多元并进，精准培养，让五感教师主动自为

孟河中心小学2024~2025年度第一学期校本培训工作计划

**一、指导思想：**

教导处结合“凝心聚力，绽放活力”的教师团队建设理念，以培养四有教师为发展目标，梳理教师发展现状，多元并进，精准培养，让五感教师主动自为，增加其职业认同感、存在感、使命责任感、专业成就感和工作幸福感。

**二、工作目标：**

1.师德建设月系列活动，让师德提升有标准，增强教师教书育人的光荣感、责任感。

2.精准培养，高效打造教师梯队，使教师主动自为，增强教师存在感、专业成就感。

3．学研融合，提升科研品质；多元评价，健全考核制度，增强教师的专业成就感、幸福感。

**三、工作举措：**

**(一)师德建设月系列活动，让师德提升有标准。**

教师是立校之本，师德是教育之魂。为全面深入推进我校师德师风建设，学校始终将师德师风建设放在学校工作的首位。9月份，学校将根据区局关于“师德建设月”活动要求，在全校深入开展“师德建设月”系列活动：签订一份师德承诺书；组织一场青蓝结对仪式；进行一次树典型活动；征集一篇感人师德故事；举行一次师德演讲比赛等等。通过系列活动，使全体教师学习有榜样，提高有标准，努力有方向，进一步增强全体教师教书育人的光荣感、责任感和使命感。

**节点事件：师德建设月系列活动**

**（二）精准培养，让青年教师主动自为。**

学校教师的流动性较大，青年教师发展呈现两极分化状态。新进教师，几乎没有教学经验；工作三五年以上的教师又急需往更高的平台发展。针对现阶段青年教师队伍发展现状，同时为了全面提升青年教师的教育教学技能，本学期学校将精准培养，赋能成长，高效打造教师梯队，使教师们主动承担，加速成长，增强其存在感、专业成就感。

**1.“青蓝工程”，让年轻教师拥有“归属感”。**

学校针对新进教师以及工作前3年的教师，实施“青蓝”工程，过程中进一步落实师徒相互听课、新教师汇报课等过程性评价，学期结束采用区新教师考核与校积分制考评相结合的方式进行综合评定，同时评选“优秀师徒”，使新教师尽快成长，迅速“入格”，在团队中找到“归属感”。

本学期“青蓝”工程师徒结对名单如下**（表1）**：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **学科** | **青年教师** | **责任人** |
| **1** | 语 文 | 陈淑敏、杨娇 | 魏 芬 |
| **2** | 语 文 | 雷佳敏、薛益鑫 | 潘云霞 |
| **3** | 语 文 | 黄露、黄露娟 | 秦 亚 |
| **4** | 数 学 | 赵 秀 | 恽 蝶 |
| **5** | 数 学 | 汤 可 | 张思月 |
| **6** | 班主任 | 陈淑敏、杨娇 | 宋白杨 |
| **7** | 班主任 | 黄 露 | 曹佳爽 |

**（表1）**

**节点事件：期初结对仪式；学期中相互听课；期末成长汇报课、优秀师徒评选。**

**2.“校优秀教师培育室”，让青年教师拥有“目标感”。**

针对主动发展的教师，新学期学校将**成立“校优秀教师培育室”，招募包括分管行政、教研组长、主动要求发展的骨干教师等在内的学习共同体，**主要落实“八一”工程（即：1.制定一份成长规划；2.阅读一本教学专著；3.执教一次研究课；4.撰写一份教学设计；5.撰写一篇教学案例；6.撰写一篇教学论文；7.申报一个微型课题；8.命制一份试卷）**（表2）**

