# 民办学校教师队伍建设的调查报告[精选五篇]

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2025-06-26

*第一篇：民办学校教师队伍建设的调查报告民办学校教师队伍建设的调查报告 发布时间:2024年8月5日 来源:字体显示：大 中 小民办学校教师队伍建设的调查报告过去的十几年，我国的教育在改革中取得了比较大的成就，随着社会主义市场经济体制的逐步...*

**第一篇：民办学校教师队伍建设的调查报告**

民办学校教师队伍建设的调查报告 发布时间:2025年8月5日 来源:

字体显示：大 中 小

民办学校教师队伍建设的调查报告

过去的十几年，我国的教育在改革中取得了比较大的成就，随着社会主义市场经济体制的逐步建立，不论是政府还是社会各界，都兴起非常响亮的教育改革呼声，教育改革的内容很多，其核心是管理体制和办学体制的改革,发展民办教育则是推进其改革的有效途径。为了更好地了解我国民办教育发展的现状及存在的问题，建立一套稳定民办学校教师队伍的操作性强的制度，提高民办学校教师的职业道德水平、专业理论水平、科研能力，提高民办学校教师管理水平（如课堂组织能力、班级管理能力、教学、教研、后勤、学生管理的能力)，结合我校实际，我校课题组对民办教育发展较早的万州赛得学校、宜昌新东方等进行了考察学习，参观了部分民办学校，查阅了大量的研究资料，对民办教育的现状和发展进行了深入的思考和分析，特别是对教师队伍建设作了重点调研，现将调查报告总结如下：

一、基本经验

我国对民办教育的发展非常重视，为了加强民办学校教师队伍的管理，促进教师队伍的建设和发展，各地方先后出台了《民办中小学管理办法》、《民办中小学教师评聘专业技术职务的实施意见》、《设立审批民办学校暂行规定》、《民办教育发展意见》等，并在学校审批，常规管理和检查中，都把教师配备、师资队伍建设作为一项重要内容。从而使我国民办学校教师队伍由初创时期以离退休教师为主，兼职教师比例过高的状况向以大专院校毕业生为主，中青年教师为骨干，教育理念新，知识水平较高的专职教师队伍为主体的方向迈进，从而为我国民办教育可持续发展奠定了基础。

1、教师队伍建设的重要性的认识普遍增强。

随着民办教育的发展，越来越多的学校举办者和管理者认识到，教育教学质量是学校生存和发展的生命线，而教师队伍整体素质的高低则起着决定性作用。因而把建立一支高素质、相对稳定的教师队伍作为学校最重要的工作之一，常抓不懈。其基本共识： ——教师是立校之本，教师队伍建设是学校发展的奠基工程。——教师才是学校最宝贵的财富，学校誉满天下因有名师而非大楼。——营造一支“德能双馨”的教师队伍是学校生存和发展的重要保证。

2、竞聘上岗，把好教师“入口关”。

据调查，大部分民办学校为了组建一支招得来、留得住、有发展的教师队伍，都比较重视教师的选拔和招聘工作，一般都能结合实际情况制定招教标准，面向社会公开招聘，实行竞争上岗、择优录取。

——推行教师聘任制，彻底放弃“大锅饭”、“铁饭碗”。

——设置标准，层层把关。即教师应聘必须经过面试、答辩、试讲、说课然后经过综合评审。——竞聘上岗，优胜劣汰。使教学能力强，有充分自信与自我展示能力者脱颖而出。

3、积极开展师德教育和业务培训工作，不断提高教师队伍整体素质，主要做法有： ——建立健全党团工会组织，广泛开展各项活动。

——开展“强师能，铸师魂”教育，提高教师的师德水平和业务能力，培养爱岗敬业精神。——实施“名师工程”和中青年教师成长计划。通过走出去，请进来，以老带新，高级教师培训中青年教师，促进学校教研工作水平和教师专业成长。

——以“三级培训”为主要途径，全面提高教师队伍整体水平。（一级培训即校本培训，二级培训为地市培训，三级培训为国内外短期培训。）

4、以人为本，实行科学化管理。

良好的人文环境是吸引教师的重要因素，建立科学的教师考核评价体系是推行科学管理的有效途径。实践中，许多民办学校做到了：

——把民主原则引入教师管理工作，在建立和完善管理制度的同时，重视了以事业凝聚人，用纪律教育人，以良好的环境留住人，以发展目标激励人。

——提倡“人性化”管理，强调管理过程中的“三个突出”，即突出教师的地位和作用，突出对教师的尊重和理解，突出教师的发展和提升。

——推行量化管理和情感渗透相结合的管理模式，重在过程管理，把教师日常工作作为主要考核内容，各个细节不留空白，每项工作实行量化积分，以此为评优、晋升的主要依据。

二、存在问题

1、教师队伍建设发展不平衡。

根据调查分析，我国民办学校教师队伍除城区一些名优学校对教师聘用不但能严格按国家规定的教师任职标准，而且高标准、高起点地选聘教师，例如在一些省市重点学校，高中教师的基本条件是：师范本科以上学历、学士学位、党员、学生干部、计算机二级、普通话二级甲等、英语四级、在校学习在本系前20名等。而大部分民办学校一般都能按照规定标准选聘教师，但是在农村相当多的民办学校，因受多种条件的制约，教师学历不达标，无教师职称和未获得教师资格证的人数比例过高。

2、民办学校教师享受与公办学校教师同等法律地位和权利得不到落实，教师队伍不稳定。由于民办学校教师在职称评定、业务培训、福利待遇等，在政策上享受不到同等权利，因而造成教师的流失和流动。

3、一些民办学校用人观念上的雇佣思想，管理上的家族式管理，对教师的人文关怀不够，尤其是政治关怀和业务能力的提高重视不够，从而使教师产生“临时观念”“跳槽思想”和无序流动。

4、部分民办学校教师队伍专兼职教师结构比例不符合有关规定，尤其是一些培训机构和幼儿教育机构，兼职教师人数比例过高，教师队伍结构不尽合理，影响学校的教育教学质量和长远发展。

