

# 中国教师教育发展研究报告

(经典版)

编制人： \_\_\_\_\_  
审核人： \_\_\_\_\_  
审批人： \_\_\_\_\_  
编制单位： \_\_\_\_\_  
编制时间： \_\_\_\_年\_\_月\_\_日

## 序言

下载提示：该文档是本店铺精心编制而成的，希望大家下载后，能够帮助大家解决实际问题。文档下载后可定制修改，请根据实际需要进行调整和使用，谢谢！

并且，本店铺为大家提供各种类型的经典范文，如演讲致辞、总结报告、心得体会、合同协议、条据文书、策划方案、导游词、教学资料、作文大全、其他范文等等，想了解不同范文格式和写法，敬请关注！

Download tips: This document is carefully compiled by this editor. I hope that after you download it, it can help you solve practical problems. The document can be customized and modified after downloading, please adjust and use it according to actual needs, thank you!

Moreover, our store provides various types of classic sample essays for everyone, such as speeches, summary reports, insights, contract agreements, documentary evidence, planning plans, tour guides, teaching materials, complete essays, and other sample essays. If you want to learn about different formats and writing methods of sample essays, please stay tuned!

## 中国教师教育发展研究报告

### 最新中国教师教育发展研究报告 5 篇

如果你是个消极悲观者，请马上做出改变。当你能够在黑夜中看到明月，明月在你心中，幸福也就会随之而来。这里给大家分享一下关于中国教师教育发展研究报告，方便大家学习。

### 中国教师教育发展研究报告（精选篇 1）

#### 一、幼儿园教师队伍建设存在的问题

##### 1. 教师队伍的结构不合理

一是学历结构不合理。尽管学历不一定与才能、学识成正比，但总的来说，高学历的总体能力、学识层次更能够让社会认同。就整体而言，我国幼儿园教师学历偏低，硕士学位、本科学位的高学历老师更是太少。幼儿园要在激烈的市场竞争中求生存谋发展，就必须突出人才优势。

二是年龄结构不合理，中年骨干教师缺乏。特级教师数量不足，在培养指导青年教师方面，发挥特级教师作用不够。我国民办幼儿园教师师资队伍年龄结构表现为青年教师比例很高，40 岁以上的年龄的教师也不少，但中年骨干教师较少。这说明幼儿园一般吸引的是刚毕业和社会上的大中专学生以及一些没有幼教经验需要通过学习和培训的老资历教师来当保育员。这种近似“哑铃型”的师资结构，对幼儿园的持续健康发展的负面影响是不可低估的。年轻教师虽具潜力和活力，但教学水平和学术水平的提高有一个过程；老资历的教师虽责任心强，但知识老化、方法陈旧、强调经验、开拓精神不强等现

象不同程度的存在，这些教师虽不直接参与教育教学，但我们一直强调的是要保教结合，这样下去可想而知。所以应当注意的是，合理的教师年龄结构，是民办幼儿园提高教育教学质量的重要因素之一，民办学校应从可持续发展的战略高度加快优秀中青年教师队伍的建设，以保持人力资源持续衔接。

三是性别结构不合理。由于男教师的缺乏，“女性化”迹象已在教师性别比例严重失衡的幼儿园出现。具体表现在培养学生勇气、胆量的教育活动不是被忽视就是无法开展，而这是男教师的优势所在。幼儿园缺少男教师，孩子就如同在单亲家庭长大的一样，性格可能产生缺陷。正如孩子的养育要有女性也要有男性一样，让教师在性别上趋于平衡可以更好地反映学生所生活的世界。

## 2. 教师队伍的职业认同感、归宿感差，事业心不强

幼儿园教师平均时间相对与一般职业而言本来就要长，幼儿园为了达到市场竞争的稳定，为了这一目的，相对幼儿园教师工作项目繁多。教师不是单纯承担一项或两项任务，而是承担多项任务，工作责任重、压力大。另外对于幼儿园而言，在追求生源的大背景下，孩子的安全，掌握知识的能力，家长关系等等，不仅决定了教师的地位，而且与教师的职称评定、工资、奖金等挂钩。而作为幼儿园教师所教授对象是幼儿，对孩子的教育是很琐碎的事，也是通过一点一滴的积累才形成孩子的美好发展，也因为教育琐碎，这一点一滴不能很好的被人所认同，教师自己也感觉不到成就感，所以教师职业认同感和归宿感差。在这种情况下，他们一方面承受着来自各方面的压力，一方

