

上海市中远实验学校“十三五”教师队伍建设发展规划

(2016年—2020年)

根据《普陀区教育改革发展“十三五”规划（2016—2020年）》、《普陀区教育人才队伍建设“十三五”专项规划》和《上海市中远实验学校2016-2020新五年发展规划》，以上海市新优质学校实验项目《基于学生核心素养培育的课程统整建构与实施》为引领，为建设高远水平的教师队伍，特制定本规划。

一、发展背景

（一）基本情况

我校属于九年制义务教育学校，共有专任教师110人。状况如下：

1. 从学历结构上看，研究生学历10人，占9%；本科学历100人，占91%。

	研究生人数	研究生比例	本科人数	本科比例
共计	10	9%	100	91%
初中	4	8.5%	43	91.5%
小学	6	9.5%	57	90.5%

2. 从职称结构上看，高级职称12人，占11%（其中1人为特级）；一级职称57人，占52%；二级职称35人，占32%；见习期6人，占5%。

	高级 人数	高级 比例	一级 人数	一级 比例	二级 人数	二级 比例	见习 期人 数	见习 期比 例
共计	12	11%	57	52%	35	32%	6	5%
初中	12	26%	25	53%	9	19%	1	2%
小学	0	0	33	52.4%	26	41.3%	5	7.9%

3. 从年龄结构上看，30岁以下的26人，占24%；31岁—40岁46人，占42%；41--50岁以上36人，占33%。51岁以上2人，占1%。

	30岁 以下 人数	30岁 以下 比例	31岁 —40 岁人 数	31岁 —40 岁比 例	41--5 0岁人 数	41--5 0岁比 例	51岁 以上 人数	51岁 以上 比例
共计	26	24%	46	42%	36	33%	2	1%
初中	5	10.6%	20	42.6%	20	42.6%	2	4.2%

小学	21	33.3%	26	41.3%	16	25.4%	0	0
----	----	-------	----	-------	----	-------	---	---

4. 从教龄结构上看，教龄 20 年以上 41 人，占 37%；10—20 年有 32 人，占 29%；5—10 年有 37 人，占 34%。

	20 年以 上人数	20 年以 上比例	10—20 年人数	10—20 年比例	5—10 年 人数	5—10 年 比例
共计	41	37%	32	29%	37	34%
初中	18	38%	19	40%	10	22%
小学	23	36%	13	21%	27	43%

5. 从骨干队伍建设上看，其中特级教师 1 人，区学科带头人 2 人，高级指导教师 4 人，区教学能手 6 人，教坛新秀 3 人。有多人获评市区园丁奖、优秀班主任，市明星教师、优秀青年教师，多人参加国家级和市区教学评比成绩优异。

（二）优势和挑战

根据以上数据分析看，我校专任教师的主要优势如下：

1. 学历全部达标、教学功底扎实。一线教师 100% 具有本科以上学历。他们具有扎实的专业基本功和业务素质。
2. 队伍年轻化，接受新事物快。他们朝气蓬勃，充满活力，工作热情高，个性鲜明，有一定的事业心和工作责任感。
3. 平均年龄 37 岁，与学生容易交流。具有较强的创新意识和开拓精神，抓学校管理工作和做学生思想工作优势明显。这种优势决定了青年教师是我校全面推进素质教育的生力军。
4. 骨干教师梯队逐步形成，引领示范作用强。学校的骨干教师队伍为教师的专业发展起到积极的引领作用，使学校教师专业发展示范辐射作用得到彰显。

分析以上数据、梳理学校上一轮教师专业化发展工作计划的落实情况，我们清晰地认识到，我们面临严峻的挑战：

1. 学校青年教师不断增多，如何让青年教师尽快成长和发展使其适应学校的发展需要是目前教师队伍建设面临的首要问题。
2. 就教师个体而言，教师个人专业发展条块不均衡现象普遍存在，参与科研课题研究的经验尤其缺乏；就教师群体而言，教师与教师之间在专业精神、专业能力上也存在较大差异，教师群体大多停留在经验型层面，教师的教科研水平偏低，各层级教师培养机制尚不够明晰，这种现象对教师的专业成长、教研组的建设、教师间的引领帮带及学校的长远发展有着极其不利的影响，需要在发展过程中进一步改善。

