



## 横山教研, 点亮乡村教育之路

——探寻陕西省榆林市横山区校本研修

本刊记者 曹莉莉 聂蕾 薛小琴

### 摸索前行, 开山辟路

横山, 位于陕西省榆林市辖区, 鄂尔多斯草原向黄土高原的过渡地带。虽为古时边塞重镇, 但环境相对恶劣, 经济发展也较为滞后。在“西部大开发”战略的促动下, 如今的横山已成为国家能源化工基地以及“西气东输、西煤东运、西电东送”的重要组成部分, 经济发展迅速, 对教育的投入逐年增多, 学校的校舍越来越漂亮, 校园也越来越宽敞。而与此形成鲜明对比的是, 教育教学质量却有些跟不上经济发展的步伐, 越来越多的学生流失到榆林甚至西安。横山教育令有识之士扼腕焦虑。

2010年, 陕西省教育厅相继出台文件, 明确要求由省、市、县三级教育行政机构牵头加校长

全权负责校本研修工作, 并且给予人力、财力和物力的支持。在各级教育行政部门的统筹规划和统一领导下, 由各级教研部门负责业务指导和管理, 培训机构和电教部门积极配合, 各中小学校具体组织实施。省教育厅负责全省中小学教师校本研修的宏观指导, 制定相关配套政策; 市级教育行政部门要在调查研究的基础上, 科学制定本辖区中小学教师校本研修的五年规划和年度计划; 区级教育行政部门要制定县(区)校本研修年度计划和具体实施方案, 指导并组织中小学校全面开展校本研修工作。

这一系列政策, 使县(区)教研部门在校本研修中的地位得以确定和落实。

什么是校本研修? 校本研修怎么实施? 作为县(区)级的教研部门, 如何依据省教育厅划分的校本研修工作职责和自身职能推动校本研修工作?

没有现成的路可走!

路就在脚下,在探索中。

2011年,横山区教育局牵头成立了横山区中小学校本研修工作领导小组,并指定区教研室制定全区校本研修工作的实施方案,负责全区校本研修工作的规划设计、考核评估、业务指导、专业引领。

经过反复酝酿,区教研室确定了“分层研修、梯次推进、特色提升、个性发展”的校本研修工作思路。

2011年6月20日,横山区第一期校本研修实验“青年教师校本研修”正式推出。经过自愿报名,9所学校的16名青年教师参加了实验。参加的教师要在3个月内完成10篇业务学习笔记、20节听课笔记、15份有创意的教学设计、5节校内外公开课等8大类作业。

短短3个多月时间,参加研修的教师们不惜牺牲暑假,在紧张的教学工作中挤时间、抓机会,一边备课、上课、改作业,一边完成研修作业,在规定时间内完成了规定任务,每人收集装订了厚厚一本研修作业。石帆、许琳、杜军平老师的作业多达200多页,许琳、李军、吴文丽老师的作业全部是动笔书写,石帆老师200多页的研修作业全部打印成了电子稿。其他老师看了这些研修作业都赞叹不已,感觉难以想象,简直是奇迹。研修的老教师们完成作业后也很有成就感。许琳老师说:“这3个月的研修收获胜于我3年的教学收获。教学整10年了,这次才明白怎么去提升自己的教学业务水平,这次才知道什么叫校本研修。”

在一期实验中,教研室中教组每位教研员对口帮扶指导两名教师,手把手进行研修指导帮助,并对研修情况进行详细记录。这对教研员和教研室也是一次巨大的考验。

教研室主任崔春就主动带领教研员及中小小学校长到北京、山东、江苏等地进行现场考察与经验交流,求经问道于先进。“通过在高密的挂职学习,自我感觉眼界得到了开阔、理论上有了提升,对教研室管理有了新的思考,对教研员的工作也有了新的认识。”崔春在考察报告中写道。结合外出学习经验,横山区教研室更加注重发挥教研员研究、指导、服务三大职责,充分发挥教研员在校本研修中的示范、引领作用。在接下来的校本研修实验中,教研员也越来越得心应手了。

