

# 学校社团师资队伍建设方案 民办学校师资队伍建设实施方案(精选5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 学校社团师资队伍建设方案篇一

根据《中华人民共和国教师法》规定的中小学教师的管理权限，我县全面实施教师资格制度，推行教师聘任制，建立“能进能出，能上能下”的教师任用机制，实行教师职务聘任和岗位聘任统一，坚持“凡进必考，择优录取”原则，同时建立激励机制。

（一）我县明确规定将教师是否在农村中小学任教作为评聘职务和表彰奖励的条件之一，同等条件下予以优先考虑。对户口不变，住房不变，工资关系不变，以优先评奖表彰，优先晋升职务的方式，组织县城教师到农村支教、轮教。鉴于我县农村学校缺编的不平衡现状，为了不浪费财力和人才资源，我县从xx年起，每年从县城学校组织教师到农村学校顶编轮教。有效地缓解了农村学校师资不足的困境，同时又能把县城学校的先进教育理念带到乡下学校，使农村学校的孩子也能享受到优质的教育资源，大大地提高了农村学校的教育教学水平。

（二）招聘优秀教育人才，充实教师队伍。近几年，为充实农村学校的教师队伍，每年从县内外各大中院校的毕业生中招聘优秀毕业生中招考录用优秀的教师到农村中小学任教，特别是城镇师资较薄弱的学校在安排名额上优先考虑，几年来招考教师385余人充实到教师队伍。这些举措大大地加强了农村学校的师资力量，为推动农村学校的发展夯实了基础。

教育教研部门组织建立区域内城乡“校对校”教师的教育教学定期或不定期的交流制度，促进区域内教师的流动和学习，有效地提高了教育教学质量。全县有3所县城学校与农村学校结成对子，互相交流学习，共同探讨教学方法等。开展“手拉手，心连心”活动，每学期都带领本校的骨干教师及本校的优秀学生代表到中小学校的骨干教师给学生上课，学生与学生开展座谈游戏；互访、互学交流活动。学校领导之间通过互相交流学校管理体会，老师与老师互相谈教学体会以及探讨新的教学方法等。通过这样的交流，既提高了学校的管理水平，也提高了乡村学校教学水平，为缩小城乡之间的教育差距探索新的路子。同时也促使教师加强专业知识学习，树立高度的责任感、使命感，树立良好的教师形象。一样的学生，不同的教师，有不同的成绩，由此引起教师的思考。

近几年来，我县的教育虽然取得了较大的发展，但从总体上来看，城乡之间的教育差距仍然很大。为了逐步实现城乡均衡发展，我县采取了县城中小学与乡镇中心小学教育捆绑、帮带发展措施。

素质教育和课程改革工作正在全县普开，对全县教师进行说课，评课，试讲，考核，遴选出学科带头人、教学能手县级255人，市级98人，市级名师2人，省级6人，特级教师4人，骨干教师268人。这些特级教师、教学能手、学科带头人、骨干先是在本校起表率、带动作用，然后到农村学校轮番上示范课、公开课，开展专题讲座，同时与农村教师一起进行科研课题研究，真正让城乡科研促学，以研兴校。

在城乡之间实行以聘请、引进与共享教师资源为渠道，专兼职相结合，建立校外、乡际、镇际之间的交流机制，相互合作，请各校的名师担任乡村课堂的常客或不速之客，定期、不定期召开中小学教育专家座谈会，邀请各地中小学教育专家对各学科教学和发展等问题进行研讨，吸收本县一部分中小学优秀教师担任教育类课程的教学和教育实践的指导工作。

教师是教育的源泉，只有教师的业务水平不断提高，才有教育教学水平的提高。一是提倡和鼓励教师参加高学历的学习，使他们的业务知识得到丰富，视野得开拓。二是利用假期组织教师参加省、市、县级的教师培训。对于农村学校及城镇师资薄弱的学校，在名额安排上实行倾斜政策。三是认真安排和组织好校本培训工作。由于学校的经费有限，各校派出参加培训教师名额有限，所以校本培训是目前提高教师业务水平有效途径。近几年，全县共组织1580人次参加省、市级；3120人次参加县级培训，校本培训工作开展率达100%。

