

# 2023年高职院校师资队伍规划建设规划(大全8篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 高职院校师资队伍规划建设规划篇一

调研报告

2020年4月19日

### 1 定西市安定区公园路中学教师队伍建设调研报告

根据教体局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教师队伍建设情况进行了认真调研。从调研情况看，近年来，在各级政府和教育主管部门的重视下，我校教师队伍建设取得了较大的成绩。教师队伍及时得到补充，教师队伍结构不断得到改进，教师队伍的整体素质进一步提升，优秀人才的培养与选择机制不断完善。现将调研具体情况报告如下。

#### 一、教师队伍建设现状

我校现有教职工157人，其中：专技人员153人，工勤人员4人。教师队伍结构情况如下：

1. 组成结构： 教体局下达我校编制数为153人，实有专任教师153人。现有学生2435人，师生比为1:16。

2. 年龄结构： 专任教师中35周岁以下30人，36-45周岁81

人，46-55周岁38人，55周岁以上4人，分别占教师总数的19.6%、52.9%、24.8%、2.6%。专任教师平均年龄为43岁。

3. 教龄结构：现有专任教师中教龄在0-3年的有2人，4-的有16人，以上有135人，分别占专任教师总数的1.3%、10.5%、88.2%。

4. 学历结构：专任教师中研究生学历1人，本科学历135人，专科学历16人，中专1人，分别占专任教师总数的0.6%、88.2%；10.5%、0.6%。

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

5. 专业技术职务结构：专任教师中，有中学高级教师23人，中级84人，初级45人，未评职称1人，分别占专任教师总数的15%、54.9%、29.4%、0.6%。

从总体来看，我校教师队伍现状是：教师专业结构合理；学历达标；人均工作量适度。存在的主要问题是：

教师年龄总体偏大、教龄偏高。专任教师中年龄在36岁以上的占123人，占专任教师总数的80.4%；教龄在 以上的135人，占专任教师总数的88.2%。

职称评聘压力大。专任教师中初级专业技术职务46人，占专任教师总数的30.1%，教龄 以上的初级专业技术人员占初级人员总数的32.6%。

工作量分布不均衡。主要表现在教学人员和非教学人员之间的差距。

师生比不达标。按照国家标准，我校师生比应是1:13.5，现有师生比偏大。

## 二、教师队伍质量分析

我校现有教师中师范类专业人数148人，占专任教师总数96.7%，非师范类专业5人（其中一人为会计专业，一人为医学专业，其余3人均取得教师资格证），占专任教师总数的3.3%。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

师、教学能手）22人，区级优秀教师（班主任）25人，区级学科带头人（骨干教师、教学能手）32人，共计97人次，占专技人员的66.5%。

近年来，我校高度重视师德师风建设工作，多渠道加强师德师风建设工作，努力提高教师队伍素质，取得了显著成效。具体做法是：

（一）完善制度，考核激励，加强专业技术人才队伍建设及管理工作

1. 正面教育，提高教师队伍的师德水平。每学期我校都举办为期一周的师德师风建设集中教育活动周，集中开展政治业务学习，提高师德水平，同时学校与每位教师签订了师德建设承诺书，加强教师师德建设。

2. 严把专业技术职务晋升条件审查关，努力打造高质量的教师队伍。近年来，我们严格按照职务评聘有关规定，认真审查申报晋升专业技术人员的基本条件、申报条件、教育教学条件和教研、科研条件，侧重审核其思想表现、工作实绩和从事教科研能力，并制订了相应的实施细则，对违反师德规定的，教育管理不到位“发生重大安全责任事故的”，教学工作“备、教、改未完成教学任务的或教学质量考核不合格

的”，予以一票否决，坚持不予申报，有效地遏制了职评工作中只讲申报条件，不讲思想表现、工作实绩和教科研能力，弄虚作假的不正之风，从而净化了教师队伍风气，使专业技术职务评审工作真正成为教师队伍成长的有力推手，促进了教师队伍健康成长。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

3. 严格按照《安定区教职工年终考核实施办法》，做好教职工年终考核工作，完善教师队伍建设与管理机制。按照上级文件要求，我校制订了《公园路中学教职工年终考核实施细则》，对教职工进行量化考核，对专业技术人员德、能、勤、绩方面进行量化打分。经过阳光操作、规范有序操作、人性化操作，让考核成为加强教师队伍建设的有力杠杆，撬动教师队伍建设上台阶。

## （二）搭建平台，正确引领，促进骨干教师队伍的成长

1、确立培养机制。学校每学期都开展青年教师汇报课、骨干教师示范课、两长（教研组长、年级组长）研讨课，并开展中青年教师“一对一”专业培养帮扶工作。对表现突出的中青年教师推荐参与各级各类优质课、录像课评选活动，有力促进了教师队伍素质的提升。

2、搭建发展平台。我校积极鼓励教师承担各级课题研究工作，让她们有施展才能的舞台，专业成长的通道。我校“十一五”、“十二五”期间共申报省级重点课题2项、省级规划课题15项，市级重点课题11项，市级规划课题28项，共计56项，其中35项已经过鉴定，10项被评为优秀课题。科研兴教，大大提升了教师的理论水平和专业技能。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

人，占专任教师总数比例分别为10.8%、15.5%、13.7%；参加市级培训的人数分别为7、11、6人，占专任教师总数比例分别为5%、7.4%、3.9%；参加区级培训的人数分别为33、26、23人，占专任教师总数比例分别为23.7%、17.6%、15%；校级培训参与率100%。

（三）完善制度，落实措施，扎实抓好教师继续教育工作近几年来，我们按照有关规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导小组，制订教师继续教育工作计划及检查评估细则，认真开展教师继续教育工作。

1. 抓教师学历层次的提高工作。鼓励教师参加自考、函授等形式的在职进修，学校在课程安排上予以时间保障。

2. 加强教学研讨活动。认真开展集体备课、上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展检查考评，并将考评结果与教师年终考核挂钩。

3. 认真开展校本培训。一是按照“坚持结合教学改革学习，坚持结合教育教学实践案例学习，坚持结合出现的问题学习”的原则，要求教师自修，做到“四个一”，即：教师个人每学期要制定一份学习发展计划，写一本业务学习笔记（不少于5000字），读一本教育名著，写一本教后反思录（不少于10篇）。二是研训结合，开展培训活动。要求各教研组开展业务学习每周不少于一次。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

4. 积极落实各级各类培训任务，对培训费用予以保障。至三年中，我校用于各级各类培训的费用支出占学校总支出的比例分别为6%、5%、4%。

5. 大力开展信息技术培训工作。为了使广大教师掌握现代信息技术，充分发挥学校网络的作用，学校组织教师积极参加“英特尔未来教育”培训以及“教育技术”培训。当前，教师都能够应用信息技术与本学科课程整合进行授课。

