

江苏省吴中高新技术产业开区管理委员会文件

吴高新管〔2019〕69号

关于印发《吴中高高新区关于进一步加强师资队伍建设的实施意见》的通知

各部门、垂直管理单位、学校：

经研究，现将《吴中高高新区关于进一步加强师资队伍建设的实施意见》的通知印发给你们，请认真贯彻执行。

江苏省吴中高新技术产业开区管理委员会

2019年12月30日



江苏省吴中高新技术产业开区党政(宣传)办公室

2019年12月30日发

吴中高高新区关于进一步加强师资队伍建设的 实施意见

师资是学校的基础资源，是加快吴中高高新区教育发展、提升学校核心竞争力和综合实力的动力之源，为弘扬新时代教师职业道德风尚，加快青年教师培养，造就一支作风优良、业务成熟的青年教师队伍；为调动教师教育教学和科研工作的积极性，培养一支高素质的中青年骨干教师、学科（学术）带头人、班主任学科带头人队伍，擦亮各校鲜明的办学特色，打造优质教育品牌，促进吴中高高新区教育事业的可持续发展，制定本实施意见。

一、指导思想

深入贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，落实立德树人根本任务。进一步加强吴中高高新区基础教育领军人才队伍建设，培养认定一批具有高尚教育情怀、成熟教学思想、独特教育风格、广泛教育影响的中小学（幼儿园）教育专家型教师。以学校发展和教师发展为本，以中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，完善社会事业局高层次名师专班培养和学校师资的自培，强调“因人施训”、“因需设训”，提高教师专业发展的针对性、实效性。原则上师资队伍建设三年一个周期，第一个周期实施完毕后，在指导思想、总体目

标、实施原则、组织保障基本不变的框架下，依据实际制定下一个周期实施内容和具体措施。以下所述的具体建设目标为第一个三年建设周期计划达成的内容。

二、建设目标

（一）总体目标

通过师资队伍和教育人才规培建设，使广大教师能自觉运用现代教育理念，审视自己的教学实践，反思自己的教学行为，提升自己的专业水平，建成一支具有强烈的敬业精神、良好的职业道德、精湛的业务水平、健康的心理素质、较强的教育科研能力，积极的创新意识、持久的合作理念，能适应需求、面向未来的“学者型”、“专家型”教师队伍，切实提高教师队伍的整体水平。

第一个三年计划具体建设目标为：依托现有教育人才，组建名师发展团队，抱团发展，力争三年内人才引进 3-5 名，分层次培养 2 名区知名教师，5 名市学科带头人，10 名左右区学科带头人和 15 名左右区骨干教师。通过三年努力，打造一支师德高尚、专业素养优良、发展潜能强劲、引领作用明显的中小学（幼儿园）教育人才队伍。

（二）分级目标

（1）合格型教师

对象：职初教师

目标：使职初教师一年后基本能成为合格教师。

途径：学校通过新教师入职培训，选择骨干教师和新教师进行学科教学和班主任工作结对子，根据要求开展传帮带的培养工

作。注重“培、用”兼顾，给予职初教师一定适应期，以利于青年教师可持续发展。

达成标志：基本熟悉本校教育教学常规工作，基本能做好学校安排的教育教学工作，有教育责任感，热爱学校，热爱学生，能较好地达到对教师职业的认同。

（2）胜任型教师

对象：教龄尚短、业务水平较弱的青年教师

目标：完成新手阶段到胜任阶段教师的转变。

途径：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、学业管理等方面开展学习；提倡多参加吴中区、联盟学校及学校层面的公开课等交流活动。

达成标志：掌握各年级教材内容和教学要求，学科专业知识扎实，能运用心理学、教育学等理论指导教育教学实践，实际教育教学效果好，有一定的教育科研意识和能力，能主动参与课题研究。

