

# 最新教师现状的问题分析报告 教师队伍现状分析报告(优质5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 教师现状的问题分析报告篇一

我县共有40个乡镇，总人口接近34.6万人，在校学生数（事业报表）为：高中学生2497人、初中学生8945人，小学生42579人。全县中小学教师人数为2274人（含19个临聘教师，含20xx年、20xx年、20xx年特岗教师176人，）其中专任教师2198人。学历达标中小学均达100%。中学系列职称高、中、初所占结构比例为（17%、44%、39%），小学系列职称高、中、初所占结构比例为（3%、43%、54%）全县中小学教师编制为2650名。各类临聘、代课教师450余人。教师队伍的补充主要是通过特岗教师、公招、考核聘用等形式。

### （一）师德师风建设方面

1、建立全县师德师风建设机制，由各片区教育工作联络组组长和学校校长为负责人，明确师德师风建设目标任务、师德师风建设的办法。

2、结合省、州、县教师全员培训的有关规定，全县教职工至少参与了一轮以上的师德师风培训任务，培训面达100%，全县教师整体职业道德素养得到了全面提升，涌现出一些师德高尚、无私奉献的优秀教师。

3、及时转发省、州关于师德师风建设的相关文件，特别是20xx年12月转发新修订的《中小学教师职业道德规范》，

并结合我县教育系统实际，组织宣讲团，分片区、学校集中教职工进行学习和宣讲，宣讲面达100%。

4、根据省、州教师管理的有关规定，结合、县政府对全县职工考勤管理的规定，在广泛调研的基础上，印发了《越西县教育系统考勤管理制度》（越教发〔20xx〕65号），进一步规范了全县教职工的考勤管理办法。

5、结合全国义务教育阶段中小学教师绩效工资的实施及绩效考核办法，将师德师风考核纳入第一位，师德考核不合格者，其它考核均不合格，不享受30%的奖励性工资的分配。不能参加评优、晋职和调动。

6、从主管局到基层学校都制定了教师师德师风建设的近、中、长期培训计划。

## （二）实施越西县中小学教师素质能力建设“三大计划”

中小学教师成长计划：根据省、州中小学教师选拔推荐的要求和《中共越西、越西县人民政府关于教师队伍建设的决定》（越委发〔20xx〕49号），结合我县各级各类学校实际，制定了骨干教师选拔、管理、培训办法，做到梯层次培养、选拔省、州、县级骨干教师共计246名，学级骨干教师790名，建设了一支数量充足、结构合理、素质优良的教师队伍。

农村教师专业发展计划：为适应我县教育改革与发展的需要，结合新课程改革的需要，全县20xx人中小学教师开展了以“新理念、新课程、新技术和师德教育”为重点的全员培训（省级、州级、县级、校本级），通过培训，使我县农村中小学教师普遍掌握现代教育理念和技能，掌握把握了基础教育课程改革的目标、内容和方法，胜任新课程教学的各项工作，增强自主研修和可持续性的发展能力，进一步提升了教职工责任意识和师德水平。

中小学教师学历学位提升计划：根据《四川省中小学教师队伍建设“十一五”规划》、《四川省中小学教师学历学位提升计划》、《凉山州教育局关于实施凉山州中小学教师素质能力建设“三大计划”的通知》（凉教人〔20xx〕48号）和《中共越西、越西县人民政府关于加强教师队伍建设的决定》（越委发〔20xx〕49号）文件精神，结合我县教育系统教师学历情况，制定了中小学教师学历学位提升计划，主要采取脱产学习、进修、自学等方式，到目前为止，全县小学教师中学历合格率为100%。

