# 农村小学校长如何引领教师走专业发展之路5篇

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-06-10

*第一篇：农村小学校长如何引领教师走专业发展之路农村小学校长如何引领教师走专业发展之路(2024-05-26 19:16:51)转载▼ 标签： 杂谈[内容摘要]：学校不仅有培养学生、促进学生成长的义务，而且还有培养教师，促进教师专业发展的职...*

**第一篇：农村小学校长如何引领教师走专业发展之路**

农村小学校长如何引领教师走专业发展之路(2024-05-26 19:16:51)转载▼ 标签： 杂谈

[内容摘要]：学校不仅有培养学生、促进学生成长的义务，而且还有培养教师，促进教师专业发展的职责。然而，农村小学教师的发展普遍存在被边缘化的倾向，造成教师发展的旁落与教师自我的迷失。有效地促进教师的专业成长，积极探究促进教师专业发展的基本策略，对于推动教师专业成长和学校发展，对于促进新一轮课程改革，具有十分重要的意义。

影响农村教师专业发展的主要因素有环境因素、学校因素、群体因素、个人因素等。引领农村小学教师专业成长的策略跟进：

1、创设氛围，创造条件，强化教师教学成就感；

2、建章立制，规划目标，引领教师专业发展；

3、搭建平台，提供条件，促进教师专业成长。

[关 键 词]：专业发展、策略、引领、培训、合作

[正

文]： 学校是传承文化的场所，教师是传递文化的媒介，学校不仅有培养学生、促进学生成长的义务，而且还有培养教师，促进教师专业发展的职责。在提倡“以人为本”的今天，我们既应当强调“生本”，更要重视“师本”。新课程改革对教师的教学行为提出了许多新要求，它要求教师必须尽快地从传统的角色中走出来，成为新课程的研究者、实践者和创造者。然而，农村小学教师的发展普遍存在被边缘化的倾向，教师的发展往往被视为已经完成的时态，造成教师发展的旁落与教师自我的迷失。有效地促进教师的专业成长，让教师在教学改革与发展中找到自己的位置，是农村中小学教师队伍建设不断加强的重要保证。李岚清副总理曾说过：“一位好校长，就能带出一批好教师；一批好教师，就能带出一批好学生，办出一所好学校。”校长只有急教师之所急，想教师之所想，努力为他们搭建展示才能的舞台，才能做到“教师要爬多高的楼，校长就要为教师搭多高的梯。”正确认识影响农村教师专业发展的诸多因素，积极探究促进教师专业发展的基本策略，对于推动教师专业成长和学校发展，对于促进新一轮课程改革，具有十分重要的意义。

一、影响农村教师专业发展的因素分析：

教师的专业发展是指教师个体的专业成长过程，特别是教师个体内在专业结构的更新、丰富和完善。影响农村教师专业发展的主要因素有环境因素、学校因素、群体因素、个人因素等。

1、环境因素

新一轮课程改革对教师提出了新的挑战和要求，为教师专业成长创造了良好的社会环境。但是，近几年小学教育失衡，城市农村小学教育的差距越来越大。一是学校设施，在校舍和教育教学配套设施方面城里小学优于农村小学这是不争的实事，从我们参观考察的北京建华实验学校和朝阳区呼家楼中心小学可窥一斑，我们农村小学是望而兴叹。二是学校师资，城里小学教师的质量比农村小学高，编制数也比农村小学多。城里老师的待遇高于农村，受尊重的程度好于农村，城里老师占有的教育资源比农村的优越，城里老师的成长和进步比农村学校的教师快。农村小学教师普遍年龄老化，缺乏专业性教师，教师专业化程度较低。农村的孩子也是孩子，也需要好的教育，但现实是政府不可能把农村的每一处小学都建设成“实验小学”。

2、学校因素

学校是教师进行教育教学工作的主要场所，更是教师专业发展的主阵地。但是大多数农村学校没有制定教师培养的目标规划，也没有教师培养的明确要求，教师很少有外出学习的机会，学校极少为教师发展搭建平台，提供条件支撑。

3、群体因素

群体组织对于教师个体成长的影响和作用是很明显的。由于农村学校规模小，教师之间缺乏相互学习、交流、合作和竞争的机制，直接影响了教师个体的专业成长。管理学中的“木桶理论”告诉我们：农村小学，正如一只沿口不齐的木桶，组成木桶的木板有长有短，要建立优质的学校教育，达到整体优化的目的，作为校长就必须采取科学的方法，把“短板”逐步变成“长板”，从而使整个学校这个“木桶”的“存水量”达到更大值。

4、个体因素

教师自己缺乏自觉学习、自主发展的意识，应对教育改革、课程改革的态度不积极，教师自主发展的需求与动力不足是影响专业发展的关键因素。成长需求是一个人的学习动机之所在，也是他的学习内驱力之发源地。唤醒小学教师的专业成长意识，转变教师的职业态度和行走方式，重要的是要创建一种机制，用机制促进教师自身转变。

二、引领农村小学教师专业成长的策略跟进

1、创设氛围，创造条件，强化教师教学成就感

营造一个宽松、开放的成长氛围，对教师的专业发展有很大帮助。随着新课程改革的实施，及时向教师传递新一轮课程改革对教师提出的挑战和要求，使教师产生来自于教育改革、课程改革的危机感和紧迫感。校长要搭建平台，引导教师撰写教学反思、教育随笔、教学论文，把教学实践中的得失成败上升到理论高度，并积极推荐优秀文章在各种刊物上发表。对教师的成果进行宣传展示，无疑是他们扩大影响的“快车道”，是提高工作热情的“助推器”。让教师体会到成功的喜悦，激发他们的自豪感和内驱力，增加每位教师的成功机会。俗话说：“表扬用喇叭，批评用电话”，对于教师取得的成绩，校长不妨“小题大做”，大张旗鼓地宣传展示，因为教师看重的往往不是物质奖励，他们更看重精神鼓励，“名声在外”和“声名远播”会让他们顿觉“风光无限”。

2、建章立制，规划目标，引领教师专业发展

学校教师队伍建设是一个系统工程，必须考虑长期发展，制定本校教师队伍建设的目标规划，落实教师专业发展的具体要求。结合学校实际情况，组建指导小组把脉问诊，帮助青年教师根据学校“教师队伍建设三年规划”来制订自己专业发展三年计划，采取各种切实有效的措施，为教师“充氧”“加油”。引导教师树立终身学习的理念，要求教师工作学习化、学习生活化，做一名学习型的教师。要求教师每天看网、写博，与名师进行交流，与专家进行对话。每学期免费为老师购买几本书，如朱永新的《新教育》，苏霍姆林斯基的《给教师的建议》，《影响教师一生的100个好习惯》等等。要求教师认真学习，做好学习笔记，随时写下心得体会，定期进行沙龙研讨，只有培养教师广泛阅读的良好品质及良好的学习习惯，吸纳千家之精华，“腹有诗书气自华”，教学中才能厚积薄发。

