

最新人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结(通用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结 篇一

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。只有一流的教师队伍才能创造一流的教育业绩，学校才能真正办人民满意的教育。近些年来，我们狠抓教师队伍的建设，不断提高教育质量，促进了学校的飞跃发展。

1、坚持政治、业务学习制度，教师每双周政治学习，单周业务学习，学习形式采取集中与自学相结合，学习与研讨交流相结合，并认真记好各种形式的学习笔记，结合教育教学实际写出学习体会。每学期末学校对教师的学习进行评价，并列入教师考核项目，每学年教师完成政治、业务学习笔记各一本。

2、在制度上规范教师的师德。我们每一学年都要与所有老师签订〈师德师风协议书〉，对教师的师德师风作出明确的要求：比如不乱办班、不乱收费，不歧视不排斥学习困难的学生，不体罚心罚学生，不冷眼对待家长，不向家长索要财物等。如果有违反师德师风的行为，学校将按照协议书中的规定，作出严肃的处理。

在学习中提高，用制度来规范，用舆论来约束，对教师既晓

之以理，又动之以情；既宣传法律法规，又提倡奉献精神，是我们学校加强师德建设的成功经验。

二、精研业务是提高教师队伍质量的关键

要提高学校的教育质量，首先要提高教师的育人水平。我们一手抓学习，一手抓研究，面向全体，突出骨干，循序渐进，在较短的时间里让教师的工作能力有了迅速地提高。

(一)加强学习

让学习成为教师的需要。随着知识经济时代的到来，随着信息经济的日渐迫近，终身学习已经成为我们生活和工作的主要内容。所以，我们学校总是利用各种机会和各种形式，向老师传达新的观念，传递新的信息，引导教师要加强学习，及时“充电”。

让学习成为学校的制度。我们对教师理论学习的内容和学习量都作出了明确的规定。要求教师的理论学习必须以教育理论为主，要自己的学科教学密切联系。为了激励和督促教师学习理论，我们还定期举行开展“教师教育教学反思谈”，为教师提供展示自我的机会，为教师搭建相互交流切磋的平台。

通过新思想、新知识、新方法、新技术的学习，教师普遍转变了教育观念，调整了自己的知识结构，优化了自身素质，增强了教育的底蕴，提高了教育质量。

(二)加强研究

1、坚持开展好常规研究

教师的.工作是富有创造性的工作，是极具研究性的工作，让教师把自己的一切教育教学行为都纳入研究的范畴中，这是

实践先进教育思想的需要，也是落实新的课程改革精神的需要。我们的具体做法是：推行集体备课制度，提高备课质量。我们对集体备课提出了明确的要求，必须坚持个人研究和集体研究相结合的原则，即：钻研教材——写出教案——集体研究——修改使用——课后反思。集体备课不仅把教师从繁重的工作量中解脱了出来，而且提高了备课的质量，充分发挥了集体的作用。

写好教学反思和案例评析，让教师在总结中提高。我们坚持要教师每一堂课上完以后都要写教学反思，及时总结教学教程中的得失；还要求教师每一个月都要写一篇案例评析，以这样的方式梳理自己一月以来的教学实践。通过这些做法，让教师时时、处处都处于研究之中。

2、全力抓好教育科研

如果说科学技术是社会发展的第一生产力，那么教育科研就是学校发展的核心力量。通过开展教育科研，把学校工作中的问题专题化，课题化，增强工作的研究性，目的性，并且让一批骨干教师参与到研究中来，这对提高教师的研究水平，加快教师的专业化成长是非常重要的。

这些年，我们先后编写了《开心农场》校本教材，开展了《农村中小学学生倾听能力的提高》培养与研究，通过这些科研课题的研究，我们把素质教育的方针贯彻到了教育实践中，把新课程改革的精神落实到了具体的教学过程中，培养了一大批教师，让他们成长为了学校的骨干力量，为学校今后的发展奠定了坚实的基础。

