

教师队伍的调研报告(模板6篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

教师队伍的调研报告篇一

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。

（二）建议

1. 加强教师队伍职业道德建设，提高教师的综合素质。教师的素质直接关系到学校的教育水平、学生未来的发展，因此要使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱教育事业，师德高尚，教书育人，具有较高的业务水平、实践能力和创新能力，熟练掌握外语和计算机应用；加速知识更新，拓宽知识层面。使教师个体素质达到优良，整体素质有较大提高。

2. 优化教师队伍结构。我校教师男女比例不协调。部分教师还存在陈旧的教育观念，知识老化，教学方法落后，缺乏新的教学技能，计算机等教学基本功不扎实。骨干教师、中青年教师学科带头人、骨干教师梯队组成不够完善。因此，教师要注重提高自身的知识水平，优化知识结构。

3. 制定并完善教师岗位责任制、班主任工作岗位责任制，教师考核制度等一系列规章制度，进行常规通报，使教师职业道德建设有计划、有措施、有成效，逐步实现师德建设制度化。

针对我校师资队伍现状，提出以下整改措施：

（一）教师方面

1. 提高教师队伍的教育、教学水平。鼓励提高教师学历水平。鼓励教师通过在职自学、进修实现在职教师的学历水平和教学能力的提高。

2. 苦练教师教学基本功。牢固练就扎实五项基本功：普通话、三笔字、说课评课、电脑课件制作、多媒体操作。通过开展教师基本功训练的一系列活动，使人人参与，练有所得，练以致用，持之以恒，提高教师整体素质，为提高教学质量打

好基础。

3. 努力完善教学环节。教学是学校教育的主要内容。教师要做到课前认真备课、课上认真授课、课下认真评课、精心设计作业。对教师的备课、授课、评课提出了更高的要求。

4. 认真倾听学生、家长的意见、建议，自觉接受学生、家长的监督，展示良好的师表形象和行业形象。

（二）学校方面

1. 加强校级领导与中层干部队伍建设。建设一支结构优化、素质良好、富有活力、具有创新能力的高水平的学校领导队伍。

2. 坚持不懈的抓师德建设，加强思想政治学习，使教师具备良好的政治素质和高尚的道德品质。树立“学校为教师创造环境，教师为学校创造价值”的理念，创造“人人想干事，人人能干事，人人干成事”的工作环境，建设一支高素质的教师队伍。

3. 抓在职教师的培训提高，提高教师的学历层次。根据上级要求规定，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，尽快达到本科及以上学历。

4. 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。

（三）教育部门

1. 优化教师队伍，提高教学质量，防止优秀生源外流。教师队伍良莠不齐，教学质量差，导致优秀生源外流，进而打消

在职教师工作积极性，使得教学质量下降，优秀生源外流，形成一种恶性循环。因此，应注重优化教师队伍，留住优秀生源。

2. 积极开展教研活动，培养骨干教师队伍，组织教师交流。要保持师资队伍活力与后劲，必须拥有一支高水平的教学科研队伍。部分学科教研活动较少，不利于学科建设。教师工作不能闭门造车，每个教师都有独特的授课风格及亮点，教师可以在听评课过程中取其精华，去其糟粕。积极开展教研活动，有利于提高教师的积极性、开发教师的创新思维。因此，培养骨干教师，组织教师交流经验能够在一定程度上提高教师教学水平。

通过本次调研，我们深刻体会到这样一个问题：教师队伍建设不是一个人的建设，只有教师、学校、教育部门共同携手，才能整体提高我校的教育水平，将我校教育送上一个新台阶！

教师队伍的调研报告篇二

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。

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。

教师队伍的调研报告篇三

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。

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”大讨论主题教育活动，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、设立意见箱、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。

(4) 启动“名师工程”，为教师成长导航。制定师资培养三年规划，完善竞争激励机制，调动教师的积极性，激发教师的工作热情，引导教师专业成长，为教师提供更多施展才华的舞台，让更多的教师“一年合格，三年成新秀，五年成能手，十年成骨干，十五年成学科带头人，二十年成名师”。评选出首届校园教坛新秀、教学能手、学科带头人。

