

新桥实验小学教育科研与教师发展规划

(2021年9月—2024年8月)

第一部分 发展背景



一、概况

教师是学校发展的重要因子。作为江苏省教师发展示范校，学校重视教师队伍建设，在教师培养上有健全的机构、制度，制定了骨干教师培养制度和计划，有相应的具体培养举措。目前，学校共有教师 187 人，骨干教师约占比达 23.9 %（见列表）各学科基本做到骨干教师全覆盖。一大批骨干教师在学校各发展项目领衔人或成员的岗位上得到锤炼逐步成长为学科领军人物，成为学科建设的核心力量。

附表 1：学校教师五级梯队情况表

五级 梯队 总数	主要学科 市学带数量		各学科区级以上骨干教师数量									
	语文	数学	语文	数学	英语	音乐	体育	美术	信息	科学	思品	综合 实践
35	1	1	18	6	3	3	2	1	1	1	0	0

作为常州市教科研基地，学校三级课题网络健全，在学校主课题的引领下，多个学科聚焦专题，形成课题研究项目。十多年扎根“儿童诗”的研究，历经三轮省级课题研究，出版 2 本专著、3 套童诗教材、10 本师生诗集，成果获省首届基础教育教学成果一等奖。

附表 2：学校近五年课题研究情况一览表

课题名称	级别	课题级别及立项单位	课题组长	开题时间	结题时间
《小学“诗意儿童文化”特色的语文课堂的实践研究》	市级	常州市“十三五”重点课题 常州市教育科学规划办	张丽	2017.12	2020.5
《重建儿童课堂生活——基于“诗意儿童文化”的童性课堂的研究》	省级	江苏省教学研究第十二期重点资助课题 江苏省中小学教学研究室	张红梅 姚建法	2018.1	
《苏教版小学数学教材例题中多元表征的教学研究》	省级	江苏省教育科学“十三五”规划重点资助课题 江苏省教育科学规划办	姚建法	2020.2	
《教育戏剧在小学语文课程中的实践研究》	市级	常州市“十三五”规划备案课题（第二批）常州市教育科学规划办	张帅	2019.12	
《小学语文综合性学习中教育戏剧的运用研究》	市级备案	新北区教师发展中心	叶凌、 苗小芬	2021.08	
《统编教材背景下“诗文剧三位	市级备	新北区教师发展中心	孙雯嘉	2021.08	

化学习设计与实践研究》	案			
《以教育戏剧课程培养小学生英语学科核心素养的实践研究》	区级备	新北区教师发展中心	刘宇婷	2021.08
《小学科学项目化学习中驱动性问题设计的策略研究》	区级备	新北区教师发展中心	杨英子	2021.08
《真实问题情境下培养小学生数学高阶思维的教学研究》	区级备	新北区教师发展中心	殷娟	2021.08

二、发展优势与潜势

队伍建设体系成熟，教师发展态势良好

学校着力培养“有爱心、有童心、有慧心”的新小教师群体形象，以《教师发展纲要》为行动指南，对“新手型”“胜任型”“骨干型”“专家型”教师进行分层梯队培养，以序列化的校本培训、“两字练习”“学科大练兵”等活动促进教师基本素养的提升，通过“青年教师成长团”“骨干教师成长团”促进梯队教师抱团发展，借助各名师工作室、乡村骨干教师培育站等平台培养学科骨干，更以组建项目组、领衔课题的形式锤炼领军人物。教师平均年龄 33.6 岁，35 周岁以下教师占比 63%，群体年轻有发展潜力，可塑性强，必将为推动学校高质发展提供强有力的人才基础。同时，教师科研意识强，多项各级课题正在扎实有序地进行研究，每年都有几十篇科研论文发表或获奖。近年，在市区基本功比赛和评优课活动中多人获奖。

三、发展问题与挑战

教师专业理论薄弱，名特教师有待优培

日常教育教学中，教师实践多，反思少，成熟教师理论研究底蕴偏弱，专业素养提升有瓶颈，年轻教师专业与实践之间缺乏有机勾连，基础学科的知识面过窄、缺乏人文科学基础，即重专业轻基础，重科学轻人文；重学科课程知识，轻教育理论。特别是由于学校青年教师人数多，这些老师专业背景多元，导致学科素养欠缺，专业学科知识薄弱，对教材的理解、把握能力不足，培养周期长。另外，老师们课程开发缺乏宏观的判断与把握，导致课程开发的能力有限，聚焦问题的研究能力较弱。有影响力、有特色的教师群在两校分设的情况下被稀释，常州市五级梯队教师比例不足 30%。虽然教师的整体素质良好，但高层次名特教师队伍还比较薄弱，影响力不够，一批青年教师也亟需培养成长。

