

2023年教师队伍建设工作报告 教师队伍 建设发言稿(大全5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

教师队伍建设工作报告 教师队伍建设发言稿篇一

在过去的一个学期中，我们麻丘高级中学从筹建到顺利开学，并逐步得到了社会的认可，赢得了广大学生家长的赞誉，教育教学工作取得了一定的成绩。这些都是与学校领导班子的正确领导分不开的，与各位老师的友好合作分不开的。你们做了大量的工作，付出了艰辛的劳动，流下了辛勤的汗水。在此，我向你们表示衷心的感谢！

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到我们的不足。成绩只能说明过去，我们今后的路程还很长，工作更加艰巨，我们面临的挑战和竞争将更加激烈。为此，我就搞好新学期教师队伍建设讲三个方面的意见。

一、抓思想道德建设，做到“三要三不要”。

1、要真正做到为人师表，不要给学生留下不好的印象。老师一定要规范自己的行为，用自己的一言一行去引导、教育学生。说一千，道一万，不如自己做示范。比如：老师可以乱扔烟头，学生就会乱丢纸屑，就会随地吐痰。老师上课迟到或早退，学生就会迟到甚至逃课，老师把摩托、自行车乱停乱放，学生也会跟样。如果老师不注意自己的一言一行，学生就会模仿，使学生养成许多不良习惯。

2、要有荣誉感、集体感，不要有事不关己，高高挂起的思想。麻丘高级中学是一个大家庭，学校的兴衰荣辱与我们在座的每一位都是息息相关的。正确地说，麻丘高级中学，有我的一半，也有你的一半。学校教育教学质量上去了，学校的品位就提高了，老师们的地位也跟着提高了，名声也大起来了，待遇也会相应地提高。你教的学生有出息、你的名望也就提高了。培养出来的学生，到将来就是一种不可多得的人才资源。千万不要认为这所学校只是我闵洪根的。如果你们还存在这种想法，那是错误的。

3、要有紧迫感、责任感，不要有骄傲自满、固步自封的想法。上学期无论是高一、高二还是高三都进行了多次考试。有的老师看到学生成绩稍微有点进步，就认为考得还可以。这种想法是要不得的。我们自己跟自己比，好像还有点沾沾自喜的感觉。如果跟别的学校，特别是跟那些名校相比，我们就会知道我们跟别人的差距有多大。如果近一、两年不出成绩，我们是很危险的。况且我们的生源质量比别人差得多，我们就好像是用弓箭跟别人的火箭比速度。这就迫使我们要有紧迫感，要有责任感。

二、抓规章制度建设，做到“一建立、二完善、三坚持、四不准”。

1、一建立：就是建立末位淘汰制。年级与年级比、教研组与教研组比、学科同学科比。横向也比，纵向也比。排名末位的离岗、换岗，甚至待岗。

2、二完善：一是完善考勤制。上学期的考勤工作，抓得不是很严，我开始认为我们的老师是有文化、有素质的。但通过上学期的执行情况来看，有点出乎我的意料。当然，绝大多数老师还是能按时上、下班的。但也有少数老师不是很自觉的。迟到、早退现象时有发生。新学期要严格实行考勤制，奖勤罚懒。

二是完善备课、作业检查制。坚决做到备课上课，实行集体备课。作业要及时、细致批改。定期检查、评比，指定专人负责。不能光靠学期末检查，那样不解决问题。对不备课、少备课、备课不认真、作业不批改或批改不认真的，要作出相应的. 处罚措施，奖优罚劣。

3、三坚持：一是坚持“坐班制”。严格按作息时间作息。上学期，大部份老师是能坚持的，但也有少部份老师坚持不了，没有课就擅自溜出校园，勤快一点的，上街买买菜，回家做做饭。贪玩一点的偷出去搓搓麻将、打打扑克。新学期要坚决杜绝这种现象。万一坚持不了的，不习惯坐班制的个别老师，允许提出辞聘。

二是坚持公开教学、听课制。公开教学是互相学习，取长补短的一种好方法，要坚持下去。要注重开展听课、评课。要认真听，认真评。要及时总结经验，指出不足。从校领导班子成员到普通教师，都要参加听课、评课活动。

