

新北区三名工程之青年骨干人才成长营（幼儿园）目录

B1-2 个人三年发展规划

板块	材料内容	页码
B1-2 个人三年发展规划	高丽泽个人发展规划	1-3
	赵兰个人发展规划	4-7
	张丽个人发展规划	8-15
	王静个人发展规划	16-17
	周微冬个人发展规划	18-19
	周大伟个人发展规划	20-22
	钱力个人发展规划	23-25
	高玉晶个人发展规划	26-32
	张晴个人发展规划	33-36
	朱靖波个人发展规划	37-40
	尤云霞个人发展规划	41-43
	徐玉个人发展规划	44-47

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（高丽泽）

2020年2月14日

背景分析	常州市的“三名工程”培养目标中有几个关键词“素质优秀、业务精湛、能力全面、适应新时代常州教育发展需要”，新北区“三名工程”目标是“培育教育领军人才”，骨干型管理人才。在区域内产生一批有引领性、示范性、可操作性并能广泛辐射的内涵提升项目。而我们所在的青年骨干人才成长营，以培养中层骨干管理教师为目的，为学校输送新的管理力量。
我和成长营的关系	目的地：明确方向  汽车：提高性能 加油站：能量供给 驾驶员：练就技术 我想把自己比作一辆汽车，而成长营就像一个服务区。我们每个人都要知道自己想往哪里去，目的地在哪？知道自己是一辆什么性能的车？知道自己油箱还有多少油？知道自己驾驶技术怎样，能不能开高速？而当我们开了一段距离，我们本能的想到要去服务站供给能量，吃点餐，加点油，可能男士还想抽个烟，刷个手机；然后再精神满满，继续上路。职业生涯是一条长长的路，也会遇到不同的成长营，在这里遇见，在这里升华。
我的基础分析	内容
优势	1. 一份初心：喜欢孩子，热爱教育事业； 2. 有较强的学习力，喜欢阅读，有时候会心血来潮；与人为善，能吸收他人的优点，吸纳他人的建议，完善自己。 3. 愿意接受挑战，有一点创新力。愿意参与课程改革，突破自己。

	4. 有较强的责任感和公益心，做事认真、踏实。	
劣势	1.性格较为平和被动，缺乏动力。有点独，不善交往。 2.管理上缺乏方式和方法，较为生硬和教条主义。 3.在专业上缺乏深度和韧度，发展缺乏主动性，虽然愿意接受挑战，但需要有人督促。	
挑战	1. 管理上，还是门外汉，评感觉做事，没有什么技巧和方法。 2. 专业上，针对课程资源的开发与利用，如何针对个性化教育进行再突破。 3. 职称和五级梯队评定上，有计划的推进，积淀自己。	
机遇	有成长营、课题组、中层岗位、局跟岗经历、区金种子、区课程资源组等平台，有一群志同道合的营友和导师，为研究工作带来了一些优势，也有机遇。	
总目标	成为受人尊敬的教师、管理者。 1. 职称和五级梯队：近五年评市学带，争取职称再上一级。 2. 专业上：对基于幼儿的支持性课程，以及资源的开发上不断有突破，对不同类型资源的开发利用，差异资源的利用上能有自己的见地。 3. 管理上：助人自助，能跟随师父理念落地，做好自己，影响他人，并且能做老师中的正能量，激发每个人内在的潜力。既有温度，也有技术，更要能带动团队往正确的方向行走。 4. 生活上，自己喜欢做的事情能坚持做。	
关键词	发展目标	主要措施或具体安排
为人	1. 扩大阅读半径，提升内涵 2. 扩大行走半径，开拓眼界 3. 扩大实践半径，增加经验	1. 每日阅读 15 分钟，多元阅读，沉淀自己。（管理类、教育类、哲学类、心理类、文学类） 2. 跳出幼儿园，跳出新北区、跳出幼教来看自己，开阔眼界，提升格局。让眼光变得长远，更精准点。 3. 事务性工作常态做，挑战性、创造性工作尝试做。多实践，多尝试，经历是财富。突破自我。（不同岗位的锻炼）
为师	1. 班级管理有方法。 2. 心理辅导有技术。 3. 教育教学要钻研。 4. 心中有热爱。	1.学习管理学课程，自学、阅读教师、企业人事专家课程。 2.学习教育心理学，我们做的是关于人的教育事业，要了解个体、群体的心理，才能够做好。 3.学习教育的艺术，练好基本功：一课三磨、一书三读、一文三

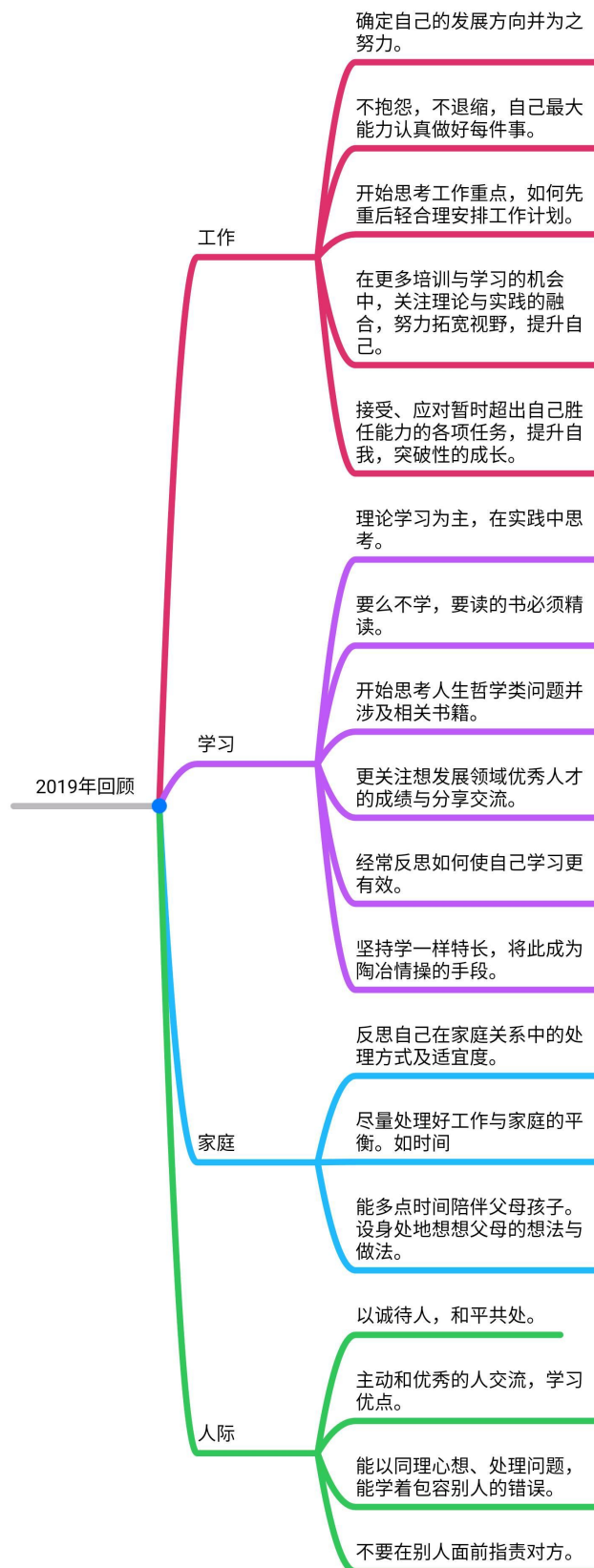
		改、一日三省。要沾染研究的气质，这个气质就是反复打磨，任何事情做三次，精益求精，才会把握规律。（公开课、游戏组织、现场开放、论文发表、沙龙讲座每一年 1 次） 4.要仁爱，要热爱，要有格局、愿景、有理想、有信念。不忘初心，不负韶华。
为管理	助人自助，成就老师。	1. 有实力。全方位提升自己的能力，做强。包括组织能力、应急管理能力、协调能力、沟通能力、写作和梳理能力等。 2. 有影响力。价值观、工作态度、方式方法的辐射示范。 3. 有反哺心。给每个老师平台、机会。管理者是站在老师背后的人，是给教师支撑、成全教师的人。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（赵兰）

一、基本情况

姓 名	赵兰	性 别	女	年 龄	39	教 龄	21 年
学 历	本科	职 称	小教高级	任教学科	幼教	现任职务	级组长及资源教师

个人情况概述	一、我知道我是谁？ 2019 年对我来说是一个极为特殊的一年，经历了很多的第一次。特别是 9 月历经申报、考试、面试、审核等层层严格选拔，在 12 月有幸加入了区青年骨干成长营，加入意味着随后的三年将面临全新领域的更大挑战。高新区三名工程是以“培育教育领军人物，打造新北教育高地”为目标，意在优化校级队伍配置结构，挖掘培育青年管理人才，完善校级领导后备管理库。领会到的文件精神让我用从未有过的慎重重新审视自己，我是谁？是怎么样的？事实证明，当我静下心来细细梳理自己过去所经历的事，遇见的人，成长注入了太多酸甜苦辣的回忆，特别是在正视自己的失败、低谷时都需要很大的勇气。我有颗渴望挑战、不甘于平凡的心脏，在每次不同的挑战中总能惊喜发现自己还未完全挖掘的潜能；善思是我的习惯，总是喜欢尽量站在问题的山峰来思考。然而我也是一个自律性较差的人，它导致我很多的想法无法实现的真正原因；我不喜欢出风头，比较内敛，与人为善，真诚待人。成长营的加入是一个契机，是一个改变我此刻人生方向的拐点，我兴奋、忐忑、紧张，平台带给我更多的渴望，我希望我可以在与营友们的互相促进中快速扬优去劣；在更高层面的活动中对话各界优秀人才，放大格局，拓宽思维，挖掘潜能，提升内涵，让管理能力、人生价值观、行为模式来次真正意义上的蜕变。我不怕目标离此刻的我有多遥远，我只怕我若干年后会后悔自己没有真正地遵从自己的内心去努力拼搏，用自己喜欢的方式活着，我想只要有梦想，不管走多久，终有会实现的一天。瑞·达利欧在《原则》中总结了一生行事准则，深受触发，在我工作的 21 年我默默地做事，心底有个信念去追随，至于需要多长时间？如何达成？都是支离破碎，随遇而安。是的，我需要寻求突破，改变思维方式、提升处事能力，不让人生随波逐流，面对流逝的时间空余恨。那么现在就行动起来，先来总结一下 2019 年自己的行事原则。
--------	---



	二、2019 年自己人生荣耀与低谷时刻 荣耀： 1、继教研组长、工作室组长、研究顾问后正式成为级组长及行政业务协助。 2、努力突破自我——业务上提升：案例获得省级优秀，申报区级数学教学比赛获一等奖。 管理上提升：逐渐接手园部各条线工作：通讯、微信平台、观察反思审阅、环创组、级组工作、值日园长、安全护校、融合教育等工作。并能合理安排工作。 学习上提升：阅读大量专业书籍。 多渠道提升：加入了区资源组、区青年骨干成长营，成为了资源教师，并首次在区资源组做会议主持、区融合教育现场主持及汇报。 低谷： 1、孩子的中考事件、岗位评定引起深刻反思。 2、刚接手级组工作时候，组织徒步活动事件及辅导老师课堂教学比赛。 三、人生原则： 工作： 1、学习加反思模式开启管理学习模式。 2、借助成长营、各类培训等提升管理能力。 3、反思自身存在问题，积极改变。 4、确定明确目标，踏实努力实现。 学习： 1、确定终身学习的理念，并量化到每天。 2、提升学习的高效性。 人际： 1、与人为善，同生共长。 2、坚持不懈，坚持追求。 3、真诚待人，保持初心。 拜读了一篇文章，里面提到一个词语：人生算法，它犹如甘露让我在迷惘中能够找到正确的词语来概括我时常对自己的追问。运用人生算法来驱动，这是大师的顶级思维模式。人生算法就是你面对世界不断重复的最基本的套路，找到它，重复它，加强它。相信算法的力量会给我们足够的回报。所以我的三年发展目标制定如下：
--	--

