# 推荐师资队伍建设规划及实施方案简短(4篇)

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-12-11

*推荐师资队伍建设规划及实施方案简短一一、指导思想坚持“立足校本、全员参与、自主研修、专家引领、专题培训、反思交流”的培训原则，以全面提高班主任的师德水平和业务素质、促进班主任管理水平的提高为目标，以加强职业道德教育、更新管理理念、创新教育管...*

**推荐师资队伍建设规划及实施方案简短一**

一、指导思想

坚持“立足校本、全员参与、自主研修、专家引领、专题培训、反思交流”的培训原则，以全面提高班主任的师德水平和业务素质、促进班主任管理水平的提高为目标，以加强职业道德教育、更新管理理念、创新教育管理方法、培养他们的创新精神和实践操作能力为重点，造就一支师德高尚、素质优良的专业化班主任队伍，实现教师、学生、学校三者和谐发展，从而全面提高学校的管理育人水平。

二、培训目标与任务

学校主要树立走出去请进来的思想理念，采取由点到面的操作模式来安排本次班主任培训。通过选派部分班主任代表，集中参加校外组织的各类班主任培训，然后再由这部分班主任层层推进、链条式、分级部对其他班主任进行培训。并且要选在合适的时间请部分专家来校作报告，现场指导。同时还要发动班主任自学培训读本，并且不定时组织学习交流会，让班主任在交流会中找出缺陷，便于弥补不足。通过本次培训使班主任能够认真思考和分析当前班主任工作所面临的问题与挑战，使班主任老师在思想政治与职业道德、基本理论与岗位技能、教育理念与德育科研能力等方面有明显的提高，培养他们的创新精神和实践操作能力，达到提高他们实施素质教育的综合能力和实际工作水平的目的，以适应21世纪素质教育对班主任提出的新要求。利用一至二年左右的时间，从三个层面打造适应我校教育发展需求的班主任队伍。

1、扎实推进“管理教干提高工程”。通过学习与提高，力求我校的德育管理干部成为政治素质高，业务能力强，精于管理，善于创新，具有先进教育思想和前瞻办学理念的干部。

2、大力深化“名班主任培养工程”。对市、区级名班主任提出更高的目标要求，学校为他们提供展示才能的平台，如：举办讲座、观摩活动，让他们成为能独挡一面的学校管理者善，让他们更有名气。同时通过校本培训，发挥名班主任辐射带动作用，通过培训，力求更多班主任成为职业道德高尚、乐于奉献、善于管理的专家型、科研型教师。

3、积极实施“班主任队伍的青蓝工程”。通过“拜师结对”活动使青年班主任迅速成长起来，形成一支结构合理高素质的班主任队伍。

三、培训原则

1、从实际出发的原则：根据我校班主任队伍的现状和学校发展的需要，分层次，分阶段地进行培训。

(1)开学前用三天时间对新接班的和接起始年级的班主任进行培训。让他们知道什么时间什么地点做什么事情，领学《学生指南》等。

(2)选派优秀的班主任参加区级培训后再培训青年班主任。

(3)坚持走出请进，聘请国家、省、市专家到校做报告;选派优秀班主任到安丘四中、衡水一中、东庐中、洋思中学等名校学习，来校后做报告影响带动其他班主任。

2、理论和实践相结合的原则：专家的理论指导和德育工作者的实际操作有机地结合。

(1)学校聘请专家做理论指导报告，建立与专家长期联系机制，通过网络、电话、博客等形式，经常与专家对话。

(2)学校聘请了一名法律顾问请其到校作校园伤害事故处理的报告，并常年作为的班主任的法律咨询。

(3)定期开展班主任经验交流并推广。

(4)定期举行主题班会观摩活动，让校本管理经验推广学习。

3、循序渐进的原则：有计划、有步骤地开展培训活动。

(1)坚持班主任每周一次例会制和周二班会制，全体和分年级形式多样

(2)开展样板班级评选活动，评出管理样板班级，供其他学生观摩学习，起到了良好的带动示范作用

(3)量化管理一天一反馈，一周一小结，一月一汇总。(都是书面形式)

