# 教师专业发展评价制度

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2025-07-06

*第一篇：教师专业发展评价制度教师专业发展评价制度为了确保校教师专业发展规划工作的顺利开展，促进我校教师的师德和业务水平的提升，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...*

**第一篇：教师专业发展评价制度**

教师专业发展评价制度

为了确保校教师专业发展规划工作的顺利开展，促进我校教师的师德和业务水平的提升，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。

学校教师师德师风评价工作小组在每学年临近期末时，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)、学校综合评价。

学校综合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、教师发展性评价的工作小组机构

依据教师发展性评价内容，在一个领导小组下我校设立四个评价工作小组。

（一）、师德师风评价小组 组长：李克强

副组长：杜小娟（负责具体师德师风评价的具体工作）

成员：校园值周领导和成员（负责数据、资料等的收集与记载，参与教师师德师风领导测评工作。）

（二）师德工作评价小组 组长：李克强

成员：年级分管、各班主任

（三）教学常规与教学业绩评价小组 组长：王元忠 副组长：

八、评价项目及标准 师德师风（10分）

（一）政治表现（4分）

1、热爱中国共产党，热爱祖国，坚决拥护中国共产党的领导，执行党的方针政策，坚持四项基本原则，遵纪守法，记满分。

2、有违背四项基本原则言论，一次扣0.1分；有受党纪、政纪处分的一次扣0.5分；违法犯罪者该项记0分。

（二）教育思想（6分）

1、热爱党的教育事业，执行党的教育方针政策，积极参与新课程改革的实施，积极参与教育教学业务学习，切实提高自身教育教学业务水平，面向全体学生，所任班级学生巩固率达规定要求，记满分。

2、拒不接受新课程理念，不参与新课程改革实施的视情节扣0.1---0.5分；不按照学校规定参与业务学习或学习懈怠者一次扣0.1分。

3、追赶学生，常年巩固率低于规定标准（99%）1个百分点扣0.1分，以次类推。

（三）以教师职业道德为核心的师德师风（10分）

1、服从组织安排，坚守岗位，履行岗位职责；遵守《中小学教师职业道德规范》，以《公民道德建设实施纲要》严格要求自己；有良好师德，能为人师表，做好学生表率。记满分。

2、不服从组织安排，私自调课、请霸王假等一次扣0.1分；有体罚或变相体罚学生行为一次扣0.2分；有违规收费行为一次扣0.5分；有有偿补课或辅导学生者一人次扣0.1分。

3、参与赌博、传播封建迷信、工作中出现严重事故、未经批准从事第二职业、做出有损学校和教师形象的行为、履行职责不按单位规定要求等，一次扣0.2分。以上各项扣分均要以受到上级和学校处理为准。

（四）加分项目

1、加分原则：该学年在师德师风项目中有受到学校和上级表彰，如被评为“师德标兵”、“三八红旗手”、“劳动模范”、“文明市民”等，并且有获奖证书或荣誉称号的才能享受加分。

2、加分等级：县级一次加0.5分，市级加1分，省级及以上级一次加2分。同一学年、同一奖项受不同级别表彰按最高级别享受加分。各项累积加分不超过5分。

第一部分：行政领导德育工作评价评分细则

（一）、学校德育工作。主管、分管德育的行政领导在学校管理中完成了德育工作并取得明显效果，其他领导积极参与、配合，共同搞好德育工作并取得了明显效果。（8分）

（二）、班级管理。每位行政领导须联系一个年级组的学生管理工作，将该年级组管理评价纳入对行政领导的德育工作评价。（3分）

（三）、学科德育。在学科教学中实施了德育并效果明显。（3分）

（四）、德育阵地及德育活动。积极从事德育阵地建设，认真开展德育活动并效果显著。（2分）

（五）、德育科研（特色工作）。学校主管、分管德育的领导全面负责学校德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩，其他领导参与并协助完成德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩。（4分）第二部分：班主任与辅导员教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《出江镇学校班级管理考核细则》进行评价。（10分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（2分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（3分）

第三部分：科任教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《出江镇学校班级管理考核细则》进行评价。（5分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（8分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（2分）加分原则：

1、该学年教师班队工作成绩突出，所在班队被评为： 大邑县先进集体：2分

校级先进集体：1.5分

该项加分班主任按60%，辅导员按40%分配加分；科任教师按承担的课时量的百分比加分（例：某教师承担了大邑县级先进集体2课时工作量，而该班总课时为30课时，那么，该教师应加分为：2分×15分之1工作量）；主管、分管德育的行政人员按相应标准加分。

2、教师个人德育受奖或德育论文发表按照《出江镇学校教师发展性评价制度》师德和科研部分加分标准执行。

教学常规和教学业绩（50分）

根据要求，专业技术人员按本方案各类人员要求评价；行政管理人员按县教育局规定管理“山区同类学校目标”要求评价。

（一）、教学常规（20分）

教师教学常规工作包括三个方面：

1、出勤（5分）

2、承担工作量（5分）

3、备课、上课、作业批改、辅导差生（10分）

（二）、教学业绩（30分）

教师学年教学业绩的评价以每年大邑县统一制卷、考试、阅卷的成绩为标准，按照《出江镇学校教学质量奖惩办法》评价。

（三）、附加分。（附加分最高不超过5分）

1、教学质量加分参照《出江镇学校教学质量奖惩办法》执行。

2、教师辅导学生参加各种教育行政部门或科研机构举办的各项学科竞赛活动获奖加分：

成都市级：一等2分二等1.5分三等1分 大邑县级：一等1.5分二等1分三等0.8分 区点级：一等0.8分二等0.5分三等0.3分 校级：一等：0.3分二等0.2分三等0.1分

