

个人教学方面的自查报告(模板5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。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

个人教学方面的自查报告篇一

1. 教师队伍的结构不合理

一是学历结构不合理。尽管学历不一定与才能、学识成正比，但总的来说，高学历的总体能力、学识层次更能够让社会认同。就整体而言，我国幼儿园教师学历偏低，硕士学位、本科学位的高学历老师更是太少。幼儿园要在激烈的市场竞争中求生存谋发展，就必须突出人才优势。

二是年龄结构不合理，中年骨干教师缺乏。特级教师数量不足，在培养指导青年教师方面，发挥特级教师作用不够。我国民办幼儿园教师师资队伍年龄结构表现为青年教师比例很高，40岁以上的年龄的教师也不少，但中年骨干教师较少。这说明幼儿园一般吸引的是刚毕业和社会上的大中专学生以及一些没有幼教经验需要通过学习和培训的老资历教师来当保育员。这种近似“哑铃型”的师资结构，对幼儿园的持续健康发展的负面影响是不可低估的。年轻教师虽具潜力和活力，但教学水平和学术水平的提高有一个过程；老资历的教师虽责任心强，但知识老化、方法陈旧、强调经验、开拓精神不强等现象不同程度的存在，这些教师虽不直接参与教育教学，但我们一直强调的是要保教结合，这样下去可想而知。所以应当注意的是，合理的教师年龄结构，是民办幼儿园提高教育教学质量的重要因素之一，民办学校应从可持续发展的战略高度加快优秀中青年教师队伍的建设，以保持人力资源持续衔接。

三是性别结构不合理。由于男教师的缺乏，“女性化”迹象已在教师性别比例严重失衡的幼儿园出现。具体表现在培养学生勇气、胆量的教育活动不是被忽视就是无法开展，而这是男教师的优势所在。幼儿园缺少男教师，孩子就如同在单亲家庭长大的一样，性格可能产生缺陷。正如孩子的养育要有女性也要有男性一样，让教师在性别上趋于平衡可以更好地反映学生所生活的世界。

2. 教师队伍的职业认同感、归宿感差，事业心不强

幼儿园教师平均时间相对与一般职业而言本来就要长，幼儿园为了达到市场竞争的稳定，为了这一目的，相对幼儿园教师工作项目繁多。教师不是单纯承担一项或两项任务，而是承担多项任务，工作责任重、压力大。另外对于幼儿园而言，在追求生源的大背景下，孩子的安全，掌握知识的能力，家长关系等等，不仅决定了教师的地位，而且与教师的职称评定、工资、奖金等挂钩。而作为幼儿园教师所教授对象是幼儿，对孩子的教育是很琐碎的事，也是通过一点一滴的积累才形成孩子的美好发展，也因为教育琐碎，这一点一滴不能很好的被人所认同，教师自己也感觉不到成就感，所以教师职业认同感和归宿感差。在这种情况下，他们一方面承受着来自各方面的压力，一方面不得不给自己加大心理压力。

另外，一部分幼儿园教师事业心不强，他们没有将自己融入民办幼儿园之中，将自己的教育目的与幼儿园的办学目的相统一。由于民办幼儿园以“购买”的方式获得教师人力资源的使用权，这种方式自然产生“你出钱，我为你干活”的简单的“委托——代理关系”。这种关系自然而然造成了教师的事业心不强，而且这种关系并不适应民办幼儿园作为一个专业服务机构的性质，民办幼儿园以其提供专业性的教育服务为其社会功能，因此学校以专业性人力资源为依托，要求教师以教育教学专家的身份对学生进行教学，而不是以代理人、甚至是局外人身份教学。

3. 教师队伍不稳定，流动性强

由于幼儿园的绝大多数教师都是聘用制，教师聘用的随意性强，随用随聘，这就使教师队伍呈现极大的流动性，而且这种流动性还表现出强烈的不可预测性。任何一个团体，要谋求长远而持续有效的发展，必须拥有一支相对稳定的团体成员，一个企业如此，一个学校也如此。另外民办幼儿园人事管理上也类似于私营企业，教师以一种打工的身份在为校方服务，缺乏“主人翁”地位和团体归宿感，办学者和教师是一种雇佣和被雇佣的关系。这种认识关系给教师的流动提供了极大的空间，也使教师很难真正融入到学校集体之中，以致成为“匆匆过客”。

