**常州市新北区新桥镇中心幼儿园教师培养规划**

**（2018年9月—2021年8月）**

幼儿园教师是幼儿成长过程中的重要他人，幼儿园教师队伍及其素质是幼儿园教育质量的决定性因素。加强幼儿园建设的关键在人，有一支高素质的教师队伍，是幼儿园教育事业进一步发展的基础性工程和最紧迫的任务，也是幼儿园实现跨越式发展的首要条件。为了促进我园教师牢固确立终身学习观念，努力提高教师教育教学的能力和水平，丰厚园所内涵，促进品牌发展。以我园三年发展规划为指导，特制定教师培养规划。

一、教师情况

我园现有136名专任教师，其中学前教育专业72人，其余为小学教育、音乐、数学、科学、美术、思想政治、体育、心理学教师。45岁以上教师8人，30-44岁的教师46人,30岁以下教师82人。研究生学历1人，本科115人，大专20人。市骨干5人，区学带1人，区骨干7人，市能手1人，市教坛新秀8人。中学高级教师1人，小学高级教师9人，幼儿园一级教师3人，幼儿园二级教师95人。

1. 现状分析

1.优势分析

1. 教师团队建设精良

我园逐步造就了一支师德高尚、乐于奉献、有时代精神和创造能力、掌握现代信息技术的教师队伍。根据教师自身实际情况，把园本教研纳入到教师日常的教育教学工作中，依托幼儿园自身的资源优势和特色，全体教师参与，以提高保教工作质量和教师素质为目的，以保教工作中实际问题的研究为内容，以多种形式的教研活动为途径，形成了交流互动，同伴互助、骨干引领、观察反思等园本教研模式，有效地促进了教师的专业成长，从而提高幼儿园保教质量，促进幼儿自主、和谐地发展。同时鼓励教师参加学历进修，要求大专学历必须提升至本科学历，并鼓励青年教师参加教育硕士进修。

1. 教师发展平台多元

我园重视保教人员的技能提升,让教师在自培与他培相结合的过程中提高自身专业素养。利用园际联动、区培育室、区学科组活动、区“骏马杯”基本功竞赛、园基本功大练兵、区级开放日等发展平台，让教师在此过程中打磨活动组织能力、专业能力，从而形成了共同切磋、互补不足、相互提高的良好教研氛围。同时我园实施分层培养制度，对新教师、起步教师、成熟教师、骨干教师提出不同层次的要求，让他们在此过程中获得个性发展。

1. 教师科研锤炼有度

我们遵循“科研兴园、科研兴教”的理念，立足本园实际，坚持“课题为幼儿园发展服务，为教育教学服务，为师生共同成长服务”的原则，将科研与教研有效整合，引领全体教师在实践中进行研究、反思，提高我园课程游戏化建设的成效。全园从园长到教师，都具有强烈的教科研意识。

我园参与江苏省规划办“十二五”立项课题《幼儿园主题式科学探究活动的实践研究》、常州市教育科学院“十三五”立项课题《教学活动游戏化设计与组织的策略研究》和《课程游戏化背景下活动区材料投放策略的实践研究》、区级立项课题《课程游戏化背景下区域活动环境创设之实践研究》和《幼儿游戏行为下教师支持性策略之研究》，开展形式多样的研究活动。64位教师以解决工作中实际问题为切入点开展微型课题研究。为让课题研究更深入、更全面，我园还邀请市、区专家莅临指导，帮助教师明确研究方向，提炼研究成果。

2.问题分析

1. 教师队伍年轻化，专业发展待提升

我园大多为年轻教师，非幼教占一定比例，专业水平不强，课程设计与建设能力、科研能力都比较欠缺。

1. 优秀教师稀少，师资队伍发展待平衡

教师队伍虽然逐步形成了层次化、梯队化模式，但随着园所不断发展和各种客观原因的作用，教师队伍依然处于亟待提高的阶段。年轻教师充满活力、有朝气，但基本教育技能和专业素质不过硬，欠缺把握教育的能力和应变能力意识，组织教学活动的水平和家园共育能力都有待提高。

1. 专业水平有差异，自觉发展意识待提高

在调整理清办园思路的前提下，幼儿园对课程结构和保教体系也进行了局部改革。如何更好地理解幼儿园的教育理念，熟悉园内教育特色，引导教师做到“教学相长”、不断实践反思，提升专业化水平，并进一步落实到每一个教职员工的行动上，都是面临着亟待解决的问题。

1. 发展目标

1.总目标

在我园三年发展规划的目标指引下，通过各种培训渠道，提高教师师德水平、业务知识及教育教学能力，力争建设一支师德高尚，文化素质达标，教学能力强，具有一定科研能力的研究型教师队伍。努力塑造“诚朴关怀、心灵手巧、思辨创新”的新幼教师形象。

2.量化目标

（1）专业成长方面

借助市区骨干教师评选的契机，扩大幼儿园优秀教师队伍。在原有基础上，再培养市学带、骨干教师各3人，区骨干教师8人，市能手7人，市新秀8人，同时职称提升幼儿园高级1人，幼儿园一级9人，培育在区内有影响力的学科或领域领衔人1名。

参与各级各类活动，在磨炼中促进教师专业化发展。所有教师具有基本的教育科研能力，教研组长等骨干教师必须具备基本的教科研组织与管理能力，除参加区级以上课题外，其余教师均研究微型课题。

