# 农村学校如何有效加强教师队伍建设

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-06-09

*第一篇：农村学校如何有效加强教师队伍建设农村学校如何有效加强教师队伍建设一、加强师资，缓解不足。由于体制问题，教师队伍在很长的时间里没有补充新员了，出现严重的“青黄不接”。教育部门要想方设法寻求政策支持，让政府多招录师范院校的毕业生补充到...*

**第一篇：农村学校如何有效加强教师队伍建设**

农村学校如何有效加强教师队伍建设

一、加强师资，缓解不足。

由于体制问题，教师队伍在很长的时间里没有补充新员了，出现严重的“青黄不接”。教育部门要想方设法寻求政策支持，让政府多招录师范院校的毕业生补充到学校中去。教育部门也要依据现有情况，采取措施，如引进资教生，选拔城镇教师到农村学校支教或讲座，选派农村优秀教师到城区学校学习，实行教师“联校走教”制度。教师在乡镇区域内，兼任几所学校或几个教学点的课程，由 “单位人”变“岗位人”等等。

二、强化培训，转变理念。

强化师德教育，弘扬敬业精神。目前，体罚或变相体罚学生、教师职业道德淡化仍然存在，有些教师重智育、轻德育，因此要进行职业责任、职业道德、职业纪律的教育，通过政治业务学习，开展各种活动让教师理解“身正为范”的道 理。

加强业务培训，让教师拥有新的理念，明白教师是帮助学生学习的伙伴和协作者，教师应如何教会学生怎样学习。以教育质量为归宿点，大力开展教育科研和业务练兵活动，为教师的专业成长创设平台，提高教师的教科研水平，增强自身素养。还可以教学帮扶、以老带新，加快教师的成长。

三、健全机制，鼓励先进。

在农村学校，由于经济落后、条件相对艰苦等原因，教师队伍的整体素质不高，要采用精神激励和物质激励相结合的方法，加强教师的考核与奖惩。建立科学的考核评价机制，帮助教师树立正确的价值观。以德、能、勤、绩为主要内容，并加以量化，采用过程考核与终端考核相结合、定性考核与定量考核相结合、教师互评与组织考评相结合的方法进行考评，与工资、奖金挂钩，体现多劳多得，优劳优酬。

在教师聘任上坚持“公开、公平、竞争、择优”的原则，实行“适者聘任，能者高聘；劣者不聘、量才而用、优胜劣汰”，进行教师资源的优化配置，调动 广大教师的积极性、创造性。

四、保障地位，提高待遇。

为什么农村的教师都往城里跑，就是农村教师的待遇和地位太低。因此，提高教师的政治和社会地位、待遇、改善住房条件等，成为稳定教师队伍，保障学 校教学秩序正常运行的当务之急。

进行民主管理，建构和谐校园。许多事实表明，不管办学条件多么差，只要领导平等待人，体恤下情，甘苦与共，严于律己，教师就能够想学校之所想，急学生之所急，与学校保持一致。领导与教师、教师与教师之间合作的融洽、愉快，学校就能留得住人。

五、构造学习型组织 促进教师主动发展

学校的质量很大程度上取决于这所学校的教师质量，没有教师质量的提升，就很难有教育质量的提高，没有教师的主动发展就很难有学生的主动发展，没有教师的教育创造就很难有学生的创造精神。因此，学校要建设学习型组织，强调“学习加激励”，培养教师“独立解决问题的能力”，帮助教师实现个人价值，在工作中活出生命的意义，只有这样才能提升学校的核心竞争能力。为教师成长服务，帮助每一位教师找到工作的快乐”。

学习型组织的建设要求： 建立民主、开放、和谐的团队氛围，将学校的办学理念转化为全校教职员工的共识，指导团队学习，构建学习网络，构建发展性学习机制，鼓励自我超越，关注教师的生命价值和职业价值的内在统一，转变管理者的角色与行为，形成独具特色的学校文化。校长只要把教师放在重要的位置，依靠教师，发动教师，发展教师，成就教师。这样在成就教师的同时也就成就了学生，成就了学校，成就了校长，这就是促进教师主动发展的意义所在。

