# 浅谈改进农村教师队伍建设的对策

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-12-11

*第一篇：浅谈改进农村教师队伍建设的对策浅谈改进农村教师队伍建设的对策【内容摘要】：目前，对我国来讲，发展教育的重中之重是大力发展农村的教育，而农村教育质量的提高关键又在于师资的质量，而我国农村中小学存在着教师待遇偏低,整体素质不高,学科结...*

**第一篇：浅谈改进农村教师队伍建设的对策**

浅谈改进农村教师队伍建设的对策

【内容摘要】：目前，对我国来讲，发展教育的重中之重是大力发展农村的教育，而农村教育质量的提高关键又在于师资的质量，而我国农村中小学存在着教师待遇偏低,整体素质不高,学科结构不合理,教师流失现象严重等问题。因此，加强农村教师队伍建设，就必须实施农村教师素质提高工程, 采取有效措施,努力提高教师素质，从整体上提高农村教育质量，促进农村教育的快速发展，应采取有效措施,加大经费投入,加强教师培训,建立城乡教师交流制度，加强教育体制改革，加大教育投入，加快师资培训，是实现这一目标的基本途径。

【关键词】：农村、教师队伍、建设、措施

教师之于教育，教育之于国家，温总理有过精辟的阐述，而在党的十八大报告中明确指出：“大力促进教育公平，合理配置教育资源，重点向农村、边远、贫困、民族地区倾斜。加强教师队伍建设，提高师德水平和业务能力，增强教师教书育人的荣誉感和责任感。”这说明党和国家对我们农村教师队伍建设的高度重视。

教师是学校发展的根本，建设一支高素质的教师队伍，是农村教育快速发展必不可少的条件，是教育机制体制改革必不可少的动力，而农村教师管理面临着一些新的困难，阻碍着农村教育的发展，阻碍着素质教育的实施，我们必须研究新情况、解决新问题，深化体制改革，加大投入，强化培训。目前，我国农村基础教育还比较薄弱，农村教师队伍建设也亟待加强，农村教师数量不足、素质偏低、结构不够合理、编制标准不够科学等问题比较突出，影响了农村教育的质量，从而影响了整个基础教育事业的发展，因此加强农村教师队伍建设势在必行。

一、现代农村教师队伍现状分析

农村教育是我国整个教育改革中的重点、难点，而农村教师队伍建设又是农村教育发展的重点、难点。建立一支高素质的农村教师队伍，是实现农村教育全面协调可持续发展的客观需要和有力保证。虽然在国家教育改革的影响下，农村教师队伍的管理与建设起到了一定的改观，农村教师队伍状况总体上是好的，但也存在一些不容忽视的突出问题。教师文科比例偏重，严重缺少理科与音、体、美专业教师，特别是农村小学专业英语教师紧缺，存在这些问题的原因主要有：农村教师编制过紧,教师评价、管理、激励机制软弱,教师待遇落实不力,教育观念陈旧等，体现出结构性缺编已经成为农村教师队伍中的重点问题。需引起社会及教育界领导高度重视并加以解决。

（一）教师队伍管理制度不够健全。目前，一些农村学校，经常发生领导凭自己的主观随意安排、指责教师。在有些地方，农村教师资源配置行政化，使教师聘任制成为形式主义，农村教师无法实现合理流动；更有党政领导干涉教师的调进调出工作；乡镇政府为了减少财政开支，擅自聘用不合格的代课教师，而且，农村中小学教师的评价机制、激励机制特别是用人机制还没有建立起来，不合格的教师无法分流出去，这些现象都对农村教师队伍的建设造成障碍。

（二）教师队伍结构不够合理。农村教师存在着学科专任教师结构不齐整，老、中、青年龄结构不合理，高中、初中、小学教师知识结构不配套的现象。学科结构存在着专任教师配备不齐的问题，农村缺乏英语、信息技术、艺术类、劳动技术、常识类（自然、科学学科）等专业教师，有的学校无法开设，学生上自习课，有的学校只能由非专业教师兼任英语、劳技、音乐、美术等学科教学，教学水平低、教学质量差，严重影响着学生德、智、体、美、劳多方面发展；老、中、青年龄结构存在着老多，中、青年少的问题，教师年龄结构偏大，教学无激情的多，工作无压力的多，学习无追求的多；高中、初中、小学教师存在着知识结构不配套，存在着层层拔高使用的问题，高中教师缺乏从初中选拔使用，选择师德优良、业务精湛的教师。初中从小学选拔使用，把那些学历层次较高、工作成绩突出的中青年教师选拔出来，教学初中的数理化，造成教师资格与岗位不一致，造成小学、初中教师师资质量严重下滑，农村本来就薄弱的师资力量越发薄弱，学校教育质量难以保证