三、我校教师队伍建设的情况(一)、教师队伍现状及结构分析

1、教师队伍现状。学校共有教职员工101名，专任上岗教师86名，有学校自主招聘的，有教育局委派支教的，有退休返聘的，平均年龄31岁，本科文化72人，高级教师3名，县级以上学科带头人10名，校级骨干教师12名。近几年来，学校把教师队伍建设作为学校稳步持续发展的重头戏，按照走出去、请进来，向上争取，向内挖潜的思路，通过创造机遇，搭建平台，营造人人参与、个个发展的校本培训氛围，切实开展研究性学习，打造学习型队伍，强化师德师风教育，定期选派到华师一附中、水果湖高中听课学习，经常请县内外专家、学者来校讲学，不断提高师资水平，建起了一支学科基本配套、业务素质较高、爱岗敬业、乐于奉献的教师群体。

2、招聘教师是主体力量。学校每年面向省内外公开招聘大学应届本科毕业生，不断补充教师队伍新鲜血液，现有上岗招聘教师68人，占上岗教师的67%，他们分别来处四川、重庆和省内孝感、黄石、宜昌等地，从华师、中南民大、哈师大、湖大、湖北民院、四川内江师院、江西科技师院、孝感师院、三峡大学、西安翻译学院等16所大专院校。其中第一学历本科生49人，非师范专业3人，30岁以下的66人，女教师29人。招聘教师在新课改形势下适应能力强，工作热情高，但课堂教学经历较短，班级及学生管理经验不足，短时间内难以适应高考复习备考。

3、支教教师是中坚力量。自从2025年8月县委县政府出台了《关于加快高中教育发展的决定》，明确提出了“支持县内民办高中师资队伍建设”，在2025年委派了1名分管教学的业务副校长的基础上，委派了17名公办教师，尔后因多种原因，有5名同志先后返回到三中、火峰初中和调动到县职中、一中、京信中学，几经补充，现有支教上岗教师28人，占教师队伍的28%，其中男教师22人，县级骨干教师16人，长期胜任班主任工作的10人，中层干部6人，教务员1人。支教教师有丰富的年级、班级和学生管理经验，来校委以重任，大多成为学校日常管理和教育教学骨干，极大地推动了学校正常运转和健康发展。

他们的具体作用表现为：

一是教育教学的先锋。28名支教教师在来校前有5年以上教育教学经历和工作经验的21人，3年以上的7人，有9名教师一直担任高三年级复习备考教学。他们不仅在课堂教学、校本教研上起到了引领作用，而且在课堂管理、学生培养上大多能率先垂范，特别是在教与研结合，以教研带动科研，以科研提升教研方面，进行了许多有益探索，取得了重大进展。具有长期高考复习备考经验的副校长张守彩，是日常教学科研的总导演，以他为组长，教科室主任黄庆坤为副组长，成功申报了“民办学校教师队伍建设研究”课题，被命名为国家“十一五”规划重点课题实验单位，探索和实施成功教育+自主学习、自主发展的教学模式，为全面提升办学质量，提高办学品位，深化办学内涵上举足轻重。

二是学校管理的骨干。目前，除教育局明确委派一名副校长外，三个年级主任均为支教教师，有9名教师长期担任班主任工作，6名教师曾任或现任教务、政教、教科室和总务主任，有2名教师从事教务、行政管理，来校前有5年以上行政或教学管理经历的5人，3年以上的6人。他们共同探索出了符合神农溪高中实际的年级主任负责制、班主任负责制和教职员工岗位责任制，建立并完善了一整套具有民办特色的管理制度，促进了学校步入了规范化、制度化运行轨道。

三是和谐发展的助推器。支教教师带来了教学与管理经验，带来了教研与课改示范，与招聘教师的满腔热情和工作活力形成了优势互补。支教教师倡导了神农溪高中德育工作“三全管理”（全员参与、全面展开、全程管理）和学生培养“十个一”工程，以精神文明建设月、爱国主义教育月“两活动”和体育节、艺术节“两节”为载体，搭建了色彩斑斓的素质教育平台，构建了平等愉悦的师生关系，优化了和谐的育人环境，力促该校逐步形成了团结协作、勤奋好学、知荣耻、敬业奉献的校风。

（二）、目前困难和问题

1、教师结构不太合理，素质有待提高。从目前教师队伍整体结构看，年轻教师比重过大，女教师比例偏多，特别是能够从事年级、班级和学生管理的教师比例较小。根据现行高中教育教学特点和要求，第一学历非本科毕业的教师比重偏大。政治、地理、英语、等学科教师力量比较薄弱。同时，教师职业道德水平有待提高，敬业精神有待增强，在教学、学校管理中有体罚、歧视、嘲弄、辱骂学生的现象。另外教师研究教材、反思教学、校本教研的习惯、能力较差，这些都影响了学校的可持续发展。

2、教师队伍不很稳定。虽然实行了教职工养老保险、带薪休假等激励机制，也落实了县内相对优厚的教师工资待遇，但因大都来自“五湖四海”，经济发达地区待遇优厚的冲击，各类招工招聘考试机会多多，致使每学年教师流动量比较大。据统计，三年来先后流动不低于40人，这与高中学段三年一个周期的循环规律有些矛盾，特别是影响了学科教学、班级管理和学生培养等工作的延续性，不利于学校健康发展。

3、民办教师队伍管理有待探索。由于该校创办时间不长，民办学校在州内尚属新鲜事物，民办学校教师队伍建设还是一个值得研究的话题，尽管学校推出了合同管理、末位淘汰制、结构工资制等一系列的企业化管理制度，但对教师流动、继续教育、教师培训等方面工作需要进一步探讨。

四、加强民办学校师资队伍建设的对策思考

1、加快民办学校立法步伐，使民办学校校教师队伍建设法制化、规范化。民办学校教师应与公办教师一样享有人民教师的基本权利和各项待遇，除了按《教师法》有关的规定，给予民办学校教师以法律保护以外，还应该根据民办学校的特点，制定相应的政策法规，对民校教师在住房、医疗保险、职称评定、进修评优等方面给予必要的保障。民办学校并非“私人”的事，民办教育也是公益事业，它是中国教育体系的有机组成部分，肩负着培养下一代的重任，因此，国家应该明确私立、民办学校的性质和地位，给私立、民办学校以相应的政策，只有这样，才能从根本上解决民办学校教师队伍存在的问题。