**第二篇：农村学校如何加强教师队伍建设**

农村学校如何加强教师队伍建设

笔者所在的宣恩县位于湖北省西部，是边远地区和贫困山区，教育事业受到区位和基础设施等外部环境的制约，发展相对滞后。农村小学占据了全县小学的绝大多数，从事农村教育工作的教师在很大程度上决定着全县教育的兴衰。但是，农村学校师资队伍整体素质很不尽人意，在一定程度上制约着农村教育的发展。农村学校教师的现状怎样？如何提高农村学校教师的业务素质？对此，笔者就农村学校教师队伍建设问题进行探讨。

一、农村学校教师队伍现状

近年来，随着国家对农村教育的倾斜，乡村教师队伍整体素质有了明显提高，但仍存在以下几个方面的问题：一是乡村教师数量偏少，有编无人现象十分普遍。全县90％的乡镇小学教师严重不足。二是乡村教师结构比例失调，中老年教师与年轻教师数量相差悬殊；三是乡村教师业务水平不高。由于近年来大规模的学历补偿教育和在职进修学习，农村中小学教师学历都已达标，取得了国家承认的专科和本科学历，但实际教学能力和整体素质并没有同步提高，难以适应当前课改的要求。

二、对农村教师队伍存在问题的分析

一是农村自然条件较差，教师不愿在乡村工作。

二是义务教育经费投入不足，学校基础设施落后。

三是农村经济发展滞后，教师福利待遇偏低。

四是乡村教师继续教育培训严重脱节。五是受经济大潮的冲击，教师缺少敬业精神。

三、加强农村教师队伍建设的思考与建议

加强农村教师队伍建设，关键是要改善农村办学条件，提高农村教师的地位，解决好他们的福利待遇，完善教师继续教育培训制度，不断引进优秀人才，让他们走得进，留得住，乐于为农村教育事业做贡献。

一是要高度重视教育事业发展，不断提高农村教师地位。教师的地位包括政治地位、社会地位和职业地位。要切实保障教师的政治地位、社会地位、职业地位，切实维护教师的合法权益。在党代表、人大代表和政协委员中要有一定比例的教师代表，教师职业要与公务员职业摆在同等的位置。要依法落实教师的工资待遇，随着经济发展不断提高教师的收入水平，保障教师的工资按时足额发放。优先考虑教师按规定应享受的津贴、补贴及福利待遇，千方百计改善教师特别是农村和边远山区、艰苦地区教师的学习、工作和生活条件，逐步完善各类学校教师医疗、养老、住房等社会保障制度，使广大教师安心从教、专心从教、热心从教、长期从教、终身从教。

二是要加大财政对农村教育的投入，不断改善办学条件。改善农村学校的教育条件、物质条件，必需以政府投入为主，多渠道筹措教育经费，并且政策尽可能向薄弱、偏远的农村地区倾斜。为了保证将有限的教育资金用于农村学校办学条件的改善。

三是要创新人才引进和培养机制，不断壮大农村教师队伍。对于农村教师队伍建设而言，一方面是留住现有教师，让他们安心从事乡村教育，另一方面是引进优秀教师，鼓励高校毕业生到乡村任教。四是要加强继续教育，不断提高农村教师教学水平。对教师的继续教育学习培训，应根据本学区、本校点的实际情况，采取灵活多样的方式，把优秀教育工作者“请进来”，让我们的教师“走出去”，学习别人的先进教育理念，不断提高自身的教学水平。一是增加教师外出培训学习的机会，对全体教师采取轮流学习的方式，每校每学期安排一至二名教师到市、县进行提高培训，定期组织教师到其它学校进行听课，学习别人的先进经验；二是聘请专家学者来校讲课讲学，以帮助教师增长新知识，开阔新视野，进一步传递现代教育理念、先进的教学方法；三是加强教师每的集中培训学习，可以充分利用暑假，以校为单位组织教师开展集中培训学习；四是以乡镇中心校为单位，组织开展好平常教研活动。

