

# 2023年教师队伍建设调研报告(汇总8篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？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。

## 教师队伍建设调研报告篇一

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388968名，其中农村中小學生249294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22367人，其中农村15937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12649人，其中农村10225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。

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：

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〔20xx〕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。20xx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。

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。20xx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。

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。

2. 教师年龄偏大，缺乏新鲜血液。年龄偏大问题在我市农村中小学较为普遍，尤其以小学更为突出。在农村教育工作实

际中，年龄偏大并没有体现出经验丰富的优势，却更多地表现出对教育改革的淡漠、知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，是我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，关系到我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。”

目前我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，严重制约了我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，成为目前我市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为我市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着我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。

#### 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20xx年联合制定的。制定于20xx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。

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、课程设置有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〔20xx〕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一支“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。

9. 进一步完善农村中小学教师工资保障机制。



建议、市政府制定、出台我市统一的中小学教师工资标准，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，提高农村中小学教师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。

## 教师队伍建设调研报告篇二

高中学生2497人、初中学生8945人，小学学生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。

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。

### 教师队伍建设调研报告篇三

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xxx小学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办法的通知》（内政发[20xx]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□xxx中学、坤都岭学校等），而农村偏远学校缺编（如北xxx小学、北xxx中学□xxx



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□xxx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20xx年至20xx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□20xx—20xx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xxx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xxx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xxx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、加强培训师队伍队伍建设。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5-10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。

## 教师队伍建设调研报告篇四

高素质的教师队伍，是提高教书育人质量和全面推进素质教育的保证。几年来我校本着“以改革促管理，向管理要质量，向质量要效益”的工作思路，大力加强教师队伍建设，培养造就了一批师德高尚、业务精湛、教育教学能力和水平突出的优秀教师。调研报告如下：

我校位于西丰县城南端，东临西丰高中，南依西丰火车站，北靠小南路。学校创建于1970年，占地面积16146m<sup>2</sup>，建筑面积5460m<sup>2</sup>，现共有教学班20个，其中七年八年各7个班，九年6个班；学生1270名，其中七年426名，八年414名，九

年430名；教教职工112名，其中领导班子成员10人，专任教师105人，45周岁以上的专任教师有25人，30周岁以下的专任教师17人。

高级教师38人，中级教师53人，男教师42人。编制数102人，不缺编，无代课教师。学历都已到达大专以上学历，本科教师为64人。现到农村支教9人，省级骨干教师1名，市级骨干教师8名，县级骨干教师10名，校级骨干教师13名。县以上优秀教师18名，县以上优秀班主任13名。

### 1、精心组织，加强管理，确保教师素质提高有效落实

为加强教师队伍建设，学校成立了由校长刘学仁任组长的领导小组，工作中领导班子成员具有强烈的责任意识，工作主动，全局观念强，经常深入调查研究，科学决策，认真解决教师在实际工作中遇到的热点、难点问题。学校建立了标准的规章制度、岗位职责、考核细则和评估标准，在实施上做到“三保证、三落实”，即保证人员、保证内容、保证时间；落实计划、落实考核、落实奖惩。

### 2、解放思想，更新观念，为教育教学改革奠定思想基础

解放思想，开拓创新是做好各项工作的前提，“思路决定出路，观念决定命运”，我们始终要求领导和教师树立“以人为本”、“育人为本”的基本信念，改变教师中心观，树立师生互动、交往的平等观、学生自主发展的活动观、评价促发展的发展观、面向每一个学生的全体观。学校邀请市县专家学者到校讲学，派领导到洋思、衡水、杜郎口、许衡等中学“盗取真经”，派教师到外县市学校学习，举办校本研训。领导和教师们耳濡目染，经常被教育新理念、新思想不停地冲击，切身感受到了先进教育思想的力量，很快转型，成为素质教育中的佼佼者。

### 3、强化学习，不断汲取，掌握教育教学理论和学科基本知识

学校采取集体学习与个人自学相结合的学习方式和教师论坛、骨干教师及名师讲座等方法，组织教师认真学习现代教育教学理论、教育法律法规、各科教材教法、本学科的有关知识、基本方法和发展前沿理论知识，使广阔教师能在教育科学理论的指导下从事教育实践，遵循教育规律，把握教育改革的脉搏，以新课改崭新的理念来武装自己的头脑并转化为自己的具体教学行为，进而形成在新的教育观念下的教学风格。

