

南通市教育局文件

通教人师〔2020〕17号

市教育局关于印发《南通市中小学教师队伍
建设“1115”攻坚工程实施方案》的通知

附件：1.南通市中小学教师队伍建设“1115”培养工程行动计划

2.南通市中小学教师队伍建设“1115 工程”培养对象遴选参考条件



(此件主动公开)

南通市教育局办公室

2020年10月16日印发

附件 1:

南通市中小学教师队伍建设“1115”培养工程行动计划

为贯彻落实国家、省、市关于新时代教师队伍建设改革的意见，持续巩固南通教育先发优势，进一步优化全市教师队伍整体结构，加快建设高素质专业化创新型教师队伍，经研究，决定启动实施我市中小学（含幼儿园）教师队伍建设“1115”培养工程。具体计划如下：

一、总体思路

贯彻习近平总书记提出的培养“四有”好老师指示精神，围绕立德树人、教书育人，落实《中共南通市委南通市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（通委发〔2019〕7号）要求，培养和造就一批教育理念新、科研能力强、发展潜力大的中小学教师和校长，带动和促进全市中小学教师和校长队伍能力素质整体提升，为我市建设“现代化教育高地、新时代教育之乡”提供强有力的人才支撑。

二、培养目标

从2020年起，用十年左右的时间，在全市中小学遴选和培养10000名左右骨干教师、1000名左右卓越教师、100名左右教育家型教师和50名左右领航校长（简称“1115”培养工程）。围绕修炼师德修养和人文精神、更新教育教学理念、创新教育教学理论和方法、增强教育教学科研素养、提升学校管理能力等方面的内容，分层次、分阶段、分领域开展培养。

提高实践创新能力，生成标志性成果，使他们的综合素质、专业水平和创新能力得到有效提升，逐步成长为政治坚定、业务精湛，“道德优美、学术纯粹”，具有南通教育特质的学科带头人、特级教师和领航校长。

三、培养机制

(一) 遴选对象

1. 骨干教师培养对象主要面向入职 5~10 年处于职业生涯能力建立期的教师，其主要特征表现为：已经逐渐适应课堂教学，职业投入度高，职业情绪趋向稳定，根据实际教学情境灵活驾驭调整教学技巧仍有较大提升空间。

2. 卓越教师培养对象主要面向入职 10~15 年处于职业生涯成熟稳定期的教师，其主要特征表现为：教学技能娴熟，逐步形成具有特色的教学风格，职业目标更加清晰，教学主张、特色教学风格的学理化尚需提升。

3. 教育家型教师培养对象主要面向入职 15 年以上处于职业生涯探索创新期的教师，其主要特征表现为：已经成为本专业的行家里手，个性化的教学模式与教育理念更加成熟，具有崇高的职业信念，个性化的教学模式尚需理论化、体系化。

4. 领航校长培养对象主要面向入职 15 年以上处于职业生涯探索创新期的学校管理者，其主要特征表现为：已经成为本行业的专家，具备特色教育理念和崇高职业信念，办学成效比较显著，教育思想理念尚需理论化、体系化，办学成效的社会认可度、家长满意度、区域美誉度等需进一步提升。

(二) 遴选标准

1. 骨干教师培养对象：首重师德，在校级以上示范课、指导竞赛中获奖，主持过校级以上教改课题，是校级以上学科带头人。遴选侧重考察教育教学能力。

个人发展与团队共进、国内培训与国外交流相结合等方式进行。

1. 明确目标定位，突出实践导向。以教育实践问题与需求为引领，确定可行可测的培养目标及预期成就，使培养对象在“艰苦奋斗中磨砺意志品质，在实践历练中增强成事本领”，成就学生、成就学校、成就自己。

2. 优化内容设置，提升综合素养。坚持理论提升为基础、实践发展为本位、攻坚克难为突破，设置聚焦一线、聚集方法、聚力创新的教育管理与课程教学深度融合的培养课程体系。促进培养对象跨专业学习，增长知识见识，增强综合素质。

