

教师队伍收入情况调研报告总结 农村教师队伍情况调研报告(优质8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。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

教师队伍收入情况调研报告总结篇一

教师是教育事业的第一资源。建设一支高素质的教师队伍，是实施科教兴县战略，实现“人均强县”的基本保证。按照县政协年初工作安排，县政协经科委从11月下旬12月上旬，组织部分政协委员开展了教师队伍管理的视察。视察组先后视察了4所中小学；分别召开了部分中小学校校长、教师和政协委员座谈会。现将视察情况报告如下：

一、现在教师队伍管理现状

全县现有各级各类学校77所（小学70所，初级中学4所，综合中学1所，幼儿园1所，师训教研中心1所），校舍建筑面积41351平方米，在校学生9303人（学前教育749人，小学4717人，初中2621人，普高801人，职高415人），寄宿生5091人（小学2120人，普通中学2971人），农村留守儿童2063人。教职工607人（幼儿教育21人，小学458人，中学228人），小学、初中、普高和职高专任教师的学历达标率，分别为98.5%、96.4%、73%，小学教师的大专率和初中教师的本科率分别为72.4%和44.3%。

近年来，我县认真贯彻落实《义务教育法》和《教师法》，把农村中小学教师队伍建设摆到了重要位置，以提高教师队伍整体素质为中心，以改善农村教师队伍状况和加强骨干教师选拔培养为重点，调整布局，深化改革，优化管理，注重

成效，取得了明显进展。教育行政部门按照县政府的统一部署，有计划地进行学校布局调整，高标准、高水平新建、扩建、改建了部分学校，显著改善了办学条件。在重视外延建设的同时，注重提升内涵水平，认真抓好师德建设、人才培养、人事改革三项重点，以理论学习和法制教育、师德教育和技能培训，促进了教师队伍管理。

（一）管理从不规范走向逐步规范。近年来，《中华人民共和国教师法》、《中国教育改革和发展纲要》、《中华人民共和国教育法》的颁布，为教师管理提供了全面而可靠的法律依据。此外，与这些法律法规配套的其他一系列有关教师队伍管理与建设的文件，则为教师管理提供了科学的操作办法。因此不管是教育行政部门还是学校，对教师管理的盲目性行为大大减少，提高了其整体管理的科学性。

（二）管理增强了教师队伍的活力。教师聘任制的逐步推行、教师结构工资制的试行，教师聘任制与结构工资制相结合管理模式的探索，增强了教师的责任心与事业心、激进了教师工作的积极性、提高了教育教学质量、也带来了学校工作的生机。

（三）管理使队伍建设取得了成绩。一是教师队伍总量稳中有增，基本满足需求。二是学校内部管理基本形成了由教师聘任制度、岗位负责制度、考核评价制度、绩效激励制度等构成的管理体系。三是教师队伍的政治业务素质进一步提高。四是教师的社会地位和经济待遇有所提高。

二、面临教师队伍管理的问题

我县教师队伍建设虽然取得较好成绩，但是与县委、县政府提出的奋斗目标、与实施素质教育的要求、与广大群众的强烈愿望相比还存在差距。

（一）少数教师职业道德意识淡薄，师德师风方面仍然存在

不少问题。在市场经济大潮中，少数教师的师德师风与加强未成年人思想道德建设的需要和社会发展的新形势相比，还存在一些不相适应之处和亟待加强的薄弱环节。个别学校领导干部和少数教师滋生了、产生了“一切向钱看”的思想与不注教学质量、忙于有偿家教的现象。一些中小学、幼儿园教师不安心本职工作，上班时间从事商品经营活动。还有少数教师不尊重学生，甚至体罚或变相体罚学生等。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

（二）教师队伍结构性矛盾仍然存在。教师队伍城乡分布、学段与学科结构不尽合理，教师分配、调配不尽合理，教师编制的结构性问题突出。随着新一轮课改的实施，初、高中教师按学科紧缺的矛盾突出且缺少学科带头人，普遍存在编制虽够却按科分配教师不足、胜任教学教师不足，出现有富余人员或是不称职人员的现象，并且学校的富余人员和不称职人员分流困难，一旦遇到教师病、产假或脱产进修等情况，任课教师就“断档”，影响正常的教学秩序，人员能进能出的机制尚未形成。由于结构性缺编，加上升学率压力，部分教师超负荷工作。

（三）师训经费不到位，影响教师继续教育工作。财政安排中小学教师培训和校长培训经费不足甚至未能落实，使学校只能以校本培训为主。特别是义务教育阶段学校，经费紧张，教师外出学习的机会极少。培训的不足、继续教育的欠缺，导致现有师资队伍的质量与未来教育的不适应、现行教育教学方法的呆板与新一轮课程改革的不适应、现行教研方式的陈旧与指导教师教学的不适应，从而出现了“身在课改中，处在理念下，留在陈旧里”的普遍现象。

（四）教学成本投入偏低，骨干教师流失严重。全县义务教育阶段学校，尤其是农村学校经费只有学生的学杂费，既要按规定保证硬件投入，又要按需要满足教育教学，入不敷出，难以维持学校的正常运转。由于市县间、县乡间教师收入、福利待遇差别较大和高中、初中教师的层层由下向上的选拔，

造成了县内优秀骨干教师因外调和改行向外流失，因选拔和调动的内部流失，且特级、高级教师数量不足、年龄偏大，在培养指导青年教师方面，发挥作用不够，学校骨干教师队伍难以稳定、难以形成且新老交替面临形势严峻，导致教育教学质量下降。

