

最新开展教师队伍管理自查报告(优质5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么报告应该怎么制定才合适呢？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。

开展教师队伍管理自查报告篇一

按照周口市人民政府办公室《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，对全县中小学教师队伍建设认真地进行了自查。现将自查情况报告如下：

我县共有各级各类公办学校416所。其中普通高中3所，职业中专2所，初中35所，小学346所，幼儿园1所，特殊教育学校1所，教师进修学校1所，中小学在校生11.8万人；现有教师7494人。

(一)、组织与领导建设。长期以来，县委、县政府十分重视教师队伍建设，把教师队伍建设纳入了重要议事日程，摆在了突出的地位。从实际出发，本着建立一支数量足、专业素质高、结构合理、相对稳定且能够适应教育教学和发展需要的教师队伍，县里出台了一系列加强教师队伍建设的文件，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. 不断加大对教师队伍建设的投入力度。我县在落实上级文件精神、保障教师经济待遇的同时，投入经费解决了全县教

师业务进修费用。另外，近年来招聘的教师全部有县财政解决工资待遇问题。

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：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，有效制止了基础学校随意克扣教师工资的现象。

3. 不断加大教师培训经费的投入，按上级要求把培训经费列入了地方财政预算。

4. 积极推进教师养老保障制度改革。按照事业单位改革的总体部署，我县已健全社会保险制度和住房公积金制度，按规定为每位教师缴纳了社会保险和住房公积金。教师医疗保险和住房公积金分别按照工资的2%比例、5%比例收缴，政府分别补贴6%和5%。此举加强了教师医疗和住房权益保障。

(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，并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

小学适当增加了教职工编制。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。总体来说，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。

4. 严格实行校长和教师的任用聘用制度。我们在抓校长队伍管理的过程中，严格校长任职资格标准和专业标准，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，将获得县教体局颁发的支教证书，并以此作为今后职称评定、评模奖励等的主要依据，而且每人每年得到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。

6. 健全激励教师奖惩机制。近年来，县委、县政府高度重视教育工作，坚持把教育工作放在优先发展的战略地位，建立并完善教师表彰奖励制度，每年九月份开展优秀教师评选表彰大会，并予以适当的物质奖励，注重教师奖励机制作用的有效发挥：一是从xx年开始在全县中小学开展课程改革“四名工程”评选活动，每两年一届评选一批“名校、名校长、名师、名班主任”，被评上的人员县政府给予表彰和奖励。二是积极开展“一师一优课，一课一名师”和网上“晒课”“评优”活动，并且制定了《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。

7. 加大中小学教师的培训力度。我县进修学校每年都利用暑期、寒假对全县中小学教师进行轮流培训，包括新课改培训、多媒体技术培训、安全教育培训等。另外，还大力鼓励教师通过参加函授、自学、成人高招、脱产进修等形式的培训，提高学历层次和教学水平，有效地提升我县中小学教师的整体素质和教学水平。xx年以来积极组织教师参加各类培训：一是要求每位中小学校长和教师参加“河南省中小学幼儿园教师继续教育网”学习，要求达到100分，对不达标者给予通报批

评，并且将校长教师参训学分和培训考核情况作为考核、任用、晋级的必备条件和重要依据。二是聘请知名专家在进修学校轮流对教师进行班主任培训、教师师德培训、心理健康和安全教育以及信息技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

我县根据省委、省政府的有关文件精神，高度重视教师培训机构建设。制定了《西华县教师进修学校建设发展规划》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和发展的总体规划中，为县级教师培训机构的可持续发展创造必要条件。我县教师进修学校已被省里确定为“河南省示范性县级教师培训基构”，目前，正在争创国家“示范性县级教师培训基构”。

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。

一是农村教师队伍不够稳定，流失比较严重。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，特别是偏远的乡镇学校，优秀年轻教师的培养和引进十分困难。

二是分布失衡，农村教师结构性缺编。主要原因是教师编制按学生数核定，整体不缺编，但农村学校班额较小，导致部分学科教师紧缺，教师队伍整体呈现出结构性缺编。目前，信息技术、音乐、美术等专业缺编，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。

三是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，但是与其他先进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数量上也不多。

四是老龄化现象突出。由于上世纪八、九十年代国家启用了一大批民办教师，这些教师目前已经进入老龄期。另外由于农村中小学教师外出考察学习、进修的机会相对较少，造成青年教师千方百计进城，加剧了老龄化现象。

