# 教师状况调查报告(十五篇)

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-10-10

*报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。教师状况调查报告篇一为了解我区中小学教师的职业压力与心理...*

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

**教师状况调查报告篇一**

为了解我区中小学教师的职业压力与心理健康状况，昌平区心理健康教育课题组参考中国人民大学公共管理学院与人力资源研究所李超平博士设计的“20xx年中国教师职业压力和心理健康调查”问卷，进行本次调查并分析撰写调研报告。

1、调查方法：采用问卷调查法、抽样分析法。

2、调查对象：我们对区60所学校的教师进行了《教师职业压力与心理健康状况的调查》。收回42所学校的有效问卷共计2151份，对收回有效问卷按照城镇中小学、农村中小学的比例进行抽样分析，

3、调查步骤：统一下发试卷，各学校组织卷调查工作；统计上交调研结果和调研报告。统一对上交的调查结果进行合计并抽样进行分析。

（一）教师的职业压力过大，有78.2%的被调查教师反映职业压力较大

调查统计结果表明：有28.6%的被调查教师反映压力非常大，有49.6%的被调查教师反映压力比较大，两者加起来占到了被调查教师的78.2%。说明绝大部分教师感觉压力比较大，感觉没有什么压力的教师只占4%。教师的职业压力成为教育改革的关注点之一。

（二）教师职业倦怠现象严重，在影响教师身心健康发展的同时也影响着教育教学质量的提高。

职业倦怠是指个体无法应对外界超出个人能量和资源的过度要求而产生的身心耗竭状态。教师的倦怠是指教师不能顺利应对工作压力的一种反应。一般表现为以下的三种行为反映。

1、情绪耗竭。这个阶段的教师表现为疲劳、烦躁、易怒、过敏、情绪紧张。情绪耗竭的教师常出现畏惧早晨去上班，形成对学生消极地、玩世不恭的态度。调查统计结果表明：有78.6%的被调查教师经常或频繁出现早晨起床时，感觉非常累，可是又不得不去面对一天的工作；有65.2%的被调查教师在工作中整天与学生打交道，感觉确实压力很大；有54.3%的被调查老师经常或频繁有工作让自己快要崩溃的感觉。

2、性格解体。一般表现为通过减少和断绝与学生的联系来表现出来。

调查统计结果表明：50%的被调查教师对学生越来越不像以前那么热情了；39.7%的被调查教师担心工作使自己变得越来越没有同情心了；24.9%的被调查教师现在并不真正关心有些学生的状况了。

3、降低成就感。教师职业是使学生获得知识，为社会培养有用的人。教师一旦发现他们的职业为他们提供较少的反馈时，他们就不再做出努力了。

调查统计结果表明：63.9%的被调查者感觉工作缺乏成就感；33.4%的教师感觉自己的工作对学生的生活没有什么积极的影响。

（三）教师的工作满意度比较低。

教师是一种助人发展的职业，是学校教育的关键所在。因此，教师的工作满意度与教师工作积极性有密切关系，与教师本身的身心健康有很大关系。

调查统计结果表明：有44%的教师对所在的工作单位不太满意。有38%的教师担心下岗；有33.3%的教师想离开所在的工作单位。

（四）教师生理健康状况不理想。

调查统计结果表明：经常或频繁的有57%的教师经常失眠。有54.4%的教师出现比较严重的消化不良或者食欲不振现象；有50.9%的教师经常出现呼吸困难或者头晕现象。

在压力状态下，机体必然伴有不同程度的生理反应，主要表现在中枢神经内分泌系统和免疫系统等方面。压力过大就会引起身体不适，导致各种疾病。

（五）教师的心理健康状况不佳，应引起学校和社会的高度重视。

调查统计结果表明：有57.6%的被调查教师因为工作上的事情，经常或频繁的出现情绪低落；有54.1%的被调查教师因为工作上的事情，经常或频繁的出现非常生气；有62.1%的被调查教师因为工作上的事情，经常或频繁的出现非常紧张。

承受压力是生活中不可避免的，适当的压力是健康所必须具备的条件。但是压力过于强烈、持久，超过个人的耐受能力，会引起人烦躁、抑郁、焦虑、激动不安、愤怒、沮丧、失望、消沉、健忘等心理反应，会破坏人的心身平衡，影响人的学习与工作，损害心身健康。

（一）社会因素

1、社会对教师的期望高让教师感到有压力感。

教师承担着培养下一代，承传历史文化的重任；但是，在今天这样迅速变迁的社会里，价值观念日趋多元化，社会各界对教师的期望值也越来越高，对于教师的要求过多过全。过高的要求和期望让教师产生压力感。

调查统计结果表明：造成压力的重要和关键原因，有50.8%的被调查教师认为社会对教师的基本道德要求过高；58%的被调查教师认为对教师业务能力要求越来越高；70.3%的被调查教师认为学校与家长过分关注学生的分数。

2、工资待遇低、经济负担过重，社会地位不高等也是造成教师压力过重的主要原因。

调查统计结果表明：有58.9%的被调查教师认为经济负担较大。有63.1%的被调查教师认为教师的社会地位不高；有63.9%的被调查教师认为工作缺乏成就感是造成压力的重要和关键原因。

（二）学校因素

1、教师工作量大，工作时间长是一个重要的因素

长期超负荷工作，导致教师身体健康状况下降并产生心理问题。

调查统计结果表明：有61.7％的被调查教师工作时间在8小时－10小时，有30.9%的被调查教师工作时间超过10小时。教师即使下班后脑子还要想着工作，负担过重成为一种普遍现象。有62%的被调查教师认为负担过重（比如，工作量大，经常需要加班等）是造成压力的重要和关键原因。教师除正常的课堂教学外，还要在课堂外倾注更多的精力和时间备课、制作课件、对学生进行课后辅导和作业批改。在当今个性化的时代，教师还需要研究、落实适应不同学生的个性化教学、创新性教学以便适应新可改的需要。

2、学校的考核评比制度也给教师工作带来很大的压力

调查统计结果表明：有71.1%的被调查教师反映所做的工作不能得到客观、公正的评价与回报；有68.2%的被调查教师反映考核与评比（比如，评比太多，考核内容与模式僵化等）；有59.1%的被调查教师反映职称评聘是造成压力的重要和关键原因。

有些学校无论是新教师还是有经验的教师都用一把尺子衡量，忽视了教师之间的差异性；评价方法过于片面、简单。学校简单地用及格率、排名次、分数高低等指标来衡量教师业绩，实行末位淘汰制。另外，职称评聘、奖金分配、评优、等竞争的方式不太公平，使得教师们感到自己被埋没，产生烦闷和消极情绪，工作热情降低。

3、学校的教育管理体制对教师的影响很大，也是一个重要的压力源。

调查统计结果表明：有55.6%的被调查教师反映单位的规章、制度和各类要求有很多不合理的地方；有61.6%的被调查教师反映被动地适应单位各种改革；

有56%的被调查教师反映工作不能得到领导的理解与支持都是造成教师压力的重要和关键原因。学校管理不科学，会造成教育教学工作效率低下，挫伤教师的积极性，严重影响教师的心理健康。有些学校教学管理制度落后，对教师的管理太机械、太死板，且不注重实效，要求搞得很烦琐，应付检查多，无实质性进展的重复工作多等，使教师疲于应付。

4、另外，学校人际关系问题、学生出现的各类问题、子女教育或就业问题、家人对自己工作的态度问题也是教师压力产生的原因。

单位人际关系复杂，影响教师心态，导致教师产生压力。随着学校内部各种竞争现象的加剧，如评优、晋级，排序、竞争等等，进一步加剧了教师之间的紧张关系，使教师产生压抑感，有些教师不能愉快的从事工作。

学生出现的各类问题，影响教师的教学，给教师造成重大压力。学生的品行、学生的纪律问题、学生的学习情况很多时候使教师们感到困惑、费解、寒心，认为是学生对自己辛苦付出的不尊重，师生间的心理距离与隔阂正逐日拉大。随着社会变化，学生的问题行为更加突出，严重影响教师的教学，成为教师较大的工作压力。

（三）教师的个人心理因素

调查结果表明，24.3%的被调查教师并不了解应该如何去应对压力，有60.3%的被调查教师虽然有一定的了解，但是却是通过非正式渠道了解到的，只有15.3%的被调查教师是通过正式渠道了解到的。调查结果还表明，有23%的被调查教师会去“积极解决问题”，而绝大部分被调查教师，不知如何正确地解决问题，要么是“向家人、同事、朋友倾诉，以缓解压力占49%”，要么是“逃避17%”、“回避问题6%”或者“消极等待5%”，而这些方式并不一定是最有效的方式。针对这种情况，有56.7%的被调查教师反映学校并不重视，没有考虑这方面问题；有43.3%的被调查教师反映学校比较重视并采取了相应措施。可以说，我们在这方面的工作还做得非常不够，教育部门与学校很有必要采取有效的措施来通过正规的渠道与方式为教师提供“如何应对压力”、“压力管理”等方面的培训，以帮助教师去有效地应对压力。

分析可以看出，现在教师的生存状况不佳，存在较大的职业压力与一定的心理健康问题。但是他们对心理健康方面的知识又缺乏了解；也不知道该如何应对压力；很大一部分教师在遇到压力的时候，都是采用“逃避”“回避问题”“消极等待”等策略，这就使得教师的生存状况一步步在恶化，要改变中国教师的生存状况，我们就必须去改变这一现状，为他们提供更多的培训与支持。

教师压力产生的因素是多种多样的，解决教师压力问题必然也要求多方面的努力。

（一）寻求社会的支持，社会应为教师“减压”

社会各界应充分认识教师工作的特殊性、艰巨性，不应求全责备；不应把培养下一代的责任全都压在教师身上，教育是家长，社会和学校三者共同承担的，作为教师不是所有教育工作的承担者。家长和社会要承担起自己的责任。

1、对教师的期望和要求应合情合理。

2、提高教师的社会和经济地位。

（二）学校及教育行政部门要为教师“减压”

学校和教育行政部门对教师的管理和要求应树立“以人为本”，充满人文关怀的管理理念，实行民主管理，使教师感受到组织的温暖。

1、改进学校的管理，建立良性支援机制

2、营造宽松、和谐、民主的工作氛围和人际关系

3、改革评价制度，建立“发展性教师评价制度”

（三）教师个人的主观努力，自己给自己“减压”

来自社会与学校管理者的支持固然是重要的，这是外因，而外因毕竟通过内因才起作用，内因才是关键。因此，有效缓解教师压力最重要的还是教师的自我调节和自我支持。

1、应正确认识压力。

2、应要修正自己的认知观念，坚定正确的职业理想和信念。

3、要善于接纳他人，学会欣赏别人。

4、加强体育锻炼。

总之，教师的心理健康问题需要引起全社会的高度重视，更需要我们积极行动付予实施。只有通过社会各界的不懈努力，我们才会拥有一支具有“仁者不忧，智者不惑，勇者不惧，达者不恋”的情操高尚的教师队伍；只有这样一支身心健康、蓬勃向上的师资队伍，才能真正肩负起社会、家长赋予教师的诸多角色和极高的期望，圆满地完成教书育人的使命，成为合格的人类灵魂的工程师。