从总体来看，我校教师队伍师德师风现状良好，教师能够适应素质教育要求，努力推进高效课堂建设工作；驾驭课堂教学工作的能力强，课堂教学效果好，但教师队伍建设还存在以下问题：

1. 个别教师依法执教的意识有待进一步增强，体罚和变相体罚学生的现象偶有发生。

2. “领军人才”数量不足。市级以上学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。

3. 个别教师对高效课堂建设认识不够，行动不力，课堂教学效果差。

4. 教师培训工作针对性不强，学科分布不均衡，时间不能保障。 5. 校本教研有形式化倾向，未能取得实实在在的效果。 6. 继续教育长效机制还未建立，继续教育还停留在被动阶段。 7. 学校经费紧张，继续教育培训经费不能满足教师培训需要。

8. 教师远程网络培训时间不能保证，效果差。

2020年4月19日

文档仅供参考，不当之处，请联系改正。

## 四、今后教师队伍管理及校长教师交流制度改革建议

1. 制定完善有梯度的教职工考勤管理制度，特别是能结合行业实际，充分体现制度的人文关怀，以此调动教职工的工作积极性。
2. 重视教职工职务评聘工作，加大中级职务评聘力度。
3. 建立校长教师交流制度，制定交流考核细则，逐步推行校长教师交流。
4. 完善整合教育资源，包括人力资源和硬件设备，将农村剩余资源向城区学校均衡，提高资源使用效率。
5. 选调年轻教师补充到我校教师队伍中，调整我校教师年龄结构，为学校的中长期发展奠定基础。

二〇一四年四月八日

2020年4月19日

## 高职院校师资队伍规划建设篇二

一、调研目的办人民满意的教育，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。

### 二、基本状况

（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92人，35周岁以下38人，占39%，女教师13人，占14%。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 and 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93.5%，全学区教师专科率以上80%，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。

### 三、成因分析

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。

#### 四、对策探讨

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（xx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，鼓励教师积极主动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“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对帮助等操作机制，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、上交一篇教改研究论文，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

师排忧解难，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。

## 高职院校师资队伍规划建设篇三

目前，全市共有公办中小学1419所，其中农村中小学1395所，占全市总数的98.3%；全市共有中小學生388 968名，其中农村中小學生249 294名，占全市总数的64.1%。可见，我市教育工作的大头在农村。

现在，全市实有公办教师22 367人，其中农村15 937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12 649人，其中农村10 225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中农村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中农村431人，占全市的16.75%。从这组数据不难看出，我市教师队伍建设的重点也在农村。

### 二、农村中小学教师队伍建设取得的主要成效

近年来，在市委、市政府的高度重视和全社会的关心支持下，我市农村中小学教师队伍建设工作得到加强，做了大量工作，取得了一定成效。主要表现在：一是农村教师学历层次进一步提升。截止到2007年底，全市农村小学教师学历达标率为99.53%，农村初中教师学历达标率为97.66%，农村高中教师学历达标率为82.16%；二是农村教师培训工作进一步加强。全市开展农村中小学音、体、美教师的短期培训，农村初中英语教师口语强化培训等，缓解了农村中小学音、体、美和英语教师短缺的问题。各县（市、区）也把教师继续教育摆在了更加突出的位置，采用了多种有效方式对农村教师进行培训。三是支援农村教育工作进一步拓展。市教育局出台了《关于全市城镇中小学教师轮换任教工作意见》（晋市人字

【2005】74号），将城镇教师支援农村教育工作列为教育督导评估的重要内容，并把此项工作与特级教师推荐、教师的评模推优、职称评定工作挂钩。截至目前，全市中小学离岗全职、在岗兼职、轮岗支教教师达1087人。各级教研机构还不定期组织教学能手、特级教师送教下乡，推进了优质教师资源的共享。四是师德建设进一步规范。2004年，市教育局党委下发了《关于加强师德师风建设的意见》，对师德师风方面存在的问题每年进行一次集中评议和整改。利用市电视台“行风大家谈”、市广播电台“百姓热线”等平台，召集有关科室进行纠风热线解答。各级教育纪检监察机关设立了师德师风监督举报电话，各级中小学建立了师德记录档案、从社会上聘请了监督员。五是聘用制改革进一步深化。市人事局、教育局联合下发了《关于在全市教育系统事业单位推行聘用制工作的通知》（晋市人字【2005】56号），全市教育系统事业单位人事制度改革工作全面推行。高平市教育局对原有的请销假制度进行了修订，对危重病人和其他无法继续执教的教师，根据国家有关政策，办理提前退休手续，予以妥善安置。对聘任困难的教师进行再培训，仍无法返回教学岗位的实行转岗安置；六是教师补充机制进一步形成。各县（市、区）采取有效措施，坚持公开、公正、公平的原则，面向社会择优招聘各类具有教师资格的青年教师充实农村中小学教师队伍。2003年以来，全市面向社会公开招聘中小学教师1389人，其中充实到农村中小学973人。

### 三、农村中小学教师队伍建设存在的主要问题

1. 教师总量不足，部分学科教师短缺。从总体上看，我市现在农村中小学教师整体处于超编状态。但实际情况是：教师总量不足，部分学科教师短缺。调研中发现，我市目前大多数农村小学和初中英语教师、音乐教师、美术教师、体育教师紧缺现象比较突出，高中信息技术教师也出现短缺。因国家没有明确标准，全市430所寄宿制学校普遍缺少生活教师，生活教师配备工作已成为寄宿制学校当务之急的一件大事。目前全市农村中小学教师学科结构性缺编情况是：农村小

学1398人，农村初中376人，农村高中64人，合计1838人。

2. 教师年龄偏大，缺乏新鲜血液。年龄偏大问题在我市农村中小学较为普遍，尤其以小学更为突出。在农村教育工作实际中，年龄偏大并没有体现出经验丰富的优势，却更多地表现出对教育的淡漠、知识的老化和教学质量的下滑。这种不合理的师资结构状况直接损害着农村儿童、少年依法接受义务教育的权利，表现出我市农村与城市在教育发展方面的不均衡。同时，农村小学教师新生力量又得不到及时补充，导致我市农村学校教师年龄结构出现断层，为农村义务教育的健康发展埋下了隐患。

3. 代课教师在岗不在编较多，正式教师在编不在岗的不少。在我市，目前农村中小学存在着两大倾向：一是在编不在岗教师487人，二是在岗不在编的雇用代课教师数1704人。

为数不少的在编不在岗教师的客观存在，不仅降低不了财政负担，而且加重了在岗教师的工作量，对在职教师队伍稳定还产生了负面影响，严重影响了农村中小学教育的健康发展；较多的在岗不在编的雇用代课教师的客观存在，是我市农村教育现实发展中的无奈之举，这一现象的长期存在直接关系到民生问题，关系到我市农村改革发展与和谐社会建设，严重影响着城乡教育的统筹发展和农村公共事业的建设。