教师教育科研工作总分（20分）

（一）、教研教改。（10分）

1、积极参加校内外教研活动，主动参与教研工作，主动承担公开课和教改科研任务，有科研课题。（5分）

2、学科教学学期有计划，期末有总结。每堂课课前有准备、课后有反思。（2分）

3、积极参加以新课程标准和信息技术为核心的现代教育技术培训和学习，每学期听课节数达到学校规定及要求。（3分）

（二）、教研成果。（10分）

1、承担各级各类教育教学研究工作和教育科研专题工作任务，对提高教育教学质量作用明显、效果好。（5分）

2、参加学习有记录、参加培训有学习心得、每学月阅读一定数量的教育教学论文并有一篇相关学习体会（每学期一本教育专著和5000字的读书笔记）。（2分）

3、成都市级学科带头人、骨干教师或大邑县、区点中心教研组成员或学校骨干教师。交流或发表了教育教学经验总结或科研论文，在校、区、县级上过优质课、研究课、观摩课。（3分）

（三）、附加分。附加分不超过5分。

（教育科研中包括了德育科研。如两项附加分重复，则只享受一次加分，并以本方案为最终加分原则。）

学年参加各级教育行政部门或教研机构举办的教学科研活动（优质课、基本功竞赛、教师技能比赛等），撰写教研经验论文等获奖。

市级：一等2分二等1.5分三等1分 县级：一等1.5分二等1分三等0.8分 校级：一等0.5分二等0.3分三等0.1分 学校主管、分管人员在教师参赛中给予了一定支持和配合的按获奖学科加分标准的三分之一累计加分。

九、关于奖惩

1、教师专业化发展评价考核满分为100分制，90－100为A等、80－89为B等、70－79为C等、70分以下D为等。

2、若在第一个周期内得A等，除按《出江镇学校教师年终考核办法》享受奖励外，在当年的年度考核中根据上级下达优秀指标，优先考虑评优晋级；

3、若在第一个周期内得C等，将对其进行劝勉；若下一个周期仍C得等，将取消既得骨干教师等光荣称号。

4、若在第一个周期内得D等，将责令其立即改正；若连续两个周期得D等，将对其进行待岗处理再进修，情节严重者则予以解聘并交上级主管部门处理。

**第二篇：完小教师专业发展评价制度**

完小教师专业发展评价制度 2025-04-13 22:46阅读：976 为进一步贯彻落实好《xx完小教师培训五年规划》和确保校教师专业发展规划工作的顺利开展，促进我校教师的师德和业务水平的提升，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专业化评估机制，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

为使我校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，我们将遵循以下几大原则：

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、定性评价与定量评价相结合原则

5、科学性原则

三、评价周期（一学年）

1、评价周期为一学年时间。

2、为了便于管理，评价周期在每年9月份开始

3、当第一个周期完成后，第二个周期将立即继续启动。

四、评价内容

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、评价步骤

对教师在学校教育教学工作中的评价分三步：

1、月考评。教师师德师风、德育工作月考评由学校行政和德育处负责，值周教师参与。教师教学常规及业绩、教育科研月考评由教导处负责，各教研组长参与。

2、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。

3、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。

六、教师发展 性评价的工作小组机构

依据教师发展性评价内容，在一个领导小组下我校设立四个评价工作小组。

（一）、师德师风评价小组 组 长：王强

副组长：王仁清（负责具体师德师风评价的具体工作）

成 员：校园值周领导和成员（负责数据、资料等的收集与记载，参与教师师德师风领导测评工作。）

（二）、德育工作评价小组 组 长：冯海东

副组长：刘汉（负责德育工作评价的具体工作）成 员：年级分管、各班班主任

（三）、教学常规与教学业绩评价小组 组 长：刘志军

副组长：李建申（负责教学业绩评价的具体工作）成 员：各蹲点领导和教研组长

（四）、教育科研评价小组 组 长：刘志军

副组长：张守玉（负责教育科研评价的具体工作）成 员：各教研组长

七、评价项目及标准 师德师风（10分）

（一）政治表现（2分）

1、热爱中国共产党，热爱祖国，坚决拥护中国共产党的领导，执行党的方针政策，坚持四项基本原则，遵纪守法，记满分。

2、有违背四项基本原则言论，一次扣0.1分；有受党纪、政纪处分的一次扣0.5分；违法犯罪者该项记0分。

（二）教育思想（3分）

1、热爱党的教育事业，执行党的教育方针政策，积极参与新课程改革的实施，积极参与教育教学业务学习，切实提高自身教育教学业务水平，面向全体学生，所任班级学生巩固率达规定要求，记满分。

