# 教师队伍建设规划(讨论稿)

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-06-14

*第一篇：教师队伍建设规划(讨论稿)石阡县中等职业学校关于教师队伍教师的思考（教 师 队 伍 建 设 规 划）（2024——2024试行）党的十八大报告指出：“加快发展现代职业教育”“加强教师队伍建设，提高师德水平和业务能力，增强教师教书育...*

**第一篇：教师队伍建设规划(讨论稿)**

石阡县中等职业学校关于教师队伍教师的思考

（教 师 队 伍 建 设 规 划）

（2024——2024试行）

党的十八大报告指出：“加快发展现代职业教育”“加强教师队伍建设，提高师德水平和业务能力，增强教师教书育人的荣誉感和责任感”。“十八大”的胜利召开给职业教育带来了新的发展机遇，同时也给职业教育提出了新的更高的要求。2024年全国教育工作会议也指出“以深化产教结合、校企合作为目标，推动建立政府主导、行业指导、企业参与的职业教育办学体制机制。”根据石阡县社会经济发展“十二五”规划中提出的产业发展思路，结合石阡县中等职业学校实际情况，特提出石阡县中等职业学校教师队伍建设规划。

一、教师队伍建设现状

（一）教师队伍年龄老化，结构不合理。

石阡县中等职业学校于2024年12月与原石阡县教师进修学校（石阡电大工作站）合并为现在的石阡县中等职业学校，教职工人数83人，年龄50岁以上18人，40-50岁34人，30岁以下31人，年龄明显老化，知识更新速度跟不上时代发展的要求；文化课老师70人，专业课教师13人，专业课教师明显不足，特别是精技能、懂管理的专业人才严重不足，不能满足现代职业教育的需要。由于历史原因，老教师占据了大部分高级岗位，年轻教师上不去，影响了年轻教师的工作激情。

（二）中职教师的补充渠道不畅，队伍的动力不足

我校教师队伍老化、整体素质有待提高。由于受学历、教学工作经历、教师资格、普通话考级等条件要求的限制和当前人们择业取向的影响，学校选调和公招教师遇到许多困难和阻力，效果并不理想，这既有制度的原因，也有历史原因、政策扶持力度不够的因素，导致现今中职教师队伍结构不合理，难以壮大骨干教师群体数量；教师素质参差不齐，难以承担和完成重大教学改革任务。

（三）中职教师的职称封顶快，影响队伍的活力

现在中职教师的职称最高为副高级，多数获得副高级职称的教师才40多岁。对大多数人而言，由于没有职称再晋升的空间和动力，就容易懈怠下来，表现出教学维持现状、科研缺乏创新、业绩不退不进的症状。30-50岁年龄段的获得副高级职称的教师们正是年富力强，能够出好成绩的时候，却因为无需晋升而影响工作干劲，对中职学校来讲，是一个重大的损失。

（四）教师队伍建设取得的成绩。

近几年来，石阡县委县政府及教育主管部门高度重视石阡县中等职业学校教师队伍建设，加强领导和统筹，加大经费投入，实施教师素质提高计划，启动了“名师工程”，组织教师培训，推动培训基地内涵建设、创新培训模式，加快推进兼职教师聘用政策、教师企业实践、绩效工资制度等方面的改革，深入开展教师多元合作与交流，学校教师队伍建设水平逐步提高。教师队伍 规模稳步增长，结构逐步优化，整体素质不断提升，培养高素质技能型人才的能力得到提高，为职业教育快速发展提供了支撑和保障。

（五）职业教育改革发展对教师队伍建设提出了新的更高要求。

教育规划纲要发布之后，我国职业教育改革发展进入到加快建设现代职业教育体系、全面提高技能型人才培养质量的新阶段。十八大报告定位了职业教育的发展方向，加快发展现代职业教育，表明了职业教育要面向未来，满足全面建成小康社会的需要，要与社会经济发展接轨，与科技发展接轨。实现职业教育科学发展，进一步保证规模、调整结构、加强管理、提高质量，对中等职业学校教师队伍建设提出了更高的要求。面对新的形势和要求，中等职业学校教师队伍要进一步扩大规模、优化结构、提高素质，着力解决“双师型”教师和兼职教师比例偏低、教师实践教学能力不足的问题。

