

山西大学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

中职英语教研组建设中 存在的问题研究

作者姓名	王丽红
指导教师	孙 杰 副教授 鲍玉琴 教 授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月-2018 年 10 月

二〇一八年十月

**A Dissertation Submitted to Shanxi University
Of the Education for the Degree of
Master of Educational Administration in 2018**

**Research on The Problems in The Construction of
English Teaching and Research Group in Secondary
Vocational Schools**

Student Name	Lihong Wang
Instructor	A.Prof. Jie Sun Prof. Yuqin Bao
Subject major	Master of Education
Research direction	Education management
Training Unit	School of Education and Science
Research Duration	March 2016 to October 2018

Oct.2018

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 研究的目的是和意义.....	1
1.1.1 研究的目的.....	1
1.1.2 研究的意义.....	1
1.2 研究的内容和方法.....	3
1.2.1 研究的内容.....	3
1.2.2 研究的方法.....	3
1.3 研究综述.....	4
1.3.1 国外教研组的研究现状.....	4
1.3.2 国内教研组的研究现状.....	6
1.4 研究的创新与不足之处.....	8
第二章 中职英语教研组建设的现状.....	10
2.1 中职英语教研组建设现状的调查.....	10
2.2 中职英语教研组建设调查问卷的结果分析.....	10
第三章 中职英语教研组建设中存在的问题和原因分析.....	18
3.1 英语教研组建设中存在的问题.....	18
3.1.1 英语教研组环境隐含的问题.....	18
3.1.2 英语教研组管理体现的问题.....	19
3.1.3 英语教研组活动存在的问题.....	19
3.1.4 英语教研组文化面临的问题.....	19
3.2 造成英语教研组建设问题的原因分析.....	19
3.2.1 中职英语教研组内部外部环境的不良.....	19
3.2.2 英语教研组行政式自上而下管理体系.....	20
3.2.3 英语教研组教研目的不明确形式单一.....	20
3.2.4 英语教研组缺少民主平等合作的精神.....	20
第四章 提升中职英语教研组建设的对策.....	21
4.1 创设良好的教研环境.....	21

4.1.1 明确英语教研组的性质及其作用.....	21
4.1.2 理顺处理好英语教研组内外关系.....	21
4.1.3 重视英语教研组教师的主体地位.....	22
4.1.4 努力营造英语教研组的英语环境.....	22
4.2 加强英语教研组科学管理.....	23
4.2.1 具有引领作用的英语教研组长.....	23
4.2.2 用制度来管理和建设英语教研组.....	24
4.2.3 英语教研组的文化建设及其管理.....	25
4.3 开展形式多样的英语教研活动.....	26
4.3.1 组织开展英语专题讲座.....	26
4.3.2 对比式的英语教研活动.....	26
4.3.3 课例分析英语教研活动.....	26
4.3.4 课题研究英语教研活动.....	27
4.3.5 英语教研沙龙探讨活动.....	27
4.3.6 开展网络英语教研活动.....	27
4.4 创建新时代英语教研文化.....	27
4.4.1 挖掘利用现有英语文化资源.....	28
4.4.2 强调英语教研组学习制度化.....	28
4.4.3 以人为本的英语教研组文化.....	28
4.4.4 正确定位英语教研组长角色.....	29
结 语.....	30
参 考 文 献.....	31
附 录 1.....	34
附 录 2.....	36
附 录 3.....	37
附 录 4.....	38
致 谢.....	39
个人简况及联系方式.....	40
承 诺 书.....	41
学位论文使用授权声明.....	42

Content

Chinese abstract.....	I
ABSTRACT.....	II
Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Purpose and significance of research.....	1
1.1.1 Purpose of research.....	1
1.1.2 Significance of research.....	1
1.2 Contents and methods of research.....	3
1.2.1 Contents of research.....	3
1.2.2 Research methods.....	3
1.3 Review of research.....	4
1.3.1 Research status of teaching and research group abroad.....	4
1.3.2 Research status of teaching and research group in China.....	6
1.4 Innovation and deficiency of research.....	8
Chapter 2 The current situation of the construction of english teaching and research group in secondary vocational schools.....	10
2.1 Investigation on the current situation of English teaching and research group construction in Secondary Vocational Schools.....	10
2.2 Analysis of the results of questionnaires in the construction of English teaching and research group in Secondary Vocational Schools.....	10
Chapter 3 Problems and analysis in the construction of english teaching and research group in secondary vocational schools.....	18
3.1 Problems in the construction of English teaching and research group in Secondary Vocational Schools.....	18
3.1.1 Environmental implications of teaching and Research Group.....	18
3.1.2 Problems in management of teaching and Research Group.....	19
3.1.3 Problems existing in teaching and research group activities.....	19
3.1.4 Problems faced by teaching and research group culture.....	19
3.2 Reasons for the construction of English teaching and research group in Secondary Vocational Schools.....	19
3.2.1 Basic teaching and research lacks the concept of teaching and research.....	19

3.2.2 Administrative top-down management system.....	20
3.2.3 The purpose of teaching and research is not clear.....	20
3.2.4 The spirit of democracy, equality and cooperation is lacking.....	20
Chapter 4 Measures to improve the construction of english teaching and research group in secondary vocational schools.....	21
4.1 Create a good environment for teaching and research.....	21
4.1.1 Defining the nature and function of teaching and Research Group.....	21
4.1.2 Straighten out the internal and external relations of teaching and Research Group.....	21
4.1.3 Attach importance to the main position of teachers in teaching and Research Group.....	22
4.1.4 Emphasizing the sense of freedom and equality among members.....	22
4.2 Strengthening scientific management of teaching and Research Group.....	23
4.2.1 Leading group of teaching and Research Group.....	23
4.2.2 Management and construction of teaching and research group by system..	24
4.2.3 Cultural construction and management of teaching and Research Group...	25
4.3 Developing various forms of activities.....	26
4.3.1 Organize special lectures.....	26
4.3.2 Comparative teaching and research activities.....	26
4.3.3 Lesson analysis of teaching and research activities.....	26
4.3.4 Subject research teaching and research activities.....	27
4.3.5 Teaching and research salon to explore activities.....	27
4.3.6 Developing network teaching and research activities.....	27
4.4 Creating a new era of teaching and research culture.....	28
4.4.1 Mining and utilizing existing cultural resources.....	28
4.4.2 Emphasizing the institutionalization of teaching and Research Group.....	28
4.4.3 Human-oriented teaching and research group culture.....	28
4.4.4 Correctly positioning the role of teaching and research leader.....	29
Conclusion.....	30
Reference.....	31
Appendix.....	34

Thank.....	39
Personal profile and contact information.....	40
Letter of commitment.....	41
Statement of authorized use of dissertations.....	42

中文摘要

我国的教育在不断地发展中，中等职业教育的改革也在持续进行当中。这就对中等职业教育的教学目标、方法、具体内容都提出了新要求。如何提高课堂效率，处理教与学的关系，是每位中学英语教师需要面对的课题。中等职业学校的英语教研组在其中起到了提高教育质量、推动教学方式改革、协调教学安排等不可或缺的重要作用，然而现实是中等职业学校的英语教研组并未能充分发挥其应有的作用。

笔者采用了文献研究法、问卷调查法，基于中等职业学校英语教研组的现状展开了研究。笔者基于文献研究的基础，从调查中等职业英语教师的现状入手，秉持以人为本的态度对中等职业英语教师群体进行了深入分析研究。结果发现，中职英语教研组建设中存在以下问题：英语教研组内外部环境不良；英语教研组行政式自上而下的管理体系；英语教研组教研目的不明确、教研活动形式单一；英语教研组缺少民主平等的合作精神。笔者针对中职英语教研组建设中所存在问题，提出了中等职业学校英语教研组建设的具体建议。笔者认为应该努力营造良好的教学研究氛围，加强教研组的制度建设和管理，围绕教研主题开展形式多样、丰富多彩的活动，创建新时代英语教研文化。从而为深化教育改革，振兴中等职业教育作出应有的贡献，提高中职英语教研组整体的管理能力、创新能力、团队学习能力。

关键词：中等职业学校；英语；教研组

ABSTRACT

The education in our country is constantly developing, and the reform of secondary vocational education continues. This puts forward new requirements for the teaching objectives, methods, and specific content of secondary vocational education. How to improve classroom efficiency and deal with the relationship between pedagogy and study methods is an issue that every English teacher in the secondary vocational school needs to face. The English teaching and research section of a secondary vocational school plays an important role in improving the quality of education, promoting the reform of teaching methods, and coordinating teaching arrangements. However, the reality is that the English teaching and research group of a secondary vocational school has not fully played its role.

The author adopted literature research method and questionnaire survey method in this study. Based on the current situation of English teaching and research groups in secondary vocational schools, the study was conducted. Based on the research of literature, starting from investigating the status of secondary vocational English teachers, the author carried out an in-depth analysis and research on secondary vocational school English teachers in a people-oriented attitude. And the author found some questions about the construction of the English teaching and research group in secondary schools. The environment about the English teaching and research group is not very good, the management system on the English teaching and research group is too administrative, the purpose of the English teaching and research is not very clear, the type of the English teaching and research activities is not very rich, the teachers in the English teaching and research group can not cooperate very well. The author puts forward specific suggestions for the construction of the English teaching and research group in secondary vocational schools. The author believes that we should work hard to create a good teaching and research atmosphere, strengthen the institutional

development and management of the teaching and research group, carry out various forms activities focusing on the subject of teaching and research and create some new English teaching and researching culture. The author hopes it can make a contribution to deepening education reform and revitalizing secondary vocational education and improve the management ability, creation ability and team study ability of the secondary vocational school English teaching and research group.

Key word:The secondary vocational school; English; Teaching and research group

第一章 绪论

1.1 研究的目的和意义

1.1.1 研究的目的

在当前经济全球化的形势下,我国经济的发展非常迅速,特别是现在实施的“一带一路”战略。中国的经济不仅已经融入了世界的经济,而且正在带动全球的发展。在中国和世界交流日趋频繁的今天,英语作为交流的纽带更凸显出其重要的作用。中等职业教育的职责是为社会经济发展提供合格的专业技术人才,这些人才只有具备较高的沟通交流能力才能很好地完成他们的工作。因此,英语能力是当代优秀专业技术人才应该努力掌握的重要语言能力。培养具备英语交流能力和专业技术才能的复合型人才是中等职业技术学校英语教育的目标。而培养学生的英语交流能力和学习能力也就是中职英语教研组需要达成的目标。

然而,社会上对于中等职业教育中英语这样的文化基础课存在认识上的不足。一部分人认为,中等职业学校的学生只要学好专业课程就可以了,不需要在基础文化课上花费太多的时间。基于这样的认识,中等职业学校的学生把更多的时间花费在了专业课的学习上,忽视了英语课的学习。中等职业学校的领导非常重视专业课的建设,不经意间忽视了英语课程的建设,英语教研组活动流于形式,缺乏实质和创新的内容,英语教师的教学也因此陷入了单打独斗的窘迫境地。中职英语教研组面对的是与普通高中不一样的学生群体,教育管理模式也有很大的不同,这些都导致中职英语教研组与普通高中英语教研组存在着诸多不同。

针对这些中职英语教研组建设中所存在的问题,也就存在深入研究的必要性。发现了中职英语教研组中所存在的一些问题,深入研究这些问题产生的原因,继而寻找解决问题的方法,最终为中职英语教研组建设建言献策,中职英语教研组的发展也将促进教师的成长,最终将有利于学生的成长。

通过对中等职业中学管理现状的研究,发现存在的问题,找出产生这些问题的原因,继而有针对性地提出解决问题的方法,提高中职英语教研组整体的管理能力、创新能力、团队学习能力。

