

# 最新小学教师调查报告(汇总5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。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。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 小学教师调查报告篇一

一、调研形式、内

二、调查结果

参与这次调查有我校的8位教师和部分班级。调查结果基本够真

1、师资情况

科学教师情况调查表(表1)

年龄分布学历教龄

30岁35岁45岁55岁以下10年以上上级级级84211260314323

2、学生情况

从访谈和课堂察中可以得:大部分学生科学学习兴趣浓厚，但有小

小学教师调查报告3

## 小学教师调查报告篇二

根据我校实际情况，在科学发展观指导下，结合当前教育教学的最新形势，对我校全体教师自身专业发展的不同特点，作了相关的调查工作，并在此基础上，科学合理的制订出我校教师专业发展的三年规划。

学校现有教职工10人，其中专任教师9人，教职工中中青年教师5人，占教师总数的50%。目前，专任教师学历达标率为100%，专任教师中大专学历5人，占50%，本科5人，占50%。专任教师中具有一级职称的有4人，占40%。学校全体教师忠诚党的教育事业，团结一致，齐心协力，认真教书育人，关心爱护学生，工作态度端正，工作热情高涨，潜心钻研业务，注重课堂教学实践，学校、教师以教科研为先导，积极投身教育改革，由于全体教师的共同努力，团结奋斗，办学成果较为显著，得到了上级教育部门、社会各界和学生家长肯定。

1. 教师专业化水平发展不平衡。主要体现在教师教育教学能力发展不平衡，有少部分教师教学观念陈旧，教学方式单一、呆板，缺乏积极的课改意识，培训的积极性、主动性还不够，各学段教师高一层次学历占比较低，教师整体素质与人民对优质教育的需求有较大差距。
2. 专任教师结构不尽合理。结构性师资紧缺的矛盾较为突出，教师学科专业结构、年龄结构不够合理；学校教师年龄趋向老龄化，优质教师的数量不多。
3. 领军人才数量不足。县级以上学科带头人、教学能手、骨干教师数量缺乏。
4. 人事制度改革机制不够完善。学校的人事制度和分配制度改革有了较大的推进，但以身份管理向岗位管理的转变等人事制度改革需要进一步深化。

1、围绕推进教育均衡发展，整体规划教师继续教育，整合培训资源，完善管理体制，优化研训内容，创新研训模式，突出教师队伍师德水平和教育教学能力的提高，实施农村教师教育教学能力的培训，以促进教师的专业发展为工作目标，以实施新课程为载体，总结、推广先进教育教学经验，促进学校教师队伍整体水平稳步提高。

2、以提高教师整体素质为工作重心，开展以“三新一德”（新理念、新课程、新技术、师德教育）为主要内容的集中培训，从根本上实现从以数量为主的发展向注重教师整体素质提高的转变。

3、积极探索适合学校实际的中小学教师培训模式，让教师既抓教研又从事师资培训，培训做到理论学习与课例研究、集中学习与课堂指导、中心发言与群体互动相结合。构建了任务驱动、专家引领、远程资源、课题带动、师徒结对、同课异构、磨课教研、校本教研、网络论坛的中小学教师培训，切实有效地提高培训、教科研质量，树立研训一体化的新理念，认真尝试，努力摸索新路子，为教师专业成长搭建平台。

4、组织实施以进一步理解课改理念为主线，提高教师执教能力为重点，扎实开展“教师教育技术”的全员培训工作。

#### （一）加强师德建设，提高教师人文素养

1. 遵循《中小学教师职业道德规范》，进一步深化师德建设，提升师德建设内涵，显著提升学生和社会对教师的满意度。以促进教师成长为目标，建立长效激励机制，形成正确的师德导向，增强教师职业的神圣感和使命感。大力弘扬教师爱岗敬业、为人师表的精神，促进师德教育的制度化、科学化、经常化，增强师德教育的实效。

2. 学校领导要进一步明确自身在促进学校整体发展、推进新课程改革中承担的使命，积极投身于教育改革，善于发现问

题、研究问题，反思、总结经验，做教育改革的引领者、支持者、服务者、研究者。干部要严于律己，做师德的楷模、表率，引领全体教师形成奋发向上的良好精神状态。

3. 利用学校和社会各种文化资源，组织开展人文素养提升的实践活动，着重学习优秀传统文化与知识，以陶冶情操，增强人文底蕴，塑造人格魅力。

## （二）满足教师需求，促进教师专业发展

开展以需求为导向，校本研修为主的全员培训的内容聚焦在教师的本体性知识、条件性知识、实践性知识、发展性知识和研究性知识等方面，提升教师的教育教学能力，改进教师的教育教学行为，推动以解决课堂教学实际问题为取向的教育教学研究。

