# 师资队伍建设总结

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-05-13

*第一篇：师资队伍建设总结上学期师资队伍建设总结“百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。”新课改向我们展示的全新的理念，崭新的课堂教学模式和新学生观、质量关、人才观，这就要求我们不断的学习，树立终身学习的意识，立足于学校加强校本培训，使老...*

**第一篇：师资队伍建设总结**

上学期师资队伍建设总结

“百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。”新课改向我们展示的全新的理念，崭新的课堂教学模式和新学生观、质量关、人才观，这就要求我们不断的学习，树立终身学习的意识，立足于学校加强校本培训，使老师们尽快地转变观念，全身心投入课改，真正走进新课程。

一、领导重视，目标明确。

学校领导对师资队伍建设工作非常重视，始终把培养建设一支高素质的教师队伍作为重点，把搞好教师的继续教育工作作为中心工作来抓，提出了建设高素质的教师队伍，走科研兴校之路的办学思路。

我校在校领导的带领下，切实加强教师队伍建设，深化改革，优化组合，内强素质，外树形象，致力于培养和构建一支“师德高尚、爱校敬业、真诚奉献、严谨治学、业务精湛、教风优良、团结协作、廉洁从教”的师资队伍，实现办学品位的再提升和教育教学质量的新跨越提供有力的师资保障。

二、不断更新教育观念，使之符合素质教育的要求。

1、内部挖潜，择本校之能人，训本校之教师。

2、继续进行“一人学习，众人受益”式培训。

3、做好“请进来”工作。针对教师在教育教学中普遍出现的疑难和困惑，尽可能地邀请局教研室和校外专家、学者来校开展专题讲座，进行“临床会诊，现场诊断”，找出问题及原因，制订对策措施，帮助教师解答疑难。

三、以提高教育质量为主题，加速师资队伍培训。

1、加强教师培训，积极引导广大教师聚焦课堂，向课堂要效益:

（1）做好青年教师的培训工作，通过教、研、训等形式促进青年教师的尽快成长

（2）做好教研组长、备课组长的培训，为校本教研的开展培养好领头人，并充分发挥他们的带头和辐射作用；

（3）组织教师参加扬中市优质课评比、教学设计评比、教学案例研究，用多种手段，对各年龄段的教师进行再培训，帮助教师克服在成长中出现的高原现象，引导他们关注和解决教学中的常态问题，进而优化教学过程，提高课堂效益。

2、加强校本管理培训，提高规范教学的校本管理能力，向管理要质量。

3、强化教学管理与教学研究工作，认真总结多年的成功经验，全力打造“高效能、轻负担、高素质”的教育品牌。

4、提升教育科研水平，夯实教研过程研究，发挥科研的先导作用，促进教师专业成长，塑造科研教师群体，以科研促实效，以科研促发展。

5、重视教师的继续教育

教师的继续教育不是重复教育，要与时俱进，加入学科领域内前沿的东西。我校十分重视教师全员继续教育和岗位培训，在开学初先后派出多位教师参加新课程的培训，还有心理健康辅导员的培训、校长培训、教导主任培训少先队辅导员培训等等，并鼓励年轻教师参加自考和高校函授学习。

四、围绕新课程，扎实开展活动，切实提高实效。

1、加强新课程课堂教学管理并对管理内容进行检查，做好各项检查记录及相关资料的收集。

2、立足课改，不断深入实施新课程。扎实开展“实施新课程交流日”活动。以学科为单位，交流、反思教学情况，进行案例交流、经验交流、论文交流、教育教学日记交流等，既注重切实解决实际问题，又注重概括、提升，总结经验、探索规律，逐渐形成我校民主、开放、有效的教育教学活动格局。

3、立足岗位培训，着力打造名师。组织任课教师开展教育教学业务技能大赛，着力打造名师，促进教研活动的开展和教师业务技能与水平的提高。开展教学设计竞赛、课堂教学大赛、优秀论文或优秀案例评比、课后反思交流、课件大赛等活动。