1.1.2 研究的意义

1.1.2.1 有利于新课程改革

对于课程的目标,新课改反对过去的过分强调传授知识,情感价值目标的达成;

新课改力图转变过去以教师为中心的课堂模式，将课堂交给学生。学生的动机是学生源源不断地学习的驱动力，能促使学生主动学习的方法才是好的学习方法。学生通过自主研究发现式的学习产生对学习目标的兴趣、形成自发主动学习是新课改的课程目标。新课改强调课程要有均衡合理的结构。教育始终是服务于社会和经济发展的，在信息科技日趋发达的今天，简单的体力劳动和重复性劳动将逐步被机器人和电脑所取代；未来的社会需要的是能综合各种能力解决问题的复合型人才。体育、艺术、实践综合等得到加强，新课改强调课程的可选择性和综合性。

课程的内容将去除繁、复、偏、旧的内容，课程的内容要满足新时代人才的需求。古人说学以致用，学习的内容如果不能运用到实践当中去，学习也就失去了它本身的意义。对于中等职业学校的学生更是如此，他们离开学校以后很大一部分同学面临的就业，工作中需要什么样的知识，中等职业学校教师就应该着重讲授这些方面的内容。在课程的实施过程中，教师应该转变自身的角色，从以往课堂的主导者变为课堂的组织者、引导者、参与者。学生从以往的课堂听众转变为课堂的主导者、变为课堂的中心。教学的最终目的是让学生掌握知识，以往满堂灌、填鸭式的学习容易引起学生的反感、引发抵触情绪导致教学失败；教师在课程的实施前应该勾勒出能够调动学生学习兴趣的多模态教学设计，从多个方面、使用多种方式激发学生的学习兴趣，转变“要学生学”成为“学生要学”。

新课改中也需要转变课程评价方式，我国中等职业学校现行的学生评价方式多为总结性评价，总结性评价适合于甄别和选拔人才，对于学生的评价也停留在回顾以往的成绩。而形成性评价则是一个渐进的过程，通过形成性评价可以改进学生的学习过程、教师的教学方案，形成性评价的重点在于其过程并非结果。因此形成性评价对于学生未来的学习具有前瞻性，注重培养学生的学习习惯，有利于培养学生养成终身学习的好习惯。课程管理方面，新课改结束了国家课程、教材一统天下的局面，强调国家、地方、学校三级共同管理。这样增加了地方和学校的自主性，给了中等职业学校更多选择的权利，使得结合地方、学校实际发展校本课程成为可能。

在信息技术革命的新形态下，世界各国都面临着同样的新情况，我国的中等职业教育没有现成的道路可循。基于前人对于中等职业教育和英语教学的研究，深刻理解新课改的指导意义，结合当前中等职业学校的实际情况为本研究赋予了紧跟新时代中等职业教育的意义。

1.1.2.2 有利于教师的专业发展

教师通常需要具有学科专业和教育专业双专业性的学历标准。而在现实的情况

下，只有一部分中等职业学校教师能同时具备这两个标准。很大一部分教师具备教学所必须的学科专业知识但是缺乏教育专业的知识。作为中等职业学校教师有责任和义务掌握教学理论，实践教学技能，在教学活动的实践过程中也就产生了对于教师自我专业发展的需要。而教研组则能够为教师的专业发展提供具体的帮助，如果教研组遇到了问题也会制约教师的专业发展，解决这些存在的问题也就促进了教师的专业发展。

1.1.2.3 有利于学校的持续发展

学校的持续发展需要一套科学可靠的运行机制，校长、管理层、代课教师、学生都是学校持续发展的重要因素。在学校的运行系统中，教研组是集教学管理和教学研究的重要一环，但是现在看来也是其中较为薄弱的一环。中等职业学校对于教学管理和研究缺乏足够的重视，鉴于学生的水平层次相较普通高中来说比较低，因此整个日常教学的重心始终围绕确保日常教学秩序，保证正常授课等基础教学要求上。唐太宗《帝范》中说：“取法于上，仅得为中，取法于中，故为其下。”所以如果仅仅满足于日常维持的目标，学校是不会有大的发展的，甚至可能被时代的潮流淘汰。中等职业学校也应该制定远大的教学教研目标，充分发挥教研组的职能作用，调动教师参加教研的积极性，实现了教学教研目标也就促进了教师的发展，促进了学校的发展。

1.2 研究的内容和方法

1.2.1 研究的内容

本研究基础阶段集中在中职英语的教研组管理制度、教研组活动、教研活动的的评价等方面。进阶阶段旨在研究在如何促进教师成长、教研组团队精神建设、对促进中职英语教研组发展的因素和成长条件做总结和研究。最终阶段要努力培养符合中职英语教研组的独特文化，提升中职英语教研组整体工作效果。

1.2.2 研究的方法

1.2.2.1 文献研究法

通过回顾国内外中等职业教育的相关文献，发现中职教育方面的相关文献资料较少。中小学和普高英语教研组方面的文章较多，但是因为中职教育和中小学、普高教育存在诸多不同之处，例如：培养目标不同、教材不同、课程设置和教学方式均有不同；所以中职英语教研组的研究并不能完全参照中小学和普高教育的研究成果。需要根据中等职业教育的特点开展细化的研究。

1.2.2.2 问卷调查法

通过问卷调查法明晰中职英语教研组建设中存在的具体问题。调查问卷使用了李克特五级量表（Likert scale），可以为研究提供基础数据。问卷包含了教研组的环境、管理、文化、人员和活动这五个方面的内容。

1.3 研究综述

研究综述部分从国外和国内对于教研组的研究入手进行了较为详细的研究。国外部分主要阅读了美国、日本两个教育先进国家的文献，从中获知了国外关于教研组建设方面的理论知识和现状。国内部分则对我国教研组的发展和现状做了整体性回顾和认识，从而对教研组建设形成了较为详细的认识。

1.3.1 国外教研组的研究现状

美国的教育体系中没有教研组这样的组织，但是有类似的同伴互助（peer coaching）机制。这是美国教育经过长期摸索和研究找到的行之有效的教研方法。在上世纪 70 年代以前，美国教育机构遵循着演讲、示范、角色扮演、模拟的方式来培训教师。^①当时的人们普遍认为认真学习教育教学理论，政府给予足够的资金支持就能够获得良好的教学效果。并且想当然地认为：教师在学习到新的教学理论和知识以后，就应该顺其自然的运用到课堂教学中。然而，上世纪 80 年代左右，美国的教育质量出现了下滑，人们开始反思这样的教师培训模式是否真正发挥了应有的作用，经过专业的评估发现，其实只有约 25% 的教师能将学到的知识和教育方法应用到课堂当中去。起初，人们把这样的结果归咎于教师的学习态度、努力程度等问题。并没有考虑到培训设计和组织方式等外部环境问题。

美国学者 Jean M. Becker 经过调查研究发现，随着培训方式的变化，产生了不同的效果。其中将同伴互助加入培训后产生了非常好的效果。^②5% 的受训者学习理论后能将知识转化为新的技能。10% 的受训者学习理论和示范后能将知识转化为新技能。20% 的受训者学习理论和示范并且经过练习、培训后能将知识转化为新技能。25% 的受训者学习理论和示范并且经过练习、培训再经过反馈后能将知识转化为新技能。而在这些基础之上加入同伴互助以后，90% 的受训者能够将知识转化为新技能。

在现实中，教师都是繁忙、孤立地在工作着。很多新教师甚至是在没有任何经验的情况下接受教学任务的。在这种情况下他们就像一个自我博弈的棋手，只能不断从自己的错误中学习。另外教师单独在教室内授课的工作状态使得他们也很难有

^① 夏惠贤, 杨超. 美国中小学教师的同伴互助及对我国教研组活动的启示. 教育科学, 2008, 4, 90-96.

^② Becker, J. M. Peer coaching for improvement of teaching and learning. Retrieved, 2006, 9, 19.

机会和其他的教师合作。

而同伴互助则帮助他们解决了这些问题。同伴互助增强了同事之间的关系，拓宽了教学策略和资源方面的视野，让教师更好地理解最好的教授和学习方法，强化了教师之间的专业联系，加强了学校的凝聚力。美国很多中小学将其视为促进教师专业发展的一种形式，开展了同伴互助活动，取得了良好的效果。

同伴互助的优势在于它是由教师自发自愿开展的活动，教育研究最深层次的动机来自于教师自身，他们希望提高自己在专业方面的成就。正如美国学者 Pierce, Dalphia 和 T. Wayne Hunsaker^①说的那样：“教师和管理者共同协商后达成的愿景远好于自上而下的命令。”（This vision should be one that the teachers and administrators have arrived at by agreement rather than one decreed from the top.）同伴互助最终的目的是“专业发展是为了老师所用的、为老师所有的、为老师所参与的。”（Professional development for the teacher, of the teacher, and by the teacher.）教师在自我发展意识的驱动下更容易达到预期的目的；同时在同伴互助的过程中教师之间建立了彼此信任的关系有助于持久的教学研究；美国的教师互助并不局限于专业和学科，跨学科专业的交流也有利于拓宽教师的视野。

日本的教学研究组织形式采取了“授业研究”（jyugyoukenkyuu, lesson study）的组织形式。“授业研究”可以被简单地翻译为课堂研究，但是实际上它的内涵远远超过了一般的课堂研究。^②“授业研究”的开展方式为，以学习的内容为核心，教师们共同备课，经过试讲以后共同检讨完善课程的内容。这种教研方式不仅对于课程、教育改革都非常有利，与此同时也非常有利于教师的专业发展。^③

针对教研组的研究在日本已经存在了上百年，已经融入了日本的学校和教师文化，是日本中小学教师教学研修的重要方式。经过长期的发展教育研究出现了两个较为严重的错误倾向：一是被行政部门定型为官方模式；二是只重于介绍如何实施而不注重内容，形式远大于内容。教学研究被制度化、形式化以后，往往会忽视实际教学中所面临的丰富性和复杂性，教学研究被异化为冷冰冰的学术研究。当教学研究的主导权被各种专家、理论家占据以后势必剥夺了教师对教学的主动性和自律性。而教师在实际中的教学实践与现实中的社会文化血肉相连，不能仅以科学的理性和技术去研究它。对于教师自身来说，如果只是靠经验、模仿和直觉来充实专业

^① Dalphia Pierce, T. Wayne Hunsaker. Professional Development for the Teacher, of the Teacher, and by the Teacher. Education, 1996, 1, 101.

^② 欧用生. 日本中小学“单元教学研究”分析. 教育资料集刊, 2012, 54, 121-148.

^③ 王晓玲, 陈向明. 日本授业研究及启示. 中国教师, 2011, 7, 70-73.

