聚焦实效 教师暑期研修答好『三道题』

■ 西充县教育和体育局 何春奎

暑期，是教师休整身心、沉淀思考的宝贵时光，更是系统规划、深度“充电”、实现专业跃升的关键窗口期。研修是教师成长的必修课、专业发展的加油站。面对新课标深化、核心素养落地、教育数字化转型与跨学科教学等新挑战，教师急需依托研修，更新知识结构、提升核心能力。如何用好暑期这个整块、连续、可自主支配的时间，让研修真正服务于课堂改进与学生成长？笔者认为，关键在于答好以下“三道题”。

一、锚定方向，精准对标，答好政策领航的“必答题”

国家教育政策是教师发展的“航标灯”和“指南针”。教师要深入理解政策精神，方能确保研修方向与国家教育改革脉搏同频共振。

一是深研“国家级资源库”。教育部依托国家中小学智慧教育平台开设的“暑期教师研修”专题，提供权威、系统、免费的优质课程。内容紧扣年度政策热点、课标解读、学科教学重难点与技术融合实践，是研修的“必修课”“主阵地”。

二是精选“本土化资源包”。关注省市教育主管部门发布的暑期研修指南或重点项目。这些资源更贴近本地教育生态、学情考情。结合自身学科、学段，聚焦1-2个核心要点，深入理解其背景、目标及对教学实践的具体要求。比如，语文教师可重点研学“新课标下学习任务群设计与实施”，数学教师可深入剖析“核心素养导向的单元整体教学案例”，班主任可专项学习“学生心理健康识别与干预策略”。

二、聚焦痛点，深度突破，答好问题驱动的“自主题”

研修的生命力在于解决真实课堂问题。唯有从自身最迫切的教学困惑出发，聚焦小切口，才能实现研修成果的有效转化。

一要精准诊断，锁定靶心。基于上学期教学反思、学生表现、评课反馈、个人发展规划，进行深度自我剖析，明确1-2个新学期亟待解决的、具体可操作的“核心问题”，例如，如何有效设计与实施小学语文大单元教学？如何运用信息技术实现小学英语听力精准化、差异化辅导？如何提升“面积与周长概念辨析”知识点的理解深度？问题越具体，研修越聚焦，落地越可行。

二要目标清晰，计划可行。为选定的问题设定具体、可衡量、可达成的小目标。制订个性化研修计划，明确学习内容、优选学习形式、规划时间节点，确保专注与可执行。

三要高效匹配，构建体系。优选权威资源，依托国家智慧教育平台、教育行政部门推荐项目，筛选兼具理论高度与实践指导性的内容。将“系统理论学习”“专题技能工作坊”“经典教育著作研读”“专业社群研讨”等有机结合，形成学习合力。善用工具筛选，利用平台智能搜索、AI推荐、同行评价等，高效定位与问题高度匹配的优质资源。

四要深度参与，促进内化。变被动接收为主动建构，积极参与课程中的案例分析、教学设计、实践练习等环节。强化反思与关联，在学习中不断追问：“如何迁移到我的课堂？”“与既有认知有何异同？”寻求反馈与共建，通过线上社群积极分享见解与实践雏形，主动获取同伴与专家的建设性意见，可与三五“尺码相同的人”组建“暑期学习共同体”，以利于互助互促。

三、转化应用，赋能新学期，答好成果导向的“衔接题”

暑期研修的终极价值在于赋能新学期课堂，关键在于将学习成果即时转化为可操作、可检验的教学改进方案，确保研修能量无缝对接开学实践。

一要聚焦应用。围绕自选的“核心教学问题”，从所学资源中精研一篇深度好文、细析一节示范课例、借鉴一项有效策略，深度消化其核心要义。

二要聚焦产出。研修结束前，必须产出看得见、摸得着、开学就能用的实践成果。比如，一份基于新理念优化的教案或单元教学设计，一个针对特定学生错题开发的“5分钟小练习”，一份聚焦解决自选问题的“新学期教学改进行动计划”等。

教师“充满了电”，课堂才有“新亮光”。高质量的暑期研修，就是教师自己当“总设计师”和“实干家”——瞄准真问题，扎根深入学，练出真本事，教师才有光。最后，新学期的课堂活力，就是研修最好的成绩单。

