

烟台经济技术开发区八角中心小学 2023-2024 学年度教师队伍建设发展规划

八角中心小学为打造一支高素质专业化创新型教师队伍，依据中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和省、市相关文件以及《烟台开发区教师专业化成长培养实施方案》，力争到 2024 年，教师队伍在理想追求、专业素养、课程理解、育人能力等方面取得较明显成效，为未来较长时间的可持续发展开好头、起好步。

一、学校师资队伍现状分析

（一）教师队伍基本情况

八角中心小学现有 21 个教学班，在校学生 875 人。学校在编教师 51 人，在岗 49 人。平均年龄 35 岁。在岗教师中，研究生学历占 15%，本科学历占 85%；获得高级职称者占 8.5%，33.3% 拥有中级职称。

（二）教师队伍发展现状

全校在岗教师中，18.6% 为新手型教师；10% 教师为合格型教师；75% 为胜任型教师；15% 为骨干型教师；准专家型教师有待培养。培养了一支业务能力较强的骨干队伍，学校现有市级学科骨干教师 1 名，教坛新秀人选 1 名，区级学科带头人 3 名，校学科带头人 9 名。

教师队伍年龄结构较为合理，45 岁以下教师占 84.7%，其中

30—45 岁教师 33 人，30 岁以下教师 10 人，近三年退休教师 1 人，未来几年学校教师队伍将更加年轻化、专业化。整体学历层次较高，呈现年轻化；性别结构男性偏少，女性居多。队伍专业化程度较高，但部分学科尚未实现专职专业化。存在的问题是，队伍整体对落实立德树人根本任务、课程育人理解等方面不够深入和全面，指向人的核心素养培育能力有待提高，尤其新手教师教学专业性不足，学科本体知识丰厚，但教学技能、课程理解和班级管理能力亟需提高；各梯队仍有较大空间向上提升；名师队伍后备力量薄弱，需要着力推动；骨干型、准专家型教师数量少，并且需要在阅读与写作方面做出更为积极的努力，才可能成为专家型教师。

二、未来发展规划

（一）指导思想

以“专业引领、同伴互助、行动研究、反思实践、制度保障”为基本原则，以提升教师职业道德素养、提升教师整体专业素质、提升领导专业水平、加强市区级名师、骨干教师培养为目标，深入探索未来形势下教师队伍专业化建设的新方法、新途径，努力提高教师培训工作的针对性和效能。

（二）主要目标

通过专业引领、同伴互助、行动研究、反思实践和制度保障，培养一支有理想信念、仁爱之心、善学之能、创新之力的教师队伍。具体为：

1. 注重教师职业信念培养和职业道德建设，教师职业道德合格率达 100% ，教师整体敬业爱岗；

2. 从专业知识、专业能力、专业理念与专业态度入手，推进教师专业发展；

3. 注重面向全体全员发展，同时，注重有针对性的分层培养。胜任型教师 70%，骨干型教师提高十个百分点，达到 25%；专家型教师达到 5%；

4. 注重统一规划，更注重激励教师自主专业发展。推出有风格的有个性的班主任、学科教师 8 名以上；

5. 注重个体学习，更注重教师之间合作共进的共同体文化形成。

（三）主要任务与措施

1. 培养有仁爱之心、有着良好师德形象和职业操守的教师队伍。

（1）强化师德培训。精选培训内容，学习教育政策法规、学习师德规范、学习师德典型先进事迹，增强教师依法施教的意识，树立正确的师德观念，进而规范师德行为。学校定期开展师德教育培训课程。

（2）积极开展师德教育活动。针对学校和区域实际，通过千名教师访万家、辅导补心和“爱生敬业、爱岗奉献”等“双爱”主题教育、师德标兵评选、班主任沙龙、教师读书交流会、专题阅读等活动，提高师德水平。

（3）建立健全师德考核机制。通过学校业绩考核和领导评议、教师互评、家长学生评议等途径，掌握教师遵守师德规范和教书育人工作情况，学校每年进行一次师德考评活动，考评结果作为教师年度考核、评职晋级、评优选先的首要条件，实行教师职业道德“一票否决制”。

2. 培养有“善学之能”、具有丰富专业知识，善于学习的能力和终身学习习惯的教师

（1）注重阅读学习。学校为教师开通学科教学网络资源库，订阅相应书刊，设立开放性阅览室和教师电子备课教室，提供丰富的网络学习资源，要求每位教师每学期定期撰写教学札记、教育叙事等，加强网络知识学习和交流，不断向教师推荐远程教育优秀课程资源。

（2）创造学习条件。学校每学期都要定期派中青年骨干教师外出学习考察和学术交流，开阔教师视野，增长教育见识。实行外出学习的教师回校后采取讲汇报课、业务讲座等方式面向全体教师汇报学习收获制度。

