# 教师队伍调研报告(大全14篇)

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-12-29

*随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？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。教师队伍调研报告篇一乡镇小学团员教师的团组织关系隶属于乡镇团委，乡镇学校团员教师...*

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告的格式和要求是什么样的呢？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。

**教师队伍调研报告篇一**

乡镇小学团员教师的团组织关系隶属于乡镇团委，乡镇学校团员教师队伍管理工作自然也是乡镇团建工作中的一项重要内容。管理好、建设好这支队伍，有利于少儿的素质教育工作，有利于团带队工作，对更好地开展乡镇团建工作也有着重要意义。但目前团员教师队伍管理工作中出现了许多新的问题，使乡镇团委的工作面临着新的难点。如何处理新形势下学校团员教师队伍的建设，＊＊县岭头乡团委曾经探索过，结合＊＊县岭头乡团建工作的实践，浅谈一些观点：

岭头乡团员教师队伍仅指，岭头乡小学28周岁以下的团员教师所组成的群体。岭头乡小学有教职工74人，其中团员教师有32人，由于岭头乡地域宽广，乡小学分为三个管理片，分别是岭头片，南峰片和八炉片。乡校的团组织在乡中心小学团总支下设一南峰团分支。乡校团组织健全，少先队活动搞得有声有色，但岭头乡校团员教师队伍中存在着：

（1）团员教师对团组织活动不主动，不热情；

（2）对团员应该承担的义务不情愿履行，怨声载道,还曾经一度出现团员教师拒交团费;

（3）团员教师出现了团组织概念模糊等一些问题。

发现问题，就要找出原因，制定解决问题的对策。针对岭头乡校团员教师队伍中出现的种种问题，岭头乡团委与乡校团总支深入到团员教师当中，进行细致的访谈，听取团员教师的意见，初步分析了导致团员教师队伍工作诸多问题的原因：

（3）乡团委没有足够的活动资金，开展各种团员活动比较被动；

（4）乡团委在主观上错误地认为，团员教师队伍整体素质高，团组织健全，乡团委在团员教师队伍建设上无需花大力，团员教师自已能够管理好自已的队伍，以致松懈了管理工作。

乡团委和乡校团总支经过调查摸底后，制作了岭头乡校团员教师登记表格，要求承认自已是团员的教师认真填写表格，上交至乡校团总支。与此同时，乡团委将调查的情况和解决问题的计划反馈到乡党委和乡校领导，并邀请其参加团员教师队伍整改的工作。这一系列的整改工作，使得目前团员教师队伍建设工作有了一定的改观，档案齐了、工作也顺了。

1、依靠“行政手段”，做“硬”团员教师队伍的组织纪律性

团组织是一个有严明的组织纪律的群众团体,前些年团员教师队伍的组织纪律出现了一些问题，虽说是平常疏于纪律方面的强调,但很大一部分根源还是团组织的“无权”和“无为”。要做“硬”团员教师队伍的组织纪律性，首先还是得依靠并用好“行政手段”。这里所谓的“行政手段”就是指大力宣传团组织纪律的前提下，取得乡镇党委和乡校领导的支持，借其与团员教师的直接上下级隶属关系，共同介入严肃团组织纪律的工作。在此过程中，乡镇团委和乡校团总支要做的工作：

（1）及时、适时地组织团员教师学习团的知识，向其宣传团组织有关纪律；

（2）了解乡校团员教师对团建工作的思想，分析原因，找准问题，权衡是否需要利用“行政手段”的必要性；（3）采用合适的“行政手段”的方式，如要求乡校领导在有关会议上强调团组织纪律、乡镇团委和乡校团总支对不履行团员义务的团员教师进行退团处理等方式，来严肃团的组织纪律性。

2、投入感情，做实乡镇团委与团员教师的关系

（3）关心，乡镇团委要关心团员教师的工作情况、生活情况，让团员教师把乡镇团委和乡校团支部看成自已的家，有心事找团组织诉说，有困难找团组织帮忙，团组织应充分利用优势，尽可能地为团员教师提供帮助和服务，促使两者关系健康发展。

3、生动活泼，做好团员教师的团组织活动

团员教师的团组织概念模糊，是因为团员教师很少参加团组织的活动，当然这里面有很多客观因素，这里就不再赘述。团员教师的团活动主要的是生动活泼、形式多样并兼顾本职工作.

（3）兼顾本职工作，一方面组织团员教师活动要考虑到教师的工作时间，应安排得当，否则不但会影响本职工作，而且学校领导也不支持；另一方面，在选择组织活动的内容时，多考虑与教师的本职工作有关的活动，如组织有意义的团带队活动、岗位竞赛活动等，既可丰富团组织活动，又可提高团员教师的工作水平，获得学校领导的欢迎。开展生动活泼的团组织活动，是建设团员教师队伍工作的有效载体，乡镇团委和乡校团支部要充分利用团组织活动推动团建工作的发展。

4、深化“推优推干”工作，做“活”激励机制

团组织的一项重要职能，是向党组织或上一级部门推荐优秀青年和后备干部。“推优推干”工作作为一种激励机制，也应在团员教师队伍建设工作中得以深化和体现。

（2）在乡校教师学年工作考核中，乡校团干的团工作成绩应列入考核内容中；

（3）教育系统要重视团工作，允许被评为县级以上的优秀团干、团员的教师，在教师年度考核中加分等。当然上述的这些激励机制要得以保证，必需征得党委和教育系统的同意。但有一点是可以肯定的，团组织要争取有利于自身发展的外部环境，必须先拿出自已的工作品牌。如果有那么一天，团组织的工作搞得很有影响力，并极大的推动少儿素质教育，那么教育系统必将团工作摆在重要的位置上，使得团组织的激励机制得以充分发挥，这又将极大推动团工作，于此就形成了一种互动的良性循环。

**教师队伍调研报告篇二**

调研报告的核心是实事求是地反映和分析客观事实。对此，今天小编为大家详解关于教师队伍建设情况的调研报告该如何写，希望你能喜欢。

办人民满意的教育，创建和谐校园，打造xx学区教育品牌，需要高水平的教育，而高水平的教育需要高素质的教师队伍支撑。日前，结合第三批关于开展深入学习实践科学发展观活动的部署安排，学区党支部开展了以《如何进一步提升我校教师队伍整体素质》为主题的调研活动。目的在于通过调研活动，了解我学区教师队伍建设的现状，发现存在的问题，进行成因分析，并在此基础上形成进一步提高我学区教师队伍整体素质的对策探讨，为我学区打造高素质教师队伍，推动科学发展服务。

(一)在调研中，受访者普遍认为，我学区教师队伍整体素质比较高，队伍构成也较合理，基本上能满足教育发展的要求。

1、政治思想素质较好，师德水平较高。

我学区历来重视教师思想道德建设，大力加强思想理论学习。借助暑期教师学习和平时的教师例会，宣传贯彻落实十七大精神，围绕建设社会主义核心价值体系，精心组织好党内活动和教职工的政治学习。尤其是通过开展“学习阮文发同志的先进事迹”等活动，各类先进的评选，以及在党员教师中开展“向我看，跟我干，我的岗位是模范岗”的主题实践活动，使教师经常不断地接受来自身边的先进人物的教育，从而爱岗敬业，无私奉献，对待工作任劳任怨，认真负责，全学区绝大多数教师都在“用心、用力、用爱”努力践行教育理念：让每个学生成才，让每位教师成功，办人民满意的学校。

2、教育教学业务素质较高

我学区教师计xx人，xx周岁以下xx人，占xx%，女教师xx人，占xx%。学区历来重视提高教师的学历水平，积极鼓励教师参加培训和函授、进修学习等，促使我学区教师学历层次不断提高。目前我学区教师基本上都是合格学历，初中教师专科率以上达到了xx%，全学区教师专科率以上xxx%，较好地提升了我学区教师的整体业务素质。同时，我学区历来重视课堂教学研究，通过课堂教学实践，提高教师教育教学水平。我学区中考在生源不是较理想的情况下能长时间保持全县的较好领先地位，这与初中教师有较高的教育教学业务素质是分不开的。

(二)我学区教师队伍建设在取得显著成绩的同时，也存在一些不容忽视的困难和矛盾。

陇西县县委，县政府提出教育作为一项事关陇西人民福祉和未来发展的先导性和全区性事业，必须坚持优先发展，全县各级各类学校一定要站在全面贯彻落实科学发展观，推进陇西经济又好又快发展的高度，用战略的前瞻的眼光看待陇西教育事业的发展，要着眼打造“陇西强县”发挥优势，抓住机遇全力推进教育事业协调发展，优先发展，科学发展。要实现这些目标和要求，需要高素质的教师队伍做保证。目前，我学区教师队伍建设中还存在一些问题需要进一步解决。

1、少数教师教书育人的责任心淡漠，进取精神不强，业务水平较不适应新课改要求。他们的教育观念、知识结构、教学方法、创新意识和能力都不能适应教育发展的要求，这些教师仍然用传统的授课方法，机械呆板，不够形象生动，影响了教育的整体水平。

2、部分教师业务水平提升不快，个别学科(如英语)教师超工作量工作，多数教师平日忙于教学工作，较少参加学习进修提高培训或自我“充电”，影响了教师队伍水平的进一步提高，影响了教师的专业发展。

3、教师压力较大。不少教师尤其是班主任，在超负荷地工作，身心压力很大。

(4)骨干教师队伍现状与学区教育实现“领先”目标还有距离。各级骨干教师的数量和质量与教育进一步发展的需要不相适应。

1、少数教师职业道德素养不足，未能充分认识教师职业的光荣感、自豪感和责任感，受社会上不良思想影响，盲目攀比，心理不平衡，导致对教育工作缺乏激情，缺乏高度的责任心。

2、部分教师思想观念较落后。

我们不少教师有当个好教师思想，却很少有当“家”的想法，他们除了上好课外，很少进行研究和学习，对新思想、新观念常常持怀疑、观望的态度，而不是学习、思考和选择，教学缺少创新。由于思想观念落后以及有效的管理未能完全到位，教学研究基本上处于较低状态。不少教师单兵作战，团队精神不足，没有形成浓厚的教研气氛，缺乏争取当科研型的骨干教师、老师的进取心，认为难度大，力不从心，而且没有大的突破，能代表学校拿得出手的示范课题还很少。

3、由于社会对教育的关注程度日益增强，社会对教育的要求也越来越高。面对社会对教师的高要求和兄弟校的日趋激烈的竞争，少数教师心理承受能力较弱。

4、教师培训针对性不够强，影响了培训效果。

建设一支高质量的教师队伍是素质教育的需要，更是学校发展的迫切需要，尤其是新课程的实施，使我们面临更加严峻的考验。在教师队伍建设上，我们要采取切实有效的措施，努力加以解决，确保我学区教育事业全面、协调、可持续发展。

(一)抓师德教育，激励教师爱岗敬业

“学高为师，德高为范”，教师的言行举止潜移默化地影响着每一个学生的成长。新课程需要全新的教师，但更需要“师德高尚”具有强烈的使命感和责任感的教师。教师的职业特点决定了教师必须是既教书又育人。教师的立场观点、政治态度、思想境界直接影响学生的未来和发展。因此，始终要把提高教师的政治素质放在首要的位置，多途径、多渠道地对教师进行政治思想教育。

1、要提高师德水平，认真做好《中小学教师职业道德规范(20xx年修订)》的学习宣传贯彻工作，将师德教育活动贯穿于队伍建设的全过程并纳入学校的文化建设、作风建设。通过加强教师职业道德教育建设，提高教师队伍的向心力、凝聚力。全体教师要牢固树立两种意识——危机意识和创新意识，充分发扬两种精神——团队精神和敬业精神，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《教师日常行为规范》。每一位教师要强化学校整体意识和工作规范意识，认真做好自己的每一件事，铸就良好的师德师风，赢得学校的肯定、同事的信赖、社会和家长的好评、学生的爱戴，从而提高自己的地位，实现学校教育环境的最优化。

