

区域视窗

锻造新时代“园区良师”

■顾纯青

在推进教育现代化、建设教育强国的时代征程中,高素质专业化创新型教师队伍是教育高质量发展的核心引擎,而师德师风建设是评价教师队伍素质的第一标准。近年来,苏州工业园区以弘扬和践行教育家精神为引领,系统构建“政治引领、师德涵养、专业精进、机制赋能”四位一体的教师发展体系,着力锻造一支心怀“国之大者”、德业双馨的“园区良师”队伍。

铸魂强师, 筑牢教育家精神之魂

弘扬和践行教育家精神,首先要坚定“心有大我、至诚报国”的理想信念。园区始终坚持社会主义办学方向,将政治建设摆在教师队伍建设的首位。

强化组织保障,把稳政治方向舵。全面推进落实中小学校党组织领导的校长负责制,健全党组织发挥领导作用的制度机制;修订完善学校章程,确保党的教育方针政策贯穿办学治校、教书育人全过程;严格落实学校党政领导干部带头讲授思政课制度,并将其纳入学校综合发展评估体系,压实政治责任;成立园区大中小学思政课一体化建设中心,构建纵向贯通、横向协同的思政育人共同体。

深化项目引领,拓展思政育人圈。以苏州市“海棠花红”党建品牌为统领,创新实施“叮咚行动”“小手拉大手”“红药学堂”等党建联盟项目,打造校家社协同育人新生态;扎实推进“教育家”“一校一品”等区级书记项目,形成区校联动、特色鲜明的党建项目矩阵,将红色基因融入教育实践。

突出标准赋能,提升政治判断力。创新实施“思政教育培根计划”,依托数字平台建立常态化“政治体检”机

制,每年对全区教师进行思想政治素质动态监测与评估;印制《中小学教师思想政治应知应会》读本,通过系统化、常态化的理论学习,引导广大教师自觉将教育家精神内化于心、外化于行。

立德修身, 涵养教育家精神之基

“言为士则、行为世范”的道德情操是教育家精神的根基。园区坚持把师德师风作为评价教师的第一标准,多措并举引导教师勤修乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心。

制度先行,严把师德入口关。严格执行《新时代中小学教师职业行为十项准则》,落实教职员准入查询和从业禁止制度;将师德师风要求融入教师聘用、考核、晋升等各环节,实行师德失范“一票否决”。

课程浸润,筑牢师德养成基。将师德师风建设列为区级开发并校本实施的教师全员必修课;组织编写《师德师风应知应晓口袋书》读本,方便教师随身学习;依托“易加师培”教师培训云平台,开设“教育家精神专题学习”“师德师风”等线上精品课程,邀请知名专家授课,实现师德教育全覆盖、常态化。

榜样激励,弘扬师德正能量。常态化开展“先锋园丁”“党员先锋风采”等先进典型选树宣传活动;定期组织师德师风建设优秀成果案例评比和“弘扬教育家精神做新时代大先生”育人故事征文,多维度挖掘推广模范人物和优秀经验,营造见贤思齐的浓厚氛围。

团队示范,引领师德新风尚。大力推进“四有”好教师团队建设,成功

孵化9个省、市级和20个区级重点培育团队;充分发挥区级名师工作坊、骨干教师共同体等团队的辐射引领作用,实现师德涵养的沉浸式教育。

启智润心, 培育教育家精神之能

“启智润心、因材施教”的育人智慧是教育家精神的核心能力要求。园区不断创新教师培养模式,着力提升教师队伍教书育人的真本领、硬功夫。

精准画像,指数驱动发展。创新构建“教育人才指数”测评体系,动态监测教师数量、结构及发展轨迹,精准分析教师能力短板与发展需求,科学设计分层分类培养策略。

系统课程,支撑进阶成长。构建“基础力、发展力、领导力”三维立体课程体系,涵盖12个维度、48门核心课程,满足教师全周期、个性化发展需求。

多元平台,构建培养生态。打造“4+1+N”区域教师研修新体系,实现区域、基地、集团、学校四级联动,依托“易加师培”平台常态化线上培训、名师工作坊等N个共同体共同发力,形成全方位、多层次、立体化的培养网络。

数据赋能,引领智慧成长。借助“易加人才”系统,建立全区教师“一师一档”数字档案,收录数据70余万条。通过深度分析教学履历、专业成长等数据,为教师个性化职业规划和专业发展提供科学依据和智能推荐。