面不得不给自己加大心理压力。

另外，一部分幼儿园教师事业心不强，他们没有将自己融入民办幼儿园之中，将自己的教育教学目的与幼儿园的办学目的相统一。由于民办幼儿园以“购买”的方式获得教师人力资源的使用权，这种方式自然产生“你出钱，我为你干活”的简单的“委托——代理关系”。这种关系自然而然造成了教师的事业心不强，而且这种关系并不适应民办幼儿园作为一个专业服务机构的性质，民办幼儿园以其提供专业性的教育服务为其社会功能，因此学校以专业性人力资源为依托，要求教师以教育教学专家的身份对学生进行教学，而不是以代理人、甚至是局外人身份教学。

### 3. 教师队伍不稳定，流动性强

由于幼儿园的绝大多数教师都是聘用制，教师聘用的随意性强，随用随聘，这就使教师队伍呈现极大的流动性，而且这种流动性还表现出强烈的不可预测性。任何一个团体，要谋求长远而持续有效的发展，必须拥有一支相对稳定的团体成员，一个企业如此，一个学校也如此。另外民办幼儿园人事管理上也类似于私营企业，教师以一种打工的身份在为校方服务，缺乏“主人翁”地位和团体归宿感，办学者和教师是一种雇佣和被雇佣的关系。这种认识关系给教师的流动提供了极大的空间，也使教师很难真正融入到学校集体之中，以致成为“匆匆过客”。

## 二、幼儿园教师队伍建设对策

### 1. 把好教师入门关，优化教师队伍结构

把好教师的入门关。首先是扩展招聘范围，只有选择的范围广泛，才有可能精心挑选，达到优中选优的目的。作为一个成熟的幼儿园，在教师招聘上要形成自己的一套流程，克服随意性、无序性。

在教师的配置上，应强调合理的队伍结构。首先是专业结构要合理，不能仅限于单一的幼师专业，可让多专业人员参加幼儿教育；第二，应保障年龄结构合理，使老中青教师形成梯队；第三，讲求教师学历比例的合理，不是学历越高越好，而是要合理搭配；第四，性别结构要合理，幼儿园女性教师扎堆，不利于幼儿健全个性的形成，因此应配备一定比例的男性教师，每个班级至少配备一名。

## 2. 做好教师职业规划，关注教师专业成长

帮助教师做好职业规划，关注他们的专业成长，不仅可弥补他们专业上的缺陷，而且可以让他们享受到成长的快乐，看到自身价值所在。

第一，实施名师工程，即，提倡每一位教师都积极向“名师”发展。对于每一位教师，要指导他们做好职业规划，帮助他们分析自身优势与问题，确定自我发展的目标，树立专业学习的榜样，明确今后发展的方向与步骤，并为每一位老师设立了专业成长档案袋，详细记载他们的专业成长过程。

第二，鼓励教师自我修养。鼓励教师进行教学反思，坚持写教学日记，及时记录工作和学习中的所思所想，所见所闻，所说所做，促使他们思考，及时总结教学中的经验与教训。同时鼓励教师开展自学，配备一定的藏书，并订阅报刊杂志，让教师们在阅读与思考中用新的

理念武装自己的头脑，改进自己的行为。

第三，鼓励教师之间开展教学互助，共同分享教学感受。可以组建骨干教师与其他新教师一对一形成师徒关系，规定新教师每学期到骨干教师课堂听课，每学期徒弟上汇报观摩课，并得到指导老师的深入的指导和点评。同时，还可组织教师之间互相观摩幼儿园各项活动，如早操、教学活动、环境布置等，并当场组织评课，使新教师更直观地学习幼儿教育的方法，综合提高业务水平。

第四，请专家引领教师的专业成长。这是幼儿园开放办园在师资队伍建设方面的体现，是提升幼儿园教研质量，提升教师理论水平，增强理论思维，促进教师专业发展的有效途径。专家的一个提示，几点建议，是促进教师成长的“催熟剂”。为此，幼儿园可以设置专家扶持热线，建立专家辅导平台，让教师们与专家直接对话，让问题得到及时解决，架起专家与教师相互沟通的桥梁。有条件的可以请专家来园讲学，与教师面对面交流。

第五，以科研带动教师的专业成长。让教师参与课题研究是提高他们专业素养的有效手段。

### 3. 注重教师的形象建设，全面提升教师综合素养

加强师资队伍建设，不能仅仅局限于教师知识和技能的提高，还要着眼于教师的形象建设，着眼于教师精神和文化素养的全面提升。因为只有教师具备良好形象，才能支撑起幼儿园的整体形象，才能形成全体幼儿的良好形象。

