

莱山区第四实验小学教师队伍建设五年发展规划

(2025 年-2029 年)

一、指导思想

以新时代教师队伍建设改革意见为指导，围绕“四有”好教师标准，打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为学校高质量发展提供人才支撑。

二、发展目标

1. 总体目标

用 5 年时间，建成一支适应新课改要求、具备较强教育教学创新能力的教师团队，培养一批在区域内具有影响力的名师，形成“骨干引领、梯队发展、全员提升”的教师成长生态。

2. 具体目标

师德师风：教师师德考核合格率每年都达到 100%，优秀率 $\geq 65\%$ ，无重大师德失范事件。

专业能力：

100%教师熟练掌握新课标教学理念，80%教师能独立开发校本课程。

培养市级学科带头人、教学能手 2-4 名，区级骨干教师占比达 40%。

梯队建设:

新教师 3 年内成长为合格教师, 5 年内 30%成为校级骨干。

教研成果:

5 年内申报市级以上课题 2-5 项, 教师年均发表论文或获奖案例 ≥ 1 篇。

三、重点任务与措施

(一) 强化师德师风建设

1. 常态化师德教育:

每学期开展 1 次师德专题培训, 以“教育家精神”宣讲、师德警示案例学习等形式开展。

组织“最美教师”“师德标兵”评选, 树立榜样。

2. 健全监督机制:

签订《师德师风承诺书》, 设立师德举报电话和信箱, 实行“一票否决制”。

(二) 分层培养, 精准赋能

1. 新教师“青蓝工程”(0-3 年教龄):

实施“双导师制”(学科导师+班主任导师), 每月听课 ≥ 4 节。

开展基本功大赛(板书、教学设计、课堂管理)。

2. 骨干教师“领航计划”(4-10 年教龄):

成立“名师工作室”，承担校级以上公开课或课题研究。

优先参加省市级培训，参与跨校教研交流。

3. 名优教师“卓越计划”（10年以上教龄）：

申报市级以上课题，出版教学专著或开发精品课程。

担任青年教师导师，辐射引领区域教学发展。

（三）深化教研与培训

1. 校本研修提质：

每周固定半日教研，推行“问题式教研”，如“如何设计分层作业”“跨学科教学策略”等等。

每学期举办1次“教学智慧论坛”，分享创新案例。

2. 技术能力提升：

开展“智慧教学”培训，如AI辅助教学、数据分析工具应用等。

（四）优化评价与激励机制

1. 多元评价体系：

综合学生评价、家长反馈、教学业绩、教研成果等维度。

2. 激励措施：

设立“教学创新奖”“教研成果奖”，优先评优树先。

提供职称评审绿色通道（对市级以上获奖教师倾斜）。

（五）健全教师关爱机制

1. 减轻非教学负担，减少重复性表格填报。
2. 每学期组织 1 次教师心理健康讲座，设立“教师解压室”。
3. 提高福利待遇（如体检等）。

四、保障机制

1. 组织保障：成立教师发展中心，校长牵头，党建办、办公室、教务处协同落实。
2. 经费保障：每年教师培训经费不低于学校公用经费的 5%。
3. 制度保障：制定《教师梯队培养管理办法》《校本研修考核制度》。

五、预期成果

1. 教师队伍结构显著优化，形成“新教师—骨干教师—名教师”的成长链。
2. 学校教研水平提升，5 年内获市级以上教学成果奖 ≥ 3 项。
3. 教师职业幸福感增强，成为区域教师发展样板校。

莱山区第四实验小学

2025. 02