**创资源整合之力 优教师发展之质**

—— 2020～2021年度第二学期薛家中心小学教科室计划

常州市新北区薛家中心小学 曹燕

**一、指导思想：**

在“至善求真，适性扬才”的理念引领下，在“四有”好教师团队建设的课题引领下，以创“新优质学校”为目标，薛小的教师队伍建设和教育科研工作，坚持“以人为本，科研为导”的原则，以新北区“文化特色”“课程建设”为主旋律，转变教师教育观念和教学行为、提升教师的师德、技能、教科研水平为目标，围绕“核心价值文化”和“教师专业发展”两个方面，以“课题研究、校本培训、技能竞赛、主题论坛”等活动为载体，深入开展实践研究、学习反思、分享交流等活动，打造一支“师德高尚、业务精湛、追求卓越、崇尚善真”的教师队伍，使学校的教育教学科研能力迈上新台阶，从而提高五级梯队教师比例。

**二、问题分析：**

如何依托“深度时刻”，转变教师观念，更新教师理念，切实提升课堂质量和学生学习绩效；如何依托“四有”好教师团队建设统领课题，加强研修模式的变革，完善研修网络平台，提升研修绩效；如何在激发教师发展内驱中推动校内骨干教师的跨越式成长，进一步提高五级梯队教师比例。这仍将是教科室后期要重点思考和践行的节点。

**三、总体目标：**

**建设口号：争优创优，打造具有“善真”特质的四有好教师团队**

**总目标：**

在争优创优的过程中，成就具有“善真”特质的薛小教师，让薛小教师懂关爱、能协作、会启智、善研究、有慧心，从而打造创优型、学习型、科研型教师团队。

**分目标：**

**1.师德建设，创“善真”之境界。**两校区以周一集体活动为载体，通过“邀名师大家、树身边典型”等多种形式对教师的精神层面进行价值引领，倡导敬业精神、增强责任、崇尚奉献，提升教师职业境界，打造 “善”的职业情怀，凝练“真”的团队文化。

**2.校本培训，夯“善真”之底蕴。**以“课程建设”“专业发展”为主旋律，进一步完善校外和校内培训机制，凸显网络培训和主题培训，以“长线规划、整体推进、分层发展、协同优化”的基本策略，通过分层次的、系统的、符合教师内需的校本培训，提高教师职业道德修养、理论素养及专业技能，转变教师的思维方式，从而形成“善真”的合力。

**3.课题研究，提“善真”之品质。** 鼓励中年教师争取每年发表一篇论文，青年教师每年两篇，每个青年教师有一个自己的微型课题。整体提升学校教育科研水平。新一轮“十四五”课题，积极申报市区级课题，争取有斩获；立足已申报的五个校级微型课题，力争在区评比中获一等奖。

**4****.教师队伍**，**求“善真”之攀升。**在三年发展规划的终期，盘点教师发展情况，有针对性进行突破，助推一批新秀能手型教师。继续开展师徒结对等促青年教师成长活动，为不同层面的教师发展提供服务平台，促进教师多元、主动发展；继续为新秀、能手、骨干提供锻炼与研究的平台，开展各项技能竞赛，锤炼教师素养，为教师的后续发展积淀资本。争取在区骏马杯有教师获奖，有教师在市区新一轮专业称号有新的突破，能有100篇以上论文在省、市、区评比中发表或获奖。

**5.制度建设**，**立“善真”之机制。**对教师发展评估实施目标管理、绩效管理，激励教师主动发展。同时，逐步完善教科研系列考评制度，探索形成有利于教师发展、队伍建设的长效机制，形成真正能调动教师工作积极性的多元化评价体系。

**四、具体措施：**

**（一）善真师德建设，系列化推进**

1.**骨干讲坛明善真团队文化**。丰富讲坛内容，创新讲坛形式，努力彰显正能量。邀请专家、教研室优秀教研员、有影响力的一线教师、校内行政、骨干等利用多种形式对教师的精神层面进行价值引领。

2.**多样活动立善真教师道德。**通过网络培训，走进一些全国特级教师、知名教师，分享教育故事、诠释教育思想、传达教育理念，并进行现场互动点评、引领薛小教师追求“人格、学术”魅力。继续以教师俱乐部为抓手，定期开展青年教师读书心得交流，写字作品展示，专题分享系列活动，真正让青年教师把阅读、书写作为行走的方式，作为一种习惯，促进青年教师成长！另外，关注教师身心健康，提升教师的生活情趣，树立教师职业形象，凝聚“团结、和谐”的团队氛围。

**3.身边榜样践善真教师信仰。**讲述“薛小人”自己的故事，引导教师深入理解学校文化，明晰“善真”含义，并逐渐内化为自己的行为，铸就每个薛小人良好的职业品质。每月的骨干讲坛继续以“齐心蕴内涵”、“慧心引教学”、“爱心育学生”、“童心对教育”、“恒心练艺术”为主题，“齐心蕴内涵”是打造团队文化及凝聚力的分享，“其余四心”则介绍薛小一线教师个体的事迹，尤其是三年发展规划达成度较高的优秀青年教师。努力凝聚团队力量，裹挟前行，并从多个维度凸显薛小教师的的典型形象，在深化师德品质的同时丰富解读薛小教师特质，深入塑造教师文化，打造薛小教师品牌。

