**采菱小学教师中心**

**2022-2023学年第二学期工作总结**

在校长室的领导下，在各部门大力协助下，教师中心继续发挥教育教学先导者、加油站与参谋部的重要作用，并进一步提高“管理、研究、服务、指导”的职能效率，紧紧围绕服务教师发展、助力教师成长的中心工作，现将工作总结如下：

**一、立标搭台，共学修师能**

1.构建专业成长梯队。

校内通过青蓝工程、梯队评选、名师工作室等活动针对新教师、梯队教师、特色教师进行有目标、有方向的规划引领，整体推进教师破茧进阶，各备课组、工作室都如火如荼开展研修活动，全员卷入，促进教师主动发展。特别是语文杨静名师工作室、数学吴鸣凤工作室，工作室学习主题丰富，从磨课到备赛经验分享，再到理论书籍阅读，推动青年教师奋进。

在“扎根、学步、拔节、奋飞”这一教师发展体系的引导下，每个层级的教师都留下拔节成长的印记。本学期，杨静老师获江苏省小学语文青年教师基本功比赛一等奖；解元老师获常州市小学信息技术青年教师基本功比赛一等奖；贺如玉、钟鹃老师分别获武进区道德与法治基本功一等奖；闵洁、邓晗获武进区劳动评优课二等奖；李阳婷老师获武进区小学科学优质课评比一等奖。王飞、王龙晋升武进区学科带头人，崔沥云、朱丹萍、章琦、李晗晋升武进区骨干教师。

2.助力研训圈层深度。

校外借助培育站、名师工作室等平台，输送骨干教师参培参训，依托名师指导提升。现有十余名教师参与市、区级名师工作室、培育站、送培项目的研修活动。以“扩大辐射、扩大分享、扩大交流”为宗旨，旨在通过明晰的项目和扎实的研修，真正成为研究成果的孵化地、骨干教师的培育室和学术分享的辐射源。

3.创新多形式培训

多年来，采小一直有将名师优课请进来的举措。本学期，我们还是努力邀请名师来校讲学指导。以集中研修和分学科培训相结合的方式，开展各类培训总计10场。借网络教研等为契机，观名师课堂，炼教学基本功。本学期，推进“菱光成长营”培训项目，从每周粉笔字打卡、每周阅读心得分享两个方面开始推动教师基本功的锤炼，基本上每位青年教师再学期末的粉笔字考核中，都有了明显的转变。

4.卷入课题研修网络

本学期，我校继续深入推进教育科研工作，进一步实现课题引领、项目共营、主题研修、学科共融，老师们并在此基础上积极撰写论文，成效显著，本学期有十余篇论文在各级各类杂志发表，十余篇论文获市区级奖项。

1. **发挥职能，服务保权益**

教师中心的各项事务性工作都与教师切身利益紧密相关。面对繁琐、紧迫的上级来文，教师中心两位成员分工合作、一丝不苟、认真执行、用细致的工作保障全体老师的权益。

1. 评选晋升，细致审核不疏漏

处理梯队评选、职称晋升等工作时，教师中心总是第一步认真钻研文件材料，然后传达给全体教师，确定人员，再和申报老师面谈，共同领会上级精神，和老师们确定好所需材料。最后认真把关，仔细核对教师们要报送的材料，反复询问，确保万无一失。

1. 人事管理，谨慎核对不怠慢

教师中心负责教师信息的更新，无论是新教师的人事系统、培训系统的信息录入，还是事业统计系统的数据填报，亦或是编制核查系统的迁移，不管任务多么繁重，教师中心都能第一时间按照上级指示，确保准确无误完成数据和信息的上交。

1. 继续教育，勤加提醒保质量

作为学校培训管理员，李晗老师积极组织各项继续教育培训，做到“勤提醒、不掉队”，本学期“开学第一课”参训率百分百、《习近平总书记教育重要论述讲义》的学习，百分百通过。近五年继续教育培训学时百分百达标。

**三、审视不足，努力向未来**

在基本完成部门学期计划的同时，我们也清醒地认识到自己工作的不足。

1. 五级梯队人数不足，教科研实力有待提升。

对照教师梯队现状，我们可以清楚地看到我们的短板：市级以上五级梯队人数过少，教科研薄弱还是突出主要原因，尤其是课题研究方面底气不足。目前，学校在研课题中，只有一项市级课题，更高层次的课题缺失。课题研究的任务主要由课题组长来承担，其余成员参与度不高，成果少，并未形成教科研合力。针对以上现况，下学期将以课题为抓手，打造面向全体教师的课题研究网络，在市区级课题的基础上，抓好校级小课题的研究和评价管理，力求“人人有课题 个个会研究”，提升教师整体素养。

1. 青年教师内驱力不足，主动作为积极性不高。

青年教师作为学校的新鲜血液，思维敏捷、行动高效、可塑性也很强。本学年，学校30周岁以下的青年教师即将成为采小教师队伍的主力军。但是年轻教师的参与度不高，主人翁意识不强，甚至存在“躺平”现象。如何激活青年教师自主发展的源动力，如何让更多年轻人卷入学校发展的洪流中，是教师中心和团支部要重点研究的方向。

我们坚信，在学校的高度重视和全体教师的积极参与与支持下，教师中心工作一定会有新的进步，新的发展。