# 枝江市义务教育学校教师队伍调研报告

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2025-03-31

*第一篇：枝江市义务教育学校教师队伍调研报告枝江市义务教育学校教师队伍调研报告近年来，我市教育事业有了长足的发展，办学条件逐步改善，教育教学质量不断提高，得到社会各界的普遍关注和认可。目前我市义务教育教师队伍、特别是农村教师队伍还存在着一些...*

**第一篇：枝江市义务教育学校教师队伍调研报告**

枝江市义务教育学校教师队伍调研报告

近年来，我市教育事业有了长足的发展，办学条件逐步改善，教育教学质量不断提高，得到社会各界的普遍关注和认可。目前我市义务教育教师队伍、特别是农村教师队伍还存在着一些不容忽视的问题，现就义务教育学校教师队伍情况报告如下。

一、基本情况

全市中小学56所，在编在岗教职工3284人(不含民办英杰学校)，其中义务教育学校教职工2477人，小学1263人（含特殊教育学校），初中1214人；高职中773人；其他单位34人。

近三年我市招聘农村中小学教师54人（服务期满资教生招聘14人），落实省“农村教师资助行动计划”和“三支一扶”计划精神，选聘了51名大学本科毕业生在农村学校支教，其中在农村小学支教15名，农村初中支教35名，农村高中支教1名。

二、存在的问题

（一）义务教育学校教师队伍学科结构不配套。

义务教育学校在职教职工整体超编而在岗专业教师数量不足。在专任教师中，特别是在农村小学学科专任教师中，除语文、数学两科外，英语、音乐、美术、信息技术等学科专职专任的教师少，兼职兼科、教非所学的人员多，英语、体育、音乐、美术等学科教师紧缺的矛盾突出，在一些学校，虽然课程是按上级规定开设的，但质量难以保证，形同虚设。在大部分农村中小学里，农村学校没有新教师补充。虽然自2024年选以来招录了一部分平均年龄在23岁左右的青年教师，分配到乡镇农村学校任教，但由于数量有限，还不能从根本上改变农村教师队伍年龄老化的状况。

农村教师队伍年龄老化给学校管理工作亦带来诸多问题，男55岁以上、女50岁以上即将退休或接近退休年龄的老年教师，在教育战线上干了一辈子，理应得到社会的尊重，目前他们普遍存在着一种“船到码头车到站”的心态，参加培训的积极性不高，教学缺乏创新意识，知识更新严重滞后，在教学改革和实施素质教育中成为落伍者，他们的工作状态对青年教师也产生了一定的不良影响，致使在部分学校内部活力不足，教学教研氛围不浓。

（三）农村教师队伍专业素质和水平较低。

调查发现，农村教师队伍的专业素质和水平普遍较低，与国家、省、市对“教师专业化”的要求存在着较大差距。

一是从学历看，教师的学历合格率已经达到了国家要求，但是第一学历即为合格学历的教师却偏少，还占不到专任教师总数的一半，近半数农村小学教师是通过民师函授、自考等取得合格后学历的，这种职后学历也就是一纸文凭，不能与专业出身教师的学历相提并论。这种状况在农村学校颇为严重，还有部分教师参加工作时的学历只是初中，农村学校教师这种学历状况导致了教师的专业化水平不高。

二是从身份看，农村学校教师可以分两类：一是原为民办教

校资教，承担了农村部分学校的英语、数学、信息技术等短缺学科教学，有效缓解了农村学校学科不配套的矛盾。但是，因多种原因我市将资教服务期满人员纳入正式财政编制数量过少，严重挫伤了他们从事教育工作的积极性，导致在岗资教生中的很多人不安心本职工作，流失情况严重。近三年实际招聘资教生62人，现仍在从教的51人，流失 11人。

另外，年轻人招聘之后留不住，我市近几年新招聘的农村小学教师中，因不安于农村学校偏僻、生活单调、环境差等原因，已有3人辞职另找工作，3人考入公务员，还有多人根本不安心在农村学校工作，多方寻求调往城镇学校工作，势必导致农村偏远学校师资力量薄弱。

三、建议采取措施

（一）完善定期补充教师的良性机制。

本着科学发展、持续发展的原则，进一步完善教师补充机制。每年为义务教育学校尤其是农村学校补充教师，根据教师队伍年龄结构和实际需要定期补充合格教师，新补充教师优先安排到农村义务教育学校紧缺学科岗位，保证农村义务教育学校开齐开足国家规定的课程；优先用于解决部分学校出现的教师断层问题。在编制限额和增人计划内，公开择优招聘20至30名优秀大学毕业生，主要充实农村中小学教师队伍。同时落实省“三支一扶”政策，加大从服务期满资教生中招聘进编的力度，留住人才。

（二）适当放宽中小学教师人员编制。

条件的镇可将小学全部集中在集镇，一方面可以集中财力保障教育教学设施，有效规范学校管理，发挥规模效益，彻底消除薄弱学校；另一方面也有利于新招聘教师安心工作，避免年轻教师流失。

（六）建立健全多层次、全方位的教师培训体系，促进教师专业发展。

除积极组织参加国家和省实施的培训项目外，要以提高教师的实际教育教学能力为主要内容，以新课程、新知识、新技术、新方法为培训重点，紧密结合教育教学工作，拓宽继续教育途径，进一步提高培训实效，要做到全员培训与重点培训相结合，远程培训与集中培训相结合，积极推进校本研修，培养教师终身学习的习惯，实现教师全员培训的目标。

（七）加强骨干教师队伍的培养管理。

坚持把中青年骨干教师作为培养重点，提升中小学骨干教师的水平与能力。开展名校长、学科带头人、骨干教师评选活动。加强在职骨干教师的考核与管理，发挥骨干教师在教书育人、教育科研、培养青年教师、教育管理方面的示范辐射作用，促进师资队伍整体素质和全市教育教学质量的全面提高。