#### 4、增强师德意识，提高师德修养，努力提升教师职业道德素质

学校经常采取会议、学习和活动等教育形式，积极开展家长评教评校，学生评教，校长热线、“做学生喜爱的教师”等活动，狠抓热点，消除疑点，解决难点，杜绝乱补课、乱发行、乱收费的现象。我们还注重加强教师间的和谐发展，每个班级教师的安排都是经验丰富的教师和经验缺乏的教师结合，知名度高的教师和知名度相对低的教师结合，精力充分的和精力不足的结合，老教师和新教师结合，对教师业绩考核中有一项是年级所有教师集体的成绩。

目前，我校教师已到达以事业心为基础，以热爱学生为核心，以虚心为动力，以为人师表为准则的良好师德，并形成一股积极、进取、创新的合力，营造出“爱岗敬业、爱生乐业、献身勤业”的良好氛围，形成了二中人精神（即不计得失的牺牲精神、不甘落后的拼搏精神、爱生如子的园丁精神、认真执教的敬业精神、和谐发展的协作精神）。

#### 5、以校本培训为载体，进行岗位大练兵，提高教师业务能力和教学水平

校本培训是教师主动学习和自我发展的有效途径，我们采取“走出去，请进来”、“四会三课”、“红烛工程”以及各种竞赛活动等形式，突出自我反思、同伴互助、专业引领的校本培训特点，开展“铸师德、练师功、磨师艺”的校本



培训，全面提高教师业务能力，提升教师教学水平提升教师教学水平，到达具有使学生“一讲就懂，一学就会，一用就灵”的能力。

## 6、加强青年教师的培养力度，为青年教师的快速成长搭建平台

青年教师的培养，是学校发展的长远之计。

一是实施“青蓝工程”，加强完善拜师带徒工作，充分发挥师带徒作用，跟踪听课、评课。

二是开展“青年教师教育基本功大赛”活动

内容包括：上好一堂好课、设计一份经典教案、说课、写一篇教学经验总结或论文、典型个案、主题班会、展示一次专业特长等、“青年教师教育教学研究会”活动，尽最大可能提供展示教学水平的舞台和给予优秀的青年教师提供更多的外出学习的时机，让他们尽快脱颖而出，担当学校教育教学的重任。

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、师资结构不合理。中青教师缺乏，男教师严重偏少。

3、管理体制制约学校发展。校长没有用人权，教师干多干少一个样，聘用制流于形式。

4、办学经费明显不足。近几年，由于一费制的实施，教育经费没有及时到位，学校资金明显不足，教学设备的改善跟不上课程改革的需要，严重阻碍了学校的发展。

几年来，经过努力，我校逐步形成了一支有学识、有能力、合作力极强，“攻无不破，战无不胜”的高素质教师队伍。学校先后获得省课改工作先进集体、市精神文明单位和县控辍保学先进校等多项荣誉，学校教学成绩年年都排在全县第一名，在县里的各项比赛中我们均进入前三名。20xx年的中考我们也取得了全县个人成绩最好、考取总人数最多、团体平均分最高、升学率第一的骄人战绩。成绩只代表过去，今后我们还将乘着素质教育的东风，在上级有关部门的领导和支持下，大胆探索，勇于拼搏，锐意改革，大力实施素质教育，推动我校教育事业持续、快速、健康发展，使我校逐步向校风优良、教风严谨、学风端正、校园文化丰富多彩、学生个性特长得到充分发展、享有较高社会声誉的育人摇篮迈进！

## 教师队伍建设调研报告篇五

按照市政府xx市长关于“全市教育教学质量提升”调研的委托和要求，市政协首先开展了我市农村小学教师队伍建设情况的专题调研。调研采取听取汇报、查阅资料、调查问卷、召开座谈会、实地察看等方式进行。通过对棋盘、马陵山、窑湾、时集、合沟等8个镇10所小学的调查走访，初步掌握了情况，现将有关调研报告如下：

目前，全市共有农村小学94所，教学班1244个，在校小学生80568人，在编农村小学教职工3294人，其中专任教师3011人，教辅及工勤人员等283人，师生比为1：24.5（标准师生比应为1：21），今年9月份开学后，师生比将达到约1：30。

因年高体弱、患重大疾病或精神病等原因不能担任教学工作的近100人，借调到其他行业工作的57人。专任教师平均年龄42.7岁，其中具有中级职称的1761人，占58.5%，专科以上学历2569人，占85.3%。

