

2023 年中小学教师培训需求调研报告 5 篇

中小学教师培训需求调研报告 1

教师培训是促进教师专业成长、提升教师队伍素质的重要途径，教师培训的质量不仅关系到教师自身的专业成长与发展，更关系着当前教育改革的成败。培训需求分析是整个培训管理活动中最重要的一个环节，它决定着培训能否应对正确的目标，影响到能否制定具有针对性、实效性和科学性的培训方案，最终对培训的有效性高低起着重要作用。为此，我们采用自编的教师培训调查问卷，对永城市 1010 名在职公办中小学教师培训需求问题进行了抽样调查，并访谈了其中的 62 名参训教师，他们的态度和建议有利于对教师培训工作的全面审视和规划，通过了解该地区中小学教师培训的需求及其差异，为制定不同层次教师的培训方案提供依据。调查结果分析报告如下。

一、基本情况

本调查于 4 月~7 月进行，主要调查对象为永城市 29 个乡镇及市属学校的中小学教师。我们在查阅大量教师培训相关文献的基础上，结合对一些校长、骨干教师的访谈，编写了《永城市中小学教师培训需求调查问卷》，问卷围绕中小学教师的培训需求进行设计，调查内容共分为三部分：一是关于调查对象的基本信息，包括性别、学历、所教学段、职称、教龄、年龄、任教学科、所带年级等；二是培训需求情况，主要包括教师参加培训的目、期待、形式，培训时间安排以及培训中存在的问题、培训效果评价、培训内容需求、影响教师参加培训的因、素等；三是以开放题的形式了解调查对象对教师培训的建议。

问卷采用分层抽样的方法，选取全市 29 个乡镇和市属学校中小学教师为调查对象，问卷发放覆盖各学段、各学科的教师群体。本次调查共发放问卷 1010 份，回收有效问卷 1007 份（其中男教师 500 人，占 49.5%，女教师 510 人，占 50.5%；中学教师 427 人，占 42.3%，小学教师 584 人，占 57.7%），有效回收率为 99.70%，

问卷数据经过筛选、整理，输入计算机，主要运用 EXCEL SPSS13.0 等相关软件对调查结果进行了统计与分析。

二、结果与分析

1. 中小学教师参加培训的动因

调查显示(见表 1)，有 39.94%的教师参加培训的目的是为了提高自己的教学能力与水平;24.43%的教师参加培训的目的是建立关系，学习先进经验;21.03%的教师参加培训的目的是为了走出去开阔视野;服从上级安排的教师占 8.18%;评先晋职需要仅占到 6.00%，关注度较低。结果表明，大多数中小学教师渴望学习，提升素质。他们对参加继续教育培训，态度端正，认识正确、目标明确。可见，内部动机是大部分被调查者参加教师培训的主导因素。但不可忽视的是，仍有一少部分被调查者参加培训是属于外部驱动，缺乏持久的积极性，不利于自身的专业进步。

2. 培训内容需求

调查发现，中小学教师认为最需要的培训内容依次是：教育实践与教学新技能(23.11%)、现代教育技术(19.71%)、教师心理健康教育(16.90%)、专业发展与教科研能力(15.71%)、教育理论与学科新知识(11.53%)、职业道德与素养(9.23%)、教育政策与法规(3.45%)、其他(0.37%)。由此可见，老师们迫切希望得到教育实践、教学技能;其次是现代教育技术能力和教师心理健康方面的培训;第三是对专业发展与教科研能力;教育理论与学科新知识等涉及个人专业发展的理论和知识也有一定的需求。可以看出，中小学教师对培训内容需求方面体现出强烈的实用取向，培训内容的需求主要集中在教育实践与教学新技能、现代教育技术、教师心理健康教育、专业发展与教科研能力四个方面。因此，培训机构应根据教师的需求确定相应的培训内容。

