

# 2023年队伍思想现状分析报告(大全5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 队伍思想现状分析报告篇一

为全面准确地掌握技工院校教师队伍现状，总结近年来教师队伍建设取得的成绩与经验，分析教师队伍建设中存在的困难和问题，研究制定进一步加强教师队伍建设的思路与措施，最终促进技工院校教学工作健康、均衡、协调发展。笔者在走访了多所各类技工院校的基础上，以笔者所在学院为例，针对各系（部）教学一线教师的现状，从教师数量、职称等级、学历结构、学科结构和年龄结构等几个方面进行了全面的调查，获得了技工院校教师队伍状况的第一手资料。

汇总技工院校教师队伍状况一览表及其调查信息，分析结果如下：

一是从教师数量上看，一线教师总数292人，其中男教师178人、女教师114人，男女比例适当。

二是从专业技术职务的职称等级状况上看，高级讲师69人、高级实习指导教师29人，高级实习指导教师比例明显偏低。中级讲师56人、一级实习指导教师46人，比例适当。助理讲师45人、二级实习指导教师6人，二级实习指导教师比例严重不足。教员包括新进教师34人，三级实习指导教师包括新进教师14人，三级实习指导教师比例严重不足。

三是从学历结构情况上看，研究生27人、本科255人、专科9人，学历层次总体比较高，但仍出现了“纺线锤”状态，研

研究生及以上学历比例偏低。

四是从学科结构方面看，基础课教师41人、专业课教师136人、技能课教师100人、有职称不任课的15人，结构比例大体适当。

五是从年龄结构情况上看，35岁以下年龄段的有98人，主要是近几年考入的新教师。35~45岁年龄段的102人，其中超过40岁的77人；45岁以上的93人，教师队伍的老龄化现象十分明显。

### 1、数量“欠缺”

长期以来，技工院校教师数量偏少，近年来虽有所改观，但未从根本上解决。学院现有注册学生1000余人，而全院教学一线教师仅有292人，教师数量远远达不到人社部关于技工院校规定的师生比。每到学期开学，尤其秋季新生入学，各系（部）申请学院增加的教师数量惊人，教学主管部门往往捉襟见肘。

学院除正常的全日制技工教学外，还要承接各类社会性培训（如金蓝领、失业职工、四类人员、退役士兵、大学生实训等），教师数量的不足，导致教师的工作量相当繁重，严重制约了学院教学质量的提高和办学水平的提升。

另外，虽然统计口径上显示的一体化教师具有一定的数量，但这里的“一体化”教师实际意义上只是“双证”或“理实一体化”的教师，并非当前人社部提出的“工学结合”的一体化师资，能冠以“工学结合”一体化师资称号的教师数量目前少之又少。

### 2、比例“失调”

单从教师的男女比例上看，还是比较适当的，但若从技工院校教师的结构来看，层次和结构却不尽合理。专业理论教师

与生产实习指导教师比较，专业理论教师比例大，生产实习指导教师偏少，其中高级实习指导教师的职称数偏少。

当前技工院校专业教师大多集中在机电专业方面，虽然能较好地为我们的制造大省服务，但在更好地为我们地方特色区域经济服务和转型升级服务方面，在专业建设及师资建设方面显得比较苍白，如电子商务、贸易物流等专业。

### 3、队伍“偏新”

近几年，技工院校发展较快，学院录用了大批青年教师充实教师队伍。青年教师朝气蓬勃、精力充沛，有强烈的自我价值实现的渴望，他们学历层次高、理论知识丰富、创新能力强、接受新生事物能力强、善于利用现代科学技术和信息。但是他们毕竟年轻单纯，思想比较容易受外界干扰，看待问题往往不太客观，考虑问题不太全面，教学经验不足，工作易受情绪影响。况且，教师面对的是一批自我约束能力比较差的学生，在教育和管理方面都要倾注更多的心血和加倍的努力。同时青年教师还面临许多自身发展的困扰和困难，比如：收入待遇较低，住房困难等。因此，普遍存在着不能把全部精力投入到工作中，治学不够严谨、心浮气躁、急功近利和敷衍了事等不良现象。另外，加工制造业专业相对条件艰苦、环境较差，相当部分青年教师不愿意到生产实习教学岗位中去，从而使技术传承和年龄断层等问题显得十分突出。

### 4、工学结合“不胜任”

“工学结合”一体化教师与当前广泛使用的“双师型”教师和“理实一体”教师是有区别的。只有掌握工学结合一体化理论体系，熟悉操作技术，能够运用工学结合一体化课程体系实施教学的教师才能称之为“工学结合”一体化教师。

在工学结合一体化课程中，学习的内容是工作，通过工作实现学习，即工作和学习是一体化的。其包含以下主体内容：

以综合职业能力发展为培养目标，以来源于工作实际、理论与实践一体化的综合性学习任务的“学习领域”为课程模式，应用科学的职业资格研究方法进行职业分析，通过典型工作任务分析确定课程门类，按照工作过程系统化的原则确立课程结构，依据职业成长的逻辑规律排列课程序列，采用便于学生自主学习的课业方式组织课程内容，遵循职业活动导向原则实施教学，建设以专业教室和工学整合式学习岗位为代表的教学环境，建立以过程控制为基本特征的质量控制与评价体系。按照这些条件来衡量，当前“工学结合”一体化教师是极为短缺的。

## 5、职业心理“落差大”

在调查中，许多学生反映：老师要“多与学生交流互动”“老师需要了解学生的内心，不能完全按老师所要求的去做，这样更利于我们发散性发展”“老师管不住差生，思想有问题的学生，处罚力度不够严”“某位老师不管看到怎样的学生都大呼小叫，有失身份，会让很多人觉得不可接近，很不自然”等。