### 1. 完善教师培训制度，提高培训质效

规范教师进修、教育研究制度，完善各类考核、激励制度，激发教师的内在动力、潜力。

形成教师专业发展动态管理的长效机制。构建以功能齐备、查询方便、交互性强的网络管理平台为标志的教师培训管理体系和网络管理体系，建立培训学分管理平台、培训档案管理平台，形成科学高效的咨询、决策、执行、评估和奖励的管理运作系统。

### 2. 建立校本研修制度，提供专业支持

教师队伍建设的重要任务在学校，校本研修是教师专业发展的重要途径。

（1）加强校本研修课程建设。建构以课程领域、课程模块、课程实施为内容的教师继续教育课程结构。加快教学、研究、

进修一体的改革；开发多样化、多层次、多序列的模块式课程资源，形成一批包括公共课程培训、学科课程培训、专题培训和教育教学管理者培训在内的精品课程，全方位地满足教师需求。

(2) 探索校本研修模式。建立为教师专业成长搭建融教研、科研、培训、电教为一体的专业支持体系的研修模式。根据课程改革和教师专业发展的需要，切实加强教研组、年级组的建设，探索教研活动的创新，全面提高研修的质量与效果，促进教师自主学习，通过专题讲座、观摩交流、校本培训、区域合作、课题研究、自主研究、特色带教、远程教育等方式，提高教师实施新课程与使用“新教材”的能力，使专业培训与师德培训、集中培训与日常培训、通识培训与学科培训、全员培训与骨干教师培训相结合。

(3) 加强校本研修建设。以课题研究引领为抓手，鼓励全员积极参与，建立一批校级、区级、市级、国家级研究课题，推动校本研修健康、规范、科学、有序的发展。

#### 4. 实施专业发展培养工程，提高教师专业素养

通过与名校合作，提高教师学历层次，培养一批优秀骨干教师；通过发挥骨干群体引领指导作用，带出一批优秀教师。

(1) 提升教师高一层次学历水平。逐步提升教师队伍整体学历水平，加大教师学历培训力度，依托相关高校，开设各类学历培训班，满足教师积极主动参加学历进修、获得专业发展的需求。

(2) 实施青年骨干教师梯队培养计划。开展青年骨干教师后备人选的培养工程建设，完善培养机制，注重激励、考核机制。注重培养过程，保证数量，提升专业内涵，形成青年骨干教师的群体。

(3) 实施教师全员继续教育计划。继续执行《中小学教师继续教育规定》实施新一轮全员继续教育计划。全员继续教育重点是提高教师实施新课程的能力，加深学科专业素养，拓宽知识领域，掌握教育教学方法、策略，改进教育教学行为。针对教师不同的成长阶段，提供不同的培训服务，根据不同职务和岗位，开展包括承担学校教育教学、教育管理和教学辅助等任务的各类人员在内的分类培训。

## 小学教师调查报告篇三

关于“深圳中小学教师专业发展情况”的调查报告。

为了了解深圳教师专业发展的真实情况，笔者于20xx年12月以问卷的形式先后在深圳多所中小学以无记名的方式进行了调查。调查设计的问卷涵盖了教师对其专业发展的自我评估，教师专业发展的自主状况，教师培训（继续教育）对其专业发展的影响，教师职业认同感等方面的问题。

为保证调查的覆盖面和可信度，调查分析的全面性和科学性。调查对象选择中小学教师，调查范围采用了分层随机抽样的方法，选取了深圳六个区：罗湖区、福田区、宝安区、南山区、龙岗区、盐田区，每个区二所小学、两所初中。再在每所学校内随机抽取10—20位教师，所有问卷采用匿名方式进行调查。调查问卷发放和统计的时间为20xx年12月，本次调查共发放问卷400份，回收了问卷368份，有效问卷336份。经过对调查问卷的统计和分析，结果如下：

### 1、教师专业知识、专业技能的发展状况表1——教师对学科知识的掌握

对学科知识的掌握程度，有67%的教师认为自己比较系统地掌握了本专业的知识，有18.8%的教师认为自己非常系统地掌握了本专业的知识。说明，教师对学科知识的掌握程度处于良好以上。只有14.3%的教师需要继续提高。

