

最新教师调研报告(模板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？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

教师调研报告篇一

新形势下如何实施有效地新教师培训工作的，是培训者和管理者直接面对的课题。实践证明，培训内容和施训形式的科学与否，应是以参训者的评价为标志，否则，培训会因缺少参训者的参与和生成而低效。从调查入手，了解新教师需求，把握新教师成长动态，实施有效培训，使新教师培训工作更加切合新教师成长的实际需求和成长规律，促进新教师进行准确的职业定位，提升新教师的教学业务水平，使新教师培训工作更加专业化、科学化。

本次调研，我，采取分区、分层抽样方法，对从幼儿园到高中的不同参训对象开展培训需求调研。发放调研问卷106份，回收有效问卷100份，其中：高中25份、初中24份、小学37份、幼儿园11份、培训者3份。

在提交问卷的100名培训对象中，教龄在xx年以上的有84人，这些人基本上都全程参加了我省组织的前三轮继续教育，对继续教育工作的沿革发展有着深刻的认识和理解，他们的态度和建议有利于对培训工作的全面审视和规划；县城学校教师48名，乡镇学校教师52名，校级以上骨干教师47名，普通教师53名，两种不同地区、不同身份的培训对象人数基本持平，中层以上干部、校长21人，普通教师79人，他们的意见应该具有一定的代表性和普适性。

（一）培训现状

面对经济一体化、教育国际化、人才多元化的发展背景，市南区历经改制、重建、更名、升格、扩编之路，整合部门资源、优化机制内涵，于20xx年投资3千万元，“多元现代”培训机构建设面积近7000平方米的8层中心大楼，打造“多元现代”培训机构。20xx年区教育局又斥资300万进行内部设施建设，配备了适用于各学科教师培训的各类专用教室，使之成为集学术报告、教学展示、教师培训、会议交流、网络互动等多功能为一体的“学术交流中心”，达到示范性县级教师培训机构的基础设施要求，为区域教师培训提供了良好的技术和环境支持。

市南区教育局制定下发了《新教师三年培训方案》，《新教师培训手册》，对参训教师的课题研究、专题培训、分散培训、教研活动、校本培训、读书、听课、反思等情况进行跟踪记录，通过自我评价、同行评价以及校长导评等实现对培训教师的全程监控，使学习、反思、研究真正成为教师的专业生活方式。同时建立了培训反馈机制，综合学员每月一次培训的出勤情况、培训表现、培训作业、平日课堂等情况进行及时的总结，通过区域网面向全区进行反馈，及时调控教师的学习与发展状态，调控发展的方向。

（二）培训存在的问题主要表现为：

1、是认识的问题。这里既有领导重视的问题，也有教师认识上的问题。领导重视不够，对培训工作缺乏强有力的管理措施和激励机制，造成教师参训主动性不够。教师认识不到位，形成了对培训应付了事的现象。

2、是内容的问题。过去培训内容的确定，主要是自上而下确定的，教师们主要是被动接受。第三轮培训尽管增加了调研和问题反馈环节，但是重理论轻实践的成分还是很大，培训的内容往往与教师的需求还是两张皮，培训的针对性还不强，对实践的指导还不够。

3、是方式的问题。过去的培训主要是集中培训、校本培训、远程培训。集中培训主要以专题报告的形式组织开展，一人讲，数百人（甚至上千人）听，方式单一，受训者被动接受，效果不好。校本培训由于缺乏有效的互助和真正的专业引领，没有落到实处，往往变成了枯燥的读书和填写报告册，校本流于形式，成为教师的负担。远程培训由于缺乏有效的监控，以及在农村学校还受到条件制约等因素的影响，实际效果也大打折扣。

4、是成果转化的问题。各种培训的训后跟进不到位，形成了培训结束，就画上了“圆满”句号的现象，使得有限的培训成果失去了及时转化为自己或指导他人实践的最佳时机，训了就“训了”。

5、是培训者的问题。大多数培训的培训者主要由县级教师培训机构的教师和县教研室的教研员担任，他们在理论上和实践方面都难以称得上是最优秀的，且长期往复承担培训任务，难以让参训教师信服，产生排斥心理。