我们在座谈会和个别访谈中发现，对于学生的“差”，教师之间几乎达成了“共识”：进入技工院校的学生真正希望发展“职业”的并不多，往往是经过层层筛选以后的“差生”。长期面对这样的学生，加速了教师群体的职业倦怠和心理落差。部分年轻教师面对调皮捣蛋的“差生”缺少方法，表示课堂纪律难以维护，在希望传授给学生知识的强烈责任感和学生厌学、习惯差的现实情况之间备受煎熬。尤其是高学历教师带着“高”“新”“尖”的知识来，捧着“一颗心”来，但失望之至，知识落差之大，心理落差之大，难以名状。

## 6、教研合力“难形成”

技工院校基本实行院、系两级管理。教师基本上归口为系（部）管理，尤其是专业课教师，一人兼一门课，无法组成

学院内的“教研组织”。同时由于专业设置的特殊性，系（部）之间沟通少，技工院校之间交流少，省、市一级更缺乏具有针对性的教研活动，从而造成教师缺少横向、纵向沟通提高的渠道。

目前，在生源普遍减少的情况下，学院必须紧盯市场开设新专业，以吸引学生、保证生源、维持生存。由于专业的调整和不断变化，导致了部分教师在选择自己的专业方向上犹豫不决，无法确定自身的专业定位和发展目标；各系（部）教研活动无法共享全院优秀教学资源，各自为政，重复劳动，孤军奋战，难以形成“教研合力”。

技工院校教师队伍建设涉及许多方面，需要多方面互相配合，方能奏效。但仅仅认识到教师队伍建设的重要性是不够的，仅仅发现教师队伍建设中存在的值得重视的问题也是远远不够的，关键问题是要对原教师队伍建设的计划、规范等进行梳理和调整，使之更具针对性和有效性。为此笔者提出下面几点建议愿与大家商榷。

## 1、能工巧匠“引进来”

争取政策支持、想尽办法及时解决人才尤其是技能人才的引进问题。普通教育的教师招聘录用模式不完全适用培养中高级技能人才的技工院校教育，在不违反事业单位人员考录制度的情况下，我们采取单独考录的方式，对生产一线具有丰富管理经验和熟练操作技能的高端能工巧匠的引进，对获得全省或全国技能大奖的合同制教师破格录用为编制内教师，或聘为“客座教授”或兼职生产实习技能课教师，积极开辟优秀人才绿色通道，畅通校企人才流通机制等方法都值得我们推广。

## 2、专业教师“走出去”

校企合作是培养一体化师资最好的方式。但校企合作的最大

难点是“一头热，一头冷”。要解决好这一问题，就要调动企业参与工学结合的积极性。首先，学校和教师要主动加强与企业的沟通与联系，引导企业转变观念，充分认识企业的生产和发展，离不开人才的培养和供给，而人才需要职业学校来培养和提供。企业应从长远着想，根据企业用工和生产发展的需要，与学校合作办学、订单办学，参与学校教师教育培训计划、学生工学结合培养目标的制订，共同实施教学及培训，实现学校培养人才与企业岗位能力要求的“零距离”对接，从根本上解决企业发展壮大所需的人力资源和人才支撑。学院要有计划地安排专业教师到对口行业、企业参加考察与生产实践活动，更要协助企业开展项目研发、科技攻关和员工培训。学院专业教师、实习指导教师组成的团队与企业技术人员、高技能人才组成的实践团队，进行协作，形成课程建设的骨干团队。建立起一种有效的校企互动、资源共享、岗位交流、优势互补、整体推进的教学团队，形成校企优秀人才资源共同参与人才培养的良好局面，在促进校企合作的同时推动师资的培养。

### 3、立足本院“用起来”

应立足本院，重视骨干教师、学科带头人的培养和使用。一是建立本院教师人才库，确定骨干教师、学科带头人人选；二是指定有教学经验和经验的教师实行“一帮一”，通过传、帮、带的形式，促进骨干教师、学科带头人的成长；三是建立健全激励机制，尽量稳住骨干教师，留住学科带头人，让本院的优秀名师不外流或少外流，对教学水平略低的教师则实行轮岗制并加强培训、限期提高；四是教师制订专业发展规划。

立足本院，还要在群改群研的教研氛围中全面提升教师的素养。我们应以课程改革和校本研究为主体，形成人人参与的教研氛围，改变以前教改教研走过场、信息资料疏管理、教学评估欠科学、教师培养无章法的现象。仅课堂教学这一环节，我们就多次组织听课视导、跟踪式观摩课、公开课、示

范课、同课异构、名师大讲堂等活动，借以提高教师的课堂教学水平。

教研工作应立足本院，以教务处、系（部）、教研组为主阵地，坚持每周一次的教研活动，同时开展“每系一课题，人人有参与”活动，使每位任课教师在实践中研究，在研究中提高，发挥了教研对教学工作和师资培养的推动作用。立足本院更要优化配置教师资源，重组部分科目教师，避免用非所学和学非所用，争取做到教师专业对口，为教师搭建更多的沟通和提高的平台。各系（部）、科室的优秀教师成长起来的领导干部也要充分发挥专业优势，担当一线教学教研工作。

#### 4、青年教师“压重担”

如何加强青年教师的培养，是当前技工院校教师队伍建设的重要工作之一。师资成长是有规律的，是急不得的。学院要敢于让青年教师挑重担，适当给一些青年教师施加压力，促其健康成长。

学院要实施“一年入门，二年过关，三年成型，五年成才”的青年教师招聘规划，加强对入校三年内青年教师的指导、培养力度。新进大学生在转正定级时要明确实习指导教师的岗位身份，科学合理地做好分流，避免出现实习指导教师职称系列的断层。

青年教师的技能操作能力的培养，要注意阶段推进，避免出现前紧后松，特别是高级工、技师阶段的培养不能只停留在取证上，要着重加强后续阶段技能水平与执教能力的提高。

#### 5、骨干教师“常保鲜”

我们要树立教师终身学习的教育理念，认真组织中老年骨干教师参加继续教育培训，让一线教师不断充电，不断提高自

己，随时融入教育改革的潮流当中，确保时时更新自己的知识结构。

要组织广大教师开展校本培训，通过开展校本培训，解决教育教学的实际问题，继续提升中老年教师教育教学水平，转变教师教学理念和行为。要开展信息技术教育培训，更新中老年骨干教师的教学手段，不断提高教学有效性。

