# 最新学校教师队伍调研报告 教师队伍调研报告(模板11篇)

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-02-03

*在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。学校教师队伍调研报告篇一根据上级通知要求，对我校教师队伍进行调...*

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**学校教师队伍调研报告篇一**

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的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、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。要保持师资队伍的活力与后劲，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！

**学校教师队伍调研报告篇二**

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：

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2024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人头，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。

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。

**学校教师队伍调研报告篇三**

为配合省十三届人大常委会第二十七次会议听取和审议全省教师队伍建设和教师法实施情况的报告，10月中下旬，省人大常委会副主任许仲梓带领部分省人大常委会委员和省人大代表，先后赴南京、南通、扬州、淮安、连云港等地开展专题调研，召开多场座谈会，听取了当地政府和相关部门的情况介绍，以及各级各类学校负责人的意见建议，并实地考察了县、乡、村的部分学校、幼儿园。同时，又分别召开了省教育、编制、发改、财政、人力资源和社会保障、市场监督管理等部门负责同志座谈会和各部门相关职能处室负责人座谈会，并召开了教育方面的专家学者座谈会，深入了解情况，认真听取意见，共同研究问题。现将有关情况报告如下：

认真落实教师法的有关规定，全面加强教师队伍建设，全力推进依法治教，不断创新体制机制，教师队伍建设取得新的成效。

坚持把政治建设摆在首位，充分发挥党组织的领导和把关作用，坚持教师队伍建设的正确方向。省委省政府及时出台了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》，明确了新时代我省教师队伍建设改革的主要目标和重点任务，明确要求教师工作实行党委政府一把手负责制，并将教师队伍改革列入督查督导工作重点内容，其结果作为党政领导班子和党政领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。政府有关部门落实省委省政府的决策部署，出台了《江苏省教师教育创新行动计划（xx—20xx年）》等文件，进一步明确了深化新时代教师队伍建设改革的具体措施。盐城市以党建为引领，以改革为主题，专门召开了教育改革工作会议，明确提出高质量的教育必须有高质量的教师，要求深入实施中小学名师培养工程，打造一支品德高尚、业务精湛的教师队伍。淮安市委市政府定期研究教师队伍建设改革工作，把教师队伍建设作为党政“一把手”工程紧抓不放，市委市政府主要领导全程参加人大教师队伍建设专题询问，研究解决教师队伍建设中的新问题。泰州市今年的新春第一会就是“办好人民满意的教育推进大会”，提出了尊重教师、关心教师的一系列具体政策措施。徐州市“十三五”期间累计招补教师25451人，其中编制教师16342人，特别是从20xx年起，连续三年每年补充新教师不低于7000人，对解决教师缺口、推进教育优先发展起到了很大的推动作用。

（二）加强思想政治引领，师德师风建设取得新进展。

一是加强学校党组织和党员队伍建设。充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员教师先锋模范作用。选优配强党支部书记，实施党支部书记“双带头人”培育工程。在中小学试点实施党组织领导的校长负责制。健全把骨干教师培养成党员、党员教师培养成教学骨干的“双培养”机制，努力形成“党内带党外、党员带全员”的良好氛围。二是强化教师思想政治教育。在教师全员培训中普遍开设“一专题三建设”课程。在教师中大力开展坚定理想信念、树立师道尊严、提升品行操守等教育。完善了高校教师思想政治工作组织管理体系，逐步配齐建强思政课教师队伍。三是推动师德师风建设。依据教育部新时代教师职业行为十项准则要求，省教育厅出台教师师德失范行为处理办法，列出了教师职业行为负面清单，持续开展有偿补课、校外兼课等突出问题专项治理，实行师德失范“一票否决”，压实学校主要负责人第一责任。建立教师诚信承诺、失信惩戒机制，健全教师入职查询制度。坚持典型引路，持续开展“江苏教师年度人物”“四有好教师团队”“高校黄大年式教师团队”等推选活动。建立江苏省师德建设宣传中心，讲好江苏师德故事，展现教师时代风貌。南通市持续开展向李吉林、李庾南等师德楷模学习活动，扬州市创新开展市特级班主任评选，让优秀班主任获得特级教师的荣誉和待遇。

（三）加强教师教育，教师教书育人能力有了新提升。

一是健全教师教育体系。在全国率先部署和落实教师教育创新发展工作。围绕建立健全以师范院校为主体，高水平综合性大学参与，以本科和研究生教育为主的师范生培养体系，支持师范院校发展。从20xx年起，省财政将省属高校师范专业生均拨款学科系数从1提高至1.2。鼓励南京大学、苏州大学、南京信息工程大学等高水平综合性大学举办教师教育，启动七年一贯制师范定向生培养试点和高素质复合型硕士层次高中教师培养改革试点工作，不断提升教师培养质量和层次，同时吸引了优秀学生报考师范。二是健全教师培训体系。构建省、市、县、校四级教师专业发展支持体系，全面提升教师专业发展能力。整合现有教师培训资源，加强省级教师培训机构建设，单独设置省教育科学研究院，核定编制数180个，作为省教育厅的直属副厅级事业单位。南京市横向建立起市、区、校三级教师培训联动工作体系，纵向建立职初教师、骨干教师、卓越教师、教育家型教师的四级教师专业发展攀升培训体系。南通市持续开展教师教学研究探讨，推进教育技术不断革新和推广，带动全市教师精心设计课堂教学，着力向课堂教学要效率，成为全国首批9个“双减”试点城市之一。三是推进名师梯队化培养。面向“十四五”规划目标和江苏教育现代化20xx远景目标，启动新一轮名师培养梯队工程。开展“苏教名家”培养对象选拔等，精心打造名校（园）长、名班主任、名教师“三名”工作室等培训载体。南京市召开“四有好教师”团队建设展示推进会，通过“市优秀青年教师、市学科教学带头人、省特级教师”等评选工作，以评促建，形成中青年骨干教师人才培养梯队。淮安市淮阴区与淮阴师院教科院、南通教师发展学院和南师大合作培养400多名的特级后备、学科带头人、区骨干教师梯队队伍。连云港市通过建设乡村骨干教师培育站，5年共培养乡村骨干教师近4000人。南通市把名教师、名校长整合起来，以“名师效应”带动教师成长，促进教师队伍整体水平提高。目前已培养“苏教名家”3人、“江苏人民教育家”10人、省特级教师47人。

（四）盘活存量资源，教师编制紧缺状况得到新缓解。

一是加大编制统筹力度。开展中小学教职工编制统筹，破解结构性矛盾。通过内部挖潜，将改革和管理中精简下来的事业编制优先用于保障教育事业发展，全省较20xx年增加了2.8万个教师编制。推动设区市在市域范围内教师编制统筹，破解城乡之间结构性矛盾。徐州、南通、盐城、淮安等地已在市域内调剂11618名事业编制用于义务教育阶段学校。实施省级统筹，将各市超出核编标准的教职工编制作为统筹编制，由省委编办合理分配至教师编制短缺地区，20xx年已在全省统筹了1万名教职工编制。二是创新编制管理办法。编制部门会同教育等有关部门，推动义务教育教师“县管校聘”，打破编制的学校壁垒，实现教师由“学校人”向“系统人”转变，进一步盘活了教师编制，促进了教师资源合理配置。实行高校人员总量管理，根据学校办学层次和办学规模，科学核定人员总量，纳入总量管理的人员参照事业编制人员管理，有效满足高等事业发展需求。创新幼儿园人员编制管理，实行“骨干人员核编+普通教师备案制+辅助人员政府购买服务”的方式，推动备案制普通教师与事业编制人员同岗同酬，按照国家规定参加社会保险，所需经费纳入同级财政预算。目前，苏州市已招聘备案制幼儿教师3453名。

