# 模式二促进农村中学教师专业化成长的策略初探

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-06-27

*第一篇：模式二促进农村中学教师专业化成长的策略初探模式二促进农村中学教师专业化成长的策略初探万州区桥亭中学冉龙荣当前农村中学教师专业化水平如何呢？据系列抽查研究的结果表明，其现状不容乐观，主要存在以下问题：专业精神不强，很多教师仅把教学作...*

**第一篇：模式二促进农村中学教师专业化成长的策略初探**

模式二促进农村中学教师专业化成长的策略初探

万州区桥亭中学

冉龙荣

当前农村中学教师专业化水平如何呢？据系列抽查研究的结果表明，其现状不容乐观，主要存在以下问题：专业精神不强，很多教师仅把教学作为一种谋生的手段，敬业和奉献精神不够;知识结构不合理，尤其缺乏现代教育理念；教育实践能力差，创新意识不强，科研能力较差；学历合格率较低。在农村中学特别是边远地区拔高使用教师的现象十分严重，高中优秀教师被重点中学挖走，初中优秀教师上高中，初中教师紧缺就从小学抽调，使得教师队伍整体素质下降，严重影响基础教育的教学质量。由此可见，农村教师专业化水平是制约农村基础教育发展的一个瓶颈，教师的专业化成长成为广大农村中学亟待解决的课题。[1]

从2024年起，西部农村中小学逐步实施了教育部、李嘉诚基金会西部远程教育项目。这一项目的顺利实施，使地处边远山区信息闭塞的学校得到了大量的从“天”而降的宝贵资源，实现了西部地区农村中小学共享优秀教育资源的梦想。远程教育三种模式不仅给学生的学习提供了崭新的平台和丰富的资源，也给教师的培训和提高提供了有力的支持和保障。

远程教育模式二是通过一套卫星接收设备（包括电视机、数字卫星接收机、计算机各一台），建立卫星接收点，接收远程教育数据资料，直接或加工后使用，其优势在于获取多种媒体资源，快速更新，大量存储覆盖面广，成本低，提供最基本的数字化环境。大量的数字电视节目、IP数据都注重了与新课程改革的配套，设计适用于农村中小学教学应用的资源，通过卫星数据广播，并下载到学校的计算机上，教师们可以方便地运用IP浏览器，找到自己所需要的内容，学习或支持备课。其中四大内容对农村教师而言都可谓“及时雨”：

第一是示范课，通过观看优秀教师的示范课及专家点评，教师反思自己的教学，得到了教育思想观念运用、教学方法选择和教学内容资源充实等方面的启发；

第二是同步课堂，这一栏目是根据教学进度，在学校上课前一周左右，通过卫星发送给学校。农村教师可以看其他优秀教师的备课教案，可以得到一些评价学习的习题，有利于帮助他们更有效地组织教学过程；

第三是新课程改革的资料，目前农村教师对一些新的教育理念和方法，不容易理解和接受，出去学习又有许多困难。远程教育的这些资源既有内容解析、又有实验地区的实践和教师的讨论，促使边远地区的教师跟上全国基础教育课程改革的步伐，对提高边远地区的教育质量，发挥了难以替代的作用;

第四是农村实用技术，这部分内容更多地体现农村特色，乡土气息浓，广大农村中学教师感到亲切、实用，能够学、愿意学，学得了，学得好，用得上。这些知识既可以服务于农村学生的素质教育，也能够为当地农民种植、养殖提供帮助，真正实现教育为地方经济建设服务。

在现代远程教育环境下，利用模式二促进农村教师专业化成长的易于操作的模式主要有：

一、“远程教育资源←→学习者”。这是远程教育的传统模式，也是一种最直接的、行之有效的基本模式。通过组织教师集中收看中央教育台的《空中课堂》和IP中的示范课，学习远

程教育资源中的课改理论、课标培训材料，分学科组学习、运用学科资源，集体备课、说课和上课，撰写教学案例、教学反思等方式提高教师专业素养，同时也要求老师指导学生运用同步课堂及各类有用的信息，拓展学生知识面，实现师生同步发展。这种方式的优势在于对教师的信息素养要求不高，便于学校或学科组组织，参与面相对较大。

二、“远程教育资源←→校园网←→学习者”。也是教师基于局域网网络的自主探究型学习。其基本形式是：学校充分运用远程教育资源，建立适合学校校情的校园网络；学习者根据自己需要或学习任务，确定学习内容，拟定学习目标，整个过程由学习者控制；交互活动多是“人←→机”之间的交互，即学习者借助网络提供的信息资源，以及帮助学习者认识、思维和解决问题的工具软件开展学习活动。该方式能够实现建构主义学习，即学习者利用网络提供的智能化、虚拟化的学习环境和丰富多样的软件资源，实现对所学习知识的主动意义建构，这种学习方式对学习者信息素养和意志力的要求较高，同时学校校园网络的建设、完善和管理，以及教师学习效果的及时反馈也非常重要，否则会出现“现有的资源教师不想要，教师想要的资源没有”的窘境。

