

烟台青华中学教师队伍发展规划

适值十四五开局之年，建设好一支师德高尚、教学能力强的师资队伍，是实现教育现代化，实施素质教育，提高教育质量的关键所在。因此，为造就一支具有良好思想政治素质和业务素质、符合素质教育要求的高质量的教师队伍，特制定我校教师队伍建设三年规划。

一、我校教师队伍的现状

在目前的 450 余名教职工中，党员 27 人，平均年龄 40.2 岁，是一支不太年轻、阅历相历成熟的教师队伍，本科毕业的有 77 人，达到 97.5%。从职称结构上看，高级教师 8 名，一级教师 56 名，具有中级以上职称教师占总人数的 69.13%，工人身份 1 人。从骨干教师情况看，省级名师 1 人，市级名师 3 人，区级名师 8 人，区级骨干教师 43 人，占总人数的 55.12%。教师总量基本能满足我校教育事业发展的需要。总的来说几年来我镇教师队伍的整体素质是不断提高的，为教育的改革与发展奠定了一定的基础。我校教师队伍的特点是老教师教学基本功扎实，教学经验丰富，能起到较大的表率、模范作用。青年教师敬业精神和责任感都比较强，虚心好学；尚缺乏教学经验和有效的教育、教学方法，教学科研、教改教研工作也相对薄弱。教师队伍年龄结构偏于老化，教师创新意识、创新能力及综合能力不能完全适应教育改革、素质教育的需求；教师队伍建设面临新的形势和紧迫的任务，对教师队伍的整体素质提出了新的更高的要求。

二、指导思想

坚持以国家基础教育改革发展纲要和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实中国学生核心素养发展指标，秉承立德树人的全面育人指标，积极建构学校德育管理与教学管理发展新格局，开创教师队伍建设新局面，着力培养学习型教师，增强教师教育教学技能，开拓教师育人视野，提升教师教育教学理念，进一步优化队伍结构，努力形成一支道德高尚、理念先进、业务精良的高素质教师队伍，以适应不断发展的新时代要求。

三、教师队伍建设的总体目标

为适应新世纪素质教育的需要，培养高素质综合能力的师资。我校教师队伍建设的总体目标：经过 5 年时间，建立起一支具有良好思想政治素质和业务素质，以资深教师为后盾，教坛新锐为骨干，知识、年龄结构合理，精干高效、并具有奉献精神的高质量师资队伍。正己敬业、爱生奉献、业务精良是我校教师队伍建设的总目标。

具体目标是：

1. 提高教师参与培训的积极性，激发教师自主发展的欲望和潜能，每位教师周期培训不省 360 学时，不少于 24 学分，使得教师知识、能力、专业结构列更趋合理。
2. 提高教师有效教学实践的技能以及研究的能力，建立一支师德师风高尚、素质良好、能适应现代化教育要求的反思型、科研型、学习型的教师队伍。

3. 提升骨干团队的数量和质量,充分发挥骨干教师的引领作用,提炼教育教学思想,逐步形成鲜明的风格,加大辐射力度和影响力。

4. 提高备课组长、教研组长的综合能力,以优质的学科教研活动来推动教研组建设,在教研组内营造良好的研究氛围,打造优质的教研团队。

5. 进行有铲研修教师志业成长的运行机制和实践模式的研究,提高教师专业发展培训的针对性和实效性。

四、内容形式

教师专业发展培训是指提高职业道德、专业知识与教学技能而组织和举办的培训,教师参加各类自主选课与指令性培训不少于480学时,培训内容为“职业道德与法规、课程内容与教法、学生发展与管理、教学策略与艺术、教学反思与研究、教育改革与素养、其他”等领域。

五、主要措施

1. 以理论学习为抓手,加强教师教育教学思想的培训

新的五年规划,以“中国学生核心素养发展”为主要内容,以集中和分散为主要形式,进行理论学习,明确学生核心素养的各项指标,熟悉《山东省中小学德育课程一体化实施纲要》的各学科“德育特点、德育范畴、实施建议、评价案例”,并将各项指标在常态教学里落地生根,不断提升教师的业务素养。

选取优秀项目,分批次选派教师进行高层次专题培训,参加

名师课堂研讨，与名师互动，将理论学习与实际课堂教学有效接轨，脚踏实地，在教育教学中有效落实理论学习效果，提升自己的教育教学能力与水平。

结合学校先进的现代化设施，加强先进的信息化应用的学习。组织教师学习大数据下的课堂诊断与运用技能培训，深化学校数字化校园建设，开展先进的现代教育技术融合性创新应用学习，组织教师进行微课、网络技能的培训与学习，有效开发数字化教学资源库，以技术带动课堂生产力的提升。积极参加各级各类业务技能大赛，以竞赛促培训与学习，在集中竞赛的过程中，强化技能训练，提升育人本领。

2. 以师德建设为抓手，加强教师责任意识的培训

认真履行《中小学教师职业道德规范》，加强职业道德建设，树立良好的社会形象。着重抓好三个方面：一是增强敬业精神；二是热爱学生，特别是后进生；三是树立良好的自我形象。使我校教师都能自觉以优良的风范和人格力量教育影响学生，学校将把举止文明、仪表端正，廉洁从教等作为考核教师的重要内容，每学期通过表彰先进，树立典型，弘扬文明高尚的师德，并积极吸收优秀中青年教师入党。