，帮助其找准发展目标，从通识培训到学科专业知识理论培训，坚持重点培育与全面培养有效结合，让骨干教师尽快成为学科领军型教师。

**节点事件：9月：成立“校优秀教师培育室”，招募包括分管行政、教研组长、骨干教师等在内的学习共同体（招募15人）。学期中，每月开展一次培训活动。**

**孟河中心小学青年教师校本培训年度考核表**

（2024~2025学年）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 考核项目 | 考核内容 | 分值 | 时间节点 | 考核分 |
| 1 | 制定一份成长规划 | 制定成长规划、  有目标、有措施 | 10 | 9月 |  |
| 2 | 阅读一本教学专著 | 有阅读痕迹 | 20 | 9~12月 |  |
| 3 | 执教一次研究课 | 扎实有效汇报课 | 20 | 9~12月 |  |
| 4 | 撰写一份教学设计 | 代表性教学设计 | 10 | 9~12月 |  |
| 5 | 撰写一篇教学案例 | 有研究价值的教学案例 | 10 | 9~12月 |  |
| 6 | 撰写一篇教学论文 | 高质量教学论文 | 10 | 9~12月 |  |
| 8 | 申报一个微型课题 | 主持或参与微型课题 | 10 | 1月 |  |
| 9 | 命制一份试卷 | 命制一份高质量的练习卷 | 10 | 1月 |  |
| 总分 | | | 100 |  |  |

**（表2）**

**3.激发成长内驱力，让教师拥有“成就感”。**

针对工作3年以上的青年教师，学校以常州市职称评审、五级梯队评选为抓手，对其提要求，压担子，从教育、教学、课题、论文等方面开展扎实的行动，鼓励教师积极参加市区基本功、评优课、名师成长营等活动，积极进行课题研究，撰写论文与案例，积累经验与成果，争取早日获得专业的提升，获得专业“成就感”。

**节点事件：（1）基本功、评优课：9月：整本书阅读指导专项评优课比赛、英语评优课比赛；组织开展小学英语、体育信息化教学优质课大赛；组建新北区中小学科学、劳动、综合实践雏鹰团队。10月：小学语文教师基本功比赛第一轮；科学评优课比赛。**

**（2）论文评比：10月：常州市小学德法论文评比；11月：常州市小学科学学会论文；12月：常州市体育年会论文；1月：常州市音乐年会论文。（青年教师必须撰写论文与评优评先、优秀教研组评选挂钩）**

**（三）学研融合，让教师研究日常化。**

**1．紧抓市区级统领课题，提升课题研究的品质。**

学校统领课题《“孟河医派”文化背景下小学劳动教育的实践研究》（区级）、学科课题《基于学习活动观的小学英语主题单元整体教学实践研究》（区级）、《美术核心素养导向的儿童水墨画临创教学的策略研究》（区级）以于2024年6月份顺利结题。

新学期，学校将继续以学科课题《学习任务群理念下的小学整本书阅读教学研究》（市级备案课题）、《基于单元整体视角的小学数学探究性作业设计研究》（区级备案课题）为切入点，开展过程性研究，充分发挥课堂作为课题研究的主阵地的作用，使课题研究做到基于教育教学，带着课题进行日常的教育教学工作。同时，学校还将紧扣时间节点，努力申报省市区级新一轮学校统领性课题和学科课题。

**2．围绕“微型课题” 抓日常科研，促青年教师做好科研。**

新学期进一步加大、加强青年教师个人微课题的研究与实践。学校鼓励青年教师以日常教学中的小问题为抓手，积极开展微型课题研究。35周岁以下青年教师在梳理上阶段的课题研究现状的基础上，制定新学期的研究计划，扎实研究，总结提炼，积极参与学期末区级优秀微型课题评比活动。

**节点事件：（1）《学习任务群理念下的小学整本书阅读教学研究》（市级备案课题）、《基于单元整体视角的小学数学探究性作业设计研究》（区级备案课题）的日常研究以及中期评估（12月份）；**

**（2）新一轮省市区级学校统领性课题和学科课题的申报；**

**（3）三年内教师、无课题主持或参与教师必须申报微型课题。**

**（四）完善评价机制，让老师拥有“幸福感”。**

一方面实现评价主体的多元：构建领导、老师、学生、家长等多位立体式的评价体系，另一方面实现评价方式的多样，评价内容的多元。 机制激励，增强教师的成就感、幸福感。

1.自我评价机制：制定《个人三年发展规划》，并对照自我发展规划自我剖析，找到自己的长处与不足，及时反思，形成发展期望并采取行动，精准复盘。

2.制度激励机制：（1）对新教师的评价跟进：结合区新教师的培训考核方案，对新教师进行跟踪培训与考核；学校对师徒进行学年考核，评选“优秀师徒”。（2）对青年教师的评价跟进：结合《校级教坛新秀和校级教学能手评选管理办法》制度，从教育、教学、教科研等维度进行考核，评选校级教坛新秀和教学能手。（3）对课题研究的评价跟进：每学期对课题材料进行常规检查，进行课题研究的总结和反思，每学年末评选教科研积极分子。（4）完善学校绩效考核方案：完善校级最美教师和最美团队的评选标准，以激励为目的，将个人先进和团队先进的评选相结合，创新评价的标准和方法。