二、 三年目标

一、三年总目标:

在优秀导师引领下, 与营友同生共长中, 借助平台助推的力量, 建构内在驱动力, 增强自我效能感, 挖掘潜能, 提升格局, 学会科学规划人生, 有效行动, 持之以恒, 力争专业发展有突破、管理能力优级迭代, 成为一名有担当、有责任、有智慧、会生活的副园长。

二、具体量化和行动

(一) 管理能力——在关键点中实现自我迭代

1、领导好自己(学会控制情绪、学会管理实践、学会管理工作精力、管理好言论、管理好生活与工作的平衡)

核心: 控制情绪、管理工作精力。

量化: 每天2分钟反思一天工作情绪及状态。

2、做好、做精本职工作及额外工作

核心: 做精本职工作

措施: 善思、创新、突破(强度与延展度)

3、建立与平级共赢的关系

核心: 友好相处, 通力合作, 同生共长。

措施: 在每次的合作中能以尊重、公平、真诚对待。以精益求精完成任务为导向。经常换位思考, 并思考如何帮助对方或与之合作。

(二) 专业发展——打铁自身硬

1、课程资源研究

核心: 以课题为载体, 以解决问题为导向, 科学实践, 梳理经验。

措施:

(1) 内化课程游戏化下的儿童观、教育观、课程观等相关理念, 改变原课题研究模式, 大胆尝试用适宜科研方法扎实开展研究, 争取子课题能够区级立项, 每学年有管理论文和专业论文获奖或发表。

(2) 导师引领下, 进一步提升观察、分享交流、课堂教学设计等能力。

(3) 在平台活动助推下, 学习并借鉴营友们所在园区的优秀思路。

2、个人发展

核心: 完成区学带或市学带的评选, 高级教师职称的评选。

措施:

(1) 按照相关文件要求积累条件。

(2) 有机会能聆听跨学段的教育人才或者跨行优秀人才的讲座或者报告。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（张丽）

问题 1.每一个人利用寒假问问自己内心的需求，对接省里、市里、区里对于三名工程培养的期待，基础对接指标。请大家明确。（2月15日）

具体问题	我的回答
我到底是谁？	●我是一名幼儿专业教师，走近儿童、走进游戏，始于观察、善于支持，是每天必修之课； ●我是一名龙幼中层管理者，蹲好一个点（盘龙园区），管好一条线（课程建设、幼儿发展），是时刻盘点之事； ●此刻，我还是一名区青年骨干人才成长营营员，在区域内学科建设和管理工作中要有明显成效，“同生共长，花开有声”是我的责任与使命。
我的优势在哪？	1.管理优势：有5年多时间的园本培训和队伍建设的管理经验，对于如何进行教师队伍的培养有一定的管理经验，被评为区“园本培训先进工作者”，学校被评为区“园本培训示范单位”等称号。 2.个人优势： ●近2年在“绘本的价值探析及游戏拓展”方面进行深入实践研究，对于园部如何统筹“绘本资源的选择与利用”、班级阅读区环境创设、班级绘本游戏拓展等方面有实践经验。 ●参与多个省市级课题，积累了相关“集体教学”、“活力教研”等课题研究方面的经验。 ●喜欢阅读，喜欢写文章。对于行文架构、文章润色方面，有一定的积累；性格比较爽朗、热情，做事雷厉风行。
我的劣势在哪？	1.快速应变能力有待加强：工作中问题的预见性敏感度不够，如何解决日常管理中出现的家长工作、安全事故等危机公关，容易慌、不淡定。 2.迭代创新能力有待加强：思维模式有时固化，快速学习、挑战现状、创新提效方面有待加强。 3.协作共赢能力有待加强：全面盘点团队中每个人的优劣势，如何整合资源、知人善任，赋能团队成长，有待进一步修炼。

需求及内心渴望	1.争取评上“市学带”、“幼儿园高级职称”； 2.争取成为一名更加成熟、优秀的中层管理者，提升所在园分管工作的效能，为学校续航助力。 3.结合专业研究，在“绘本研究”方面能在区域内有一定的影响力；在“观察解读”方面能在所在园起到引领辐射作用。
---------	--

问题 4: 我与成长营的关系梳理，除了自己，还有自己的园，岗位，以及成长营的关系，可以用流程或建模的方式。（2月15日）



备注: 三者就像三个不同大小的齿轮，主动咬合，共生共荣，创造共同的生产力。

问题 2: 我们本营的课程内容，要队伍建设、文化建设、课程建设、后勤建设，我们不仅仅是要大类，还有细化的，如应急管理，家长工作，请你们列全列席。列出我的强项，我的兴趣，哪一类，哪几个方面。同时要列出组织形式与活动形式，主要有：（1）列出发展指标，指的是三年以后各个营员自己要达到自己的目标，研读学带、职称、受人尊敬教师的哪些指标，标准是由大家自己来制定的。（5月份完成）（2）组织形式中的共度一本书《童年的秘密》（蒙台梭利）、《论语》（以南怀瑾的为准，结合其他大家的版本）、《幼儿园管理》，以及推荐一些管理原理类的，比较通识性一点，带有哲学味。（3）三年的共建推文，按阶段推，推哪些方面自我管理方面的。（4）三年的游戏到底怎样的，游戏与主题的吻合度，除了娱乐之外还要唤醒人心的需求，有趣有效，请定好三年人员名单。（5）三年的导师自己去推选，确定2个导师长期跟踪，其他导师根据每次主题来匹配的。（6）三年的学习场域排出来。

成长营营员个人成长目标及具体指标（张丽）

类别	成长目标	具体分化指标
个人成长	评上常州市学科带头人	1.加强教育教学及教科研专业素养，厚实理论功底，争取笔试过关才能参与材料评审；2.对照指标，缺2节市级公开课或专题讲座。 一.参评基本条件(硬指标): 1.从教以来，在辖市（区）范围评优课或教学基本功竞赛或职业教育校级教学大赛中获一等奖，或在大市范围评优课或教学基本功竞赛或职业教育教学大赛中获二等奖及以上奖励。（已达成）2.近5年来，主持或作为核心组成员参与常州市级及以上课题研究，有阶段性成果或已结题（须有本人的研究成果）并通过鉴定或在市级以上刊物发表与课题有关的教育教学论文。研究成果在一定范围内推广应用。（已达成）3.近5年来，在省级及以上刊物发表或获奖论文3篇，论文至少有2篇为学科专业论文。（已达成） 二.重点推荐条件: 重点推荐对象除达到评选基本条件外,还需满足以下要求:1.从教以来，在大市范围评优课或教学基本功竞赛或职业教育教学大赛中获一等奖及以上奖励。（已达成）2.近5年来，主持或作为核心组成员，参与过省级及以上课题研究，并有研究计划、阶段总结和本人研究成果。（已达成）3.近5年来，在大市及以上范围开设公开课或专题讲座不少于3次。（未达成）4.近5年来，作为第一作者在省级刊物上独立发表专业论文不少于1篇。

评上幼儿园 高级教师	1. 加强教育教学及教科研专业素养，厚实理论功底，争取笔试过关才能参与材料评审； 2. 论文发表每年至少一篇在市级或省级发表。 (以《教师专业标准（试行）》为考纲，包括教育教学理论、新课程标准、信息化教学素养、教育理论应用（中级）、教育研究方法（高级）等方面内容。) 一、教育工作要求（原本第一板块“师德方面”的先拿掉，留下四大板块硬指标) (一)基本条件(同时具备条件 1－5 和条件 6 中的一条) 1. 坚持保教并重，创设丰富的活动环境，尊重幼儿的个体差异，注重家园共育，形成教育合力，以多种形式引导幼儿主动发展。任职期间无安全责任事故，无投诉。 2. 高效地完成规定的工作量。 3.任教以来担任班主任工作 6 年以上,其中任现职以来 2 年以上；或任教以来担任指导教师或幼儿园教育管理工作 7 年以上，其中任现职以来 3 年以上。 4.任现职以来获辖市（区）级以上行政“嘉奖”（考核“优秀”）1 次。 5.所在园师德综合考评获“优秀”等第。 6.任现职期间，教育工作取得一定成效。 (1) 班主任所带班级、幼儿活动获得辖市（区）级表彰奖励 2 次或市级以上表彰奖励 1 次。（2）指导教师所带团队获得辖市（区）级以上幼儿团体表彰奖励 2 次或辖市（区）级以上幼儿个人表彰奖励 3 次。（3）本人因教育工作成绩显著获得辖市（区）级以上表彰奖励 2 次。 (二)加权条件 1.任教以来担任班主任工作累计 8 年以上,其中任现职期间担任班主任工作 4 年以上，所带班级获得辖市（区）级以上教育行政部门表彰 2 次以上。 2.任现职以来获辖市（区）级以上优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任、先进德育工作者、师德模范、师德标兵、师德先进个人等荣誉称号。 二、教学工作要求
-----------------------	---

		(一)基本条件 (同时具备条件 1-6) 1.具有系统而扎实的专业理论知识和优良的学科素养及丰富的教学实践经验, 教育教学理论考试成绩不低于 70 分。 2. 任教以来, 承担小、中、大班的循环教学 3 次以上。近 5 年内有 4 年担任幼儿教学工作。 3.任现职以来, 具有较高的专业技能, 积极参与教育教学改革, 主动探索有效教学, 态度严谨, 经验丰富, 是幼儿园公认的教育教学骨干。主持园本课程开发与研究, 须提供收录在园本课程内的活动记录 5 篇。 4.教学效果显著。任现职以来, 开设过园级以上公开活动(游戏) 5 次以上, 其中辖市(区)级以上 2 次, 公开活动(游戏) 质量高并获得好评; 或任现职以来, 获得技能、教学、游戏、环境等评比辖市(区)级一等奖以上 2 次(必须是第一承担人); 或任现职以来, 获得评优课(教学基本功竞赛)辖市(区)级一等奖以上 1 次。或乡村教师任现职以来, 开设过园级以上公开活动(游戏) 5 次以上, 公开活动(游戏) 质量高并获得好评。 5.教学效果优良, 所在园教学质量综合考评获“优秀”等第。 6.教育主管部门组织的课堂教学能力考核获“良”以上等第(考核学科须与申报评审学科一致)。 (二)加权条件 1.课堂教学能力考核等第为“优”。 2.任现职期间获得常州市骨干教师或辖市、区学科带头人以上荣誉。 三、教科研工作要求 (一)基本条件 (除具备条件 1 和条件 2 外还应同时具备条件 3-6 中的一条; 乡村教师须具备条件 1 和条件 2, 条件 3-6 仅作参考条件) 具有较强的创新意识和教研科研能力, 掌握幼教改革发展的最新动态; 积极参与专业建设与课程改革, 取得显著成绩, 任现职以来: 1.市教育局组织的教育科研能力测试等第为“良”以上。 2.主持过园级教研项目的研究, 撰写研究报告并经鉴定结题, 其课题研究过程纳入幼儿园教科研网络管理系统; 或获得市级以上教科研成果奖(基础教育教学成果奖); 或担任辖市(区)级以上课题组成员并承
--	--	---

