

开展教师队伍管理自查报告总结(实用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，那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

开展教师队伍管理自查报告总结篇一

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。区教育局的正确领导下，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，重视抓好师资队伍建设。现依据《xx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。

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。《xx小学教师队伍建设“十一五”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“十一五”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。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。

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，举办师德师风教育讲座，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，并进行师德师风建设活动的考核表彰工作。

开展教师队伍管理自查报告总结篇二

按照《关于做好迎接全省中小学教师队伍建设专项督导检查工作的通知》要求，我县成立了自查工作领导小组，制定了自查和迎检工作方案，并认真开展了对全县中小学教师队伍建设情况的自查，现将具体情况报告如下：

（一）教师队伍建设采取的主要措施及取得的成绩

1、统筹规划，合理配备教师资源。为促进我县城乡教育均衡发展，我们在合理布局学校的基础上，二年间为农村学校补充特岗教师近700人，亳州师专分配优秀毕业生和幼儿园教师近100人，面向社会为县城学校招聘教师和引进研究生270人，基本上缓解了教师紧缺的问题。

2、强化培训，促进教师专业成长。为进一步提高教师队伍素质，我们通过引进名师讲座、派出学习、参加省市骨干教师培训、“国培计划”培训、依托教师进修学校对教师进行全县培训等方式，每年培训教师约9000人次。通过学习培训，教师的教育教学能力及整体素质有了较大的提高。

3、重视培养，规划实施名师工程。为培养适应我县教育发展的高层次、高素质人才，拟于“十二五”期间，我县将选拔培养千名“县教坛新星、骨干教师和学科带头人”，并推荐一定数量的省市级教坛新星、骨干教师和学科带头人和特级教师，以促进我县教师专业素质的快速提升，为实现科学发展提供人才保障。

4、规范管理，严处违规违纪行为。为加强对教师队伍的管理，加强对教师的师德建设，县政府下发了关于进一步加强教师队伍管理的意见，对教师的日常管理、考勤、请销假、绩效考核、评优评先等方面都作了具体的规定。教育局对教师小病大养、在编不在岗等现象进行了认真的清理。一年多来，共停发在编不在岗人员工资40人，辞职辞退近10人，处理违

规违纪教师500余人（含计划外生育二胎或多胎教职工486人）。

（二）关于中小学教师队伍管理方面

我县中小学教师队伍采取以县为主的管理体制，其现状为：

一是采取校长任用制。我县中小学校长的选拔、任用、培训、考核、交流工作，由教育局负责组织实施。完中、初中、乡镇中心学校正副校长聘任，采取民主推荐、民主测评、群众座谈、与测评对象谈话，所在单位对测评对象作出评价等程序，由县教育主管部门研究聘用。村级小学正副校长由教育局委托中心学校按上述程序操作后，征得当地党委政府同意后，报教育局下达批复后由乡镇中心学校按程序办理聘任手续。

二是采取教师招聘方式拓展教师队伍。由教育局按各学校编制情况每年上报县政府招聘计划，经批准后，县招聘领导小组发布招聘公告，面向社会公开招聘，择优录用，招聘工作由县人社局和县教育局统一组织实施，做到公开、公正、透明。

三是积极开展职称评聘和教师交流调配工作。职称评聘由县教育局根据各学校岗位设置情况，核岗到校，报人社局批准后实施。我县高度重视教师交流制度的实施，要求各乡镇每学年交流比例不少于10%，并对乡镇中心学校进行考核。教师跨乡镇交流由本人写出申请，调出和调入学校、中心学校签署意见报教育局审核、批准，由教育局行文办理。乡镇内交流由各乡镇中心学校根据辖区内学校教师缺、超编情况提出意见报教育局批准后实施。

（三）关于中小学机构编制方面

根据（利编委20xx01号）核定，我县共有中小学446所，其

中高中9所、初中59所、小学358所、幼儿园20所。根据（皖政办20xx104号）文件，核定我县教职工编制数10901名□20xx年底我县实有教师9020名，缺编1881名。

从20xx年以来，我县共招录中小学教师1305人（包括特岗教师），自20xx年重新核定教职工编制，我县连续招录教师327名，其中，中学教师211名，小学教师76名，幼儿园教师40名，另又招录特岗教师426名。

（四）关于中小学岗位设置、教师福利待遇和经费保障方面

我县中小学岗位严格按照有关要求设置，教师工资纳入财政预算，由国家财政统一拨付，实行足额打卡发放。教师医疗公积金和住房公积金按人均23%比例由财政代扣，政府分别补贴3%和20%，加强了教师医疗和住房权益保障。在义务教育经费保障方面，我县自20xx年正式落实“以县为主”的农村义务教育管理体制，成立了xx县教育经费核算中心，各乡镇中心学校成立了教育经费核算点，全县义务教育阶段学校所有资金全部纳入教育经费核算中心统一管理、集中收付，真正做到了“校财局管”，经费拨付渠道畅通，拨付足额、及时，保障了全县中小学教育教学工作的正常开展。

（五）中职学校“双师型”教师培养管理方面

我县制定了中职学校“双师型”教师培养管理办法□20xx年以来，先后通过选派教师参加国家和省市专业教师培训和开展校本培训等措施，培养“双师型”教师20多人，落实了“双师型”教师的有关政策待遇。我县尚未建立企业高技能人才到中职学校任教的绿色通道制度和教师到企业定期实践的制度。

（一）教师队伍建设存在问题及原因

1、第一学历偏低，师资力量薄弱，城乡师资悬殊较大，主要

原因是相当一部分教师系民师转正、退伍军人安置、下岗分流人员、部分乡镇优秀教师被选拔到县城任教。

班级不合一个教师，而且部分学科教师紧缺，导致结构性缺编。

3、农村教师队伍不稳定

原因分析：由于经济欠发达，条件相对较差，环境差，农村教师人心思走，队伍不稳定的现象已成为一个严峻的事实，特别是偏远乡镇，优秀教师和毕业生分不去，已分配的也大量调出，造成了偏远乡镇教师资源的紧缺。

（二）中小学校机构编制管理中存在问题

1、中小学教职工管理不规范。从政策层面上来讲，尽管对中小学机构设置、教师编制核定与管理等机构编制有专项的政策规定，但对中小学校教师岗位设置、合理配置教育资源、有效调动教师积极性、提高教职工队伍素质及教职工补充、转岗等方面缺乏明确的规定，比如，根据实际工作需要，我县幼儿教师缺编严重，完全可以将部分富裕超编的中小学教师进行转岗培训到幼儿园。

2、中小学落实核编制度不到位。我县目前仍停留在“编办只管数字增减”的方式上，编办对中小学撤并、教职工调配等实际运转情况难以及时掌握，我县并未完全按照规定的核编程序执行，缺编学校继续对外招录，超编学校人员难以调整分流，中小学校整体用编计划缺乏统筹规划、合理流动调剂的办法措施。

3、中小学教师队伍结构不合理。全县中小学教师整体缺编，但基础学科的专任教师不缺编，音、体、美、信息技术、英语等专业缺编，这在一定程度上影响了教育资源的优化配置和教学工作的正常开展。

