

烟台市教育局文件

烟教发〔2022〕7号

烟台市教育局 关于印发《烟台市“十四五”教师 教育行动计划》的通知

各区市教育和体育局，长岛综合试验区教育和卫生健康局，开发区、高新区教育分局，机关各科室，直属各单位（学校）：

现将《烟台市“十四五”教师教育行动计划》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

烟台市教育局

2022年3月4日

（此件主动公开）

烟台市“十四五”教师教育行动计划

为贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（2018年1月20日）和《教育部等五部门关于印发〈教师教育振兴行动计划（2018—2022年）〉的通知》（教师〔2018〕2号），进一步建强做优教师教育，推动教师教育改革发展，全面提升教师素质能力，努力建设一支高素质专业化创新型教师队伍，特制定《烟台市“十四五”教师教育行动计划》。

一、机遇与挑战

“十三五”时期，教师队伍建设作为深化教育改革、全面推进素质教育的重点领域，得到市委、市政府和社会各界的高度重视，教师队伍总体发展水平有了进一步提高，在教师教育方面形成了许多有效经验和新的成果。

“十四五”是烟台教育发展的关键时期。我市确立了教育高质量发展和率先实现教育现代化的目标，教育投入持续增长，人民群众对优质教育的需求日益提高，基础教育课程改革全面推进，“双减”政策背景下学校教育的主阵地作用日益强化，教师教育迎来了难得的机遇，也面临严峻的挑战，还存在很多不适应：在教育发展中，重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象不同程度存

在，教师教育重视和支持力度需要进一步加大；科学完善的教师教育课程体系尚未建立起来，没有形成浓厚的教师学习文化；教师培训内容泛化、方式单一、质量监测薄弱，培训的针对性和实效性有待提高；高水平、高素质的骨干教师、校长数量不多，缺少有影响的领军人物；对青年教师和农村教师的成长关注不够，城乡教师 and 不同学科教师专业发展的条件和机会不均等；区（市）教师进修学校职能弱化，对教师专业发展支持力度亟待加强；教师教育激励驱动机制需要完善，系统有效的教师教育体制机制有待建立健全。

二、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持“教师发展为本，教师有效学习为中心”的教师教育理念，遵循教育规律和教师成长发展规律，用“四有好老师”标准、“四个引路人”、“四个相统一”和“四个服务”等要求，统领教师成长发展。以实践为导向，不仅要重视基本专业知识和技能的掌握，更要重视建立于良好人文素养基础上的教育信念、责任感的形成和实践能力的提高。着眼多渠道、开放化教师教育体系的构建，提高教师教育专业化程度，为教师提供多层面、可选择的学习机会。努力改变忽视受教育者主体地位、脱离学校教育教学实践、职前培养与职后教育相脱节等倾向，激发教师对职业

理想的追求和主动学习的动机，切实提高教育实效。

（二）总体目标。牢固树立“教师是教育发展第一资源”的理念，积极落实教师教育优先发展的地位，以提高师德素养和业务能力为核心，全面推进教师教育创新，建立“统筹规划、分级负责、相互衔接、整体推进”的教师教育工作机制，构建以县级教师发展机构为支撑、现代远程教育为支持、立足校本的教师教育工作体系，形成“全员培训以远程为主、骨干培训以集中为主、个性化培训以校本为主”的教师教育工作格局，努力建设一支师德高尚、业务精湛、区域均衡发展、适应素质教育和课程改革教学要求的高素质教师队伍。

（三）主要任务。

——精心培养专业化的教师队伍。针对教师不同专业发展阶段和不同的岗位特点，加强教师培训需求诊断，优化培训内容和方式，不断提高教师的综合素养、专业化水平和创新能力，显著提升学生和社会对教师的满意度。

——构建教学、教研、科研和培训融为一体的课程管理体系。建立以“学分银行”为抓手的共享课程管理体系，为教师提供多层面、可选择、高质量的培训课程，搭建具有选课、学分查询、学习记录以及网上学习等功能的培训平台。