	担具体研究任务，有阶段研究小结并有鉴定意见或与课题相关的论文获奖或发表。 作为课题成果的该论文不得再用于条件 3、4、5、6。 3.在市级以上教育教学类公开刊物独立或作为第一作者发表本学科研究论文 3 篇，其中至少有 1 篇发表在省级以上教育教学类公开发行的刊物上。论文要有新意，有一定的理论水平，并对教育教学工作有较强的指导作用。 4.在省级以上教育教学类公开刊物上独立或作为第一作者发表本学科研究论文 1 篇，在市级教育教学类公开刊物上独立或作为第一作者发表本学科研究论文 1 篇，在市级以上教育主管部门委托组织或认可的论文评比中获二等奖 1 篇。 5.在市级以上教学类公开刊物上独立或作为第一作者发表本学科研究论文 1 篇，正式出版过幼儿教育专著或译著,本人独立撰写 3 万字以上。 6.在市级以上教学类公开刊物上独立或作为第一作者发表本学科研究论文 1 篇，作为主要编写人员，参加编写由市级以上教育主管部门组织或在一定区域推广使用并正式出版的教材或教参，本人独立撰写 3 万字以上。 (二)加权条件 1.任现职以来,在核心期刊上独立发表本学科研究论文 1 篇以上或在省级以上教育教学类公开刊物独立发表本学科研究论文 2 篇以上。 2.市教育局组织的教育科研能力测试等第为“优”。 四、专业示范要求 具有指导青年教师的能力，在指导、培养二级、三级教师方面发挥了较好的作用，任现职期间，具备下列条件之一： 1.有组织、有计划培养指导过 1 名以上教育教学水平较高、教科研能力较强的青年教师，被培养指导的教师培养期间获得过辖市（区）级以上教育主管部门表彰奖励 1 次以上或园级奖励 2 次以上。 2.担任辖市（区）级以上教育行政部门组织的师训、干训的培训任务 2 次以上（含学科教学辅导、公开讲座、教育教学经验介绍和学术报告），并获好评。 3.担任学科组长 3 年以上，且曾被评为园级以上优秀学科组。
--	---

管 理 能 力	协作共赢, 更成熟	有强烈的集体荣誉感和政治站位; 识大体顾大局有担当;
		公正公开公平, 努力助推园所或条线先进典型;
		修炼“功成必定有我”的担当和“甘做绿叶”的气度;
		全力以赴配合其他条线的工作; 不拆台, 主动补位;
	快速应变, 更灵活	善于学习, 能认识到自己及条线的短板;
		能正视条线管理的问题, 并有积极的应对策略和行动;
		在危机或问题的解决过程中, 资源运用意识强;
		善于沟通, 善于整合, 将资源运用或问题突破转化为发展的新动力。
	迭代创新, 更智慧	眼中装有全体教职工的工作和生活, 努力为教职工营造身心两安的学校文化氛围。
		条线工作有品质追求, 践行五有闭环管理;
		全面关注主题课程和幼儿发展, 在传承和创生中优化实施质量;
		把自己的业务能力转变为指导和管理能力, 加强沟通和人才培养。

成长营课程内容初步推荐

版块	培训菜单	推荐导师	我的强项★ 我的兴趣●
园务管理	名园长管理智慧	吴亚英 高亚媛 徐英	●
	应急管理策略		●
	团队管理策略 (如何协作共赢、群策群力?)		●
	学校文化建设		
课程建设	学前教育改革与发展趋势 (国内外最新幼教理论或者名园参观)	张晖 吴亚英 庄春梅	●
	班本(生本)课程的开发与实施		●
	班级环境的打造和活动区材料的投放		★
	绘本价值探析及游戏拓展 (含阅读区打造等)	张丽霞	
	观察解读与评价	吴亚英	●

	现代幼儿教育观	徐志国	
	资源的开发与利用		
队伍建设	如何做实课题研究? (幼教科研方法)	徐志国 薛辉	
	如何撰写科研报告?		
	如何分层培养教师?	吴亚英	●
后勤保障	后勤方面普识性即可 (如: 安全、保健、食堂、总务等方面)	区彭主任	●
通识素养	幼儿教育、身心发展理论	吴亚英	
	信息技术应用 (微课制作、信息技术课观摩、常用软件的培训)	张石磊 (泰山小学) 姜博 (薛家小学)	●

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（王静）

一、个人基础分析

优势:品质优秀，比如抗压能力、学习力、应对挑战的积极心态。

习惯良好，比如记事本使用、阶段总结积累、读书。

不足:管理中执行刚性不足，习惯于严以律己宽以待人。

整体规划能力。

挑战:刚柔并济。

二、发展目标

1、显性：评上学科带头人、幼儿园高级教师。

2、隐性：提高教师队伍建设和课程建设的管理水平，有能力带领一群人干好一件事。

时间	自我要求
2020-2021	1、完成学科带头人评审。高级教师考核。 2、读完《中国幼教之父——陈鹤琴》+一部国学。 3、实践省十三五重点自筹课题与市青年专项课题，组建园工作室做微型课题组。
2021-2022	1、具备胜任业务园长的综合能力。 2、精读陈鹤琴全集中的 1-2 卷 3、继续实践省十三五重点自筹课题与市青年专项课题，完成相关阶段性成果。
2022-2023	1、省十三五重点自筹课题与市青年专项课题结题，完成 1 部专著。 2、精读陈鹤琴全集中的 1-2 卷 2、具备较强的规划能力和管理能力。

三、发展策略

策略一：个人成长方面。对照《幼儿园园长专业标准》，职称和梯队评审文件，做好准备。

1.理论考核+课堂能力考核+教育科研课题相关文章发表。

2.读大家著作。陈鹤琴+国学。从原点和哲学的角度思考幼儿教育和管理工作的。

3.以教师队伍建设、课题管理、图画书资源使用为三个研究点积累管理类实践经验。

策略二：团队建设方面。以园内引领性课题为抓手，带领各年级组、工作室阶段性积累研究成果。

1.推进基于幼儿行为观察的个性化支持系统架构的实践，引领教师专业成长。整体规划+阶段推进+定期分享。

2.进一步完善校本培训讲师资源库和园所指导专家资源库。完善有选择性的菜单式教师培训系统。

3.学习优化内部管理，出标准、树文化，公平公正评优评先。尝试优化外部环境，将家长学校、家长委员会进一步完善，开发更多社区资源，吸引有关人事参与幼儿园工作。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（周微冬）

（2020 年 1 月----2022 年 12 月）

基 本 信 息							
姓 名	周微冬	性 别	女	出生年月	1985.12	政治面貌	群众
工作单位	常州市新北区新桥镇中心幼儿园			工作时间	2008.8	教 龄	11
最高学历	本科	所学专业	计算机科学与技术	职 称	幼儿园一级	专业称号	常州市骨干
个 人 现 状 分 析 及 发 展 目 标							
现状分析	优势: 1.爱岗敬业，勤勉踏实，有较强的上进心，有志于提升自己的专业素养和水平。 2.思维活跃，有想法，有创意，善于接受新鲜事物。 3.思路清晰，理解能力较强，学习力强。 4.个性外放与内敛、感性与理性兼具，善于换位思考。 5.11 年一线的有实践、乡村骨干教师培育站的锻炼，使自己积累了一定的教学实践和科研的经验。 不足: 1.教育教学理论功底欠缺，专业知识不系统，尤其是对新形势下的教育新理论、儿童心理学等信息掌握得不够。 2.喜欢安逸，惰性较强，不善于归纳总结，形成文本。 3.坚持性不够。阅读未能长期坚持，未能真正成为习惯，更多的是在需要的时候去读、去学。 4.提炼能力不够，很难快速将思维通过精准的语言外化出来。 5.刚踏入管理岗位，定位尚不明确，管理能力、执行力比较欠缺。						
发展目标	1.坚定信念，永葆对幼教事业的激情。 2.提高自身专业素养，精准语言表达力，提升管理能力、执行力。 3.关注课程实施和幼儿发展，优化课程实施质量。 4.形成自己独特的教学风格。 5.成为一个有思想、有主张、有担当、有情怀的中层领导。						
阶 段 目 标 及 措 施							
年度目标	2020 年	显性目标: 1.争取通过幼儿园高级教师、常州市学科带头人评选。 2.发表省、市级论文各一篇。 3.在园内组建核心组——资源建设组，定期开展活动。 4.常州市十三五课题《课程游戏化背景下活动区材料投放的策略研究》结体。 5.创新园本教研方式，探索灵活多元高效有价值的教研实例。 6.保质保量完成四项考核指标。 隐性目标: 精准自己语言表达能力，提升管理能力、执行力，形成自己独特的教学风格。					

	2021 年	显性目标: 1.申报新一轮的课题研究,争取区级以上立项。 2.发表省、市级论文各一篇。 3.带领园内核心组成员扎实开展活动。 4.积极参加公开展示活动,如公开课、讲座、案例分享等。 5.保质保量完成四项考核指标。 隐性目标: 精准自己语言表达能力,提升管理能力、执行力,形成自己独特的教学风格。
	2022 年	显性目标: 1.争取获得市级以上综合荣誉。 2.发表省、市级论文各一篇。 3.扎实课题研究,争取顺利中期评估。 4.继续带领园内核心组成员扎实开展活动。 5.扎实开展园本课程建设,优化课程实施质量。 6.保质保量完成四项考核指标。 隐性目标: 精准自己语言表达能力,提升管理能力、执行力,形成自己独特的教学风格。
具体措施		1.勤开卷,积极主动地学习理论知识,不断提升和打造自身的专业素养和专业特色。每学期精读成长营推荐书籍和自选书籍(管理类书籍、教育家专著、论语等)各一本,撰写读书札记。每天阅读打卡,将“阅读”变为“悦读”。 2.勤动笔,撰写教育教学论文和教育教学案例。及时收集整理优秀资源,将好的素材及时记录下来。 3.勤观察,按照“看见教职工-解读需求-支持个性化发展”的教育思路,观察保教实践场上教职工的行为,在对话沟通中了解并理解他们基础和需求,并因人而异给予指导、帮助。 4.勤交流,多和家长、同行以及不同领域的专业人才交流,抱着学习的态度虚心向他们学习和请教。 5.勤思考,对于课程建设、岗位管理方面都要不停地思考,思考课程来自哪里,最终回归到何处。身处课程建设处主任位置,该如何来落实自己的岗位职责。 6.勤实践,及时将成长营中的收获与园内老师一起分享,认真执教园内蹲点班级的教学活动,精心打磨自己的课堂,探寻把握自己独特的教学风格。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（周大伟）

一、自我剖析与需求

在第一次成长营活动中，导师吴园长要求我们每一个成员去对接省、市、区“三名工程”的培养要求和目标。在前期的申报中，还真没有去关注。在假期里，通过百度搜索了一些省、市、区的相关信息来读，例如，常州市的“三名工程”培养目标中有几个关键词“素质优秀、业务精湛、能力全面、适应新时代常州教育发展需要”，新北区“三名工程”目标是“培育教育领军人才”，五级梯队、称号有所晋升等。除了这些信息，还通过“中国知网”检索了一些关于学校中层管理者的研究文献来读，重点阅读了《学前教育研究》上发表的一篇《幼儿园中层管理者胜任力模型和表现特点》，文中指出幼儿园中层管理者胜任力包含三维度十要素：专业胜任力（业务力、学习力、科研力）、管理胜任力（内省力、执行力、领导力）以及良好的人际胜任力（关怀力、沟通力、包容力、调适力）。对接阅读到的这些目标和要求，也为进行自我剖析和制定自我发展目标提供了方向和依据。

园所岗位工作现状：先说一说目前我在园所的工作岗位。我从事幼教工作10年，在管理岗位上是一个新手，2019年9月之前在教科研岗位上，负责园所的一项统领性课题的研究。2019年9月后，岗位调整至课程管理处，开始做课程研究的工作。基于集团化管理下园所组织机构的设置，无论是做教科研工作还是课程研究管理工作，更多的是向上要明晰园领导的园所建设和发展的思路 and 方向，结合自己的条线工作，做好计划、目标与措施等。横向，和园区保教主任们一起携手做好条线上的工作并结合各园区的实践情况，分析反思调整。我基本是不涉及向下这个层面的管理工作的。

基于我的岗位工作现状，我就围绕省市区的要求和目标以及幼儿园中层管理者胜任力的三维度十要素来自我的优劣势剖析。

优势：管理者胜任力的三个维度之一的专业胜任力包含业务力、科研力和学习力，我从事了好几年的教科研工作，过程中也不断努力去提升自己的科研力和学习力。这想这算我的优势吧。

劣势：首先，有惰性，对自己无规划；其次在业务这一块比较窄化，只关注

自己这一块的内容；再次就是管理这一方面该是新手，能力以及策略方法等还不具备，需要学习实践；最后就是人际胜任力，这一项能力对于中层管理来说非常重要，反思这也是我比较突出的劣势，由于自身性格的关系，我是一个不善于人际交往的人。

