# 14-5-15强化师资队伍建设 加速幼儿园内涵发展

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-31

*第一篇：14-5-15强化师资队伍建设 加速幼儿园内涵发展强化师资队伍建设 加速幼儿园内涵发展江雅英（小金星国际教育集团 福建 福州 350001）摘要：“小金星”把培养优秀人才，打造优秀团队当作重要方针，把师资队伍建设视为幼儿园办学质量...*

**第一篇：14-5-15强化师资队伍建设 加速幼儿园内涵发展**

强化师资队伍建设 加速幼儿园内涵发展

江雅英

（小金星国际教育集团 福建 福州 350001）

摘要：“小金星”把培养优秀人才，打造优秀团队当作重要方针，把师资队伍建设视为幼儿园办学质量的生命线。从幼儿园核心文化建设入手，为教师明确责任提供支柱，建立层层培养机制，为教师胜任岗位奠定基础，跟进各项具体工作，为教师实施规范管理导航。多方式为教师搭建成长平台，多通道帮助教师在特定的阶段获得特有的职业发展，从而建立起一支优秀的教师团队，加速幼儿园内涵的发展。

关键词：师资队伍建设 核心文化 培养机制 规范管理

“先有非常之人，然后有非常之事。有了非常之事，才有非常之功”，因此，我们把培养优秀人才打造优秀团队当作重要方针，把师资队伍建设视为幼儿园办学质量的生命线。从幼儿园核心文化建设入手，多方式为教师搭建成长平台，多通道帮助教师在特定的阶段获得特有的职业发展，从而建立起一支优秀的教师团队，加速幼儿园内涵的发展。

一、构建幼儿园核心文化，培养教师责任意识

（一）围绕“三种精神”，培养职业品质----文化构建

幼儿园文化是幼儿园的灵魂，是推动幼儿园发展的不竭动力，其核心是幼儿园的精神和价值观。因此，我们在全体教师中广泛组织开展《弟子规》及《传统 文化与幸福人生》学习活动，并要求教师联系工作及生活实践，讨论作为家庭成员、企业员工、国家子民该如何为人处世。通过学习、执行《弟子规》，传播企业文化，建立一支拥有共同价值观、具有核心竞争力的团队，让教师获得一个好1的工作环境，帮助他们改善心态，提升修养，增强自己的人格魅力，扩展自己 作者简介：江雅英（1964--），女，福建福州人，小金星国际教育集团副总裁、福州地区总监，高级教师，本科学历，从事幼教工作30余年。

的人脉关系，提高他们生活的质量，让他们职业和人生更加幸福，从而推进幼儿园发展。因此，幼儿园团队核心文化注重弘扬“三种精神”：

“爱”是优秀教师工作的灵魂。我们把“爱”的教育融入日常工作中，倡导热爱幼儿教育事业，把个人的发展融入团队的整体发展，高度敬业，真诚付出，忘我投入，高效执行，高调做事、低调做人，心怀感恩。“爱”塑造了我们团队成员正直、向上、阳光、积极的职业心态。平凡的工作因为乐业而伟大！

“精”是优秀教师工作的标准。我们把具有强大战斗力的团队作为最高荣誉，倡导人人要有精湛的业务能力，认真履行职责，肯做、能做、会做。善用标准、制度、流程规范团队，把简单的事情做精做细。日常的管理因为精业而显品质！

“宽”是优秀教师工作的准则。我们努力营造宽松的育人环境，做人--宽以待人，在讲求原则的前提下，有容才纳贤之气度，能包容别人的优点甚至缺点。能注重倾听不同的声音，建立良好的沟通渠道，整合多元的智慧。胸怀坦荡，不计较个人得失，幼儿园利益高于一切。做事--宽大臂膀，竭尽全力在职责范围内做力所能及的事；比领导期待的多做一些。做工作--拓宽专业领域，加强学习力，涉猎工作需要的各个学科领域，构建学习型组织。做人做事因为勤业而提升！

当“爱”成为主旋律，当“精”成为习惯，当“宽”成为方向，我们的团队就拥有无穷的力量！

（二）完善管理机制，建设人文环境----制度保障

幼儿园建立了完善的福利激励制度，设立了长期服务奖，为对幼儿园有特殊贡献的员工办理了退休储蓄保险，使员工老有所养。同时建立健全了主动吸纳、及时重用的人才引进机制；目标明确、综合激励的人才培养机制，公平竞争、优胜劣汰的人才使用机制；绩效优先、体现价值的人才分配机制。为了稳定优秀的幼儿教师队伍，幼儿园每年进行工资制度的改革，在普调基本工资基础上特设立了团队绩效考核奖，并制定了合理可行的考核方案，将教师工作情况进行量化考核，与团队绩效挂钩，这极大地推动了教师工作的积极性，有力地促进了保教工作质量。我们经常开展团队活动，为来自四面八方的员工营造温馨的大家庭。经常开展评选“先进班级”、“岗位之星”活动，树立典型，宏扬正气，不断增强团队的凝聚力、向心力和竞争力。为了使制度在执行时发挥其最大的作用，我园遵循民主管理原则，聚合群体智慧实施管理。幼儿园定期召开园务会、伙委会、家委会，实行民主管理，充分发挥各职能部门的作用。我们设立了“金点子”奖，激发教职工参与幼儿园管理的主人翁意识，鼓励教职工为幼儿园的发展出谋献策。我们努力做到充分尊重、信任教师，让他们感受到管理者的真诚，感受到关怀、重视、尊重和信任，感受到自身的价值。幼儿园每学年组织一次教代会，向教职工征集优秀提案，广泛收集和听取教职工的意见或建议，并及时作出回复。切实做好园务公开，把教职工感兴趣的热点、难点问题，以员工大会、园内公开栏等方式，向教职工公开，增加了园务管理的透明度，提高了教职工参与幼儿园管理的热情和水平，使幼儿园成为一个民主、人文、和谐的整体。

二、建立层层培养机制，帮助教师胜任岗位

（一）培养教师重视职业生涯规划----用人所长

幼儿园非常重视教师的成长，认为教师的成长与幼儿园的成长是互为基础、互相促进。我们建立了人才资源管理机制，注重人才储备和职业生涯规划，幼儿园对教师成长的帮助、支持开始于他们入职的第一天。根据幼儿园的发展规划，我们提供管理、专业技术两大系列供教师发展，教师可以选择从配班--班主任--年段长--教研组长--行政助理--园长的成长阶梯，也可以潜心做教育教学，从一名新手--优秀教师--骨干教师--学科带头人。因此，入职后每一个教师可根据自身能力水平及职业发展需要，制定切实可行的在园三至五年发展规划。