3. 培训方式需求

对于培训方式，当问及“您认为下列哪种培训方式对您是有效”时，结果表明，排在前三位的培训方式分别是：经验交流(23.29%)、观摩考察(18.60%)和名师带教(16.49%)，而对于自主研修、网上学习和课题研究形式选择的比例较低(见图1)。比较发现，对于实践性、指导性、可操作性较强的学习内容，老师们需要更多的是面对面的直接指导和借鉴。访谈发现，老师们更重视参与、互动、体验、生成的新型培训方式，这些方式有助于教师开拓视野，打破传统的习惯性思维，有利于发挥教师在培训中的主体地位。

4. 培训模式需求

在培训模式上，认为效果最好的培训模式选项中，“集中培训”排在首位，占25.59%；“远程与校本相结合”和“以远程为依托，整合集中和校本的混合学习模式”分别占17.11%、14.68%；“校本培训”占13.90%；“远程培训”占13.37%；“集中与校本相结合”占11.35%。结果表明：从排在前三位的情况来看，集中培训、校本研修、远程培训相结合是大家认为更有利于各种培训模式的扬长避短，因而大家更乐于接受。

5. 培训时间需求

在培训时间安排上，有47.95%的教师希望在“学期中”组织培训，43.84%的教师愿意在“暑假”接受培训，愿意在“双休日”和“寒假”接受培训的仅分别占3.10%和5.11%(见图2)。由此可见，大部分教师希望培训时间安排在工作期间，不希望培训占用休息时间。与部分教师访谈发现，一方面，老师们工作负担和家庭负担较重，仅有的休息时间(尤其是双休日)需要休息调整或用来处理个人的一些事务，另一方面也反映出老师们的自我权利意识增强，国家法定的节假日，他们希望能够得到充分享受。

6. 培训师资需求

对于培训师资，问卷中列举了专家教授、教育行政官员、教学名师、教研人员、进修学校教师和教材编写者等几种主要的培训者。调查结果显示：位列前三的培训师资是“专家教授”、“名师”和“骨干教师”，分别占28.40%、25.43%、

16.38%，“优秀教研员”、“教材编写者”和“进修学校教师”分别占 16.38%、7.03%和 6.83%。结果表明，一方面，老师们希望得到既有丰富教学实践经验又能将实践上升到一定理论高度的“专家教授、名师和骨干教师”的培训引领，专家教授掌握着最新的教育理念和理论，是教师的专业引领者，名师和骨干教师拥有丰富的经验，又比较了解教育教学的真实情况，其授课的针对性和适用性比较高，自然欢迎程度就高。另一方面，也反映出“教研员”和“进修学校教师”的教学水平和能力亟待进一步提高。

7. 培训期待与收获

从教师对参加培训的期待看，相比于教学理念和专业知识，能够通过培训获得可以在工作上应用的一些有效的技巧或技术 (31.00%) 是教师第一位的需求；其次是获得适用的新知识 (26.18%)；第三是获得新的理念 (23.59%)，参见表 2。这反映出教师对提高自身专业能力，提高课堂教学效益的渴望。教师对培训的期望是相当现实的，华而不实的培训是教师所不愿接受的，也是资源的浪费。因此，教师培训一定要注重培训的实效性。

8. 目前培训中存在的主要问题

调查表明，教师们认为目前中小学教师培训中主要存在的问题依次是：培训内容缺乏针对性 (31.73%)；培训目标缺乏对课程改革进行有效指导 (29.05%)；培训方法陈旧 (20.34%)；培训管理不严 (12.06%)；培训者水平不高 (6.46%)；其他 (0.37%)。因此，对于负责教师培训的机构而言，要反思现存的这些问题，制定切实可行的应对之策，从而进一步提高中小学教师培训的实效性和有效性。

9. 影响教师参加培训的因素

表 3 统计结果表明，影响中小学教师参加培训的首要原因是教学与管理工作繁重，时间精力有限 (32.41%)；其次培训形式化、无实效 (15.46%)；第三是培训时间安排不合理 (14.07%)。此外，培训内容和个人需求不符 (14.02%)、个人承担的培训费用高 (11.52%) 和参加培训学习没有激励机制 (6.26%) 等因素也是影响教师

