# 如何实现农村学校教师专业化成长

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-11-07

*第一篇：如何实现农村学校教师专业化成长如何实现农村学校教师专业化成长[摘要] 当今世界,科学技术日新月异,国际竞争日趋激烈,谁拥有了二十一世纪的优秀人才，谁就占据了世界的制高点。而实现这一目标,离不开对人才的需求,而人才的得来，离不开教育...*

**第一篇：如何实现农村学校教师专业化成长**

如何实现农村学校教师专业化成长

[摘要] 当今世界,科学技术日新月异,国际竞争日趋激烈,谁拥有了二十一世纪的优秀人才，谁就占据了世界的制高点。而实现这一目标,离不开对人才的需求,而人才的得来，离不开教育的培养。而实施这一目标就必须得依靠教师，教师素质的高低，决定着人才质量的优劣。农村教师队伍是基础教育的生力军，这批队伍的素质优劣直接关系到学校办学的成败，关系到整个民族劳动者的素质，关系到和谐社会的构建，教育公平的能否实现。

[关键词]农村学校

教师

专业化

成长

当今世界,科学技术日新月异,国际竞争日趋激烈,中华民族要屹立于世界民族之林,必须走富民强国之路。谁拥有了二十一世纪的优秀人才，谁就占据了世界的制高点。胡锦涛总书记深刻指出：“世界范围内的综合国力竞争，归根到底是人才和创新人才的竞争。谁能够培养、吸引、凝聚、用好人才，特别是创新型人才，谁就抓住了在激烈的国际竞争中掌握战略主动，实现发展目标的第一资源。”,而实现这一目标,离不开对人才的需求,而人才的得来，离不开教育的培养。而实施这一目标就必须得依靠教师，教师素质的高低，决定着人才质量的优劣。

农村教师队伍是基础教育的生力军，这批队伍的素质优劣直接关系到学校办学的成败，关系到中小学生将来能否成材，关系到整个新课程改革的进程，关系到整个民族劳动者的素质，关系到和谐社会的构建，教育公平的能否实现。

十七大报告也指出：教育是民族振兴的基石，教育公平是社会公平的重要基础。优化教育结构，促进义务教育均衡发展。加强教师队伍建设，重点提高农村教师素质。

党和国家对教育的高度重视，特别是对农村教师成长的关注，让我们看到了农村教育发展的希望。如何实现十七大提出的“促进义务教育均衡发展”和实现“教育公平”这一目标呢？走教师专业化发展道路是我们广大农村教师的必然选择。如何实现农村学校教师专业化成长呢？首先，让我们一起来关注一下农村教师的发展现状。

一、当前农村教师队伍素质的现状

（一）外因影响着教师的专业发展。

1、农村学校除了乡镇政府所在地的学校相对比较集中以外，其余学校普遍存在布局偏远，交通不便，信息不灵，教学点分散，办学条件较差等现状。

2、教师的学科结构不合理。农村学校学生少、班额小，普遍存在包班现象，专业教师奇缺，学科单一，导致素质教育名存实亡。在农村学校，教师所学非所教的现象非常普遍，音乐、美术、体育、英语等科目教师缺编尤为严重，教唱几首流行歌曲就是音乐课，胡乱涂鸦就是美术课，做几节广播体操就是体育课了。很多农村学校的教师很少专职，更谈不上专业，只是维持教学基本运转而已，教学质量很难保证。有的学校由于缺乏专业教师，干脆将音体美和英语等课改为语文数学课，素质教育名存实亡。

3、教师待遇低下。民革中央的一份调查显示，目前部分农村教师收入偏低，工作压力较大。近几年来，党和政府高度重视农村教育，下大力气基本解决了农村教师的工资发放问题。但是，与城镇教师相比，身在艰苦地区工作的农村教师收入明显偏低。《2024年全国城镇单位在岗职工年平均工资统计结果公告》中称，根据年度统计结果，2024年全国城镇单位在岗职工年平均工资为24932元，日平均工资为99.31元。而我们农村学校的教师年工资也就在1万多元，除此以外没有任何其它福利待遇。然而他们希望自己能有个美好的将来，还得参加各种培训、报名、考试、学历提升等等。这些明显加大了教师的工作和生活的压力。

4、学校科研水平低下，缺乏专家引领。

从目前的实际情况看，农村教师大多科研能力差，加之缺乏专家的引领，对教学规律缺乏理性思考，缺乏研究，对引进的教法只取其形，难得其神，不善于对自己的教育教学实践和周围发生的教育现象进行反思、进行研究，找出规律性的东西。学校科研往往就是做做行式，或是跟风而以，真正做教育科研的很少。学校教研活动，要么是没有开展，要么是不知怎样开展，要么是学学文章、读读报，真正开展且有价值的活动那就少之又少。

5、学校管理水平不高。

教育管理是教育发展的生命线，一些名校为了学习别人的管理经验，不惜花重金引进先进的管理机制，招聘高素质的管理人才；而农村学校领导对外交流学习、外出进修较少，信息渠道不够畅通，从而导致农村学校领导队伍素质、管理水平与城市学校相比还有差距。管理者的思想素质、业务素质、管理素质、心理素质不高；脱离农村教育实际情况，没有把握农村教育的正确方向；教育管理没有创新；管理水平相对低下，管理方法不结合本校的实际情况。

（二）、内因也时时影响着教师的专业发展

1、观念陈旧

由于农村信息比较闭塞，主动学习和接受新教育思想、教育方法的意识淡薄，缺乏创新意识，不能与时俱进，新的教育思想和观念难以在教师中得到推广，教师们往往习惯于传统的教育模式和教育方法。虽然有些教师教育观、人才观，质量观已走出了“应试教育”的范畴，但是德育、体育、劳动技术、信息技术、综合实践等课程都得不到应有的重视。上课满堂灌、题海战术、频繁考试、片面追求分数等现象也还相当严重。

