# 促进特教教师专业能力发展的评价创新

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-03-17

*第一篇：促进特教教师专业能力发展的评价创新如果促进特教教师专业发展的评价创新重庆市綦江区特殊教育学校李丽丽教师成长关系着学校和学生的发展，教师的专业发展问题一直是学校建设的重要问题。由于特殊教育学校教育对象的特殊性，也就促成了特殊教育学校...*

**第一篇：促进特教教师专业能力发展的评价创新**

如果促进特教教师专业发展的评价创新

重庆市綦江区特殊教育学校

李丽丽

教师成长关系着学校和学生的发展，教师的专业发展问题一直是学校建设的重要问题。由于特殊教育学校教育对象的特殊性，也就促成了特殊教育学校教师需要不断地加强学习、培训、研究。为了把我校打造成重庆市一流的特殊教育学校，提高我校教师的教育教学能力，我校开展了特殊教育校本培训研究，不断的派老师到北京、上海、南京等特殊教育专业知识培训，让教师们在实践中不断摸索成长和发展的规律，逐步认识到校本研究在教师专业发展上的作用，并通过校本研究推进我校教师的专业发展，向培养专家型教师方向发展。但教师专业发展与评价的导向是密不可分的，教师专业发展的成败需要我们的评价不断创新。评价的准则规定我们评什么与不评什么。教师专业发展应与其评价准则是相一致的。从专业伦理与专业精神、专业的能力、学科专业和通识文化知识、研究意识和能力等方面，采用自主参与、质的评价、标准相对、过程互动等方法来促进教师的专业发展是教师专业发展评价所需要的。

创新的重要意义是不言而喻的。它对于一个民族来说，是一种不竭的动力；它对于一个教师来说，也是如此。教师要发展，需要评价创新；只有不断创新评价标准，教师才能更快、更好、更有效地发展。一名合格的教师，一名优秀的教师标准是什么？对此，一个科学的高信度的评价体系尚未建立.在现行的学校管理中更多的还是凭借印象和感情，或是班级管理和学生成绩等零乱的数据及表象，拼凑成一个完整的教师形象。当然不可否认这些经验的东西有其正确的一面，但也时时会有一些假象混淆视听。教师评价标准是有效管理教师队伍乃至教师全面地管理和发展自己的理论依据，今天我们就此问题做一些分析和探讨。

教师专业发展评价的创新是以促进教师专业能力不断发展为目的的过程性评价，它要求教师根据学校规划、教师发展计划以及学生发展的需求，使不同层次的教师在原有的基础上都有所发展；教师专业发展评价的创新要充分尊重教师的主体地位，挖掘教师自身发展的潜能，开拓发展时空，发挥教师发展的主动性和创造性，不断提高教师自我反思、自我完善、自我发展的能力。教师专业发展评价的创新改变以往只注重横向比较的评价方式，要注重教师自身发展的纵向比较，鼓励教师在不同阶段，不同基础的情况都能不断获取成功的体验，以形成自我发展的动力。

一、评价的内容创新

既然是创新评价，那么对教师专业发展的评价就不能单单针对教师的教学水平和自身素质来进行评价，创新要求评价需要从教师各个方面来评价，其中包括：

1、教师道德品质，2、师德修养，3、专业学识理论学习，4、进修培训情况，5、教育教学情况，6、教科研情况，7、反思性教学情况，8、教科研情况等。作为特殊教育教师，我认为除了以上评价内容，我认为更重要的是教师对待学生的情况是更为重要的评价方式，因为一个教师再优秀，但对自己的学生没有爱、没有关心，那评价就无从谈起。

二、评价的方式创新

首先评价需要创新，我认为评价应从多方面进行评价，而不是一味的以听取他人评价为主，主要可分为自我评价、学生和家长的评价、同事的评价、学校管理工作者的评价。

（一）、自我评价

自我评价可采取多种方法。

1、教师可以按照评价内容通过写自我反思的形式来评价。

2、学校可根据评价内容设计有利于教师全面发展的有关表格、数据让教师自我评价；

3、也可通过写教学日记、阶段性工作总结等方式进行评价。总之在自我评价中，学校要从多方面给予指导和鼓励，并加强自我评价工作的管理，防止自我评价过程中因过高或过低评价影响工作情绪的不良现象发生。

（二）、学生和家长评价

采取每学年两次的阳光活动月的形式让学生家长直接参与教师教师评价，让家长、学生通过自己的观察，直接对每位教师的课堂教学做出自己的评价，还将家长请进课堂，对教师的教学进行评价。通过家长、学生对教师的教育教学工作的评价。在“很满意、满意、一般、不满意”中选择自己认为合适的项目进行勾画，并折算成分数进行评价，同时对教师教学工作提高意见和建议。

学生和家长参与评价的方法还可通过调查、问卷和访谈的方式进行，来收集学生、家长对教师日常教学的评价意见。

（三）、同事评价

评价的目的在于发现评价对象的优点和不足，以便取长补短、互相学习、共同提高。在本教研组中开展参与式评课，在听课的过程中用评价标准衡量评对象的课堂教学，肯定优点，明确问题，进行综合分析，形成个人对本节课教学的看法，并适时与评价对象交换意见，提高教研水平的同时促进教师自身的发展。

