

2023年教师队伍现状分析报告(优质11篇)

通过整改报告，可以发现一些潜在问题，及时采取措施进行改进，提高工作效率和质量。在下面的范文中，你可以了解到一些成功的实践报告案例，包括撰写方式、结构和语言表达等方面的特点，对于我们的实践报告写作有一定的参考价值。

教师队伍现状分析报告篇一

一是知识结构需要调整，观念需要更新。现有中小学校长队伍教育思想更新和教育观念转变的速度与程度均与现代教育发展形势和要求不相匹配，对素质教育尚缺乏清晰的认识，对学校教育尚缺乏理性思考。

二是校长教学以外的事务较多，不能集中精力抓教学管理工作。

三是校长人才的流失现象严重，部分学校校长年龄偏大，后备干部缺失，不能形成有效地补充。

教师队伍现状分析报告篇二

办人民满意的教育，创建和谐校园，打造xx学区教育品牌，需要高水平的教育，而高水平的教育需要高素质的教师队伍支撑。日前，结合第三批关于开展深入学习实践科学发展观活动的部署安排，学区党支部开展了以《如何进一步提升我校教师队伍整体素质》为主题的调研活动。目的在于通过调研活动，了解我学区教师队伍建设的现状，发现存在的问题，进行成因分析，并在此基础上形成进一步提高我学区教师队伍整体素质的对策探讨，为我学区打造高素质教师队伍，推动科学发展服务。

教师队伍现状分析报告篇三

1. 教师的综合素质有待提高。有些教师业务能力不高，敬业心、责任感不强，工作不负责任，只教书不育人。有些教师全局观念不强，不够团结，不注意自身修养、形象。相当一部分教师教多科的能力弱，不适应新形势发展的要求。

2. 生源质量不高使得教师无法正常教学。我校属于乡镇学校，造成优秀学生外流。使得本校生源质量差。另外，部分学生家长忽视教育，将学校当做“托儿所”，只注重赚钱，不重视孩子的教育问题，导致学生形成错误的世界观、价值观。进而导致学生在学校、课堂无心学习，扰乱正常的学习、生活秩序，教师长期面对此种情况亦会失去教学热情。

（二）建议

1. 加强教师队伍职业道德建设，提高教师的综合素质。教师的素质直接关系到学校的教育水平、学生未来的发展，因此要使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱教育事业，师德高尚，教书育人，具有较高的业务水平、实践能力和创新能力，熟练掌握外语和计算机应用；加速知识更新，拓宽知识层面。使教师个体素质达到优良，整体素质有较大提高。

2. 优化教师队伍结构。我校教师男女比例不协调。部分教师还存在陈旧的教育观念，知识老化，教学方法落后，缺乏新的教学技能，计算机等教学基本功不扎实。骨干教师、中青年教师学科带头人、骨干教师梯队组成不够完善。因此，教师要注重提高自身的知识水平，优化知识结构。

3. 制定并完善教师岗位责任制、班主任工作岗位责任制，教师考核制度等一系列规章制度，进行常规通报，使教师职业道德建设有计划、有措施、有成效，逐步实现师德建设制度化。

教师队伍现状分析报告篇四

教师的政治态度和思想观念，教师对基础教育的认识，教师在学生心目中的形象，对于教育的质量有着至关重要的影响，要充分认识到师德师风是教育发展的灵魂所在。因此，教育部门必须重视教师队伍的思想建设，通过各种途径来增强教师的思想素质，提高教师的师德修养。

一要建立学习制度。要全员学习《教师法》、《未成年保护法》、《中小学教师职业道德规范》等法律法规，使教师能够树立起全新的教育观、人才质量观，自觉地把师德贯穿于教育教学的全过程，为培养高素质人才而努力。

二要建立监督制度。把师德建设落到实处，除了教师自身的自觉性和良好的素质外，制定相应的规章制度对于提高师德建设水平、做好教书育人工作也是很重要的。创建学校、教师、家长、学生四位一体的师德师风监督体系，形成学生家长评学校、教师评领导、学生评老师的制度。

