# 教师队伍稳定情况

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-09-15

*第一篇：教师队伍稳定情况教师队伍稳定的措施我校以教师队伍建设为中心，以人为本，以师为先，积极采取多项措施，努力打造一支安教、乐教、善教的教师队伍。（1）创设优越条件，稳定教师队伍学校十分关心教师成长，积极帮助教师解决在教学和生活中遇到的困...*

**第一篇：教师队伍稳定情况**

教师队伍稳定的措施

我校以教师队伍建设为中心，以人为本，以师为先，积极采取多项措施，努力打造一支安教、乐教、善教的教师队伍。（1）创设优越条件，稳定教师队伍

学校十分关心教师成长，积极帮助教师解决在教学和生活中遇到的困难。为使教师能够安心工作，学校在人性化管理的同时认真抓好各项硬件建设，为教师配备各种必要的办公设备、实验仪器、图书资料、现代化的教学工具等。（2）加大师训力度，抓好名师建设

学校一直坚定不移实施名师培养工程，加大名师培养力度，精心打造名师队伍。首先，学校鼓励和支持在职教师参加继续教育和业务学习，提高学历及教育教学水平。三年来，外出参加各种培训的教师达342人次。其次，学校十分注意青年教师的培养。为促进青年教师迅速成长，近年来学校在工作上信任青年教师，大胆重用青年教师，给他们压担子，挑大梁。政治上鼓励他们积极向上，大力培养、发展青年教师加入中国共产党。在业务上要求他们锐意进取，不断创新，加强进修。第三，设立导师制。对于新教师，学校制订培养目标和计划，实行导师制，由骨干教师带领、指导新教师，并定期对新教师进行考核。

在学校的关心和培养下，一批青年教师迅速成长，脱颖而出。（3）规范教研制度，倡导教、研结合学校十分重视教科研工作，倡导教师在教育教学工作中积极总结经验，反思教学，以教促研，以研带教。学校以教研组为龙头，积极组织教师开展课题研究，通过开展“读教育书籍，做教研型教师”活动，以备课组为单位，激发教师对理论学习的热情，借此推动小课题研究的深入、提高教育教学水平。三年来，全校教师在市级、区级等各级教学比赛中获奖达18人次，在国家、省市刊物上发表教学论文6篇。（4）加强师德建设，规范教师行为

学校重视教职工思想政治工作，政治学习，业务学习制度健全。积极开展职业道德、职业理想、职业纪律教育。组织教师认真学习《教育法》、《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《公民道德建设实施纲要》，认真做到“二遵守”、“三热爱”、“六不准”，即遵守法律法规，遵守社会公德；热爱事业、热爱学校、热爱学生；不准体罚学生，不准参与赌博，不准以教谋私，不准斥责家长，不准言谈粗俗，不准搞违规家教。以此不断规范教师行为，提高教师职业道德素养。通过以上措施，我校教师队伍稳定，教师参与教育教研积极性高，教师政治修养和业务素质进一步得到提高。近年来，全校教师在社会上树立了良好的形象，赢得了家长和学生的称赞。

**第二篇：稳定教师队伍[推荐]**

稳定教师队伍，我们该怎么做

年前和暑期是招聘高峰到来的时候，也是教师流动非常大的时候，这个时候也是校长们非常纠结的时候，经常和一些新老朋友交流时候，他们都有同样的感觉，老师越来越挑剔，越来越难伺候，这个现象很正常，问题是我们的领导干部面临的是解决这个问题，个人觉得，稳定师资队伍，要从两个方面入手，一个是要给教师正确的定位，这个我在空间中《民办教育需要怎样的教师人才观》中已经谈了；另一个就是领导者的常规思维入手：

一、领导要学会爱才、惜才、尊才、用才。

1、知人善任，人尽其才。

“天生我才必有用”，“士为知己者死”，每个教师都希望能人尽其才，发挥长处，领导必须擦亮眼睛辨才，多方了解识才，大胆果断用才，处处关心爱才；不要良莠不分，不要心存偏见，不要疾贤妒能，不要用人唯亲。做到发现人才，爱惜人才，尊重人才，用好人才。

2、处事公平、公正，一视同仁。

任何单位都有很多事情，教学单位尤其如此，如果有些事情处理不当，影响面广，其影响力大。比如教师工作任务的安排、工作业绩的考核、工资奖金的分配等等都与教师的待遇有直接的关系，处理不公，就会影响团结和稳定。要解决好这些事情，领导必须以人为本，坚持公平、公正，一视同仁的基本原则，将政策的原则性和策略的灵活性结合起来，既有原则，又有人情，才能将工作做好。

3、讲究方法，多交朋友。

政策和策略是我们的灵魂，工作方法是制胜的法宝。工作安排要讲究方法，考核分配要讲究方法，解决问题要讲究方法，处理矛盾要讲究方法，思想工作要讲究方法，招生接待家长要讲究方法，稳定教师当然要讲究方法。讲究方法首先要以诚待人，将心比心；其次要分析情况、分清利弊；再次要有预见性，提前考虑，防患于未然。领导要与老师交朋友，多谈心，多沟通，做老师的贴心人，想老师之所想，急教师之所急，为教师排忧解难。

4、要关心人，培养人，鼓舞人，营造和谐的工作和学习环境。

教师响应学校的招聘，抛家舍业，别亲离子，来到学校，欲干一番辉煌的业绩，不愧对自己和家人，这是相当不易的。他们需要关心，需要信任，需要帮助，需要培养，需要鼓舞，需要在宽松的环境中紧张的工作。学校要发展，用人要有选择，工作有不同，待遇有高低，需要将不同的人才放在合适的岗位上，使其发挥作用这本是极其平常的事。一旦各种安排理顺了，就要保持相对的稳定，想法解决一切不利于稳定的因素。领导还要多发现教师的优点和长处，给老师多些表扬和鼓励。要发扬团队精神，营造和谐的工作、学习环境。

二、领导要加强学习，提升理念，尊重规律，做好榜样，不徇私情。首先，社会发展日新月异，新思想，新技术层出不穷，全社会都提倡建立学习型组织，建立学习型社会，只有学习才能提升理念，提高认识、更新观念、增加教育管理知识、提高教育管理水平；不学习的领导就不能适应新的发展，不能适应新情况，就不可能创新，就不是一个合格的领导。其次，教育是科学，而科学是无止境的。我们的领导都有表现突出、成绩优秀的昨天，今天我们担任某一方面的领导工作就一定要做到与时俱进，更新观念、尊重教育规律，学习教育理论，提高领导水平和能力。

再次，领导的一言一行必然会引起大家的关注和效仿，“学高为师，身正为范”。领导必须严格要求自己，注重大局，大公无私，做老师的表率，做学生的榜样。如果领导做事不公，以权谋私，荣誉、利益往前站，困难、问题一边躲，一个单位必然是一盘散沙，没有凝聚力，没有向心力，没有战斗力。必将是人心不和，事业受损。

三、大力抓好“人才工程”建设，搞好人才引进、人才培养工作，同时以科学评价机制淘汰不能胜任工作的人员。

1、培养“三心”

师德的核心是爱心，教育的灵魂是爱心。不可想象，一个缺少爱心的教师能耐心转化后进学生，一个缺少爱心的教师能赢得学生真诚的敬意。

（爱自己的孩子的是人，爱别人孩子的是神）

2、加强教师业务学习和培训

马云说“高工资是最低的人才成本，没有培训的员工是最大的成本”，在民办学校相对封闭的环境下，我们应该重视教师业务学习与培训工作，使教师的教育思想观念能跟的上时代发展和新课改的要求，使教师的知识能得到不断的更新，使教师的业务水平教学能力不断提高。学习是转变观念、提高素质的最佳途径。不可想象，一名教师用十年前的思想观念，知识结构和教学方法对今天的学生进行教学会有好的结果。

