# 上海理工大学“十二五”师资队伍建设规划

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-03-10

*第一篇：上海理工大学“十二五”师资队伍建设规划上海理工大学“十二五”师资队伍建设规划发布时间:2024-10-29 文章作者: 发布人:孙春芳 访问次数:一、“十一五”师资队伍建设成效与不足（一）“十一五”师资队伍建设成效1、师资总量稳步...*

**第一篇：上海理工大学“十二五”师资队伍建设规划**

上海理工大学“十二五”师资队伍建设规划

发布时间:2024-10-29 文章作者: 发布人:孙春芳 访问次数:

一、“十一五”师资队伍建设成效与不足

（一）“十一五”师资队伍建设成效

1、师资总量稳步增长，队伍结构进一步优化。

学校坚持“人才资源是第一资源”人才建设理念，坚持自主培养和重点引进并举的原则，努力接轨国家地方各种人才计划，强化了海内外优秀人才引进的政策，积极探索师资队伍建设中的柔性人才引进使用机制及人才引进评估、聘期考核机制，师资队伍建设取得了较为显著的效果。至2024年8月,博士学历教师比十一五末增加2.49倍；学缘结构稳定在78％左右，教师中具有高级职务的人数增加25%,达五百余人。

2、高层次人才聚集成效初现，团队建设取得进展。

学校以引进学科领军人才和带头人才为队伍建设核心目标，实施接轨国家和地方人才计划、特聘教授及柔性引进等多种方式，进一步加大高层次人才引进力度。2024年以来，引进长江学者2人，9人受聘东方学者（讲座教授2人），特聘美国青年科学家总统奖提名人王银民教授为“材料科学与工程学院”教授，3人评为上海市领军人才，4人评为全国优秀(模范)教师, 2人入选上海市优秀学科带头人计划，“热工教学团队”获国家级教学团队，“光电信息工程教学团队”获市教学团队，形成了多支校科技创新团队。

3、师资队伍国际化水平有所提高，整体素质登上新台阶。

学校以建设国际知名、国内一流的理工科大学为目标，采取国外进修与国内培养相结合的方式，推进办学国际化进程。五年来，选派近200人次教师赴国外研修，累计派出教师参加各类国际学术会议385人次。73人入选市人才计划，6人获市教学名师奖，8人获得上海市和全国优秀（模范)教师称号，300余名青年教师获“三门课”培训，争取上海市“优青”经费四百余万元，投入博士启动费五百余万，在读博士学位人员74人，高水平论文和研究成果持续快速增长。

4、人事制度改革创新，为新一轮队伍建设夯实基础。

以提升学校综合实力和竞争力为目标，大力推进校内人事分配制度、二级部门办学绩效评估、教师聘期考核为核心的二级管理改革；主动争取，积极开展上海市事业单位岗位设置管理改革模拟运转试点工作；不断施行吸引、聚集高层次人才的一系列刚性、柔性政策，使我校在校内人事分配制度改革、按需设岗、择优聘用、合同管理的工作实践上走在上海市属高校的前面。通过人力资源的合理配置、人事管理和分配重心下移、二级管理部门办学绩效评估，我校已初步形成了二级办学实体自我激励、自我约束、进取发展的机制。教师队伍以合同管理为切入点，实现了直聘制、代理制、派遣制等聘用模式的多样性，通过科学、有效的教师聘期考核，促进了队伍的“优聘劣汰”。这一切都为“十二五”师资队伍建设打下了良好的基础。

（二）师资队伍建设存在的主要问题

1、师资队伍能力、结构、数量尚不适应学校发展的需要

我校的师资队伍数量、结构等总体情况良好，呈逐年良性发展势头，但总体数量增长速度较慢，跟不上学校人才培养和学科建设跨越式发展的需要；学校教师队结构与学校教育教学、学科专业发展目标要求的不够匹配；不同学科师资队伍发展不平衡；青年教师仍需进一步提高自身的综合素质、学历学位层次和教学水平等。

2、师资队伍整体实力、水平距学校发展要求有较大差距

师资队伍总体实力不够强,缺乏年纪轻、高层次、行业中有影响的领军人才；公认的高水平、优秀的科研创新团队太少，不少学科的团队缺乏整体竞争力和承接重大项目的实力；优秀学科带头人才和学术骨干总体数量和梯队建设不足；适应普及化大学教育体系和创新科研体系需要的高素质、高水平教师队伍尚未形成，六大学科群师资队伍建设不平衡，具有海外工作和留学经历的教师比例偏少，教师国际化水平相对较低。

3、定位与建设目标不够清晰，政策体系尚未构建完善

针对六大学科群建设的不同特点，师资队伍分析定位和建设目标不够清晰，任务下达不够有力，责任未落实到人，完整的配套政策体系尚未构成。二级管理部门间认识不平衡，工作效果差距明显，针对性绩效考核还不够到位。

二、十二五师资队伍建设目标和举措

（一）指导思想和基本思路

1、以科学发展观统领师资队伍建设，坚持以人为本、人才强校、人力资源是第一资源的基本理念，促进发展方式转变，加快内涵建设，大力推进师资队伍“三大工程”建设（“531人才高地工程”、“沪江引才工程”、“在岗践行培养工程”），提升人才活力和凝聚力。打造一支德才兼备、富有创新精神和实践能力，具有较强国际影响力和竞争力的高水平师资队伍。

2、以领军、带头人才和骨干后备人才为重点，以深化体制机制改革为突破口，创新人才工作机制。按学科群、按不同定位建设有特色的师资；积极引进海内外高端人才、优秀博士；重点建设中青年学科领军人才和带头人才队伍；打造后备骨干人才群体，促进教师队伍数量、质量的提升和协调发展。

3、核心是人才问题，推手是学校人事制度改革，重点是着力破解师资规划和建设若干个关键难题。

（二）工作目标

1、具有一级博士点的学科群，努力建成以院士、“千人计划”入选者、长江学者、国家杰青等为标志的高端领军人才群体，学科（方向）带头人才、后备骨干人才、青年拔尖人才形成梯队规模，形成若干个高水平创新科技团队，引领和带动相关学科群的人才队伍建设。

