激发专业自觉，寻找生长力量

——2024-2025学年第一学期校本培训工作计划

**一、指导思想：**

以学校“至善求真，适性扬才”办学理念为引领，紧密围绕学校三年发展规划，结合“百十校庆”，切实履行研究、指导、服务和管理的职能，直面学校发展过程中的问题与挑战，以“发展每一个、成就每一个”为着力点，优化教师培养模式，积极创设平台支持教师成长，引领教师多元发展。通过校本研训加速教师师德师风、师能理念与教学实践的对接与转化，提升科研品质，引领教师成长。

**二、现状分析**

**（一）发展优势**

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。

**（二）问题剖析：**

**1.计划需走向规划**

校内老师发展有散点计划但规划不足。在五级梯队发展愿景上，没有自我提升的清晰目标。骨干学带教师都进入了瓶颈期，很难进一步突破，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。

**2.零碎需走向条理**

把有形具体繁多的培训工作转变为常规有调理的工作。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.片段需走向体系**

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。学校领性课题教师领导力课题，需要立足日常，扎根研究体系。

**4．单向走向多元选择。**

阅读应成为拓宽眼界和教育方法的途径之一。从阅读目的上看，许多教师的阅读带有极强的功利性，从阅读的内容上看，大部分教师平时阅读的更多围绕教学内容，很少进行有深度广度的阅读，因此教师们很难突破自身局限，完善知识结构，实现教育者视野的拓展和素养的提升。

**5.分工需走向融合。**

学校共同愿景下每项工作、每个工作岗位需立足本职工作，以单位与团队发展为目标的思考与行动。在教师创新意识、心理健康、教师评价等多方面服务教师群体和个人，融合教师发展高品质。

基于以上五方面现状的分析，其根本问题是**（临平品格、善者理念、大家薛小愿景）学校发展理念教师不清晰；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**

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，进一步提升教师政治素养、师德水平和能力素质，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。

**分目标：**

**1、落实党建引领“高品”计划，蕴育四好教师生命自觉。**

**2、推动教师培训“精准”计划，探究薛小师培新模式。**

**3、实施名师培养“专家”计划，打造薛小名师集结群。**

**4、推进教师全科“悦读”计划，拓宽教育视野高境界。**

**5、拓展各级部门“协同”服务，促进教师发展高品质。**

**四、实施策略：**

**一、落实党建引领“高品”项目，蕴育四好教师生命自觉。**

**1、依托高品项目，培育“四有”好教师团队。**

以“善真”教育理念先行，**打造品牌党员典型**，树立先锋旗帜。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。**善真教师：**“懂关爱、能协作、善学习、有慧心”作为教师发展特质。每个月学校从节点活动中发现并推选出月度最美教师，多个维度凸显薛小教师的的典型形象。利用**薛小讲坛、善真教师说、十佳感动教师**评选等，突出工作二三十年的岗位贡献。传递积极正能量，努力构建充满温馨、积极向上、人心凝聚、奋勇争先的工作氛围，深入塑造教师文化。**团队文化分享**：结对平台，如以青年教师成长团、校优秀教师工作室、各学科辅导团队等，发挥团队榜样力量。

**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，用**四个一**规划教师成长路径，助力教师拔节生长。**（1）召开一次会议**。开学初召开一次俱乐部领衔人会议，为领衔人颁发聘书，告知活动事项，精彩活动分享。**（2）招募一群人。**每学期招募俱乐部领衔人，愿意为他人付出，有奉献精神和组织能力的人。**（3）组织一次高质量的活动。**每月组织一次高质量的教师俱乐部活动，形成微信推送，留存照片及文字。**（4）形成一个项目品牌。**每个俱乐部打造自己的特色，以品牌项目吸粉，逐渐增加活动人群，拓宽活动范围。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。

**3.扩大名师工作影响力，辐射教师群体。名班主任工作室**：依托郭桃琴、顾丽娜等名班主任工作室，增强班主任领导力。**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。

**二、推动教师培训“精准”计划，探究薛小师培新模式。**

**1.全员校本培训精准计划。**本学期校本培训将围绕学校管理、教学管理、班级管理、队伍建设、课程建设、项目建设等维度，聚焦“双减”“新课标”“新教材”“五项管理”等政策落实路径和实施策略进行顶层设计，从各学科、各俱乐部、各项目组、各部门，以固化与机动的组合方式，形成校本培训体系。**（1）全员培训。**通识类培训：民调教师培训需求；提前策划好培训内容；与培训主讲人做好沟通；发布培训通知并明确培训要求；注重培训反馈。如：**每月集体研修日**，以“专家引领式、主题沙龙式、校际协作式、同伴互助式”等培训形式穿插开展校本培训活动；**双周周一为年级组专题研讨日**，**单双周固定学科组集体备课和教研活动日**，组织组员围绕当下热点、困点、难点集思广益。**（2）专项培训。**课题研究培训；教研组长培训；教师心理健康教育培训；教师论文撰写培训；信息技术培训；职称和五级梯队提升培训等。