## 6、师资全员“一体化”

技工院校的教师队伍和中小学、普通高校有着明显的不同，应建设一支有着技工院校特色的师资“名师群”——全院教师全员“一体化”。

(1) 公共基础课教师应具有大学本科及以上学历，同时具有任课系部专业的初级工及以上职业资格证书、中级及以上专业技术职务任职资格。师生比不高于1：40。

(2) 大类专业课教师应具有任课专业大学本科及以上学历，同时具有中级工及以上职业资格证书、中级及以上专业技术职务任职资格。师生比不高于1：40。

(3) 培养“中级工”的技能课教师应具有任课专业大学专科及以上学历，本专业高级工及以上职业资格证书、中级及以上专业技术职务任职资格。师生比不高于1：22。

(4) 培养“高级工”的技能课教师应具有任课专业大学本科及以上学历，本专业技师及以上职业资格证书、副高级及以上专业技术职务任职资格。师生比不高于1：18。

(5) 培养“预备技师”的技能课教师应具有任课专业大学本科及以上学历，本专业高级技师职业资格证书、副高级及以上专业技术职务任职资格。师生比不高于1：15。



总之，通过政策引导和扶持倾斜，使技工院校向“工学结合”的一体化方面发展，教师从“双证、双师”向一体化方向发展，从根本上转变教师学科式教学的惯性和惰性。有计划地安排优秀中青年教师到高等职业院校进修，高端引领教师队伍建设，对师资进行长期、循环、系统的培训和培养。技工院校只有树立教师是第一资源的观念，走名师立校之道，切实多渠道加快建成高素质的教师队伍，才能跟上技工教育的快速健康发展的步伐。

## 队伍思想现状分析报告篇二

根据市人大常委会20xx年工作要点安排，4月中旬，市人大常委会成立调研组，对我县示范性高中（县中、二中）教师队伍建设情况进行了专题调研，调研采取召开座谈会形式进行，县教育局、人社局、财政局、县中、二中等单位负责人及部分教师代表参加座谈。现将调研情况报告如下：

到20xx年4月，我县两所示范性高中学校，歙县中学教职工编制179名，在职170人，歙县二中教职工编制171名，在职162人，两校各空编9名。近年来，县委、县政府重视高中教育及教师队伍建设，在财政投入、教师招考、职称评定、待遇保障等方面给予了关心支持和重点倾斜。一是财政经费投入逐年提升。县财政积极筹措资金，为歙县中学、二中化解因校园建设遗留的学校债务，累计安排资金1263.5万元，二中到目前已全部还清债务，县中也将于明年预算安排资金全部予以解决；财政资金投入学校校园建设□20xx-20xx年累计安排资金5256万元用于县中教学楼、学生公寓、食堂及二中运动场改造，安排专项债券资金3000万元用于县中停车场建设，校园环境不断改善。二是教师待遇保障水平逐步提高。建立联动机制，参照公务员平均水平为教师发放奖励性补贴，确保教师工资水平不低于公务员；从20xx年开始，按照我县公务员津贴补贴平均水平的1.5倍标准核定县中、二中两校的奖励性绩效工资总额；出台高考奖励政策，对在高考中取得优

异成绩的教师予以目标管理奖励□20xx-20xx年县财政共安排高考奖励资金364.4万元。三是人才引进渠道不断拓宽。近年来，我县根据县编办核定的教职工空编数及示范性高中教师的实际分科情况，实行总量控制，重点倾斜，逐年阶梯补充示范性高中教师；加大社会公招力度□20xx年来，通过全省中小学教师招考平台为县中公开招聘23名教师，二中招聘4名教师□20xx年计划公开招聘7名示范性高中教师；面向985高校毕业生，简化招聘程序，开辟绿色通道□20xx年来成功引进北京师范大学、武汉大学、东南大学等3名高校应届毕业生；到师范类高校开展专场招聘会，定向引进优秀师范类高校毕业生11名，通过多渠道多方式简化程序引人才，为我县高中师资力量注入了新鲜血液。

通过调研发现，目前我县示范性高中教师队伍建设中还存在一些不容忽视的问题，具体体现在以下几个方面：

1. 教师结构性不合理矛盾突出。从年龄结构来看，年龄老化导致教师队伍活力不足，歙县二中现有教师中50岁以上的占43%，40岁以下的仅占27%；从性别结构来看，歙县中学现有教师中40岁以下的83人，其中女教师47人，占57%，年轻女教师比例偏高，女教师因怀孕、生育、哺乳休假导致的教师临时性短缺问题突出；从学历结构来看，近十年来我县示范性高中新招聘教师总体呈现学历偏低、第一学历毕业院校层次不高、师范院校专业毕业生较少等特点，歙县二中现有专任教师162人中，全日制本科学历仅为64人，还有3人为专科学历；从学科结构来看，部分学科教师有富余，而信息技术、通用技术等学科教师明显不足，特别是高中教育教学改革深入推进后，教师队伍的学科结构性矛盾进一步凸显。

2. 优秀年轻教师流失较多。主要原因一是近年来我县教师招聘政策优势不明显，优惠力度不大，对年轻教师吸引力不强；二是现有在职的优秀年轻教师因个人成就获得感不大、缺乏职业规划再加上周边发达城市人才虹吸的冲击，造成优秀年

轻教师队伍不稳定。据统计，近十年来，仅歙县中学流失优秀年轻教师达25人，主要流向屯一中、合肥、杭州等地。

3. 教师职业倦怠现象普遍。一是来自教学及高考的压力，频繁的考试、评比、竞争和长年累月的加班加点，教师工作压力倍增；二是来自学生管理的压力，现今高中生中早恋、沉迷网络、心理疾病等较以往增多，给学校和教师的教育管理带来新的挑战；三是教师个体因当前社会价值多元化的影响，部分年轻教师出现教育理想缺失，责任感淡薄，把教书当成一份谋生职业，从教热情下降。

