

# 新时期教师队伍建设调研报告(精选10篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇一

根据市人大常委会20xx年工作计划安排，市人大常委会副主任何晓带领县人大社会事业委员会全体同志，通过走访了部分幼儿园，召开座谈会，对我县幼儿教师队伍建设的'情况进行了认真的调研。

(一) 总体情况。全县现有幼儿园74所(在建11所)，教学班367个，在园幼儿15297人，教职工1596人，其中，园长及专任教师888人，大专及以上学历达88.2%，园长持证率100%，专任教师持证率达78.1%，保育员381人，持证率达96.3%。教职工较20xx年增加428人，专任教师持证率增长22.1%，大专及以上学历增长28.2%。

(二) 公办幼儿园。全县公办幼儿园41所(在建11所)，在园幼儿9009人，教职工共有918人，其中，在编教职工89名(教育局教育科借调2名、南街幼儿园42名、东街幼儿园30名、安仁镇幼儿园11名、邑新幼儿园6名)、非在编教职工829名。园长和专任教师大专及以上学历达83.1%，园长持证率达100%，专任教师持证率达74.3%，保育员持证率达96.3%。

(三) 民办幼儿园。全县民办园33所，在园幼儿6288人，教职工678人，其中，园长及专任教师380人，大专及以上学历达95%，园长持证率达100%，专任教师持证率达83.5%。保育员166人，持证率达96.4%。民办幼儿园教师平均工资2900元/月

（含社保）。

（一）实施公办园管理体制变革。为进一步提高全县学前教育发展质量，满足人民群众“入好园，入园近”的愿望，按照《大邑教育综合改革“1511”工作思路》的部署□20xx年，我县全面推行了“公办园一体化管理”改革举措。一是改革管理模式。按照“以城带乡，均衡发展”的工作思路，成立17个以城区省级示范园、成都市一级园和乡镇优质园为总园的公办园发展集团，将小学附属幼儿园全部从原小学剥离，交由集团总园托管，总园对分园实施全面“一体化管理”。二是改革人事管理。教育局直属的幼儿园园长由县教育局从现有公办幼儿园中选派优秀干部担任，或面向社会公开招聘。公办幼儿园的在编教职工，按照“县管校聘（用）”的原则，实行集中调控和统筹管理。非在编教职工采取面向社会公开招聘方式进行，各幼儿园与聘用人员签订劳动聘用合同。三是改革经费划拨。出台我县《关于促进公办和公益性幼儿园发展的实施意见》，专项制定“大邑县公办和公益性幼儿园财政经费保障标准”和“大邑县公办幼儿园非在编教职工工资指导标准”，不断提高公办幼儿园财政保障水平。

公办幼儿园“一体化”管理改革，增强了学前教育的发展活力，满足了广大家长的入园需求，社会满意度明显上升，受到各级领导和社会的肯定好评，《育儿周刊》等多家媒体进行了采访报道。

（二）招聘补充在编教师。近六年，我县通过面向社会公开招聘方式，补充公办幼儿园在编教师34人，其中20xx年公招30人□20xx年公招4人。

（三）强化教师队伍培养培训。一是切实加大干部教师培训力度。近年来，我县建立了培训经费保障机制，每年划拨专项经费用于幼儿教师培养培训。扎实开展幼儿园教师专业培训，多种途径培养市县学科带头人、优秀名师等专业人才，培养和充实我县幼儿园骨干教师队伍。以20xx年为例，我县

共推荐8名幼儿教师为成都市未来名师培养对象，推荐18名幼儿教师为成都市中小学、幼儿园市级骨干教师培养对象。积极选送幼儿园管理干部参加省、市县各类提高培训，组织18名幼儿园干部参加4期大邑县中小学领导干部培训活动。二是聚焦专业，实施幼儿园任职资格达标培训工程。为了切实保证我县幼儿园园长、教师、保育员的任职资格和专业素质整体达标。近几年，分别与成都广播电视大学、四川省陶研会幼儿园长学术委员、成都市妇幼保健院等单位合作，组织开展了幼儿园园长任职资格培训、幼儿教师学历提升培训、保育员资格证培训和幼儿园保健人员上岗证培训，参培人员达1000多人次，全县幼儿园园长、教师、保育员等各岗位人员的持证上岗率大幅度提升。三是面向全体教师，实施教师素质提升计划。近年来，结合《幼儿园教育指导纲要》、《3—6岁儿童学习与发展指南》的贯彻实施，以解决幼儿园教育教学中存在的突出问题为突破口，以提高实践能力和创新能力为主线，以教师参与研究培训为主要形式，每年开展一轮幼儿教师专业培训，培训内容涉及幼儿园保育教育的各个方面，如“幼儿园管理者培训”、“幼儿园新教师培训”、“幼儿园一日活动保教手册培训”等等，参培教师达3000多人次。在培训的过程中，努力改变传统单一的培训模式，积极探索参与式培训、专题研讨、经验交流等多种形式，注重调动教师的已有经验，注重引导教师深入思考和探索运用理论知识解决日常教育实践中的具体问题。同时，积极探索以“科研育骨干”的“校地合作”模式，与成都大学合作开展《〈指南〉背景下，农村在园幼儿家庭教育的支持性策略研究》科研课题，在课题研究中，促进幼儿园骨干教师的专业成长。

（四）开展教师“柔性流动”的探索和实践。在部分幼儿园探索教师“柔性”流动的改革实践，重点拓宽两个渠道，一是教师“柔性流动”渠道，即义务教育学校教师柔性流动到幼儿园，每周承担一定课时的适宜的教学任务，如苏家中心园的幼小衔接课程，王泗中心园的足球游戏活动。二是社会资源渠道，即引进社区资源和幼儿父母参与到幼儿园教育教

学活动中，如董场中心园的爸爸乐园，安仁幼儿园的“警察叔叔进校园”等等。这一举措的实施，有效整合利用了学校教师资源，一定程度上改变了幼儿教师性别不均衡现状，增加了幼儿园师资队伍活力，深受孩子们喜欢和广大家长的好评。

（五）强化民办园师资配备监管。一是进一步完善幼儿园行政审批机制和流程，重新修定了《大邑县民办学校（幼儿园）行政审批办理指南》，在新设立幼儿园的审批过程中，对教职员工配备情况和人员资质进行严格审查，规范幼儿园用人用工的专业性和合法性。二是加强日常监管，将民办园人员配备、持证上岗及培养培训情况纳入年检、办园质量考核、等级园评定之中，定期考核和督查，促进民办园举办者不断强化依法办园的意识，规范办园行为。

（一）公办幼儿园机构编制缺位。在我县41所公办幼儿园中，经县编制部门批准设立的有4所（东街、南街、邑新、安仁镇幼儿园），政府投资修建但未核定机构编制的公办幼儿园有37所（在建11所），这37所标准化幼儿园没有公办教职工配置，幼儿园完全与民办园一样，仅靠以园养园的方式谋求发展，发展后劲严重不足，并且导致一系列问题产生。没有办理事业单位法人机构登记的幼儿园资产属性不能确认是否为国家资产，而这部分幼儿园均为国家投资建设，属于国有资产，同时无法确保国有资产保值增值；二是由于没有办理机构登记，县教育局不能任命园长，导致目前在岗的园长和管理人员无法享受相应政治待遇和经济待遇；不能办理单位法人证书、组织机构代码和对公帐户，对幼儿园的日常保育教育业务、对外交流等造成诸多不便。四是由于没有办理机构登记，名不正、言不顺，影响幼儿园园长的责任心和荣誉感。

（二）公办幼儿园非在编教师待遇偏低。目前，我县公办幼儿园教职工共有918人（含北幼），其中，在编教职工89名，非在编教职工829名。公办幼儿园在编教职工平均工资为5357

元/月，与20xx年相比，平均工资每月增加2925元。公办幼儿园非在编教师平均工资2700元/月（含社保），与20xx年相比，每月增加500元。非在编教师工资待遇明显偏低，导致优秀的学前教育人才引不进、留不住，保育教育质量不能得到有效提升，队伍问题已成为桎梏我县学前教育事业发展的最大瓶颈。从各公办幼儿园涉及非在编教师工资的有关经费安排情况统计看，调查的17所公办园非在编人员年人均工资最高的是33735.4元，最低的是26400元。全年用于发放非在编教师工资经费占年总收入比例最高的是99.95%，最低的是65.65%。调查的17所公办园793名非在编教师年平均工资为31887.39元，全年用于发放非在编教师工资经费占年总收入的76.67%。经调研分析全县公办幼儿园现状，我们认为：非在编教师工资待遇偏低，且部分幼儿园挤占日常运转经费过高，造成幼儿园正常运转困难。