3、加强“青蓝工程”建设，培养青年骨干教师。

青年教师一般事业心强，可塑性强，是学校的宝贵资源。如何培养更多的青年骨干教师，洋思中学的做法应给我们很好的启发：

洋思初中，由于近几年学校的快速发展，引进了大批的应届毕业生。目前，洋思教龄在4年以下的青年教师竟然占三分之二强。为了保证教学质量，学校安排原有的优秀教师每人带几个新教师做徒弟，实行师徒结对，捆绑考核。上岗前，新教师必须接受为期一个月的业务培训，系统学习专业课程教学理论。授课前，土地的教案必须是经过集体备课的优质教案，并经过师傅过目和指导；授课时，徒弟总是一字不漏的听师傅先行的课，认真笔记，细心揣摩，师傅也总是一字不漏听徒弟的汇报课，及时发现问题，提出不足。另外通过集体备课、互相评课、教研会、考后分析会等多种形式，让教师之间相互交流，真诚协作，形成浓厚的教学研究氛围，为新教师提供了更多的学习机会和渠道。这样，使新教师迅速地走上了一条从模仿到创新，从引进到创造的成功教学之路，青年教师成熟周期大大缩短。

四、做好“三留人”

学校要有把优秀教师吸纳进来的气魄，也应该有稳定他们的义务，有培养、提高他们的责任，有充分调动他们积极性的能力。

1、事业是留人的前提。

民办教育是一项新兴事业，来民办学校工作，是事业的需要，也是实现自身价值的机遇，这是留人的前提。教师能看到自己所从事的工作的重大意义，就有工作的兴趣和热情，就能增强使命感、责任心，就能尽心尽职的工作，坚持事业留人就必须从这个前提出发。坚持事业留人就是要放手使用教师，在使用中教育他们，培养他们，使他们成为学校事业的骨干，教师群体的风范。坚持事业留人，就是要让教师与学校同呼吸共命运，建立“校兴我荣，校衰我耻”的情感，使大家心往一处想，劲往一处使。坚持事业留人，就是要把学校的前途、决策形成教师的共识，转化为他们的自觉行动和要求，鼓励教师在教育教学工作中做出成绩，取得成功，满足成就感。

坚持事业留人，应该做到：

①加强“加强事业心教育”。多向教师传达民办学校发展的新信息，向教师传达民办教育事业的宽广前途，激发和鼓励教师尤其是青年教师下定决心，投身民办教育，干一番事业。结合我校实际事例，多宣传我校教师的成功事例，让尽可能多的教师投身我校事业，弘扬主人翁精神，更重要的是职业人的精神。

②为教师事业发展提供机会。根据一份调查报告显示，绝大多数中青年教师走进民办学校工作的动机之一就是“想多学些实用的本领”，也就是说大多数教师把民办学校看做是发展自己的好地方，期盼学校能更多提供自己发展的机会。让更多的教师走出去接受培训，把优秀教师向外界推出去成为名师。从而让教师有成就感，感觉为学校奉献很值，马云说过，没有培训的员工是最大的成本。

③积极发现人才，培养人才，让教师看到身边成功的范例。把一名教师培养成为双语教师，把一名应届大学生培养成为骨干教师，都是发现、培养人才的范畴。有的学校为每一名教师量身定做“培养计划”、“成材计划”，既发现了人才，培养了人才，又鼓舞了士气，温暖了人心。作为管理干部，我们要为教师创造成功的机遇，满足他们发展的需要、成就事业的需要。作为管理干部，我们还要承担培养人的功能，如果我们不注意培养人，那么我们现有的岗位中，就非你不可，你也不可能有提升的空间。

总之，坚持事业留人，就是要团结一切可以团结的力量，团结广大教师，把学校的发展和教师的个人发展联系起来，把学校事业的成功和教师个人的成功统一起来，让领导的意图、学校的决策变成教师的共识，转化为教师自觉的行动和要求。

2、情感是留人的纽带 以情留人，以情感人，这是稳定教师的纽带。学校要努力营造一种积极向上、和谐融洽的人际关系和良好的氛围，使教师能心情舒畅的工作。教师的知识和才华，希望得到领导的肯定和赏识，如果领导能平易近人，能同他们交朋友，并能建立深厚的感情，他们在工作中会更积极，且积极性会更持久。坚持情感留人，就是要把教师当同事，做朋友，从人格上尊重他们，在工作上信任、关心他们，使他们感受到自己是学校的主人。坚持情感留人，就是要与教师达成情感交流，让他们有说话的机会，有倾诉的渠道，“防民之口，甚于防川”，让老师敢说话，说实话。坚持情感留人，就是要虚心听取教师的意见和建议，使他们意识到领导的重视和信任，意识到自己在集体中的地位。坚持情感留人，就是要允许教师犯错误，允许教师改正错误，对不良行为，要批评，要教育，要批评要有根有据，教育要入情入理；要使教师明白，批评、教育的目的是为了他们能适应学校的工作，能自我完善。

坚持情感留人，应该做到：

“三多三少”：多个别谈话，少大会批评；多引导激励，少盛气凌人；多一点教育渠道，少一点空洞说教。这“三多三少”的核心是情感。

多引导、激励，少批评、职责，这是做好教师思想工作的主要原则。我们的教师是一群有知识、有教养的群体，教师的工作是良心活，取决于人的自觉性。他们比一般人更有自尊心，更需要别人的尊重。因此就更要有高层次的思想工作，过多的批评、职责，或者长期漠然视之、不闻不问，都只能伤害教师的感情，甚至造成对立，产生工作的负效应，影响教师的稳定。

3、待遇是留人的条件

《天下无贼》中葛优演的黎叔有句话“21世纪最重要的是什么？人才！”当前民办教育的人才竞争激烈，要能吸引并稳定优秀教师，没有优厚的待遇是困难的。优厚的待遇，一是经济报酬要高；二是生活条件要好；三是提供锦绣培训的机会。

坚持待遇留人，必须彻底打破大锅饭或变相的大锅饭，必须体现“多劳多得，优质优酬”的分配原则。物质分配的差别，待遇报酬的差异，正是民办学校管理上的灵活性。人格上讲平等，并不意味着待遇报酬上的平均主义。

坚持待遇留人，就要教育那些比较注重个人利益的教师处理好大利与小利的关系，使他们认识到，事业发展了，学校兴旺了，大家都光荣，待遇会得到提高。

坚持待遇留人，就是要坚持公平原则，坚持制度面前人人平等，不搞随意性，不能有特殊员工，也不能有照顾特殊员工的制度。

坚持待遇留人，决不能忽视精神力量的作用。人的物质欲望是无止境的，没有精神支柱，即使物欲一时得到了，满足了，也可能纠缠于点滴小事，计较细微得失。在民办学校的教师中，应提倡奉献精神。教师的劳动，是无法用金钱来衡量的。

当然，稳定教师，要稳定那些优秀的，受学生欢迎的教师。同时，要敢于淘汰那些实在不能胜任工作的教师，可以说，优秀教师满意、稳定之日，就是学校可持续发展之时。

**第三篇：如何稳定教师队伍1**

稳定教师队伍，提高农村教学质量

近几年，我市教育事业蓬勃发展。特别是政府加大了对农村中小学的投资，使农村中小学的基础设施和办学条件得到了很大的改善。但农村中学的教学质量却未能得到很大的提高。究其原因，城区中小学与农村中小学的主要差别在于师资力量。农村中小学中教育教学能力强、教学成绩突出的教师，不断调入城区中小学任教，使农村中小学的师资力量得到了削弱。因此，我认为要改变这种状况，应采取下列措施留住农村中小学中的优秀教师：