（三）老师们对培训的期待主要有：

2、是希望培训的内容紧密联系当前的课堂教学，理论的学习要易于内化为实践，有较强的实践性和可操作性，既立足于提高教师的课堂教学能力，又能促进教师的专业发展。

3、是希望进一步丰富培训形式，让老师们自己选择符合自己实际的培训方式，大多教师非常希望到名校观摩学习，得到名师的指导和培训，有条件的教师也很欢迎远程培训。

4、是希望能够根据不同的对象采取不同的培训方式和要求，开展分层、分类培训。如老年教师的特殊要求，幼儿园、音体美等教师的特殊要求等，不能大一统、大呼隆。

5、是希望加强培训者队伍建设，组建名师讲学团，开展巡回

教学指导，同时要加强县、乡、校三级培训指导网络建设，加大对学校层面业务指导人员的培训力度，因为他们是校本培训的最基层的组织者、指导者和参与者，他们是校本培训能否落到实处的关键。

6、是希望加强县级教师培训远程支持服务平台建设，为教师提供方便快捷的交流展示的平台，促进培训工作的有效开展。

通过调研，我们梳理了过去教师培训工作中存在的问题，了解了教师对新一轮培训的期望和需求，探讨了新一轮培训中需要完善和改进的重点。

要加强对教师培训工作的督导评估，将其纳入到教育督导工作中（如县（市、区）党政领导干部教育工作督导考核），并作为主要内容之一，以推动教师培训工作的持续开展。再次，要对县级教师培训工作进行年检，评出等级，结果在全省通报。

（二）是要真正从教师的现实需要出发，设计培训内容。培训实施过程中，老师们最喜欢向培训者提的一个要求就是“请你告诉我该怎么做？”，其实老师们的需求很具体，但我们在培训的时候关注了过多的“是什么”、“为什么”的问题，而到了关键的“怎么办”时，又轻描淡写，一笔带过，教师们当然不满意。当前，课程改革正进入深水区，课堂教学正在向追求“有效”、“高效”的方向发展，教师如何转变自己的角色，引导、指导学生自主学习，成为广泛关注的焦点，也是广大一线教师最普遍、最迫切的需求。因此，新一轮教师培训围绕“提高教师指导学生学习的能力”这个核心设计内容，无疑是对路的，与第三轮培训也是紧密衔接的。但实施过程中一定要突出“做”字来做文章，强调在“做中学”，只有老师们行动了，才可能有改进、有转变、有提高，才能改变过去培训中的“听了激动，回去不动”的现象，培训才有实效。当然，除此以外，顺应当前教育改革形势和教师专业发展的其他培训内容也是必需的，如：

规划纲要专题、师德专题、班主任工作专题、专业知识更新和学科素养提升等。

（三）是要创新丰富培训的模式和方法。从教师的希望和教师培训工作发展的趋势来看，集中培训、校本研修和远程培训相结合的混合学习模式是开展中小学教师全员培训的主要途径，但在实施过程中，三种方式一定要既能发挥自己的优势，又能互相弥补各自不足，成为有机结合的整体。集中主要解决培训的组织部署、阶段性总结、交流研讨和问题指导等，远程主要解决专业引领、问题指导、交流展示等，校本主要解决“做”的问题。同时，要进一步丰富培训的方式，像名师讲学、脱产研修、案例观摩、送教上门等教师们喜闻乐见的培训方式，要作为常用的方式贯穿于教师培训的始终。

（四）是要大力加强培训者队伍建设。要以专兼结合的方式，从一线优秀教师中选拔部分骨干充实培训者队伍，组建名师讲学团。加强培训者培训，可通过外出学习、岗位研修、下校实践等方式，认真组织实施培训者每年72学时的培训研修，严格培训者的考核评价，提高培训者的施训能力。

教师调研报告篇二

职员工中深入开展“三讲三比三热爱”的活动，努力提高教职员工的整体素质，进一步加强学校的教育教学管理，勇于创新，争先创优，切实提高教育教学质量，办人民满意的学校。

从xx年9月3日至今，我来到南宫实验中学实习已经3个多月了，这是我人生中最难忘怀的一段经历，在实习的过程中我真的收获了太多太多。不仅收获了教育教学经验、班主任管理经验，更收获了对于农村教育认识的深化。这些收获是在大学课堂上永远学习不到的。在实习的过程中，我针对农村的音乐教学工作展开了一系列调查，希望可以更好地了解当地的音乐教学状况。根据我的调查，我发现农村的音乐发展存在

