

最新调研报告教师工作总结 教师蹲点调研报告(精选5篇)

报告是一种常见的书面形式，用于传达信息、分析问题和提出建议。它在各个领域都有广泛的应用，包括学术研究、商业管理、政府机构等。那么什么样的报告才是有效的呢？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。

调研报告教师工作总结篇一

根据省、市、区“作风建设年”活动的总体要求和“树新形象，创[此文源自范文先锋]新业绩”主题实践活动的总体部署，我按照“区领导下基层蹲点调研”活动要求和安排，于3月19-23日在新桥镇金大田村蹲点调研。在近一个星期实地调研中，通过暗访、民情恳谈、听取汇报等多种方式，对金大田村的党员干部、村民代表和普通群众等各个层面人员进行了深入而广泛的接触、交流，获益匪浅，感慨良多，并由此进一步加深了对我区新农村建设工作的思考。

一、金大田村基本情况

金大田村位于新桥镇南部，南接平桥村，西南接韩家村，西接东泾河，东接东蓬林村，北接新良居，土地总面积771亩。全村共345户、14个队组、1205人(不包括外来人口380人)，其中党员30人、村民代表33人、五保户3户、低保户4户。全村共有耕地735亩，不同队组农民所拥有的承包亩在0.45-0.9亩/人不等。全村工农业总产值6214万元，农民年人均收入9430元，与全区农民人均纯收入基本持平。村民收入在八、九十年代主要以承包农村土木工程为来源，曾被誉为“建筑专业村”，后因村级建筑工程队资质和从业人员技术水平等问题，建筑行业日渐萎缩，村民逐渐转为从事水道配件生产、加工、销售和有色金属经销等二、三产业，单纯依靠农业收

入的农民人数为78人，但全村企业很少，仅有1家弹簧厂和1家铸件厂稍具规模。村级集体经济收入相当薄弱，没有固定收入来源，主要靠村里级差排基收入。村基层组织健全，机构精干，村两委领导共5人，其中村支委有一名书记、一名文书，村委有一名村主任、两名委员。此外，该村在农业与人口普查、计划生育、基层文化建设等方面取得了较好成绩。

二、金大田村存在的主要问题及落实情况

调研中，我们发现金大田村存在的一些热点难点问题，有些还带有一定的普遍性，可谓是我区新农村建设中困难和问题的一个缩影。

(一)村民建房问题。由于村民调地难及中心村规划与土地性质限制等原因，“农民建房难”成为村民反响最大的问题。据了解，全村345户村民，自至今，全村仅陆续安排24户26间宅基地，目前尚有62户村民要求建房，其中有27户27间建房指标亟待落实。细究“建房难”原因，其一，没有村集体留地，中心村规划只能安排在承包田上。这种现象在我区极为普遍。全区绝大多数村在二轮土地承包时将土地全部承包到户，没有预留专门的农民建房用地。农民要建房，必先办理承包田的“农转用”手续且征地，这为农民“建房难”埋下了伏笔。其二，村里各队组在村民建房用地上难以打破“队界”进行统一调剂。按现有中心村规划，农民建房必然实行集中安置，而不是象原先一样零星分散布局，这就要求中心村规划区内涉及的各队组承包田必须进行统一调剂，但各队组在处置自己承包田时“各自为政”，具体表现为两种形式：一种是队组之间为维持人均耕地水平而致的“调地难”。各队组为了尽量不减少本队组的人均耕地，不愿其他队组村民将建房用地指标安排在本队组的承包田内，“队界”难以打破，跨队组落实建房指标就成为空话。另一种为队组与村民之间因利益补偿问题带来的“调地难”。按该村惯例，假如村里要征用有关队组承包田，则给予各队组相应补偿，再由各队组确定全队组人员与被征地农户的补偿比例。但征地补

偿款本来就有限，分摊后更显微不足道，被征地农民的利益补偿愿望得不到满足，就不愿也不想将承包田调作他人的建房用地。这样即使办理了“农转用”手续，相关地块调剂不出来，建房问题依旧不能落实。据统计，自以来，全区已办理农用地转用手续而未实施供地的农民个人建房用地就达1698亩。因此，如何打破“队界”来统一调剂建房用地，是解决农民建房难的要害问题。