### （三）、建立奖励激励机制

结合省、州、县教师队伍建设的有关规定和要求，拟定了推荐选拔国家、省、州、县优秀教育工作者、优秀教师、优秀班主任、优秀校长的选拔推荐办法。

### （四）、加强校长队伍建设

1、根据省、州中小学校长的选拔要求，结合我县实际，制定了中小学校长推荐选拔的实施办法。

3、加大培训力度。结合省、州校长培训的要求，拟定了我县校长培训计划，分期分批地参加了省、州、县级培训，培训面达100%。

1、教师数量严重不足。依据川编办发〔20xx〕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20xx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勾，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。严重影响中小学校的交流和轮岗制度的执行。5受编制的影

农村初级中学学科不配套仍然突出。

稳定农村教师队伍是一项系统工程，需要长期不懈的努力。我们认为，要构建稳定农村教师队伍的长效机制，要优先发展农村教育。优先发展教育，就必须优先发展农村教育，彻底实现教育公平。温家宝说过：“农村教育的关键在教师。”城乡教育水平的差距，从根本上说就是城乡师资水平的差距。

1、加大经费投入。目前，农村中小学教师工作环境逐渐改善、社会地位不断提高、工资收入逐年提高。但如果将工作总量与其他行业相比，则他们的工资待遇就不算太高。应进一步建立和完善农村中小学教师工资保障机制，建立农村中小学教师岗位津贴制度，中小学教师培训保障制度和农村教师社会保障制度，切实改善农村中小学教师待遇。

2、按规定配齐、配足教师。这需要有关部门及时按实际核定中小学教师编制，保证教师配备需要。

3、制定优惠政策。优惠政策应包括：建立农村教师岗位津贴制度、支教教师生活补贴制度、高校毕业生到农村从教优惠制度、农村教师表彰奖励制度等，稳定农村教师队伍，吸引具有教师资格的人员和大学毕业生到农村，特别是边远贫困地区任教。一是在基础教育“百千万工程”中，注意向农村中小学倾斜，培养一批农村中小学的名校长和学科带头人。二是加强教师培训工作，采取优惠政策，积极鼓励农村教师通过成人教育、网络教育、自学考试等多种途径，提高学历层次和业务水平。三是加强师德教育，把师德教育作为教师继续教育的重要内容，全面提升农村教师素质。

4、鼓励、引导优秀教师到农村任教。制订相应奖励措施，引导县域内城镇学校教师向农村中小学流动，引导优质教育资源向农村辐射与拓展。按照“统筹规划、政策引导、因地制宜、城乡互动”的原则，大力推进城镇教师支援农村教育工

作。强烈呼吁社会各界“资教”、“走教”、“支教”。开展灵活多样的“智力支教”形式，实行定期支教与短期支教相结合、全职支教与兼职支教相结合等。智力支教也可由各级教育行政部门牵头组织“特级教师巡回讲学”、“学科带头人（骨干教师）送教下乡”、优秀教师“送教下乡”等系列活动，开展手拉手、结对子、校帮校，培训、辅导乡村教师。

5、建立县域内城镇中小学教师到乡村任教服务期制度。如：城镇中小学教师有在农村中小学支教一年以上经历者，才能晋升高一级教师职务（现行政策只限于评高级职称）；鼓励合格大学毕业生取得教师资格后到农村学校任教；面向社会招聘具有教师资格的人员到农村任教。

## 教师现状的问题分析报告篇二

为了掌握我校历史教学工作的情况，了解学生的学习方式、对小组学习的看法、对使用导学案教学的态度，为学校的教学工作决策提供依据，同时引导教师继续转变观念，改进xxx教xxx的方式、提高业务水平，从而进一步有力地推进我校历史教学xxx高效课堂xxx建设工作，学校教务处于201x年6月3日在七、八年级学生中开展了本次xxx蒋村中学历史教学现状的调查xxx.现将有关情况报告如下：

### 一、现状

- 1、更多的学生喜欢\*型、知识渊博的历史老师，也有部分学生喜欢严格一点的，有幽默感的历史老师。
- 3、多数学生都对历史学科的重要\*认识不足，不喜欢历史课。
- 4、学生不喜欢老师现在的授课方式，希望能用多媒体，希望能使用导学案学习，学习积极的学生愿意合作交流，在课堂上展示自己；而不愿意展示自己的学生是因为怕说错，怕同

