

老师队伍建立情况调研报告〔共 5 篇〕

老师队伍建立情况的调研报告 篇 1

根据县教体局通知要求，我们根据问卷调研提纲，就我校老师队伍情况进展了认真调研。现将调研详细情况报告如下：

xx 小学老师队伍根本情况：实有在编老师 83 人，如今在岗老师为 78 人，借出 2 人，3 人因病不在岗，学历达标百 100%。

1、目前，我校现有 2 名老师个人自行借调到了 xx 县进修学校，三名老师因病不在岗。我们对下一步清理整顿占编不在岗的老师的问题建议为：尽快归岗。

对畅通老师“出口”问题建议为：

一是尽快补齐学校编制；

二是严把借调关口。

2. 在编专任老师中，没有人是由原民办老师转为公办老师的。

3. 如今教学岗临时聘用人员为 29 人，占专任老师人数的比例 40%；临聘人员存在的主要原因是缺编。

对于彻底解决临聘人员问题有何建议为：

一是压缩招生；

二是县里统一装备老师；

三是如今借调出的老师尽快归复原单位本岗位。

4. 中小学教师专业技术岗位设置比例是 97%；如今编老师中有 81 人获得了专业技术职务资格(职称)人数，小学高级、中学高级职称存在比拟严重的已评待聘情况；

目前中小学教师专业技术资格评审体制机制存在不合理因素：

一是入口多，评上的多，聘任的少；

二是鱼龙混杂，不具备相应职称级别的资格才能。

现执行的评审条件、方法和程序科学合理。有效评价每一位老师的程度、才能和业绩成果建议为：

一是进步评价老师才能标准；

二是给每一位老师创造时机；

三是上级部门不能乱干预。

5. 没有设立农村牧区老师岗位津贴、生活补贴、交通补助或专项奖金。

对于吸引和引进优秀老师到农村牧区学校任教的建议为：

一是进步生活方面的待遇；

二是进步政治方面的待遇；

三是进步职称方面的待遇。

6. 目前，本校主要是通过政府统招，统一开支为主渠道补充新老师。

对于今后标准新老师招聘工作建议为：

假如由学校招聘，由学校来解决新老师的工资开支，学校压力极大，还是采取政府统招，统一开支的渠道补充新老师的方式效果好。也可以返聘退休老老师回校任教。

7. 目前，本地区中小学校长是由组织考核任命选拔任用的。实现了归口管理。

现行的中小学校长选拔任用体制下产生的校长才能差，管理程度低，个人素质较差。

对于下一步校长交流工作的建议为：民主推荐，竞聘上岗。

8. 地方财政未设有老师培训专项经费，而是由学校出资校总经费的 3%给进修校作为本校老师的培训经费。

对自治区组织的各类老师、校长培训工作建议为：务实务实，不能通过虚拟的网络形式培训，应该以传统的面对面课堂教学培训方式为主的培训方式。

9. 就促进本地区义务教育阶段学校老师(校长)资平衡配置采取的措施为：积极传达、落实主管局对此项工作的精神和工作部署，效果较好。

下一步的规划为：

一是充分学习贯彻落实县教体局的指示精神；

二是进一步做好言论宣传工作。我校已经建立了县域内中小学老师、校长交流机制。并且已经启动了老师、校长交流工作。我校有四名老师已交流到农村学校工作。

交流工作存在的主要问题和困难：

一是交通生活等后顾之忧影响校长老师的交流；

二是大局部校长老师对原有学校有较强的归宿感，存在不愿交流的情绪，年龄较大的老师习惯于在工作、生活多年的地方工作，不愿意去新的环境生活和工作。

对于有效推进老师、校长交流制度施行的建议为：

一是交通等配套保障措施要到位。

二是可以以镇、片或一定的行政区域设定学区，试行学区管理，发挥优质校的辐射引领作用并带动校长老师的自然流动。

教师队伍建立情况的调研报告 篇 2

按照市政府 xx 市长关于“全市教育教学质量提升”调研的委托和要求，市政协首先开展了我市农村小学老师队伍建立情况的专题调研。调研采取听取汇报、查阅资料、调查问卷、召开座谈会、实地观察等方式进展。通过对棋盘、马陵山、窑

湾、时集、合沟等 8 个镇 10 所小学的调查走访，初步掌握了情况，现将有关调研报告如下：

一、根本情况

目前，全市共有农村小学 94 所，教学班 1244 个，在校小学生 80568 人，在编农村小学教职工 3294 人，其中专任老师 3011 人，教辅及工勤人员等 283 人，师生比为 1：24.5