（三）农村教师分布不够均匀。由于农村教学条件艰苦，教师流动大，城区与农村教师分布上不均衡，农村教师少了，缺编现象严重，特别是农村中青年骨干教师少了，教育教学质量受到影响。县城与乡村教师分布不均衡：县城初中、小学人满为患，而乡村小学学生越来越少，各乡村学校缺乏教师，有的学校只有几个教师，缺编的由学校临时聘请代课教师来上课，另一个重要原因就是因为地方政府财政困难，经常出现人为地控制或减少编制的情况。这种做法使得很多师范类大中专毕业生在农村中小学“代课”多年没有正式的教师编制，致使师范毕业生就业难，而农村教育靠大量代课教师支撑。再加上贫困地区由于教师质量差，能考取各类师范院校的学生少，毕业后回原籍工作的就更少。外地的不愿去，本地的又后继无人。另外，正规院校的毕业生不愿去，师范毕业生分配又不到位，所以造成农村中小学教师缺编

(四)农村教师素质不够高。现在农村学校虽然政府开展了人事考试来填补老师的空缺，但是还是有相当一部分教师从社会录入的，有民办转公办的，从高中生中招录的合同聘干教师、从社会招聘临时代课人员。有的教师年龄编大、知识结构老化、知识面狭窄，极少数受过专业教育，相当一部分教师观念陈旧，教法落后，面对新课程，显得力不从心。另外，农村教师由于人员紧张和学校经费困难，几乎无机会参加业务培训或到外地参加教科研活动；有的教师不思进取、不求上进、不进修、不学习、满足现状，撞钟式教学。有的教师提升学历为的是评职称，工作的责任心和荣誉不强，职业意识淡薄，以为教科研与自己无关，是教育专家的事情，自己无须去学习新理念，实践新课标，以及部分优秀教师在评优晋级、提拔使用后，就到了二线，不再任课，造成极大浪费。

(五 教师待遇低，工作生活艰苦。由于教育投入的差异，城乡教师的收入形成强烈反差。在广大农村，中小学教师的待遇普遍偏低，工资增长缓慢。有的贫困地区尚不能做到按月足额发放，教师工资被拖欠、扣减现象仍十分严重。除此之外，地区、城乡之间教师隐形收入的差距是相当大的。也就是说，城市和经济发达地区的教师除工资外，还有阳光工资、奖金、课时费、住房、养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金等各种补贴，而贫困农村地区的教师没有任何奖金或福利待遇。除工资、福利之外，由于农村中小学教师大多分布在贫困地区和边远山村，工作和生活条件十分艰苦，他们依靠微薄的工资支撑着整个家庭的一切开支，再加上他们大多是单职工家庭，上有老下有小、生活开支大、住房无保障、子女上学就业难等问题，致使公办教师人心思走，代课教师“亦农亦教”现象严重，大量优秀年轻教师纷纷外流，教师队伍极不稳定，使农村基础教育雪上加霜。

（六）教师课业负担沉重，工作压力大。工作量过大是农村教师面临的普遍问题。在农村不少学校中，还有相当一部分教师是包班任教，无论语文、数学还是其他科目，都是一位教师担任，甚至还存在着一个教师同时担任几个年级课程的现象；另一个是平均课时明显偏多，课外还要负责学生作业的批改和备课等工作。除此之外，长期以来由于应试教育的影响，学生成绩、平均分成为农村大多数学校衡量教师工作绩效的唯一标准和奖惩与晋职、晋级的依据。

二、加强农村教师队伍建设的措施与建议 在新型城镇化发展背景下，农村教育发展是当下必须面对的时代命题，必须以系统性思维去定位农村教育，以前瞻性的眼光去规划农村教育，以统筹协调的策略去发展农村教育，全面提高农村教育质量，推进素质教育，推进基础教育课程改革，加强教师队伍建设，用好管理制度，建好教师供给渠道，抓好教师培训，为实现中国复兴梦奠定坚实的基石。

(一)抓改革，建好管理制度。教师管理是一项系统工程，各级教育部门在宏观管理教师的同时，必须赋予基层校长一定的人事管理权，充分发挥他们的职能，建立起齐抓共管的立体化管理网络，建立健全学校管理制度，用制度管理人，用制度约束人；加强对教师的考核与管理，培养责任意识、目标意识、竞争意识，要树立以人为本的管理意识，以高尚的人格来带动教师，充分发挥每个教师的工作积极性，实行事业留人，情感留人，待遇留人，激励教师忠于职守，爱岗敬业。积极推行省委的“三支一扶”工程，建立向农村流动的教师调节制度，可借鉴国外经验，实行城乡教师“轮岗制”，将城市比较有经验的教师下乡支教。要大力推行教师聘任制，积极推行坚持“公开、公平、竞争、择优”的原则，实行“适者聘任，能者高聘；劣者不聘、量才而用、优胜劣汰。”，从而进行教师资源的优化配置，调动广大教育工作者的积极性、创造性，提高教育质量和办学效益，促进教育事业的发展。