学笑话，也有部分学生是因为没有提前预习而感到无话可说。

5、蒋村中学部分历史老师作业批改不认真，对学生的笔记么没有要求。

6、学生在学习中所遇到的最大困难是知识系统混乱，难以记忆，考试对材料分析题无从下手。

## 二、问题

1、学生对历史课堂的认可度不高，需要提高历史老师的\*素养和敬业精神

2、历史老师应该热爱历史教学，激发学生的学习主动\*，（）让历史课堂成为高效课堂。

## 三、建议

1、加强历史教师的\*培训，强化业务能力。

2、组织教师学习有关高效课堂的相关知识，编写和完善适合我校的高效课堂实施方案和管理评价细则，加强引导，开拓视野，提高理论水平。

拓展阅读：历史教学现状的调查

同学们，你们是课堂的主人，为了了解你们对历史课堂的看法，以便师生共建高校课堂，提高你们的学习能力和学习效率，学校准备开展本次问卷，必须如实填写，相信你们一定能把真实的想法表达出来。

1. 你喜欢那种类型的历史老师？（选两种）（）

a.\*型（朋友型） b.严格型 c.知识渊博型 d.幽默型

2. 你觉得老师在课堂上的讲解多长时间为宜？（）

分钟分钟分钟分钟

3. 你认为教师在学习中的重要作用是（）

4. 你在课堂上的学习兴趣怎么样？（）

a.很xxx较大□c.一般d.没有兴趣

5. 你对xxx用导学案引导学生学习xxx的方法有何看法？（）

a.好b.一般c.不好

7. 在合作交流环节，你愿意主动参与并能踊跃展示吗（）

8. 你课堂上积极回答问题或主动展示的同学有什么看法？（）

a.爱出风头b.这是自信和勇气的体现c.这样的同学越多越好，我希望自己也能行

9. 在课堂上你没有积极参与的原因？（）

a.因为害怕说错，怕同学笑话我b.因为老师不给我机会，也不肯定我c.因为我没预习，问题都不懂，无话可说。

10. 你认为小组合作学习的效果如何？（）

a.对问题掌握很清楚b.纯属浪费时间c.每次都是部分同学参与

11. 你对老师用多媒体课件上课的观点是（）

12. 你对历史老师现在的授课方式认可吗？（）



a.还可以 b.好难受，习惯不了 c.无所谓，对我来说都一样

13. 你有没有错题集锦或者课堂笔记？（ ）

a.没有，觉得没必要，做了也不看 b.有，将重点的知识归纳，便于复习

14. 你对待作业的态度是什么？（ ）

a.老师布置的，一定要认真完成 b.时间不够，只能应付 c.随便抄一份，或者干脆不交

15. 老师布置与批改作业的情况怎样？（ ）

16. 你在学习中遇到的最大困难是什么？（按序号写背面）

17. 你最喜欢的历史课堂是什么？请你描述一下。（按序号写背面）

## 教师现状的问题分析报告篇三

### 一、历史教学风格：

经过两年多的教学摸索，已经确立自己独特的历史教学风格，形成了轻松、幽默、风趣、亲和的教学风格与课堂气氛，获得了大部分学生的承认与喜爱，适应了学生学习与成长的心理需要，在今后的教学中，应坚持此风格，努力做到严谨与幽默、严肃与活跃并重。