二、教师队伍建设的指导思想和工作目标

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻落实党的十八大精神，全面落实全国教育工作会议精神和教育规划纲要，适应职业教育改革创新的需要，以推动教师专业化为引领，以加强“双师型”教师队伍建设为重点，以创新制度和机制为动力，以完善培训体系为保障，以实施素质提高计划 为抓手，以继续教育为突破，以“国培”“省培”“市培”为带动，统筹规划，突出重点，创新机制，狠抓落实，加快建设一支数量充足、素质优良、结构合理、特色鲜明、专兼结合的高素质专业化中等职业学校教师队伍。

（二）教师队伍建设领导小组

组 长：赵正榜

副组长：王如彬 陈昌福 张勇 朱昆

成 员：周兴杰 周应喜 王江明 张胜昌 任勇

龙再嘉 林开军 王定山 熊永

（三）工作目标

教师队伍规模进一步扩大。到2024年，专任教师生师比降到20∶1以下，专业教师中兼职教师的比例占到50%以上。

教师素质结构进一步优化。专任教师中，学历达标率超过95％，有研究生层次教师且比例逐步提高；“双师型”教师占专业教师的比例达到50％。教师师德水平明显提高，普遍树立现代职业教育理念，全体教师具备运用现代信息技术的能力。

教师专业结构更加科学。着力解决学校教师文化课教师比例过高，专业课教师比例偏低，通过学习、培训、企业实践、学历提升等手段大幅度提高“双师型”教师比例，合理配置各专业课教师，对已不适应的专业学科实现转向，通过优选对急需的专业人才采用特殊方式录用。

培养培训体系更加完善。到2024年，把学校建成融休闲、旅游、营养健康、产业培训、部门培训为一体的跨区域职业教育培养培训基地，校政结合、校企结合实践基地。校政合作、校企合作、校校合作开展教师培养培训的模式全面建立。逐步形成具有职业教育特色的教师培养培训标准和课程体系。

教师管理制度更加健全。教师资格、职务（职称）、编制等制度改革取得实质性进展，建立考评机制，实行全员聘用，人事分配制度改革、收入分配制度改革进一步深化，满足教师专业化发展、个性化发展要求的管理制度全面建立。

三、教师队伍建设的工作重点和政策措施

（一）加强职业理想教育，全面提高教师职业道德水平。

将职业理想教育与推动教师专业成长紧密结合起来，通过大力宣传职业教育、树立先进人物典型、引导职业生涯发展等综合措施，使教师坚定职业方向，爱岗敬业、热爱学生，增强从事职业教育的职业认同感、荣誉感、使命感、成就感，以人格魅力和学识魅力感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。结合学校实际编订《石阡县中等职业学校教师职业道德规范（试行）》，完善师德考评制度，将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）和评价的首要内容。把师德建设作为石阡县中等职业学校教师教育教学工作评估的重要指标。

（二）创新教师补充机制，吸引优秀人才从事职业教育。

加强新教师培养的整体规划。创新教师培养模式，强化企业 实践和在职培训提高环节。新教师的教学能力和教学水平的提高是一个长期过程，按照集中培训与常年培训相结合、统一培训与“一带一”培养相结合的方式，重点开展以教育基本理论、教学法为内容的教学基本功训练，以关系教学效果的人际沟通、管理和自我约束能力为内容的基本素质培训。依托国家级、省级骨干教师培训，加快教师培养步伐。加快培养面向战略性新兴产业、现代农业、先进制造业、现代服务业相关的专业教师。建立院校通过对口支援、委托培养等方式，加大我校职业教育教师培养的力度。

