

关于开展中国科学技术大学基础教育集团 骨干教师培养工作的通知

集团所属单位：

为全面推进中国科学技术大学基础教育集团教育教学改革，全面提高集团教师的师德修养、教育教学水平，进一步完善集团教师发展梯队，打造一支在教育教学中发挥示范带动作用的骨干教师队伍，经集团办公会研究决定，在集团范围内开展骨干教师培养工作，具体通知如下。

一、培养目标

完善师资培养的有效机制，使教师具有高尚的师德和良好的心理素质，具备精湛的教学技艺，熟练掌握和运用教科研前沿的成果，创造性地从事教育教学工作，力争6年内分三期培养出90名素质高、具有一定示范性和有影响力的骨干教师。

二、培养对象应具备的条件

培养对象分为骨干教师与青年骨干教师两个维度，具体的条件如下：

（一）基本条件

1. 拥护中国共产党领导，有一定的政治思想觉悟，讲政治、讲学习、讲正气。
2. 热爱教育事业，有高度的事业心和责任心，讲团结、

讲合作，认真履行岗位职责，能以学校利益为重，具有敬业爱岗、无私奉献的精神。

3. 对所教学科具有比较扎实的基础理论和专业知识，能熟练掌握课堂教学的基本原则和方法。

4. 能积极主动参与课堂教学改革，有较强的教科研能力，并积极承担教育教学课题研究。

(二) 业务条件

1. 幼儿园系列

骨干教师：教龄 5 年以上且在一线教学岗位，年龄在 30 周岁及以上，具有二级教师及以上职称；师德优良，敬业精神强，有扎实的基础理论知识和丰富的教学经验，教育教学成绩突出。

青年骨干教师：教龄 3 年以上且在一线教学岗位，年龄在 30 周岁以下（不含 30 周岁）；师德优良，敬业精神强，有较系统的基础理论知识和一定的教学经验，教育教学成绩突出。

2. 中小学系列

骨干教师：教龄 10 年以上且在一线教学岗位，年龄在 35 周岁及以上，具有一级教师及以上职称；师德优良，敬业精神强，有扎实的基础理论知识和丰富的教学经验，教育教学成绩突出。

青年骨干教师：教龄 5 年以上且在一线教学岗位，年龄

在 35 周岁以下（不含 35 周岁），具有二级教师及以上职称；师德优良，敬业精神强，有较系统的基础理论知识和一定的教学经验，教育教学成绩突出。

三、培养措施

骨干教师每两年为一个培养周期，并按学年进行考核。其培养与发展以“协同研修”为主，自主发展与示范辐射为辅。“协同研修”由骨干教师根据自身个性化发展需要，选择参加各类研修与培养项目，自主发展与示范辐射，主要是在其所在学校内以及集团学校内的示范引领和校（园）本研修工作。

集团对骨干教师的培养采用内部培养和外部交流相结合的办法，以内部培养为主、外部交流为辅，严格按照“高标准、严要求、全面性与专业性、共性与个性相结合”的原则进行培养。在培养过程中，采取跟踪问效的形式，有效管理，及时指导，重点考察，全面考核，保证培养的质量。

（一）内部培养

1. 教育理论与教学能力

构建“中国科学技术大学基础教育集团骨干教师专业发展课程体系”，旨在为不同特点、不同年龄、不同发展阶段的教师构建相适合的成长课程体系，通过为教师设置系统的、个性化的、模块化的课程，引领教师由成熟走向优秀、由优秀走向卓越。通过聘请知名专家、学者就当前教育科学前沿

理论、教育改革与发展面临的主要问题、原因分析等开展专题讲座，同时配合开展定期交流分享机制，促进教师的经验实践的积淀与分享。

（二）外部交流

1. 选派骨干教师外出跟岗学习或进修
2. 选派骨干教师参加业内相关交流会
3. 选派骨干教师参加业内与本学科相关的学科培训
4. 选派骨干教师参加业内与本学科相关的研讨会、观摩会

四、骨干教师职责

1. 发挥教育教学示范作用

骨干教师和青年骨干教师在学年度内主持或开展至少 1 次校级及以上的教育教学展示活动。以课堂教学为突破口，推动骨干教师各个教学环节的扎实落实，并开展针对性的评课研讨活动，以促进教师的专业化发展。骨干教师和青年骨干教师听课每周不少于 1 节，做到听课有记录、有总结、有反思。带动教师掀起互听互评的热潮，促进新老教师专业性发展。

2. 积极参与课题研究工作

骨干教师应积极参与课题研究，及时总结课题研究的阶段性成果，和课题组成员共同探索，共同提高，增强自己的科研意识和科研能力，不断提升科研水平。学年度内每位骨

干教师必须参加一项课题研究。

3. 骨干教师承担青年教师带教工作

在集团内部实施“师徒带教”，骨干教师（不含“青年骨干教师”）要积极承担带教青年教师（包含见习教师）的工作。每位骨干教师每学年至少确认一名青年教师作为带教对象，实现育人研究双互动，充分发挥骨干教师传、帮、带作用。