的问题，主要表现在以下几方面：

调查结果表明，城市学校的专职音乐教师配备大大优于乡村学校。城市中小学校，大多配备了2—3名以上的专职音乐教师，而且大部分城市学校的专职音乐教师已趋饱和。相比之下，广大农村中小学校的音乐师资状况就令人担忧。因为受到教育经费的限制，乡村学校配不起、也养不起专职音乐教师的状况是普遍存在的。一般最多也只有一个专业的音乐教师，其他大多由非本专业的其他学科教师（音乐爱好者）兼音乐课。而部分乡村学校连能兼音乐课的教师都没有，音乐课只能虚设。这样的结果有一大部分原因是因为受乡村经济、生活条件、文化氛围、个人发展等诸多因素的影响，以至于师范院校音乐专业的毕业生不太愿意去乡村学校任教。

在城市学校中，对教研活动抓得比较紧，新的教学理念、新的教学方法，在教学过程中能得到较好的体现；但新的教学手段，受到教学设备条件的制约以及教师能力的限制，在相当多的学校的音乐课教学过程中是没有得到应用的。在师资不足与器材缺少的学校里，音乐课的教学过程中存在着不规范、随意的现象。他们把音乐课变成了简单的娱乐活动课，课堂上只要求学生学会唱那首歌，另外就是让他们自己来“玩”，表达学到这首歌的什么。其实这样做不仅有损学科的科学性，也对学生造成了误导和表现出了自己对这门课还有学们的不负责任。

这个问题在调查中反映也很突出，一般的学生都很喜欢音乐，但不喜欢上音乐课。这其中存在着诸多的原因：有教师教学方面的原因；有教材、教法方面的原因；有教学条件的原因；也有来自社会影响的原因；但最大的原因是，在应试教育升学的压力下，来自学校、“主课”教师及家长的阻碍。这些都是造成学生欲喜爱而不能的重要原因，这种状况在小学、初中和高中的高年级学生中尤为普遍。

1. 将艺术教育中的组织与领导、师资队伍与教科研、教学硬

件与教学环境、课堂教学与课外活动等各个方面进行规范化、制度化、科学化，并建立分级督导机制。

2. 针对广大乡村中小学艺术教育薄弱的现状，应以乡村中小学艺术教育为工作重点，在政策上给予倾斜，在条件上给予扶，促进中小学艺术教育的进一步发展。同时，应强化、优化有关政策，鼓励艺术学科的毕业生到乡村学校工作，以加快基层学校艺术教育发展的进程。

教师调研报告篇三

由于存在教师数量严重不足的“短板”，任课教师在完成授课任务之余，难以留存保障高水平科研工作所需的充足时间和自我提升的学习精力，较为繁重的教学任务安排，在客观上制约了学习、科研活动的有效展开，导致部分教师职业能力水平滞后于现实教学需要。特别是小学思政课教师获得参加高级别培训机会的比例较低，缺少专家专业引领，获取最新教学、科研成果的渠道和平台仍有所欠缺，想进一步提升，缺少指导。

一、专职教师严重不足，限制学科良性发展。

加强中小学思政课教师队伍建设，数量上的保证是基础工作，也是基本要求。据调研统计，截至目前，全区中小学现有思政教师x人，专业为政治学科的老师仅占53.5%，50岁以上的教师占41.6%。小学思政课教师数为238人，专职教师数仅有9人，兼职教师高达95%以上。中学稍好一点，思政课教师共23名，专职21名，兼职及其他2人，但是85%教师超工作量，师资力量也不能满足正常的教学需求。专职教师的严重缺乏，很大程度上影响了思政课堂的有效发展。这会导致孩子从小缺乏必要的理想信念教育，不利于孩子全面健康成长。