三要完善评价制度。将师德师风建设与单位和个人评先评优、年度考核、职务晋升、工资晋级、职称评聘挂钩，对严重违反师德师风规定的单位和个人一票否决；对少数师德缺失，又不服从调动和管理的教师，要予以解聘，空出编制用于解决新进人员的编制问题。

教师队伍现状分析报告篇五

尽管这些年来教育部门在抓好强师兴教方面做了大量的工作，也取得了比较好的成效，但目前的教育发展情况与人们的需求还存在着比较大的差距，因此，为提高教育质量达到强师兴教的目标，加快建立切实可行的保障措施刻不容缓。

教师队伍现状分析报告篇六

1、结构不合理，整体水平还不高。

一是年龄结构不合理。我校教师队伍中30周岁以下的教师初中占教师总数52.4%，小学占45.8%。40岁以下教师86人，占教师总数的70.4%。

二是知识结构不合理，老教师中大多是通过函授、自考等形式取得合格学历的，知识水平较低，教育观念陈旧，难以接受当前教育改革发展的要求。

2、分布不合理，学科不配套。语文、英语、政史等科目的教师较多，而数学、体育、生物、地理等科目缺少专业教师。

就有名青年教师积劳成疾，英年早逝，令人痛惜。还有一名教师患重病在家休养。至于城市教师享受的各类奖金、补贴等，团场则教师望尘莫及，地方学校和公务员不交养老金，师直学校交养老金有补贴，团场学校全额上交养老金。教师的成就感得不到体现，影响了教师队伍的稳定。近三年来，我镇有2名教师通过考研、参加公务员考试调出，有12名教师调往地方学校，有6名教师辞职到地方学校。对建设高素质的农村教育人才队伍带来了很大的冲击。

4、糖厂小学有48名学生，安排6名教师，致使我校学科教师不足。

5、教师能出能进和机制还未完全建立。评聘分开、竞聘上岗等措施也只是在经济收入、工作岗位等方面作一些调整，“铁饭碗”还未打破，不少人仍然缺乏危机感。

6、领军人才数量不足。师级以上学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。

教师队伍现状分析报告篇七

针对我校师资队伍现状，提出以下整改措施：

（一）教师方面

1. 提高教师队伍的教育、教学水平。鼓励提高教师学历水平。鼓励教师通过在职自学、进修实现在职教师的学历水平和教学能力的提高。
2. 苦练教师教学基本功。牢固练就扎实五项基本功：普通话、三笔字、说课评课、电脑课件制作、多媒体操作。通过开展教师基本功训练的一系列活动，使人人参与，练有所得，练以致用，持之以恒，提高教师整体素质，为提高教学质量打好基础。
3. 努力完善教学环节。教学是学校教育的主要内容。教师要做到课前认真备课、课上认真授课、课下认真评课、精心设计作业。对教师的备课、授课、评课提出了更高的要求。
4. 认真倾听学生、家长的意见、建议，自觉接受学生、家长的监督，展示良好的师表形象和行业形象。

（二）学校方面

1. 加强校级领导与中层干部队伍建设。建设一支结构优化、素质良好、富有活力、具有创新能力的高水平的学校领导队伍。
2. 坚持不懈的抓师德建设，加强思想政治学习，使教师具备良好的政治素质和高尚的道德品质。树立“学校为教师创造环境，教师为学校创造价值”的理念，创造“人人想干事，人人能干事，人人干成事”的工作环境，建设一支高素质的教师队伍。

3. 抓在职教师的培训提高，提高教师的学历层次。根据上级要求规定，要求广大教师本着教什么学什么的原则，积极参加函授、自考等形式的在职学习，尽快达到本科及以上学历。

4. 实施青年骨干教师梯队培养计划。开展青年骨干教师后备人选的培养工程建设，完善培养机制，注重激励、考核机制。注重培养过程，保证数量，提升专业内涵，形成青年骨干教师的群体。