加快“双师型”教师的培训转型进度。依托国家级、省级、市级、县级骨干教师培训，对现有的文化课教师根据教师的个性特点进行专业理论、专业技能的培训，通过国家的各种考证制度，尽快实现文化课教师的转型，提高“双师型”教师的数量和质量。

加快完善兼职教师聘用政策。认真总结历年来学校对紧缺专业特聘兼职教师资助项目的做法和经验，根据国家相关方面的优惠政策，制定完善兼职教师聘用政策与管理办法，加大对学校聘请兼职教师工作的支持力度。实施教师素质提高计划及兼职教师推进项目，支持设立一批兼职教师岗位，解决兼职教师的待遇和管理问题，切实发挥好兼职教师在教学中的作用。学校加强对指导学生顶岗实习的企业技术人员的帮扶、引导和管理，积极创造条件提高他们指导和管理学生的能力，增强学生顶岗实习的效果。

推进教师编制管理制度改革。积极协调和配合编制、人事、财政等部门，制订学校教职工编制标准。要积极探索实名编与非实名编相结合、设立附加编等编制配备和管理方法，加强对专兼职教师配备的统筹，不断优化学校教师配置。要研究制定相关的人事政策，建立和完善技能型人才从教的制度,对特殊人才采用特殊的选人、用人机制，多渠道汇集职教人才，形成更加多元的教师供给机制。

（三）完善继续教育制度，不断提高教师专业发展能力。

全面推进和落实职业教育教师继续教育工作。按照国家有关规定，全面推进和落实职业教育教师继续教育工作，制定完善具体的实施办法和工作细则，确保教师按要求完成继续教育学时（学分）数。要推进教师全员培训，广泛开展新教师上岗培训、教师岗位培训、骨干教师培训、双师型教师培训、社会从业人员（兼职教师）教育教学理论培训。广泛开发社会资源，鼓励、支持教师参加行业培训，提高专业教师的技能教学水平。重视公共基础课教师、班主任培训。鼓励开展各种形式的校本培训。加快培养一批在教育教学改革中发挥引领示范作用的骨干教师和专业带头人。

把企业实践作为学校教师继续教育的重要形式。切实贯彻落实《教育部关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》（教职成〔2024〕11号）、《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》（教职成〔2024〕16号），把企业 实践作为学校教师继续教育的重要形式，加强组织领导，完善管理办法，探索工作机制，搭建实践平台，积极推动企业实践制度的全面建立和完善。在现有校政联合、校企联合、校校联合的基础上，进一步通过强化校政联合、校企联合、校校联合，把行业专家、能工巧匠请进来，校内教师走出去的方式提高教师综合素质。对于有一定教学经验的教师采取定期聘请行业专家、学者、能工巧匠，进行新知识、新技术讲座，使其及时掌握教学、教育和专业发展动态，促进知识更新与知识面扩展；安排专业教师深入生产第一线，到企业作技术员、作学员，提高教师的专业技能，促进教师向“双师型”人才的转变。

（四）完善培养培训体系，提升教师培养培训工作质量。

结合石阡产业发展、区域发展需要和教师培养培训需求，依托国家级、省级、市级骨干教师培训、职业院校培训和大中型企业实践，继续培养一大批“双师型”教师培养培训基地和教师企业实践单位。建立培养培训基地工作评估和动态调整机制，不断优化培养培训基地的区域和专业布局。定期组织教师进行现代教育技术培训，提高教师掌握和运用现代教育技术的水平；按照教师先行垫付学费，完成学业，学校和教师按照比例共同承担的方法，推荐、资助优秀教师外出培训，深造以改善教师队伍。组建专兼结合的教学和科研队伍，积极开展“双师型”教师培养培训和职业教育科学研究。深化校企合作机制，创新教师培养培训模式。重点建设一批“双师型”教师培养培训专 业点，改善基地实验实训条件；力争开发一批具有职教特色的教师培养课程和教材。