自我期待与内心需求：在第一次活动中，特别印象深刻的是吴老师说的人是要有魂的，要问自己内心的需求，要成为怎样的人。

1.自我改变的需求。首先我觉得我自己需要有一种信念和规划，一种成为更好的自己的信念和规划。看了群里的推文，反思一下，从来也没对自己进行什么规划，惰性、随遇而安、拖延症等等，不好的一些习惯和思维、行为模式还是很多的。需要去改变。我想在成长营三年的学习中，导师、同伴有很多我学习的榜样，会给我很多的影响。

2.结合省市区要求，对自身发展的需求。就工作岗位而言，要通过学习不断提升自己的业务能力、课程研究能力以及管理的能力；就个人发展而言，梯队、职称的晋升，课题、论文的撰写和积累等等。

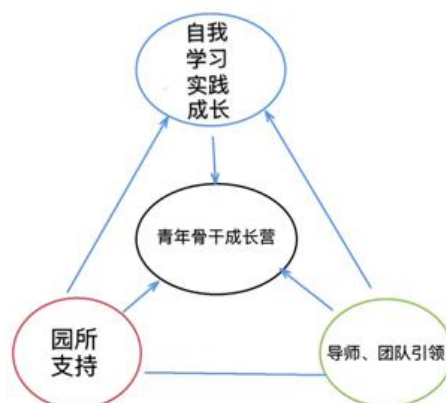
3.对成长营课程内容的需求。首先，在第一次活动中，吴老师提到课程内容要全面，后勤、保育等等都要关注，这也是我以前没有去关注的。其次，也希望有一些跨界的知识、思维模式等的渗透，比如这一次作业中关于建模、流程图等的一些学习和尝试。拓宽自己的视野，为达成“能力全面、适应新时代常州教育发展需要”的目标努力。

二、我与成长营的关系梳理

下面尝试用两个简单的图阐述我理解的“我”“我的园”“我的岗位”与“成长营”的关系。对于关系的思考和梳理还比较粗浅。先用简笔画和简单的图表来表示。



(图一)



(图二)

先说说图一：这是我脑海里浮现的第一想法，我觉得我就像那株不成熟的小树苗吧，还有很多不足和成长的空间，无论是业务能力还是管理能力。我的园还有我的岗位就是我成长的土壤和平台，三年的成长营学习(包括保教业务和管理能力)就是成长过程中增添的灿烂的阳光和滋润的雨露，在过程中，需要生长的内驱力，需要有成为更好的自己这样的信念的驱动。通过成长营这样的阳光和雨露的滋养，定会有所成长，有句话说“化作春泥更护花”，自己的收获和成长也会让我胜任自己的岗位,更好地服务园所。

再说说图二：青年骨干成长营这个平台需要三方面共同努力，三力共驱，首先是自我的内在生长力，不断学习、实践、反思等，这是非常重要的，同时自己所在园所的支持力以及成长营导师、团队的引领力也能助力自我的成长和成长营的推进。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（钱力）

一、自我认识与现状剖析。

1.理自己。

基本信息	钱力，女，1986 年出生，已到而立之年； 中共党员、市骨干教师、幼儿园一级职称。
工作履历及管理经历	2007 年到常州市新北区银河幼儿园工作至今，担任班主任工作 12 年。 2010 年起走上管理岗位，先后担任园学科组长（3 年）、年级组副组长（1 年）、年级组长（4 年）、办公室主任（2 年）、2019 年 2 月起兼任幼儿园园区负责人和区项目组副组长工作。
优势	1. 专一执着、目标明确：一辈子，一个职业，一个单位；认定了走上管理岗位，不会特别受自身情绪或其他外力影响，中途放弃，但也不强求。目的就是不负当下的自己，遇见更好的自己； 2. 有一定的管理经历和经验，但局限于小范围的团队协作、统筹协调，合理分工等；有责任心、同理心；愿意与人沟通； 3. 有良好的实战能力，愿学习、肯付出，不计较回报； 4. 优势领域:班级管理、家园工作、课程活动实践、师幼关系互动； 5. 和师父在一个单位，时常会被鞭策。
劣势	1. 思维广阔性不够，知识经验缺乏； 2. 有惰性，被动大于主动，容易因困难而降低自身要求； 3. 管理经验粗浅且不成体系，专业素养有待提升； 4. 经验梳理，积累成文的习惯没有养成。
需要和期待	1. 有高人指点迷津，多一些开阔眼界的机会。如：师父（长期陪伴）、外请专家、幼教以外岗位人才及环境； 2. 借助成长营一次次的活动，向营友学习，寻找自己的差距和新的增长点； 3. 能提升自己的综合素养和领导力，成为业务、管理都不赖的专业型青年骨干； 4. 三年中自己有梳理、有积淀，五级梯队有晋升。 期待学习内容零散罗列:幼儿园文化从建设到落地、教师队伍的建设与培养、儿童立场下的幼儿园课程架构、日常保教工作的规范管理（常态工作水平）、

	保健保育团队的打造、后勤管理、集团化办学中的远程管理、幼儿园的课题管理与实施…… 自学、导学、互学，关键还在自己悟、自己实践。
--	---

2. 理“我”、“成长营”、“我所在幼儿园及岗位”的关系。（如图所示）



二、个人发展目标:

- 成为这样的人：一名勤奋务实、智慧高效的管理者；
一名践行教育使命，不断探索的实践者；
一名注重反思、不断积累的传承者。
- 做成这样的事：管理更科学、专业；业务更精进、扎实。
- 养成这样的习惯：看问题视域更广、眼界更高；
做研究目的更纯粹，梳理积累的意识更强。

三、主要内容及具体措施。

我结合当下自身现状，将在成长营的三年分为三个阶段，分别是：汲取与尝试阶段、创新与突破阶段和梳理与提炼阶段，这不是绝对划分，只是稍有侧重，因为“思”、“学”、“行”本身就无法割裂一个完整链。接下来，我具体阐述每一阶段中的主要内容及措施。

第一阶段：汲取与尝试阶段（2020年1月——2021年1月）

主要内容及措施:

1. 结合自我剖析中的需求,分类收集相关学习资料,包括:纲领文件、书籍、文章等,让这些成为放在手边的工具书。

阅读书籍:《幼儿园管理》、《论语别裁》。

2. 做好园区管理规划,结合对园区当下运作情况及质量的具体分析,找准一个研究点,小点突破,借助成长营平台,对话反思,摸索策略,积累经验。

3. 寻找课题与当下其他工作的链接点,以课题研究为抓手,提升自身专业素养。

4. 为申报“常州市学科带头人”做准备。学习评选文件,按照罗列指标,有针对性的积累。

5. 撰写管理类、保教类论文各一篇,获奖或发表。

第二阶段:创新与突破阶段(2021年2月——2022年1月)

主要内容及措施:

1. 借助成长营每月活动开拓眼界,吸取营养;继续选择两本书精度,用理论与专业知识武装和丰实自己。阅读书籍:《教育常识》、《四个维度的教育》,其他待定。

2. 根据上一年研究点研究情况再确定,是延续研究或是寻找新突破点再做尝试。积累自己的管理经验与方法。

3. 继续课题研究,积累素材,撰写相关论文。

4. 尝试“常州市学科带头人”申报,环视身边同伴,他们都很强,我以经历感受为主。

另研读幼高职称评审要求,虽然有年限要求,但是要做相应积累与储备。

第三阶段:梳理与提炼阶段(2022年2月——2023年1月)

主要内容及措施:

1. 回顾和总结在成长营的收获,评估自己的专业成长,查漏补缺。

2. 能与同伴做基于实践的管理类经验分享。

3. 参加“常州市学科带头人”申报。

4. 为评幼高继续积淀,撰写发表论文。

我制定个人的发展规划的目的是为了了解现在我、明确阶段中的我、看见可能的我,好让自己不虚度光阴,不浪费伙伴的光阴,期待因努力而获得的自我认可,期待因共同奋斗而收获的“战友”间会心一笑。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（高玉晶）

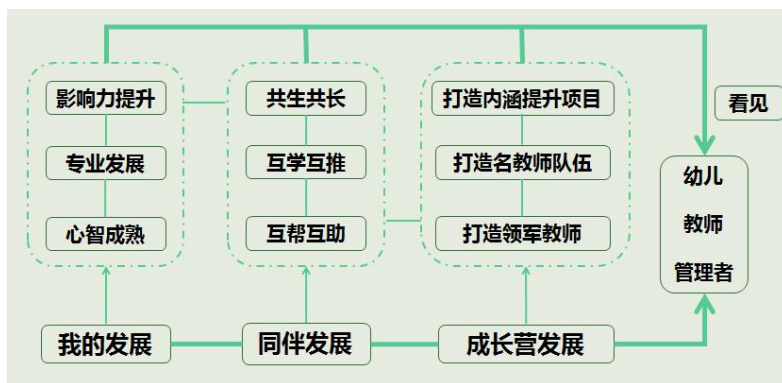
【前言】

能够进入新北区青年骨干人才成长营(后备),是2019年的自己最大的收获;也是2020年往后的三年,自己最大的挑战。我很荣幸,也很期待。平台不同,对自己的挑战以及要求也会不同。当然,基于此我对我自己的发展规划也就有所不同。

在进行未来三年的个人成长规划之前,还是有必要理清:成长营与我;成长营的同伴与我以及成长营与我的工作之间的关系(成长营与我的幼儿园)。

成长营与我:成长营,是一个团队。人最终的成长离不开自己,更离不开团队。成长营就是一个为了成长与发展而存在的一个团体。我们都是这个营中重要的一个个体。当然,由于历史使命与社会责任的推动,我们所在的青年骨干教师成长营,它是一个造就一批能发挥领军作用,并在全国具有影响力的骨干教师,推动建设一支结构优良,素质优秀,业务精湛、能力全面,适应新时代常州教育发展需要的名教师队伍,确保常州教育人才整体水平稳居全省前列的团体。**因此,身为这个营中的一员**,我们肩负着重要的使命和责任——必须成为一名骨干教师(素质优秀、业务精湛、能力全面),必须成长为名教师、一名骨干型管理人才。

成长营的同伴与我:在这个团队中,我们会接触到来自各个幼儿园,有着不同研究专长与文化底蕴的老师。在这样一个开放自主的平台,就是我们取他人之长,补己之短的重要契机。因此,同伴就是我们推动自身发展的另一个重要的因素。当然,在学习同伴的过程中,也期待自己能够有自己的特色与风格(思维、做事的习惯、话语体系),做独特的自己。



成长营的项目与我(我的幼儿园/我的岗位):根据新北区对于三名工程的解读,要求其在区域内产生一批有引领性、示范性、可操作性并能广泛辐射的内涵提升项目。那么,成长营与我后期的工作到底有些什么影响呢?我想,借助成长营这样的平台,也能够日常工作中能够带着研究的态度与工作方法,寻找有引领性、示范性、可操作性并具有一定辐射意义的内涵项目。因此,成长营的项目就是推动我们专业提升的助推器;幼儿园就是我的实践场与研究场;我的管理岗位就是我践行管理理念、丰厚领导力的重要平台。具体的关系图如

上:

【我的发展规划】

有了以上的理解之后,我想:个人的三年成长规划,必须包含着我的发展;我的同伴的发展以及成长营的发展三个内容。为了达到这样三个内容的同步发展,现将从以下几个方面,对自己的发展做如下规划:

一、我是谁?

