

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告(优秀5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告篇一

- 1、原文化局机关现有人员4人，其中：局长1人，副局长2人，退养1人，没有办事工作人员。
- 2、区文化馆现有9人，在区文化馆工作的有7人，基层文化站工作的有2人。
- 3、区文化市场稽查队定编5人，在区文化局、文化馆调剂解决人员，没有专职稽查人员。
- 4、文物管理所未定编，人员在文化馆内部调剂，没有专职人员。
- 5、乡（镇、场）街道文化干部8人（其中竟成3人、新枫街道1人，鱼山1人，丽阳1人，荷塘2人，西郊街道没有专职干部）。
- 6、全区共建有1个信息资源共享工程支中心，6个基层服务点，按达标要求，区支中心需配备3个管理员，基层服务点需配2个管理员，目前人员空缺。

专业文化工作人员总数偏少，且人员老化严重，尤以乡镇文化站最为突出，全区6个乡镇中绝大多数是上世纪八十年代左右进入文化单位的，总体年龄偏大，其中50岁以上就5

人，36—49岁7人，35岁以下5人，其次学历也相对偏低，现有17名工作人员中无一人是文化专业学校毕业，有的乡镇文化干部还存在在编不在岗或在岗不专职等现象。

1、思路创新。加强文化队伍建设，必须实行思路创新，首先是要转变重文化设施投入，轻文化队伍建设的投入；其次是要转变重文化人才的使用，轻文化人才培养的思路，要全方位的提高文化专业队伍的建设的问题。

2、体制创新。文化体制改革势在必行，情况复杂，任务艰巨，必须作为一个系统工程来抓。要实行体制创新，就要坚决改变一切束缚文化队伍建设的做法，要坚决革除一切影响文化队伍建设的体制弊端。

3、用人创新。加强文化队伍建设，关键是用人创新。首先是改革用人制度，要打破条条框框，排辈论资，文化专职人员要采用聘任制竞争上岗，择优任用，优胜劣汰。要不拘一格地跨地域跨系统跨资历地提拔任用有用之才。要不拘一格地聘用确有特长的民间艺术人才。用好的机制激活人才，用好待遇吸引人才，要鼓励专家学者及高校毕业生到农村从事文化工作，要建立健全区、乡镇、农村文化骨干人员的人才数据库，从而形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的新局面。

文化专业队伍担负着文化建设的组织、管理和指导，是文化建设的主力军。文化专业队伍健全与否和功能发挥好坏，直接关系到文化事业的繁荣发展和新农村文化建设。为此，加强文化专业队伍建设，首先要实行人员数量保障。对区文化馆、区图书馆及乡镇文化站人员编制都应有相应的规定，配备一定人员，确保专业文化工作人员到位到岗。尤其是乡镇文化站应根据乡镇每万人左右人口数配备1名专职文化干部的要求，确保乡镇文化工作人员力量到位。其次要实行人员质量保障。一个好的文化馆长就能搞好一个区的文化活动，一个好的文化站长就能搞好一个乡镇的文化活动，一个好的业

务干部就能带出一支有特色文艺队伍。因此，一定要确保专业人员的质量。

一要确保专业文化人才队伍门类全，学历高、专业齐、职称有、素质好，使进入文化专业队伍的人员都能独立的高标准的从事业务工作。

二要加强现有文化专业队伍培训学习，要实施人才培养工程，把人才培养纳入一个系统工程进行有目标的培养，要通过公共财政支撑设立若干个人才培养专项资金，确保人才培养工程得以实施。

三要尊重艺术人才成长的自身规律，对每一类艺术人才针对其特殊性因势利导地进行培养造就。

四要加强农村基层文化队伍建设，重在充实和加强乡镇文化站人员的事业编制，提高从业人员的业务素质和管理能力，将有志于热爱农村文化事业，懂专业，有点子的青年人充实进我们的文化队伍中来。

五要在文化队伍的建设中，要积极推进体制改革，主要是用人制度、分配方式的改革，打破“铁饭碗”，实行聘任制，变身份管理为岗位管理，打破按职称分配的变相平均主义，让能够干、喜欢干文化工作人有舞台、有机会施展才华，并且有一定的稳定收入，使那些不能干、不愿干文化工作人及早离岗退位。

六要加强文化队伍的专业业务培训，尽快提升他们的业务技能和管理能力。文化馆要充分发挥自身职能，加大对文化站工作人员的辅导和培训工作。同时需尽快培养一批农村文化骨干队伍，建立队伍的长效机制，使农村文化的发展形成规模持续发展。

七要稳定队伍，留住人才。农村基层文化队伍的人才流失十

分严重，主要是由于两方面原因所造成，其一是从事农村文化的工作者没有得到相应的工资报酬和生活待遇；其二是真正专业人才得不到专用。这主要是地方领导对农村文化发展的认识偏差而形成对文化队伍建设忽视的结果。

总之，在建设社会主义新农村时期，大力发展农村文化事业，加强农村基层文化队伍建设是我们农村文化发展的当务之急。只要我们充分认识到建设新农村，实现“乡风文明、村容整洁、管理民主”的目标，文化在其中起着关键而重要的作用，我相信地方政府会对基层文化队伍的建设和发展给予必要的投入，使农村文化队伍逐步稳定进而壮大，开拓农村文化发展的新局面。为农村社会的稳定、和谐发展奠定一个牢固的基础。

