# 孔子学院汉语教师队伍发展现状及存在的问题

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-02-21

*第一篇：孔子学院汉语教师队伍发展现状及存在的问题孔子学院汉语教师队伍发展现状及存在的问题???近五年孔子学院的师资发展情况秉持“和而不同”的外交理念，以构建繁荣和谐的世界为宗旨，2024年11月24日，首家孔子学院于韩国首尔成立。随着近年...*

**第一篇：孔子学院汉语教师队伍发展现状及存在的问题**

孔子学院汉语教师队伍发展现状及存在的问题

???近五年孔子学院的师资发展情况秉持“和而不同”的外交理念，以构建繁荣和谐的世界为宗旨，2025年11月24日，首家孔子学院于韩国首尔成立。随着近年来我国国际地位和国际影响力的提升，以及中华文化的强大吸引力，孔子学院在全球生根发芽。截至2025年年底，已有126个国家和地区建立了孔子学院和孔子课堂[1]。孔子学院大规模发展的背后，汉语师资不足等问题逐渐暴露。师资问题直接关系到孔子学院的教育质量，是影响孔子学院可持续发展的重要因素，值得高度关注。

回顾近五年孔子学院的发展情况，孔子学院总数、注册学生人数和派出汉语教师人数每年都呈增长之势（见表1）。相较于2025年，2025年新建孔子学院增速放缓，但学生人数和派出汉语教师人数均有所增加。学生人数增加14万之多，派出的教师、志愿者人数仅增加716人，全球注册学生总数达到36万，而专兼职教师总数仅1万余人：其中中方人员仅有2200人，占20%左右；80%为各国各地区培养的从事汉语教学工作的本土教师。2025年，孔子学院注册学生人数增加了15.5万，派出的汉语教师、志愿者增加了4000余人，加大了中方的派遣规模，同时培训外国汉语教师6229人。为了加强对外派汉语教师的管理，2025年我国发布了《国家汉办/孔子学院总部外派汉语教师管理办法（试行）》，用以规范汉语教师的言行和教学行为。2025年，孔子学院的发展呈现常态化：各项数据稳步增加，注册学生数增长尤为明显，增加了近20万名注册学生；不仅加强本土教师的培训，还开始重视本土汉语教师的师范教育，在8个国家开设汉语师范专业，系统全面地培养本土汉语教师。但新增的汉语教师、志愿者只有约3000人，加上培养的本土教师5720名，虽在一定程度上满足了对教师的需求，但仍呈供不应求的态势，缺口进一步扩大。

2025年是孔子学院成立十周年。该年孔子学院总数稳步上升，然而，新建学校数较前几年有所下降，注册学生人数增长为历年之最，但新增外派教师、志愿者仅有1500人，生师比过高问题极为突出[2]。2025年，全球孔子学院注册学员111万人，其中有15家孔子学院注册学生人数过万，而中外专兼职教师总数为33745人，注册学生人数和专兼职汉语教师人数的比例为33∶1，相当于每名教师要对33个学生进行汉语指导[3]。由此可见，汉语教师数量严重不足，远远无法满足孔子学院的发展。相关数据显示，全球范围内汉语教师的缺口已超过500万人，其中马来西亚和印度尼西亚的汉语教师数量缺口均已达到10万之多。值得注意的是，在孔子学院从事教学的约3万名教师中，由国家汉办派出的院长、教师、志愿者就有1.55万人，其中院长、教师6300人，志愿者5724人，各省、市教育厅（局）和高校派出志愿者3476人[4]。这近半数由国家汉办所派遣的教师流动性较大，导致孔子学院自身缺乏一支固定的职业化汉语教师队伍。在师资质量方面，这些派遣出国的汉语教师由国家汉办面向全社会或各省市高校选拔而来，录取后进行短期培训，他们的外语能力仅达到基本沟通交流的水平，对所派往任教的国家国情以及其历史、文化所知不多，其中真正具有对外汉语专业背景者寥寥无几，对中华传统文化有所研究者更是比例甚微，高质量且稳定的汉语教师严重匮乏。

师资短缺及质量问题是当前孔子学院发展过程中的瓶颈，有可能危及到中国的对外形象和在国际交流中的地位。因此，结合孔子学院汉语教师存在的具体问题采取相应的措施，对于现阶段孔子学院的可持续发展尤为重要。

孔子学院师资队伍建设存在的问题孔子学院作为推广汉语的教育机构和中国文化的传播机构，在中外文化交流中具有桥梁和纽带作用。为了发展这种特殊的文化教育交流事业，重视师资队伍建设是关键。然而，就当前孔子学院的师资队伍建设而言，无论其数量还是质量都存在着亟待解决的问题。

传统的师资来源模式导致师资缺乏孔子学院师资主要来源于下述三种培养模式，即“走出去”模式、“请进来”模式和本土培训模式。如2025年孔子学院通过“请进来”“走出去”方式培训外国本土汉语教师4765人，通过各国孔子学院培训本土教师3.5万人。[5] 1.“走出去”模式该模式是指在中国各高校培养的对外汉语专业或拥有对外汉语教学资格的教师和学生走出国门，到全球各地的孔子学院进行短期或长期任教[6]。这些师生有着明显的汉语语言优势，知晓中国文化，能够准确地传递中国文化的有关信息。除日常的教学活动外，他们还可以利用课余时间对当地教师进行培训，开展讲座论坛，做中外文化的交流使者。他们虽然能够进行基本的外语沟通，但对孔子学院所在地的语言、文化、风俗习惯等了解较少。

2.“请进来”模式该模式指的是邀请已经在孔子学院任教的外籍教师来中国进行短期培训，接受中国传统和当代文化的熏陶，进行基本的汉语学习[7]。这部分教师虽都是外籍人士，但大多数是华人华裔。他们自小生长在孔子学院所在地区，不仅与当地学习者交流沟通毫无障碍，而且对当地文化传统和风俗习惯非常了解，善于运用当地人易于接受的方式进行教学。他们对汉语有浓厚的兴趣，家人中不乏汉语流利者，但对中国文化的认识存在不足，汉语的学习也更多侧重于基础的语音语法，仅仅依靠短期的来华培训，并不能使他们真正了解中华文化。

