

如何建立校本研修的长效机制

文 / 茂名市龙岭学校 郑明祥

在知识更新迅速的今天，教师，作为传道授业解惑者，需要不断学习，更新自己的知识，以满足工作需要。校本研修作为最常见的教师学习方法，要收到预期的效果，就必须建立长效机制。本文结合学校的实际，从引领机制、动力机制、实施机制和保障机制四个方面建立长效的机制，保证校本研修的顺利进行，确保研修的实效。

一、问题的提出

“活到老学到老”，在知识爆炸的今天，知识更新迅速，一年不学习，就会被社会淘汰。据有关资料显示，现在全世界每分钟都有一本新书出版，即使一个学科一年的新知识，一人就需阅读45年。过去，一个大学生在大学期间学习和掌握的知识可享用一生，或至少能满足一生所需知识的70%以上，而现在仅达10%，甚至更少。“师者，所以传道授业解惑也。”今

天的教师要为学生传道、授业、解惑，在大学学习的知识是远远不够的。因此，作为教师，必须不断地学习，更新自己的知识，以满足工作需求。而教师的工作岗位设置非常紧张，要想大规模、长时间送教师外出学习是不现实的。首先是人力资源不足，在岗位设置固定的情况下，一个学校的教师数量只能满足现有的岗位，“一个萝卜一个坑”，如果送了一个教师外出学习，就要安排其他教师替代他，长此以往，就会影响学校的正常运作；其次是资金不足，一个很现实的问题，就是外出学习必须有经费，经常大规模的外出学习，学校的经费是不能支撑的。所以，在不影响教育教学和教工休息的情况下，要快速提高整体教师的教育教学水平，只能靠校本研修了。校本研修是学校开展教育教学研究、教师业务提高和知识更新最可行、效果最好的学习途径，它具有针对性强，涉及面广，成本低，研修效果好等特点。要整体提高学校教师的业务水平，保证校本研修的质量，就要建立长效机制。

二、如何建立长效机制

校本研修要取得一定的效果，不能一蹴而就，不是一两节课就能解决问题的，而是经过较长的探索和实践，特别要在工作中实践应用才能收到成效的。在这个学习过程，教师既有手头上的工作要做，又要抽时间来完成校本研修。经验告诉我们，如果缺少完善的保障机制，校本研修多数都是雷声大雨点小，布置任务时听起来心动，谈起来冲动，结果一动也不动，收到的效果甚微。如何才能使校本研修取得成效呢？下面结合实践谈谈几点做法。

1. 把解决学校实际问题作为研修的引领机制

每做一件事情，都要一个清晰

的目标，这样才不会迷失方向。特别是在学校，教师的工作千头万绪，如果校本研修搞形式主义，给教师带来的全部是无用功，白白浪费教师的时间和精力，那么校本研修就会被教师们抛弃。如果是学校强迫学习的，教师也只是应付了事，不会有实质的收获。这样的研修既浪费金钱，又浪费教师的时间，做得不好，还会影响教师的情绪和学校的正常工作。所以，校本研修一定要基于解决学校或教师存在的问题而开展。同时，学校要解决的问题，要得到教师的认可，这样，就可以使学校要解决问题内化为教师要解决的问题，解决了教师为何要校本研修的迷惑。

如我校在开展教育信息化的校本研修时，很多教师开始时都认为，此事是多此一举，几十年来，我们都是用传统的教育教学方法，不是也培养了很多人才吗？教师的还没认识到现代教育的形势，学校和自己将面临什么样的危机。为了解决教师为何要研修的问题，我校先组织全校教师学习国家的相关政策，分析国际和国内的形势，体验信息化教学的方便和高效，找出学校的差距，形成问题，用问题倒逼教师学习，增强教师的危机感，让教师知道，教育信息化是国家的教育政策，必须学习和掌握这些技术才能跟上时代要求，否则，就会落后、被淘汰。有了问题为导向，全校教师都非常明确这次研修的目标，从而激发教师参与校本研修的热情，收到了良好的效果。

2. 把促进教师专业化成长作为研修的动力机制

校本研修，除了以问题为导向外，更要激发教师自身的内动力。内动力来自于内心成功的体验，来自于对自我的认同感，满足感，来自于个人的价值观等。根据马斯洛的需要层次论，人的需要是逐层显