# 新时代教师对建设

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-19

*新时代教师对建设百年大计～教育为本～教育大计～教师为本。教师队伍建设始终是教育工作的关键环节和核心要素。为进一步加强我校教师队伍建设～促进教师队伍合理优化配臵～通过采取访、问、听、看、查等形式～对我校教师队伍建设情况进行了认真细致的调研～现...*

新时代教师对建设

百年大计～教育为本～教育大计～教师为本。教师队伍建设始终是教育工作的关键环节和核心要素。为进一步加强我校教师队伍建设～促进教师队伍合理优化配臵～通过采取访、问、听、看、查等形式～对我校教师队伍建设情况进行了认真细致的调研～现将调研情况报告如下:

一、基本情况

学校占地面积46亩～始建于1956年3月～迄今已走过了六十余年的办学历程。

建校初期～仅有教职工19人～2024年10月教职工达到177人～其中女教师71人。含县聘1人,生物,～校聘1人,政治,～实际到岗人数167人～语文教师27人～数学26人～英语27人～物理13人～化学16人～生物12人～政治13人～历史11人～地理11人～体育9人～音乐4人～美术3人～信息技术3人～心理咨询1人～工勤1人。其中高级职称教师37人～一级职称教师68人～二级职称教师68人～研究生10人～大学本科学历144人～教师学历合格率87.01%。

教师平均年龄35岁～其中年龄50-59岁25人～占教职工数比为14.12%～其中女教师3人,年龄40-49岁29人～占教职工数比为16.38%～其中女教师7人,年龄30-39岁85人～占教职工数比为48.02%～其中女教师39人,年龄20-29岁38人～占教职工数比为21.47%～其中女教师22人。

学校现有教学班44个～高一级部16个班～高二级部14个班～高三级部14个班。在校学生2225人～其中男生927人～女生1298人。高一级男生349人～女生466人～合计815人,高二级男生289人～女生411人～合计700人,高三级男生289人～女生421人～合计710人。

学校总建筑面积约30000平方米,其中教辅用房3047平方米,～生均约13平方米。学校现有理化生实验室各2个～共6个～2个计算机教室、1个地理专用教室、1个心理咨询室、1个电子阅览室、录播教室1个、2个美术教室和1个舞蹈室～目前所有教室全部安装交互式液晶一体机。

近年来～我校切实加强教师队伍建设～为全面推进教育事业持续、均衡发展提供了强有力的师资保障。一是重视师德师风建设～把加强师德师风建设纳入学校工作目标管理～与学校的量化管理、业绩奖励挂钩。二是加大教师的培训力度～依托全员远程培训和校本研修培训～提高教师业务素质。为了缓解教师不足～提高师资水平～近年来～学校积极引进高等院校优秀毕业生～为学校教师队伍增添了新生力量。

二、教师队伍存在的突出问题

一从教师数量的配比上看，教师总体数量仍显不足

由于编制的限制，学校教师数量和班级数目配比理论上相当，但是因教师各种不稳定因素,如请病假、产假的教师、考取研究生辞职的教师等,导致教师资源不足或教师资源浪费等情况。

教学班额庞大～一个班的学生人数最少要达到55人左右～教师往往因工作负担重、精力有限,影响设计作业、批改作业,抽不出时间与学生进行情感交流,也减少了学生在课堂上锻炼、展示自己的人均机会,对学生补缺补差不到位,造成整体教学水平下降,难以很好实施新课改。

二从教师专业素养上看～教师队伍素质偏低～难以满足新课改的需要

学校有部分教师普遍学历不高、基础差～没有接受过系统的专业教育～教学理念陈旧～教学方法落后～教育技术缺乏～甚至出现上不了课的现象～学生不喜欢～家长不满意～社会不认可～直接影响学校教育教学质量的提高。