园领导根据园内每个教师的特点潜质及综合考评情况，确定培养人选及培养目标，并明确落实目标的措施和期限，在教师发展的不同阶段配备不同的指导人，提供不同的培训课程，为每个新教师指定一名合适的指导人。指导人将帮助他们了解岗位职责、工作流程、相关计划进度等，每天的跟班指导、每周的交流反馈、每月的考核及培养计划调整等等，听推门课和上示范课结合，一对一给予教师专业成长的支撑，成为他们身边的一本活字典。

（二）培养教师立足岗位练兵----助力成长

为了有效提高教师的综合素质，我们注重营造良好的学习氛围，铺路子、压担子、搭台子，促进教师成长。针对年轻教师的特点，我们努力拓宽培养途径，多层次、多渠道加速队伍建设。我们经常采用“走出去”、“请进来”等学习方式，定期聘请幼教专家来园进行专题讲座，拓宽教师信息渠道，近距离聆听专家有思想的声音，更新教育观念，在互动中交流学习，在工作中实践深化。我们还积极参与教育主管部门组织的优质园开放和教学研讨活动，扩大教师视野，吸收先进的幼教经验；带领教师观摩学习优秀教学活动，组织观摩后的研讨或课例再现，促使教师把理论学习和教学实践结合起来。

幼儿园注重给教师提供各种锻炼机会，要求青年教师要认真磨研每一个教育活动，优化活动过程中的每一个环节，向一日活动各环节要质量。我们通过老带新、行政跟班指导等，着力抓好教学常规工作，引导教师抓住每一个机会，认真学习，进一步转变教育观念，树立“终身学习”的理念，在做好基础性、常规性工作的同时提升自我，切实为幼儿的发展服务。

三、跟进各项具体工作，促进教师专业成长

（一）规范标准引领，考核评价助推----规范提升

作为新教师的上级或指导人，除了通过岗前培训使教师明确岗位标准外，还对教师岗位各项工作流程、操作细则、方案预案等实行标准化设定及管理，让工作程序标准化，使各类工作依标准规范操作。同时还通过参与教师组织的各项活动、审核其工作日志及巡查其一日保教常规管理工作，从中帮助新教师以标准为引领，发现自身教学管理中的问题，不断改进自己的教学管理工作，提高管理水平，达到良好的教学管理效果。

幼儿园为每位教师量身定立远期与近期目标，公平竞争、优胜劣汰、绩效优先，每月进行月绩效考核、部门间进行优胜团队的考核评比，每学年综合评定后实行末位淘汰制度，升迁、调薪与绩效挂钩，以此激活用人机制，有效地激发教师的潜能，让他们体验自身的价值。

（二）创新思维模式，提高管理水平----支撑引领

围绕教师现场管理的“计划—执行---检查---处理”（PDCA）的循环，帮助他们建立解决问题的思维模式，授之以渔，才能从根本上帮助他们快速成长。

计划（Plan）阶段，我们培养教师立足任务的背景做功课，列举现场管理中实际存在的问题，确定哪些类型的管理问题是突出和亟待解决的，把它作为研究和针对的对象。制订方案前要求我们的教师学会按照5W1H的思维模式思考并制定计划,即：为什么制定该措施(Why)？达到什么目标（What）?在何处执行（Where）？由谁负责完成（Who）？什么时间完成（when）？如何完成（How）？措施和计划是执行力的基础，尽可能使其具体、可测量、可实现、相关联和有时间限制，落实责任到人。

制定了计划后，要求教师在执行(Do)的环节要锁定目标问题，步步推进，看到情况，想到问题，说到点子，写到关键，方能做到有效。

检查（Check）阶段，要求教师对照计划标准设计检查考核指标，确定逐项检查或有重点检查等方式，对工作进行评价，总结经验，在这过程中，发现存在的问题，选定关键的问题，追查原因，提出整改方案，检查并持续改进直至问题的解决。

在处理(Action)阶段，培养我们的教师对检查的结果进行处理，成功的经验加以肯定并变成标准；失败的教训加以总结，以免重现，未解决的问题放到下一个PDCA循环中。良好的思维及工作模式有效推进教师的专业成长。

总之，幼儿园师资队伍的建设是个长期的过程，需要多渠道多方位以创新为着力点，持之以恒，帮助他们可持续成长。多年来，我们幼儿园已形成一支由管理专家、名园长、名师组成的高素质复合型专业团队，她们在幼儿园这片充满生机的人文乐土中播种希望、发挥潜能、追求理想。

参考文献：

[1]陈强

《各地多种途径加强幼儿园教师队伍建设》《幼儿教育》 2024（10）； [2]张玉华《幼儿园师资队伍建设》北京师范大学出版社；

[3]梁斌《如何将戴明环引入企业管理》，摘自《施工企业管理》2024年（11）。

**第二篇：通过师资队伍建设促进学校内涵发展**

通过师资队伍建设促进学校内涵发展

——内蒙古工业大学师资队伍建设侧记

内蒙古工业大学人事处

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。总书记强调:“教师是立教之本、兴教之源，承担着让每个孩子健康成长、办好人民满意教育的重任。坚持把加强教师队伍建设作为最重要的基础工作”。教师队伍是一所高校提高教育质量最重要的资源，也是高校实现人才培养、科学研究和社会服务三大功能的主体力量，更是一所高校在人才培养、科学创造与学术成就以及社会影响力等方面获得竞争优势的决定性因素。充分发挥师资队伍建设在高校发展中的重要作用，是当前高校的中心任务。

近年来，我校把师资队伍建设工作作为一项战略任务和头等大事来抓，大力推进人才强校战略，走内涵式发展道路，紧紧抓住人才引进、培养、教育、管理、使用等环节,在千方百计地吸引人才、为学科建设进行“人才输血”的同时,加大对青年教师的培养力度,培植和强化“人才造血”功能，通过积极探索，大胆实践，初步建立起了一支数量基本满足需要、结构日趋合理、整体实力明显增强的师资队伍，有力地促进了教育教学质量和管理水平的提高，为学校各项事业的发展提供了基本的人才保证。