2、榜样的力量是无穷的。应用电化教育，介绍交流等多种形式，宣传先进教师的感人事迹，表扬教师为了做好教育工作敬业奉献、无怨无悔、默默无闻的先进事迹和闪光点，树立学习榜样，激励上进。

3、在全体教师中大力开展“爱我母校、校兴我荣、校衰我耻”、“做学生喜爱的老师”等活动，增强主人翁意识，以做“母校人”为荣，加强教师集体主义教育，增强教师归属感，深入开展“热心爱教、文明执教、优质施教、廉洁从教”四项承诺活动，以学为人师、行为师范为准则，全面关心学生成长，为学生的发展尽心尽力。

(二)搭建平台，促进教师专业发展

创建学习型学校，要求教师要树终身学习的理念，走专业化成长之路，必须要不断地学习，汲取新知识增长新才干，这也是学校管理过程中的一个重要组成部分。

1、加强教师继续教育的针对性和时效性，促进教师掌握现代教育理论，转变教育教学观念，更新专业知识结构，提高广大教师运用现代教育技术和开展创新教育实践的自觉性和能力水平。应充分利用现代远程教育网络，采取多种途径和方法，开展岗前培训、在岗培训和全员继续教育工作，鼓励教师积极自主参加相关的培训学习，提高现代教育手段的运用能力，提升实施新课程的能力，提高适应素质教育和教育改革与发展要求的能力。

2、加大教师“走出去”教研交流学习力度。

近年来，我学区参加县教研室组织的观摩课教学合作平台，取得很好的成效。骨干教师如教研组长、到友校参加教研、交流等活动，普遍反映收获不小，看到与名校骨干教师的差距，学到了先进理念，弥补了不足。但多数老师出外交流机会偏少，学校应充分运用教研室搭建的平台，每年都有计划逐步增加选派教师外出学习、考察、参加学术交流研讨会，让教师开阔视野，吸纳新知，增强科研意识。

3、加强教研力度，成立由专人负责的“教研组”，组织开展教研工作。如通过业务学习，集体备课说课，上研究课，个人反思，开展“最满意的一节课”和优秀论文评选等，为教师的专业成长搭建更广阔、多层次平台，实现专业发展。

4、认真实施“优师工程”和“名师工程”，全面打造优质教师队伍。要分别利用讲授示范课、观摩课、教研、座谈等方式，开展了学科培训和业务辅导工作，让新教师早入门，早日提高教学能力，大力培养骨干教师和学科带头人，通过建立新老教师结队帮助等操作机制，加强新老教师之间的交流和协作，强化传帮带，加强备课组集体备课的督查与指导，实现共同提高，积极引领广大教师和新课程共同成长。青年教师要虚心向名师、骨干教师学习，诚恳接受意见，勇于反思，积极探索，认真学习课标、研读教材、研究课堂教学，提高课堂教学实践能力。加强骨干教师队伍建设，发挥骨干教师示范作用。进一步加强骨干教师的培训、考核和管理工作，为骨干教师的成长创造良好的条件和环境，充分发挥骨干教师在教师队伍建设中的“师德表率、育人模范、业务骨干”的作用。骨干教师要严于律己，积极进取，向名师学习，勇于改革，勤于反思，努力形成自己的教学风格，成为名师，成为学科带头人。

5、要鼓励教师加强理论学习，夯实基础。积极开展教师读书学习活动，有重点地认真学习教育书，认真做好读书笔记，开展“读好书、学名师、做高素质教师”的活动。还要更多地学习使用网络上的教学资源，经常上网，了解教学信息，向同行和名师学习。通过自主学习，更新教育观念，构建符合时代发展的教育教学观念，提高自身素质。

学校要积极支持教师学历达标。支持和鼓励未学历达标的教师通过多种形式进修，鼓励思想素质好、业务素质较强的中青年骨干教师研修研究生课程。

6、倡导教育研究之风，教育科研与常规教研相结合，培养科研型学者型教师。学校应牢固树立“科研兴教、科研兴校”的思想，坚持以科研为先导，以教研为基础，科研促进教研，教研促质量的原则，大力开展教育科学研究和教学改革实验。应该采取激励举措让教师们勇于、乐于承担研究任务，给他们压担子，使他们在研究中不断完善、不断提高自我。实施鼓励措施，在有条件的任课教师中开展“三个一”活动，即自选一项研究课题、写一份实验研究方案、上交教改研究论文，对评选出的优秀成果，在总结大会上给予奖励。以研究促发展，有助于使教师不断学习、反思、实践、改进、提高，逐渐从原来的墨守成规、凭经验教学的教书匠转变成积极开拓、勇于创新的科研型教师，提高自身综合素质。

(三)关注教师心理健康，多关注教师的生活。

1、部分教师有的偏颇教育言行往往反映教师的不健康的心理状况。受社会大环境的影响，教师急功近利的思想日益严重，精神压力也比较大，因此，学校必须关注教师的精神健康。定期进行心理辅导，开展有益于身心健康的文体活动，缓解教师身上的压力。

2、以人为本，关怀激励。在工作安排上，学校任人唯贤，用人之“长”，发挥教师的优势，让教师们感到学校对他们负责任，帮助他们进步。在生活上，对教师体贴入微，对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候，学校要为教师排优解难，解决教师的后顾之忧。关心、爱护方能激发教师的工作热情，调动教师工作的积极性。适应新形势要求，我们任重而道远，我们要以科学发展观为引领，开展“教师素质提高年”活动，着力提升xx学区教师队伍整体素质，办人民满意的教育，努力开创xx学区教育事业新局面。

**教师队伍调研报告篇三**

根据县人大常委会20xx年工作计划安排，县人大常委会副主任何晓带领县人大社会事业委员会全体同志，通过走访了部分幼儿园，召开座谈会，对我县幼儿教师队伍建设的\'情况进行了认真的调研。

（一）总体情况。全县现有幼儿园74所（在建11所），教学班367个，在园幼儿15297人，教职工1596人，其中，园长及专任教师888人，大专及以上学历达88.2%，园长持证率100%，专任教师持证率达78.1%，保育员381人，持证率达96.3%。教职工较20xx年增加428人，专任教师持证率增长22.1%，大专及以上学历增长28.2%。

（二）公办幼儿园。全县公办幼儿园41所（在建11所），在园幼儿9009人，教职工共有918人，其中，在编教职工89名（教育局教育科借调2名、南街幼儿园42名、东街幼儿园30名、安仁镇幼儿园11名、邑新幼儿园6名）、非在编教职工829名。园长和专任教师大专及以上学历达83.1%，园长持证率达100%，专任教师持证率达74.3%，保育员持证率达96.3%。

（三）民办幼儿园。全县民办园33所，在园幼儿6288人，教职工678人，其中，园长及专任教师380人，大专及以上学历达95%，园长持证率达100%，专任教师持证率达83.5%。保育员166人，持证率达96.4%。民办幼儿园教师平均工资2900元/月（含社保）。

（一）实施公办园管理体制改革。为进一步提高全县学前教育发展质量，满足人民群众“入好园，入园近”的愿望，按照《大邑教育综合改革“1511”工作思路》的部署，20xx年，我县全面推行了“公办园一体化管理”改革举措。一是改革管理模式。按照“以城带乡，均衡发展”的工作思路，成立17个以城区省级示范园、成都市一级园和乡镇优质园为总园的公办园发展集团，将小学附属幼儿园全部从原小学剥离，交由集团总园托管，总园对分园实施全面“一体化管理”。二是改革人事管理。教育局直属的幼儿园园长由县教育局从现有公办幼儿园中选派优秀干部担任，或面向社会公开招聘。公办幼儿园的在编教职工，按照“县管校聘（用）”的原则，实行集中调控和统筹管理。非在编教职工采取面向社会公开招聘方式进行，各幼儿园与聘用人员签订劳动聘用合同。三是改革经费划拨。出台我县《关于促进公办和公益性幼儿园发展的实施意见》，专项制定“大邑县公办和公益性幼儿园财政经费保障标准”和“大邑县公办幼儿园非在编教职工工资指导标准”，不断提高公办幼儿园财政保障水平。

公办幼儿园“一体化”管理改革，增强了学前教育的发展活力，满足了广大家长的入园需求，社会满意度明显上升，受到各级领导和社会的肯定好评，《育儿周刊》等多家媒体进行了采访报道。

（二）招聘补充在编教师。近六年，我县通过面向社会公开招聘方式，补充公办幼儿园在编教师34人，其中20xx年公招30人、20xx年公招4人。

（三）强化教师队伍培养培训。一是切实加大干部教师培训力度。近年来，我县建立了培训经费保障机制，每年划拨专项经费用于幼儿教师培养培训。扎实开展幼儿园教师专业培训，多种途径培养市县学科带头人、优秀名师等专业人才，培养和充实我县幼儿园骨干教师队伍。以20xx年为例，我县共推荐8名幼儿教师为成都市未来名师培养对象，推荐18名幼儿教师为成都市中小学、幼儿园市级骨干教师培养对象。积极选送幼儿园管理干部参加省、市县各类提高培训，组织18名幼儿园干部参加4期大邑县中小学领导干部培训活动。二是聚焦专业，实施幼儿园任职资格达标培训工程。为了切实保证我县幼儿园园长、教师、保育员的任职资格和专业素质整体达标。近几年，分别与成都广播电视大学、四川省陶研会幼儿园长学术委员、成都市妇幼保健院等单位合作，组织开展了幼儿园园长任职资格培训、幼儿教师学历提升培训、保育员资格证培训和幼儿园保健人员上岗证培训，参培人员达1000多人次，全县幼儿园园长、教师、保育员等各岗位人员的持证上岗率大幅度提升。三是面向全体教师，实施教师素质提升计划。近年来，结合《幼儿园教育指导纲要》、《3—6岁儿童学习与发展指南》的贯彻实施，以解决幼儿园教育教学中存在的突出问题为突破口，以提高实践能力和创新能力为主线，以教师参与研究培训为主要形式，每年开展一轮幼儿教师专业培训，培训内容涉及幼儿园保育教育的各个方面，如“幼儿园管理者培训”、“幼儿园新教师培训”、“幼儿园一日活动保教手册培训”等等，参培教师达3000多人次。在培训的过程中，努力改变传统单一的培训模式，积极探索参与式培训、专题研讨、经验交流等多种形式，注重调动教师的已有经验，注重引导教师深入思考和探索运用理论知识解决日常教育实践中的具体问题。同时，积极探索以“科研育骨干”的“校地合作”模式，与成都大学合作开展《〈指南〉背景下，农村在园幼儿家庭教育的支持性策略研究》科研课题，在课题研究中，促进幼儿园骨干教师的专业成长。

（四）开展教师“柔性流动”的探索和实践。在部分幼儿园探索教师“柔性”流动的改革实践，重点拓宽两个渠道，一是教师“柔性流动”渠道，即义务教育学校教师柔性流动到幼儿园，每周承担一定课时的适宜的教学任务，如苏家中心园的幼小衔接课程，王泗中心园的足球游戏活动。二是社会资源渠道，即引进社区资源和幼儿父母参与到幼儿园教育教学活动中，如董场中心园的爸爸乐园，安仁幼儿园的“警察叔叔进校园”等等。这一举措的实施，有效整合利用了学校教师资源，一定程度上改变了幼儿教师性别不均衡现状，增加了幼儿园师资队伍的活力，深受孩子们喜欢和广大家长的好评。

（五）强化民办园师资配备监管。一是进一步完善幼儿园行政审批机制和流程，重新修定了《大邑县民办学校（幼儿园）行政审批办理指南》，在新设立幼儿园的审批过程中，对教职员工配备情况和人员资质进行严格审查，规范幼儿园用人用工的专业性和合法性。二是加强日常监管，将民办园人员配备、持证上岗及培养培训情况纳入年检、办园质量考核、等级园评定之中，定期考核和督查，促进民办园举办者不断强化依法办园的意识，规范办园行为。

