# 小学教师培训需求报告

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-09-15

*第一篇：小学教师培训需求报告小学教师培训需求报告为切实做好新学年教师培训工作，搞好教师培训管理，增强教师培训工作的科学性和实效性，促进我校教师继续教育的规范性，我校针对本校教师做了调研。一、调研主题：包括了解和掌握当前中小学教师对教师培训...*

**第一篇：小学教师培训需求报告**

小学教师培训需求报告

为切实做好新学年教师培训工作，搞好教师培训管理，增强教师培训工作的科学性和实效性，促进我校教师继续教育的规范性，我校针对本校教师做了调研。

一、调研主题：包括了解和掌握当前中小学教师对教师培训工作的需求和意见，如何进一步改进教师培训工作等三大方面内容。

二、调研方法：本次调研具体采用方法有：访谈、观察、参与式调查。

（一）访谈：学校主要领导的访谈。

（二）观察：看教师教育教学活动。

（三）参与式调查：用参与式活动的方式了解教师的需求，为参加者提供了均等、宽松的发言机会。

三、教师反映的主要问题

（一）在培训内容方面

1、“提高教学技能、技巧的培训”：多数教师十分重视基本的教学技能的提升。他们希望借鉴优秀教师成功的经验提高自己教学执行能力；同时也想通过教育理论知识的学习来指导实践，如何将所学的理论知识很好地迁移到工作中去，是教师们感到很困惑的。

2、“信息技术能力提高培训”：目前小学教师在实际工作中，迫切需要利用有较高层次的信息技术水平来辅助教学。

3、“副科培训”目前我们的培训主要集中在主课方面，对副科及教师培训重视不够，培训力度也不大，他们呼吁增加学习的机会。

4、“中小学教师心理健康知识的普及”。社会、学校对教师要求越来高，教师的压力也越来越大，教师渴望能运用良好有效的调节方式，缓解、放松心理压力。

（二）在培训形式方面：目前培训形式较单一，主要体现在授课教师一言堂现象严重。座谈发现，教学研讨、专家互动、小组活动等是教师一般关注的形式。可见，开放性、参与式、主体性的培训方式更受欢迎。

（三）在师资聘请方面：教师普遍喜欢来自一线的专家和名师，说明教师希望借鉴他们的经验提高自己的教学执行能力。

四、分析与思考

（一）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，特别是“课改”的推进，教师普遍认识到自身在专业发展方面存在不足。自身专业技能的提高摆在教师面前，成为教师当前最迫切的需求，61%教师在座谈中提到参加培训希望个人专业能力得到提高。如：从学历提高、教学技能、技巧提高、副科培训等分析，教师希望进一步完善知识结构、拓宽知识视野，学与用紧密结合。

（二）教师对培训的期望呈现多元化的趋势。通过座谈，我们发现教师在普遍关注“提升身素质、提高教学技能”的大前提下，教师关注的侧重点不同，可以反映出，教师对自身发展问题上是有针对性进行了反思。从教师培训的内容来看，教师在这方面的需求是集中与分散的并存。如：“信息技术能力提高的培训”，目前教师普遍能熟练的将信息技术手段辅助到教学中，如PPT的使用非常广泛，但在实际工作中，更多的教师不满足简单的操作技术，通过系统、规范、实用的培训提高信息技术能力。“心理健康知识的普及”，在日益紧张，社会压力增大的环境中，教师开始关注自身的心理问题。同样，学生的心理健康也引起社会的重视。在这个环境下，教师需要掌握基本层面的理论知识，特别是心理分析技术的学习。

（三）传统形式培训影响力减少，互动、参与式培训受到认可。传统的讲座式培训不再受教师的欢迎，而对于观摩、案例评析的教学培训受 到了教师的追捧。同时，同行的展示，共同研讨受到了教师认可。这体现出教师认识到教学问题不能仅仅靠专家和理论解决，主动参与是解决自我问题的关键。

五、建议与对策

（一）创新培训模式，实现个性化引领是教师对培训的期望。“会议式”培训一直是我们采用的主要培训方式，随着教师培训需求多样化发展，培训报告会难以满足教师个性化培训需求。因此，多开展参与式、对话式、观摩式等形式的培训。