3. 学校体制的转变带来了管理团队和教师队伍的较大调整 and 变化，要保障整个管理团队和教师队伍的长效发展，需要进一步拓展思路，探求有效的举措，使年轻的团队进一步提升思想，凝心聚力，创新发展，使教师扎根在校园，扎根在课堂，扎根在学生中，与课程改革共成长，使中远校园成为师生生命价值共同成长的乐园。

二、指导思想

以“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，以“提升每一个学生的学习生活品质”教育理念为引领，以提高师德素养和专业能力为核心，推进学校第四轮发展规划要求，以精神风范作为教师专业化发展的首要指标，将课堂改革作为教师专业化成长的核心领域，将校本教学研修培训一体化作为教师专业化发展的实施途径，从需要着手、以目标导向、用情感渗透、借绩效强化，进一步完善师资队伍培养的机制，激活教师专业自主发展的动力，孕育教师教育教学的实践智慧，促进教师的专业化发展，全面提升我校教师队伍的综合素质。

三、发展目标

（一）总体目标

努力打造一支师德高尚、理念先进、结构合理、业务精良，适应素质教育和学校可持续发展要求、充满活力的高素质教师队伍。

（二）具体目标

1. 结构目标：高学历——100%的教师达到大本学历，10%的教师达到研究生学历、学位或课程班结业。

2. 能力目标：高技能——100%的教师能运用现代教育技术，80%的教师有较高的课件开发、制作水平，60%的教师能参与编写校本教材。高水准——100%的教师具有反思能力、能撰写教育心得或经验论文，80%以上教师具有较强科研意识，能主持或参与课题研究。

3. 素质目标：高素质——有现代化教育观，有爱心、责任心、事业心、进取心，将个人发展融入学校发展。

4. 骨干队伍目标：学校培养出 6-8 名市级骨干教师； 25—30 名区级骨干教师，新增 3—5 名教师评上中学高级教师职称。

四、基本任务和措施

（一）聚焦“四有”标准，提升教师师德素质

学校切实贯彻落实《普陀区教育人才队伍建设“十三五”专项规划》文件精神，坚持把师德教风建设放在师资队伍建设的首位，以践行社会主义核心价值观为主线，以提

高师德素养和教书育人能力为核心，聚焦习近平主席提出的“四有”好教师标准。引导全体教师做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好教师。学校将组织教师学习“四有”好教师标准，在教育教学实践中争做“四有”好教师，提升学校教师的师德素质，树立良好师德师风形象。

1. 引导教师做有理想信念的好教师。

学校要求教师要始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，忠诚于党和人民的教育事业。要用好课堂讲坛，用好校园阵地，用自己的行动倡导社会主义核心价值观，用自己的学识、阅历、经验点燃学生对真善美的向往。

2. 引导教师做有道德情操的好教师。

重视老师对学生的影响，要求教师成为学生道德修养的镜子。好老师应该不断提升自己的道德修养，提升自己的人格品质，把正确的道德观传授给学生。

3. 引导教师做有扎实学识的好教师。

学校要求教师要重视学习，努力具备扎实的知识功底、过硬的教学能力、勤勉的教学态度、科学的教学方法，形成知识是根本基础、好老师还应该是智慧型的老师的共识，教师不仅向学生传授知识，更应具备学习、处世、生活、育人的智慧，能够在各个方面给学生以帮助和指导。

4. 引导教师做有仁爱之心的好教师。

学校鼓励教师用爱培育爱、激发爱、传播爱，通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离，滋润学生的心田。引导教师把自己的温暖和情感倾注到每一个学生身上，用欣赏增强学生的信心，用信任树立学生的自尊，让每一个学生都健康成长，让每一个学生都享受成功的喜悦。

（二）强化校本研修，提升教师专业素质

校本研修是教师队伍建设的最有力的举措，学校将着力强化校本研究，使教师在工作中研修、在研修中成长和发展。

1. 拟定校本研修总目标

围绕中远实验学校“新的五年发展规划”的实际任务与需要，以《基于学生核心素养培育的课程统整建构与实施》作为我校校本研修的平台和载体，在“核心素养”培育、课程统整有关教育理论的引领下，通过开展德育课程统整、学科课程统整培育学生的核心素养研究，切实改进教师的教育教学行为，切实促使教师在教学实践中研究，在研究状态中工作，逐步提高实际的教育教学水平，促进教师专业精神、专业素养和专业能力