**2、青蓝工程培训计划。**构建良好的同事互助“学习场域”，能促进年轻教师快速成长，实现专业发展。开展师徒结对，交流积累研修经验，形成互补性“学习场域”。在愉快的互动“学习场域”中，积极互动学习，互相探讨交流，从而取长补短，实现优劣势互补。

“微讲坛”**（1）作微报告。**多做一些“短、平、实、易”的微报告，针对教学或学校管理中存在的问题，提出解决办法，切实解决教育中的“微问题”。**（2）讲微故事。**教师要讲好教育的事，做一个有故事的人，把这些故事写出来，引起他人的共鸣，加强青年教师之间的交流沟通。**（3）解微案例。**有效的案例解读可以提升教师的专业素养，促进教师的专业发展。**“微活动”，提升教学能力。（1）微备课。**即确定一个时间，同学科同组的教师要就教学内容进行课前探讨，由教师总结教学的重点、难点，以及教学中要注意的问题，或者谈自己在备课过程中遇到的困难，大家一起寻找解决问题的办法。**（2）微教研。**以学科组或年级组为单位组织的“微”活动，反而由于其形式多样、内容丰富等特点，时常能发挥“润物细无声”的效果。**（3）微竞赛。**营造必要的竞争环境和竞赛氛围，在对接上级部门的各类比赛的同时，我们更多的是开展学校内或校际间的微竞赛。针对教师教材分析能力不足的问题组织的教学设计现场赛；针对教师板书不规范的问题组织的板书现场赛等。

**2024-2025学年度第一学期青年教师专业成长工作安排（初稿）**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 时间 | 内容 | 责任人 | 备注（考评方式等） |
| 8.22-8．23 | 新教师暑期培训 | 沈彩虹 | 课堂能力考核+培训心得 |
| 9月初 | 新一轮青蓝结对 | 沈彩虹 |  |
| 10月-12月 | 区级新教师集中培训 | 沈彩虹 | 培训心得 |
| 23.9月-24.1月 | 1．每月完成一篇读书心得  2.每周完成一份粉笔字作业 | 沈彩虹 |  |
| 9月中旬 | 认真学习各学科常规 | 沈彩虹 | 教研组现场考评 |
| 9月下旬 | “微故事”分享：一个月中最令你难忘的…… | 沈彩虹 |  |
| 10月中旬 | 组织进行各学科课标解读培训 | 沈彩虹 | 撰写心得或书面考试 |
| 11月中旬 | “微报告”：如何在教育教学过程中发现问题，如何解决问题 | 沈彩虹 |  |
| 12月中旬 | “微案例”分享：教学过程中最精彩的一个片段 | 沈彩虹 |  |
| 1月份 | 盘点学期收获，制定新学期计划 |  |  |

**三、实施名师培养“专家”计划，打造薛小名师集结群。**

利用“叶圣陶”专项课题形成教师培养与发展序列。打造一批具有较高教学水平和学术水平的名师。形成具有薛小特色的名师集结群，推动薛小教师个人专业发展和教育教学质量的全面提升。将薛小名师集结群打造成为全区、全市知名的教育品牌，为薛小的长远发展提供有力支持。

**1.组建“专家”团队。**

（1）完成名师的选拔和初步培养，建立专家导师制度。  
（2）深化名师培养，推动集结群的资源共享和协同工作。

（3）全面评估名师培养成果，完善激励机制和宣传推广策略。

**2. 形成“专家”团队。**构建优秀师资团队：（1）外部引进：邀请教育领域的知名专家、学者担任导师，为名师提供学术指导和职业规划。（2）内部选拔：在薛小内部选拔经验丰富、业绩突出的教师担任导师，加强内部交流和传承。组织名师定期研讨教育热点问题，共同推动薛小教育教学工作的发展。

**（1）打造“课堂专家”。**提升教育质量：通过名师的引领和示范，推动薛小教育质量的全面提升，为学生提供更优质的教育资源。建立教学经验分享平台，鼓励名师之间互相学习、交流。整合优质教学资源，名师形成丰富的教学素材和参考资料。组织名师举办公开课、学术讲座等活动，展示名师风采和教学成果。 **（2）培养“学术专家”。**推动学术创新：组织名师参与各类教学实践项目和课题研究，提升实际教学能力和科研水平。鼓励名师在学术研究上进行深入探索，推动教育创新，形成具有薛小特色的学术成果。