3.本土培训模式该模式是指孔子学院在其所在地进行本土化的汉语教师培养，报名者多为当地有兴趣、有意愿进行汉语学习和教授并且已具备一定汉语基础的人，校方从中国聘请有经验的教师对其进行培训，之后选拔上岗[8]。这部分教师多为外籍人员，生长在孔子学院所在地区。他们虽然对汉语有着极大的学习热情，具有一定的听说读写基础，但是汉语水平有限，对于中国文化的了解也仅限于语言文字。而且，对他们进行汉语及文化培训的多为当地的中国留学生和华人华侨，这使得他们对汉语知识和中华文化的认识仅仅停留在听、闻层面上，缺少直观感受，难以体会中国语言和中华文化的魅力。

孔子学院设立以来，全球孔子学院和孔子课堂的在职汉语教师基本都来源于这三种模式。这三种模式为解决孔子学院的师资短缺问题起到了很重要的作用，但也存在诸多弊端，培养出来的师资数量和质量经实践检验无法满足孔子学院现阶段的需要，更无法满足未来对外汉语教育和中华文化影响力扩大的需要。因此，孔子学院亟待开辟新的师资培养模式和来源渠道。

选拔条件及教师教学能力制约师资质量学界对于汉语教师应具备的基本素质早有认定：具有系统的汉语语言学知识和熟练规范的汉语口语、书面语运用能力，相关的教育学、心理学知识，以及一定的中华文化素养。传统培养模式主要以短期培训为主，时长在1个月左右。教师在短期内掌握相关知识和理论已经很不容易，很难深入学习中华文化的精髓内涵。

1.孔子学院汉语教师选拔要求较低，教学效果不佳我国面向孔子学院派遣的院长、教师和志愿者基本符合要求，但其整体质量堪忧，选拔要求较低、教学实效不佳。一方面，国内高校教师文化水平高，是比较合适的派遣对象，但他们接受派遣的积极性不高。这主要与国内的教师评价体制有关，国内高校教师的职称评定、“评优评先”主要依照个人的教学、科研成果，外派到孔子学院必然会限制教师的个人职业发展。另一方面，孔子学院汉语教师志愿者选拔标准较低。目前，孔子学院汉语教师志愿者分为国内汉语教师志愿者和海外汉语教师志愿者两种。国内汉语教师志愿者面向全国招募，主要对象为本科以上应届毕业生、在读研究生和在职教师，达到普通话二级甲等水平和大学英语四级以上水平。对海外志愿者的条件要求是具有学士及以上学位，能讲标准的普通话。志愿者提交申请后，通过综合能力面试（含教学能力、应变能力、中华才艺等）、外语面试、心理测试三部分的选拔考试后，即成为志愿者候选人，参加由国家汉办组织的行前培训，时长为300～600课时，海外志愿服务满两年以上即为服务期满考核合格。

选拔的标准导致了孔子学院汉语教学质量难以保证，教学效果受到影响。在爱尔兰孔子学院工作的一名新任教师反映，“有的学生虽已学过3年汉语，但使用汉语完整表达的能力仍很差，学生普遍对写汉字有较严重的畏惧心理”；印尼孔子学院相关负责人表示，当地学生在学习“孔融让梨”“愚公移山”这样的成语时，面临很大的理解问题”。[9] 2.孔子学院汉语教师课堂教学能力不足孔子学院汉语教师本身的专业多以语言为主，主攻汉语和英语，甚至还有很多非语言学科背景，如艺术、戏剧等，他们不熟悉教育教学规律，教学技能薄弱，导致课堂教学效果较差。外派的院长、专家虽然具有专业权威，但毕竟已经脱离教学一线，接受和适应能力不强，常常忽视对教师课堂教学技巧的培训。课堂教学能力缺乏不仅表现为教师本身教学技能的不足，还体现为由于不同国家、民族的风俗习惯差异所导致的教学习惯、教学模式的差异，使得派遣汉语教师难以适应本土学生的习惯和思维。从课堂组织形式和教学方法来看，我国多为大课堂型的班级授课，以单向传授为主，缺少师生互动，学生缺乏参与感，派遣汉语教师深受此种教学模式的影响。而欧美等国多为小课堂分小组讨论授课，学生习惯于在课堂上积极发言，表达意见，难以适应中国汉语教师的灌输式讲授方式。

孔子学院汉语教师培养建议

师资是学校发展的关键因素，推动孔子学院持续发展必然要求解决当前汉语教师存在的问题。这有利于清除对外交流的障碍，使更多国家、民族和人民认识和了解中国，提升我国的文化软实力和国际影响力。

（一）构建新型培养模式，开辟新的师资来源途径，保证教师数量就孔子学院汉语教师的来源讲，不管是“走出去”还是“请进来”模式都无法真正解决师资缺乏的问题，关键还要构建新型培养模式，开辟新的师资来源途径。

1.发扬传统培养模式优势，扩大汉语教师队伍第一，进一步发挥“走出去”模式的优势，立足高校，培养更多对外汉语教师。各高校及师范院校适度扩大对外汉语专业的招生规模，培养更多专业过硬的对外汉语教师，为孔子学院储备师资。在课程设置上，应加大对国外文化的教授力度，不只是语言教学，还要进行文化熏陶。鼓励其他专业学生，特别是英语、中文、教育等相关专业学生进行对外汉语第二学位研习，帮助其成长为符合孔子学院汉语教师标准的新生力量。第二，延长“请进来”培训时间，将1个月的培训时间延长为半年。“请进来”师资模式最为明显的缺点就是培训时间过短，导致受训师资队伍无法掌握汉语和中华文化的精髓。应当进一步延长培训时间，如果无法一次性利用半年时间参加培训，可改为短时间且多次的培训，每次培训内容不同、各有侧重。各省市应当指定高校成为长期的孔子学院师资培训机构，制定完整的规章制度和详细的课程教学计划。除了进行课堂知识传授之外，更要让学员走出课堂，到公共场所、企业或文化组织参观，感受中国人民的生活和中华文化。第三，加强孔子学院在本土的培训作用，储备优质师资。孔子学院师资力量不能只依靠国内派遣和培训，还要立足本土化培训，发挥孔子学院自身造血功能，在国外高校或孔子学院内部附设专门的汉语师范科，在培养学生的同时做好师资储备。

第四，创新培养模式，利用现代网络远程教育的先进技术，提高师资培养的质量。由国家汉办出面邀请语言或文化领域专家录制课程，通过网络平台进行传播。远程课程不仅针对教师，也可以面向学生，内容尽量深入浅出，注重趣味性。远程教育的时间相对自由，且高效经济，能够成为三种传统培养模式的补充和辅助。