4.**最美瞬间扬善真教师形象。**依托每月例会的最美瞬间和最美团队，从表扬个别先进到放眼教师群体，从盘点学期总成绩到聚焦教师日常点滴。通过以上举措，传递积极正能量，努力构建充满温馨、积极向上、人心凝聚、奋勇争先的工作氛围。

**（二）校本培训活动，多样化推进**

**1.业务培训分序列**

（1）学校搭建教师发展平台，分期聘请有关专家对不同层面的教师进行相应领域的专业培训，引领航向，采用“专题讲座”、“与专家面对面”等不同的方式，对教师进行培训，提升教师的业务能力和研究能力。特别是针对“深度学习理念下的课堂深度时刻研究”，从理论学习到专家荐读，都要与自身实践发生联系，从而提升教师理论水平实践水平、助推教师发展！

（2）由于疫情影响，外出学习机会减少，但线上学习资源更为丰富，为了进一步拓宽视野，教科室会主动推荐学习资源，完善学习制度，为积极向上和优秀教师提供更多的学习、提高机会，促进他们的快速成长，成为学校教育改革与发展的排头兵。同时，强化学习实效，每次学习完，要完成不少于500字心得，真正使学习落到实处。

**2．学科素养促提升**

学科素养以本学科的教材体系、语法知识和课程标准为学习重点，提升教师本身对学科体系的理解和整体把握能力，提升学科的科学性和人文性认识，为学科整合、拓展奠定基础。

**（1）教材体系课标学习。**利用开学初集体备课时间及每周的备课组集体研讨时间，每位教师通读本册教材，每个年级备课组长进行本年级的教材解读，尤其注重语文新教材的学习与解读。教研组长进行课程内部框架、课标能力的梯级解读等，先理清本学科内部框架。在此基础上，备课组内统一确立本学期1-2个和“深度学习理念下的课堂深度时刻”专题化研讨的主题。

**（2）深度时刻理论学习。**各学科荐读“深度学习”相关理论书籍，更新教师理念，充分利用图书馆资源，制定骨干推荐阅读的安排表，利用教研组活动十分钟的时间进行推荐和分享；此外，鼓励教师积极参与教师读书俱乐部活动。促进教师经历学习→思考→碰撞→学习的过程，不断提高教师的学科和人文素养。

**（3）俱乐部抱团学习**。继续开展“书式生活”教师读书俱乐部、“落纸云烟”教师书法俱乐部、“我心飞扬”英语口语俱乐部和“匠心独运”教师解读俱乐部，定期策划系列活动，在上学期常态化开展的基础上有所创新。

**（4）教师沙龙早做准备。**根据创优安排，教师沙龙诸多事项需提前规划。在深入阅读深度学习相关理论后，扎实落实课堂，注重积累课例，形成案例分析，提炼成功经验，反思不足之处，为沙龙广泛积累材料。

**（三）课题研究用心，扎实化推进**

**1、争取申报省级课题。**下学期是省市区“十四五”课题的开局之年，“深度学习理念下课堂深度学习时刻的研究”和“基于语文要素的单元整体教学研究”两项课题再次完善，争取成功申报为省级课题。

**2、“深度”课堂着力打造。**在已有基础进一步挖掘深化，创新举措，利用各学科研究专题，形成各学科“深度时刻”课堂的特色，逐步显现我校课堂典型特质。在实施中：立足课堂，每个课题组长整合教研组计划制定课题组计划，学期初进行计划交流，并上交教科室。必须确保每月一次的课题组活动，在公开课研讨活动过程中，各教研组结合深度时刻课堂的评价表，目标制定、环境营造、师生关系、学习方式转变、学生状态、教学效果，进行组内分工，形成研究小团队，填写观察量表，评课时就围绕湿度时刻课堂观测点展开评价，确实使课题研究“有方向、有重点、分阶段，有步骤”的推进。实施过程中，每月进行课题材料（文本和电子）的常规检查。学期末，开展课题组长的阶段小结会议，全面反馈和提炼本组开展的活动和收获。

**3、区级课题谋划引领。**对于申报成功的三个市区课题，实施课题组长负责制，根据课题方案，围绕切入点，制定详实可行研究计划，带领组员进行理论学习、课堂研讨、案例剖析、沙龙对话等活动，落实研究举措，推进研究过程，整理文本资料，及时上传网络，提炼经验智慧，在过程中扎实推进。教科室按“学期前计划-学期中反思-学期末总结”加强过程性的指导与管理。争取在市级课题中期评估过程中，有亮点、有成果。

