

# 最新队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告(模板6篇)

在当下这个社会中，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。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇一

**更新观念：**帮助教师树立正确的教师观、学生观和课程观。邀请专家来校讲座指导，及时为教师送上最新的教育教学理念。

**提升境界：**加强教师的师德规范学习，倡导教师向模范教师学，向身边的优秀班主任、师德标兵学；向兄弟学校学习。学校重视实施青蓝工程，每学年均要开展青年教师拜师结对活动，由学校骨干教师担任青年教师的师傅，引领青年教师快速成长。学校与星湾学校达成了友好合作协议，结对为友好学校，开展互通合作，互补共享。

**丰富知识：**学校每学期规定教师必须阅读2~3本教育理论书籍，并开展教师读书心得评比、教师读书论坛；倡导教师利用名校资源网等网络资源，向网络学习；倡导教师在课程中学习，不断提升自身的学科知识和专业理论水平。

**提升技能：**开展暑期教师校本培训，多媒体技术培训，概念图培训，鼓励教师报名参加网上课程培训，参加省、市、区各类培训，不断提升教师现代教育技术能力和教学水平。

**“三年规划”立发展目标：**学校要求每位教师都要根据自身情况制定个人三年发展规划，并根据教师所递交的规划制定相应的学校骨干教师发展规划，形成骨干教师队伍梯队发展。

“七个认真”促规范：进一步完善“学校七认真工作要求”并组织教师深入学习，定期开展七认真自查、备课查、行政抽查，利用备课组活动开展七认真工作交流。

改进意见，进一步加强教师的质量意识。

公开教学助成长：开展校内公开课展示活动，备课组内每位教师每学期均要完成一节公开课的教学；学校每学期组织一次青年教师评优课，使一批青年教师能脱颖而出；学校每学期还开展一次对外公开课活动，邀请兄弟学校教师共同参与教学研讨；鼓励教师积极参与园区的各类评优课、展示课活动，发挥集体智慧，教研组、行政人员一起参与磨课、评课，使教师能在公开课中得到成长。

基本功竞赛展风采：德育处组织班主任工作知识竞赛、班主任基本功竞赛，教导处组织教师学科技能比赛，组织各学科教师参加园区学科能力竞赛，并有多人获一等奖。

教学后记助积累：要求教师每堂课教学后写好教学后记，并形成一定的案例分析，以此推动教师教育教学经验的不断积累。

博客、论坛搭平台：学校专门开设了教师博客，为广大教师提供交流、合作的平台。在“教育在线”上建立青年教师随笔专刊，鼓励青年教师在网络上开展学习交流，不断提升。学校还定期开展班主任工作论坛，“三会”论坛。

随笔、论文出成果：每学期开展教师随笔、论文评选，设立“笔耕奖”，评选出优秀论文，组织教师参加各级各类论文、案例评选，推荐教师优秀论文在期刊上发表。

课题研究促成长：学校多项课题立项研究，有60%以上的教师参与课题研究，开展实践研究，尝试教育教学改革，促进教师的专业化成长。

## 队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇二

做好社会工作，建设一支宏大的社会工作人才队伍对于加强社会建设和管理，构建社会主义和谐社会具有十分重大的意义。但目前，一方面对社会工作和社会人才队伍建设的研究滞后于形势发展，另一方面党委政府、人民群众对社会服务和社会人才的需求又显得十分迫切。笔者认为，研究社会工作和社会人才队伍建设可以从以下基本问题和思路入手，寻求破题。

按照官方和学术界比较认同的定义，社会工作是以助人自助为宗旨，综合运用专业知识、技能、理论和方法，帮助有需要的个人、家庭、群体、组织和社区，整合社会资源，协调社会关系，预防和解决社会问题，恢复和发展社会功能，促进社会和谐的专门职业。社会工作人才队伍主要分布在社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚保障、社区建设、司法矫正、教育卫生（心理疏导）等领域，专门从事困难救助、矛盾调处、权益维护、心理疏导、行为矫治等社会管理和社会服务工作。按社会工作者国家职业标准的界定，社会工作者是遵循助人自助的价值理念，运用个案、小组、社区、行政等专业方法，以帮助机构和他人发挥自身潜能，协调社会关系，解决和预防社会问题，促进社会公正为职业的专业工作者。很明显，这里的社会工作者就是我们所说的社会工作人才。

十六届六中全会提出，要建设宏大的社会工作人才队伍。这里的社会工作人才，应当属于党政人才、经营管理人才、专业技术人才三支队伍之一的专业技术人才的范畴，指的是专业化的社会工作者，这跟我们通常工作实践中所说的社会工作者有着明显的区别，工作实践中所称的社会工作者不能混同于社会工作人才。社会工作者必须走专业化、职业化的道路，才能转化为社会工作人才。

结合工作实践，笔者认为社会工作人才队伍的外延应当涵盖：

长期从事社会工作实践，并做出贡献的社会工作者（包括公共服务部门、人民团体、事业单位的工作人员，社区工作者，公益性协管岗位、各类志愿者）；通过社会工作者职业资格评定的专业技术人员（助理社会工作师、社会工作师、高级社会工作师）；专门从事社会工作管理、教学和研究，具有初级专业技术以上职称或执业资格的人。

社会工作人才队伍建设是构建社会主义和谐社会的现实要求。当前社会，不和谐因素很难用传统行政、法律或思想政治工作手段来化解，需要大量社会工程师来协助党和政府做好化解矛盾、解决问题。造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。加强社会工作人才队伍建设，是转变政府职能、创新社会管理体制的重要举措；是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求；是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段；是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障；是创新党的群众工作方式、加强基层基础工作的迫切要求。

目前存在的问题主要有三大表现：

一是职业不专业，专业不职业。所谓职业不专业，是指长期从事社会工作实践的社区工作者，绝大多数没有接受过专业学习，缺乏价值理念、工作手段和方法有限，往往无法兼顾服务对象的各类利益需求，只凭主观经验，采取简单说服教育式，很难提供个性化、多样化、系统化的服务，无法有效应对和解决新的复杂社会问题。所谓专业不职业，是指每年专业培养的大学生非常有限，全国仅1万多人，远远不能满足社会需求（老年人、残疾人、城乡贫困人口、青少年的现实需求），由于公共服务和社会管理部门，如民政、人民团体没有配备社会工作专门人才和设置社会工作岗位，加之民办社团、社会服务机构不发达，大部分难以就业，改行做其他工作。

二是行政半专业，志愿不专业。所谓行政半专业说的是，非

专业化、职业化的社会工作者其实早已存在，长期以来社会工作由政府部门和社会机构来担负，特别是民政、劳动保障部门、街道、群团组织承担了主要工作，但这种服务主要是依附在行政系统上的半专业服务，强调以行政管理为本而非专业的以人为本、以服务案主为本，缺乏助人自助的核心理念。所谓志愿不专业说的是，社会工作具有专业的价值理念、理论知识和方法技巧，是社会工作人才区别传统助人者和志愿者的重要方面。参与社会志愿服务的群众越来越多，但由于很多志愿者只有一腔服务热情，缺乏专业培训和机制激励，难以形成持续化、常态化、专业化的社会服务；而有专长的志愿者，由于社会分工的细化决定了一个人很难在多个岗位上长期兼职，提供的服务难以令人满意，更难长远。