2、其他文、理、工及通用学科群，努力建成以长江学者、国家杰青、东方学者等为标志的领军人才和带头人才群体，遴选一批具有创新性思维的中青年后备骨干人才，教师团队厚积薄发，引领和推进新学科点申报和建设。

3、引进和培养一支适应学校事业发展要求，结构优化、素质精良、爱岗敬业、具竞争力、有创新力的教师、实验人才队伍，提高人员使用效能，提升人才培养质量。

（三）主要任务指标

1、推进“531”人才高地工程”，构建领军和带头人才队伍群体（不含兼职人员）。5：即新增院士、千人计划入选者、长江学者、国家杰出青年基金获得者等国家级人才5名左右（总量达到20名左右）；3：即新增“省部级”以上各类人才30名左右（总量达到130名左右）；1：即滚动遴选100名左右具有创新意识、发展潜力、素质精良的中青年后备骨干人才。

2、实施“沪江引才工程”，促进师资总量增长和质量提升，队伍结构进一步优化。

1）师资队伍总量达到1500人左右规模，新增博士学位（海外名校博士20％以上）教师250名左右；具有博士学位的教师比例超过40%；具有硕士及以上学历学位的教师比例超过80%。

2）正高级职务教师比例为12％～13％，副高级职务教师比例为35％～37％；最高学历非本校毕业的教师超过80%。具有一年以上国外研修经历的教师比例超过15%。

3）进一步完善人才引进及其配套优惠政策；全面推行引进人才评估系统；强化人才柔性、智力引进新政策制订和研究。

3、实施“岗位践行培养工程”，全面规范和有序推进教师职业生涯规划、岗前培训、顶岗挂职、海外研修等工作。

（四）具体举措

1、实施“531人才高地工程”

依托国家、地方各项人才计划和政策，落实学科群高端人才队伍建设目标责任制，调整常规操作思路，制订配套激励政策，调动校内外各类人员的积极性，“刚柔并济”汇聚领军人才和带头人才，实现学校高端人才队伍建设的重点突破。

落实后备骨干人才队伍建设目标任务，制订遴选考核与激励扶持政策，结合各学科群特点和发展战略，运用政策倾斜、重点扶持、平台推荐、海外研修、联合培养、团队融入等多种方式，激发其积极性和潜能，促进成长。按聘期滚动遴选100名左右有创新意识、发展潜力、素质精良的中青年优秀为后备骨干人才，逐步形成人才队伍厚积薄发，后浪推前浪的良好态势。

2、实施“沪江引才工程”

1）制订更灵活、有效地引人及配套政策和优惠措施，推出符合学校实际的毕业生引进遴选、评估与淘汰机制，力争在招聘政策和实践上有新的突破。

2）全面实现十二五师资队伍规模、质量建设目标。确保博士毕业生引进数量，每年新增博士生50名左右，积极开拓海外博士毕业生招聘渠道，创建海外招聘点与年度招聘计划，化大力

引进海内外高水平博士毕业生。提高引进博士毕业生的整体能力水平；加大优秀成熟人才的引进，注重特殊人才和技能型人才的引进、注重教学实验辅助队伍的建设、注重学生辅导员的队伍建设。

3）适时推出《上海理工大学人才队伍建设年度白皮书》；全面实施“沪江学者计划”。

3、实施“岗位践行培养工程”

1）实施中青年教师职业生涯发展支持计划

根据各学科群不同阶段的发展需求和教师自身发展需要，建立校院两级教师职业生涯支持体系，构建学位教育、技能培训、高层次研究等多位一体的培训制度。对中青年教师职业生涯的不同阶段予以早规划、早指导、早培养，借助个人职业心理分析，结合个人科学素养、创新素质和国际学术交流能力等，建立有针对性的职业方案和个性化事业发展支持计划，实现聘期内的过程跟踪、培养机制。

2）完善新教师导师培养责任制

围绕提升新教师的教学、科研能力，完善政策与考核体系。坚持开展岗前培训，强化院士、学术大师、资深教授和教学名师等杰出人才培养青年教师的责任，充分发挥骨干教师、老教师的传、帮、带作用。由基层学术组织负责人选派导师，重点对青年教师的教学科研环节、实践环节进行指导，加快青年教师成长。

3）实施顶岗践行，能力提升计划

根据上海市教委关于开展高校教师产学研工作业绩考核评价的意见，为培养适应时代要求的新一代专业人才，满足专业工程人才资格认证需求，鼓励学院结合建设需要，在相关科研院所、企业设立教师工程实践基地，重点选派工程应用学科35岁以下青年教师参加为期半年左右的顶岗实习和工程实践能力培训，使之在培训中获取新讯息、了解新需求、把握新方向，提升专业实践能力。学校将制订配套的扶持政策并给予人事分配专项额度的支持。

4）实施骨干教师国际研修计划

鼓励和支持各学科群、教师开展国际科研合作，发展国际合作项目，积极支持各类开拓视野，活跃学术气氛的国际学术和交流活动，设立教师国际研修基金，有计划资助中青年后备骨干人才开展为期一年的出国研修、合作科研。

5）继续完善并实施教师其他培养和选拔计划。

4、围绕国家与地方重大专项、重点实验室、重点学科、重点课程、各类创新平台建设，与科技、教务部门联手实施“科技创新团队建设计划”、“教学团队建设计划”及校教学名师遴选等，制定相关人事配套政策。

5、加强人才队伍建设的基础与比较研究，重点在教师评价核心指标体系；引进人才水平评估，激励政策；人才项目考核与投入产出；教师在岗践行实践与政策；校内分配、考核、晋职与人才队伍建设关系、专业技术职务评聘新方法、岗位聘任与聘期考核等关键问题上取得政策创新和突破。

三、建立健全师资队伍建设领导和责任机制

1、坚持党管人才原则，建立校院两级人才工作领导小组，充分发挥人才领导小组的统筹、协调作用。强化二级管理部门人才建设工程的职责与任务，师资队伍建设应成为目标任务明确、职责分明的“一把手工程”，成为办学绩效考核的重要内容之一。