三、“‘教师’←→校园网←→学习者”。这种信息传播形式在实际教学中的应用有两种形式：一种是以网络为信息传输工具开展实时或非实时的讲授型教学活动，这里的“教师”就是讲授者。学校可以将优秀教师的教学活动、教育专家的视频讲座等搬到网上，实现全校教师甚至更大范围的师生的共享，而且又不受时间的限制，方便了学习者学习；也可以是远程教育资源中的优质课、示范课，通过网络让教师共同学习、讨论交流，使教师能足不出户就观摩先进的课堂教学艺术、先进的课程理念，从而促进教师的自我发展和完善。这一模式的关键在于学校必须提供教师学习的时间和环境，精心组织内容，并对教师的学习效果进行有效的监督和管理。

四、“学习者←→Internet网←→学习者”。这是一种基于网络的协作式学习方式，是对前三种方式的有效补充。远程教育资源虽然丰富，但仍然存在一定局限性。要更为充分地利用远程教育，就应该将远程教育模式下的校园网接入宽带因特网，使教师可以不受地域限制而结成学习伙伴，就彼此感兴趣的主题自发地开展协作学习。网络既是通信工具，用来传输学习者与学习者之间实时或非实时的交流与沟通的信息，又可以提供丰富的资源供学习者检索和利用。整个过程要求学习者积极、主动地参与其中，并充当一定的角色，完成一定的任务。因此，这一模式既可以培养学习者人际交往能力、协作能力，也可以增加团队意识，而且这种方式也是目前广大教师最乐于接受的一种学习方式。但这种方式也存在一些问题，如因特网的不良信息、网络游戏等会对学习者产生较大诱惑，如果学习者不能正确对待、排除干扰，将产生“身处信息的海洋却忍受信息饥渴”的后果，甚至是误入歧途。因此，利用这种方式学习时，学校相关组织要正确地引导、有效地监督。

以上四种模式从应用层次上看是由浅入深，但从使用效果上看却是各有所长，互为补充。我们应当充分认识到农村教师年龄差别大、信息技能参差不齐等现实状况，分阶段、分层次做出要求，逐步提升目标，不搞一刀切。[2]

第一层次：对于所有教师都要求通过模式一浏览教育资源，使之有所借鉴，重点体现在教学设计和作业设计方面；而对于部分操作技能不过关的老师，重点应放在组织收看空中课堂、同步示范课例、教学光盘上，主要是学习和借鉴优质课，从而更新教育观念，改进教学方法，达到初步的自我提升。

第二层次：对于有一定信息素养且能自制一般水平课件的教师，重点要求应用前三种模式，尽可能使用远程教育资源中已有的课件、视频等，直接运用于教学，使优秀的教学资源实现共享。同时还应该根据需要和可能，力争在教学方式、方法上有所创新，实现“教师乐教，学生乐学”的良性互动。

第三层次：对于信息技能较优秀的教师，在运用前两种模式的同时，还要重点参与后两种模式的运用，应用现代教育教学理念，学会整合已有的教学资源，适当开发校本特色资源，并开展网络实验教学，适时地总结、推广自己的经验和做法，力争资源的整合和再开发。这一层次的教师还应该主动承担指导其他教师的任务，以实现共同提高的目标。

在运用四种模式中对教师这样的分层，适度给予一定的灵活性，同时做好各应用层次教师经验的总结推广工作，每学期的活动要详细记录，通过考核调整层次结构，逐步提高，从而确保远教设备和资源发挥最大的效益，教师的专业素质得到整体提升。

利用远程教育模式二促进农村教师专业化成长，是国家大力实施远程教育的重要目标之一。利用多媒体网络的优势和远程教育丰富的资源，培养和提高教师自主学习的能力，理论联系实际，农村教师的专业化成长是可以逐步实现的。当更多的教师投入到远程教育的洪流中学习、成长时，均衡教育的目标就可以逐步得到体现，农村远程教育就会步入可持续发展的轨道，农村教育就会在远程教育这一现代化平台上相互促进！当然，要实现这一目标，我们远程教育工作者还需要付出更多的心血和汗水。“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索！”

注释：

[1]唐松林,徐厚道.《关于教师素质现状的调查》[J].《云梦学刊》,2024.4.[2]赵忠印.《对农村中学现代远程教育的思考和建议》[DB/OL].鹤壁教育信息网,2024.2.7.主要参考文献：

[1] 祝智庭.《论教育信息化与教师素质的培养》[J]，《教育现代化》，1999.5.[2] 祝智庭主编.《现代教育技术学-走向信息化教育》[M]，北京：教育科学出版社，2024.3.[3] 张瑞麟.《中国远程教育的新视角：远程农村教师教育》[J]，中央电大，2024.12.[4] 傅道春.《教师的成长与发展》[M]，北京:教育科学出版社，2024.7.[5] 中央电化教育馆.《教育部.李嘉诚基金会西部中小学远程教育项目中期评估报告》[Z].2024.

