以培育促成长 以评价促发展

——2022~2023学年第二学期校本培训工作计划

**一、指导思想：**

以 “双减”时代教师高质量发展为愿景，在“至善求真，适性扬才”的办学理念及“四有”好教师团队建设项目的引领下，有序高效开展薛小的教师队伍建设和教育科研工作。坚持“以人为本，科研为导”的原则，以“发展每一个、成就每一个”为着力点，系统设计教师发展力提升课程，不断优化教师发展评价体系，以打造一支“师德高尚、业务精湛、追求卓越、崇尚善真”的教师队伍，使学校的教育教学科研能力迈上新台阶，进一步提高教师职业幸福感、成就感，提高五级梯队教师比例。

**二、问题剖析：**

**1.发展愿景需明晰：**

（1）依托“善真”理念，开启老师们真学习、真教研、真反思的新路径，让“善真教师”特质在每一位薛小人身上得以体现，提升教师职业自信度并积极探索新时代立德树人新理念、育人模式新路径。

（2）让“四有”好教师团队树立鲜明典型和扩大辐射，以“师德高尚、业务精湛、追求卓越、崇尚善真”的要求，树典范、做示范、成模范。

（3）让教师更具创新意识。在“新课标”和“跨学科主题学习”等多种新的教育样态下，打破学科教师之间的壁垒，形成共享联动，探索新的教育模式。

（4）以“发展每一个、成就每一个”为教师发展核心目标深入人心，让每一位老师都能主动参与学校管理，对自身职业发展做目标规划。

**2.校本培训需系统：**

教师愿景不明确，有目标、无动力；有动力、无舞台；有愿景、无底气等现象存在各阶层教师中，如何通过培训实现转变教师观念，更新教师理念，不断增强教师职业自信度。让日常的校本培训既有深度，又能成为老师们的“需要”。

**3.课题研究需深入：**

各级立项课题均已进入实质性研究阶段，核心成员如火如荼，外围老师隔山打牛，不能深度融入课题研究，如何通过前瞻性深度学习课题研究提升教师专业发展，真正促“研究型教师”发展，并撰写高质量论文是老师发展的瓶颈之一。

微课题研究缺乏重视和方法指导，这个现象存在也是有原因：（1）课题研究的成果与现实教学常常脱节，研究高大上、实际配不上的情况；（2）课题研究的思维范式与学生的学习方式的指导并无多大直接关联，谈不上思维范式的迁移运用，老师做微课题的迫切性不强；（3）微课题研究套路不清，老师对课题不熟悉，虽然相关资料众多，但读起来都高深莫测，一线老师有疑惑。

**4．教师阅读需静心：**

（1）缺乏阅读的行动内驱力。教师的阅读，应该是一种自觉的，需要的，有强烈欲望的。有很多教师有这样的意愿，但是缺乏唤醒自己的勇气行动力，总是被这样那样的事情耽误着，所以很难用阅读和写作这样的互动弄来满足自身需要的内部动力。教师阅读的数量较少，质量没有保障，缺乏阅读的积极体验，不能将对阅读良好的认识转化为行动，促进自身的阅读。

（2）未养成良好的阅读习惯。绝大多数教师没有养成良好的阅读习惯，并对阅读习惯是如何养成的产生疑问；部分教师在阅读中存在种种不良习惯，影响阅读水平的提升。主要表现为教师阅读的目的带有较强的实用性；在阅读的内容上，几乎每位教师都集中选择与专业相关的书籍进行阅读，教师阅读的内容选择的广度和深度还不足以促进教师持续地成长。

（3）缺少有效阅读的方法。教师不善于使用阅读方法，这是阻碍教师阅读进步的重要因素，教师需要在阅读不同类型的书本时，灵活的运用阅读方法，促进阅读水平的提升。此外教师也不善于将阅读应用到实际中，这也是缺少阅读方法的具体体现。

（4）缺乏专业的指导与引领。没有专门的对教师阅读写作的方针指导，教师缺少交流的平台。如果经常组织一些阅读后的感悟分享活动，把所看的图书内化用写作的方式总结体会，和大家一起交流沟通，相信会有以点带面的效果。如果是一个人孤军奋战，长期得不到鼓励与支持，会对教师的积极性与兴趣有一定的影响。

