# 师资队伍建设规划

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-24

*第一篇：师资队伍建设规划育英二小2024——2024年师资队伍建设规划要全面实施素质教育，推进教育教学改革的深化，关键在于具有一支实施素质教育能力和水平的教师队伍。社会发展对我校教师继续教育与教师的专业发展提出了深层次的挑战。依据《教育法...*

**第一篇：师资队伍建设规划**

育英二小

2024——2024年师资队伍建设规划

要全面实施素质教育，推进教育教学改革的深化，关键在于具有一支实施素质教育能力和水平的教师队伍。社会发展对我校教师继续教育与教师的专业发展提出了深层次的挑战。依据《教育法》、《教师法》以及区市有关要求，特制定本规划。

一、学校师资队伍现状：

育英二小现有60位教职工。教师中1名特级教师，2名教师评定为市级骨干教师，三名区学科带头人。已有大专学历或大专以上学历的占总人数的81%，其中本科学历35人，研究生学历1人。依托育英名校的资源，建立的育英二小这所新校，中间有从本部调入十几名老师，也有新分配的二十几名老师，和原荷晏留下的老师。可以说这是一支师资队伍是年轻有活力的，有很大的发展培养的空间。

二、现状分析

我校继续教育工作已有一些积淀：

1）通过师德系列教育，我校教师的职业道德水平显著提高，全体教师都积极主动地投身到教育事业中。

2）教师学历普遍提升，教师队伍整体素质明显提高。如今，我校教师已有大专学历或大专以上学历的占总人数的81.6%,但教师学历争取3年内有所提高。3）建立了教师考核、评优导向机制。

三、加强学校教师队伍建设的主要措施

1、加强领导，进一步完善教师队伍的建设。

对教师队伍建设实行目标管理，把教师队伍建设列入学校工作计划的重要位置，成立以校长为首的师资队伍领导小组，真抓实干，认真制定工作计划，做到有中心，有重点，将有关目标任务具体落实到各项工作中去，根据学校实际，运用多种方法，切实提高教师的整体素质，将教师队伍建设的目标与教育现代化管理结合起来。

2、转变观念，全面提高教师队伍的政治、业务、文化素质。（1）加强师德教育。

我们将师德教育有机地渗透在各项活动之中，增强教师的教育使命感，引导教师树立正确的教育观、学生观和职业观，做实践社会主义荣辱观的表率，专业培训与师德培训相结合，可以提升教师的人文素养，塑造教师的人格魅力，使教师能真正成为德才兼备的教育者。同时紧紧围绕“树魂立根”这条主线，以实践社会主义荣辱观为重点，培养教师的人文素养和生态素养，使教师的师德水平上一个新台阶。（2）加强师能培训。

作为教师的业务培训，其内容应从教师的实际学习需要出发，应与学校的教育教学改革相结合，密切联系教师自身的教育教学实际，只有这样方能调动教师的学习积极性，使之乐学、善学。因此，学校将开拓多种途径、采用多种方法加强师资队伍建设。A．认真安排好全体教师参加区教师进修学校举办的各类培训班，使培训的对象尽快到位，适应不同层次、不同岗位的要求。B．构建激励机制，营造群体氛围，满足教师的基本心理要求，增强其前进的内在动力，帮助教师确立个人发展计划，使他们的成材与学校发展有机结合。

C．开展多种形式的校本培训。在校内的教学、科研中，以互帮互学的方式，综合提高教师的实践素质。

D．组织教师外出听课、学习，发挥课题组的力量，以点带面，逐步辐射，使我校教师的教学理论水平取得明显地提高，教师的业务能力也随之得以培养。

3、校际联动，加强中青年教师和骨干教师的培养工作。（1）构建学习型教研组

我校充分利用各种学习机会，多参与活动，多组织活动，为中青年教师的成长多搭建平台。

（2）加强对青年教师的培养，尽快帮助青年教师成长。

引进新教师后，开展“青蓝工程老带新”活动，帮助新教师尽快熟悉业务。校行政领导深入教学第一线，努力为青年教师成长创造条件。青年教师每学期写好一份教案，出好一张试卷，上好一堂公开课，写好一篇读书笔记，参加每一次教研活动，搞好一个实验课题，带好一个班级，树立一个良好的师表形象以此促进青年教师逐步完善应具备的业务素质。

（3）完善中青年骨干教师、学科带头人培养制度，加大培养力度。通过参加各级各类比赛，力求青年教师尽快成为科研型、有鲜明风格的教学骨干，通过 “骨干教师”、“学科带头人”的评比，使一批青年教师脱颖而出。

4、积极开展教育教学改革和教育科学研究。

积极指导和支持教师参与教育教学改革与研究，市级子课题《借助敏特英语平台，提高学生词汇记忆能力》的课题研究活动，在“十二五”的开局之年，积极开发学校承担的主课题，聘请专家、教授来校指导，通过理论来指导实践，重奖教师的优秀教科成果和研究成果，努力为教师的教科研提供良好的环境和条件。

五、保障机制

1、组织保障。为了加强对学校师资队伍建设工作的领导和管理，我校将成立“校长是第一责任人”的师资队伍建设领导小组，全面负责制定规划、研究方案、明确职责、落实措施、监督保障等。学校师资队伍建设领导小组： 组长：龙继红

副组长：周皓 陈阳梅

组员：杨柳、徐巧萍

2、制度保障。为了确保师资建设工作的顺利开展，我校将建立继续教育管理制度。

3、经费保障。进一步增加师资队伍建设上的经费投入（包括培训经费、硬软件经费），进一步增加教师的收入待遇，进一步提高骨干教师的奖励。

冰冻三尺非一日之寒，师资队伍建设是一个长期的过程，非一朝一夕能解决，非下大工夫不能成功，非长期坚持不能成功。同时师资队伍建设也是有其自身规律的，有途径、原则、方法可供借鉴。因此，只要我们有信心，有科学的途径和方法，就一定能够不断提高我校教师的整体素质，真正成为符合时代要求的、优秀的发展型教师。

教研室 2024年10月

**第二篇：师资队伍建设规划（定稿）**

师资队伍建设规划

根据“十二五”发展规划的总体要求，结合现阶段师资队伍建设现况以及教学、科研和专业建设的需要，紧紧围绕建设“特色鲜明的示范性职业技术学校”这一战略目标，围绕人才培养、专业建设的构建，以提升师资队伍能力水平为核心，以培育双师素质教师为重点，以创建双师素质专业（课程）教学团队为目标，努力建设一支适应学校教育改革与发展需要，素质优良、结构合理的师资队伍。

一、师资队伍建设规划指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领师资队伍建设，坚持以人为本、人才强校的理念，以“提高质量、突出创新、强化特色”为主线，以高层次人才、后备人才的培养和双师素质专业（课程）教学团队和行业专家引领的专兼结合的教学研究团队的建设为重点，以深化体制、机制改革为突破，优化人才发展环境为保障，激发人才活力，增强人才凝聚力，全面提升人才汇集力。