2、社会期望值低，对教师要求不高。农村地区相对比较贫困，家长素质不高，留守儿童、单亲家庭、隔代教育高达50%以上。对子女的教育，部分家长还停留在让子女认认字，算算账的低层次要求上。有的家庭认为把孩子送到学校来了就完事了，从来不过问孩子的学习情况。教师教好教孬一个样，失去了前进的动力，在这种环境下，导致部分教师进取精神不强，竞争意识淡薄。

3、业务水平不高，学习氛围不浓，新课改理念深入不够。

农村教师普遍存在对新课程学习不够，相互之间交流甚少，缺少了学习的氛围，又加之自身业务水平不高，使教师们对自己的专业发展信心不足。对新课程教育理念认同与否反映了自身的教育观念。尽管他们亲身参与了新课改的实践，但由于新课改理念深入不够，就实质而言，他们还在新课改的边缘彷徨、犹豫、踌躇不决。

4、现代教育技术水平不高，教学手段滞后。农村学校有些课堂教学气氛沉闷、方法呆板、手段落后、效率低下等。其原因主要是教师在教学上不能领会课程标准精神，不会把握或处理教材的内容，不会灵活运用各种教学方法，不能或不善于使用现代教学手段，仍然沿袭“一幅黑板一本书，一支粉笔一张嘴”的传统教学模式，或是没有多媒体教学设备或是多媒体教学形同虚设，这就极大地影响了教学成效。

二、如何实现农村学校教师专业化成长，全面提高农村教师队伍素质呢？

所谓教师专业化，《教师：与新课程共成长》中是这样定义的：“具备教师专业资格是不具备教师专业资格的教师所不能代替的。教师专业”化“，这个”化“是一个过程，即教师在他整个教学生涯中，不断地提高自我，由不够成熟向成熟过渡，这一过程即教师专业化的过程”。如何实现农村教师专业化发展，全面提高农村教师队伍素质呢？建设一支结构合理、数量足够、素质较高、扎根农村的教师队伍。应抓好以下几个方面的工作：

1、建立教师心理健康咨询室，确保教师心理健康。

教师是一个有文化、有知识、思想敏锐的群体，心理敏感度大于其他职业，教师除了本身的教学压力外，还有来自家庭、社会的压力和教师职业带来的压力。他们不知道该如何应对这些压力，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。而社会对教师的人格发展、心理压力和心理健康状况却少有人问起。普遍认为，教师每天都在给学生作思想工作，自己肯定没有什么问题，就好比我们认为医生永远不会生病一样。然而事实却非如此，让我们看这一组案例，“福建南平顺昌县岚下乡新源小学男教师王某某强暴女生，重庆一乡村小学教师强奸10名女生、吉林通化市小学教师栗锋强奸19名女生、甘肃一教师强奸猥亵13名女生被判死缓、沈阳一教师课堂施暴6名女生无一幸免等等......”专家认为，教师的心理状况不容乐观，从长远发展的角度来看，对我国教育是一个潜在的障碍。教育要发展须关注教师压力，采取措施来确保教师的心理健康。建立教师心理健康咨询室，是我们教育工作的当务之急。

2、加强师德建设，做好内强师德，外塑形象。

“德高为范，学高为师。”“德为师之本，无德无以为师”。一位教师的思想品质，道德情操，文化知识，作风仪表对学生都将起着潜移默化的作用。其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。教师必须牢固树立“教育就是服务”的观念和意识。经常开展师德创优活动，比如评选文明办公室，先进教研组，文明年段组，评选优秀园丁等。培养一批文明群体和教师，以切实加强师德建设。

3、加大投入力度，统一工资标准，稳定教师队伍。

“要缩小城乡差别，首先要提高农村教师福利待遇，这是稳定农村教师队伍的物质基础。”，农村教师工资水平较低，津补贴未能得到解决，城乡教师实际收入差距较大。

民革中央：要逐步提高农村教师收入，吸引大批合格人才积极投身农村教育事业。建议由国家财政负担，按照越是边远、贫困的地区，津贴越高的原则，设置农村教师津贴，以吸引和鼓励合格的教师人才往农村合理流动。

全国人大代表、西南大学教授刘明华认为，政府可采取一定措施发挥经济杠杆作用，降低不利于教师资源合理配置的单向流动趋势。制定教师工资调配政策，即提高对农村教师的津补贴，提高农村学校和薄弱学校教师的收入水平，使同等职称同样工作年限的教师，在农村学校和薄弱学校任教的，工资及津补贴比城镇学校或重点学校高出一定的额度。

4、职称评聘向农村倾斜，平衡学校师资结构比例。

全国人大代表、西南大学教授刘明华认为，要解决农村师资问题，就需要建立职称评聘机制，平衡学校师资结构比例。合理调整义务教育阶段各学校的教师队伍结构，适当提高农村名、特、优教师比例，以吸引骨干教师向薄弱学校或农村学校流动。

5、强化培训能力建设，配套政府扶植政策。

实施“造血工程”，构建农村教师提高培训的新机制。

全国人大代表、北京师范大学教授庞丽娟：建立以各级政府为主的农村义务教育教师培训财政投入制度，将农村教师的培训经费纳入县级以上政府财政预算，专款专用。从农村教师的培训需求出发，针对不同学科、不同年龄段、不同地区的教师，制定多元的培训计划。建立和完善当地学校的校本培训制度，鼓励和支持当地高校和教师培训机构与中小学建立合作关系，帮助农村教师提高教育教学能力。

6、建立城乡教师双向流动制度，是提高教师素质的有效手段。完善城市教师到农村学校支教制度。完善城市教师到农村，尤其是贫困、边远地区的薄弱和缺编学校支教的制度，大力推进城镇教师特别是优秀、骨干教师支援农村学校。与此同时，要建立、健全农村教师到城市学习进修制度。增强农村教师队伍的造血功能，同时又缓解了农村地区合格师资不足和师资素质较低的问题。