一应明确教师形象塑造的内容体系。作为一名优秀的幼儿教师，

其良好形象的塑造需要从三个方面下功夫。第一，礼仪形象。包括面部表情、为人处事、待人接物等场合下的态度及运作表现。第二，仪表形象。包括教师在工作期间的着装打扮、装饰打扮，如服饰、鞋装、发型。第三，语言形象。包括语速、语调、普通话及文明语言的使用。

二应制定教师形象塑造的制度体系。塑造教师的良好形象，需要以一系列制度作为保障。

三应构建教师形象塑造的培训体系。教师良好形象的塑造不是一朝一夕的事情，需要经长期的严格培训才能实现。培训要有明确的课程内容、教材、方式方法，还要在时间和制度上给予保证。

#### 4. 保障教师的权益，为教师营造和谐的工作环境

一直以来，我国幼师存在社会认可度不高的问题，这个问题的解决首先应从幼教行业内部做起。

一应坚决保障教师的合法权益。保障教师的合法权益，是加强师资队伍建设的基礎。教师的合法权益包括获取工资、福利和社会保险的“保障权”，依法进行教育教学活动的“自主权”，指导和评价学生的“评价权”，从事学术研究活动的调研“参与权”，寒暑假及法定假日的“休息权”与“自由支配权”。

二应积极为教师营造和谐的工作氛围。教师的价值取向是多方面的，对大多数教师而言，高工资高福利不一定很重要，而一个和谐的工作环境才是最根本的。为此，要想办法增加教师主人翁意识，加大其对学校的感情，培养他们对学校的依赖程度与认同程度。要做到这一点，必须要实现依法办园、民主办园、科学办园。一方面，要强调

办园的公益性，不以营利为目的；另一方面，要克服家族式管理，开辟普通教师参与幼儿园管理的通道，要任人唯贤，不任人唯亲；再一方面，要提倡教师之间的合作与共荣，为教师营造一个有张有弛，弹性作息的工作环境。

总之，他们让教师看到了幼儿园及自己的前途，让他们感到自己真正是幼儿园的主人，是幼儿园的一份子。

### 中国教师教育发展研究报告（精选篇2）

根据\_\_市教育局行风评议工作精神和要求，就校园教师师德师风方面、规范收费执行状况、校园教育教学日常管理方面、校园校务公开与执行状况、领导班子与教师廉洁重教状况等方面作了重点自查评议，我校认真组织全体教师学习有关文件，现将基本状况作如下报告。

#### 一、加强学习，端正思想，提高对民主评议政风行风工作的认识。

##### 1、加大宣传力度。

校园召开了全校教师参加的校园行风评议工作动员大会，敖校长向全体教职员工传达了市教育局文件精神，进行了“正行风、促发展”的民主评议行风活动的动员，组织教师学习了行风评议工作实施的有关要求，并要求每位教师对自己的师德师风状况进行自检自查，查找社会、校园和教师身上存在的不良师德师风问题，从而拉开了本校20\_\_年行风评议工作及民主评议行风教育活动的帷幕。

##### 2、认真落实行评工作。

校长组织全体教师认真学习了会议精神，并就校园开展行风评议工作作了部署和安排，研究制定了校园行风评议工作的实施计划。透

过学习，全体教师对教育系统开展行风民主评议活动的好处有了深刻的认识，认识到此项活动的开展是党在新时期对教育系统工作提出的新要求，行风工作能否取得成绩直接关系到党在现阶段方针和政策的落实，关系到党在群众中的威望，关系到社会安定团结的大好局面，也直接关系到教师队伍整体素质的提高。

二、坚持标本兼治、纠建并举的方针，搞好自查自纠工作。

在加强领导、抓好学习、提高认识、作好宣传的基础上，校园认真排查了本校在行风建设中做的好的和存在的问题与不足。

(1) 规范收费。

坚决贯彻落实《进一步做好治理中小学乱收费工作的通知》精神，严格按照上级规定的收费项目和收费标准收费，开具正规票据，设立举报电话，自觉理解群众监督。如有违规现象，在年度考核、评先、职称及晋升等方面实行一票否决制。成立制止乱收费领导小组，由校长亲自挂帅。一切收费实行收支两条线，管理上做到及时上交财政专户，及时申请批拨支付，不胡支乱花，收入支出帐目公开。

(2) 师德建设。

狠抓师德、师风建设，倡导爱岗敬业、服务学生、奉献教育的职业道德。校园出台了《中心小学教师师德考核办法》，建立了师德承诺制度和师德考评制度，对教师体·罚、讽刺、侮辱、变相体·罚学生等现象，加强平时的督查，发现问题，及时纠正并进行处理，问题严重的、影响恶劣的，实行一票否决制，并建立了教师体·罚学生追究职责制度，直接与教师工作百分考核挂钩。

