# 狠抓教师队伍建设 促进职业教育内涵发展

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-06-11

*第一篇：狠抓教师队伍建设 促进职业教育内涵发展狠抓教师队伍建设 大力促进职业教育内涵发展教师队伍建设，在教育改革发展中发挥着极其重要的作用。惠民县职业教育正处在一个加快发展的新阶段，提高教育教学质量，务必要先提高教师队伍的教育教学管理水平...*

**第一篇：狠抓教师队伍建设 促进职业教育内涵发展**

狠抓教师队伍建设 大力促进职业教育内涵发展

教师队伍建设，在教育改革发展中发挥着极其重要的作用。惠民县职业教育正处在一个加快发展的新阶段，提高教育教学质量，务必要先提高教师队伍的教育教学管理水平和能力。近几年，惠民县职教中心将教师队伍建设作为重点工作，放在更加突出的战略地位，统筹规划，全方位、多渠道、多形式地开展教师队伍培训、素质提升活动，惠民县职教中心专任教师71人，参加各级各类培训80多人次，教师整体素质明显提高，为惠民县职业教育的又好又快发展奠定了坚实的基础。

一、加强领导，强化措施，营造教师队伍建设良好氛围

一是以科学发展观为指导，认真贯彻落实教育局提出的“强化师资培训，提高教师素质”的精神，坚持面向全员、突出骨干、侧重专业教师，紧密结合“双师型”教师培训目标，培训提高教师业务水平和整体素质，促进教育质量的提高。

二是签订年度目标管理责任书，将队伍建设列入年度工作考核系列，突出校长负责制、师德师风建设、教师日常管理与素质培训、教师教学能力的提升建设等内容，年终考核根据实际情况，分别给予表彰、警告、诫免的奖惩通报。

三是招聘专业师资，充实壮大教师队伍力量，优化教师队伍知识结构和年龄结构，为教师队伍不断注入新的生机与活力。2024年至今，共引进专业师资26人。

四是组织举办师德师风报告会、模范教师先进事迹报告会，弘扬高尚的职业道德和爱岗敬业奉献精神。

二、突出重点，分步实施，千方百计促进中层队伍管理能力的提高

一是调整配齐配强学校中层领导班子。针对学校中层领导班子中存在的领导能力较低、创新意识不强、抓落实精神不够等情况，以提高管理队伍素质、完善机构、增强活力为出发点，对部分学校中层领导班子进行较大的调整和重新配备。选好学校的中层领导，提拔一批富有领导能力、会管理、敢创新、年富力强的优秀教师担任学校中层领导职务，使学校领导班子团结协助、工作协调、人员精当，具有较强的凝聚力和战斗力。

二是组织学校校长、副校长和中层主任，参加省市级短期强化培训，开拓教育管理工作者的视界，学习先进管理理念，武装管理头脑，促进学校管理工作走向规范化、科学化。

三是全面实施教师素质提升工程。以技能大比武为平台，提高教师爱岗敬业、立足岗位追求卓越的意识。先后参加了全省班主任培训、继续教育培训，效果良好。

四是分别举行了以“强化学校管理、提高办学质量和水平”、“学校教育教学质量与教师的角色”为主题“网上论坛”。40多位教师围绕教师素质、学校管理、民主决策、制度建设、如何提高教育教学质量等内容展开探讨，阐述了对教育改革发展多层面、多视角的看法和感悟。

三、加强培训，专业引领，多形式多途径提高教师队伍的整体素质

一是组织培训。为帮助青年教师迅速提高管理水平和教研能力，促进骨干教师的专业化成长，选派市级骨干教师及教研员12人，分别到滨州、江苏等地培训学习。让青年教师学习借鉴、推广先进学校的良好做法和成功经验，提高管理水平，促进教师整体素质的提高。

二是组织教师参加国家级培训。帮助教师提高业务能力，更有效地实施教学，促进教学改革向纵深发展。

三是举办教师全员岗位培训。认真实施教师全员岗位培训工作，已完成《心理健康教育教程》、《班主任课程》等课程的培训和考核工作，共有61人次参加培训，教师培训合格率99.9%。

四是组织实施了中小学教师《现代教育技术》培训，共有50名教师参加，通过培训，让各学科教师能正确理解、掌握以及运用计算机技术，并能指导各自学习《现代教育技术》课程。

五是开展“英特尔未来教育”培训。根据教育部和教育厅的部署，结合我校教师现代教育技术水平的实际，知难而进，主动出击，积极争取支持，进行“英特尔未来教育”项目培训，共举办培训班4期，组织40名教师参加培训。

六是启动周末菜单培训。利用双休日时间，结合实际情况首期开设了八个专题的“培训菜单”，此项培训的对象主要是文化课教师。特邀专家及名师结合八个“培训菜单”上示范课，使每个专题内容达到既新颖又切合需要，使受训的教师能学到一些实效性的新知识，为有效地提高教育教学质量服务。教师对参加这种培训都非常满意，受训教师逐步自觉树立“终身学习”的理念。