2.构建新型培养模式，实行定向培养进一步探索新型的汉语教师培养模式，可以选择定向培养、联合培养的模式来满足孔子学院师资需求。国内设有对外汉语专业的高校，应当加强与海外孔子学院的对接合作，由双方共同培养汉语教师，入学前签订毕业协议解决就业，吸引更多人学习对外汉语专业。孔子学院的汉语教师与国内从事汉语教学的教师要求不同，在培养计划上也应该有所区分。在课程设置上，要进行多语言教学和跨文化交流，开设与两国文化有关的一系列课程，采取双方联合培养的方式，如前两年在国内高校进行系统的知识学习，后两年到孔子学院所在地高校进行深造，融入当地社会文化环境，熟悉当地教育教学模式。最后，到孔子学院进行实地实习，在教学实践中发现自身知识或技能的不足。

新型培养模式的构建需要政府的财政和政策支持。一方面，雄厚的财力物质基础能够为联合培养、定向培养提供设备、教材、教具、海外实习经费等保障；另一方面，政府的鼓励和政策支持有利于深化高校和孔子学院的合作，吸引社会民间机构、团体和组织共同参与，共同促进孔子学院师资的培养和发展。

3.利用高校青年教师出国深造政策补充师资孔子学院师资来源的另一个新渠道是利用在外留学、访学的高校青年教师，改善孔子学院师资缺乏的现状，提高孔子学院师资质量。目前，国家推出了一系列高校青年骨干教师出国进修访学项目，越来越多高校将教师职称评定与出国经历相挂钩，推动了各级各类高校教师积极出国留学、访学，为孔子学校的师资补充提供了机遇和条件。在国家政策支持下，可以将孔子学院的任教列为高校青年教师出国访学、研修的正式经历；或是将课余时间的教育实践列入出国高校教师研修计划，以鼓励教师在深造高校所在地的孔子学院进行实地教学。

（二）从教师专业发展的角度提高教师质量教师专业发展是指教师个体专业不断发展的历程，是教师不断接受新知识和增长专业能力的过程[10]。教师的专业素质包括专业知识、专业技能和专业情意[11]。教师的专业发展就是不断提升这三方面的过程，是长期的动态发展的系统过程，也是教师自身有意识地进行的过程，贯穿于教师的整个职业生涯。要提高孔子学院汉语教师的素质，应从教师专业发展的角度出发，全方位、多领域、深层次提升孔子学院汉语教师的整体水平。

1.加强师德建设师德是指教师的职业道德，是一切教育工作者在从事其教育教学职业过程中必须遵守的道德规范和行为准则。在海外孔子学院进行教学活动，更应该注重师德培养，弘扬中华民族传统的“尊师重道”美德，传递正能量。孔子学院的汉语教师在与其他国家学生教学相长的过程中，其一举一动都代表着中国的教师形象，因此师德建设尤为重要。在教学过程中，首先是适应当地的课堂环境，然后是以自身行为影响他人，要学会见贤思齐，不断反思自省，提升自我，完善自身。加强孔子学院汉语教师的师德建设是一个长期的、贯穿整个教师职业生涯的过程。加强有中国特色的师德建设，重要的是增加职业道德认同感，而非盲目的、强制的遵守和执行，并在面对异域文化、价值观冲突时，做出理性和正确的选择。

2.掌握专业知识，学习中华文化教师专业知识包含本体性的学科基本知识、和课堂教学有关的实践性知识，以及心理学和教育学方面的条件性知识，这三者在教学过程中相互融合，教师把已具有的学科知识与具体的课堂情境结合起来，形成一种与行为有关的知识[12]。不同于一般教师群体，孔子学院的汉语教师是双语型教师，甚至是多语型教师。这就要求孔子学院汉语教师既要懂得汉语的知识结构和教学方式方法，还要拥有一定的外语能力；既了解中国传统文化，又能融入当地的社会文化环境。优秀的汉语教师必须具备扎实的汉语功底，不断加强汉语知识的学习。此外，应组织汉语教师观察当地课堂的教育教学情况，并与当地教师进行学术讨论和座谈，就教育教学和工作生活进行交流。国内派遣或选拔的汉语教师应当加强对当地文化的学习，了解当地的风土人情，掌握当地语言；本土的汉语教师应当加强对中华文化的学习和理解。

3.提升专业技能和生活技艺教师专业技能是指教师在教学过程中运用一定的专业知识和经验顺利完成某种教学任务的活动方式[13]。孔子学院汉语教师需要适应当地的教育教学习惯，其在教师专业技能方面的海外实习经历就显得尤为重要。培养对外汉语师资的高校应该和海外孔子学院建立协同保障教师海外实习的机制，在学习期间至少安排一学期的时间赴国外进行实地实习，深入了解并学会适应当地的教育教学环境和工作生活环境。与此同时，课程学习还应包括一定的中国特色技能和才艺。孔子学院的教师不妨学习毛笔字、国画、包饺子、古典舞蹈、中国武术等中华传统文化。在讲授枯燥语言知识过程中，将中华传统文化穿插其间，无疑会使教授效果加分，增强教师的个人魅力，引起外国学生的兴趣，使其心生对中国文化的向往。

4.提高专业情意，增强文化自信教师专业情意是指教师在其职业发展过程中情感领域的专业发展，如基本价值观、理想信念、人格情操及其心理健康方面。作为孔子学院的汉语教师，担负着传授汉语知识、传播中国文化的责任，明确自身的任务后更要时刻谨记伟大的使命，在教育教学中向学生教授汉语，在生活工作中向身边人员展示中华文化的魅力。教师的人格魅力也很重要，独立的人格、高尚的情操、对课程教学独有的见解，都会为个人和国家的形象加分添彩。海外孔子学院所在地的价值观、社会意识形态与国内不一定相同，这就要求孔子学院汉语教师认同和坚守中国特色社会主义价值观。在海外工作生活易受资本主义价值观消极方面的影响和同化，远离“民族虚无主义”和“历史虚无主义”，接受爱国爱党教育尤为重要。

**第二篇：浅析医药行业发展现状及存在问题**

浅析医药行业发展现状及存在问题

—阜阳市医药批发企业现状及存在问题

药品主要是用于预防、治疗、诊断人的疾病，有目的地调节人的生理机能；.规定有适应证或者功能主治、用法和用量。只有具备以上几个构成要件才能判定为药品，但这一定义范围又过窄。而现的标准为是否取得了药品批准文号，只有取得了药品批准文号后生产的产品才能叫做药品，从而进一步缩小了“药品”定义的范围。由于“药品”定义过窄和宣传不到位，近年来，我国医药保健品行业由于一些药商的随意开发和过度热炒，导致了产品宣传脱离市场环境，过于依重媒体宣传，盲目夸大产品功效的现象。一些不法厂商打政策的擦边球。披着“健字”、“食字”的仿药食品和保健品并大肆宣传疗效，误导、欺骗消费者。这些仿药食品保健品不符合“药品” 的定义也不具有真正的临床疗效，又规避了《药品管理法》对其监督管理，打一枪换一个地方，使得市场的诚信度越来越低，这是药品市场混乱，特别是药品广告混乱的深层次原因之一。

