

师资队伍建设规划每阶段目标与举措(大全9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

师资队伍建设规划每阶段目标与举措篇一

改革开放以来，我国人均gdp的增长取得了令世人瞩目的成就。然而，随着人均gdp的增长，城乡收入差距也在急剧加大。xxxx年全国城镇居民可支配收入为10493元，农民人均纯收入为3255元，两者的收入比为3.22:1。随着我国社会发展的加速和不同地区之间、社会阶层之间的差距拉大，教育公平问题进一步凸显，成为社会关注的热点。和谐社会的基础是公平、公正，而教育公平则是实现社会公平的重要内容，教育公平是社会公平的基础和核心，没有教育的公平公正，就不可能实现真正的社会和谐。教育作为推动社会变革与发展的重要力量，既可以影响经济与社会发展的效率目标，又可以影响经济与社会发展的公平目标。

社会的教育在社会流动、社会分化中具有“筛选器”的功能，又具有稳定器、平衡器的功能，被视为实现社会平等“最伟大的工具”。按照现阶段提出的新要求，我们应该以和谐理念来引领教育发展，通过推进教育的公平、公正，来促进社会的公平、公正，通过构建和谐教育，来推动构建和谐社会的步伐。我国是一个农业大国，只有农村得以发展，才能真正实现社会的和谐发展。农村发展的基础是搞好农村的基础教育。基础教育是地方事业，担负着为地方培养人才的重要任务。基础教育办得好坏，直接关系到地方经济和社会的发展与进步。然而，农村基础教育现状却不容乐观。

此次我调查的对象就是针对农村的基础教育现状展开的。基础教育，就是人们在成长中为了获取更多学问而在先期要掌握的知识。基础教育，作为造就人才和提高国民素质的奠基工程，在世界各国面向21世纪的教育改革中占有重要地位。中国的基础教育包括幼儿教育、小学教育、普通中等教育。本报告的研究范围主要是有关我国农村地区基础教育的现状。

- 1、通过进行实地调查和网上搜集资料，活的农村基础教育现状的信息。
- 2、分析农村基础教育所存在的问题，并找出出现问题的原因。
- 3、通过分析具体农村地区的基础教育现状的案例，切实掌握农村基础教育问题出现的原因和解决的途径。
- 4、对本地区的农村基础教育问题进行调研，掌握第一手资料。
- 5、探索解决农村基础教育问题的途径，共同探究建设社会主义和谐社会的方法。

自1986年国家义务教育法出台以来，特别是《中央关于教育体制改革的决定》实施以来，我国的农村基础教育事业有了很大发展。但由于农村教育先天不足，再加上后天失调，所以农村教育状况并没有实现质的飞跃，依然存在诸多问题。

(一)政府投入有限，农村基础教育经费严重不足，办学条件差

教育的发展离不开一定的财政支持。农业经济发展缓慢，农村财政紧张，各种经费特别是义务教育经费严重不足，导致农村学校的持续发展难以实现。中国是个农业大国，义务教育阶段农村在校生占全国在校生的绝大多数。目前，义务教育阶段在校生合计约1.93亿人，按农村人口占总人口的比例70%算，农村在校生约1.3亿人。

然而，长期以来，我国各级各类学校教育经费总投入中义务教育阶段所占比例过低，义务教育经费投入占总投入的比例始终低于60%，而农村义务教育投入占总投入的比重近年还不足30%。而且，在农村义务教育总投入中，政府的财政拨款所占比例也不高。尽管近年中央教育财政转移支付向农村义务教育倾斜有所增加，但最高也只达到64.9%。国务院发展研究中心“县乡财政与农民负担”课题组20xx年发表的调查报告显示，在农村义务教育的投入中，乡镇一级的负担竟高达78%左右，县财政负担约9%，省地负担约11%，中央财政只负担了2%。而在国外，中央政府是义务教育资金来源的主渠道，有的国家中央政府投入占整个基础教育投入的比重高达80%。