同事评价方法要灵活多样，但要把握一个原则，评价必须是以调动积极性促进专业发展为目的，切忌在评价中相互闹矛盾。为了真正做出客观、合理、有价值的评价，评价结果不应直接与教师的各种利益和名誉挂钩，避免教师间的摩擦或矛盾。

（四）、学校或管理者对教师的评价

学校领导对教师的教研课、学校优质课比赛，及时进时听课评课，收集教师课堂教学信息，根据评价体系，对学校的每一位教师作出恰当的评价，作为期末评价量化的依据，并从这中不断发现人才，为优秀教师搭建发展的平台，促进其向更高水平发展，同时起到以点带面的作用，建设学校的骨干教师队伍。

三、评价应处理好几个关系 1.主观评价与客观评价相结合

一个人只有对自己的思想和行为有一个正确的认识，才能进行自我教育，不断完善、提高自己。教师在日常工作中，与学生、家长、社会以及整个教师群体都有着广泛密切的联系和接触。在教师自我评价的基础上，在通过互评，使主客体双方意见得以沟通，逐步形成一致的价值取向。评价的过程就是教师思考判断、学习提高的过程，通过这一过程让教师学会自省，学会自我调节，学会自信。而客观评价过程，又是教师深化认识，学会理解，学会认同，学会修正，学会恰当评价的学习过程、提高过程。

2.常规性评价与阶段性评价相结合

常规性评价是一种过程评价，我们在教学评价方面的做法是每月由教研组、课题组评价一次，教导处、教研室不定时进行抽查，发现典型及时给予表扬，发现存在的问题，及时采取相应的对此。

阶段性评价是一种总结性评价，我校在每学期期末进行。对教师学期或学年的工作进性考核评价，注重绩效与自我发展评价，同时进行教师自身素质、教育教学能力、科研能力、反思能力和工作绩效的考核。

3.定量评价与定性评价相结合

管理者在对教师实施评价时，不能简单化。我们在评价过程弄，能量化的则量化，不能量化的则加以描述性分析，为教师提供自我价值的机会和空间，满足教师的成就感。

4.教学流程管理评价与教师自我发展评价相结合。教学流程评价是指对教师的备课、上课、批改作业、辅导、考查等进行考核评价。而教师自我发展评价，主要指教育科研、学习现代教育技术、进修培训等情况，起到较好的评价导向作用。

总之，评价的不断创新能够使教师不断成长，教师的不断成长能够使学生更加的强大，学生的强大更够使学校更加的完美。我们都会努力为把我校建设成为重庆市一流的特殊教育学校。

**第二篇：创新继续教育模式 促进教师专业发展**

创新继续教育模式 促进教师专业发展

上海市南汇区教师进修学院

教师继续教育水平的高低，直接影响着教师素质的提高。教师素质的高低，直接关系着亿万青少年学生的健康成长，关系着全民族素质的提高和祖国前途命运。上海市自1990年1月1日起施行《上海市中小学教师进修规定》以来，中小学教师继续教育日趋规范化和制度化，也积累了非常丰富的教师继续教育的经验，但随着形势的发展，以下三大矛盾阻碍着上海教师继续教育前进的步伐。

一、教师日益提高的培训要求和培训机构一时无法满足之间的矛盾

在经历了十多年的比较系统的职务培训后，上海教师的整体素质有了显著的提高。特别是，“九五”的学历补偿教育和“十五”的高一层次学历培训，使绝大部分教师站在更高的“起点”上，他们对教师职培提出了更高的要求。同时，教师继续教育是一种终身教育，教师从工作到退休一般要经历5轮以上的职务培训，在教师学历层次达到一定要求后，以提高学历层次为主的教师继续教育必将退出历史舞台。习惯了提供学历培训的教师培训机构，如何在以非学历培训为主的教师继续教育中，为教师提供高质量的培训服务是当前亟待解决的课题。

二、校本研修的全面开展和专家资源缺乏之间的矛盾

在我国，虽然校本研修这种在职培训之实早已有之，但真正成为教师继续教育的主要形式则是最近几年的事。1997年上海市教委颁发了《关于加强教师进修院校和中小学、幼儿园自培基地建设的若干意见》的文件，该文件的出台极大的推动了这一师资培训形式的开展。1999年教育部颁布的《关于实施“中小学教师继续教育工程”的意见》中明确指出“中小学是教师继续教育的重要基地，„„,各中小学都要制定本校教师培训计划，建立教师培训档案，组织多种形式的校本培训。随着校本研修的理论和实践研究的逐渐深入，它在教师继续教育中的作用也越来越被彰显出来。在实践中，我们发现，基层学校开展校本研修最大的障碍是培训资源的缺乏。“教师之间的差异是校本培训不竭的资源”更多的只是一种理论上的假设，长期接受“标准化”教育的教师之间没有多大的“差异”可言，缺乏专家引领的校本研修陷于低水平的重复。校本研修呼唤既能高屋建瓴进行理论指导，又能深入基层指导实践操作的专家。

