**共生共长·做“尚德、尚能、尚践行”的幸福教师**

2023-2024学年度第一学期教科室工作计划

2023年8月13日

**一.工作背景**

建校六年来，教师发展成果显著，梯队成长迅速，目前市、区级五级梯队及班主任条线共计骨干教师50人次。但目前学校面临学生数量大，教师人数多（新学期达280人之多），新教师逐增，这对常规落实、安全稳定、质量提升、科研深化都带来了较大困难。因此在外有发展挑战，内有提质内需，教师队伍建设与专业发展仍然是一项艰巨的任务，如何让入格教师站稳讲台、升格教师获得专业提升、风格教师获得梯队进阶、品格教师形成学科品牌，每一个“三尚”老师都有成长，获得职业幸福感，仍然是本学期教师工作的重点。

**二．指导思想**

围绕《小学教师专业标准》，结合常州市“四有”好教师团队建设，立足《飞龙实验小学新三年主动发展规划》，以“绿色智慧”教育思想为引领，做一名“尚德、尚能、尚践行”的幸福教师为发展目标，以骨干教师和青年教师培养为重点，以“校本研训”为抓手，立足校本，借助外力，通过目标激励、专业实践、评价促进等手段促进教师专业成长。

**三．工作目标**

（一）总目标

建立分层发展、分层培训体系，完善私人订制制度，培育“尚德、尚能、尚践行”的幸福教师。

（二）分目标

坚持师德引领，持续加强师德师风建设。

坚持多措并举，切实提高教师专业素养。

坚持私人定制，大力提升教师专业进阶。

坚持评价导向，探索三尚教师评价机制。

1. **重点工作**

|  |  |
| --- | --- |
| 教师发展 | 市区级新秀、能手五级梯队评选 |
| 新教师校本培训 |
| 骨干考核、青蓝工程 |
| 教师评优课比赛（飞龙微课、作业设计评比） |
| 校各项目组建设 |
| 教科研 | 课程基地建设、内涵项目建设 |
| 课题推进、论文评选 |
| 教师成果梳理 |

**五．具体工作及措施**

**1.全校联动，提升教师整体师德素养**

**（1）加强学习**

继续组织教师学习《省教育厅关于印发教师师德失范行为处理实施细则的通知》、省教育厅等七部门转发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见的通知》《新时代中小学教师职业行为十项准则》等关于师德建设方面的重要文件，依托《2023年江苏省师德师风网络研修的活动》《2023年暑期教师研修暨师德集中学习教育》，引导教师们在深学笃行中提高理论素养、坚定理想信念，提高依法从教意识，涵养高尚师德

**（2）宣传先进**

围绕争做尚德、尚能、尚践行的幸福教师发展目标，以师德师风建设为抓手，结合学校师德建设活动，系列架构本学期的师德建设内容，继续以“智慧讲堂”为平台，通过身边人讲述身边事，身边人我学习等方式营造优良师德师风氛围。继续开展各主题式、校长值周报告点赞、节点事件等优秀教师的宣传。

**（3）评价考核**

依据《飞龙实验小学师德师风考核方案》，通过自评、组评，校评，建立师德考核月公示、师德师风考核学期优秀教师名单，纳入月考核。

**2.条线联动，提高教师专业素养**

**（1）课程建设**

结合学校“绿色智慧”课程的开发和实施，依托学校的省教育科学十四五规划课题《基于海绵城市基础建设的“绿色智慧”课程实践研究》本学期重点围绕国家课程高质量实施（四生课堂）、拓展课程、劳动教育、食育、生物与生态，分年段实施。期末完成，形成“绿色智慧”课程实施指南撰写。