（五）完善政策措施，教师工资收入水平有了新提高。

20xx年以来，按照国家有关规定，我省采取了一系列措施，进一步保障义务教育教师工资待遇。省政府办公厅出台了《进一步保障义务教育教师待遇的通知》，明确提出各地在对公务员普遍发放奖励性补贴时，及时统筹考虑义务教育教师。截止20xx年，按预算安排我省已实现了义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员。增加高校绩效工资总量，增加幅度为单位基准线的10%以内。扩大高校绩效工资内部分配自主权，自主决定分配形式和办法。提高特殊教育教师基本工资15%，并按不超过当地事业单位绩效工资基准线的10%增核绩效工资总量。出台《关于全省乡村教师职称评审政策若干意见》，从20xx年起，对在乡镇工作的教师普遍发放了乡镇工作补贴。20xx年起，乡镇工作补贴平均每人每月超600元。对农村学校特别是条件艰苦的学校，在绩效工资内部分配时允许增设农村学校教师补贴。明确技工学校、职业院校额外培训净收入的50%增核绩效工资总量，不纳入单位绩效工资总量基数。

近年来，我省教师队伍建设虽然取得了明显成效，但对标教师法的有关规定，对标广大人民教师的热切期盼，对标江苏教育现代化发展的目标任务，仍存在一些差距和不足。

（一）思想政治工作和师德师风建设还不够深入。教师思想政治工作存在薄弱环节，师德师风问题仍不同程度存在。有的加强班子队伍和基层党组织建设不足，落实新时代党的组织路线不够到位，有的意识形态工作责任制不够到位，阵地建设存在风险隐患。高校教师思政建设存在“上热中温下凉”问题，重视程度从校党委、院（系）党委到党支部和教师层层衰减。在教师选聘、职称评聘中对思想政治和师德考察缺乏有效手段，对教师的思想政治考核大多流于形式。有学校反映，师德师风虽然是教师考核评价的首要标准，但考核分类分级评价标准缺乏，难以起到引导和激励作用，对师德失范教师惩处上存在着宽松软。此外，教师有偿补课、校外兼课问题仍然屡禁不止，少数幼儿园还存在虐待伤害儿童现象。这些都严重损害了教师队伍整体社会形象，影响学生健康成长，甚至引发舆情事件。

（二）教师编制和统筹管理还不够到位。教师编制问题仍然是制约教育发展的重要因素。今年6月，中央编办、教育部印发的《关于推动中小学教职工编制全面达到国家基本标准的通知》，明确要求各地20xx年6月底前以县为单位实现中小学教职工编制全面达到国家标准。但我省目前22个市县尚未达标，缺编2.45万。全省现有无编及5名编制以下公办幼儿园661所，按最低标准配备教师缺编1754名。加上民转公教师所需编制2.88万，全省还需净增加基础教育教职工编制约5.5万。如按教育现代化师生比标准测算，缺口更大。“无编可用”的同时，一些地方却存在着“有编不用”和“有编难用”现象。调研中了解到，淮安市现有未入编的临聘教师8058人，但全市教师编制却空余7225个。扬州市学前教育教师编制空余963名，但大量公办幼儿园教师却没有入编。此外，一些教师因年龄、伤病、体弱、孕产乳、借用等占编不上课问题突出，加剧了编制使用压力。

（三）教师社会地位和待遇提升措施还不够有效。全社会尊师重教的氛围还不够浓，教师尚未成为最受社会尊重和令人羡慕的职业。由于种种原因，教师工作受到社会、家长的质疑和冲击越来越多，教师职业的吸引力不强。调研中发现，近年来，虽然报考师范的毕业生有所增加，但多数是因为就业压力，真正崇教、乐教的优秀毕业生报考师范的还不多，有30%多的师范毕业生未从事教师职业。教师工资收入待遇尚没有真正按教师法有关规定落实到位。目前，全省已按预算安排全部实现义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员，但决算时的实际发放情况还有待进一步观察。编外教师收入待遇目前只有在编教师的30%—60%，“同岗不同酬”现象突出。有的地区非编幼儿教师工资仅为当地最低工资标准。备案制教师与在编教师收入差距虽有所缩小，但退休后的保障存在着很大差距，给社会稳定埋下了很大隐患。1985年出台的一年1元、10元封顶的教龄津贴规定，近40年来一直没变，根本起不到提高教师待遇收入的作用，更起不到引导全社会尊师重教的作用。此外，据一些校长和教师反映，一些家长“校闹”干扰了学校正常教学秩序，损害了教师合法权益。还有一些检查、评比、创建等非教育教学事务分散了教师精力，加重教师负担。

（四）教师教育工作成效还不够明显。目前，我省以师范院校培养为主体、高水平大学办师范为补充的师范教育体系尚未真正建立。省里没有把地方师范院校建设摆上重中之重位置，没有按照扶持壮大主体的要求加大支持力度，对高校考核只分办学层次不分办学类别，对师范院校发展不利。一些师范院校师范生占比不高，南京师范大学20xx年师范专业本科生仅占全校本科生总数的30%左右。师范生向来是“吃饭生”，但现在省属师范院校的师范生与其他高校学生一样要缴学费、生活费、住宿费，这种状况已经持续很多年了。高水平综合性大学办师范的主动性、积极性也不高。目前，国家有关方面正在考虑提高小学教师入职的学历门槛，但我省部分培养小学教师的师范院校还是专科层次，迫切需要省里支持其提升到本科办学层次。省里对南京特殊教育师范学院本科评审工作支持力度还需加大。教师培训的针对性还需提高。市、县级教师培训机构建设薄弱，各市县教研室教研人员不足，不能有效开展教师全员培训和支撑教师专业提升。乡村教师的日常教研和培训工作也没有建立起一套有效办法。随着教育评价改革、新高考制度改革、“双减”等一系列改革政策的落地，向课堂要效率，提升课堂教学质量和作业设计质量，对教师的研究能力和教学能力提出了新的要求，迫切需要进一步加强有针对性的培训。此外，应当引起高度重视的是，一些师范院校不按规定组织师范生的毕业实习，让学生自找门路盖章证明已经实习，使教育实习环节走过场，导致学生严重缺乏足够的教育教学实践机会，师范毕业生质量难以保证。

（五）教师队伍结构还不够合理。随着新课改的推进，全省音体美、科学、心理健康等学科教师普遍缺乏，目前仅音体美教师就缺了1.7万名。新高考制度改革后，化学、物理、地理、生物等学科教师也出现了结构性短缺。教师队伍年龄结构不合理，一些地方特别是乡村学校教师年龄老化，中青年教师缺乏，有的区县10年未招聘一名在编新教师。基础教育阶段男女教师比例严重失衡，全省为3:7，有的地方达到了1:9，许多幼儿园甚至没有一个男教师，导致学生成长过程中的男性角色“失位”，不利于学生健全人格的培养。从区域结构上看，教师资源在城乡配置上还不均衡，乡村学校骨干教师缺乏。应当予以高度关注的是，苏北等地区教师的严重流失问题。“十三五”期间，淮安市流失教师742人，扬州市基础教育公办学校流失教师700多人，镇江市累计流失448人，其中学科带头人以上18人。连云港市近三年流失397人，其中省特级教师19人、市级名师以上29人。苏北、苏中名特优教师、学科带头人的外流还会引发教师团队流失，对当地教师队伍影响极大，严重破坏了当地教育生态，剥夺了当地孩子、家长和社会的希望。据了解，这些流失的教师大多去了苏南等发达地区，这与南北挂钩帮扶、苏南支持苏北发展的政策完全背离，加剧了地区间发展的不平衡。

（六）教师管理体制机制还不够健全。义务教育阶段的教师虽然实行了“县管校聘”，但教师与学校、教育行政部门之间的关系不明确，教师的聘任合同还是与学校签订，教师在县域内的统筹调配使用仍然不畅。教师职位职称受到比例、数量等各方面的限制，教师的上升空间出现“天花板”现象，有的符合条件的教师等了28年都没能评上高级职称，有的评上多年也聘不上，严重挫伤了教师的积极性，甚至出现了焦虑、抑郁、懈怠等现象。校长等管理人员缺乏专门的职业上升通道，绝大多数校长等管理人员占用了教师岗位职数，挤占了一线教学岗位教师高级职称名额。新教师招聘的岗位要求过于宽泛，考核方式单一，学校不能科学合理地选择所需的紧缺教师，出现了“要的人进不来，来的人又用不上”。一些新招聘的教师只会考试，但站不住课堂，管不住学生，难以胜任教育教学的要求。此外，教师退出机制还不完善，对长期泡病假、违反师德师风的教师，学校不敢解聘或辞退。对于教学懈怠、知识老化等难以胜任教学工作的教师，也无法进行轮岗交流，让其退出教学一线。