第二部分 发展愿景

1、总体目标

基于学校核心文化价值追求，围绕“四有”好教师团队建设方案，进一步完善《新桥实验小学教师发展行动纲领》，引导教师科学进行成长规划，重视教师成长过程中的实训与反思，激发教师追求诗意生活的生命自觉。通过分层培养机制，整体改善教师的素质结构，丰厚教师的学科素养，促进教师形成新的基本功，力求专家、学校、团队、教师四个层级联动，通过“梯队跨越”和“特色成长”双轨并行培育策略，着力培育一批市、区、校三级范围内有影响力的“学术型”名师、“特色型”专家，让自觉、主动发展成为教师的团队文化，让“诗意正心”成为新桥实验小学教师特质，同时使市五级梯队教师比例提升到40%以上。

2、分项目标

2021. 9-2022. 8	2022. 9-2023. 8	2023. 9-2024. 8
1. 制定教师个人三年发展规划，放大梯队评选、职称评审等过程价值，激发教师主动发展激情。 2. 成功申报市“四有”好教师团队，并以此形成长效联动机制。 3. 清晰教师分层培育方案，完善教师分层发展机制，培育名优教师梯队，新增市区新秀、能手 5-6 名。 3. 扎实课题网络建设，丰富各级课题群，新增市区级备案课题 5-6 个，力争在区级微型课题评比中获奖率 100%，校级课题项目顺利立项为省规划办课题。 4. 培育有影响力“学术型”、“特色型”教师 2-3 名。	1. 深化“四有”好教师团队建设，凝练团队建设策略，高质通过中期评估。 2. 扎实各级课题研究，市区备案课题顺利通过中期评估。新增市区备案课题 4-5 个，省级课题通过中期评估。 3. 完善校本研修体系，依托分层培育机制，提升各层教师素养。 4. 拓展教师专业发展平台，举办教师发展示范校展示活动，培育名特优教师 2-3 名，新增市区骨干、学带 5-6 名。 5. 争创区级校本培训示范校。	1. 打造一支师德修养高、教育理念新，教学能力强、专业引领广的教师队伍，彰显“有童心、有慧心、有爱心”诗意教师特质。 2. 梯队教师稳步递增，市级梯队称号教师占比达 30%，市区梯队称号教师占比 40% 以上；骨干教师力争各学科全覆盖；各学科名优特教师在区域内有影响。 3. 教科研意识增强，科研行为日常化和系统化，科研成果有效转化，省级课题顺利通过结题评估。 4. 学校有影响力的“学术型”、“特色型”教师 5-6 名。

第三部分 发展战略

1. 师德赋动 争当“四有”好教师

学为人师树形象，德为世范正行风。以“四有”好教师为教育教学准则，基于“诗意正心 成就每个人”的理念，进一步弘扬正气，提升教师师德修养，涵养教师“童心、慧心、爱心”的教育情怀。坚持开展师德专项教育活动，创新教育形式，通过教育电影微赏析、教育故事微分享、教育心得微沙龙等形式多样、内容丰富的师德教育活动，浸润广大教师，引导教师爱心育人、童心教育、慧心教学，树立职业的自豪感，增强责任

感和使命感，自觉争当“四有”好教师的典范。

2. 规划引动 清晰发展新方向

基于国家、省、市关于教师发展的总体要求，学校在制定新一轮学校三年发展规划时，依据《新小教师发展行动纲领》对照每位教师的“优势和潜势”，分析不同学科、不同年龄层次教师团队现状，明确各学科教师发展目标，制定学科组教师发展规划，对标新手阶段、潜力阶段、胜任阶段、熟练阶段、专家阶段，分层制定教师个人三年成长规划，从教学、科研、课程开发、学习研修、班级经营五个方面明晰具有可操作性的发展目标，新教师指定学期发展规划，细化每一学期发展目标和发展措施。完善学校教师发展“过程性评价”与“终结性评价”相结合的发展性评价机制，落实“年度评价”“中期评价”“终期评价”制度，促进教师良性发展、优质发展、快速发展。

3. 项目驱动 激发团队新活力

本着“在成事中成人”的管理理念，通过项目驱动激发教师潜能，以高品质项目、品格提升工程、常州市重点培育“四有”好教师等团队项目为抓手，以特色教师为领衔，成立校级特色项目组，形成内部的教师研修机制，开设紫藤讲堂，探索梯队发展与抱团成长模式，为教师发展打下文化理念、项目组织、研究实践的基础，在实施过程中则带动全校教师参与，最终实现互促共进、同生共长。