4、灵活机动的原则：启动学习《班主任培训读本》活动，自学和集体学习相结合，要求每次有学习笔记、心得，每个专题都要过关考试，考试成绩纳入班主任量化考核。

四、培训的内容和形式

1、《班主任工作培训读本》及其它有关文件、法规。

班主任工作基本规范与政策法规，6课时

班级活动设计组织与班级管理，9课时

学生心理健康教育指导，6课时

未成年人思想道德教育，6课时

经验交流与案例教学，3课时。

2、学校聘请专家做理论指导报告和学习全国优秀班主任工作经验

3、组织经验交流、观摩活动等(本校优秀班主任经验交流、主题活动观摩、班主任沙龙和参加区级岗位培训的教师心得交流)。

4、校外实践活动和参观学习并将外出参观(班主任)、学习，写出心得体会汇集成册。

5、创造性地开展班级活动，引导班主任撰写德育论文和案例分析，写好学生的评语。

6、优秀班主任评选

五、培训的措施

1、学校要进一步加强和改进班主任队伍建设，完善相关制度，建立激励机制，强化对班主任的管理，切实调动班主任工作的积极性。

2、继续完善组织好“班主任节”。做好新形势下的“名班主任”的评选工作。

3、分期分层组织班主任参加省、市、区级骨干班主任培训;以校本研训为依托，开展班主任全员培训;20xx年，所有班主任必须参加不少于30学时的专题培训。

4、举办班主任工作研讨会，举行以班级管理为主题的“班主任论坛”，征集评选优秀班主任工作案例并结集出版。

5、“拜师结对”活动。每位任职三年以下的班主任拜一名老班主任为工作的指导老师，指导老师要本着对班主任成长和对学校发展高度负责的精神，认真做好对指导工作。对青年班主任要做到关心爱护与严格要求相统一，指导帮助与相互学习相统一，理论学习与班务实践相统一，班级工作独立负责与为他们创造条件相统一。善于给他们“搭台子”和“压担子”。经常与他们交流学生情况，交流班级管理中的心得体会。青年班主任要虚心向老班主任请教、诚恳接受指导班主任的指导，定期与指导班主任进行交流，与班主任一起研究参与班级的各项工作;对班主任工作要勤于思考，不断总结，及时记下自己的心得体会，定期汇报个人工作情况;积极参加学校组织的班主任培训、班主任工作座谈及班主任外出考察等活动。通过培训，力求我们的班主任成为胸怀教育理想，充满工作激情，具有高尚的人格魅力，善于班级管理，倍受学生喜爱的优秀班主任。

六、培训的考核评价

依据区局文件精神，凡参加班主任培训，经考核合格后，颁发《薛城区中小学班主任培训合格证书》，成绩折合相应学分记入教师个人继续教育证书，纳入中小学教师继续教育学分管理档案。

班主任培训证书作为班主任上岗、评优树先和职称晋升的重要依据之一。

七、培训的组织与管理

1、学校成立黄飞校长为组长，董华副校长、胡涛副校长、李庆水副校长、刘东辉副校长为副组长，政教主任、年级主任为成员的班主任培训领导小组。领导小组下设办公室。具体工作由政教处负责落实。

2、政教处要对现任班主任登记造册，建立班主任培训档案，根据培训和考核计划组织实施。同时，为保证培训质量，要切实加强培训教材管理，规范教材征订和使用，统一使用省教育厅指定教材，全体现任班主任和中层及以上教育干部和其他骨干教师人手一册。

3、我校对本次班主任培训高度重视，充分认识到加强班主任培训是新时期贯彻党的教育方针，加强和改进未成年人思想道德建设的迫切需要，是全面实施素质教育，全面提高教育质量的必然要求，是加强班主任师资队伍建设的重要举措。学校对班主任培训实施方案的制定和校本研训以及教师自主研修的组织工作提供大力支持，确保班主任培训工作的顺利进行。

