# 让校本研修为教师的专业成长

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2025-04-06

*搞实校本研修工作，助推教师专业成长曹光泽一、我眼中的校本研修以学校为本，以学校为基础，以学校为阵地，以学校为主体开展的教学研究与教育科研融合在一起的校本研修活动，对提高教师的专业素质发挥着独特的作用。二、课改对教师专业发展的要求教师是课程改...*

搞实校本研修工作，助推教师专业成长

曹光泽

一、我眼中的校本研修

以学校为本，以学校为基础，以学校为阵地，以学校为主体开展的教学研究与教育科研融合在一起的校本研修活动，对提高教师的专业素质发挥着独特的作用。

二、课改对教师专业发展的要求

教师是课程改革的“主力军”，是影响课程改革成效的关键因素。课程改革要求教师必须具有全新的教育理念和较高的综合素质，转变角色，努力成为学生成长的引领者，教育内容的研究者，教育艺术的探索者，学校建设的参与者，校本课程的开发者。面临课程改革的挑战，教师仅凭一腔热情是不够的，教师所面临的挑战不但具有不可预测性与复杂性，而且面对新课程，所有的教学方法也在摸索中进行，因此教师必须随时对自己的专业结构、教学技能进行调整与更新，必须在实践中不断学习、研究和反思，必须重新通过系统、科学的学习，挑战传统，挑战书本，挑战自我。

三、提高认识是搞实校本研修工作的前提。

开展校本研修，学校领导是关键。领导班子要提高认识，带头转变观念，带头刻苦学习，不断形成新思想，提出新理念，实施新举措；不断提高领导自身学习能力。教师作为校本研修的主体，对校本研修意义的认识尤为重要。德国著名教育家第斯多惠说过：＂凡是不能自我发展、自我培养和自我教育的人，同样也不能发展、培养、教育别人。教师只有先受教育，才能在一定程度上教育别人＂。

这是对校本研修最为生动的诠释。所以作为学校领导要影响和帮助全体教职工投入学习和研修中。为教师营造一个良好的学习研修氛围。通过建立能促进校本研修开展的激励机制，导向机制和保障机制，不断地去激发和唤醒教师学习、研究和发展的欲望，张扬教师的个性，凸现教师的主体，锤炼教师的智能和技能。

我们的校本研修实施模式（大概做法）。

一、个体研修——学思并行，提升自我1、结合自身，明确研修方向，促进教师主动发展。

教师的个体研修一定要结合自身，切实可行，才能避免流于形式。教师要静下心来思考自己的发展方向，确立发展目标，选择发展路径。在实际的教育管理中，为将这项工作开展得有声有色，切实为教师的发展服务，应当给教师规划减负、加压、增效。

（1）减负——制订教师的学期发展规划，并不是给单纯的教师下指标、定任务，学期个人发展规划不应当成为教师发展的负担。教师的发展需要一个宽松自由的环境，教师个人发展规划应当切合教师的实际情况，应当是教师经过努力可能达到的程度与高度，尤其像我们这种年龄结构特殊的九年制学校。如果硬性地要求教师在一个学期之内发展到什么程度、达到什么样的水平、获得什么样的荣誉、取得什么样的进步，只是管理者一厢情愿的行为，只能成为教师的负担，而不能促进教师的主动发展。因而学校在要求教师制订个人发展规划之时,尽可能地遵从了教师的个人意愿，将规划的主动权交给了教师自己（新上岗教师除外），让教师结合自己的实际情况，根据自己的发展潜力，制订切合个体实际、详细可行的发展计划，学校只针对性的做一些指导和帮助。

(2)加压——教师发展规划的自主性，并不等于管理者放手不管，放任自流。教师的发展是个体努力的必然，也是学校激励的结果。我们给教师规划减负，给教师制订规划的主动权，是让规划更切合个体实际，但是这并不等于学校管理无作为，对教师的发展不承担指导作用。所以，在给教师学期发展规划减负之后，还实行了加压政策。所谓的加压，是指学校结合教师个人制订的发展规划，结合教师个人的实际情况，赋予学校的发展期待，让学校每位教师“跳一跳，摘桃子”，力求获得最大可能的发展。例如：为骨干教师提供展示的机会，使其学期或学年内承担一定范围内的公开课、示范课，如组内、校内的示范课，联片研修等校际交流活动中的公开课，县级或县级以上的“教坛新秀”等示范活动中的赛课；骨干教师面向全体教师的辅导讲座等。为青年教师提供学习机会，如参加“青蓝”教师结对、承担汇报课等。学校管理者通过一系列活动形式，为有发展潜质的教师提供展示的平台，将教师的个人发展与学校的管理工作结合起来，从而让教师的个体发展借助学校的主体发展获得提升。

（3）增效——教师发展规划只有付诸实施才能发挥其真正的作用。如若仅仅将发展规划当作一种管理的形式，让教师形成书面材料存之于档案，那么，这些计划终究只能成为计划，不可能实现其应有的效益。因而在管理过程中，教务处及相关业务领导承担起了指导、监督教师落实发展规划的职责，让教师发展规划在实施过程中突显其应有的价值，发挥其应有的作用，促进了教师的专业化发展，实现增效的目的。学校结合教师的个体发展规划，制订了学校教师整体发展规划，通过组织开展一系列的教师发展活动，促进教师发展规划的落实与实施，从而让教师在学校的教师发展主题活动中获得不同程度的发展，实现学期之初的个体发展规划。

