



烟台市牟平区武宁街道益海小学 教师队伍建设发展规划

为进一步推动师资队伍专业发展进程，促进全校师资队伍整体素质的提高，推进健康教育和基础教育课程改革的深入实施，根据教体局文件要求，特制定《牟平区武宁街道益海小学教师队伍建设发展规划》。

一、师资队伍的现状分析：

我校现有专任教师 50 人。学历结构：具有大学本科学历 42 人，占教师总数的 84%；具有大学专科学历的有 8 人，占教师总数的 16%。

职称结构：具有副高级职称的有 6 人，占教师总数的 12%；具有中学一级职称的有 31 人，占教师总数的 62%；具有中学二级职称的有 13 人，占教师总数的 26%。

学校各项制度日趋健全，内部管理运作良好。教师年龄结构比较大，但教师安于工作，乐于奉献，工作和学习的自觉性较好，参与教研的积极性较强。学校的办学水平、教学质量、社会影响均有显著提高。

如何让一批成长形式喜人、初露锋芒的教师在今后三年内尽快成长为区级以上骨干教师，进而带动教师队伍的整体提升，是本规划所想努力解决的主要课题。

二、指导思想

以区教体局教育工作会议精神为指导，按照基础教育改革和

全面推进素质教育的要求，针对当前学校师资队伍和教育教学现状，积极创新培训机制，大力开展校本培训，更新教育理念，优化知识结构，提高专业能力，努力建成一支能够有力促进学校教育事业发展的高素质教师队伍。

三、发展目标

总体目标：用三年左右的时间，通过一系列有效措施，合理配置教学资源，优化师资队伍结构，加大教育开放力度，激发教师自身发展的欲望，着力培养一支道德高尚、理念先进、素质精良、善于创新、结构合理、可持续发展的师资队伍。

具体目标：

1. 通过校本培训，使全体教师的道德素质和业务素质得到较大提高，全面适应新课程改革的需要。

2. 通过校本培训，引导教师树立终身学习观念，促进教师的自主成长和提高，建立起有利于教师岗位成长的运行机制，促进教师专业化发展。

3. 指导教师学会自学，提高教师的实际动手能力和教育创新能力，为提高学校教育教学质量奠定基础。

4. 通过校本培训，探索加快本校教师专业化发展的有效培训模式，并形成学校的特色。

5. 通过校本培训，骨干教师比例显著提高。培养一批牟平名师、烟台名师。

四、主要原则

1. 坚持教师为本。始终把教师队伍建设摆在学校教育改革与发展全局的突出位置；始终把教师专业发展的需求作为我校教师教育的根本出发点。

2. 坚持师德为首。始终把师德建设作为教师队伍建设的一项重要而紧迫的任务，不断加强和改进我校教师的思想政治教育、职业理想教育、职业道德教育、法制教育和心理健康教育。

3. 坚持依法立制。坚定贯彻落实《教师法》及教师管理、教师继续教育等方面的一系列政策法规，建立完善相应的校本制度，逐步将我校教师队伍建设工作纳入制度化、法制化轨道。

四、主要任务与措施

（一）努力完善教师队伍建设的激励型机制

根据实际需要，选准突破口，大胆改革，大胆创新，着眼激励，着力完善，构建我校队伍建设的激励机制，有效推动我校教师队伍的建设工作。

1. 弘扬师德，完善教师队伍的导向机制。

教师队伍建设的核心是教师的师德建设，我校的师德建设工作要坚持正面导向、榜样激励，多渠道、多层次的开展各种形式的师德教育，在我校教师中形成崇尚先进、学习先进的风气，使抽象的价值观和师德规范条文具体化、形象化，从而产生巨大的感染力和影响力。建立和完善教师职业道德的评价、考核、奖惩机制，把师德表现作为职务评聘、评先评优的重要依据，每学期对教师的师德进行全面的、综合的评价，每年推出 1—2 名师德

先进典型；把师德表现纳入教师综合评价的主要内容，并作为教师评先评优与职务晋升等方面的依据，同时，建立学校、教师、家长、学生四位一体的师德监督网络，对严重违反者，实行师德问题一票否决制。

2. 深化改革，完善人事管理的运行机制。

以科学的发展观统领我校人事制度的改革创新，以人为本，以全面提高教育质量和管理水平为核心，加快用人制度改革和分配制度改革，真正把校长负责制、全员聘任制、岗位责任制和奖惩制落到实处。按照上级主管部门的部署和要求，引入竞争机制，实现学校管理的科学化和民主化，逐步优化教师队伍结构，实行能进能出，能上能下的人事制度，使每一个教师都能得到充分的发展。进一步完善激励机制，选拔机制，形成“奖励向实干者倾斜，荣誉向奉献者靠拢”的共识。

（二）着力提升全体教师的专业化水平

发挥党支部的战斗堡垒作用，保障学校各项工作的顺利开展。

加强班子队伍建设，着力建设一支事业心、责任心、进取心强的高素质的干部队伍。班子成员要树立全局、合作、服务、责任和榜样意识，以实际行动带动人，形成一个“理论学习好、团结协作好、廉洁自律好、工作实绩好”的强有力的领导集体，提高办事效率。