4、立足年级组教研活动，大力开展校本教研。

5、注重日常教研活动的资料管理。学校要求教师严格按管理制度完成好自己的各项工作，注意做好校档案和个人档案资料的积累工作，做到有计划、有总结、有反馈、有整改、有实效，学校将组织评选新课程活动优秀教案、教学反思、典型案例、教育故事、心得体会等，并编辑成册。

6、加强校本培训的管理。

校本培训要加强层级管理，就是各个管理层要各司其职，各负其责。

**第二篇：师资队伍建设情况总结**

3.2-8

师资队伍建设情况总结

高素质的师资队伍是学校教育发展的关键。为了加强学校师资队伍建设，进一步提高教师的专业化水平，本着“立足济源，为本地经济建设发展服务”的办学指导思想，按照党和国家的教育方针，把师资队伍建设作为一项系统工程来抓，会计电算化专业立足校本，联合当地企业，认真规划，以培养青年教师为契机，带动了整个师资队伍的建设。一方面，加强政治理论学习，提升教师师德修养，另一方面加强教学管理，提高教师业务水平，通过了校本培训、下企业顶岗实习、外出参观和专家讲座指导等多种途径，在专业课教师的继续教育与培训方面、学历教育、技能提高等封面取得了显著成效。现将两年来会计电算化专业师资队伍建设情况简要总结如下：

(一)积极改进教学方法和手段

积极推进课堂教改，努力探索适合高职学生的教学方法，通过把教师派出去培训与请进来传授等办法，掌握现代教育思想和教学方法。

(二)积极鼓励教师参加进修活动

教师纷纷主动开展业务进修活动，5名教师参加各类培训进修，有的还报考研究生（2人在读），或是主动参加各类认证资格考试。比如会计师、注册会计师资格考试等。

（三）积极开展教学教研活动

注重教研工作，除了在校内积极开展教师的听课评课等活动外，还积极鼓励以教研组为单位进行校际交流。组织教研室部分教师到安徽芜湖职业技术学院进行学习交流。

（四）建立导师制，使青年教师迅速成才

每年安排老教师以老带新，通过教研活动使新教师在较短时间内“出师”，使他们尽快适应教学工作岗位，并逐步走向规范。

（五）加强“双师型”教师队伍建设

鼓励教师参与各级各类技能培训，通过几年的努力，目前会计专业有“双师型”教师15名，占正式在编教师队伍的70％。通过一系列的培训、进修和教研活动，会计专业教师的业务素质有了极大的提高，在工作中获得了较好的成绩。

（六）专业课教师下企业实践，提高实践能力

鼓励教师利用寒暑假时间下企业实习锻炼，参与大型企业集团公司的财务管理工作，定期参与会计事务所的查账、验资、处理经济纠。纷等业务活动，增强他们的实际经验。两年来有6名教师利用暑假深入企业实习锻炼2个月。教师利用假期下企业基层拜师学艺，教师通过一线生产、劳动，进一步了解企业文化，熟悉现代企业生产方式，淬炼个人操作技术，同时也负责企业实习学生的管理、指导工作。

（七）教师评聘和激励机制不断完善

近年来我校在规范教学过程、优化评价体系方面做出了许多努力。在广泛听取师生意见、建议的基础上，重新制订了教师业务考核制度，进一步规范课堂教学常规要求，强化教师对自己教学行为的分析、改进建立师生互评机制，保证师生教学信息顺畅反馈交流，使教师从多渠道获得改进教学行为的信息。

师资素质是学校发展的基石，是学校发展的动力，要提高教学质量，使学校持续发展，就必须抓师资队伍建设。通过多种渠道，大力提高教师队伍整体素质，加强教师的继续教育，进一步优化师资队伍的学历结构。逐步培养专业课骨干教师，尤其是加强对青年教师培养，实施“名师工程”，造就拔尖人才，建成一支整体水平较高、充满活力的适应专业发展需要的师资队伍。

**第三篇：师资队伍建设总结**

云南省曲靖农业学校经贸事务学部

云南省曲靖农业学校

经贸事务学部师资队伍建设情况

（2024年9月1日）

教师是学校的重要资源, 键。工作，是加快学校发展，当前，的师资队伍。

经贸事务学部现有教师近602人，高级讲师7人，讲师810多人。我积极抓住国家中等职业教育改进修培训、企业实实践教学能力提高等措施不断加师德高尚、专业理论水平在教育教学工作中起骨干示范作用的“双师型”