二、师资队伍建设规划基本原则

在师资队伍建设规划中，遵循以下“四个满足”的原则：

1、满足学科发展建设的需要；

2、满足新建专业和专业特色凝练的需要；

3、满足科研工作上水平的需要；

4、满足提升教学质量、办学层次和水平的需要。

三、师资队伍建设规划主要任务

（一）大力加强师德师风建设 坚持把师德教育摆在教师队伍建设的突出位置，弘扬爱岗敬业、为人师表、无私奉献精神。以活动为主线，多渠道、多层次开展形式多样的师德教育,使良好的师德规范转化为广大教师的自觉行为，转化为广大教师的人格品质。

（二）建立灵活而富有竞争的用人机制

1、建立高层次人才稳定机制，营造事业留人、待遇留人、情感留人、环境留人的氛围。根据教师的岗位要求，制定科学、有效、可行的考核指标体系和激励措施，充分利用学校人力资源优势。

2、专任教师、辅导员要做好切实可行的个人职业生涯规划，落实职业规划中的每一条，帮助他们尽快达到规划目标。给于创新平台，创造机会使教师能够迅速成长，充分发挥自己的才能。鼓励教师积极开展科研、推动学术研究、技术开发、成果转化与推广应用工作，积极撰写和发表论文、论著，编写教材等。

3、建立人才流动机制，进一步破除人才流动的体制性障碍，促使人才从单位人向社会人的转变。

（三）优化师资队伍结构，注重师资队伍整体素质的提高。

1、通过教学改革和课程体系的优化，合理制定教师岗位和工作量。借助现代教育技术，减轻教师工作量，适当控制教师总数，特别是大力推进多媒体网络教学和实践教学演示课的普及。

2、以专业特色建设为核心，加强专业带头人和骨干教师队伍的培养。创建专业（课程）教学特色团队（如：从电气运行与控制、机电技术应用、数控技术应用等特色专业中选拔）；完善并修订特聘岗位聘用制度，加强校级专业带头人培养骨干教师、首席技师的培养，同时创造条件引进和聘用高层次创新型创业人才。

3、建立和完善教师培养培训制度。

通过计划有效的专业培训和学历学位、出国等进修，提高学院的专任教师队伍的高级职称、研究生学历教师、专任专业教师中双师素质教师的比例，辅导员和班主任的岗位培训达到一定比例。

4、加强双师素质教师队伍建设，提高专业课教师实践动手能力。专业课教师应能熟练开出本学科教学实验项目和实训课程，对实验仪器设备能熟练操作运用；加强40岁以下的青年技能教师学历、职称提升工作；聘请行业协会、企业的骨干技术人员充实到兼职教师库，提高专业教师中来自企业兼职教师的比例。

四、师资队伍建设规划保障措施

（一）健全师德监督机制，严格考核管理。

完善专业技术职务聘任考核制、激励制度，形成培养人才、引进人才、开发人才、稳定人才、激励人才的工作机制，实现师资队伍建设的规范化、制度化。学校将教师职业道德确立为考核首要条件，把师德师风考核结果与教师奖励、岗位聘任、专业技术职务聘任以及考核挂钩，实行一票否决制。

（二）实行人才引进和人才培养并举，重点引进专业带头人，名师、骨干教师和“双师型”教师。

1、人才引进

（1）根据我校师资队伍建设的总体目标和规划，重点引进学科建设中紧缺的人才。结合精品课程建设等教改建设项目，着力打造一支年龄、职称、学历、专业等结构合理，教学、实践相结合的、引领职业教育方向的优秀专业（课程）特色团队。从2024年开始着手进行专业（课程）团队的师资结构调整和配置，经过1～2年的打造，逐步形成我校专业特色鲜明的专业（课程）教学团队（如：电气运行与控制、机电技术应用、数控技术应用等特色专业）。

（2）实行师资队伍专职和兼职相结合。制订专兼结合专业教学团队建设规划，创新专业教学团队组织管理模式。从企事业单位引进既有工作实践经验又有较扎实理论基础的高级技术（技能）人员，或从校外聘请有丰富实践经验的技术能手作为兼职教师，以加强实践教学环节。

2、人才培养

（1）坚持执行新教师上岗前培训制度，配置导师带教，完善带教制度。对新教师进行职业道德、法律法规、教学规律、教学方法手段等方面的培训；加强新教师业务能力培训：精品课程、教法等培训；组织优秀教师上公开示范课；双师素质教师实践教学演示课等。（2）鼓励理论和技能教师进行学历学位进修。

（3）专任辅导员队伍：专任辅导员学生工作相关职业资格证书持有率达到一定比例（如：心理咨询师、职业生涯规划师、其他各项资格认证等），逐步培养专家型辅导员；能够对所带学生给予专业引导，并能开展学生思政教育研究和心理咨询、职业指导方面的工作。（4）提升教师的职业能力和综合业务素质，加强对双师型教师的培养，切实提高教师的教学实践能力。

①根据各系部门的教学和专业特色，制定对教师职业能力的全员培训计划。

②重视和加强市级及以上职教师资培养培训基地建设的制度建设、队伍建设和内涵建设，实现培训模式与“双师型”教师的要求相衔接，培训内容与专业教学标准相吻合。

（5）建立双师素质教师（具有和自己所授课程相关的中级专业技术职称和高级职业资格或技能证书）持续培养和挂职锻炼等激励机制。①有计划地选派专业课教师到企事业单位参与产学研结合，进行实践能力培训。

②对技能教师进行理论教学的培养，对专业课和专业基础课理论教师进行相关专业中级以上职业技能培训。

③制定合理的职称聘任机制、收入分配机制和相应的考核激励机制使专业课教师逐步完成双师素质培养和转型。

（三）实施教师教学实训能力提升计划，建立教师培训制度和社会实践制度。

1、加强校企合作。选派教师到大型企业、其它学校培训，了解最新技术，增强教师教学科研能力和解决技术问题的能力。

2、学校创造条件鼓励教师积极参与行业协会教育培训交流工作，使教师加深行业发展方向的认识，明确专业建设的重点，明确专业教学改革的思路，在各专业中逐步培养力行业领军人物。

3、搭载教师专业化发展平台。积极组织教师指导学生或自己参加全国中等职业学校“亚龙杯”电工电子技术大赛和上海市中等职业学校“星光杯”职业技能大赛等各级别技能大赛，依托此平台，使教师的教学、专业能力在技能竞赛及实践活动中得到不断提高，以培养出适合职业大赛的领军人物和名师。

4、加强与国内外职业学校间的交流和合作，特别是技术类专业的课程合作，互派师资进行交流学习：

5、加强学际间的交流培训，利用本校及上海其他职业学校的整体优势，实行资源共享、人才整合、优势互补。(四)加强组织领导，确保措施落到实处。

成立学院（校）师资队伍建设领导小组，学院（校）党政负责人亲自抓师资队伍建设工作；有计划地确保多渠道筹措师资队伍建设经费，专款专用。为培养“创新型人才”，实现教育现代化和新一轮跨越发展，提供强有力的保障和支撑。