技能，只能成为教书匠（craftsman）。教书匠缺乏的是对教育的深度反思和探究，这也是专业教师（professional）需要具备的素质。为此，教师需要和其他教育专家在一起研究教育，他们才能将自身的经验和教育理论相联系起来，实践和理论相联系才能培养出专业教师。因此教育实践不仅应该存在于教师和学生之间，还需要依赖家长、其他教师、各个领域的专家一起合作。这些于教育相关的人的集合，佐藤学称之为“学习共同体”。

日本另一位教育研究的理论构建者秋田喜代美，她强调教育研究中教师成长的重要性，她认为教师必须对自己所学习的理论知识和实际知识有深刻的认识，才能将知识有效地用语言传递给学生。而教师想要获得这样的成长，单单靠阅读或者参与研究并不够，这需要教师增加与学习共同体内其他伙伴的对话，共同讨论教育研究知识促进教师的觉醒。教师需要不断地观察其他教师的教学过程；同时进行批判和创造性对话，在反思和实践中反复循环，最终将教学中只可意会不能言传的部分意识化、知识语言化，藉此，教师才能拥有专业教师的掌控教育教学全局的能力。由此可以看出，教育研究对于教师的专业发展有利，对于发展教育共同体也具有重大的意义。^①

日本的教育研究反思了传统教育研究的局限性，将课程、教学改革与教师的专业发展结合了起来。从而形成了惠及学校整体的教育研究模式，日本教育研究的发起者佐藤学亲自到日本的各个中小学参与教学与教师对话，推进以教学研究为基础的学习共同体。越来越多的学校加入到了学习共同体，教育的变革波及到了整个日本，在日本教育领域掀起了“静静的革命”，现在“静静的革命”已经扩散到了整个东亚，逐步对世界其他地区也产生了影响。

1.3.2 国内教研组的研究现状

1.3.2.1 教研组的定义和内涵

关于教研组的任务，我国在教育部 1957 年《中学教学研究工作条例（草案）》中给出了明确的界定：教研组的任务是组织教师进行教学研究工作，总结、交流教学经验，提高教师思想、业务水平，以提高教育质量。我国的教研组基于现实情况与西方的教研组有诸多不同之处。我国教研组的主要职能集中在组织学科教师共同备课、听课、评课。这样的组织形式客观上有利于教师集体备课，也有助于新教师的迅速成长，新教师在参与教育研究时的耳濡目染，能够快速掌握具体的教育方法，即使有问题也能在老教师的帮助下很快解决。教研组的存在也帮助了教师在专业上

^① 黄月美, 欧用生. 美国大学教学改革的新典范-日本单元教学研究的应用. 课程与教学研究, 2016, 2, 57-88.

取得发展，基于我国统一化、权威化的管理模式，教师也形成了一致的教学目标。这也非常有利于学校教育活动的顺利开展。当教师遇到问题时也能通过共同探讨和研究一起解决问题，这也充分地促进了教师在专业上的发展。

当然我国的教研也存在很多不足之处，受到传统思维的影响，我国中小学教研组的活动的重心在于老师如何去“教”，忽视了学生如何“学”，教师应该怎么“学”这两个教研中应该重视的方面。^①西方的学习共同体更多的是强调通过动态的、可持续性的合作机制，凝聚共同体内成员的学习意识，以达到共同发展的目标。我国自古以来对于教师的道德要求是“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干。”时代在变化，对教师的要求也在变化，新时代的教师不应该只囿于无尽奉献的道德高地，更应该努力转化成为终身的学习者和研究者。新时代的教研组也应该更多地关注教师的专业发展。我国教研组管理的行政化和权威化固然有利于教师形成统一的教育愿景，为共同的教育目标努力，然而，因此也少了很多专业化的反思和研究，以及对教师的尊重和信任。学校教育教学的发展中最不可缺乏的是对教师提供的专业支持，因此教师的专业发展与学校的发展息息相关。在学习共同体当中，教师与学习者、管理者、其他方面的专家都是共生关系，他们共存共荣，这样他们才能共同发展共同进步。

1.3.2.2 教研组的作用

教研组的建设主要有三大方面的作用：第一，提升教育的质量，这是设立教研组的主要目的，搞好学校的教研组建设是提升教育质量的重要途径。教研组是学校研究教育教学的关键性组织。充分发挥教研组引领教学研究的作用才能取得良好的教学效果。第二，教研组的建设也是促进教师专业发展的重要条件，教师的专业发展需要有合适的土壤和环境。教研组就是这片土壤和环境，教研组内充足的智力资源为教师的专业发展提供了动力。教师的专业发展是一个动态的过程，这其中需要不同学科教师、管理人员的共同参与，教研组为教师的专业发展提供场所。第三，教研组同时也承担着深化新课程改革的重大使命，新课程改革的过程中需要有探索和研究，这些需要一个能够让教师们一起探讨的处所，加强教研组的建设能够为新课程改革提供更好的环境。总之教研组的建设是为了把它变成为一个共同研究教育、促进教师成长、有利于新课程改革的高效率学校组织。^②

1.3.2.3 教研组的组织形式

^① 单志艳. 走向中国特色教师专业学习共同体的教研组变革. 教育研究, 2014, 10, 86-90.

^② 徐伯钧. 我国中小学教研组建设研究述评. 教育研究, 2016, 9, 73-82.

现阶段,我国的教研主要有以下几种形式^①:一、集体备课的方式,通常将相同年级,相同学科的教师放在一起,因为他们教授的内容相似,因此可以在一起分享经验、交流信息。二、课例研究,这种形式通常是围绕一节课来备课、实施、最后进行总结评议。一般要求教师就相同的内容各自备课并按照自己的设计来上课,课程实施结束以后,大家各抒己见,博采众长。授课教师反思自己的授课,最终达到提高教学水平的目的。三、课题研究,课题往往是从教育教学实践中总结出的共性问题,继而明确为具体的课题,教研组集体对于这些问题开展目的明确,计划周全的专题性研究。四、网络研修、这是近年来随着科技发展新增添的研修形式,教研组教师利用专业教研网站随时登录学习,利用各种社交软件不受场地限制与其他教师或者专家保持联系,通过这些方式来提高教学实践。

1.3.2.4 基层中职院校教研组的相关规定

通常情况下,教研组都有自己的职责,不仅如此,各个学校都有明确的规定。但是这些规定并非明确的国家或者省、市标准。山西省某高级职业中学教研组长的具体职责请见附录2。山西省某高级职业中学教研组长及教师考核办法见附录3。

1.4 研究的创新与不足之处

本研究对笔者所在地区的中职英语教研组进行了调查与研究。大部分的中等职业学校注重基础的教学和教研活动,上升到理论高度的课题研究较为少见。该研究的出现填补了该地区中职英语教研组研究领域的空白,为中职英语教研组的理论建设起到了添砖加瓦的作用。本研究在对本地区中职英语教研组进行调查研究的基础上,分析了中职英语教研组建设中存在的问题和不足,并且提出了建设性的对策。

研究的不足之处在于笔者的理论知识匮乏,能力有限,对于中职英语教研组建设中存在问题的研究缺乏足够的深度及广度。本研究还存在以下不足之处:

本研究从中职英语教研组整体的角度进行了分析和研究,也从英语学科教研组的特点出发进行了分析,然而对于其中的很多细节因为时间关系无法做深度的探讨和研究,有待于今后在把握整体思路的前提下做深入的研究。笔者对量化研究方法的理解仍需继续提高,尤其对于调研基础数据的处理和分析能力仍然有待进步。在今后的研究中笔者将进一步加强理论知识的学习,努力将理论应用到实践的调查研究中去。调查研究的范围不够全面,因为时间和个人精力的限制,本研究局限于笔

^① 吕敏霞. 中美校本教研比较研究. 华东师范大学, 2008, 35.

者所在地区的教研组，研究的范围不够广。未来的研究中笔者将拓展研究范围，获取更为广泛的数据。本研究中所提出的解决对策还需要时间和实践的检验，更离不开各位教育专家的指正与引导，期待各位专家提供更多有价值的意见和建议。

第二章 中职英语教研组建设的现状

2.1 中职英语教研组建设现状的调查

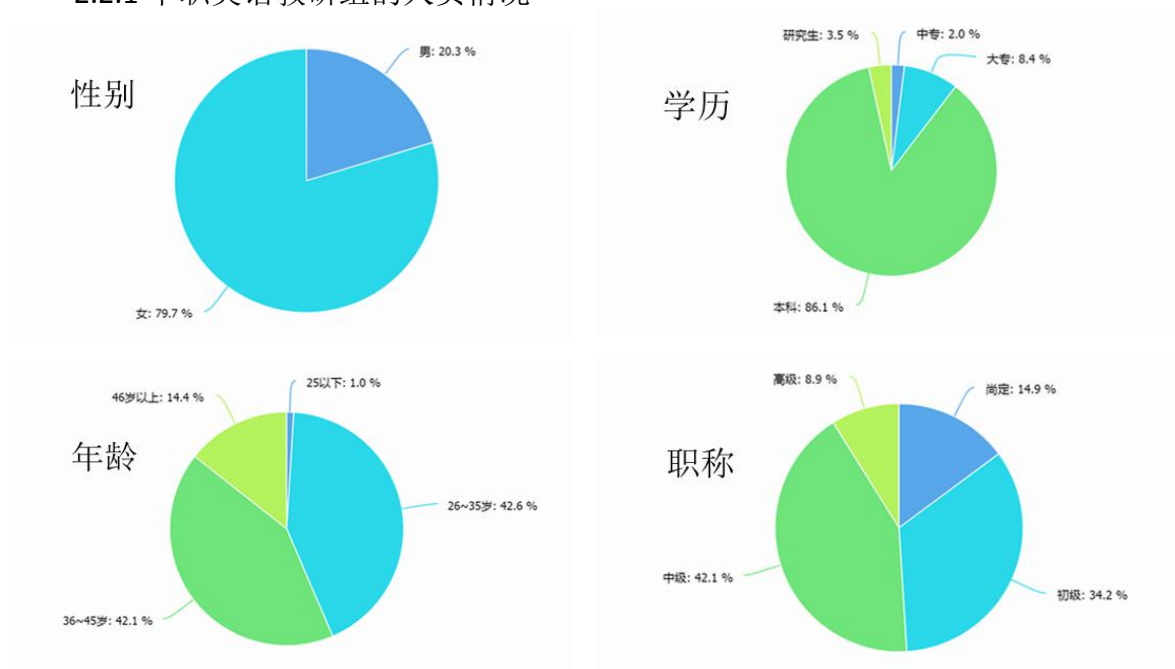
基于现有的条件，笔者对本地的部分中等职业学校的中职英语教研组建设情况开展了调查。具体的调查对象以及方法如下：

中职英语教研组建设现状的调查对象为本地区 15 所中等职业学校英语教研组的英语教师共 202 人。中职英语教研组建设现状的问卷设计，经过文献研究找出影响教研组工作的重要因素，同时征求了中等职业学习学校教研组长的意见，根据意见与本校英语教研组的教师开展了小范围的讨论和测试，最终形成了问卷中的问题。采用了李克特量表采集数据，统计了教师对这些问题的认同度。人员方面则是收集了基础数据，为定量分析提供依据。问卷的内容由环境、管理、活动、文化四个方面构成，从中可以了解到中职英语教研组在这四个方面的表现，为找出其中存在的问题，提出解决对策提供第一手资料。

2.2 中职英语教研组建设调查问卷的结果分析

教研组是中职学校实施教学研究的组织，它的主要功能是负责对教学的总体规划，控制总体教学的进度，评价教学。教研组中包含着不同年龄层次，不同性别，不同学历和职称的老师们。通过对这些老师的调查可以对教研组的现状形成较为完善的认识。这些资料将为分析教研组现状提供事实依据。本次调查总计收到有效问卷 202 份。本研究从五个方面调查和得到的结果。

2.2.1 中职英语教研组的人员情况



从表中可以看出中职英语教师中女性占 79.7%，男性教师仅占 20.3%，这与现在中等职业学校中女教师数量居多、男女教师比例不均现象相符合。从年龄来看，26—35 岁的和 36—45 岁的中青年教师占据了总体数量的 84.7%，而且这两个年龄段的教师数量基本相同，这说明中青年教师已经成为了中职英语教师的主力。学历方面本科生占据了高达 86.1% 的数量，中专学历仅占 2%，大专学历仅占 8.4%，研究生学历占 3.5%，这些数据说明中职英语教师的学历水平总体较高。较高的学历也伴随着总体较高的职称，具有中级职称的教师占据了 42.1%，高级职称为 8.9%，有一半的教师获得了中高级职称，未定职称教师仅占据 14.9%，初级职称教师占 34.2%，这些数据与教师年龄和学历的趋势大致符合。