长期以来，农村义务教育主要以农民投入为主。尤其是农村税费改革以前，农村义务教育事实上主要由农民承担。税费改革后，农村基础教育的经费来源基本是以乡镇财政拨款为主，辅之以农村教育费附加以及收取学杂费、教育集资等。乡级财政在农村义务教育中承担了全部责任。农民的“合理”负担成为农村义务教育的重要支柱。农村税费改革之后，在农民减负的同时，教育也大幅度减收，一些地方农村义务教育财政状况供需矛盾更加突出。

由于经费不足，农村中小学的教学设施十分落后，一些中小学的基本办学条件得不到保障。20xx年，我国农村地区危房比例仍然较高，全国小学和初中一共有4542.3万平方米的d级危房。此外，每年新增危房约1750万平方米，因自然灾害受损的校舍约200万平方米，小学和初中校舍危房率分别为5.6%和3.7%。虽然20xx年，国家实行了九年义务教育新的保障机制，许多学校新修了教学楼、办公楼、学生宿舍，但在教学仪器、实验设备、图书资料、现代化的教学手段等方面，农村中小学与城市相比都有很大差距，其教育信息化和教育技术水平更低，从而最终导致农村学生流失。

(二)师资力量严重不足，教师教学水平低，教学质量堪忧

教师队伍的建设，在整个教育环节中至关重要。师资力量的好坏，直接关系到学校的教育质量。调查发现，农村教师队伍的现状不尽如人意。

1、师资力量匮乏，农村师资“缺血”

由于农村教师待遇低，生活条件差，拖欠教师工资的现象严重，很多人不愿到农村任教。一些刚毕业的大学生，宁愿在家待岗，也不愿当乡村教师。同时，家里有门路的、教学水平稍高的教师也想办法挤入城市。再加上这几年城市学校扩招，一些学校的师资力量不足，也开始从农村招聘教师。随着进城教师的择优录取，越来越多的优秀教师流向了城市。由于师资的流失，贫困农村的中小学校里一个教师跨年级、包班上课的现象司空见惯。在农村许多学校美术等方面的教师严重缺乏，无法适应新课改后的需求。另外，造成农村教育师资力量不足的一个重要因素就是教师的单向流动，即优秀教师只具有向上的流动性。如果村里的老师教得好，则入编进入镇里的学校，镇里的老师如果教得好，则进入县城里的学校。依此类推。这种带有刚性的评选机制导致农村基础教育系统只能得到较差的师资来源。农村师资原本“先天”不足，无奈又遭流失之痛，农村师资严重“缺血”。

2、教师素质参差不齐，教师专业化程度偏低

农村中小学教师学历普遍偏低，学历达标与能力达标存在较大落差，教师素质参差不齐。以湖南省为例，农村小学专任教师中本科以上学历占的比例不到城镇的20%，初中也只相当于城镇的一半，如衡阳市农村学校教师第一学历合格率为22.7%。尽管通过大规模的学历补偿教育和在职培训，农村教师学历达标率得到极大提高，但教师素质仍然不能满足义务教育快速发展的需要。农村一些学校的大部分教师是本镇(县)未考上大学的高中毕业生，甚至一些初中毕业生也当起了教师，很多贫困县还有一部分教师小学毕业。另外，相当一部分农村教师教育观念陈旧，知识老化，教学方法落后，

难以适应教育发展的需要。尤其是在信息化迅速发展的今天，他们无法赶上时代前进的步伐，使得农村中小学教师队伍形成不了梯队，专业化程度不高。教师的低素质直接影响、限制了学生素质的提高。由于教学质量不高，农村一些学校的生源逐渐流失。在一些地区，“村小学到中心小学，中心小学到县城小学，优生不断流向县城”已成了趋势。长此以往，学校将陷入一种恶性循环并将随着这种恶性循环而趋于萎缩。

(三) 家庭贫困，出现了新的“读书无用论”