4. 培训经费缺口较大，队伍素质有待提高。近年来，全市教育投入不断增长，但从结构上看仅仅是一种维持性的投入，发展性的投入水平还不高。省教育厅、财政厅（晋教计字【1998】40号文件）规定：“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。”目前我市还没有建立稳定的、制度化的教师培训经费拨付机制，除了个别经济基础较好的县（市）能补充部分培训经费外，绝大部分县（市、区）还没有专门的教师培训经费，许多应该开展的培训工作不能正常进行，严重制约了我市农村中小学



教师水平的进一步提高。

5. “民转公”教师成为“主力军”，队伍缺乏生机活力。调研中发现“民转公”教师在农村中小学教师队伍中，约有5000余人，占三分之一，成为目前我市农村中小学的“主力军”。客观地说，这部分教师在上世纪七八十年代为我市农村教育事业发展作出了一定贡献，今天仍在支撑着我市农村教育事业的大厦。但是，他们中只有极少数接受过系统的专业教育，大多起点学历偏低、达标学历是通过后期进修培训取得，因此存在专业素质不高的缺憾。在强力推进课程改革的今天，他们中的大多数越来越不适应形势发展的需要，表现为教学理念陈旧、教学方法落后、教育技术缺乏，甚至出现了上不了课的现象，学生不喜欢、家长不满意、社会不认可。可见，目前的“民转公”教师基础差、人数多、年龄偏大、知识老化，已成为农村教师队伍建设与发展的主要制约因素之一。

#### 四、农村中小学教师队伍建设问题的形成及原因分析

##### 1. “账面超编，实际缺编”的原因。

(1) 编制标准不合理。现行中小学教师编制标准是由教育部、财政部和国家编制办于2001年联合制定的。制定于2001年的教师编制标准，因当时没有考虑到寄宿制学校对生活教师和工勤人员编制的客观需求。另外，本世纪初开始的基础教育新课程改革新增部分学科，对专业教师的需求也有所增加，还有小学五年制向六年制过渡，企业学校移交地方等，较早制定的教师编制标准难以适应这种变化。因而，现行编制标准已经过时。表现为不切合农村教育实际、过于强调规模效益、不能满足教育发展的实际需要。

(2) 教师岗位编制挤占严重。在教师整体缺编的同时，学校实际缺编问题就更为突出。其主要原因是实际在岗教师的编制被非教学工作人员挤占。在我市农村教师队伍中，在编不

在岗的人数不少，调研中发现，虽然原因是方方面面的，但可归纳为以下三类：一是长期重病、进修、产假；二是下海做生意；三是被有关部门借调或抽调。因此，教师编制岗位实际挤占严重，加剧了学校实际教师编制的短缺。

(3) 教育投资短缺。以县为主的农村义务教育新体制实行以后，农村义务教育阶段的投资短缺并没有得到有效缓解。以县为主的新体制实际上是教育投资主体责任由乡镇向县级政府的一次转移。对于我市一些经济基础薄弱的县（区）而言，教师的工资始终是占据全县财政支出的最主要部分，有的更是“吃财政饭”，除了依靠上级政府的转移支付本身并无力负担全县的教育支出，农村教育投资因此处于短缺状态。由于县（区）级财力的紧张，地方政府尽可能地压缩教师编制，不少学校长期处于缺编难补的状态，教育部门依据实际需要提交的教师进编申请往往遭到财政部门的否决。经费短缺问题成为制约教师缺编问题的根本原因。

## 2. 小学教师知识老化的原因。

(1) “民转公”教师大多知识老化。民办教师转公办教师时，要求必须是1986年以前任教的民办教师，年轻教师多被辞退，留下来的教师普遍知识老化。

(2) 中学的选拔抽调。农村初中教师紧缺，很多乡镇是从小学抽调教师，其中大多是年轻和高学历的教师，这使得小学教师知识老化问题更显突出。

(3) 小学教师停止补充。“民转公”教师知识老化，小学教师总体超编，堵塞了招聘毕业生充实小学教师队伍的进口，使得小学教师队伍引不入源头活水。

## 3. 代教人数多的原因。

(1) 农村中小学在刚性的教师编制约束下，学校的教师数量

无法满足学校教学的实际需要，为了开全课程、开足课时，学校只好雇用代课教师。

(2) “民转公”教师知识老化，自己的知识结构不能适应新课程要求，也无法让家长满意，加上校长疏于管理、市场的诱惑力、财政拨款的工资保障，一些“民转公”教师干脆选择了自费雇用代课教师“顶岗”。

(3) 尽管在我市严格执行了教师资格制度，包括各类学校聘用临时代课教师也把具有相应教师资格证作为前提条件之一，但我市目前取得教师资格证的已有34 747名，也就是说我市教育系统以外有12 310名的教师储备资源，他们迫于就业压力，一些人把先步入代课教师行列作为一种临时选择。

#### 4. 队伍缺乏活力的原因。

目前，我市农村中小学实行的是“一人、一编、一卡”的刚性编制管理。这一制度堵塞了教师正常流动的渠道，影响了教师资源的优化配置。教育行政部门无法根据教育发展情况和教师水平发展情况合理配置教师。学校缺乏自主用人权力，学校管理教师职能弱化，想引进的没有办法引进，想淘汰的没有办法淘汰。教师的紧迫感和进取心逐渐淡漠，加上培训缺乏针对性和实效性，终身学习体系尚不够完善，正常流动渠道又不畅通，队伍必然缺乏生机和活力。

### 五、农村中小学教师队伍建设的对策与建议

1. 做好编制的重新核定工作。建议市委、市政府对我市农村中小学教师编制重新核定，实行动态管理的对策。重新核定编制，要充分考虑我市许多农村学校地处丘陵山区、教学点分散、教学班较多但每班学生少的实际，以教学班数量、课程设置和寄宿制学校实际为依据，以师生比为参照，科学、合理地核定教师编制，制定出台我市农村中小学教师定编办法。

2. 采用定向招录教师的办法。要充分考虑结构的合理性，把复合型教师作为今后农村小学阶段招录教师的重点；要实行定向招录，多招录一些愿意在农村长期工作的教师；要减少单向的行政措施，多采取双向承诺的招录措施，解决当前教师队伍在年龄、性别、学科上的布局结构不合理问题。建议市委、市政府根据国家有关政策，结合我市农村教育实际，出台我市农村学校教师补充办法，形成在每个学年的第一学期前对农村学校补充一次新教师的制度，促进我市农村教师队伍结构的逐步改善。