二、教师队伍业务能力欠缺，专业能力有待提升。

思政课教学优质人才的需求与现有教学状况不相适应，教师队伍的整体水平有待进一步提升。

一是四是思政课教学效果欠佳。特别是小学思政课教师大多由其他学科兼任，与语文、数学、英语等学科相比，明显缺乏系统性、深入性和趣味性，教学质量不尽如人意。有的学校由于缺乏专职的思政课教师，有时干脆将思政课变成自习课或者电影课。

二是缺乏专业培训。小学思政教师大多数为语数兼职教师，繁重的教学任务对保证思政课任课教师教学质量、优化改进教学工作提出了挑战。目前，新教材内容多、难度大，师资力量不足导致教师课业负担过重，不利于提升思政课的教育教学质量，虽然有过相应培训，仍有困惑，仍然需要系统专业培训。

三是自我提升机会不多。由于存在教师数量严重不足的“短板”，任课教师在完成授课任务之余，难以留存保障高水平科研工作所需的充足时间和自我提升的学习精力，较为繁重的教学任务安排，在客观上制约了学习、科研活动的有效展开，导致部分教师职业能力水平滞后于现实教学需要。特别是小学思政课教师获得参加高级别培训机会的比例较低，缺少专家专业引领，获取最新教学、科研成果的渠道和平台仍有所欠缺，想进一步学习提升，缺少指导。

三、保障机制尚未健全，从教积极性有待提高。

一是思想认识尚有差距。部分学校领导对思政课的重要性认识不足，对国家的相关规定、要求贯彻落实不到位，管理缺乏规范性，保障机制尚未健全。

二是仍未突出思政课的教学地位。因在课时分配及中考分值上均占比不高，导致“不考试就不重要”“思政课是副科”等观念，在教师、学生和家長中不同程度存在。特别是在小

学阶段，道德与法治课被语文、数学等学科挤占现象时有发生。

三是教育惩戒权仍不清晰。在对学生进行思想教育方面，缺少抓手，教育惩戒如何施用缺少规范指导。

四、齐抓共管的“大格局”有待加强。

党工委统一领导、有关部门各负其责、全社会协同配合的思政课建设工作体制有待进一步完善，中小学思政课一体化工作体系有待进一步统筹推进。

教师调研报告篇四

围绕xxxx养殖业的发展对饲料生产和食品安全的要求，省民营企业发展协会联合省饲料协会、省饲料工作办公室对我省的饲料产业发展问题进行了调查。通过典型调查、召开企业座谈会和对全省饲料产业发展情况的分析，形成的本次调查专题报告如下。

我省的饲料产业伴随着养殖方式的变革，饲料工业在经营管理体制、企业规模、营销方式上经过从无到有、从传统到现代、从单一生产到综合经营的发展历程，饲料企业开创了由单纯的饲料生产进入饲料产业链的各环节及其延伸拓展到更为宽广的领域，使得饲料工业已经步入到了一个新的发展阶段。经过30多年的发展，我省的饲料工业体系基本形成。其具体表现：

一是规模饲料企业的数量到20xx年全省一度达到600余家，后经整合提升，目前仍有439家。

二是一批有影响的大型饲料企业如泰国正大、康地华美、澳华、亚卫、四川通威、希望、湖南唐人神、广东温氏、广东海大、山东六和、北京伟嘉、香港高龙等国内外知名企业相

继落户xxxx带动了本土饲料企业的迅速成长，xxxx同星、浠水四方、武汉新华扬、xxxx广济药业、安琪酵母、武汉正达、武汉天龙、宣城襄大、xxxx农腾等具有较大规模的本土饲料企业为xxxx饲料产业链的拓展和饲料工业的持续发展共同打下了坚实基础。xxxx年，全省饲料、添加剂总产量突破600万吨，饲料工业总产值230亿元。

三是形成了一批本土企业的精品名牌。xxxx广济药业的饲用维生素b2被评为“中国名牌产品”。xxxx同星、武汉正达、武汉明天、宣城襄大等12家企业生产的饲料被评为“xxxx名牌产品”；全省有23个产品分别被纳入国家级高新技术产品目录和省级优势且具有较高创新性产品目录；有24个产品分别被评为“中国饲料行业信得过产品”和“xxxx信得过水产养殖投入产品”。我省饲料企业生产的维生素、酶制剂、微生物、矿物质等饲料添加剂产品畅销国内外市场，占据较大市场份额。