1、提高农村中小学教师的待遇，给予农村教师专项补贴，使城乡教师的待遇和收入的差距缩小，使他们甘心扎根农村；

2、要调入城区任教的教师必须首先在农村任教过，而且要满一定的年数，并且成绩比较突出，得到当地学校和家长的认可；

3、愿意扎根农村的优秀教师，在与城区教师同等条件下优先晋级等。

只要消除了城乡教师待遇上的巨大差别，就能够留住农村优秀教师，使城乡教育均衡发展。

关于大力加强教师队伍建设的意见

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。多年来，我市教师队伍建设取得了显著成绩,广大教师兢兢业业，默默耕耘，为全市教育事业发展和现代化建设作出了重要贡献。但是，从新时期教育发展的更高要求看，我市教师队伍总体素质还亟待提高。为进一步加强教师队伍建设，在新的起点上推动全市教育事业又好又快发展，根据全国、省、市教育工作会议和国家、省、市《教育规划纲要》精神，现提出如下意见。

一、明确教师队伍建设的指导思想和目标任务

（一）指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，把加强教师队伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作来抓，以人才强教为主题，以促进校长、教师专业发展、整体提升教师队伍素质为核心，以加强教师教育和岗位培训为重点，统筹规划，创新机制，优化结构，提高质量，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，为建设一流教育强市、率先实现教育现代化提供有力的人才保障。

（二）目标任务

———教师队伍素质进一步提升。广大教师具有高尚的师德品质、科学的教育理念、较高的教学水平，师德和业务素养实现整体提升，较好地适应率先实现教育现代化的需要。由教育名家、教学名师和学科领军人才领衔的骨干教师队伍进一步壮大。到2024年，全市有20名教师入选“江苏人民教育家培养工程”，重点培养“无锡市中小学教育名家”40名，培养江苏省特级教师120名，培养“无锡市名校长”80名，确保全市教师队伍整体水平位居全省前列。

———教师队伍结构进一步优化。教师数量满足事业发展需要。基础教育教师队伍的学科、年龄等结构更趋合理，整体学历层次明显提高；高等院校教师队伍的学历、专业等结构进一步优化，高、中等职业学校“双师型”教师比例不断提高。到2024年，小学、初中教师本科及以上学历比例分别达到90%和100%，普通高中和中等职业学校教师研究生学历（学位）分别达到40%和30%，高、中职院校“双师型”教师比例分别达到90%、80%以上。

———教师教育体系进一步完善。加强教师教育培训的统筹规划和科学管理，依托专业性本专科院校、区域和校本教研体系以及终身教育公共服务平台等开放性教育资源，基本建成职前职后教育相互沟通，学历与非学历教育并举，有利于教师专业发展和终身学习的现代教师教育体系。充分利用国内外优质教育资源，加强教师教育培训基地建设，到2024年建成5个以上国际国内教师培训基地。

———教师队伍活力进一步激发。进一步强化和完善教师待遇保障机制，在全社会形成尊师重教的良好风尚。积极改革和优化教师管理制度，健全资格准入、培训提高、科学考核、有效激励、有序退出等制度机制，逐步建立人员能进能出、专业技术职务能上能下、待遇能高能低的用人机制，广大教师投身教育改革创新、推动教育事业发展的积极性、主动性和创造性得到充分发挥。

二、切实提高教师职业道德水平

（三）把师德建设放在首位。教师应当教书育人，为人师表，言传身教，做学生健康成长的指导者和引路人。要加强教师职业理想和职业道德教育，围绕“办好人民满意的教育，争当人民满意的教师”主题，引导广大教师自觉加强师德修养，以“学为人师、行为世范”为准则，提高思想政治素质和职业道德水平。广泛开展形式多样的师德师风教育活动，认真贯彻执行《中小学教师职业道德规范》，弘扬高尚师德，力行师德规范，不断增强教师为人师表、教书育人的责任感、使命感和人格魅力、学识魅力。

（四）严格规范教师从教行为。坚持依法治教、从严治教，严格按照《教师法》、《中小学教师职业道德规范》要求，规范教师思想行为和职业行为。教师要全面贯彻党的教育方针，模范遵守法律法规，依法履行教师职责；要身体力行实施素质教育，关心学生的思想、学习、生活和心理健康；要潜心钻研学生

成长规律，做到以人为本、因材施教；要公平对待每一个学生，引导促进学生全面发展；要认真执行各项纪律规定，在职中小学教师不得从事有偿家教，不得在各类社会培训机构兼职取酬。

（五）健全师德评价考核机制。将师德表现作为教师工作业绩考核、职务评聘和评先评优的重要依据，实施师德表现“一票否决制”，对师德考核不合格的教师，依据相关政策予以转岗或解聘。完善师德考评制度，量化师德评价体系，建立学生、家长和社会参与的监督评价机制，对教师的师德表现作出科学评价。健全师德激励机制，定期开展师德模范评选表彰活动，大力宣传模范实践师德规范的先进教师典型，营造师德师风建设的良好氛围。

三、大力促进教师专业化发展

（六）完善教师管理制度。严格执行教师资格准入制度，凡担任教师，必须符合国家规定任职资格标准，依法取得教师资格证书。严格执行新任教师公开招聘制度，坚持凡进必考、择优录用的原则，严把教师入口关。鼓励优秀高校毕业生加入教师队伍，“211工程”大学毕业生应聘教

师，可适当延缓其取得教师资格证书的时限。建立教师资格证书定期登记制度，加强教师岗位管理。建立健全教师转岗退出机制，对不胜任岗位的教师按政策规定实行转岗、分流或解聘。

（七）全面提升教师业务水平。把提升教师队伍整体素质，促进教师专业化发展作为教师队伍建设的中心任务。坚持能力为本，围绕提高教育教学水平和人才培养质量，着力提升教师实施教育管理和课堂教学的业务水平。坚持专业引领，根据教师不同专业和不同学科要求，明确专业发展方向，促进教师专业发展。坚持科研带动，完善区域教科研组织网络，建立跨校教科研协作体系，发挥学校教研平台的主体作用，促进教师教学实践与科学研究互动提升。坚持名师示范，充分发挥名师的示范导向作用，设立“名师工作室”，建立名师网站，开放名师课堂，引领教师专业发展。建立教师专业发展激励机制，鼓励支持教师通过多种途径逐步提高学历层次，设立政府教学成果奖，奖励教学成绩突出的优秀教师。

（八）强化教师继续教育和培训。严格执行国家和省有关专业技术人员继续教育的规定，全面实行教师继续教育证书制度，落实教师继续教育和培训工作责任，把教师继续教育和培训纳入教育工作目标考核体系。完善教师培训工作机制，把教师培训作为教师专业发展的必备条件，与教师考核、职务晋升、评优奖励挂钩，形成鼓励教师终身学习的长效机制。以业务能力建设为核心，以新理念、新课程、新技术和师德教育为重点，以校本培训为基础，全面开展教师全员培训。加大骨干教师培养培训力度，建立市、县（市、区）、学校三级骨干教师培养培训体系，提高培训层次和培训效率。到2024年，中小学骨干教师每年安排脱产培训参加率达到35%以上。改进培训方式，注重培训实效，加大海外培训、引智培训力度，英语骨干教师参加出国培训或引智培训的比例2024年超过70%，2024年达到100%。加强职业教育“双师型”教师培养培训，完善职业院校专业教师定期到企业实践制度。

