

烟台中大德美学校教师队伍发展规划

一、总体目标

贯彻落实“人力资源是第一资源”的思想，遵循教师发展规律，完善学校教师队伍建设的管理体制与工作机制，建设一支师德修养好，专业水平高的品牌教师队伍。

二、具体目标

1、夯实教师专业发展的基础

（1）加强师德建设

“以勤勉踏实的治学精神，为人师表的高尚品德，教书育人的杰出楷模”为主线，以“师能体现师德”为重点，加强教师队伍建设，促进教师为人、为学、为师的有机统一，使社会对学校的满意率达到市区乃至市的先进水平。

（2）提高入职门槛

招收新教师须达到本科或以上学历，且在学校期间表现优秀具有较强的综合能力的师范生。招聘在职教师须成绩显著者。

（3）优化队伍结构

积极吸纳男性教师，逐步改善学校教师的性别机构状况。

（1）形成校本培训模式

以区校本培训为导向，积极探索校本研修的基本内容、活动方式和管理方法，根据学校实际，结合教师特点，逐步形成符合时代需求、教师需要的校本培训模式。

（2）争创区教师发展示范学校

加强校本研修的推进力度，开展教师发展的达标建设。通过评选区、校示范教研组，区教师发展示范学校，促进教师专业发展。

3、健全教师发展的管理制度

（1）深化分配制度改革

根据工资改革的相关精神，学校在制订工资改革分配方案时坚持“多劳多得，优质优酬”的分配原则，坚持向一线教师、骨干教师倾斜和岗变薪变的基本方针，进一步完善重实绩、重贡献的考评和激励机制，建立以岗位为重点的绩效工资制度。

（2）完善骨干教师培养机制

加强骨干教师队伍培养，积极探索骨干教师成长途径，以骨干培养为突破口，形成学校教师职后教育新发展的培养机制。

根据学校教师发展不同阶段，制订相应的制度，引领教师不断发展，形成一支品牌教师队伍。

三、行动措施

1、制订规划，建立制度

制订学校 2020—2023 年教师队伍建设的三年规划。教师根据学校规划，制订个人三年规划，并在每年的实施过程中不断调整，引领自我发展。

学校制订相应的评比制度、考核制度，为教师达成个人发展目标提供保障；学校将对照区的各项要求，逐年实施达标，努力

成为区教师发展示范学校。

2、进一步加强师德建设

（1）不断完善学校教师师德规范，以“教书育爱岗敬业、严谨治学、勇于创新”作为教师的师德规范，组织全体教师学习和讨论，引导教师爱岗敬业、教书育人，形成“学高为师、身正为范”的风尚。

（2）继续加强班主任队伍建设，以班主任的师德修养和专业能力为重点，开展德育能力培训。结合学校“育人奖”的评比，宣传班主任队伍中凸显的优秀事迹，探索优秀班主任的成长规律，促进学校班主任队伍的整体提高。评选学校班主任学科带头人。

（3）加强校风、教风、学风建设，将师德教育与人文素养提升纳入校本培训内容，加强教研组和年级组的建设，构建团结协作的学习共同体，营造和谐的教学研究氛围，鼓励教师发挥才能和特长，形成独特的教学风格。

3、提高教师学历、职称

积极引进优秀教师。鼓励在职教师积极进行各种渠道的专业对口的高一层次学历进修，积极鼓励有条件的教师申报中学高级教师职称。

4、推进校本培训

职后教育是教师专业成长的必然途径。根据学校实际，开展适合学校教师发展，凸显学校特色的校本培训，促进教师职后新发展。具体内容有：

师德建设类

结合形势要求，结合学校一贯坚持的励志小文章的学习交流，注重通过教师在课堂中表现的教学行为及优秀作业批改的评比，帮助教师明确良好的师德应体现在“教书育人”上，体现在老师自身深厚的教学功底和个人魅力上。

人文素养培养类

每年向教师推荐各类人文素养类的书籍，做到有读书计划、有读书笔记、有读后感，提高教师的人文底蕴。

教育教学能力类

运用学校信息化管理平台提高教师信息素养，通过网络培训进一步提高教师利用信息化手段驾驭课堂教育教学的能力，提升本校教师的整体信息化素养。

以“活动式”开展“两纲教育在教学中渗透”的跨学科培训，将教育教学理念在实践中体现，使教师在实践中反思，在反思中提高，提高教师在实践中落实“两纲”教育的能力。

结合教学实际的教科研实践类

以“课题式”开展教育科研实践，提高教师的教育科研能力。

每学期做好教师听课、讲座、专题研修、师徒结对、读书、课程开发、科研课题的校级学分认定工作。

5、培养学校品牌教师队伍

根据学校教师队伍的特点，评选出校级品牌教师、“校级骨干教师”，制定相关的工作目标和任务，推动学校教师队伍的整

体提高。

四、保障措施

1、组织保障

（1）在党支部和校长的领导下，建立校教师队伍建设工作领导小组，由校长任组长。

（2）在党支部和校长的领导下，充分发挥人事干部、工会、教导处的具体职能，各司其职，具体落实，努力保障学校队伍建设的推进。

（3）学校设立师训专管员，负责教师的培训、学历进修、学分管理、日常事务。

2、政策保障

（1）开展教师发展的达标建设

将教师发展的达标要求作为学校工作考核的底线指标，用“硬性”规定的办法，激励教师达标，落实对队伍建设的责任，促进教师的专业发展。

（2）加强教研组建设

根据学校具体要求，以语文组学科建设带动其他教研组建设，把校本培训的任务落实到教研组。继续抓好跨学科教研活动，作好校优秀备课组的评选工作。

（3）完善职后培训学分制

设置职后培训考核指标，鼓励教师参与各种形式的职后培训，未能按规定达标的教师，不得晋升职称，不得评为各类先进，不

得评为年度优秀。