四是饲料工业的发展带来了养殖业的全面振兴。目前全省生猪规模养殖场达到600余家，出栏肥猪占全省的60%，水产养殖面积1000多万亩，鱼饲料喂食量180多万吨。据测算，1吨配合饲料可为养殖节本增收350元左右，用营养全面的配合饲料与使用单一饲料相比，可提高饲料报酬率20-30%。规模化的饲料工业生产也比较好地从源头把握住了食品的质量安全问题。xxxx年饲料产品抽检合格率为97%，商品饲料连续多年检测没有发现瘦肉精的问题。同时，饲料生产企业还吸纳了农村剩余劳动力3万余人，参与饲料经销和配送达数万人。

1、企业的整体素质不高。我省的饲料生产企业以小企业居多，低水平经营、低档次重复、低层次竞争问题突出。xxxx年的分析数据表明，我省的饲料企业平均年产量为1万余吨，与全国的平均水平7万吨相差6个数量级。同时还由于饲料销售门店数量过多，经营人员的法律意识淡薄，拆包、分装、前店后厂等现象也十分普遍，造成监督管理难度大。

2、饲料生产企业利润空间小。

一是受本地生产的饲料粮供应量限制，外采数量大。作为饲料主要原料的玉米和饼粕，全省的年需求量分别是800万吨和150万吨，而玉米的实际产量只有200万吨，菜饼和棉饼总量上虽然可以保证，但品位不高、利用系数低，豆饼的生产在我省更是空白，得靠外采满足需要。由于饲料粮被卖方市场所控制，货源和价格极不稳定，外采所增运输费用也转嫁到了饲料生产等下游各环节。

二是政府拍卖用作饲料的粮食与市场价位每吨相差200-400元，是饲料利润的1-4倍。由于拍卖的粮食70%流向国企，剩余的30%虽然流向是民企，但都是大型民营企业。我省只有少数几家饲料企业有竞拍权，一般本土饲料企业很难得到这个机会。

三是用工成本上升□xxxx年企业用工成本与20xx年比上升了40%。

四是中小型饲料企业受规模所限，很难在市场竞争中获得规模效益。由于这些问题的存在，导致我省大多数饲料企业的生存境况堪忧。

3、质量安全任务重。非法使用违禁添加物、制造假冒伪劣饲料等问题虽然有所遏制，但还没有从根本上解决。为规避监管，少数不法企业使用新型非法添加物，花样翻新，防不胜防。受饲料资源紧缺的影响，大量非粮原料未经严格评审就在饲料生产中使用，潜在风险不容忽视。饲料生产过程中因操作不当、饲料原料污染等导致的质量安全问题也不可忽视。亟需提高管理部门的监管能力和企业自约束能力。

4、政策扶持乏力。饲料工业企业的“非工”“非农”现状，导致了国家的政策性补贴被边缘化，只能在长期的自生自灭中艰难发展。饲料企业的技术改造不能象一般工业企业那样

得到政府的扶持，用地指标、财政资金和信贷支持方面的优惠政策也不能享受农业及农业产业化政策支持。饲料企业的社会贡献与政府的政策支持力度极不相称。

1、强化饲料工业的基础地位。饲料工业是上联种植业，下联养殖业的中轴产业，是涉农产业中工业化、市场化、标准化、集约化程度较高的基础产业，其发展要切实引起各级党委、政府的高度重视，并纳入现代农业和国民经济发展的整体战略。工厂化的饲料生产是养殖规模化重要支撑，是养殖方式变革和实现养殖业现代化的重要条件。从我省目前养殖业的发展情况看，无论是农户的小规模分散养殖还是规模化的集中养殖，所用饲料都源于工业化生产。根据我省畜牧、水产的发展，饲料年需求量可达2000万吨，而现在年产量仅600万吨，饲料工业的发展空间很大。为使饲料工业与我省的养殖业发展相适应，省政府要尽快研究制定饲料产业政策，鼓励企业技术创新，鼓励饲料企业与养殖业建立共赢发展联合体，鼓励饲料企业走有特色的专、精发展道路。

2、优化饲料工业结构。

一是合理布点，优化区域布局。根据饲料产销“大进大出”的特点，企业最佳辐射半径不宜超过100公里。根据养殖区域分布要求，引导投资建设一批起点高、标准高、现代化程度高的规模饲料企业。