〔标准师生比应为 1：21〕，今年 9 月份开学后，师生比将到达约 1：30。

因年高体弱、患重大疾病或精神病等原因不能担任教学工作的近 100 人，借调到其他行业工作的 57 人。专任老师平均年龄 42.7 岁，其中具有中级职称的 1761 人，占 58.5%，专科以上学历 2569 人，占 85.3%。

总的来看，老师队伍整体素质比以往有所进步，但总体数量严重缺乏，年龄、性别、学历及学科等构造均不尽合理。

二、突出问题

〔一〕“缺”，即老师数量缺乏，缺口较大。近年来，我市学龄儿童数量急剧增长，给全市小学带来沉重的压力。20xx 年 9 月份，小学一年级即将入学新生 23000 多人，六年级毕业约 6000 人，小学在校生净增 17000 多人，其中，农村净增 xx000 人。

20xx 年末，全市农村在校学生将到达 95000 人，按照根本的师资配比 1：21 计算，小学将缺老师 1200 余人；预计 20xx 年在校学生将达 111800 人，将缺小学老师 2000 余人。

20xx 年，全市退休小学老师 180 多人，其中，农村退休 105 人，但今年农村仅招录新老师 30 人，师资力量严重缺乏，只好聘用大量的临代老师。临代老师素质良莠不齐，教学质量难以保证。据统计，20xx 年，时集镇小学老师缺口 135 人，临代 71 人；高流镇小学老师缺口 97 人，临代 65 人。双塘镇小学老师缺口 96 人，临代 70 人；合沟镇小学老师缺口 55 人，临代 40 人。

〔二〕“老”，即老师年龄构造不合理，老龄化严重。目前，全市农村学校 50 岁以上的老师共 1042 名，占总数的 31.6%，30 岁以下的老师只有 627 名，占总数的 19%。

村级小学更为严重，在一线教学的多是 50 岁以上的老师，出现了“爷爷奶奶教小学”的普遍现象。我们走访的八个乡镇中，窑湾、合沟、新店、高流等镇 50 岁以上的老师比例到达 40%左右。

马陵山镇广玉小学老师平均年龄超过 53 岁，已经连续 7 年没有进一位年轻老师。尽管近年来我市也先后招聘了局部年轻老师，但面对激增的小学生和已经老龄化的老师队伍，无疑是杯水车薪。

这些年龄偏大的老师无论从精力、知识构成还是教育思想来说，面对教育开展和课程改革都显得力不从心，绝大局部老老师不会使用多媒体，不会制作课件，教育理念、教育手段落后，教育方式仍然是穿新鞋走老路。小学生正处于好奇和探究的时期，老龄化的老师很难与他们产生情感的共鸣，学生们不愿与他们亲近，不利于和谐师生关系的构建。城区老师老龄化现象虽然比乡镇略好，但也不容乐观。新安小学、新华小学等学校 10 多年来没有招录新老师，老师平均年龄均超过 40 岁。

〔三〕“偏”，即老师性别构造不合理，女老师偏多。从最近几年我市招收的新老师来看，女性占 85% 以上。我们走访的农村小学，女老师均到达 70% 左右。

性别比例严重失调，不利于孩子的安康成长。小学生处在性格开展的关键时期，需要来自两种性别的教育和滋养，假如孩子从幼儿园到中学，甚至大学都在单性的气氛中成长，显然不利于他的全面开展。棋盘镇中心小学的金蒙老师说：“在现代家庭中，因为父亲多数忙于事业，孩子和母亲相处的时间相对多一些；在学校里，又是女老师多，孩子一直在女性多的环境中成长，可能会造成他们‘阴柔有余，坚强缺乏’。”外地女老师因乡村小学生生活不便，许多人想方设法考走，存在一定的不稳定因素。

〔四〕“兼”，即学科构造不合理，老师大多身兼多门课程。据统计，全市农村小学音乐老师 55 人，美术 66 人，信息技术 31 人，劳动技术仅有 2 人。

按照课程设置等相关规定，音乐应为 223 人，美术应为 223 人，信息技术应为 112 人，劳动技术应为 112 人。老师学科构造的不合理导致大多数老师并非固定教授某一学科，据统计，在农村小学，专业对口的老师只有 46.8%，学非所教、教非所学现象非常普遍。棋盘镇有 10 所小学，5748 名小学生，但是全镇只有一位专业的小学音乐老师，心得体会大多数的音乐课只能由非专业老师兼任，教非所长，质量受影响。王楼小学全校只有一位老师是英语专业毕业的，其余都是经过培训以后转行教英语的，他们的专业素养无法与专业的英语老师相比，存在发音错误、读写、翻译才能欠缺等问题。

