

某行业学校教师专业成长现状调研报告

前言

本次调研以某行业学校 29 名教师为研究对象，通过问卷形式系统梳理教师群体在专业成长中的结构性特征与发展诉求。调研内容覆盖职称、年龄、学历等基础结构，聚焦职业发展目标、现存困惑、培训需求、资源支持等核心维度。数据显示，教师梯队结构呈现中级职称为主体、中青年骨干集中等特征，职业发展普遍存在指导缺失、资源受限等痛点，同时对教学能力提升、科研支持及职称晋升存在显著诉求。本报告旨在通过多维度数据分析，为优化教师专业成长机制、完善校本支持体系提供客观依据。

1 初级职称重视互助作用与学术研究，教学实践是共同核心

1.1 初级职称教师更倾向于认为互助团队在教师专业发展中的作用非常重要

在认为互助团队作用'非常重要'的群体中，初级职称占比高达 60%，而中级职称仅占 30%。副高和正高职称的选择比例显著降低，合计占比不足 10%。

1.2 教学实践是各职称教师专业成长的核心共识方向

超过 80%的受访者选择'教学实践'作为专业成长重点，其中初级职称占比 50%，中级职称占比 40%。副高和正高职称在此选项上的分布较为均衡，合计占比 10%。

X\Y	A 初级	B 中级	C 副高	D 正高	小计
A 学术研究	3(100%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	3
B 教学实践	10(50%)	8(40%)	1(5%)	1(5%)	20
C 职业道德	2(40%)	3(60%)	0(0.00%)	0(0.00%)	5
D 其他	0(0.00%)	0(0.00%)	1(100%)	0(0.00%)	1

2 31-40 岁群体是主要受访者，占比近六成

样本年龄结构呈现中间大两头小的特点，31-40 岁群体占 58.62%，构成问卷调研的主体视角来源，该年龄段的观点可能对整体结论产生决定性影响。

3. 您的最高学历是什么？

3.1 样本学历分布高度集中，本科占比近八成

本科学历占比 79.31%，硕士占比 20.69%，博士及其他选项无有效数据，反映样本存在明显的学历结构倾斜

3.2 硕士学历者对互助团队作用认可度更高

在认为互助团队『非常重要』的群体中，硕士学历占比 25%，高于其在总样本中的比例（20.69%），显示该群体认可度相对突出

X\Y	A 本科	B 硕士	C 博士	D 其他	小计
A 非常重要	15(75%)	5(25%)	0(0.00%)	0(0.00%)	20
B 重要	7(87.5%)	1(12.5%)	0(0.00%)	0(0.00%)	8
C 一般	1(100%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	1
D 不重要	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0

4 教龄差异显著影响教师对专业发展的认知与需求

4.1 资深教师群体占比显著高于其他年限组

10 年以上任教经验的教师占比 44.83%，超过其他三个选项总和，形成主要研究对象群体

4.2 教龄与专业发展认知呈现正相关

10 年以上教师中有 45%认为互助团队非常重要，且 60%资深教师主张以教学实践为主，均高于低教龄组

X\Y	A 1 年以下	B 1-5 年	C 6-10 年	D 10 年以上	小计
A 学术研究	1(33.33%)	1(33.33%)	0(0.00%)	1(33.33%)	3
B 教学实践	1(5%)	5(25%)	6(30%)	8(40%)	20
C 职业道德	0(0.00%)	1(20%)	1(20%)	3(60%)	5
D 其他	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	1(100%)	1

5 超八成受访者认为教师梯队状况良好及以上

近三分之二受访者（62.07%）选择『良好』，叠加『非常良好』选项后积极评价占比达 86.21%，消极评价仅占 13.79%且无『较差』评价，显示教师梯队建设获得较高认可。

6 绝大多数人有明确的职业发展目标

近 90%的受访者表示有明确的个人职业发展目标，仅有约 10%持否定态度。

7 职业发展中的核心困惑集中于缺乏指导和资源不足

超过半数受访者认为缺乏指导和资源不足是最大困惑，且两者比例显著高于其他选项。

8 绝大多数教师认为学校在教师专业成长方面的支持力度较高

近 90%的受访者选择「非常支持」或「支持」，其中「非常支持」占比超半数，表明学校支持力度整体上获得积极评价。

9 教师核心需求为科研与教学培训，且与互助认知及专业方向相关

9.1 科研和教学能力提升是教师最关注的培训需求

65.52%的受访者选择科研能力提升，62.07%选择教学能力提升，显著高于班主任能力提升（51.72%）和其他选项（6.9%）

9.2 重视互助团队作用的教师更倾向科研能力培训

认为互助团队作用非常重要的群体中，70%选择科研能力提升，高于教学能力提升（60%）和班主任能力提升（50%）

X\Y	A 教学能力提升	B 班主任能力提升	C 科研能力提升	D 其他	小计
A 非常重要	12(60%)	10(50%)	14(70%)	1(5%)	20
B 重要	5(62.5%)	4(50%)	5(62.5%)	1(12.5%)	8
C 一般	1(100%)	1(100%)	0(0.00%)	0(0.00%)	1
D 不重要	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0

