# 三塘中心小学教师队伍建设问题与思考

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2025-02-28

*第一篇：三塘中心小学教师队伍建设问题与思考三塘中心小学教师队伍建设现状与思考百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。深入推进教育教学改革，提高教育教学质量，促进教育公平、和谐发展，需要有一支结构合理、基本稳定的队伍作坚强的保证，而全面提升...*

**第一篇：三塘中心小学教师队伍建设问题与思考**

三塘中心小学教师队伍建设现状与思考

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。深入推进教育教学改革，提高教育教学质量，促进教育公平、和谐发展，需要有一支结构合理、基本稳定的队伍作坚强的保证，而全面提升教师素质，造就高素质的教师队伍，又是全面推进素质教育的迫切需要。当前，我校教师队伍在结构、素质、流动和待遇保障等方面出现了诸多新情况和新问题。这些情况和问题亟须得到妥善解决，否则，将直接影响到学校的可持续发展。

一、我校教师队伍建设的现状

我校现辖完小19所，县编委核定我校教职工编制总数为227人。2025年学校实际在编教职工只有174人，其中专任教师174人（因重病、残疾、产假等各类情况不在岗19人，实际在岗155人）。本学期学校在校学生2432人、教学班115个（中心小学本部17个教学班，学生数780人）。学校现有行政人员15人（其中校长、书记１人，副校长６人，副书记１人，工会主席、副主席各１人，教导主任、副主任各１人，少先队大队辅导员１人，团支部书记１人，报帐员１人）。

二、存在问题

（一）数量不足。表现在整体严重缺编，依县编制委核定本乡教师编制数227人，尚缺编53人，加之我乡现任在编教师中因重病、残疾、产假等各类情况不在岗19人，实际在岗只有155人，学校面广点多更显数量严重不足。

（二）素质不高。表现在两个方面，一是年龄结构老化，现任在编教师平均年龄为40周岁，50周岁以上的有63人，占35%；二是知识结构老化，专任教师中半数以上为上世纪民师转编，这些教师知识老化，教育教学观念落后，教育教学方法简单，教育教学手段单一；三是近几年新招聘进来的教师整体素质不高，他们大多为非正式师范专业的学生，专业知识匮乏、入行动机不纯、敬业精神不强，有的教师甚至连基本的教学环节都不熟悉，更谈不上在课堂上采用科学有效的教学方法了。

（三）队伍不稳。表现在两个方面，一是近几年教师调动频繁，特别是一些年轻教师在学校悉心培养下，刚刚熟悉了教学岗位，在教学业绩上刚刚有所起色时却被调到县城或周边学校去了；二是近几年新进的特岗教师有部分是外省、外县市人，由于条件和待遇等方面的原因，都很不安心于现在的工作岗位，一有机

会就想方设法地调走或考走；还有部分年轻教师根本就不想当老师，选择特岗不过是权宜之计，他们大多数都把教书当作一个过渡，一有机会就会另谋高就。

三、思考与建议

（一）进一步完善和创新教师管理制度

严格准入制度，逐步提高教师的学历要求，进一步完善以县为主的中小学教师队伍管理体制。县级教育行政部门应根据职能，负责规划和管理县域内中小学教师队伍建设工作，依法履行中小学教师资格认定、招聘录用、职务评聘、培养培训、人员交流、考核奖惩等管理职能，负责中小学校长的选拔任用、培训考核和交流等工作，合理配置本行政区域内义务教育阶段学校师资力量，促进学校均衡发展。

研究制定中小学校岗位设置管理、竞聘上岗、考核奖励、工资分配等配套管理制度。本着按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、科学考核、合同管理的原则，全面推行教职工全员聘用制，进一步完善教师能进能出的流动机制和学校对口支援、城镇在职教师到农村任教（支教）定期轮换制度。推行校长聘任制和校长负责制。完善师德考评制度，把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据，对师德考核不合格的教师，严格实行“一票否决”，依法解除（不予）聘用。建议进一步改进教师考评机制，城镇校长、教师到偏远农村支援义务教育工作，在提拔任用、职称评聘和进修培训等方面，同等条件下对其予以优先考虑。对自愿调到偏远农村学校任教的教师应优先晋级加薪。具有高级职称的教师到农村学校支援义务教育，到达法定退休年龄时，仍在农村学校任教的，可以按相关规定适当延长退休年龄。

（二）进一步探索农村中小学教师补充机制

国务院《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》明确规定，从2025年1月起，对义务教育阶段教师实行绩效工资制度，提高中小学教师待遇。为此，教育行政部门和中小学校要抓住实施绩效工资制度和“农村义务教育学校教师特设岗位计划”的机遇，大力吸引优秀人才从教，引导鼓励城镇学校教师到农村学校支教。

我们建议县委、县政府出台鼓励政策，为引进优秀教师开辟“绿色通道”，面向外地引进一批年轻的教学骨干、优秀教师，对二本以上学历并具备教师资格的毕业生实行免试录用，对原户籍在偏远乡镇的大中专毕业生，同等条件下优先录用。通过签约和公开考试的方式招聘大中专毕业生到农村学校任教。另外从当

年中考考生中选送一批品行良好、身体健康、立志从教的学生进行定向培养的计划还要加大，以充实农村小学师资力量。

（三）进一步加强农村教师继续教育和校长培训

加强农村中小学教师培训的实效性和针对性，并使之制度化，是提高农村教师教育素质与教学能力的根本途径。各级教育行政部门应根据国家教师培训的总体规划和要求，制定本地农村教师培训的具体计划和内容，并负责培训计划的落实。一是实行城乡教师交流培训，制定并落实“农村教师培养资助计划”、“中青年教师培养计划”、“送教下乡计划”、“对口支援计划”和“农村校本培训支持计划”，提高农村教师专业素质；二是抓好网络继续教育，将优秀教师的教学成果免费提供给农村教师，实行远程培训。