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。

(3) 营造尊师重教氛围。要在政府的大力支持下，为教师营造良好的工作氛围，创造优越的工作环境，让全社会重视教育，尊重教师，在住房、子女上学、晋级晋升等方面给予优惠，真正做到以事业留人，以待遇留人，为农村教育事业的稳步发展做出应有的贡献。

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。

教师队伍的调研报告篇四

我州现有各类中小学x所，其中普通高中x所，初中x所，小学x所。在岗教职工x人，其中小学教职工x人，初中教职工x人，高中教职工x人。

骨干教师队伍情况。全州各级别骨干教师共有x人，其中县（市）级骨干教师x人，州级骨干教师x人，省级骨干教师x人；州级学科带头人x人，省级学科带头人x人；县（市）级名师x人，州级名师x人。

学历结构情况。研究生以上学历x人，本科学历x人，本科以下学历x人。

职称结构情况。正高级教师x人，副高级教师x人，中级教师x人，初级教师x人，未定级x人。

男女结构情况。男教师x人，其中小学x人、初中x人、高中x人；女教师x人，其中小学x人、初中x人、高中x人。男女教师比例为x%

民族结构情况。汉族教师x人，朝鲜族教师x人，其他民族教师x人，朝鲜族及其他少数民族教师占比x%

城乡结构情况。城区教师x人，占全州教师总数x%；乡镇教师x人，占全州教师总数x%

州委、州政府历来高度重视教师队伍建设，认真贯彻落实《教师法》和中共中央、国务院下发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，把教师作为教育事业发展的基础、办好人民满意教育的关键，统筹推动全州教师队伍建设。

（一）健全长效机制，夯实队伍师德根基

贯彻落实国家、省加强和改进新时代师德师风建设的工作部署，严格执行各类教师职业行为十项准则。州本级和各县市教育部门组织开展丰富多彩、形式多样的师德主题教育和师德研讨主题活动。通过举办师德交流会、师德师风宣讲、演讲比赛、“新时代教师风采”微故事征集等主题教育活动，发掘师德典型，传递教育正能量。每年教师节期间选树一批“优秀教师”“教书育人楷模”“师德标兵”等先进典型进行表彰，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。定期组织学习《中小学教师职业道德规范》《新时代中小学教师职业行为十项准则》等文件规定，加强对教师的师德师风、党纪法规教育，营造风清气正的育人环境。

（二）突出专业培养，提升教师队伍能力

实施教师全员培训、国培计划、省培计划和信息技术应用能力提升工程。各县市相继建立教师全员培训制度和培训经费

保障机制，每年开展教师全员培训、新任教师培训、骨干教师培训、学科专题培训等培训活动。大力推行“骨干教师培养计划”“名师工程”等培优项目，组织名优级骨干教师开展“送培下乡”“送教下乡”活动。采取“走出去”“请进来”的方式，组织农村中小学校级管理干部、农村中小学骨干教师、农村义务教育学校特岗教师赴宁波参加培训，邀请x市名优校长到延边开展义务教育学校校长、高级中学校长讲学交流活动。坚持开展校级领导干部培训，选派我州国家领航校长、x省杰出校长、专家型校长以及延边州名（骨干）校长赴国家教育行政学院进行高端研修。通过开展一系列培训，不断提高广大教育管理者和一线教师的业务素质和管理水平。

教师队伍的调研报告篇五

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。

一、基本情况

我校现在编在岗教师18人。

教师队伍结构情况

1、学科结构：现有校长1人（兼任三年级品德与社会），语文教师7人，数学教师6人（副校长、教导主任兼任一、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。

二、教师队伍建设及管理方面存在的问题及成因

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，2015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。2011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。

2、分布不合理，学科不配套。语文教师经过学校培训，现基本饱和，缺数学老师，现由副校长、教导主任改行担任一、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。

三、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，切实加强教师队伍建设及管理工作

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2012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。成立了领导小组，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。

四、今后教师队伍建设及管理方面的建议

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2017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。

根据教育局通知要求，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。学院教育质量高低，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高校具有战略意义的基础性工作，是高校办学水平的重要标志。从调研情况看，在各级政府和教育主管部门的重视下，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. 存在问题及建议