2、建立教师资格认定制度，建议成立专门的中介机构，对所有教师，无论公办、民办，都进行教师资格的评估、认定，可参照目前律师、会计师资格认定的程序。国外的经验值得借鉴，如日本私立学校的师资由校方自主管理，从教师的聘用、晋级、工资待遇到解雇，均由学校自行负责。国家统一任职资格，《教职工许可法》规定除大学以外的所有各级学校都实行资格证书制度，以保证师资的质量。私立学校的教师，同公立学校一样，均需在应聘之前，通过认定资格考试，获得任职证书。学校的师资聘用由各校自行确定标准，通常要对其学历、教历及科研成果进行综合考查。关于中介机构，应该与政府脱钩，像会计事务署，这样，在对教师资格的评定时，能够作到比较公正、客观。

3、建立教师资源配置的市场机制。民办学校教师队伍年龄不合理、兼职多、流动性强等问题的存在，主要是现代人才管理制度的弊端所致。教师由国家“统购统销”，缺乏开放的教师人才市场。公办、民办学校的关系尚未理顺，难以形成两种教育体制公平竞争的环境和机制，阻碍教师在公办、民办学校之间的合理流动。因此，要打破民办与公办学校师资流动的壁垒，疏通民办、公办学校教师双向流动的渠道，建立师资市场。这个市场可以使教师的劳动力供求双方（学校、教师个人）平等协商、互相选择，为有志教育且具备教师资格的人求职、就业，以及学校招聘教师提供专门的场所和机会。同时为师资培训机构提供办学信息，以便及时调整专业、层次结构和办学规模，适应不断变化的社会需求。要尊重个人对职业的选择权，社会主义市场经济条件下，教师的劳动力属于个体自己，因此，教师有权选择最适合自身特点的岗位和学校，在合同期满后离开教师工作岗位。实际上，个体依附性的减少，自主性的加强是社会进步的重要表现，它有利于解放和发展社会生产力，也有利于个人的个体发展。目前，需要解决的是尽快完善教师人才市场和各项具体的政策法规，以具体指导教师的流动。

4、建立健全教师社会保障体系。江泽民总书记在十五大报告中指出：\"建立社会保障体系，实行社会统筹和个人帐户相符合的养老、医疗保险制度，完善失业保险和社会救济制度，提供最基本的社会保障。正像有些企业已开始实施的做法一样，为本单位有发展前途、有突出贡献的人员额外附加社会保险，作为奖励；对达到一定级别的骨干人员补充社会保险，并规定其工作满若干年后，可以领取补充保险金。这样做，既可以调动工作人员的积极性，同时使单位具有向心力，成为吸引人才的园地。

5、确保优秀人才进入教师队伍。由于教师直接担负着教育学生的责任，因此，确保优秀人才进入教师队伍就显得尤为重要。如何才能挑选优秀的教师来私立学校呢？具体包括以下两方面：

（1）．强调教师的人格力量。通过改进对教师的评价方法，确保吸引适合做教师的优秀人才进入教师队伍，具体地说，加强面试与实际技能的考试，调整笔试与其它方式考试的比例，对于参加社会自愿服务活动的经历，给予积极的评价，从各种不同角度采取多种多样的考试评价方法，通过这些评价方法的改进，将具有亲和力、责任感、使命感、教育实践能力的人才选拔进教师队伍来。（2）．加强教师在职进修。建立多样化的在职进修体系，比如开展研究生水平的在职进修，为了开阔教师的知识面，在企业、社会教育事业单位、福利事业单位，进行长期的生活体验型进修等；培养所有教师的心理咨询能力，特别是加强保育教师的在职进修。

（3）、落实公办教师对民办学校的支教工作。各地方要根据当地教育实际，加大对民办学校的支教力度，确保民办学校的稳定和发展。把成功的经验带到民办学校。

联系中国民办教育的实际，目前普遍存在的问题是：对教师评价重知识技能、轻人格魅力，要改变这一状况，我国师资队伍的建设要必须面向世界、面向未来。评价和选拔教师不仅仅是看其专业知识是否过硬，还要看其是否具有一种人格力量，是否能够适应学生、适应家长。巴东神农溪高中教育科研课题组 20007年8月20日

**第二篇：民办学校教师队伍建设调研报告**

民办学校教师队伍建设调研报告

商州阳光学校 卢华兵

一、基本情况

商州阳光学校是2025年经市、区教育局批准成立的一所全日制民办完全小学，学校位于商洛市商州区北新街西段香菊路北段。学校占地面积2800㎡，建筑面积约3800㎡，总资产值约1200万元。学校开设小学1—6年级，每个年级2个班，共12个教学班，现有学生550余人，36名教职员工，专任教师26名。学校始终坚持以“依法办学、个性培养、特色教育、全面发展”的办学理念，为办社会认可家长满意的特色学校而不懈努力拼搏。学校教育教学质量一直居全区前列，2025年被商州区教育体育局评为“国家义务教育质量监测先进单位”。

学校是在理事会的领导下实行校长负责制，并成立校委会、家委会，对学校重大事务进行商议决策。还设立了工会、少先队等组织。

二、教师队伍建设

（一）师资来源

学校教师是按照“以岗所需、专业对应”的原则，面向社会公开招聘的具有一定教学经验的一支教师队伍。教师队伍平均年龄处于年轻化，本市内的占90％，已在基层学校任教过的占80％，个别是刚毕业具有教师资格的大学毕业生。见习期一个月，对胜

时代在变迁，知识在更新，教师给学生的应该是对学生一生有价值的东西，要为学生的一生发展奠基，这就要求教师在向学生传授知识的同时，不断更新观念，搞好自身素质的学习和提高。学校从以下几点去加强和管理。

1、抓好三支队伍，形成教学龙头。三支队伍是教研组长、学科带头人、骨干教师。教研组长必须做到知识、业务、管理三过硬，能团结和领导全组成员圆满完成教学任务；学科带头人为专业学科水平最优秀人才，在备课、讲课、辅导诸方面应成为年级学科教学的核心与代表，并负有培养和提携后进的责任；骨干教师为中青年教师中脱颖而出者，能在学科教学中独挡一面，承担重任。这支队伍的形成和发展应该是学校教务工作中的重点，同时这支力量也应该是学校发展的中坚力量，学校想尽一切办法留住他们，培养好他们，利用好他们。