**第二篇：促进青年教师专业化成长的策略**

教师专业发展评价奖惩制度

为了促进教师综合素质、科学素养的提升，为了深化教育教学改革，提高学校的的教育教学质量，努力探索发挥评价的导向、激励和调控功能，我校将着力构建与全面实施素质教育和教育教学改革相适应的教师工作实绩评估机制，建立和推行科学的教师发展性评价制度。

一、评价目的

通过完善的制度，科学的程序和方法，对教师在师德、教育、教学及科研等工作中所反映出来的素质和做出的成绩进行全面的了解和准确的评定，我们的目的是：

1、为了充分调动教师的积极性，促进教师政治思想水平和业务能力的全面发展与提高。

2、为了学校领导能够总结经验和发现问题，及时进行指导，从而促进学校教育教学工作的全面发展与提高。

二、评价原则

为使我们的评价制度做到科学、合理、民主、公正，使广大教师心悦诚服，扬长避短、知不足然后进，真正起到了导向、激励、调控的作用，促进教师整体素质的提高,使学校的教育教学迈上新的台阶，我们将遵循七大原则：

1、发展性原则

2、重发展轻奖惩原则

3、全员评价与全面评价原则

4、全员参与共同进步原则

5、定性评价与定量评价相结合原则

6、信息反馈原则

7、科学性原则

三、评价方法

1、自评、互评、领导测评及学生与家长参评相结合 1)、学生与家长参评。（只适用于教师师德师风评价）

学校教师师德师风评价工作小组在每学年春期临近期末时，对教师师德师风以问卷调查的形式向学生与家长进行抽样调查。

2)、教师自评。

由学校向教师发放《教师发展性评价表》，教师应本着实事求是、积极向上的精神完成好自我评价。

3)、教师互评。

教师之间进行互评应以公正客观的立场、共同进步的心态为前提，以全面促进教师发展、促进学校发展为目标，公平、公正、合理地对教师做出评价。

4)、领导测评。

领导测评由教师发展性评价领导小组完成，各评价工作小组负责提供每位教师的学生与家长参评、教师自评、教师互评的结果、数据、资料等，供教师发展性评价领导小组参考、评分。

四、评价内容及权重分

1、师德师风，权重分10分。

2、德育工作，权重分20分。

3、教学常规与教学业绩，权重分50分。

4、教育科研，权重分20分。

五、评分办法

教师发展性评价以教师自评、互评、领导测评及学生与家长参评为主要形式。以100分为总分值，其中：

学生与家长参评一项不列入权重分。教师自评权重分20分。教师互评权重分20分。领导测评权重分60分。

六、评价步骤

学期考评。教师教育教学工作学期考评由教师发展性评价各工作小组负责。

学年考评。教师教育教学工作学年考评由学校教师发展性评价领导小组负责。教导处、德育处及学校教师德育工作评价工作小组负责提供该项考评的资料、数据等，供领导小组参考评价。

七、具体奖惩方案

为了将我校建设成为一个注重教师专业发展，为教师专业发展提供良好环境和条件的学习单位，使每位教师都有不断学习和完善自己的动力，尽而胜任新课程教学，特制定奖惩制度如下：

1、教师在个人专业成长方面突出者，给予一定的奖励。

2、教师在各级各类比赛中获奖者，给予一定奖励。

3、教师被评为省、市学科带头人、名师、骨干教师者，给予一定奖励。

4、教师外语测试达到相应级别者，给予奖励。

5、教师微机培训达到相应级别者，给予奖励。

6、教师学历在现有基础上高一层次者，给予奖励。

7、教师的成果论文在市级以上刊物发表的学校给予奖励。

8、凡不能按时参加集中辅导者，视为旷职。

9、凡无故不参加学习，并在教师业务水平测试中成绩不合格者，按上级文件精神给予相应处罚。

青年教师导师制度

为了加强青年教师的培养，促使青年教师尽快胜任本职工作，促使青年教师尽快成长，建设一支高水平青年教师队伍，根据有关师资培养的规定，特制定一下制度。

一、培养对象

40周岁以下的青年教师，符合下列情况之一，必须接受导师的指导。

1、新来学校在教师岗位上工作的毕业生。

2、从事中学教育工作不满一年的新调入人员。

3、根据实际情况，学校或学院认为需要配备指导教师的青年教师。

二、导师基本条件与职责

指导教师由学校确定，应具有中一职称，具有丰富的教学经验和良好的教学效果，师德高尚，治学严谨，学术造诣较深，能担负导师工作职责。主要职责：

1、进行师德教育，培养青年教师的责任心和敬业精神。

2、指导青年教师撰写教案和讲稿，掌握正确的教学方法，熟悉并把握教学环节和教学规范。结合课程的内容、特点，运用各种教学手段和现代教学技术，鼓励并指导青年教师进行教学改革实践，提高教学质量。