四、创建教师交流平台，促进专业成长

一是组织精品课参加全市优质课评比。今年，组织思想品德课、美术、机电、计算机等学科参加全市优质课评比，获二等奖3个、三等奖3个。

二是组织广大教师撰写教学论文参加评比。本年度，教师撰写的论文获国家级一等奖的有6人；获省级一等奖的有7人，二等奖的有12人，三等奖的有8人；获市级一等奖的有6人，二等奖的有7人，三等奖的有11人。

三是搭建教师网络教研平台。已涌现出一批教学博客群组，其会员已有49人，网上发表文章1084篇、3071条评论，点击数20万多次。教研员、信息技术员经常引导教师充分利用网络资源，促进教师教学业务成长。

五、积极做好常规工作，力求高质高效 每年的教育督导总是保质保量的完成，教师评聘、评优选模、年度考核、人事人才统计等常规工作，保证按时按质完成。各项工作做到了零失误。

由于重视教师队伍管理，2024年度获滨州市师德建设先进单位、滨州市职业教育与成人教育先进单位、滨州市先进团委等荣誉称号。

惠民县职业教育中心 2024年6月3日

**第二篇：狠抓教师队伍建设 促进学校持续发展[推荐]**

狠抓教师队伍建设

促进学校持续发展

夕佳山镇中心校

一个学校能否健康持续地发展，取决于是否唱响“质量”这一主旋律，而学校质量的提高需要教师这支队伍去完成，所以教师队伍整体素质的提升就决定了学校的教育教学质量的提升。夕佳山镇中心校在近年来狠抓教师队伍建设，有效地促进了学校的持续发展。

一、营造良好氛围，创设有利条件，让教师乐于教学。

夕佳山镇中心校一班人对教师的管理，始终坚持一个原则“以人为本”，即以教师的发展为宗旨，充分考虑教师切身利益，努力为教师创设有利的硬软件条件，让教师们感觉学校就是一个大家庭，工作其中，其乐融融，校荣我荣！

首先，解决了教师们吃住问题，2024年以前学校无教师宿舍和食堂，吃住问题困扰着教师严重影响工作，04年经过多方努力学校新建了教师宿舍、食堂，伙食团每天能吃上可口的饭菜，教师能安心住下来了，避免了走读，有更多的时间扑在教学上。

其次不断修订和完善了学校的管理制度，尤其是制定了合理的绩效工资方案和岗位设置、评优晋级等方案，通过教代会并实施，在平时的日常工作中，老师们有章可循，学校的教育教学工作才得以有序开展。

第三、学校领导班子率先垂范，始终在教学第一线。学校行政人员要想在工作中让教师信服，除了会管理，还要会教书，所以学校班子成员坚持做到站在教学第一线，担任数学、科学等学科的教学，其班级的质量检测名列前茅。

第四、学校把每一位教职工当成大家庭的成员，大家亲如兄弟姐妹。每年通过开展形式多样的工会活动让大家增进相互的情谊，提升集体的凝聚力和向心力，工会还定期为每年满整十的教师过生，生日聚会上，还邀请了寿星们的家属，唱起生日歌，那场景着实让大家感动得掉眼泪。除了这些，学校教职工家谁家有个什么长短，校长既是领导又是一位大姐还是妇联主任，帮忙调解，帮忙解决，一声问候，一句劝解，大事化小，小事没了，老师们身在这个家庭中，心也安下来了，教学的干劲就更足了。

二、多种途径促进，教师能够胜任教学。

学校的主要工作就是围绕“教育教学”开展一系列的常规工作，所以重视教学常规工作并狠抓常规工作是教导处的职责所在，在学校的日常工作中主要开展了以下工作，促进教师的教学能力，使每一位教师能够胜任自己的工作。

第一：狠抓教师一日常规，明确教师的职责所在。教导处通过学月常规检查和随机抽查等方式对每一位教师的一日工作进行督查，响亮地提出向“课堂40分钟”要质量，要求每一位教师上好“家常课”，看似简单其实不容易，这就要求教师必须认真钻研教材，吃透教材，认真备课，坚决杜绝不备课就进教室的现象，对各种学科的教学都做了明确要求。除了教师的备课上课外还明确了作业的批改、对质量的检测以及学生的辅导家访等工作的基本要求，这样注重了平时的过程管理，教师们踏踏实实地耕耘，总会换来一份满意的收获的。第二：认真开展校本培训，努力提高教师理论水平。新课程改革已经启动了近六年，虽要求先培训再上岗，但仅靠暑期的短暂学习培训，远远不够，而教师如果缺乏教学理论的引领指引，那么在实际的课改教学中就会违背规律，其课程的改革成效就不大，所以每期的校本培训都加强了对新课程标准的系统学习和研究，还要求教师做好读书笔记。