表 2.1 中职英语教研组建设中存在的问题统计情况

		调查问题	非常认同	比较认同	一般	比较不认同	非常不认同
环境方面	1	教研组的存在是有必要的。	71.3%	16.8%	7.4%	0.5%	4%
	2	与其他学科教研组有充分交流。	51.5%	22.3%	10.9%	9.9%	5.4%
	3	教研组与学生家长接触充分。	42.6%	13.9%	15.3%	11.9%	16.3%
	4	教研组教师在教学上的交流多。	69.8%	18.3%	5.9%	3.5%	2.5%
	5	教研组教师之间关系和谐。	72.8%	17.7%	5%	2.5%	2%
	6	教研组教师共享资料。	74.3%	16.3%	5%	2.4%	2%
管理方面	1	学校的会议或者检查促进了教研工作。	52.5%	24.8%	12.7%	5%	5%
	2	教研组实在学校的规章制度下运行的。	62.8%	22.3%	10.4%	2.5%	2%
	3	本校教研组的活动时间得到了保证。	60.4%	26.2%	7.4%	2%	4%
	4	教研组对教师的评估帮助教师增强了业务能力。	54%	24.3%	10.4%	5.9%	5.4%
	5	教研组的管理模式有利于教师从事教研工作。	55.4%	23.7%	10.9%	5%	5%
	6	学校领导充分参与了教研组听课评课，检查教案活动。	54%	20.8%	12.4%	7.4%	5.4%
	7	教研组长的发言有助于教学。	56.9%	24.2%	9.9%	4%	5%
	8	教研组长拥有优秀的教学和科研能力。	59.4%	23.3%	9.9%	3%	4.4%

	9	教研组开展的培训形式和内容上都具有实效。	50.1%	28.2%	8.4%	6.9%	6.4%
教研活动方面	1	教研组参与了课程改革，对教师的帮助很大。	52.5%	22.8%	11.4%	7.9%	5.4%
	2	教研组活动对教师的专业成长起到了帮助作用。	56.9%	23.8%	10.9%	3%	5.4%
	3	教研组活动，教师都积极参与达到了良好的效果。	56.4%	26.7%	8.9%	4%	4%
	4	教研组活动主要服务于应试教育。	37.1%	28.2%	14.9%	10.9%	8.9%
	5	教研组活动突出强调了中职教学的实用性。	49.5%	27.3%	10.9%	5.4%	6.9%
	6	教研组教师经常上网查找教学课件和资料。	62.9%	23.2%	8.4%	3.5%	2%
教研组文化建设	1	教研组具有良好的物质基础。	58.9%	23.3%	9.4%	3%	5.4%
	2	认同并且理解教研组制度。	55.4%	25.7%	9.9%	5%	4%
	3	本校教研组充满了严谨治学的精神。	54%	27.2%	8.9%	5.9%	4%
	4	中职学校搞教研无所谓，即使搞教研也是为了上职称。	23.3%	15.3%	11.9%	9.9%	39.6%
	5	大多教研论文都是拼凑二次，没有真正的教育精神。	28.2%	17.8%	14.9%	11.4%	27.7%

2.2.2 中职英语教研组的环境

通过对教研组的环境的调查，得到如下的结果。

从图中可以看出大部分的教师认同或比较认同教研组的存在是非常有必要的。这说明教师们认为教研组是他们工作中必不可少的一部分。当今社会对教育的要求日趋提高，教师需要不断更新教学方法才有可能满足当代教育的需求，教研组不仅为教师提供了教育研究的平台，同时也极大地方便了教师之间的沟通和交流。

有一半的教师认同或比较认同各个学科教研组之间需充分的交流。教研组之间的交流可以为英语学科的教研提供不同的视角和方法。如果只是在本教研组开展交流容易导致视角狭隘、思维僵化。不同学科教研组之间开展交流可以拓展视野，文科和理科的教研组的教师具有不同的思维模式，经常交流有利于不同教育见解之间相互沟通，从而激发教研组成员相互讨论，取长补短，最终有利于教研组活动，有利于教育教学。

不到一半的教师认同或比较认同教研组和学生家长之间开展了充分的沟通交流。与学生家长开展交流沟通是教研组外部环境的组成部分。教育的对象是学生，

而影响学生学习的环境中，除了学校环境外，家庭环境也是非常值得关注的。教师如果能与家长充分沟通交流是有益于为学生共同营造好的学习环境的。教研组在研究课堂教学方法的同时也不能忽视环境育人这一重要课题。

多数教师认同或比较认同教研组教师在教学上有充分的交流。促进教师在教学上充分的交流是教研组的主要作用，这说明了大多数的教研组完成了他们的基本使命，促进了教学和教育方法的研究。

72.8%的教师认同或比较认同教研组教师之间的关系是非常和谐的。教研组要充分发挥它的作用就需要有良好的内部环境，营造良好内部环境的关键在于人。群体内部和谐的关系有利于营造良好的教研氛围，大部分教师不仅意识到了教师之间和谐关系的重要性，同时也在努力从自身做起，使教研组人文环境更有利于教研活动。

大部分的教师认同或比较认同教研组教师之间共享资料。共同分享资料帮助教师们节省了时间，减轻了他们的备课负担，学科教师教授的内容相同，共享资料帮助他们减少了不必要的重复劳动，也促进了同一教研组教师之间的相互合作。

2.2.3 中职英语教育组的管理

教研组管理包括了制度的执行，教研组长和成员的职责以及他们的权利和义务。过半数的教师认同或比较认同学校的会议和检查促进了教研工作。具有实际效果的会议和检查确实能够促进教研工作，但是有些言之无物、内容空洞的会议缺乏对于教学工作的真正指导，流于形式，因此有的教师并不认为这样的会议和检查能真正促进教研工作的开展。

多数教师认同或者比较认同教研组是在学校的规章制度下运行的，4.5%的教师不认同或不太认同这种观点，10.4%的教师不置可否。大部分教师的认同和基本认同说明学校教研组总体上是在学校的规章制度下运行的，但是这其中有4.5%的教师不认同，10.4%的教师不置可否，说明制度本身还有改善的余地。

绝大多数教师认同或比较认同教研组活动时间得到了保证，6%的教师不认同或不太认同，7.4%的教师不置可否。这说明大部分的教师认为教研组的活动时间是有保证的，时间保障为教研组开展活动提供了基础必要条件。但是与此同时依然有6%的教师不太认同，7.4%的教师不置可否，这说明了依然存在教研活动时间得不到保证的现象。

78.3%的教师认同或比较认同教研组对教师的评估帮助教师增强了业务能力。11.3%的教师不认同或不太认同，10.4%的教师不置可否。评估确实可以起到帮助教师增强业务能力的目的，很多教师在教研组的评估监督下改进了教学，增强了自身

能力。但也有一些评估只是为了完成上级任务，走过场、流于形式，耽误了老师的时间，耗费了他们的精力，这样的评估起不到促进教研的作用。

大多数的教师认同或比较认同教研组的管理模式有利于教师从事教研工作。接近十分之一的教师不认同或不太认同这样的观点，10.9%的教师不置可否。当前的教研组管理模式得到了多数教师的认可，这说明教研组的管理模式已经很成熟，能够较好地解决教师们对于教研的需求。有10%的教师不太认同和肯定现有的教研组管理模式，这也说明现有的管理还存在不合理、不科学的部分，依然有待进一步完善和改进。

多数教师认同或者比较认同学校领导充分地参与了教研组听课、评课、检查教案等活动。12.8%的教师不认同或比较不认同这一观点，12.4%的教师不置可否。听课、评课、检查教案是教研组最基本的活动形式。如果领导重视这些活动就是重视学校的教学教研。学校领导对教研活动的重视程度可以带动整个学校教风和校风的转变。部分教师不太认同或者不置可否这一观点也说明学校领导对于教研活动的参与程度不够深，迫切希望领导能够更加重视学校的教研组活动。

81.1%的教师认同或比较认同教研组长的发言有助于教学研究。9%的教师不认同或者不太认同这一观点，9.9%的教师不置可否。教研组长应该是业务方面的权威，他的发言应该能够引导教师改进教学方法，从而推动教学的改进和发展。教研组长应该首先具备丰富的教学经验、教学能力强，能够为教研组其他成员起到示范带头作用。其次教研组长应该是学科教研能手，具备较强的研究课题的能力。最后教研组长应该具备领导管理能力，能够组织调动教师开展教学研究活动。只有具备这几方面的才干教研组长才能在教师当中树立自己的威信，教研组长才能充分发挥它的能力和才干。

82.7%的教师认同或比较认同教研组长拥有优秀的教学和科研能力。7.5%的教师不认同或不太认同这一观点，9.9%的教师不置可否。教研组长是教研组的核心，如果没有较强的教学和科研能力就很难在教师中树立威信，也就不容易带动教师一起深入进行教学研究。优秀的教学和科研能力是教研组长应该具备的基本素质。

超过三分之二的教师认同或比较认同学校开展的教研培训不管从形式还是从内容都满足了教学研究的需求。13.3%的教师不认同或不太认同这一观点，8.4%的教师不置可否。近年来学校开展了形式多样的教研活动，为了满足教师提升教学质量的需求。教研培训的形式不仅有本校的听课、评课、检查教案、赛讲等传统形式，还使用网络开展了培训，这些形式大大丰富了教研活动内容，拓展了教研活动的开

展时间和空间。教研培训的重点在于加强培训的实效性,每位教师都希望通过教研培训在专业上获得发展,但是,如果培训只是照本宣科、完成任务就失去了培训本来的目的,培训的实效性就差,最终导致教学水平徘徊不前。因此提高培训的实效性是当前教研培训应该充分关注的要点。

2.2.4 中职英语教研组的活动

教研组活动包含了各项活动的内容、形式和产生的效果等。超过四分之三的教师认同或者比较认同教研组参与了课程改革,对教师帮助很大。**13.3%**的教师不认同或不太认同这一观点,**11.4%**的教师不置可否。英语新课改“以学生为学习主体,培养学生创新能力与实践能 力”为目标。这就需要英语教师树立新的教学理念,教师应该从课堂的主角转化为课堂的主持人,努力让学生成为课堂的主角,教师在学习的过程中担当学习的辅助者和促进者。^①教师所有的教学方法都要以激发学生学习兴趣,提高学生学习动机为目标来开展。英语教师还需要更新教学观念,才能更好的提高教学质量。

80.7%的教师认同或比较认同教研组的活动对于教师的专业成长起到了很好的帮助作用。**8.4%**的教师不认同或比较不认同这一观点,**10.9%**的教师不置可否。教研组活动应该促进教师在专业方面的成长。教研组活动的最终目的是为了提高教学质量,而教学质量的提高有赖于教师具备较高专业水平。当今的教研组存在过度行政化管理的取向,^②教研组的研究方式也倾向于旧式“火车跑的快全凭车头带”的师徒关系教学帮带。教研组的研究的提速需要的是平等的、伙伴式的共同研究,就像当今我国高铁那样分散式动力分布才能将教学研究共同提高到更快、更强的教学研究模式,才能更有助于教师的专业成长。

大多数的教师认同或者比较认同教研组活动时,教师积极参与讨论达到了良好的效果。**8%**的教师不认同或比较不认同这一观点,**8.9%**的教师不置可否。积极参与讨论不仅营造了良好的教学研究氛围,也为教师反思提供了机会。教研组成员如果能够各抒己见、畅所欲言,教研组员的头脑风暴就会带来他们深入思考,只要相互的交流是善意的,整体氛围就是愉悦的。不同成员的思考会给人带来不同的视角,讨论让人可以超越自我思维的局限,获得知识和视野的提升。

大多数教师认同或比较认同教研组活动主要服务于应试教育,**19.8%**的教师不认同或比较不认同这一观点,**14.9%**的教师不置可否。应试教育认为学校教育是终结性

^① 俞虹. 论新课改背景下高中英语教学方式的转变. 文教资料, 2006, 10, 192-194.