三是无名无利难留人。社会工作者的地位和待遇相对较低，赢得社会认可和尊重远远不如其他专业技术人才。

围绕培养、评价、储备、使用、激励下功夫。在人才培养和评价上，坚持行政与专业结合、以专业为主。要大力普及社会工作知识，加强教育培训。专业培训主要依托三峡大学、职业技术学院等院校开设社会工作专业。职业培训主要通过设置培训基地，采取进修、短训等方式，对现有社会工作者采取有计划、分层次、大规模培训，制定政策，鼓励其参与职业水平评价，通过职业水平考试，提高职业素质和专业水平。在人才储备上，坚持专职与兼职相结合、以专职为主。积极探索志愿者培训和评价机制，培养互助精神，为社会工作吸纳储备一批社会工作人才，最终促进其转化为专业化、职业化的社会工作人才。在人才使用上，坚持部门与社区相结合、以社区为主。社会工作人才的使用应首先倾斜基层。做到四个一批：即社区考任选举吸纳一批，政府购买公益管理服务岗位招聘一批，部门设置岗位充实一批，群团组织招募注册一批。在人才激励上，有岗位、有待遇、有地位、有发展才能吸引更多的社会工作人才。

主要采取四大措施：一是舆论宣传提升地位，普及社会工作、

宣传先进典型、开展职业道德教育等。多元投入提供保障，探索政府购买服务机制、以钱养事机制，扶持民办非企业和公益社团组织。二是落实政策增加实惠，保障工作经费，社区工作者评定职称、提高工资待遇等。四是部门主导强化群团。在党委领导下，建立组织部门综合协调，人事、民政、教育、劳动和社会保障等职能部门具体负责，司法、卫生等有关部门以及工会、共青团、妇联组织密切配合的工作格局，形成工作合力。在工青妇残等负有权益保障、社会救助职能的群团组织，适当增设专门社会工作岗位，配备专业社会工作人才，更好地指导基层的社会工作。

## 队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇三

学高为师，身正为范——这八个字是师范毕业时班主任给我的赠言。从教十余年，我时时对照这八字警言，反省自己的言行。在这句话的鞭策中，我愈来愈深刻的认识到：教师不仅仅是一种职业，更是一种事业，一种责任！俗话说：前事不忘，后事之师。作为一名党员教师，更应积极投入，抓住契机，深刻反思自己的师德言行、工作作风和生活态度，谦虚听取各方面的意见和建议，为今后的工作、学习与生活调整好新的奋斗目标。

自身主要存在问题有：

### 1、理论学习较松懈。

主要原因是：思想认识不深。认为，马克思主义、毛泽东思想、邓-小-平理论和江-泽-民同志提出的“三个代表”等重要思想理论性太强，是我们党的高层决策者把握发展方向的指南针。而我们只是工作在最基层、一线的党员，似乎理论不太沾得上边，只要专心工作，不犯原则性错误就行了，学不学都是无所谓的。。再则，正因为理论性太强，字字精辟，学起来觉得枯燥、太累了，反正也无人监督，不如敷衍了事。

现在我深刻认识到，这种思想实在要不得。理论联系实际，是党一贯坚持的马克思主义学风，是党具有旺盛创造力的关键所在。在实际工作中，只有加强理论学习，才能从更高层面的指导和开展工作，增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性；在实际生活中，只有在熟练掌握和运用党的政治理论知识，才能面临纷繁复杂的社会环境，不易受各种思潮的影响，更加坚定党的信念，牢固的树立正确的世界观、人生观和价值观。

2、创新意识有待提高：工作中只知按规定，按部就班去做，缺乏工作能动性和创新意识。

3、工作作风欠踏实。

主要原因：在工作中，还存在着“偷懒”的侥幸心理。每次上兴趣课时，心里总在想，反正就这点水平，凑和着算了；有的活动开展纯粹是应付性的。而作为一名学科教师，在一些教学常规的执行方面也存在着漏洞，如容易丢三落四，课前准备不充分，影响了孩子的学习兴趣；有时在上课铃响后才赶到教室，在为人师表这一点上打了折扣。

下一步的整改措施：

1、要善学。

积极参与政治学习，认真作好学习笔记。学习与与时俱进的马克思主义理论、

三个代表重要思想；学习新时期教师道德规范和要求，提高自觉性；学习优秀党员的先进事迹和经验，升华自己的师德境界；更要学习教科研理论和丰富的专业知识，及时转变理论观念，真正做到以生为本，教学相长。

2、要牢记宗旨，使工作有更大提高。

### 3、要严己。

在工作中严于解剖自己，认真进行自我批评，通过不断的反思来促进自身的成长。在工作中要强化精品意识，要么不做要做就要尽最大的努力。俗话说，十年树木，百年树人。对人的教育是长期的、复杂的，要不断提高自身的责任感，不能有“混”的思想，以“精”来严格要求自己，积极作好防微杜渐的工作。

## 队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇四

我镇纪委按照上级要求配备了1名纪委书记、一名纪委副书记和1名纪委委员。近年来，镇纪委切实加强对纪检监察工作的指导，采取抓教育、抓调配等措施，切实加强纪检监察干部队伍建设，取得了良好效果。总的来说，全镇纪检监察干部素质是高的、工作是积极的。

### （一）抓深入和创新不够

在构建和谐建设和建设社会主义新农村的大环境下，镇纪委对农

村基层党风廉政建设工作特点和规律研究不够，抓手很少，创新不多，对强化基层作风建设、民主建设、制度执行、案件查处等方面工作主动思考的少、创新抓突破的少。为此，镇纪委作为党在农村加强基层党风廉政建设的具体组织者和实施者，如何正确认识自身肩负着的重要责任，充分发挥好纪委的组织协调作用，切实加强农村基层党风廉政建设，也就显得尤为重要和十分迫切。

### （二）个别干部在办案中有畏难情绪

随着社会的发展和科技水平的不断提高，公务人员作案越来越隐蔽、复杂，一起案子往往要牵扯纪检干部很多精力才能



结案，使得一些纪检干部对该项工作存有畏难情绪；另一方面，纪检监察工作是查办违纪违规人员的工作，工作中不免会遇到领导、朋友打招呼、说情等尴尬事情，这给纪检工作也带来了一定阻力；再一方面，纪检监察部门属“清衙门”，同经济部门相比不仅待遇差，而且干部的晋升渠道也比较窄，导致一些干部心理不平衡。

### （三）纪检监察干部综合素质还不高

个别干部对纪检监察工作的重要性认识不足，责任意识淡薄，缺乏主动思考抓纪检监察工作的积极性，有的纪检监察干部把自己混同于一般干部，对自己要求不严，有的甚至违规违纪。

### （四）纪检监察队伍力量总体薄弱

当前，由于我镇纪检干部变动，致使纪检监察干部对该项工作不熟悉，难以推进工作的深入开展。

## 三、今后努力的方向

加强纪检监察干部队伍建设，就是要狠抓纪检监察干部队伍整体素质的提升，切实增强纪检监察机关执纪办案能力，确保纪检监察干部队伍健康发展。

### （一）创新措施，确保组织协调到位

建立健全纪委同其它相关职能部门的联系会议制度。镇纪委联系会议由纪委牵头，组织、宣传、财政、综治、扶贫、民政、教育、卫生、工商等单位共同组成。明确各成员单位所应肩负的职责，定期不定期地召开会议，及时研究解决农村基层党风廉政建设工作中存在的重大问题，研究提出具体措施，制定解决的可行办法，明确各单位的任务，切实加以解决。

## （二）真抓实干，以优良的作风树形象

作，提高纪检监察干部的综合素质；最后是要解决好镇纪委专职干部的后顾之忧。加强镇纪检监察干部交流任用的力度，从政治上落实好乡镇纪检监察干部待遇，对长期在基层从事纪检监察工作成绩突出的同志要破格提拔使用，真正将“高看一眼、厚爱一分”体现在对干部的选拔任用中，强化激励措施，做到名副其实，保障他们能大胆地、积极的参与纪检监察工作。