围绕能力建设，实施教师继续教育证书制度，以教师专业化为导向，以新理念、新课程、新技术和师德教育为主要内容，对中小学教师进行每5年一周期的全员培训。依照国家和省有关部门的要求，由县相关部门牵头对全县中小学老师进行继续教育培训，五年内，每一位教师应接受不少于240学时的专业培训，进一步提升教师终身学习能力、实施新课程能力、教育技术能力。组织开展校本培训，加强教师法制教育和心理健康教育，促进教师全面发展。加大骨干教师的培养和培训力度，建立促进名师发展和作用发挥的有效机制。通过大力扶植我县在江西省教师网的“名师工作室”，积极发现培养本县的名师，努力争取为名师提高待遇、创造好的工作环境等形式，发挥名师的示范、引领和辐射作用。鼓励和引导富余青年教师进行转岗培训，切实解决农村中小学英语、计算机、音乐、体育、美术教师严重不足等结构性矛盾。实行校长任职培训和提高培训制度，新任校长任职培训时间不少于300学时，在职校长每5年应接受不少于240学时的提高培训。对农村贫困地区中小学教师应免费培训，并开展城乡之间、校际之间的对口支援，开展送教下乡活动，切实提高农村师资水平。

（四）进一步保障农村义务教育阶段教师的合法权益

教师的身份、地位是教师队伍建设的根本性问题，直接影响教师队伍的素质和稳定，影响着教育质量的提高和学校的发展。为大力吸引和鼓励优秀人才到农村从教，建议采取有力措施，切实保障教师的政治地位、社会地位和职业地位；建立教师有序流动机制，完善和全面实施教师岗位聘用机制，努力实现义务教育阶段教师教育公务员制度，进一步明确教师的权利、义务和责任，增强教师职业吸引力和队伍的稳定性，也有利于政府统筹教师资源，推进农村义务教育质量的

提高和均衡发展。

切实保证义务教育阶段的各项经费及时、足额到位。应按教师队伍建设的需要安排专项经费，用于教师培训、高层次人才引进等工作。建立完善农村教师医疗保险等社会保障制度，将农村教师的医疗、养老、失业保险和住房公积金以及政策性津贴纳入财政预算,按照“谁出政策谁买单”的原则共同分担，以保障农村教师享受到与当地公务员同等标准的待遇。推进建立科学长效的分配激励机制，通过公布考核办法，量化、细化考核标准，重点考核教师的师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。用绩效考核结果作为教师绩效工资分配的主要依据，也作为岗位聘用、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的主要依据。通过制度监管和制度评价的方式促进教师恪守责任、坚守师德，切实加强教师职业道德教育。

另附上史南城同志发表在《江西教育》2025年12期的一篇关于教师队伍管理的文章，仅供有关部门决策参考。题目为《创新七种机制，促进农村教师队伍稳定》

创新七种机制，促进农村教师队伍稳定

史南城

（江西省余干县三塘中心小学335100 \*\*\*）

教师配备是教育公平的决定性因素，教育的均衡必须依赖于教师分布的均衡。针对农村中小学教师的有效需求量不足，农村教师队伍整体素质不高，不能满足基础教育课程改革和推行素质教育等现状，笔者以为，应创新七种机制，促进农村教师队伍稳定，全面提升农村师资队伍建设水平。

一是创新编制增补机制。充分考虑到农村教育的实际情况，适当放宽编制控制，增加农村教师数量。由于农村办学相对分散，学校规模小，为切实保证农村义务教育质量，必须增加农村教师数量，保证正常教学需要。政府可出台一系列向农村薄弱学校倾斜的教师招聘政策，一方面通过奖励政策的引导，鼓励优秀大中专院校毕业生到农村薄弱学校任教；另一方面确保在编制范围内每年的教师增补数不少于上年教师自然减员数，以此逐年缓解并最终解决农村师资数量不足素质偏低的矛盾。另外，考虑到农村教学点成班率低，在编制内农村教学点更应适当放宽编制标准。

二是创新待遇补贴机制。大幅度提高农村教师的工资待遇和福利补贴。建立

牢固的农村中小学教职工工资保障机制，改革现行农村教育转移支付的分配方式，确立贫困县农村教育的投入倾斜地位，大幅度提高转移支付标准，尽快落实农村教师特殊津贴制度。为了让条件相对艰苦学校的教师能安心教育工作，政府在分配制度改革上，可结合国家边远地区教师特殊津贴的发放政策，真正打破大锅饭，根据区域的远近、交通状况、经济发展的快慢等情况，划分不同的等级，为在农村学校任教的正式在编在职教师每月发放一定的地区性特殊津贴，使其实际收入高于城市同级教师。同时，政府和教育主管部门尽快出台骨干教师的优待政策，解决待遇低的问题。按县、市、骨干教师级别和学校边远程度级别，每月分别向农村骨干教师足额发放农村骨干教师等级津贴和交通费用补贴，使农村骨干教师的工资收入比同等的城里的骨干教师高，从而使他们在农村安心工作，不再向往城里学校，确保农村骨干教师队伍的稳定。此外，还可以在校内开展“名师工程”，凡被评为“名师”的教师，学校或政府发给一定数额的特殊津贴，具体数额根据各地的财力而定。

