

青岛一中教师队伍建设五年发展规划

为加强教师队伍建设，促进教师专业发展，根据《青岛一中学校五年发展规划》，制定本规划。

一、教师队伍建设理念

根据学校教师队伍现状，以学校发展总体规划为依据，以调整和优化教师队伍结构为主线，以教师梯队建设为核心，以骨干教师队伍建设为重点，把教师培养工作纳入学校发展的总体规划和布局之中，在促进各层面教师全面发展的同时，推动学校的内涵发展和可持续发展。

教师队伍建设是学校提升质量的基础，是学校走可持续发展之路的关键，是学校实现品牌发展的保障。针对青岛一中“以人为本，内涵发展，适切教育，多元育人”的办学方略，实施“领跑者培育提升计划”，深化教师队伍建设的“双金字塔策略”，以各类评优评先为载体，以校内培训为主、校外培训为辅的培育途径，依托“三名（名校长、名师、名班主任）工程人才”，继续培育校级各个类别、各个层次的“权威人士”，培养更多的市级、省级以上名师、优秀教师、优秀班主任、学科带头人和特级教师，打造一支师德高尚、理念先进、业务精湛、素养深厚、学生喜欢、能不断适应教育现代化要求，在全市乃至更大的范围内有影响力的学科教学领头人队伍。

二、教师队伍建设目标

(1) 专任教师数量满足学校发展需要，教师队伍整体素质大幅提高，引导教师树立正确的教育观、学生观和职业观，着力提高全体教师的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力。

(2) 教师队伍的年龄、学历、职称、学科结构与学校的发展相协调，完善相应的岗位聘任制度，使学科教师专业技术职称的结构比例更趋完善。教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师培养体制机制。

(3) 创新教师分层培养模式，启动青年教师培养工程，加大中青年教师扶持力度，发挥名特教师效应，实施有效的激励措施，培养更多的优秀教师，让更多的优秀教师成为专家型、学者型教师。

(4) 以校本培训为重点，启动名师领航工程，成立学校名师工作室，加大学科带头人、教学能手、三名工程人才的辐射、引领作用，促进教师队伍整体素质的提高。

三、教师队伍建设措施

(1) 实施教师专业发展评价。结合《青岛一中学年度考核实施办法》，细化评价指标，建立教师专业发展评价体系。执行科学考核方案，完善过程性评价机制，建立有效的评价机制，完善教师发展性评价指标体系，健全教师业务档案，通过建立教师、学生、家长和学校

管理者共同参与的、体现多渠道信息反馈的教师评价制度，增进评价的开放度和客观性，从而全面地评价教师的教学质量和各项业绩。

完善教师学习培训制度。实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度。不断创新培训形式和内容，通过青岛市教师个性化平台提供的培训批次和课程目录自主选择培训课程，开展菜单式个性化培训。在全校教师整体提高的基础上，注重分层次培训，使培训能更有针对性地全面涵盖教师的需求，提高培训效益。对青年教师，着重全面指导，以便胜任工作；对中青年教师，着重其经验的形成，指导其形成科学的教学方法；对骨干教师，着重教育教学的示范价值的培训。

(3) 深化教师分层培养机制。通过教师分层培养体系使各层次和各层级的教师明确各自的发展方向和目标。

① 实施青年教师培养工程。建立健全新入职教师岗前培训制度和“拜师学艺”结对制度，通过师傅指导、示范和引领，促进青年教师迅速适应工作岗位要求，掌握教学业务必备能力，缩短成长周期。通过青年教师读书班促进青年教师快速成长。

根据青年教师的工作年限，组织开展系列培训活动，工作 3 年之内的新教师，以师德教育、教学必备能力为主；工作 3—5 年的青年教师，以课堂教学、专业技能为主；工作 5 年以上的青年教师，以课题研究、教学提升为主。结合青年教师专业发展需求，组织开展各级各类评比活动，继续开展青岛一中青年教师优秀专业人才评选。通过

各类活动的参与，夯实教学能力与职业技能，使部分优秀青年教师脱颖而出。

②建立中青年教师提升培训制度。为中青年教师提供更高平台的专业引领、实践创新，通过邀请知名学者、行业专家等来校讲座、专项研讨，中青年教师结拜名师、参与名师工作室等方式，开阔视野，更新理念，为专业发展迈上新台阶奠定理论基础。以职称、荣誉提升为抓手，以各类大赛为契机，大力推进教师团队建设，推动中青年教师集体成长；积极组建校名师工作室，努力打造教学名师，并为市骨干教师、学科带头人、特级教师认定选拔等工作做好准备。通过各种措施，使骨干教师在师德师风、教育观念、教育教学能力等方面达到较高素养，形成一支高素质骨干教师队伍。

③发挥名特教师引领作用。推动“名师、名班主任工作室主持人”以研究者的身份，学习研究教学模式与环节，参与教学研究过程，提出研究问题，并在教育教学实践中提出行动策略，然后应用与实践，最终成为学者型教师。发挥“三名人才工程”和名特教师的引领作用，通过各种有效措施，如带教制度、专题短训班、开设讲座等方式，提升名特教师自身专业发展水平。

④重视班主任培养，促进专业发展，提升育人水平。完善班主任专业发展“金字塔策略”，构建首席班主任、标兵班主任和优秀青年班主任工程人选三级“金字塔”式培养梯队。举行班主任节，提升班主任幸福感和职业满足感；开展暑期培训、首席班主任双周沙龙、

班主任工作经验交流研讨暨德育工作例会、班会观摩课、新老班主任结对子等活动，提高班主任班级管理能力。