一、深入实施人才强校战略，以师资队伍发展统领全局 2024年在深入学习实践科学发展观的活动中，我校提出了强校必先强人才队伍的工作思路，进入“十二五”，特别是2024年人才工作会议的召开，为我校人才工作开创了新局面。学校出台了《内蒙古工业大学师资队伍中长期发展规划（2024-2024年）》、《内蒙古工业大学高层次人才队伍建设实施办法》、《内蒙古工业大学引进人才补充师资 暂行办法》、《内蒙古工业大学教师攻读学位及进修学习管理办法》等多个重要指导性文件，开创了师资队伍建设工作的新局面。

（一）创新人才引进机制，加强高层次人才引进力度。为有效防止人才引进和评价的“一言堂”现象，进一步提高人才引进工作质量，学校建立了“三公开、三评价”的人才引进工作体系。“三公开”指的是招聘计划和方案公开发布，招聘考察过程对外开放，招聘结果公开公示。“三评价”指的是在引进人才过程中，一是由院系组织相关负责人、专业教师等组成面试组对应聘人员进行考察，形成评价意见；二是人事处组织学校专家组进行独立的校级学科学术评价，决定是否引进；三是引进高学历人才上岗后，校学术委员会根据其毕业院校、业绩成果、发展潜力等打分评价，拟定享受人才奖励的额度。“三公开、三评价”的人才工作体系既有效提高了人才引进工作的透明度，确保了人才引进质量，同时也提高了人才引进的工作效率，确保了人才引进工作的公开、公正和公平。2024年以来学校已引进各类人才185人（占学校专任教师队伍总数的1/8），其中博士研究生66人（占全校具有博士学位教师总数的1/4），全部都补充到学校教学和科研工作队伍中，极大地促进了学校各项事业的发展。

（二）加强在职教师培养，给予培养政策倾斜。

人才建设既要重视引进,更要苦练“内功”,要做到内外兼修。多年来,我校坚持“两手抓,两手都要硬”,一方面大力引进人才,另一方面加强自身师资队伍的培养,重点抓好中青年骨干教师的培养。充分依托青年骨干教师国内访问学者、“少数民族高层次骨干人才”研究生招生计划、国家留学基金委资助出国项目、511人才工程赴美培训项目、日元贷款人才培养项目等多种方式，选派教师外出培训、进修、攻读学位等，促使一批“土生土长”的中青年教师骨干脱颖而出。对于国内进修、攻 读学位的教师，学校鼓励其脱产学习，并全额发放工资待遇；对于经学校批准的出国研修的教师，学校除资助其国外生活费、国际旅费及享受工资待遇外，还补发一定比例的出国期间岗位津贴，解除了他们的后顾之忧，保证他们能够安心学习，同时对取得博士学位的在职教师与引进人才一视同仁，进行业绩评审，分层次兑现高学历人才待遇，2024年以来，共有94名教师取得博士学位回校上岗工作，超过全校具有博士学位教师总数的1/3，目前均已成为学校发展建设的中坚力量。

（三）推进教师职务聘任制改革，形成激励竞争机制。

学校按照“按需设岗、公开招聘、择优聘任、科学考核、以岗定薪”的用人机制，不断深化人事制度改革，变身份管理为岗位管理。2024年3月我校成为全区首家完成首次岗位聘任工作的高校，教师职务聘任制改革走在了全区高校的前列。学校十分注重改善教职工待遇，科学合理的提高校内岗位津贴标准，为高层次人才提供安家费、科研启动费、按服务期享受高学历人才奖等，充分保障高层次人才的工作和生活环境。在提高收入的同时，研究制定考核、评优的奖惩机制，拉开差距，形成了竞争，增强了重实绩、重贡献的激励作用。学校成立了以党委牵头的人才工作领导小组，近三年来学校投入2024余万元专项用于人才队伍建设，“顶层设计，高端引领”的人才工程成果已初步显现，2024年以来，学校教师入选自治区“草原英才”工程25人，自治区“杰出人才奖”3人，自治区“新世纪321人才工程”

一、二层次52人，获得享受国务院特殊津贴专家、自治区有突出贡献的中青年专家、全区深入生产一线做出突出贡献科技人员14人，自治区教学名师、教坛新秀13人，入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”5人，入选自治区高等学校“青年科技英才支持计划”17人。

二、加强学科带头人和人才团队建设，走内涵式发展道路，目前，我国高等教育的大规模扩张发展阶段已经过去，党的十八大报告中明确提出推动高等教育内涵式发展，教育部也提出“走以质量提升为核心”的内涵发展道路，即“稳定规模、调整结构、强化特色、注重创新”。不断提高核心竞争力，走内涵式发展道路，是高校践行科学发展观的必然要求，也是遵循教育规律，不断满足人民群众对优质教育资源需求的现实要求。我校顺应国内高校建设的大趋势，开始转向内涵式发展，全面提升教育教学质量，其中最核心的就是坚定不移的扭住高层次领军人才和人才团队建设不放，认真抓，下大力气抓，持续不断的抓，抓出结果，抓出成效。

（一）积极引进高层次领军人才，为其提供创新实践的舞台。我校依托国家“高端外国专家项目”、国家“千人计划”、自治区“草原英才工程”、自治区“333人才引进工程”等重大人才工程项目的实施，积极引进了一批高层次领军人才，对高层次领军人才给予充分的科研支撑条件。“十二五”以来，学校已引进了具有正高级专业技术资格的高层次领军人才7人，特别是2024年柔性引进加拿大工程院院士，麦克马斯特大学拉扎普尔教授，作为我区引进的第一位国外院士，在校内产生了良好的反响，带动了土木工程及相关学科的建设步伐，在其积极参与下，国家教育部对我校土木学院进行的专业评估取得了优异成绩。

（二）采取多种途径和形式，发挥人才团队的作用。

学校以创新团体为载体,以学科带头人为核心，以成果交流和展示为平台,形成和培育了多支各具特色的人才团队。学校制定出台了《内蒙古工业大学加强科技工作促进学科建设的实施意见》、《内蒙古工业大学优秀教学团队建设管理办法》、《内蒙古工业大学学科带头人管理 办法》等文件，累计投入760万元用于支持团队建设。已遴选出研究生授权学科带头人76人，校级特色学科2个，科研团队21个，教学团队16个，其中，已建成自治区级教学团队9个，自治区级科研团队5个。