三是坚持学生座谈评教制。通过我校学生座谈，及时发现教学中的问题，查漏缺补，促使课堂教学师生互动，生生互动朝着良性循环的方向发展。

4、四不准：一不准在上课时间内看电视、下象棋、打球。二不准在校园内打扑克、打麻将，包括教师寝室内都不能打。三不准在寝室内聚餐、喝酒。四不准自私换课、调课。以上四个不准，无论是哪一种情况，发现一次罚款40元，从当月的课时补贴中扣除。发现三次的，学校将对其按程序进行解聘。

三、抓师资队伍建设，坚持“稳定、调整、储备、提高”八字方针。

一是要加强学习。向书本学，提高自己的水平；向有经验的老师学，丰富自己的教学经验；老师之间互相学，共同探讨

科学的教学方法，不要默守陈规，要善于创新。创新是一个民族的灵魂，教学更需要创新。

二是要加强管理。通过一个学期的工作，我们在民办学校管理上已经摸索出了一些规律，采取了一系列行之有效的方法。我们要及时总结经验，不断探索全新的、更好的方法。管理人员，无论是校领导，还是中层，无论是教研组长还是班主任，都要各司其责，各负其责。要敢于打破情面。做好好先生，对他人、对自己、对学校、对学生都没有什么益处。

三是要提高素质。按照“稳定、调整、储备、提高”八字方针，在坚持教师队伍相对稳定的前提下，对教师作些适当的调整，做到人尽其才，才为我用。下学年要招聘适量教师，按照计划招聘数的1: 1.5招聘新教师，适量储备师资力量。通过竞争上岗，择优使用。

教师队伍建设工作报告 教师队伍建设发言稿篇二

1、农村学校中高级职称指标太少，是造成教师评职称难的主要原因。每当评职称时，都会有老年教师掉泪、中年教师哽咽、年轻教师无话可说的场景。这种情况导致了农村教师，特别是偏远的农村小学教师不安心本地、本职岗位工作，千方百计想调入城镇学校或改行干其它工作，严重影响农村教师队伍的稳定和农村基础教育事业的健康发展。结果造成大量活的优质教育资源教师，迅速集中到城里，城里的学校和重点中小学教师大量超编，偏远地方，乡镇学校严重缺编，只好请代课教师上课。结果荒废了农村教育，造成了城乡教育严重不公。

2、硬杠杠多，过于苛刻。学历要达标、要有论文、科研课题、教学成果，计算机合格证、获奖证书，普通话合格证、培训进修证书一样也不能少。职称评定的条件成了一个筐，有人还嫌这个筐不够大，又把下乡支教作为一个限制性条件塞进来。真是荒唐。其实，给评职称附加这么多条件也是指标问

题，为了解决指标匮乏问题，各地就制定出一大堆限制性条件，来阻挡教师。

对于长期工作在中小学教师来说，他们有的可能没有文凭，有的可能没有大部头的著作和连篇累牍的论文，但他们当中不乏一些讲课深受学生喜欢的专家，并在长期的教学实践中形成了一套针对中小学生的教材、教法，完成了对大批少年儿童的启蒙教育。就在课堂上涉及的知识面和对教育事业的贡献而言，中小学教师一点也不亚于一个大学教授。中小学教师这种博而不精的状况是基于中小学阶段教育的特殊性而出现的，也是中小学生的实际发展需求决定的。

3、标准和办法欠规范。教师职称评定没有一个统一标准，一个学校一个标准，但都有其不合理性。有的是全校教师投票排序，有的是按奖励证书加分，有的是学校领导决断，不管怎样都存在着许多弊端。投票的可以搞串联；奖励证书可以花钱买、造假；领导决断的，更有其倾向性，弄得干群关系紧张。