的进一步提高，形成由特级教师、区学科带头人、区高级指导教师、区教学能手等骨干教师组成的优秀教师梯队，形成三到四个市、区级优秀教研组组成的优秀教师群体。

2. 落实校本研修分阶段目标和任务

2016 年度、2017 年度目标和任务

(1) 在前期基础性工作完成的基础上，分德育、教学两条线进入实质性的研究阶段，有计划地组织教师进行理论学习、研究培训、实践反思、交流研讨、成果总结等活动，确立项目实践研究在学校各项工作中的引领和核心地位，形成专题研究模式的校本研修学校基本格局，使校本研修有内容、有过程、有特色、有成效。

(2) 落实区“十三五”教师继续教育的培训任务和进程，对教师的学分进行统计和反馈，敦促教师认真参加并完成有关培训任务。

(3) 继续搭建校公开课展示、骨干教师示范课、党员示范课、青年教师沙龙、专家引领、同读一本书、质量监控等校本研修平台。使老师在这些平台上充分展示个性特色、实现同伴互助，促进教师专业发展。

(4) 完善师徒帮带计划，做好新教师的培训工作。一方面，作为市青年教师规范化培训基地学校，做好相关的管理工作，切实保障对青年教师的培训实效；另一方面，进一步完善学校的师徒结对计划，提高带教培训效益，有效促进提高青年教师快速成长。

(5) 制定教师个人发展计划，使教师对自己的职业生涯和校本研修有全面、全局性的统筹规划，确立不同阶段的目标和任务，为校本研修持续有效开展奠定基础。在此基础上，强化骨干教师队伍建设。

2018 年、2019 年年度目标和任务

(1) 在前期项目研究的基础上，在专家指导下，对项目研究成果进行梳理，总结课题研究成果：开展研究论文交流活动、开展研究论文撰写和项目研究优秀论评比活动、修订完善阶级或出版校本特色课程。做好项目和各级子课题的结题工作，总结成果，特别要摸索出一条行之有效的教、研、训一体的经验和模式，形成常规性的制度和机制。

(2) 落实区“十三五”教师继续教育的培训任务和进程，对教师的学分进行统计和反馈，敦促教师认真参加并完成有关培训任务。

(3) 继续搭建校公开课展示、骨干教师示范课、党员示范课、青年教师沙龙、专家引领、同读一本书、质量监控等校本研修平台。使老师在这些平台上充分展示个性特色、实现同伴互助，促进教师专业发展。

(4) 完善师徒帮带计划，做好新教师的培训工作。一方面，作为市青年教师规范化培训基地学校，做好相关的管理工作，切实保障对青年教师的培训实效；另一方面，进一步完善学校的师徒结对计划，提高带教培训效益，有效促进提高青年教师快速成长。

(5) 对照个人发展计划进行，引导教师反思自己发展目标的达成度，修订完善个人发展规划或采取必要的措施进一步有效促进规划目标的达成。在此基础上促进更多的教师申报并被评为特级教师和各级各类骨干教师。

2020 年年度目标和任务

(1) 在项目研究结题的基础上，引导教师开展深入研究或在前期研究的基础上申报新的研究课题或项目。

(2) 继续落实区“十三五”教师继续教育的培训任务和进程，对教师的学分进行统计和反馈，敦促教师认真参加并完成有关培训任务。

(3) 继续搭建校公开课展示、骨干教师示范课、党员示范课、青年教师沙龙、专家引领、同读一本书、质量监控等校本研修平台。使老师在这些平台上充分展示个性特色、实现同伴互助，促进教师专业发展。

(4) 继续完善师徒帮带计划，做好新教师的培训工作。一方面，作为上海市见习教师规范化培训基地学校，做好相关的管理工作，切实保障对青年教师的培训实效；另一方面，进一步完善学校的师徒结对计划，提高带教培训效益，有效促进提高青年教师快速成长。

