# 稳定农村教学点教师队伍的思考

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-07-10

*第一篇：稳定农村教学点教师队伍的思考稳定农村教学点教师队伍的思考澧溪小学工会盛以龙教师队伍的稳定是保障教育可持续发展的根本核心，也是全国安定工作中的重中之重。国家要稳定，首先是作为国家经济最基本单元的村级要稳定，村级不稳，势必影响到国家的...*

**第一篇：稳定农村教学点教师队伍的思考**

稳定农村教学点教师队伍的思考

澧溪小学工会

盛以龙

教师队伍的稳定是保障教育可持续发展的根本核心，也是全国安定工作中的重中之重。国家要稳定，首先是作为国家经济最基本单元的村级要稳定，村级不稳，势必影响到国家的安定。随着城镇化进程的加快，国家“三农”工作政策的倾斜，“惠农”措施的不断出台，农村的经济实力在不断壮大，生活水平不断提高。农村的教育公平性问题日趋突显，无论是优质教育资源的分配还是师资水平的高低，教育质量的优劣，与城市教育存在较大的差距，影响到农村人口素质的提高，制约着农村经济的发展。

就我镇而言，全镇二万三千多农业人口，一十五个行政村，人口居住分散，原有三十多个教学点，经过网点调整撤并后，现有一所中心完小，两所片区完小，一十五个教学点。这些保留的教学点，地处偏僻山区，生源离最近的片区小学或中心完小都在十华里以上，如果强行撤并，必造成部分一二年级学生失学或延迟入学，影响“两基”成果同时不利于稳定工作。

这些教学点，学生少的十人以下，多的二十多人不等；教师有一人的，也有两人的。教学点教师中，年龄五十岁以上的有二十人，五十岁以下的三人。三至五年内达到法定退休年龄自然减员的有一十四人，这些教师本地的有二十一人，外地的只有两人。年龄五十以上的老师均为原民师转编的，他们成了教学点师资的绝对多数。他们为了农村的教育作出了不可磨灭的功勋。如果他们一旦功德圆满，光荣退休，如何补充并稳定教学点的教师队伍，保障农村教育的健康发展呢？

四、教师自身的世界观、人生观和价值观影响教学点教师工作情绪和积极性，造成教学点师资队伍的不稳定。如今，新招聘上岗的教学点教师，多为“80后”、“90后”，相当一部分还是独生子女，他们衣食无忧，当他们带着满腔热情，进入社会，踏上工作岗位后，现实和理想之间的矛盾日趋突出，之前的理想信念会产生动摇。尤其面对“工资收入过低”，“个人婚姻问题”等的困扰，导致他们产生消极心理，成为不稳定因素。

五、管理上对教学点关注和重视程度不足也是造成教学点师资不稳定的原因之一。教育部门及社会组织开展的各项活动，由于教学点教师一人一校，教师一离开学生必须停课这原因，往往把目光盯到规模稍大的中心校和片区小学，教学点教师很少有机会参加，失去了很多学习提高和展示自己能力水平的机会，有一种怀才不遇，低人一点的失落感。同时，教学点教师相当于一人单干，业务上没有共同学习，互相交流的平台，不利于教师专业素养的发展和能力水平的提升，这也是教师不愿到教学点任教的原因。

以上这些因素，有客观因素也有主观原因，影响到教学点教师队伍的稳定。如何破解这一难题，个人认为可如此解决。

一、加快农村寄宿制学校建设。对于那些地处过分偏僻，生源不足十人，保留意义不大的教学点，为了避免教育资源浪费，发挥规模优势，在做通学生家长思想工作，确保学生不失学，不推迟入学的前提下，动员学生到寄宿制学校就读，减少教学点教师招聘上岗难的压力。聘请生活老师专门负责在校食宿学生的日常生活管理。提高寄宿制学校的管理和服务水平，让家长放心，群众满意。

育等社会活动的机会，丰富他们的业余文化生活，让他们过得更加充实，精神更加饱满。教学点教师上班时无法参与活动，可将活动安排在星期

六、星期日。重视、关注他们的专业成长，建立中心校、片区校与教学点结对互助制度。让中心校、片区校教师对口上门送教、体验生活，交流经验，联谊活动，让教学点教师觉得自己不是一人在孤军奋斗。

