

学校关怀教师活动方案

学校关怀教师活动方案篇 1

一、活动目的：

为了活跃校园文化生活，增进老师间的友谊，锻炼老师身体，落实全民健身纲要，经学校研究决定，在学生运动会后由政教处、体育组共同举办教师趣味运动会。

二、组织机构：

裁判：徐景彭 跃彬 徐壮 记录：刘雪飞 照相：潘璐露

三、活动时间：

5月24日(星期五)下午四点

四、活动地点：

学校操场

五、参加人员：

全校教职员工

六、活动项目：

五人六足、挤牛奶

七、活动形式：

五人六足：参赛者以办公室为单位

挤牛奶：每队8人，每组一名队长

小学部语文

一、二年级老师一组；队长：陈良珍

小学部语文三——六年级老师一组；队长：李海红

小学部数学老师一组；队长：王磊

小学小科老师和英语老师一组；队长：戴轩媛

七年级一楼老师一组；队长：孙权

七年级二楼老师一组；队长：朱媛媛

八、活动规则：

1、五人六足

各队用布带子把两人的异侧脚(一人左脚，一人右脚)的踝关节绑在一起，互相搂肩，准备起跑，必须在起跑先后把脚绑好不准抢跑，跑到终点为胜出。参赛者以办公室为单位，选出 5 人参赛，以时间快慢进行排名。取前五名。

2、挤牛奶

每队 8 人，每个队员相距两米，第一个队员手拿海绵沾水后专递给下一个队员依次传递下去，最后一名队员把海绵里的水挤到啤酒瓶子里，然后依次传递回去，时间三分钟，最后瓶里多水多者为胜。

[学校关怀教师活动方案篇 2](#)

一、总体设计思路

1、以《四川省中小学骨干教师成长计划》、《宜宾市中小学骨干教师成长计划实施意见》及《宜宾市翠屏区 教育事业发展规划及远景规划体系》为指导，结合我校实际制定本方案。

2、以可持续发展和现代学习思想开展培训，突出针对性、实效性、先进性、前瞻性，突出 创新、集成、开放、实效 等原则，从培训、教研、科研三个维度设计，使之相互促进、相互支持、融合为一，共同为教师的专业化发展服务。

3、遵循骨干教师的成长规律，构建 合格教师——成熟教师——优秀教师——骨干教师——时代名师 的教师梯级发展模式。



二、培训目标

1、热爱教育事业，具有强烈的事业心和责任感，具有高尚的职业道德修养，敬业爱岗，教书育人、为人师表。

2、具有扎实的教学基本功，具有扎实的基础理论和专业知识，能够运用现代教学理论指导自己的教学，有实践新教教材的愿望与能力。

3、积极参加省、市、区、校组织的各种活动，在新课程实施与研究中充分发挥骨干带头作用与示范辐射作用。

4、能胜任毕业班工作，有较强的教材整合能力和独立命题的能力。

5、具备较强的教育管理能力，胜任班主任工作。

6、成长为市区一流，省内知名的学科带头人与骨干力量。



三、培训对象

宜宾市八中符合晋升市级骨干教师条件的在职教师。

四、培训内容

1、专业态度。这是铸造师魂的教育，通过培训，使骨干教师从战略高度树立为学生终生发展奠基的教育思想，铸就了一支师德高尚、业务精良、锐意进取、甘于奉献的干部教师队伍。

2、专业知识。这是提升教师实施素质教育能力和水平的训练。以丰富教师学识，拓宽、加深、更新教师专业知识为核心，使各教师知识更加广博、厚实。

3、专业能力。这是提升教师走专家型、学者型道路的直接训练。重点提升三大能力，一是教育实践能力，二是自我发展能力，三是教育科研与创新能力。

五、培训模式

1、学习经典著作

一名教师的成长至少需要读几十本书。教研组指定读书目录，统一发放硬面抄读书笔记，定时检查读书笔记，定期评选、交流、展示优秀读书心得和读书笔记。列举篇目：《新世纪师德修养》、《国内外前沿教育理论》、《现代教育思想研究》、《新课程学科教学法》、《新课程理念与课堂教学行为策略》、《当代中学名师教学风格通论》、《数学思想方法论》、《中学数学教学实践研究》、《初中数学新课程标准》等。

2、培训者引领

①理论讲座。定期邀请专家学者、名师来我校作专题讲座。讲座要体现两点：理论性强的内容，要把理性阐述和解决教学疑难结合起来，完成理论对实践的指导过程；实践性强的内容，要能指导教师运用理论进行案例分析，解决实际问题为基本要求。