3、搭建平台，提供条件，促进教师专业成长。

一是积极参加外出培训和校本培训，拓展教师专业知识。为了让教师有亲历和名师面对面学习的机会，学校应坚持“走出去，请进来”的做法。“走出去”听名师的课，感受名师的教学魅力。但多数情况下，农村学校的校外培训因时间、经济等问题学校不可能把所有教师都送出去学习，而教师在成长过程中面临教学实践中的困境切实需要解决。面对客观现实，要求外出学习归来的教师完成三个一：一篇学情报告、一节汇报展示课、一份教学反思，这就使更多的教师共同分享了外出培训的收获，使一人的外出学习惠及更多的人，提高培训效益。校本培训是提高教师专业化成长的重要途径，也是学校可持续性发展的有力保障。定期举办学校公开研讨课、教学研讨会，积极承办学区、市等各级各类教学研讨活动，为教师创造公开教学、公开研讨、公开辩论的机会。搭建平台，优课展示、定课研究、同课异构，有针对性地解决教师在教学中遇到的问题，开发校内教师教育资源，促进教师的合作、探究、交流，有利于教师的专业发展，打造研究型教师队伍。

二是课题研究，提升教师科研能力。课题是教育实践和教育认识进一步发展中必须解决的问题，教师之间就最为关注的教学问题进行研讨，可以不断地发展教师个人的教学思想和反思个体的教学的行为，理性地回答教学中的“是什么、为什么、怎样办”的问题，从而将实践经验提升为有价值的理论认识。教师在课题的选择、设计、研究和结题一系列活动过程中，能够依据自己的特长和优势，对自己的教育教学实践进行思考，进行研究，自觉地加入到学习和研究的行业，成为教育教学的研究者、实践者和创造者。三是专家引领，激发教师职业追求。首先是借力，即借助专家、学者的力量进行专业引领。聘请省、市级专业研究人员来校讲座、作专题报告、教学现场指导以及教学诊断等，来提升教师的理论素质，加快专业发展。通过专家引领，“我上先行课，你在后边学”。把专家引领和支持青年教师“走出去”参加各类培训学习结合起来，有效提高青年教师的业务水平培养出本学校的名师。其次是充电，即派骨干教师、管理人员外出学习、培训，接受新观念、新方法。再者是压担子，即给青年教师开学习菜单、任务工作单，指导练五功，以学促练、以教促练、以训促练、以研促练、以赛促练，促进青年教师迅速成长。

四是同伴合作，修炼教师业务素质。把骨干教师培养、名师培养有机结合起来，发挥骨干教师的传、帮、带、作用。推行青年教师培养结对子制度，把有经验的中老年教师与青年教师结成对子，指导、帮助青年教师快速成才。以教研组为单位通过案例教学分析、同伴观摩课研讨、章节说课讨论、同课异构等方式，积极倡导“合作教研”、“自主教研”、“开放教研”，教师之间在教学活动中进行专业切磋、协调和合作，共同分享教育教学经验，共同分享教育教学资源，互相学习，彼此支持，使教师在互补共生中成长，彼此在互动、合作中成长。

五是自我反思，促进教师专业发展。自我反思是教师与自我的对话，是促进教师专业发展的基础和前提。积极倡导每人每周写一篇教育叙事，每两周写一篇教学反思，在教师会上交流、点评，然后将优秀作品推荐到教育报刊上发表。叙事研究让教师在讲与写自己的故事中审视着自己的教育理念，品味着自己教育教学的成败,享受着工作的乐趣，并在逐步改进中不断丰富完善自身的素质和能力。教师在教学中，把自己作为研究的对象，研究自己的教学观念和实践，反思自己的教学观念、教学行为以及教学效果，形成自己对教学现象、教学问题的独立思考和创造性见解，使自己真正成为教学和教学研究的主人。通过校长带动，制度强化，让叙事研究、教学反思成为促进教师专业化发展的捷径。

近几年来，促进教师专业发展的实践探索使我们认识到：教师是课程改革与学校发展的主体，教师专业素养的高低直接影响着新一轮课程改革的成败和学校办学质量的提高，学校必须要关注教师专业成长，从实际出发，实施有效的策略跟进。我们相信，给教师多大的舞台，他们就可以演绎多大的精彩；给教师多大的空间，他们就可以创造多大的辉煌。

促进教师专业发展 提升教师整体素质——

李广春

作者：第十四中学 李广春 时间：2024年01月22日 点击数： 1190 摘要：要提高学校办学质量，一定得从“促进教师专业化发展，提升教师整体素质”方面入手，扎实深入地开展各个层次的、多种形式的校本培训与学习，让教师在日常教育教学工作实践中锻炼，在实战中提高；实施名师带动工程、名校带动工程，对促进教师的专业发展，建设高素质教师队伍，将起到强有力的推动作用。关键词：教师专业发展

主渠道

校本培训与学习

名师带动工程

名校带动工程推动作用

要提高学校办学质量，一定得从“促进教师专业化发展，提升教师整体素质方面入手”，而促进教师的专业发展，建设高素质教师队伍，则是一个复杂的系统工程。

一、结合日常教育教学工作实际的、校本的学习与培训是促进教师专业发展的主渠道

只有从学校教育教学工作的实际需求出发，创新性地开展工作，扎实深入地开展各个层次的、多种形式的培训与学习，才能提高广大教师的师德水平和业务素质，促进教师教育教学生活的幸福指数的提高，进而为学校的教育教学改革与发展奠定良好的师资基础。

（一）立足岗位工作实际，搞好教师岗位培训，提高工作水平依托“河北省中小学教师素质提高全员远程培训”平台，按照每位教师现有岗位工作实际对口选择专业，组织全体教师通过网络远程培训的形式在线观看视频、发帖、发表论文等完成学习任务，利用远程培训促进教师素质整体提高。

（二）加强青年教师培训，利用青年教师的闯劲儿与活力，带动整个教师队伍建设 1．全面开展新教师培训

组织新入职教师参加区级理论培训和考核，参加校、区各级教学技能比赛。提高新教师的师德修养和专业水平，对新教师进行教学基本功训练、教学技能培养，实现新教师一年入门、三年合格的目标。

2．深入开展结对子拜师活动，把青年教师扶上马、送一程 新老教师结对子帮扶工作中，老教师对青年教师的教案进行日常批阅，新老教师之间相互跟踪听课，师傅手把手教徒弟备课、上课、驾驭课堂，使得每位新教师能够尽快胜任本职工作。师傅示范课和徒弟汇报课的展示活动，也让我们看到了师徒教学相长。

（三）加强对骨干教师、优秀教师的培养，形成骨干和中坚力量，以点带面促进全体教师的专业发展

下大力气培养教研组长、备课组长和年级组长等骨干教师。为教师创造条件送出培训学习、增长见识，创造条件宣传展示、推荐评优培养为名师，以此作为奖励。

如：选派部分学科优秀教师参加“国培计划骨干教师培训”和顶岗置换培训，让教师享受优质的教育资源。

（四）紧密结合学校的教育教学实际，采取多种形式真正提高学习与培训的效果 1．实行教师集中业务学习制度，定期开展讲座与培训

集中培训与学习每周一次，每周四下午定期请校内外的领导、名师宣讲先进的教育理念和实用的教学经验，为形成良好的校风、教风、学风，奠定坚实的基础。

2．积极参加心理健康教育培训和课题研究

心理健康教育教师参加专修提高班，促进学校心理健康教育工作的长效开展；组织班主任和学科教师参加心育能力专修班，完善我校心理教师、班主任和学科教师的知识结构，提高教师业务技能，形成我校心理健康教育工作的良好氛围。