## （三）健全交流机制，保证队伍清廉

在保持纪检监察骨干力量相对稳定的基础上，切实加强上下级纪检机关之间、乡镇之间、条块之间的交流。对素质低下、不胜任现职、平时表现差、群众反映较大的纪检监察干部，要通过制定刚性政策条规，将其调整出纪检监察干部队伍，促进纪检监察队伍的清正廉政。

## （四）加快体制改革，优化人员配备

创新纪检监察干部管理体制，实行乡镇纪委书记和纪检委员“垂直管理体制”，切实解决纪检监察干部因兼职而精力不够的问题。在人员的配备上，要实行竞争上岗和定期轮岗制度，坚持选派纪检监察干部到基层纪委机关挂职锻炼和从基层选调优秀干部到纪检监察机关工作相结合的办法，不断优化队伍配置，实现优势互补。

总之，加强基层纪检监察工作建设，进一步密切党和群众的血肉联系，发挥好乡镇纪委的组织协调作用，是确保基层纪检监察工作取得新成效的重要因素，尤其是加强党对农村工作的领导、巩固党的执政基础的根本体现。乡镇纪委要通过不断加强自身建设，要本着“四个着眼于”的要求，自觉维护党和政府在群众中的威信和形象，认真当好组织协调者，真抓实干，充分发挥好职能作用，才能将基层纪检监察工作

不断推向新阶段。

## 队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇五

### 一、按编制标准配备教师：

我市中小学各学科教师配备齐全，市区小学教师生师比13.3：1，乡镇小学生生师比16.5：1，市区初中教师生师比15：1，乡镇初中教师生师比16.7：1，普高教师市区生师比11.3：1、乡镇为13.5：1。中小学各学科按标准配备了专业教师，教师学科配置基本合理。职业中专各学科教师配置齐全，能按课程计划开课，生师比为12：1，双师型教师51人，达30%以上。

### 二、建立中小学教师补充的长效机制：

近几年按照市委常委确定的新进教师“进去平衡”原则，每年补充本、专科应、往届毕业生30名，其中补充的教师除一中、职专引进的本科生以外全部到农村，为作好创建省级幼儿园的建设工作，提高幼儿园教师队伍素质，2019年又新招聘火花幼儿园教师25名。中小学教师队伍年龄结构合理，全市中小学教师年龄在50岁以上的共151人，占教师比例7.5%。

### 三、教师继续教育实施好，教师学历合格率达到100%

制定和落实教师中长期继续教育规划和年度培训计划，全市每5年进行一次全员性的培训。幼儿教师学历合格率100%，小学、初中教师学历合格率100%，普高教师学历合格率96.7%，职高教师学历合格率90%。

四、建立城乡教师交流机制：1、加大了城市学校教师对口支援农村学校力度。我市自2019年开始实施对口支教，从2019年开始，建立了城市学校教师对口支援农村学校制度，采取自愿报名与组织安排相结合的方式，每年30名。

2、建立城镇学校教师到乡村任教服务制度。一是在职称评定中，明确规定市区学校教师评定中、高级职称，必须有一年以上农村学校工作经历；二是每年新招聘引进高中阶段教师必须到农村工作一年以上；三是建立骨干教师、学科带头人送教下乡讲师团制度，加强城乡教师教研结合。

五、建立教师奖励制度，教师权益得到保障，教师队伍稳定。

我市每年教师节由市委、市政府集中表彰一批优秀教师已形成制度，其中2019年市政府拿出10万元奖金表彰“十佳教师标兵”、“百名优秀教育工作者”，2019年表彰优秀教师30名。每年年底对教师进行目标考核奖励，并由市政府授予嘉奖、记功等层次的荣誉称号。我市教育大局稳定，未发生侵害教师生命财产的案件，教师队伍稳定，无非正常人员异动。

六、建立和完善教育系统各级领导干部管理、考核、培训、激励、监督、流动等制度。

我市中小学校长队伍任免权归口教育行政部门管理。所有股级干部由教育局党委研究确定，科级学校正职异动由教育局提名，经市委组织部和教育局共同考察，由市委任命，科级学校副职等班子成员由校长提名、教育局党委研究确定，报市委组织部备案。并制定了教育系统各级领导干部管理、考核、培训、激励、监督、流动等制度。各项制度规范，操作性强。

## 一、教师管理方面

我校有着深厚的办学底蕴，学校师资力量雄厚。学校在办学过程中确立了“团结、民主、创新”的办学理念和“一切为了学生，为了一切学生，为了学生一切”的办学目标；树立了“团结、勤奋、严谨、创新”的校训；形成了“热爱学生、言传身教、教学严谨、勇于探索”的教风；“勤奋学习、刻苦钻研、严肃认真、一丝不苟”的学风。在这一系列理念的指

导下来管理和建设教师队伍。

为了进一步加强教师队伍管理，我校成立了以校长梁积林为组长，姜春华、谢放文、王志其、李红辉为组员的教师队伍建设领导小组，明确了领导小组人员的分工：梁积林校长负责全面工作；姜春华书记负责人事工作；谢放文、王志其、李红辉负责教师专业发展规划和实施。制作了加强教师队伍建设的横幅标语，加大了学校教师队伍建设的宣传力度。学校非常重视对教师的激励机制，制定了《教育教学成果奖励办法》，鼓励教师积极参加各项竞赛，积极撰写教育教学经验论文，认真组织学生参加各种竞赛活动。同时，学校制定了《教职工培训学习制度》，从财力物力上大力支持教师进修和培训，满足老师们学习上的需要，组织各种工会活动，满足教师娱乐的需要，积极支持和吸收优秀教师加入党组织，满足他们政治上的需要等等。

我校的管理工作得到了教师们的积极拥护和肯定，团结协作、积极进取成为了我校的主旋律。教师们可以畅所欲言，谈学校的办学理念、谈学校的发展方向，谈学校的工作得失等等，有了意见敢于直接向学校行政反映，有了新的想法敢于直接向学校行政提出。

## 二、教师教育方面

### (一) 大力加强学校文化建设

学校发展离不开文化建设，学校本学年中，组织教师学习的主题是贯彻落实教风的认识和班风班训的确立与阐释。通过学习活动的开展，教师们统一了思想，明确了努力的方向，工作充满了激情。从我校实际情况出发，制定了活动方案，精心打造了文化墙；各班都有各具特色的班训、班级格言，并绘制成照片与经典国学、名言警句一起悬挂在走廊墙壁上。并且邀请退休教师和在职教师一起，开展了教育精神大家谈的座谈会。会上，老教师们谈得最多的是他们教书时的奉献

精神，使我校在职教师深受感动。在职教师根据学校的办学历史和学校发展的需要，采用笔谈的方式，畅谈了我们应该具有的教育精神。通过一系列活动的开展，教师队伍积极向上，凝聚力更强，精神风貌焕然一新。学校将根据学校的办学历史，发展要求和教师们的认识理解，继续展开讨论，最后要形成我们城东学校的教育精神，进一步丰富学校的文化建设内容。

## (二) 教师培训有计划，效果好

### 1、各项培训制度健全

为保证教师健康向上的成长，我校制定了一系列教师培训的各项制度。《新教师培训制度》、《骨干教师培训制度》、《骨干教师职责》、《教师外出学习制度》等。这些制度都是根据我校实际情况，经学校行政研究，教代会审议后通过的。这些制度都是从激励教师参加各项培训，促进教师专业成长方面制定的，保证我校教师能够健康快速的成长。