(二)集体经济问题。由于没有村级企业等原因，村集体经济相当薄弱，且收入来源不稳定，基本上靠级差排基形式：每年安排村民宅基地2-4间，并按每间1.8万元(包括农转用费用)标准收取级差排基款。据统计，全村集体经济收入仅2.58万元，而全村农田水利浇灌、垃圾清运、路灯照明、弱势群体补助、党员干部会议误工补贴和村干部工资等开支达25.8万元(其中较大的几方面开支为：村干部报酬3.2万元，党员干部会议误工补贴2.85万元，垃圾清运和治理3.2万元，固废整治费用2.8万元，区镇换届选举2.08万元，村级负担村民农医保款1.68万元，村民巡防1.06万元)。这中间巨大的收支缺口，常令村干部绞尽脑汁，往年通过出租村集体资产给外来人员用作固废拆解或居住场所，收取一定租金加以弥补。去年拆解业规范整治后，此收入来源不再，因此村干部和村民对发展村集体经济的愿望越来越迫切，希望通过建设标准厂房等途径发展集体经济，但由于没有规划答应土地，难以实施。

(三)基础设施问题。由于集体经济薄弱，该村公共基础设施落后，村民对村道硬化方面的呼声非凡强烈。目前该村除一纵一横两条道路(总长1680米)已硬化外，尚急需硬化的道路共3150米，按水泥路宽4米、厚18厘米标准计算，约需投资为88.2万元。但巧妇难为无米之炊，因建设资金短缺，村道硬化问题难以解决。

(四)环境污染问题。受本村和邻村固废拆解、金属加工等行业影响，约有3000吨拆解垃圾倾倒填埋在全村11个河塘内，

一些工业污水和烟尘也影响着村民的生命健康安全，农村的生产生活环境有待进一步改善。据初步统计，仅新桥镇，就有26000吨拆解填埋垃圾需要清理。

针对以上问题，我们在深入调研基础上，有针对性地采取了几方面措施加以解决和落实。一是在公共设施方面，促成路桥“首富村”良一村与金大田村签订“友好村”协议，建立起长期的友好合作关系，目前该村3150米道路硬化所需资金，由良一村资助50万元。二是农民建房方面，多次现场踏勘并征求规划、国土部门意见建议，考虑到中心村建设规划与土地利用总体规划不相符，且目前又无法改变的实际情况，决定在原中心村规划区域内，以“插空建房”形式安排建房指标27间，并要求村里各队组打破“队界”、有关单位对中心村规划作适当调整。三是污染整治方面，由新桥镇对全镇需清淤河塘作全面调查，测定清淤费用，建议区财政拨付相关费用予以支持；此外邻村在金属拉丝过程中产生的金属粉渣乱倾倒问题也由环保部门责令限期整改。四是村集体经济方面，需要各方共同努力，非凡是需要村干部和村民的开拓创新，政府将在必要时候给予政策上的扶持。

三、对我区新农村建设的一些思考

建设社会主义新农村是现代化进程中的一项长期而艰巨的历史任务。加强新农村建设，对全面建设小康社会、推进城乡一体发展具有重要作用。如何围绕“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、治理民主”的目标和要求，抓好我区的新农村建设，是摆我们面前的一个现实课题。通过这次蹲点调研，我有以下几点粗浅思考：

(一) 新农村建设必须立足实际，因地制宜。

从目前情况看，我区各地农村区位条件、发展基础、经济实力等方面存在较大差异，因此必须坚持以人为本、村为基础，因地制宜、分类指导的原则，找准特色做文章，抓好强村作

示范，主攻薄弱促平衡，非凡是要在“立足优势，彰显特色”上下功夫，而不能机械类比、照搬照抄。各村要从不同的实际出发，提高新农村建设的实效和水准，使之充分体现当地的区域特点、产业特色和文化特征，避免千篇一律，防止贪大求洋。在村庄的规划和建设方面，要综合考虑西部城郊与东部农村的不同区域条件和所从事的工业、农业、第三产业等不同的产业特色以及历史承传下来的传统文化和民俗风情等因素，走出一条各具特色的新农村建设路子，使各村都有自己的特点和优势。比如路桥街道等城市核心区的“城中村”改造，要按照城镇社区的要求进行，为村民发展商贸服务业创造条件。以水道配件、汽车零配件等特色工业为主的城边村，要按照工业功能区与居住区逐步分离的原则进行建设，进一步把特色工业做精做强。工业不够发达的镇村，要善于“东边不亮西边亮”，积极发展花卉果蔬、畜禽养殖等特色高效生态农业，大力推进设施农业、循环农业、园艺农业。有山水资源优势 and 生态景观优势的村庄，把特色林果业、庭园经济与“农家乐”的发展结合起来，形成一村一业、一村一品、一村一景的新格局。黄琅等海岛渔村要充分利用海洋资源和海岛风光优势，大力发展各具特色的养殖业、水产品加工业和“渔家乐”。