首先是高度重视教师队伍的质量建设。学部紧紧围绕我校“国家示范性中职学校建设农村经济综合管理专业建设”项目深入开展研究，按照“教、学、做一体化”人才培养方案及职业综合能力为目标

云南省曲靖农业学校经贸事务学部的课程体系的要求，以《云南省曲靖农业学校骨干名师队伍建设实施办法》为指导，对全体教师按“合格教师→骨干教师→学科带头人→学术技术带头人→名牌教师”的梯队培养，确定了2名专业带头人，6名专业核心课程支撑教师，采用“传、帮、带”的方式安排高级讲规模稳中有升的实际，的实施，我们高度重视教师队伍的质量建设，千方百计提升教师教育教学工作水平，广《出纳与收银实务》、到企业就专业建设方案进

云南省曲靖农业学校经贸事务学部其次是通过安排专业带头人到国内院校进修学习、培训、学术研讨与交流活动等举措，提升其引领专业建设与发展的综合素质。使专业带头人在人才培养方案设计、课程体系构建等方面理念领先，具有国际视野，具有较高的科研水平及组织管理能力，能为云南紧紧围绕建设绿色经济强省、务，成为该专业领域内的名师。金陵职业中专的专业建设研讨会，王奇林老师、京召开的示范校建设专题培训研讨会。交流学习。下一步，业的学习，我们相信，增强《国家中长期教育改革和发展规划纲要（努力打造专兼结合的高素质“双师型”教师队兼职教师规模。聘请的兼职教师中，一部分作为班主任兼职教师，一部分作为校内兼职实训和从事教学教师，一部分作为学生在校外企业顶岗实习阶段的指导教师。我们结合学部具体情况，制定兼职教师的云南省曲靖农业学校经贸事务学部任职标准，建立健全兼职教师业绩考评制度。完善兼职教师选拔、聘用等管理制度。每学期开学前，学部主任徐吉云老师均亲自主持对专兼职教师及学部班主任进行岗前培训。他结合学校和学部工作要求，紧紧围绕专业建设的各个环节设置培训项目，提高了大家对本专业的认群的职业标准，提高专业技术应用能力、同时，学部还组织聘请具有实作能力的企业专家、人到校对教师进行培训。校为学部老师进行物流专业专题讲解，校做实习就业的讲解，理人员到校进行专门指导。《云南省曲靖农业学校教育综合为了一切学生，为了学生的一化对班主任的激励约束措施，通过营造一个有利于班主任健康成长的良好氛围，结合班主任专业化队伍建设，建立起了一支优秀的班主任队伍，在学校班主任考核工作中，屡次受到表彰。

云南省曲靖农业学校经贸事务学部诚然，建立一支一专多能，新老结合、专兼结合、德才兼备、全面发展的高素质的师资队伍，是一项艰巨、复杂、系统的工程，这需要我们立足长远，有计划、有步骤地针对学校和学部的实际情况，采用切实可行的方式方法，并脚踏实地、坚持不懈地为之努力，才能一是要更加重视师德建设，树立全员育人意识，精研业务，提高教师队伍质量。教育是爱的艺术，爱是教育的基石，没有爱就没有教育，这是教育的真谛。一方面我们要在制度上规范教师的师德，同时要精研业务，不断提高教师的育人水平。随着知识经济时代的到来，终身学习已经成为生活和工作的重要内容，我们需要及时补充新的知识，吸收新的信息，才能与时俱进，才能永葆活力。只有学习才能增强我们的能力，优化我们的素质，才能胜任新观念、新思想下的教育工作。