(5) 总结校本研究的成果，搭建教师研修成果发表平台。鼓励教师总结校本研究的成果，为教师在校本研修中的收获争取发表、展示的机会，即，使研修成果能够在核心刊物上发表校本研修的经验材料。

3. 构建“三维”实践平台

(1) 构建校本课程平台。第一，加强基础型课程的校本化实施。在遵循上海市课程标准的基础上，在现有校本课程实施指南编订实施的基础上，根据学科特点，聚焦教学环节的有效性，不断深化基础型课程的有效实施，促使教师在深入的课程实践中成长。第二，推进拓探型课程的多层次开设。充分整合各类资源，系统框架拓展型课程体系，编订校本教材，加强自主选择类拓展课程的开发与管理；进一步完善探究性课程的整体性架构，修订已制定的校本课程计划。从与基础性学科相结合的探究性学习项目、各年级限定探究课程的设置，与德育主题活动结合的探究学习三个纬度推进人文类、社会类、生命科学类、生活类四大类探究性学习的进一步深入，以丰富学生的课程实践，也促使教师在多样生动的课程实践中锻炼成长。第三，推进校本课程的特色化、特色课程精品

化工作。对学校初步形成特色的信息技术类（信息）、科技创新类（劳技）、陶艺美术类、生命科学类（苏州河的水质分析，植物成长与栽培）、钢琴管乐类（管乐）等课程。从课程理念、实施规划、教材建设、资源开发、师资培养、科研水平、环境营造、档案管理等各方面着手进行精品化建设，打造“艺术创意课程”团队，推进“科学素养课程”。同时，改进课程管理，不断积累课程资料、建立课程档案、培养教师梯队，保证课程发展的延续性，打造促进学生全面成长的骨干教师队伍。

（2）构建校本教学平台。第一，聚焦有效教学。构建多层次教学研究展示平台，纵向上创设五个层面教学研究活动——备课组互助研究课活动、教研组公共研究课活动、校级教学研究展示课活动、校际教学研究交流课活动、初始年级课堂家校互动活动；横向以学年为单位，要求骨干教师、高级教师开校级展示课，中级教师开组内教学研究课，职初及新进教师开教学汇报课，准毕业年级教师开教学视导课。每学年学校结合“普陀杯教学评优”开展校本“中远杯”教育和教学评优活动。以促进教师聚焦有效课堂，提升专业能力。第二，完善学校校本研训体系。坚持校本研训一体化，加强教学反思模式、课例跟进模式、课题研究模式、骨干帮带模式、同台竞艺模式、展示交流模式六种校本教研基本模式的研究。建设学科资源库，倡导合作与分享的团队精神。第三，落实质量监控。落实并完善《中远实验学校教学质量保障体系》，完善学校教学质量教师自控、级组监控、学校调控三级监控制度，进一步加强教学流程的管理，将学生的学业兴趣、学业负担情况纳入质量监控的体系指标，以促进教师在教与学方式和策略的改进中不断成长。第三，每学年举办主题鲜明的教学经验和教研成果交流年会，促进教师的育人情感 and 教学智慧提升。

（3）构建校本科研平台。第一，完善科研机制。建立科研领导小组，完善“决策层——执行层——操作层”三方共同携手、齐抓共管的学校三级教科研网络；健全科研制度，完善并在听取教师意见的基础上出台《中远实验学校教育科研发展规划》、《中远实验学校教育科研评价细则》、《中远实验学校课题研究规范》等，使教师明确学校科研要求，提升研究意识，促进教师在学校教育教学工作的整体优化中加速专业成长。第二，推进科研项目。以核心实验项目《基于学生核心素养培育的课程统整建构与实施》为抓手，构建学校科研工作网络、完善学校科研体系。鼓励教师在积极投身核心课题研究的基础上确立自身的多元研究与特色发展方向，努力营造“行政领衔、骨干示范、教师参与”的全员研修氛围，以全面扎实推进教育教学改革，促进教师专业成长。第三，缔造科研骨干队伍。利用祝庆东科研特级教师工作基地的优势，加大教科研培训，强化全体教师的科研意识，提升教师的科研能力；将教育科研与学校特色发展、教师专业发