3. 建立农村教师的退出机制。要高度重视当前农村中小学中仍然存在着大量的代课教师这一突出问题，尽快建立不合格教师离开教育行业的退出机制。从政府投入农村教育经费预算中，安排“农村教师分流安置专项经费”，提供相应的生活保障、养老保险及必要的医疗服务，让那些不能适应素质教育要求而且难以提高自身水平的教师退出教师岗位，形成农村教师队伍的退出机制，为农村教师的补充和交流提供人员编制空间。落实（晋教人【2003】41号五部委文件）精神，对在职教职工中因身体原因不能胜任教学工作的，按文件要求实行内部退养，不再占用编制。对因长期有病不能继续从事教育教学工作的人员，按国家规定办理病退手续。

4. 加大教师培训和民办教育工作的力度。建议市委、市政府督促各县（市、区）政府落实责任，逐步加大对农村教师培训经费的投入，并建立起相应的拨付、落实、监察制度，确保足额用于教师培训；要加强培训机构力量的整合，转变培训观念，变革培训模式，提高培训工作的针对性与实效性，积极组织实施以“新理念、新技术、新课程”和师德教育为重点的新一轮中小学教师全员培训工作。农村中小学要建立完善教师师德师风和教书育人考评制度和教师师德档案，将思想品德和教书育人实绩作为教师年度考核的主要内容，考核结果作为职称晋升和评优奖励的主要依据。要构建开放的办学制度和运行机制，大力提倡社会办学，发展民办教育，加强教师交流，全面规范社会力量办学活动，提高办学水平

和教学质量，促进社会力量办学事业健康发展。

5. 严格教师队伍管理。要加强教师人事制度改革，以人事制度改革为切入点推动农村中小学教师队伍建设，杜绝现有教师队伍中存在的借调、顶岗等现象，刹住教师队伍超编进人和在编不在岗等不正之风；要加强对农村教师的考核管理。建立科学的农村教师考核淘汰机制；对德、智、体考核不合格的教师（年纪大、体弱多病、不能适应新课程教学的教师），出台相应政策，尽快让其离岗或转岗，加快农村教师队伍更新步伐，尽快优化农村教师队伍结构。

6. 建立长效支教体制。要在全市范围内实行中小学校长、教师定期交流制度，促进中小学校长、教师在城市（乡镇）学校与农村学校、优质学校与薄弱学校之间定期交流，优化义务教育阶段的学校师资力量的均衡配置。要鼓励引导大中专毕业生到农村学校任教，建立农村学校教师的良性补充机制，有效推进长效支教体制的建立健全。

7. 加强对临时代课教师的管理。建议市委、市政府对各地在当前教师短缺情况下探索出的一些临时性措施加以规范，原则上，不缺编的任何学校不得聘用临时代课教师，缺编学校聘用临时代课教师必须保障临时代课教师的最低待遇，临时代课教师的招聘、管理、工资统一划归县（市、区）教育局管理，待时机成熟要逐步、彻底清退临时代课教师。

8. 改革现行校长队伍建设机制。教师队伍建设的一个重要方面就是校长对教师专业发展的领导。因此，要进一步为农村教育发展打造一支“领头羊”队伍，必须改革现行校长队伍建设机制。推行“公开选拔、平等竞争、择优聘任”的校长选拔聘任机制，让我们的校长能够真正担负起领导教师专业发展的重任。

资标准，尽快缩小和消除不同地域之间教师工资待遇的差别，实现“三个同酬”：城乡教师同酬、中小学教师同酬、教师

与公务员同酬。在贯彻落实国务院《关于深化农村义务教育经费保障机制改革的通知》精神的基础上，进一步强化农村教师工资待遇保障机制，将确保农村中小学教师工资按时足额发放的责任主体由县（市、区）政府提升到市政府。同时，要全面落实农村边远贫困山区和山区村镇学校教师岗位津贴制度，认真解决并不断改善农村中小学教师的工作生活条件，提高农村中小学艰苦工作岗位对于优质教师的吸引力，解除农村教师从事教育工作的后顾之忧，鼓励教师终身从事农村教育事业。

10. 大力加强教育法规执行情况的监督检查。要坚决贯彻落实《义务教育法》、《教师法》等各种现行教育法规，并要大力加强教育法规执行情况的监督检查，督促各县（市、区）政府全面履行对义务教育投入特别是农村义务教育投入保障的法定责任，实行教育财政经费“三个单列”。还要逐步建立健全各县（市、区）政府财政教育经费投入目标责任制度，把对农村教育经费的投入保障作为考核各县（市、区）政府工作的重点之一，推进我市农村教师队伍建设经费保障机制的建立健全，推动我市农村中小学教师队伍建设工作走上法制化轨道。

## 高职院校师资队伍规划建设篇四

截至2017年12月，南坞一中县编制办核定教职工人数为 人，实有教职工数 名，其中专任教师 名，职工 名，平均每班教师数 ，师生比为1:，学历合格率达到100%，其中高级中学教师 名，平均每班教师数 ，师生比为1:，本科学历 名人，达到%，其中专科%。学校教职工队伍的数量除部分紧缺学科外基本满足，为了适应教育事业发展的需要，教职工队伍的整体素质在不断提升，主要有如下特点： 全校35周岁以下教职工 名，占教职工总数的%；36~45岁教师名，占教职工总数的%；46~50岁教职工 名，占教总数的%；51~55教职工 名，占总数的%；55岁以上教职工 名，占总数的%。

教师队伍中45周岁以下的中青年教师占了教师总数的%，教师队伍年龄结构呈年轻化的趋势非常明显。学校教师的学历合格率、高层次学历比例高（低）于全县平均水平。省级学科带头人 名，市级学科带头人 名。县级学科带头人 名，专任教师中高级教师职务有 名，中级教师职务有 名，初级教师职务有 名。在职教师具有中高级职务人员占教师总数的%，其中高级职务占%。学校教师职务结构比例较合理。

### 1、校长人数、学历结构和职称结构。

我校教科局直接考核任命的校长1人，具有本科学历，中学高级教师。

### 2、校长的选任、考核、奖惩等情况。

为全面掌握校长履职及办学绩效情况，学校组建了校代会，是为了进一步规范办学行为，促进学校发展，全面提高教育教学质量。教科局对校长的考核，遵循实事求是、客观公正、公平透明的原则进行考评。对学校校长工作完成情况的综合考核、常规教学和常规管理考核原则上每学年进行两次，行政、民主评议每年一次，实行百分制加分与扣分方式。

考评领导小组对优秀校长按有关规定进行奖励，对不达标的校长采取诫勉谈话，对工作失职造成重大不良社会影响的，将视其情况进行调整工作或解聘。

同时，将考评结果作为校长交流、轮岗的依据根据我校教师年龄结构，今后5年内将是教师退休的一个高峰期，故及时补充新教师是缓解今后5年内制约我校教育发展瓶颈的一大关键因素。经报上级政府部门批准，近2年共招聘特岗教师8名，补充教师队伍。