（二）围绕教育教学问题为目标，突出教师关注的热点，满足培训者的需求。将教师关注的内容进行整理，开设培训项目。围绕教育教学，开展调研，加强培训课程建设。改变以往培训专题零散、不系统的专题设置，体现课程针对性、层次性、系统性。

六、对培训方式培训方法的需求：

1、在培训方式方法上应以个人自修为主要形式。多举办一些业务专题培训班、新知识新技能培训班和模拟演练活动，多看些观摩课。

2、培训应采取的教学方法应主要以“专题讨论”和“课题研究”为主。

3、目前适合教师培训的教学内容的组织形式是“案例分析”和“教学示范”。

2024年1月

**第二篇：小学教师培训需求报告**

小学教师培训需求报告

教师反映的主要问题

（一）在培训内容方面

1、“提高教学技能、技巧的培训”：多数教师十分重视基本的教学技能的提升。他们希望借鉴优秀教师成功的经验提高自己教学执行能力；同时也想通过教育理论知识的学习来指导实践，如何将所学的理论知识很好地迁移到工作中去，是教师们感到很困惑的。

2、“信息技术能力提高培训”：目前小学教师在实际工作中，迫切需要利用有较高层次的信息技术水平来辅助教学。

3、“中小学教师心理健康知识的普及”。社会、学校对教师要求越来高，教师的压力也越来越大，教师渴望能运用良好有效的调节方式，缓解、放松心理压力。

（二）在培训形式方面：目前培训形式较单一，主要体现在授课教师一言堂现象严重。座谈发现，教学研讨、专家互动、小组活动等是教师一般关注的形式。可见，开放性、参与式、主体性的培训方式更受欢迎。

（三）在师资聘请方面：教师普遍喜欢来自一线的专家和名师，说明教师希望借鉴他们的经验提高自己的教学执行能力。对培训方式培训方法的需求：

1、在培训方式方法上应以个人自修为主要形式。多举办一些业务专题培训班、新知识新技能培训班和模拟演练活动，多看些观摩课。

2、培训应采取的教学方法应主要以“专题讨论”和“课题研究”为主。

3、目前适合教师培训的教学内容的组织形式是“案例分析”和“教学示范”。

**第三篇：小学教师培训需求报告**

六岗小学教师培训需求报告

为切实做好教师培训工作，搞好教师培训管理，增强教师培训工作的科学性和实效性，促进我校教师继续教育的规范性，我校针对本校教师做了调研。

一、调研主题：包括了解和掌握当前中小学教师对教师培训工作的需求和意见，如何进一步改进教师培训工作等方面内容。

二、调研方法：本次调研具体采用方法有：访谈、观察、参与式调查。

（一）访谈：学校主要领导的访谈。

（二）观察：看教师教育教学活动。

（三）参与式调查：用参与式活动的方式了解教师的需求，为参加者提供了均等、宽松的发言机会。

三、教师反映的主要问题

（一）在培训内容方面

1、“提高教学技能、技巧的培训”：多数教师十分重视基本的教学技能的提升。他们希望借鉴优秀教师成功的经验提高自己教学执行能力；同时也想通过教育理论知识的学习来指导实践，如何将所学的理论知识很好地迁移到工作中去，是教师们感到很困惑的。

2、“信息技术能力提高培训”：目前小学教师在实际工作中，迫切需要利用有较高层次的信息技术水平来辅助教学。

3、“副科培训”目前我们的培训主要集中在主课方面，对副科及教师培训重视不够，培训力度也不大，他们呼吁增加学习的机会。

4、“中小学教师心理健康知识的普及”。社会、学校对教师要求越来高，教师的压力也越来越大，教师渴望能运用良好有效的调节方式，缓解、放松心理压力。

（二）在培训形式方面：目前培训形式较单一，主要体现在授课教师一言堂现象严重。座谈发现，教学研讨、专家互动、小组活动等是教师一般关注的形式。可见，开放性、参与式、主体性的培训方式更受欢迎。

（三）在师资聘请方面：教师普遍喜欢来自一线的专家和名师，说明教师希望借鉴他们的经验提高自己的教学执行能力。

四、分析与思考

（一）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，特别是“课改”的推进，教师普遍认识到自身在专业发展方面存在不足。自身专业技能的提高摆在教师面前，成为教师当前最迫切的需求，大多数教师在座谈中提到参加培训希望个人专业能力得到提高。如：教学技能、技巧提高、副科培训等分析，教师希望进一步完善知识结构、拓宽知识视野，学与用紧密结合。

