**学校文化视域下，开辟善真教师专业成长的新路径**

——2023~2024学年第一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，围绕学校“善真”理念，以高峰教师的培养为突破点，以职初教师、骨干教师和青年教师培养为重点，以“项目研究”为抓手，精准的校本培训为依托，借助外力，通过目标激励、制度激励、榜样激励等手段实现教师的理念革新、学识跃迁、教学提升、科研进阶，进一步打造“四有”好教师团队。

1. **现状分析：**
2. **我们的优势：**1.优秀教师数量攀升；2.教师发展平台提升；3.项目研究再攀高峰；4.新优质办学再谱新篇。
3. **我们的问题：**

一校两区急剧扩张、高速发展，并且面临着新校的衍生，审视目前我校教师发展存在的问题，具体如下：

1. **发展愿景需明晰：**

**（1）一校两区背景下，优质资源稀释。**我校是一所有百年历史的老校，目前学校有两个校区，学校教师数量300余名，分设丽园校区（三四五六年级）、奥园校区（一二年级），骨干教师绝对值和增长幅度很高，但是相对基数底盘大增长幅度还要提升。

**（2）每学年大批量新教师涌入。**我校青年教师数量较多，学校每年会有几十名新进教师加入，新鲜血液的加入给教师队伍带来了活力，但大量的非师范类毕业生的加入，在专业性上有一定的欠缺，经过每学期期初对职初教师的培训，职初教师在学生管理和家校沟通方面有了一定的经验，但是在课堂教学方面还存在着很大的问题，还没有达到“站稳讲台”基本要求。

**（3）老师的学科育人转型能力有待提升。**我校是常州市新优质学校，学校在文化内涵发展、课程建设，学生品格提升、教师队伍建设方面都取得了一定的成绩。新优质意味着高品质，为了满足人民日益增长的教育需求，学校需要高品质的教师队伍。在教育教学中，不断发展和完善自我成长，逐渐发展成为一个专家型教师。

**（4）教师发展缺少高峰型教师。**我校骨干教师数量较多，在市区范围内也具有一定影响力，但是大多数骨干学带教师都进入了瓶颈期，很难进一步突破，所以缺乏高峰型教师。部分青年教师乃至骨干型教师缺少教师专业成长的内驱力和持续发展动力，缺乏发展目标，对自己的职业生涯没有长远规划。

**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。俱乐部、特色团队等要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：**

各级课题均已进入实质性研究阶段，核心成员如火如荼，但部分课题组成员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。学校缺乏统领性课题，急需解决，要积极申报省级课题。新一轮市级备案课题需要破题规范指导。

1. **教师阅读需加强**

**（1）阅读失缺内动力**

受惯性影响，教师与常人一样，往往会习惯性地进入自我封闭，这种消极心态使得阅读动力明显不足。大部分教师阅读是为了放松，看网络小说，读休闲杂志，远离了专业阅读，停止了内在生长，处于“熵增”之中。“组织阅读分享活动”“组织导读活动”等阅读活动，只有较少一部分教师体验到阅读活动带来的精神享受。组织的阅读活动比较缺乏吸引力，无法真正使教师通过阅读活动，进行主动自觉地阅读。

**（2）阅读倾向碎片化**

多数教师选择了“读微信订阅号、群推送”阅读方式，属于“碎片化阅读”。这种阅读模式弱化了教师教学的思考能力、也丧失了教师阅读的文化意义。这种阅读模式，对提升教师专业发展能力来说，只能起到微乎其微的作用。

**（3）阅读质量待提高**

专业阅读需提升：阅读是整个教育的基础。作为教师而言，阅读视野不可过于狭窄。教师广泛阅读，才能促进学生的全面发展，才能对自己的专业发展有着明晰的方向。阅读量须突破，要使学生海量读书，教师得突破目前的阅读量。否则，不仅跟不上当前的教学需求，也会在阅读面与知识量上被自己的学生超越。

**（4）阅读交流待加强**

教师交流阅读的感受频率偏低，这又间接导致了教师缺乏阅读内动力，陷入了碎片化阅读的泥淖，致使教师阅读无论质与量都无法通过阅读交流活动得到有效提升，教师的阅读交流活动亟需加强。

基于以上四方面现状的分析，其根本问题是**学校文化对教师的发展期望（临平品格、善者理念、大家薛小愿景）教师不清晰，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。