二是明确定位，帮助企业向专、精方向发展。通过鼓励兼并重组，提档升级，建立一批结构合理且具有一定规模的饲料企业。力争通过5年努力，培育10万吨以上饲料企业100家，打造50万吨饲料企业5家，形成大中小饲料企业配套的企业群落，实现饲料生产总量突破千万吨的目标，为养殖业强省建设提供优质足够的饲料保障。

三是根据不同养殖种类群落生产出合理的饲料供给产品。目前，我省畜禽和水生养殖生物种类很多，每种养殖生物类别

都需要有与之相对应的配套饲料产品，为了帮助饲料企业按需生产，政府主管部门要通过政策引导，鼓励饲料企业提高专业化水平，帮助饲料企业与养殖企业之间建立直销联合体和与下游企业建立合作伙伴关系。

3、拓展饲料企业的产业发展空间。面对我省饲料生产企业数量多，规模小，原料价格高，以及其他多方面的制约因素，多数饲料生产加工企业都处在微利甚至保本运行状态，利润空间小，市场竞争能力明显不足，致使一些企业的'生存问题相当突出。解决我省饲料产业健康成长问题，当前的重点是要拓展饲料企业的产业发展空间。

一是要按照市场和企业的内在要求，鼓励和支持企业间的兼并整合。通过提升层次，实现标准化和多品种化生产，在创造规模效益中形成企业的多种竞争优势。

二是鼓励和支持饲料企业向产业链的其他环节延伸。具有一定规模的饲料生产企业需要注重向两头延伸，特别是向产业链的下游环节延伸更是当前的新走向。饲料企业可以视企业的情况，发展养殖业。用比较效益较高的养殖业收入填补饲料生产环节的效益缺失，以形成饲料生产企业内部的良性循环；也可以在企业能力足够的情况下发展养殖产品的深加工，通过延伸产业链环节的加工增值来填补饲料生产环节的微薄利润空间□xxxx神丹健康食品有限公司、武汉天龙饲料有限公司、武汉德之邦牧业有限公司、武汉朝晖畜牧发展有限公司和武汉高龙水产食品有限公司等企业在这方面已经做了很好的探索，提供了可供借鉴的经验，需要主管部门认真总结并加以推广。

三是鼓励和支持规模饲料生产企业向高科技领域延伸，形成新的竞争优势。武汉新华扬生物股份有限公司在饲料生产基础上，提出“新战略、新发展、新跨跃”的发展思路，坚持以产品研发为龙头，以核心产品规模化为基础，以营销网络和品牌建设为保障，在做大做强饲料酶制剂的同时，创新增

长方式，积极拓展工业酶事业新领域，将酶制剂扩大到农业、工业及生物医药等多个领域的做法，为有条件的饲料企业进行产业拓展和成功转型提供了新的思路。

四是鼓励和支持有实力的企业进入饲料生产行业。武汉合缘绿色生物工程有限公司依托高新技术开发生物肥料产业已经成为高新技术规模企业，有着强劲的发展实力，目前正向饲料工业生产领域延伸。

4、加大饲料生产的安全防范措施。饲料是养殖产品达到安全标准的重要关口，饲料工业生产的原料、加工和出厂销售等环节要有安全防范的强制性执行措施。饲料生产企业除了建立专门的检测化验机构和配备一定比例的技术人员外，还要建立饲料安全的逐级上报制度和政府主管部门的检查制度及全天候的监测措施，将质量安全标准执行情况纳入各级目标责任管理。

5、增大饲料产业的政策支持力度。

一是各级政府要根据养殖业发展需要，对种植业的结构进行调整，要特别重视提高饲料作物种植比重，使饲料作物产量能逐步适应养殖业发展需要。降低外采比重，可以从根本上解决远距离运输的成本问题。

二是政府的粮食拍卖应向民营企业倾斜。目前政府拍卖的粮食70%流向国有企业，30%流向大型民营企业，具有竞拍资格的本土饲料企业极其有限。对此，可以考虑由省饲料协会牵头，组织具有一定规模的饲料企业向粮食主管部门争取企业的竞拍资格，或抱团竞拍采购，让多一些的企业享有这一权利，提振大家对政策受惠权的信任指数。