（3）成熟型教师

对象：有一定教龄，教育教学风格日趋成熟的青年教师

目标：完成胜任阶段教师到成熟阶段教师的转变。

途径：选择校内外富有教育教学经验的高级教师担任导师，校内师徒双向选择，自愿结对，在理论学习、教育科研、学科教学、班级管理等方面开展学习。

达成标志：学科教学和班主任工作形成风格，实绩明显，有较强的教育科研能力和相应的研究成果，能主持开展课题研究；

有较强的带教青年教师能力，被带教者成长迅速；有较强的自觉发展意识和能力，主动参加高一层次的学历进修，能为高一级职称评聘做好积极准备。

（4）资深型教师

对象：教龄 20 年以上的中老年教师

目标：完成教育教学经验的积累，指导青年教师成长。

途径：回顾并推广教育教学经验，鼓励他们不断更新教育教学理念和现代教育技术，组织青年教师拜师，传承他们的宝贵经验。

达成标志：发挥好老教师的示范效应，好的经验和资料能得到延续和积累。

（5）专家型教师

对象：优秀中青年教师

目标：完成骨干教师到区、市学科带头人名师的转变。

途径：选择名师、教育教学专家担任导师，选派参加高一层次的学历进修，参与学校课程与教学改革，主持开展学校重点课题研究，承担培养骨干教师的任务。

达成标志：逐步形成自己的教育教学特色；个人能完成一门自主拓展型课程校本教材的开发；优良的教科研成果得到推广；在区

级层面有一定的知名度，实际教育教学效果在同类学校处于明显优势地位。

三、工作措施

（一）构建四个发展平台

（1）网络平台

着力建设基于网络的教师发展平台，建设具有较强选择性、实用性的教育教学资源库，鼓励教师建设个人博客和微信网页，创设良好的学习环境，为教育教学提供优质服务，促进教师之间互动交流、经验共享，提高资源使用效度。发挥学科带头人的中坚作用，鼓励名师、学科带头人创设自己的“名师工作室”，为广大教师答疑、提供业务咨询和教学资源。

（2）展示平台

积极实施教师培养工程，进一步做好骨干教师、学科带头人的评选工作。积极开展各种业务技能竞赛，坚持开展“课堂教学评优课”活动，通过组织课堂观摩、教学技能竞赛、说课试讲比赛以及评选典型教学案例、教育叙事、优秀教育科研论文等活动，为广大教师开辟互动交流的通道，搭建展示才华的舞台。

（3）交流平台

邀请名师大家到吴中高高新区各校讲学，聘请专家跟进指导，每年有计划地组织学科带头人、骨干教师到教育发达地区考察、学习，畅通交流渠道，为广大教师搭建学习平台，拓宽教师教育视野和知识视野，转变教师教育观念，推进素质教育和基础教育课程改革的深入实施，坚持教育教学研究沙龙。

（4）科研平台

一是建立健全校本研训制度，构建校本研究共同体，致力于把教研组建设成为学习型、研究型组织，开展“学习型办公室”

评选活动，把共同学习、合作研究、互动提高作为校本研训的核心理念，切实提高校本研训的成效。要通过各种教研活动和理论学习，提高广大教师教学分析与设计能力、教学实施与调控能力和教学总结与反思能力，真正提高教学素养。实施“六个一工程”，即要求每人参与一个专题研究，每月写一篇教学反思或案例分析报告或教育叙事，每学期读一本教育理论专著，每学期做一次教研活动的中心发言人，每学期写一篇经验总结或科研论文，每学年开设一节优质观摩课。

二是提高学校教科研工作水平，强化研究力度，挖掘研究深度，提高研究效度，让教师在研究中提升自己的专业化水平，让教师在研究的状态下工作。

三是积极开展教育行动研究。教育行动研究的特点是以实践为导向，研究来源于实践。教育行动研究的目的是强调教学即研究，消除教育科研与教学实际的分离。聘请专家开设多种讲座，指导教师读书，使教师了解教育研究与日常教学融合的意义与方法。定期举办行动研究沙龙，促进教师对话与交流，分享研究经验与成果。

四是继续深化课堂教学改革，进一步优化课堂教学结构，让每节课都成为高效的生态课堂。从课堂教学实践出发，以改进教学模式、优化课堂结构为载体，深入研究提高课堂有效性的途径与方法，积极消除不良因素对课堂教学的影响，提高课堂教学的质量。

（二）抓实名师队伍建设

(1) 实施“人才引进”计划。根据吴中高新区教育事业发展 and 人才队伍建设需要，着力面向高新区以外的地区引进 3-5 名师德高尚、具有较高教育教学理论水平或较强创新实践能力的中青年教育人才。为其创造良好的工作条件和平台，最大限度地发挥引进人才的聪明才智和引领作用。引进特聘人才所需编制，在高新区事业总编内统筹解决。引进人才可采用“一人一议”的协议年薪工资，经主管部门审核、人才办认定、管委会批准后，纳入用人单位部门预算，协议年薪工资不计入单位绩效工资总量。“人才引进”方式可以多样化，一方面积极争取区教育局主管部门的支持，有针对性引进的紧缺教育人才选派至吴中高新区各校。另一方面，吴中高新区可委托有资质的教育投资机构，以教育人才外包服务的方式进行人才柔性引进。其中，柔性引进人才所需经费可依据实际情况予以预算安排。