（二）强管理，减轻教师负担。针对农村教师工作压力大、生活负担重等情况，各教育管理机构要进一步完善学校内部管理，将教学管理与人本管理有机地结合起来，提升管理效率，要进一步建立竞争激励机制，采取“公平竞争、择优录用、竞争上岗”的双向选择聘用制，形成“以岗定薪、岗变薪变、以绩定效、绩优奖优”的分配机制，切实解决人浮于事、苦乐不均的问题。解决农村教师的工资待遇和培训费用，缓解其生活压力，制定一整套科学的教育评价体系，真实有效地评价农村教师的工作业绩。要建立科学的农村教师考核评价机制，帮助教师树立正确的价值观，调动教师们的积极性。实践过程中，学校要以德、能、勤、绩为主要内容，并加以量化；并采用过程考核与终端考核相结合、定性考核与定量考核相结合、教师互评与组织考评相结合的方法进行考评，把老师的表现从德、能、勤、绩等方面进行考核，考核结果与工资挂起钩来，充分调动教师积极性的激励机制，鼓励、支持教师敢挑重担。要从制度上为教师创设了公平的竞争平台，从内心深处激发教师的成就欲望和发展动机，从源头上解决了教师“想干”的问题。

（三）强素质，抓好学习培训。教育部门要要建立健全教师良好的学习机制，建立学习型组织，创造人人爱学习的良好氛围。让教师们充分地将“实践、读书、科研”有效地结合起来，有效地提高自身素养，要为教师搭建交流平台，让他们在读书沙龙、读书调研活动中各抒已见，谈读书心得，实现资源共享。久而久之，教师尝到读书的乐趣，使读书活动由外在要求成为教师的自我需求，不断提高自身素质，要将教师在职进修与提高学历，职称评定三者挂钩，促进农村教师自觉参加脱产学习、函授、自考等学历进修。当前正是建设学习型社会、学习型学校新时期，学校更要以此为契机，着力建立健全学校良好的学习机制，建立学习型组织，以强化广大教师终身学习、自我学习意识为重点，重建校园文化，打造一个学习型的新型学校。各学校要切实转变教育观念，树立新的课程理念，提高培训的质量，定期开展互听互评活动，经常组织教师走出去听，引进来学，切实加强骨干教师的业务水平，通过对课程的研究，共同学习、共同探讨、共同实践、共同提高，聚合了一批人，带动了一批人，培养了一批人，推出一批人，创造出一条快速高效提高教师素质培养骨干教师的好途径。同时也是解决农村学科结构不合理问题，使教师的素质得以全面提高，加强学历提高培训，建立终身学习意识，特别中青年教师在学历上必须进修学习，努力提高自身科学文化素养。

（四）建机制，健全待遇保障。农村教育要发展，就必须首先保证教师工资。因此，建立健全教师工资待遇保障机制，进一步提升农村教师工资按时足额发放，将其成为当前和今后一个时期内基础教育均衡发展的关键。其次，鉴于农村地区县级财力不足，建议建立义务教育教师工资、待遇的中央、省（市）、县三级政府承担制度。其中，农村教师的国家标准工资由中央和省级财政共同全额支付，以确保工资能按时足额发放到教师手中。再次，在解决好教师工资县级统一发放后，有条件的县区，乡镇可以实施教师安居工程，改善农村教师居住条件，妥善解决教师就医、医疗保险、养老保险等问题，从根本上解决“教育机会均等，缩小社会差距”和“社会公平”的目标。加大农村教育投入，提高农村中小学教师的经济地位，农村教师不但需要精神上赞誉，更需要经济地位的提高。农村中小学教师是弱势群体，因此，只有让他们衣食无忧，才能安教乐教，要针对农村的特殊情况，建立特殊的津贴制度，使农村教师的工资待遇等于或高于城市教师的平均水平，要强化中央政府及地方政府的责任，加强对农村义务教育的投入，以此稳定农村地区教师队伍，激励和吸引人才到农村任教，确保农村教师队伍的稳定。

