

最新教师队伍建设工作总结 教师队伍建设情况的调研报告(优秀10篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

教师队伍建设工作总结篇一

根据教体局工作安排，12月6日，白河中心校组成了以周金凡主任为组长、马明林书记为副组长、中心校其他人员为成员的调研组，对中小学教师队伍建设情况进行了调研，调研组先后召开了教师代表、学校负责人参加的座谈会，认真听汇报，广泛征求意见，基本掌握了白河各中小学教师队伍建设情况。现将调研情况报告如下：

教师队伍建设工作总结篇二

（一）健全机制，补充教师队伍的新鲜血液。

通过定编定岗，不断增添教师队伍的新生力量，可为学校教育的可持续发展奠定基础。不光要留住现有的好教师，同时要招进更多的人才发展教育事业。建立健全教师的补员机制。

（二）加大教育投入，营造尊师重教的良好氛围。

通过严格的教师考核评价，建立切合实际的激励机制，大力表彰在教育教学、科学研究、学校管理等方面做出显著成绩和突出贡献的教育工作者，对学校教学质量提高起关键作用的骨干教师予以重奖。奖励要按实际大小分别确定，拉开档次，不能搞平均分配“吃大锅饭”。

（三）提高教职工师德师风个人修养。

认真组织教职工进行思想政治学习，提高教师的爱岗敬业奉献精神。结合《教育法》、《中小学教师职业道德规范》、细化教师道德行为规范，健全师德考核机制，把师德表现作为教育考核的重要内容作为聘任、奖励的重要依据，进一步促进师德教育的经常化、制度化。经常弘扬先进、宣传典型促使教职工树立正确的世界观、人生观和价值观，增强事业心、责任心和敬业精神，不断加强教师敬业爱业教书本人、为人师表的自觉性。

（四）加大教职工的培训力度。

加大教师的培训力度，建立骨干教师体系，从整体上提高教师的业务能力。学校要增加培训经费，扩大教师的培训面，让青年优秀教师积极参加市级的优质资源培训。

（五）建立教职工岗位聘任制度。

建立“能上能下”的岗位聘任制度。将竞争机制引入专业技术岗位聘任工作，深化校内人事制度改革，动真格建立竞聘上岗、能上能下、岗变薪变的用人机制，充分调动广大教职工积极性，提高教师队伍整体效能和办学活力。

（六）切实提高农村教职工待遇。

1、改善工作生活条件。切实改善农村学校教职工的办公条件，为相关教职工配备电脑。加大农村学校周转房建设力度，并区别不同的教职工数量和住房条件，安排不同数量的周转房建设规模。

2、职称评聘给予倾斜。建议适当提高农村中学中、高级教师职称聘任比例，并适当放宽评聘条件。

教师队伍建设工作总结篇三

1教师数量严重不足。依据川编办发（2015）23号文件和近期民族地区义务教育阶段营养改善计划炊事员和管理员配备的有关规定进行测算核定的标准，我县中小学应有教职工4066人（其中专任教师应为2902人，教辅人员1164人），而目前实有中小学教职工2257人，尚差1809人。全县教师平均年龄为46.5岁，再过几年，就将迎来退休的高峰期。

尽管我县每年都要公开招考教师，由于调离、退休、辞职、转行等原因每年教师自然减员达70多人，教师紧缺的矛盾没有得到根本解决。

因为缺教师，许多学校不得不大班额教学，将学生集中到乡中心校合班就读。为了上学，一些边远农村的孩子每天要在崎岖的山路上往返步行数小时，学生辛苦，家长心疼，教师心酸。

为了保证这些孩子往返安全，一些学校不得不采取压缩中午休息时间：下午提前上课、提前放学的办法。对一些必须保留的村小校点，各学校只能临时聘请代课教师应急。但目前代课教师工资待遇偏低、工作不稳定，学校面临代课教师不好找、也不好管的现状，更影响了农村基础教育教学质量的稳定与提高。

2人力资源单向流动，优秀教师流失严重。由于城乡差异，农村中小学教师工作环境和生活条件极为艰苦。比教师待遇好的职业成为农村中小学教师，特别是年轻骨干教师向往的目标，因此报考公务员教师人数不断增加。优秀教师更是“孔雀东南飞”，导致了学校优质师资严重流失。一些学校实际成了优秀教师的实习基地和培养基地，新进的教师少则两三年，多则三五年，一旦崭露头角，要么跳槽、转行，要么就被条件更好的学校“挖”走。部分教师觉得继续任教，个人得不到较好的专业发展，于是也纷纷加入了跳槽的行列。

