

“五级”评选构建教师梯队成长机制

淄博市周村区教育和体育局

一、案例主题

周村区教育和体育局制定《周村区教师发展性评价办法》，建立首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、教坛新秀“五级”系列评选激励机制，针对不同学段、不同类型教师，分类设计、稳步推进，为教师专业发展设计新的评价标准，增强教师评价的系统性、整体性、协同性，使周村区教师队伍整体专业素养有显著提升。

二、背景与起因

随着教育的不断深入，教师专业发展对于教育高质量发展的作用越来越重要。近年来，通过对区域教师专业发展的现状调查和分析，主要存在以下问题：**一是**青年教师缺乏专业引领，成长速度较慢，不能满足不断发展的教育教学需求；**二是**成熟型教师满足于现有的知识结构和教育经验，个人成长出现平台期；**三是**优秀教师缺乏更高的学习平台，个人专业发展难以实现新突破。

针对以上问题，结合区域实际，周村区教育和体育局积极探索教师队伍发展的新模式、新路径，以首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、教坛新秀“五级教师”评选为突破口，实施“头雁计划”“强基计划”和“雏鹰计划”，创新性地成立“1+1+N”学科教研团队，创新教师梯次发展机制，着力促进教师专业成长，力求建设一支结构合理、素质优良、充满活力的教师队伍已经形成。

三、做法与经过

（一）以评促建，构建区域教师专业梯队

出台《周村区教师发展性评价办法》，开展全员教师参与的教师专业发展“五级评选”。教师发展性评价分为首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、教坛新秀5个等次，每2年为一评选周期。首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师分别按照不超过在职在岗专任教师数的3%、5%、10%、30%的比例确定人数，教坛新秀按照不超过应参评人数的20%确定。

2021年5月，组织了全区首届“五级教师”评选。通过个人申报、学校推荐、区级评选，共评选出区级首席教师79名、学科带头人117名、教学能手251名、骨干教师721名、教坛新秀29名，初步形成了梯次分明、结构合理的教师发展队伍。

2022年8月，组织开展周村区五级教师阶段性考核工作，通过个人申报、学校推荐，区级考核，对评选的五级教师进行阶段性业务考核，督促五级教师梳理总结一年来的工作，提高履行岗位职责的担当意识，促进自身专业持续发展。

（二）区域协同，构建“1+1+N”名师成长共同体

在“五级教师”评选的基础上，由学科教研员牵头，组建区域各学科“1+1+N”教研团队。第一个“1”是指学科教研员，第二个“1”是指首席教师或学科带头人，“N”是指学科带头人、教学能手、骨干教师等。采取团队教研，打破了学科教研“单打独斗”的不良局面，实现了教研主体的多元化，扩大了教研的参与度和覆盖面。

为加强“1+1+N”学科教研团队的工作，周村区教育和体育局下发了《关于进一步加强名师队伍管理的意见》，在摸清师资年龄、学科、专业结构等基础上，融合学校品牌培育、发展规划，制定科学合理的名师发展目标，因人施策、分类推进。针对部分区级名师重教学、轻科研，重经验、轻总结的现象，为每位首席教师规划区级专项科研课题，各名师制定个人发展“攻坚计划”，单位与名师签订为期2到3年的“补短板”目标责任书，帮助每一名名师找出提档次、上水平、综合提升的主攻措施，使教师个人发展有了明确的方向与目标。

在“1+1+N”学科教研团队的引导下，各学科制定“1+1+N”学科教研团队工作规划，开展联合体送课、主题教研、名师课堂、网络教研、微课程和优秀作业资源设计等活动。“1+1+N”学科教研团队成员自觉地做课题、搞科研、写文章、研课标、磨课例，特别是随着新课程标准的颁布，学科教研团队积极参加各级教研部门组织的线上研讨会，发挥示范引领作用，利用集体备课会进行课标解读，促进了学科教师对课程标准的把握和理解。一年来，各学科共开展50余次“1+1+N”学科团队教研活动，已制作共享微课程2000余个，作业资源1000余个，促进了学科资源的共建共享。

（三）高位领航，助力区域教育优质均衡发展

为更好的发挥名师的辐射引领作用，坚持每学期组织百位名师“送教强基”活动。送教任务由周村区首席教师、学科带头人承担。各位送教的名师创造性地开展工作，充分发挥城乡发展联合体的作用，由区“1+1+N”学科团队指导，通过名师送教、同

课异构、乡村教师访名校、专题讲座等系列活动，到乡村学校举办公开课、示范课、专题讲座，加强对薄弱学科的指导，把优秀的课堂教学和先进的理念送到最需要的地方，每学期的名师送教活动，共组织听、评课 2500 人次，其中五年期新教师参加 1000 人次，学校教学管理干部参加 500 人次，学科教研员组织研讨活动近百场，进一步提升了乡村教师薄弱学科的课程实施水平，极大地推动了全区的队伍建设。