（一）解决公办幼儿园机构编制问题。根据《成都市教育局关于印发〈成都市中小学（幼儿园）卫生工作评估标准的通知〉（成教办〔20xx〕10号）、《中共成都市委编制部门办公室关于〈事业单位、社会团体及企业等组织利用国有资产举办事业单位设立登记办法（试行）〉的通知》（成机编办〔20xx〕10号）精神，为大力发展学前教育事业，着力解决我县学前教育的机构设置问题，建议参照青白江区的做法为我县37所未取得事业单位机构编制的公办幼儿园办理机构设置登记手续。

（二）提高公办园非在编幼儿教师工资待遇。参照公办幼儿园在编教师工资64300元/人.年，非在编教师达到70%为45000元/人.年。日常运转经费按900元/生.年的标准，对公办幼儿园经费予以保障。一方面，希望县财政加大投入，对公办幼儿园予以专项经费补助；另一方面，县政府及县主管部门要加大向上级争取支持力度，争取市上更多的支持。

（三）加强民办幼儿园监管扶持。在民办幼儿园设立、年检

及质量考核过程中，严把人员配备、教职工资格准入等关键环节，不断督促民办园配齐配足各岗位人员。强化对民办园的支持力度，每年划拨专项经费，根据民办园的办园质量和师资发展情况，给予奖励和扶持，促进民办园不断规范办园行为。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇二

近年来，农村小学教师教非所学、年龄老化现象，“民转公”教师正值退休高峰；教学点分散，班额小，农村小学“超编与缺编问题并存”和“实质缺编导致教师工作负担重”的问题，已成为制约农村义务教育进一步发展的瓶颈。下面以xx小学为例：

xx小学下辖xx村、xx村、xx村，生源半径10公里。学校现有7个教学班，81名学生，教职工11人。是所规模较小的完全小学。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。30岁以下教师2人（20xx年9月新进的特岗教师），占教师总数的18.2%；30—45岁教师2人，占18.2%；45岁以上教师7人（其中女2人、1人即将退休），占63.6%。

教师学历全部达到中师以上，中师学历2人，占18.18%；大专学历5人，占45.45%；本科学历4人，占36.36%。

从数据上看，81.82%的教师在合格学历的基础上提升了学历层次，但教师学科结构不合理，专业学科发展不平衡。按《安徽义务教育实验课程设置安排表》“开齐开足开好课程”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。现有教师中体育专业教师1人，英语专业教师1人（均为20xx年新补充的特岗教师）。七个教学班共有每周共有210课时，人均19.1课时，每

天近4节课，还要备课、批改作业、班主任工作等，工作量超负荷。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可避免。另农村教师多是“半边户”，“上有老、下有小”，工作之余还要回家干农活，由于长时间超负荷运转，使得教师疲惫不堪，身心疾病增加，心理负担沉重。

根据中央编办发[20xx]72号（中央编办 教育部 财政部关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知）规定的师生比例核编，只能配备4名教师，严重超编。

四是教师培训机制难以形成，培训效果不佳。一是教师少，教研、培训学习氛围难以形成；二是工作量过大，教研、培训时间难以保障，外出培训学习机会少；三是“萝卜煮萝卜式”的教研模式，重实践轻理论，缺乏针对，缺乏专业引领，不利于促进教师专业素质发展。

现有的教师补充机制已在逐步解决农村教师队伍逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。农村学校地处偏远山区，新补充留用难度较大。

六十年代的“侯王建议”顺应了当代教育发展的需要，其中“教师都回本大队工作”对当下农村教师“补充易，留住难”的现状有借鉴意义，大力实施教师本土化培训。要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加一定比例的后备师资储备编制，实施定向培训，吸引本地优秀大中专毕业从教。同时要建立促进教师专业成长的激励机制，在教师职务评聘、评优评先、年度考核等活动中向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

我乡农村小学何家坊小学□xx小学、教学点师生比分别是1：11.94、1：7.36、1：4.9、1：7.85，师生比远高1：19。班师比分别是1：1.59、1：1.66、1：1.72、1：1.79、1：1.84、1：1.91、1：1.98、1：2.04、1：1.86、1：1.86。班师比分

别1：2：43、1：157、1：1.67虽然中央编办发[20xx]72号等文件没有对农村小学的班师比作出明确规定，但班师比明显偏低，农村小学教师实际却属缺编。

受现行的编制依据师生比影响，农村中小学教师虽超编，但其工作量重（每周19.1节课）。教学点班多学生少，多以复式教学，以师生比或班师比都不能很好解决这一矛盾。建议配置师资时应该考虑班师比、师生比、教师课时数等多个指标，充分考虑到了学校在校生数、班级数(年级数)、课程数、教师课前课后工作量等影响因素。综合考虑教师工作量来配置师资能够做到因校而异，同时还能够实现教师编制的动态管理。

一是农村小学教师培训应尽可能安排在节假日进行，以便解决工学矛盾。二是加强农村中小学紧缺学科老师培训，针对农村小学存在学科薄弱的特点，开展针对性培训，培训一专多能型教师，满足农村教育需要。三是以教科研为载体，着力培养骨干教师，并向农村倾斜，使其成为新一轮农村教师培训工作的重要力量，发挥其专业引领作用。四是加强远程培训管理。网络学习平台应开发移动设备（智能手机、平板电脑等）应用程序，既解决培训硬件条件不足问题，又能随时随地开展学习，较好地解决工学矛盾。施训单位、地方教师培训机构与参训教师任职单位之间的应建立联动机制，加强过程管理，对参训教师采取多方参与的全程综合测评考核，提高培训效果。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇三

### 一、我市农村中小学教师队伍的基本情况

目前，全市共有公办中小学1419所，其中农村中小学1395所，占全市总数的98.3%；全市共有中小學生388 968名，其中农村中小學生249 294名，占全市总数的64.1%。可见，我市教

育工作的大头在农村。

现在，全市实有公办教师22 367人，其中农村15 937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12 649人，其中农村10 225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中农村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中农村431人，占全市的16.75%。从这组数据不难看出，我市教师队伍建设的重点也在农村。

## 二、农村中小学教师队伍建设取得的主要成效

近年来，在、市政府的高度重视和全社会的关心支持下，我市农村中小学教师队伍建设工作得到加强，做了大量工作，取得了一定成效。主要表现在：一是农村教师学历层次进一步提升。截止到2015年底，全市农村小学教师学历达标率为99.53%，农村初中教师学历达标率为97.66%，农村高中教师学历达标率为82.16%；二是农村教师培训工作进一步加强。全市开展农村中小学音、体、美教师的短期培训，农村初中英语教师口语强化培训等，缓解了农村中小学音、体、美和英语教师短缺的问题。各县（市、区）也把教师继续教育摆在了更加突出的位置，采用了多种有效方式对农村教师进行培训。三是支援农村教育工作进一步拓展。市教育局出台了《关于全市城镇中小学教师轮换任教工作意见》（晋市人字【2015】74号），将城镇教师支援农村教育工作列为教育督导评估的重要内容，并把此项工作与特级教师推荐、教师的评模推优、职称评定工作挂钩。截至目前，全市中小学离岗全职、在岗兼职、轮岗支教教师达1087人。各级教研机构还不定期组织教学能手、特级教师送教下乡，推进了优质教师资源的共享。四是师德建设进一步规范。2004年，市教育局党委下发了《关于加强师德师风建设的意见》，对师德师风方面存在的问题每年进行一次集中评议和整改。利用市电视台“行风大家谈”、市广播电台“百姓热线”等平台，召集有关科室进行纠风热线解答。各级教育纪检监察机关设立了师德师风监督举报电话，各级中小学建立了师德记录档案、从

社会上聘请了监督员。五是聘用制改革进一步深化。市人事局、教育局联合下发了《关于在全市教育系统事业单位推行聘用制工作的通知》（晋市人字【2015】56号），全市教育系统事业单位人事制度改革工作全面推行。高平市教育局对原有的请销假制度进行了修订，对危重病人和其他无法继续执教的教师，根据国家有关政策，办理提前退休手续，予以妥善安置。对聘任困难的教师进行再培训，仍无法返回教学岗位的实行转岗安置；六是教师补充机制进一步形成。各县（市、区）采取有效措施，坚持公开、公正、公平的原则，面向社会择优招聘各类具有教师资格的青年教师充实农村中小学教师队伍。2003年以来，全市面向社会公开招聘中小学教师1389人，其中充实到农村中小学973人。

### 三、农村中小学教师队伍建设存在的主要问题

1. 教师总量不足，部分学科教师短缺。从总体上看，我市现在农村中小学教师整体处于超编状态。但实际情况是：教师总量不足，部分学科教师短缺。调研中发现，我市目前大多数农村小学和初中英语教师、音乐教师、美术教师、体育教师紧缺现象比较突出，高中信息技术教师也出现短缺。因国家没有明确标准，全市430所寄宿制学校普遍缺少生活教师，生活教师配备工作已成为寄宿制学校当务之急的一件大事。目前全市农村中小学教师学科结构性缺编情况是：农村小学1398人，农村初中376人，农村高中64人，合计1838人。