（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. 教师学历总体偏低。近年来，学校一直致力于招聘年轻、高学历的新教师。但毕竟时间较短，学校还是以老教师为主，而老教师普遍学历不高，虽然拥有丰厚的教学经验，但却缺乏教学热情，在一定程度上影响了教学水平。
3. 办学经费明显不足。我校是农村国立高中，属于非九年义务教育，教育局相关部门对学校的经费支持较低，而国家相

关法律对于收费项目及金额有严格的规定，如关于冬季取暖费规定每生40元，而学生所缴纳的费用却不及实际费用的四分之一，每年冬天，学校都会在这项上超支近三十万元。因此学校资金明显不足，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。

4. 生源质量不高使得教师无法正常教学。我县属于山区县城，教育程度相对于市区、名校较低，造成优秀学生外流。而本县内又有一中及特色学校，使得位于农村的本校生源质量差。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。

5. 教师福利待遇低，人才流失严重。这个问题不局限与本校，而是农村教育存在的普遍问题。一名青年教师工作十年工资不过两千三四，对于上有老、下有小的家庭根本难以维持生活，无奈之下，只能“另谋出路”。近年来，各校教师纷纷报考公务员、或下海经商，皆因于此。近几年来。我校有多名教师考上公务员、调出或辞职转业，对建设高素质的农村教育人才队伍带来了很大的冲击。

（二）建议

1. 加强教师队伍职业道德建设，提高教师的综合素质。教师的素质直接关系到学校的教育水平、学生未来的发展，因此要使教师树立正确的世界观、人生观和价值观，热爱教育事业，师德高尚，教书育人，具有较高的业务水平、实践能力和创新能力，熟练掌握外语和计算机应用；加速知识更新，拓宽知识层面。使教师个体素质达到优良，整体素质有较大提高。

2. 优化教师队伍结构。我校教师老中青比例不协调，学历水

平总体偏低，中老教师占比率较大，有严重的“职业倦怠症”。部分教师还存在陈旧的教育观念，知识老化，教学方法落后，缺乏新的教学技能，计算机等教学基本功不扎实。骨干教师、中青年教师学科带头人、骨干教师梯队组成不够完善，缺少名教师。因此，教师要注重提高自身的知识水平，优化知识结构。

3. 制定并完善教师岗位责任制、班主任工作岗位责任制，教师考核制度等一系列规章制度，每周进行常规通报，使教师职业道德建设有计划、有措施、有成效，逐步实现师德建设制度化。

二. 整改措施

针对我校师资队伍现状，提出以下整改措施：

（一）教师方面

1. 提高教师队伍的教育、教学水平。鼓励提高教师学历水平。鼓励教师通过在职自学、进修实现在职教师的学历水平和教学能力的提高。

2. 苦练教师教学基本功。牢固练就扎实五项基本功：普通话、三笔字、说课评课、电脑课件制作、多媒体操作。通过开展教师基本功训练的一系列活动，使人人参与，练有所得，练以致用，持之以恒，提高教师整体素质，为提高教学质量打好基础。

3. 努力完善教学环节。教学是学校教育的主要内容。教师要做到课前认真备课、课上认真授课、课下认真评课、精心设计作业。在新课改理念下，我县提出了“135课堂教学模式”，对教师的备课、授课、评课提出了更高的要求。

4. 认真倾听学生、家长的意见、建议，自觉接受学生、家长

的监督，展示良好的师表形象和行业形象。

（二）学校方面

1. 加强校级领导与中层干部队伍建设。建设一支结构优化、素质良好、富有活力、具有创新能力的高水平的高等学校领导队伍。
2. 坚持不懈的抓师德建设，加强思想政治学习，使教师具备良好的政治素质和高尚的道德品质。树立“学校为教师创造环境，教师为学校创造价值”的理念，创造“人人想干事，人人能干事，人人干成事”的工作环境，建设一支高素质的教师队伍。
3. 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，尽快达到本科及以上学历。
4. 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。
5. 严格教师考勤制度。上班不等于上课，部分教师在正常工作日不能正常坐班，有课就来，上完就走。这种行为严重影响社会人士对教这一职业的评价，对正常工作的教师也是一种不公平，严重影响其工作的积极性。学校针对这一现象，应提出有效地管理措施，将考勤与绩效严格挂钩。
6. 适当提高教师福利待遇。学校可以适当提高教师的福利，如适当增加早晚自习值班费用、三节补助等。这样有利于调动教师工作的积极性，更好地完成教育教学工作。