此外，我省的职业教育还没有建立一支高水平的“双师型”队伍，许多高技能人才受年龄、学历、资格等条件限制无法进入教师行列，中等职业学校、高等职业学校缺少一批“工匠之师”和“巧匠之师”，难以担负起培养现代化建设亟需的创新型、应用型和技术技能型人才的重任。一些中等职业学校、高等职业学校陷入了“越办越差、越差越难招生”的恶性循环，广大家长根本就不愿也不敢将孩子送到中等职业学校、高等职业学校就读，不仅加剧了普职分流的竞争压力，更不能为我省加快现代产业发展、壮大实体经济，实现制造业大省向制造业强省转变，提供高素质的技能人才，与我省加快建设“一中心一基地一枢纽”目标定位不相适应。

为加强新时代教师队伍建设，根据调研情况，综合各方面意见，现提出以下建议：

（一）进一步加强教师思想政治与师德师风建设。各级党委政府要始终把教师思想政治与师德师风建设作为衡量教师队伍素质的第一标准，作为教师队伍建设的重中之重。落实中央深改委会议审议通过的《关于建立中小学校党组织领导的校长负责制的意见（试行）》，坚持和加强党对中小学校的全面领导，要在深入总结试点工作基础上，健全发挥中小学校党组织领导作用的体制机制，确保党组织履行好把方向、管大局、作决策、抓班子、带队伍、保落实的领导职责。健全各级各类学校教师思想政治工作和师德师风建设体制机制。省政府及相关部门要细化落实各级各类学校党组织从严治党主体责任和主要负责人师德师风建设第一责任人的评价标准和考核办法，全面落实高校二级学院院长、书记等关键岗位落实教师思想政治和师德师风建设责任的评价标准和考核办法。在各级党委（党组）对高校巡视巡察以及各级政府教育督导中加强教师思想政治和师德师风专项检查，重点解决好对教师思想政治与师德师风建设重视程度层层递减问题。深入实施师德师风建设工程，提升“四有”好教师团队建设水平，建立新教师宣誓制度。完善学生、家长和社会参与的师德监督机制，将治理师德失范纳入专项督导和责任督学挂牌督导范畴，建立师德状况定期调研和评议制度，完善师德舆情快速反应和重大问题报告、惩处机制。坚决从严处理中小学教师有偿补课、收受礼金等行为和高校教师在教育教学、学术研究、师生关系等方面的失范行为。

（二）进一步深化教师管理综合改革。一是加强编制统筹、创新编制管理。建立健全以县为主、市域调剂、省级统筹、动态调整的教职工编制管理机制，在严格落实教师编制国家基本标准、达到省定标准的基础上，按照我省教育现代化标准，做好中小学教职工编制和公办幼儿园机构编制的配备工作。加大教职工统筹配置和跨区域调整力度，加强和规范中小学教职工编制管理，严禁挤占、挪用、截留编制和有编不补，加大问责查处力度，切实解决部分地区教师编制大量空余却大量使用非编教师的问题。规范代课教师管理，制定公办学校非在编教师管理制度，解决中小学大量临聘教师存在的隐患问题。制定完善公办幼儿园、中等职业学校、技工院校等公益二类事业单位教师备案制管理制度和政府购买工勤服务的管理办法。二是调整教师队伍结构，解决结构性短缺的突出矛盾。采取切实有效措施，解决好新高考制度改革后化学、物理、地理、生物等学科教师紧缺，以及体育、艺术教育、心理健康、技术和综合实践活动课程教师普遍缺乏的问题；解决好教师队伍性别比失调，女教师占比过高、男教师普遍缺乏，以及教师年龄老化、年轻校长后备梯队不足等问题；解决好苏北、苏中地区骨干教师严重流失问题。建议苏北、苏中地区要对晋升为特级教师、高级教师等骨干教师采取签订服务期合约的办法，省级层面要出台确保优秀骨干教师有序流动的引导管控办法，对违反服务期合约的即行取消其职称并纳入失信记录，对抢挖苏北、苏中地区骨干教师的省内地区采取“挖一减二”的办法，即抢挖一个高级或特级教师，核减流入地两个高级或者特级教师职称（荣誉）名额。三是完善准入退出机制，深化教师职称制度改革。优化教师招聘制度，增强教育部门特别是用人单位的自主权。健全教师资格定期注册制度，逐步将编外聘用教师和民办学校教师纳入定期注册范围，不合格人员要坚决退出教学岗位。建立符合教师岗位特点的考核评价指标体系，突出教育教学实绩，不简单用升学率、学生考试成绩等评价教师，引导教师潜心教书育人。提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。全面推开校长职级制试点工作，推进教育家办学。同时，解决好校长等管理人员占用教学人员高级职称名额的问题。

（三）进一步加强和改进教师教育。一是大力振兴师范教育。实施师范教育培养院校提升计划，创建一批国家级和省级高水平师范生培养基地。进一步提高师范专业生均拨款标准。扩大师范生培养规模，明确师范院校招收师范生不得低于非师范生的占比要求，确保师范院校以师范教育为主业。强化教师教育学科建设。在师范院校及有关项目评审时，要体现师范教育特色。按照中小学、幼儿园教师学历要求，加快我省师范专科学校升为本科院校的进度。按照中央《关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》提出的办好若干所幼儿师范学院的要求，加快我省优秀幼儿师专升为本科院校的进度。实施师范教育生源质量提升计划，吸引优秀青年踊跃报考师范院校和师范专业。大力推动师范教育人才培养模式转变，突出教师教育创新实践教学，构建包括师德、教学、班级管理、教研等全方位的实践教学内容体系，确保师范生教育实践不少于半年。鼓励支持江苏高水平大学建设高校成立教师教育学院、举办师范专业。二是大力提升职教师资水平。深入贯彻中办、国办印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，明确职教师资专业具有专业教育和师范教育的双重属性，树立“大职教”“大师范”理念，尽快制定职业教育教师发展规划，改革创新职业教育教师培养机制，扩大职业教育教师培训规模，拓宽吸引优秀人才进入职业教育教师队伍的渠道，创新招录办法，吸纳一批具有创新实践经验的企业管理、技术和高技能人才成为职业教育教师，建设一支高水平的“双师型”职教师资队伍。三是切实加强教师培训工作。完善省市县校四级培训体系，建好省级教师培训机构，做强市级教师发展学院，重点推进县级教师发展中心建设，开展教师发展示范基地校建设，为教师专业发展提供支持服务。

（四）进一步提高教师地位待遇。各级党委政府要明确教师职业具有公共属性，公办中小学教师具有国家公职人员特殊的法律地位，切实担负起中小学教师保障责任，着力提升教师的政治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才从教。确保中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。在解决教师编制应入尽入之前，要提高中小学、幼儿园等非在编教师待遇，做到同岗同酬。关心乡村教师工作生活，大力实施乡村教师支持计划。重视教师住房保障，把符合条件的教师纳入当地住房保障范围。维护民办学校教师权益，使其在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。加强教师合法权益保护，保障教师教学自主权，保护教师教育惩戒权，全面清理规范各类涉校检查、考核与评比活动，探索依法治理“校闹”机制，优化教育生态环境，在全社会大力营造尊师重教的浓厚氛围。

**学校教师队伍调研报告篇四**

在人们越来越注重自身素养的今天，大家逐渐认识到报告的重要性，报告具有成文事后性的特点。相信很多朋友都对写报告感到非常苦恼吧，下面是小编为大家整理的老年大学教师队伍建设调研报告，希望对大家有所帮助。

随着老龄社会的到来，老年大学出现了蓬勃发展的势头。老年大学的办学宗旨是“增长知识、丰富生活、陶冶情操、促进健康、服务社会”，属于非学历性教育，有其独特的办学模式，不同于全日制学校的教育，因此没有一支相对固定的在职教师队伍。如何管理好教师队伍，是学校必须思考的一个重要问题。本文以xx老年大学为例，就教师队伍的现状以及存在的问题进行分析，在教师队伍建设方面提出一些粗浅的想法。

xx老年大学成立于19xx年9月，至今已满20年。本校现有兼职教师40名，男女各半，在职教师1名，共担任52个教学班的面授工作。

1、教师来源

目前xx老年大学的教师主要来自教育系统、卫生系统、艺术学校和团体、党政机关、各类协会、企业、自由职业者，其中在职10人，退休和自由职业者31人，大多数是由学校根据对各行业人才了解的情况而物色聘用的，也有教师相互推荐或学员推荐的。根据学校开设课程的需要临时物色，或根据已了解的人才资源信息而开设相关课程，偶然性很大。