三是创新条件改善机制。设立农村教育均衡发展专项资金，努力改善农村办学条件。经济发展不平衡和地域环境的差异，使城乡学校的教学设施和工作生活条件反差巨大。一些农村地区学校教师生活条件十分艰苦，大部分学校无宿舍，无食堂，外地教师均寄住在由教室改建成的集体宿舍中，生活配套设施缺乏，教师吃饭洗澡十分不便。这也是造成农村教师不稳定的重要原因，更是教育不公平、不均衡的典型表现。因此建议设立农村教育均衡发展专项资金，通过财力倾斜投入，重点改善农村薄弱学校的办学条件，要着重解决农村教师的生活条件。如兴建教工集体宿舍，同时完善用水、用电和娱乐等生活配套设施，使教师有个良好舒适的生活环境。此外，还要改善教学条件，如更换旧课桌椅、更新黑板、添置电脑、建立多媒体教室和语音室等，为农村教师提供良好的工作环境。使他们教学安心、生活舒心，工作顺心。这将极大提高教师教学积极性，有利于稳定教师队伍。

四是创新业绩激励机制。激励是人才成长的催化剂，只有建立科学的激励机制，才能激励教师充分发挥其自身潜能，达到个人价值自我实现与促进教育发展的目的。坚持“按劳分配，效率优先，兼顾公平”的原则，将岗位与待遇、工资与实绩、贡献挂钩，向优秀人才、关键岗位倾斜，向农村边远地区倾斜，建立形

成有利于留住农村人才，用好农村人才，促进农村人才成长的激励机制。教育主管部门每年教师节期间应大张旗鼓表彰一批优秀农村教师，并给予奖励。政府可对有重大贡献的并在农村任教一定年限的教师，授予相应级别功勋教师称号，并享受相应级别的特别津贴。教育行政管理部门可定期组织相关教师参加相应层次的研修和培训，帮助他们进行经验总结。通过有效措施，促进我国优秀农村教师群体的形成和发展。农村学校可以从信任激励、参与激励、竞争激励、成就激励、评价激励等五个方面建立科学合理的激励机制，让教师特别是优秀年青骨干教师感到在农村教育岗位上同样可以实现人生的价值。

五是创新业务培训机制。政府和教育主管部门加大培训力度，为农村教师成长搭建平台，应启动农村教师素质提升工程，加大对农村地区教师、校长培训的政策倾斜，长期定期开展对教师、校长的培训，优先在农村地区试行带薪脱产培训制度，由县教育主管部门设立专门的培训经费，依托专业教师培训机构，为农村教师提供免费培训。对在农村任教满5年的教师，实行每期限集中或分段享有为时一学期带薪脱产进修学习的机会，争取在三五年内对所有农村教师进行一次轮训，并使培训机制成为激励机制的一部分，成为更新农村教师知识结构，提升教育理念的一个重要手段。

六是创新专业研训机制。只有创建一种科学有效的农村学校研训机制，营造一种人人参与，积极探讨的教研氛围，才能解决教学实践过程中随时发生的问题。学校应充分利用现有资源，努力发挥教师的主体作用，初步建立充满生机的农村校本教研制度。另外，为提高农村地区教师的整体素质和专业化水平，各级教育主管部门应着力进行整合优质教师资源工作，根据农村地区教师的实际需求，适时组织特级教师、省市学科带头人讲学团，采取“订单式讲学”方式，送教上门，共同研讨，以满足农村学校教学和农村学校教师专业发展的需要。

七是创新交流支教机制。建立城镇学校帮扶农村学校、优秀学校支援薄弱学校制度和城乡优秀校长、骨干教师和后备干部定期校对校轮流服务制度（或称“交流机制”）和农村小学教师流动教学制度。制定城乡教师定期支教制度，加大选派农村中小学校长与骨干教师赴先进发达地区挂职锻炼的力度，城市中小学校也应积极为中小学校长和骨干教师提供挂职学习机会，逐步建立教师资源有序流动和教师交流制度，解决校际间、城乡间教师资源不均衡问题，促进教师资源校际

间、城乡间有序交流。为此政府可出台意见，教师从农村调入城镇，设定门槛（必须通过公开考核、公平竞争的形式进行），限定人数（每所学校调出数每年不能超过教师总数的3%）。城镇中小学中青年教师没有在农村学校任教经历的，应履行支教义务，支教期限不少于1年；凡年龄在40周岁以下的在职在编的城镇中小学教师评聘中高级教师职务，应有在农村学校或薄弱学校任教1年以上的经历；鼓励和倡导城镇青年教师到农村学校任教，任教期间，关系不转，待遇不变，对其中表现优秀的教师，在职称聘任、提拔任用、评先推优等方面予以优先考虑。

（此文发表在《江西教育〃A刊》2025年第12期。）

**第二篇：基层干部队伍建设的问题与思考**

基层干部队伍建设的问题与思考

基层干部作为直接与广大群众打交道的第一线，既是服务群众的主要力量，也是宣传贯彻落实党和政府方针政策的践行者。加强基层干部队伍建设，尤其是村、社区干部队伍的巩固与发展，是全面贯彻落实科学发展观的重要方式之一。

一、村、社区干部队伍建设中存在的主要问题

1、村干部队伍年纪大、文化水平低，依靠个人威信和关系做事。村干部和撤村建居社区干部年纪普遍偏大，文化水平偏低，村民在选举时偏向于选择老干部，年轻人进入班子难。部分村干部在工作的推进上沿用老方式，即依靠个人在群众中的威信和村民间的关系网推动工作进展，动用和依靠书面制度、村规民约的方式较少。

2、基层干部对本村、本社区情况了解熟悉，但在大政政策方针上把握不够，全局观念有所欠缺。

村社一级干部在同一岗位、同一范围工作时间长，对本单位情况十分了解。在面对上级政府部门布置的各项工作时，只着眼于本单位的单一情况和当前任务，对相关政策的把握不全面，对可能影响整个全局平衡的问题考虑不够，造成某些不稳定因素。

3、村、社区干部个人发展空间有限，薪资待遇低，难以吸引高素质人才。

虽然目前国家政策鼓励大学生到农村到社区基层工作，但是由于种种原因，大学生村官到农村工作被群众认可接收程度不高，工作期望与实际情况存在一定差距。同时，在农村和社区基层工作都存在工作琐碎繁杂，工作量大，薪资待遇偏低，个人发展空间有限，所学难以发挥等现实问题，使得留人难的问题突出。