培训如“引子”，引出教师专业成长

■ 福建省福清市教师进修学校 陈华忠

教师进修学校每年组织教师进行各种培训，但教师培训总有一些不和谐的“音符”：课堂上，授课教师滔滔不绝，听课教师窃窃私语；讲台上照本宣科“涛声依旧”，课桌上伏案而息，甚至传来鼾声。为什么培训中会有如此尴尬的现象出现？一个重要的原因是，培训未能唤起一线教师的认同感，解决不了教师在日常教育教学中的困惑与问题，而且培训方式单一、呆板。对此，笔者认为，教师培训要采取灵活的方式，满足教师实际的需求，注重教师培训的实效。

一、培训要精准

培训之前，培训组织者要征求一线教师的需要，了解一线教师在教学中遇到的困惑与问题，要思考“热点”问题，并整理成几个专题，要求授课教师精心备课，让理论与实践充分结合，为提高教师业务能力筑牢基础。

教师培训应做到“教研训合一”，围绕新课程实施过程中遇到的困惑、难点与问题进行专题研讨，引领教师结合自己的教学实际进行深入地探讨，提出解决问题的办法和策略，让教师培训更加务实。

二、培训要实用

一线教师培训，需要理论的引领，但当务之急更需要直观、易操作的教育教学案例。因为案例的特点是通俗易懂、鲜活生动，加上是自己现身说法，更具有现实性、可操作性。这些教学案例深受老师的喜欢，培训时应多列举教师平时教学中出现的一些典型案例，让受训教师讨论、交流。

笔者认为，教师集中培训低效的原因，主要是有些培训与教师的工作脱节，随着课改的不断深入，教师集中培训无论在内容、形式还是手段上，都需要发生相应的变化。培训部门必须及时调整自己的坐标，转变自己的功能和培训方式，确保教师培训要管用，切实解决日常教学中的实际问题。

三、培训如“配菜”

时下，要以新课程标准和新教材为培训内容，重点对新教材的具体内容及相应的教学方式进行深入探讨，解决新课程理念和实践的结合问题。

培训组织者应深入一线，了解教师的需求，做到“目中有人”，即了解一线教师需要什么、教学中存在哪些困惑与问题，还要了解教师喜欢什么样的培训。这样，才能有的放矢、击中要害。如果不了解教师需要，“麻木地”组织培训，这种“目中无人”的培训走过场、浪费时间，是一种无效的培训。培训犹如请人吃饭，如果不问需求，只提供饭菜，好不好吃不管、吃不吃由你。这样的培训能有效吗？其实，最有效的培训是根据教师需要精心“配菜”，教师最需要什么，尽最大可能给予什么。实践证明，只有内容丰富、操作性强、切合教学实际的培训，才能深受一线教师的欢迎。

四、培训要多样

教师培训倡导参与式、互动式培训，促进培训者与参培者之间的对话交流，努力提高教师培训的质量。为了确保培训效果，应采取形式多样的培训，即读书式、观课式、专题式、会诊式与在线式研讨等培训。

“读书式”培训。引领教师开拓阅读视野，不断充实自我，才能跟上时代前进的步伐，才能不辜负祖国的重托。读书要讲究博而精，博即广泛阅读、博览群书，不断扩大自己的知识面；同时要精选而读，精选好书、好文阅读，是教师成长必不可少的路径。

“观课式”培训。组织一线教师观摩示范课，通过听课给一线教师提供了可借鉴的东西，也指明课改方向，这种“观课式”的培训，是一线教师最喜欢的培训方式。

“专题式”培训。这是教师培训最常见的一种形式，其内容应围绕新课程的理论与实施新课程中好的经验，或者针对当下教师急需学习知识与掌握必要的技术，如AI的知识与技术，实际操作与运用中产生的困惑与问题，通过专家讲座，答疑解惑，让教师有所收获。

“会诊式”培训。培训部门可采用“问题会诊”的策略，聚焦教学问题，收集教育教学中出现的各类有价值的问题，开展专题研究。因此，授课教师要全面了解目前课堂教学中存在的热点、难点问题；积累丰富的培训素材，并将其巧妙地融合进培训课程之中，使培训内容来源于实践又高于实践，不枯燥、不单调、可借鉴、可操作。培训时，授课教师抛出问题，组织参训教师分组讨论、交流，让他们在讨论中博采众长、为我所用。这样，才能有效地激发教师参加培训的积极性，真正做到“训”有针对性，“培”有实效性。