五是要提高教师福利待遇，切实解决教师后顾之忧。提高农村教育质量的关键在教师，留住优秀教师关键所在就是要大幅度提高农村教师的收入水平，目标就是尽量向城镇教师的收入标准看齐。通过提高农村教师的收入和待遇，使农村教师成为令人仰慕的职业，有令人羡慕的收入，这样才能留得住人。解决了教师的待遇，提高了他们的收入水平，留住了教师的心，农村教育才有希望。一是实行农村教师特殊津贴制度，津贴的标准要达到稳定农村师资队伍吸引城市教师到农村学校工作的目的，除了与城镇教师享受同等待遇的前提下，可适当增加农村教师的生活补助费、交通费及下乡补助费；二是建立优秀教师奖励基金，在严格考核其教育教学质量的前提下，分层次给予一定数量的奖励，以激发骨干教师的工作热情；三是要切实解决好农村教师的住房问题，让他们有一个安静、舒适的办公、休息场所，使他们能够静心、全心投入教育教学，以创造最佳教学业绩。

六是应当落实各项优惠政策，稳定乡村教师队伍。为了稳定农村教师队伍，必须把政府的优惠政策落到实处。一是正确评价农村教育，对农村学校及教师的评价不能搞一刀切，要有农村学校的评价标准；二是农村教师或到农村工作的城市教师在职称评聘上，要放宽条件，不受指标的限制；三是城镇教师职称晋升时要求必须在农村学校工作一定时间才可聘用和晋职；四是落实城乡教师交流制度，把城镇学校优秀教师派到农村学校支教，农村的教师定期到城镇学校学习培训，不走过场，落实到位；五是调整农村教师学科结构，对非专业的教师，由县级教师进修校定期培训，切实提高农村教师的业务水平，促进农村基础教育的均衡发展；六是推行农村教师本土化，在一些边远、贫穷乡村可以因地制宜地制定政策，适当放宽教师准入资格，对已经取得教师资格证并具备相应学历的代课教师，要加强对他们的培训，争取早日转为正式教师，以利于进一步提高其工作积极性。

**第三篇：浅谈农村学校教师队伍建设**

浅谈农村学校教师队伍建设

内容摘要：教师队伍是关系到学校能否提高教学质量，能否长期良性发展的重要条件，本文针对农村教师队伍的现状，结合当前新形势下对学校教师的新要求，从建章立制、加强培训、树师德、加强教师队伍的稳定性等方面论述了如何建设教师队伍。

关键词：农村小学；教师队伍；建设

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。中国千万教师是教育的脊梁，是我国教育事业改革发展的重要保障。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，才能实现“办好教育回报人民”的承诺。因此狠抓教师队伍的建设才能不断提高教育质量，促进学校的飞跃发展。把1600多万名教师打造成高素质高水平、不负党和人民重托的生力军，是教育改革发展的需要，是时代的需要，是人民的呼唤。下面就根据多年来的工作实践，谈一谈提高学校师资队伍建设水平的体会和设想。

一、建章立制，加强师资队伍建设的领导

无规矩不成方圆。为了建设好教师队伍，使学校各项工作能扎实地、有创造性地开展，学校必须结合自己的实际情况，广泛征求教职工的意见召开教代会，虚心听取和接受教师对学校管理工作的意见与建议，制定各类教职工的岗位职责和行为准则，规范评估条件与内容，为检查、评比、督导、奖惩提供有力的依据。教职工在自己的工作职责和行为准则方面进行自我约束的同时引导其由被动接受约束转变为主动自觉管理自己，逐步形成管理自觉化。

二、培养良好的心理素质

良好的心理素质对一个教师的生活、工作至关重要，影响非常的深远。好的心理素质就会让教师有一个健康的心理，良好的生活质量。对教师的工作情绪就不会受到影响。教师就会以积极的态度、发展的眼光去看待问题。要是教师心情不好板着脸走进课堂，学生看到老师凶神恶煞的样子，一定诚惶诚恐，回答问题小心翼翼，想问的问题也不敢问了，有自己的见解也不说了。学生的情绪也大受影响，可想而知课堂的效果一定很差。要是遇到班级发生安全事故或者学生打架、吵架等事情，教师没有好的心情去处理，很可能感情用事，做出不理智的处理。或者教师把自己的不愉快迁怒到学生身上。结果很容易伤害到学生，产生不良的后果。因此要求教师一定要有良好心理素质，通过聘请心理专家或者行政谈心，经常性的给教师做讲座、做交流，予以心理辅导，逐步提高心理素养，做到善于控制自己、调节自己的情绪。以良好的精神状态投入到工作中。