教职工思想状况调查及对策

经济在发展，体制在转轨，现代社会变化的节奏和知识更新的周期加快，人们思想观念的变化也越来越快；同时，对外开放的扩大和现代信息传播手段的普及，对人们思想的影响就更大了，作为教师群体的思想毫无疑问也受到影响：既有正确科学的思想，又有偏颇谬误的思想；既有积极健康的思想，又有消极腐朽的思想；既有高尚文明的思想，又有低级庸俗的思想。特别是新自由主义、拜金主义、极端个人主义、享乐主义等一些形形色色的有害思潮乘虚而入，对不可能生活在真空的教师的工作、学习、生活产生了消极影响。为此，学校党组织应站在对党负责、对历史负责、对人民负责、对社会主义教育事业负责的高度，积极探索解决教职工思想问题的有效途径和方法，以学习为抓手，以活动为平台，以党员先进性教育为契机，以制度作保证，以全方位关心教职工为突破口，引领教职工朝着办人民满意教育，构建和谐社会的方向发展。

一、新时期教职工思想状况分析

一是从教师的工作环境来看，从幼儿园到主管部门，从学生到家长直到政府、社会都希望教师成为“完人”、“全能”，如学生违规、违纪行为的、厌学的、出走的等等，都是教师的职责范围，教师深感责任重大，甚至不堪承受。又由于新课改、新要求，教师精神压力过大。如，有些教师对学校开展的备课、讲课、评课、公开课、教学比武等活动频于应付，又害怕达不到学校要求，心理负担重。

二是从教师的职业道德、人格特征来看，社会对教师的期待和教师的自身的要求之间还存在相当的落差。尤其是在市场经济条件下，有人国家观念淡薄，集体意识淡化，追捧个人主义，甚至有极少数党员教师出现信仰危机。具体说来就是教师的敬业精神、进取精神、奉献精神不足，对学生的关心爱护不够，体罚学生，有偿办班现象，时有发生，教师职业道德存在危机。

三是从教师的专业发展来看，我们许多教师长期工作在教育教学第一线，平时忙于常规性的工作之中，缺乏重新系统学习提高新知识、新信息的机会，面对不断出现的新的教育教学理论以及现代信息教学技术，往往束手无措。一部分中老年教师深感心有余而力不足，但又不愿克服困难，制订继续学习、终身学习的近期和长远目标。因此，学校党组织应全方位为教师的专业发展疏通渠道、创造条件、提供机会和支持。

二、制订新时期教职工素质发展目标

学校党组织为了帮助教职工理顺思想疑惑，解决思想政治工作问题，根据新时期要求，制订出教职工素质发展目标。

1、师德素质目标：①对待教育事业应该是忠于职守，依法执教，为人师表，积极进取；②对待学生应该是平等、公正、民主，热爱学生，诲人不倦；③对待其他教师和教师群体应该是相互信任和尊重，协同工作，共同发展；④对待家长和社会应该是主动沟通，真诚相待。

2、业务素质目标：①树立终身学习的观念，不断吸纳新的教育教学理论，每年读一本好书，并有读书笔记；②积极主动参加各种继续教育培训，能胜任新时代新要求的教育教学任务；③45岁以下的中青年教师必须掌握现代信息技术，并运用于教学；④人人具备学科或多学科教学教改科研能力，每学期至少完成一篇能解决本学科教学实际问题的科研论文；⑤具备驾驭教材、驾驭学生及家长的能力，人人争当教育教学能手；⑥积极参加各级部门举办各类的教科研活动，优质课比赛等，每学期每人要讲一堂精品课，班主任老师讲一堂精品班会课。

3、身心素质目标：①坚持文明健康的生活方式，注重身体健康和自我锻练；②积极参加各类身心健康知识学习和讲座，学会自我调节，具备良好的心理素质；③积极参加各级各类文化体育活动，每天坚持半小时的体育活动；④注重劳逸结合，调适身心健康向上。

三、加强新时期教职工思想政治工作的新途径

教师的思想政治工作问题不是靠某位领导或党组织大讲特讲，或几次大会，或几回口号就解决得了的。而是贯彻于学校整个教育教学全过程之中，因此，学校党政工应齐心协力积极开展以下几个方面的工作。第一，为教师专业化发展创建学习的平台

新课程改革、素质教育和信息技术呼唤着教师走专业化发展道路，同时呼唤着教师培养出具有终身学习能力的学生，学校理所当然地就成了促进教师专业化发展的主渠道、主阵地。作为学校管理者应如何发挥学校这个主渠道，主阵地的作用呢？学校党组织应重视学校各项活动，以活动促教师专业化发展，以活动促教师思想政治工作水平的提高。我认为学校主要要抓实以下几个常规活动，而且要做到常抓常新。

1、抓好干部队伍、教师队伍的政治理论学习，提高教师政治理论水平、政治思想素质、师德水平。每月在全校开展一次政治学习活动，间周召开一次校中心理论学习小组学习研讨会，中层以上干部必须在校理论中心学习小组会上讲一次理论学习辅导报告课，并定期在教职工大会上进行宣讲。政治思想工作必须常抓不懈、常抓常新，效果才能显著，违规违纪现象才会越来越少，讲政治、讲纪律、讲正气的干部和教师才能越来越多。

2、抓“讲一听十”活动。每位教师，包括中层以上干部每学期必须在本教研组或全校讲一次公开课（含观摩课、优质课、研讨课），听其他教师（含非本学科教师）的课达10节左右，同时参加所听学科课的讲评活动，听课本、记录本每学期由教务处抽查、评比。

3、抓实“青年教师论坛”活动，由党支部书记挂帅，园长亲自抓青年教师的培养、教育、发展工作。全校青年教师每月集中一次研讨，交流教育教学工作经验或体会，每次研讨确立交流主题，确定中心发言人，集体学习、研讨，共同提高、协同发展。该项活动可极大地缩短青年教师成长发展的旅程。

4、在全校开展“结对子”（互帮互学）活动。该项活动采取多层次、多途径、多形式的方法。这种多层次的“结对子”活动，可从各种途径，各种形式激发教师相互之间、教师与学生之间的平等对话，和谐发展，同时给他们提供相互交流的平台，促进思想政治工作落实到具体的工作之中。

5、开展劳动“双创”（教育创新、工作创优）活动。学校党政工将这项工作写进每年的工作计划，根据每学期的工作重点、难点、热点开开展一系列活动，可以使大家学习有榜样、工作有奔头，同时也使大家找到各自在学习、成长、发展（进步）过程中的不足，明确要努力的方向，为自己每一步（每一阶段）的学习与发展找准新坐标。第二，思想工作、生活互助到“小家”（即小、中、大班），建立和谐的人际关系。以它特有的自我管理的组织形式、活动方式和丰富多彩的“家务”活动，为我们找到一条加强新时期教职工思想政治工作的有效途径。

我们认为，思想政治工作（包括教师师德、工作态度等）是教职工群众相互影响、相互启发、相互感染的过程，也就是相互教育、共同提高的过程。如果先进的部分主动起来就会带动中间，影响和转化落后，因此“建小家”充分体现了思想政治工作由教职工自我提高、自主完善的理念。同时，“小家”建设，使年级组形成了团结、和谐、充满友爱之情的集体。因为，每个人都自觉地把尊重人、关心人、帮助人、团结人作为小家活动的宗旨。