基于以上四方面现状的分析，其根本问题是**教师培训缺乏系统设计与实施，教师评价不能更好地激发教师发展内驱力，**教师的教育教学及教科研能力得不到切实提高，职业幸福感、成就感的有待提升。

**三、总体目标：**

通过较为系统的教师培训课程的设计促进教师师德师风、教科研能力的切实提高；通过不断优化的多元评价提升教师发展内驱力。让“发展每一个、成就每一个”帮助每一位教师提升职业自信度和幸福感。

**分目标：**

**1.强化师德建设，在生命自觉中深化团队建设，彰显善真特质。**

**2.重构研修层级，在唤醒相融中触及教师心灵，提升专业素养。**

**3.深入课题研究，在综合融通中积累研究成果，提高研修绩效。**

**4.重塑发展评价，在目标引领中明确能力要求，促进全员共进。**

**四、实施策略：**

1. **强化师德建设，在生命自觉中深化团队建设，彰显善真特质。**

**1.深化“四有”团队建设，树典范立典型。**

制定薛小“四有”好教师团队建设方案，依托前瞻性项目、品格提升工程等实践研究，培育“四有”好教师团队。以“善真”教育理念先行，坚持师德为首，党员教师发挥模范作用，每位品牌党员在“**做好一个专题，带好一个团队，发展好一名教师，培养好一个班级**”的行走中，凸显主动悦纳共进的善真党员形象。建立**师德师风典范岗、教书育人示范岗、教育科研模范岗、公益导学奉献岗**等品牌岗位，通过开展讲故事、进课堂、发报道等系列分享活动形成品牌效应，树立典型，推广学习，推进教师师德师风建设，最终形成特色鲜明的教育党建品牌文化，成为我校立德树人、善真育人的新模式。

**2．推进俱乐部工作建设，力促高质发展。**

充分利用好教师俱乐部平台，通过加强队伍建设、优化培训课程、推进项目建设、完善评价机制等方面规划教师成长路径，进一步提升教师政治素养、师德水平和能力素质，助力教师拔节生长。让工作坊成为每个人智慧碰撞和专业发展的“磁场”。同时打通学科组和工作室的边界，实现跨平台研究，用工作坊的骨干力量带动其他老师的整体发展。

（1）各俱乐部常态化开展活动。依托我校各项目组建设力争在基本功、教学水平和教育科研方面有大幅提升；鼓励教师积极参与并有计划地安排教师参加各级各类教学观摩、专题培训，在区市为教师争取课堂展示、学术交流的机会，鼓励各俱乐部进行共同策划、轮流主持、智慧众筹等活动。

（2）注重发展的前瞻性和引领的辐射性，通过先行、先试，形成从团员到团队、从团队到全校的蝴蝶效应，引导和带动全校教师开展好文荐读、心得交流、教师沙龙、论文撰写、课题撰写等活动，不断丰实教师教育教学理论积淀，保证教育教学研究的品质。通过俱乐部的形式，提高研训效能；领衔人可有序安排关于教师教育教学、作业设计管理、课后服务管理、家庭教育指导、教育教学研究、信息技术素养等教师新技能方面的研讨，让每一次活动都扎实有效，并使各成员在自身职业发展上建立新高度。

（3）形成创新意识。各俱乐部积极探索新课标修订后学生学科素养提升的可操作性策略，各学科尝试跨学科主题研究实践在“新课标”和“跨学科主题学习”等多种新的教育样态下，打破学科教师之间的壁垒，形成共享联动，探索新的教育模式的先驱和典范。

**3．加强教师风采展示，精彩推广成果。**

为丰富我校教师文化生活、展示教师综合能力，挖掘教师们的艺术潜质，凝心聚力，将我校各教师团队（年级组、教研组、俱乐部等）通过形式多样的活动，激发教师成长内驱，分享建设成果。通过汇报课、微论坛、互动参与、情景表演等多种形式等活动形式进行精彩推广。

1. **重构研修层级，在唤醒相融中触及教师心灵，提升专业素养。**

**1.全员培训：**

（1）注重学校[发展](http://www.studa.net/fazhan/)需要与教师个人成长需求之间的融通。培训教师是学校发展需要，也是教师职业发展的需要，是对教师学习需求的满足。“善真校本培训模式”在学校需要与教师个人学习需求之间出现不一致的情况时，就需要从多角度分析审视，并非一味地完全要求教师牺牲个人的正当需要满足集体需要，也不能任凭教师脱离学校需求来满足个人的学习需要，而是尽量做到两者兼顾。