5、扭曲了教师的心灵和人格，制造矛盾、产生悲剧。由于名额有限，每年评职称时，够条件的教师，都使尽浑身解数，采用种种手段(吃、喝、送、玩以致献身)，争取评上职称。为了职称，弄虚作假，明争暗斗；为了职称，有的老泪纵横，有的动口动手，斯文失尽；更有甚者，上梁下河。经过不正当的竞争，难免会离心离德，甚至相互嫉恨和拆台。评上职称的，自然是心中窃喜，没有评上的，垂头丧气，满腹委屈和牢骚。不少人从此消极怠工，或是与领导干戈相见。

每年一到评职称时，各个学校领导都愁，参评教师更是烦心，在这期间无心备课，上课也难专心，每次评职称几乎都是在争吵中，打闹中，上告投诉中落下帷幕。给许多教师的心理留下一种难言的心痛。年复一年地在撕裂着教师们的心，本是好同事，却在职称评定中成了相互揭短、相互抵毁的对手。有的气大窝火者竟弄得精神崩溃，患上精神病，而无法上课；更有甚者，由于激动得了中风，抢救后留下残疾，有的脑溢

血抢救无效死亡。一年一度的教师职称评定都是对参评教师身心健康的一次摧残。职称评定已成为老师们的一种包袱，或一种痛。某中学一位女教师，55岁，32年教龄、师范院校的本科毕业生，教学很好，多次被评为模范教师，在等待张榜公布的时候，她自杀了。由于高级职称名额很少，而竞争者很多，学校里弥漫着一种不友好的竞争气氛。这使她很不习惯。一个老师对她谈论另一个老师不该占着茅坑不拉屎。她听后觉得是在说自己。另一个老师在办公室大骂某老师好狗不挡道，她听了心惊肉跳。一些和她有竞争的老师，见了面不再和她打招呼，她更是无法接受。

6、缺乏监督和上诉、纠错机制。各级主管职称官员不受监督，评委的产生和工作也没有监督。没有上诉、纠错机制，对有证据评审不公的案例无法上诉。教师评定职称，相互竞争本是题中之义，而现行的评审办法，往往不是激励人们在日常工作中去竞争，而是集中在一个短时间内，把僧多粥少的矛盾充分凸现出来，评定职称成了教师们争抢而过的独木桥，难免引起人们的心灵倾斜。评职称评出了腐败、评出了歪风邪气，评出了矛盾、评出了不和谐、评乱了教学秩序。比如教学经验保密，教研活动开展不起来，教师之间勾心斗角，互不买账，甚至相互攻击，关系紧张。难怪有教师说，给教师评职称不如健全和完善工资制度，平平地和地让教师按劳取酬，按时加工资，用制度办事，而不是人治，加大奖励力度，对教绩突出者给予应有的奖励，就行了，就满足了。主要是图个安逸。中小学教师职称该停了！

二、建议：

1、取消中小学教师职称制度。健全和完善中小学教师工资制度，落实《教育法》、《义务教育法》、《教师法》规定的教师工资待遇。

2、如果既得利益部门不愿意取消中小学教师职称制度，那就取消名额指标限制，凡是够条件的都可以申报，全省或全市

统一评审，这样就避免了逐级分配指标(市分到县，县分到校)而产生的锅底效应(即靠近中央的指标往往较多，所以城市学校的指标往往多于农村学校)，有的到点就评，有的等到退休都评不成的现象。

3、对岁数较大、教龄又长(如男57岁、女52岁)的农村中小学教师，凡具备了中高级职称任职资格条件的，即可申报评审，给予晋升机会。让他们享受到相应的中高级职称待遇。以此来解决农村中小学教师职称评定中的突出矛盾，稳定农村教师队伍。

4、取消一些过于苛刻的硬杠杠。如论文、科研课题、教学成果、计算机合格证、获奖证书，培训进修证书、下乡支教等条件。

一位教育专家说：中小学教师只要教好书，就是好教师，他们不是理论工作者，不是科研人员，不需要承担科研任务，也不用搞什么课题。老师们的主要任务是安下心把孩子们教好，给国家培养人才，有时间当然可以总结总结经验，也不一定要发表在刊物上，工作心得、教学体会都可以作为评审参考。