2、建立校院两级师资队伍建设规划体系

依据学校的总体规划，各学院、学科群应结合发展定位于需求制订《师资队伍建设规划》，确定师资队伍建设目标并制定具体措施。

3、统筹各类资源，加大投入力度。

处

日

人事二〇一〇年七月三十一

**第二篇：师资队伍建设规划（定稿）**

师资队伍建设规划

根据“十二五”发展规划的总体要求，结合现阶段师资队伍建设现况以及教学、科研和专业建设的需要，紧紧围绕建设“特色鲜明的示范性职业技术学校”这一战略目标，围绕人才培养、专业建设的构建，以提升师资队伍能力水平为核心，以培育双师素质教师为重点，以创建双师素质专业（课程）教学团队为目标，努力建设一支适应学校教育改革与发展需要，素质优良、结构合理的师资队伍。

一、师资队伍建设规划指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领师资队伍建设，坚持以人为本、人才强校的理念，以“提高质量、突出创新、强化特色”为主线，以高层次人才、后备人才的培养和双师素质专业（课程）教学团队和行业专家引领的专兼结合的教学研究团队的建设为重点，以深化体制、机制改革为突破，优化人才发展环境为保障，激发人才活力，增强人才凝聚力，全面提升人才汇集力。

二、师资队伍建设规划基本原则

在师资队伍建设规划中，遵循以下“四个满足”的原则：

1、满足学科发展建设的需要；

2、满足新建专业和专业特色凝练的需要；

3、满足科研工作上水平的需要；

4、满足提升教学质量、办学层次和水平的需要。

三、师资队伍建设规划主要任务

（一）大力加强师德师风建设 坚持把师德教育摆在教师队伍建设的突出位置，弘扬爱岗敬业、为人师表、无私奉献精神。以活动为主线，多渠道、多层次开展形式多样的师德教育,使良好的师德规范转化为广大教师的自觉行为，转化为广大教师的人格品质。

（二）建立灵活而富有竞争的用人机制

1、建立高层次人才稳定机制，营造事业留人、待遇留人、情感留人、环境留人的氛围。根据教师的岗位要求，制定科学、有效、可行的考核指标体系和激励措施，充分利用学校人力资源优势。

2、专任教师、辅导员要做好切实可行的个人职业生涯规划，落实职业规划中的每一条，帮助他们尽快达到规划目标。给于创新平台，创造机会使教师能够迅速成长，充分发挥自己的才能。鼓励教师积极开展科研、推动学术研究、技术开发、成果转化与推广应用工作，积极撰写和发表论文、论著，编写教材等。

3、建立人才流动机制，进一步破除人才流动的体制性障碍，促使人才从单位人向社会人的转变。

（三）优化师资队伍结构，注重师资队伍整体素质的提高。

1、通过教学改革和课程体系的优化，合理制定教师岗位和工作量。借助现代教育技术，减轻教师工作量，适当控制教师总数，特别是大力推进多媒体网络教学和实践教学演示课的普及。

2、以专业特色建设为核心，加强专业带头人和骨干教师队伍的培养。创建专业（课程）教学特色团队（如：从电气运行与控制、机电技术应用、数控技术应用等特色专业中选拔）；完善并修订特聘岗位聘用制度，加强校级专业带头人培养骨干教师、首席技师的培养，同时创造条件引进和聘用高层次创新型创业人才。

3、建立和完善教师培养培训制度。

通过计划有效的专业培训和学历学位、出国等进修，提高学院的专任教师队伍的高级职称、研究生学历教师、专任专业教师中双师素质教师的比例，辅导员和班主任的岗位培训达到一定比例。

4、加强双师素质教师队伍建设，提高专业课教师实践动手能力。专业课教师应能熟练开出本学科教学实验项目和实训课程，对实验仪器设备能熟练操作运用；加强40岁以下的青年技能教师学历、职称提升工作；聘请行业协会、企业的骨干技术人员充实到兼职教师库，提高专业教师中来自企业兼职教师的比例。

四、师资队伍建设规划保障措施

（一）健全师德监督机制，严格考核管理。

完善专业技术职务聘任考核制、激励制度，形成培养人才、引进人才、开发人才、稳定人才、激励人才的工作机制，实现师资队伍建设的规范化、制度化。学校将教师职业道德确立为考核首要条件，把师德师风考核结果与教师奖励、岗位聘任、专业技术职务聘任以及考核挂钩，实行一票否决制。

（二）实行人才引进和人才培养并举，重点引进专业带头人，名师、骨干教师和“双师型”教师。

1、人才引进

（1）根据我校师资队伍建设的总体目标和规划，重点引进学科建设中紧缺的人才。结合精品课程建设等教改建设项目，着力打造一支年龄、职称、学历、专业等结构合理，教学、实践相结合的、引领职业教育方向的优秀专业（课程）特色团队。从2024年开始着手进行专业（课程）团队的师资结构调整和配置，经过1～2年的打造，逐步形成我校专业特色鲜明的专业（课程）教学团队（如：电气运行与控制、机电技术应用、数控技术应用等特色专业）。

（2）实行师资队伍专职和兼职相结合。制订专兼结合专业教学团队建设规划，创新专业教学团队组织管理模式。从企事业单位引进既有工作实践经验又有较扎实理论基础的高级技术（技能）人员，或从校外聘请有丰富实践经验的技术能手作为兼职教师，以加强实践教学环节。

2、人才培养

（1）坚持执行新教师上岗前培训制度，配置导师带教，完善带教制度。对新教师进行职业道德、法律法规、教学规律、教学方法手段等方面的培训；加强新教师业务能力培训：精品课程、教法等培训；组织优秀教师上公开示范课；双师素质教师实践教学演示课等。（2）鼓励理论和技能教师进行学历学位进修。

（3）专任辅导员队伍：专任辅导员学生工作相关职业资格证书持有率达到一定比例（如：心理咨询师、职业生涯规划师、其他各项资格认证等），逐步培养专家型辅导员；能够对所带学生给予专业引导，并能开展学生思政教育研究和心理咨询、职业指导方面的工作。（4）提升教师的职业能力和综合业务素质，加强对双师型教师的培养，切实提高教师的教学实践能力。

①根据各系部门的教学和专业特色，制定对教师职业能力的全员培训计划。

②重视和加强市级及以上职教师资培养培训基地建设的制度建设、队伍建设和内涵建设，实现培训模式与“双师型”教师的要求相衔接，培训内容与专业教学标准相吻合。

（5）建立双师素质教师（具有和自己所授课程相关的中级专业技术职称和高级职业资格或技能证书）持续培养和挂职锻炼等激励机制。①有计划地选派专业课教师到企事业单位参与产学研结合，进行实践能力培训。