（三）营造鼓励创，有利于人才成长的环境。

所谓人才成长的环境，就是要在校内营造一个宽松、和谐的工作氛围，充分发挥各类人才的积极性和创造性，形成一个人人想干事，人人想出成绩，适合于各类人才成长的良好环境。营造人才成长环境，要求学校的所有部门都要有为人才服务的强烈意识和得力措施。吸引高层次人才并发挥作用，只靠少数领导的工作是不够的，必须全面强化各个职能部门的服务意识和服务措施，使尊重人才的价值观得到真正的体现和落实。目前，学校尊重人才、尊重创造、爱惜岗位、为学校服务的思想和意识已渗透到每个教职员工的日常工作中，入脑入心，并成为校园文化的基本理念和价值观。

三、加强高校青年教师队伍建设，提升教学科研质量和核心竞争力

高校青年教师是高校教师队伍的重要组成部分，是高校教育事业发展的主力军，也是高校教学科研工作的新生力量和骨干力量，是决定高等教育质量的根本因素，是提升高校教师质量的重要环节所在。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024-2024年）》中指出：“要以中青年教师和创新团队为重点，建设高素质的高校教师队伍”。《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发[2024]41 号）明确要求：“高等学校教师队伍建设要以中青年教师和创新团队为重点，优化中青年教师成长发展、脱颖而出的制度环境”。总书记也强调：“要切实关心教师成长进步，改善教师待遇，关心教师健康，维护教师权益，对青年教师要给予更多关爱”。随着学校办学规模不断扩大，青年教师的数量也随之大幅增加，目前学校35岁以下青年教师占教师总数的比例为 40.8%，45岁以下教师所占比例达到 77.6%，超过学校教师总数的四分之三，青年教师的发展和队伍建设已成为学校师资队伍建设的焦点。

要使青年教师真正成为推动高校可持续健康发展的新生力量，必须解决当前高校青年教师队伍面临的几个主要问题。一是思想政治素质和师德水平需要提高，二是教学方法和教学实践技能要进一步强化，三是科研能力及工程实践能力急需提升。为此，我校在青年教师队伍建设方面做了以下工作：

（一）完善“重师德、重教学、重育人、重贡献”的考核评价机制。学校重新修订了《内蒙古工业大学教学事故认定与处理办法》，《内蒙古工业大学教学督导工作办法》、《内蒙古工业大学教师高级专业技术资格评审条件》，出台了《内蒙古工业大学新教师教学能力培训及讲课资格认定工作管理办法）》等文件，建立师德一票否决制，在职称评审，职务晋升，评奖评优时，把师德和教学能力作为先决条件，充分调动广大青年教师专心投身于教学的积极性。通过新教师岗前培训、教学能力评价和讲课资格认定、新老教师“结对子，传帮带”，举办优秀教师师德报告会，青年教师教学技能大赛等多种形式提高青年教师的师德和教学水平。同时在校基金、自治区人才开发基金、自治区高等学校科学技术研究项目的申报中加大资助青年教师开展各类科学研究活动的力度。

（二）以推进青年教师“三化工程”为抓手，大力培养青年骨干力量

从2024年开始，学校实施青年教师“博士化、国际化、工程实践化”工程。学校制定出台了《内蒙古工业大学教师队伍学历提高计划实施办法》、《内蒙古工业大学中青年教师海外研修支持计划实施办法》、《内蒙古工业大学青年教师专业实践能力提升计划实施办法》等文件。大力鼓励和支持青年教师提升学历层次和国际交流经验。同时，结合学校以工科为主的办学特点，更加注重青年教师对工程实践经验的积累。学校定期分批次组织和引导青年教师通过现场实习、挂职锻炼、项目合作以及实验室建设等方式，参与工程实践训练，以培育其工程教育理念、提高其工程意识，增强其培养学生工程实践教育的能力，收到了良好效果。

（三）以体制机制创新为根本，提供优秀青年教师脱颖而出的条件

从以资历为本的用人制度转变为能力为本的用人制度，从以往的身份管理转变为岗位管理，进一步深化聘任制。按照公开、平等、竞争、择优的原则，鼓励青年教师在教学科研和社会服务实践中大胆探索，发挥所长，对于成就特别突出的青年教师予以破格任用，促进优秀青年教师脱颖而出。学校出台了《内蒙古工业大学中青年学术骨干培养计划实施办法》，做好中青年学科带头人培养规划，为他们创造有利于自身发展的学习及工作条件。根据学科专业发展和学术梯队结构情况制订详细的实施方案，分阶段、分层次的造就一批高质量的新一代学科带头人并形成若干支精干高效的学术梯队。鼓励开展学术交流，广泛开展国际交流与合作，构建学科平台，包括实验室建设平台、研究信息交流平台、结构合理的学科队伍平台。为青年创造良好的工作环境、研究环境、政策环境、学术环境。

四、今后工作的目标和努力方向 学校将紧紧抓住“十二五”这一重要历史机遇期，高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实党的十八大和总书记系列教育论述精神，主动适应经济社会和高等教育改革发展形势的需要，积极实施人才强校战略，遵循高等教育办学规律和人才成长规律，以优化人才发展环境为基础，以高层次人才队伍建设为重点，以人才能力建设为核心，以体制机制创新为动力，以全面提高人才队伍整体素质为目标，紧紧抓住培养、引进、使用三个环节，不断提高党管人才工作的科学化水平，为把学校建成特色鲜明的高水平教学研究型大学提供智力支持和人才保障。通过制定政策、整合资源、保证经费、提供服务等措施，统筹高层次人才队伍建设工作。到2024年，引进、培养和选拔30名左右首席专家、100名左右具有较深学术造诣的优秀学科带头人、300名左右优秀中青年学术骨干教师，建设30个特色学科团队、创新团队和优秀教学团队。努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良、创新能力强，有大作为、大贡献、大影响的教师队伍，为学校发展，为国家和地方的建设作出应有的贡献。

**第三篇：关于进一步加强师资队伍建设促进内涵发展的意见**

湖南广播电视大学

关于进一步加强师资队伍建设的意见

（修改稿）

《国家中长期教育改革与发展规划纲要（2024-2024）》指出：“教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。” 学校第五次党代会已经明确了新时期发展总目标：把湖南广播电视大学建设成为办学理念先进、队伍素质优良、基础设施完善、教学资源丰富、教学质量过硬、管理科学、综合实力较强的国内一流开放大学。要建设一流开放大学，建设一支专业化、高素质的教师队伍是一项具有战略意义的基础性工作，也是学校“回归大学、回归教学、回归教师”的重要标志。为此，结合学校实际，提出如下意见。