第三：缩小差距，整合全镇教育资源。我镇有一所中心校一所基点校和六所村小，横向比较，无论是硬件设施还是教师的知识结构、年龄结构以及教学水平都有明显差异，为缩小差距让全镇孩子都接受平等的教育。学校一方面努力改善村小的办学条件，截至现在六所村小都彻底消除危房都新建了宽敞明亮的教学楼，新建了教师食堂，操场等，一方面加强了对村小的检查力度，在检查中发现问题，立即整改，还要求村小建立间周一次的政治业务学习，加强教师理论水平和教师素养的提高。尤其是近三年通过组织中心校陈栋材教师每周五到村小支教，上英语课，解决了村小因为缺乏英语教师无法上英语课这一问题，还每期组织中心校骨干教师、教研组长到村小献课，献课内容完全由村小教师定：定时间、定班级、定教学内容（主要是村小教师认为在教学中难上的课题），通过以上这些方式，很好地整合了教育资源，促进了全镇教育的均衡发展。

三、落实系列活动，努力让每一位教师会教，成为教学好手。一个学校的发展要有特色，必须在认真做好常规工作的基础上打造一批优秀教师，让他们引领同仁，这样学校才能真正上一个台阶。所以我校在要求每一位教师站好每天岗，上好每堂常规课的基础上，努力通过系列活动打造一批优秀教师。

第一、建立健全教研组这个机构，认真开展教研活动。首先根据学校教师结构，选好教研组长，要求教研组长必须充分了解本组成员的详细情况包括他们的教学对象的状况，制定可行的教研组计划，并落实。教研组活动不停留在仅是安排一位教师上上课，然后简单的评课。每学月定一个下午为教研组活动日，活动内容根据教研组实际情况定，但要求每次活动必须先“定时间、定主题、定中心发言人”，活动前做好充分准备，如果是评课要求每位教师必须至少做到“三个一”：说上课者一个优点、一个亮点、一个不足。通过教研活动的开展提高教师的教学研究能力。

第二、以“青蓝”工程、结对子等形式为抓手，让教师互相促进。我校在近年来逐步培养了一批省市县各级骨干教师，优秀班主任，和有多年教学经验的权威教师，这一有利的资源不能闲置，所以要求每一位骨干教师至少和一名青年教师互助，老教师和中青年教师结对子，理论与实践的互补。

第三、通过请进来送出去等形式，提高教师业务水平。每期至少请县级以上教育研究人员到我校指导教学研究工作，有专家的引领和指导，使我们更清楚地认识到存在的不足和差距，通过指点，思路也更清晰，措施也更合理，教师们的业务水平也有很大的提升。学校还重视每一次的外派学习，每期都安排教师外出学习，对教师的外出学习做了明确要求即回来检查学习笔记，给每位教师介绍学习心得，并撰写教研文章，有必要时可上一堂汇报课等等。

第四、以讲课赛为契机，努力提高教师教学能力。学校在要求每一位教师上好常规课的基础上，以讲课赛为契机，让一部分优秀教师逐步上好示范课。

四、抓好常规，发现亮点，彰显特色。

学校在抓好常规工作的同时，努力发现学校亮点，彰显学校特色。第一、始终坚持“五育”并重的原则，积极营造良好育人氛围。以开展“三心”教育，开展“城乡环境综合整治”等工作为契机，开展丰富多彩的颇具教育的活动，孩子们的行为习惯开始好了，懂得节约了，礼貌待人了，越来越孝顺老人了，更懂事了，校园更文明更干净了，以艺术节，六一儿童节，篮球赛，诗文朗诵大赛，运动会的开展，让昔日老师眼中所谓的成绩平平的孩子脱颖而出，校园里多了运动健将，小画家，主持人。。这些活动的开展非但没有耽搁孩子们的学习，更让孩子们变得更聪明更有灵气。

第二、关注学生、尊重学生，构建和谐校园。“爱”是世界上最好的良方，爱学生不是说的是用心去做的。我校倡导并要求每一位教师必须关注学生，用心爱学生，学生才能爱我们，爱学习。开展“微笑进校园”活动：即要求老师微笑变多、嘴巴变甜、气量变大、脾气变小。开展关爱“留守儿童”活动，把留守在家的孩子当成我们自己的亲生孩子，关心他们帮助他们，用爱浇灌他们那颗有些冷漠的心，这样校园里的问题孩子少了，老师们的教育工作顺了，孩子们的成绩自然就上去了，不过这些得花我们老师多少心血，可我们的老师做到了，做好了。

