

山东省教育厅
山东省财政厅
山东省人力资源和社会保障厅

鲁教师函〔2024〕65号

山东省教育厅 山东省财政厅
山东省人力资源和社会保障厅
关于完善山东省中小学教师专业发展
支持体系的意见

各市教育（教体）局、财政局、人力资源社会保障局，各高等学校：

为弘扬践行教育家精神，进一步健全我省中小学教师培养培训体系，持续提升教师综合素质和专业化水平，以教师之强支撑教育之强，根据国家和省有关文件要求，现就完善中小学教师专业发展支持体系提出如下意见。

一、工作目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，围绕教育强国、教育强省

建设需求，遵循教育发展规律和教师专业成长特点，以建设高素质专业化教师队伍、支撑基础教育高质量发展为目标，着力建设发展有方向、进步有阶梯、资源有保障、覆盖职业生命全周期的中小学教师专业发展支持体系。到 2025 年，支持中小学教师专业发展的制度建设基本完善，支撑平台搭建完成，选择部分地区开展试点。到 2027 年，中小学教师专业发展支持体系有效运行，教师人人尽展其才，优秀教师大量涌现，形成契合我省教育发展实际、可在全国推广复制的教师专业发展模式。

二、主要举措

（一）构建教师专业发展阶梯。依据中小学教师职业发展特点和专业成长规律，制定教师专业发展模型，将教师的专业发展阶段划分为新任教师、新秀教师、骨干教师、卓越教师、教育家型教师，为教师设计和提供适应所处发展阶段的培训项目，促进教师拾阶而上、不断提升。健全完善中小学校长任职资格培训、提高培训、高级研修进阶机制。省级研究制定教师专业发展阶段的参考标准（见附件）。各地各校要将教师专业发展作为教师队伍建设的重点内容，研究制定教师生涯发展规划，引导教师增强专业成长观念，激发上升动力，鼓励跨跃式发展。

（二）扩增师资培训资源。汇集整理现有各类中小学师资培训课程资源，逐项分析和标注所适用的教师群体对象，加强标准化、体系化建设，逐步形成分层分类、多维度多模块、服务支持教师发展各阶段的培训课程体系。研究制定教师发展机构建设

（准入）标准，引导师资培训中心、教师进修学校、教师教育基地提升服务能力，鼓励符合条件的高等院校、教科研机构承接中小学教师培训项目。分学段、分学科遴选认定一批名师培育机构。省级开发教师发展机构管理信息化平台，强化承训单位准入退出管理和培训过程监督。建立课程资源建设激励机制，支持省内外教师发展机构开发优秀教师培训项目，省级定期征集推广。

（三）细化培训责任分工。适应教师专业发展要求，进一步统筹和整合培训力量，明确省市县校各级培训的重点任务，打造上下衔接、协同培养的工作格局。省级培训主动服务国家和省重大战略，重在示范引领和补短强弱，主要承担省级名师（含名校长、名班主任）培养、国家级名师培育以及薄弱地区、紧缺领域教师培训等。市级培训重在素质提升和重点选树，主要承担市级名师、市级骨干教师和市级学科带头人的培养，以及省级名师培育输送等。县级培训重在筑牢基础和全员覆盖，主要承担新秀教师、县级骨干教师的培养等。学校培训重在以校为本和自主研习，主要承担新任教师培训、新秀教师培育和教师团队研修组织等工作。市县级培训每年要安排一定项目支持薄弱地区、学校教师素质提升。

（四）推行教师自主选学。充分尊重教师专业成长规律和生涯规划，改进教师培训方式，通过分阶段、分类型、分主题提供丰富多彩的培训内容，支持由教师个人或者以学校为单位自主选学，逐步形成教师培训“每人一课表”，增强培训精准性。调整

教师培训必修与选学的内容结构，实现以自主选学为主体。更新完善山东省教师培训管理系统信息，无感化伴随式采集教师教学、教研科研、管理等方面的信息，利用大数据手段为教师专业发展“画像”，作为培训课程资源科学供给的重要依据，为教师建立个性化的培训方案。