教师外出学习机会少～县内培训机构培训形式单一～培训质量提高缓慢～致使部分教师教学理念得不到更新～教学方式单一、呆板～缺乏积极的课改意识～难于适应课程改革的需要。

全校教师本科以上144人～合格率87.01%～教师教学质量较低的原因主要表现在以下方面:一是教师的敬业精神不高。目前～大部分教师还是把工作当做自己的职业～目标定的较低～缺乏理想和追求～积极向专家型教师努力的较少～因此～教师的敬业精神不够高～有的教师甚至评上了职称就意味着达到了目标～工作上不思进取～学习上不求上进～缺乏竞争意识～对本学科知识钻研少～无法很好的适应现代教学。二是教师的教学理论不精。新分配的招聘教师～学历高、起点高～但缺少教学经验～不能很好掌握常规教学的各个环节～对课标把握不准～对教材不够熟悉～对教材中的重难点内容搞不清楚～教学盲目性较大～同时～组织教学能力差～不能进行有效教学。中老年教师虽有丰富的教学经验～但知识老化～思想陈旧～观念转变慢～又不注重学习、提高～教学方法和教学手段过于传统～在推行“高效课堂”等新教法中接受难度大～尤其是多媒体技术应用～不敢大胆尝试～不能很好的适应学生。三是教师教学方法陈旧。教师不能按照新教材新要求去备课、上课～新的教法不敢大胆进行尝试、实践～课堂效率低～学生厌学。

三从教师的职业道德上看～还存在部分教师责任心不强等现象

少数教师职业道德意识淡薄～工作中缺乏热情～不重视自身素质的提高～存在教育精力投入不足～教学态度不够严谨等问题～从而导致教学质量不高。有的教师施教行为不端～对学生缺乏爱心、耐心～方法简单、态度粗暴～讽刺、挖苦、侮辱学生;有的教师自律意识不强～自身形象不佳～纪律松弛、作风涣散～存在个别酒后授课现象。少数教师师德失范～损害了人民教师的形象。

四从教师工作环境上看～教师待遇未落实到位

教师办公条件简陋、落后～办公环境欠佳～各种配套设施不健全～尤其是长期工作在艰苦环境下的农村教师们很难接受～这也是导致教师不安心工作的一个重要原因。

教师身体健康状况不容乐观。部分教师患有重大疾病不能坚持正常上岗～患颈椎病、腰椎病、咽炎、静脉曲张等慢性职业病的教师比较普遍。

教师待遇未落到实处～社会地位不高～也是教师失去工作动力和信心的原因之一。

由于学校实行寄宿制～各个学校都缺少工勤人员～食堂、宿舍只能雇人和教师值班共同管理～加大了教师工作的强度～增加了学校的开支～加重了学校的负担,增加了安全隐患。并且各个学校都急需校警、校医和心理健康教师。

五从生源上看～入校成绩偏低～制约着学校教育教学质量的提升

学生入校成绩偏低～基础薄弱～拔尖优秀学生几乎没有～未养成良好的行为习惯和学习习惯～家长不够重视孩子的管理～教师的大量时间和精力都花在管理学生日常行为习惯上～只能浅层次地开展课堂知识教学～这也是制约教师专业发展的因素～导致教师没有成就感～缺乏提升的信心。

三、对加强教师队伍建设的几点意见建议

一进一步推进人事制度改革～科学配臵教育资源

1.县政府要根据教师管理特点～建立健全符合教师队伍建设的配套编制、人事管理制度～有关部门要重新核定中小学教职工编制～对编制实行动态管理。

以教学班数量、课程设臵和寄宿制学校实际为依据～采取师生比和班师比相结合的编制核定方式～设立小规模学校编制最低保障数～科学、合理地核定和使用教师编制。要打破学校界限～对全县现有教师资源进行合理配臵～按学校实际情况核定教师编制～按学科、依专业配备教师～真正做到用有所专、教有所长～促进教师资源的均衡配臵。

2.建立教师退出机制～建议对男满55周岁、女满50周岁的教职工～因身体原因不能胜任教学工作的～实行内部退养～不再占用编制,对因长期有病不能继续从事教学工作的人员～按照国家规定办理病退手续～退出教师岗位～为教师的调配补充提供人员编制空间。