②对技能教师进行理论教学的培养，对专业课和专业基础课理论教师进行相关专业中级以上职业技能培训。

③制定合理的职称聘任机制、收入分配机制和相应的考核激励机制使专业课教师逐步完成双师素质培养和转型。

（三）实施教师教学实训能力提升计划，建立教师培训制度和社会实践制度。

1、加强校企合作。选派教师到大型企业、其它学校培训，了解最新技术，增强教师教学科研能力和解决技术问题的能力。

2、学校创造条件鼓励教师积极参与行业协会教育培训交流工作，使教师加深行业发展方向的认识，明确专业建设的重点，明确专业教学改革的思路，在各专业中逐步培养力行业领军人物。

3、搭载教师专业化发展平台。积极组织教师指导学生或自己参加全国中等职业学校“亚龙杯”电工电子技术大赛和上海市中等职业学校“星光杯”职业技能大赛等各级别技能大赛，依托此平台，使教师的教学、专业能力在技能竞赛及实践活动中得到不断提高，以培养出适合职业大赛的领军人物和名师。

4、加强与国内外职业学校间的交流和合作，特别是技术类专业的课程合作，互派师资进行交流学习：

5、加强学际间的交流培训，利用本校及上海其他职业学校的整体优势，实行资源共享、人才整合、优势互补。(四)加强组织领导，确保措施落到实处。

成立学院（校）师资队伍建设领导小组，学院（校）党政负责人亲自抓师资队伍建设工作；有计划地确保多渠道筹措师资队伍建设经费，专款专用。为培养“创新型人才”，实现教育现代化和新一轮跨越发展，提供强有力的保障和支撑。

教职工思想状况调查及对策

经济在发展，体制在转轨，现代社会变化的节奏和知识更新的周期加快，人们思想观念的变化也越来越快；同时，对外开放的扩大和现代信息传播手段的普及，对人们思想的影响就更大了，作为教师群体的思想毫无疑问也受到影响：既有正确科学的思想，又有偏颇谬误的思想；既有积极健康的思想，又有消极腐朽的思想；既有高尚文明的思想，又有低级庸俗的思想。特别是新自由主义、拜金主义、极端个人主义、享乐主义等一些形形色色的有害思潮乘虚而入，对不可能生活在真空的教师的工作、学习、生活产生了消极影响。为此，学校党组织应站在对党负责、对历史负责、对人民负责、对社会主义教育事业负责的高度，积极探索解决教职工思想问题的有效途径和方法，以学习为抓手，以活动为平台，以党员先进性教育为契机，以制度作保证，以全方位关心教职工为突破口，引领教职工朝着办人民满意教育，构建和谐社会的方向发展。

一、新时期教职工思想状况分析

一是从教师的工作环境来看，从幼儿园到主管部门，从学生到家长直到政府、社会都希望教师成为“完人”、“全能”，如学生违规、违纪行为的、厌学的、出走的等等，都是教师的职责范围，教师深感责任重大，甚至不堪承受。又由于新课改、新要求，教师精神压力过大。如，有些教师对学校开展的备课、讲课、评课、公开课、教学比武等活动频于应付，又害怕达不到学校要求，心理负担重。

二是从教师的职业道德、人格特征来看，社会对教师的期待和教师的自身的要求之间还存在相当的落差。尤其是在市场经济条件下，有人国家观念淡薄，集体意识淡化，追捧个人主义，甚至有极少数党员教师出现信仰危机。具体说来就是教师的敬业精神、进取精神、奉献精神不足，对学生的关心爱护不够，体罚学生，有偿办班现象，时有发生，教师职业道德存在危机。

三是从教师的专业发展来看，我们许多教师长期工作在教育教学第一线，平时忙于常规性的工作之中，缺乏重新系统学习提高新知识、新信息的机会，面对不断出现的新的教育教学理论以及现代信息教学技术，往往束手无措。一部分中老年教师深感心有余而力不足，但又不愿克服困难，制订继续学习、终身学习的近期和长远目标。因此，学校党组织应全方位为教师的专业发展疏通渠道、创造条件、提供机会和支持。

二、制订新时期教职工素质发展目标

学校党组织为了帮助教职工理顺思想疑惑，解决思想政治工作问题，根据新时期要求，制订出教职工素质发展目标。

1、师德素质目标：①对待教育事业应该是忠于职守，依法执教，为人师表，积极进取；②对待学生应该是平等、公正、民主，热爱学生，诲人不倦；③对待其他教师和教师群体应该是相互信任和尊重，协同工作，共同发展；④对待家长和社会应该是主动沟通，真诚相待。

2、业务素质目标：①树立终身学习的观念，不断吸纳新的教育教学理论，每年读一本好书，并有读书笔记；②积极主动参加各种继续教育培训，能胜任新时代新要求的教育教学任务；③45岁以下的中青年教师必须掌握现代信息技术，并运用于教学；④人人具备学科或多学科教学教改科研能力，每学期至少完成一篇能解决本学科教学实际问题的科研论文；⑤具备驾驭教材、驾驭学生及家长的能力，人人争当教育教学能手；⑥积极参加各级部门举办各类的教科研活动，优质课比赛等，每学期每人要讲一堂精品课，班主任老师讲一堂精品班会课。

3、身心素质目标：①坚持文明健康的生活方式，注重身体健康和自我锻练；②积极参加各类身心健康知识学习和讲座，学会自我调节，具备良好的心理素质；③积极参加各级各类文化体育活动，每天坚持半小时的体育活动；④注重劳逸结合，调适身心健康向上。

三、加强新时期教职工思想政治工作的新途径

教师的思想政治工作问题不是靠某位领导或党组织大讲特讲，或几次大会，或几回口号就解决得了的。而是贯彻于学校整个教育教学全过程之中，因此，学校党政工应齐心协力积极开展以下几个方面的工作。第一，为教师专业化发展创建学习的平台