在总结一期经验的基础上,结合外出学习的成果,教研室决定进一步深化实验,扩大研修对象范围。2012年1月,第二期校本研修实验“横

山区名优教师培养校本研修”启动,58所中小学校的205名教师自愿报名参加,为期半年。4月9日,教研室举办了年度教研工作推进会。会上,时任教研室副主任杨森对全区校本研修实验工作进行了总结,教研室主任崔春、区教育局教育股股长马小平分别对全区校本研修工作的开展进行了部署安排。6月,全区第三期校本研修全员实验计划顺利启动,参与教师3216人,涉及学校81所。9月5日,区校本研修工作领导小组办公室抽调各学校教科室主任、主管教学的校长、主任及教研室全体教研员,召开了“全区校本研修工作推进会”。会上,时任教研室副主任杨森就全区校本研修工作作了指导性的业务讲座,同时安排教研室包片领导、包校教研员组成校本研修工作督察组深入学校,开展为期两周的校本研修督察工作。督察组通过档案查阅、政策解读、业务指导等方式,发现了问题,及时有效地解决了一线学校开展校本研修工作中遇到的困惑,全面推动了各学校的校本研修工作。自此,校本研修成为全区教育人的共识。

“我们校本研修的最大特色就是注重个性化,采取分层研修的方式,不同层次的研修对象完成不同要求的研修作业。这就顾及到了教师之间业务水平和研修能力的差异,使所有参与研修的教师都有明确的研修任务和奋斗目标,形成了一个有层次、有序列的研修格局。既有刚性的必修内容,又有柔性的选修内容,力争实现研修行为的个性化。”教研室副主任杨滋江告诉记者。

根据专业发展所获荣誉称号级别,横山区将教师划分为三个层次,各层次提出明确的荣誉称号发展目标和专业水平提升目标,并侧重于相



应的研修方式。例如:合格教师(所有持有教师资格证)的教师)、校级教学能手,荣誉称号发展目标为区级学能手、骨干教师、学科带头人,专业水平提升目标为业务熟练教师,研修方式为学习;区级教学能手、骨干教师、学科带头人,荣誉称号发展目标为市级教学能手、骨干教师、学科带头人,专业水平提升目标为业务精湛教师,研修方式为探究;省市级教学能手、骨干教师、学科带头人,荣誉称号发展目标为高一级别的教学能手、骨干教师、学科带头人,省市级名师、省特级教师、市级、省级、国家级有突出贡献专家,专业水平提升目标为专家型教师,研修方式是研究。

“有了这样的分层,我觉得奋斗目标更明确了。而且我还可以针对自己的薄弱处选修,有更大的发展空间,也有更大的自主性。这种方式,我们都很喜欢!”横山区第五小学王艳平老师在教研日记中这样写道。

### 教师动了,学校靓了

“据我的观察:以前很多乡村教师安于现状,整体素质偏低,教学教研的积极性也不强。空闲时间里,宁愿打几盘麻将、聊聊家常的人多,而愿意真正坐下来读书、学习的人少。这就是我们在校本研修开始之前的困境。”自1982年参加工作,崔春就从事乡村教育工作,对乡村教育的体验和观察较为深刻。“要打破乡村教育的困境,最根本的就是要让教师动起来!”

校本研修实行校长负责制,主体是学校。在教育局的统筹安排下,学校要发挥主观能动性,让教师自愿动起来。只有教师真正动起来了,学校才能靓起来,教育教学才能活起来。

“请讲述我校五步教学模式的基本环节”“我 校在实践中概括出哪些校本研修和管理模式”“我 校校园核心价值观的基本内容是什么”……这是横山区第五小学的教师晋级考试题目,时长90分钟,总分100分。横山区第五小学根据学校教师的实际情况,确定了“四步走战略”,即将教师成长分为学习、研修、研究、科研四个阶段,每一个阶段的教师有不同的研修任务,升级通过晋级考试实现。