### 3、加强师德教育，提高专业教师队伍的师德水平。

每学期我校都举办为期一周的教师培训班，集中开展政治业务学习，提高师德水平。

4、严把专业技术人才队伍职务晋升条件审查关，努力打造高质量的人才队伍。

近年来，我们严格按照《河南省中小学教师系列专业技术资格标准条件》规定，认真审查申报晋升专业技术人员的基本条件、申报条件、教育教学条件和教研、科研条件，侧重审核其思想表现、工作实绩和从事教科研能力，并制订了相应的实施细则，对违反师德规定的，教育管理不到位“发生重大安全责任事故的”，教学工作“备、教、改未完成教学任务的或教学质量考核不合格的”，予以一票否决，坚决不予申报，有效地遏制了职评工作中只讲申报条件，不讲思想表现、工作实绩和教科研能力，弄虚作假的不正之风，从而净化了人才队伍风气，使专业技术职务评审工作真正成为教育人才队伍成长的有力推手，促进了教育人才队伍健康成长。

5、开展青年教师课堂教学评优活动。

通过年级选拔，对有发展前途的教师，定向给予指导和培养。近年来，我校先后有 名教师在市以上教师教学大赛中获奖。为了对骨干教师进行重点培养，学校为他们搭建平台。不但让他们承担各级课题研究及教学试验工作，而且让他们有施展才能的舞台和专业成长的通道。

6、加强教学研讨活动。

认真开展集体备课、上公开课、同行听课等业务学习活动，着力提高教师的业务能力。学校每学期都开展一次教学观摩活动，组织老教师上观摩示范课，开展教学评议活动，通过同行互动合作，解决其教学过程中存在教育理念、教学方式方法等方面存在的问题，促进其专业成长。学校将教师参加教研活动情况纳入教师必须完成的教学工作内容，期末开展



检查考评，并将考评结果与教师年终考核挂钩。

7、推荐中青年骨干教师参与各级组织的培训，让他接受系统理论学习，提高其理论素养。

近年来，我们共推荐 名教师参加市级教师观摩培训。组织 名教师参加县级教师观摩培训，组织 名教师参加教师教育技术能力网络培训。并按照有关规定，积极开展中小学教师继续教育、学历教育、现代教育技术培训和新课程培训。成立了领导组，制订教师继续教育工作计划及检查评估细则，认真开展教师继续教育工作。

8、认真开展校本培训。

按照“坚持结合教学改革学习，坚持结合教育教学实践案例学习，坚持结合出现的问题学习”的原则，要求教师自修，抓教师学历层次的提高工作。鼓励教师参加自考、函授等形式的在职进修，学校在课程安排上予以时间保障。近年来，有 名教师取得了本科学历。

9、加强教师队伍建设，提高教师专业水平。

严格执行教职工请假制度和教职工绩效考核制度，全面落实了教师绩效工资，严格兑现奖优罚劣。加强教师量化考核。按照《南坞一中学科教师量化考核办法》，全面客观评价每位教职工，并注重考核结果的运用。把考核结果作为教师评优评先、骨干认定、绩效工资兑现、职称评审、调整调动和提拔任用的主要依据。

10、抓安全，促进各项工作得到稳步发展。

为统一指导学校安全工作，学校印发了《南坞一中安全事故应急预案》，进一步夯实了学校的安全工作责任。为了狠抓学校安全教育，各班利用集会、班会、安全警示牌、板报、

标语等，在师生中广泛开展了“关注安全、珍惜生命”的安全教育。学校开设安全教育课，在安全教育周和安全教育日期间进行安全演练，提高了广大师生的防范意识和应急处置能力。为了狠抓学校传染病防控和食品安全工作。学校配合镇食品药品监督管理部门开展了学校饮食安全大检查，健全了食堂各项管理规章制度，严格实行各种食物原料定点采购和索证制度，并建立台帐。为了全面实施教育惠民工程，学校严格落实义务教育阶段“两免一补”政策，将各项政策落到实处。

### （一）编制教职工数不能满足正常教学的需要。

按照开足开齐课程要求，我校每年女教师请产假多；学校到退休年龄的教师人数不断上升，造成学校编制教职工数不能满足正常教学的需要。

### （二）音乐教师稍有短缺。

按照标准配备音乐教师，我校现有18个教学班，还缺音乐教师1名，加上学校教师有到外地支教等因素，影响了学校的正常的教学活动。

### （三）师德师风建设有待加强。

就目前教师队伍整体状况而言，其主流是好的。但是，以高标准严要求来衡量，教师队伍建设方面存在着一些不容忽视的问题。

一是作风不实。部分教师敬业意识不强，缺乏勤学苦练、奋发有为的精神。

二是敬业意识不强。

个别教师对学校分配给自己的工作消极对待，出勤不出力，

不能“静不下心来教书，潜不下心来育人”，把自己的心思、时间和精力花在教书育人之外。

#### （四）教师工资待遇低。

教师工资待遇低，除正常的档案工资以外，几乎没有其它收入，加之学校管理严格，对因病因事请假的教职工在绩效工资中扣除工资较多，与其它行业的干部职工相比工作强度大，自由支配时间少，不允许从事第二职业，教职工中多数人员经济拮据，生活困难，教师感到社会地位低下。

#### （一）健全机制，补充教师队伍的新鲜血液。

通过定编定岗，不断增添教师队伍的新生力量，可为学校教育的可持续发展奠定基础。不光要留住现有的好教师，同时要招进更多的人才发展教育事业。建立健全教师的补员机制。

#### （二）加大教育投入，营造尊师重教的良好氛围。

通过严格的教师考核评价，建立切合实际的激励机制，大力表彰在教育教学、科学研究、学校管理等方面做出显著成绩和突出贡献的教育工作者，对学校教学质量提高起关键作用的骨干教师予以重奖。奖励要按实际大小分别确定，拉开档次，不能搞平均分配“吃大锅饭”。

#### （三）提高教职工师德师风个人修养。

认真组织教职工进行思想政治学习，提高教师的爱岗敬业奉献精神。结合《教育法》、《中小学教师职业道德规范》、细化教师道德行为规范，健全师德考核机制，把师德表现作为教育考核的重要内容作为聘任、奖励的重要依据，进一步促进师德教育的经常化、制度化。经常弘扬先进、宣传典型促使教职工树立正确的世界观、人生观和价值观，增强事业心、责任心和敬业精神，不断加强教师敬业爱业教书本人、

为人师表的自觉性。

#### （四）加大教职工的培训力度。

加大教师的培训力度，建立骨干教师体系，从整体上提高教师的业务能力。学校要增加培训经费，扩大教师的培训面，让青年优秀教师积极参加市级的优质资源培训。

#### （五）建立教职工岗位聘任制度。

建立“能上能下”的岗位聘任制度。将竞争机制引入专业技术岗位聘任工作，深化校内人事制度改革，动真格建立竞聘上岗、能上能下、岗变薪变的用人机制，充分调动广大教职工积极性，提高教师队伍整体效能和办学活力。