2、教师待遇

老年大学不同于一般的学校，聘请的都是兼职教师，在薪酬上无章可循，又难以按职称、学历等来给付报酬。从2024年的每学期700元、800元、900元不等，到2024年的每学期每人1200元、1300元，逐年增加，并按班级人数、教师职称等大致分档。从20xx年开始，每学期每人增加50元并逐渐拉平。目前每学期1500元，按16个半天计算为93元/半天，非本市区教师适当补贴公交车车费。这个数字大部分教师还是满意的，特别是有退休工资、生活条件较好的老师。但与社会上开办各式各样的培训班、讲座等上课报酬相比，存在明显差距。另外，我们在夏、冬两季以及教师节等为教师发一份劳保用品，折合人民币500多元。20xx年给任教10年以上教师颁发了奉献奖；20xx年年底组织了教师、学员、工作人员的联欢活动，发一份纪念品。平时教师生病、住院，学校能带着慰问品前去探望。对被聘用的教师颁发聘书，增强他们在老年大学任教的荣誉感，提高积极性、激发责任心。总之，以各种形式感谢教师的积极支持，努力增进与教师的感情，使他们乐于为老年大学服务。

3、交流培训

老年大学非全日制学校，每个班级每周上课时间只有半天，2个小时。教师除了上课时间一般不在学校，相互之间很少见面，缺乏交流与沟通，而专业不同，更让许多教师缺少了共同语言，也给培训工作带来了困难。以前，都是大家各上各的课，在具体的课堂教学实践中不断地修正、改进教学方法。因此有的教师，特别是没有接触过课堂教学的人，缺乏一定的组织教学的能力，教师的基本功也不够。如交谊舞班2024年曾聘请过一位男教师，自己跳得非常好，对舞伴的引带能力也很强，但面对几十人的班级，不整队伍，不讲分解动作，自顾在人堆里边说边跳，一遍又一遍地示范整支曲子，谁也看不懂，谁也跟不上。近几年，随着老年大学的发展，教学管理也越来越规范，去年以来，嘉兴老年大学开展了教研活动，书画、瑜伽等专业开设了公开课，我们组织了相关老师去听课，让老师们更新教育方式、提升教学水平，普遍表示学到了课堂教学的好办法、好经验。去年下半年，我们自己也首次组织了公开课，有着几十年教学经验的原xx师范国画专业老师魏老师执教花鸟画，课后组织了说课，取得了较好的效果。

在教师队伍的管理上，20xx年我们制订了相关规定，如《教师聘用和管理考核办法》、《教师工作职责》、《教师会议制度》等，但在实际的管理工作中仍存在着很大的困难和问题。

1、人员流动大，队伍不稳定。xx老年大学目前的41位教师中，除1人由本校在职工作人员兼任外，其余全部为外聘教师。20xx秋至今离职的20位教师中，由教师主动提出不愿再教的有15人，其中2人于今年春季又重新回来任教；由于学员人数不足，学校停止开班而离职的有3人；因病离职的有2人。外聘教师队伍经常因各种原因离职，有的因年龄大，身体差，不能继续任教；有的退休人员需要照顾子女的生活，而中途停止任教；有的在职教师因与本单位管理制度有冲突，担心影响人际关系，影响评职称而不愿来任教。遇到这类情况，我们必须尽快物色到合适的教师，才能解决眼前的困难，工作较被动。

2、教研活动少，质量难提高。老年大学的教学形式不同于单一的教学活动，开设的专业种类多，平行班少，任课教师相互间联系很少，大量的教学又仅限于每周半天的面授活动，教师备课、查阅资料等均在校外完成，相互间缺乏交流讨论，更不用说集中的教研活动了。教师习惯了各行其道，对教研活动也不是很热心。如去年的教研活动，要求书画4个班的教师参加花鸟画班的公开课，其他教师自愿参加，结果书画只有2位，其他专业只有1位老师去听了课。再者，教师来自各个行业，部分人连最基本的课堂教学结构也不是很清楚，重点、难点很难把握，对老年人的身心规律也缺乏了解。学校也无法组织全体教师一起学习、研讨，影响了教学质量的提高。一学期下来，各班总有部分“流生”。

3、素质差距大，评价无标准。外聘教师各方面素质差异很大。就xx老年大学来看，论学历，最高的研究生，最低的初小；论职称，最高的高级职称，最低的无职称；论年龄，目前最大的77岁，最小的23岁。有的教师在专业技术、技能上有过人之处，但缺乏教学经验；有的教师为在岗人员，年龄尚轻，但不理解老年人的身心特点，教学方法难以适应；有的退休人员与学员思想观念有相通之处，但脾气固执，难以接受他人意见。还有，所教班级差异也很大，如学员数量最少20人，最多100人左右；动态班、静态班的备课方式、备课量不一样，等等，所有这些，都使我们很难用同一尺度来衡量教师的教学成果，评价教学质量。

4、教学要求高，待遇尚偏低。随着老龄化社会的加剧，老年大学的发展越来越成熟，对老年大学的管理要求也越来越高。教师面对的是一个特殊的人群，不仅要在教学上因材施教，要求得当，还要掌握一定的老年人的心理，给予个别的辅导和照顾。不仅教学难度大，而且工作任务也更重了。自从2024年省里进行了老年大学教学管理先进单位的评创后，一些具体的要求也非常明朗化了，单就教师这一块，要制订教学大纲、定学制，订学期教学计划，课前要备课，有的专业课后有作业要批改。热心从事这项工作的人一般都是付出的多，得到的少，相比之下，目前的待遇还是偏低的。

教师队伍的优劣，直接影响着老年大学的办学质量，建设一支高素质、相对稳定的教师队伍，也是老年大学可持续发展的`必要保证。针对以上困难与问题，提出几点不成熟的建议：

1、访才纳贤，建立教师人才库。老年大学在教师的聘用上，根据专业丰富、教学内容多样这一特点，应遵循“能者为师”的理念，热心老年教育事业、思想政治素质较好、某一学科或专业有一技之长的人才都可以成为老年大学的教师。平时需要广泛了解师资信息，要充分挖掘、利用教育资源，了解各专业师资情况，如有合适人选，哪怕目前未开设此专业班级，也应把人员基本信息登记下来，建立起教师人才库，变“按岗求师”为“按需择师”，增加选聘余地，满足专业发展的需要。

2、搭建平台，注重教研提质量。老年大学的老师因为是外聘的，他们在老年大学需要有归属感，因此要求我们努力地为他们在教学上创造各种条件：

一、要为教师提供教学必需的资料、用具，如挂图、教学用乐器、多媒体等；

二、要为教师提供交流、学习的机会。我们认为：老年大学的专业划分宜粗不宜细；研讨课题的共性应大于个性，重点放在如何改进教学方法上；开展教研活动事先要有布置，安排好时间、讨论的中心议题等；活动后要有总结，好的经验要加以推广。此外，还可以通过召开教师会议来布置一些共性的要求，听取教师的意见、建议；组织联欢活动来相互认识，展示特长，增加彼此间的感情；按专业定期组织小型的研讨活动交流教学经验；聘请名师作教育学、心理学方面的讲座；积极支持教师参加培训活动。

三、要提供备课的场所，如电子阅览室、教师办公室，避免来去匆匆的状态，增强他们的老年大学主人翁的感觉。

3、情感投入，温馨评价促发展。老年大学的教师，大部分都有为老年教育事业作贡献的精神，但课时酬金比较低，要想留住优秀的教师，除了酬金外，最重要的就是感情投资，实行人性化管理：

一是学校工作人员要提高服务意识，与教师真诚相待。教师到校热情相迎问好，教师离校殷殷相送道谢。教师生病、住院应及时问候、探望，尽力解决任课老师工作、生活中的困难。学校领导、工作人员要经常听取教师意见、建议。