1. 把好教师入门关，优化教师队伍结构

把好教师的入门关。首先是扩展招聘范围，只有选择的范围广泛，才有可能精心挑选，达到优中选优的目的。作为一个成熟的幼儿园，在教师招聘上要形成自己的一套流程，克服随意性、无序性。

在教师的配置上，应强调合理的队伍结构。首先是专业结构要合理，不能仅限于单一的幼师专业，可让多专业人员参加幼儿教育；第二，应保障年龄结构合理，使老中青教师形成梯队；第三，讲求教师学历比例的合理，不是学历越高越好，而是要合理搭配；第四，性别结构要合理，幼儿园女性教师扎堆，不利于幼儿健全个性的形成，因此应配备一定比例的男性教师，每个班级至少配备一名。

2. 做好教师职业规划，关注教师专业成长

帮助教师做好职业规划，关注他们的专业成长，不仅可弥补他们专业上的缺陷，而且可以让他们享受到成长的快乐，看到自身价值所在。

第一，实施名师工程，即，提倡每一位教师都积极向“名师”发展。对于每一位教师，要指导他们做好职业规划，帮助他们分析自身优势与问题，确定自我发展的目标，树立专业学习的榜样，明确今后发展的方向与步骤，并为每一位老师设立了专业成长档案袋，详细记载他们的专业成长过程。

第二，鼓励教师自我修养。鼓励教师进行教学反思，坚持写教学日记，及时记录工作和学习中的所思所想，所见所闻，所说所做，促使他们思考，及时总结教学中的经验与教训。同时鼓励教师开展自学，配备一定的藏书，并订阅报刊杂志，让教师们在学习与思考中用新的理念武装自己的头脑，改进自己的行为。

第三，鼓励教师之间开展教学互助，共同分享教学感受。可以组建骨干教师与其他新教师一对一形成师徒关系，规定新教师每学期到骨干教师课堂听课，每学期徒弟上汇报观摩课，并得到指导老师的深入的指导和点评。同时，还可组织教师之间互相观摩幼儿园各项活动，如早操、教学活动、环境布置等，并当场组织评课，使新教师更直观地学习幼儿教育的方法，综合提高业务水平。

第四，请专家引领教师的专业成长。这是幼儿园开放办园在师资队伍建设方面的体现，是提升幼儿园教研质量，提升教师理论水平，增强理论思维，促进教师专业发展的有效途径。专家的一个提示，几点建议，是促进教师成长的“催熟剂”。为此，幼儿园可以设置专家扶持热线，建立专家辅导平台，让教师们与专家直接对话，让问题得到及时解决，架起专家与教师相互沟通的桥梁。有条件的可以请专家来园讲学，与教师面对面交流。

第五，以科研带动教师的专业成长。让教师参与课题研究是提高他们专业素养的有效手段。

3. 注重教师的形象建设，全面提升教师综合素养

加强师资队伍建设，不能仅仅局限于教师知识和技能的提高，还要着眼于教师的形象建设，着眼于教师精神和文化素养的全面提升。因为只有教师具备良好形象，才能支撑起幼儿园的整体形象，才能形成全体幼儿的良好形象。

一应明确教师形象塑造的内容体系。作为一名优秀的幼儿教师，其良好形象的塑造需要从三个方面下功夫。第一，礼仪形象。包括面部表情、为人处事、待人接物等场合下的态度及运作表现。第二，仪表形象。包括教师在工作期间的着装打扮、装饰打扮，如服饰、鞋装、发型。第三，语言形象。包括语速、语调、普通话及文明语言的使用。

二应制定教师形象塑造的制度体系。塑造教师的良好形象，需要以一系列制度作为保障。

三应构建教师形象塑造的培训体系。教师良好形象的塑造不是一朝一夕的事情，需要经长期的严格培训才能实现。培训要有明确的课程内容、教材、方式方法，还要在时间和制度上给予保证。

4. 保障教师的权益，为教师营造和谐的工作环境

一直以来，我国幼师存在社会认可度不高的问题，这个问题的解决首先应从幼教行业内部做起。

一应坚决保障教师的合法权益。保障教师的合法权益，是加强师资队伍建设的基础。教师的合法权益包括获取工资、福利和社会保险的“保障权”，依法进行教育教学活动的“自主权”，指导和评价学生的“评价权”，从事学术研究活动的调研“参与权”，寒暑假及法定假日的“休息权”与“自由支配权”。