三、集中培训造成的工作与学习之间的矛盾

虽说校本培训的兴起在一定程度上冲击了集中培训，缓解了工学矛盾，但集中培训的方式仍将长期存在。随着教育系统人事制度改革的深入，人浮于事的现象逐渐减少，教师大多

1是“一个萝卜一个坑”，由集中培训引起的工学矛盾又一次成为教师继续教育的热门话题。

我们教师的学历层次在提高，眼界在拓展，他们希望能直接聆听国内外知名专家的讲座和学术报告，渴望了解国内外教育教学理论的最新动态和新课程的最新成果。他们又期盼在课堂拼搏中得到专家的指导，解决理念与行为的脱节问题。作为从事教师继续教育工作的我们，有责任满足教师的需要。而通过创新教师继续教育的模式，提高培训的针对性和实效性是具有实际操作意义的。

于是，我们在工作中不断探索培训的新模式。为了能给教师提供更多的课程，我们采用“研训一体”的模式，整合学院教育教学研究中心（原教研室）和信息中心的力量，结合二期课改的推进，开出了大量的教师职培课程；为了解决校本培训低水平的问题，我们采用区域推进的方式，把距离相对近的学校组成校本培训联合体，通过资源共享、互动合作、优势互补等形式提升校本培训的质量；为了解决日益突出的工学矛盾，我们把240职培中12个学分授权给基层学校自己培训。（培训中心负责检查和考核）但以上种种培训模式似乎总有“美中不足”！如教研员（包括一些基层的优秀教师）参与教师职培的授课，增强了职培课程在实践操作上的指导性，但职培课程的理论性减弱了，毕竟，他们不是理论研究者。而区域性推进校本培训，提升了校本培训的质量，培训的资源也相对丰富些，但总感觉提高有限，“萝卜烧萝卜”的现象始终存在。同时，我们在协助基层学校聘请专家指导时，困难重重。„„

《教育部关于实施全国教师教育网络联盟计划的指导意见》提出的实施全国教师网络联盟计划，为我们拓展了工作思路。我们在全国教师网联副理事长、副秘书长单位——华师大网络学院的帮助下，开出了面向全体教师的教师远程教育职培课程，受到基层教师的欢迎。在实践中，我们发现教师远程教育具有以下特点：

（一）自主性和交互性

参加远程教师职培的教师有一个共同的感觉：可以在任何时间、任何地点、从任何章节开始学习。学习的自主性得到了充分的体现。网络技术提供的交互系统，使每个教师都能同授课教师进行交流，与学友交流学习体会。

（二）全息性和共享性

授课教师授课的过程、学员在网上学习时所发帖子、交流时的讲话等都能被网络交互媒体记录下来，为资源的共享、学习的反思提供支持。

（三）权威性和前瞻性

由于华师大网络学院提供的教师远程教育课程大多是请一些知名专家和教授授课，课程内容新，理论水平高，具有相当的权威性和前瞻性。

（四）兼容性和低成本性

网络学习并不排斥面授，相反，为了更好地实施远程教育，一般还需适时安排面对面的讲授和研讨活动。还可充分利用光盘、书本等媒体协助提高远程教育的质量。网络学习还可为集中培训和校本研修提供支撑。同时，由于上海已建成了“校校通”，远程网络教育所需的硬件投入已完成，进行教师远程教育已到几乎无须成本投入的阶段。

总之，我们觉得，远程网络教育不但给我们带来了丰富的培训资源，还改变了教师学习的方式，它将成为继校本培训后又一个教师继续教育的发展方向。我们认为，“十一五”的教师继续教育应该是网络背景下的校本研修、集中培训、远程教育三足鼎立的运作模式。

**第三篇：改进课堂教学评价 促进教师教学能力发展**

改进课堂教学评价 促进教师教学能力发展

结合我校的实际情况，对课堂教学评价进行了改进，总体思路是采用质性评价，运用先进手段，加大交流研讨力度，提高教师教学能力。

1、课堂教学评价尽量采用质性研讨，减少主观的定量评价。新课程标准推出时间不久，各级部门对新课程教学的目标、内容、方法研究不多，时间不长需要在实践中不断研讨。因此对新课程的课堂教学宜用“是什么”的态度去研究，暂时不宜用“怎么样”的态度去评价。我们在日常的课堂教学尽量不采用量表来对教师的课堂进行打分，而采用质性研讨的方式，与执教者进行教学的研究商议，鼓励教师大胆改进教学，逐步提高课堂教学质量。

2、采用先进电教手段和网络资源，运用同伴互助的形式，加大研讨的深度。传统的教研由于时空的限制，造成研讨的时间不够充分，观点碰撞引发的思考不够深入。而且面对面的交流，教师的意见难以充分表达，使教研的质量打了折扣。教师平常的教学是单兵作战，同伴间缺乏相互的支持和借鉴，因此造成好的经验无法及时得到推广。根据现状，我们借助电教手段来改善。用数码摄录机把教师的典型课例录下，执教者可以不断反复观看，和同事研讨，直观重现的评课效果会更好。同时我们借助网络资源，在网上开设专区，交流听课的感受和对课堂教学的理解。网络跨时空的优势，使教师们可以在线随时随地的发表意见，充分思考之后回应意见，可以用书面语言较准确的表达自己的意见和赞赏，最新的教学心得和体会能与同伴分享，教学资源的及时共享成为了现实。

