

教师专业发展笔记摘抄(大全5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

教师专业发展笔记摘抄篇一

如何提高教师的素质，培养和造就能够满足全面实施素质教育要求的教师，是关系到能否进一步深化教育改革，能否实现跨世纪素质教育工程的重要工作。人们在教育改革和发展的实践中，已经总结出加强教师的专业化建设既是提高教师社会地位的内在需要，也是促进教师素质提高的重要措施之一。教师素质的提高，一方面有赖于我们促进教师素质提高的机制否完善，是否健全；而另一方面就是有赖于教师本人的努力。律师、医生等职业之所以成为专业，除了其社会地位外，还有一个重要的因素，就是律师、医生本身对自己以及对自己所从事职业的一种正确的认识，这种正确的认识在很大程度上，来自于自我评价。本文旨在通过对促进教师专业化发展的几种主要机制简要分析的基础上，重点讨论教师的自我评价，并就有效开展教师的自我评价的策略，阐发一些观点，以期通过教师自我评价意识的增强和自我评价能力的提高，来推动教师的专业化发展。

一、促进教师专业化发展的机制

从一名学生到成为一名合格教师的过程，是一个需要个体长期努力和各种促进个体从教素质提高的机制共同作用的过程。对于大部分教师来说，他们都是经过了高等学校的培养，经过到学校的见习、实习，并接受一定的在职培训，通过教师自己的教学实践而逐步成为一名合格教师的。在这个过程中，他们经过了大学的培养机制(包括见习、实习机制)、进修单

位的培训机制、校本培训机制、学校评价机制和各种奖惩机制等，经过这些机制的共同作用，再加上教师本人的主观努力，他才有可能从一名师范生或大学生成为具有一定专业水准的教师。在这促进教师专业发展的多种机制中，除了制定有利于教师专业化发展的政策外，发挥着最重要作用的机制主要有三种，一是大学尤其是师范大学(师范学院、教育学院)的培养机制，二是对现任教师的培训机制，三是学校管理中的教师评价机制。

1. 培养机制

教师的培养机制是指有关教育机构培养教师的各种制度以及它们间的关系的具体运作方式。在我国，承担培养教师的主要机构是师范类大学和学校，目前，由于教师地位的日益提高、教师资格证书制度的逐步实施、以及开放的教师教育体系的逐步形成等原因，非师范类大学毕业生的从教比例也正在逐步提高。因此，教师的培养机制不仅仅涉及到师范类学校，在一定的程度上也涉及到非师范类学校；同时，培养不仅仅是包括对未来教师的培养，也包括在职教师所接受的学历教育。

毋庸置疑，教师培养机制的完善与否，将直接影响到教师专业化程度的高低，因为从成熟的专业六大特征(专业知能；专业道德；专业训练；专业发展；专业自主；专业组织)来看，它是促进教师专业知能、专业道德、专业训练、专业发展的重要机制。近年来，我国师范教育所进行的一系列改革，包括师范教育体制、专业设置、教育内容、教育方法等改革无不都是为了能最有效地促进未来从事教学工作的学生素质的提高。可以说，如果我们的毕业生在即将从事我们的教育工作之前，已具备了很高的教师专业素养，那么，我们的教师职业成为一门真正的专业就为时不远了。

2. 培训机制

对教师的培训通常是指由于社会和学科知识等方面的发展，现任教师应该进一步接受有关学科知识更新、业务素质提高等方面的再教育，不断“充电”，以更好地胜任教学工作。所谓教师的培训机制也就是有关教师进修提高的制度以及它们间相互关系的运行方式。长期以来，我国教师的培养机制和培训机制一直是分开运行的，它们分别承担着培养教师和提高教师素质的职责。随着教育改革和发展的不断深入，以及教师职业专业发展理论和终身教育思想的不断影响，这种条块分割的格局正在被逐步打破，对教师的培养和培训正在逐步朝着一体化的方向发展。这种教师职前、职后教育的一体化的改革，无疑是为了形成一种更有效地促进教师专业发展的机制。“需要不断地学习进修”是专业化的重要指标之一。