（3）建立教师读书和交流制度。教师每学期至少要细读一部本专业方面的理论书籍与文学名著，每年至少撰写三万字读书心得笔记。学年末学校要对教师读书情况进行全员考试，考试成绩作为教师个人专业化成长的重要内容。每学期根据课题主题，召开一次“读书交流会”活动。加强新课标的有效学习与理解，加强培训和分学科测试工作，低于80分以下的须补考，直至合

格为止。

（4）鼓励合作学习。根据课题研究需要，开展备课组、学科组或跨学科合作学习与研究，提升教师合作学习互助学习的能力。

3. 培养有创新之力、有探索精神、研究能力的教师队伍。

（1）提升教学设计能力。一是要加强个人备课。学校建立《教师教学课时备课制度》，促使教师深入研究教材，力争做到将教材通读、读熟、读透，并科学合理，优化教学设计。每学期开展一次“明课表、研教材、论教法”的教学设计研讨活动，并评选出优秀教学设计（教案）供全体教师学习。二是要强化集体备课。建立《集体备课制度》。

（2）提升课程实施能力。一是加强教学研究，增强课程理解。通过开展课例分析磨研、相互听课、教学研讨、名师讲堂等方式使广大教师从中获得最佳教学实施启示。二是加强教学技能培训。通过开展以“导入、提问、点拨、课堂教训练、课堂小结”为主的科学教学基本功训练，逐步提升教师教学各项技能。三是经常开展教学活动。以“三课”为课堂载体，开展“同课异构、异课同构”比赛等活动。提升教师教学实施能力。四是注重评、导课实效。

（3）提升教学反思能力。加强反思撰写的培训。围绕目标、问题、归因、改进八个字，开展反思活动，并围绕主题实践改进，逐步提升教学反思能力。

（4）提升教科研能力。一是加强教学主题研究。将教学中出现的问题经过归类提炼作为微型课题，组织相关人员进行研讨，用科研的手段，推动问题的有效解决。二是课题带动，形成教研训三位一体的机制，切实增强教师的教科研能力。教师每学期至少要撰写一篇课题研究心得文章，骨干教师每年至少发表一篇科研论文。主要研究团队要编写校本课程、研究论文集等。

（5）提升教育技术水平。通过集中培训、个别辅导等方式使教师在课件制作、微课制作、电教仪器使用、信息技术操作等方面达到娴熟程度。学校每学期末组织专项考试，并将成绩纳入教师年终考核之中。

（6）提升教师教育能力。一是加强培训。教育学、心理学通识培训使教师掌握心理辅导方面的基础知识；二是尝试建设全员育人导师制度；三是强化“钢笔字、毛笔字、粉笔字和普通话”等教学基本功和教学技能训练；四是熟练掌握任教学段所有年级的教材内容和学科课程标准；五是阅读教育理论书籍和教育名著，撰写心得体会。

4. 分层培养，优化各类团队，加快教师专业化进程。

（1）培养最优化的班主任队伍。一是择优选拔。从教师的师德修养、敬业精神、专业知识、工作能力、创新意识、行为示范等六个方面择优确定班主任。二是强化学习。学校制定班主任培训规划，明确目标和任务，做到班主任培训工作有针对性、实效性，采取“请进来、走出去”的形式，丰富班主任理论寄养，

增强班主任管理智慧，引领班主任成长。学校每学期至少要对班主任进行一次培训。三是优化管理。学校建立班主任制度。四是要完善班主任考核机制。学校建立目标机制、内需机制、参与机制、竞争机制，将“德、能、勤、绩、廉”作为班主任考核项目，从学校、教师、学生、家长和社会等各方面进行多元评价。对那些深谙班级管理策略、备受学生、家长赞誉的班主任进行表彰；对那些缺少爱心、责任心，管理松散的班主任进行诫勉谈话或及时调换。

（2）培养精英化教研（备课）组长队伍。一是建立制度、明确责任。学校建立教研组长工作制度明确教研（备课）组长职责，通过集体备课、教学活动等方式促使其履职尽责，提升能力水平。二是要加强培训，着力培养。采取“自学自悟、研培提高、外出观摩”等方式，有效引领教研组长能读书、善思考、会研究、常写作，使他们在提升自我，在思考中厚重自我，在课题中历练自我，真正成为学科中的领军人物。

（3）培养专业化特岗（新进区教师、年轻教师）教师队伍。一是加强新手教师培训。通过培训，使其掌握备课、上课、辅导、作业计与批改以及班主任的基本要求等。设立“常规教学过关项目”，是他们适应新岗位，融入新环境，热爱新团队，做出新贡献。二是实施新手教师“青蓝”工程。充分发挥骨干教师和学科带头人的传帮带作用，通过师徒结对、捆绑评价等形式，指导特岗教师的教育教学，加快特岗教师向合格型、成熟型专业化教师