新课程改革、素质教育和信息技术呼唤着教师走专业化发展道路，同时呼唤着教师培养出具有终身学习能力的学生，学校理所当然地就成了促进教师专业化发展的主渠道、主阵地。作为学校管理者应如何发挥学校这个主渠道，主阵地的作用呢？学校党组织应重视学校各项活动，以活动促教师专业化发展，以活动促教师思想政治工作水平的提高。我认为学校主要要抓实以下几个常规活动，而且要做到常抓常新。

1、抓好干部队伍、教师队伍的政治理论学习，提高教师政治理论水平、政治思想素质、师德水平。每月在全校开展一次政治学习活动，间周召开一次校中心理论学习小组学习研讨会，中层以上干部必须在校理论中心学习小组会上讲一次理论学习辅导报告课，并定期在教职工大会上进行宣讲。政治思想工作必须常抓不懈、常抓常新，效果才能显著，违规违纪现象才会越来越少，讲政治、讲纪律、讲正气的干部和教师才能越来越多。

2、抓“讲一听十”活动。每位教师，包括中层以上干部每学期必须在本教研组或全校讲一次公开课（含观摩课、优质课、研讨课），听其他教师（含非本学科教师）的课达10节左右，同时参加所听学科课的讲评活动，听课本、记录本每学期由教务处抽查、评比。

3、抓实“青年教师论坛”活动，由党支部书记挂帅，园长亲自抓青年教师的培养、教育、发展工作。全校青年教师每月集中一次研讨，交流教育教学工作经验或体会，每次研讨确立交流主题，确定中心发言人，集体学习、研讨，共同提高、协同发展。该项活动可极大地缩短青年教师成长发展的旅程。

4、在全校开展“结对子”（互帮互学）活动。该项活动采取多层次、多途径、多形式的方法。这种多层次的“结对子”活动，可从各种途径，各种形式激发教师相互之间、教师与学生之间的平等对话，和谐发展，同时给他们提供相互交流的平台，促进思想政治工作落实到具体的工作之中。

5、开展劳动“双创”（教育创新、工作创优）活动。学校党政工将这项工作写进每年的工作计划，根据每学期的工作重点、难点、热点开开展一系列活动，可以使大家学习有榜样、工作有奔头，同时也使大家找到各自在学习、成长、发展（进步）过程中的不足，明确要努力的方向，为自己每一步（每一阶段）的学习与发展找准新坐标。第二，思想工作、生活互助到“小家”（即小、中、大班），建立和谐的人际关系。以它特有的自我管理的组织形式、活动方式和丰富多彩的“家务”活动，为我们找到一条加强新时期教职工思想政治工作的有效途径。

我们认为，思想政治工作（包括教师师德、工作态度等）是教职工群众相互影响、相互启发、相互感染的过程，也就是相互教育、共同提高的过程。如果先进的部分主动起来就会带动中间，影响和转化落后，因此“建小家”充分体现了思想政治工作由教职工自我提高、自主完善的理念。同时，“小家”建设，使年级组形成了团结、和谐、充满友爱之情的集体。因为，每个人都自觉地把尊重人、关心人、帮助人、团结人作为小家活动的宗旨。

第三，用足用活政策，建立学校内部管理激励机制。

1、建立满足教师的合理需求的激励机制

激励的目的是为了提高教师工作的积极性、主动性、创造性，创造性地实现基础教育课程改革提出的要求和目标。而影响教师积极性、主动性、创造性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、报酬福利和工作环境，而且这些因素对于不同学校不同教师所产生影响也不同。例如在充分了解教师需求的基础上，先分清教师的需求哪些是合理的和不合理的，哪些是主要的和次要的，哪些是现在可以满足的和是今后努力才能做到的。针对教师的不同需求结合学校发展的需要，积极满足教师合理的需求。

2、建立满足教师的个体需求差异的激励机制

众所周知，不同的情况、不同的工作、不同的人都会有不同的个体需求差异。例如在性别方面的差异——女性教师相对而言对报酬更为看重，而男性则更注重学校和自身的发展；在年龄方面的差异——一般20—30岁之间的教师自主意识比较强，对工作条件等各方面的要求比较高，而31—45岁之间的教师则因为家庭等原因比较安于现状，相对而言比较稳定；在文化方面的差异——有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，但他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上而追求精神层次的满足，而学历相对较低的人则首要注重的是基本需求的满足；在职务方面的差异——管理人员和一般教师之间的需求也不同。因此，激励机制不应从一而终，而应根据个体差异制定多途径多方法的激励机制，满足教师的个体需求差异，从而最大限度的激发教师个体的积极性。

在幼儿园政治思想工作的实践中，我们主要通过推行工作激励、参与激励、荣誉激励、提升激励、尊重激励、培训和发展机会激励来满足教师的个体需求差异的激励机制，满足他们自我实现的需要。

四、新时期教职工思想政治工作的构想

世界政治格局的深刻变化，经济全球化浪潮的影响，科学技术的迅猛发展，多元化的冲击以及中国正在进行的改革开放，新课程改革的实施，构成了新时期学校思想政治工作发展的大背景，在新情况、新问题的催化下，教师和学生的思想状况、心理特征，价值取向都发生了巨大的变化，他们可能会面临更大的困惑与迷惘，学校思想政治工作也会面临更大的困难和挑战，但我们必须正视困难，从容挑战。

1、转变观念，构筑立体开放的思想政治工作理念。

思想政治工作是改革开放和现代化事业顺利进行的根本保障，是建设社会主义现代化强国的精神动力。面对迅速发展的社会、政治、经济、文化等的变化，人们传统的思想观念与思维模式受到冲击，如果不打破思想政治工作固有的封闭性、凝重性和一元性，摆脱“规范化”的束缚，脱离教师的思想心理、认识实际，就会与迅猛发展时代不相谐，与教师“贴影不贴身”、“贴身不贴心”，那它必定是形式化、僵化的、失败的、只有走出“纯粹”的思想和政治的工作范畴，正视复杂的社会，实事求是面对教师思想的多元化，构筑立体开放的思想政治工作理念，通过多元途径，以自由灵活的方式，激活思想政治工作，多层次、多角度、多媒介地实施思想政治工作的低姿态运作，高思想政治工作于教育、教学管理等学校的各项工作之中，立足于当今时代的新型的思想政治工作机制。如：开辟网络思想政治教育，提高管理效能。