①国家课程高质量实施

探索新课标视域下国家课程高质量的实施路径和飞龙样本。本学期配合教导处主要从课题推进、项目活动展示、学科论坛等三个维度来探索国家课程高质量的实施策略。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间项目** | **时间** | **主要活动** |
| 课题活动 | 8月25日之前 | 课题申报：《新课标视域下指向学科育人的“四生”课堂建构研究》 |
| 10月份 | 课题展示活动：《基于海绵城市基础建设的“绿色智慧”课程实践研究》中期区域展示活动 |
| 项目活动 | 9月至12月 | 各教研组新课标视域下“四生课堂”教研展示 |
| 11月 | 新北区基础教育教学成果奖培育项目《“双减”视域下“四生课堂”的实践建构》区域活动展示 |
| 学科论坛 | 9月-1月 | 各学科组“四生”课堂论坛活动 |

②特色课程建设

各年级食育课程架构

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **年级** | **学期** | **活动主题** | **活动概要** | **责任人** |
| 一年级 | 上学期 | 秋分·节约粮食 | 参观种子博物馆，开展班级光盘行动、  节约粮食主题教育 |  |
| 下学期 | 春分·巧护蛋 | 在生命教育月开展护蛋行动 |  |
| 二年级 | 上学期 | 腊八·腊八粥 | 围绕节气，知晓腊八的习俗及腊八粥制作 |  |
| 下学期 | 元宵·做汤圆 | 围绕节气，知晓元宵节的习俗及汤圆制作 |  |
| 三年级 | 上学期 | 冬至·煮饺子 | 围绕节气，知晓冬至的文化习俗及煮饺子 |  |
| 下学期 | 端午·腌咸蛋 | 围绕节气，知晓端午文化习俗及腌咸蛋 |  |
| 四年级 | 上学期 | 重阳·重阳糕 | 围绕节气，知晓重阳文化习俗及做重阳糕 |  |
| 下学期 | 清明·做青团 | 围绕节气，知晓清明文化习俗及做青团 |  |
| 五年级 | 上学期 | 1.磨工坊课程·磨豆浆  2.磨工坊课程·做豆花 | 利用课程基地，了解石磨文化及磨豆浆 |  |
| 下学期 | 端午·包馄饨 | 利用课程基地，做馄饨 |  |
| 六年级 | 上学期 | 中秋·做月饼、菊花茶 | 围绕节气，知晓中秋文化习俗及做月饼、菊花茶 |  |
| 下学期 | 毕业礼·毕业蛋糕 | 结合毕业礼，开展毕业蛋糕制作及分享 |  |

各年级劳动课程架构

|  |  |
| --- | --- |
| **课程维度** | **课程实施** |
| 国家课程实施 | 落实国家课程·落实劳动课程教研活动 |
| 劳动特色课程 | 一年级：生活劳动 《折衣服、收书包大赛》  二年级：生活劳动 《 卫生大作战 》  三年级：手工制作 《 种子贴画 》  四年级：智慧种植 《传统种植》  五年级：智慧厨房 《我的一道拿手菜》  六学期：手工制作 《我的一道拿手菜》 |

校本课程协同项目建设

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **项 目** | **展示活动** | **活动时间** |
| 创客项目 | 创客项目展示活动 | 9月底 |
| 生物与生态项目 | 生物与生态项目展示活动 | 10月一次，11月一次，12月一次 |
| 食育项目 | 食育活动展示 | 12月底 |

**（2）扎实“课题研究”**

扎实开展各级各项课题，注重过程性研究，积极落实已通过的项目建设。争取在课题研究的成效和影响力等各方面有更大的突破。

①学校统领性课题

省教育科学十四五规划课题《基于海绵城市基础建设的“绿色智慧”课程实践研究》面临中期评估，以日常研究、节点事件为推进手段，每月集中一次开展主题交流，时间为每月最后一周的周四上午。课题负责人期初制定研究计划，按计划进行研究。同时争取在10月份或11月份开展一次课题研究区级展示活动。

②市区级课题

现有的6项市区级课题的活动与教研活动联动开展。每个课题组整理研究专题，制定学期的研究计划，每月研究月报，核心组成员定期进行总结提炼。做好课题的中期及结题工作。本学期继续加强课题研究的过程管理，学期总结时，召开课题组长研讨会，进行学期盘点。