三、建立激励机制是提高教师队伍质量的保证

建立有效的激励机制，是我们长期开展好教师继续教育，提升教师队伍质量的有力保证。我们相继建立了“教学质量奖励方案”，择优外派学习制，青年教师优质课比赛，“同上

一节课”活，青年教师成长师徒结对制。这些制度的建立健全，充分地调动了教师们参与学习、参与研究的积极性。

由于我们高度重视教师队伍的质量建设，千方百计地抓好了教师的继续教育，终于让全校教师的工作能力有了明显的提高。

1、认真完成继续教育的学习任务，提高知识、业务水平。按照我市继续教育工作会议精神，及有关配套文件，认真执行我校教师继续教育计划和校本培训计划。学校安排好教师的面授学习、外出培训，将继续教育成绩作用考核、晋级、聘任、奖励的重要依据，建立制约、奖励机制。

2、加强全员培训的力度，根据教学实际的需要，学校领导按计划对全体教师进行培训，构建全员参与的培训体系。本学年，我校组织全体教师参加全员网络培训和远程继续教育培训，全体教师都能积极参与，学以致用。

五、加强骨干教师队伍建设

1、学校重视，把骨干教师队伍建设作为学校重点工作来抓，纳入工作计划，纳入学校工作日程、纳入学校办学规划。营造氛围，提高全体教师思想政治素质和职业道德修养，通过整体水平的提高促进骨干教师队伍的形成。

2、加大骨干教师培养力度，为骨干教师成长创造条件

(1)坚持每学年开展“青年教师教学比武竞赛活动”、举办“同上一节课”竞赛活动、风采杯课堂教学评优活动，提高教师专业技能，加大压力，使骨干教师在实践中得到锻炼与提高。

(2)创造条件，让骨干教师“走出去、带回来”。选派优秀教师参加市、地、省骨干教师培训班，并要求参加学习者把好

经验带回校，传给教师，写一篇学习心得体会，作一节汇报课或专题辅导。通过压担子促进骨干教师的成长。

(3)为骨干教师搭建展示的平台。积极争取市、地级上课机会，把专家请进学校为骨干教师做重点指导。通过名家指导，使教师变得更聪颖更博慧，更激发他们强烈的进取心。

(4)积极发挥骨干教师的示范作用，每学期安排骨干教师作展示课或进行教学辅导，使他们的先进理念和宝贵经验与全体教师共享。

(5)指导青年教师学会做自我发展设计，教师根据自己的实际情况，制定“个人自我发展三年规划”及学年“自我发展计划”，转换教师心理视角，发挥教师发展中的主体作用，使教师充分体验职业的价值、人生的价值。

六、加强领导、落实责任、确保投入

组建教师队伍建设领导机构，由校长任教师队伍建设第一责任人，任教师队伍建设领导小组组长，由校委会其他成员任副组长，由各校及各部门主管领导任组员。把教师队伍建设列入重要议事日程，制定有导向性、可行性、时效性的具体政策措施。

加大教师队伍建设投入，每年筹措两万元的教师专项奖励基金，通过政策激励、榜样激励、荣誉激励，实现教师充分而自主、全面而有个性的发展。挖掘教师的潜能，弘扬教师的个性，激发教师生命的活力，提升教师生命的价值。

面对学校近几年的新发展，展望新征程，我校将以教师的发展为本，继续加强教师的队伍建设，以改革为契机，以新课程教育为动力，以发展为目标，以科研为先导，以实验为依托，在素质教育生机勃勃，丰富多彩的发展之路上，谱写“特色办学，和谐育人”的动人诗篇。

人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结

篇二

学校工作中，影响教育质量的关键因素就是教师的素质，教师素质的提高，不仅仅是教师学历层次的提高，更主要的是教师教育教学能力的提高。学校认真开展了校本培训工作，确立了校长是校本培训工作第一责任人，制定了校本培训制度。下面就我校教师教育工作总结一下。

一．领导重视，认识到位。

学校一把手校长，非常重视教师教育工作。学校在资金紧张的情况下，克服困难，支持教师培训。学校先后派出xx□xx□xx和初三的所有教师参加各级各类培训；派学科骨干教师参加各级部门组织的新课程培训和新课程观摩活动，参加骨干教师培训。