再者，市场放开、药品招标采购和平价药房的降价风潮，使医药商业的毛利率一路下滑。产生这种全行业增收不增利局面的首要根源是医药不分，这是制约医药商业发展最不利的因素。医生一身兼两职，既开方又卖药，医院拿走了药品流通领域大部分收益，就是所谓的“以药养医”现象。随着商品流通体制改革的深化，流通领域的经济主体、经营渠道、商品价格逐步放开，基本建立平等竞争、自由购销的流通体制。面对激烈的市场竞争，医药商业批发和零售业务受到制药企业的挤压。进货量大、毛利率低这一整个医药商业的特点，主要是没有建立现代医药物流体系，信息系统升级缓慢，运营成本高，经营效能低。“一个药品从生产企业出来要经历七八个甚至十几个环节才能到达消费者手中，中间环节太多客观上促进了药价的上涨。”

医药批发经营配置不合理医药行业是我国国民经济的重要组成部分，是传统产业和现代产业相结合的一种产业。我国医药行业长期被企业多、规模小成本高、效益低等顽疾所困。医药批发、经营企业历史上水平就比较低，基本没有形成较大规模或连锁经营，但药品又恰恰是特殊商品，不是一般企业就能经营的。但是一个省就有几百或上千家药品批发企业，其中没几家是能上规模的规范企业，这不是经济繁荣的表现。经营模式的不合理配置，直接影响了企业的发展和壮大。

一、阜阳市医药批发企业的现状及存在问题

我国医药行业的问题在阜阳这个特殊的地方更明显。阜阳医药经过了国营到市场经济的蜕变，从秩序经营到混乱的医药市场，又从混乱的医药市场到有序的经营，阜阳医药市场经历了一次又一次的冲击和转变，现阜阳市共有医药批发企业上百家，但只有太和县华源医药有限公司目前是全国比较大的医药集散地之一（除中药），其它的公司能上规模的很少。从市场监管角度和经营销售管理上都带来了很多困难，相对也会出现的药品质量问题。近几年在国家不断出台新的法律法规和当地药监部门监管严格之后，药品质量问题才得到控制有所好转。药品的特殊性主要取决于它的质量，只有质量合格，在使用正确的情况下才会给人带来益处，反之药品是对人危害最大的物质甚至会危及到人的生命。从生产到销售其实主要是保证药品的质量。减少销售中的中间环节也是保证药品质量的一个重要的组成部分，（所有药品在储存和运输中对温度和湿度要求较高），一旦由于储存和运输中由于温控没搞好，会出现一些药品效价降低，达不到治疗目地也会危害人的健康。

2.目前除太和县华源医药有限公司属联合经营统一进货、统一仓储、统一销售外。其

它公司基本是各自为战，拥有自己的一片小天空。有的小公司一年的销售额没有集团公司一天的销售额多，相对运营成本就十分可观。按照《药品管理法》和GSP要求，凡是药品经营公司从硬件、软件到人员配置上都必须达到标准。对小的经营公司其实是一种浪费，因为小的经营公司经营品种有限，购进数量有限，有很多仓库空闲，设施设备闲置用不上。更有一些公司其实就起到一种中介公司的作用，为销售商提供便利自己没有的主打品种。更谈不上品牌建设和形成规模。在市场竞争中没有竞争力，更没有抗风险能力。一旦市场变化就会牺牲很多的小企业重新造成新的人员下岗。阜阳是个农业城市，乡镇人员以除外打工为主，城市人口有很多从事医药经营，所以这是一个比较特殊的行业。

二、解决存在问题的对策

由药品的定义可知药品是一种性质特殊的商品，所以医药经营企业只有了解、熟知、掌握相关的法律、法规才能保证合法、依法、守法经营，企业在只有在保证合法、依法、守法经营的情况下才能保证在生产、销售各个环节中确保药品的质量符合要求，这样才能最大限度的保证药品在生产、销售的环节能安全地周转到销售终端，最终到达患者手中。合法、依法、守法经营是一个医药企业的立足之本，下面就有关医药的法律、法规做一下简介：

（一）要严格遵守法律法规

药品管理法的作用：为加强药品监督管理，保证药品质量，增进药品疗效，保障人民

用药安全，维护人民身体健康而制定的法律并规定了法律责任，对从事药品生产销售起到了约束作用。

《药品管理法》规定：开办药品生产企业和发批企业必须由所在省、自治区、直辖市

药品生产经营主管部门审查同意，经所在省、自治区、直辖市卫生行政部门审核批准，并发给《药品生产企业许可证》/《药品经营企业许可证》。无《药品生产企业许可证》/《药品经营企业许可证》的，工商行政管理部门不得发给《营业执照》。

1、药品生产必须具有

（1）药品必须按照工艺规程进行生产，生产记录必须完整准确。

（2）药品生产企业必须按照国务院卫生行政部门制定的《药品生产质量管理规范》的要求，制定和执行保证药品质量的规章制度和卫生要求。

（3）药品出厂前必须经过质量检验；不符合标准的，不得出厂。

2、药品销售必须有具

（1）与所经营药品相适应的药学技术人员。

（2）具有与所经营药品相适应的营业场所、设备、仓储设施和卫生环境。

（3）药品仓库必须制定和执行药品保管制度，采取必要的冷藏、防潮、防虫、防鼠等措施。

（4）药品入库和出库必须执行检查制度。

3、首次进口的药品，进口单位必须提供该药品的说明书、质量标准、检验方法等有关资料和样品以及出口国（地区）批准生产的证明文件，经国务院卫生行政部门批准，方可签订进口合同。进口的药品，必须经国务院卫生行政部门授权的药品检验机构检 验； 检验合格的，方准进口。

