# 师资队伍建设

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-12-07

*第一篇：师资队伍建设师资队伍建设一、师德建设是提高教师队伍质量的前提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...*

**第一篇：师资队伍建设**

师资队伍建设

一、师德建设是提高教师队伍质量的前提

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。

二、精研业务是提高教师队伍质量的关键

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，工作总结《师资队伍建设总结》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《开心农场》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础。

三、建立激励机制是提高教师队伍质量的保证

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。

四、加强教师继续教育，提高教师队伍专业化水平

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。

五、加强骨干教师队伍建设

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。

六、加强领导、落实责任、确保投入

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。

柳格镇初级中学

**第二篇：师资队伍建设**

城关小学师资队伍建设举措

建设一支高素质的教师队伍，关注学生的全面发展，一直是我校追求的目标。为了进一步提高我校教师的综合素质，促进教师的专业发展，学校提出了努力优化环境，创造良好的氛围，提供必要的条件，形成人人奋发向上的竞争机制，并通过“树样子、引路子、搭台子、压担子”等多种途径，采取一些切实有效的措施，扎扎实实、坚持不懈地开展校本教研活动的策略。

一 指导思想：坚持以“教师发展为本，教师有效学习为中心”作为我校教师教育改革队伍建设的基本理念。进一步更新教师的思想观念，使校本教研要立足于解决教师发展中的问题，使校本教研创建教师群体和个体发展的最佳途径，满足教师自身发展需求，完善知识结构，提高教育教学水平、内涵发展、特色发展、可持续发展。

二 目标任务：掀起教师自觉提高自身修养，刻苦学习新知识，努力争做名优教师的高潮。为积极提高全校教师的文化素养，创建和谐幸福学校奠定一个扎实的基础；以教师发展为本，培养和造就研究型教师，实现教师队伍的可持续发展；以创新为动力，优化和谐发展的教师资源，促进教师专业化发展，努力建设一支师德高尚、爱岗敬业、创新力强，并能适应现代教育要求的师资队伍；培养一批具有新的教育理念，勤于实践、敢于创新，有较好教学方法和教学效果，有较强的教科研能力和应用现代教育技术能力的骨干教师、教学能手、学科带头人、专家型教师。

三 主要措施： 1．制定教师培养制度

为了落实学校教师队伍培养目标，促使广大教师尽快由经验型向科研型,由传统型向开拓型，由教书匠向教育家转化，成为复合型教师；为了建设一支师德好，素质高的名师队伍，不断提高教育质量和教育幸福指数，特制定本制度。

（1）学校成立教师培养计划工作领导小组 组长：谢阳红

副组长：丁大萍 林裕民 谢文英 丁家来

成员：曾金水 易蔚珍 潘昌荣 严梅 孙琴莉 林洁（2）主要任务：研究教师所存在的基本问题，包括对教师进行个体与群体的分析，寻找教师成长的基本规律，总结教师培养的经验；研究教师成长的基本理论，归纳教师培养的工作方式，形成对名师培养的科学方式和工作体系。

（3）教学工作的基本要求：教学工作计划的制定、编写，备课及教案编写，课堂教学的实施，作业布置与处理，课外辅导，复习指导及编撰试卷，教学反思和工作总结。

2．加强师德教育，树教师典型

（1）把师德建设作为一项重要的实事工程来抓，组织教师学习国家教委颁发的《中小学教师职业道德规范》、《公民道德实施纲要》，制定本校的教师职业道德规范要求。

（2）把师德建设同师资队伍的培养、考核、晋升结合起来，真正落实师德一票否决制。（3）树立我校教师的先进典型，弘扬身边的先进事迹，每学期表彰一批优秀教师，优秀班主任，充分发挥教师人格力量。

3.“育”名师，让名师“上台唱戏”

（1）学校每学期进行名师示范课堂教学，介绍教育教学经验，展示教育教学成果和学术成果，发挥名师的引领作用，不断提升教师教育教学的品位。

（2）组织名优教师“送教下乡活动”，为他们创造外出讲学条件，使这些教师在社会也获得良好影响，进一步提高这些教师的知名度，让这些教师逐步在校内、县内“有名”，使之“墙内开花，园中香，墙外也能香”。

