**校本培训促发展 心怀梦想致远方**

---魏村中心小学2021-2022学年第一学期校本培训工作总结

学校的发展关键在于教师的发展，高素质的教师队伍是推动学校发展的不竭动力。魏小的校本培训工作，秉承着“开启智慧、润泽生命”的办学理念，坚持“以人为本，科研为导”的原则，围绕“文化特色、课程建设、教师发展”等方面，以“专家讲座、骨干引领、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，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，积极探索校本研训的新方法、新路子，打造一支“师德高尚、业务精湛、追求卓越、崇尚创新”的教师队伍，使学校的校本培训工作能迈上新台阶，形成魏小校本培训的亮点特色。

**一、长程规划，系列构建**

根据市、区教育部门和培训中心的工作意见和学校校本培训的现状，我们以校本研修，课题研究为抓手，聚焦课堂，改进教学行为，提高教师的专业素质，真正体现在“成事”中“成人”的培训理念。

**1．基于师德师风：**立足润泽讲坛，以“心静、心远、行实”，以“勤于学习，善于沟通，乐于合作，敢于创新”为“慧润”教师发展特质，开展主题化、序列化、多元化的学习。以“润泽讲坛”的形式：介绍教学师成长经历，讲述爱生的故事，赏析课堂中的案例，畅谈心中的感悟。其一，介绍教师成长经历，提升教师的职业尊严感。其二，讲述“魏小人”自己的故事，引导教师深入理解学校文化，明晰“心静、思选、行实”的含义，并逐渐内化为自己的行为，铸就每个魏小人良好的职业品质。每月的润泽讲坛分别以“师德建设”、“经验分享”、“成长经历”“学习心得”为主题，在深化师德品质的同时丰富解读“慧润”教师特质，深入塑造教师文化。立足润泽讲坛，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。

**2.基于理念更新：**从改变教师的认知框架入手，提供明确的新的行为和观念参照系，让不同的参照系激活教师的问题意识，从而寻求新的理论解释，开拓新的理论视野，并在学习和接受新的观念中，逐步形成开放的心态。

**3.基于问题研究：**积极参与专题研究，围绕学校“润泽文化”建设中的节点问题，由学校统一规划专题研究序列，开展以问题为中心的专题研究，以学科组为核心，有效落实“发现问题——拟定方案——探索研究——总结反思——提炼成果——指导实践”研究的基本步骤。逐步完善“润泽文化”建设的方案，形成“润泽文化”的特色和氛围。

**4.基于课堂实践：**开展日常化的课堂研讨，加强对话交流，加强专业引领。（1）与书本对话。（读专著）（2）与专家对话。（提升专业水平）（3）与同事对话。（同伴互助）4）与他人对话。（取长补短）

**5.基于成长反思：**注重日常反思，促进自主发展。反思是促进教师专业成长的必经之路。因此，学校要求教师在平时做好“四个反思”，即上课后反思，读书后反思，听课后反思，外出学习后反思。将其纳入教师的日常考核，鼓励教师将自己的学习收获及时进行小结发布到校园网，达到资源共享的目的。

**6.基于科研能力：**梳理日常实践、研究中的主要话题，善于积累、梳理和总结，每学期形成必备的教学论文、案例和成长故事，写好一份质量较高的学期研究小结。

**二、制度保障，清晰策略**

学校领导非常重视校本培训工作，成立了校长任组长的校本培训领导小组，加强对校本培训工作的指导，把校本培训作为加强教师队伍建设的重要手段，通过开展校本培训，大力提高教师专业化水平