总之，百年大计，教育为本，教师的稳定，关系到地方教育的发展，影响到国家的长治久安，让我们不断努力，寻求探索稳定教师队伍的办法。

**第二篇：农村学校教师队伍如何稳定**

【摘要】稳定农村学校教师队伍，对于发展农村教育水平，完善农村教学机制，具有十分重要的作用。本文将从几个方面，剖析农村学校教师队伍不稳定的原因，同时提出了解决措施，以期帮助农村教师队伍趋于稳定。

【关键词】农村学校 教师队伍

【中图分类号】g625.1 【文献标识码】a 【文章编号】2024-3089（2024）09-0175-01

在当前的教育形势下，农村与城市的教育资源分配极度不均衡，农村学校教师队伍很不稳定，导致农村的教学质量难以提升。

一、农村教师队伍不稳定的原因

1.城市与农村的思想差距

尽管在改革开放进行了三十余年，农村也在很多方面产生了巨大的变化，但农村思想与城市思想仍有一定差距，由于农村教学资源落后、师资力量不强，使得农村的孩子，很少有真正通过求学在外扎根，飞黄腾达的，并且长达十余年的教育，不仅需要高额的教育费用，还要让孩子一心一意学习，尽量少为家里干活、工作，使得很多农村家长认为上学没有出路，学校只是摆设，导致教师在农村地位不高，不受尊重，甚至还会产生家长当教师为看护学生的机器，出了问题就动辄辱骂等，伤害了农村教师的心。相反，在城市大部分家长都十分尊重教师，看重孩子的学习情况，这样的差距使得教师都倾向于在城市教学，获得尊重和声誉。

2.家庭因素

农村教师大多为师范院校分配至农村教学，很少有当地学生毕业后反哺家乡，因此，农村教师与自己的家庭分隔两地，不能时时留在家人身边，教师一人在农村教学，心理上难免会有些孤寂，而且，每个人都希望自己的孩子可以接受最好的教育，教师也会尽力把自己的学生往城市学校里送，希望家长留在身边照料自己的孩子，关注孩子的学习，并给予辅导等，这些都是农村教师难免会遇到的问题。此外，有些教师会选择回到城市教学，一方面与家人团聚，另一方面，城市与农村对待教师的态度不同，如此便导致农村教师资源的流失。

3.政策待遇差距

在新闻上我们常常能看到，农村教师坚守农村几十年，每年的工资也只有几千元，而城市教师每月底薪都会超过千元，这种薪资差距历来都是农村教学的痛处。除了薪资差距，政策差距也是农村教师流失的一大原因，很多城市教师都有很多政策优待，例如住房公积金、养老保险等等，还有一些地区教师子女有入学优待，而农村教师却享受不到相同的待遇。城市教师还能经常接受教师培训、外地调研等，逐步提升教师的综合素质和教学质量。农村教师却因为教师资源短缺，需要一人身兼数职，缺乏调研的条件和机会，自身能力得不到提升。

二、稳定农村教师队伍的措施

1.教师流向规划

在教师培养的时候，农村当地可以鼓励学生报考师范院校，享受免费师范生政策，在毕业后反哺家乡。或者政府在教师毕业去向的安排中，尽量使教师工作地点与教师家庭相隔不远，稳定教师心理。另外，教师的流动应当遵从教师意愿，尊重教师选择，不以政府规划和教师合同牵制教师，给予教师人身自由，让他们感受到自己被尊重。如此，教师才能心甘情愿的投入到农村建设当中。

2.农村思想教育

学校和政府要常常在农村对村民进行思想教育，帮助他们了解教育的重要性，理解教师的难处，营造尊师重教的社会氛围，更要让每一位村民都对自己的孩子寄予希望，目光放长远，理解知识改变未来的内涵，知道只有教育才能使他们的生活变得更好。另外，政府要时刻关注学校学习风气，对于不尊重教师、不尊重教育的行为进行批评教育，对于屡教不改者，就要进行严惩，以维持教师在农村中的地位。

3.尊重教师劳动

农村教师与城市教师之间不应该有区别对待，农村教师不应该被认为一人身兼数职是理所应当，政府和校领导要时常体恤教师，关系教师的教学情况和生活情况，偶尔给教师放假回家看望家人，让教师看到自己的劳动是得到尊重的。而学生也要尊重教师，与教师建立良好的师生关系，让教师即便不在自己的家乡，也能感受到亲情的存在，以缓解教师独处异乡的孤独，排解心理压力和不良情绪。