二．制度管理，有章可循。

学校制定了校本培训年度计划。教研组制定教研计划，按计划开展工作。

1. 全员校本培训。学校专门设计定制了“每周一训”学习笔记，按计划每周进行培训。培训形式有：讲座、个别指导、案例研讨、自学交流等。校本培训采用了“菜单式”培训，培训专题有业务学习、心理健康、养生保健、家庭教育、安全教育等方面。例如xx的讲座《健康快乐的生活工作》《做健康的人》教师们学会了怎么做才快乐；《今天我们如何做父母》《问题学生的教育指导》老师们学会了怎么和孩子们相处□xx老师的《语文新课标培训》《微课程培训》，高建全《新课程理念下的教学设计》□xx的《什么才是一堂好的物理课》□xx的《如何在数学课堂上培养学生良好的学习习惯》等结合自己的经验从课堂教学方面给老师指导□xx为全校做了安

全讲座，大家受益匪浅。老师们自学了《教育是没有用的》教育理论著作，骨干教师写了心得体会并交流。通过多种形式培训，教师的整体素质在原有基础上有明显提高。

2. 骨干教师带动作用。制定骨干教师培训目标，搭建骨干教师交流平台，创造促使优秀人才脱颖而出的环境和机制。骨干教师和青年教师结对子，从备课、上课、教法等方面手把手的指导，使新教师一年内顺利上课，3年内胜任教师工作，6年内成为教学骨干。在全员培训的过程中，每位骨干教师自学理论，每年讲座一次。本学期已有7人进行了讲座。15位省市县骨干教师分别到青龙阳光学校、娄丈子中学、大巫岚中学、肖营子总校“送教下乡”x次。送课活动，充分展示了我校骨干教师的风采，为其它学校教师送来了耳目一新的示范课，也给同学们送去了快乐。在我校也充分发挥了他们的骨干和示范作用，带动我校教师队伍整体素质提高。骨干教师档案及时归档并考核通过。

四、取得成绩

2. 我校xx□xx被评为县级学科名师□xx等3人被评为县师德标兵。我校xx□xx等老师开发的校本课程□xx□获省级一等奖，我校教师研究的国家级、省市县级课题结题并通过验收。在市县教学设计、公开课、课件制作等活动中我校教师频频获奖。
3. 全校教师凝神聚力，干劲足，整体素质有所提高。

五、目前存在的问题

1. 由于县城道路扩建改造，统一规划，噪音与交通不便在一定程度上影响教师教育工作。
2. 培训资料短缺，教学设施落后，不能满足新形势下教师培训工作需要。
3. 学校各种规章制度还需认真落实。

教师教育工作是一项长期而艰巨的工作，我们只有投入相当的精力和时间，充分利用各种教育资源，调动一切积极因素，讲究培训策略和方法，才有可能把工作越做越好，才能实现学校的可持续性发展。

人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结 篇三

一份耕耘，一份收获。良好的成绩将为我今后工作带来更大的动力。不过也应该清醒地认识到工作中存在的不足之处。教学工作苦乐相伴，我将一如既往地勤勉，务实地工作，我将本着“勤学、善思、实干”的准则，一如既往，再接再厉，把工作搞得更好。

一、取得的主要成绩

通过一学期的辛勤工作以及师生的共同努力，顺利完成了本学期的全部教学内容，并取得了良好的成绩。

二、采取的有效措施

首先，开学之初，我认真钻研了教材、研读了教学用书，仔细研究了教材重难点及注意点和关键，了解了教材前后相关的知识体系，研究了班级情况，掌握了学生的知识结构水平，思想动态，家庭情况及学习情况和学习兴趣情况。针对了解的情况，写出了符合班级情况的教案，并注意分析了上课得失，并适当写上了课后小记，以便知识的弥补和信息反馈。

认真上好了每一节课，认真批阅了学生的作业。在课前，我认真熟记教案内容，分析可能出现的情况；课堂上，有计划、有目的地进行教学，并遵循教学基本原则，因材施教，因势利导，面向全体学生，面向学生各个方面，努力提高了随堂课的教学质量。课后，我总是留给适量的适度的练习题，对学生的作业，我做到了认真及时、全批全改。有的还适时