（3）开展“先锋杯”课堂教学竞赛，发现好“苗子”，不断扩大“名师”的后备队伍。通过多渠道“育”名师，形成一个“名师”群体，出现“百花齐放春满园”的景象，创造幸福校园的氛围。

4.实施“青蓝工程”，让名师培扶青年教师

（1）实施“青蓝工程”，名优教师为指导老师，具体负责青年教师的培养。

（2）师徒关系确定后，举行“拜师仪式”，由教导处组织。青年教师和指导老师要签定责任书。

（3）指导老师要对自己徒弟全面负责，从政治思想、师德风范、教学业务等方面认真传、帮、带，要坚持听徒弟的课，及时提出改进意见。指导老师要认真审阅徒弟的教案。

（4）青年教师要虚心向指导老师学习，学习名优教师的思想觉悟、奉献精神和爱岗敬业精神，在教学业务方面及时请教，要坚持听指导老师的课，及时纠正自己的问题，以使自已尽快提高，迅速成才。

（5）青年教师积极参加学校或县、市组织的教学比赛活动。本学期，郭九生、刘建荣、曾德兰老师获县小学语文教师素养大赛一等奖，郭慧英老师获小学英语教师立体式说课一等奖，刘凤娟老师获市英语说课二等奖，郭琳老师获市班主任活动课优秀奖。

（6）开展青蓝工程课堂教学竞赛，加强对骨干教师的培养评选工作并给予双方奖励。其中，段育华指导张海英，刘琼华指导谢澍莉获校一等奖。

5.建设名师工作室，培养名师团队

目前，我校有刘健贇、谢文英、丁家来，易蔚珍、孙丽英5个名师工作室，并分别有自己的工作室团队。名师工作室除定期召开理论学习、教学研讨、课堂观摩、博客研修、主题沙龙等教育教学研讨活动外，工作室还要结合学科特色建立自己的网页，使网页成为教学动态工作站、成果辐射源和资源生成站，以互动的形式面向全校乃至全市全省小学教师。使名师工作室成为青年教师培养的发源地，优秀教师的集聚地和名师的孵化地。进一步挖掘名师蕴含的潜在资源，提升名师的影响力，逐步培育有利于教师专业发展的新梯队，建立起以特级教师、优秀教师为主的名师体系，建设充满灵性教育智慧的名师工作室团队，使名师工作室成为对骨干教师培养的重要基地。

当然，师德建设并非一朝之功。展望未来，我任重而道远。我们将不断反思，查找问题，努力使师德建设再上一个新台阶。

**第三篇：师资队伍建设**

二、师资队伍建设

1．“双带头人”培养（目前仅张玉霞一人，还缺4名）

培养2+3名具有人才培养模式改革与课程体系改革能力、较高职业教育能力、较强科研能力、引领团队建设及社会服务能力的专业双带头人。（1）专业带头人培养计划；

需要修改

（2）专业双带头人资历及教科研成果等相关证书及资料；

缺 专业双带头人履历表（模板）（本科以上学历、中级会计师、5年以上专业教学、胜任3门以上学科，参与的教研教改课题，公开发表教研教改论文）

缺 专业双带头人的相关证书

（3）专业双带头人主持该专业建设、工学结合课程模式开发的相关材料；

缺 会议照片，缺 专业建设会议纪要（模板），缺 工学结合课程模式开发任务表（模板）

（4）专业双带头人培养新教师、参与培训及社会服务等工作的相关材料；

缺 专业双带头人培训新教师照片、缺 培训记录表（模板）、缺专业带头人参与培训及社会服务等工作的相关材料（如教案、课件、被培训人员签到表、照片、视频等）

（5）专业双带头人培养和指导学生的记录和案例。

缺 专业双带头人课堂教学及实训教学照片（照片要拍到学生），缺专业双带头人教学信息反馈表（模板）

EX（1）专业双带头人主持省或市级课题开发的立项书或结题材料；

缺 立项书、结题材料

EX（2）专业双带头人发表的论文

缺 发表论文复印件

2．骨干教师培养（确认7名骨干教师，不可与专业双带头人重复）

通过国内进修、企业锻炼、岗位培训及社会服务等方式培养具有一定的职业教育能力、职业意识能力、创新能力、社会服务能力、科研及专业技术能力等并在教学中起到指导、示范、骨干作用的3+4名骨干教师。