识的老化和教学质量的下滑。这种不合理的师资结构状况直接损害着农村儿童、少年依法接受义务教育的权利，表现出我市农村与城市在教育发展方面的不均衡。同时，农村小学教师新生力量又得不到及时补充，导致我市农村学校教师年龄结构出现断层，为农村义务教育的健康发展埋下了隐患。

3. 代课教师在岗不在编较多，正式教师在编不在岗的不少。在我市，目前农村中小学存在着两大倾向：一是在编不在岗教师487人，二是在岗不在编的雇用代课教师数1704人。

为数不少的在编不在岗教师的客观存在，不仅降低不了财政负担，而且加重了在岗教师的工作量，对在职教师队伍稳定还产生了负面影响，严重影响了农村中小学教育的健康发展；较多的在岗不在编的雇用代课教师的客观存在，是\*\*市农村教育现实发展中的无奈之举，这一现象的长期存在直接关系到民生问题，关系到\*\*市农村改革发展与和谐社会建设，严重影响着城乡教育的统筹发展和农村公共事业的建设。

4. 培训经费缺口较大，队伍素质有待提高。近年来，全市教育投入不断增长，但从结构上看仅仅是一种维持性的投入，发展性的投入水平还不高。省教育厅、财政厅（晋教计字【1998】40号文件）规定：“每年用于中小学教师培训经费不少于当地中小学教职工工资总额的2.5%，由财政部门在教育经费中专项安排，教育行政部门统一管理使用。”目前\*\*市还没有建立稳定的、制度化的教师培训经费拨付机制，除了个别经济基础较好的县（市）能补充部分培训经费外，绝大部分县（市、区）还没有专门的教师培训经费，许多应该开展的培训工作不能正常进行，严重制约了\*\*市农村中小学教师水平的进一步提高。

5. “民转公”教师成为“主力军”，队伍缺乏生机活力。调研中发现“民转公”教师在农村中小学教师队伍中，约有5000余人，占三分之一，成为目前\*\*市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为\*\*市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着\*\*市农村教育事业的大厦。但是，他们中只有极少数接受过系统的专业教育，大多起点学历偏低、达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在专业素质不高的缺憾。在强力推进课程改革的今天，他们中的大多数越来越不适应形势发展的需要，表现为教学理念陈旧、教学方法落后、教育技术缺乏，甚至出现了上不了课的现象，学生不喜欢、家长不满意、社会不认可。可见，目前的“民转公”教师基础差、人数多、年龄偏大、知识老化，已成为农村教师队伍建设与发展的主要制约因素之一。

## 四、农村中小学教师队伍建设问题的形成及原因分析

### 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34 747名，也就是说我市教育系统以外有12 310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。

## 五、农村中小学教师队伍建设的对策与建议

1. 做好编制的重新核定工作。建议、市政府对我市农村中小学教师编制重新核定，实行动态管理的对策。重新核定编制，要充分考虑我市许多农村学校地处丘陵山区、教学点分散、教学班较多但每班学生少的实际，以教学班数量、课程设置和寄宿制学校实际为依据，以师生比为参照，科学、合理地核定教师编制，制定出台我市农村中小学教师定编办法。

2. 采用定向招录教师的办法。要充分考虑结构的合理性，把复合型教师作为今后农村小学阶段招录教师的重点；要实行定向招录，多招录一些愿意在农村长期工作的教师；要减少单向的行政措施，多采取双向承诺的招录措施，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局结构不合理问题。建议、市政府根据国家有关政策，结合我市农村教育实际，出台我市农村学校教师补充办法，形成在每个学年的第一学期前对农村学校补充一次新教师的制度，促进我市农村教师队伍结构的逐步改善。

3. 建立农村教师的退出机制。要高度重视当前农村中小学中仍然存在着大量的代课教师这一突出问题，尽快建立不合格教师离开教育行业的退出机制。从政府投入农村教育经费预算中，安排“农村教师分流安置专项经费”，提供相应的生活保障、养老保险及必要的医疗服务，让那些不能适应素质教育要求而且难以提高自身水平的教师退出教师岗位，形成农村教师队伍的退出机制，为农村教师的补充和交流提供人员编制空间。落实（晋教人【2003】41号五部委文件）精神，对在职教职工中因身体原因不能胜任教学工作的，按文件要

求实行内部退养，不再占用编制。对因长期有病不能继续从事教育教学工作的人员，按国家规定办理病退手续。

4. 加大教师培训和民办教育工作的力度。建议、市政府督促各县（市、区）政府落实责任，逐步加大对农村教师培训经费的投入，并建立起相应的拨付、落实、监察制度，确保足额用于教师培训；要加强培训机构力量的整合，转变培训观念，变革培训模式，提高培训工作的针对性与实效性，积极组织实施以“新理念、新技术、新课程”和师德教育为重点的新一轮中小学教师全员培训工作。农村中小学要建立完善教师师德师风和教书育人考评制度和教师师德档案，将思想品德和教书育人实绩作为教师年度考核的主要内容，考核结果作为职称晋升和评优奖励的主要依据。要构建开放的办学制度和运行机制，大力提倡社会办学，发展民办教育，加强教师交流，全面规范社会力量办学活动，提高办学水平和教学质量，促进社会力量办学事业健康发展。

5. 严格教师队伍管理。要加强教师人事制度改革，以人事制度改革为切入点推动农村中小学教师队伍建设，杜绝现有教师队伍中存在的借调、顶岗等现象，刹住教师队伍超编进人和在编不在岗等不正之风；要加强对农村教师的考核管理。建立科学的农村教师考核淘汰机制；对德、智、体考核不合格的教师（年纪大、体弱多病、不能适应新课程教学的教师），出台相应政策，尽快让其离岗或转岗，加快农村教师队伍更新步伐，尽快优化农村教师队伍结构。

6. 建立长效支教体制。要在全市范围内实行中小学校长、教师定期交流制度，促进中小学校长、教师在城市（乡镇）学校与农村学校、优质学校与薄弱学校之间定期交流，优化义务教育阶段的学校师资力量的均衡配置。要鼓励引导大中专毕业生到农村学校任教，建立农村学校教师的良性补充机制，有效推进长效支教体制的建立健全。

7. 加强对临时代课教师的管理。建议、市政府对各地在当前

教师短缺情况下探索出的一些临时性措施加以规范，原则上，不缺编的任何学校不得聘用临时代课教师，缺编学校聘用临时代课教师必须保障临时代课教师的最低待遇，临时代课教师的招聘、管理、工资统一划归县（市、区）教育局管理，待时机成熟要逐步、彻底清退临时代课教师。

8. 改革现行校长队伍建设机制。教师队伍建设的—一个重要方面就是校长对教师专业发展的领导。因此，要进一步为农村教育发展打造—支“领头羊”队伍，必须改革现行校长队伍建设机制。推行“公开选拔、平等竞争、择优聘任”的校长选拔聘任机制，让我们的校长能够真正担负起领导教师专业发展的重任。

资标准，尽快缩小和消除不同地域之间教师工资待遇的差别，实现“三个同酬”：城乡教师同酬、中小学教师同酬、教师与公务员同酬。在贯彻落实国务院《关于深化农村义务教育经费保障机制改革的通知》精神的基础上，进一步强化农村教师工资待遇保障机制，将确保农村中小学教师工资按时足额发放的责任主体由县（市、区）政府提升到市政府。同时，要全面落实农村边远贫困山区和山区村镇学校教师岗位津贴制度，认真解决并不断改善农村中小学教师的工作生活条件，提高农村中小学艰苦工作岗位对于优质教师的吸引力，解除农村教师从事教育工作的后顾之忧，鼓励教师终身从事农村教育事业。

10. 大力加强教育法规执行情况的监督检查。要坚决贯彻落实《义务教育法》、《教师法》等各种现行教育法规，并要大力加强教育法规执行情况的监督检查，督促各县（市、区）政府全面履行对义务教育投入特别是农村义务教育投入保障的法定责任，实行教育财政经费“三个单列”。还要逐步建立健全各县（市、区）政府财政教育经费投入目标责任制度，把对农村教育经费的投入保障作为考核各县（市、区）政府工作的重点之一，推进我市农村教师队伍建设经费保障机制的建立健全，推动我市农村中小学教师队伍建设工作走上法

制化轨道。

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2012年、2015年、2015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。

二、近年来我县加强教师队伍建设工作：

### （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。

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〔2015〕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〔2015〕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。

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〔2015〕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〔2015〕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%。

#### 二、在教师队伍建设中存在的问题

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。

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。与现实的经济发展水平严重脱节。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。

