科研赋能新驱动 专业发展再蓄力

——（2024年9月——2027年8月）教师发展中心三年发展规划

1. **发展背景**
2. **部门概况**

教师发展中心紧紧围绕学校以“发展每一个、成就每一个”为教师发展核心目标，不断优化教师发展机制和素养结构，探索教师研修模式，努力从组织建设、平台搭建、评价机制等多个维度探寻教师发展脉络，以项目思维为突破，课题研究为抓手，努力实现教师和教研组迭代式成长。本部门共有9名成员，三名副校长分管教师发展，王丽主任和5名成员合理分工，共同负责教师发展中心的各项工作。

1. **发展优势与潜势**

**1.在团队赋能中共塑“善真教师”的新形象。**

“善真”教师团队借助“新基础教育”共生体，开展“交互学习、互惠共生”的群研究；依托市区名师工作室，借助专家打磨种子教师，提炼教师的教学风格及经验，提升教师的辐射引领力；着力推进骨干教师工作室的建设，以“项目管理”的方式推进“教师成长团”等项目，建立教师抱团发展的培养机制，实现团队与个人的协同发展。在团队精神的滋养下，教师个体也实现了一次次自我超越的成长样态。学校市区五级梯队教师占在编教师的43.8%，三年中，有21位老师的称号得到了提升。优秀教师群体的专业高度影响着整个教师团队的专业高度。薛家实验小学全体教师敬业爱岗，为人师表，关爱学生，每年师生满意度测评均高于95%。

**2.在分层赋能中撬动“善真教师”的新发展。**

学校注重目标引领发展，重视教师三年发展规划的制定与目标达成。积极关注教师发展过程中内动力与外推力、个人与团队、专业发展与人的发展、自我发展与学生发展四层关系。以目标管理为导向，通过各项分层培养举措，构建教师培养梯队，形成教师互帮互学、共享联动的成长模式。学校以“长线规划、整体推进、分层发展、协同优化”的机制，通过校本培训区内、外的培训，促进教师自觉研究、积极向上，以教师的成长促进学生的成长和学校发展。青蓝工程，帮助青年教师尽快胜任教育教学岗位；“书式生活”“落纸云烟”“我心飞扬”等多个俱乐部则是引领教师个性发展；骨干教师成长营、优秀教师牵手活动等各项活动，带动青年教师的专业成长并向外辐射专业的力量。

**3.在科研赋能中加速“善真教师”的新成长。**

学校以“课堂转型”“课程建设”“深度学习”为研究项目，聚焦学校统领课题、学科专项课题、教师个人微型课题，推进专业阅读、专业写作、专业技能“三专”工程，提升教师课程、课题、课堂“三课”能力。学校注重通过课题引领学校各项教育研究进一步深入，在对课题研究全面、系统、规范的管理下，实现了课题研究的高品质发展态势。两项课题获省教学成果一等奖。另有2项省级、3项市级、3项区级规划课题的高质量结题，1项国家级、3项省级、6项市级和3项区级课题在研。课题研究的高质实施不仅实现了学校高品质发展，还驱动着教师们的专业成长。三年中共有20位教师在区微型课题评比中荣获一、二等奖，成绩名列区前茅。90%以上教师都能参与各项课题的研究或有自己的微型课题并取得阶段性研究成果。近三年每年均有近百名教师发表论文，有200多篇教科研论文发表，所占比例远超30%的比例。

三年中，学校着力推进各品牌项目，省品格提升工程项目为学生发展保驾护航；市前瞻性项目和市级课题的研究引领课堂变革实现课堂的深度学习；市高品质项目引领教师发展走向新高度，另有常州市食育课程基地项目、常州市幼小衔接研究项目和区数学课程基地项目、区“四有好教师”团队建设项目等。学校以项目研究为抓手，积极提炼和积淀科研成果，努力提升科研成果品质，共同推动学校教科研和教师实现跨越式发展。

**4.在共研共创中实现“善真教研”的全实深。**

构建以“专业引领”与“素养导向”为目标，以日常扎根性研究（教研组）、交流分享式研究（校区组）、高位引领式研究（学科组）三层级的教研模式，各学科组逐步建立了日常教研的节律。构建“成长共同体”式教研有效路径：以“课例研究”为抓手，将教学、探究、专业研修等融为一体，创生了统分结合式、优化了前移后续式、变革了集备流程式等教研模式，实现理论与实践的双向转化，促进有效教研落地。

在系统的教研组建设中，我校语文、数学、英语、体育等教研组被评为市区优秀教研组。语文等5个学科成为区第一批学科基地，其中语文、音乐在基地建设考核中获“优秀”等次。2021年和2023年我校连续两次被评为区“校本培训先进学校”和“教科研先进集体”，2024年成功创建市教科研基地。