在班主任心理辅导、教师心理保健、学生心理素质调查等方面开展相关研究，组织申报“十二五” 国家级尊重教育课题；加强心理健康教育交流与研讨，促进学校心理健康教育经验分享。

3．以赛代训，以评促学，开展各项教学竞赛和评比活动，为全校教师提供展示成果、比拼技能、提高素质的广阔平台 进行教学基本功大赛和优质课评比、岗位练兵活动等，评先选优，激发全体教师“学知识、练技能、干工作”的热情，用“评出来的尖子”“干出来的先进”做示范引领的作用，促进了教师队伍建设，对学校教育教学工作水平的进一步提升起到积极的推动作用。

二、结合日常教学工作，让教师在实践中锻炼，在实战中提高

（一）扎实开展校本教研，加强学科组活动的实效性

1．分学科组开展《2024年版新课标》的学习和新版教材的研究，为日常教学工作奠定基础。

2．确立有针对性的研究主题，围绕结合教学实际的主题进行研讨活动，让教师在教学中研究，在研究中反思，在反思中学习，在学习中提高。

3．分学科组开展“生本教育”培训，重点向大家介绍以小组合作学习为主的教与学方式，很好地诠释了“先学后教、少教多学、以学定教”的生本教育理念。

（二）不断提高教师的实验操作能力，选派优秀教师参加区、市各级探究实验课竞赛活动

（三）开展教师全员现代教育技术等教学基本技能的培训与学习

三、实施名师带动工程，学名师做名师 通过骨干教师的引领和辐射作用，提升教师的专业技能，带动全体教师教学水平的均衡发展。

（一）开展“学名师，做骨干，创名校”系列培训活动

以搜集、编排“名师宝典”，“名校之路”等系列学习材料为抓手，在全体教师中开展“学名师，作骨干，创名校”学习培训活动，进一步提高全体教师的业务水平，激发全体教师的工作热情与干劲儿。

（二）积极开展骨干教师示范导学活动 1．邀请兄弟学校的区级骨干教师到校讲课送教，进行校际间的学习与交流，促进学校的教研与学习，促进学校教师的专业成长。

2．鼓励支持本校的区级骨干教师外出送教，培养锻炼学校的骨干教师队伍，同时宣传学校优秀教师、树立学校良好形象。

四、实施名校带动工程，促进教师的专业发展和学校的振兴

近学生本教育先进校新世纪高中，远学有效教学标杆杜郎口中学，与十中结成帮扶对子搞共建。通过开展向名校学习的活动，借力名校十中的优质教育教学资源，发展自己，争创海港区西部名校。

（一）向先进学校学习，进行课堂教学模式的改革

1．向高效课堂研究先进校秦皇岛市新世纪高中学习建设高效课堂的经验与方法 请新世纪高中的教师到校传授建设高效课堂的经验经验与方法。选派本校各学科的骨干教师到新世纪高中听课观摩学习。2．分期分批选派本校各学科骨干教师到山东杜郎口中学深入学习

学习实践“先学后教，少教多学，当堂训练”的课堂教学模式，切实转变教学方式、学习方式，着力提高学生自学、参与、合作、交流、表达、质疑、创新等能力，提升学生综合素质，提高课堂教学效率。

（二）与十中结成帮扶对子，借名校资源、以帮扶特色促教师进步、学校发展

1．请进来：把十中的名师请到我校发挥作用

（1）聘请十中名师到我校收徒授艺，做我校个别学科青年教师的业务导师，为我校薄弱学科培养骨干力量。

（2）请十中的名师到校作课，送教导学、示范引领。

（3）请十中的名师到校开展名师讲堂活动，宣讲教育教学经验，指导教育教学工作。2．走出去：定期组织学校师生走出校门深入十中体验和学习

组织教师参加“十中一日”体验活动，到十中去听优秀教师的常态课，参加十中的教研组活动，现场观摩学习十中优秀教师教育教学的先进经验。

3．搞联合，与十中联合搞教学活动，同样教学进度、同台竞赛、同卷测试，努力向教学的高标准看齐、迈进

我们将通过扎实深入地开展多层面、多形式的校本培训，让教师在日常教学工作实践中锻炼，在实战中提高；通过实施名师带动工程、名校带动工程，促进教师的专业发展，建设高素质教师队伍，同时培养并推出十四中的名师，创十四中的优秀品牌。

在新课程背景下，校本教研已被提上了很重要的议事日程，它已经成为推进新课程改革，学校可持续发展，教师专业化成长的必然选择。基于教育发展大背景的这种需求，我校自高中课改之初就重视校本教研，从学校实际出发，围绕学校教育教学工作中的重要问题，有针对性地开展教研活动，积极营造校本教研氛围，努力促进教师专业成长。

一、加强校本培训提升教师理论水平

校本培训是提升教师理论水平、实践能力的最主要、最直接的途径。实践证明也是行之有效的最快捷的方法之一。为此，我校十分重视校本培训工作的开展，主要做好以下四个方面的工作：

1、制定严格可行的理论学习制度。理论学习采取集中与分散相结合的形式。具体要求每位教师做到三个“五个一”即每周“五个一”教研组活动一次，备课组至少活动一次，至少一个小时的理论学习或心得交流，至少听一节课，至少写一篇教学反思（包括教后记等）或随笔。每月“五个一”写一篇学习心得，做一次课题研究进展情况汇报，开展一次读书论坛活动，拟一份符合新课标理念的试卷，写一篇教学叙事或案例。每学期“五个一”订一本教育教学杂志，学习一本教育教学理论专著，参与一个课题研究，听一次专家专题讲座（学校举办），撰写一篇教育教学论文。以上各项任务完成情况由教务处教研室定期或不定期进行量化检查。

2、构建科学合理的校本培训模式。采取“分层培训，分级管理”的办法。

对于新分配、新上岗的教师，采用“学习—实践—考评—分类”的通式培训模式，时间1—3年，培养符合现代教学规范的合格教师。对于教学新秀，采用“定向—研修—独创—反思”的培训模式，时间3—5年，造就具有创新能力的骨干教师和学科带头人。对于教学骨干、学科带头人，采用“再研修—再实践—再反思—提高”的培训模式，培养专家型、学者型教师。以上各层次教师的培训由教研组长，教务处教研室及学校分别管理。

3、采取“专家引领，同伴互助”的培训机制。为了加快我校教师的专业化成长速度，缩短年青教师、优秀教师、骨干教师的成长周期。近两年来我校先后邀请或聘请了省内专家到我校开设校本培训专题讲座或作为兼职导师；聘请本校省地市学科带头人、骨干教师作为校本培训导师。选派了包括校长、处室主任以及各教研组长、科任教师在内的几十人参加了各级各类的培训班。组织各年段各学科骨干教师到名校参观学习。另外，学校还组织了各教研组长、备课组长、优秀班主任到兄弟学校开展校际交流。