3、摒弃一些非本原性标准，建立科学化的测评体系。一段时间，一些老师把教学研讨课看作是表演课，把新课程提倡的“自主、合作、探究性学习”绝对、僵硬、机械地看成是学生在堂上自由学习，看成必须有若干时间的小组讨论，必须有多媒体电教手段的使用等等。因此在一些课堂上，课室变成了“自由市场”，学生动辄七嘴八舌地围在一起嚷嚷；教师的教学被学生牵着鼻子走，老师一味鼓励，不敢指出学生的错误；用软件演示代替教师讲授，这样的教学远远偏离了新课程所提倡的状态。为此我们提出教学评价应该摒除一些非本原性的标准，如过多使用多媒体教学手段、小组交流等等，用课堂教学的本原性标准建立一套能使教师易于理解和操作的策略，真正促进课堂教学水平的提高和新课标的施行。这套评价标准就是要让课堂呈现动态生成的状态，做到真正以生为本。

（1）指导自学，形成习惯。学生自学，既是主动学习的表现，也是主动学习的开始。教师要重视指导学生的自学，提高学生的自学能力，让学生养成自学的习惯。像“这篇课文有点难，看谁能自己读懂，说出文章的内容。”、“看谁能在读书中提出有价值的问题和看法”、“这课的内容很有趣，课前可以查查有关的一些资料，上课时向同学们介绍。”等学习建议的提出激发起学生自学的兴趣和欲望。教会学生利用字典、课文插图、课外书、网络等工具和手段，用自学本记录自己的收获、疑问和感受，尝试解决课后的一些问题和习题。学生通过自学提出的有价值的问题或独特的感受，教师要像批改作业一样阅读，及时的予以表扬、鼓励，总结并推广这些好的学习方法。

（2）反馈学情，灵活调整。新课程的课堂教师要根据学生的学习情况灵活调整教学设计，这样才能使教学更好地适应学生，为学生的学习提供更好的帮助。动态生成的课堂需要在课上先了解学生的学习情况，通过“自学中你有什么问题？”“通过你的学习，你有什么收获？”等问题了解学生的学习准备，根据学生所反应出来的情况，调整教学的重难点，而不要把教案看成是

“雷打不动”的计划，无视学生的基础而仍然“照本宣科”。这样的教学真正让学生体会到自学的价值并感受成功，这样的环节既锻炼了学生的自学自悟的能力，又节省了教师新授的时间，一举两得。

（3）总体把握，放手探究。学生课前自学的情况我们无法预知，学生在自学时提出来的问题也难以一一在堂上解答，学生的个性化感悟和见解也不可能全部汇报。这就需要教师对教学过程进行总体把握，抓准训练点，对教学重点和学生学习的困难之处要肯花时间，放手让学生探究，而对一些可以由学生自己解决或属于个别学生的问题就可放手。不然，势必造成要不就是时间不够，无法完成教学任务，要不就是探究、讨论流于形式，匆匆走过场，失去应有的价值。这里要注意放手不是“自流”，无论是学生个体或小组的自主探究都应在教师精心设计下进行，在学生探究的过程中，教师应时刻关注，给予必要的指引，充分发挥好组织者、引导者、合作者的身份，使学生的自主探究真正富有成效。

（4）创设情境，强化综合。要想提高课堂效率，就得激发学生的学习积极性，除了学生本身的学习兴趣之外，教师在课堂上创设学习的良好情境也会调动学生的积极性。这里的情境可能是语文教学的感情氛围，可能是数学教学的问题情境，也可能是科学课的动手实验环节。教师还可利用竞赛、表演、游戏等形式，让学生兴趣盎然地投入学习活动中。此外，设计情景性强的作业，让学生觉得想写、愿做，并与他们的生活实践结合，综合运用所学知识，注重课后延伸，这必然促进学生综合能力的提高。

这种教学上的策略，有助于教师理解和操作，也有助于评价者根据策略来与执教者研讨，紧扣“自主、合作、探究”这条主线，促进学生综合素质的提高，会使课堂教学中一些非本原性标准的干扰降低，突出新课程的三维目标。

4、要对教师个人教学能力的发展做出指导。

对教师不但要分析当前教学的优劣，指出教学中的优点，提出改进的意见。同时，也要分析教师的个性、气质、优势特长、发展的潜力，应该尊重教师的个性，针对不同教师的特点，给予个别化的指导。要帮助教师运用新经验、新理论归纳、提升课堂教学行为，剖析课堂教学问题，引导教师完善、固化符合新理念的教学行为，改造不太符合教学新发展的教学行为，丢弃不符合教学规律的种种做法。同时对执教者的教学能力发展提出建议，帮助教师形成自己的教学风格和特色。这才真正为教师的发展服务，把教师教学的现实和未来发展的可能有机结合，从而促使教师自觉规划自己的专业化发展。

教师教学能力的指导可以着重从以下几个方面进行：

（1）教师对教材的分析解读能力。只有秉承一定的教育理念，才能对教材进行个性化分析与解读，课堂教学才能呈现人文光彩，体现执教者的风格。如对《统计》一课，有位老师在课堂上，让同学们统计全班同学以及听课老师的生日、爱好、穿着、个人爱好、属相等，学生在活动中体会到统计的价值，同时也很好地掌握了统计的基本方法，感受到生活中处处有数学。这就是教师对教材的独特解读。