（2）善真教师培训，需要将生命内觉与人际互动之间融通。激发教师个人的学习动机，唤起教师终身学习的积极情感，形成不断学习的生命内觉式培训需求。同时，也要重视启动教师个体之间、个体与群体之间以及群体与群体之间的互动机制，增强教师参与培训学习的积极性，将生命内觉和人际互动结合起来，内外兼顾，可持续作用于教师。

（3）善真教师培训的总体规划与培训目标的分层推进之间的融通。在学校的长期发展规划中有长远的善真教师成长目标，在一定时期又有具体的阶段成长目标，并根据具体目标制定校本培训方案。

以上3个融通，呼应成尚荣先生的：构建互帮互助、共同发展的良好文化生态.

**2.新教师培训：**

（1）以课堂教学为主阵地，以、小组合作学习模式为蓝本，把教学理念及教学模式的培训作为本学期校本培训的核心工作来抓。

（2）创建学习型、研究型的教师队伍。要求新入职教师人人自选读一本好书，学校组织新入职教师间互相交流学习并备案、采取长远规划和近期目标相结合的方法，重点是引导新教师把读书变成个人的自觉行为和人生的一大乐趣，营造一个寓教于学，教学相长的学习氛围，让读书成为教师教学活动的主体。

（3）广泛开展“远学近比争先进”师德系列教育活动。通过身边的优秀教师，陶冶教师情操，影响和带动新教师积极向上的乐业、敬业的工作精神。

（4）鼓励教师写教学反思、课后记和教学札记。教学反思要有“思”则记，写在教学中的反思，写在转化差生的过程中的反思。教学札记可根据自己教育教学的实际情况，及时记录下一个个感人的片段，对教育教学方法的探索，学生的闪光点和师生互动之间所产生的感悟。

（5）内部挖潜，师师互动工程。启用校内实践经验丰富、理论水平较高的骨干教师作为校本培训的师资力量，发挥其辐射和示范作用，让他们承担校本培训任务，既可开展讲座传授课堂教学经验，也可通过示范课展示教学技能，切实让青年教师从中受益。通过校内青年教师比赛、听课、师徒结对等形式，促进青年教师业务技能和水平的提高。

**3.教师阅读与写作专项培训：**

**（1）营造氛围，让教师欲读书。**

①为教师的精神食粮买单。学校每年为每位教师订购2—3种教育教学刊物，还印发一些好的文章，提供教育教学有关学习资料，让教师自由阅读。

②每次寒暑假，学校对教师读书活动进行精心安排，要求每位教师应到学校图书室借1-2本教育专著，回家进行阅读，并要做好读书笔记，以便学期初安排教师读书交流。同时还做好教育专著轮换工作，让更多教师进行阅读。

③构建学习共同体。教研组活动时，如果是业务学习的话，每人可拿到一篇好文章，各自读，然后谈观点谈感受，并且不重复内容发言，大家可发表自己的思考；如果是一篇好的文章，可印发给大家，在各自读、思考之后进行交流共享，构建教师“学习共同体”，促进教师专业成长。

④组织教师网上学习。教师还可以利用网络中的丰富资源，不断接受新思想、新理念的熏陶和碰撞，从而更新教育观念。

**（2）提供平台，让教师能交流。**

①举办读书交流会。读书交流会上随意抽签几位教师，做5分钟的“精彩交流”；可以推荐好书好文，可以交流自己的读书感悟。

②开展文字形式的交流。每年的寒暑假，撰写读书笔记是每位教师假期必须完成的一项作业。另外，要求每位教师至少撰写一篇听课体会或听课感悟。并在教师阅览室开设教师读书笔记专栏，开展读书交流。