三、树立良好的师德

教师既要向学生传授文化科学知识，又要培养学生正确的世界观、良好的品德。这种职责的双重性就要求教师不仅要有渊博的学识，还要有良好的思想道德品质。“为师之道，端品为先，学高为师，身正为范。”这充分说明教师的思想道德行为对待事物的态度，直接或间接地影响着学生。新时期的教育对师德提出了更高的要求。

1、加强日常教育。师德教育的内容相当广泛，而职业理想教育和行为规范教育要受到特别的重视。这就需要学校在组织广大教师学习教育理论的同时，引导教师以科学的世界观、人生观和价值观作为精神支柱和动力；要求教师自觉地向模范教师学习；向先进的教师学习。

2、教师应重视自我修养，增强自觉性和积极性。教师道德培养主要是通过自我教育、自我改造、自我锻炼的过程来实现。作为人民教师必须做到忠于人民的教育事业、热爱本职工作、依法执教严谨治学、教书育人、为人师表和热爱学生、诲人不倦。

3、加强环境建设。尽管现阶段社会环境存在不少的负面影响，但学校必须重视校园文化建设，清洁、美丽。文明的校园环境与和谐的人际关系，不仅有助于学生文明习惯的养成，也有助于良好的师德师风的养成。

四、开展教育科研，促进教师成长

教育界有识之士认为：开展教育科研不仅是提高教育质量的良策，而且是培养学者型教师的明智之举。特别是针对教师教科研意识淡薄的学校，学校应采取“以点带面，分步推进”的办法，首先在教师队伍中挑选出有较强事业心和责任感并有一定潜力的几位中青年教师，组建起学校教科组，校长亲自任组长，学校通过设置机构、编制人员、建立制度、安排时间保证教科研活动的有效开展，教科组成员人人确立课题，坚持至少每周一次集中理论学习、开展教改实验，积累各种资料，学期末完成课题阶段性小结。经过锻炼实践，教科组成员的理论水平、科研意识和教学能力一定都会得到较大的提高。

五、精研业务是提高教师队伍质量的关键 建设一支高素质的教师队伍是各级各类学校在教育现代化进程中面临的共同任务，但由于原有的师资状况及其他条件不尽一致，各学校完成这一任务的手段、途径就不可能、也不应该千篇一律。学校可根据自身特点，立足于校本培训，制定出了切实可行的全员培训计划，目标明确、要求具体、措施得力，确保了教师培训工作在健康有序的轨道上运行。

（一）加强学习

“更新教育观念，深化教学内容方式。”这也是胡锦涛总书记在“十七大”报告中的陈述，更是党对每一名教育工作者指明的前进方向。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，一张文凭的“保鲜期”已经大大缩短，我们必须及时补充新的知识，吸收新的信息，才能与时俱进，才能永葆活力。所以学校要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”。要求教师努力学习科学文化知识和现代教育管理学以及现代教育教学技术。鼓励教师运用现代教育技术制作课件，使现代教育技术与学科整合。通过学习，使许多教师都明白，只有学习才能增强我们的能力，优化我们的素质，才能胜任新观念、新思想下的教育工作。

（二）加强研究

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。有条件的学校可推行集体备课制度，提高备课质量。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。写好教案和教学反思，检查听课笔记。坚持要教师每一堂课前要写好教案，上完课以后要写教学反思，及时总结教学过程中的得失；还要求教师每一个月至少要听八节课，不仅要听同学科的课，还要听不同学科的课，以这样的方式相互交流，互相借鉴，取长补短。通过这些做法，让教师时时、处处都处于研究之中。