二是在学员中倡导尊师重教的风气，教育学员上课认真听讲，下课鼓掌致谢。遇到学员有意见时，不提倡在课堂上直接向教师提出，应在课后与工作人员交换意见，由学校根据情况与教师交流、沟通。给教师营造宽松、愉快的工作环境。

三是学员评教设计的题目相对婉转。如可设计此类问题：你认为李老师在教学中对你帮助最大的是什么？王教师在教学中哪方面还需改进？均为多选题，既能让评价内容灵活、广泛些，又避免不着边际。对教师的评价应以挖掘优点、放大亮点为主，有效地调动起教师的积极性，并以温馨灵活的方式将问题反馈给教师，以便于教师更好地了解学员需求，掌握教学方法，丰富教学经验，促进老年大学课堂教学质量的提高。

4、多方支持，提高队伍稳定性。在老年大学教师队伍的管理中，还应进一步争取上级领导、教育、财政、卫生、农林、文体等系统和教师家庭等各方的支持。

一是适量引进任教兼管理的工作人员。要继续重视在职教师兼管理人员人才的引进，增加人员编制，如若不能参照公务员管理，要让教师在职称评定、学习进修等方面享有与普通学校同等的待遇。

二是各单位应合理安排到老年大学任教教师的工作量。在本单位的评比中为这些人员开绿灯，有关部门在制订评定职称的细则时，增加评分条件，吸引更多的在职人员来老年大学任教，提高教师队伍整体素质，降低教师平均年龄。

三是适当再提高教师的待遇。积极争取财政支持，加大投入。除了课时报酬、各项活动经费适当提高外，可以采取出资为每位教师买意外伤害保险等方式提高教师待遇，这不仅是一种感情投入，也是校园安全建设工作中的有效措施。

四是老年大学平时要关心教师，关心教师的家庭，通过定期走访教师家庭，听取意见建议的途径，取得家属的理解、支持、配合，才能更好地保证教师在校安心任教。只有取得多方的支持，让大家觉得在老年大学任教是光荣的、神圣的，营造全社会尊老爱老的氛围，才能使老年大学的教师队伍更稳定，更加适应老年教育事业的发展。

总之，老年大学教师队伍的建设，还有许多工作要做，以上观点我提出来，与大家一起探讨。

**学校教师队伍调研报告篇五**

近年来，农村小学教师教非所学、年龄老化现象，“民转公”教师正值退休高峰；教学点分散，班额小，农村小学“超编与缺编问题并存”和“实质缺编导致教师工作负担重”的问题，已成为制约农村义务教育进一步发展的瓶颈。下面以xx小学为例：

xx小学下辖xx村、xx村、xx村，生源半径10公里。学校现有7个教学班，81名学生，教职工11人。是所规模较小的完全小学。从教师队伍来看，有四个问题比较突出：

一是教师队伍老龄化严重。30岁以下教师2人（20xx年9月新进的特岗教师），占教师总数的18.2%；30－45岁教师2人，占18.2%；45岁以上教师7人（其中女2人、1人即将退休），占63.6%。

二是教师学科结构不合理，工作量过大。

教师学历全部达到中师以上，中师学历2人，占18.18%；大专学历5人，占45.45％；本科学历4人，占36.36％。

从数据上看，81.82％的教师在合格学历的基础上提升了学历层次，但教师学科结构不合理，专业学科发展不平衡。按《安徽义务教育实验课程设置安排表》“开齐开足开好课程”的要求，小学各个年级必须开齐音乐、体育、美术和社会实践活动课，小学三年级以上必须开设英语、计算机课，这些学科都需要专业对口的教师执教。现有教师中体育专业教师1人，英语专业教师1人（均为20xx年新补充的特岗教师）。七个教学班共有每周共有210课时，人均19.1课时，每天近4节课，还要备课、批改作业、班主任工作等，工作量超负荷。由于教师缺乏，教非所学、学非所教以及一人代多科的现象不可避免。另农村教师多是“半边户”，“上有老、下有小”，工作之余还要回家干农活，由于长时间超负荷运转，使得教师疲惫不堪，身心疾病增加，心理负担沉重。

三是现有教师编制不适应学校发展需要。

根据中央编办发[20xx]72号（中央编办教育部财政部关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知）规定的师生比例核编，只能配备4名教师，严重超编。

四是教师培训机制难以形成，培训效果不佳。一是教师少，教研、培训学习氛围难以形成；二是工作量过大，教研、培训时间难以保障，外出培训学习机会少；三是“萝卜煮萝卜式”的教研模式，重实践轻理论，缺乏针对，缺乏专业引领，不利于促进教师专业素质发展。

（一）探索并改革教师补充机制。

现有的教师补充机制已在逐步解决农村教师队伍逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。农村学校地处偏远山区，新补充留用难度较大。

六十年代的“侯王建议”顺应了当代教育发展的需要，其中“教师都回本大队工作”对当下农村教师“补充易，留住难”的现状有借鉴意义，大力实施教师本土化培训。要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加一定比例的后备师资储备编制，实施定向培训，吸引本地优秀大中专毕业从教。同时要建立促进教师专业成长的激励机制，在教师职务评聘、评优评先、年度考核等活动中向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

（二）改革农村学校教师编制标准。

我乡农村小学何家坊小学、xx小学、教学点师生比分别是1∶11.94、1∶7.36、1∶4.9、1∶7.85，师生比远高1∶19。班师比分别是1∶1.59、1∶1.66、1∶1.72、1∶1.79、1∶1.84、1∶1.91、1∶1.98、1∶2.04、1∶1.86、1∶1.86。班师比分别1：2：43、1：157、1：1.67虽然中央编办发[20xx]72号等文件没有对农村小学的班师比作出明确规定，但班师比明显偏低，农村小学教师实际却属缺编。

受现行的编制依据师生比影响，农村中小学教师虽超编，但其工作量重（每周19.1节课）。教学点班多学生少，多以复式教学，以师生比或班师比都不能很好解决解决这一矛盾。建议配置师资时应该考虑班师比、师生比、教师课时数等多个指标，充分考虑到了学校在校生数、班级数(年级数)、课程数、教师课前课后工作量等影响因素。综合考虑教师工作量来配置师资能够做到因校而异，同时还能够实现教师编制的动态管理。

**学校教师队伍调研报告篇六**

根据教体局工作安排，12月6日，xx中心校组成了以周金凡主任为组长、马明林书记为副组长、中心校其他人员为成员的调研组，对中小学教师队伍建设情况进行了调研，调研组先后召开了教师代表、学校负责人参加的座谈会，认真听汇报，广泛征求意见，基本掌握了xx各中小学教师队伍建设情况。现将调研情况报告如下：

目前，xx中心校辖区共有中学2所，27个教学班，在校生1968人，现有在编教职工145人；小学12所，96个教学班，在校生5215人，教职工261人。

近年来，xx中心校始终把中小学教师队伍建设放在首要位置，不断加大教师培训力度，强化师德师风建设，积极推进教育人事制度改革，深入挖掘教师队伍潜力，教师队伍建设不断进步。

一是教师队伍的整体水平不断提高。从中学教师年龄结构分析：35岁以下教师66人，占教师总数的45.52%；36至45岁教师55人，占教师总数的37.93%；46—60岁教师30人，占教师总数的20.69%；一中、二中中青年教师占主体，并形成了合理的梯度。从农村小学教师年龄结构分析：35岁以下教师139人，占教师总数的53.26%；36至45岁教师77人，占教师总数的28.50%；46—60岁教师45人，占教师总数的17.24%；教师年龄梯度不明显。

从教师职称结构分析：有高级职称28人、中级职称178人，初级职称190人，员级职称5人，分别占专任教师总数的6.98%、44.39%、47.38%，1.25%，职称比例比较合理。

二是制度建设不断强化。近年来，xx中心校先后制定出台了《关于进一步加强教师队伍管理的意见》、《xx中心校教师队伍管理暂行规定》等10余项促进教师队伍建设的政策规定，鼓励教师参加学历提高教育，坚持开展中小学教师继续教育，通过“走出去、请进来”的方式，大规模培训现有教师，形成了继续教育、学历提高教育、校本培训相结合的教师培训工作机制，教师队伍建设走上了规范化、科学化的轨道。

