涵教育科研之养 赋专业发展之能

——（2021年9月——2024年8月）教师发展与加科研规划

**第一部分 现状分析**

一、优势与潜能

**1.打造了共生模式的校本培训**

以“课堂转型”“课程建设”“深度时刻课堂”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，成功获评新北区校本培训先进集体。**形成多元专家资源库。**邀请市区专家、校长骨干、有影响力的一线教师等利用多种形式对教师的精神层面进行价值引领，凝练“团结、和谐”的团队文化，打造 “敬业、向上”的职业情怀。依托校内骨干教师力量，利用教师例会，每月一位骨干教师走上薛小讲坛，树立善真教师榜样，引领全体教师在常规与专业发展上前行。**打造多层团队发展网：**学校青年教师积极加入省市区级名师工作室，省级5人次，市级8人次，区级25人次，年轻教师们积极参与工作室的每次活动，主动承担研讨课。同时，主动把工作室学习收获回校分享。曹燕领衔的新北区名教师成长营，沈彩虹领衔的新北区名班主任成长营，正在向外辐射学校研究成果。依托城乡牵手项目、教师俱乐部、成长团、经验分享团等，有条不紊地开展各项活动，教师在任务驱动，团队影响下不断提升自身专业素养。**搭建学科专业培养台。**学校分期聘请学科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“专题研讨”“专题讲座”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。

**2.培养了主动发展的教师队伍**

**规划论坛引领发展。**每年组织新进教师制定个人三年发展规划，每学期初，组织青年教师学习如何制定三年发展规划，并邀请了典型教师进行三年发展规划盘点总结经验交流，通过“回眸筑梦、成长筑梦、携手筑梦”三个篇章，盘点取得的优异成绩，提出后续跟进策略，展望美好的未来。**分层活动针对发展。**立足教师专业发展，开展教师层面的系列化培训活动，充分激发教师发展内驱力，发挥骨干教师优势，形成自主向上、共享共赢的成长模式。**竞赛历练促进发展。**在“至善求真”理念的引领下，学校善真教师不断外塑形象、内塑素养，三年来，学校教师在各级各类基本功和评优课比赛中，取得了显著的成绩。近三年，江苏省评优课一等奖1人次，江苏省“蓝天杯”会课一等奖1人次，5人次获市级一二等奖，54人次获区级一二等奖。

**3.提升了协同发展的科研能力**

**省级课题结硕果。**江苏省“十三五”省级课题《三精课程：指向学生核心素养培育的校本课程群开发研究》为抓手，以“上善、健美、智创”为育人目标，形成了学生发展核心素养的校本表达，整体架构了纵横交错的三精校本课程群落，丰富和完善课程体系，建构了学校独特的“课程图谱”，已经顺利结题，课题研究成果《农耕课程》校本课程案例获江苏省二等奖，《农耕课程》获常州市首届校本课程综合评比一等奖。**市区级课题谋划引领。**市级课题和区级课题实施了课题组长负责制，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“学年前计划-学年中反思-学年末总结”加强过程性的指导与管理。**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。以微型课题的研究，引领教师探索研究之路。同时，以点带面，撬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，学校获评新北区教科研基地。

1. 问题与挑战
2. **办学规模的不断扩大使学校管理面临新课题：**

面对一校两区的学校新格局，学校还缺乏高效融通的教师管理管理机制、教师培养机制和活动运行机制；

教师管理、发展的理念更新、思维品质跟不上学校快速发展的步伐和家长的需求。

1. **教师队伍的不断扩充给教师培养带来新挑战：**

由于大量扩班，每年有大量新教师融入队伍，新教师在教育教学、教科研、等各个方面都需要着重培养，为学校工作带来了很大压力；

骨干教师比例不高，需要思考如何加速庞大的青年教师队伍建设，并以此激发骨干教师内驱力，推动骨干教师的跨越式成长，进一步提高五级梯队教师比例。

**第二部分 发展愿景**

**一、理念与愿景**

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、交流分享等活动，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，从而继续提升学校五级梯队教师比例。

**二、发展目标**

1．**明晰善真教师内涵，形成善真教师特质。**引导教师深入理解“四有”好教师，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信仰。

2．**搭建多层培养平台，激活教师队伍成长。**语文、数学、英语、综合学科各打造1名市知名教师，五级梯队教师新增15名，市区级骨干班主任2名，市区特色教师5名。

**3.深化人人参与课题，提升课题研究能力。**三年内计划申报三个省级课题、三到四年市级课题、若干个微型课题，在区微型课题评比中一等奖的数量每年有所提升，保持市级教科研基地优秀行列。

**第三部分 发展措施**

**一、发展目标1：明晰善真教师内涵，形成善真教师特质。**明晰**善真教师内涵，形成善真教师特质。**引导教师深入理解“四有”好教师，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信仰。

**发展措施：**

1.**薛小讲坛凝善真团队文化**。利用每月一次的薛小讲坛，逐步丰富讲坛内容，不断创新讲坛形式，以此凝练善真教师团队文化。继续邀请知名专家、区内外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团队文化进行价值引领。

**2.身边榜样树善真教师信仰。**讲述“善真教师”自己的故事，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，努力凝聚团队力量，树善真信仰，在建设“四有”好教师团队的同时丰富解读薛小教师特质，深入塑造教师文化。每月的年级组例会采用多人讲述一位典型教师的先进事迹，力求从多个维度、多个视角凸显薛小善真教师的典型形象。

**3.专业论坛立善真教师形象。**立足年级组例会，一月一收集典型教师事例，进行微信推送，打造薛小教师善真形象。通过青年教师论坛，内化善真教师特质，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、发展目标2：搭建多层培养平台，激活教师队伍成长。**语文、数学、英语、综合学科各打造1名市知名教师，五级梯队教师新增15名，市区级骨干班主任2名，市区特色教师5名。