7、建立名校对口支援农村学校的制度。由名师所在学校与农村学校签订对口支援协议。组织名师送教下乡。通过示范课、公开课，指导学科教学和校本教研，传授先进教育理念和教育教学方法，发挥专家引领作用，促进农村学校师资水平不断提高。

8、加强校本培训。一是健全制度。建立健全校本培训的评价管理机制，从学校、教研组、个人三个层面定期对教师参与培训的情况进行考核，注重过程评价，定期检查教师的业务笔记、听课记录、课例或案例、学习体会、经验总结、研究论文等文字材料，不断提高教师专业化水平。二是推行校本会课制度。学校着力引导教师转变课堂教学方式,广泛开展互听互评活动,以“校本会课”为抓手，积极开展课堂教学研究，加强了校内的横向听课、评课和教学讨论，要求不同层次的教师上好不同级别的课，在对研究课的反思中审视教学行为，促进教师的专业提高。三是开展菜单式培训、培养“一专多能的” 的教师。学校根据专业教师不多的特点，很多语数教师都兼有一门或几门其它学科，可进行 “菜单式培训”。提出培训时间和要求，兼职教师根据自己对该部分教学的情况，有选择性地前来参加培训。为教师“一专多能”提供保障。四是多校联合教研，实现资源共享。构建了片区性合作教研网络开展联合性教研活动，加强学校间、教师间的相互交流与合作。

9、课题引领，实践铺路，提升教师的理论研究水平。一是“科研兴校”是我们农村学校求发展的必由之路。科研工作的发展，必然会促进教师教育思想的转变，从而提升教师的理论研究水平。在研究上，我们要立足于课堂，进行学习资源的开发，构建开放性学习方式。建立“研究--推进--再研究”的模式。二是培养骨干，广泛参与。在教学实践、反思中，以课题促教研。发挥中青年教师的骨干作用，在他们身上压了担子，学校要为他们展示才华搭台。搞好课题研究与教研活动的结合，建立教研组定期交流、学习研究，定期上课题研究课，课题组成员集体听课等制度。调动校内各阶层人员参与科研的广泛力量，形成各级协调，各层参与的群众性、广泛性的科研队伍，促进科研的群众化、普及化和实用化。从而进一步提高教师的专业化水平。

10、努力提升农村学校的管理水平，提高教师的专业化水平创造条件。

培养优秀学校领导干部，要在干部管理机制上有所创新，要建立符合现代学校管理要求的选人育人机制，探索人才成长的规律，我以为应从营造氛围，积极探索人才成长规律，加强引导和管理，加大选拔和培养力度等。一是干部定期交流，干部交流要形成制度，学校之间可以尝试干部互派挂职。二是保持规范管理的连续性。不能换一任校长或主任，紧接着就换一批规章制度，换一套办学理念。我们要结合实际颁布详细而并非粗线条的管理规范。要进一步完善并创新教育督导办法，确保所有学校的管理水平大体均衡。三是建立管理经验定期交流制度。定期举办校长、教师论坛；加强校长培训，交流管理经验、强化学校内部干部队伍的业务能力培训；开展教研备课活动、科研信息、课堂教学交流等活动。

主要参考文献：

《中共十七大工作报告》

《中国教育报》2024年3月11日第2版

《教师：与新课程共成长》，上海教育出版社；

《农村教师“缺氧”,还是师资有待“换血”?》-----刘云伶

**第二篇：如何实现教师专业化？**

随着形势的变化，我国的基础教育课程改革进入了前所未有的景象。做为一名教师，只有努力于新课程的实践，在其过程中不断完善，更新自我，提升自己的专业素质，促进自身专业发展，才能与新课程同行，适应新课程的需要。由于这样，教师要具备普通文化知识，学科专业知识，教育学知识，心理学知识，还要具各个人的实践知识，具有建构自己的知识体系的能力。

我这里要特别强调的一点是：教师专业化发展与团队合作非常必要。因为新课程改革强调教师专业发展的同伴互动和合作精神，建立积极的新的内外伙伴关系，以便双向学习。

例如与学生的家长和学校以外的团体、个人。只有这样教师才能进一步开放，加强教师之间以及师生之间在课程实施等教学活动中的专业对话，师生对话，交流沟通、协调合作，共同分享经验，通过互动、相互支持与借鉴，以减小教师由于孤立劳作而导致的自发的，偏狭的、低效的行为。通过团队合作，建立起一个具有共同目标的、有凝聚力的校园文化，从而成为一个和谐的校园。简单地说：教师之间的同伴互助，相互依赖和相互欣赏，互相支持和合作，具有团队的凝聚力，才是一所完美的学校。

总之，每一个教师应该有这样的素质：

其一，能承认自己的不足，并因此有必要取得同事的支持；

其二，经常地、真诚地对深造或参加专业发展的同事给予鼓励。其三，懂得怎样与同事合作，相互关系；

其四，真实诚恳地接纳同事对自己在教育教学方面的意见；

其五，愿意与同事分享教育教学成果，分担责任与困难；

其六，能够找到新的方法改变自己的教学，在课堂上体现自己的特点，只要有以上的素质，教师的专业化才能发展，教师也才能适应时代发展。因为，没有教师的专业化发展，新课程改革难以成功，每个人所肩负的教学教育任务也就难以完成。只有我们每个教师自觉地、主动地投身于新课改的实践中，去探索，支反思自己的教学行为，去改变自己原有的过时的教育教学观念，改变那些不能适应学生成长的陈旧落后的教育教学行为，重树自我、重构课堂、重进教学，在裎中不断提升自己的专业素养，完成自己的专业化发展进程，才能无愧于时代，无愧于学生、无愧于中华民族。