4.城乡一体

进入城市教学的机会不是人人都有，如果农村教师只能在农村扎根几十年，没有发展空间，则这是十分不公平的。对此，可以实行三年或五年轮换制，对于进入农村教学的教师进行奖励，农村教师也可以进入城市接受最新的教师培训，学习调研等，不应该区分开农村和城市教师，而是要将城市和农村教师编制统一起来，校校联合办学，教师资源流动共享，不仅可以稳定教师资源不再流失，维持农村学校的教师数量，还能将最新的教学成果带到农村，帮助学生接受最新最好的教学资源。

5.政策支持

农村教育资源落后，教学设备不足等等，都是导致教师流失的原因，政府应当对农村教育大力支持，建立健全农村教学资源体系，引入网络教学设备，给学生接触外面世界的机会，也给教师学习城市教学成果的条件。另外，针对农村教师的情况，给予他们一定的政策支持，例如一些生活补助、教学补助，房屋分配等。另外，学校要建立公正的教师评优机制，给教师获得更好的进修机会的奖励，鼓励教师安心留在农村，帮助他们在农村也能享受到与城市教师相差不大的政策待遇，从而维持农村教师队伍的稳定。

三、结束语

农村教师队伍不稳定，与农村思想、政策待遇等等方面，都有很大的关系，相关人员要针对这几点进行改进，帮助教师在农村教学也获得同等的待遇和尊重。另外，学校和政府应当关心教师的心理状况，对于心理压力过大的教师进行心理疏导，帮助他们适应农村生活，更好的投入到教学当中。以上几点的实施需要学校、政府、社会多方面的支持和作为，以帮助农村教学教师队伍更加稳定，农村教学体系更加完善。

**第三篇：关于稳定农村中小学特岗教师队伍的几点思考**

关于稳定农村中小学特岗教师队伍的几点思考

贵州省德江县水塘学校

袁慧

2024年，教育部、财政部、原人事部、中央编办下发《关于实施农村业务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》，联合启动实施“特岗计划”，公开招聘高校毕业生到“两基”攻坚县农村业务教育阶段学校任教。原则上安排在县以下农村初中，适当兼顾乡镇中心学校。从2024年起，实施范围进一步扩大。

近几年来，这些特岗教师较大程度上解决了农村中小学教师紧缺问题，充实了农村中小学教师队伍，甚至这些教师已经成为教育战线的主力军，为提升农村中小学的教学质量，更新教育理念，起到了积极的作用。但是对于这些特岗教师队伍的稳定问题也出现了一些值得人们思考的问题。一是这些教师大多来自四面八方，距离工作地较远，生活上不很方便；二是个别特岗教师对农村教育事业缺乏热情，缺乏艰苦创业的精神，特别是在一些偏远农村中小学任教的特岗教师工作更是不安心，这就让我们对稳定这些特岗教师的问题值得思考。

我校是德江县长堡乡唯一的一所九年一贯制学校，位于303省道德江至印江段旁边，虽然地处省道旁边，但距离集镇比较远，学校又无住房，就是租房也十分困难，老师们生活十分不便。学校因为涉及要搬迁，目前上级投入也比较谨慎，学生班额大，师生的活动场所也有限，老师们的工作环境也很差。学校领导对特岗教师们的生活、学习和工作还是比较关心的，比如特岗教师的住房补贴、回家探亲的往返差旅费报销以及平时生活上的过问、业务上的帮扶等，不是做得很好，但还是比较到位。可是，特岗教师的稳定问题依然是让学校领导头疼的事情。2024年增加了2个特岗教师，其中一个女教师是遵义市的，来校工作三个学期后，于2024年1月寒假回家后就自愿放弃了岗位，再没回校了。2024年，我们又新增了7个特岗教师，其中一个铜仁市的女教师又于2024年春季学期放学回家后也再没回来了，2024年增加的9个特岗教师中，其中来自松桃县的1个特岗教师更是工作才一个月回家后就不再回校了。他们要么回当地重新参加招考，要么自己另寻就业。现在在岗的14个特岗教师中，离家最远的原籍在哈尔滨市，有一个是重庆市，而本县只有2个，而其中外县的3个女教师都已领了结婚证，其爱人都是外县的人。这些都存在不稳定因素。可以说，农村中小学特岗教师的不稳定性具有一定的普遍性。