模式创新,提升教研质效。“易加师培”平台上线课程1200余个、专题72个,覆盖全学段全类型。构建线上线下融合的教研模式,满足教师泛在学习需求。

机制赋能, 拓宽教育家精神之路

弘扬教育家精神,需要良好的制度生态支撑。园区以深化教育评价改革为牵引,破除“五唯”痼疾,营造良好的教育生态。

评价改革,回归育人本质。推行“学、教、测、评、研、管”六位一体评价模式,将教学实绩、学生全面发展作为评优评先的核心标准,弱化论文、文凭等传统指标权重,引导教师潜心教书、静心育人。

体系贯通,覆盖全周期。顶层设计与实施教师队伍“六项计划”,覆盖从“雏鹰计划”(新教师)、“精进计划”(骨干教师)、“领航计划”(名优教师)到“银龄计划”(退休教师)等全职业生命周期培养,确保教育家精神的接续传承。

政策激励,激发内驱力。出台《教育人才支持计划实施细则》,实施“特聘人才”“菁英人才”等计划,吸引高层次人才。设立专项激励,让优秀教师享有应有的职业尊荣感和获得感。

截至目前,苏州工业园区区级及以上学科带头人增至1481名,其中苏州市学科带头人及以上层次人才481名。园区获评全国义务教育优质均衡发展区、省“轻负担、高质量”教育示范区。

未来,苏州工业园区将继续以教育家精神为旗帜,持续深化教师队伍建设和改革,不断完善“引、育、评、励”机制,努力让每一位“园区良师”都绽放光彩。

(作者系苏州工业园区教育局局长)

杏坛风采

每天早晨5:30,扬州市江都区浦头中学党支部书记祁荣圣便从城区驱车30公里赶往学校,迎接学生们的到来。这样的“自选动作”,他坚持了31年。

从1994年走上讲台的第一天起,祁荣圣就在心里默默立下誓言:为乡村孩子点燃希望星空。300万字的教学笔记、与留守儿童深入谈心的背影、托举青年教师成长的心路历程……30多年来,他如同钉子般“铆”在乡村。有人不解:“你的业务能力强,去城里教书多好,何必守在这里?”祁荣圣温和坚定地回答:“我留在这儿,就是想点更多的光,照亮乡村孩子的未来。”

课比天大,精益求精

熟悉祁荣圣的人都知道,“课比天大”于他而言,是刻进骨子里的行动。

为了打磨好每一节课,祁荣圣常常反复修改教案近10稿。备战省“五四杯”微课征集评比活动时,他逐字推敲教学设计,每一个标点都反复斟酌,力求完美。这份极致的认真,最终让他在强手如林的赛场上斩获一等奖,并作为获奖选手代表发言,向全省教育同仁展示乡村教育的深厚底蕴与无限可能。

他精心打磨、用心上好每一节课,争取一切机会锤炼教学技艺。2024年,他带领数学学科组参加省“名师空中课堂”优秀单元作业、试题库征集活动,设计的多个作业惠及众多师生。

祁荣圣对教育教学真谛的求索,深受李庾南老师的影响。他曾三次专程赴南通拜访这位全国名师并观摩其课堂教学,深入学习其60余载班级育人经验与“自育·互惠·立范”德育主张。经过多年学习与反思,祁荣圣立足乡村一线教学,凝练出“实践一提炼—辐射—深化”的教学路径,持续深化“问题引领课堂”教学改革,提出“精问、引思、让学、慧学”教学主张。

扎根课堂、锐意实践、勤于反思、勇于创新,祁荣圣从一名普通教师成长为扬州市特级教师和学校带头人,并将李庾南等名师的教育思想深情反哺他热爱的乡村课堂,点亮更多渴望知识的心灵。

专业引领,燃薪续梦

祁荣圣总是鼓励青年教师:“乡村讲台是一片广袤天地,也能育出参天大树!”他说,掌声不是要来的,是靠扎实功底和“注入学生心底的爱”灌溉出来的。坦诚的交流与贴心的点拨,让一批青年教师站稳了讲台,深深爱上这片热土上的教育事业。

“一个人的光芒有限,一群人的力量才能照亮未来。”他倾力打造的“白浦风”教科研高地,正成为教师勇攀高峰的平台。“祁书记让我明白,‘课堂的现在学生的眼睛里’。”回忆起省级赛课获奖经历,该校数学教师郭雨婷很感慨:“是他教会我跳出教案,真正读懂学生的困惑和闪光点。”

在一次次全力托举与引领下,“白浦风”劲吹,催动青年教师快速成长、厚积薄发。继李解等6位教师在省“蓝天杯”优秀教学设计评选中获得一、二等奖后,2024年,浦头中学又有2人在省“五四杯”初中青年教师微课展赛中获一等奖,6人获二等奖。