（五）健全教师管理制度，激发职业教育教师队伍活力。

充实专业教师任职资格条件，增加相关工作经历和职业能力方面的要求，将双师素质基本要求纳入教师评价体系。协调优化学校教师职务（职称）结构比例。按照国家分类推进事业单位改革有关政策和要求，深化学校人事制度和分配制度改革,探索固定岗和流动岗相结合、专职和兼职相结合的设岗和用人办法，推进绩效工资制度改革,建立充满活力的学校用人机制。以教学任务为牵引，打牢教师的素质基础；以培训任务为牵引，使教师的素质得到充实和提高；以科研任务为牵引，促进教师分析与解决问题的能力提高；以指导学生竞赛任务为牵引，全面检验和提高教师的综合能力。

四、加强组织领导和条件保障

（一）加强组织领导

争取教育行政部门加强对中等职业学校教师工作的统筹和领导。结合石阡县域经济社会发展和职业教育改革创新的需要，制订教师素质提高计划实施方案，明确职责分工，完善配套措施，确保教师队伍建设的各项任务落到实处、取得实效。

（二）保障经费投入

建立以政府财政拨款为主，多渠道筹措的教师队伍建设经费保障机制。争取地方教育事业费和职业教育专项经费中，安排一 定比例经费用于教师队伍建设，并做到逐年增长。学校在公用经费和其他事业收入中安排一定比例用于教师队伍建设。

（三）加大宣传力度

大力宣传学校教师师德楷模和优秀教师的先进事迹，树立一批师德高尚、业务精湛的先进典型，努力营造关心职业教育、尊重职教教师的良好社会氛围。广泛开展多种形式的教师教学能力竞赛、现代信息技术应用竞赛等活动，引导教师进一步转变观念、创新方法、提高教书育人的能力和水平，向社会展现石阡县中等职业学校教师风采。

**第二篇：教师队伍建设规划**

教师队伍整体结构与规划

（2024年—20115年）

建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍是我校长远发展的根本基础。为加强我校教师队伍建设，优化师资队伍结构，提高教师队伍整体素质，建设适应职业学前教育发展需要的教师队伍，结合我校师资建设现状，特制订本规划。

一、教师队伍建设基础

（一）管理机制：学校实行教师竞聘上岗，全员聘任的用人制度。岗位动态管理，实行低职高聘，高职低聘，人员双向流动，将专业带头人、骨干教师评选作为激励教师争优创先，提高素质的长效机制。

（二）教师培训：实施专业带头人、骨干教师、青年教师培训方案。大力推行培训专业教师的机制，实行专业教师到省、市轮训制度，制定并实施教师学历提升方案和专业带头人培训方案，促进学校教师队伍建设。

（三）教师队伍结构：学校现有教职工24人，专任教师17人，专业教师12人，高中级教师6人，本科学历6人。师生比为1：15，专任教师占教职工总数71%，专业教师占专任教师的71%，外聘教师占专任教师的10%，本科学历占专任教师74.2%，实习指导教师获得高级职业资格证书或中级专业资格证书职务达68%。一支师资力量雄厚的教师队伍能基本满足学校的教学需要。

二、教师队伍建设总体目标

根据《职业教育法》和我校实际，以完善教师队伍规模、提高队伍素质为中心，以引进和培养中青年专业带头人和骨干教师为重点，深化人事管理体制改革，逐步完善有利于优秀人才成长的人事管理运行机制，1 争取到2024年建成一支结构合理、素质优良、数量适当、专兼结合、富有活力能完全适应和满足我校教学发展需要的教师队伍。

具体目标：

（一）师资队伍的总量与学校发展基本适用。根据学校改革和发展规划所确定的规模，到2024年学校在校人数将控制在350人左右，按师生比1：16计算，届时新增教师约10人，每年约增加教师2人，以达到中等职业学校教师配额的要求。

（二）师资队伍的结构逐步趋于合理，整体素质要有较大提高。1.职称结构：到2024年具有高级以上职称专任教师要达到专任教师30%，每个专业至少有2名高级以上职称的专任教师。