2、拒不接受新课程理念，不参与新课程改革实施的视情节扣0.1---0.5分；不按照学校规定参与业务学习或学习懈怠者一次扣0.1分。

3、追赶学生，常年巩固率低于规定标准（99%）1个百分点扣0.1分，以次类推。

（三）以教师职业道德为核心的师德师风（5分）

1、服从组织安排，坚守岗位，履行岗位职责；遵守《中小学教师职业道德规范》，以《公民道德建设实施纲要》严格要求自己；有良好师德，能为人师表，做好学生表率。记满分。

2、不服从组织安排，私自调课、请霸王假等一次扣0.1分；有体罚或变相体罚学生行为一次扣0.2分；工作中出现严重事故、有违规收费行为或有偿补课等违纪行为，该项为0分。

3、参与赌博、传播封建迷信、未经批准从事第二职业、做出有损学校和教师形象的行为、履行职责不按单位规定要求等，一次扣0.2分。以上各项扣分均要以受到上级和学校处理为准。

（四）加分项目

1、加分原则：该学年在师德师风项目中有受到学校和上级表彰，如被评为“师德标兵”、“教坛新秀”、“优秀教育工作者”等，并且有获奖证书或荣誉称号的才能享受加分。

2、加分等级：学校级一次加0.2分；镇级一次加0.5分，县级加1分，市或以上级一次加2分。同一学年、同一奖项受不同级别表彰按最高级别享受加分。各项累积加分不超过5分。德育工作（20分）

根据评价对象的不同，此项评价分为三个部分。各部分总分均涵概基本分和附加分：基本分20分，附加分最高不超过5分。

第一部分：行政领导德育工作评价评分细则

（一）、学校德育工作。主管、分管德育的行政领导在学校管理中完成了德育工作并取得明显效果，其他领导积极参与、配合，共同搞好德育工作并取得了明显效果。（8分）

（二）、班级管理。每位行政领导须联系一个年级组的学生管理工作，将该年级组管理评价纳入对行政领导的德育工作评价。（3分）

（三）、学科德育。在学科教学中实施了德育并效果明显。（3分）

（四）、德育阵地及德育活动。积极从事德育阵地建设，认真开展德育活动并效果显著。（2分）

（五）、德育科研（特色工作）。学校主管、分管德育的领导全面负责学校德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩，其他领导参与并协助完成德育科研（特色工作）工作并取得一定成绩。（4分）

第二部分：班主任与辅导员教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《涌泉完小班级管理考核细则》进行评价。（10分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（2分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（3分）第三部分：科任教师德育工作评价评分细则

（一）、班级管理。依据《xx完小班级管理考核细则》进行评价。（5分）

（二）、学科德育。在所任教的学科中实施了德育并效果明显。（（5分）

（三）、德育阵地及德育活动。积极配合德育处搞好了德育阵地建设，认真开展了德育活动并效果显著。（8分）

（四）、德育科研（特色工作）。参与德育科研课题（特色工作）并取得一定成绩。（2分）加分原则：

1、该学年教师班队工作成绩突出，所在班队被评为： 先进集体：2分

校级先进集体：1.5分

该项加分班主任按60%，辅导员按40%分配加分；科任教师按承担的课时量的百分比加分；主管、分管德育的行政人员按相应标准加分。

2、教师个人德育受奖或德育论文发表按照《xx完小教师发展性评价制度》师德和科研部分加分标准执行。

教学常规和教学业绩（50分）根据要求，专业技术人员按本方案各类人员要求评价；行政管理人员按县教育局规定管理要求评价。

（一）、教学常规（20分）

教师教学常规工作包括三个方面：

1、出勤（5分）

2、承担工作量（5分）

3、备课、上课、作业批改、辅导差生（10分）

（二）、教学业绩（30分）

教师学年教学业绩的评价以每年县统一制卷、考试、阅卷的成绩为标准，按照《xx完小教学质量奖惩办法》评价。

（三）、附加分。（附加分最高不超过5分）

1、教学质量加分参照《xx完小教学质量奖惩办法》执行。

2、教师辅导学生参加各种教育行政部门或科研机构举办的各项学科竞赛活动获奖加分： 市级：一等2分二等1.5分三等1分 县级：一等1.5分二等1分三等0.8分 镇级：一等0.8分二等0.5分三等0.3分 校级：一等：0.3分二等0.2分三等0.1分 教师教育科研工作总分（20分）

（一）、教研教改。（10分）

1、积极参加校内外教研活动，主动参与教研工作，主动承担公开课和教改科研任务，有科研课题。（5分）

2、学科教学学期有计划，期末有总结。每堂课课前有准备、课后有反思。（2分）

3、积极参加以新课程标准和信息技术为核心的现代教育技术培训和学习，每学期听课节数达到学校规定及要求。（3分）

（二）、教研成果。（10分）

1、承担各级各类教育教学研究工作和教育科研专题工作任务，对提高教育教学质量作用明显、效果好。（5分）

2、参加学习有记录、参加培训有学习心得、每学月阅读一定数量的教育教学论文并有一篇相关学习体会（每学期一本教育专著和5000字的读书笔记）。（2分）

3、市级学科带头人、骨干教师或县、中心教研组成员或学校骨干教师。交流或发表了教育教学经验总结或科研论文，在校、区、县级上过优质课、研究课、观摩课。（3分）

（三）、附加分。附加分不超过5分。

（教育科研中包括了德育科研。如两项附加分重复，则只享受一次加分，并以本方案为最终加分原则。）

学年参加各级教育行政部门或教研机构举办的教学科研活动（优质课、基本功竞赛、教师技能比赛等），撰写教研经验论文等获奖。市级：一等2分二等1.5分三等1分 县级：一等1.5分二等1分三等0.8分 镇级：一等0.8分二等0.6分三等0.4分 校级：一等0.5分二等0.3分三等0.1分 学校主管、分管人员在教师参赛中给予了一定支持和配合的按获奖学科加分标准的三分之一累计加分。

