

2023年教师队伍建设现状调研报告 小学 教师队伍建设情况调研报告(汇总10篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟!

教师队伍建设现状调研报告篇一

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收比例。

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。

教师队伍建设现状调研报告篇二

1教师数量严重不足。依据川编办发（2015）23号文件和近期民族地区义务教育阶段营养改善计划炊事员和管理员配备的有关规定进行测算核定的标准，我县中小学应有教职工4066人（其中专任教师应为2902人，教辅人员1164人），而目前实有中小学教职工2257人，尚差1809人。全县教师平均年龄为46.5岁，再过几年，就将迎来退休的高峰期。

尽管我县每年都要公开招考教师，由于调离、退休、辞职、转行等原因每年教师自然减员达70多人，教师紧缺的矛盾没有得到根本解决。

因为缺教师，许多学校不得不大班额教学，将学生集中到乡中心校合班就读。为了上学，一些边远农村的孩子每天要在崎岖的山路上往返步行数小时，学生辛苦，家长心疼，教师心酸。

为了保证这些孩子往返安全，一些学校不得不采取压缩中午休息时间：下午提前上课、提前放学的办法。对一些必须保留的村小校点，各学校只能临时聘请代课教师应急。但目前代课教师工资待遇偏低、工作不稳定，学校面临代课教师不好找、也不好管的现状，更影响了农村基础教育教学质量的

稳定与提高。

2人力资源单向流动，优秀教师流失严重。由于城乡差异，农村中小学教师工作环境和生活条件极为艰苦。比教师待遇好的职业成为农村中小学教师，特别是年轻骨干教师向往的目标，因此报考公务员教师人数不断增加。优秀教师更是“孔雀东南飞”，导致了学校优质师资严重流失。一些学校实际成了优秀教师的实习基地和培养基地，新进的教师少则两三年，多则三五年，一旦崭露头角，要么跳槽、转行，要么就被条件更好的学校“挖”走。部分教师觉得继续任教，个人得不到较好的专业发展，于是也纷纷加入了跳槽的行列。

3工作激情调动难。义务教育保障机制改革后，虽基本做到了“六个全额预算”，但财政下拨的公用经费只能用于学校公业务开支，义务教育阶段学校无其它经济来源，难以建立起有效的激励竞争机制。与现实的经济水平严重脱节。由于学校管理缺乏激励机制和相应经费，工作“干好干差一个样、干多干少一个样”，教师工作积极性难以调动，教学责任感减弱。

4岗位设置与教师职称晋升及教师交流和轮岗的矛盾。自2015年实行教师职称结构比例制后，学校中高级职务比例规定了上限。

一方面直接导致部分学校中高级职称比例超标。导致这些近三至五年内难以分到中高级职称指标。教师职称与工资直接挂钩，严重挫伤教师工作的积极性。

另一方面，由于各学校岗位的限定，严重制约着教师的交流和轮岗。严重影响中小学校的交流和轮岗制度的执行。5受编制的影晌，农村初级中学学科不配套仍然突出。

教师队伍建设现状调研报告篇三

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（2015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 in 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

研究型学者型教师。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。

教师队伍建设现状调研报告篇四

我市各级政府认真贯彻落实《中华人民共和国教师法》（以下简称《教师法》）等相关法规政策，围绕建设区域教育高

地目标，不断加大队伍建设吸引、稳定、培养、提高工作力度，着力推进教育人事任用与管理制度改革，着力加强师德师风建设，着力培养壮大骨干教师队伍，着力不断提高教师队伍整体素质，形成了教育尽心用力、相关部门支持配合的良好局面，努力为深化教育改革和不断提升教育发展水平提供师资保障。

主要情况如下：

教师队伍建设现状调研报告篇五

根据县教体局通知要求，我们依据问卷调研提纲，就我校教师队伍情况进行了认真调研。现将调研具体情况报告如下：

xx小学教师队伍基本情况：实有在编教师83人，现在在岗教师为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名教师个人自行借调到了xx县进修学校，三名教师因病不在岗。我们对下一步清理整顿占编不在岗的教师的问题建议为：尽快归岗。

教师队伍建设现状调研报告篇六

根据师教育局通知要求，我们依据调研提纲，就我校教中小学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，我校中小学教师队伍建设取得了较大的成绩。中小学教师队伍及时得到补充，教师队伍结构不断得到改善，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。

教师队伍建设现状调研报告篇七

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。

教师队伍建设现状调研报告篇八

（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。

陇西县，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。

教师队伍建设现状调研报告篇九

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。

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34747名，也就是说我市教育系统以外有12310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。

教师队伍建设现状调研报告篇十

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。2016年以来东区又加大了优秀中小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，修订完善了攀枝花市《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《攀枝花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(2016-2020)》。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、设立教育学科科研成果奖政策。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2011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。