**4、微型课题重点关注。**转变教师观念，重视微型课题的研究工作。立足本学期已经申报几个微型课题的基础上，有序开展研究，丰实过程研究。根据评选微型课题指标，引导教师外化系列研究成果—发表与之相关论文、案例等，学期末，开展微型课题汇报展评活动，引领教师探索微型课题研究之路。同时，以点带面，带动学校教育教学的改观，与日常点滴微型实践中提升教师的科研能力。

**（四）教师队伍发展，长程化建设**

**1.规划引导。**在三年发展规划收官之年，期初组织教师对照规划，对个人目标达成情况进行自我测评，对照缺失条件，提供平台跟进发展，进行教师专业发展的冲刺。如成绩辉煌，开展青年教师分享论坛活动，分享经验，表彰先进。

**2.活动促进。**立足教师专业发展，结合我校的办学理念，继续开展教师层面的各系列化培训活动。

**（1）团队伴我成长。**本学期，学校将继续着力打造“新秀成长团、能手成长团和经验分享团”，相同发展目标的人相互促进，相互督促，形成发展氛围。拟各行政定点跟踪1~2位40周岁以下青年教师的成长，结合 “常州市区学科带头人、骨干教师、教坛新秀、教学能手”等五级梯队的评比条件，采取对照目标，梳理反思明确短板、学期攻坚攻克短板等，重点关照青年教师的课堂教学技能、学科教学质量、班风学风建设，实现行政、教师团与“青蓝工程”结对师徒多方共赢。学科责任人队伍，通过培训引领、实践探索、阶段反思等提升其组织策划、引领示范和凝聚团队的能力。同时，引入激励机制、竞争机制、评价机制，加强过程管理，激活管理团队工作与发展的内在能动性，建立自觉、自律、主动自为的管理新文化。

同时，为激励青年教师加强教学基本功训练，引领教师专业成长，本学期各学科组还将围绕本学科组成员的发展现状以及市区“骏马杯”、“蓝天杯”等比赛的要求，在本学科组内开展读书活动、基本功大练兵等，努力提升每位青年教师综合素养，夯实他们的学科基本功。

1. **特长助我成长。**继续扎实推进书式生活俱乐部、教师书法俱乐部、教材解读俱乐部和英语口语俱乐部，在前期已有经验的基础上，创新工作方法，提高教师参与兴趣，提升每次活动实效，真正使教师合理规划八小时以外时间，使教师真正将学习嵌入生命中，成为一种习惯。

**（3）基本功大练兵。**下学期，市区新一轮基本功和评优课大赛又将进行新一轮赛事。利用市区举行“骏马杯”教师基本功比赛，解题能力测试等契机，在传承以往经验的基础上，通过学校层面，教研组层面的“技能培训、教学基本功评比”，促使全体教师把新思想、新观点、新方法融汇到自己的思维模式和教学方式中去，进一步提升教师的学科技能和专业素养。

**（四）培训管理机制，多元化评价**

以教师专业成长为价值取向，进一步建立并完善教师队伍建设的长效机制，实施目标管理，服务教师专业发展。

**1.继续推进月考核制度。**每位教师必须依据月考核细则，坚持进行日常化规范教学与反思，每月公布，成绩汇总纳入月考核评分。

**2.进一步规范校外培训。**按区要求进行网上申报、登记、组织教师认真参加培训，培训结束后及时打印课时证明，为教师继续教育统计、职称评审做好服务。着力校内培训，校本教研、教师例会等，不参加一律不予签名。每次专家讲座或骨干讲堂结束后积极进行心得撰写。

**3.积极撰写论文与小课题。**小课题研究兴趣高涨，要重点提升研究品质，化为日常。参加撰写论文，参加各级各类论文评比，重点做好师陶杯、区论文和蓝天杯教学设计的组织评选工作，鼓励青年教师踊跃投稿，外化科研成果。

**4.多元评价教师发展指标。**完善学校先进教师评选标准和制度，对于不同的教师促进教师个性发展。初步设立以下奖项：月度人物、书香教师、书法之星、教科研积极分子、优秀课题组长、优秀师徒……

附：“深度学习理念下课堂深度时刻的研究”教师沙龙安排表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **时间** | **内容** | **参加人员** | **组人部门** |
| 2月 | 各学科组荐读“深度学习”理论书籍。 | 全体教师 | 教科室、各学科主任 |
| 3月 | 利用学科组集体备课时间，进行理论学习分享与讨论。 | 全体教师 | 教科室、各学科主任 |
| 4月 | 深度时刻落地课堂，广泛积累案例，撰写案例分析，理论联系实际。 | 全体教师 | 教科室、各学科主任 |
| 5月 | 各学科组推荐优秀教师分享优秀案例，专家进行指导。 | 选出的优秀教师 | 教科室、各学科主任 |
| 6月 | 完善案例，总结经验，反思不足，就深度时刻进行第一次模拟沙龙。 | 部分优秀教师 | 教科室 |