3. 以育人环境建设为抓手，加强班主任队伍培训

结合市区名班主任培训计划，加强南通班主任队伍建设。每学期开展心理健康教育讲座和班主任工作沙龙，讨论与交流新时期下班主任工作经验与心得，适应新形势。每学期组织班主任工

作案例分享会，开展班级读书、竞赛活动，改变先进班集体评价办法，以新理念、新办法引领班主任学会思考、悦纳改变，积极探究新时代里学生的有效管理办法，建构具有个性特点的班级管理体系。结合山东省中小学德育课程一体化的实施，将立德树人的育人目标与班级管理密切相联，认真分析学生的心理特点和认知规律，依照学生情况，开展丰富多彩的班级活动，学习在活动中观察、思考、反思，提升班级育人成效，建设和谐、平等、友爱、民主、自主的班级育人环境。

4. 以课堂教学阵地建设为主渠道，加强教师的学科教学素养的提升

坚守学校多年不变的学科大教研活动，开展专题校本研究，加强各学科的课堂教学的范式教研。每学期以“核心素养和学科德育”为专题进行学科教学技能专项培训与研讨，以“阅读学习——实践验证——反思提升”为主线，走进名师课堂，咀嚼课堂文化大餐，吸收新理念；家常课自我对照，以旁观者角度审视反思，扬长补短；专题课研讨，集体碰撞，智慧分享，达成共识，普通提升。

每学期学校优质课比赛、课堂开放日活动，每学期进行一次教学论文征集和备课评比，每学年举办一次教学经验分享交流，区级以上名师、名班主任每学期进行一次专题汇报交流课、在区级以上刊物发表一篇教学论文等，以先进的教育教学技能辐射区域，提高名师、名班主任的区域影响力，引导教师将学习与实践

的效果进行内化、整合、提升，学会总结，形成自己的教学风格。

加强教研组集体通课的力度，强化单元集体备课的意识，做到有中心发言人、中心问题，有明确的责任分工，有具体的教学目标和重难点，有切实可行的教学内容的梳理。在集体通课中，相互切磋，提升教材解读的能力，提升课堂教学的实施能力，缩短教师课堂教学的差距，学会合作、共享，提升教学技能。

组织教师进行课堂反思能力的学习与提升。指导教师认真学习课堂反思，将“课前反思、课中反思、课后反思”贯彻始终，掌握正确的反思方法，学会从多角度、多层面反思自己的教学，并能根据问题制定科学的改进措施，做研究型、思考型、实践型教师，真正从内涵上提升教师的课堂教学能力。

5. 以基本功为抓手，加强教师教书育人技能提升

开展教师阅读工程建设，将教师的读书工程纳入学校工作计划，每学期向教师进行优秀书目的推荐活动，组织教师开展读书交流活动，指导教师学会读书，开展教师读书征文比赛。

开展教师书法培训，每学期开展教师书法专题讲座，加强训练指导，组建教师书法社团，开展丰富多彩的社团活动，学期中进行教师书法作品展评，丰富教师的业务技能。

结合传统文化，组织教师开展剪纸、插花等艺术活动，丰富教师的生活情趣与审美情趣，传承中华优秀传统文化，陶冶情操，怡养性情，多方面丰富教师的业务素养，做有品位、有魅力的新时代教师。

6. 以课题为抓手，加强教师教育科研能力的培训

十四五期间，学校自主申请立项了四项课题研究，四项课题研究紧扣时代脉搏，围绕核心素养、德育课程一体化、益智器具等开展了有价值的课题研讨，四项课题均指向课堂建设与德育建设，将教育教学中的问题变成课题来研究，学校继续以课题为抓手，组织教师开展教育科研培训，做好数据分析，资料整理与分析，开展有效校本研究，奔着课堂问题，奔着学生发展问题，努力使教师实现由教学经验型向教育科研型转变，要求教师 100% 参加课题研究。

7. 加强领导、落实责任、确保投入

组建教师队伍建设领导机构，由校长任教师队伍建设第一责任人，任教师队伍建设领导小组组长，由主管副校长任副组长，由各部门中层领导任组员。把教师队伍建设列入重要议事日程，制定有导向性、可行性、时效性的具体政策措施。从实际出发，每学年制定教师队伍建设计划，学年末认真总结。加大教师队伍建设投入，每年筹措一定数量的资金，通过政策激励、榜样激励、荣誉激励，实现教师充分而自主、全面而有个性的发展。挖掘教师的潜能，弘扬教师的个性，激发教师生命的活力，提升教师生命的价值。

六、保障措施

1. 学校成立教师队伍建设领导小组，负责制定具体的实施计划，并有效组织教师队伍建设评价与具体培训过程，切实将教师

队伍建设作为学校建设的核心工作，提升教师的教育教学技能，推动学校发展。

具体人员如下：

组长：杨建维

副组长：徐谨英、梅仙娟、马驿

组员：许丽、田晶晶、孙丽维、程俊英、宋海燕、王艳莉、张先进、贾松丽、郝静春

2. 评价激励

积极探索科学全面的教师队伍建设评价激励办法，实行文明办公室、教师年度考核、师德考核评选办法，将建设与评价紧密结合，以评价引领教师发展，以激励促进教师发展，将结果纳入教师评优树先的推荐工作中。

3. 资金保障

每学年抽出 5%专项资金用于教师队伍专项培训，推荐优秀教师参加市级以上专项、专题培训，做到专款专用。