3、培养青年教师从事教学、科研的能力，吸收青年教师参与科研工作。

4、制定指导计划交教研室，经常检查计划执行的情况，定期向教研室主任汇报被指导对象的政治思想和工作情况，提出自己的意见与建议。指导教师每年必须进行总结。

三、实施办法

1、填写培养计划书，2、培养时间以一年为一个周期。

3、每学期末向学校上交导师和培养对象的工作总结。

四、考核

1、青年教师的考核工作由学校和教导处全面负责，指导教师协助做好考核工作；如考核不合格，学及指导教师分析原因，做出延长指导期限或调整岗位等处理。

2、青年教师原则上应有导师指导培养的经历且经考核合格，并以此作为青年教师职务晋升、岗位聘任和参加继续教育的依据之一。

3、将青年教师指导工作纳入教师系列职务评审和岗位聘任、年终考核要求。

各教研组要高度重视“青年教师培养导师制度”的贯彻和落实，建立青年教师成长的良好氛围，对在青年教师培养中取得突出成绩的导师给予一定的精神和物质奖励，同时对做出显著成绩的青年教师进行表彰。

平阳中学

**第三篇：中学教师专业化成长计划**

教师专业化成长计划

2024—2024

随着基础教育课程改革深入，将教师的专业发展问题提到了前所未有的高度，教师的培训、学习，显得比以往任何时候都更加重要。如果教师看不到教育现象的蓬勃生命力，感觉不到自己是教育现象的创造者，那么，怠惰、消极、漠不关心的现象就会蔓延开来，教师就会在教学工作中缺乏热情，因循守旧，消极应付，使教育、教学工作受到影响和损失。结合学校的教师专业发展规划，现制定我个人的一年发展规划，以作鞭策。

首先进行一下自我剖析：从参加工作到现在已经从事教育已快卅年，这卅年以来，我认真踏实勤奋工作，在平时的教学中能注意感受教育规律，留意学生学习的心理特征，努力尝试根据学生的发展和特点进行教学。仔细分析了一下自己的现状，罗列如下：

从一九八0年参加工作，当时还是踌躇满志，决心热爱党的教育事业，为党和人民作出贡献。工作几年以后发现不是这么回事，本人根本就是什么人才，也没什么贡献可作。到一九八五年才开始实行职称评定，我工作五年后被认定为小学三级教师。我冷静地对形势进行了分析，决定进修专科，以提升个人专业水平。八0年专科毕业后从事初中数学教学，八八年认定为中教二级。此后直到二00六年才聘为中学一级教师。通过漫长的职称评定和聘任，我认为该学的都学了，学得会的也学会了，剩下的就是今生学不会的了。所以特制定如下发展规划：

一．坚持不断学习，提高学科功底

继续研读《生命与教育》等专著，做好读书笔记，做到学以致用。

二．重视课堂教学模式的探索和教学经验的积累，走教学与研究相结合的道路

积极参加各项教研活动，学先进赶先进，力争在二0一0年春完成课堂达标任务。

三、在培训中成长

坚持参加学校组织的校本教研学习，拚命的学，最低限度是保证学习时间，至于能不能成长，成长成什么样，那就要顺其自然了。

四、在研讨中成长

1、群体备课，同伴互助 主要是多参阅一些别人的教案，借鉴一些好的教学方法，取长补短，以求完善自我。

2、反思交流，提升品位当然也是个主观愿望，能做到反思和交流，但能不能提升品位就不一定了。

“冰冻三尺，非一日之寒”。要想成为一名优秀的中学教师，虽然工作了卅年，但要学习的地方还有很多，不管能不能学会，继续学习是我的目标。以上计划只是一个开始，我相信经过自己的努力，多学习他人经验，经常反思总结自己的不足，改进教学，朝着理想的目标一步一个脚印迈进，我很有可能成为学生、家长、领导信任和喜爱的老师。

艾家小学易行祝

二〇〇九年十月二十一日

**第四篇：打造促进教师专业化成长的有效模式**

打造促进教师专业化成长 的有效模式

——辉县市城北中学教师研训工作总结

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。在所有的教育资源中，教师是第一资源，教师素质问题是教育教学中的根本问题，教育的发展取决于教师，教师对推动教育改革和发展具有决定性作用。因此，促进教师专业化成长，提高教师队伍整体素质是推进素质教育、提升教育教学质量的关键所在。在促进教师专业化成长方面，我们城北中学的具体做法是：