### 2、加强校本培训，提高教师专业素质

1、计算机全员培训。学校安排计算机专业教师利用每周四下午第七节课的时间进行专题培训、技术指导。同时，老师们自觉利用课余时间自学、自练，从而使每个教师的计算机应用水平都有所提高。学校还强化运用现代技术手段的意义、目的，学校投入资金，给所有班级都安装多媒体教学设备，要求所有的教师平时上课能运用课件的内容要尽量在课堂上使用课件。课后，进行教学反馈时，把课件的制作和运用当作重要的一项内容进行评议。

2、以各项竞赛活动为载体，促进教师专业成长。本学年中，我校积极鼓励教师参加各级各类教学竞赛活动。每一次组织教师参加竞赛，都要组织相应的教师成立支持小组，大家共同学习课标，新课程理念，共同策划、设计，解决有关问题

等，活动结束后，还要及时进行反思总结，进一步提高对有关问题的认识。所以，我校教师在参加的各种竞赛活动中，均取得了较好的成绩。所有这些活动的开展，不但提高了这些参赛教师的专业水平，也带动了全校教师积极参加学习，提高专业知识。

3、走出去，开阔眼界，了解新信息，吸取新经验，提高教师专业水平。上学期我们组织了数学教师到涟源伏口中学参加数学教研活动，语文教师到双峰蛇形山中学参加教研活动，下学期还选派了多名教师到娄底、常德、益阳等地听课、学习与培训。教师学完归来之后，要写学习心得，在教师会上汇报学习的收获，把了解到的新信息及时传达给所有教师，同时，他们将所学到教学新理念与教学实践相结合，不断提高教学水平。

### (三) 教学管理方面

1、落实各项制度。严格按调整的《新课程设置方案》开齐、上足，教好每一门课程，不随意增减。教导处根据学校《教学常规管理制度》，加强了对教师的常规管理，并根据实际情况，要求教师加强教学反思，不断增强教师的规范意识和职业道德意识。

2、进一步规范和强化教学工作。“教学质量是学校的生命线”这已成为教师们的共识，因此，我校教师都能在自己的本职岗位上恪尽职守，认真做好教学六认真，向课堂40分要质量。组织教师学习《课标》，钻研教材，探究教法，根据新的教学理念结合学生实际精心拟定教学计划，写出教案。课前又再次钻研教材教法，根据实际情况进行复备，从备课上可以看出老师们兢兢业业的工作态度和严谨的工作作风，由于课前准备得充分，课堂40分钟的教学得到了保障。在教学中，新的教学理念得到较好的体现。

学校行政领导深入教师课堂听课，课后及时与授课教师交流、

反馈，帮助教师在课堂教学的设计和优化上提出整改意见，要求教师切实转变教学观念，适应新的课程标准，让学生乐学、会学，不断提高教育教学质量。同时还对教师的备课、上课、作业批改进行定期检查和不定期抽查相结合的方法，效果良好。特别是备课，教师每一堂可都认真做好了课后小结、作业的批改老师们也很认真，课堂作业、家庭作业、单元检测都做到了及时、认真、仔细批改，及时分析评讲，帮助学生找出失误原因，进行查漏补缺。

3、着力抓好学生的“规范”教育。从学生的基础文明行为，养成教育的训练抓起，抓纪律，抓常规，抓行为。全体教师都能以新的中小学生学习日常行为规范为指针，从文明礼仪、课堂纪律、学习习惯入手进行养成教育，并根据我校的实际情况，在本学年中还更改了铃声，督促学生做好课前准备，教师根据铃声，提前来到教室等候上课，保证课堂时间的充足，收到了良好的效果。

#### (四) 教研活动方面

在教学改革的浪潮中，每一位教师都会感受到一种压力和挑战，为此我们在更新教师观念，适应新的课程标准上下大功夫，使教师的教学理念得到进一步的提高。教师们意识到，扎实的教学基本功是做好教育教学的关键。为此，本学期教导处以教研组为单位，各学科要根据本学科的实际，组织好新课程改革的教学研讨。对新课程实施过程中出现的新问题，做到及时研究解决，为课改工作积累经验。同时我们根据学期初的教学计划，切实抓好知识培训、学科培训、业务培训，以提高教师领悟新课标以及驾驭教材的能力。围绕“新理念，新标准，新行为”这一研究专题积极组织教师参加新课程培训和各种教学观摩、学习、参观活动。各位教师都能对自己的教学行为进行反思，根据上课情况认真写好教后感，真正实现理念的刷新，行为的改变。学校规模小，教师人数少，为便于研讨，共设语文、数学、英语、政史、综合等五个教研组，定时、定地点、定主题的开展教研活动。力求每一次



的教研活动有实效，教师有收获。在本学年中，我们的教研活动还以公开课为契机，组织教师开展有针对性地教研活动。在教研活动中，大家推心置腹，毫不保留，畅所欲言，既增进了教师间的团结，又在相互学习的过程中提高了自己的能力。

### (五) 课题研究方面

由于体制的原因，我校在2019年以前，教师参加各项竞赛活动的机会不多，教师参与教育科研的意识不强。从2019年起，随着体制的改革，学校意识到教研教改的重要性，学校成立了课题研究领导小组和学校课题评比评审小组，加强对学校教研课题的领导和指导。短短几年时间，成绩斐然。我校的市级课题“经典国学快乐学”课题在课题组教师和全体师生的配合下，历经近三年时间的实施，经市教科所领导评定，予以顺利结题；此外，还有“创建学习型家庭共创孩子美好未来”被评为省级优质课题；“学校配合培养中小学生学习遇有侵害敢于斗争、善于斗争、自护自救的研究”课题被确立为省级申报课题。

### 三、教育质量方面

教学质量是学校的工作重点，是学校的“生命线”。本学年，学校的教育教学质量有显著提高：在2019年下学期的全市抽考中，我校七年级历史获得全市第二名、七年级数学第五名、小学四年级科学第五名的好成绩；本学期，我校与桃园、沙办进行三联校考，我校八年级所有科目均超出三校平均分、七年级除英语、语文外，均超出三校平均分。

学校在狠抓教育教学质量的同时，也注重培养学生的素质。我校在演讲方面取得丰硕成果：穆楠同学获得全国演讲比赛第一名（这是我市中学生在全国演讲比赛中获得的最好成绩）、彭丹、龚钰婕等同学均在市级演讲比赛中勇夺第一。

## 四、教师队伍建设存在的不足

### 1、教师队伍的专业结构不完全合理。

学校在2019年体制改革后，初中部停止招生，只剩小学部，到2019年才恢复初中，所以在教师师资、学生生源等方面还存在诸多不足，在今后的工作中要重点加强。

2、由于体制等原因，学校的教师情况比较复杂，学校在进行教师队伍建设，加强对教师管理方面，遇到一些问题、矛盾，行政在对待教师队伍的管理上较其他兄弟学校有一定难度。

一年的工作结束了，在今后的工作中，我们将根据市教育局的工作部署和要求，结合学校实际情况，不断改善教师队伍专业结构，进一步完善教师队伍建设制度和措施，提高教师素质，增强教师工作热情，进一步推动学校向前发展。

### 一、教师管理方面

根据时代发展的要求和学校的实际，我校确定了“打造普通百姓的名校，托起孩子幸福的一生”的办学理念。在这一理念的指导下，学校以“以人为本，尊重教师，依靠教师，发展教师”这一理念来管理和建设教师队伍。在此理念的指导下，我校的管理工作得到了教师们的积极拥护和肯定，团结协作、积极进取成为了我校的主旋律。教师们可以畅所欲言，谈学校的办学理念、谈学校的发展方向，谈学校的工作得失等等，有了意见敢于直接向学校行政反映，有了新的想法敢于直接向学校行政提出。