有的村小一、二年级均长期实行包班教学，包班老师一般要教小学语文、数学、思品、科学、音乐、体育、美术等多门课程，常年累月一副面孔贯穿始终，造成学生厌学，老师厌教现象，这不仅违犯了素质教育的初衷，更不利于孩子的全面开展。

〔五〕“弱”，老师初始学历较低，名优老师偏少。按照目前有关要求，小学老师应有大专及以上学历，但是，全市小学老师初始学历是大专的 750 人，占总数的 19.1%，其中，

农村小学老师初始学历为大专的仅为 6xx 人，占总数的 18.6%；

大局部老师是上世纪七八十年代招录民办老师转正的，或是上世纪九十年代末由我市老师进修校培训的，虽然许多老师按要求进修了大专或以上学历，但大局部是短期培训或选学文科等易考专业，学非所教，仅是为了拿个文凭。

目前全市小学老师中，特级老师 7 人，农村仅有 1 人；徐州市级以上名师、骨干教师共有 26 人，农村 6 人；获得新沂市级以上优质课和教学根本功大赛一等奖的有 xx8 人，农村 65 人。

此外，由于各种原因，农村优秀老师流失严重。“我们每培养一批优秀骨干教师，要么被市里的学校选拔走了，要么自己通过各种途径借调走，留不住人，我们也很无奈。”某镇中心中心小学负责人告诉我们。城乡师资失衡造成农村教学质量与城区差距越来越大，这不仅带来城区学校生的爆炸性增长，更严重打击了乡镇学校老师的积极性，形成了恶性循环。

三、建议及对策

如何立足现状，优化我市农村小学师资构造，努力建立一支数量适宜、分布平衡、构造合理、充满活力、具有专业化水准的农村小学老师队伍，是百姓非常关心、政府亟需解决的问题。

求，我们提出以下意见和建议。

〔一〕尽快完善老师补充机制。

一是及时补充缺编老师。鉴于农村老师总数每年 2-3%的自然减员实际和生暴增的情况，要定期核定编制，实行“定编定员定岗”，有方案有步骤地充实老师队伍，对年老体弱的老师，酌情办理提早退休，保持老师队伍良好的梯次构造，逐步改变老龄化现状。

二是适当加大男老师招收比例。借鉴兴旺地区的先进经历，老师招聘时可以探究试行男女生分别划线。比方，南京六城区每年老师招考时，为了平衡男女老师的比例，工作总结女生的合格线要比男生高一些。理论证明，虽然很多男老师笔试成绩低于女老师，但进入教学岗位后，创新才能、科研才能等远远优于女老师，很多人迅速成长为骨干或者教学能手。

三是加大薄弱学科老师的招收比例。近几年的老师招考中，主要侧重语、数、外老师的招录，音、体、美等艺术学科老师招录较少，建议根据农村小学实际情况，适当增添补充“小科”专业老师，让农村孩子享受与城里孩子同样的教育教学条件，陶冶艺术情操。

四是稳定临代老师队伍。目前，全市临代老师已达 1100 人。有的人已经代课十多年，长期的低待遇，无编制，导致很

校因长期负担代课老师的工资，往往不堪重负。建议采取实在措施，稳定临代老师队伍，财政承当临代老师工资，实在减轻学校负担。

〔二〕实在加大老师培训力度。

一是进步老师学历层次。制定农村小学在岗老师学历进步方案，鼓励、安排学历不达标老师在不影响正常教学情况下参加函授学习、自学考试等学历进步教育，并给予一定的政策、经济支持；教育部门可将学历达标情况，纳入申报职称和年终考核评价体系，增强老师的危机感和紧迫感，进步积极性和主动性。

二是加强老师业务培训。建议教育部门把培训工作重点放在农村，本着“面向全员，注重农村，按需培训”的原那么，根据“全面指导，重点帮扶”的工作思路，加大培训力度，采取脱产学习、研讨班、观摩会等多种培训形式，积极探究适应农村老师培训的有效途径，让他们在学习中开阔视野，交流进步，增强教育教学程度，进步农村师资整体素质，缩小城乡老师的差距，促进老师资的平衡开展。