一、确立明确的发展目标

1966年，国际劳工组织与联合国教科文组织发表的《关于教师职业的建议》中提出：“教师工作应被视为一种专业：它是一种要求教师经过严格训练而持续不断学习研究，才能获得并保持专业知识和技能的公共业务。”

建议中的这段话，显然给教师职业进行了定位，把它确立成了一种专业。既然是专业，就得有专业标准。我国是去年年底才制定教师专业标准的，明显滞后于教育发展形势，这显然有悖于客观规律，是很不利于开展教育工作的。

何况，我国教师专业标准的内容有洋洋洒洒近3000字，从基本理念、基本内容等诸多方面作了十分详尽的阐述，尤其是在基本内容方面，又从三个方面、十四个大项、六十一个小项进行了解读。

我们学校通过参考一些优秀学校的做法，结合本校实际和教师自身特点，制订了以下教师专业化发展目标：

要求老师们把自己发展进步成为一个最爱读书学习的老师、最善反思写作的老师、最懂教学方法的老师、最受学生欢迎的老师、最出教学成绩的老师。

我们认为，这五个之最，是符合国家制定的61条教师专业标准的。

二、搭建可行的发展平台

明确了发展目标，学校必须为老师们提供进步发展的平台。

毋庸置疑，学校是培养人才的摇篮，是传承先进文化的阵地，是有计划、有组织地进行系统的教育的机构。我们认为，在此基础上，至少还应该加上“是教师专业化发展的基地，是教师进步成长的组织”这一定性。

所以，我们学校制定的“三步互动”课堂教学模式，就创造性的把师生通过课堂教学达到师生共同进步成长也作为课堂教学的目标。学校绝不仅仅是学生进步发展的组织机构，更应该是教师专业化成长的摇篮。

为此，作为学校，除了给学生创造学习的条件之外，也应该给全体老师搭建一个专业化发展的平台。依据我校教师“五个之最”的专业化发展目标，我们从以下几个方面着手促使其进步发展。

1、督促学习：我们要求全体教师结合自身实际制定个人专业发展计划。要树立“终身学习”、“全程学习”、“团体学习”的观念，做学习型、研究型教师。

（1）我校推出 “五个一”制度，即：①每学期每位教师读2本以上教育理论专著。②记一万字以内的读书笔记。③设计一节精彩的案例。④讲一节高水平的优质课。⑤写一篇有价值的教科研论文。真正做到“工作学习化”、“学习工作化”。

（2）督促教师天天读书，学校通过推荐书目、赠送书籍、读书交流等，倡导教师多进阅览室、多读书、广读书，做读书笔记，充实自己。

（3）领导班成员以身作则，每周五的例会上，都先进行半小时以上的读书学习，且做到人人有笔记。

2、抓好备课：

（1）我校实行集体备课，共享备课资源：充分发挥网络资源和教师合作平台，实现备课互助、资源共享。教师省去了繁琐虚假的抄教案，写教案的任务，可以腾出更多时间去专研教材，去分析研究学生。

（2）通过集体备课，建立教学资源库，积极倡导教师建立并丰富自己的个人教学资源库。

3、认真磨课：

（1）抓好课堂教学常规管理。逐步深化“三步互动”，使其日臻完善。（2）通过每周的学科教研活动，积极探讨每一节的具体程序，在小组教研会上达成统一意见。

（3）开展电子白板资源利用活动。切实提高教师教学能力，更新教师教学理念，促进教学技能的提高。

4、增进交流：

（1）立足“听、说、评”活动，开展听课评课交流反馈活动。

（2）有计划的谴派教师外出学习，比如，去年上半年在沁阳的“第四届河南省最具成长力教师颁奖典礼”，我校由朱宝明书记带领20多名教师，参加了本次会议，今年又分四批次到江苏洋思、山东即墨28中，进行了参观学习。足以证明我校对教师专业化成长的重视。

（3）我校将原有的电子备课室内的电脑，全部分设在了各个办公室里，而且达到了全部上网，为老师们搜索网络资源，进行网络交流创设了条件。

（4）为每位老师购买3G手机，可以通过手机上网，随时进行网络交流与学习。

（5）积极倡导通过网校平台学习他人的先进经验，比如，我们发现我市第一初中、文昌中学的网校建设非常不错，就在各个场合向老师推荐，号召他们走进优秀学校的网站，学习比如文昌中学王琦、张虎、刘慧莲、贾海栓、魏海珍等老师撰写的教育思考、教育叙事等，增进了交流，学习了长处。

5、实施远程培训：

我们按照市教育局师训科以及上级相关部门的指示，实施远程培训，零距离跟专家对话，依靠专家引领，来提升教师的专业素养。

我们学校从2024年开始，就有计划的上报培训教师，并给他们专门安排了学习时间与地点，明确规定，办公室里的所有电脑悠闲由接受远程培训的教师享用，较好的解决了工学矛盾。