教师专业发展笔记摘抄篇二

通过学习我对教师这一专业的发展阶段有了更深的理解，

国内外学者根据不同的划分标准与研究角度、提出了各式各样的教师发展阶段论。这些教师发展阶段论所奉持的基本观念和立场是：每一个教师都是在不断成长与发展中后面的发展阶段通常比前面的阶段要成熟。教师一般是从新任教师时的彷徨恐慌缺乏经验与技巧缺乏稳固的专业地位逐渐在现实的冲击中锻炼成长从而不断走向专业成熟的境地。有的将教师的发展分为四个阶段：形成阶段、成长阶段、成熟阶段、完全专业阶段；也有将教师发展分为四个阶段：过渡阶段、探索阶段、创造与试验阶段、专业教学阶段；还有一种认为教师的专业生涯包括下列五个阶段：师范生、初任教师、发展中教师、实践教师、资深教师；金树人的教师发展四段论包括入行阶段、表现阶段、中年生涯阶段、交棒阶段；蔡培村的五阶段论分为：适应期、能力建立期、成熟期、稳定期、后发展期。

在传统的教师在职教育中教师是被动发展的。这种教师教育

的.基本假设是：教师在教学理论与专业知识等方面是需要提升的是受教导的对象需要向拥有特定知识与技能的“专家”学习。学习的方式通常有参加短期教师进修班、接受继续教育培训、参加研讨会、听专家针对某一主题的专题演讲、进行教学录像观摩等等。在这些专业发展活动中专家只管介绍自己的理论缺乏和教师的互动与交流教师日后很难将理论应用到实践中而教师在教学实践中遇到的很多问题却得不到解决。久而久之教师对这些专业发展活动失去兴趣与信任感到缺乏有效的专业发展途径从而陷入专业发展的“危机”。

许多研究也认为教学是一门相当孤寂的行业教学工作所能得到的专业支持十分贫乏。教学和其他专门行业不同教学人员不曾形成某些共识或是根据知识经验形成一致的统一文化。这使教师们普遍采取一种退缩保守的、自我防卫性的策略教师受到现实情境条件的限制较多教师们会尽量避免创新和突破尽量避免争议较多的问题。华勒的古典社会学观点认为在教学中日益因循守旧的教师往往自己的学习能力亦日益衰减。另一方面教师角色的孤立还体现在社会、家长、专家学者、教师管理者等等不断要求教师付出更多的心血和时间要求教师提高教学品质与绩效还要尊重学生的需要与兴趣要求教师不断检讨反省和革新。而很少有人关注教师的生存环境意识到教师渴盼得到了解和支持需要种种的帮助来改变孤立无助的状况。

研究教师专业发展的各个阶段关注教师专业成长历程中的各种问题，可以帮助我们了解自己在不同阶段的特点及发展。需要适当调整自己的心态和工作、学习方法从而有效促进教师的专业发展。

如上，是我的读书笔记。

请参考更多教师读书笔记：

初中数学教师读书笔记

《给幼儿教师的建议》读书笔记

《滋润教师心灵的情感美文》读书笔记

《捕捉孩子的敏感期》幼儿园教师读书笔记

教师专业发展笔记摘抄篇三

这是一本介绍幼儿教师从初步形成到一步步走向专业成长的书，书中从教师的专业化概念、幼儿教师的成长历程、教师的职业道德与职业关系、走向专业成熟以及做自身专业发展的主人等五大方面进行了详细地论述与讲解。

看了这本书印象最深刻的是第五章“走向专业成熟”，可能是我觉得最符合我们我的实际，也是我们每位新教师所希望和渴求自己能够尽快的走向专业成熟吧。我仔细阅读着每一字每一句，想从中获得些对自己有利或有帮助的信息和经验，让自己更专业更成熟。

感触最深的是第五章的第一块内容：教师的专业成长==经验和反思。初任教师职业的新教师，成长为具有实践智慧的优秀教师，需要实践经验的`积累和科学的自我反思，以及外部的支持与协作，是内外因素相互作用的结果。这样，教师才能快速的进步和成长。

看了此书让我明确行动研究对教师的成长有着巨大的作用，因为行动研究能把理论与实践联系起来，促进教师专业素质的整体性提高，让教师从经验中学习，将教、学、做合二为一，提高问题解决能力及研究能力，实现教育与自我教育的统一，增强自己的专业素质能力是至关重要的。