2.学历结构：通过培养、引进等多种途径，至2024年，争取所有专任教师80%达到本科学历，其中45岁以下教师全部达到本科学历，实习指导教师全部具有高级职业资格证书或中级技术资格证书。

3.年龄结构：为克服“年龄断层”，在引进教师的过程中，要加大力度引进中级以上职称的中青年教师，45岁以下年龄段的教师占50%。

4.专业结构：加大各专业骨干教师的引进和培养力度，多渠道解决“双师型”教师缺少问题，争取专任教师达到全校教职工总数的70%以上，其中专业课教师达到专任教师的60%，逐年解决紧缺专业师资匮乏现象，并加强重点建设专业大类的师资队伍建设，使教师队伍的数量和质量适应我校教学改革和专业发展的需要。

三、师资队伍建设主要措施

为保障2024年—2024年师资队伍建设目标的实现，学校以加强内部分配制度为切入点，坚持培养和引进并重的原则，在不断扩充教师队伍总量的过程中，逐步优化师资队伍结构，全面提高教师队伍的整体素质。

1.牢固树立以人为本、人才立校、人才兴校的思想。各部门要明确教师是学校发展的主体，是决定学校工作质量和水平的关键，教师队伍建设应作为建设的重中之重。

2.修订和完善人事管理制度。建立切实可行、相对科学合理并适当向骨干教师倾斜的内部分配制度，调动教师的积极性和创造性；进一步加强教师管理制度建设，健全人事工作规章制度，依法、依规管理教师队伍，维护教师的合法权益，保障教师队伍的稳定和发展。

3.坚持不懈地开展师德师风建设。大力倡导团队协作、敬业奉献、严谨务实、开拓创新的精神，积极引导青年教师继承老教师、老专家艰苦奋斗、严谨治学的优良传统，树立正确的教育思想、教育观、质量观、人才观，忠诚教育事业，遵守教师职业道德规范，增强工作责任感和使命感。

4.加大人才引进工作力度。规范并拓宽进人渠道，坚持人才引进和智力引进相结合，多形式、多渠道地引进和聘用急需的高层次专业人才，解决师资队伍数量不足和结构不合理问题。要针对目前师资队伍学历层次偏低、梯队断层、高级职务偏少等突出问题，重点引进年富力强、具有中级以上专业技术职务和具有专长的研究生充实我校教师队伍。

**第三篇：教师队伍建设规划**

教师队伍建设规划

（2024年1月--2024年12月）

为全面提高我校教师能力和水平，建设高素质专业化教师队伍，现制定教师队伍建设规划如下：

一、指导思想

以加强“双师型”教师队伍建设为重点，以实施新一轮教师全员培训为抓手，着力提升“双师型”教师队伍的数量和层次，着力加强名师、专业带头人和骨干教师培养培训，着力提高职教师资培训能力和质量，加快建立一支适应推进素质教育要求的高质量的职业学校教师队伍，做优做强我校职业教育。

二、目标任务

到2024年，我校专任教师普遍接受新一轮不少于360学时的全员培训，其中骨干教师培训数量不少于专任教师总数的30%；每位教师五年内至少参加一次90学时的集中培训；通过培养培训，使“双师型”教师占专业课及实习指导教师比例达到70%以上，技师等级或相当于技师水平的教师占“双师型”教师比例达到50%以上，专业课教师每两年进行两个月以上的企业实践；造就一支技术过硬的双师型教师队伍。

三、组织实施

（一）省级培训

1.骨干教师培训。每年组织5--10名专业骨干教师参加省级高技能“双师型”教师培训和专业能力提升培训。每年支持2名左右的中青年骨干教师攻读职教在职硕士学位。每年组织1-2名左右的中职专业负责人、实训基地负责人进行培训，提高其专业建设和学校管理水平。