除此之外，我们还及时了解与指导参训教师的学习情况，掌握老师们的学习进度，并解决实际问题。

6、倡导反思：

（1）要求教师写课后反思，倡导反思性教学。通过反思使老师认识到自己日常教学的成功之处，增强自信；也让教师能及时总结发现教学的错误和败笔，通过这种循环往复的“实践加反思”，教师不断积累经验、汲取教训、减少失误、专业不断成长。

（2）撰写教学案例、教学随笔、教育叙事等，上传至校园网。

三、建立科学的考核机制

教师专业化发展，必须有一个最终的考核评价制度，没有考核评价最保证，等于是虎头蛇尾，有始无终。而有了科学规范的考核评价制度，不但能够促进教师专业化水平进步发展，更有利于学校的管理与发展。

我校建立的基于“五个教师发展之最”的考核标准，是在参考了市教育局统一的考核标准之后，由学校教代会确立的。考核标准的确立，极大的促进了教师的专业化发展，使得每位教师有了进步成长的动力。

我们考核的内容是跟五个教师发展目标直接挂钩的：

1、我们查看老师的读书笔记，以质以量来分层定性；

2、我们每学期都要组织教师教育理论与教学能力水平测试，把测试成绩计入教师考核成绩内。

3、教师所写作的教学心得、教育反思等文章，如发表在公开刊物上的，重点加分，鼓励教师常常反思，常常写作。

4、参加市级以上论文评比活动，我们进行当场命题、当场写作的办法，有效杜绝了网络下载等抄袭窃取行为。

5、针对最懂教学方法而设立的优质课上报制度，我校实行层层推荐，层层选拔，最终还要参考教师教育理论与教学能力测试成绩，向上级推荐。

6、我们常常进行学生问卷调查，并把调查结果通报给每一位老师，对于那些依靠拖堂满堂灌，依靠布置大量家庭作业，牺牲学生身心健康来提高成绩的老师，在教师节表彰、优秀班主任推荐等方面，坚决予以否认，而对于在学生中有良好声誉的老师，则给予表彰。

以上是我校在促进教师专业化成长工作中的几点不成熟的做法，取得了一些成绩，同时也存在许多不足，比如对教师专业化发展认识的还不完全深刻,教师培训的力度不够；在教师专业化的发展中，仅强调教师自身素质的发展，在创设良好的外界环境方面，做的也还不太全面；教师业务考核中，教师专业化成长方面取得的一些进步，还不能在绩效与考核中得以更好的体现。在今后的工作中，我们将扬长避短，再接再厉，继续提高教师专业化水平，促进教师全面发展，使我校教育教学工作再上新台阶。

辉县市城北中学

**第五篇：农村中学教师专业化发展现状**

广州开发区外国语学校“农村中学青年教师专业化发展的研究策略”课题组

广州开发区外国语学校关于“农村中学教师专业化发展现状”的调查报告

一、问题的提出

1、新课程改革对教师的专业化水平提出了更新更高的要求，有效推进农村中学教师专业化发展也是新一轮教学改革的必然途径。然而在过去的教育现实中，有的教师曾经肤浅地认为教师的存在只是为向学生这一中心进行单向的传递，而忽略了教师专业化成长这一重要的环节。教育的发展需要迫切的要求教育研究者在专业化发展方面进行更深层次地研究。

2、青年教师专业化发展对我校的发展至关重要。青年教师的专业成长过程，是客观条件与主观努力共同作用的一个过程，有着其自身独特的规律。就广州开发区外国语学校而言，尽管平时十分重视青年教师的培养，但尚未从“专业化发展”这一高度去研究和关注。因此青年教师需要快速地成长，必须走专业化发展之路。特别是学校转轨发展的初期，只有这样，才能有效地增强我校教育实力，推进我校教育可持续发展。

3、我校课题“农村中学青年教师专业化发展”的研究工作已全面展开，调查数据的完整、准确可为主课题顺利进行提供有效的保障。

二、调查目的为了全面了解九龙地区教师队伍状况，探索新形势下有效推进教师专业发展模式，更好的促进教师专业发展，从而推进学校教育又好又快的发展。本课题组根据开题报告中的相关工作部署，开展了教师专业发展调查研究工作。本项调查的目的在于：了解九龙农村地区几所学校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，为有针对性的有效推进我校教师专业发展的实践策略奠定基础。