五、任期考核方案

1. 详见附件1《中国科学技术大学基础教育集团骨干教师任期考核办法》。通过骨干教师任期考核的教师即可认定为集团骨干教师和青年骨干教师。

2. 鼓励骨干教师积极为集团及所属学校教研、培训和科研工作做出专业贡献。

3. 骨干教师和青年骨干教师优先推荐参加市、区学术交流活动；优先参加市、区教育科研、教研等学术交流活动；可被优先推荐参加省级和市级的有关培训；优先推荐参加校级、区级、市级和省级有关荣誉称号的评选；优先推荐参加所属单位集团人才派遣评定。

六、选拔程序

骨干教师选拔与评审工作按照公平、公正、公开的原则进行，由集团办公室组织实施，采取自下而上，逐级推荐的办法。

第一期选拔骨干教师 30 人，其中骨干教师 20 人，青年骨干教师 10 人。

个人申报表详见附件 2。

按照个人申请、学校（幼儿园）推荐、集团审定等程序进行，请各所属单位于 2022 年 3 月 31 日之前将本单位的推荐人员申报表发送至联系人邮箱。

联系人：蔡晓昱

电话：18919618818

邮箱：caixy301@ustc.edu.cn

基础教育集团骨干教师名额分配表

项目 学校	骨干教师 (单位：人)	青年骨干教师 (单位：人)
附属中学	11	3
高新中学	6	2
科学岛学校	1	1
幼儿园	2	4
总数	20	10



中国科学技术大学基础教育集团 骨干教师任期考核办法

骨干教师是在学校教育教学及管理工作中起骨干带头作用的教师，为充分发挥其示范表率和指导带动作用，进一步科学化、规范化管理骨干教师队伍，根据中国科学技术大学基础教育集团骨干教师培养方案，结合各所属学校实际，制定本考核办法。

一、总则

1. 本办法旨在加强我校的骨干教师队伍建设，充分发挥骨干教师的师范引领作用，促进集团教师队伍向专业化、名师化发展，提升集团师资队伍的整体素质。

2. 本办法适用于骨干教师（含“骨干教师”和“青年骨干教师”）。

3. 设立集团考核领导小组和考核工作小组专门负责考核工作。

二、考核程序

骨干教师实行学年度考核，考核小组对“骨干教师”和“青年骨干教师”分别进行考核，分为个人述职与考核工作小组考核，考核注重过程与工作实效。具体考核程序如下：

1. 参加考核的骨干教师对本学年度的教学工作、学习活动，教学研究、公开课教学、培养指导教师、教育科研工作的完成情况以及教育教学工作业绩进行书面总结，提交相关材料。

2. 考核小组按考核内容和要求对骨干教师进行全面的考核，并作出考核结论。

3. 骨干教师培养期为两年，培养期内按学年度进行考核，分“骨干教师”和“青年骨干教师”两个不同维度，考核结果为“优秀”、“良好”“合格”与“不合格”四类，“优秀”比例一般不超过本维度内考评人数的 20%，“良好”比例一般不超过本维度内考评人数的 30%。

4. 有下列情形之一的定为“不合格”等次，并取消其相应参与骨干教师培养的资格。

(1) 违背教师职业道德；有违法违纪行为；违反国家政策规定；

(2) 学年内不能履行《中国科学技术大学基础教育集团骨干培养方案》的相关职责；

(3) 因工作失职，造成严重损失或屡出一般事故；

(4) 拒绝接受组织分配，屡犯校规校纪；

(5) 无理取闹，严重干扰学校工作。

三、考核细则

骨干教师考核分“骨干教师”和“青年骨干教师”两个维度分别进行。

1. “骨干教师”考核主要包含师德修养、教育教学理论学习、教育教学实践与考察、参与外部交流活动、骨干示范作用发挥、青年教师带教、加分、减分八项，其具体详见下表：

序号	考核项	考核内容	考核方式	分值
1	师德修养	1. 工作中敬业奉献，认真履行职责，工作作风踏实。 2. 模范遵守工作纪律，团结协作，思想作风扎实。 3. 关爱学生，尊重家长。	民主测评 (通过直线管理人员、教研组同事、家长三个维度测评，取平均分)	10
2	教育教学理论学习	完成学年度《骨干教师专业发展课程体系》相关课程。(无故缺课一次扣减5分)	学分制	30
3	教育教学实践与考察	1. 每学期听课不少于15节，且听课有完整记录。		5
		2. 积极参加论文评比活动，获得国家、省、市级荣誉的分别计3分、2分、1分。		3
		3. 积极参加优质课等评比活动(不含一师一优课等)，获得国家、省、市、区、校(园)级荣誉的分别计7分、5分、3分、2分、1分。		7