4、建立校本培训与教研的反思评价体系

只有培训和单纯的教学实践，如果缺少反思的环节和科学有效的评价体系的支撑，那么对教师们的专业成长是极其不利的。从立足于教师自身的需要和专业发展的角度出发，我校建立教师专业成长记录袋。具体内容包括：我的教学（公开教学的教案、课件、评议、影像资料；我成功的教学设计；我成功的教学案例；我的教学心得比如教学闪光点、教学启示、教学遗憾、改进办法等）我的学习（进修或培训情况；阅读的书目、读书文摘；听取的讲座或报告记录；我的随笔与杂记；听课记录等）我的研究（教育教学研究；课题研究；论文或著作）反思评价（教学反思笔记；自我成长分析；自我评价；学校评价；同行评价；学生家长评价）我的成果（高考成绩；会考成绩；个人奖励；指导学生获奖情况等）等栏目。学期末，在全校范围内展示自己的成长记录袋，一方面可以促使教师回顾自己的教学历程，从中积累成功的经验，找寻失败的教训。另一方面，通过交流可以发现自己的优势，找出自己与别人的差距，在比较中找准自己的最佳发展方向，从而顺利实现教师的自我评价、提升教师的专业化水准。同时，由教务处教研室每学年印发《福安二中教师发展性评价手册》定期对我校教师的专业成长进行全方位(教师自我发展评价，教师自我发展反思评价，教师课堂行为方式评价（专家评），教师发展同行（备课组、教研组、年级组）评价，课堂教学评价)的监控与评价。

二、强化校本教研提高教师实践能力

学校成功的内在机制，在于建立一个高水平的教学研究集体，确切地说，就是教师通力合作形成的支持教与学的氛围，有了这样的氛围，才能形成改革的力量。在新课程背景下，更应当强调同伴互助和合作，教师之间建立积极的伙伴关系，建立一种新的促进教师合作、发展的学校文化，形成宽松的环境和开放的氛围，加强教师之间以及在课程实施等教学活动中的交流与对话、沟通、协调与合作，共同分享经验与成功。为此我校加强教研组建设，以教研活动为载体，营造校本教研校园文化氛围。

1、开展形式多样的公开教学活动。近两年来我校先后开设了主题为“高一新教材的教学”“多媒体环境下的课堂教学”等公开教学活动。或由青年教师（徒弟）上阵，或由老教师、优秀教师、骨干教师上示范课、观摩课，或师徒同上即同题异构，或采取同题说课上课相结合的形式，或采取“师傅指导、徒弟执教、组员评课”的方式。总之，形式多样，生动而有实效。既提高了教师们的实践能力，也促进了教师们的专业成长。

2、实施“实用、快速、有效、”的蓝青工程。教育家科南特说过：“一个学校的荣誉不在于它的校舍和人数，而在于它一代一代教师的质量。”可以说，没有教师的成长就没有高品质的教育。为了加快青年教师成长的步伐，加大青年教师岗位成才的力度，做到“以老带新，以优促新”。我校自2024年开始决定以蓝青工程为依托，以师徒结对为基本形式，提高青年教师教育教学水平。每学年初都要举行师徒结对签字仪式，签订师徒结对协议，明确师徒职责。我校蓝青工程的实施主要体现为“引领、实践、反思”三个步骤。

①、引领：师徒结对的引领首先表现在对青年教师师德的引领。其次是业务上的引领。包括三个方面：一是理论知识学习引领。二是课堂教学业务的引领。三是学科课题研究的引领。

②、实践：我校的具体做法有三个阶段：第一阶段：对于刚毕业的青年教师，首先要求结对的师徒一起观摩学校里其他骨干老师的课或校外的课堂教学。重点是讨论分析任课教师课堂教学的优劣得失。第二阶段：采用师徒共进课堂的行动研究。要求指导教师进入青年教师的课堂，同时共同参与备课，师徒每周进行互相听课评课、进行各方面的交流和指导，促进新教师的快速成长。第三阶段：指导老师着重引导青年教师对课堂教学进行深入的思考。明确什么是课堂教学？我的优势在哪？我的特长是什么？在此基础上取长补短，达到再提高的目的。

③、反思：一是师徒共同反思，相携共进。每一次完成课堂教学后师徒应该对教学进行反思（例如撰写教学反思、随笔、案例等）。二是自我反思。青年教师要能够自我提问，自我反思。三是反思中提升并尝试进行课题研究。

3、实施校本课题研究牵动战略。根据新课改的要求和学校教育教学的实际，我校积极实施课题研究牵动战略。让每位教师人人有课题，个个有任务，全员参与，实现“科研兴校、科研兴教、科研兴师”的目标。近三年来我校申报和实施的国家级课题3个，省级课题1个，宁德市级课题1个，校本课题27个。其中地理组的校本课题“福安赛江沿岸中国民间船舶修造中心的形成与发展调查”获省三等奖。学校95％以上的专任教师均参与课题研究。另外，学校近期正在申报全国教育科学“十一五”规划教育部重点课题“教育实验与课堂教学变革研究”分课题“中小学语文个性化教学实验研究”课题。

近三年来我校教师撰写的教育科研论文、课题论文总计135篇。其中在公开发行的报刊上发表的论文共计68篇。获国家级课题研究成果一等奖的论文3篇，二等奖的论文1篇。

4、举办系列专题教研论坛活动。教育科研的价值和生命力，在于解决教学中发现的问题和存在的困难，为此我们创设了教科研系列论坛活动，分为校长论坛、教研组（备课组）论坛、班级管理论坛等。论坛有计划、有方案、有布置、有落实、有评价，目的就是给教师创设研讨的氛围，搭建展示的舞台，提供参与的机会。每次论坛，确定一个中心议题，采取“评、议、研、辩”的方式，以达到共同提高，解决实际问题的目的，从而促进教师的专业成长，为实施新课程提供保障。学校先后开设了“我与新课程共同成长”“努力、机遇、成长”“我的专业化成长之路”“如何成为最受学生欢迎的老师”“如何在新课标理念下，开展班级文化建设”等主题论坛活动。同时，教务处、教研室定期出版内部交流刊物《教研天地》并开设学校的网上论坛。为教师们提供一个论辩之后反思总结的平台。

以上是本人在组织开展学校教科研工作中的一些具体的做法或粗浅的见解，肯定有许多不成熟之处，还望同行们不吝赐教。

**第二篇：农村小学校长如何引领教师走专业发展之路**

农村小学校长如何引领教师走专业发展之路

[内容摘要]：学校不仅有培养学生、促进学生成长的义务，而且还有培养教师，促进教师专业发展的职责。然而，农村小学教师的发展普遍存在被边缘化的倾向，造成教师发展的旁落与教师自我的迷失。有效地促进教师的专业成长，积极探究促进教师专业发展的基本策略，对于推动教师专业成长和学校发展，对于促进新一轮课程改革，具有十分重要的意义。