(二) 新农村建设必须激发内力，增强合力。

新农村建设离不开党政的主导作用和规划总领作用，但更要发挥农民群众和社会各方参与新农村建设的积极性和创造性，形成全社会合力共建的强大声势和氛围。

一要充分发挥农民的主体作用。农民群众是社会主义新农村建设的利益主体、决策主体和建设主体。实践充分表明，哪个地方群众创业意识强、发展思路多，那个地方的新农村建设就搞得比较好，农民得到的实惠也就比较多，从而也会进一步激发农民群众参与新农村建设的积极性。所以，一方面要加强对村民的教育引导，使他们克服“等、要、靠”思想，不断强化开拓创新和自力更生意识，进一步发扬“肯吃苦、

敢冒险、善创造、创一流”的路桥人精神，让每一个农民群众都参与到新农村建设中来，形成热爱美好家乡、建设美好家园、创造美好生活的氛围。另一方面，广大村民要强化发展意识。充分发挥主人翁和主力军作用，“千方百计谋发展，千山万水寻发展，千辛万苦促发展，千难万险争发展”，推动新整个经济社会蓬勃发展。

二要充分发挥农村基层党组织的战斗堡垒和党员的先锋带头作用。农村基层党组织是动员农民群众推进新农村建设的前沿指挥者和组织者。从现实情况看，我区农村在组织化程度上相对较弱，非凡是在目前更强调民主、自愿、权益的情况，假如当地“两委”能力较强，公认度较高，事情往往就能办起来，也办得好。假如“两委”能力较弱，又有几个大户顶着，就办不成事。所以，要高度重视基层组织在新农村建设中的作用，充分发挥共产党员非凡是村党支部书记和村委会主任在新农村建设中的领头作用，带领农民群众建设自己美好家园，并籍此提高基层组织和广大党员在农民群众中的号召力和凝聚力。要加强对基层干部的培训和培养，培养一批擅于创造市场竞争优势、发展壮大村域经济、建设新农村的带头人。农村工作指导员、科技特派员是新农村建设的一支重要力量，要积极发挥他们的作用。此外，在鼓励大学生到农村任职方面，组织人事部门要落实好政策，为农村基层组织建设提供新鲜力量。

三要充分发挥社会各方合力共建作用。推进新农村建设，既需要发挥农民的主体作用和政府的主导作用，还需要发挥社会共建的主动作用。社会力量参与新农村建设，是工业反哺农业、城市带动农村的有效形式。首先，要引导企业家非凡是民营企业通过村企结对、捐资、投资、担任新农村建设顾问等形式，回报农村、建设家乡，民营企业大多农村，“滴水之恩当涌泉相报”，本身就应该有一种反哺情结。当然，也要探索建立对企业家反哺行为的激励机制，如减免税收、税前列支等等，让民营企业感到反哺农村对企业发展也有好处。其次，要加强与各类大院名校、科研院所结对、

联系，利用他们的科研与人才优势，推进新农村建设。

(三) 新农村建设必须强化部门协作，予以重点突破。

不论是我区还是其他地方，农村的规划问题、资金问题、基础设施问题、生产生活环境问题(住房、环卫、生态)及人才问题，均是较为普遍的问题，也是需要相关部门齐心协力加以重点突破的问题。

譬如农村规划方面，目前存在的主要问题是规划体系不完善，规划不统一，规划标准不高，随意性规划和规划落后，并由此经常导致村庄建设不得不进行二次改造、三次改造，既影响规划的严厉性和村庄的美观，又要空耗大量精力、财力并招致村民的反感从而影响社会稳定。因此，在新农村规划中，既要讲究高起点，更要深入调研、结合实际、注重“两规”衔接，增强规划的科学性和可行性。又譬如新农村建设资金问题，一方面，政府性资金要发挥好导向作用，处理好“锦上添花”与“雪中送炭”的关系，通过贷款贴息和建立风险基金解决好支农问题。另一方面，也要研究培育集体财源问题。从现实情况看，村级集体经济依旧是新农村建设的主体，离开了集体经济的支撑，开展新农村建设便成空中楼阁。据20全省有关抽样调查数据显示，年集体经济投入在村级生产性与生活性公共设施建设资金投入中分别占了61.1%、60.7%，在公共设施建成后运营维护费用中占88.1%。