^② 胡惠闵. 教师专业发展背景下的学校教研组. 全球教育展望, 2005, 7, 21-25.

教育,接受学校教育以后就可以一劳永逸,同时也认为教育就是把学生当成了容器,装满就好了,产生了填鸭式教育,水多泡倒墙这样的教学思维。应试教育过多地消耗了学生的心智,掠夺性地把学生所有的时间耗费在无穷尽的学习当中。^①庄子曰“吾生也有涯,而知也无涯。以有涯随无涯,殆已!”用有限的生命追求无限的知识自然会把人搞得筋疲力竭。教研组的活动应该引导教师培养学生终身学习的观念,通过自我学习,获得解决问题的方法和技巧,让学生从“要我知道”变成为“我要知道”的求知模式,培养学习兴趣,引发学习动机。从根本上转变应试教育为素质教育。

76.7%的教师认同或比较认同教研组活动突出强调了中职教育教学中的实践环节。12.3%的教师不认同或比较不认同这一观点,10.9%的教师不置可否。中职教研组与其他类型的教育重要的不同之处在于,中职教学与实践联系很紧密,很多中职学生即将面临就业,他们需要更多有利于工作实践的知识,因此中职英语教研组在教学当中应该注重多加实践。学生所学的知识和能力如果能够满足将来的工作需要,他们就会认为受到了良好的教育,否则他们就认为学校的教育不到位。中职英语教研组应该多开拓思路将学生将来的工作实践与当前的教学相结合,这样才能更好地服务于中职学生群体。

绝大多数的教师认同或比较认同教研组教师经常上网查找教学课件和资料,5.5%的教师不认同或者不太认同这一观点,8.4%的教师不置可否。网络拉近了教师与各种教学资源的距离,通过网络,教师可以迅速获得以往费时耗力也找不到的教学资源。需要注意的是受时代快速变化的影响,部分老教师依旧不具备使用网络的能力。正如南京大学周晓虹在《文化反哺与器物文明的代际传承》中所说的那样,^②当今迅疾的文化和社会变迁,改变了器物文明时代的传承方式,教与被教者关系的颠覆成为这个时代最令人困惑的叙事议题。教研组中也存在需要文化反哺的年长教师,教研组也要帮助更新老教师的备课、教学方式。

2.2.5 中职英语教研组的文化

多数教师认同或比较认同教研组具备良好的物质基础,例如为教师配备电脑,提供网络,教室投影仪等等,8.4%的教师不认同或比较不认同这一观点,9.4%的教师不置可否。教研组的物质基础是实施教学教研必不可少的条件。如果没有充实的物质基础,其他一切都将无从谈起,最近几年国家加大了对学校基础设施建设的投

^① 艾修亮,郑长新.从人的可持续发展看应试教育的弊端.山东教育学院学报,2000,6,84-85.

^② 周晓虹.文化反哺与器物文明的代际传承.中国社会科学,2011,6,109-120.

入，大部分中职学校都已经具备了这些基础硬件的配置。

81.1%的教师认同或比较认同“教师对教研组的制度理解并且认同”的观点，9%的教师不认同或比较不认同这一观点，9.9%的教师不置可否。教师对于教研组制度的理解和认同是教研组开展工作，教研组共同文化形成的基础。如果教师对教研组的制度理解存在异议，教研组的制度就很难执行下去。大部分教师认同说明教研组制度总体上是合理的，少部分教师不认同或者不置可否，说明对于有些教研组制度部分老师还不理解。还有待进一步的沟通和交流。

多数的教师认同或比较认同“本校的教研组充满了严谨治学的精神”。9.9%的教师不认同或比较不认同这一观点。8.9%的教师不置可否。这说教研组大部分教师都是积极进取的，他们努力学习教学模式和教学方法，争取做一位符合新时代要求的教师。少部分教师也看到了教研组还存在敷衍塞责，交代差事的现象，认为教研组内还有很多需要改进之处。严谨治学的精神是有助于产生积极进取的教研组文化的。

三分之一的教师认同或者比较认同“在中职学校搞教研无所谓，即使搞教研也是为了上职称。”的说法，49.5%的教师不认同或者比较不认同这样的说法。11.9%的教师不置可否。在这一问题上教师们产生了较大的分歧，有近一半的教师不认同或比较不认同这一观点，他们认为教研不只是为了上职称，教研是日常教学活动中必不可少的一部分，教研帮助老师们提高了教学质量，为教师提升专业技能给予了重要的帮助。还有38.6%的教师认为搞教研主要是为了上职称，这也是当今中职学校搞教研活动中客观存在的一种想法。很多学校把教研工作与职称评定相挂钩，这种做法短时间内似乎很奏效，教研组的气氛一时间显得非常活跃。但是这种做法无异于异化了教研的目的，这对于教研组的发展是不利的。

接近半数的教师同意或比较认同“周边的教研论文都是拼凑而成，没有真正的教研精神”的说法，39.1%的教师不认同或比较不认同这一说法，14.9%的教师不置可否。这一数据反映出现在中职教研不踏实的一方面，教师的科研水平一般，学习进修机会较少，也就不可能有知识储备写出高水平的文章。真正的科研精神不仅不能缺少时间和物质的保证，还需要学校持续投入和支持。

第三章 中职英语教研组建设中存在的问题和原因分析

当前的中职英语教研组已经形成了符合自身特点的管理、活动、文化模式，也能较为顺利地完 成学校交给的教学和教研任务，但是其中仍然存在以下不可忽视的问题。英语教研组作为其中的一个学科也有其独特之处，学科的特点决定中职英语教研组也需要有专门对应的方法和策略开展教研活动。

3.1 英语教研组建设中存在的问题

现在的中职英语教研组从常规的视角来看，更像是一个行政机构，并非一个教学研究机构。教研组有完善的制度和功能，很多情况下只是在执行自上而下的上级要求或者命令，对于自身真正的使命和任务反而淡忘了。一般教师对于教研组的概念停留于共同备课、交换教学资源，例行公事的教研会议。有一部教师认为自己掌握了所代科目的专业知识，能够正常备课、讲课、批改作业就是称职合格的教师了，对于教研组讨论新的教学方法、更新教学理论的活动统统视为份外之事，殊不知这些教研活动不仅与教学有关，同时也是教师自我提高的重要途径。基于这些目光短浅的见解，中职教师在实施教研活动时经常能看到的情景是，教师们人到心不到，按照教研组的活动时间规定，坐够时间就走人，教研活动对教师的教育教学并没有产生太多实质性的影响。长此以往，导致教师之间并没有在教研组内进行有效、真诚的沟通和探讨。教研活动流于形式，很难产生真正预期的结果。

笔者基于对本地区多所中职英语教师的问卷调查，总结出中职英语教研组中存在的问题如下：

3.1.1 英语教研组环境隐含的问题

中职英语教研组的活动逐步背离了它原有的宗旨：教师的继续教育、基层的教研都趋于形式化，教师参加教研活动只是为了完成学校的一项任务，并非主动参与。这样的教研活动既不是为了解决实际教学中出现的问题，也不是为了提高自身的专业素养。为了完成学校安排的任务而参加教研活动是一种功利化的行为。与此同时，各科教研组之间的沟通并不充分，教研组之间的交流不多。教研组与学生家长之间的沟通和交流也不多。尚未形成“学校、社会、家庭”三位一体的教育网络。

英语教研组缺乏充足的英语语言环境，英语在教师的生活和学习中的依存度不高，大部分的教学和生活中并不需要使用英语。包括教师们在教研活动中都是以研究教学方法为主，很少使用英语。基于国内英语教学的特点，很多英语教师把英语课当成数学课来讲，只是一味地研讨试题的解决方法和技巧，忽略了英语作为语言

工具的本质。

3.1.2 英语教研组管理体现的问题

学校的检查对于教研组管理的促进起到了一定的作用，但是依旧有待改进，应该避免完成任务、交代差事式的会议和检查，这样的检查不仅无法真正促进教研工作还可能招致教师的反感，影响教研组工作的正常开展。教研组的管理模式尽管得到了大部分老师的认同，但是依旧存在较大的改进余地。

3.1.3 英语教研组活动存在的问题

学校领导参与教研组活动对教研活动有一定的帮助，得到了多数老师的认同，但依旧需要学校领导继续增加对教研活动的关注，不要浅尝辄止，要更深入地参与到教学研究活动中来。教学研究参与新课程改革方面，教研组依旧需要发挥更多的作用，现阶段中职英语教研组依然不能透彻理解新课程改革的目的，对新课程改革后的新式教学方法不够熟悉，缺乏依照新课程特点组织相应活动的的能力。

3.1.4 英语教研组文化面临的问题

教研组依旧以应试教育为导向，这不利于新课程的改革。搞教研与上职称相挂钩的学校管理方法需要检讨。新时代凡事追求短平快的风潮之下，教研不能走短平快的路线，依旧需要教师秉持教研的严谨务实的精神，高质量、高效率地从事教学研究。

3.2 造成英语教研组建设问题的原因分析

中职英语教研组建设中出现的问题大致可以分为两类，一类是所有教研组共同存在的问题，这与教研组本身的特点有关，与学科不存在太大的关联，但这也是中职英语教研组必须重视的问题。还有一类型问题是与英语教研组相关的问题，这些问题需要从学科特点出发给予解决。

3.2.1 中职英语教研组内部外部环境的不良

文化氛围不浓厚的症结主要在于中职英语教研组缺失了“大教研观”的教研文化。大教研观是指将教学、学习、研究结合在一起的整体考虑的教研观点。在整体考虑中，对教研组内部环境与外部环境的塑造都是不可或缺的重要因素，然而这也是当下功利化教研活动没有关注到的视野。不同教研组之间的互动能促进不同学科在教研方面思维的碰撞，拓宽教研的思路。与学生的家庭互动能够更为深入地了解教学对象的特点，根据这些特点才能有效地开展教研活动。这些教研环境的营造都为开展大教研提供了坚实的基础和支撑。

3.2.2 英语教研组行政式自上而下管理体系

在中职英语教研组的建设当中，管理体系始终是垂直的自上而下式的行政管理体制。这导致教研组更加偏向于行政管理模式，等待上级布置任务、分配工作，完成任务以后就万事大吉。自上而下的管理体制确实相对容易贯彻来自上级的命令，然而教学并不只是依靠上级的行政命令就能达成良好的效果。教学是教师、学生、以及教学周边的多重环境共同作用的结果。教研组活动只着重于上级的指示而忽略教师的意见无异于空中楼阁，再好的教育思想、教育指导意见都很难落地生根。自上而下层级管理的模式还导致教研组的工作重心是强调管理与监督，管理人员与教师之间相互戒备，缺乏互动与沟通。这种教研组体制始终强调的是权威和控制，很难调动教师互相合作的积极性。

3.2.3 英语教研组教研目的不明确形式单一

教研组活动经常没有明确的目标设置，有时候把教学计划作为自己的目标，这显然是不妥当的。教研活动缺乏目标，导致了教研活动的目的性不明确，往往是盲目追随教学计划，或者敷衍上级检查。这样的教育活动耗费了时间，没有达到教研组的最初目的。教研组基本上是为了应付教研活动而教研，形式主义较为严重，缺乏对于教研工作系统性的思考。很多时候的教研活动只是就事论事。教研组促进教师专业成长的功能丧失，教师参与的积极性不高，形式单一，这导致教研组成员之间缺乏共同的愿景和目标。