### 二、历史知识基础：

作为一位年轻的历史教师，对历史教材的把握不好，历史知识明显匮乏，在课堂教学上的时间、精力投入明显不足，在课堂上不能以自己广博的历史知识与较高的专业素养吸引和

感动自己的学生，在以后的工作中，要养成每天阅读历史书籍与历史材料的习惯，做到对世界历史与中国历史典故与故事了如指掌、应用自如。

三、历史课堂效果：

四、成长目标：

以最快的速度提高自己的专业素养，尽快成长为广受学生喜爱的历史教师。

## 教师现状的问题分析报告篇四

1、关注学困生，帮助他们重塑学习的自信心。

“学习最好的动机是对所学学科的兴趣兴趣是最好的老师”现代教育倡导人与人之间心灵的沟通、生命的碰撞，这是人类所希望的理想教育。对待学习困难学生，我不论在行动上，还是心理上，都不以学习成绩来评判一个学生的好与坏，而是进行全方位的衡量，对他们的每一点进步都及时表扬，不断满足他们胜任、成就和尊重的心理需要，使他们对教师逐渐产生感情。亲其师，才能信其道，变师生关系为朋友关系，与后进生交朋友。我尊重学生，热爱学生，关心学生，了解并理解他们，让学生感到有亲切感、信任感、期望感，做他们的知心朋友。常把微笑带进课堂，使每一个学生都感到自己是被重视的、被关注的，使他们主动投入到主动学习的活动中来。心理学家认为：人的行为都是强化的结果，成功的奖赏会使学困生产生喜悦的情绪，这种成功的喜悦又会转化为进一步学习的强大动力，激发他们强烈的求知欲望。从而帮助他们树立起学习的自信心，积极参与到自主学习的过程中来。因此，我还在课堂上常常用鼓励的语言评价他们的发言，让他们体会到成功的快乐，从而树立起主动参与学习的自信心。

## 2、关注后进生，使他们享受到班集体的温暖。

在自主学习活动中把后进生融合于各个学习小组，使他们的学习得到帮助和提高。此外，我还注意创设轻松愉快的学习氛围，促进学生之间的合作，树立他们学习的责任意识和主人翁精神，努力使全体学生都主动参与到教学活动中来，全面提高学习质量。因此，在组建学习小组时，就有意识地把好、中、差三种学生安排在一个小组里，每个学习小组只安排一个差生。对小组里成绩较好的学生，老师要给他们提出明确的要求和任务：在小组合作学习时要主动帮助后进生，多给他们发言的机会，督促、帮助后进生主动积极思考问题，对后进生的帮助要有耐心，我又给后进生提出明确的要求：每次小组讨论、交流时必须发言。防止小组讨论时优生发言，差生无言的局面。

通过优秀学生的学习态度、情感和行为，学会交流，增强合作意识，来启发感染成绩差的学生，让他们能主动地看到自己的问题所在，及时改正缺点赶上优等生。这样，后进生在小组合作学习的活动中既感到有同学的帮助，享受到集体的温暖，又使他们学习得到进步和提高，从而进一步树立起自主学习的信心。

## 3、关注后进生，把教学重心适时下移给他们。

我在课堂教学时除了面向全体以外，还特别关注后进生，教学的重心在必要的时候下移。首先，课堂小组合作讨论时，我深入到各个小组中去，特别关注后进生的思考、发言，引导、帮助他们对新知识的理解和掌握，倾听他们对知识的理解和想法。其次，小组合作讨论结束后，在小组的汇报时，把教学的目标直接指向后进生，让他们代表小组来汇报合作学习的结果。并提问：“通过小组讨论，你知道了什么？”、“你是怎样想的？”、“你为什么这样想？”、“你还有其他想法吗”等这样的问题。这既是检查小组讨论的情况，又检查了后进生对新知识的理解和掌握情况，对及时调

控课堂有很大的帮助。

## 教师现状的问题分析报告篇五

根据县人大常委会20xx年工作要点安排，4月中旬，县人大常委会成立调研组，对我县示范性高中（县中、二中）教师队伍建设情况进行了专题调研，调研采取召开座谈会形式进行，县教育局、人社局、财政局、县中、二中等单位负责人及部分教师代表参加座谈。现将调研情况报告如下：

