

变“中间”力量为“中坚”力量教师资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/629/2021_2022__E5_8F_98_E2_80_9C_E4_B8_AD_E9_c38_629255.htm 目前，大部分学校在教学管理中把教研组仅作为教学行政管理与教师之间的“纽带”与“桥梁”，而大部分教研组长给自己的定位也只是上情下达、下情上达的“联络员”，以及教学常规行政管理的“助手”。这种管理思路及自我定位，导致的最直接最严重的后果是教研组长依赖性与惰性的形成，隐藏着极大的教学管理的风险。必须变教研组长的“中间”力量为真正的“中坚”力量，学校教学管理的效度及质量的提升，才有基础与保障。

一、“中间力量”的问题何在 教学质量是生命线。教学质量提高的着眼点与着力点是教研组队伍建设。但是受主客观原因的影响，在学校教学管理过程中，由于各教研组长在时间和精力上的投入不同，思考问题的深度不同，导致不同的教研组在团队建设上出现了较大的差异。有的教研组比较好地关注人的发展，包括对教师对学生的关注，把“成事”与“成人”紧密地结合起来，在“成事”中“成人”；教研组工作计划的制定和实施围绕学校的发展，围绕问题展开；组长对教研组的整体状态及组内教师的情况有比较清晰的认识。而有些教研组虽然也制定了每学期的工作计划，但由于没有清晰的思路、明确的重点，没有核心理念的上下贯通，所以计划的针对性不强，计划内容的可行性不够。有的教研组内行政职能和专业发展职能的关系没有理顺，有专业引领能力的无领导权威，有领导权威的无专业引领能力，导致这些教研组的处境比较尴尬，教学研讨活动不够正常，往往

流于形式。这些问题的存在，与教研组长“中间力量”定位的工作状态密切相关。问题一：教研组长缺乏自主开展工作的角色意识和整体结构性思维。百考试题整理不少教研组长习惯于只担负上传下达，贯彻执行，协调工作关系的任务，对教研组工作应该如何开展思考不多，缺乏自主开展工作的角色意识；对教研组要开展的工作及主要问题的认识停留在点状思维、条状思维的层面，缺乏整体性、结构性思维；对组内现状的分析不够深入，对本组工作在学校整体工作中的定位不够明确，没有透过现象看到本质的问题，透过事情看到人的问题。这样导致的后果是，教研组长缺乏整体的规划意识，只把教研组工作当作一项临时性的任务，活动中没有主线和灵魂，没有鲜活的具体措施；缺乏开展组内工作的空间层次意识，只知道自己该怎么做或这个专题活动怎么开展，而面对组内不同层次教师发展的整体推进，研究工作整体开展的相关性不清楚；缺乏开展组内工作的时间过程意识，对教研组近期要开展的工作想得比较清楚，但对近期工作如何发展到中期、远期不清楚；缺乏开展组内工作的主次关系意识，要么眉毛胡子一把抓，要么捡了芝麻丢了西瓜，教研工作效率低下。问题二：教研组长缺乏整合能力和效率意识。从教研活动的主题来看，教研组也制定了一些研究专题，但不少专题研讨的主题和教师近一阶段教学中存在的实际问题是“两张皮”，没有有效地整合起来，隔靴搔痒，对教师改进教学帮助不大。如何将专题研讨系列化、日常化迫在眉睫。从教研活动的主体来看，一些组长“对事不对人”，关注“事”比较多，而关注“人”的变化较少。因为“事”的完成具体可见，是可以量化可以显现的，而“人”的变化相

对缓慢相对模糊，较难量化。而且对教研组和组长的考核评价，基本上也是以完成“事”的量与质为主，导致了误区的出现。其实所有“事”完成的最终目标是促进“人”的更好发展，只有人的发展才是学校发展的根本所在，这不能本末倒置。虽然我们要重视过程重视做“事”，但是不能为了应对考核评价而机械地过于功利地做“事”，最后忘了“人”我们的老师与学生的发展。从教研活动的效率来看，任何学校都会有一批自己的骨干教师，如何将他们的阅历与经验，以及教学成果辐射到其他教师，在不断的碰撞与交流中激发教学智慧，让同组的新教师更快地成长，让全组的教学效率全面地提升，这是组长最需关注和付诸行动的重点工作。但不少教研组长往往忽视了这点，没有充分利用组内资源，造成人才浪费。

二、“中坚力量”的目标如何实现 让每一个教研组长真正成为教学管理及教学实践的“中坚力量”，是教学质量提高的关键。针对上述问题，学校应以对教研组及组长的评价为抓手，通过转变评价观念，完善评价细则，提高对评价过程的关注度，以促进“中坚力量”的成长。

百考试题整理 措施一：全面关注教研组工作计划，并通过全程督导评价，提升教研组长自主开展工作的角色意识和整体策划教研活动的的能力。教研组工作计划的制定应包括：

- （1）找问题。对问题的反思是发展的基础，教研组长要组织讨论并分析个体与集体存在的问题，找出教研组进一步发展的方向。
- （2）理思路。通过对不同层面的问题进行梳理，找到解决问题的方向和途径。
- （3）定目标。在此基础上确定的目标应该能够更实在更有针对性，目标要成为全体组员的共同愿景与行动的指南。
- （4）想载体。载体分为常规工作与创造性的个

性化工作，但是所有的工作必须渗透教研组的目标并能呈现目标。学期初，学校要对各个教研组的工作计划进行严格审阅并及时反馈信息。审阅评价主要围绕上述步骤展开，看问题是否找准，思路是否清晰，目标是否明确，载体是否有效。在计划确定之后，下一步就是对计划实施全程的督导评价。通过评价促进教研组长转变角色意识，主动思考作为一个教研组的带头人应该怎样组织开展教研组活动，怎样带领全组教师共同发展；通过评价提升教研组长整体策划教研活动的能力和结合具体情境解决具体问题的能力。措施二：通过对教研组团队建设过程的评价，提升教研组长促进不同层次教师共同发展的能力。百考试题整理 学校不但要重视对教研组长个人能力的评价，更要重视教研组长带领教师群体共同发展，致力于教研组团队建设能力的评价。因此，教研组长首先必须提高自身的理论研究素养，找准发展的方向，而且能够把理念外化为日常教学的新行为、新习惯；不仅能把握自己所教学科的整体结构，而且能够独立开展研究。其次，教研组长要对不同层次的教师提出不同的要求。“用其长，避其短；立其志，开其潜；知其思，促其成。”要发挥骨干教师的引领辐射作用，帮助其他教师实现加速度发展；要加强教师群体之间的积极互动，强化资源共享的意识，倡导教学研究的重心前移和后续巩固的过程研究意识，倡导专题研究的有效意识；要在教研组内进一步重心下移，强化同一备课组的集体备课规范，提高轮流听课活动的频度。百考试题整理 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com