为了学校的健康发展，为了教师的成长，我校的管理工作还体现在大力提高教师队伍质量，关注教师的继续教育发展方面。在本学年中，学校要求：45岁以下教师每学年至少向教育部门组织的论文评比投稿一篇，进修学院组织的各种竞赛相关人员必须参加。学校的这些要求是为了进一步促进教师

的专业成长、发展教师专业水平。令人欣喜的是，老师们不但欣然接受了这些要求，还养成了自觉投稿，积极参加各项竞赛的良好习惯。

为了进一步加强教师队伍管理，我校成立了以校长为组长，王岚畦、邓世平、邓欢欢、伍安华为组员的教师队伍建设领导小组，明确了领导小组人员的分工：校长负责全面工作，邓世平负责人事工作，王岚畦、邓欢欢、伍安华负责教师专业发展规划和实施。

为了进一步规范教师队伍建设，学校建立建立了各项教师管理的规章制度，继续深入推进了人事制度改革。在本学年中，我校根据工作需要，设立了30个教师岗位，每个岗位实行竞争上岗。在实施过程中，教师们首先根据自己的实际情况申请岗位，学校行政经过研究后，确定教师的工作内容。这一制度的实施，虽然给教师带来了一定的工作压力，但也激发了教师的工作热情，使学校的工作进入了一个正确的轨道。

学校还非常重视发挥制度对教师的激励作用，制定了《教育教学成果奖励办法》，鼓励教师积极参加各项竞赛，积极撰写教育教学经验论文，认真组织学生参加各种竞赛活动。同时，学校制定了《教职工培训学习制度》，从财力物力上大力支持教师进修和培训，满足他们学习上的需要，组织工会活动，满足教师娱乐的需要，积极支持和吸收优秀教师加入党组织，满足他们政治上的需要等等。

## 二、教师教育方面

我校在职32名教职工，拥有大学本科学历的13人，大专学历17人，中师学历2人。全部专业技术人员都具有教师资格，50岁以下教师全部具有大专及以上学历。

(一)大力加强学校文化建设，以文化凝聚人心，用文化鼓舞士气

学校发展离不开文化建设，学校全体教职工经过充分的酝酿讨论，我们确定了学校发展的文化建设基本内容，为了加深大家对学校文化建设的理解，增强大家践行的自觉性，学校举办了校园文化建设论坛。本学年中，论坛的主题贯彻落实教风的认识和班风班训的确立与阐释。通过论坛的开展，教师们统一了思想，明确了努力的方向，工作充满了激情。根据上级的部署，我校还开展了“北碚教育精神大家谈”活动，从我校实际情况出发，制定了活动方案，并邀请退休教师和在职教师一起，开展了教育精神大家谈的座谈会。会上，老教师们谈得最多的是他们教书时的奉献精神，使我校在职教师深受感动。在职教师根据学校的办学历史和学校发展的需要，采用笔谈的方式，畅谈了我们应该具有的教育精神。通过一系列活动的开展，教师队伍积极向上，凝聚力更强，精神风貌焕然一新。学校将根据学校的办学历史，发展要求和教师们的认识理解，继续展开讨论，最后要形成我们天生桥小学的教育精神，进一步丰富学校的文化建设内容。

## (二) 教师培训有计划，效果好

### 1、各项培训制度健全

为保证教师健康向上的成长，我校制定了一系列教师培训的各项制度。《新教师培训制度》、《骨干教师培训制度》、《骨干教师职责》、《教师外出学习制度》等。这些制度都是根据我校实际情况，经学校行政研究，教代会审议后通过的。这些制度都是从激励教师参加各项培训，促进教师专业成长方面制定的，保证我校教师能够健康快速的成长。

### 2、加强校本培训，提高教师专业素质

1、计算机全员培训。学校安排计算机专业教师利用课余时间进行专题培训、技术指导。同时，老师们自觉利用课余时间自学、自练，从而使每个教师的计算机应用水平都有所提高。学校还强化运用现代技术手段的意义、目的，要求所有的公

开课都必须运用课件辅助教学，否则，影响评价结果。平时上课能运用课件的内容要尽量在课堂上使用课件。课后，进行教学反馈时，把课件的制作和运用当作重要的一项内容进行评议。

2、以各项竞赛活动为载体，促进教师专业成长。本学年中，我校积极鼓励教师参加各项教学竞赛活动。在组织教师参加教学竞赛活动中，我们坚持“一人参赛，人人参与；个人获奖，全体获益”的原则，每一次组织教师参加竞赛，都要组织相应的教师成立支持小组，大家共同学习课标，新课程理念，共同策划、设计，解决有关问题等，活动结束后，还要及时进行反思总结，进一步提高对有关问题的认识。所以，我校教师在参加的各种竞赛活动中，均取得了较好的成绩。所有这些活动的开展，不但提高了这些参赛教师的专业水平，也带动了全校教师积极参加学习，提高专业知识。

3、走出去，开阔眼界，了解新信息，吸取新经验，提高教师专业水平。上学期我们组织了所有数学教师到江津、后工学院参加数学教研活动，多名教师到沙区、南岸区参加四校联谊活动，下期还选派了胡璨和何轶群老师到成都听课等，进行新课改理念的学习与培训。学完归来之后，老师们都在教师会上汇报了学习的收获，把了解到的新信息及时传达给所有教师，同时，他们将所学到教学新理念与教学实践相结合，不断提高教学水平。

### (三) 教学管理方面

1、落实各项制度。严格按调整的《新课程设置方案》开齐、上足，教好每一门课程，不随意增减。教导处根据学校《教学常规管理制度》，加强了对教师的常规管理，并根据实际情况，要求教师加强教学反思，不断增强教师的规范意识和职业道德意识。

2、进一步规范和强化教学“六认真”工作。“教学质量是学

校的生命线”这已成为教师们的共识，因此，我校教师都能在自己的本职岗位上恪尽职守，认真做好教学六认真，向课堂40分要质量。假期参加培训，学习《课标》，钻研教材，探究教法，根据新的教学理念结合学生实际精心拟定教学计划，写出教案。课前又再次钻研教材教法，根据实际情况进行复备，从备课上可以看出老师们兢兢业业的工作态度和严谨的工作作风，由于课前准备得充分，课堂40分钟的教学得到了保障。在教学中，新的教学理念得到较好的体现。

在上期，区进修学院小教室对我校各学科进行了课堂教学调研，从反馈的信息可以看出，老师们具有一定的课堂驾驭能力，能灵活运用现代教育技术，创设情境，用规范的语言组织教学，充分发挥了教师的主导作用，引导学生“自主、合作、探究”式学习。学校行政深入教师课堂听课的力度在上期中也有一定的加强，并邀请教研组长共同听课，课后及时反馈，帮助教师在课堂教学的设计和优化上提出整改意见，要求教师切实转变教学观念，适应新的课程标准，让学生乐学、会学，不断提高教育教学质量。下期，我校行政在繁忙的工作中，仍然对教师的备课、上课、作业批改进行坚持了常规的检查，效果良好。特别是作业的批改老师们都很认真，课堂作业、家庭作业、单元检测都做到了及时、认真、仔细批改，及时分析评讲，帮助学生找出失误原因，进行查漏补缺。

3、着力抓好学生的“规范”教育。从学生的基础文明行为，养成教育的训练抓起，抓纪律，抓常规，抓行为。全体教师都能以新的小学生日常行为规范为指针，从文明礼仪、课堂纪律、学习习惯入手进行养成教育。并根据我校的实际情况，在本学年中还更改了铃声，在上每节课前提前三分钟拉铃，督促学生做好课前准备，教师根据铃声，提前来到教室等候上课，保证课堂时间的充足，收到了良好的效果。