（一）公办幼儿园机构编制缺位。在我县41所公办幼儿园中，经县编制部门批准设立的有4所（东街、南街、邑新、安仁镇幼儿园），政府投资修建但未核定机构编制的公办幼儿园有37所（在建11所），这37所标准化幼儿园没有公办教职工配置，幼儿园完全与民办园一样，仅靠以园养园的方式谋求发展，发展后劲严重不足，并且导致一系列问题产生。没有办理事业单位法人机构登记的幼儿园资产属性不能确认是否为国家资产，而这部分幼儿园均为国家投资建设，属于国有资产，同时无法确保国有资产保值增值；二是由于没有办理机构登记，县教育局不能任命园长，导致目前在岗的园长和管理人员无法享受相应政治待遇和经济待遇；不能办理单位法人证书、组织机构代码和对公帐户，对幼儿园的日常保育教育业务、对外交流等造成诸多不便。四是由于没有办理机构登记，名不正、言不顺，影响幼儿园园长的责任心和荣誉感。

（二）公办幼儿园非在编教师待遇偏低。目前，我县公办幼儿园教职工共有918人（含北幼），其中，在编教职工89名，非在编教职工829名。公办幼儿园在编教职工平均工资为5357元/月，与20xx年相比，平均工资每月增加2925元。公办幼儿园非在编教师平均工资2700元/月（含社保），与20xx年相比，每月增加500元。非在编教师工资待遇明显偏低，导致优秀的学前教育人才引不进、留不住，保育教育质量不能得到有效提升，队伍问题已成为桎梏我县学前教育事业发展的最大瓶颈。从各公办幼儿园涉及非在编教师工资的有关经费安排情况统计看，调查的17所公办园非在编人员年人均工资最高的是33735.4元，最低的是26400元。全年用于发放非在编教师工资经费占年总收入比例最高的是99.95%，最低的是65.65%。调查的17所公办园793名非在编教师年平均工资为31887.39元，全年用于发放非在编教师工资经费占年总收入的76.67%。经调研分析全县公办幼儿园现状，我们认为：非在编教师工资待遇偏低，且部分幼儿园挤占日常运转经费过高，造成幼儿园正常运转困难。

（一）解决公办幼儿园机构编制问题。根据《成都市教育局关于印发〈成都市中小学（幼儿园）卫生工作评估标准的通知〉（成教办〔20xx〕10号）、《中共成都市委编制部门办公室关于〈事业单位、社会团体及企业等组织利用国有资产举办事业单位设立登记办法（试行）〉的通知》（成机编办〔20xx〕10号）精神，为大力发展学前教育事业，着力解决我县学前教育的机构设置问题，建议参照青白江区的做法为我县37所未取得事业单位机构编制的公办幼儿园办理机构设置登记手续。

（二）提高公办园非在编幼儿教师工资待遇。参照公办幼儿园在编教师工资64300元/人.年，非在编教师达到70%为45000元/人.年。日常运转经费按900元/生.年的标准，对公办幼儿园经费予以保障。一方面，希望县财政加大投入，对公办幼儿园予以专项经费补助；另一方面，县政府及县主管部门要加大向上级争取支持力度，争取市上更多的支持。

（三）加强民办幼儿园监管扶持。在民办幼儿园设立、年检及质量考核过程中，严把人员配备、教职工资格准入等关键环节，不断督促民办园配齐配足各岗位人员。强化对民办园的支持力度，每年划拨专项经费，根据民办园的办园质量和师资发展情况，给予奖励和扶持，促进民办园不断规范办园行为。

**教师队伍调研报告篇四**

地处\_\_省\_\_市北部，总面积1183平方公里，辖13个镇247个村民委员会，总人口35.5万人。

近年来，彬县随着县域经济的快速发展，教育事业得到大力发展，先后通过陕西省教育强县验收，成为陕西省首家“双高双普”达标县，20xx年全省县级党政领导优先发展教育现场会。幼儿教育事业随着教育事业快速发展而得到了快速发展，特别是《学前教育三年行动计划》的出台，取得前所未有的成绩。

截止20xx年年底，全县共有幼儿园60所，其中公办8家，民办幼儿园52所。在园幼儿园14115名，其中公办4049名，民办10066名。在岗教师931名，其中正式编制254名。全县共有省级示范园1家,市级示范园2家,该县已将学前教育纳入了免费教育序列。

随着幼儿教育事业的快速发展，该县在幼儿教师队伍建设方面取得可喜的成绩。

1、总体数量增大。截止20xx年底，全县各级各类幼儿园共有教师931名，较20xx年增加了285 名，基本上能满足14115名幼儿入园的需求，适应幼儿教育事业快速发展的需要。

2、素质得到了提升。截止20xx年底，在全县931名教师，本科学历62名，大专学历360名，中专学历509名。较20xx年本科增加43名，大专增加260 名.有小学高级教师32 名，小一以下（含小一）222 名，县级教学能手12名，市级骨干教师4 名，县级骨干教师15 名，县管专家2名。

3、待遇得到了改善。随着县域经济的快速发展，该县的公办幼儿园教师工资随着其他事业单位员工工资而增长，月工资在3000元至5000元之间。民办幼儿园教师工资在900元至1500元之间。待遇明显的得到了提高。

4、保教能力名下增强。随着学历层次的提升和园本培训的开展以及教师从教年限的增加，保教能力明显增强。

5、教师队伍较为稳定。在调查我们发现，无论是公办园还是民办园，连续从教五年以上的能占百分之六十。说明大部分人能安心从事幼儿教育工作。

在肯定成绩的同时，我们也发现该县幼儿教师队伍还存在着许多不容忽视的问题。

1、幼儿教师缺口很大。

截止20xx年底，全县共有各级各类幼儿园60所，在园幼儿 14115 名，按照国家规定师幼比1：6计算，全县应有幼儿教师 2353名，而实际有教职工931名，还差1422名。按照两教一保的编制，全县共有318班，应有幼儿教师954 名，而实际有931名，还差23名。这不含幼儿园的管理人员和教辅人员。

2、幼儿教师队伍整体素质亟待提高

近年来该县的幼儿教师队伍整体素质得到了明显的提高，但是还是不能适应快速发展的幼儿教育。在一所公办幼儿园中，全园60名准专任教师中，无一人能全面通过幼儿教师的6项技能测试，懂得阅历键盘超不过10人，能进车型折纸的不足20人。这一现象，在民办幼儿园中更为突出，教师学历虽然提高了，但知识结构单一，文化功底薄弱，语言表达不强，逻辑性较差。

3、临聘人员多，教师流动性大。

在全县60所幼儿园中931名教师中，有正式编制269 名，即使在全县两所最大幼儿园中，共聘任临时教师 50 名。由于这些临聘人员工资在900至1600元之间，与正式教师差距很大，加之寒暑假没有工资，一旦有了更好的发展机会，随时就有流失的可能性，这给幼儿园的管理带来了不可预测的困难。即使在平时的工作中，临时人员缺乏主人翁感，缺乏归属感，影响着幼儿园的工作。任何一个团体，要谋求发展，必须有一支相对稳定的团体成员。而在现实中，诸多幼儿园都面临着教师随时流失的可能。

4、教师专业结构不合理

在全县幼儿教师中，虽然大专本科学历比比皆是，但真正是幼儿教育专业毕业的是凤毛麟角，持有幼儿教师资格证更少。在公办幼儿园中，教师已转岗居多，有一部分是师范专业毕业的。而在民办幼儿园中，学医学林学水者居多，还有相当一部分技工学校毕业的。这些驾驶连基本幼儿教育学心理学都没学过，对幼儿教育规律缺乏正确的认识，就更谈不上应用。保育保教活动的开展凭经验办事，不能遵循科学的规律办事。

5、幼儿教师性别结构不合理

在全县931名幼儿教师中，男教师 90 名，占10%. 女教师841名，占 90% ，男女比例 1:9 而这些那教师基本上在幼儿严从事是管理工作或后勤服务，教学一线几乎是清一色的女教师。这对于幼儿的成长极为不利，清一色的女教师在培养幼儿勇气胆量等方面存在欠缺，长期使幼儿生活在清一色的女老师的氛围中，容易使幼儿性格女性化，是孩子性格产生缺陷，犹如一个孩子生活在单亲家庭里。

6、幼儿教师整体事业心成就感职业幸福感不强

由于受世俗观念的影响，许多家长和社会上，认为幼儿教师就是哄孩子的文明保姆，缺乏对幼儿就爱哦是职业的正确认识，影响到教师对从事职业不想中小学那样受人尊敬，受人崇拜。由于在工作缺乏名师骨干教师引领，好多教师忙于上班下班，缺乏对自己职业规划，是的幼儿教师对自己职业看不到前景，从而缺乏事业心，成就感，进而缺乏职业幸福感。使许多教师为工作而工作，为生活而工作.

在认识到幼儿教师队伍存在问题后，笔者经过思考后，提出以下建议：

1、教育行政部门要积极争取县委县政府的大力支持，每年有计划从省市师范院校中学前教育专业招录一定数量的专业教师，充实到幼儿教师队伍中，逐年改善幼儿教师结果不合理的现象。在招聘过程要招录一定数量的男教师，以改善幼儿教师性别比例。在财政和编制制约前提下，要鼓励各园到师范院校招录学前教育专业的临时教师，为了是临聘教师素质得到优化，对于工资，县财政可分但一部分。在社会福利事业方面，要大力争取把幼儿教师纳入其中，特别是临聘教师，特别对于经适房廉租房等方面，要积极为教师解决这些现实问题，是教师有归属感。

2、加大对幼儿教育宣传。增强教师的自信心，职业幸福感。首先，要大力宣传幼儿教育的重要性，让全社会认识到幼儿教育重要性，改变公众对学前教育认识。其次，要大力宣传国家学前教育的政策，使人们认识到国家把学前教育上升到了国家战略。再次，要大力宣传那些在幼儿教育领域做出突出贡献人和事。第四，在评优树模方面要对幼儿教师予以倾斜。

3、规范幼儿教师聘用程序，保障临聘教师的合法权益。对于临聘教师的聘任，要在劳动部门备案，督促用人单位为其缴纳“三金”。

4、加大对现有教师的培训力度。

对于新任教师，要坚持岗前培训，使其熟悉《幼儿园工作规程》《幼儿教育指导纲要》《3-6岁学习指南》、使其熟悉幼儿园一日工作规范。对于现任教师，要坚持立足岗位，立足课堂，立足幼儿保教活动的开展，开展形式多样业务技能比赛活动，提高其业务技能。在条件饮虚的情况下，可以组织教师到知名幼儿园参观学习，听课培训，提高其业务技能。对于有发展潜力的教师，可采用置换培训：与知名园所结对后，将知名园所教师派到自己园所，通过参与教育教学活动，进行示范引领，提升教师整体素质，将自己园所教师派往知名园所，通过跟岗培训，参与名园的保教活动，回园后进行引领。其次，要鼓励青年教师在学前师范专业院校进行学历培新提高。要充分发挥现有骨干教师的示范引领作用。

**教师队伍调研报告篇五**

近年来，彬县随着县域经济的快速发展，教育事业得到大力发展，先后通过陕西省教育强县验收，成为陕西省首家“双高双普”达标县，xx年全省县级党政领导优先发展教育现场会。幼儿教育事业随着教育事业快速发展而得到了快速发展，特别是《学前教育三年行动计划》的出台，取得前所未有的成绩。

截止xx年年底，全县共有幼儿园60所，其中公办8家，民办幼儿园52所。在园幼儿园14115名，其中公办4049名，民办10066名。在岗教师931名，其中正式编制254名。全县共有省级示范园1家，市级示范园2家，该县已将学前教育纳入了免费教育序列。