自己只有内心的决心，真实地行动，加之自己的工作经验，学校的教育教学工作才能进上一层楼。

**第三篇：浅谈农村学校教师专业化成长 ---高仕祥**

浅谈农村学校教师专业化成长

高仕祥

摘 要 农村教师队伍是基础教育的生力军。当前农村学校，教师队伍建设，特别是教师的专业水平和专业素质的提高，有待引起我们高度重视。本文阐述了农村学校教师专业化成长的问题及对策。

关键词 农村学校 教师 专业化 成长

教育是民族振兴的基石，教育公平是社会公平的重要基础。优化教育结构，促进义务教育均衡发展。加强教师队伍建设，重点提高农村教师素质，是推进教育改革的重要基础。走教师专业化发展道路是我们广大农村教师的必然选择。

一、农村教师队伍建设中的主要问题

一是教师的学科结构不合理。农村学校学生少、班额小，普遍存在包班现象，专业教师奇缺，学科单一，导致素质教育名存实亡。在部分农村学校，教师学非所教的现象非常普遍，音乐、美术、体育、英语等科目教师缺编尤为严重。教唱几首流行歌曲就是音乐课，胡乱涂鸦就是美术课，做几节广播体操就是体育课了。很多农村学校的教师很少专职，更谈不上专业。只是维持教学基本运转而已，教学质量很难保证。

二是教师待遇低下。目前部分农村教师收入偏低，工作压力较大。近几年来，党和政府高度重视农村教育，下大力气基本解决了农村教

师的工资发放问题。但是，与城镇教师相比，身在艰苦地区工作的农村教师收入明显偏低。广大农村教师希望自己能有个美好的将来，还得参加各种培训、报名、考试、学历提升等等。这些明显加大了教师的工作和生活的压力。

三是学校科研水平低下，缺乏专家引领。从目前的实际情况看，农村教师大多科研能力差，加之缺乏专家的引领，对教学规律缺乏理性思考，缺乏研究，对引进的教法只取其形，难得其神，不善于对自己的教育教学实践和周围发生的教育现象进行反思、进行研究，找出规律性的东西。学校科研往往就是做做形式，真正做教育科研的很少。学校教研活动，要么是没有开展，要么是不知怎样开展，要么是读读报刊，真正开展且有价值的活动那就少之又少。

二、促进农村学校教师专业化成长的对策

所谓教师专业化，《教师与新课程共成长》中是这样定义的：“具备教师专业资格是不具备教师专业资格的教师所不能代替的。教师专业“化”，这个“化”是一个过程，即教师在他整个教学生涯中，不断地提高自我，由不够成熟向成熟过渡，这一过程即教师专业化的过程”。如何实现农村教师专业化发展，全面提高农村教师队伍素质呢？我认为应抓好以下几个方面的工作：

1.加强师德建设，做好内强师德，外塑形象。“德高为范，学高为师。”“德为师之本，无德无以为师”。一位教师的思想品质，道德情操，文化知识，作风仪表对学生都将起着潜移默化的作用。其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。教师必须牢固树立“教育就是服务” 的观念和意识。经常开展师德创优活动，比如评选文明办公室，先进教研组，文明年段组，评选优秀园丁等。培养一批文明群体和教师，以切实加强师德建设。

2.加大投入力度，统一工资标准，稳定教师队伍。“要缩小城乡差别，首先要提高农村教师福利待遇，这是稳定农村教师队的物质基础，城乡教师实际收入差距较大。要逐步提高农村教师收入，吸引大批合格人才积极投身农村教育事业。建议由国家财政负担，按照越是边远、贫困的地区，津贴越高的原则，设置农村教师津贴，以吸引和鼓励合格的教师人才往农村合理流动。

3.职称评聘向农村倾斜，平衡学校师资结构比例。要解决农村师资问题，就需要建立职称评聘机制，平衡学校师资结构比例。合理调整义务教育阶段各学校的教师队伍结构，适当提高农村名、特、优教师比例，以吸引骨干教师向薄弱学校或农村学校流动。

4.强化培训能力建设，配套政府扶植政策。实施“造血工程”，构建农村教师提高培训的新机制。全国人大代表、北京师范大学教授庞丽娟：提出建立以各级政府为主的农村义务教育教师培训财政投入制度，将农村教师的培训经费纳入县级以上政府财政预算，专款专用。从农村教师的培训需求出发，针对不同学科、不同年龄段、不同地区的教师，制定多元的培训计划。建立和完善当地学校的校本培训制度，鼓励和支持当地高校和教师培训机构与中小学建立合作关系，帮助农村教师提高教育教学能力。

5.建立城乡教师双向流动制度，是提高教师素质的有效手段。完

善城市教师到农村学校支教制度。完善城市教师到农村，尤其是贫困、边远地区的薄弱和缺编学校支教的制度，大力推进城镇教师特别是优秀、骨干教师支援农村学校。同时，建立健全农村教师到城市学习进修制度，增强农村教师队伍的造血功能，也就缓解了农村地区合格师资不足和师资素质较低的问题。

6.加强校本培训。一是健全制度。建立健全校本培训的评价管理机制，从学校、教研组、个人三个层面定期对教师参与培训的情况进行考核，注重过程评价，定期检查教师的业务笔记、听课记录、课例或案例、学习体会、经验总结、研究论文等文字材料，不断提高教师专业化水平。二是推行校本会课制度。学校着力引导教师转变课堂教学方式，广泛开展互听互评活动，以“校本会课”为抓手，积极开展课堂教学研究，加强了校内的横向听课、评课和教学讨论，要求不同层次的教师上好不同级别的课，在对研究课的反思中审视教学行为，促进教师的专业提高。三是开展菜单式培训、培养“一专多能的” 的教师。学校根据专业教师不多的特点，很多语数教师都兼有一门或几门其它学科，可进行 “菜单式培训”。提出培训时间和要求，兼职教师根据自己对该部分教学的情况，有选择性地前来参加培训。为教师“一专多能”提供保障。