（五）强师德，倡导敬业精神。师者，人之楷模。教师是人类灵魂的工程师，教师职业道德素质的高低直接关系到亿万青少年学生的健康成长，关系着民族的复兴。作为一名人民教师，要忠诚党于的教育事业，促进教师自觉遵守师德规范，培育、践行社会主义核心价值观，在本职岗位树立高度的事业心、责任心，要热爱本职、忠于职守，尽心尽力、尽职尽责，真正做到“干一行，爱一行，专一行”，要把教会学生做人，学会求知、学会审美、学会健体、学会劳动有机地统一起来，要把学校教育工作的发展，国家教育事业的兴旺和自己命运紧密联系在一起，在此指导下，勤于奉献，淡泊名利，默默的耕耘在三尺讲台之上，而且以苦为乐，甘于寂寞，勤勤恳恳，充当人梯的情况下才能领悟从师的乐趣，才能以从师为荣，以师为自豪。同时，教师还要有对教育事业的满腔热忱和无比热爱，要不断地学习，要不断地更新自己的知识，只有通过不断地学习、充电,教师才能适应各种变革给教学工作提出的新要求，有了更高、更新、更丰富的知识,教师就可以更好地服务于学生；教师还要有“专业”技能，当今社会是一个信息爆炸的时代，学生通过电视、网络等媒介接触大量的新信息，某些方面知道的东西比老师还多，所以老师不仅要掌握必要的教育学知识，还需要有意识的了解大量的新生事物，这样才能紧随时代脉搏，与学生有更好地沟通。

结束语

当前我国的基础教育正面临着大变革，大发展的历史时期，也正是观念更新和理论创新的重要时期，科学的理论要加强学习，他人的经验只能借鉴，关键是要在自己的教育实践中，用心去体会，针对新农建设的实际作出正确选择与大胆的探索，并逐步形成自己的理论创新。目前，我国的一些省份也正试图在部分条件成熟的农村地区开始一些有益的探索。例如改变了过去传统模式上的教师制度，尽可能从政策上为农村教师创造更好的工作条件和生活环境。但是，问题还是很多，主要原因就是我们对此项工作的关注度还不够；调查研究的层度还不够深入；政策制定的方法还不够科学；这与党和政府对该项工作的要求还有很大的距离。因此，如何加强对此项工作的调查研究我们必须加以重视起来。在解决农村教师队伍建设问题的过程中坚持走理论和实际相结合的发展路子，充分依靠广大农村教师的积极性和创造性。尤其是各级政府和教育行政主管部门更要以党的事业和人民的利益为重，多听一听基层农村教师的呼声，多了解它们的疾苦，为他们切实解决一些实际的困难。千方百计的落实有关政策，并在实施过程中及时的发现问题和解决问题，唯有此才可能逐步的解决农村教师队伍建设过程中出现的一些问题，这也是解决此项工作的根本性出路。

【参考文献】：

①南京师范大学教科所，教育系编.农村教育学[M].北京：人民教育出版社，1988.393-394.②教育部人事司司长李卫红在全国中小学人事制度改革工作会议上

③胡大海，尹学友．农村小学教师年龄老化问题之忧思．当代教育论坛，2024，（1）． ④ 马健生．现代教育制度与思想．北京：高等教育出版社，2024． ⑤黄翠华．关于农村教师队伍建设问题的思考．教育与职业，2024，（6）． ⑥孙玉恩．试论农村教育中有关教师的几个问题．赤峰学院学报，2024，（1）． ⑦李建平：《农村教师素质亟待提高》，中国教育和科研计算网,2024.9.12

⑧黄建华，何正华，傅大党．关于农村教师现状的调查与思考．当代教育论坛，2024，（3）．

**第二篇：农村教师队伍建设**

“农村教师队伍建设”背景：

农村基础教育在全面建设小康社会中具有基础性、先导性、全局性的重要作用。改革开放以来，我国农村基础教育有了很大的发展，但是当前农村基础教育仍然还很薄弱，在相当一些地区的农村里九年制义务教育还没有普及，青壮年文盲仍然存在，青少年失学现象仍很严重，这种情况与农村教师队伍建设有很大关系，要改善农村教师的待遇，更新教育思想，转变教育观念，加快应试教育向素质教育的转变，从而促进农村劳动力素质的提高。

发展农村基础教育，必须建设一支高素质的农村教师队伍。胡锦涛总书记在2024年10月15日所作的十七大报告中明确提出：“加强教师队伍建设，重点提高农村教师素质。”把加强农村教师队伍建设提高到了一个新的层面。

“农村教师队伍建设”面临的问题：

一、城乡教师编制标准不统一，农村比城市低。按照现行教师编制标准，农村初中、小学的教师每人负担学生数分别为18人、23人，城市初中、小学为13.5人、19人。而农村地广人稀，学校规模偏小，有些偏僻地区还大量存在着分散的教学点，据统计，全国目前约有10万个教学点。