八、关于奖惩

1、教师专业化发展评价考核满分为100分制，90－100为A等、80－89为B等、70－79为C等、70分以下D为等。

2、若在第一个周期内得A等，除按《xx完小教师年终考核办法》享受奖励外，在当年的考核中根据上级下达优秀指标，优先考虑评优晋级；

3、若在第一个周期内得C等，将对其进行劝勉；若下一个周期仍C得等，将取消既得骨干教师等光荣称号。

4、若在第一个周期内得D等，将责令其立即改正；若连续两个周期得D等，将对其进行待岗处理再进修。

**第三篇：教师专业发展制度**

刘寨小学教师专业发展制度

近几年来，我校一直以培养、提高教师的教育教学实践能力和教研能力为目标，将校本教研和校本培训有机结合，构建以校本培训为基础，以校本教研手段，以课堂教学为依托的“教、研、训”一体化培养模式。为深入开展教师继续教育工作，促进教师专业成长，扎实做好现代化学校创建工作，努力提升专任教师的教育教学实践与科研能力，培养、造就一支德才兼备的学习型、科研型教师队伍，特制定本规划。

一、发展目标

（一）专业知识

1.掌握学生发展和成长阶段方面的知识以及与学生交往、互动的知识。

2.具备课程内容和资源、课程组织和类型、课程目标和评价方面的知识。

（二）专业技能

1.信息运用能力：娴熟运用现代信息技术的能力，高效获取信息，达到利用最新信息实现自我更新的目的。

2.教育科研能力：把在教育教学过程中遇到的问题、困惑作为课题，边学习、边实践、边研究，运用课题带动的策略；注重从学生个性差异出发，发挥学生的特长和优势，针对学生的不同需求，寻找不同的教育教学方法，并不断总结经验。

3.创新反思能力：反思目标的适切性；反思过程的周密性；反思问题的针对性；反思行为的可行性；反思结果的成效性。

4.教学实践能力：正确把握三维目标的能力；理解把握及创造性使用新教材的能力；合理运用教学资源的能力；掌握有利于学生发展的教学评价的能力。

（三）专业精神

1.热爱教育事业，敬业爱岗，积极参加校本培训，主动承担教科研任务。

2.确立正确的教育观、学生观、学习观、价值观，增强文化底蕴，塑造人格魅力。

3.用发展的眼光关注学生的学习和教师自身学科素养的提升，积极进取，与时俱进。

二、培训方式

1.读书自悟。自主学习，在学习过程中要做好读书笔记，对照反思自己的教学行为。

2.集中学习。学校集中教师学习，采取讲座、观看课程改革音像资料、骨干教师讲座等方式，有计划地按照研课、听课、说课、评课、反思跟课等环节，组织教师全员参与，实效性强的教学研讨活动。

3.交流学习。学校每学期结合当前的教改实际，有计划地邀请各级教学专家来校示范教学或作专题讲座，不断开阔教师的眼界。同时有重点地组织教师外出参加培训或听课研讨活动，外出学习的教师回校后要有成果汇报，或写学习心得，或上示范课，切实提高学习的成效。

4.随堂听课。校长、教导主任、教研组长要经常性地深入教师的课堂，对教师的课堂教学问题进行研究，寻找课堂教学中存在的问题，研讨教法和学法的改进办法，进行实实在在的实践探索。

5.专题研讨。要求教师每人确立自己的科研课题。做好课题的计划与研究过程的记录、整理、反思、总结、交流等。以提升教师的业务理论联系实际的水平。

三、主要措施

1.教师听课每学期不于15节，行政人员不少于20节（随机听课不少于15节）。

2.公开教学每位教学人员一学年不少于2节。

3.各学科教研组每学期至少开展6次集体备课活动。4.每学期召开一次先进教师经验交流会。5.学校每年至少开展4次有关德育工作、教育科研、信息技术、心理健康等方面的培训。

6.每月组织教师观看一次优质课录像。7.适时安排教师外出学习，每学期脱产2周学习的教师不少于10%。

8.每学期举办一次读书心得体会、教学设计、教学案例、教学论文、评课议课等评选活动。

9.每年举办一次教学技能展示活动。

10.抓好课题研究，要求年龄在40周岁以下的教师两年内必须主持或参加一项课题研究。

四、组织保障 1.加强组织领导

为提高教师对自身专业发展重要性的认识，学校本着对教师负责、对教育事业负责的态度，把教师专业发展工作摆在优先实施的战略地位，纳入学校工作的重要议事日程，统筹规划，精心组织，认真实施。学校成立教师专业发展领导小组。