（二）市级培训

1.骨干教师市级培训。每年组织5--10名专业骨干教师参加市级骨干教师培训计划。

2.教师企业实践。学校积极创造条件，每学年安排2名专业骨干教师去企业实践。

（三）区级培训

教师师德培训。教师师德培训和班主任培训按照区教育局中小学教师师德培训体系，根据教育部、省、市有关文件要求，结合职业教育师德教育特点组织开展。

（四）校级培训

1.校本培训。建立和完善相应的教师专业发展培训制度和校本培训制度，组织开展形式多样、生动活泼的各类校本培训活动。建立教师培训绩效考核制度。

2.制定培训规划落实培训任务。学校应从提高办学水平，全面提升教师综合素质和执教能力出发，制定教师培训5年规划和培训计划，统

筹安排教师参加国家、省、市、县级和学校组织的各类培训。教师应根据学校培训要求，制订个人专业发展5年规划和专业发展培训计划。在此基础上，结合教学与专业发展的需要，积极参加各类培训。

3.组织教师赴企业实践。健全管理机构和制度，积极推进教师到企业实践工作，切实提高教师到企业实践的实际效果。分层次、分类型、分阶段有计划有目的的组织教师进行企业实践。

四、保障措施

（一）建立和完善教师专业发展培训制度。5年为一个周期，周期内教师专业发展培训时间应累计不少于360学时，周期内至少参加一次不少于90学时的集中培训。

（二）加强对教师队伍建设的投入力度，学校财政每学年保证教师培训经费。

（三）加强培训的自主选择性和培训机构的竞争性。积极引入竞争机制。采取培训机构申报、专家评审认定的项目招标方式。经批准的培训项目以菜单方式公布，供广大教师自主选择。

（四）加强培训管理确保培训质量。加强培训需求调研，科学设计培训项目，不断优化培训内容，努力改进和创新培训方式，强化实践技能培训，提高培训的针对性、实效性和感染力。加强师资培训测评和意见反馈工作，建立和完善师资培训质量控制体系。完善培训机构和培训者考核评

价制度，形成动态管理机制。

2024年1月制定

2024年9月修订

**第四篇：教师队伍建设规划**

2024——2024第一学期

教师队伍建设规划 ————小学

一、教师队伍现状分析

我校教师队伍的特点是老教师虽所占比例小，他们的教学基本功、教学经验还不能起到较大的表率、模范作用。青年教师所占比例较大，敬业精神和责任感很强，但还缺乏教学经验和有效的教育、教学方法，教学科研、教改教研工作也相对薄弱。

二、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实全国基础教育工作会议精神和北京市农村教育工作会精神，适应全面推进素质教育的需要，依据我镇教师队伍现状，深化教育改革和干部、教师人事制度改革，为怀柔教师队伍整体提高做出贡献，为怀柔经济和社会发展提供人才保证和智力支持，为实现学校的办学目标奠定坚实基础。

三、基本原则

坚持满足需求与提高效益相结合的原则，正确处理改革与发展、数量与质量、规模与效益的关系，稳步推进我镇教师队伍的建设。

坚持开放、流动、竞争、有序、均衡的原则，优化教师资源配置，正确处理流动与稳定的关系。

坚持依法治教的方针，依法保障教师的合法权益，依法管理和建设教师队伍。

四、主要目标

教师数量基本满足我镇教育发展和全面推进素质教育的要求。建设一支数量适当、分布合理、结构优化、富有活力的高素质、专业化的教师队伍。教师队伍专业水平明显提高。全面实施教师资格制度，所有教师具备相应的教师资格，达到国家规定学历。

教师队伍结构进一步改善。教师队伍的学科结构进一步调整优化，以适应课程、教材改革和提高教育质量的要求，尤其英语、美术、体育、音乐、写字等学科任课教师必须具备大专以上专业学历。专任教师中98 %达到本科学历。

骨干教师队伍建设取得突破性进展。加快培养一批具有信念坚定、发展潜能大、后劲足、创新能力强的中青年骨干教师，形成多种层次为类型的骨干教师群体。

深化人事制度改革。全面推行和不断深化教师聘任制，做到用人与治事相结合，努力形成适应教育改革和发展要求的师资和人事管理新模式。

五、教师队伍建设的工作重点和政策措施

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)加强师德建设，提高教师思想政治素质和职业道德修养

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，学原文与研讨交流相结合，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、以师德为中心，认真贯彻《公民道德建设实施纲要》，贯彻《中小学教师职业道德规范》，深入开展“四爱四比”活动，即爱祖国、爱事业、爱职业、爱学生；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。