三是注重名优老师培养。成立名师工作室，精心培育一批优秀老师、学科带头人、骨干老师〔含特级老师〕等，定期进展名优老师评选活动，形成名优老师培养评选长效机制。适当

政府津贴，在精神上、物质上给予老师全方位的鼓励和支持。逐步形成一支队伍强大、富有活力、多种层次的名优老师队伍。

〔三〕 加快优化现有老师资。

一是借用初中老师资。目前，各初中大都有充裕师资，可以把各镇五、六年级小学生调到就近的初中就学，让初中暂时“闲置”的教学资“动起来”，缓解小学师资压力。

二是安排初中老师回流。将当年小学老师充裕时流向初中的小学老师，适当安排调回小学，缓解小学师资缺乏的压力。

三是优化环境。财政、政府、教育等部门要在资金投入上向农村学校倾斜，完善根底设施建立，合理配置资，改善农村老师的工作条件和生活条件。优先施行农村老师安居工程，重点解决新招的外地老师居住问题；对因家境、身体等原因出现生活困难的农村老师，应给予应有的关心和救助，解决他们的后顾之忧。

〔四〕 适当进步农村老师待遇。

一是建议设立农村老师奖励专项资金，奖励长期扎根农村且成绩优秀的老师；定期调整农村班主任津贴，且随工资按月发放。

等，同等条件下，农村老师要优先，比例也要进步。

三是建议设立农村老师交通津贴制度。以间隔 县城远近公里数的班车费用为根据，制定统一的发放额度，实在减轻农村老师负担，进步他们扎根农村教育的热情。真正做到以事业留人，以待遇留人。

篇 3

高素质的老师队伍，是进步教书育人质量和全面推进素质教育的保证。几年来我校本着“以改革促管理，向管理要质量，向质量要效益”的工作思路，大力加强老师队伍建立，培养造就了一批师德高尚、业务精湛、教育教学才能和程度突出的优秀老师。调研报告如下：

一、根本情况

我校位于西丰县城南端，东临西丰高中，南依西丰火车站，北靠小南路。学校创立于 1970 年，占地面积 16146m²,建筑面积 5460m²,现共有教学班 20 个，其中七年八年各 7 个班，九年 6 个班；学生 1270 名，其中七年 426 名，八年 414 名，九年 430 名；教职职工 112 名，其中领导班子成员 10 人，专任老师 105 人，45 周岁以上的专任老师有 25 人，30 周岁以下的专任老师 17 人。

38 人，中级老师 53 人，男老师 42 人。编制数 102 人，不缺编，无代课老师。学历都已到达大专以上学历，本科老师为 64 人。现到农村支教 9 人，省级骨干老师 1 名，市级骨干老师 8 名，县级骨干老师 10 名，校级骨干老师 13 名。县以上优秀老师 18 名，县以上优秀班主任 13 名。

二、主要做法

1、精心组织，加强管理，确保老师素质进步有效落实

为加强老师队伍建立，学校成立了由校长刘学仁任组长的领导小组，工作中领导班子成员具有强烈的责任意识，工作主动，全局观念强，经常深化调查研究，科学决策，认真解决老师在实际工作中遇到的热点、难点问题。学校建立了标准的规章制度、岗位职责、考核细则和评估标准，在施行上做到“三保证、三落实”，即保证人员、保证内容、保证时间；落实方案、落实考核、落实奖惩。

2、解放思想，更新观念，为教育教学改革奠定思想根底

解放思想，开拓创新是做好各项工作的前提，“思路决定出路，观念决定命运”，我们始终要求领导和老师树立“以人为本”、“育人为本”的根本信念，改变老师中心观，树立师生互动、交往的平等观、学生自主开展的活动观、评价促开展的开展观、面向每一个学生的全体观。学校邀请市县专家学者到校讲学，派领导到洋思、衡水、杜郎口、许衡等中学“盗取

师们耳濡目染，经常被教育新理念、新思想不停地冲击，切身感受到了先进教育思想的力量，很快转型，成为素质教育中的佼佼者。

3、强化学习，不断汲取，掌握教育教学理论和学科根本知识

学校采取集体学习与个人自学相结合的学习方式和老师论坛、骨干老师及名师讲座等方法，组织老师认真学习现代教育教学理论、教育法律法规、各科教材教法、本学科的有关知识、根本方法和开展前沿理论知识，使广阔老师能在教育科学理论的指导下从事教育理论，遵循教育规律，把握教育改革的脉搏，以新课改崭新的理念来武装自己的头脑并转化为自己的详细教学行为，进而形成在新的教育观念下的教学风格。

4、增强师德意识，进步师德修养，努力提升老师职业道德素质

学校经常采取会议、学习和活动等教育形式，积极开展家长评教评校，学生评教，校长_____、“做学生喜欢的老师”等活动，狠抓热点，消除疑点，解决难点，杜绝乱补课、乱发行、乱收费的现象。我们还注重加强老师间的和谐开展，每个班级老师的安排都是经历丰富的老师和经历缺乏的老师结合，知名度高的老师和知名度相对低的老师结合，精力充分的和精

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/518047035120006137>