**建机制，搭平台，提绩效，促成长**

**——薛家小学2018—2019学年第一学期教科研工作总结**

一、学期工作目标

主要目标：变革研修模式，创设研修平台，完善研修机制，在打造人人都是研修主体中提升研修绩效。激发教师发展内驱，创设教师发展平台，推动校内骨干教师的跨越式成长。

1. 长程策划，责任担当，夯实“校本培训”绩效。

2．拉高塔尖，夯实塔基，提高“骨干教师”队伍。

三、回顾工作历程

（一）长程规划研修主体，搭建研修平台。

1.在“规划制定”中明需求：2018年10月，在各学科组进行了教师三年规划的制定。首先进行了规划制定的培训，让老师从“自我情况简析”“阶段目标”“实施措施”“支持帮助”等几个板块审视教师发展需求，梳理教师发展问题，为搭建丰富多元的研修平台提供了依据。期末，将组织老师进行工作梳理，让现实状态与规划愿景进行勾联，不断明晰自身发展的主要障碍和努力方向。

2.在“平台展示”中促自信：依托教师例会，对教师在“成长故事”交流中，“教师贡献”激励中，“月度人物”表彰中宣讲教师的成长故事。本学期，体育组团队、潘虹、刘伟等老师的分享交流，让教师们在同伴欣赏、自我剖析中获得认可，激发了教师的成长自信。

3.在“互助引领”中促提升：各学科组依托“学科素养提升”， “青年教师成长团”为培育骨干阵地，以“青蓝结对”为日常载体，依托教材解读设计、学科素养提升、课堂教学展示不断提升青年教师乃至成熟教师的教学素养。本学期，郑飞主任对一二年级语文老师进行了朗读能力的引领，曹燕主任利用放学前对二年级新教师进行了教学板块的梳理，各学科责任人还利用“随堂听课”的方式进入新教师的课堂，适时诊断把脉。

（二）责任担当，扎实推进学科研究。

1．备课聚焦实效。

各学科组能依据研究话题，扎实开展专题学习，案例剖析，单元及重点研讨课时的分析，专项学习能力的回顾和培养经验的分享，有效开展“一课多上”的组内交流活动，通过提供互相比较的“样本”，促进教师思维碰撞，促进课堂教学水平共同提高，形成了高质量的教学设计、课件、练习设计等电子资源包。

2．研讨聚焦专题。

各学科组、教研组能认真落实每月一次的教研展示活动：体现能前沿——重过程——抓后续——促提升的研究品质。就语文学科而言，每一次的研讨课中，执教老师能基于理念，开展理论学习；能基于文本，进行类课文的研究；能基于专题，开展“语用”在不同文本中的渗透；尽可能的挖掘和转化学科教学的育人价值，一次次的磨砺和试教让老师不断地清晰和成长。教研组团队老师能能全程卷入，不断提升现场学习力和实践反思力，并能将学习到的，感悟到的内化为行动，到日常中去实践转化。

3.课题运行规范。

课题组长、教师充分利用网络管理的交流、共享优势，扎实进行课题研究。期初组织各组长进行培训，清晰课题网络管理的要点，将课题研究落实于每一位教师的日常研究，将教师在学科中的学科专题、专项能力进行有机的整合。并能做好学科大课题与教师小课题之间的渗透融合，加强日常课题的组织、管理，使更多的教师认识到课题研究对教师发展的作用。

（二）拉高塔尖，夯实塔基，提高“骨干教师”队伍。

1．聚焦“潜力教师”。

通过三年规划的制定和学科主任日常的了解，各学科组确定了有发展势头的“潜力教师”，通过“铺路子”，全面培训强素养； “搭台子”，紧盯打磨出智慧；“压担子”，在引领互培中作贡献。

2．搭建成长平台。

（1）“节点中促提升”：紧扣“成事中成人”的教师发展理念，让节点事件成为骨干教师生长的载体。本学期，语文学科能基于区“骏马杯”教师基本功比赛，通过校内自培、专家引领的三次选拔，很好地锻炼了骨干教师的学科素养。让“潜力教师”走上舞台，在系统策划，精致过程，活动反馈中发现他们的亮点，诊断他们的问题，明晰他们后续前进动力。

（2）“展示中促自信”：各学科能基于“大组研讨”“公开课展示”等活动，让“潜力教师”来言说成长经历，找寻他们成长的共同轨迹，启迪不同层面的老师我可以做些什么？该怎么做？本学期，就语文学科而言，曹俊、赵凤英、王倩倩、李恬、包红玲等一批青年老师得到了长足的进步，让“潜力教师”的成长得到应该有的回报和价值体现。

（3）“评价中促自长”：继续依托 “月度人物”、“团队展示”、“温馨一刻”等平台，聚焦骨干成长的亮点，让骨干教师在同伴欣赏、自我剖析中激越发展自信。