## 2、教师培训对教师专业发展影响

有39%的教师认为自己参加教师培训的机会“很多”或“比较多”，有42%的教师认为自己参加教师培训的机会“一般”，只有19%的教师认为自己参加培训的机会“较少”，没有机会参加培训的教师为“0”。说明，由于深圳各级政府和教育行政部门以及学校对教师培训的重视，所有的教师都有参加培训的机会，近一半的教师参加培训的机会还比较多。

略。

## 小学教师调查报告篇四

为切实做好新时期师培工作，搞好教师培训管理和服，增强师训工作的针对性和实效性，促进我县教师继续教育的制度化、规范化发展。20xx年12月18日，我们利用全县中小学校长能力提升专项培训之机，对参训130名校长、教师及教育管理者（含民办），以调查问卷的形式进行了调查，并进行了座谈。被调查对象积极参与调查问卷活动，座谈发言积极认真踊跃，客观真实地反映中小学教师对培训工作的需求，提出了中肯的意见和建议。

面对新时期教育发展背景，进修学校在顺利了通过“省级标准化办学机构”验收基础上，配备了适用于各学科教师培训的各类专用教室，使之成为集学术报告、教学展示、教师培训、会议交流、网络互动等多功能的“学术交流中心”。20xx年县委县政府投资1400余万元，占地10亩，建筑面积6000平方米的新科研中心大楼已开工建设，完全符合省级示范性教师发展中心创建标准。20xx年5月投入使用，为区域教师培训提供了良好的技术和环境支持。

本调查共有130名校长及教育管理者（含民办）参加了调查，其中完成答卷并成功提交的122人，有效答卷率为93.8%。调查问卷为我们自行设计的《广宗县教育管理干部远程培训需

求调查问卷》，属结构型问卷。问卷调查的内容主要是有关继续教育需求问题，共设计了三个方面共18个问题，其中16个问题为选择题，2个问题为开放式问答题。座谈内容涵盖参加培训的动因、期望、类别、形式、培训中的问题、校本培训、培训教师的需求等。座谈会以问答发言的形式进行，共有70人参加。涵盖基层校长和一线教师及部分教育行政管理干部。

1. 目前最希望参加的培训内容。结果显示，同行交流，解决实际问题，成为教师的首选，关注度达76.2%。提高“文化知识”，排在了第二位，关注度最低的是“选择课程”项，在27%以下。可见，多数校长教师都十分重视基本的教学技能的提升与交流借鉴，因为这是最现实的，也是最容易见效果的。而一些“高大上”的“专家讲座报告”，教师反映“听不懂”“用不上”，不接地气，表现为效果差而不受欢迎。

2. 希望参加的培训形式。“实地考察观摩与观看、网络远程培训”成为大家高关注的两种培训形式，排在了前两位，关注度均在90%以上。教学展示研讨、专家讲座仍是大家一般关注的形式，自学反思、小团体体验等形式未被大家所关注。可见，开放性、参与性的培训方式更受到大家的喜欢。

3. 目前培训存在的主要问题。一是通过座谈和问卷，大家对培训方式单一的专家讲座理论普遍反映缺乏实践性。教学内容不实用、缺少案例分析、培训理念过。二是对培训时间，大多不希望在周末和假期。而对于工学矛盾，大家几乎不十分在意。三是大家普遍视人员紧教学任务重不好安排、经费短缺是制约培训的瓶颈。

1. 教师专业化发展和教学实践能力的提高是当前教师关注的焦点。在教育教学改革的大环境下，使教师普遍认识到自身在专业发展方面存在的不足。自身专业技能的提高摆在了每个教师的面前，成为广大教师当前最为迫切的需求。这主要体现在教师培训动机、培训期望的调查结果上。当前教师在

职培训的关注热点都集中在了个人专业能力的提高方面和实效性方面。

2. 教师对于培训的期望呈现多样化的趋势。对于教师培训的类别来看，教师在这方面的需求是集中与分散并存，一方面教师对于提高教学技能，提高自己的实践能力有较大的关注，同时教师对于教育理论和教育前沿的发展也有一定的关注度。值得注意的是在调查中“教师心理健康知识培训”也有一定的关注度。在日益紧张，社会压力增大的环境中，教师在逐步关注自身的心理问题。