4. 教育教学质量下滑明显。随着经济社会的发展、人民生活水平的提高，人民群众对优质教育的需求越来越大，特别是近年来教育教学改革力度不断增强，对教师的业务素质提出了更高要求。而目前很多教师还停留于原有的知识储备，拘泥于传统的教学方法，普遍存在教学创新能力不足、专业知识老化现象，再加上教育主管部门和学校因种种原因，对教师的业务提升培训缺乏针对性强、实效性大的规划和计划，使教师的教育教学水平踩不准当下“新高考、新课标、新教材”的改革步伐。

此外，歙县中学、歙县二中因缺乏专业财务管理人员和校医问题也亟待重视和解决。

教师是学校教育的主导，只有建立一支优质高效的教师队伍，才能适应现代教育发展的需要。这次调研发现的问题，是当前我县示范性高中教师队伍建设中客观存在并亟待解决的问题，因此，建议县政府及相关部门要高度重视，坚持问题导向，着力优化教师队伍建设，切实提升高中教育教学质量。

1. 要继续加大财政投入，优化招人留人机制。政府要加大优惠政策的吸引力，比如通过给予住房补贴、创造条件建公租房、建立教师进修培训专项资金等吸引人才、稳定人才；县财政要在有限的财力下再挤一挤，支持县中、二中提升必备

的教学硬件设施，比如二中电脑设备的更新换代；教育主管部门、学校要积极开展“暖心工程”，通过召开新进教师、年轻教师“谈心会”、“恳谈会”、“座谈会”、“重大节日团拜会”等方式，多方面、多渠道、多手段的给予教师人文关怀，了解他们的工作、生活需求，从物质上、情感上、心理上予以关心、理解和支持；要积极搭建教师素质提升的平台，通过培训、进修、竞赛、宣讲等，多形式引导教师把心思和精力投入到教育教学中，不断提高教师的职业成就获得感，用“学校是一片干事业的沃土”留人；对优秀青年教师人才要给予除经济待遇以外的特殊待遇享受，比如适当的政治待遇，适当的娱乐休闲待遇（如景区景点门票全免或优惠等），提高他们对歙县、对学校的情感认同、文化认同，真正把“感情留人、事业留人、待遇留人”落到实处。

2. 要科学制定教师激励机制，增强教师职业吸引力。一是不断完善教师队伍优化与补充长效机制。根据人员编制情况、教师队伍结构和新课改推进情况，研究制定教师招聘计划，进一步简化程序，开辟绿色通道，拓宽人才引进渠道。二是注重评优评先的激励作用，把评优评先、晋职晋级与教师的工作业绩挂钩，评优评先向一线教师倾斜，进修学习、校际交流等优先安排优秀教师，提高教师的获得感和成就感。三是研究改进绩效工资分配办法，建议把教育教学实绩作为绩效评价的主要指标，在绩效工资分配上适当拉开收入差距，真正发挥绩效工资的激励导向作用。

3. 要强化教师培训和骨干培养，提升教育教学水平。要与时俱进开展教师业务培训，按照统一规划、突出重点、分步实施原则，大力开展校本培训，利用网络资源开展校际交流，通过走出去、引进来等方式，多层次、多渠道、多类型开展师资培训；要加大名师培育，名师工作室建设力度，依托名师工作室组织评课议课、上示范课，举办讲座、组织研讨，指导培训青年教师，促进交流互助；探索建立高中教师专业技术人才库，鼓励教师开展教学研究和教学评比。

4. 要加强师德师风建设，创造教师乐教环境。教育部门要高度重视教师队伍的思想建设，通过各种途径增强教师的思想素质，提高教师的师德修养，帮助教师牢固树立正确的职业观和教育观；要建立学校、教师、家长、学生四位一体的师德师风监督体系和评价制度，让学生评老师、教师评校领导、学生家长评学校，将师德师风建设与评先评优、年度考核、职务晋升、工资晋级、职称评聘挂钩。健全教师考核评价制度，精简优化各类检查评比达标活动，让教师潜心教书育人，为教师创造宽松的工作环境，营造全社会尊师重教的良好氛围。

关于县中、二中两校的校医和财务人员问题，建议县编办在教辅人员中调剂安排，县人社局在事业单位人员招聘中予以支持。

## 队伍思想现状分析报告篇三

- 1、 通过调研了解当前中学班主任队伍的情况，如实反映我县中学班主任队伍的现状。
- 2、 为开展有针对性的教育科学研究工作提供有效数据，为德育队伍尤其班主任的培训和进一步加强改进我县中学德育工作提供依据。
- 3、 通过相关数据分析，找出班主任队伍的薄弱环节，提出切合实际的解决办法和具体措施。

此项调查采取问卷的形式，于20xx年9月对全县30所中学共491个班级的班主任性别、学历、年龄、班主任工作年限、承担德育课题及所获荣誉等情况进行了调查，对相关数据的统计如下所示：

从统计分析可以看出，中学班主任队伍呈现以下特点：

## 1、性别比例仍然严重失调

全县30所中学，共有491名班主任，其中男班主任115人，比去年同期下降了2.5%，占总数的23.4%，而女班主任256人，比去年同期增加了2.5%，仍占总数的76.6%，远远超过总数的四分之三以上。据调查显示：延庆三中初中段18个班只有1名男班主任，而延庆二中初中段16个班、下屯中学13个班、八达岭中学9个班、井庄中学8个班、刘斌堡中学8个班，班主任100%为女教师。这种性别比例严重失调的现状，在短期的几年时间里不会有所改变的，即使有所变化，但比例会仍然存在着严重失调的状况。这种现状不光存在于班主任队伍当中，即使科任教师也依然如此，这种性别的严重失调的现状，原因需要探究，但很大程度会影响孩子们的性格或个性成长，应该引起社会以及学校的广泛关注与思考。