影响农村教师专业发展的主要因素有环境因素、学校因素、群体因素、个人因素等。引领农村小学教师专业成长的策略跟进：

1、创设氛围，创造条件，强化教师教学成就感；

2、建章立制，规划目标，引领教师专业发展；

3、搭建平台，提供条件，促进教师专业成长。

[关 键 词]：专业发展、策略、引领、培训、合作 [正 文]：

学校是传承文化的场所，教师是传递文化的媒介，学校不仅有培养学生、促进学生成长的义务，而且还有培养教师，促进教师专业发展的职责。在提倡“以人为本”的今天，我们既应当强调“生本”，更要重视“师本”。新课程改革对教师的教学行为提出了许多新要求，它要求教师必须尽快地从传统的角色中走出来，成为新课程的研究者、实践者和创造者。然而，农村小学教师的发展普遍存在被边缘化的倾向，教师的发展往往被视为已经完成的时态，造成教师发展的旁落与教师自我的迷失。有效地促进教师的专业成长，让教师在教学改革与发展中找到自己的位置，是农村中小学教师队伍建设不断加强的重要保证。李岚清副总理曾说过：“一位好校长，就能带出一批好教师；一批好教师，就能带出一批好学生，办出一所好学校。”校长只有急教师之所急，想教师之所想，努力为他们搭建展示才能的舞台，才能做到“教师要爬多高的楼，校长就要为教师搭多高的梯。”正确认识影响农村教师专业发展的诸多因素，积极探究促进教师专业发展的基本策略，对于推动教师专业成长和学校发展，对于促进新一轮课程改革，具有十分重要的意义。

一、影响农村教师专业发展的因素分析：

教师的专业发展是指教师个体的专业成长过程，特别是教师个体内在专业结构的更新、丰富和完善。影响农村教师专业发展的主要因素有环境因素、学校因素、群体因素、个人因素等。

1、环境因素

新一轮课程改革对教师提出了新的挑战和要求，为教师专业成长创造了良好的社会环境。但是，近几年小学教育失衡，城市农村小学教育的差距越来越大。一是学校设施，在校舍和教育教学配套设施方面城里小学优于农村小学这是不争的实事，我们农村小学对于城市的学校是望而兴叹。二是学校师资，城里小学教师的质量比农村小学高，编制数也比农村小学多。城里老师的待遇高于农村，受尊重的程度好于农村，城里老师占有的教育资源比农村的优越，城里老师的成长和进步比农村学校的教师快。农村小学教师普遍年龄老化，缺乏专业性教师，教师专业化程度较低。农村的孩子也是孩子，也需要好的教育，但现实是政府不可能把农村的每一处小学都建设成“实验小学”。2、学校因素

学校是教师进行教育教学工作的主要场所，更是教师专业发展的主阵地。但是大多数农村学校没有制定教师培养的目标规划，也没有教师培养的明确要求，教师很少有外出学习的机会，学校极少为教师发展搭建平台，提供条件支撑。

3、群体因素

群体组织对于教师个体成长的影响和作用是很明显的。由于农村学校规模小，教师之间缺乏相互学习、交流、合作和竞争的机制，直接影响了教师个体的专业成长。管理学中的“木桶理论”告诉我们：农村小学，正如一只沿口不齐的木桶，组成木桶的木板有长有短，要建立优质的学校教育，达到整体优化的目的，作为校长就必须采取科学的方法，把“短板”逐步变成“长板”，从而使整个学校这个“木桶”的“存水量”达到更大值。

4、个体因素

教师自己缺乏自觉学习、自主发展的意识，应对教育改革、课程改革的态度不积极，教师自主发展的需求与动力不足是影响专业发展的关键因素。成长需求是一个人的学习动机之所在，也是他的学习内驱力之发源地。唤醒小学教师的专业成长意识，转变教师的职业态度和行走方式，重要的是要创建一种机制，用机制促进教师自身转变。

二、引领农村小学教师专业成长的策略跟进

1、创设氛围，创造条件，强化教师教学成就感

营造一个宽松、开放的成长氛围，对教师的专业发展有很大帮助。随着新课程改革的实施，及时向教师传递新一轮课程改革对教师提出的挑战和要求，使教师产生来自于教育改革、课程改革的危机感和紧迫感。校长要搭建平台，引导教师撰写教学反思、教育随笔、教学论文，把教学实践中的得失成败上升到理论高度，并积极推荐优秀文章在各种刊物上发表。对教师的成果进行宣传展示，无疑是他们扩大影响的“快车道”，是提高工作热情的“助推器”。让教师体会到成功的喜悦，激发他们的自豪感和内驱力，增加每位教师的成功机会。俗话说：“表扬用喇叭，批评用电话”，对于教师取得的成绩，校长不妨“小题大做”，大张旗鼓地宣传展示，因为教师看重的往往不是物质奖励，他们更看重精神鼓励，“名声在外”和“声名远播”会让他们顿觉“风光无限”。

2、建章立制，规划目标，引领教师专业发展

学校教师队伍建设是一个系统工程，必须考虑长期发展，制定本校教师队伍建设的目标规划，落实教师专业发展的具体要求。结合学校实际情况，组建指导小组把脉问诊，帮助青年教师根据学校“教师队伍建设三年规划”来制订自己专业发展三年计划，采取各种切实有效的措施，为教师“充氧”“加油”。引导教师树立终身学习的理念，要求教师工作学习化、学习生活化，做一名学习型的教师。要求教师每天看网、写博，与名师进行交流，与专家进行对话。每学期免费为老师购买几本书，如朱永新的《新教育》，苏霍姆林斯基的《给教师的建议》，《影响教师一生的100个好习惯》等等。要求教师认真学习，做好学习笔记，随时写下心得体会，定期进行沙龙研讨，只有培养教师广泛阅读的良好品质及良好的学习习惯，吸纳千家之精华，“腹有诗书气自华”，教学中才能厚积薄发。

3、搭建平台，提供条件，促进教师专业成长。

一是积极参加外出培训和校本培训，拓展教师专业知识。为了让教师有亲历和名师面对面学习的机会，学校应坚持“走出去，请进来”的做法。“走出去”听名师的课，感受名师的教学魅力。但多数情况下，农村学校的校外培训因时间、经济等问题学校不可能把所有教师都送出去学习，而教师在成长过程中面临教学实践中的困境切实需要解决。面对客观现实，要求外出学习归来的教师完成三个一：一篇学情报告、一节汇报展示课、一份教学反思，这就使更多的教师共同分享了外出培训的收获，使一人的外出学习惠及更多的人，提高培训效益。校本培训是提高教师专业化成长的重要途径，也是学校可持续性发展的有力保障。定期举办学校公开研讨课、教学研讨会，积极承办学区、市等各级各类教学研讨活动，为教师创造公开教学、公开研讨、公开辩论的机会。搭建平台，优课展示、定课研究、同课异构，有针对性地解决教师在教学中遇到的问题，开发校内教师教育资源，促进教师的合作、探究、交流，有利于教师的专业发展，打造研究型教师队伍。