“我们的教师分层策略,与教育局提出的分层研修的指导思想是相契合的。学习阶段的教师主要采取自主学习的方式,学校提供各类资料,激发教师的自主学习积极性;研修阶段的教师,主要学习学校的各项规章制度、办学理念、



校园文化建设、教研制度等;研究阶段的教师侧重区、市、省级课题的申报与研究;科研阶段则要求教师将研究成果转化为校本教材,承担示范、培训等活动。晋级考试的推行对教师的推动作用很大,现在校内教师人人争先升级的气氛很浓厚!”刘宏瑜校长自豪地说。学校成立3年来,已经培养出1名省级教学能手、1名市级教学能手、10名区级教学能手,学校在家长中的认可度逐年提升。

小雨是横山中学高一年级的学生,入学两个多月来已经养成了一个固定的习惯:每天晚饭后,就到学校布告栏前转一转,看一下最近讲座活动的安排。“我们学校老师的讲座有些很有意思,如牛顿的黑暗秘密、智慧成语故事等,有些很实用,如巧用动词让作文靓起来、你应该知道的一些关于计算机的常识等。不仅是我,我的很多同学也是教师大讲堂活动的忠实粉丝,感觉我们学校很有大学校园的气息!”

这就是横山中学2015年以来开设的“教师大讲堂”系列活动,如今已有3个年头了。“教师要自主选题、自主设计宣传海报,有些讲座座无虚席,有些讲座比较冷清,见证教师个人魅力的时刻就到了!教师们积极性很高,现在几乎天天都有讲座。要想吸引学生,教师就必须开动脑筋、认真钻研!”横山中学校长安辉一边说,一边向我们展示了2017年下半年“教师大讲堂”活动的安排表。

横山中学特别注重教师队伍建设,尤其是青年教师队伍建设。“决不能让青年教师和有负能量的人在一起!”在这种指导思想下,横中给青年教师们选择的都是经验丰富、满满正能量的师傅,并且主动让他们加入学校的名师工作

室、工作坊、工作站等,同时通过教师大讲堂、教师论坛、三课制度等为青年教师的成长搭台子、找路子。如今,横山中学的教师心态平和、积极上进,已经主动将日常琐碎的工作与校本研修的要求相结合,形成了“工作即研修,研修即工作”的常态化体系。

今天,梁梅梅、高波、贺燕琴老师收到了学校颁发的校本课题《小学数学课堂教学导入技巧探究》的结题报告证书,半年来的努力终于有了成果。在欣喜激动之余,三人又开始为将此课题升级为区级课题而忙碌起来。2012年,城关小学开始实施“1+1”研修模式,即团队研修与个性研修相结合。2015年升级为“1+X”研修模式,即围绕一个主题进行多个项目的研修。每个教师每年必须确定一个研修主题,以“自主选择、自主建构、自主反思”为基本形式,学校采取研修项目管理制,强化过程管理。年初对所有申报项目进行公示备案并报上级主管单位;指导教师确定研修主题,拟定研修计划,按计划进行研修,撰写研修总结报告,整理装订研修材料;年终将研修完成情况进行校、区、市三级考核评价。经过几年的探索实践,现在人人有主题、爱研修、会研修。2016年全校个人研修主题共110多个,全部从教师的教学问题出发,解决教学实际的困惑。

城关小学的校本课题制度是横山区校本课题滚动升级管理制度的一个缩影。课题申报者选好课题后,填写学校的《校本课题申报表》进行申报。学校教科研职能机构对教师提交的《校本课题申报表》认真组织评审后,确定校级课题立项名单,然后报区基础教育科研领导小组办公室备案,并印发立项文件,向课题主持人颁发校本课题立项证书。学校(学区)可择优向区教研室报送申请滚动区级课题材料。经区教研室评审通过的课题,即可认定为区级课题,并颁发区级课题结题证书。横山区校本课题申请滚动升级区级课题每年安排四批。申报省、市级课题,必须提供区级课题结题资料。校本课题滚动升级管理制度,有效避免了课题假大空、不能按时结题的问题,同时由于课题与教师的日常教育教学密切相关,调动了教师的科研热情和积极性。教而不研则浅,研而不教则空。校本课题滚动升级制度试图将教师从“浅”与“空”的困境中解脱出来,真正感受到校本研修的细、小、近、实。

六年过去了,校本研修成就了一个个横山人民满意的“家门口的好学校”。生源外流现象得到了有效遏制,近几年甚至出现了生源回流的情况。教师动起来了,学校就能靓起来了!