（三）教育部门

1. 优化教师队伍，提高教学质量，防止优秀生源外流。教师队伍良莠不齐，教学质量差，导致优秀生源外流，进而打消在职教师工作积极性，使得教学质量下降，优秀生源外流，形成一种恶性循环。因此，应注重优化教师队伍，留住优秀生源。

2. 积极开展教研活动，培养骨干教师队伍，组织教师交流。要保持师资队伍活力与后劲，必须拥有一支高水平的教学科研队伍。部分学科教研活动较少，不利于学科建设。教师工作不能闭门造车，每个教师都有独特的授课风格及亮点，教师可以在听评课过程中取其精华，去其糟粕。积极开展教研活动，有利于提高教师的积极性、开发教师的创新思维。因此，培养骨干教师，组织教师交流经验能够在一定程度上提高教师教学水平。

通过本次调研，我们深刻体会到这样一个问题：教师队伍建设不是一个人的建设，只有教师、学校、教育部门共同携手，才能整体提高我校的教育水平，将我校教育送上一个新台阶！

教师队伍现状分析报告篇八

近年来，教育部门在优化教育资源配置，促进教育均衡发展，切实解决义务教育发展中的深层次矛盾，逐步消除城乡、区

域、学校间差距，高水平高质量普及义务教育上做了大量的工作。

一是推进中小学教师“无校籍管理”改革。出台《淮北市人民政府关于加强教师队伍建设的意见》，明确在县区范围内，打破学校对教师的“一校所有”制，建立中小学教师“县管校用”的管理体制，及时调配教师余缺，促进教师资源均衡配置和学科配套合理化。

二是建立城乡教师交流制度。印发了《淮北市义务教育学校校长教师交流轮岗实施方案》，加强义务教育学校教师交流轮岗工作，推进城乡间校干和教师支教、调配等多种形式交流。

三是积极应对优秀教师流失问题。针对优秀教师流失问题，我市正在制定引进优秀教师实施办法，目前正在广泛征求意见，全国重点高等学校优秀毕业生和在职优秀教师都是我们引进的对象。

教师队伍现状分析报告篇九

为加强教师队伍建设，学校成立了由校长刘学仁任组长的领导小组，工作中领导班子成员具有强烈的责任意识，工作主动，全局观念强，经常深入调查研究，科学决策，认真解决教师在实际工作中遇到的热点、难点问题。学校建立了标准的规章制度、岗位职责、考核细则和评估标准，在实施上做到“三保证、三落实”，即保证人员、保证内容、保证时间；落实计划、落实考核、落实奖惩。

2、解放思想，更新观念，为教育教学改革奠定思想基础

解放思想，开拓创新是做好各项工作的前提，“思路决定出路，观念决定命运”，我们始终要求领导和教师树立“以人为本”、“育人为本”的基本信念，改变教师中心观，树立

师生互动、交往的平等观、学生自主发展的活动观、评价促发展的发展观、面向每一个学生的全体观。学校邀请市县专家学者到校讲学，派领导到洋思、衡水、杜郎口、许衡等中学“盗取真经”，派教师到外县市学校学习，举办校本研训。领导和教师们耳濡目染，经常被教育新理念、新思想不停地冲击，切身感受到了先进教育思想的力量，很快转型，成为素质教育中的佼佼者。

3、强化学习，不断汲取，掌握教育教学理论和学科基本知识

学校采取集体学习与个人自学相结合的学习方式和教师论坛、骨干教师及名师讲座等方法，组织教师认真学习现代教育教学理论、教育法律法规、各科教材教法、本学科的有关知识、基本方法和发展前沿理论知识，使广阔教师能在教育科学理论的指导下从事教育实践，遵循教育规律，把握教育改革的脉搏，以新课改崭新的理念来武装自己的头脑并转化为自己的具体教学行为，进而形成在新的教育观念下的教学风格。

4、增强师德意识，提高师德修养，努力提升教师职业道德素质

学校经常采取会议、学习和活动等教育形式，积极开展家长评教评校，学生评教，校长热线、“做学生喜爱的教师”等活动，狠抓热点，消除疑点，解决难点，杜绝乱补课、乱发行、乱收费的现象。我们还注重加强教师间的和谐发展，每个班级教师的安排都是经验丰富的教师和经验缺乏的教师结合，知名度高的教师和知名度相对低的教师结合，精力充分的和精力不足的结合，老教师和新教师结合，对教师业绩考核中有一项是年级所有教师集体的成绩。