一、指导思想

深入贯彻落实科学发展观，遵循“文化立校、质量兴校、人才强校”发展战略，以全面提高教师队伍整体素质为核心，以学科建设和专业建设为基础，以培养学科、专业带头人和青年骨干教师为重点，深化改革、创新机制、优化结构、提高质量，建立起教师资源共享和优秀人才遴选机制，整合系统资源，努力建设一支师德高尚、业务精良、结构合理、充满活力的教师队伍，为提升学校教育内涵、办好开放大学提供有力的人才保障和智力支撑。

二、建设目标

(一)整体目标：以学科和专业建设为龙头，以学科带头人、专业带头人和青年骨干教师培养为重点，培引并举，专兼结合，造就一批在省内外具有相当知名度的学科带头人、专业带头人和能够引领重点学科发展的学术骨干、教学名师，全面提高师资队伍整体素质，构建国内一流的开放大学教学团队和学术团队。

(二)具体目标：依据学校整体发展规模和教育行政主管部门有关规定合理配臵教师，增加师资数量，提升师资素质，优化师资结构。

1.总量目标：经过3-5年努力，学校师资队伍总量达到880人；其中，专职教师达到440人。

2.结构目标：经过3-5年努力，学校整体人员结构更趋于合理，专业技术人员比例占70%，专任教师占55%；教师职称结构更趋于合理，教师队伍中，副高及以上职称人员比例占37%，中级职称比例占45%，初级职称比例占18%；专兼职教师结构更趋于合理，远程开放教育责任教师队伍专兼比例为3：1，高职教育专兼比例为1：1；生师比当量更趋于合理，远程开放教育生师比当量稳定在50：1以下，高职教育生师比当量达到16：1。

3.质量目标：经过3-5年努力，培养出一批饶有建树的学科带头人、专业带头人、青年骨干教师、教学名师，力争每一个一级学科、重点二级学科有1名学科带头人，高职重点专业有专业双带头人；培养省级学科、专业带头人8名以上；省级教学名师8名以上；省级青年骨干教师10名以上。

三、主要措施

（一）立足培养，建立教师培训长效机制

1.学校提供相应支持条件，鼓励教师在职攻读博士、硕士学位，提高学历层次。学校制定教师攻读博士学位相关制度，明确在职或脱产攻读学位教师的工资待遇、奖励等事项。

2.立足在岗进修。按照专业对口、按需培训、学用一致、注重实效的原则，积极开展进修、访学、交流、下企业锻炼等多种形式的教师培训，不断丰富培训工作内容，改进培训方式、方法，提高培训工作效果。

3.明确培训重点，有计划的开展教师培训。教师培训以中青年教师为主要培训对象，优先培训国家级、省级和校级的重点学科、重点专业的教学骨干，定期进行现代远程教育技术应用能力及教学、科研与管理能力培训，每年组织1-2期骨干教师培训班到国内外学习考察、进修提高。

4.建立学术休假制度。学校建立教师“学术休假”制度，以提升教师的教学水平,激发教师的学术创造力,缓解教师的职业倦怠。

5.强化培训工作的政策导向，把培训与教师职务评聘挂钩。教师参加培训学习，作为晋升高一级专业技术职务的必备条件；不接受培训或培训成绩不合格者，学校取消其高一级职务的评聘资格。

6.设立专门的培训经费。设立教师培训专项基金，通过多种渠道筹措经费，加大培训进修经费投入，为教师培训提供保障。

（二）适度引进，不断优化师资队伍

1.提高高职称、高学历人才比例。从学校发展和学科建设需要出发，加大高水平师资招聘力度，有计划、有针对性地招聘高职称、高学历人才，中年教师一般要求具有教授专业技术职务，或同时具有副教授专业技术职务和博士学位，青年教师招聘重点放在985高校和211高校硕士、博士毕业生中，好中选优、优中取精；对于学科或专业建设急需人才，适当放低招聘标准。

2.引进在国内具有一定影响力的学科带头人和专业带头人。根据学校学科和专业建设规划，对学校的重点学科和专业，采取“带头人+团队”发展战略，适度引进在国内具有一定影响力的学科带头人和专业带头人，提升学校重点学科和专业在全国电大系统和国内的地位。

3.建立人才稳定机制。学校将进一步完善人才引进和管理办法，为各类人才提供良好的工作平台和生活条件，力争做到“引得进、留得住、用得上”。

（三）加强青年教师培养

3年内，40岁以下青年教师100%获得硕士学位，3-5年内，各学科、专业中的青年教师在读博士比例达到50%，高职100%的青年教师都经过企业锻炼，30-50%的青年教师成为学科、专业带头人的培养对象，10%的青年教师成长为省级青年骨干教师。

1．加强青年教师的师德建设。通过聘请名师专家讲座等形式，加强对青年教师整体人文素质教育，引导青年教师树立正确的世界观、人生观、价值观，增强事业心和责任感。

2．制订青年教师培养计划。通过制定青年教师培养计划，明确每个青年教师的发展方向和发展目标，力争做到每一位青年教师的专业发展方向明确，定位符合学校发展要求，与学科带头人、专业带头人一起形成层次清晰、衔接紧密的高素质教师队伍。

3．开展“传帮带”工作。明确责任心强、教学经验丰富的高级职称人员作为指导教师对青年教师进行传帮带，对所指导的指导对象每学年至少听课4次，同时在课题申报、学科研究等方面给予悉心指导和热忱帮助。每学年至少开展一次有青年教师参加的教学经验和科研经验交流会。聘请知名教师和青年教师同台讲述经验与体会，做到信息与经验共享，新老教师互学互助。

4.遴选青年骨干教师。在优秀青年教师中确立培养对象，加强培养，优先推荐参评省级及以上青年骨干教师；对获得青年骨干教师荣誉的青年教师学校给予奖励，优先推荐参加培训与访学，并作为学科带头人、专业带头人培养。

（四）建立学科、专业带头人制度

开展学科、专业带头人遴选，在学校一级学科和重点二级学科中设臵学科、专业带头人岗位。

1.遴选学科、专业带头人。担任学科带头人的基本条件是：教授职称，在本学科领域有一定的学术影响，出版过学术专著，发表学术论文20篇以上，其中在核心期刊上刊载的占三分之一，取得4项以上省级（中央电大）以上教学、科研成果，主持3个以上省级（中央电大）以上科研课题和教改项目，担任过1个专业的主持人和3门以上课程的主讲，教学效果好，深受学生拥戴。学科专业带头人由本学科成员根据学校规定的条件进行民主推荐，校学术委员会审核并提出建议名单，报校务会审定。暂无学科带头人合适人选的，校学术委员会在系部推荐的基础上确定1名学科建设牵头人。