### 三、思考与建议

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。

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。

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：

## 一、基本情况

目前，白河中心校辖区共有中学2所，27个教学班，在校生

1968人，现有在编教职工145人；小学12所，96个教学班，在校生5215人，教职工261人。

近年来，白河中心校始终把中小学教师队伍建设放在首要位置，不断加大教师培训力度，强化师德师风建设，积极推进教育人事制度改革，深入挖掘教师队伍潜力，教师队伍建设不断进步。

一是教师队伍的整体水平不断提高。从中学教师年龄结构分析：35岁以下教师66人，占教师总数的45.52%；36至45岁教师55人，占教师总数的37.93%；46—60岁教师30人，占教师总数的20.69%；一中、二中中青年教师占主体，并形成了合理的梯度。从农村小学教师年龄结构分析：35岁以下教师139人，占教师总数的53.26%；36至45岁教师77人，占教师总数的28.50%；46—60岁教师45人，占教师总数的17.24%；教师年龄梯度不明显。

从教师职称结构分析：有高级职称28人、中级职称178人，初级职称190人，员级职称5人，分别占专任教师总数的6.98%、44.39%、47.38%，1.25%，职称比例比较合理。

二是制度建设不断强化。近年来，白河中心校先后制定出台了《关于进一步加强教师队伍管理的意见》、《白河中心校教师队伍建设暂行规定》等10余项促进教师队伍建设的政策规定，鼓励教师参加学历提高教育，坚持开展中小学教师继续教育，通过“走出去、请进来”的方式，大规模培训现有教师，形成了继续教育、学历提高教育、校本培训相结合的教师培训工作机制，教师队伍建设走上了规范化、科学化的轨道。

三是师德创建活动成效显著。近年来，白河中心校以“师德标兵”评选为抓手，以师德报告会为主要形式，狠抓了师德培训、师德考核工作，并把师德师风建设与各类评先树优相结合，有力地促进了教师队伍整体素质提高。中小学涌现出

了一大批优秀教师、业务骨干和师德标兵。目前，中小学有省特级教师1人，省级学科带头人教师2人，省级骨干教师3人，市级学科带头人26人，市级骨干教师28人。

## 二、存在的问题

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周岁以上的女教师已达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。

## 三、建议

要解决乡镇中小学教师结构不合理的现象，政府一是要建立严格的教师准入制度，坚持新进教师必须具有教师资格和相应的学历条件，所有教师必须持有相应层次教师资格证书上岗；要优化教师队伍，逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。尽快改善教师队伍结构。二是要建立新教师年补充机制，为保证教育事业持续健康发展，政府应根据教师队伍年龄、学科结构情况，在计划内，通过考试的形式公开招聘新教师，逐步解决农村教师队伍老龄化和部分学科教师缺额现象。三是要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加5%—10%的后备师资储备编制。四是要建立促进教师专业成长的激励机制，为鼓励广大教师特别是农村中小学教师爱岗敬业、为人师表，当称职的教师，在教师职务评聘、评先树优、年度考核等活动中，要向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

## 一、调研目的

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。

## 二、基本状况

（一）在调研中，受访者普遍认为，我学区教师队伍整体素质比较高，队伍构成也较合理，基本上能满足教育发展的要求。

## 1、政治思想素质较好，师德水平较高。

我学区历来重视教师思想道德建设，大力加强思想理论学习。借助暑期教师学习和平时的教师例会，宣传贯彻落实十七大精神，围绕建设社会主义核心价值体系，精心组织好党内活动和教职工的政治学习。尤其是通过开展“学习阮文发同志的先进事迹”等活动，各类先进的评选，以及在党员教师中开展“向我看，跟我干，我的岗位是模范岗”的主题实践活动，使教师经常不断地接受来自身边的先进人物的教育，从而爱岗敬业，无私奉献，对待工作任劳任怨，认真负责，全学区绝大多数教师都在“用心、用力、用爱”努力践行教育理念：让每个学生成才，让每位教师成功，办人民满意的学校。

## 2、教育教学业务素质较高

的教育教学业务素质是分不开的。

（二）我学区教师队伍建设在取得显著成绩的同时，也存在一些不容忽视的困难和矛盾。

陇西县，县政府提出教育作为一项事关陇西人民福祉和未来发展的先导性和全区性事业，必须坚持优先发展，全县各级各类学校一定要站在全面贯彻落实科学发展观，推进陇西经济又好又快发展的高度，用战略的前瞻的眼光看待陇西教育事业的发展，要着眼打造“陇西强县”发挥优势，抓住机遇全力推进教育事业协调发展，优先发展，科学发展。要实现这些目标和要求，需要高素质的教师队伍做保证。目前，我学区教师队伍建设中还存在一些问题需要进一步解决。

1、少数教师教书育人的责任心淡漠，进取精神不强，业务水平较不适应新课改要求。他们的教育观念、知识结构、教学方法、创新意识和能力都不能适应教育发展的要求，这些教师仍然用传统的授课方法，机械呆板，不够形象生动，影响

了教育的整体水平。

2、部分教师业务水平提升不快，个别学科（如英语）教师超工作量工作，多数教师平日忙于教学工作，较少参加学习进修提高培训或自我“充电”，影响了教师队伍水平的进一步提高，影响了教师的专业发展。

3、教师压力较大。不少教师尤其是班主任，在超负荷地工作，身心压力很大。

（4）骨干教师队伍现状与学区教育实现“领先”目标还有距离。各级骨干教师的数量和质量与教育进一步发展的需要不相适应。

### 三、成因分析

1、少数教师职业道德素养不足，未能充分认识教师职业的光荣感、自豪感和责任感，受社会上不良思想影响，盲目攀比，心理不平衡，导致对教育工作缺乏激情，缺乏高度的责任心。

2、部分教师思想观念较落后。

择，教学缺少创新。由于思想观念落后以及有效的管理未能完全到位，教学研究基本上处于较低状态。不少教师单兵作战，团队精神不足，没有形成浓厚的教研气氛，缺乏争取当科研型的骨干教师、老师的进取心，认为难度大，力不从心，而且没有大的突破，能代表学校拿得出手的示范课题还很少。

3、由于社会对教育的关注程度日益增强，社会对教育的要求也越来越高。面对社会对教师的高要求和兄弟校的日趋激烈的竞争，少数教师心理承受能力较弱。

4、教师培训针对性不够强，影响了培训效果。

## 四、对策探讨

建设一支高质量的教师队伍是素质教育的需要，更是学校发展的迫切需要，尤其是新课程的实施，使我们面临更加严峻的考验。在教师队伍建设上，我们要采取切实有效的措施，努力加以解决，确保我学区教育事业全面、协调、可持续发展。

### （一）抓师德教育，激励教师爱岗敬业

“学高为师，德高为范”，教师的言行举止潜移默化地影响着每一个学生的成长。新课程需要全新的教师，但更需要“师德高尚”具有强烈的使命感和责任感的教师。教师的职业特点决定了教师必须是既教书又育人。教师的立场观点、政治态度、思想境界直接影响学生的未来和发展。因此，始终要把提高教师的政治素质放在首要的位置，多途径、多渠道地对教师进行政治思想教育。

1、要提高师德水平，认真做好《中小学教师职业道德规范（2015年修订）》的学习宣传贯彻工作，将师德教育活动贯穿于队伍建设的全过程并纳入学校的文化建设、作风建设。通过加强教师职业道德教育建设，提高教师队伍的向心力、凝聚力。全体教师要牢固树立两种意识——危机意识和创新意识，充分发扬两种精神——团队精神和敬业精神，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《教师日常行为规范》。每一位教师要强化学校整体意识和工作规范意识，认真做好自己的每一件事，铸就良好的师德师风，赢得学校的肯定、同事的信赖、社会和家长的好评、学生的爱戴，从而提高自己的地位，实现学校教育环境的最优化。

2、榜样的力量是无穷的。应用电化教育，介绍交流等多种形式，宣传先进教师的感人事迹，表扬教师为了做好教育工作敬业奉献、无怨无悔、默默无闻的先进事迹和闪光点，树立学习榜样，激励上进。

3、在全体教师中大力开展“爱我母校、校兴我荣、校衰我耻”、“做学生喜爱的老师”等活动，增强主人翁意识，以做“母校人”为荣，加强教师集体主义教育，增强教师归属感，深入开展“热心爱教、文明执教、优质施教、廉洁从教”四项承诺活动，以学为人师、行为师范为准则，全面关心学生成长，为学生的发展尽心尽力。

## （二）搭建平台，促进教师专业发展

创建学习型学校，要求教师要树终身学习的理念，走专业化成长之路，必须要不断地学习，汲取新知识增长新才干，这也是学校管理过程中的一个重要组成部分。

1、加强教师继续教育的针对性和时效性，促进教师掌握现代教育理论，转变教育教学观念，更新专业知识结构，提高广大教师运用现代教育技术和开展创新教育实践的自觉性和能力水平。应充分利用现代远程教育网络，采取多种途径和方法，开展岗前培训、在岗培训和全员继续教育工作，鼓励教师积极主动参加相关的培训学习，提高现代教育手段的运用能力，提升实施新课程的能力，提高适应素质教育和教育改革与发展要求的能力。