（一）教师待遇不高，教育拔尖人才难留，特别是农村学校教学条件较差，人才流失严重。

（二）教师培训经费短缺，大部分农村学校只能立足于校本培训。

（三）农村学校师资教学水平参差不齐，教学理念方法滞后。

（四）城乡教育教学和教研工作交流面不广，特别是与县、市以外的名校的交流。

## 学校社团师资队伍建设的方案篇二

为进一步加强我市乡村教师队伍建设，缩小城乡师资水平差距，推进城乡教育均衡发展和城乡一体化建设，全面提高乡村学校教育教学质量，让乡村孩子接受公平、良好的教育，根据市政府印发的《乌兰察布市乡村教师支持计划实施方案》和《乌兰察布市教育扶贫暨乡村学校标准化建设实施方案》精神，现就加强乡村学校教师队伍建设和管理制定如下实施意见。

全面贯彻党的十八大及十八届三中、四中、五中全会精神，认真贯彻落实中央和自治区教育扶贫工作精神和国务院乡村教师支持计划，把乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位，着力补齐乡村教育发展短板，按照整体规划、创新机制、稳步

推进的原则,全面提升乡村教师队伍素质,提高教育质量,推动城乡教育均衡发展.

合理规划乡村教育发展布局,加强乡村教师队伍建设,集中施策,多措并举,到2017年底,全市乡村学校布局调整得到进一步优化,教师聘用制改革制度得到进一步完善,乡村学校优质教师来源渠道得到进一步畅通,乡村教师职业吸引力明显提升.到2020年努力建成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、服务乡村、扎根乡村的教师队伍,为基本实现教育脱贫和教育现代化、办好人民满意的教育提供强有力的师资保障.

### (一) 进一步完善乡村学校教师编制管理体制

全面实行城乡统一的教职工编制标准和“县管校聘”管理体制,县级教育行政部门按照“总量控制、城乡统筹、按需分配、动态管理”的原则,根据目前乡村学校布局优化调整和开齐开足课程实际需要,统筹提出分配调整乡村学校教职工编制的意见,报同级编制部门备案同意后组织实施,为乡村教师合理进出和聘用提供充足的编制保障,确保乡村学校基本开齐开足国家规定课程,特别是体育、音乐、美术、科学技术、心理健康等课程.

### (二) 全面实行乡村教师全员聘用制度

根据乌兰察布市政府公办公厅《关于进一步深化教职工全员聘用工作的实施意见》,扎实开展乡村教师全员聘用工作.各旗县市政府要专门成立由教育、编办、人社、财政等部门参与的新一轮乡村学校布局优化调整教师聘用工作领导小组,制定聘用方案,确定聘用范围、岗位职责及竞聘的基本条件和标准,进行全员聘用,竞争上岗.要加强领导,保证聘用工作公开、公平、公正.

### (三) 统筹做好聘用未上岗教师的分流工作

各旗县市市人民政府根据当地实际, 统筹规划, 研究制定聘用未上岗人员分流办法, 切实做好转岗分流工作. 一是对年老有病无法工作的教职工, 由本人提出申请, 相关部门按照有关规定办理病退手续. 二是对接近退休年龄的男57周岁、女52周岁以上的教师(高级职称的女教师为57周岁以上)由自己提出申请, 学校和教育主管部门批准后实行坐休. 三是其他聘用未上岗的教师由组织、人社部门负责分流转岗到其他单位工作, 接收单位负责对分流教师进行年度考核. 病休、坐休和分流转岗人员的乡村教师身份、教师工资待遇和现有职称及聘任不变, 人事关系仍由教育部门管理.