（一）进一步加强师德师风教育。为加强我县教师队伍师德师风建设、规范教师教学行为，县教育局将以加强和改进师德师风建设为重点，着力造就一支为人民服务，让人民满意的高素质教师，推动全县教育事业又好又快发展。

（二）建立健全激励机制。进一步完善教职工绩效考核办法，激励全县教职工全身心投入到教育教学工作中去，努力提高全县教师的教育教学水平。

（三）严格规范教师从教行为。在全县教师中开展以法治教，从严治教的教育，要求教师严格按照《教师法》、《中小学教师职业道德规范》要求，规范教师思想和职业行为，努力提高教学水平，促进学生全面发展。

（四）加强“双师型”教师培养培训制度建设，建立企业技能人才到中职学校任教和中职学校教师定期到企业实践长效机制和落实相关优惠政策。

（五）关于加强中小学机构编制管理的意见和建议：

一是按照标准核定中小学校编制，严格执行机构编制实名制管理制度。必须严格贯彻执行机构编制管理规定，中小学教职工编制必须由机构编制部门实施集中统一管理，确保中小学机构编制与审批的相一致、实有人员与批准的人员和领导职数相对应的机构编制实名制管理制度的落实。

二是加大中小学教师知识更新培训和转岗力度。加快中小学教师的知识更新培训，采取各种有效手段，做好部分超编学校教师的转岗工作。

三是加强宏观调控，促进教师有序流动。要加强中小学教师的宏观调控力度，实现教师资源的优化配置。

开展教师队伍管理自查报告总结篇三

民族振兴的关键在教育，教育振兴的关键在教师。一支好的教师队伍是办好一所学校的基础，是提高教育教学质量、提升办学品位的关键。一直以来，由于我校对教师队伍的重视，大力开展师资培训、学历晋升工作，努力实施教师继续教育工程，教师队伍的理论基础、思想道德、政治水平、业务素质都得到了大面积的提高，教育成果得到了巩固，素质教育质量得到了提高。现把我校教师队伍建设的有关情况总结如下：

一、加强师德建设，提高教师素质，规范师德建设行动。

在教育实践中，我们深刻地体会到：“建设一支高素质的教师队伍是实施素质教育的前提和保证；而高尚的职业道德是建设高素质教师队伍的关键。”为此，一年来我校一直把师德建设作为师资队伍建设的重中之重来抓。“以加强校园文体建设，创设浓厚的氛围为切入点，以提高教师的文化素质，培养教工群体凝聚力为主线，建设一支师德高尚，业务精湛的教师队伍，作为我校师资队伍建设的终极目标。”围绕终极目标主要做了以下工作：

1、完善师德建设的考核制度，约束教师言行。制定出台了符合我校实际的《师德建设考核评估方案》和《师德奖惩条例》。对教师平时工作中师德方面的先进事迹及违纪行为做好记载，年底针对考核情况，进行奖励。学校对师德考核成绩优秀的，年终评出师德标兵、良师益友进行奖励。

2、开展各种教育活动，弘扬师德风范。为了加强教师的师德修养，我校经常举办一些教育活动。比如师德专题讲座，会后教师及时写下师德心得体会；举办“师德在我心中”演讲比赛；教师书法比赛等。我校特别重视教师的读书问题，把它当成学校的一项重要事情来抓，要求每位教师一学期至少读一本名著，一本教育教学方面的书籍，并写出读书笔记，

学期末评出读书明星。

二、建立健全师德师风建设监督措施，扎实有效开展师德师风建设。

以“三个代表”重要思想、科学发展观以及构建社会主义和谐社会理论为指导，以“办人民满意学校、办人民满意教育”为宗旨，以“学为人师、行为世范”为准则，以“爱岗敬业、教书育人、为人师表”为核心，以提高教师思想政治素质和职业道德水平为重点，以解决教师队伍中存在的突出问题为关键，引导广大教育工作者严格遵守师德规范，大力弘扬高尚师德，切实提高师德素养，努力造就一支让人民满意的教师队伍。

研组组长 。

我校着力强化师德教育，加强师德宣传，营造崇尚师德、尊师重教的社会风气，使教师在职业道德方面做到热爱本职工作、终身勤奋学习、恪尽职守教书、全心全意育人，不以教谋私、不思进取、不人子弟；在教育教学方面做到理解、尊重、信任和关爱每一位学生，不侮辱学生人格、体罚和变相体罚学生。在此基础上，表明决心，落实整改。

建立健全师德师风建设监督措施和报告制度，扎实有效开展师德师风建设。坚持上下监督、互相监督、内外监督，注重过程监督，强化考核，实行“一票否决制”，将考核结果与教师聘任、绩效工资、晋职晋级、评优选先挂钩。

三、制定了切实可行的教师培训计划，提升教师专业技能

教师继续教育是教师教育的重要组成部分和教师专业化的主要内容。教师教育的基石和精髓是终身教育理念。一次性的学校教育已经不能满足教师不断更新知识的需要，这就需要建立和完善有利于终身学习的教育制度，推进培养和培训的

进程。同时，教师专业化基本指导思想是以教师发展为本，既要强调-教师为社会发展所应承担的义务，同时也要努力满足教师个性发展、自我完善的价值需要。教师专业化的核心内容，是教师专业发展。明确教师专业发展的内涵，把握教师专业发展的阶段，才能有效地促进教师专业发展，在较高层次上实现教师队伍的专业化，切实提高教师实施教育素质的能力和水平。本学年的校本培训主要作了以下工作：

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，进行教学反思时，把课件的制作和运用当作重要的一项内容进行评议。

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。学校积极派教师外出取经，进行新课改理念的学习与培训，学习其他优秀学校的先进经验。一年来，有的教师远赴宁夏感受新理念下的课堂，有的远赴上海寻求真经，还有参加为期一个月的“国培”学习。学完归来，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。

4、积极参加区教育局举办的培训学习。区教育局组织的教师全员培训、基础教育新课程培训、新任教师培训、骨干教师培训、中小学班主任培训、学历提升培训等各种培训相关人员必须参加。

通过一系列培训学习，进一步促进了教师的专业成长、发展

了教师专业水平。

四、加强骨干、明星教师的培养，使其充分释放能量，注重专家引领。

1、骨干培养。学校制定了骨干教师培训目标，研究培训措施，制定考核细则，明确奖励意见，形成培训体系。学校努力创造促使优秀人才脱颖而出的环境和机制。在全员培训的过程中，对班主任、学科组长和中层以上干部，进行不少于60课时的骨干培训，努力提高骨干教师的政治业务素质和新课程改革所必须的教育教学能力，并及时总结推广其成功经验，充分发挥他们在基础教育课程改革中的骨干和示范作用，从而带动了我校教师队伍整体素质的提高，形成一支精良的骨干教师队伍，为实施明星教师工程奠定了基础。

2、名师培养。学校努力抓好“名、优、特”教师的培养。学校实施了名师工程，每学年进行一次评选，评选过程如下：本人先写出申请，填好申请表；讲好一节评比课；民主评议；领导评议；学生评议等。明星教师指责：每位明星教师每学期执教一节示范课，开展一次具有学术水平的报告会，带一名年轻教师。对于骨干教师和明星教师，学校要求每人需带1--2名徒弟，学期开始学校进行了签字仪式，规定了师徒义务和责任，并强化了过程管理。名优教师所带徒弟一年要成为学校信得过教师，两年要成长为学区骨干教师，三年要出区级优质课并成长为区级教学能手等。