在农村，尤其是贫困地区，由于教育投资少，本应由财政支付的教育经费负担转移到农民家庭，义务教育已无义务之实，老百姓需要自己负担学费。农民一年的收入本来就很少，大部分用来支出子女的学费，一些多子女的家庭出现了教育致贫现象。农民不堪教育费用的重负，导致其子女失学、辍学。另外，近年就业形势不太乐观，职业教育极不发达，导致学生在大学学的知识在农村派不上用场，使得农村出现了新的“读书无用论”。一些家长认为，与其让孩子读书，还不如让孩子早点出去打工挣钱以贴补家用。尤其是那些家庭比较困难而成绩又不好的孩子，受家庭财力的制约，对教育的需求也很微弱，甚至连小学都没有毕业。贫困人口失去学习机会，也就限制了他们获得个人发展的机会。

此次调研我来到了辽宁省丹东市五龙背镇的一个普通的乡村—营胜村，调研结果如下：

(一) 教育现状

据xx年数据显示该村约有人口1500多，学龄儿童接近200多，全村只有一所小学，六个年级共有教师9名，9名教师中无本科以上学历者，7名专科学历，2名初中学历，中级职称4人，初级职称5人。调查发现，该村基础教育存在的主要问题有，一方面，师资力量缺乏教师不配套和跨年级上课现象严重，很

多教师都是上了这门课再上那门,由于照顾不过来,只能让一些班级学生自习或做作业。我们还了解到由于农村教师的待遇低,办公条件差,农村基础教育岗位难留人,老师调动频繁。另一方面,教师队伍普遍存在学历低、职称低、素质低的“三低”现象。大部分教师为“民转公”教师,由于他们的年龄偏大,业务素质在短期内不可能有很大的提高。

(二)面临的主要问题

1、教师队伍数量不足、分配不均、素质偏低。由于受政策因素的制约,该村近3年未补充过教师,导致教师严重不足和失衡。而镇上的中心学校和交通条件较好的学校教师普遍超编教师队伍数量不足、分配不均、素质偏低。同时由于一批学历低、素质不全面的人员进入教师队伍,再加上“民转公”教师,使得教师队伍整体素质不高,年龄结构也不合理。农村课程改革对目前的农村教师提出了巨大的挑战,它要求教师的教育理念、教学角色行为必须实行全方位的转变。由于农村教师队伍年龄资历、学识水平、身心状况差异较大,因此转变过程困难很多。

2、学校管理方面有待改进。一是校长结构欠合理,老的老了,工作精力有限;年轻的又过于年轻,没有什么工作经历,更谈不上有较好的工作经验。二是部分校长对学校的管理工作较为片面,只注重学校教学管理,对教学管理以外的,如学校安全管理,学生的德育工作、疾病防治、社会治安综合治理等,管理的力度不够。

3、学校经费困难。实施“一费制”和“两免一补”后,人民群众的负担的确减轻了,但学校的办公经费受到一定影响,由于政府财力有限,上面的拨款也难以及时足额到位,使学校日常工作的正常运转受到一定的影响,一些基础设施建设无法实施,如校舍建设、绿化学校的创建等。

针对农村基础教育出现的困难,今年我国提出了实施教育救

助。教育救助是国家、社会团体和个人为保障适龄人口获得接受教育的机会，从政策、物质和资金上对贫困地区和贫困学生所提供的援助。限于农村的基础，农村地区难以实现教育的自救，因此，积极发挥政府的调节功能，及时实施农村地区的教育救助就成为促进农村教育事业发展的必然选择。

(一)教育经费方面

1、加大对农村教育的投资力度，同时建立农村教育财政保障机制

缓解基础教育投入问题的关键是解决财政乏力的问题。教育是一种公共产品，应当由政府承担责任。建议国家增加对教育的投入，并严格规定农村教育投入的恰当比例。我国许多省在农村税费改革后，农村教育费附加和农村教育集资被取消，县乡财政收入减少，为了保证县乡对基础教育的投入，中央应确定一定比例的税收进行转移支付，专门用于农村基础教育。切实发挥国家公共财政资金在配置农村义务教育资源中的绝对主体作用，构建基础教育投入主要由中央财政、省级财政承担的财政转移支付体制，最终实现农村义务教育和保障农民子女平等享受教育机会的长效机制。