#### (四) 做好乡村学校短缺教师的专项招聘工作

1. 建立乡村学校教师专项招聘计划. 各地在中小学专项事业编制总额内, 拿出专门编制设立乡村教师专项招聘计划, 招聘乡村学校短缺教师. 2016年7月, 通过全市事业单位公开招聘, 专门为乡村学校招聘283名短缺学科教师. 招聘面试工作在市招聘工作领导小组的统一领导下, 由旗县市区组织实施. 通过事业单位公开招聘没有完成招聘计划的部分, 在市招聘工作领导小组的领导下, 由市教育和相关部门组织进行校园招聘. 校园招聘以集宁师院、内蒙古师范大学等区内师范类院校应届本科毕业生为主进行招聘.

2. 落实自治区“地方免费师范大学定向培养计划”. 从2017年到2020年, 根据旗县市需求计划, 由市教育局统筹, 每年统一与50名通过普通高考, 由内蒙古师范大学和内蒙古民族大学定向培养“一专多能”从事乡村教育的师范生签订合同, 学生毕业后, 经当地组织试讲和考核合格后, 按照合同直接分配到乡村学校任教, 旗县教育和编制部门负责落实编制, 工资纳入财政统发. “地方免费师范大学定向培养计划”的学生在校期间的学费和住宿费由市和旗县两级财政按7:3的比例共同承担.

#### (五) 完善乡村学校支教机制

1. 推进《乌兰察布市教育局与呼和浩特市教育局友好合作框架协议》的进一步落实. 一是全市每年选派5-10名乡村学校校长、副校长到呼和浩特市优质中小学挂职锻炼, 挂职时间为半年. 呼和浩特市教育局每年从呼市地区中小学后备干部中选派20名优秀教师来我市支教, 支教时间为一年. 二是按照呼和浩特市人民政府和乌兰察布市人民政府关于《盟市(高校)优秀退休教师对口支援乡村教育计划协议书》, 呼和浩特市教育局每年选派优秀退休教师来我市开展支教活动, 建立相当固定的对口支援关系. 支教期间, 由当地财政每月为支教教师支付生活补贴1500元, 并报销交通费.

2. 加强与内蒙古师范大学和集宁师院的进一步合作, 按照相关协议, 内蒙古师范大学和集宁师院每年选派优秀应届本科毕业生和在职研究生以志愿者服务的形式, 到我市乡村学校进行支教, 支教时间一般为连续三个月. 支教期间, 当地财政每月为支教教师支付生活补贴1500元. 支教期满, 学校和当地教育主管部门对其进行考核评定, 考核评定意见存入个人档案, 并报市教育局备案, 乌兰察布市招聘乡村教师, 应优先招聘录用在我市乡村学校支教的优秀毕业生.

3. 建立完善集宁地区优秀退休教师到乡村学校支教和旗县城镇在职教师到乡村学校巡回讲课制度.

#### (六) 努力实施乡村教师能力提升工程

把乡村教师培训纳入基本公共服务体系, 切实履行主体责任, 充分利用“国培计划”, 优先选派乡村教师接受远程培训和外出脱产研修. 市财政每年拿出300万元, 旗县财政每年拿出100万元用于乡村教师的培养和培训. 要加强乡村学校教育信息“三通工程”建设, 年底前, 率先为全市45所标准化建设的乡村学校教师配齐笔记本电脑, 配备率达到100%, 全面开通“同频互动课堂”. 到2017年底, 完成每位乡村教师不少于50学时的最新信息技术能力专项培训, 提高乡村教师现代教育技术应用水平.

## （七）努力提高乡村教师待遇

### 1. 全面落实《乌兰察布市乡村教师支持计划实施方案》

一是按照自治区《关于全区苏木乡镇机关事业单位工作人员实行苏木乡镇工作补贴的通知》精神,认真落实乡村教师补贴政策.二是各地要加快实施乡村教师周转房建设,切实解决乡村教师周转宿舍问题,为交流到乡村学校的校长教师提供生活保障.三是实行乡村教师职称评聘倾斜政策,乡村教师评审专业技术资格不再作外语成绩、计算机、发表论文等刚性要求.对于在乡村学校教学一线连续从事教育教学工作满25年,取得高、中级专业技术资格,且当年年底距法定退休年龄不足3年的紧缺学科优秀教师,可不受学校专业技术岗位数的限制聘用到相应岗位.四是建立乡村教师重大疾病救助制度,在现行制度框架内,各地要结合自身实际,将符合重特大疾病救助条件的乡村教师纳入救助范围,同时要建立乡村学校教师定期体检制度,经费列入当地财政预算.