注明批评，激励学生学习的兴趣。

其次、做好每一次的单元测验与课后辅导工作。

本学期教学工作中，教完每个单元，就立即反馈检测，对学生知识掌握情况进行单元测验，测验后我认真做出成绩单，对学生成绩进行认真细致的分析，对成绩好的学生进行表扬；对成绩不理想的学生及时找出原因做相应的处理。在课后，为不同层次的学生进行相应的辅导，以满足不同层次的学生需求，同时加大了对后进生的辅导的力度。对后进生的辅导，并不限于学生知识性的辅导，更重要的是学生思想的辅导，提高后进生的成绩，首先解决他们的心结，让他们意识到学习的重要性和必要性，使之对学习萌发兴趣。

三、利用网络资源进行学习

现如今办公室、家庭都有电脑了，我注意利用电脑进行学习。在上课时善于从网上搜集各种教学信息，比如在教“位置的确定”一课时我看了好多网上发表的教学设计、课件、说课，还看了网上的示范课录象，根据我班学生的具体情况设计我的教案、课件。课上学生兴趣盎然，各抒己见，积极性很高，得到了教研组同志们的好评，并收到了好的教学效果。同时我注意增强上课技能，提高教学质量，使讲解清晰化，准确化，条理化，做到线索清晰、层次分明、言简意赅。在课堂上也存在一些问题，今后要加强师生交流，语言还得更有激情些，让学生学得轻松愉快。

四、呈现出的新经验、突出的特点

- 1、将学过的数学公式，性质、概念等必须让学生熟记。这样才能运用它们准确解答数学题，正确解决数学问题。如各种图形的面积公式，周长公式，体积公式、还有利息公式、出勤率、比例尺等知识必须让学生牢记。

2、学好数学基础知识与基本技能是提高数学成绩的前提。学生只有夯实了基础知识，熟练了基本技能和解题技巧，才能解答稍难的应用题，也才能灵活的解决实际问题，且能做到一题多解。

五、存在的问题与主要原因

1、“先学后教，当堂训练”的教学实践力度不够，课堂教学语言艺术性有待进一步提高。

2、对培养优秀生的拔尖工作和中等生的培优的工作做得欠缺一些。

3、与学生家长的沟通不足，缺乏与家长的交流。

4、对个别学困生的辅导还不到位，进步不明显。

人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结 篇四

随着农村经济社会加速转型，农村党员的身份意识淡化、先锋模范作用发挥不明显，农村党员队伍建设面临着党组织活动难开展、党员缺乏发挥作用平台等难题。为此，自9月上任以来，按照国家对大学生村官的要求，在全市关于加强基层党建活动的号召下，我先后深入官岭镇七龙村、官岭村、官岭居委会、勒塘村、金源村等17个行政村开展调研，通过参与各村党员群众代表座谈会、向村两委班子成员了解情况、走访党员群众等方式基本掌握了当前我镇农村地区的发展现状和存在的突出问题，特别是在城乡统筹新格局下农村党员队伍建设方面存在的突出问题，应当引起高度关注并采取措施加以解决。

一、存在问题

1、平均年龄偏大。在走访的17个行政村中，共有农村党员805人，其中35岁以下党员248名，占党员总数的；60岁以上的党员298人，占党员总数的，党员队伍尚未完全走出老龄化格局。

2、文化水平偏低。在17个行政村的805名党员中，初中及以下学历的有451人，占农民党员总数的。这部分党员的文化水平较低，大多对党和国家在农村的各项政策法规了解不全、不深、不透、不准，更加缺乏适应城乡一体化的现代农业种植养殖知识。

3、双带作用偏弱。不少农民党员与城乡统筹不适应，思想不够解放，开拓意识不强，习惯于“凭经验办事”，满足于“小进即可、小富即安”。有的虽然致富愿望较为强烈，但苦于无知识、无资金、无技术、无项目，显得无能为力，束手无策，无所适从。从调查的情况看，在农民党员中，家庭较为富裕、有一定帮带能力的党员不足农民党员总数的20%，相当一部分党员仍处于不前不后、不上不下的状态，甚至有的还属镇委镇府及职能部门的扶贫帮扶对象。

