



山东省烟台第六中学 教师队伍发展规划

为了把学校建设成为底蕴深厚、质量一流、特色鲜明、家长向往、社会公认的特色学校，推动学校教育改革与发展，全面提高教育师素质，促进其专业化发展，为学校可持续发展提供人才智力支持，特制定本规划。

一、教师队伍建设目标

1、总体目标

坚持科学发展观，全面贯彻教育方针，构建学习型校园，建立完善、有系列的教师培养机制，建设一支结构合理、有与时俱进的教育理念、有良好的师德修养、具有过硬的教学基本功、富有科研创新能力和突出教学实绩的教师队伍，是实现把我校办成特色学校目标的重要保证，也是学校可持续发展的关键所在。通过贯彻实施教师队伍发展规划，促进我校教师队伍整体素质的全面提高。

2、具体目标

（1）崇高的职业理想。

崇高的职业理想是促使教师积极参与教育教学的根本动力。它的核心是师德，它的表现形式是对教育工作的事业心，对“教育兴国”的责任感和参与素质教育的积极性。为此，我们必须加大师德教育的力度，塑造教师投身教育、献身教育的崇高品德。

（2）动态的知识结构。

动态的知识结构是教师积极参与学校建设并取得良好教学效益的前提条件。这种知识结构基本形态不是原子型的，而是网状的，它包括专业主体知识，教育心理学知识和课堂指导知识，学科之间在其结构中的渗透性是它的主要特点。高素养的教师掌握某一学科的基础上往往也熟悉与此相关的其它学科，并能把握各学科之间的契合点，当面临复杂的课堂情景时，他完全可以具体的学生特点处理好教与学的关系。

（3）先进的教学理念。

先进的教学理念是教师积极参与教育教学的心理背景。先进的教学理念是：教育应面向全体学生，以学生为学习的主体，根据他们的生理、心理特点，开启并培养他们的学习兴趣，培养其良好的思想、道德、文化、心理、身体等综合素养，锻造完善的人格。

（4）高尚的人格魅力。

高尚的人格魅力的具体表现是：通达乐观的人生态度，积极进取的工作作风，坚韧不拔的意志品格，崇高美好的生活情操，健康有力的身体素质。有了这种人格魅力，教师所播撒的思想就能深入人心，使学生在潜移默化中受到陶冶，造就出符合社会发展需要的人才品质。

二、教师队伍建设要求及措施

1、重视师德教育，努力建设一支师风正、师德好的教师队伍。

以开展“师德论文”活动为载体，通过系列活动，加强以师德规范为主要内容的职业道德教育，人人树立法制意识、责任意识和正确的世界观、人生观和价值观，全校形成讲学习、讲政治、讲正气，团结协作、勤奋工作、创新创业的氛围。

加强对全体教师开展教育新理论、新思想、新方法的学习研究，积极开展多层面、多形式的学习培训，不断提高全体教师的现代教育理论素养，树立新型的教师观、学生观、教学观、质量观，进一步做到面向全体学生，自觉营造良好、平等的师生关系，努力培养学生的自主学习能力和自我发展能力、实践能力和创新能力，促进全体学生的全面发展。

2、重视师资培养，整体提高教师的业务素养和教育水平。

教师作为学校人才培养、知识贡献的主体，是办学的主要力量，是学校发展的第一生产力。教师队伍的整体水平，标志着一所学校的办学水平。能否建设一支具有良好师德，胜任现代教育教学工作，具有现代教育理念，适应教育改革和发展需要的高素质师资队伍，从根本上关系到一所学校的生存与发展。因此，我们必须把“建立一支结构合理、有与时俱进的教育理念、有良好的师德修养和过硬的教学基本功、富有科研创新能力和突出教学实绩的教师队伍”，作为今后我校教师队伍的建设目标，作为建设现代教育名校工程的一项重要内容。

发扬团队精神，实行目标管理，着力抓好年级、教研组、备课组的群体建设。年级、教研组、备课组是学校管理系统中条块

管理的结合点。学校发展规划的实现、教学质量目标的落实、教育教学工作的常规管理、学生素质的全面提高，都离不开年段、教研组、备课组作用的充分发挥。因此，实行目标管理，发扬团队精神，发挥集体智慧，积极推进各组室的群体建设，开展优秀年级、教研组、备课组创建活动，是学校师资队伍建设的一项重要内容。

加强政策引导，积极实施“青年教师培养工程”，推动学校青年教师的成长。青年教师是我校教师队伍的一个重要组成部分，是学校事业发展的希望。我们要把抓好青年教师队伍建设提高到学校可以持续发展的高度来认识，提高到能否在今后把学校建设成现代教育名校的高度来认识。学校成立青年教师培养工作领导小组，具体负责对青年教师培养工作的领导，建立青年教师培养工作制度，制定并落实培养计划，通过组织丰富多彩的活动，在重视师德建设的同时，通过政策引导，充分调动青年教师自我成长的积极性和紧迫感，有效地指导、帮助青年教师在既定时段内熟悉学校教育教学工作，掌握学科教学原理和方法，达到教育观念、教学技术、教学方法的较高水平，缩短青年教师的成长周期，促进青年教师迅速成长。青年教师个人要制定个人成长目标，学校将为青年教师的成长搭建发展平台。