六、健全激励机制，营造竞争氛围

建立优化教师队伍的有效机制，提高教师队伍的整体素质。1．全员聘任，竞争上岗。为适应社会主义市场经济对教育改革的要求，学校对工作态度不端正、工作不称职的教师，学校有权不聘或缓聘，这样可以大大激发教师的工作热情。此外，学校还可以实行中层干部选任制。公开宣传中层干部任职条件，所有符合要求的教师都有参加竞选中层干部的资格，让广大教师踊跃参加竞选，使能者上、让庸者下，合民心、顺民意，对提高学校的管理水平能起到很好的推动作用。2．改革分配制度，发挥经济杠杆作用。

多劳多得，优质优酬，这是社会主义市场经济的分配原则。面对日趋激烈的竞争，要想站稳脚跟，谋求发展，学校就必须根除吃大锅饭、搞平均主义的思想。基于这样的认识，学校结合绩效工资制，除课上得多多拿课时补贴外，课上得好、成效显著的多拿学科奖，而课上得一般、成效不明显或没有什么成效的就少拿或不拿学科奖。3．健全奖励制度，表彰优秀教师

一所学校的整体氛围是什么样，实际上是看学校的导向是什么，一所好的学校一定会有一套健全的奖励制度，比如《教学质量奖励方案》、《中考奖励方案》、《教科研奖励方案》等多项奖励制度，利用正确的导向，形成良好的氛围，每次先进教师评选揭晓后，可以通过校广播站、宣传橱窗或其他途径介绍、展览其先进事迹。学先进、赶先进、人人争当先进就会成为学校教师的自觉行动。

七、切实加强教师队伍稳定性

弗雷德里克•赫茨伯格（Fredrick Hertzberg）的双因素理论认为，满足人对外部条件的需求是工作的保健因素，这种需求主要是对良好的工作环境与和谐的工作关系的需求，如政策、管理措施、监督、人际关系、物质工作条件、工资、福利等，当这些因素恶化到人们认为可以接受的水平以下时，就产生对工作的不满，由此会导致工作队伍不稳定。因此以改善教师生存状态、建立有效的用人和竞争机制作为教师潜心于这一职业的保障条件。改善教师生存状态。一方面，改善农村教师工资待遇，给予特殊工资津贴，建立农村教师保障机制。要求我们要关心教师生活，解决教师的生活困难，在教师婚丧、生病、重大事故之事上，要积极参与，为教师办好各种事宜，让教师放心。元旦、春节等节假日，购置礼品发送给教师，为教师送去学校的关心和温暖，为教师提供一个舒适的工作环境，让学校成为创业者的乐园，使教师能够“学有所教，劳有所得”。另一方面，改善教师住房条件。各级政府可以利用农村地区的闲置土地，争取与上级部门联络获得拨款，并鼓励社会捐资为农村小学教师建设宿舍区。改变大部分农村学校处在农村村民住房的包围之中，附近居民有意无意多占学校用地的现状。

总之，为农村地区打造高素质的教师队伍是提升义务教育质量，实现素质教育和教育公平，建设社会主义新农村的要求。“人民教育人民办，办好教育为人民”，这是学校执着的追求。学校必须坚持不懈地抓好教师队伍的质量建设，把这一项工作作为学校的头等大事来抓，力争抓得实在，抓出特点，抓出成绩。

参考文献：

薛剑刚 弗雷德里克•赫茨伯格 拉•斯奈德曼合著）

弗雷德里克•赫茨伯格

《教师的自我实现》 语文出版社2024年版 《工作的激励因素》（1959，与伯纳德•莫斯纳、巴巴《管理的选择：是更有效还是更有人性》（1976）

**第四篇：农村学校教师队伍建设之我见**

农村学校教师队伍建设之我见

农村教师是我国教师队伍的重要力量，农村中小学教师队伍存在教师理念偏差、力量薄弱、教学评价机制不完善、学科结构不合理、整体素质不高等问题，这严重影响到整个农村素质教育的进程.下面我仅从农村教师队伍建设这方面谈谈个人的思考.一、农村中小学教师队伍现状