③创建网络论坛进行交流。创建学校网站，设置论坛栏目，定期提出一个专题，让教师围绕专题进行研讨与交流。

**（3）专业指导，助力论文撰写。**

①开展讲座交流，集体研讨如何写。通过邀请区域内的名师作报告，让他们现身说法，告诉老师教育写作该如何进行：写什么？怎么写？

学校应该组织教师经常交流：如何写教育叙事、写班级故事？在思维碰撞中，激发写作的热情。学校教育写作的氛围好了，爱写的老师才没有压力。

②建立展示平台，逼迫教师人人写。学校可以出版校刊，每月一期，专门收录教师习作。

③培养种子教师，榜样示范引领写。学校的老师，其实可以分为三类：主动愿意写、需要督促写、完全应付写。我们的工作重心应该放在督促前两类教师身上。

**（4）多元评价，促进教师发展。**

①落实读书的常规检查制度。结合教学常规检查，必查教师的读书笔记，教师学习卡记录情况以及学习心得体会等，评选阅读之星，从而促进教师养成良好阅读习惯。

②定期评奖，激励教师人人写论文。

③开展“成长最快教师”评选活动。每学年学校通过教学、教研、阅读等环节，评选出本学年成长最快的教师。

**4.学科教研组培训：**

**（1）搭建一个平台**：学校搭建教师发展平台。分期聘请有关专家对不同层面的教师进行相应领域的专业培训，引领航向，采用“专题讲座”、“与专家面对面”等不同的方式，对教师进行培训，提升教师的业务能力和研究能力。特别是针对“深度学习理念下课堂深度时刻生成的研究”，从理论学习到专家荐读，都要与自身实践发生联系，从而提升教师理论水平实践水平、助推教师发展！

**（2）形成一个专题**：依托各学科的校本研究，各教研组本学期继续深度学习《新课标》并融课标于课堂，让课标实地转化为课堂新样态，教研组内统一确立本学期1-2个和“深度学习理念下的课堂深度时刻生成”专题化研讨的主题，专题小而精，真正落地并解决一个实际问题。

**（3）参加一项比赛：**本学期，区基本功比赛即将拉开序幕，各学科组种子老师在学科组外邀专家助力，内推骨干助阵中，精进自己的专业素养，形成良性序列循环，以赛促练，让教师在参与过程中，互动交流中，点拨引领中明晰自身的不足，获取发展的自信，提升学科的素养。

**附培训清单：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **校本培训类型** | | **参加对象** | **活动时间** |
| **例会** | **全校例会（骨干讲坛）** | **全体教师** | **周一例会时间**  **各项每月1次** |
| **年级组例会** | **各年级老师** |
| **教研组例会** | **各学科老师** |
| **班主任例会** | **班主任** |
| **教研活动**  **及课题研究活动** | **语文教研活动** | **全体语文教师** | **每周二下午** |
| **数学教研活动** | **全体数学教师** | **每周三下午** |
| **英语教研活动** | **全体英语教师** | **每周三上午** |
| **综合学科教研活动** | **全体综合教师** | **每周四上午** |
| **计划总结交流活动** | **课题计划、总结交流活动** | **教师发展处成员及课题组长** | **开学初和学期末** |
| **论文培训** | **专家微格指导** | **五级梯队种子选手** | **待定（每学期2-3次）** |