2024年5月,祁荣圣再次牵头在全区13个乡镇中学率先成立“浦头镇数学联合教研组”,创新开展“1+1”主题研修。一人授课,一人说课,众人磨课评课。工作坊如同一座熔炉,淬炼乡村数学教学的质量,探索核心素养落地的路径。

“青年教师是乡村教育发展的中坚力量,让乡村青年教师引得来、留得住,实现专业成长,对推动乡村教育事业长远发展具有重要意义。”祁荣圣说。

关爱“幼苗”,温暖人心

为了拉近青年教师与乡村生活和乡土文化的距离,祁荣圣带领教师对乡村困难家庭进行帮扶,关注留守儿童,引导青年教师更深入地了解乡村孩子的生活环境和内心世界,让他们坚定扎根乡村教育的决心。

祁荣圣尤其关注那些需要更多阳光的“幼苗”。他发现,校园里存在着无形的“角落”:一些成绩暂时落后的孩子比较沉默,少数性格内向的学生习惯将自己隐藏。于是,“31班”应运而生。祁荣圣为毕业年级31名留守儿童专门建档,并担任这个特殊集体的“班主任”,坚持每周两次深度谈心——一次联动各方力量,聚焦困难解决;一次跟踪落实情况,确保问题最终化解。

学生小勇家境贫寒,父亲希望他辍学打工贴补家用。祁荣圣一次又一次家访、苦心劝说,让小勇得以完成学业。“祁老师不仅教我读书,更教会我做人要有志气。”成家立业的小勇动情地说,“祁老师让我明白,只要心中有光,脚下的土地就能滋养梦想。”后来,小勇的女儿进入浦头中学,又成为祁荣圣的学生。跨越代际的师生情谊,是祁荣圣深耕乡土教育的动人注脚。

“祁叔,您就是我在学校里的‘靠山’!”留守儿童小林的这句话,道出许多孩子的心声。家长们也将这份情谊刻进心底。一位在外打工的学生家长在电话里哽咽了:“祁老师,娃交给你,我一百个放心!”

从教31年,从青丝到白发,祁荣圣用坚实的步履印证:以智“赋能”,以爱“润心”,久久为功,那份属于乡村教师的职业幸福,就在这平凡而伟大的守望中,熠熠生辉,灼灼永续。

祁荣圣:『铆』在乡村三十一载

■本报记者 王小亮

师道养成

浅论师道的传承与创新

■卢耀东

校园里,晨曦微露。一位老教师默默伫立在校训石前,轻轻拂拭其上的浮尘。那一刻,我仿佛看见师道在岁月中的流转——它既是传承千载的烛光,更需在新的时代被点燃。师道养成,不仅关乎教育兴衰,更牵系民族未来。新时代,学校管理者应引领师道的传承与创新,使师道之光在今日校园中焕发新的生机与力量。

师道之思:当传统与现代碰撞

传统师道“一日为师,终身为父”的厚重情感连接,在当下正悄然松动,师生关系日渐走向契约化与松散化。

再者,教育生态存在“重术轻道”现象,多知识传授之“术”,而少精神引领之“道”。我们常精心策划教学技能大赛,却少有深度的师德研讨;热衷于评比课堂效率,却急于涵养教师的精神气象。如《礼记·学记》所言:“记问之学,不足以为人师。”

此外,年轻教师初登杏坛,往往怀揣理想却缺乏精神航标,对“为师之道”的理解多流于教学任务层面。年轻教师虽经验丰富,却未必能以鲜活的方式传递那份深沉的教育情怀与职业操守。

师道养成:从多个维度涵养精神

对此,管理者需引领构建多维立体的师道涵养体系,使之成为教师精神成长的丰沃土壤。

强化精神传承,铸造师道之魂。传承师道需要“仪式感”的滋养。我校郑重举办入职礼,让新教师在典礼上庄严宣誓,厚植职业自豪感与敬畏心;退休仪式上,邀请老教师讲述自己的教坛岁月,同时为退休教师制作纪念册,让“尊师重道”可感可触、入脑入心。

推动师徒共研,加强“活态”传承。实施“青蓝工程”,促成师徒共研。资深教师以教育叙事的方式分享教育经验,年轻教师则带来新的教育实践方法,师道在双向奔赴中完成创造性转化。

深化专业赋能,夯实师道之基。师道尊严,深植于专业尊严。管理者需为教师铺设清晰的成长阶梯,如建立分层分类的研修体系,为新教师提供教育教学“支架”,为成熟教师搭建课题研究平台,为卓越教师创设工作室并发挥其引领辐射作用。