五是培训经费投入不足，教师进修受到一定的制约。

1. 进一步加强中小学机构编制管理，争取做到规范合理。一是严格执行编制实名制管理制度，确保中小学机构编制与审批的一致，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。二是做好县直部分学校超编教师的转岗工作。三是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. 进一步加大对教师队伍建设的投入力度，采取有效措施，加快中小学教师的知识更新，提高教师队伍的整体素质。

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！

开展教师队伍管理自查报告篇二

爱与职责是师德之魂，体此刻既爱“双优”的学生，更多地关爱“欠发展的学生”，平等地对待每一个学生。新型的师生关系给我们提出了新的要求，我努力做到在关爱与严格要求学生上把握好分寸。学生既是教育的对象，又是教师人格不断完善的动力。

不足之处：缺乏依法执教，个性是遇到一些屡教不改的学生时，我心躁气急，对此类学生有时难免恶语相击，大声训斥，偶尔对学生小施惩戒，还认为是对学生的关爱，有歧视后进生的言行。使学生幼小的心灵受到了伤害，这实在是一种不尊重学生人格的表现。不仅仅损害了老师的形象，还违背了“为人师表，语言规范健康，举止人优雅礼貌礼貌”的教师就应具备的起码要求。。

在教育教学中，热爱教育、热爱学校、尽职尽责、教书育人，注意培养学生具有良好的思想品德。我努力以崇高的职业道德，良好的教风，严明的教纪从教，平等的态度对待学生，以人为本、严格要求、耐心引导，认真备课上课，认真批改作业，不敷衍塞责，不传播有害学生身心健康的思想。”用心实施素质教育，不断提高教育教学质量，促进学生全面发展，以达成教学相长之目的。

不足之处：由于个性使然，有时较情绪化，课堂教学往往受情绪支配。

作为一名教师，我深深体会到自我的一言一行都将对学生产生很大的影响。所以我时刻注重自我的言行举止，以身作则，言行一致。在平时工作和生活中，遵守社会公德，克服个人主义、注意言行，不讲粗话，以模范对学生做出表率。外出学校、注意自我的形象，不参加任何赌博活动和其他对社会造成不良影响的活动。时时刻刻提醒自我要严于律己，持续良好的生活习惯。

不足之处：工作作风不够深，我作为一名教师不能持续从学生的利益出发，关心学生的生活，分担学生的疾苦，服务于学生的意识不牢。而必然损害了学生的利益，想想在工作上自我有时对后进生缺少应有的耐性，满足于完成任务；作风上，不够严谨，工作职责心不够强，对于犯错的学生，不能立刻与家长联系、沟通和与学生谈心教导。不能经常深入教材，不能深入探究教育教学的新理论，没能结合学生实际状况。对学生出现过高的甚至不切实际的要求，而在学生不能到达自我的要求时又言行过激，而对于学生提出的问题和意见不闻不问。总觉得自我能按照要求去做，依法规范自我，做好自我的工作就是为了学生了。

我总是和同事良好合作，谦虚谨慎，尊重同事，虚心向他们学习，共同讨论，探索教学规律。

不足之处：关心群众还不够。

记得陶行知先生在《每一天四问》中写道：“一切心术不行为不端，都是由不廉洁而起”。工作中，我坚守高尚情操，发扬奉献精神，自觉抵制社会不良风气影响。从不利用职责之便谋取私利，向学生推销教辅资料及其它商品，索要学生、家长的财物，从事有偿家教等以教谋私行为。

不足之处：无私奉献精神不强，爱岗敬业上做得不够突出，主动意识不强。有时对待一些工作抱着持续原有的态度，不愿深入，存在求稳怕乱思想，而缺乏自我挑战意识，遇事不愿多想，心想反正上有领导，领导咋说我咋办，肯定错不了。许多工作到推不掉时才仓促动手做。

这天的时代已经是知识经济的时代、学习化的时代，科学技术日新月异。教师只有不断学习才能适应时代的要求，适应教育新形势的需要。因此，在工作中我认真钻研教材、研读学生、反思自我的教学行为，刻苦钻研业务，不断学习新知识，探索教育教学规律，改善教学教育方法，提高自我的教

育、用心更新教育观念，提高自我的教育、教学和科研水平。努力做到了不断自我充电，谦虚谨慎，相互学习、相互帮忙、不耻下问。

不足之处：缺乏进取精神，对获取新知识，钻研业务，求上进等方面认识还不足。在教学常规管理工作中放松自我学习、自我充电，忽视了知识更新，学习自觉性、主动性不强。

今后努力的方向：

1、树立先进的教育理念，自觉遵循教育规律，用心推进教育创新。牢固树立育人为本，德育为先的思想，全面关心幼儿成长，热爱尊重幼儿，公平、公正对待每一个学生，促进学生全面发展。