随着素质教育的推进，新的课程改革全面实施，农村办学条件与过去相比发生了巨大的变化。宽敞明亮的教学楼拔地而起，美化绿化日新月异，但师资队伍很不尽人意，特别是实施新课改以来，很多教师是力不存心，已成为制约教育教学的关键。1.教师观念落后

观念是行动的灵魂，教育理念对于教学起着指导和统帅的作用。由于农村学校绝大多数处于偏僻、交通不便、信息交流不畅、文化氛围落后的环境中，对新事物接受慢，教师在教学理念的认识上虽有所转变，但与现代教育技术发展相比较知识的更新远远落后，新的教学理念难以实施于教学实践中。绝大多数教师仍采用“一支粉笔一本书”的传统教学模式，教师没有承担教学过程的控制者、教学活动的组织者、学生全面发展的引导者、促进者等多种角色。他们仍是课堂的“权威者”、“独裁者”、“统治者”，忽视了学生能力、素质、人格等方面的培养，学生的主体地位没有落实。甚至，部分教师把发展学生的能力理解为放手教育。在课堂中老师绞尽脑汁让学生回答问题，无论正确与否，总是面带微笑的表扬学生“你真棒”、“真聪明”掌声不绝于耳，气氛异常活跃.在热闹的背后，我们不得不思考，对于学生的表扬过于泛滥、虚伪，缺乏针对性和真实性。学生不知道自己好在哪里，同学之间没有差别比较，也就使得表扬失去了激励意义.这种一味的追求“探究式”完全排斥“接受式” 的学习方法，最终导致教学速度慢，教学质量差，教学目标没完成.2.教师专业合格率低

农村中小学教师的学历虽然达标，但实际素质偏低.农村小学教师大 多是高校分派的大中专师范和非师范的毕业生及民转公的教师。近年来大规模的学历补偿教育和在职进修学习，实际培训考核把关不严，几乎百分之百的教师培训后都能顺利过关，取得了国家承认的专科和本科学历，但实际能力质量和整体素质并没有很大的提高。再者，教师在职进修的经费和名额有限，教师参加培训机会不多，也制约着教师教学技能和综合素质的提升。3.教师老龄化严重

农村地区教师年龄结构偏老，在从事教学活动时不仅表现为体力和精力不足，而且他们的教育观念知识体系，教育方式老化以及思维反应迟钝，缺乏创新。小学教育是基础教育的基础，是儿童启蒙教育发展的重要阶段，对人的成长起着非常关键的作用，但又由于教师队伍长期缺乏活力和进取精神，不但难以保障教学质量，并且作为培养小学生想象力、创造力等发散思维能力的重要时期，小学生长期处在爷爷奶奶的呆滞教学环境中，不可避免的对他们的身心，能力等方面的发展带来负面影响。同时几年后，老教师退休到时教师队伍将面临青黄不接的局面。4.学科结构不合理

在农村学校，像体育、美术、音乐、品德、科学、综合实践等专业教师很少。学校为了开全学科, 有些教师只能是拔尖使用，一个老师同时带几门课程.而他们大部分缺乏专业素质, 此类课程只能是畸形的开展,无法保质保量的完成教学目标。5.优秀教师流失严重

首先，近几年国家不再限制教师参加公务员考试，事业单位招聘等各类招考，大多符合条件的农村教师纷纷参加招聘考试，并且他们大多是有活力有创造力的青年教师，这毫无疑问的给教师带来人心浮动，无心从事教学。其次，农村教学环境和城市相比虽有改善，但有些偏远农村的“一个教室，带几个学生”的学校，教师也不愿意居住.刚刚培养成熟进入骨干行列的教师又被条件优越的学校挖走，导致农村中小学骨干教师非常稀少，没有骨干教师的辐射效应，青年教师成长缓慢，中老年教师知识陈旧，造成教育教学呈畸态的恶性循环发展，教学质量跟不上，家长不满意，社会不认同.最后，农村教师的工作任务重，压力大.农村学校的学生虽然不多，但是必须按班教学，一位教师同时担任着多门不同学科，教师教学负担重，导致有些教师有了“跳槽”想法.二、加强教师队伍建设的策略