2、抓好常规教学管理，利用讲评结合，引入激励机制。以教研组为单位，每学期集中两次进行全面的听、评课，对每节课作出评估，提出问题，共同解决，并将评课结果记入教师教学档案。且在普遍听课、评课的基础上开展全校性的示范观摩教学活动，每学年举办一次全校性的优秀教案和优质课的评比，选出典型，评比颁奖，引进激励机制推动教师整体教学工作规范化。

3、利用名师引领，上示范课、进行专业指导、知识讲座。学校还通过影碟播放、观摩课、教师技能大赛等活动促进青年教师快速成长。

学费用于教师工资。活动经费太少，只能满足现状，像活动场地、部室、校园文化等硬件设施建设与部颁标准相差甚远，严重制约学校的发展。

（三）师资队伍建设面临困境

1、师资队伍不稳定性

要使民办教育事业有活力，就需要高素质人才队伍建设，目前，高素质师资队伍建设离民办教育事业高质量发展的要求差距还很大。具体表现在:高素质人才总量很少;重使用、轻培养;流动性大。教师每学期的离职人数高达30%。

2.师资队伍建设困境原因

①从法律政策层面看，民办学校在人事制度、社会保险等方面很难与“公办学校同等的法律地位”，特别是民办学校教职工社会保障体系不健全。

②从社会层面来看，受传统观念的影响，社会对民办教育还存在偏见。在大多数家长的心目中，民办学校教师都是合同制，跟临时工没什么区别，由于这些观念的影响，民办学校教师自身多少就会缺乏自尊心和自信心。

③在教师培训方面：要开创教师培训的新路子，教师的培训工作是加强教师队伍建设必由之路，近几年来的教师培训内容单一；学校想让年青教师走出去参观学习名师教学实践经验，开阔眼界，蓄势待发。由于经费、政策上没有给予重视，培训持谨慎态度，加上民办学校教师工作量较大，教师教学任务重，较

研、管理水平的全面提高，能被教师普遍认可的绩效考核制度才能留住人才。绩效考核原则：要坚持客观、公正、民主、公开的原则；坚持群众考核与领导考核相结合，平时考核与定期考核相结合。

3.建立科学的薪酬福利制度。民办学校要想以待遇留住人才，合理的薪酬激励体系是必要的，在适合市场经济发展要求的基础上，建立以市场为导向的既具有外部竞争力又兼顾内部公平性的薪金制度。同时，办公、生活居住条件的解决和改善，是教师普遍关心而又敏感的问题、也是吸引和稳定他们的重要因素，为此，学校要为高素质教师营造舒适的办公和居住环境。有了生活质量保证，才能有工作的灵感，才能有更好的价值创造。

4.建设“以人为本”的学校文化。民办学校只注重硬件建设，加强学校管理，千万不要忽视“以人为本”的校园文化建设和人文关怀。

5.通过培训促进教师专业成长。终身教育的实施日益成为社会发展和个人成长的迫切需要。

商州阳光学校 二〇一八年四月二十六日

**第三篇：民办学校教师队伍建设的思考**

民办学校教师队伍建设的思考

江西康展汽车科技学校简志华

近几年，我国的民办教育有了很大的发展，出现了可喜的局面，这是令人振奋的好事。然而民办教育是一种全新的教育事业，它要求来民办学校工作的教师，随着教育环境、教育对象、办学体制的不同，其教育思想、教育观念必须随之变化；否则，就不适应民办教育事业的需要，就不能适应学校工作的需要。下面笔者根据江西康展汽车科技学校教师实际，就民办学校教师队伍建设谈几点意见。

一、教育思想要实现“二个转变”

传统教育向现代教育的转变。现代教育正在向教育现代化迈进，教育思想、教育观念、教育体制、教育方法、教育手段以及办学条件和教学设备都逐步走向现代化。我们的教师必须加强学习，迅速从传统教育模式中解脱出来，以适应现代化教育的需要。

一般教育向特色教育的转变。民办教学的生存必须依靠教育质量，其发展必须依靠教育特色。没有教育特色的民办学校是没有生命力的学校。所谓特色，应该是一种特质，有其完整的内在规律性；所谓特色，应该区别于普通学校和其他民办学校的办学个性。如教育方向上的德育特色，课程设置的英语特色、计算机网络特色，活动安排的艺术特色、体育特色，班级设置的小班制特色。民办学校不能重复应试教育的老路，也不能沿用普通教育的模式，而应结合自己的校情、学情逐步形成自己的教育特色，完善自身的办学个性。作为民办学校的教师，必须具有特色教育的素养和功底，在观念、方法以及能力上

都应实现由一般教育向特色教育的转变。

二、教育观念要实现“三个更新”

学生观。来民办学校读书的学生，有的是家长“管不了”而寄希望于学校；有的是家长“管不到”而送进了学校；有的是家长“不会管”而宁愿“花钱买教育”，有的是父母在外地务工，子女成了“留守儿童”，而有的家长是希望自己的子女能接受良好的教育，家长把家庭对子女的责任和义务“全权”推给了学校。另一方面，这些学生大多数是独生子女，在家里处于中心地位，家长的宠溺造就了他们的自私、任性、懒惰、依赖等不健康的品格。面对这样的学生，我们应该正确的看待，他们接受的信息量大，思维活跃，想象力丰富，而且无论哪个学生都有其可爱和可贵的一面，都有闪光点，都有获得成功的愿望和潜能，随着接受教育的深入，经过教师人格、情感和知识的感化，他们都会不断地、不同程度地抛弃自身的缺点，不断地取得进步，不断地在多方面获得成功，即作为教师应历史地、全面地、发展地看待我们的学生，教师才有事业的责任感、使命感，才有奋斗的目标、前进的动力。