**发展措施：**

**1.规划先行引方向。**期初进行三年发展规划制定培训，每一位新教师制定三年发展规划，引导发展方向；同时组织其他教师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。针对发展喜人的教师，开展青年教师分享论坛活动，分享经验，表彰先进。

**2.搭建平台构序列。**

**（1）推进“三专”工程，夯实专业基石**

通过“三专”工程提升每一位教师的专业素养。

**专业阅读。**通过教研组共读、俱乐部共读、课题组共研，扎实开展读书交流分享活动。

**专业写作。**组织教师开展读书心得、教学论文评比活动，指导教师有效地对经验进行反思。邀请专家进行论文指导，在学习、交流中提升论文撰写能力，提升教师的表达能力。

**专业技能。**通过“青蓝工程”锤炼青年教师说课、评课、上课等能力；通过课堂教学评比展示活动，锤炼课堂教学能力。

**（2）实施目标管理，组建成长共同体。**

根据学科特点和教师的特长进行分组发展，坚持做好教师成长营、工作室的各项工作。以目标管理为导向，充分发挥教师团队优势，打破成长壁垒，形成教师互帮互学、共享联动的成长模式。尤其是结合学校的教师成长顶峰计划，重点打造一批有影响力的教师。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **成长共同体** | **发展目标** | **培育措施** |
| **新手振翅团**(工作第一年) | 确保一年能站稳讲台。 | 集中培育，培训内容菜单化，每月开展定期的专项培训活动。每项活动都有前期的培训，中期的实践、练习与指导，后期的评价与考核。各项考核实行自主申报制。 |
| **能手成长团**(5年内教师) | 提升五年内青年教师的专业素养和业务能力，成长为适应学校教育教学工作的成熟型教师。 | 通过师徒结对、参与名教师工作、基本功比赛活动，提升教师的专业素养，教育教学综合能力。 |
| **经验分享团**(晋级梯队队员、基本功竞赛选手) | 五级梯队评比有一定数量的教师晋级，各项评比和竞赛能达到预定目标。 | 进行集中培训，每次五组梯队评比前组建五级梯队教师评比项目小组。根据各人现有条件及评比要求，为每一位成员量身定制半年的发展计划，及跟踪落实情况。要参加高一级评优课及基本功比赛的教师，量身制定短期的培训方案，请专家指导，布置任务。 |
| **影响力教师团** | 逐步形成自己的教学特色和风格，成为在市区有一定影响力的老师，能成为特后、特级教师。 | 借助各种资源引进，聘请专家实行导师制，搭建平台跟进，各类学校的讲学、研讨活动中，锤炼能力。要求带好一个工作室，一项市级以上课题。 |

**3.多元评价促成长。**完善教师评价体系，逐步构建长效评价体系，形成教师梯队培养的管理机制，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。实施团队评价，以团队促进教师个体的发展。

（1）自我评价认定。针对个人发展规划，用“SWOT分析法”，帮助教师形成自我认识，找到自己的长处和短处，形成发展的欲望并确立自己的发展目标。教师从“优势、劣势、机会、威胁”四个方面分析“现实的我”，形成未来三年的专业发展目标、行动计划，确定需要哪些帮助。并采用导师负责制，每学年进行教师发展指导和评定。

（2）建立、完善与教师专业发展相适应的评价体系和指标。完善《月考核制度》，从制度上对青年教师的专业化发展提出明确、具体的任务要求，将学校骨干评比、青年教师培养制度化、规范化、程序化，保证教师队伍建设的有效开展，进一步激发教师的工作创优热情。

（3）完善校先进教师评选标准和制度。以激励为主题，将个人先进和团队先进的评选相结合，个性评价与单项评价、全面评价相结合，创新评价的标准和方法。继续进行“月度人物”“感动薛小”（ 师德标兵、特色教师、学术领袖、青年英才、管理精英）以及单项先进的评选，优秀团队的评选。

**三、发展目标3：深化人人参与课题，提升课题研究能力。**三年内计划申报三个省级课题、三到四年市级课题、若干个微型课题，在区微型课题评比中一等奖的数量每年有所提升，保持市级教科研基地优秀行列。

**发展措施：**课题研究不是为研究而研究，是为教育教学提质而服务，为促进学生的发展服务。

1. **聚焦“三级”课题，提升研究能力。**

**（1)统领课题论证深化。**按照深度时刻课题研究计划表，将《“深度学习”理念下课堂深度时刻生成的实践探索》在各学科进行论证完善，通过“一课三磨”“一课三模”的形式组织全校教师实践、论证“深度时刻”课堂的建构，深化“深度时刻”课堂的教学规程各元素，并以此深化课堂改革。

**(2)微型课题点面结合。**组织青年教师着眼“微”，从教育教学中发现问题，深入开展课题研究，以课题研究为突破口，切实解决教学中的疑难问题，推进课程改革向纵深发展，注重课题研究的过程管理和课题成果的推广，突出科研的实效性。组织青年教师做好课题申报工作，同时指导教师撰写课题报告，并进行开题论证，聘请专家对申报的课题进行过程性的指导，提升教师的课题研究能力。

**2.聚焦“三课”能力，提升科研素养**

以学校主课题《“深度学习”理念下课堂深度时刻生成的实践探索》研究为重点,借助市区专家的指导，通过课堂教学推进学校主课题的不断深化,构建“深度时刻”课堂。秉承“我们一起做课题”的理念，不断提升个体科研能力，完善教科研评价制度，丰富教科研基地学校建设内涵。