2、拓宽筹资渠道，多渠道筹措教育经费

由于我国的经济发展水平和综合国力还没有达到完全支付农村义务教育经费的水平，所以从长远发展来看，农村教育经费完全靠国家长久支付的可能性并不大。要想使农村义务教育得到更好的发展，除了国家对农村义务教育经费的保证外，还应该通过其他渠道尽可能多地筹措经费。比如可以建立“义务教育基金会”接受来自社会各界的捐助；让全社会都来关注和支持义务教育。所得的资金由政府根据有关政策统一进行调配，切实定向用于农村教育。同时建议国家出台农村教育救助法，以保证农村教育的优先发展。

(二) 师资方面

1、加强对农村教师的培训，不断提高农村教师的专业水平

农村教师信息闭塞，接受培训的机会少之又少，其教育理念、教学方式都与城市的教师有很大差距。因此，各级政府要大力开发并充分利用国内外教育援助项目，加强对农村校长和教师的培训。同时在教师继续教育政策方面对农村教师要有所倾斜，比如为农村教师提供免费的培训，适当增强教师培训名额等。对农村教师进行培训，要增加一些新的理念方面的内容，同时还要结合农村的实际情况，注重教师实际教育教学素质的提高和教师的实际教学效果，以切实提高农村学校教育教学质量。

2、建立合理的教师流动机制

政府要采取有效措施，实现教师的双向流动。实施“教师交流机制”，把城里的老师交流到农村支教半年或一年，带动农村的教育；农村教师则到城市学校去实习，充实提高，以解决农村教师单向流动的问题，切实提高农村教育质量。从根本上解决教育公平问题，从而有效控制辍学率。比如河南省在1995年就硬性规定，刚毕业的大学生必须到农村支教一年，并把支教作为将来评职称的一项条件。同时给予支教大学生提前半年转正的优惠条件。20xx年，郑州市又出台了新的教育救助政策，从xxxx年起，郑州市将在5年内实现所有城市教师到农村学校支教1年。郑州市教育局文件规定：从20xx年起，市直学校每年下乡交流人数应不低于全体教职工的10%。另外，政府也可以在政策方面对农村有所倾斜，比如鼓励优秀教师到农村巡回授课，鼓励紧缺学科教师的流动等。

3、制定可行的措施吸引师范院校毕业生到农村任教

由于农村学校条件差，工资待遇低，大部分大学毕业生不愿到农村去。他们一是害怕无机会再进城市的学校，二是担心

自己到农村会被同化。因为农村教师教育观念落后，教师专业化水平不高，再加上农村学校硬件设施严重不足，新教师难以进行教学改革。为吸引师范院校毕业生到农村任教，政府就要给予到农村任教的师范毕业生一定的优惠政策。

4、充分利用农村的现有资源与条件开发本土的教育教学模式，提高教育教学水平

农村学校和城市学校在硬件上相差甚远，在短期内不能改变现状的情况下，农村学校的教师也不能总是一味的抱怨，要充分利用农村一切可用的现有教育资源，扬长避短，发挥自身的优势，弥补不足，开发适合本土的教育教学模式，提高农村的教育教学水平。

(三) 贫困家庭方面

教育是改变一个人命运的重要途径。贫困家庭在社会资源尤其是教育资源的享有方面，处于不利的地位，如果没有辅助性的机制保证他们得到教育的公平，那么贫困本身则有可能成为“世袭”的不幸命运。这种个人命运的恶性循环。最终使整个社会受到危害。因此政府要采取措施，把对贫困学生的教育救助作为农村教育救助的重中之重。

1、建立稳定的教育救助机制

各级政府要成立贫困家庭学生救助工作领导小组，建立贫困学生救助联席会议制度，成立“中小学救助受援捐赠中心”，同时还要增配全额拨款事业编制，设立中小学贫困学生救助专项资金，并将助学工作列入政府年度工作目标管理，明确各部门职责，整合各方面力量，统筹协调和指导本地区的经常性助学活动，推进救助贫困学生工作。