展紧密结合，通过学习—实践--反思—提炼--展示的研修模式，引导有基础的教师向研究型教师转型。第四，完善评价制度，及时收集整理教科研过程材料，提升教师的反思和总结能力，建立健全落实到个人的科研档案，在实践中探索健全科学的评价体系，加大激励力度，引领教师意识和科研能力的不断提升，逐步形成科研骨干队伍。第五，汇编《中远实验科研成果集》，创办《中原科研》。

（三）强化梯队建设，优化教师队伍结构

1. 重视细化分层、注重分类培养

细化“见习教师、初级教师、中级教师、高级教师的教师培养要求”，全体教师制定并实施个人成长计划、学校加强过程管理，进一步加强校本培训课程的建设，打造学习型团队，丰富校本研修内容，积极营造民主、开放、多元的校本研修氛围和有效的校本研修机制，使校本研修贴近教师教育教学和学校实际，激发教师自我发展需求，激活教师专业发展的情感动力，提升教师教育教学的实践智慧，孕育优良的团队合作文化，形成教师专业成长阶梯式发展格局，促进每一个教师成长。

初级教师，主要通过观课、课例研究、伙伴合作、师徒结对，使教学知识有效转化为教学能力，促进经验的快速形成；中级教师则通过“专业引领的合作伙伴制”，学习他人的有益经验，总结自身的实践经验，逐渐提高研究素养和研究能力。高级教师的专业发展主要通过“学校项目研修制”，通过申报各级各类课题或领衔学科建设与发展工作，进行较为系统的研究，要求出经验、出成果，实现更高层次的发展。骨干教师要充分发挥在师德师风和教育教学工作中的带头、示范、桥梁和辐射作用。学校认真做好每一位教师的过程性资料，一人一档，形成特色。

2. 重视骨干培养、注重发挥引领作用

进一步完善市、区、校名师建设工程，进一步细化评选标准和要求，规范骨干评选推荐流程，强化骨干培养过程管理，促使骨干教师在加速个人成长的同时着眼于学生的成长、团队的进步、学校的发展。拟定《中远实验学校骨干教师基本职责》，督促骨干教师履行职责，充分发挥骨干教师的引领作用。

3. 重视干部培养、注重打造管理团队

学校每年在教师中挑选一批优秀青年教师进行校本自培，并在此基础上形成新的中层管理干部团队，努力打造一支年轻化、专业化、敬业爱岗、团结高效的优秀管理团队。

五、保障措施

（一）组织保障

学校成立以校长为第一责任人的中远教师专业化发展领导小组，通过各部门推进教师专业发展工作，其中，党支部负责师魂塑造工作；教学部、学生部和科研室负责全体教师的校本培训和各级各类骨干教师的培养工作；工会负责班组和谐建设，人事部协同各部门负责教师聘任、职称晋升、绩效考核等教师可持续发展实践工作。各部门又通过教研组、年级组、备课组实施分级管理，做到各层级工作定位与管理职责明确。

学校设立推进教师专业发展的三个委员会，成员由学校党政领导、特级教师、高级教师、教研组长、教师代表等组成，推进教师专业发展工作。

（二）制度保障

教师专业发展指导委员会负责制订《上海市中远实验学校“十三五”教师队伍建设发展规划》以及《中远实验学校教师专业成长管理考核评价办法》、《中远实验学校骨干教师选拔培养办法》、《中远实验学校骨干教师管理考核办法》、《中远实验学校师资培训课程方案》、《中远实验学校师资培训工作条例》等配套文件，系统规划和设计促进教师教育情感和教育智慧提升的教师专业发展方案，经教代会审议通过后实施，促进教师专业发展。

教师专业发展考核评审委员会负责每学期组织教师对个人专业发展情况进行多维度考核评比，对骨干选拔培养、教师职称晋升、教师岗位晋升、教师评优评先等进行考核评审。

教师专业发展考核评审监督委员会负责听取一线教师意见，监督制定《上海市中远实验学校“十三五”教师队伍建设发展规划》，监督考核评审过程做到公开、公平、公正。

（三）经费保障

学校每年将划拨专项经费投入到教师的培训学习、教学改进、课程推进等专业发展提升项目中。保障教师队伍建设的健康发展。