二是要坚持开展好常规研究，把落实教学常规的组织和管理，作为提高教师教学能力的前提和保证。我们认识到：教学常规管理工作是一项既细致又复杂的教学组织活动，是学部教学管理中最基本、最经常的管理活动，是全面贯彻国家职业教育方针、政策的根本保证。教师的工作是富有创造性的工作，是极具研究性的工作，让教师把自己的一切教育教学行为都纳入研究的范畴中，这是实践先进教育思想的需要。我们需要继续做好示范性学校农村经济综合管理专业建设工作，认真研究，积极投入到精品课程开发中，保质保量完成相关任务；继续做好教学常规工作，认真制定教学计划，及时备课和批改作业，云南省曲靖农业学校经贸事务学部开展听课评教活动并及时反馈给教师，不断交流总结，以实现教学水平的更大提升。我们相信：在学校的正确领导下，有学部全体教师的共同努力，学部的师资队伍建设工作一定能够在原有基础上再上台阶、再创辉煌。

**第四篇：师资队伍建设十二五专题总结**

着力为教师专业发展创造良好的环境

——陈鹤琴小学“十二五”师资队伍建设专题报告

教师的专业发展是一个不断学习提高的过程，是一个不断遇到问题并不断解决问题的过程，是一个人的职业素养和内涵不断丰富、不断增长的过程，也是一个教师的职业理想、职业道德、职业情感、职业技能和社会责任感不断成熟、不断提升、不断创新的过程。教师的专业知识、教育教学技能、职业情感是教师专业发展的目标，也是教师实现自主发展的动力。

一 问题提出：

2024年10月,学校更名为陈鹤琴小学，更名后学校根据当前实施素质教育、实施新课程改革的大背景，将陈鹤琴教育思想和现代教育理论进行整合，寻找“活教育”与“素质教育”的结合点，不断提升办学理念，学校获得了长足的发展，校园环境建设温馨、雅致，各硬件设施基本到位，教师团队认真刻苦，团结奋进；学生正直活泼，积极向上，学校的教育教学质量也稳步提升。这些初步赢得了社会和家长的认可，学校知名度和美誉度不断提高。但是，我们也看到学校的发展还存在许多问题，面临许多困难，与社会对学校发展的要求，尤其是与我们的期望和与陈研会基地校中的一些名校的发展相比还有不小的差距。其中很大一个问题是教师职业倦怠。

究其原因是多方面的，这既和学校目前发展水平有一定关系，更与教师专业能力提升不足、个人发展欲望不强等因素有着密切关系。如何消除教师的职业倦怠、提升教师专业发展的需求、创造更多教师可以追求、乐意追求的目标，是学校发展中的当务之急。

“十二五”开局，我们就把建设一支“重德、重育”的具有现代教师形象的教师队伍，作为我们师资队伍建设的目标，努力实现以“心平气和的交流，容忍学生的不同观点；充满生活气息的沟通，了解学生的需求；和风细雨的批评，引导学生的自我反省；每天微笑多一点，传递乐观向上的态度”的教师团队。二 解决过程与具体途径方法： 1，在师德实践中，孕育陈小精神。

开展“关爱学生 从细节做起”师德主题活动，进行陈小教师形象的大讨论，组织学习教师守则、身边的法律，通过师德论坛“我的爱生小故事”，引发每个人的思考守住职业道德底线。“鹤琴好老师”的评审，让大家明了我们的服务对象欣赏怎样的教师，激励着老师们自觉履行“教书育人”的崇高使命。“八项教师工作承诺”使师德规范成为每一个教师的自觉要求。组织开展《做智慧型教师》的培训，提高教师的心理调控能力和辅导能力。让每位教师善于调节自己的心理，不把情绪带进学校、带给学生，使自己具有良好的心理品质。《社会情绪能力课程》的实践研究让教师高度重视学生的心理健康问题，坚决杜绝伤害学生身心健康的言行。三个师德示范项目——“每天佩戴好校徽”、“每天做好广播操”和“每天认真批改作业”，从细微之处树立师表形象。2024年12月，家长问卷调查显示，师德满意率为100%。