2、认真学习教育教学理论，把时间用在业务钻研上勤劳苦钻，精益求精。

3、加强专业知识学习，虚心求教，探索教学理论，改善教学方法。

4、在工作中要严于律己，以身作则，真正做到为人师表。持续平和心态，不要过于急躁。在对待学生方面个性是对待困难学生要有耐心，有恒心，对待不听话的学生，能够采用一些比较随和的办法，别让师生关系僵化，因为这样的效果就不大好。因此，要时刻为人师表。

5、在工作过程中，虚心听取学生们的意见和推荐，提高自身的教育意识，增强自我敢于同不良现象做坚决斗争的勇气，树立良好教师的自我形象。

开展教师队伍管理自查报告篇三

我校在xx县教育局和xx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：

（一）师德建设和教师管理情况。

我校将师德作为教师绩效考核、职务聘任、评优奖励的首要条件，实行一票否决，建立师德档案，每学期开展一次师德师风专项教育，每学期初教职工结合工作岗位向学校呈报师德师风承诺书，学期末提交自查报告，学校每学期报送师德师风自查报告，经查我校教师遵守《中小学教师职业道德规范》，无违反教师职业道德的行为。我校教师学历、年龄、职称、学科等结构合理，专任教师学历专科及以上达标率100%，中级职称教师达到50%。

（二）教师培训及经费使用情况。

制定“教师素质提升工程”实施方案和五年一轮的教师全员培训计划，校长和班主任全员参加专项培训，建立并落实教师继续教育激励机制，鼓励教师参加学历提升和继续教育培训，制定教师培训工作方案，落实公用经费5%用于教师培训，本学年教师公需学科培训9人，中层干部培训1人，部室管理员培训8人次，班班通应用培训1人，新教师培训1人，学生发展核心素养研修引领培训8人，教育信息化培训3人，参与校长课题和教师小课题研究5人。

（三）新任教师管理和培养情况。

我校20xx年9月分配新任教师1名，郭金妮同志按时参加了在西安文理学院举办的新任教师岗前培训。

（四）特岗教师管理和使用情况。我校无特岗教师。

（五）临聘幼儿教师管理和使用情况。我校无幼儿教师。

（六）大学区教师交流轮岗情况。我校符合交流条件的教师杨同志参与大学区教师交流轮岗，为期一年。

（七）教师绩效工资实施情况。教师绩效工资能按时足额发放。

（八）班主任津贴实施情况。由于经费紧张，学校没有发放班主任津贴。

（九）乡村教师生活补助政策落实情况。学校积极配合上级教育部门，落实乡村学校教师国家集中连片特殊困难地区生活补贴，每人每月340元，一季度发放一次。

（十）教师补充及在册教师上岗情况□20xx年度我校2名教师退休，补充1名新任教师，现有在册教师16名均按时上岗。由于教师编制不足，严重制约学校发展。

开展教师队伍管理自查报告篇四

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。

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。

开展教师队伍管理自查报告篇五

开园以来，我园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，先后多次召开师德师风工作专题会议。建立了由园长任组长，班子成员为成员的师德师风领导小组。每周我们利用政治学习，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》、《义务教育法》等相关法律等。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。

针对本次师德师风建设的重点我们主要采取了以下措施开展自查自纠。

1、召开学校领导班子会。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、召开教职工会。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、建立师德师风投诉制度。向幼儿家长公开幼儿园投诉方式，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。

4、开展师德师风家长问卷调查，对调查中发现的问题学校及时给予了处理、整改。

5、幼儿园将师德师风建设与教师年度考核、晋职晋升、教育教学管理等师资队伍建设的其他内容有机结合起来，有效地促进了师德师风建设的各项措施落到实处。我们每期都要对教师师德师风情况组织幼儿家长问卷调查，以家长的满意率作为评先、评优的首要依据。

1、通过开展师德师风自查自纠，我园不存在乱收费、乱订资料、体罚和变相体罚幼儿的现象。

2、存在的问题有：

(1)缺乏主动的政治理论学习和业务学习。

(2)工作主动意识不强，爱岗敬业不够突出。

(3)个别教师节约意识不强，有浪费现象。

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。

在今后的工作中，我园将以模范老师为榜样，努力学习，积极工作，加强修养，提升教育品质，努力使教职工成幼儿园师德建设的楷模。