（2）课堂教学的组织调控能力。它包括了课堂中有效问题的设计、课堂动态生成的把握、学生知识面拓展和学生思维发展的引导等，要引导教师不断提高在动态生成课堂中的组织调控能力，就要培养教师的学生意识，时刻关注学生的学情，不断积累教学机智。

**第四篇：加强师资能力建设,促进教师的专业发展**

加强师资能力建设，促进教育和谐发展

“推进长安经济社会双转型，保证长安今后可持续发展，教育是基础。加快长安教育的发展，实现创建教育品牌的目标，教师是关键。”这充分表明建设一支师德高尚、业务精良的高素质师资队伍在社会和谐发展中的战略地位。我镇各中小学从实际出发，从2024年开始，就有针对性地实施一系列的提高师资能力建设工程。

一、创新思路，策略鲜明，方向明确

自2024年制定《长安镇关于加强教师队伍建设的实施意见》以来，我镇教师队伍建设已经取得初步成效，基本实现了中小学教师本科化的预期目标。为了继续推进教师队伍建设，着力培养、锻炼、提高教师的综合能力，为教育发展增创人才资源的新优势，我镇科教办领导高度重视，以科学发展观为指引，结合长安实际，创造性地提出阶段性新目标、新思路，确定了2024年的教育思路和主题：加强师资队伍能力建设和实施“一校一品牌，一园一特色”。今年制订了学科建设与师资队伍建设规划，出台了“打造名师工程、培养学科带头人”的工作规划。教办领导的这一创新工作思路，为我镇各校教育教学工作的蓬勃开展明确了方向，注入了新的生机与活力。

二、领导重视，制度保障，措施到位

在这一工作思路的指引下，我镇各中小学校的领导把努力塑造名师、加速培养学科带头人作为加强教师队伍建设、促进学校和谐发展的重要手段。为了保证师资能力建设各项工作的顺利开展，各校制定了校本培训的管理、学习、考核、奖惩制度等。

如锦厦小学制订了名师评比条例，从“职业道德要求、教育观念、教学水平、科研水平、学识水平”五个方面评选出学校名师。

上沙中山小学将师资能力建设工作纳入教师考核，并实行了“四挂钩”制，即：每位教师参与校本培训的情况与教研组考核挂钩、与教师评聘职称挂钩、与教师业务考核挂钩、与教育教学评优挂钩。

新安小学、厦岗小学、中心小学等也制订了《开展教师能力建设的实施方案》，设立专项经费，用于开展教师能力建设。将教师的参培情况和教师奖金挂钩，并作为教师评优、晋升的重要依据。为了保证师资能力建设各项工作的顺利开展，各校制定了校本培训的管理、学习、考核、奖惩制度等。

如锦厦小学制订了名师评比条例，从“职业道德要求、教育观念、教学水平、科研水平、学识水平”五个方面评选出学校名师。

上沙中山小学将师资能力建设工作纳入教师考核，并实行了“四挂钩”制，即：每位教师参与校本培训的情况与教研组考核挂钩、与教师评聘职称挂钩、与教师业务考核挂钩、与教育教学评优挂钩。

新安小学、厦岗小学、中心小学等也制订了《开展教师能力建设的实施方案》，设立专项经费，用于开展教师能力建设。将教师的参培情况和教师奖金挂钩，并作为教师评优、晋升的重要依据。

三、搭建平台，加强培训，专业发展

教师的专业化水平是决定教学质量优劣的关键。通过校本教研活动这一载体，引领教师不断进行专业化训练，以此促进教师专业发展。第二小学从学校实际出发，开展了“五六八”工程，走内涵发展之路。“五六八”工程即：“五项基本功”口语表达、三笔字、简笔画、现代教育技术水平、组织教育活动能力。“六项课堂教学技能”：导课、讲解、提问、演示、板书、练习设计。“八种教学能力”①流畅的语言表达能力②思路清晰，准确的板书能力③熟悉的动手操作能力④强有力的组织管理能力⑤较强的自我控制能力⑥灵活的思维应变能力⑦坚实的教研科研能力⑧一定功底的写作能力。培训内容与形式：①通用基本功：重点抓好普通话、规范字的培训。②学科基本功：重点抓好上课、说课、评课、“电脑备课”，课堂教学研讨。③综合能力训练，以教育现代化建设为突破口，课堂教学培训为重点，抓好“现代教育理论的学习”，采取专题讲座，研讨交流的办法。④信息网络技术的培训。

第一小学校本培训课程设置是采用“菜单式”培训，培训专题有：教育理论学习、师德教育、学科教学、课题研究与教育科研、班主任工作、教学基本功与现代信息技术水平、学历层次提高、现代科技与人文科学知识、心理健康教育、新教师上岗、教育教学评价等；校本培训的重要形式有：集中学习式、教师自学式、案例分析式、小组研讨、参与、反思式、组织观摩式、个别指导式、举办讲座、资源共享式、课题研究式等，这些都给广大教师参加校本培训学习提供了广阔的选择余地。为了在校本培训中更好体现“以人为本”，充分的发挥菜单式培训的实际作用，学期初，学校向全体教师发放校本培训调查问卷，教师们结合自身发展需要，以“缺什么，补什么”，“发展中需要什么，培训什么”的原则，选择菜单内或菜单外的培训内容，选择自己喜欢的、有利于自身发展的培训方式；学校依据教师的培训需求，梳理出不同年龄、学历、专业水平、学科教师对自身的需求，对教师的需要进行分类整理，确定培训专题，制定学校培训计划，并加强组织指导，把培训工作落到实处。这样，教师的培训对口，学有所得、学有所用，解决了教育教学工作中的困惑和疑难问题。