2，在校本研修中，建设学术文化。

“十二五”规划中，我校9项校本研修项目结题,现有7个校本研修项目正在实施中，涉及全体教师。我们发扬“十一五”校本研修中的成功经验，有序做好教师“十二五”师训工作，进一步寻求教师自主发展的新增长点。其中《做智慧型教师》的校本培训，获2024年区创新实践项目三等奖。它从医教结合出发，走进《社会情绪能力课程》，学习儿童注意力缺陷对学生学习的影响，了解各种教育大家的理想、实践，丰富教育视野，开启了智慧之门；学习和掌握有效的与学生、家长沟通的教练技巧，开展积极心理学视野下的智慧型教师心理培训活动，种下智慧之果；课堂增值行动等，采摘智慧之果。通过培训，努力构建一支融师德、师智、师能三位一体的师资队伍，帮助弱势教师摆脱动力、能力、机会、心理等弱势，借助集体智慧，在动态发展中优化行为。

3，在专业成长中，凸显持续发展。

首先，学校制定了《陈鹤琴小学教师成长手册》，使教师的发展有章可循。其次教师结合各级教学研究课之后完成高质量的课程教学改进案例，促进教学研究能力的提高。第三，每年学校“鹤琴杯”教学节的磨课、技能比拼、基本功赛、论坛等带动教师专业水平的整体提升。

重视骨干教师、新教师及教学有困难教师的分层培养和指导。每位第一次任教学科的老师配好带教老师，签订“师徒带教”协议，完成带教手册。进行校骨干教师学年评分和二年一次的校学科带头人、校骨干教师申报评审工作。

至2024学年，我校在校在岗教师38人，硕士学历1人，本科学历35人，大专学历2人，本科及以上学历达到92%,学历达标100%。

目前，我校拥有高级职务2人，高级职务比例达5%，中级职务23人，中级职务比例达61%。区学科带头人3名、校学科带头人3名、校骨干教师7人，区骨干培养4名，教师发展梯队清晰。市级课程和区虚拟账户培训教师参与积极性高。

4，在课题研究中，实现教师由经验型向研究型转变

学校相继建立总领全校教育教学研究的三个课题：

2024年5月《小学生关爱品质的研究》陈研会学会课题，2024年10月结题。2024年5月《新课程背景下“活教育”在小学的实践和创新研究》静安区“十二五”重点课题。

2024年9月《现代城市小学生“先学后教”教学策略的研究》上海市“十二五”规划课题，2024年3月结题。

首先在教育科研中领导亲自参与，身先士卒。学校领导每学期与学校科研室讨论学校科研工作规划和开展；召开科研骨干会议，听取学校教师各级课题进程汇报，研究一些具体问题：深入课堂研究，和老师们一起参与“课堂值日小老师”策略的实施，提出自己的研究思考。

其次，我们将课题研究与日常的教学活动融为一体。五月“鹤琴杯”教学节上，全校教师一起撰写的课堂教学改进案例，二次备课评选；学科教研组磨课；骨干教师、青年教师教学展示课等。这些日常教学活动带动了全体老师研究，使课题研究和实践在同一过程中发展。

课题的研究，让老师们在浓郁的氛围中逐步地感受到研究思考带来的乐趣与魅力，具有鲜明的课题意识。例如：图书管理员小郭，从学校科研幕后角色走到了前台，她积极探索尝试了上了《学习图书分类大类》探究课,撰写《先学后教在“学习图书分类大类”中的应用》、《新教师 新成长》。语文小徐老师更是从科研实践中突破了自己的教学薄弱，完成了文章《“先学后教”策略在语文探究型活动中的实践探索》、《“宝塔式”教学法，让后“教”生辉》,并参与了总课题报告撰写，即为课题的研究提供了丰富的实践资料，也在参与的研究的过程中逐渐成长为具有一定科研能力的教师，成为学校科研的主力。

“十二五”期间，学校教师建立市区级课题18个，已完成10个，获奖课题7个。市区级杂志发表论文25篇。全体教师撰写的案例都有在出版的书中收录。

5，在丰富多彩的活动中，提升人文素养

我们积极参加“哈佛：多元智能——帮助学生学习的工具”培训，不断拓宽教育的眼界，增加教师自主发展的空间。国画体验活动、科技之旅、书海之旅、艺术之旅、休闲之旅、礼仪礼节知晓等提升教师的综合素养，促使教师在知识与能力上都有一个新发展，从而在教育教学中更加自如地渗透人文元素，为课堂教学带来新的活力。