4、教育管理偏软。在走访中我了解到：长期以来，少数农村党组织习惯于以开大会、读文件、念报纸作为主要的党员教育形式，农民党员对此感到厌倦、枯燥、乏味，导致参加学习的党员越来越少，最后无法组织起党员学习。在党员管理上，一些村党组织对镇党委制定的党员管理制度执行不力不严，很少组织党员开展党的活动，出现了“组织学习难、开展活动难、收缴党费难”的“三难”问题。有的村党组织放松甚至放弃对外出流动党员的教育管理，有的党员长期外出，与党组织失去联系多年，而党组织对此毫无办法。

5、发展党员偏慢。当前，受市场经济的影响，大多数农村青年不安于“日出而作、日落而息”的传统生产生活方式，纷纷进城务工经商，同时，当地一些有经济头脑的致富能手认为入党后要参加一些集中教育学习活动，怕影响生产经营，

对入党有畏难情绪，致使发展党员选择面窄，进度缓慢。在调研中，有的村近年来发展党员年均不足1人，且大多还是村(居)干部或大学生。

二、原因分析

1、重视程度不够。部分基层党组织没有将农村党员队伍建设真正摆上重要议事日程，对在市场经济条件下如何加强农村党员队伍建设缺乏必要的研究和探索。在实际工作中，往往是重视了经济建设，忽视了党的建设，重视了党支部班子建设，忽视了党员队伍建设。

2、组织活动零散。部分发展滞后、基础薄弱的偏远农村，村党组织开展教育活动不积极、不主动。同时，农村党员中青壮年大多外出，留在家中的党员大多年老体弱，有的忙于农活，有的忙于挣钱，不愿参加组织活动，有的党员身体差，参加不了。

3、管理机制缺失。一些基层党组织多年不开展评选表彰优秀党员活动，对贫困党员不救济，党组织对党员失去吸引力。同时，对思想落后的党员不敢批评，不愿批评，对极个别严重违背《党章》要求的党员，组织处理不及时，不严格，奉行“你好，我好，大家好”，使农村党员失去了约束力。

4、后备力量匮乏。由于人们的思想境界、价值观念的转变，普遍存在“重经济、轻党建”的现象，表现在态度上是“说起来重要，做起来次要，忙起来不要”。宣传教育内容与形式结合也不紧密，入户次数少了，与群众促膝谈心的时间少了，也造成了部分群众对党的事业、党的工作不了解或知之甚少，甚至少数党员对党的要求、党的知识一知半解，很少参与组织生活，游离在组织之外。

三、对策建议

1、夯实基础，加强基层组织建设。要按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”这一建设社会主义新农村的目标任务要求，配强农村基层党组织和领导班子，强化党组织的领导核心作用，提高基层党员干部的综合素质，不断增强党组织凝聚力、号召力和战斗力，为建设社会主义新农村提供组织保障。继续加强软弱涣散的基层党组织的教育整顿，把那些政治素质好、工作能力强、群众公认的好党员选拔到农村基层党组织的领导班子中来。按照“三培养”的要求，加强班子后备力量的储备和培养，选好配强农村党支部书记，通过培训提高他们思想政治觉悟、综合素质和工作能力，充分发挥他们在村党支部中的主心骨作用。