四、骨干导向，提高能力，专业成长

为了更好发挥骨干教师在师资能力建设上的作用，各校开展形式多样的帮扶措施，以此促进教师能力的提高。如：实验中学构建了《长安实验中学教师专业成长阶梯系统》，确立了“教师—教学能手—教学骨干—学科带头人—名师”的专业成长阶梯，改变过去按所教班级学生成绩的高低决定教师考评结果的做法，建立每个教师的“发展记录袋”，将教师每学期的校本研究成果，包括案例分析、教育教学论文、教学设计、教学录像等纳入工作考核范畴，结合教师的工作态度、工作行为、工作业绩等，对教师进行综合考评，通过每年一次的“教学能手”评比活动认定“课堂教学能手”；通过对“课堂教学能手”三年的业绩考评认定“教学骨干”；通过对“教学骨干”综合素质的评议认定“学科带头人”；在“学科带头人”中推荐有区域影响力的教师参评市、镇“名师”。通过建立上述头衔的职责、待遇和管理制度，强化规章的约束，并发挥考评的导向作用，促进教师尤其是青年教师的专业成长。

长安职中也根据该校的特点，注重骨干教师的学科带头人的培养，选派一些优秀的中青年骨干教师到国家重点职教师资培训基地或国内外大学进修和培训。

锦厦小学采取师徒结对，培养教学新秀。他们的做法是（1）开放师傅的课堂。开放师傅的课堂，由徒弟评价课堂教学的效果，让年青教师在与师傅共同分析、评价的过程中，提高把握、挖掘教材的能力，设计教法、学法的能力，组织课堂的能力有了比较快的提高。（2）走进徒弟的课堂。方法一：共同备课，带着期待走进徒弟的课堂。方法二：不定时走进徒弟的课堂，真实地把握徒弟教学中存在的问题，有的放矢地进行指导。（3）给徒弟压担子，师傅背后扶一把。“公开课或比赛课”是对青年教师最好的锻炼和磨砺，凡是公开课或比赛课师徒一块研究教材，收集资料，设计教案、课件脚本，制作简单课件，甚至亲自示范，然后让徒弟走上课堂。徒弟在不断经历一个个这样的磨砺过程中，课堂教学得到了明显的提高。（4）师徒同上“精彩一课”。开展徒弟上课，师傅评课的“精彩一课”比赛。这是师徒共同展示个人风采，体现合作效果，突出徒弟拜师学艺成果的一大举措，其效果非常明显。

五、课题带动，立足课改，内涵发展

教育科研中的课题研究是促进教师专业化发展的重要途径。课题研究能充分调动和挖掘教师潜能。

上沙中山小学始终做到优化教育科研环境，使教师积极投身教育科研，努力做专家型的教师。学校坚持教育科研从教学中来、服务于教学”的工作精神，纠正教师对教科研的理解偏差，树立起“问题就是课题”的意识，坚持“教什么研究什么”“需要什么研究什么”“怀疑什么研究什么”的选题原则，把课题实验研究真正建立在教学实践上。此外学校不断创造条件让教师参加课题实验，促使教师在研究的状态下工作，通过写实验日志、札记、论文等活动促使教师不断反思，由经验型向“科研型”转变。名师人人主持一个科研课题，在锦厦小学已成为责任与习惯。他们通过课题的研究带领科组全体教师立足课堂、扎实研究，既提高了学校的教育质量，也促进了个人的综合素质的提高。

长安中学实施了以课题牵动，促教师教学能力的提高方案，他们认为教育科研是学校的生命线，是学校持续发展的保证，是建设高素质教师队伍的有效手段。

六、素质提高，成效显著，品牌初成

几年来，我镇不断加大师资能力建设工作力度的，教师整体素质显著提升，极大的促进了教育教学质量，学校的办学效益快速提高，确保了持续高效、和谐的发展。

1、教师师德水平有了新的提高。

通过开展多形式、多途径的师德培训活动，目前，我镇教师的师德水平有了新的提高，“管理育人、教书育人、服务育人、活动育人和环境育人”的观念已深入人心。

2、教师教学技能有了很大的提高。

通过狠抓课堂教学技能和水平的培训，教师实现了教学观念能转变、教学模式善提炼、教学结构会构建，几年来，教师上的优质课在市以上级教学竞赛等各种活动奖共奖励达35节。学生参加市级以上现场作文、演讲、讲故事、青少年创新大赛、电脑制作活动、书画竞赛、文艺汇演等活动中共有2235人次获奖。

3、教师教育科研能力也有了进一步提高。

通过开展科研培训，目前，我镇教师普遍具有较强的科研意识，科研能力有了进一步提高，科研成果不断涌现，实现了由“经验型教师向科研型教师的转变”，由“普通型教师向特长型教师转变”。几年来，我镇共有143项科研课题在全国、省、市立项，有47项科研成果获省级教育科研成果奖，有77项科研成果获东莞市普通教育教学成果奖。教师在省级以上教育刊物发表论文306篇，获市级以上奖励论文986篇。