组 长：吴伟

副组长：黄华萍、徐志宏

成 员：曹乃娟、陈莉敏、顾亚芬、韩萍、刘宏伟、杨建新、唐亚君、林敏。

学校加强了对校本培训过程的管理，形成魏小《校本培训制度》，做到了培训时间、内容、人员、考评“四落实”。通过多种形式反馈工作进展情况，对教师产生激励作用。

**1.长程规划：**学校通过制定、论证、实施“校本培训”三年主动发展规划，引领学校全员的价值认同度，形成一以贯之。

**2.分段实施：**在长程规划中进行分阶段实施的策划，在规划执行的每个阶段都要有针对实际情况的具体实施计划，以实现长远与短期校本培训工作之间内在一致性的保持和逐步推进。

**3.适时调整：**培训的方向原则始终如一，但具体的培训内容、方法和策略应根据实施状态适时调整，调整可以是目标的，也可以是进度要求的，还可能是新增加的方面，以适应变革校本研修工作的动态生成的需要。

**4.重点推进：**依据每个阶段老师的发展状态和学校发展的需求，进行重点的关节点的突破，不断夯实培训过程。

**5.综合提升：**关注节点提炼和成果转化，在点面中、承启中实现校本培训取向上的成事成人，实现同步发展和综合提升。

**三、搭建平台，多元发展**

基于校本培训之现状，除了以周研修日的方式（周二：术科；周三：语文；周四：数学；周五：英语）依托教研组开展有效的组本化模式外，还建立首席骨干教师工作室和青年教师成长营，组织系列的“润泽讲坛”、“青年教师成长论坛”等活动，真正落实前延后续，让更多的教师参与到校本研修中来，达到同伴互助、抱团成长的目的。

**1.摸清家底，依据不同教师的发展差异，确定发展对象。**依托教师梯队发展现状，制定好相应的教师学年发展规划和学期发展表，通过开展“青蓝结对”工程，督促教师主动发展。以“青年教师成长营”为青年教师培养阵地，成长营教师依托教材解读设计、学科素养提升、课堂教学展示不断提升青年教师教学素养。一学期中，黄华萍、张婧扬获新北区中小学评优课一等奖；施丹丹获新北区小学体育优质课评比活动二等奖；徐霞获新北区信息化教学能手大赛二等奖；钱宇平获新北区第六届"迎新春"中小学英语教师演讲比赛二等奖；钱宇平、曹敏娴、恽慧、毛燕娟、宋群花、朱虹、奚雪军获新北区小学基本功或评优课比赛三等奖。张婧扬获评常州市第十批教学能手；毛燕娟获评新北区第二批教坛新秀。数十位青年教师的教学研讨课和督导课得到了专家的好评。在区三年素质发展督导考核中，我校34位教师执教的督导课中有27节获优秀等次。在区义务教育办学标准评估中，两位老师的课获得高度好评。

**2.制定发展策略，落实过程监控，加强分享体验。**扎实开展结对“五个一”过程，通过外力促进青年教师专业的发展。（1）每学期看一部专著；（2）每月写一篇案例分析；（3）每学期上好一次校内研讨课（含备课组层面）；（4）每一学年积极申报并力争能上一次区级以上的公开课；（5）每学期积极撰写论文，并能发表或获奖。

**3.创设研修载体。**依托不同平台，促进各个层面的教师在“理念更新”“ 教学研究”“ 课堂实践”“ 教学反思”“ 科研能力”得到发展。主要途径有：

（1）自我研修：结合课题，深入个人的日常实践，通过查阅校本研修手册和沙龙活动加强引领和指导。

（2）自我规划：依托教师个人发展规划，制定好学期发展计划，通过平时的随堂课和过程监控措施的不断完善和建设形成自主修正、自主发展的意识。

（3）争先创优：通过区“骏马杯”、教学专题研究、校论文、课题评比、教学沙龙等形式，促进一批有主动发展意识的教师向更高的层面发展。

（4）发展引领：通过“教师座谈会”、“青蓝结对”等发展性激励性机制，鼓励教师不断发展。

**4.加强课题引领。**

（1）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。（做好与学科教学专题研讨的整合）

（2）搭建好课题网络群，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，将课题研究落实于日常；期中进行一次网络调研，缩小课题组之间的研究差异；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。

（3）注重过程管理和期末考核。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。鼓励教师在已有课题的基础上进行梳理提炼，让教师享受成功带来的成长喜悦。每次专题研讨能做到资料全，有收获。形成活动通知、活动课例、活动记录、活动报道、活动反思、后续思考的完整资源。

**四、过程管理，评引结合**

1.为使校本培训逐步走向规范化、制度化，按照区、市教育局的要求，规定每学年每位教师参加各级各类培训时间不低于72学时，并将学习状态与教师业务考核和奖金的发放进行挂钩。