参加培训的原因。如此看来，合理安排培训时间，增强培训的针对性和实效性，切实解决中小学教师的培训经费，解决教师的工学矛盾是目前急需解决的问题。

三、思考和建议

通过实地调研，我们发现中小学教师对培训认可度较高且具有强烈的培训需求，他们对参加教师培训，态度端正，认识正确、目标明确。但调查同时也显示，教师对培训内容、培训方式和模式、培训时间和师资，培训过程等方面的需求没有让教师完全满意，相关问题的存在导致培训偏离了教师的需求，从而使得培训效果缺乏实效。为此，提出如下建议。

1. 要进一步完善和落实教师培训管理制度，加强督导评估力度

首先，既要落实约束机制，又要建立激励机制，要通过制度的完善落实来提高教师参训的积极性、主动性。其次，要加强对教师培训工作的督导评估，以推动教师培训工作的持续开展。可以建立自上而下的教师培训工作评估制度，通过评估，促进教师培训，提高培训效果，使培训学校、中小学和教师个人均获得相应的收获。第三，要加强培训管理，完善考核评价机制，做好培训后跟踪指导。制定相应的培训要求和管理标准，从培训方案设计、学籍管理、过程监控、结果评价、关注培训后教师对培训工作改进的建议等方面加强教师培训管理，分层推进，分类实施，实现培训管理的科学化。

2. 要从教师的现实需要出发，以加强现代教育技术为突破口，科学设计培训内容

当前，新课程改革正深入开展，课堂教学正在向追求“有效”、“高效”的方向发展，一线教师最普遍、最迫切的需求就是如何有效引导和指导学生自主学习、有效学习，提升学生创新能力。为此，教师培训必须围绕“如何提高教师指导学生有效学习的能力”为核心内容进行设计，要强调在“做中学(learningbydoing)”，唯有如此，培训才有实效。此外，教师培训要顺应当前社会变革和教育改革发展形势以及教师专业发展的需要，其他培训内容也是必需

的，如：教育发展规划纲要、班主任工作、师德师风建设、专业知识更新和学科素养提升、电子白板的建设与应用等专题。

3. 要满足中小学教师多样化的需求，可采取多元化的培训方式，建立分层分类分岗的培训体系

从教师的希望和教师培训工作发展的趋势来看，集中培训、远程培训和校本研修相结合的混合学习模式是开展中小学教师全员培训的主要途径，但在实施过程中，三种培训方式一定要既能发挥自己的优势，又能互相弥补各自不足，成为有机结合的整体。集中培训主要解决培训的组织部署、交流研讨、阶段性总结和问题指导等；远程培训主要解决问题指导、交流展示、专业引领等；校本培训主要解决“做什么”和“如何做”的问题。同时，可考虑建立分层分类分岗的课程体系。教师的专业发展是一个长期的、动态的、复杂的过程。从入职，到调整，再到成熟，每个阶段的教师都有不同的专业需求。同时，学科的特殊性使得不同学科教师的需求也各有差异，不同的岗位也对教师的素质提出了不同的要求。因此，不同的岗位也对教师的素质提出了不同的要求，建立分层分类分岗的课程体系是实现培训针对性的必然要求。注意把专家讲座、经验交流、问题研究、参观学习、理论学习等方式有机结合起来，从而使教师通过培训，达到既能更新教育观念，又能运用所学理论解决当前遇到的各种实际问题的目的。

中小学教师培训需求调研报告 2

为总结第三轮中小学教师继续教育工作，研究部署“十二五”培训，增强培训工作的针对性和实效性，根据省教育厅《关于组织开展“十二五”中小学教师培训需求调研工作的通知》精神，我们于近期组织了我县“十二五”中小学教师培训需求调研，现将调研情况报告如下：

一、调研的基本情况

本次调研，我们根据省厅调研文件要求，组织专人分别深入城区、圩区和山区的中小学(幼儿园)，采取分区、分层抽样方法，对从幼儿园到高中的不同参训对象开展培训需求调研。调研期间共组织召开座谈会 3 场，××区、××区部分学校教师和全县部分中小学校长、业务指导人员座谈会各一场，参加座谈人员 48 人；发放调研问卷 106 份，回收有效问卷 100 份，其中：高中 25 份、初中 24 份、小学 37 份、幼儿园 11 份、培训者 3 份。