二、边远、贫困地区、山区教师依然紧缺。有些地方则是由于财政困难或财政供养人员超编，即使有编制也不聘用公办教师，而是低薪聘请代课教师，很多地方代课教师的工资不到公办教师工资的1／3。据教育部统计，全国农村尚有36万名代课教师。

三、农村教师的年龄、学科结构不合理，在职培训机制尚需完善。教师年龄偏大的问题，在有的地方比较突出，一些农村学校的教师队伍正面临着年龄断层。在学科结构方面，农村学校的外语、音体美教师严重不足，一些课程无法开设。还有相当一批教师，长期缺乏培训，知识老化，难以承担起实施素质教育的重任。

“农村教师队伍建设”的对策：

一、组织城市中小学教师定期到农村任教。要严格控制城镇中小学教师的编制，适当提高农村中小学中的比例，积极促进城镇学校教师向农村学校流动，定期地选派城镇学校教师到农村学校交流任教，并且统筹安排好其他层次的教师到当地农村执教的工作。对于继续补充的新教师，要坚持高标准，高起点的原则，严格实行公开招聘的制度，优先满足农村中小学的需要。

二、积极地探索实施农村教师特色岗位计划。有一些地方在这方面做了很好的工作，比如云南省的红河州，是政府由上一级财政来设置在农村边远贫困地区的特色岗位，由上一级财政直接支付教师的工资，吸引优秀的人才到边远地区任教取得很好的效果。我们积极鼓励各地适应人口变化跟农村学校布局结构调整的新情况，抓住建立完善农村义务教育保障机制的契机，探索新机制。要争取有关部门的支持，在农村边远地区师资紧缺的学校设置一定数量的岗位，公开招募优秀的大学生到农村学校任教。

三、积极鼓励并且组织落实高校毕业生支援农村教育。按照18号文件，就是关于引导鼓励高校毕业生面向基层任教的意见，采取得力措施，实现高校毕业生到农村服务计划跟大学生支援西部志愿计划，各级行政部门积极配合有关部门，实现好这两个计划。同时积极引

导、组织、促进高校毕业生服务农村教育。同时要选派一定数量的高校尤其是师范学校新聘的教师到西部任教，把这个同时作为锻炼高校青年教师的一个重要途径。

四、组织师范生实习执教。师范学校要组织高年级的师范生到农村实习执教，在农村建立实习机制，积极探索实习执教多种有效途径。在这方面西南大学先走一步，做出了表率，江西师大等等也做得很好，他们的做法值得推广。

五、积极开展多种途径的执教活动，组织开展短期执教等多种形式灵活有效的执教活动。包括特色活动讲师团，城镇骨干教师到农村代教、执教等等，还有充分利用远程教育的手段把优秀教师示范课的课件送到农村学校。

**第三篇：农村教师队伍建设策略**

农村教师队伍建设策略

宋宝珍

农村基础教育在全面建设小康社会中具有基础性、先导性、全局性的重要作用。改革开放以来，我国农村基础教育有了很大的发展，但是当前农村基础教育仍然还很薄弱，在相当一些地区的农村里九年制义务教育还没有普及，青壮年文盲仍然存在，教师年龄偏大的问题，在有的地方比较突出，一些农村学校的教师队伍正面临着年龄断层。在学科结构方面，农村学校的外语、音体美教师严重不足，一些课程无法开设。还有相当一批教师，长期缺乏培训，知识老化，难以承担起实施素质教育的重任。有些地方则是由于财政困难或财政供养人员超编，即使有编制也不聘用公办教师，而是低薪聘请代课教师，很多地方代课教师的工资不到公办教师工资的1／3。据教育部统计，全国农村尚有36万名代课教师。

一、提高教师教育教学能力

教育大计，教师为本。在教师队伍建设上应该通过以师德为宗，努力提高教师的师德水平；以师能为上，全面提高教师教育教学能力的两个建设重点，塑造了一支具有创新意识和实干奉献精神的教师队伍，促进了教育的和谐健康发展。教师是学习者，教师培训并不只是培训者讲和受训者听的活动。校本教师培训中教师本人的自我学习，是一种行之有效的培训途径。为促进学习型组织的建立，形成学习即生活的理念，每学期，我们都推荐1-2本教育名著，要求教师自学，作好读书笔记。为此我们建立了学习督查机制：每位教师必须制定自己的阅读计划，每月检查读书笔记。农村小学教师的日常工作比较繁忙，要使他们静下心来读书并非易事，需要学校采取措施来激发教师读书学习的热情，开展形式多样的教研活动。如教研组在一学期里按照新课标的内容进行集体备课，并搜集与模块解读相关的文章，组织学习交流，探讨新课程理念与教学实践的结合；学校应积极创设条件组织关于新课程理念的各种报告会；组织骨干教师和新教师参加新课程背景下教学的座谈会；开辟黑板报专栏定期刊发教师学习理论的心得体会等，营造浓厚的学习氛围。积极鼓励教师参加新课程的各类师资培训，充实教师教育教学理论知识，更新教师的教育理念，因为理念不仅影响其教学行为，而且对教师自己的学习和成长也有重大影响。学校教研部门在开学之初，就应制定一学期的教研计划，利用形式多样的教研活动，营造浓厚的学校教科研氛围，以竞赛活动促进教师教学水平和创新能力的提高。

