

教师发展中心工作制度

教师发展中心部门，它以“创新、推动、引领”为宗旨，以“激发教师潜能、追求教学卓越、提升科研能力”为目标，有针对性地开展教师培养培训工作，为教师发展提供指导、服务与支持。为了进一步加强学校师资队伍建设，规范教师培养工作，提高教学水平，根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国教师法》等相关文件，结合学校教育教学实际，特制定教师发展中心部门的工作制度。

一、总体目标

牢牢抓住立德树人教育根本任务，努力提升教师的自我发展能力，实现充分发挥学校中青年教师的积极性、主动性、创造性，全面提升教师的教学设计、教学活动、管理实践、科研创新和社会服务水平，造就胜任型、特色型、专家型教师，培育高素质、专业化、创新型教师发展共同体，增强教师的获得感、幸福感、归属感、荣誉感。

二、基本思路

着力提升教师思想政治素质和师德水平，以教师专业水平可持续发展为中心，通过专家听课点评、“青蓝工程”师徒结对、专题讲座、进修培训、教研沙龙等一系列教育教学活动，搭建一个和谐互助、共同学习和共同提高的教师专业成长平台，实现教师队伍的思想政治素质好，业务素质精良的师资队伍。

三、教师培养过程

（一）岗前培训

凡新进校任教的新入职教师按要求参加岗前培训，帮助新入职教师了解学校发展历史、办学特色、发展愿景及教师岗位职责基本要求，树立先进教育理念，熟悉教学规章制度。

（二）新入职教师培训

学校根据每学期新入职教师实际情况，制定《新入职教师职业技能培训方案》，通过对新入职教师在教学流程、教学设计、教学手段、教学要求等方面的技能培训指导，使新入职教师尽快掌握教学方法，提升教学技能，提高教师职业素养，保证课堂教学质量。每位新入职教师培养期为一年。

（三）专家培训

学校每学期邀请教学指导类专家进校或在线教学指导，旨在多维度提升教师教学素养与视角，推进教师教学改革与研究策略，切实提升教学质量和育人效果。

（四）教学创新

对已有一定教学实践基础的中青年骨干教师，鼓励参加各级各类教学技能竞赛活动，以赛促教，以赛促研，充分发挥教学辐射示范作用，不断践行创新教育理念。

（五）教学改革研究

鼓励教师积极投身教育教学改革研究与实践，不断完善具有创新性教育教学模式体系和教学实施、管理及评价的有效途径和方法，全面深化人才培养质量。

（六）进修学习

根据教学工作需要，安排专业教师到兄弟院校等优秀单位学习交流与锻炼，开拓视野，吸取优质教学经验反哺学校教学薄弱之处。

四、教师发展管理

（一）教师发展管理工作实行两级负责制。学校负责教学能力的培养与提升，各年组根据发展情况制定教师专业培训计划，合理地安排教师培养全过程。

（二）建立教师培养师徒制。充分发挥以老带新的团队发展理念，优选教学骨干作为导师，发挥导师在新人教学能力、专业素养等全方位培养与引领。

（三）建立教师培养登记制度。学校建立教师培养登记档案，记载教师教学成长的基本情况。

（四）参加各类培训和教学活动的教师须严格按照学校相应规章制度执行。