3.2.4 英语教研组缺少民主平等合作的精神

中职教研组内部在管理上缺乏民主、平等的理念，管理者始终视自己为教师的监督者和领导者，不断强调他们权威的同时也就失去了民主、平等的观念。在彼此地位不平等的环境中，普通教师很难畅所欲言。教研组会议也因为管理者思想的不平等演变为对教师批评会，他们往往把教学质量差、管理松散等问题都归咎为教师本身的问题。教师也因此很难真正与管理者合作共同探讨教育，每个人都害怕通过交流提出自己的问题，因为提出自己的问题无异于授人以柄。长此以往，教师形成了自我防卫的意识，不愿意畅所欲言吐露心声，这样的环境下无法相互真诚合作，更没有办法取得共赢。

通过以上的分析可以得知，现在的中职英语教研组还存在很多问题，落后的教研组管理模式已经不适应当前的教育改革和教师个人发展的迫切需要了，我们需要加快改进教研组的管理和运行模式，从而完善教研组建设。

第四章 提升中职英语教研组建设的对策

提出问题，继而对面临的问题进行分析，最终的目的是为了解决问题，中职英语教研组建设中所存在的五个大问题是找到相应的解决对策的。笔者尝试从四个方面为这些问题找出对策。虽然个人水平、能力有限，但是愿意竭尽所能提供对策。

4.1 创设良好的教研环境

良好的教研环境是中职英语教研组开展工作不可或缺的基础。因为在当前的教育环境下，大部分中职院校都具备了开展教学工作的硬件支撑，所以这里所说的教研环境主要是指教研组的软件建设，也就是在中职英语教研组系统构建方面的智力投入。

4.1.1 明确英语教研组的性质及其作用

教研组是提高教师教学水平的组织，主要的作用是提高教师的思想和业务水平，最终提高教学的质量。而现实中的教研组实际上承担着学校行政管理、日常教学、教学研究三个大项目。教研组担负着行政和教学双重的任务。从行政方面来说，教研组起着上传下达，管理日常教学工作的作用。教研组需要组织教学学习的最新教育政策、方针，并将其落实在教育实践当中。从教学方面来说教研组需要学习新课程，掌握新课程的教学理论指导改进现有教育模式。教研组还需要加强教学研究理论学习，教研理论的学习有助于帮助教师深入研究分析教育教学中遇到的问题，让他们有方法、有工具，不再只局限于感性认识，将教学研究上升到理论的高度。

4.1.2 理顺处理好英语教研组内外关系

教研组的主要作用是教学研究，虽然在实际中也承担了部分行政管理的工作，但它设立的目的始终是教学研究。学校在管理中应该偏重于教研组教学研究的功能，而不应该把它视为普通的行政部门，过多地安排行政任务冲淡了教学研究的主题。教研组工作中涉及到行政方面的事务应该与教学研究有密切的关系。例如，上级组织学习新课程改革的相关内容，或者学习党的教育相关的政策方针。避免教研组过度行政化，去行政化可以为教研学术发展提供更为自由广阔的空间，努力营造出教学研究自由、平等和谐的教学研究环境。教学研究、行政如果不分离会造成行政权力过多干扰教学研究，而教学研究也有可能干扰非教研的相关事务。教研与行政不分离，容易导致教师被“学而优则仕”的思路所左右，失去教学研究应有的独立和超脱。

4.1.3 重视英语教研组教师的主体地位

教研组的发展最终要依靠的一线工作的教师，教师发展了，教研组才能取得长足的发展。教研组始终应该把鼓励教师的专业发展放在首位，教师的专业发展首先符合教师自身的利益，只有教师有动机、有意愿，才能在专业上有所成就。从个人职业发展来说，高素质的专业教师始终是每位教师为之努力和奋斗的方向。任何组织的核心关键因素都在于人，教研组也不例外，如果教研组的教师能勤于思考、相互之间彼此互助，那么这样的教研组才能持续的教学研究。和课程改革要求把教室交还给学习主体“学生”一样，教研组也应该把教研交给教研的主体“教师”，人在自我意识的驱动下更容易达到预期目的。强制性的行政命令带给教师的是无法完成任务的焦虑感，这种焦虑确实能够促使人完成工作，但是带来的是收缩效应（narrowing effect）这往往会导致人们过度关注于某些细节而忽略了整体，窄化了人的思维。而积极情绪带来的是扩展和建设效应（broaden and build），它能让人更积极地参与新的学习，获得新的体验和知识。无论教师还是学生都是在自我意识的驱动下才更容易达到目的，把教研交还给教师，他们才是教研真正的主体，中坚的力量。

4.1.4 努力营造英语教研组的英语环境

中职英语教研组除了具有以上教研组的共同特点以外，还具有其自身的特点。这些学科上的特质决定了中职英语教研组的建设需要采取一些不同的手段和方法。^①以下四点是在这一方面的建议和策略。

营造英语丰富的校园环境。想要营造良好的教研组英语文化应该从身处的环境开始，让教师和学生走进校园就能感受到英语文化的熏陶。教师、学生耳濡目染日常生活中的英语才能感受到英语在实际生活中的应用，对英语有深层次的理解。例如校园对于职责部门的标识牌：办公室 Teachers' office 实验室 Laboratory 图书馆 Library 校长室 Principal's Office 健身房 Gymnasium。用英语名人名言来布置教室或者走廊，Never put off what you can do today until tomorrow.（今日事今日毕）；Action speak louder than words.（行胜于言）；卫生间也可以张贴一些双语的英文小故事，让英语充满教师、学生工作学习的环境之中。

创设校园英语的系统环境，为每位英语教师都配备笔记本电脑，让每个办公室都有网络连接。互联网作为获取英语学习和教学资源的重要利器是当今教学中不可缺少的。教师不仅可以通过网络搜索到相应的教学资源，也可以找到提升英语水平

^① 顾燕萍. 教研组文化创建的七大策略. 中小学管理, 2007, 6, 12-15.

的网络学习班以及各式各样的资源。开设校园英语广播,教研组教师可以作为广播站的指导员。教师在指导学生的过程中也提高了自身的英语水平,实现了教学相长。校园英语广播也为教师、学生提供了“听”的环境。在听的过程中不仅增加了英语的输入还了解了英语国家的文化、风俗。创建英语学习园地,在学校的橱窗或者电子显示屏中不断滚动显示英语新闻或者其他英语相关的信息。在英语园地中可以布置一些英语相关的书籍和杂志。在英语园地的橱窗中张贴一些英语字谜或者英语短文翻译,也可以张贴一些英语活动、讲座的通知。

开展英语节日的主题活动,语言的学习离不开文化的背景。英语国家有很多非常有特色的节日,母亲节(Mothers' day),圣诞节(Christmas Day),感恩节(Thanksgiving Day),复活节(Easter Day)等节日。英语教研组教师可以利用这些节日组织相应的主题活动。例如感恩节可以给学生讲述感恩节的由来,以此让学生感受英语国家的文化。教研组教师在组织活动的过程中自身也能学到很多相关的知识,创设英语环境的同时达到了英语教学的目的。

4.2 加强英语教研组科学管理

教研组的管理的加强可以分为三个层次,第一个层次为“人治”,在这一阶段通过教研组长的人格力量来管理和约束成员。第二个层次为“制度管理”,这个层次的管理为制度管人,教研组建立了完整的制度可以保证教研组的高效运转。第三个层次为“文化治理”,这个层次通过内化到教师思想中的文化力量推进教研组的建设与发展。^①

4.2.1 具有引领作用的英语教研组长

教研组最初的管理需要有优秀的教研组长引领,教研组的人格和他的个人魅力是执行管理的主要力量。教研组长主要从三个方面来管理和引导教研组的发展。

4.2.1.1 严格执行教学计划。教研组长需要深刻领会学校的教学计划,经常性地与学校领导沟通交流以掌握教学计划。教研组长还需要与教师多探讨,使得教学计划不仅符合学校和上级管理部门的期望,也能符合教学实际。教研组长要协助教务处加强对于教学的常规性管理。这其中包含日常的备课、命题考试、阅卷等事务性的工作。教研组长还需要关注教学进度,通过考试成绩等学生的学习表现来调整教学的进度。保障教学的质量,教研组长本人需要能够带好课、出成绩,起到先锋模范作用,他还需要帮助和指导教研组内的其他教师不断提高教学的水平,最终保

^① 李广强. 营造大教研观的良好教研生态环境. 教育实践与研究, 2012, 2, 4-5.

证教学取得良好的效果。

4.2.1.2 教研组长需要有能力的教学研究活动。教研组长首先需要制定目标明确的教学研究方案，他需要清楚哪些是当前教学中迫切需要解决的课题，围绕课题开展教学研究。做到教学研究有明确的目标和方向。^①在开展教研活动的过程中，教研组长能够展开这些教研课题研究，并且能够不断解决课题开展中所遇到的问题，克服想不到的困难。他还需要带领教师参与到教学研究活动中来，给予他们合适的分工，促进教师之间的合作。围绕课题展开教学研究的最终目的是为了解决实际中遇到的问题。教研组长应该注重实际效果，每次教研活动都做到有记录、有分析、有总结，最终有成效。

4.2.1.3 教研组长需要具备良好的师德，引领教师们在专业上的发展。教研组长本人需要严格遵守师德行为规范、乐于助人，甘于奉献。他愿意在年轻教师遇到困难时伸出援手，对待教师宽容而有耐心，对待自己的工作认真严谨。教研组长自身应该是教学能手，在执行教学时能帮助教师们知道教学的重点、难点，帮他们选择合适的教学模式和策略。教研组长应该时刻关注教学的最新动态，关注新课改，经常学习新的教学理论。他需要具备能够将理论转化为实践的能力，还需要有创新的能力，并将这些能力应用于教学研究，引导教师讨论提高教研组教师的整体水平。

4.2.2 用制度来管理和建设英语教研组

教研组的发展离不开教研组长个人的人格魅力，但是教研组长一旦更换，教研组就有可能陷入不可避免的混乱。而教研管理制度的建立则能在不依靠“人治”的力量管理约束教研组员的行为，保证教研组的高效运转。一套较为完善的教研组管理制度一般应该包含以下五个方面：

日常常规管理。这其中具体规定了教研组活动的具体的计划、时间、地点、人物以及活动的内容，产生了什么样的效果，有什么样的评价。这些方面均需要有相应的行政部门来监督管理，一般应为教务处来管理。通过具体规定这些教研组活动的具体细节使教研组活动具体化，便于实施和落实。

教师反思学习制度。教研组的主体是教师，主要任务是促进教师的教学研究工作。促进教师在其中的反思和学习是教研组制度建设的重点。教师的备课、上课、批改做作业，以及教师如何辅导学生、评价学生、考试制度和教学质量分析都是教师反思学习的重点。对于这些日常教育中的关键点都应该有相应的制度来规范和约束。

^① 周大明, 兰郑勇. 英语教研组长领导力的现状调查与提高建议. 福建教育学院学报, 2013, 14, 100-104.

