

招远市金城小学教师发展规划

(2023-2026)

打造学校优越的教育品牌，办人民满意的学校，关键要拥有一支教育理念新、教育教学水平高和教育科研能力强的教师队伍。为进一步树立科学发展观，理清学校办学思路，明确学校办学方向，牢牢把握今后三年教育改革的趋势，加快发展步伐，创建学校特色，根据学校办学现状，特制定本规划。

一、指导思想

以提高教育教学质量，提升办学水平为目标，以深化课改为契机，以“校本教研”为依托，立足本校，借助外力，积极开展形式多样的教科研活动。认真落实核心素养和信息素养，培养和造就一支结构合理、师德高尚、业务过硬、观念先进、善于创新、有团结精神并能自主发展的教师队伍，以确保学校在新的发展时期抓住机遇，实现可持续发展。

二、规划目标

通过本规划的实施，初步创建具有我校特色的教师专业发展培养机制，营造自主、合作、开放、互动的教研氛围，探索教师发展评价机制。促进新教师迅速成长，造就一支思想观念新、教学技艺高、科研能力强的骨干教师队伍。建设智慧校园：优化智慧学习环境，借助常态化的

“翻转课堂”教学研究，用数据驱动教学，培养学生的自主学习能力。构建“以校为本,立足课堂,创新驱动”的以“智慧课堂”为载体的教师信息技术应用微能力提升新路径；探索骨干引领、学科联动、全员实践、整体提升的教师信息技术应用能力提升新模式。

三、现状分析

（一）办学优势

1. 有一个目标一致、高效务实、团结协作的领导班子，学校领导班子成员结构合理，老中青结合，优势互补，坚持民主集中制原则，做到思想上“合心”，工作上“合力”、行动上“合拍”，能充分发挥各处室和校长室各职能部门的管理功能和协调作用。

2. 有先进的办学理念、学校整体的教育环境和学校管理的不断完善，学校工作和教育教学水平的评价逐步得到社会、家长和学生的认可，特别各级领导对学校工作的理解、信任及支持，增强了我们办好学校的信心。金城小学是一所设施完备的省级规范化学校，省“数学文化研究实验重点学校”，2016年被评为烟台市首批数字校园示范校

3. 学校坚持制度管理与以人为本管理相结合，从而充分调动全体教职员工的内在驱动力和积极性。在管理运行过程中，注重实施“凝聚力工程”，建立起参与管理的民主激励、教师榜样激励、成就成果激励、以及情感激励等多种

机制，以最大地调动教师工作积极性。

（二）存在问题

1. 学校的文化建设和学校特色建设工作发展尚待深入。学校以艺术教育和学生学习习惯培养为推进特色教育的发展为主，已取得一些成绩，但总体来说，学校特色项目偏少，发展较为单一，特色成果不多，档次不高。要铸就学校特色，需要学校予以科学规划，不断拓宽特色领域，优化特色指导，丰富特色内涵，以期获得更快、更好的发展。

2. 教科研亟待进行有效整合，学校虽然有省市级研究课题，校本教研与培训也在有条不紊地进行中，但与新课改的整合研究还显不够，针对性和实效性仍不强。当前，尤其要注重找准教育科研与课程改革有机结合点，真正形成教研推进课改、课改促进教研、课改教研齐头并进的良好局面。

四、实施方案和举措

教师专业发展领导小组：

组 长：刘玉峰

副组长：曹香娜

成 员：隋爱锋、秦绍娜、姜雪静、曹海澜、郭阳、张志强、各教研组长、级部主任

分工：

学习引领、组织策划：隋爱锋、姜雪静

学科落实：各教研组长

活动策划：秦绍娜、郭阳、曹海澜、各级部主任

教导处具体负责教师成长的管理、考核、实施、和评价。

在教师专业发展领导小组统一领导下，以各教研组、年级组为基本单位，具体负责实施本组的教师发展规划，各教研组长为第一责任人。市课题为引领，从学科教师专业发展和班主任专业发展两个序列开展对教师专业化的培养。

第一部分：学科教师专业发展

（一）专业引领，构建平台。

1. 开设专题培训。每学年度至少请 1 名教育理论专家，1-2 名具有一定知名度的教科研人员，学科骨干教师等开设专题讲座，促进教师转变观念，建立新的教育教学理念。