**（一）培育“知行合一”的教师队伍。**提升青年教师基本功素养，备战区基本功比赛。各学科着力打造1~2名知名教师，五级梯队教师持续递增5-8名（备战市区新秀能手），1~2名特后人才，市区级特级和高级班主任1~2名，市区特色教师8~15名。

**（二）营造“研究·生长”的教育科研氛围**。以课题和项目为抓手，以学科基地、教科研基地为主阵地，借助专家资源，人人参与研究，在推进原有项目研究的基础上，立足现状，做好做强现有研究的基础上，争取在学年课题申报中新增2~3项省级课题，推进各备课组微型课题研究，力争12月份在区级微型课题成果评比中获奖。

**（三）建构“生长•共赢”的教师教育课程。**打通时空壁垒，规划教师集体研修制度。努力探索一校两区的教育科研方式，创新活动形式，借助智慧学习环境、人工智能等新技术，结合工作把一些培训指导课程利用技术固化下来，形成我们的培训资源，列出清单，供老师们学习使用，动态更新和完善。

**四、实施策略：**

针对我校教师的发展现状和发展目标，我们拟从师德和师能两个方面，以项目为抓手，打造知行合一好教师成长联盟。

**（一）构建师德养成课程，提升教师职业素养**

贯彻立德树人方针，以教书育人为己任，打造身心灵健康的教师队伍，树立师德标兵。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，通过**“月度人物”、“ 党建文化”“年度感动人物”**等活动课程，学习国家政策，提高师德水平和职业素养。

关注教师的身心健康，开展促进教师健康生活的社团活动，和工会活动携手，每月设置集体过生日**“温馨一刻”，每年教师冬季运动会**等为老师们创造一个舒适愉悦的人文环境。

**（二）重塑专业成长架构，优化成长联盟建设**

 教师发展处将继续推进成长联盟建设，在原有基础上实现两个突破：从散装到整装，从平装到精装。各大联盟之间实现融通联合共培，实现专业成长共赢。

**策略一：全员培训，在唤醒相融共话发展愿景，提升专业素养**

**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。

**预期成果：依托学校统领性课题，达成共同愿景和个人愿景的融通。依托善真教师培训，培育生命自觉式学习动机。**

**策略二：搭建平台，在协作共享中实现教师领导力角色转变**

**1.行政成长联盟凝练共享价值观**

活动路径为规划——学习——内化——实践

制定周一行政例会学习计划，一校两区分散培训和集中培训相结合，打造“善真”管理新样态。通过学习分享、为管理经验分享、沙龙讨论、专家指导等方式进一步提高行政团队的政治素养和管理能力，在智慧碰撞中凝练共享价值观。此外，组织行政人员走进名校参观学习、跟岗学习、参加省市级培训、参加校内外互动参与式培训......在学习中吐故纳新。

**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）教科研工作坊**

万莹燕校长领衔各学科骨干教师扎根学科教科研，以“科研”为底色，为教师领导力课程打磨细节，催生教师科研能力迅速发芽生长。

**（2）教科研领头雁计划**

 采用1+N 模式，各科首席教师每人一个课题，扎根到学科组成员内做研究，以教学为切入点，解决“小问题”研究，助力教师成长。

 **（3）青蓝工程**

 继续扎实推进青蓝工程，在青蓝工程中增加教师领导力培训项目，可增加青年教师进处室挂职锻炼（类似于区挂职的模式）等。

  **（4）名班主任工作室**

 依托沈彩虹、张建妹等特级班主任工作室，增强班主任领导力。

**（5）名师牵手活动**

依托市、区名师牵手行动，在名师领导力培育下，对本校老师进行浸润式领导力培训。期待拓宽教师领导力发挥渠道，扩大影响力度和范围。

**预期成果（做成什么样）：**

依托以上工作坊、工作室等活动，**在**协作共享中实现教师领导力角色转变，共育信任环境，共享决策权，教师以变革者身份参与学校改革，肯定“敢作为、有作为”的老师，培养浸润式文化土壤。