(一) 我是我自己:

我是一名非学前教育专业的老师,长达近 10 年的幼教工作经历,让自己开始从适应——胜任非专业之外的领域;我喜欢孩子,喜欢这里充满挑战的一切事物。我不喜欢固话思维,有一定的灵活性:例如,能够正视自己的不足;看到同伴的优点;进而转变自己不足的做事习惯与思维模式,改正自己。因此,对待事情的执行力比较高。我也会习惯性地将这种想法运用到自己的人际交往中——我开始感知到“每个同伴跟我一样,都是独立的个体”;也开始在与同伴沟通中,正视大家的独特个性,真诚地与人沟通。因为从小练习体育,吃过苦的原因,我的内心很坚强,我有战胜一切困难的勇气和韧劲——这也就导致自己在做事的过程中,对自我的要求不断加高,总是希望能够做到完美。

当然,我的业余生活特别枯燥乏味。自己进行的最多的几项活动是:看书、写文章、跟小伙伴探讨一下近期的工作、生活;偶尔看看电视。但我喜欢安排自己的生活,例如做一些自己喜欢做的事情;对于自己不喜欢做的事情,非必要的情况下我坚决不会去做,会享受当下的生活。所以,内心深处自己也是一个比较个性的人。

●**我是不完美的。**但同时,我也发现,自身存在着明显的不足:

- 1.性格方面:我内心比较敏感,遇到危机或者突发状况是,缺乏淡定和冷静;
- 2.工作中问题的预见性敏感度不够,如何解决日常管理中出现的家长工作、安全事故等危机公关,容易慌、不淡定。
- 3.在做事的精细度方面:很多时候,在做事的细致性方面,还远远不够。这些都是自己需要不断提升与改善的地方。

美国领导力权威机构——创新领导中心曾经出对于成功的管理者进行过一次调研,数据显示:成功的管理者都认为:自身的成长很大不部分归功于有挑战的工作经历,另外一部分归功于身边有影响力的人,尤其是上级领导。所以,为了真正地认识到自己的问题,除了自我评价之外,我更想知道同伴眼中的自己,究竟是怎样的?

同伴眼中的我

同伴	优点	不足
同伴一	心态好、笑起来很好可爱；心气高、标准高；管理严格、自身榜样好；身体好、意志坚定；领悟能力强、执行力高。	不足一：对下属情况再摸透些，分层、分类提要求， 但基础性，如涉及态度、追求方面的，不能马虎。对经验、领悟力、方法、思维及个性等原因造成的不能达到你原定要求的，你就要放低（但不是放弃，而是多设几个台阶，允许多爬几步）。 不足二：还很年轻，经历太少，尤其是对广大的乡镇、村级幼儿园，基本不了解。
同伴二	做事认真，思路清晰。执行力强；有不服输的品质；能吃苦；有判断能力；	

由此可见，自己对于自我的认知还是比较清晰的，但同时结合自己对于“管理”、“领导”等内容的学习也发现，自己在管理方面，存在着非常明显的不足：

1.对于管理的认识与理解不够。以前自己一直觉得领导=管理，似乎管理者就是领导者，领导的过程就是管理过程，实际上两者之间的差别很大。在做管理的过程中，我自己想要追求的是：优秀的领导者而非管理者。

2.对于领导力的核心职能解读的不够透彻。领导于无形，管理须有道。目前，在管理方面，自己在布道方面的能力确实较弱；在无形领导方面，自己的能力更是有限。

3.目前自己的工作经验严重缺乏。发展能力源于工作经验，从目前自己所处的成长环境与现状看，进入管理岗位时间有限，成长的平台比较集中，缺乏很多有效的管理经验。

（二）我不是我自己。除去我自己这个身份之外，我也是一个有着多重角色的人：家庭中，我是妻子，是母亲；工作单位中我是班级中的一位老师；级组的中层；在区组织中，我是组织中的一名成员甚至是责任人。这就要求自己必须学会在多个身份和角色中自如切换，这也是一个重要的功力。

二、我的期待：

心有多大，舞台就有多大。成为这个营员中的一员，已经不再局限于当下幼儿园的成长环境；能力提升也不在聚焦在中层管理者方面。而更多的是拓展延伸到园所外，如乡镇幼儿园；拓展延伸到幼儿园的管理层面。因此，在未来三年的时间，对于成长营的本身有这样的几点期待：

期待一：借助平台，打开格局。非常期待加入成长营之后，能够看到幼教以外的东西。例如跟幼教以外的人对话，能够让自己在看问题的时候有更广的视角；思考问题的时候有更深的

层次。

期待二：借助做事，磨炼自己。期待加入成长营之后，经过三年的打磨，在性格养成方面：能够更加低调、内敛；会说话、会做事，做一个遇事沉稳的精致女孩。做一个高情商的管理者。

期待三：借助同伴，提升专业。在专业发展方面：期待经过三年的成长，能够继续进行专业探索，丰厚专业能力。

期待四：借助理，丰厚领导力。在专业发展的同时，能够跟着领军人学习管理知识，在管理思维、管理方法与经验方法不断地丰厚自己；在做人方面提升情商，发展自己的领导力。

三、我想成为怎样的自己？

鉴于此，对于未来三年的自己发展的要求如下：

三年内的目标定位是：努力在3年内尽快使自己从“新手管理者”——“胜任型管理者”——“优秀领导者”；从“骨干型教师”——“专家型教师转变”。

当然，人的能力发展是一个持续的过程，也期待三年后的自己能够继续前行，达到这样的一种生命样态：专业、自信、感受管理的乐趣，并乐在其中。

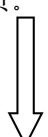
具体表现为：

专业发展上：在专业理念与师德、专业知识与专业能力方面有更进一步的理解与发展。如在幼儿园通识性知识的了解方面：除了具有一定的自然科学和人类社会学习知识以外；更要了解中国教育的基本情况；了解各个幼儿园、幼儿各领域的特点与基本知识。

管理发展上：在自己身的管理岗位中继续做扎实、做细致，探寻管理的经验。同时，将管理的重点聚焦在“如何提升人的转变”与“如何实现自我管理”的探究上，关注管理中断物、识人的智慧做法，如关注教职工的心理感受；调动人的积极性；更好地管好自己，带动他人等等。在管理方面，能够未雨绸缪，即使遇到问题和状况也能够及时、有效地回应。

四、如何成为这样的自己？

（一）每一年的成长计划

成长时间	我的行动	我的行动要领
成长第一年 (2020.1-2020.12)	1.以培育室的培育方案为行动指南，严格、认真地完成个人成长的系列工作。 2.在培育室领军人物的引领下，熟知具体的组织的管理模式与管理思维，初步积累管理经验。 3.在做事过程中学会与人交往，加强反思与提炼的能力。例如：在“中层管理中，如何提升人的内驱力”这个方面进行重点积累，进行管理案	以学为主：做组织中合格的（优秀的）团队成员。  提升自己

	例的梳理与总结。 4.通过自主学习，丰富《幼儿园管理》的通识性知识。 5.进行幼儿园一级教师的职称评审、理论考核等工作。期待有好的收获。 6.严格对照“常州市科学带头人的评审要求”，做好相关材料的积累工作。	
成长第二年 (2021.1-2021.12)	1. 在培育室的培育方案引领下，进行有重点地专项突破。 2.借助园所外的平台：如区核心观察小组、名教师成长营等，将学习到的管理经验、专业能力等方法，运用到其他组织中去，使其成为自己的经验、方法。 3.将工作室研究与本园的实际情况进行对接，敢于进行项目的开发与尝试；进行区级课题的准备与申报研究等。发展自己的教科研的能力，同时辐射同伴，跟着一群人“富余”起来。能够有1个项目存活；参与1个课题。 4. 通过自主学习，丰富乡镇幼儿园、中国教育、学前教育等方面的纲领性知识与要求。丰富自己的知识体系。 5.在案例积累、论文撰写等方面，能够有所收获，如获奖、发表等显性成绩。	以用为主：尝试将学习到的经验、方法用到一日生活、工作中。 ↓ 发展自己
成长第三年 (2022.1-2022.12)	1.在运用各类管理经验的过程中，能够不断反思，形成自己的管理风格与管理特色。 2.在与同伴进行项目建设、课题研究等工作中，重视团队成员的个人价值的发挥与成果体现，练就自己的领导力。 3.把握一切平台与发展的机会，如管理方面的经验分享与交流、各项评比、进行公开课展示、论文参评等活动，向外打开自己的影响力；向内加强自己的专业发展的心智。 4. 继续严格对照“常州市科学带头人的评审要求”，做好相关材料的积累工作（如果前面没有达成，将继续追求）。	做思结合：在践行经验方法的同时，增强反思的意识和比例。 ↓ 成就自己

(二) 具体的措施预设

要想达到以上的发展目标，预设发展措施主要有以下几点：

1.多种途径学习，在理性认识中丰富自我。

学习，是发展能力不变的主题。为此，需要我们坚守学习的初心，为自己而学。

理论学习方面：认真阅读领会《规程》、《纲要》、《指南》及课改精神，在学深悟透中提高自身业务能力。每学期读2本教育专著（如《0-8岁儿童学习性环境创设》、《学前课程与幸福童年》、《童年的秘密》、《走进儿童的世界》等专业书籍）；每学期读1本

管理类专著（如《卓有成效的管理者》、《学校细节管理的执行力》等），在知行合一中丰富自身文化素养。多看权威性的教育类期刊杂志，了解更多著名教育专家、行家的观点，了解当前的教改动态。争取在管理方面能够有所发展，拓宽自己发展的广度与深度。

培训学习方面：参与参观、外出培训等活动中，至少能有一篇相关内容的梳理成果。

同伴学习方面：主要学习同伴们优秀的语言表达、人际交往的方式方法、思维模式与做事习惯。

2.以实践场为依托，在实践反思中丰厚自我。

借助成长营的研究平台，以现场研究为依托，多走进现场。在观察活动中，通过观察儿童、老师、评估学习环境、剖析游戏现场、反思幼儿园管理机制等等多元方式，与一线教师进行交流与沟通；勤质疑，勇于提出自己的问题或不同的观点，在共同探索中丰富研究成果；同时，在研究后，借助对成果的梳理形成自己的研究成果。

●研究从实践中来，到实践中去。

例如：对于培养方案中提到的项目建设、课题研究、管理案例、经验的梳理等等内容，都是源于我们的一日工作。在工作中有研究的意识和态度，善于捕捉研究点；有研究的方式方法，带着同伴成员一起进行专项研究，真正地让研究成为工作的常态。

●建立实践研究机制，保障研究成效。

既然研究的内容源于实践。要想研究真正地有所成效，在实践的过程中，我们需要建立相应的保障机制，保障实践研究的效果。例如：进行现场研究前，进行研究方案的预设与撰写，明确研究目标；研究后的及时教研，知晓研究进度与问题，提出解决策略；教研后的再行动，优化落实行动策略；最终梳理成为，形成自己的研究成果。这些都是在实践研究中，需要关注与优化的地方。关于研究机制与研究成效方面，相信三年的探究中也会有新的收获与发展。我想，这也是我与成长营共同发展的重要体现。

3.把握成长平台，在向外打开中革新自我。

要想真正地克服自己“经验不足、对乡镇幼儿园不了解”的不足，依托园外的成长平台，丰厚自己的工作经验，不断提升自己是最有效的方式。

为此，在依托区陈华芳名教师成长营平台中做实2个提升：

提升一：提升自我专业成长的内涵：在课程游戏化的背景下，作为预备骨干教师中的一员，我们的儿童观、课程观将影响我们的教育行为。因此，在成长营平台的推动下，自己将继续提升自己的专业发展内涵，让正确的“三观”扎根内心；同时，在研究儿童观察的背后，能够真正地将理解儿童、支持儿童与发展儿童的理念与意识扎根落实到行动中去。真正地做

一名由内而外的优秀教师。

提升二：提升现场教研中的学习力：语言是思维的工具。很多时候，自己内心想的，跟实际表达的会有很大的出入。因此，在平台的激励下，在每一次的教研、调研、专家对话等活动中，希望自己能够真正地打开自己的内心；建立缜密的思维逻辑，能够“想清楚、说清楚、写清楚”，追求更好的自己！