1. **发展问题与挑战**

**1．五级梯队需再提升。**随着这几年新教师的大量进入，稀释了五级梯队的占比，但是年轻教师的发展潜力较大，后续提升空间较大，通过优化培养机制，让年轻教师得到更快更好地发展，不断提升五级梯队比例。

**2.教师培训需更高效。**因需而培，培在教师困惑处，培在教师需要时，让培训与教师的实际需求相结合，能为教师发展提供更好地动力。

**3.课题研究需更深入。**深入研究课题不仅有助于问题的解决，更有助于教育教学的研究走向本质属性，从而切实提升教师教育科研的情怀与能力。

**4.教研机制需再完善。**随着教育的不断变革，如何更好地适应时代发展的需求，更好地让教师的教研为学生的学习服务，更好地激发学生学习的潜能，有必要运用新技术进一步赋能教研，促教研高品质，教育高质量。

1. **发展愿景**

**1.指导思想：**大力弘扬“教育家精神”，践行“至善求真，适性扬才”办学理念，以“发展每一个、需要每一个、成就每一个”为着力点，聚焦于培养一支高素质、专业化、创新型的教师队伍，切实提升“教师领导力”，推动学校教育教学质量的全面提升，实现学校的可持续发展，铸造新时代“大国良师”。

**2.总体目标：**以“善真”为特色品牌，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，进一步提升教师师德水平、专业素养及科研能力，激发教师专业自觉，让教师找到生长的力量，助力教师拔节生长。

**3.分项目标**

（1）通过规划导行和“温暖且有力”的评价机制激发教师的发展潜能，让“自主发展”成为教师的自觉行为，五级梯队比例力争提升8~10个百分点。

（2）通过“教师领导力”课程的开发与实施，对教师进行系统化的培训，实现教师的有向发展。

（3）通过“课题和项目”研究和管理的深入，进一步提炼结果，促其精品化，争取能得教学成果奖。

**第三部分 未来行动**

一、具体目标（对应分项目标）

（一）生命自觉：规划导行促教师内涵发展

1.重构三年规划，在引评相融中触动教师心灵，提升梯队比例。

2.重构研修层级，在青蓝结对中联盟互助成长，提高专业素养。

3.构建师德课程，在通融共进中建构校园文化，提增教师形象。

（二）课程引领：系统架构促校本培训应需

1.优化“五育融合”的课程体系，探索校本培训新方法，促理念更新。

2.深化“素养导向”的教学改革，创新校本教研新样态，提专业素养。

3.建构“品牌工程”的综合评价，形成校本培训新特色，亮生命成长。

（三）科研先行：成果倒逼促课题项目深研

1.以探索为本，深入各级课题研究。

2.以实践为基，扎实推进项目实施。

3.以思悟为魂，精心打磨学术精品。

二、行动路径

（一）生命自觉：规划导行促教师内涵发展

**1.规划中促提升：**以教师发展处为实施主体，聚焦“教师职业理想”，依托教师三年发展规划的总结和再出发活动，聚焦发展状态较好的老师，利用“薛小讲坛”这个版块进行骨干教师“践行教育信条——我的成长故事”交流，通过不同层面教师的成长历程激发教师群体的发展自觉，同时，梳理五级梯队序列优劣势，明晰短板，对标短板，明目标，提升发展动力。五级梯队努力实现每年3%的增长点，同时已有五级梯队成员的再提升。

**2.互助中促提高：**以结对教师为主体，聚焦“教师学科素养”，依托“青蓝结对”、“每月课堂调研” “榜样的力量温暖工程”等方式进行点对点的交流互动。在期初青蓝结对中再明确互助目标；在期中调研中调整结对序列；在期末考核中表彰优秀师徒的方式，不断加强“同伴互助”的实效，以实现结对联盟互助成长。努力实现新教师一年入门、三年入格的目标。

**3.愿景中促提增：**以校长室为实施主体，聚焦“共建发展愿景”， 聚焦“教师成长亮点”，继续依托“月度人物”、“团队展示”、“温馨一刻”等平台，让共同愿景与个人愿景同向发展，教师唤醒自我领导力、释放领导力，在合作中建立亲密关系，各老师经验共享，学校肯定“愿作为、有作为”的老师，教师以变革者身份参加学校改革，学校为老师搭建发言平台，支持教师深入参与学校各项政策制定、决策研究研究过程， 激发教师组织的责任感，让老师获得成就感，提增教师形象。以百十节点，推出系列育人故事。三年中争取培养2-3名有一定影响力的拔尖型教师，同时通过教师领导力的提升，努力提升教师职业幸福感。

