# 教师队伍管理工作调研材料

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-06-30

*第一篇：教师队伍管理工作调研材料关于教师队伍管理工作调研材料百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。农村中小学校教师队伍结构性缺编，整体素质偏低等制约农村教育发展的因素越来越显突出，造成了农村中小学校教育质量低下，城乡教育两级分化越来越严...*

**第一篇：教师队伍管理工作调研材料**

关于教师队伍管理工作调研材料

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。农村中小学校教师队伍结构性缺编，整体素质偏低等制约农村教育发展的因素越来越显突出，造成了农村中小学校教育质量低下，城乡教育两级分化越来越严重。现将调研情况汇报如下：

一、基本情况及存在的问题

目前，我乡现有中小学校16所，其中初中3所，小学13所，公办幼儿园3所，教师287人，小学169人，中学112人，幼儿园6人。编制核定标准和数量不合理，教师队伍管理不完善，农村教师职称晋升比较难，绩效工资管理、使用和发放不能真正发挥作用等问题。

1、教师编制标准和编制数量短缺问题突出。目前，农村中小学编制标准仍是十多年前制定的编制标准，严重脱离农村实际情况，只依据师生比确定的编制数。农村学校分散，班级规模小，人数少，占用教师多。我乡中小学教职工编制数为307人，现有教师287人，其中专任教师258人，专任教师缺编49人。包括老弱病残和产假人员，远远不能满足现在教育教学发展的需要。

2、招聘教师数量有限。近几年，虽然我乡每年都在招聘新教师，但还是不能解决中小学教师紧缺问题，招聘教师数远远低于调出和退休教师数。近两年我乡招聘教师30人，退休15人，调出25人，调入3人，总体还是减少7人。

3、现任教师学历水平和业务素质不高。按照国家和省文件精神，2024年以前解决了民办教师问题，目前我乡“民转公”教师有104人，占教师总数的36.2%。这部分教师起点学历偏低，绝大多数达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在质量不高问题。加之近几年招聘的教师所学专业名目繁多，许多都是非师范专业毕业生，也严重影响了教师的质量和水平。由于农村中小学教师结构不尽合理，教师素质存在参差不齐现象，严重影响了农村中小学教育发展。

4、县级教师培训和教研部门发展不协调。现行的教师培训中心，教学教研室，电教中心应整合教育资源，将现有的教师进修学校、电教中心、教研室整合，共同担负起教师培训、指导教学教研和运用现代教育信息手段服

务教学的重任。

5、教师职称晋升比较难。农村学校教师职称结构比例低，教师职称晋升难的现象不能得到有效解决。教师为了晋升职称不是在教学上下功夫，而是首先要花费大量的时间和精力去获取更多的“无用”证件，然后通过各种途径，采取多种手段去寻求晋升的机会，这些都严重影响了教育教学的发展，同时也造成了教育的腐败，因此应该改革教师职称晋升政策和标准。

6、绩效工资管理、使用和分配不能真正发挥作用。绩效工资管理使用和分配不能真正发挥作用，体现多劳多得和奖勤罚懒的作用。

二、形成的原因分析

1、教育经费尽管在不断的增加，还是不能满足经济社会和教育形式发展的需要，要不断加大政府投入，改善办学条件，依法落实政府责任，不断加大教育统筹和资金投入力度。保证义务教育经费逐年实现“三个增长”，加大中小学校舍改造和新建布局调整工作、设备配备、教育信息化建设。认真落实“两免一补”政策，统一为中小学寄宿生配备床单、被罩、枕巾等生活用品。山区教师补助标准大幅度提高，让人羡慕。试看其它如政府、电力、交通、商税、政法等部门的办公条件和职工住房条件如何？坚持“城乡同步、标准同一”的原则，全面推进农村中小学校建设。

2、教师队伍建设合理化，为义务教育均衡发展提供师资保障。（1）教师编制制度政策因素。教师编制制度政策不合理，现行教师编制标准是根据2024年事业发展的基数确定的。其特点是仅仅考虑了生师比一个方面，农村学校教师编制数普遍少于城镇。核定教师编制要多方面考虑。还要考虑科目数与教职工比、任课门数与教职工比、周课时与教职工比、教师数与职工比等因素。规模小的农村学校还要考虑年级数与教职工比。（2农村教师增补机制和教师调动机制因素。农村教师增补机制和教师调动机制需创新，加大农村学校新增教师的招聘工作力度。每年向农村招聘教师，招聘时签定在农村服务10年以上的协议，真正在农村安家落户。严禁向超编单位调入服务期不足的教师，不要让薄弱农村学校成为优质资源和条件优越单位的培养基地。农村学校现在年龄老化，青黄不接，学科不均衡的现象非常严重。