3. 丰富培养路径，注重差异发展。建立专家导师资源库，指导研制个性化培养方案和阶段性规划，确定目标清晰、路径明确的主攻方向。倡导跨学科、跨学段交流研讨，开拓多样化的学习、考察渠道，不断提高引领发展和自觉服务的能力。

4. 搭建展示平台，扩大引领辐射。指导凝练教育思想，深化理论建树，丰富实践范式。加强培养对象学习过程、实际成效的记实和管理。搭建信息交流和成果展示平台，进一步发挥引领、推进、辐射作用。

（五）组织管理

“1115”培养工程采取市教育局统筹规划、市县联动、分层培养的方式组织实施，相关工作纳入年度工作计划。其中，骨干教师培养以县为主，由县级教育行政部门负责统筹、指导和管理，县级教师发展机构负责具体实施；卓越教师、教育家型教师、领航校长培养以市为主，由市教育局负责统筹、指导和管理，市教师发展学院负责具体实施。

四、工作要求

(一) 加强组织领导。成立南通市中小学教师队伍建设“1115”培养工程工作领导小组，负责统筹规划、组织实施。领导小组下设办公室，办公室设在市教育局人事处(教师工作处)。各县(市、区)教育行政部门要结合各地实际，制定具体的工作方案。

(二) 提供支持保障。成立专项课题组，对培养工程进行跟踪研究。优先支持培养对象参与国际交流合作、国内访学等活动。设立专项经费，用于培养对象的培训、展示、科研和导师的指导费用。各县(市、区)要给予适当经费支持，确保各项培养举措落地见效。

(三) 强化过程管理。要强化对培养对象遴选、培养、考核等环节的全程管理，建立退出与补充机制。对个人主观不努

考察条件

先参 队伍建设 “1115” 培养工程培养对象

小学教师

附件 2: 南通市中小学

| 名称及数量 | 教师职业阶段 | 阶段特征 | | | 遴选侧重 | 考察维度 |
|------------|--------------------|--|----------------------|--------------|--|---|
| | | 教学 | 根据实际教学调整教学空间 | 教学风格 | | |
| 骨干教师 1000 | 能力建立期 (入职 5-10 年) | 1. 逐课课堂投入高定 2. 教师投入良好 3. 职业情绪走向稳定 | 教学灵活有较大提升空间 | 教学能力 | 1. 首重师德师风 2. 强化校级 3. 突出课堂 4. 主持校级 | 教学反思 竞赛获奖 型论文 课题 |
| 卓越教师 100 | 成熟稳定期 (入职 10-15 年) | 1. 教学特色更加清晰 2. 教学风格更加成熟 3. 职业信念更加坚定 | 教学主张、教学风格的教学理论化尚需提升 | 教研能力 | 1. 首重师德师风 2. 强化县级 3. 突出特色 4. 主持县级 | 竞赛获奖 的学理性反思 课题 |
| 教育家型教师 100 | 探索创新期 (入职 15 年以上) | 1. 本专业的职业信念更加成熟 2. 个性化的教学理念 3. 职业信念更加坚定 | 个性化的教学模式的理论化、体系化尚需提升 | 创造性教育理念 | 1. 首重师德师风 2. 强化市级的 3. 个性化的 4. 主持市级的 | 竞赛获奖 的理化、体系化 的科研课题 |
| 领航校长 50 | 探索创新期 (入职 15 年以上) | 1. 本专业的职业信念更加成熟 2. 个性化的教学理念 3. 职业信念更加坚定 4. 特色 | 个性化的教学模式的理论化、体系化尚需提升 | 创造性教育理念及办学成效 | 1. 首重师德师风 2. 强化市级的 3. 个性化的 4. 主持市级的 5. 富有特色的 6. 办学成效的 美誉度高 | 竞赛获奖 的理化、体系化 的科研课题 理念及实践 的认可度、家长满意度、区 |