课题研究制度，当前中职英语教研中缺乏对于课题的研究，很多中职英语教研组甚至不知道该如何开展课题研究。教研组应该制定课题的规划、开题、研究、结题、评价、归档的科学管理规定。让中职英语教研组的教学研究规范化、学术化。

同伴互助制度，将美国教育中行之有效的同伴互助制度结合我国的实际情况，制定相应的共同备课制度、团体研究制度、以老带新制度、听课评课制度、公开课展示制度、定期教学经验交流制度。不同水平层次的教师通过教研组平台合作交流，这些制度将是开展和促进他们沟通交流的基础。

清晰明确的奖罚制度，制定评价教研组制度的奖罚制度。对于教师的日常常规表现、教学反思、课题完成情况、同伴互助的表现进行全面的量化考核，对于成绩突出的教师应该给予表彰和奖励，对于完成较差的教师应该督促其反思改进教育教学工作。奖罚分明才能促进中职英语教研组高效率地开展工作。

4.2.3 英语教研组的文化建设及其管理

教研组长远的建设与发展实际上是根基与教研组文化的土壤之中的。教研组文化是教研组成员自觉遵守的精神和价值体系，这些内在的精神和价值也影响教师形成了共同的行为规范体系。文化管理深层次决定着教研组的发展，可以从以下三方面开展文化建设管理：

4.2.3.1 树立文化管理的意识，教研组长以及相关的管理者自身首先需要树立文化管理的意识，有意识地引导教研组内生成积极进取、乐观向上的教研文化。教研组长应该将自己定位为教师们专研教学研究精神上的引领者，而不只是单纯的制度的维护者和管理者。因此，教研组长只有树立文化管理的意识才会逐步形成良好的教研文化氛围。

4.2.3.2 建构教研组的制度文化，例如：定时定点召开教研会议、凡事都遵循教研组制度，定出责任人、主题、活动模式、活动流程。制定一系列的教研组制度，常规管理制度、教学反思制度、课题研究制度、同伴互助制度、优秀教师奖励制度。这些制度的背后都是教研组成员共同遵守的思维模式和价值观。制度文化的建设有利于教研组形成健康常态的工作模式。

4.2.3.3 关注教师的行为文化，教师群体的行为文化体现的是学校管理的水平和整体的精神风貌。教师行为文化的养成是学校文化的重要组成部分。因此学校要努力培养和塑造教师的知识能力、勤奋素质、道德素养、心理素质、身体素质。这些教师的行为文化如果能够与教研组的建设和发展结合起来就能形成合力。

4.2.3.4 创建教研组文化的评价和反馈机制。学校应该建立教研组文化的评价标

准，这一评价标准的内涵是文化，包含教研组的精神文化、制度文化、行为文化等相关的方面。通过评价来判断教研组文化是否按照预期的目标发展。评价和反馈机制使教研组文化的发展有了具体的操作方法，不再只是停留在构想。

教研组的科学管理从感性的人治开始，摸索积累经验，人性化处理问题；同时结合刚性的制度管理，建构出教研组管理的基本框架。最终希望达到的是教研组教师自律自觉的文化管理模式，在这种模式下教师才能充分地发挥个人才智与教研组的集体智慧交相辉映，彰显出教师个人价值。

4.3 开展形式多样的英语教研活动

教研组需要组织形式多样的活动，这些活动可以是对教研理论的实践和尝试，努力把教学理论和教学实际相联系，吸引师生参加是开展活动大前提。

4.3.1 组织开展英语专题讲座

学校可以邀请国内外教育方面的专家、教授讲解教育前沿的理论和知识。这种方式形式简单，容易实施操作。每次实施讲座之前提前告知教师讲座的主体和大致内容，以便于教师有所研究学习，讲座结束后应及时与专家座谈，向专家提问以解决相关疑问。教研组还应该借用这样的机会开展教学反思，基于反思的教学实践等一系列的教学研究活动。

4.3.2 对比式的英语教研活动

教研组组织教师开展对比式的教学活动，每节课都可以使用不同的教学方法。教研组可以组织教师使用不同的方法来备课、讲课。通过对比式的教学活动发现不同教学方法的独特之处。例如同样的一节英语课，可以使用直接教学法或者分组讨论法展开，可以让两位教师分别使用不同的方法来备课，其他老师参与听课感受两种不同教学方法，共同讨论不同教学方法之间的利弊。

4.3.3 课例分析英语教研活动

针对优秀教师的课例给予充分透彻的分析。教研组事先组织教师听取优秀教师的授课，同时将课程的整个过程录像。教研活动时，由授课教师本人参照录像说明授课的方法、安排、模式。其他参与课例分析的教师可以从各自角度进行不同的解读。教研组也可以事先准备听课笔记，课后回收笔记形成定性的分析。也可以持续跟踪教师的教学，观察学生的成绩变化，总结归纳数据从而形成定量的分析。课堂分析中可能会用到不同的设备，录像机，听课专用的笔记本，用于分析数据的不同量表。这些就要求参与教研活动的教师具备较高的专业素质，这样的活动也会耗费

较多的时间。但是这样深入的研究更容易发现日常教研活动中注意不到的问题。这样的活动坚持“少而精”的策略，争取获得举一反三的效果。

4.3.4 课题研究英语教研活动

课题式研究是深入研究某一个复杂难以解决问题的一种方式。教学中常常会面临一些前所未见的新情况，面对这些新情况往往没有现成的解决办法，也不可能立马找到答案，面对这样的情况就应该展开课题研究来寻求解决方案。例如：新课程改革中要求“改变课程评价过分强调甄别与选拔的功能，发挥评价促进学生发展、教师提高和改进教学实践的功能。”如何改既有的终结性评价方式为形成性评价方式呢？这就是面对各位教师一个不小的课题，这并不是能用一两次教研活动就能解决的问题。因此教研组应该设立课题小组，围绕转变评价方式的中心开展具体的研究。评价方式变革产生的变化并不是短期能够看到的，这需要参与课题的教师集体合作长期搜集数据才能分析出清晰可见的结果。

4.3.5 英语教研沙龙探讨活动

教研沙龙并不局限于办公室，可以在不同的非官方场合开展，有助于教师放松思维，不必拘泥于正式场合的繁文缛节，教师们可以在沙龙探讨中约定一个主题，也可以不约定特定主题只围绕教育来开展话题广泛的探讨。这种方式 and 西方教学中的苏格拉底研讨会类似，每位参与沙龙讨论的成员都可以畅所欲言，这种场合容易激发参与教研的教师们展开头脑风暴，想到一些在正式教研场合所想不到的办法。教学沙龙活动的精髓在于没有权威的控制和限定，给予参与教师充分的自由发言权，探讨中始终秉持“无错原则”，鼓励自由有思想的发言，鼓励思维的碰撞。

4.3.6 开展网络英语教研活动

网络教研活动突破了时空的局限，随时利用网络与教师沟通教研心得体会。现在很多学校都组织了教师工作联系的微信群组，但是很多时候都只是局限于信息的上传下达，并没有深入到教学研究领域。教研组可以尝试利用微信或者其他的社交网络软件开展深入的教研活动，例如教研组可以设立独立的微信公众号，定期为组员推送教学研究的政策，以及相关的文章，同时利用教研组的微信群组随时随地与教师沟通交流，实现利用教师的零碎时间来参与教学研究的目的是。

4.4 创建新时代英语教研文化

教研文化是中职英语教研组最为重要的软实力，教研文化为教研组提供了最为核心的竞争力。而教研文化也是比较难于抽象和总结的内容。以下从四个方面总结

了新时代的教研文化。

4.4.1 挖掘利用现有英语文化资源

现有的文化资源主要包含有理论学习资源、实践经验资源、理论结合实践的资源、内在驱动资源。理论资源主要是指学习先进的教育学理论和知识，通过教研组这个平台教师们能够获得理论上的提升。实践经验资源是指教师在教育实践中获得的实际经验和总结，这些资源已经在现有的教学环境中得到了充分的应用，具有非常强的可操作性。理论结合实践的资源是指教师将教育学理论转换为实践的策略和方法。这种资源是教研组文化中急需的资源，它能够将教育理念变得具体、可操作。内在驱动性资源是指驱动教师自身专业发展的动力，在与教师的访谈中，大部分教师都不断追求自身在专业上的发展。如果能充分利用上述资源就可能将其转换为创建教研组文化的基础性资源。

4.4.2 强调英语教研组学习制度化

教研组的学习需要实现制度化，制定切实可行的学习计划，规范学习进程。教研组的文化建设中打造学习型的教研组是提升教研组的文化的基本必要条件。教研组学习的制度化有利于形成良好的教学研究氛围。教研组的学习活动既不是三天打鱼两天晒网的松散活动，更不是为了应付上级检查充门面的装饰品。教研组的学习切实关系到了教师个人专业素质的提升也关系到了学校整体教研水平的高低。制度化的学习保证了教师能有专门的时间和场所从事教研学习。促使教师不断自我提升的同时也使得教学水平能满足教育改革的需要。

4.4.3 以人为本的英语教研组文化

教研组文化始终应该以人为本，坚持民主、开放、合作、创新的原则。创建新型的教研组始终要提倡平等民主的人际关系。相互尊重、理解的人际关系有利于教研活动的开展，在这样的环境中教师才能以开放的心态看到教研活动遇到的问题，各抒己见，提出解决问题的真实想法和做法。教研组始终要坚持对所有的教师开放，参与者不受限于行政职位或者学历、职称等条件的限制。开放的教研组更有利于教师们开展头脑风暴，进行有深度的讨论和思考。教研组成员始终应该怀有合作的心态，互联网时代模糊了知识获取的高墙，谁都不可能独守特定的知识资源，教师更应该以相互合作、彼此分享的心态共同讨论解决问题。

改革开放带来的是学校文化和教学方式的变革，陈旧思想和方法并不能应对新形势下出现的新问题，教师们应该更加创造性地开展工作，在现有经验以及知识的基础上针对新问题提出新的解决方法和策略。教研组应该打破时间、空间、学科

的限制，广泛地多层次地与教学相关的人多交流。例如，教研组可以开展家庭教研，与学生的家长共同讨论教育教学中遇到的问题。在学校中可以跨学科开展教研交流，当文科与理科教师坐在一起，不一样的思维模式一定会擦出智慧的火花。还可以鼓励教师建立网络教研讨论群组，随时随地把想到的教学反思和想法与其他人沟通交流。

4.4.4 正确定位英语教研组长角色

教研组长是教研组文化建设的主要组织者和管理者。也正因为如此，正确定位教研组长的角色在教研组文化建设中就显得尤为重要。传统意义上的教研组长更趋近于行政职务，是教研管理的掌握者和权威者，只对上级的命令负责，承担管理者的角色。这显然与新形势下民主、平等、开放、创新的教研环境不相符合。新的教研组文化也要求教研组长转换其角色。他们应致力于转换为教师教研的组织者、促进者和辅助者，为教师们的专业发展提供有针对性的指导和帮助。

结 语

当今的学校教育不断追求卓越，持续提升教学的品质。这就对教研组的建设提出了更多的要求，中职英语教研组的建设也就显得必要而且迫切。如何在新课改的教育背景下建设强大的教研组是学校面临的挑战，也是学校建设新时代学校的机遇。总而言之，在继承传统教研文化的基础上，当前的教研文化在不断创新，中等职业学校应该以人为本，尊重科学规律，加快中职英语教研组建设的步伐，实现中职英语教研组向更好的方向发展。本论文对这些问题从普通教师的角度作出了深入的探讨，因为本人的专业水平有限，还有一些不可控制的因素，研究还不是非常透彻充分，有待将来进一步的研究讨论。

参 考 文 献

- [1] 刘尧. 中学教研组建设论纲. 西安, 西北大学出版社, 2001.
- [2] 王永和. 教研组建设简论. 上海, 华东师范大学出版社, 2008.
- [3] 张剑杰. 中小学教研组建设. 南京, 南京师范大学出版社, 2010.
- [4] 叶澜. “新基础教育”成型性研究报告. 桂林, 广西师范大学出版社, 2009.
- [5] 吕敏霞. 中美校本教研比较研究. 华东师范大学, 2008.
- [6] 潘军英. 基于目标导向的学校团队学习管理策略与实践研究. 广州大学, 2016.
- [7] 邓小丽. 基于共同体文化的学校教研组建设研究. 四川师范大学, 2010.
- [8] 杨晓艳. 新课改背景下普通高级中学教研组发展研究. 苏州大学, 2013.
- [9] 罗移山. 新课程背景下学校教研组转型建设研究. 华中师范大学, 2012.
- [10] 王宇. 高中教研组建设存在的问题及策略研究. 哈尔滨师范大学, 2017.
- [11] 刘玮. 知识管理视野下的中职教研组建设研究. 福建师范大学, 2015.
- [12] 夏惠贤, 杨超. 美国中小学教师的同伴互助及对我国教研组活动的启示. 教育科学, 2008, 4, 90-96.
- [13] 欧用生. 日本中小学“单元教学研究”分析. 教育资料集刊, 2012, 54, 121-148.
- [14] 王晓玲, 陈向明. 日本授业研究及启示. 中国教师, 2011, 7, 70-73.
- [15] 黄月美, 欧用生. 美国大学教学改革的新典范-日本单元教学研究的应用. 课程与教学研究, 2016, 2, 57-88.
- [16] 单志艳. 走向中国特色教师专业学习共同体的教研组变革. 教育研究, 2014, 10, 86-90.
- [17] 徐伯钧. 我国中小学教研组建设研究述评. 教育研究, 2016, 9, 73-82.
- [18] 俞虹. 论新课改背景下高中英语教学方式的转变. 文教资料, 2006, 10, 192-194.
- [19] 胡惠闵. 教师专业发展背景下的学校教研组. 全球教育展望, 2005, 7, 21-25.
- [20] 艾修亮, 郑长新. 从人的可持续发展看应试教育的弊端. 山东教育学院学报, 2000, 6, 84-85.
- [21] 周晓虹. 文化反哺与器物文明的代际传承. 中国社会科学, 2011, 6, 109-120.
- [22] 顾燕萍. 教研组文化创建的七大策略. 中小学管理, 2007, 6, 12-15.
- [23] 潘东良. 新型教研组文化建设刍议. 江苏教育研究, 2009, 14, 51-53.