（二）课程引领：系统架构促校本培训应需

以市高品质项目“教师领导力课程的开发与实施”为载体，系统架构教师培训课程，对不同的教师开展不同的培训，让每个教师在发展节点得到需要的培训。

**1.校本培训“资源场”再丰富。**

从改变教师的认识框架入手，提供明确的新的行为和观念参照系，在践行“五育融合”的新突破中探寻课程学科育人新路径，发挥基于融合理念的艺体教育新效能：一是书本资源的学习，将“三新”“双减”等系列丛书作为案头书反复学习，依托教学沙龙、成长论坛等“任务驱动式”的学习汲取理念；二是专家资源的学习，在“质疑解惑式”的主动交流中汲取专家智慧引领；三是活动资源的学习，在“互动交流式”中汲取滋养，参加每次市级研讨，我们都拍摄课堂视频、整理课堂实录、评课资源，分发给老师，让责任人、骨干教师及参与实验教师分层进行“滚雪球”式交流，分别将交流的点聚焦在设计理念、版块剖析、经验分享。四是“日常资源的草根式”学习，同一备课组的老师已经逐渐形成了课后在办公室即时交流的习惯，并能利用博客群这一对话场，敞开心扉和同事谈论，分享自己课堂实施过程中经历的种种困惑、成功经验，在这样的常态学习中，二、三梯队教师成长得比较迅速。继续推进“三专”工程，夯实专业基石。

**2.校本培训的“活动场”再提炼。**

基于新时代发展需求系统重建，基于学校师生生命成长动力建构，立足本土文化和自身优势，回归教育本真，遵循教育规律，由学校统一规划专题研究序列，开展以素养为导向的专题研究，锚定核心素养，双线并行，做好校本培训的顶层设计。

（1）“薛小讲坛”板块：以“师德建设”、“三推”为核心（骨干成长、研究故事、活动案例）通过“三推”，彰显不同梯队教师的发展。

（2）“教师成长论坛”板块：以“三大领域”入手（通识培训（专家）、沙龙研讨（学科组）、结构素养提升（读书活动）），体现培训的前延后续，教师的多元发展，团队的文化建设、实践与理论的结合的培训策略和目标。

（3）“学科组（课题组）培育”板块：围绕研究专题，进行“教”和“研”的“一体化”策划，并围绕“跨学科主题”“作业设计”“幼小衔接”等特色培训，将学习与实践、反思与经验、成果与分享有机结合。

**3．校本培训的“交流场”再搭建。**

搭建骨干教师发展“交流平台”：聚焦发展态势较好的实验骨干，总结经验、撰写案例，进一步强化他们整体系统化的研究意识和精品课的积累意识，成为校首席教师。

搭建优秀教师培养“绿色通道”：聚焦有发展潜力的第二梯队教师群体，增加课堂实践研究交流频率，通过为其提供多元化的专业化交流途径，迅速提升研究的新内功，推动精品课型的普及化。

搭建实施新教师培养“青蓝工程”：聚焦年轻教师，推行成熟教师与年轻教师的结对交流模式，老青结合，相互汲取长处，推动后备队伍的建设。

1. **校本培训的“品牌工程”再创新。**

一是要打造品牌党员工程。党员教师聚焦教师职业理想，长程规划成长；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。二是要持续品牌仪式工程。围绕“立德树人”的育人目标，扎实升旗仪式、入队仪式、成长仪式、毕业仪式的策划和实施，让薛小的孩子们在充满仪式感的教育中焕发生命新活力，享受成长路上的幸福。

通过应需系统课程的培训，激发教师发展内驱，让师德、师能有效提升，争取创建区校本培训“示范学校”。

（三）科研先行：成果倒逼促课题项目深研

**1.问题导向，深研课题促内涵提升**

（1）强化问题导向，精准定位课题核心。目前我校在研课题有省级2个，市级1个，市级备案5个，区级备案3个，三年中前3个课题将完成结题，备案课题将完成中期评估和结题。为进一步提升课题研究深度，需进一步深入分析当前教育领域中的关键问题，明确课题研究的方向和重点，确保课题具有实际应用价值和理论创新意义。同时为接下来一轮课题的申报做好准备。

（2）建立多元合作，拓展课题研究视野。积极与相关领域的专家、学者和企业合作，共同开展课题研究，充分发挥各方优势，提高课题研究的质量和水平。

（3）定期评估反馈，持续优化课题方案。建立课题研究的评估机制，定期对课题进展情况进行评估和反馈，及时调整课题研究方案，确保课题研究顺利进行。三年中争取以上课题的高质量结题并争取获得教学成果奖，同时争取有5个以上区级以上新课题的申报。小课题研究也将进一步扩大研究教师范围，争取40周岁以下教师人人都参与小课题研究。