4、培养了一批骨干教师

我镇目前拥有镇级以上骨干教师、学科带头人30人。他们在专业领域上迈上了更高层次，成为各学科的尖端力量；这些骨干教师积极推动我镇的教育教学改革，他们的教学思想、教学艺术、教学技能对学校的其他教师产生了积极、深远的影响。

5、几年来，各学校围绕创建教育品牌，结合自身实际，争创办学特色，如实验中学的英语教育，长安职中的德育管理，长安一小的经典诵读，涌头小学的综合实践，锦厦小学的心理教育，乌沙小学、霄边小学的家庭教育，中心幼儿园的体艺特色、新安幼儿园的幼儿英语、乌沙幼儿园的少儿体操等，都初步成为了学校品牌。

材料在2024年12月28日凤岗镇召开的全市小学教学工作专题会议上交流（撰稿刘台芳）

**第五篇：创新管理模式,促进教师发展**

探索发展性教学管理模式，引领教师专业成长

刘岗庄小学

2024年2月

各位领导上午好，我汇报的题目是：

探索发展性教学管理模式，引领教师专业成长

学校的成败在教师，只有教师教育生命焕发出鲜活的生命力，才能实现对学生生命的培养与塑造。但是，陈旧的教学管理理念，模式已经制约了教师的发展，难以统领新课改的实施。因此重建教学管理模式，使之适应课改的需求，推动学校的发展，以成为学校管理的重点工程。那么，如何构建新型教学管理模式呢？我们经过两年来的学习、思考与探索，以课改新思想，新理念为指导思想，改革原有的教学管理机制，整合教学管理资源，深化和谐管理理念，探索一种新型的教学管理模式——发展性教学管理模式。

发展性教学管理模式的特点是：以教师的发展为宗旨，制定有利于教师发展，有利于学校发展的管理策略，形成了一切为教师发展的教研模式、培训机制和评价体系。淡化“指挥者”角色，增强“设计师”角色，出发点和终结点就是为了促进教师的发展。此模式以提升教师素质和专业化水平为目标，以教科研为先导，以实践研究为重点，以教师的需求为内容，切实为教师成长与专业发展奠定坚实的基础。

一、构建参与型教研管理模式，促进教师专业成长。

新课程改革呼唤课堂教学是师生生命活力的展现，是教师主导，学生主体的确立，是“三个维度”的实施。因此我们改变了检查型和评比型管理模式，由检查备课笔记转向组织研究教材；由检查教师在课堂中的知识传授转向用课程意识研究课堂教学；由检查课堂教学任务完成情况转向指导课堂教学；由指挥教学工作转向共同参与教学研究；由教学者终结性评价转向教师专业化水平发展的多元化评价。主要采取了以下具体管理机制：

1．建立参与式研究管理机制。构建 “发现问题—组织团队—学习准备—设计实施—总结反思”的专题校本教研模式。通过理论学习；对话交流；师师互动；教师与领导互动；举办激趣---乐思的课堂教学论坛和其他专题研讨活动

推进校本教研的实效性，促进教师专业成长。模式的实施，改进了教学行为，我校今年被评为先进校本教研单位。

2．建立参与式备课管理机制。构建了以“教学问题—教学设计—教学行动—教学反思”为主体的集体备课模式。改革备课方式，把教案改为教学设计；改革备课组活动方式，采用案例备课法、反思备课法、问题备课法的研究形式，让教师最大限度的开发课程资源，提升教师的专业素养。

3．建立以课例为载体的行动研究管理机制。围绕我校激趣——乐思的校本主题，建立“先点后面，全员参与，逐步推进”的校本教科研“行动研究制度”。重视专业引领、合作分享和实践反思的结合。选择上进心强，教育理论功底深，参与研究积极性高的教师参与课题研究。研究主要经历“行动——研究——实践”三个过程。教师先独立备课、上课、说课、评课、反思、调整；（即发现问题）然后专业研究人员评课、反思、合作研讨备课、调整提高、上课观摩（组织团队；学习准备；设计实施）；最后观察探讨、反思积累、研讨升华、总结交流。（总结反思）通过以上三个过程的研究，解决了教师在教学中遇到的实际问题，明显的改进了教学效果。通过教学行动研究和不断对自己教学的反思，教师对教学过程的认识和对自我的认识大大提高，产生了自主发展的动力，形成了自我发展的能力。培养了合作研究的精神，让教师建立起较强的进行教学研究的事业心和自信，使教师在这样的教育实践中不断成长。通过以上措施，一年来，我校有10节课获区级奖励，18篇论文获国家级，市区级奖励。

二、构建阶梯型培训管理机制，促进教师专业提升。

教师专业化是指教师职业具有自己独特的职业要求和职业条件，有专门的培养制度和管理制度。教师的专业化是一个终身学习的过程，是一个不断解决问题的过程，是一个教师职业理想、职业道德、职业情感、社会责任感不断成熟、不断提升、不断创新的过程。但是面对参差不齐的教师队伍，如何促进全体教师共同提升，都能实现教师自我的不断发展呢？基于此，我们尝试了阶梯