通过以上的努力我校工作渐有成效，学校有一批优秀的教师队伍，一批团结务实的班子，近几年教育质量监测在全县排名逐年提升，去年获全县第一的佳绩，督导评估优秀，各类评比都获优秀，成绩代表过去，我们学校一班人将信心十足，不断总结过去，努力把握现在，让学校在创新中发展，让夕佳山的教育明天更辉煌！

**第三篇：加强教师队伍建设促进学校内涵发展 5**

加强教师队伍建设 促进学校内涵发展

教师是一份职业，更是一种责任。由于教师工作的特殊性，离开了一支高素质的教师队伍，高质量教育就失去了最可靠的支持。因此，教师必须海纳百川，博学多才，具备扎实的专业知识、专业理论、专业技能、专业方法。近年来，我校聚焦高效课堂，以教师的专业化发展为抓手，以业务学习为前提，以教研教改为依托，以课堂教学为支撑，通过师徒结队、同伴互助、校本培训、校本教研、评教赛讲等形式，加强教师队伍建设，促进学校内涵发展。

一、以业务学习引领教师专业发展，以专业提升促进学校内涵发展

古人云：冰冻三尺非一日之寒，滴水穿石非一日之功。首先，学校提出了教师专业发展的“123” 理念，即围绕一个中心（教师专业水平不断提高）、实现两个转变（教育观念、教学行为）、狠抓三个提高（教学能力、教研水平、科研能力）。学校始终把“三个结合” 作为引领教师专业化发展的重要途径：即集体学习和个人自学相结合、摘记笔记和撰写体会相结合、学习理论和指导实践相结合，组织教师学理论、强素质、练内功、精教艺；要求教师每天坚持“八个一点”： 学习一点、记录一点、体会一点、研究一点、实践一点、反思一点、改进一点、提高一点；倡导教师每学期坚持“六个一” 学习活动，即每天学习一小时，每周观看一堂优秀教师课堂实录视频，每月阅读一份教育杂志，每季度撰写一篇学习体会，每学期精读一部教育理论专著，撰写一篇优质教研论文。其次、为教师营造浓郁的学习氛围。全体教师树立了“学习是生活、学习是工作、学习是一种责任” 和“只有学习精彩，生命才会精彩” 的理念，形成了“你在学、我在学、他在学” 的学习氛围；大家向书本学，向同伴学，向网络学，向专家学，把学习当作一种需要，内化为自己的自觉行为，部分教师还参加了学历进修培训。第三、用制度作保障，建立了教师绩效考核评价制度，把教师的继续教育、学历提高、教研教改、教学质量纳入考核系列。通过制度的完善，增强了教师专业发展的自我意识，产生了竞争机制，大家“坐下来学习，静下来反思，沉下去研究”，促使教师专业水平的有效提升。

二、为教师专业发展搭建平台，以优质师资促进学校内涵发展

苏霍姆林斯基说：“如果你想让教师的劳动能够给教师带来乐趣，使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务，那你就应当引导每一位教师走上从事研究这条道路”。教师专业发展毋庸置疑需要专业知识，更需要智慧的积淀和业务能力的提升。为使全体教师“闻道在先”、“ 业有所长”、“ 人无我有”、“ 人有我精”，有 1

教活教材、教活学生的源头活水，学校秉承“勤于在学习中研究，精于在研究中工作” 的校本研修理念，依托自身资源优势、办学特色，以教研组为基石，以课题研究为引领，坚持走好“七步棋”：

一是精心组织校本培训，坚持每月一个培训专题，做到“三定”：一定培训教师，二定培训时间，三定参训人员。通过远程教育、计算机培训，使老年教师掌握了远教设施模式

一、模式二使用方法，学会了用电脑制作课件、下载资料，发挥了远教设施、网络服务教学的作用，使农村学生享受到优质教育资源，缩小了城乡差距，促进了教育公平、教育均衡发展。

二是坚持每周一个教研主题，围绕“活动” 主题，确定中心发言人，扎实开展了教学研讨。领导带头，全员参与，做到了“时间、地点、人员、内容、制度、考核” 六落实。通过研讨，提高了教师的自我反思能力、听、评课的能力，最主要的是提高了教师对教材的理解能力、对教学的把握能力、对科研的研究能力，解决了教师在高效课堂教学中遇到的困惑和问题，为全面提升课堂教学质量夯实了基础。

三是采取骨干引领、观看课堂实录、能力展示、课件制作、教学设计等形式，或分或合，张驰有度，突出了“三抓”： 即在青年教师中，从积累经验、掌握方法上抓提升；在中年教师中，从总结提高、升华开发上抓提升；在老年教师中，从创新教法、适应课改上抓提升，促使不同层面教师专业发展。

四是引领教师树立“三种意识”，即发展意识、质量意识和忧患意识；实现“四个转变”，即思想上由“应付型” 转向“责任型”、能力上由“经验型” 转向“科研型”、知识结构上由“单一型” 转向“综合型”、方法途径上由“传统型” 转向“创新型”； 弘扬“五种精神”，即终身从教的敬业精神、严谨求实的治学精神、爱生如子的园丁精神、自强不息的奋斗精神和敢为人先的拼搏精神，为教师专业发展和终身从教奠基。