2. 对新招聘的应往届本科毕业生,除正常工资以外,工作5年内,每月再增加2000元的绩效工资.

## （八）完善乡村教师考核和奖惩机制

1. 进一步完善乡村教师绩效考核办法,建立教师能上能下、能进能出、工资能高能低的考核机制.

2. 根据《自治区乡村教师支持计划实施方案》,按照在乡村学校从教30年、20年和10年的不同规定,分别实行国家、自治区和乌兰察布市级乡村教师荣誉制度.

3. 评选表彰各级各类优秀教师要切实实行向乡村学校倾斜的政策.鼓励和引导社会力量建立专项基金,对长期在乡村学校任教的优秀教师予以物质奖励.

（一）加强组织领导. 旗县市区人民政府要切实履行主体责任, 加强组织和领导, 要细化任务和分工, 推进各部门密切配合, 形成合力. 教育部门要加强对乡村学校布局调整的总体规划和指导. 编制部门要积极配合实施乡村教育发展的编制管理制度. 财政部门要充分发挥公共财政的保障职能. 人力资源社会保障部门要根据乡村教育发展要求, 在人事管理、职称评聘等政策措施方面给予保障. 各部门要在政府统一领导下, 切实加强工作协调配合, 建立健全定期研究乡村教育工作机制, 做到配合密切、信息畅通、合力攻坚.

（二）加强经费保障. 各地政府要积极调整财政支出结构, 大力支持乡村教师队伍建设. 要把资金和投入用在乡村教师最薄弱、最迫切需要的领域, 切实用好每一笔经费, 提高资金使用效益, 促进教育资源均衡配置.

（三）加强督导检查. 市政府将加强乡村教师队伍建设管理情况纳入地方政府工作考核指标体系, 加强考核和监督. 各旗县市区要认真研究政策, 定向施策, 精准发力, 因地制宜制定符合本地区具体工作措施, 确保每一项任务落到实处, 取得实效.

## 学校社团师资队伍建设的方案篇三

教师队伍建设是教育事业中永恒的主题之一。学校的发展需要建设一支师德高尚、业务精湛的教师队伍，管理模式与管理模式上的改革与创新是新形势下教师队伍建设科学发展的需要。以人为本，为教师搭建专业化成长的平台是我校教师工作的根本宗旨，学校为教师提供成长的帮助与施展才华的舞台，教师为学校、为学生全心全意服务，教师个人与学校实现共同发展是我们的总体目标。20xx年，学校在市教育局的正确领导下，以《九合一匡》为指导，坚持根本宗旨，把握总体目标，扎实做好教师工作，学校软实力提升至新的水平。

职评工作是关系到每一位教职工切身利益的大事，学校一直非常重视。注重政策的宣传，引导教师以职评细则为导向，

加强自身业绩的积累，并非为职评而努力工作，而是在职评细则高标准要求下扎实工作，以职评要求检查自己的工作，查找不足，努力改进。我们中的许多35岁以下的年轻同志敢于挑重担，担任班主任工作，又是学校的教学骨干，业绩突出，其实早已具备晋升高级教师职务资格，但他们并没有停歇，在学校起着中流砥柱的作用。每年我们都严格按职评细则量化计分，进行排序，推优晋级。在此良好的氛围中，我校推荐参评的教师都有优异的实绩，据统计20xx年至今我校参加高、中级职评共有52人，只有今年1位实验教师未通过评审。到目前为止我校共有高级教师人，占专业技术人员%，中级教师人，占专业技术人员%。从职称结构不难看出，我校师资力量堪称雄厚。

