# 教师队伍管理工作调研报告

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-16

*一、现在教师队伍管理现状近年来，我县认真贯彻落实《义务教育法》和《教师法》，把农村中小学教师队伍建设摆到了重要位置，以提高教师队伍整体素质为中心，以改善农村教师队伍状况和加强骨干教师选拔培养为重点，调整布局，深化改革，优化管理，注重成效，取...*

一、现在教师队伍管理现状

近年来，我县认真贯彻落实《义务教育法》和《教师法》，把农村中小学教师队伍建设摆到了重要位置，以提高教师队伍整体素质为中心，以改善农村教师队伍状况和加强骨干教师选拔培养为重点，调整布局，深化改革，优化管理，注重成效，取得了明显进展。教育行政部门按照县政府的统一部署，有计划地进行学校布局调整，高标准、高水平新建、扩建、改建了部分学校，显著改善了办学条件。在重视外延建设的同时，注重提升内涵水平，认真抓好师德建设、人才培养、人事改革三项重点，以理论学习和法制教育、师德教育和技能培训，促进了教师队伍管理。

（一）管理从不规范走向逐步规范。近年来，《中华人民共和国教师法》、《中国教育改革和发展纲要》、《中华人民共和国教育法》的颁布，为教师管理提供了全面而可靠的法律依据。此外，与这些法律法规配套的其他一系列有关教师队伍管理与建设的文件，则为教师管理提供了科学的操作办法。因此不管是教育行政部门还是学校，对教师管理的盲目性行为大大减少，提高了其整体管理的科学性。

（二）管理增强了教师队伍的活力。教师聘任制的逐步推行、教师结构

工资

制的试行，教师聘任制与结构工资制相结合管理模式的探索，增强了教师的责任心与事业心、激进了教师工作的积极性、提高了教育教学质量、也带来了学校工作的生机。

（三）管理使队伍建设取得了成绩。一是教师队伍总量稳中有增，基本满足需求。二是学校内部管理基本形成了由教师聘任制度、岗位负责制度、考核评价制度、绩效激励制度等构成的管理体系。三是教师队伍的政治业务素质进一步提高。四是教师的社会地位和经济待遇有所提高。

二、面临教师队伍管理的问题

我县教师队伍建设虽然取得较好成绩，但是与县委、县政府提出的的奋斗目标、与实施素质教育的要求、与广大群众的强烈愿望相比还存在差距。

（一）少数教师

职业道德

意识淡薄，师德师风方面仍然存在不少问题。在市场经济大潮中，少数教师的师德师风与加强未成年人思想道德建设的需要和社会发展的新形势相比，还存在一些不相适应之处和亟待加强的薄弱环节。个别学校领导干部和少数教师滋生了、产生了“一切向钱看”的思想与不注教学质量、忙于有偿家教的的现象。一些中小学、幼儿园教师不安心本职工作，上班时间从事商品经营活动。还有少数教师不尊重学生，甚至体罚或变相体罚学生等。少数教师师德失范，损害了人民教师的形象。

（二）教师队伍结构性矛盾仍然存在。教师队伍城乡分布、学段与学科结构不尽合理，教师分配、调配不尽合理，教师编制的结构性问题突出。随着新一轮课改的实施，初、高中教师按学科紧缺的矛盾突出且缺少学科带人头，普遍存在编制虽够却按科分配教师不足、胜任教学教师不足，出现有富余人员或是不称职人员的现象，并且学校的富余人员和不称职人员分流困难，一旦遇到教师病、产假或脱产进修等情况，任课教师就“断档”，影响正常的教学秩序，人员能进能出的机制尚未形成。由于结构性缺编，加上升学率压力，部分教师超负荷工作。

（三）师训经费不到位，影响教师继续教育工作。财政安排中小学教师培训和校长培训经费不足甚至未能落实，使学校只能以校本培训为主。特别是义务教育阶段学校，经费紧张，教师外出学习的机会极少。培训的不足、继续教育的欠缺，导致现有师资队伍的质量与未来教育的不适应、现行教育教学方法的呆板与新一轮课程改革的不适应、现行教研方式的陈旧与指导教师教学的不适应，从而出现了“身在课改中，处在理念下，留在陈旧里”的普遍现象。

（四）教学成本投入偏低，骨干教师流失严重。全县义务教育阶段学校，尤其是农村学校经费来源只有学生的学杂费，既要按规定保证硬件投入，又要按需要满足教育教学，入不敷出，难以维持学校的正常运转。由于市县间、县乡间教师收入、福利待遇差别较大和高中、初中教师的层层由下向上的选拔，造成了县内优秀骨干教师因外调和改行向外流失，因选拔和调动的的内部流失，且特级、高级教师数量不足、年龄偏大，在培养指导中青年教师方面，发挥作用不够，学校骨干教师队伍难以稳定、难以形成且新老交替面临形势严峻，导致教育教学质量下降。