随着幼儿教育事业的快速发展，该县在幼儿教师队伍建设方面取得可喜的成绩。

1、总体数量增大。截止xx年底，全县各级各类幼儿园共有教师931名，较xx年增加了285名，基本上能满足14115名幼儿入园的需求，适应幼儿教育事业快速发展的需要。

2、素质得到了提升。截止xx年底，在全县931名教师，本科学历62名，大专学历360名，中专学历509名。较xx年本科增加43名，大专增加260名。有小学高级教师32名，小一以下（含小一）222名，县级教学能手12名，市级骨干教师4名，县级骨干教师15名，县管专家2名。

3、待遇得到了改善。随着县域经济的快速发展，该县的公办幼儿园教师工资随着其他事业单位员工工资而增长，月工资在3000元至5000元之间。民办幼儿园教师工资在900元至1500元之间。待遇明显的得到了提高。

4、保教能力名下增强。随着学历层次的提升和园本培训的开展以及教师从教年限的增加，保教能力明显增强。

5、教师队伍较为稳定。在调查我们发现，无论是公办园还是民办园，连续从教五年以上的能占百分之六十。说明大部分人能安心从事幼儿教育工作。

在肯定成绩的同时，我们也发现该县幼儿教师队伍还存在着许多不容忽视的问题。

1、幼儿教师缺口很大。

截止xx年底，全县共有各级各类幼儿园60所，在园幼儿14115名，按照国家规定师幼比1：6计算，全县应有幼儿教师2353名，而实际有教职工931名，还差1422名。按照两教一保的编制，全县共有318班，应有幼儿教师954名，而实际有931名，还差23名。这不含幼儿园的管理人员和教辅人员。

2、幼儿教师队伍整体素质亟待提高

近年来该县的幼儿教师队伍整体素质得到了明显的提高，但是还是不能适应快速发展的幼儿教育。在一所公办幼儿园中，全园60名准专任教师中，无一人能全面通过幼儿教师的6项技能测试，懂得阅历键盘超不过10人，能进车型折纸的不足20人。这一现象，在民办幼儿园中更为突出，教师学历虽然提高了，但知识结构单一，文化功底薄弱，语言表达不强，逻辑性较差。

3、临聘人员多，教师流动性大。

在全县60所幼儿园中931名教师中，有正式编制269名，即使在全县两所最大幼儿园中，共聘任临时教师50名。由于这些临聘人员工资在900至1600元之间，与正式教师差距很大，加之寒暑假没有工资，一旦有了更好的发展机会，随时就有流失的可能性，这给幼儿园的管理带来了不可预测的困难。即使在平时的工作中，临时人员缺乏主人翁感，缺乏归属感，影响着幼儿园的工作。任何一个团体，要谋求发展，必须有一支相对稳定的团体成员。而在现实中，诸多幼儿园都面临着教师随时流失的可能。

4、教师专业结构不合理

在全县幼儿教师中，虽然大专本科学历比比皆是，但真正是幼儿教育专业毕业的是凤毛麟角，持有幼儿教师资格证更少。在公办幼儿园中，教师已转岗居多，有一部分是师范专业毕业的。而在民办幼儿园中，学医学林学水者居多，还有相当一部分技工学校毕业的。这些驾驶连基本幼儿教育学心理学都没学过，对幼儿教育规律缺乏正确的认识，就更谈不上应用。保育保教活动的开展凭经验办事，不能遵循科学的规律办事。

5、幼儿教师性别结构不合理

在全县931名幼儿教师中，男教师90名，占10%。女教师841名，占90%，男女比例1:9而这些那教师基本上在幼儿严从事是管理工作或后勤服务，教学一线几乎是清一色的女教师。这对于幼儿的成长极为不利，清一色的女教师在培养幼儿勇气胆量等方面存在欠缺，长期使幼儿生活在清一色的女老师的氛围中，容易使幼儿性格女性化，是孩子性格产生缺陷，犹如一个孩子生活在单亲家庭里。

6、幼儿教师整体事业心成就感职业幸福感不强

由于受世俗观念的影响，许多家长和社会上，认为幼儿教师就是哄孩子的文明保姆，缺乏对幼儿就爱哦是职业的正确认识，影响到教师对从事职业不想中小学那样受人尊敬，受人崇拜。由于在工作缺乏名师骨干教师引领，好多教师忙于上班下班，缺乏对自己职业规划，是的幼儿教师对自己职业看不到前景，从而缺乏事业心，成就感，进而缺乏职业幸福感。使许多教师为工作而工作，为生活而工作。

在认识到幼儿教师队伍存在问题后，笔者经过思考后，提出以下建议：

1、教育行政部门要积极争取县委县政府的大力支持，每年有计划从省市师范院校中学前教育专业招录一定数量的专业教师，充实到幼儿教师队伍中，逐年改善幼儿教师结果不合理的现象。在招聘过程要招录一定数量的男教师，以改善幼儿教师性别比例。在财政和编制制约前提下，要鼓励各园到师范院校招录学前教育专业的临时教师，为了是临聘教师素质得到优化，对于工资，县财政可分但一部分。在社会福利事业方面，要大力争取把幼儿教师纳入其中，特别是临聘教师，特别对于经适房廉租房等方面，要积极为教师解决这些现实问题，是教师有归属感。

2、加大对幼儿教育宣传。增强教师的自信心，职业幸福感。首先，要大力宣传幼儿教育的重要性，让全社会认识到幼儿教育重要性，改变公众对学前教育认识。其次，要大力宣传国家学前教育的政策，使人们认识到国家把学前教育上升到了国家战略。再次，要大力宣传那些在幼儿教育领域做出突出贡献人和事。第四，在评优树模方面要对幼儿教师予以倾斜。

3、规范幼儿教师聘用程序，保障临聘教师的合法权益。对于临聘教师的聘任，要在劳动部门备案，督促用人单位为其缴纳“三金”。

4、加大对现有教师的培训力度。

对于新任教师，要坚持岗前培训，使其熟悉《幼儿园工作规程》《幼儿教育指导纲要》《3-6岁学习指南》、使其熟悉幼儿园一日工作规范。对于现任教师，要坚持立足岗位，立足课堂，立足幼儿保教活动的开展，开展形式多样业务技能比赛活动，提高其业务技能。在条件饮虚的情况下，可以组织教师到知名幼儿园参观学习，听课培训，提高其业务技能。对于有发展潜力的教师，可采用置换培训：与知名园所结对后，将知名园所教师派到自己园所，通过参与教育教学活动，进行示范引领，提升教师整体素质，将自己园所教师派往知名园所，通过跟岗培训，参与名园的保教活动，回园后进行引领。其次，要鼓励青年教师在学前师范专业院校进行学历培新提高。要充分发挥现有骨干教师的示范引领作用。

**教师队伍调研报告篇六**

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。

**教师队伍调研报告篇七**

为办人民满意学校，加强我校师德师风建设，找准师德师风建设中寻在的问题，根据雨湖区教育工会的有关文件，以“师德师风建设”主题，我校工会制定了师德师风调研计划和调研方案，认真开展了专题调研工作，现将调研情况报告如下：采取发放问卷调查和召开座谈会的方式，于9月开展了详细具体的调研工作，发放家长问卷600份，收回598份；学生问卷480份，收回480份；教师调查问卷66份，收回66份，现将“江南小学师德师风”调研情况报告如下：

1、“中小学教师职业道德规范”的落实情况。

2、师德教育的开展情况。

3、教师关心爱护学生的情况。

4、教师师德素质状况。

1、调研开展时间：9月5日——9月10日

2、调研对象：部分学生、部分家长、全体教师。

3、调研方式：采取召开座谈会、开展问卷调查等方式进行调研。发放家长问卷600份，收回598份；学生问卷480份，收回480份；教师调查问卷66份，收回66份。

调查结果：学校组织教职工深入学习实践科学发展观、《公民道德实施纲要》、《教育法》、《中小学教师职业道德规范》、《教师行为“十不准”》等材料。

全年共开展师德师风培训1554人次，教职工人均参加培训22.5次，参培率100%。在“中小学教师职业道德规范”落实情况调查中，熟知规范的教师有37人，占总人数的54%，大概了解的教师有29人，占总人数的42%。

在学生、家长对教师关心爱护学生调查中，认为非常满意占92.3%，满意、基本满意占7.7%。

在对本校教师师德师风建设情况的调查中，95.5%的教师、家长、学生认为加强师德师风建设很有必要，4.5%的教师、家长、学生认为较有必要。认为我校师德师风建设好占90%，一般占6%的，有待加强占4%。

1、职业倾向和意向方面。

绝大多数教师热爱教师职业，认为教师职业很神圣，工作相对稳定，并且表示喜欢学校的环境。但也有一部分教师认为教师工作单调、重复，现在的学生很难教，教育工作很辛苦，出现了职业倦怠的现象。

原因：

（1）教师职业本身就具有周期性的特点，如果缺乏甘守平凡和开拓创新的精神，周而复始的工作会令部分教师产生职业倦怠现象。

（2）现在的学生跟以往相比发生了很大的变化，学生要求自主和独立的意识比以前强了很多，我们的教育教学工作如果一成不变，学生就会产生抵触情绪，就会出现部分教师所说的“不听话”现象，这与我们的德育工作相对滞后，没有跟上时代和形势的发展有很大的关系。

2、职业道德价值观和教书育人方面。

教师普遍认为在教书育人的同时，应该将思想道德教育渗透到课堂教学中，要爱护关心全体学生，平等、公平地对待每一位学生，注重学生的全面发展，培养学生的优良学风，一个教师在学生心目中的形象应该是教学水平高、责任心强、言行举止起到榜样作用、学识渊博，教书更要育人。但从学生反馈的情况来看，教师在育人功能的认识方面很到位，但实际上取得的`效果并不是很理想，与预期的目标之间存在一定的反差。

原因：

（1）思想政治教育不仅需要教师有职业道德价值观和教书育人的神圣责任感，更需要教师能够身体力行，用教师的模范榜样作用，薰陶、影响学生，在教学实践中落实德育渗透工作。

（2）育人是系统工程，要使学生全面发展，整个教育评价体系要进行大的变革，不光是要求教师这一块。

3、职业操守方面。

教师能够做到遵守教育规律，加强业务学习，提升自身素质，不断改进教学方式方法，尊重学生人格，作风正派，社会公德意识强，自觉抵制社会不良风气的影响，洁身自好，以身作则，注重身教。

原因：

（1）教师能够认识到职业操守对教师职业的重要性，坚守“学高为师，身正为范”的职业道德准则。

（2）教师的自律意识比较强，对自身的道德要求也比较高。

4、教育方式方面。

通过学生和家长的情况反馈表显示，教师极少出现体罚和变相体罚学生的现象，但有学生和家长反映部分教师不能因材施教，教育观念和教学方法还比较陈旧。

原因：

（1）学校长期以来重视对教师的师德培训，加强了教师的法制观念，教师们都已经认识到依法执教的重要性，体罚和变相体罚学生的现象已非常少见。

（2）部分教师没有做到因材施教，这与教师没有及时更新教育教学观念分不开，教育方法还停留在传统的说教层次，课堂教学效率不高，现代化的课堂教学手段不能娴熟地运用，没有做好跟学生的沟通交流工作。对学生各个层次的学习特点掌握不足，在理论水平和业务能力方面还有所欠缺。