2、加大教育救助力度

对贫困学生的救助要以政府资金为主，继续执行“两免一补”政策并要落到实处。同时要以经常性捐赠活动为载体，组织和发动各界人士捐款助学，对口帮扶。目前，无论是政府的救助、社会的捐助，还是学校的奖励与减免，总体来看教育救助覆盖面不大，平均到人的额度较低，救助力度偏小。因此，各级财政要每年安排贫困学生专项救助金，加大救助力度。

3、努力扩大教育救助范围

随着我国经济的发展，国民收入不断提高，我国逐步实行免费的义务教育已成为可能。xxxx年11月10日，国务院新闻办公室在京举行记者招待会，教育部首次发布《全民教育国家报告》。该报告列出了我国实施免费义务教育的时间表：到xxxx年，使全国农村义务教育阶段家庭经济困难的学生都能享受到“两免一补”（免杂费、免书本费、补助住宿费），保证不让一个孩子因为家庭困难而失学。到xxxx年，全国农村地区将全部实行免费的九年义务教育，到xxxx年，全国将普遍实行免费义务教育。然而，政府、社会对高中教育的贫困救助问题，相对来说关注不够，虽然有一些相关政策，但执行中存在若干问题。从全国范围看，多数地区至今缺少刚性的制度和措施。因此，在进行教育救助时，要把救助的范围扩大到高中。

总之，逐步建立起以政府为主导、多管齐下的教育救助体系，制定合理的教育救助政策，是农村教育救助及时性、长效性的重要保证。

通过几天时间的调研，我对农村基础教育的现状有了初步的认识，以上就是这次实践活动所获得的一些具体情况，但光了解情况并不够，既然是调研报告，就要在调查的基础上进行深入的研究和思考。

从调研的对象——营胜村以及参考整个中国的农村基础教育

来看，我认为，中国农村的基础教育之所以令人堪忧的原因有：一是国家对教育的投资力度不够。农村本身的经济水平十分有限，而教育是促进经济发展的一个重要环节，中国是个农业大国，对教育的投资力度不够，教育对经济的促进就体现不出，长此以往，便形成了恶性循环。这是中国农村基础教育面临的最严重的问题。二是师资力量的严重缺乏和不精。广大农村地区师资稀少并且专业度相比之下严重不足，这对农村教育是严重不利的。三是农村家庭本身的贫困问题致使农村基础教育始终得不到提高，“没钱上学”是广大农村孩子受教育的一个严重的障碍。

中国是农业大国，农村的问题是中国的重要问题，而农村的教育问题更是解决农村问题的重中之重，就本次调研的是营胜村而言，他们就亟待靠经济去帮助教育、靠教育去反哺经济、推动经济增长，以此来实现民生的发展和社会的和谐，才能让营胜村变得富有，和谐，美好，才能让中国更加强大，富强，和谐，稳定！

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇二

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主要内容。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、全面而有个性化的发展。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

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇三

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主要内容。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)为骨干教师搭建展示的平台。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。

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇四

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概

括的一种书面材料，它可以给我们下一阶段的学习和工作生活做指导，为此我们要做好回顾，写好总结。总结你想好怎么写了吗？以下是小编整理的学校师资队伍建设的年度总结，欢迎大家分享。

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。

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、全面而有个性化的发展。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。

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇五

师资队伍建设是一个长久性的'工作，内容多、涉及面广，应分层次、有步骤的进行。按照学校的统一部署和安排，结合人事处工作实际，就全院师资队伍现状和存在问题等情况进行了调研分析。现将调研情况报告如下：