**3.打造“专家”基地。**我校是区音乐、美术、语文、体育等基地校，充分利用这一优势，申报更多的学科基地，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。

**四、推进教师全科“悦读”计划，拓宽教育视野高境界。**

**1．营造氛围，打造“悦读”共同体。（1）悦读目标明确。**提升教师跨学科知识整合能力；拓宽教育视野，激发创新思维；增强教师人文素养和综合素质。**（2）分领域推荐书籍。**教育心理学：《教育心理学》、《儿童发展心理学》

学科专业知识：各科领域内经典著作及最新研究成果。人文社科：《中国文化概论》、《世界历史》等。教育技术：《数字化时代的教育变革》、《在线教育实践与策略》等。**（3）阅读方式多元。自主阅读：**教师根据个人兴趣和专业发展需求，选择推荐书籍进行自主阅读。新媒介的产生和发展，带来了数字阅读、立体书、有声书、书影共读、VR、AR 等全新的阅读方式。**小组讨论**：组织跨学科阅读小组，进行主题讨论和交流。**线上线下活动**：举办阅读分享会、研讨会等线上线下活动。**（4）阅读资源整合与共享策略。建立阅读资源库**：收集、整理优质阅读资源，包括电子书、纸质书、网络课程等**。资源共享平台：**搭建在线平台，方便教师上传、下载、分享阅读资源**。**

**2.推进全科“阅读”成果展示。（1）“主题论坛”增强“情感能量”。**阅读共同体采取“日读、周反馈（线上交流）、月总结（活动总结）” 的模式推进，同时以读书反思、读书心得、书香人物等评比的形式激励教师的读写活动，以“主题论坛”的形式推动教师的阅读走向更深处。话题讨论促进深度阅读。大家围绕一个话题或问题结合自身实践进行讨论和交锋，观点越辩越明，思路越辩越宽，思想越辩越清。话题可以由每个成员抛出，或由引领者抛出，大家带着问题共读、共思、共辩、共识。**（2）阅读成果强化。**教师的读书反思发表、论文获奖、阅读文集出版、课堂教学竞赛获奖等等，这些成果让教师拥有获得感，从而强化教师的阅读动机。阅读共同体帮助教师精心制订长期和短期相结合的阅读计划和进阶目标，为每位教师建立专门的成长进阶档案。专门记录、收集、整理教师的阅读痕迹，能够反观阅读对教师职业生涯进程的影响，让教师看见阅读对自身专业成长的作用。**(3)创设激励机制：**设立教师专业写作奖励制度，表彰优秀作品，激发教师的写作积极性。

|  |  |
| --- | --- |
| **时间** | **活动安排** |
| **9月** | **教师共阅读** |
| **10月** | **读书笔记交流** |
| **11月** | **举办教师读书演讲比赛** |
| **12月** | **开展主题读书沙龙** |
| **1月** | **论文、随笔撰写评比** |

**五、拓展各级部门“协同”服务，促进教师发展高品质。**

**1．建立协同服务机制。**设立主导与协同工作模式。明确各级部门在教师发展方面的职责和任务，制定具体的工作方案，确保各项工作有序进行。

**2.拓展教师发展渠道。**（**1）鼓励教师参加继续教育**：鼓励教师参加各种形式的继续教育，提高教师的学历水平和学术素养。（**2）推广先进教学模式和技术：**积极引进和推广先进的教学模式和技术，人工智能、大数据、5G、“互联网+”和 AR/VR 等技术的快速发展，给课堂教学带来了前所未有的巨大冲击，为课堂教学变革与创新提供了全新的机遇。教育云平台、智慧教室和网络学习空间等在课堂教学中得到了大规模的普及应用，为探究式学习、项目式学习、启发式学习、跨学科学习等新型教与学的方式实施，提供了切实可行的保障，运用数字技术开发课程资源、组织教学，诊断课堂，推动教育高质量体系的建设。

**3．提供政策支持：**为教师的职业发展提供政策支持和保障，如教师职称评定、教师职业发展规划等。

**4.加强教师关怀：**关心每一名教师的职业发展和个人成长，在关键时期和关键节点给予关怀和帮助，解除教师后顾之忧。**启动“心育”计划**，调整教师心理健康。

**5.完善评价，激发内驱。（1）提供风采展示平台 。**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，评选“教科研之星”评优项目。