**教师状况调查报告篇二**

20xx年7月

朝阳区

关于教师心理状况的调查

教委调查

从近日召开的中小学教师心理健康教育论坛获悉，一份针对1253名教师心理健康的调查显示：66。16%的教师存在心理问题，其中，小学教师心理健康水平最令人担忧。

此项数据来自朝阳区教委日前对该区30所中小学、幼儿园的1253名教职员工进行的心理健康状况调查，结果显示，有超过6成的教师心理健康状态不佳。其中，48.28%的教师表现为轻度症状，12.45%的为中度症状，2.71%的为重度症状。

调查显示，在幼儿园、小学、初中、高中教师中，小学教师抑郁、焦虑、强迫症状等心理健康问题因素的检出率均为最高。专家分析，这是因为小学教师工作任务量大而繁琐，相比中学而言，需要付出更多的心智和时间。此外，由于工作效果的隐匿性，其工资待遇、社会地位、社会评价均低于中学教师。

为帮助教师疏导压力，朝阳区教委全国率先成立了“教师心理咨询中心”，截至今年3月，共接待面询教师94位、接听教师电话2516次。朝阳区计划把该中心建成干预全区教师心理危机状况的主要平台，咨询目的将从“提升工作品质”过渡到“提升生活品质”。

**教师状况调查报告篇三**

教师状况堪忧 没有有活力的教师队伍，何谈有生机的下一代，100%投入的教师，才能有100%满意的教育。一切来自教师的敬业度。

曾经两度获得“亚洲最佳雇主”第一名殊荣的波特曼丽嘉酒店有一套非常简单而又实用的管理模式——酒店的目标是通过服务来赚钱，服务就是酒店的产品，用三角形来表示，底部是员工满意度，中间是顾客满意度，最上面是利润，只有100%员工满意，才会有100%客人满意，才会有真正的盈利。波特曼丽嘉这套简单的管理模式，不仅值得其他企业借鉴，也值得学校学习。

对于学校来说，三角形的底部就是教师，中间是学生，最上面就是社会所需要的人才，只有100%投入的教师，才能培养出优秀的学生，才会有社会对教育的100%满意。因此，在教育管理过程中，一方面我们需要关注学生，另一方面我们更需要关注教师，毕竟只有当我们的教师能够以饱满的精神，专业的态度来对待他们的工作时，他们才能真正为社会培育出所需要的人才。

美国的调查结果表明，只有23%的被调查者认为他们自己在尽他们最大的努力工作。为什么？因为他们对工作不满意，因为他们的工作压力太大，因为他们有些人出现了工作倦怠，因为他们有些人甚至出现了心理健康问题美国的情况是这样，在我国又是什么情况呢，尤其是承担培育祖国未来的教师的状况又如何呢？为了了解我国教师的真实状况，为国家和社会建设一支有活力的教师队伍提供依据，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和新浪教育频道联合启动了“20xx年中国教师职业压力和心理健康调查”。

本次调查的问卷，由中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所李超平博士参考国内外职业健康心理学的最新研究成果设计而成。8月27日，调查问卷在全球最有影响力的中文网站——新浪网发布，供教师在线参加本次调查。截至20xx年9月6日24时，总共有8699名教师填写了调查问卷。调查完成后，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所李超平博士采用专业的统计软件与技术对调查数据进行了分析，并撰写了本调查报告。

20xx年8月27日，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所和新浪教育频道联合启动了“20xx年中国教师职业压力和心理健康调查”。截至20xx年9月6日24时，总共有8699名教师填写了调查问卷。调查完成后，中国人民大学公共管理学院组

织与人力资源研究所李超平博士采用专业的统计软件与技术对调查数据进行了分析，并撰写了本调查报告。

一、教师生存状况分析

教师生存状况堪忧，减压势在必行

超过80%的被调查教师反映压力较大

近30%的被调查教师存在严重的工作倦怠，近90%存在一定的工作倦怠

近40%的被调查教师心理健康状况不佳

20%的被调查教师生理健康状况不佳

超过60%的被调查教师对工作不满意，部分甚至有跳槽的意向

参考国内外职业健康心理学(occupational health psychology, ohp)的研究成果，我们从“工作压力”、“教师工作倦怠”、“教师心理健康”、“教师生理健康”与“教师工作满意度”五个方面对教师生存状况进行了全面的分析。

a、超过80%的被调查教师反映压力较大

以上统计结果表明，有34.60%的被调查教师反映压力非常大，有47.60%的被调查教师反映压力比较大，两者加起来占到了被调查教师的82.2%，说明绝大部分教师都感觉压力比较大，教师的压力已经成为我国教育改革必须关注的问题之一。

b、近30%的被调查教师存在严重的工作倦怠；有86%的被调查教师存在一定的工作倦怠

工作倦怠(job burnout)，简称倦怠(burnout)，是指个体因为不能有效地应对工作上延续不断的各种压力，而产生的一种长期性反应，包括情绪衰竭，玩世不恭或者去人性化和成就感低落。情绪衰竭是指个人认为自己所有的情绪资源(emotion resources)都已经耗尽，感觉工作特别累，对工作缺乏冲劲和动力，在工作中会有挫折感，紧张感，甚至出现害怕工作的情况。玩世不恭或者去人性化是指个体会刻意与工作以及其它与工作相关的人员保持一定的距离，对工作不象以前那么热心和投入，总是很被动地完成自己份内的工作。成就感低落是指个体会对自身持有负面的评价，认为自己不能有效地胜任工作，或者怀疑自己所做工作的贡献，认为自己的工作对社会对组织对他人并没有什么贡献。根据国际上这一标准的分类，我们从情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落三个方面对我国教师的工作倦怠情况进行了分析。

以上统计结果表明，有49.70%的被调查教师人有较明显的情绪衰竭，只有24.4%的被调查教师情绪衰竭程度较低或者没有出现情绪衰竭的情况。可以看出，国内有很大一部分教师在工作中有比较累的感觉，对工作缺乏冲劲和动力，情绪衰竭的程度比较严重。这一点，值得教育部门与学校的进一步关注。

调查结果表明(见图3)，在玩世不恭这一维度上，有56.10%的被调查教师得分比较高，只有24.40%的被调查教师得分较低。由此可以看出，教师中有超过50%的人对工作不像他们刚参加工作的时候那么热心和投入，总是很被动地完成自己份内的工作，或者抱着一种“应付”的心态在工作，有时甚至还会出现不关心教师质量与成效，不关心学生成长的情况。

调查结果表明(见图4)。在所有被调查的教师中，有68.20%的人成就感低落，对工作没有成就感，只有8.2%的人(也就是说，10名被调查教师中只有1名教师)对自身的评价较高，具有较高的成就感, 认为自己能有效地胜任工作。而一个人在工作是否有较

高的成就感，会直接决定个体的工作效率和效果。作为一名教师，如果在工作中找不着成就感，很难想象他们如何能培养出优秀的人才？关于这一点，也值得教育部门、学校与教师关注。

为了对所有被调查教师的工作倦怠情况有一个整个的认识，我们还分别以“一项指标出现工作倦怠” 、“二项指标均出现工作倦怠”、“三项指标均出现工作倦怠”为标准，对所有被调查教师进行了分析。结果如下：

调查结果表明，如果以任何一项指标出现工作倦怠作为标准，有86%的被调查教师出现了工作倦怠。如果我们把“一项指标出现工作倦怠”作为轻微工作倦怠的标准，则有86%的被调查教师至少出现轻微的工作倦怠；如果以“二项指标出现工作倦怠”作为中度工作倦怠的标准，则有58.50%的被调查教师两项以上的指标出现工作倦怠，也就是说近60%的被调查教师出现了中度的工作倦怠；如果以三项指标均出现工作倦怠为标准，也就是“高度工作倦怠”，则我们可以发现还有29%的被调查教师符合这一标准。

从这一调查结果可以看出，绝大部分被调查教师有轻微的工作倦怠，或者说出现了一定程度的工作倦怠；而有29%的被调查教师，也就是每10个被调查教师基本上有3个出现比较严重的工作倦怠。虽然整个教育界对于教师的工作倦怠还没有高度重视，但是实际上教师的工作倦怠情况已经非常明显，教育部门与学校很有必要马上采取措施来帮助教师治疗与预防工作倦怠，以进一步提高教学的质量与水平。

c、心理健康

**教师状况调查报告篇四**

为了度过一个有意义的暑假，我参加了社会实践调查，调查过程中，让我学会了待人接物，懂得了洞察分析人的心理，以下是我这次的调查报告：

:20xx年7月

：朝阳区

关于教师心理状况的调查

教委调查

从近日召开的中小学教师心理健康教育论坛获悉，一份针对1253名教师心理健康的调查显示：66.16%的教师存在心理问题，其中，小学教师心理健康水平最令人担忧。

此项数据来自朝阳区教委日前对该区30所中小学、幼儿园的1253名教职员工进行的心理健康状况调查，结果显示，有超过6成的教师心理健康状态不佳。其中，48.28%的教师表现为轻度症状，12.45%的为中度症状，2.71%的为重度症状。

调查显示，在幼儿园、小学、初中、高中教师中，小学教师抑郁、焦虑、强迫症状等心理健康问题因素的检出率均为最高。专家分析，这是因为小学教师工作任务量大而繁琐，相比中学而言，需要付出更多的心智和时间。此外，由于工作效果的隐匿性，其工资待遇、社会地位、社会评价均低于中学教师。

为帮助教师疏导压力，朝阳区教委全国率先成立了“教师心理咨询中心”，截至今年3月，共接待面询教师94位、接听教师电话2516次。朝阳区计划把该中心建成干预全区教师心理危机状况的主要平台，咨询目的将从“提升工作品质”过渡到“提升生活品质”。

**教师状况调查报告篇五**

北京师范大学许燕教授在一份调查报告中发现，警察、教师、医生是当今社会的高风险职业，因为他们面对的是各种特质的人，多扮演着助人的角色，被称为助人群体，最容易出现心理问题，产生心理枯竭。关心和维护高中教师这一重要而特殊群体的心理健康无论是对教师自身、学生还是基础教育的整体发展都有重要意义。教师的心理健康是影响学生身心发展的重要因素，这早已被以往研究所证实。我国大部分学者在确立教师心理健康的标准时主要是从认知、情绪、人际关系、意志品质、人格、自我意识和人生态度等方面来考虑。

中国人民大学在20xx年在新浪网发放的一份问卷《中国教师职业压力和心理健康问题》调查发现，从幼儿园到大学教师，在被调查的8699人中，80%压力较大，30%存在严重的职业倦怠。20%的被調查教师生理健康状况不佳，超过60%的被调查者对工作不满意。中学教师心理问题的高发人群为（1）男老师（2）年轻教师（3）工作量大的教师。教师这个职业本身充满光环的同时，也对教师自身的心理健康产生了负面影响。

1.研究对象

本次调查以广东省某一高中教师为研究对象，共发放问卷100份，回收75份。其中男老师29人，女老师44人，其中两份未填写性别。

个别访谈的对象既包括非班主任、教学新秀，也包括富有经验的优秀班主任和专家型教师，以使我们的访谈具有一定的代表性。（见表1）

2.研究方法

采用自编的《教师心理健康状况调查》对高中教师进行问卷调查，以期了解高中教师的心理健康状况。高一、高二老师问卷发放到各办公室，请级长收取，高三老师在中考期间完成。同时，为了更深入了解教师的心理健康状况，对部分教师进行了个别访谈，访谈内容主要涉及到选择做教师的原因、从教以来心态的变化及变化原因、自己的职业理想及对幸福所下的定义。也对个别教师访谈了专业发展的历程及对新教师的建议。