五是搭建多元反思平台。美国心理学家波斯纳提出：教师成长=经验+反思。我国著名学者叶澜教授也有一句名言：“一个教师写一辈子教案不一定能成为一位名师，但是写三年反思有可能成为名师”。为了让教师更好地反思自己的教学行为，总结教学得失，近年来，我校在教师中积极倡导反思研究，要求做到：“写精彩的教学片断或记下有待修改的地方，写典型的案例材料，说说独到的研究问题”。学

校拟定了20多条反思录，让教师反思内容有了明确的方向，便于操作。如：这节课你最成功的教学活动是什么？哪些教学设计取得了预期的效果？„每位教师每学期至少上三堂足以反映自身水平的教学展示课，并认真撰写教学反思。教师作课后，首先让作课教师自我反思，再让指导教师点评，最后集体会诊，达成共识，加快教师专业发展进程。实践证明，教学与研究相结合，教学与反思相结合，不仅可以使自己真正成为教学和教学研究的主人，提高教学工作的自主性、目的性和创造性，而且还可以使教师感受到从劳动中获得理性的升华和情感上的愉悦，提升自己的精神境界和思维品位，从而使教师能够体会到自己工作的价值和生命的意义，逐步实现教师专业的自主发展。拜读老师的反思，有教学成功后的喜悦体验，有教学失败后的悲痛伤感；有教学艺术长进的简要记载，有摆脱不了传统教法的原因分析；有提问不当的案例，也有学生质疑问难的“难解”； 有上了公开课的自我评价，更有对别人评价的种种感悟。

六是实施四大工程、开展四项培训、促进教师队伍实现“四高”（高师德素质、高业务能力、高教学质量、高教研水平）。“四大工程”：（1）、名师工程。典型是动力、是形像、是样板，为了整合资源，引领教师专业发展，做到手上有典型，面上有样板，培植和打造一批社区叫得响，全县有影响的一级梯队，学校给中青年骨干教师下任务、压担子，有的放矢，培植典型，跟踪指导，集体加工、包装，一批骨干教师脱颖而出，权冬芹、郑彩芹、曹志厚、徐亮等先后荣获县级教学新秀、教学能手称号；2024年，权冬芹同志顺利通过市级教学新秀闯关测试，并在县“强师兴教” 工作会上作了《我的成长之路》专题发言。（2）、“青苗工程”。为促使新上岗教师专业发展，学校制定了“135” 青苗培养计划，提出新上岗教师“一年入门、三年达标、五年成骨干”要求，开展“以老带新、师徒结队、同伴互助”等活动，通过“备课——上课——听课——议课” 一体多元的互动形式，为青年教师架桥铺路。（3）、“强师兴教工程”。“ 强师兴教” 是创建名校、打造亮点、凸显特色、制造精品的支撑点，为引导教师钻研教材、切磋教艺、探索尝试、共同发展，构建“学习提高——教学探索——研讨升华——反馈矫正——理性突破——实践总结” 的课堂教学创新链，我们广泛开展了评教赛讲、同职称赛教、优秀教案设计、课件制作大赛、远教设施运用等活动，帮助教师理解新课标、掌握新教法。（4）、“教学改革自主探究实验工程”。落实实验教师，明确实验目标，定期汇报展示，确保

过程扎实有效。2024年在县教研室组织的分片教研展示活动中，我校青年骨干苗子教师任文昌代表社区教师上了示范课，受到教研室同志的肯定。“四个培训” 是：教育科研方法培训、远程教育运用培训、新课改培训、先进教学方法培训。经过系列活动，教师的视线拉长、视野拉宽、位置拉高，激情得到张扬，潜能得到迸发。近年来，我校教师撰写的70余篇教研论文在县级以上刊物发表、获奖。其中徐田忠同志撰写的《新课改需要教师的激情》、《家庭是青少年健康成长的摇篮》、《教师应具备的职业素质》、《让智慧之花在数学课堂快乐绽放》分别在《教师报》、《西部教育》、《教育与教师》、《宝鸡教育》上发表。同时《教师应具备的职业素质》、《让智慧之花在数学课堂快乐绽放》分别荣获宝鸡市2024-2024年优秀教育科研成果二等奖和三等奖，《良好习惯奠基人生》获宝鸡市优秀教研论文一等奖。