第三，用足用活政策，建立学校内部管理激励机制。

1、建立满足教师的合理需求的激励机制

激励的目的是为了提高教师工作的积极性、主动性、创造性，创造性地实现基础教育课程改革提出的要求和目标。而影响教师积极性、主动性、创造性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、报酬福利和工作环境，而且这些因素对于不同学校不同教师所产生影响也不同。例如在充分了解教师需求的基础上，先分清教师的需求哪些是合理的和不合理的，哪些是主要的和次要的，哪些是现在可以满足的和是今后努力才能做到的。针对教师的不同需求结合学校发展的需要，积极满足教师合理的需求。

2、建立满足教师的个体需求差异的激励机制

众所周知，不同的情况、不同的工作、不同的人都会有不同的个体需求差异。例如在性别方面的差异——女性教师相对而言对报酬更为看重，而男性则更注重学校和自身的发展；在年龄方面的差异——一般20—30岁之间的教师自主意识比较强，对工作条件等各方面的要求比较高，而31—45岁之间的教师则因为家庭等原因比较安于现状，相对而言比较稳定；在文化方面的差异——有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，但他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上而追求精神层次的满足，而学历相对较低的人则首要注重的是基本需求的满足；在职务方面的差异——管理人员和一般教师之间的需求也不同。因此，激励机制不应从一而终，而应根据个体差异制定多途径多方法的激励机制，满足教师的个体需求差异，从而最大限度的激发教师个体的积极性。

在幼儿园政治思想工作的实践中，我们主要通过推行工作激励、参与激励、荣誉激励、提升激励、尊重激励、培训和发展机会激励来满足教师的个体需求差异的激励机制，满足他们自我实现的需要。

四、新时期教职工思想政治工作的构想

世界政治格局的深刻变化，经济全球化浪潮的影响，科学技术的迅猛发展，多元化的冲击以及中国正在进行的改革开放，新课程改革的实施，构成了新时期学校思想政治工作发展的大背景，在新情况、新问题的催化下，教师和学生的思想状况、心理特征，价值取向都发生了巨大的变化，他们可能会面临更大的困惑与迷惘，学校思想政治工作也会面临更大的困难和挑战，但我们必须正视困难，从容挑战。

1、转变观念，构筑立体开放的思想政治工作理念。

思想政治工作是改革开放和现代化事业顺利进行的根本保障，是建设社会主义现代化强国的精神动力。面对迅速发展的社会、政治、经济、文化等的变化，人们传统的思想观念与思维模式受到冲击，如果不打破思想政治工作固有的封闭性、凝重性和一元性，摆脱“规范化”的束缚，脱离教师的思想心理、认识实际，就会与迅猛发展时代不相谐，与教师“贴影不贴身”、“贴身不贴心”，那它必定是形式化、僵化的、失败的、只有走出“纯粹”的思想和政治的工作范畴，正视复杂的社会，实事求是面对教师思想的多元化，构筑立体开放的思想政治工作理念，通过多元途径，以自由灵活的方式，激活思想政治工作，多层次、多角度、多媒介地实施思想政治工作的低姿态运作，高思想政治工作于教育、教学管理等学校的各项工作之中，立足于当今时代的新型的思想政治工作机制。如：开辟网络思想政治教育，提高管理效能。

2、转变方法，努力寻找思想政治工作的新载体。

思想政治工作要转变人们的思想意识，应该从浅面活跃、生动的心理感受入手，逐步达到解决深层思想体系方面的问题。要善于利用学校所有的各种资源，精心设计、组织能影响人的情感因素、思维方式、道德观念、价值取向，符合当今时代及教育事业发展要求的各类活动，寓思想政治工作于教育、教学及管理各项工作和活动之中，进行潜移默化的渗透教育。如：组织师生开展高质量的社会实践活动、集体竞技活动。

3、从“三贴近”入手，改进和加强学校思想政治工作。

围绕着贴近实际、贴近生活、贴近群众是改进和加强学校思想政治工作的重要对策。贴近实际，就是要实事求是，与时俱进、紧跟时代步伐，适应现阶段的学校改革发展主题，从实际出发部署工作，按需要推进工作，以实际成果检验工作。贴近生活，就是要求我们以学校文化建设为基地，以教职工在校工作、生活为源泉，忠实地反映和表现他们的生活，跟上生活变化的新节奏，传递生活变化的新信息，满足学校师生精神文明生活的新需求。贴近群众，就是要扎根于教职工群众之中，想师生之所想，急师生之所急，办师生之所盼，充分体现师生意愿，满足师生需求。

教师队伍管理制度

〖打印文章在线字典〗 〖字号：大 中 小〗

为了贯彻党的教育方针，落实我县教育教学会议精神，推进我校教育教学的不断发展。强化目标意识，体现多劳多得，奖优罚劣的分配原则，充分调动广大教师的教育教学积极性，促进我校教育教学质量的不断提高，特制定下列奖惩管理制度。

一、德育工作（100分）

拥护党的基本路线，全面贯彻国家教育方针，自觉遵守《教师法》等法律法规，在教育教学中同党和国家的方针政策保持一致。爱岗敬业。尽职尽责、教书育人，注意培养学生具有良好的思想品德。关心爱护全体学生，尊重学生的人格，平等、公正对待学生。对学生严格要求，耐心教导，不讽刺、挖苦、歧视学生，不体罚或变相体罚学生。严谨治学。刻苦钻研业务，不断学习新知识，探索教育教学规律，改进教育教学方法，提高教育、教学和科研水平。为人师表。模范遵守社会公德，衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌，严于律已，作风正派，以身作则，注重身教。

二、教师能力（100分）

1．熟练掌握实验教学全过程，示范操作准确、规范 2．实验目的明确，实验原理、操作方法讲解清楚

3．注重能力训练，培养学生独立操作和分析实验结果的能力 4．对学生指导认真，要求严格，保证学时

（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）5．发现问题，耐心指导，及时解决 6．有实验教材或实验指导书，且质量好

7．对实验

报告批阅认真、规范

8．能虚心听取学生的意见，改进实验教学方法

9．能结合教学需要补充本学科实验研究的新方法、新进展、新成果 10．有启迪学生的创新思维，培养学生的创新精神

11、有胜任所教学科的能力，积极探索新课改的方法，教学效果明显。

12、能正确使用局域网，教学有课件。

三、考勤和签到

为了保证学校工作的正常运行，加强对教师的请假管理，特作如下规定； 请假分公假、病假、事假及按规定的休假。请假原则； 无论何种假，都要有正当理由有假条，实事求是，事先请假，紧急情况事后补假。一般不准他人代为请假。无特殊情况，凡先斩后奏，事后请假者，一律按旷工计算。旷工一日扣10分。