2、加大教师“走出去”教研交流学习力度。

近年来，我学区参加县教研室组织的观摩课教学合作平台，取得很好的成效。骨干教师如教研组长、到友校参加教研、交流等活动，普遍反映收获不小，看到与名校骨干教师的差距，学到了先进理念，弥补了不足。但多数老师出外交流机会偏少，学校应充分运用教研室搭建的平台，每年都有计划逐步增加选派教师外出学习、考察、参加学术交流研讨会，让教师开阔视野，吸纳新知，增强科研意识。

3、加强教研力度，成立由专人负责“教研组”，组织开展教研工作。如通过业务学习，集体备课说课，上研究课，个

人反思，开展“最满意的一节课”和优秀论文评选等，为教师的专业成长搭建更广阔、多层次平台，实现专业发展。

研究课堂教学，提高课堂教学实践能力。加强骨干教师队伍建设，发挥骨干教师示范作用。进一步加强骨干教师的培训、考核和管理工作，为骨干教师的成长创造良好的条件和环境，充分发挥骨干教师在教师队伍建设中的“师德表率、育人模范、业务骨干”的作用。骨干教师要严于律己，积极进取，向名师学习，勇于改革，勤于反思，努力形成自己的教学风格，成为名师，成为学科带头人。

5、要鼓励教师加强理论学习，夯实基础。积极开展教师读书学习活动，有重点地认真学习教育书，认真做好读书笔记，开展“读好书、学名师、做高素质教师”的活动。还要更多地学习使用网络上的教学资源，经常上网，了解教学信息，向同行和名师学习。通过自主学习，更新教育观念，构建符合时代发展的教育教学观念，提高自身素质。

学校要积极支持教师学历达标。支持和鼓励未学历达标的教师通过多种形式进修，鼓励思想素质好、业务素质较强的中青年骨干教师研修研究生课程。

6、倡导教育研究之风，教育科研与常规教研相结合，培养科研型学者型教师。学校应牢固树立“科研兴教、科研兴校”的思想，坚持以科研为先导，以教研为基础，科研促进教研，教研促质量的原则，大力开展教育科学研究和教学改革实验。应该采取激励举措让教师们勇于、乐于承担研究任务，给他们压担子，使他们在研究中不断完善、不断提高自我。实施鼓励措施，在有条件的任课教师中开展“三个一”活动，即自选一项研究课题、写一份实验研究方案、上交一篇教改研究论文，对评选出的优秀成果，在总结大会上给予奖励。以研究促发展，有助于使教师不断学习、反思、实践、改进、提高，逐渐从原来的墨守成规、凭经验教学的教书匠转变成积极开拓、勇于创新的科研型教师，提高自身综合素质。

### （三）关注教师心理健康，多关注教师的生括。

1、部分教师有的偏颇教育言行往往反映教师的不健康的心理状况。受社会大环境的影响，教师急功近利的思想日益严重，精神压力也比较大，因此，学校必须关注教师的精神健康。定期进行心理辅导，开展有益于身心健康的文体活动，缓解教师身上的压力。

2、以人为本，关怀激励。在工作安排上，学校任人唯贤，用人之“长”，发挥教师的优势，让教师们感到学校对他们负责，帮助他们进步。在生活上，对教师体贴入微，对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候，学校要为教师排忧解难，解决教师的后顾之忧。关心、爱护方能激发教师的工作热情，调动教师工作的积极性。适应新形势要求，我们任重而道远，我们要以科学发展观为引领，开展“教师素质提高年”活动，着力提升xx学区教师队伍整体素质，办人民满意的教育，努力开创xx学区教育事业新局面。

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。

#### 一、基本情况

我校现有中小学教师122人，其中：小学59人，中学63人。  
教师队伍结构情况

1、组成结构：现有在编教师122人，其中小学59人，初中63人；近三年新进教师21人，其中小学11人，初中10人。

2、学历结构：初中教师中本科学历38人，专科学历25人，分别占教师总数的60.3%，39.8%；小学教师中本科及以上学历12人，专科学历42人，分别占教师总数的20.3%，71.2%。

5.4%□76.3%□

1.5%；小学教师中30周岁以下27人，31-40周岁14人，41-50周岁14人，50周岁4人，分别占教师总数的45.8%，23.8%，23.8%，6.8%。

5、专业技术职务结构：中学教师中中高9人，中级14人，初级31人，未评职称9人，分别占教师总数的14.2%，22.2%，49.2%，14.2%。小学教师中中级26人，小高150人，未评职称10人，占教师总数的44%，39%，17%。

## 二、近年来在教师队伍建设及管理方面的主要做法和经验

（一）坚持正面教育，营造人才队伍成长环境，切实加强专业技术人才队伍建设及管理工作

1、加强师德教育，提高专业教师队伍的师德水平。每学期我校都举办为期一周的教师培训班，集中开展政治业务学习，提高师德水平。

2、严把专业技术人才队伍职务晋升条件审查关，努力打造高质量的人才队伍。近年来，我们严格按照《兵团中小学教师系列专业技术资格标准条件》规定，认真审查申报晋升专业技术人员的基本条件、申报条件、教育教学条件和教研、科研条件，侧重审核其思想表现、工作实绩和从事教科研能力，并制订了相应的实施细则，对违反师德规定的，教育管理不到位“发生重大安全责任事故的”，教学工作“备、教、改未完成教学任务的或教学质量考核不合格的”，予以一票否决，坚持不予申报，有效地遏制了职评工作中只讲申报条件，不讲思想表现、工作实绩和教科研能力，弄虚作假的不正之

风，从而净化了人才队伍风气，使专业技术职务评审工作真正成为教育人才队伍成长的有力推手，促进了教育人才队伍健康成长。

实施方案》，依据根据上级部门核定的编制内进行定编、定岗位职数，二是制定专业技术职务考核办法对专业技术人员进行量化考核，择优聘用的原则，对专业技术人员德、能、勤、绩方面进行量化打分，从高分到低分，择优聘用。通过阳光操作、规范有序操作、人性化操作，让“能者上”，“庸者让”，激发了教师的创造性和进取心，优化了人才队伍的成长环境。

4、加强教师队伍岗位管理。近年来，学校依据《二十二团中小学教师考核办法》，抓紧抓实教职工考勤、岗位责任制按学期考核及教学质量考核工作，依规兑现奖惩，不断增强教师的职业意识和责任意识，充分调动广大教师的工作积极性和主动性。

## （二）搭建平台，正确引领，促进骨干教师队伍的成長

1、确立培养机制。二十二团中学校每年都开展一次青年教师课堂教学评优活动，以及教学能手评选活动。通过层层选拔，对有发展前途的教师，定向给予指导和培养。近年来，我校先后有4名教师在垦区和师以上教师教学大赛中获奖，我们依据师文件有关标准将6人作为农二师骨干教师重点培养。

互动合作，解决其教学过程中存在教育理念、教学方式方法等方面存在的问题，促进其专业成长。

3、推荐中青年骨干教师参与各级组织的培训，让他接受系统理论学习，提高其理论素养。近年来，我们共推荐5名教师参加国家级教师观摩培训。组织10名教师参加兵团级教师观摩培训，组织75名教师参加教师教育技术能力网络培训。

### （三）完善制度，落实措施，扎实抓好教师继续教育工作

近几年来，我们按照有关规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导小组，制订教师继续教育工作计划及检查评估细则，认真开展教师继续教育工作。

1、抓教师学历层次的提高工作。鼓励教师参加自考、函授等形式的在职进修，学校在课程安排上予以时间保障。近年来，有16名教师取得了本科学历。

2、加强教学研讨活动。认真开展集体备课、上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展检查考评，并将考评结果与教师年终考核挂钩。

4、积极落实师级集中培训任务。所有教师按要求参加了师级集中培训，学校按规定给参训教师报销有关费用。

5、抓好校本科研，提高教师教科研水平。学校要求每个教研组至少有一个校级课题，人人都要有教科研任务。明确校长责任，公开考核办法，确保任务的落实。

6、大力开展信息技术培训。为了使广大教师掌握现代信息技术，充分发挥学校网络和农村远程教育工程的作用，学校组织教师积极参加师“英特尔未来教育”培训以及学校自行组织计算机技术培训。目前，教师都能够应用信息技术与本学科课程整合进行授课。

三、教育人才队伍建设及管理方面存在的问题及成因 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。

1) 要求教育局及人事局及时调入（招录）紧缺专业教师，以满足目前的教学需要。特别是及时补充紧缺学科的教师。

则，积极参加函授、自考等形式的在职学习，尽快使小学教师达专科学历，初中教师达本科学历的比例有较大提升。

3) 抓好继续教育工作，提高教师的教育教学业务素质。认真

贯彻落实中小学教师开展第三轮继续教育学习精神，要求教师积极参加假期继续教育集中培训工作，抓好校本培训工作，全面完成第三轮继续教育各项培训计划，切实提高教师的教育教学水平。