七是学习优秀案例、名人课例。教师需要跳出自我，要经常地开展听课交流，研究别人的教学长处，尤其是要研究特级教师、优秀教师的教学艺术和教学思想。“他山之石，可以攻玉”，同样的课，我们可以去听优秀教师怎样上课，阅读优秀教师的教案，倾听优秀教师的备课思路，并与自己的教案、课堂教学进行比较。通过学习比较，容易发现问题，产生新的想法，并且找出教学理念上的差距，解析教学手段、教学方法上的差异，不断提升自己。在教学中，我们组织教师认真学习、研究优秀的教学案例，每人至少要能对一篇以上的教学案例进行个性化地评价、分析、批判、完善，并能主动地将其中的精华运用于自己的教育教学实践之中。形式包括自选主题的专题研究活动，以及观摩、研讨由教师独立设计执教的课堂教学活动，广大教师能够将案例研究方法、理念等自觉地应用于自己的教育教学实际工作。例如：闫培林老师上的《平移与旋转》就学了吴正宪老师的备课思路、教学理念；赵有余老师上的《分数的认识》学习了张齐华老师的教学手段、教学方法等。

三、给教师专业发展架桥铺路，以有效教学促进学校内涵发展

质量是学校的生命线，课堂是教师走向成功的“试验田”。为全面提高教学质量，学校以“高效课堂”为着力点，把管理重心向课堂降低，管理视角向课堂延伸，管理决策向课堂集中，管理思维向课堂倾斜，通过骨干引领和同伴互助，实现了课堂教学的“三个转变”： 变注入式教学为启发式教学、变学生被动接受知识为主动探究、变单纯知识传授为知能并重，给教师专业发展架桥铺路。学校重点打好“三张牌”：

第一张牌：搞好“磨课” 活动。“课堂教学蕴涵着巨大的生命活力，只有师生的生命活动在课堂教学中得到有效的发挥，才能真正有助于新的境界和教师的成长，才能有真正的生命。”我校坚持“抓教学，重实践”，积极组织教师深钻教材，分析教材编排意图；教学中要求老师积极创设快乐教育教学情境，使教学能为学生的学习、成长、创新服务，激发学生的探究欲望；让课堂教学焕发生命的活力，使师生的生命活力在课堂教学中得到有效发挥。学校充分发挥县级及社区教学新秀、教学能手的示范引领作用，以点带面，辐射全体，精心组织“汇报课”、“ 提高课”、“ 优质课” 为内容的“三课” 活动。通过反复“磨课”，让教师站在课堂上历练，为教师专业发展铺路架桥。闫少芬老师结合自身的教学实际，总结出课堂导入五法——故事导入、活动导入、演示导入、设疑导入、例文导入，不仅使自己的课堂生机盎然，而且引领其他教师在课堂导入上“做文章”，促进了课堂教学效果的提高。

第二张牌：我校立足校情，在四至六年级全面实施“高效课堂”教改实验。学校成立了领导小组，制定了实验方案，明确了实验目标，落实了实验教师，组织教师学习“高效课堂”教育理论、教学方法，开展专题研讨、示范观摩，大家相互学习、共同提高，集体研究解决教学中的困惑和问题，采用“各人构思——交流讨论——达成共识——形成教案”的备课方式，集体设计精品教案，教学设计体现了新课程理念，做到了：“一个突出”（突出学生是学习的主人，教师是学生学习的组织者、引导者与合作者）；“两个关注”（关注有效策略的渗透，关注实践创新能力的培养），“三个必须”（必须是有效的课堂，要唤醒学生的情商和学习欲望；必须是能动的课堂，要学生主动参与，自主提问，师生互动，共同探讨；必须是开放的课堂，课外收集信息，课内人人都说、人人都做），在创新上下功夫，在特色上做文章。我校实验教师杨亚平通过反复琢磨、认真实践、感悟提炼，终于从自己担任的五年级语文教学中建构出符合校情、师情、学情的“高效课堂”教学模式，在学校开展的赛教活动中多次被评为优质课；她借鉴外地经验，与其他语文老师一起总结的《课堂教学激励评价用语100句》，对全校教师科学地评价学生产生了积极的影响，“你听得真认真！”“你的想法很独特，老师都佩服你！”“猜测是科学发现的前奏，你们己经迈出了精彩的一步！”等被教师广为运用。

第三张牌：专家的参与是课题研究不可或缺的培训资源。离开了专家等“局外人”的参与，迈不开实质性的步伐，甚至会停滞不前，从而导致形式化、平庸化。

从这个角度说，专家、名师的指点是校本教研的源头活水，他们的现场指导是最有效、最受教师欢迎的形式。为了进一步发挥专家引领的作用，针对教师在课题研究、课改实验中普遍出现的疑难和困惑，我校先后多次邀请县教研室副主任王晓堂、教研员孙保刚、王仁凯、巴琼、李红等莅临学校，深入课堂听课、评课、作专题讲座；多次选派骨干苗子教师赴省、市、县参观学习，聆听专家指导，给教师的专业发展指点迷津。