## 不忘初心, 坚守横山

最近,横山区第二中学的张勇老师有点苦恼。自从他获得“陕西省优秀教学能手”称号之后,就不断地接到市里甚至省里学校的邀约电话。这些学校开出的福利待遇太诱人了,他也曾心动。但心动、犹豫之后,最终他还是选择继续留在横山。“我觉得我对横山教育的发展是有一份责任的,所以我选择留下。家人和很多朋友不理解我的选择,可是我觉得人活着还是要有责任、担当和理想的。横山教研成就了今天的我,我就有责任留在这里成就更多有梦想的教师。”

张勇的境遇,横山的很多教师也曾遇到过。横山区开展校本研修之前,全区仅有1名省级教学能手,而如今已有2名省级优秀教学能手、38名省级教学能手。现在,榆林教育系统内流行一句话:



“赛教最怕遇见的就是横山人!”这从一个侧面可以窥测出横山教师的实力之强大。面对去与留的抉择,有人选择离开,但更多的人选择继续留在这里,继续为横山教育的发展奉献自己的力量。

2010年,杜阿妮调入横山区城关小学担任英语教师。由职教中学调入小学,杜阿妮有些迷茫了,不知道怎样和这帮活泼的孩子们交流,连最拿手的讲课也不会了。她开始焦虑了起来,每天坚持早到校半小时读英语、听英语,每天坚持啃课标、写教案,效果还是不明显。“校本研修开始后,我就成了学校重点帮扶的对象,不仅有了对口帮扶的师傅,大家还时不时帮我磨课。成绩就这样一点点提高了,成了区级教学能手后,教研室还配备了专门的教研员对我进行对口帮扶,跟踪听课。”回忆起成长中的点点滴滴,杜阿妮感觉很幸运,也很幸福。教研室主动让杜阿妮参与各类送教活动,在不同学校、学生中打造自己独特的教学风格。2016年,杜阿妮在全省教学能手竞赛活动中获得英语小学组第一名,一举夺得“陕西省优秀教学能手称号”。

“我永远也忘不掉准备赛教的那段日子,虽然很苦,但很充实!学校的领导、同事,以及区里的教研员牺牲了自己的休息时间,帮我不停地磨课,我今天的业绩就是大家共同努力的结果。还记得到省里赛教的那几天,崔主任带着几位教研员全程陪同,为我们解决了所有的后顾之忧,让我们能够全身心地投入赛教!”今天,杜阿妮已经成为城关小学的一块“金字招牌”,但她依然认真地参加学校和区里的各类校本研修活动,用自己的专业知识帮扶更多的青年教师成长。

“你还在担心英语发音不准吗?那来找刘芳

芳老师吧!”在横山区第二小学流传着这样一句话。为了纠正孩子们的英语发音,刘芳芳老师让家长们在课后将孩子的英语课文跟读录音发到班级微信群里,然后利用自己的休息时间听录音进行指导、纠正。她做饭时在听,打扫卫生时在听,洗衣服时也在听。刘老师带了4个班,每天至少要听200多名孩子的英语录音,其辛苦可想而知。但她固执地坚持天天如此,即使有其他班级的孩子找她帮忙,她也从不拒绝。如今,刘老师所带班级学生在校内、区上举办的各类英语竞赛活动中屡创佳绩。

“你听,毕老师班上又在看新闻联播了!”这可是毕梅老师的独门秘诀:每天看10分钟新闻联播,然后让学生速记、复述,最后进行现场点评。每当这个时刻,学生们都很兴奋,感觉过了一把中央电视台特约评论员的瘾。渐渐地,学生发现不再惧怕作文了,而且写作时也开始有话可说了。毕梅老师开展的“在生活中习作”的课题研究,目前已