“在线式”研讨。网络培训，打破时空限制，让教师能随时随地进行交流。每位教师都可以以发帖或跟帖的形式发表自己的见解或参与讨论。教师不仅可以跟本地同行进行交流，还可以跟其他省市教师沟通，甚至可以和导师进行对话。网络以其资源丰富、学习便捷、交流及时等特点，逐渐成为教师获取知识的主要方式与途径。利用网络学习已经成为教师终身学习的一种方式。

五、培训要有效

培训最终要回归到目标和效果。如果忙了几天，培训低效，甚至无效，没有达到预期设想，无疑是一件很尴尬的事情。因此，作为教师培训的组织者，培训前必须设计好评价与反馈环节。如，现场测评掌握情况，也可布置培训相关作业，要求授训教师提出三五个问题，或撰写几篇培训感悟，进行交流研讨。培训之后，授训教师及时撰写培训的感悟与心得体会等，上传云端交流，来检验培训的效果等，避免培训走过场。

总之，教师培训是促进教师专业成长的“引子”，需要细致规划、有效组织、积极参与，让教师在培训中有收获，能够将学习所得运用到自己的平时课堂教学中，做到“学以致用”，从而有效地“引出”教师的专业成长。

光芒 何晨 摄

“干就完了，一步一步向前走”

——从“对话任正非”想到的

■ 山东省青岛西海岸新区琅琊小学 徐吉志

6月10日，《人民日报》刊登了《国家越开放，会促使我们更加进步——对话任正非》一文。当被记者问及“遇到很多困难，心里怎么想”时，任正非说：“没有想过，想也没有用。不去想困难，干就完了，一步一步往前走。”一句看似简单的话，不仅展现出直面困境的果敢与豁达，更蕴含着深刻的工作智慧与人生哲理。

“干就完了，一步一步往前走。”不由得让我联想到在学校管理工作中遇到的一些案例：一些教师遇到教学难题时，习惯性退缩，不主动寻求解决办法，抱怨教材难教或学生基础差；有些班主任面对班级管理中的问题，束手无策，甚至推诿责任，不愿深入了解学生情况；有些教师遇到职业发展瓶颈时，不积极参加培训或自我提升，而是消极等待机会；有些教师面对工作压力，焦虑发愁，缺乏应对压力的策略，甚至产生逃避工作的想法。这些情况反映出部分教师在面对困难时缺乏主动性和进取心。因此，深入探讨这一现象，剖析其背后的原因，并寻求解决之道，对提升教育质量、促进教师成长具有重要意义。

首先，从个人层面来看，这是缺乏正确职业认知的体现。这些教师没有深刻认识到教育工作的重要性和神圣性，将教师职业仅仅视为谋生的手段。当遇到困难时，这种缺乏内在动力的职业态度就会导致他们选择退缩和逃避。同时，存在畏难心理。面对教学、班级管理等方面的复杂问题，一些教师缺乏克服困难的信心和勇气，担心尝试新的方法会失败，害怕承担失败的后果，从而选择维持现状，不敢迈出解决问题的第一步。

其次，从学校层面来看，缺乏有效的激励机制和支持体系也是重要原因。学校对教师的评价体系往往过于注重教学成绩，而忽视了教师在教学创新、班级管理、学生心理健康辅导等方面的努力和付出。这种单一的评价方式使得教师的工作得不到全面、客观的认可，降低了教师的工作积极性。同时，学校在教师培训、教学资源提供等方面也存在不足，无法满足教师专业发展的需求，导致教师在面对困难时得不到及时支持和帮助。

此外，社会环境的影响也不容忽视。在当今社会，功利主义、浮躁之风给教育领域带来一定冲击。一些教师受不良风气的影响，过于追求物质利益和个人荣誉，而忽视了教育的本质和使命。他们在工作中关注短期的成绩和回报，不愿意投入时间和精力去解决长期存在的教育难题。此外，社会对教育的高期望和高要求，也给教师带来了巨大的心理压力，使得部分教师在面对困难时产生消极情绪。

“干就完了，一步一步往前走”不是盲目的行动，而是蕴含着深刻的实践哲学。从现象学视角看，教师的教育意义并非预设的教条，而是在与学生的互动、与课程的对话、与自我的博弈中逐渐生成。当教师放下“等靠要”想法，以行动直面问题时，便开启了教育意义的建构过程。这种行动不仅是对困难的直接回应，更是对教育本质的深刻回归。笔者认为，需做到以下几点：