（五）学校班子建设不能适应新形势发展的需要。一是学校班子老化，班子凝聚力、影响力较弱，班子成员运用现代学校管理理念与遵循现代教学方式、教学手段的缺陷难以适应管理需要；二是少数学校用人随意，不能真正坚持“能者上、庸者下”的任人机制，造成班子臃肿、人浮于事，甚至导致骨干教师流失；三是个别学校领导素质较低，拜金主义、安于现状不思进取意识、不集众意主观臆断倾向存在，至使学校管理混乱与教育教学水平停滞不前甚至逐渐落后。

三、加强教师队伍管理的建议

优化教育结构，更新教育观念，深化教育改革，实施素质教育，对教师队伍建设提出了更高的要求。为了在我县建设一支结构优化，素质优良，富有活力，与时俱进的高素质、专业化的中小学教师队伍，我们建议：

（一）提高教师队伍职业道德水平

建议县政府和教育部门在师德建设上要真抓好教育、制度和管理三项建设，规范教师从教行为，提高教师职业道德水平。引导教师树立正确的`世界观、人生观、价值观、道德观和教育观，增强热爱学生，言传身教，为人师表，严谨治学，教书育人的使命感和责任心；引导教师形成以爱岗敬业、无私奉献、教书育人为核心精神品质；引导学校建立和完善教师职业道德考核、奖惩机制，建立鼓励教师教有创新、学生学有发展的“评教体系”和“评学体系”。坚持实施师德建设长效管理，建立有效的师德建设监督机制，对违背教师职业道德要求、有损教师形象的行为，应予批评教育乃至行政

处分。同时，在教教师有偿教育问题是当前社会反响强烈的热点问题，政府、教育行政部门和各学校要引起足够的重视，认真研究，制订相应的管理办法，正确地加以引导，禁止从事以营利为目的有偿教育。

（二）进一步营造尊师重教社会氛围

建议广播、电视、网络等传媒要有计划地运用各种形式，加强尊师重教的舆论宣传。广泛宣传《教育法》、《教师法》等法律、法规；宣传教育的战略地位和我县教育教学各方面发生的深刻变化；宣传教育战线上敬业奉献、为人师表的模范教师和先进事迹等等。力争在全社会形成重视教育、支持教育、参与教育的良好氛围，使教师真正成为受人尊重、令人羡慕的“太阳底下最光辉的职业”。

（三）保障培训经费，提高教师待遇

建议政府、教育行政部门及学校“三位一体”，采取给一点、补一定、筹一点的办法，启动以提高全体教师素质为主的“提升工程”和以骨干教师培育为主的“名师工程”，围绕基础教育课程改革，全面安排和组织教师培训，构筑和完善继续教育培训体系。通过外出学习培训、教育部门集中培训、教研科研活动培训、立足岗位校本培训等方法，促进教师教育思想的“刷新”、知识结构的拓展、能力结构的激活和现代教育技术手段的运用。重视教育的外延发展，对学校的硬件建设作必要投入，更要树立以人为本的观念，注重提高教师的福利待遇和改善教师办公教学条件，让教师真正工作顺心、在校安心、教学尽心、生活舒心。政府按财政增长水平，逐步提高义务教育阶段学校，特别是农村和边远学校教师的福利待遇，让教师的“身价”有增无减，充分调动他们的工作积极性。

（四）理顺管理体制，优化队伍结构

建议根据教师管理特点，广泛征求意见，建立健全一套符合教师队伍建设的编制、人事、劳动管理制度。充分发挥教育主管部门的宏观调控作用，充分吸纳各个学校与一线教师的建议意见，以形成健康的教师能进能入能分流的任用机制和管理机制。建议教育行政部门完善教师分配、调配机制，坚持按学校实际情况核定学校编制，按学科、依专业配备初、高中教师，走教师队伍专业化的路子，促进教师资源的合理配置，真正做到用有所专、教有所长，促进教育教学质量的提高。

（五）加强学校领导班子建设

建议教育行政管理部门一是改革学校主要领导的任用机制并加强监管，形成“以观念、能力、成绩任人评人”的良好氛围；二是改革学校中层领导班子的配备使用，实行学校中层领导任用报批制度，改变用人随意、能者不能上、庸者不能下的现象；三是加强学校班子考核及对班子后备人选的推荐与考察，及时对学校凝聚力不强、号召力不够、作用发挥不正常、教育教学质量持续不前的班子坚决予以更换或调整。

教师队伍收入情况调研报告总结篇二

根据县教体局通知要求，我们依据问卷调研提纲，就我校教师队伍情况进行了认真调研。现将调研具体情况报告如下：

****小学教师队伍基本情况：**实有在编教师83人，现在在岗教师为78人，借出2人，3人因病不在岗，学历达标百100%。

1、目前，我校现有2名教师个人自行借调到了**县进修学校，三名教师因病不在岗。我们对下一步清理整顿占编不在岗的教师的问题建议为：尽快归岗。对畅通教师“出口”问题建议为：一是尽快补齐学校编制，二是严把借调关口。

2. 在编专任教师中，没有人是由原民办教师转为公办教师的。

3. 现在教学岗临时聘用人员为29人，占专任教师人数的比例40%；临聘人员存在的主要原因是缺编，对于彻底解决临聘人员问题有何建议为：一是压缩招生，二是县里统一配备教师，三是现在借调出的教师尽快归还原单位本岗位。

4. 中小学教师专业技术岗位设置比例是97%；现在编教师中有81人取得了专业技术职务资格(职称)人数，小学高级、中学高级职称存在比较严重的已评待聘情况；目前中小学教师专业技术资格评审体制机制存在不合理因素：一是入口多，评上的多，聘任的少，二是鱼龙混杂，不具备相应职称级别的资格能力。现执行的评审条件、办法和程序科学合理。有效评价每一位教师的水平、能力和业绩成果建议为：一是提高评价教师能力标准，二是给每一位教师创造机会，三是上级部门不能乱干预。

