# 教师队伍建设5年规划

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2025-04-10

*第一篇：教师队伍建设5年规划幼儿园教师队伍建设五年发展规划一、师资队伍现状分析：（一）、优势分析：我园是新建的一所公办幼儿园，去年11月才开园，上面按编制为9名教师，实际已有7名幼儿教师。其中一名是幼教专业毕业，2名是拥有10年教学经验的...*

**第一篇：教师队伍建设5年规划**

幼儿园教师队伍建设五年发展规划

一、师资队伍现状分析：

（一）、优势分析：

我园是新建的一所公办幼儿园，去年11月才开园，上面按编制为9名教师，实际已有7名幼儿教师。其中一名是幼教专业毕业，2名是拥有10年教学经验的年轻教师，5名师是去年幼教考试层层筛选的。虽然都是一批年轻教师，但拥有积极向上的敬业情深。都得到了社会和领导们的好评。

（二）、面临挑战：

在新一轮四年的发展中，我园师资队伍应保持原有获得的成绩，并在成绩中继续提高是一个新的挑战；目前我园教师队伍年龄的结构层次年轻化（平均年龄30岁）趋向五年后中年化（平均年龄36岁），并由此带来了持“幼儿园高级教师”职称的教师占12%的过高比例（9名教师有3名是幼儿园高级教师），因此教师队伍拥有合理的年龄层次结构、合理的教师专业技术职称结构是我园面对的一个新挑战；

此外，课改对教师专业水平的不断发展提出新的挑战，主要表现：

1、教师“园本化实施新课程”的专业能力有待提高；

2、教师自身的师德素养与二期课改中倡导的师德素养之间有距离，即教师的敬业精神在当今市场经济中受到冲击，功利思想有所回头，因此幼儿园在重教师专业成长的同时，应同步提高教师自身的师德素养，加大教师职业精神的培养。

二、教师队伍建设发展目标:(一)师资队伍建设 目前我园任教教师的大专学历已达到100%,本科学历已达20%,本科进修率占37%,经班子商量,今后要鼓励教师继续学习。2024年以内要求幼儿园的领导班都达到本科学历,任教教师本科学历达80%,人人有计算机应用能力考核证书和普通话二甲证书,并具有以下五种能力: A、熟练运用多媒体辅助教育教学与制作课件的能力(幻灯片制作、网页制作、初步flash动画制作)。

B、讲究课堂艺术,掌握幼儿心理诊断能力。C、有较强的科研和撰写论文的能力。D、博览群书,解答百科知识的能力。E、举止文明,具备较强的合作交流能力。

(二)重视园本教研和课题研究相结合,提高办园质量。

今后五年内要以促进每个幼儿的发展为宗旨,强调理论指导下的实践性研究,形成民主、开放、高效的教研机制,形成人人有课题的研究氛围,塑造品牌教师,特色办园。2024—2024年认真做好市重点课题的研究、揭题、推广再研究工作。(三)关注青年教师成长,完成教师成长计划。

今年我们拟定年青教师成长计划,32岁以下的教师都在培养计划中,通过师徒结对、外出学习、园本培训的方式,计划在未来五年内能培养出名师2名、70%的年轻教师能在区、市的各项比赛中获奖或成为教坛新秀。

三、师资队伍培养措施：

（一）、全面进行教职员工专业达标的情况分析，提升教师学历达标率： 在上一轮发展规划的基础上，全面进行教职员工“七大证书”达标情况的分析，运用图标说明，为教师确立个人发展目标，制定新一轮教师个人自主发展计划，提供依据。并作为结构工资考核项目，激励教职员工自主发展，完成学历等各项专业达标率；

（二）、制定新一轮教师个人自主发展规划，培养教师自我发展的意识与能力：

根据“2024-2024年五年发展规划”，围绕办园理念与办园目标，制定教师个人自主发展规划，培养教师自主发展的意识与能力，一般为二年一定。教师“自主发展”的特点如下，1、“自主发展”，特指师资队伍在师德、专业二方面的同步发展，自我进取；