4) 大力实施“新教师培养工程”。制定新教师三年培养计划，制定相关激励措施。采用骨干带教、专家讲座、技能评比、观摩研讨等多形式的培养方式，有步骤地开展新教师的岗位培训，促使他们尽早胜任、尽快成长。

5) 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。

#### 4、加强团场教师队伍建设的建议

1) 要不断提高团场教师福利待遇。团场教师与城市教师工作条件相比较还较差，福利待遇较城市教师低，造成教师队伍不稳定。建议要从人本化管理出发，提高团场教师工资待遇（尤其是养老金缴纳问题）、改善其生活工作条件，充分调动农团场教师的积极性，确保团场教师“分得下、留得住、教得好”。

2) 加大师直学校和团场学校教师交流的力度。希望师直教师通过开展“支教”、“结对帮扶”等形式的送教下团场活动，让优质教育资源向团场渗透，实现优质教师资源共享，促进团场学校教师教育理念、教学方式方法的转变。

3) 适当提高团场学校教师配备比例，尽快配齐学科紧缺教师，解决教师短缺问题，更好的落实课程计划的实施，推进素质教育的开展。

4) 要大力推进教育系统的人事制度改革，实现人才的合理有

序流动，保证团场学校必要的编制需求。建立师直学校选派优秀教师支教帮扶机制，带动团场教师教学业务水平的提高，促进教育均衡发展。

5) 要改革团场学校教师培训形式。结合团场教育的实际，开展一些送教下团场，贴近教育教学实际的教学指导活动，增强培训的针对性和实效性，切实解决团场教师教育理念陈旧、教学方法落后、教学水平低的问题，切实提高团场教师的专业素养。

2015年以来22团中学教师调出统计表

## 新时期教师队伍建设调研报告篇四

### 关于教师队伍建设的调研报告

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。

4 根据省、州教师管理的有关规定，结合县委、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〔2007〕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” 中小学教师骨干教师成长计划：根据省、州中小学教师选拔推荐的要求和《中共越西县委、越西县人民政府关于教师队伍建设的决定》（越委发〔2005〕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。

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。

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。

以人为本 诚信务实 勇于创新 乐于奉献

1 教师数量严重不足。依据川编办发（2005）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。

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2009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。

### 三、思考与建议

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。温家宝总理说过：“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。

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。

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。

以人为本 诚信务实 勇于创新 乐于奉献

## 新时期教师队伍建设调研报告篇五

根据我校《深入学习实践科学发展观活动学习调研阶段工作计划》的要求,为全面把握我校教师队伍建设的现状,找准制

约学校发展的瓶颈，寻求解决教师队伍发展的突破口，努力打造一支德才兼备、素质优良的教师队伍，由支部副书记兼工会主席任组长，工会委员参与调研。现将调研情况报告如下：

1. 对学校现有师资状况如何？
2. 怎样提高教师的素养、能力和水平？
3. 怎样加强青年教师的培养？

10月21日-25日

1. 发放征求意见表
2. 召开座谈会
3. 走访
4. 设立意见箱

全体教职工、学生家长、学生、社会干部群众

1. 师资结构不合理。从编制结构来看，我校现有教职工73人，其中管理人员4人，专任教师58人，后勤人员9人，民办人员2人，超编25人。从年龄结构来看，30岁以下23人，占教职工总数的31%；31-50岁19人，占教职工总数的26%；50岁以上31人，占教职工总数的43%，教师呈现老龄化趋势，55周岁以上教师占35%，3-5年将有一大批教师退休。从职称结构来看，高级职称3人，占教职工总数的4%；中级职称45人，占教职工总数的62%；初级职称25人，占教职工总数的34%，基本合理。从学历结构来看，本科15人，大专33人，中师及高中25人，学历达标率100%。

2. 教师配备不科学。我校现有教学班16个，学生686人。语

文教师15人，代课1人；数学教师14人，兼课2人；英语教师2人，代课2人，兼课2人；音乐专职代课1人，美术专职1人，体育专职4人，科学专职2人，综合实践活动专职3人。4人怀孕在家休息，4人育婴哺乳期给予课时照顾，1人大病住院，7人被城区学校借用（其中30岁以下的5人）。兼课教师不能胜任所教学科、代课教师专业水平贫乏、专业教师被挤用、师资流失或师资力量不足明显制约着教育教学质量的提高。“民转公”教师占教职工总数的50%左右，部分教师“穿新鞋走老路”不能适应教育教学需求。学校中层以上干部13人，是学校的骨干力量，校级干部不兼课，中层干部兼课少或不兼课，这也影响着教学质量的提升。

### 3. 师资素质不平衡。

学校中层以上干部大专以上学历占76.9%，平均年龄50岁，领导班子很明显不能适应新形势下的教育改革，管理方法保守陈旧，对年轻有为教师不能大胆任用，瞻前顾后。领导干部自身素质有待提高，个别领导干部工作方法有待改进，工作作风也存在一些问题，如工作不落实、不到位，与老师沟通交流少等。

教师水平参差不齐，学科带头人偏少，在区级、市级有影响的教师还缺乏。公开课始终停留在少数年轻教师身上，备课组长、教研组长缺乏主动，躲前闪后，不能起带头、示范、辐射作用，满足现状，对年轻教师缺少影响力。少数教师不思进取，教学方法陈旧，教学效果不佳，满意度不高。

青年教师工作激情受到约束，办公环境、领导重视程度，导致少数教师缺少责任心和进取心，工作得过且过，做一天和尚撞一天钟。学习、工作缺少钻研精神，竞争意识不强。

4. 教师管理不到位。无论是考勤还是课堂督查，无论是食堂管理还是办公室管理，都存在着教师管理不到位现象，如少数教师不按时到岗、早退、中途经常外出；私自调课、班级

无人上课、合班上课时有发生；食堂人员自由散漫，缺乏敬业精神；部分办公室教师跑岗、闲聊等。学校各项制度特别是绩效评价制度有待进一步完善。

5. 教师健康不乐观。有不少教师存在着心理或生理的疾病如：心情捉摸不定、情绪低落、兴趣减退、精力下降、失眠、疲劳、愤怒、紧张、焦虑、压抑、健忘、莫名其妙的烦躁不安、偏头痛、颈椎（腰椎）骨质增生、慢性病、“三高”等。教师心理负担沉重，缺乏职业成就感。由于自身不能合理调节工作状态，对教育管理当中的检查、评比等产生急功近利或者疲于应对的现象，导致身心疲惫。学校不能定期为教职工体检，导致教师有病不能早发现、早治疗，严重影响正常的教育教学秩序。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇六

本调查的目的在于了解晋城市学前教育的发展现状，同时也为以后实习和见习提供依据。调查对象为学学前教育的相关人群。

本次调查于20xx年8月1日至20xx年8月20日进行，历时20天。采用问卷与访谈相结合的方式。问卷调查采用问卷星微信小程序进行调查，发放30份，收回30份。调查主题是针对学前教育这个专业，你有什么看法。问题涉及是否了解学前教育及从事学前教育的经历和感悟等。访谈是问卷调查的补充和深入，在问卷调查的基础上，抽取了几名具有代表性的人士，并做了详细的访谈记录。

根据对问卷数据的统计和访谈记录的整理，我们得到的调查结果是：

（一）学前教育的发展需要更多男性教师的加入，来培养男孩子的阳刚之气。

幼儿园里的老师大多数都是女老师，男老师可以说是少之又少。就拿我们班来说，我们是学学前教育专业的，一个班44个女生，1个男生，还是被专业调剂过来的。在我们传统的观念里，教师还是女生当合适。但我想说，在这日益发展的社会，传统的一些旧观念越来越不适应这个社会。社会会发展，观念也应紧跟时代步伐，取其精华，去其糟粕。女老师或许比男老师更为细心，但缺乏男老师身上的阳刚之气，让一些小男孩不能准确的领悟到男生的责任感和大度。这其中还包括一些单亲妈妈带的孩子，或许会有人说，孩子还小，什么都不懂，等长大了就懂了。而我想说的是，孩子还小，但他也懂。

## （二）孩子好习惯的养成需要家园共同督促。

身边有很多这样的家长，只负责把孩子送到学校，其他的都归学校管。但孩子最终回的地方还是家里。老师在学校要照顾的小朋友很多，不可能面面俱到。小朋友在学校学到的东西，回到家还需要在父母的鼓励下进行巩固，所以，孩子好习惯的养成需要家园共同督促。