## 2、班主任工作年限较短

从统计数字来看，全县491名班主任平均年龄为31.3岁，可以说班主任队伍非常年轻。年龄在30岁以下青年班主任256名，占总数的52.1%。从表二的数据显示可见，全县班主任工作年限三年以下的为168人，占总数的34.2%，全县班主任工作年限5年以下的为280人，占总数的57.1%。由此可见，全县中学班主任队伍普遍年龄小、教龄短、班主任工作年限短，且有继续发展的趋势，短期之内不会有所回升。这种状况对我们德育工作来说既有优势，又有劣势。优势是：青年班主任文化素质高，思想观念新，思维活跃，活动能力强，精力旺盛，尤其是青年班主任与中学生的年龄相近，从情感上、思维方式上很容易与学生沟通，便于情感交流，具备做好班主任工作的有利条件。劣势是：由于他们是刚刚走上工作岗位，理想抱负尚不坚定，工作缺乏经验，尽管热情很高但容易脱离实际，这些弱点往往影响他们在实际工作中的针对性、规范性和实效性。

应该强调的，青年教师是教育的未来，须下大力气进行培训。

首先，应试行见习班主任制度，让青年教师和老教师结成对子，通过一定时间的考察和培养，挑选出一定的合格新手担任班主任，保证新老班主任的顺利交接。其次，认真实行班主任例会制度，开展校本培训。班主任例会宜每月一次或两次，要开成工作布置会、总结会、交流会和培训会，要加强例会的计划性、针对性和有效性。研究专题要根据当前的工作任务确定，如班主任工作计划的制定、学生家长会的主持、品德评语的撰写、心理咨询的方法等等，并选择经验较丰富有一定理论修养的教师和学校领导担任主讲，切实起到相应的培训作用。

### 3、学历结构逐年提高

随着教师队伍的自然更替和培训进修工作的深入开展，教师的年龄越来越小，合格学历的教师越来越多，班主任队伍也是如此，本科生和读研究生主要课程班的人数不断增加。在总数491人中，本科学历人数446，占90.8%，他们具备系统而扎实的教育教学理论基础，这为今后教育质量的进一步提高和管理能力的进一步提升，奠定了良好的基础。

### 4、担任班主任的学科不平衡

调查统计显示：全县491名班主任当中，语、数、外三个学科的人数占总数的相当大的比例。这种现象为语数外三科教师了解学生提供了舞台和广阔的空间、时间，但也存在着问题：第一，增加了这三科教师的工作压力，且不利于其他任课教师与学生深层次的沟通与交流；第二，在确定班主任人选过程中考虑科目成分过多考虑教师的教育教学水平偏少。做一个好的班主任前提是做一位优秀的任课教师，这样才能更快更好地赢得学生们的拥戴和认可。为了学生和广大教师的发展，学校要认真考虑任课教师的能力和经历等因素，选派优秀的教师上岗担任班主任，既有利于学校德育工作的顺利开展，也有利于优秀教师的发展。教育教学是相辅相成、互相促进的，因而教学能力有待提高的教师应尽量不急于安排班

主任工作，先任副班主任或任实习班主任，加强学习和锻炼，为以后的班主任工作做储备。

## 5、师资构成地域差异较大

从统计数字来看，全县的班主任师资构成越趋近中心师资越强，越是边远地区，条件越艰苦，师资条件越差，呈现以县城为中心向外辐射状况。而且边远山区的班主任年龄偏小，班主任工作年限短。珍珠泉中学3名班主任，平均班主任工作年限仅仅三年，四海中学5名班主任，工作年限全部为三年以下；川区学校特殊情况如赵庄中学8名班主任，有5个班主任为第一年担任班主任，其他三名没有超过3年的，平均工作年限仅为0.87年；而城区学校学历均为本科，如延庆三中，班主任工作年限在10年以上的就有十几名，16人次获得县级“长城杯”或市级“紫禁杯”优秀班主任荣誉称号，占班主任总人数的44.4%；延庆二中班主任工作年限在10年以上的也有十几名，而且20xx年班主任优秀报告团18名成员就有延庆二中5名，41名班主任就有15名获得县级长城杯或市级紫禁杯荣誉称号，占班主任总人数36.6%；延庆四中30名班主任有15名获得县级长城杯或市级紫禁杯荣誉称号，占班主任总人数的50%。诸多因素形成的差异引人思考，这种师资力量的巨大差异，形成了城区和山区教育教学水平发展的严重不均衡，制约着全县教育的整体发展。我们应充分发挥城区学校强有力的师资力量，带动川区大校和规范化验收校的师资建设，并逐渐向山区辐射，或以七个课改实验区为单位，加强区域间的互动交流，使我县的师资水平得以均衡发展。

要提高德育的实效性，德育工作者就必须研究社会的需求，研究学生的需求，研究两个需求之间的结合点，确定恰当的目标、内容、途径、方法。面对我县中学班主任队伍的现状，我们进行了认真的分析研究，积极寻求提高班主任队伍整体素质的有效办法，提出以下建议与措施。

### 1、加强班主任队伍培训，提高班主任的整体素质



广大班主任每天在繁杂的工作状态下工作、管理、生活，很少有机会或时间坐下来静静的分析或学习相关的业务知识和先进的理论，尤其是一些年轻的班主任热情很高，冲劲很足，但缺乏必要的管理知识和经验，往往要走很多弯路，即使是一些中年班主任也往往固定在自己以往的工作模式中，周而复始地工作，没有一些创新和尝试，更缺乏相关理论和具体做法的指导，这对于新时代不断变换的教育对象，我们就会觉得捉襟见肘，所以广大班主任特别需要进行经常性的业务培训，以尽快提高广大班主任的业务素质，调整班主任的业务状态，以适应新形势下青少年的需要，而且对于青少年的发展也会具有不可估量的作用。