**推荐师资队伍建设规划及实施方案简短二**

按照市政府xx市长关于“全市教育教学质量提升”调研的委托和要求，市政协首先开展了我市农村小学教师队伍建设情况的专题调研。调研采取听取汇报、查阅资料、调查问卷、召开座谈会、实地察看等方式进行。通过对棋盘、马陵山、窑湾、时集、合沟等8个镇10所小学的调查走访，初步掌握了情况，现将有关情况报告如下：

目前，全市共有农村小学 94所，教学班1244个，在校小学生80568人，在编农村小学教职工3294人，其中专任教师3011人，教辅及工勤人员等283人，师生比为1：24.5（标准师生比应为1：21），今年9月份开学后，师生比将达到约1：30。因年高体弱、患重大疾病或精神病等原因不能担任教学工作的近100人，借调到其他行业工作的57人。专任教师平均年龄42.7岁，其中具有中级职称的1761人，占58.5％，专科以上学历2569人，占85.3％。总的来看，教师队伍整体素质比以往有所提高， 但总体数量严重不足，年龄、性别、学历及学科等结构均不尽合理。

（一）“缺”，即教师数量不足，缺口较大。近年来，我市学龄儿童数量急剧增长，给全市小学带来沉重的压力。20xx年9月份，小学一年级即将入学新生23000多人，六年级毕业约6000人，小学在校生净增 17000多人，其中，农村净增xx000人。20xx年末，全市农村在校学生将达到95000人，按照基本的师资配比1：21计算，小学将缺教师1200余人；预计20xx年在校学生将达111800人，将缺小学教师 20xx余人。20xx年，全市退休小学教师180多人，其中，农村退休105人，但今年农村仅招录新教师30人，师资力量严重不足，只好聘用大量的临代教师。临代教师素质良莠不齐，教学质量难以保证。据统计，20xx年，时集镇小学教师缺口135人，临代71人；高流镇小学教师缺口97人，临代 65 人。双塘镇小学教师缺口96人，临代70人；合沟镇小学教师缺口55人，临代40人。

（二）“老”，即教师年龄结构不合理，老龄化严重。目前，全市农村学校50岁以上的教师共1042 名，占总数的31.6％，30岁以下的教师只有627名，占总数的19％。村级小学更为严重，在一线教学的多是50岁以上的教师，出现了“爷爷奶奶教小学”的普遍现象。我们走访的八个乡镇中，窑湾、合沟、新店、高流等镇50岁以上的教师比例达到40％左右。马陵山镇广玉小学教师平均年龄超过53岁，已经连续7年没有进一位年轻教师。尽管近年来我市也先后招聘了部分年轻教师，但面对激增的小学生源和已经老龄化的教师队伍，无疑是杯水车薪。这些年龄偏大的教师无论从精力、知识构成还是教育思想来说，面对教育发展和新课程改革都显得力不从心，绝大部分老教师不会使用多媒体，不会制作课件，教育理念、教育手段落后，教育方式依然是穿新鞋走老路。小学生正处于好奇和探究的时期，老龄化的教师很难与他们产生情感的共鸣，学生们不愿与他们亲近，不利于和谐师生关系的构建。城区教师老龄化现象虽然比乡镇略好，但也不容乐观。新安小学、 新华小学等学校10多年来没有招录新教师，教师平均年龄均超过40岁。

（三）“偏”，即教师性别结构不合理，女教师偏多。从最近几年我市招收的新教师来看，女性占85％以上。我们走访的农村小学，女教师均达到70％左右。性别比例严重失调，不利于孩子的健康成长。小学生处在性格发展的关键时期，需要来自两种性别的教育和滋养，如果孩子从幼儿园到中学，甚至大学都在单性的氛围中成长，显然不利于他的全面发展。棋盘镇中心小学的金蒙老师说：“在现代家庭中，因为父亲多数忙于事业，孩子和母亲相处的时间相对多一些；在学校里，又是女教师多，孩子一直在女性多的环境中成长，可能会造成他们‘阴柔有余，刚强不足’。”外地女教师因乡村小学生活不便，许多人想方设法考走，存在一定的不稳定因素。