3、专家引领。我校为了让更多的教师专业水平得到提升，我校还聘请专家来校进行专题讲座，进行专业引领。

五、认真开展教学质量月活动，规范教师教育教学管理。

学校以市区教育局“教学常规月”活动为契机，认真组织开展本校的教学质量月，做到了有活动方案、有具体安排、有具体活动、有经验总结。

1、学校坚持全面育人，使学生全面发展。按照上级要求开齐开全各门课程。

在教学管理中，严格教学流程管理，认真落实常规要求。在教学中，不失时机的对学生进行思想品德教育，教学目标体现对学生思想教育的要求，努力使学生在在学习文化知识的同时，受到思想品德教育。在教学中，既重知识的教学又重视学生能力的培养，努力推进课程改革。课堂教学充分利用现代化的教学媒体改革教学方法。认真落实《体育卫生工作条例》，上好两课两操，认真开展好大课间活动，并开展好校内外体育活动，提高学生的身体健康素质。

2、面向全体学生，使每个学生都能得到健康、和谐地发展。每位教师每学期都能认真制定教学工作计划，学困生辅导计划，定期对学生进行辅导，不让一个学生掉队。

在具体的教学工作中，学校认真按照课程计划，做到教学内容落实。科科有教案、课课有教案，期末有考核成绩，特别是考查科目，注重学生过程的评价。加强平时教学的检查与管理，认真落实完成每门课的教学内容。学校注重培养学生的特长，组建各种兴趣小组、艺术团体，每周坚持开展活动。近三年来，我校学生获省市书画大赛、作文竞赛、语文知识竞赛、走进数学王国竞赛、科技比赛等100多人次。

3、严格落实课程计划，开齐开足各门课程。学校年初按课程计划设置各年级课程，课时不增不减，无论是国家课程还是地方课程严格落实，同时注重校本课程开发。教务处不定期对教师落实课程计划情况进行检查，规定教师不挪用，不占用、不更改任何课程。要求教师按教学进度计划上好每节课。学校注重学生学习过程评价和多方面的评价。如朗读、作业、提问等做到了平常有考核，期末总评是一学期本学科各方面的总评。单元检测由教师根据教学进度进行，每次期末考试组织严密，成绩真实。教导处每学期进行两次质量检测和分

各门课程严格落实备课制度，做到科科有教案，课课有课时计划。教导处每月对教师备课、上课、辅导、批改作业、考核学生成绩情况进行一次检查，并且做到学期末人人有落实教学常规考试成绩。

4、严格学籍管理，杜绝辍学现象发生。学校严格管理，努力提高教学质量，严格学籍管理，控制学生流动，使在校生年巩固率为100%；入学率为100%。学校有严格的学籍管理制度，对于有厌学倾向的学生配合班主任加强教育，及时家访了解情况，共同做好学生的教育工作。此外学校要求教师，认真学习教改理论，探索新的教育方法途径，多方调动学生学习的积极性。几年来，学校从没有出现一名学生辍学。

定给学生留家庭作业，不给学生留重复性作业和体罚性作业，不举办各种提高班，不购买任何辅导材料，全面评价学生，向课堂教学40分钟要质量。

6、认真开展教科研工作。学校制定了校本教研制度，每学期开学学校制定校本教研工作计划，每个教研组也制订本组的教研活动计划。各教研组按计划分别进行教研，每次教研做到有中心，有发言人、有专题、有记录。学校主要领导分别参与各科的校本教研活动，指导和了解校本教研。活动的内容以集体备课、问题研究、专题讨论、同课异构为主。校本教研为交流教学经验、解决教学问题、提高课堂教学质量起到推进作用。学校在推进新课改的同时，还承担了省级教育科研课题——《中小学校本研究理论与实践》子课题《天窗式教学预设对课堂教学的影响》的研究。

学校积极引导教师进行新课程标准的学习，掌握当前教育改革的最前沿思想，加强对课程改革工作的研究，全体教师参与课改，用新课程理念武装自己，运用于实际教学中去，结合自己学科特点，进行研究，通过学习新课程标准，理解接受新思想，全校上下形成了人人参与，共同提高的良好氛围。

六、教师在教科研、各种竞赛活动中成绩斐然

1、今年上学期，学校通过一系列准备，《天窗式教学预设对课堂教学的影响》综合研究材料，经湖北省教育科研所组织专家认真审阅，一致认为，我校的研究严密规范，成果具推广价值，同意按时结题，并同时核定为湖北科研所【2011】年教育科学研究成果。陶水林校长的科研论文《“天窗”书写着新的理念》被评为中央教科所一等奖，同时被作为优秀论文入选《中国当代教育思想宝库》一书，并享有该文的著作权。科研论文《巧设“天窗”，让语文课堂情思飞扬》荣获中国科研所优秀论文评比一等奖，并被编入《学业负担问题缓解——课堂内外的探究与行动》一书。

2、李翠敏老师的数学课获省级教学大赛二等奖；敖桂荣老师获市首届作文教学创新大赛二等奖；付艳芳老师获市美术优质课比赛二等奖；张波老师获市科学课优质课比赛二等奖。

3、我校李翠敏教师在江夏区教师五项全能比赛中获得小学数学组第一名，卫秀燕和许严香两位教师获得全能竞赛优胜者称号。

4、龚胡艺、卫秀燕、王腊香、朱慧珍等一批教师的论文分别获省级一二三等奖；敖桂荣教师的教学设计获省级二等奖；还有很多教师的论文、教学案例、教学设计分别获得市区一二等奖。

七、教师队伍建设存在的不足

一学年来，尽管我校行政对教师队伍建设特别重视，取得了一定的成绩，但

从整体看来，仍然有许多地方存在不足，需要在今后的工作中引起重视：

1、教师队伍的专业结构不完全合理。近几年来，在学科教学

中取得较好成绩的张玲老师、陈颖、宛凡、余娜老师等相继调走，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。特别是张玲教师与宛凡老师，原是我校的专职英语教师和音乐教师。两人调走后，由于学校缺乏这方面人才，几年来学校都一直没有这方面的专职教师，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。

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。区教育局的正确领导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，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，重视抓好师资队伍建设。现依据《石门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。《石门小学教师队伍建设“十一五”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“十一五”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。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。

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。

我校在加强教育教学工作中，坚持社会主义核心价值观重要思想为指导，认真贯彻落实全国基础教育工作会议精神，以提高教师队伍整体素质为中心，不断充实、完善学校的各项规章制度，使学校管理逐步走向法制化、科学化。根据县教科体局安排，我们进行了全面的自查评估，现将有关情况报告如下：