一是摒弃犹豫与观望，以果断的行动开启工作的新篇章。在教育工作中，很多教师面对工作任务的复杂性和艰巨性，常心生忧虑，害怕决策失误，害怕承担责任，于是在犹豫不决中错失了解决问题的最佳时机。学校的教育教学工作容不得过多迟疑，学生的成长不等人，学校的发展也不等人。无论是组织一场教学活动，还是推进一项课程改革，只有勇敢迈出第一步，在实践中去探索、去调整，才能逐渐找到解决问题的方法。例如，当我们计划开展一项新的学生社团活动时，如果一直纠结于活动方案是否完美无缺、人员安排是否合理妥当、可能出现的困难该如何应对等问题，而迟迟不付诸行动，不仅会让学生的期待落空，也会使校园文化建设进度滞后。要果断行动，在活动过程中发现问题、解决问题，才能让社团活动逐渐成熟，为学生提供更丰富的成长平台，让学生的创造力与活力得以充分释放。

二是直面困难，拥有迎难而上的勇气和担当。学校工作千头万绪、纷繁复杂，无论是干部还是教师不可避免会遇到各种各样的难题。从处理同事之间的工作关系，到处理学生的突发事件；从完成上级部门的检查评估，到落实学校的教育教学改革，每一项工作都充满挑战。面对这些困难，若选择退缩、逃避，不仅无法完成工作任务，还会损害自身的威信和学校的整体利益。唯有以“干就完了”的无畏精神，主动迎接挑战，积极寻找解决办法，才能在克服困难的过程中不断提升自己的能力和素质。如面对校本课程的开发、教学方法的改进等困难时，教师若一味地埋怨这些问题超出了自己的能力，选择放弃，那就只能让自己处于被动地位。相反，以“干就完了”的精神直面困难、迎难而上，主动学习新的教学理念和方法，结合学生的实际情况对教材进行深入研究和调整，不仅能帮助教师解决教学中的难题，还会促进教师自身的专业成长。

三是脚踏实地，锤炼真抓实干的工作作风。教育是一项需要长期投入和耐心耕耘的事业，教师的工作成果往往不会立竿见影，而是需要经过长期的努力和积累才能显现出来。因此，教师在工作中必须具备脚踏实地的精神，不能浮躁，不能急功近利，而要一步一个脚印地去落实每一项工作。例如，教师要认真研究教材，了解学生的学习需求，设计合理的教学方案，确保每一堂课都能达到预期的教学目标。同时，教师还需要关注学生的学习过程，及时发现学生在学习中遇到的问题，并给予针对性地指导和帮助，让学生真正掌握知识、培养能力；在班级管理中，要关注班级的每个细节，从班级环境的布置到学生的日常行为规范，从班级活动的组织到学生的心理健康教育，都需要班主任用心去管理。这种脚踏实地的工作作风，不仅能提高教学效果，还能赢得学生的信任和尊重。

四是避免盲目蛮干，要讲究方法和策略地“干”。教育工作复杂多样，涉及学生、家长、同事等方面的关系，教师在解决问题时，不能靠蛮力，而要善于运用智慧和技巧。例如，对于学习基础较弱的学生，教师可采用分层教学法，根据学生的能力水平设计不同的教学目标和任务，让每个学生都能取得进步；面对学生的问题行为，不能简单地批评和惩罚，教师要深入了解行为背后的原因，采取针对性的教育措施，帮助他们树立自信心，改善人际关系；在学校工作中，教师也要与其他教师、班主任、学校管理层等密切合作，充分发挥集体的智慧和力量，共同完成各项任务。唯有巧干，才能干出高效与优质。

“干就完了，一步一步向前走”不仅是一种工作态度，更是一种人生的行动哲学。教师肩负着培养祖国未来建设者和接班人的重任，在面对困难和挑战时，不能退缩和逃避，而应以积极主动的姿态去迎接。学校也应建立健全激励机制和支持体系，为教师的成长和发展创造良好环境。社会各界要给予教师更多理解和支持，减轻教师的心理压力，营造良好的教育生态。只有教师、学校和社会形成合力，践行“干就完了”的实干精神，才能推动教育事业蓬勃发展，为培养更多优秀人才奠定坚实基础。