一份耕耘，一份收获。经过几年的探索和实践，我校走出了一条教师专业发展的成功之路——加强学习是基础，营造氛围是动力，群教群研是阶梯，课堂试验是阵地，同伴互助齐发展，助推学校内涵发展。

**第四篇：抓好职教队伍建设促进职教内涵发展**

抓好队伍建设，促进职教内涵发展

摘要：在我市三年职教攻坚阶段，抓好职业教育两支队伍建设，提高干部队伍和教师队伍整体的素质，是促进职教内涵发展，提高办学质量，为社会提供优质教育的的关键所在。

关键词：职教队伍 建设内涵发展

职业教育两支队伍建设关系到职校教学质量和人才培养质量的全面提高，关系到学校各项事业的健康发展。提高两支队伍整体素质，是贯彻国家、省市职业教育工作会议精神和要求，是促进职教内涵建设，提高办学质量，创建名牌学校的关键所在。职业教育两支队伍建设就是要突出：一是创建一支能适应职业教育迅猛发展与变革的，以校长为中心的干部队伍；二是打造一支能适应专业现代化建设、能面向市场的“双师型”教师队伍。

一、以培养一个好校长为核心，加强干部队伍建设。

“一个好校长就是一个好学校”，校长是学校干部队伍的核心、灵魂。一个好校长，就会注重建设好一支“团结协作、勇于拚搏、开拓创新”干部队伍。

提高职校校长的素质，应以引领校长更新观念为先导。

校长应该成为观念变革的旗手。校长的观念直接决定学校改革的成败；校长的观念变革是改变职业教育面貌的根本力量。

1、转化职校校长的职业观，淡化职务观

职务要求是一种特定的要求，校长容易恪守职务权限，遵从上级指令，而积极性、创造性得不到充分发挥，缺乏面向市场的自主应变能力。职校校长的职业要求则是一种立足市场的社会化要求，其客观机制能激发校长的自主意识、竞争意识和敬业意识。学校的业绩和办学质量要接受市场的检验，在职业意识的驱动下，校长将更加关注市场，尊重客观规律，不遗余力地改革创新。

2．强化职校校长的能力观，淡化权力观

以权治校突出的是行政意志，讲的是服从。市场经济不看重权力而看重校长的能力，只有具备职业能力的校长，才能在市场经济大潮中办好与时俱进的职业教育。

3．强化职校校长的职业教育产业观，淡化纯教育事业观。

职业教育的办学方向和办学模式决定了与市场经济的密不可分，而不同的观念决定职业学校有不同的发展途径。囿于纯事业观的，其教育重管理而轻经营，主观割裂了职业教育与经济的联系；而具有产业观的校长，则把职业教育与产业的结合提到重要位置，校长按照市场经济规律运营教育资源。

职业学校的经营能力是校长的本色能力，也是校长能力结构中的重中之重。校长不但善于运作学校的有形资产和物力资源，更应善于运作学校的无形资产和人力资源，还应善于组合社会教育资源创造学校的经营效益。

二、以培养“双师型”为切入点，提高教师队伍的素质

从战略的高度推进师资队伍的整体素质提高，要根据现代科技迅速发展，专业知识更新速度加快的实际，加强对教师的继续教育，并以培养“双师型”、教师为切入点。教师的能力提升包括现代职教理论、专业实践技能、现代教育手段等多个方面。

1．专业技术能力的提升。当今时代是科学技术迅猛发展，高新技术层出不穷的时代，因此，教师的专业技术能力至关重要。教师的专业技能包含了解现代高新技术知识，掌握本专业领域内的某些传统及高新设备操作、维护等技能。如果教师不能及时跟进科技的进步，就不能达到理论和实践的紧密结合，其在课堂上的执教，就如无源之水、无本之木。要使教师及时跟进科技进步的步伐，可以采取有计划地安排专业教师深入生产第一线，参加企业生产实践，或作技术员，或作学员，使教师在实践中不断完善自我，提高专业技能。

在教师中推行与所教专业相对应的职业资格证书制度，通过此条途径，使专业教师取得中、高级技术等级证书。学校应制订激励性政策，鼓励专业教师申报所教专业非教师系列专业技术职务，使专业教师尽快成为既是合格的教师，又是称职的科技工作者，成为“双师型”复合式人才。

2．教学能力的提升。技术和制造业的发达，提供了教学手段的多元化。目前，职业学校中传统的单一的媒体已被打破，现代化教学媒体大大提高了课堂理论教学和实验实习教学的效率。在有限的教学时数内，要不断增添大量新技术信息，必得提升教师的教学能力，使教师掌握和运用现代化多媒体教学技术。鉴于职业学校已具有的装备和人才优势，通过努力，每个教师都能无纸化备课，课堂教学多数能以多媒体手段进行逐步成为现实。