1、依靠行家里手。加强文化管理队伍建设，必须依靠文化专业骨干力量，促进文化管理的专业化。文化队伍的组织建立、活动开展、素质好坏、持久长效，是文化队伍有没有生命活力的具体体现。文化专业骨干是文化队伍的核心和精华，能带动影响业余队伍的发展。所以，我们抓文化管理队伍建设，首先要将文化专业人员实行挂村蹲点，管好一个村抓好一个点，从而向面上推广。其次是依靠业务行家力量。文化内容包罗万象，涵盖文化各项业务，不同文化队伍从事不同文化内容项目，行家里手管理得心应手。因此，要充分发挥业余队伍中的业务骨干的作业，从而不断加强文化管理的规范化。再次是要努力造就一批懂经营善管理的文化经纪人，从而促进文化产业管理的科学化。

2、依靠社会各界。首先是依靠文化热心人。文化事业是一项社会公益事业，文化活动的广泛开展需要全社会人们的积极参与，开展文化工作也需要社会文化热心人的大力支持。其次是依靠老同志要充分发挥离退休的老干部、老党员、老教师、老工人以及农村的老同志参与文化事业特别基层文化俱乐部的管理。这些老同志有些长期从事领导工作，在当地享有较高的威望，工作有经验，遇事敢负责，做事有号召力。

因此，我们要依靠老干部、老党员、老教师、老工人组织模范作用，充分发挥他们的才智，促进文化管理的正常化。

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告篇二

人才是第一资源，教育需优先发展。近几年来，我市确立“以人为本，教育为先，成才为根，创业为要”的教育发展理念，大力实施科教兴市、人才强市战略，教育事业初步实现了量的扩张、质的提高、结构优化和效益提高，教育发展成果惠及了百姓，改革创新经验得到了各级领导的肯定和认可，教育人才队伍建设也得到了加速和加强。到2019年底，高中、初中、小学教师学历达标率分别由2019年的40.1%、85.9%、94.5%提高到81.1%、95.9%和97.7%。进入，要建设教育强市、打造教育产业集聚城，需要一支强有力的教育人才队伍作保障，更需要优秀教育人才脱颖而出的机制和制度。我们将围绕教育发展目标，全面启动教育人才资源开发战略，建设一支数量适当、师德高尚、素质优良、结构合理、特色鲜明、充满活力的教师队伍，努力构建教育人才高地，滤布全力加快教育产业集聚。

目前我市专任教师达到48048人，这支队伍水平多高、素质怎样直接关系到全市教育的现在和未来，我们将实施“四大工程”，全面固本培源，积极打造教育人才团队。

当前，“回到学校”已经成为教师培训的世界性选择。我们将着力强化校本建设，积极落实以实践为导向的“基于学校、在学校中、为了学校”的教师校本培训模式，全面开展师德修养、新课程、教育科研、教学基本功等培训，切实培养既有理论水平，更有实践经验的教育专家和教育名家。到末，评选三千名学科带头人、骨干教师、教学能手和教坛新秀，全市每个乡镇都有名教师，努力培养一批国家级科研型教师和省级特级教师。在推进校本培训的同时，切实加强非校本培训，强化教育人才的专业引领。我们将充分发挥教育系统

高校多、专家多、科研单位与人员多的优势，积极开展专家学者讲学、科研单位与学校共建、科研人员进校等活动，不断引领教育人才专业发展，全面提高专业水平。期间，实现在职教师全部轮训一遍，其中市级培训20190人，省级以上培训3000人。

多途径、多方法鼓励教师参加各种形式的学历进修，特别是高一层次的学历提升。积极争取支持，利用市内外高校资源开办在职教师本、专科学历教育。到末，使幼儿园、小学和初中专任教师学历达标率达到100%，其中小学和初中45周岁以下的教师学历分别提升到专科和本科层次；普通高中专任教师学历达标率提高到95%以上，其中研究生学历达到4%以上；职业学校专任教师学历达标率提高到90%以上，其中研究生学历达到2%以上。

建立城区学校和农村学校、示范学校和农村薄弱学校“一帮一”制度。所有城区学校的教师和教干，年龄在45周岁以下，没有农村学校任教经历的，都要参加一年以上的支教工作。同时，从农村学校选派一批专任教师到城区学校“学教”。在城区学校与农村学校之间选派教干挂职交流，组织名师送教，定期开展送课、送专题讲座下乡活动，开展行政管理、教育教学、教学科研、教师队伍建设等方面的交流，全面提高农村学校师资水平和办学质量。

教育发展需要教育人才的团队精神和团队力量，我们将通过“我校的教育理念”、“我的教育信念”、压滤机滤布“教育需要热爱”等系列专题，全面加强职业道德建设和教育共同远景建构，形成热爱教育、奉献教育、发展教育的团队精神和勇于创新、拼搏进取、善于学习的团队文化，积极建设具有核心竞争力的教育人才团队。

针对我市教育发展加快，教育人才供给不足、结构还不尽合理、整体素质还需进一步提高的实际，我们将切实加大引进教师、引进学生、引进投资的“三引进”力度，扩大开放，

全面出击，招才引智。一是筑“巢”引“凤”。积极优化我市教育发展环境，改善教育教学条件，提高全市教育办学水平，用良好的教育环境和教育发展水平吸引人才。二是待遇“引”才。积极落实市委、市政府关于引进人才的奖励政策，吸引更多的高层次教育人才汇聚___。三是扩大开放。在充分利用国内、国际资源培训师资，加速骨干教师成长的同时，积极聘请国内外专家到我市从事教学和培训活动，促进我市师资水平和教学质量的提高。通过“外”才和“外”智的引进，不断壮大和优化全市教育人才资源，积极推进教育人才高地建设。

有了人才，关键在用。用人对了头，一步一层楼。在人才资源开发和建设中，关键要创造有利于人才脱颖而出和才尽其用的良好机制和制度。针对教育系统人才多和需求量大的实际，我们将进一步深化人事制度改革和创新，不断激发教育人才的积极性和主动性，不断开创教育人才辈出的新局面。