(四) 新农村建设必须狠抓村集体经济发展。

集体经济在促进农民减负增收、服务农民生产生活、加强农村基层组织建设中具有重要作用。我区许多村的实践表明：假如村级集体经济雄厚，全村各项事业发展基本上走在全区前列，村级组织的向心力强。相反，假如村级集体经济薄弱，事事都需要村民筹资筹劳，不仅会加重农民负担，而且村级组织的凝聚力、向心力、战斗力会逐渐丧失。

那么如何发展集体经济呢?首先要在深入调研的基础上，立足实际，扬长避短，找出一条适合自己的路。

一是依托资源发展。俗话说：靠山吃山、靠水吃水。壮大村集体经济，很重要的一点是要充分发挥本地所拥有的区位、交通或产业基础等不同优势，按照巩固发达村、壮大较发达村、减少欠发达村的推进步骤，不断挖掘村级集体经济发展新的增长点。对以农业生产为主的村和桐屿、螺洋等地有一定山林资源的村，要充分利用当地的山林资源和农业用地相对较多的优势，围绕杨梅、枇杷、香瓜、葡萄等当地特色产业发展，带动农户或联动企业发展特色农业，进一步提升农产品品质，打响品牌，提高土地产出率，增强村级集体经济的实力。对地处具有一定规模的特色产品经济区域，或其他适于兴建市场的良好区位，以及已自然形成初级交易市场的村，可根据当地实际，搞好规划，兴建农贸市场、专业市场，开辟村级集体的收入来源。对地处城郊结合部、集镇边、商贸工业区四周的村，可在合理规划的基础上，投资兴建外来民工公寓、工商企业配套储运设施、三产经营用房等，对外租赁经营，增加集体经济收入。对资源丰富、基础条件相对成熟但自主资金缺乏的村，要发挥我区民资丰厚的优势，鼓励参与民营经济招商引资，引进企业落户，引进资本投资，引进项目开发，增加集体经营项目，扩大集体经营规模，培育集体经济新增长点。

二是开展资产经营。第一，要盘活存量资产。培育村级集体经济的增长点，开拓新的发展领域，首先要考虑的就是集体经济的原有资产积累，并对其进行资产改造，以扩大规模，增加集体收入。要盘活闲置存量资产。对集体原有闲置的办公楼、校舍、大会堂、厂房、设备等集体资产，通过整修或翻建，提高存量资产的利用率，为集体培育稳定、可持续收入来源。要盘活荒废资源。对村集体统管或农户承包的荒山、荒水、荒地、荒滩等，可由村集体统一牵头，单独或联合农户参股开发，创办农业基地，通过发包经营增加集体经济收入。要提高资产经营效益。通过对村集体统一经营或临时发

包经营的采石场、茶果园、经济林、滩涂水面等经营性、资源性资产，采用公开招投标方式推选专业承包，实现收益最大化，提高资产的经营效益。

三是依法经营土地。土地是村级集体资产最重要的资源，也是农民最基本的生存和发展保障，具有稀缺性。非凡是我区，人口密度高，人均占地少，再加上建区以来经济的快速发展，土地资源异常紧张，依法加强土地经营具有重要意义。要加强集体土地整理。全面开展村级土地、房屋资产的清查，积极开展宅基地、农用地整理，增加有效用地面积，努力获取集体建设用地折抵指标，拓展集体资源运作空间，推进农村新社区建设。要依法经营土地资产。对有村留地的村，要在稳定土地承包关系的前提下，积极鼓励村集体经济组织通过股份合作、专业承包、招标经营等形式，搞活集体土地经营，增加集体经济收入。可答应村集体经济组织以集体所有非农建设用地使用权入股、联营等形式，参与兴建园区，建造标准厂房、专业市场、仓储设施等，开展物业租赁经营等。同时，还要不断提高土地集约化水平，切实转变经济增长方式，改变低水平扩张的发展模式，建立集约用地机制。村集体发展和引进建设项目，要按照项目的投资强度、容积率、建筑系数和绿地率指标，确定经济合理的建设用地规模，提高土地资源的配置效率。