我院共有专任教师259人，占全院教职工总人数的72.3%。按学历分，本科学历教师189人，占全院专任教师的73%，硕士研究生学历67人，博士研究生3人。按专业技术职务分，我院专任教师取得副高级职称为61人，其中专业课教师39人；获取中级职称的教师88人，其中专业课教师为59人；学院取得初级职称的专任教师为75人；“双师型”教师共计77人，占全院专任教师的比例为29.7%。按年龄分，34岁及以下教师共158人，占61%，中青年教师所占比例最大。按任教科目分，专业课教师为169人，公共基础课99人，专业课教师所占比重

最大。

根据《关于xxxxx设置的论证报告》“至20xx年，专任教师总数达310人（师生比1:16），专任教师中硕士及以上学位力争达43.5%（135人），高级职称达40%（124人），具有双师素质教师占专业教师总数的80%（170人）”的文件要求，我院师资队伍建设方面存在很大差距，主要体现在以下三点：

（一）师生比例不足

根据《中等职业学校设置标准》要求，专任教师一般不少于60人，师生比达到1：20。根据《专科学历教育高等学校设置标准》要求，专任教师总数一般应使生师比不高于18:1。我院共有专任教师259人，在校生共计8000余人，与文件要求相比，专任教师数量明显不足。由于学生多，教师少，这会导致教师的教学任务加重，课时增多，容易出现疲于应付，课堂质量不高的问题。

（二）双师型教师数量较少

职业教育是我国教育的重要组成部分，担负着培养数以亿计的高素质劳动者的重要任务，是我国经济社会发展的重要基础。当前，我国职业教育发展相对缓慢，已经成为整个教育中的薄弱环节。其中最重要的因素就存在于师资队伍水平上。职业学校的教师不仅仅是教学的组织者、促进者，也是教学的参与者、服务者、研究者；既要成为讲师向学生传授知识，又要成为本专业的医师、护师、技师等去指导学生的实践锻炼。因此，在职业教育的发展中、建立一支素质高、结构优、水平高的“双师型”教师队伍，是保证职业教育快速健康持续发展的关键所在。

根据《中等职业学校设置标准》要求，专业教师数应不低于本校专任教师数的50%，其中双师型教师不低于30%。

我院“双师型”教师有77名，占专任教师比例为29.7%，数量上存在不足。如果没有一支完备的“双师型”教师队伍，那么我院的教学质量就难以保障，高素质的技能型人才培养目标就会落空，学院的持续健康发展就会受到影响。

（三）学科带头人的作用有待加强

高校办学水平的提高取决于是否拥有一流的教师，教师队伍建设水平的高低取决于是否拥有在国内外国有广泛而深远影响的学科带头人，正如原清华大学校长梅贻琦认为：“一所大学之所以为大学在于有没有好教授”，“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”我院自实施“人才兴校”战略以来，积极加快学科带头人和学术骨干队伍建设，取得了较明显成效，也积累了一些成功经验，但学科带头人队伍建设还存在着培养机制不够完善，培养经费不足等问题，这些问题的存在直接影响着我院学科带头人建设工作质量。

（一）围绕老专业建设和新专业开发进行师资培养

康复技术专业是我校20xx年开发的新专业，为使该专业高起点发展，康复教研室的教师全部被送到北京、南京等地学习进修半年至一年，3名教师到香港康复医学机构参加培训，3名教师到中国康复研究中心、江苏省立医院进修学习半年，提高了教学能力。

（二）加强校本培训及校本教材的开发

校本培训是加强师资队伍建设，提高教师全员业务素质的主要途径。我院采取多种措施，加强我院教师队伍水平的提高：一是制定教师的听课制度，互相学习；二是加强教研活动，如集体备课等；三是定期举行公开课、观摩课，每学期安排1到2次说课、优质课、课件制作的教学比赛；四是成立督导组，对教师听课督导，近两年特别加强了对新教师的督导；五是加强了新教师的岗前培训；六是加强了对教辅人员的培

训，为实验员老师制定了听课计划，定期检查，让实验员参与教研室的教研活动，加强了与任课教师情感上的沟通和业务上的交流；制定了奖励措施鼓励教师申报省市科研项目、参编教材、撰写论文，鼓励教师参加省、市及学院组织的各种形式的教学竞赛，积极进行精品课程建设，近年来共开发校本教材4部。