高级教师是学校的一笔宝贵的财富，教学经验丰富，教学水平优秀，管好用好这支队伍对于提高学校教育教学质量是非常关键的。然而高级教师随着年龄增大，其中一部分同志不免产生了职业倦怠，且有蔓延之势。针对这一现状，市教育局出台了高级教师任期跟踪考核这一新政策。对于学校管理层来说这就是一把尚方宝剑，今年我校领导班子统一了思想，提高了认识，予以了足够重视，改变了去年柔和的态度，制订了刚性的实施办法，认真落实上级文件精神，把政策用好，做好宣传发动工作，做细考核方案，做实具体操作，对高级教师进行了公平、公正地考核与评价。今年共计有10位高级教师参加考核，评出了其中2位同志为优秀等第，1位同志为基本合格，其余为合格。对于基本合格的那位教师学校领导找其作了诫勉谈话，指出其工作的不足，提出整改意见。今年的高级教师跟踪考核工作，学校动真格的务实态度在学校引起了强烈的反响，为以后每一年的考核工作定下了基调，严格管理高级教师队伍，使其真正发挥优秀师资的作用。

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。以人为本，促进教师专业化成长是学校教师工作的根本宗旨。在年初学校工作计划中提出以‘送培进修’作为教师福利的重要形式，学校将加大财力投入支持教师参与继续教育。据统计，全年

学校选派教师参加各级各类培训超过50人次，同比去年教师培训单项经费支出增加4万多元。学校鼓励教职员工人人参加心理健康教育培训，以满足当前青少年教育的新要求。对于教师编制短缺的学科学校政策支持教师参加第二学历教育，以改善学科教师结构。学校还委派教务主任参加校本培训培训师培训，以加强学校校本培训工作。今年学校组织了多媒体应用教学、普通话两期主题校本培训，提高了老师们的教育教学基本技能，整体提升了教师队伍水平。

20xx年学校有3位教师获评市级骨干教师□20xx年被授予市级骨干教师称号的3位教师参评市级学科带头人。学校将名师优师培养列入了发展规划，将作为一项重点工作予以落实，通过打造一批名师在社会各界享有盛誉，从而提升学校教师队伍整体形象。这是一项长期工作，学校制定了具体实施办法，学校根据市教育局相关工作的安排，每年在学校评选各学科骨干教师，三年内被评为校级骨干教师的同志将作为候选人被推荐参评市级骨干教师。这一举措的实施，一批青年教师脱颖而出，不断形成了一支支撑学校各学科教学的优秀师资队伍□20xx年新一轮市级骨干教师评选必将出现他们的身影，为个人、为学校争得荣誉。

教师技能竞赛自从由传统的选优竞技转变为全民运动式比武交流，学校抓住了这一良好契机，在全校掀起了一股全民运动风，号召老师加强学习，修炼提升教师基本功。教研组将此项工作纳入常规管理，在教研组活动中，注重教师基本功的培训，学校也举行了普通话、三笔字、电子课件制作等各项技能比武。通过一系列活动的开展，教师学习氛围更浓，更加注重日常积累，为参加市教育局组织的教师基本技能竞赛做好了准备。

一年来，学校教师工作开展扎实，检验成效我们可以骄傲地用中考成绩来加以证明□20xx年学校中考综合质量排序由去年的第18位上升至第12位，进步是显著的，学校走出了发展低谷，我们看到了曙光。新的一年即将到来，我们将会更加努

力，以人为本，提升教师队伍素质，以优秀的团队创造更优异的成绩。

## 学校社团师资队伍建设方案篇四

自从改革开放以来，中国的教育事业取得了长远发展，但是农村的教育事业一直处于停滞的状态，农村教育好坏事关中国的长远发展，基于此，办好农村教育很有必要，目前农村学校师资队伍的现状并不能满足农村教育发展的整体要求，农村学校教师队伍存在的问题较为突出，笔者认为可以采取以下几种策略促进农村师资队伍建设。

目前，我国的教育体制受地方经济的影响较大，特别是在一些经济欠发达的地方，即使当政府把大部分财政收入用于发展教育事业，也难以满足教育事业日益发展的需要。所以，在对教育经费的投入上，大多都往办学条件好、教学质量高的城市学校倾投，导致农村地区的教育经费严重不足，从而直接影响到农村地区教师工资低，且有拖欠现象等问题。这就需要国家在教育资源的分配上向广大农村地区倾斜。