3.调查结果分析

3.1教师职业的满意度调查

调查主要针对教师职业的总体满意感进行，结果发现，44%的教师对教师这一职业满意，一般和不满意的教师分别占调查人数的52%和4%。“一般”是一个带有一些感情色彩的词，不是很满意但也不讨厌。

3.2教师工作量情况

教师的工作量是影响教师心理健康的一个重要因素。问卷调查了教师的工作量情况，对班主任与非班主任、工作年限及年龄与工作量进行了一定的比较。结果发现：教龄在10年以上、年龄在40岁左右的教师工作量大，尤其是工作了16-20年、年龄在41-50岁的班主任、级长或行政人员感到工作量大，甚至是超负荷工作。此次调查共有三位50岁以上的教师参与，三人在工作量的选择上从正常到超负荷都有，但因为人数较少，我们并不能确定这部分教师的工作量情况。

3.3教师在工作中最开心的事情

教师希望从职业中获得什么呢？高收入？高认可度？还是其他什么？58.9%的教师希望能从教师这个职业中获得自我实现，56.2%的教师希望获得学生的尊敬和爱戴，希望从教师这个职业中获得社会认可和高收入的比例分别为46.2%和34.2%。

在日常的教学及管理工作中，教师最开心的事情是什么呢？调查表明在工作中开心的事情依次是学生考出好成绩（62.2%）、放假（43.2%）和发奖金（40.5%），公开课的成功及成功地改变一个学生也是老师们感到开心的事情。

3.4影响教师心理健康的主要因素

在对教师心理健康的影响因素的调查中，发现对教师心理状况影响最大的是考试和升学压力（78.4%），半数以上的老师（52.7%）认为工作量对自己的心理健康状况影响很大。领导评价（33.8%）和经济状况（25.3%）也是影响教师心理健康的因素之一。约1/3的教师认为领导评价影响着教师的心理状况，领导评价是否公正客观，是否给予了教师应有的尊重和鼓励。领导处事不公或评价偏颇也是部分教师在工作中经受挫折的重要来源。

3.5教师存在的心理问题

我们对教师存在的心理问题进行整理，发现突出存在的问题主要有：（1）职业本身所带来的心理压力①升学考试带来的巨大压力②职业倦怠，没有发展空间③担心学生的纪律问题而引起的紧张和无力改变学生而带来的焦虑④评价机制不科学（仅以学生成绩作为评价标准）带来的心理压力（2）工作与家庭难以平衡（3）工作得不到认可和支持（包括领导的评价）（4）人格特点：追求完美或缺乏自信（5）找不到合理的宣泄途径，无法解压。

3.6教师工作中遇到的挫折

在工作中遇到的挫折和教师存在的心理问题之间存在一定的重合。教师工作中遇到的挫折主要有：（1）学生方面。学习态度差，缺乏学习动机，学习成绩差。（2）师生关系不融洽，得不到学生的理解和尊重。（3）付出的努力得不到认可和收获，甚至被家长和学校误解。（4）欠缺公平的评价。（5）学生出现的任何问题全部由老师负责尤其是班主任。（6）同事竞争激烈带来的人际关系摩擦。

3.7教师幸福感的来源

调查表明，老师们认为教师这一职业的幸福感主要来源于以下几个方面：（1）自己：①自我实现，自我成长。潜能得到发挥，需要得到满足，自身力量得以增长。②有对教师这一职业的职业归属感。③生活有追求，有目标。（2）付出的努力有回报，收入体现付出的价值。获得社会、学校、家长、学生的认可和尊重。（3）学校：宽松的工作环境，学校的人文关怀，领导和同事之间的相互信任，客观公正的评价机制。（4）学生：学生取得成功，学有所成，成为一个对社会有用的人。（5）同事：相互之间关系融洽。

1.收入是否会增加幸福感

从调查中发现，约34.2%的教师希望能从这一职业中获得高收入，40.5%的教师认为工作中最开心的事情是发奖金，25.3%的教师也认为经济状况是影响教师心理健康的主要因素之一。那么金钱、收入与疼痛、幸福之间是什么关系呢？收入的增加是否会提升幸福指数呢？为了解决这一问题，20xx年6月正值金融大风暴期间，中山大学副教授周欣悦通过实验证明了金钱对于生理性疼痛与社会性疼痛（即社会排斥）的抵御作用，即金钱有镇痛的功能。但与此同时，大量的研究也表明，金钱的效用并不持久。社会支持抵御痛苦的能力比金钱更有效且更持久，即便是一句亲切的问候都会有重要的“止痛”功能。

2.建立和借用自己的社会支持系统

社会支持系统指的是个人在自己的社会关系网络中所能获得的、来自他人的物质和精神上的帮助和支援。一个完备的社会支持系统包换亲人、朋友、同学、同事、邻里、老师、上下级、合作伙伴等等，当然，还包括由陌生人组成的各种社会服务机构。每一种系统都承担着不同功能：亲人给我们物质和精神上的帮助，朋友较多承担着情感支持，同事及合作伙伴则与我们进行业务交流。

3.创设学校良好的人文氛围

教师作为一个个体，有被尊重、被爱和自我实现等高级需要，教师在学校、社会中的主体地位得到认可，作为“人”的价值得以体现，情感、需要得到重视。教师有了这种自我实现的环境，其幸福感相应的也会得到提升。

建立公正、公平、灵活的评价机制。教师职业幸福感并不是空泛的一个概念，而是立足于教师这一岗位，在教育教學中使教师拥有成功的体验。学校主要是通过评价对教师职业的成果和价值进行衡量。学校评价也是教师获得成就感的一个重要途径。公正合理的评价有利于保护教师的自尊心，而不公正的评价则会伤害到教师的自尊心和积极性，从而也抑制了教师工作的热情和主动性。因此，建立更为公正合理的评价标准，对教师从多方面进行发展性的评价，将会使得学校的评价机制更为人性化，符合教师的基本需要，让老师们拥有更多的幸福感。

**教师状况调查报告篇六**

调查时间:20xx年xx月

调查地点：朝阳区

调查内容：关于教师心理状况的调查

调查方式：教委调查

从近日召开的中小学教师心理健康教育获悉，一份针对xx名教师心理健康的调查显示：66.16%的教师存在心理问题，其中，小学教师心理健康水平最令人担忧。

此项数据来自朝阳区教委日前对该区xx所中小学、幼儿园的xx名教职员工进行的心理健康状况调查，结果显示，有超过6成的教师心理健康状态不佳。其中，48.28%的教师表现为轻度症状，%的为中度症状，2.71%的为重度症状。

调查显示，在幼儿园、小学、初中、高中教师中，小学教师抑郁、焦虑、强迫症状等心理健康问题因素的检出率均为最高。专家分析，这是因为小学教师工作任务量大而繁琐，相比中学而言，需要付出更多的心智和时间。此外，由于工作效果的隐匿性，其工资待遇、社会地位、社会评价均低于中学教师。

**教师状况调查报告篇七**

为了度过一个有意义的暑假，我参加了社会实践调查，调查过程中，让我学会了待人接物，懂得了洞察分析人的心理，以下是我这次的调查报告：

20xx年7月

xx区

关于教师心理状况的调查

教委调查

从近日召开的中小学教师心理健康教育论坛获悉，一份针对1253名教师心理健康的调查显示：66.16%的教师存在心理问题，其中，小学教师心理健康水平最令人担忧。

此项数据来自xx区教委日前对该区30所中小学、幼儿园的1253名教职员工进行的心理健康状况调查，结果显示，有超过6成的教师心理健康状态不佳。其中，48.28%的教师表现为轻度症状，12.45%的为中度症状，2.71%的为重度症状。

调查显示，在幼儿园、小学、初中、高中教师中，小学教师抑郁、焦虑、强迫症状等心理健康问题因素的检出率均为最高。专家分析，这是因为小学教师工作任务量大而繁琐，相比中学而言，需要付出更多的心智和时间。此外，由于工作效果的隐匿性，其工资待遇、社会地位、社会评价均低于中学教师。

为帮助教师疏导压力，xx区教委全国率先成立了“教师心理咨询中心”，截至今年3月，共接待面询教师94位、接听教师电话2516次。xx区计划把该中心建成干预全区教师心理危机状况的主要平台，咨询目的将从“提升工作品质”过渡到“提升生活品质”。

**教师状况调查报告篇八**

四年的大学时光已经过去大半，对于很多同学来说，不会对熟悉的校园生活充满好奇，不会对各式各样的社团生活热心参加，不会对各种娱乐活动津津乐道，我们当前最为关心的问题是大学得到了什么，今后的人生道路在哪里?

作为一个来自农村的师范生，在毕业以后很大程度上要回生源地就业。然而，毕业就能就业吗?答案是否定的。纵观近几年家乡教育师资发展状况，就能发现现在的就业形势相当严峻。

我来自xx市xx区，现就将寒假期间通过走访调查得到的有关xx区教师就业，从业状况总结如下：

xx区位于八百里秦川中段，自古风调雨顺，基本没有遭受过重大的自然灾害，人们都过惯了安静平稳的生活，这种思想观念也深深的影响着当代xx人的就业方向、医生和教师是这里最受欢迎的两大职业，这两大职业，不怕风吹日晒，有稳定的收入，有充足的节假日休息时间，而这两个职业相比，很多人又会选择教师，固为这个行业更容易入门，教师比医生好当，更是随着现经济不景气的影响，各行业都在裁员减薪，而教师这个职业基本是个终生职业，不怕下岗，而且这几年的工资有较大增长，所以，顺理成章的是家乡人最看好的职业。

xx区是xx市的一个大区县，有中、小学上百所，经过连续几年的对外招聘老师，现在教师岗位基本饱和，在xx年以前xx区教育局基本每年会向全区公开招聘大专学历的应往届毕业生100多名，支援西山等落后地区的中、小学教育，应届本科的师范生则可享受直接分配的待遇，据了解，这种政策将会于xx年开始不一定再执行，教师岗位基本饱和，以后，师范生的需求明显减少，除自然退体外，很难有空余岗位，而且随着现在适入学几意人数的锐减在xx区很多村镇小学相继合并，教师工资与业绩挂钩，使很多学校在职老师的竞争加剧，对新人进入教师行提出了更高的要求。

现在从教的老师，大部分来自：凤翔师范和xx文理，这两所学校在xx地区影响较大，凤翔师范是上世纪xx最有名的中专师范院校，现在小学、中学和部分高中的优秀骨干教师都是从这里毕业，不过现在它的作用明显被xx文理学院取代，现在xx区的年青教师很大程度上来自xx文理。因为他们在xx学习，较在外地学习的同学更了解xx的教育现状，他们在当地学校进行毕业实习，和学校之间彼此知根知底，在竞聘过程中近水楼台先得月，这给在外地学习的同学返回就业带来了明显的压力。

首先，在校期间，应有较丰富的知识储备，进入中、小学教收，不一定他在大学期间学什么专业就会当什么教师，有可能学数学的要去教物理，而学生物的要去教化学，甚至一个人负责两门不同的课程，所以在学校期间应该涉猎相当一部分与专业课有联系的知识，做到有备无患，关键时候成为自己的亮点。