#### （六）切实提高农村教职工待遇。

1、改善工作生活条件。切实改善农村学校教职工的办公条件，为相关教职工配备电脑。加大农村学校周转房建设力度，并区别不同的教职工数量和住房条件，安排不同数量的周转房建设规模。

2、职称评聘给予倾斜。建议适当提高农村中学中、高级教师职称聘任比例，并适当放宽评聘条件。

## 高职院校师资队伍规划建设篇五

高素质的教师队伍，是提高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，大力加强教师队伍建设，培养造就了一批师德高尚、业务精湛、教育教学能力和水平突出的优秀教师。调研报告如下：

## 高职院校师资队伍规划建设篇六

目前，全市共有公办中小学1419所，其中农村中小学1395所，占全市总数的98.3%；全市共有中小學生388968名，其中农村中小學生249294名，占全市总数的64.1%。可见，我市教育工作的大头在农村。

现在，全市实有公办教师22367人，其中农村15937人，占全市的71.25%。其分布情况是：全市小学12649人，其中农村10225人，占全市的80.83%；全市初中7145人，其中农村5281人，占全市的73.91%；全市高中2573人，其中农村431人，占全市的16.75%。从这组数据不难看出，我市教师队伍建设的重点也在农村。

## 高职院校师资队伍规划建设篇七

教育大计，教师为本，教师是教育发展的第一资源。党中央、国务院高度重视教师队伍建设，今年年初出台了新中国成立以来第一个专门针对教师队伍建设的文件。为贯彻落实好中央文件精神，加快推进我省教师队伍建设，结合省委“大学习大调研大抓落实”的有关部署，前段时间，调研组先后赴温岭市、淳安县开展蹲点调研，深入剖析两地教师队伍建设情况。

温岭、淳安两地教育工作在全省具有一定的代表性。温岭是全国综合实力百强县（市）（20xx年地区生产总值990.4亿元，居全省第9位，但教育事业滞后于经济社会发展。淳安是省重点扶持的加快发展县，是我省地域面积最大的县（市、区），但经济总量和教育资源总量都不大。选择这两个市、县作为调研对象，可以以点带面进行分析研究，有利于更好地推动解决我省教师队伍建设的共性问题。

（一）教师队伍建设情况。近年来，温岭市、淳安县都高度重视教育事业发展，着力加强教师队伍建设，取得了积极成

效。

师德师风建设常态化。坚持党管教育、党管人才，以党建促师德，积极开展学校党建工作，有效发挥党员教师的先锋模范作用。加强教师师德师风考核，将考核结果与业绩考核、职称评审、评优评先等挂钩，严格实行师德“一票否决制”。强化榜样示范引领作用，开展学习优秀教师、师德群体创优、争做教育铁军等专题实践活动，组织评选表彰先进教育工作者、师德楷模、师德标兵、十大“感动教育”人物（群体）等。

整体素质不断提高。把好教师进口关，严格执行教师准入制度，实行逢进必考、好中选优。重视教师的专业研训，建立了较为完善的研训制度，强化新招录教师的职前培训，选送骨干教师赴海外研修。温岭市规定新招录教师统一参加“4+1”模式培训，培训不合格不予转正。淳安县规定教师出国培训不受“三公”经费指标限制。统筹推进名师名校长等骨干人才梯度培养，引领教师队伍整体素质提升。淳安县每年投入1300万元专项经费，开展名师名校长培养。

教师收入逐年增长。两地在加大学校基础设施建设投入的同时，持续提高教师收入待遇。温岭市从20xx年开始设立4800万元专项经费，用于一线教师的绩效考核奖励□20xx年提高到9600万元□20xx—20xx年全市在编教师年人均收入（含五险一金）分别为11.49万元、12.62万元、14.15万元。淳安县20xx—20xx年在编教师年人均收入（含五险一金）分别为9.85万元、11.97万元、13.52万元。

（二）存在的主要问题。调研中发现，两地在教师队伍建设中还存在不少问题，总体表现在数量和质量两个方面。

一方面是数量不足。数量不足既有绝对数量的不足，也有结构性的短缺。

首先是绝对数量不足。我省教师配备在数量上基本与全国平均水平持平。近年来，随着教育现代化的推进，各地小班化教学成为常态，即使在学生总数不变的情况下，由于班级增多，配备的教师势必要增加。同时，生育政策的调整和城市化的推进，学龄儿童也在逐年增加，而且不断往城市集聚。为此，各地都新建、扩建了一批幼儿园、中小学校，教师数量不足问题随之凸显。如淳安县近2年计划新建、扩建5所学校，但是没有足够的教师可供调配，教师缺口达100多人。温岭市也面临新建公办学校没有足够的教师可供调配的问题。另外，由于我省山区、海岛较多，再加上农村人口大量流出，出现了相当数量的小规模中小学校。这些学校由于学生数量少，不能按一般的师生比来配备教师，往往出现既缺教师又“超编”的情况，从而进一步加剧教师数量不足问题。

其次是结构性短缺。结构性短缺主要表现为性别结构的矛盾。目前全省中小学教师中女教师占72.84%，其中34周岁以下育龄女教师占女教师总数的55.63%。学段越低，女教师比例越高。在实施全面二孩政策后，女教师生育请假导致的教师临时性短缺问题更加突出。此外，我省实施高考综合改革试点后，不同学科教师结构性短缺问题也不同程度的存在，物理教师普遍富余，地理、技术等科目教师则出现不足。

另一方面，教师队伍整体水平有待提高。首先是工作积极性问题。受社会价值多元、职业荣誉感下降等因素的影响，部分教师把教书仅仅看作一份谋生的职业，教育理想缺失，责任意识淡薄，缺少长远的目标，从教热情有所下降。其次是专业素养问题。教师的专业素养直接影响一所学校甚至一个地区的教学质量。从调研了解的情况看，目前教师在教学研究方面的能力水平普遍不高。近年来教育教学改革力度不断加大，但有些教师还是老观念、老办法，满足于原有的知识储备，拘泥于传统的教学方法，存在教学创新能力不足、专业知识“老化”的现象，影响了改革的成效。从区域差异来看，农村教师整体素质明显低于城市教师，水平不高问题更加突出。农村骨干教师不断流失，让农村教师队伍陷入低质