经成为横山区第二小学的校级课题实验项目。

陕西省首批学科带头人、横山区第三小学副校长贺丽说:“在陕西省首批中小学(幼儿园)学科带头人高级研修培训班开班仪式上,省教育厅张厅长说:‘你们在全省十七万小学教师的代表、精英,你们是繁星满天的夜空中最亮的那几颗星。’我是吗?很惭愧,但是我会努力虚心问道于专家,交流互动于同行,不断学习,力争向着这个方向不断前行!”正是怀着这样一颗谦卑、感恩的心,贺丽依然在她的战场——课堂上继续发光,依然在培养更多的优秀教师而竭尽心力!“看到孩子们一双双发亮的眼睛,我觉得所有的付出都值得!坚守横山,就是在坚守我的教育初心!”

教育家陶行知说:“教师是学校和乡村的灵魂,小而言之,全村的兴衰;大而言之,全民族的命运都掌握在小学教员的手里。”榆林市横山区的校本研修成就了教师,更将教师的心也留在了这片土地上,为乡村教育发展点燃燎原之火!





## 立本求真, 聚焦横山教研新发展

——榆林市横山区教研室主任崔春访谈录

本刊记者 曹莉莉 聂蕾 薛小琴

**记者:**横山现在已经是一个区域农村地区发展校本研修的典型,校本研修工作走在全省的前列,其中区教研室功不可没。目前的局面是如何一步步打开的呢?

**崔春:**2005年,我开始主持横山区教研室工作,当时的想法就是既然到了这个岗位,就要干这个岗位该做的事情,所谓的“在其位就要谋其政”吧。一是2008年,我想办法筹措到资金120多万,维修改造办公场所,添置办公设备,于当年年底将区教研室创建为“榆林市标准化教研室”。二是为了给群众性教

育科研搭建平台,我通过多方协调、组织、筹备,于2008年10月成立了榆林市首个县区级教育学会——横山区教育学会。三是鉴于信息技术的迅速发展,我感到加强教研工作的信息化、网络化建设很有必要,因此筹措资金、选调网站管理人员,于2009年开通了横山教研网。后来,我们将这些工作提炼成“三个率先”。

我主持工作后,针对教研室内部管理和全区教科研工作管理,修订完善了《横山区中小学双常规管理要求》《横山区中小学教师职业道德规范》《横山区中小学校教研组工作条例》等20多项常规要求,使全区的教科研工作走上正轨。另外,我们还不定时派教研员

上西安、到北京、下江浙参观学习先进的经验和做法。我给我们的教研员讲：我们教研室是业务部门，要有“硬功夫”，我们到学校去要能够给学校的领导、教师切合实际的帮助、指导，帮助他们改进工作、改进教学，帮助教师成长。如今，我们的教研员很受学校和教师们的欢迎，与我们教研员自身的素质、服务、指导水平是有极大关系的。我们教研室的工作，我们横山的校本研修工作能得到各级领导和一线教师们的认可，也取得了一些成绩，现在归纳一下，也就来自于这十二个字：“以人为本，求真务实，改革创新”。我个人觉得，首先理解人、尊重人、发展人、成全人，是做好工作的根本所在。第二是求真务实，就是尊重客观实际，实实在在搞工作，不要“花架子”，不迎合，不搞表面应付，不搞形式主义。第三是改革创新，有发展就会有问题，有问题就需要去想办法解决。想办法解决了就是改革，就可能有创新。面对问题能推就推，能躲就躲，就不是改革创新。

**记者：**目前，横山校本研修已经形成了良性发展的模式。省教科院副院长杨雪峰在视察了你们的工作后就评价道：“认识高，思路清，工作实，已走在全省的前列。”您认为你们的特色主要表现在哪些方面呢？

**崔春：**我非常感激杨院长！我的理解是，杨院长的话既是对我们工作的肯定和鼓励，也有着鞭策和殷切的期望。肯定也是一份重托啊！我区从2011年启动校本研修工作，走的路子就是调查研究、实践探索，说白了就是“摸着石头过河”，大致的思路就是“分层研修、梯次推进、特色提升、个性发展”。