请假手续（1）一天之内由主管副校长批假；一天以上向校长请假。（2）副校长、正副主任向校长请假；校长向学区请假。两天以上向学区校长请假。各种请假规定；

（3）事假（4）迟到，（5）早退（累计

6）月累计事假二天以内（含二天），不罚分不罚金。

（7）月累计事假三天以上，每天扣一分

8）每天不签到一次扣0.5分。（9）迟到一次扣2分。

四、教学常规（500分）

（一）、教案、作

您可以访问本网（www.feisuxs）查看更多与本文《教师队伍管理制度》相关的文章。教师队伍管理制度

〖打印文章在线字典〗 〖字号：大 中 小〗

为了贯彻党的教育方针，落实我县教育教学会议精神，推进我校教育教学的不断发展。强化目标意识，体现多劳多得，奖优罚劣的分配原则，充分调动广大教师的教育教学积极性，促进我校教育教学质量的不断提高，特制定下列奖惩管理制度。

一、德育工作（100分）

拥护党的基本路线，全面贯彻国家教育方针，自觉遵守《教师法》等法律法规，在教育教学中同党和国家的方针政策保持一致。爱岗敬业。尽职尽责、教书育人，注意培养学生具有良好的思想品德。关心爱护全体学生，尊重学生的人格，平等、公正对待学生。对学生严格要求，耐心教导，不讽刺、挖苦、歧视学生，不体罚或变相体罚学生。严谨治学。刻苦钻研业务，不断学习新知识，探索教育教学规律，改进教育教学方法，提高教育、教学和科研水平。为人师表。模范遵守社会公德，衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌，严于律已，作风正派，以身作则，注重身教。

二、教师能力（100分）

1．熟练掌握实验教学全过程，示范操作准确、规范 2．实验目的明确，实验原理、操作方法讲解清楚

3．注重能力训练，培养学生独立操作和分析实验结果的能力 4．对学生指导认真，要求严格，保证学时

（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）5．发现问题，耐心指导，及时解决 6．有实验教材或实验指导书，且质量好

7．对实验

报告批阅认真、规范

8．能虚心听取学生的意见，改进实验教学方法

9．能结合教学需要补充本学科实验研究的新方法、新进展、新成果 10．有启迪学生的创新思维，培养学生的创新精神

11、有胜任所教学科的能力，积极探索新课改的方法，教学效果明显。

12、能正确使用局域网，教学有课件。

三、考勤和签到

为了保证学校工作的正常运行，加强对教师的请假管理，特作如下规定； 请假分公假、病假、事假及按规定的休假。请假原则； 无论何种假，都要有正当理由有假条，实事求是，事先请假，紧急情况事后补假。一般不准他人代为请假。无特殊情况，凡先斩后奏，事后请假者，一律按旷工计算。旷工一日扣10分。

请假手续（1）一天之内由主管副校长批假；一天以上向校长请假。（2）副校长、正副主任向校长请假；校长向学区请假。两天以上向学区校长请假。各种请假规定；

（3）事假（4）迟到，（5）早退（累计

6）月累计事假二天以内（含二天），不罚分不罚金。

（7）月累计事假三天以上，每天扣一分

8）每天不签到一次扣0.5分。（9）迟到一次扣2分。

四、教学常规（500分）

（一）、教案、作

**第三篇：师资队伍建设规划**

师资队伍建设规划

教师队伍的建设是整个教育工作中具有战略意义的基础工程，建设一支高素质教师队伍是扎实推进新课课程改革，实施高效教学的关键。结合我校教师队伍的实际，为促进骨干教师的迅速成长，构建一支适合和平教育改革和发展要求的教师队伍，特制定此规划。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以市、县教育行政部门的要求为抓手，把建设高素质教师队伍，做为治学兴校之本，改革发展之源，放在教育全部工作的首要战略位置上。树立“以教师为本”理念，注重启迪教师自我发展意识，提高自我学习能力，增强教师自我发展的紧迫感和使命感，全面提升教师队伍建设水准，加速教师专业化进程。

二、任务目标

加强对全体教师的师德教育与塑造，促进广大教师的师德水平全面提升;高质量完成第四周期教师继续教育任务，不断提高教师队伍的专业化水平；建立更为完善的教师管理，教育培训，评聘任用新的工作模式和运行机制；培养一批以中青年为主的能发挥统领、支撑作用的市级教学能手、教学新秀；促进全校教师在师德风范、教育理念、知识结构、教学水平、教科研能力、现代教育信息技术及创新精神和能力等方面有新的跨越；造就一支整体结构优化，符合时代要求，适应社会发展的高素质教师队伍。

具体目标：

1、提高师德水平

以“爱与责任”“敬业、爱岗、奉献”，为了每一个学生发展为核心，以提高教师思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点，以“师德风范校”创建活动为载体，广泛开展教师职业道德培训，使全校教师在思想素质、道德修养、为人师表、服务水平等方面有明显提高。培养一批师德标兵，把全校师德水准提高到一个新的水平。

2、提升学历层次

在岗教师全部达到规定学历，在岗教师大专学历层次的比例达到100%，其中获得本科及以上学历的比例达到20%左右。

3、培养骨干人才

加大对中青年骨干教师的培养力度，构建以市级骨干为塔顶，骨干教师为塔体，教师整体素质优化为根基的塔式结构。

4、优化能力结构

使教师在具有扎实的教学基本功，娴熟地驾驭课堂教学，熟悉并掌握教育教学规律的基础上，今后着重从提高教师的实施高效教学能力，新课程理念水平，信息技术能力，教科研能力等方面优化教师的能力结构。

5、提高教科研能力

增强教师教科研意识，普遍提高教师运用先进教育理论，进行教学反思，探索解决教学实际问题的能力。推出一些教学能手，教坛新秀。培养具有先进教育思想，掌握一定科研方法，具有较高水平的校级青年教科研骨干。

6、提高信息技术能力

做到在岗教师全部具有充分利用网络环境，加工处理，综合运用信息的能力；全面参与网上教研、开发学科信息资源的能力；对新型教学模式及其资源进行评价的能力；进行整合实验研究，创建教育信息化学校。

三、具体措施

1、加强领导，完善机制

要进一步明确学校各部门的具体任务，形成校长领导下的各部门分工负责，目标一致的工作格局。完善考评机制，强化督导评估。要把教师队伍建设、继续教育工作纳入学校工作计划中。使教师队伍建设的任务、目标、措施落到实处。

2、加强教师职业道德建设

围绕贯彻执行《公民道德纲要》和《中小学教师职业道德规范》，深入开展教师职业道德教育培训，采取多种形式，弘扬崇高的师德风范，谱写职业道德的主旋律，营造良好的群体氛围。建立、健全教师职业道德的有效评估机制，管理运行机制和学生、家长及社会监督机制，实行层级管理，全程监控。加大奖惩力度，将师德表现做为教师岗位评聘、评优、晋升的重要内容，对师德行为考评不合格或严重违反师德规范者，实行“一票否决”。

3、为骨干教师搭设展示舞台

充分利用区域内外的优质资源，实行“指导教师制”，为骨干教师成长创设条件。充分开发和利用教师教育资源，调动学校和骨干教师自身积极性，加强对骨干教师培养的规范化、科学化管理。制定一年一考核，三年一评定的培养考核制度。建立骨干