②案例解析。校内优秀骨干教师搜集教学中的共性问题，选择典范的案例进行解析，引导其他教师研究、学习、反思、感悟、借鉴。

③示范仿创。组织成功者（如张顺生老师）演示示范，让其他教师仿照练习，再创造性地迁移。

3、科研和培训互动

①以我校市级科研课题《主动探究，分层递进》为中心，组织全组教师积极参加教育科研实践，在科研实践中抓住问题或困难，有针对性地培训。

②组织教师学习和推广张顺生老师的 微成教学法 并在全组进行创新推广。

③积极倡导各备课组搜集教学中的共性问题研究开发微型课题。

4、现场会诊

让教学智慧在研究中国共产党生。每位骨干教师每期至少精心准备一堂生动精彩的校级公开课。第一，确定合适的主题，选择教学过程有困惑的问题。第二，精心准备，教师的真实教学水平和教学风格得以展现。第三，回归常态，研究课不搞花架子。第四，进行深入的评判分析。听课评课要上升到理论高度，揣摩行为背后的深层原因，有效地进行智慧的碰撞和经验的传递。第五，形成明确

的结论呈现。这些结论既可以给老师以动力和压力，更可以不断积累加以概括和提炼，进行推广。



5、师结对，走向共生

在全组范围内组织拜师活动，坚持一帮一或一帮二的导师带徒活动，要求各队子制定阶段性的成长计划，实行捆绑式发展。要求导师随时与徒弟进行思想交流、切落实跟踪听课、重点强化示范课、随堂课、诊断课让青年教师选一格，再入格，直至跳出模式逐步形成自身教学特色和风格。为体现帮扶成果，每学期举行一次青年教师汇报活动，提供更多展示平台。



6、外出参观、学习

①委派骨干教师外出学习、考察，尽可能为他们提供充实自我、提高自我的机会。通过参观学习取长补短，获得最佳的教育、教学效益，同时通过开阔眼界，为断创新，逐渐形成自己的教学风格。

②通过走出去，请进来的原则，与兄弟学校的骨干教师互相交流与学习，不断改进教育教学手段与方法，提高教育教学水平。



7、经验总结与推广

①每位骨干教师要有定期的教学反思记录，重点是做好对教育教学案例的分析，定期在组内做教学经验汇报。

②积极撰写教育教学经验论文，要求骨干教师每年至少有一篇论文在市级以上刊物发表或论文比赛中获二等奖以上。

③每期在校内组织开展优秀论文、优秀教案、优秀课件等评比活动。

④鼓励骨干教师参加各类教育教学大赛，使其在大赛中得到锻炼和完善。

8、教学示范

①充分发挥我校课改成果，积极支持、组织骨干教师到各区、县、乡等上示范课；定期组织骨干教师送教下乡到帮扶学校，

②积极参加市区教研活动。争取每期在我校至少召开一次市区教研活动，我组骨干教师每期至少上一节市区示范课，做一次专题讲座，参加一个科研课题。

9、继续教育

骨干教师积极参加继续教育，要求骨干教师继续教育学时全年不低于100学时。

学校关怀教师活动方案篇3

为了深入贯彻党的“_”精神，全面实施素质教育，建立符合我校特点的教师管理制度，建立健全教师轮岗交流工作长效管理机制，切实解决我镇偏远地区学校教师缺编、各小学教师资源配置上的结构性矛盾，优化教育资源配置，实现教育资源共享，促进海口镇小学教育公平和均衡发展，不断提升办学水平和效益，努力办好让人民满意的教育。经研究，制定大观区海口中心学校教师轮岗交流方案。

一、指导思想

坚持以重要思想和为指导，全面贯彻党的教育方针。以办好每一所小学和关注每一个学生健康成长为宗旨，以全面推进素质教育、全面提高教育质量根本任务。立足我校实际，建立和完善教师轮岗交流制度，促进教师资源均衡配置，实现教师队伍管理上的创新与突破，积极推动我校教师轮岗交流工作。

二、基本原则

按照“以人为本、统筹兼顾、增强活力、和谐稳定”的工作要求，实现“资源共享、协调发展”的原则，做到三个结合，即：建立教师轮岗交流机制与建立健全科学合理的教师年度工作考评和奖惩机制相结合；建立教师轮岗交流机制与教师评优、晋级、职称聘任相结合；建立教师轮岗交流机制与校长、主任队伍管理相结合。