二是课题研究，提升教师科研能力。课题是教育实践和教育认识进一步发展中必须解决的问题，教师之间就最为关注的教学问题进行研讨，可以不断地发展教师个人的教学思想和反思个体的教学的行为，理性地回答教学中的“是什么、为什么、怎样办”的问题，从而将实践经验提升为有价值的理论认识。教师在课题的选择、设计、研究和结题一系列活动过程中，能够依据自己的特长和优势，对自己的教育教学实践进行思考，进行研究，自觉地加入到学习和研究的行业，成为教育教学的研究者、实践者和创造者。三是专家引领，激发教师职业追求。首先是借力，即借助专家、学者的力量进行专业引领。聘请省、市级专业研究人员来校讲座、作专题报告、教学现场指导以及教学诊断等，来提升教师的理论素质，加快专业发展。通过专家引领，“我上先行课，你在后边学”。把专家引领和支持青年教师“走出去”参加各类培训学习结合起来，有效提高青年教师的业务水平培养出本学校的名师。其次是充电，即派骨干教师、管理人员外出学习、培训，接受新观念、新方法。再者是压担子，即给青年教师开学习菜单、任务工作单，指导练五功，以学促练、以教促练、以训促练、以研促练、以赛促练，促进青年教师迅速成长。

四是同伴合作，修炼教师业务素质。把骨干教师培养、名师培养有机结合起来，发挥骨干教师的传、帮、带、作用。推行青年教师培养结对子制度，把有经验的中老年教师与青年教师结成对子，指导、帮助青年教师快速成才。以教研组为单位通过案例教学分析、同伴观摩课研讨、章节说课讨论、同课异构等方式，积极倡导“合作教研”、“自主教研”、“开放教研”，教师之间在教学活动中进行专业切磋、协调和合作，共同分享教育教学经验，共同分享教育教学资源，互相学习，彼此支持，使教师在互补共生中成长，彼此在互动、合作中成长。

五是自我反思，促进教师专业发展。自我反思是教师与自我的对话，是促进教师专业发展的基础和前提。积极倡导每人每周写一篇教育叙事，每两周写一篇教学反思，在教师会上交流、点评，然后将优秀作品推荐到教育报刊上发表。叙事研究让教师在讲与写自己的故事中审视着自己的教育理念，品味着自己教育教学的成败,享受着工作的乐趣，并在逐步改进中不断丰富完善自身的素质和能力。教师在教学中，把自己作为研究的对象，研究自己的教学观念和实践，反思自己的教学观念、教学行为以及教学效果，形成自己对教学现象、教学问题的独立思考和创造性见解，使自己真正成为教学和教学研究的主人。通过校长带动，制度强化，让叙事研究、教学反思成为促进教师专业化发展的捷径。

近几年来，促进教师专业发展的实践探索使我们认识到：教师是课程改革与学校发展的主体，教师专业素养的高低直接影响着新一轮课程改革的成败和学校办学质量的提高，学校必须要关注教师专业成长，从实际出发，实施有效的策略跟进。我们相信，给教师多大的舞台，他们就可以演绎多大的精彩；给教师多大的空间，他们就可以创造多大的辉煌。

**第三篇：引领学校变革,走特色发展之路**

引领学校变革，走特色发展之路

上海市甘泉外国语中学刘国华

当今的中学校长总是被赋予多样化的角色形象，诸如决策者、组织者、管理者、协调者、策划者等等。而十几年校长工作的历练，令我深深意识到校长的主要角色应是一个引领者：引领学校的变革，引领学校的特色发展。

一、变革的动因：特色发展的战略选择

在学校教育发展过程中，学校变革不可能自发的产生，而是校长自觉引领的结果。校长是集决策者、探索者和研究者于一身，更应当是一位富有创新、改革精神的引领者，校长只有以引领者的形象出现时，才能以一往无前的创新胆识带动和推进学校教育的发展与改革。要让甘泉外国语中学这所老完中顺应时代呼唤，实现新的跨越，动力在于解放思想，出路在于深化改革，我在对甘泉的办学历史及其他主客观条件分析的基础上，对学校变革进行了以下战略思考：

思考一：变革要有独特性。要在具有一般学校办学水平的基础上把学校办成富有个性特征办学风貌的学校，主要表现在有独特的办学思想、独特的办学内容、独特的办学策略，独特的发展道路。

思考二：变革要有预见性。全球化和信息化突飞猛进，世界变成“地球村”，国际交往的范围不断扩大，频率不断加快，包括日语在内的小语种人才将会日益受到青睐。

思考三：变革要有时效性。要及时跟进上海国际化大都市的发展战略，上海“四个中心”建设呼唤外语人才的快速培养，数以千计的日方企业、中日合资落户沪上，日语人才的需求将不断升温，这是我们发展日语教育的良好时机。

思考四：变革要有校本性。我校作为一所普通完中，并无明显的综合优势。只有创建特色品牌，以特色求发展，才能使学校在未来竞争中立于不败之地。依靠特色品牌将使学校成为永远的赢家。

因此，我们确立“探索教育国际化，走‘日语见长，多语发展’的特色之路”的发展战略。

学校变革是在校长引领下不断推进的过程，要求校长善于以战略的眼光，敏锐的洞察力，分析国内外的办学环境，挖掘学校的办学资源，预测和把握学校变革的趋势，抓住不同时期学校变革的特点、关键、重点和发展项目，以坚定的执行力予以推进，实现学校的特色发展。

二、变革的关键：特色发展的内涵定位 本研究得到华东师范大学基础教育与教学实习研究项目的资助。项目名称：学校管理机制创新的行动研究。项目编号：20060

2世界级战略大师迈克·波特曾经说过：“一个企业要生存、发展，只有两种战略：一是差异化，二是成本领先。”他把企业发展定位一个指向“特色”，另一个指向“效益”，这对于学校发展定位有重要参考价值。校长作为学校的掌门人，在学校发展定位中承担着重要的责任。通过对学校外部办学环境和学校内部办学资源的调研思考，我对学校特色发展定位作如下描述：

1．培养目标定位：学校特色不是供人欣赏的风景，特色“物化”直接表现在育人的规格和素养上。我们提出培养“有教养、有个性、有竞争力、有国际视野的现代人”，这是对从日语教育开始的办学特色的最好概括。

2．管理效能定位：办学理念先进、管理高效、队伍精良、环境优美、特色鲜明，在国内外有影响的品牌学校；探索出一条关注母语和民族文化的有甘泉特色的教育国际化发展道路。

3．发展路径定位：以日语教育为抓手，以外国学生部作为新的生长点，以双外语教学为载体，以国际理解教育为重要内容，以迈向教育国际化为追求，为社会培养高质量的日语及其他小语种后备人才，逐步把甘泉办成“日语见长，多语发展”的特色学校。

对学校特色发展定位是基于以下思考：

特色发展是“日语见长”资源优势的必然要求。特色学校的特色不可能是外界赋予的，只能是由它的历史发展的积淀和自身资源优势等内在条件决定的。我们学校有34年的日语办学历史，不仅积累了丰富的日语教育经验，而且形成了雄厚的日语教师资源，以及韩、法、德、俄语种的师资条件。

特色发展是避免学校之间同质竞争的唯一选择。确定“日语见长、多语发展”特色学校建设的定位既顺应上海作为国际化都市对人才多元化的需求，又满足了学生及其家长对多语学习的愿望。上海市普通中学中将日语作为第一外语开设的，只有我们学校，可以说，我们几乎没有竞争对手。在教育市场竞争日益激烈，学校同质化倾向日趋严重的今天，走出一条错位发展之路，无疑是一种战略选择。