3．人际沟通能力的提升。良好的人际关系是推动教学，增强教学效果的润滑剂。网络技术的推广应用，极大地缩短了人际间在地域和时空上的距离，同时也扩大了人们的视野，提高了人们的思辨能力。从而，在教师与学生，教师与学生家长，教师与校内外同事的交往方式和技巧上，对教师提出了更高的要求。

4．管理能力的提升。职业学校专业教师大多身处多重角色，既是理论课的施教者，又是实验实习课的指导者，有的还是校内外产学结合的开发者，或是学校管理的参与者。因此，要求教师掌握多种管理知识与技能，成为复合型人才。

三、以培养学科中坚力量为核心，保障队伍持续发展

在当前新老教师交替任务紧迫的形势下，为适应教师队伍建设的长远需要，必须进一步加大中青年骨干教师、学科带头人和名教师的培养力度。建设一支数量充足、结构合理的骨干教师和学科带头人队伍，应坚持政府、社会和学校相结合的方针，充分发挥各方面的积极性。采取面向全体、重点培养、择优资助、动态管理、不断优化的办法，形成多层次、多渠道的优秀人才培养格局，创造优秀人才辈出的良好局面。

1、完善中青年骨干教师培养制度。

学校要掌握一批年龄在35岁以下，具有中级以上教师职务的优秀青年教师作为培养对象。通过几年的努力，促使他们达到中学高级教师水准，成长为具有较高教育理论水平，掌握现代教育基本知识和现代化教育手段，有较

强的教育教学和科研能力，在教育教学和教科研工作中起示范作用的骨干教师，在实践上，建立完善教师教学进修制度，以脱产进修、考察等为形式，定期组织专业骨干教师参加省市级培训，赴国家级、省级重点职业学校、企业考察学习，在相关专业开展实践性教学进修，立足在实践中提高。

2．建立和完善中青年学科带头人培养制度

统筹掌握一批年龄在45岁以下，具有中学高级或中级教师职务的优秀骨干教师作为培养对象。以教育行政部门为主重点资助培养，通过专项资助，参加国家级专业骨干教师培训，开展省、市级课题研究，参加全省乃至国内较高层次学术交流活动，促使他们尽快成长为具有坚实的、系统的教育理论基础和丰富的教育教学、科研实践经验，在教书育人、教育教学和科研方面成绩突出，在较大区域内有一定影响的学科带头人。

3．建立和完善培养教师的激励机制，畅通教师成长之路。教师的成才方式多种多样，一般应有如下经历：合格教师、骨干教师、学科带头人、名教师或教育教学专家（教育教学管理专家）。建立和完善培养教师的激励机制，畅通教师成长之路，是学校义不容辞的责任，也是内涵建设之必须。

四、深化人事制度改革，扩大职校用人自主权，确保教师队伍建设 加强教师队伍建设，必须深化学校人事制度改革，建立和完善包括激励机制、政策导向、规范管理等在内的趋动系统和调控手段。

1、围绕办一流职校广招天下人才

在当今世界，谁拥有人才优势谁就拥有发展优势，谁就会在激烈的竞争中处于主动地位。职业学校要抓住当前人才市场初步形成，流动环境日趋宽松和学校灵活办学的有利条件，采取短期聘用合同制或其他形式，进一步扩大非“调入”的优秀人才队伍规模，如聘用企事业单位的在职人员为兼职教师，聘用大学退休专家、教授等。这种借鸡生蛋的做法，不仅可以壮大职业学校一流人才队伍的力量，同时，也可以利用他们的信息、技术、经验来推动自身教学、管理等工作。

2．深化教师任用制度改革，实行专业教师资源配置市场化，促进教育人

力资源的优化配置

教师资格配置市场化的实质是把专业教师作为重要的生产要素，遵循价值规律，合理配置教师资源。应强化职业学校用人的自我调控机制，在加强教师编制管理、推行编制、人员、工资总额包干的基础上，放权于学校，实行学校自主聘用教师制度。长期以来，教师由国家“统购统销”，缺乏开放的教师人才市场，即使在改革开放30年后的今天，传统体制下国家指令性计划配置方式所导致的强制性、非流动性和非竞争性的缺点仍然存在。因此，打破职业学校与企业专业技术人才流动的壁垒，疏通流动的渠道，建立统一的师资市场，显得非常重要。

应允许学校不受身份限制，面向企业公开招聘具有丰富实践经验的高级技师或技师，担任实习指导教师。省级教育行政部门应在职业教育师资培养培训基地，建立教师基本职业技能培训和鉴定中心，对志愿从教的非师范专业的专业技术人员进行培训和考核，合格的，充实到职业学校任教。

综上所述，在新的形势下，只有切实加强二支队伍建设，才能不断适应新的职业教育形势，才能使职业教育适应市场，充实内涵，快步跟上经济发展的勃勃潮流，为建设和谐社会作出贡献。

**第五篇：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。

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