确定农村教师工资最低标准，强化县级统筹财政管理体制，逐渐缩小与县城教师之间的收入差距。这样既可增加农村教师工作的荣誉感和认同感，解决他们实际困难，同时也能让已经在农村工作的教师安下心来，扎根于本地的学校教育，稳定农村教师队伍。

可根据农村学校的具体情况，给予农村教师一定的山区补贴，或是对来自沿海学校的优秀教师给予少数民族补贴及山区补贴，调出农村后，视具体情况，该教师工资提高的部分或继续保留或自然撤消；还可以设立专项资金，奖励在边远学校工作且做出成绩的教师；教师待遇提高需要建立健全稳固的教师薪酬体系。

构建农村教师援助机制，是为了充分发挥名师和特级教师的

示范作用，可以通过名师对口支援、特级教师巡回讲学、城镇教师定期支教等形式，大力推进城镇教师援助农村教师的教育行动计划。第一，各援助学校采取与受援学校的教师结对的办法，通过听课、说课、评课等，进行现场指导教学设计，并进行现场点评，帮助他们提高课堂教学能力。第二，名师可采取巡回讲学，定时到对口农村学校，和教师们进行阶段性的教学工作交流，一方面可以对农村学校的教师的教学进行指导，另一方面也可以把最新的信息带到农村学校，和教师们进行分享，即充实了教师的课外生活，也带给他们大量的新信息，使得农村地区的教师能够很好的把握教学发展的新方向。第三，农村学校要适时安排教师到县镇学校进行听课学习。

首先，需要健全各级教师培训体制，加强本县教师进修学校的建设。可以通过不同的方式聘请大专院校的专家、本县的骨干教师、教育行政干部兼职参与教师继续教育的培训活动，提高县进修学校师资队伍的水平；如果条件允许，可在县师范院校设立专门的培训机构，依托师范院校的教育资源，对农村中小学教师进行职后培训。

其次，完善教师培训的目的与内容、方式与渠道。在培训目的与内容上，使教师的学历与非学历培训，教育教学能力培训与教师资格培训有机的结合，可利于提高培训的效果，在全面提高教师自身文化素质的同时，结合当前的新课改，突出教育观念的更新和教师科研意识与能力的培训，使培训、科研同学校的教育教学工作有机结合，提高培训的针对性和实效性。

落实“以县为主”的管理体制，使县级政府在统筹师资规划、完善经费保障、深化人事改革等方面责任落到实处，这是加强农村中小学师资队伍建设的根本所在。县教育行政部门主管教师工作，依法履行中小学教师的资格认定、招考聘用、职务评聘、培养培训、调配交流和考核等管理职能，加强辖

区内教师资源的统筹管理和合理配置。县级机构编制部门会同教育、财政部门，以学校（教学点）为单位核定本辖区所属中小学教职工编制。县级人事行政部门负责核定本辖区所属中小学教职工岗位设置总量及其结构比例；县级教育行政部门会同人事部门提出所属中小学岗位设置的具体意见，学校根据具体意见制订本校岗位设置方案，经县级教育行政部门审核后，报同级人事行政部门核准。县级教育行政部门负责教职工岗位聘用的核准，岗位聘用经同级人事行政部门认定后兑现工资待遇。

县政府采取有力措施，实现县域内教师工资、津补贴、社会保险和住房公积金相同待遇，确保县域内农村教师待遇不低于城镇教师待遇。一是建立统一的义务教育教师职位制度，并增设正高级教师职务，适当提高农村学校中、高级教师岗位设置的结构比例（至少与城市学校执行同样的比例）。二是高校毕业生到乡镇及以下中小学任教的，可直接转正定级，转正定级时薪级工资上浮1级。对已在农村学校任教或由城市到农村学校任教的教师，向上浮动1级薪级工资；连续任教5年以上，且胜任教育教学工作的，从第6年开始再向上浮动1级薪级工资。上浮的职务工资，在正常晋升增资时不予冲销；教师调离农村学校后，不再享受。三是由县政府统一调拨资金，实施“贫困地区农村中小学教师安居工程”。采取“乡镇拨地，政府筹资，教师租用”的模式建设经济适用房，改善农村教师的生存生活条件，吸引高校毕业生投身农村基础教育事业。