一是考虑到校情的不同和教师之间的差异，确定分层研修的基本策略。“分层研修”就是尊重教师之间的差异，就是将教师的研修建立在个性化和自我内需的基础上。

二是梯次推进。“梯次推进”怎么理解呢？我先从区级推动校本研修工作这个层面来说。从纵向来讲，我们是按照先实验后推广，先规范后提高的发展层次推进校本研修工作的，比如我们一开始的目标是校本研修的规范化、制度化发展，2014年开始提出了校本研修的特色化、个性化发展，这就上了一个台阶，就是“梯次推进”；从横向来说，就是由点到面，我们的第一期校本研修实验是16人参加，到第二期

的205人，到第三期的全区教师全员研修，也是一个“梯次推进”的过程。其次，从教师的研修来说，也存在一个“梯次”的问题，就是教师业务水平的“螺旋式”提升。教师在完成了一个阶段的研修任务后，及时引入新的内容，进入新的研修层次，开拓空间，追求更高目标，就是“梯次”。总的来说，着眼点和落脚点都是教师教学水平和整体素质的不断提升。目标是希望教师由平庸走向卓越，实现职业理想和自我价值，提高职业幸福感。

三是特色提升。怎样提高校本研修的实效性，是我们始终关注的一个问题。如何提升呢？我们的考虑是要基于学校实际，要基于校情。“校本校本”嘛，离开“校本”的研修就不叫“校本研修”了。学校中的问题需要学校中的人来解决，不同的学校存在的问题是不一样的，因此解决的方式也是有区别的。所谓的“特色提升”，就是依据学校的实际确定研修的内容和形式，来解决学校自身发展中的问题，最终取得研修的实效性；反过来说，没有基于学校实际的研修就不是特色研修，研修的成效和质量也是可想而知的。基于学校实际开展校本研修的典型有很多，如横山三小的“五步磨课”研修活动、横山九小的“读课标研教材”研修活动等。

四是个性发展。“主题研修”是我们为了实现教师研修个性化发展而进行的探索。教师自身的欠缺在什么地方、教师在教学中的欠缺在什么地方，教师自己是清楚的。一般情况下，教师根据自己的实际，围绕自己的欠缺或自己教学中的欠缺进行系统学习、探索、历练，就是“主题研修”。这个主题是教师自己选定的，就尊重了教师的选择权，也为教师主动研修和研修质量提供了保障。再高一点层次的教师，我们就要求、引导他做课题研究。这就不但有学习、充实、提高自我的意味，而且有着探索、研究的味道了。主题研修我们引导教师们“查找缺陷补短板”，也引导教师们“依据个性展特长”，这就回到教师研修个性化的问题上来。

总的来说，分层研修、梯次推进、特色提升、个性发展，是相互联系的，里面有我们校本研修发展历程的成分，也有我们推进校本研修工作策略的成分，主要的还是“尊重实际、尊重客观，以校为本、以人为本”，根本目的还是通过校本研修这个抓手提升教师的专业化水平，引导教师由“经验型”向“学术型”“研究型”转变。

**记者:**您提到横山的校本研修工作已步入“深水区”,还有很多问题需要解决。那您认为目前急需解决的首要问题是什么?

**崔春:**我们的校本研修工作取得了一些成绩,这不可否认,但是校本研修的实效性不强、教师的被动研修、研修的功利化、形式化、肤浅化问题还是比较突出的。我们过去形成的一些研修模式、管理手段,在当初来说很管用、很有效,也是见到了成效的,但是随着校本研修工作的深入发展,这些研修模式和管理手段已远远不能保障校本研修工作的健康发展了,甚至直接阻碍着校本研修的发展,这就是“深水区”。