随着特岗教师招聘范围的扩大，特岗教师在整个教师队伍中所占的比例也在不断提高。因此稳定农村中小学特岗教师，也是稳定农村中小学整个教师队伍的重要内容。稳定农村中小学特岗教师，直接关系到农村中小学教育质量的提高和农村教育事业的可持续发展。怎样稳定农村中小学这些特岗教师？笔者认为有以下几点值得思考。

一、政府应该在促进教育公平均衡发展上，创新思路，关注农村中小学办学条件的改善，努力改善教师生活、学习和工作的环境条件。目前城乡学校办学条件和教师生活条件的差距在不断缩小，但一些地方差别还是比较大，一些农村基础设施建设还需进一步改善。特别是教师在工作地的住房条件还很紧张，多数都只能租住在农民家里，生活十分不便。

二、农村中小学的校长要心系特岗教师，切实关心特岗教师的生活、学习和工作。多亲近特岗教师，经常深入特岗教师，听听他们的心声，关心他们的疾苦，帮助他们解决各种困难，学校一时不能解决的问题要加以耐心疏导，引导他们克服困难。在业务上要密切关注特岗教师的成长，形成帮扶机制，以老带新，不断提高特岗教师实施素质教育的能力和水平，让他们对事业充满信心。在职业道德建设上，要有针对性地对特岗教师进行师德教育，帮助他们培养热爱农村教育事业的思想感情，让他们知道农村教育事业需要他们，也要让他们懂得农村教育也是体现我们教师人生价值的地方，引导他们树立艰苦创业的精神。另外，校长要在学校管理中，努力创设一种理解、尊重特岗教师的人文氛围，广大师生都要理解、尊重特岗教师，让特岗教师在校如在家，感受学校的温暖。

三、全社会也要关心特岗教师，尊重特岗教师。地方政府、教育行政部门领导也要经常深入学校了解特岗教师生活、学习和工作情况，督促检查学校对特岗教师的关心情况，学生家长及社会各界也应该理解、尊重特岗教师。全社会共同努力为特岗教师营造良好的生活和工作环境。

四、我们也真诚希望特岗教师们对农村中小学的办学条件多几分理解，对现实不要过于理想化，特别是对农村中小学的校长不要太理想化。在教育教学活动中，自觉加强职业道德修养，逐渐培养对党的教育事业的感情，不断增强事业心和责任感，把农村的艰苦条件作为磨练自己意志的一个平台，促进自己的专业化发展。

总之，特岗教师的稳定问题涉及农村中小学教师队伍的稳定和农村中小学教育事业的健康发展，在主客观上存在的一些不稳定因素，应该引起普遍关注。笔者的以上看法，旨在抛砖引玉，有诸多不正确的地方，恳请专家和同行们指正。

**第四篇：关于稳定我校教师队伍的思考**

关于稳定我校教师队伍的思考

当前,我国基础教育办学体制呈现多元发展的态势,各种形式的民办教育蓬勃发展。但一个不容忽视的问题是,这类学校的教师队伍很不稳定,民办学校教师的流动性远远大于公办学校。教师的频繁流动不但会打乱学校正常的教学秩序、影响学校的教学质量,甚至会直接影响民办学校的生存发展。因此，我个人认为：拥有一支素质高、结构合理、相对稳定的教师队伍,是把我校办成一流学校高水平教育质量的保证,也是今后我校得以生存和发展的生命力之所在。近几年来，我校每学主动请辞的教师都在20%以上，本学期期末离任教师约有30名。其中，中青年教师达10人之多，他们中有在千秋工作8年以上甚至14年左右的人称“老千秋”的教师。所以说，教师的不稳定性已直接成为制约学校发展的最主要因素，其原因何在，这不得不引起我们的思考。教师结构怎样才叫合理？如何稳定教师队伍？对此，我思来想去，个人认为应从以下几个方面着手：

一、教师结构问题

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。千秋学校要生存发展，必须要建立一支忠实于千秋事业的中青年教师基本队伍。为什么？是因为中青年教师上有老，下有小，把工作看得重，只要工资待遇优厚，工作环境舒心，人文关怀周到，他们都能尽心尽责、安心工作。所以学校的青年教师、1