二应积极为教师营造和谐的工作氛围。教师的价值取向是多方面的，对大多数教师而言，高工资高福利不一定很重要，

而一个和谐的工作环境才是最根本的。为此，要想办法增加教师主人翁意识，加大其对学校的感情，培养他们对学校的依赖程度与认同程度。要做到这一点，必须要实现依法办园、民主办园、科学办园。一方面，要强调办园的公益性，不以营利为目的；另一方面，要克服家族式管理，开辟普通教师参与幼儿园管理的通道，要任人唯贤，不任人唯亲；再一方面，要提倡教师之间的合作与共荣，为教师营造一个有张有弛，弹性作息的工作环境。

总之，他们让教师看到了幼儿园及自己的前途，让他们感到自己真正是幼儿园的主人，是幼儿园的一份子。

个人教学方面的自查报告篇二

自查报告是一个单位或部门在一定的时间段内对执行某项工作中存在的问题的一种自我检查方式的报告文体。以下是整理的个人思想政治方面自查报告，欢迎阅读！

个人思想政治方面自查报告

近年来□xx县支行在上级行的正确领导下，高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论□“xxxx”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实《中共中央关于加强和改进思想政治工作的若干意见》，紧紧围绕全行中心工作，切实加强对思想政治工作的领导，不断探索新形势下开展思想政治工作的新途径，加强思想政治工作制度建设、队伍建设、阵地建设，突出思想道德建设和文化建设，努力提高思想政治工作的针对性和实效性，为加快推进我行业务发展，加强合规管理提供了强大的精神动力和可靠的思想保证。根据省、市分行要求，现将思想政治工作自查情况报告如下：

一、基本情况

我行现有员工19人，男13，女6人，3名班子成员平均年

龄38.6岁。全行员工从年龄结构来看，30岁以下3人，31至40岁6人，41至50岁6人，51岁以上4人。□xx年前，我行将有3人退休，从目前进人情况来看，新员不可能补充到位，加剧人员矛盾。从学历结构来看（原始学历），本科2人，大专7人，中专、高中以下10人。从工作年限来看，3年以下1人，3至5年2人，5至xx年1人，10至15年2人，15至20年3人，20年至25年5人，30年以上5人。从来源看，农行划转11人，从他行调入2人，军转干部2人，新进大学生4人。

总的来看，目前我行员工队伍思想主流是好的，工作是积极向上的，主要表现在：

来充实自己，不断提高自身素质，以适应现代银行的要求。

分表达自己的意愿，积极为本行的职责履行和健康发展建言献策。

3、珍惜农发行工作岗位，态度积极向上。大部分员工对农发行的工作环境和工资待遇表示满意，对拥有农发行的工作比较珍惜，工作态度认真。多数同志在人少事多、绩效考评要求高的情况下，工作主动性较强，工作质量较高。

二、思想政治工作措施

（一）加强组织

领导

，责任分工明确。随着业务快速发展，农发行管理

工作

任务显得更加艰巨而繁重。行党支部在抓好业务工作的同时，高度重...

个人教学方面的自查报告篇三

孔子曾说过：“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从。”作为一名幼儿教师的我在日常的教育教学中一定要注意自己的言行举止，为孩子做个表率。以高尚的人格感染孩子，以博大的胸怀去包容孩子，这样孩子才会“亲其师，信其道”。

一、思想认识

二、教书育人

三、存在的不足

四、整改措施

个人教学方面的自查报告篇四

1. 教师队伍的结构不合理

一是学历结构不合理。尽管学历不一定与才能、学识成正比，但总的来说，高学历的总体能力、学识层次更能够让社会认同。就整体而言，我国幼儿园教师学历偏低，硕士学位、本科学位的高学历老师更是太少。幼儿园要在激烈的市场竞争中求生存谋发展，就必须突出人才优势。

二是年龄结构不合理，中年骨干教师缺乏。特级教师数量不足，在培养指导青年教师方面，发挥特级教师作用不够。我国民办幼儿园教师师资队伍年龄结构表现为青年教师比例很高，40岁以上的年龄的教师也不少，但中年骨干教师较少。这说明幼儿园一般吸引的是刚毕业和社会上的大中专学生以及一些没有幼教经验需要通过学习和培训的老资历教师来当保育员。这种近似“哑铃型”的师资结构，对幼儿园的持续健康发展的负面影响是不可低估的。年轻教师虽具潜力和活

