



中小学校本研修的现状、问题与对策

——以陕西省为例

王晓雷

(陕西学前师范学院校园长培训部, 陕西西安 710061)

摘要: 校本研修是新时期下提升中小学教师素质和教师发展的新途径。省—市—县—校四级联动, 广泛在校本研修理念、内容、模式等方面展开探讨, 亮点纷呈。但诸如在经费投入、校本资源建设滞后等方面也存在一些不足。面对教育发展新常态, 必须善于总结经验, 改进不足, 统筹解决面临的各种问题, 谋求有针对性的对策, 才能取得更大突破。

关键词: 校本研修; 现状; 新常态; 对策

中图分类号: G650

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2016)05—0136—04

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx> **doi:** 10.11995/j.issn.2095—770X.2016.05.033

Problems of Current Situation and Countermeasures of School—based Research of Primary and Middle Schools

——Taking Shaanxi Province as an Example

WANG Xiao-lei

(Training Department for Heads of Schools and Kindergartens, Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710061, China)

Abstract: School—based research and studies is a new approach in promoting the quality and development of the teachers from primary and middle schools in the new era. Discussions on the philosophy, contents, model of school—based research and studies have been widely conducted through interactions among province, cities, counties and schools and tremendous achievements have been made with plentiful highlights. However, there are shortages exposed in the process such as the delay in outlay devotion and school—based resources construction. Faced with the new normal of education development, we must learn to draw lessons from experiences, work on our disadvantages and deal with varied difficulties through overall planning so as to seek well—directed countermeasures and make new greater breakthrough.

Key words: school—based research and studies; new normal; countermeasures

校本研修工作在促进教师师德提升、教育教学质量的提高和学生素质整体向好发展等方面具有巨大的推动作用, 是新时期教师培训和教师发展的新途径。“其基本内涵可概括为三个方面: 其一, 为了学校而进行教师专业发展的培训; 其二, 在学校中进行教师专业发展的培训; 其三, 基于学校的现实问题需要而进行教师专业发展的培训。”^[1] 我省自 2010 年校本研修计划实施以来, 取得了巨大成绩, 同时也

存在一些问题。推进教育大省向教育强省的转变, 必须要有强大的基础教育师资作为保障, 而改进和完善校本研修, 无疑在提升基础教育师资方面具有巨大的促进作用。

一、校本研修的现状

五年来, 省、市、县、校四级联动, 中小学教师锐

意进取,校本研修发展形势喜人、成绩显著、亮点纷呈。

一是对校本研修的重视程度达到了新高度,校本研修推进取得新进展。思想是行动的先导,没有正确的理念,工作就无法开展和推进。在校本研修工作中,各市(区)、县、校负责人转变观念,锐意进取,把对校本研修是提升教师综合素质、促进素质教育大发展的认识提高到新高度。市(区)、县、校普遍认为,校本研修工作是现代教育发展的助推器,是中小学教师终生学习最有效的方式之一,是基层学校走内涵式发展的持续动力,提升教师整体素质和教育教学质量的提高,校本研修是最行之有效的途径。各市(区)、县、校不仅制定了校本研修工作方案、计划这些纸面的文件,而且更重要的是切实把校本研修工作往实处落。为了达到校本研修的实效性,市(区)、县、校特别注重对校本研修工作的督查和自查,通过青年教师综合素质和教学技能大赛等行之有效的方式,强化对校本研修工作的落实,避免了校本研修工作的表面化、形式化和庸俗化。

二是教师素质提升有了新突破,校本研修迈入新阶段。百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。教师素质的高低直接决定了素质教育能否顺利开展。在各市(区)、县、校的共同推动下,广大中小学教师通过课题申报、集体备课、青蓝工程等方式,积极开展聚焦高效课堂的探索与实践,同伴互助、整体提升,在极大促进自身师德升华、专业提升的同时,大力开展素质教育,学生在德智体美劳等领域全面发展,真正把素质教育从口号变成了实践,把梦想化为了现实。校本教材硕果累累,基础教育质量稳中提升。自2010年《陕西省教育厅关于全面推进中小学教师校本研修的意见》(陕教师[2010]69号)文件下发以来,尤其是今年10月在渭南市临渭区召开校本研修现场推进会以后,各市(区)、县、校积极行动、周密部署,各市(区)、县、校通过专家指导、帮扶工程、校本课程开发与校本研修形式创新等方式,努力打造研究型教师队伍,努力促成以点带面、连片研修、整体提升的“大校本”格局。