（九）着力培养教育教学专家。积极倡导教育家办学，鼓励教师和校长潜心教育实践，探求教育规律，改革教育方式，创新教育理论，努力成为教育名家大师。实施名教师、名校长培养计划，设立“无锡市中小学教育名家”、“无锡市名校长”荣誉称号，培养一批社会认可、成绩卓著的名教师、名校长。广泛设立名教师、名校长工作室，总结、宣传、推广其实践成果和办学经验，发挥其示范引领作用。精心组织实施省人民教育家培养工程，拓展培养成效。加大省特级教师培养力度，到2024年，市（县）区、市学校管理中心中小学主要学科至少要有1名以上特级教师。以中青年教师和创新团队为重点，建设高水平的高校教师队伍，全力支持高校申报国家海外高层次人才引进计划、长江学者奖励计划、国家杰出青年科学基金以及省优秀中青年教师留学计划、学术大师和特聘教授引进计划等项目，着力培养高校优秀拔尖人才、学术带头人和骨干教师。

四、着力加强中小学校长队伍建设

（十）完善中小学校长选拔任用机制。坚持党管干部、德才兼备原则与校长专业化要求相统一，建立完善统一的中小学校长选拔任用、培养交流、考核奖惩机制，发挥教育行政部门对校长选拔、培训、考核、交流的归口管理作用。规范中小学校长任职资格标准，全面把握思想政治表现、职业道德水平、领导管理能力、教育教学经验以及学历、年龄条件等要求。建立中小学校长任职资格制度，担任中小学校长职务必须具有相关管理经历和专业素养。拓展中小学校长选聘视野和选聘方式，鼓励面向全国引进名校长，鼓励

运用竞争机制公开选拔优秀校长。

（十一）提升校长专业化管理水平。按照国家和省统一部署，积极推行校长职级制，淡化校长职务行政化倾向，提高校长管理水平。改革校长考核机制，重点考核贯彻教育方针、实施科学管理、组织提高队伍、打造办学特色、增进群众满意的实效。加强校长专业培训，新任校长必须取得任职资格培训合格证书，在职校长必须定期参加国家规定的能力提高培训，取得提高培训合格证书，作为继续任职的必备条件。加强校长专业发展研修指导，定期举办校长高级研修班，组织开展与国内外教育名家的交流，不断总结办学经验，凝练办学思想，彰显办学特色。建立优秀校长激励机制，对高职级层次校长、名校长、办学成就卓著的校长给予政府奖励。

五、进一步完善教师队伍管理体制机制

（十二）落实“以县为主”教师管理体制。建立完善教师“县管校用”机制，由市（县）、区教育行政部门和市学校管理中心分别负责所属中小学教师队伍建设工作，依法统一行使招聘录用、职务评聘、培养培训、交流考核等管理职能。各级机构编制部门应按照中央和省的有关规定，围绕我市率先实现教育现代化、建设教育强市和人力资源强市的目标要求，科学合理核定中小学、幼儿园教职工编制，做到城乡教师编制标准逐步统一，人员按照编制配备到位，并实行动态管理。

（十三）深化中小学人事制度改革。按照国家、省统一部署，建立统一的中小学教师职务（职称）系列，在中小学和职业学校设置正高级教师职务（职称）。强化学校岗位管理，对教师实行分类聘用、分类管理和分类考评。在定编定岗的前提下，实行公开招聘，平等竞争，择优聘任，合同管理，科学考核。完善以质量和贡献为导向的教师评价机制，优化收入分配制度，逐步形成与工作业绩紧密联系、有利于优秀人才脱颖而出的用人机制。完善教师参与学校民主管理机制，健全学校教职工代表大会制度，保障教师参与学校民主管理、民主监督的权利和对学校重大事项决策的知情权、参与权。

（十四）完善教师定期轮岗交流制度。适应加快推进义务教育高位均衡发展和城乡教育基本公共服务均等化的需要，进一步完善区域内义务教育学校校长、教师定期轮岗交流制度，促进教师资源均衡配置和教师专业发展。要按照不低于专任教师总数的15%和不低于骨干教师总数的15%的比例，结合本地实际，采取多种形式，落实教师轮岗交流计划。城镇中小学年龄在45周岁以下的教师评聘高级职务（职称），应有在农村学校或薄弱学校任教的经历。对长期在农村学校任职任教、工作业绩突出的校长、教师，在待遇、职务、职称等方面实施倾斜政策。着力提升农村中小学教师队伍素质，加大农村骨干教师培养培训力度，2024年前，以有效实施新课程和掌握现代教育技术为主要内容，对全市农村义务教育阶段教师普遍开展一次轮训。

（十五）引导加强民办学校教师队伍建设。认真贯彻《民办教育促进法》，依法落实民办学校教师在工资待遇、业务培训、职务聘任、评优奖励等方面与公办学校教师平等的权利。支持和帮助民办学校按照国家规定的校长、教师任职资格条件，参照同级同类公办学校管理要求，依法选聘校长、教师，维护民办学校、教师和受教育者的合法权益。加强民办学校教师培养培训，民办学校教师培养培训纳入全市教师队伍培养培训统一规划。

六、努力为教师队伍建设提供有力保障

（十六）加强组织领导。各地党委、政府要高度重视加强教师队伍建设工作，真正作为教育事业发展最重要的基础工作来抓，认真研究制定教师队伍建设发展规划，完善配套政策措施，及时解决教师队伍建设中的突出问题，确保教师队伍建设各项要求落到实处。教育部门要切实履行职责，统筹抓好教师、校长的培养培训和管理使用。市级教育行政部门主要负责统筹规划、指导督促和骨干教师队伍建设，各市（县）区教育行政部门和市学校管理中心负责所属教师队伍建设的管理实施，各中小学校负责本校教师队伍的校本提高，各级教师培训机构按要求具体组织实施教师培训工作。市、市（县）区政府教育督导部门要将教师队伍建设纳入政府教育工作和学校办学质量监督评价体系。财政部门要充分发挥公共财政的保障职能，按照教育法律和国家有关规定，为教师队伍建设提供必要的资金支持。机构编制、人力资源和社会保障等部门要在人员编制上给予保障，努力形成政府统筹、分工协作、保障有力的教师队伍建设工作机制。

（十七）加大经费投入。要认真落实中央和省关于加大教师队伍建设投入的各项要求，各地新增教育

投入要重点用于加强教师队伍建设。根据教育事业发展需要和各地实际，鼓励设立师资队伍建设专项资金，重点用于骨干教师考核奖励和名教师、名校长培养提高。要将教师培训经费列入财政预算，按照不低于教师工资总额的1.5%安排到位，由各地教育行政部门统筹使用，确保专款专用，加强管理监督，提高培训实效。鼓励企事业单位、社会团体和公民个人支持教师队伍建设，捐资设立各类奖教基金（资金），凝聚多渠道促进教师队伍提升的合力。

（十八）提高教师待遇。要在政治上、生活上关心教师，努力改善教师的工作、学习和生活条件，维护教师合法权益，提高教师的地位和待遇。严格执行教师工资政策，依法保障教师工资待遇。关心教师身心健康，进一步完善教师医疗、养老等社会保障制度，吸引更多优秀人才投身教育，长期从教、终身从教。