教师管理信息网，引进竞争机制，实行优秀者晋升，不达标者下调的动态管理。

4、严格教师管理

严格掌握教师评聘专业技术职务的标准，在晋升教师职务的评聘工作中，按照教师的工作业绩综合评聘。制定奖励措施，加大对学习提高有成果教师的奖励和资助力度。

5、搞好教师继续教育工作

认真贯彻执行教育部颁发的《中小学教师继续教育规定》和市教育局制定的有关规定，面向全体教师，继续开展以提高实施新课改的能力和水平为重点，以提高队伍整体素质为根本目的的继续教育。把树立现代教育新理念做为培训的首要内容，把师德教育培训做为培训的重点，把骨干教师培训放在突出位置，把高效教学的培训做为重要内容。

6、发挥教育科研的先导作用

加强对教师高效教学、新课改理论的学习培训，增强教师科研意识，开展多种形式的教育科研活动，有计划、有目的地引导教师自觉地以高效教学、新课改理论为指导，在不断地去设计、实施、评价、总结、完善自己的教育行为，不断创新教育方式和教育方法。每举办“高效教学研讨”、“骨干教师论坛”等活动，创造条件，加大展示力度，宣传涌现出的科研新秀及教改新星，鼓励更多的教师成名、成家。

7、增加经费投入，做到专款专用

制定奖励措施，加大对有成果教师的奖励和资助力度，保证骨干教师培养经费逐年增加，加强骨干教师参加学历进修、学术研究、教学交流的支持力度。加强经费管理，保证专款专用，提高经费使用效益。

8、搭建教师成长的平台

提高教师队伍的素质，实现培训、教研、科研网络化、信息化，提供教师自我学习提高的平台，使之成为广大教师提高业务水平和终身学习的重要阵地，为我校师资队伍建设工作再上新水平提供保障。

结合我县校本安排意见和我校师资队伍建设的实际，我校校本研修的特色为：立足校本，以提高教师队伍的整体素质，以适应基础教育改革和全面推进素质教育为主要目标，以提高教师实施素质教育的能力和水平为重点，以聚焦高效教学、推进高效教学的实施为主线，积极推进校本研修活动，促教师专业发展。

**第四篇：学校师资队伍建设规划**

学校师资队伍建设规划

建设一支适应职业教育快速发展、结构合理、梯级有序的师资队伍是中等职业学校改革发展示范校内涵建设和快速发展的关键。我校师资队伍建设经过多年的努力，已取得很大成绩，形成一支具有高度敬业精神、素质结构基本合理、专兼结合的、稳定的双师型师资队伍。但是随着我校教育层次、教育结构、办学规模的迅速变化和发展，我校师资队伍的建设任务仍然十分繁重，目前我校师资队伍存在的问题主要表现在：师资规模稍显不足、教师结构尚不尽合理、教师素质结构需进一步提高、企业兼职教师队伍有待优化完善。为了全面提高师资队伍规模和整体素质，推动学校跨越式发展，结合我校实际，制定本规划。

一、指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指引，以《教师法》和我校发展规划为依据，以全面提高教师素质为目标，以培养双师素质为重点，大力开展专业带头人和骨干教师建设，积极引进和自主培养相结合，努力形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、德技双馨的师资队伍。

二、组织领导

为加强我校师资队伍建设的组织领导，加大师资队伍建设工作的力度，经我校办公会研究决定，成立广西商业高级技工学校师资 队伍建设领导小组。

组

长：张泽金 副组长：袁娅

成员：林小岗、郭志鹏、席静、吴克诚、梁世盛、梁冠强、李国宁、谢欣、黄海涛、龙光

领导小组工作职责为：

1.定期召开有关师资队伍建设工作的会议，调整规划目标，认真落实工作，使师资队伍建设规划得以认真落实。

2.向上级相关部门争取有关政策，加大师资队伍建设的投入，积极制定并落实有关人才引进的计划，确保学校师资队伍建设能够在较短时间内取得较大成效。

3.根据本学校实际，研究制定有关师资队伍建设的制度与办法，并检查监督落实况。

4.按照学校专业发展的要求，加大人才引进的力度，对于高层次专业人才的引进更要做到细致入微。

5.广泛调动社会力量、充分利用社会资源，聘请社会知名人士及外校著名专家担任我校兼职教师。

6.按照相关政策和学校实际，做好专业教师的职称聘任工作。7.负责制定师资队伍建设计划，做好师资队伍建设总结。

8.处理学校有关师资队伍建设的其他事情。

三、师资队伍现状和目前存在的主要问题(一)师资队伍现状 1.基本情况

我校采取“内培外引(聘)”办法，坚持“德技并重，育人为先”的原则，不断优化教师队伍结构，提高教师综合素质。教师队伍由专任教师、校内兼课教师和校外兼职教师三部分构成。其中校外兼职教师主要由企业中具有实践经验的行业专家、高技能人才、企业技术人员和社会能工巧匠等组成。学校现有学历制在校生人数为5639人，专任教师253人，其中基础课教师86人，占34%；专业课教师和实训指导教师之和占专任教师总数的66%，企业兼职教师61人，形成了一支以青年教师为主，老、中、青结合，掌握职业教育规律，熟悉企业文化，专业理论扎实，技艺高超，创新能力强的高素质教师队伍。

2.企业兼职教师与双师型教师情况

学校从社会和企业一线引入富有实践经验的行业专家、技术能手、能工巧匠到校担任兼职教师，全程参与人才培养方案的制定、课程开发、实训教学和项目指导，使人才培养更符合社会需要。我校聘请了桂林味道制造餐饮管理有限公司行政总厨黄海，桂林市餐饮烹饪行业协会副会长谭海裕等61名社会能工巧匠担任学校兼职教师。学校狠抓“双师型”队伍建设，通过定期选派教师到企业实践、开展教师绝技绝活演练、加强继续教育等途径和方法，提升教 师教育教学能力。学校专任教师中专业课教师为187人，“双师型”教师152人，“双师型”教师占专业课教师的81.2%。

3.学历与职称情况

学校十分重视教师知识的更新、学历提升及职称晋升。按照国家有关规定，全面推进和落实教师继续教育工作，不断提高教师专业发展能力。制定了提高教师学历和职称政策，激励教师通过进修学习提高学历学位和职称。目前学校专任教师(除生产实习指导教师)中，即理论课教师具有本科以上学历的110人，占专任理论教师总数(116人)的95%，具有硕士研究生学历或学位的(18人)占专任理论课教师总数(116人)的15%，正式聘任高级职称的理论教师(25人)占专任理论教师总数(116人)的21%。教师队伍素质优良，学历和职称均符合国家的规定。

(二)存在问题

1.中职教师相同年龄段的教师过于集中，没有形成合理的年龄梯度

35岁以下的青年教师约占我校专任教师的一半，45岁以下的教师占到所有专任教师的80％以上。这种年龄结构的教师队伍不利于学校教师的管理及教师职务的晋升，也不利于教师队伍的整体发展；这种年龄段过于集中的状况也容易形成某一年龄段的教师断层的局面。

2.高学历、高职称比例偏低 从以上基本情况上看，具有本科以上学历的110人，占专任理论教师总数(116人)的95%，具有硕士研究生学历或学位的(18人)占专任理论课教师总数(116人)的15%，正式聘任高级职称的理论教师(25人)占专任理论教师总数(116人)的21%。高学历、高职称比例偏低，需要进一步提升教师的学历、职称。