力，但教学水平和学术水平的提高有一个过程；老资历的教师虽责任心强，但知识老化、方法陈旧、强调经验、开拓精神不强等现象不同程度的存在，这些教师虽不直接参与教育教学，但我们一直强调的是要保教结合，这样下去可想而知。所以应当注意的是，合理的教师年龄结构，是民办幼儿园提高教育教学质量的重要因素之一，民办学校应从可持续发展的战略高度加快优秀中青年教师队伍的建设，以保持人力资源持续衔接。

三是性别结构不合理。由于男教师的缺乏，“女性化”迹象已在教师性别比例严重失衡的幼儿园出现。具体表现在培养学生勇气、胆量的教育活动不是被忽视就是无法开展，而这是男教师的优势所在。幼儿园缺少男教师，孩子就如同在单亲家庭长大的一样，性格可能产生缺陷。正如孩子的养育要有女性也要有男性一样，让教师在性别上趋于平衡可以更好地反映学生所生活的世界。

2. 教师队伍的职业认同感、归宿感差，事业心不强

幼儿园教师平均时间相对与一般职业而言本来就要长，幼儿园为了达到市场竞争的稳定，为了这一目的，相对幼儿园教师工作项目繁多。教师不是单纯承担一项或两项任务，而是承担多项任务，工作责任重、压力大。另外对于幼儿园而言，在追求生源的大背景下，孩子的安全，掌握知识的能力，家长关系等等，不仅决定了教师的地位，而且与教师的职称评定、工资、奖金等挂钩。而作为幼儿园教师所教授对象是幼儿，对孩子的教育是很琐碎的事，也是通过一点一滴的积累才形成孩子的好发展，也因为教育琐碎，这一点一滴不能很好的被人所认同，教师自己也感觉不到成就感，所以教师职业认同感和归宿感差。在这种情况下，他们一方面承受着来自各方面的压力，一方面不得不给自己加大心理压力。

另外，一部分幼儿园教师事业心不强，他们没有将自己融入民办幼儿园之中，将自己的教育目的与幼儿园的办学目

的相统一。由于民办幼儿园以“购买”的方式获得教师人力资源的使用权，这种方式自然产生“你出钱，我为你干活”的简单的“委托——代理关系”。这种关系自然而然造成了教师的事业心不强，而且这种关系并不适应民办幼儿园作为一个专业服务机构的性质，民办幼儿园以其提供专业性的教育服务为其社会功能，因此学校以专业性人力资源为依托，要求教师以教育教学专家的身份对学生进行教学，而不是以代理人、甚至是局外人身份教学。

3. 教师队伍不稳定，流动性强

由于幼儿园的绝大多数教师都是聘用制，教师聘用的随意性强，随用随聘，这就使教师队伍呈现极大的流动性，而且这种流动性还表现出强烈的不可预测性。任何一个团体，要谋求长远而持续有效的发展，必须拥有一支相对稳定的团体成员，一个企业如此，一个学校也如此。另外民办幼儿园人事管理上也类似于私营企业，教师以一种打工的身份在为校方服务，缺乏“主人翁”地位和团体归宿感，办学者和教师是一种雇佣和被雇佣的关系。这种认识关系给教师的流动提供了极大的空间，也使教师很难真正融入到学校集体之中，以致成为“匆匆过客”。

1. 把好教师入门关，优化教师队伍结构

把好教师的入门关。首先是扩展招聘范围，只有选择的范围广泛，才有可能精心挑选，达到优中选优的目的。作为一个成熟的幼儿园，在教师招聘上要形成自己的一套流程，克服随意性、无序性。

在教师的配置上，应强调合理的队伍结构。首先是专业结构要合理，不能仅限于单一的幼师专业，可让多专业人员参加幼儿教育；第二，应保障年龄结构合理，使老中青教师形成梯队；第三，讲求教师学历比例的合理，不是学历越高越好，而是要合理搭配；第四，性别结构要合理，幼儿园女性教师

扎堆，不利于幼儿健全个性的形成，因此应配备一定比例的男性教师，每个班级至少配备一名。

2. 做好教师职业规划，关注教师专业成长

帮助教师做好职业规划，关注他们的专业成长，不仅可弥补他们专业上的缺陷，而且可以让他们享受到成长的快乐，看到自身价值所在。

第一，实施名师工程，即，提倡每一位教师都积极向“名师”发展。对于每一位教师，要指导他们做好职业规划，帮助他们分析自身优势与问题，确定自我发展的目标，树立专业学习的榜样，明确今后发展的方向与步骤，并为每一位老师设立了专业成长档案袋，详细记载他们的专业成长过程。