#### (四) 教研活动方面

在教学改革的浪潮中，每一位教师都会感受到一种压力和挑战，为此我们在更新教师观念，适应新的课程标准上下大功夫，使教师的教学理念得到进一步的提高。教师们意识到，扎实的教学基本功是做好教育教学的关键。为此，本学期教导处以教研组为单位，各学科要根据本学科的实际，组织好新课程改革的教学研讨。对新课程实施过程中出现的新问题，做到及时研究解决，为课改工作积累经验。同时我们根据学期初的教学计划，切实抓好知识培训、学科培训、业务培训，以提高教师领悟新课标以及驾驭教材的能力。围绕“新理念，新标准，新行为”这一研究专题积极组织教师参加新课程培训和各种教学观摩、学习、参观活动。各位教师都能对自己的教学行为进行反思，根据上课情况认真写好教后感，真正实现理念的刷新，行为的改变。学校规模小，教师人数少，为便于研讨，共设语文低段、语文高段、数学、艺体等四个教研组，定时、定地点、定主题的开展教研活动。力求每一次的教研活动有实效，教师有收获。在本学年中，我们的教研活动还以各级赛课为契机，以赛课的内容为载体，组织教师开展有针对性地教研活动。在教研活动中，大家推心置腹，毫不保留，畅所欲言，既增进了教师间的团结，又在相互学习的过程中提高了自己的能力。

#### (五) 课题研究方面

由于体制的原因，我校在2019年以前，教师参加各项竞赛活动的机会不多，教师参与教育科研的意识不强。从2019年起，随着体制的改革，教师参与区级以上的各级竞赛机会增多，教师们也越来越感觉到自身的不足，学校也意识到了问题的存在。所以，教育行动研究成为每个教师必须完成的工作。教师根据自己的实际情况确定研究的问题，订出研究的计划。老师们还要根据自己研究的问题，确定自己的读书学习计划。通过学习，开展教育行动研究。2019-2019学年下期，学校对教师的教育行动研究进行了检查，每位教师都在全校展示了自己的读书学习成果。

学校成立了课题研究领导小组和学校课题评比评审小组，加强对学校已有课题的领导和指导。本学年下期，学校通过一系列准备，“城市普通小学家校合作，提高教育质量的实践研究”被确定为区级规划课题。“学校、家庭、社会和谐德育途径方法互补性研究”被批准为全国教育科学“”规划国家级重点课题“整体构建学校、家庭、社会和谐德育体系研究与实验”的子课题。课题立项以后，全校发出了总动员，要求教师积极参与。教师们热情很高，在短短时间内，共向学校课题评审小组递交了九项子课题，计29人次参加，占全校总人数的96.7%。学校课题评审小组经过认真评审，全部予以立项，开展课题研究。

### 三、教育质量方面

#### 1、综合素质评价

根据北碚区教育委员会关于小学生综合素质评定工作的实施意见，我校本着“以学生发展为本”的理念，坚持对学生进行发展性评价，以“小学生综合素质评定”作为重要抓手，充分发挥了评价的导向、诊断、激励等功能，使学校的教育教学真正着眼于学生的终身发展。

学校成立了小学生综合素质评定工作委员会。由校长、教师、家长代表组成。五、六年级各班成立了一个评定小组，由学校行政、班主任和科任教师组成，小组成员按照规定向被评定班级进行了公示。评定过程采取了学生自我评定、同学互评、班主任和班级评定小组评定、教师评定等几个程序进行，评定结果向学生及家长进行了公示，完全做到了公正、公开，收到了教好的评价效果。上学年，学校学生科学素养评定结果为a的占90%，为b占10%。道德与品质评定结果为a的达100%。审美与表现为a的占73.1%，为b的占26.9%。运动与健康得a的占72.6%，为b的占27.4%。

#### 2、教学质量



## (1)、语文学科

全校总计32907.5分，人平89.9分，及格366人，及格率100%，优生333人，优生率90.9%。

## (2)、数学学科：

一到五年级，数学及格率97%，优生率86%。由于我校是农民工子女定点就读学校，学生流动性大，加之全国各地教材不完全统一，学生的学习非常吃力，给我校教师带来了很大的压力。但教师们用高度的责任心辛勤耕耘，不嫌弃一个后进生，取得了较好的成绩，得到了家长、社会的一致好评。

## 四、教师竞赛取得的成绩：

2019-2019学年，天生桥小学各项竞赛获得集体市级三等奖1项；区级集体二等奖4项，区级三等奖1项；区级优秀组织奖2项。教师个人参加各级竞赛获得国家级二等奖3人次；市级二等奖3人次；市级三等奖18人次；区级二等奖3人次；区级三等奖5人次。这些成绩是近年来我校收获最为丰硕的一年。具体成绩附录于后。

## 五、教师队伍建设存在的不足

1、教师队伍的专业结构不完全合理。近几年来，在学科教学中取得较好成绩的胡雕老师、徐继龙、邓勇老师等相继调走，虽然学校根据现有教师马上进行了调整，但是人才的流失，对我校是一个损失。特别是胡雕教师与徐继龙老师，原是我校的专职科学和美术教师，两人调走后，由于学校缺乏这方面人才，到2019-2019学年都还没有能够确定专职教师，学校直到本学年才基本确定，但还需要对专职教师进行培训。

2、经费的制约，影响着教师队伍建设质量的提高。近几年来，学校虽然把有限的经费大都用在了教师队伍建设方面，尽最

大可能的满足教师的需要，但仍然捉襟见肘。学校根据现状制定了《教师外出学习制度》，尽最大努力的帮助教师解决学习经费，但教师仍然要负担相当大的一部分费用，这在一定程度上也影响了教师学习的热情。学校组织教师撰写论文并投稿，也要求教师自己负担评审费用后，在根据结果进行奖励。由于经费的限制，学校也不能经常请专家到校对教师进行培训，这在一定程度上也影响着校本培训的质量。

3、学校在加强对青年教师的工作积极性的调动，工作热情的激发上制度不够完善、措施不够得力。由于学校规模较小，教职工不多，学校在进行教师队伍建设时，经常将全体教师放在一起，没有专门针对青年教师开展工作，制度激发青年教师工作积极性的制度和措施，这在一定程度上导致学校的教师队伍建设针对性不够强。需要在今后的工作中加以改进。

一年的工作结束了，在今后，我们将根据上级的工作要求，结合学校实际情况，继续坚持“以人为本，尊重教师，依靠教师，发展教师”的管理理念，不断改善教师队伍专业结构，进一步完善教师队伍建设和措施，提高教师素质，增强教师工作热情，推动学校进一步向前发展。

一是理论学习不够深入。平常虽然加强了理论学习，也能积极参加集体组织的各项学习活动，但学习的内容不系统、不全面，不善于运用科学的理论武装自己的头脑。对很多新事物、新知识学习得不透，掌握得不够好，不善于用政治的思想去考虑问题，没有培养自己从政治的角度来观察和分析问题，不利于自身素质和自身工作的提高。

二是党性修养不强。在工作中缺乏创新意识和服务意识，解决新矛盾、新问题，新办法不多，与时俱进、开拓创新的思维不够灵活。想问题、干工作、办事情循规蹈矩、按部就班，缺乏主动性和创造性，还不能用全新的思维和方式开创性的开展工作。对树立服务意识思想体会的不深，还没有自觉地把群众对我们工作的满意程度作为检验工作成效的最高标