四是完善机制、优化环境。比如在集体经济动作机制方面，要稳步推进股份合作制改革，着力解决当前集体资产治理中存在的产权主体缺位、民主监督失灵等体制性缺陷。在制度建设方面，要建立健全村级财务预决算、现金治理、开支审批、经济合同治理、固定资产治理和使用、专项资金治理、收益分配等制度，把村级财务和集体资产治理纳入制度化、规范化治理轨道。同时强化村级财务民主治理机制，积极稳妥地进行清理化解村级债务，严格防范发生新增债务。在政策环境方面，有关部门要把农业产业化、农业综合开发、乡村道路建设等财政性资金，与发展村级集体经济结合起来，提高扶持资金使用效益；对一些能明显带动村集体经济增加的

项目，可给予一定比例的补助等等。

调研报告教师工作总结篇二

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。

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来源只有学生的学杂费，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，在培养指导中青年教师方面，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。

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认真抓好教育、制度和管理的三项建设，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。

调研报告教师工作总结篇三

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。

调研报告教师工作总结篇四

办人民满意的教育，创建和谐校园，打造xx学区教育品牌，需要高水平的教育，而高水平的教育需要高素质的教师队伍支撑。日前，结合第三批关于开展深入学习实践科学发展观活动的部署安排，学区党支部开展了以《如何进一步提升我校教师队伍整体素质》为主题的调研活动。目的在于通过调研活动，了解我学区教师队伍建设的现状，发现存在的问题，进行成因分析，并在此基础上形成进一步提高我学区教师队伍整体素质的对策探讨，为我学区打造高素质教师队伍，推动科学发展服务。

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

1、政治思想素质较好，师德水平较高。

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

2、教育教学业务素质较高

我学区教师计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(20xx年修订)》的学习宣传贯彻工作，将师德教育活动贯穿于队伍建设的全过程并纳入学校的文化建设、作风建设。通过加强教师职业道德教育建设，提高教师队伍的向心力、凝聚力。全体教师要牢固树立两种意识——危机意识和创新意识，充分发扬两种精神——团队精神和敬业精神，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《教师日常行为规范》。每一位教师要强化学校整体意识和工作规范意识，认真做好自

己的每一件事，铸就良好的师德师风，赢得学校的肯定、同事的信赖、社会和家长的好评、学生的爱戴，从而提高自己的地位，实现学校教育环境的最优化。

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

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

(二)搭建平台，促进教师专业发展

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

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

2、加大教师“走出去”教研交流学习力度。

近年来，我学区参加县教研室组织的观摩课教学合作平台，

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

3、加强教研力度，成立由专人负责“教研组”，组织开展教研工作。如通过业务学习，集体备课说课，上研究课，个人反思，开展“最满意的一节课”和优秀论文评选等，为教师的专业成长搭建更广阔、多层次平台，实现专业发展。

4、认真实施“优师工程”和“名师工程”，全面打造优质教师队伍。要分别利用讲授示范课、观摩课、教研、座谈等方式，开展了学科培训和业务辅导工作，让新教师早入门，早日提高教学能力，大力培养骨干教师和学科带头人，通过建立新老教师结对帮助等操作机制，加强新老教师之间的交流和协作，强化传帮带，加强备课组集体备课的督查与指导，实现共同提高，积极引领广大教师和新课程共同成长。青年教师要虚心向名师、骨干教师学习，诚恳接受意见，勇于反思，积极探索，认真学习课标、研读教材、研究课堂教学，提高课堂教学实践能力。加强骨干教师队伍建设，发挥骨干教师示范作用。进一步加强骨干教师的培训、考核和管理工作，为骨干教师的成长创造良好的条件和环境，充分发挥骨干教师在教师队伍建设中的“师德表率、育人模范、业务骨干”的作用。骨干教师要严于律己，积极进取，向名师学习，勇于改革，勤于反思，努力形成自己的教学风格，成为名师，成为学科带头人。

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

合时代发展的教育教学观念，提高自身素质。

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

6、倡导教育研究之风，教育科研与常规教研相结合，培养科研型学者型教师。学校应牢固树立“科研兴教、科研兴校”的思想，坚持以科研为先导，以教研为基础，科研促进教研，教研促质量的原则，大力开展教育科学研究和教学改革实验。应该采取激励举措让教师们勇于、乐于承担研究任务，给他们压担子，使他们在研究中不断完善、不断提高自我。实施鼓励措施，在有条件的任课教师中开展“三个一”活动，即自选一项研究课题、写一份实验研究方案、上交一篇教改研究论文，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。