有的老师课上得好但未必能写得出好论文，而写得出好论文的未必课上得好。教书育人才是中小学教师的根本任务。因此，没有必要把发表论文当作他们评职称的一条硬杠杠。把论文当作一种评职称的条件，很容易助长教师抄袭论文的不良之风。有位专家说，中小学教师的论文大多数都是抄的。现在网络发达，想要什么样的论文都可以在网上搜到，或者通过搜索，将几篇相关的论文拼凑成一篇论文。

5、逐步实现中小学教师中高级职称应评尽评。在实行教育一费制的情况下，硬性规定教师中高级职称的比例(有人说，重点中学高、中、初级职称的比例为3:4:3)，并不符合实际情况，不利于调动大家的工作积极性，一些传统上教学水平较

高的重点学校，往往人才济济，符合职称晋升条件者众多，应实行应评尽评。

教师队伍建设工作报告 教师队伍建设发言稿篇三

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师队伍建设是学校事业发展最重要最核心的基础工作。根据《江阴市人民政府关于建设高素质教师队伍的实施意见》、《周庄镇“名教师、名校校长、名学校”工程的实施意见》和学校《十三五发展规划》，特制订我校20xx—20xx年教师队伍建设三年行动计划。

1、师德师风强化工程。进一步加强师德师风建设，不断提升教师的职业素养，在遵守师德规范的基础上，激发内驱力，强化专业发展，进一步优化化成高中教师的社会形象。三年内树立3名师德师风典型，30名师德标兵。

2、学历结构、学科结构优化工程。积极推动教师参加在职研究生学历进修，提高学历层次，三年内培养30名教育硕士，三年后硕士研究生学历教师占全校教师总数的25%。鼓励年轻教师跨学科进行双本科函授，解决教师总量满编、学科结构不合理困难，三年内6名教师完成双本科函授，成为“双学科”教师。

3、名师提升工程。十一五期间，学校现有市级新秀以上名师共20人，为加快名师提升工程，设立学校名师工作室，建立学校名师提升合作体，通过学习、研讨、专家引领等，三年内促进现有校内各级名师80%以上的人均有荣誉提升，争取培养省级特级教师或无锡市名教师1人，无锡市名校校长1人，无锡市学科带头人3人，无锡市能手或江阴市学科带头人5人，江阴市能手10人。在条件允许的前提下，化重金引进省特级教师1—2名，并发扬引领指导作用。

4、名师培养工程。为进一步壮大学校各级名师队伍，采用个人申报和行政促报的方法，建立名师培养对象共同体，通过拜师结对、专家指导、学习提高、比武竞赛、合作研讨等活动，三年内15人以上成为市级新秀或能手。

5、年轻干部培养工程。加强校长队伍和中层干部队伍建设，优化干部队伍年龄结构、男女结构。三年内推荐选拔1—2名中层正职赴兄弟学校任校级领导，三年内培养3名35岁左右的学校中层干部（争取有1名女干部）。

6、创建工作达标优化工程。深入推进镇“名教师、名校长、名学校”工程，两年内争取1人评为镇名校长，5—6人评为镇名教师，学校再次评为镇名学校。深入开展教师队伍建设达标创建活动，三年内争取成为“江阴市教师队伍示范校”。

（一）更新观念，形成队伍发展的共同信仰和追求

名校是品牌，品牌的力量在于它的影响力。而名师则是学校的核心，名师在于它的号召力。名校和名师是相互依存的，名校必须有一支卓越的师资队伍。

一是确立教师成功发展的理念：相信每一个教师都有发展的愿望，相信每个教师都有发展的潜能，相信每个教师都可以取得多方面发展。

二是形成“学校发展靠大家，主动发展兴学校”的共识。学校师资队伍建设是学校文化建设的关键之处，这既是学校发展之需，更是每个化成教师个人的实际需要。加速个人专业发展，着力提高个人教育教学能力和科研能力，在学校师资团队发展中才能形成“谐振效应”，这是每个化成教师共同的信仰和追求。