7.课题引领，实践铺路，提升教师的理论研究水平。一是 “科研兴校”是我们农村学校求发展的必由之路。科研工作的发展，必然会促进教师教育思想的转变，从而提升教师的理论研究水平。在研究上，我们要立足于课堂，进行学习资源的开发，构建开放性学习

方式。建立“研究——推进——再研究”的模式。二是培养骨干，广泛参与。在教学实践、反思中，以课题促教研。发挥中青年教师的骨干作用，在他们身上压了担子，学校要为他们展示才华搭台。搞好课题研究与教研活动的结合，建立教研组定期交流、学习研究，定期上课题研究课，课题组成员集体听课等制度。调动校内各阶层人员参与科研的广泛力量，形成各级协调，各层参与的群众性、广泛性的科研队伍，促进科研的群众化、普及化和实用化。

8.努力提升农村学校的管理水平，提高教师的专业化水律，加强引导和管理，加大选拔和培养力度等。一是干部定期交流，干部交流要形成制度，学校之间可以尝试干部互派挂职。二是保持规范管理的连续性。不能换一任校长或主任，紧接着就换一批规章制度，换一套办学理念。我们要结合实际颁布详细而并非粗线条的管理规范。要进一步完善并创新教育督导办法，确保所有学校的管理水平大体均衡。三是建立管理经验定期交流制度。定期举办校长、教师论坛；加强校长培训，交流管理经验、强化学校内部干部队伍的业务能力培训；开展教研备课活动、科研信息、课堂教学交流等活动。参考文献：

[1]《教师：与新课程共成长》，上海教育出版社.[2]《农村教师“缺氧”，还是师资有待“换血”?》---

**第四篇：如何加强教师专业化成长**

如何加强教师专业化成长

漩涡镇堰坪小学 何官辉

学校的发展关键在于教师和学生的发展，而学校教育质量的高低取决于教师专业化水平。只有教师具有坚定的教育信念、崇高的职业道德、丰富的文化底蕴、厚实的专业知识、出色的专业能力，才能为学生提供高质量、高品位的优质教育，更好地服务于学生更完整地成长；才能赢得教师职业的尊严，才能有事业的成就感、精神的充实感，提升教师的生命质量。本学期我校重抓校本研修，1名教师参加了市级赛教，2名教师参加了县级赛教，4名教师参加了镇级赛教，都取得了较好的成绩。然而任然有部分教师还存在着专业化意识不强，专业化知识不厚实，专业化能力不高，专业化研究不足等等问题。因此，如何促进教师专业化成长，打造一支高水平、高质量的教师队伍，提升教育教学质量，是值得学校管理者思考的一个重要问题。

一．夯实有效途径（学习、反思和研究），提升专业成长

教师要培养出优秀的人才，就需要不断的学习新知识来充实、反思、总结和提升自己。所谓活到老学到老。每学期开学初，学校根据每位教师不同的需求购买了教育专著供教师阅读交流。坚持请进来走出去相结合的制度。先后组织了20余人次去市、县及漩涡中心小学学习，回校后向大家交流经验谈感受，吸收了先进的教科研经验，全面提升了教师素质。学而不思则罔，思而不学则殆。这句古训充分说明了学习、思考、研究三者之间的关系。我们把学到的知识，思考之后通过实践，加以运用，又来指导我们的实际操作。在校本教研中，我们通过师徒结对活动，“五个一”活动，即“写一篇读一本教育教学专著的感受；写一篇最得意的课堂教学的教后反思；上一堂代表自己研究水平的汇报课；制作一个优秀课件；写一份工作总结”，让教师在实践中不断历练。通过随堂听课、公开课、展示课，说课评课集体备课等活动逐步提升了教师的专业化水平。以后我们将重点引导教师做小课题研究，使教师养成每时每刻都能用研究的眼光看待教育教学生活的习惯，尝试做一个“研究型”、“智慧型”的教师。总之，我们本着“为学生提供成功的机会，为教师创造发展的空间”的办学理念，努力为教师搭建各种平台，促进教师的专业发展。

二．唤醒职业情感，享受专业幸福

随着社会的发展，教师的待遇不断提高。大多数教师最需要的不是金钱、名利、学生好的成绩、家长的尊敬、社会的推崇„„,而是一种快乐!是一种认识自我、发现自我、发展自我、创造自我、成就自我的快乐。因此，为了帮助所有教师生成这样的愿景，从而能享受到职业幸福感，我们重点做好以下两点：

1.“一靠二帮三鼓励”：一靠。充分依靠信任教师。学校根据他们重精神需求的特点，即希望受到尊重、信任、理解等心理需求，给以他们适当的满足。“水深鱼极乐，林茂鸟知归”。要求校领导要爱护人、关怀人、尊重人，这样才会人心归之，教师自然就有了积极性。二帮。积极帮助解决生活上的困难。除了抓好教学工作，还要懂人心、知民意、体察民情。特别是在教师身心健康、青年教师婚姻、中年教师孩子教育、老年教师生活、家庭困难方面要给教职工以关心，创造条件给以满足。自上而下形成一个“能者上、庸者下”的知仁善任的局面。大家心目中不知不觉形成了“有绩便有位，无绩便是过”的思想意识。这些正气恰恰是提高教师队伍素质的关键因素。三鼓励。教师的心理需求重精神享受胜过物质享受，要为他们选择奋斗目标，鼓励其工作有所成就，满足自我需要。对各教师提出了“只有无能的管理者，没有无用的人才”这一管理要求，形成“班级无差生，学校无差师”，让教师为我所有，各显其能，搭建一个“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”的宽松平台。比如，郭丹丹、徐俊俊教师课堂教学非常出色，我们就极力打造其教学能力，让他成为课堂教学的行家里手；赖晓燕、吴泽芳老师班级管理能力特别棒，那就帮助他提炼先进的管理经验，成为班级管理的典范；赖晓燕教师有较高的写作水平，让他担任语文教研组长，引导教师深入研究，提炼研究经验和成果；吴大顺、尹小青、王倩、邝吉军教师有专长，那就让他们负责学校的课外兴趣小组。李文文老师的后勤管理，吴涛老师的蛋奶管理认真细致，总是在幕后默默的为师生付出。总之，让每一位教师都能感觉到学校离不开自己，自己是学校不可或缺的人才，时刻充满成就感。除此以外，我们要求校领导对教师都应做到“六多六少”。即多些平等、少点架子；多些微笑、少点脸色；多些关爱、少点淡漠；多些合作、少点说教；多些倾听、少点厌烦；多些赞赏、少点责备。从而营造一个学校关心教师、教师支持领导、教师之间互相欣赏的融洽和谐氛围。