三是饲料生产作为农业产业化的一个重要环节，应该在用工、用地、资金和信贷支持等方面享受农业产业化的相关政策支撑。饲料工业是农产品加工的重要内容，同样应考虑纳入农

产品加工的“四个一批”工程给予支持。

四是各级政府可以设立饲料产业专项资金，用于饲料生产的质量安全体系建设和通过以奖代补的方式，鼓励饲料企业淘汰落后设备。

教师调研报告篇五

根据我校培训计划的要求，为全面把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，为此进行调研，现将调研情况报告如下：

1. 师资结构不合理。我校有教职工38人，50岁以上8人，40岁—49岁10人，30岁—39岁12人，20—29岁8人。中专学历8人，高中2人，专科28人，学历合格率100%，小学高级12人，小学一级24人，小学二级2人。存在问题主要是教师普遍年龄偏大，多病教师较多。

2. 教师配备不科学。体育、美术、音乐无专业教师。科学教师只有1人，语文教师过多，数学教师不足。女教职工31人，男教职工7人。男教师较少，女教师较多。存在专业不对口情况，直接影响教育教学质量。

3. 师资素质不平衡。学校中层以上干部大专以上学历占90%，平均年龄38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。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。少数教师不思积极，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积极心，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。

1. 合理核定编制，科学配备师源

(1) 上级人事部门要适当增加农村学校教师编制，解决农村因缺编造成的困难，以保证教学工作的正常有效开展；教育主管部门要严格控制农村教师的流动，对借用教师要实行申报制，对学校教师配置情况进行调研，实行“有借用不分配”原则，从政策上堵住农村教师外流现象。

(2) 学校对老龄化教师或多病教师实行人性化管理，一方面动员不能适应工作需要的教师提前离岗退养，另一方面对不能适应教学需要的教师实行转岗使用。对提前离岗和转岗人员的身份、工资待遇以及有关个人利益问题，市政府应出台相关政策和措施，尽可能地让留者情愿，去者甘心，没有顾虑。

2. 加强队伍建设，提高教师素质

(1) 加强教师思想道德建设。一是建立学习型组织，坚持政治学习制度，组织学习政治理论、重要文献、法律法规、典型事迹，开展“求真务实，解放思想”、“责任与奉献”大讨论主题教育，弘扬爱国守法、敬业奉献、改革创新、团结协作精神，增强大局意识、责任意识、奉献意识、竞争意识，进一步提高教职工的思想政治觉悟。二是组织开展“争当师德标兵，做人民满意好教师”立功竞赛活动。通过竞赛，把学习《规范》、贯彻《姜堰市中小学教师基本职业道德考评量化打分标准（试行）》，落实到教职工日常的具体言行中，引领广大教师争做人民满意的“六有”好教师。三是建立师德考核评价机制。组织开展社会评学校、家长评教师、学生评教师“三评”活动和教师承诺活动，通过调查问卷、座谈走访、举报电话、校长接待日等形式了解各方面对学校、对

教师的评价，树立典型，表彰先进；对搞有偿家教、索请索礼、利用职务之便谋取私利、体罚或变相体罚等违背师德师风的行为实行一票否决制，不得评优、晋级、晋升，并作为绩效工资考核依据。

(2) 加强在职教师培训学习。一是建立教师培训机制，确定培训资金投入，保证定期轮训，促进教师专业成长，尽快适应课程改革要求。二是鼓励教师参加各种形式的培训进修学习，为教师搭建平台，提供更多的学习机会，如通过自学考试提高理论水平、通过外出学习积累教学经验、通过听课评课提高业务素质、通过公开课提高自身教学水平、通过校本培训提高专业水平。三是“请进来，走出去”，邀请本地区知名专家、教学能手讲学授课，为教师引线指路；定期派员外出观摩学习，为教师筑石铺路。