三是研修方式呈现多样化、内容实用化。校本研修能否取得成效,关键看走的路子对不对。实行形式多样又富有成效的校本研修方式,各校在结合本校校情的基础上走出了一条具有普遍性又独具特色的道路,有力推动了校本研修的开展。校本研修全方位、宽领域、有重点地开展起来。注重对教师研

修方式的探讨的同时,加强对教育局、教研室领导的培训,避免了外行领导内行,不懂瞎指挥的弊端。注重对智育的研修,同样把德育和安全教育作为研修的重要内容,极大促进了师生素质的全面提升。校本研修的根本出发点和落脚点是推动素质教育的开展,因此,研修工作必须紧密围绕学生的德智体美劳的发展而展开推行。“高效课堂”的实施,逐步改变了教师填鸭式的教育教学方式,变学生的被动学习为主动探讨,张扬学生个性,发展学生潜能,取得了极好的效果。注重学科知识与教学技能、教师成长与专业发展、教学管理与学校发展、班级管理与学生成长有机结合,囊括教师、学生两类主体,兼顾学校与班级两个层级,在校本研修的实践中取得了较好的效果。

四是研修投入及时化、考核走向常态化。校本研修的开展,需要一定财力作保障。没有经费的投入和设施设备做支撑,校本研修很难持续有效发展。各市(区)县校充分认识到财力是校本研修开展的物质前提。为了提升教师素质,推进素质教育,避免校本研修形式化,均投入了大量的财力物力。设立专项经费,实行以奖代拨,探讨出来校本研修经费投入的新途径。考核的常态化,是检验和激励校本研修发展的重要措施。校本研修能否达到效果,达到多大的效果,不能仅仅依靠教师的自觉,还要有健全、科学、富有操作性的考核机制和措施。各市(区)县校在探索校本研修考核机制的道路上找到了一条适合自身发展的途径。教研员蹲点包校,定点抓包;考核结果与奖惩、评优相挂钩,促进教师不断进取,转变教育理念,改变教学行为,提升自身理论水平;实施校本研修“三挂钩”,即与绩效工作挂钩,与评优树模挂钩,与奖惩挂钩,激发教师自觉,驱动教师自愿,支持教师自立。

五是研修风气形成文化。中小学教师进行校本研修,行政推进是外因,教师变被动研修为主动学习是内因和根本。因此打造校本研修社会氛围,转变校本研修由“你推动”变为“我要学”是中小学教师校本研修长期有效持续开展的关键所在。各市(区)、县、校在极力打造校本研修氛围,形成校本研修校园文化方面下了很大气力,创造出很多新做法:全面启动“校园文化”建设工程,通过美化育人环境、创建书香校园等方式,督促教师自觉成为教育的学习者、研究者、思考者、创新者和促进者,成就学生的同时也成就了自己;打造“勤学善钻、合作创新”的学术精