徘徊的“怪圈”□20xx年至20xx年，全省从农村学校调到城区学校的教师占调离人数的34.5%。

当前中小学教师队伍整体水平不高，既有教师队伍建设内部的原因，又有外部环境变化的影响。

从内部原因分析，在招生环节，优秀学生报考师范院校的主观意愿不强。当然，这也与师范类高校的办学层次和水平有关。在培养环节，主要存在重知识轻素质、重理论轻实践的问题。职业道德教育没有受到应有的重视，一些师范生对教育事业缺少责任感、使命感。教学实习只有短短8周时间，真正能够站上讲台给学生上课的实践机会很少，教学实践经验明显不足。在准入环节，教师行业的准入门槛不高，教师招聘普遍允许非师范生报考，非师范生通过考试获取教师资格证并不难，师范生培养与教师招录脱节、错位的现象比较严重。淳安县最近一批招录的160名教师，师范生只有60人，而非师范生为100人。大量师范生最终没有成为教师，造成了师范教育资源的浪费。在使用环节，普遍反映教师的职业并不轻松，除正常教育教学任务之外，额外的工作名目繁多，占用时间和精力很大。据温岭市一所小学的校长反映□20xx年3月至20xx年3月间，上级组织学校开展的示范创建等各类各级达标、评比、检查达20余项，老师们要花很多时间精力去应付。在培训环节，教师在职培训形式单一、工学矛盾导致学时不足、远程学习监管不严、培训机构敷衍塞责等问题也比较突出，不能很好满足教师职业发展的需要。

从外部环境分析，首先是教师地位待遇偏低导致职业吸引力下降。法律法规和中央有关文件明文规定“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”。近年来，各地教师收入逐年有所提高，但由于公务员与教师的绩效考核情况不同，最终的收入差距仍然在扩大，这在较大程度上影响了教师职业吸引力和工作积极性。其次是尊师重教的社会氛围在弱化。教师的社会地位没有得到应有的体现，教师的职业荣誉感、自豪感下降。再次是新时代对教师



队伍提出了更高的要求。随着经济社会的发展和人民生活水平的提高，以及教育国际化步伐的加快，人民群众对优质教育的需求越来越高，从而也对教师队伍建设提出了更高的要求。当老师的压力也越来越大、难度越来越高。四是城乡差距加剧了农村学校的进人难、留人难。城乡二元结构带来城乡不均衡发展，城市生活便利性、人文环境、职业发展机会、子女教育资源明显优于农村，这些因素都在促使农村教师流向城区学校。定向生从教、农村特岗教师等成为大多数人的“临时安顿”，而非真正的“职业终点”。农村师资队伍不稳定又造成农村地区适龄学童流失，形成了一定程度的恶性循环。

这次调研发现的问题，有些由来已久，有些则是改革发展中出现的新问题。要坚持问题导向，进一步深化改革，着力解决难点问题，加快推进教师队伍建设。

整合教育资源，做好“增量”文章。进一步优化各地学校布局，确保与当地经济社会发展、人口分布状况、生育水平和城镇化进程等相适应，改变校点分散、办学规模小、办学效益低的局面。对偏远农村的极小规模教学班、教学点，也要审慎布局，科学安排教与学，力求在质量和覆盖之间找到合适的平衡点。结合新时期新特征，综合考虑城市化进程、教育现代化的要求，统筹区域内现有编制存量，适当向教育系统倾斜。同时，要严肃清理各级教育行政部门及直属事业单位挤占的教师编制，加强公办学校在编教师到民办中小学校任职任教管理，清理被非教学岗位挤占的教师编制，为教学岗位腾出更多编制。推动教育系统“员额制”管理改革。鼓励公办学校向民办学校、社会力量购买教学资源或管理服务，缓解编制压力。

优化管理机制，激发“存量”活力。全面推进“县管校聘”改革试点，盘活现有教师编制存量，突破试点中出现的瓶颈，抓住“管”“聘”关键环节，引导各地公开公平公正地配置每所学校的教师编制和岗位结构比例，解决结构性短缺和区

域性矛盾，有序推进教师合理流动。逐步推进中小学校长职级制改革试点，推进校长任期制、校长任期目标考核制、校长年薪制，加强校长专业化队伍建设。扩大学校在教师职称评审方面的自主权，将中级及以下职称评审权下放给有条件的学校，在高级职称评审中进一步提高学校对教师评价的话语权，实现使用人与评价人相统一，让一线教师特别是农村教师得到更多的职业发展机会。

做强师范教育，把好师资“源头”水准。大幅度增加现有师范院校的经费投入，支持师范院校办好师范类专业，提高教师培养水平。适度加大农村学校教师定向培养力度，引导立志扎根教师行业、服务乡村教育的优秀青年进入教师队伍。认真贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》精神，鼓励高水平综合性大学开设师范专业。选择部分师范学校开展“一专多能”（复合型）教师的培养试点，适应农村小规模学校教学需求和高考改革对教师队伍建设的新要求。

提升培训质量，拓宽职业发展“空间”。以师德师风建设、知识技能强化和专业素质提升为重点，继续深入开展青年教师入职常规培训、中年教师价值认同、骨干教师转型升级等常规培训，优化线上线下多元化教师培训模式，提供开放共享的菜单式培训，不断增强教师教书育人的责任感和使命感，大力提升基层教师的教学实践能力水平，打造一支敬业又专业的教师队伍。推动省、市、县优质培训资源重心下移，建立送培训下乡入校制度，对基层教师特别是农村教师的教学实践进行经常性定期指导，达到科学引领、雪中送炭的效果。完善中职教师培训制度，加强学校与企业实质性的产学互动，提高中职教师培训的适用性和先进性。鼓励高校、教育研究机构和培训机构针对一线教师教学需求，研发针对性强、特色鲜明的专题培训项目与课程。

落实教师待遇，增强教师职业的“吸引力”。按照《教师法》和中央文件有关规定，督促各地建立健全中小学教师工资长

效联动机制，核定绩效工资总量时统筹考虑当地公务员实际收入水平，明确“不低于”的标准和统计口径，切实保障中小学教师待遇。进一步提高农村教师待遇，统筹整合现有的农村教师任教津贴、农村教师特岗津贴、乡镇工作人员补贴等政策，按照越是边远艰苦待遇越高的思路，优化农村教师待遇保障。研究改进绩效工资分配办法，指导学校合理运用考核评价结果，在绩效工资分配上突出教育教学实绩，适当拉开收入差距，体现“干多干少不一样、干好干坏不一样、干与不干不一样”，真正发挥绩效工资的激励导向作用。

加强人文关怀，创造教师乐教“环境”。当前，社会对学校教育期望值越来越高，教师群体承受着来自社会、学校、家长、学生诸多方面的工作压力和精神压力。要切实为教师“减负”，从物质上、情感上、心理上予以关心、理解和支持，大力宣传优秀教师典型事迹，营造全社会尊师重教的良好氛围。健全教师考核评价制度，避免简单地把升学率和考试成绩作为评价标准；尽量减少教师从事与教学无关的超负荷工作量，精简优化各类检查评比达标活动，让教师潜心教书育人，为教师创造宽松的工作环境。要切实关心农村教师的工作和生活，鼓励农村学校利用自有土地或校网布局调整后的闲置校舍，建设集体宿舍，解决广大农村教师的住房问题，为他们长期扎根农村教育提供坚实的保障。