教育要发展，师资是关键，要提高学生综合素质。学校应打造一支“师德高尚，业务精良，博学善研，开拓创新，求真务实”的新型农村教师队伍.1.加强师德师风建设 树立教书育人的责任感

师德是提高教师素质的精髓，是做好教学工作的前提。每一名教育工作者都应加强学习，只有具备高尚的职业道德，才能产生提高自己业务的强烈愿望，才能克服种种困难，全身心投入到工作之中，在教师队伍的培养过程中，应自始至终把师德放在第一位，要通过各种形式和途径开展丰富多彩的德育活动，促进教师对师德修养的认识，不断约束自己，提高自己，形成热爱工作，终于教育事业，献身于教育事业的光荣感和使命感，形成良好的师风.2.转变教育观念，落实三维目标

首先，转变学生观。教师应坚持以学生为本的思想，注重培养学生的全面发展，确立学生的主体地位，通过有效的教学手段促进学生的个性张扬，挖掘潜能，着眼于学生创新意识的培养。其次，树立正确的教师观。新课程强调教师是学生的合作者、引导者、参与者.教师要以平等的心态融入师生活动的全过程，并在整个教学活动中起着引导、启发、激励等作用。教师既不能包办教学的全过程，更不能放手让其自生自灭。最后，转变教学观。改变原来单纯接受式的学习方式，由注重教师“教”到引导学生“学”并重的转变。这要求教师在吃透教材备好教法、学法的同时，还要注重教学内容由单一的知识传授向多元的能力培养，改变单边教学活动。与学生形成一个真正的学习共同体，实现教学相长的和谐发展.3.促进教师专业成长

一是，开展形式多样的校本培训活动。可以采用多种培训形式：（1）开展课题研究。在课题研究中，教师是研究的主体也是研究的对象，课题研究立足学校具体实际，研究日常教学中存在的问题具有现实意义。（2）认真组织集体备课.学校可以组织同学科同年级教师，开展集体备课，集思广益，共同讨论教学方案，可以弥补教师个人备课中的不足和缺陷。（3）坚持专业引领。学校邀请专家来校授课，由专家引领促进教师专业成长。二是，加强对教师的约束力度，强制教师参加培训。教师通过参加校外培训，可以近距离的聆听专家的报告，同时与不同地区的教师分享和交流经验。从而拓展视野，更新观念。三是，对缺乏经验的新教师，通过“传”“帮”“带”的方法，安排有经验的老教师为指导老师，每周安排新教师听他们的课，并完成听课笔记和心得体会。另外，组织他们上公开课、汇报课，指导老师给予点评，并给出评价意见。4.提高教师待遇

随着社会经济的发展，农村教师的生活环境，福利等发生了较大变化，但还存在交通不便，文化氛围落后，城乡差别依然明显。因此，学校领导在工作和生活上多关注教师，必须尊重人才，在管理中少点命令，多一点协商，给教师提供一个温馨，舒适的环境，增强教师的集体荣誉感和学校归属感。适当提高农村中小学教师在中高级专业职务聘任及表彰奖励中的比例，切实改善教师待遇，对长期在农村一线任教的恪尽职守、不计名称、默默耕耘的教师，在工作、职称上实施倾斜政策，完善津贴标准，吸引优秀人才长期到农村一线从教.改善教师队伍现状是建设新农村的重要环节，是提高教学质量的重要举措。作为教育工作者，要虚心好学，不断进取，需要终身学习。只有全社会都来关注农村，关注农村教育，关注农村教师队伍建设，切实发展农村基础教育，壮大农村教师队伍，才能将素质教育真正落到实处.