（十九）营造舆论氛围。要从实施科教兴市、人才强市，建设“人才特区”和人力资源强市的战略高度，充分认识加强教师队伍建设的重要性，进一步强化教师是立教之基、兴教之本、强教之源的共识，大力宣传人民教师教书育人、无私奉献、服务社会的先进事迹，充分尊重和积极鼓励广大教师的劳动创造，在全社会大力弘扬尊师重教的良好风气，鼓励和引导社会各界为广大教师办实事、办好事，使教师真正成为全社会最受人尊重、最令人羡慕的光荣职业。建立完善优秀教师表彰奖励机制，对教师队伍建设工作先进单位和在基层岗位上作出突出贡献的优秀教师进行表彰奖励。市政府设立“无锡市功勋人民教师”荣誉称号，表彰奖励作出重大贡献的优秀教师。

**第四篇：农村学校教师队伍如何稳定**

【摘要】稳定农村学校教师队伍，对于发展农村教育水平，完善农村教学机制，具有十分重要的作用。本文将从几个方面，剖析农村学校教师队伍不稳定的原因，同时提出了解决措施，以期帮助农村教师队伍趋于稳定。

【关键词】农村学校 教师队伍

【中图分类号】g625.1 【文献标识码】a 【文章编号】2024-3089（2024）09-0175-01

在当前的教育形势下，农村与城市的教育资源分配极度不均衡，农村学校教师队伍很不稳定，导致农村的教学质量难以提升。

一、农村教师队伍不稳定的原因

1.城市与农村的思想差距

尽管在改革开放进行了三十余年，农村也在很多方面产生了巨大的变化，但农村思想与城市思想仍有一定差距，由于农村教学资源落后、师资力量不强，使得农村的孩子，很少有真正通过求学在外扎根，飞黄腾达的，并且长达十余年的教育，不仅需要高额的教育费用，还要让孩子一心一意学习，尽量少为家里干活、工作，使得很多农村家长认为上学没有出路，学校只是摆设，导致教师在农村地位不高，不受尊重，甚至还会产生家长当教师为看护学生的机器，出了问题就动辄辱骂等，伤害了农村教师的心。相反，在城市大部分家长都十分尊重教师，看重孩子的学习情况，这样的差距使得教师都倾向于在城市教学，获得尊重和声誉。

2.家庭因素

农村教师大多为师范院校分配至农村教学，很少有当地学生毕业后反哺家乡，因此，农村教师与自己的家庭分隔两地，不能时时留在家人身边，教师一人在农村教学，心理上难免会有些孤寂，而且，每个人都希望自己的孩子可以接受最好的教育，教师也会尽力把自己的学生往城市学校里送，希望家长留在身边照料自己的孩子，关注孩子的学习，并给予辅导等，这些都是农村教师难免会遇到的问题。此外，有些教师会选择回到城市教学，一方面与家人团聚，另一方面，城市与农村对待教师的态度不同，如此便导致农村教师资源的流失。

3.政策待遇差距

在新闻上我们常常能看到，农村教师坚守农村几十年，每年的工资也只有几千元，而城市教师每月底薪都会超过千元，这种薪资差距历来都是农村教学的痛处。除了薪资差距，政策差距也是农村教师流失的一大原因，很多城市教师都有很多政策优待，例如住房公积金、养老保险等等，还有一些地区教师子女有入学优待，而农村教师却享受不到相同的待遇。城市教师还能经常接受教师培训、外地调研等，逐步提升教师的综合素质和教学质量。农村教师却因为教师资源短缺，需要一人身兼数职，缺乏调研的条件和机会，自身能力得不到提升。

二、稳定农村教师队伍的措施

1.教师流向规划

在教师培养的时候，农村当地可以鼓励学生报考师范院校，享受免费师范生政策，在毕业后反哺家乡。或者政府在教师毕业去向的安排中，尽量使教师工作地点与教师家庭相隔不远，稳定教师心理。另外，教师的流动应当遵从教师意愿，尊重教师选择，不以政府规划和教师合同牵制教师，给予教师人身自由，让他们感受到自己被尊重。如此，教师才能心甘情愿的投入到农村建设当中。

2.农村思想教育

学校和政府要常常在农村对村民进行思想教育，帮助他们了解教育的重要性，理解教师的难处，营造尊师重教的社会氛围，更要让每一位村民都对自己的孩子寄予希望，目光放长远，理解知识改变未来的内涵，知道只有教育才能使他们的生活变得更好。另外，政府要时刻关注学校学习风气，对于不尊重教师、不尊重教育的行为进行批评教育，对于屡教不改者，就要进行严惩，以维持教师在农村中的地位。

3.尊重教师劳动

农村教师与城市教师之间不应该有区别对待，农村教师不应该被认为一人身兼数职是理所应当，政府和校领导要时常体恤教师，关系教师的教学情况和生活情况，偶尔给教师放假回家看望家人，让教师看到自己的劳动是得到尊重的。而学生也要尊重教师，与教师建立良好的师生关系，让教师即便不在自己的家乡，也能感受到亲情的存在，以缓解教师独处异乡的孤独，排解心理压力和不良情绪。

4.城乡一体

进入城市教学的机会不是人人都有，如果农村教师只能在农村扎根几十年，没有发展空间，则这是十分不公平的。对此，可以实行三年或五年轮换制，对于进入农村教学的教师进行奖励，农村教师也可以进入城市接受最新的教师培训，学习调研等，不应该区分开农村和城市教师，而是要将城市和农村教师编制统一起来，校校联合办学，教师资源流动共享，不仅可以稳定教师资源不再流失，维持农村学校的教师数量，还能将最新的教学成果带到农村，帮助学生接受最新最好的教学资源。

5.政策支持

农村教育资源落后，教学设备不足等等，都是导致教师流失的原因，政府应当对农村教育大力支持，建立健全农村教学资源体系，引入网络教学设备，给学生接触外面世界的机会，也给教师学习城市教学成果的条件。另外，针对农村教师的情况，给予他们一定的政策支持，例如一些生活补助、教学补助，房屋分配等。另外，学校要建立公正的教师评优机制，给教师获得更好的进修机会的奖励，鼓励教师安心留在农村，帮助他们在农村也能享受到与城市教师相差不大的政策待遇，从而维持农村教师队伍的稳定。

三、结束语

农村教师队伍不稳定，与农村思想、政策待遇等等方面，都有很大的关系，相关人员要针对这几点进行改进，帮助教师在农村教学也获得同等的待遇和尊重。另外，学校和政府应当关心教师的心理状况，对于心理压力过大的教师进行心理疏导，帮助他们适应农村生活，更好的投入到教学当中。以上几点的实施需要学校、政府、社会多方面的支持和作为，以帮助农村教学教师队伍更加稳定，农村教学体系更加完善。

**第五篇：稳定教师队伍发展民办幼教**

稳定教师队伍办有特色的民办幼教 小牛津幼儿园十五年发展之路

最近相继曝光的幼师虐童事件，牵出一些地方幼师队伍良莠不齐的乱象。幼儿园教师除须持证上岗，外教师的队伍素质直接影响着幼儿园的发展。在稳定教师队伍不断加强幼儿教师队伍建设上，小牛津幼儿园走出了一条自己有特色的队伍。十五年来她们始终坚持把师资培训工作放在首要位置去抓，多措并举，提高师资水平，教师培训逐渐走向系列化、专业化、制度化，由此小牛津也有蓬勃向上的发展生机。她们