（一）、基本情况

学校现有7个教学班，教职工57人，其中高级教师8人，中级教师13人；共有272名学生，学校占地面积42688平方米，建筑面积11139平方米，生均占地面积156.9平方米，生均建筑面积40.9平方米。学校建有图书馆、阅览室、生物实验室、化学实验室、物理实验室，生物仪器室、化学仪器室、物理仪器室、多媒体教学室、美术室、音乐教室、科技室、劳技室、舞蹈室、电子琴室、劳动器材室、卫生室、微机教室（140台）、电子书包教室、体育器材室等20个专用功能教室，

在教育教学中很好地发挥了作用。

（二）、队伍管理与建设情况

等管理职能的要求择优录用，并报县人事部门审核批准。学校还积极鼓励、支持教师参加新课程培训、法制培训，不断提高校长理论水平和管理能力。实行校长任期制，明确任期内的目标责任，加强履职考核，把考核结果作为校长续聘的重要依据。

2、严格教职工编制管理。

我校严格按照县编办对我校教职工编制核定的人数安排岗位，并按要求及时将我校长期在编不在岗人员或未经教育主管部门批准调动自行离岗人员报送县教育人事部门及时处理。

3、全面实施教师资格制度。

学校对师范类毕业生和原校教师，严格要求具备相应教师资格、学历。全面实施教师资格制度，严格把关，认真做好教师资格认定工作，对不具备相应教师资格的教师予以调离原工作岗位，并按所具有教师资格科学、合理的安排工作岗位。目前我校高级中学教师资格15人，初级中学教师资格36人。

4、改革完善教职工考核评价制度。

我校制定了《宜君县第二中学教职工工作量化考核细则》，按《细则》对教师进行发展性评价，对教师职业道德、教师专业发展水平、教学行为和教学效果等指标进行综合考评，并将结果作为教师聘任、解聘、辞退以及职务评聘、工资晋升和奖励的主要依据。如果严重违反教师职业道德、严重失职或渎职，则坚决调出我校教师队伍。通过《细则》的实施，不断提高了我校教师思想素质、专业水平和专业素养，教职工主动性和创造性得到充分的发挥，“爱岗敬业、创新进

取”

的工作层面不断提升。

5、实施教师校本培训提高工程。

全面开展校本培训，用新的思想、新的理论、新的知识、新的技术武装教师，促使全体教师更新观念，更新知识能力结构，提高综合素质，提高实施素质教育能力，提高自身发展能力，努力建设一支可持续发展的具有创新精神时代特征的高质量的教师队伍。建立继续教育与教师考核、评优、评聘相结合的制度，把教师参加继续教育作为评聘、晋升职务的必备条件。以学科建设为龙头，鼓励支持广大教师多渠道提高学历层次及专业能力，学历提高培训主要面向学历不达标的教师和满足本科学历教师的后续提高需要。通过学历进修，使教师获得与学科教学要求相适应的专业基础理论，进一步拓宽和更新知识结构，提高专业水平和技能。目前全校专科学历教师19人，本科学历教师48人，学历达标率达100%。我们还组织教师到教育先进地区参观学习，在校园内通过现场教学观摩、指导教师点评、互动交流等学习形式，不断提高教师的教育教学水平。

6、实施名师、学科带头人培养、互助工程。

学校以人的发展为中心，开展名师、学科带头人选拔工作，分期分批组织骨干教师、学科带头人、优秀教师参加省、县教育行政部门组织的专项培训、研修，明确培养目标，加强考核，发挥培训对象在推进基础教育教学改革中的专业引领及辐射带动作用。通过“结对子”形式，老新教师进行配对指导帮助。课题组活动，先确定具体的教研课题，指定主持人，制定计划，学校派出学科带头人跟踪指导。

我们以教师队伍建设为本，以人的发展为中心，不断强化队伍的理论学习，提高教师队伍的人文素质和文化素养，促进

了教育教学质量的提高，促进学校的可持续发展，然而，由于大背景的影响和大机制的局限，我们自身的不足和缺陷还有待于我们的不懈努力。百年大计，教育为本，教育大计，教师为本，我们将继续把队伍建设作为学校管理“重中之重”的工作来抓，不断探索与努力实践团队工作的新建构，为把我校办成一流名校而奋斗！

按照市教育局、人民政府教育督导团办公室《关于做好迎接全省中小学教师队伍建设专项督导检查工作的通知》（教督2011125号）要求，我县成立了自查工作领导小组，制定了自查和迎检工作方案，并认真开展了对全县中小学教师队伍建设情况的自查，现将具体情况报告如下：

一、教师队伍建设整体情况

（一）教师队伍建设采取的主要措施及取得的成绩

1、统筹规划，合理配备教师资源。为促进我县城乡教育均衡发展，我们在合理布局学校的基础上，二年间为农村学校补充特岗教师近700人，亳州师专分配优秀毕业生和幼儿园教师近100人，面向社会为县城学校招聘教师和引进研究生270人，基本上缓解了教师紧缺的问题。

等方式，每年培训教师约9000人次。通过学习培训，教师的教育教学能力及整体素质有了较大的提高。

3、重视培养，规划实施名师工程。为培养适应我县教育发展的高层次、高素质人才，拟于“十二五”期间，我县将选拔培养千名“县教坛新星、骨干教师和学科带头人”，并推荐一定数量的省市级教坛新星、骨干教师和学科带头人和特级教师，以促进我县教师专业素质的快速提升，为实现科学发展提供人才保障。

4、规范管理，严处违规违纪行为。为加强对教师队伍的管理，

加强对教师的师德建设，县政府下发了关于进一步加强教师队伍管理的意见，对教师的日常管理、考勤、请销假、绩效考核、评优评先等方面都作了具体的规定。教育局对教师小病大养、在编不在岗等现象进行了认真的清理。一年多来，共停发在编不在岗人员工资40人，辞职辞退近10人，处理违规违纪教师500余人（含计划外生育二胎或多胎教职工486人）。

（二）关于中小学教师队伍管理方面

后由乡镇中心学校按程序办理聘任手续。

二是采取教师招聘方式拓展教师队伍。由教育局按各学校编制情况每年上报县政府招聘计划，经批准后，县招聘领导小组发布招聘公告，面向社会公开招聘，择优录用，招聘工作由县人社局和县教育局统一组织实施，做到公开、公正、透明。

三是积极开展职称评聘和教师交流调配工作。职称评聘由县教育局根据各学校岗位设置情况，核岗到校，报人社局批准后实施。我县高度重视教师交流制度的实施，要求各乡镇每学年交流比例不少于10%，并对乡镇中心学校进行考核。教师跨乡镇交流由本人写出申请，调出和调入学校、中心学校签署意见报教育局审核、批准，由教育局行文办理。乡镇内交流由各乡镇中心学校根据辖区内学校教师缺、超编情况提出意见报教育局批准后实施。

（三）关于中小学机构编制方面

根据（利编委201501号）核定，我县共有中小学446所，其中高中9所、初中59所、小学358所、幼儿园20所。根据（皖政办2015104号）文件，核定我县教职工编制数10901名，2015年底我县实有教师9020名，缺编1881名。

从2015年以来，我县共招录中小学教师1305人（包括特岗教师），自2015年重新核定教职工编制，我县连续招录教师327名，其中，中学教师211名，小学教师76名，幼儿园教师40名，另又招录特岗教师426名。