二、发挥以“老”带“新”作用

学校针对青年教师的实际能力，从校内的研讨课到校外的示范课、观摩课、比赛课，大胆地让青年教师去思考、去实践、去表演。为促进年轻教师尽快成长，我们聘请学科带头人和骨干教师与青年教师结为师徒对子，签定师徒合同，建立友好合作关系。师傅在集中培训和分散自辅导训的过程中，为徒弟的教育教学和教育科研进行定期指导或跟踪指导，充分发挥骨干的引、带作用。师徒合同，让徒弟从师傅教书育人和教育科研的经历，以及成长的艰辛历程中，受到有益的启迪和人生的感悟，使其学有榜样，赶有目标，从而增强其敬业、乐业的职业意识，树立其勤业、精业的师德风范。

三、超越规范体现专业修养

学校应进一步向教师提出，要树立教师应该比规范做得更好的思想，即超越规范实现由他律逐渐变为自律的过程。要求教师崇尚道德知识，崇尚理性，崇尚情感，崇尚奉献，在平时的言行中体现教师所具有的职业修养，给学生以潜移默化的影响，教师要十分注重在群体中的影响与地位，在人际交往中的坦诚与合作，在工作中的勤奋与自励，在利益面前的理智与淡泊。并应在教师中开展怎样才能做到超越规范的大讨论。使教师认识到作为教师必须具有以创新精神和实践能力为重点的六个方面的素质。并不断地进行贯彻规范，超越规范方面的教育，使教师的精神不断提升。教师的聪明才干，潜在的力量，充分挖掘出来。它能产生一种巨大的精神力量，结成一个坚强的战斗集体，校长要紧紧依靠领导班子全体成员和广大教师参与决策、管理和监督、鼓励和支持他们提建议、出主意、想办法，并予以重视，积极采纳。学校应每学期搞一次金点子活动，让教师当校长。使教师真正成为学校的主人。如我在学校管理中的密决是相信教师，遇到困难交与教师，让教师想办法，出主意，学校一个个重大事情、疑难问题都在教师的集体智慧、集体力量中得到顺利解决。

四、加强环境、校风建设，开创师资建设新局面

一是以优化校园环境、培育校园精神、强化校园制度、塑造学生灵魂、提升教师素质为目标，打造师德师风健康向上的立体环境。二是大兴“三风”。团结风，引导教职工讲团结，全校出现了“讲沟通、讲协作、讲大局”的良好态势，并在教育教学实际中具体的体现出来；民主风，充分发挥校委会的职能，谋事求详、监督求广、评议求实，确保学校各项工作的顺利进行；求实风，学校领导班子成员经常深入一线，召开教师座谈会，征询学校管理工作的意见建议，关心教职工生活，把温暖送到每一位教师心中。

五、建立网络平台，实现资源共享，进一步提高利于教师专业发展的交流空间和学习领域。

随着教育信息化的发展，建立一个面向学科各个成员的教育资源系统势在必行。建立教研网，在网上创立科组主页，具体分设五个大类：集体备课、教研活动、外出培训、学习心得和教学反思。教师还可以将优秀的课件放在网上，实现网上资源共享，教师利用网络资源获取信息，可以方便地查阅自己在教学中所需的学习资料和参考资料，必要时还可以进行下载，这样能大大地拓宽获取知识的空间，扩展信息来源。

**第四篇：如何加强农村教师队伍建设**

我认为加强农村教师队伍建设可以从以下几个方面入手

1、加强农村师资培训，逐步提高农村教师素质。坚持把提高教师队伍素质摆在突出位置，提高农村教育的质量和管理水平。特别是对农村教师培训经费要保证落实到位。建立农村小学教师继续教育考核和成绩登记制度，制定考核奖惩办法，促进自主学习。完善城乡教师帮扶交流长效机制，让农村教师在交流中学习，在帮扶中提高。定期让农村中小学骨干教师到城区中小学学习先进教学经验、接受先进教学理念，使他们尽快成长为优秀教师；同时安排城区优秀教师到农村小学支教，促进和带动农村骨干教师的成长。