（五）学校班子建设不能适应新形势发展的需要。一是学校班子老化，班子凝聚力、影响力较弱，班子成员运用现代学校管理理念与遵循现代教学方式、教学手段的缺陷难以适应管理需要；二是少数学校用人随意，不能真正坚持“能者上、庸者下”的任人机制，造成班子傭肿、人浮于事，甚至导致骨干教师流失；三是个别学校领导素质较低，拜金主义、安于现状不思进取意识、不集众意主观臆断倾向存在，至使学校管理混乱与教育教学水平停滞不前甚至逐渐落后。

三、加强教师队伍管理的建议

优化教育结构，更新教育观念，深化教育改革，实施素质教育，对教师队伍建设提出了更高的要求。为了在我县建设一支结构优化，素质优良，富有活力，与时俱进的高素质、专业化的中小学教师队伍，我们建议：

（一）提高教师队伍职业道德水平

建议县政府和教育部门在师德建设上要认真抓好教育、制度和管理三项建设，规范教师从教行为，提高教师职业道德水平。引导教师树立正确的世界观、人生观、价值观、道德观和教育观，增强热爱学生，言传身教，为人师表，严谨治学，教书育人的使命感和责任心；引导教师形成以爱岗敬业、无私奉献、教书育人为核心精神品质；引导学校建立和完善教师职业道德考核、奖惩机制，建立鼓励教师教有创新、学生学有发展的“评教体系”和“评学体系”。坚持实施师德建设长效管理，建立有效的师德建设监督机制，对违背教师职业道德要求、有损教师形象的行为，应予批评教育乃至行政处分。同时，在教教师有偿教育问题是当前社会反响强烈的热点问题，政府、教育行政部门和各学校要引起足够的重视，认真研究，制订相应的管理办法，正确地加以引导，禁止从事以营利为目的有偿教育。

（二）进一步营造尊师重教社会氛围

建议广播、电视、网络等传媒要有计划地运用各种形式，加强尊师重教的舆论宣传。广泛宣传《教育法》、《教师法》等法律、法规；宣传教育的战略地位和我县教育教学各方面发生的深刻变化；宣传教育战线上敬业奉献、为人师表的模范教师和先进事迹等等。力争在全社会形成重视教育、支持教育、参与教育的良好氛围，使教师真正成为受人尊重、令人羡慕的“太阳底下最光辉的职业”。

（三）保障培训经费，提高教师待遇

建议政府、教育行政部门及学校“三位一体”，采取给一点、补一定、筹一点的办法，启动以提高全体教师素质为主的“提升工程”和以骨干教师培育为主的“名师工程”，围绕基础教育课程改革，全面安排和组织教师培训，构筑和完善继续教育培训体系。通过外出学习培训、教育部门集中培训、教研科研活动培训、立足岗位校本培训等方法，促进教师教育思想的“刷新”、知识结构的拓展、能力结构的激活和现代教育技术手段的运用。重视教育的外延发展，对学校的硬件建设作必要投入，更要树立以人为本的观念，注重提高教师的福利待遇和改善教师办公教学条件，让教师真正工作顺心、在校安心、教学尽心、生活舒心。政府按财政增长水平，逐步提高义务教育阶段学校，特别是农村和边远学校教师的福利待遇，让教师的“身价”有增无减，充分调动他们的工作积极性。

（四）理顺管理体制，优化队伍结构

建议根据教师管理特点，广泛征求意见，建立健全一套符合教师队伍建设的编制、人事、劳动管理制度。充分发挥教育主管理部门的宏观调控作用，充分吸纳各个学校与一线教师的建议意见，以形成健康的教师能进能入能分流的任用机制和管理机制。建议教育行政部门完善教师分配、调配机制，坚持按学校实际情况核定学校编制，按学科、依专业配备初、高中教师，走教师队伍专业化的路子，促进教师资源的合理配置，真正做到用有所专、教有所长，促进教育教学质量的提高。

（五）加强学校领导班子建设

建议教育行政管理部门一是改革学校主要领导的任用机制并加强监管，形成“以观念、能力、成绩任人评人”的良好氛围；二是改革学校中层领导班子的配备使用，实行学校中层领导任用报批制度，改变用人随意、能者不能上、庸者不能下的现象；三是加强学校班子考核及对班子后备人选的推荐与考察，及时对学校凝聚力不强、号召力不够、作用发挥不正常、教育教学质量持续不前的班子坚决予以更换或调整。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找