——全面建设促进专业自主发展的教师学习文化。激励教师专业自主发展，建设有活力的学习型教师团队，打造教师学习文化。在全市范围内推进校本研修，全面提高研修质量和效果。加

强教师发展机构建设，探索长期深入中小学（含幼儿园和中等职业学校，下同）研究指导的合作方式和激励机制。

——建立健全教师教育的激励驱动机制。健全市、区（市）和学校培训职责及培训分类管理制度，所有在职教师每年须修满不少于 90 学分，其中，公需科目不少于 30 学分，专业科目不少于 60 学分。专业科目中，市级及以上课程、区（市）课程和校本研修的比例分别为 10%-20%、30%-40%和 50%。建立培训学分认定、折算和管理制度。强化教师培训质量监管。

三、政策措施

（一）师德建设计划

师德建设要以引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德为目标，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

学校党组织要重点抓好师德建设，充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用。坚持和完善理论学习制度，加强中国特色社会主义理论体系教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。市、区（市）

教育行政部门建立师德师风学习宣讲机制，发掘师德先进典型，弘扬当代教师风采，大力宣传阳光美丽、爱岗敬业、默默奉献的新时代优秀教师形象。研究开发师德师风教育课程，将师德教育贯穿教师教育全过程，作为教师培训课程的必修模块。开展法治教育培训，提升教师法治素养和依法执教能力。开展中华文化涵养师德提升工程，通过经典诵读、开设专门课程、组织专题培训等形式，汲取文化精髓，传承中华师道，帮助教师固本培元、立根铸魂。定期开展学生、市民和社会对教师满意度的调查，针对存在问题采取改进措施。

（二）教师全员继续教育计划

落实《中小学教师继续教育规定》（1999 年教育部令第 7 号）、教育部《关于大力推行中小学教师培训学分管理的指导意见》（教师〔2016〕12 号）和省教育厅、省人力资源和社会保障厅《关于印发〈山东省中小学教师继续教育学分管理办法〉的通知》（鲁教师发〔2015〕3 号），研究制定《烟台市中小学教师继续教育学分管理办法》，实施新一轮全员培训，重点是提高教师实施新课程的能力，在加深学科专业素养和拓宽知识领域的同时，特别关注在新理念指引下掌握教育教学方法、策略，改进教育教学行为。要贴近一线教师教育教学实际，倡导以典型教学案例为载体，创设真实课堂教学环境，开展主题鲜明的培训活动。

改革教师教育课程结构，形成师德与素养、知识与技能、实践体验三类课程。师德与素养、知识与技能课程主要为教师提供

间接经验，实践体验课程以促进教师积累直接经验为主要内容。针对教师不同的成长阶段，提供不同的培训服务。初级教师侧重教育教学基本规范、基本技能的培训，中级教师侧重提高课堂教学及实施新课程的实践能力和课堂教学研究能力的培训，高级教师侧重教育个性化的自主学习，提倡形成个人教学风格及专业特长。加强对新教师入职教育的统筹规划，推行集中培训和跟岗实践相结合的新教师入职教育模式。针对不同的职务和岗位，开展包括承担学校教育教学、教育管理和教学辅助等任务的各类人员在内的分类培训。

实施“互联网+教师发展”工程。建设“烟台市教师教育服务信息管理平台”，智能遴选、精准推送研修内容和资源，支持教师自主选学，为教师提供同步化、定制化、精准化的高质量培训研修服务，推动以自主、合作、探究为主要特征的教学方式变革。特别关注青年教师群体，设立教师创新培养专项，资助教师运用信息技术等新手段开展跨学科、跨学校、跨地域的创新教育研训活动，为提高创新教育能力提供服务。实施多种形式的青年教师成长项目，健全传帮带机制，充分发挥名师、名校、骨干教师的示范引领作用，通过结对子、组建学科小组、纳入工作室等方式，带动青年教师提高专业发展能力。继续开展“一师一优课、一课一名师”活动，定期组织“晒课、赛课”，注重发挥这些优质教师教育资源的作用。