 **3.职初教师与师徒结对两大联盟整合融通**

活动路径为专业培训——定期交流——集中展评——反馈评价

职初教师的主要特点集中在：不善沟通，班级管理少技巧，课堂教学实施不到位。本学期，我们根据职初教师的特点，结合区新教师培训方案，以“职初教师基本功大练兵”为项目，锤炼教学基本功，更好地站稳讲台。培训活动与师徒结对联盟相融通，分成通识性培训（单月）和专业性培训（双月）两大类，具体开展儿童心理学、教育心理学、班级管理等方面的研训，做到每月固定主题、集中反馈、及时报道，形成专业化、系列化培训策略，从而有力推动新教师从学习者走向实践者。职初教师均参与了师徒结对工作，所以以师徒结对为主抓手，落实上述研训工作。每月开展师徒听评课四节，与此同时进行主题研修，在研修中师徒实现共赢。

 策略：创新培训方式，放大培训效益。

1. “微讲坛”，丰实理论素养。（1）作微报告。（2）讲微故事。（3）解微案例。2.“微活动”，提升教学能力。（1）微备课。（2）微教研。（3）微竞赛。

 **预期成果（做成什么样）**：新入职教师的入格培训。引导他们做好角色转换，通过各类“微培训”让新教师在短时间内熟悉校园，熟悉工作岗位，进一步巩固新教师的专业思想，初步掌握学科的教学常规和技能，理解学科的也是知识和内容体系，课堂教学、作业批改、课后辅导等逐步走向规范化。三年内青年教师的升格培训。创造条件，帮助三年内青年教师做好成长规划，通过培养和锻炼，使这些青年教师能突颖而出，成为学校教育教学骨干。

**4.特色教师与骨干教师两大联盟联合共培**

活动路径为课程开发——课程实施——提炼风格

我校将大力培养特色教师，刷亮底色，亮出特色。特色教师将提炼自己的教学风格，以校本课程开发为主阵地，在实践中凝练新的项目，提炼成果，在课程开发中成己达人。2023年是新一轮课题申报年，学校将会为骨干教师聘请专家指导课题、参加省市名教师工作室、提供论文修改支持等。安排骨干教师进行学术跟岗，走近名师。另一方面，每位骨干教师也将引领学科团队，充当头雁，形成雁阵。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 时间 | 九月 | 十月 | 十一月 | 十二月 | 一月 |
| 工作安排 | 1.市区新秀、能手文件解读，指导相关教师报名2.骨干教师精选一个主题进行课题研究，由专家进行指导 | 1.市区新秀、能手材料审核、报送2.在名教师的带领下，骨干教师在各自专业领域进行研究 | 1.更新骨干教师信息，为市区骨干、学带做准备2.聘请专家或者编辑开展论文修改活动 | 1.对拟评市区骨干、学带的教师进行文件解读及材料指导2.骨干教师交流研究课题 | 骨干教师围绕课题研究得到的论文终稿交流 |

九月：校本课程申报

十月至十二月：课程开发与实施

一月：校本课程成果梳理与经验总结

**5．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）展示有活力。**深度挖掘教师们的艺术潜质，可以通过形式多样的活动，激发教师成长内驱，分享建设成果。

**（2）展示有魅力。**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，展示魅力薛小。

**（3）展示有动力。**展示活动凸显我校教师们的主动性和创造性，激发教学热情和积极性，提高教师间的合作和互动，增加教师的职业满意度和幸福感，提高教师的工作稳定性和学校的教育质量。

 **6.学科教研组培训与教师同生共长**

**（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）** |

**（三）推进重大项目建设，提高专业研究水平**

**1.各级课题研究：**我校在研课题共9项，1项学校统领性课题积极准备申报中，还有数学、英语、语文、综合课题申报中，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。

**预期成果（做成什么样）：依托学校统领性课题、各学科课题的研究，解决实际研究中的真问题，每个课题有高质量论文发表或获奖。**

**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 | 已中期评估 | 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** | 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 | 学校文化视域下乡村教师领导力课程的创意开发与实践研究 |  | 万莺燕朱小昌 | 全员 | 2023.8 |  | 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。

**3.打造学科基地**

我校是区音乐、美术、语文、体育等基地校，我校将充分利用这一优势，本学期已申报市数学基地，将邀请市区教研员担任导师，规划基地活动，培育优秀青年教师，孕育新的学科研究项目，辐射我校学科教学特色。

**4.教师阅读与写作专项培训：**

**（1）丰富阅读方式。**

**“分层阅读”。**根据教师的年龄、教龄等情况，给不同类的教师推荐不同的书目。比如，对于新入职的青年教师，可以多推荐一些课堂教学技巧或学生管理措施的书籍，直接帮他们解决当前遇到的实际问题；对于已婚的女教师，可以为她们推荐家庭教育的书籍，与她们的家庭关系和亲子教育等密切联系起来，学以致用，学有所获。