5. 没有设立农村牧区教师岗位津贴、生活补贴、交通补助或专项奖金。对于吸引和引进优秀教师到农村牧区学校任教的建议为：一是提高生活方面的待遇，二是提高政治方面的待遇，三是提高职称方面的待遇。

6. 目前，本校主要是通过政府统招，统一开支为主渠道补充新教师。对于今后规范新教师招聘工作建议为：如果由学校招聘，由学校来解决新教师的工资开支，学校压力极大，还是采取政府统招，统一开支的渠道补充新教师的方式效果好。也可以返聘退休老教师回校任教。

7. 目前，本地区中小学校长是由组织考核任命选拔任用的。实现了归口管理。现行的中小学校长选拔任用体制下产生的校长能力差，管理水平低，个人素质较差。对于下一步校长交流工作的建议为：民主推荐，竞聘上岗。

8. 地方财政未设有教师培训专项经费，而是由学校出资校总经费的3%给进修校作为本校老师的培训经费。对自治区组织的各类教师、校长培训工作建议为：求真务实，不能通过虚

拟的网络形式培训，应该以传统的面对面课堂教学培训方式为主要培训方式。

9. 就促进本地区义务教育阶段学校教师(校长)资源均衡配置采取的措施为：积极传达、落实主管局对此项工作的精神和工作部署，效果较好。下一步的规划为：一是充分学习贯彻落实县教体局的指示精神，二是进一步做好舆论宣传工作。我校已经建立了县域内中小学教师、校长交流机制。并且已经启动了教师、校长交流工作。我校有四名教师已交流到农村学校工作。交流工作存在的主要问题和困难：一是交通生活等后顾之忧影响校长教师的交流，二是大部分校长教师对原有学校有较强的归宿感，存在不愿交流的情绪，年龄较大的教师习惯于在工作、生活多年的地方工作，不愿意去新的环境生活和工作。对于有效推进教师、校长交流制度实施的建议为：一是交通等配套保障措施要到位。二是可以以镇、片或一定的行政区域设定学区，试行学区管理，发挥优质校的辐射引领作用并带动校长教师的自然流动。

教师队伍收入情况调研报告总结篇三

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。

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%。

3、性别结构：初中教师中男25人，女38人，分别占教师总数的39.7%，60.3%；小学教师中男15人，女45，分别占教师总数的25.4%，76.3%。

4、年龄结构：初中教师中30周岁以下33人，31-40周岁12人，41-50周岁17人，51周岁1人，分别占教师总数的52.4%，19%，27%，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%。

（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。

3、依规开展专业技术职务评聘分开工作，完善人才队伍建设与管理机制。

一是上级文件要求，制订了《二十二团专业技术岗位聘用实施方案》，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长

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。

2、搭建发展平台。

一是让他们承担各级课题研究及教学试验工作，让他们有施展才能的舞台，专业成长的通道。近年来，我校由中学数学教师承担的国家级教科研项目有1个，现在已顺利结题。

二是每学期至少安排一次校间教学观摩活动。学校每学期都开展一次教学观摩活动，组织老教师上观摩示范课，开展教学评议活动，通过同行互动合作，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。

3、认真开展校本培训。

一是按照“坚持结合教学改革学习，坚持结合教育教学实践案例学习，坚持结合出现的问题学习”的原则，要求教师自

修，做到“四个一”，即：教师个人每学期要制定一份学习发展计划，写一本教育学习笔记（不少于5000字），读一本教育名著，写一本教后反思录（不少于10篇）。

二是研训结合，开展培训活动。要求学校开展业务学习每周不少于一次。

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工作。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。

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。

2) 抓在职教师的培训提高，提高教师的学历层次。根据教育部教师队伍建设学历要求规定，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。

教师队伍收入情况调研报告总结篇四

根据区教文体局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教师队伍情况进行了认真调研。现将调研具体情况报告如下。

我校现在编在岗教师18人。教师队伍结构情况

一、三年级数学教学任务），体育教师2人，总务主任1人（兼二年级音乐），其它学科教师1人（兼图书管理员）。

2、学历结构：研究生学历1人，本科学历6人，专科学历10人，专科以上学历占教师总数的94%，高中学历1人(58岁)，全部达标。

3、性别结构：教师中男5人，女13人，分别占教师总数的27.8%，72.2%；

4、年龄结构：教师中30周岁以下2人，31-40周岁7人，41-50周岁6人，50周岁以上3人（男教师一名，58岁；女教师两名，52岁），分别占教师总数的11%，37%，33%，19%。

5、专业技术职务结构：教师中中教一级2人，小高9人，工程师1人，小一3人，高级工1人，未评职称2人。

趋势已呈现出来。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，在目前的教育形势下，他们难以应对“一波未平一波又起”的新课程改革浪潮。

我校原名为衡阳化工总厂子弟学校[]20xx年7月13日，根据有

关文件精神，与石鼓区政府完成了移交签字仪式，终于由厂矿企业办学转为地方财政拨款办学，更名为石鼓区同兴路小学。20xx年6月，一栋面积为2345平方米的崭新的四层教学大楼竣工，投入使用。因为在改造的过程中得到了明德集团的资助，所以学校正式更名为石鼓区同兴明德小学。同年8月，根据石鼓区教文体局的调整部署，南云小学、来雁小学、同兴路小学合并为同兴明德小学。因为各企业经济不够景气，对教育投入有限，所以长年未招工，导致教师年龄偏大，教育观念陈旧。石鼓区政府接收后，对我校投入巨资改善办学条件。只是在教师队伍方面，调整的力度还不够大，原有的教师调出去的多，补充的新鲜血液较少。