2、转变方法，努力寻找思想政治工作的新载体。

思想政治工作要转变人们的思想意识，应该从浅面活跃、生动的心理感受入手，逐步达到解决深层思想体系方面的问题。要善于利用学校所有的各种资源，精心设计、组织能影响人的情感因素、思维方式、道德观念、价值取向，符合当今时代及教育事业发展要求的各类活动，寓思想政治工作于教育、教学及管理各项工作和活动之中，进行潜移默化的渗透教育。如：组织师生开展高质量的社会实践活动、集体竞技活动。

3、从“三贴近”入手，改进和加强学校思想政治工作。

围绕着贴近实际、贴近生活、贴近群众是改进和加强学校思想政治工作的重要对策。贴近实际，就是要实事求是，与时俱进、紧跟时代步伐，适应现阶段的学校改革发展主题，从实际出发部署工作，按需要推进工作，以实际成果检验工作。贴近生活，就是要求我们以学校文化建设为基地，以教职工在校工作、生活为源泉，忠实地反映和表现他们的生活，跟上生活变化的新节奏，传递生活变化的新信息，满足学校师生精神文明生活的新需求。贴近群众，就是要扎根于教职工群众之中，想师生之所想，急师生之所急，办师生之所盼，充分体现师生意愿，满足师生需求。

教师队伍管理制度

〖打印文章在线字典〗 〖字号：大 中 小〗

为了贯彻党的教育方针，落实我县教育教学会议精神，推进我校教育教学的不断发展。强化目标意识，体现多劳多得，奖优罚劣的分配原则，充分调动广大教师的教育教学积极性，促进我校教育教学质量的不断提高，特制定下列奖惩管理制度。

一、德育工作（100分）

拥护党的基本路线，全面贯彻国家教育方针，自觉遵守《教师法》等法律法规，在教育教学中同党和国家的方针政策保持一致。爱岗敬业。尽职尽责、教书育人，注意培养学生具有良好的思想品德。关心爱护全体学生，尊重学生的人格，平等、公正对待学生。对学生严格要求，耐心教导，不讽刺、挖苦、歧视学生，不体罚或变相体罚学生。严谨治学。刻苦钻研业务，不断学习新知识，探索教育教学规律，改进教育教学方法，提高教育、教学和科研水平。为人师表。模范遵守社会公德，衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌，严于律已，作风正派，以身作则，注重身教。

二、教师能力（100分）

1．熟练掌握实验教学全过程，示范操作准确、规范 2．实验目的明确，实验原理、操作方法讲解清楚

3．注重能力训练，培养学生独立操作和分析实验结果的能力 4．对学生指导认真，要求严格，保证学时

（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）5．发现问题，耐心指导，及时解决 6．有实验教材或实验指导书，且质量好

7．对实验

报告批阅认真、规范

8．能虚心听取学生的意见，改进实验教学方法

9．能结合教学需要补充本学科实验研究的新方法、新进展、新成果 10．有启迪学生的创新思维，培养学生的创新精神

11、有胜任所教学科的能力，积极探索新课改的方法，教学效果明显。

12、能正确使用局域网，教学有课件。

三、考勤和签到

为了保证学校工作的正常运行，加强对教师的请假管理，特作如下规定； 请假分公假、病假、事假及按规定的休假。请假原则； 无论何种假，都要有正当理由有假条，实事求是，事先请假，紧急情况事后补假。一般不准他人代为请假。无特殊情况，凡先斩后奏，事后请假者，一律按旷工计算。旷工一日扣10分。

请假手续（1）一天之内由主管副校长批假；一天以上向校长请假。（2）副校长、正副主任向校长请假；校长向学区请假。两天以上向学区校长请假。各种请假规定；

（3）事假（4）迟到，（5）早退（累计

6）月累计事假二天以内（含二天），不罚分不罚金。

（7）月累计事假三天以上，每天扣一分

8）每天不签到一次扣0.5分。（9）迟到一次扣2分。

四、教学常规（500分）

（一）、教案、作

您可以访问本网（www.feisuxs）查看更多与本文《教师队伍管理制度》相关的文章。教师队伍管理制度

〖打印文章在线字典〗 〖字号：大 中 小〗

为了贯彻党的教育方针，落实我县教育教学会议精神，推进我校教育教学的不断发展。强化目标意识，体现多劳多得，奖优罚劣的分配原则，充分调动广大教师的教育教学积极性，促进我校教育教学质量的不断提高，特制定下列奖惩管理制度。

一、德育工作（100分）

拥护党的基本路线，全面贯彻国家教育方针，自觉遵守《教师法》等法律法规，在教育教学中同党和国家的方针政策保持一致。爱岗敬业。尽职尽责、教书育人，注意培养学生具有良好的思想品德。关心爱护全体学生，尊重学生的人格，平等、公正对待学生。对学生严格要求，耐心教导，不讽刺、挖苦、歧视学生，不体罚或变相体罚学生。严谨治学。刻苦钻研业务，不断学习新知识，探索教育教学规律，改进教育教学方法，提高教育、教学和科研水平。为人师表。模范遵守社会公德，衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌，严于律已，作风正派，以身作则，注重身教。

二、教师能力（100分）

1．熟练掌握实验教学全过程，示范操作准确、规范 2．实验目的明确，实验原理、操作方法讲解清楚

3．注重能力训练，培养学生独立操作和分析实验结果的能力 4．对学生指导认真，要求严格，保证学时

（转载自本网http://www.feisuxs，请保留此标记。）5．发现问题，耐心指导，及时解决 6．有实验教材或实验指导书，且质量好

7．对实验

报告批阅认真、规范

8．能虚心听取学生的意见，改进实验教学方法

9．能结合教学需要补充本学科实验研究的新方法、新进展、新成果 10．有启迪学生的创新思维，培养学生的创新精神

11、有胜任所教学科的能力，积极探索新课改的方法，教学效果明显。

12、能正确使用局域网，教学有课件。

三、考勤和签到

为了保证学校工作的正常运行，加强对教师的请假管理，特作如下规定； 请假分公假、病假、事假及按规定的休假。请假原则； 无论何种假，都要有正当理由有假条，实事求是，事先请假，紧急情况事后补假。一般不准他人代为请假。无特殊情况，凡先斩后奏，事后请假者，一律按旷工计算。旷工一日扣10分。