2. 承办教研活动。积极承办各级教研活动，通过承办这一平台，实现和有关专家、教研员、骨干教师互动教研，构建“教—学—研”的培训机制，以保持教师专业的长足发展。

3. 举办形式多样的教研活动。教研组每月安排一次学习教育教学理论的交流活动，鼓励成立各种形式的专题论坛，切实提高教师的理论水平和教研能力。

4. 建立校级课题管理机制，引导教师进行专题研究。积极准备申报各类各级课题，每个教研组有一个研究课题，每位教师至少主持或参与一个小课题研究，真正形成以科研促

教研，以教研促教学的良好局面。

5. 定期汇编教师论文、案例分析、反思体会等。

6. 积极开发校本课程，一方面鼓励每个教师结合自己特长和学校资源创造性地使用教材，组织教师合理使用校本课程。

7. 建立教师专业发展考核量化指标，以考核促普及，以评价促发展，并依据考核结果指导教师自我发展。

8. 每学年度举办“教师大比武”和“微课大赛”“青蓝工程成果展示活动”、青年教师课堂评比等，获奖成绩作为评定先进个人、优秀团体的重要指标之一。

9. 开展教师读书活动，营造良好的读书学习氛围，提供交流展示的平台，寒假暑假读书记笔记写体会，加快青年教师的专业成长。

（二）青蓝工程，以培促长。

对教师尤其是年轻教师的培训和整合是学校教师队伍建设的重要工作之一。培养主要以教研组为基地，发挥以“老”带新的制度，建立教师培训体系。

总体培养目标：通过培养教育、严格管理和教学实践，在师德修养和业务能力上，均达到胜任教书育人、为人师表的教师岗位要求，力争实现“一年合格，两年成型，三年优秀，三至五年后步入骨干教师或名师行列”的目标。

1. 一年合格：第一年参加工作的青年教师（徒弟），要积

极参加各种培训，加强自我学习，经常听课学习、请教，并主动邀请指导教师（师傅）对自己的课堂进行诊断。要求用较短的时间了解学校教育教学的基本情况，熟悉备课、上课批改等各种教学常规。能独立备课，注重课堂教学方面知识的准确性、科学性、合理性，利用广泛的教学资源，将信息技术与学科教学有效融合，在多媒体环境下构建高效课堂，注意学生核心素养的培养。

2. 两年成型：参加工作两年的青年教师，要在各方面基本成型。掌握基本的教学方法，能熟练运用信息技术辅助教学，找到融合点，能熟练在混合学习环境下组织教学，新授课、复习课、讲评课等全部达标。不但要备好教材，还要备好学生，能在课堂教学中注重培养学生的自主学习能力和创新能力，注重学生核心素养和信息素养的提升。积极参加校内各种教研活动、展示比赛活动，不断对比、反思自身教学，不断改进，不断提高。

3. 三年优秀：参加工作满三年的青年教师，各方面要达到优秀。敬业乐教，关爱学生，方法灵活。课堂教学能够达到生动性、趣味性、针对性等较高要求，能熟练进行学科教学和跨学科教学，能在智慧环境下轻松驾驭调控课堂，初步形成自己的教学风格。能独立承担各阶段教学任务。在学校组织的各项比赛活动中能取得较好的成绩。

4. 三至五年后步入骨干教师或名师行列：参加工作满五

年的老师，要能整合优化各种教学资源，教学上不断创新，能够上各种类型的示范课、优质课。教学成绩突出，学生、领导、同事、社会评价高。在教育教学研究方面要不断加强教育教学理论学习与研究，不断反思自身教学，总结经验，提炼观点，向学者型、专家型教师发展。

（三）加强中青年教师的专业提升，实现学校可持续发展。

中青年教师是学校教育、教学的中坚力量，是学校最具战斗力的教师队伍，从教 3 年以上的教师，教学要有特色，具备任教各年级的能力；能主动从事教科研活动，每学期能研究一节精品课例，能撰写教育教学论文和案例，每学年争取能一篇论文发表；能够承担校级课题或省、市、县级课题。

（四）强化小学高级教师和、教坛新秀、学科带头人等领军人才的专业发展。

高级教师和、教坛新秀、学科带头人等领军人才是学校的优质教育资源，代表学校学术最高发展水平，在未来三年内加强对 45 周岁以下的骨干教师的培养并发挥其带动辐射作用。坚持结对制度，指导和培养青年教师，开设观摩课，实验课等，每年承担县级以上课题一项，并指导青年教师开展科研活动。