2、进一步加强教师人事制度改革，优化农村师资结构。进一步改革和完善农村基础教育管理体制，人事部门应制定优惠政策，选调大学生到农村任教，合理调配区域内各小学校教师的配置，逐步使教师的学科结构、年龄结构等趋于合理化。对年龄较大且体力、精力、能力、学历都不能适应教育教学的老教师，可以采用内退、提前退休等方式逐步加以消化，腾出岗位，让优秀的年轻大学生进入教师队伍，促进教育内部的血液循环。

3、建立农村教师特殊津贴制度，切实提高农村小学教师待遇。进一步加大对教育的投入，多渠道筹集资金，改善农村学校的办学环境，缩小各级各类学校的差距，使农村教师英雄有用武之地，使他们的价值也能得到最大的体现。针对农村的特殊情况，建立农村教师的特殊津贴制度，使农村小学教师的工资福利待遇等于或高于同区域城市教师的平均水平，稳定农村教师队伍，激励和吸引人才积极到农村从教。

4、有效盘活现有资源。加大学校布局调整力度，针对农村学校特点，中心学校可集中创建几所寄宿制学校，从而有效的整合师资，提升教师队伍的整体水平，提高学校办学效益。要“稳定农村教师队伍，提高农村教师的整体素质。”首先，校长要是一个教育管理的能手，有教师专业成长的长远目标，能打造好教师。能创造条件让教师加强继续教育学习。制定教师专业成长的激励机制，培养骨干教师；抓好教师的“校内交流”和“校际交流”，“校内交流”就是要“活跃”校本研修，“校际交流”，就是学校间教师的交流，要能将骨干教师派出去交流，而不是为了本校的所谓“质量”，将“拖后腿”的教师交流出去，对“交流”的教师的一定的任务，用优惠我认为要想搞好农村教师队伍建设工作，应该首先从以下几个方面入手：

1、积极争取资金不断改善农村教师的工作、生活环境。

2、在日常生活中和工作中多与他们沟通、交流，多关心他们的困难，温暖他们的心。

3、不断提高农村教师的专业知识水平和业务教学能力。

4、不断加强农村教师的师德建设，多开展一些有利于农村教师团结互助的活动，使他们工作在农村，快乐在农村。

**第五篇：新形势下如何加强农村教师队伍建设**

新形势下如何加强农村教师队伍建设

台前县后方乡中心学校 李明阳

随着我国城镇化的不断发展，城市人口急剧增多，而乡村人口在迅速减少。人口的迁移，也给乡村学校带来了不少新问题。城市学校人满为患，乡村学校生源不足，农村学校的许多优秀教师、骨干教师不断流向城里的学校。农村中小学，条件差，走的教师多，缺编较严重，尤其是音体美等教师。部分教师所教学生虽少，但跨科、包班导致工作量大，工资待遇低。现在乡村教师队伍整体素质偏弱，本人从近几年的管理中，认为新形势下建设一支高效的农村教师队伍，应从以下几个方面着手。

一、强化师德教育，树立正确的人生观、价值观。在当今时代，多数农村教师受到市场和社会的严重影响，拜金主义有所抬头，造成有的教师在工作上，拈轻怕重，牢骚满腹。思想上，不思进取，堕落腐化，损坏了教师形象。为此农村教师要切实加强师德师风建设，利用多渠道多形式强化农村中小学教师职业道德行为规范的教育。

首先，学校应组织教师认真学习《中小学教师职业道德行为规范》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024）》等教育法律法规，进一步增强教师的法律意识，树立正确的思想价值观，明确责任，端正工作行为，以良好的思想素质、高尚的道德情操去感染和熏陶学生健康成长。其次，进一步加强师德教育，多组织教师开展学习师德先进事迹、师德论文评选、师德大讨论、观看师德标兵事迹报告会和师德师风演讲等活动，从活动中领悟到“热爱教育、爱岗敬业、学高为师、身正为范”的真谛。在学校教师之间营造“比师德看奉献，比仪庄看表率、比敬业看行动、比能力看业绩”的良好氛围，真正在农村学校中树立典型、弘扬正气，逐步规范教师行为，起到激励教师比、学、赶、帮、超的作用，调动教师努力工作的积极性。

