**建机制，搭平台，提绩效，促成长**

**——薛家小学2019年年春学期教师发展处工作计划**

**一、现状分析**

本学期是学校三年发展规划的开启之年，如何基于上三年规划中在教育科研、教师发展中的现实问题，在相关领域有所突破：

**1.教师队伍再打造：**学校的扩张，三年新进教师（近60名）的集聚增加使得教师的发展差异在不断加大，如何让代课教师、新进教师、潜力教师、品牌教师都能关照到发展需求，得到理性的提升和高位引领，有待研修责任团队深入思考。

（1）教师的专业主动性不强，缺失外力的推动；教师个人规划和现实发展不匹配；没有给予教师个性发展展示的舞台；“教师梯队”发展的速度不快，缺失与之向适合的评价机制；教师个人自主发展，同伴协作共进，学校有向引领的发展机制还未建立。

（2）教师结构素养函待不断提高：教师的教学分析中对学生的解读还需更“具体化”、“深刻化”、“立体化”；教师的教学设计中对学科育人价值的挖掘和转化还要更有长程意识；教师的课堂实践中还更需“眼中有人”，要有基于“儿童立场”的有度开放、有序互动、有向提升；教师的课后反思还需专题化、系列化，在固化节点思维中提升专业素养；教师对于课程对学科发展、教师成长、学生生长的价值不够清晰；教师的课程开发、实施、评价能力的缺失影响着省级立项课题的稳步推进。

**2.研修机制重架构：**如何重心下移，依托课题组、学科组为研修核心，长程策划研究话题、深入探寻研修策略、扎实开展研修过程、努力提升研修绩效，也待研修责任主体倾心策划。

**3.研修组织出品牌：**精心打造品牌学科组、教研组，将教研组工作实现从“短期思考”到“长远规划”的转型，各教研组要逐步形成“解读现状摸家底，寻找差距找问题，确定目标想策略”动态调整研究推进路径的思维策略，构建“问题原点叩问+个人独立诊断+小组合作评议+大组深度剖析”“四结合”方式教研组研究流程，在聚化研究资源中创生学科新质，提升组长的“组织策划力、行动引领力、有效沟通力、反思重建力”四种领导力。

二、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，进一步提高市区五级梯队教师比例。**

**1. 长程策划，责任担当，夯实“校本培训”绩效。**

**2. 顶层设计，扎实过程，提升“课程实施”水平。**

**3．拉高塔尖，夯实塔基，提高“骨干教师”队伍。**

**三、工作措施**

**目标一：长程策划，责任担当，重构研修机制。**

**措施1．长程规划研修主体，搭建研修平台。**

**1.“规划中促成长”：**以教科室为实施主体，聚焦“教师职业理想”。利用教师新三年发展规划的制定和论证，从教师职业本身、青年教师特点、现实发展差异三个维度，提出了要定好人生规划；遵守校纪校规；扎实做好研究；认真研读教材；打磨高效课堂的“五条行为准则”。期末，我们将进行青年教师三年发展规划总结，全面测评教师“个人三年专业成长规划”学期达成情况，关注并评估青年教师的发展状态。

**2.“节点中促自信”：**以校长室为实施主体，依托每月例会，利用“薛小讲坛”进行骨干教师“践行教育信条——我的成长故事”交流，通过不同层面教师的成长历程激发教师群体的发展自觉。从而在聚焦“教师成长亮点”，依托“月度人物”、“团队展示”、“温馨一刻”等平台，让教师在同伴欣赏、自我剖析中激越发展自信。

**3.“互助中促提升”：**以学科组为实施主体，以“学科工作室”、“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。

**4.“日常中促转化”：**以年级组为实施主体，利用每月年级组例会去规范教师行为，通过亮点人物事件的宣讲去引领薄弱教师的协同发展。从“事务”的布置转向成事、成人的双向转化，让老师的心与团队和集体更近，有学校向心力和自我成长意识。

**措施2.责任担当，扎实推进学科研究。**

**1．分组备课聚焦实效。**

 集体备课的实效性，是构建有效课堂的前提，我们在不断探索、实践之中形成了特色——在独立备课的基础上，集体备课努力做到板块化。各学科组要依据研究话题，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，形成高质量的教学设计、课件、练习设计等电子资源包。

努力体现：读课标，把握递进；读教材，把握逻辑；读单元，清晰课时分割；读习题，搭建提升层次；更要依据年段目标，把握学生的学习起点，分析学生差异，紧扣育人价值，预设发展可能，让教学设计更具挑战，真正做到心中有目标，脑中有内容，眼中有学生。