2、“自主发展”，是体现教师发展为本的理念，教师的专业发展离不开自主性、自律性；

3、“自主发展”，立足幼儿园二期课改中的课程建设，体现办园理念，突现教师的个性发展；

4、“自主发展”，激发教师对职业精神的追求和主动学习的动机；是教师职业素养的一个重要指标，教师具有了自主发展的意识与能力，就具有了教师个人的核心竞争能力，就能不断胜任教师岗位，适应教育教学发展需要，促进幼儿发展。

（三）、逐步积累与总结教师队伍个人自主发展的“园本化”经验：

从“确立教师个人发展目标—制定教师个人自主发展计划--教师个人成长手册”的实践出发，围绕办园理念与办园目标，总结我园教师个人自主发展上的“园本化”经验，主要体现在以下“三大发展”：

1、师德发展——爱岗敬业、合作共进、不断创新；结合日常与期末考评，体现教师有一个良好的自我积累过程，体现教师对职业的态度与精神上的主动追求与向往；

2、专业发展——园本化实施新课程的专业能力，凸现教师创设丰富活动环境的能力、实施新课程中开发幼儿创造潜能的能力；“自我反省”能力

3、个性发展——在办园理念引领下的教师个性发展，以教师个人特长与园本化实施新课程结合而形成的特色教师。如在学习活动中，以主体背景下开展音乐活动见长的教师；以主体背景下创设丰富的活动环境见长的教师；在主体背景下进行幼儿电脑绘画见长的教师；以主体背景下进行数活动见长的教师；逐步形成“园本化实施新课程”的优质教师资源。

（四）、创新发展人事制度，优化结构层次，提升队伍整体素养：

1、开展延中幼儿园师资队伍创建“四名”的评选工作，即名岗位、名教研组、名组室、名德育工作者，为教职员工自主发展搭建平台，建立激励机制。制定延中幼儿园创建“四名”活动的评选方案；一年评选一次。

2、建立教职员工“一人多岗、开发潜能”的激励机制，教师每年申报与竞聘兼职岗位，挖掘个人潜能，发挥特长，为幼儿园实现办园目标，发挥主体作用。

3、加强人事制度建设，完善园级教师带教制度、园级学科带头人管理制度、教职员工考核制度、特色教师自荐与任用制度（区骨干教师）等。

（五）、发展校园文化建设，提升师德素养

（1）实现“办园目标”，体现“办园理念”与“三风”，结合幼儿活动、社区活动、工会活动等，开展“创和谐团队，营造和谐校园文化氛围”的综合实践活动，提升教职员工爱岗敬业、合作共进、不断创新的师德素养，为教职员工提供精神与物质上的需求。

（2）、园本教研中的教研组活动：在园本化实施新课程背景下，教师依托教研组的教研活动，积极参加“一课四研”的教学实践研究，提升教师深入教研能力。

“一课四研”制：在园本化实施新课程中，教师以教研组为单位，开展一个教学内容，组内共四个教师分别进行、四个环节同时研究、四份案例积累经验，形成我园教师教研组活动的新模式，提升教师深入教研的能力。（3）园本教研中及时教研：

A、是全体教师大教研活动与教研组活动的补充形式。B、是我园在课改中满足教师专业发展需要的一个创新亮点。

C、及时教研的主要载体：围绕我园开放式保教计划中幼儿的发展问题进行全员式、随时随地的与班级教师开展研讨。

D、班级教师每学期结束，以表格的形式及时汇总教研的情况。

（4）园本教研中的教学公开活动：

借助幼儿园开展的公开教学活动，在现场进行的园本教研活动。

（六）、积极开展课题研究，为教师自主发展提供提升“科研能力”的平台。

继续以教研组为单位积极申报区级课题：教研组依托科研，积极发挥科研的引领作用，围绕园本化实施新课程中遇到的一些主要问题，开展课题研究，用科研的方法提升教研质量，以科研与教研的互动，推进我园的课程建设，积极探索教科研一体化的道路。

幼儿园5年（2024--2024年）办园总目标：

以科学管理、规范办园为基础；积极探索深化人事制度改革的办园模式以及幼儿园特色教育的课程模式；以游戏活动为特色的现代化管理体系以及课程体系；培养幼儿良好的素质，身心和谐全面发展；继续办成高标准、高质量、高信誉、有特色的省级示范幼儿园。二00二学年 园务管理