4、村、社区一级班子在后备干部的选拔培养上不够重视。村、社一级没有可操作的后备干部选拔制度，选拔方法单一，视野不宽，局限于领导推荐、群众测评等范围内，难以发掘高素质，有干劲的后备力量。在上报后备干部名单时，重数量轻质量，为达到数量和结构上的要求，往往降低标准，抱着等到用时再挑的心态，造成后备干部无培养计划，能独当一面的人寥寥无几的现象，整个干部队伍素质跟不上形势发展的需要。

二、村、社区干部队伍建设建议与对策

1、扩大村、社一级干部的来源渠道。

目前村干部由村民选举产生，被选人大致局限在本村村民中群众威信高的老同志身上，因学历、年龄、能力等综合因素获得群众认同的干部较少。从上级相关政府部门挑选有能力想干事的后备干部以交流挂职形式到基层锻炼不失为调整和提高村干部整体素质的有效方式。交流的时间不宜太短，基层情况复杂多变，时间太短仅仅能知晓皮毛而已。挂职2-3年，能够给予上级部门后备干部深入了解基层的实际情况和工作方式方法的时间和机会，一方面能够有效提高交流的同志做群众工作的能力、处理实际问题的能力和应对复杂局面的能力，另一方面能给予所在村班子带去新的思想、新的活力，提高村干部看问题的高度和对政策的把握能力。

2、拓宽基层干部的个人发展空间。

要留住大学生村官和社工，不仅要在薪资待遇上有所提高，给予他们一定的个人发展空间也是十分必要的。相比普通村干部和社工，大学生有一定的学习能力和实践能力，通过在基层的摔打锻炼，能较快的成长成为有一定学历同时具有较强处事能力的干部，其中不乏优秀的综合性管理人才。对优秀的社工，应当有科学的选拔录用制度，给予个人能力发挥更大的空间。

3、加强后备干部的轮岗培养，尤其是年轻的高学历干部，有针对性的使用人才。

村社后备干部的选拔培养需要作为一项重要工作来抓。在选拔后备干部的时候，要注意把德放在第一位上。人无完人，但“德”字不可缺。同时，在业务上要注重用人之长，避其所短，不求全责备。人各有所长，只有在其适合的岗位上才能最大限度的发挥他的能力，使个人获得事业上的成就感。

对新录用的年轻人，尤其是刚毕业的大学生，他们有想法有冲劲，应及时予以肯定。对其所长，早压担子，大胆使用，适当磨炼，激发他们地工作热情和事业心、责任心。

二〇〇九年六月

**第三篇：农村小学教师队伍建设的实践与思考**

农村小学教师队伍建设的实践与思考

枣阳市新市镇中心小学

刘天晴

农村小学教师队伍建设的实践与思考

枣阳市新市中心小学

刘天晴

小学阶段是人生最美好快乐的时光，远大的理想在这里孕育，高尚的情操在这里萌生，良好的习惯在这里养成，生命的辉煌在这里奠基。对于小学来说，发展是办学条件的改善，理念的提升，思路的明确，行为的规范，活力的彰显，而发展的基础是建设一支高素质的敬业的教师队伍。

农村教师队伍如何建设是摆在我门面前的一个现实问题。我校是一所农村学校，经过这几年的研究、实践，我校教师师德水平、道德标准、法制观念以及集体凝聚力稳步提升；教师在学校组织开展的多种业务培训活动中综合素质得到锻炼，教师的教学行为能也发生了根本性的改变，课堂教学的模式、学生的学习方式已经具备明显特色；教师的教科研水平明显提升，教学质量和教学效果有显著提高，已经初步形成一批师德高尚的多种层次和类型的骨干教师群体。

一、校园人文建设加强，教师精神内涵逐步充实。

我校以建设人文校园、和谐校园为宗旨，努力探索和研究促进教师队伍德育建设的校本培训模式和路径，通过开展各种有计划性的特色活动，用人的精神性的满足特别是对真、善、美的追求来协调人际关系，把人引向希望和幸福。

1.我校评价教师评估形式多样化：一是学生评教师，每学期几次，将评估情况原汁原味反馈给教师；二是教职工互评和自评相结合的综合评估，建立考核评优评奖制度。对每一位教职工进行公开、公平、公正地量化评价，提高了广大教师工作的积极性和工作热情。

2.我们充分利用党员、团员的先锋模范作用，充分发挥党团阵地作用。加强了领导与教师、党员与同事之间党员干部与教师的联系，进行谈心活动，做好交流，大家相互之间增进了了解和沟通，彼此能做到换位思考，将心比心。

3.学校定期组织丰富多彩的教师活动。党支部、工会、教研组经常组织开展丰富多彩的活动，学校投资建设了教工之家,组织丰富多彩的活动，除了在教师节、妇女节、元旦等节庆日组织庆祝活动外，还组织教师进行了拔河比赛、跳绳比赛、趣味运动会等体育活动。每年定期组织教师体检，保证教师的身心健康。领导、教师同参加一场比赛，同坐在一起讨论，共商学校发展大计，增进教师之间、教师与外界的交流和学习，拓宽教师视野，丰富精神世界，陶冶高尚情操。为教师创造和谐融洽、健康向上的生活空间，引领教师在多样化的活动中进行探究、体验、发现、建构，锻造人格、美化生命、提升生命质量，使教师快乐、和谐、文明并富有创意的工作和生活。同时创造条件，让教师学模范、学榜样；搭建领导干部与教师之间良好的沟通平台，让教师在丰富的活动中提升了个人思想境界。