特色发展是提升学校核心竞争力的关键途径。“特色”是“出色”的最大本钱，特色是核心竞争力的本质。特色意味着人无我有、人有我优、人优我精、胜人一筹，只有特色学校才能在激烈的教育竞争中立于不败之地。我们要进一步优化日语，发展多语，办好外国学生部，这有利于扬我所长、展我所优。我们追求的是“独一无二”、“与众不同”、“难以模仿”且能长期保持的竞争优势。

特色发展是树立良好而独特学校公众形象的最好渠道。良好而独特的公众形象直接关系到学校的生存和发展。而特色学校比一般学校更容易为社会所识别，能使学校拥有好的知名度和美誉度，能得到社会各界更多的支持，为学校发展提供不可或缺的社会资源。

三、变革的保障：特色发展的支持系统

1．课程建设：根基

特色系于课程。战略愿景的实现，离不开治校方略的支撑，离不开项目载体的设计和落实。特色定位必须有相应的课程来承载和表现，课程特色是特色学校发展的根基。我们采取“充实——改造——渗透——统整”的方法，对基础型课程进行优化；建设“日语见长，多语发展”外语品牌课程；构建国际理解教育特色的拓展型课程；发展具有“重构活动，打造能力”特色的研究型课程。完善双外语教育的三种模式：（1）主修日语，辅修其它语种；（2）主修英语，辅修其它语种；（3）日语、英语双主修。开发校本特色课程，形成外语（听力、口语）、双语、对外汉语、国际教育（JA课程、EPT课程、IB课程等）、艺体、民族文化、科技（“2024”课程等）、综合实践、社交礼仪、演讲与辩论等课程系列。

2．教师队伍：原色

特色学校发展关键在教师，教师队伍是特色学校的原色。为此我们依托“青蓝工作室”制订并组织实施“529工程”，即培养5名领军人才，20名骨干教师，90名教有特长的教师，提高甘泉教师的整体素质；每年选拔10名以上教师出国专业进修、交流与学习，并且保证每年以10%的速度递增；开设“教师专业发展创新论坛”，建设具有学校特色的教师文化；成立“对外汉语教育研究中心”，加强对外汉语的师资队伍建设；聘请多语种外教，现在学校的外教数量已经增加到8名。

3．学生活动：活力

学生是学校的主体，学生活动是学校特色发展的生命和活力，并最终将体现在学生个性化的成长上。我校经常组织学生参加各种国际比赛，开展中外交流活动，增强学生对中外文化差异性的体验，还组织学生参加“AFS”（国际交流学生派遣）项目，组织学生修学旅行；广泛开展将棋、空手道、跆拳道、茶道等社团的活动，并鼓励学生社团参与外事接待活动，促进体现国际理解的学生社团文化的健康发展；承办中学生国际比赛，开展与国际友好学校的学生互访活动，扩展学生视野，提高他们国际沟通、理解、合作的能力。

4．制度创新：平台

在一片“强化管理”声中，制度似乎变成了一种强制、外控的手段，不利于创设教师和学校发展的生态环境。我以为制度创新要体现科学化和人文化的和谐统一，我们的探索在于：⑴构建“规范＋情感＋权变”的管理模式，设计符合学校发展战略的高效的“组织、制度和工作流程”。⑵采用人文精神促科学精神，淡化垂直领导，强化横向沟通的管理策略，以感化促转化。⑶改革管理机构设置，将现有中层机构整合，成立课程教学部、人力资源部、事业发展部、学生工作部、外国学生部和后勤保障部。⑷完善中层干部“民主推荐，竞争上岗”的选拔任用机制，继续推行“主任助理制”、“任期责任制”、“述职报告制”。⑸建设学习研究型团队，改革会议制度，定期举行以“创新——让工作充满活力”为主题的教育、管理创新论坛。⑹借鉴企业管理理念与机制，采用项目招标制和项目管理制，推进目标管理和全面质量管理，形成具有校本特色的管理文化。

5．文化积淀：灵魂

校长引领学校变革，是一种学校文化重建，绝不是某一领域、某一局部、某一点的变革，而是整体的学校文化的变革。不断增加学校的文化积淀，才是学校特色发展的灵魂。为此，我校确立和谐发展的办学价值观，重点是营造奋发有为、舒心愉快、多元文化交融的学校文化氛围，提升人的精神境界，让和谐发展积淀为学校的价值追求，促进教师、学生、学校的和谐发展；以人为本，构建“发现人的价值，开发人的潜能，提升人的素质，张扬人的个性”的学校观念文化；在制度建设上维护人的尊严，体现生命的价值，以生命生成的观点重建学校制度文化，使学校成为生命的寓所，工作学习的乐园，放飞理想的天地；重建富有多元文化交融特色的环境文化，使环境凸现民族文化，彰显学校个性，体现多元特色，赋予学校环境生命性和育人功能；建设学习型团队，力求通过“全员学习”、“全程学习”和“团队学习”三种学习方式的推进，使学校成为开发群体智力、激发集体智慧、彼此理解支持的能持续发展的学习共同体。

“十年磨一剑”，我们用六年的时间引领学校变革，走特色发展之路，取得了初步的成效。改革的道路还很长，我们愿以与时俱进的精神、激流勇进的毅力、敢为人先的魄力，继续引领甘泉外国语中学的变革，“不做机械重复的事，做出灵光来；不做不动脑筋的事，做出思想来；不做人云亦云的事，做出个性来；不做应付检查的事，做出实效来”，努力将我校建设成在国内有一定影响的特色品牌学校。

**第四篇：如何引领教师专业发展（范文）**

如何引领教师专业发展

丰宁二中

杜明欣

学校的发展需要一支专业化水平很高的骨干教师群体，需要优秀的、有自己教育优势和特色的骨干教师引领整个教师队伍的成长。教师专业成长，是指教师参加工作以后的教育思想、知识结构和教育能力的不断发展。由于教育的动态性和拓展性，教育技能和素质只有在教育、教学实践中才能得以不断认识和提高。

当前的基础教育新课程改革极大地改变了人们的教育理念、学生的学习方式，也将从根本上改变教师的教学方式。面对新课程，教师将一切从新开始：重新理解教育，重新理解课程，重新认识学生，重新设计教学。这对我们的专业素质提出了前所未有的新要求。作为一线教师，应该以新课程改革为契机，不断地加强学习，提升自己的专业素质，成为专业发展的排头兵，引领教师专业发展。在具体实施过程中，我们应做到以下适应新课程改革的教师专业素质发展的核心内容。