5、其他方面。

其他方面的问题主要有：

（1）学生渴望得到家长和老师的理解，希望多开展一些能与家长、老师一起参与的活动。

（2）教师在尊重学生保留自己独立的观点和意见方面做得更好一些。

（3）多了解学生的状况，及时反思自己的教学行为。

（4）教师要注意自己的言行举止。

原因：

（1）以上学生和家长反馈的意见中表明，社会对教师的心理期望值很高，认为教师是道德模范的实践者和先行者，所以要求教师在各个方面为人师表，起到教育和感染学生的作用。

（2）学生的自主意识和独立意识较强，教师在面临新时期学生的特点时，还没有完全适应过来。

（3）部分教师与学生的沟通交流只限于课堂，没有把教育活动延伸到课堂之外，延伸到学习之外，让学生有陌生感和距离感。

1、制定方案，加强学习。

学校高度重视师德教育活动，结合本校实际，认真制定出具体方案，细化向全国道德模范学习的要求和步骤。根据工作安排，有专人负责落实各项措施，力求让“高尚的师德，是对学生最生动、最具体、最深远的教育”思想深入人心，让育人为本、德育为先成为教师自觉的行为，引导教师自尊自励，争做德能双馨、既有学识又有人格魅力的人民教师，切实把立德树人作为教育的根本任务。

2、把师德师风情况纳入到教师日常评定、考核体系。

学校在考核教师的工作时，把师德师风情况放在重要的位置来评价，不管是年度考核还是学期绩效工资的发放，都把教师的师德表现放在首位，纳入教师日常评定和考核体系中，通过学校行政会议和教代会进行落实。

3、大力宣传，认真反思。

学校大力宣传教育系统道德模范的先进事迹，在教师队伍中大力弘扬正气，热情帮助存在不足的教师改进缺点，坚决纠正各种不利于教育发展、不利于学生成长的不良思想和行为。

全体教师反思日常教育教学工作，查找工作中存在的问题，认真制定了符合自身实际的改进措施。

（1）多组织教师参加高水平的讲座和有效的培训活动。

（2）进一步提高教师工作待遇，提高教师的社会地位，营造尊重理解教师的氛围。

（3）采取教师交流制度，盘活教育人才资源，让教师增强竞争意识和危机意识。

（4）大力宣传优秀教师的先进事迹。

（5）重视学生和家长对教师的评价。

（6）建立师德师风建设监督网络和考核体系。

**教师队伍调研报告篇八**

（一）教师队伍建设法律法规落实

一是依法落实教师待遇。落实了教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平、县（区）教师基础性绩效工资总量的10%用于发放乡村教师津贴、给中小学教师缴存五险一金等法律和政策规定。比较公务员年度目标绩效奖调整幅度，市、县（区）不断提高了中小学教师该项奖发放额度。二是坚持教师表彰奖励制度。坚持了市级每两年评选并“表扬”奖励一次模范校长、优秀教师及优秀乡村校长、教师，县（区）每年“表扬”奖励优秀校长、优秀教师制度。xx年以来东区又加大了优秀中小学校长教师表彰奖励力度。

（二）师德师风建设工作不断加强和改进

坚持把师德师风建设摆在教师队伍建设的首要位置。一是针对教师队伍中出现的有偿家教等新情况新问题，修订完善了xx市《中小学教师职业道德基本要求》、《中小学教师师德师风考核管理办法》。重点完善了师德师风考评和社会监督机制，在教师考核评价、岗位聘任、教师资格证定期注册、专业技术职务晋升中坚持师德师风“一票否决”制。二是有针对地开展了中小学教师法制、心理健康教育和榜样激励教育。

（三）不断强化吸引、稳定、培养、提高措施

一是建立了引进优秀教育人才制度。市级建立了中小学

直接考核引进市外具有中高级专业技术职务及研究生以上学历高层次教育人才和免费师范生制度。“十二五”以来全市中小学直接考核引进研究生以上学历人才136名、免费师范生151名。东区等县（区）还实行了中小学到高校直接选招优秀师范本科毕业生制度。二是大力推进教师专业成长。坚持制定实施中小学教师培训五年规划和年度计划，培训目标、要求明确。依托市教育培训中心、23个中小学教师专业发展团队、9个市中小学名师工作室，全员培训与重点培养结合、一般通识培训与教研科研结合，强化示范引领、平台载体建设。三是着力稳定骨干教师及农村教师队伍。市级坚持了《xx市骨干教师评选奖励办法》。东区、米易等县（区）还不断加大骨干教师激励力度，米易县骨干教师津贴高于省、市标准。全面实施《乡村教师支持计划(xx-20xx)》。建立了乡村教师免费体检制度。周转房建设基本解决了农村学校教师住房问题。专业技术职务指标向农村学校教师倾斜的力度逐步加大。各县（区）均建立了边远农村学校教师补贴制度，盐边县乡村教师补贴根据学校边远情况分别为每人每月500元、700元、900元和1200元。东区出台《关于加强教育人才建设的十条措施（试行）》强化了引进优秀教师、聘用专家型人才、评选表彰突出贡献人才、设立教育教学科研成果奖政策。东区、米易、盐边县域内义务教育教师“县管校聘”管理制度改革逐步推进，县（区）域内城乡学校、优质学校和薄弱学校、中心校和村小（教学点）之间校长教师合理流动有效开展。

（四）中小学教师队伍整体素质不断提升

中小学教师学历基本实现100%达标得到持续巩固。学历提升率:小学专科以上96%、初中本科以上89%，高中研究生以上8%，比20xx年分别提高14.4%、7.7%、4.4%。同时，骨干教师队伍稳定壮大，全市包括在岗特级教师在内的市级以上学术技术带头人及后备人选和突出贡献专家、市县级骨干教师等各级各类骨干教师占专任教师比例比“十一五”时期提高7个百分点。农村教师学科结构不断改善，音体美及英语和信息技术教师得到了持续补充。

（一）结构性缺编问题突出

我市中小学教职工编制数由省上按城乡高中1：12.5、初中1：13.5、小学1：19标准核定，再由市机构编制办按省定师生比例标准核定给县（区）及市直属中小学校。总体看，按师生比例，我市中小学编制数量足够，但实际存在结构性不足问题。一是我市广大农村，小学几个或几十个学生的学校多，需要超比例标准使用编制。与此同时，教师因病和年龄大原因不能正常工作的较多。据统计，全市因病占编不在岗的教职工有122人，因年龄大原因不能承担满工作量的教师也达到一定比例。有的学校甚至不足100名教职工就有10多名教师因病长期不能工作或不能满工作量工作。二是发展农村寄宿制学校及实施农村义务教育阶段学生营养餐计划后，学校管理和生活服务工作量增加，编制政策却没调整，编制没增加，农村学校教师兼职管理工作比较普遍。由于各县（区）政府购买服务力度不同，有的县（区）学校还普遍存在用生均公用经费聘用临时人员情况。三是原企业学校移交地方后，工勤、息岗待退人员多且消化慢，在编不在岗人员仍然占有一定比例。另外，二孩政策后产假教师增多，产假时间长，也加大了学校人员不足矛盾。

（二）偏远农村学校老师引进难、留住难问题仍然突出

农村学校教师队伍建设始终是我市教师队伍整体素质提高的关键和重点。多年来各级政府采取各种措施加强农村学校教师队伍建设，但是由于经济社会发展水平、地理交通条件限制，农村学校教师始终引进难、留不住。据统计xx―xx年期间，仁和区、米易县、盐边县流失到辖区以外教师数占同期引进教师数的比例分别达到18.5%、26.26%、41.91%。

（三）市直属学校现行教师补充和激励政策对教师队伍建设的不利影响急需予以高度重视

一是市直属学校教师补充面临“招不够”、“招不好”困境。xx年起，我市严格执行川委办[xx]7号文关于市（州）属教育卫生事业单位公开招聘专业技术和管理人员，“原则上应从具有2年及以上基层工作经历的人员中招聘”的规定。按此规定，市直属学校不能招考应届大学毕业生，也不能招考东区、西区和仁和区政府所在地学校教师及省内贫困县教师，只能招考本来就有教师引进和稳定困难的米易县、盐边县及仁和农村学校的教师。xx年以来，市直属学校公开招考教师开始面临因报考人数达不到开考规定比例，一些急需学科不能开考因而教师不能及时足额补充到位问题。目前，市直属仅9所中小学校（含幼儿园）临时代课教师就达到了41人。如果招考符合报考条件的县区在岗教师，也不利于县区教师队伍的稳定。不仅如此，该项政策的执行还致使市直属学校补充不到优秀大学毕业生，对我市中小学教师队伍质量的不良影响将是长远的。二是引进优秀教育人才政策面临现实问题。市直属学校直接考核引进市外具有中高级专业技术职务及研究生以上学历高层次教育人才，受xx地域交通等条件制约，并且没有纳入享受我市引进高层次人才优惠政策范围，引进较困难。同时，研究生以上学历等高层次人才，一方面包括特殊教育学校、幼儿园在内的义务教育阶段学校（园）对他们不具有吸引力，一方面他们也不十分适合这些学校的实际需要。三是市级教师激励机制弱化。xx年，根据《关于取消机关事业单位专项工作奖励政策的通知》（攀委办〔xx〕88号）要求，我市20xx年市委下发的《关于进一步加强中小学教师队伍建设的意见》中有关优秀校长、优秀教师”表彰”制度调整为”表扬”，奖励金额减少并不再列入财政预算，由来源不稳定的教育捐助基金支出。与省内一些市州，甚至我市县（区）相比，市级教师激励机制明显弱化。

（一）加快推进义务教育“县管校聘”教师管理制度改革。“县管校聘”改革是国家、省优化县（区）域教师资源、破解义务教育均衡发展师资瓶颈的顶层设计和制度安排，也是缓解编制和职称岗位结构性不足矛盾的良方，应加快推进实施。要按照编制部门统一核编、人社部门统一设置岗位、教育部门统一招聘管理、学校使用考评的职责要求，督促县区政府承担起教师“县管校聘”的主体责任，促进实现教师由“学校人”变为“系统人”及县（区）域内、学区间校长和教师合理流动，缓解编制结构性不足、学校间教师专业技术岗位紧缺和空余不均矛盾。

（二）依法强化教师表彰激励。我市远离中心城市，交通不便，吸引和稳定优秀教师需要有一定力度的激励机制和优惠政策作支撑。《教师法》关于“国务院和地方各级人民政府及其有关部门对有突出贡献的教师，应当予以表彰、奖励”的规定表明，建立优秀教师表彰和奖励制度是地方政府及其有关部门的法定职责，与津补贴或地方、单位制定的表彰奖励制度不同，是法律规定，有法律效力。我市应依法强化市级优秀教师表彰和奖励工作，保持政策的延续性。

（三）切实解决市直属学校教师补充问题。一是深入研究省定政策，结合我市实际准确理解和把握上级政策精神，学习借鉴其他市州执行政策的经验、做法，切实解决市直属学校教师补充问题。研究制定市直属学校有计划地直接到普通高校公开招考优秀应届毕业生政策，切实保障市直属中小学教师队伍既满足学校正常教育教学工作的需要，也适应xx建设区域教育高地的要求和群众对子女接收良好教育的期待。二是将直接考核引进研究生以上学历等高层次教育人才纳入享受市高层次人才引进优惠政策范围。

（四）进一步加强骨干教师队伍建设。一个地区骨干教师队伍的质量和数量是衡量地区教育发展水平的重要指标。虽然，我市中小学县级以上骨干教师比例已经达到23%，但是与我市建设区域教育高地的要求还有差距，各县（区）骨干教师比例、结构及使用管理工作还不均衡，要进一步把骨干教师队伍建设放在突出位置：一是进一步提高县级以上骨干教师培养选拔比例，使县级以上骨干教师占专任教师的比例不低于25%，为不断扩大优质中小学教育资源提供师资支撑。二是加大农村学校骨干教师的培养力度，建立县级以上骨干教师对农村学校教师一对一帮带制度，带出一批农村学校学科骨干，促进城乡教师队伍素质整体不断提高。