（四）“兼”，即学科结构不合理，教师大多身兼多门课程。据统计，全市农村小学音乐教师55人，美术66人，信息技术31人，劳动技术仅有2人。按照课程设置等相关规定，音乐应为223人，美术应为223人，信息技术应为112人，劳动技术应为112人。教师学科结构的不合理导致大多数教师并非固定教授某一学科，据统计，在农村小学，专业对口的教师只有46.8％，学非所教、教非所学现象非常普遍。棋盘镇有10所小学，5748名小学生，但是全镇只有一位专业的小学音乐教师，心得体会大多数的音乐课只能由非专业老师兼任，教非所长，质量受影响。王楼小学全校只有一位教师是英语专业毕业的，其余都是经过培训以后转行教英语的，他们的专业素养无法与专业的英语教师相比，存在发音错误、读写、翻译能力欠缺等问题。有的村小一、二年级均长期实行包班教学，包班教师一般要教小学语文、数学、思品、科学、音乐、体育、美术等多门课程，长年累月一副面孔贯穿始终，造成学生厌学，老师厌教现象，这不仅违背了素质教育的初衷，更不利于孩子的全面发展。

（五）“弱”，教师初始学历较低，名优教师偏少。按照目前有关要求，小学教师应有大专及以上学历，但是，全市小学教师初始学历是大专的750人，占总数的19.1％，其中，农村小学教师初始学历为大专的仅为6xx人，占总数的18.6％；大部分教师是上世纪七八十年代招录民办教师转正的，或是上世纪九十年代末由我市教师进修校培训的，虽然许多教师按要求进修了大专或以上学历，但大部分是短期培训或选学文科等易考专业，学非所教，仅是为了拿个文凭。

目前全市小学教师中，特级教师7人，农村仅有1人；徐州市级以上名师、骨干教师共有26人，农村6人；获得新沂市级以上优质课和教学基本功大赛一等奖的有xx8人，农村65人。此外，由于各种原因，农村优秀教师流失严重。热门思想汇报“我们每培养一批优秀骨干教师，要么被市里的学校选拔走了，要么自己通过各种途径借调走，留不住人，我们也很无奈。”某镇中心小学负责人告诉我们。城乡师资失衡造成农村教学质量与城区差距越来越大，这不仅带来城区学校生源的爆炸性增长，更严重打击了乡镇学校教师的积极性，形成了恶性循环。

如何立足现状，优化我市农村小学师资结构，努力建设一支数量适宜、分布均衡、结构合理、充满活力、具有专业化水准的农村小学教师队伍，是百姓十分关心、政府亟需解决的问题。为此，针对本次调查情况，结合教师专业化的内容和要求，我们提出以下意见和建议。

（一）尽快完善教师补充机制。一是及时补充缺编教师。鉴于农村教师总数每年2-3%的自然减员实际和生源暴增的情况，要定期核定编制，实行“定编定员定岗”，有计划有步骤地充实教师队伍，对年老体弱的教师，酌情办理提前退休，保持教师队伍良好的梯次结构，逐步改变老龄化现状。二是适当加大男教师招收比例。借鉴发达地区的先进经验，教师招聘时可以探索试行男女生分别划线。比如，南京六城区每年教师招考时，为了平衡男女教师的比例，工作总结女生的合格线要比男生高一些。实践证明，虽然很多男教师笔试成绩低于女教师，但进入教学岗位后，创新能力、科研能力等远远优于女教师，很多人迅速成长为骨干或者教学能手。三是加大薄弱学科教师的招收比例。近几年的教师招考中，主要偏重语、数、外教师的招录，音、体、美等艺术学科教师招录较少，建议根据农村小学实际情况，适当增添补充“小科”专业教师，让农村孩子享受与城里孩子同样的教育教学条件，陶冶艺术情操。四是稳定临代教师队伍。目前，全市临代教师已达1100人。有的人已经代课十多年，长期的低待遇，无编制，导致很多代课教师心生怨气，纷纷转岗，存在很大的不稳定因素；学校因长期负担代课教师的工资，往往不堪重负。建议采取切实措施，稳定临代教师队伍，财政承担临代教师工资，切实减轻学校负担。

（二）切实加大教师培训力度。一是提高教师学历层次。制定农村小学在岗教师学历提高计划，鼓励、安排学历不达标的教师在不影响正常教学情况下参加函授学习、自学考试等学历提高教育，并给予一定的政策、经济支持；教育部门可将学历达标情况，纳入申报职称和年终考核评价体系，增强教师的危机感和紧迫感，提高积极性和主动性。二是加强教师业务培训。建议教育部门把培训工作重点放在农村,本着“面向全员,注重农村,按需培训”的原则,依据“全面指导,重点帮扶”的工作思路,加大培训力度,采取脱产学习、研讨班、观摩会等多种培训形式，积极探索适应农村教师培训的有效途径,让他们在学习中开阔视野，交流提高，增强教育教学水平，提高农村师资整体素质，缩小城乡教师的差距,促进教师资源的均衡发展。三是注重名优教师培养。成立名师工作室，精心培育一批优秀教师、学科带头人、骨干教师（含特级教师）等，定期进行名优教师评选活动，形成名优教师培养评选长效机制。适当调整我市名优教师津贴制度，在考核的基础上发放一定金额的政府津贴，在精神上、物质上给予教师全方位的鼓励和支持。逐步形成一支队伍强大、富有活力、多种层次的名优教师队伍。

（三）加快优化现有教师资源。一是借用初中教师资源。目前，各初中大都有富余师资，可以把各镇五、六年级小学生调到就近的初中就学，让初中暂时“闲置”的教学资源“动起来”，缓解小学师资压力。二是安排初中教师回流。将当年小学教师富余时流向初中的小学教师，适当安排调回小学，缓解小学师资不足的压力。三是优化环境。政府、财政、教育等部门要在资金投入上向农村学校倾斜，完善基础设施建设，合理配置资源，改善农村教师的工作条件和生活条件。优先实施农村教师安居工程，重点解决新招的外地教师居住问题；对因家境、身体等原因出现生活困难的农村教师，应给予应有的关怀和救助，解决他们的后顾之忧。

（四）适当提高农村教师待遇。一是建议设立农村教师奖励专项资金，奖励长期扎根农村且成绩优秀的教师；定期调整农村班主任津贴，且随工资按月发放。二是评优树先上向农村教师倾斜。先进典型、职称评定等，同等条件下，农村教师要优先，比例也要提高。三是建议设立农村教师交通津贴制度。以距离县城远近公里数的班车费用为依据，制定统一的发放额度，切实减轻农村教师负担，提高他们扎根农村教育的热情。真正做到以事业留人，以待遇留人。

以上是《农村小学教师队伍建设情况的调研报告》的 详细内容，讲的是关于教师、农村、小学、小学教师、学历、提高、全市、教学等方面的内容，觉得好就按（ctrl+d）收藏下。

**推荐师资队伍建设规划及实施方案简短三**

我校在南安市教育工委、教育局的正确领导下，高度重视教师队伍建设。一学年来，学校班子团队团结协力，带领全体教职员工贯彻落实《中小学教师职业道德规范》、结合《南安市人民政府关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》，以实施“四大工程”为载体，深入开展“教师队伍建设年”活动。努力提升教师队伍职业思想和业务能力，全面实施素质教育、全面提高教育质量，促进义务教育均衡发展、实现教育公平公正，办好新形势下人民满意教育，取得了显著成效。

（一）强化班子建设，发挥模范带头作用。

学校行政班子成员首先从自身抓起。在行为上，一向重视自身建设，兢兢业业，勤勉得力，时时严格规范自己的言行，处处率先垂范凡要求教师做到的自己首先做到，勤政敬业，和教师“心贴心”，不计报酬无私奉献。在工作中，每位成员都是学校教学骨干，负责部门管理工作同时，多数担任主要学科教学工作，每位同志承担的工作任务重，工作量饱满。

除出色完成自身教学工作外，他们能站在课程改革最前沿，引领全校教师投入教育教学。他们主动听课，组织、参加教研活动。和教师一起研讨教育教学规律，把学到的教育理论贯穿于教育教学实际中，以新颖的教学方法和创新的管理思路赢得教师的信赖，从而以领导班子的.模范形象凝聚人心。行政成员每学期听课均达30节以上，参加教研活动20余次。

（二）加强师德建设，塑造师表风范。

教师的师德修养，是教师职业的核心，是教书育人的灵魂，它决定着教师个人的职业发展方向，决定着学校的办学质量。我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。相继制定完善了《教师行为十不准》、《师德师风建设实施方案》、《加强师德师风建设的计划》、《教师廉洁从教二十条》等一系列规章制度，与教师签订了“师德承诺书”，责任到人，狠抓践诺。

在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。每学年，我们都要定期开展诸如“师德工作研讨会”、征集师德论文、“爱岗敬业、奉献教育”演讲、“学规范，强师德，树形象”师德教育个案分析等师德活动。通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，涌现出一批师德先进个人和优秀教师，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。

（三）依托教研活动，优化教师素质。

教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。

1、实施“青蓝结对发展”活动。

为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徙关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！

2、开展“三课”活动。

我校积极开展互听互学活动，对每学期的听课数量有明确要求。通过不断听课、研究，强化对年青教师培养，促使其快速成长。同时不断完善新教师“汇报课”、说课、课件制作、主题班会展示以及其它教学技能竞赛的一系列活动；开展了骨干教师上“示范课”；优秀青年教师上“展示课”，充分发挥骨干教师专业引领作用，极大促进了教师们的共同成长。

3、实行集体备课制度。

每周三为学校教研组固定的教研学习时间，分年级分学科进行集体备课，同时分学科组织教师进行教研专题学习讨论，做到全面推进、突出重点、突破难点。发挥集体智慧搞好教学，同时又加强了教师之间的交流，有利于教师的成长。

4、制定《xx学校教师队伍培养规划》。

坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训、本科函授、自考及教育教学教科研活动，充分发挥教育报刊、杂志的学习、深化和运用，开展人人读教育刊物做摘要笔记、写心得随笔活动，并利用教研组活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，我校经常开展“走出去、请进来”的教研活动，组织教师外出参加学习、交流。

5、大力推行推门听课活动。

从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

（四）规范评价机制，激发工作热情。

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。

首先，建章立制，进一步完善和强化《学校行风建设实施方案》、《教师教育教学工作量化考核细则》、《教师行为准则》、《师德建设年实施方案》、《师德建设年承诺》、《加强师德行风建设，强化工作效能的规定》、《师德师风评议工作实施方案》、《专任教师培训管理制度》、《常规教学检查评比办法》、《骨干教师及学科带头人管理办法》、《“青蓝工程”教师师徒结对管理办法》、《各处室人员岗位工作职责》、《年级主任岗位工作职责》、《教研组长岗位职责》、《班主任岗位工作职责》等一系列有关教师队伍建设的规章制度，使教师全方位的工作都能得到体现。

其次，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。管理的目的在于激活群体的潜能，而激活群体的重要方面就是善于发现个体的长处、优势，并为之提供必要的成功机会，让个体在成功中实现自我的管理和发展。

第三，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

1、由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致个别教师参加业务进修的积极性不高。

2、学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。

3、个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性；

4、年青教师占的比重大，他们的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

1、多方争取，增加教师数量，在合理范围内减轻教师工作负担。让教师们能腾出更多的时间参加业务进修，提高自身素质。

2、组织开展教师全员培训。积极开展新理念全员培训，引导广大教师摒弃陈腐的教育观念，按照时代和社会发展的需要，以及学生的成长规律，积极开展新课程全员培训，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。

3、发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。

4、组织开展更多有实效的、形式多样的校本培训，促进本校年青教师队伍尽快成长，成为能够独挡一面的教学多面手。

师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中不懈努力，有针对性制定整改措施，把广大教师的工作积极性、主动性、创造性更好地发挥出来。争取在教师队伍建设方面再上一个台阶。

**推荐师资队伍建设规划及实施方案简短四**

师资队伍建设工作总结内容简介；让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

百年大计，教育为本;教育大计，教师为本。只有一流的教师队伍才能创造一流的教育业绩，学校才能真正办人民满意的教育。近些年来，我们狠抓教师队伍的建设，不断提高教育质量，促进了学校的飞跃发展。

要提高学校的教育质量，首先要提高教师的育人水平。我们一手抓学习，一手抓研究，面向全体，突出骨干，循序渐进，在较短的时间里让教师的工作能力有了迅速地提高。

(一)加强学习

让学习成为教师的需要。随着知识经济时代的到来，随着信息经济的日渐迫近，终身学习已经成为我们生活和工作的重要内容。所以，我们学校总是利用各种机会和各种形式，向老师传达新的观念，传递新的信息，引导教师要加强学习，及时“充电”。

让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

通过新思想、新知识、新方法、新技术的学习，教师普遍转变了教育观念，调整了自己的知识结构，优化了自身素质，增强了教育的底蕴，提高了教育质量。

(二)加强研究

1、坚持开展好常规研究

教师的工作是富有创造性的工作，是极具研究性的工作，让教师把自己的一切教育教学行为都纳入研究的范畴中，这是实践先进教育思想的需要，也是落实新的课程改革精神的需要。我们的具体做法是：推行集体备课制度，提高备课质量。我们对集体备课提出了明确的要求，必须坚持个人研究和集体研究相结合的原则，即：钻研教材——写出教案——集体研究——修改使用——课后反思。集体备课不仅把教师从繁重的工作量中解脱了出来，而且提高了备课的质量，充分发挥了集体的作用。

写好教学反思和案例评析，让教师在总结中提高。我们坚持要教师每一堂课上完以后都要写教学反思，及时总结教学教程中的得失;还要求教师每一个月都要写一篇案例评析，以这样的方式梳理自己一月以来的教学实践。通过这些做法，让教师时时、处处都处于研究之中。

2、全力抓好教育科研

如果说科学技术是社会发展的第一生产力，那么教育科研就是学校发展的核心力量。通过开展教育科研，把学校工作中的问题专题化，课题化，增强工作的研究性，目的性，并且让一批骨干教师参与到研究中来，这对提高教师的研究水平，加快教师的专业化成长是非常重要的。

这些年，我们先后编写了《开心农撤校本教材，开展了《农村中小学学生倾听能力的提高》培养与研究，通过这些科研课题的研究，我们把素质教育的方针贯彻到了教育实践中，把新课程改革的精神落实到了具体的教学过程中，培养了一大批教师，让他们成长为了学校的骨干力量，为学校今后的发展奠定了坚实的基矗。

1、坚持政治、业务学习制度，教师每双周政治学习，单周业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学习与研讨交流相结合，并认真记好各种形式的学习笔记，结合教育教学实际写出学习体会。每学期末学校对教师的学习进行评价，并列入教师考核项目，每学年教师完成政治、业务学习笔记各一本。

2、在制度上规范教师的师德。我们每一学年都要与所有老师签订〈师德师风协议书〉，对教师的师德师风作出明确的要求：比如不乱办班、不乱收费，不歧视不排斥学习困难的学生，不体罚心罚学生，不冷眼对待家长，不向家长索要财物等。如果有违反师德师风的行为，学校将按照协议书中的规定，作出严肃的处理。

在学习中提高，用制度来规范，用舆论来约束，对教师既晓之以理，又动之以情;既宣传法律法规，又提倡奉献精神，是我们学校加强师德建设的成功经验。

建立有效的激励机制，是我们长期开展好教师继续教育，提升教师队伍质量的有力保证。我们相继建立了“教学质量奖励方案”，择优外派学习制，青年教师优质课比赛，“同上一节课”活，青年教师成长师徒结对制。这些制度的建立健全，充分地调动了教师们参与学习、参与研究的积极性。

由于我们高度重视教师队伍的质量建设，千方百计地抓好了教师的继续教育，终于让全校教师的工作能力有了明显的提高。

1、学校重视，把骨干教师队伍建设作为学校重点工作来抓，纳入工作计划，纳入学校工作日程、纳入学校办学规划。营造氛围，提高全体教师思想政治素质和职业道德修养，通过整体水平的提高促进骨干教师队伍的形成。

2、加大骨干教师培养力度，为骨干教师成长创造条件

(1)坚持每学年开展“青年教师教学比武竞赛活动”、举办“同上一节课”竞赛活动、风采杯课堂教学评优活动，提高教师专业技能，加大压力，使骨干教师在实践中得到锻炼与提高。

(2)创造条件，让骨干教师“走出去、带回来”。选派优秀教师参加市、地、省骨干教师培训班，并要求参加学习者把好经验带回校，传给教师，写一篇学习心得体会，作一节汇报课或专题辅导。通过压担子促进骨干教师的成长。

(3)为骨干教师搭设展示的平台。积极争取市、地级上课机会，把专家请进学校为骨干教师做重点指导。通过名家指导，使教师变得更聪颖更博慧，更激发他们强烈的进取心。

(4)积极发挥骨干教师的示范作用，每学期安排骨干教师作展示课或进行教学辅导，使他们的先进理念和宝贵经验与全体教师共享。

(5)指导青年教师学会做自我发展设计，教师根据自己的实际情况，制定“个人自我发展三年规划”及学年“自我发展计划”，转换教师心理视角，发挥教师发展中的主体作用，使教师充分体验职业的价值、人生的价值。

1、认真完成继续教育的学习任务，提高知识、业务水平。按照我市继续教育工作会议精神，及有关配套文件，认真执行我校教师继续教育计划和校本培训计划。学校安排好教师的面授学习、外出培训，将继续教育成绩作用考核、晋级、聘任、奖励的重要依据，建立制约、奖励机制。

2、加强全员培训的力度，根据教学实际的需要，学校领导按计划对全体教师进行培训，构建全员参与的培训体系。本学年，我校组织全体教师参加全员网络培训和远程继续教育培训，全体教师都能积极参与，学以致用。

组建教师队伍建设领导机构，由校长任教师队伍建设第一责任人，任教师队伍建设领导小组组长，由校委会其他成员任副组长，由各校及各部门主管领导任组员。把教师队伍建设列入重要议事日程，制定有导向性、可行性、时效性的具体政策措施。

加大教师队伍建设投入，每年筹措两万元的教师专项奖励基金，通过政策激励、榜样激励、荣誉激励，实现教师充分而自主、全面而有个性的发展。挖掘教师的潜能，弘扬教师的个性，激发教师生命的活力，提升教师生命的价值。

面对学校近几年的新发展，展望新征程，我校将以教师的发展为本，继续加强教师的队伍建设，以改革为契机，以新课程教育为动力，以发展为目标，以科研为先导，以实验为依托，在素质教育生机勃勃，丰富多彩的发展之路上，谱写“特色办学，和谐育人”的动人诗篇。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！