进一步完善和落实教育人才中心运作体制，充分发挥教育人才服务中心职能，开展政策咨询、转岗培训、教育系统人事代理、人事托管等服务工作，并与有关部门积极配合，推动校际、区域、公民办之间教师的合理流动。

按照“教师不调配，进市场；校长不任命，搞竞争”的思路，全面推行和完善以“科学设岗、以岗定酬、竞争上岗、合同管理、人事代理、人事仲裁”为主要内容的人事制度改革，建立健全重能力、重实绩、重贡献的激励机制，形成适应基础教育改革与发展要求的中小学师资和人事管理新模式。进一步完善教干选拔任用制度，校长和中层干部实行竞争上岗、公推直选、平等竞争、择优聘任。通过平等竞争，择优聘用，让能者上岗，弱者离岗。

以评激励。健全和完善特级教师、名教师、学科带头人、骨干教师、教学能手、教坛新秀的评选和考核工作，让教师有成就感、成功感。以待遇激励。改革分配机制，实行结构工

资制和特级教师、名校长、名教师特殊津贴制，全面落实多劳多得、优教优酬的分配制度。以情激励。全面推行以人为本的管理制度，大力实施民主管理、情感管理，充分调动人的积极性、主动性和创造性。

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告篇三

本学期我校坚持以教学工作为中心，落实市区教育局工作部署，以重实际，抓实事，求实效为教学工作的基本原则，以培养学生创新精神和实践能力为重点，以新课程改革为契机，加强教学常规管理，深化课堂教学改革，认真落实课程计划，落实教学常规，落实教学改革措施，抓好教学监控，大力推进素质教育，大面积提高教学质量，从而加速了学校发展。

1、我校紧紧围绕学习新课程，构建新课程，尝试新教法的目标，不断更新教学观念。注重把学习新课程标准与构件新理念有机的结合起来。通过学习新的《课程标准》，认识到新课程改革既是挑战，又是机遇。我校教师将一轮课程改革视为一次难得的历史机遇，将理论联系到实际教学工作中，解放思想，更新观念，丰富知识，提高能力，以全新的素质结构接受新一轮课程改革浪潮的“洗礼”。

2、通过学习新的《课程标准》，教师们逐步领会到教学的终极目标不是让受教育者适应现实，而是改造、创建新的现实，培育出有创造能力的人。从而形成了“实施新课程的成败在教师，教师的要务在于更新教学观念”的共识。确立了“一切为了人的发展”的教学理念。树立“以人为本，育人为本”的思想。树立学生主体观，贯彻民主教学思想，构建一种民主和谐的师生关系，尊重学生人格，尊重学生观点，承认学生个性差异，相信学生都存在发展潜能，积极创造和提供满足不同学生学习成长的条件。树立学生发展观，将学生的发展作为教学活动的出发点和归宿。关注学生情感的体验，关注学生学习兴趣等非智力因素，重视了学生独立性，自主

性的培养与发挥，使获取知识，学会学习，掌握知识和技能的过程，成为学生丰富情感完善自我，学会合作，学会做人的过程。

3、加强了教育的开放性，加强了教学与学生生活，现代社会，现代科技的联系。教师教学中立足课堂而不受课堂局限，立足学科教材而不受其限制，善于捕捉现代社会，现代科技，其它学科的知识信息和最新成果，丰富教学内容，开阔学生视野，使教学活动始终充满活力。同时在教学中结合教学内容开展研究性学习等综合实践活动，为学生营造了学习、体验的实际情境，创设动手实践、创造的现实环境，将传统的课堂教学拓展到教师外、校外，加强了学校教育与社会密切的联系。

1、提高教师队伍的业务水平是提高师资素质和教学质量的关键，本学期我们在自修反思的基础上，加强案例式分析，参与分享教学诊断，强调合作等，使教师在做中学，在实践中领悟，使老师走上学习中研讨，实践中总结，总结中提高的成长历程。切实有效的由新课程的旁观者，变成新课改的组织者、参与者，投身到新课程中的改革中，并在实践中找出其中最关键、最困惑、最有价值的问题。针对自己的实际状况，制定出阶段性学习努力目标，提出具体的实施步骤，在自修自研的基础上对照自我发展目标，进行自我评价和自我总结，并在教师中进行交互式讨论、开放式探究，使教师既研究了自己，又分享了别人成长的经验，提高了反思能力，自觉调合教与学的行为，提高课堂的教学效能。

2、为了使我校教师能更好的适应新形势的需要，提高自身素质，本学期我校发挥英语教师能力强的优势，启动教师英语培训工程，分层次进行教师培训，每周定时上课，定期验收，优秀教师参加等级考试，使我校尽快走入双语教学。

3、本学期我们根据教师的实际情况，进行了系列基本功达标竞赛，突出9种能力：1、语言能力；2、板书能力；3、组织设

计指导能力;4、新技术能力;5、反思改进能力;6、总结写作能力;7、创新能力;8、交际能力;9、合作能力。

这些活动的开展极大的调动了我校教师积极性和主动性，使我校教师的整体素质有了明显的提高。

1、学习方式的改革是本次课改的核心之一。不会学习的人将是21世纪的新文盲。我校在教学过程中关注学生学习过程和方法，凸现发现、探究、研究等认识活动，使学习过程更多地成为学生发现问题、提出问题、分析问题、解决问题、掌握方法的过程。

2、新课程向传统的教学方法提出了挑战。教师要走下高高的神坛，由居高临下的权威者变成学生学习的伙伴、学生发展的促进者。我们努力营造民主、平等、互动、合作的师生关系，在与学生交往互动、合作交流中与学生心灵碰撞、情感交融中健全学生人格，完善学生个性，促进师生共同发展。