中年教师、老年教师的比例应为1：2：1。反之，如果青年、老年教师的比例过大，势必阻碍学校的健康发展。这是因为：

青年教师（刚毕业的大学生）见异思迁思想普遍，教学经验

不足，吃苦精神不强，有的甚至课堂教学组织能力严重缺失；

老年教师（退休教师）精力有限，思想境界不高，把教书当

第二职业，只是为了充实自已的晚年生活，工作无激情，雇

用思想严重，合口味就继续干，一有情绪或者学校管理严格，就拍屁股走人，哪管职业道德的约束。再就是思想僵化，考

虑问题成过去的思维定势，不接受新生事物。与现代学生之

间存在“代沟”，对学生无亲和力，不受学生欢迎。

二、教师稳定问题

一般说来,由于在办学条件、师资待遇等方面的某些优

势,学校要吸引足够数量的合格教师前来应聘并不困难,但

如何留住他们，让他们与学校同命运、共呼吸已成为我校管

理过程中亟待解决的当务之急。

一是管理留人。建立科学管理机制，以人为本，以科学

管理、细致的思想工作来稳定师资队伍，使管理方式符合教

育发展规律，把行政的、教育的、心理的方法融会贯通起来，给教师成长营造一个宽松氛围，从而提升队伍的稳定。引进

竞争机制，经常开展各种评比活动，使教职员工在团结、协

作中形成比、学、赶、帮、超的良好竞争气氛，工作不断进

步，素质不断提高。如果学校管理过于行政化，使教师疲于

在非教学、教研工作中浪费精力，只会束缚教师的手脚，更

会使教师产生抵触情绪，甚至是有些教师选择离开。

二是情感留人。教师的难事就是学校的心事，教师的喜

事就是学校的幸事；教师的不满就是学校的不足。要把教师的不满作为动力，努力改进工作，把教师是否满意作为衡量

学校工作的一把尺子； 教师的建议就是学校的大计。要多听、主动地听、虚心地听，要请他们提建议，要把他们的建议反

映到学校的大政方针中去。

尊重是“主流”。人人都有自尊，都渴望尊重，教师就

更是如此。在民办学校，伤害教师自尊换来的只能是抵触、懈怠、跳槽，只有尊重教师，他们才会热爱学校、努力工作。

欣赏是“主角”。被欣赏是一种快乐，一旦某位教师的长处受到管理者欣赏，他会不自觉的张扬自己的优点而克制

自己的缺点。

当然，学校的领导有聘用教师的权利。在聘用时，可以

也应该尽量的择优挑选。聘用后，对那些工作不负责任或水

平较差的，也可以随时解聘。同时，也要做到：既任用他们、严格地要求他们，同时又尊重他们、关心他们；尽量调动他

们的积极性，发挥他们的特长。对教师的缺点，可以也应该

严肃地批评他们；鼓励教工树立主人翁态度，办好自己的学

校。千万不能对教师无所谓，不要认为想来应聘的教师有的是。对他们可以召之即来，挥之即去。真正让绝大多数教师

认为学校领导和教工之间不是雇佣关系，是伙伴关系，是他

们的知己。

当前我校几位决策者教师库中资源匮乏，只能依靠某一

个人找教师，而其他人也只能在某校中寻求教师。这样势必

造成教师抱团现象，而领导在工作中又有亲疏苗头出现，以

致教师人心浮动。

三是待遇留人。逐步提高教师待遇，创造良好的工作环

境，解除教师后顾之忧，使教师进得来、稳得住、留得长。

前几年，学校领导对中青年教师重视不够，由于某个领

导工作失误，看人定课时，出现课时分配不公平现象，工资

差距拉大，挫伤了他们的积极性。目前，我校在调整教师上，兄弟学校是越调整越年轻化，千秋学校是越调整越老年化。

加上新聘教师是所缺学科教师，应聘时讲的条件、提的待遇

都能得到满足，而被忽视的“老千秋”心理不平衡，使其看

不到希望而离职。

此外，适时发放奖金，如每逢期末、春节、教师节都要

发些奖金。经考核后，奖金可按不同级别，有差额的发放。

总之，民办学校领导要给自己正确定位。领导虽然是学

校的决策者，但应以平等的身份、亲人的感情对待教师。在管理上要有民主意识，尊重教师和依靠教师。切实关心教师

生活，努力为教师办实事、办好事，深入职工内部，做到管理留人，情感留人，待遇留人。

以上是本人对学校现状的表层反思，不一定正确。但以上提出的几个问题，应引起高度重视，处理不好，将对千秋伟业产生毁灭性的打击。留住教师才是发展的硬道理。

在此，我大声疾呼：为千秋今后的发展多留几粒种籽吧！

刘先玉

2024年7月18日