专业带头人的基本条件是：副教授以上职称，主持本专业教学3年以上，有丰富的教学经验和较强的教学管理能力，取得了3项以上省级（中央电大）以上教学成果奖和科研成果奖，主持了1个以上省级（中央电大）以上教研教改课题并取得突出成效，在本专业领域和4

所服务的行业有一定影响。专业带头人由系部推荐，教学指导委员会提出建议名单报校务会审定。

2.明确学科、专业带头人职责任务。学科带头人对本学科建设全面负责，担负本学科相关专业3门以上课程教学任务。指导3-5名青年教师的教学与科研使之有明显的进步。组织开展本学科领域的科研活动，一年组织一次本系统或跨系统的学术活动，一年发表本学科学术论文2篇，专业教学研究论文1篇，其中1篇在核心期刊发表或者在国际学术会议、国家一级学会年会上交流。专业带头人对本专业建设与教育教学改革进行指导、把关并组织实施，负责本专业师资培训、教学质量考核督察，完成规定的教学、科研任务。

3.加强学科、专业带头人的考核与管理，对遴选为学科带头人的教师，每月发放500元津贴；学科建设牵头人和专业带头人每月发放300元津贴，并作为省级和国家级学科、专业带头人推荐人选。学科、专业带头人实行任期制，任期3年，可以连任，动态管理。

（五）开展教学名师评选

1.制定教学名师评选办法。对在本学科专业领域有一定学术影响，主持省级及以上教育教改项目并获得省级及以上等级教学成果奖，从事教育教学工作15年及以上，教学效果好，自觉指导和帮助中青年教师不断提高教学水平，在中青年教师中具备示范作用，对教学团队建设作出重要贡献的教师，可作为教学名师评选对象。教学名师评选采取个人申报，所在部门推荐，学校组织专家评审的办法，每两年评选一次，实行限额推荐，严格评审，宁缺毋滥。

2.对评选为学校教学名师的教师，学校通过网络和校报宣传其教学成果，并作为省级及以上教学名师推荐对象，学校颁发奖励证书并发给奖金2024元；对获得省级及以上教学名师荣誉的教师，学校予以通报表彰，一次性奖励1万元。

（六）发挥系统优势，有效整合师资资源

1.以示范创建和评估为推手，推动基层分校师资队伍建设。进一步完善分校办学指标考评体系，通过教学评估与示范评选活动，促进分校充实师资队伍数量，提升师资队伍层次。

2.以学科专业团队建设和课程团队建设为基础，整合系统师资资源。根据学科专业团队建设办法和课程团队建设办法，以全系统教师为基础组建专业和课程核心教学团队；按照学科专业带头人条件及课程主持教师条件，在全系统遴选学科专业带头人和课程主持教师；进入核心教学团队和被遴选为学科专业带头人、课程主持教师的分校老师，颁发聘书，纳入省校教师考评体系，享受相应待遇。

3.建立系统教师共享机制。进一步明确系统各层级教师职责，完善教学团队管理办法，创新教学团队合作机制，理顺关系，实行分级分类管理与考评，省校和基层电大都制定和完善相应的管理和激励办法，有效发挥系统师资资源作用。

（七）建立兼职教师资源库，合理利用优质教师资源

1.加大兼职教师聘任力度。在聘用兼职教师时，远程教育重点聘任在国内具有一定影响力学科带头人、专业带头人，提升学校重点学科和专业在全国电大系统和国内的地位。高职教育重点聘任企业专家、高级技术人员和能工巧匠，充分发挥其在校企合作、学生顶岗实习、校外实训基地建设等方面的作用。

2.保证兼职教师队伍的相对稳定性。建立人力相对充足的教师资源库，实施有效激励，对兼职教师实行多劳多得、优劳优酬的分配制度，尤其要加大对师德好、教学能力强、教学业绩突出的兼职教师的奖励力度，从而吸引更多的兼职教师并稳定兼职教师队伍。

3.完善兼职教师业务档案建设。每学期定期收集兼职教师的资料,及时录入教务管理系统“外聘教师信息”栏，保证资料完整可查。凡以湖南电大、湖南网络工程职业学院名义发表的论文、获得的教学科研成果，按学校规章享受奖励。

4.建立兼职教师的考核评价体系。兼职教师考核纳入学校的教学质量监控体系范畴，学校定期或不定期地对兼职教师的教学水平、工作质量、工作态度和工作业绩进行综合考核，根据兼职教师多形式、多地点教学的特点，建立符合兼职教师工作特点的教学质量评价和监督体系，建立兼职教师业绩考核档案，加强对兼职教师的考核和动态管理。

5.实行优胜劣汰制度。教师考核坚持聘期考核与考核相结合的原则，通过严格的考核和聘期考核实现教师队伍的优胜劣汰。师资紧缺专业考核合格的教师可续聘；师资充足的专业考核良好的教师予以续聘；对考核不合格、教学效果不好、学生意见较多的教师要解聘。对连续聘用两年以上，教学效果好、学生满意度高的教师，第三年开始，按500元/年津贴递加。

（八）立足岗位职责，严格教师管理

1.明确岗位职责，严格上岗条件。按照湘人社发【2024】97号文件要求，严格制定和执行各级教师岗位的岗位职责及上岗条件，凡上岗的教师必须与学校签订聘任协议，以合同的方式明确教师的责权利，促进教师认真履行岗位职责，努力提升自身业务水平和科研水平。

2.实行动态管理，建立转岗机制。对于在聘任期内不能履行岗位职责，教学效果反映差、出现教学事故以及有违背师德行为的教师，视具体情况作出调离教师岗位或进行降级聘用的处理。

3.制定相关政策，引导正向流动。学校制订向教师岗位倾斜的相关政策，鼓励具备教师岗位上岗条件的其它岗位的教职工向教师岗位转岗。

4.完善考核办法，加强教师考核。进一步完善教师考核方法，制定科学合理的量化考核指标和考核标准。逐步建立起科学规范的教师考核评价体系。教师考核坚持聘期考核与考核相结合的原则，考核结果作为高聘、续聘或低聘各级教师岗位的主要依据，通过严格的考核和聘期考核实现教师队伍的优胜劣汰。对未完成教学科研任务、教学效果差的专任教师在年终评优和职称晋升时实行一票否决，连续两年未完成教学科研任务、教学质量测评未达到良好等次的，实行高职低聘。