其次，在依托新北区观察与解读核心小组平台中，做好 2 个提升：

提升一：提升管理的能力。在带领全组教师进行幼儿行为观察时，让观察从理念到行动落实到位。为此，就需要自己不断地思考，在这个过程中如何“制定科学的计划——如何扎实落实——如何进行检查反馈——如何进行总结提升”。当然，在做事的同时，自己需要关注与时刻反思的是：管理的模式，组内的成员喜欢吗？他们的情绪感受与内心真正的需求是什么？更需要读懂的是：小组内成员的内心结构与能力水平的层级分析-----我有哪些专业的应对方式？

提升二：提升管理的成效。多借助走出去的机会，以幼儿园管理者的角度审视幼儿园的方方面面，打开自己的格局。从整体幼儿园的组织机构、规章制度、实施管理、管理目标以及管理过程、保教工作、卫生保健、总务工作、保教队伍建设、幼儿园家长工作以及幼儿园教育行政等方面进行充分地了解。相信日积月累的沉淀中，一定会吸取精华，为自己所用！

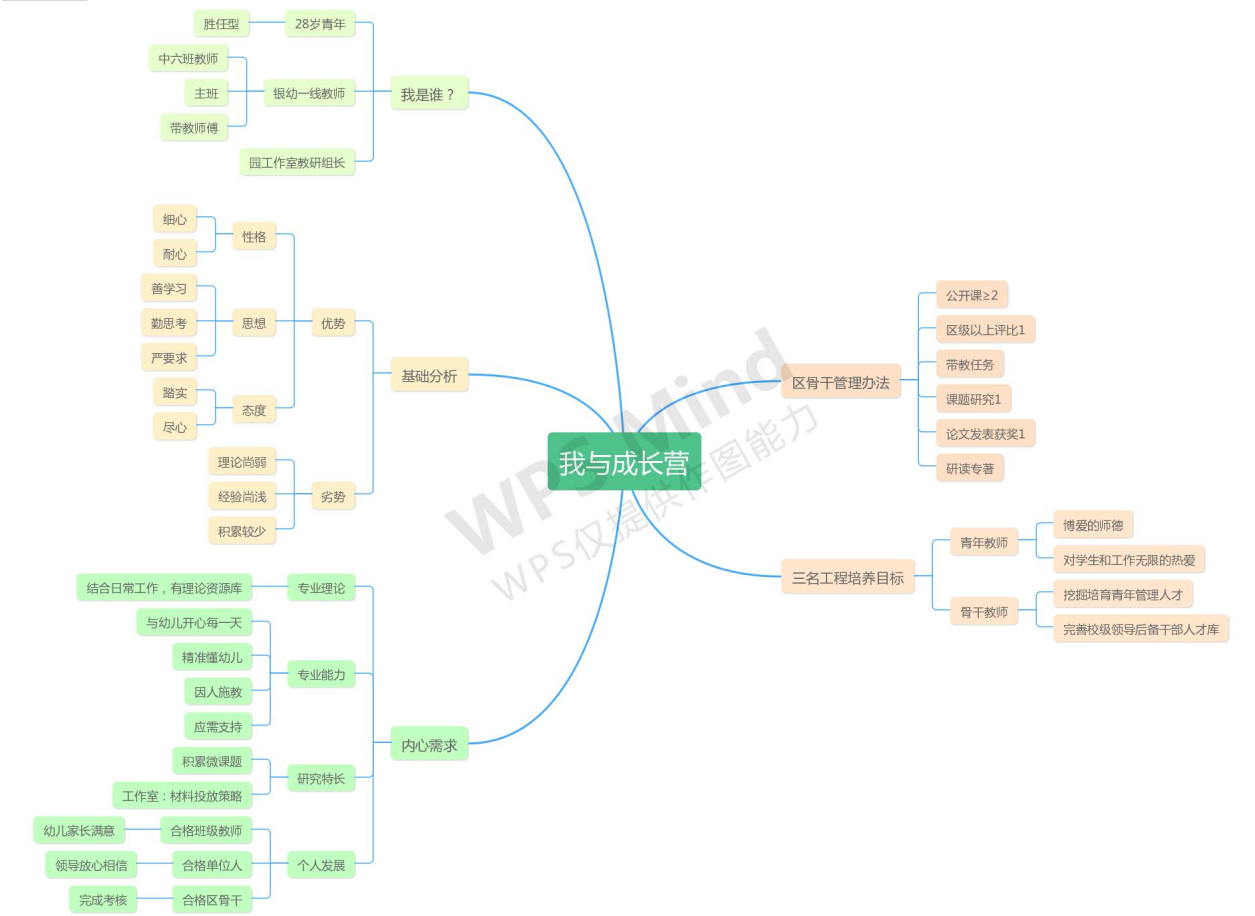
我们什么都没有，唯一的本钱就是青春。梦想让我们变得与众不同，奋斗让我们改变命运。我想：只要我们执着着远大的理想，且有不达目的绝不终止的意愿，一定能产生惊人的力量！期待未来，能够遇见更好的自己！

青年骨干教师成长营个人三年发展规划（张晴）

有了这样一次跟着吴老师以及其他同行优秀管理者、骨干教师一起学习的机会，目前还是有点儿诚惶诚恐，也很珍惜这次得来的机会，想要跟着优秀的老师们一起学习学习，多多提升自己。

回想当初看到有这样一个“青年骨干教师成长营”评选通知，当时自己的心就跳动了一下，其实内心是“想要的”，作为刚刚收获五级梯队称号“区骨干”的一名青年教师，不断学习与不断提升成为了本阶段教师发展生涯的关键。

对照会议中吴老师提出的要求“问问内心的需求，对接期待，对接指标”，我的个人发展规划如下：



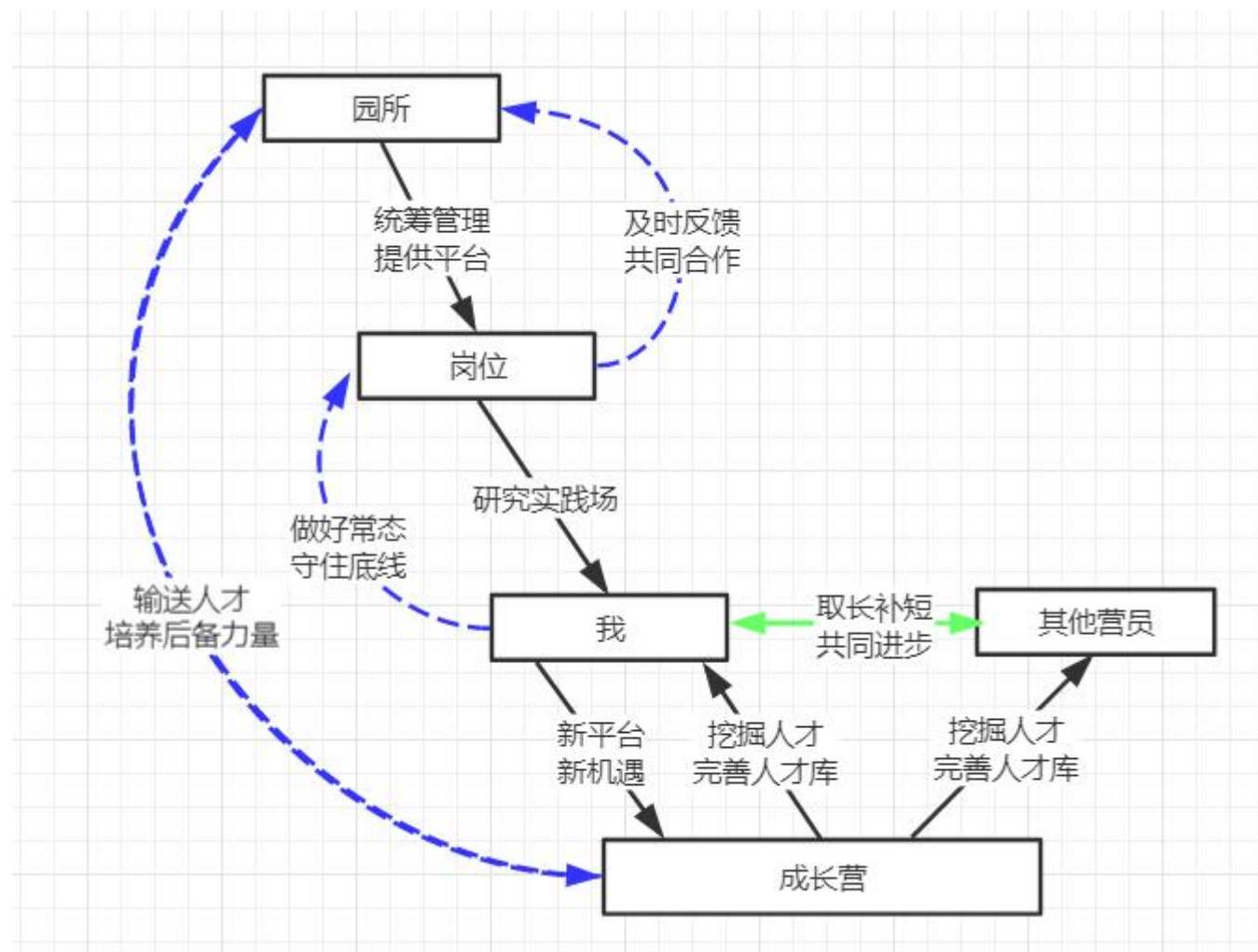
具体见下表：

我的基础分析	内容
--------	----

优势	性格特征：细心，会注重工作做事的细节；耐心，做事不焦不躁，能够等得起。 思想方面：爱学习，善于发现，勤于思考，容易接受新事物与新观点。平时能严格的要求自己，树立高度的责任心对待幼儿园中的各项活动，执教中关注每一个幼儿和幼儿的每一个细节，以积极的情感态度和幼儿共处。 工作态度：本着负责、尽心尽责的态度工作每一天。在开展班级常规工作中，积累了一点自己的管理办法，用方法做好家长工作；在教学工作中，能看到孩子的兴趣和需要，以游戏化方式贯穿活动，保障孩子的主题地位，力争发挥孩子的主导作用，从多方面、多角度去启发孩子；作为游戏材料与环境优化工作室室长，带领组员一起从幼儿的生活中、游戏中，基于幼儿的差异研究材料的投放与使用，共同梳理完善相关的实施路径。同时能将自己观察到的、思考的以案例或者论文的形式记录下来，并且积极主动地参与评比活动。	
劣势	1.专业理论知识较缺乏，只是平时要用到时去翻翻相关的书，总结和积累经验的能力较弱，对幼儿的观察解读与支持能力有待进一步提升。 2.发现问题与行动的跟进不能完全匹配，在经验积累上存在不足。针对在课程游戏化背景下，我园“因人施教、应需支持”支持性课程的挖掘、执行不够。 3.在理论撰写方面能力还有欠缺，专业性论文投稿无经验，暂无论文发表情况。	
挑战	班级：观察班级幼儿能再近一点、细一点、专业一点，支持班级幼儿能再精准一点、长远一点、专业一点。 成长营：取长补短，向优秀管理者、骨干教师取经，提升自己。	
机遇	抓住园所工作室、“青年骨干成长营”平台，深入研究，积淀自己。	
年度发展目标	1.班级活动：观察幼儿能再专业一点、精准一点，关注个体的“应需支持”再多一点；班级环境的儿童化、生活化，与班级区域的联动性，给予幼儿充分参与的机会；跟随幼儿的兴趣和需要及时调整班级课程。 2.园所活动：能主动承担起园所面向全园范围内召集的各项临时事务工作，有大局意识，有担当。 3.完成区骨干常规考核：主要是每年至少一篇论文发表获奖。	
类别	具体指标	主要措施或具体安排
专业阅读	理论学习必读与自选 必读：《理想的教学点子》、《3-6岁儿童学习与发展指南》、《第二支架》、《幼儿园课程资源丛书》、《关注儿童的生活》。 选读：《儿童心理学》、《发展适宜性游戏：引导幼儿向更高水平的游戏》、《观察，走进儿童的世界》等推荐书籍。	1.掌握基本的理论知识，尤其是对于解读的细致阅读，了解各领域幼儿的发展目标，在平时的活动中观察幼儿的发展情况，并在区域活动等活动中创设相关的条件帮助幼儿全面发展。 2.在理论的基础上了解幼儿，了解幼儿的心理，在平时的一日生活中从幼儿的角度出发，更好的融入幼儿。 3.提升观察与解读能力，对于一日生活细节上的积累，为自己的文本撰写等建立资料库。 4.学习优秀的案例以及相关期刊的阅读，加强自己的论文撰写能力。