根据中央“特岗计划”的原则精神，大力推进地方“特岗计划”，全面推进，形成规模，为农村中小学补充大批新生力量。要统筹做好中央和地方“特岗计划”，统一组织教师公开招聘。要为中小学及时补充合格师资，形成教师补充的有效机制。今后县镇、农村中小学校教师自然减员空岗优先聘用服务期满特岗教师。

也可采取多种方式，利用广播电视、报刊、互联网等各类媒

体广泛宣传，解释政策、引导舆论、让“特岗计划”政策精神深入人心，家喻户晓，使更多的人了解支持这项工作。要把计划的实施与促进高校毕业生面向基层就业结合起来，鼓励吸引更多优秀高校毕业生报名应聘“特岗计划”，到农村学校从教，到基层建功立业。

总而言之，农村教师队伍的建设问题是当前教育事业亟待解决的问题，无论是在硬件设施方面还是软件资源方面，都需要国家政策性的支持和保障。

## 学校社团师资队伍建设方案篇五

办好一所学校要依靠一支优秀的教师队伍。《中国教育改革和发展纲要》中指出：“振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师。”建设一支具有良好的政治业务素质、结构合理、相对稳定的教师队伍，是学校教育改革和发展的根本大计。教师队伍的建设，教师素质的提高是一所学校能否可持续发展的必备条件。一个不负责任的班主任带乱了一个班，有可能影响全年级甚至全校的教学秩序，影响家长对整个学校的印象。一个出色的教师可能为学校吸引一批优秀学生，而一个不受欢迎的教师可能使优秀学生纷纷转学。一个不称职的教师的荒唐教育可能给学生终生造成不良的影响。所以说学校要生存发展必须依靠高素质的教师队伍。

目前，农村中学教师的现状不利于教师整体素质的提高。首先，教师的基础参差不齐，学校有一部分教师是代课教师转正，这部分教师年龄偏大，他们没有经过正式的师资培训，没有专业性理论基础，是一种经验型的教师，而且思想观念转变较慢，跟不上课程改革的步伐。其次，教师的思想观念落后，总有图安逸，满足现状不思进取的思想。如代表学校参加教育教学竞赛或者是在学校内作公开课等活动时，教师都往后躲，不愿参加，不想出名，安于现状；再其次，农村教师的竞争意识淡薄，只求完成自己的工作任务，不想做出什么特别的成绩来，没有和别人一争高下的意识，因而也就

没有主动学习的习惯，一到有竞争上岗的改革动态时，教师所呈现的是一种莫名的恐慌，而根本就没有竞争的储备；另外，农村教师的工资低，工作量大，教师的心理极不平衡，所处的生活环境中又缺少精神文化的氛围，琐事缠身，没有时间和意识去主动学习，自觉充电.因而造成了农村教师的平均素质偏低且不易提高的现状.

建立健全对教师的评价机制，形成学校、教师、学生、家长、社会多方评价教师的机制，促进教师师德素质的提高，每学期我校都要进行学校评价教师；同行互评；学生评价教师；家长评价教师；社会评价教师的多种评价，全面真实地对教师进行评价.同时结合师德先进典型，及时对教师进行师德教育，同时也及时表扬在平时工作中出现的先进事例，激励教师向先进学习，提高自身的师德素养，从而提高教师的整体素质。

针对农村教师的惰性心理，经常对教师进行思想方面的教育渗透，促进教师观念的转变，比如经常在业务会上鼓励教师，我经常说我们的老师不比任何一所学校的老师差.我们的基础素质和别人一样，甚至比别人好，但是由于我们不学习，我们还在原地，而别人已经前进了，现在我们确实和别人有差距。如果我们能坚持学习，我们也会很出色，甚至超过别人。这样，就激励了大多数教师，特别是中青年教师，转变了大多数教师的观念，使他们学习新教育理论、新教育技术的热情空前的高涨。