1、我校建立健全了教学管理制度和教学质量的综合评价体系，加强了学校内部各项教学工作的科学管理。在宏观上体现管理的目标是“德、智、体、美、劳”全面发展，从微观上，对学校的授课计划、备课、教学、批改、辅导、复习、考试、成绩评定等项教学规章制度，做到严格要求，严格管理。同时提出具体的改革设想，以达到教学管理系统的整体优化。努力提高课堂教学效率。提高课堂教学效率的关键是教师，每位教师必须备好每一节课，积极从教材中挖掘出启迪学生，培养学生能力的因素，建立教学上的最佳工作点，充分调动学生的思维积极性，使大部分学生在克服一定困难的前提下学到更多知识，增长能力。

2、坚持以学生为主体，教师为主导，训练为主线的教学模式，教学中注意充分调动学生的积极性，活跃思维。在课堂上，教师要刻意创设问题的情景，积极引导学生对事物进行分析比较，培养概括和判断推理、综合的能力和运用知识的能力。

教师在以学生为主体，认真研究教法。根据学科的性质和教材的特点、学生的年龄特点及班级的实际情况，选择恰当的教学方法，培养学生的逻辑思维能力、语言表达能力，动手操作能力及自学能力。努力改进教法的同时，也注意对学生进行学法的指导，以学法的优化推动教法的优化。

3、深入钻研教材。掌握教材体系、基本内容及其内在联系，抓住主线、明确重、难点，搞清疑点，把握关键。精心设计教案。每课教案要做到“五有”：有明确的教学目的；有具体的教学内容；有连贯而清晰的教学步骤；有启发学生积极思维的教法；有合适精当的练习。要提前两天备课。坚持写教后记。授课后及时记载本课教学的成功和失误；以便不断总结经验，吸取教训，改进教法，不断提高。

4、重视集体备课。各教研组坚持单周备课，双周教研活动制度。备课做到三定(定时间、定内容、定中心发言人)。四统一(统一教学目的的、统一重点、统一作业内容、统一教学进度)。按期初制定的教研活动计划正常开展教学研究活动。教师应当将备课的主要精力放在明确教学目标，理清教材思路，规划教学流程，创设问题情境，化解教学疑问，促进学生心智发展上。单纯依赖教参，备课就缺少源头活水。备课应多方扩充信息，不断充实，完善备课资料，做到与时相和，与时俱进。创新教案，培养学生发现问题，解决问题能力，扩展思路，加强课改认识，重点反思一节课存在问题的解决。

5、本学期我们以讲理论，比干劲，讲大局，比贡献，讲团结，比进步为口号，开展争当“四星”活动，即工作时间不满5年的青年教师争当“希望之星”，中层干部、行政后勤人员争当积极为一线服好务的“服务之星”，教师师德要体现“四个一”。尊重关心每一个学生，认真上好每一节课，热情接待每一位家长，努力做好每一件工作，争当“师德之星”，全方位提高自身素质，在教改科研中建功立业，争当“教改之星”。杜绝体罚和变相体罚学生现象，不许教师乱收费，乱订资料，乱办班。

学校要求教师毕业参加工作后一年上合格课，三年要上优秀课，五年争取上示范课。每位教师根据自己现在的教学水平，确定目标，校领导主任跟踪听课，学期末听课认定，不合格者不许上课。

xx小学每学期一次的教学比赛已初步形成特色，它为广大教师，特别是中青年教师提供了一个展示教学技能技巧的舞台，他们互相学习切磋，学习贯彻新课程标准，更新思想，转变观念，培养适应新世纪发展要求的合格人才，从而推进我校落实新课程的步伐，发现培养人才，树立典型，推动教学工作向前发展。

本次校内教学比赛学校成立了比赛领导小组，研究、确定本次比赛的目标、任务、措施，并制定比赛方案。在“公开、公平、公正的原则下，力求突出两个特点：新：授课教师观念新，落实新课程标准，教学有创新；实：教学过程要真实，体现老师教学真功夫。

此次活动教师参加面广，成绩显著，在全校产生了广泛的影响。比赛期间，校级领导极为重视，多次在全体教师会上做动员，王丽红主任组织全体教师认真学习了新课标。全体教师解放了思想，根据《课程标准》和学生实际设计教学方案。课后，所有老师又同时评课，从中找出先进的教学理念和方法，集体理解、消化、吸收，达到了提高教学能力的目的。

- 1、本节课教学设计是否合理；
- 2、是否给学生足够的空间，是否为学生提供了表现的机会；
- 3、是否改进了教学方法；
- 4、学生的创新精神是否得到了培养。

实践证明，每一次认真的反思和小结都是总结经验和自身提高的过程。这对所有的参赛教师无疑是一个极大的挑战，所有的教师经过这次大奖赛的锤炼，理论水平和教学水平都有了长足的进步。

在本次大奖赛前后，学校的教学之风吹遍了校园的各个角落。乘着大奖赛的东风，全校教师坚持不懈“理论充电”，形成一定理论思维。全体教师边教边学边研究。从而使学校教研氛围日趋浓厚，教师队伍整体素质明显提高，为提高学生素质提供了可靠的保证。

本学期，区市级的教学活动异常丰富，是对我校教学整体实力的一次检验，区c层赛我校有四位年轻教师参加，学校领导极为重视，骨干教师与他们结成对子，全面参与备课对教学中出现的问题及时予以纠正、评析，进而反复推敲教学中的每个环节，包括课件出示的时间，练习题的设计逐一进行了改进。学校领导反复听课，严格把关，李亮老师的数学课《统计》，通过大量的社会调查，使学生发现数学和生活的关系，诱发不同层次学生的学习热情，体现因材施教。同时创设情境，让学生认真思考、自行探索、积极参与知识的创建过程。教师适时点拨，循循善诱，充分发挥了主导作用。通过教师的搭桥引路，培养了学生的社会责任感，实现了认识上的飞跃，思维地拓展。王晓楠老师的英语课《颜色》，巧妙的设计，激发了学生合作探究意识，培养了学生的创新精神和实践能力。得到了学生的欢迎。另外我校的语文课和体育课也受到了好评。参加工作不到一年的夏冬梅老师，为全区英语教师做了一节观摩课，本节课教师和学生开展了丰富多彩的语言实践活动，学生在活动中学，在交际中创造，并把鼓励和竞争带进课堂。