（二）强化学习，全面提升整体素质

1、着力提升师德修养。为人师表是中国教育文化的核心，教师只有自身具备健全的人格和崇高的精神，才能以人格塑造人格，以心灵培育心灵。继续发展以“爱心、责任、奉献”为核心的师德教育主题活动，始终把“展师德风采，创优秀团队，扬教育新风”作为每个教师的基本要求，牢固树立“四个意识”，即责任意识、质量意识、合作意识和服务意识。继续弘扬“四种精神”，即团结协作、积极向上精神，吃苦耐劳、敬业奉献精神，居安思危、不断创新精神，务实高效、勇于争先精神，不断提升自身的思想境界和政治素质。明确教师专业发展是师德修养的重要部分，完善师德表现与专业发展并重的师德考核机制，把师德考核作为教师聘用，晋级评优的重要依据。继续开展优秀师德故事、师德格言等征集和传诵活动，每年开展校“十佳师德标兵”和师德典型评比活动。继续开展“教育义工进社区”活动，提升服务水平，提高服务质量。（负责：校教育工会）

2、推进学习型校园建设。建立教师学习制度，强化终身学习理念，形成终身学习习惯，通过学习不断充实自己，不断完善自己，不断提升自己。深入推进“书香校园”建设，积极创建学习型备课组、教研组、年级组、办公室等学习型团队。明确教师学习的具体要求，每学期记好5000字学习笔记，写好一篇学后感，写好两篇教育日记。创新学习形式，强化教师学习过程与结果的考核，每年评比教师学习“勤笔奖”和“美笔奖”。（负责：校教育工会）

3、积极稳妥地推动教师学历学位进修。继续关心和支持教师参加学历学位进修。提倡教师专业发展良好者优先参加在职研究生学历进修，建议因学科结构不合理而富余的教师参加学校缺编学科或岗位的第二本科函授，对参加进修的教师按规定予以经济补助，三年后完成在职研究生学历学位教师占教师总数25%的目标，实现学校教师结构比例合理目标。（负责：校长办公室）

4、大力推进校本研修。通过校内外拜师结对、校际交流学习、

骨干指导、名师引领、分层次推动“团队式”校本研究。在分类研修、培训学习中实现个人规划、专业引领、同伴互助、实践反思、循环改进等校本研修，激发教师专业自主发展的内驱力，通过团队合作推动不同层次教师专业成长成名。

（负责：教务处）

（三）梯次推进，壮大名师队伍

1、创设平台，开展多项研讨活动。有计划开展专家名师专题讲座、课堂展示、教学研讨、课题研究、教与学资源库建设等途径，努力创设交流研讨平台，大力推进教学研究，提高教师全员教学实际能力和科研能力。（负责：教务处）

2、提供场所，设立名师工作室。继续聘请市内外特级教师和名师成为学校学科顾问，设立名师工作室3个，使之成为校内外名师指导和帮带教师、学术研究、教学督导评价等的工作室。（负责：校长室、总务处）

3、团队联动，发挥辐射共进作用。以名师提升合作体、名师培养合作体和名师带动学科合作体为重点，定期开展研讨交流活动，创新外出学习考察培训活动，共享专业发展之法，互鼓提升发展之劲，共谋深化发展之道，整体提升学校教学水平 and 教师专业化发展水平。（负责：校长室）

4、加大考核奖励，激发专业发展内驱力。完善学校各级名师考核细则，突出个人提升、发挥作用、专业引领，激发内驱力，推动他们提升发展。结合镇“三名”工程，加大对名师的镇、校两级的奖励力度。每年评比校“十佳科研先进教师”，为教师专业发展营造良好的激励氛围。（负责：校长室）

（四）突出重点，加强队伍建设

1、加强行政队伍建设。行政管理人員要成为学习型干部，在

实践中学习党的方针政策和教育理论，掌握教育改革前沿思想，了解先进学校的做法与经验，学思结合，开拓工作。要成为专家型干部，班子主要成员要具有较高的研究、指挥、决策和协调能力，分管中层领导要成为某一方面的专家、教育教学一线的名师，行政干部都要成为引领教师专业发展的榜样。要成为务实创新型干部，行政干部要始终作为学校教育教学改革发展的带头人，干在实处，模范执行学校制度，扎实推进学校各项工作，阳光公正公平办事，要勇于创新，创造性地做好分管工作。要深化竞聘工作，加大新任学校中层领导的竞聘工作力度，扩大范围，增进实效。要有针对性地组织校内行政干部轮岗交流，促进他们拓宽工作思路，提高工作水平。要大力培养35岁左右的优秀青年干部，尤其是年轻女干部，加强学校干部梯队建设。（负责：校长室、校党委）