**第四篇：高职师资队伍建设有待强化**

高职师资队伍建设有待强化

近年来，随着浙江省高等职业教育事业的迅速发展，一支专业化的高等职业教育师资队伍已逐步形成，从事高等职业教育的教师素质也在不断提高。

为做好“十一五”期间浙江省高等职业技术学院师资队伍建设工作，2024年上半年，浙江省对全省39所高职院校师资队伍状况进行了调研，调研内容涉及专、兼职教师队伍结构现状及师资队伍 “十一五” 建设发展状况，并就师资队伍建设的相关内容进行了问卷调查。

师资队伍现状基本合理

从39所高职院校的师资结构统计结果来看，首先，高职院校的师资队伍结构基本合理，具有较好办学效益。师资队伍中“双师”素质教师占专业教师的43.25%，兼职教师只占专任教师的17.93%，这两个数据距教育部要求的优秀标准70%和20%-25%还有一定的差距。

其次，教师总数中具有研究生学历或硕、博士学位的比例占21.22%（其中40周岁以下的仅占17.77%）,专职教师中具有研究生学历的教师比例只有11%，高职院校教师的学历结构以本科为主体的状况还未得到根本改变，专任教师中本科学历的仍占到了近四分之三，并且还有5.44%的教师未达到对高校教师要求的本科基本学历，这将成为教师的学历层次上档次的瓶颈，会严重影响到学校的快速发展。

第三，专任教师的职称结构仍呈现“尖项型”，高职称的教师数量偏少，处在全国的平均值以下。教师总数中具有正高专业技术资格的所占比例仅为2.45%，明显偏低。副高专业技术资格总数的比例已达到25.13%，但距优秀标准30%的比例仍有较大的差距。中级专业技术资格的比例基本符合要求，只是有少数其他系列的中级专业技术资格须尽快转入高校系列。初级专业技术资格（含无专业技术资格）比例略微偏高，这与高职院校近几年来录用应届本科毕业生比重较大有关。从上述专业技术资格结构的比例来看，关键是正高专业技术资格人数偏少。与全国921所高职院校的师资队伍情况相比较,高级职称的教师比例过少。

第四，教师的年龄结构。统计结果显示，40周岁以下教师占72.14%，已超过了三分之二，说明整体队伍较年轻。这与多年来教师引进主要靠录用应届毕业生为主有关，同时也说明进人渠道较为单一，引进人员以满足公共课和基础课的教学需求为主体，总体学历层次偏低，高层次人才和具有实践能力的应用人才较难引进。同时，校龄偏短也是造成年轻教师偏多的一个因素。另一个方面也说明这支队伍具有朝气,具有较强的发展后劲。

第五，统计结果显示，教师总数中男性占52.5%，女性占47.5%，男性稍多5个百分点。女性教师比重逐渐增大,这可能与近几年来录用应届本科生的女性占多数有关。也由于目前全省高等职业院校的人文社科专业的比重远远大于工科和技术类专业的比例,不利于高等职业教育的可持续发展。

新情况下出现新问题

缺乏战略性规划，办学方向不明确

高职院校的教育目的、培养目标是培养参与社会经济文化建设的应用人才。从调查情况来看，目前浙江省高职院校师资队伍建设大多集中在学历学位提升、专业技术资格晋升、各类人才支持计划等方面，高职院校师资队伍建设没有形成自身的特色与优势，这是高职院校教师队伍建设存在的突出问题。

目前浙江省的高职院校基本集中在杭宁温三地，尤其是杭州集中了全省高职院校的50%左右。根据高职院校为地方经济建设服务的职能，在区域分布上要呈现相对均衡的态势，要与浙江省的产业结构的调整和新型产业化的需要相适应。根据浙江省的产业结构特点，制造业占绝对地位，占97.9%。而浙江省高等职业院校并未形成以产业为支撑的特色专业为主,形成一定的专业结构互补的态势。因此,在高职院校师资队伍的建设中,首先要有正确的学科和专业发展定位,形成自己的学科和专业特色。从今后的发展态势来看，在重点学科和专业的建设中要加大政策扶持的力度，并且引导高职院校有重点地发展与经济建设密切相关的特色专业。

人才队伍培养乏力

浙江省从2024年开始实施省高校中青年学科带头人建设计划，但入选者主要是普通高校，高职院校入选者极少。比如首批入选的高校中青年学科带头人主要集中在本科院校，本科院校中更主要集中在浙江工业大学、浙江师范大学、宁波大学及浙江工商大学、杭州电子科技大学、浙江工程学院，共达到112人，占总人数中的56%。按普通高校学科带头人指标评选，高职院校教师竞争缺乏优势。有一部分高职院校采取了一些措施，但方向不明，对高职院校专业技术带头人、专业骨干的评选条件与标准掌握模糊，既想体现高职特色，又想套用省高校学科带头人评选指标，工作处于困惑之中。也有一些学校特别是刚转变成高职院校的学校，人才培养措施不明确，加强专业技术带头人、专业骨干建设意识不强。

教师科研产出有待提高

大部分高职院校是中专升格或合并而来，学校转变成高职院校以后，对教师的教学科研提出了更高的要求。从调查和访谈的情况看,高职院校教师的科研项目、技术专利、科研论文、科技开发的推广、以及工艺技术改进等方面的成果普遍较少。

目前高职院校教师对专业技术资格评价的主要标准是学术论文、论著，以及省级、国家级研究课题与科研奖励等。针对这种评价标准，有的人存在着一定的顾虑，认为这种评价思路主要体现学术性评价，对教师起着学术导向的作用，不能很好反映高职院校教师的业绩特点。认为要根据高职教育的特点，在评审表中增加产、学、研的成果，反映教师参与实践，参加技能大赛的内容等。这种意见具有一定的合理性，但现在高职院校在技术应用方面的成果比较少，难以实施

教师职业资格论证困难

对双师型教师的重要性，各校都达成了共识，学校领导与人事部门都十分重视。但在加强双师队伍建设中，政策把握上有一些问题：一是对技能证书、职业资格鉴定等级证书的认定标准的把握。哪些证书可以作为双师认证的依据，不是很明确，各校都有自己做法。还有一个现象是，有自己职业资格证书，按有关职能部门规定，必须到实际行业工作才能具有相应的资格，这样，使具有证书的教师有离职倾向。二是高职“双师型”教师培养体系、评价体系缺乏实践适应性和创新性。

针对以上调查结果，浙江省高职院校师资队伍建设思路应是以适应本省社会经济发展需求为指导，以全面提高高职院校教师队伍素质为中心，培养中青年专业技术带头人和骨干教师为重点，坚持依法治教，深化改革，调整师资结构，建设一支具有国际视野、素质优良、富有活力的高水平的教师队伍。