3.建立科学有序和稳定的教师队伍补充长效机制并注重组织实施。根据教学实际需求～逐年有计划地从师范类院校毕业生中招录教师～尽量补齐每年自然减员人数～尤其要优先满足薄弱学科和紧缺学科教学需要。要实行定向、定岗招录～多采取双向承诺的招录方式～解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局不合理问题～不断完善教师队伍科学配臵,要尽早为各学校配齐校警、校医和心理健康教师～为校园安全提供保障。

4.建立健全城镇中小学教师到农村任教制度～开展城乡结对～建立对口支援关系。制定政策～有计划、分期分批组织城镇教师特别是优秀教师到农村中小学尤其是薄弱学校任教或支教～并在奖励、津贴、晋职、评优等方面给予优先考虑。如城镇中小学教师晋升高级职称～应具有一年以上在农村学校或薄弱学校任教的经历,城镇教师如果到农村或薄弱学校任教～可以优先评定高级职称等等。同时要制定流动教师管理办法～增强支教教师工作责任感～提高支教效果～促进义务教育的高质量发展。

5.完善教师职务聘任制度～实行专业职务聘任常态化。合理核定聘任比例～提高农村中小学中、高级教师的职称聘任比例～做到城乡比例一致。同时适当提高教师的待遇～以此来稳定教师队伍。

二加强领导～注重培训～切实提高教师队伍的整体素质

1.加强领导～健全机构～专兼结合～加强培训师资队伍建设。建立由名师、名校长和教学能手组成的专兼职相结合高水平的教师培训师资队伍～充分发挥其指导学校开展教研活动和培训教师的作用。

2.强化培训～提高教师整体素质。按照“全方位、低重心、本土化、高效益”的理念和“面向全员、突出骨干”的工作思路～进一步加强任课教师学历教育、集中培训、校本培训、学术交流“四位一体”的教师教育培训力度。继续采取“走出去”、“引进来”的方式～不断拓展教师的视野、思路。目前教师全部走出去不现实～因此把重点放在“引进来”上～邀请一些专家到我县来讲课～扩大受教育面。同时～要与时俱进不断创新培训的形式、方法和内容～切实提高教师队伍整体素质。

(三)多措并举～不断提高教师的教学水平

1.加强对新教师的培养。采用骨干带教、专家讲座、技能评比、观摩研讨等多种的培养方式～有步骤地开展新教师的岗位培训～促使他们尽快成长、尽早胜任。

2.注重培养青年骨干教师。遴选一批学科基础扎实、具有创新能力和突出发展潜力的优秀青年教师～作为学科带头人、教学名师的后备力量重点进行培养～使之成为教师队伍的中坚力量。

3.实施优秀教师的培养工程。大力开展以全体教师素质为主的“提升工程”、以骨干教师培育为主的“名师工程”及“青蓝”培养工程。下大力气～加大投入～力争在5-10年内培养一批在全县具有一定影响力和知名度的学校管理专家和学科名师～让他们在教师队伍中发挥骨干示范作用～从而带动全县教学水平的整体提高。

四进一步加强师德师风建设～増强教师爱岗敬业的责任感

1.建立制度规范教师的师德。将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容～实现师德教育的制度化、科学化、经常化～增强师德教育的实效。

2.利用舆论监督约束教师的育人行为。定期开展学生、家长和社会对教师满意度的测评～教育局相关科室要经常深入学校～检查指导师德师风建设情况～及时发现和表彰先进典型～解决存在问题～不断塑造教师队伍的良好形象。

五建立健全激励机制～营造和谐的教师成长环境

1.合理地制定绩效工资实施方案～完善绩效工资的激励机制。充分发挥绩效工资的作用～调动广大教师工作的积极性,进一步完善竞争上岗制度～逐步建立职务能上能下、人员能进能出的教师管理新机制～为教师全身心地施展才华提供广阔的舞台。

2.以人为本～营造和谐的教师成长环境。要不断改善教师工作、生活、学习条件～关心教师的身心健康～每年为教师进行一次健康体检。建立专项的教师激励基金～每年政府要对优秀的教师和先进教育工作者进行表彰～以激发教师工作热情～吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。

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