下设校本工作办公室，校教研处主任夏朝碎兼任办公室主任，具体负责学校校本培训相关工作。

2.完善激励机制

逐步完善教师专业发展的学校评价体系，将评价结果作为教师继续教育学分认定和绩效考核的重要内容。对在教师专业发展中成绩突出的学科组和个人进行表彰奖励。

3.加大经费投入

学校将加大此项工作的经费投入，保证有不少于学校公用经费的10%用于教师培训经费，结合教育教学需要，为教师购买学习资料，订阅报刊；采用走出去请进来的方法，邀请专家学者讲学指导；选送教师到外地学习进修，帮助教师拓宽学习领域，不断更新知识。

**第四篇：教师专业发展制度**

教师专业发展制度

为适应教育事业不断发展的需要，努力建设具有良好思想品德和业务素质的教师队伍，使我校教师专业发展培训工作进一步规范化、制度化，结合我校实际，特制定本制度。

一、指导思想

以科学发展观为指导，以构建“多功能、大服务”的教师继续教育体系为导向，以提高教师实践能力为根本，更新培训理念，完善培训机制，创新培训模式，丰富培训内容，使培训更具自主性、选择性和实效性，促进我校师资队伍向“师德高尚，业务精谌，结构合理，充满活力”的高素质专业化方向发展。

二、培训目标

以“自主、多元、实效”为主题，积极开展以教师发展需求为着眼点的教师专业发展培训，主要指为教师提高职业道德、专业知识与教学技能而组织和举办的非学历培训，包括校本培训、集中培训、远程培训等，教师参加高一级学历进修也可纳入专业发展培训范围。不断完善教师培训机制，提高教师培训活动的实效性，努力使教师成为教育思想先进，教育规律熟悉，教育技能扎实，教科意识强烈，个体风格显现，富有团队意识和创新精神的专家型教师，着力打造一支讲师德、爱学习、肯钻研、有品位的教师队伍，为提高我校教育质量提供强大精神动力和智力支持。

三、培训任务

1.教师专业发展培训每5年为一个周期。在职教师周期内参加专业发展培训时间应累计不少于360学时，其中校本培训120学时。教师周期内培训时间可以集中使用，也可分散使用，但每年参加培训时间一般不低于48

学时。周期内至少参加一次不少于90学时的脱产集中培训。

2.班主任周期内应参加不少于30学时的专题培训。

3.新录用的、教龄在一年以内的新任教师，在试用期内须参加不少于180学时的培训，其中实践培训不少于60学时。新任教师在试用期内接受规定培训的时数，不列入教师周期内专业发展培训时数。

四、策略措施

（一）培训内容

1.师德专题培训。贯彻落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》，深入开展以学习《中小学教师职业道德规范》为重点的专题培训活动。进一步深化“师德推进年”活动，大力弘扬“敬业、爱生、奉献”精神。深入学习全国、全省、全市教育工作会议精神及《国家中长期教育改革和发展规划纲要》，更新教职工教育教学理念，提高思想政治水平和政策理论水平。

2.教育理论培训。从教育学、心理学、管理学等基础理论入手，通过专家引领、教育理论专著自学等途径，主动吸收和借鉴国内外教育发展过程中形成的各种最新理论成果，对教师实施有针对性的培训，帮助教师不断更新教育思想、创新教育观念、提高教育水平。

3.学科实践培训。着眼深化素质教育，以课程标准为依据，充分运用专题教研、教学竞赛、知识竞赛等有效形式，引导广大教师深入学习课程标准，帮助教师把握理念、驾驭教材，并将其转化为先进的教学行为，切实提高教育教学质量，有效促进学生的全面发展。

4.教育科研培训。引导教师充分认识科研的先导地位，带领和指导广大教师开展行动研究，从解决实际问题入手，帮助教师确立基于教育教学实践的科研课题，同时进行教育科研基本方法的培训，切实提高教师参与科研的积极性和主动性，不断提高教育科研水平。

5.技能拓展培训。基于现代教育思想和教学理念，开展以教学基本功和基本技能为主要内容的教师技能拓展培训。培养教师运用信息技术提高课堂教学效率的能力，培训教师利用网络平台进行课程设计的能力，提高教师普通话水平和汉字应用能力，促进教师业务水平的提高。

（二）培训层次

1.全员校级培训。培训对象为全体教师。培训内容主要为思想政治和职业道德教育，现代教育理论，教育教学技能训练，知识更新与扩展，以计算机为核心的现代教育技术，教育教学实践研究。突出课程教材改革对教师知识能力的新要求、创新精神和实践能力的培养，以及信息技术和现代教育技术的应用等重点培养。

2.班主任培训。按照《中小学班主任工作规定》有关要求，围绕学生心理健康教育、班级活动设计与组织、班级管理等方面内容，帮助班主任确立先进的教育理念，掌握现代青少年思想政治工作和思想道德教育的基本方法，提高班主任工作艺术水平，营造和谐班级氛围，促进青少年健康成长。

3.青年教师培训。对新教师进行职业道德规范、政策法规、新课程标准、教育理论和课堂教学基本功等方面的培训，使新教师尽快完成角色的转换，在试用期内树立正确的职业道德观念，熟知教育教学常规，掌握现代教育技术，基本胜任教育教学工作。继续大力实施