**2.实践推进，扎实项目促成果提炼。**

（1）明确项目目标，制定详细实施计划。我校目前共有省1项，市2项和区2项在研项目，涉及学生发展、教学研究和教师发展等多方面，根据各个项目要求，明确项目的总体目标和具体任务，制定详细的项目实施计划，确保项目按时、按质完成。

（2）加强过程管理，确保项目质量可控。建立项目过程管理机制，加强对项目实施过程的监督和管理，及时发现和解决问题，确保项目质量可控。

（3）注重成果转化，实现项目价值最大化。积极推动项目成果的提炼与转化，努力将研究成果精品化，争取有机会申报教学成果奖。

**3.思悟结合，撰写论文促实践有道。**

（1）结合教学实践，关注学术前沿动态。针对教育变革动态及教学中的困惑、问题及经验，主动对接前沿研究信息，为论文撰写提供坚实的理论基础和参考依据。结合教学实践，注重反思与感悟，努力写出**“有用”**的教学论文与案例。

（2）精心构思框架，突出论文创新亮点。根据论文主题和研究内容，精心构思论文框架，突出论文的创新亮点和学术价值，提高论文的可读性和吸引力。

（3）反复修改完善，确保论文质量精良。借助专家和学校俱乐部的力量，对论文进行反复修改和完善，注重语言表达的准确性和规范性，不断提升论文写作质量，争取在各级论文评比中获得区域内领先的成绩，并有不少于50%的老师论文能发表。

**第四部分 监控保障**

**1.多层次监控体系：**构建学校、教研组、教师个人三级监控体系，实施分层目标管理。学校层面负责整体规划的实施与监督；教研组层面负责具体教研活动的组织与评估；教师个人层面则注重自我监控与反思。

**2.定期评估与反馈：**实施定期评估制度，如每学期或每学年对教师发展情况进行全面评估。评估结果应及时反馈给教师本人及监控小组，以便及时调整改进。

**3.随机抽查与督导：**采用随机抽查的方式，对教师教学质量、教研活动参与情况等进行督导检查，确保规划实施的规范性和有效性。

**4.机制激励与约束：**建立科学的激励机制，对在规划实施过程中表现突出的教师进行表彰奖励，激发其工作积极性和创造力。对于未能按规划要求完成任务的教师，应采取相应的约束措施，如督促其整改或调整工作岗位等，确保规划目标的顺利实现。

**第五部分 年度目标**

（每个学年度每个领域的具体达成目标，能量化的要量化，便于评估监控）

**具体的表格样式，可以见以往的三年规划**

|  |  |
| --- | --- |
| **年度** | **指标** |
| **2024.9-2025.8** | **1.五级梯队比例再提升：**5人争取在原有五级梯队上晋升，4人争取新晋五级梯队。  **2.教师专业发展有突破：**争取各学科均有老师在区及以上基本功、评优课比赛中获一、二等奖。  **3.课题论文研究再深入：**2项省级课题开展研究，为中期评估做准备；1项市级课题结题；8项市区级备案课题在中期评估中立项为备案级。教师论文注重培训指导，力争发表和获奖品质有明显提升。  **4.科研基地建设更扎实：**通过市级教科研基地展示的节点事件，进一步梳理科研成果，让展示活动有质有品。  **5.校本培训课程再完善：**通过对高品质项目和省专项课题的研究，进一步完善校本培训课程体系，实现按需培训，力争评上区校本培训“示范学校”。 |
| **2025.9-2026.8** | **1.塔尖人才培养：**4人争取在原有五级梯队上晋升，6~8人争取新晋五级梯队；争取有向培养1~2名区域内较有影响力的老师。  **2.涵育专业素养：**争取各学科均有老师在区及以上基本功、评优课比赛中获一、二等奖。  **3.深耕课题研究：**2项省级课题参加中期评估；8项市区级课题为结题做准备；积极申报教学成果奖；积极申报新一轮省市区课题。  **4.提效校本培训：**通过对高品质项目和省专项课题的进一步研究，实现校本系统实施。争取在市教科研基地建设中期评估中获优秀等级。 |
| **2026.9-2027.8** | **1.教师发展稳提升：**4~5人争取在原有五级梯队上晋升，4~5人争取新晋五级梯队；争取有向培养1~2名区域内较有影响力的老师。争取各学科均有老师在区及以上基本功、评优课比赛中获一、二等奖。  **2.科研工作再发力：**2项省级课题、8项市区级课题结题，并争取教学成果；为“十五五”规划课题申报做准备，争取有6~8项课题市区备案。教师论文品质再提升。争取在市教科研基地建设终期评估中获优秀等次，自动晋升下一轮市级教科研基地。 |