（五）强化培训学分管理。完善山东省中小学教师继续教育学分管理办法，全面落实5年一周期不少于360学分且每年不少于48学分的中小学教师培训制度。优化继续教育学分结构，5年周期内，县级及以上教育行政部门或会同有关部门提供不少于240学分的培训，其中，市县级提供的培训不少于180学分，且市县组织的面对面培训合计不少于120学分，省级提供线上、集中培训不少于60学分；校级培训不超过120学分。参照“国培计划”课程标准（试行），优化专业理念与师德、专业知识和专业能力等领域培训课程结构，根据培训课程的内容与方式确定学分系数，原则上专业理念与师德领域培训学分比例不低于10%。

（六）完善教师发展培训体系。依托部分高校设立山东省教师发展中心，承担教师专业成长理论研究、政策咨询、培训组织等工作。支持市县依托教科研、电教部门、教师进修学校加强教师发展培训工作，强化与高等院校、地方政府、中小学校协同配合，着力提高县级教师发展机构的专业化水平，切实加强乡村教师发展支持服务能力建设。

（七）实施培训成效评价。加强教师培训项目质量管理，建立常态监测体系和定期评估制度。利用信息化手段，全过程搜集教师培训数据，对各地各校教师培训实施及成效进行监测分析。组织专业机构对省级培训项目实施质量进行评估，每年选取部分项目开展跟踪质效评价。各市要建立由培训项目组织方、承接方、授课教师和学员多元主体的评价办法和效果追踪反馈机制。重视培训项目评价结果的使用，将其作为各地教师队伍建设水平检验、培训资源遴选、培训机构管理的重要依据。做好相关数据收集，探索制定发布教师专业发展指数。

三、健全保障体系

（一）加强组织领导。健全教师教育体系、支持广大教师专业发展，是建设教育强国、教育强省、办好人民满意教育的必然要求，是培养造就高素质专业化教师队伍的重要举措。各地务必要充分认识完善中小学教师专业发展支持体系的重要意义，将其作为当前我省中小学教师队伍建设最重要的工作来抓，结合实际研究制定促进教师专业发展工作方案。

（二）增进工作协同。教育、财政、人力资源社会保障等部门要围绕支持教师专业发展的需要，在职称晋升、岗位管理、经费分配等方面调整和完善相关政策，加大保障力度。将中小学教师专业发展情况作为其年度考核、评优树先、教师资格定期注册、专业技术职务评聘的重要条件。省、市、县各级结合教育领域专

项资金，合理安排教师培养培训经费，用于本级项目实施。幼儿园、中小学校要按照学校年度公用经费预算总额的 5%安排教师培训经费。各地各校要切实加强经费监管，确保专款专用，提高经费使用效益。

（三）开展考核督导。将教师专业发展情况以及经费保障情况纳入教育督导体系。各地要加强教师培训项目实施情况考核，对于成效显著的项目要给予表扬激励；对于成效较差的，要停止项目实施；对于存在形式主义、弄虚作假等情况的，要立即停止项目实施，并给予通报、取消项目申报资格、依法依规追究责任等处理。

附件：山东省中小学教师专业发展阶段参考标准（试行）

山东省教育厅

山东省财政厅

山东省人力资源
和社会保障厅

2024 年 12 月 23 日

附件

山东省中小学教师专业发展阶段参考标准

(试行)

为弘扬践行教育家精神，加快建设高素质专业化教师队伍，服务我省中小学教师专业成长需要，我厅组织专家基于国内外学者关于教师专业发展阶段的研究成果，依据教育部发布的《小学教师专业标准（试行）》《中学教师专业标准（试行）》《小学教育专业师范生教师职业能力标准（试行）》《中学教育专业师范生教师职业能力标准（试行）》《中小学教师培训课程指导标准（师德修养）》《中小学教师培训课程指导标准（班级管理）》《中小学教师培训课程指导标准（专业发展）》等相关文件，对中小学教师专业发展阶段典型特征进行提炼，旨在为中小学教师制定个人专业发展规划、相关机构精准组织培训提供参考。