（3）农村教师素质提升机制因素。制定义务教育阶段教师培训中长期规划，明确各级教育行政部门的教师培训分担责任，争取每一位农村教师每学

年能至少受训1次。确保教师继续教育经常性培训经费由各级政府分级承担。建议设立义务教育师资培训专项经费，制定教师发展提高奖励补助办法，而且要专业发展，专业提高。从教师培训经费中拿出部分经费，作为农村教师专业水平提高的奖励资金。

三、对策及改进措施

教师问题是农村教育中最突出的矛盾，农村学校师资力量薄弱，教师待遇差，教育质量无法得到保障，应从以下几方面解决教师问题。

1、强化政府对农村师资队伍建设的责任。把农村师资队伍建设纳入促进教育均衡发展的重要范畴，加大农村教育投入比重，落实好农村师资队伍建设所需教育经费。在进一步落实好“以县为主”的管理体制中，推动县区政府担负起农村师资队伍建设的主要责任。加大政府教育督导检查，成立教育、人事、编制、财政和监察等部门参加的专门督察组，加大督查力度，落实有关责任，定期协调解决农村师资队伍建设中存在的经费、人员不足等困难。坚决禁止各种巧立名目向教师乱摊派、乱收费、乱集资的行为发生，为教师创设一个勤奋育人、热心从教、宽松、安宁的育人环境。

2、及时确定和调整教师编制，补充人员，满足农村教育需求。从农村教育实际出发，科学核定农村教师编制，充分考虑农村中小学教学点多、成班率低，农村学校教师编制配备师生比、班级数与教师比等实际情况，按省定标准上浮，对边远乡村学校实施弹性配编，并根据实际需要作适当突破，以确保农村学校教学基本需求。坚持按年度做好农村教师内退工作，定期向社会组织招考补充录用新教师。坚决制止“有编不补”或“多退少补”、聘用不具备教师资格的人员顶编上岗代课。

由于我乡教师缺编严重，教师所教学科极不稳定，尤其是中学，一个教师往往是同时上几个学科，头绪多，任务重，不利于教师专业发展和学科骨干教师的培养，致使教师教学方法单调，教学水平提高不快。小学教师基本上都是包班任教，无论语文、数学，还是品德、科学、音乐、体育、美术包括其他地方课程，都由一位教师担任，甚至还有一位教师担任几个年级课程的现象。教师应付正常教学尚且力不从心，更谈不上推行素质教育，教师专业水平的发展和提高。农村教师有句口头禅：教师都是万能砖，哪里需要哪里搬，今年教语文，明年教数学，后年教英语，副科全代劳。

3、提高农村教师生活工作待遇。依法落实保障农村教师享有国家政策

性规定的工资、津贴、补贴、医疗等待遇、政策。改善农村教师工作条件，在薪酬、津贴、补贴、社会保障待遇、教师职称评聘等方面实行乡村教师高于城镇学校标准。大幅度提高农村教师任教补助津贴，提高和落实农村教师生活工作定额补贴、农村边远地区教师津贴。以优厚的待遇吸引人才、留住人才在农村学校长期任教。

4、探索切实可行的农村师资队伍培训提高办法。加强农村教师培训，按年度定期选派农村教师到城区学校任教培训，提高农村教师接受新的教育教学理念和方法。加快教育信息化工程建设，实施教师教育网联计划，借助现代远程教育手段，大规模开展教师培训。组建农村中小学教育讲师团，邀请名师授课，名师说课评课，送教下乡，提高教师培训实效，全面促进农村教师队伍建设提高。

5、解决农村教师流失严重的问题。由于工资待遇低、工作环境差、任务重、头绪多，农村学校得不到应有的重视，造成农村教师的大量流失。农村教师向城镇跑的现象特别严重。

农村教师的流失，主要是农村优秀教师的流失，结果是使优秀教师高度集中在优质教师资源的学校，高度集中在经济发达地区，使教师资源配置严重失衡。

农村教师的流失，导致农村中小学师资队伍年龄结构老化，教育教学水平和质量难以保证。农村小学教师年龄偏大，学历偏低，知识老化，精力不足的现象十分突出。农村小学教师平均年龄在50多岁，有相当一部分教师原是由代课教师和民办教师转正而来的。初中教师队伍问题更加突出，数量不足、结构不合理、缺少骨干教师甚至合格教师，小学教师被拔到初中任教，他们缺乏初中教学实际经验，专业知识不足，难以胜任，对进一步发展初中教育形成严重制约。