2、加强教研组长、年级组长、备课组长队伍建设。积极组织他们参加市级以上的专业培训，提高理论水平。认真组织他们外出考察学习培训，学习先进经验做法，学思结合，为我所用，改进工作思路，提高工作水平。积极促进他们专业发展，争取三年内教研组长、备课组长、年级组长都成为市级教学（班主任）能手、新秀。组织极力他们发挥作用，加强他们对各学科各年级教学和管理的统领和指导，提高全校教育教学管理水平。发挥他们模范带头作用，引领指导学科教师、班主任的专业发展。（负责：教务处、政教处）

3、加强班主任队伍建设。组织班主任参加校级和校外各级培训，加强学习与交流，提高班主任的政治素质、业务能力、工作水平和科研能力。鼓励班主任工作特色发展，根据个人特长和工作思路，不断探索德育工作新方法，持之以恒地坚持，贵在创出特色。每年评比校内“十佳班主任”，鼓励班主任参评市级以上班主任工作新秀、能手、德育工作带头人。（负责：分管德育校长、政教处）

（五）创新机制，激发教师自主发展内驱力

1、完善绩效考核体系。在充分民主的基础上，不断完善学校内部绩效考核方案，健全重能力、重实绩、重贡献、重发展的分配激励机制，更好地发挥绩效考核方案的导向性、评价性、激励性作用。（负责：校长室）

2、拓宽激励奖励的渠道。在深入推进镇“三名”工程、加大镇级对“名教师”奖励力度的基础上，建立学校奖教助学基金，奖励教师科研、师德、班主任工作、专业发展取得突出成绩者。（负责：镇教育办）

3、健全全员聘用制度。深入推进教师岗位聘用制，完善学校岗位聘用实施方案，在任职年限相同情况下，专业发展者优先聘用，激发教师自主发展的内驱力。（负责：校长室）

（一）加强领导。成立学校教师队伍建设领导小组和工作小组。切实把加强教师队伍建设工作作为学校事业发展最重要的基础工作来抓，明确“校长是教师队伍建设第一责任人”意识和责任，建立校内自我定期评估制度，不断改进策略，完善措施，力争每年都有成效，三年全面完成目标任务。

（二）营造舆论氛围。健全完善的镇校优秀专业发展教师表彰奖励机制，对在岗位上作出突出成绩者进行表彰奖励。同时学校要通过校园网、校报校刊、宣传橱窗等大力宣传各级名教师，展示风采，扩大影响，营造教师争先发展的良好氛围。

（三）加大经费投入。加大教师培训的经费预算，做好教师培训的经费保障。设立学校奖教基金，接受校友、社会和地方厂村的捐赠，扩大教师发展奖励经费渠道。努力向镇政府争取，拨专款引进省内外特级教师和名师。

（四）改进管理手段。建立教师专业发展个人规划、发展信息，及时提醒、督促教师申报、参评各级名师荣誉，提高学校教师专业发展的有效率。

教师队伍建设工作报告 教师队伍建设发言稿篇四

海口市琼山第五小学

一、教师队伍现状分析

现我校共有在编教职工169名，专任教师166名，其中35周岁以下教师38人，占全体教师总数的22.9%，36—44周岁教师60人，占全体教师总数的36.1%，45周岁以上教师68人，占全体教师总数的41%。从学历结构上看，大本学历共50人，占全体教师的30.1%，大专学历114人，占全体教师的68.7%，中师及以下学历2人，占全体教师的1.2%。从职称结构上看，高级教师4名，一级教师（包括未聘一级）94名，具有中级以上职称教师占总人数的59%，无职称的29人。从骨干教师情况看，区级骨干教师22人，市级骨干教师13人，省级骨干教师4人，三级骨干教师占总人数的23.5%，师生比1:25，教师总量未能满足我校教育事业发展的需要。