（四）专业赋能，实施名师成长护航计划

与山东师范大学合作，开展名师专业发展“头雁计划”、骨干教师巩固提升“强基计划”和青年教师教学技能提升“雏鹰计划”。培训内容涉及教师专业发展、心理学教育学理论、项目申报、课题规划、信息化 2.0 培训等课程内容，为名师快速发展奠定了坚实的理论基础。目前，已经进行了两期的 200 余名首席教师和学科带头人“头雁计划”培训和 300 余名骨干教师的“强基计划”“雏鹰计划”，接下来拟进行三轮培训，整体覆盖全部骨干教师。

2022 年 10 月，下发了《关于开展“干部助力名师发展”结对活动的通知》，开展学校干部与名师“1+1”结对发展。结对的领导干部，指学校、幼儿园领导班子成员。结对的名师，指获得过区级以上首席教师、学科带头人、教学能手、骨干教师、教坛新秀称号的一线教师。“1+1”结对，通过政治思想传帮带、工作作风传帮带、管理理念传帮带、业务能力传帮带，助力解决名师发展过程中的实际困难，为名师发展保驾护航，促进名师更快向更高层次发展。

四、成效与启示

（一）激发了干部教师干事创业的热情。教师发展性评价的结果，作为教师职称晋升、名师推荐、干部选拔的重要依据，激发了广大教师的工作活力，形成了优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、名优教师不断涌现的良好局面。

（二）教师队伍整体素质实现了提升。周村区依托构建教师梯次发展机制，在全区范围内进行教师专业发展“五级评选”，引导教师向更高层次发展，引导教师加入“头雁计划”、“强基计划”和“雏鹰计划”，提升了教师队伍整体专业发展。

（三）名师团队数量逐步扩大，名师层次逐年提升。我区已有3人获得“齐鲁名校长”称号，3人入选“齐鲁名师”人选，2名教师被评为山东省特级教师，2名教师入选“山东省乡村优秀青年教师培养奖励计划人选”，2处班主任工作室被命名为“山东省优秀班主任工作室”；1人入选淄博市第二批“青年名师攀登计划”人选；4名教师被评为“第三期淄博名师”，9名教师被评为“第四期淄博名师”建设工程人选，3名校长被评为“淄博名校长”，2名校长被评为“第三期淄博名校长”人选，36人被评为“淄博市第十三届教学能手”，78人被评为“淄博市骨干教师”，31人被评为“淄博市首期淄博教坛新秀”。

周村区进行教师专业发展“五级评选”，取得良好的效果，给我们诸多启发。在今后的教育教学中，将继续坚定一个目标、紧抓两个着力点、做到“三个坚持”。

（一）坚定一个目标。坚定“构建教师梯次发展机制，符合教师自身的成长发展规律”这一工作目标，保证措施得当、保障

得力，加强对教师的管理，助力教师专业成长。

（二）紧抓两个着力点。一是继续创新教师培训方式方法，扎实做好教师专业发展培训。二是落实教师梯次发展激励机制，做好各梯次教师的管理使用，充分发挥各梯次教师的职能与作用。

（三）做到“三个坚持”。一是始终坚持教师培养的阶段任务与教师专业发展阶段理论相适应这一原则。给各梯次教师提出必须完成的一系列任务，同时帮助他们顺利通过专业适应与过渡期、个人发展瓶颈期、及早进入专业发展成熟期，使各梯次教师沿着既定的目标良性发展。二是始终坚持对各级教师的考核评价与教师发展性评价相结合。坚持主观评价与客观评价相结合、常规性评价与阶段性评价相结合、定量评价与定性评价相结合，不断完善教师评价体系。三是始终坚持做好“教师梯次发展”的动态管理。坚持“教师梯次发展”滚动推进、动态管理，根据教师的岗位变化及考评结果，及时做出调整，根据实施过程中出现的问题，及时调整考评办法。

五、参与撰写人员

安 伟 周村区教育和体育局党组书记、局长

王 鹏 周村区教育和体育局党组成员、周村区教育事业服务中心主任

安 永 周村区教育教学研究室主任

沈 沉 周村区教育教学研究室培训部主任

赵益鸿 周村区教育教学研究室纪检委员

于国栋 周村区教育教学研究室副主任

何晋祥 周村区教育和体育局办公室副主任

朱向东 周村区教育教学研究室初中部主任

许 斌 周村区教育教学研究室小学部主任

六、重要资料附录

1. 《周村区教师发展性评价办法》(周教体发〔2021〕19号)

2. 《关于进一步加强名师队伍管理的意见》(周教研发〔2021〕18号)

3. 《关于开展“干部助力名师发展”结对活动的通知》(周教研发〔2022〕25号)