一、三年级的数学教学任务，有一名英语专业女老师，但已52岁了。音乐、美术、科学、心理健康教育等学科几乎都是由语数教师兼任，所以急需这方面的教师。

每天上班要转两趟车，中午不能回去，只有带饭在学校吃，条件艰苦。学校规模较小，只有321人。教师的福利待遇较低，影响了教师队伍的稳定。近三年来，我校先后有10名独挡一面、年富力强、担任语、数教学任务的中青年教师调往条件优越的城区学校，这对我校建设高素质的教育人才队伍带来了很大的冲击。

4、领军人才数量不足。学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。教科研水平较低，没有形成浓厚的教研气氛，很多教研活动流于形式。

（一）坚持正面教育，营造人才队伍成长环境，切实加强教师队伍建设和管理工作

1、加强师德教育，提高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，集中开展政治学习，提高师德水平。经常利用教工例会、教研活动等机会，对教师进行师德教育；学校还成立了师德师风教育领导小组，经常开会研究

布署有关工作。凡是有违反师德的表现，评先评优，评聘职称，予以一票否决。例如在20xx年度优秀教师、年终评先的评选中，凡是有家教家养现象的教师，一律不予参评。并将此形成制度，落实执行。

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长。学校每学期都开展一次教学观摩活动，组织老教师上观摩示范课，青年教师上汇报课，开展教学评议活动，通过同行互动合作，解决教师在教学过程中教育理念、教学方式方法等方面存在的问题，互相学习，共同进步。

开展教学骨干和新教师的结对子活动，将新教师的培养在教导处的领导下责任到人，开展一帮一活动，极大地促进了新教师的快速成长。

（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。成立了领导组，制订教师继续教育工作计划，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。学校大力鼓励青年教师及时进修，提高学历，更好地胜任本职工作，学校在课程安排上予以时间保障。近年来，有3名教师取得了本科学历。学校在经济上给予奖励。

2、加强教学研讨活动。认真开展上公开课、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绩效考核挂钩。

3、认真开展校本培训。一是学校坚持校长和班子成员听、评

课制度。通过主要领导听、评课，真实地了解教师的实际情况，促使教师上好每一节课，使课例校本研究发挥实效。二是在抓好课堂教学常规工作的同时，学校经常组织各类教学展示课、公开课等教学专题研究。每学期都组织全校范围的课堂教学的展示观摩活动。学校还组织课堂教学比武大赛。通过这些活动来促进教师教学水平的提高。三是学校充分利用集中学习时间，组织教师学习，提高教师素质。学校每周都组织政治学习或业务学习。采用专题讲座，放录象，集中组织研讨等形式进行校本培训。

4、积极落实各级各类培训任务。凡是参加各级各类培训的教师，学校按规定报销有关费用。

5、大力开展信息技术培训工作。为了使广大教师掌握现代信息技术，充分发挥学校网络的作用，学校组织教师积极参加区交互式电子白板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。

人才培养和未来发展相适应、数量足够、素质优良、结构合理、相对稳定的师资队伍。建议

1) 补充年轻教师，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。

2) 抓好继续教育工作，提高教师的教育教学业务素质。教师继续教育第二轮培训工作已经开始，由于培训名额有限，一些教师修不满学分，建议全体培训。切实提高教师的教育教学水平。

3) 优质教育资源配置与教育均衡发展之间的矛盾突出。希望加大城区学校和偏远学校教师交流的力度。让优质教育资源向师资力量薄弱学校渗透，实现优质教师资源共享，促进薄弱学校教师教育理念、教学方式方法的转变。现有的“支教”政策，原本是要帮助偏远学校，渐渐演变成年轻教师职

称评聘的必要条件。由于支教时间短（一至两年），支教教师无论表现怎样，到期都能回到原来的学校，顺利地评上职称，所以敷衍了事混日子，达不到帮助支教学校的目的。同时由于流动频率快，不利于学生知识的连贯和一致，招致学生家长的不满。建议以校际教师交流制度代替支教，实现人才的合理有序流动，促进教育均衡发展。

显的区别。鉴此，当务之急是提高教师职称的责任意识，切实履行不同职称教师的任职责任，使教师职称与教师素养、业务能力等名符其实。

根据一所小学中级职称的教师不能超过教师总数的60%这一政策，我校的年轻教师必须等到20xx年才能有机会评小高，这势必影响教师的工作积极性。建议在同等条件下，职称评聘政策向偏远学校倾斜，以稳定教师队伍，并借此政策鼓励青年教师主动扎根偏远地区。

教师队伍收入情况调研报告总结篇五

截止xx年底，我市义务教育学校共有1148所，教职工总数为4.77万人（专任教师4.34万人），在校学生72.05万人，其中公办学校992所，教职工4.01万人（专任教师3.75万人），学生61.25万人；民办学校156所，教职工0.76万人（专任教师0.59万人），学生10.8万人。

自20xx年来，相继制定下发《xx市中小学幼儿园教师职业道德规范》、《关于进一步加强师德师风建设工作的意见》等文件，各县区坚持以师德师风建设为核心，以制度建设强化师德教育，将师德表现作为教师考核、聘任和评优评先的重要依据。

一是加强经费保障。20xx年至xx年，全市各级各类教师培训经费投入19992.9万元，其中市级投入1539.4万元。二是制定倾斜农村教师的政策，如五华区对农村义务教育阶段教师实行