4、禁止生产、销售假药。有下列情形之一的为假药：

（1）药品所含成份的外称与国家药品标准或者省、自治区、直辖市药品标准规定不符合的。

（2）以非药品冒充药品或者以他种药品冒充此种药品的。

有下列情形之一的药品按假药处理：①国务院卫生行政部门规定禁止使用的。②未

取得批准文号生产的。③变质不能药用的。④被污染不能药用的。

5、禁止生产、销售劣药。有下列情形之一的药品为劣药：

（1）药品成份的含量与国家药品标准或者省、自治区、直辖市药品标准规定不符合的。

（2）超过有效期的。

（3）其他不符合药品标准规定的。

6、药品生产企业、药品经营企业和医疗单位直接接触药品的工作人员，必须每年进行健康检查。患有传染病或者他可能污染药品的疾病的患者，不得从事直接接触药品的工作。

（二）严格执行《药品经营质量管理规范--GSP》标准

质量是药品的生命，质量无法保证的药品在某种意义上可以说是毒品，不但不能治疗人体疾病，反而贻误治病时机，危及患者生命。基础性工作是必须掌握两个标准。这两个标准是其他工作的基础，如果做不好，就很难保证药品质量，1、购进验收标准：在购进药品时，首先应注意对供货单位的合法资质和从业人员的资质进行审核，从资质审查上把好第一关。如不能完全提供合法资料的单位一般信誉度较差，最好不要与这样的单位发生业务。需索取相关资料备案：

（1）供货单位的药品生产许可证/药品经营许可证复印件、营业执照复印件、GSP或GMP证书复印件，以上均须盖有供货单位的公章；

（2）对供货单位销售人员应索取身份证复印件、毕业证复印件、授权委托书原件；

（3）还有双方签订的质量保证协议。以上资料齐全，才可签订合同，实施采购行为。

验收药品时，应逐批对照实货进行外观性状检查，对品名、规格、批号、数量、生产日期、有效期、生产厂家、批准文号等内容进行检查，发现外观异常者，不能验收入库。

2、在库养护标准：出厂的药品经检测合格后即可进入流通领域，在流通环节最重要的工作就是养护，若不注意养护，合格的药品可能就会变成不合格药品。药品需储存对温度和湿度要求很高。储存温度分常温库0-30℃、阴凉库1-20℃、冷库2～8℃，相对湿度应保持在45～75％之间。若过高或过低都会造成药物物理或化学成分的改变，造成药品失去治疗作用，成为不合格品；部分药品需要遮光密闭保存；因此，做好药品养护，不只是能够避免不合格药品出现，也是保证药品安全的实际需要。

要做好定期养护工作，质管人员应对每一种药品的储存条件心中有数，严格按照储存要求将药品放在相应库区域储存，过高过低都要采取措施。若温度过高，一些栓剂就容易溶化，温度过低，一些液体就可能冻结或破裂；湿度过大，易吸湿药品就会吸水分解；湿度过低，过于干燥，药品包装如铝塑包装就容易干裂起边，铝塑与PVC板之间就会出现分离，片剂和胶囊就会直接暴露在空气中，容易受污染变质。因此养护工作必须做好，否则质量合格的药品就会因养护不当变成不合格药品，对患者造成伤害也会带来商誉和经济的双重损失。

(三)、医药企业诚信经营

药品诚信经营体系建设，促使药品经营企业诚信、守法经营，确保公众用药安全有效。牢固树立药品经营企业是药品质量第一责任人的意识，拓宽社会监督渠道，自愿向社会公开承诺诚信、守法经营，坚决杜绝经营假劣药品行为，自觉维护好全市药品市场秩序。与此同时，应建立诚信经营的长效机制，坚持“监管诚信与经营诚信共建、引导监督与企业自律互促”的原则，严格药品经营企业设置标准，严把市场准入关，进一步完善药品经营企业准入与退出机制，结合GSP认证和认证后跟踪检查，对涉药单位的药品质量管理情况实施量化评估、动态监控，建立详细的企业诚信档案台帐，实行不良行为登记备案，促使涉药单位提高信誉度，增加失信成本，促进行业自律，推动全医药经济健康快速发展。

(四)、医药行业的出路：集中经营形成规模成立物流配送公司，提高竞争力

医药现代物流发展应进一步加快，近年来，我国医药行业的毛利一直在下降。目前国内

药品批发行业的平均毛利率为12.6％，而平均费用率却达到 12.5％。2025年1月～9月，我国医药商业平均纯利润率仅有 0.59％。我国现在从事药品批发的企业多而小，近17000家批发企业中销售额超过10亿元的只有10家，超过50亿元的只有3家-6家。这种物流费用居高不下、纯利润率低、批发企业数量多而小的状况维持下去，如何面对外资的冲击？由此可见，发展现代物流已经成为我国医药行业的当务之急。现代物流是信息化时代的产物，随着医药流通体制改革的深入，加快发展医药现代物流是应对国际竞争的一项重要手段。党的十五届五中全会指出：要大力发展现代物流。这是从我国经济发展战略高度提出的一个重大问题，我们要提高认识并高度重视这项工作。商业企业的竞争，关键就在物流，高效率物流配送是商业企业取得成功的关键。发展医药现代物流一定要结合中国国情，与实施GSP和业务流程重组相结合，要注意先进性和适用性并重，以引进现代物流管理技术为支撑，必须是软、硬件兼备，而不只是建设大仓库。我们要学习国外先进经验，结合实际，快速发展现代物流，实行规模化、规范化、集约化经营，努力实现“降费增效”的目标。

其次，完善物流系统，降低运营成本，是扩大规模、增加利润的必经之路。物流业是利用信息和网络技术，运用现代化组织和管理方式将运输、仓储、装卸、加工、配送、信息等环节进行整合，并进行一体化经营。拥有先进的物流体系已成为参与商业竞争的重要砝码。我国的医药商业既要消化吸收国外先进的信息管理技术，如PSO系统、ESO系统、商业管理信息系统，又要结合自身发展水平，充分利用现有资源，构建适合自己的配送模式，真正建立科技型的商业企业。医药物流中心也需要整合，要连点成线、连线成网。可以选择第三方专业物流公司，原因是成本低。物流是一门学问，物流是一个独立的产业，医药企业需要的东西很多，不一定都是自己要做的，还是发扬优势、突出主业、特色发展为好。

第三，可考虑重组做大做强，区域市场可逐渐形成各种形式的战略联盟，不同地方是哪个的经营企业发挥本身的优势，相互协调、支持，既竞争又合作，以获得较高的利润率和较低的成本。随着医药产业的发展，医药市场已经成为买方市场。市场竞争日益激烈，医药市场营销正面临变革。一方面，国家针对医药市场的法律、法规体系日益完善，我国加入ＷＴＯ后，医药企业间大规模并购、重组成为大势所趋；另一方面，医药消费者的素质逐渐提高，消费心理和消费行为日趋成熟，尤其依赖于策划的医药行业将面临着医药操盘模式的创新。