教学观。应试教育教学观的弊端是只注重授业而忽视传道，在方法上只重视灌输而轻视启发；教师的任务则局限于教书，至于学生能否接受，是否接受，似乎与教师无关。全寄宿制民办学校的现实是：学生成天在学校，社会、家庭、学校教育他们的任务全托负给了教师，教师不仅要会教书，而且要会育人，更要有面对不同群体学生的有效方法。通常讲的教学生“学会做人、学会学习、学会守法、学会创造”

目标的实现都应由教师来操作。那些只能教书，不能育人，只能传授 知识，不能教给方法，只盯住几个学习有望的好学生而置全体于不顾的“教书匠”，肯定不能胜任民办教育工作的需要。教书育人，教学生会学，教学生获得成功，这是我们教学观的核心。

质量观。我们的质量，应是面向学生的质量，而且是全体学生的质量，培养学生全面发展的质量。我们希望的质量目标是，学生德、智、体、美、劳诸方面能得到不同层次的培养；学生的个性，特别能得到充分的发展，绝不是一个模式，不能一刀切。这就给教师的综合素质提出了更高的要求，达到社会认同、家长满意就说明我们的质量合格，就是我们办学的成功。

三、思想意思要纠正“三种偏向”

雇佣思想。就是把自己放在打工的位置上，老板（或领导）叫我怎么干。我就怎么干；至于我该怎么干，要怎么干好，则不去考虑。存在这种思想，往往表现为“给多少钱，就干多少事”，或以旁观者的身份出现，除完成交给我的那份工作以外，什么也不关心，什么也不过问，即使是紧迫的情况出现在面前，自己能够处理解决，但因为不是交给我的任务，也当作没看见、没发生而不过问，反正干好干坏与我无关。要知道，民办教育是社会主义教育事业的组成部分。无论投资方是企业还是个人，无论老板是企业家还是商家，他所办的学校必须贯彻国家的教育方针，实施国家的课程计划。民办教育要解决教育体制改革，课程设置改革、教育手段和方法改革等一系列重大问题，应该是教育工作者从事教育实施和教育科研的一方沃土，有事业心的人，有主人翁的意识的人是有用武之地的。因此，雇佣思想与民办教育事业的要求不相容，也与师德规范相悖。

临时思想。就是把自己定位在临时工的角色上，即干一天算一天，干一个月算一个月。即便能干上一年半载，也不去从长计议；能应付的就应付，能拖拉的就拖拉；至于干得怎么样，将会怎么样，概不操心。这种思想的存在，是缺乏主人翁责任感的表现。民办教育也是一种事业，民办学校的学生同样是祖国的未来，也是21世纪社会主义事业的建设者和接班人。培养、塑造好我们的学生，是民办学校教职员工的共同使命和责任。中国的民办教育事业虽然刚刚起步，但发展的态势很好。可以预料，今后中国最好的名校可能在民办学校中产生，国家的栋梁可能在民办学校中涌现。我们应该坚持不懈，为创办一流的民办学校而努力。在民办学校中“干干、看看”的临时思想，既不符合民办学校发展的要求，也不符合教师职业规范的要求。

平均思想。就是平均主义。即只能接受“彼此彼此”、“你好、我好、大家都好”的现实，无接受待遇上的差异、报酬上差别的心理准备。有这种思想，往往计较细微得失。看别人，不是看工作的多少，而是看报酬的多少；比别人，不是比工作干的好坏，而是比待遇的高低；论别人，不是论贡献的大小，而是论资历的深浅、荣誉等等。在评价上，只要有差别，就觉得心理不平衡。民办学校管理上的优越性、体制上的灵活性，就是能够体现“多劳多得、优质优酬、奖优罚劣”。物质分配上的差别，待遇报酬上的差异是客观存在的，没有差别就没

有政策，人格上讲平等并不意味着待遇、报酬要平均。其实，平均主 义是“大锅饭”造成的恶果，是国有单位机制运行上的一大弊端，来民办学校工作的教师应彻底根除“平均主义”的思想痕迹。民办学校是讲竞争的，有能力就应大胆地干、拼命地干，大显身手。

四、教职员工要树立“三种意识”

服务意识。高收费民办学校是市场经济发展的产物，其教育教学工作应遵循教育规律；招生工作必须服从市场规律。就是说，学生、家长是服务对象，学校的教职员工是服务者。学校能让主管部门满意，社会认可，家长放心，生源市场就会广阔。从这个角度来讲，必然存在服务质量的问题。一方面家长花大笔资金把子女送进高收费学校，学生获得一般学校不能给予的特殊教育（如特长培训、爱好发展等），或要求受到不同层次的教育（优等生、学困生或有薄弱学科学生的特殊要求），这就是服务范畴内的问题，存在着服务质量的要求。另一方面，学生长期住校，其生活（饮食起居）的照料和习惯的培养也是服务范畴内的问题，同样存在服务质量的要求。作为民办学校的教职员工，必须具有服务意识，既要为人师表，也要为人服务。、服从意识。民办学校，投入资金较多，投资人承担的经济风险和社会风险都很大，他经不起内耗的折腾。其管理体制必须顺畅，须做到令行禁止。对在民办学校工作的教职员工来说，不存在摆资格、讲资历的问题，必须服从安排、听从指挥，这是基本的素质要求。即使某个岗位上的管理者的学识、能力、水平不及本人，但他是投资者、办学人即管理学校某个部门的代表，对其指令必须服从。若指挥有失

偏颇，或与本人构想相悖，可以提意见、建议，但服从归服从。我们讲服从，并不是盲从，对于其指挥的失误或管理的不当，可通过正当的渠道反映，通过反馈的信息帮助决策调整决定，帮助执行层调整指令。以服从作为员工的职责，这是民办学校的特殊要求。