（1）骨干教师培养计划；

需要修改

（2）骨干教师资历及教科研成果等相关证书及资料；

（冯义新、娄新、张铁庄、张玉霞、高凤玲、李跟升、李艳红、夏俊英8人）

缺 骨干教师履历表（模板）（大专以上学历、教师获奖情况）

（3）骨干教师参加各级分类培训的相关资料和证书等；

证书与资料要统一，列出7名

证书：巴益颖、李桂香、李艳红、陶贵银、刘英华、孟荣艳、牛立刚、裴凤旭、陶贵银、张玉霞

资料（照片）：巴益颖、孟荣艳、裴凤旭、夏俊英

资料（总结）：刘英华、李桂香、孟荣艳、裴凤旭、陶贵银、夏俊英、杨志文

（4）骨干教师培养和指导学生的相关资料；

（何慧娟、娄新、张玉霞、边秋月、陈佳欣、丁明慧、吉明凯、靳亚楠、李静、林安、王文雅、王楠、吴征、姚彩丽、张建、张颖、张晟、甄玉莹18人）

缺 骨干教师课堂教学及实训教学照片（照片要拍到学生），缺骨干教师教学信息反馈表（模板）（5）骨干教师优质课、示范课证书；

（巴益颖、李艳红、刘晓军、孟荣艳、牛立刚、张玉霞6人）

人数不足

（6）骨干教师下企业锻炼、服务社会的相关资料；（孟荣艳、巴益颖、崔凤丽、冯义新、高凤玲、谷晓琳、靳颖丽、刘小军、孟祥伶、夏俊英、张玉霞11人）

人数不足、缺骨干教师下企业锻炼、服务社会的照片、缺：骨干教师校外实践总结（模板）——CLEAR

（7）骨干教师技能比赛获奖证书及相关荣誉证书。

（娄新1人）

人数不足、缺证书扫描件

EX（1）骨干教师主持或参与教科研课题研究工作的相关材料

缺 骨干教师课题研究申报表、研究成果

3．“双师型”教师队伍建设

在专业原有“双师型”教师队伍基础上，继续培养2+2名“双师型”教师，构建一支教学水平高、专业技能强的“双师型”教学团队，（1）“双师型”教师培养计划、制度文件；

需要修改

（2）师德培训计划、师德培训内容、师德培训总结；

培训计划涵盖培训内容，缺 师德培训签到表、缺 师德培训记录

培训总结：（陶贵银、冯义新、刘春梅、付丽、牛利刚、杨帆、刘晓军、孟祥伶、张艳杰、张辉靖、薛丽丽、刘英华、张艳、张玉霞、李跟升、白立红、裴凤旭、夏俊英、王福忠、查小玉、巴益颖、路昕怡22人）

只有观看2024感动中国的培训总结，缺 教育政策法规学习教育、班主任理论知识和技能、教师必须具备的十大美德三个培训的被培训人总结。

（3）教师获得的相关职业资格证书；

缺 双师型教师取得的相关职业资格证书

（4）教师到各类企业事业等单位实践锻炼的相关记录；

（孟荣艳1人）

缺 双师型教师到企业单位实践的照片，缺 双师型教师企业实践记录（模板）

（5）开发专业核心课程的课件；

（6）参加各级分类培训的学习笔记或证书；

（李桂香、孟荣艳、巴益颖3人）

缺 学习笔记

（7）参加公开课、示范课、引路课、说课、课件相关资料及获奖证书；

（董会荣、高春娟、高凤玲、李跟升、李艳红、刘晓军、娄新、孟荣艳、牛立刚、裴凤旭、裴凤岩、张玉霞、王福忠、张 艳14人）

缺 获奖证书

（8）学校技能节教师技能比武相关资料。

确定双师型人选，核对材料

4．兼职教师队伍建设

在原有兼职教师队伍基础上，再聘请2+3名既具有一定的专业理论基础又具有丰富的会计工作实践经验的老会计为兼职教师，承担会计专业课程实验、综合实训的指导，参与专业建设。