在文章中，有大部分文章可供我们参考、借鉴学习的资料，在分享与对话中的个别小案例也是我们生活、工作中常常出现的问题；资源平台中的反思体验设立了好多的专业问题，以

供我们阅读、反思等。资料库中的多种专业资料，不仅使我们增长了不少专业知识，也为我们提供了工作、生活学习中出现的各种问题的解决方法。总之，在看此书的过程中使我受益匪浅。

更多精彩的教师读书笔记推荐：

教师读书笔记摘抄

小学英语教师读书笔记

教师读书笔记：赏识助您走向成功

《学会做一个偷懒的老师》读书笔记

幼儿园教师读书笔记《3—6岁儿童发展与学习指南》

教师专业发展笔记摘抄篇四

一学期的工作已经结束了，对照自己的《专业发展五年规划》内容以及计划，本人本着总结经验弥补不足的思想对自己的个人专业发展做以总结：一、在上级部门及本校组织的相关活动中，本人力求做到以提高自身素质为准绳，提升新课程教学理念为基准的思想，积极参加各级部门组织的培训活动。

1、积极参加了县级组织的教师专业知识培训。

4、利用学校的现有资源积极开发校本课程，大胆尝试，勇于创新，使自己的教材开发能力再上了一个新台阶，同时，利用网络资源在与其他教师研制课件过程中不仅加强了自己在计算机方面的能力，也提高了自己在教学中与其他学科整合的能力和理念。二、根据《五年规划》中的“重点提高内容”，在这学期我对《五年规划》中的以下部分进行了重点学习和参加培训，以提高自己的素质和能力，保持和《五年

规划》的目标一致。

3、在教育教学水平方面，积极参加了学校组织的各种教研活动，在与其他教师的探究中逐步提高了自己的教育教学水平，例如自己的课堂导入能力、课堂教学中如何处理突发事件能力等，但在教学设计过程中距离优秀教师的设计还存在一定距离，我将在以后的学习交流过程中将继续深入学习。

本学期还进行了一些具体的学习过程：

4、通过自身的实践锻炼，将理论与实践进行了结合，在实践中尝试着寻求一种适合本校学生的较好的教学模式，并锻炼、开发学生的全方面素质和能力。

三、本学期在个人专业发展中所做的其他一些具体工作：

教师专业发展笔记摘抄篇五

随着人们对中职教师重要作用的认识日益深入，中职教师专业发展越来越受到人们的重视。促进中职教师专业发展的途径有多种，学校或上级提供的培训机会、参加专业发展会议及参与课题等。中职教师专业发展评价作为促进中职教师专业发展的有效方法，是近几年来广大中职教师关心的领域。中职教师在这方面投入了大量的精力，做了大量的探索。本文从中职教师专业发展及中职教师个体、教学和科研评价等方面入手，探讨促进中职教师专业发展评价的对策。

一、中职教师专业发展

中职教师专业发展是指中职教师作为一种专门的职业发展，强调的是中职教师作为整体其外在的专业性的提高，关注中职教师职业的专业地位的提升，中职教师的专业发展，它强调的是中职教师作为个体其内在的专业性的提高，即关注中职教师个体的发展。中职教师专业发展是一种动态发展的过

程，中职教师的态度、价值、信念、知识技能和种种行为表现无时无刻地需要调整、修订。

中职教师专业发展评价是在现代中职教育科学发展观指导下，以帮助中职教师改进教学和专业发展为根本目的，强调通过评价找出差距、改进工作质量，实现最终的中职教师专业发展。评价中注重评价双方互相信任和尊重的基础上，实施评价，制定可行的发展目标，使评价标准多元化，并重视个体目标，让评价者最大限度地接受评价结果。一切评价活动都是围绕促进中职教师的专业发展为中心开展的，以评价促发展。

二、中职教师专业发展评价的内容

中职教师评价是对中职教师工作现实的或潜在的价值作判断，目的在于加强中职教师绩效管理以促进中职教师的专业发展。中职教师专业发展评价主要体现为中职教师个体、教学和科研能力评价等方面。

