

现的，而不同的人他的需要也是不同的，就学习来说，当你在学习中体会了乐趣，为了得到这种乐趣你就会用心去学，这个乐趣组成可由克服困难喜悦、别人（父母、老师、同学、社会等）的认同等构成。因此，学校就要创造更多的机会，让教师有成功感和认同感，形成教师的内动力。有了内动力，学校不用督促，教师都会挤时间完成研修任务。相反，如果教师没有动力，总是被学校牵着鼻子走，不但研修没效果，反而引起教师的反感。

在学校中，教师的追求目标，就是在自己的岗位上得到成长，工作得到认可，这就是教师工作和学习的内动力。为了满足不同层次教师的追求，学校搭建教师各种成长舞台，促进教师专业化成长。我校把全校教师分为青年教师、青年骨干教师、学科带头人、名师等，并且鼓励青年教师按三年站稳讲台，五年成为青年骨干教师，十年成为学科带头人，十五年成为名师的线路图成长，使教师在每个阶段都有上进的空间。

为了帮助教师成长，学校进行一对一的师徒帮扶结对，以老带新，使青年教师快速成长。同时，搭建各种成长舞台，如每学期青年教师都要上一节汇报课，青年教师上一节公开课，骨干教师上一节示范课。除此之外，每年还进行教学大比武，班主任技能大赛等，让教师大展身手。优胜者，不但获得荣誉，而且获得学校对外上公开课的资格。每学年末，通过营造公平、公正、公开竞争环境，评选出优秀教师、优秀班主任、优秀党员和学校的最高荣誉“龙岭之星”等，让教师的付出得到充分的肯定。在此基础上，通过民主推选参加上一级的荣誉竞选和选送到上一级培训班培训，这样激励教师在自己专业道

路上不断学习，不断提高自己，不断获得荣誉。而荣誉的获得，也为教师的下一个职称或职务晋升积累必要的材料，为教师的专业成长提供源源不断的动力源泉。

3. 把点面结合作为校本研修的实施机制

教师的研修学习，需要一个长期的学习过程。而教师中并不是每个人的学习能力或动机都是那么强烈。所以，要大面积收获研修成果，就要点面结合实施研修。具体来说就是先面后点。面，就是教师全员培训，营造氛围，通过请专家到校开讲座，更新全校教师的理念，让教师认清当前的形势，了解大致的研修方向和内容，找出自己的不足，达成研修的共识。点，分两步走，第一步是培训骨干教师，在学校中挑选一些业务能力强，威信高，乐于奉献的学科带头人出去学习，掌握研修的知识和技能，为学校的全面研修储备师资和技术力量；第二步是分主题和小组培训，把难点逐个突破，难题逐个破解，在全面培训的基础上，根据个人对知识和技能的掌握情况，再进行有针对性的小组学习，对在学习过程中遇到的问题，通过教师之间的互相帮助解决。这样，研修就做到有的放矢地解决教师实际存在的问题，提高研修的效率，增强研修的效果。

如我校在进行“云课堂”资源平台的应用校本培训学习时，先派几个骨干教师出去学习资源平台的使用方法，让他们先熟练掌握这门技术，为下一步研修作准备；再请专家到校对教师进行集中的培训，让全体教师初步了解现在的形势和云课堂资源平台的作用、功能等，找出学校和教师的现状与时代的差距，增强教师对学习的渴望；然后分科组进行具体的实操培训，通过小组的形式进行学习。教师边

学习边应用，在应用中摸索，在摸索中提高，而已经掌握该技术的骨干教师充当辅导教师，帮助其他教师完成学习任务。

4. 把考核奖励作为研修的保障机制

校本研修要收到良好的效果，考核、奖励是非常必要的，这是按时按质完成校本研修的基本保障。在学校里，校本研修虽然对解决实际问题非常有效，但不排除部分教师存在以马虎应对的现象。就像我们的教学一样，如果没有了考核，教师就会随意地备课，随意地上课，学生也会马虎对待，这样，教学质量肯定不能保证。所以，在每次的校本研修前，都要制定考核和奖励方案，以鼓励先进分子和鞭策后进分子，保障研修的实效。

我校在进行教育信息化的校本研修时，研修方案就要求，通过专家讲座，专题辅导和自主学习以后，要求每位教师都能掌握“云课堂”优质资源平台备课、上课、组卷和布置作业等操作技术，并要学会制作微课，上交一节微课。研修结束后，学校将按原来定好的学习目标对每位教师进行考核，考核合格后，才能参加学校期末的评优、晋升等。同时，对上交的微课进行评奖，并颁发荣誉证书和奖品。通过考核和奖励，在全校范围内掀起了教师校本研修的热潮，充分调动教师学习的积极性，使每一位教师都非常认真地完成自己的研修计划，同时也涌现出学习积极分子，树立了学习的好榜样，增强了研修的实效。

三、结束语

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索”，学习永远在路上，要使教师不断地学习，更新知识，就要建立长效的激励机制，保障教师学习持久激情。

责任编辑 黄博彦