请假手续（1）一天之内由主管副校长批假；一天以上向校长请假。（2）副校长、正副主任向校长请假；校长向学区请假。两天以上向学区校长请假。各种请假规定；

（3）事假（4）迟到，（5）早退（累计

6）月累计事假二天以内（含二天），不罚分不罚金。

（7）月累计事假三天以上，每天扣一分

8）每天不签到一次扣0.5分。（9）迟到一次扣2分。

四、教学常规（500分）

（一）、教案、作

**第三篇：师资队伍建设规划**

育英二小

2024——2024年师资队伍建设规划

要全面实施素质教育，推进教育教学改革的深化，关键在于具有一支实施素质教育能力和水平的教师队伍。社会发展对我校教师继续教育与教师的专业发展提出了深层次的挑战。依据《教育法》、《教师法》以及区市有关要求，特制定本规划。

一、学校师资队伍现状：

育英二小现有60位教职工。教师中1名特级教师，2名教师评定为市级骨干教师，三名区学科带头人。已有大专学历或大专以上学历的占总人数的81%，其中本科学历35人，研究生学历1人。依托育英名校的资源，建立的育英二小这所新校，中间有从本部调入十几名老师，也有新分配的二十几名老师，和原荷晏留下的老师。可以说这是一支师资队伍是年轻有活力的，有很大的发展培养的空间。

二、现状分析

我校继续教育工作已有一些积淀：

1）通过师德系列教育，我校教师的职业道德水平显著提高，全体教师都积极主动地投身到教育事业中。

2）教师学历普遍提升，教师队伍整体素质明显提高。如今，我校教师已有大专学历或大专以上学历的占总人数的81.6%,但教师学历争取3年内有所提高。3）建立了教师考核、评优导向机制。

三、加强学校教师队伍建设的主要措施

1、加强领导，进一步完善教师队伍的建设。

对教师队伍建设实行目标管理，把教师队伍建设列入学校工作计划的重要位置，成立以校长为首的师资队伍领导小组，真抓实干，认真制定工作计划，做到有中心，有重点，将有关目标任务具体落实到各项工作中去，根据学校实际，运用多种方法，切实提高教师的整体素质，将教师队伍建设的目标与教育现代化管理结合起来。

2、转变观念，全面提高教师队伍的政治、业务、文化素质。（1）加强师德教育。

我们将师德教育有机地渗透在各项活动之中，增强教师的教育使命感，引导教师树立正确的教育观、学生观和职业观，做实践社会主义荣辱观的表率，专业培训与师德培训相结合，可以提升教师的人文素养，塑造教师的人格魅力，使教师能真正成为德才兼备的教育者。同时紧紧围绕“树魂立根”这条主线，以实践社会主义荣辱观为重点，培养教师的人文素养和生态素养，使教师的师德水平上一个新台阶。（2）加强师能培训。

作为教师的业务培训，其内容应从教师的实际学习需要出发，应与学校的教育教学改革相结合，密切联系教师自身的教育教学实际，只有这样方能调动教师的学习积极性，使之乐学、善学。因此，学校将开拓多种途径、采用多种方法加强师资队伍建设。A．认真安排好全体教师参加区教师进修学校举办的各类培训班，使培训的对象尽快到位，适应不同层次、不同岗位的要求。B．构建激励机制，营造群体氛围，满足教师的基本心理要求，增强其前进的内在动力，帮助教师确立个人发展计划，使他们的成材与学校发展有机结合。

C．开展多种形式的校本培训。在校内的教学、科研中，以互帮互学的方式，综合提高教师的实践素质。

D．组织教师外出听课、学习，发挥课题组的力量，以点带面，逐步辐射，使我校教师的教学理论水平取得明显地提高，教师的业务能力也随之得以培养。

3、校际联动，加强中青年教师和骨干教师的培养工作。（1）构建学习型教研组

我校充分利用各种学习机会，多参与活动，多组织活动，为中青年教师的成长多搭建平台。

（2）加强对青年教师的培养，尽快帮助青年教师成长。

引进新教师后，开展“青蓝工程老带新”活动，帮助新教师尽快熟悉业务。校行政领导深入教学第一线，努力为青年教师成长创造条件。青年教师每学期写好一份教案，出好一张试卷，上好一堂公开课，写好一篇读书笔记，参加每一次教研活动，搞好一个实验课题，带好一个班级，树立一个良好的师表形象以此促进青年教师逐步完善应具备的业务素质。

（3）完善中青年骨干教师、学科带头人培养制度，加大培养力度。通过参加各级各类比赛，力求青年教师尽快成为科研型、有鲜明风格的教学骨干，通过 “骨干教师”、“学科带头人”的评比，使一批青年教师脱颖而出。

4、积极开展教育教学改革和教育科学研究。

积极指导和支持教师参与教育教学改革与研究，市级子课题《借助敏特英语平台，提高学生词汇记忆能力》的课题研究活动，在“十二五”的开局之年，积极开发学校承担的主课题，聘请专家、教授来校指导，通过理论来指导实践，重奖教师的优秀教科成果和研究成果，努力为教师的教科研提供良好的环境和条件。

五、保障机制

1、组织保障。为了加强对学校师资队伍建设工作的领导和管理，我校将成立“校长是第一责任人”的师资队伍建设领导小组，全面负责制定规划、研究方案、明确职责、落实措施、监督保障等。学校师资队伍建设领导小组： 组长：龙继红

副组长：周皓 陈阳梅

组员：杨柳、徐巧萍

2、制度保障。为了确保师资建设工作的顺利开展，我校将建立继续教育管理制度。

3、经费保障。进一步增加师资队伍建设上的经费投入（包括培训经费、硬软件经费），进一步增加教师的收入待遇，进一步提高骨干教师的奖励。

冰冻三尺非一日之寒，师资队伍建设是一个长期的过程，非一朝一夕能解决，非下大工夫不能成功，非长期坚持不能成功。同时师资队伍建设也是有其自身规律的，有途径、原则、方法可供借鉴。因此，只要我们有信心，有科学的途径和方法，就一定能够不断提高我校教师的整体素质，真正成为符合时代要求的、优秀的发展型教师。