（四）关于中小学岗位设置、教师福利待遇和经费保障方面

我县中小学岗位严格按照有关要求设置，教师工资纳入财政预算，由国家财政统一拨付，实行足额打卡发放。教师医疗公积金和住房公积金按人均23%比例由财政代扣，政府分别补贴3%和20%，加强了教师医疗和住房权益保障。在义务教育经费保障方面，我县自2015年正式落实“以县为主”的农村义务教育管理体制，成立了利辛县教育经费核算中心，各乡镇中心学校成立了教育经费核算点，全县义务教育阶段学校所有资金全部纳入教育经费核算中心统一管理、集中收付，真正做到了“校财局管”，经费拨付渠道畅通，拨付足额、及时，保障了全县中小学教育教学工作的正常开展。

（五）中职学校“双师型”教师培养管理方面

我县制定了中职学校“双师型”教师培养管理办法，2015年以来，先后通过选派教师参加国家和省市专业教师培训和开展校本培训等措施，培养“双师型”教师20多人，落实了“双师型”教师的有关政策待遇。我县尚未建立企业高技能人才到中职学校任教的绿色通道制度和教师到企业定期实践的制度。

二、存在问题及原因分析

（一）教师队伍建设存在问题及原因

1、第一学历偏低，师资力量薄弱，城乡师资悬殊较大，主要原因是相当一部分教师系民师转正、退伍军人安置、下岗分流人员、部分乡镇优秀教师被选拔到县城任教。

班级不合一个教师，而且部分学科教师紧缺，导致结构性缺编。

3、农村教师队伍不稳定

原因分析：由于经济欠发达，条件相对较差，环境差，农村教师人心思走，队伍不稳定的现象已成为一个严峻的事实，特别是偏远乡镇，优秀教师和毕业生分不去，已分配的也大量调出，造成了偏远乡镇教师资源的紧缺。

（二）中小学校机构编制管理中存在问题

1、中小学教职工管理不规范。从政策层面上来讲，尽管对中小学机构设置、教师编制核定与管理等机构编制有专项的政策规定，但对中小学校教师岗位设置、合理配置教育资源、有效调动教师积极性、提高教职工队伍素质及教职工补充、转岗等方面缺乏明确的规定，比如，根据实际工作需要，我县幼儿教师缺编严重，完全可以将部分富裕超编的中小学教师进行转岗培训到幼儿园。

2、中小学落实核编制度不到位。我县目前仍停留在“编办只管数字增减”的方式上，编办对中小学撤并、教职工调配等实际运转情况难以及时掌握，我县并未完全按照规定的核编程序执行，缺编学校继续对外招录，超编学校人员难以调整分流，中小学校整体用编计划缺乏统筹规划、合理流动调剂的办法措施。

3、中小学教师队伍结构不合理。全县中小学教师整体缺编，但基础学科的专任教师不缺编，音、体、美、信息技术、英语等专业缺编，这在一定程度上影响了教育资源的优化配置和教学工作的正常开展。

三、进一步加强中小学教师队伍建设的下步打算、建议

（一）进一步加强师德师风教育。为加强我县教师队伍师德建设、规范教师教学行为，县教育局将以加强和改进师德师风建设为重点，着力造就一支为人民服务，让人民满意的高素质教师，推动全县教育事业又好又快发展。

（二）建立健全激励机制。进一步完善教职工绩效考核办法，激励全县教职工全身心投入到教育教学工作中去，努力提高全县教师的教育教学水平。

（三）严格规范教师从教行为。在全县教师中开展以法治教，从严治教的教育，要求教师严格按照《教师法》、《中小学教师职业道德规范》要求，规范教师思想和职业行为，努力提高教学水平，促进学生全面发展。

（四）加强“双师型”教师培养培训制度建设，建立企业技能人才到中职学校任教和中职学校教师定期到企业实践长效机制和落实相关优惠政策。

（五）关于加强中小学机构编制管理的意见和建议：

促进教师有序流动。要加强中小学教师的宏观调控力度，实现教师资源的优化配置。

按照周口市教育局、市人民政府办公室《关于开展全市中小学教师队伍建设情况督导检查的通知》要求，我县成立了自查工作领导小组，制定了自查工作方案，认真开展了对全县中小学教师队伍建设情况的自查，现将具体情况报告如下：

件说明一下》明确了各职能部门的工作职责，制定了相关政策和标准，对教师队伍建设实施统筹管理和指导，使全县中小学教师队伍建设工作取得了明显成效。

（二）、经费与保障建设

1. 加大对教师队伍建设的投入力度。财政投入情况说明一下。
2. 努力完善教职工工资管理体制。我县按照“全县统筹，优先拨付”的原则，努力完善教师工资管理体制，确保工资落实到位，统一工资标准、统一发放时间，全县没有发生拖欠教师工资现象。工资发放的具体形式为：城区和乡镇教职工工资通过银行按时足额直接拨入教师个人账户，这种工资管理体制，有效制止了随意克扣教师工资的现象。
3. 加大教师培训经费的投入，并把培训经费列入地方财政预算。财政每年拿出公用经费的5%作为教师培训经费，保障了教师继续接受教育的权益。

保障。

(三)、制度与管理建设

1. 积极进行教师编制补充，切实加强教师编制管理。近年来，我县认真按照核定的教职工编制，从严规范学校内设机构和岗位设置，切实加强教师编制管理。目前我县中小学教师核定编制为 7193人。实有编制 7755人，虽然实有教师人数超出编制人数，但是基于我县的特殊县情，依然存在教师不够用的状况，特别是英语、美术、音乐、信息技术等学科，针对这种情况我县连续两年进行了教师编制均衡补充。对新任教师严把入口关，全部进行严格的笔试和面试，然后经过岗前培训合格后上岗。三年来，我县公开择优录用本科、大中专优秀毕业生623人，特岗教师 242人，通过人事招考和特殊人才引进 3名。按照基础教育均衡发展的新要求，对农村和边远学校以及寄宿制中小学适当增加教职工编制。对学生规模较小的乡村采用了生师比与班师比相结合的方式定编。并落实了师范大学免费师范生和特岗教师编制政策。总体上，根据我县教师编制情况，依据学校班额、生源等实际情况，严格定岗定员，将核定编制下达到各个学校，努力做到了机构岗位设置合理，教师编制管理严格规范。

2. 强化教师师德师风建设。根据我县《关于开展“强化师德教育，争做师德标兵”活动实施方案》、《西华县关于师德师风整顿的实施方案》《西华县教师职业道德考评细则》等文件精神，有组织、有计划地在全县教育系统深入开展了师德师风教育和师德师风整顿活动，教育和引导广大教师强化责任意识，同时围绕贯彻执行《中小学教师职业道德规范》开展教师职业道德培训。在新教师岗前培训、继续教育培训、中小学校长培训等培训中都把师德师风作为必修科目，开展了一系列的师德师风继续教育培训活动，参训教师高达7000多人次，进一步提高了广大教师的职业道德认识。