一、抓好师资培训，构建全覆盖教育模式

（一）重视外出学习

（二）抓好系统培训

（三）活化培训形式。

二、搭建交流平台，引领教师一专多能，走专家教师发展之路

三、多措并举，完善管理和用人机制

四、建章立制，建立师资待遇保障长效机制

（一）、增加投入，落实待遇，稳定幼师队伍

落实养老保险，解决后顾之忧（除五险外又为教师在香港购买商业保险，努力提高教师退休生活质量）

五、修炼园长个人品行，提升自己的人格魅力，近年来，教育局一直用舍得投入，敢于创新，活化形式，全员参与等方法来组织实施培训工作。通过请名家搞讲座，在教师群体中选能者为师搞对口培训，开展以赛代训活动等形式，让幼儿教师能讲的上讲台，想学的进课堂，建立培训模式，实行集中培训与自主学习相结合，菜单式培训与主动选择培训内容相结合，有针对性地开展对口培训、专业培训。

（一）重视外出学习。我们制订了园长教师外出学习四要求：就是“走出去，学回来，讲出来，用起来”。要求外出学习人员带着任务出发，写出学习汇报归来，学以致用，让教师不断转变观念，更新知识结构，达到个人提升带动全体进步的目的。去年以来，我市组织园长100多人次参与了省外的学习交流，组织园长教师1000余人次参加了潍坊组织的各项培训活动，举行外出学习交流汇报活动10多次。

（二）抓好系统培训。为了达到全员提高的目的，在高密中专设立综合培训基地，在有条件的园所建立专业培训基地，建立市、镇、园三级培训网。制订了系统的培训内容和培训方案，从园所管理、师德建设、教育理论、教材研讨、专业技能等多方面做好培训工作，有计划地开展培训工作，使师资培训常态化。

（三）活化培训形式。针对幼儿教育特点，组织丰富多彩的培训活动，实践性强，充满动感，便于接受。培训形式多样化。举行幼儿园开放活动，各类公开课、征文活动、演讲比赛、美食厨艺大赛、卫生保健人员实地演练等活动。积极参与，促进提高。培训内容模块化。将年内要培训的知识内容建立成几个模块，如《乐理、自弹自唱、即兴伴奏》《实用美术及环境创设》、《舞蹈与体操创编》等内容，相近的内容做作为同一模块进行培训。有利于专业教授，也有利于自主选择学习。学习方式自主化。培训模块的建立，给幼儿教师更多自主选择的空间。自选培训课题，自主安排学习时间，除了通识培训之外，可以选择更多培训课程去学习。培训活动采取为幼儿教师喜爱的形式去开展，参与率更高，效果更好。

二、搭建交流平台，引领教师一专多能

打破幼儿园封闭式教学模式，让教师敢于走出去学，坐下来写，站起来讲，教学中用，实现大开放，开展大交流，和全市乃至全国同行和专家为友，共同探讨教学心得，分享工作和生活中的成功和喜悦，建立虚拟研讨平台，实现资源共享。开展自信教育，搭建成长舞台，强化参与意识，培养一专多能的幼儿教师队伍。

（一）网络交流，抒发工作和生活中的感悟。2024年，我市建立了教育网站康成教育网，我们开设了“幼儿教育大家谈”栏目，为幼儿教师搭建起了网上交流的平台。这个栏目得到了广大幼儿教师和家长的厚爱。目前为止，幼儿教师网名注册1100个，发贴4万余个。涵盖管理经验、教学心得、活动案例、文学诗词等内容，活跃了思维，锻炼了写作能力，老师们养成了善于思考，勤于动笔的好习惯。目前，我市幼儿教师中的马江玲、王海燕、陈淑艳等三人个人专著已经出版，幼儿教师网上作品集《多彩的梦想》书已出版发行。网络平台的建立，从要我学到我要学，从逼我写到我想写，从你讲我听，到我讲你学，提升了幼儿教师的自信力，真正找到了激发幼儿教师主动学习自主学习的动力源。

（二）才艺交流，搭建教师成长成功的舞台。通过开展丰富多彩的活动，让能者为师，打造特长团队，充分展示才艺，开展对口培训活动，引领全员提高。在幼儿教师中开展特长教师上讲台活动，让特长明显的幼儿教师参与培训讲课，充分发挥培训引领作用，从坐在台下听，到走上台来讲，是自我价值实现，增强了职业自豪感和工作内驱力。通过开展技能比赛、幼儿教师舞蹈大赛、教玩具制度大赛等形式，让幼儿教师在参与中学习。通过组织家庭教育专家报告团，开展园长论坛、演讲比赛、网络征文比赛、讲故事比赛等活动，让有特长、有能力的幼儿教师闪光并发光。通过开展写作知识培训、美食厨艺大赛、卫生保健人员实地演练等活动，使幼儿园各项工作更加规范。在幼儿学段打造高素质的能者，引领全体幼儿教师快速成长。

（三）城乡交流，保进学前教育的均衡发展。通过开展送课下乡，结对帮扶，集体教研、专家报告团和家庭教育报告团轮讲、分片召开报告会、邀请专家进社区等活动促进城乡交流，共同体发展，联盟园建设等形式，增强了师资交流与学习，真正达到共同提高，共同进步的目的。

三、多措并举，完善管理和用人机制。

（一）园长实行职级制，提高园长的管理自主权。目前，我市11处镇（街区）中心幼儿园园长全部兼任幼教辅导员，纳入市教育干部职级管理并定期交流。去年暑期，我市对所有镇（街区）中心幼儿园园长实行了轮岗，激发了园长的工作积极性。

（二）建立后备人才库，做好管理队伍的梯队建设。建立幼儿园管理干部招聘制度，由教育局统一组织招考幼儿学段教育后备干部，建立了管理人员梯队。

（三）设公办师资编制，增强师资队伍的发展后劲。建立了幼儿教师准入制度，保证新录用教师质量，并通过增加财政编制，从院校毕业生和现有教师中招考、富余公办教师培训转岗等措施，逐年招录公办幼儿教师，达到基本满足各类幼儿园师资的需求。公办幼儿教师的录用，为学前教育的发展增添了高素质的师资，必将会带动全市学前教育快速发展。

（四）大力支持民办园，建立起公办师资选配制度。对于小区配套幼儿、企业办园、规模以上民办园的建立，市政府要求各相关部门要给予政策支持。教育局按照市政府要求，大力支持民办园建设，除在师资培训、政策指导等方面给予帮助外，还选派公办优秀幼儿园园长（或教师）到民办幼儿园任职，从师资上支持民办园建设。目前，已有四名公职师资到岗。

四、建章立制，建立师资待遇保障长效机制

（一）严把入口关，整体提升师资水平。我市镇街学前教育推行一体化管理模式，在教师聘任、培训、人员调配、入保等方面由中心幼儿统一组织。杜绝幼儿园随意招录幼儿教师现象，幼儿教师招聘需经考试、面试、试用等环节，试用合格后，需报教育局建档备案。不断完善幼儿教师人才市场,建立合理流动机制,稳定幼儿教师队伍。

（二）定工资基数，切实提高教资待遇。逐步建立和完善幼儿教师工资保障机制，各镇（街）要根据当地经济条件，采取财政上给予适当补助的办法，补助数额随经济增长同步提高，使幼儿教师工资逐年提高。为保证广大幼儿教师的基本权益，维护民办幼儿园任职教师的根本利益。教育局设立了最低工资基数。规定凡与幼儿园建立了正式劳动用工合同的幼儿教师月工资基数不准低于1200元（不含保险补助部分），目前，全市整体工资水平达到了1450元，最高达3000多元，教师工资待遇得到了大幅度提高。

（三）入保制度化，解除教师后顾之忧。进一步完善幼儿教师养老保险、医疗保险和大龄退养等保障机制。根据幼儿教师任职年限和在职表现，采取镇（街）或幼儿园给予适当补贴的办法，为在职在岗幼儿教师加入社会养老保险和医疗保险，解除他们的后顾之忧。对年龄较大，不适合办理养老保险的教师，根据其任职年限，采取给予一次性或按月给予一定数额补助的办法办理退养手续。目前，全市符合条件的1265名幼儿教师全部加入了社会养老保险，为16名大龄离岗幼儿教师办理了退养手续。强制入保，避免了因年龄大而入不了保险，离岗无保障问题的后续发生。