**第五篇：强化队伍建设提高师资素质**

强化队伍建设 提高师资素质

——白寺镇中心校“教师队伍建设年”活动情况汇报材料 商水县白寺镇现有中学一所，公立寄宿制小学一所（原二中），公立小学22所，民办小学2所。中学教师75人，小学教师185人（含代课）。全镇中小学学生合计数7273人。近年来，中心校全面准确地贯彻党的教育方针，始终坚持社会主义办学方向，遵循教育教学规律，不断量化、细化内部管理，深化教育教学改革，向管理要质量、要效益，推动了教育教学的稳步提高和发展，各项工作取得了良好成绩。教育教学质量稳步提高，办学成绩明显，受到了各级领导、广大群众及师生的肯定。

教体局下发《教师队伍建设年活动通知》后，中心校全体成员通过认真学习，一致认为：振兴学校教育的希望在教师，开创学校工作新局面的主力是教师队伍。必须把教师队伍建设作为学校工作的头等大事来抓，注重教师队伍建设的实效性，努力办人民满意的教育。立足学校、教师队伍实际，把努力建设一支“师德高尚、业务精良、讲求奉献”的教师队伍当做立校之本来抓。为此我们成立了以中心校校长为组长，中心校成员、一中、二中校长为成员的领导组。5月8号我们及时召开专题校长会，传达教体局文件精神，传达《白寺镇中心校2024年教师队伍建设年活动方案》，学习《中小学教师职业道德规范》，学习《教师法》，组织校长首先观看《师德启示录》并把教体局文件全文印发到各中小学。要求各学校同样及时制定出本校的实施方案和成立领导组。并按教体局文件精神和中心校实施方案步骤按时执行。具体要求：

1、各学校要强化政治学习和业务学习，根据形势需要、教改要求、教师实际安排学习内容。有政治思想学习、职业道德学习、法制学习、业务学习，通过学习，增强了教师们对教育工作的事业心和责任感，许多教师不怕辛苦，勇挑重担，努力学习现代教育理论和技术，大胆改革创新，出色地完成教育教学任务；通过学习，提高了教师的职业道德水平，教师们能遵守师德规范，热爱学生，勤奋工作，转化后进生，言行举止成为学生表率，良好教风已经形成。各学校要按《中心校实施方案》要求，开展“师德师风建设”演讲比赛、征文评比、师德标兵评比等活动，要按时段要求认真填写自查整改表，认真写好自查自纠报告，认真签写承诺书，每次学习、活动都要做好记录，写出心得笔记，建立“教师队伍建设年”活动专项档案。这些工作截止5月27日各校已经完成。年底中心校要按教体局标准逐项检查，评出先进单位和个人。

2、中心校规定教师每学期听课25节，学校领导30节，每学年都要评选校内优秀公开课，落实常规，形成制度，养成习惯。在教师个人备课的基础上要求集体备课，在集体备课中就如何落实分层教学，明确教学目标、教学重点、教学进度、作业要求等广泛展开讨论。通过广大教师的集思广益，达到共同提高教学水平的目的。

3、评课工作要形成制度，我们的具体程序是：教师备课—上课（邀请领导、教研组长、教研组内教师、其他教师听课）—领导、教研组长、教研组内教师评课（须写各个环节的评课记录）—上课教师自我反思，通过这条途径，促进了教师课堂教学技能的提高。

4、重视青年教师的培养，个学校特别是一中、二中要根据青年教师多的特点，把青年教师的培养摆在重要位置，经常开展青年教师基本功比赛，组织青年教师观看优秀课例录像，要求青年教师过好公开课，主题班会、组织学生进行社会实践、转化后进生本领关，积极为青年教师的成长提供良好条件。

5、组织新老教师间“结对帮扶”，新老教师互帮互学，新教师向老教师学习教学经验，学构思，学教学基本功；老教师向年青教师学信息技术，共同探究新型的教学模式、教学方法、教学策略，以老带新，以新促老，共同提高教学技能。

6、要求广大教师积极参加继续教育、国培计划、远程教育和校内外各种培训活动。学校在时间、排课等方面积极给予支持，以切实保障青年教师进一步提高素质的权益。依托远程教育网络，促使教师教学技能“现代化”。强化教师现代化教育教学技能的培训学习，促使教师自觉地提高现代化教育教学手段的运用能力，促使教师将远程教学资源运用于课堂教学，努力把信息技术与学科进行整合，制作课件，改变传统的黑板+粉笔+课本+嘴巴的简单教学手段。能进行多媒体计算机辅助教学的教师不断增加，较好发挥了教师学习资源中心，多媒体教室在教育教学中的作用。教学手段、教学方式的多样化，提高课堂教学效益，激发了学生学习兴趣，同时也促进了教师教学技能的进一步提高。

7、不断进行教学反思，在反思中不断提高。自我反思是校本教研的基础，教师必须以自己的教育教学活动为对象进行不断审视、分析和思考。学校要求每位教师每学期写出不少于2024字的教学反思，反思的内容是教学中的得失，教学机智、学生独特见解等等，中心校将这些内容作为检查考核的必有内容，同时搜集展示优秀教学反思，从而达到在自我反思中提升，在同伴互助中发展的校本教研目的。

通过近一个月的活动开展，我真的教师队伍建设已初有效果，涌现了一些活动较好的学校和个人。如一中通过活动，教师思想认识大有提高，面对良好的发展机遇，我们将在教体局和镇党委、政府的坚强领导和帮助指导下，努力构建“三个一”的新枸局：建设一个开拓进取、严于律己、以身作则、团结高效、素质优良的领导班子；打造一支热爱本职工作、业务精良、组织纪律性强、乐于奉献的教师队伍；塑造一个勤奋好学、勇于上进、立志成才的学生群体。以“加快发展为主题、以改革创新为动力、以优化社会形象为重点、以教学研究为先导、以队伍建设为关键、以提高育人质量为目标”，把白寺镇各学校建设成办学理念先进、服务管理高效、教学设施一流、师资队伍精良、育人环境优雅的全县的先进学校，努力提高白寺镇民族整体文化素质，为实现白寺镇经济社会全面、协调、可技续发展提供坚强的人才保障和智力支持，为构建和谐白寺、小康白寺、平安白寺培养更多的合格劳动者和建设者。

白寺镇中心校

2024年5月27日

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