二、校本培训形成特色，教师素质逐步提高。

为进一步提高骨干教师的素质，培养出自己的名师，发挥名师的带动作用，学校投入大量经费，派教师外出学习，培养名师，观摩各级优质课、比赛课、观摩课。在教研活动上与大家交流，提高了外出培训的效果。

我校教研活动增设理论学习内容，各教研组开展了《数学课堂教学中情境运用》、、《课堂提问的艺术》等专题的理论学习，主讲人精心准备好发言稿,与会教师在活动结束后按要求写出学习感受，期末各教研组还组织了教师开展教学交流。通过研讨、交流，教师的教学理念进一步更新，视野进一步拓宽，参与活动的意识明显增强，在交流碰撞的过程中，许多教师能够从不同的角度各自阐述自己的观点，大家的认识得到了提高，视野得到了开阔。教师养业务素质和业务理论水平提升较快。

2.通过集体备课的研讨，我校教师的教学研究有所深入。我校的集体备课起初就是同备课组的教师集中在规定的地点利用一节课的时间讨论下两周的教学内容（间周举行），后来发觉这样太空，不实，一些备课组的活动流于形式，一节课的时间讨论的教学内容过多，根本不可能完成。后来对集体备课的形式进行了改革，重点由每次讨论两周的教学内容改为每周只讨论一周中最值得研究的一节课，并确定中心发言人。大部分教师对本学期的这种集体备课的形式都能乐意接受，因为说课比赛在许多职称评比、教研活动中太常见了，大家正好借此机会练练兵。但虽然大家能从中有所收获，可对下学年没有多大借鉴作用。

3、教学反思是教师专业发展和自我成长的核心因素。推进素质教育对教师的要求不仅体现在专业知识和能力结构上，更主要的要求教师具有开拓、创新精神。而要想开拓创新必须对反思有所体验，养成反思的习惯，形成反思能力。新课程的丰富性、多样性、选择性要求中学教师具有良好的综合素质、要求教师反思传统的教学观念以及衡量人才的标准。我校借鉴优秀学校的科研经验，在总结学校实际的基础上，认真积极的推行教学反思。每周五，在一周行将结束之际，学校要求每一位教师依据本周自己的教学实际，独立完成一篇教学反思。学校每一个月进行一次全校范围的教学反思评比活动，以此来激励和督促广大教师通过随时随地教学反思，发现问题，解决问题，进而在这一过程中充实自己的实践知识，提升自己的业务水平，现如今，全体教师都已清醒的认识到反思是教师素质不可或缺的一部分，已将这种学习反思内化为教师自身的“自觉行为”。现如今，课堂教学改革的探索和实践，使我校课堂教学发生可喜的变化，课堂教学更突出了目标性；学生的参与课堂的积极性得到充分调动；教师课堂操控能力有了明显增强，注重了学生能力的培养；课堂效率得到大幅度提升。同时全面调动了广大教师积极参与教科研的积极性，使科研氛围日渐浓郁，真正发挥以研促教的作用。课堂教学改革，在彻底解放了老师和学生的同时，又为教师专业化发展和学生学习习惯的培养以及学习能力的提升提供了广阔的空间。

4、我校不定期的组织教师外出参加培训，并要求外出培训教师积极撰写外出培训体会，创设机会组织大家进行交流，或开设外出培训汇报课，组织教师进行观摩研讨。如一些语文、美术、音乐学科的教师外出培训回来后开设的公开课或教研活动让参与活动的教师大开眼界，有些教师感叹说：“教了这么多年，今天才知道这些课怎么上的更精彩”。

5、重视新教师的培训与培养，已经成为我校的一个传统。在发挥学校教师资源，完善校本培训，提高教师业务水平方面起到了很好的作用。只要刚参加工作的年轻教师，学校都会安排有丰富教学经验的教师与之结对。虚心学习已经蔚然成风，各位徒弟在师傅的精心指导下，在自身的努力下，会稳步发展，成为我校的中坚力量。

6、利用说课磨砺教师。最初我校组织教师进行优质课评比，发觉教师对新课标的理念理解不太透彻，教师教材分析处理不到位、编者意图不明确、教法学法应用不当、教学程序不清晰，对教学目标以及教法分析不到位，尤其是说课时没有注重教学过程的。课堂教学效果不是很明显，我们紧抓说课这一重要的形式。利用平时的个人备课时间进行课堂教学的说课练习，让教师在备课组内进行说课尝试，再让获奖教师在校内开设观摩课。这样不但磨砺了这一批教师，还让其他教师学习并观摩了优秀说课稿的拟写方法、说课的基本程序以及优质课堂教学的模式。

7、加强对教师专业素质的培训与评估，通过开展学习新课标、出试卷比赛、教学设计的评比以及教学一得的评比，并通过对语文教师批改学生习作以及下水文的练笔、数学教师解答学生习题、教学案例分析试卷、英语教师口语测试等，使教师的专业思想得到了洗礼，业务水平和能力进一步改善，活动取得了预期的效果。教师根据终身学习的理念，根据信息时代的要求，在培养学生自主学习方面进行了专题研究，形成了“学生自学，质疑解疑——检查学情，梳理疑难——重点指导，突破难点——巩固练习，拓展提高”的操作程序，实施以教师为主导、学生为主体、能力训练为主线的教学特色。

大力推进农村中小学现代远程教育工程，共享优质教育资源。

8、大力推进农村中小学现代远程教育的应用工作。学校项目管理员必须及时完整地接收卫星资源，并做好下载记录。由项目管理员负责，并组织部分骨干教师，对下载的资源及时进行归类、整理、编目、分发、存贮和共享，定期转录为光盘保存；通过其它方式搜集或自行开发相关资源，建立本校的教育教学资源库。为每一学科教师建立个人文件夹，每周定期公布资源目录，将资源分类提供给教师使用。学校将应用远程教育资源进行教育教学纳入计划，排入课表。充分利用远程教育资源和设备，以教学应用为重点，推动远程教育在校本教研、校本管理、校本培训和为新农村建设服务等领域的应用。学校每周应用远程教育资源和设备进行各种形式的教育教学活动不得少于20课时，各年级课程覆盖率不低于60%。确保各年级每个学生每周至少能够接受1～2课时的远程教育课程教学，使学校能建立起完整的教学资源库,方便教师运用教学。