4. 研训助动 厚实专业新素养

根据教师发展现状、年龄特点建立青年教师、骨干教师分层培养机制，明细各层级教师培养侧重点，利用校本研训开展多元研训活动，促进教师针对成长短板、发展优势高效发展。

青年教师研训机制：

按教学年限与年龄，将青年教师分成两组，实施分层管理，分级培养。第一组为教学年限不足三年的青年教师；第二组为教学年限三年以上，年龄在 35 周岁以下的青年教师。

（1）第一组青年教师的工作要求（青芽成长团）：

教学年限不足三年的青年教师必须做到：

[1]做好班主任或实习班主任工作。所带班级要班风正，学风浓，纪律严，成绩好，向校优秀班集体靠拢；

[2]超周备课，每课详案，每月写 2 篇“教学反思”；

[3]认真做好学科竞赛辅导工作，做到有计划、有记录、有成效；

[4]能熟练应用现代化手段进行教学，能自己做课件辅助教学（每学期课件数量按二分之一。

[5]每学期要上好1节汇报课，写好一份优秀教学设计。

[6]扎实把控教学质量，向同年级组优秀教师靠近并力争超出。

[7]积极参加教研活动，主动完成教研组安排的工作，积极开展教科研，每学年读好一本教育理论专著，用好一本业务杂志，每学期能写出1篇达到一定水平的教学随笔或教科研论文。

(2) 第二组青年教师的工作要求（紫藤成长团）：

教学年限三年以上，年龄在35周岁以下的青年教师，必须参加学校组织的教育教学评比工作。具体要求是：

[1]做好班主任工作。班级管理要井然有序，学生精神面貌要蓬勃向上，德智体美劳要协调发展，成为本年级或学校的模范班级。任课教师要主动协助班主任做好学生思想工作，注意提高教学效率，师生关系融洽和谐，赢得学生、家长和社会的赞誉；

[2]每学期要上一堂专业汇报课，同时要勇于承担对外的研究课任务；

[3]备课要突出教学重点和难点，设计合理，每单元写一篇详案，作业布置有特色，对学生进行因材施教。

[4]每学期写一篇优秀的教育随笔或教学论文，要求切合教育、教学实际，观点鲜明，有一定的理论深度；

[5]教学工作效果明显，实绩突出。

学校研训助力举措：

(1) 为青年教师的成长营造良好的氛围，为青年教师提供学习和交流的平台，让青年教师有足够的机会进行学习和交流，帮助青年教师尽快成长，力争青年教师“一年入格，两年胜任，三年优秀，五年骨干，十年领军”。

(2) 外出学习、考察活动，优先考虑青年教师，为青年教师提供一些特级教师和优秀教师的讲课资料，请相关教学经验丰富的教师进行课堂分析，帮助青年教师尽快掌握课堂教学的各个环节；

(3) 学校为教学年限不足三年的青年教师指定一名有经验的老师或骨干教师给予指导，通过青蓝工程进行一对一的帮扶活动。

骨干教师研训机制：

35周岁以上老师成长（藤花成长团）目标为：



(1) 具有先进的教育教学理念，丰富的教育理论知识，系统掌握和正确理解课程标准，精通教材。

(2) 具有丰富的教育教学实践经验，教育教学效果优秀。

(3) 具有较强的教育科研能力。每年读一至二部教育专著，主持或参与市级及以上课题的研究，发挥骨干带头作用，成果突出。每学期至少有一篇论文获区级以上奖励或在各类刊物、网站上发表。

(4) 在学科教学中起带头作用，每学期听课不少于 20 节，每学期至少上一次示范课或观摩课，根据自身的特点和特长，形成自己独特的课堂教学特色，努力成为有影响力的“学术型”、“特色型”教师。

(5) 指导其他青年教师，对其进行业务指导，取得较好成效。

(6) 能熟练掌握和使用信息技术，会制作微课。

(7) 任教学科教学效果较好，家长与社会反响好。

学校研训助力举措：

(1) 组织开展多种形式的理论培训活动。

(2) 学校优先安排培养对象外出学习、进修、调研和实践，为其成长提供舞台，拓宽他们的视野，提升他们的学科、学术水平，参加活动后写出体会和收获，并在学科组、全校范围内举行讲座或上示范汇报课。

(3) 通过跟岗学习等为骨干教师牵线搭桥，外出拜师学习。

(4) 学校每学期召开一次骨干教师专题会议，年终组织一次评估验收活动，对每一位骨干教师的发展情况作出跟踪性评价。

5. 辐射联动 增强示范新影响

搭建名师领航、基地展示、校级联动等平台，深化“走出去、引进来”的教师发展培育机制，借助名学者、名校校长、名教师、名班主任在办学思想、教学研究、学校文化建设、班级管理等方面的引领示范辐射作用，建立“名师结对”“跟岗学习”“个性化定制”机制，帮助年轻教师快速成长、领军教师提升影响力，增强辐射引领作用。