3.“双师型”教师队伍的整体质量与形象有待提升

由于“双师型”教师的标准还未统一，使有些教师甚至学校领导错误地认为“学历证书+职业资格证书”就是“双师型”教师，拥有双证就是“双师型”教师了，教师个人不再注重技能的提高了，学校也不再注重“双师型”教师的培养了，这样以来，学校的“双师型”教师的整体素质就大打折扣。

4.教师引进机制不科学，教师资源储备不扎实。

目前教师的引进还是存在渠道较单一的问题，主要是从应届大学毕业生中吸收进来，并且以师范类毕业生居多，从非师范类大学毕业生分配到我校任教极少。目前从企业聘请的专业技术人员、高技能人才进入职业学校担任专业教师尚缺乏有力的政策支持，如引进的人才在职称评聘、工资待遇等方面还存在许多问题，导致人才引不来、来了留不住的现象。

5.教师考核机制还不完善，教师存在职业倦怠现象。近几年，为了提高学校教学质量，我校尝试着在教师绩效考核上下工夫，制定各种教师绩效考评标准与实施细则，由于考核关系 教师个人切身利益，在执行上存在一定的难度，很多学校还流于形式，没有真正实行，不能体现个人能力与个人价值，使一些教师对自己的工作缺乏热情，缺乏成就感，出现职业倦怠现象。

6.校园文化建设重视不够，教师缺少归属感

目前我校校园文化内涵的认识还不够全面、准确，对校园文化建设机制的把握还不够系统、科学，认为学校只要有学生、教师、校园就够了，认为学生在学，教师在教足已。教师成了教书匠，一天到晚就在课堂中忙碌，在校园中穿梭，精神上没有依靠，工作上也没有成就感、归属感。

四、师资队伍建设发展目标(一)总体目标

到2024年，学校发展规模稳定在5800人，按20:1的生师比，专任教师总数达到300人，其中，基础课教师100人，专业理论课和实训指导教师180人，专任理论课教师高级职称占专任理论课教师比例达到30%以上；大学本科以上学历教师达到专理论课教师总数的95%以上；“双师型”教师占专业课教师的90%以上。

(二)具体目标 1.加强师德师风建设

教育引导广大教师牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，巩固和增强热爱职业教育事业、教书育人、为人师表的职业信念，激励教师严谨治学、勤业敬业、团结协作，增强依法执教、爱护学 生的意识。

2.扩大师资规模

按照学校整体发展规划，到2024年，在校生稳定在5800人以上，按照20：1的生师比要求，有计划、有步骤的引进、培养各类人才，使各专业师资人数与专业承担的教学任务相协调，逐步扩大师资规模。

3.优化队伍结构

(1)通过引进、培养等多种方式和途径，不断提高师资队伍中高学历人才的比例。到2024年，研究生以上学历占专任理论课教师总数的25%。

(2)科学设置专业技术岗位，形成合理的职称结构。鼓励支持教师提高专业技术职务，逐步使具有高级职称的教师在专任理论教师中所占比例达到30%，达40人以上。

(3)坚持教师来源多样化，多渠道引进人才。

(4)鼓励、支持相关教师参加继续教育和交流学习，鼓励和支持专业教师到企业实践，中青年教师到行业、企业一线锻炼，努力提高专业技能和综合素质。

4.提高队伍素质

(1)内培外训相结合，改善教师能力结构

加强师资队伍实践能力的培养。每年选送50名中青年教师参加国家级、自治区级培训，提高实际操作能力和综合素质；鼓励教 师参加专业技能培训取得专业技能证书，使“双师型” 教师占专业课教师总数的90% 以上。

(2)加大专业带头人和骨干教师的培养力度，做强师资队伍的中坚力量。培养专业负责人、学科带头人的工作是专业建设的核心。在政治素质、业务素质、教学和科研等方面，制定培养的具体实施细则，政治上关心培养。学校要有针对性的开展思想政治工作，切实加强师德教育，提高教师的政治素质，使他们在政治思想上尽快成熟起来。积极形成良好的发挥专业带头人和骨干教师才干的政治环境和成才环境。业务上严格要求，要采取多种形式发挥专业带头人和骨干教师的示范作用和教研科研工作的辐射作用。在专业建设、学科建设、课程改革上布置任务，目标明确，责任到人。对中青年骨干教师让他们在教学工作中挑大梁、压重担，促使其在教学实践中迅速成长。加强教研科研工作，以教研科研带动教师业务素质提高，从而促进教学质量的提高。同时，通过抓好教研科研工作，为中青年教师晋升高级职务创造良好的条件。

(3)加强职教名师、专业带头人的培养。职教名师、专业带头人的培养是提高师资队伍整体素质、树立专业品牌的需要。到2024年，力争自治区级职教名师和专业带头人达到20人。

(4)实施骨干教师培养计划。每年遴选10名以上崭露头角、具有创新潜力的中青年教师，通过在职培训、参加学术交流及进修等形式进行重点培养，争取培养50人。(5)重视外聘兼职教师队伍建设

积极聘请有实践经验的专业技术人员、能工巧匠、管理人员来校任教、专业演示和讲座，形成一支素质较高、结构合理、人员稳定的外聘教师队伍，企业兼职教师人数达100人，使兼职教师占教师总数的20%。

五、采取有效措施，大力加强师资队伍建设 1.完善评价体系，强化师德师风

建立健全师德评价体系，严格考核制度，把师德表现作为教师业务考核、职称职务晋级、绩效评优等方面评价的首要指标。

2.制定优惠政策、建立长效师资培训机制

鼓励支持专业系引进高技能操作人才、创新人才和企业生产一线优秀实践人才，最大限度地为高层次人才创造优越的教学条件和工作环境，确保“事业留人，待遇留人，感情留人，环境留人”。

3.深化制度改革，创新管理模式

(1)完善聘任机制。逐步推行“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核”的岗位职务聘任制。

(2)改革分配制度。切实贯彻“多劳多得，优绩优酬”的分配原则，向教学一线、高层次人才和重点岗位倾斜，充分调动广大一线教师的积极性、创造性。

4.加大培训力度，深化内涵建设

(1)巩固和完善新教师岗前培训制度。进入教师岗位的人员，均需岗前培训，接受师德教育和教学理念、教学技能的培训。

(2)鼓励教师在职进修、培训，进一步提高师资队伍的学历层次和整体素质。

(3)深化工学结合、校企联合、交流培训等机制，提高教师实践能力和创新能力。有计划地选派专业带头人、专业骨干教师、中青年教师到企业学习交流。

5.加大资金投入，确保目标实施

(1)在经费预算安排中，优先考虑教师进修、科研经费项目，为培养教师提供保证。

(2)搭建政策平台，设立教师培训专项基金，鼓励支持教师开展教学改革和科学研究，提升教师整体业务素质。

**第五篇：师资队伍建设五年规划**

富官庄镇中心幼儿园何家庄子幼儿园

师资队伍建设五年规划

一、师资队伍现状：

富官庄镇中心幼儿园何家庄子幼儿园是2024年修建的一所新幼儿园，如何加强本园的教师队伍建设，是我园面临的头等任务，我们将围绕城市化进程中幼儿园如何因地制宜开展教师园本培训进行实践研究。