转变的步伐。三是新手教师培养规划。研究新手教师培养思路与措施，创造条件，提供平台，帮助特岗教师制定个人成长规划，促进新手教师快速成长。具体要求是：新教师要随堂听课，每学期不少于 60 节。第一学年与导师每周磨课不少于一次，第二、三学年可每两周一次；每学期进行一次校级公开课展示、撰写一篇教学课例、命制一份高质量的试题；每学年至少读两本有关教育教学的书籍，撰写 1 篇教育随笔或教育教学论文，参加教研室组织的评选并力争优秀进入书册；入职即承担辅助班主任工作，三年成长期内需至少担任一年班主任工作。

（4）培养层级化骨干教师队伍。一是加强校内外培训。通过理论学习、专题讨论、网络研修、经验交流、课题研究、实践反思以及举办学科骨干教师研修班、提高班和开展导师带教工作，加强骨干教师队伍建设，充分发挥骨干教师的师范引领辐射作用。学校每学期开展一次骨干教师校本研培活动。二是形成骨干教师培养梯队。将相应级别骨干教师列为相应层级学科带头人的培养对象，形成各级骨干教师培养梯队。着力选拔与培养校级骨干教师，为未来大力培养省市区骨干蓄力、积淀。三是要努力探索骨干教师分级带教的管理模式。区级骨干要帮扶 1 名教师，市级及以上骨干至少要帮扶 2 名教师，充分发挥各级骨干教师的传帮带作用，从而带动教师队伍整体的提升。四是加强骨干教师队伍动态管理。配合上级部门做好各级骨干、学科带头人的考核工作。

(5) 培养特色化的名优教师队伍。一是实施校级名师培养工程。学校制定校级名师培养规划，在全面提高队伍群体素质的基础上，在各学科教师中积极挖掘优秀人才，通过择优遴选、综合培养、锻炼提高等手段，是涵盖师德建设、专业发展、形象宣传、教学特色等方面的“校级名师工程”，充分发挥名师、学科带头人、骨干教师的示范引领作用，通过研讨课、示范课、集体备课等形式，引领本校的教育教学水平发展，带动团队整体素质的提高。二是实施区、市级名师培养工程。建立名师选拔培养制度，学校根据“烟台名师”、区级名师遴选条件和管理办法，从骨干教师、学科带头人中定期向上级推荐名师候选人。

(6) 完成上级对教师专业化培养的具体要求。《烟台开发区教师专业化成长培养实施方案》规定，45 周岁以下的中青年教师每三年为一个培养周期。培养期内，需在省级及以上教育专业刊物发表教育教学论文 1 篇或在市级发表 2 篇以上；主持或参与一项省、市级课题，并取得阶段性成果；在省、市级优质课比赛中获得较好名次，所带班级教学成绩名列前茅；积极推进学校创新教育，指导学生参加各类竞赛、科技创新活动并获市级以上奖励等。

(三) 保障机制

1. 健全组织，加强领导。

学校成立以校长为组长的教师队伍专业化建设领导小组，确定专人负责，做到责任落实、分工明确，做好组织、指导、协调、

督查、评价等工作，在做好全员校本培训的基础上，积极配合支持上级培训机构实施的各种培训，对教师参加继续教育培训、远程教育、专项培训提出集体要求，保证教师队伍专业化建设能够持续平稳运行。

2. 建立制度，规范管理

（1）建立教师队伍专业化建设的校本教、研、训一体化制度体系。

（2）建立教师队伍专业化建设的档案制度。每位教师都要有专业化建设的成长档案，档案内容为个人三年专业发展规划、教师个人备课、上课、辅导、批改、参与研讨、汇报课（研讨课、示范课）、听评课记录、年度学习、心得文章、教学反思、课题研究、班级管理、学术成果、获得荣誉等方面。根据档案项目进行量化统计与定性评价。

（3）建立教师队伍专业化建设达标、升级制度和奖惩制度。科学制定教师队伍专业化建设达标、升级标准和办法，学校每年进行一次教师专业化达标考核并将考核成绩作为年度考核、评职晋级、评先选优的重要依据，对专业发展程度高的教师优先推荐骨干教师、学科带头人、名优教师评选，在规定时间内不达标的教师调离教学岗位，待岗学习。

（4）确立经费保障制度。每年确保教师培养培训和发展费用在公用经费的 10%以上，每年递增 1%。

2023 年 9 月修订

附件：

八角中心小学教师队伍专业化建设领导小组名单

组 长：王蓬涛

副组长：于艳 赵巍

组 员： 孙芸芝 高艳 李炳波 侯纯玲 张艳艳