三、深化人事制度改革，全面推行教师竞聘上岗制，实行定岗定责、公开竞聘、竞争上岗，末位淘汰。对教学落聘教师，可安排竞聘宿舍管理员、司务员、学校菜园管理员等岗位，并签定责任状，凡是落聘的教师取消当年的评先晋级资格。

四、校本科研改革创新，教学质量稳步提升。

新世纪的教师要有新的教育观念，更要从教育促进社会发展、促进学生的全面发展两个方面去理解和认识教育的使命，要树立全方位育人的教育观、正确的人生观、全面的质量观、现代化的教育观和新型的师生观。我校一直致力于课堂教学的改革和创新，从学校的实际出发，从小处着眼，提升了教师科研水平，达到了打造课堂特色，寻找到了提高课堂教学实效的一些具体可行的途径。带动大批教师进一步把握教育教学的发展态势，改进教学理念，运用科学的、能促进学生全面发展的教学方法推进课程改革的创新，提高课堂实效，还学生更多的时间和空间，同时促进教师自身业务素质和科研水平的提高，以此落实新课标精神，从一定意义上真正提高了课堂教学实效。我校注重和谐校园的建设，注重教师专业建设的校本培训活动以及重视校级课题的研究，很多教师成长较快，他们已经成为我校教育教学的中坚力量。有多人次的课堂教学或说课比赛在枣阳市、襄樊市获奖，有多篇论文在相关报刊杂志发表，或在各级论文评比中获奖。

当然，在农村教师队伍建设过程中，我们也深切的感受到，政府对农村教育的投入、领导对教师的人文关怀都是影响教师工作热情和集体凝聚力的重要因素。但农村学校教师有很多人是民师转正，他们学历偏低、专业水平不高、科研意识薄弱，另外生源的减少导致农村教师偏多，由于编制问题，学校又难以引进新鲜血液也是农村教师业务素质提高的障碍等。今后我们会根据学校发展过程中带来的问题和自身的特点进一步加强教师队伍建设，促进我校教师的精神内涵、业务素质、科研水平的提高。

**第四篇：三溪中心小学教师队伍建设工作汇报**

三溪中心小学教师队伍建设工作汇报

教育大计，教师为本。在教师队伍建设上我校围绕“形象良好、素质过硬、管理创新、业绩一流”的总体目标，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，促进了我乡教育的和谐健康发展。县教育局自2025—2025学年开展全县中小学办学业绩以来，我校共荣获三次办学业绩综合考核先进单位称号（三次排名乡镇类第一名），一次办学业绩综合考核进步奖。年年被乡党委、政府评为先进单位。

一、基本情况

我乡地处赣县东北部,距离县城47公里，总面积58.8平方公里，有9个行政村，78个村民小组，总人口14253人。全乡共有８个小学，其中４所完小、４所村小，48个教学班，在校学生1797人，现有教职员工71人，其中专任教师68人（1人借调大宇书院），工人3人。在专任教师中，取得中专及以上学历的有68人，学历达标率为100％，其中大专及以上学历的有31人，达45.6％；取得相应教师资格证的有67人，其中1人因普通话未通过尚未取得教师资格证。从职称上看，具备小学高级职称教师33人，其中聘任 22人；具备小一职称14 人，具备小二职称14人，见习教师7人。

自2025年来，我乡小学共补充新教师18名，其中2025年3人，2025年8人，2025年7人。学历达标率为100％，取得相应教师资格证的有17人，合格率为94.4 ％。2025年调入教师1人，正常退休1人； 2025年调入教师1人，正常退休4人，调走教师2人；2025年调入教师1人，调走教师5人；

小学完小以上有正副校长8人，已培训上岗7人，培训上岗率为87.5﹪，里龙小学校长因2025年8月才任免，尚未进行校长培训。2025年中有校长1人参加了市级校长论坛，1人参加了县级培训。

二、所做的工作和采取的措施

（一）、师德为宗，以师德教育活动为抓手，努力提高教师的师德水平。

1、抓好集中学习教育活动。学校根据上级有关规定和学校实际，明确了集中学习时间：8月27日—8月29日。明确了集中学习内容：《教师法》、《义务教育法》、《中小学教师职业道德规范》、《公民道德建设纲要》、《教师十不准》等相关政策法规。明确了学习要求：认真学习，深刻领会，结合自己的工作实际谈体会，谈感想，进行了专门的学习考试。通过集中学习教育活动统一教师思想，提高认识

2、抓好自学的落实检查。仅有集中学习是不够的。为此，学校要求教职工充分利用课余时间加强自我学习，学习内容侧重经典，侧重提高教育的理想和人生境界。如《给教师的一百条建议》、《爱心与教育》、《我的教育理想》、《中国教育缺什么》、《致加西亚的信》。每月的学习记录，由教导处统一检查纳入教师的教学常规月报。

3、开展了“师德承诺”活动。根据学校师德师风实际，开展了面向社会、面向家长、面向学生的“师德承诺”活动。承诺内容包括：如双休日或下午放学不得组织学生在校在家进行有偿补课；不向学生摊销任何书籍和教辅资料等。在承诺书中，每位教师签名，接受社会监督。