**第五篇：充实稳定教师队伍加强农村基础教育**

南昌高新技术产业开发区位于英雄城城东，所辖昌东镇、麻丘镇、艾溪湖管理处共有学校52所，其中中学5所，小学47所。现有在职教工1255人，在校学生20888人。南昌高新区社会发展局自2024年3月成立以来，在区工委、管委会的正确领导下，以“三个代表”重要思想为指导，坚持基础教育事业优先发展的战略方针，利用高新区独特的自身优势，把握难

得的机遇，在我区农村基础教育方面做了大量和富有成效的工作，特别是在加强农村教育基础设施建设的同时，狠抓教师队伍建设，逐步建立一支素质较高，结构合理，思想稳定的农村教师队伍，为高新区教育事业的发展迈出了坚实的一步，闯出了一条具有高新区特色的农村教师队伍管理的道路。

一、现状与分析

自2024年11月昌东镇、麻丘镇、艾溪湖管理处相继划归高新区管辖以来，我区同其它农村县区一样，教育实际上面临的是农村教育。为全面了解我区农村地区学校教师队伍的基本情况，本人多次对全区农村教育发展状况、教师队伍基本情况以及教师的生活状况进行了调研。调查发现，教育事业存在很多问题，教师队伍整体素质偏低，师资紧缺，教师流失严重。造成这一现象的主要原因有以下几个方面：

一是生活条件艰苦。我区农村学校，特别是农村偏远地区学校教师生活条件十分艰苦。大部分学校无宿舍，无食堂，外地教师均寄住在由教室改建成的集体宿舍中，生活配套设施缺乏，教师吃饭洗澡十分不便。由于学校地处偏远，交通不便，大多教师节假日才能回家。

二是教学条件落后。许多学校教育教学配套设施缺乏，缺少必要的教学用具和场地，更没有现代化的教学设备。这既影响了学校的正常教学，又制约着教师个人的发展。教师业余生活单调，工作不安心，造成农村教师严重短缺，教学质量水平下降。

三是工资待遇偏低。由于城乡差异，农村教师待遇比城镇教师要低很多。农村的教师向往城区；条件差、待遇低的学校教师向往更好的学校；优于教师待遇的职业成为教师，特别是年轻教师向往的目标，报考公务员、研究生的教师不断增加。

四是工作负荷过重。农村中小学教师比城镇教师所负的压力更大，由于教师短缺，有的教师要兼好几堂课，工作负荷大。这些因素严重挫伤了教师教学的积极性，有办法的教师想方设法调走，没办法的教师另谋他就。

据统计，仅2024年，全区就有20余名农村教师因各种原因流失，其中不乏优秀骨干教师，而且有持续发展的势头。流失的虽是少部分，动摇的却是一大批，受害的是广大家长和学生。这严重影响了高新区教育事业的发展，制约了教育教学质量水平的提高，成为我区农村基础教育事业发展的“瓶颈”。因此，农村教师队伍短缺和不稳定现象已成为我区农村基础教育中的极大隐患。

二、实践与探索

发展农村基础教育事业，教师是根本，稳定教师队伍是关键。为改变现状，我们始终坚持以人为本，结合农村学校实际情况，进行了积极有效的探索和实践。我们在以下“四化”上做了一些尝试，并收到良好效果。

（一）营造尊师重教氛围经常化

古代大思想家荀子说过：“国将兴，必贵师而重傅，贵师重傅则法度存。”尊师重教一直是中华民族的优良传统。农村教师默默无闻，年复一年，辛勤耕耘在教学第一线，艰苦奋斗，无私奉献，他们的品德和业绩理应得到全社会的尊重。三年来，我区经常性地开展各种形式的活动，在全区营造尊师重教和支持教育的良好氛围。一是确立基础教育优先发展的地位，加大教育投入。2024-2024年，在落实生均公用经费到位的同时，我区另投入资金1500余万元用于教育事业，做到教育事业经费投入逐年增长。二是坚持每年一次的教师节表彰活动，营造尊师氛围。开展对全区教育战线上的先进集体、先进教育工作者和优秀教师表彰活动，把教师节气氛搞浓，增添教师节的节日气氛，掀起“尊师重教”的热潮。三是大力宣传优秀教师的先进事迹，坚持典型引路。开展教师工作述职演讲活动，宣扬农村偏远地区教师在艰苦清贫的条件下，克尽职守，坚忍不拔，无私奉献的优良品德。今年，我区王余家洁纪念学校教师陶红红被江西省人民政府授予劳动模范称号，我们以此为契机，在全区掀起了学习劳模的高潮。四是开展走访慰问优秀教师和特困教师活动，关心教师生活。每年区各级领导都定期或不定期地走访偏远农村地区学校教师，了解他们的社活和工作状况，倾听他们的呼声，鼓励他们努力工作。同时，我区还组织各村党支部书记真切关心新聘教师，为他们解决工作生活上的实际困难，使他们感受到党和政府的温暖，从而坚定教师扎根农村教育的决心。