以全员校本培训为龙头，以校本青年骨干教师培训班、校本

信息技术培训班、校本班主任培训班等为抓手，依托课题研究及教育博客平台，积极争取并参加各级各类培训、进修，着力构建点、线、面和谐发展的立体式师资培训体系，真正实现面向全体教师，有效提升全体教师的专业化水平。

坚持面向全体教师，创新教师培训的途径与方法，为每一位教师积极创造学习、发展的机会和条件。

1. 青蓝共舞。依托学校教育资源，继续做好青年教师与骨干教师的师徒结对活动，形成以老带新、以新促老，全员共同成长的气氛；积极争取区、市级以上骨干教师到校示教、讲座；争取、珍惜各种培训机会。进一步以差异成长引领全员发展。依据学校今后三年教师队伍建设规划，修订校本青年骨干教师培训班学员三年成长规划，形成共同愿景，建立校本青年骨干培训班教师成长档案袋，强化日常交流互动，增加底蕴，自主发展，快速成长。

2. 校本培训。校本培训真正成为“一把手”工程，积极探索和实施教、学、研一体化的校本培训模式，真正形成教研与科研并举、理念与实践结合、学校与教师同行的校本培训新格局。全员参与，立足课堂，以高效课堂教学和形成个性化的教师教学风格为研究与实践的主要内容，着眼于自主发展，争先成长。

3. 教育博客活动。继续依托学校教育网，进一步提升教师读书活动与教学反思的实效。

4. 抓好教师的教育教学常规管理。以教体局文件规范教师的教育教学语言、行为和实践，在强化教研组、备课组建设和功能

的基础上，通过多种渠道，采用多种形式，运用多种方法，抓好教学基本功训练；使教师不仅“专”一项，而且“懂”几门、“会”几样；努力建设一支学历层次高，综合素质好的教师队伍。

5. 以“校级名师工程”为载体，以业务培育为关键，鼓励教师积极参与课题研究、撰写论文或论著，50%以上的教师主持或参与课题研究，年均市级以上发表、获奖、交流论文不少于10篇。

6. 加强信息技术的应用研究和培训，提供条件让教师学习各种现代教学技能，充分利用学校现有的设施资源，不断加强信息技术对课堂教学的支撑作用，着力研究学科课程与信息技术的有机整合，进一步推进教学模式、学习方式的转变，45周岁以下教师均能熟练掌握并运用现代教育技术。进一步推进教师专业化成长。

7. 通过校本培训和区域联动，与兄弟学校对口交流，外出学习观摩，聘请相关专家来校作讲座，提高教师的教学技能。

五、保障措施

1. 明确工作职责。

校本培训是校长工作的重要责任目标，校长对实施校本培训具有规划、组织、管理、评价、奖惩的职责。履行校本培训职责情况，将作为校长任期考核的重要指标。学校校长要制定好本校教师队伍建设三年发展规划，并提出学期校本培训工作的思路 and 具体要求，强化对实施过程、效果的督查，努力为教师教育创造

良好环境和条件。

2. 加强组织保障。

加强对学校师资队伍专业发展工作的领导和管理，成立学校师资队伍建设领导小组和工作小组，明确“校长是队伍建设第一责任人”的意识和责任，建立师资工作的督导评估制度，促进师资队伍的专业发展。

3. 落实经费投入。

校长必须树立教师教育是人才资源开发的观念，树立有效资本投入的观念，在教师培训上舍得投资，确保培训专项经费落实，为教师专业成长提供便利条件，帮助他们解决实际困难，全身心投入工作与服务。

4. 严格档案管理。

各学校要分类建立校本培训学校工作档案和教师个人专业化发展档案，做到存档规范、资料齐备、查阅方便。校本培训的管理实行学分登记制度，各学校要明确学分登记办理程序、内容、学时数量、学分分值、责任人等，确保透明公开。每学期各学校要根据教师参加培训的实际情况和效果，在《山东省中小学教师继续教育学分管理》平台上登记。

5. 规范过程管理。

学校根据本校教师队伍建设三年发展规划，结合教体局教师培训总体目标、学校发展需求、教师队伍现状及教师的发展需要确定每学期的培训内容。要在保证教师培训连续性的基础上，切

实解决教师在专业化发展进程中存在的实际问题。同时计划要注意体现培训的层次性，要区别新教师、一般教师、青年教师、骨干教师的不同特点，落实具体措施，进行科学安排，使校本培训真正成为促进教师专业发展的有效途径。

学校每次培训的具体安排、培训资料、培训记录、考勤记录、考核成绩等，要认真整理，分类存放，建立教师个人专业化发展档案，存续教师个人三年发展规划、学期自我提高计划、参加校本培训的典型材料、评价资料、获奖情况等，全面记录教师专业成长的足迹。

6. 强化检查评估。

学校要定期对校本培训工作进行自我检查、自我评价，及时考核、反馈教师参与校本培训的情况。