4、突出抓好专题教育活动。近年来，我校根据县教育局的安排突出抓好了“学为人师，行为世范”、向我县优秀教师张功标、李庆河学习的专题教育活动。

5、完善制度，构建师德师风教育新机制。我校制定了详的师德师风教育活动实施方案，从正面教育、靠榜样引导、以制度约束，强化评比奖励制度，相继出台了《教师德能勤绩综合考核方案》，《教师岗位责任制考核方案》，《教师一日行为规范》；同是又从反面划出了禁区，下达了五条禁令：严禁侮辱、体罚或变相体罚学生；严禁乱收费、索要钱物、变相推销资料和用品；严禁参与赌博、盗窃、打架斗殴、封建迷信等活动；严禁玩忽职守，上班期间从事其 它营利性活动；严禁违反师德规范、不服管理、纪律涣散、违法乱纪。使教师始终以“传道、授业、解惑”为己任，视“正己、爱生、敬业”为天职。我们还采取多种形式，主动出击，争取学生家长和社会各界的监督和支持，一是每学期召开家长会，广泛征求意见;二是设置意见箱随时接受监督。

（二）、师能为上，以校本培训为载体，全面提高教师教育教学能力。教师队伍建设是学校的核心，教师的能力水平是提升学校品位的关键。我们十分重视青年教师的培训、中年教师的发展及老年教师的使用，实施“春蕾工程”、“名师工程”。“春蕾工程”重在把青年教师塑造成青年中的先进，教师中的优秀，发挥他们在教育教学中的“主力军”作用；“名师工程”，旨在培养和造就一支层次高、素质好、年轻化、潜力大的名优教师队伍，充分发挥他们在教育教学中的“领头雁”作用。

1、强化“四个突出”着力培养青年教师。

一是突出学习。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。

二是突出“自训”。我们提倡教师学习要做到“自主、合作、探究”。每学期进行一次教学比赛，引导教师从“教材钻研能力、课堂教学能力、教学基本能力”等方面找出自己的亮点和不足，引导教师开展扬长补短式的自训自练，学习和吸纳教育理论和新的教育理念，强化推门听课，互帮互学，在实践中学习提高。

三是突出引路。学校针对青年教师的实际能力，提出了“一二三四五”青年教师发展的五年要求。即一年“结对子”，以师带徒，常规入门；二年“压担子”，大胆执教，工作上路；三年“指路子”，发展优势，形成特点；四年“搭台子”，自导自唱，崭露头角；五年“拔尖子”，闯出校门，走向成熟。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。我校肖建萍2025年才参加工作，得益于我校的“春蕾工程”已成长为优秀教师，现已发表交流市级论文2篇，县级论文5篇，2025年获全县新课标课堂大赛三等奖，2025年获全县新课标课堂大赛二等奖。2025年获全县英语说课大赛二等奖。

四是突出激励。评价激励是提高师能的保障，为此，我们重点做了四项工作：一是切实开展“四课”制度即领导引路课、青年汇报课、骨干示范课、随堂听评课；二是行政领导蹲点，具体指导开展每月调研活动；三是建立教师个人成长档案，记录教师成长的足迹，以利反思提高；四是学期末对每一位教师进行综合考评，表彰先进，鞭策落后。

2、强化“三个依靠”锻造名师。

一是依靠科研，提升教育观念。师资是立校之本，科研是兴教之源。学校深化课题的研究工作，努力营造浓厚的教育科研氛围，要求教师个个有课题，人人搞科研。积极创设条件让教师在教育科研中提升教学理论水平，在教育科研中发展自我，发现更广阔的教育天地。重视反思自己的教育教学工作，在行动研究中，总结经验教训，改进自己的工作，提高教师的反思能力。

二是依靠目标，促进教学水平。学校实行了“目标责任制”，以目标为导向，以目标为动力，要求教师在切合自身实际的基础上，立足高起点，提出高目标。实施了培训制、自训制、拜师制、学习制、进修制，多渠道多方位地为教师的成长、提高，创设锻炼的机会，提供展示才能的舞台。

三是依靠活动，磨练教学技能。学校为提高教师各方面的教学技能和业务素质，要求每个年青教师做一个“全能+专长”的多面手，在各方面树立精品意识、确立竞争意识。深入开展教学基本功比武、网页和课件制作、读书演讲比赛、家校开放日等，通过形式多样、丰富多彩的活动为教师的快速成长铺路搭桥。我乡现有县级学科带头人一人，县骨干教师四人。

三、今后工作打算

1、提高认识，完善制度，构建教师队伍建设新机制。继续落实在每周布检会上加强师德师风教育，继续抓好日常的师德师风检查督查，完善有关制度，不断促进教师成长、成才。

2、以班子建设为核心，探索师资建设新路子。坚持“领导就是榜样”、“领导就是旗帜”的理念，事事做表率、处处做榜样，保持良好的干群关系，发挥实干的工作作风。工作中执行从严治校的原则，做到：严在明处，学校的每一项工作都努力使每位教职工明确意义、要求、方法、步骤和结果。既使教职工有条不紊地参与工作，又得到了教职工的广泛理解和支持；严在细处，工作中将问题尽可能想得多，过程尽可能想得细，办法尽可能想得实。既使教师工作有章可寻，又使工作井然有序。

3、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。

4、注重校本培训，重视青年教师的培训、中年教师的发展及老年教师的使用，继续实施“春蕾工程”、“名师工程”，增强师德师风建设长效性

“学校无小事，处处是教育；教师无小节，处处是楷模。”教师不仅是知识的传播者，智慧的启迪者，也是精神的熏陶者，人格的影响者，美德的体现者。教师的一举一动、一言一行将对学生产生直接而持久的影响。教师一定要注意自我形象的塑造，成为学生学习的楷模。品德修养是教师形象的关键。为了全面提高我校教师的整体素质，我们一定按县教育局有关精神，把教师队伍建设活动持久、扎实地开展下去，及时总结经验、教训，努力树立教师新形象，开辟教育工作新天地，推动教育事业和谐、健康的发展。