**教师队伍调研报告篇九**

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：

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%。

三是现有教师编制不适应学校发展需要。

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。

(一)改革农村学校教师编制标准。

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。

(二)要加大培训和支教的执行力度。

一是农村小学教师培训应尽可能安排在节假日进行，以便解决工学矛盾。二是加强农村中小学紧缺学科老师培训，针对农村小学存在学科薄弱的特点，开展针对性培训，培训一专多能型教师，满足农村教育需要。三是以教科研为载体，着力培养骨干教师，并向农村倾斜，使其成为新一轮农村教师培训工作的重要力量，发挥其专业引领作用。四是加强远程培训管理测。网络学习平台应开发移动设备(智能手机、平板电脑等)应用程序，既解决培训硬件条件不足问题，又能随时随地开展学习，较好地解决工学矛盾。施训单位、地方教师培训机构与受训教师任职单位之间的应建立联动机制，加强过程管理，对参训教师采取多方参与的全程综合测评考核，提高培训效果。

**教师队伍调研报告篇十**

全县原有公办校园137所，教师4530名，学生54204名。“五镇办”移交托管后，现有公办校园89所，教师3206名，学生25880名。移交学校占总数的35%，教师占总数的29.2%，学生占总数的52.3%。目前，移交后教育系统现有学段齐全，中小学教师编制数量符合国家有关规定标准。但由于全县63%的优秀师资和69%优质学校被移交西咸新区，致使全县教育整体实力减弱，学科骨干教师减少，优质教育资源不足。加之有55名教师因重病无法坚持正常工作，47名育龄教师响应二胎政策请假在家，已经对全县教育教学工作造成了明显影响。

近年来，按照中省市关于加强师资队伍建设、推进教育均衡发展的相关要求，县政府及相关职能部门立足自身、深挖潜力、改进机制，坚定不移推进“科教兴泾”战略，不断加强教师队伍建设和管理工作，取得了一定成效。

一是完善考评机制，激发教师队伍活力。结合实际，在充分调研的基础上，制定了《xx县乡村教师支持计划实施细则》《中小学追赶超越考核评价细则》等一系列制度考评办法，提出了53类100项考核指标。及时出台教师绩效工资考核实施办法，统一考核档次和差距，坚持将重点向一线教师倾斜，突出优劳优酬、多劳多得，增强了广大教师做好工作的责任感，进一步提高了教育教学的质量。

二是推行教师全员竞聘，促进教师合理分流。以实施全员聘任、严格岗位管理为重点，积极推进教育体制改革，“科学设岗、平等竞争、择优聘用、严格考核”，加强了教师全员竞聘长效机制建设，优化了队伍结构，盘活了师资潜力。

三是改革职称评审机制，保证教师职称晋升。针对教师职称评审中存在的突出问题，提出对因年龄、身体等原因无法在教学一线工作的高级教师由学校予以解聘的办法，将保留的高级教师名额作为下年度职称评审的过渡性指标，用于解决长期在一线工作的骨干教师职称评定问题，减轻了教师职称评定压力。

四是积极争取项目支持，学校建设力度不断加大。近年来，县政府积极争取上级项目，通过建设公办幼儿园、教学综合楼、餐厅等，北部塬区中小学的教育教学环境不断改善。

一是年龄结构不合理。全县50岁以上教师占17.9%，40岁―49岁教师占36.96%，30岁―39岁教师占36.5%，29岁以下教师占8.7%。今年年底前，全县还将退休教师104名，今后三年将退休教师345人，30岁以下的青年教师数量偏少，补充压力很大。因一线年轻教师得不到及时补充导致的教师队伍断档断层问题，势必严重影响到全县教育事业的良性发展。

二是师资配置不均衡。目前，受各种因素的影响，20xx年以来，一些教师想方设法流入县城校园，加上因各种原因借调到行政机关或其他事业单位上班16人。新招考教师申请辞职66人，造成教师在区域分布上失衡，一些农村学校师资力量严重不足。此种情况下，一些农村学校为保证教学任务的完成普遍招聘临时人员从事教育教学工作，既挤占了农村学校的办公经费，又增加了教师队伍的管理难度，教学质量也难以有效保障。

三是学科结构不配套。高中段，生物、地理、物理、化学等短线学科人员吃紧，给实施高考改革带来很大压力；初中段，“所教非所学”教师占比达到37.8%，学科结构不合理引起短缺教师92名；小学段，农村小学大多为“两名教师包班制”，两人平均分担9门课程教学任务，课头多、任务重，较难实现学啥教啥；多数农村小学没有专任音乐、美术、体育、信息等专业教师，致使农村小学的体音美等课程流于形式。

四是职称评定难度大。教师的职称评定是对教师的奖励与激励，得到了广大教师的广泛拥护。但全县近年符合晋升副高级职称条件的480余人，每年仅有评审指标约40个，可评率为8.3%；现有符合晋升一级教师条件的1106人，每年仅有指标约230个，可评率为16.6%。职称可评率低，在一定程度上影响了一线教师，特别是年富力强骨干教师工作的积极性。

五是后勤保障有待提高。20xx年-xx年，全省实行新进教师“省考、市选、县用”机制，外地教师占我县招聘人数的82%。如何让这些优秀的教师安心工作，认真负责地做好教育教学工作，需要我们继续加大对教师，特别是农村教师在生活、工作等方面的保障力度，确保人才招得进、留得住。

六是编制管理不科学。调研发现，教师队伍出现的缺编与超编相互矛盾现象，主要是由于我县农村小学班额小、教学点相对分散等因素造成的。对此，希望县政府和教育部门积极研究，尽快拿出一些好的解决方法。

一要进一步优化人员结构。结合我县教师队伍建设现状，积极争取省市支持，按专业需求招聘教师，逐步建立长效的师资力量补充机制和后备骨干教师储备机制，解决好教师缺编及专业结构、年龄结构、性别结构不合理的问题。同时，要根据二胎政策的影响、学生数量变动、学校布局调整等情况，结合教育事业发展需要，加强县域内教师的动态管理，推动师资力量合理调整，实现各校园师资的均衡发展。

二要进一步缩小城乡教育差距。要按照城乡教育均衡发展的要求，一是结合实际出台政策，采取加大奖励、浮动工资或在晋升职称、评优树模等方面优先考虑等办法，鼓励那些经验丰富的优秀教师到农村中小学支教，逐步形成城乡教师相互交流支援的良性机制；二是积极推进开展城乡学校“一对一帮扶”活动，通过开展学科观摩、课程听评、教研互动等形式，送教下乡、相互学习、共同提高；三是借鉴xx市的“一长多校制”，采取一个县城学校的校长托管一个农村学校的办法，逐步提高农村教师队伍的整体素质，提升农村教育质量。

三是进一步加大财政专项支持。目前，全县中小学（特别是小学段）共有临聘教师194人，分散在各农村中小学，每年约需发放工资419万，全部由各学校挤占办公经费解决，给教育教学的正常运转造成了严重影响。对此，希望县政府及相关部门能够引起高度重视，认真研究分析，拿出可行办法，进一步减轻临聘教师聘用压力。

四要进一步做好教师后勤保障工作。一方面，要加大资金投入，切实解决好农村中小学取暖锅炉、空调因办公经费不足导致的闲置不用问题，为农村教师提供良好的工作、生活环境，促使广大教师更好立足农村、教书育人。另一方面，要尽快启动教师周转房项目，为吸引更多高学历、骨干教师回县任教提供条件。

五要进一步激发教师的工作热情。一要在积极争取上级支持，增加教师职称评定指标的同时，制定符合我县教师职称评定实际的规划计划，既体现竞争择优，又调动一线骨干教师工作的积极性。二要充分利用教育方面的闲置资源，规划设置建设一批规模相对较大、部室完善、基础设施完备、条件较好的寄宿制农村中小学校，通过整合现有教师及校舍资源，促使大部分农村学校小班额、特小班额多导致的教师配备不足问题得到较好解决，从而进一步激发农村教师的工作热情，推进农村中小学教育教学质量实现新的提升。

**教师队伍调研报告篇十一**

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。

（一）加强党的领导，对教师队伍建设作出新部署

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。

**教师队伍调研报告篇十二**

随着社会不断地进步，报告使用的次数愈发增长，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么，报告到底怎么写才合适呢？以下是小编精心整理的关于教师队伍建设的调研报告，仅供参考，欢迎大家阅读。

根据我校《深入学习实践科学发展观活动学习调研阶段工作计划》的要求,为全面把握我校教师队伍建设的现状，找准制约学校发展的瓶颈，寻求解决教师队伍发展的突破口，努力打造一支德才兼备、素质优良的教师队伍，由支部副书记兼工会主席任组长，工会委员参与调研。现将调研情况报告如下：

1．对学校现有师资状况如何？

2．怎样提高教师的素养、能力和水平？

3．怎样加强青年教师的培养？

10月21日-25日

1．发放征求意见表

2．召开座谈会

3、走访

4、设立意见箱

全体教职工、学生家长、学生、社会干部群众

1．师资结构不合理。从编制结构来看，我校现有教职工73人，其中管理人员4人，专任教师58人，后勤人员9人，民办人员2人，超编25人。从年龄结构来看，30岁以下23人，占教职工总数的31%；31-50岁19人，占教职工总数的26%；50岁以上31人，占教职工总数的43%，教师呈现老龄化趋势，55周岁以上教师占35%，3-5年将有一大批教师退休。从职称结构来看，高级职称3人，占教职工总数的4%；中级职称45人，占教职工总数的62%；初级职称25人，占教职工总数的34%，基本合理。从学历结构来看，本科15人，大专33人，中师及高中25人，学历达标率100%。

2．教师配备不科学。我校现有教学班16个，学生686人。语文教师15人，代课1人；数学教师14人，兼课2人；英语教师2人，代课2人，兼课2人；音乐专职代课1人，美术专职1人，体育专职4人，科学专职2人，综合实践活动专职3人。4人怀孕在家休息，4人育婴哺乳期给予课时照顾，1人大病住院，7人被城区学校借用（其中30岁以下的5人）。兼课教师不能胜任所教学科、代课教师专业水平贫乏、专业教师被挤用、师资流失或师资力量不足明显制约着教育教学质量的提高。“民转公”教师占教职工总数的50%左右，部分教师“穿新鞋走老路”不能适应教育教学需求。学校中层以上干部13人，是学校的骨干力量，校级干部不兼课，中层干部兼课少或不兼课，这也影响着教学质量的提升。

3．师资素质不平衡。

学校中层以上干部大专以上学历占76.9%，平均年龄50岁，领导班子很明显不能适应新形势下的教育改革，管理方法保守陈旧，对年轻有为教师不能大胆任用，瞻前顾后。领导干部自身素质有待提高，个别领导干部工作方法有待改进，工作作风也存在一些问题，如工作不落实、不到位，与老师沟通交流少等。

教师水平参差不齐，学科带头人偏少，在区级、市级有影响的教师还缺乏。公开课始终停留在少数年轻教师身上，备课组长、教研组长缺乏主动，躲前闪后，不能起带头、示范、辐射作用，满足现状，对年轻教师缺少影响力。少数教师不思进取，教学方法陈旧，教学效果不佳，满意度不高。

青年教师工作激情受到约束，办公环境、领导重视程度，导致少数教师缺少责任心和进取心，工作得过且过，做一天和尚撞一天钟。学习、工作缺少钻研精神，竞争意识不强。

4．教师管理不到位。无论是考勤还是课堂督查，无论是食堂管理还是办公室管理，都存在着教师管理不到位现象，如少数教师不按时到岗、早退、中途经常外出；私自调课、班级无人上课、合班上课时有发生；食堂人员自由散漫，缺乏敬业精神；部分办公室教师跑岗、闲聊等。学校各项制度特别是绩效评价制度有待进一步完善。

5．教师健康不乐观。有不少教师存在着心理或生理的疾病如：心情捉摸不定、情绪低落、兴趣减退、精力下降、失眠、疲劳、愤怒、紧张、焦虑、压抑、健忘、莫名其妙的烦燥不安、偏头痛、颈椎（腰椎）骨质增生、慢性病、“三高”等。教师心理负担沉重，缺乏职业成就感。由于自身不能合理调节工作状态，对教育管理当中的检查、评比等产生急功近利或者疲于应对的现象，导致身心疲惫。学校不能定期为教职工体检，导致教师有病不能早发现、早治疗，严重影响正常的教育教学秩序。

