**走校本研修之路 促进教师专业发展**

**姜忠勤（浙江省天台中学，浙江台州，317200）**

[摘要]：校本研修，是教师实现专业化发展的强大动力，也是创造性实施新课程，全面提高教育教学质量的助推器。反思当下的校本研修，存在研修文化氛围不浓、研修机制不够健全、研修活动系统性不强、研修规律的探索不足等问题。校本研修是一项系统工程，要寻找最有效的提升途径，应该从唤醒教师专业成长的自觉意识和成功意识出发，强化教师专业发展的文化意识、目标意识 、修炼意识 、科研意识、学习意识和反思意识 ，引领教师走上精神发展之路。

[关键词]：校本研修;教师;专业发展;意识

作者资料：姜忠勤（1973-），男（汉族），浙江天台（籍贯），浙江省天台中学，浙江天台，中学高级教师，浙江省特级教师，浙派名师名校长培养人选，多年致力于教师发展性评价的研究，研究成果曾获得国家基础教育课程改革教学研究成果一等奖、国家级教学成果奖二等奖。

联系方式：浙江省天台县始丰新城英才路1号，邮编317200,联系电话13968579121，[邮箱jzq3920111@163.com](mailto:邮箱jzq3920111@163.com)

教师是学校的第一资源，是学校发展的现实与未来，是打造学校特色、建设特色学校、持续发展学校特色的基础。校本研修，是教师实现专业化发展的强大动力，也是创造性实施新课程，全面提高教育教学质量的助推器。要想把学校办成师生共同成长的家园，学校要积极营造校本研修的文化氛围，引领教师的专业化成长，在实践和反思中唤醒教师专业成长的成长意识和成功意识。

**一、健全机制、更新理念，强化教师专业发展的文化意识**

校本研修是教师享受教育幸福的必由之路。研修不仅仅是一种方法，一种路径，而且尤其应该成为教师的一种自觉文化，一种生存状态和行为模式。建立科学有效的运行机制，是搞好校本研修的前提和保障。树立全新的校本研修理念：教师人人都是研究者、思辩者和实践者；组织校本研修就是给教师搞福利；发现问题即课题，行动即研究，成长即成果；教师创造性地完成每一天的工作，就是在进行积极的校本研修。

建立激励机制，同时把“研修学习”纳入学校教师工作业绩的考核评估指标体系，营造以合作精神为主的，包括精神文化、环境文化、行为文化和特色文化的校园文化氛围，催化教师专业成长，凝聚成长正能量，优化师生关系，从而使教师把校本研修视为“既成就学生，更幸福自我”的人生经历，大家“开展自己的研究，发表自己的见解，解决自己的问题，改进自己的实践，提升自己的素养……”，把专业发展作为生命成长的文化自觉。

**二、制订规划、专业驱动，强化教师专业发展的目标意识**

在促进教师专业成长的道路上，学校要求教师把自己置于新课程、新高考背景之下，摸清自己的家底，引导教师在学校三年发展的总框架指导下，根据教育教学的实际需要和教师自身的发展状况，设计和制定出个人专业发展的三年发展目标，从而得到逐年递进发展。可以依据实际情况，将教师划分为四级梯队：青年教师、骨干教师、名优教师、领军教师。尊重教师差异，全员提升，并且把个人的发展规划存档备查，并组织人员进行定期考核。这种做法，使每位教师的成长与学生的成才、学校的成功同步，努力实践学校的办学理念和办学目标。

专业驱动。所谓“专业驱动”，即通过提升教师的专业生活品质来提升教师的课程品格，改善教师的教学品质，进而提升学校的办学品位。一个好的老师，他就会成为学生的精神领袖。我们做老师的人，是要有气质的。最起码从教育的外在“品相”上看，这里生活着一群过着专业生活的知识分子，这里是一个可以称之为学校的地方！“专业驱动”走的是内涵发展的道路，发展教师是关键所在。显然，这里不是发展一个教师，几个教师，而是发展教师的群体。教师整个群体的专业生活方式决定一所学校的教育品质。