企业经营中应坚持营销指导销售不受短期利益诱惑坚持管理的正规化长期：加强构筑面向未来的包合医药医疗健康与疾病管理保险金融等的完整的产业链从更高的角度赢得竞争。总体来看，对于我国医药行业来说，2025年是充满挑战和机遇的一年。对行业产生重大影响的主要因素有两方面：一是促进因素，包括新医改方案带来市场扩容机会、专项整治带来的市场规范化程度提升、新上市产品数量的增加、药品终端需求活跃以及新一轮投资热潮为产业提供资金流。二是不确定性因素，包括宏观经济增速放缓、出口形势不稳、全程监管启动、药价政策改革、招标购药持续加压以及医药分开带来的变局。在国家医药卫生体制改革以及行业自身变化规律的双重作用下，经济危机中的我国医药行业增长依然可期。

参考文献

《药品管理法》由中华人民共和国第九届全国人民代表大会常务委员会第二十次会议通过，自2025年12月1日起施行。

《药品经营质量管理规范--GSP》于2025年3月17日经国家药品监督管理局局务会审议通过，自2025年7月1日起施行。

《医药流配送公司中心建设》汪云峰2025-03

**第三篇：孔子学院汉语志愿者演讲稿**

中国作为一个有着悠久历史的文化大国，自古以来就以其独特的文化魅力影响着全世界的文化发展。近代的封闭与落后虽然严重干扰了中国在世界的影响力，但如今随着我国综合国力的增强，中华文化也随之重新登上了世界舞台。当今世界，一个国家的综合实力不仅仅体现在经济、科技与产能等“硬实力”上，更体现在文化输出的“软实力”上。一个国家的文化为全世界所了解和接受，这个国家才能算得上是真正意义上的大国。当今中国经济发展迅猛，随之而来的也有汉语热的兴起。在这个契机之下，汉语国际教育事业亟待发展。汉语教师志愿者作为奋斗在国际汉语教育事业一线的中坚力量，承载着推广汉语和中华文化的重要使命。作为汉语教师志愿者的一员，我们更应该应国家之所需，抓住机遇，锐意进取，为向全世界推广中国文化贡献自己的一份力量，不辜负国家对我们的期望，并能够在完成教学任务的同时实现自我的提升。

对于志愿者来说，最重要的就是无私奉献的精神，汉语教师志愿者同时兼备教师和志愿者双重身份，无私奉献的精神就更应该成为我们的行为准则。“志愿者”虽然是个舶来词，但奉献精神作为中华民族的传统美德，从“三过家门而不入”的大禹到妇孺皆知的“雷锋精神”，自古以来就有无数先贤矢志不渝地践行着这样的传统美德，成为我们宝贵的精神财富。作为汉语教师志愿者，不仅要自己用实际行动践行无私奉献的传统美德，也需要在教学过程中把这一传统美德向全世界发扬光大。

其次，“三情三感”作为对于汉语教师志愿者的精神要求，也是我们必须了解和实践的精神准则。“三情”是感情、热情和激情。感情包括对事业的热爱之情、对祖国的眷恋之情、对学生的关爱之情和对朋友同事的友爱之情等等。人是有感情的，失去了感情人就和行尸走肉没有区别，其他的精神品质也就更无从谈起。而我们在赴蒙教学中，心中要时刻保持对于事业、祖国、学生和同事之间的感情纽带，学会感恩，感激所拥有的一切。热情是一把火，可以点亮黑暗，照亮他人。对工作充满热情是保障我们高效率、高质量工作的基础所在。对待工作、对待学生、对待同事，我们都需要充满热情，带动周围所有的人来参与到我们当中，共同为教学任务的顺利完成而努力。缺乏热情则像是一盆冷水，不仅冷了自己，也会寒了周围人的心。非但难以完成教学任务，自己的人际关系和心理状态也会遇到危机。激情是我们年轻人的优势，健康的身体和年轻人特有的精气神使我们能够充满激情地完成工作，以饱满的精神来迎接新的挑战，在工作中找到快乐和成就。哪怕困难再多，只要凭借不畏艰辛的激情，微笑面对，泰然处之，这就是我们克服困难的法宝。相反地，没有激情的人总是应付差事，千方百计地偷懒，其工作能力和效果可想而知。

“三感”是光荣感、责任感和使命感的概括。对于我们汉语教师志愿者来说，我们是事业为国家文化实力的发展做出了积极贡献，是神圣而光荣的。因此我们需要认识到这一事业的伟大，从而更加积极地投身进去。在这种光荣感的激励下，用热情和激情来对待这项事业，从而更好地完成文化使者的使命。责任感是我们的立业之本，我们出国教授汉语和传播中国文化，本身就是重大的责任。国家寄予我们希望，我们的责任重于泰山，必须要严格要求自己，不要辜负了这份期望。我们既然选择了做汉语教师志愿者，那么就担上了振兴中华语言文化的社会责任和使命。在工作中要对国家负责，对事业负责，对学生负责。我国目前正处于文化发展的重要阶段，而我们是弘扬中国文化的排头兵。我们必须明白我们正在肩负着怎样的历史使命，而这一份使命对于国家来说又是何等的重要。这样重要的使命督促着我们必须做好这一工作，不辱使命。

无私奉献的精神和“三情三感”是我们汉语教师志愿者的基本精神准则，是指引我们更好地开展工作的精神向导。当然，由于志愿者所处的环境和时代背景发展，志愿者精神内涵也会随之发展进步。这就要求我们每一位志愿者都需要仔细思考并挖掘属于自己的对于国际汉语教师志愿者精神的诠释。在这样精神力量的推动下，小到我们自己的身心发展，大到国家的文化推广事业，都将迎来全新而又灿烂的明天。

**第四篇：农村教师队伍存在问题**

一，我县教师队伍中存在的问题

1，我县教师队伍特别是农村地区，教师普遍素质参差不齐，良莠不分，质量不高

我县现任中小学教师，大致有三块。老牌师范毕业生（上世纪90年代中期以前毕业）、民师转正的和近年师范毕业生。第一类个人素质、业务能力、师德建设等方面都是比较好的。第三类他们多为高考扩招后中考或高考上的师范院校，因而自身业务素质和敬业精神难免有先天不足的现象；第二类根据历史不同时期政策转正，很大一部分教学经验、敬业精神都没问题，但教师的教学理念跟不上新时代的要求，教学手段也落后，但有一部分人钻了政策孔子，利用不正当手段获得教师资格，素质极低，现在很多人也不在教学第一线，也没能力。