2、引导教师幸福快乐的工作。引导教师明确既然选择了教师为终身职业，那么就应该放弃不必要的攀比之心和功利之心，能够善于从自己的职业优势中寻找人生的乐趣。试想，如果把工作看做是一种快乐时，生活将会变得多么幸福！实际工作岗位更是展示自己智慧才能的舞台，劳动得越多，展示的机会也越多，赢得的尊重和表扬也会越多，获得的快乐和满足也会越多。引导教师把有所作为当作人生的最高境界。我们经常借“三八”节、“儿童节”、“教师节”“开学典礼”等庆祝活动的时候引导教师学会发现快乐，品味幸福。通过野炊、郊游、象棋、乒乓球赛等活动来丰富教师的业余生活，缓解工作压力，陶冶情操。记得在今年漩涡镇道德讲堂活动中，我校赖晓燕老师代表发言：将月光的朦胧、泉水的叮咚、交响乐的优雅、赛场上的呐喊„„融入我们的生命！慢慢享受着教育的幸福与快乐！教师代表讲完后，博得了老师们的阵阵掌声，通过老师们的眼神我发现了一种对美好生活的热爱和向往。

三．专业规划，制度引领 我们制定了中青年教师专业成长规划，各教师对自身专业现状进行分析，制定阶段目标及具体的提高方法措施，力争达到一年入门、两年合格、三年教学有特色的教师成长规划。中青年教师建立师徒关系帮扶，充分发挥中老年教师的帮传带作用，为青年教师内涵式发展创造条件。同时学校不断完善了《教育教学成绩奖惩办法》、《校本教研教改工作制度》、《校本培训和学习制度》、《教师绩效考评制度》等一系列制度管理体系，不断完善校本研修组织形式，使教师的专业成长规范化、制度化，责任层层落实环环紧扣严密细致。

在教师的专业发展上我们还在探索，还在奋斗，教师队伍的建设是一项长久工程，因此，加强教师专业化发展也是学校发展的永恒主题。

**第五篇：关于农村学校青年教师专业化成长的调查报告**

关于农村学校青年教师专业化成长的调查报告

一.序言

统筹城乡教育的发展，实现城乡教育均衡和一体化，是建设现代化，国际化大成都的一项重大战略举措，也是涉及城乡社会各层面，各领域的一项庞大的系统工程。而关注乡镇学校青年教师专业化成长，牢固树立他们的专业意识，全面提高他们的专业素质，则是这一系统工程最关键的一环。

首先，让我们来了解一下我市乡镇学校青年教师专业化发展和业务素质的基本现状。

近年来，由于国家对农村地区在经济，文化，教育方面的倾斜政策，我市农村教育事业得到长足的发展，乡镇学校教师专业化水平得到一定的提升，乡镇学校青年教师，这里主要指我市三圈层乡镇学校青年教师，与主城区青年教师从整体上来比较，虽有差异，但也不乏共性。他们大多也具有作为中小学教师所要求的相应学历;他们也都和主城区教师一样有机会参与各类教研活动和业务培训;覆盖城乡学校的教师在岗继续教育的管理机制，也为他们的专业化成长提供了基本保证。尤其是，他们也和主城区青年教师一样，充分地享受高度信息化时代给他们带来的便利。互联网的使用也使他们能够方便快捷地获取各类知识信息，方便快捷地分享到优质的教育资源。在这一点上，他们和主城区的青年教师毫无差别。灾后重建，面貌一新的校园，多媒体，电化教学等现代化教学设施，也为他们提高教学水平，提升教学层次，施展其教学潜能提供了可靠地硬件保障。

但是，我们也不能不清醒的看到，由于外部保障措施的不尽完善以及由于农村教师个体的自身因素，农村学校教育教学，师资队伍建设依然存在很多突出的问题，这些问题的存在，严重地束缚着农村教师的专业发展。由于城乡二元结构的客观存在，城乡社会经济发展的差异的存在，三圈层乡镇学校青年教师和主城区学校青年教师整体上存在的差距也是一个不争的事实。

二.制约教师专业化发展的因素

通过这一年多的观察和思考，发现制约乡镇学校青年教师专业化发展主要有以下一些因素。

1..首先，乡镇学校教师队伍结构相对复杂，师资来源多样，专业不对口，学非所教，教非所学的现象普遍，加之教师队伍不稳定，流动性大，这严重地制约了教师专业化建设的开展，影响了教师队伍专业化水平的提高。而不少刚刚走上工作岗位的青年教师，正处于职业生涯刚刚起步的关键时期，受外部环境和自身素质能力的影响，由于缺乏必要的引导，在自我专业发展问题上普遍存在不知道发展，不知道发展什么和更不知道怎样去发展的尴尬局面。

2.由于乡镇学校存在布局分散，经济落后，交通不便，教学研究活动教师培训工作的开展收到较大制约，影响到教师专业化建设工作的力度和效率。

3.市场经济条件下的大学生师范生的双向选择聘用的就业形式，使优质教师资源大量集中于都市和城镇，加之“人往高处走，水往低处流”择业定式，使乡镇学校本来为数不多的优秀师资也不断流失。这些都在客观上加大了地区间师资总体水平的差距。