（四）管理更规范，档案归口人事部门。参照公办教师管理规定和办法，从今年开始，我市的幼儿教师档案实现了归口管理，制订并出台了幼儿教师管理规定，建立了网上师资信息资料库，实行一人一卡制，师资队伍建设更加规范。同时，将评优工作纳入人事部门表彰序列，仅去年教师节就表彰了25名优秀幼儿教师，占全市优秀教师表彰总数的20%，逐步提高了幼儿教师的社会地位

（五）强化督导，抓好各项制度落实。紧紧围绕学前教育发展的主要工作，抓好评估督导工作。将师资培训、教师待遇、评优树选等工作列入评估工作的主要内容，坚持督与导相结合，过程性评价与终结性评估相结合的原则，以评估为手段，抓好各项制从最初的一村一园到几个村合并一处园所，幼儿教师的工资从由村队发放，到乡镇统筹发放，办学设施越来越规范，幼师队伍的发展也越来越壮大。幼师培训先后经过在王高的职业学校三个月的系统培训到近几年的幼师“三三六六”培训，幼儿教师的素质有了质的飞跃，我市造就了一支懂业务，会管理，教学经验丰富的幼教队伍。而培养一名合格的幼儿教师并不容易，不仅要经过系统地专业培训，还要结合实践，要掌握孩子的年龄特点、心理特点，要精通教育教学方法，要具备弹、跳、唱、画、剪、捏的才能。实际上，一名合格的幼儿教师应是一个多面手，而培养这样一名幼儿教师至少三年，甚至五年的时间，离队的幼师中有不少是队中的骨干和优秀教师，她们的离开确实让人感到惋惜。幼教事业发展到今天，更需社会各级政府加大力度予以保护和支持。度的落实。

园长是幼儿园的关键，一个优秀的园长，必须具有高尚的人格魅力，因此，园长的人格已不仅仅是个人的事，其人格威望将直接影响到幼儿园的发展。作为园长，如何来修炼自己的品行，提升自己的人格魅力，我谈几点粗浅的看法。

一、加强品行磨练，塑造个性魅力。优秀的品行是提升园长人格魅力的前提。园长要刻苦修炼自己的德行修为，以自已优秀的品行感染大家，做“师表”的表率，这是树立园长威信的重要前提。首先要有一份坚定的信念。一个人的成功与失败往往都来自一个方向，也就是自己的内心。加强品质磨练，其实磨练的是自己内心的那份坚持，对一个目标的坚持、对一个原则的坚持、对一项制度的坚持、对一种认识的坚持、对教育的坚持。有时候，我们往往被许许多多外在的因素牵着鼻子走，走着走着，就失去了方向，失去最初的坚持，结果也就不得而知。其次要有一个宽容的胸怀。幼儿园是女性的世界，除其感情细腻、争强好胜、又极自尊等共性特点外，由于他们知识经验、生活背景、思维方式及考虑问题角度等方面的不同，又存在着各自的差异，园长在面对这样一个队伍的时候，更应具有一个宽容的胸怀，在工作中，做教职工的引导者、支持者、合作者。生活中，做教职工的贴心人，去接纳他们的不足、去包容他们的不理解或是怨愤，同时也要主动去分享他们成功的喜悦、去引导他们走出困惑„„再次要一道自省的目光。审视的目光，不仅要向外射出，更要将其引入自己的内心深处。其实在管理的过程中，许多问题最直接的原因都与管理者自身有关，作为园长，我们要不断审视自己、反思自己的言行，使自己的管理更细致、更深入。第四要有一种敢于承担责任的勇气。园长不仅仅是一种权利，更是一份责任。在幼儿园出现困难的时候要敢于承担责任，减轻教师的心理压力。我经常对教师这样说：“没关系，你大胆去做，做出成绩是你的，错误由我来承担！”，有了这样的话，老师们的积极性非常高，也带来了一想不到的效果。最后要有一种务实的工作作风。浮夸或是过分强调宣传，其产生的作用或效果是短暂的。只有“务实”才能将幼儿园带向成功，也只有“务实”的领导才能带出“务实”的团队。

二、精通专业业务，建立专业权威 记得有这样一句话：“一位优秀的园长应该做到三个方面：懂管理、精教育、擅经营。”这三个词，涵盖了一个园长所应具备的专业素质。首先要做到精教育。园长是幼儿园这个特殊团队的引领者，她自身的专业素质决定着一个园所的未来，大到办园方向、小到对教师的课程指导、幼儿操作用具的选择等。因此，园长必须要深入教育教学第一线、深入幼儿园课程建设第一线，不断钻研业务，在教育理念和方法上有自己读到的见解，能给教师指点迷津，能支持、鼓励教师探索创新，真正做到懂教育、精教育，为幼儿园的发展把握正确的方向，不断丰厚幼儿园的内涵，在发展幼儿园的同时也在广大教师间建立起园长的专业权威，成为一个新时代多元化的教学领导。其次要懂管理。作为一名园长，光懂幼教理论是远远不够的，还要了解一定的管理理论，分析管理的各种运行模式的优缺点，并进行经验迁移，建立一套适合自己本园发展的管理模式。如：订阅一些经济管理类的杂志《商界》、《企业管理》等；也可以多看一些电视媒体或网络培训课程，中央台的《对话》栏目或企业管理的MBA课程都是很好的内容；时间充足的话，还可以看一些企业家的个人自传等等，这些对提高我们的管理理念都是很有帮助的。最后要擅经营。作为园长，要了解市场运行规律，熟知本园的优势与弱势、掌握一定的营销方法及财务分析法等，对我们幼儿园的管理和经营都是极为必要的。在日常的幼儿园管理中，园长要善于从数字分析着手，拔开各种误导因素，从中找到问题的真相。这样，才能帮助我们找到一个行之有效的对策，使问题得以圆满解决。而这点，却正是幼儿园管理中是最容易被忽视的，恰恰也是最重要的一点。我们要经营，却不能盲目经营。

三、丰富文化内涵，提高个人威信。

园长人格魅力的的形成离不开丰富的文化内涵，专业素质的提升也离不开一定的文化内涵，一个园长，知识的多少直接影响威信的高低。知识丰富的园长，真知灼见，思想敏锐，洞察力强，容易取得群众的信任，受到人们的尊敬。相反，知识面窄，腹中空空，稀里糊涂，对事物一无所知，人云亦云，讲起话来东拉西扯，不得要领的园长，她的威信可想而知。俗话说：“要给人一滴水，自己得有一桶水”。幼儿园教师如果没有博览群书，怎能自如地应对孩子们那无数的“为什么”，怎能驾驭千变万化的课堂教学？而园长如果没有丰富的学识，怎能指导教师开展教育教学？怎能适应其专业引领的角色？怎能轻车熟路地处理各种事务？因此，园长要通过学习不断完善、充实和提高自身的知识结构，掌握相当的文化、专业、管理知识与工作经验，向书本学习、向实践学习、向同行学习、向教职工学习。使自己成为学识渊博、视野宽阔、胸怀坦荡之人。这样，通过博学的知识，指导和影响教职工，用人格力量凝聚人心，鼓舞斗志，团结和带领教职工为实现幼儿园的发展目标而奋斗，树立起园长在教师中的威信。并自身行为规范潜移默化地影响教师，感染教师，以自己的人格魅力去营造良好的园风。