准。

三是业务知识不全面。学习不够自觉主动，文字水平、写作能力还处在一个低层次界面上，掌握知识不够全面。

造成以上问题的主要原因是对自己要求不严，标准不高，在党性观念和党性修养上与上级要求还有一定差距，综合素质、工作能力、业务水平和服务观念都有待提高。我将根据存在的问题，制定切实可行的改进措施，努力促进各项工作顺利开展。

建设一支政治业务素质高的教师队伍，是实现教育教学质量新跨越的根本大计。提高教师的学科专业知识素养与教书育人的能力，是学校持续发展的不竭动力。2019年度，我们如皋校教育局在南通校教育局和如皋校委校政府的正确领导下，以邓小平理论和“三个代表”思想为指导，大力实施人才强校战略，努力建设一支“政治坚定、思想过硬、师德高尚、从教廉洁、爱生爱岗、敬业乐教、治学严谨、知识渊博、业务精湛、善于创新”的高素质教师队伍。近几年来，我校教育教学质量不断攀升，取得“五连冠”，其中一条重要的经验就是提高认识，增加投入，重视抓好师资队伍建设。现依据《南通校中小学师资队伍建设工作目标考核办法(试行)》，就七个方面逐项自查，自我评价，报告如下，不当之处敬请领导批评指正。

## 一、落实责任，健全制度

1、几年前，我校教师数量不足，质量低，骨干教师奇缺，学科教学不配套，结构不合理，部分教师的政治素质、道德修养、文化水平和教育教学能力都不能适应基础教育改革和发展的需要。如何改变这种现状，校领导班子十分重视师资队伍建设，提出建设“一流师资队伍”的口号，认识到抓好教师队伍建设是落实《教师法》，为教师办实事好事的实际行动，是全面推进素质教育，促进教育教学质量发展的根本保

证。《薛窑中学教师队伍建设“”规划》的制定，在回顾历史，预测未来的基础上确定了具体目标与任务，为我校教师队伍建设“”可持续发展勾画了蓝图。

2、我校一直高度重视教师队伍建设与管理的考核、评估机制的建立和完善。在2019年先后出台了《薛窑中学教职工聘任制实施办法》、《薛窑中学绩效工资试行办法》、《薛窑中学骨干教师管理暂行办法》、《薛窑中学教职工工作考核实施细则》等一系列文件，还制定了《薛窑中学师资培训计划》，进一步明确师资培训工作的指导思想、总体目标和具体要求，把师训工作的重点从提高学历层次转移到培养优秀中青年学科带头人和骨干教师上来，不断总结经验，确保投入，促进我校教师队伍建设稳定健康发展。经过广泛的调研，并到兄弟学校学习取经，从有利于提高教师队伍的整体素质、有利于留住和引进人才，有利于促进学校教科研活动的开展，又制定了各年级考核奖惩条例等。

3、师资队伍建设方面，我们做到了年度有工作计划，年终有工作总结。

## 二、加强师德建设规范师德行为

教师是人类灵魂的工程师，肩负着培养社会主义事业的建设者和接班人的重任。教师队伍的思想政治素质和行为如何，直接影响着下一代的全面健康成长。1、师德建设一直是我校师资队伍建设工作的首要任务，依据《中小学教师职业道德规范》、《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》，我们制定了以树立正确的世界观、人生观和价值观为主的思想政治素质目标；以厚德笃学、志存高远、爱岗敬业、乐于奉献的职业理想目标；以全面贯彻教育方针、全面关爱学生成长、全面推进素质教育，建立一支以身定教、博学多能、具有高尚品格和渊博知识、精于业务、创一流教学质量的职业道德水平目标。

2、全校师德建设工作网络健全。我们以党支部、校长室为工作核心，以教导处和政教处为左右臂，以工会和家长委员会为监督的稳定高效的师德工作网络，每学年都出台加强师德建设的相关制度，举办师德师表教育讲座，宣讲教师职业道德规范要求，开展“爱生格言”征集、“爱生一例”演讲比赛，每年在全市中小学德育工作会议发言交流师德建设经验，并进行师德师表建设活动的考核表彰工作。我们设置每月“质量论坛”，按期聘请有关领导、专家、骨干教师登上论坛讲学，是我校加强教师队伍建设的创举。校教育局金海清副局长以“我对教师职业的理解”为主题的报告，进一步端正了全体教职工为师执教的责任感和使命感；如皋校委党校姚呈明校长的“高层论谈”，加深了同志们对“三个代表”思想的认识和理解；鞠九兵校长“育人是最伟大的艺术”、“爱是教育最伟大的力量”等话题，不断激励全体老师牢牢盯住为人师表这个要求不动摇，死死扭住素质教育这个磐石不动摇，切切守住甘为人梯这个底线不动摇；全国教育系统劳模、省特级教师、我校退休的副校长方韬所作的《从坎坷的道路走过来，向光明的大道走过去》的报告，让我们看到了一个对党和人民的教育事业忠贞不渝的共产党员的崇高形象。

3、为规范师德行为，我校制定了《薛窑中学教师职业道德禁忌用语》、《薛窑中学教师职业道德“十二不准”》、《薛窑中学班主任工作十条规定》、《薛窑中学教书育人条例》、《薛窑中学教师职业道德禁忌用语》、《薛窑中学师德标兵评选办法》，印发了《关于进一步加强教师道德制度建设的意见》、《如皋市中小学德育工作考核细则》等文件以及文章，从政治思想、道德意识、贯彻方针、法制观念、行为规范等六个方面对师德建设提出了明确的要求。

## **队伍建设自检自查报告 工作队伍建设工作报告篇六**

现我校共有在编教职工102名，。从学历结构上看，大本学历

共49人，占全体教师的48%，大专学历51人，占全体教师的50%，中师及以下学历1人，占全体教师的1%。从职称结构上看，中学高级教师1名，中学一级教师1名，小学高级教师42名，具有中级以上职称教师占总人数的43.13%，小学一级教师57名，占总人数的55.88%，无职称的1人。总的来说几年来我校教师队伍的整体素质是不断提高的，为教育的改革与发展奠定了一定的基础。

### 1、加强学习，更新理念，提高理论学习的实效性。

课程改革是进一步深化教育教学改革全面推进素质教育的重要举措，全体教师必须不断学习新的课程理念，切实树立起与新课程相适应的课程观、教学观、人才观，用先进的教育理念指导教学实践。学校采取集中学习和自主学习相结合的方式，为了加强理论学习的实效性，学校要求教师结合学习内容和教学实际撰写较深刻的学习体会，每位教师每学期要写5000字的学习笔记。学校将定期对学习体会和学习笔记的质量进行重点检查评估。

### 2、开展撰写课堂教学案例、教学论文、教育故事、教学反思活动，不断提高教师教学教研水平。

新的教育形势要求教师不能墨守陈规。要成为一个研究型的教师，就要对任何问题都不能熟视无睹，要有思考，要有调查分析，要进行及时的总结。思考怎样才能真正建立和谐的师生关系，让学生成为学习和教育的主人，成为真正意义上的人，幸福的人。每学期要求每位教师结合自己的教学实际写教学反思。每周至少1篇，每学期不少于15篇。学期末每位教师整理出1-2篇优质教学案例、教学论文、教育故事、教学反思参加学校展评。学校推荐优秀教学案例、论文和教育故事、教学反思参加市教研室组织的评选活动，期末获奖情况纳入教师积分。