1、办园指导思想端正，全心全意为家长、为幼儿服务。

2、有专用档案室，建立档案资料管理制度。

3、规章制度健全，岗位责任制明确。

4、对照浙江省示范性幼儿园标准，查找差距，积极整改。师资队伍建设

1、加强师德教育、安全教育，常抓落实。

2、积极参与教科研活动，争取5~6个市级立项课题。

3、教师合格学历100%，高学历达50%。

4、教师计算机考核合格率100%，普通话水平测试合格率达90%以上。教育教学管理

1、深入学习新纲要，重点抓好教学常规工作。

2、进一步健全卫生保健制度，幼儿体检合格率达90%以上。

3、结合“百万家长评学校”活动，认真细致地做好家长工作，继续办好园报，使之真正成为家园连心桥。

4、签订安全责任状，无安全责任事故。办学条件改善

1、按幼儿园教玩具配备目录标准，配齐必备玩具，投入额达当年保育费收入的25%以上。

2、对照省示范标准，增添必备设施。

二00三学年 园务管理

1、理顺体制，通过竞争上岗，建立一支精干的年轻的中层干部队伍。

2、进一步健全档案管理制度，档案管理逐步规范化、科学化。

3、强化目标管理，各部门、教师有学期任期工作目标，实行分层管理。

4、申报浙江省农村示范性幼儿园。师资队伍建设

1、健全师德教育和师德考核制度，无体罚、歧视幼儿现象，进一步加强教师心理健康教育。

2、教研组织健全，人人有课题，人人有论文。

3、教师合格学历达100%，高学历比上一年度有所提高。

4、三十岁以下青年教师普通话考核达二级甲等。

5、争取参加临安市、杭州市教坛新秀的评比。教育教学管理

1、幼儿一日活动安排科学、合理。

2、坚持以游戏为主要教育教学方式，以兴趣培养和习惯养成为主要目标。

3、家长工作有计划、有措施、有成效。

4、卫生保健制度健全，幼儿年度体检率达98%以上，教师体检合格率达100%。

5、为幼儿提供合理膳食，定期进行营养分析，幼儿身高、体重、血色素指标比上一年度有所提高。办学条件改善

1、添置教玩具投入额比上一年度有所提高。

2、添置电脑1~2台。

3、迁建厨房。

二00四学年 园务管理

1、全面实施“托幼一体化”的试点工作，创办早教中心。

2、进一步建立和健全档案管理制度，争创档案管理杭州市二级。

3、进一步扩大办园规模。

4、积极探索适合本地区、本园实际的特色教育。

5、进一步健全各类制度及考核细则。师资队伍建设

1、教师合格学历达100%，高学历比上一年度有所提高。

2、教师普通话、计算机合格率达100%。

3、争取杭州市教坛新秀2人，临安市教坛新秀3人。

4、进一步建立健全教科研组织，争取人人有课题，人人有论文，获奖率高。积极争取杭州市1~2个、临安市立项3~5个。

5、托班教师有上岗证。教育教学管理

1、根据新纲要精神，科学合理地安排幼儿、托儿一日活动，保证幼儿、托儿户外二小时的活动实践。

2、积极探索、研究适合本园实际的园本教材。

3、家长工作有计划、有新举措，成效显著，用各种形式向家长宣传科学育儿知识。

4、进一步健全卫生保健制度，加强晨检、消毒工作，发现传染病做到早发现、早隔离、早预防、早治疗、早报告。

5、根据幼儿、托儿不同的年龄特点，合理配制膳食，定期进行营养分析。办学条件改善

1、对幼儿部的园舍进行装修，对环境进行绿化。为创绿色校园作准备。

2、添置适合幼儿、托儿年龄特点的室内外玩具。

3、改善教师办公条件。

二00五学年 园务管理

1、取镇政府及教育主管部门的支持，扩大幼儿园园舍面积或异地新造园舍。

2、改善办园条件，添置多媒体设施，教师办公室增添电脑若干台。

3、对照临安市甲级幼儿园标准不断整改，提高管理的规范性、实效性，力争通过“浙江省示范幼儿园”验收。