3. 传统形式培训影响力减少，互动、参与式培训受到欢迎，基于网络的培训没有得到教师的认可。传统的讲座式培训不再受老师的欢迎。而对于实地考察、观摩的教学培训受到了教师的追捧，关注度最高，达到了97、6%。同时，同行的展示，共同研讨受到了教师认可，这体现出教师已经认识到教学的问题不能靠专家和理论解决。主动的参与和交流借鉴是解决自身发展的核心。同时，被一些专家所推崇的基于信息技术的培训并没有得到教师的认可，综合分析，一方面教师还不能适应这种教、学分离的学习模式，另一方面教师还不能适应新形势下学习方式的变革。这应该是今后培训的重点之一。

1、创新培训模式，实现个性化引领是教师对培训的最大期望。“会议式”培训一直是我们采用的主要培训形式，从调查来看，随着教师培训需求多样化发展，大班额培训报告会难以满足教师个性化引领式培训需求，因此，培训尽量减少大班额，多增加小班额培训形式。强化参与式、对话式、展示式、观摩式等形式的培训。

2、围绕教育教学实际问题为目标设置培训内容，突出干部教师普遍关注的教育教学热点，切实满足培训者的需求。首先，培训目标定位要以教师教育教学实践为出发点和归宿，生成培训问题，变理念培训为主为教育教学实践能力为主的培训。

其次，培训专题零散、不系统是当前培训内容设置中普遍存在的，今后应由重零散性知识专题设置为强化系统性文化素养知识专题设置。

3、网络远程培训仍是今后培训形式的发展方向之一。调查中，大家对网络培训关注不高，但恰恰是应该受到关注却成为教师所忽视的一个问题和方面，究其原因，主要是因为教师电脑技术及应用水平受到许多限制，因此，在今后的培训中应强化教师信息技术培训的比重。

4、进一步完善组织管理、经费保障机制。调查发现，目前制约教师参训的因素不是在教师自身，主要在于外在机制的影响。完善培训机制，规范组织管理，应该是当前重点要抓好的工作。具体来说，一是建立各司其职的管理体制。教育局，进修学校，教研部门分类培训，各思其职。以提高教师思想素质为主的培训，由教育行政部门负责。教师的全员培训和专项培训，由进修学校和基层学校负责。提高教师教研能力培训，由教研室负责。二是出台《中小学教师继续教育考评办法》纳入学校年终工作考核。三是建立培训质量反馈体系。通过问卷调查，提交二次培训和培训心得，教学能力提升自我评估等等，跟踪调研评估，提高质量。

## 小学教师调查报告篇五

### (一)培训内容方面

- 1、“提高教学技能、技巧的培训”
- 2“信息技术力量提高培训”
- 3、“学校老师心理健康学问的普及”

### (二)在培训形式方面

目前培训形式较单一，主要体现在授课老师一言堂现象严峻。

座谈发觉，教学研讨、专家互动、小组活动等是老师一般关注的形式。可见，开放性、参加式、主体性的培训方式更受欢迎。

### (三)在师资聘请方面

老师普遍喜爱来自一线的专家和名师，说明老师盼望借鉴他们的阅历提高自己的教学执行力量。

(一)老师专业化进展和教学实践力量的提高是当前老师关注的焦点。

在教育教学改革的大环境下，特殊是“课改”的推动，老师普遍熟悉到自身在专业进展方面存在不足。自身专业技能的提高摆在老师面前，成为老师当前最迫切的需求，61%老师在座谈中提到参与培训盼望个人专业力量得到提高。如：从学历提高、教学技能、技巧提高、术科培训等分析，老师盼望进一步完善学问结构、拓宽学问视野，学与用紧密结合。

(二)老师对培训的期望呈现多元化的趋势。

识的普及”，在日益紧急，社会压力增大的环境中，老师开头关注自身的心理问题。同样，同学的心理健康也引起社会的重视。在这个环境下，老师需要把握基本层面的理论学问，特殊是心理分析技术的学习。

(一)创新培训模式，实现共性化引领是老师对培训的期望。

“会议式”培训始终是我们采纳的主要培训方式，随着老师培训需求多样化进展，培训报告会难以满意老师共性化培训需求。因此，多开展参加式、对话式、观摩式等形式的培训。

(二)围绕教育教学问题为目标，突出老师关注的热点，满足培训者的需求。