三、组织领导

成立大观区海口中心学校教师轮岗交流工作领导小组组长：江振霞副组长：刘晗昭汪长生马永生成员：朱庆锋马刘杰何传剑黄平江刘纯斌设立大观区海口中心学校教师轮岗交流工作办公室办公室主任：汪长生(兼)

四、实施办法

(一)轮岗对象

海口中心学校在编(除外单位借调的)在岗、在现任教学学校服务已满3年的专任教师，均为轮岗对象。其中下列人员不作为轮岗交流对象：

1、年龄男55周岁以上，女50周岁以上的专任教师。

2、身体残疾或长年病假的教师(以县级以上医院出具的诊断证明、经区教育局批假为准)。

3、中层管理干部、教导主任轮岗交流方案另行制定。

(二)轮岗交流措施

1、竞聘小学高级教师职务的教师，必须有在培文小学、保婴小学、引河小学、义湖小学其中之一学校任教 2 年的经历。（男年满 55 周岁，女年满 50 周岁不受此项限制）

2、小学高级教师岗位 10 级晋升 9 级，9 级晋升 8 级；必须有在培文小学、保婴小学、引河小学、义湖小学其中之一学校任教 2 年的经历。（男年满 55 周岁，女年满 50 周岁不受此项限制）。

3、从开始，我镇小学教师评先进、优秀等，必须有在培文小学、保婴小学、引河小学、义湖小学等偏远学校任教经历。

4、从开始，中心学校将从公用经费和绩效工资中提取相应部分，用于在偏远学校任教而家不在任教学校所在村的教师生活、交通补贴。

5、超编学校教职工绩效工资发放按中心学校绩效工资方案执行。

6、从开始，新任命的校长、主任必须有在偏远地区任教 2 年以上的工作经历。

7、从开始，新分配的教师全部到培文小学、保婴小学、引河小学、义湖小学等校任教。服务期为 3 年。

8、到偏远地区学校轮岗交流任教时间为 2 年。中心学校与轮岗交流教师签订轮岗协议，轮岗交流结束后由中心学校统一安排。（原则上愿意回原校任教的安排到原校）

五、工作要求：

1、各校要加强领导，提高认识、精心组织，服从全局安排。

2、有关人员要积极参与，争取机会，提高自我，为我镇小学的均衡发展作出贡献。

3、派出学校要加强与接收学校的沟通与协调，了解轮岗交流教师的工作、学习等情况，及时给予关心和帮助，使其能够思想稳定、工作安心。

4、轮岗交流教师的工资关系不变，年度任职考核和教师工作量化评估由接收学校负责进行。

5、所有涉及到的轮岗人员都必须按要求准时到岗尽责，不得自行安排或雇用临时人员顶岗。凡不服从组织调配，超过一周拒不到岗的，将根据上级有关文件精神，予以批评教育；超过半个月时间拒不到岗的，按自动离职处理，上报教育局予以除名。

6、各校校长是实施教师轮岗交流机制的第一责任人。凡对轮岗制度不落实、措施不得力、工作不到位、造成不良影响的，将追究学校主要领导和相关责任人的责任。

7、从开始，每年的7月海口中心学校受理教师轮岗交流申请。8月编制海口中心学校岗位设置方案。

(对在上学年，主动申请到偏远学校任教的，计算时间按8月执行)



学校关怀教师活动方案篇 4

一、考核范围

1、考核对象为在编在册的全体教职工。

2、受行政处分的教职工，可参加年度考核，但不得定为优秀等次。

二、考核内容

1、考核内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。德，指政治思想和职业修养的表现；能，指教育教学能力；勤，指工作态度和敬业精神的表
现；绩，指教学实绩和所做的贡献。

2、考核期为1月1日至12月31日。

三、考核等次

分为优秀、称职、基本称职、不称职。

四、考核结果的使用

1、被确定为优秀等次的，具有优先竞争岗位、晋升职务的资格。

2、被确定为合格以上等次的具有续聘的资格。

3、年度考核被确定为不合格等次者，对其作试聘、缓聘处理，或对其进行
降级聘任处理，或调离现工作岗位，或解聘。

4、考核结果存入被考核者个人档案。

五、考核优秀指标分配

1、根据《关于做好开发区工作人员年度考核工作的通知》文件精神，优秀
等次的人数不超过参加考核人数的15%

2、优秀指标名额分配

高一年级：3人 高二年级：3人 高三年级：4人

教辅后勤组：2人 行政管理组：4人

六、考核办法及具体安排

1、成立考核领导小组。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/175024131002011140>