农村学校的物质条件差，教学设备落后，使教师的一些教学设计不能实现，大大地影响了教师的情绪。我们学校根据教师教学和成长的实际需要努力地改善物质条件。学校想方设法解决资金，建设多媒体教室，教师们经过培训都能够运用这些现代化的教学设备进行教育教学，提高了教师的业务素质，也提高了教育教学质量。在这学期学校又投资在各个备课室安装了两台电脑，并接入了互联网，虽然少一些，但是已经能够满足教师学习的需要，给教师的学习成长搭建了优

质的平台。加上有计划有针对性的培训，现在我校绝大多数教师都掌握了网络技术，使教学手段和教学理念都上了一个新的台阶。

在教师的培训和学习过程中，最关键的是实效，形式可以说是五花八门，但真正有效果的没有多少，我们在教师的培训中，主要注重实效，比如在微机培训中，我们不分初级、中级、还是高级，就针对制作课件，文档编辑、和信息浏览搜集这几种实用的技术进行培训，使教师学习后马上就能应用到教学之中；在校本教研中，我们不追求时髦，不搞那种和本校实际不相符的集体备课，而是注重实效，进行“教学实践——集体会诊——反思改进——实践提高”的校本教研活动，充分发掘个人的潜质，创建有个性的课堂，同时又有集体的智慧碰撞，使教师的课堂教学能力在短时间内就有质的飞跃。

学校教师队伍建设要走内涵发展的道路，要提高教师的素质，学校就要营造一种博学笃行的文化氛围，一种积极进取，努力学习，赶超争先的思想氛围，这就要求我们校长要走在前面，要成为教师的表率，一个校长要经常反思：我凭什么当校长？不同的人当校长有不同的当法，有的人凭德才当校长，有的人凭经验当校长，有的人凭吃苦精神当校长，有的人是靠关系当校长……那么我们扪心自问：我现在是凭什么在当校长？要靠过硬的“本领”。毛泽东早在1939年就说过这样一句话？在“我们的队伍里边有一种恐慌，不是经济恐慌，也不是政治恐慌，而是本领恐慌。”当今的中小学校长，要保证自己不出现“本领恐慌”，唯一的“法宝”就是要加强学习、学会学习和坚持学习。校长本身的行为时刻影响着每一个教师，所以在教师的素质提高过程中，校长要走在前面。校长要通过学习和实际工作锤炼，力使自身具备治校的硬功夫。比如，能做到胸有成竹地抓教育教学质量，能魔术般地调动教职工的积极性，能科学有效地搞好学校管理，能使教师主动地投身教育科研，能冷静沉着地面对和处理好各种突发事件……一个校长只有真正具备了几下“来之能战、战之能胜”的真功夫、硬功夫，才能当得有底气，有品位。在建设教师队伍的

同时，校长要做好自身的建设。不少校长尤其是办学条件较差的农村中小学校长都有这样一种心愿：如果能在自己的任期内多建几幢校舍，帮助师生多解决一些学习和生活上的困难，就感到很欣慰。即使自己以后不当校长或不在这个学校当校长，也能给后任校长留下点看得见、摸得着的东西，对后任校长也算有个好交待。其实学校是一个多因素的“结合体”，它不仅包括许多有形的东西，如教室、食堂和各种教学设备等。还包括各种无形的东西，如办学思想，教育理念，人文环境，学术氛围，还有校风、教风和学风等。从某种角度来看，有形的东西，校长可以通过努力去争取上下的支持；而那些无形的东西，却非一日之功，它不能靠争取外界支持得到，它需要校长和师生员工长期努力甚至几代人的奋斗才能形成。有形的东西很重要，但无形的东西更可贵。一个学校要发展，要打造自己的品牌，校长不仅要注重那些看得见的有形的东西，更要注重那些可感触得到的无形的东西。建设一支高素质的教师队伍，提出先进的教育理念，建设和谐的人文环境，严谨科学和学术氛围，这才是校长“造福一方”的大事。