目前，我校教师已到达以事业心为基础，以热爱学生为核心，以虚心为动力，以为人师表为准则的良好师德，并形成一股积极、进取、创新的合力，营造出“爱岗敬业、爱生乐业、献身勤业”的良好氛围，形成了二中人精神（即不计得失的

牺牲精神、不甘落后的拼搏精神、爱生如子的园丁精神、认真执教的敬业精神、和谐发展的协作精神）。

5、以校本培训为载体，进行岗位大练兵，提高教师业务能力和教学水平

校本培训是教师主动学习和自我发展的有效途径，我们采取“走出去，请进来”、“四会三课”、“红烛工程”以及各种竞赛活动等形式，突出自我反思、同伴互助、专业引领的校本培训特点，开展“铸师德、练师功、磨师艺”的校本培训，全面提高教师业务能力，提升教师教学水平提升教师教学水平，到达具有使学生“一讲就懂，一学就会，一用就灵”的能力。

6、加强青年教师的培养力度，为青年教师的快速成长搭建平台

青年教师的培养，是学校发展的长远之计。

一是实施“青蓝工程”，加强完善拜师带徒工作，充分发挥师带徒作用，跟踪听课、评课。

二是开展“青年教师教育基本功大赛”活动

内容包括：上好一堂好课、设计一份经典教案、说课、写一篇教学经验总结或论文、典型个案、主题班会、展示一次专业特长等、“青年教师教育教学研究会”活动，尽最大可能提供展示教学水平的舞台和给予优秀的青年教师提供更多的外出学习的时机，让他们尽快脱颖而出，担当学校教育教学的重任。

教师队伍现状分析报告篇十

我校位于西丰县城南端，东临西丰高中，南依西丰火车站，

北靠小南路。学校创建于1970年，占地面积16146m²,建筑面积5460m²,现共有教学班20个，其中七年八年各7个班，九年6个班；学生1270名，其中七年426名，八年414名，九年430名；教职职工112名，其中领导班子成员10人，专任教师105人，45周岁以上的专任教师有25人，30周岁以下的专任教师17人。

高级教师38人，中级教师53人，男教师42人。编制数102人，不缺编，无代课教师。学历都已到达大专以上学历，本科教师为64人。现到农村支教9人，省级骨干教师1名，市级骨干教师8名，县级骨干教师10名，校级骨干教师13名。县以上优秀教师18名，县以上优秀班主任13名。

教师队伍现状分析报告篇十一

从教师队伍来看，有四个问题比较突出：

一是教师队伍老龄化严重。小学教师平均年龄41岁，30岁以下教师只占

14.2%，46岁以上教师占19%。自2015年至今，小学教师队伍中离退休人员已达72人。55周岁以上的男教师和50周岁以上的教师已达6人。如果根据省里规定的师生比例核编，农村小学教师超编，但由于农村小学教学点分散，任课教师年龄偏大，不能在教学第一线的人员较多，因此，小学实际缺教师36名。为满足教育教学的基本需要，教师的缺口只好由代课教师来补充。

二是教师学科结构不合理，工作量过大。按省里规定的“开齐课程，开足课”的要求，小学各个年级必须开齐音乐、体育、美术和社会实践活动课，小学三年级以上必须开设英语、计算机课，这些学科都需要专业对口的教师执教。由于教师缺乏，教非所学、学非所教以及一人代多科的现象不同程度上存在。

三是教师职称福利待遇较低。一是专业技术职务不合理：共有小学教师261名，没有高级职称的教师，使长期工作在艰苦环境下的教师们很难接受。二是教师工资福利低。仅在工资表上看，同样学历、教龄和职称的教师，农村中小学教师的工资就比市直中小学教师低四五百元，这给中小学教师队伍的稳定带来负面影响。