首先，确定专业信念。基于核心素养的培养，要求每个学科都有体现各学科价值追求的学科宣言。在讨论过程中不断思考学科教育价值，充分考量学科知识对人的智慧提升、情感丰盈、精神成长具有的重要价值。每个教研组、每位教师都要不断地追问几个问题：我们为什么而教？我们能给学生什么？我们的学科教育价值到底是什么？我们的学科为学生的成长可以提供怎样的教育服务？我们的教研组将发展成为一个怎样的教育群体？我们的学科能为学校教育追求的实现做出什么样的贡献？在一次次的不断追问中，每个学科都确立各自的学科宣言，每位教师也都树立自己的专业信念。

其次，进行专业研究。每学科每两周一次教研日，研究内容除学校教研活动安排指定的内容外，其余为每年段每学科下一阶段教学工作计划、教学内容设计、作业设计、习题设计及教学中遇到的问题研讨。

再次，形成阅读习惯。要是自己在组内有较大的话语权，只有去阅读，通过阅读才能提升教师的专业品质。作为教师，精神出差最好的方式是读书，在持续的阅读中，触摸厚重的文化和悠久的历史，拒绝粗鄙的生活和低俗的价值，保持心灵的敏感和内心的沉静，保持文化的敬畏和生命的灵动。去阅读，去观看，你的视野就能够变得开阔起来。

再次，建设专业团队。以专业目标驱动来动摇教师的“职业满足”。教研组长应该成为本学科教师的专业伙伴和人生知己，善于用自己的情感和个人魅力把大家凝聚起来；教研组长还是学科领袖和团队领导，虽然不具备行政权威但具有较强的组织协调的能力；教研组长还应该成为本学科的学术权威和教学专家，是本学科教学与研究水平的标高。系统地提升教研组长的凝聚力、感召力和影响力，进而带动本学科的建设和教师团队的建设，无疑是十分有意义的工作。如果学科建设和团队建设比较薄弱，学校发展就会显得后续乏力。

最后，组建学习共同体。注重发挥“团队”的研修功能，形成研修合力。一个年级组为一个管理共同体和学习共同体，每一个教研组、备课组是一个学习共同体和教科研共同体，每一个班级的所有任课教师构成一个学习教育共同体。开展年级组间的竞争性考核和年级组内的合作性考核，加强团队间的过程性评价和绩效性奖惩。既突出个人所教班级的成绩，更注重年级内本学科的总成绩，促使年级内同学科的所有教师相互合作、共同研讨形成教学合力。同时，这种在“拥抱式组合”基础上的一体化管理，强化了每一个教师的自律意识，促使每一位教师都上进好学，形成自律、自觉、自动、自发的状态，促进教职工自我管理意识的形成，大大提高了工作效率和同事间的融洽度。

1. **关注常态、聚焦有效，强化教师专业发展的修炼意识**

课堂是教师专业成长的主阵地。那一堂堂体现教师教育理念、体现教师教学水平、体现教师学习程度的课，课堂就是教师专业化成长的历程。学校要关注那些研讨课、公开课，那是经过反复研究和推敲的课，代表着教师教学的较高水准；但要更关注常态课，把“家常课”的研究作为教师成长与发展的重要修炼。只有真正让“家常课”迸射出生命的火花，教师的修炼才有实效。

备课讲究实效。只有高效备课才有高效课堂。老师在学期初进行相关理论和课标的疏通，通读整册教材，根据自身的理解拟定教学计划。每周集中交流一次，主讲人有备而来，参与者共同研究，拟订最佳方案，从重点、难点的突破，三维目标的落实，核心素养的落地等具体环节，逐一发表自己的意见。在集体备课中，明确一位教师作为集体备课突破点的重点代言人，负责将集体意见中的闪光点在课堂教学中呈现出来，有效地促进了教者研究、挖掘、处理、整合课程资源水平的提高。

上课追求有效。在课堂教学中不拘泥于教案，而是再创造、再提升。富有个性化的实施，使正确的理念在教学实践中得以体现和落实，成为针对性较强的思想精华。在课堂教学中，老师不仅关注集体备课话题的再现，更重视个性思维的展示。