在提交问卷的 100 名培训对象中，教龄在 15 年以上的有 84 人，这些人基本上都全程参加了我省组织的前三轮继续教育，对继续教育工作的沿革发展有着深刻的认识和理解，他们的态度和建议有利于对培训工作的全面审视和规划；县城学校教师 48 名，乡镇学校教师 52 名，校级以上骨干教师 47 名，普通教师 53 名，两种不同地区、不同身份的培训对象人数基本持平，中层以上干部、校长 21 人，普通教师 79 人，他们的意见应该具有一定的代表性和普适性。

二、对调研问卷的数据分析

(一)对至今的培训评价

在对开展至今的第三轮中小学教师继续教育的总体评价中，有 61 人选择的是“满意”或“比较满意”，32 人认为“一般”，说明大家对过去一轮的培训是基本认可的，但培训的满意度仍有较大的提升空间。

在培训内容上，老师们觉得对自己最有帮助的是“上好课”专题的学习，占 49%；其次是“评好课”专题，占 21%；再次是“备好课”和“育好人”专题，各占 17%；“命好题”专题仅有占 2%的人选择。由此可见，老师们对那些与课堂教学直接关联的，对教学实践具有指导意义的，操作性相对较强的培训内容较为感兴趣，同时，对未能开展的“育好人”专题仍抱有一定的期待。

在培训模式上，认为效果最好的培训模式选项中，“以远程为依托，整合集中和校本的混合学习模式”以微弱优势排在首位，占 24 票，“集中培训”和“集中与校本结合”的模式分别以 21 票和 20 票紧随其后，“远程与校本结合”、“校

本培训”分别为 14 票和 12 票，“远程培训”仅为 8 票。大家对不同培训模式认识的分化，说明目前尚无一种模式能够得到大家的一致认可，各种模式的优点和不足同样是突出的。从排在前三位的情况来看，集中、校本、远程相结合可能大家认为更有利于各种模式的扬长避短，因而大家更乐于接受。

在培训的方式上，大家认为最有效的是“名师带教”和“观摩考察”，分别占 36%和 35%，“案例研讨”占 19%，选择“经验交流”、“专题讲座”、“自主研修”方式的均不到 10%。无独有偶，培训方式与培训内容相似，相对集中在实践性、指导性、可操作性较强的几种方式上，老师们需要更多的是面对面的直接指导和借鉴。

(二)对新一轮全员培训的需求

在培训时间安排上，有 70%的人希望在“学期中”组织培训，26%的人愿意在“暑假”接受培训，愿意在“双休日”和“寒假”接受培训的仅各占 1%。这样的数据说明老师们一方面工作负担和家庭负担较重，仅有的休息时间(尤其是双休日)需要休息调整或用来处理个人的一些事务，另一方面也反映出老师们的自我权利意识增强，国家法定的节假日，他们希望能够得到充分享受。

在最需要的培训内容方面，“教育实践与教学新技能”以 52%的得票位列各项之首，“专业发展与教科研能力”以 26%居其次，“教育理论与学科新知识”得票数占 18%，“教育政策与法规”和“职业道德与素养”仅占 4%。与前述有关数据相一致，老师们还是迫切希望得到“教育实践、教学技能”等课堂教学实践、操作能力方面的培训，对“专业发展与教科研能力”、“教育理论与学科新知识”等涉及个人专业发展的理论、知识和能力也有一定的需求。

在最希望的培训教师方面，“名师”、“教授和专家”、“骨干教师”分别以 38、25、19 票位列前三，“优秀教研员”和“进修学校教师”分别以 11、7 票居后。说明一方面老师们希望得到既有丰富教学实践经验又能将实践上升到一

定理论高度的“名师、专家和骨干教师”的培训引领，另一方面，“教研员”和“教师进修学校教师”的水平和能力亟待提高。

在培训的考核方式上，大家最认可的选择从高到低的顺序依次为：过程性考核和终结性考核相结合 29 票；实践观察与测评 22 票；作业练习 20 票；实践技能测试 10 票；统一笔试 9 票；竞赛评比 4 票。说明大家在接受“过程性考核和终结性考核相结合”这个大的考评原则的同时，对注重实践的“实测评价”方式也较为认可，通过提交“作业练习”的方式进行考评也能部分接受。