## 高职院校师资队伍规划建设篇八

### 一、基本情况

\*\*小学为一所乡镇中心小学，现有在校学生1650人，教职工62人。其中：专技人员57人，工勤人员5人。教师队伍结构情况如下：

1. 组成结构：我校编制数为62人，实有专任教师54人。根据国家14年标准，教职工与学生比为1：19我校应配87名教职工，

可现实师生比为1:27，教师严重缺编，目前聘请代课教师30人。

2. 年龄结构：专任教师中30周岁以下18人，31—40周岁9人，41—50周岁15人，51—55周岁8人，55周岁以上4人。分别占专任教师总数的33%、17%、28%、15%、7%。

3. 教龄结构：现有专任教师中教龄在10年内的有18人，11-20年的有10人，21-30年的有14人，30年以上有9人，分别占专任教师总数的39%、18%、26%、17%。

4. 学历结构：专任教师本科学历26人，专科学历27人，中专1人，分别占专任教师总数的48%、50%，2%。

5. 备注：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有3人，借调到其他行业工作的2人。

从总体来看，我校教师队伍现状是：总体数量严重不足，年龄、性别及学科等结构均不尽合理，师资力量严重紧缺。

## 二、存在的问题及原因

### (一)编制管理存在的问题及建议

1、“缺”，即教师数量不足，缺口较大。近年来，我校学龄儿童数量急剧增长，2018年3月份，我校共有1650名学生，按照国家2014年基本的师资配比1：19计算，加上目前大病不能上班的3位老师，我校将缺教师30余人；我校预计今年退休教师为3人，但2017年我校仅分配新教师3人，师资力量严重不足，只好聘用大量的临代教师。目前我校临代教师30人。

2、“老”，即教师年龄结构不合理，老龄化现象。40岁以上教师达教师总数一半左右，这些年龄偏大的教师无论从精力、知识构成还是教育思想来说，面对教育发展和新课程改革都

显得力不从心，绝大部分老教师不会使用多媒体，不会制作课件，教育理念、教育手段落后，教育方式依然是穿新鞋走老路。小学生正处于好奇和探究的时期，老龄化的教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发展。

3、“偏”，即教师性别结构不合理，女教师偏多。从最近3年我校招收的13名新教师来看，仅有2名男性教师女性占85%以上。性别比例严重失调，不利于孩子的健康成长。小学生处在性格发展的关键时期，需要来自两种性别的教育和滋养，如果孩子从幼儿园到中学，甚至大学都在单性的氛围中成长，显然不利于他的全面发展。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，又是女教师多，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，刚强不足’。”外地女教师因乡村小学生活不便，许多人想方设法考走，存在一定的不稳定因素。

4、“兼”，即学科结构不合理，教师大多身兼多门课程。据统计，我校音乐教师仅2人，美术1人，信息技术1人，劳动技术仅有2人。按照课程设置等相关规定，综合类教师严重不足，学科结构的不合理导致大多数教师并非固定教授某一学科，据统计，学非所教、教非所学现象非常普遍。

## （二）教师队伍补充与配备存在的问题及建议

### 1、尽快完善教师补充机制。

一是及时补充缺编教师。

鉴于农村教师总数每年2-3%的自然减员实际和生源暴增的情况，要定期核定编制，实行“定编定员定岗”，有计划有步骤地充实教师队伍，对年老体弱的教师，酌情办理提前退休，保持教师队伍良好的梯次结构，逐步改变老龄化现状。

二是适当加大男教师招聘比例。

借鉴发达地区的先进经验，教师招聘时可以探索试行男女生分别划线。比如，南京六城区每年教师招考时，为了平衡男女教师的比例，女生的合格线要比男生高一些。实践证明，虽然很多男教师笔试成绩低于女教师，但进入教学岗位后，创新能力、科研能力等远远优于女教师，很多人迅速成长为骨干或者教学能手。

三是加大薄弱学科教师的招收比例。

近几年的教师招考中，主要偏重语、数、外教师的招录，音、体、美等艺术学科教师招录较少，建议根据农村小学实际情况，适当增添补充“小科”专业教师，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。四是稳定临代教师队伍。有的人已经代课十多年，长期的低待遇，无编制，导致很多代课教师心生怨气，纷纷转岗，存在很大的不稳定因素；学校因长期负担代课教师的工资，往往不堪重负。建议采取切实措施，稳定临代教师队伍，财政承担临代教师工资，切实减轻学校负担。

## 2、切实加大教师培训力度。

一是提高教师学历层次。

制定农村小学在岗教师学历提高计划，鼓励、安排学历不达标的教师，特别是代课教师在不影响正常教学情况下参加函授学习、自学考试等学历提高教育，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，增强教师的危机感和紧迫感，提高积极性和主动性。

二是加强教师业务培训。

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”的原则,依据“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,积极探索适应农村教师培训的有效途径,让他们在学习中开阔视野,交流提高,增强教育教学水平,提高农村师资整体素质,缩小城乡教师的差距,促进教师资源的均衡发展。

三是注重名优教师培养。

成立名师工作室,精心培育一批优秀教师、学科带头人、骨干教师(含特级教师)等,定期进行名优教师评选活动,形成名优教师培养评选长效机制。适当调整名优教师津贴制度,在考核的基础上发放一定金额的政府津贴,在精神上、物质上给予教师全方位的鼓励和支持。逐步形成一支队伍强大、富有活力、多种层次的名优教师队伍。

3、加快优化现有教师资源。一是安排初中教师回流。将当年小学教师因种种原因流向初中的小学教师,适当安排调回小学,缓解小学师资不足的压力。二是优化环境。政府、财政、教育等部门要在资金投入上向农村学校倾斜,完善基础设施建设,合理配置资源,改善农村教师的工作条件和生活条件。优先实施农村教师安居工程,重点解决新招的外地教师居住问题;对因家境、身体等原因出现生活困难的农村教师,应给予应有的关怀和救助,解决他们的后顾之忧。

### (三) 教师待遇落实方面存在的问题及建议

1、适当提高农村教师待遇。

一是建议设立农村教师奖励专项资金,奖励长期扎根农村且成绩优秀的教师;

定期调整农村班主任津贴,且随工资按月发放。

二是评优树先上向农村教师倾斜。

先进典型、职称评定等，同等条件下，农村教师要优先，比例也要提高。

三是建议设立农村教师交通津贴制度。

以距离县城远近公里数的班车费用为依据，制定统一的发放额度，切实减轻农村教师负担，提高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。

2、教师专业技术职务展开适当向农村倾斜。

目前乡镇教师职称晋升非常困难，每年名额太少，希望上级领导考虑乡镇教师的实际困难，在教师职称晋升方面适当向农村教师倾斜。

3、住房紧缺，每年新进老师没有地方住。

我校没有教师宿舍楼，没有教师周转房，每年新进老师没有地住，条件太差，留不住人才。希望上级领导考虑客观困难，帮助解决这一难题。