孙静老师参加了市新课程选拔赛，让一年级孩子在游戏中尝试发现问题，小组合作研究解决问题，乐于应用，体会成功的快乐。

白飞雪一节语文课参加了省“注提”教学研讨课区级选拔赛，被选为省级课。

体育教师勾彦君代表香坊区参加了市第三届“希望杯”特殊教育教学大奖赛，独特的教学设计、充满爱心的课堂氛围，得到了所有评委的认可，一致决定第五节再做一次观摩。我们就是这样为老师创设平台，在我们的精心培育下，使我校这些小花竞相开放。

我国基础教育已走向多元化的轨道，实行国家、地方、学校三级课程管理，这为我们创办特色学校，培养多元化人才开辟出一条重要途径，随着新一轮课程改革的推进，我们更清楚认识到开发适合自己学校的校本课程的重要性和紧迫性。

本学期，我校校本课程的建立立足于学生的需求、社会的需求、学生的兴趣爱好、家长的愿望、教师的特长、学校的办学理念等实际情况构思了校本课程体系。开学初，学校成立了校本课程开发组，以校长为首、由中青多学科代表组成。学校领导班子先学习，接着，校长给教师就新课程开发的目的、意义及原则进行讲座，通过集中学习与自学相结合，教师们掌握校本课程开发的理论，然后通过调查、了解，开设了礼仪课、法制教育、英语口语交际课、佳篇赏析课、足球训练课。各班设一个实验点，经过半个学期实验可行后再推开。每周安排一节课。每位任课教师编写本学科方案，为了做到办法可行，我们对每项课程开发的方案都在广泛听取意见的基础上，再通过“课程开发”。如遇到新情况再加工。

教师的选用根据教师的专长，结合学生的需求，发挥骨干教师作用，通过自荐、学校推荐、选出孙晶、勾彦军、曹冰等教师任教。

校本课程开发还刚刚开始，我们感到它得到学生、家长的热烈欢迎和认可，它对发展学生兴趣、培养特长有重要作用，是对小学校现行课程的必要的补充。同时对教师提出了挑战，

教师由过去的课程被动执行转变为课程的创造者、成为校本课程的积极参与者、开发者、利用者。

毕业班工作是学校教学工作的重点，为了让每一名学生都顺利毕业，合格升入初中，完成区教育局要求的合格率达100%的任务。学校领导高度重视，开学初，学校领导班子经过认真研究，加强了教师的力量，用具有丰富教学经验的老教师带青年骨干的教师来担任五年级的班主任，并把毕业班工作列入重点工作之一，及时召开毕业班教师工作会议，了解学生状况，要求教师以教材为主，打好学生双基，制定系统的、科学的、周密合理的复习计划，采用抓两头带中间的办法，认真上好每一节课，做到段段清、课课结、特别对过去学习底子薄的孩子，更要关心照顾，保证完成教育局布置的任务。

五月份我校就进入全面复习阶段，毕业班分门别类进行语文识字、朗读、背诵等能力验收，一次不合格，还有下一次，经过几次后，学生优秀率达100%。数学分类进行系统复习，单元测试，以书和区进修的测试卷为准，我们整理出80道应用题反复练习，逐个过关，提高了学生分析问题和解决问题的能力。

六月进入综合练习，对于过去底子薄的孩子，班主任早来晚走，利用星期日不计报酬为他们无偿补习，。学校召开家长会时，家长动情地说：“毕业班老师这么认真负责，让我们感动，我们只能在心底说钦佩这样的好老师。”实践证明我校的毕业班工作策略是正确的，我校将在今后的教学工作中借鉴和采用，打好教学翻身仗，大面积巩固和提高教学质量。

我们xx小学全体师生有信心和决心在区教育局、进修学校的领导下，不负众望，把握机遇，营造明天，使学校的教学质量迈上新的台阶。

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告篇四

教育是我们从出生起就在接受的，学校教育更是奠定了我们的知识基础。学校是培育人才的摇篮，学校所能发挥的作用是不可估量的，培养一支德才兼备的教师队伍是学校发展的根本，提高教师素质，是办人民满意的教育必须。下面是本站小编整理的教师队伍素质提升计划，希望对大家有所帮助！

随着中共中央建设社会主义新农村一系列政策的实施和教育改革的不断深入，农村学校教育问题已经摆在了教育工作重中之重的地位。在农村中小学、幼儿园基本办学条件解决之后，农村教师队伍素质就成为提高农村教育质量的关键。必须把农村中小学幼儿园教师培训和队伍建设工作纳入重要议事日程，实施农村教师队伍素质提高计划，采取积极有效的措施，努力提高农村教师队伍素质。根据中央和省有关文件精神，特制定唐山市农村教师队伍素质提高计划。

一、充分认识提高农村教师队伍素质的重要意义

建设社会主义新农村是我国现代化进程中的重大历史任务，是构建社会主义和谐社会、促进农村经济社会全面进步的重要工作。加强农村教育工作，是建设社会主义新农村的重要内容，是关注民生、促进教育均衡发展和社会公平的重要方面。现在，农村教育得到了快速发展，但是，农村教育相对薄弱的状况尚未得到根本扭转，城乡教育差距仍然较大，特别是农村教师队伍普遍存在数量不足、结构不合理、素质不高等问题。加强农村教师队伍建设，着力提高农村教师队伍素质，是缩小城乡教育差距、促进城乡教育均衡发展、全面实施素质教育的重要保证，是深入落实“xx大”精神、落实科学发展观的重要内容。各级教育行政部门要站在建设社会主义新农村和构建和谐社会的战略高度，充分认识提高农村教师队伍整体素质在促进教育均衡发展、协调发展、全面又好

