**文化润泽梦想 创新点亮研训**

—魏村小学2021-2024教育科研与教师发展三年发展规划

一、发展优势

1. 教师踏实勤奋、乐于合作。教师团队成熟稳定，整体呈现出团结协作、认真负责和勤恳务实的工作态度和职业精神。

2.教师主动发展意识整体增强。部分教师专业发展意识强、速度快、水平高。7人加入市、区名教师工作室或优秀教师培育室。1人领衔市区培育站。25人次被授予省、市、区先进个人荣誉称号。65人次在辅导学生参加各类竞赛活动中获优秀指导教师奖。三年内教师论文案例发表或获奖共134篇，其中论文发表41篇。38人次获课堂教学及基本功竞赛奖。教师踏实勤奋、乐于合作的精神基本形成。

3.扎实开展研究实践，成果显著。一项省级课题《基于学校办学理念的“润泽”文化建设的研究》结题；一项市级课题《小学语文高年级课堂随文小练笔的策略研究》课题结题；三项区级课题结题；两项课题分别被评为市、区级备案课题。六项微型课题在区微型课题成果评比中获一等奖，一项获二等奖。学校被评为新北区“教育科研基地”、新北区校本培训先进集体。数学组被评为新北区“学科教研基地”。为学校的课题和学科教学研究带来了机遇和挑战。通过实实在在的研究实践，提高了教师教育科研意识和能力。

1. 存在不足

1.教师专业素养结构不完善，特别缺乏对教育教学原理的准确理解，导致一些教育教学行为不符合教育教学的逻辑和规律。特色师资力量不足，专职术科教师结构性缺编。

2.随着近两年青年教师的增加，教师年龄结构得到改善，平均年龄有所下降。但学校教师总体呈新老两极分化状态，四十周岁以上的占比较大，虽然经验丰富，但缺乏与时俱进和创新的意识，专业发展动力不足。青年教师勇于实践、敢于创新，但缺乏教学经验。部分教师主动发展的意识不强，特别是学习、反思和研究的意识和能力亟待增强和提高；

3.随着教师的调动和退休，五级梯队教师流失，骨干教师数量更加偏少。除语文学科外，大多学科缺乏领军人物。

4.学校发展教师的机制尚不完善和成熟，教师发展的科学性和持续性体现不够。教师队伍亟待引领提升——凝炼精神促进专业发展。

5.需进一步鼓励教师积极参加学历进修。

1. 具体目标

1.校本培训课程化。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；提炼校本培训特色，争创新北区校本培训示范学校。

2.课题研究日常化。两个市级备案课题理清思路，深入开展，核心组成员每学期上交1~2篇论文，争取发表或获奖。积极申报各级各类课题，各学科结合学科组实际情况，提炼存在问题，商讨研究课题，争取通过中期评估，并立项，三年级后顺利结题。

3.教师发展梯队化。重新梳理教师梯队，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，建立青年教师成长团，争取在各级教师基本功竞赛中获得更好的成绩；第一梯队教师主持区级以上课题，每学期完成2篇高质量论文；第二梯队教师主持一项微型课题，每学期完成1篇高质量论文；新进教师每学期上好一节公开课，参与一项课题研究，写好一篇论文。学期末进行三年发展规划盘点。培养校级骨干教师20名以上，市级教坛新秀、教学能手增加3~5名，区、市极骨干教师、学科带头人增加2—3名。

4．评价机制长效化。建立比较科学完善的教师评价体系，评价方式多元化。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. 主要措施

1、以规划为先，提升培训的高度。要求青年教师制定个人三年发展规划，催生教师发展内驱力，教师专业成长势头强劲。铺设了“找位置，指路子，定方向，促成长”的导航之路，找位置：青年教师对照《魏小教师梯级成长方案》，结合自身的实际情况在6个梯队中找寻自己的位置，明确自己的专业发展方向；指路子：学校充分了解教师的个性需求，提取教师的发展信息，形成学校发展梯队构想，提出教师分层发展要求；定方向：青年教师制定个人发展规划，学校组织召开教师发展专题研讨会（分享论坛），鼓舞教师士气、明晰发展方向；促成长：学校依托个人新三年发展规划，在过程中开展中期评估、终期分享展示活动等督促教师，提出跟进策略措施，引领教师成长。

2．以培训为要，开掘教师发展的深度。

梳理原有培训学习体系，从“无序”到“有序”，构建“系统推进、分层发展、协同优化”的符合教师发展内需的魏小校本培训序列，形成教学研究、 新教师培训、梯队教师培训、全体教师培训等学习菜单。

围绕“勤勉博爱、业务扎实、乐于合作、敢于创新”魏小教师特质，进行“月度人物”的颁奖活动，讲述“魏小人”自己的故事，丰富魏小教师特质，深入塑造教师文化。

立足润泽讲坛，通过专家讲座、校长讲坛、骨干引领、好书导读、外出分享等拓宽教师视野，继续开展问题式的学术沙龙，解决教学中的真问题。构建校本培训专题网站，多形式多途径分享学习心得，实时动态呈现培训成果，提升科研品质。

3．以竞赛为促，加大教师发展的力度。

一是创建新教师成长运行机制。组建青年教师成长营，推荐阅读教育书籍，定期开展读书心得交流、课堂教学研讨、课题研究指导、论文写作分享等专题活动，快速提升青年教师专业发展水平，引领青年教师走上专业发展的快车道。

二是打造研修一体学习共同体。骨干教师工作室和青年教师成长营优化运作，吸收优秀的青年教师加入，定期开展丰富的活动。谢华骨干教师首席教师工作室，继续进行写作专题式的研究和辐射。青年教师成长营，作为学校教师梯队培训和建设的重要内容。从各个方面关注青年教师的专业成长和发展。对青年教师进行针对性较强的基本功训练并进行全方位考核，定期组织青年教师进行说课、评课、上课、粉笔字比赛以及微课制作、试题命制、解题能力比赛，以赛促学，共同提高。

4．以科研为径，拓宽教师发展的广度。

一是鼓励教师开展微课题研究，成立微课题研究小组，邀请专家介入指导，提高研究针对性，期末开展微型课题评估，外化研究成果，探索微型课题研究之路。

二是学科组重点开展市区级课题。在课题组长的带领下，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，推进研究过程，整理文本资料，提炼经验智慧。教师发展处重在谋划引领,定期介入，加强过程性的指导与管理。

三是学校层面重点开展市级备案课题研究，扎实研究过程，做好资料整理和成果的整理积累，并积极申报省级规划课题研究。

学校将进一步规范课题网络管理，每月进行课题材料的常规督查，努力使课题网络上传资料网络化、动态化。同时，完善学校教育科研管理制度，评选教科研积极分子，使学校教育科研更加规范有序，更具推动力。重在以课题研究为载体，规范研究行为、丰富研究形式、创新研究方法、加强研究交流、培育能力强的教科研骨干队伍。

5.以服务为本，加快教师发展的速度。

以教师专业成长为价值取向，进一步建立并完善教师机制，实施目标管理，服务教师专业发展。一是学校为教师统一购买成长记录袋，教师发展中心根据职称评审的要求规定几大板块，要求教师分类整理，为教师称评审和专业成长做好前期梳理工作。二是规范校外培训，按区要求进行网上申报、登记、组织教师认真参加暑期名师大学堂等培训，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。三是积极为教师发展创造机会，搭建平台，推荐教师参与省市区级名师工作室，将内因驱动、外力推动和同行互动相结合，助推教师发展。