教研室 2024年10月

**第四篇：师资队伍建设规划**

师资队伍建设规划

教师队伍的建设是整个教育工作中具有战略意义的基础工程，建设一支高素质教师队伍是扎实推进新课课程改革，实施高效教学的关键。结合我校教师队伍的实际，为促进骨干教师的迅速成长，构建一支适合和平教育改革和发展要求的教师队伍，特制定此规划。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以市、县教育行政部门的要求为抓手，把建设高素质教师队伍，做为治学兴校之本，改革发展之源，放在教育全部工作的首要战略位置上。树立“以教师为本”理念，注重启迪教师自我发展意识，提高自我学习能力，增强教师自我发展的紧迫感和使命感，全面提升教师队伍建设水准，加速教师专业化进程。

二、任务目标

加强对全体教师的师德教育与塑造，促进广大教师的师德水平全面提升;高质量完成第四周期教师继续教育任务，不断提高教师队伍的专业化水平；建立更为完善的教师管理，教育培训，评聘任用新的工作模式和运行机制；培养一批以中青年为主的能发挥统领、支撑作用的市级教学能手、教学新秀；促进全校教师在师德风范、教育理念、知识结构、教学水平、教科研能力、现代教育信息技术及创新精神和能力等方面有新的跨越；造就一支整体结构优化，符合时代要求，适应社会发展的高素质教师队伍。

具体目标：

1、提高师德水平

以“爱与责任”“敬业、爱岗、奉献”，为了每一个学生发展为核心，以提高教师思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点，以“师德风范校”创建活动为载体，广泛开展教师职业道德培训，使全校教师在思想素质、道德修养、为人师表、服务水平等方面有明显提高。培养一批师德标兵，把全校师德水准提高到一个新的水平。

2、提升学历层次

在岗教师全部达到规定学历，在岗教师大专学历层次的比例达到100%，其中获得本科及以上学历的比例达到20%左右。

3、培养骨干人才

加大对中青年骨干教师的培养力度，构建以市级骨干为塔顶，骨干教师为塔体，教师整体素质优化为根基的塔式结构。

4、优化能力结构

使教师在具有扎实的教学基本功，娴熟地驾驭课堂教学，熟悉并掌握教育教学规律的基础上，今后着重从提高教师的实施高效教学能力，新课程理念水平，信息技术能力，教科研能力等方面优化教师的能力结构。

5、提高教科研能力

增强教师教科研意识，普遍提高教师运用先进教育理论，进行教学反思，探索解决教学实际问题的能力。推出一些教学能手，教坛新秀。培养具有先进教育思想，掌握一定科研方法，具有较高水平的校级青年教科研骨干。

6、提高信息技术能力

做到在岗教师全部具有充分利用网络环境，加工处理，综合运用信息的能力；全面参与网上教研、开发学科信息资源的能力；对新型教学模式及其资源进行评价的能力；进行整合实验研究，创建教育信息化学校。

三、具体措施

1、加强领导，完善机制

要进一步明确学校各部门的具体任务，形成校长领导下的各部门分工负责，目标一致的工作格局。完善考评机制，强化督导评估。要把教师队伍建设、继续教育工作纳入学校工作计划中。使教师队伍建设的任务、目标、措施落到实处。

2、加强教师职业道德建设

围绕贯彻执行《公民道德纲要》和《中小学教师职业道德规范》，深入开展教师职业道德教育培训，采取多种形式，弘扬崇高的师德风范，谱写职业道德的主旋律，营造良好的群体氛围。建立、健全教师职业道德的有效评估机制，管理运行机制和学生、家长及社会监督机制，实行层级管理，全程监控。加大奖惩力度，将师德表现做为教师岗位评聘、评优、晋升的重要内容，对师德行为考评不合格或严重违反师德规范者，实行“一票否决”。

3、为骨干教师搭设展示舞台

充分利用区域内外的优质资源，实行“指导教师制”，为骨干教师成长创设条件。充分开发和利用教师教育资源，调动学校和骨干教师自身积极性，加强对骨干教师培养的规范化、科学化管理。制定一年一考核，三年一评定的培养考核制度。建立骨干

教师管理信息网，引进竞争机制，实行优秀者晋升，不达标者下调的动态管理。

4、严格教师管理

严格掌握教师评聘专业技术职务的标准，在晋升教师职务的评聘工作中，按照教师的工作业绩综合评聘。制定奖励措施，加大对学习提高有成果教师的奖励和资助力度。

5、搞好教师继续教育工作

认真贯彻执行教育部颁发的《中小学教师继续教育规定》和市教育局制定的有关规定，面向全体教师，继续开展以提高实施新课改的能力和水平为重点，以提高队伍整体素质为根本目的的继续教育。把树立现代教育新理念做为培训的首要内容，把师德教育培训做为培训的重点，把骨干教师培训放在突出位置，把高效教学的培训做为重要内容。

6、发挥教育科研的先导作用

加强对教师高效教学、新课改理论的学习培训，增强教师科研意识，开展多种形式的教育科研活动，有计划、有目的地引导教师自觉地以高效教学、新课改理论为指导，在不断地去设计、实施、评价、总结、完善自己的教育行为，不断创新教育方式和教育方法。每举办“高效教学研讨”、“骨干教师论坛”等活动，创造条件，加大展示力度，宣传涌现出的科研新秀及教改新星，鼓励更多的教师成名、成家。

7、增加经费投入，做到专款专用

制定奖励措施，加大对有成果教师的奖励和资助力度，保证骨干教师培养经费逐年增加，加强骨干教师参加学历进修、学术研究、教学交流的支持力度。加强经费管理，保证专款专用，提高经费使用效益。

8、搭建教师成长的平台

提高教师队伍的素质，实现培训、教研、科研网络化、信息化，提供教师自我学习提高的平台，使之成为广大教师提高业务水平和终身学习的重要阵地，为我校师资队伍建设工作再上新水平提供保障。

结合我县校本安排意见和我校师资队伍建设的实际，我校校本研修的特色为：立足校本，以提高教师队伍的整体素质，以适应基础教育改革和全面推进素质教育为主要目标，以提高教师实施素质教育的能力和水平为重点，以聚焦高效教学、推进高效教学的实施为主线，积极推进校本研修活动，促教师专业发展。

**第五篇：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。

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！