许家沟乡中心校 2024年3月

**第二篇：教师队伍管理工作调研报告**

教师队伍管理工作调研报告

教育是决定区域经济发展活力与后劲的重要因素，教育的发展在现代化发展进程中肩负着艰巨的任务和神圣的使命。众所周知，在学校教育中，教师处于主导性地位，是决定教育质量的关键因素。教育发展水平的高低，很大程度上取决于教师队伍建设水平的高低。没有一支高水平的教师队伍，教育就是无源之水，无本之木。因此，加强教师队伍建设，是教育的发展之基、竞争之本、提高之源。加快建设高素质的教师和校长这是我区教育发展战略和宏观政策的重点。

一、现在教师队伍管理现状

近年来，我区认真贯彻落实《义务教育法》和《教师法》，把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。教育行政部门按照区政府的统一部署，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。

一是教师队伍总量平稳，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

教师队伍建设是教育改革与发展的关键，近年来，我区虽然采取多种措施提高教师教育能力和教学水平，收到了一定的成效，但在拔尖人才建设方面仍存在着一些问题。

问题一：学科领军人物总体数量偏少。市级学科带头人数量也明显偏少。

问题二：各学科中青年骨干教师数量总体偏少，与兄弟县区存在差距。

问题三：缺乏有一定影响力的名校长，校长、园长队伍管理艺术、管理水平亟待提升。

问题四：音、体、美、外等专业教师队伍存在结构性缺编的情况，师资尚且不足，更不用说拔尖人才的培养。

问题五：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。

总之，我区中小学教师和学校管理者队伍总体上还不能适应新时期教育发展的需要。造成这种情况的原因，有历史层面的，有经费层面的，有培养层面的，也有管理层面的。虽然近年来也采取了不少措施，但仍需要进一步努力，从根本上解决这些问题。教育要实现跨越发展，必须进一步提升我区教师和校长整体素质，加速教师和校长的专业化进程，加大本区骨干教师的培养力度，造就一批有良好的师德修养、先进的教育理念、厚实的专业素养、开阔的国际视野、较强的教育科研与教育创新能力的名师队伍，以加快建设教育强区的步伐。

三、加强教师队伍管理的建议

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。为了在我区建设一支结构优化，素质优良，富有活力，与时俱进的高素质、专业化的教师队伍，我们建议：

我们要牢固树立科学发展观，坚持以人为本，树立“人才资源是第一资源”的理念，以师资队伍建设为核心，大力实施人才强教战略，健全有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的体制，着力建设高素质、结构合理的优秀师资队伍。

具体目标是：要营造尊重教师、尊重人才的氛围，切实改善待遇；要使我区教师师德水平达到新的高度；要使教师教育教学水平再上新台阶，拥有一定数量的在省、市有较高知名度的优秀教师，实现全区教师队伍整体素质的提升。

（一）确保教师队伍发展在教育事业中处于优先发展的战略地位 教师是教育事业的第一资源，教师的质量就是教育的质量，教育的差距归根结底是教师的差距。实施人才强国战略，促进教育和经济发展，必须首先重视教师资源，优化教师队伍，确保教师队伍建设的优先发展。将教师队伍建设做为加快教育发展的重点，加大和确保教师队伍建设投入，建立教师终身学习的动力机制。

（二）优化分层培养机制，强化师训工作，加强教师队伍建设 1．大力实施名师分层培养工程。

以“名师建设工程”为抓手，推动名师队伍建设。根据素质教育的实施要求，结合中小学教师继续教育工程，立足我区教育事业发展对教师队伍建设的内在诉求，保证专项资金的落实，实施名师分层培养工程，即分教坛新秀、骨干教师、学科带头人、特级教师四个层次来实施名师培养工程。积极筹措资金，落实拔尖人才的相应待遇，加大对教育教学作出突出成绩人员的奖励力度，努力营造有利于骨干教师成长的环境。在此基础上加大对骨干教师的培训和管理考核力度。