一、中小学教师专业发展的阶段划分

新任教师：指实习期考核合格后，正式进入教学工作岗位的新教师，该阶段教师处于职业适应期，在实践中不断学习教育教学方法，积累工作经验，教龄一般在1—3年或具有初级职称。

新秀教师：指初具职业化的教师，该阶段教师已积累一定的经验，能够熟练地开展教育教学工作，逐步形成全面的职业认知，

教龄一般在 3—8 年左右或具有初级及以上职称。

骨干教师：指在市地获得名师（含名校长、名班主任）或学科带头人等，在全省同行或学科团队中产生一定影响的教师，该阶段教师已具备成熟的职业认知与理解、较强的专业能力和丰富的教学实践经验，教龄一般在 8—15 年左右，具有中级及以上职称。

卓越教师：指获得省级名师（含名校长、名班主任）、特级教师等，在省域范围内具有广泛影响，充分发挥引领示范作用的教师，该阶段教师在教育教学中已形成稳定的教学风格，既有扎实的理论研究功底，又有丰富的实践智慧，教龄一般在 15—25 年左右，具有高级职称。

教育家型教师：指对教育事业作出杰出贡献，在省域及国家层面具有广泛影响，持续引领教育教学改革的教师，该阶段教师积极践行并弘扬教育家精神，持有坚定的教育信念和系统的教育教学思想，教育教学和理论研究成果丰硕，潜心教书育人、培根铸魂，教龄在 20 年以上，具有正高级职称。

二、中小学教师专业发展的关键领域

依据国家相关文件，将教师专业发展分为师德修养、管理育人、课堂教学、自主发展四个关键领域。每个领域综合各维度，描述典型特征的进阶。

师德修养：从职业理解与践行、对学生态度与行为、自身修养三个维度，呈现教师由最初基于外在纪律要求、对职业道德规

范的基本遵守，到基于职业认同、对师德师风的自觉践行，最终形成对教育事业的坚定信念与深厚情怀的进阶式发展。

管理育人：从价值追求与理念、行为表现与效果两个维度，呈现教师由最初以完成任务为导向，注重规则管理，逐步到以提高成效为导向，注重权变管理；以促进学生近期发展为导向，实施高效管理；以促进学生持续性发展为导向，进行创新管理，最终到以实现学生生命成长为导向，注重人格管理的进阶式发展。

课堂教学：从价值追求与理念、行为表现与效果两个维度，呈现教师由以课堂控制为导向、能够基本完成教学任务，到以学生发展为导向、能有效完成教学任务；逐步到以有效落实学生核心素养为导向，尝试创新性地完成教学任务；以深化核心素养为导向，深度整合教学，形成教学风格；最终到坚持全面育人，引领教学改革的进阶式发展。

自主发展：从价值追求与理念、行为表现与效果两个维度，呈现教师由注重从理论到实践的转化、积极探索职业发展路径，逐步到注重理论与实践的结合、寻求合作发展；注重理论与实践的深度结合、实现持续发展；注重理论与实践的融合反思，促进创新发展；最终到推动教育在理论与实践层面实现创新性变革，引领教师专业素养进阶式发展。