“青蓝工程”，指导青年教师科学制订并认真执行教师专业发展培训五年规划和计划，积极创设有利于青年教师快速成长的学术环境。

4.骨干教师培训。继续探索实施“骨干教师工程”，既要着眼培育市级骨干教师、名师，又要探索校级骨干教师的培育选拔。学校要把握因材施教、分类指导的原则，努力设计不同培训内容，采用多种培训方法，为富有潜力的教师掌握前沿教育理念、拓宽专业知识层面、提高学术研究水平创造良好的条件，使他们都能立足自身基础得到有效发展，切实提高学科带头人的专业水平。

5.其他分组培训。其他分组培训主要指教师所在的年级组、学科组、课题组、不同发展阶段组、学术组等培训学习活动。要充分发挥各小组的教育培训功能，让教师在组内互帮互学、内化成长。小组活动可以在校内，也可以在校外。

（三）培训形式

从加强针对性、注重实效性出发，立足校本资源开发和利用，充分发挥现有教师的作用，坚持理论学习与实际训练相结合、集中研修与分散自学相结合，通过集中学习、专家讲座、专题培训、自我反思等多种形式开展培训。大力加强校本培训，主要采取主题培训、协作交流、教学竞赛、教学观摩、课题研究、师徒结对等形式，积极探索“教师讲坛”这种教师自主参与、行之有效的培训模式，使培训形式更加灵活多样。

（四）主要策略

1.教师成长规划引路。根据学校教师专业发展培训五年规划和教师个人实际，制订个人专业发展培训计划。面向全体教师，狠抓青年教师培训，突出骨干教师培养，以提高教师实施素质教育的能力和水平为着眼点，以提高教师的整体素质为目的，提升师德修养，改进教育行为，努力建设一支结构合理、师德高尚、业务精良、善于从事素质教育并具有创新精神和实践能力的优质队伍。

2.校本培训形成联动。继续加强调研力度，使教师教育教学管理中遇到的问题和困惑成为教师讨论的热点，坚持学校组织培训和自主参与培训有机结合。开展重自主，讲实效的校本培训，要求教师每学年至少上交一份精心设计的教案，上一堂观摩课，参加一次论坛，点评一节课，撰写一篇教学论文等。

3.师徒结对共同发展。实施“一年入门，三年成型，五年成才”的系列培训模式，为青年教师成才创造条件。完善岗位设置中全面师徒结对制度，制订师徒结对计划，完成师徒共同成长目标。师徒之间互相听课，互相学习，互相帮助，共同研讨，以老带新，以新促老，促进新老教师素质的共同提高。

4.骨干教师示范引领。优先选派中青年骨干教师到教育先进地区学习、考察，参加各个层次的教育研讨会、经验交流会、报告会等学术活动等，使其开阔视野，拓展思路。本着“选好对象、培养骨干、加大培训、讲究实效”原则，发现培养人才。

5.学历进修自主提高。我校教师大多是本科学历，已有少数教师正在攻读研究生或已取得研究生学历。在此基础上，学校积极鼓励教师参加高一级学历进修，以改善教师智能结构，加快学习型学校建设。

五、培训保障

1.组织保障。学校建立教师专业发展培训工作领导小组，确定分管领导和负责科室，加强对培训工作的领导，形成专题研究校本培训

工作的良好氛围。及早开展科学规划，明确教师专业发展的目标与要求，保证培训工作顺利开展。

2.制度保障。学校从提高办学水平，全面提升教师综合素质与执教能力出发，建立以校本培训为基础的教师专业发展培训制度，规范管理。专人负责做好教师参加集中培训项目的申报、审批、登记、备案等工作，尤其要重视制订科学规范的集中培训申报制度与规范的培训学时登记制度。制定考核、评比制度，加强对校本培训的考核与管理，以保证高质量地完成培训任务。

3.经费保障。除财政安排专项资金用于中小学教师的培训外，学校按照上级有关文件规定提取教师培训经费。经学校批准参加专业发展培训，凭培训结业证书和实际培训课时数，在培训课时报销经费标准内报销培训经费。教师培训资金须专项用于教师培训，任何部门和个人不得侵占和挪用。

2025年9月

**第五篇：教师评价与教师专业发展**

教师评价与教师专业发展

宋鑫 3013212076 摘要:教师评价从目的上可分为奖惩性教师评价即行政性教师评价和发展性教师评价。行政性教师评价和发展性教师评价的特点，揭示了教师评价对教师专业发展的正向功能和负向功能。教师评价改革要考虑我国现行教育体制，在原有行政性教师评价的基础上，强调发展性教师评价在教师专业发展中的作用，消除教师评价负面影响，促进教师的专业发展。关键词：教师评价；行政性；发展性；教师专业发展启示

现代教育评价起源于被誉为被美誉为“当代教育评价之父”的美国教育家泰勒(R.W.Tyler)。泰勒在1934-1942年进行了“八年研究”，提出了著名的“泰勒原理”——确定教育目标、选择教育经验（学习经验）、组织教育经验、评价教育经验。他所提出的相对系统和完整的评价方法体系与原则证明了教育评价的可行性与必要性。至此，教育评价才正式成为一门科学，教师评价则是教育评价中相当重要的内容之一。教师评价，从目的上可分为两种类型:一是奖惩性教师评价，也称行政性教师评价;二是发展性教师评价。