**“阶梯阅读”。**根据教师的专业发展阶段不同，提供系列书籍，教师必须一步一个脚印地完成一级级的过关游戏—各种相应的读书要求和读书任务，如读书笔记、读书心得、读书分享课件、教学结合、教育科研论文等。当完成一定的读书任务后，就可以申请借阅高一级的书籍。学校根据教师阅读级别的不同，在教师业务学习中给予不同的分值，以强化自主阅读的积极性。

**“好书漂流”。**选择一本经典读物，挑选部分教师一个接一个地精读。每个人读完后，可以在书后的附页中写下简单的感悟、评论和思考，然后传给下一个阅读者。这样，带着大家的智慧，一本好书可以影响一个又一个人。

**（2）搭建交流平台。**

**“读书故事”。**定期或灵活组织青年教师讲自己的读书故事，分享读书的收获和成长。把来自教师真实心声的读书故事，作为学校发展的重要财富，许多典型故事还应该被进一步宣传和推介，使之逐渐融化为学校的文化。

**“专题征文”。**针对书目精心设计有针对性的教育教学问题，限定时间，明确要求，让大家带着问题去阅读、思考，再把自己的思考和发现写成文章。

**“书香教师评选”和“书香家庭评选”。**对于在读书活动中表现主动积极的教师，要评优树先，以树立榜样，大力倡导读书的重要意义，营造更浓郁的读书氛围。

**（3）专业指导，助力论文撰写。**

**a.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？这些名师的自身的经验就是坚持写作最好的证明。事实胜于雄辩。

**b.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。定期评奖，激励教师人人写。很少有人会自觉主动的坚持写，因为教育写作很难，收效甚微。唯一的办法，就是建立制度逼迫教师写。

**c.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。

要推广教育写作，还应该要求教师人人订阅教育刊物。写作的目的是为了发表。订阅了教育期刊，每天阅读好的文章，及时发现一些教师好的文章，鼓励老师积极投稿。学校给予发表奖励。

一定要培养一批种子教师，鼓励他们坚持写作，经常在各种场合对这些教师予以表扬。不定时召集种子教师座谈，了解他们的困难，激励他们作为学校的榜样，要做好引领示范作用。

 **（四）构建师德师能评价体系，打造德艺双馨教师**

**1.提供风采展示平台** 。 推进“善真教师说”、“感谢有您”、“月度人物”、“党员先锋”栏目，利用微信平台树立师德标兵、专业发展的典范，每月进行一次推送和发布。

**2.论证专业发展规划。**为了更好地提高教师的规划力，45周岁以下教师制定三年发展规划，其中新教师制定一年发展规划，一月份进行中期回头看。

**3.完善网络教师评价体系**。推行教科研积分网络登记制度，增加一个考核制度。每学年期末需对每一位教师一学期教科研能力提升进行考核并根据积分进行年度考核，增加评选“教科研之星”评优项目。

**预期成果（做成什么样）：**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。

**附主要工作行事历：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **时间** | **内容** | **参加人员** | **组织部门** |
| 9月 | 各学科组发动新一轮省级课题的申报区备案工作。 | 全体教师 | 教师发展中心、各学科主任 |
| 教师阅读工程展示推进工作 | 相关教师 | 教师发展中心、各学科责任人 |
| 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 |
| 各学科组推荐“师德师风典范岗”模范和学习先锋，宣讲。 | 全体教师 | 教师发展处、各学科主任 |
| 新一轮青蓝结对 | 相关老师 | 教师发展中心 |
| 各课题研究计划交流 | 各课题组核心成员 | 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 |
| 10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 |
| 组织进行各学科课标解读培训（青年教师） | 教师发展中心成员及青年教师 | 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 |
| 阅读工程：好书漂流 | 相关教师 | 教室发展中心 |
| 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 |
| 11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 |
| 阅读工程：读书故事分享 | 各学科教师 | 教师发展中心 |
| 青年教师培训：“微报告”：如何在教育教学过程中发现问题，如何解决问题 | 相关教师 | 教师发展中心 |
| 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 |
| 12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 |
| 论文、随笔撰写评比 | 全体教师 | 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 |
| 1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 | 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：盘点学期收获，制定新学期计划 | 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 |
| 书香教师评选 | 全体教师 | 教师发展处、各学科主任 |