1. **深入课题研究，在综合融通中积累研究成果，提高研修绩效。**

**1.各级课题研究：**我校在研课题共9项，1项申报中。本学期，继续加强各课题的日常化研究。本学期争取做到：

（1）课题成员每次上课或评课都结合自己的研究视角，把研究推向纵深；

（2）课题研究体现过程性，扎实研究动态，善于反思实践过程中的“做了什么”，更要对“为什么要这样做”以及“怎么去做”进行深入的思考，进一步提高经验总结的品质。

（3）课题网管理规范化，组员即使上传各项课题资料。

（4）课题和课堂双向结合，让“研究问题”在课堂时间中落地，解决实际问题。

**附各级课题研究状况：**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 课题名称 | 课题级别及立项单位 | 课题组长 | 参加  人员 | 开题  时间 | 结题时间 | 阶段成果 | 参与学科  领域 |
| 1 | **基于语文要素的单元整体教学研究** | 省级重点 | 曹燕  曹俊 | 语文教师 | **2022.2** | 2024.9 | **已开题准备中期评估** | 语文 |
| 2 | **打造大阅读场，建设书香校园** | 省级课题 | 张建妹 | 语文教师 | 2020.6 | 2023.6 | 已开题 | 全学科 |
| 3 | **深度学习理念下课堂深度时刻生成的实践探索** | 市十四五立项课题 | 万莺燕  朱小昌 | 全员 | 2021.8 | 2024.9 | **通过中期评估** | 全课程 |
| 4 | **小学数学课堂关键问题设计与实施策略的研究** | 市十四五立项课题 | 李小英  刘伟 | 数学教师 | 2021.8 | 2024.9 | **通过中期评估** | 数学 |
| 5 | **深度学习视域下，小学语文课堂中提升学生言说能力的实践研究** | 区十四五备案 | 潘虹、陈云 | 语文教师 | 2021.8 | 2024.9 | **中期评估中** | 语文 |
| 6 | **综合实践活动视域下劳动教育微课程的开发与实施** | 常州市专项课题 | 沈彩虹  贺维娜 | 班主任 | 2021.11 | 2023.12 | **已立项** | 班主任 |
| 7 | **指向小学英语核心素养的课堂“深度学习”的实践研究** | 区十四五备案 | 韩翠  张莉 | 英语教师 | 2021.8 | 2024.9 | **中期评估中** | 英语 |
| 8 | **单元整体教学背景下学习任务设计的研究** | 新北区专项课题 | 曹俊  王倩倩 | 语文教师 | 2020.6 | 2023.6 | 中期评估 | 语文 |
| 9 | **家校社共育背景下，志愿者五彩课程的开发和实践研究** | 新北区专项课题 | 黄金萍  郭桃琴 | 班主任 | 2020.6 | 2023.6 | 中期评估 | 班主任 |
| 10 | **小学课堂深度时刻生成的实践研究** | 省规划课题 | 万莺燕  朱小昌 | 全员 |  |  | 申报中 | 全课程 |

**2.微课题研究：**

**（1）专题有向研究，坚持聚焦问题，构建研究新样态。**

无论是省市级课题还是微课题的研究，都要从真实问题出发，任务驱动性显著。《义务教育课程方案（2022年版）》明确“加强课程综合，注重关联”和“变革育人方式，突出实践”的基本原则，凸显“真实情境”“综合运用”“问题解决”。新时代的老师要适应这种新型的学习方式的变革，除了精心备课，与学生一起学习、一起成长，还需要一个教师专业形态的适应新型学习方式——课题研究。从“教科研”到“教学研”，课题研究显然已成为新时代老师的必备能力。所以，每位老师，无论你什么学科，关注教学中想研究的一个问题，做到研究专题有方向，协同同组老师，开展专题研究活动。

**（2）立足课研现状，日常研而有涵，赋能拥有真收获。**

没有“真做”与“智创”，就没有微课题研究的存在价值。微课题研究要坚持，要有耐心，也要与团队成员共同合力攻坚。1.平台赋能：除了在教研组、学科组内研究实践，还要争取在学校、市区级及以上平台展示课题研究的过程性成果；2.集群发展：围绕学校的前瞻性“深度学习时刻生成的实践与研究”研究项目，比如数学学科可以围绕“小学数学课堂关键问题设计与实施策略的研究”课题，选择一个与它相关的一个子课题成为微课题，融入课程群，提高成果彼此共享的概率，增加成果佐证材料；3.评价撬动：学校在评优评先职称晋级、专业提升方面融入评价项目，针对课题成员给出与课题相关的命题，促进课题成员真实做课题，另外，针对科研成果学校加大考核奖励，促进老师的科研积极性。

**（3）探索研究策略，形成研而有果，实现课研新发展。**

做课题的过程就是整理成果的过程。好的微课题以“成果”为媒，没有成果就没有说服力，成果除了相关的论文发表与获奖之外，还要有课例、讲座、著作、媒体宣传以及师生、学校等相关获奖情况。当然，在这个过程中，学校会搭建提供平台，为老师们成长助力，比如：微课题、论文等相关通识培训，以及工作坊一些学习等。