**第五篇：怎样加强农村学校教师队伍建设**

怎样唤醒农村教师队伍的教育热情

苏霍姆林斯基曾经说过：‚一个学校的领导者，只有每天精益求精地提高自己的教学与教育技巧，只有把学校最本质的东西——教学与教育，教师与儿童摆在第一位，他才能成为一个好的领导者，成为一个有威信的、博学多识的‘教师的教师’。‛

曾经不止一次的提醒自己：做校长就要把学校当做自己的一种事业去经营去管理，上任伊始我也曾经信誓旦旦先立制度，抓管理。我曾时刻提醒自己：打铁还得自身硬，凡是要求老师做到的我必须首先做到。

可几年下来，我只能用伤心与无奈来形容自己的心情，只能用还不如我们的学校的反面例子来自我解嘲。

回首五年多的管理之路，我已经找到了问题所在： 一：教师队伍现状堪忧： 案例一：

一吴姓老教师，男54岁，以前是教学点负责人，合点并校后做了普通教师，任副科，普通话不用，坐着讲课，学校三番五次找他谈心，他对我说：‚什么我也懂，但我干过了，不行你把我交回教委‛

案例二：

一胡姓年轻教师，男32岁，按理说正是干事业的好年龄，可平时吊儿郎当，不求上进自己舒服了算，计算机不会，普通话不用，学校事务不管。用他自己的话说‚反正评职称无望，还不如把我老娘那二亩地种好‛

别说事业型教师，现在能够作为职业型教师的就已经不错了，尤其是农村小学：老教师职称稳定，没有奋斗目标混一天说一天；年轻教师干活多，却评职称无望，努力几年后，干脆还不如自己种上二亩地来的实惠，二、时下的管理体制，令一线管理者无能为力：

能胜任教学者埋头苦干，上不了讲台的依然优哉游哉，工资分文不少，谁也不了岗，这极大的挫伤了一线教师工作的积极性。改革要彻底，要将教师由单位人转变为系统人，要让教师合理流动，双向选择，充分调动一线教师工作的激情。虽然说已经实行了绩效工资，老师工作你越细化矛盾就会越多，如工作量不同，工作岗位不同，都无法像工人计件工资那样客观地衡量老师们。很难客观公正公平地评价老师，而且出了矛盾校长得罪人不说，给上边找了麻烦谁有同情你呢？久而久之学校管理者也变得缩手缩尾了。

怎样才能唤起农村教师的工作激情呢？

一、学校领导的以身作则永远是第一位。

其身正不令也行。的确，今年暑假我校既有督导评估的任务，又有打井工程，有限的资金要办那么多事，不可能，我们只有自己动手。暑假学校班子成员成了小工，整修地面，修葺厕所，打井挖坑填土只要自己能干的都是校长、副校长们冲在最前头。值班教师不自觉的也跟在了后面。所以说当领导的干永远比说有说服力。

二、真正把加强教师师德教育落到实处。部分教师旷教厌教等行为就是缺乏师德的表现。对教师进行师德教育，不是一时或一个阶段的事情，应该是持久的任务；不是学校搞一两次教育活动就达目的的，而是教育行政部门重视起来，组织搞好教育活动。对于师德不合格教师坚决清除出教师队伍。大家不要忘了：庸医误病，庸师可毁人哪！要让教师真正做到对事业有忠心，对学生要有爱心，对工作要有雄心，对学习要有恒心。教师爱岗敬业了，我们的教育事业才有希望。

三、全社会形成尊师重教的良好氛围，吸引优秀新鲜的血液进入教师队伍

‚流水不腐，户枢不蠹‛的道理我们都懂，可教师队伍尤其是农村十几年了不进新人，这不能说不是一个怪现象。可能我的站位不够高，我体会不到县财政有多么紧张。斗胆说：即使县财政紧张，姑且把所谓贫困寄宿生生活费拿出点儿来引进几名新教师，我觉得比让孩子们吃好点更重要。现在的孩子们吃好了，可他们受到了与食物相匹配的教育了吗？没有。如果长此以往，恐怕这一代人要为贪吃付出代价了！

四、教师管理人本化才能唤起他们的教育热情。

我们经常说：爱干的活累也不累，不爱干的工作不累也累。学校要成为孩子们的乐园，必须首先成为老师们的乐园，成为他们可以依靠的港湾，如家的校园才能唤起他们的爱心，爱学校才会爱这里的一草一木；爱如手足般的同事；爱情同己出的孩子，把教书育人当成自己生命的需要。爱是教育的基础。必要的物质基础；良好的管理体制；优越的社会地位；高尚的师德修养是培养一位人师的必须。只要条件充足了，教师的教育热情自然就会高涨。

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