（五）加强培训，技术赋能，提升教师信息化素养。

积极推进落实中小学教师信息技术能力提升工程 2.0，

学校将推行走出去请进来，线上线下混合研修培训，扩展教师的信息化视野，掌握提炼实践成果的方法路径。面上整体培训和研修组、学科组的学科专项信息技术培训相结合，让老师们切实掌握学科信息技术技能，提高教师经验总结能力。

第二部分：班主任专业发展

（一）提高认识，科学规划。

班主任工作是学校工作的重要组成部分在实现育人目标方面担负着十分重要的责任。加强班主任队伍建设，努力提升他们的理论水平、工作能力和职业素养，是促进学生健康成长的根本要求，也是班主任自身发展的内在需求。

（二）优胜劣汰，优化队伍。

1. 择优遴选优秀年轻教师担任班主任工作。大力培养优秀年轻教师进入班主任队伍，每年将从年轻教师中选聘优秀人员担当班主任工作从而改善班主任队伍的年龄结构。

2. 进一步激发班主任工作的积极性，不断提高专业思想、业务素质和德育能力，建立一支师德高尚、教育管理能力强、业务水平一流的班主任队伍，依据“目标引导、分类要求、分层推进、促进成才”的原则，实行班主任成长系列工程，即形成班主任新秀、能手及带头人的校、市和省三级名师。

（三）明确职责、强化考核，完善管理。

1. 明确班主任的职责范围。制定和完善《金城小学班主任工作职责》、《金城小学班主任工作考核方法》等规定，坚

持以学生发展为本，以学生思想道德教育为核心，以学生常规管理为基础，将班主任工作职责细化，并形成系列制度，进一步明确班主任的工作目标和具体工作要求。通过这些制度的进一步完善，不断强化班主任岗位责任意识，配合常规管理工作常抓不懈，各项工作按照学校要求有序地开展，使班主任工作更具标准性。

2. 完善班主任评价机制。建立在学校统一领导下，校长室、教导处、少先队、家长委员会等共同参与的班主任管理评价模式，做好考核奖惩等管理工作。全面落实《金城小学班主任工作考核方法》，重点考核班主任履行职责、工作实绩、教育科研水平、学生和家长满意度等内容，建立以工作实绩为主要内容、以学生家长满意度为主要指标的考核体系。

3. 加强考核激励力度。完善班主任的考核与其岗位绩效挂钩的制度，考核结果与评优、晋级等挂钩，逐步建立充满活力的用人机制。每年开展班主任基本大赛和优秀班主任评选活动，加大树立先优典型的力度。

（四）加强专业化培养，创造发展空间。

1. 加强培训，全面提升。学校进一步加强班主任的培训工作，通过周例会培训、问题诊断反馈，专题讲座、个案研究，举办研讨论坛、工作反思交流等措施，帮助班主任丰富专业知识，开阔视野，提高工作能力。

2. 自我发展。为班主任专业化发展提供良好环境，鼓励

和支持班主任参加业务进修。要求班主任制定个人发展规划，在某一时段内自我提高和发展，引导班主任不断钻研教育理论，提高教育能力，提升教育艺术，促进班级和学校德育工作水平的提高。并为到达这一目标不断努力追求。

3. 鼓励科研，提升认知。鼓励班主任进行课题研究，并为班主任的研究提供研究成果发表与交流的平台。由于校舍重建，学校加大心理健康教育行动研究与落实工作的力度，成立心理辅导团队，密切与班级管理、与班主任心理素质提升相结合，在原有基础上增强班主任情绪调控力、专业表现力与心智感悟力，培养学生健康的心理个性品质。

建设一支教育理念新、综合素养高、业务能力强的教师队伍，既是一个目标，也是一项长期而又重要的任务。

学校将以上级文件精神为引领，通过努力，力求创造良好的制度环境、工作环境和生活环境，使学校工作有热情，培训有平台，发展有空间。全校教职工应充分认识到加快教师队伍专业化建设的紧迫感，把这项关乎学生终身发展的长远的工作做好，这也是促进教师自身和我校持续发展的重要保证！

招远市金城小学

2023. 09