（1）兼职教师聘任证书及相关资料；

缺 兼职教师聘任证书及照片

（2）兼职教师参与专业建设相关记录；缺 兼职教师参与专业建设会议记录

（3）兼职教师承担教学任务的课程表、教案、成绩单等相关资料。

缺 兼职教师教学课程表、教案、成绩单

5.班主任队伍建设

（1）班主任队伍建设方案；

（2）企业行业专家与班主任共同研究班级管理记录；

缺 企业行业专家与班主任共同研究班级管理会议纪要（模板）

（3）班主任班级管理制度；

（4）班主任培训记录；

（5）班主任管理案例及经验交流等活动记录；

（6）“一帮一”结对子活动方案及相关资料；

（7）班主任班级管理目标考核结果。

**第四篇：如何加强师资队伍建设**

浅谈如何加强教师队伍建设

个人认为, 加强教师队伍建设的问题主要还是如何提升教师的责任心和工作积极性的问题，也包括教师个人学识，和教育教学能力的提高等等的其他的问题。

以我们昌国小学为例，主要存在着以下几个问题：

1、跟城里的学校比起来，我们是农村学校，学校规模小，师资力量薄弱。

2、教师队伍成分复杂，素质参差不齐。现有的这支教师队伍中，年龄分配不均衡，老的老，少的少。年龄大的教师是凭借个人的直观经验开展工作，相当一部分教师知识老化、观念落后、教法陈旧，不少人甚至连教学常规都难以掌握。而年轻的教师，大多是刚分配的大学生，工作经验少，工作的主观能动性差，工作热情，工作积极心也欠缺。这对我们学校的工作教育教学工作业绩的提高，造成很大的困惑。

3、究其原因是，学校地处偏僻，交通不方便，离家较远，一部分工作经验丰富，业务精湛的老师都调往城里工作，就算目前的教师队伍中，也有部分教师一心往城里发展，对学校的归属感不够。这也造成了，学校里缺少教育教学的业务精英、骨干，能带领大家一起进步的业务领头羊。

有这些问题存在，教师的队伍建设就成了一个迫在眉睫的头等大事，毕竟，教育教学工作，好的教师队伍才是保证。

加强教师队伍建设的几条策略，下面我就来谈谈我采取的一些策略和看法，不成熟之处，还希望同行指正：

1、从校长层面看：

我认为，教师队伍建设，校长是关键因素，校长首先应该是教师的领导者，从思想和理念上引领教师队伍，用文化凝聚教师队伍。要有一个核心办学理念，我们学校的办学理念就是“全面发展打基础，培养个性育人才”。在启迪教师智慧的同时，也要用实际的行为来关心教师队伍，比如，结合学校工会活动，在工作之余搞一些集体活动，凝聚教师的团结之心，让老师慢慢产生对学校的归属感。校长还要引领教师的价值取向，坚定教师的教育信仰，帮助教师树立正确的学生观、培养观和成长观。

学校的整个管理体系，从校长到中层领导到一般教师，包括教研组长、班主任等，如何能做到政令畅通、协调一致，很重要的一点在于在这些岗位上是否有合适的人选。作为领导者要考虑两点，怎样在每一个位置上放上一个合适的人，二是怎样让每一个人找到一个最合适的位置。就如一间屋子，如果一有东西放进来就随处一扔，用不了多长时间就会杂乱而拥堵。而如果能合理有序地安排好每一样物品的位置，充分节省空间效果就会大大改观。

领导者的成功在于能够引导人充分的思考。以智慧推动着下属与合作者的活动。怎样团结所有人员形成一个强有力的集体，是必须要做的。怎样善于培养人才、发现人才以至于合理的用人所长，是领导者应具备的基本能力之一，也是促进学校和谐与可持续发展的基本要

素。

2、教师队伍管理层面来看:

建立科学合理的教师队伍管理激励评价机制。

科学合理的教师管理考评制度是引领教师专业成长的方向标，近几年来，根据新课改对教师的要求，结合学校实际情况，我校逐渐形成了一套科学有效的教师管理机制：

①教师的综合考核评估机制。根据新的教育观、质量观和人才观，我校打算对教师的考核从单纯的关注教学业绩考核转向关注教学过程考核，采取过程与效果相结合、定性与定量相结合的考核办法。学校为此成立了常规考核领导小组，每阶段对全校教师的德、能、勤、绩等方面进行客观公正的量化评价，形成阶段总结，及时将考核信息反馈给教师，便于及时纠正与调整，并将其纳入期末绩效考核。

②优秀教师的选拔任用机制。每学年根据教师考评的数据，学校对考核结论好，组织能力强的优秀教师适当的提拔到合适的位置，例如教研组长，年级组长等。优秀教师的选拔任用使学校内部始终保持着强劲的工作活力。

③教师的奖惩机制。对考核成绩突出者，评选为优秀教师，给予精神和物质的双重奖励。对不按要求工作、违规违纪的老师进行批评处罚。

3、从教师个人能力提高方面：用“走出去，请进来”的方法组织专题培训学习；开展结对拜师活动，骨干教师向年青教师传授教育教学的知识与方法；建立网络互动平台，互相交流，取长补短，促进

“自发性”的群体发展；让老师在不断研课和“磨课”中提高业务水平。对教师个人的学习和培训，也积极鼓励，大力支持。

4、校本研修培训注重实效

培训要落到实处，关键在于学校的管理制度是否完善。为此，学校制定了科学的教师成长规划、培训方案等和实施细则，建立了教研培训学习制度和学习成绩考评办法。每学期根据教师的学习记录、教学反思、心得体会、总结论文、业务进修、教研工作以及取得的培训成效等方面进行个人业务进修考评，纳入学期终结考核。从而在方法上给教师指导，提供出学习模式，在制度上给教师保证，确保教师在校本研修中学有所得，学有所用。

5、创设和谐、宽松的育人环境

学校认真开好了教职工民主生活会，让全体教师参与到学校制度的建立和管理中来，特别是学校重大的制度建立和决策均由教职工大会讨论通过，让他们真正体会到学校是一个大家，每个人都是这个大家庭的主人。

在以上这些方法和策略下，在督导的每次学校检查和帮助下，学校也开始往好的方面发展。

困惑之处：

1、由于学校人数少，平行班少，而生源也不怎么样，如何客观、公正评价量化教师的教学业绩提出了新思考，对农村学校及教师的评价是不是该有农村学校的评价标准。

2、我们学校是农村学校，规模小，由于城乡差别，在下面的学

校的老师想调往石浦，丹城，在石浦的老师又想调往丹城，而在丹城的老师，更想调往宁波，至于原因，相信大家都了解，我们作为农村学校的校长，又如何让老师们安心工作，没有调动的念头呢？长此以往，农村学校的师资力量只会越来越弱，我们又如何来稳定教师队伍？？？比如说，提高农村教师的待遇？

3、学校除了新生力量，还存在着一部分年龄较大的老师，思想落后，观念跟不上现在的教育理念，如何让这些教师充分理解和把握转变教育思想、更新教育观念的深刻内涵，如何让这些教师从传统的传承方式迈向课程改革理念下的自主创新。

4、敬业精神不强，进取心弱化。不少教师工作积极性不强，做日和尚撞日钟，被动完成学校分配任务，机械重复教学工作，只求做个教书匠，缺乏做教育教学专家的思想和动力，特别是人到中年，“人到中年万事休” 的麻木心态大有人在，甚至部分骨干教师，不再有奋斗荣誉、职称的动力，进取心严重弱化。

5、教师管理中还有哪些问题值得关注？

6、农村学校如何在减负增效，提高学生素质和教学质量这两方面 取得平衡。

7、如何加强农村中小学艺术教师队伍建设？

8、学校艺术教育是学校实施美育的最重要内容和途径。艺术教育对于促进学生全面发展，陶冶情操、提高素养，开发学生的创新意识和创新能力，具有不可替代的作用。加强学校艺术教育是全面推进素质教育的客观要求。在学校，教师队伍建设是个永恒的主题，要创