三、调查内容与方法

我们采用问卷采取匿名制问卷形式，对广州开发区外国语学校的全体教师、九佛中学和镇龙二中的部分教师进行了调查。问卷共有28道选择题（50个选支），1

主要从教师基本情况、教师专业知识与技能、教师专业发展水平、教师的专业发展方向和促进教师的专业发展途径五大块来开展。

四、调查结果与分析

（一）教师的基本情况分析

根据收回的69份调查问卷进行统计：男教师38人，女教师31人，其中科组长15人。年龄30岁以下的占7.7%，31-50岁占87.1%，50岁以上5.2%。高级职称仅为6.5%，初级职称为12.6%，中级最多，占80.7%。教龄不一，有个别是刚毕业的，5年教龄以内的占14%，5-15年教龄的占73%，15年教龄以上的占12%。

被调查教师的第一学历是中专／中师的有2.3%，大专的有14.2%，本科最多，占84.5%，经过函授或自考等途径，现在所有教师的最终学历100%达到本科以上，其中取得硕士学位的2人。

从以上数据可以看出，师资的主体部分是具有中长教龄的教师，其中绝大多数在50岁以下，教龄超过5年的占有85%。这一方面说明教师整体上具有较为丰富的教学经验且较为年轻，另一方面年轻教师的教学经验缺乏，部分老教师的教育理念和教学行为（尤其是教学行为）趋于定型，要作出改变可能存在一定的难度。

从学历层次看，教师中以本科学历居多，其中有2人为硕士研究生。对于高中和初中学段来说，这项数据表明学校的教师在学历层次上只能算是基本达标。

就职称结构而言，中级职称人数最多，学校教师的职称层次总体偏低，这给初级职称教师的职称晋升带来了困难，也把“如何保持初、中级教师的专业进取精神”的问题摆在了学校管理者面前，教师群体中，中高层次的拔尖人才仍然缺乏。

（二）教师的教师专业知识技能分析

80以上%老师都认为自身的知识能力能比较适应课改要求，少数几位老师对新课改的学习应用充满信心、游刃有余，也有个别几位老师表示不太适应。

九龙地区虽然是农村地区，但是作为有效技能之一的多媒体教学还是被广泛应用，学校的多媒体硬件设施普遍较好，绝大部分老师能经常使用多媒体教学，只有4个老师表示很少使用。

在个人优势方面，几乎所有老师选择学科知识广博，教学技能娴熟以及善于思想工作，但无人选择教育科研成果多。

（三）教师专业发展水平分析

对于开设公开课情况的调查显示，约99.3%的老师开设了校内公开课，有24人开设过萝岗区区级以上公开课，5人开设市级公开课并获奖，这说明学校的师资在萝岗区和广州市内的影响力尚不够，这种局面的改变需要教师自身的努力，也需要学校为教师积极争取机会。

从问卷调查看我校老师论文发表情况，20人从未发表过，45人发表过1至3篇，2人发表过4至6篇，2人发表过7篇以上。这与教师参与教育科研的情况是一致的。因此，学校应当高度重视教育科研，给予教师有力的专业支持，使教师的专业发展水平能够迈上一个台阶。

（四）教师专业发展意向分析

在自我评价目前的发展调查中，31位老师认为自己正处在平稳发展中，8位老师认为自己停滞不前，30位老师认为自己处于迅速上升期，无人感觉略有下降。针对教育教学中的改革，所有老师都认为有必要对当前教育教学进行改革。一半老师做过尝试但效果不理想，35%的老师取得不错的改革效果，约17%的老师想进行改革，却还不知道如何实行。谈到老师在业务上的最大发展期望，80%的老师选择了改进教学实践，10%的老师希望提高理论水平，另有10%的老师选择提高学历，没有老师把成为学科带头人当做目前业务发展的最大期望。

（五）促进教师的专业发展途径分析

全体老师的58%是通过参加进修培训了解现代教育教学理论的，其次是通过互联网以及阅读书籍杂志报刊，少数几位老师是借助与校内其他老师进行交流。

在专业发展上，一半以上老师认为从同事那里得到比较多的帮助，另外，46%的老师认为学校为老师的发展在业务上提供的有效帮助是教学研讨，40%的老师认为是业务进修，约17.4%认为的名师指点，只有四位老师认为是课题研究。

五、调查结论和建议

因为本课题中期验收的时间仓猝，针对九佛中学和镇龙二中的教师调查问卷未能及时回收，目前所得数据全部来源于广州开发区外国语学校，以一校情况当然难以涵盖九龙农村地区中学青年教师全貌，只有留待后半期回收到九佛中学和镇龙二中的教师调查问卷再进行集中统计，在课题结题前做完综合分析。

但就目前的数据分析可以看出，我校教师专业化发展的思想呈现出良性态势，被调查教师热爱自己的职业，关注自身专业的成长。他们不依赖过去的经验，在教育新理念的引领下，在困难面前不断的反思，在实践中成长。