竞争意识。现代社会是一个竞争的社会，优胜劣汰是严酷的现实也是一种社会规律，只要社会存在着利益之争，竞争就必然存在。民办学校教师必须参与竞争，应该具有竞争的能力和被淘汰的心理准备。所谓竞争，就是教学水平、教育能力的竞争，最终表现形式是教育教学效果的检验和社会及家长的评价。在民办学校工作，不存在着吃老本、要照顾的问题，学生不欢迎，家长不认可，质量上不去就要被淘汰，这正是民办学校管理机制上的灵活性。既然在竞争，就有成功与失败之分，作为教师，应具备成功的谋略，失败的气量。失败并不可怕，但要有君子的胸怀，要在自身的水平、经验和方法上做“文章”，要认真总结经验教训，积蓄力量，寻求机会而干就是了，我们讲竞争，就是公开的、公平的竞争，那种以个人好恶作为衡量标准或以损害他人利益为目的的竞争，就是有悖于社会主义竞争原则的。教师要在竞争中求成功，在竞争中求发展，就必须不断地学习新知识，不断接受新事物，不断地研究并解决新问题。

**第四篇：民办学校师资队伍建设**

民办学校师资队伍建设五大策略

在民办学校注重内涵发展的进程中，民办学校教师群体日渐成为影响民办学校生存和发展的核心要素，受到民办学校的举办者、管理者及研究者的普遍关注。

要想创办一所成功的民办学校，就必须下大力气建设一支数量足够、结构合理、素质优良、相对稳定、能适应民办学校工作特色的教师队伍。由于民办学校与公办学校有许多不同之处，因此，民办中小学师资队伍建设必须针对客观现实，讲究策略，方可收到实效。

教师的选聘：合适策略

什么样的教师是最优秀的教师？什么样的教师是学校最需要的教师？众多民办学校的举办者和管理者在招聘教师时并不十分清楚，也就不能作出理性的选择，不知不觉地步入了误区。走出困惑的良策，当推“最适合的，就是最好的”。

采用“合适”策略，要充分考虑以下几点：首先是所任教岗位的素质要求，“以岗量才，因人适岗”，即考虑拟用教师是不是最适合此工作岗位。其次，是否最适合教师个人发展。聘用教师也要有“双赢”思想，否则只会“损人不利己”。再次，是用人的效益。高学历、高职称、高名声的教师人力资源成本自然偏高，但并不意味质量、效益也会成正比地增高。最后，还要考虑整个教师队伍的创新、可持续发展。

教师的管理：人本策略

有些学校的举办者或管理者过去是成功的企业家，习惯于用管理企业的经验和模式来管理学校。然而，办学校毕竟不同于办企业，除了按照市场规律运作外，更应该遵循教育自身的规律。教育是“人培育人”的事业，学校的管理也应该“以人的发展”为根本出发点和最终归宿。

以人为本的理念落实到民办学校教师管理中，就是要确立教师在管理中的主导地位，围绕调动教师的积极性、创造性来设计学校的管理框架，展开管理活动，激励教师发挥自身的潜能，在自我不断超越中推动、实现学校的发展。现代学校管理的一个重要特征就是不断增强教职员工的参与意识，把教职员工当作发展事业的战略合作伙伴，充分发挥教职员工的主人翁意识。要提高教职员工的参与程度和水平，一是要尊重教职员工的知情权；二是要增强其参与意识；三是要提供参与的条件和机会；四是要提高参与的能力和水平。

人本管理策略的另一体现是充满人文关怀。民办学校的独特性容易导致教师个人对学校及同事间的情感淡薄，学校的举办者或管理者对教师应该给予更多的人文关怀。在工作中多支持教师，在生活上多关心教师，遇到困难时多帮助教师，主动做教师的贴心人，当教师的“保护伞”。

教师的培养：成长策略

如果民办学校的举办者或管理者在经营企业时懂得“让员工与企业共同成长”的原理，那么在经营管理学校的时候，更应该“让教师与学校共同成长”。各民办中小学应该积极创造条件，多为广大教师提供学习深造的机会和施展才华的平台。

促进教师成长与发展的有效途径是建立学习型组织。学校的举办者和管理者要高度重视人力资本投资，为教职员工的教育培训提供足够的资金支持和时间保障。校长既应成为学习的带头人，又该成为教育培训的专家。全体教职员工无一例外地都是平等的学员，都有平等的受教育和接受培训的权利和义务。师资培训的最佳方式是开展校本培训。

教师的评价：发展策略

科学合理的评价是调动教师工作积极性和创造性的重要手段，它直接关系到师资队伍的稳定。为此，建议采用发展性教师评价策略。发展性评价以促进教师专业发展为最终目的，是一种双向的教师评价过程，建立在双方互相信任的基础上。即对教师的工作评价不以奖励和惩处为最终目的，且不宜以此作为教师解聘、晋升、降级、加减薪，定奖金的唯一依据，而是以促进其专业素养的增长为根本

目的。工作评价旨在帮助教师诊断自己专业素养的长短，督促其自我学习或参加相应的有针对性的培训，以便扬长补短地提高自己的专业素质，最终带来教育教学、管理质量的不断提高。

教师的稳定：优化策略

稳定教师队伍是目前民办学校师资队伍建设的主旋律之一。最有效的措施就是坚持事业留人、情感留人、待遇留人的三项基本原则。

坚持事业留人，就是用制度和措施来激励教师想事业、干事业、成就事业；就是放手使用干部和教师，在使用中发现优秀人才，培养他们成为学校的骨干、教师群体的示范者；就是让教师树立与学校兴衰相依、荣辱与共的意识，让大家心往一处想，劲往一处使；就是要善于把领导的意图、学校的决策变成教师的共识，并转化为他们自觉的行动要求；为他们创造成功的条件，满足他们贡献才智、成就事业的需要。

坚持情感留人，就是尊重他们、信任他们、关心他们；要与教师交流情感，让他们有说话的机会、有申诉的渠道、有发泄的地方；要虚心听取教师的意见和建议；要允许教师犯错误，也允许他们改正错误。

坚持待遇留人，就是把分配制度、奖励制度与福利政策公开，有条例、有规章，一切按章办事，不搞随意性；必须体现“多劳多得，优质优酬”的分配原则。总之，事业留人是稳定教师的前提，情感留人是稳定教师的基础，待遇留人是稳定教师的条件

**第五篇：教师队伍建设情况的调查报告**

关于我市义务教育阶段教师队伍建设情况的调查报告

[ 录入者:admin | 时间:2025-10-10 14:15:23 | 作者: | 来源: | 浏览:1349次 ]