### 3、实施“骨干教师的传、帮、带”方案，让年级教师迅速成

长

学校制定了“骨干教师的传、帮、带”实施方案。师傅为特级教师、省级学科带头人、省级骨干教师，徒弟为30岁以下教师和去年新调入的教师。今年我们规定：要求师傅每周至少给徒弟要一节示范课，徒弟一周听师傅两节课，徒弟每学期写五篇教学反思，我们对师傅也有要求：（1）上课情况（2）指导教师备课情况（3）点评情况（4）认真填写“骨干教师传、帮、带教研活动记录表”。这么搞实际上是让他们教的肯教，学的肯学，使年轻教师尽快成长起来。

### 1、教研组教学教研计划。

学校按学科分四个教研组，分别是语文、数学、英语、体音美教研组，各教研组根据学校要求制订本组教学教研计划。计划每学制订一次。教师个人应根据计划，结合自身实际，制定教研计划和进行教研总结，教师个人的教研工作计划和总结纳入教学工作计划和总结之中。

### 2、定期召开教研会议

（1）教研室定期召开教研组长工作会议，听取并检查教研组长汇报的有关材料、指导安排教研工作。

（2）教研组定期召开日常工作会议，要求定时定点。活动内容要详细记录并上报教研室。

### 3、坚持集体教研活动。

每周星期三下午为教研活动日，分年级分学科进行，包年级领导参与，学科负责人负责。内容有集体研讨、分析学情、审定备课提纲、反馈教学实践信息等专题研讨交流及理论学习。各年级学科负责人需根据事前计划，确立活动内容和活动方式，确立中心发言人并使之做好充分准备。活动过

程要围绕主题，除中心发言人外，全体人员都应积极参与和发表见解并作好记录，做到每次活动有效果，人人有收获。活动内容记录及时上报教研室。每月各教研组要进行一次全校性的大型教研活动，教研组长负责，有关人员做好相应的记录。

4、学校充分发挥骨干教师在教学科研中的带头作用，市级以上骨干教师每人每学期必须主讲一节研究课，主持一个教研专题，主讲一节学术报告。其余教师必须根据学校要求积极参加教研活动，总结教学经验，争当骨干教师。长期没履行义务的骨干教师，将依据有关规定，取消骨干教师资格。

我们在抓好队伍建设的同时，十分重视课题研究。20xx年9月，我校承担了山西省教育科学“十一五”规划重点课题《小学生发展性评价与检测实验研究》从课题开展到学校校本研修的铺开，我们始终坚持了“学习—实践—反思—研讨—实践”五位一体行动研究，首先采用集中与自主相结合的学习方式提高实验教师的理论水平。为课题实验工作奠定坚实的基础，进而我们通过正式的、非正式的场合，进行反思研讨。逐步探索并构建了一种较为合理的，科学的评价模式

--

--

学生发展性评价体系。并积极运用开教学实践，有效地促进了学生的全面发展。

#### (一)、评价目标多元化，促进学生个性发展

1、课堂教学分层设计。根据学生的不同差异，设计教学环节和不同层次的问题。这种设计使能力稍差的学生掌握基本知识和基本技能，使能力较强的学生产生兴趣，发展思维。结果可使不同层次的学生在心理上都得到满足，都能品尝到成



功的喜悦。

2、作业练习自主选择。作业设计征对学生个体差异，分层设计，以满足不同学生的需求，实现所有学生的共同提高。

## (二)、评价主体多元化，促进学生主动发展。

在新课程改革评价理论的指导下，我们改变了由教师为评价主体的单一评价模式，建立了教师、家长、学生等多元主体共同参与、交互作用评价模式，加强了评价者与被评价者之间的互动，既提高了学生的主体地位，又将评价变成了促进学生主动参与、自我反思、自我教育、自我发展的过程，形成了积极、平等、民主的评价关系。

## (三)、评从内容多元化，促进学生全面发展

通过深入学习和实践，我们改变了评价内容过分倚重学科知识的现象，注重对学生实践能力、创新精神、心理素质以及课堂学习参与等综合素质的考查。

## (四)、评价方式多元化，促进学生健康发展

在评价中，我们结合学科特点及测评内容，选择了多样化的测评方式，将动口、动手与动脑结合起来科学地评价学生的综合能力和综合素质，促进学生健康发展。这样使每个学生都能体验到成功的喜悦，也为智力水平较快的学生提供了挑战与冒尖的机会。通过实践使我们感悟到，多元评价为每个学生找回自信，使每个学生都体验到成功，促进了每个学生的全面发展。

同时，各教研组都确立了切合自身实际的教研课题：语文教研组《如何提高课堂教学效率》，数学教研组《如何培养学生学习数学的兴趣》，英语教研组，《小学英语情趣教学研究》，音乐教研组《小学音乐教学生活化的策略研究》，体

育教研组《小学体育课上养成学生自主锻炼的习惯》，美术教研组《小学美术活动中开展环保教育的研究》。这样人人有研究课题，周周有研究活动，活动中教师广泛搜集资料，扎扎实实进行实验，在实践中，教师、学生的整体素质有了显著提高，特别是教师观念明显转变，师生创新意识得到明显增强，教师教学有特点，学生个性有特长，形成了爱生、乐学、求实、创新的教风和读书、明理、做人、成才的学风，学校的办学品味得到了提升。经过三年的努力□20xx年11月份，“十一五”规划重点课题《小学生发展性评价与检测实验研究》经过省教科院的验收，顺利结题。

（一）每学期初第一个月，每位获市级以上的名师、学科带头人、骨干教师主讲一节示范课，明确本学期各学科课堂教学的方法以及努力方向，使每位教师开好头，起好步。

（二）第二个月达标课：由未获县市级优质课的教师主讲。按课堂教学的一般原则和规范上课，达到常规教学标准，符合一个合格教师的教学水平。

（三）第三个月优质课：在达标课和示范课的基础上，学校评出30%的教师参与优质课。学校以此评出本期优质课，发给优质课证书。

### （一）工程实施目标

五年内，形成高素质教师梯队，逐步建成一支规模适当，素质优良，结构合理，相对稳定，能够适应教育改革和发展需要的具有良好敬业精神和高尚职业道德的教师队伍。

### （二）名师、学科带头人、骨干教师的培养培训工作

1、专家指导：学校经常派出教师去太原、忻州学习，学先进的教学理念，先进的教学模式；定期邀请有关的专家讲学，为教师开阔视野，接理论前沿，形成敏锐的科研能力创设条

件。

2、创设平台：为名师的成长创设相应的教学交流、研讨的平台，比如：定期开展全校性的公开课、研究课等大型的课例研讨活动，促进培养对象之间的交流和提高。

在全体教师的共同努力下，我校的队伍建设取得了可喜的成绩，近年来我校教师齐翠娥、游爱英等二十余人在国家级刊物上发表论文，李霞，李润秀等二十五人撰写的论文在省级刊物上发表。学校现有全国模范教师1人，省教学能手5人，省级学科带头人3人，省优秀班主任10人，市教学能手26人，育人名师3人。青年教师王美英，游爱英在小学数学课堂教学赛奖活动中获一等奖□20xx年冬季，数学教师王美荣，语文教师王星艳，英语教师任建英于去年十一月份为全县同学科教师作公开示范课。我校的艺术教育也取得可喜的成绩□20xx年以来，学生在“第六届全国少年儿童美术作品大赛”中获奖的有10人，在第七届，第八届“梦想舞台”全国艺术人才教育成果展选拔活动中获奖的有10人，在山西省少年儿童“红领巾中心向党”书画创作大赛中获奖的有30人，在忻州市青少年科技创新大赛中获奖的有45人。

今后，我们将以全新的面貌投入到队伍建设中去，扎实做好各项工作，努力使我校的队伍建设工作再上一个新台阶。