（二）改善教师生活条件人性化

要稳定教师队伍，改善教师生活条件是基础和关键。生活条件差是造成教师流失的主要原因，较好的条件和较丰厚待遇能够吸引教师，留住教师。为此，我区下大力气，多方位筹措资金，坚持以人为本，努力改善教师生活条件和工作条件。

1、保证工资足额发放，解决教师后

顾之忧。社会发展局成立以来首先就解决了拖欠教师津贴历史遗留问题，2024年，我区下拨资金70余万元，一次性发放了原拖欠的教师津贴。二是建立保证教师工资足额发放的有效机制，优先保证教师工资按时足额发放。3年来，我区没有发生一起拖欠教师工资事件，解决了广大教师的后顾之忧，使广大教师安心、舒心地开展教学工作。

2、研究制定优惠政策，鼓励教师安心乐教。为稳定我区农村偏远地区教师，今年我区正在研究制定一系列倾斜政策措施鼓励教师到偏远地区学校执教，切实稳定农村教师队伍。如：提高偏远地区学校教师的待遇，发放边远地区特殊津贴、补贴等；建立了一套激励机制，做到三个“优先”，即对农村偏远地区教师考核时优先考虑，评先评优优先推荐，培训学习机会优先提供。

3、投资兴建教工宿舍，改善教师生活环境。今年我局已申报资金上百万元将在农村偏远地区学校兴建教工集体宿舍，同时完善用水、用电和娱乐等生活配套设施。教工集体宿舍的兴建，将彻底改变我区农村教师住教室的历史，使教师有个良好舒适的生活环境。

4、完善教学配套设施，改善教师工作条件。我区农村许多学校教学配套设施缺乏，教学条件和教学手段落后。明年我区教育经费将主要用于完善教学配套设施：更换旧课桌椅、更新黑板、添置电脑、建立多媒体教室和语音室等。新设施的配套，将改善农村学校的教学条件，提高教师教学积极性，有利于稳定教师队伍。

（三）强化教师职业道德建设体系化

教师的职业道德建设是教师队伍建设的重要内容之一。为此，我们逐步建立了教师职业道德建设体系。首先，以提高认识为前提，增强教师的大局意识。教师这个职业被人们称为“阳光下最光辉的事业”。作为人民教师，不能只为追求一己的人生幸福而舍弃自己的学生，降低自己的师德。要自觉增强为振兴家乡而艰苦奋斗、以身立教的责任感和使命感，使老师们充分认识到，工作虽然清苦，但事业大有作为，孩子们渴望学习知识，正是需要每位教师贡献力量、添砖加瓦的时候，只要有理想、有能力，教育战线同样能成就一番大事业，同样能实现人生价值。其次，以专题活动为载体，激发教师的奉献精神。2024—2024年，我区先后开展了“南昌高新区中小学教师‘强师德、铸师魂、树形象’和‘正教风、强素质、提师能’教育活动年”活动，鼓励全区广大教师立足本职，爱岗敬业，无私奉献，尽心尽责。再次，以规章制度为保证，规范教师执业行为。我区今年制定了《南昌高新区关于进一步加强和改进师德建设的若干意见》，通过建章立制，进一步规范教师的执业行为，不断提高教师的职业道德水平。同时，把为教师提供培训学习的机会，创造干事业的条件作为考核教育职能部门的硬性指标，尽可能地为教师施展才华创造更为广阔的空间。