3工作激情调动难。义务教育保障机制改革后，虽基本做到了“六个全额预算”，但财政下拨的公用经费只能用于学校公业务开支，义务教育阶段学校无其它经济来源，难以建立起有效的激励竞争机制。与现实的经济水平严重脱节。由于学校管理缺乏激励机制和相应经费，工作“干好干差一个样、干多干少一个样”，教师工作积极性难以调动，教学责任感减弱。

4岗位设置与教师职称晋升及教师交流和轮岗的矛盾。自2015年实行教师职称结构比例制后，学校中高级职务比例规定了上限。

一方面直接导致部分学校中高级职称比例超标。导致这些近三至五年内难以分到中高级职称指标。教师职称与工资直接挂钩，严重挫伤教师工作的积极性。

另一方面，由于各学校岗位的限定，严重制约着教师的交流和轮岗。严重影响中小学校长的交流和轮岗制度的执行。5受编制的影 响，农村初级中学学科不配套仍然突出。

教师队伍建设工作总结篇四

一是在敬业精神方面，少数教师存在着不求进取、职业怠倦现象严重和创新精神不足的现象。

二是在师生关系方面，教师歧视学生、体罚或变相体罚学生、乱收费等现象仍时有发生；

三是在价值观念方面，部分在职教师上课不认真教，课后违规有偿补课问题依然突出，是群众反映强烈的‘热点问题。

针对上述存在的问题，调研组经过实地考察，召开教育行政管理人员座谈会、校长座谈会、教师座谈会等方式，研究分析了这些问题存在的原因：

一是随着教育改革与发展进程加快，教育师资队伍原有知识结构已不能满足承担现代教育管理任务的需求。加上培训工作的针对性、实效性不强，培训与学校管理研究的结合不紧密，培训制度、培训管理力度还不是很高，教育师资队伍原有知识结构已不能满足承担现代教育管理任务的需求。

二是受个人成就感、职业规划、福利待遇、发达城市的虹吸效应、外地政策吸引以及随子女生活的家庭因素等多方面原因，特别是农村学校由于工资待遇低，职称评定难，对优秀人才的吸引力小，普遍存在新招聘教师不愿意到农村学校任教，已经在农村学校任教的教师千方百计往城镇调转和向外地发展，校长和教师的流失现象严重。

三是我市依然存在一所小学只有几个或几十个学生的现象，需要超比例标准使用编制，与此同时，全市因病、因年龄等原因不能正常或不能承担满工作量的教师也达到一定比例。原企业学校移交地方后，工勤、息岗待退人员多且消化慢，在编不在岗人员仍然占有一定比例，全市教师补充数量达不到每年退休的人数，教师队伍补充不足。

四是职称评聘存在诸多的限制。岗位设置不足；论资排辈的现象是一些学校职称评定的“潜规则”；重教科研轻教学，教科研作为职称评定的一项重要条件，参评教师必须有获奖论文或发表论文，并且有一定的奖项要求；“三年一聘任制”变成“终身制”。

五是少数教师受消极社会现象的影响和对未成年保护法等法律知识的理解淡薄，认识不足，在教学、科研工作中不接受新事物，满足现状，不思进取；在对学生的教育管理中，由于“恨铁不成钢”的心理驱动，选择简单粗暴的教育方式，导致学校歧视、体罚或变相体罚学生的现象时有发生。

六是极少数教师动摇了“忠诚于党和人民教育事业”的理想信念，价值取向的功利性呈上升趋势，过分看重个人价值的

实现和物质利益的索取，在教学中投入精力不足，热衷于利用第二职业挣钱，消极应付本职工作，把自己所从事的工作仅仅认为是一种职业和提高收入的手段。另外教育部门在检查、治理、规范校外培训机构时有困难，缺乏相应的政策支持。

教师队伍建设工作总结篇五

好校长不仅为学校绘制良好的发展蓝图，更重要的是奠定学校发展的精神起点。同时也是教师成长所依，是学校良性发展的重要源泉与动力。

校长在整个教师队伍中身处“龙头”地位，加强教育师资队伍建设，首先必须要强化校长的“龙头”保障。

一要推行公开选拔竞争上岗和聘用上岗制度。按岗位能力要求，对校长的聘用期限、退職年龄等作以修改，加强校长岗位培训和提高培训，提高培训效果，逐步打造一批专家型校长。

二要建立校长储备机制。作为校长后备力量，根据实际需要择优上岗，有条件的学校可以在校内设校长助理一职，不仅可以分担校长教学之外的事务，也可以使其尽快适应校长工作。完善后备干部选拔和任用制度，让真正有思想、有活力、有能力、有上进心的年轻教师进入到后备干部的行列。

三要建立对校长工作的定期考评制度和合理流动制度。并将各项制度和要求真正落到实处，真正实现“庸者下，能者上”的要求，建立优质学校的优秀校长到薄弱学校，年轻校长、薄弱学校的校长到优质学校任职的交流机制，要在“校长职级制”方面作深入调研，力争有所突破。