2、强调自我反思，学思结合，促进教师自我成长。

“一个教师写一辈子教案不一定成为名师，如果一个教师写三年反思就可成为名师”，这是叶澜教授说过的话。教学反思，是教师课堂教学之后的一个教学环节，是教师课后要做的第一件事，而且也是教师组织新的课堂教学的前奏。为了改善教学状况，不断的查找存在的问题，从而调整自己的教学行为。教学反思是促使教师努力追求课堂教学的精、善、美的一个重要途径，在提高教学效率的同时减轻学生不必要的负担。可见教学反思的重要性有多大。具体做法：

（1）培养教师的反思意识，营造全员反思氛围。

教师们在学习和工作实践中,容易形成一定的思维定式,自己往往还意识不到。即使形成一些成功的做法和经验,也不能及时总结提炼。究其原因,是个人还没有树立起反思的意识,集体中还缺少反思的氛围。学校应该形成鼓励教师反思的氛围。我们就利用各种教育教学机会,积极向教师传播反思的理念,在全校建立起全员反思的氛围。

（2）教给教师反思方法，促进教师有效反思。

教师的反思方法有很多种，我们尝试以下五种反思途径，觉得有一定的实效。

一是要求教师撰写教育日志，把自己在教学中随时出现的、记忆最深刻的事件进行总结和分析；

二是要求教师编写教育案例，把真实生活引入课堂，以丰富的叙述形式，向学生展示典型思想、行为、感情，调动学生的积极性；

三是要求教师撰写教育叙事或教育札记、教学随笔，把自己从事教学中有现实意义的事情记录下来，记录心灵成长的轨迹，道出在教学过程中的真实情感；

四是教师通过教后记，反思教学过程中的成功和失误，扬长避短，不断改进；

五是教师进行网络研修，在国培计划、联片研修、校际交流等区域共享集体智慧，促进研究深入（这一点，目前没有得到很好的落实）。

二、结对研修——同伴互助，携手共进

同伴互助活动能够把每一个成员都聚集在一起，让他们成为组织中不可或缺的一员，成为参与者、受益者，能够使参与到活动中的每一个人都品尝到合作的快乐，在心理上找到归属感。同伴互助注重了教师之间的经验分享、合作学习和共同提高，有助于教师队伍建立合作的学习型组织。教师们不仅能在专业讨论中畅谈自己的教学观点，发现别人的真知灼见，还能在深度会谈中找出阻碍教研进步的消极因素，并依靠集体智慧来加以解决。这种教师间的合作学习，在教师间的心理相融、教育教学的共同提高、教育教学改革的推动中有着非常独特的效能，其作用是其他方式所不能代替的。

同伴互助的作用具体表现在以下几个方面：一是教师在案例设计中共同把握教学规律。二是教师在互相听课中共同改进教学方法。三是教师在专题研讨中共同探讨教学策略。四是教师在课题研究中共同分享教学经验。

我们的同伴互助分为了2人的“互助结对”和3人以上的教师研修团队两种形式。2024年，实现了前者。按我们的设计，“结对”包括校与校间的结对（共同体学校）、本校内教师间的结对、教师与教学业务领导的结对、教师通过网络教研与其他教师的结对等等。在开展校本研修的实践中，我也深刻体会到“结对”对教师的专业成长的促进作用。如：我校积极开展的业务领导与教师、教师与教师间“手拉手结对子”同伴互助活动。

有声有色的互助活动将教师的“手拉手”同伴互助推向了深入。结对双方每2周互听1节课以上，汲取双方教师的教育教学优点，并写好听课笔记；每次考试后结对子双方共同进行一次教学质量分析；结对双方每学期进行一次自我总结，撰写一篇优秀教案；结对教师在学期末撰写结对子成长体会一篇。相继推出业务领导与教师结对的汇报课及教师结对的汇报课，并在期末对上述活动进行考核。从中欣喜地看到了教师在活动中的成长和进步。

教师教研团队的研修主要包括：集体备课（议课）、互动研讨、案例分析、课题研究等等，教师在互助互动中，提升了团队精神，也提升了专业素质。

三、学校研修——多种形式，百花争艳

学校层面上的研修主要包括理论引领、随堂听课、校际交流、网络教研、经验交流、读书汇报、组织比赛等途径。本学期，我们一方面结合学校实际，认真开展大练兵活动，另一方面针对性的进行了校本四训研修，效果明显。

课改之路，一路探索，我们寻觅到了提高教师素质和教育教学质量的最佳途径——有效校本研修。我想，只要将这项工作搞实了，就一定能为教师的专业发展提速。在未来的课改路上，我们将继续努力，坚持走有效研修之路，深化课堂教学改革，提高教育教学质量，促进师生的共同成长，推动学校的和谐发展。

2024.12

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！