三、中小学教师专业发展的阶段特征

阶段 特征 领域	新任教师(胜任教师)	新秀教师 (熟练教师)	骨干教师	卓越教师	教育家型教师
师德修养	在教育教学实践中，遵守中小学教师职业道德规范，有基本的规矩、底线意识，对工作富有热情，积极探求职业理解和职业认同。 尊重关爱学生，对学生严慈相济，建立良好和谐的师生关系。 以优秀教师为榜样，努力提升自身道德修养。		在教育教学实践中，自觉践行师德师风，勤恳敬业，乐于奉献，对职业形成高度认同感。 热爱并关注学生个体发展差异，平等公正对待学生，自觉维护学生权益，构建教学相长的师生关系。 具有较高的道德标准，为人师表，以身作则，持续提升自身道德修养。		在教育教学实践中，肩负国家使命与责任，对职业拥有坚定的理想信念和深厚的教育情怀。 以仁爱之心影响和促进学生全面发展，落实立德树人根本任务，构建共生共创的师生关系。 具有高尚的德行修养，彰显“大先生”的师者风范。
管理育人	以完成任务为导向，关注建立基本的课堂规则和程序。 能够遵照规则管理学生，倾向于采用直接指令和外部激励的方式，建立基本的教育教学秩序。积极探索良好的师生关系与家校关系。	以完成任务为导向，关注管理育人的效果。 能够结合学生实际情况，采取灵活多样的管理策略。建立稳定和谐的师生关系，能与家长进行有效沟通。	以服务学生发展为导向，关注激发学生的主体性。 能够针对学生的发展需求，提供个性化支持。打造积极向上的班级文化，促进学生的全面发展。建立平等对话的师生关系和基于信任的家校关系。	以服务学生可持续性发展为导向，关注发挥文化育人的作用。 能够尝试创新管理模式，建设富有特色的班级文化，建立亦师亦友、共同成长的师生关系，鼓励学生自主发展，与家长建立持续、深入的合作。	以服务学生完整生命成长为导向，关注学生情感、社会性、道德及智力的全面发展。 能够发挥自身人格魅力，促进学生自主学习和自我管理，形成独特、成熟和系统的管理风格。成为引领学生成长的“人生导师”，与家长形成协同共育的新型伙伴关系。

阶段 领域 特征	新任教师(胜任教师)	新秀教师 (熟练教师)	骨干教师	卓越教师	教育家型教师
课堂教学	关注对课堂的控制，在实践中加深对学生核心素养发展的认知，看重学生、同事和领导对自己教学的评价。 能够初步理解课程标准与教材的对应关系，进行基本的教学设计和学习评价，积极运用信息技术，依照课堂教学基本规范，控制课堂时间和教学节奏，基本完成教学任务。	关注学生核心素养的发展与落实，在教学上展现出一定的成熟度和自主性。 能够基于课程标准和学科特点，进行学情分析，明确教学目标或学习目标，自主完成教学设计和学习评价，灵活运用多样化的教学方法和信息技术，激发学生的学习主动性，有效完成教学任务。	关注并有效提升每位学生的核心素养水平，课堂教学展现出育人性、专业性和创新性。 能够深入理解课程标准和学科特点，立足学情，尊重学生个体差异，进行有效的教学设计和学习评价，擅长运用信息技术手段，创新教学策略和方法，引领学生有效学习，注重培养学生的思维能力，高效达成教学目标，完成教学任务。	关注并推动学生核心素养的持续深化发展，具有独特的教学风格和育人理念，注重培育学生的人文素养和科学精神。 能够深入系统理解课程方案、课程标准和学科特点，立足学情，运用多种教学策略和信息化技术，设计富有启发性、个性化的教学活动，课堂鼓励对话、探究，通过项目式学习和探究式学习，打造深度学习的场所，培养学生的高阶思维能力、解决实际问题的能力和创新能力，全方位促进学生的自主发展。	关注并实现立德树人与学生核心素养的全面发展，形成独特的教育教学思想，积极推动教育教学改革，培养有理想、有本领、有担当的时代新人。 能够全面系统深入理解学科教育的特质，不断创新教学理念，展现出非凡的教育教学设计力，引领教育教学改革。诠释教育真谛，涵养学生的人格发展与生命成长。