总的来看，教师队伍整体素质比以往有所提高，但总体数量严重不足，年龄、性别、学历及学科等结构均不尽合理。

（一）“缺”，即教师数量不足，缺口较大。近年来，我市学龄儿童数量急剧增长，给全市小学带来沉重的压力。20xx年9月份，小学一年级即将入学新生23000多人，六年级毕业约6000人，小学在校生净增17000多人，其中，农村净增xx000人。

20xx年末，全市农村在校学生将达到95000人，按照基本的师资配比1：21计算，小学将缺教师1200余人；预计20xx年在校学生将达111800人，将缺小学教师20xx余人。

20xx年，全市退休小学教师180多人，其中，农村退休105人，但今年农村仅招录新教师30人，师资力量严重不足，只好聘用大量的临代教师。临代教师素质良莠不齐，教学质量难以保证。据统计，20xx年，时集镇小学教师缺口135人，临代71人；高流镇小学教师缺口97人，临代65人。双塘镇小学教师缺口96人，临代70人；合沟镇小学教师缺口55人，临代40人。

（二）“老”，即教师年龄结构不合理，老龄化严重。目前，全市农村学校50岁以上的教师共1042名，占总数的31.6%，30岁以下的教师只有627名，占总数的19%。

村级小学更为严重，在一线教学的多是50岁以上的教师，出现了“爷爷奶奶教小学”的普遍现象。我们走访的八个乡镇中，窑湾、合沟、新店、高流等镇50岁以上的教师比例达到40%左右。马陵山镇广玉小学教师平均年龄超过53岁，已经连续7年没有进一位年轻教师。尽管近年来我市也先后招聘了部分年轻教师，但面对激增的小学生源和已经老龄化的教师队伍，无疑是杯水车薪。

## 教师队伍建设调研报告篇六

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。

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

## 师资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。

2、加强教师队伍岗位管理。近年来，学校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。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。成立了督导组，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。

根据衡阳市《合江套片区总体规划》20xx年，合江套片区最终形成以来雁塔为核心，石鼓书院广场、衡阳大剧院、大唐工业博物馆、江郡会展中心、蒸水文化墙为核点的来雁中心文化广场，塑造衡阳市“来雁滨江新城”。根据这一规划，目前，衡化棚户区改造400套安居房已经动工。我校在未来3至7年内，根据这一发展的总体趋势，结合我校实际，着力建

立一支与我校办学规模[20xx年同兴路小学改扩建工程是根据12个教学班，600名学生的办学规模设计的)、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。

4) 职称评聘应优先考虑偏远学校。职称并不代表教学水平，这是大多数人所持的一个观点，因为一直以来，许多学校是把评职称看作是对教师的一种福利，每个学校都会尽力的去“帮助”教师评上更高级的职称，不会对他们作出严格要求，所以只要符合年限条件，学校一般都会帮助教师。所以职称很大程度上是教龄的代表。在评聘职称项目中，教龄和任上一级职务年限权重较大，有较明显的向老教师倾斜的

意向。这一政策得到绝大多数教职工的认同和好评。值得关注的是不同职称的教职工，在教师素养和业务能力等方面，并没有明显的区别。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。

## 教师队伍建设调研报告篇七

截至20xx年12月，南坞一中县编制办核定教职工人数为人，实有教职工数名，其中专任教师名，职工名，平均每班教师数，师生比为1:，学历合格率达到100%，其中高级中学教师名，平均每班教师数，师生比为1:，本科学历名人，达到%，其中专科%。学校教职工队伍的数量除部分紧缺学科外基本满足，为了适应教育事业发展的需要，教职工队伍的整体素质在不断提升，主要有如下特点：全校35周岁以下教职工名，占教职工总数的%；36~45岁教师名，占教职工总数的%；46~50岁教职工名，占教总数的%；51~55教职工名，占总数的%；55岁以上教职工名，占总数的%。

教师队伍中45周岁以下的中青年教师占了教师总数的%，教师队伍年龄结构呈年轻化的趋势非常明显。学校教师的学历合格率、高层次学历比例高（低）于全县平均水平。省级学科带头人名，市级学科带头人名。县级学科带头人名，专任教师中高级教师职务有名，中级教师职务有名，初级教师职务有名。在职教师具有中高级职务人员占教师总数的%，其中高级职务占%。学校教师职务结构比例较合理。