人才队伍建设工作情况汇报 教师队伍建设工作总结 篇五

一、加强学习，不断反思，做到与时俱进。

小学教师是基础教育的实施者，要跟上时代发展的要求，就要不断地学习，一是学习国家的教育方针、政策。利用信息技术，借鉴和学习国外的先进教育经验，不断充实自己的教育思想，特别是在进行新课程实验的今天，就更更要不断学习新的教育理论，更新教育理念，要认真学习新课程教材，仔细领悟，深刻理解，把握新课程，探索新课程，彻底摆脱穿新鞋走老路的方法。要引导教师认真讨论，撰写学习体会，反思教育中成败，撰写教育教学案例，交流等。只有全身心投入，才会发现问题，也才会有所创新，与时俱进。二是学习优秀教育的思想和事迹，学校要千方百计从不同角度，不同层面来为教师树立光辉的榜样，要经常组织教师学习优秀教育工作者的事迹，他们教书育人的业绩，无私奉献的品德和改革创新的精神，如一面面鲜亮的旗帜，更是一面镜子给人榜样，催人奋进。教师定能以他们为榜样，爱岗敬业，做到教书育人，为人师表。我们学校就是这样经常组织教师学习全国师德先进童莹莹，身边的优秀党员，老师们都能以他们为榜样，为学校、为学生尽心尽职，默默奉献，也涌现了

许多可歌可泣的事迹，他们以人生的最大乐趣在于奋斗，教师最神圣的地方在于奉献，来实现自身的价值，这就是最好的例子。

二、目标激励，活动引路，促使群体凝聚。

目标激励，它是通过目标管理指导教育的行动，用目标把人和工作联成一体，并由此而激励他们体定的目标，且目标有时代感，使命感，教师工作就有了强大的动力，积极性就易于被调动起来。学校还制订了“教师个人发展规划”，学校应根据实际制定学校发展的长期和近期目标，通过一定形式和途径让教师充分了解，并团结一致共同努力。我校根据实际情况及学校发展趋势，分别制定了“一、三”学校工作计划。一是一年的学校近期目标，三是三年的学校变化。在每一学期开学初，让学校全体教师参与讨论，明确学校“一、三”目标计划，并根据现代需要，实行目标滚动发展。有了集新时期教师应具备的“六条”要求。教师根据现代教育理论，学校总体目标，“规划”、“要求”以及自身特点，制定自身发展目标，并进行目标交流，老师们就能根据自己的奋斗目标，通过自身的努力，去实现目标，达到自身价值的体现。

丰富多彩的活动是师资队伍建设的有效载体，学校要引领教师开展积极向上的，紧跟时代步伐的形式多样，内容丰富的教工活动，如我们学校开展的“三全”、“三让”等系列活动，干部教师进家庭，进课堂，进社区的活动和爱生月的活动。党团员与困难生一帮一结对活动，人人为学生做一件实事，为贫困生募捐、送学习用具、送衣服，使学生感动，使学生的家长感动得泪流满面。这一活动使师生心灵交融，师生的情感得到升华。青年团员要开展富有朝气的活动，如进行演唱赛、联欢活动；工会开展月末俱乐部、教工运动会、棋类、球类比赛，学校要组织教师开展教学比武，演讲、教育教学经验交流，让老师们充满激情的演讲展示师德风采，迸发心灵火花，激起全体教师的共鸣。同时，我们建立了骨干

教师评选制，充分发挥了骨干教师的作用。工会还组织教师考察、观光等，以达到在轻松愉快，多姿多彩的活动中把教师的心，把群体的力量紧紧地凝聚在一起。

三、超越规范，评价科学，催人奋进。

规范是人的行为准则，在教书育人的实践中教师必须自觉遵守师德规范，为使教师的行为做到有章可循，有法可依，各级教育行政部门和学校应根据本地本校的实际制定具体的师德规范实施计划和办法，要把师资队伍建设与教师的岗位职责结合起来。要建立和健全适合本校实际的《教师行为规范》等制度规范教师的行为。“规范”、“制度”对教师提出的只是基本要求，对教师而言是必须做到的，而且也是能够做到的。学校应进一步向教师提出，要树立教师应该比规范做得更好的思想，即超越规范实现由他律逐渐变为自律的过程。要求教师崇尚道德知识，崇尚理性，崇尚情感，崇尚奉献，在平时的言行中体现教师所具有的职业修养，给学生以潜移默化的影响，教师要十分注重在群体中的影响与地位，在人际交往中的坦诚与合作，在工作中的勤奋与自励，在利益面前的理智与淡泊。并应在教师中开展怎样才能做到超越规范的大讨论。使教师认识到作为教师必须具有以创新精神和实践能力为重点的六个方面的素质。并不断地进行贯彻规范，超越规范方面的教育，使教师的精神不断提升。