一、两种教师评价的特点

（一）行政性教师评价

1.行政性教师评价以奖励和惩处为最终目的，是一种终结性的评价。它为了方便对教师的管理，通过对教师工作表现的评价，做出解聘、晋升、调动、降级、加薪、减薪、增加奖金等决定。这种教师评价往往把评价作为奖励、表扬或处罚教师的一种手段，它是而向过去的，特别注重教师在评价之前的工作表现。通过评价，一方而要表明教师是否履行了应有的工作职责，其工作表现是否符合学校的要求；另一方而是根据教师的工作表现，判断他们是否具备奖励或惩罚的条件。

2.行政性教师评价强调学校目标的实现。它强调对教师的管理和领导者的权威，注重考察教师的成就、效率和效果，在一定程度上可以促进教师的教育教学改革，最大限度地实现学校的组织口标。但是行政性教师评价往往以奖励和惩罚为目的，通常只注重教师过去的工作表现，关心评价的最终结果，难以使教师成为积极的参与者，易引起部分教师的抵制甚至反对，有时还会影响领导与教师、教师与教师、教师与学生之间的关系。

3.在评价组织上，传统的教师评价往往是自上而下进行的，仅仅把教师看成评价与管理的对象，缺乏评价者与教师、学生之间的交流。评价者不向作为评价对象的教师或只向少数教师提供评价结果的反馈信息。由于大部分教师的工作表 现既不符合奖励的要求也不够惩罚的条件，因而，评价结果只能引起少数人的反应，而不能引起全体教师的重视，只能调动部分教师而不是全体教师的积极性。

行政性教师评价在一定程度上确实刺激了教师本身的专业发展和教育教学工作的提高，但是，随着社会的发展，它越来越难以适应教师的专业发展。

（二）发展性教师评价

发展性教师评价是20世纪80年代末英国针对教师评价过分注重奖惩功能而提出的，强调评价与奖惩脱离，在没有奖惩的条件下，促进教师的专业发展，实现学校的教学目标。

1.以促进教师发展为目的。发展性教师评价不仅关注教师当前的表现，更为重要的是注重教师长期的发展，通过实施教师评价，了解教师现有的工作状态和工作表现，根据教师现有的基础和教师个人发展目标，对教师进行指导或提供进修的条件，从而提高教师履行工作职责的能力，完善教师的专业发展，促进学校的未来发展，实现教师专业发展与学校未来发展的融合。

2.评价内容的全面性。发展性教师评价强调评价内容的全面性，通过多种方法的运用，收集各方面的信息，在对教师工作各个方面进行深入了解的基础上，做出整体的客观判断。评价不仅是对教师整体素质或工作的某一方面进行的单项评价，还包括对教师整体素质与表现所进行的综合评价。评价不仅涉及到教师教学状况的完成情况，而且还涉及教师的未来发展规划。

3.评价主体沟通的双向性。评价者与被评价者都是评价的主体，他们以信任和合作为基础，通过对话和协商共同制定双方认同的评价目标和发展计划，共同承担事先发展目标的职责。在评价中要重视教师主人翁精神的发展，强调教师的自我评价作用，强调评价中各种信息的交流与反馈，重视领导与教师、教师与教师、教师与学生、校内与校外间的沟通。

二、两种教师评价方法的区别

发展性教师评价以促进教师的专业发展为最终目的。它是一种双向的教师评价过程，建立在双方互相信任的基础上。所以行政性教师评价与发展性教师评价的根本区别在于，前者以奖惩为目的，后者以教师发展为目的：前者关注的是教师工作行为的结果，后者关注的是教师素质发展的过程。行政性教师评价与发展性教师评价是不同管理理念的产物，是管理科学发展过程中不同阶段的产物。发展性教师评价是在批判和继承行政性教师评价的基础上建立起来的，并不排斥行政性教师评价中的科学合理的因素，而是克服和改变行政性教师评价的局限和问题，最大限度地发挥教师评价在教师专业发展中所起的作用。

三、现行教师评价制度的功能

（一）正向功能

教师评价是对教师工作的价值作出判断的活动，它的目的是促进教师的专业发展与提高教学效能，对于教师专业发展起着导向、激励、推动作用。教师评价作为教师管理的一种主要手段机制，对教师的专业发展有着重要作用。斯塔弗尔比姆曾经指出:“评价最重要的意图不是为了证明，而是为了改进。”我国学者也认为评价要“以评促改，以评促建，评建结合，以建为主”。教师评价的目的，正是为了促进教师的职业发展和教师的成长。教师的专业发展不仅需要教师的教学经验，还需要教师对自己工作的反思。教师评价具有反思功能，引发教师的反思行为，实现教师的专业发展。

负向功能

1.现行的教师评价制度使绝大多数教师产生非常担心、惧怕甚至憎恨的心理，缺乏一种安全机制。他们担心和惧怕自己会受到误解，担心自己不再被别人信任，担心不了解评价者，担心评价者不能胜任评价工作，担心教师评价制度成为解聘劣质教师的依据，担心教师评价出现人为的偏差。