到20xx年4月，我县两所示范性高中学校，歙县中学教职工编制179名，在职170人，歙县二中教职工编制171名，在职162人，两校各空编9名。近年来，县委、县政府重视高中教育及教师队伍建设，在财政投入、教师招考、职称评定、待遇保障等方面给予了关心支持和重点倾斜。一是财政经费投入逐年提升。县财政积极筹措资金，为歙县中学、二中化解因校园建设遗留的学校债务，累计安排资金1263.5万元，二中到目前已全部还清债务，县中也将于明年预算安排资金全部予以解决；财政资金投入学校校园建设□20xx-20xx年累计安排资金5256万元用于县中教学楼、学生公寓、食堂及二中运动场改造，安排专项债券资金3000万元用于县中停车场建设，校园环境不断改善。二是教师待遇保障水平逐步提高。建立联动机制，参照公务员平均水平为教师发放奖励性补贴，确保教师工资水平不低于公务员；从20xx年开始，按照我县公务员津贴补贴平均水平的1.5倍标准核定县中、二中两校的奖励性绩效工资总额；出台高考奖励政策，对在高考中取得优异成绩的教师予以目标管理奖励□20xx-20xx年县财政共安排高考奖励资金364.4万元。三是人才引进渠道不断拓宽。近年来，我县根据县编办核定的教职工空编数及示范性高中教师的实际分科情况，实行总量控制，重点倾斜，逐年阶梯补充示范性高中教师；加大社会公招力度□20xx年来，通过全省中小学教师招考平台为县中公开招聘23名教师，二中招聘4名教师□20xx年计划公开招聘7名示范性高中教师；面向985高校毕

业生，简化招聘程序，开辟绿色通道□20xx年来成功引进北京师范大学、武汉大学、东南大学等3名高校应届毕业生；到师范类高校开展专场招聘会，定向引进优秀师范类高校毕业生11名，通过多渠道多方式简化程序引人才，为我县高中师资力量注入了新鲜血液。

通过调研发现，目前我县示范性高中教师队伍建设中还存在一些不容忽视的问题，具体体现在以下几个方面：

1. 教师结构性不合理矛盾突出。从年龄结构来看，年龄老化导致教师队伍活力不足，歙县二中现有教师中50岁以上的占43%，40岁以下的仅占27%；从性别结构来看，歙县中学现有教师中40岁以下的83人，其中女教师47人，占57%，年轻女教师比例偏高，女教师因怀孕、生育、哺乳休假导致的教师临时性短缺问题突出；从学历结构来看，近十年来我县示范性高中新招聘教师总体呈现学历偏低、第一学历毕业院校层次不高、师范院校专业毕业生较少等特点，歙县二中现有专任教师162人中，全日制本科学历仅为64人，还有3人为专科学历；从学科结构来看，部分学科教师有富余，而信息技术、通用技术等学科教师明显不足，特别是高中教育教学改革深入推进后，教师队伍的学科结构性矛盾进一步凸显。

2. 优秀年轻教师流失较多。主要原因一是近年来我县教师招聘政策优势不明显，优惠力度不大，对年轻教师吸引力不强；二是现有在职的优秀年轻教师因个人成就获得感不大、缺乏职业规划再加上周边发达城市人才虹吸的冲击，造成优秀年轻教师队伍不稳定。据统计，近十年来，仅歙县中学流失优秀年轻教师达25人，主要流向屯一中、合肥、杭州等地。

3. 教师职业倦怠现象普遍。一是来自教学及高考的压力，频繁的考试、评比、竞争和长年累月的加班加点，教师工作压力倍增；二是来自学生管理的压力，现今高中生中早恋、沉迷网络、心理疾病等较以往增多，给学校和教师的教育管理带来新的挑战；三是教师个体因当前社会价值多元化的影响，

部分年轻教师出现教育理想缺失，责任感淡薄，把教书当成一份谋生职业，从教热情下降。

4. 教育教学质量下滑明显。随着经济社会的发展、人民生活水平的提高，人民群众对优质教育的需求越来越大，特别是近年来教育教学改革力度不断增强，对教师的业务素质提出了更高要求。而目前很多教师还停留于原有的知识储备，拘泥于传统的教学方法，普遍存在教学创新能力不足、专业知识老化现象，再加上教育主管部门和学校因种种原因，对教师的业务提升培训缺乏针对性强、实效性大的规划和计划，使教师的教育教学水平踩不准当下“新高考、新课标、新教材”的改革步伐。