(2) 实施“名师后备人才”培养计划。对现有的市级学科带头人予以重点培养。参照区知名教师、东吴教育名家、东吴教育领军人才、东吴教育青年拔尖人才、市知名教师等评选条件，通过诊断规划、专家引领、集中研修、研修实践、风格提炼、成果展示等方式，引导、激励并帮助培养人选形成独特的教学风格和系统化的研究成果，有效促使和帮助培养人选加快成长步伐，为其在教育教学实践中发挥高端引领作用，力争三年内培养 2 名区级知名教师及以上名师。

(3) 实施“市级学科带头人”培养计划。在高新区各校中选拔 20 名可塑性强、创新意识强、教学能力突出的区级学科带头人

组建成高层次名师专班予以重点培养，配备课堂教学导师和理论研究导师，采取跟岗实践、课例研讨、课题研究、教学展示、名校考察等形式，实现专家引领与自主研修、教学实践与理论提升两个结合，促进培养人选突破专业发展短板和高原现象，为其进一步成为市名师奠定坚实基础，并以此带动全体教师整体水平进一步提高。力争三年内培养 5 名市级学科（学术）带头人。

（4）实施“区级学科带头人”培养计划。在现有 59 名区级骨干教师队伍中选拔 30 名师德高尚、专业理念先进、专业知识与能力较强的区级骨干教师，通过教研员、优秀教研组长、学科带头人等名师引领，加强岗位练兵，积极参加区市级各类学科业务类竞赛活动，为其成为区学科带头人打下扎实的基础。力争三年内培养 10 名区级学科（学术）带头人，15 名区级骨干教师。

（5）实施“名班主任”培养计划。重视班主任的专业成长，形成以“班主任技能培训”为载体的入职培训，以“班主任管理素养”为核心的提升培训和以“班主任特色提炼”为目标的名班主任成长工程。通过“班主任基本功大赛”“班主任优质班会课比赛”“班主任德育案例评比”等专项专业评选，促进班主任的成长、成熟。搭建班主任专业交流与展示平台，通过定期的德育论坛、班主任沙龙，教育公众号，微信群，微课等交流平台，依托示范“班主任工作室”引领中小学班主任从“事务型班主任”成长为“专业型班主任”，造就一批学生成长路上的最佳引领者，真正成长为学生的心灵导师、学业导师和生涯导师。力争三年内培养 6 名区级班主任学科带头人。

(6) 实施“教师发展中心名师专班培养项目”计划。吴中高高新区成立教师发展中心，列入社会事业局科室管理，设 2 名专职人员全面负责吴中高高新区师资队伍建设规划的实施。设立“名师专班培养项目”，为学校“量身定制”培养骨干教师，引领学科教研组建设；探索实体工作室+网络化实施，打造新名师孵化基地。健全中小学骨干教师目标考核办法，突出本职工作，引领教师专业成长，引导名师将个人成长与学校发展、学生发展紧密结合。

四、组织保障

1. 健全培养机制。吴中高高新区社会事业局教师发展中心全面负责高层次名师专班培养的统筹管理，制定实施办法，确定培养人选，并对培养工作定期指导、检查。设立吴中高高新区中小学名师培养工程专家团，负责名师培养工程的业务指导、审定培养方案等；并下设秘书处，负责专家团的活动安排和名师培养工程的日常管理工作。

各学校应成立领导小组，由校领导担任组长，确定师资规培的具体责任部门和负责人，制定具体规培方案，每年制定详细的师资规培计划，明确当年度工作目标，并抓好组织管理工作，确保培养质量。完善原有促进教师专业发展的各项制度。要将教师专业发展目标达成情况纳入考核范围与工作业绩挂钩。

2. 完善经费保障。加大资金投入，聘请高等学校专家、知名校长、特级教师成立教师专业发展学校顾问团，定期对教师专业发展学校开展咨询和指导工作。保障教师培训、科研、课程改革及基础建设等各项工作的顺利开展。吴中高高新区师资队伍建设和

教育人才培养每三年为一个周期，专项费用均由吴中高新区社会事业局列入预算后统筹安排。

3. 建立监督保障。一是完善校内监督和评价机制。学校每年对师资规培计划实施成效进行自评，向教代会通报，接受教代会审议和评价，并根据意见作调整修改。二是实行业内专家督导机制。邀请区督导室或教育专家来校对规培实施工作进行监督和研讨。由学校汇报规划实施情况，依托专家力量监督本年度目标完成度，并向吴中高新区社会事业局及时反馈情况，推动教师规培工作有序进展。三是建立经费使用专项督查机制。由吴中高新区社会事业局就师资队伍建设和教育人才培养专项经费的使用与成效进行监管与督查。专项经费必须用于业务竞赛、讲座培训、外出参观交流、聘请专家或其他与规培相关的用途，同时规范经费的使用报批流程，并对成效进行评估。

本意见自 2020 年 1 月 1 日开始实施。