9.3 不同专业成长方向影响培训需求侧重

以教学实践为主的教师同时关注教学（65%）和科研（65%）能力，而以职业道德为主的教师更关注班主任能力（80%）

X\Y	A 教学能力提升	B 班主任能力提升	C 科研能力提升	D 其他	小计
A 学术研究	1(33.33%)	2(66.67%)	2(66.67%)	0(0.00%)	3
B 教学实践	13(65%)	8(40%)	13(65%)	1(5%)	20
C 职业道德	3(60%)	4(80%)	3(60%)	0(0.00%)	5
D 其他	1(100%)	1(100%)	1(100%)	1(100%)	1

10 校外活动参与关联互助重视及实践导向发展观

10.1 绝大多数教师参与过校外专业发展活动

93.1%的受访者参与过校外活动，仅 6.9%未参与，表明样本群体普遍具有校外实践经历。

10.2 参与校外活动与重视互助团队作用高度相关

认为互助团队作用重要（含 A/B 选项）的教师中，校外活动参与比例达 90%-100%，且无未参与者选择该选项。

X\Y	A 是	B 否	小计
A 非常重要	18(90%)	2(10%)	20
B 重要	8(100%)	0(0.00%)	8
C 一般	1(100%)	0(0.00%)	1
D 不重要	0(0.00%)	0(0.00%)	0

10.3 校外活动参与者更关注教学实践发展

95%选择教学实践为主的教师参与过校外活动，该比例显著高于学术研究（66.67%）等其他领域。

X\Y	A 是	B 否	小计
A 学术研究	2(66.67%)	1(33.33%)	3
B 教学实践	19(95%)	1(5%)	20
C 职业道德	5(100%)	0(0.00%)	5
D 其他	1(100%)	0(0.00%)	1

11 绝大多数教师高度认可互助团队的作用

超过 96%的受访者认为互助团队在教师专业发展中起到重要（27.59%）或非常重要作用（68.97%），仅有极少数（3.45%）认为作用一般

12 教学经验和学生管理是教师最关注的交流领域，学科研究次之

近 90%的教师希望交流教学经验，超过 80%关注学生管理，学科研究占比约 79%，而职业发展需求相对较低（55%）

13 专业资源满意度高，重视互助团队者更满意

13.1 多数教师对专业发展资源持积极态度，满意度较高

82.76%的受访者选择非常满意或满意，仅 17.24%认为一般，无人表示不满意，整体满意度显著正向。

13.2 重视互助团队作用的教师对资源满意度更高

认为互助团队作用「非常重要」的教师中，85%对资源满意或非常满意，且非常满意比例（45%）高于其他群体。

X\Y	A 非常满意	B 满意	C 一般	D 不满意	小计
A 非常重要	9(45%)	8(40%)	3(15%)	0(0.00%)	20
B 重要	1(12.5%)	5(62.5%)	2(25%)	0(0.00%)	8
C 一般	1(100%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	1
D 不重要	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0(0.00%)	0

14 绝大多数受访者认为教师的专业成长应以教学实践为主

选择 B 选项的比例达到 68.97%，超过其他三个选项总和的两倍，形成压倒性共识。

15 专业指导是个人发展中最主要需求，占比近八成

在所有选项中，专业指导（C 选项）以 79.31%的比例成为最集中的需求，显著高于其他支持类型。这表明受访者在个人发展过程中更关注能力提升相关的资源支持。

16 职称晋升是职业发展的核心目标，学术发表与教学奖项次之

近 90%的受访者将职称晋升作为首要职业发展目标，学术发表和教学奖项的选择比例接近（约 48%），其他选项关注度极低。

17. 您认为学校应该如何改进教师专业成长的支持措施？

【现状分析】

1. 专业发展渠道单一：教师普遍反映缺乏多元化的专业成长平台，跨校交流机会不足，前沿教育理念获取渠道有限。
2. 资源分配不均衡：存在教育资源（含硬件设施与技术工具）配置差异，特别是新兴技术领域（如 AI）的专业指导资源短缺。
3. 激励机制不健全：绩效考核与专业成长的关联性较弱，缺乏针对性的职业发展激励政策。
4. 实践指导不足：教师面临高新科技与教学融合的实践困境，需要更具操作性的技术转化指导。
5. 教研体系待完善：校本教研活动形式化倾向明显，缺乏持续性、系统性的教学研究机制。