③微型课题

做好课题申报。9月积极申报，做到项目、课题同步推进；做好校级学科组课题、教师微课题研究的指导及申报工作。

规范课题管理。规范课题的开题、中期评估和结项工作。本学期加强课题研究的过程管理。

完善评价机制。进行课题材料的常规检查，学期结束时填写学期成果表，整理研究成果，开展课题成果展评。

推广科研成果。加强科研成果的推广和转化，做好各级各类论文评比的发动和指导工作，组织开展校内教师论文评比活动，让教师们的科研成果得到辐射。

**（3）练好教师“基本功”**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 时 间 | 项 目 | 负责人 |
| 9月—1月 | 两字练习 | 潘怡、金波 |
| 9月 | 骨干教师及党员展示课 | 蒋熙玲、夏蕾、金波 |
| 9月—1月 | 各教研组评优课 | 蒋熙玲、金波、各教研组长 |
| 9月—1月 | 新教师基本功考核 | 潘怡、金波 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **阶段** | **月份** | **教研组** | **比赛内容** | **责任人** |
| 校内各教研组评优课比赛阶段 | 9月至1月 | 语文、道法、数学、英语、体育、科学、信息、美术、音乐、劳动、综合实践 | 人数多的教研组：第一轮新课标考核；第二轮教学设计；第三轮课堂教学  人数少的教研组：第一轮新课标考核；第二轮教学设计；课堂教学 | 各学科负责人  各教研组长 |

**（4）扎实“校本培训”**

“两字工程”。加强常规化培训与管理。期初邀请专家先行培训，每周进行练习，评价反馈，学期末进行校级练字过关测评与竞赛，对教师两字基本功进行有效评价，夯实业务基本功，展示教师优秀教师作品风采。

阅读智慧分享。行政团队：由校长推荐书目教育教学专著，利用行政例会或线上进行导读、反思交流。教研组团队：必读：（1）课程标准及解读，定期进行反馈。（2）教育教学书籍，教研组推荐优秀教师进行线上分享。本学期继续开展新课标阅读分享。由各学科骨干教师进行阅读分享。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 各学科新课程标准阅读继续分享名额分配 | | | | | | | | | |
| 语文 | 数学 | 英语 | 音乐 | 美术 | 体育 | 科学 | 信息 | 道法 | 劳动 |
| 12 | 6 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |

沙龙论坛。教科室或教研组网上专题荐读，教师每月学习继续跟帖交流；教师个人：校园网建立教师个人博客，记录教师成长印记，建立教师成长业务档案。每月上传教师专业成长月常规考核：教学反思教学案例或读后感、个人三年发展计划、教师个人专业成长盘点等内容。）1月进行教师发展年度盘点。

主题培训。利用国家中小学智慧教育平台、暑期培训、名师大学堂、节点事件围绕教师新基本功进行培训，约请专家深入指导专题培训，分阶段开展。

信息教学。以课堂创新为落脚点，继续开展教育技术与课堂教学深度融合的研究，探索优化课堂教学、改革学习方式的课堂模式。实施“互联网+科研”及“大数据背景下科研思路与方式”创新计划，推进现代教育科研革新。

1. **学科联动，形成分层分步的发展梯队**

①长程规划，专业成长有方向。

根据教师发展现状，进一步调整完善教师发展梯队；帮助并指导新教师依据个人三年发展规划表，将个人发展融进团队，明确下阶段专业发展的目标与途径；盘点2021年入职教师新做好教师发展规划进度，动态收集教师专业发展的困惑与需求，并提供支持，指导与保障，保证教师专业成长稳步推进。