职称提升	为幼儿园一级做准备	1.理论基础: (1) 多看书, 养成阅读的习惯。 (2) 争取每一次外出培训的机会, 及时反思和调整, 运用到自己的实践活动中。 2.实践方面: (1) 提高课堂教学能力, 尤其是针对班级较薄弱的常规方面、幼儿倾听能力、幼儿做事的专注力方面, 有针对性的在课堂中显示, 并加以提升。 (2) 观察解读幼儿的能力, 对于班级中的部分幼儿进行有连续性、有目的性的观察, 加以解读, 而不是和以往一样先观察再制定计划。 3.在理论基础和实践活动的基础上, 形成文字, 多撰写有质量的教学案例和论文等, 参加园所或者外面的投稿活动, 争取发表。
梯队建设	完成区骨干常规考核	1.争取论文发表获奖 1 篇, 获奖论文多篇。 2.和其他教师教学相长, 争取多参加教研活动。 3.积极参加园本培训和园外听课并及时反思, 并积极运用到自己的教学活动中。 4.参与区级以上教学设计评比, 并争取获二等奖以上。 5.专研活动公开课, 注重磨课过程中的获得。
教科研工作	省级二等奖以上获奖至少一次; 论文发表至少发表一篇; 其他各级教科研相关评比与研究做 100%参与;	与园所、各项基本考核要求、职称条件对照, 融合相关事项的基础上, 基于园所、级组本学期重点突破的研究要点做有针对性的教科科研工作, 从而提升反思的深度与广度, 提高成果转化率。 1.课题研究: 现有微课题《促进幼儿离园环节自主性发展的行动研究》, 继续扎实研究积累成果。 2.资源库: 结合工作室与“青年骨干成长营”有研究策略以及路径梳理。
支持性课程建设	基于支持性课程理念下的课程资源的传承与自主选择。	1.观察班级幼儿能再近一点、细一点、专业一点, 支持班级幼儿能再精准一点、长远一点、专业一点, 形成一定的文本资料。 2.以支持幼儿自主学习、主动发展为基点, 关注班级幼儿日常游戏和生活的价值, 从幼儿常态的生活和游戏中, 感知幼儿的兴趣和需要, 发现有价值的资源和线索, 设计、生成不同类型的课程活动。 3.借助及时性教研、主题沙龙、级组调研等手段分析、梳理支持性微课程建设的思路与经验。
重要工作	每月“青年骨干成长营”活动: 取长补短	1.积极参与会议讨论, 修炼自己的组织与语言。 2.学习理论知识与实操经验, 内化以及做好个人提升。
我需要的 外部支持	外出参观培训: 有机会能外出多看看。	

问题 2: 我与成长营的关系梳理, 除了自己, 还有自己的园、岗位, 以及成长营营员的关系, 可以用流程或建模的方式。



青年骨干人才成长营个人三年发展规划（朱靖波）

希腊古城特尔斐的阿波罗神殿上刻有七句名言，其中流传最广、影响最深，以至于被认为点燃了希腊文明火花的却只有一句，那就是“人啊，认识你自己”。

认识自己、了解自己意味着把“你是什么人和你想成为什么人”与“世人认为你是什么人和希望你成为什么人”区分开来，自我认知和自我造就都是一生的过程，除了自己，没有人能够教会你怎样变成你自己，因此“认识自己”便是起点。

思考一：我是怎样的自己？

（一）我是谁？——我的角色定位

从工作的视角来看，我是工作 18 年的幼教工作者，有着一线幼儿教师的工作经历，有着中层（级组管理、兼职园区管理）的经验；从生活的视角来看，我是女儿、是妻子、是母亲。

我有着自己的幼教憧憬，我告诉自己一定要做一个孩子们喜欢的老师，一定要尊重孩子，耐心地去倾听他们的想法。我期待着自己能在师幼互动方面有自己的特长和影响力。

我有着自己的课程畅想，期待能从孩子们的生活出发，让他们在不经意间就悄悄成长。

我有着自己的管理憧憬，我期望在银幼文化背景下的管理理念能在自己的管理中落地生根，我期待能带着一群人做有意义的事，我期待团队的每个人由内而外绽放生命动力，成为自觉自制有成长的人。

在家庭里，我期待自己能给与家人更多的耐心和陪伴，是用心的陪伴。同时期待自己能做好孩子的榜样，给他向上的指引。

除了工作和家庭，我还有与外界的很多链接，比如“区青年骨干成长营”“区徐英名教师成长营”“市吴亚英名校长培养基地”，在这些平台上，我是其中的学习者、参与者、渴求者以及成长者。

无论是工作还是生活，我都期望自己能平和而喜悦。这里的喜悦，是发自内心的愉悦。

（二）我的优势和劣势

1. 我的成长经历

2003 年我从南师大附属幼师毕业来到了银河幼儿园，起初的几年是我充满干劲、自信张扬的时候，觉得不管什么事情我都能够做好，觉得自己特别厉害。在业务成长上以自身经验的“事”的积累居多，其实现在看到那时更多是属于“经验”的积累，专业上的思想梳理、逻辑建立并不多。但有特别好的地方就是团队齐心协力，充满热情。

2009 年我被评为了市教学能手，那一年吴园长来到了银河幼儿园。新园长的到来给大家新的视角，也给我们的专业成长开启了新篇章。我们开始把视角放到孩子身上，观察儿童、解读儿童，去理解和支持他们。这一年，我也经历着心智的成长变化，在这一年我“遭受”了有生以来最大的打击——省“蓝天杯”的退赛，自然过程中少不了领导的敲打和质疑，但现在看来，真的很感谢有这样的经历让我重新审视自己，从原先的自认无所不能到直击灵魂的拷问。我一下子开始直视自己的缺点——面对挑战时的态度及方式。正是这次经历，让我开始理解“心智成熟”到底意味着什么。

2011 年我加入了吴老师的“区第二届学前教育优秀教师培育室”，我们以观察为基点，研究课例、案例，在这几年的时间里我逐步有了观察儿童专业内容的积累。

接下来的日子里，课程游戏化开始了，我们研究幼儿、研究游戏、研究环境、研究资源，但无论如何，我们都能把握其中的核心——儿童本位，吴老师作为一园之长、作为特级教师总是用她特别的“爱”和她的自身引领带着大家向前成长。

作为一所有影响力的园所中的一园，也逐渐开始有讲座的分享和积累、有论文的获奖和发表，有了专业自信的底气。2017 年我被评为了常州市骨干教师，这个称号的背后是专业的成长。在心智模式上，我也由“安于现状”转变为“跳出舒适区”，有了自己的专业追求。

2. 我的自我剖析

内容	我的优势	我的劣势
心智成熟	1. 能用辩证的态度来看待问题 2. 能正视自己的优点和不足	面对自己的不足,有时会有情绪化的态度来面对,需要一定的时间自我调节。
个性特征	1. 同理心强,温和,善于换位思考; 2. 内敛,能精心思考,凡事三思而行。 3. 待人真诚,愿意给予他人力所能及的帮助。	1. 太好说话,对他人要求不严; 2. 不爱主动与人沟通,处于被动状态。
专业能力	1. 有正确的儿童立场; 2. 有实践的积累;	1. 两类结构思维的建立; 2. 现场快速的总结归纳能力

	3. 开始尝试单独做课题; 4. 管理上刚开始起步, 有一些概念, 有坚强的后盾支持。	(实践中的方法比较多, 系统地专业表达现场提升不足); 3. 管理经验不足, 有的时候自己蒙头做, 干着急。
态度习惯	1. 有责任心, 做事负责; 2. 有计划性, 能预在前、做在前。	有惰性, 需要克服。

思考二：我要成为怎样的自己？

基于以上的认识，我的**短期目标**是：继续修炼自己的内心，用平和而喜悦的内心来面对种种挑战；做合格的管理者；和小伙伴们一起进行专业成长，努力成为市学科带头人，职称上能晋升幼高。

我的**长期目标**是：成为有专业特长和影响力的教师；能推动园所发展，加速教师专业成长。

面对这样的目标，我需要不断修炼自己，告诉自己：理性、包容、智慧、喜悦。

思考三：我怎样成为这样的自己？

（一）让学习成为习惯，智慧地发展自己

我是一个喜静不喜动的人，我知道很多时候，我对周围世界的认识，通常来自于阅读。而真正有效的学习应该不仅仅依赖于阅读，还应走入社会、走入实践。我想：对于我来说，我应该用更加开放的心态积极与人交往，接受朋友和同行的指正和帮助，更多地摄取来自不同领域的信息技术，以此来丰富自己的内涵，提高自己的能力。

（二）让挑战视为难得的机会，积极发展自己

我是一个好强的人，我知道很多时候，我会因为害怕面对失败而选择放弃，而这样的结果只会使自己“弱处更弱”。我意识到：只有改变自己的这一点，才能更好的发展自己。我会在日后的工作中，积极迎接各类挑战，将每一次的任务看做一次历练自己的好机会，积极无畏地发展自己。即使前进路上会有摔倒心痛的时候，但是，我会拍去身上的尘埃，微笑着迎接下一次的挑战。

（三）我的具体行动

第一年：2020年1月--2021年1月

1.对照学科带头人评审条件，大胆挑战，努力争取获得“常州市学科带头人”荣誉称号（如失败，找不足，有针对性地提高和完善自我）。

2.在青年骨干营的引领下，进行管理案例的梳理和总结。

3.尝试以主持人的身份进行区级课题的研究。

4.尝试进行学前专业研究生的考试，之前进行相关学科的自学。（以正确的心态面对失败，这次又考不上也没关系，过程中学习总是有积累的。）

第二年：2021年1月——2022年1月

1.积累资料，进行幼高职称的评审。（如果名额允许的话，前期进行专业书本的学习）

2.继续进行课题研究，研究的过程中带动教师参与，建立互学互助机制。

3.关于课题有论文的获奖和发表。

4.参与各类比赛活动，积极把握每一次机会。（虽然逐步奔四，但仍要有年轻人的冲劲）

5.进行管理经验的分享和交流。

第三年：2022年1月——2023年1月

1.再次参评市学带、参加研究生考试。（若第一次失败）

2.进行市区级项目的申报，在申报过程中带动团队发展。

3.有管理类的论文发表或获奖，有自己的管理方法，在团队中有信服力。

计划让我们更有方向，但更重要的，是在于具体的实践并取得成效。在计划实施中又可能会面临各种困难和问题，这就要求我有清醒的头脑，坚定的意识，并持之以恒，付诸行动。让我在“再认自己”中审视自己，在实践中扬帆起航！