神,注重培训教师“乐学、善学、反思、创新”意识,在教研组、年级组、备课组等不同层面,构建多远的学习发展共同体,校本研修文化氛围日趋浓厚。

二、存在的问题与成因

尽管校本研修取得了巨大成绩,令人振奋,但就长远目标而言,目前校本研修还处在初级阶段,存在一些普遍性的、亟待解决的问题,存在着一些深层次的原因。

一是个别县区的个别领导对校本研修工作不积极、不热心,缺乏足够的认识。个别学校的个别教师对校本研修还存在一定的抵触情绪。这些问题的存在,一定程度上影响了校本研修工作的整体推进和整体效果的发挥。究其原因是对校本研修的理念认识不清。理念既包括校长的培训理念,也包括教师的培训理念。一方面,校长的培训理念是影响校本培训效果的关键因素。校长对校本培训意义和价值的认识将直接影响到教师们的认识,校长对校本培训的态度和采取的行动也直接制约着校本培训的实施效果。只有校长对校本培训的意义和价值有足够的认识,才可能积极有效地组织和鼓励教师们去学习、进修和研讨。另一方面,培训中要注意发挥教师的主体作用,调动教师参与的积极性。教师是校本培训的主人,使教师确立积极的培训观念,注意激发教师自身强烈的提高教育理论素养、教学业务水平和教研能力的探求欲望,通过各种方式调动他们参与培训的积极性。

二是个别县区对校本研修的经费投入不够及时,个别农村学校尤其是小学缺乏校本研修的物质保障和物质激励,校本研修的制度建设不够完整、科学。制度是校本培训的保障因素,校本培训的制度包括校本培训规划、校本培训活动考勤制度、校本培训考核评价制度、校本培训学分登记审核制度、校本培训档案管理制度、校本培训奖惩制度、校本研修的物质保障制度等等。制度是教师校本培训得以顺利进行并取得成效的基本保障,单纯和过分强调自由而没有一定的制约措施,校本培训是不可能取得实质性效果的。

三是校本研修的文化氛围不浓,没有形成一种自觉行为和习惯。在校本研修过程中,要善于建立平等协作、共同进步的校本研修校园文化氛围,但是存在一些阻碍因素。一方面,教师文化传统中的局限使教师对合作下意识地保持着一种距离,其态度

倾向和行为方式在很大程度上受到内隐的价值取向和思维方式的影响和限制。另一方面,以效率为目标的科层管理机制束缚了教师精诚合作的手脚。学校教育过程是知识的再生产、精神的再生产过程,它要求教师劳动在任何时候都应当是科学与艺术、情感与技巧的完美统一,其效果难以精确量化,且表现形式也丰富多样。那种停留于奖惩性、统一性、量化性,并依靠外部行政压力推进的评估,是难以促进教师合作的。

三、推进校本研修发展的对策

针对存在的问题,我们必须下定决心、强化措施,对照校本研修工作的省市县要求,逐条逐步夯实,确保校本研修顺利推进,确保教师素质全面提升,确保基础教育质量有大的突破。

一是切实加强组织领导。各市(区)、县、校各级负责人一定要充分认识校本研修工作的重大意义,转变观念,强化组织和领导,明确职责分工,积极行动,全力以赴把上级精神、本级计划落到实处。在理念上,校长要深刻认识校本培训的意义和价值,确定“学校是教师继续教育的主阵地”的理念,把为教师的培训与发展提供正确的领导、必要的条件视为己任,积极主动地推进教师校本培训各项工作的开展。“事实上,随着近年来教师专业发展研究重心从群体的被动专业化转移到个体的主动发展,教师个体的能动性越来越受重视。”^{[2][27]}教师也要明确在职培训与学习不仅是个人思想业务素质提高的需要,而且是学校发展、学生发展的需要,要确立积极的培训观念,变“要我培训”为“我要培训”,自觉自愿、积极主动地参与培训,努力实现自主的专业发展。

二是加大财政支持力度和制度建设。严格按照公用经费5%用于教师培训的政策,积极多方筹措资金,保证及时足额到位。逐步新增、更新校本研修的设施设备,落实校本研修奖励措施。鼓励多出成果、多出精品。各市(区)、县、校要不断在实践中创新校本研修的形式,拓展研修领域,打造研修精品、共享研修资源。在制度上,学校要从自身的具体情况出发制定切实有效的培训制度,保障校本培训的各项工作落到实处,贯穿校本研修方案的制定、修改、公布到实施、监督、完善等各个环节。同时,要完善校本培训的监督机制,定期和不定期的检查校本培训的实施效果。对校本培训中出现的一些不规范的行为要及时纠正,必要时应实施相应的惩罚,以期