办人民满意的教育就必须重视教师队伍建设。要搞好学校艺术教育，就必须有一支过硬的具有专业素养的艺术教师队伍。而我们学校受办学规模和教师编制的制约，配备专职的艺术教师就不够，艺术课大多是兼职教师上的，这样艺术教育的质量就决定于兼职艺术教师队伍，对乡村小学兼职艺术教师的队伍建设的课题应首先摆上议事日程，加以研究、思考。

**第五篇：师资队伍建设工作方案**

讷谟尔学校师资队伍建设工作方案

“百年大计，教育为本，教育大计，教师为本”。根据国务院关于加强教师队伍建设的意见和省、黑河市关于师资队伍建设工作精神，为加强我市教师队伍建设，全面提高教师队伍整体素质和专业化水平，提升我市教育内涵，办人民满意教育，结合我市师资队伍实际情况，特制订此工作方案。

一、指导思想

以科学发展观统领师资队伍建设工作，以国家、省中长期教育改革和发展规划纲要为指针，以办好人民满意教育为宗旨，遵循教育规律和教师成长发展规律，把促进学生健康成长作为教师工作的出发点和落脚点；以提升教师实施素质教育、推进教学改革能力为重点；以育人为本，德育为先为准则。创新工作机制，为全面推进素质教育和全面提升育人质量提供师资保障，努力开创我市教育事业发展的新局面。

二、目标任务

1.加强师德师风建设，进一步提高广大教师的师德师风素养； 2.加强师资队伍建设特别是农村师资队伍建设；

3.发掘整合培训资源，改进培训工作方法，追求培训工作效益； 4.结合教师梯队建设，实施“三名”工程（名师、名校长、名校），促进名优骨干校长、教师队伍形成；

5.努力建设一支师德高尚、业务精湛、结构优化、富于创新活力的高素质专业化教师队伍，以适应教育改革与发展的需求。

三、主要措施

（一）完善教师职业道德制度建设，进一步提升育人水平和质量

1.完善师德建设责任制度。将师德师风建设列入师资队伍建设的重要内容并纳入目标考核内容。各学校师德师风建设领导小组要调查研究师德师风建设工作。校长作为师德建设工作的第一责任人，召开不少于两次的师德建设专题会议。对师德师风建设工作不力的，要追究主要领导的责任。对师德师风败坏的领导和教师，要追究个人责任。

2.完善师德建设教育制度。将《中小学教师职业道德规范》和相关教育政策列为中小学教师政治学习和教师继续教育的重要内容。结合“师德师风教育月”活动，引导全体教师提升职业道德素养和育人能力水平。继续深入开展“三爱”（爱岗、爱生、爱己）和“三高”（“学高”、“德高”、“技高”）及“三心”（即对学生要有“爱心”、“耐心”、“信心”）师德师风教育活动，激发教师的敬业精神，塑造教师的博爱心灵，固升教师人格魅力。利用网络宣传、培训学习、专题研讨、事迹报告、师德论坛等多种形式广泛开展系列师德教育活动和育人楷模学习活动。

3.完善师德建设奖惩制度。市教育局对师德建设不利，师德师风不正的学校要给予通报批评并取消各种评优资格，严重者追究相关责任人责任；对师德师风建设工作开展较好的学校在各种评选上予以倾斜；学校根据教师师德建设情况结合工作考核，从依法执教、爱岗敬业、关爱学生、团结协作、为人师表等五个方面对教师进行师德考核，考核结果作为评优晋级的重要依据。凡有下列违反师德行为之一的实行“一票否决”：（1）传播不利于学生健康成长思想观点的；（2）在教学环节敷衍塞责，造成责任事故的；（3）侵犯学生合法权益行为，造成后果的；（4）强制或变相强制学生订购教学辅导材料或其他商品，造成不良影响的；（5）利用职权，索收学生与家长钱物的；（6）有偿家教或组织学生参加各类补习班并从中获利的。

4.完善师德建设监督制度。各校师德师风建设监督小组要认真履行职责，要充分发挥学生家长及社会各界人士师德师风监督员的作用，通过召开座谈会、家访等形式及时反馈学生、家长对本校师德工作意见并及时改进工作。市教育局每年组织一次对各中小学师德建设专项调研，及时通报调研情况。对师德建设工作不力、存在问题较多的学校要责令限期整改。