又快发展中的重要地位，切实增强提高农村教师队伍素质的责任感和紧迫感。

二、切实加强农村教师培训工作

(一)全面抓好农村教师全员岗位培训。要适应基础教育课程改革的需要，扎扎实实搞好新理念、新课程、新技术培训，努力提高中小学教师专业水平、运用现代教育技术的水平和执教能力，全面提升农村教师队伍整体素质。要把培训点设在基层，为农村教师参加培训提供方便，杜绝对农村教师搞二级培训。

(二)扎实抓好农村学校薄弱学科教师的培训。要对农村学校的英语、品德与生活、品德与社会、信息技术、音乐、美术、体育、科学等学科教师进行专项培训。

(三)加强农村学校骨干教师队伍建设。在骨干教师评选过程中，要注意向农村教师倾斜；要专门评选一批农村骨干教师，形成农村骨干教师队伍。要开展针对农村骨干教师的专项培训，切实提高农村骨干教师水平。

(四)全面开展农村学校班主任培训。班主任在学生全面健康的成长中，起着导师的作用，并负有协调本班各科教育和沟通学校与家庭、社会教育之间关系的作用，班主任在学校教育教学中有着不可替代的重要地位，要特别注重农村学校班主任的培养，积极做好农村学校班主任的培训工作。

(五)全面抓好农村幼儿园教师培训。农村幼儿教师来源除少数幼师毕业生外，主要是小学转岗的教师和临时代课教师，要对农村幼儿教师培训给予特殊的关注。

(六)全面提升农村中小学教师普通话水平。提高农村教师的普通话水平，使广大教师能够熟练、准确的运用普通话进行教学，是中小学教师培训的一项重要内容。要加大对农村中

小学教师普通话培训的工作力度，通过组织普通话测试员深入乡镇中小学开展普通话培训、深入中小学听课指导、组织中小学教师普通话水平大赛等活动，切实提升农村教师普通话水平。

(七)加强农村中小学校长培训。要专门组织对农村中小学校长的培训，努力提高农村中小学校长队伍素质，提升中小学校长的管理水平。

(八)大力实施校本培训，努力推进学习型学校建设。要深入开展校本培训的研究，加强对农村学校开展校本培训的指导，实现校本培训、校本教研一体化，建立扎实有效的校本研训体系，全面推进学习型学校、学习型教师队伍建设。

三、实施宏观调控，改善农村教师队伍结构

(一)建立农村教师及时补充机制。要做好农村学校教师编制核定工作，认真解决农村教师缺编问题，及时补充农村所缺教师。各县(市)区每年招聘的新教师，应优先满足农村中小学的需要。

(二)严格控制城镇中小学教师编制，全面实施城镇教师到农村支教制度。各县区要严格控制城镇中小学教师编制，禁止随意抽调农村优秀教师。教育行政部门要认真组织城镇中小学教师到农村支教工作，其中骨干教师应占一定比例。要认真总结开展教师支教工作的经验和问题，积极探索支援农村教育的新办法。教师到农村支教期间，实行接收单位和派出单位双重管理，以接收单位管理为主。派出单位要积极帮助支教人员解决实际问题，使他们安心做好支教工作。接收地区和学校要对支教人员的工作和生活做出妥善安排，使其充分发挥作用。在落实县城教师到农村支教的同时，组织顶替出来的农村教师参加集中培训或到县城优质学校挂职学习。

(三)实行城镇和农村学校校长轮换制度和“校对校”支援制

度。县城校长要具备在农村学校任职的经历，副校长要到农村学校任职一年以上。要选派一定数量的干部和优秀教师到农村学校做兼职副校长，同时建立农村学校校长到城区学校挂职锻炼的制度。建立和完善区域内长期稳定的“校对校”支援制度。鼓励和支持城镇办学水平高的中小学与农村学校建立办学共同体，通过“结对子”、“手拉手”等多种有效形式，促进优质教育资源共享，带动农村教育教学质量的全面提高。

(四)深入实施新形势下学区一体化管理体制。全面推进学区建设步伐，积极推行新形势下学区一体化管理体制和九年一贯制管理模式，实现教育资源的合理配置和有效使用，推进区域教学研究和教师素质提高工作的深入实施。

(五)积极探索师范院校教育实习制度改革，为农村学校教师队伍建设注入新的活力。建立师范院校毕业年级学生到农村实习的机制，适当延长教育实习的时间，实行顶岗实习制度。对顶替出来的农村教师集中开展脱职培训，并逐步形成良性循环的机制。通过开展师范学生顶岗实习和农村教师脱职培训，为农村学校教师队伍建设注入新的活力。

(六)开展教师业务考核，建立末位脱职培训制度。要对农村教师进行文化素质和业务综合考核，考核不合格的要进行脱职培训或转岗培训。现在，随着义务教育阶段生源的变化和有关编制政策的实施，脱职培训或转岗培训已经成为可能。要结合聘任制的实施，开展针对农村教师的脱职培训。要积极探索末位脱职培训制度，形成教师管理和培训的长效机制，实现以考促教、全面提高农村教师素质的目标。