型校本培训模式，收到了明显的成效。

1．校外延伸，校内培植，构建阶梯型的校本培训模式。

“他山之石，可以攻玉”。广泛的学习新课程理论，听取专家的建议，可以使学校的教学工作少走弯路，少出错误。看到这一点，我校拓宽渠道，不惜重金到外校，外地参与学习培训，聘请各级专家、人士来校指导工作，夯实了校本培训的基础。

再此基础上，我们对教师的专业精神，专业知识和专业能力进行了调研，及时地向全体教师进行了分析和反馈，指导全体教师制定了“个人专业化发展计划”，确定了“四三三制”的阶梯型培训模式：搭建专业人才“四格层次”——即新教师的入格；青年教师的升格；骨干教师的风格及中年教师的定格培养。铺设专业人才三功道路：即教学基本功；教学能力功和教学底蕴功，树立“三心”教育教学理念：即具备对教育的痴心，教学的童心，教师的耐心。搭建“三台”即学习的平台，实践的舞台，展示的露台。实行教师专业发展三步走策略，分阶段，分层次进行专业培训。确定了以新教师培养和骨干教师提升为重点训练，抓住青年教师的看点进行放大，抓住骨干教师在说课与信息技术的弱点进行系统培训、达标。利用中老教师的亮点和经验进行分析与学习，定出自身风格的教师成长思路。注重骨干教师的创造潜能，增强骨干教师的主体作用、探究作用和引领作用，将骨干教师的培训过程变成新课程培训资源的生成过程，拉动教师队伍整体水平的提高。

2．与时俱进，更新观念，创设有效的参与型培训机制。

人才的培养着眼点要立足于自培。学校发展需要人才，但人才从哪里来？关键是要从学校可持续发展的战略出发，构筑适合学校发展的人才培养基地，建立促进人才培养的培训机制。

我校主要采用带教性培训、台阶性培训、发展性培训的三大层面的多类型培训机制，完成“四三三制”的培训规划。

（1）带教性培训。带教性培训主要有任职带教、胜任带教等。目标是解决新教师合格任职问题。在一两年内，由学校分别为他们确定班主任和学科教学的带教老师。实践证明，带教性培训使年轻教师迅速成长，挑起教育教学的大梁。新教师刘琦在督导评估中得到督导室专家的好评。

（2）台阶性培训。台阶性培训目标是解决骨干教师问题，主要采用学科骨干教师培训，教研组长培训，利用学科带头人导师带教培训等措施，在任职合格基础上，创造条件，发展提升。用有效的带教机制促进师资队伍的建设和发展。两年来我们取得了重大突破，有2名教师认定为区级骨干教师，8名教师培养成校骨干教师，占全体一线教师的33%。

（3）发展性培训。发展性培训目标主要培养在区、市有影响的教师。着力培养特色教师，充分挖掘自身特色，归纳提升。搭建学习与交流的平台。不惜资金选派外出培训，进行高层次进修和学习，和手拉手学校成立名师带教，实施发展性培训。近两年，教师外出进修7人次，使他们在学科教学和理论研究方面取得丰硕成果。王洪枝等老师已成为区级骨干，并在小学语文高质量现场会做展示课。在百名特色教师评选活动中，我校王凤梅、王洪枝同志入选其列。

三、构建成长型评价管理体系，促进教师专业发展。

像任何事物的发展一样，教师的专业化发展也需要制度来保障。建立以教师自评为主，校长、教师、学生、家长共同参与的评价体系，使教师从多种渠道获得信息，不断提高教学水平，促进教师不断的发展。

1．实施“成长型”多元评价策略。

注重运用发展性的评价观，对教师的学习和工作开展“五评”活动，采用台帐式管理促进教师的自我成长，即以现场诊断等形式进行自评、互评、点评和以问卷、访谈等形式进行学生评、家长评，评价要关注教师的进步和发展，以此促进教师素质的提高。注重学生和家长对教师教学的评价。例如：学校教学管理人员召开学生座谈会，调查了解教师的教育教学行为，让学生对任教教

师进行评价；每学期开展“教学开放日”活动，家长亲临课堂听课，学校提供学科教学评价标准请家长听课、评课。这两项活动收集的信息加上教学管理人员的建议直接反馈给任课教师。让任课教师对自己教学行为进行诊断和反思。通过多方力量评价，使教师从多种渠道获得改进教学行为的信息，从而不断提高教学水平。

2．实施定量和定性相结合的评价体系。

教师教学评价是一个复杂的多边系统，评价正确，表扬实事求是，批评恰如其分，就会收到正效应，反之则产生负效应。因此在教学评价管理中，既要进行定量的精确评价，又要进行定性的模糊评价。例如对课堂教学的评价要采取定量评价的方式，主要原因是课堂教学具有科学性的特点不可含糊。对教师素质采取定性模糊评价。因为教师的工作是富有创造性的劳动。对其评价，要注意人尽其才，要把教师放在恰当的位置上，只要尽力去做，就要肯定其为此付出的劳动，就应该得到赞扬，受到尊重，自我价值才会实现，工作积极性才会激发。

如同学生的成长是他自己的事情一样，教师的专业发展也是在教学管理中有组织的引导下自我完善，自我发展的过程。因此，用科学的方法，发展的眼光创新教学管理，必然促进教师的发展，带来学校的发展。

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！