综上所述，学前教育的发展还存在着一定的问题。有许多人或许从没听过学前教育这个专业，或许只知道一星半点，而学前教育的'发展还需要更多人来共同参与。学前教育这个行业，不仅仅需要女生，更需要男生；孩子健康的成长，不仅仅需要老师，更需要父母。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇七

调研报告的核心是实事求是地反映和分析客观事实。对此，今天小编为大家详解关于教师队伍建设情况的调研报告该如何写，希望你能喜欢。

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。

(一)在调研中，受访者普遍认为，我学区教师队伍整体素质比较高，队伍构成也较合理，基本上能满足教育发展的要求。

### 1、政治思想素质较好，师德水平较高。

我学区历来重视教师思想道德建设，大力加强思想理论学习。借助暑期教师学习和平时的教师例会，宣传贯彻落实十七大精神，围绕建设社会主义核心价值体系，精心组织好党内活动和教职工的政治学习。尤其是通过开展“学习阮文发同志的先进事迹”等活动，各类先进的评选，以及在党员教师中开展“向我看，跟我干，我的岗位是模范岗”的主题实践活动，使教师经常不断地接受来自身边的先进人物的教育，从而爱岗敬业，无私奉献，对待工作任劳任怨，认真负责，全学区绝大多数教师都在“用心、用力、用爱”努力践行教育理念：让每个学生成才，让每位教师成功，办人民满意的学校。

### 2、教育教学业务素质较高

我学区教师计xx人，xx周岁以下xx人，占xx%□女教师xx人，占xx%□学区历来重视提高教师的学历水平，积极鼓励教师参加培训 and 函授、进修学习等，促使我学区教师学历层次不断提高。目前我学区教师基本上都是合格学历，初中教师专科率以上达到了xx%□全学区教师专科率以上xxx%□较好地提升了我学区教师的整体业务素质。同时，我学区历来重视课堂教学研究，通过课堂教学实践，提高教师教育教学水平。我

学区中考在生源不是较理想的情况下能长时间保持全县的较好领先地位，这与初中教师有较高的教育教学业务素质是分不开的。

(二)我学区教师队伍建设在取得显著成绩的同时，也存在一些不容忽视的困难和矛盾。

陇西县县委，县政府提出教育作为一项事关陇西人民福祉和未来发展的先导性和全区性事业，必须坚持优先发展，全县各级各类学校一定要站在全面贯彻落实科学发展观，推进陇西经济又好又快发展的高度，用战略的前瞻的眼光看待陇西教育事业的发展，要着眼打造“陇西强县”发挥优势，抓住机遇全力推进教育事业协调发展，优先发展，科学发展。要实现这些目标和要求，需要高素质的教师队伍做保证。目前，我学区教师队伍建设中还存在一些问题需要进一步解决。

1、少数教师教书育人的责任心淡漠，进取精神不强，业务水平较不适应新课改要求。他们的教育观念、知识结构、教学方法、创新意识和能力都不能适应教育发展的要求，这些教师仍然用传统的授课方法，机械呆板，不够形象生动，影响了教育的整体水平。

2、部分教师业务水平提升不快，个别学科(如英语)教师超工作量工作，多数教师平日忙于教学工作，较少参加学习进修提高培训或自我“充电”，影响了教师队伍水平的进一步提高，影响了教师的专业发展。

3、教师压力较大。不少教师尤其是班主任，在超负荷地工作，身心压力很大。

(4)骨干教师队伍现状与学区教育实现“领先”目标还有距离。各级骨干教师的数量和质量与教育进一步发展的需要不相适应。

1、少数教师职业道德素养不足，未能充分认识教师职业的光荣感、自豪感和责任感，受社会上不良思想影响，盲目攀比，心理不平衡，导致对教育工作缺乏激情，缺乏高度的责任心。

2、部分教师思想观念较落后。

我们不少教师有当个好教师思想，却很少有当“家”的想法，他们除了上好课外，很少进行研究和学习，对新思想、新观念常常持怀疑、观望的态度，而不是学习、思考和选择，教学缺少创新。由于思想观念落后以及有效的管理未能完全到位，教学研究基本上处于较低状态。不少教师单兵作战，团队精神不足，没有形成浓厚的教研气氛，缺乏争取当科研型的骨干教师、老师的进取心，认为难度大，力不从心，而且没有大的突破，能代表学校拿得出手的示范课题还很少。

3、由于社会对教育的关注程度日益增强，社会对教育的要求也越来越高。面对社会对教师的高要求和兄弟校的日趋激烈的竞争，少数教师心理承受能力较弱。

4、教师培训针对性不够强，影响了培训效果。

建设一支高质量的教师队伍是素质教育的需要，更是学校发展的迫切需要，尤其是新课程的实施，使我们面临更加严峻的考验。在教师队伍建设上，我们要采取切实有效的措施，努力加以解决，确保我学区教育事业全面、协调、可持续发展。

### (一)抓师德教育，激励教师爱岗敬业

“学高为师，德高为范”，教师的言行举止潜移默化地影响着每一个学生的成长。新课程需要全新的教师，但更需要“师德高尚”具有强烈的使命感和责任感的教师。教师的职业特点决定了教师必须是既教书又育人。教师的立场观点、政治态度、思想境界直接影响学生的未来和发展。因此，始

终要把提高教师的政治素质放在首要的位置，多途径、多渠道地对教师进行政治思想教育。

1、要提高师德水平，认真做好《中小学教师职业道德规范(20xx年修订)》的学习宣传贯彻工作，将师德教育活动贯穿于队伍建设的全过程并纳入学校的文化建设、作风建设。通过加强教师职业道德教育建设，提高教师队伍的向心力、凝聚力。全体教师要牢固树立两种意识——危机意识和创新意识，充分发扬两种精神——团队精神和敬业精神，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《教师日常行为规范》。每一位教师要强化学校整体意识和工作规范意识，认真做好自己的每一件事，铸就良好的师德师风，赢得学校的肯定、同事的信赖、社会和家长的好评、学生的爱戴，从而提高自己的地位，实现学校教育环境的最优化。

2、榜样的力量是无穷的。应用电化教育，介绍交流等多种形式，宣传先进教师的感人事迹，表扬教师为了做好教育工作敬业奉献、无怨无悔、默默无闻的先进事迹和闪光点，树立学习榜样，激励上进。

3、在全体教师中大力开展“爱我母校、校兴我荣、校衰我耻”、“做学生喜爱的老师”等活动，增强主人翁意识，以做“母校人”为荣，加强教师集体主义教育，增强教师归属感，深入开展“热心爱教、文明执教、优质施教、廉洁从教”四项承诺活动，以学为人师、行为师范为准则，全面关心学生成长，为学生的发展尽心尽力。

## (二)搭建平台，促进教师专业发展

创建学习型学校，要求教师要树终身学习的理念，走专业化成长之路，必须要不断地学习，汲取新知识增长新才干，这也是学校管理过程中的一个重要组成部分。

1、加强教师继续教育的针对性和时效性，促进教师掌握现代

教育理论，转变教育教学观念，更新专业知识结构，提高广大教师运用现代教育技术和开展创新教育实践的自觉性和能力水平。应充分利用现代远程教育网络，采取多种途径和方法，开展岗前培训、在岗培训和全员继续教育工作，鼓励教师积极主动参加相关的培训学习，提高现代教育手段的运用能力，提升实施新课程的能力，提高适应素质教育和教育改革与发展要求的能力。

## 2、加大教师“走出去”教研交流学习力度。

近年来，我学区参加县教研室组织的观摩课教学合作平台，取得很好的成效。骨干教师如教研组长、到友校参加教研、交流等活动，普遍反映收获不小，看到与名校骨干教师的差距，学到了先进理念，弥补了不足。但多数老师出外交流机会偏少，学校应充分运用教研室搭建的平台，每年都有计划逐步增加选派教师外出学习、考察、参加学术交流研讨会，让教师开阔视野，吸纳新知，增强科研意识。

## 3、加强教研力度，成立由专人负责“教研组”，组织开展教研工作。

如通过业务学习，集体备课说课，上研究课，个人反思，开展“最满意的一节课”和优秀论文评选等，为教师的专业成长搭建更广阔、多层次平台，实现专业发展。

## 4、认真实施“优师工程”和“名师工程”，全面打造优质教师队伍。

要分别利用讲授示范课、观摩课、教研、座谈等方式，开展了学科培训和业务辅导工作，让新教师早入门，早日提高教学能力，大力培养骨干教师和学科带头人，通过建立新老教师结对帮助等操作机制，加强新老教师之间的交流和协作，强化传帮带，加强备课组集体备课的督查与指导，实现共同提高，积极引领广大教师和新课程共同成长。青年教师要虚心向名师、骨干教师学习，诚恳接受意见，勇于反思，积极探索，认真学习课标、研读教材、研究课堂教学，提高课堂教学实践能力。加强骨干教师队伍建设，发挥骨干教师示范作用。进一步加强骨干教师的培训、考核和管理工