## 2、以教育科学研究促进班主任队伍建设

为进一步探索在新形势下班主任工作的新途径、新方法，切实增强班主任工作的科学性和实效性，在教委的领导和教科教研中心的指导下，全县13所中学参与国家级德育科研课题“整体构建学校德育体系深化研究与推广实验”的延庆实验区研究；开展了“教育生活化，生活教育化”及“转变班主任职能，加强班级中学生自主管理”两个县级德育科研课题研究。其中“教育生活化，生活教育化”这一课题已进入结题阶段，全县共有八个实验校十二个实验班参加了此项课题的研究，阶段性成果显著，所有的实验班都在校内发挥了示范作用。“转变班主任职能，加强班级中学生自主管理”也已经正式开始实施两年，从而创建了新型的班级育人模式，形成了校校有课题，人人齐参与的教科研局面。但这种局面还仅仅限于有数的学校和班级，全县大部分学校和教师现在还没有课题，大多数班主任还没有意识到科研的重要性。我们倡导班主任在研究状态下工作，在德育过程中研究，真正使教科研成为班主任成长的加速器。

## 3、挖掘本县人力资源的潜力，开展送教下乡活动

根据经验多的班主任多集中在县城学校，而乡级特别是山区

小校参加县教研活动少的现状，学习市教委“特级教师送教下乡”的做法，德育研究室协同县教委中教科继续启动优秀班主任演讲报告团、心育讲师团到川、山区学校，开展送教下乡活动。通过上一年的信息反馈，这种讲座、咨询与研讨的形式，促进了受助学校和班主任教育观念的更新、工作方式方法的改进；也使优秀班主任得到了锻炼提高。这样的活动，从某种意义上说充分挖掘了本县人力资源的潜力，更有助于新理念、新信息、新方法的传播，对提高班主任素质发挥了积极的作用。这对双方教师来说，都是学习、锻炼、提高的过程。

此外我们也应该对市级“紫禁杯”、县级“长城杯”班主任以及学校骨干班主任进行以教育科研能力提高为内容的培训，使他们丰富的教育教学经验上升到理论高度，更好的发挥指导、示范作用；并进一步提高其德育能力，以心理诊断和辅导能力为突破口，总结和交流实践经验，推广成功的经验，并发挥其良好的示范和指导作用。

4、加强青年班主任的培训和指导，尽快使他们成熟起对全体班主任进行培训，是一项与时俱进、面向未来的长期任务。根据师资队伍年龄、教龄和班主任工作年限参差不齐的现状，把班主任队伍分成三个层次，即市级“紫禁杯”、县级“长城杯”班主任层、青年班主任层和一般班主任层。无论从德育工作的发展需求还是从德育工作者队伍的情况看，提高德育队伍尤其是青年班主任的德育素质是提高德育实效性的关键。对青年班主任层，着重班级常规管理方面的培训，在职业道德、德育观念、德育责任心方面，以坚定信念、更新观念为突破口，狠抓现代教育思想和德育理论的学习，使班主任树立新的德育观、学生观、人才观、价值观，坚定当好一个好老师、做好班主任工作的信念；在人格（个性）方面，青年班主任也需要学会心理调节，提高自身的调节水平，开发心理潜能。同时，还要提高“心育”的能力和水平，学会判断哪些是思想问题，哪些是心理问题，改变以往那种常常用解决思想问题的方法去解决心理问题的做法，提高德育的实

效性。以完善和提高青年班主任自身的个性心理品质为突破口，克服或抑制教师个性中的消极方面及不良倾向，以积极的个性魅力来提高班主任自身的人格影响力。对一般班主任层，进一步促进其对德育对象的了解、德育因素的把握、德育途径方法的运用、德育研究等方面能力的提高，为其尽快成为优秀班主任奠定良好的基础。

班主任是学校德育队伍的中坚力量，是每个班级学生的组织者、教育者和指导者，是学生全面健康成长中的导师和引路人，是联系班级任课教师、学生集体组织的纽带和沟通学校与学生家庭以及社会教育力量的桥梁。班主任素质的高低、工作的好坏，在很大程度上决定着班集体的好坏和学生德智体的发展状况。“教师是影响源”的说法已得到教育界内外人士的共同认可，德育工作者尤其是班主任，德育素质的水平直接影响德育任务的完成和德育目标的实现。因此，我们要把班主任培训工作提到重要的议事日程上来，尽快提高全县班主任队伍的整体素质，为首都教育现代化和青少年健康成长奠定坚实基础。

## 队伍思想现状分析报告篇四

根据教体局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教师队伍建设情况进行了认真调研。从调研情况看，近年来，在各级政府和教育主管部门的重视下，我校教师队伍建设取得了较大的成绩。教师队伍及时得到补充，教师队伍结构不断得到改善，教师队伍的整体素质进一步提升，优秀人才的培养与选择机制不断完善。现将调研具体情况报告如下。

我校现有教职工157人，其中：专技人员153人，工勤人员4人。教师队伍结构情况如下：

1. 组成结构□20xx年教体局下达我校编制数为153人，实有专任教师153人。现有学生2435人，师生比为1:16。

2. 年龄结构：专任教师中35周岁以下30人，36-45周岁81人，46-55周岁38人，55周岁以上4人，分别占教师总数的19.6%、52.9%、24.8%、2.6%。专任教师平均年龄为43岁。

