培训引领发展 科研助力成长

------- 2019～2020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，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迈上新台阶。

**二、问题分析：**

如何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；虽然我们一直在思考、在策划、在实践、在反思。然而在具体的实施中，聚焦的还不准，引领的还不够，践行还不深，提升还不快。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：做最“善真”薛小人**

**总目标：**

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、有慧心，从而打造学习型、科研型教师团队。

  **分目标：**

**1.师德建设明“善真”，引领价值树立。**以学校教师月例会的骨干讲坛为载体，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 “向善、向上”的职业情怀，凝练“团结、和谐”的团队文化。

**2.校本培训促“善真”，打造多元模式。**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，并逐步提炼校本培训特色模式。

**3．教师队伍显“善真”，促进专业成长。**利用三年发展规划，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。开展特色教师工作室，“书式生活”教师读书俱乐部、“落纸云烟”教师书法俱乐部等，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、经验团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。

**4．制度建设保“善真”，创设多元评价。**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）师德培训活动系列推进**

1.**以骨干讲坛为载体**，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.**以多样活动为内容，**通过欣赏“老师来啦”这个大型教育节目，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，并进行现成互动点评、引领薛小教师追求“人格、学术”魅力。以高亚莉为首组成“书式生活”俱乐部，以邵金花为首开展“落纸云烟”教师书法俱乐部，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，举办1-2次“美食与健康，服饰与妆容”等方面的主题讲座，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.以身边教师为榜样，**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。每月的骨干讲坛可以以“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。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。挖掘良师课程开发的策略和经验，进行大力的宣传和报道。每月公众号重点推荐若干位典型教师，打造薛小教师品牌。

4.**以最美瞬间为定格，**创新开展“做美丽薛小人---薛小教师100个美丽瞬间”的征集和表彰活动，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。一月一收集，分学期中和学期末进行汇总，设置精彩瞬间照片墙，全体教师进行点赞评选。对于提供优秀照片的教师给予“最美眼光”奖励。每月公众号重点推荐若干位美丽瞬间，打造薛小美丽品牌。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）校本培训活动多样推进**

**1.业务培训序列性：体现主题和序列性**

（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或团队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。

同时，发挥校内骨干教师的作用，加强校内骨干教师专业引领。结合骨干团和经验团活动，开展教学经验分享。针对教师在教育教学中普遍出现的疑难和困惑，将邀请专家不定期来校对教师进行分层次的专业引领，从而提升科研水平、助推教师发展！

（2）为了进一步拓宽视野，教科室采用自主申报和“奖励性选派学习”相结合的方式，加大教师培训和外出学习的支持力度，进一步完善外出学习制度，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，强化外出学习实效，要求参加外出考察培训的教师，据个人特长和培训内容，回校后做好三个“一”工作：一次高质量心得交流，一份课堂实录上传网络，每人每天发布一次学习动态（包括图片和不少于300字心得感受）。实现“一人学习，众人受益”。

**2．学科素养促提升：促进教师专业素养**

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个专题化研讨的主题。

**（2）学生核心素养学习。**继续了解教育部最新出炉的“中国学生发展核心素养（征求意见稿）”中学生九大核心素养、体育学科纲要的学习以及语文核心素养的试行稿，从而建立课堂新常规。

**（3）文化专业理论学习。**充分利用图书馆资源，坚持“三个推荐”——图书馆（校长）推荐新书、教研组推荐学科类书籍、教师互荐优秀读物。可以制定骨干推荐阅读的安排表；此外，鼓励教师积极参与办公室“五分钟经典共享”活动，促进教师经历学习→思考→学习的过程，不断提高教师的学科素养。

**（4）成立书式生活俱乐部等社团**。组建3年内新教师成立“书式生活”教师读书俱乐部、“落纸云烟”教师书法俱乐部等，聘任高亚莉和邵金花老师为俱乐部负责人，定期策划系列读书活动和书写展示活动，要求教师每周发布微信读书动态和练字动态一次，促进感悟和积淀，学期末开展读书心得和写字评比，评选书香教师或优秀成员，从而丰厚教师的专业底蕴。

**3.课题培训显聚焦：提升教师科研能力**

依托市区级课题，邀请专家进行课题研究的指导，成果的提炼，报告的撰写已经经验的辐射。校级课题组长参与培训，争取能申报成高一级课题。

**（三）教师队伍发展长程建设**

**1.规划引导。**在三年发展规划中期，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“新三好”系列化培训活动。

**（1）好师伴我成长。**继续做好青蓝结对工作，促进青年教师的整体快速提升。明确师徒双方职责，注重对新教师的跟踪培训与考核，要求师傅加强过程性指导，并在课堂教学和论文撰写上重点进行引领，本学期将开展徒弟教师剖析师傅教师的教学片断，用案例加分析的形式进行8分钟的汇报沙龙。

 **（2）好字伴我成长。**对于30岁以下的青年教师，继续强化二字(粉笔字+钢笔字)基本功训练，每周进行一次钢笔字上交，每月进行粉笔字作品上交，钢笔字交邵金花，粉笔字（书写指定的一首古诗）上交教科室，其中粉笔字作品将分批放置于行政楼一楼的大厅展示，教科室组建评委团对所有青年教师作品进行打分并形成书面点评。学期末评选出薛小书法之星，并进行优秀书法作品展示。

**（3）好艺伴我成长。**继续开展曹燕、黄金萍、沈彩虹工作室活动，并增强工作室活动的实效性。可分层开展技能竞赛活动，促进不同成长团队教师在不同的阶段实现不同的发展。

鼓励教师抱团发展，以集体的力量督促自己，影响自己。下学期，将组建以下团体：

**新秀成长团（1—5年）：**开学初制定学期目标做到“五个一”：每学期一本专著、一篇心得、一节教研组研讨课，每学期参与一项课题，撰写一篇论文。本学期侧重于考察教师的课堂能力，与月考核随堂听课相结合。

**能手成长团（6-10年）：**开学初制定学期目标：每学期主持一项微型课题，教研组上一节示范课，教研组做一次专题报告，发表一篇高质量论文。积极参与市教学能手、市教坛新秀的评选。本学期侧重考察论文发表情况。

**经验分享团（40周岁以上）：**激发中年教师潜能，分享经验，可以是常规管理经验，可以是抓质量经验等。

**3.评价保障。**进一步建立五级梯队评选机制，盘点潜力教师，对照条件，提供平台，力争在2020年的市骨干教师评选上有提升。

**（四）培训管理机制评价多元**

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。**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、讲坛之星、书法之星、教科研积极分子、优秀课题组长、优秀师徒……（其中教科研积极分子评选根据参与培训与科研的实名签到，论文获奖的级别和数量，课题研究开展的实效、参与现场互动和网络跟帖情况进行综合考评。）