3. 严格实施教师资格准入制度。教师资格认定工作是加强教师队伍管理的有效途径，我县根据省市教师资格制度实施工作有关文件精神，专门成立了领导小组和审查小组，统一负责教师资格申请人的审查工作，切实加强了教师资格认定工作的组织领导和工作的严肃性、权威性。经过严格认真的教师资格认定，目前我县教师队伍中，初中、小学教师与任教学校类别、层次均相一致。申请认定教师资格人员的相关信息，已经按照省市要求，将教师资格认定的数据、信息进行了存储，逐步实现了信息化管理，切实落实教师“持证上岗”制度。

准和专业标准，完善校长选拔任用制度，把平等竞争、严格考核、择优聘任作为选拔校长的主要方式，突出成绩、注重品德，增加了选拔校长的严肃性和透明性。在教师的管理和使用上，我县根据“按需设岗、平等竞争、严格考核、择优聘用”的原则，对现任教师进行公开招聘，聘期一般为3年，聘任期满根据考核结果对教师进行续聘、缓聘和解聘。对一些学校的代课教师的问题经过协商也得到妥善解决。

5. 全力抓好中小学教师交流工作。根据省市文件精神，我县制定了《关于城镇教师支援农村教育的实施意见》。凡积极

参加支援农村教育工作，将获得县教育局颁发的支教证书，并以此作为今后职称评定、评模奖励等的主要依据，而且每年得到2万元的下乡补助。这一规定加大了教师的交流力度。每一年都有40名城镇教师到农村支教，有效地发挥了城镇学校、强校的示范带动作用，有力地支援了农村教育。

课程改革“四名工程”评选活动。每两年一届评选一批“名校、名校校长、名师、名班主任”，被评上的人员县政府给予表彰和奖励。《2》积极开展“一师一优课，一课一名师”和网上“晒课”“评优”活动，并且制定《西华县“一师一优课”实施方案》，设立“一师一课”活动专项奖励，把活动纳入教师绩效考核，以此激发教师的工作热情和提高教师的教学业务水平，促进教师队伍专业成长。培养一支师德高尚、业务精湛、具有先进教育教学理念的教师队伍，为我县教育和经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。

术应用能力提高培训等，要求每个教师必须达到360学时。这些培训措施有力的提高了教师的业务水平和专业水平。

(四)、培训机构建设

我县根据省政府的有关政策法规，高度重视教师培训机构建设。制定了教师进修学校建设的发展规划和相关配套政策，采取有效具体措施予以保障，并将其纳入教育改革的发展的总体规划中，为县级教师培训机构的可持续发展创造必要条件。具体投入措施问进修学校。

三、教师队伍建设存在的问题

近几年来我县中小学教师队伍建设取得了显著成绩，但是还有不少问题存在。

1. 流失严重，农村教师队伍不稳定。由于农村经济不发达，生活条件相对较差，环境差，交通不便，没有特殊的生活补

贴等，导致农村教师人心思走，队伍不稳定成为一个严峻的事实，特别是偏远的乡镇村庄优秀年轻教师的培养和引进十分困难。

术等专业缺编，影响了教育资源的优化配置和教学工作的正常开展，制约了学校素质教育的开展和学生的全面发展。

3. 学历层次和骨干教师数量有待提高。我县教师学历层次虽然达到了合格水平，但是与其他县市相比差距还很大，尤其是研究生学历人数少，名教师，名校长数量还严重滞后，高级教师和特级教师优秀教师数量上也不多。

4. 老龄化现象突出。由于国家启用了一批民办教师，经过转正，已经成为在编国家教师，但目前已经进入老龄期。

四、进一步加强中小学教师队伍建设的措施

制度的落实。《2》加快中小学教师的知识更新，采取各种有效手段，做好县直部分学校超编教师的转岗工作。《3》加强中小学教师的宏观调控力度，促进教师有序流动，采取一系列的激励措施，鼓励教师下乡支教，实现教师资源的优化配置。

2. 进一步建立健全教师激励机制。建立符合教育教学规律和教师职业特点的教师绩效考核办法，激励教师全身心投入到教育教学工作中去，对在农村边远的乡镇任教的中小学教师提高工资或者加大各项补贴倾斜政策，并且给予合理的生活补助，稳定农村教师队伍。

3加大对教师队伍建设的投入力度

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。建设一支高素质的教师队伍，对落实科学发展观，加快建设教育强县，培养创新人才，推动我县经济社会全面协调可持续发展，具有

十分重要的意义。今后我们将继续努力，加大改革力度、剔除弊端、与时俱进、振奋精神，切实抓好教师队伍的建设和管理，为实现“办人民满意的教育”的奋斗目标作出更大的努力！（附表格）

西华县教师年龄情况统计表

西华县教师近年减员及补充情况统计表

西华县教师学历、性别情况统计表

开展教师队伍管理自查报告总结篇四

我校在加强教育教学工作中，坚持社会主义核心价值观重要思想为指导，认真贯彻落实全国基础教育工作会议精神，以提高教师队伍整体素质为中心，不断充实、完善学校的各项规章制度，使学校管理逐步走向法制化、科学化。根据县教科体局安排，我们进行了全面的自查评估，现将有关情况报告如下：

学校现有7个教学班，教职工57人，其中高级教师8人，中级教师13人；共有272名学生，学校占地面积42688平方米，建筑面积11139平方米，生均占地面积156平方米，生均建筑面积40平方米。学校建有图书馆、阅览室、生物实验室、化学实验室、物理实验室，生物仪器室、化学仪器室、物理仪器室、多媒体教学室、美术室、音乐教室、科技室、劳技室、舞蹈室、电子琴室、劳动器材室、卫生室、微机教室（140台）电子书包教室、体育器材室等20个专用功能教室，在教育教学中很好地发挥了作用。

1、依法执行校长和教师管理体制。学校依法落实县级以上教育行政部门对中小学教师的管理职责，严格履行县人事部门对校长、教师的管理规定。学校校长由教育行政部门提名、

县组织部组织考察、考核，按干部管理权限任用；教师则按照教育主管部门的有关规定，依法履行中小学教师调配交流和考核等管理职能的要求择优录用，并报县人事部门审核批准。学校还积极鼓励、支持教师参加新课程培训、法制培训，不断提高校长理论水平和管理能力。实行校长任期制，明确任期内的目标责任，加强履职考核，把考核结果作为校长续聘的重要依据。

2、严格教职工编制管理。

我校严格按照县编办对我校教职工编制核定的人数安排岗位，并按要求及时将我校长期在编不在岗人员或未经教育主管部门批准调动自行离岗人员报送县教育人事部门及时处理。

3、全面实施教师资格制度。

学校对师范类毕业生和原校教师，严格要求具备相应教师资格、学历。全面实施教师资格制度，严格把关，认真做好教师资格认定工作，对不具备相应教师资格的教师予以调离原工作岗位，并按所具有教师资格科学、合理的安排工作岗位。目前我校高级中学教师资格15人，初级中学教师资格36人。

4、改革完善教职工考核评价制度。

我校制定了《宜君县第二中学教职工工作量化考核细则》，按《细则》对教师进行发展性评价，对教师职业道德、教师专业发展水平、教学行为和教学效果等指标进行综合考评，并将结果作为教师聘任、解聘、辞退以及职务评聘、工资晋升和奖励的主要依据。如果严重违反教师职业道德、严重失职或渎职，则坚决调出我校教师队伍。通过《细则》的实施，不断提高了我校教师思想素质、专业水平和专业素养，教职工主动性和创造性得到充分的发挥，“爱岗敬业、创新进取”的工作层面不断提升。

