开展项目研究，推动他们对自己的工作进行系统反思整合，总结特色，凝练思想，促使他们获得突破性的发展。具体目标如下：

（1） 培养岗位认知力——职责与素养：明晰年级组长的岗位职责及专业素养，做有认知、会定位、有目标的管理者；

（2）培养岗位管理力——工作与管理：明晰年级组长的工作流程及日常管理工作，做有情怀、有温度、懂分析的管理者；

（3）培养岗位专业力——专业与发展：明晰年级组长在专业方面的引领作用，做重实践、懂专业、有研究力的管理者。

3.通过课程实施中的实证和评价激励的研究，创建基于叶圣陶教师观理念下年级组团队的高品质发展。

**三、课程框架**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **课程内容** | **实施方式** | **课时安排** | **实施主体** |
| 培养岗位认知力——职责与素养 | 讲座 沙龙 | 4课时 | 资深管理者  年级组团队 |
| 培养岗位管理力——工作与管理 | 实践：常规活动落实与评价 | 10课时  （一周） | 年级组团队  校长室与中层团队 |
| 培养岗位专业力——专业与发展 | 实践：主题活动策划开展与评价 | 10课时  （一周） | 年级组团队  校长室与中层团队  外校专家 |

**四、课程实施**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课时 | 内容 | 课程板块 | 授课对象及时间 | 授课人 |
| 4 | 培养岗位认知力——职责与素养 | 1.专家学术讲座：明晰年级组长的岗位职责、工作流程及专业素养。  2.年级组团队沙龙：日常年级组管理经验与故事分享，做有认知、会定位、有目标的管理者； | 学生工作处成员  年级组长团队  **年级组例会日**  校长室与中层  年级组长团队  **行政例会日** | 资深管理者  校长室  学生工作中心 |
| 10 | 培养岗位管理力——工作与管理 | 1. 设计好日常教育教学常规落实评价表，以一周为期全方位实时观察、记录、评价。   2.复盘、点评、提升 | 全体教师  **日常**  **教师例会日** | 年级组团队  校长室与中层团队 |
| 10 | 培养岗位专业力——专业与发展 | 1. 确定主题 2. 组长策划 3. 开展活动 4. 复盘提升 | 全体教师  **日常**  **教师例会日** | 年级组团队  校长室与中层团队  外校专家 |

**（一）组织实施**

**1.课程实施要明晰价值追述：**首先是文献综述：课程实践者要对国内外关于叶圣陶教师观、新教改背景下的中小学教师培养与发展以及二者之间关系的文献进行综述，以了解研究现状，为后续研究提供理论基础。其次，构建课程框架：在文献综述的基础上，构建一个包含叶圣陶教师观、新教改背景下的年级组团队培养与发展以及现实意义的研究框架，明确课程实施内容、方法与目标。

**2.课程实施要清晰路径策略：**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.课程实施要关注反思重建：**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.专家讲座：**主要是通过专家引领，来领会年级组团队专业胜任力的理解和把握。

**2.故事分享：**主要是通过教育教学故事的分享，体现年级组团队对于“叶圣陶”教师观育人价值的理解和实践。

**3.经验交流：**主要是通过对日常管理的介绍，凸显年级组团队在“专业胜任力”上的成长和表达。

**4.实践体验：**主要是通过日常管理与策划，去解读年级组团队的成长秘诀，提升这一群体专业发展的自信和行动力。

**5.辐射延申：**主要是通过各种媒体途径，彰显年级组团队在专业胜任力上的成就和经验，辐射他们的专业影响力。

**六、课程评价**

**1.架构评价指标：**在评价内容上关注学习力、执行力、凝聚力、创新力与领导力相关指标达成；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，充分年级组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.梳理评价机制：**开展基于年级组团队的成长模型，探索他们的培养机制；开展指向年级组团队教师专业发展的个案研究，提炼成长规律。

**4.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。

**七、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年级组团队“专业胜任力”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。