三、座谈会的情况综述

在召开不同地区、不同层面人员参加的座谈会中，我们把调研问卷所列的“参加培训的最大困难，教师培训存在的主要问题，对新一轮教师培训的期待”等议题作为座谈的主要内容，以期达到总结反思过去的培训工作，了解今后培训需求的目的。通过座谈，我们发现：

老师们参加培训的困难主要集中在如下两个方面：

困难之一是工学矛盾。我县中小学大多分布在农村山区，尽管学校规模小，班额小，但班级个数并不少，因此这些学校的教师教学负担仍很重，全天包班的现象很普遍，正常教学日全在课堂，基本无暇参加培训，即便是校本培训组织交流研讨，也必须在放学后开展。农村教师大多在居家所在地附近学校工作，放学后或双休日有一定的家务琐事，因此很难或不愿再抽出时间投入培训。

困难之二是老年教师现状。由于近十年间，新进教师较少，中小学(尤其是农村地区)教师老年化(50 岁以上)现象较为普遍，这部分老师因视力、记忆力减退和精力不济，参加学习，尤其是理论性较强或操作上有特殊要求(如远程培训)的培训，他们感觉困难较大。

培训存在的问题主要表现在五大方面：

一是认识的问题。这里既有领导重视的问题，也有教师认识上的问题。领导重视不够，对培训工作缺乏强有力的管理措施和激励机制，造成教师参训主动性不够。教师认识不到位，形成了对培训应付了事的现象。

二是内容的问题。过去培训内容的确定，主要是自上而下确定的，教师们主要是被动接受。第三轮培训尽管增加了调研和问题反馈环节，但是重理论轻实践的成分还是很大，培训的内容往往与教师的需求还是两张皮，培训的针对性还不强，对实践的指导还不够。

三是方式的问题。过去的培训主要是集中培训、校本培训、远程培训。集中培训主要以专题报告的形式组织开展，一人讲，数百人(甚至上千人)听，方式单一，受训者被动接受，效果不好。校本培训由于缺乏有效的互助和真正的专业引领，没有落到实处，往往变成了枯燥的读书和填写报告册，校本流于形式，成为教师的负担。远程培训由于缺乏有效的监控，以及在农村学校还受到条件制约等因素的影响，实际效果也大打折扣。

四是成果转化的问题。各种培训的训后跟进不到位，形成了培训结束，就画上了“圆满”句号的现象，使得有限的培训成果失去了及时转化为自己或指导他人实践的最佳时机，训了就“训了”。

五是培训者的问题。大多数培训的培训者主要由县级教师培训机构的教师和县教研室的教研员担任，他们在理论上和实践方面都难以称得上是最优秀的，且长期往复承担培训任务，难以让参训教师信服，产生排斥心理。

老师们对新一轮培训的期待主要有：

一是希望加强培训工作的组织管理，建立健全教师培训工作的激励奖惩制度，进一步调动教师参训的积极性，让老师们在参加培训的过程中得到更多的精神鼓励和实惠；

二是希望培训的内容紧密联系当前的课堂教学，理论的学习要易于内化为实践，有较强的实践性和可操作性，既立足于提高教师的课堂教学能力，又能促进教师的专业发展。

三是希望进一步丰富培训形式，让老师们自己选择符合自己实际的培训方式，大多教师非常希望到名校观摩学习，得到名师的指导和培训，有条件的教师也很欢迎远程培训。

四是希望能够根据不同的对象采取不同的培训方式和要求，开展分层、分类培训。如老年教师的特殊要求，幼儿园、音体美等教师的特殊要求等，不能大一统、大呼隆。

五是希望加强培训者队伍建设，组建名师讲学团，开展巡回教学指导，同时要加强县、乡、校三级培训指导网络建设，加大对学校层面业务指导人员的培训力度，因为他们是校本培训的最基层的组织者、指导者和参与者，他们是校本培训能否落到实处的关键。