达到不断完善校本培训的效果,以起到引导、监督的作用。

三是建立校本研修长效机制。各市(区)、县、校要积极营造校本研修校园文化氛围,加大宣传力度,多举措并举,形成合力,保证校本研修工作有序、高效、可持续发展。校本研修校园文化的上述功能可以概括为一句话,那就是教师融自身师德修养、专业知识拓展和专业技能的自觉提升于一身,达到促进自身成长的同时,促进学生的全面发展,从而实现自我价值与社会价值的完美统一。校本研修的校园文化关键是自觉,核心是利他,保障是制度,动力是教师内心的自我反省。^[3]要在保留教师传统文化中独立精神的同时,更应注重教师之间的密切合作。教师之间的有效合作,不仅有利于建设开放、和谐的教师文化,促进教师的专业成长并提升学校的教育教

学质量,而且也是校本培训开展的基础。通过校本研修校园文化建设,实现教师文化的发展和转型,促进教师的发展和教育的改革,使学校变成一个教师互相学习的场所,成为教育变革的策源地,变成自我提升、同伴互助、师生共同发展的一种习惯。

[参考文献]

- [1] 李敏. 关于校长如何专业引领校本研修的若干思考[J]. 中小学教师培训, 2007(8).
- [2] 教育部师范教育司. 教师专业发展的理论与实践[M]. 北京:人民教育出版社, 2003.
- [3] 陈永福. 论校本研修校园文化构建[J]. 陕西学前师范学院学报, 2013(6).

[责任编辑 王耀辉]

(上接第 127 页)

建立通识教育的科学评价体系。台湾对大学通识教育的评价体系包括七项内容:目标与愿景、组织与制度、教学与行政资源、课程规划、教学品质、师资、自我评价及改造。这种通识教育评价的目的是:促进大学重视通识教育,并打造自身特色;发现问题并改进;遴选典范,并推广交流;增进社会对各大学通识教育特色的了解。反观我国的通识教育,特别是在地方本科院校,在国家层面还没有制定专门针对通识教育能力的评价体系,对这种评价体系的研究也比较匮乏。在这种情况下,各院校可以先行一步,积极做出有益的探索。

在制定评价体系时,总的制定原则是:行之有效、可操作性强,且有利于促进全面人才的培养。在实际操作上,各所学校结合校情,在评价体系指标上适当调整。比如说,可以制定包含以下四个方面的评价体系:制度保障、教育资源、教学行为、校园文化。其中制度保障为通识教育的开展提供制度依据;教育资源包含通识教育的师资、经费、软硬件资源等;教学行为主要规范教师的教学方式、评价通识教育教与学的成效;校园文化主要考察是否创造了

良好的通识教育氛围,与课程教学目标是否一致。

[参考文献]

- [1] 龚金平. 我国大学通识教育的实施现状与反思[J]. 黑河学刊, 2011(3):91—93.
- [2] 刘玉祥. 美国通识教育点滴. 大学(学术版)[J]. 2010(3):77—85.
- [3] 杨颖. 大学通识教育课程:借鉴与启示[M]. 上海:上海交通大学出版社, 2009:164—182.
- [4] 黄国华,孙淑娟. 通识教育在本科应用型人才培养中的价值分析——以新建本科院校为考察中心[J]. 教育理论与实践, 2009, 29(1):18—20.
- [5] 吴双,李明. 育人视野下地方院校通识教育体系构建刍议[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2014, 16(3):72—74.
- [6] 孔曼. 地方院校大学生自我通识教育[J]. 长春教育学院学报, 2013, 29(18):59—60.
- [7] 苏金福. 对地方普通本科高校通识教育若干关键问题的思考[J]. 福建农林大学学报(哲学社会科学版), 2010, 13(2):89—92.
- [8] 周震,李蕾. 地方师范院校通识教育课程体系改革策略[J]. 洛阳师范学院学报, 2013, 32(8):123—125.

[责任编辑 王耀辉]