三溪中心小学 2025年2月

**第五篇：城关镇中心小学教师队伍建设自查总结**

城关镇中心小学教师队伍建设

自查情况总结

班子建设情况

1.重视班子建设，强化服务意识

学校非常重视班子建设工作，十分注重对班子成员高标准武装，注重为班子成员创设良好的工作环境。近一年来，学校为班子成员解决了生活问题，又千方百计筹措资金为班子成员配上了空调、电脑。还能及时了解每位班子成员家庭的一些情况，并给予最大的帮助。学校领导无微不至的关怀，增强了班子成员干事创业的决心和信心，增强了班子成员的凝聚力。

2.重视班子成员的理论学习，不断提高素质能力

每周一下午的理论学习雷打不动，使全体班子成员能够不断更新教育观念，确立新课程和道德课堂的理念，把育人为本作为教育工作的根本要求，积极建立学习型的领导班子，使班子成员始终能够适应新形势下教育的需要。、3.狠抓工作作风，不断提高工作效率

全体班子成员，始终能够以高标准严格要求自己，始终能够在生活上工作上以身作则，率先垂范，成为广大教师的榜样。例如：学校的杂事比较多，周六周日经常加班，像整理场地，拆床装床，整理各室等，班子成员都会义不容辞的义务的担当起加班的任务，而使我们的教师过上一个愉快的星期天。哪位教师有个头疼脑热，学校领导班子都会及时的前去看望，并给予经济上的最大支持。班子成员务实的工作作风，以大局利益为重，以教师利益为重的思想，使全体教职员工由衷的敬佩。

4.重视后备干部培养，增强学校活力

学校十分重视对青年干部和后备干部的培养，在平常的工作中，学校领导能及时的洞察了解每位教师的工作状态，不但在工作上给予最大的帮助，更能在生活上给予教师无微不至的关怀，使每位教师在良好的氛围中健康的成长。近两年，学校根据教师的业务能力和综合素质考察提拔了一个教导主任（）三个办公室主任（），并得到了全体教师的高度拥护。这几位同志在学校的呵护下，已显现出较高的领导和组织能力。他们势必为学校的全面工作注入了新的活力。对于年轻 的新分配的大学生教师，一入校，学校就安排老教师，给予工作上的引领，生活上的照顾，使他们都能较快的适应学校的环境，使年轻教师倍感亲切，很短时间内就以饱满的工作状态，高涨的工作热情，投入到教学工作之中。5.投之桃李，报之芬芳

由于全体班子成员的精诚合作，使我校各项工作都取得了骄人的成绩。近几年来，我校先后被评为郑州市标准化学校，连年被城关镇评为教育教学先近单位，我校鼓号队参加市举行的第三届鼓号比赛，荣获二等奖，课本合唱歌曲二等奖，获市体育运动会乡镇第一名。学校的食堂连续三年被卫生局，教体局评为先进单位。教师发展情况

1.转变教育思想，更新教育观念

学校秉承“以人为本”的办学理念，坚持“一切为了学生，为了学生的一切”的思想，坚持教师、学生的双主体地位，让学生在全面发展的过程中，快乐的成长，让教师在教书育人的过程中，自我发展。让每位学生，在全面发展的过程中，快乐成长——培养幸福的乐学者，让每位教师，在自我发展 的过程中体验成功——打造成功的乐业者。

经过几年的努力，要把我校建成管理科学，队伍优化，特色显现的，在市域内有一定影响力的学校。

2.尊重教师个性，关注教师成长，为教师提供强有力的服务 学校成立以 组长，为副组长的教育领导小组，学校建章立制，始终把学校发展，为教师服务放在第一位

教师是学校发展的关键，因此学校在教师身上投入大量的物力财力，学校积极鼓励教师外出学习，参加培训，并提供充足的经费保障，使教师深感，不学出点真东西，愧对学校的支持。

在生活工作中，学校更体现出人性化管理。学校每位教师家中有事，或身体不适，学校事必躬亲，让每位教师倍感组织温暖，尤其绩效工资的发放，关联教师切身利益，如果处理不当，会伤及教师积极性，经学校班子成员讨论，最后班子成员的绩效工资，享受平均值以下的待遇，让教师体会到，班子成员真正是吃苦在前，享受在后，这无疑为全体教师树立了良好的榜样。现在全体教师都能够做到不计较个人得失，时时处处以学校大局为重，以学校的发展为重。

3.加强理论学习，不断提高教师理论素质

每周一的学习坚持不懈，我们学习先进的教育理念、学习先进的教学模式、学习为“人民服务”、学习“反对自由主义”、学习“郑州市教师十项规范、十条惩戒”、学习“中小学教师职业道德规范”、学习“教育法”、学习“教师法”、学习“未成年人保护法”等，全体教师不但有学习笔记，而且有学习体会，最终使我们的教师成为学习型的教师，用理论武装头脑，让先进理论指导正确行动，使我们每位教师都能够成为新形势下教育的需要。4．广开活动，争先创优

①每期我们都举行转变工作作风，做人民满意教师的演讲活动。上期末，我们举行了让青春在岗位上放光的演讲比赛，并评出一等奖一名（）二等奖三名（）

②每期我们都举行家长学生问卷评价教师活动，让家长学生评出自己心目中的好教师。学校根据评议，对家长学生评议出的好教师，给予物质奖励。

③每期我们都举行教师互评活动，让教师评出自己心目中的优秀的教师。以增强他们学优赶优的动力。

这些活动的开展，调动了广大教师干事创业的积极性，使他们都在为家长学生教师心目中的好教师而奋斗着。五．重视教师业务培养，提高教师业务水平

我校制定出了详实的培训计划，鼓励教师进行培训，并提供经济保障，以不断提高教师的专业水平和教书育人的能力。现在我们学校拥有省级骨干教师一名，市骨干教师六名，市首席班主任一名，市骨干教师六名。

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！