（四）广纳人才充实教师队伍规范化

为及时缓解我区农村教师短缺的矛盾，使我区教师有足够的数量和较高的素质以保障教育教学工作的正常开展，根据各中小学校的迫切需要，我区面向社会公开招聘中小学教师，充实教师队伍。2024年招聘中小学教师120名，今年又招聘小学教师68名。为使教师招得来，留得住，根据我区自身实际，制定相应措施。一是建立激励机制。制定优惠措施，鼓励优秀教师到农村学校工作。二是建立约束机制。应聘农村偏远地区教师必须签订5年聘用合同，并规定5年内不得以任何形式和理由调离原单位。三是建立培养机制。努力培养本地教师，对土生土长并且乐于为家乡作贡献的教师优先录用，并着重进行培养。

经过近几年的实践和探索，通过全区广大教育工作者的努力，我区教师数量已能保证日常教学的需求，全区“尊师重教”氛围日益浓厚，教师生活和工作条件逐步得到改善，教师职业道德水平进一步提高，教师队伍日趋稳定，教育事业朝着健康稳定的方向发展。

三、发展与展望

一支具有良好政治业务素质，结构合理，数量充足，相对稳定的教师队伍是农村教育改革和发展的根本，是提高农村教学质量的关键。今后的工作中，我们将与时俱进，励精图治，在进一步稳定教师队伍的同时，改革教师管理体制，优化教师队伍结构，提升教师教学能力，全面提高教师素质，造就一支人民满意的教师队伍，大力提高农村教育教学水平。

（一）加强教师编制管理，全力推行教师聘用制度

结合我区实际，核定中小学校教师编制，保证学校按编制配足教师，建立编制报告和调整制度，坚决清退所有代课教师和占用教师编制人员，归还被占用的中小学教师编制，压缩非教学人员。对于新进教师，按照有关规定，全面实行教师聘用制。努力建设一支数量充足，相对稳定的教师队伍。

（二）加强教师队伍建设，努力提高教师整体水平

一是抓好队伍建设。一方面建立一支政治坚定，综合素质好，懂教育、通管理、高水平的中小学校长及教育管理队伍，另一方面建立一支具有一定数量名师、骨干教师和学科带头人的教师队伍。同时根据新课程改革和素质教育的要求，配足配齐各学科教师，特别是音体美等副课教师。二是加强教师培训。搞好农村中小学师资队伍培训工作，抓住基础教育新课程改革契机，实行新课程全员培训，促进教师的知识更新；抓好教师继续教育工作，建立教师终生学习制度，大力提高农村中小学教师教育教学水平。三是树立人才意识。积极探索人才引进和流动机制，制定优惠措施，鼓励高水平的教师到我区中学任教。加强区内人才流动，鼓励优秀教师到农村偏远地区或薄弱学校任教一年，开展帮扶，促进交流，提高全区教学质量整体水平。

（三）健全工资保障制度，着力完善社会保障体系。

在确保中小学教职工工资按时足额发放的同时，保证农村偏远地区学校教师的特殊津贴和补贴的发放。进一步完善社会保障体系，结合我区实际，依法为我区农村中小学教师办理社会保险和医疗保险。

（四）加大教育经费投入，倾力改善农村办学条件

利用高新区独特的自身优势，加大农村教育投入，进一步改善农村办学条件。根据我区学校布局状况，在农村偏远地区学校兴建教工集体宿舍，完善农村教师生活配套设施，改善教师办公条件，保证各学校教学教具齐全，更新学校课桌椅，为适应现代化的教学需求，在各学校逐步建立多媒体教室和语音室。让广大教师能够拥有一个舒适的工作和生活环境。

（五）加快学校布局调整，竭力整合教育教学资源

今后一个时期，我区将竭力解决农村小学规模小，网点多，布局失衡，资源浪费问题，实行教育教学资源整合，使学生和教师都能够相对集中到规模大，教学条件好的学校，既可改善教师的工作和社活条件，又有利于发挥教师群体效应，利用师资优势，提高教学质量。

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。在提倡全面建设小康社会和构建和谐社会的今天，我们不仅要满足广大群众对基本教育的需求，更要满足他们对优质教育的不断需求。大力发展农村教育，教师是第一资源，教育要发展，教师是关键。今后，我们将在高新区工委、管委会的正确领导下，在上级教育部门的大力支持下，继续抓好教师队伍建设，进一步稳定教师队伍，为高新区农村基础教育事业的发展打好夯实的基础，为高新区的经济腾飞作出应有的贡献。

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