（三）鼓励教职工接受学历、学位教育，提高业务能力

学院制定了相应措施，鼓励教职工采取脱产、半脱产、函授等各种形式进行学习。目前专职教师已全部达到了本科以上学历，全校已拥有硕士及博士研究生84人，已占教师总数的40%以上。学院已为教职工支付参加学历教育学费以及专业技术培训费共计30余万元。

（四）为更新教育观念有计划地组织外出学习

学院有计划地组织名师及优秀教师带任务有针对性的外出进行专题学术研修、优秀教学观摩等活动，以拓展学术视野、提高教育素养和教学科研能力，在规范办学、教学管理和行政管理上提高认识。

（一）扩大师资队伍的数量、提高质量及优化结构

积极引进优秀专业人才，充实教师队伍，满足教学需要。积极开展以骨干教师为重点的全员培训，通过临床进修、行业进修、学历进修、国内外进修考察等途径，提高骨干教师的职业道德、专业实践能力、产学研结合能力和教学水平。突出教学团队的梯队建设，发扬传、帮、带作用，加强青年教师的培训、培养与提高，形成数量充足、结构合理、德技双馨的专业教学团队。

（二）建设“双师素质”教师队伍，完善管理制度

制定培养“双师素质”教师制度，一方面从医院引进一定数量的专业人才到学校任教，另一方面教师要定期到医院参加生产实践，以专兼教师结合的方式，建立“双师素质”教师团队。加大教师培养培训力度，广泛开展以提高教师“双师素质”为重点的培训活动。拓宽“双师素质”教师来源渠道，聘任医院的医护人员担任专兼职教师，提高持有专业技术资格证书和职业资格证书教师比例。要求教师考取教师资格证和医师资格、护士资格证书。

加强“双师”教师的管理。建立和完善“双师素质”教师队伍培养和评聘制度，促进专业骨干教师积累医院工作经历和树立行业影响力，促进来自医院的兼职教师承担相应比例的教学任务。通过校院合作，建设专兼结合专业教学团队，建立有效的团队合作教学机制，推进校院之间技术研讨和经验交流的制度化建设，提高技术服务能力。

（三）加强学科带头人的培养

根据20xx年卫生部颁布的新教学计划、教学大纲的课程设置和要求，及新老专业的开发和建设的实际需求，以参加培训班和送出进修的形式，每年都有计划地选派专业骨干教师到北京、南京等地培训、进修，重点培养英语、护理、康复技术、医学物理诊查技术、卫生信息管理、眼视光技术等学科带头人。制定学院人才发展战略，力争用2-3年的时间所有教研室都有2名以上的硕士学位的骨干教师，目前学院护理专业、康复技术专业已成为特色专业。

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇六

（1）进一步抓好师德建设。弘扬陶行知先生爱满天下的思想精华，继承高尚师德传统，加强师德和学风建设，用“捧着一颗心来，不带半根草去”的奉献精神、求真务实的品格鼓舞和感染师生，激发教师从教热情，强化优良教风。

(2) 进一步加大对本专业优秀学术带头人的引进力度。师资队伍是专业发展的根本，教师的水平决定着教学的水平 and 科研水平，决定着专业的实力与发展的可持续性。计划在未来三年内，引进3—5名在省内具有较高知名度在国内具有一定影响的专业学术领军人物（环境生态学方向和应用生物技术方向），整合教学科研团队，充实加强专业教学与科研的团队力量。带动相关学科的整体发展，从而形成以生物科学为平台的特色教学科研体系。

(3) 进一步整合师资队伍，合理调整师资队伍结构，加大师资培养力度。根据专业定位与特色发展需要，有针对性地支持和引导教师在职进修与培训。在进一步提高学历层次的同时，充实专业特色发展急需岗位的人才培养，倡导和支持“双师型”教师的培养模式，引导教师进一步提升专业应用性技能，面向社会需求培养有用人才。