3. 教龄结构：现有专任教师中教龄在0-3年的有2人，4-10年的有16人，10年以上有135人，分别占专任教师总数的1.3%、10.5%、88.2%。

4. 学历结构：专任教师中研究生学历1人，本科学历135人，专科学历16人，中专1人，分别占专任教师总数的0.6%、88.2%；10.5%、0.6%。

5. 专业技术职务结构：专任教师中，有中学高级教师23人，中级84人，初级45人，未评职称1人，分别占专任教师总数的15%、54.9%、29.4%、0.6%。

从总体来看，我校教师队伍现状是：教师专业结构合理；学历达标；人均工作量适度。存在的主要问题是：

教师年龄总体偏大、教龄偏高。专任教师中年龄在36岁以上的占123人，占专任教师总数的80.4%；教龄在10年以上的135人，占专任教师总数的88.2%。

职称评聘压力大。专任教师中初级专业技术职务46人，占专任教师总数的30.1%，教龄15年以上的初级专业技术人员占初级人员总数的32.6%。

工作量分布不均衡。主要表现在教学人员和非教学人员之间的差距。

师生比不达标。按照国家标准，我校师生比应是1:13.5，现有师生比偏大。

我校现有教师中师范类专业人数148人，占专任教师总

数96.7%，非师范类专业5人（其中一人为会计专业，一人为医学专业，其余3人均取得教师资格证），占专任教师总数的3.3%。

学科带头人（骨干教师、教学能手）32人，共计97人次，占专技人员的66.5%。

近年来，我校高度重视师德师风建设工作，多渠道加强师德师风建设工作，努力提高教师队伍素质，取得了显著成效。具体做法是：

（一）完善制度，考核激励，加强专业技术人才队伍建设及管理工作

1. 正面教育，提高教师队伍的师德水平。每学期我校都举办为期一周的师德师风建设集中教育活动周，集中开展政治业务学习，提高师德水平，同时学校与每位教师签订了师德建设承诺书，加强教师师德建设。

2. 严把专业技术职务晋升条件审查关，努力打造高质量的教师队伍。近年来，我们严格按照职务评聘有关规定，认真审查申报晋升专业技术人员的基本条件、申报条件、教育教学条件和教研、科研条件，侧重审核其思想表现、工作实绩和从事教科研能力，并制订了相应的实施细则，对违反师德规定的，教育管理不到位“发生重大安全责任事故的”，教学工作“备、教、改未完成教学任务的或教学质量考核不合格的”，予以一票否决，坚持不予申报，有效地遏制了职评工作中只讲申报条件，不讲思想表现、工作实绩和教科研能力，弄虚作假的不正之风，从而净化了教师队伍风气，使专业技术职务评审工作真正成为教师队伍成长的有力推手，促进了教师队伍健康成长。

3. 严格按照《安定区教职工年终考核实施办法》，做好教职工年终考核工作，完善教师队伍建设与管理机制。按照上级

文件要求，我校制订了《公园路中学教职工年终考核实施细则》，对教职工进行量化考核，对专业技术人员德、能、勤、绩方面进行量化打分。通过阳光操作、规范有序操作、人性化操作，让考核成为加强教师队伍建设的有力杠杆，撬动教师队伍建设上台阶。

## （二）搭建平台，正确引领，促进骨干教师队伍的成长

1、确立培养机制。学校每学期都开展青年教师汇报课、骨干教师示范课、两长（教研组长、年级组长）研讨课，并开展中青年教师“一对一”专业培养帮扶工作。对表现突出的中青年教师推荐参与各级各类优质课、录像课评选活动，有力促进了教师队伍素质的提升。

2、搭建发展平台。我校积极鼓励教师承担各级课题研究工作，让他们有施展才能的舞台，专业成长的通道。我校“十一五”、“十二五”期间共申报省级重点课题2项、省级规划课题15项，市级重点课题11项，市级规划课题28项，共计56项，其中35项已通过鉴定，10项被评为优秀课题。科研兴教，大大提升了教师的理论水平和专业技能。

3、推荐中青年骨干教师参与各级组织的培训，让他们接受系统理论学习，提高其理论素养。20xx、20xx、20xx年，我校参加各级培训的人数分别为79、82、73人，占专任教师总数的比例分别为56.8%，55.4%，47.7%。其中参加国家级培训的人数分别为24、22、23人，占专任教师的比例分别为17.3%、14.9%、15%；参加省级培训的人数分别为15、23、21人，占专任教师总数比例分别为10.8%、15.5%、13.7%；参加市级培训的人数分别为7、11、6人，占专任教师总数比例分别为5%、7.4%、3.9%；参加区级培训的人数分别为33、26、23人，占专任教师总数比例分别为23.7%、17.6%、15%；校级培训参与率100%。

## （三）完善制度，落实措施，扎实抓好教师继续教育工作的近

几年来，我们按照有关规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导小组，制订教师继续教育工作计划及检查评估细则，认真开展教师继续教育工作。

1. 抓教师学历层次的提高工作。鼓励教师参加自考、函授等形式的在职进修，学校在课程安排上予以时间保障。

2. 加强教学研讨活动。认真开展集体备课、上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展检查考评，并将考评结果与教师年终考核挂钩。

3. 认真开展校本培训。一是按照“坚持结合教学改革学习，坚持结合教育教学实践案例学习，坚持结合出现的问题学习”的原则，要求教师自修，做到“四个一”，即：教师个人每学期要制定一份学习发展计划，写一本业务学习笔记本（不少于5000字），读一本教育名著，写一本教后反思录（不少于10篇）。二是研训结合，开展培训活动。要求各教研组开展业务学习每周不少于一次。

4. 积极落实各级各类培训任务，对培训费用予以保障。20xx至20xx年三年中，我校用于各级各类培训的费用支出占学校总支出的比例分别为6%、5%、4%。

5. 大力开展信息技术培训工作。为了使广大教师掌握现代信息技术，充分发挥学校网络的作用，学校组织教师积极参加“英特尔未来教育”培训以及“教育技术”培训。目前，教师都能够应用信息技术与本学科课程整合进行授课。

从总体来看，我校教师队伍师德师风现状良好，教师能够适应素质教育要求，努力推进高效课堂建设工作；驾驭课堂教学工作的能力强，课堂教学效果好，但教师队伍建设还存在以下问题：