六是希望加强县级教师培训远程支持服务平台建设，为教师提供方便快捷的交流展示的平台，促进培训工作的有效开展。

四、对新一轮培训的思考和建议

通过调研，我们梳理了过去教师培训工作中存在的问题，了解了教师对新一轮培训的期望和需求，探讨了新一轮培训中需要完善和改进的重点。

一是要进一步完善和落实教师培训制度，加大督导检查力度。首先，既要落实约束机制，又要建立激励机制，要通过制度的完善落实来提高教师参训的积极性、主动性。其次，要加强对教师培训工作的督导评估，将其纳入到教育督导工作中(如县(市、区)党政领导干部教育工作督导考核)，并作为主要内容之一，以推动教师培训工作的持续开展。再次，要对县级教师培训工作进行年检，评出等级，结果在全省通报。

二是要真正从教师的现实需要出发，设计培训内容。培训实施过程中，老师们最喜欢向培训者提的一个要求就是“请你告诉我该怎么做？”，其实老师们的需求很具体，但我们在培训的时候关注了过多的“是什么”、“为什么”的问题，而到了关键的“怎么办”时，又轻描淡写，一笔带过，教师们当然不满意。当前，课程改革正进入深水区，课堂教学正在向追求“有效”、“高效”的方向发展，教师如何转变自己的角色，引导、指导学生自主学习，成为广泛关注的焦点，也是广大一线教师最普遍、最迫切的需求。因此，新一轮教师培训围绕“提高教师指导学生学习的能力”这个核心设计内容，无疑是对路的，与第三轮培训也是紧密衔接的。但实施过程中一定要突出“做”字来做，强调在“做中学”，只有老师们行动了，才可能有改进、有转变、有提高，才能改变过去培训中的“听了激动，回去不动”的现象，培训才有实效。当然，除此以外，顺应当前教育改革形势和教师专业发展的其他培训内容也是必需的，如：规划纲要专题、师德专题、班主任工作专题、专业知识更新和学科素养提升（学科知识 PCK等）等。

三是要创新丰富培训的模式和方法。从教师的希望和教师培训工作发展的趋势来看，集中培训、校本研修和远程培训相结合的混合学习模式是开展中小学教师全员培训的主要途径，但在实施过程中，三种方式一定要既能发挥自己的优势，又能互相弥补各自不足，成为有机结合的整体。集中主要解决培训的组织部署、阶段性总结、交流研讨和问题指导等，远程主要解决专业引领、问题指导、交流展示等，校本主要解决“做”的问题。同时，要进一步丰富培训的方式，像名师讲学、脱产研修、案例观摩、送教上门等教师们喜闻乐见的培训方式，要作为常用的方式贯穿于教师培训的始终。

四是要大力加强培训者队伍建设。要以专兼结合的方式，从一线优秀教师中选拔部分骨干充实培训者队伍，组建名师讲学团。加强培训者培训，可通过外出学习、岗位研修、下校实践等方式，认真组织实施培训者每年 72 学时的培训研修，严格培训者的考核评价，提高培训者的施训能力。

五是要加大教师培训经费投入力度，落实《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》中的第 24 条规定，纳入教育督导考核，建立教师培训经费保障的长效机制。加大对县级教师培训机构的投入，改善办学条件，适应教师培训形势发展的需要。

要加强我县中小学教育教学工作，提升教育教学品位，我们要关注教师的培训，才能提高教育的质量，才能培养出更优秀的学生，才能让社会对教育满意。

一、调查目的

教师的培训是教师个人发展的需要，也是深化基础课程改革全面推进教育信息化进程的重要条件。而对教师培训内容的确定又必须以教师自身的需求为基础。为征求我校教师对市教育局关于教师培训工作的意见和建议，我校组织全体教师认真填写了《十八集初中教师培训需求调查表》，结合我校教师自身的实际需求进行了认真调研。现作如下汇报。

二、调查过程

11 月 10 日下午，利用全体教师例会时间，通过问卷调查的方式来获取我校教师培训需求的信息。

(一) 问卷编制

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 17 个问题，其中 8 个问题为打分题，8 个问题为开放式问答题，1 个问题是建议题。

(二) 问卷取样

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/357053060125006045>