3、坚持教师违规、渎职一票否决制度，排除消极因素。凡有违规乱收费、体罚和变相体罚学生、教师之间闹矛盾造成不良影响的，一票否决，取消各种评优、晋级资格，直至不以予聘任。

4、开展“以校兴为己任，为学校做贡献”主题系列教育活动，通过征文、演讲、研讨会、进言献策等活动，使教师将自身发展与学校发展联系起来，激发教师主人翁责任感，充分发挥教师的自觉性、积极性、主动性、创造性。

5、以“师德规范”为依托，认真落实“怀柔镇中心小学教师一日行为规范细则”，开展评选行为规范示范教师活动，向“学为人师、行为世范”目标迈进。使教师一言一行都用高标准严格要求自己，使全体教师对“事事是教育之机，处处是教育之地，时时是教育之时”达成共识，并严格要求自己，做到于有声之处传播文明的声音，于无声之处体现文明的魅力。

(二)加强编制管理，调整优化教职工队伍

科学设置学校内部组织机构，建立职责明确、管理高效的学校内部运行机制。按编设岗，精简效能，明确职责，保证每个岗位满工作量。学校管理人员和其他职员，按照一人多岗、专兼结合的原则配备。岗位设置从学校实际出发，有利于发挥每位教师的特长，有利于提高教育教学质量，积极稳妥地调整优化教师队伍，坚决辞退不合格人员，精简压缩非教学人员。

(三)加强教师继续教育，提高教师队伍专业化水平

认真完成继续教育的学习任务，提高知识、业务水平。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。

(四)加强教师心理健康教育

制定教师心理健康教育活动计划，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。

(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“青年教师基本功竞赛活动”、举办学科教学基本功竞赛活动、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、区骨干教师培训班，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。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。

(6)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。

(六)大力推进人事制度改革，依法转变教师任用机制

建立和完善岗位动态管理体系。按照岗位职责、考核评价办法，从德、能、勤、绩等方面真正对受聘人员进行全方位考评。在选人用人方式上积极推行竞争上岗，通过岗位公开、平等竞争、择优聘任，形成有利于优秀人才脱颖而出的工作机制和积极向上的工作氛围，逐步形成导向、激励、约束和合理配置的流动机制，真正体现人尽其才、各得其所，在最适宜的位置发挥最大效益。

(七)建立和完善教师考核制度，提高教师工作水平

加强教师评价、激励机制的建立和健全，认真落实《干部职员岗位管理评价方案》、《完小干部管理评价方案》、《教师职业道德规范评价方案》、《教师教学岗位责任制评价方案》、《班主任德育岗位管理评价方案》，把考核结果作为聘任、奖惩的重要依据。通过规范评价引导、激励教师模范地履行职业道德规范，确立正确的教育观念，不断提升实施素质教育的能力，教书育人，积极进取。一切以能力和业绩为主，公平竞争、优胜劣汰，形成“岗位靠管理，待遇靠贡献，发展靠能力”的人才资源与管理制度。

(八)加强教师工作法制建设，提高依法治教、依法管理水平

加大执法力度，依法行政，加强对教师队伍的管理。严格教师依法执教，禁止体罚与变相体罚现象的发生，如有发生采取“一票否决制”，该教师在两年内不得评优、评先、评职。严格劳动纪律，规范工作作风。

(九)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。从实际出发，每学年制定教师队伍建设计划，学年末认真总结，每学年至少召开一次不同类型的教师教学经验研讨会。