但是，以上数据也使我们清醒地认识到教师专业化发展和成长是教师的内在专业结构不断更新、演进和丰富的过程，这是一个长期的、充满着困难和艰辛的过程，需要行政、学校和每一位教师的共同努力。教师队伍总的来说专业化程度很低，这也许是多年来教育行政部门和学校只重视课堂教学与高考成绩、不重视教师在职培训造成的后果。

另外，教师的科研素养也令人担忧。多数教师科研探究能力不强，教科研的力度不够，许多教师缺乏科研意识和问题意识，对教科研方法的掌握仍处于非常初级的水平。而在中学教师专业化发展中，科研能力是一个重要的组成部分，可以想象，缺乏科研素养的老师是难以有效引导学生进行高效甚至有效的教学，如此教学质量出就难以保障，这种状况是非常可怕的，我们决不可以掉以轻心。

目前数据表明，构建教师专业发展的共同体有着一定的实践基础。但还须加强彼此之间在业务上的交流与分享，从而真正形成“同伴互助”的局面。在促进教师专业发展方面，学校可以采取的措施是多样化的。对教师而言，感觉较为有效的是“业务进修”和“教学研讨”。

鉴于目前学校教师专业化发展现状，我们提出以下建议：

1、要进一步搭建有利于教师专业化发展的交流平台。教师都是工作在教学一线，有着共同的经历，也面临着类似的问题。因此，形成“专业发展共同体”，搭建各种形式的教师交流平台显得尤为重要。首先，要继续抓实“以校为本”的教师专业发展研究，以学科教研组为单位，开展教研教改活动，如一直坚持的“集体备课”、“师徒结对”等均给予了教师相互学习、切磋，共同提高的机会。其次，要让教师有机会走出校园，合作、探讨，进而促进教师队伍的凝聚与合力。如定

期举行片区教学交流活动，有计划地组织教师到各校观摩学习。再次，要加大校园网络平台建设，扩大教师交流空间，为教师专业发展开辟新途径。

2、要进一步构建有利于教师专业化发展的培训体系。教师的专业发展是一个持续发展的过程，专家的智慧引领、同事的合作互助，应势而生的各种形式的培训成为了教师专业成长中的加油站。在培训的内容与方式上要注重教师个体的学科性与差异性，比如实行分层培训，对于教龄短、教学经验贫乏的青年教师采取集中培训，提供更多观摩名师、听取专家报告的机会；而对于已经形成一定经验和风格的教师则可以采取互动式教学等校本培训方式。另外，要通过开展积极有益的读书活动激发教师的学习兴趣和热情，让读书成为支撑教师专业成长的支点。

3、要“有效推进教师专业化发展”，大力加强师资培训，坚持“先培训，再上岗，不培训，不上岗”的原则，注重培训方式多样化。要针对老师的实际需要在专业知识、教学理念、教学方法、现代技术等多方面进行专业培训，而且需要长久持续的坚持。要坚持课题带动课改战略，调动教师参与课题研究的积极性，使全体教师在课题研究的过程中，认真审视自身教育教学实践并以其问题为主要研究领域，提高课堂教学质量，同时掌握一些基本的科研方法，提高教育教学与教育科研能力。

4、建立教师专业化成长考评制度。要依据新课程的精神和教学改革的方向，科学制定考评内容和考评标准，努力使考评过程成为引导教师学会反思，学会自我总结的过程。要为教师建立成长档案，帮助教师全面了解自己，明确自己所处的成长阶段和进一步努力的方向。

5、落实新课程理念，开展教育研习活动。“教师即研究者”是新课程改革对教师提出的新的要求，培养研究型、反思型的教师是教师职前教育的一项重要任务。要使教师成长为研究型、反思型的教师就必须让其参与系统的研究性学习，只有在研究性学习中才可能学会研究。所谓教育研习，是指教师运用所学的教育理论对教师职业专业化过程中出现的有关问题等进行分析、探讨和研究，在理论与实践的互动中提高反思能力和研究能力，进而提升自己的职业技能水平，以便更好地适应教师工作。教育研习有利于将教育理论与教育实践有机地结合起来，有利于教师在教育实践的基础上对自己的各项技能进行反思与总结，从而进行及

时调整，最终达到“有效推进教师专业化发展”的目的。

总之，学校管理者必须注重学校师资的整体提升，更好地开展有效推进教师专业化发展的课题研究，为优秀师资的涌现积聚力量；同时，要对 “好苗子”加强培养，加速他们的专业成熟，尽快催生出拔尖人才。必须坚持课题带动课改战略，调动教师参与课题研究的积极性，使全体教师在课题研究的过程中，认真审视自身教育教学实践并以其问题为主要研究领域，提高课堂教学质量，同时掌握一些基本的科研方法，提高教育科研能力，从而有效提升教师专业化发展水平。

广州开发区外国语学校“农村中学青年教师专业化发展的研究策略”课题组

执笔人：刘堂兵

2024年10月20日

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！