3.成果激励机制：结合教师的培训与考核方案，做好教师的评优评先工作，以教师的职称评审，市、区级五级梯队的评选为契机，帮助教师不断晋级，在超越自我中获得职业的幸福感。

学校旨在通过多项举措，加强师德师风建设；精准培养，高效打造教师梯队，使教师主动自为；学研融合，提升科研品质；完善考核机制，建构多元评价系统，从而不断优化校本培训制度，全面打造“五感团队”，促进学校高位发展。

**附：**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 孟河中心小学校本培训工作行事历  （2023~2024学年 第二学期） | | | | | | |
| 序号 | 时间 | | 培训主题 | 主讲人（负责人） | 培训对象 | 备注 |
| 月 | 周 |
| 1 | 9月 | 第1周 | 青蓝工程（一）：师徒结对仪式 | 雷琴华 | 结对师徒 |  |
| 2 | 第2周 | 师德建设月系列活动 | 景佳梅 | 全体教师 |  |
| 3 | 第3周 | 成立“校优秀教师培育室”，启动仪式 | 景佳梅、周颖 | 校培育室成员 |  |
| 4 | 第4周 | 组织教师参加区基本功、评优课比赛（语文、英语、体育） | 景佳梅、雷琴华 | 相关学科教师 |  |
| 5 |  | 第5周 | 国庆休息 |  |  |  |
| 6 | 10月 | 第6周 | 学科课题组活动（一） | 雷琴华、张思月 | 课题组成员 |  |
| 7 | 第7周 | “校优秀教师培育室”活动（二） | 景佳梅、周颖 | 校培育室成员 |  |
| 8 | 第8周 | 组织教师参加区基本功、评优课比赛（语文、科学），组织教师撰写德法论文参加市评比 | 景佳梅、雷琴华 | 相关学科教师 |  |
| 9 | 第9周 | “青蓝”工程（二）：师徒相互听课材料汇总 | 雷琴华 | 结对师徒 |  |
| 10 | 11月 | 第10周 | 学科课题组活动（二） | 雷琴华、张思月 | 课题组成员 |  |
| 11 | 第11周 | “校优秀教师培育室”活动（三） | 景佳梅、周颖 | 校培育室成员 |  |
| 12 | 第12周 | 组织教师撰写常州市小学科学学会论文 | 雷琴华 | 相关学科教师 |  |
| 13 | 第13周 | “青蓝”工程（三）：师徒相互听课材料汇总 | 雷琴华 | 结对师徒 |  |
| 14 | 12月 | 第14周 | “校优秀教师培育室”活动（四） | 景佳梅、周颖 | 校培育室成员 |  |
| 15 | 第15周 | 市十四五规划（第二批）备案课题中期评估 | 雷琴华、张思月 | 课题组成员 |  |
| 16 | 第16周 | 组织教师撰写常州市小学体育学会论文 | 雷琴华 | 相关学科教师 |  |
| 17 | 第17周 | “青蓝”工程（四）：师徒结对汇报课，评选优秀师徒 | 雷琴华 | 结对师徒 |  |
| 18 | 1月 | 第18周 | 元旦休息 |  |  |  |
| 19 | 第19周 | 组织教师撰写常州市小学音乐学会论文 | 雷琴华 | 相关学科教师 |  |
| 20 |  | 第20周 | 青年教师优秀教学设计、论文评选 | 雷琴华 | 青年教师 |  |
| 1. 两字考核从第三周开始，单周钢笔字，双周粉笔字。 2. 四大学科组根据市区要求开展教学基本功大练兵。 | | | | | | |