三

反思与体会：

自我决定理论表明，教师只有把专业发展视为内在需要时，他们对专业发展才会表现出兴致，才会积极主动追求发展，才会以坚强的意志逾越发展过程中遇到的困难和挫折，从而实现发展。因此，只关注提升教师的知识和技能、只关注专业发展的活动形式而忽视教师专业发展过程中动机内化的专业发展实践，往往是事倍功半。如能创设良好的外部环境，营造积极的沟通，满足教师自主需要，促进自身专业发展意识的觉醒，实现专业自主发展。

1，学校领导应积极与教师进行沟通交流，倾听他们的心声，保障他们的话语权。在计划、实施和总结有关教师专业发展项目的整个过程中，要多听取教师们的意见，不能把教师们放在服从、执行的位置上而忽视他们的话语权。

2，搭建教师专业发展平台，营造自主支持性的工作环境。动机的自我决定理论告诉我们，个体在一项活动的自我决定程度高时，他体验到的是一种内部归因，感到能主宰自己的活动，自主需要得到满足，此时他参加这个活动的内部动机就很高。学校要多提供资源信息，让教师按既定的目标和预期效果自主进行工作，教师们的自主需要得到满足，他们就更愿意为教学工作和学校的发展付出努力并主动提升自己的专业水平。

3，给予青年教师更多的关怀和帮助，满足他们的能力需要。青年教师是教师队伍的重要组成部分，与其他年龄段教师相比，青年教师承受更大的生活压力、自尊心更强，目标更高，理想与现实之间的冲突更大，受到学校的约束更多（尤其刚入职的教师），自信心更容易受挫。学校要给予青年教师更多的支持，留有一定的空间和时间，让青年教师成长，协助他们认识自己的教学方式，强化信心，塑造长处，提高自我效能，满足他们的能力需要。

我们深深体会到：教师只有感受到专业成长和成就感，才能享受教师职业的幸福，才会把教师作为一项事业，只有教师发展了才会有学生的发展和学校的发展。

**第五篇：师资队伍建设总结**

天津市电子计算机职业中等专业学校2024-2024学年教师队伍建设工作总结

天津市电子计算机职业中等专业学校 2024-2024学年教师队伍建设工作总结

教师是学校的重要资源, 教师队伍的质量，是办好职业教育的关键。加强职业教育教师队伍建设是提高职业教育人才培养质量的基础性工作，是加快学校发展，提升学校核心竞争力和综合实力的动力之源。当前，国家中等职业教育改革发展示范校建设更是离不开一支高水平的师资队伍。

我校现有教师近？？人，其中市级学科带头人？？人，高级教师？？人，中级教师？？人，硕士研究生？？人，班主任教师？？人。作为第三批国家中等职业教育改革发展示范校，我校积极抓住这个千载难逢的良好契机，通过交流学习、进修培训、企业实践、企业引进、教学科研能力培养、实践教学能力提高等措施不断加强师资队伍建设；着力打造一支结构合理、师德高尚、专业理论水平高、实践教学能力强，在教育教学工作中起骨干示范作用的“双师型”优秀教师队伍；培养一批高素质的中青年骨干教师、专业（学科）带头人、科研骨干队伍和优秀班主任队伍。为此，我们主要做了以下工作：

一、完善制度，明确目标——突出教师队伍建设重要地位

（一）完善目标责任制度

学校将教师队伍建设列入学校发展的总体规划，以“国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目建设方案”为指导，根据我校教师队伍现状，确立了内升外引的师资队伍建设思路，并要求教师制定个人发展计划，使教师明确自己的发展方向及各阶段所要达到的技能水平。

（二）完善管理责任制度

教师队伍建设是一个长期工作，既要重管理，更要重服务。学校由人事部门统一管理教师队伍建设。根据学校师资建设总体规划有计划有步骤地选派教师参加各种培训，为教师参加各类专业实践牵线搭桥，提供便利。

（三）完善教师培训奖励制度

教师要提高实践能力，需要付出辛勤的劳动，学校不断完善教师专业培训奖励制度，使教师的努力得到认可。如鼓励学科类教师向“双师型”教师发展；对教师外出学习在课时上给予照顾；对获得本专业中、高级技术等级证书的教师给

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！