（二）教师对培训的期望呈现多元化的趋势。通过座谈，我们发现教师在普遍关注“提升自身素质、提高教学技能”的大前提下，教师关注的侧重点不同，可以反映出，教师对自身发展问题上是有针对性进行了反思。从教师培训的内容来看，教师在这方面的需求是集中与分散的并存。如：“信息技术能力提高的培训”，目前教师基本能熟练的将信息技术手段辅助到教学中，如PPT的使用非常广泛，但在实际工作中，更多的教师不满足简单的操作技术，通过系统、规范、实用的培训提高信息技术能力。“心理健康知识的普及”，在日益紧张，社会压力增大的环境中，教师开始关注自身的心理问题。同样，学生的心理健康也引起社会的重视。在这个环境下，教师需要掌握基本层面的理论知识，特别是心理分析技术的学习。

（三）传统形式培训影响力减少，互动、参与式培训受到认可。传统的讲座式培训不再受教师的欢迎，而对于观摩、案例评析的教学培训受 到了教师的追捧。同时，同行的展示，共同研讨受到了教师认可。这体现出教师认识到教学问题不能仅仅靠专家和理论解决，主动参与是解决自我问题的关键。

五、建议与对策

（一）创新培训模式，实现个性化引领是教师对培训的期望。“会议式”培训一直是我们采用的主要培训方式，随着教师培训需求多样化发展，培训报告会难以满足教师个性化培训需求。因此，多开展参与式、对话式、观摩式等形式的培训。

（二）围绕教育教学问题为目标，突出教师关注的热点，满足培训者的需求。将教师关注的内容进行整理，开设培训项目。围绕教育教学，开展调研，加强培训课程建设。改变以往培训专题零散、不系统的专题设置，体现课程针对性、层次性、系统性。

六、对培训方式培训方法的需求：

1、在培训方式方法上应以个人自修为主要形式。多举办一些业务专题培训班、新知识新技能培训班和模拟演练活动，多看些观摩课。

2、培训应采取的教学方法应主要以“专题讨论”和“课题研究”为主。

3、目前适合教师培训的教学内容的组织形式是“案例分析”和“教学示范”。

东桥镇六岗小学

2024年6月23日

**第四篇：柘沟小学教师培训需求调研报告**

教师培训需求调研报告

2024年1月3日

小学教师培训需求调研报告

一、调查对象及目标

本次调研，我校根据县教体局调研文件要求，从幼儿园到小学的不同参训对象开展培训需求调研。发放调研问卷15份，回收有效问卷15份，在提交问卷的培训对象中，教龄在5年以上的有10 人，这些人基本上都全程参加了我县组织的继续教育，对继续教育工作的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；他们的意见应该具有一定的代表性和普适性。

二、调查结果分析

（一）根据问卷分析，老师们对新一轮培训的期待主要有：

1、根据问卷分析，我校教师认为自身素养最需要加强的是教育科研能力、分析选择教材内容的能力、运用教学方法的能力。

2、我校教师普遍认为学校培训应重点落在课堂组织能力、教育科研能力和钻研教材、教学设计的能力上。同时希望参加的培训方式主要是主题研讨活动、专题讲座、听说评课。

3、对于2024年培训的课题名称及培训模式，有20%左右的教师提议进行专题讲座和主题研讨，针对最新教育理念、信息技术、有效组织教学等几个方面。

（二）存在问题

对于参加校本培训，我校教师普遍认为教学任务重、时间紧是影响参加培训的第一要素。

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。培训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。集中培训主要以专题报告的形式组织开展，一人讲，数百人听，方式单一，受训者被动接受，效果不好。往往流于形式，成为教师的负担。

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。

三、培训建议

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。

二是要真正从教师的现实需要出发，设计培训内容。如果要增强老师们参加培训的积极性和主动性，首先活动要更有针对性，要与老师的教学任务相关。

三是希望能够根据不同的对象采取不同的培训方式和要求，开展分学科、分学段、分年龄培训进行针对性地培训。如老年教师的特殊要求，幼儿园、音体美等教师的特殊要求、班主任培训、信息技术培训等，不能大一统、大呼隆。以便每位老师都能在培训中得到不同的收获和发展，并做到固定培训时间，提前计划培训内容，使各种培训具有延续性，少走过场，将培训落到实处。