2．着力提升教师业务水平和专业技能。

打造一批高素质的教师队伍，就必须通过培养锻炼，提升教师教书育人的本领。一是在突出骨干教师培训的同时，注重全员教师的教育培训。通过骨干教师提高培训、中小学校长培训、心理健康教育培训、班主任培训及全区教师的继续教育培训等形式多样、内容丰富的培训活动，有力促进教师的专业成长，提升综合素质。二是以教师的专业成长为主线，深入开展好教育思想大讨论、专业技能大练兵、专业知识大比武。在教育思想大讨论中，选择必读书目，进行论坛、读书竞赛和论文评比活动；在专业技能大练兵中，进行不同层次的说课和赛课活动；在专业知识大比武中，进行学科专业知识考试。精心组织，统筹安排，抓实效，促提高，引领教师专业成长。把积极引导贯穿始终，把精心组织贯穿始终，把抓落实、求实效贯穿始终。三是积极搭建平台，为教师提供发展的机会。利用座谈会、专家讲座、演讲、网上论坛等形式开展讨论活动，组织学科带头人组优质示范课评比、优秀课改案例和教学设计评比、市级骨干教师以上组优秀课件制作评比、试卷命制评比、普通教师组优质课评比优秀论文评比、普通教师组优秀课件制作评比等活动。通过活动，锤炼教师队伍，让一批优秀教师在活动中不断提升，脱颖而出。四是加快教育城域网建设，利用网上的资源优势，实现教师学习培训资源的共享。五是丰富培训内容，改进培训方法，提高培训者队伍水平，加大教师培训中心的投入力度，建立符合教师学习的高水平的培训基地，尽可能的为教师培训工作创造条件。六是将教师培训工作做为教师考核的重要内容，帮助教师树立终身学习的观念。

3．建立健全校本教研和校本培训制度。

教育科研水平是衡量教师成长质量的重要指标，必须通过加强教育科研，引领教师专业成长。校长作为校本教研和校本培训的第一责任人，要营造一种研究氛围、搭建一个平等对话的平台、提出一个研究课题、建立健全一项制度、制订一个发展计划；把校本教研和校本培训与研读一篇教材、争上一节研究课、评论一个案例、拟订一份试卷、撰写一篇论文、掌握一套技能等活动有机地结合起来，真正让学校成为教师专业成长的基地。

4．把好教师入口关，加大人才引进力度。

一要严格教师资格准入和持证上岗制度，把好教师的入口关。二要优化教师队伍结构，把人才引进工作当作一项促进教育发展的重点工作来抓，确保引进的人才能够“引得进、留得住、用得上、用得好”，为我区教育的发展提供强有力的人才保障和智力支撑。三要继续实行城乡教师异地交流制度，促进教育的均衡发展建立城市教师到农村任教服务期制度，鼓励城市教师到农村学校任教，选派农村学校中青年教师到城市交流学习，逐步解决农村中小学教师短缺和素质不高的问题。

5.不断完善教师评价激励机制。

要关怀、支持教师事业，真正做到制度留人、事业留人、感情留人，从而加强师资队伍的凝聚力，确保教师队伍的蓬勃发展。通过评选优秀教育工作者、师德标兵、优秀班主任、优秀教师、优秀管理工作者等先进个人，评选区优秀小课题研究成果奖励、区优秀教育科研成果奖、电教工作先进集体、区优秀教研组、备课组等先进集体，来激励广大教师自主发展。

6、提高教师队伍职业道德水平

教育部门在师德建设上要认真抓好教育、制度和管理三项建设，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；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。

百年大计，教育为本；教育大计，师资为先。以科学发展观指导教育工作，就要创新教育理念，建设高水平的师资队伍，树立科学的教育质量观、人才观，努力办好让人民满意的教育，让教育发展成果惠及全体人民，实现教育全面、协调、可持续发展。

**第三篇：教师队伍管理工作调研报告**

如下：

一、现在教师队伍管理现状

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。

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、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。

（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，造成班子傭肿、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。

三、加强教师队伍管理的建议

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

（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。

**第四篇：教师队伍管理工作调研报告**

一、现在教师队伍管理现状

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。

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、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。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

（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。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，造成班子傭肿、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。

三、加强教师队伍管理的建议

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。充分发挥教育主管理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。

**第五篇：教师队伍管理工作调研报告**

这是一篇关于调研报告的范文，可以提供大家借鉴！

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：

一、现在教师队伍管理现状

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。

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、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。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，造成班子傭肿、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。

三、加强教师队伍管理的建议

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。充分发挥教育主管理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。

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！