二、重视教师的培养，提高教师的业务水平。重视教师的业务培训。从现实情况看，由于缺乏动态管理和轮岗交流机制，导致农村一些教师没有忧患意识，知识结构老化，业务素质不强，再加上农村教师各种信息闭塞、思想观念陈旧、教学方法老套、提高农村学校教育教学质量就是一句空话。为此，要加强对农村中小学教师的业务培训，提高农村教师教学能力和水平。一是实施校本教研培训，农村中小学校要结合自身的实际，制定切实可行的校本培训方案，加强对新课改理念的培训，加大对先进的教学方法探讨的力度，组织教师开展教研活动，采取以课堂为中心的说课、上课、听评课、课件制作等形式，有效促进农村中小学教师研读课标、深钻教材、改进教法，创新高效课堂。二是采取走出去、请进来的办法，学校要组织教师参加学习交流、“教学基本功赛”、“优质课观摩交流”和“名师课堂展示”等参 观交流培训学习活动；还请教学专家、教育名师、教学能手和示范教师到农村中小学进行巡回讲学、上示范课，让农村教师开阔视野，吸取先进经验。三是有效推进城镇学校与农村中小学支教工作，引导优质资源向农村学校辐射，鼓励城镇教师支援农村学校教育，开展“结对子”、“手拉手”帮扶活动，让城镇骨干教师、学科带头人送教下乡，推动优质教育资源共享，提高农村中小学教师的教学业务水平。

第二要重视指导规划，引导教师积极反思。“经验+反思＝成长”，是学者提出的一个教师成长的公式，它清楚揭示了反思在教师专业成长中的重要意义。我国新课标理念要求教师“在教学过程中要以研究者的角色臵身教学情景之中，以研究者的眼光审视教学实践中的各种问题，对自身行为进行反思，对出现的问题进行探究，对积累的经验进行总结，使其形成规律性认识。”所以在教学常规管理过程中要求教务处要认真对教师课后教学反思的指导检查，并建立管理的常效机制。

第三是完善制度，激发教师积极性。学校要制订具体的规章制度，对教师的教育教学行为加以考核，对教师的工作态度、工作状态、工作实绩进行评价和奖惩，对爱岗敬业、成绩突出，在竟聘岗位职务、评优评先，安排外出学习，后备干部培养等方面予以鼓励，从而促进教师的成长。

要想真正达到强化管理，必须彻底改变那种“吃大锅饭” 现象，必须把报酬与贡献联系起来，使教师认识到工作的好坏、贡献的大小直接关系到切身利益，从而把精力全部用在工作上。学校领导者根据制度给予公平、合理的评价，并进行恰当的奖励。另外，奖励最好使用民主方式进行评议，使人们产生共识：只要付出，就可获得好处。要做到物质奖励同精神奖励相结合。物质激励是基础，精神激励是关键。对那些工作兢兢业业、务实工作的教师及时给予表扬鼓励，把工作表现、教学质量与评优选模、提干挂钩，使之精神上得到安慰和满足，从而迸发出更大的积极性和创造性。

三、领导要善待每一位教师，常怀“宽容之心”。首先尊重中老年教师，多点理解、少点小气、多点真心、少点虚情，要格外关注那些常年站在一线、条件艰苦、生活困难的中老年教师。农村中老年教师大多经济困难，要维持家庭的日常开支和人情往来，经济就略有拮据。同时面对新课改，他们内心也有失落、无奈、苦闷、甚至一筹莫展。因此他们也需要关照和需要尊重。在平常工作中要充分发挥他们在传、帮、带、教的作用，要特别关注他们的身心健康和生活困难，切实帮助他们解决后顾之忧，有效发挥他们的余热作用。

其次要赏识年轻教师，多点微笑、少点脾气、多点耐心、少点高高在上，要留意那些不图名利、勤奋务实的年轻教师。校长一个信任的微笑，一句鼓励的话，都足以让年轻的心温 暖、激动。年轻教师眼界开阔、思想激进、有个性、讲现实。追求较高的物质和文化生活，又处于一种愤懑的内心浮躁之中。因此在平常工作之中，要少些指手画脚、吹毛求疵，多些嘘寒问暖。对年轻的教师多关心、多表扬，让他们在赏识中体验成功，收获快乐。年轻教师缺乏的是平台，要多给年轻教师创造脱颖而出的机会，摈弃“论资排辈”的陈旧管理，激浊扬清、为希望施展才华的年轻老师创造事业平台。

四、建立高效的班子管理队伍。

一个学校好不好，跟有没有高效的班子管理队伍有很大的关系。领导班子建设，从思想觉悟到工作作风，从专业水平到管理能力，从奉献精神到团结协作，选择的人应该方方面面都是比较好的。学校的点滴进步，就离不开学校班子领导的共同努力。学校管理仅有制度还不够，班子领导要率先垂范，只要我们班子领导以身作则，吃苦在前，别的教师不用说，也会努力工作的。

加强农村教师队伍建设是一个长期的过程，是一个任重而道远的过程，只有建立起了一支高水平、高素质，并且稳定的教师队伍，农村教育教学质量才能得到真正的提高，只有农村教育水平提高了，农村才能够改变贫穷落后的面貌。

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！