（八）建立健全师德监督考核和师德档案制度。

建立学生、家长和社会参与的监督体系。要进一步加强师德档案建设，完善师德评价机制，严格执行教师职业道德“一票否决制”，把思想道德表现作为教师资格认定、绩效考核、职务评

**第二篇：学校教师队伍调研报告**

学校教师队伍调研报告

先从七个方面来说说我校教师队伍的实际情况：

一、年龄状况

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，3039岁18人，4049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。

二、健康状况

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。

三、学历状况

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。

四、职称状况

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。

五、工资状况

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2024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。

**第三篇：学校教师队伍调研报告**

先从七个方面来说说我校教师队伍的实际情况：

一、年龄状况

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。

二、健康状况

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。

三、学历状况

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。

四、职称状况

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。

五、工资状况

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2024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。

六、编制状况

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。

七、思想状况

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。

**第四篇：教师队伍情况调研报告**

石鼓区同兴明德小学教师队伍情况调研报告

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

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。

3、学校地处偏远，人才流失严重。我校坐落在石鼓区同兴路46号衡化家属区内，位于城乡结合部，交通不够便利。住在城里的老师

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。

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

根据衡阳市《合江套片区总体规划》，2024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（2024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”教师评上更高一级的职称，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。

**第五篇：教师队伍调研报告**

教师队伍调研报告

强国必先强教，强教必先强师。中央四号文件的出台，对新时代教师队伍建设出了新要求、新任务及落实的新路径，内容丰富，措施有力，影响深远。我校在县科教体局的带领下认真学习了中央四号文件精神，为进一步掌握我校教师队伍建设情况，了解存在的问题，分析原因并有针对性的解决，我校成立了专门的调研小组对目前的教师队伍建设情况进行了调研，现将调研情况报告如下：

一、基本情况 数量、年龄、学历等

二、教师队伍存在的突出问题。

（一）教师队伍的结构性矛盾突出。

1、教师队伍区域结构不均衡。由于城乡教育发展不平衡，教师资源向城区集中，城区学校教师超编，农村学校教师缺编，造成了教师在区域分布上严重失衡，存在突出的供需矛盾。

2、教师队伍学科结构不配套。小学段语文、数学教师基本够用，体育、美术、音乐、信息技术和外语专业教师缺编严重。

（二）农村教师队伍整体素质偏低。

农村教师队伍整体素质偏低，主要表现为“两少”。一是专业教师少。有的农村小学虽已开全规定课程，但任课教师大都是非专业教师，重点表现在体、音、美和信息技术等课程。二是正规师范类院校的毕业生少。

（三）代课教师依然大量存在。

由于学校教师人员严重欠缺，多年来我校一直请的有代课教师。虽然学校经过严格筛选，但仍有部分代课教师没有接受正规的师范教育，教学质量难以保证。并且代课教师时有时无，去留不定。他们看不到发展前景，存在着临时观念，人心不稳，而且都有强烈要求转为正式教师的愿望，随着时间的推移，将会引发许多纠纷，这些都是影响教育教学质量及教育稳定的消极因素。

（四）教师的素质有待提高。

教师的师德状况还有不尽如人意的地方。主要体现在教师的修养方面，如师生关系问题，教师的行为规范问题，教师的职业道德问题等。教师的业务素质也急需提高。如在掌握现代化教育理论、更新教育观念、优化知识结构和应用现代教育手段等方面需要提高。

（五）当前教师心理压力过大。

通过调查发现，当前广大中小学教师的心理压力比以前，尤其是比新课程改革未实施以前更大了，具体来说心理压力主要来源于以下几个方面：

1、社会赋予教师的责任过多，对教师的期望过大。

2、农村学校管理太过僵化、。

3、农村学校教师负荷过重。

4、农村留守子女过多，给教学工作带来很大困难。

5、家长的不配合。

6、农村学校教师自我发展机会太少。

（六）教师工资、福利待遇等偏低。

尽管近几年政府颁布了一系列关于改善教师工资现状的政策，但农村学校教师和城镇学校教师的工资待遇相差很大，农村教师领取的边远乡村补贴金额偏低，所以同等条件下，优秀教师纷纷涌进城市，留不住人才。

三、解决问题对策。

（一）调整农村学校布局，优化教育资源。

采取合村、合乡并镇的办法，适当过大师生比，让优秀的教师工作在教学第一线，使学生受教育程度在最大限度上平等。

（二）切实提高教师师德及业务素质。

1、加大培训的力度，研训人员要深入到最基层的学校，带去教师最需要的理念、方法等具体点的东西，提高培训的实效性。、2、可适当采取让县城的教师下乡支教。同时把农村教师定期送到县城较好的学校学习、实习，互相取长补短，互相借鉴。

3、适当增加教育经费的投入，鼓励教师外出学习，继续深造。

（三）提高农村教师福利待遇。

1、改善工作生活条件。切实改善农村学校教师的办公条件，为相关教师配备电脑。加大农村学校周转房建设力度，并区别不同学校的教师数量和住房条件，安排不同数量的周转房建设规模。

2、关注教师合理诉求。按照教师待遇不低于公务员的规定，建立与聘任制度相适应的工资分配激励机制。有条件地方按照效率优先、兼顾公平的原则，采取措施和办法，对在学校管理等方面做出显著成绩和突出贡献的人员给予相应优厚的工资待遇或相应奖励，稳定农村学校教师队伍。

3、职称评聘给予倾斜。建议适当提高农村小学中、高级教师职称聘任比例，并适当放宽评聘条件。

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！