听课形成常态。学校班子成员带头，重点是随堂听课。教师之间听课正常化。学校每个月都对听课情况作总结。每学期开学，学校还在各备课组计划的基础上安排新课程、新理念、新课堂展评活动和学科带头人、教学能手示范课活动。

评课提高质量。质疑问难，彼此交流，各种思想碰撞产生的思维火花可以进一步激发教师终身学习的自觉冲动，不断地反思就会不断地发现自己的困惑和不足，从而促使自己放下身段，拜师求教，书海寻宝。

1. **选择课题、形成龙头，强化教师专业发展的科研意识**

课题对提升教师的专业发展水平十分重要。学校尤其要重视以教科研课题为龙头带动全校教师的教科研工作。各个备课组和教研组有自己的校本研究课题，学校还引导教师积极申报省、市级课题，通过课题研究促进教师的成长。

以大课题彰显学校个性特色。学校坚持要用课题带动学校的科研工作，通过抓龙头课题的研究来体现学校的办学理念和办学特色，用龙头课题的研究来带动其它课题的研究。建立核心课题群，引导教师开展子课题研究，子课题落实在不同的年级组和教研组，项目覆盖德育、教学和管理等主要领域。以小课题带动教师研究。学校制订大课题，是一个方向性的目标，是一种长远的规划，而落实到每个教师身上，就要脚踏实地，就要从身边的教育教学中的日常小事入手，做小课题研究。为了唤起教师的科研意识，激发教师主体意识的觉醒，我校确立了“人人有科研小课题”的师本教研，要求每位教师本着“贴紧、贴近、贴实”教育教学实际的原则，从身边的小事入手，立足课堂，立足教学，针对自己的教学重点、热点和难点，针对教育教学活动中的某一个方面、某一个环节、某一个知识点，甚至是某一个学生，提出一个有价值、有深度、现实的“小”问题进行研究，微课堂教学改革寻找技术路径。

专家指导指明研究方向。学校和教师自己做课题固然很重要，但很多时候往往停留在实践的层面上，很难有理论的深化和层次的提升。因此，专家的指导就显得尤为重要。学校要加强与国内著名高校和科研部门的纵向联系，定期邀请专家来校作讲座，并与省教科院、省教研室、市教科所等科研部门和学术研究机构挂钩，对教师进行专业培训和指导。与高校联姻，“借鸡生蛋”，采取高点定位（科研引领、专家引领、案例引领）、外培内引（外出异地培训研修、向内引进域外资源）等措施，保证高质量的培训指导效果。

**五、搭建平台，五化并举，强化教师专业发展的学习意识**

教师职业的特点决定了教师上课时的相对独立封闭，所以教师的专业成长必须有交流和展示的舞台。我们通过交流和展示，让教师对自己和别人的发展状况有更真切的定位，让大家对自己的发展进行较深入的反思，让发展和学习的效益最大化。

学习交流多样化。一是举办“教师论坛”，老师们就学校安排的话题畅所欲言，碰撞思想，砥砺智慧，呈现出教育思想百花齐放、教学教研百家争鸣的生动局面。二是开展“教师沙龙”活动，创新年级组教师例会和班主任例会的形式与内容，针对教育教学的热点、难点问题展开讨论，有专题发言，有交流争辩，让老师各显其能，为教师创设展示自我的舞台。

个人反思日常化。叶澜教授说，一个教师写一辈子教案不一定能成为名师，如果一个教师写三年的教学反思，就有可能成为名师。养成反思习惯是教师专业化发展的重要环节，学校在抓好教师集体备课的同时，更加注重教后反思与重建。打开每位教师的备课本，最充实、最能反映专业水平的就是老师的反思与重建。老师既要认真总结上课时的优劣得失，更要注重围绕新课改，提出下堂课努力的方向。