此外，歙县中学、歙县二中因缺乏专业财务管理人员和校医问题也亟待重视和解决。

教师是学校教育的主导，只有建立一支优质高效的教师队伍，才能适应现代教育发展的需要。这次调研发现的问题，是当前我县示范性高中教师队伍建设中客观存在并亟待解决的问题，因此，建议县政府及相关部门要高度重视，坚持问题导向，着力优化教师队伍建设，切实提升高中教育教学质量。

1. 要继续加大财政投入，优化招人留人机制。政府要加大优惠政策的吸引力，比如通过给予住房补贴、创造条件建公租房、建立教师进修培训专项资金等吸引人才、稳定人才；县财政要在有限的财力下再挤一挤，支持县中、二中提升必备的教学硬件设施，比如二中电脑设备的更新换代；教育主管部门、学校要积极开展“暖心工程”，通过召开新进教师、年轻教师“谈心会”、“恳谈会”、“座谈会”、“重大节日团拜会”等方式，多方面、多渠道、多手段的给予教师人文关怀，了解他们的工作、生活需求，从物质上、情感上、心理上予以关心、理解和支持；要积极搭建教师素质提升的平台，通过培训、进修、竞赛、宣讲等，多形式引导教师把心思和精力投入到教育教学中，不断提高教师的职业成就获

得感，用“学校是一片干事业的沃土”留人；对优秀青年教师人才要给予除经济待遇以外的特殊待遇享受，比如适当的政治待遇，适当的娱乐休闲待遇（如景区景点门票全免或优惠等），提高他们对歙县、对学校的情感认同、文化认同，真正把“感情留人、事业留人、待遇留人”落到实处。

2. 要科学制定教师激励机制，增强教师职业吸引力。一是不断完善教师队伍优化与补充长效机制。根据人员编制情况、教师队伍结构和新课改推进情况，研究制定教师招聘计划，进一步简化程序，开辟绿色通道，拓宽人才引进渠道。二是注重评优评先的激励作用，把评优评先、晋职晋级与教师的工作业绩挂钩，评优评先向一线教师倾斜，进修学习、校际交流等优先安排优秀教师，提高教师的获得感和成就感。三是研究改进绩效工资分配办法，建议把教育教学实绩作为绩效评价的主要指标，在绩效工资分配上适当拉开收入差距，真正发挥绩效工资的激励导向作用。

3. 要强化教师培训和骨干培养，提升教育教学水平。要与时俱进开展教师业务培训，按照统一规划、突出重点、分步实施原则，大力开展校本培训，利用网络资源开展校际交流，通过走出去、引进来等方式，多层次、多渠道、多类型开展师资培训；要加大名师培育，名师工作室建设力度，依托名师工作室组织评课议课、上示范课，举办讲座、组织研讨，指导培训青年教师，促进交流互助；探索建立高中教师专业技术人才库，鼓励教师开展教学研究和教学评比。

4. 要加强师德师风建设，创造教师乐教环境。教育部门要高度重视教师队伍的思想建设，通过各种途径增强教师的思想素质，提高教师的师德修养，帮助教师牢固树立正确的职业观和教育观；要建立学校、教师、家长、学生四位一体的师德师风监督体系和评价制度，让学生评老师、教师评校领导、学生家长评学校，将师德师风建设与评先评优、年度考核、职务晋升、工资晋级、职称评聘挂钩。健全教师考核评价制度，精简优化各类检查评比达标活动，让教师潜心教书育人，

为教师创造宽松的工作环境，营造全社会尊师重教的良好氛围。

关于县中、二中两校的校医和财务人员问题，建议县编办在教辅人员中调剂安排，县人社局在事业单位招聘中予以支持。