



# 烟台市芝罘区港城小学教师专业发展规划

教师是保证学校办学水平，提高教学质量的关键，是学校力量的主体，是教学改革最活跃、最有创造性的因素。师资队伍建设是学校一项长期具有战略意义的重点基本建设，特别是当前学校教师队伍正处在新老交替的关键时期，为尽快建设一支职业道德高尚，业务上勤于研究，科研上勇于探索，充满活力的教师队伍。为此特制定我校教师专业发展规划：

## 一、指导思想

1. 以学校发展和教师发展为本，以青年教师专业发展为抓手，以名师梯队建设为突破口，全面提高教师队伍整体素质，构建和完善以学校为基地、以现代教育理论为基础、以教育科研为先导、以教学实践为导向的教师专业发展校本培训机制和科学合理的教师发展性评价方案，建立一支适应教育发展和学校发展要求、师德高尚、业务精湛、结构合理、身心健康的专业化师资队伍。

2. 学校鼓励每一位教师在学校的指导下自主发展，勤于学习，敢于创新，善于创新，实现科研型和智慧型的教师资源可持续发展的目标。

3. 坚持“教师为本”、“行动为本”和“学校为本”的教师专业发展原则。

“教师为本”，即尊重教师的主体精神，满足教师“自主发展、自我提高”的心理需要，引导教师自主确立自己的努力目标，找到适合自身发展的有效途径。

“行动为本”，即坚持理论与实践紧密结合，通过“自我反思、同伴互助、专业引领、行为跟进”等实践活动，以课程与教学改革和教育科研为抓手，引导教师在不断探究和解决课程与教学改革问题的过程中促进自身专业的可持续发展。

“学校为本”，以研究教育教学中的现实问题为出发点，以改善教育教学实践为目的，在实践中培养和优化师资队伍。

4. 构建发展和成功的环境，为教师的发展提供制度保证。

5. 加强不同年龄段教师梯队建设，重点加强青年教师的专业发展，实现优质教师资源在年龄段上的延续性。

## 二、现状分析

学校教学设施完善，教室里配备了班班班设备，为我校教育科研与教师专业成长提供优越的条件。学校教师平均龄 32 岁左右，精力充沛，容易接受新的教育思想、方法和手段，且具有较大的个人发展空间，将为学校未来的发展奠定扎实的基础。每年都有新老老师的调入，必将增强学校人才力量与工作活力。不足是学校教师年龄小，教育教学经验不足，虽有上进意识，能吃苦，讲奉献，但整体缺乏专业引领，不能很好适应教育教学的发展。

## 三、发展目标

### （一）共性化目标

1. 将教师队伍建设成为具有高度责任心和奉献精神的师德群体；加强学科教师群体建设，尽快形成一支以学科骨干教师为核心的优秀教师群体，提高整体教师队伍的专业化素养。

2. 五年内，学校帮助搭建展示平台，使部分教师成为市、区内本学科教学与研究有影响力的教师，逐步培养和创立一支名师队伍：以从教5年以内的新教师为对象培养“新生代”骨干教师队伍；以从教5年以上15年以下的“中生代”骨干教师为重点，全力打造精心培养市、区名师、学科带头人。

3. 完善师资的管理机制和教师发展性评价体系，构建促进教师终身发展的培训体系，在全校教师中初步形成主动发展的氛围。

## （二）个性化目标

1. 合格教师。见习期的新教师完成学生到合格教师的转变。学校将选择骨干教师和新教师结对子，进行学科教学和班主任工作的帮扶，开展传帮带的培养工作，基本熟悉学校教育教学常规工作，有教育责任感，热爱学校，热爱学生。

2. 成熟教师。教龄2~6年的青年教师完成合格教师到成熟教师的转变。学校将通过师徒双向选择，自愿结对，在师德修养、教育理论、课堂教学、教育科研、学业管理等方面进行带教。掌握各年级教材内容和教学要求，学科专业知识扎实，能用心理学、教育学的基础理论来去指导教育、教学实践。