同题研究系列化。学校实施科研内化，让教师通过行动研究，解决自己教育教学中遇到的棘手难题。一是举办“课堂教学展示周”，尽可能创设条件为教师的课录像，让教师通过观看自己的“表演”，自我分析，自我反省，同时将存在的问题，作为各学科组、年级组要攻克的课题。二是构建团队教研格局，开展“课例解剖式”教研活动，开展一课多上的课例研究，同备课组的老师们就同一课题，在集体备课的基础上，由一位教师形成个案，执教研究课，继而组内评课，其他教师完善教案，再上研究课，再评课，这样在不断地研究、实践、反思、改进中探求实施新课程的教学策略与方法，全面提升教师教学水平。

教师成长阶梯化。实施“阳光工程”，对广大教师进行全方位的培训；通过“青蓝工程”，促进青年教师的专业成长；推进“名师优教工程”，为广大教师成名成才搭建舞台，进一步发挥名师的带动作用；实施“青年教师发展性评价工程”，定期组织教师参加各项比赛，如班会课展示、演讲比赛、说课比赛、多媒体课件制作比赛、优秀教案评比、命题解题能力比赛、微课制作比赛、粉笔字比赛等等，定期开展“十佳青年教师”评选活动，鼓励青年教师脱颖而出，使他们成为学校教育工作中的骨干力量，从而形成学科梯队，不断完善学校教师阶梯性成长体系，优化学校教师队伍结构。

名师带动本土化。制定名师培养计划，加强过程管理与考核，鼓励和支持名师工作室和首席名师的工作，并鼓励和支持教师建立以个人名字命名的校级工作室。身边的榜样最能够给老师以成长的动力，在省内外拥有较大影响的知名教师，正是学校发展壮大的基石，要让这笔丰厚的财富在新课程改革中发挥辐射、示范、引领作用，成为学校取之不尽的校本研修资源。

**六、科学考核、多元评价，强化教师专业发展的反思意识**

为了有效促进教师专业化成长，学校为每一位教师建立成长记录档案，每学期进行收集整理。档案的内容比较丰富，有成长计划、学习记录、优秀教案、优秀课件、读书笔记、典型案例、优秀论文、工作总结、考察报告等内容。教师专业化成长档案的建立，促进了教师的教学工作和学习的积极性。

对教师校本研修实行发展性的增量评价。增量平价即运用个体差异评价法，以师生在原有基础上的发展增量作为评价依据，针对不同层次、不同学科的教师，在整体上设计三个梯度的指标体系，包括基础性发展指标、持续性发展指标、创造性发展指标，教师自评、教师互评、学生评价、家长评价和学校的综合评价相结合，定性评价和定量评价相结合，即时评价和延时评价相结合。形成反馈与矫正系统，使教师对自己的发展不断进行诊断、调整，实现教师对自己发展的有效调控。形成教师专业发展的螺旋式上升模式，将学校的发展目标内化为教师自身发展目标，不断激励教师，有效地促进教师的专业化发展，为促进每一个学生的发展提供保障。

当老师把教育工作看作年复一年、天天如此的事务性工作时，就会增加职业的倦怠感。而一旦把它当成研究型的工作投入进去，在不断的反思总结中就会感受到职业的乐趣，感受到教师职业生涯的丰富多彩，觉得自己也成为一个驾驭生活、享受生活的主人。

一所学校的发展对管理者的要求是不仅要有同学校发展目标相匹配的能力，更重要的是对师生付出真实的感情。作为一名学校的管理者，要有敏锐的视角洞悉教育发展的动态，用先进的理念把握学校发展的方向，用以人为本的思想凝聚锻炼教师队伍。每一个教师都蕴藏着极大的创造潜能，建立一系列引导教师产生学习需求的机制，创新研修思路，加大研修力度，拓宽研修渠道，让每一个教师都有机会挖掘自己的潜能，引领教师走上精神发展之路，向往崇高境界。

参考文献：

[1] 唐江澎.提升学科领袖的设计力 [J] 中国教育报.2016.11

[2] 郑志湖.浅议构建普通高中三位一体的评价体系 [J] 中小学校长.2010.6

[3] 许岗强.浅谈开展教育科研，促进教师专业化发展[J]发现（教育版）2016.2