附教师队伍建设领导小组名单

组

长：

副组长：

组员：

2024——2024第二学期

教师队伍建设规划

西苑小学

教师队伍的质量，决定着教育的质量。面对二十一世纪，建设一支高素质的教师队伍，是我们实施素质教育的关键。

一、教师队伍建设的指导思想、目标和基本原则。

1、指导思想：齐抓共管，建设一支德才兼备的教师队伍。德，才之帅也；才，德之资也。德、才是教师基本素质的总和；教师队伍建设是一项综合性的工程，齐抓共管，才能形成合力，收到更好的效果。

2、目 标： 建设一支结构合理，数量稳定，素质较高的教师队伍。结构合理：指教师队伍整体年龄结构，学历层次，职称结构合理，各科教师各项结构的比例合理。

数量稳定：指各学科教师数量基本稳定。以利教师定向发展。素质较高：德才兼备，敬业乐群，教有特色。

教师队伍建设中，要紧紧把握青年教师和骨干教师的培养两个重点，分别为他们设计发展目标。

青年教师：要以德为本，在教育教学的实践中提高,逐步构建起自己的知识与能力结构。骨干教师：能在改革实践中学习提高，兼收并蓄，逐步形成自己的教学风格。

二、教师队伍建设的具体措施。

1、目标导向：

目标具有导向和激励作用。为了使学校教师队伍建设目标成为每个教师的内在要求，我们重点抓两项工作：

（1）以师德教育为核心，做好教师的思想政治工作：

学高为师，身正为表，教师的职业要求和劳动特点决定了教师必须具备高尚的师德。我们把敬业、爱校、爱生、善处作为我校师德建设的目标.（2）引导教师确立自我发展目标。

引导教师设计自己的发展目标，可以使教师站在更高的层面上，审视自己的工作现状，因而产生更强烈的学习理论和提高业务水平的内在要求。

2、精心培养： 提高教师的业务水平，决不是一蹴而就的事，它需要我们精心施工，引导教师一步步地逼近目标，做好四项工作：

（1）组织教师学习教育理论，帮助教师更新观念。

实施素质教育，关键是帮助教师树立正确的人才观、质量观，在正确教学思想指导下，从事教学工作。

（2）开展实践活动，提高教师的实际能力。

理论学习和实践活动是提高教师的两翼，只有两翼完全展开，教师才能迅速提高。几年来，我们在组织教师参加继续教育、提高教师学历层次的同时，开展大规模的教学实践活动，教研科研活动，借此提高教师的实际能力。每学年每位教师开一次校级以上的公开观摩课。（3）开放学习，使教师获得多方面信息。

信息，是知识，也是动力。善于接受新的信息，本身也是一种能力。经常不断地接受各地教学改革的信息，了解教改动态，教科研发展的新趋势，就会千方百计为教师创造学习的条件；为教师订阅教学杂志、报刊；组织教师外出学习、考察……开放式的学习，使教师提高了认识水平，拓宽了教改的思路。

（4）严格要求，培养教师的求实精神。

求实精神是科学精神的基础，对教师，尤其是对青年教师，我们坚持严格要求，培养教师脚踏实地工作态度。

3、科学评价：

评价是以一定的目标为准绳的价值判断过程，对教师工作质量进行科学的评价，激励教师不断调整，完善自己，以逼近评价目标，是调动教师工作积极性，提高教师素质的有效途径之一。

4、用其所长：

尺有所短，寸有所长。对教师扬长避短，用其所长，就能充分调动每一位老师的积极性。

附教师队伍建设领导小组名单

组

长：申丽萍

副组长：张树霞、李艳红、王就英、赵树忠、魏利红

组员：申海燕、刘晓梅、李玉红、宋建军、李海鹏、马增梅、李军平、张铁凤、张婧

**第五篇：教师队伍建设规划**

教师队伍建设十三五规划

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。

2.提高学历水准。新进学校教师必须具备大专以上学历 3.优化队伍结构。努力培养省市区级骨干教师和学科带头人，（二）加强校本培训研究

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。

四、教师队伍建设的路径

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活动计划，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)为骨干教师搭设展示的平台。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。

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