新一轮教师全员继续教育的实施重心在学校，每年校本研修

学时在专业科目中的比例不低于 50%。

（三）校本研修计划

教师队伍建设的主要任务在学校，校本研修是教师专业发展的重要途径。在全面推进校本研修的过程中，区（市）教师培训专业机构、教科研机构和电教机构承担着直接的专业支持职能。要加强对中小学、幼儿园校本研修的指导，通过方案预审、过程管理、绩效评估等方式，为学校在校本研修中实施实践体验课程提供保障。

学校要把校本研修作为工作重点，根据课程改革和教师专业发展的需要，切实加强教研组、年级组等组织的建设。探索教研活动的创新，发挥团队合作精神，促进教师自主学习，再造教师学习文化。健全和完善校本研修制度，将区域推进校本研修列入基础教育的重点工作、长远规划和督导内容，将实施课程教学改革、提高学生素质、减轻过重课业负担的要求落实到每个课堂。

校本研修的重点是实施中小学教师信息技术应用能力提升工程。各区（市）要结合《烟台市中小学教师信息技术应用能力提升工程 2.0 整校推进绩效考核细则（试行）》，指导学校制定《学校信息化教育教学发展规划》和《校本应用考核细则》，把制定相关制度的过程变成深入研究、推进实施的过程。要推动信息技术与教育教学融合创新发展，依托全员教师教学大比武活动，组织专题优质课评选。加强市县两级专家指导团队能力建设。深度发掘学校在优化教学、校本教研、整校推进等方面的优秀案例，

形成一批具有推广价值的研究成果。

开展“教师发展示范校”评选活动，创建一批在教师专业自主发展和学习型组织建设等方面起引领、示范作用的学校。鼓励学校关注课堂教学实践，推动以解决实际问题为取向的教育教学研究，重视教师实际教学能力和群体实践智慧提升，积极探索促进教师发展的有效途径和多种形式，取得具有实效性、可复制的经验。

加强学科（专业）培训基地建设。在全市中小学遴选一批学校作为学科（专业）培训基地，发挥其对全市学科（专业）教学的引领作用。各级教研部门和基地学校要及时总结提炼成果，力争推出一批优秀学科（专业）实践案例、建设一批优秀学科（专业）培训基地、开发一批具有本地特色的优质学科（专业）培训课程资源。

（四）教育领军人才建设计划

落实《烟台市教育领军人才培养工程实施方案》（烟教发〔2017〕72号）文件精神，梯次培养教坛新秀、学科带头人、名师名校长名班主任。探索优秀校长、教师的多样化培养模式，通过动态遴选后备人选、集中培训、学历提升、双导师制、基地校挂职、课题资助、成果出版、教学展示、教育论坛、组团出国等多种方式，打造一批具有较大社会影响力、能够发挥示范引领作用的领军人才。支持校长和教师大胆探索，创新教育思想、教育模式、教育方法，形成办学风格和教学特色，营造教育家脱颖

而出的制度环境。

进一步明确名师名校长名班主任的岗位职责，加强考核，充分发挥他们的示范和辐射作用，带动教师队伍整体素质的提高。加强烟台名师名校长名班主任工作室建设，通过专题讲座、网络学习、自主研习、课例打磨、课题研究、师徒结对、校际交流等多种形式开展研修活动。有计划安排名师名校长名班主任培养人选参加支教、带教工作，开设“名师大讲堂”，承担市级培训任务，在指导别人的过程中加速自身成长。

（五）乡村教师专业发展支持计划

注重开展“走出去”培训，定期举办乡村中小学骨干教师集中研修班，让更多乡村教师获得到城区学校或教育发达地区研修、跟岗学习的机会。加大送教下乡、送培上门力度，推动名师名校长名班主任走进乡村学校，进行讲学交流，对乡村学校校长和教师进行培训。在遴选培养各梯次教育领军人才和组织培训项目时，名额分配适当向乡村学校倾斜。协助做好师范类高校学生的教育实习，完善“顶岗实习-置换培训”机制，优先培训乡村学校和薄弱学科教师。