4.三圈层乡镇学校教师的生活条件和经济待遇和主城区乃至二圈层学校相比，有很大的差距，尤其是绩效工资投入和后两者相比相差太大，这严重地影响到教师们从事教学工作的积极性，钻研业务和实现自身专业化发展方面更是缺乏动力。青年教师刚出校门，大多数渴望在工作岗位上体现自己的价值，然而强烈的物质精神需要与现实的矛盾极大的削减了青年教师的积极性，对于广大中青年教师来说，由于面临着结婚，生子，住房等方面的生活问题和压力，如何养家糊口成了他们职业生涯的目标追求。

5.问题最大的是，由于三圈层乡镇和主城区经济，文化，社会发展方面的相对滞后，人们的现代社会思想意识也相对滞后，这不可避免的影响到教育事业。乡镇学校学生的家长自身受教育程度低，文化水平低，视野狭窄，对自己子女受教育的要求也不高，更谈不上对自己子女的思想引导和学业辅导，读书无用论的思想尚普遍存在，学生厌学，弃学现象严重，尊师重教意识淡薄，这给学校的教育教学带来较大困难，也严重地影响到教师的教学情绪。因此，不少教师思想上无可奈何，行动上无所作为，专业化发展的动力严重缺乏，教学钻研的潜力难以发挥。

6.长期以来，我国的教育管理体制是由行政主导的，各校校长听命于教育行政机

关，教师听命于学校领导，对课程编制，无参与权，对教学安排无选择权，对教学决策无知情权等。在教育教学指导上老是搞长官意志，盲目跟风，总爱折腾，不顾本地区学校的具体情况，搞“一刀切”，今天一个套路，明天一条措施，今天王师学校，明天杜郎口，弄得教师无所适从。而且，由于时下的管理体制和管理方式，文山会海，各种门类的检查繁多，学校领导成天就忙着应付各种各样的检查，准备成推成堆的迎检资料，那有时间和心思静下心来，专心致志抓教学，抓教师队伍建设?学校的教师专业化建设又从何谈起?

三.教师专业化发展着力点的思考

针对前面提到的农村学校青年教师专业化建设中各种不利因素，我个人认为是否可以从以下几个方面入手来解决这个问题。

(一)明确目标任务

国务院关于加强教师队伍建设的意见(国发【2024】41号文件)提出，到2024年，要形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足各级各类教育发展需要;教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力。为了在规定时限内完成这个总目标，抓好农村学校教师，特别是青年教师的专业化建设至关重要。这应该是各级教育行政部门，各个农村学校必须认真落实，大力抓好的头等大事。

(二)建构教师职业幸福观

当代教师的专业化发展，包括农村学校教师的专业化发展，首先需要有强大的思想动力。多年来我们靠的是“蜡烛精神”，“春蚕精神”的感召，靠“忠诚党的教育事业”这一豪迈口号的鼓动，这些在一定的时代起到了一定的作用。但是，这些东西对当代的教师，尤其是青年教师感召和鼓动作用还有多大?请注意，在这里我们并不是要否定精神因素的激励作用，反之，我们现在更看重精神因素对教师的激励作用。问题是，在强调以人为本，价值观多元化的当代，在高度开放，高度信息化的今天，我们在这个问题上必须找出新的切入点。我个人认为，教师职业幸福观的建构就是一个较好的切入点。

职业幸福应该是教师生活的目的，是美好教师生活的内在向度，表征着教师的生命质量和精神境界。我们应该告诉广大教师，教师的职业幸福本质是一种意义体验，是一种“雅福”，是更加持久的精神性满足。这些多来源于工作中的心理奖励。正是在幸福的职业生活中，教师才有可能展示才华和专长，彰显自我生命的价值，获得专业成长的空间，体味教师职业的真谛，进而把教育当作终生的追求而非谋生的手段。对于幸福教育的教师来说，教育不是牺牲，而是享受，不是重复，而是创造，不是谋生的手段，而是生活本身。我们可以这样说，高质量的教育职业成就感是教师幸福生活的根本和保证，而追求幸福的教师职业生活又是教师专业化和职业奋进的巨大思想动力。

(三)树立教师专业理想，倡导教师专业自我教师专业理想是教师对成为一个成熟教育教学专业工作者的向往和追求。它为教师

提供了奋斗的目标，是推动教师专业发展的巨大动力，对一个人未来的发展前途有重要的影响，它涉及对教师专业的热爱程度，工作积极性的维持和专业动机的发展，具有专业理想的教师对教育教学工作会产生强烈地认同感和投入感，愿意终生献身于教育事业，并致力于改善业务素质，以满足社会对教育专业的期望，努力提高专业才能和专业服务水平，因此，青年教师专业化自主意识的培养必须首先树立专业理想，通过了解当前教师专业展的状况，结合农村小学教育教学实际，树立自己在专业发展中的向往与追求。

教师专业自我的构建也至关重要，它是教师专业化自主意识的基础，是教师个体对

自己所从事的工作的感受，接纳和肯定的心理倾向。专业自我包括自我印象，自我尊重，工作动机，工作满意感，任务知觉，未来前景。从这个意义来说，教师专业发展的过程是教师专业自我形成的过程。具有强烈专业自我的教师往往具有强烈的职业规划意识，他们迫切要求不断开拓视野，随时了解自己的专业水平，认识自己专业发展的优势和不足，做出合理的发展规划。而这一过程又离不开教师的自主反思。教师只有通过经常性，系统化的自我反思，才能对自己当前的专业发展水平作出准确的评价，有个性，有规划地安排自己的工作和学习。