最近，市政协副主席何凤娥带领市政协教文卫体委员会部分委员对我市义务教育阶段中小学教师队伍建设情况进行了调研。先后听取了岐山县、陇县政府和市教育局工作汇报，视察了两所初中和两所小学，对太白县、眉县、陈仓区作了了解。参加调研的委员对我市义务教育教师队伍建设进行了座谈讨论，提出了意见和建议。现报告如下：

一、基本情况和主要成效

我市现有各类义务教育阶段学校1417所，其中初中191所，小学1224所，特殊教育学校2所。在校学生45.88万人，其中初中18.76万人。现有专任教师28984人，其中初中12222人，小学16510人，特教48人。初中专任教师研究生学历38人，本科学历6285人，大专学历5697人，分别占到0.3%、51.4%、46.6%，学历合格率达到98%。小学专任教师本科及以上学历2777人，大专8673人，中专5027人，分别占到16.8%、52.5%、30.4%，学历合格率达到99%。近年来，我市各级党委和政府以科学发展观为指导，认真贯彻落实科教兴市兴县战略，高度重视义务教育阶段教师队伍建设工作，不断深化教育改革，激活教育内部发展活力，创新教育管理体制和机制，全市义务教育阶段骨干教师群体不断状大，教师整体素质有了明显提升，全市义务教育事业呈现出持续、健康发展的趋势。

（一）师德建设提升了教师新形象

市县教育行政部门把师德建设纳入教育事业和学校总体发展规划，做到制度、组织、任务、内容“四落实”。一是成立师德建设工作领导小组，将师德建设与加强教师队伍建设统一部署、统一规划。二是对教师职业道德长抓不懈。认真学习贯彻教育部、省市教育部门关于师德师风建设的一系列文件，在全市教育系统开展了师德师风集中教育整顿活动和“学规范、铸师魂”为主题的学习教育活动，重点解决了部分教职工自律意识不强、责任心缺失和工作满足现状不求进取的突出问题。三是建立教师职业道德的教育、激励、惩处、监管方面一整套制度，初步构建了较为完备科学有效的师德长效机制。四是加大对违犯师德行为的整治力度，进一步净化了行业风气。通过一系列行之有效的活动，全市教师的职业道德不断提升，涌现出了一批“全国师德标兵”、“全国模范教师”、“全国优秀教师”等先进典型，赢得了全市人民的尊重。

（二）、“清退”和“引进”相结合，教师队伍进一步优化

根据国家和省有关政策，于2025年全部清退了中小学代课教师。与此同时，引入竞争机制，拓宽教师来源渠道，严把教师“入口关”。岐山县坚持“凡进必考”原则，近年来招考录用了146名大中专师范类毕业生，通过省农村人才振兴计划招考师范类大学本科毕业生27名。这些新进教师专业知识丰富、教学能力强，充满朝气和活力，受到原有教师、学生和家长的称赞。

（三）、强力推进业务能力培训，胜利实现了“三个转变”

一是广泛发动和鼓励中小学教师积极参加提高学历培训，目前我市中小学教师学历合格率达到全省较高水平。二是开展以新理论、新课程、新技术和师德教育为重点的教师全员培训。三是通过以老带新、校本培训和校外培训相结合等形式加强对学科带头人、骨干教师的培训力度，充分发挥他们的模范带头和幅射作用。四是全面贯彻执行中小学教师岗前培训和持证上岗制度，加大对农村中小学校长的培训力度，提高管理能力和水平。通过以上措施，使我市广大教职员工较好地适应了教育改革的发展要求，实现了从单一的专业培训向进一步提升学习能力和吸收新知识的转变；从被动学习方式向超前跨岗自觉提升综合能力的转变；从一纸文凭定终身的传统思想向终身学习的全新理念转变。

（四）推行教师交流服务期制度，促进了城乡教育共同发展

自2025年5月以来，共选派了114名骨干教师，分赴太白、麟游、陇县、千阳、凤县和陈

仓区西山91所学校开展教学研究，进行教改信息交流，培训师资队伍，传播教学经验。12个县区由县城学校向农村学校对口交流教师288名。宝鸡市一中先后组织送课下乡10余次，下乡教师达到60多名。丰富多样的交流服务活动，使新的教育理念、先进的管理经验、科学的教育方式方法相互交流，在现有条件下最大限度地实现了优质教育资源共享，使教师扩大了视野，得到了锻炼和提高。

（五）坚持制度创新，教育系统领导层选拔任用实行了规范化、制度化

2025年，市委组织部和市教育局党组联合下发文件，对县区教育局长、学校校长任职条件和程序作了明确的规定。近年来，全市有10个县区的教育局长的任命都遵守了这一规定，选拔了一批懂业务、会管理的教育系统领导层，使我市教育事业的发展有了可靠的组织保证。为建设一支政治坚定、专业化水平较高的德才兼备的中小学校长队伍，市教育局大胆创新，进一步理顺全市中小学管理体制，严格中小学校长归口管理制度，对中小学校长的任职资格、选拔、任用、培训、考核、交流作出了明文规定。体现了“由教育家办教育”的要求，从领导体制上保证了我市基础教育的持续健康发展，受到了省教育行政部门的高度赞赏，并向全省推广了我市的经验。

二、存在的主要问题

近几年，我市义务教育阶段教师队伍建设取得了显著成绩，但与深化教育教学改革、全面推进素质教育和推动城乡教育均衡发展的要求，还存在一些不容忽视和亟待解决的问题。

（一）教师总量不足，部分学科教师短缺

据统计，我市义务教育阶段现有教师33657人，空编1588人，约占应编人数4.5%。目前农村小学和初中英语、音乐、美术、体育教师紧缺。尽管大学生就业困难，但山区县招聘师范类本科毕业生到本地任教仍不容易。全市所有的中小学寄宿制学校没有设置生活指导教师编制和岗位，已成为寄宿制学校急需解决的一件大事。

（二）小学阶段教师年龄偏大，结构不合理

年龄偏大在我市义务教育阶段较为普遍，小学尤为突出。基层群众反映说，现在是哥哥姐姐教高中，叔叔阿姨教初中，爷爷奶奶教小学。陇县目前50岁以上小学教师615人，占全县小学教师的47%。这种不合理的年龄和知识结构直接损害着农村少年、儿童依法接受教育的权利，不但导致择校现象的蔓延，还使我市农村与城市教育发展不平衡的矛盾进一步加剧。如不及时采取措施补充新生力量，将为农村义务教育健康发展留下隐患。