1．合理核定编制，科学配备师源。

（1）上级人事部门要适当增加农村学校教师编制，解决农村因缺编造成的困难，以保证教学工作的正常有效开展；教育主管部门要严格控制农村教师的流动，对借用教师要实行申报制，对学校教师配置情况进行调研，实行“有借用不分配”原则，从政策上堵住农村教师外流现象。

（2）学校对老龄化教师或多病教师实行人性化管理，一方面动员不能适应工作需要的教师提前离岗退养，另一方面对不能适应教学需要的教师实行转岗使用。对提前离岗和转岗人员的身份、工资待遇以及有关个人利益问题，市政府应出台相关政策和措施，尽可能地让留者情愿，去者甘心，没有顾虑。

2．加强队伍建设，提高教师素质。

（1）加强教师思想道德建设。一是建立学习型组织，坚持政治学习制度，组织学习政治理论、重要文献、法律法规、典型事迹，开展“求真务实，解放思想”、“责任与奉献”大讨论主题教育活动，弘扬爱国守法、敬业奉献、改革创新、团结协作精神，增强大局意识、责任意识、奉献意识、竞争意识，进一步提高教职工的思想政治觉悟。二是组织开展“争当师德标兵，做人民满意好教师”立功竞赛活动。通过竞赛，把学习《规范》、贯彻《姜堰市中小学教师基本职业道德考评量化打分标准（试行）》，落实到教职工日常的具体言行中，引领广大教师争做人民满意的“六有”好教师。三是建立师德考核评价机制。组织开展社会评学校、家长评教师、学生评教师“三评”活动和教师承诺活动，通过调查问卷、座谈走访、设立意见箱、举报电话、校长接待日等形式了解各方面对学校、对教师的评价，树立典型，表彰先进；对搞有偿家教、索请索礼、利用职务之便谋取私利、体罚或变相体罚等违背师德师风的行为实行一票否决制，不得评优、晋级、晋升，并作为绩效工资考核依据。

（2）加强在职教师培训学习。一是建立教师培训机制，确定培训资金投入，保证定期轮训，促进教师专业成长，尽快适应课程改革要求。二是鼓励教师参加各种形式的培训进修学习，为教师搭建平台，提供更多的`学习机会，如通过自学考试提高理论水平、通过外出学习积累教学经验、通过听课评课提高业务素质、通过公开课提高自身教学水平、通过校本培训提高专业水平。三是“请进来，走出去”，邀请本地区知名专家、教学能手讲学授课，为教师引线指路；定期派员外出观摩学习，为教师筑石铺路。

（3）重视培养和指导青年教师。一是制订青年教师培养计划，明确培养对象，落实培养人，做到培养一个，发展一个，选拔一个。二是实施“青蓝工程”拜师结对活动，制订教师个人成长计划，签订合同书，以骨干教师带动、带好青年教师，为青年教师传真经、露一手、铺路子、架梯子、搭台子，让青年教师迅速成长。三是引导青年教师练好教学基本功，组织开展“八个一”活动，做到“三字一话”天天练，教学反思经常写，教育专著日日看，读书笔记周周写，教学工作月月查，论文勤动笔，课件勤制作。

（4）启动“名师工程”，为教师成长导航。制定师资培养三年规划，完善竞争激励机制，调动教师的积极性，激发教师的工作热情，引导教师专业成长，为教师提供更多施展才华的舞台，让更多的教师“一年合格，三年成新秀，五年成能手，十年成骨干，十五年成学科带头人，二十年成名师”。评选出首届校园教坛新秀、教学能手、学科带头人。

3．加强教师管理，提高管理实效。

（1）严于律已，率先垂范。学校领导要以身作则，在各方面要起带头作用。孔子云：“其身正，不令而行，其身不正，虽令不从。”领导者高尚的人格魅力，是有形的榜样、无声的命令、有力的指挥。凡是要求教师做到的，自己首先做好；要求教师不做的，自己坚决不做。无论面对大小事情，都要严格要求自己不搞特殊化，不论工作环境好差，工作难度大小，都能迎难而上，以苦为荣。涉及荣誉、经济利益的时候，一不争二谦让，不和教师争荣誉。在思想作风方面，力求清正廉洁；对工作实事求是，不搞报喜不报忧；对人对事处以公心，一碗水端平。

（2）勤于督查，对症下药。疏于管理易导致领导层失去公信力，教师思想麻痹。实行层级管理，一级对一级负责，确保事事有人过问，人人过问事情。领导班子要有明确分工，不流于形式，有工作台帐，办事日记，做到考勤心中有数，教师到班有底。坚持一日三巡，发现问题，及时指正，当场解决。

（3）建章立制，长效管理。制度不是形式，不能走过场，贴在墙上不对照，说在嘴上不行动，制度等于没有。制度就是公约，是全体教职工执行的准则，大家要常对照，常排查，常反思，有改进。领导要下基层，到办公室，到课堂，到学校的方方面面，有调查，才能说服力。制度面前要一视同仁，不搞特殊，既要人性化管理，又要有刚性规定，没有规矩不成方圆。制度要对事不对人，目的只有一个，就是要维护学校声誉，树立自身形象。

4．关注教师健康，丰富教师生活。

（1）定期举行心理健康讲座，平时与教师多沟通、多交流，缓解教师压力，急教师所急，想教师所想，最大限度地解决教师所关心的问题。积极开展有益于教职工身心健康的文体活动，缓解教师的压力。定期组织教职工体检，做到有病早发现，早治疗，让教师的健康得到保障。

（2）以人为本，关怀激励。发挥教师的优势，让教师们感到学校对他们负责任，帮助他们进步。在生活上，对教师体贴入微，改善食堂伙食；对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候；对教师家庭困难，学校应尽力给予帮助解决，让教师安心工作。学校在评优、晋级等问题要坚持公平、公正、公开的原则，不停留在少数人，不圈点对象，不作凭老印象，不暗箱操作，一切在阳光下运行，接受全体教职工监督，还领导一个清白，给教师一个明白。

（3）营造尊师重教氛围。要在政府的大力支持下，为教师营造良好的工作氛围，创造优越的工作环境，让全社会重视教育，尊重教师，在住房、子女上学、晋级晋升等方面给予优惠，真正做到以事业留人，以待遇留人，为农村教育事业的稳步发展做出应有的贡献。

教育大计，教师为本。加强教师队伍建设，促进教师发展，已成为倍受关注的热点问题。学校要引导全体教职员工增强大局意识、责任意识，把贯彻科学发展观、推动学校科学发展作为自己的政治责任和历史使命；牢固树立以师为本、以生为本的观念，把加强教师队伍建设的过程作为为广大教职工谋利益、推动学校科学发展的过程。

**教师队伍调研报告篇十三**

为全面贯彻党的教育方针，深入实施科教兴国战略和人才强国战略，进一步加强全县教师队伍建设，促进教师队伍合理优化配置，围绕当前如何加强教师队伍建设，促进教育教学质量提升，对各学校现有教职工人数、专任教师人数、一线教师人数、教龄、年龄、学历、专业、不胜任学科性专业人数等方面进行了调研。现将调研情况汇报如下：

全县教育系统现有教职工1825人，其中专任教师1758人；义务教育阶段教职工1330人，其中专任教师1256人；少数民族专任教师788人，占专任教师比例62.73%；其中，35岁以下863人，36至45岁之间531人，45岁以上431人；其中，专科及以下学历945人，本科及以上学历880人；其中不胜任国家通用语言文字教学540人。全县教育系统现有党支部21个，党员总数534人，其中在职党员357人，退休党员177人。

经过此次对教育系统深入细致的专项调研，发现教师队伍存在党员“双培养”机制有待完善，发展成效不够显著、部分学校思政教师紧缺、城乡教育教学质量存在一定差距、非寄宿中午留校学生管理不完善，设施不齐全等问题，其中阻力最大、困难最多的两个问题是：学校管理干部没有形成梯队建设、班主任难选难当；结构性缺编的问题、偏远地区教师队伍不稳定。

(一)学校管理干部没有形成梯队建设、班主任难选难当。一是贯彻落实党组织领导下的校长负责制。针对全县54个村级教学点及幼儿园党员不足3名或没有党员的实际问题，从县直学校选派16名党建指导员，负责联系村级教学点及幼儿园党建工作。虽然人员已经到位，但是对校长责任制贯彻落实、书记校长共同发力认识不到位，书记的党建素质有待提高，管理能力不够。二是中层领导共有360人，其中45岁以上265人，占比73.6%；中层年龄偏大，管理方式方法创新意识不足，管理干部工作量大。比如：初级中学一名教务副主任，代2个班数学满工作量的情况下，管理相应的教务工作，起到上呈下达的作用；一名班主任代两个班的语文满工作量的情况下，需完成好班级35名左右学生的日常管理工作，同时完成学校各部门安排的各项工作，班主任岗位津贴低、管理干部岗位不具有吸引性、学校在选拔管理干部方面方式方法单一等原因；导致很多教师在思想上不愿意担任管理干部、班主任。

(二)偏远地区教师队伍不稳定、结构性专业教师缺编的问题。一是近三年通过内地招聘、引进免费师范生、县聘等方式招聘教师406名，一方面校领导对新招教师关心关爱不够，对他们的工作、生活上基本诉求没有及时了解掌握，另一方面偏远地区学校条件艰苦，交通不便等原因，招聘教师流失共计37名。二是教师队伍学科结构不够合理，目前学校思政教师紧缺；其中县高级中学英语、语文、文综、理综学科教师严重短缺；两所中学语文、英语、专业思政老师紧缺，县城小学专业思政老师紧缺；乡镇小学尤其幼儿园各科专业教师紧缺，现在岗多为县招聘教师。

1.担当意识不够。一是各校、园主要领导在干部选拔培养方面重视度不够，没有制定切实可行的干部选拔培养计划，未形成有效机制；近三年来招聘、特岗、县聘、免费师范生等教师674名，存在管理经验不足，培养难度较大；同时班主任、一线教师激励办法不够完善，管理干部、班主任业务工作繁忙，付出的非常多，奖励却多以领导口头表扬或精神奖励为主；干多干少、干好干坏一个样，多数教师出现职业倦怠，工作中缺失上进心、责任心。二是各校(园)中层以上管理人员没有设立相应岗位津贴，相关考核奖惩办法缺失，待遇方面与普通教师一样，有些待遇不如普通教师。

2.宗旨意识不强，联系群众不紧密。一是压担子多，帮带机制不够落实不到位。自20xx年9月全面推行国家通用语言文字教学以来，我县教育系统共有542名教师不能胜任一线教学任务，为解决师资力量紧缺难题，我县通过内招从内地大量引进胜任国家通用语言文字教学的教师407名教师，教师队伍整体超编结构性缺编。随着生源人数不断增加，各校均增开班级，出现班级人数与专业教师人数不匹配；高校招生要求一定权重学生综合素质评价，各级各类学校，尤其农村地区的艺体教师处于紧缺状态。二是由于偏远地区乡村级学校成为城区学校师源供给处、大学生实习地，致使教师专业发展受限，评优晋级难度大等原因，偏远地区农村教师队伍流动性大，骨干教师流失严重且教师队伍整体专业水平低。三是师资力量薄弱、教师队伍素质不高的一个重要原因，就是现在教师社会地位不如从前，工资待遇水平不高，职业要求高、发展却有限等一些原因，让大多数优秀毕业生不愿意选择从教，或者将教师行业作为预备选项。