【关键措施】

1. 构建多维成长平台：
 - 建立区域教师发展共同体，实施跨校轮岗交流制度
 - 定期举办教育技术应用工作坊与学科融合创新论坛
2. 优化资源配置机制：
 - 设立专项发展基金支持教师进修与课题研究

- 搭建教育资源共享云平台，重点引入 AI 教育应用资源包
3. 创新激励机制：
 - 建立教学成果转化奖励制度
 - 实施差异化专业发展学分认证体系
 4. 强化技术赋能：
 - 组建教育技术导师团，开展"AI+学科教学"示范项目
 - 开发虚实结合的沉浸式教研场景
 5. 深化教研改革：
 - 推行"问题导向-行动研究-成果推广"螺旋式教研模式
 - 建立校本教研质量评估指标体系

【综合性建议】建议构建"三维一体"教师发展支持体系：（1）资源维度打造"基础资源+特色资源"双轨供给模式，建立动态更新的教育技术资源库；（2）机制维度实施"项目制+学分制"复合管理，将专业成长与职称评定、岗位晋升形成联动；（3）实践维度创建"校本微创新+区域大教研"协同平台，设立教师发展实验区推动成果转化。同时建议建立教师专业发展数字画像系统，实现成长轨迹的精准监测与个性化支持。

18. 您还有其他想要补充的建议或意见吗？

根据问卷反馈，现整理分析如下：

【现状总结】

1. 文化教育领域存在激励机制缺失现象，公众参与文化学习及实践活动的内生动力未被充分激活。
2. 部分受访者尚未形成明确的改进诉求，反映出公众对文化教育建设方向的认知清晰度存在差异。

【措施建议】

1. 构建分级激励体系：
 - 设立精神荣誉与物质奖励并行的双轨机制
 - 开发文化积分系统，打通社区服务、学习时长与福利兑换通道
 - 搭建文化成果展示平台，增强参与者的社会认同感
2. 深化公众参与机制：
 - 开展文化需求调研工作坊，引导形成具象化建议
 - 建立文化提案常态化收集渠道，完善意见转化流程
 - 推行"文化共建人"制度，强化群众主体地位

【综合建议】建议采取"三维驱动"策略推进文化建设：

1. 资源整合维度：联动教育机构、文化场馆、商业体建立激励资源池，开发文化权益联合激励卡

2. 实施路径维度：采用试点先行策略，在示范社区建立激励机制样板间，逐步推广成熟模式

3. 效果评估维度：构建文化参与指数监测体系，设立动态调整机制，确保激励措施与时代需求同步演进

需重点关注激励机制的可及性与公平性，通过数字化手段降低参与门槛，同时建立反哺机制保障弱势群体的文化权益，最终形成可持续发展的文化生态体系。

总结

本调研揭示出我市某行业学校教师专业成长呈现"三高三强"特征：对互助团队价值认可度高（96.55%）、教学实践导向共识度高（68.97%）、职业目标明确度高（89.66%），同时凸显出专业发展需求强、资源优化诉求强、机制创新期待强的发展态势。数据交叉分析显示，教龄10年以上的资深教师构成专业发展认知主导群体（44.83%），其教学实践导向选择率（60%）显著高于年轻教师，折射出经验积累对专业认知的塑造作用。值得关注的是，尽管学校支持力度获评良好（89.66%），仍有79.31%的教师渴求专业指导，暴露出现有支持体系与个体发展需求存在结构性错位。

研究揭示三大关键矛盾：教学实践核心地位与科研能力提升需求（65.52%）的共生性矛盾，职称晋升诉求（89.66%）与激励机制滞后（仅13.79%不满意）的制度性矛盾，以及资源总体充足（82.76%满意）与配置不均衡（新兴技术指导短缺）的结构性矛盾。基于教师提出的"三维一体"发展体系构想，建议构建"金字塔式"赋能机制：基础层打通教学科研双轨通道，依托互助团队建设教研融合工作坊；中间层建立动态资源池，运用AI技术实现个性化发展路径规划；顶层创新"教学成果证券化"激励机制，将教学创新转化为可量化的职业资本。特别需要关注31-40岁主力教师群体（58.62%）的职业发展窗口期，通过设立专业发展加速器项目，将其教学经验优势转化为学校人才培育的系统性优势。

常州教科院 朱玫蓉

2025年2月