1. **重塑发展评价，在目标引领中明确能力要求，促进全员共进。**

针对教师对教科研能力亟待提高的现状，需重塑教师发展性评价，旨在通过多元评价引领教师教科研能力培养要求，使得人人重视教科研对自身发展的重要性。

**1.增加一个考核制度**。每学期期末需对每一位教师一学期教科研能力提升进行考核，可以尝试从以下几方面进行：

**（1）阅读**：每学期至少阅读一本专业书籍，并完成一定量的读书笔记摘抄和至少一次读书交流。教师可以先自主申报，然后各个层面组织活动者统筹安排。（强调：每次教科研活动都需要安排读书交流活动）

**（2）课题研究**：人人参与课题研究，已参与各级课题的老师，课题组长、核心成员、一般成员，根据对课题研究的贡献度进行考核，并获得相应的积分。目前还没有参与各级课题的老师积极申报微型课题的研究，加分等同于各级课题研究。

**（3）论文写作**：45周岁以下的老师每学期至少上交1篇论文，根据发表和获奖质量得相应积分。

**（4）教研课**：每学期根据上课级别得相应积分。

**（5）培训成果**：根据参与培训及培训后的成果转化得相应积分。

通过教科研能力的考核制度明确能力提升要求，让老师有标可依。通过测试确定一个基本分值，达标即可通过考核，得相应的考核奖。如考核不通过则不得教科研考核奖。

**2.增加一个评优项目。**

通过每学期教科研能力考核的打分，全校教师的前30%被评为**“教科研之星”**，在综合绩效考核方案中应有体现。

**附主要工作行事历：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **时间** | **内容** | **参加人员** | **组织部门** |
| 2月 | 各学科组推荐“师德师风典范岗”模范，宣讲。 | 全体教师 | 教师发展中心、各学科主任 |
| 各课题研究计划交流 | 各课题组核心成员 | 教师发展中心 |
| 新教师教育教学理论培训 | 全体新教师及教发中心成员。 | 教师发展中心 |
| 各学科组发动微课题的申报区备案工作。 | 各学科老师 | 教师发展中心、学科责任人 |
| 启动教师阅读工程 | 相关老师 | 教师发展中心 |
| 完成教师发展性评价制度初稿。 | 教师发展中心成员及部分教师代表 | 校长室、副校长室、教师发展中心 |
| 教师俱乐部、工作室等领衔人会议，交流学期计划 | 各领衔人 | 副校长室、教师发展中心 |
| 3月 | 各学科组推荐“教书育人示范”模范，宣讲。 | 全体教师 | 教师发展中心、各学科主任 |
| 教师俱乐部、工作室常态化开展 | 各俱乐部、工作室 | 副校长室、教师发展中心 |
| 微课题研究第一责任人培训。 | 各教研组长、各微课题主持人 | 教师发展中心 |
| 完善教师发展性评价制度 | 教师发展中心成员及部分教师代表 | 校长室、副校长室、教师发展中心 |
| 课题研究和微课题研究有序推进 | 全体教师 | 教师发展中心 |
| 写作培训1 | 相关教师 | 校长室 |
| 新教师粉笔字、钢笔字、教学设计培训及评比 | 全体新教师及教发中心成员。 | 教师发展中心 |
| 4月 | 各学科组推荐“教育科研模范岗”模范，宣讲。 | 全体教师 | 教师发展处、各学科主任 |
| 说课兼课件评比及班级管理培训 | 全体新教师及教发中心成员。 | 教师发展中心 |
| 读书演讲比赛 | 各学科教师 | 教师发展中心 |
| 写作培训2 | 相关教师 | 校长室 |
| 教师俱乐部、工作室常态化开展 | 部分教师 | 副校长室、教师发展中心 |
| 5月 | 各学科组推荐“公益导学奉献岗”模范，宣讲。 | 全体教师 | 教师发展中心、各学科主任 |
| 教师俱乐部、工作室常态化开展 | 各俱乐部、工作室 | 副校长室、教师发展中心 |
| 新教师汇报：从策划、组织、实施一次完整的班级活动 | 全体新教师及教发中心成员。 | 教师发展中心 |
| 教师主题读书沙龙 | 相关教师 | 副校长室、教师发展中心 |
| 6月 | 各学科组推荐学模范模范积极分子。 | 全体教师 | 教师发展处、各学科主任 |
| 教师俱乐部、工作室期末总结 | 各领衔人 | 副校长室、教师发展中心 |
| 完成教师教科研能力考核（试） | 全体教师 | 副校长室、教师发展中心 |
| 课题研究总结及相关资料上传 | 课题组成员 | 教师发展中心 |
| 教师论文上交 | 全体教师 | 副校长室、教师发展中心 |
| 新教师考核 | 全体新教师及相关责任人。 | 副校长室、教师发展中心 |
| 教师风采特色展示 | 特色教师 | 校长室、教师发展中心 |