3. 骨干教师。教龄6~12年的青年教师完成成熟教师到骨干教师的转变。学校将选择富有教育教学经验的高级教师担任师傅，在理论学习、教育科研、学科教学、班级管理等方面进行指导。使他们在学科教学和班主任工作形成自己风格，实绩明显；有较

强的教科研能力和相应的研究成果；有较强的帮扶青年教师的能力，帮扶者成长迅速。

#### **四、主要措施**

##### **1. 加强师德师风建设，增强教师的人格力量。**

(1) 拟定新一轮师德建设规划，提高师德修养，提升业务素养。

(2) 通过政治理论学习和师德自我修养，提高广大教师政治理论水平和爱岗敬业的意识，开展“师德标兵、先进教师”的评优活动，表彰先进教师，树立先进典型。

##### **2. 注重研训一体化，提高教师的专业化水平。**

(1) 积极鼓励并创造条件对教师进行多方面的业务进修和培训工作，每学年至少请 1-2 名具有一定知名度的一线学科教师开设专题讲座，促进教师不断转变观念，建立新的教育、教学理念，始终走在教学改革的前沿。同时支持教师参加市、区级骨干教师培训等。

(2) 加强教育教学的行动研究，尝试进行项目培训、活动培训、任务驱动等自主培训。加强教师在教育教学理论上的自我学习、自主提高，强调教师基于学科的研究与探讨，要以问题为本，开展教学行动研究与教科研课题研究，鼓励教师关注新课程的研究与实施，提高教师实施新课程与开发校本课程的能力。

(3) 建立以校培、组培、自培相结合的研训一体化校本培训模式，定期举行教育教学工作专题研讨活动，为教师教育提供

有效载体；加强教研组建设，重视教研组活动，要求“定时、定点、定人、定内容、定进度”，加速教研气氛的形成。

（4）建立校级课题管理机制，引导教师进行专题研究，为申报各类各级课题作积极准备，每个教研组有一个研究课题，每位教师至少参加一个课题研究，通过制度建设为导向，全面提高教师群体的科研意识和科研水平，努力向科研型教师转化，打造一批骨干教师。

### 3. 创设校本培养机制，为形成骨干梯队建立搭设舞台。

（1）推进活力新课堂方案的实施，根据师德和教学水平和开展潜力，帮助教师制定教师专业自我开展方案，让每位教师将学校目标的实现与自我价值实现结合起来，从而促进教师队伍的整体开展。

（2）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，另一方面启动校本教材的编写工作，组织局部教师及教研组编写校本课程，开发综合实践活动课程。

### 4. 建立多元的教师开展性评价制度。

（1）建立教师开展性评价制度，以教师的自评、互评、学生及家长评议和学校评议相结合的方式，促进多元化评价。

（2）建立个性化的“教师学习成长档案”。充分依托教导处和教研组，对每一位教师制订课堂教学成长方案，明确每学期重点突破的薄弱环节，从而全面深入教改核心，全面推进课程教

学改革，着力提升课堂改革效能。

〔4〕学校设立奖励机制，对于成绩优秀的青年教师，积极推荐参加市、区“名班主任”、“名教师”、“学科带头人”、“教坛新秀”的评选。

#### 5. 加大经费投入。

教师专业开展虽然是精神上的储藏，但必须要有物质上的保证。学校将加大此项工作的经费投入，结合教育教学需要，为教师购置学习资料，订阅报刊；采用走出去请进来的方法，邀请专家学者讲学指导；选送教师参加学习进修，帮助教师拓宽学习领域，不断更新知识。

教育面临着新形势、新开展和新任务，我校全体教师将努力学习，开拓创新，扎实工作，站在新起点，树立新形象，不断提高自身素质，不断提高教师专业化水平，努力实现教师专业化开展目标。