5、实施教师校本培训提高工程。

全面开展校本培训，用新的思想、新的理论、新的知识、新的技术武装教师，促使全体教师更新观念，更新知识能力结构，提高综合素质，提高实施素质教育能力，提高自身发展能力，努力建设一支可持续发展的具有创新精神时代特征的高质量的教师队伍。建立继续教育与教师考核、评优、评聘相结合的制度，把教师参加继续教育作为评聘、晋升职务的必备条件。以学科建设为龙头，鼓励支持广大教师多渠道提高学历层次及专业能力，学历提高培训主要面向学历不达标的教师和满足本科学历教师的后续提高需要。通过学历进修，使教师获得与学科教学要求相适应的专业基础理论，进一步拓宽和更新知识结构，提高专业水平和技能。目前全校专科学历教师19人，本科学历教师48人，学历达标率达100%。我们还组织教师到教育先进地区参观学习，在校园内通过现场教学观摩、指导教师点评、互动交流等学习形式，不断提高教师的教育教学水平。

6、实施名师、学科带头人培养、互助工程。

学校以人的发展为中心，开展名师、学科带头人选拔工作，分期分批组织骨干教师、学科带头人、优秀教师参加省、县教育行政部门组织的专项培训、研修，明确培养目标，加强考核，发挥培训对象在推进基础教育教学改革中的专业引领及辐射带动作用。通过“结对子”形式，老新教师进行配对指导帮助。课题组活动，先确定具体的教研课题，指定主持人，制定计划，学校派出学科带头人跟踪指导。

我们以教师队伍建设为本，以人的发展为中心，不断强化队伍的理论学习，提高教师队伍的人文素质和文化素养，促进了教育教学质量的提高，促进学校的可持续发展，然而，由于大背景的影响和大机制的局限，我们自身的不足和缺陷还有待于我们的不懈努力。百年大计，教育为本，教育大计，教师为本，我们将继续把队伍建设作为学校管理“重中之

中”的工作来抓，不断探索与努力实践团队工作的新建构，为把我校办成一流名校而奋斗！

开展教师队伍管理自查报告总结篇五

民族振兴的关键在教育，教育振兴的关键在教师。一支好的教师队伍是办好一所学校的基础，是提高教育教学质量、提升办学品位的关键。一直以来，由于我校对教师队伍的重视，大力开展师资培训、学历晋升工作，努力实施教师继续教育工程，教师队伍的理论基础、思想道德、政治水平、业务素质都得到了大面积的提高，教育成果得到了巩固，素质教育质量得到了提高。现把我校教师队伍建设的有关情况总结如下：

在教育实践中，我们深刻地体会到：“建设一支高素质的教师队伍是实施素质教育的前提和保证；而高尚的职业道德是建设高素质教师队伍的关键。”为此，一年来我校一直把师德建设作为师资队伍建设的重中之重来抓。“以加强校园文体建设，创设浓厚的氛围为切入点，以提高教师的文化素质，培养教工群体凝聚力为主线，建设一支师德高尚，业务精湛的教师队伍，作为我校师资队伍建设的终极目标。”围绕终极目标主要做了以下工作：

- 1、完善师德建设的考核制度，约束教师言行。制定出台了符合我校实际的《师德建设考核评估方案》和《师德奖惩条例》。对教师平时工作中师德方面的先进事迹及违纪行为做好记载，年底针对考核情况，进行奖励。学校对师德考核成绩优秀的，年终评出师德标兵、良师益友进行奖励。

- 2、开展各种教育活动，弘扬师德风范。为了加强教师的师德修养，我校经常举办一些教育活动。比如师德专题讲座，会后教师及时写下师德心得体会；举办“师德在我心中”演讲比赛；教师书法比赛等。我校特别重视教师的读书问题，把它当成学校的一项重要事情来抓，要求每位教师一学期至少读一本名著，一本教育教学方面的书籍，并写出读书笔记，

学期末评出读书明星。

以“三个代表”重要思想、科学发展观以及构建社会主义和谐社会理论为指导，以“办人民满意学校、办人民满意教育”为宗旨，以“学为人师、行为世范”为准则，以“爱岗敬业、教书育人、为人师表”为核心，以提高教师思想政治素质和职业道德水平为重点，以解决教师队伍中存在的突出问题为关键，引导广大教育工作者严格遵守师德规范，大力弘扬高尚师德，切实提高师德素养，努力造就一支让人民满意的教师队伍。

为了更好地落实师德师风建设监督机制，我校成立了师德师风建设活动领导小组。陶水林校长任组长，副校长江义元任副组长，组员是学校中层干部及各教研组组长。

我校着力强化师德教育，加强师德宣传，营造崇尚师德、尊师重教的社会风气，使教师在职业道德方面做到热爱本职工作、终身勤奋学习、恪尽职守教书、全心全意育人，不以教谋私、不思进取、不人子弟；在教育教学方面做到理解、尊重、信任和关爱每一位学生，不侮辱学生人格、体罚和变相体罚学生。在此基础上，表明决心，落实整改。

建立健全师德师风建设监督措施和报告制度，扎实有效开展师德师风建设。坚持上下监督、互相监督、内外监督，注重过程监督，强化考核，实行“一票否决制”，将考核结果与教师聘任、绩效工资、晋职晋级、评优选先挂钩。

教师继续教育是教师教育的重要组成部分和教师专业化的主要内容。教师教育的基石和精髓是终身教育理念。一次性的学校教育已经不能满足教师不断更新知识的需要，这就需要建立和完善有利于终身学习的教育制度，推进培养和培训的进程。同时，教师专业化基本指导思想是以教师发展为本，既要强调教师为社会发展所应承担的义务，同时也要努力满足教师个性发展、自我完善的价值需要。教师专业化的核心

内容，是教师专业发展。明确教师专业发展的内涵，把握教师专业发展的阶段，才能有效地促进教师专业发展，在较高层次上实现教师队伍的专业化，切实提高教师实施教育素质的能力和水平。本学年的校本培训主要作了以下工作：

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，进行教学反思时，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，我校以“打造高效课堂”为切入点，认真开展了以教研组为单位的“节节好课”活动，注重课后反思交流，积极探索学生评价改革。学校鼓励教师参加学科竞赛活动，本着“人人参赛，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。学校积极派教师外出取经，进行新课改理念的学习与培训，学习其他优秀学校的先进经验。一年来，有的教师远赴宁夏感受新理念下的课堂，有的远赴上海求真经，还有参加为期一个月的“国培”学习。学完归来，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。

4、积极参加区教育局举办的培训学习。区教育局组织的教师全员培训、基础教育新课程培训、新任教师培训、骨干教师培训、中小学班主任培训、学历提升培训等各种培训相关人员必须参加。