1、校长人数、学历结构和职称结构。



我校教科局直接考核任命的校长1人，具有本科学历，中学高级教师。

## 2、校长的选任、考核、奖惩等情况。

为全面掌握校长履职及办学绩效情况，学校组建了校代会，是为了进一步规范办学行为，促进学校发展，全面提高教育教学质量。教科局对校长的考核，遵循实事求是、客观公正、公平透明的原则进行考评。对学校校长工作完成情况的综合考核、常规教学和常规管理考核原则上每学年进行两次，行政、民主评议每年一次，实行百分制加分与扣分方式。

考评领导小组对优秀校长按有关规定进行奖励，对不达标的校长采取诫勉谈话，对工作失职造成重大不良社会影响的，将视其情况进行调整工作或解聘。

同时，将考评结果作为校长交流、轮岗的依据根据我校教师年龄结构，今后5年内将是教师退休的一个高峰期，故及时补充新教师是缓解今后5年内制约我校教育发展瓶颈的一大关键因素。经报上级政府部门批准，近2年共招聘特岗教师8名，补充教师队伍。

## 3、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。

## 4、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《河南省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，坚决不予申报，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。

#### 5、开展青年教师课堂教学评优活动。

通过年级选拔，对有发展前途的教师，定向给予指导和培养。近年来，我校先后有名教师在市以上教师教学大赛中获奖。为了对骨干教师进行重点培养，学校为他们搭建平台。不但让他们承担各级课题研究及教学试验工作，而且让他们有施展才能的舞台和专业成长的通道。

#### 6、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。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。

#### 7、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，我们共推荐名教师参加市级教师观摩培训。组织名教师参加县级教师观摩培训，组织名教师参加教师教育技术能力网络培训。并按照规定，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。

## 8、认真开展校本培训。

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，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，有名教师取得了本科学历。

## 9、加强教师队伍建设，提高教师专业水平。

严格执行教职工请假制度和教职工绩效考核制度，全面落实了教师绩效工资，严格兑现奖优罚劣。加强教师量化考核。按照《南坞一中学科教师量化考核办法》，全面客观评价每位教职工，并注重考核结果的运用。把考核结果作为教师评优评先、骨干认定、绩效工资兑现、职称评审、调整调动和提拔任用的主要依据。

## 10、抓安全，促进各项工作得到稳步发展。

为统一指导学校安全工作，学校印发了《南坞一中安全事故应急预案》，进一步夯实了学校的安全工作责任。为了狠抓学校安全教育，各班利用集会、班会、安全警示牌、板报、标语等，在师生中广泛开展了“关注安全、珍惜生命”的安全教育。学校开设安全教育课，在安全教育周和安全教育日期间进行安全演练，提高了广大师生的防范意识和应急处置能力。为了狠抓学校传染病防控和食品安全工作。学校配合镇食品药监督管理部门开展了学校饮食安全大检查，健全了食堂各项管理规章制度，严格实行各种食物原料定点采购和索证制度，并建立台帐。为了全面实施教育惠民工程，学校严格落实义务教育阶段“两免一补”政策，将各项政策落到实处。

（一）编制教职工数不能满足正常教学的需要。

按照开足开齐课程要求，我校每年女教师请产假多；学校到退休年龄的教师人数不断上升，造成学校编制教职工数不能满足正常教学的需要。

（二）音乐教师稍有短缺。

按照标准配备音乐教师，我校现有18个教学班，还缺音乐教师1名，加上学校教师有到外地支教等因素，影响了学校的正常的教学活动。

（三）师德师风建设有待加强。

就目前教师队伍整体状况而言，其主流是好的。但是，以高标准严要求来衡量，教师队伍建设方面存在着一些不容忽视的问题。

一是作风不实。部分教师敬业意识不强，缺乏勤学苦练、奋发有为的精神。

二是敬业意识不强。

个别教师对学校分配给自己的工作消极对待，出勤不出力，不能“静不下心来教书，潜不下心来育人”，把自己的心思、时间和精力花在教书育人之外。

（四）教师工资待遇低。

教师工资待遇低，除正常的档案工资以外，几乎没有其它收入，加之学校管理严格，对因病因事请假的教职工在绩效工资中扣除工资较多，与其它行业的干部职工相比工作强度大，自由支配时间少，不允许从事第二职业，教职工中多数人员经济拮据，生活困难，教师感到社会地位低下。

### （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。

## 教师队伍建设调研报告篇八

教师是人类灵魂的工程师。其中师资队伍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阶职称，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，可以优先评定高阶职称等等。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

加培训和函授、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。