4、坚持依法治园，修改完善幼儿园各项管理制度，完善相应的评价方法。

5、合理布局幼儿园四周的装饰墙、宣传窗、盆景、花卉、草木等设施，绿化、美化、净化园区，争创“临安市绿色学校”。师资队伍建设

1、加强以塑造师德风范为中心的思想建设，弘扬崇高师德，优化教职工队伍。

2、鼓励教师参加后学历进修，大专学历达80%。

3、创造条件支持教师参加计算机二轮、三轮培训，提高教师制作使用课件的能力。

4、加强以提高教师保教能力为中心的业务素质学习、培训，立足自培，不断提高教职工的专业能力及业务素养。教育教学管理

1、深入学习、领会《幼儿园教育指导纲要（试行）》精神，转变观念，尊重幼儿的个性发展，因材施教，促进每位幼儿在原有水平上获得最大限度的发展。

2、加强保教研究，以游戏为基本活动，强调幼儿在活动中的主体地位，全面落实育人目标。

3、继续因地制宜地开展“托幼一体化”、“园本课程”等课题的研究，并卓有成效。

4、继续构建完善具有园本特色、有较强针对性、可操作性、科学合理的园本课程，提高幼儿一日活动的科学性和有效性。

5、以幼儿园为整体，促进幼儿全面、和谐发展为前提进行幼儿艺术教育的探索与研究，形成本园特色。

6、积极探索与家长共同教育的新方法、新途径，科学指导家庭教育，开拓新型、多元、多层的家教指导模式。

二00六学年 园务管理

1、进一步理顺园内部管理体系，初步形成具有我园特色的岗位目标管理办法。

2、深化“五制”改革，真正把园长负责制、全员聘任制、岗位责任制、考核奖惩制、结构工资制落到实处。

3、配置各类专用活动室：幼儿阅览室、科学发现室、美术劳技室、室内专用游戏室、陈列室等。

4、创建良好的园风、教风、学风，创设积极向上、健康和谐、富有活力与创新意识的园区文化。争创“临安市文明单位”。

5、进一步加强班子成员自身建设，以班子成员的人格魅力来影响教职员工，进行情感管理。

6、加大宣传力度，拓宽教育渠道，吸取社会教育力量，筹措幼儿园发展经费，改善办园条件。师资队伍建设

1、继续鼓励教师参加继续教育和后学历进修，大专学历达90%。

2、展岗位技术练兵活动，努力提高教师的课堂教学水平，涌现4—6名学科带头人和教坛新秀。

3、通过培训或自学，要求全体教师能运用现代化教育技术设备进行辅助教学，通晓网络知识，能自由地上网交流，获取信息。

4、教师人人参与并能积极开展推广性、专题性和群众性的课题研究，要求80%的交换司能独立承担科研课题，撰写实验报告。教育教学管理

1、贯彻《纲要》，更新观念，把社区教育、家庭教育、亲子教育有机融合，构筑沟通平台，实施家园社区共育。

2、以园本课程的开发为中心，根据研究中遇到的实际问题，深入细致地进行研究，并整理出一套具有园本特色的幼儿教材。

3、重视对保教常规工作的多元化评价，加强保教工作的考核，严格执行“计划—落实—检查—反馈”的四环运行方法，提高保教质量。

4、进行0—3岁婴幼儿教育的研究（包括内容、形式、方法等），使3岁前婴幼儿教养工作走向科学、有序轨道，提升3岁前婴幼儿教养工作质量。

5、通过0—3岁婴幼儿教育工程，向社区提供学前教育咨询，建立本园网站，进一步增进与社区的联系和互动，逐渐形成幼儿园为主导、家长参与、社区支持的一体化格局。

**第二篇：教师5年成长规划**

个人专业发展规划

新时代的教师应该是一个学习型教师，我作为一名年轻的老师，有梦想、有激情，能创新，在平凡的工作岗位上从不放松对自己的要求，为了更好的发展自己，特制定此规划。

一、现状分析：

（一）社会背景分析

随着素质教育的实施，新课程理念的不断提升，对教师的理论素养、个人素质及教育教学观念提出了更高更新的要求。作为教师的我们必须更新观念、转变角色，学习掌握新的专业知识、技能，在实践中不断的探究、积累、更新，促进自我的发展。