其次，作为老师应该掌握过硬的教师职业技能，三笔字、普通话演讲、全能讲课等，都能精通，最好在其中有一项专长，使自己有别于千篇一律的应聘者。

最后，应该多和以前中学的老师，班主任去交流沟通，及时了解xx区的教师资源动态，向他们借鉴一些从教的经验，有条件的话和他们保持深入长期的联系，让他们在关键时候为你指点迷津，没条件的话，也要想办法去创造条件，这样一定会有事半功倍的效果。

以上是我对xx区教师就业状况的调查分析，不够全面，还待平时深入了解分析。

**教师状况调查报告篇九**

调查时间:20xx年x月

调查地点：上海市

调查内容：关于市民诚实守信的调查

调查方式：记者采访调查

20xx年，由上海市政协社会和法制委员会组成的课题组，对上海社会诚信问题展开调查，调研结果显示：诚信作为社会行为中最重要的准则，在具体的经济和社会交往中并未得到肯定，反而成为“吃亏”的代名词，当时曾引起了人们的热议。

两年之后，在衢化有个无人菜摊，这个摊上的萝卜、盘子，由过往居民自行称重、找零，一个多月下来，分文未差。有人问摊主，难道不担心有人拿了萝卜不付钱么?摊主回答得好，拿了不付钱的有两种情况，一种是实在困难，这种人，就是不拿，也会接济;另一种，就是没素质的人，碰上这种人，只能对他摇头。

2月9日，记者专程在这个无人摊前等候2个小时，这期间，虽然有不少人驻足研究这个无人摊，却未出现“拿了就走”的情况。其中就有一位开车的女士，下车挑了2个萝卜，公斤，她放下xx元钱才离去。另一位男士则挑选盘子后，不满意走掉了。

对此，本报对xx0名网友进行了随机调查，所有人对这样的做法表示支持。他们认为，在当下全社会遭受诚信危机时候，有这样的人、这样的事是对诚信最好的注解。现状：曾因别人不诚信而吃亏“别的不说，就说现在那些乞讨的人，到底有几个是真的因为贫困而乞讨的!”网友sun说，小时候她都会因为同情而帮助乞丐，但现在她已经对乞丐熟视无睹了，不是因为别的，而是被他们骗多了，怕了。

在调查中，有xx9个受访者就在社会上曾因别人的不诚信而吃亏，这也是导致他们最终不愿意相信别人的原因之一。

“真的有这样的人吗?千分之一概率吧!”记者告知衢化有个让居民自己称重、自己找零的摊子时，不少受访者有这样的质疑。

对于“目前社会的诚信状况是否影响您对他人的信任感?”这一选项中，有2xx位受访者认为“有影响”，18位受访者认为“有一定影响”，仅有9位受访者表示“不影响”。

虽然有超过80%的受访者认为自己对他人的信任受到社会不良诚信事件的影响，但当问及面对自己称重、找零的摊子，会如何做时，有41位受访者毫不犹豫地选择了“会自觉称重、找零”。未来：如何重塑社会诚信体系

做好自己是根本。网友“交警叔叔”

“如果人人都从自己的行为出发，自己讲诚信，相信总有一天整个社会都会回到一个讲诚信的氛围。”这是网友“交警叔叔”的一番话，这与教育专家郑委所倡导的“私德组成公德”一脉相承。

树立守信的标榜，如古代立碑立志，现代做报道宣传。

网友“天高云淡”

除此之外，“天高云淡”说，还应该通过中小学生来宣传守信，并带动家长一起学习，这一办法已在发达国家广为使用。

建立相应的考核体系，将诚信列入个人档案。

网友“鱼子”

“鱼子”认为，社会制度设计时应考虑不诚信行为成本，比如银行的个人信用档案，一旦进入信用黑名单，就会影响其今后的贷款等。有这么一个制约因素在，可以在一定程度上约束人们的诚信。

**教师状况调查报告篇十**

论文摘要：在对常州市18所幼儿园教师的专业情意、专业知识、专业技能现状进行调查与分析的基础上，结合基础教育新课程改革的要求，对幼儿教师的专业素质结构进行再认识，并以此为依据，提出了进一步完善与提高幼儿教师专业素质的建议。

论文关键词：幼儿教师专业情意专业知识专业技能

杜威说:“所有其他的改革都取决于从事教师职业者的素质和性格的改革。正因为教育是人的一切事业中最个人化的、最切己的，它的力量的最后凭借和最终来源便在于个体的训练、品质和智慧，假如能拟定一种计划，使教育这个职业得到有力量、素质好、同情儿童以及对教学和学术问题有兴趣的人，那么，教育改革就不再有一点麻烦，也用不着再去解决其他的教育问题了。”由此，在素质教育不断推进的今天，关注当下教育实践对幼儿教师专业素质的基本要求，研究新时期幼儿教师专业素质的培养问题，成为幼儿教师教育工作者的一个重要课题。

20xx年7一12月，我们对常州市幼儿教师素质发展现状进行了调查。调查分为两个阶段:第一阶段，围绕幼儿教师素质发展现状进行文献检索，理出本次调查的项目，接着举行了小型座谈会，本课题组成员以及有丰富经验的园长、教师对涉及幼儿教师素质发展的相关内容进行了印证、筛选，共同确定、编制了调查问卷;第二阶段，通过分层随机抽样的方法在常州市18所幼儿园发放问卷调查表，共发出教师问卷418份，回收358份，回收率为85.6%。

目前，教育界对“教师素质”的界定尚不统一:有的强调综合素质，如陆云认为教师素质应包括道德修养、专业素质和人格修养;有的突出某一方面，如舒尔曼强调学科知识，徐仲林推崇“先进的教学理念”和“扎实的专业知识及能力”，伍兹和博格重视教师观念。尽管不同研究者对教师必须具备的素质的关注点不同，但是，通过比较、分析和综合，再依据新课程对教师素质的评价标准，我们发现，专业情意、专业知识和专业技能是支撑教师走向专业成功的三根支柱。

(一)幼儿教师的专业情意

教师的专业情意是教师个体对自我从事教育教学工作的感受、接纳和肯定的心理，它包括专业理想、专业情操、专业性向和专业自我四个方面。专业情意是幼儿教师献身于教育工作的根本动力，是教师的使命感和灵魂所在，它决定了教师对自身职业的态度和工作的投人状态。

1.幼儿教师对自己所处专业水平的判断存在差异

调查显示，有11.6%的教师认为自己处于新手水平，23.4%的教师认为自己处于适应水平，42.8%的教师认为自己处于胜任水平，20.4%的教师认为自己处于熟练水平，0.5%的教师认为自己处于专家水平，这一分布与幼儿园园长的判断基本相符。不过，不同初始学历、不同教龄和不同性别教师之间存在显著性差异，其中，男教师和常州市优秀幼儿园名师的自我判断切合度明显高于女教师和非优秀教师;教龄长的、职称高的教师高于教龄短、职称低的幼儿教师。值得注意的是，从初始学历和现有学历情况看，高中及以下学历的教师存在高判断现象，其平均分分别为2.90和2.89，明显高于其他学历的教师。

2.幼儿教师对自己专业的热爱程度不高

与中小学教师相比，情感投人更应成为优秀幼儿教师的重要素质，这是由幼儿的年龄特征所决定的，他们在学习中更需要教师情感的带动，更需要教师对他们予以情感的支持。但是，调查结果却显示，只有43.8%的人选择幼儿教师职业是因为对孩子的喜欢和热爱，12.7%的人是因为幼儿教师职业较为稳定和轻松，41.5%的人认为是一种无可奈何的选择，这三种选择恰好反映了三种比较典型的教师心理。第一类是专业思想稳定或可以稳定的教师，他们喜欢孩子，喜欢幼儿园相对较为单纯的环境，有对幼儿教育事业的热爱和作为一名幼儿教师的使命感，有“传道、授业、解惑”、促进儿童全面发展的责任感，幼儿教育事业带给他们的幸福足以弥补幼儿教师社会地位低、收人不高等不足。第二类是受社会大气候的影响，大多数人，尤其是女性，倾向于从事清闲和较为稳定和有保障的职业。幼儿教师虽然收人不高，但也可以看作是一种终身职业。第三类是由于学历的局限或者其他外界因素的影响而选择了幼儿教师职业。属于后两类情况的，其专业思想容易动摇，其专业情感不够稳定。通过访谈，我们发现，大多数幼儿教师都有转岗的想法，他们认为如果有机会可以再次选择的话，宁愿选择政府部门、国企、外企，或者选择做中学或大学老师，而大多数人表示不选择幼儿教师职业的原因是教师的社会地位和经济待遇较低。

由此可以看出，幼儿教师从教的理想不够坚定，这主要源于幼儿教师的经济收人不高，除瑞典、丹麦等少数国家外，世界大多数国家都存在着幼)七教师的待遇和地位比中学、大学教师低，略低于小学教师的状况。要提高幼儿教育质量，除了要增强幼儿教师的专业情感和职业道德外，政府也需要加大对幼儿教育的投人。

3.幼儿教师的在职进修意识不强

有37.5%的教师表示有终身学习的意识，但却不知道该学什么，该怎样学;而有18.8%的教师表示不需要继续学习，“幼儿园知识太简单”，有关幼儿教育的知识和技能她已经驾轻就熟;有28.6%的教师则表示没有多余的时间静下心来看书;经常参加校内教研活动的人数占总数的65.3%，但教研的内容主要限于听课和评课，经常与同行交流经验和看法的教师不多;90%的教师认为有必要加强科研，但只有极少数人主持编写或参加编写过教材，在学术期刊上发表论文的更是寥寥无几。由此可见，多数幼儿教师缺乏专业学习的自我意识，这主要源于教师个人对幼儿教育工作的重要性缺乏科学性认识，缺乏终身学习的意识和个体知识管理的能力。

(二)幼儿教师的专业知识

l.s.舒尔曼认为，一个专业既是一种高度复杂和熟练的工作，又是一种根植于知识的专业行为。在探究教师专业知识基础的诸多理论研究中，学术界并无统一观点，但大都认为课程知识、教育专业知识、情境知识必不可少。其中，课程知识在本研究中主要是指幼儿教师具有的关于五大领域的课程目标、学习内容、知识体系的知识，具体表现为对课程标准的理解以及对教材的把握;教育专业知识在本研究中主要包括教育观、课堂教学管理、儿童学习的特点、知识学习的一般原则与策略等;情境知识在本研究中是指教师能够驾驭幼儿、家庭、幼儿园以及社会等环境对教学活动的影响。这些知识有助于教师辨析为什么教、教什么、怎样教、教怎样的人、在什么环境教等与高效能教与学有关的问题，构成了教师专业知识体系的基础。

调查结果显示，89.9%的受测教师能够较为熟练地应用五大领域的知识，为儿童释疑解惑、比较深人地把握各领域的教学内容、课程目标等。但在五大领域中的艺术领域，受测教师的平均答对率偏低，这说明大多数幼儿教师艺术方面的知识还有所欠缺。关于教育专业知识，我们共设计了6道教育理论知识题目，受测教师的平均答对率只有38.8%，答对半数以上题目的人数占17%o大部分教师“能做”某一实务工作，但“能够做到”并不意味着教师能够清楚表述行动背后的理据，而这一点正是“专业教师”和“职业教师”最根本的区别所在。而对教育情境知识的掌握，也只有53.2%的教师能够做到，这不禁引起了我们对幼儿教师专业知识缺失现象的关注与思考。幼儿教育通常被定性为基础教育的一个重要组成部分，一方面它为儿童的进一步学习和发展奠基，为未来的社会生活做准备;另一方面儿童生活、儿童学习、儿童期有自身的价值和意义。幼儿园课程是以培养儿童的全面发展为宗旨的启蒙课程，教师自身的知识素养、专业素养不高甚至有偏差，又怎能满足学生好奇心、激发学生求知欲、胜任教育者角色?怎能促进儿童发展呢?幼儿教师需要具有较深厚的专业功底，把课程知识、教育专业知识和情境知识融通起来，否则就会出现种种负面影响。 (三)幼儿教师的专业技能

与中小学教师不同，幼儿教师需具备的专业技能是多方面的，主要包括:合理安排幼儿一日生活的技能;通过教育与教学活动指导和促进儿童各方面发展的技能，尤其是教育问题诊断能力，艺术表演能力等，引导儿童探究、发现的能力;观察、记录、测查和评价幼儿发展的技能;参与幼儿园管理和与家长沟通的技能等等。

合理安排幼儿一日生活的技能以及与家长沟通的技能是每一位幼儿教师必需的技能，这些技能水平的高低直接影响教师日常工作的质量，甚至影响到幼儿的身心健康、家长对幼儿园的满意度以及幼儿在园的收获。因此，这些基本技能受到幼儿教师的普遍重视。但数据显示，受测教师对教育与教学活动指导技能中的艺术表现能力关注程度不是很高，只有39%的教师表示认同艺术表现技能，这是值得我们反思的。

对幼儿教师而言，教育教学不仅需要学前专业技能，还需要具备一些与日常工作相关的能力，如艺术等方面的能力。熟练的艺术技能，可以使教师把艺术的想象力、创造力通过适当的形式表现出来，从而把课程的艺术主张、艺术内容以及艺术形式完美地传达给儿童，进而培养儿童对艺术的热爱，并能把儿童本能中的艺术潜质激发出来。部分教师之所以不关注艺术技能的发展，主要与幼儿教师个人天赋及知识接受能力有差异等有关，教师的技能掌握情况参差不齐，落后的教师会产生极强的消极倦怠情绪，加之小部分教师人园之前学前艺术技能是零起点，所以艺术技能需要针对个别教师进行个别指导，这也意味着幼儿园必须投人更多的精力。

综合问卷调查和访谈结果，不难发现，幼儿教师的专业素质状况与新课程改革的要求还是有一定差距的，主要表现在以下几个方面:职业热情和奉献精神还有待提高;专业学习的自我意识较差;专业知识体系中的教育专业知识和情境知识较欠缺;对专业技能中幼儿教师的艺术技能技巧重视不够。针对上述问题，我们必须全面深化教师教育改革，重塑新时期幼儿教师专业生活的样态，为加快凝聚幼儿教师专业优势、驶人幼儿教师专业化发展干道打好基础。

(一)促进学前教师教育一体化

加强初等学院、大学和学前教育机构的伙伴关系。针对现任教师专业知识水平较低的情况，建议教师教育机构采取措施促进幼儿教师专业知识发展，尤其应加强幼儿教师教育课程与幼儿教育现实的联系，并重视幼儿教师教育理论知识的持续发展。针对个别教师艺术知识欠缺、艺术技能不高的状况，教师教育机构应个别辅导，保证内容上学用结合，能真正起到提高教师业务素质的作用。

(二)建构以发展为导向的学前教师教育体制

幼儿教师的素质提高是时代的要求，离不开学前教师教育的政策、法规的支持，离不开幼儿教师的.职前培养和在职进修制度，更离不开幼儿园和教师群体的支持。幼儿园要充分挖掘园本培训的内涵，为幼儿教师架构知识、技能共享的网络平台，为每位教师提供一个“知识库”，供其储存自身发展所需要的资料以及个体的教育教学知识经验、技能，促进教师个体的知识和技能积累;在尊重教师个人意愿的基础上，以教师创造的教育教学知识和技能为重点，汇集各个教师的知识、技能、经验，经加工，并配以校外相关专题知识的链接，供教师检索，完成知识的积累与集成加工;将网络信息技术系统运用于教育教学、教研活动，含有视频和文字交流的实时互动平台，提供实时的场景，实现知识和技能的激活和流动，引导教师群体知识、技能共享，增加每一位教师与不同知识背景教师的接触，增强教师发现、感悟和转换知识、技能的意识与机会。

(三)教师个人要注重自我教育，不断加强自身素养

理想的幼儿教师，其素质发展模式是内控的，强调幼儿教师自我意识的觉醒，即幼儿教师自身对职业的认识、感受，激发其内在驱动力，并努力在学前教育工作实践中追求专业发展。我们在提倡园本培训、强调学前教育机构发展和幼儿教师群体发展重要性的同时，要主张培养反思型幼儿教师，重视以幼儿教师个体发展为导向的学前教师教育。首先，教师要端正思想，扎根于学前教育事业，有自身可持续成长的内在意识，即通过教育与自我教育激发，形成教师不断自我学习、不断提升自身素质的意识。当然教育行政部门与社会也应给予积极的支持。其次，教师要有不断自我反思的能力。良好教师专业素质的形成过程，实质上是教师不断纠正自己头脑中错误的价值观、道德观、教育观、儿童观，形成良好的专业伦理和专业素质的过程，每位幼儿教师，应不断完善自我，提高整体素质，只有不断给自己充电，补充新鲜营养，才能在基础教育改革的严峻挑战中找到自己的位置，做出自己的选择。

**教师状况调查报告篇十一**

为了进一步了解当前外语教师发展的基本情况，特别是普通高校处于薄弱学科的外语学院普通教师状况，笔者进行调查，以补充推进前人的研究，并试图探讨教师发展中存在的问题和解决路径。

（一）问卷设计

问卷分两部分，第一部分是受试者个人基本情况，包括年龄、职称、性别、专业方向、教授学科方向；第二部分为20道题，考察受试者教育理念、教学能力、发展需求。问卷设计综合以往文献研究，进行了适当的调整，以适合被调查学校的基本情况。

（二）受试者基本情况

接受调查的教师来自外语学院，教授英语专业课或大学英语课。所在学校是一所市属工科院校，文理学科兼有，以工科为主。年龄20—29岁占5%；30—39岁占47%；40—44岁占13%；45—55岁占24%；未注明4人占11%。

职称的分布：讲师22人，占58%；副教授5人，占13%；教授2人，占5%；助教2人，占5%；未注明7人占18%。男女比例为1：7。所学专业语言学居多占47%，其次翻译8人，占21%，文学4人，占11%。英语专业教师与大学英语教师比例为1：3。

（一）教育理念与认知

表1

被调查的外语教师将自己在课堂上扮演的角色，定位为语言讲解者的占42%，语言示范者占18%，语言交际者占37%。这侧面反映出他们的教学风格，充当讲解者意味着课堂教学是通过讲解语言点、语法知识、词汇、修辞等课文中出现的语言现象来完成。充当讲解者的教师中，69%的教师在教学方法上选择语法翻译法。充当示范者的教师，只有1人在教学方法上选择任务法，其他人都选择交际法。充当交际者的教师，选择交际法的人次最多，任务法次之，语法翻译法最少。对自身角色的定位反映出对教学的认知，依次影响到教学方法的选取、教学活动的组织。

在回答外语教师在教学中的作用问题上，47%的教师认为是培养外语学习能力，34%认为是指导外语学习方法，8%认为是传授外语知识。认为传授外语知识的教师在课堂上扮演角色选择上，全部是语言讲解者。更多教师关注的是培养学生外语学习能力和掌握有效的方法。如何实现这一作用？通过语言讲解、示范还是交际？恐怕不是简单的一种形式能应付得了的。学生如何把知识内化为能力是一个复杂漫长的过程。教材的难度、体裁、趣味性、学生接受的态度、原有的知识结构、练习程度、新旧知识衔接，这些复杂因素没考虑进去的话，教师讲解还是示范都只是留下肤浅的记忆。交际教学被认为是调动学生积极性的互动教学，但如果学生因恐惧焦虑抵触或原有知识不够，对话题生疏，自信不足，会产生抵制不合作，教师的交际活动可能变成独角戏。接受调查的这所学校是二类本科院校，学生原有英语基础知识薄弱，偏远地区学生听说尤其困难。在这种情况下，与学生进行交际活动显然有困难。一些教师选择面对现实，采用对学生相对安全、易于接受的知识灌输。但这种方法会导致枯燥乏味，学生听说水平停滞不前，能力提高缓慢。

面对这种两难情况，教师渴求掌握有效方法，让学生行动起来，积极学习。希望与学生的关系更为积极互动。因此，在师生关系上，无论是作为语言讲解者、示范者，还是交际者的教师，较多选择交际关系，其次交流关系，较少选择教与学的注入式教学形式。在大学英语教师的优秀标准是什么的问题上，66%选择方法得当，16%选择讲解透彻，13%选择知识广博，5%选择语言地道。学生的主动参与已被大多数教师视为影响教学效果的关键因素。在上好一门课的决定性因素是什么的问题上，63%选择善于调动学生积极配合；26%选择学生有很大动力；11%选择教师备课认真充分；没人选择教师自身的英语水平或课文的趣味性。

如何调动学生的积极性？许多教师都关心这一问题，也是许多教师感到教学工作中十分重要的必备知识。在一个好的英语教师应具备的基础知识问题上，选择人数由高到低依次为，80%的人选择教育学理论，66%选择心理学理论，55%选择科研方法，47%选择语言学理论。

（二）教学方法与能力

关于教学方法，对大学英语教师角色的不同定位，选取的方法也有所不同。值得一提的是，在实际教学中虽倾向于某一方法，但教师会根据具体需要，尝试不同做法。因此，有些教师不止选择一种方法，58%的教师选择两种或以上方法，其中32%的教师选择三个方法。

在处理课本练习问题上，53%选择部分练习题，抽查完成情况，37%让学生独立完成后，核对答案。其中5%的教师采取以上两种办法，16%的教师让学生一起逐题做练习。

在“你对学生提出的问题是怎样处理”的问题上，74%选择尽自己的能力回答，其中13%同时还选择要学生自己去查工具书；18%选择与学生一起查工具书，其中2%同时选择尽自己的能力回答。那么教师对自身的能力怎样看待？95%的教师认为自己具有教学能力；32%认为具有科研能力；26%认为具有课程设计能力；11%认为具有教学评估能力。无论认为自己有还是没有科研能力，在全部教师中97%都有参与课题研究的经历。其中5%申请过部委课题，11%申请过北京市课题。课题涉及课堂教学、语料、学生学习策略、文学、修辞等方面。

由于缺乏相关知识方法技能培训，缺乏正规科研方法训练，在科研工作开展方面，感到困难重重。对变量的设置控制干预、科学方法统计处于肤浅的认识中，妨碍教师们的科研活动。在没有选择科研能力的教师中20%认为如果有进修机会，最希望学研究方法。

在你认为自己在大学英语课堂上哪一种能力最强问题上，53%认为是讲授能力；34%认为是引导启发能力；16%认为是组织能力；8%认为是解答能力；无人选择交际能力。即使选择教师角色为交际者的教师，47 %认为是讲授能力，其余教师一半认为是引导启发能力，一半认为是组织能力。但在交际课堂中，语言教师要充当三种角色：交际活动的设计者、学生表现的观察者和研究者、学生实践活动的参与者。教师的交际能力不仅起到示范作用，也激励调动学生参与的积极性，引导学生进行有效口语活动，保证活动质量与饱满度。英语交际能力涉及英语基本表达能力及英语基本技能，如果这些基础能力欠缺，势必影响到交际。在一个好的英语教师应具备哪些方面基础知识的问题上，选择最多的是英语基本技能（84%）。英语基本能力的不断提高，关系到为学生创造良好的英语环境，培养英语语感，而且影响到教学活动的组织安排与管理。

（三）自我发展需求

外语教师发展是一个不断进行知识更新、探索实践的过程。无论新手还是熟手，都要通过学习促进自己的职业发展，运用学科前沿的新理论新方法，为日常教学活动过程中出现的各种疑难问题提供思考的切入点和科研活动的理论依据。但由于种种原因，外语教师发展缓慢，处于困境之中。在影响自己进一步提高英语教学能力的主要因素是什么的问题上，37%认为教学负担过重，29%认为没有进修机会，21%认为动力不足，18%认为生活压力，8%认为不知道如何提高自己。其中11%的教师选择了三种问题，都包括教学负担过重。在接受调查的教师中82%周学时在12学时以上，其中24%周学时达到14—20学时。授课最少的教师也达到8—10学时。繁重的工作，缺少进修机会，成为教师发展的主要障碍。选择动力不足影响教学能力提高的教师，一半教师目前最大的愿望是提职称或长工资，一半是得到进修机会；而生活压力大的教师86%最大的愿望是提职称或长工资，其余是得到进修机会。不知道如何提高自己的教师的最大愿望是长工资。对于这些教师而言，生活摆在职业发展之前。如果生活有保障，才能全心专注事业发展。此外，缺乏进修机会，导致丧失学习动力。缺乏良好宽松的学习环境和进修条件，成为遏制外语教师发展的主要因素。

教师还是渴望提高自身水平的，26%的教师目前的最大愿望是得到进修机会。关于进修方式，45%选择出国进修，32%选择减轻工作量在职进修，16%选择利用寒暑假进修，8%选择国内访学。作为外国语言学科，出国进修无疑是最理想的形式。近一半的教师选择出国，表明教师希望亲身体验目的语国家语言与文化。出国不仅开阔眼界，而且对提高英语基本技能，增加对英语国家人文地理文化的感性认识，提高英语发音表达的标准化具有重要意义。但出国机会十分有限，一所普通市属院校所提供的出国机会主要来自两个渠道，国家留学基金和北京市高师培训中心的国外访学。全北京市不超过50个名额，年龄一般限制在40岁以下，职称要求副高。许多教师都被排除在外，然而正是这些普通教师更需要接触真实语境。

要求减轻工作量在职进修，反映出目前过重的教学负担让教师无暇考虑自身业务的提高。从最近两年教师进修的情况来看，也证明了这一点。29%的教师没有接受培训；11%的教师为接受长期培训；61%的教师仅接受短期培训，内容涉及教学法、应用语言学、心理学、翻译、文学、研究方法等。不仅是时间的问题，培训机会也较少。每年除了两次岗前培训和申请国内访学以外，上半年只有一次北京市高师培训中心组织的短期培训，如多媒体课件制作、科研方法与项目申报等。授课形式为面授加网络，或者完全是异地观看现场直播的录像，效果与网络学习没有太大差别，教师更青睐面授。

测试中，无人选择网络学院作为进修形式，表明现代教育技术的先进性与灵活性没有得到人们的普遍认可。同时也反映出网络教学形式的弊端，如不能及时解惑，网络沟通有限或表达不畅等。

在进修授课方式上，42%选择研讨班，39%选择讲座式，13%选择工作坊。在进修内容上，29%最希望学教学法；26%最希望学应用语言学；24%最希望学研究方法；教育学、应用语言学、语言基本技能、语言学理论、文学均在5%以下。可见，教师目前最关心的一是获得最新教学技巧，更新教学模式，期望带来新鲜的教学理念，更好地激发学生学习动力；二是如何反思教学的结果，融入科研活动当中，提高自身科研水平。

普通高校外语教师渴求掌握有效方法，让学生行动起来，积极学习，但缺乏相关知识方法技能培训，不知如何调动学生的积极性；缺乏正规科研方法训练，不知如何开展科学研究工作；渴望进修，但教学负担过重，缺少进修机会；教学考评单一，不明确具体，不体现优劣差距，导致学习动力不足。渴望出国进修，或减轻工作量在职进修，进修形式要求多样。鉴于上述问题，一方面要改革教学形式，加大学生自主学习力度，减少教学时数，开发丰富有趣的教学软件，加强相应监管，保证质量。同时，借鉴美国一些研究型院校的做法，大学一、二年级基础外语课程由博士和硕士研究生作为教学助理（teaching assistant）承担一部分，由院系专门的外语课程协调人（program coordinator）来指导和协调他们的教学[1]。

**教师状况调查报告篇十二**

（一）促进创造型教师成长的意义

著名的现代教育家陶行知先生说过：“处处是创造之地，天天是创造之时，人人是创造之人。”[1]（pp.482—487）教育作为培养人才的最重要的活动，更需要创造，而创造教育实施的首要前提是必须有一大批创造型教师。当前，对于创造型教师的概念虽然还未能取得一致意见，但是国内外教育界对于创造型教师的研究已经积累了不少资料，关于创造型教师的基本特征已经有了不少共识。

当前，教育观念滞后于经济和社会发展的需要，教育过程缺乏活力，教学方法一成不变，种种不利于实施创造教育的现象已十分普遍，因此，关注创造型教师的培育与成长已迫在眉睫。

（二）调查背景、目的、对象、方法

为深入了解福建省中小学创造型教师成长的真实状况，分析当前存在的主要问题，以便为教育部门加强中小学教师队伍建设提供科学依据，从20xx年9月开始，在省教科文卫体工会委员会指导下，在福建省宁德市教育工会组织下，我们对宁德市部分中小学教师展开了关于创造型教师成长的调查。调查以问卷调查为主，也相应召开座谈会以了解情况。

问卷调查共设计题目27个，其中选择题25道，问答题2道，在此之外，教师还可以灵活增加他们认为比较重要的相关信息项目，保证了问卷的整体规划与实际变化的统一。问卷题目主要涉及教师对“创造型教师”内涵的看法、影响创造型教师成长的各种因素促进与妨碍创造型教师成长的有利与不利因素等。问卷采取无记名答卷方式，本次调查对象包括宁德市城乡各类中小学，发出问卷800张，回收760张，回收率95%以上，客观地反映了不同地区、不同类型学校教师的情况。

（一）教师对“创造型教师”的认识

在此项调查中，“高尚的师德”依然被认为是成为创造型教师的首要条件，这与我国传统中教师“身正为范”的要求一致，许多教师还表示，如果缺乏高尚的师德，则其他方面愈强，对教育教学的破坏性影响愈大；“强烈的创新意识”也被摆到了十分重要的位置，许多教师表示，要想成为一名创造型教师，首先必须要有强烈的创新意识，才会有动力去研究、去发展、去实践；而“较高的教学艺术”同样被认为极端重要，教师们表示，教书育人是教师的第一职责，而高超的教学艺术能让教学产生最好的效果，获得最高的效率；同样，“广博的专业知识”也受到教师们的青睐，他们在调查中一再拿出“要教给学生一碗水，教师必须有源头活水”的教育格言自勉。

（二）影响教师成为创造型教师的主要因素

1、教师专业发展目标定位对创造型教师成长的影响

从表中可以看出，绝大多数教师对自己教师专业发展的目标定位不够高，大多数人认为能够胜任教学就可以了，只有极少数人向着特级教师、名师和创造型教师的目标发展。这说明当前教师发展的动力不足，需要引起高度关注。俗语说“取法乎上仅得乎中”，如果教师没有高远的职业发展规划，那么，即使定位为“胜任教学的教师”，恐怕也不容易实现。

2、教龄对创造型教师成长的影响

从表中可见，教龄对创造型教师成长的影响，认为需要15年到30年的占了绝大多数，认为需要30年以上的也占了五分之一强，这说明，教师们在创造型教师的成长需要较长的时间这个问题上有比较一致的认识。但是在与教师的座谈中我们也注意到，也有少部分老师认为一个老师是否能成为创造型教师与教龄关系不大，甚至会有教龄越长越保守的现象，而新生代的教师因其学历、年龄与知识优势，成为创造型教师的可能性也极大。这都是值得注意的观点。

3、学历对创造型教师成长的影响

从表中可以看出，认为学历对成为创造型教师影响“较大”和“非常大”的占了绝大多数，这说明当下的教师对于学历比较看重，也反映了我国近年来教育行业对于学历的要求日渐提高的现实。不过，在同个别老师的交谈中，我们也认识到，重视学历并不等于教师的学历越高越好，认为学历对于创造型教师“没有影响”的教师主要是考虑到许多成功的教师第一学历虽然不高，但是他们后来都通过自修或培训拿到了更高的学历，有的还拿到了研究生学历。

4、阅读对创造型教师成长的影响

对于大多数中小学教师而言，他们在繁忙的日常教学中并无太多的闲暇时间进行阅读，但是因为有寒暑假这样的带薪假期，在各类职业中，唯独老师可以享受较多的阅读时间。但从表中可以看出，教师的整体阅读状况不容乐观，而农村教师的阅读时间与城市教师相比更是大大缩水。在一所农村中学的座谈中，教师谈到农村教师阅读时间少的原因：“不知道该读什么”“缺少购书途径”“经济条件限制”等占了绝大多数。从实际情况来看，教师没有树立终身学习的习惯，没有阅读的愿望，这是教师阅读时间少的主要原因。

5、教师各类教学活动对创造型教师成长的影响

在“你平常备课时在‘出新’方面”的调查中想在备课中出新的教师占了大多数，但自觉追求每节课有新意的老师只占三分之一。在“你上完课，对这节课上得如何有反思吗”的调查中，大多数教师都有课后教学反思的经历和经验，但能做到课课都有反思的并不多。从“承担公开课情况”的调查中，通过调查数据和座谈可以知道，开公开课是教师教学活动中的一个重要环节，几乎所有的老师都有开公开课的经历，部分没有开过公开课的老师大多数是新进学校的年轻教师。在“你在教研活动中的发言情况”调查中，选“积极发言”的占47%，选“偶尔发言”的占51%。这个数据在不同的学校当然有所不同，但是也有一定的普遍性，一半以上的教师对于教研活动并不十分热心，这主要与教研活动的主题不明确、活动形式单一、主持教研活动的教师组织不力以及教研活动之后的反思和实践未能得到及时反馈有关。

6、教师对学生实施的教育对创造型教师成长的影响

教师如果对学生进行创造意识和创造方法的教育，那么反求诸己，也会促进创造型教师的成长。在“对学生是否进行创造意识和创造方法的教育”的调查中，我们看到，很少有老师经常对学生实施创造性教育，完全没有实施创造性教育的比重也高达27.2%，大多数教师在实施创造性教育方面都停留在偶尔尝试层面。在座谈中我们了解到，许多教师认为创造性教育并不是时时处处都可以进行的，需要一定的时机，如果有合宜的机会，他们愿意尝试。除了课堂教学之外，还可以通过课外活动和社会实践等途径为学生尽快成为具有创造意识、创造愿望和创造方法的人。这说明，目前在教学中有意识地实施创造教育的教师还不多，即使有也只是处于个人实验状态。

7、教师论文写作与发表对创造型教师成长的影响

“在报刊杂志和非正式刊物上发表论文的情况”的调查中，有文章在普通cn刊物上发表的占5.84%，有文章在核心刊物上发表的只有1.51%。与此相关的还有“论文获奖情况”的调查，结果发现，论文尚未得奖的占58%，有论文获市级学科研究会及以上奖项的为占14%。由此可知，教师中论文写作较为优秀者比例很小，且表现不够全面。在座谈中我们得知，一方面教师论文从绝对数量上来看不低，但是另一方面教师论文发表的层次普遍较低，大多数属于论文汇编性质，而这些汇编性的论文多是在培训过程中必须要做的作业，这说明，教师论文写作出于内心需要的较少，多数只是来自于外来的要求和压力，只有少数老师自觉写作并坚持发表到正规刊物上。

8、教师的工作条件与工作环境对创造型教师成长的影响

尽管近十几年来，宁德市各县加大了教育投入，教师的工作条件有了很大的改善，但从表中可以看出，回答“很满意”的仅占4%，“比较满意”的占30%，“一般”的占53%，“不满意”的占13%，这说明大多数老师对目前的工作条件不是很满意，甚至有相当一部分教师对工作条件持“不满意”的态度。这势必影响到教师教育教学的积极性，也直接影响到教师向创造型教师方向发展。

9、教师职业倦怠感对创造型教师成长的影响

在“你对教师工作是否产生倦怠感”的调查中，选“非常喜欢教师这个工作”的仅占12%，选“比较喜欢教师这个工作”的占71%，选“说不上喜欢，也说不上不喜欢”的占13%，选“不喜欢，但没办法”的也占4%。这表明，学校的大多数教师对教师这个工作停留在“比较喜欢”的层面上，而不是“非常喜欢”，一旦成长过程中遇到一些困难或是不顺，很容易就滑向倦怠了。同时，我们注意到，教师职业倦怠情况比较复杂，因地域、性别、年龄、学校的不同而呈现出不同的特征：从地域来看，山区中学的教师职业倦怠感尤其严重；从性别看，女性教师的倦怠感大大低于男性教师；从年龄来看，青年教师的职业倦怠感高过中老年教师。

10、教师取得的成就与荣誉感对创造型教师成长的影响

在“获得荣誉情况（包括各级优秀教师、教培新秀、优秀班主任、骨干教师）”的调查中，获得乡级、县局级荣誉称号的占35%，获市教育局和县政府荣誉称号的占19%，获得市府级、省厅级荣誉的仅占3%，获得省政府级荣誉称号的为0个。重点学校与农村学校相比，重点学校老师获得荣誉的人数比率与获奖档次会高一些。如福安市第二实验幼儿园，50名35岁以下教师中，36%的教师获得过市县级以上荣誉，其中有1位是省先进教改工作者，9位是宁德市优秀青年教师。这个比例相对高于一般学校。在座谈中我们注意到，部分教师对于某些荣誉不是很在乎，因此没有填入调查问卷中，所以没有获得任何荣誉的也占到34%。即便如此，我们也可以看到，荣誉的获取情况也会大大影响到教师发展的积极性和创造性，一般说来，大多数教师还是很珍惜荣誉的，他们许多人认为级别较高的荣誉是对自己教学工作的某种肯定，会更好地激发他们参与教育教学改革的热情。

11、中小学校长对创造型教师成长的影响

在“创造型教师理想中的校长”的调查中，选择“先进的办学理念”的有45%，选择“民主式的管理方式”的有72%，选择“娴熟的教学艺术”的有21%，选择“高水平的科研能力”的有12%，选择“独特的人格魅力”的有57%。从这些选择中可以看出，教师对现代中小学校长的期望比较高，其中，希望校长能进行民主式管理的教师所占比例非常高，与此同时，认为校长应该有独特人格魅力的教师也超过一半。许多教师反映，校长的精神风貌会潜移默化地影响到教师的人生观和世界观，作为一校之长，如果思维灵敏，善于开拓，敢于创造，支持和鼓励教师创新，同时积极营造教师与教师、教师与领导之间良好的人际关系，教师的创造精神和创新能力就会不断提高和发展。

12、学校对教师的评价方式对创造型教师成长的影响

在“学校对教师教学工作的主要评价方式”的调查中，回答“主要看学生成绩”的占31%，回答“重点看日常工作表现”的占29%，回答“教研组内评价”的占26%，“学生评价”占14%。从中可以看出，目前中小学校对教师教学工作的评价方式是多种多样的，但是各种方式的分量是不一样的，由于考试成绩直接反映教师的有效教学，于是成为对教师评价的重要依据。在与教师座谈中，我们了解到，许多老师对以学生成绩来评价教学工作多有不满。这说明目前学校对教师的评价机制尚不完善，学校与教师之间有必要加强沟通。

13、继续教育对创造型教师成长的影响

在“教师希望在继续教育培训中学习的课程”的调查中，希望接受课改新理念的有35.5%，希望学习本学科专业知识的有30.3%，希望更新本学科教学法的有32.4%，希望通过学习加深了解学生心理发展的有27.8%，希望在教科研方面获得教育教学研究方法指导的有20.3%，希望掌握更多实用信息技术、教育技术的有18.5%，希望交流课堂管理策略的有12.7%。从中可以看出，教师在接受继续教育的过程中希望学习多个方面的课程，这反映了教师们的求知欲还是很旺盛的，同时，教师们关心的课程都是与教育教学直接相关的课程。

**教师状况调查报告篇十三**

四年的大学时光已经过去大半，对于很多同学来说，不会对熟悉的校园生活充满好奇，不会对各式各样的社团生活热心参加，不会对各种娱乐活动津津乐道，我们当前最为关心的问题是大学得到了什么，今后的人生道路在哪里?

作为一个来自农村的师范生，在毕业以后很大程度上要回生源地就业。然而，毕业就能就业吗?答案是否定的。纵观近几年家乡教育师资发展状况，就能发现现在的就业形势相当严峻。

我来自xx市xx区，现就将寒假期间通过走访调查得到的有关xx区老师就业，从业状况总结如下：

一、老师职业在xx区的受欢迎程度

xx区位于八百里秦川中段，自古风调雨顺，基本没有遭受过重大的自然灾害，人们都过惯了安静平稳的生活，这种思想观念也深深的影响着当代xx人的就业方向、医生和老师是这里最受欢迎的两大职业，这两大职业，不怕风吹日晒，有稳定的收入，有充足的节假日休息时间，而这两个职业相比，很多人又会选择老师，固为这个行业更容易入门，老师比医生好当，更是随着现经济不景气的影响，各行业都在裁员减薪，而老师这个职业基本是个终生职业，不怕下岗，而且这几年的工资有较大增长，所以，顺理成章的是家乡人最看好的职业。

二、xx区现在的老师资源状况：

三、xx区的老师来源

现在从教的老师，大部分来自：凤翔师范和xx文理，这两所学校在xx地区影响较大，凤翔师范是上世纪xx最有名的中专师范院校，现在小学、中学和部分高中的优秀骨干老师都是从这里毕业，不过现在它的作用明显被xx文理学院取代，现在xx区的年青老师很大程度上来自xx文理。因为他们在xx学习，较在外地学习的同学更了解xx的教育现状，他们在当地学校进行毕业实习，和学校之间彼此知根知底，在竞聘过程中近水楼台先得月，这给在外地学习的同学返回就业带来了明显的压力。

四、如何顺利在xx区就业

首先，在校期间，应有较丰富的知识储备，进入中、小学教收，不一定他在大学期间学什么专业就会当什么老师，有可能学数学的要去教物理，而学生物的要去教化学，甚至一个人负责两门不同的课程，所以在学校期间应该涉猎相当一部分与专业课有联系的知识，做到有备无患，关键时候成为自己的亮点。

其次，作为老师应该掌握过硬的老师职业技能，三笔字、普通话演讲、全能讲课等，都能精通，最好在其中有一项专长，使自己有别于千篇一律的应聘者。

最后，应该多和以前中学的老师，班主任去交流沟通，及时了解xx区的老师资源动态，向他们借鉴一些从教的经验，有条件的话和他们保持深入长期的联系，让他们在关键时候为你指点迷津，没条件的话，也要想办法去创造条件，这样一定会有事半功倍的效果。

以上是我对xx区老师就业状况的调查分析，不够全面，还待平时深入了解分析。

**教师状况调查报告篇十四**

（一）促进创造型教师成长的意义。

著名的现代教育家陶行知先生说过“处处是创造之地，天天是创造之时，人人是创造之人”。教育作为培养人才的最重要的活动更需要创造，而创造教育的实施首要的是必须有一大批创造型教师。当前，对于创造型教师的概念虽然还未能取得一致意见，但是国内外教育界对于创造型教师的研究已经积累了不少资料，关于创造型教师的基本特征已经有了不少共识。

要创新就要有人才，而努力培养大批高素质的具有创造精神和创新能力人才的关键就在于培养创造型教师。教师是学生增长知识和思想进步的导师，承担着科教兴国的历史重任，因此，必须努力培养和提高教师的创新能力。当前，教育观念滞后于经济和社会发展的需要，教育过程缺乏活力，教学方法一成不变，种种不利于实施创造教育的现象已十分普遍，因此，关注创造型教师的培育与成长已迫在眉睫。

（二）调查背景、目的、对象、方法。

为深入了解我省中小学创造型教师成长的真实状况，分析当前存在的主要问题，以便为教育部门加强中小学教师队伍建设提供科学决策依据，20xx年9月开始，在省教科文卫体工会委员会指导下，在福建省宁德市教育工会组织下，我们对宁德市部分中小学教师展开了关于创造型教师成长的调查。调查以问卷调查为主，也相应召开座谈会以了解情况。调查地域虽然限于福建省宁德市，但普遍性的问题可以借此在一定程度上得到呈现并促人反思。

本次调查筹划周密，准备充分，设计力求科学，覆盖各类学校。问卷调查共设计题目27个，其中选择题25道，问答题2道，教师还可以灵活增加他们认为比较重要的相关信息项目，保证了问卷的整体规划与实际变化的统一。问卷题目主要涉及教师对“创造型教师”内涵的看法、影响创造型教师成长的各种因素（包括教师个人的素养与努力，学校环境及创造的各种条件，教育主管部门的政策）、促进与妨碍创造型教师成长的有利与不利因素等等。问卷采取无记名答卷方式，本次调查对象包括宁德市城乡各类中小学，发出问卷调查表800张，回收760张，回收率95%，客观地反映了不同地区不同类型学校教师的情况。

（一）教师对“创造型教师”的认识。

表1创造型教师应具备的最主要条件（多选）。

在“你认为创造型教师应具备的最主要条件”（多选）的调查中，“高尚的师德”依然被认为是成为创造型教师的首要条件，这与我国教师传统中“身正为范”的要求一致。许多教师还表示，如果缺乏高尚的师德，则其他方面愈强，对教育教学的破坏性影响愈大。“强烈的创新意识”也被摆到了十分重要的位置，许多教师表示，能否成为一名创造型教师，首先必须要有强烈的创新意识，才会有动力去研究、去发展、去实践。而“较高的教学艺术”同样被认为极端重要，教师们表示，教书育人是教师的第一职责，而高超的教学艺术能让教学产生最好的效果，获得最高的效率。同样，“广博的专业知识”也受到教师们的青睐，他们在调查中一再拿出“要教给学生一碗水，教师必须有源头活水”的教育格言自勉。

（二）影响教师成为创造型教师的主要因素。

1、教师专业发展目标定位对创造型教师成长的影响。

表2教师专业发展目标定位。

在“您的教师专业发展目标定位”的调查中，选择“胜任教学的教师”为43%，选择“骨干教师”的为34%，选择“特级教师”的为8%，选择“名师”的为10%，选择“创造型教师”的为5%。从这里可以看出，绝大多数教师对自己教师专业发展的目标定位不够高，大多数人认为能够胜任教学就心满意足了，只有极少数人向着特级教师、名师和创造型教师的目标发展。这说明当前教师发展动力不足，需要引起高度注意。俗语说“取法乎上，仅得乎中”，如果教师没有高远的职业发展规划，那么，即使是定位为“胜任教学的教师”恐怕也不容易实现。

2、教龄对创造型教师成长的影响。

表3教龄对创造型教师成长的影响。

从表中可见，教龄对创造型教师成长的影响，认为需要15年到30年的占了绝大多数，认为需要30年以上的也占了五分之一强。这说明，在创造型教师的成长需要较长的时间这个问题上有比较一致的认识。但是在与教师的座谈中，我们也注意到，也有少部分老师认为一个老师是否能成为创造型教师与教龄关系不大，甚至会有教龄越长越保守的现象，而新生代的教师因其学历、年龄与知识优势，成为创造型教师的可能性也极大，这都是值得注意的观点。

3、学历对创造型教师成长的影响。

表4学历对创造型教师成长的影响。

从表中可以看出，认为学历对成为创造型教师影响“较大”和“非常大”的占了绝大多数。这说明当下的教师对于学历比较看重，也反映了我国近年来教育行业对于学历的要求日渐提高的现实。不过，在同个别老师的交谈中，我们也认识到，重视学历不等于教师的学历越高越好，认为学历对于创造型教师“没有影响”的教师主要是考虑到许多成功的教师第一学历虽然不高，但是他们后来都通过自修或培训，拿到了更高级别的学历，有的还拿到了研究生学历。

4、阅读对创造型教师成长的影响。

表5教师的阅读状况。

对于大多数中小学教师而言，他们在繁忙的日常教学中并无太多的闲暇时间进行阅读，但是因为有寒暑假这样的带薪休假，在各类职业中，唯独老师可以享受较多的阅读时间。但从表中可以看出，教师的整体阅读状况不容乐观，而农村教师的阅读时间与城市相比更是大大缩水。在一所农村中学的座谈中，教师谈到农村教师阅读时间少的原因：“不知道该读什么”、“缺少书店和其他购书途径”、“经济条件限制”等占了绝大多数。从实际情况来看，教师没有树立终身学习的习惯，没有阅读的愿望，这是教师阅读时间少的主要原因。

5、教师各类教学活动对创造型教师成长的影响。

表6教师各类教学活动的情况。

在“你平常备课时在‘出新’方面”的调查中，选“力求每节课都有新意”的占34%；选“有时想有”的占61%。这说明想在备课中出新的教师占了大多数，但自觉追求每节课有新意的老师只占三分之一强。在“你上完课，对这节课上得如何有做反思吗？”的调查中，选“有，但不经常”的占69%；选“每节课都反思”的占30%。由此可以知道，大多数教师都有课后教学反思的经历和经验，但能做到课课都有反思的并不占多数。在“承担公开课情况”的调查中，选“承担过县级以上公开课”的占11%；选“多次承担过校级公开课”的占51%；选“承担过教研组内的公开课”的占32%；选“没有开过公开课”的占6%。从数据中和座谈中可以知道，开公开课是教师教学活动中的一个重要环节，几乎所有的老师都有开公开课的经历，部分没有开过公开课的老师大多数是新进学校的年轻教师。在“你在教研活动中”中，选“积极发言”的占47%；选“偶尔发言”的占51%。这个数据在不同的学校当然有不同的表现，但是也有一定的普遍性，一半以上的教师对于教研活动并不十分热心，这主要与教研活动的主题不明、活动形式单一、主持教研活动的教师组织不力以及教研活动之后的反思和实践未能得到及时反馈有关。

6、教师对学生实施的教育对创造型教师成长的影响。

表7教师对学生是否进行创造意识和创造方法的教育。

教师如果对学生进行创造意识和创造方法的教育，那么反求诸己，也会促进创造型教师的成长。在“对学生是否进行创造意识和创造方法的教育”的调查中，我们看到，很少有老师经常对学生实施创造性教育，完全没有实施创造性教育的比重也高达27、2%，大多数教师在实施创造性教育方面都停留在偶尔尝试。在座谈中，我们了解到，许多教师认为创造性教育并不是时时处处都可以进行的，需要一定的时机，如果有合宜的机会，他们愿意尝试，除了课堂教学之外，还通过课外活动和社会实践等途径为学生尽快成为具有创造意识、创造愿望和创造方法的人奠定良好的基础，这说明，目前在教学中有意识地实施创造教育的教师还不多，即使有也只是处于个人实验状态。

7、教师论文写作与发表对创造型教师成长的影响。

表8教师论文写作与发表情况。

“在报刊杂志和非正式刊物上发表论文的情况”的调查中，文章收入县、校级汇编的占27、7%；有文章收入市级论文汇编的占65%；有文章在普通cn刊物上发表的有占5、84%；有文章在核心刊物上发表的只有1、51%。与此相关的还有“论文获奖情况”的调查，结果发现，论文尚未得奖的有占58%；有论文获市级学科研究会及以上奖的为占14%。由此可知，教师中论文写作较为优秀者比例很小，且表现不够全面。在座谈中我们得知，一方面教师论文的绝对数量上来看不低，但是另一方面教师论文发表的层次普遍较低，大多数属于论文汇编性质，而这些汇编性的论文多是在培训过程中必须要做的作业。这说明，教师论文写作出于内心需要的较少，多数只是来自于外来的要求和压力，只有少数老师自觉写作并坚持发表到正式刊物。

8、教师的工作条件与工作环境对创造型教师成长的影响。

表9教师对工作条件的满意度。

尽管近十几年来，宁德市各县加大了教育投入，教师的工作条件有了很大的改善。但从表中可以看出，回答“很满意”的仅占4%，“比较满意”的占30%，“一般”的占53%，“不满意”的占13%，说明大多数老师对目前的工作条件不是很满意，甚至有相当一部分教师对工作条件持“不满意”的态度，这势必影响到教师教育教学的积极性，也直接影响到向创造型教师方向发展。

9、教师职业倦怠感对创造型教师成长的影响。

表10教师职业倦怠感。

在“你对教师工作是否产生倦怠感？”的调查中，选“非常喜欢教师这个工作”的仅占12%；选“比较喜欢教师这个工作”的占71%；选“说不上喜欢，也说不上不喜欢”的占13%；选“不喜欢，但没办法”的也占4%。这表明，学校的大多是教师对教师这个工作停留在“比较喜欢”上，而不是“非常喜欢”上，一旦成长过程中遇到一些困难或是不顺，很容易就滑向倦怠了。同时，我们注意到，教师职业倦怠情况比较复杂，因地域、性别、年龄、学校的不同而呈现出不同的特征。从地域来看，山区中学的教师职业倦怠感尤其严重。从性别看，女性教师的倦怠感大大低于男性教师。从年龄来看，青年教师的职业倦怠感高过中老年教师。

10、教师取得的成就与荣誉感对创造型教师成长的影响。

表11教师获得荣誉的情况。

在“获得荣誉情况（包括各级优秀教师、教培新秀、优秀班主任、骨干教师）”的调查中，获得乡级、县局级荣誉称号的占35%；获市教育局和县政府荣誉称号的19%；获得市府级、省厅级荣誉的仅占3%；获得省政府级荣誉称号的为0个。重点学校与农村学校相比，重点学校老师获得荣誉的人数比与获奖档次会高一些。我们看到，荣誉的获取情况也会大大影响到教师发展的积极性和创造性，一般说来，大多数教师还是很珍惜荣誉的，他们许多人认为级别较高的荣誉是对自己教学工作的某种肯定，会更好的激发他们参与教育教学的改革热情。

11、中小学校长对创造型教师成长的影响。

表12创造型教师理想中的校长（多选）。

在“创造型教师理想中的校长”的调查中，认为“先进的办学理念”的有45%，认为“民主式的管理方式”的有72%，认为“娴熟的教学艺术”的有21%，认为“高水平的科研能力”的有12%，认为“独特的人格魅力”的有57%。从这些选择中可以看出，教师对现代中小学校长的期望比较高，其中，希望校长有民主式管理的教师所占比例非常大，与此同时，认为校长应该有独特人格魅力的教师也超过一半，许多教师反映，校长的精神风貌会潜移默化的影响到教师的人生观和世界观，作为一校之长。如果思维灵敏，善于开拓，敢于创造，支持和鼓励教师创新，同时积极营造教师与教师、教师与领导之间良好的人际关系，教师的创造精神和创新能力就会不断提高和发展。

12、学校对教师评价方式对创造型教师成长的影响。

表13学校对教师教学工作主要的评价方式。

在“学校对教师教学工作主要的评价方式”的调查中，回答“主要看学生成绩”的占31%，回答“重点看日常工作表现”的占29%，回答“教研组内评价”26%，“学生评价”占14%。从中可以看出，目前中小学校对教师教学工作的评价方式是多种多样的，但是各种方式所占的分量是不一样的，由于考试成绩直接反映教师的有效教学，于是成为对教师评价的重要依据。在与教师座谈中，我们了解到，许多老师对于以学生成绩来评价教学工作多有不满，这说明目前学校对教师的评价机制尚不完善，学校与教师之间有必要加强沟通。

13、继续教育对创造型教师成长的影响。

表14教师希望在继续教育培训中学习的课程（多选）。

在“教师希望在继续教育培训中学习的课程”的调查中可以看出，教师在接受继续教育的过程中，对于学习的课程包含多个方面，反映了教师们的求知欲还是很旺盛的，同时，教师们关心的课程都是与教育教学直接相关的课程。

14、培训对创造型教师成长的影响。

表15教师对当前教师培训工作存在的主要问题的看法。

**教师状况调查报告篇十五**

调查时间：20xx年xx月

调查地点：朝阳区

调查内容：关于教师心理状况的调查

调查方式：教委调查

从近日召开的中小学教师心理健康教育获悉，一份针对xxxxxx名教师心理健康的调查显示：66.16%的教师存在心理问题，其中，小学教师心理健康水平最令人担忧。

此项数据来自朝阳区教委日前对该区xx所中小学、幼儿园的xxxxxx名教职员工进行的心理健康状况调查，结果显示，有超过6成的教师心理健康状态不佳。其中，48.28%的教师表现为轻度症状，%的为中度症状，2.71%的为重度症状。

调查显示，在幼儿园、小学、初中、高中教师中，小学教师抑郁、焦虑、强迫症状等心理健康问题因素的检出率均为最高。专家分析，这是因为小学教师工作任务量大而繁琐，相比中学而言，需要付出更多的心智和时间。此外，由于工作效果的隐匿性，其工资待遇、社会地位、社会评价均低于中学教师。

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