四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，加大对学校层面业务指导人员的培训力度。

**第五篇：培训需求汇总报告**

2024培训需求汇总分析

2024年初，我部门进行了培训需求调查。该培训需求调查主要针对两个部分——管理层培训需求和一线员工培训需求，以此对我部门的培训现状和培训需求进行了调查。

一、培训现状调查

对2024的培训工作进行评估是指定2024培训计划的一项前提工作，只有对现有工作进行了较为全面的评估，才能发现现有工作中存在问题，才能为在以后的工作中逐步改善提供了可能性。

1、该调查首先对员工对培训工作重视度的认可度进行了调查：大部分的被调查员工认为公司对培训工作很重视。被调查的管理人员则100％的认为公司对培训工作很重视或比较重视。该项统计表明我部门各层次员工对培训方面的重视程度有很高的认可度。

2、调查了解员工对各级培训老师的认可程度：调查发现各级培训老师的水平得到了大多数员工的认可。有70％的普通员工认为培训老师的水平很高或比较高。管理人员认为授课老师水平比较高的则达到了80％。

3、在对2024各级培训开展的频率上，大部分员工认为比较高，管理人员认为比较高的也占90％。这项指标从一个侧面也反应了公司对培训工作的重视程度和广大员工对培训的认可度。

4、对于培训时间的安排，被调查的普通员工和管理人员都表现出了较大的差异，如下图所示。这表明不同的员工所期望安排的培训时间是不同的，但整体来看满意程度较低。因而在培训时间上的安排

还需要进一步考虑。

5、使各级参训人员最终从培训中有所收获是培训的目的之一，为此本次调查对培训的个人收获进行了调查，发现51％的普通员工感觉收获比较大，63％的中层管理人员感觉收获比较大。这表明各级培训取得了一定的成果。但在培训效果的提升上仍还有许多工作要做。

综上所述，通过这次培训现状的调查，发现培训时间的调整和培训效果的落实、评估是提高2024培训工作满意度的重点。

二、培训需求调查

在了解培训现状的基础上，本次调查对各层级员工的培训需求也进行了调查。

1、为了了解公司培训的重点，本次调查对一线员工和管理人员进行了调查。

在培训重点方面，普通员工认为重点应在于专业技能和管理技能上。管理人员认为培训重点是：专业技能和新版GMP实施。结合两方面的统计，可以发现，职业化培训和专业化培训既是一线员工的需求也是领导对其的要求，同时加强管理技能和相关GMP的培训也是2024年培训工作需要注意的一个方面。

2、培训工作是部门管理工作的重要方面，但不是管理工作的全部，为此培训举办的频率是影响培训工作开展的一个重要方面，为此本次调查对培训频率进行了调查。根据统计结果，培训的频率最好是每月一次。

3、为了了解受训人员对培训讲师来源的需求，本次调查对此进行了专项调查，结果显示80％的普通员工和85％的中层管理人员都认为行业专家。所以行业专家是培训讲师的首选对象。

4、在培训时间的安排上，经过统计46％的普通员工和48％的中层管理人员希望培训时间安排在工作时间，40％的普通员工和35％的中层管理人员希望培训时间安排在周末。

5、对于每次培训的时间长度，经过统计发现近90％的普通员工期望是在一天以内。其中37％的期望是一天，30％的期望是半天，26％期望是在半天以内。由此可见过长的培训时间必然会使受训人员产生抵触情绪。

三、培训需求调查总结

通过上文的分析，可以明确要切实提高2024年的培训效果，2024年的培训工作必须重视如下问题：

1、培训时间的安排：根据培训现状、培训需求分析，今年的培训时间应尽量安排在一天以内，尽量少占用周日休息时间。

2、培训对象的确定：缩小培训范围，明确培训对象有利于培训效果的提升。

3、培训效果的评估：深入开展培训效果的评估，加强培训后的跟进工作，确实将培训的内容落实到实际的工作中。

4、培训的形式：减少枯燥的课堂讲授，增加和现有工作项目相关的案例分析、研讨会等培训形式，以提高受训人员的参与程度和实际培训效果。

5、培训的内容：职业化、专业化应是2024培训的主题。无论是普通员工还是中层管理人员，对于专业的培训，则必须和项目、工程紧密结合，从部门实际工作的实践出发引入课程。

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