(4) 进一步提高教学质量和科研水平。建立客座教授制度，使校外具有丰富实践经验的一线中学生物特级教师以及生物技术应用开发与管理人才成为本专业的讲座教授，进一步提高师资队伍水平；以我系三个研究所（药用菌物研究所、应用生态研究所和中学生物教育研究所）为产学研平台，充分利用校内外资源，提升研究档次与应用推广力度，并成为本专业学生的实践实训基地。利用现代生物技术实现传统专业的内涵改造，通过省级实验示范中心建设平台，提升教师的研究水平，进一步打造一支在省内具有一定影响、学科发展颇具特色的实践教学团队。

(5) 进一步加强制度建设。完善师资队伍管理的各项规章制度，使师资管理科学化、规范化、制度化。引导教师重视教学，研究教学。建立和完善教师评教及教学质量跟踪体系，充分发挥专业教学委员会在教学中的作用。

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇七

为更好的实现师资队伍规划建设的项目目标以及青年教师、骨干教师的培养计划，我们制定了如下方案，从软件、硬件双重角度支持该计划的顺利实施：

师资队伍建设的实施方案与措施：

1、加强师德建设：请教研室有名望的老教师做相关报告，开展座谈讨论；

5、建立健全激励机制，给予获得学生好评的教师一定的物质奖励；

6、建立健全监督机制，开展批评和自我批评；

7、建立健全考核制度，通过听课和征集学生意见评价教师的工作态度、工作能力和工作水平。

青年教师及骨干教师培养计划的实施方案与措施：

见青年教师及骨干教师培养计划手册。

提供实现上述规划所必须的硬件基础

提高教师的理论水平、操作技能、科研能力和

师德师风建设

□

购买超星读书卡及专业科研、教学用书籍

提供丰富课堂教学所必备的软件、硬件设备：

各类教学光盘、教学模型等

提供必要的办公设施：必备办公用品

做好后勤保障，稳定教师工作情绪：

提供必要的饮水、休息条件

提高学生的学习热情：举办各类竞赛、组织学生临床实践。

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇八

教师是学校的重要资源，教师队伍的质量，是办好职业教育的关键。加强职业教育教师队伍建设是提高职业教育人才培养质量的基础性工作，是加快学校发展，提升学校核心竞争力和综合实力的动力之源。当前，国家中等职业教育改革发展展示范校建设更是离不开一支高水平的师资队伍。

我校现有教师近??人，其中市级学科带头人??人，高级教师??人，中级教师??人，硕士研究生??人，班主任教师??人。作为第三批国家中等职业教育改革发展展示范校，我校积极抓住这个千载难逢的良好契机，通过交流学习、进修培训、企业实践、企业引进、教学科研能力培养、实践教学能力提高等措施不断加强师资队伍建设；着力打造一支结构合理、师德高尚、专业理论水平高、实践教学能力强，在教育教学中起骨干示范作用的“双师型”优秀教师队伍；培养一批高素质的中青年骨干教师、专业（学科）带头人、科研骨干队伍和优秀班主任队伍。为此，我们主要做了以下工作：

一、完善制度，明确目标——突出教师队伍建设重要地位

（一）完善目标责任制度

学校将教师队伍建设列入学校发展的总体规划，以“国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目建设方案”为指导，根据我校教师队伍现状，确立了内升外引的师资队伍建设思路，并要求教师制定个人发展计划，使教师明确自己的发展方向及各阶段所要达到的技能水平。

（二）完善管理责任制度

教师队伍建设是一个长期工作，既要重管理，更要重服务。学校由人事部门统一管理教师队伍建设。根据学校师资建设总体规划有计划有步骤地选派教师参加各种培训，为教师参加各类专业实践牵线搭桥，提供便利。

（三）完善教师培训奖励制度

师资队伍规划建设每阶段目标与举措篇九

1. “双带头人”培养（目前仅张玉霞一人，还缺4名）

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

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）

（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）

（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

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2013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。