2.加强校本培训的过程管理，有专人负责培训的制订、实施、记录、考核、总结，促进学习和研究的良性互动。

3.建立校本培训档案。

(1）学校层面：校长为第一责任人，重视校本培训工作，熟悉教师教育有关规定和要求，并督促教科室制订各项规章制度、培训计划和实施方案。

(2）个人层面：充分利用“校园网”研修平台的作用，要求教师将参加培训的情况记录、个人反思、自学笔记、优秀教案、参与课题研究情况、论文获奖等挂网，及时与他人分享。

4.建立资源库

（1）建立优秀教学设计库

鼓励教师把优秀的教学设计收集起来，建立优秀案例库供全体老师共享。优秀教学设计的来源是多渠道的，可以是教师自己精心设计的教学设计，也可以是名师的教学设计，还可以是通过各种形式的学习收集到的他人的优秀教学设计或整理的课堂实录。并鼓励教师多写教学案例，经常开展反思性的教学研究活动，并逐步养成习惯。

（2）建立成果资源库。

把校本培训中取得的有价值的研究成果汇编成册，不断引领教师深入实践。分别从评价、设计、研究、收获、成长这几个篇章来反映教师在研修中走过的路，期望教师们能在这些朴素地个人经验中受到启示，找到发展的方向和路径，为培训注入新的生命和活力。

（3）建立精品视频库

收集经典视频案例，逐步充实资源库，供老师学习、借鉴和交流。

**五、提炼经验 丰硕成果**

**1．提炼了校本培训的“活动场”。**

（1）“润泽讲坛”板块：以润泽讲坛为依托，开展形式多样、内涵丰富的校本培训活动。有：师德建设、专题讲座、骨干引领、外出分享、经验交流、读书心得、走进名师和月度人物颁奖等，实施人人参与，全员培训，共同提升。

（2）“青年教师成长营”板块：将35周岁以下的青年教师集合起来，组建的青年教师成长营，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，定期组织丰富的活动。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。

（3）“学科组（课题组）培育”板块：围绕研究专题，进行“教”和“研”的“一体化”策划，将学习与实践、反思与经验、成果与分享有机结合。

（4）“同伴互助”板块：依托“青蓝结对”“读书沙龙”“教师座谈”等方式进行点对点的交流互动。

**2．构建了校本培训的“资源场”。**

一是书本资源的学习，将《怎样读懂学生-心理特级教师的建议》等系列丛书作为案头书反复学习，依托教学沙龙、成长论坛等“任务驱动式”的学习汲取理念；二是专家资源的学习，在“质疑解惑式”的主动交流中汲取专家智慧引领；三是活动资源的学习，在“互动交流式”中汲取滋养，参加每次市区级研讨，我们都拍摄课堂视频、整理课堂实录、评课资源，分发给老师，让责任人、骨干教师及参与教师分层进行“滚雪球”式交流*，*分别将交流的点聚焦在设计理念、版块剖析、经验分享。四是“日常资源的草根式”学习，同一备课组的老师已经逐渐形成了课后在办公室即时交流的习惯，并能利用校园网教研平台这一对话场，敞开心扉和同事谈论，分享自己课堂实施过程中经历的种种困惑、成功经验，在这样的常态学习中。

**3．搭建了分层推进的“交流场”。**

搭建骨干教师发展“交流平台”：聚焦发展态势较好的骨干教师，总结经验、撰写案例，进一步强化他们的整体系统化的研究意识和精品课的积累意识，成为校首席教师。

搭建优秀教师培养“绿色通道”：聚焦有发展潜力的第二梯队教师群体，增加课堂实践研究交流频率，通过为其提供多元化的专业化交流途径，迅速提升研究的新内功，推动精品课型的普及化。

搭建实施新教师培养“青蓝工程”：聚焦年轻教师，推行成熟教师与年轻教师的结对交流模式，老青结合，相互汲取长处，推动后备队伍的建设。

**4．提升了教师的专业素养。**

通过扎实有效的校本培训使得教师的专业素养得到了不断的提升，具体表现在：

**教育教学论文成果：**22篇论文在全国、省、市、区以上发表；38篇论文、教学案例、教学设计等在省、市、区级获奖。

**科研方面成绩：**1项课题省级立项，2项课题市级备案，10项微型课题结题。

**评优评先成果：**12位教师在省、市、区级基本功或课堂教学比赛中获奖；3人获条线工作先进个人荣誉；9人获考核优秀。

**五级梯队增从数增加：**新增1名市教学能手、1名区教坛新秀。

**学校团体成果：**获评江苏省蓝天杯教学设计优秀组织奖、新北区校本培训先进学校。