四、加强领导，落实政策，确保农村教师队伍素质提高计划有效实施

1. 加强领导，强化管理。实施农村教师队伍素质提高计划是推进社会主义新农村建设的重要举措。各级教育行政部门要

在当地党委、政府的领导下，积极争取编制、人事、财政等有关部门的支持，为加强农村教师队伍建设提供必要的保障；要结合本地实际，制定加强农村教师队伍培训和支教工作的实施意见，加强对口支援工作的统筹协调，明确分工，落实责任，确保各项措施贯彻落实到位；要积极探索、制定切合本地实际的政策、措施，不断改善农村中小学的办学条件和教师待遇，稳定农村教师队伍队伍，提高整体水平。要把农村教师队伍素质提高和城镇教师支援农村教育工作列为教育督导评估的重要内容，督导评估结果作为评价地方教育均衡发展状况的一项重要内容。

2. 加强宣传，营造氛围。各地要加强对实施农村教师队伍素质提高计划的宣传，认真总结推广开展到农村支教和提高农村教师队伍素质的先进经验，定期开展总结表彰活动。对工作中做出突出成绩的先进单位和个人予以表彰奖励，并大力宣传他们的典型事迹，努力营造良好的社会氛围，为推进农村教师队伍整体素质提供舆论保障。

3. 加强建设，创造条件。要进一步完善农村远程教育工程，加大对农村学校现代化建设的投入，积极改善农村学校教师办公条件和教学条件，为农村教师提供良好的工作环境和以网络为主要形式的学习环境。要加快教师进修学校现代化建设和教师进修信息中心建设，把县区进校建成教师进修的信息与资源中心，为农村教师进修学习提供网络平台和更多的资源，实现教师培训手段现代化。

4. 落实政策，扎实推进。各级教育行政部门要认真落实有利于农村教师队伍素质提高的各项政策，建立健全农村教师培训、教师补充、城镇教师到农村支教等各项制度。城镇中小学教师晋升高教师职务以及参评骨干教师和特级教师，应有在农村中小学任教一年以上的经历。支教人员在支教期间的工作实绩作为教师评先、评优、晋升教师职务、评选骨干教师、评选特级教师、获得科研资助的重要依据。各级各类学校组织实施教育帮扶和支教工作的情况，将作为学校精神

文明建设评估、城镇中小学质量评价的重要考核指标。要提高农村中小学中、高级教师职务的结构比例，积极促进城镇学校教师向农村学校流动。在评选特级教师、骨干教师、优秀教师和教师职称评聘工作中，要向农村教师倾斜。各地可根据实际情况制定农村教师和支教教师的工资待遇和奖励措施，为推进农村教师队伍整体素质提供政策保障。

1、与师傅谈心交流：师傅是一个从事教育二十多年，具有深刻的知识内涵和文化品格的经验丰富的老教师，我要时常与其交流，学习她热爱自己的岗位，热爱自己的学生，在思想上，我们要多听听师傅的教诲，如教师应该具备怎样的素质、教师的职业道德是什么，青年教师在遇到挫折时该如何面对等等。我需要师傅来给我指路，提供一些宝贵的建议。

2、班主任工作方面：向师傅学习如何做好学生工作的，如怎样处理好师生之间的关系、怎样处理好与家长的关系、怎样做他们的思想工作，怎样给他们做心理辅导和学习辅导等等。在工作中肯定会遇到很多难题，自己解决不了或者是解决不好时，我们就应该向师傅讨教，虚心学习，这样自己会收获很多。

(1)每月向师傅提供一份典型教案(每学期三次)，请师傅指教教学方法，提高教学能力。

(2)每月至少听师傅一节课(每学期至少三次)每学期做组内汇报课一节

(3)每月至少请师傅听一节课(每学期三次)

(4)在师傅的指导下，每年完成一篇论文

(5)在师傅的指导下，每月至少写一篇教育教学反思或教育教学随笔

不管是培养自己哪一方面的素质，都离不开老教师的帮助与指导，向师傅学习，也绝不是一朝一夕之功。新教师应该正视自己的优、缺点，从自己的优势出发，在向老教师不断学习的过程中，完善自己的教学方式，争取早日成为一名合格的教师。为五中的明天而奋斗！

“振兴民族在教育，振兴教育在教师”，学校教师队伍的整体素质直接关系到教育的总体水平和素质教育的全面实施。而目前，我国高校教师队伍的主要矛盾是质量问题，当前高校教师队伍的总体水平已经不适应我国素质教育的发展需要，加强教师队伍建设势在必行。本文分析了目前高职院校师资队伍建设中存在的问题，并提出了解决对策。

关键词：高校 教师队伍 素质 对策

1 高校教师队伍的现状

1.1 教师工作态度不端正 目前，在高校教师队伍中，一些教师工作不称职，缺乏责任感，在教学环节中，采取消极应对方式完成教学内容安排，缺乏科研探索精神，积极性和创造性发挥不足。

1.2 教师在教育教学中民主性观念不强 目前，在师生关系上能给学生一种“心理安全感”的教师不多，不少的教师在处理问题时，却习惯于对学生的简单训斥，不善于进行开诚布公的交流对话和耐心细致的诱导启发。“师道尊严”的阴影依然在我们的学校里时隐时现。

1.3 教师教育教学能力不足 随着信息时代的到来，高校教育水平不断提高，逐步实现了现代教育媒体组织教学。但实际的教学过程中，一些教师无法灵活掌握现代化的多媒体教学方法，做到主动获取知识，积极运用新型教育策略和教育方法，激发学生心灵与个性发展潜能的不多。对探究式教学、合作学习等现代教学方式掌握的不够深入。

1.4 师资队伍业务培训不到位 目前高校的师资培训主要存在两方面问题：一是培训目标不科学 在培训时，学校一味强调教师的学历，而忽视了对自身素质及创新能力的要求；二是培训内容安排不合理，培训内容理论性过强，而且部分学术成果和理论观点的滞后，缺少个性开发，无法真正有效地提升教师的专业素质。