1. 个别教师依法执教的意识有待进一步增强，体罚和变相体罚学生的现象偶有发生。
  2. “领军人才”数量不足。市级以上学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。
  3. 个别教师对高效课堂建设认识不够，行动不力，课堂教学效果差。
  4. 教师培训工作针对性不强，学科分布不均衡，时间不能保障。
  5. 校本教研有形式化倾向，未能取得实实在在的效果。
  6. 继续教育长效机制还未建立，继续教育还停留在被动阶段。
  7. 学校经费紧张，继续教育培训经费不能满足教师培训需要。
  8. 教师远程网络培训时间不能保证，效果差。
- 
1. 制定完善有梯度的教职工考勤管理制度，特别是能结合行业实际，充分体现制度的人文关怀，以此调动教职工的工作积极性。
  2. 重视教职工职务评聘工作，加大中级职务评聘力度。
  3. 建立校长教师交流制度，制定交流考核细则，逐步推行校长教师交流。
  4. 完善整合教育资源，包括人力资源和硬件设备，将农村剩余资源向城区学校均衡，提高资源使用效率。
  5. 选调年轻教师补充到我校教师队伍中，调整我校教师年龄结构，为学校的中长期发展奠定基础。



## 队伍思想现状分析报告篇五

根据xx市教育局行风评议工作精神和要求，就校园教师师德师风方面、规范收费执行状况、校园教育教学日常管理方面、校园校务公开与执行状况、领导班子与教师廉洁重教状况等方面作了重点自查评议，我校认真组织全体教师学习有关文件，现将基本状况作如下报告。

### 1、加大宣传力度。

校园召开了全体教师参加的校园行风评议工作动员大会，敖校长向全体教职员工传达了市教育局文件精神，进行了“正行风、促发展”的民主评议行风活动的动员，组织教师学习了行风评议工作实施的有关要求，并要求每位教师对自己的师德师风状况进行自检自查，查找社会、校园和教师身上存在的不良师德师风问题，从而拉开了本校20xx年行风评议工作及民主评议行风教育活动的帷幕。

### 2、认真落实行评工作。

校长组织全体教师认真学习了会议精神，并就校园开展行风评议工作作了部署和安排，研究制定了校园行风评议工作的实施计划。通过学习，全体教师对教育系统开展行风民主评议活动的好处有了深刻的认识，认识到此项活动的开展是党在新时期对教育系统工作提出的新要求，行风工作能否取得成绩直接关系到党在现阶段方针和政策的落实，关系到党在群众中的威望，关系到社会安定团结的大好局面，也直接关系到教师队伍整体素质的提高。

在加强领导、抓好学习、提高认识、作好宣传的基础上，校园认真排查了本校在行风建设中做的好的和存在的问题与不足。

#### (1) 规范收费。

坚决贯彻落实《进一步做好治理中小学乱收费工作的通知》精神，严格按照上级规定的收费项目和收费标准收费，开具正规票据，设立举报电话，自觉理解群众监督。如有违规现象，在年度工作考核、评先、职称及晋升等方面实行一票否决制。成立制止乱收费领导小组，由校长亲自挂帅。一切收费实行收支两条线，管理上做到及时上交财政专户，及时申请批拨支付，不胡支乱花，收入支出帐目公开。

## （2）师德建设。

狠抓师德、师风建设，倡导爱岗敬业、服务学生、奉献教育的职业道德。校园出台了《中心小学教师师德考核办法》，建立了师德承诺制度和师德考评制度，对教师体罚、讽刺、侮辱、变相体罚学生等现象，加强平时的督查，发现问题，及时纠正并进行处理，问题严重的、影响恶劣的，实行一票否决制，并建立了教师体罚学生追究职责制度，直接与教师工作百分考核挂钩。

## （3）校务公开。

校园健全了各项规章制度，建立校务公开栏、行风评议意见箱，设立监督电话。坚持实行公开办事规定程序，公开办事结果，虚心理解教师和社会各界的监督；校园班子中层领导的任免、教师职称晋升、评先选优等问题，按照客观、公正、公平、择优的原则，群众研究决定，张榜公布，增强透明度。

## （4）校园管理。

坚持领导干部任课的制度。领导干部自觉遵守纪律，从严执行规章制度。我们根据上级教育部门的要求精神和校园管理的具体状况修订了一些规章制度，在执行过程中，我们要求校园全体教职工，个性是党员干部必须要从严执行，对上下班和请假制度，采取逐级负责的办法，上下班迟到、中离、早退务必依规章制度处理，因公出差、开会或教职工因私事、

生病等务必都务必向校长室说明状况，安排好课务。由于实行了这样的管理办法，校园的教学秩序得到了进一步的保证，为提高教育的质量奠定了基础。

#### （5）依法治校。

加强领导班子建设，坚持廉洁重教原则。校园发展的命运往往决定于领导班子的政治和业务素质，决定于校风、教风、学风的纯洁、严肃与否。我们坚持将领导班子成员师德师风建设放在首位，并在实践中身体力行，坚持领导班子成员依法行政，教师依法执教，努力推进政风行风建设。我们不断加强制度文化建设，在教育教学、校园管理中，坚持依法治校理念，廉洁重教的原则。多年来，领导班子的工作作风与治学精神总体上得到了广大教师和学生的认可。

校园行风建设是关系到社会稳定、群众满意不满意的关键。目前，在自查自评中发现我校目前尚存在以下问题，如个别教师的职责心不够，师德师风尚需进一步加强；学生的行为习惯养成需要继续加大力度，有部分学生有厌学现象，也存在一些不礼貌现象；个别老师在必须程度上还存在着一些变相体罚学生的现象，有损教师和校园形象；还有，在校园管理过程中，管理人员的工作作风有待进一步改变，效能有待进一步提高等等。所有这些问题的存在，都需要我们全体教职员充分发挥主人翁意识，自查自纠自我提高，互帮互助共同发展。

以上资料是我校行风自查自评的基本状况。我们期望能更多地得到上级教育行政领导的指导，以利更好地开展校园各项工作，更好地承办人民的教育。