建立城乡学校学习共同体、研究共同体和发展共同体，引导城乡学校同学科教师形成教研、备课、上课、作业布置与批改、课外活动等协同教学与资源共享机制。依托集团化办学试点学校，开展城乡一体化教研，完善市级教研员定点联系乡村学校教研制度、县级教研员包扶乡村学校制度和乡村学校以学区为单位

的集中教研制度，支持乡村教师参与城区学校教科研活动。

（六）教育管理干部素质提升计划

定期举办教育局长专题研修班，采取现场考察等直观教学模式，聘请国内知名专家授课，帮助准确把握新时期教育改革和发展趋势，提高区域教育管理水平。

按照“省级主抓高中、市级主抓初中、县级主抓小学和幼儿园”的分工安排，分级开展校（园）长培训，打造一支能引领、懂管理、会评价的专业化校（园）长队伍。要把完成培训学分情况作为校（园）长考核、任用、晋级的必备条件和重要依据。

按照《教育部关于加强和改进新时代基础教育教研工作的意见》（教基〔2019〕14号）和《教育部关于加强新时代教育科学研究工作的意见》（教政法〔2019〕16号）文件精神，开展教研员研训活动，提升各学段、学科（专业）教研员的核心素养和教科研水平。加强培训者队伍建设，建立完善培训者培训制度。

四、实施保障

（一）加强组织协调。建立和完善全市教师教育宏观管理体制和组织协调机制。市教育局成立教师教育工作领导小组，负责本《行动计划》实施的统筹规划、研究指导、资源整合和评估监督。

各区（市）教育行政部门要根据本《行动计划》提出的目标

任务，制订本区（市）“十四五”教师教育工作实施意见，把民办学校教师培训纳入区（市）教师培训体系，加强本地区各项培训工作的组织和管理。要强化教师教育归口管理，确定专门科室统筹和管理教师教育工作。

学校要将任用教师和培养教师有机结合，使之成为教师专业成长的基地，成为学习型组织。要立足实际，制订教师培训五年规划和年度培训计划，落实教育主管部门的相关政策，统筹安排教师参加培训，并完善校本研修机制，做好实践体验课程的设计实施和管理。

（二）规范学分管理。建立教师培训管理档案，实现教师培训学分管理信息化、制度化。严格学分审核认定，强化学分应用，将教师培训学分与教师管理、学校考评和教育督导工作相结合，作为中小学教师资格定期注册、职务评聘及年度考核的重要依据。

（三）加大经费投入。教师队伍建设的投入是效益最大的投入。要适应教育由外延发展向内涵发展的形势，加快实现从注重硬件投入向注重软件投入的转变，完善教育人才开发投入机制，增加教师教育经费。各级教育行政部门要建立教师教育专项经费，实行项目管理，专款专用。将教师培训专项经费列入财政预算，各级各类学校（幼儿园）要认真落实国务院“按照年度公用经费预算总额的 5%安排教师培训经费”的规定。在相关重大教育发展项目中将教师培训作为资金使用的重要方向。积极争取社

会支持，建立多元化筹资渠道。教师教育专项经费使用要规范程序、科学论证、严格管理，提高经费使用效益。

（四）加强督导监督。烟台市人民政府教育督导室依法加强对教师教育及其管理的专项督导。各区（市）要建立教师教育实施情况的督导考核机制，通过督导考核和量化打分等办法，及时评估工作开展情况。市教育局委托第三方机构定期了解各项行动计划进展和经费投入等情况，于 2023 年对本《行动计划》的实施进行中期评估，于 2025 年进行总结性评估，形成《烟台市教师教育发展报告》，向社会公布。

教师是终身学习的专业、学校发展的基石。加强教师教育是一项重大政治任务和根本性民生工程，对于推动烟台教育高质量发展具有举足轻重的战略意义。本《行动计划》是《烟台市“十四五”教育事业发展规划》的专项规划，描绘了未来五年烟台市教师教育的蓝图，明确教育行政部门的工作重点，引导各级各类学校的主体行为，制订共同的行动纲领。蓝图的实现，关键在行动。