二、指导思想

坚持以邓小平理论和“社会主义核心价值观”重要思想为指导，贯彻落实党的教育方针政策，适应全面推进素质教育的需要，依据我校教师队伍现状，坚持“以教师发展为本”的理念，进一步完善学校教师队伍建设的管理体制与工作机制，切实提高教师队伍建设的针对性和有效性，努力造就一支适应素质教育要求，师德高尚、业务精湛，具有较高素质和创新精神的教师队伍，为实现学校的办学目标奠定坚实基础。

三、队伍建设目标体系

（一）提升专业发展水平

1. 加强师德建设。以“勤勉踏实的治学精神，为人师表的高尚品德，教书育人的杰出楷模”为主线，以提高教师的师德

水平、人文素养和教育教学能力为重点，加强教师队伍建设，促进教师为学、为人、为师的有机统一，真正成为具有专业思想、人文情怀的魅力教师。

1. 增强新课程意识。以教师的学习意识、教科研能力、专业发展水平为内容，促进教师熟悉掌握新课程标准要求，促使教师主动更新教育教学理念，自觉改善教育教学行为。

2. 加强教研组文化建设。注重探索形式多样，内容丰富，成效显著的教研活动形式，以课题研究为载体，以魅力指标为手段，聚焦课堂，不断积累、提升教研活动的价值。

3. 培养课程研发能力。不断完善校本课程的建设与开发工作，加强校本课程管理，促进教师挖掘利用课程资源，在开发课程的过程中，增强教师的课程意识，逐步提高课程开发能力，60%以上教师能够在新课程理念下，具备自主研发课程的能力。

（三）完善队伍发展管理

健全激励机制。对教师专业发展情况进行相关的考核评定，建立学校优秀教师评选制度，推荐优秀的专业发展成果，为教师的成长创造良好的环境和氛围。

教师队伍是学校发展的关键力量，培养一支学风浓、教风正、身心健、业务精、有思想、有智慧的新型教师队伍是我们的工作重点。

（一）提高师德修养，规范教师行为。

1. 开展师德风范教育。重视教师对现代教育理论的学习，以奉献精神、师德规范、人文素养等为内容，多形式、多渠道地对教师开展教育和熏陶，提升教师的师德素养和人文修养。

坚持政治学习与业务学习相结合。加强教师职业道德教育，

通过师德感悟、师德演讲、学身边的榜样、讨论交流等活动进行师德教育。以师德为中心，认真贯彻《公民道德建设实施纲要》，贯彻落实《中小学教师职业道德规范》，围绕我校的核心文化，要求教师做到“四比”，即工作面前比干劲，学生面前比爱心，事业面前比贡献，荣誉面前比风格。加大管理力度，发现典型，树立榜样，弘扬正气，表彰优秀。

坚持集体学习与自主学习相结合。组织全体教师学习、讨论，引导教师爱岗敬业、教书育人，形成“学高为师、身正为范”的良好风尚。通过导读、精读、赏读等形式，培养教师乐于读书、勤于思考的习惯，坚持走出去请进来相结合，加强与联盟校的校际互动交流。2. 加强班主任队伍建设。以班主任的师德修养和专业能力为重点，定期开展班主任工作例会，组织班主任学习育人经验，交流工作心得，探讨工作方式；建立班主任工作网络平台，反馈班主任工作成效，促进班主任之间的互动交流；及时总结班主任工作经验；完善学校“育人奖”的评选，以班主任的育人事迹为主要评审内容，凸现班主任工作的育人特点；发挥骨干班主任的引领、示范和辐射作用，带动班主任师德修养和专业能力的整体提升。

（二）积极搭建平台，提升师能水平。1. 加强教师心理健康教育

制定教师心理健康教育行动计划，每年至少对教师进行一次心理健康教育，通过开展教师心理健康教育研讨活动、举办心理健康教育讲座、印发心理健康教育资料、组织心理健康征文、建立心理健康档案，及时了解教师心理动态，疏导教师心理问题，使教师以健康人做健康的教育。