通过一系列培训学习，进一步促进了教师的专业成长、发展了教师专业水平。

1、骨干培养。学校制定了骨干教师培训目标，研究培训措施，制定考核细则，明确奖励意见，形成培训体系。学校努力创造促使优秀人才脱颖而出的环境和机制。在全员培训的过程中，对班主任、学科组长和中层以上干部，进行不少于60课时的骨干培训，努力提高骨干教师的政治业务素质和新课程改革所必须的教育教学能力，并及时总结推广其成功经验，充分发挥他们在基础教育课程改革中的骨干和示范作用，从而带动了我校教师队伍整体素质的提高，形成一支精良的骨干教师队伍，为实施明星教师工程奠定了基础。

2、名师培养。学校努力抓好“名、优、特”教师的培养。学校实施了名师工程，每学年进行一次评选，评选过程如下：本人先写出申请，填好申请表；讲好一节评比课；民主评议；领导评议；学生评议等。明星教师指责：每位明星教师每学期执教一节示范课，开展一次具有学术水平的报告会，带一名年轻教师。对于骨干教师和明星教师，学校要求每人需带1—2名徒弟，学期开始学校进行了签字仪式，规定了师徒义务和责任，并强化了过程管理。名优教师所带徒弟一年要成为学校信得过教师，两年要成长为学区骨干教师，三年要出区级优质课并成长为区级教学能手等。

3、专家引领。我校为了让更多的教师专业水平得到提升，我校还聘请专家来校进行专题讲座，进行专业引领。

学校以市区教育局“教学常规月”活动为契机，认真组织开展本校的教学质量月，做到了有活动方案、有具体安排、有具体活动、有经验总结。

1、学校坚持全面育人，使学生全面发展。按照上级要求开齐开全各门课程。在教学管理中，严格教学流程管理，认真落实常规要求。在教学中，不失时机的对学生进行思想品德教育，教学目标体现对学生思想教育的要求，努力使学生在学习文化知识的同时，受到思想品德教育。在教学中，既重知识的教学又重视学生能力的培养，努力推进课程改革。课堂教学充分利用现代化的教学媒体改革教学方法。认真落实《体育卫生工作条例》，上好两课两操，认真开展好大课间活动，并开展好校内外体育活动，提高学生的身体健康素质。

2、面向全体学生，使每个学生都能得到健康、和谐地发展。每位教师每学期都能认真制定教学工作计划，学困生辅导计划，定期对学生进行辅导，不让一个学生掉队。

在具体的教学工作中，学校认真按照课程计划，做到教学内容落实。科科有教案、课课有教案，期末有考核成绩，特别是考查科目，注重学生过程的评价。加强平时教学的检查与管理，认真落实完成每门课的教学内容。学校注重培养学生的特长，组建各种兴趣小组、艺术团体，每周坚持开展活动。近三年来，我校学生获省市书画大赛、作文竞赛、语文知识竞赛、走进数学王国竞赛、科技比赛等100多人次。

3、严格落实课程计划，开齐开足各门课程。学校年初按课程计划设置各年级课程，课时不增不减，无论是国家课程还是地方课程严格落实，同时注重校本课程开发。教务处不定期对教师落实课程计划情况进行检查，规定教师不挪用，不占用、不更改任何课程。要求教师按教学进度计划上好每节课。学校注重学生学习过程评价和多方面的评价。如朗读、作业、提问等做到了平常有考核，期末总评是一学期本学科各方面的总评。单元检测由教师根据教学进度进行，每次期末考试

组织严密，成绩真实。教导处每学期进行两次质量检测和分
析。

各门课程严格落实备课制度，做到科科有教案，课课有课时
计划。教导处每月对教师备课、上课、辅导、批改作业、考
核学生成绩情况进行一次检查，并且做到学期末人人有落实
教学常规考试成绩。

4、严格学籍管理，杜绝辍学现象发生。学校严格管理，努力
提高教学质量，严格学籍管理，控制学生流动，使在校生年
巩固率为100%；入学率为100%。学校有严格的学籍管理制度，
对于有厌学倾向的学生配合班主任加强教育，及时家访了解
情况，共同做好学生的教育工作。此外学校要求教师，认真
学习教改理论，探索新的教育方法途径，多方调动学生学
习的积极性。几年来，学校从没有出现一名学生辍学。

5、注重减轻学生过重的课业负担，保证学生健康成长。几年
来，我校严格控制学生在校时间，不加课，不占用学生休息
时间，严格控制学生作业量，按规定给学生留家庭作业，不
给学生留重复性作业和体罚性作业，不举办各种提高班，不
购买任何辅导材料，全面评价学生，向课堂教学40分钟要质
量。

6、认真开展教科研工作。学校制定了校本教研制度，每学期
开学学校制定校本教研工作计划，每个教研组也制订本组的
教研活动计划。各教研组按计划分别进行教研，每次教研做
到有中心，有发言人、有专题、有记录。学校主要领导分别
参与各科的校本教研活动，指导和了解校本教研。活动的内
容以集体备课、问题研究、专题讨论、同课异构为主。校本
教研为交流教学经验、解决教学问题、提高课堂教学质量起
到推进作用。学校在推进新课改的同时，还承担了省级教育
科研课题——《中小学校本研究理论与实践》子课题《天窗
式教学预设对课堂教学的影响》的研究。

学校积极引导教师进行新课程标准的学习，掌握当前教育改革的最前沿思想，加强对课程改革工作的研究，全体教师参与课改，用新课程理念武装自己，运用于实际教学中去，结合自己学科特点，进行研究，通过学习新课程标准，理解接受新思想，全校上下形成了人人参与，共同提高的良好氛围。

1、今年上学期，学校通过一系列准备，《天窗式教学预设对课堂教学的影响》综合研究材料，经湖北省教育科研所组织专家认真审阅，一致认为，我校的研究严密规范，成果具推广价值，同意按时结题，并同时核定为湖北科研所[20xx]年教育科学研究成果。陶水林校长的科研论文《“天窗”书写着新的理念》被评为中央教科所一等奖，同时被作为优秀论文入选《中国当代教育思想宝库》一书，并享有该文的著作权。科研论文《巧设“天窗”，让语文课堂情思飞扬》荣获中国科研所优秀论文评比一等奖，并被编入《学业负担问题缓解——课堂内外的探究与行动》一书。

2、李翠敏老师的数学课获省级教学大赛二等奖；敖桂荣老师获市首届作文教学创新大赛二等奖；付艳芳老师获市美术优质课比赛二等奖；张波老师获市科学课优质课比赛二等奖。

3、我校李翠敏教师在江夏区教师五项全能比赛中获得小学数学组第一名，卫秀燕和许严香两位教师获得全能竞赛优胜者称号。

4、龚胡艺、卫秀燕、王腊香、朱慧珍等一批教师的论文分别获省级一二三等奖；敖桂荣教师的教学设计获省级二等奖；还有很多教师的论文、教学案例、教学设计分别获得市区一二等奖。

一学年来，尽管我校行政对教师队伍建设特别重视，取得了一定的成绩，但从整体看来，仍然有许多地方存在不足，需要在今后的工作中引起重视：

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张玲老师、陈颖、宛凡、余娜老师等相继调走，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。特别是张玲教师与宛凡老师，原是我校的专职英语教师和音乐教师。两人调走后，由于学校缺乏这方面人才，几年来学校都一直没有这方面的专职教师，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。