调研报告教师工作总结篇五

学校办学实力的竞争，归根到底就是人才的竞争，师资队伍建设水平决定了一所学校核心竞争能力的高低。在过去的一年里，我校师资队伍建设工作取得了一定的成绩，有力地推动了学校各项工作的发展。但我们深感师资队伍建设是制约我校进一步发展的核心问题。从坚持科学发展的高度出发，我校领导班子再次认真回顾总结了以往教师队伍建设的经验，分析了目前师资队伍存在的问题，并召开座谈会听取教师意见建议，在此基础上再思考形成本调研报告。

教师队伍的基本情况可以在很大程度上反映出教师群体的整体素质，其结构的合理与否直接影响着教师队伍整体作用的发挥。对我校师资队伍基本情况的调查主要包括：性别、年龄结构、学历结构、职称结构等。我校现有专任教师22人，其中幼儿教师3人，小学教师13人，校产教师1人，保卫教师2人，职员3人。

（一）性别情况：男教师13人，女教师9人。

（二）年龄结构：36—40岁3人；41—45岁5人；46—50岁4人；51—55岁5人；56以上5人。

（三）学历结构：本科学历4人，专科学历6人。中师学历12人。

（四）职称结构：小学一级教师：7人，小学高级未占岗教师8人，小学高级占岗教师7人。

1、教师结构不合理

在调查中，教师年龄结构不够合理，老年教师居多，其中50岁以上的教师占45%。可以看出教师队伍存在一定的老龄化现象。主要原因是：农村学校“民转公”的教师比例大；基础教育不合格教师的退出机制不健全。

2、教师水平偏低

通过调查结果分析其原因：由于农村教学设施欠缺，教学科研水平偏低，再加上教师自身专业能力的限制，教师角色和教学观念难以转换，加之受农村文化的内在影响，特别是中老年教师的经验主义文化模式占主导地位，教学观念落后，教学方法陈旧，教师对课程的开发能力不强，对新课程改革中出现的文化冲突普遍感到不适应。

3、教师职称结构不尽合理

目前具有小学高级占岗教师教师教师占教师总数的比例仅为31.8%，根据我校的性质及主要的培养目标，高级职称的数量及质量仍需加大培养力度。其原因存在于：首先，教学成绩差，和全镇教师通算不占优，其次，分配占岗名额不均匀。

1、应尽快制定出台农村教师队伍建设倾斜政策。应针对农村学校的实际，在人才引进、教师待遇等方面，从政策上向农村地区倾斜。要提高农村教师尤其是骨干教师的待遇。具体表现在工资待遇、工作环境待遇和职称评定等方面，以不低于城镇的待遇留住骨干教师，吸引更多的优秀教师到农村地区工作，形成相对稳定的骨干教师队伍，充分发挥骨干教师的带头作用和辐射作用，降低农村地区骨干教师流失率。

2、采用定向招录的办法为农村学校补充教师，不应从农村招录优秀教师去县直学校。应充分考虑教师结构的合理性，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，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。

3、严格教师队伍管理。杜绝现有教师队伍中存在的借调、顶岗等现象。

4、采取可行措施减轻农村教师的心理压力

要实行以教师为本的人性化管理制度，在减轻学生过重负担的同时，同步减轻教师的负担。首先，要改革评价机制，不单纯以学生学习成绩的优劣来评价教师的工作业绩。其次，应多从正面宣传教师的先进事迹，不渲染个别教师的不良行为及工作中的失误，不对学生和家长公布教师的教学成绩，以减轻教师的心理压力。

5、采取多种形式培训合格幼师

教育主管部门要充分利用教师进修学校幼师班这块阵地，尽快加大教师队伍的整体培养力度，同时利用函授、成人教育、远程教育网络鼓励教师参加在职学历培训，要建立多层次、多渠道、多形式的师培体系，积极推进农村幼儿教师继续教育工程。将农村幼儿教师的业务培训纳入中小学教师继续教育规划，制定本地农村幼儿教师的轮训计划，将各幼儿园执行教师培训计划的情况与幼儿园的分类定级检查评比联系起来，以确保农村幼儿教师整体素质的提高。教育、人事部门也可通过实施教师资格证书制度、职称评定制度等加大对农村幼儿园教师规范，提高幼儿园教师队伍素质。

教育的质量说到底教师的质量，促进教师的专业发展是学校发展的永恒主题，是提升学校教育质量的基本保障。