



教研成就專業 機制打造文化

——學校教研機製成就教師專業發展之可為

吉林師範大學遼源分院

關巖諺

2016年10月



區域教研文化

學生終身發展

區域行政教研專業性

校本教研專業性

區域教研效能

教師專業發展





一個公式說明教研與教師專業發展的關係

經驗 + 培訓 = 教師專業發展

- 教學文本使用靈活 + 教學策略選用得心
+ 教學技能運用應手

經驗哪裡來？

培訓哪裡去？





幾個案例得見教研制度化需求

- ✦ 任務驅動——自主與合作的自覺增強（集備）
- ✦ 觀摩學習——樂於敢於善於能夠更好（觀議）
- ✦ 解決問題——舉一反三自主要求培訓（主研）
- ✦ 觀摩歷練——自我突破增強挑戰自信（教學）
- ✦ 平臺分享——反思提升訴求培訓指導（總結）

不再抱怨學生——比原有更好
不再挑剔文本——相信都可以
不再拈熟就易——期望新挑戰



從教學畏難看教研培訓性需求

教學中不改變——主觀不願意
客觀不能夠

推諉學生做不到（教學文本使用）
抱怨學生愛沉默（教學策略選用）
畏難自己做不到（教學技能適用）





從教研活動改變看教研具體指導性需求

- ❁ 創新課堂結構——方案指導實踐教書育人統一
- ❁ 踐行理念應用——策略指導自主學習體驗運用
- ❁ 創新文本使用——方法指導規劃提升學科底蘊
- ❁ 教學技能應用——技巧指導強化訓練合理應用

研需具體——針對學情教情的具體方略





從兩個現象思考教研評價合理

❁ 從追求課堂活躍

——思考教學學習雙邊習慣養成

❁ 從追求小組熱鬧

——思考小組學習的合作性效率

評價總是起到絕對的導向作用！



構建兩級教研管理

本澳自主成就校本自主
校本自主提升本澳自主

➤ 本澳自主勢在必行，校本自主可以先走一步。

1. 本澳行政教研

2. 校本自主教研





優化校本教研管理避免兩個現象

雜亂 本位

行政教研集一身，弱化了教研管理；固守分工，僵化本位。

教學校長——教務處+教研處（教研專業隊伍）

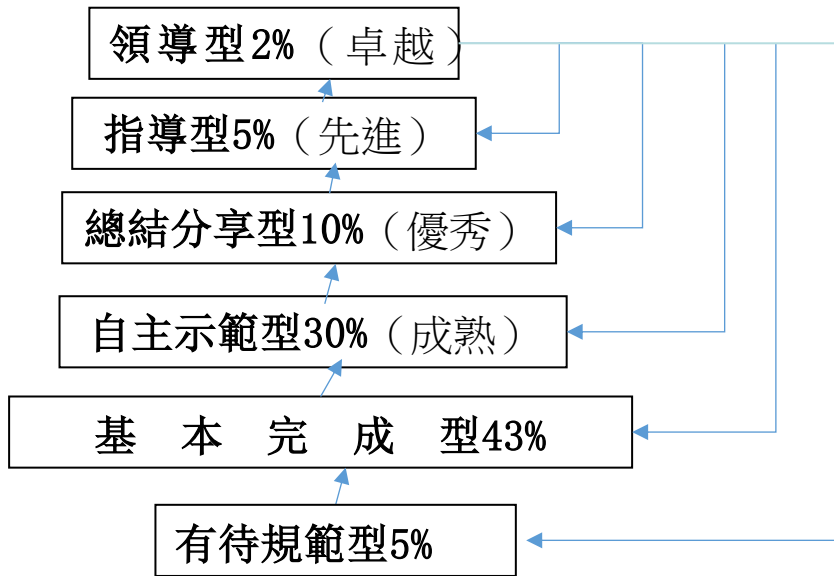
教務處——行政副處長+教研副處長（教研專業人員）

有分工是為了各司其職，業有專攻。
有統籌是為了統一行動，加強合作，

◆ “專業” 不一定專職



理想的區域教師隊伍構成可用下圖表示（圖中百分比為約數）





建設教研專業隊伍

認識兩組20%與80%

不足20%的領導型、指導型、總結分享型教師，
80%決定區域教師隊伍能力水準的先進度。

不足20%的校本教研專業人員，
80%決定校本教研的效率。

卓越 ↔ 先進 ↔ 優秀 ↔ 成熟 ↔ 成型 ↔ 新人





● 教研專業隊伍——把“想得明白”
落實到“做得明白”

- 一是指導教學——搭梯子、開方子
- 二是輔導教研——引資源、設平臺
- 三是培訓教師——解教困、強教能

教研活躍性——教師個體螺旋上升
教師隊伍構成提升
校本教研效能提升





用好教研可用資源

1. 給專家出題基於本澳學其長。
2. 給內師任務基於本澳用其長。
3. 給骨幹空間基於本澳養其長。

- ✓ 用好專家——不迷信
- ✓ 用好內師——不抱怨
- ✓ 用好骨幹——不避嫌



希望之帆



祝福本澳的教研文化味越來越濃

教研機制不斷完善
教師隊伍不斷出新



非常感謝！