当然，一名好园长应有深邃的办园思想、兼收的全球眼光、浓郁的文化素养、勇敢的探索创新、切实的办园举措和多重的人格魅力；我想我会朝着这个方向努力，塑造一个有文化、有素质、有底蕴、有内涵、有魄力、有威信的园长形象。以自己的人格魅力来提高幼儿园管理的有效性，引领幼儿园的发展，肩负起民族教育、培养下一代的重托！

一、增加投入，落实待遇，稳定幼师队伍

提高教师待遇是教师安心工作的前提，根据当地情况，凤城街道办事处在落实教师工资、养老保险等方面做了积极的努力，使教师的待遇得到逐步提高，稳定了教师队伍。

1．明确工资渠道，提高工资标准

2024年税费改革后，幼儿教师工资发放无列支来源，教师工资不能按时发放，给幼儿教师生活带来了困难，影响了正常的教学工作。办事处党委几次召开会议认真分析研究，一致认为应该确实拿出解决问题的办法，否则幼师队伍将处于不稳定状态，影响学前教育事业的发展。

自2024年上半年起，办事处出台了《凤城街道办事处关于学前教育改革与发展的实施意见》，对教师工资的发放作了明确规定。规定幼儿教师的工资分为基础工资和绩效工资两部分。基础工资的来源一是政府补贴，二是从园所收费中支付，2．落实养老保险，解决后顾之忧

为解决教师的后顾之忧，办事处制定了《风城街道办事处幼儿教师退养办法》，凡年满45周岁的幼儿教师，每年暑假集中办理离岗手续，退养金按退休时的月工资收入标准乘以教师教龄一次性发放，资金来源由办事处统筹解决。2024年办事处又责成教育办公室为全处85名幼儿教师集体办理了养老保险，规定养老保险各幼儿园可适当补贴，由教育办公室集体缴纳。2024年办事处又挤出资金为每位教师补贴1000元的保险金。教师退养制和社会保险制的施行，初步解决了农村幼儿教师的老有所养问题，教师工资的逐步提高，解决了教师的后顾之忧，稳定了教师队伍，激发了教师的工作热情。

二、改革管理体制，注重思想建设，激发教师工作积极性 1．实行“三统一”管理体制

一是统一招聘。为把好教师入口关招聘小组对报名人员进行教育学、心理学、教材教法考试和职业道德考察以及弹、唱、说、画、跳五项基本功考试，根据考试分数择优录用。新聘用的教师实习期一年，实习合格正式聘用。园长聘用方面，根据各幼儿园的办园规模，确定每个幼儿园园长岗位设置人数，制定园长任职条件，符合条件的幼儿教师自愿报名参与竞争，通过述职、答辩、民主测评等办法竞争上岗，竞争上岗位的园长聘用期为三年。

二是统一调配。被聘用的园长、幼儿教师的档案由教育办公室统一管理，为激活队伍内部活力，本着就近工作和工作需要原则，在全处范围内统一调用。

三是统一考核。为全面考核园长、教师的工作实绩，教育办公室制定了《幼儿园园长考核标准》《幼儿教师考核标准》，完善了教师基本功考核、组织活动考核、教材教法业务能力考核方案。考核实行分散与集中相结合、抽查与定期检查相结合、单项考核与综合考核相结合的形式。每次考核都有记录、有评价、有总结，考核分数记入年终考核的总分数中，考核优秀、称职者继续聘用，三年连续考核不合格将予以辞退。同时，教师考核成绩与绩效工资、年终奖金、评优选能挂钩。考核杠杆的利用，激发了内部活力，提高了教师工作的积极性。

2．抓园所管理

目前全处各园办园特色明显，以特色带动了幼儿园的发展，如中心幼儿园以艺术教育为突破口，注重开发幼儿的艺术潜质，在舞蹈、绘画、乐器特色教学方面进行了深入研究，使每个幼儿在全面发展的基础上学有所长。几年来中心幼儿园美术、舞蹈、电子琴班的小朋友在省、市、区组织的比赛中有1000多人次获奖，受到各级领导及家长的高度评价。幼儿园办园有了特色，许多家长不怕路途遥远慕名把孩子送到中心幼儿园，幼儿园办园规模不断扩大，走上了良性循环发展的轨道。

3．抓师德师风建设

多年来教育办公室一直将师德师风建设作为一项重要工作抓在手上，规定每位教师要读一本师德教育书刊，每周一次集体政治学习，利用教师节开展“爱的奉献”演讲比赛，并多次组织教师听取市区师德标兵讲师团的师德报告。同时要求各幼儿园每学期进行“师德师风家长问卷调查”，接受家长及社会的监督。目前全处幼儿教师敬业爱岗，服务意识、竞争意识、质量意识、事业心、责任感普遍增强，幼儿教师的吃苦耐劳、忘我无私成为教育战线上的独特风景和典范。近几年有l0名教师被评为市区处级师德标兵。

三、以活动为载体，广开培训渠道，努力提升教师专业素质

根据幼儿园年轻幼儿教师多，业务素质参差不齐的现状，教育办公室以活动为载体，广开培训渠道，努力提升教师的专业素质，制定了“四个一”活动方案，收到了较好的效果。

1．每周进行一次政治业务学习或集体教研活动

根据《风城教育办公室教师读书学习及教研活动方案》，全处所有教师每周均进行一次集体业务学习，记好学习笔记，写出学习体会。同时教育办公室成立了中心教研组，各幼儿园成立园级教研组，园级教研组在中心教研组的指导下每周进行一次教研活动，解决教学中存在的问题。

2．每月组织一次比赛

为全面提升教师的专业素质，教育办公室每月均组织一次弹、唱、说、画、跳基本功单项比赛或教学能手评选、课件制作比赛、听评课比赛等活动，通过开展活动掀起全处教师大练教学基本功的高潮，全面提升了教师的业务素质。

3．每学期组织一次业务培训

根据教育办公室制定的《幼儿教师业务培训计划》，每学期教育办公室均拿出专项经费，根据教学需要及教师教学基本功中的薄弱项目，利用每年寒暑假对全处幼师进行业务培训，主要进行了新课程、教材教法、计算机、弹琴、普通话、舞蹈等培训，同时积极组织教师参加上级教育主管部门组织的各种培训学习，近几年先后组织参加各类培训班20次，培训教师400多人次。

4．每学年组织一次专家理论讲座或外出参观学习

采取走出去，请进来，听取专家理论讲座，到知名幼儿园参观学习等方式，陶冶教师的情操，开阔教师的视野。近几年共组织参加专家报告会l5场，参观幼儿园40多处。

同时教育办公室还加强了学历教育，积极鼓励园长、教师参加高学历学习，提升教师的学历层次。全处幼儿教师取得学前教育本科学历的有12人，取得专科学历的有35人，教师学历层次和理论水平的提高，使幼儿园有了创新的动力。目前全处幼儿教师工作积极性空前高涨、干劲倍增，教师参与教研活动的积极性普遍提高，全处以中心幼儿园为龙头先后进行了《意大利瑞吉欧教育体系中国化研究》《幼儿社会教育的课程开发与应用》等5个省级以上实验课题，均受到课题组专家的高度评价，在历次实验中，幼儿园均被课题组评为优秀实验单位。

已形成了一支富有朝气、积极进取、知识化、专业化、年轻化的农村幼教生力军，保证了农村幼儿教育事业的长足发展，多处幼儿园被评为省学前教育先进单位、市“十佳”幼儿园、市保教工作先进单位。农村幼儿教育事业正步人健康、规范发展的快车道。

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