（二）强化校长培养工作，提升校长队伍整体素质 建立完善的校长研修、考察制度，以提升校长管理水平为基准，以形成先进的办学思想为重点，以完善人格魅力和办学能力为切入点，努力建设一支“强政治、精业务、勇开拓、善管理”的勤政敬业校长队伍。

1.加强校长队伍梯队建设。结合实施名优校长培养工程，加大名优骨干校长的培训培养工作力度，在积极支持相关校长参加上级举办的高级研修等培训活动的同时，有目的、有计划的选派优秀骨干校长到省内外著名学校实地考察和学习，提升自身能力和办学品位，并在全市起示范和引领作用。加强校长后备干部队伍建设，确保校长队伍的可持续发展和教育事业发展需要。梯队建设要着眼发展、注重实效，强化跟踪问效和调研督导，达到校长队伍整体素质提升和专业能力发展的目的。

2.促进研讨交流。改进工作方式，在督导校长积极开展岗位工作和学校发展理论研讨和实践探究的基础上，定期组织校长论坛、专题研讨和汇报交流会等活动，相互交流，借鉴启迪，共同提高，促进教育热点难点问题的解决和各校的和谐发展。尝试建立中小学教师（校长）定期交流轮换制度。

（三）完善师资培训机制，提升教师队伍专业化水平

加强师资培训工作，构建灵活的教师继续教育体系，不断提高教师实施素质教育的能力。继续落实“国培计划”，抓好“教师梯队建设工程”及“骨干教师培养工程”。充分发挥骨干教师、学科带头人和优秀班主任的示范引领作用，进一步推动名师工程，引领教师群体专业成长。完善教育培训制度，教师进修学校要有针对性地开展市级培训。各学校把培训与教师的教学实践、研究融为一体，校本培训要形成系列化培训体系，确定学校的培训目标、培训方向、培训模式，使之成为促进教师专业发展和能力提升的过程。同时，开展“校本培训示范校”评选活动，继续适时选派中小学骨干教师、优秀班主任到省内外参加学习培训。

（四）强化研训队伍建设，提升研训水平和引领能力

继续贯彻落实《五大连池市关于加强教师进修学校工作的实施意见》精神，开展好教研员“十项达标”和“十佳教研员”评选活动，促进研训人员不断加强学习，提高素质，不断提升专业研究、课堂教学示范和引领的能力，同时，强化培训师资队伍建设，加强培训教科研和研培一体化工作研讨。以兼职教研员、培训教师的聘任作为研训教师队伍建设的重要补充，为培训者培训提供有利条件，打造一支爱岗敬业、理念先进、专业知识丰富、指导能力较强的培训者队伍。同时，要善于借鉴市内外著名研训机构的先进理念，做到资源共享，信息互通，促进我市研训工作水平和教育教学质量提升。

（五）以活动为载体 促进和活化师资队伍建设工作

1.继续开展“优秀教师送教下乡”和百名城乡教师“手拉手”结对活动

根据国家指导意见，加大农村骨干教师尤其是薄弱学科教师的培训力度。强化农村音乐、体育、美术、英语、信息技术、科学课程等学科教师培训工作。有计划地开展“城镇支援农村、强校支援弱校”工作，通过开展“送教下乡、城乡结对、支教助学、百名城乡教师结对手拉手”和进名校培训及短期挂职、个别指导、网络UC平台、QQ群、“名师在线”等多种形式的活动，促进教师专业化成长。为农村教育质量提升提供强有力的师资保证，促进农村教师队伍建设和城乡教育均衡发展。

2.开展教学基本功和基本技能训练达标活动

在全校各校继续开展朗读、书写、教学设计能力、课堂教学技能（讲课、说课）、德育工作、教学研究技能（科研能力与教学研讨能力）、信息技术运用技能等基本功和基本技能训练达标活动的基础上，进行竞赛活动。

3.开展相关评选及示范引领活动

为加快促进教师队伍建设和结构优化，表彰具有优秀业绩的教师，继续开展“教坛新秀”、“优秀班主任”等评选活动。适时进行教学展示及事迹报告活动以发挥示范引领作用。

四、领导组织 组 长：王 华

成 员：李良文 徐开明 懂楠楠 张仲锋

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！