（三）教育部门

1. 积极招聘新教师，整体提高教师学历水平。相关教育部门应根据教育岗位的需要积极招聘新毕业的大学生，一方面提高我县教育的整体师资水平，另一方面也为大学生提供了就业机会。

2. 提高教师待遇，吸引并留住优秀教师。我县属于贫困县，在教师待遇上存在一定问题，导致应届毕业生不愿报考本县，优秀教师外流的现象。适当提高教师待遇可在一定程度上缓解教师外流的窘况。

3. 优化教师队伍，提高教学质量，防止优秀生源外流。教师队伍良莠不齐，教学质量差，导致优秀生源外流，进而打消在职教师工作积极性，使得教学质量下降，优秀生源外流，形成一种恶性循环，在整体上降低了我县的教育水平。因此，相关教育部门应注重优化教师队伍，留住优秀生源。

4. 积极开展教研活动，培养骨干教师队伍，组织教师交流。要保持师资队伍活力与后劲，必须拥有一支高水平的教学科研队伍。部分学科教研活动较少，不利于学科建设。教师工作不能闭门造车，每个教师都有独特的授课风格及亮点，教师可以在听评课过程中取其精华，去其糟粕。积极开展教研活动，有利于提高教师的积极性、开发教师的创新思维。因此，培养骨干教师，组织教师交流经验能够在一定程度上提高教师教学水平，加强教师队伍建设。

通过本次调研，我们深刻体会到这样一个问题：教师队伍建设不是一个人的建设，只有教师、学校、教育部门共同携手，才能整体提高我县的教育水平，将我县教育送上一个新台阶！

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，其中農村中小學生249 294名，占全市總數的64.1%。可見，我市教育工作的頭在农村。

現在，全市實有公辦教師22 367人，其中農村15 937人，占全市的71.25%。其分布情況是：全市小學12 649人，其中農村10 225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中農村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中農村431人，占全市的16.75%。從這組數據不難看出，我市教師隊伍建設的重點也在農村。

二、農村中小學教師隊伍建設取得的主要成效

近年來，在、市政府的高度重視和全社會的關心支持下，我市農村中小學教師隊伍建設工作得到加強，做了大量工作，取得了一定成效。主要表現在：一是農村教師學歷層次進一步提升。截止到2015年底，全市農村小學教師學歷達標率為99.53%，農村初中教師學歷達標率為97.66%，農村高中教師學歷達標率為82.16%；二是農村教師培訓工作進一步加強。全市開展農村中小學音、體、美教師的短期培訓，農村初中英語教師口語強化培訓等，緩解了農村中小學音、體、美和英語教師短缺的問題。各縣（市、區）也把教師繼續教育擺在了更加突出的位置，採用了多種有效方式對農村教師進行培訓。三是支援農村教育工作進一步拓展。市教育局出台了《關於全市城鎮中小學教師輪換任教工作意見》（晉市人字【2015】74號），將城鎮教師支援農村教育工作列為教育督導評估的重要內容，並把此項工作與特級教師推薦、教師的評模推優、職稱評定工作掛鉤。截至目前，全市中小學離崗全職、在崗兼職、輪崗支教教師達1087人。各級教研機構還不定期組織教學能手、特級教師送教下鄉，推進了優質教師資源的共享。四是師德建設進一步規範。2004年，市教育局黨委下发了《關於加強師德師風建設的意見》，對師德師風方面存在的問題每年進行一次集中評議和整改。利用市電視台“行風大家談”、市廣播電台“百姓熱線”等平臺，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。

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【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。

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。

教师队伍的调研报告篇六

先从七个方面来说说我校教师队伍的实际情况：

我校在职教职工的平均年龄在44岁左右。30岁以下只有4人，30—39岁18人，40—49岁26人，50岁以上9人，这种情况给学校的教育教学工作带来了极大的困难。之所以出现这种状况，一是由于生源的减少，教师队伍的饱和，从xx年起，我校再也没有分配一个新老师。二是相当一部分教职工呈现出生物年龄未老，而心理年龄早衰的景象，教职工年龄差距较大，教职工老龄化的趋势已呈现出来。