（二）自身成长历程与素质的分析

十多年来，在各位教育前辈的帮助和自己的努力下，我的业务能力有了明显的提高，两次获得县语文优质课评比一等奖，多篇论文在各级刊物发表，主持和参与的课题多达6个，指导的学生在各级比赛获奖，是县语文教学能手。但作为一名年轻的语文教师，我还存在许多不足。在课堂教学方面，还没有形成自己独特的教学风格，尤其是组织课堂、调控课堂、处理课堂突发事件的能力还有待提高。另外，教学理论了解得还不多，在写论文案例时总不能得心应手，所以自己以后要多读、多写、多反思，努力使自己成为研究型的教师。二、五年发展规划总目标

在未来的五年时间中，我要主动学习，进一步提升课堂教学能力，并逐步形成自己独特的教学风格，使自己的课堂成为诗意的课堂，并能和学生在语文世界中共同学习成长。

三、阶段计划和实施措施

（一）第一阶段（2024年8月-2024年7月）1.第一阶段目标：，1（1）力争主持一个市级以上立项课题。

（2）每周写一篇较有质量的教学反思，能有3-5篇论文在省级以上刊物发表。

（3）每一学期至少上三节研讨课，争取参加市以上优质课评比并获奖。

（4）通过努力成为县学科带头人。（5）继续进行学历进修，争取考上研究生。2.第一阶段的实施措施

（1）做一名快乐、轻松、幽默具有亲和力的受学生欢迎的老师。向身边优秀的教师学习课堂教学经验，及时积累教育教学工作中的成功与失败，总结经验、教训，让自己“生活化、情景化”的课堂教学真正做到实效性。

（2）学会做一名“善于反思、勤于积累”的老师。对自己的教学活动及时进行反思，积累经验，提高自己的管理能力，把学生的做人教育放在首位，树立为学生一生负责的理念，培养人、塑造人，形成自己独有的工作风格。

（3）积极主动参加信息技术的学习，提高其应用能力，实现信息技术与课堂的有效整合。

（4）加强教育教学理论的学习，使自己在阅读量和阅读面上有所突破，能主动阅读有关教学杂志和教育专著，认真做好读书笔记。积极参与各项课题研究，认真参加各种专业培训或讲座学习活动，认真撰写日记和论文。

（5）除了向书中学习外，还要向有经验的教师学习，向名师学习，与名师结对。紧密与教研组内教师团结协作，牢固树立进取意识。

（二）第二阶段（2024年8月—2024年7月）1.第二阶段目标：

（1）尽力每年都有1-2篇论文在省级以上刊物获奖或发表。

2（2）课题研究有更大收获，并将研究成果进行示范辐射。（3）课堂教学、有新方法、新思路、新策略。（4）指导的学生能在更高层次获奖。（5）班级管理能力再上新台阶。

（6）成为市级教学能手和市级小学语文学科带头人。（7）取得研究生学历。

（8）终身学习的理念在心里牢固树立。（9）带动其他青年教师共同进步。2.第二阶段的实施措施

（1）提升个人修养，通过人格魅力、深厚的人文素养和广博的知识影响学生，使之形成高尚的品德，正确的人生观和价值观，成为一名有品位的教师。

（2）养成善于学习、乐于学习、主动学习的好习惯，把自己打造成一个善于思考，具有多元化知识结构的人，成为一名业务上、教学上都过硬的教师。

（3）向优秀班主任学管理经验，与名师结对学实践。使自己具有先进的管理班级的水平，成为一名轻松、快乐、受欢迎的老师。

（4）对自己的教育教学工作的失败与成功注意积累，及时反思总结，并将经验与大家分享，成为一名勤于积累、善于反思的老师。

“问渠那得清如许，为有源头活水来。”只有做学习型的教师，才能不断更新教育理念、开拓创新；才能紧握成功的钥匙、掌握发展的主动；才能不断努力探索、充实自己、超越自我。我会积极努力加强自身建设，使自己的工作更扎实、更有效、更完善、更优秀，在超越自我的同时，逐步实现人生的价值。

**第三篇：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。

**第四篇：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

**第五篇：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

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！