**2．大组研讨聚焦专题。**

关注课堂的生成性，是构建有效课堂的关键。要基于学科组、教研组的专题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。

**3．日常研究形成机制。**

推行每日一议课制度——课后聊课，通过教学建议的形式，将教学中的核心环节、学生困难、典型练习等相关内容进行梳理，使之成为有价值的“教学建议”稿。

落实每周一研究制度——同组听课，期初教研组做好计划安排表，定表定班定人。在计划制定中关注到内容的不同领域，最大可能地促进了不同梯队教师的成长，有的教研组还将每周一课对学科组开放，实现了资源共享。

形成每月一总结制度——在月教研组长例会上回顾工作历程，总结成功经验，发现存在问题，剖析内在原因，形成后期推进措施。

**主要事件：**

1. **教师三年成长规划制定和论证；**

**2.教师大集中例会中“道德讲堂”、“薛小讲坛”等领域的策划，利用全校例会进行节点事件中人、事的分享、引领和推进。**

3**.各学科组围绕“课程建设”、“课堂转型”、“学科质量”等领域策划好学科组研究工作。形成通识培训、沙龙研讨、课堂展示、结构素养提升的研究板块。**

**4.不同层面，不同形式的“青蓝结对”组建（新教师、潜力教师、骨干教师）。**

**5.每月一次的课堂调研或普查。6.年级组例会的长程策划与实施。**

**目标二、顶层设计，扎实过程，提升“课程实施”水平。**

**措施1．关注课程开发和实施能力的提升。**

基于当下学校发展趋势，聚焦校本的研修核心：通过“课程研发团队”来提高教师课程领导力和课程开发实施力；

通过“课程的架构和实施”来统筹思考“三精”课程体系，在增减中丰富课程学习内容，形成具有薛小特色的课程，以此来促进课堂转型及新常规培养策略。

通过“日常学科质量监控”来梳理各学科核心关键能力，形成各学科的质量管理体系，并在日常分解中落实达成。

**措施2.加强各级课题的运行和管理。**

做好课题研究第一责任人的培训和指导。清晰学期研究方向，组建固定的研究群体，形成常态的日常研究日。（做好与学科专题研讨的整合）

充实好课题网络群。引领课题组长、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；期中进行一次网络调研，缩小课题组之间、教师之间的研究差异；期末，通过改进评价表，开展考核评比，评选优秀课题组和优秀实验教师。

推行微课题研究。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。加强日常的引导和帮助，发挥骨干教师的研究带头作用，使更多的老师开展更加扎实的研究。让微课题的研究成为大课题研究的主要载体，在研究价值的挖掘中，研究内涵的转化中，研究经验的梳理中，研究论文的撰写中丰实研究成果。

**主要事件：**

**1、学科课程开发及课程质量管理体系的构建。**

**2、备案课题研究。**

**3、微型课题实施。**

**目标三：拉高塔尖，夯实塔基，提高“骨干教师”队伍。**

**措施1．激发骨干发展内需。**

依托新一轮教师三年发展规划的制定和论证，选取发展状态较好的老师进行“我的成长故事”经验介绍，通过不同层面教师的成长历程激发教师群体的发展自觉。聚焦各类教师成长的亮点，让教师在同伴欣赏、自我剖析中激越发展自信。

**措施2．搭建骨干成长平台。**

（1）在“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（专家课堂诊断、区市级公开课）成为骨干教师生长的载体，在骨干教师系统策划，精致过程，活动反馈中能发现亮点，诊断问题，明晰后续前进动力。

（2）在“展示中促自信”：让骨干来言说成长经历，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？

让骨干来指导教师发展，放大骨干教师在学习沙龙、教学研讨、专题研究、节点事件中价值和效应。让骨干清晰我还可以做什么？怎么做？要让骨干的影响力弥漫在校园，形成发展正能量。

让骨干有不断成长的自信，学校建立骨干教师发展评价机制，让骨干教师的成长得到应该有的回报和价值体现。

（3）在“评价中促自长”：继续依托“十佳教师”、“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。

**主要事件：**

**1、新一轮教师三年发展规划的制定和论证。**

**2、区市级公开课的申报和实践；骨干教师对日常研讨课的指导和汇报。**

**3、“薛小讲坛”中骨干教师的展示活动。**

**4、“十佳教师”、“月度人物”、“团队展示”等评价。**