打破“孤岛”状态,构建发展共同体。我校积极构建“教师专业发展共

体”,鼓励跨学科协作教研,设立“教学创新工作坊”,引导教师从各自为战走向智慧共生。

师道生长:滋养文化生态

健康清朗的校园文化生态是师道生长的沃土。管理者要旗帜鲜明地倡导“尊师文化”,处处体现对教师的尊重与关怀。我校开展主题征文活动,引导教师积极参与学校管理,为学校发展献计献策;每年度评选“感动校园人物”,开展“榜样在身边,优秀看得见”系列活动,整理汇编优秀教师事迹并广泛宣传;在校内专门建设“崇师苑”,以图文并茂的形式展示教师事迹,号召全体教师以教育家精神为引领,学做“大先生”。当教师感受到职业的尊严与温暖,其内在的师道情怀自然舒展。

我校还持续改革评价体系,改变单一分数导向,设立“育人园丁奖”,嘉奖在品德塑造、潜能激发、心灵陪伴等方面有突出表现的教师。一位长期默默守护特殊学生成长的教师在表彰会上潸然泪下:“原来这些付出都被看见、被珍视。”这种“被看见”“被珍视”,让每一份匠心在现实中都有了坚实的落脚点。

师道发展:与未来教育共振

面向未来,传承师道须回应时代之问。人工智能正深刻重塑教育图景,师道的核心价值愈发凸显:对生命独特性的洞察、对价值观的引领、在复杂情境中的伦理判断与情感联结。教师,需从知识传递者跃升为意义建构的协作者与生命成长的启迪者。

同时,教育全球化与文化多元化趋势要求师道应具备更宽广的格局。教师需以开放包容之心引导学生认识多元文明,同时坚守中华教育精神之根脉。师道将在尊重差异与寻求共识的张力中,展现出更强大的包容力与创新活力。此外,管理者对教师的真诚尊重、对教育规律的敬畏、对理想的坚守,本身就是一种无声而强大的引领力量。管理者必须以“师者之师”的自觉躬身实践,方能带领整个教师团队不断前进。

校园中那位拂拭校训石的老教师,擦亮的不仅是一块石头,更是我们心中师道的明镜。师道养成,本质是心灵的耕作与精神的锻造。唯有当教师群体内心充盈、精神挺拔,师道才能如源头活水,不断奔涌更新。

(作者系宿迁学院附属学校党支部书记)

经验分享

以教育家精神涵养高尚师德

■刘永万 姜颖

能力,厚植人文情怀,设身处地理解学生的所思所想。此外,教师还应积极汲取中华优秀传统文化智慧,在持续学习和独立思考中精进业务能力,提升育人境界。

立足学科育人,从“知识传授”到“能力构建”。师德师风建设的核心在于教师立足学科本质,务实构建并践行本学科的育人价值体系,将育人目标融入具体教学实践,通过学科能力的培养同步塑造学生的必备品格。

以数学学科“确定位置”的教学进阶为例,这一过程展现了如何通过学科教学实现育人价值的层级跃升。自我中心阶段,学生以“我”的视角,用“上下前后左右”描述位置,初步建立

空间感知;群体协作阶段,学生转向“我们”的共同参照系,用“东西南北”描述位置,培养协作意识与规则思维;对象化思维阶段,学生通过“数对”精准定位“对方”,发展逻辑思维与客观分析能力;抽象理性阶段,学生以“第三方”视角,用“方向+角度+距离”描述位置,形成理性思维。

这一进阶不仅是数学技能的积累,更是学生思维品格的发展,助力学生淬炼理性思维、空间观念与合作意识。教师通过教学设计将品格培养无痕融入能力发展脉络,正是学科育人的务实体现。

激发内驱力,从“规限约束”到“价值引领”。在师德师风建设中,学校应超越传统的教育管理方式,以价值引导凝聚共识,激发教师内在在动力。

以班主任工作安排为例,做好班主任工作需要人际交往、组织协调、问题解决等综合能力。学校应立足教师

实际,在事务性工作中嵌入能力培养,使其在实践中获得专业成长;班主任的管理经验能反哺学科教学,学校可以引导教师更贴近学生真实需求,实现育人效果的倍增;通过树立典型,突出教育工作的意义感与幸福感,引导教师超越功利性目标,在育人实践中获得精神满足。

这种以价值认同为核心的管理方式,其效果远胜于强制要求。当教师真正认同工作的意义时,教育行为自然会充满温度与智慧,从“知识传授者”升华为“全面发展引路人”,从“被动应付”转向“主动创造”。此时,高尚师德不再是外部约束的结果,而是源于内心的自觉与价值的认同。师德师风建设的最高境界,正是让教师在专业能力提升与情感价值认可的双重驱动下实现自我超越,走向教育生命的丰盈与自由。

(作者系淮安市实验小学长征校区教师)