(一)加强教师队伍理论学习，筑牢思想防线。建议县党校组织各校(园)中层以上干部、教师后备干部，开设马克思主义理论培训班(每年轮训2次)，邀请专家进行讲座；教育局每季度邀请专家对德育主任、班主任授思想政治教育课；学校根据实际情况制定学习方案进行定期学习思想政治方面的知识，提高教师的服务与教育意识，愿当争当敢当管理干部与班主任。充分运用各种平台、载体、手段宣传党的民族政策和宗教政策，加强民族团结，增强“五观”意识，不断增进各族群众“五个认同”；加大党的思想理论和大政方针政策的\'宣讲氛围，发挥正面宣传鼓舞人，唱响主旋律，弘扬正能量。

(二)建立健全干部选拔培养机制。一是严格督促教育系统干部队伍选拔后备库相关工作。二是建立和健全《干部选拨培养机制》、《偏远地区教师待管理服务激励制度》等一套科学的、切合实际的教师管理制度，中层干部的选拔和任用引入竞争机制，实行竟争上岗，干部的考核实行量化。三是实行“奖励、分配制度”管理激励。按个人的工作量差额发放补助，打破“大锅饭”式的平均主义，多干少干不一样；实行考勤奖励制度，做到干好干环不一样，鼓励和增强教师“名师意识”。这些制度的实行与“量化考评”、“双向选择”等制度挂钩，互相密切联系，对促进教工努力工作，积极进取起到有效管理激励作用。

(三)提高教师教学能力。一是规范办学创新管理，努力提升办学水平。严格规范学校办学行为和教师从教行为，全面落实《中小学生减负措施》，持续开展校外培训机构治理工作。加强教材、教辅、讲义、资源的全面政治审核审查，确保教材内容绝对安全。推动管理创新，巩固推进学前教育“应入尽入”工作成果，落实育人全面发展要求。重视体育锻炼，实施中小学体育艺术“2+1”工程，开齐、开足相关课程。针对性培养重新上岗，解决部分结构性缺的专业教师。经哈巴河县委、政府、教育局与昌吉学院协商，由县财政投入84万余元，从我县教师队伍中选派40名不胜任国家通用语言文字教育教学的少数民族教师，参加由昌吉学院承办的为期三个月的国家通用语言文字能力提升培训班。发挥师徒结对培养学科带头人。骨干教师与年轻教师结成一帮一对子，耐心指导年轻老师如何备课、上课、批改作业，指导他们如何组织课堂教学，如何管理学生，互相听课，指导老师每周至少听评课两节，指出年轻教师存在的问题，并给出合理的改进意见；组织县城学校骨干教师开展送教下乡等教研活动，深化城乡学校捆绑联盟发展模式，每学期至少送教一次，实施中小学教师定期轮岗交流制度，常态化开展“校长交流观摩互评”工作，促进学校管理工作同步提高。

**教师队伍调研报告篇十四**

根据我校《深入学习实践科学发展观活动学习调研阶段工作计划》的要求,为全面把握我校教师队伍建设的现状，找准制约学校发展的瓶颈，寻求解决教师队伍发展的突破口，努力打造一支德才兼备、素质优良的教师队伍，由支部副书记兼工会主席任组长，工会委员参与调研。现将调研情况报告如下：

1、对学校现有师资状况如何？

2、怎样提高教师的素养、能力和水平？

3、怎样加强青年教师的培养？

10月21日-25日

1、发放征求意见表

2、召开座谈会

3、走访

4、设立意见箱

全体教职工、学生家长、学生、社会干部群众

1、师资结构不合理。从编制结构来看，我校现有教职工73人，其中管理人员4人，专任教师58人，后勤人员9人，民办人员2人，超编25人。从年龄结构来看，30岁以下23人，占教职工总数的31%；31-50岁19人，占教职工总数的26%；50岁以上31人，占教职工总数的43%，教师呈现老龄化趋势，55周岁以上教师占35%，3-5年将有一大批教师退休。从职称结构来看，高级职称3人，占教职工总数的4%；中级职称45人，占教职工总数的62%；初级职称25人，占教职工总数的34%，基本合理。从学历结构来看，本科15人，大专33人，中师及高中25人，学历达标率100%。

2、教师配备不科学。我校现有教学班16个，学生686人。语文教师15人，代课1人；数学教师14人，兼课2人；英语教师2人，代课2人，兼课2人；音乐专职代课1人，美术专职1人，体育专职4人，科学专职2人，综合实践活动专职3人。4人怀孕在家休息，4人育婴哺乳期给予课时照顾，1人大病住院，7人被城区学校借用（其中30岁以下的5人）。兼课教师不能胜任所教学科、代课教师专业水平贫乏、专业教师被挤用、师资流失或师资力量不足明显制约着教育教学质量的提高。“民转公”教师占教职工总数的50%左右，部分教师“穿新鞋走老路”不能适应教育教学需求。学校中层以上干部13人，是学校的骨干力量，校级干部不兼课，中层干部兼课少或不兼课，这也影响着教学质量的提升。

3、师资素质不平衡。

学校中层以上干部大专以上学历占76、9%，平均年龄50岁，领导班子很明显不能适应新形势下的教育改革，管理方法保守陈旧，对年轻有为教师不能大胆任用，瞻前顾后。领导干部自身素质有待提高，个别领导干部工作方法有待改进，工作作风也存在一些问题，如工作不落实、不到位，与老师沟通交流少等。

教师水平参差不齐，学科带头人偏少，在区级、市级有影响的教师还缺乏。公开课始终停留在少数年轻教师身上，备课组长、教研组长缺乏主动，躲前闪后，不能起带头、示范、辐射作用，满足现状，对年轻教师缺少影响力。少数教师不思进取，教学方法陈旧，教学效果不佳，满意度不高。

青年教师工作激情受到约束，办公环境、领导重视程度，导致少数教师缺少责任心和进取心，工作得过且过，做一天和尚撞一天钟。学习、工作缺少钻研精神，竞争意识不强。

4、教师管理不到位。无论是考勤还是课堂督查，无论是食堂管理还是办公室管理，都存在着教师管理不到位现象，如少数教师不按时到岗、早退、中途经常外出；私自调课、班级无人上课、合班上课时有发生；食堂人员自由散漫，缺乏敬业精神；部分办公室教师跑岗、闲聊等。学校各项制度特别是绩效评价制度有待进一步完善。

5、教师健康不乐观。有不少教师存在着心理或生理的疾病如：心情捉摸不定、情绪低落、兴趣减退、精力下降、失眠、疲劳、愤怒、紧张、焦虑、压抑、健忘、莫名其妙的烦燥不安、偏头痛、颈椎（腰椎）骨质增生、慢性病、“三高”等。教师心理负担沉重，缺乏职业成就感。由于自身不能合理调节工作状态，对教育管理当中的检查、评比等产生急功近利或者疲于应对的现象，导致身心疲惫。学校不能定期为教职工体检，导致教师有病不能早发现、早治疗，严重影响正常的教育教学秩序。

1、合理核定编制，科学配备师源。

教育主管部门要严格控制农村教师的流动，对借用教师要实行申报制，对学校教师配置情况进行调研，实行“有借用不分配”原则，从政策上堵住农村教师外流现象。

（2）学校对老龄化教师或多病教师实行人性化管理，一方面动员不能适应工作需要的教师提前离岗退养，另一方面对不能适应教学需要的教师实行转岗使用。对提前离岗和转岗人员的身份、工资待遇以及有关个人利益问题，市政府应出台相关政策和措施，尽可能地让留者情愿，去者甘心，没有顾虑。

2、加强队伍建设，提高教师素质。

对搞有偿家教、索请索礼、利用职务之便谋取私利、体罚或变相体罚等违背师德师风的行为实行一票否决制，不得评优、晋级、晋升，并作为绩效工资考核依据。

（2）加强在职教师培训学习。一是建立教师培训机制，确定培训资金投入，保证定期轮训，促进教师专业成长，尽快适应课程改革要求。二是鼓励教师参加各种形式的培训进修学习，为教师搭建平台，提供更多的学习机会，如通过自学考试提高理论水平、通过外出学习积累教学经验、通过听课评课提高业务素质、通过公开课提高自身教学水平、通过校本培训提高专业水平。三是“请进来，走出去”，邀请本地区知名专家、教学能手讲学授课，为教师引线指路；定期派员外出观摩学习，为教师筑石铺路。

（3）重视培养和指导青年教师。一是制订青年教师培养计划，明确培养对象，落实培养人，做到培养一个，发展一个，选拔一个。二是实施“青蓝工程”拜师结对活动，制订教师个人成长计划，签订合同书，以骨干教师带动、带好青年教师，为青年教师传真经、露一手、铺路子、架梯子、搭台子，让青年教师迅速成长。三是引导青年教师练好教学基本功，组织开展“八个一”活动，做到“三字一话”天天练，教学反思经常写，教育专著日日看，读书笔记周周写，教学工作月月查，论文勤动笔，课件勤制作。

（4）启动“名师工程”，为教师成长导航。制定师资培养三年规划，完善竞争激励机制，调动教师的积极性，激发教师的工作热情，引导教师专业成长，为教师提供更多施展才华的.舞台，让更多的教师“一年合格，三年成新秀，五年成能手，十年成骨干，十五年成学科带头人，二十年成名师”。评选出首届校园教坛新秀、教学能手、学科带头人。

3、加强教师管理，提高管理实效。

要求教师不做的，自己坚决不做。无论面对大小事情，都要严格要求自己不搞特殊化，不论工作环境好差，工作难度大小，都能迎难而上，以苦为荣。涉及荣誉、经济利益的时候，一不争二谦让，不和教师争荣誉。在思想作风方面，力求清正廉洁；对工作实事求是，不搞报喜不报忧；对人对事处以公心，一碗水端平。

（2）勤于督查，对症下药。疏于管理易导致领导层失去公信力，教师思想麻痹。实行层级管理，一级对一级负责，确保事事有人过问，人人过问事情。领导班子要有明确分工，不流于形式，有工作台帐，办事日记，做到考勤心中有数，教师到班有底。坚持一日三巡，发现问题，及时指正，当场解决。

（3）建章立制，长效管理。制度不是形式，不能走过场，贴在墙上不对照，说在嘴上不行动，制度等于没有。制度就是公约，是全体教职工执行的准则，大家要常对照，常排查，常反思，有改进。领导要下基层，到办公室，到课堂，到学校的方方面面，有调查，才能说服力。制度面前要一视同仁，不搞特殊，既要人性化管理，又要有刚性规定，没有规矩不成方圆。制度要对事不对人，目的只有一个，就是要维护学校声誉，树立自身形象。

4、关注教师健康，丰富教师生活。

（1）定期举行心理健康讲座，平时与教师多沟通、多交流，缓解教师压力，急教师所急，想教师所想，最大限度地解决教师所关心的问题。积极开展有益于教职工身心健康的文体活动，缓解教师的压力。定期组织教职工体检，做到有病早发现，早治疗，让教师的健康得到保障。

对生病的教师，学校领导亲自探望，捎去大家的问候；对教师家庭困难，学校应尽力给予帮助解决，让教师安心工作。学校在评优、晋级等问题要坚持公平、公正、公开的原则，不停留在少数人，不圈点对象，不作凭老印象，不暗箱操作，一切在阳光下运行，接受全体教职工监督，还领导一个清白，给教师一个明白。

（3）营造尊师重教氛围。要在政府的大力支持下，为教师营造良好的工作氛围，创造优越的工作环境，让全社会重视教育，尊重教师，在住房、子女上学、晋级晋升等方面给予优惠，真正做到以事业留人，以待遇留人，为农村教育事业的稳步发展做出应有的贡献。

教育大计，教师为本。加强教师队伍建设，促进教师发展，已成为倍受关注的热点问题。学校要引导全体教职员工增强大局意识、责任意识，把贯彻科学发展观、推动学校科学发展作为自己的政治责任和历史使命；牢固树立以师为本、以生为本的观念，把加强教师队伍建设的过程作为为广大教职工谋利益、推动学校科学发展的过程。题研究，建立教学课题研究的激励机制。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn