

2023年教师队伍建设情况自查报告(汇总6篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

教师队伍建设情况自查报告篇一

小学教师队伍建设情况自查报告”我校在二七区教体局和马寨镇中心校的正确领导下，高度重视教师队伍建设。按照上级要求，我校成立了教师队伍建设自查工作领导小组，制定了自查和迎检工作方案，并认真开展了对我校教师队伍建设情况的自查，现将具体情况报告如下：

”学校高度重视教师队伍建设工作，成立了以申国建校长为组长的教师队伍建设工作领导小组，对教师队伍建设工作制定工作方案，认真部署落实各项工作，促使我校教师队伍建设工作不断攀升新的高度。

成立教师队伍领导小组

学校将教师队伍建设加入重要议事日程，在学校领导班子会议上，对教师队伍建设中存在的问题认真商榷解决的办法，把教师队伍工作放在重要位置。及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。比如在每学期开学初，学校领导都密切关注教师配备情况，及时和上级沟通，第一时间掌握教师配备的缺口，组织召开班子成员会议，商讨教师配备问题。采取向上级部门申请、自己招聘等方式，高效率地解决我校对教师队伍建设做到统筹管理，我们根据每位教师的学历、特长安排适合的岗位。加强教师的思想教育，让教师做到珍惜岗位，尽职尽责□xx定切合实际的校本研修计划，让

研修活动不断推动教师专业成长。组织教师参加国培等培训，让教师不断更新教育理念，开阔视野，不断改进教学方法。

我校实行了绩效工资"xx度，财政部门按照标准及时将绩效工资额度到位，我校根据实际情况，在征求全体教师意见的基础上□xx定了教师绩效工资发放方案，并在教工大会上表决通过。根据方案确定每位教师的绩效工资发放数□xx表公示，及时发放到位，保障了教师的权益，调动了教师的工作积极性。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和xx度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。我校通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章xx度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。组织教师参加二七区教师进修学校组织的继续教育，对培训情况进行督促，教师认真进行校本研修，按时完成各项作业任务，最后拿到继续教育合格xxxx□组织教师参加教育技术能力培训与考核，每年我校都有一定数量的老师取得教育技术能力初级、中级xxxx□"学校根据实际情况，科学设岗，体现高效、职责明确。每个学年初，我们都坚持做到教师竞争上岗，公布学校岗位设置，让教师根据自己的专业特长，申请适合自己的岗位。教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！实行集体备课制度。每周二为学校固定的'教研学习时间，全体教师积极参加，并给与评课。

制定《小学教师队伍培养规划》，坚持以先进的教育理念提升教师，支持鼓励教师参加各种业务培训和教育教学教科研等活动，充分引领教师学习、深化和运用，利用教研活动形式深化交流与运用，促使教师转变观念，提升业务能力，以此来推动课堂教学效益的提高。为学习他人先进经验，组织教师外出参加学习、交流。大力推行推门听课活动。从校长到中层领导到一般教师，大力推行听推门课活动，把听公开课变成听常规课，更清楚地了解教师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，“背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。第一，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。第二，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

1. 由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致教师整体业务水平提升缓慢。
2. 学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。
3. 个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性。

4. 年青教师的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。
 1. 进一步加强师德师风教育。我校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，推动我校教育事业又好又快发展。
 2. 组织并开展教师业务培训。引领广大教师继续践行高效课堂理念和课堂教学模式，理清教师的“教”和学生的“学”之间的关系，尊重师生发展规律，积极开展课标学习活动，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。
 3. 严格规范教师从教行为。在我校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，规范教师思想行为和职业行为，努力提高教学水平，促进学生全面发展。
 4. 发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。
 5. 完善激励机制。进一步完善教职工绩效考核办法，激励全校教职工全身心投入到教育教学工作中去，努力提高我校教师的教育教学水平。师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中针对不足之处，积极改进工作，用具体的行动提高广大教师的工作积极性和主动性、，争取在教师队伍建设方面有更大的进步。

教师队伍建设情况自查报告篇二

（一）领导重视，狠抓师德教育

我园领导高度重视师德师风工作，把师德师风工作纳入了幼

儿园工作的重要议事日程，先后多次专题开会研究落实师德师风工作的各项任务。建立了由x园长任组长，其他行政领导为成员的师德师风领导小组，具体负责师德师风工作。我们利用政治学习，组织教师学习相关师德工作的相关文件，学习《教师法》、《教育法》、《幼儿园教师专业标准》等相关法律、法规等。通过学习，使我园教师养成了爱岗敬业、团结协作、遵纪守法，乐于奉献的自觉行为。在学习方法上我们采取了自学、听辅导讲座、讨论、答卷等灵活多样的形式，力求使学习收到最好的效果，同时结合本园实际，制定了《xxx中心幼儿园教职工师德规范》，要求教师在平时的教学工作中时时严格要求自己，时时自我反省。

每学期x园长还同全体教职工签订了《师德师风承诺书》和《廉洁倡议书》，进一步明确了责任。

（二）制度保障，规范师德师风

为了提高全体教职员工对遵守师德规范的约束力和自觉性，幼儿园结合工作实际，对照师德规范的要求，科学制订和逐步完善了幼儿园师德师风各项规章制度，主要有《教职工考核评分细则》、《教职工考核制度》。这些制度的建立不仅对教师的教育教学工作起到导向作用，而且使幼儿园对教师的学年考核有据可依、公平公正。

（三）主题培训，师德常抓不懈

1、幼儿园领导班子会。要求班子成员对自己公正廉洁，勤政务实，公开办事制度，依法办园，依法执教，规范办园秩序等方面进行自查自省。

2、教职工师德师风学习会。每学期召开教职工大会，要求我园教职工根据工作岗位对工作作风、服务态度、服务质量、工作效率及体罚或变相体罚幼儿等情况进行自查自纠。

3、暑期师德集中培训。为提高学教师的师德水平，每年暑假我园都会组织全体教职工举行师德培训会。培训采取理论学习与交流研讨相结合、集中学习与分散自学等形式，通过主题报告、小组交流、心得体会等途径提高师德培训的有效性。

4、新教师岗前师德培训。开学前一周，园长室专门召开新进教师座谈会，向新进教师提出具体的工作要求，并安排好师徒结对工作，确保新教师能尽快适应xxx中心幼儿园，成为一名德艺双馨的教师。

（四）学习先进典型，塑造教师形象

幼儿园只有始终抓住师德建设不放，利用各种舆论，宣传各类先进典型，把师德建设贯穿于各项工作之中，才能塑造出好的教师形象，才能把师德建设不断推向新的高峰。

（1）抓住身边的典型。我们知道榜样的力量是无穷的，而身边的典型将有更强的说服力，幼儿园在广泛开展学习的过程中，组织教师学习身边的优秀教师事迹。

（2）学习模范教师事迹。我园先后组织教师学习了窦桂梅等模范教师的感人事迹，每一位优秀教师都以他们对教育事业的满腔热情，兢兢业业的工作态度与精湛的教育教学艺术为师德规范作出了最好的诠释，也给广大教师最直观的感受与引领。

（五）考核监督，落实师德建设

1、为了把各项制度落到实处，学校成立了由陆静芬园长为组长的教师绩效考核领导小组，建立教师的评价机制，对教师实行师德一票否决。幼儿园建立了平时考核、学期考核和年度综合考评三级考核机制，形成了从师德、专业技能、教育教学行为到教育教学效果，从教育教学到卫生保健等一系列的监控体系，搭建了一个促进教师专业发展的评价平台。

2、建立师德师风投诉制度，畅通有效的投诉举报电话，接受幼儿家长对师德师风的监督，幼儿园对收到投诉要及时进行自查自纠，构建了幼儿、家长、社会三位一体的师德评价体系。

3、开展师德师风家长问卷调查，以家长的满意率作为评先、评优的首要依据，对调查中发现的问题幼儿园及时给予了处理、整改。

4、幼儿园将把师德表现作为教师业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，以及对师德考核不合格教师实行“一票否决”的情况，有效地促进了师德师风建设的各项措施落到实处。

通过自查，发现以下几方面的问题：

1、师德师风专栏缺失，师德宣传阵地建设力度有待加强，行风监督员没有设立。

2、部分教师表率作用欠缺，以身作则还有待加强。个别教师上班玩电脑游戏、聊天时有发生。

3、极少数教师不注意专业发展。没有树立终身学习观，不注意知识更新，缺乏对教育本质、教学方法、教学效果、教育创新的探索与研究。上课没有激情，教学方法单调，没有开拓和创新意识。

4、教师师德情况归档不到位。

工作中存在不足和遗憾实属难免，“知不足而改进”是推进师德师风工作的有效手段。幼儿园将通过这次师德师风检查，摆出问题，积极面对，认真整改。

1、强化学习促提高。师德师风建设要常抓不懈。针对少部分

教师责任意识缺失的问题，幼儿园要有目的、有计划、多形式地进行主题教育活动，开设师德师风专栏，加强师德师风的学习与宣传。要对师德标兵、师德典型的先进事例进行发布宣传。要通过园长信箱、举报箱等经常了解情况，及时解决热点难点问题。努力建设一支师德高尚、教艺精湛、勇于创新的教师队伍；努力创建一个环境优美、学风浓厚、关系和谐的育人环境。

整改负责人：

整改落实部门：

2、健全机制促规范。针对极少数教职工上班玩电脑游戏、聊天等纪律观念不强、作风散漫、岗位职责意识淡薄的问题，幼儿园将设立行风监督员，进一步完善师德师风各项规章制度，强化检查，以促进教师更加规范地教书育人。

整改负责人：

整改落实部门：

3、完善制度保长效。我园将建立师德师风长效机制，切实提高教师队伍素质。幼儿园要依据市局有关文件制定师德师风考核办法，逐步修订和完善制度，建立师德师风长效管理机制，有效促进教师队伍整体素质的提高，努力打造一支师德高尚、作风过硬、业务精湛、充满活力的教师队伍。

整改负责人：

整改落实部门：

4、档案归整显完善。我们将要求有关部门和档案室共同协作，把师德师风的有关文件资料、学习材料等进行整理、归档，使师德师风建设工作更加规范、完善。

总之，师德建设是一项系统工程，是我园教师队伍建设的一项长期历史任务，不可能一蹴而就、一劳永逸，必须长抓不懈，坚持可持续发展的思路，不断总结经验教训，勇于实践，大胆创新，才能不断提高师德水平。

教师队伍建设情况自查报告篇三

我校在二七区教体局和马寨镇中心校的正确领导下，高度重视教师队伍建设。按照上级要求，我校成立了教师队伍建设自查工作领导小组，制定了自查和迎检工作方案，并认真开展对我校教师队伍建设情况的自查，现将具体情况报告如下：

学校高度重视教师队伍建设工作，成立了以申国建校长为组长的教师队伍建设工作领导小组，对教师队伍建设工作制定工作方案，认真部署落实各项工作，促使我校教师队伍建设工作不断攀升新的高度。

成立教师队伍领导小组

学校将教师队伍建设加入重要议事日程，在学校领导班子会议上，对教师队伍建设中存在的问题认真商榷解决的办法，把教师队伍工作放在重要位置。及时研究解决教师队伍建设中的突出矛盾和重大问题。比如在每学期开学初，学校领导都密切关注教师配备情况，及时和上级沟通，第一时间掌握教师配备的缺口，组织召开班子成员会议，商讨教师配备问题。采取向上级部门申请、自己招聘等方式，高效率地解决教师配备问题，保证在开学后教育教学工作的正常开展。

我校对教师队伍建设做到统筹管理，我们根据每位教师的学历、特长安排适合的岗位。加强教师的思想教育，让教师做到珍惜岗位，尽职尽责。制定切合实际的校本研修计划，让研修活动不断推动教师专业成长。组织教师参加国培等培训，让教师不断更新教育理念，开阔视野，不断改进教学方法。

我校实行了绩效工资制度，财政部门按照标准及时将绩效工资额度到位，我校根据实际情况，在征求全体教师意见的基础上，制定了教师绩效工资发放方案，并在教工大会上表决通过。根据方案确定每位教师的绩效工资发放数，制表公示，及时发放到位，保障了教师的权益，调动了教师的工作积极性。

我校组织教师认真学习了新《义务教育法》、《教师法》、《教师职业道德规范》、《未成年人保护法》、《学生伤害事故处理办法》等一系列与教育教学相关的法律法规和制度，督促广大教师不断提高政治思想觉悟，提高理论水平，依法执教。在活动中育人，在活动中陶冶良好的师德情操是我校师德工作中的一项重要内容。我校通过丰富多彩的师德教育活动和师德实践，大大提升了我校师德素养。全体教职工职业道德素质普遍较高，能自觉遵守师德规范及有关规章制度，近年来没有发生过违反师德的行为，学生、家长、社会评价高。组织教师参加二七区教师进修学校组织的继续教育，对培训情况进行督促，教师认真进行校本研修，按时完成各项作业任务，最后拿到继续教育合格证书。组织教师参加教育技术能力培训与考核，每年我校都有一定数量的老师取得教育技术能力初级、中级证书。学校根据实际情况，科学设岗，体现高效、职责明确。每个学年初，我们都坚持做到教师竞争上岗，公布学校岗位设置，让教师根据自己的专业特长，申请适合自己的岗位。教研活动是提高教师业务素质的重要途径，我校利用多种形式开展了丰富多样的教研活动。为发挥优秀教师的传、帮、带作用，促进青年教师业务快速成长，让老教师和新教师对成师徒关系。通过“师徒”间每周相互上课、听课、评课，有力地促进教师间交流互动，共同进步！实行集体备课制度。每周二为学校固定的教研学习时间，全体教师积极参加，并给与评课。

师教学现状，帮助教师发现问题，解决问题，促使教师立足岗位成材。

学校对教师的评价直接关系到教师个人的切身利益，如果不能切实做到公平、公正和公开，就会挫伤部分教师的积极性，出现评价的抑制效应，背离了评价的目的。所以，建立科学的评价体系和操作制度，是实施评价的前提和基础。第一，充分发扬学校民主。制度的制定必须源于民意，即学校重大方案制度的出台，事先广泛征求教师的意见和建议，经过多次反复修改，通过后实施。在实施过程中，切实实现阳光操作，做到标准公开、过程公开、结果公开，自觉接受群众的监督，保证了各类评选活动的公正和公平，起到了凝聚民心、团结奋进的激励作用。完善的评价体系，既要能体现教师的综合素质，又要能为教师个人的专项发展提供了舞台。第二，把总结性评价与过程评价相结合，规范制度评价与人性化管理相结合，使广大教师时时受激励、处处有目标。

虽然，我校在教师队伍建设方面做了大量工作，也取得了显著的实效。但我们也清醒认识到自身存在的不足。

1. 由于学校教师缺编严重，人手不足。教师承担的工作量繁重，导致教师整体业务水平提升缓慢。
2. 学校教师队伍整体素质仍不平衡，教育观念较为滞后。
3. 个别教师职业理想有所淡化，专业发展缺乏主动性。
4. 年青教师的专业技术能力提高需要一个较长的成长的过程。

1. 进一步加强师德师风教育。我校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，推动我校教育事业又好又快发展。

2. 组织并开展教师业务培训。引领广大教师继续践行高效课堂理念和课堂教学模式，理清教师的“教”和学生的“学”之间的关系，尊重师生发展规律，积极开展课标学习活动，切实提高广大教师实施新课程的能力和水平。

3. 严格规范教师从教行为。在我校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。

4. 发挥典型的榜样作用，大力弘扬爱岗敬业、乐于奉献的主旋律。重视发挥身边典型人物的榜样作用，积极开展创先争优活动，树典型，学典型，崇尚先进，弘扬正气。组织教师观摩模范教师的先进事迹，给教师以极大的鼓舞和鞭策，激发他们热爱教育事业的自觉性。

5. 完善激励机制。进一步完善教职工绩效考核办法，激励全校教职工全身心投入到教育教学工作中去，努力提高我校教师的教育教学水平。师资队伍建设任重而道远，我们将在今后工作中针对不足之处，积极改进工作，用具体的行动提高广大教师的工作积极性和主动性、争取在教师队伍建设方面有更大的进步。

教师队伍建设情况自查报告篇四

为深入贯彻落实党的十九大精神，大力推进《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的实施，进一步完善新时代师德建设长效机制，根据教育部、市教育局（教师〔20xx〕5号和武教师〔20xx〕5号）的有关文件精神，我校迅速召开支委会和校委会，就开展教师队伍建设专项督查工作贯彻落实进行研究、安排和部署，现将自查情况汇报如下：

（一）组织学习，提高认识

学校召开师德建设长效机制贯彻落实专项自查工作会议。会议由校长熊卫成主持。熊校长指出，此次专项督查工作是在深入贯彻落实党的十九大精神和大力推进《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的实施背景

下开展的，要求全体教师深刻认识，进一步明确新时代师德建设长效机制的重要性和紧迫性。接着，支部书记王红九组织全体教师认真学习《省教育厅关于开展师德建设长效机制贯彻落实专项督查的通知》、《中小学教师职业道德规范》、《教育部关于严禁中小学校和在职中小学教师有偿补课的规定》、《教育部严禁教师违规收受学生及家长礼品礼金等行为的规范》、《中小学教师违反职业道德行为处理办法》等规范，要求全体教师入脑入心，言有所戒，行有所止，模范遵守，自觉践行。

（二）成立专班，落实责任

- 1、制定《常福中心小学深入开展师德师风专项治理工作方案》。
- 2、成立领导小组，由校长任组长，支部书记任副组长，校委会成员为组员的师德师风建设工作领导小组。
- 3、发放师德师风调查问卷和告家长书。
- 4、签订教师师德承诺书。
- 5、成立有偿补课巡查专班，每月对所辖区域进行1—2次巡查，并做好巡查记载。
- 6、对照中小学教师师德“十条红线”认真排查。

根据《蔡甸区教育局关于做好20xx—20xx学年度义务教育学校教师交流工作的通知》精神，学校迅速召开校委会，讨论制定《常福中心小学教师轮岗交流工作实施方案》，根据教师个人申请，学校校委会审议通过，并对交流教师进行公示，同时，学校还制定完善了《常福中心小学交流教师考核管理办法》，并与交流教师签订了《常福中心小学交流教师岗位目标责任书》，建立了交流教师的业绩考核档案，加强对交

流教师的管理。

2、经常与接收学校保持联系，关心交流教师，力所能及解决好他们的工作、学习和生活问题，促使其迅速适应岗位变动，全身心投入教育教学工作。

3、切实保障交流教师的权益，加大宣传力度，传播正能量。

1、极少数教师在政治、业务学习上放松对自己的要求，学习不够深入彻底，认为自己目前的`知识水平教几个学生绰绰有余。

2、个别教师对后进生的学习缺乏耐心，对后进生的个别辅导不够，对学生的关爱不够。

3、教师交流激励保障少，轮岗动力弱。

1、大力抓师德师风的学习教育活动，动员教师学习有关师德师风的文件，落实各项教育法律法规，进一步明确师德建设的意义，纠正教师错位心理和对教育思想、教育目的产生的偏差，培养积极向上的心态，消除职业倦怠现象。

2、建立健全教师师德师风建设保障机制和监督机制

3、学校通过开展各种活动，宣传师德典型，创设和谐校园环境，以丰富多彩的活动，美化师生心灵，让师生在良好的氛围中不断学习，不断进步，并建立长效机制，让师德师风建设活动长期开展下去，建立“三位一体”的监督机制，广泛发动群众，自觉接受社会和群众监督，更有效地去发现和解决师德师风建设中的热点和焦点问题，营造风清气正的教育生态，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，全面落实立德树人根本任务。

4、完善教师轮岗交流的激励保障机制，调动教师交流的积极

性。

教师的轮岗需要通过建立健全保障机制进行政策引导，在编制核定、岗位设置，职务（职称）晋升，聘用管理，培养培训，业绩考核，薪酬福利，评优推优等方面制定优惠倾斜政策，才能激发教师交流轮岗的积极性和主动性。

教师队伍建设情况自查报告篇五

目前，全市共有公办中小学1419所，其中农村中小学1395所，占全市总数的98.3%；全市共有中小學生388968名，其中农村中小學生249294名，占全市总数的64.1%。可见，我市教育工作的大头在农村。

现在，全市实有公办教师22367人，其中农村15937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12649人，其中农村10225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中农村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中农村431人，占全市的16.75%。从这组数据不难看出，我市教师队伍建设的重点也在农村。

近年来，在、市政府的高度重视和全社会的关心支持下，我市农村中小学教师队伍建设工作得到加强，做了大量工作，取得了一定成效。

主要表现在：

二是农村教师培训工作进一步加强。全市开展农村中小学音、体、美教师的短期培训，农村初中英语教师口语强化培训等，缓解了农村中小学音、体、美和英语教师短缺的问题。各县（市、区）也把教师继续教育摆在了更加突出的位置，采用了多种有效方式对农村教师进行培训。

三是支援农村教育工作进一步拓展。市教育局出台了《关于

全市城镇中小学教师轮换任教工作意见》（晋市人字〔20xx〕74号），将城镇教师支援农村教育工作列为教育督导评估的重要内容，并把此项工作与特级教师推荐、教师的评模推优、职称评定工作挂钩。截至目前，全市中小学离岗全职、在岗兼职、轮岗支教教师达1087人。各级教研机构还不定期组织教学能手、特级教师送教下乡，推进了优质教师资源的共享。

四是师德建设进一步规范。20xx年，市教育局党委下发了《关于加强师德师风建设的意见》，对师德师风方面存在的问题每年进行一次集中评议和整改。利用市电视台“行风大家谈”、市广播电台“百姓热线”等平台，召集有关科室进行纠风热线解答。各级教育纪检监察机关设立了师德师风监督举报电话，各级中小学建立了师德记录档案、从社会上聘请了监督员。

六是教师补充机制进一步形成。各县（市、区）采取有效措施，坚持公开、公正、公平的原则，面向社会择优招聘各类具有教师资格的青年教师充实农村中小学教师队伍。20xx年以来，全市面向社会公开招聘中小学教师1389人，其中充实到农村中小学973人。

1. 教师总量不足，部分学科教师短缺。从总体上看，我市现在农村中小学教师整体处于超编状态。但实际情况是：教师总量不足，部分学科教师短缺。调研中发现，我市目前大多数农村小学和初中英语教师、音乐教师、美术教师、体育教师紧缺现象比较突出，高中信息技术教师也出现短缺。因国家没有明确标准，全市430所寄宿制学校普遍缺少生活教师，生活教师配备工作已成为寄宿制学校当务之急的一件大事。目前全市农村中小学教师学科结构性缺编情况是：农村小学1398人，农村初中376人，农村高中64人，合计1838人。

2. 教师年龄偏大，缺乏新鲜血液。年龄偏大问题在我市农村中小学较为普遍，尤其以小学更为突出。在农村教育工作实

际中，年龄偏大并没有体现出经验丰富的优势，却更多地表现出对教育改革的淡漠、知识的老化和教学质量的下滑。

这种不合理的师资结构状况直接损害着农村儿童、少年依法接受义务教育的权利，表现出我市农村与城市在教育发展方面的不均衡。同时，农村小学教师新生力量又得不到及时补充，导致我市农村学校教师年龄结构出现断层，为农村义务教育的健康发展埋下了隐患。

3. 代课教师在岗不在编较多，正式教师在编不在岗的不少。在我市，目前农村中小学存在着两大倾向：一是在编不在岗教师487人，二是在岗不在编的雇用代课教师数1704人。

为数不少的在编不在岗教师的客观存在，不仅降低不了财政负担，而且加重了在岗教师的工作量，对在职教师队伍稳定还产生了负面影响，严重影响了农村中小学教育的健康发展；较多的在岗不在编的雇用代课教师的客观存在，是我市农村教育现实发展中的无奈之举，这一现象的长期存在直接关系到民生问题，关系到我市农村改革发展与和谐社会建设，严重影响着城乡教育的统筹发展和农村公共事业的建设。

4. 培训经费缺口较大，队伍素质有待提高。近年来，全市教育投入不断增长，但从结构上看仅仅是一种维持性的投入，发展性的投入水平还不高。省教育厅、财政厅（晋教计字【1998】40号文件）规定：“每年用于中小学教师培训经费不少于当地中小学教职工工资总额的2.5%，由财政部门在教育经费中专项安排，教育行政部门统一管理使用。”

目前我市还没有建立稳定的、制度化的教师培训经费拨付机制，除了个别经济基础较好的县（市）能补充部分培训经费外，绝大部分县（市、区）还没有专门的教师培训经费，许多应该开展的培训工作不能正常进行，严重制约了我市农村中小学教师水平的进一步提高。

5. “民转公”教师成为“主力军”，队伍缺乏生机活力。调研中发现“民转公”教师在农村中小学教师队伍中，约有5000余人，占三分之一，成为目前我市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为我市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着我市农村教育事业的大厦。

但是，他们中只有极少数接受过系统的专业教育，大多起点学历偏低、达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在专业素质不高的缺憾。在强力推进课程改革的今天，他们中的大多数越来越不适应形势发展的需要，表现为教学理念陈旧、教学方法落后、教育技术缺乏，甚至出现了上不了课的现象，学生不喜欢、家长不满意、社会不认可。可见，目前的“民转公”教师基础差、人数多、年龄偏大、知识老化，已成为农村教师队伍建设与发展的主要制约因素之一。

1. “账面超编，实际缺编”的原因。

(1) 编制标准不合理。现行中小学教师编制标准是由教育部、财政部和国家编制办于20xx年联合制定的。制定于20xx年的教师编制标准，因当时没有考虑到寄宿制学校对生活教师和工勤人员编制的客观需求。另外，本世纪初开始的基础教育新课程改革新增部分学科，对专业教师的需求也有所增加，还有小学五年制向六年制过渡，企业学校移交地方等，较早制定的教师编制标准难以适应这种变化。因而，现行编制标准已经过时。表现为不切合农村教育实际、过于强调规模效益、不能满足教育发展的实际需要。

(2) 教师岗位编制挤占严重。在教师整体缺编的同时，学校实际缺编问题就更为突出。其主要原因是实际在岗教师的编制被非教学工作人员挤占。

在我市农村教师队伍中，在编不在岗的人数不少，调研中发现，虽然原因是方方面面的，但可归纳为以下三类：

一是长期重病、进修、产假；

二是下海做生意；

三是被有关部门借调或抽调。因此，教师编制岗位实际挤占严重，加剧了学校实际教师编制的短缺。

得到有效缓解。以县为主的新体制实际上是教育投资主体责任由乡镇向县级政府的一次转移。对于我市一些经济基础薄弱的县（区）而言，教师的工资始终是占据全县财政支出的最主要部分，有的更是“吃财政饭”，除了依靠上级政府的转移支付本身并无力负担全县的教育支出，农村教育投资因此处于短缺状态。由于县（区）级财力的紧张，地方政府尽可能地压缩教师编制，不少学校长期处于缺编难补的状态，教育部门依据实际需要提交的教师进编申请往往遭到财政部门的否决。经费短缺问题成为制约教师缺编问题的根本原因。

2. 小学教师知识老化的原因。

（1）“民转公”教师大多知识老化。民办教师转公办教师时，要求必须是1986年以前任教的民办教师，年轻教师多被辞退，留下来的教师普遍知识老化。

（2）中学的选拔抽调。农村初中教师紧缺，很多乡镇是从小学抽调教师，其中大多是年轻和高学历的教师，这使得小学教师知识老化问题更显突出。

（3）小学教师停止补充。“民转公”教师知识老化，小学教师总体超编，堵塞了招聘毕业生充实小学教师队伍的进口，使得小学教师队伍引不入源头活水。

3. 代教人数多的原因。

（1）农村中小学在刚性的教师编制约束下，学校的教师数量

无法满足学校教学的实际需要，为了开全课程、开足课时，学校只好雇用代课教师。

(2) “民转公”教师知识老化，自己的知识结构不能适应新课程要求，也无法让家长满意，加长疏于管理、市场的诱惑力、财政拨款的工资保障，一些“民转公”教师干脆选择了自费雇用代课教师“顶岗”。

(3) 尽管在我市严格执行了教师资格制度，包括各类学校聘用临时代课教师也把具有相应教师资格证作为前提条件之一，但我市目前取得教师资格证的已有34747名，也就是说我市教育系统以外有12310名的教师储备资源，他们迫于就业压力，一些人把先步入代课教师行列作为一种临时选择。

4. 队伍缺乏活力的原因。

目前，我市农村中小学实行的是“一人、一编、一卡”的刚性编制管理。这一制度堵塞了教师正常流动的渠道，影响了教师资源的优化配置。教育行政部门无法根据教育发展情况和教师水平发展情况合理配置教师。学校缺乏自主用人权力，学校管理教师职能弱化，想引进的没有办法引进，想淘汰的没有办法淘汰。教师的紧迫感和进取心逐渐淡漠，加上培训缺乏针对性和实效性，终身学习体系尚不够完善，正常流动渠道又不畅通，队伍必然缺乏生机和活力。

1. 做好编制的重新核定工作。建议、市政府对我市农村中小学教师编制重新核定，实行动态管理的对策。重新核定编制，要充分考虑我市许多农村学校地处丘陵山区、教学点分散、教学班较多但每班学生少的实际，以教学班数量、课程设置有寄宿制学校实际为依据，以师生比为参照，科学、合理地核定教师编制，制定出台我市农村中小学教师定编办法。

2. 采用定向招录教师的办法。要充分考虑结构的合理性，把复合型教师作为今后农村小学阶段招录教师的重点；要实行

定向招录，多招录一些愿意在农村长期工作的教师；要减少单向的行政措施，多采取双向承诺的招录措施，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局结构不合理问题。建议、市政府根据国家有关政策，结合我市农村教育实际，出台我市农村学校教师补充办法，形成在每个学年的第一学期前对农村学校补充一次新教师的制度，促进我市农村教师队伍结构的逐步改善。

3. 建立农村教师的退出机制。要高度重视当前农村中小学中仍然存在着大量的代课教师这一突出问题，尽快建立不合格教师离开教育行业的退出机制。

从政府投入农村教育经费预算中，安排“农村教师分流安置专项经费”，提供相应的生活保障、养老保险及必要的医疗服务，让那些不能适应素质教育要求而且难以提高自身水平的教师退出教师岗位，形成农村教师队伍的退出机制，为农村教师的补充和交流提供人员编制空间。落实（晋教人〔20xx〕41号五部委文件）精神，对在职教职工中因身体原因不能胜任教学工作的，按文件要求实行内部退养，不再占用编制。对因长期有病不能继续从事教育教学工作的人员，按国家规定办理病退手续。

4. 加大教师培训和民办教育工作的力度。建议、市政府督促各县（市、区）政府落实责任，逐步加大对农村教师培训经费的投入，并建立起相应的拨付、落实、监察制度，确保足额用于教师培训；要加强培训机构力量的整合，转变培训观念，变革培训模式，提高培训工作的针对性与实效性，积极组织实施以“新理念、新技术、新课程”和师德教育为重点的新一轮中小学教师全员培训工作。农村中小学要建立完善教师师德师风和教书育人考评制度和教师师德档案，将思想品德和教书育人实绩作为教师年度考核的主要内容，考核结果作为职称晋升和评优奖励的主要依据。要构建开放的办学制度和运行机制，大力提倡社会办学，发展民办教育，加强教师交流，全面规范社会力量办学活动，提高办学水平和教

学质量，促进社会力量办学事业健康发展。

5. 严格教师队伍管理。要加强教师人事制度改革，以人事制度改革为切入点推动农村中小学教师队伍建设，杜绝现有教师队伍中存在的借调、顶岗等现象，刹住教师队伍超编进人和在编不在岗等不正之风；要加强对农村教师的考核管理。建立科学的农村教师考核淘汰机制；对德、智、体考核不合格的教师（年纪大、体弱多病、不能适应新课程教学的教师），出台相应政策，尽快让其离岗或转岗，加快农村教师队伍更新步伐，尽快优化农村教师队伍结构。

6. 建立长效支教体制。要在全市范围内实行中小学校长、教师定期交流制度，促进中小学校长、教师在城市（乡镇）学校与农村学校、优质学校与薄弱学校之间定期交流，优化义务教育阶段的学校师资力量的均衡配置。要鼓励引导大中专毕业生到农村学校任教，建立农村学校教师的良性补充机制，有效推进长效支教体制的建立健全。

7. 加强对临时代课教师的管理。建议、市政府对各地在当前教师短缺情况下探索出的一些临时性措施加以规范，原则上，不缺编的任何学校不得聘用临时代课教师，缺编学校聘用临时代课教师必须保障临时代课教师的最低待遇，临时代课教师的招聘、管理、工资统一划归县（市、区）教育局管理，待时机成熟要逐步、彻底清退临时代课教师。

8. 改革现行校长队伍建设机制。教师队伍建设的一个重要方面就是校长对教师专业发展的领导。因此，要进一步为农村教育发展打造一支“领头羊”队伍，必须改革现行校长队伍建设机制。推行“公开选拔、平等竞争、择优聘任”的校长选拔聘任机制，让我们的校长能够真正担负起领导教师专业发展的重任。

9. 进一步完善农村中小学教师工资保障机制。

建议、市政府制定、出台我市统一的中小学教师工资标准，尽快缩小和消除不同地域之间教师工资待遇的差别，实现“三个同酬”：城乡教师同酬、中小学教师同酬、教师与公务员同酬。

在贯彻落实国务院《关于深化农村义务教育经费保障机制改革的通知》精神的基础上，进一步强化农村教师工资待遇保障机制，将确保农村中小学教师工资按时足额发放的责任主体由县（市、区）政府提升到市政府。同时，要全面落实农村边远贫困山区和山区村镇学校教师岗位津贴制度，认真解决并不断改善农村中小学教师的工作生活条件，提高农村中小学教师艰苦工作岗位对于优质教师的吸引力，解除农村教师从事教育工作的后顾之忧，鼓励教师终身从事农村教育事业。

10. 大力加强教育法规执行情况的监督检查。要坚决贯彻落实《义务教育法》、《教师法》等各种现行教育法规，并要大力加强教育法规执行情况的监督检查，督促各县（市、区）政府全面履行对义务教育投入特别是农村义务教育投入保障的法定责任，实行教育财政经费“三个单列”。还要逐步建立健全各县（市、区）政府教育经费投入目标责任制度，把对农村教育经费的投入保障作为考核各县（市、区）政府工作的重点之一，推进我市农村教师队伍建设经费保障机制的建立健全，推动我市农村中小学教师队伍建设工作走上法制化轨道。

教师队伍建设情况自查报告篇六

截止xx年底，我市义务教育学校共有1148所，教职工总数为4.77万人（专任教师4.34万人），在校学生72.05万人，其中公办学校992所，教职工4.01万人（专任教师3.75万人），学生61.25万人；民办学校156所，教职工0.76万人（专任教师0.59万人），学生10.8万人。

