# 关于幼儿园教师专业水平的调查报告

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-07-01

*第一篇：关于幼儿园教师专业水平的调查报告关于幼儿教师专业水平的调查报告一、问题的提出世纪之初，随着幼儿教育改革的深入，对教师职业道德和专业能力的要求也在不断提高，幼儿园教师队伍的水平已成为幼儿园教育质量的决定性因素。那么，近10年来我县幼...*

**第一篇：关于幼儿园教师专业水平的调查报告**

关于幼儿教师专业水平的调查报告

一、问题的提出

世纪之初，随着幼儿教育改革的深入，对教师职业道德和专业能力的要求也在不断提高，幼儿园教师队伍的水平已成为幼儿园教育质量的决定性因素。那么，近10年来我县幼儿教师的专业成长有哪些进步?专门的培训机构和教师自身在教师专业成长的过程中取得哪些经验?又遇到哪些困难?特此做了一问卷调查，以了解幼儿园教师专业成长的现状，并试图就现实存在的问题做一些思考。

二、调查对象及问卷设计

2024年3月，我们在浑源县永安镇的幼儿园随机发放了80份调查问卷，回收71份，回收率为88.8％，全部为有效问卷。调查问卷的设计主要由反映幼儿园教师专业成长途径的四大部分构成，每部分又分若干个具体问题。前三部分主要是客观题，采用填空式或选择题形式；最后一部分为主观题。调查问卷具体内容包括：(1)幼儿园基本情况，如名称、地址、性质、幼儿班数和人数等；(2)幼儿园园长与教师基本情况，如园长和教职工年龄、学历、教职工的稳定性和待遇、教职工工作时间等；(3)幼儿园教师专业成长主要途径；(4)幼儿园教师专业成长遇到的困难以及促进教师专业成长的建议。问卷由各幼儿园的园长或业务园长根据本园教师的实际情况填写。

三、调查结果与分析(一)幼儿园性质

幼儿园的性质是制约幼儿园发展的重要因素。从本次调查结果来 看，在被调查的71所幼儿园中，私人办园比例最高，达45％，近总数的一半；其次是集体办园(占18％)、企事业单位办园(占15％)、教育系统办园(占14％)；街道办园所占比例最低，为8％。比较而言，私人办园发展迅速，成为幼儿园教育的主力军；而通常所说的公办园、街道办园、企事业单位办园比例逐年减少。这反映了我国教育体制改革、企事业单位改革对幼儿园教育的影响。从调查问卷中可以看到，教育系统办园、企事业单位办园以及一些规模较大的幼儿园的教师专业成长的条件较好，主要表现为幼儿园领导重视、外出学习机会较多、教师参加各种学习的积极性较高等。而部分幼儿园因为园领导不重视、教师人数不足、外出影响教育教学工作，教师流动性较大、专业培训缺乏系统性和连续性等原因，无法保障幼儿园教师专业成长的权利和机会。(二)幼儿园师资情况

园长、教师的素质是幼儿园发展之根本。调查结果显示，幼儿园园长学历具体情况是：有57％的幼儿园园长已取得大专学历，37％的园长具有中专或高中学历，6％达到本科学历，除个别以外，园长们取得的学历都是学前教育专业。与10年前相关资料对比，幼儿园园长学历有明显的提高，其中有相当一部分园长的学历提高是通过在职学历培训完成的。这反映了幼儿园园长非常重视自身专业水平的提升，同时园长素质的提高也是保证幼儿园教师的专业成长和幼儿园管理、教育教学水平提高的根本保证。

与此同时，幼儿园教师的素质也有明显的提高。从教师职称的统 计数据看：12所幼儿园拥有幼儿园高级职称的教师，28所幼儿园拥有幼儿园中级职称的教师。教师学历的统计结果是：21所幼儿园拥有本科学历的教师，专科学历教师比例占30％以上的幼儿园有40所，具大专学历的教师比例高于中专学历的教师比例的幼儿园有24所之多。

幼儿园园长和教师素质的不断提高为提高幼儿园教育水平提供了有力保证，但同时给一些负责和管理幼儿园教师专业成长的专门的在职培训机构提出了更高的要求。如幼儿园教师对更高层次的学历培训需求越来越迫切，对各种培训内容、形式等的要求也更趋专业化，普遍希望培训能与信息时代的特点、与幼儿教育改革和发展现状相适应等。

另外，关于幼儿园从业人员的工作时间，调查结果如下：有25％的幼儿园工作人员每日工作的时间是在8小时以上，每日工作时间为8小时的占63％，少于 8小时的仅占6％。从数据统计上看，幼儿园工作人员的工作时间并不算过长，但要注意的是：幼儿园一般中午有一至两小时的午休时间，而真正能有空间有时间午休的教师并不多，这些时间往往被很多教师用来备课和准备教具；另外，幼儿园教师下班后加班的情况也不少见，所以幼儿园教师的实际工作时间往往会更长。在统计中我们还看到很多单位上班时间改为8点30分后，幼儿园工作人员的上班时间也推迟了，但在71所幼儿园中仍有49所(占69％)幼儿园教师的上班时间在 7点30分到7点45分之间。幼儿园教师工作时间偏长、上班时间较早，同时工作压力大、待遇不高等因 素，造成一定比例的幼儿园教师生理、心理出现疲倦状态，有些甚至出现职业倦怠。在这种情况下，要求幼儿园教师主动积极地利用业余时间参加各种在职学习以提高自身专业成长，就显得较为困难了。(三)幼儿园教师专业成长途径

在幼儿园教师专业成长途径方面，各幼儿园都表现出十分重视教师专业素质的提高，同时为教师专业成长提供了条件。

在幼儿园教师专业成长的园外途径中，专门机构培训以30．5％的比例高居榜首，其他依次是参观、观摩学习、学历培训、市县教研活动、专家讲座。而在幼儿园教师专业成长的园内途径方面，比例高达42．9％的园内教研活动是最主要的方式，其他依次是园内观摩、业务学习、培训、阅读书报刊、传帮带活动等。专业途径的多样化说明了幼儿园教师认识到终身学习的重要性，同时也要求每一位幼儿园教师要根据自己的情况选择适合的学习途径，在保证工作效率的前提下更好地促进自身专业素质的提高。(四)幼儿园教师专业成长遇到的主要困难

调查结果显示，在幼儿园教师专业成长的过程中，不论是幼儿园管理者还是教师本人都遇到一定的困难和问题。从幼儿园管理者的角度看，困难和问题主要体现在教师缺乏足够的主体意识、教师人数不足、外出影响日常教育教学活动、园内各种教师专业成长途径缺乏足够的专业指导、部分幼儿园特别是规模较小的私立幼儿园信息渠道欠畅通，等等。从幼儿园教师的角度看，上班压力大，工作量也大，教师身心疲惫，用业余时间参加专门机构培训较辛苦；多数幼儿园教师 都是从幼师中专毕业进入工作岗位，在进行学历进修时难以处理好家庭、工作、学习三者之间的关系。此外，还有幼儿园园长支持度不够，有关专业成长学习方式和内容缺乏针对性和实效性等。这些都是幼儿园教师在进行专业成长时遇到的困难和问题。

四、思考与建议

(一)各级政府部门要重视幼儿园教师的专业成长

幼儿教育作为基础教育的基础，它对一个人一生成长的影响已得到所有人的共识。国际经济合作发展组织(OECD)1999年的教育政策分析就指出：幼儿教育是向终身学习的第一笔投资，是为满足每个家庭更加广泛的经济及社会需要的一项意义远大的政策援助。

幼儿教育的质量受诸多因素影响，而幼儿园教师的素质与水平是其中不容忽视的一个重要因素。近年来，在许多幼儿园的教育教学评价体系中，幼儿园教师专业成长成为其中一项重要指标。如2024年2月颁布实施的《广州市示范性幼儿园认定标准》中，“教师专业成长的机会”为其中的一项指标，且为必达指标。在现有条件下，如何使教师认识到专业成长的重要性并调动教师积极参与的主体意识，同时又如何保障教师专业成长的权利呢?笔者认为，首先，各级教育行政部门在行政审批或评估中应对幼儿园教师的专业成长提出相应的要求并定期评估，使幼儿园行政领导切实认识到教师的素质是幼儿园教育教学质量和水平的根本保证，并为每一位教师的专业成长创造条件；同时使幼儿园教师也认识到自身专业成长的必要性和重要性，不能由个人的喜好决定是否参与，而要把自身的专业成长当作一种义务 ——合格幼儿园教师的基本义务。其次，承担教师专业成长的各级教育业务部门要“以人为本”，尊重教师，考虑教师在职培训的特点，结合幼儿园教师的工作特点和普遍性的问题，组织灵活多样、针对性强、实效性高的培训内容和方式。比如，教师专业成长的途径和课程内容要个性化、多样化，与教育教学实践紧密联系，这样既能提高教师的教育教学理论认识水平，又能帮助教师更科学有效地解决实践中的问题；培训形式、时间要灵活机动，不要让教师把专业成长看成是一种负担，视为“被动学习”，要避免造成教师生理和心理疲倦。(二)重视幼儿园教师的生理、心理健康教育

由于种种原因，有一部分幼儿园教师存在职业倦怠现象。所谓“职业倦怠”，是指从业者因不能缓解由各种因素造成的工作压力，或深感付出与回报不对等而表现的对所从事职业的消极态度和行为。近几年相关研究表明，幼儿教师产生职业倦怠的原因非常多，如幼儿教师社会地位不高，得不到应有的尊重；幼儿安全问题不容忽视，幼儿教师工作心理压力大；社会和家长的期望值不断提高和变化，幼儿教师无所适从；幼儿教师待遇低，工作时间偏长，工作的强度与收入不成正比；幼儿教师自身对幼儿教育和幼儿教师的社会地位持否定态度，等等。

幼儿教师的职业倦怠现象在很大程度上影响了教师对专业成长的看法和参与的积极性。有教师认为，辛辛苦苦上了一天班，晚上或周末还参加学习是一件艰难的事情；也有教师认为收入不高，学不学都一样，即使参加了也没有认真的学习态度，使学习效果大打折扣。面对幼儿教师的职业倦怠现象，目前不可能依靠某一个部门或某一单项措施就能从根本上解决问题。分析幼儿园教师存在职业倦怠现象的主要原因，我们不难发现，大部分的原因都源于教师对幼教工作的态度。在这方面，各级幼儿教育行政部门、业务管理部门或幼儿园行政管理者都应关注幼儿园教师的生理、心理健康教育，从不同的角度做相应的努力，以减少教师的职业倦怠现象，提高教师参与专业成长的主动性和积极性。在生理健康教育方面，应让幼儿园教师认识到心理、精神状态影响一个人的身体的健康，只要合理安排工作、生活、学习，做到“张弛有度”、有效调节，身体健康才有保证。心理健康教育的主要目的是要让幼儿园教师看到教师这份职业的意义，在心理上产生对自我以及工作的认同感，把教师这一行看作是自己的职业，作为一生追求的理想；同时要让每一个教师学会从工作中体验快乐、成功和自信，不断学习提高自身素质，逐渐减轻或消除对职业的倦怠现象，从而以一种乐观、积极的心态主动地促进自身的专业成长。(三)重视专门机构培训，并不断提高培训质量

幼儿园教师的专业成长途径的统计显示，目前幼儿园教师专业成长途径无论是园外还是园内方式都很多，而且幼儿园上下对教师的专业成长都非常重视。我们发现，专门机构培训以30．5％的比例高居园外途径的榜首，比第二高比例的参观、观摩学习要高近7个百分点。这说明专门机构培训得到了幼儿园教师的高度肯定，同时也反映了专门机构培训在教师专业成长中的重要作用。

在教师继续教育出现校本培训、专门机构培训、网络远程培训“三头 并进”的新格局背景下，专门机构培训以其独特性必然成为其他两种方式无法代替的重要方式。与另两种继续教育方式相比较，笔者以为专门机构培训具有以下特点：首先专门机构培训具有较强的系统性、组织性、计划性。各级业务培训部门每一门课程的开设都必须经过专门的课程评审，课程的组织和实施有保障。其次，专门机构培训主要采用面授方式，在此过程中师生能直接交流，能更好体现和完成“传道授业解惑”的教与学的过程，效率较高。第三，专门机构培训有专业教师、幼教专家、大学教授组织教学，能让幼儿教师的理论认识和实践操作水平有较大的提高。第四，能与其他幼儿园的教师一起学习，形成相互交流和学习的平台。第五，专门机构培训相对有更多的强制性，如上课时间、地点固定，能更好保证学习的效果。

在我国现有的教师继续教育格局中，专门机构培训工作主要由部分高等院校和区级教师培训机构负责。在提高专门机构培训实效方面，笔者认为要做好以下几项基本工作：第一，在每个继续教育周期内所有课程的设计要有很强的目的性、计划性、针对性。课程的设计和开设不能随意，要根据所辖全区域幼儿园教师的总人数考虑一个周期的总课时数、不同类别课程的比例和课时数在整个周期内的分布。例如第一年和最后一年开设的课程相对中间几年的要少些，因为第一年许多教师认为后面时间还很多，最后一年许多教师已经修完所有学分。第二，培训的方式要多样化，提高培训的实效性。专门机构培训一般以课堂讲授为主要形式，同时可以结合讨论、案例分析、实地观摩、专家讲座等形式，让教师有兴趣参加学习，真正做到参与培训的 教师有所收获。第三，培训要考虑幼儿园不同层次人员的需要，对新上岗教师、骨干教师、幼儿园园长、保育员等要有针对性的培训。(四)进一步探索幼儿园教师专业成长新途径

以上提到幼儿园教师在专业成长的过程中遇到不少困难，如上班压力大、工作量较大、用工作时间或业余时间参加各种促进教师专业成长的活动时较难处理家庭、工作、学习三者之间的关系，幼儿园园长支持度不够等。解决这些困难可以从不同的角度来进行，而幼儿园教师专业成长新途径的探索是其中一种非常有效的方法。

在幼儿园教研和幼儿园教师培训工作中，我们一直在努力探索幼儿园教师专业成长的新途径。其中一种探索是将一般性的幼儿园教研活动、幼儿园教师的培训工作结合在一起，试图建立一种更新更有效的“研训一体化”的教师教育机制。实践证明，这种探索很有积极意义，效果理想，得到绝大多数参与教师的肯定。这种教育机制或活动达到了预期效果，主要是因为：活动的形式比较多样，有教育教学观摩也有活动评价，有专家讲座的理论学习也有实践活动展示，有教育教学活动展示也有教研活动展示，其间还渗透教师参与、提问等环节，所有教师既是观摩者也是参与者，大大调动了教师的积极性。以教育教学活动观摩后进行的活动评价为例，在评价中教师各抒己见，彼此间产生思维的碰撞，在潜移默化的过程中，参与的教师能逐步形成用科学的教育思想和理念分析教育教学现象的能力，不断提高专业理论认识、提高专业素养。

幼儿园在教师专业成长新途径方面也可以尝试不同的探索。如以 园本教研或科研为载体，在研究过程中促进教师的专业成长；幼儿园课程开发与教师专业发展一体化等。笔者认为，如何使幼儿园教师的专业成长更有效更科学，需要所有的幼教千作者来共同探索、共同努力。

**第二篇：提高幼儿园教师的专业水平**

一、在学前课程发展和改革中，教师是决定性的因素

世界的政治、经济、科学技术等正在走向全球化，世界的文化正在走向多元化，“全球化地思考，本土化地行动”已经成为了人们应付快速发展的社会的重要策略。

快速的经济和科技发展，使大陆的社会文化也发生了巨大的发展，这些变化，对教育如何适应全球化趋势提出了挑战。近二十年来，大陆的学前教育工作者以极大的热情投入了以学前课程发展和改革为轴心的热潮之中。

在学前课程发展和改革的过程中，我国的学前教育工作者体会到教育理念的转化固然不易，但是，教育理念转化为教育行为更为困难。数十年来，已经习惯于按国家和地方统一课程标准和统一教材实施课程的幼儿园园长和教师在课程发展和改革中往往感到困惑，感到心有余而力不足。

根据国家和地方对学前教育的基本导向，学前教育应注重过程，应与幼儿生活经验相贴近，能符合幼儿的兴趣，满足每个不同幼儿的合理需要，特别是游戏活动的需要。但是，常见的幼儿园教材或教师参考用书中的教育、教学活动都是教材编写者预先设计和编写的，要求全体幼儿在规定的时间内完成同一目标，难于与每个幼儿的生活经验贴近，难于真正满足不同幼儿的不同需要，特别是游戏活动的需要。

根据国家和地方对幼儿园教育的基本导向，应为幼儿园教师留有足够的空间和余地，在教育、教学过程中，让教师能根据自己特定的教育对象，对教育材料进行加工和再创造。但是，常见的幼儿园教材或教师参考用书对不同层次的幼儿园和幼儿园教师都是同一的要求，难于适合不同层次、不同需要的幼儿园和幼儿园教师。

近些年来，学前教育专家和教师们为了适应这样的变化，已经发展了一些新的幼儿园课程，这些课程已由从强调教师教授学业知识和技能逐步转化为强调儿童的发展和一般能力的获得，从注重课程的标准化和统一性逐步转化为注重学前课程发展和实施的多元化和自主性，强调课程和教育活动的过程，强调儿童生成的学习任务，强调根据儿童的参与性、教师的满意度等因素进行的评价。

在历时近20年的学前课程改革中，我们已经逐渐开始认识到学前课程发展和改革要达成理想的目标，教师的专业发展是关键因素。换言之，有了经由改革的学前课程，还需要有高素质的教师去实施，否则，课程改革还只是空话。学前课程的发展和改革，要求实施课程的教师，他们的角色也要发生相应的变化，这种变化不是一朝一夕即可完成的。

二、幼儿园教师专业成长的有效途径——基于行动的幼儿园园本教研

如果说，前些年里，对于解决提高教师质量的问题，人们主要的关注点还只是如何大面积地提高幼儿园教师的学历层次，如何大面积地进行职前、职后培训；那么，这些年来，人们已经将他们的关注点放置于如何建立“基于行动的幼儿园园本教研”等方面。

在幼儿园教师教育中，我们曾经花费了大量的人力、物力和财力在幼儿园教师的学历教育和职后培训等方面，但是，面对理论到实践的转化，大部分教师在接受教育后仍然很难将所学到的知识和技能运用到日常教学中去，仍然难以适合新课程的要求。

在幼儿园课程改革中，由于强调“将正确的教育理念落实到教育的实践中去”，加上来自各方的许多误导，幼儿园教师被要求做了太多不该由他们做的事，有的事是他们不会做，也是无法做的。

例如，幼儿园教师不是儿童发展心理学或测量学的专家，但是，他们被要求去观察和测量每个幼儿在动作、认知、情绪和人格等方面的发展水平，并据此为每个幼儿制定适合其发展水平的教育方案。

又如，幼儿园教师不是课程专家，但是，他们被要求去编制课程目标，选择和组织课程内容，制作教具和课件；他们被要求去设计和编制“与别人不一样”的“园本课程”。

又如，幼儿园教师不是学者，但是，他们被要求去做“科学研究”，去证明幼儿教育中的“普遍规律”，或者去发现新的幼儿教育原理，并以“研究成果”作为评定成绩或者升等升级的一个依据。

再如，幼儿园教师还被要求去做大量的文案工作，这些工作成了添加在教师身上的又一负担。据上海市某个科研机构对几十个幼儿园的调查资料显示，如今，幼儿教师日常的文案工作多达十几种，平均每个幼儿教师每天的文案工作量是3-4个小时。幼儿成长档案、活动记录、计划、案例等文案工作花费了教师大量的时间，直接影响了教师与幼儿的互动。

……

上述这些幼儿园教师本不该由他们做的事，化费了幼儿园教师大量的时间和精力，反而弱化了他们对自己日常教育、教学的研究和思考。

现在，人们开始认识应该将他们的注意力集中到“基于行动的幼儿园园本教研”这一方面。这样做，旨在以幼儿园为本位，由研究者和骨干教师引领，让教师能在行动中获取处理复杂的、不确定的情景的知识和能力，提高教师的专业水平。这种做法的有效性取决于教师在行动中所做的行为自省和行为调整。

三、纪录——“基于行动的幼儿园园本教研”的一种有效工具

在实施“基于行动的幼儿园园本教研”时，“纪录”是十分有效的工具。

这里所说的“纪录”，不是的传统意义上的以客观事实为依据的、强调理性主义的“纪录”。它是促进一种教学的方法、评价的方法、研究的方法。

从这样的意义出发，“纪录”并不是一个完全真实的关于所发生事情的陈述。教师所纪录的并不是儿童所说所作的直接呈现。教学者通过他们所选择的，认为是有价值的东西作记录。“纪录”表达了一种选择，在多种选择中的一种选择。教师采用的范畴，他们所作的描述，他们对所发生的事情所作的理解，都在纪录时进行了的选择。因此，从来就没有任何一个表述称得上是真实的。

“纪录”必然带有记录者的主观性。每个记录者都有其自己的背景、经历、观念、兴趣和利益，在选择纪录什么时，每个人的选择都会不同。由于教师们是不同的个体，又是各自处在不同的视角上，他们看待儿童和儿童的经历时会是很不相同的。同样，对教学、学校、教师的作用等的认识差异也是非常大的，更何况他们所记录的并非静止的物体，而是千差万别的、与环境和他人正在交往又相互影响的、不断变化着的儿童。

“纪录”在知识观上强调知识的建构性，强调对任何事物的认知都与主体有关，认知过程中充满了主体积极的意义建构。“纪录”追求的是“情境化的意义”。不是去追求抽象的、普适性的规律，而是去追求“意义”。“意义”不是仅仅来自看或观察，不是放在地上等待去挖掘感受的东西，它是建构出来的。它是通过解释的活动产生出来的。纪录的实践不可能离开观察者在过程中的参与而存在。同样，纪录的进程和场景也是有选择的，与情境相连的。在纪录时要考虑到教学情况的复杂性、情境性，理解教学的独特、偶然和不可预见性。

“纪录”不是去评价儿童是否符合于一套标准，相反，它主要是努力去看、去理解在教学工作过程中发生着什么，儿童能怎么样，并没有事先预设的期望达到什么标准的框架。儿童的所说所做、教学的展开情况等都是纪录的内容。手写的便条、录音和录像、照片、图表、儿童的作品(包括文字、图画、艺术品等)、教师与儿童的互动交往、教师自己的反思日志和教师之间的反思日志等等都是纪录的表现方式。但整个过程却更加重要。

“记录”不仅能揭示儿童的学习，也能揭示教师对教的理解和思考。记录可使教师进行自我评价，并与其它专业人士一起，反思、分享、讨论、分析教学过程。在课程发展和改革过程中，评价的改革是一个重点和难点。纪录的方法对于把标准化的、重结果的评价转变为个性化的、重过程的发展性评价无疑是个极好的选择，可作为教学评价改革的一个重要突破口。

“纪录”能使教师反思，使他们看到自己是怎样理解实践中所发生的事情的，因为他们把自己的思想和自己认为有价值的行为体现在教学实践中。通过纪录，他们会变得能研究性地看待问题，能开放式地讨论并且变化调整，能用不同的眼光来看待儿童。

四、运用纪录，使教师的教学和幼儿的学习更有意义

1.运用纪录，让教师看到儿童的学习

“基于行动的幼儿园园本教研”，旨在帮助教师提高专业水平，帮助他们在当前大陆学前教育改革的背景下成功实现课程改革，实现教师角色的转变，即让教师从知识的传递者转变为儿童发展的促进者。要实现这种转变，教师必须要能深刻地理解儿童。

在建立“基于行动的幼儿园园本教研”过程中，我们要求幼儿园教师运用“纪录”这一工具，思考以下一些最为简单，但是又最难以回答的问题：

●儿童在学习吗？

●儿童在学什么？

●儿童是在如何在学习的？

●儿童有没有得到你要求他/她学得的东西？

●儿童学得了什么你没有要求他/她学得的东西？

这样做，直接将教师的目光引向了儿童。纪录能使儿童的学习再现，为教师提高理解儿童的能力提供了有效的途径。

2.运用纪录，让教师反思自己的教学是否有意义

课程改革后，幼儿园教师懂得了许多新的教育、教学理念和想法，但是，新名词、新概念并不自动带来教育实践的改变，新的理解并不等同于新的行为模式，这就是所谓的认识与行为之间的差别。教师面对复杂多变的教学情境，如何保证自己的教学有意义，这是十分困难的。

课程改革以后，幼儿园教师普遍认为当教师不容易，当好的教师则更难，难就难在教学有法，教无定法。有些幼儿园教师甚至抱怨，“以前会教的教师，现在不会教了；以前不会教的教师，现在更逍遥了。”

教师有时应该教，有时不应该教；有时应该强化，有时应该诱导；有时应该强制命令，有时应该耐心等待，……。要懂得什么时候教、教什么和为什么要教，要比单纯地主张去教或主张建构困难得多；要懂得在必须强制时如何做出决定，在不破坏自主性发展的前提下如何坚持服从，要比只是顾及强制或合作要困难得多……。“让教师的教学有意义”是衡量教师应该教还是不应该教以及究竟如何去教的一个重要标准。

纪录能帮助教师在教育、教学实践中反复研究自己或他人的教学行为，为教师提供了一个很好的反思平台。对教学过程的观察和纪录，能使教师清楚地看到幼儿的学习和教师的教学行为，这种在理论和实践之间的来回追溯，能使教师通过反省，认识到他们实际能做什么和他们确实做了些什么；反省他们所做的哪些事是有价值的，哪些是没有价值的；思考他们怎样才能做得更好。

3.运用纪录，促进教师与教师，教师与研究人员的对话

行动研究强调教师与教师、教师与研究人员之间的合作学习，使教师既是教育、教学的实践者，又是教育、教学的研究者，使理论与实际之间的鸿沟能得以弥补。

而基于行动的幼儿园园本教研，经常需要对教育、教学实践中的案例进行分析和讨论。园本教研的实践表明，教师的学习往往是基于案例的学习的，教师的判断、推理和评价也具这样的特征。而以记录材料为载体而呈现的案例，正迎合了这种特征。它能聚合教师和研究人员的视野，促进教师与研究人员的实质性合作，提出并解决他们共同关注的问题，以此来改进教育实践，并增强对教育实践的控制能力。

**第三篇：幼儿园教师专业成长调查报告**

幼儿园教师专业成长调查报告

一、问题的提出

世纪之初，教育部副部长王湛在全国幼儿教育下作座谈会的讲话中明确提出：贯彻落实《幼儿园教育指导纲要(试行)》(以下简称《纲要》)，最重要的环 节是教师观念的转变、教育水平的提高。随着幼儿教育改革的深入，对教师职业道德和专业能力的要求也在不断提高，幼儿园教师队伍的水平已成为幼儿园教育质量 的决定性因素。那么，近6年来，在逐步将《纲要》中的教育理念和目标内化为自己的教育观念和价值追求的过程中，幼儿园教师的专业成长有哪些途径?专门的培 训机构和教师自身在教师专业成长的过程中取得哪些经验?又遇到哪些困难?我们特此做了一问卷调查，以了解幼儿园教师专业成长的现状，并试图就现实存在的问 题做一些思考。

二、调查对象及问卷设计

2024年10月，我们在广州市荔湾区的幼儿园随机发放了80份调查问卷，回收71份，回收率为88．8％，全部为有效问卷。调查问卷的设计主要由反 映幼儿园教师专业成长途径的四大部分构成，每部分又分若干个具体问题。前三部分主要是客观题，采用填空式或选择题形式；最后一部分为主观题。调查问卷具体 内容包括：(1)幼儿园基本情况，如名称、地址、性质、幼儿班数和人数等；(2)幼儿园园长与教师基本情况，如园长和教职工年龄、学历、教职工的稳定性 和待遇、教职工工作时间等；(3)幼儿园教师专业成长主要途径；(4)幼儿园教师专业成长遇到的困难以及促进教师专业成长的建议。问卷由各幼儿园的园长 或业务园长根据本园教师的实际情况填写。

三、调查结果与分析

(一)幼儿园性质

幼儿园的性质是制约幼儿园发展的重要因素。从本次调查结果来看，在被调查的71所幼儿园中，私人办园比例最高，达45％，近总数的一半；其次是集体办 园(占18％)、企事业单位办园(占15％)、教育系统办园(占14％)；街道办园所占比例最低，为8％。比较而言，私人办园发展迅速，成为幼儿园教育的 主力军；而通常所说的公办园、街道办园、企事业单位办园比例逐年减少。这反映了我国教育体制改革、企事业单位改革对幼儿园教育的影响。从调查问卷中可以看 到，教育系统办园、企事业单位办园以及一些规模较大的幼儿园的教师专业成长的条件较好，主要表现为幼儿园领导重视、外出学习机会较多、教师参加各种学习的 积极性较高等。而部分幼儿园因为园领导不重视、教师人数不足、外出影响教育教学工作，教师流动性较大、专业培训缺乏系统性和连续性等原因，无法保障幼儿园 教师专业成长的权利和机会。

(二)幼儿园师资情况

园长、教师的素质是幼儿园发展之根本。调查结果显示，幼儿园园长学历具体情况是：有57％的幼儿园园长已取得大专学历，37％的园长具有中专或高中学 历，6％达到本科学历，除个别以外，园长们取得的学历都是学前教育专业。与10年前相关资料对比，幼儿园园长学历有明显的提高，其中有相当一部分园长的学 历提高是通过在职学历培训完成的。这反映了幼儿园园长非常重视自身专业水平的提升，同时园长素质的提高也是保证幼儿园教师的专业成长和幼儿园管理、教育教 学水平提高的根本保证。

与此同时，幼儿园教师的素质也有明显的提高。从教师职称的统计数据看：12所幼儿园拥有幼儿园高级职称的教师，28所幼儿园拥有幼儿园中级职称的教 师。教师学历的统计结果是：21所幼儿园拥有本科学历的教师，专科学历教师比例占30％以上的幼儿园有40所，具大专学历的教师比例高于中专学历的教师比 例的幼儿园有24所之多。

幼儿园园长和教师素质的不断提高为提高幼儿园教育水平提供了有力保证，但同时给一些负责和管理幼儿园教师专业成长的专门的在职培训机构提出了更高的要 求。如幼儿园教师对更高层次的学历培训需求越来越迫切，对各种培训内容、形式等的要求也更趋专业化，普遍希望培训能与信息时代的特点、与幼儿教育改革和发 展现状相适应等。

另外，关于幼儿园从业人员的工作时间，调查结果如下：有25％的幼儿园工作人员每日工作的时间是在8小时以上，每日工作时间为8小时的占63％，少于 8小时的仅占6％。从数据统计上看，幼儿园工作人员的工作时间并不算过长，但要注意的是：幼儿园一般中午有一至两小时的午休时间，而真正能有空间有时间午 休的教师并不多，这些时间往往被很多教师用来备课和准备教具；另外，幼儿园教师下班后加班的情况也不少见，所以幼儿园教师的实际工作时间往往会更长。在统 计中我们还看到很多单位上班时间改为8点30分后，幼儿园工作人员的上班时间也推迟了，但在71所幼儿园中仍有49所(占69％)幼儿园教师的上班时间在 7点30分到7点45分之间。幼儿园教师工作时间偏长、上班时间较早，同时工作压力大、待遇不高等因素，造成一定比例的幼儿园教师生理、心理出现疲倦状 态，有些甚至出现职业倦怠。在这种情况下，要求幼儿园教师主动积极地利用业余时间参加各种在职学习以提高自身专业成长，就显得较为困难了。

(三)幼儿园教师专业成长途径

在幼儿园教师专业成长途径方面，各幼儿园都表现出十分重视教师专业素质的提高，同时为教师的专业成长提供了条件。

在幼儿园教师专业成长的园外途径中，专门机构培训以30．5％的比例高居榜首，其他依次是参观、观摩学习、学历培训、区和片教研活动、专家讲座。而在 幼儿园教师专业成长的园内途径方面，比例高达42．9％的园内教研活动是最主要的方式，其他依次是园内观摩、业务学习、培训、阅读书报刊、传帮带活动等。专业途径的多样化说明了幼儿园教师认识到终身学习的重要性，同时也要求每一位幼儿园教师要根据自己的情况选择适合的学习途径，在保证工作效率的前提下更好 地促进自身专业素质的提高。

(四)幼儿园教师专业成长遇到的主要困难

调查结果显示，在幼儿园教师专业成长的过程中，不论是幼儿园管理者还是教师本人都遇到一定的困难和问题。从幼儿园管理者的角度看，困难和问题主要体现 在教师缺乏足够的主体意识、教师人数不足、外出影响日常教育教学活动、园内各种教师专业成长途径缺乏足够的专业指导、部分幼儿园特别是规模较小的私立幼儿 园信息渠道欠畅通，等等。从幼儿园教师的角度看，上班压力大，工作量也大，教师身心疲惫，用业余时间参加专门机构培训较辛苦；多数幼儿园教师都是从幼师中 专毕业进入工作岗位，在进行学历进修时难以处理好家庭、工作、学习三者之间的关系。此外，还有幼儿园园长支持度不够，有关专业成长学习方式和内容缺乏针对 性和实效性等。这些都是幼儿园教师在进行专业成长时遇到的困难和问题。

四、思考与建议

(一)各级政府部门要重视幼儿园教师的专业成长

幼儿教育作为基础教育的基础，它对一个人一生成长的影响已得到所有人的共识。国际经济合作发展组织(OECD)1999年的教育政策分析就指出：幼儿教育是向终身学习的第一笔投资，是为满足每个家庭更加广泛的经济及社会需要的一项意义远大的政策援助。

幼儿教育的质量受诸多因素影响，而幼儿园教师的素质与水平是其中不容忽视的一个重要因素。近年来，在许多幼儿园的教育教学评价体系中，幼儿园教师专业 成长成为其中一项重要指标。如2024年2月颁布实施的《广州市示范性幼儿园认定标准》中，“教师专业成长的机会”为其中的一项指标，且为必达指标。在现 有条件下，如何使教师认识到专业成长的重要性并调动教师积极参与的主体意识，同时又如何保障教师专业成长的权利呢?笔者认为，首先，各级教育行政部门在行 政审批或评估中应对幼儿园教师的专业成长提出相应的要求并定期评估，使幼儿园行政领导切实认识到教师的素质是幼儿园教育教学质量和水平的根本保证，并为每 一位教师的专业成长创造条件；同时使幼儿园教师也认识到自身专业成长的必要性和重要性，不能由个人的喜好决定是否参与，而要把自身的专业成长当作一种义务 ——合格幼儿园教师的基本义务。其次，承担教师专业成长的各级教育业务部门要“以人为本”，尊重教师，考虑教师在职培训的特点，结合幼儿园教师的工作特点 和普遍性的问题，组织灵活多样、针对性强、实效性高的培训内容和方式。比如，教师专业成长的途径和课程内容要个性化、多样化，与教育教学实践紧密联系，这 样既能提高教师的教育教学理论认识水平，又能帮助教师更科学有效地解决实践中的问题；培训形式、时间要灵活机动，不要让教师把专业成长看成是一种负担，视 为“被动学习”，要避免造成教师生理和心理疲倦。

(二)重视幼儿园教师的生理、心理健康教育

由于种种原因，有一部分幼儿园教师存在职业倦怠现象。所谓“职业倦怠”，是指从业者因不能缓解由各种因素造成的工作压力，或深感付出与回报不对等而表 现的对所从事职业的消极态度和行为。近几年相关研究表明，幼儿教师产生职业倦怠的原因非常多，如幼儿教师社会地位不高，得不到应有的尊重；幼儿安全问题不 容忽视，幼儿教师工作心理压力大；社会和家长的期望值不断提高和变化，幼儿教师无所适从；幼儿教师待遇低，工作时间偏长，工作的强度与收入不成正比；幼儿 教师自身对幼儿教育和幼儿教师的社会地位持否定态度，等等。

幼儿教师的职业倦怠现象在很大程度上影响了教师对专业成长的看法和参与的积极性。有教师认为，辛辛苦苦上了一天班，晚上或周末还参加学习是一件艰难的 事情；也有教师认为收入不高，学不学都一样，即使参加了也没有认真的学习态度，使学习效果大打折扣。面对幼儿教师的职业倦怠现象，目前不可能依靠某一个部 门或某一单项措施就能从根本上解决问题。分析幼儿园教师存在职业倦怠现象的主要原因，我们不难发现，大部分的原因都源于教师对幼教工作的态度。在这方面，各级幼儿教育行政部门、业务管理部门或幼儿园行政管理者都应关注幼儿园教师的生理、心理健康教育，从不同的角度做相应的努力，以减少教师的职业倦怠现象，提高教师参与专业成长的主动性和积极性。在生理健康教育方面，应让幼儿园教师认识到心理、精神状态影响一个人的身体的健康，只要合理安排工作、生活、学习，做到“张弛有度”、有效调节，身体健康才有保证。心理健康教育的主要目的是要让幼儿园教师看到教师这份职业的意义，在心理上产生对自我以及工作的认同 感，把教师这一行看作是自己的职业，作为一生追求的理想；同时要让每一个教师学会从工作中体验快乐、成功和自信，不断学习提高自身素质，逐渐减轻或消除对 职业的倦怠现象，从而以一种乐观、积极的心态主动地促进自身的专业成长。

(三)重视专门机构培训，并不断提高培训质量

幼儿园教师的专业成长途径的统计显示，目前幼儿园教师专业成长途径无论是园外还是园内方式都很多，而且幼儿园上下对教师的专业成长都非常重视。我们发 现，专门机构培训以30．5％的比例高居园外途径的榜首，比第二高比例的参观、观摩学习要高近7个百分点。这说明专门机构培训得到了幼儿园教师的高度肯 定，同时也反映了专门机构培训在教师专业成长中的重要作用。

在教师继续教育出现校本培训、专门机构培训、网络远程培训“三头并进”的新格局背景下，专门机构培训以其独特性必然成为其他两种方式无法代替的重要方 式。与另两种继续教育方式相比较，笔者以为专门机构培训具有以下特点：首先专门机构培训具有较强的系统性、组织性、计划性。各级业务培训部门每一门课程的 开设都必须经过专门的课程评审，课程的组织和实施有保障。其次，专门机构培训主要采用面授方式，在此过程中师生能直接交流，能更好体现和完成“传道授业解 惑”的教与学的过程，效率较高。第三，专门机构培训有专业教师、幼教专家、大学教授组织教学，能让幼儿教师的理论认识和实践操作水平有较大的提高。第四，能与其他幼儿园的教师一起学习，形成相互交流和学习的平台。第五，专门机构培训相对有更多的强制性，如上课时间、地点固定，能更好保证学习的效果。

在我国现有的教师继续教育格局中，专门机构培训工作主要由部分高等院校和区级教师培训机构负责。在提高专门机构培训实效方面，笔者认为要做好以下几项 基本工作：第一，在每个继续教育周期内所

有课程的设计要有很强的目的性、计划性、针对性。课程的设计和开设不能随意，要根据所辖全区域幼儿园教师的总人数 考虑一个周期的总课时数、不同类别课程的比例和课时数在整个周期内的分布。例如第一年和最后一年开设的课程相对中间几年的要少些，因为第一年许多教师认为 后面时间还很多，最后一年许多教师已经修完所有学分。第二，培训的方式要多样化，提高培训的实效性。专门机构培训一般以课堂讲授为主要形式，同时可以结合 讨论、案例分析、实地观摩、专家讲座等形式，让教师有兴趣参加学习，真正做到参与培训的教师有所收获。第三，培训要考虑幼儿园不同层次人员的需要，对新上 岗教师、骨干教师、幼儿园园长、保育员等要有针对性的培训。

(四)进一步探索幼儿园教师专业成长新途径

以上提到幼儿园教师在专业成长的过程中遇到不少困难，如上班压力大、工作量较大、用工作时间或业余时间参加各种促进教师专业成长的活动时较难处理家 庭、工作、学习三者之间的关系，幼儿园园长支持度不够等。解决这些困难可以从不同的角度来进行，而幼儿园教师专业成长新途径的探索是其中一种非常有效的方 法。

在幼儿园教研和幼儿园教师培训工作中，笔者一直在努力探索幼儿园教师专业成长的新途径。其中一种探索是将一般性的幼儿园视导制度、全区幼儿园教研活 动、幼儿园教师的培训工作结合在一起，试图建立一种更新更有效的“研训一体化”的教师教育机制。实践证明，这种探索很有积极意义，效果理想，得到绝大多数 参与教师的肯定。例如2024年7月4日、5日我们在广州市荔湾区荔贤幼儿园举办了《荔湾区荔贤幼儿园音乐教育经验展示与研讨》活动，活动内容有音乐教育 教学活动观摩与评价、音乐教育教学的专家讲座、幼儿园教研活动展示等。参加人员主要是区属各幼儿园的行政负责人或音乐教学骨干，约80人。从参加人员的反 馈来看，他们充分地肯定了活动的价值，均表示收获很大。这种教育机制或活动达到了预期效果，主要是因为：活动的形式比较多样，有教育教学观摩也有活动评 价，有专家讲座的理论学习也有实践活动展示，有教育教学活动展示也有教研活动展示，其间还渗透教师参与、提问等环节，所有教师既是观摩者也是参与者，大大 调动了教师的积极性。以教育教学活动观摩后进行的活动评价为例，在评价中教师各抒己见，彼此间产生思维的碰撞，在潜移默化的过程中，参与的教师能逐步形成 用科学的教育思想和理念分析教育教学现象的能力，不断提高专业理论认识、提高专业素养。

幼儿园在教师专业成长新途径方面也可以尝试不同的探索。如以园本教研或科研为载体，在研究过程中促进教师的专业成长；幼儿园课程开发与教师专业发展一体化等。笔者认为，如何使幼儿园教师的专业成长更有效更科学，需要所有的幼教千作者来共同探索、共同努力。

**第四篇：促进教师专业水平**

促进教师专业水平、理论水平、教学能力提高的计划、措施和目标

一、指导思想

以《基础教育课程改革纲要》为指导，坚持科学教育发展观，以推进新课程实施和教育可持续发展为中心，进一步更新教育观念，提高教师素质，优化教学行为，促进学生全面发展，不断探索具有特色的教学研究新路子，开展校本教研，切实提高教师素质，提高我校的教育教学质量。

二、工作目标及重点

1、开展校本培训，提升教师队伍素质，促进教师专业发展。

2、开展校本教研，切实提高教研活动的质量和水平。

3、加强对学校校本教研的指导，健全完善校本教研管理制度，规范学校的教研工作，提升学校的教研质量。

4、加强对新大纲、新教材、新教法的学习、培训、研究工作，切实转变教师的观念、改进教师的教法和学生的学法，抓好课改年级的实验工作。

5、严格执行管理方案、规范教学秩序、使教学管理走上科学化、规范化的轨道。

6、加强课堂教学研究，提高课堂教学水平，全面提高我校的教育教学质量。

7、组织学校教师开展教学研究、撰写教研论文，物化教研成果。

三、实现目标的主要措施及办法

(一)深化校本教研内涵，不断探索适于我校教育教学管理的教学研究新模式

1.大力推进校本教研制度建设。当前校本教研的主要任务是：总结反思新课程实施以来经验及做法,结合本乡教研工作实际，改进和完善学校教学研究制度，积极构建民主、开放、高效的教学研究机制，认真研究新课程实施与评价，研究课堂教学改革，解决教学实际中的困难和问题，总结、推广教学经验，探索教学规律，提高教学质量。

2．建立校本教研示范基地。校本教研对我校来说，还是一种新的教研理念，对校本教研的运作、管理理可以说还在是个空白，根据我校的实际，当务之急就是建立我校的校本教研示范基地，通过指导、培植、探索总结出在校本教研工作中好的经验和成功的做法，在全乡示范、推广，带动全乡校本教研向健康的方向发展。

3.充分发挥乡、教区、学校三级教研网络的作用，加强校际间的活动与交流，促进校内教研资源的整合与互补，要充分发挥教区学校的协作功能，在乡教委的统一指导和协调下，有计划地开展校际间的教研活动，通过开展公开课观摩、教学经验交流、教学质量联合检测、毕业班复习指导等活动，加强校之间的交流与合作。促进教师在集体教研中提高专业水平。

4．明细教研职能，加强分层教研的管理指导和服务。学校是校本教研的基地，教师是校本教研的主体,校长为校本教研的第一责任人，是校本教研的身体力行者,各学校应建立由校长任组长、教导主任、教研组长、名优骨干教师共同参与的校本教研工作领导小组及机构，明确各层级的职责，确保校本教工作落到实处。无论是那个层次的教研活动都要有计划有主题，并在开学初上报学校审定。学校领导及教研人员要深入教学教研第一线，指导、督促和参与学校的校本教学研究，与教师建立平等对话、互相学习的合作伙伴关系，了解教师教学研究中的困难，及时提供专业咨询、信息服务与技术帮助等。重点指导好集体备课、教学反思、案例研究等与教师成长最密切的教研形式，使教师自觉养成在研究状态下工作的职业生活方式。要善于发挥骨干教师、学科带头人的作用，形成目标一致、彼此支持、共同成长的教师群体。1

二、加强教师队伍建设，提高教师素质，促进专业发展

提高教师素质，是提高教育教学质量的核心，一个学校没有较高素质的教师队伍，就不可能有较高的教育教学质量。提高教育教学质量的关键在教师，因此，我们要把加强教师队伍建设，提高教师的职业道德修养，提高教师从事教育教学的业务水平和科研能力。

l、积极倡导教师通过自我教育，不断提高自己的知识水平，业务能力，更好的适应现代教育的需要。在自我教育中要求教师完成“双五一”工程，即在教育理论方面：每位教师每年读一本教育专著或一份教育教学刊物(并读书笔记一本)，参加一项教育科研课题的研究工作，每月写一篇有价值的教学反思，每学期写一篇课堂教学案例，每学期写一篇教学论文。在教学技能方面：每位教师每一学期上好一堂教学公开课，每学期在校本教研活动中都有一次高水平的主题发言或评课发言，每学期制一份试题，每学期制作一个课件，每周提出一条教学中存在的问题和一条教学建议。通过“双五一”工程的实施，促进教师专业理论水平提升和课堂教学能力提高。

2、开展教育帮辅活动、促进教师共同成长。各学校要倡导教师个体之间的相互指导，开展“老带青”、“结对子”等教师之间日常的互相合作和经验分享、交流活动。要求名教师、骨干教师帮带一般教师；同时青年教师、教学教研能力待提高教师要积极拜师为徒。让所有的教师得到发展和提高，特别是新教师要让他们尽快适应教学，并在实践中不断地成长。

3、在本乡、本校开展学科带头人、教学能手的选拔、培训活动，培养自己的精英，树立自己的典型。

4、组织教师参加县进修学校组织的各种继续教育培训活动，不断转变观念，更新思想，提高教师的教育教学水平和工作能力。

5、组织教师开展教学、教研业务培训活动，提高全乡教师的教学水平和从事教学研究的能力。

6、强化校本培训工作。各校充分利用网络资源、远程教育设备，下载刻录教研、教改信息，组织教师学习、观看，转变教师的观念，提高教师的素质。发挥学科教研组、课题组的作用，切实开展学科集体备课活动，将疏通教材、研究教法和指导学法作为备课活动的主要内容，切实提高教师教学业务能力。

(三)加强对教学常规的管理和研究，切实提高教学常规工作的质量和水平

“备、讲、批、辅、考”是教学的基本环节，也是教师履行工作的基本形式，也是提高教育教学质量的基础。我们要从这一教学的基本环节抓起，并抓紧、抓死，做到抓教学管理从抓教学基本环节的管理开始。切实加强学校的教学常规管理，规范教师的教学工作秩序，加强对“备、讲、批、辅、考、研”等教学环节的管理和研究，使教学常规管理走上科学化、制度化的轨道。

1、努力构建与现代课堂教学相适应的教学常规管理制度。各校要研究教师备课和作业批改的具体要求，切实加强教研组集体备课和教师教学常规的管理和指导，大力推行“集体教研，个性化教学”模式。改革以检查教案代替检查备课的做法，要通过对教师集体备课、教案撰写、教后反思、学生评教等情况的检查来评价教师备课和讲课。作业布置要丰富多样，突出层次，控制数量； 作业批改要倡导师生共同参与，达到共识共进的目的。

2、改进教学方法，推进课堂教学改革。课堂教学改革是学校教学改革的中心环节，是学校教育教学质量提高的关键。要通过看优秀课例、组织观摩课、开展优质课竞赛等活动，探索适合学校和教师特点的教学方式，培育教学特色。倡导主动参与、探索发现、合作交流、善于反思的学习方式，培养学生的创新精神和实践能力。

3、加强对学困生的转化与研究，教学的目的就让每一个学生得到更好发展，所以在教学中，我们必须关心那些在学习上有困难的学生，让他们对学习感兴趣，以饱满的热情投入到学习中去，得到较好的发展,学校要关心、重视学困生转化与研究工作。

4、加强对考试的管理与研究。考试是教学工作中的一种手段，通过考试、检测可以了解学生的学习情况及教师的教学情况，通过对质量检测的分析可以帮助教师找出教学中存在的问题，提出改进教学的建议和意见，从而帮助教师改进教学，达到提高教学质量的目的。学校要重视考试工作，加强对考试的管理与研究，并建立和完善教学质量分析制度。首先学校领导要把教学质量分析纳入到整个教学管理过程中，做到常规化，实现课堂教学评估与阶段性抽测的有机结合。其次要做到全员参与。校长、教务主任、教研组长、班主任、科任教师都是教学质量分析的主要参与者，要结合本职工作的特点与要求，对每一次测试进行客观、全面、规范的分析。要从试题的难易度、考查的知识与能力要求、学生做题中存在的问题以及通过试题反映出的教师教学中的问题等，提出不同的要求，指出今后努力的方向。

5、抓好《课程方案》落实。认真落实《课程方案》是让学生获得全面发展，有力推进素质教育的重要保证。学校要按《课程方案》要求开齐课程，上足课时，特别是非统考科目的教学，学校要加强检查、督促、落实，制定出非统考科目的考核、奖惩办法，保证按时、按质的完成非统考科目的教学任务。

(四)认真开展行之有效的教研活动，全面提高我校的教育教学质量

1、采用“走出去，带进来”的取经策略，组织学科带头人、骨干教师参加国家、省、市、县组织的各种教学竞赛、观摩、培训、研讨等活动。及时了解和掌握当前教育教学改革的发展动态，学习和借鉴先进的教学教改经验，促进我校教育教改向健康的方向发展。

2、加强对薄弱学校的教学、教研指导和帮助。为提高全乡的整体教育水平，组织本乡的学科带头人、骨干教师及有管理经验的学校领导到薄弱学校上示范课，指导学校的教育教学管理工作，进行教学业务培训，提高薄弱学校的管理水平和教师的教育教学水平。

3、组织“学科带头人”、“骨干教师”评选观摩活动，为教师提供一个相互学习、交流、竞争的平台，培养教学精英，形成教学典型，不断推动我乡课堂教学的改革与发展。

4、深入学校和学校教师一同开展教研活动，了解学校教研现状，了解学校对教研的需要，了解学校教心声，切实加强对学校教育研工作的了解、指导、帮助，让学校教研工作得到健康的发展，并在校本教研上取得较好的成绩。

5、开展新教材、新教法的培训、研讨活动，让广大教师领会新的大纲精神，熟悉新的教材内容，掌握新的教学方法，树立新的教学理念，以进一步推进我校新课程改革的顺利实施。

6、立足学校实际，利用学校资源，发挥学校优势，开展校本教研。各校要转变教研观念，加强对校本教研的探索和研究，从真正意义上明确什么是校本教研，如何组织教师开展校本教研。从学校实际出发，充分发挥学校资源优势，组织教师开展“教学经验交流会”、“教学经验观摩研讨会”、“教学经验报告会”，“深度会谈”，“集体备课、听课、评课、交流”，“教学问题征集、汇珍”，“课题研究”等形式多样的校本教研活动。真正的从学校实际出，从教师实际出发，研究和解决学校中、教师中自己的问题、真实的问题、实际的问题。并立足实际，打破时空限制，采取即时与定时结合，鼓励教师间及时交流研讨，团结协作，互相帮助，倡导合作研究、个人反思及叙述研究和撰写教学案例和教育故事，切实拓展学校校本教研思路，丰富校本教活动内容，提升校本研究的质量和水平，全面提高学校的教育教学质量和为办学水平。

7、以学校为研究基地，探索和总结各校在校本教研中成功做法。各校要充分调动教研组、教师的积极性，实行教研民主制，共同为校本教研出谋划策，群策群力，探索和总结本校在校本教研好的经验和做法，并在全校进行交流推广，共同学习共同提高，切实提高学校、教师的教育科研能力，促进全校教育科研的发展，促进全校教育教学质量的提高。

(五)突出教学重点，扎实推进课程改革

1、抓学习培训，致力于实践运用。进一步营造教学理论学习氛围，借用各种平台，加强学校层面对《纲要》和《课标》的学习，掌握其理论实质，缩小理念与实践之间的距离，从而使新理念不断融合在具体的实践中。要更加突出校本教研的作用，指导学校不断改进教学方法，加强实验中具体问题的对策分析研究，及时解决实验中遇到的新情况新问题。认真总结前期新课程培训的成功经验，精心组织好新一轮新课程教师培训。培训工作要突出过程培训和校本培训，充分发挥教师在培训中的主体作用，努力提高培训的效率。要在学校中广泛开展联动式教研活动，积极推广课改新理念，不仅要在实验年级开展“新教材、新理念”教学研究活动，在非实验年级也要尝试“老教材、新理念”教学研究活动，使新理念既扎根于实验年级，又登陆于非实验年级。

2、狠抓课堂，进一步加大改革力度

一是认真探索课堂教学新模式。课改的重点是课堂教学，要把学生学习方式的转变与教师教学方法的改变作为课堂教学研究的重点，努力探索和开拓“生活化、活动化、自主化、情感化、趣味化”的课堂教学新思路。各校领导要主动深入课堂，深入教师，深入学生，及时掌握课堂教学动态，积累素材，在总结、梳理的基础上，逐步建立各学科的教学新模式。积极引导教师创造性的运用教学新模式，要把应用新模式作为提高课堂效率的主抓手。各位教师要大胆的进行教学改革和尝试，切实改变过去那那种一言堂、满堂灌和教师讲授为主的传统教学方式，运用新理念、新方法、新模式来指导自己的教学，提高自己的教学效率。

二是开展多种形式课堂教学活动。各校要依据课程改革要求，广泛开展“新理念、新课堂”系列活动。以提高课堂教学效益为中心，层层开展“六课”活动，即：学课、备课、上课、说课、评课、结课活动，精心组织教师开展教学大比武活动；狠抓集体备课，规范集体备课程序和要求，提高集体备课实效，切实提高我们每位教师能力和水平。

三是推进教学手段现代化。近年来，发展迅速的多媒体和网络教学技术的运用，拓宽了人们对教学活动的理解，增加了学生感受知识的渠道，极大地提高了教学的效率。目前，我校配备了远程教育设备，还建起了多媒体教室。在课堂教学中，应坚持从实效出发，让已有的教学设施最大限度地发挥作用，禁止设备闲置与浪费现象的发生，反对形式主义，在实践中提高现代技术使用的水平和效果，以教学的信息技术化来带动教育的现代化。

**第五篇：如何提高教师的专业水平范文**

如何提高教师的专业水平、理论水平及教学技能

教师素养，是指教师根据专业和职业需要，在先天自然的基础上通过后天社会学习养成的，作为教师角色必备的身体的、心理的品质，主要包括观念、体质、知识、技能、能力以及品德等。首先，教师素养仅仅是教师作为“教师”而具备的独特素养，不包括教师作为人的非教师角色所养成和具备的其他素养。其次，教师素养是后天性的但却不是中性的，而是褒义的。教师是儿童的榜样和模范，教师素养是构成这种榜样和模范的内在品质，只有高低之分，无好坏之差和优劣之别。在物质和精神文明高速发展的今天，社会对教师的素养要求越来越高。如何与时俱进，真正做到一名优秀的新世纪的教师，不断的提高教师的素养就成了亟待解决的问题。作为一名新时期的年轻的小学英语教师更已意识到了提高自身素养的迫在眉睫。于是我不断地反思总结，总结反思，努力摸索„„

一、目标：

与时俱进，真正做到一名优秀的新世纪的教师，不断提高自身的素养。

二、计划：

（一）加强师德建设，提高自身的道德修养。

（1）要学习道德理论，坚信以德治国伟大方略的意义。多多阅读关于加强教师职业道德的理论书籍。对于教师的道德要高标准，严要求。时刻不能放松道德要求。

（2）要积极进行道德实践，努力参加各项思想道德活动实践，不把提高教师的职业道德素养挂在嘴边，用实际行动去提高。我们用忠于教育事业的实际行动塑造自己的道形象。教师的职责教书育人，育人就是用自身的道德修养感化教育人；教书则是教师职业最基本的要求，就是给学生知识的洗礼。

（二）提高教师素养的另一方面就是提高教育教学水平。

在深刻理解和掌握新课程标准的前提下，确立新的课程观，不断的创新课堂，不把教学过程仅仅看成是一种单纯的认知过程，而是生命意义的实现过程，建立开放与生成式的新课堂，要不断的改进课堂的行为，由重知识传授向重全面发展转变；由大统一教育向让每一个孩子选择适合自己的教育转变；由以教定学向以学定教转变；由重结果向重结果更重过程转变；由知识权威向平等和谐转变；由教学模式化向教学个性化转变。

三、采取措施：

小学教育是提高全民族素质的基础工程的基础，要打好这个坚实的基础，小学教师应如何提高自身的素养？处于主导地位教师应当成为小学生健全人格、健全身心的优秀的启蒙者，优秀的小学启蒙教师应当适应培养健全的人的需要，除了要具备良好的职业修养、职业道德、高尚的人格、强烈的事业心、责任感、无私奉献的价值观、严谨的作风、强烈的改革创新和竞争意识以及追求成就、崇尚崇高、不断进娶永不满足的精神之外，还要着重实现三个转变，即教育观念的转变，知识结构的转变，兴趣性格的转变。首先是教育观念的改变，小学阶段学生知识的摄入是有限的。将来一个人投入社会，决不仅仅是抱了一包知识就可以立足的，而是以他的基础知识技能、政治观念、人生态度、思想品德、气质修养、价值取向、意志胆魄、身体素质、改革创新和竟争意识、公关协调能力、学习方法、审美情趣等一系列综合能力整体投入的。只有素质全面、综合能力强、真正健全的人才能在激烈的市场经济竞争中取胜。因此，小学启蒙教师应当有强烈的育人意识，热爱学生，学生利益第一，为学生的终身幸福着想，而不是单纯以学科知识的卷面分数高低论质量、论成败。要用极大的耐心，培养他们的做人处事的能力。小学阶段的这种能力的培养是根深蒂固，很难磨灭的。知识结构的转变就是不能局限于某一学科的知识，小学阶段的知识是有限的，单科内容就会显得更单调了，所以我们要融会贯通，将教材整合，将各科的教材整合。兴趣性格的转变，孩子们的天性是可爱而单纯的，小学教师的模范作用是能起到潜移默化的作用的。小学教师总是学生心中理想化的人物，小学生不仅会听从他们的教导，而且会模仿他们的举止和风格。因此，每个有责任心的教师都要注意改变和完善自己的性格兴趣，以适应儿童启蒙的需要。

一名教师素养的提高，一名小学教师素养的提高，一名小学英语教师素养的提高是有共通性，又是有个性的。随着我国小学英语课程的不断普及，越来越多的教师相继从事小学英语教学。说到提高小学英语教师的素养就不得不提到教师的专业素养的提高。小学英语教学中流传着这样一句话：小学老师教教学生就只有小学水平了。英语语音语调的退化，语法知识和语言知识的退化，英语口语能力的退化，英语听力的退化，英语阅读理解能力的退化.，英语写作能力的退化。这些都是普遍的现象。如何改观，首先创设终身学习的态度，不断进行知识更新

与观念的更新。努力学习英语的各项专业知识。我们要不断提高专业水平。教师专业化最本质的含义是教师个体的专业成长，是教师不断学习、终身学习，不断丰富专业知识，不断增长专业能力，提高专业水平的生命历程。同时要积极参加各种专业知识的培训，如学历达标培训、业务能力培训、知识更新培训、现代教育理论的学习与掌握现代教育手段的培训。教师的职业是围绕课堂展开的，所以提高小学英语教师的素养的另一要求就是提高课堂效率。英语作为一门语言学科，对于它的教授是丰富多彩的。可是现在我们却能看到这样教学行为：一本书，一个录音机，然后让学生不停地读啊读。既打消了学生学习英语的积极性，又让课堂变得无趣、乏味。所以组织有效的课堂教学是重中之重，这也是小学英语教师的基本素养。我们要深挖教材，发掘课程资源，教学要源于课本又要高于课本。在深刻掌握课本的重难点之后，设计出合理、有效、精彩的教学计划。提高这一素养需要我们多听课，听好课，博取众家之长，并要学以致用。同时要大胆的有目的汲取新鲜的教学手段，利用一些多媒体丰富我们的课堂。当然我们也就需要多掌握一些计算机的知识了。除了一些客观的因素外，提高小学英语教师的非智力情商也是提高教师素养的不容忽视的方面。例如培养自己的亲和力，这点对于小学英语教师非常重要。努力和学生打成一片，深入他们的内心深处，才更容易开展教育教学活动。伏尔泰说：“一个人每天所做的最勇敢的抉择就是保持一个好心情。”孩子们不需要一个情绪恶劣的老师，他们需要态度积极的榜样。总的说来，需要培养我们的“四心”---爱心、信心、耐心、恒心。

英语学科在小学阶段的开设，符合英语教学低龄化的国际潮流，同时也符合小学生的认知水平，对提高国民的整体外语水平，增进与世界的交流，意义深远。作为一线小学英语教师的我们应提高素养，保证质量，使小学英语教学收到理想的效果，为以后的外语学习打下坚实的基础。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！