评价是人们对客观事物价值的判断，教师职业道德评价就是人们根据教育职业道德规范和原则对他人在自己在教书育人活动中的道德行为所具有的价值判断，教师职业道德评价对促进师德规范和原则的实施，形成良好的师德风尚，提高师德水平，以及协调人际关系，维护师德规范的尊严和效力都具有十分重要的作用。评价的方法有社会舆论，学生与家长的评定，教师民主评定等方法。学校教师要十分重视社会舆论，要求教师把社会舆论当作自己的一面道德镜子，认真倾听群众的呼声，自觉接受社会舆论的监督，充分发挥社会舆论对教师职业道德的评价作用。学生与家长共同参与对教

师教育教学活动的评定，学校应建立学生、家长评教制度。开展一次“优秀老师的话”或“我心目中的好老师”征文比赛，也可制定与学生或家长了解的直接相关的条例，或问卷调查的形式，对教师“满意”情况进行调查评定。使教师能够及时了解和调整自己的言行，不断提高自身的修养和教学水平。民主评定也是一种有效的评价方法，可在自评的基础上开展教师之间的互评。评价工作要贯穿于学校管理之中，在评价内容上注重全面性，在评价方法上注重实效性，考核评定必须做到全方位，多层次认真负责。客观公正，学校应根据教师工作所处的不同群体的不同特点进行不同内容的考核，如按《办公室考核条例》和《教研组考核条例》对教师分别进行办公室成员和教研组成员的考核，最后由校考核小组综合评定。只有教师间彼此充分了解，比较才能作出客观、公正的评价。此外，还应做到考核评价与评优奖励相结合，考核评价与教师全员聘任工作相结合。考核评价工作要形成制度化，要做到考核结果与本人见面，做到无情评价，有情引导。通过考核评价做到自我勉励，自我完善，积极进取。

四、情感管理、民主参与达到心理共融。

(1)情感是一种亲和力和凝聚力，学校要积极营造和谐融洽的人际关系和群体氛围。学校领导是教师的领头雁，应处处以身作则，领导成员要和教师一起奋战在教学工作第一线，在各项工作中率先垂范，给教师作出榜样，教师工作有了动力，有了航向，“诚”、“情”、“理”是叩开教师心灵的窗扉，它能达到沟通人心，凝聚人心，激动人心的管理目标，领导要处处做到以诚待人。“诚”是打开教师心扉的钥匙。学校领导要做到诚心赏识教育的才智和能力，真心维护其荣誉和威信，理解教师的心境和难处，高度信任其责任感和事业心。其次是忠诚地帮助教师成才成名，真心帮助教师解决困难，做到积极提供舞台，公正评价成果。在遇到分歧时，与教师坦诚相见，不绕弯子，不打诳。一个“诚”字成为领导与教师之间共融的催化剂。用“情”触动人的心扉，唤起深层的尊重。理解和信任。为此，我们努力在“情”字上下工夫，

坚持做到“五多”，政治上多关心、爱护；使用上多信任、支持；工作上多理解、帮助；业务上多指导、培养；生活上多照顾、体贴。

(2) “民主”、“参与”更能极大地发挥教师的主观能动性。教师的聪明才干，潜在的力量，充分挖掘出来。它能产生一种巨大的精神力量，结成一个坚强的战斗集体，校长要紧紧依靠领导班子全体成员和广大教师参与决策、管理和监督、鼓励和支持他们提建议、出主意、想办法，并予以重视，积极采纳。学校应每学期搞一次金点子活动，让教师当校长。使教师真正成为学校的主人。如我在学校管理中的秘诀是相信教师，遇到困难交与教师，让教师想办法，出主意，学校一个个重大事情、疑难问题都在教师的集体智慧、集体力量中得到顺利解决。

学校师资队伍建设应着眼于教师思想的转化，促使教师把道德规范，原则内化为自己的道德认识，道德情感，道德意志，道德信念，继而表现为自己一贯的道德行为，以达到“从心所欲而不逾矩”的崇尚的职业道德境界。