- [24] 李广强. 营造大教研观的良好教研生态环境. 教育实践与研究, 2012, 2, 4-5.
- [25] 杨军. 创建教研组文化系统提高教研组工作实效. 教学与管理, 2013, 28, 11-12.
- [26] 林新事. 英语教研组职能概说. 山西教育学院学报, 2002, 3, 79-80.
- [27] 周大明, 兰郑勇. 英语教研组长领导力的现状调查与提高建议. 福建教育学院学报, 2013, 14, 100-104.
- [28] 黄亚飞. 试论英语教研组合作学习的创设. 读与写. 教育教学刊, 2012, 9, 108-109.
- [29] 陆蓉英. 简论提高英语教研组整体水平. 中学教育, 2003, 12, 44-45.
- [30] 张雅芬. 论英语教研组建设. 上海师范大学学报, 基础教育版, 2007, 36, 129-132.
- [31] 吴一安. 走出英语教学的误区. 外语教学与研究, 2002, 6, 407-408.
- [32] 董春枝, 顿祖纯. 中国英语教学环境及其策略. 湖北教育学院学报, 2007, 3, 115-117.
- [33] 李丽瑶. 浅谈第二语言学习的环境因素. 学术交流, 2003, 5, 158-159.
- [34] 吴晔. 创设校园英语环境, 营造英语文化氛围. 山东工业技术, 2013, 13, 262-263.
- [35] 陈振光. 论英语教学环境及其优化利用. 韶关学院学报, 2002, 2, 126-131.
- [36] 李丽瑶. 浅谈英语语言学习的环境因素. 东北农业大学学报, 2009, 7, 52-54.
- [37] 倪荣桂, 任兰. 试论开放教育英语学习环境的构建. 江西广播电视大学学报, 2014, 2, 85-87.
- [38] 田逸林. 英语教研组: 为学子架起通向现代社会的桥梁. 成都教育学院学报, 2000, 12, 11-12.
- [39] 张东成. 搞好中学英语教研组工作的几点作法. 新疆石油教育学院学报, 1991, 2, 70-71.
- [40] 严思妹. 课外阅读材料与高中英语教材整合的教学实践. 英语教师, 2016, 16, 138-140.
- [41] 杨春年. 创新教研组建设的实践与思考. 现代特殊教育, 2013, 11, 19-21.
- [42] 韩湘萍. 浅谈中学教研组建设之途径. 湖南师范大学教育科学学报, 2006, 1, 118-120.
- [43] 张丽丽, 蔡文伯. 基于教师专业发展的教研组建设. 邢台职业技术学院学报,

2014, 31, 49-51.

[44] 丁丽亚. 加强教研组建设的策略思考. 西部素质教育, 2016, 2, 35-40.

[45] 聂琴, 徐金. 教研组建设之我见. 教育理论与实践, 2009, 29, 7-8.

[46] 陈娜. 学习型教研组建设的理论渊源、特征及价值研究. 现代教育科学, 2018, 1, 12-16.

[47] Becker, J. M. Peer Coaching for Improvement of Teaching and Learning. Retrieved, 2006, 9, 19.

[48] Dalphie Pierce, T. Wayne Hunsaker. Professional Development for the Teacher, of the Teacher, and by the Teacher. Education, 1996, 1, 101.

[49] Humphrey, A. SWOT Analysis for Management Consulting. SRI Alumni Newsletter, 2005, 1, 7-8.

附录 1

中职英语教研组建设中存在的问题研究调查问卷-1

		调查问题	非常认同	比较认同	一般	比较不认同	非常不认同
环境方面	1	教研组的存在是有必要的。					
	2	与其他学科教研组有充分交流。					
	3	教研组与学生家长接触充分。					
	4	教研组教师在教学上的交流多。					
	5	教研组教师之间关系和谐。					
	6	教研组教师共享资料。					
管理方面	1	学校的会议或者检查促进了教研工作。					
	2	教研组实在学校的规章制度下运行的。					
	3	本校教研组的活动时间得到了保证。					
	4	教研组对教师的评估帮助教师增强了业务能力。					
	5	教研组的管理模式有利于教师从事教研工作。					
	6	学校领导充分参与了教研组听课评课，检查教案活动。					
	7	教研组长的发言有助于教学。					
	8	教研组长拥有优秀的教学和科研能力。					
	9	教研组开展的培训形式和内容上都具有实效。					
教研活动方面	1	教研组参与了课程改革，对教师的帮助很大。					
	2	教研组活动对教师的专业成长起到了帮助作用。					
	3	教研组活动，教师都积极参与达到了良好的效果。					
	4	教研组活动主要服务于应试教育。					
	5	教研组活动突出强调了中职教学的实用性。					
	6	教研组教师经常上网查找教学课件和资料。					
教研组文化建设	1	教研组具有良好的物质基础。					
	2	认同并且理解教研组制度。					
	3	本校教研组充满了严谨治学的精神。					
	4	中职学校搞教研无所谓，即使搞教研也是为了上职称。					
	5	大多教研论文都是拼凑二次，没有真正的教育精神。					

中职英语教研组建设中存在的问题研究调查问卷-2

教研组的人员构成	
您的年龄	
您的性别	
您的学历	
您的职称	

附 录 2

山西省汾阳市高级职业中学教研室主任岗位职责

- 1.协助教务处拟定学校各学科教学计划、教学大纲、课程标准、教学方案等教学文件。
- 2.审定本校教师自编教材、讲义并进行教材管理，建立实物帐。
- 3.协助招就办做好社会经济调查、市场预测及毕业生跟踪调查，为学校专业设置提供依据。
- 4.制定教研活动计划、教学改革实施方案和总结，参与教学质量评估。
- 5.参与教学研究，开展公开课，上好示范课，搞好学科竞赛、技能竞赛、课堂教育的改革、管理工作。
- 6.勇于探索教育教学改革，积极调整专业方向和专业知识技能结构，改革教学模式和课程结构体系。
- 7.进行各专业课教学质量分析与监控，围绕专业培养目标和市场要求，对所设专业进行专业培养目标实现况，课程设置与衔接、调和教学内容的取舍、理论与实践教学环节的安排、教学模式的选择等作出分析并提出改进意见。
- 8.定期召开教研组长会议，指导各教研组长开展教学计划、教学大纲、教材教法的研讨。
- 9.参与专业课程教师的外聘、考勤，建立外聘教师的业务档案。
- 10.参与组织教师撰写论文和教学心得，并定期进行论文和教案评选。
- 11.完成上级领导交办的其他工作。

附 录 3

山西省汾阳市高级职业中学教研组长及教师考核办法：

1.教研组长考核项目及分值

教研活动记录册的记录情况（10 分）

推门听课的完成情况（10 分）

教研活动时间的把握和主题的讨论情况（20 分）

教学资源的收集 “保质保量”（10 分）

教学能手赛的成绩（20 分）

教研组组织相关的比赛（10 分）

民主测评（20 分）

说明：教学能手赛一等奖记 10 分、二等奖记 9 分、三等奖记 8 分

参与奖记 7 分

2.教研室考核教师项目及分值

听课节数（3 分）五年以下教龄教师每周一节，五年以上教龄教师间周一节。完成听课任务记 2 分，每多一节加 0.2 分，3 分封顶，每少一节扣 0.2 分，没有听课记 0 分，

讲课（3 分）主要以教研组长推门听课打分情况和校领导推门听课打分情况为依据进行量化打分。

教研活动效果（3 分）教研组长考核分值中第 3、4、5、6 项合计得分达 50 分或 50 分以上，本组教师全部记 3 分；45 分或 45 分以上，本组教师全部记 2 分；40 分或 40 分以上，本组教师全部记 1 分，40 分以下不记分。

附 录 4

中职英语教研组的人员情况表

基本情况		人数	百分比
性别	男	41	20.3%
	女	161	79.7%
年龄	25 岁以下	2	1%
	26—35 岁	86	42.6%
	36—45 岁	85	42.1%
	46 岁以上	29	14.4%
职称	未定	30	14.9%
	初级	69	34.2%
	中级	85	42.1%
	高级	18	8.9%
学历	中专	4	2%
	大专	17	8.4%
	本科	174	86.1%
	研究生	7	3.5%

致 谢

三年的时光飞瞬即逝，回首这三年的硕士学习生活，紧张而快乐着，心中充满着无限的感激，感谢山西大学教育学院给了我这样的机会能在将近不惑之年继续学习深造，感谢所有在这个过程中帮助过我的人。

我最感谢的是我的导师孙杰教授。他学识渊博，工作认真严谨，对学生严格要求，但在生活中对我们和蔼友善，无论是在学习中还是在生活中，当我有疑虑或困扰时，都会向导师请教，他都会给出建设性的建议，孙老师既是我们的学习上的导师，也是我们生活中的朋友，他是我学习、研究和做人的榜样。感谢恩师从一开始在暑假不畏炎热给我们上课，到去年一次又一次的给我选题、开题的指导，在开题后对论文不断的指导，每当遇到疑惑和困难时，孙老师总是给予我积极的指导和鼓励，我将牢记孙老师对我的谆谆教导，争取在将来的生活和学习中做的更好。

我还要感谢我的同学们，在这三年的学习中，大家无论是生活还是学习上都相互帮助，互相扶持，你们是我一生的好兄弟姐妹。

最后，我要感谢一直在我背后默默支持我的家人们，他们为我付出了太多太多。在寒暑假上课期间，我的公公婆婆帮我照料两个儿子；也感谢我的爱人在论文的完成过程中提供了很多有价值的帮助。

三年的学习过程中，有太多的人帮助了我，在这里，我对所有帮助过我的人说一声：“谢谢了！”

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：王丽红

性别：女

籍贯：山西省汾阳市

个人简历：

1995.9-1998.7 山西省汾阳市汾阳中学学习

1998.9-2001.7 山西省财政税务专科学校学习

2002.12-2013.5 山西省汾阳市京汾中学任教

2013.5-至今 山西省汾阳市高级职业中学任教

联系方式：

电话：15135492990

电子信箱：1060880523@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

年 月 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

年 月 日