4	参与外部交流活动	保质保量完成外部交流活动，并做好回校转培训及经验分享等工作。	由考核小组根据实际情况评分。	20
5	骨干示范作用发挥	在学年度内主持或开展至少1次校级及以上的教育教学展示活动。	由考核小组根据实际情况评分。	10
6	青年教师带教	高质量完成带教青年教师（包含见习教师）的工作。	由考核小组根据实际情况评分。	15
7	加分	1. 学年内主持或参加一项校级课题研究，顺利结题并取得研究成果的计6分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计3分；参加区级课题研究，顺利结题并取得研究成果即计8分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计4分；参加市级以上课题研究，顺利结题并取得研究成果的计10分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计5分。 参与一个以上不同级别的课题者由考核小组酌情予以加分。		
		2. 学年度内有论文在省级、国家级教育学科类专业刊物公开发表的分别计3分、5分（按篇计分）。		
		3. 获得国家、省、市、区、集团、校级荣誉的分别计6分、5分、3分、2分、1分（按获奖次数计分）。		
		4. 积极参与集团或学校的相关教育教学或内部教材编写等工作。	由考核小组根据实际情况酌情加分，不超过5分。	
8	减分	出现工作失误，每次扣减3分。		
总分				100

2. “青年骨干教师”考核主要师德修养、教育教学理论学习、教育教学实践与考察、参与外部交流活动、骨干示范作用发挥、加分、减分七项，其具体详见下表：

序号	考核项	考核内容	考核方式	分值
1	师德修养	1. 工作中敬业奉献，认真履行职责，工作作风踏实。 2. 模范遵守工作纪律，团结协作，思想作风扎实。 3. 关爱学生，尊重家长。	民主测评 (通过直线管理人员、教研组同事、家长三个维度测评，取平均分)	10
2	教育教学理论学习	完成学年度《骨干教师专业发展课程体系》相关课程。(无故缺课一次扣减5分)	学分制	40
3	教育教学实践与考察	1. 每学期听课不少于15节，且听课有完整记录。		5
		2. 积极参加论文评比活动，获得国家、省、市级荣誉的分别计3分、2分、1分。		3
		3. 积极参加优质课等评比活动(不含一师一优课等)，获得国家、省、市、区、校(园)级荣誉的分别计7分、5分、3分、2分、1分。		7
4	参与外部交流活动	保质保量完成外部交流活动，并做好回校转培训及经验分享等工作。	由考核小组根据实际情况评分。	20

5	骨干示范作用发挥	在学年度内主持或开展至少1次校级及以上的教育教学展示活动。	由考核小组根据实际情况评分。	15
6	加分	1. 学年内主持或参加一项校级课题研究，顺利结题并取得研究成果的计6分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计3分；参加区级课题研究，顺利结题并取得研究成果即计8分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计4分；参加市级以上课题研究，顺利结题并取得研究成果的计10分，申报成功但因未到结题时间未能结题的计5分。 参与一个以上不同级别的课题者由考核小组酌情予以加分。		
		2. 学年度内有论文在省级、国家级教育学科类专业刊物公开发表的分别计3分、5分（按篇计分）。		
		3. 获得国家、省、市、区、集团、校级荣誉的分别计6分、5分、3分、2分、1分（按获奖次数计分）。		
		4. 积极参与集团或学校的相关教育教学或内部教材编写等工作。	由考核小组根据实际情况酌情加分，不超过5分。	
7	减分	出现工作失误，每次扣减3分。		
总分				100

四、考核要求

1. 统一思想，规范流程。对骨干教师进行考核，有利于进一步增强其工作责任感和紧迫感，更好地发挥其带头示范和辐射作用，是落实人才强教战略，推进集团教育高质量发展的重大举措。同时考核工作必须坚持实事求是和公平、公开、公正的原则，坚持按评分标准打分，要严格按照规定

的程序严肃认真地实施考核工作，防止走过场。集团对骨干教师的考核情况将在学校内公示。

2. 高度重视，严格执行。骨干教师队伍的建设是一项关系各校长期发展的重要，各校应高度重视，积极宣传，并广泛动员，做好各项工作落实，为“骨干教师”的成长营造氛围，创造条件，提供平台。

3. 精心组织，加强领导。对骨干教师进行严格考核，关系到骨干教师队伍建设的评价导向，关系到骨干教师的成长进步和切身利益。这一工作不仅骨干教师本人关注，集团教职工关注，社会和学生家长也很关注。要本着对教育事业负责、对骨干教师本人负责的精神，搞好对骨干教师的考核工作。

(1) 集团建立由集团领导、各所属学校领导和优秀教师代表组成的骨干教师考核工作小组。

(2) 每学年7月份，骨干教师对本人履职情况进行总结，填写《中国科学技术大学基础教育集团骨干教师履职情况表》，并向集团办公室提供所有相关证明材料。

(3) 学校考核小组组织骨干教师的多维度考评工作，完成师德修养考核内容。

(4) 骨干教师考核工作小组按照考核办法的骨干教师考核内容、计分标准等要求，对骨干教师提出集团考核意见和个人得分情况，形成个人得分情况表。

附件 2

中国科学技术大学基础教育集团 骨干教师培养对象申报表

申报时间： 年 月

姓 名		所在学校	
性 别		所教学科	
年 龄		教 龄	
职 称		申报类型	
最高学历（毕业时间、学校、 所学专业）			
近三年考核 结果	2019 年	2020 年	2021 年
个人 简历			

主要 工作 业绩	
教育 科研 成果	
获奖 情况	