作，为骨干教师的成长创造良好的条件和环境，充分发挥骨干教师在教师队伍建设中的“师德表率、育人模范、业务骨干”的作用。骨干教师要严于律己，积极进取，向名师学习，勇于改革，勤于反思，努力形成自己的教学风格，成为名师，成为学科带头人。

5、要鼓励教师加强理论学习，夯实基础。积极开展教师读书学习活动，有重点地认真学习教育书，认真做好读书笔记，开展“读好书、学名师、做高素质教师”的活动。还要更多地学习使用网络上的教学资源，经常上网，了解教学信息，向同行和名师学习。通过自主学习，更新教育观念，构建符合时代发展的教育教学观念，提高自身素质。

学校要积极支持教师学历达标。支持和鼓励未学历达标的教师通过多种形式进修，鼓励思想素质好、业务素质较强的中青年骨干教师研修研究生课程。

6、倡导教育研究之风，教育科研与常规教研相结合，培养科研型学者型教师。学校应牢固树立“科研兴教、科研兴校”的思想，坚持以科研为先导，以教研为基础，科研促进教研，教研促质量的原则，大力开展教育科学研究和教学改革实验。应该采取激励举措让教师们勇于、乐于承担研究任务，给他们压担子，使他们在研究中不断完善、不断提高自我。实施鼓励措施，在有条件的任课教师中开展“三个一”活动，即自选一项研究课题、写一份实验研究方案、上交教改研究论文，对评选出的优秀成果，在总结大会上给予奖励。以研究促发展，有助于使教师不断学习、反思、实践、改进、提高，逐渐从原来的墨守成规、凭经验教学的教书匠转变成积极开拓、勇于创新的科研型教师，提高自身综合素质。

(三)关注教师心理健康，多关注教师的生活。

1、部分教师有的偏颇教育言行往往反映教师的不健康的心理状况。受社会大环境的影响，教师急功近利的思想日益严重，

精神压力也比较大，因此，学校必须关注教师的精神健康。定期进行心理辅导，开展有益于身心健康的文体活动，缓解教师身上的压力。

2、以人为本，关怀激励。在工作安排上，学校任人唯贤，用人之“长”，发挥教师的优势，让教师们感到学校对他们负责任，帮助他们进步。在生活上，对教师体贴入微，对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候，学校要为教师排忧解难，解决教师的后顾之忧。关心、爱护方能激发教师的工作热情，调动教师工作的积极性。适应新形势要求，我们任重而道远，我们要以科学发展观为引领，开展“教师素质提高年”活动，着力提升xx学区教师队伍整体素质，办人民满意的教育，努力开创xx学区教育事业新局面。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇八

近年来，农村小学教师教非所学、年龄老化现象，“民转公”教师正值退休高峰；教学点分散，班额小，农村小学“超编与缺编问题并存”和“实质缺编导致教师工作负担重”的问题，已成为制约农村义务教育进一步发展的瓶颈。下面以xx小学为例：

xx小学下辖xx村、xx村、xx村，生源半径10公里。学校现有7个教学班，81名学生，教职工11人。是所规模较小的完全小学。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。30岁以下教师2人（20xx年9月新进的特岗教师），占教师总数的18.2%；30—45岁教师2人，占18.2%；45岁以上教师7人（其中女2人、1人即将退休），占63.6%。

二是教师学科结构不合理，工作量过大。

教师学历全部达到中师以上，中师学历2人，占18.18%；大专

学历5人，占45.45%；本科学历4人，占36.36%。

从数据上看，81.82%的教师在合格学历的基础上提升了学历层次，但教师学科结构不合理，专业学科发展不平衡。按《安徽义务教育实验课程设置安排表》“开齐开足开好课程”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。现有教师中体育专业教师1人，英语专业教师1人（均为20xx年新补充的特岗教师）。七个教学班共有每周共有210课时，人均19.1课时，每天近4节课，还要备课、批改作业、班主任工作等，工作量超负荷。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可避免。另农村教师多是“半边户”，“上有老、下有小”，工作之余还要回家干农活，由于长时间超负荷运转，使得教师疲惫不堪，身心疾病增加，心理负担沉重。

三是现有教师编制不适应学校发展需要。

根据中央编办发[20xx]72号（中央编办教育部财政部关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知）规定的师生比例核编，只能配备4名教师，严重超编。

四是教师培训机制难以形成，培训效果不佳。一是教师少，教研、培训学习氛围难以形成；二是工作量过大，教研、培训时间难以保障，外出培训学习机会少；三是“萝卜煮萝卜”的教研模式，重实践轻理论，缺乏针对，缺乏专业引领，不利于促进教师专业素质发展。

一、探索并改革教师补充机制。

现有的教师补充机制已在逐步解决农村教师队伍逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。农村学校地处偏远山区，新补充留用难度较大。

六十年代的“侯王建议”顺应了当代教育发展的需要，其中“教师都回本大队工作”对当下农村教师“补充易，留住难”的现状有借鉴意义，大力实施教师本土化培训。要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加一定比例的后备师资储备编制，实施定向培训，吸引本地优秀大中专毕业从教。同时要建立促进教师专业成长的激励机制，在教师职务评聘、评优评先、年度考核等活动中向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇九

根据上级通知要求，对我校教师队伍进行调研。俗话说：百年大计，教育为本；教育之计，教师为本。学校教育质量高低，主要取决于师资队伍素质和积极性的发挥程度，因此，师资队伍建设一直是学校具有战略意义的基础性工作，是学校办学水平的重要标志。从调研情况看，在上级领导的重视下，我校教师队伍建设取得了较大的成绩，教师资源及时得到补充，教师队伍结构不断完善，教师素质不断提高。然而，在本次调研中发现，我校教师队伍也存在一定的问题。为了建立一支师德良好、素质优良、结构合理、水平较高、充满活力的师资队伍，结合我校实际，就进一步加强我校师资队伍建设提出如下意见。

### （一）存在问题

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。

## 新时期教师队伍建设调研报告篇十

近年来，农村小学教师教非所学、年龄老化现象，民转公教师正值退休高峰；教学点分散，班额小，农村小学超编与缺编问题并存和实质缺编导致教师工作负担重的问题，已成为制约农村义务教育进一步发展的瓶颈。下面以xx小学为例：

xx小学下辖xx村、xx村、xx村，生源半径10公里。学校现有7个教学班，81名学生，教职工11人。是所规模较小的完全小学。从教师队伍来看，有四个问题比较突出：

二是教师学科结构不合理，工作量过大。

教师学历全部达到中师以上，中师学历2人，占18.18%；大专学历5人，占45.45%；本科学历4人，占36.36%。

三是现有教师编制不适应学校发展需要。

四是教师培训机制难以形成，培训效果不佳。一是教师少，教研、培训学习氛围难以形成；二是工作量过大，教研、培训时间难以保障，外出培训学习机会少；三是萝卜煮萝卜式的教研模式，重实践轻理论，缺乏针对，缺乏专业引领，不利于促进教师专业素质发展。

一、探索并改革教师补充机制。

现有的教师补充机制已在逐步解决农村教师队伍逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。农村学校地处偏远山区，新补充留用难度较大。

六十年代的侯王建议顺应了当代教育发展的需要，其中教师

都回本大队工作对当下农村教师补充易，留住难的现状有借鉴意义，大力实施教师本土化培训。要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加一定比例的后备师资储备编制，实施定向培训，吸引本地优秀大中专毕业从教。同时要建立促进教师专业成长的激励机制，在教师职务评聘、评优评先、年度考核等活动中向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

### (一)改革农村学校教师编制标准。

受现行的编制依据师生比影响，农村中小学教师虽超编，但其工作量重(每周19.1节课)。教学点班多学生少，多以复式教学，以师生比或班师比都不能很好解决这一矛盾。建议配置师资时应该考虑班师比、师生比、教师课时数等多个指标，充分考虑到了学校在校生数、班级数(年级数)、课程数、教师课前课后工作量等影响因素。综合考虑教师工作量来配置师资能够做到因校而异，同时还能够实现教师编制的动态管理。

### (二)要加大培训和支教的执行力度。

一是农村小学教师培训应尽可能安排在节假日进行，以便解决工学矛盾。二是加强农村中小学紧缺学科老师培训，针对农村小学存在学科薄弱的特点，开展针对性培训，培训一专多能型教师，满足农村教育需要。三是以教科研为载体，着力培养骨干教师，并向农村倾斜，使其成为新一轮农村教师培训工作的重要力量，发挥其专业引领作用。四是加强远程培训管理。网络学习平台应开发移动设备(智能手机、平板电脑等)应用程序，既解决培训硬件条件不足问题，又能随时随地开展学习，较好地解决工学矛盾。施训单位、地方教师培训机构与受训教师任职单位之间的应建立联动机制，加强过程管理，对参训教师采取多方参与的全程综合测评考核，提高培训效果。