虽然许多教师通过20世纪末大规模的学历补偿教育和在职培训，但由于培训质量低和其他多方面原因，教师学历达标与能力达标存在较大落差，不少教师实际教学能力和整体素质并没有得到同步提高。

2，极个别教师职业道德低下，应该肯定，当前我县教师中大多数老师都具有良好的职业道德，他们不计名利，不计报酬，献身教育，但是我们也不能否认，在一些教师中存在道德观念迷茫，价值取向扭曲，诚信意识淡薄，社会责任心缺乏等问题，他们不安心于教学工作，不热爱自己的事业，耐不住寂寞，抵制不住各种名利的诱惑，表现为工作自由散漫，教学中乱收费，吃拿卡要家长，从事有偿家教，体罚或变相体罚学生时有发生，甚至出现过性侵犯学生等恶劣行为。

3，我县教师队伍不稳定

（1）教师队伍流动的单向性

我县教师队伍流动的单向性指教师有教育系统向非教育系统流动；一线教师向学校，学区，教育局教育行政人员流动；山区向平原，乡镇向县城及其周边地区流动；小学向初中，初中向高中流动

（2）教师队伍中的“躲猫猫”现象——在编不在岗

我县教师队伍中有许多教师在编不在岗，工资照领的现象，既增加了在岗教师的工作量，又浪费了我县的财政收入，在社会上影响极坏。

（3）教师队伍的“隐性流动”，指未构成现实的流动行为大多表现为：对教师职业的自卑感，对教学工作和学生感情的减退，以及工作积极性、责任感的变化；有的则“人在曹营心在汉”、“做一天和尚撞一天钟”等。

4，教师的结构不合理

（1）学科结构：配套不齐，短缺严重

小学学科结构性缺编最为紧缺的是英语、计算机、音乐、美术、体育、科技活动等学科的教师，高中学科结构性缺编主要是地理，生物，历史等学科的教师。

（2）.学段结构：层层“拔高”，整体下滑

总的来讲，小学教师数量相对过剩，中学教师数量明显不足。我县近一段时间面临小学教师相对过剩、中学教师短缺的双重矛盾，为解决这一矛盾，出现了将小学高水平教师拔高为初中教师，将高水平的初中教师拔高为高中教师，或将有些短缺学科的大专毕业生拔高为高中教师等现象，这样既造成了初中和高中教师整体素质下滑，对小学教育更是釜底抽薪。

（3），地域结构：县城富余，乡镇不足

我县教师地域结构失衡主要表现以下几点：第一，从教师数量上来看，县城学校教师趋于饱和，乡镇学校教师明显不足。第二，从素质要求上来看，县城学校与乡镇学校对于教师的需求也不尽相同。县城学校希望有高学历、专业化程度高的教师，而乡镇学校则要求教师素质更为全面和综合，主要许多学校是一人一班，需要全能老师。第三，从教师流向上来看，从乡镇流向县城的多，回流的极少。

5，教师中普遍存在职业倦怠

我县广大的教师似乎都不满意自己的工作和生活状态，普遍存在职业倦怠，其主要表现在以下几方面：第一、对自己缺失远大的理想追求，普遍认为教师工作是死工资，没有什么前途。具体表现在教学中，则是不求创新，不求上进，教学方法单

一、陈旧，不努力学习新的教育方法和教育技巧，得过且过；不关心国家新的教育方针政策，思想观念陈旧，不能与时俱进。第二、工作中动力不足，缺乏热情和责任。没有工作动力，常常抱怨教育工作量大，压力大，工资少，待遇低，对工作没有兴趣。第三、对待学生缺少必要的恒心和耐心，爱心。在管理学生的工作中，做法简单，不会根据学生的心理规律和年龄特征进行有效的引导，忽视了学生的心理承受能力，易与学生发生冲突。有了问题，要么放任自流，不闻不问；要么向家长告状，使本来已经紧张的师生关系更加尖锐，却很少从自己身上做检讨。

6，教师教学中普遍存在教学常规抓的不紧，教科研意识普遍淡薄

由于没走出应试教育的影响，对教师的考核与评价往往只注重学生的考试成绩的结果，而忽略了教学常规的要求，忽略了广大学生的教学利益要求，更谈不上教科研活动的开展。应该使广大教师通过参与教科研活动，解决教育实践出现的一系列敏感问题，彻底改变过去的“苦教”、“苦学”、“向时间要质量”的教育现状，逐步走上“向教科研要质量”的 科学化的教改道路。

7，教师中的不满情绪逐渐增加

由于公务员工资的逐步兑现而教师的还有部分未及时兑现，职称评定问题，师生纠纷，领导处理不公等问题是部分教师的不满情绪增加，特别有了网络这一平台更促进了这一现象。

全国人大常委会副委员长路甬祥今天说，目前我国在教师队伍建设方面还有3个问题比较突出：

——城乡教师编制标准不统一，农村比城市低。按照现行教师编制标准，农村初中、小学的教师每人负担学生数分别为18人、23人，城市初中、小学为13.5人、19人。而农村地广人稀，学校规模偏小，有些偏僻地区还大量存在着分散的教学点，据统计，全国目前约有10万个教学点。

——边远、贫困地区、山区教师依然紧缺。有些地方则是由于财政困难或财政供养人员超编，即使有编制也不聘用公办教师，而是低薪聘请代课教师，很多地方代课教师的工资不到公办教师工资的1／3。据教育部统计，全国农村尚有36万名代课教师。

——农村教师的年龄、学科结构不合理，在职培训机制尚需完善。教师年龄偏大的问题，在有的地方比较突出，一些农村学校的教师队伍正面临着年龄断层。在学科结构方面，农村学校的外语、音体美教师严重不足，一些课程无法开设。还有相当一批教师，长期缺乏培训，知识老化，难以承担起实施素质教育的重任。

提高农村教育水平的关键在教师。为解决以上问题，检查组建议应适时调整和统一城乡中小学教师编制标准，在编制上向农村倾斜，为农村学校安排少量附加编制，对学生少的教学点可单独核编，为寄宿制学校配备一定数量的生活管理教师。完善农村教师队伍的补充机制，推动建立贫困地区教师特殊补贴制度，使贫困地区派得进、留得住教师。(崔丽程刚）

农村教师队伍存在的问题及对策思考

教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。只有高素质的教师，才能使教育提高学生的整体素质的要求得到落实。学校一切工作的执行者和实践者都是教师，教师是学校的核心竞争力，教师队伍建设始终是学校发展的重中之重，没有高素质的人才和一支高水平的师资队伍，一切美好愿望和长远奋斗目标都是不可能实现的。只有把教师队伍的质量搞上去，学校的长远发展和各项建设才有了根本保障。由此可见，教师素质对学校发展甚至是国家教育发展的重要影响。