三是师德创建活动成效显著。近年来，xx中心校以“师德标兵”评选为抓手，以师德报告会为主要形式，狠抓了师德培训、师德考核工作，并把师德师风建设与各类评先树优相结合，有力地促进了教师队伍整体素质提高。中小学涌现出了一大批优秀教师、业务骨干和师德标兵。目前，中小学有省特级教师1人，省级学科带头人教师2人，省级骨干教师3人，市级学科带头人26人，市级骨干教师28人。

从教师队伍来看，有四个问题比较突出：

一是教师队伍老龄化严重。小学教师平均年龄41岁，30岁以下教师只占。

14.2%，46岁以上教师占19%。自20xx年至今，小学教师队伍中离退休人员已达72人。55周岁以上的男教师和50周岁以上的女教师已达6人。如果根据省里规定的师生比例核编，农村小学教师超编，但由于农村小学教学点分散，任课教师年龄偏大，不能在教学第一线的人员较多，因此，小学实际缺教师36名。为满足教育教学的基本需要，教师的缺口只好由代课教师来补充。

二是教师学科结构不合理，工作量过大。按省里规定的“开齐课程，开足课”的要求，小学各个年级必须开齐音乐、体育、美术和社会实践活动课，小学三年级以上必须开设英语、计算机课，这些学科都需要专业对口的教师执教。由于教师缺乏，教非所学、学非所教以及一人代多科的现象不同程度上存在。

三是教师职称福利待遇较低。一是专业技术职务不合理：共有小学教师261名，没有高级职称的教师，使长期工作在艰苦环境下的教师们很难接受。二是教师工资福利低。仅在工资表上看，同样学历、教龄和职称的教师，农村中小学教师的工资就比市直中小学教师低四五百元，这给中小学教师队伍的稳定带来负面影响。

要解决乡镇中小学教师结构不合理的现象，政府：

一是要建立严格的教师准入制度，坚持新进教师必须具有教师资格和相应的学历条件，所有教师必须持有相应层次教师资格证书上岗；要优化教师队伍，逐步解决师资在年龄、来源、学历、专业、职称等方面存在的结构性问题。尽快改善教师队伍结构。

二是要建立新教师年补充机制，为保证教育事业持续健康发展，政府应根据教师队伍年龄、学科结构情况，在计划内，通过考试的形式公开招聘新教师，逐步解决农村教师队伍老龄化和部分学科教师缺额现象。

三是要加大优秀师范毕业生的储备，对学校核定编制时另外增加5%—10%的后备师资储备编制。四是要建立促进教师专业成长的激励机制，为鼓励广大教师特别是农村中小学教师爱岗敬业、为人师表，当称职的教师，在教师职务评聘、评先树优、年度考核等活动中，要向农村教师倾斜，不断提高农村教师从事教学工作的积极性和主动性。

**学校教师队伍调研报告篇七**

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。

这些年龄偏大的教师无论从精力、知识构成还是教育思想来说，面对教育发展和新课程改革都显得力不从心，绝大部分老教师不会使用多媒体，不会制作课件，教育理念、教育手段落后，教育方式依然是穿新鞋走老路。小学生正处于好奇和探究的时期，老龄化的教师很难与他们产生情感的共鸣，学生们不愿与他们亲近，不利于和谐师生关系的构建。城区教师老龄化现象虽然比乡镇略好，但也不容乐观。新安小学、新华小学等学校10多年来没有招录新教师，教师平均年龄均超过40岁。

（三）“偏”，即教师性别结构不合理，女教师偏多。从最近几年我市招收的新教师来看，女性占85％以上。我们走访的农村小学，女教师均达到70％左右。

性别比例严重失调，不利于孩子的健康成长。小学生处在性格发展的关键时期，需要来自两种性别的教育和滋养，如果孩子从幼儿园到中学，甚至大学都在单性的氛围中成长，显然不利于他的全面发展。棋盘镇中心小学的金蒙老师说：“在现代家庭中，因为父亲多数忙于事业，孩子和母亲相处的时间相对多一些；在学校里，又是女教师多，孩子一直在女性多的环境中成长，可能会造成他们‘阴柔有余，刚强不足’。”外地女教师因乡村小学生活不便，许多人想方设法考走，存在一定的不稳定因素。

（四）“兼”，即学科结构不合理，教师大多身兼多门课程。据统计，全市农村小学音乐教师55人，美术66人，信息技术31人，劳动技术仅有2人。

按照课程设置等相关规定，音乐应为223人，美术应为223人，信息技术应为112人，劳动技术应为112人。教师学科结构的不合理导致大多数教师并非固定教授某一学科，据统计，在农村小学，专业对口的教师只有46.8％，学非所教、教非所学现象非常普遍。棋盘镇有10所小学，5748名小学生，但是全镇只有一位专业的小学音乐教师，心得体会大多数的音乐课只能由非专业老师兼任，教非所长，质量受影响。王楼小学全校只有一位教师是英语专业毕业的，其余都是经过培训以后转行教英语的，他们的专业素养无法与专业的英语教师相比，存在发音错误、读写、翻译能力欠缺等问题。

有的村小一、二年级均长期实行包班教学，包班教师一般要教小学语文、数学、思品、科学、音乐、体育、美术等多门课程，长年累月一副面孔贯穿始终，造成学生厌学，老师厌教现象，这不仅违背了素质教育的初衷，更不利于孩子的全面发展。

大部分教师是上世纪七八十年代招录民办教师转正的，或是上世纪九十年代末由我市教师进修校培训的，虽然许多教师按要求进修了大专或以上学历，但大部分是短期培训或选学文科等易考专业，学非所教，仅是为了拿个文凭。

目前全市小学教师中，特级教师7人，农村仅有1人；徐州市级以上名师、骨干教师共有26人，农村6人；获得新沂市级以上优质课和教学基本功大赛一等奖的有xx8人，农村65人。

此外，由于各种原因，农村优秀教师流失严重。“我们每培养一批优秀骨干教师，要么被市里的学校选拔走了，要么自己通过各种途径借调走，留不住人，我们也很无奈。”某镇中心小学负责人告诉我们。城乡师资失衡造成农村教学质量与城区差距越来越大，这不仅带来城区学校生源的爆炸性增长，更严重打击了乡镇学校教师的积极性，形成了恶性循环。

如何立足现状，优化我市农村小学师资结构，努力建设一支数量适宜、分布均衡、结构合理、充满活力、具有专业化水准的农村小学教师队伍，是百姓十分关心、政府亟需解决的问题。为此，针对本次调查情况，结合教师专业化的内容和要求，我们提出以下意见和建议。

（一）尽快完善教师补充机制。

一是及时补充缺编教师。鉴于农村教师总数每年2-3%的自然减员实际和生源暴增的情况，要定期核定编制，实行“定编定员定岗”，有计划有步骤地充实教师队伍，对年老体弱的教师，酌情办理提前退休，保持教师队伍良好的梯次结构，逐步改变老龄化现状。

二是适当加大男教师招收比例。借鉴发达地区的先进经验，教师招聘时可以探索试行男女生分别划线。比如，南京六城区每年教师招考时，为了平衡男女教师的比例，工作总结女生的合格线要比男生高一些。实践证明，虽然很多男教师笔试成绩低于女教师，但进入教学岗位后，创新能力、科研能力等远远优于女教师，很多人迅速成长为骨干或者教学能手。

三是加大薄弱学科教师的招收比例。近几年的教师招考中，主要偏重语、数、外教师的招录，音、体、美等艺术学科教师招录较少，建议根据农村小学实际情况，适当增添补充“小科”专业教师，让农村孩子享受与城里孩子同样的教育教学条件，陶冶艺术情操。

四是稳定临代教师队伍。目前，全市临代教师已达1100人。有的人已经代课十多年，长期的低待遇，无编制，导致很多代课教师心生怨气，纷纷转岗，存在很大的不稳定因素；学校因长期负担代课教师的工资，往往不堪重负。建议采取切实措施，稳定临代教师队伍，财政承担临代教师工资，切实减轻学校负担。