阶段 特征 领域	新任教师(胜任教师)	新秀教师 (熟练教师)	骨干教师	卓越教师	教育家型教师
自主发展	注重从理论到实践的转化,关注自身对教师角色的适应,具有专业发展规划的意识。 主动探索并积累教育教学经验,积极参加校本教研活动,期待学校领导、同事、学生和家长的认可。	注重教育理论与实践的结合,形成更符合实际的教学观,有明确的专业发展方向和职业理想。 积极参加工作坊、学术会议等专业研修活动,反思教育教学,主动与同事共同探讨和解决发展问题,尝试参与教育教学研究。	注重教育理论与实践的深度结合,积极探索教育教学改革创新,形成自己的教学主张,主动分享教育教学成果,在市、县同行或学科团队中发挥核心作用,并在省域范围内产生一定影响。 注重持续学习和自我反思,主动参加各类教研活动,能自主研习学科教育理论,注重借鉴吸收先进的教育教学成果,有能力参与教育教学研究,在某个具体领域有所精进,拥有一定数量的研究成果。	注重教育理论与实践的深度融合与反思,具有独到的教育理念和学科专长,担任一定的专业指导角色,在省域范围内发挥更广泛的专业引领作用。 主动关注并掌握前沿理论,形成问题意识,对自己有较高的职业发展要求和富有挑战性的发展规划。主动开展基于实践的教育科学研究,并取得高质量的研究成果。	注重将前沿的理论成果与教育教学实践有机融合,能敏锐捕捉教育教学领域的发展动向,打造个性化的教育品牌,为培养高素质、专业化、创新型教师队伍贡献力量。 秉持以文化人的弘道追求,在省域及国家层面为教育事业作出杰出贡献,积极推动教育教学改革,在广大教师中发挥示范引领作用,为教育强国建设贡献智慧。

四、中小学教师专业发展阶段观测点

观测点 观测 建议 阶段	新任教师 (胜任教师)	新秀教师(熟练教师)	骨干教师	卓越教师	教育家型教师
师德师风	《新时代中小学教师职业行为十项准则》遵守情况；年度考核、师德考核情况，教师满意度调查，获得过最美教师、教书育人楷模、师德标兵、优秀共产党员等能体现良好师德师风的综合荣誉的情况。				
综合荣誉		县级教育教学类综合荣誉	市级以上教育教学类综合荣誉	省级及以上教育教学类综合荣誉	省级及以上教育教学类综合荣誉
育人效果	担任班主任情况、学生学业成绩情况、指导学生获奖情况				
教学能力	上好三课（上岗课、提升课、汇报课）	县级及以上优质课或公开课或示范课、县级教学新秀、教学能手、教学名师等	市级及以上优质课、优课或公开课或示范课，市级教学新秀、教学能手、教学名师等	省级及以上优质课、优课或公开课或示范课，省级教学能手、教学名师、特级教师等	省级及以上优质课或公开课或示范课，齐鲁教育名家、国家级教学名师等
教育教学研究	参与校级课题、项目	主持校级课题项目或参与县区级课题、项目研究	主持或参与市级及以上课题或项目研究，能够出版一定质量的著作或在普通期刊上发表一定数量的论文	主持省级及以上课题或项目，能够出版高质量的著作并在核心期刊上发表高质量的论文	主持省级及以上规划课题或项目、主持省级以上教学成果奖，能够出版高质量的专著，并在CSSCI、SSCI等国内外高水平期刊上发表一定数量的论文，且有一定的影响力

观测点 观测建议 阶段	新任教师 (胜任教师)	新秀教师(熟练教师)	骨干教师	卓越教师	教育家型教师
团队建设示范引领	参与校级学科团队	主持校级学科团队	主持县级名师工作室或参与市级及以上名师工作室,在校内指导并引领青年教师队伍发展	主持地市级名师工作室或参与省级及以上名师工作室,在区域内指导并引领青年教师队伍发展	主持省级及以上名师工作室,在省域及以上范围内指导并引领青年教师队伍发展
学科(领域)建设贡献及影响力	学习撰写教学随笔,对学校学科建设有贡献	积极撰写教学随笔,对学校学科教学质量提升有突出贡献	形成教学基本经验,对区域学科教学有影响力	建构个性化教学法,发挥区域学科教学和研究引领作用	形成教学理解或教学主张,对所从事的学科领域建设有重要贡献,在全国具有较大影响力