一、读书———教师专业成长的重要途径

我们的专业成长虽然在很大程度上受所处环境的影响，但更重要的是取决于自己的心态和作为。我们不应是专业发展的“被动的接收器”，更应是自身发展的积极建构者。“自觉”、“自主”应成为教师专业发展的关键词。它具体表现为专业发展的自主意识与能力，即能自觉地对自己的专业发展负责，自觉地对过去、现在的状态进行反思，对未来的发展水平、发展方向与程度做出规划，并能自主自觉地遵循自己专业发展的目标、计划、途径，努力实践，成为自身专业发展的主人。只有充分激发起教师专业发展的内在动力，才能使教师的成长由自发转向自觉，由个别转向群体。可以说没有一个优秀的教师是师范院校直接造就出来的，优秀教师都是在工作过程中成长起来的。因此，必须抱着积极主动的心态，寻找一切有用的教育资源，利用一切可能的机会向书籍学习，向专家学习，向学生学习，向社会学习，向实践学习。当一个教师知道自己要什么，并且非常渴望获得它们的时候，就不会放弃任何—个可能通向成功的机会。就会利用、发现、创造各种机会和条件，自觉学习，关注校内外的先进经验，举一反三，注意积累自己的实践历程并加以理论上的反思和提升。可以说，教师自主发展的意识是成长的最关键因素。

二、培训———提升理论修养

一个好的教师，必须能适应时代的发展，不断更新教育、教学理念，我们必须具备较高的政治素质和文化素养以及较强的组织能力。我们要积极参加学校组织的校本培训、专业培训。通过理论学习，养成理论学习和实践反思的习惯，不断提高研究和解决教学实际问题的能力，把日常教学工作与教学研究、自己的专业成长融为一体，提高自身修养。利用每次业务学习时间向广大教师学习教育教学改革的理论，珍惜教育专家或名师来学校讲座的机会。我们自觉的参加学历进修，把理论学习内化为自觉行动。

三、集体备课———发挥团队优势

新课程理念提倡合作，不仅是指学生的学习方式，还应是教师的教研方式。发挥团队精神，发挥每个教师的特长，互相取长补短，群策群力，增强教师之间的合作关系，使原来势单力薄的教师个体走出封闭的圈子，每个教师的个人优势被整合为集体的智慧，会时时迸发出令人惊喜的创新思维和教学设计。以往的备课，每个老师要备一本书的内容，不但花费的时间长，而且每个单元、每课内容都备得不是很精致。费时低效，甚至有时为了应付检查，就索性“抄教案”。

集体备课做到了“资源共享、优势互补、酌情加减、课后反思”的原则。其一，备课以教研组为单位，每周固定时间在办公室集体备课；其二，教研组每人主备一至两个单元，就这个单元的内容进行细致、深入地备课。每周教研组活动时，按单元由负责主备的老师先讲解自己所备单元的整体思考和每课的重难点、教学设计以及教具准备等；其他老师边听边在课本上做详细的记录，然后全组老师共同商议，制定出一份比较完善的教案，并把这一单元的教案，拷贝到电脑中；其三，每位老师根据个人教学风格及本班学情，对集体备课教案进行再创造，使之成为一份适合个人特色和本班教学的个性化的教案；其四，在集中教研组集体智慧与使用本人个性化教学策略后，效果如何，要及时反思，做好后记，交流总结得失，形成习惯。教学反思是教师由经验型转变为研究型、专家型的必由之路，这种反思不是—般意义上的“回顾”，而是反省。思考、探索和解决教育教学过程中各个方面存在的问题，具有研究的性质。自我反思是开展校本研究的基础和前提，分为三个阶段即教学前、教学中、教学后。教学前的反思具有前瞻性，能使教学成为一种自觉的实践，教学中反思有助于提高教师的教学调控和应变能力，教学后反思有助于提高教师的教学总结能力和评价能力。过去教师处在被研究者地位，现在成为研究者、成为反思性的实践者，反思自己的教学实践、教学行为及教学效果，能更新教学观念，改善教学行为，提高教学水平，使教师真正成为教学和教学研究的主人。

四、集体评课———案例引领式校本培训

授课、说课、听课、评课是学校反思性教研的常规工作，集体评课也是学校的日常教研工作。在集体评课的教研定位上，是与校本培训接轨的。一次集体评课，就是一次有意义的案例引领式的培训。以一个个鲜活的课堂教学范例为载体，通过对课例的点评和分析，共同提炼出老师们平日教学中的问题和困惑，再合作设计突破的方案，并从教学实践中得到验证，从而提升教研质量。

集体评课应达到以下目标：其一，评出方向。以教学为媒介、课例为载体的集体评课聚合老师们的视野，提出并解决共同关注的教学问题，帮助老师找到教学研究的方向；其二，评出进步。有人说：“教师之间的广泛交流是提高教学能力最有效的方式”。老师们在具有浓厚研究氛围的集体讨论中时常迸发出教学灵感，还有的从交流中受到启发，找出解决问题的办法，这就能加快老师教研能力提升的速度；其三，评出团结。每一次集体评课就是一次宝贵的学习，教师与教师之间的互动、沟通、分享，会促使老师们用开放的心态彼此发现、彼此欣赏、彼此接纳，促进了教师间的团结。

五、积极听课———创建更广泛的交流平台

每位老师具有不同的教学风格，每节课的训练侧重点也不同，每一节课都是经过精心准备、精心设计的，不同的班、不同的特点，对老师的组织教学、教学机制是一次极好的训练和考验，提升了老师针对不同的学情调整教学策略的能力。在听课中，体会到了不同班级的学生思维、学习习惯、语言素养等方面的差异，有助于发现自己在日常教育教学中忽视的问题，更好地提高自己的教育、教学管理的能力和水平；同时在完成教学后针对教学中出现的问题能更全面、更深入地反思和修正；以“旁观者”的身份更能发现自己在本班教学的不足与欠缺。通过听课，听课教师看到的不再是一个班，而是一个年级、一个整体，从学生、教师的方方面面做了一次很好地横向比较，发现的不再是个别的、特殊的现象，而是全面、普遍的现象。从而，对自己的教学水平、团 队共进都有着非常重要的意义。

教师的专业成长离不开课堂教学的探索与实践，更离不开自身的奉献精神和努力，只有上述五个条件的和谐统一，才能有效地促进教师的专业成长。

**第五篇：引领教师走反思型成长之路**

引领教师走反思型成长之路

著名教育家叶澜曾经指出：“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则可能成为名师。”美国著名学者波斯纳提出一个教师成长公式：经验+反思=成长。一个工作十年的教师也许有丰富的教学经验，但他充其量只是一个教书匠而已，教学反思被认为是“教师专业发展和自我成长的核心因素。”在学校教科研工作中, 要积极引导教师运用课改理念不断反思自我课堂, 通过反思让教师尽快实现个人专业成长。

1.在教学中反思。全体教师每月必须针对自己的课堂教学实际情况, 完成一篇教学案例反思或教学实录评析, 让教师在反思中不断质疑、评价自己教学的有效性, 理性审视自己整个教学过程, 以研究者的角色反观教学, 并能运用反思的结果改进或矫正自己的教学方式和教学行为。

2.在学习中反思。在学校教科研工作中，中青年教师每月必须做好一定量的学习笔记(不少于2024 字), 同时针对个人发展目标每月必须完成一次自我反思或写一次学习心得, 引导教师以摘抄、随感、反思等多种形式不断提高理论学习意识, 让教师在持续的理论学习中, 充分认识自己在课程改革中的不足和缺陷, 不断汲取先进的教育教学理论, 不断完善自我理论素养, 以此提高自我理论学习的自觉性, 让反思成为教师的一种生活方式。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找