（二）切实加大教师培训力度。

一是提高教师学历层次。制定农村小学在岗教师学历提高计划，鼓励、安排学历不达标的教师在不影响正常教学情况下参加函授学习、自学考试等学历提高教育，并给予一定的政策、经济支持；教育部门可将学历达标情况，纳入申报职称和年终考核评价体系，增强教师的危机感和紧迫感，提高积极性和主动性。

二是加强教师业务培训。建议教育部门把培训工作重点放在农村,本着“面向全员,注重农村,按需培训”的原则,依据“全面指导,重点帮扶”的工作思路,加大培训力度,采取脱产学习、研讨班、观摩会等多种培训形式，积极探索适应农村教师培训的有效途径,让他们在学习中开阔视野，交流提高，增强教育教学水平，提高农村师资整体素质，缩小城乡教师的差距,促进教师资源的均衡发展。

三是注重名优教师培养。成立名师工作室，精心培育一批优秀教师、学科带头人、骨干教师（含特级教师）等，定期进行名优教师评选活动，形成名优教师培养评选长效机制。适当调整我市名优教师津贴制度，在考核的基础上发放一定金额的政府津贴，在精神上、物质上给予教师全方位的鼓励和支持。逐步形成一支队伍强大、富有活力、多种层次的名优教师队伍。

（三）加快优化现有教师资源。

一是借用初中教师资源。目前，各初中大都有富余师资，可以把各镇五、六年级小学生调到就近的初中就学，让初中暂时“闲置”的教学资源“动起来”，缓解小学师资压力。

二是安排初中教师回流。将当年小学教师富余时流向初中的小学教师，适当安排调回小学，缓解小学师资不足的压力。

三是优化环境。财政、政府、教育等部门要在资金投入上向农村学校倾斜，完善基础设施建设，合理配置资源，改善农村教师的工作条件和生活条件。优先实施农村教师安居工程，重点解决新招的外地教师居住问题；对因家境、身体等原因出现生活困难的农村教师，应给予应有的关怀和救助，解决他们的后顾之忧。

（四）适当提高农村教师待遇。

一是建议设立农村教师奖励专项资金，奖励长期扎根农村且成绩优秀的教师；定期调整农村班主任津贴，且随工资按月发放。

二是评优树先上向农村教师倾斜。先进典型、职称评定等，同等条件下，农村教师要优先，比例也要提高。

三是建议设立农村教师交通津贴制度。以距离县城远近公里数的班车费用为依据，制定统一的发放额度，切实减轻农村教师负担，提高他们扎根农村教育的热情。真正做到以事业留人，以待遇留人。

**学校教师队伍调研报告篇八**

学校现有教职工10人，其中专任教师9人，教职工中中青年教师5人，占教师总数的50%。目前，专任教师学历达标率为100%，专任教师中大专学历5人，占50%，本科5人，占50%。专任教师中具有一级职称的有4人，占40%。学校全体教师忠诚党的教育事业，团结一致，齐心协力，认真教书育人，关心爱护学生，工作态度端正，工作热情高涨，潜心钻研业务，注重课堂教学实践，学校、教师以教科研为先导，积极投身教育改革，由于全体教师的共同努力，团结奋斗，办学成果较为显著，得到了上级教育部门、社会各界和学生家长肯定。

1.教师专业化水平发展不平衡。主要体现在教师教育教学能力发展不平衡，有少部分教师教学观念陈旧，教学方式单一、呆板，缺乏积极的课改意识，培训的积极性、主动性还不够，各学段教师高一层次学历占比较低，教师整体素质与人民对优质教育的需求有较大差距。

2.专任教师结构不尽合理。结构性师资紧缺的矛盾较为突出，教师学科专业结构、年龄结构不够合理；学校教师年龄趋向老龄化，优质教师的数量不多。

3.领军人才数量不足。县级以上学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。

4.人事制度改革机制不够完善。学校的人事制度和分配制度改革有了较大的推进，但以身份管理向岗位管理的转变等人事制度改革需要进一步深化。

1、围绕推进教育均衡发展，整体规划教师继续教育，整合培训资源，完善管理体制，优化研训内容，创新研训模式，突出教师队伍师德水平和教育教学能力的提高，实施农村教师教育教学能力的培训，以促进教师的专业发展为工作目标，以实施新课程为载体，总结、推广先进教育教学经验，促进学校教师队伍整体水平稳步提高。

2、以提高教师整体素质为工作重心，开展以“三新一德”（新理念、新课程、新技术、师德教育）为主要内容的集中培训，从根本上实现从以数量为主的发展向注重教师整体素质提高的转变。

3、积极探索适合学校实际的中小学教师培训模式，让教师既抓教研又从事师资培训，培训做到理论学习与课例研究、集中学习与课堂指导、中心发言与群体互动相结合。构建了任务驱动、专家引领、远程资源、课题带动、师徒结对、同课异构、磨课教研、校本教研、网络论坛的中小学教师培训，切实有效地提高培训、教科研质量，树立研训一体化的新理念，认真尝试，努力摸索新路子，为教师专业成长搭建平台。

4、组织实施以进一步理解课改理念为主线，提高教师执教能力为重点，扎实开展“教师教育技术”的全员培训工作。

（一）加强师德建设，提高教师人文素养。

1.遵循《中小学教师职业道德规范》，进一步深化师德建设，提升师德建设内涵，显著提升学生和社会对教师的满意度。以促进教师成长为目标，建立长效激励机制，形成正确的师德导向，增强教师职业的神圣感和使命感。大力弘扬教师爱岗敬业、为人师表的精神，促进师德教育的制度化、科学化、经常化，增强师德教育的实效。

2.学校领导要进一步明确自身在促进学校整体发展、推进新课程改革中承担的使命，积极投身于教育改革，善于发现问题、研究问题，反思、总结经验，做教育改革的引领者、支持者、服务者、研究者。干部要严以律己，做师德的楷模、表率，引领全体教师形成奋发向上的良好精神状态。

3.利用学校和社会各种文化资源，组织开展人文素养提升的实践活动，着重学习优秀传统文化与知识，以陶冶情操，增强人文底蕴，塑造人格魅力。

（二）满足教师需求，促进教师专业发展。

开展以需求为导向，校本研修为主的全员培训的内容聚焦在教师的本体性知识、条件性知识、实践性知识、发展性知识和研究性知识等方面，提升教师的教育教学能力，改进教师的教育教学行为，推动以解决课堂教学实际问题为取向的教育教学研究。

1.完善教师培训制度，提高培训质效。

规范教师进修、教育研究制度，完善各类考核、激励制度，激发教师的内在动力、潜力。

形成教师专业发展动态管理的长效机制。构建以功能齐备、查询方便、交互性强的.网络管理平台为标志的教师培训工作管理体系和网络管理体系，建立培训学分管理平台、培训档案管理平台，形成科学高效的咨询、决策、执行、评估和奖励的管理运作系统。

2.建立校本研修制度，提供专业支持。

（1）加强校本研修课程建设。建构以课程领域、课程模块、课程实施为内容的教师继续教育课程结构。加快教学、研究、进修一体的改革；开发多样化、多层次、多序列的模块式课程资源，形成一批包括公共课程培训、学科课程培训、专题培训和教育教学管理者培训在内的精品课程，全方位地满足教师需求。

（2）探索校本研修模式。建立为教师专业成长搭建融教研、科研、培训、电教为一体的专业支持体系的研修模式。根据课程改革和教师专业发展的需要，切实加强教研组、年级组的建设，探索教研活动的创新，全面提高研修的质量与效果，促进教师自主学习，通过专题讲座、观摩交流、校本培训、区域合作、课题研究、自主研究、特色带教、远程教育等方式，提高教师实施新课程与使用“新教材”的能力，使专业培训与师德培训、集中培训与日常培训、通识培训与学科培训、全员培训与骨干教师培训相结合。

（3）加强校本研修建设。以课题研究引领为抓手，鼓励全员积极参与，建立一批校级、区级、市级、国家级研究课题，推动校本研修健康、规范、科学、有序的发展。

4.实施专业发展培养工程，提高教师专业素养。

通过与名校合作，提高教师学历层次，培养一批优秀骨干教师；通过发挥骨干群体引领指导作用，带出一批优秀教师。

（1）提升教师高一层次学历水平。逐步提升教师队伍整体学历水平，加大教师学历培训力度，依托相关高校，开设各类学历培训班，满足教师积极自主参加学历进修、获得专业发展的需求。