(四)学习专业理论，掌握专业知识，提升专业能力

学习专业理论，掌握专业知识，提高专业能力是教师专业化建设的重点和根本，广大教师需要花最大的精力，最多的时间去应对的三件大事。教师专业发展理论，是促进教师专业发展的理论依据，教师对专业发展持什么样的价值观，认同感，达到何种程度等一切因素，影响甚至决定着教师专业发展的需要和意识，情感与能动作用。广大青年教师要通过自主学习的方式去提高对教师专业发展理论的认识,从而提高自己的专业发展的意识与能力。专业知识是教师专业化发展的重要基础，它包括普通文化知识、学科专业知识、教育教学知识、个人实践知识，而教师专业能力又是教师将自己的专业理想付诸实践，获得成功的基本保证，它可分为教育能力和研究能力两个方面。教育能力包括语言表达能力、组织调控能力、学科教学能力，现代教育技术能力等。研究能力包括教师参加课题行动研究的能力，体现理论与实践相结合并应用于实践中的能力。所有这些都应是我们一切具有专业理想的教师为了构建自己的职业幸福而必须去努力获取的精神财富。

(五)注重对教师的专业引领

各级教育行政部门，教学教研和培训机构，一定要注重对教师的专业引领，尤其是农村学校青年教师的专业引领。.要根据农村学校青年教师的实际情况, 从教师专业化基本理论建设入手, 构建农村学校教师专业化成长的内容和方法体系, 充分发挥教育教学理论对教师的专业化实践的引领作用, 首先应继续大力加强对农村青年教师专业化结构的研究,比如对教师的职业道德, 专业知识,专业技能, 专业素养等基本专业结构的科学建构.另一方面,必须切实大力加强农村学校青年教师专业化成长的具体途径与方法体系的研究。加强各级教研机构(如教研室)和教师培训机构(如教师进修学校和教育学院等)的建设，配置得力的，高素质的学科教研员以及高专业水平的培训教师，切实保证其在教师专业化建设引领上的主渠道作用。要进一步建立，健全教师在岗继续教育运转体制，安排上要落实，管理上要到位。各级各类学校，尤其是农村青年教师参与的各类教研活动或培训活动，一定要常态化，制度化，要在时间安排，精神鼓励，物质条件等方面给以充分的保障。

(七)加强机制的保障

实施教师专业化建设，是一项庞大的系统工程，它除了取决于教师自身的努力修

炼以外，还取决于各级政府，各级教育行政部门的政策保障，各个学校的领导关心重视，以及全社会的方方面面的协同努力。

1.首先，从指导思想上要明确，当前情况下，我国中小学教师队伍建设的当务之急，是要以农村教师为重点。要采取倾斜政策，切实增强农村教师职业吸引力，激励更多优秀人才到农村从教。要强化教师工资保障机制。依法切实保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高。

2.建立并健全符合教师职业特点、体现岗位绩效的工资分配激励约束机制。进一步做好义务教育学校教师绩效工资实施工作，确保绩效工资所需资金落实到位。要采取有力措施，缩小各地区绩效工资分配上的差距，尤其是我市三圈层地区学校与主城区及二圈层地区学校的差距。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，更应在给以充分的荣誉和精神鼓励的同时，实行工资倾斜和生活保障政策。

3.着力构建完善教师专业发展标准体系。根据各级各类教育的特点，出台幼儿园、小学、中学、职业学校、高等学校、特殊教育学校教师专业标准，作为教师培养、准入、培训、考核等工作的重要依据。要进一步提高教师培养质量。完善师范生招生制度，科学制定招生计划，确保招生培养与教师岗位需求有效衔接，从根本上克服农村学校大量存在的学非所教，教非所学的现象。

4.进一步健全和落实农村教师业务学习和在职培训制度。实行五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度并充分发挥其对教师实施教师专业化建设的激励作用。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式，切实保障农村学校青年教师专业化培训。

5.学校是教师实现专业化发展的主阵地。是青年教师专业化成长的摇篮。学校领导应该将教师专业化建设，尤其是青年教师的专业化成长这一工作放在整个学校工作的重要位置，并做到制度化，常态化，有安排，有布置，有检查。要为教师们参加校内外教研活动和培训活动提供充分的保障。学校应从人文关怀入手，为青年教师营造良好的学习和成长的氛围。建立健全激励评价机制，以目标的实现为考评依据，建立一套以正面激励为主导，注重精神激励，以物质激励为辅的适合农村青年教师专业发展的激励机制，以营造一种积极向上的发展氛围，着力在各自学校建成一支以青年教师为主体的高素质的骨干教师队伍。这也是各农村学校求生存，求发展，提高办学水平，获得良好社会声誉的关键一环。

6.采取切实有效的措施，全面贯彻落实城乡教育一体化，尤其是我市教师队伍建设的一体化的目标，力争城乡教师资源总体均衡。应该积极建立有效的，可操作的城乡教师资源的交流制度。如采取分期分批，定期轮换等方式，以及“市管县用”，“市管校用”等管理机制引导主城区优质教师资源到三圈层农村学校任教，对农村青年教师实施专业引领。还可经常组织三圈层农村学校青年骨干教师到主城区参加教研培训活动。前不久，市教育主管部门曾经确立了主城区各区学校和三圈层各县市学校的对口支援关系，现在的问题是要采取具体措施进一步落实。城乡学校管理者手拉手，城乡学校教师手拉手，实施农村教师专业化提升的进程，这是一项一举多得的大好事。

四.结语

十年树木，百年树人，民族复兴，教育为本。我们的人民期盼有更好的教育，期盼着孩子们能成长得更好，工作得更好，生活得更好。高水准的教育，高质量的国民素质，是全面建成小康社会的重要标志。中共十八大报告指出，一定要努力办好人民满意的教育。要坚持教育优先发展，做到学有所教。要把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，全面实施素质教育，着力提高教育质量，均衡发展九年义务教育，基本普及高中阶段教育。这是摆在我们面前的一项崇高而艰巨的任务。而努力实现教师队伍专业化，建设一支高质量的教师队伍，是完成这一任务的关键。奋斗在这一领域内的全体教育人，一定要有强烈的使命感，责任感和紧迫感，一定要不负重托，不辱使命，为实现这一目标而努力奋斗，为在2024年全面建成小康社会而贡献出自己的一份力量。

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！