②差异发展，个人发展新亮点。

根据教师发展现状，调整学校新一轮发展梯队构想，完善教师差异发展规划，并尽可能提供个性化的实践平台，或创造性地挖掘教师各项潜能，实现个人发展与学校发展的共赢。

③创新平台，个人团体同发展。

学期初进行调研，了解需要结对老师的需求，给予支持和协调，每位骨干教师须结对一位校内徒弟，发挥引领和辐射作用。九月初依据师徒结对协议，明晰职责和任务，加大对年轻教师的培养力度，提升青年教师教育教学和科研能力，同时更好的发挥骨干教师的引领辐射作用。

④以评促进，专业发展新水平

针对市区五级梯队的评选活动，梳理校内老师人选，积极鼓励并培训教师参加评选，提升专业发展的水平和层次，同时对明年参评的老师引导提前规划与分阶段培训。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 五级梯队学期工作计划2023.2—2023.12 | | |
| 时间 | 事项 | 参加对象 |
| 2月份 | 新秀、能手参评培训会 | 2023年度新秀、能手参评对象 |
| 3月份  —  9月份 | 2023年度新秀、能手参评对象  专业成长积累 | 2023年度新秀、能手参评对象 |
| 9月份 | 新秀、能手参评材料培训、盘点会 | 2023年度新秀、能手参评对象 |

⑤坚持定向培育，教师专业新质量

**（构建分层成长营，推动专业分层发展**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 梯队名称 | 教师组成 | 培养目标 |
| 新手教师成长团 | 2022年入职的新手教师 | 主要成员为新入职教师，做到四“会”：会学习，会独立备课，会上课，会做班主任。 |
| 校内名师工作室 | 各学科骨干教师 | 要求带好一个团队，主持一个项目。积极参与各项研究和学习，并取得明显成效，逐步形成自己的教学特色和风格，在市里形成一定的知名度和影响力，并示范带教两位第二梯队教师，做好榜样、示范作用，帮助其他教师尽快成熟，并在集团办学中发挥影响力。 |

全体教师发展

（1）依托读书俱乐部，提升教师学习力。行政团队共读、细读《教育的目标》、《课程的力量》、《人民教育》，通过每周一的行政例会进行专题导读；各学科教师共读、细读一本书，通过每单周一次的集体备课进行分享；读书俱乐部和红泥巴俱乐部为青年教师和热爱阅读的教师搭建分享和展示的平台。

（2）参与课题研究，提升研究能力。每位教师都参与到课题研究中，或承担或参与省市级课题研究，或开展微型课题研究，提升教师的教科研能力。在此基础上，鼓励教师积极撰写研究论文并投稿。

（3）个人发展评估，提升专业素养。本学期，教师发展部门将对教师三年发展进行评估，引导教师认真盘点和梳理个人专业成长中的亮点和不足，同时确定后三年的个人发展规划。

2.骨干教师发展

（1）外出求学。对于学校骨干教师团队，提出不同的学习要求和发展期待，提供不同的外出培训机会，鼓励他们参加区、市级名教师工作室和乡村教师培育站活动，开拓视野，提高课堂教学水平。

（2）专项指导。为了提升骨干教师的专业素养，从骨干教师亟待解决的问题出发，学校层面特聘相应的指导专家，如“写作能力提升班”、“课程开发培训班”等。

（3）项目研究。成立校级名教师工作室，以项目研究为抓手，带动青年教师专业发展。通过特色项目带动或是特色教师领衔的方式成立校首届名教师工作室2-4个，为骨干教师的发展提供平台。

3.青年教师发展

（1）依托红泥巴俱乐部，促进新教师教师专业素养提升。对于工作第一年的新教师，通过每双周四中午的“红泥巴俱乐部”活动，以答疑解惑、互动沙龙、主题培训、特长展示、学习分享、单项教学技能（语文朗读、数学画图、英语朗读、体育口令、音乐唱歌等）展示等形式展开，根据不同学期教师群体的现状提供适切的帮助。