财政性扶持政策，对在山区任教的农村教师实施每月平均800元的特殊补贴工资。

一是加强教师培训基础能力建设。创建了国家级示范性教师进修学校2所，创建省级示范性教师进修学校10所。二是全面开展履职晋级培训和考试。

市、县区教育部门高度重视对口交流工作，采取城乡对口交流、城区学区化管理、干部和教师交流轮岗等方式，近三年，全市累计有2128名干部教师参加交流。

积极完成国家免费师范生接收，市教育局组织县区教育局与教育部6所直属师范大学相关部门对接；实施特岗教师计划，逐步缓解了农村地区教师紧缺的矛盾。近三年来，我市公办学校公开招聘1972人，免费师范生就业199人，招聘特岗教师1105人。

从调研情况看，县区之间教师队伍发展不平衡，部分县区对新时期义务教育教师队伍建设中问题研究不够深入，在教师交流、支教、培训等方面还沿用传统作法，教师队伍不稳定。特别是，农村学校教师队伍整体素质不高，调出或借调普遍，流失严重。

教师培训经费不足，导致教师培训学习机会少。同时，由于缺乏全市培训经费统筹机制，导致城市与农村教师受培训机会不均等，农村教师学习培训机会少，导致教师专业成长受限，总体素质不高。

由于各种思想观念相互撞击，一些不良思想对教师的职业道德产生负面的影响。

义务教育是教育的基础性工程，教师是教育的第一资源，各级党委、政府要充分认识到提升义务教育教师队伍素质，促进义务教育教师资源均衡配置，是实现教育现代化和推进义务

教育均衡发展的关键，也是构建和谐社会、办人民满意教育的需要。建议相关部门要加强县区、乡镇、村教育人才队伍建设的调研和指导，研究教师的教育、培养、引进、管理等措施，特别是农村教师的倾斜政策，抓紧制定出台加快我市教师队伍建设的意见，明确我市义务教育教师队伍建设的总体目标和重点任务。

建议在城市中小学采取师生比和在农村中小学采取班师比核定编制，建立3-5年核定一次中小学教职工编制的制度，切实保障编制紧张学校的正常运转。在寄宿制学校、特殊教育学校建立后勤人员配置标准，由各级财政核拨外聘食堂、安全保卫等后勤人员的经费。对核定后的编制实行动态管理，由教育行政部门统筹配置县域内义务教育教师资源，努力构建义务教育教师流动畅通机制。

坚持“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，实行全员岗位管理制度和聘用制度，科学合理确定中小学教师岗位和职称结构比例，职称评审注重向教育教学一线教师倾斜，向长期在偏远农村任教教师倾斜，适当提高农村义务教育学校教师的中、高级职务岗位设置比例，健全教师职称管理与岗位管理衔接机制。

建立校长、教师区域内的流动机制和交流轮岗制度，实现校长教师在学校之间、城乡之间流动，促进校长教师流动常态化和资源均衡配置，推进区域内义务教育均衡发展。相关部门要深入开展调查研究，加强城市学区化学校的管理，积极探索学区化学校管理办法，提高学区化学校的整体办学水平。要加强城乡对口学校校长教师交流帮扶的管理，完善城乡对口学校帮扶制度，定期组织城区教师到农村中小学学校支教，选派部分偏远农村学校校长到县城学校挂职锻炼，建立城镇校长教师支援农村学校制度，增强帮扶的实效。城镇中小学教师评聘高级职称，应有到农村学校或薄弱学校履行中级职称资格1年以上的经历。

相关部门要加强教师补充的研究工作，创新教师引进办法，建立学校教师补充机制。要落实学校用人自主权，畅通教师引进渠道。要积极争取国家“特岗教师”计划，实施每年市级“特岗教师”计划，大力引进教育人才，对于亟需的具有特级教师称号、副高以上职称等教育人才，应对岗位编制职数给予倾斜。

市、县级教育行政部门要统筹规划教师培训工作，建立与教师专业发展不同阶段相适应的教师继续教育体系，认真制定本地区教师培训五年规划和年度培训计划，把中小学骨干教师培训、班主任和少先队辅导员培训纳入师资培训范围。要加强民办学校教师的培训工作，依法保障和落实民办学校教师培训与公办学校教师享有同等权利，实现教师全员培训的目标。

要加大教师培训经费的投入，各级财政要将中小学教师培训经费列入各级政府预算，确保资金足额到位。相关部门要加强农村基层学校乡村教师生活补助的研究，对乡村教师实行生活补助倾斜政策，确保农村基层学校和山区学校教师队伍的稳定。

一是加强师德师风建设。创新师德培养方式；

四是教育部门和学校要积极鼓励教师开展教学课题研究，建立教学课题研究的激励机制。

教师队伍收入情况调研报告总结篇六

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

我学区教师计92人，35周岁以下38人，占39%，女教师13人，占14%。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93.5%，全学区教师专科率以上80%，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。

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。

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（xx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。

教师队伍收入情况调研报告总结篇七

教师是人类灵魂的工程师。其中师资队伍的建设更是其中的关键。本文将为你提供教师队伍建设情况的调研报告，欢迎阅读参考。

百年大计教育为本，教育大计教师为本。教师队伍建设始终是教育工作的关键环节和核心要素。为进一步加强全县教师队伍建设，促进教师队伍合理优化配置，10月8日—10月31日县政协委员调研组深入部分学校、街道社区，采取访、问、听、看、查等形式，对全县教师队伍建设情况进行了认真细致的调研，现将调研情况报告如下：

全县有各级各类学校198所，其中高中1所、完全中学1所、教师进修学校1所、中等职业技术学校1所、初中12所、九年一贯制学校7所、小学146所（含县直小学4所，中心校15所，教学点13个）、幼儿园28所、特殊教育学校1所。教学班1201个，其中高中119个、职业技术学校19个、初中（含九年一贯制学校）237个、小学707个、幼儿园117个、特教班2个。