（2）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。

（3）实施教师全员继续教育计划。继续执行《中小学教师继续教育规定》实施新一轮全员继续教育计划。全员继续教育重点是提高教师实施新课程的能力，加深学科专业素养，拓宽知识领域，掌握教育教学方法、策略，改进教育教学行为。针对教师不同的成长阶段，提供不同的培训服务，根据不同职务和岗位，开展包括承担学校教育教学、教育管理和教学辅助等任务的各类人员在内的分类培训。

**学校教师队伍调研报告篇九**

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。

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。

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周岁以下的教师仅占教师总数11%，40岁以上的占教师总数的44.4%。平均年龄40岁，年龄普遍偏大。教职工老龄化的趋势已呈现出来。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，2024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。2024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2024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。幷将此形成制度，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。

四、今后教师队伍建设及管理方面的建议。

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2024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。

**学校教师队伍调研报告篇十**

这是一份由在校大学生完成的暑期社会实践调研报告。7位有教育学、统计学、心理学等学科背景的北京师范大学学生，xx年暑期以江西新建县乡村教师为样本，对乡村教师对子女的教育观、外部环境对其教育观的冲击以及代际群体价值观的差异等做了调研。

调研发现，随着时代的发展，乡村教师子女教育观念逐渐丰富、多元。而不同代际乡村教师对子女的了解程度和培养意识也存在差异。

具体来说，50后、60后的乡村教师在子女教育方面主要关注子女的温饱和基本的健康。70后的乡村教师主要关注孩子的学业成绩、能力发展等。80后的乡村教师开始有意识地关注子女的行为习惯、才艺特长、兴趣爱好和子女的快乐等。90后父母甚至在孕期就对子女进行胎教。

“我们教育就是让孩子凭自己的努力能达到目标，必须要努力读，要有一技之长，将来自己要能赚到吃饭这个碗，拿我们农村的话来讲，就是要有饭碗。我会跟他们说，你爸爸不是本地人，你外婆家也没背景、没有靠山，你们只能靠自己。你们靠自己的努力将来找一份好工作是最好的。”

一位60后受访老师谈到对子女的教育观。在60后乡村教师眼中，教给孩子懂得努力、学会一技之长，是他们最看重的。

“我就是希望她快乐，有个快乐的童年。我现在对她学习上的要求就是，只要她不太低、一般就行。打个比方，就是能够浮在水面上就可以。我对她的教育不是太多地强求，能够完成基本的任务就可以。”

一位90后教师的自述。谈到对子女的期望，他们最看重的是“快乐”、“健康”，而对于孩子的学业期望，则认为保持在中等水平以上就可。

让孩子学点才艺，是20世纪90年代初期才兴起的一种教育风向。调研发现，现在在大部分乡村教师观念中，送孩子学才艺、让孩子有点特长已经成为他们的共识。特别在年轻教师观念中，培养孩子的兴趣特长是一件很重要的事。但是，对于艺术教育的意义和价值，乡村教师的认识还存在偏差，存在实用主义、功利主义的导向。

对于大多数教师，孩子学哪门才艺，在他们心中，并没有本质上的区别。而最终选择让孩子学什么才艺，往往受制于当地的才艺班地理位置、周围同事孩子的情况等主客观因素的影响。还有教师表示，决定让孩子学点才艺，是出于功利主义的考虑，自己在成长过程中受到的局限或自身的一些缺陷，希望孩子不会“重蹈覆辙”。

调研中也发现，在新建县的少部分乡村教师中，对培养子女的兴趣爱好是持自然主义导向的，他们会尊重和遵从孩子的意愿和兴趣，而不是盲目从众。有老师认为，孩子自己在生活当中能够逐渐发现自己的兴趣爱好，应该遵从孩子的内在发展规律。

教师在长期的教育教学工作中逐渐形成特定的职业习惯，在学校场域形成的职业习惯会在一定程度上延伸到家庭场域内，并对子女教育产生一定的影响。

调研发现，乡村教师相对于其他职业的父母，对教育子女方面更有优势，因为他们能够更系统地教育孩子。

“家校合作”是教育过程中的重要组成部分，教师与家长之间相互合作，及时沟通孩子的教育情况有助于孩子的发展。从事教师行业的乡村教师也深谙与孩子的老师沟通孩子的学业情况的重要性及其对孩子发展的意义，即在子女教育方面形成家长与教师之间双向互动的循环圈。

调研发现，乡村教师基本都与孩子的老师保持不同程度的沟通。而作为教师，乡村教师的职业习惯使其清楚地知道“家校合作”的目的和真正内涵，即在与孩子的老师沟通孩子的教育情况后，家长也应该适时地进行持续教育，而不是单向度地寻求孩子的老师的帮助。就像作为教师，他们在向家长反映学生的学业表现后，同样寄希望于家长在家庭内的努力。

“一般发现孩子情绪有点不太对头的时候，我就问一下老师孩子最近考得好不好，表现怎么样。平时在路上碰到老师了也问一下。了解到情况后，我会根据老师反映的情况，跟孩子沟通一下。先是表扬他，说老师今天说你进步好大，孩子一听会很高兴。然后，再和孩子说一下他的缺点，和他说把缺点改了，就更好了。就这样对孩子进行正面教育。”

访谈中，一位老师表示，他很重视家校沟通，并在与孩子沟通时，会采取一定的教育策略。

“一般我跟孩子老师的关系都比较好，本身我也是老师，很知道作为老师的心理。其实老师是这样的，你重视他，他也会重视你;你经常跟他联系，有什么事他也会主动跟你联系。跟老师沟通一个是打电话，还有就是到学校去找，问小孩子在学校的一些表现。我孩子从初中到高中，我跟他班主任老师的沟通还是非常好的。我觉得家庭教育和学校教育对孩子都是有益的，老师也希望家长能跟老师沟通。”

一位受访老师表示会积极跟孩子的老师保持沟通，作为教师的她很清楚老师也希望能跟家长保持一定的沟通。

“高中的时候我儿子特别贪玩，他对篮球特别感兴趣，喜欢看nba，喜欢姚明。那个时候家里的电视没有体育频道，他就到外面看。他当时骗我说在路上跑的时间太多，要争取时间学习，不在家吃晚饭。但是每天下晚自习回来，他都说妈妈我好饿。我想哪里会这么饿呢?吃了晚饭不会这么饿的啊。我就有点怀疑，怀疑他是不是晚上没吃饭，是不是干其他事情去了?结果有一个晚上，我特意跑到学校去，一看他正在打球。我就一直坐在旁边看，看他打到什么时候，结果一打就打到上晚自习铃响，那肯定是没时间吃饭了。我就一直跟着他，看他走到教室，我一直也没让他发现。后来我就回家了。结果晚上他回来的时候说好饿，让我弄饭给他吃。我就质问他，很严肃的样子对他说，你怎么会这么饿呢?你晚上吃了饭吗?他说没有，他可能晓得我看到他了。我说你怎么不吃饭呢?他说他在打球，下午下了课，就去打球。我说难怪成绩下降了，就是因为这个原因。”

这位受访教师表示，教师的职业敏感，让她可能比一些家长更能仔细观察孩子的行为，从中发现问题并对孩子进行适时的教育。

“我在看书时看到了好的，我会给孩子看。或者她在看书时，我也会问她一些问题，问她的感受。在一些关键点的时候，我会延伸来对她进行教育。因为如果平常生活中，突然跟她讲一个学习问题，我觉得她也是听不进去的。”

一位受访老师谈到对7岁女儿时表示，教育孩子要懂得把握教育时机。

“我们培养孩子有一点特别的地方，就是从小学开始，我们就经常问孩子在学校里发生什么有趣的事情，多和孩子沟通。很多家长看到孩子成绩下滑，就会直接问孩子怎么回事，相对来说，我觉得我们家的眼光会比较长远，我们会去分析孩子成绩下滑背后的原因。”

一位从事乡村教育20年的教师表示，在教育孩子时更关注现象背后的原因，并对之进行分析，以采取相应的教育策略。

**学校教师队伍调研报告篇十一**

\*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：求实务实，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的培训方式。

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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！