1. 中职教师个体评价

中职教师个体评价是对中职教师所具备基本素质的评价，它是中职教师专业发展评价的基础部分。

个体品德评价：具有明确的政治方向和强烈的事业心、责任感，以及高尚的道德情操。热爱教育事业，热爱学生，为人师表，以身作则。

个体身心评价：身体健康，适应能力强，能担负起繁重的教育教学工作，完成教学任务。心理健康，包括具有坚强的意志、良好的性格和自我调控能力，能灵活控制教学中的突发问题；为人热情诚恳，具有平等、合作的团体意识，人际关系和谐；具有不断学习、进取的精神和创新意识。

个体专业评价：具有从事教学的专业知识及教育教学理论知

识。根据中职教师所任教学科要求，具备本学科的专业知识和相关学科的专业知识。要求中职教师对所教课程的基础理论知识和技能熟练系统地掌握。

2. 中职教师教学评价

教学工作是中职教师工作的主要部分，中职教师教学工作评价成为中职教师专业发展评价的主要内容，它是对中职教师教育和教学能力的评价。（）教育能力是指中职教师根据不同层次段学生的认知规律选择适当的教学方法，因材施教，并在教学中注意培养学生的思想品德及组织管理能力。教学能力指中职教师能实施有效的课堂教学和管理能力，包括分析和处理教材、规划设计课堂教学流程、运用现代教育技术和实际操作的能力、沟通和表达的'能力等。课堂实践本身蕴涵着中职教师专业成长的丰富资源，是中职教师展现专业能力的重要场所。中职教师的教学工作主要体现在课堂教学中，其专业发展评价最重要的是对中职教师课堂教学的评价。

3. 中职教师科研评价

教学工作虽是中职教师最重要的工作，随着教育教学改革的深入以及培养创新人才的要求，中职教师的科研能力也成为评价中职教师的重要组成部分。中职教师应了解各种研究方法和步骤，在教学实践中拟订研究计划并实施。积极参加学校组织的各种科研活动、主动参加学校教学理论和实践方面研究的改革和试验。积极参与学校科研课题或者自己选择课题进行研发，将研究成果应用于教学和辅导中。

三、促进中职教师专业发展评价的对策

1. 正确处理评价结果

评价结果的分析应考虑学校内部因素、外部因素及中职教师个人因素的影响。对中职教师的奖励不应一味注重外在奖励，

内在奖励的作用也不容忽视。这两种奖励方式的结合可以满足中职教师自我实现的需要，调动中职教师的工作积极性。如果评价结果能得到的认可且具有权威性，也可以作为评优评先的有效依据和职称评定的条件。

2. 加大评价的投入

为中职教师评价制度提供足够的资金支持是进行当前中职教师改革的有效途径，经费不足已成为制约中职教师专业发展的瓶颈问题。在实施中职教师专业评价活动时，应由单位提供足够的经费保障，以保证成功的评价活动。

3. 反馈与激励

对评价的结果要在归纳总结分析之后第一时间反馈给评价者，尽量减少中间环节和不必要的滞留时间，使被评价者能在最短的时间获得反馈。即是将评价者的输出值返回到评价者并以恰当的方式改变评价者，进而影响评价者。或者说是将评价者通过评价量表输出的值通过评价分析之后再返回到输入端并与输入值进行比较分析，找出被评价的中职教师在专业发展出现的问题和特色。

把激励用于中职教师评价，是借助评价分析结果激发教师的工作动机，也是用各种有效的方法去调动中职教师的积极性和创造性，使教师在发现自我问题时去积极的改进，努力去完成教学及自身发展的任务，实现目标。有效的激励会点燃老师们的激情，促使他们的工作动机更加强烈，让他们产生超越自我和他人的欲望，并将潜在的巨大的内驱力释放出来，为学校的目标奉献自己。

四、结语

利用中职教师专业发展评价与专业发展的关系，使中职教师专业发展评价更好地促进中职教师的专业发展，进一步加强

中职教师队伍建设，提高中职教师的质量。通过教师专业发展评价更好的促进中职教师专业发展，教师的专业发展来进一步完善评价机制。

【参考文献】

[1]李建辉。教师专业素质结构新探[j].当代教育，.03月第3卷第1期：23

[2]胡伟。中职教师职业热情缺失的心理分析及其对策[j].职教通讯，第4期：59

[4]胡方虎。发展反思能力对提高教师专业素质的作用[j].现代教育科学，第1期