在校生共计45739人。其中：高中在校生6354人，中等职业技术学校784人、县直初中学校4877人、农村初中6489人，九年一贯制学校 3584人，县直小学7718人、农村小学14475人，

县直幼儿园383人、农村幼儿园1045人，特殊教育学校30人。

全县在编教职工4380人(专任教师4140人，为教职工总数的94.5%)，其中高中教师418人、完全中学教师106人、教师进修校教师33人、职业技术学校教师68人、初中教师1057人、九年一贯制学校教师548人、小学教师1802人、幼儿园教师288人、特教学校教师9人、县直五个二级单位51人。学历结构：研究生18人，本科2388人，专科1626人，中专259人、高中以下89人。高中、初中、小学、幼儿园教师学历合格率分别达89%、96.7%、98.9%、97.1%。职称结构：中学高级教师799人，中级教师924人，初级教师338人；小学高级教师711人、中级教师696人、初级教师378人。年龄结构：35岁以下1083人，占总数的24.7%，36—40岁710人，占总数的16.2%，41—45岁675人，占总数的15.4%，46—50岁753人，占总数的17.2%，51—55岁748人，占总数的17.1%，56岁以上411人，占总数的9.4%。

近年来，我县立足于“科教兴县”发展战略，切实加强教师队伍建设，为全面推进教育事业持续、均衡发展提供了强有力的师资保障。一是重视师德师风建设，把加强师德师风建设纳入学校工作目标管理，与学校的量化管理、业绩奖励挂钩，通过努力，全县教师的职业道德水平明显提高。二是加大教师的培训力度，依托全员远程培训和校本研修培训，提高教师业务素质。今年为了缓解教师不足，全县招录了85名教师，为教师队伍增添了新生力量。

(一)从教师数量的配比上看，教师总体数量仍显不足，教师队伍区域结构不均衡

1、目前全县共有教职工4380人，根据内蒙古自治区政府办公厅转发自治区编办等三部门《关于全日制普通中小学机构编制管理暂行办法的通知》(内政发[2019]24号)文件规定，经测算核定，我县各级各类学校(含幼儿园)应配备教职工4485人，全县实有缺编为105人。为保证教育教学需要，各校聘用临时

代课教师共226人，这部分聘任人员流动性大，有的家长反映孩子才小学三年级就已换了七、八个老师。

2、教师资源不足和教师资源浪费并存，教师资源配置不合理。一方面，近年来，由于部分农村学生大量涌入城内，导致农村教师编制相对过剩(小街基镇中心校下辖九个村小，在校生198人，教师34人，每个村小包括学前班三个班级，学生人数最多的22人，最少的才2人)，县直学校教师相对紧缺。另一方面，在农村中小学中，县城周边条件较好的学校，教师配置超编(如新华中学、新华中心校、北兴中学、坤都岭学校等)，而农村偏远学校缺编(如北清河小学、北清河中学、三棵树中学等)，教师在区域分布上严重失衡，存在突出的供需矛盾。

(二)从教师专业素养上看，教师队伍素质偏低，难以满足新课改的需要

1、我县有近1250名教师是民师转正、农垦代课教师转编、接班、委培生安置等走上教学岗位的，特别是农村牧区小学居多。例如，小街基中心校153名专任教师中民师转公的56人，占总数的36.6%。这部分教师普遍学历不高、基础差，没有接受过系统的专业教育，教学理念陈旧，教学方法落后，教育技术缺乏，甚至出现上不了课的现象，学生不喜欢，家长不满意，社会不认可，直接影响我县教育教学质量的提高。

2、非专业教师任教现象严重。被调研的几所中小学音、体、美、外语、微机专业教师都不够用，存在着其他学科教师改科担任或招聘临时教师任教，很难达到专业教师水平。

3、教师外出学习机会少，县内培训机构培训形式单一，培训质量提高缓慢，致使部分教师教学理念得不到更新，教学方式单一、呆板，缺乏积极的课改意识，难于适应课程改革的需要。

(三)从教师的职业道德上看，还存在部分教师责任心不强等现象

少数教师职业道德意识淡薄，工作中缺乏热情，不重视自身素质的提高，存在教育精力投入不足，教学态度不够严谨等问题，从而导致教学质量不高。有的教师从教行为不廉，以教谋私，有偿家教，违规补课，甚至存在吃拿卡要现象；有的教师施教行为不端，对学生缺乏爱心、耐心，方法简单、态度粗暴，讽刺、挖苦、侮辱学生，甚至体罚、打骂学生；有的教师自律意识不强，自身形象不佳，纪律松弛、作风涣散，存在个别酒后授课现象。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

(四)从教师队伍结构上看，学科结构不平衡，年龄结构不合理

1、学科结构不配套。总体看，基础学科教师基本能够满足需求，音、体、美、外语和微机专业教师缺编严重。许多学校的音、体、美学科不能开足课时或由其它专业教师改科、招聘临时教师任课，跨学科教学、非专业任教的现象严重，致使有些课程形同虚设，直接影响教学质量。其中农村牧区中小学这种状况尤为严重，例如，坤都岭学校小学部，16个教学班，只有1名音乐教师、1名体育教师、没有美术教师。据调查，有的学校教师总体上不缺编，但部分学科教师偏多，还有些学科却无专业对口教师。例如二中，外语教师超编5人，又无法转岗任其他课程，同时，缺少音体美等学科教师，在农村中小学普遍缺少外语教师，影响了农村中小学外语的教学质量，造成了教师资源的浪费。