2. 注重师资培训。

加强校本培训的针对性和实效性，结合学校特色，教师需求，设计、安排培训内容，通过集中培训、基本功竞赛、听讲座等，使教师不断提高履行岗位职责的能力，更好地适应实施

素质教育和学校发展的需要，落实骨干教师示范引领职责，充分发挥骨干教师的示范辐射作用。

3. 增强教研活动。

制定教研组活动的相关制度，明确教研组活动要求，强化教研组在教师专业发展中的功能，通过经验反思、行动研究、案例分析、同伴互动等形式，帮助教师认识、解决课堂教学中存在的问题。

通过新课程理念的学习，跨教研组的互动交流活动，增强教师的课程意识，提高教师用好教材的能力。

4. 聚焦课堂教学。

规范教师日常教学行为，在落实教学“五环节”的同时，着力关注教师教学过程的目标设定、课堂教学的设计能力、课堂教学驾驭能力的提高，通过自报课、公开课、示范课、研究课、展示课、评优课等促进教师的课堂教学和教学质量的提高。

鼓励教师针对自己的教学实际发现问题，研究问题，解决问题，通过课题研究，提高科研意识和科研能力。

（三）加强骨干教师队伍建设

依托我校叶丽敏校长工作室的课题“加强学校文化建设，促进学校品质提升”以及我校申报成功的国家“十二五”课题之“骨干教师培养途径与研修模式的研究”，大力打造我校“青蓝工程”。

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) 坚持开展“教学节”、“师徒授评课”等活动，举办学科教学基本功竞赛活动、新星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”。选派优秀教师参加各级骨干教师培训班，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，作一节汇报课或微专题辅导。通过压担子促进骨干教师的成长。

(3) 为骨干教师搭建展示的平台。积极争取省、市、区级作课机会，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) 加大骨干教师的奖励力度。把骨干教师作为绩效工资评定的参数，充分体现“优劳多得”的奖励原则。

(5) 鼓励骨干教师著书立说，积极向各级各类报刊推荐教师优秀教育教学经验、研究成果，不定期将教师随笔、论文、教案、案例、反思等集结成册，指导教师总结经验、深入研究。

(6) 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。

(7) 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“自我发展规划”，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。

(8) 发挥科研先导作用，强化课题意识、研究意识、行动意识、

成果意识，指导教师在科研工作中“善于发现、敏于行动、勤于积累、长于分析、精于总结”，以科研促进骨干教师队伍的成长。

教师队伍建设工作报告 教师队伍建设发言稿篇五

我校现有教职工68人，其中专任教师67人。本科学历63人，专科学历4人，中学高级教师5人，中学一级教师26人，中学二级教师29人，中学三级教师3人，3人新分未定级。我校教师结构搭配基本合理，有专职体育教师4名，美术教师3名。我校以教育教学为中心，坚持深化课程改革，让新课程展示生机和活力，规范办学行为，减轻学生负担，开齐课程，开足课时，实现教育均衡发展。坚持科研兴校，鼓励教师参加教学改革。

1、精细管理，打造素质教师队伍

通过具有针对性、长期性、实效性、多层面、多角度、内容丰富多彩的师德教育活动，使学校形成了一支有理想、讲奉献、重师德、精业务的教师群体。

2、坚持科研兴校，立足校本科研，推进课改工作。

加强教师校本教研培训，建立“终身教育”学习机制。通过经常性学习、集中教育与定期培训相结合，政治理论、岗位职责、业务技能、学历培训“四位一体”的培训方法，促进教师的专业发展和理论基础。深入持续开展系列教研活动，定期开展教研活动，开展教师观摩课、名师展示课、汇报课为广大教师提供展示的舞台和空间，增进教师交流、促进了教师的专业成长。另外，组织教师现场听取教育专家魏书生讲座，开阔教师眼界，提升理论水平。

3、重点抓师德建设和规范办学行为

师德建设的重点放在培养教师首先有爱心、良心和责任心的三心

教育，为每位教师建立成长档案。定期搞师德征文活动，使教师认识到“做人民满意的教师”是“办人民满意教育”的基础。