### （3）校务公开。

校园健全了各项规章制度，建立校务公开栏、行风评议意见箱，设立监督电话。坚持实行公开办事规定程序，公开办事结果，虚心理解教师和社会各界的监督；校园班子中层领导的任免、教师职称晋升、评先选优等问题，按照客观、公正、公平、择优的原则，群众研究决定，张榜公布，增强透明度。

### （4）校园管理。

坚持领导干部任课的制度。领导干部自觉遵守纪律，从严执行规章制度。我们根据上级教育部门的要求精神和校园管理的具体状况修订了一些规章制度，在执行过程中，我们要求校园全体教职工，个性是党员干部必须要从严执行，对上下班和请假制度，采取逐级负责的办法，上下班迟到、中离、早退务必依规章制度处理，因公出差、开会或教职工因私事、生病等务必都务必向校长室说明状况，安排好课务。由于实行了这样的管理办法，校园的教学秩序得到了进一步的保证，为提高教育的质量奠定了基础。

### （5）依法治校。

加强领导班子建设，坚持廉洁重教原则。校园发展的命运往往决定于领导班子的政治和业务素质，决定于校风、教风、学风的纯洁、严肃与否。我们坚持将领导班子成员师德师风建设放在首位，并在实践中身体力行，坚持领导班子成员依法行政，教师依法执教，努力推进政风行风建设。我们不断加强制度文化建设，在教育教学、校园管理中，坚持依法治校理念，廉洁重教的原则。多年来，领导班子的

工作作风与治学精神总体上得到了广大教师和学生的认可。

### 三、存在问题。

校园行风建设是关系到社会稳定、群众满意不满意的关键。目前，在自查自评中发现我校目前尚存在以下问题，如个别教师的责任心不够，师德师风尚需进一步加强；学生的行为习惯养成需要继续加大力度，有部分学生有厌学现象，也存在一些不礼貌现象；个别老师在必须程度上还存在着一些变相体罚学生的现象，有损教师和校园形象；还有，在校园管理过程中，管理人员的工作作风有待进一步改变，效能有待进一步提高等等。所有这些问题的存在，都需要我们全体教职员充分发挥主人翁意识，自查自纠自我提高，互帮互助共同发展。

以上资料是我校行风自查自评的基本状况。我们期望能更多地得到上级教育行政领导的指导，以利更好地开展校园各项工作，更好地承办人民的教育。

## 中国教师教育发展研究报告（精选篇3）

### 一、调查目的

本项调查的目的在于：了解合肥师范附小的教师专业发展状况，以便能够更好地把握教师在专业发展方面的需求和特征，从而为寻求富有针对性的促进本校教师专业发展的实践策略奠定基础。

### 二、调查方法与工具

我们采用《合肥市中小学教师专业素质现状调查问卷》对合肥师范附小的全体教师进行了调查，问卷主要从教师的基本情况，对职业的认可度，教师对自身专业发展的认识，教师的专业知识与技能，教

师的教学反思能力，教学交流和教科研活动及需要学校所创造的条件等多个方面着手的。本项调查收回有效问卷为 83 份。

### 三、统计结果与分析

#### （一）教师的基本情况

从以上结果可以看出，合肥师范附小教师以女性居多，占全体教师的 80.7%，男性教师占 19.3%。

教师的年龄分布比较平均，既有经验丰富的中年教师队伍，又有一群朝气蓬勃的青年教师。从整体上看，20—30 岁的青年教师比重偏高。其中 26—30 岁年龄段的教师占全体教师的 27.7%。偏年轻化的年龄分布表明：教师思想比较活跃，新的教育理念和教学行为比较容易被教师接受。

从学历层次看，教师中以本科学历居多，占 62.7%；具有大专学历的占被调查对象的 33.7%；仅有 3.6% 的教师学历在大专以下。这表明我校教师整体学历较高，教师的主动学习，持续发展的意识较强。

就职称结构而言，中学高级 3 人，小学高级占 72.3%，小学一级占 16.9%，小学二级占 7.2%。由此可见，学校教师的职称层次总体偏高，这给教师的职称晋升带来了困难，也把“如何保持高级教师的专业进取精神”的问题摆在了学校管理者面前。