2.降低了教师专业发展的需要层次。心理学家阿布拉汉姆·马斯洛认为:只有未满足的需要能够影响行为，满足了的需要不能充当激励工具。在教师收入和社会地位日趋提高的环境中，教师更追求自身的发展，以实现自我需要。这是最高层次的需要，是把个人能力充分发挥的愿望，希望最大限度地发挥一个人的潜在能力并有所成就。现行的教师评价制度对教师的评价结果只与最终的奖惩直接挂钩，这样的评价失去了了普遍的激励作用。罗素曾说，“我们并不认为工资是主要的激励手段。真正的激励是出现于员工感到自己有所贡献的时候”。3.为“应试教育”推波助澜，阻碍教育教学改革的顺利推进。很长时间以来，在基础教育“应试”倾向的影响下，教师的教育教学效果被简化为学生的考试成绩和升学率。受“考试分数决定论”的评价制度的制约，教师不得不想方设法提高学生的考试成绩和升学率。由此可见，传统教师评价既是“应试教育”的直接产物，又在很大程度上使基础教育的“应试”倾向得以强化和巩固。而且传统的教师评价，导致广大教师仅考虑如何提高学生的考试成绩，对社会的发展变化缺乏敏感，对学生适应现代社会的素质很少关心，对教育教学改革的热情不高。这往往使他们难以更新学科知识，难以及时掌握学科前沿，更难学习和接触到先进的教育教学理念，因而自己的知识结构、教育教学观念等也难适应教育教学改革的要求，这些都不利于教师的专业发展。

四、教师评价制度改革的启示

1.适应教师不同的发展需要。调动教师的积极性，最重要的是要分析教师的不同需要，为教师设置看得见的目标，让他们感到有动力。例如，新手型、适应型、成熟型、专家型教师分别着重于教学技能、教学策略、教学理念、教学科研

的反思。面对不同类型的教师，应当构建多元性评价体系，将绝对标准、相对标准与个体标准相结合;定性、定量与模糊评价相结合，提供个性化、具有针对性的评价结果，有的放矢，促成教师的专业发展。

2.不应过分夸大发展性教师评价的作用。发展性教师评价的具体实施需要一定的投资力度，评价者和评价对象需要接受一定的专门培训，但实际情形却由于其标准的模糊性、目的性差和“温和性”，过于注重评价过程而不太注重评价结果;过于强调教师评价标准的多样化，使得教师的奖惩不免有失客观公正，从而难以真正调动教师工作的积极性;过于注重教师的自我评价，容易出现教师评价的报喜不报忧。

3.教学评价要着眼于教师长期的专业发展。现行的教师评价更多的从教育管理者的价值需求出发，更多地采用对教师职业行为结果的总结性评价，以便于对教师的鉴定和分等，评价的结果作为评价的终点与教师的奖惩、选拔相联系，直接关系到教师职位的升迁和发展前途。这种评价方式不仅伤害了部分教师改进教学的积极性，而且将教师的注意力引向了对短期效果的追求，而对有助于职业长期发展的教学过程的诸多要素不予关注，违背了评价之原旨，而且影响了领导与教师之间、教师与教师之间的团结，甚至影响教师与学生之间、教师与家长之间的关系。

4.构建和谐的组织文化。无论是企业、公司还是学校、医院，任何组织一旦形成和谐的组织文化，就会对该组织的运作和发展产生巨大的能动作用。发展性教师评价制度要求学校构建和谐的组织文化。和谐的学校组织文化的共同特点是:具有健康向上的学校氛围:学校领导的一项重要任务就是促进教师的专业发展，教师在工作中能获得专业发展的机会;教师专业发展目标与学校总体发展目标获得教师和学校的共同认可;人际关系和谐，干群关系融洽，教师在一种充满信任的环境中愉快地工作、学习和进步;教师享有学校管理的知情权、参与权和决策权。

现行的教师评价制度基本上是为确定教师升迁或惩罚服务的。这种评价所依据的价值理念中的优劣标准直接来源于教育行政部门的意志，间接服从于社会利益按贡献等级分配的制度。这种制度是建立在“奖惩可以最大限度地促进教师教学效益和专业化水平的提高”的假设之上的，其目标是实现社会和上级行政部门对教师群体的调控，基本功能是实现教育行政部门的统一管理，评价的方式是考核教师任教学生的考试分数。在这样的制度下，名利的分配成为评价的直接目的，在为平衡利益服务的基调下，功利主义和局部效应的需要难免会使教师评价产生巨大的副作用，以至于影响教师群体形成正确的教育观念，干扰教师全面贯彻教育方针，阻碍教学改革的进行，阻碍教师之间的交流与合作，不利于教师的专业化发展。虽然现行的教师评价制度需要改革，大赛教师评价改革要考虑我国现行 教育体制，任何一蹴而就式的改革反而是对教师专业发展的巨大伤害。改革需在原有行政性教师评价的基础上循序而进，强调发展性教师评价在教师专业发展中的作用，消除教师评价负面影响，促进教师的专业发展。参考文献：

[1]王斌华.发展性教师评价制度[M].上海教育出版社，2025.[2]张翔明.一种新的教师评价观:发展性教师评价[J].福建教育学院学报，2025(01).[3]周燕萍.论发展性教师评价与教师专业的发展[J].宁夏大学学报.2025(01）.[4]路晓倩,施耀凯.试论教师专业发展与发展性教师评价[J].教育教学论坛.2025(42).[5]司福亭.论发展性教师评价与教师专业发展[J].教育理论与实践.2025(24）.

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！