（2）依托师徒结对，促进新教师提高课堂教学水平。依托师徒结对，学科第一师傅和第二师傅通过随堂听课、行政例会进课堂、教研课等形式对徒弟实施“十课诊断”，一学期中师傅集中一位徒弟听10节课，做好连续性的听课反馈，在6月中旬对徒弟一学期的课堂教学情况进行鉴定，鉴定中要说明优点、缺点、进步的方面，最后徒弟结合历次师傅的点评和反馈反思课堂教学，对合理规划后阶段努力方向（没有学科徒弟的教学行政可以到三年内的新教师中选择一位做“十课诊断”）。这作为学期末评选出“优秀师徒”的指标之一。

（4）师徒结对考核，为专业发展导向。学期末的师徒结对考核工作，从师德、业务能力等方面进行评价，通过学生评教、家长评教等活动对新教师的教育教学态度进行评价，通过粉笔字书写、备课、作业批改、课堂教学等考核对新教师专业能力进行评价，通过座谈和访谈了解师徒结对的日常履职情况，最后根据师徒结对的实绩（师傅和徒弟的履职情况和专业发展情况）评选出优秀师徒若干。

2.青年教师发展（工作2-3年的教师）

（1）个人微型课题研究，提升研究意识和能力。青年教师要有研究意识和反思意识，能发现教育教学中的真问题，展开真学习和真思考，最后真正的解决问题。除了参与到学科组的统领型课题中，要有独立开展的校级微型课题或是与同备课组老师共同研究。

（2）依托基本功竞赛，提升学科素养。基本功竞赛以教师发展中心策划方案，以学科组为单位开展，结合新北区“骏马杯”基本功竞赛的单项要求，在校级备赛中提升专业素养。各学科主任要组织学科骨干教师做好各单项竞赛后的点评辅导和跟进工作。

3.骨干教师发展（备课组长和年级组长队伍）

骨干教师队伍由各学科备课组长和各年级的年级组长组成，这是一支年轻的队伍，是学校可持续发展的重要力量。如何让学校骨干教师不仅能完成事务型的工作，同时也能通过学习和研究提升管理品质？

（1）丰富学习方式。对于学校骨干教师团队，提出不同的学习要求和发展期待，提供不同的外出培训机会，要鼓励他们“走出去”、“沉下去”。鼓励他们走出去参加区、市级名教师工作室和乡村教师培育站活动，开拓视野；同时，要沉下心认真阅读，每学期阅读至少1本教育专著，坚持订阅1-2份教育教学杂志并及时阅读。

（2）提升笔耕能力。为了促进骨干教师专业成长，每学期围绕学习和实践至少撰写一篇高质量的论文，邀请专家指导论文撰写和修改，争取获奖或发表。

（3）提升研究品质。骨干教师必须领衔个人微型课题，带动团队成员积极参加研究，通过有效的方案制定、扎实的研究过程和高质量的成果提炼，促进研究成果的辐射。三年一个周期中，骨干教师必须有区级获奖的个人微型课题。

4.学科领军教师的发展

学校的学科领军教师由教研组长、学科主任和名教师工作室领衔人组成，肩负着学科教师的发展和学科课程品质的提升。

（1）有向学习和广泛学习相结合。围绕各学科核心素养、课程建设、课题（项目）研究进行有向的专题学习，形成自己的认识和看法，从而指导实践。此外，阅读《人民教育》等管理类杂志和其他书籍，拓宽教育视野，提升育人品质和管理品质。

（2）过程积累和成果提炼相结合。在教育管理、项目研究等过程中做好过程性资料的积累和阶段研究小结的撰写，每学期至少撰写工作和研究论文一篇，争取发表在核心期刊。

（3）项目研究和教师培养相结合。项目研究是抓手，出发点是学生的发展，收获的还应该有教师的成长。成事成人，将项目研究重心下移，让教师参与其中，收获成长。在新的学期，学校工作室要规范创新地开展每月一次的研修活动，学期末做好阶段研究成果的汇报。