第二，鼓励教师自我修养。鼓励教师进行教学反思，坚持写教学日记，及时记录工作和学习中的所思所想，所见所闻，所说所做，促使他们思考，及时总结教学中的经验与教训。同时鼓励教师开展自学，配备一定的藏书，并订阅报刊杂志，让教师们在阅读与思考中用新的理念武装自己的头脑，改进自己的行为。

第三，鼓励教师之间开展教学互助，共同分享教学感受。可以组建骨干教师与其他新教师一对一形成师徒关系，规定新教师每学期到骨干教师课堂听课，每学期徒弟上汇报观摩课，并得到指导老师的深入的指导和点评。同时，还可组织教师之间互相观摩幼儿园各项活动，如早操、教学活动、环境布置等，并当场组织评课，使新教师更直观地学习幼儿教育的方法，综合提高业务水平。

第四，请专家引领教师的专业成长。这是幼儿园开放办园在师资队伍建设方面的体现，是提升幼儿园教研质量，提升教师理论水平，增强理论思维，促进教师专业发展的有效途径。专家的一个提示，几点建议，是促进教师成长的“催熟剂”。

为此，幼儿园可以设置专家扶持热线，建立专家辅导平台，让教师们与专家直接对话，让问题得到及时解决，架起专家与教师相互沟通的桥梁。有条件的可以请专家来园讲学，与教师面对面交流。

第五，以科研带动教师的专业成长。让教师参与课题研究是提高他们专业素养的有效手段。

3. 注重教师的形象建设，全面提升教师综合素养

加强师资队伍建设和提高教师知识技能，不能仅仅局限于教师知识和技能的提高，还要着眼于教师的形象建设，着眼于教师精神和文化素养的全面提升。因为只有教师具备良好形象，才能支撑起幼儿园的整体形象，才能形成全体幼儿的良好形象。

一应明确教师形象塑造的内容体系。作为一名优秀的幼儿教师，其良好形象的塑造需要从三个方面下功夫。第一，礼仪形象。包括面部表情、为人处事、待人接物等场合下的态度及运作表现。第二，仪表形象。包括教师在工作期间的着装打扮、装饰打扮，如服饰、鞋装、发型。第三，语言形象。包括语速、语调、普通话及文明语言的使用。

二应制定教师形象塑造的制度体系。塑造教师的良好形象，需要以一系列制度作为保障。

三应构建教师形象塑造的培训体系。教师良好形象的塑造不是一朝一夕的事情，需要经长期的严格培训才能实现。培训要有明确的课程内容、教材、方式方法，还要在时间和制度上给予保证。

4. 保障教师的权益，为教师营造和谐的工作环境

一直以来，我国幼师存在社会认可度不高的问题，这个问题的解决首先应从幼教行业内部做起。

一应坚决保障教师的合法权益。保障教师的合法权益，是加强师资队伍建设的基礎。教师的合法权益包括获取工资、福利和社会保险的“保障权”，依法进行教育教学活动的“自主权”，指导和评价学生的“评价权”，从事学术研究活动的调研“参与权”，寒暑假及法定假日的“休息权”与“自由支配权”。

二应积极为教师营造和谐的工作氛围。教师的价值取向是多方面的，对大多数教师而言，高工资高福利不一定很重要，而一个和谐的工作环境才是最根本的。为此，要想办法增加教师主人翁意识，加大其对学校的感情，培养他们对学校的依赖程度与认同程度。要做到这一点，必须要实现依法办园、民主办园、科学办园。一方面，要强调办园的公益性，不以营利为目的；另一方面，要克服家族式管理，开辟普通教师参与幼儿园管理的通道，要任人唯贤，不任人唯亲；再一方面，要提倡教师之间的合作与共荣，为教师营造一个有张有弛，弹性作息的工作环境。

总之，他们让教师看到了幼儿园及自己的前途，让他们感到自己真正是幼儿园的主人，是幼儿园的一份子。

文档为doc格式

个人教学方面的自查报告篇五

为切实做到教书育人，为人师表，规范自我的从教行为，树立人民教师的良好社会形象，维护学校教育正常秩序，现对办班补习工作进行自查：

三、未利用职务之便强制、诱导或暗示本班学生参加有偿家教辅导；

四、未在教师之间相互介绍学生进行有偿补课，不为对方供给有偿家教生源；

五、未动员、变相动员学生参加校外办学机构的各类补习班或为其供给生源；

七、未在校外办学机构有偿兼课或在社会办学机构中兼课；

八、未从事其他形式的有偿家教活动。