（三）中小学教师工作压力大，健康状况堪忧

教师承担着学生自身成长知识期求、教育质量和社会多方面给予的希望和要求，教学工作压力大，加之近年来农村中小学生有近半数为留守少年，管理难度进一步加大，使教师的教学工作和管理责任明显加重。长期的积劳，使大多数教职工处于亚健康状态。眉县每年平均有40多名中小学教师因病不能上班，106名因健康原因不能正常工作。陇县西大街小学共有教职工73名，目前有6名教师因病长期住院，还有10名教师在带病工作。农村中小学教师的健康状况还要更差一些。

（四）培训经费不足，投入没到位

近年来，我市教育投入不断增长，但对中小学教师培训经费落实不到位，除太白县补充部分培训经费外，绝大部分县还没有专门的教师培训经费，严重制约了我市农村中小学教师的培训提高。在一些山区县学校经费只能维持学校的其它开支，校长、教师的培训费用难以按规定报销，有个别学校由个人负担，影响参训积极性。

三、对策和建议

科学发展观作为发展的辩证法，是教育工作的指导思想，也是教师队伍建设的行动指南。近年来，我市中小学教师队伍建设取得了重要进展，长期困扰的困难和问题正在逐步缓解。但在教育发展新的起点上，中小学教师队伍特别是农村教师队伍建设仍面临诸多困难和问题。以科学发展观统筹和解决义务教育阶段教师队伍建设工作，是实现教育事业科学发展的应有之义和紧迫要

求。为此，提出以下意见和建议：

（一）以人为本，把教师队伍建设作为教育优先发展战略的重中之重

教师是教育事业的第一资源和核心要素。实施素质教育，关键在教师的作用。全面提高教育质量、核心是教师的素质；推进义务教育均衡发展，瓶颈在师资配置；解决“择校”等热点难点问题，也往往与师资有关；实施人才强市战略，必须首先重视教师资源。更加重视教师资源的投入，是以人为本科学发展观的本质要求，是保障教育事业科学发展的前提条件。把中小学义务教育阶段教师队伍建设放在基础教育发展最为优先的战略地位，调整教育投资结构，增加教师队伍建设方面的人力、物力、财力投入，应当是我市各级党委、政府和教育行政部门在当前和今后一个时期实施教育改革发展的战略重点。

（二）调整编制，实行义务教育阶段中小学教师编制动态管理

教育是公益性事业，教师教育和教师资源总体上属于公共产品。在市场经济条件下，教师资源配置不能不借助市场机制，但教育有其自身的规律性，教师资源的配置不能完全市场化，而在于政府行为和市场机制的有机结合。在当前市场经济条件下，政府和教育行政部门对义务教育阶段的教师队伍建设责任非但不能减弱，更要加以强化。《陕西省实施办法》第二十七条规定，县级以上机构编制部门应当会同教育行政部门根据教育事业发展规划、生源变化和学校布局调整等情况，核定教师编制并适时进行调整。寄宿制的学校、特殊教育学校（班），应当配备专职生活教师。根据这一要求，建议市编委会同市教育局按照生源变化和学校布局调整，合理调剂学校之间的编制余缺，实现全市中小学编制动态管理，并尽快制定中小学寄宿制学校生活指导教师编制标准。

（三）创新退出和补充机制，优化队伍结构

鉴于我市义务教育阶段教师队伍年龄偏大，因身体不佳不能坚持正常教学工作的人员比例较大的实际情况，建议对男年龄满55周岁、女年龄满50周岁不能坚持正常工作的教职工实行提前离岗制度，以利选聘符合条件的师范类大学或大中专毕业生进入中小学教师队伍。目前我市教师补充由各县区自行组织，存在有编不补、补充教师质量不高等问题，根据义务教育法和省政府有关规定，建议由市教育行政部门统一组织教师的招收录用工作。即由各县区上报所需教师数量、专业，由市教育局统一进行招考。这样，既可督促及时补充教师，又可以保证新进教师的质量。今年，教育部就进一步做好中小学教师补充工作发出通知，要求全国中小学新任教师全部由教育行政部门统一组织公开招聘考试，按规定程序择优聘用，不得再以其它方式和途径自行聘用教师。我市应按照通知要求，结合我市实际，进一步创新教师补充机制，严格用人标准和程序，从源头上保证教师队伍素质，进而建立教师队伍建设的长效机制。

要注意特别着力解决教师队伍学科结构性矛盾，重视英语、信息技术、艺术、体育、科学等紧缺学科教师的补充。鉴于我市小学体育教师缺乏的实际，应考虑取消资格限制，从我市体育运动学校毕业生中按公开招聘考试程序择优录用一批合格体育教师。

（四）落实培训经费，保障教师接受继续教育正当需求

国家人事部、教育部、科技部、财政部于2025年联合下发文件，要求每年用于中小学教师培训经费不少于当地中小学教职工工资总额的2.5%，由财政部门在教育经费中专项安排，教育行政部门统一管理使用。建议市、县区两级政府将教师继续培训经费从今年起纳入财政预算，足额拔付给教育部门，保障全市义务教育阶段教师继续教育、培训正常运转。使学校继续教育培训计划，教师参加培训时间、报销培训费用达到“三落实”。

（五）创新激励机制，引领专业成长

近年来，岐山县教育系统实施表率工程、名师工程、质量提升工程、教师基本功达标工程、优质课堂工程和教师温暖工程，充分调动了教职工教书育人的自觉性和创造性。市教育局把名师资源作为引领宝鸡教育现代化的第一抓手，已组织实施“宝鸡名师工程”，计划每年在全市范围内培养命名60名名师、300名学科带头人、600名骨干教师。建议市政府每年给予必需的经费支

持，以便树立行业典型，发挥榜样作用，引领全市教师在加速专业成长的同时，不断提高义务教育阶段乃至全体教师的整体素质，确保教师队伍全面可持续发展。

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！