富官庄镇中心幼儿园何家庄子幼儿园现有教职工22人，园长1人，教师12人，保育员6名，保健员1名，后勤1人，保安2人。教师队伍总体上一方面表现出了结构较合理、学历层次在提高，另一方面又表现出了青年教师成长迅速，实施新课程的能力和教科研能力在不断提高。但新教师教学经验尚不足、老教师对新课程的适应能力还需进一步，所以教师总体培训任务还是比较重、难度比较大。

二、指导思想：

认真贯彻上级及各有关部门关于师训工作的精神，以加强师德修养为核心，以课改需求为方向，以提高保育和教育教学实践能力、创新能力为重点，引导教师树立正确的人才观、教育观和质量观，开展幼儿园教师培训工作，培养一支师德高尚，业务精良，不断进取的教师队伍。

三、工作目标：

以促进教师成长为目标，以针对性、实效性为原则，探索出效果好、效益高的城市化进程中幼儿教师培训的有效途径；加大改革力度，深化幼儿园人事制度改革，建立完善一套适合本园实际的人事改革制度；优化创新保教工作机制，提高每位教师对新课程的执行力；以“六个一”为抓手，立足于教育教学的本职工作，通过教学改革、实践反思、园本培训来促进教师可持续发展。

四、工作思路：

紧紧围绕“一个基本点”，正确处理“二个结合”，抓好“三支队伍”，贯彻“四个动作”。坚持“五个立足”；落实“六个一”。

“一个基本点”：立足本职、本岗、本园。

“二个结合”：教科研与保教工作相结合；教科研与师资队伍培训相结合。

“三支队伍”：骨干教师、中层领导、中青年教师。“四个动作”：一勤——勤于学习、思考、探索、总结经验和教训；二帮——互相帮助，团结友爱，共同提高；三带——建立带教制度。从年龄上和保教工作能力上实行搭配；园内带教和园外带教相结合。四动——组织交流观摩活动，实践研讨活动等。走出去观摩取经，学习姐妹园的经验、精神，善于取长补短。

“五个立足”：立足保教实际；立足幼儿园实际；立足每个教师个性特色；立足孩子发展。

“六个一”：一份案例分析；一个教具；一个课题研究；一堂实践课；一个讲座；一份学习体会。

五、主要工作与措施：

（一）加强组织领导，健全保障机制。

1、进一步完善合理、科学的有关教职工的德、识、绩、能评价体系，客观评价教职工的工作实效和成果，并及时予以激励、增强内驱力。

2、幼儿园完善内部聘任和骨干教师评优考核指标体系和奖励方案。参加县骨干教师和优秀教师评比活动。

3、用科学的管理制度管理人，打破年龄、职务级别的限制，侧重能力与实绩，并落实相关待遇，激励青年教师专业发展，加大奖励作出突出贡献的教职工。

4、在班主任津贴、考核奖方面在原有基础上以每年20%提升。

5、深化用人制度的改革，初步建立“岗位能上能下、人员能进能出”制，建立教师持证上岗制度，对考核多次末位，通过培训后确实不能胜任工作的人员坚决调离。

6、加强幼儿园规章制度的学习，考核注重硬性指标和柔性因素想结合，注重园务巡视和平时保教工作表现。奖励注重实绩、工作量。

7、深化分配制度改革，依据岗位和绩效，不断提高教师待遇，重点向一线教师、骨干教师和优秀教师倾斜。

（二）加强师德建设，提高整体素质。

1、在广泛征求意见的基础上，制订并实施新时期本园教职工行为准则与操作规范。

2、完善政治学习工作例会制度，通过理论学习、系列讲座和专题报告等形式，组织教师学习讨论有关名师事迹和开展各类评比活动等内容，切实加强师德建设，促进教师的专业成长。

3、定期开展社会、家长对幼儿园保教工作满意度测评，针对问题及时整改。评价满意率在90%以上。

4、发挥党员教师的先锋模范作用，通过开展各岗位骨干和优秀的评选，对保教工作、成绩突出的进行适当奖励。

5、创造一种积极向上、共同学习、齐心工作的保教氛围。

（三）调整保教配置，优化队伍结构。

1、针对幼儿园师资队伍年龄结构的老化，5年内，我们招聘引进1—3名青年教师，制订新教师培养计划，让他们尽快地进入角色，尤为重要的是鼓励青年教师参加各级各类培训和进修，给他们压担子，并为他们搭建舞台，创造登台亮相的机会，让他们快速成长。

2、实施骨干教师培训计划，加强对青年教师的培养，探索青年教师培养的多种方法和途径，给每个教师都有成才的渴望与成才的潜力，“用发展的眼光看教师”。

3、建立和健全保教人员岗位考核量化评价体系，建立科学合理的岗位设置方案，科学合理地设置岗位，明确岗位职责，逐步建立薪岗挂钩制度。

（四）加大考核力度，提高管理水平。

1、用科学的管理制度管理人，加大奖励作出突出贡献的教职工。

2、幼儿园确立骨干教师评优考核指标体系。参加县骨干教师和优秀教师评比活动。

3、完善政治学习工作例会制度，通过理论学习、系列讲座和专题报告等形式，组织教师学习讨论有关名师事迹和开展各类评比活动等内容，切实加强师德建设，促进教师的专业成长。

4、加强幼儿园规章制度的学习，考核注重硬性指标和柔性因素结合，注重园务巡视和平时保教工作表现。奖励注重实绩、工作量。

5、在上级领导和专家的指导下，用课题介入的方式来打磨教师教育的智慧，建设一支以骨干教师为核心的优良师资队伍，形成有个性的幼儿园文化，进一步提升师生的发展需求和生存状态，通过“成事”来“成人”，实施主动和谐发展。

（五）加强园本培训，很抓保教自修。

1、强化园本特色培训。特别是《指南》、《纲要》的学习与讨论，通过头脑风暴、测试、游艺等形式帮助教师加强理解。制订青年教师、骨干教师培训计划，同时为他们创造条件，压担子，让各层次教师得到锻炼和提高。

2、实施新一轮全员继续教育计划。针对教师不同的成长阶段，提供不同的培训服务。针对不同的保教岗位，开展开展保育、教育等培训。

3、开展形式多样的新课程实践与研究。针对幼儿园重点课题，有步骤实施园本培训。并依托具体的课题，给青年教师压胆子，促进青年教师的成长。

4、明确教师自主发展的方向，把发展的主动权还给老师，让幼儿园充满生机，让教师尽情享受职业的尊严与幸福；同时，要求教师对照自己的发展规划，适时调整和补充。

5、帮助教师树立终身学习的理念，通过园本培训等途径，积极引导教师走专业成长之路。

6、充分发挥幼儿园信息资源优势，各岗位要积极有效开展“信息技术与课程教学有效整合”为主题的实践活动，并有一定数量的典型课例、实践活动展示、专题论文等研究成果。

7、确保每年有“教师保教技能”、“保育规范操作”评比活动，促进教师相互取长补短，共同提高。富官庄镇中心幼儿园何家庄子幼儿园

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找