2、教师队伍年龄老化。全县教职工中，30岁以下330人，占教职工总数的7.5%，46周岁以上1912人，占总数的43.7%。教师年龄结构老化，这种现象在农村小学中尤为突出，如小街基镇中心校教师队伍中46周岁以上的教师92人，占总数的60.1%。农村学校 1436名教职工中，30周岁以下72人，占

总数的5%;51周岁以上的608人，占总数的42.3%。年龄状况呈倒金字塔结构，学段越低教职工年龄越大，老、中、青梯队结构不合理，令人堪忧。

3、由于学校实行寄宿制，各个学校都缺少工勤人员，食堂、宿舍只能雇人管理，增加了学校的开支。小街基镇中心校食堂、宿舍雇用53人，每年因此项支出近80万元，实验小学雇用26人、二中雇用31人，年支出都在30多万元，全县有寄宿制的学校都存在这个问题，加重了学校的负担，增加了安全隐患。并且各个学校都急需校警、校医和心理健康教师。

(五)从教师工作环境上看，教师待遇未落实到位

1、专业技术职务不合理。一方面，自2019年至2019年，我县有6年时间没聘任专业职务，导致教师专业职务普遍较低，严重挫伤教师工作积极性。被调研的建华中学已评高级36人，聘任13人;实验小学已评42人，聘任10人。另一方面，在专业职务聘任中存在城乡比例不一致，以高级职务为例，县城中学为18%、农村10%，县城小学8%、农村4%，使长期工作在艰苦环境下的农村教师们很难接受，这也是导致农村教师不安心工作的一个重要原因。

2、教师身体健康状况不容乐观。全县约有100余名教师患有重大疾病不能坚持正常上岗，患颈椎病、腰椎病、咽炎等慢性职业病的教师比较普遍。

(一)进一步推进人事制度改革，科学配置教育资源

1、县政府要根据教师管理特点，建立健全符合教师队伍建设的配套编制、人事管理制度，有关部门要重新核定中小学教职工编制，对编制实行动态管理。在实行城乡统一的中小学编制标准的前提下，也要充分考虑我县许多农村学校教学点分散、教学班较多学生偏少的实际，以教学班数量、课程设置和寄宿制学校实际为依据，采取师生比和班师比相结合的

编制核定方式，设立小规模学校编制最低保障数，科学、合理地核定和使用教师编制。要打破学校界限，对全县现有教师资源进行合理配置，按学校实际情况核定教师编制，按学科、依专业配备教师，真正做到用有所专、教有所长，促进教师资源的均衡配置。

2、建立教师退出机制，建议对男满55周岁、女满50周岁的教职工，因身体原因不能胜任教学工作的，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学工作的人员，按照国家规定办理病退手续，退出教师岗位，为教师的调配补充提供人员编制空间。

3、建立科学有序和稳定的教师队伍补充长效机制并注重组织实施。2019—2019年五年内，将有708名教师退休。县政府要根据教学实际需求，逐年有计划地从师范类院校毕业生中招录教师，尽量补齐每年自然减员人数，尤其要优先满足薄弱学科和紧缺学科教学需要。要实行定向、定岗招录，多采取双向承诺的招录方式，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局不合理问题，不断完善教师队伍科学配置；要尽早为各学校配齐校警、校医和心理健康教师，为校园安全提供保障。

4、建立健全城镇中小学教师到农村任教制度，开展城乡结对，建立对口支援关系。制定政策，有计划、分期分批组织城镇教师特别是优秀教师到农村中小学尤其是薄弱学校任教或支教，并在奖励、津贴、晋职、评优等方面给予优先考虑。如城镇中小学教师晋升高级职称，应具有一年以上在农村学校或薄弱学校任教的经历；城镇教师如果到农村或薄弱学校任教，可以优先评定高级职称等等。同时要制定流动教师管理办法，增强支教教师工作责任感，提高支教效果，促进义务教育的高质量发展。

5、完善教师职务聘任制度，实行专业职务聘任常态化。合理核定聘任比例，提高农村中小学中、高级教师的职称聘任比

例，做到城乡比例一致。同时适当提高农村教师的待遇，以此来稳定农村教师队伍。

(二)加强领导，注重培训，切实提高教师队伍的整体素质

1、加强领导、健全机构。县政府要高度重视教师队伍的培训工作，成立由分管副县长亲自挂帅的教师培训领导小组，统筹谋划全县教师队伍的培训工作。形成由县教体局规划指导、县教师进修学校具体实施、教体局各相关股室密切配合、各学校积极参与、教育督导室跟踪评估检查的培训机制，确保培训质量。

2、专兼结合、加强培训师资队伍的建设。建立由名师、名校校长和教学能手组成的专兼职相结合高水平的教师培训师资队伍，充分发挥其指导学校开展教研活动和培训教师的作用。

3、强化培训，提高教师整体素质。按照“全方位、低重心、本土化、高效益”的理念和“面向全员、突出骨干、倾斜农村”的工作思路，进一步加强任课教师学历教育、集中培训、校本培训、学术交流“四位一体”的教师教育培训力度。继续采取“走出去”、“引进来”的方式，不断拓展我县教师的视野、思路。目前教师全部走出去不现实，因此把重点放在“引进来”上，邀请一些专家到我县来讲课，扩大受教育面。同时，要与时俱进不断创新培训的形式、方法和内容，切实提高教师队伍整体素质。