我校教职工的身体状况令人堪忧。据不完全统计，有明显疾病的教职工就有9人，占全体教职工的15.8%。其中患颈腰椎病的6人，患心血管病的2人，其它各种疾病患者1人。患病者多发生在年龄较大的原民办教师群体。工作的压力，农活的繁重，子女的困扰，使他（她）们劳心劳力，疲惫不堪，以至心力交瘁，积劳成疾。另一方面，农村教师条件艰苦，生活负担沉重，舍不得自掏腰包定期查体。在这种状况下，教职工不能提前发现病情，防患于未然。结果积小病为大患，以至于疾病缠身。

如何减少教职工的患病机率，应该引起各级教育组织的高度重视。比较可行的办法是：1、对教职工进行心理健康教育，建立快乐工作理念。2、定期组织教师进行健康查体，做到早发现，早治愈。3、组织教职工多开展一些健康的文体活动，丰富教职工的业余生活，营造轻松愉悦的工作环境。

在我校57名在职教职工中，具有本科学历的只有4人，全部是xx年以后通过函授取得文凭的年轻教师，占全校教职工总数的7%；专科学历的36人，占63.2%；中专学历的15人，占26.3%；初中学历的2人，占3.5%。教职工学历偏低的现象表现尤为突出，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。

目前全校在职教职工中，取得中级职称的46人，其中聘任23人；取得初级职称的9人，其中聘任9人；另外还有2名工人编制。教师职称偏高，得益于好的政策。在评聘职称赋分项目中，教龄和任上一级职务年限赋分权重较大，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。

苏仙区是实行教师工资由区财政统一发放的行政县之一，在郴州市范围内，苏仙区教师工资是位居前列的。以10月份教职工工资发放表为依据，在57名在职教职工中，个人最低月工资为1398.7元，最高月工资为2117.7.10元，平均月工资1675.33元，与同月份镇委、镇政府的公务员及机关工作人员的月工资相比，相差不大；与xx年全镇农村人口人均年收入相比，超出更多。据抽样统计，从1988年至20xx年20年间，教师工资增长了30倍左右。由此可见，教职工的工资状况非常乐观，教职工的经济状况已明显改观，尤其是双职工家庭在各行业中尚属富裕群体。据统计，截止目前为止，教职工在城镇购买楼房或自建楼房的共计30家。经济比较困难的集中在一少部分原民师、单职工且年龄较大的教师职工家庭。略呈两极分化趋势。但总体经济状况是良好的。随着国家经济持续快速发展，我们有理由相信，教职工工资待遇还会逐步提高。

我校现有正副校长3人，校长进行了提高培训，都有8年以上

的教育教学工作经验，另外中层干部7人，学校班子团结务实，在教育教学方面都能起带头作用。学校实行了教师资格制度，每位教师都拿到了教师资格证书。我校现语数英专业教师配备齐全，但音乐、体育、美术、电脑、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。同时，学校现教师年龄老化，我校已有八年未分配新教师。学校教师多数具有先进的教育理念，熟悉教育规律，遵守师德规范，关注学生成长，但有个别老教师还很难在短时间内更新观念，仍然采用老教法。年青教师都能运用信息技术开展教育教学工作，但多数老教师在这方面就不如年青教师接受的快。

教师最突出的思想行为表现是不敢管或不愿管学生。由于独生子女学生增多，部分学生家长对孩子溺爱或放纵，社会不良环境的毒化，加上教育内部诸如“教室是学生犯错误的场所”、“只有不会教的老师，没有教不会的学生”等等所谓教育新理念的出笼，教师们，普遍反映现在的学生难管理。随着素质教育的深入实施，不再给学生、班级、学校排名次，淡化分数，以至于“无分数评价”，教师管理学生的最后一根枕木也将被撤除，教师不敢管、不愿管学生的现象会越来越普遍，学生的“发病”几率也会随之越来越高。这种恶性循环，岂止是误人子弟，简直是误国误民！

其次，教师职业幸福指数较高。在这次调查中，我们随机抽取了38名教师，分“幸福”、“不幸福”、“没有明显感觉”三个方面，对教师职业幸福指数进行了调查，结果显示：教师职业幸福指数高达57.89%，有34.21%的教职工没有明显感觉，感觉不幸福的仅占7.89%。由此可见，多数教职工从思想上对教师职业是满意和喜欢的。