有一个场景我清楚记得:有一次我在一所学校给教师们作培训。发现有一位教师听得可认真了,一直不停地写写记记。中场休息的时候,我就拿过这位教师的笔记来看。结果一看就傻眼了,原来这位教师是一边听报告一边在抄听课笔记,以便应付年底的校本研修考核。这件事对我触动很大,也促使我开始反思:这样的教师肯定不是个例,难道我们的校本研修已经开始沦为了这样的应付式的、强制式的材料堆砌行为?我们怎样做才能让校本研修真正和教师的日常教育教学结合起来,让教师真正享受到校本研修带来的成长乐趣呢?我们下一步校本研修工作的新思路也就围绕这个主题展开。

**记者:**那未来横山校本研修改革新思路的着力点在哪儿?

**崔春:**总的思路还是保障校本研修的规范化、制度化、常态化、特色化、个性化发展,让校本研修在教师的专业成长方面发挥出应有的作用。我个人认为校本研修就是基于教师实际所需的学习、研讨、交流、探索活动,本质就是“学习”。教师要不断学习才能成全自己,也才能成就学生。

校本研修以后怎么发展呢?根据我们区的实际,是这样规划的:首先,要夯实学校责任,要把校本研修管理的重心下移到学校,让学校有更大的自主权。二是强化考核评价,重点考核评估学校是如何开展校本研修的、校本研修的成效如何。三是整合研修内容。我深感现在的教师非常繁忙、非常辛苦,学校要开展这样那样的活动,还要应付上级各种各样的检查。因此要整合研修内容,引导学校和教师们把工作与研修融为一体,在“工作中研修,在研修中工作”,最终实现教师自我专业水平的提升,并把工作干得更好一点。四是引导学校和教师回归研修本真。“研修本真”是什

么?就是“学习”。一所学校,教师们都是为了教好学而不断地读书、学习,同事之间相互探讨、虚心请教本校和校外的专家,大家“谈工作、谈学习”,都有开放的心态,都能互帮互助、相互支持,不断提高自己,也成就别人,有了浓厚的学习氛围,就回到了“研修本真”。这样的学校,不就是“学习型”学校吗?学校日常的学习、研究生活不是就形成了吗?教师们都读书,都学习,就为教育教学质量的提高奠定了基础。教师们都读书、都学习,有了较深的积淀,有了较好的修养,不仅成为教学的行家里手,还能作报告、出专著,为学校的发展竭尽所能,学校不就有内涵了吗?

**记者:**您刚才提到了最终目标是要实现个性化研修,那什么是“个性化研修”?在这方面你们又有什么具体举措?

**崔春:**我觉得个性化就是尊重教师之间的差异性、尊重教师自我发展的内在需求。教育教学中我们讲“因材施教”,校本研修也要重视这一点,就是在校本研修大框架的引领下,让教师选择自己所要研修的内容、研修的方式,让教师根据工作实际做他自己喜欢做的“学问”。无论分层研修,还是主题研修,根本的切入点还是教师研修的个性化问题,也就是教师之间的差异性问题。我们所要做的是给教师们提供“适合他自己的研修方式”,如“主题研修”“分层研修”都是从这个方面去考虑的,也可以说是我们的举措吧。我们以后的校本研修工作从大的方向来说还是从这个方面去规划的。当然,也要有相应的制度支撑,如我们在评价制度方面,要避免“一刀切”,要“分层定标”“分级考核”,这都是引领教师校本研修个性化发展的具体举措。

**记者:**觉得您是一位对事业很有敬畏、很执著的人,您还有什么想要说的吗?

**崔春:**谢谢您的夸奖!其实没有那么高的高度。横山区的校本研修工作之所以能有今天的局面,主要还是得益于省、市教育行政部门、教研部门的指导和大力支持,以及区教育局的坚强领导,还有我们教研室全体人员的齐心协力和一线学校校长、教师们的理解、支持。还有我们室原来的杨森副主任,他为我区的校本研修工作曾做了大量的工作。我个人是其中的一分子,发挥了一些作用,但是工作是大家做的,成绩是各方面支持和齐心协力的结果。我感谢他们!也谢谢你们的采访!