不断探索，逐步形成学校名师队伍的培养机制，实施“骨干教师培育工程”。为进一步落实我校的办学目标，推动学校教育的改革与发展，迫切需要形成一个在教育、教学和教科研等方面

起示范辐射作用的骨干教师群体。学校成立实施骨干教师培育工程工作领导小组，让骨干教师迅速成长，通过评选和奖励，鼓励教师冒尖，使优秀教师脱颖而出。

构建学习型校园，鼓励和支持教师参加各种形式的继续教育，全面提高教师的业务素质和教育水平。教师的培养培训要立足校本，利用本校自身的教师资源、教育资源开展对本校教师的培训，构建校本培训体系，通过走出去、请进来等多种途径，组织开展富有成效的教师校本培训。充分发挥优秀教育工作者、师德标兵、学科带头人、教坛新秀等骨干教师的榜样示范作用，加强对青年教师的培养指导工作，通过加强以校本培训为主的系列培训工作，加快我校教师业务素养和教育教学水平的提高，不断促进我校教师的专业化成长，为学校教育的可持续发展提供有力的人力资源保障。

构建科教网络，着力提高教育质量和教师教科研水平。为充分发挥学校教科研在提升学校办学水平，促进学校可持续发展中的作用，学校将努力构建“主导—辅助—普及”相结合，网格化的研究格局，选择反映课改热点、体现素质教育思想，凸现课程前瞻性、针对性和实用性，以校本教研模式为基础，对学校教育工作起导向作用的主导课题，确立一批在国家、省、市、校立项的辅助课题和普及课题，形成一个主导课题覆盖下的“教学科研、德育科研与其他科研多成并进、部省市级课题多层分工协作”人人参与的网格化课题研究格局，在全校形成良好的教科研氛围，

打造一支科研型、学者型的教师队伍，全面提高教师的专业发展水平，促进学校教育质量的提高。

3、重视过程管理，全面提高教育教学效益。

以人为本，进一步完善学校教育教学工作的规章制度，加强和落实教育教学工作常规的过程管理，让规范引路，让制度护航，是发挥制度育人功能，促进教师师德修养、责任意识和业务能力全面提高的关键，也是学校内涵发展的重要基础。

学校行政重视教育教学工作的常规管理和过程管理，注重并抓好每一个环节，关心并激励每一位教师，全面提高教育教学质量，确保我校教育工作的高位优质发展。各年级组要围绕学校提出的德育目标、教学目标和常规管理目标，以“优秀班主任考核办法”为依据，以学生素质发展评估为抓手，以学生素质的全面提高和本年级的教学质量不断攀升为工作目标，抓好本年段班主任和教师的教育教学工作的常规管理。各教研组要以提高本学科的教学质量为中心，从贯彻课程标准入手，通过加强集体备课、开展课改实践、改进教学方法、优化课堂教学模式等途径，对教师教学过程进行有效调控，确保教学质量达标创优。各年段和教研组成员在发挥团队精神，开展教育教学常规工作的过程中，相互学习、相互促进、共同提高。学校各职能科室，要重视教育教学工作信息的反馈与评估，采用定期与平时相结合的办法，通过多种途径，做好对全校教育教学工作的评教评学和考核评价工作，形成良好的工作激励机制。

4、加强组织领导，形成良好有序的教师队伍建设工作机制。

师资是优化教育资源的第一要素。大力推进教师队伍建设，全面提高教师素质，促进其专业化发展，是推进学校内涵发展，建设现代教育名校的根本保证和首要任务。为建立健全良好有序的教师队伍建设工作机制，学校成立实施教师队伍建设规划工作领导小组，由校长任组长，政教处、教导处、工会、团委和骨干教师代表参加。工作领导小组的基本职能制定学校骨干教师培育工程实施方案、青年教师培养工程实施方案，统筹学校各类教师队伍建设工作，检查评估各处室活动开展情况。学校行政、政教、团委及各职能处室，均要把教师队伍建设作为日常工作内容之一，并有目标、有计划地加以实施，使我校教师队伍建设工作制度化、系列化、规范化，形成良好的常态运行机制。学校每年组织开展评选优秀教育工作者(优秀班主任、优秀教师)和先进教师群体(先进教研组、先进备课组、先进办公室)。通过评选和奖励，鼓励教师冒尖，使优秀教师脱颖而出，从而形成优秀骨干教师群体，为建设现代教育名校，实现学校可持续发展构筑坚实的人才高地，不断推动全体教师的发展成长。