(三)多措并举，不断提高教师的教学水平

1、加强对新教师的培养。采用骨干带教、专家讲座、技能评比、观摩研讨等多种的培养方式，有步骤地开展新教师的岗位培训，促使他们尽快成长、尽早胜任。

2、注重培养青年骨干教师。遴选一批学科基础扎实、具有创新能力和突出发展潜力的优秀青年教师，作为学科带头人、

教学名师的后备力量重点进行培养，使之成为教师队伍的中坚力量。

3、实施优秀教师的培养工程。大力开展以全体教师素质为主的“提升工程”、以骨干教师培育为主的“名师工程”及“青蓝”培养工程。下大力气，加大投入，力争在5-2019年内培养一批在全县具有一定影响力和知名度的学校管理专家和学科名师，让他们在教师队伍中发挥骨干示范作用，从而带动全县教学水平的整体提高。

(四) 进一步加强师德师风建设，增强教师爱岗敬业责任感

1、建立制度规范教师的师德。将师德表现作为教师考核、聘用、评价的首要内容，实现师德教育的制度化、科学化、经常化，增强师德教育的实效。

2、利用舆论监督约束教师的育人行为。定期开展学生、家长和社会对教师满意度的测评，教育局相关科室要经常深入学校，检查指导师德师风建设情况，及时发现和表彰先进典型，解决存在问题，不断塑造教师队伍的良好形象。

(五) 建立健全激励机制，营造和谐的教师成长环境

1、合理地制定绩效工资实施方案，完善绩效工资的激励机制。充分发挥绩效工资的作用，调动广大教师工作的积极性；进一步完善竞争上岗制度，逐步建立职务能上能下、人员能进能出的教师管理新机制，为教师全身心地施展才华提供广阔的舞台。

2、以人为本，营造和谐的教师成长环境。要不断改善教师工作、生活、学习条件，关心教师的身心健康，每年为教师进行一次健康体检。建立专项的教师激励基金，每年政府要对优秀的教师和先进教育工作者进行表彰，以激发教师工作热情，吸引更多的优秀人才长期从教、终身从教。

办人民满意的教育，创建和谐校园，打造学区教育品牌，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，宣传贯彻落实中国共产党第十七次全国代表大会精神，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92人，35周岁以下38人，占39%，女教师13人，占14%。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93.5%，全学区教师专科率以上80%，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(2019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心理健康。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，着力提升学区教师队伍整体素质，办人民满意的教育，努力开创学区教育事业新局面。

教师队伍收入情况调研报告总结篇八

*小学教师队伍基本情况：实有在编教师83人，现在在岗教师为78人，借出2人，3人因病不在岗，学历达标百100%。

1、目前，我校现有2名教师个人自行借调到了**县进修学校，三名教师因病不在岗。我们对下一步清理整顿占编不在岗的教师的问题建议为：尽快归岗。对畅通教师“出口”问题建议为：一是尽快补齐学校编制，二是严把借调关口。

2. 在编专任教师中，没有人是由原民办教师转为公办教师的。

3. 现在教学岗临时聘用人员为29人，占专任教师人数的比例40%;临聘人员存在的主要原因是缺编，对于彻底解决临聘人员问题有何建议为：一是压缩招生，二是县里统一配备教师，三是现在借调出的教师尽快归还原单位本岗位。

4. 中小学教师专业技术岗位设置比例是97%;现在编教师中

有81人取得了专业技术职务资格(职称)人数,小学高级、中学高级职称存在比较严重的已评待聘情况;目前中小学教师专业技术资格评审体制机制存在不合理因素:一是入口多,评上的多,聘任的少,二是鱼龙混杂,不具备相应职称级别的资格能力。现执行的评审条件、办法和程序科学合理。有效评价每一位教师的水平、能力和业绩成果建议为:一是提高评价教师能力标准,二是给每一位教师创造机会,三是上级部门不能乱干预。

5. 没有设立农村牧区教师岗位津贴、生活补贴、交通补助或专项奖金。对于吸引和引进优秀教师到农村牧区学校任教的建议为:一是提高生活方面的待遇,二是提高政治方面的待遇,三是提高职称方面的待遇。

6. 目前,本校主要是通过政府统招,统一开支为主渠道补充新教师。对于今后规范新教师招聘工作建议为:如果由学校招聘,由学校来解决新教师的工资开支,学校压力极大,还是采取政府统招,统一开支的渠道补充新教师的方式效果好。也可以返聘退休老教师回校任教。

7. 目前,本地区中小学校长是由组织考核任命选拔任用的。实现了归口管理。现行的中小学校长选拔任用体制下产生的校长能力差,管理水平低,个人素质较差。对于下一步校长交流工作的建议为:民主推荐,竞聘上岗。

8. 地方财政未设有教师培训专项经费,而是由学校出资校总经费的3%给进修校作为本校老师的培训经费。对自治区组织的各类教师、校长培训工作建议为:求真务实,不能通过虚拟的网络形式培训,应该以传统的面对面课堂教学培训方式为主要培训方式。

9. 就促进本地区义务教育阶段学校教师(校长)资源均衡配置采取的措施为:积极传达、落实主管局对此项工作的精神和工作部署,效果较好。下一步的规划为:一是充分学习贯彻

落实县教体局的指示精神，二是进一步做好舆论宣传工作。我校已经建立了县域内中小学教师、校长交流机制。并且已经启动了教师、校长交流工作。我校有四名教师已交流到农村学校工作。交流工作存在的主要问题和困难：一是交通生活等后顾之忧影响校长教师的交流，二是大部分校长教师对原有学校有较强的归宿感，存在不愿交流的情绪，年龄较大的教师习惯于在工作、生活多年的地方工作，不愿意去新的环境生活和工作。对于有效推进教师、校长交流制度实施的建议为：一是交通等配套保障措施要到位。二是可以以镇、片或一定的行政区域设定学区，试行学区管理，发挥优质校的辐射引领作用并带动校长教师的自然流动。