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（尤云霞）

姓名	尤 云霞	性别	女	出生年月	198410	工作年月	200707
学历	本科	毕业院校	南京人口学院（市场营销） 北京师范大学网络教育（学前教育）	专业称号及取得时间	新北区骨干教师 201901	专业技术职务及取得时间	幼儿园一级教师 202001
从教已经十年有余，回顾这十余年时光，自己是跟着孩子一起成长、一起蜕变的。十一年前，我还是学前教育的门外汉，对于幼儿园老师的理解还停留在“带着孩子们玩玩不出事情就可以”的阶段。入门了以后，才发现，幼儿教师对于自身的专业要求非常高，要想成为一名仅仅是合格的幼儿园老师，都要付出很多的努力。对接名教师要求，那更是一段需要不断学习不断反思不断超越不断蜕变的过程。 优势： 1、作为一线教师，从教十年有余，对于教学活动的组织有自己的方法和风格，能把握住活动目标，并用各种教育教学手段方法去努力达成。 2、热爱孩子，热爱工作，为此愿意牺牲个人时间去做更多有益于孩子发展的事情。 作为幼儿园骨干教师，除了自己分内的事情，我很愿意去主动承担幼儿园的其他事宜，为幼儿园的发展出自己力所能及的力。爱孩子，绝不仅仅是爱自己班里的孩子，更要有“幼吾幼以及人之幼”的博大胸怀。 3、自我要求严格，对于想做该做的事情，会力求做到自己满意为止。 做事有强迫症，如果想把一件事情做好，哪怕全部推翻重来一遍，我都会毫不犹豫地重新开始，做到能过自己的一关才行。 4、有较强的团队协作意识，集体荣誉感强。 作为级组的一员，我总是先把级组的事情放前面，配合级组长及其他老师做好级组工作。作为教研组长，我总是身先士卒，陪伴组内老师一起学习共同进步，让她们在各自岗位发挥出最大的价值。 5、愿意学习，对于自己感兴趣新的事物，能主动地去接触和学习。 现在的各种小程序或软件都很便捷，即使我不需要用到，但是也会主动去接触学习，以备不时之需，抱着技多不压身的想法。对于专业类的书籍我会采用通览和细读的方法去接触，让自己的教育理念与实践工作结合起来。同时我也会看一些其他类的书籍，在休闲之余，尝试让自己的思维跳出幼教，感受更宽广的世界精彩。							

自身情况剖析	不足: 个性: 1、感性重于理性 我比较感性，处理事情时情感会影响我的思维，无法在短时间内全面分析看待一件事，需要不断“反刍”，慢慢梳理，理性思维模式需要多强化，为此我很羡慕那些反应灵敏的伙伴们。在遇到困难的时候，容易产生情绪的波动，不能较好地规划解决问题。 2、内向不够自信 我比较含蓄，不善于表现自己。在遇到意外时，会不自觉紧张，如遭遇个别家长莫名指责时。在校外的教研场中，我发言的次数不会很多，甚至不愿主动发言，总想躲在人后，在公开场合羞于表达自己的观点和想法，觉得自己是非专业出身，怕说错，缺乏自信。 3、交际能力偏弱 我属于脸盲型，为此，我总觉得自己的记性很差，别人用两天的时间认识了新的班级孩子，而我往往需要一周左右，这让我在很多场合都会遭遇尴尬误解，在人际关系建立上常常处于弱势。 专业: 1、理论储备不足 缺少专业理论知识，常常在“书到用时方恨少”的边缘，总结和概括能力较弱。 2、课程敏感不够 现在班级课程的开展，需要关注幼儿的生活，了解他们的想和需，而我的观察解读能力有待提高，课程敏感度不高，往往会流失对孩子有价值的课程，不能创造条件让孩子做他们喜欢的事，不能更好地根据孩子的“想”和“需”开展活动。常以此为憾，觉得不起孩子们。 管理: 所有关于管理的意识最初来源于班级，一个团队的建设，从班级文化做起。而作为教研组长，自身压力很大，觉得自己的专业不够，为了带好教研组，自己在不断地学习，努力提升。在管理上反而疏忽了，比如教研人员合理调配、活动的组织形式等，缺乏管理技术，更谈不上管理艺术。只觉得自己应该带头做好，如何影响同伴，还是缺乏方法，团队的管理能力还是很弱，在组织教研活动时也缺乏随机应变的能力和概括总结能力。
----------------------	--

内心需求	1、团队管理积方法 作为教研组长，团队领导力需要进一步提升，通过成长营平台，积累管理的方法，唤醒和激活老师的发展自觉。 2、活动组织显专业 吴园长是做“观察”的宗师级人物，通过向吴园长及其他营员的学习，提升自己的观察和解读能力，为班级课程的开展奠定基础。提高自己的文化素养和专业理论水平，提升教研活动的组织能力，提高总结和概括能力。无论课程组织或者是教研活动组织，我都希望能够得到提升。 3、平台锤炼成自己 成长营的营员们都是幼教中的佼佼者，经过平台的锤炼，让自己学会说话、学会做事、学会管理，能够有足够的理性思维考虑问题，也为五级梯队提升及高级职称的评定做准备。 新北区的“三名”工程是以“培育教育领军人才，打造新北教育高地”为目标，我暂时可能无法成为教育的领军人才，但小范围内引领性、示范性一定会有质的变化，我会在这个过程中自我迭代，不断超越自我。
我的期待	1、自我管理，自己领导好自己 (1) 自我心态管理。遇事不急不躁，用积极的心态做好每件事情。 (2) 自我激励管理。内心深处常常感到无奈和自惭形秽，学会用一定的方法自我激励。 (3) 自我角色认知。我是班级的教师，也是教研组长，有时需要上传下达、统筹协调，找准自己的定位，做好两类角色的同时，挖掘自己的潜能。 (4) 优化时间管理。努力克服自己的惰性，精读师傅推荐的数目，结合自己的需要，再补充阅读，每日坚持阅读。慢慢学会自我的整体规划，先处理自己更为关注的事，为系统推进工作赢得先机。 (5) 自我人际管理。花时间、用方法，慢慢积累自己的学习圈，为自己的学习和成长作铺垫。 2、广识博见，跳出幼教看幼教 作为一名幼教人，局限在自己的圈子中反而会固步自封，我希望通过这个平台，接触幼教以外的人，视野宽了，看问题的角度也就高了，格局也就大了。 3、同生共长，借助平台再发展 借助名师成长营的平台，通过专家引领，团队互学，不断总结、提炼经验，让自己有“一专”，从而在园内教师队伍中发挥示范、引领和辐射作用。

青年骨干人才成长营个人三年发展规划（徐玉）

姓名	徐玉	性别	女	出生年月	198903		工作年月	201008
学历	本科	毕业院校	南京师范大学（自考）		专业等级及取得时间	区骨干教师 291901	专业技术职务取得时间	幼儿园一级教师 2019年12月
自身情况剖析		优势：1、我是幼儿园老师，这是我工作第10年，由成熟老师转为园骨干老师，作为班主任，有一定的班级管理经验，能组织好班级一日常规活动，组织好教学活动，形成了一些自己的教学风格，积累了一些教学经验。在班级环境创设、区域创设、区域组织上能融入自己的想法，将观摩学习的所得结合班级实际情况进行内化调整与创新。在家长工作上，缓解了原来遇事冲动、不冷静的处事风格，愿意积极与家长沟通交流，从中找到一些与不同类型沟通交流的方式方法。 2、我是一线老师，同时作为我园青羽小组教研组长，对年轻老师工作中存在的困惑和疑虑比较了解，能基于一线青年教师的问题开展教研活动，同时也提高了自身的专业素养，在组织教研的同时，我需要先让自己储备大量的专业知识，从各种渠道扩大自己的知识面，我的逻辑思维能力有了一定的改善和提高，但是还远远不够。 3、我愿意学习并接收新的理念，愿意对自己感兴趣的方面进行实践，能参加一些区级比赛，尽自己所能做好前期准备，曾获得了蓝天杯区级会课一等奖、区骏马杯二等奖的成绩，也不断积累材料，2019年有幸成为区骨干教师，并幸运地通过了幼儿园一级教师的职称考试，有一颗努力的心。 4、作为园内骨干教师，我能作为项目组成员为幼儿园内、园外的比赛献计献策，奉献自己一份力量，并在参与别人的项目的同时也能增长经验。						

	劣势：1、我适应新环境的能力较差，属于慢热型，不会主动地融入一个新团体，所以社交圈比较狭隘，交往能力偏弱。我的性格偏内向，容易焦虑，不够自信，在众人面前偏向于躲在幕后，不愿意表现自己，感觉自己心智还不够成熟。 2、在组织语言方面逻辑思维偏弱，思路不够清晰明了，心理素质偏弱，临场发挥、随机应变能力不足，短时间内理清思路，组织语言能力较差，容易紧张。 3、在专业能力方面，自己的知识面不够广，在绘画、弹唱技能方面偏弱，没有自己的个人专长。 4、在管理方面，一直是一线老师，停留在做好班级管理工作以及教研组长工作，幼儿园园内的小部分，缺少全局意识，未涉及过于管理层相关的事宜，格局尚小，缺乏管理能力和执行能力以及统筹协调能力，不能主动承担项目组活动，有些被动。 5、计划性较差，不习惯制定计划，有走一步算一步的心理。 我的期待：开茅塞，除鄙见，得新知，增学问，广识见，养性灵。想通过这个平台跳出自己的舒适圈，拓宽自己的交友圈，认识不同领域的人，能主动和不同的人聊天，向同伴学习，内化自己；从一线老师的想法向管理层迈进，找到一些再次挖掘自己潜能的方法；拓宽自己的眼界和格局，做更好的自己，从而影响身边人。
--	---

我的需求	1、管理和经营好自己：1) 尝试控制好自己的情绪，缓解自己遇事易焦虑的心态，通过《应对焦虑》适当地方法改善自己容易焦虑的情绪，克服焦虑，能排解不良情绪，修炼自己，扩大自己的格局。管理好生活与工作的平衡，不将不良的情绪传到给家人和朋友，提升自己的生活质量。 2) 管理好言论，掂量好什么场合该说什么话，修炼自己的说话艺术，扩大自己的交友圈，坚持阅读《思辨与立场》，剖析自己的思维方式，锻炼批判性思维方式，提高自己的思辨能力，提升思维能力。。 3) 学会管理时间。特别事物众多时，如何自由掌控时间，管理好精力分配，提升自我规划能力。 4) 陪养个人兴趣与专长，提高生活质量：向美术专业的老师请教，学习创意画，欣赏美感受美，提高审美能力；学习收纳整理的技巧；想学摄影与视频制作，学一个自己的爱好的专长。 2、在我的工作岗位上需要不断充电，克服自己的惰性： 1) 需要坚持读书，得新知：作为一线老师需要读一些与专业知识技能相关的书籍，如《童年的秘密》，《0-8 岁儿童学习环境创设》、《观察儿童》等提高自己的班级管理能力和班级课程实施能力、观察儿童的能力；需要初步涉及幼儿园管理类书籍《幼儿园管理》、《如何做最好的中层》转变自己的观念，尝试做到为上级减负增值，从为级组长分忧解难入手，协助级组长做好级组工作。 2) 通过这个平台，提高自己的站位，优化自己教研组长的职责，通过观摩学习内化，学习如何挖掘组员潜能，用好人，统筹协调的全局观，找到和不同气质性格的组员有效沟通、合理的方法，了解教师的真正内需，带着组员开展教研，提高自己的教研水平以及执行力。 3) 我需要找准定位，转变观念，站在上级的高度思考问题，站在下级的位置去解决问题。我需要多参与园内课程建设研讨，提高自己园本
------	--

	课程组织与实施能力，尝试主动承担园内项目组活动，为园内外各大比赛、活动贡献一份智慧，主动承担别人不愿意做的事情。 4) 个人专业成长：现专业等级为“区骨干”，想在五级梯队上能有进一步的发展，需要积累材料，需要论文获奖和发表；需要区级评优课、区级比赛，市级开放，积累课题材料等。 3、作为青年骨干成长营的一员，我需要走出我的舒适圈，挑战自己，挖掘自己的潜能，提高自己的思辨能力。 1) 克服不主动、易退缩的短板，能主动认识新朋友，扩大交友圈，修炼说话的艺术。 2) 以学习为主，提高逻辑思维，每次活动，鼓励自己多发言，优化自己的心理素质和语言组织能力。 3) 积极参与并认真完成成长营的任务，把握好每次活动的机会。从第一次活动中看到了自己很多不足，以及其他老师的优秀，我需要向优秀的导师和伙伴们学习，寻找自身的短板，尽快缩短与他们之间的差距。 4) 通过这个平台重新刷新自己对工作岗位的认知，对园所建设的认知，渗透管理层次方面的认知，将自己的所学辐射到自己幼儿园，影响身边人，并鞭策自己向着“三名工程”的目标一步步靠近。
--	--