教师队伍建设工作总结篇六

我市各级政府认真贯彻落实《中华人民共和国教师法》（以下简称《教师法》）等相关法规政策，围绕建设区域教育高地目标，不断加大队伍建设吸引、稳定、培养、提高工作力度，着力推进教育人事任用与管理制度改革，着力加强师德师风建设，着力培养壮大骨干教师队伍，着力不断提高教师队伍整体素质，形成了教育尽心用力、相关部门支持配合的良好局面，努力为深化教育改革和不断提升教育发展水平提供师资保障。

主要情况如下：

教师队伍建设工作总结篇七

根据师教育局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教中小学教师队伍建设情况进行了认真调研。从调研情况看，近年来，在各级政府和教育主管部门的重视下，我校中小学教师队伍建设取得了较大的成绩。中小学教师队伍及时得到补充，教师队伍结构不断得到改善，教师队伍的整体素质进一步提升，优秀人才的培养与选择机制不断完善。现将调研具体情况报告如下。

教师队伍建设工作总结篇八

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2001年联合制定的。制定于2001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。

教师队伍建设工作总结篇九

教师队伍整体素质的高低，直接关系到全市青少年的健康成长，直接关系到我市基础教育发展的水平和质量。因此，市教育部门近年来一直在着力建设一支高水平的教师队伍，全面提高教育教学质量。

一是全面加强师德师风建设。加强正面引导，展播全市各级各类优秀教师事迹，组织宣讲活动。加强师德培训，采取校本培训、集中培训和远程教育三种形式，强化师德师风的培训力度。在全市中小学开展师德师风专题教育活动、教师违规办班补课专项治理行动，严厉查处教师违反职业道德行为，坚持正面引领与反面警示相结合，引导和教育广大教师树立良好的师德师风。

二是加强教师业务培训。把继续教育工程摆在重要位置，坚持中小学校长和教师任职资格培训和定期提高培训，大力开展校本培训，实行校本培训报告册制度，开展扎实的校本培训活动，年终进行专门考核，评选校本培训先进单位和先进个人。

三是加强名师队伍建设。依托27个名师工作室、12个名班主任工作室、2个名校校长工作室，通过评课议课、上示范课、举办讲座、组织研讨等方式指导培训青年教师。鼓励教师参加课题研究，对取得课题研究业绩的教师，给予表彰，不断增强其荣誉感，使其继续攀登新的高峰。

教师队伍建设工作总结篇十

要更加合理地核定编制，要缩短教师编制核定周期，根据需要采取师生比和班级比相结合的办法，合理定编，从而从根本上解决教师编制与实际需求不符的矛盾。

一是建立合理的教师补充机制。准确理解和把握上级政策精

神，学习借鉴其他市执行政策的经验、做法，切实解决学校教师补充问题。促进实现教师由“学校人”变为“系统人”，鼓励和引导县（区）域内、学区间教师合理流动，缓解结构性缺编、学校间教师专业技术岗位紧缺和空余不均矛盾。通过包点支教、结对支教等形式，建立校际间结对帮扶关系，形成教师合理有序流动的格局。

精简、压缩非教学人员，对不适应教育教学要求的教师，教育部门应会同人事部门做好安置工作，年轻教师可参照公务员分流政策安排进修或直接分流；年龄较大且不能胜任教学工作的教师，建议实行离岗政策。

二是建立灵活有效的“留人”机制。事业留人是稳定教师的前提，要积极搭建教师素质提升的平台，通过竞赛、教学课、宣讲等形式引导教师把心思和精力投入到教育教学工作中，不断提高教师的成就感。感情留人是稳定教师的基础，学校要为教师创造和谐的人际环境，形成尊重教师、爱惜教师、信任教师的优良风尚，在学校和教师之间建立起牢固的职业忠诚。

待遇留人是稳定教师的必要条件，通过待遇体现了对教师的尊重和爱护，也体现了教师自身的实际价值，要尽可能地提高工资福利待遇，改善工作条件，在政策允许的范围内，帮助教师解决进修提高、升职晋级、以及个人生活上的问题。

三是建立更加合理的分配机制。建立一套完整的教师教育教学水平的能力评价体系，将教学能力纳为职称评定的重要指标；职称评定应该更加注重实践技能，要更多地考察教师的教学成果；探索一线教师与管理岗位人员晋升教师系列职称时分开评审的途经，合理分配一线教师与管理人员的参评比例。要缩小职称之间工资差距，教师之间的按劳分配以绩效工资体现。

四是建立教师储备机制。市一中东校区2020年将投入使用，扩招后学生人数会有大幅度增加，按照生师比要求教师势必

会严重不足，考虑到教师的成长和成熟的周期，一定要提前做好师资储备，确保市一中扩招后能够平稳过渡。