2 更新教育观念，提高教师队伍素质

2.1 转变教育思想，重塑教育理念 观念是行为的先导。转变教育思想是提高教师队伍整体素质的先导工程和基础工程。因此，高校要从转变教育思想入手，重塑教师的教育理念，促使广大教师在教育观念上实现四大转变：一是教育目的由“应试教学”转变为“促进发展”；二是教育本位由“社会本位”转变为“学生本位”；三是教师职能由知识的传授者转变为学生自主学习的组织者、合作学习的参与者、探究学习的引导者、终身学习与发展的促进者；四是师生由师道尊严、教师中心转向民主平等、教学相长。

2.2 加强师德教育，重塑教师人格 教师职业道德教育历来是教师继续教育和教师专业化的首要问题和核心内容。因此，教师应当以自身职业道德的提升来促进教育工作质量的提升，明确新课程的培养目标规定，使学生逐步形成正确的世界观、人生观、价值观，养成健康的审美情趣和生活方式。因此，在推行教学改革的过程中，学校要进一步强化教师的职业道德素质，加大师德教育力度，引导教师从新课程改革的持续健康发展，从学校事业的不断进步出发，牢固树立新型的教师观和以学生为本、以发展为本的教育观。

2.3 提高专业素质，增强教学能力 在高度重视教师专业化发展的今天，科研已经成为提高教师教育教学水平的最经常、最直接、最有效、最能利用教师经验、最受教师们欢迎的一种方式。使教师的教育科研更加经常化和深入化，它可以充分利用学校资源，发挥教师的集体智慧，实现教师与教师的

合作，教学与研究，教学与科研，研究与培训真正地结合起来，这种针对性更强的培训让教师们经常地，潜移默化地融于科研之中。

3 培养提高教师队伍整体素质的重要途径

3.1 责任措施到位。将提高教师队伍整体素质与教学改革紧密结合起来，通过科研建设促进教师专业成长。教学与科研密切配合，联合行动。分工负责，统筹活动，这样确保了教学的科学性和高效性，利用教学改革这一平台，有效地提高了教师的教育教学能力，使其专业素质得到有效提升。

3.2 配套制度到位。学校根据教学改革提出相关要求，出台了一系列制度和方案，有效地保证了教师科研的顺利而深入地开展，并完善了科研制度的配套措施。为了调动教师教研的积极性，指导教师更好地开展科研工作，学校建立健全了一系列科研工作制度。通过制度建设不断规范、强化学校的科研工作，促进教师在教学中研究、在研究中教学。

3.3 实施典型带动。我们狠抓骨干教师的示范作用，让其在科研中发挥主要作用。如，组织骨干教师定期进行业务讲座，进行示范课观摩，教学问题剖析等，力求通过典型示范，带动其他教师，进而推动校本科研工作。

4 小结

中国未来发展、中华民族伟大复兴，关键靠人才，根本在教育，最终在教师。所以为了实施科教兴国战略和人才强国战略，为了教育事业的兴旺发达，学校一定要采取多元化的有效途径来不断提高教师队伍的整体素质。提高教师整体素质的渠道多种多样，而且是一项长期而艰巨的任务，需要做的工作还很多很多，因此，高校必须进一步加大教师队伍建设的力度，更好地培养和提高教师整体素质。

提升队伍水平 工作队伍建设工作报告篇五

卫生局20xx年的人才工作，在县委、县政府的正确领导下，在上级业务部门的指导下，牢固树立人才是第一生产力的思想，强化了科教兴医的意识，加强了对人才工作的领导，从加强人才队伍建设、更好发挥专业技术人员的作用等方面着手，不断更新观念，强化措施，使卫生人才工作有了新的变化。

卫生局人才工作领导小组把卫生人才工作作为第一要务，及时研究和解决人才工作中的重要问题，坚持党管人才，以人为本，民生工程优先发展的原则，在局党、政会议上，把人才工作列为重要议事日程，及时研究讨论卫生人才工作新情况、新问题，同时要求局属各单位要站在事业发展、为民谋福的高度重视人才工作；要紧密结合本单位实际制订人才强院（站、所、中心）的短期计划和长远规划，明确工作目标和要求，确定专人负责抓卫生人才工作。

人才兴则卫生事业兴。我们着重抓好卫生专业技术人才，特别是农村卫生人才、公共卫生人才和医疗卫生人才的培养、吸收和使用。特别是以农村卫生工作为突破口，在去年选拔一定数量的中青年技术骨干作为学科技术带头人的基础上，今年又确定名农村卫生人才骨干作为领军人物，确定为学科技术带头人，进行重点培养和管理，在研究立项、进修学习、专科建设等方面给予重点支持。

卫生人才队伍的稳定和发展，需要适当的环境和机制。一年来，我们积极落实省卫生厅、省教育厅、省人事厅、省财政厅、省农业厅《关于进一步加强农村卫生人才培养和队伍建设的实施意见》，对志愿到乡镇卫生机构工作的各类大中专医学院校毕业生，在工资待遇、评审专业技术资格和聘任专业技术职务等方面给予优先照顾和政策倾斜。鼓励在职员工参加医学知识再教育，目前全系统有百余人参加各种资历的医学再教育。建立健全农村卫生人员在职培训制度，以县级

乡村医生培训基地为平台，积极组织乡村医生培训，进行医学知识再教育，力争90%以上乡村医生达到中专以上学历水平，并完成向执业助理医师的转化。

建立城乡互动的人才交流机制，落实城市卫生人员晋升前到乡级服务累计一年和乡级卫生人员晋升前到上级医疗机构进行学习半年的规定，并将其作为晋升或受聘专业技术资格的必备条件。以公共卫生体系建设和县级疾病控制与卫生监督机构组建为契机，加强公共卫生人才选拔准入培养工作。以提高思想政治素质，执政能力和管理能力为核心，抓紧各类医技人才队伍的建设。