1. 学历及技能方面

鼓励教师参与学历精修，本科率达到90%以上。根据省基本功竞赛精神，制定我园教师基本功考核方案，每学年进行新幼教师基本功考核，要求100%的教师达到合格，优秀率达到37%。

四、发展的主要任务与措施

（一）加强师德师风建设

强化“师表”意识，全面提升幼儿园教育形象。加强师德建设，把师德建设摆到更加突出的位置。坚持以“塑教师群体形象，育教师生命情怀”为核心，培养保教人员的“三心”（爱心、责任心、感恩心）。结合师德建设月，有目的、有计划地开展“礼仪培训”、“感人事迹”、“看名师风采，悟教育真谛”等活动，树立师德典型，以此增强教师“身正为范”的意志，强调职业道德；积极发挥关工委老同志的作用，请老教师讲述自己的爱生故事，老干部教导待人处事；以反面案例为警示，针对虐童事件，采用“情景剧表演”、“专题沙龙”等形式进行反思性教育，进一步牢固树立“以塑造自身良好形象为方向，以关注孩子生命为己任，以关心孩子成长为目标”的信念。

（二）搭建新教师成长平台

制定新教师培训方案，各部门有重点地对新教师进行上岗培训，引领他们走好第一步。培训内容涉及：教师的角色定位、如何做微型课题研究、班级管理、家长工作、如何观察与制作幼儿成长档案、幼儿园意外事故的处理以及后续沟通策略、如何做好物品管理等。同时组织新聘教师与本班、本年级组长签订师徒结对协议，平时由各班级老师和级组长带教，学期中进行亮相兼考核活动。

（三）锤炼教育教学能力

1.分层培养

继续利用园际互动、开放日活动、市区区域活动评比、市骨干、市学带评比等活动，组织全体教师自主申报，中层团队推波助澜，促进教师成长。加大骨干教师的培养力度，扬长补短，优势互补，在实践中提高教师的观察、分析和反思能力，培育优秀教师群体。

2.培育学科领衔人队伍

教师自主申报学科领衔人，主要采用“先上路后称职”的岗位练人的办法，辅以园际交流、领衔人岗位责任与工作感悟沙龙、提供展示或锻炼的平台等做法，帮助领衔人迅速成长。

3.启动基本功考核

启动此项考核的目的是：激励教职工爱岗敬业，发扬开拓进取精神，在教育岗位上创造新业绩；培养人才及人才的持续发展。考核项目共八项，分通用技能和专业技能两大类，根据制定的具体考核指标及考核办法，一学年考核一次，与奖励挂钩。

（四）优化教师管理机制

1.进一步完善幼儿园中层竞聘上岗制，积极探索主动发展、优先上岗的新路子，激发教育教学工作活力。

2.从幼儿园实际出发，立足教师发展、幼儿发展以及幼儿园发展，科学制定幼儿园各项规章制度。充分发挥工会、教代会、党/团委等组织的监督、服务功能，先后出台《新幼教职工年终考核奖发放的实施方案》、《教职工请假制度》、《教师、保育员、食堂人员月考核细则》、《教职工工作温馨提示》等制度,激发教师工作的积极性和责任心,提高整体教育水平。

3.在个人专业发展规划的基础上，自主选择课题研究，幼儿园采用“教师自主发展前提下实施有效帮助”策略，给予教师更多更大的锻炼机会。

4.改革评优评先的方式，在对照条件自主申报的基础上，以现场成果汇报的形式展示学习、工作实绩，在竞争评选的过程中激发教师专业成长的积极性。

（五）强化园本培训体系

1.组建工作室

实践场即研究场，问题即研究，我们将组建了“教研组”、“课程组”、“课题组”、“项目组”等工作室，采用读书沙龙、专题研讨、百家讲坛、联校教研、外出培训汇报、专家指导、现场调研、专项培训等形式，积极开展各项研训活动。“教研组” 针对日常工作中遇到的具体问题分年级组开展研究与研讨，总结和提升教育经验，增强教师解决实际问题的能力。“课程组”围绕课程游戏化改革中共性问题进行的全园性专题研究，关注课程的预设与生成，通过区域环境创设、游戏分享交流、幼儿行为观察等反思课程游戏化实施的有效性。“课题组”围绕各级各类立项课题进行研究。“项目组”研究幼儿园大型活动的组织与开展。

2.开展专题式研讨

开展“半日观诊会诊”、“区域游戏诊断”、“主题性游戏研讨”等活动，了解各班半日活动组织情况。在诊断、研讨、交流、分享等互动过程中，树立正确的课程观、游戏观，优化教育行为，规范一日活动常规，提升教师观察、反思能力。

3.自培与他培有效结合

自培与他培相结合，提高教师理论素养。自培：采用通读、精读幼教书籍的方式，让教师从专业的角度开展工作。他培：挑选园内资深教师或外聘专家组建园本培训施训组，内容来自于教师日常工作所需，在民意调查的基础上形成，涉及理论、职业道德、专业技能、教材研读、区域活动等。

幼儿教师的专业发展是一个内在的连续过程，“问渠哪得清如许，为有源头活水来”。教师只有在学习型、研究型、专家型、创新型中不断转变，才能不断更新教育理念、开拓创新；才能紧握成功的钥匙、掌握发展的主动；才能不断努力探索、充实自己、超越自我。