自20xx年来，相继制定下发[]xx市中小学幼儿园教师职业道德

规范》、《关于进一步加强师德师风建设工作的意见》等文件，各县区坚持以师德师风建设为核心，以制度建设强化师德教育，将师德表现作为教师考核、聘任和评优评先的重要依据。

一是加强经费保障。20xx年至xx年，全市各级各类教师培训经费投入19992.9万元，其中市级投入1539.4万元。二是制定倾斜农村教师的政策，如五华区对农村义务教育阶段教师实行财政性扶持政策，对在山区任教的农村教师实施每月平均800元的特殊补贴工资。

一是加强教师培训基础能力建设。创建了国家级示范性教师进修学校2所，创建省级示范性教师进修学校10所。二是全面开展履职晋级培训和考试。

市、县区教育部门高度重视对口交流工作，采取城乡对口交流、城区学区化管理、干部和教师交流轮岗等方式，近三年，全市累计有2128名干部教师参加交流。

积极完成国家免费师范生接收，市教育局组织县区教育局与教育部6所直属师范大学相关部门对接；实施特岗教师计划，逐步缓解了农村地区教师紧缺的矛盾。近三年来，我市公办学校公开招聘1972人，免费师范生就业199人，招聘特岗教师1105人。

从调研情况看，县区之间教师队伍建设发展不平衡，部分县区对新时期义务教育教师队伍建设中问题研究不够深入，在教师交流、支教、培训等方面还沿用传统作法，教师队伍不稳定。特别是，农村学校教师队伍整体素质不高，调出或借调普遍，流失严重。

教师培训经费不足，导致教师培训学习机会少。同时，由于缺乏全市培训经费统筹机制，导致城市与农村教师受培训机会不均等，农村教师学习培训机会少，导致教师专业成长受

限，总体素质不高。

由于各种思想观念相互撞击，一些不良思想对教师的职业道德产生负面的影响。

义务教育是教育的基础性工程，教师是教育的第一资源，各级党委、政府要充分认识提升义务教育教师队伍素质，促进义务教育教师资源均衡配置，是实现教育现代化和推进义务教育均衡发展的关键，也是构建和谐社会、办人民满意教育的需要。建议相关部门要加强县区、乡镇、村教育人才队伍建设的调研和指导，研究教师的教育、培养、引进、管理等措施，特别是农村教师的倾斜政策，抓紧制定出台加快我市教师队伍建设的意见，明确我市义务教育教师队伍建设的总体目标和重点任务。

建议在城市中小学采取师生比和在农村中小学采取班师比核定编制，建立3-5年核定一次中小学教职工编制的制度，切实保障编制紧张学校的正常运转。在寄宿制学校、特殊教育学校建立后勤人员配置标准，由各级财政核拨外聘食堂、安全保卫等后勤人员的经费。对核定后的编制实行动态管理，由教育行政部门统筹配置县域内义务教育教师资源，努力构建义务教育教师流动畅通机制。

坚持“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，实行全员岗位管理制度和聘用制度，科学合理确定中小学教师岗位和职称结构比例，职称评审注重向教育教学一线教师倾斜，向长期在偏远农村任教教师倾斜，适当提高农村义务教育学校教师的中、高级职务岗位设置比例，健全教师职称管理与岗位管理衔接机制。

建立校长、教师区域内的流动机制和交流轮岗制度，实现校长教师在学校之间、城乡之间流动，促进校长教师流动常态化和资源均衡配置，推进区域内义务教育均衡发展。相关部门要深入开展调查研究，加强城市学区化学校的管理，积极

探索学区化学校管理办法，提高学区化学校的整体办学水平。要加强城乡对口学校校长教师交流帮扶的管理，完善城乡对口学校帮扶制度，定期组织城区教师到农村中小学学校支教，选派部分偏远农村学校校长到县城学校挂职锻炼，建立城镇校长教师支援农村学校制度，增强帮扶的实效。城镇中小学教师评聘高级职称，应有到农村学校或薄弱学校履行中级职称资格1年以上的经历。

相关部门要加强教师补充的研究工作，创新教师引进办法，建立学校教师补充机制。要落实学校用人自主权，畅通教师引进渠道。要积极争取国家“特岗教师”计划，实施每年市级“特岗教师”计划，大力引进教育人才，对于亟需的具有特级教师称号、副高以上职称等教育人才，应对岗位编制职数给予倾斜。

市、县级教育行政部门要统筹规划教师培训工作，建立与教师专业发展不同阶段相适应的教师继续教育体系，认真制定本地区教师培训五年规划和年度培训计划，把中小学骨干教师培训、班主任和少先队辅导员培训纳入师资培训范围。要加强民办学校教师的培训工作，依法保障和落实民办学校教师培训与公办学校教师享有同等权利，实现教师全员培训的目标。

要加大教师培训经费的投入，各级财政要将中小学教师培训经费列入各级政府预算，确保资金足额到位。相关部门要加强农村基层学校乡村教师生活补助的研究，对乡村教师实行生活补助倾斜政策，确保农村基层学校和山区学校教师队伍的稳定。

一是加强师德师风建设。创新师德培养方式；

四是教育部门和学校要积极鼓励教师开展教学课题研究，建立教学课题研究的激励机制。