#### （二）教师对职业的认可度

从以上调查结果可以看出，我校教师选择这一职业的初衷，以热爱教育事业的人居多，占总数的 32.5%；其次是因为受父母和老师

的影响，占 25.3%；另外，教师职业的稳定性，也是吸引在校学生从教的重要原因之一，占总数的 21.7%。

被调查的教师中，喜欢或非常喜欢教师职业的人占 77.1%，说明绝大多数教师的职业认可度比较高，工作的主动性较强。但是，也有 8.4%的教师不太喜欢教师职业，2.4%的教师非常不喜欢本职工作。可见，部分教师存在职业倦怠。如何调动这些教师的工作激情，提高职业的成就感，是值得思考的问题。

教师对职业的不认可，主要原因是收入较低 70%及工作压力大 54.2%，教师的社会地位不高，也是教师不满意这一职业的主要原因之一 34.9%。为提高教师对职业的满意度，各级教育主管部门需采取措施提高教师的整体待遇水平，为教师过高的工作压力“减负”，并努力提高教师的社会地位，才会吸引更多的优秀人才加入教师的行列。

### （三）教师对自身专业发展的认识

从调查结果来看，教师认为在与教学工作密切相关的方面有较高的自主权，如选择教学方法 76%，选择教学内容 35%，确定教学目标 25.3%，选择评价手段 19.3%。只有少数教师认为可以参与学校的管理 3.6%和规划自身职业的发展 4.8%，说明多数教师对自己职业前景没有明确的计划。

教师对自身专业发展的状况满意度呈两级分化的状态。选择“非常满意和满意”的教师占总数的 43.4%，同时也有 43.3%的教师选择“不满意”或“非常不满意”。

有近半的教师认为：内因是发展变化的重要因素，如选择自身努力占 44.6%，个人天赋占 20.5%；学校环境是发展的重要外因之一 42.2%，其次是外出学习 38.6%。

60.2%的教师认为校内同行是对自己专业成长帮助最大的人，说明校内教师有互帮互学的良好教风。其次，教育的主体——学生对教师的成长也起到较大的作用，占被调查的教师 25.3%。另外，教育名家及著作也给教师以教学的灵感和智慧的启迪，占 24.1%。

#### （四）教师的专业知识与技能

从调查结果看，多数老师非常重视教育科研知识 45.8%和课程开发知识的学习 44.6%，说明我校以教科研促发展的观念已经深入人心。30.1%的老师认为欠缺任教学科相关的知识，19.3%的教师希望能对学生及其年龄特性的知识有更深入的了解。只有 7.2%的教师认为自己欠缺一般教学法知识。

教师目前最想学习的知识依次是：信息技术与学科整合知识 44.6%、与教学方法、技能相关的知识 43.4%、有关学生身心发展和评价知识 33.7%、与担任学科相关的学科知识 22.9%、与教育科研有关的知识 15.7%和其他 2.4%。

在教学中，教学参考书依然是教师最广泛运用的教辅材料 68.7%；有 45.8%的教师经常电视、广播和网络资源辅助教学，说明我校作为全国现代教育技术示范学校，教师具有较强的运用现代教育技术的意识和能力。不过，仅有 6%的教师经常使用社区、生活资源，说明教师比较缺乏将教育融入生活的意识，不能充分地利用社会资源为教育

教学服务。

教学中，多数教师经常使用现代教育技术作为辅助教学的手段，如 57.8%的教师经常使用多媒体计算机辅助教学，37.3%的教师经常使用录音机、录像机。另外，传统的纸质挂图因为使用方便，也是教师常用的教具，占 51.8%的教师经常使用。

被调查的教师中，有 43.4%的人认为缺乏与学生进行有效交流，尤其是非班主任的任课教师，很少有时间和机会与学生做较深层次的交流；41%的教师认为需要增强对教学内容进行合理组织加工的能力；20.5%的教师认为欠缺制定科学合理的教学目标的能力；另有的 18.1%教师需要学习如何选择恰当的的教学方法。

课堂上，教师采用丰富多样的教学手段活跃学生的思维：73.5%的教师喜欢组织学生讨论，将每一个学生融入教学活动之中；66.3%的教师注重培养学生自主学习的能力；38.6%的教师鼓励学生阅读有关教学指导书籍；仅有 13.3%的教师经常组织课外社会实践活动。

在新课程的实施过程中，很多教师对如何开展教学科研感到困惑，43.8%的教师认为自身缺乏教科研能力；38.6%的教师希望能加强多媒体技术运用能力的学习；30.1%的教师希望提高学科的信息接纳的能力；教师对如何评价学生表现得比较自信，只有一人认为自己欠缺这项能力。

绝大多数教师在评定学生学习情况时，采用考试与平时考核相结合的方式，占总数的 69.9%；22.9%的教师较多地使用考试对学生评价；有 19.2%的教师将考试与建立学生成长记录档案相结合。这

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/558015017143007042>