(3) 重视培养和指导青年教师。一是制订青年教师培养计划，明确培养对象，落实培养人，做到培养一个，发展一个，选拔一个。二是实施“青蓝工程”拜师结对活动，制订教师个人成长计划，签订合同书，以骨干教师带动、带好青年教师，为青年教师传真经、露一手、铺路子、架梯子、搭台子，让青年教师迅速成长。三是引导青年教师练好教学基本功，组织开展“八个一”活动，做到“三字一话”天天练，教学反思经常写，教育专著日日看，读书笔记周周写，教学工作月月查，论文勤动笔，课件勤制作。

3. 加强教师管理，提高管理实效

(1) 严于律己，率先垂范。学校领导要以身作则，在各方面要起带头作用。孔子云：“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从。”领导者高尚的人格魅力，是有形的榜样、无声的命令、有力的指挥。凡是要求教师做到的，自己首先做好；要求教师不做的，自己坚决不做。无论面对大小事情，都要严格要求自己不搞特殊化，不论工作环境好差，工作难度大小，都能迎难而上，以苦为荣。涉及荣誉、经济利益的时候，

一不争二谦让，不和教师争荣誉。在思想作风方面，力求清正廉洁；对工作实事求是，不搞报喜不报忧；对人对事处以公心，一碗水端平。

(2) 勤于督查，对症下药。疏于管理易导致领导层失去公信力，教师思想麻痹。实行层级管理，一级对一级负责，确保事事有人过问，人人过问事情。领导班子要有明确分工，不流于形式，有工作台帐，办事日记，做到考勤心中有数，教师到班有底。坚持一日三巡，发现问题，及时指正，当场解决。

(3) 建章立制，长效管理。制度不是形式，不能走过场，贴在墙上不对照，说在嘴上不行动，制度等于没有。制度就是公约，是全体教职工执行的准则，大家要常对照，常排查，常反思，有改进。领导要下基层，到办公室，到课堂，到学校的方方面面，有调查，才能说服力。制度面前要一视同仁，不搞特殊，既要人性化管理，又要有刚性规定，没有规矩不成方圆。制度要对事不对人，目的只有一个，就是要维护学校声誉，树立自身形象。

4. 关注教师健康，丰富教师生活

(1) 定期举行心理健康讲座，平时与教师多沟通、多交流，缓解教师压力，急教师所急，想教师所想，最大限度地解决教师所关心的问题。积极开展有益于教职工身心健康的文体活动，缓解教师的压力。定期组织教职工体检，做到有病早发现，早治疗，让教师的健康得到保障。

(2) 以人为本，关怀激励。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，改善食堂伙食；对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候；对教师家庭困难，学校应尽力给予帮助解决，让教师安心工作。学校在评优、晋级等问题要坚持公平、公正、公开的原则，不停留在少数人，不圈点对象，不作凭

老印象，不暗箱操作，一切在阳光下运行，接受全体教职工监督，还领导一个清白，给教师一个明白。

为了规范教学管理，保障学校各项常规工作的落实，规范教学过程，达到全面提高教学质量的目的，同时保证教师充足的备课、作业批改、师生互动、教学研讨的时间，结合我校实际，特制定涌宝片区师坐班制度如下：

1、坐班的对象：所有在岗教师。

2、坐班的任务：备课、学习、作业批改、听评课、其它有组织的教育教学活动。

4、坐班的地点：各年级组坐班室。

5、坐班的考勤：学校教师坐班管理实行值周教师负责制，由值周教师具体负责，值周教师在规定的签到和签离时间内发放签名册进行签名，以外时间进行封存，值周领导要每天检查登记情况。

6、坐班要求：

（1）请坐班教师从教学需要、管理需要出发，必须严格遵守坐班时间，任何人不得迟到、早退、也不得无故中途离开。

（2）因工作需要完成其它任务的，视为正常坐班；因病假、事假、出差等原因未能签到签离者，值周教师应在备注栏注明具体情况。

（3）坚决克服自由散漫思想、行为，坐班时间不玩电子游戏，不影响他人，坚持文明坐班，有效坐班。

教育大计，教师为本。加强教师队伍建设，促进教师发展，已成为倍受关注的热点问题。学校要引导全体教职员增强

大局意识、责任意识，把贯彻科学发展观、推动学校科学发展作为自己的政治责任和历史使命；牢固树立以师为本、以学生为本的观念，把加强教师队伍建设的过程作为为广大教职工谋利益、推动学校科学发展的过程。