在认真贯彻全（省）教会精神和深入学习国家（四川）中长期教育改革发展纲要之际，我对农村教师队伍建设水平进行来了调研。应该说现在教师的主流是积极向上的，促进了教育事业的发展，但在新形势下教师队伍也存在着一些问题，制约了学校的发展。主要问题有：

一、教育观念落后，师德师风弱化。部分教师思想观念陈旧，办法不多，信心不足，动力不强。教育提质的各项工作，在学校层面无法得到落实。一部分教师敬业精神不强、教育宗旨淡化、教育能力弱化，在知识更新、创新能力等方面还存在一些差距，不会制作课件，不会使用多媒体教学，有些学校的电教设备成了摆设。部分教师把学生当成摇钱树和聚宝盆利用，违规推销资料、有偿补课、家教家养，有的教师甚至体罚学生，影响了教师队伍的形象。

二、对社会现实不满，一些教师喜欢与高收入群体作待遇比较，长期发牢骚形成的消极思想影响教学工作情绪。

三、教师队伍年龄结构不合理。农村小学教师年龄老化现象比较突出此外，受编制、财力影响，加上优秀师范生、大学生不愿意到农村学校任教，导致农村中小学教师队伍青黄不接。

四、学科结构不合理。农村中小学校，语文、数学等学科教师相对富余，而英语、信息技术、音乐、体育、美术等学科教师普遍不足。

五、聘任制度失去积极的主导作用。聘任终身制，让一些聘上小高的教师（以小学为例）失去了奋斗的目标，写论文再与其无关，派其出去参加优质课等比赛，也是能推尽量推，工作敷衍。

六、教师队伍整体素质有待提高，教师高学历率不高。名优教师少，骨干教师缺乏。

七、缺乏危机意识，还存有“铁饭碗”意识，业务上不思进取，导致教师思想观念落后、专业知识老化、教学技能僵化、缺少爱与责任、教育目标不明确，等等。这样的一些不良现象任由其发展下去，无论对国家、对社会、对学校、对学生都是一种不负责任的表现。如何改变这样的局面？如何加强教师队伍的建设？下面，就本人在教育教学实践和管理工作中的思考，谈几点建议。

一、开展解放思想大讨论，保障师资队伍建设。

开展以“坚持科学发展，加快教育强县”为主题的解放思想大讨论活动。在师资队伍建设中我们必须以解放思想大讨论活动为统领，强化教师为人师表的德育意识，用自己良好的人格魅力，超强的德育规范行为引领学生走向良性发展的轨道；强化教师提高教育教学质量的意识，通过提高自身素养，创新教育教学方法，促进教学质量整体提高；强化教师与时俱进的意识，积极参加政治学习与业务培训，保证政治思想与业务知识与时俱进。

二、标本兼治，强化师德建设。

1、坚持思想教育与制度管理相结合。制定并实施各种师德规章制度，是规范教师依法从教、以德施教的必不可少的有效措施。但规章制度效能的发挥，还得依赖于教师的内在的自觉性和积极性。因此，教师管理首先应当是师德管理。在师德管理中，要善于做到“三先”：即“管理先管人，管人先管心，管心先知心”。在强调执行和实施上级和学校制定的各种师德具体规范要求时，要想方设法了解把握教师的各种心态，然后进行有针对性的思想教育，让一些具体的师德规范要求和制度更容易得到教师的心理认同，真正内化为一种行为约束。

2、坚持抓积极因素与抓消极因素相结合。抓积极因素中，首先要树立师德新概念。把教师的成功放在首位，努力创设一个既照亮别人又照亮自己，在奉献中成就自我的良好环境。积极引导青年教师在实现自我价值的同时，培养一种甘于奉献、甘守清贫的职业精神。其次，学校校长要负起应有的责任，付出人文关怀，在对待教师成长上应当像班主任热爱每一个学生一样，公平对待每一个教职员工，鼓励支持相对后进的教职工成长。因为唯其热爱，才能善于发现每位教职员工的某种优点或长处，才能促其扬长避短。抓消极因素中，我们往往会发现这样一种现象：有些违背师德规范要求的事情，还常常发生在一些对班级管理严格要求，对学生则是“恨铁不成钢”的敬业型教师身上。在严格管理中与学生发生冲突时，或者言语过激，或者处理失当，引起个别学生或家长的误会、曲解和责难，有的还会造成一些不良影响，但却会得到其他一些教师的同情。校长在解决这些问题时也会感到很棘手。因此，我们必须冷静、恰当地处理好这些问题。一要晓以利害，严格要求教师不断提高师德修养，努力维护教师形象、学校形象、教育形象。二要引导教师讲究教育方法和策略，有点“自我保护意识”。三是在目前管理学生尚缺乏较好大环境的情况下，领导要为教师多承担责任，注意保护教师对学生严格管理的责任性和积极性。

3、坚持抓科学发展观学习与解决实际问题相结合。对于教师的一些合理需求和实际困难，即使我们的能力有限，也要竭尽全力，分忧解难。长此以往，就能大大增强领导与教师之间的亲和力和凝聚力。“人和万事兴”，不但利于激发教师的事业心和责任心，而且在碰到诸如评定职称、评优评先等难度较大的工作时，有些教师也能顾全大局，其中也不乏情感维系的因素。

应该说，教师的师德修养水平是其教育教学能力的重要组成部分，抓好师德建设，让教师心中永远有追求，努力创设一种人人奋发向上的氛围，这是教师综合素质得以持续提高的原动力。

**第五篇：教师队伍建设中存在问题及建议**

教师队伍建设中存在问题及建议

一、存在问题

1、教师无事业心，把教育教学工作当作职业对待。有的老师就是拿工资吃饭，混日子，好逸恶劳，拈轻怕重，工作一味应付。

2、艺体专业教师严重不足，不能满足艺体学科的教学需要。

3、有的老师想上进，想干一番事业，但缺乏指导；时间长了，看没有成绩，也就懈怠了。

二、建议

1、加强教师职业修养，提高师德水平，用新教育观念引领教师，使教师感到职业幸福，切实落实绩效工资，提高教师从教的积极性。

2、加强教师培训，积极参加各级业务培训，搞好校本培训，让学有所长的教师当老师，带动教师学习，从教师评价方面激励教师主动学习专业技能。

3、与先进学校搞教研，提高本校教师的教育教学能力，培养名师。

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！