



观众在教育装备展区体验科技教具
本报记者 贾宁 摄

著名教育家苏霍姆林斯基说：“如果你想让教师的劳动能够给教师带来乐趣，使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务，那你就应当引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来。”对于这句话我很认同。任教30年，我从参加课题到主持课题，从区级研究到国家级立项，科研使我成长为一名理智、善思、有教学成果的研究型教师，出版三部个人专著，指导并亲自主编多部书籍。2018年，我撰写的“运用‘全接纳 慢引导’教育理念建构生命成长共同体研究”的成果，获得了北京市政府教学成果一等奖、教育部教学成果二等奖。

我走上科研之路，是从一次偶然的任务开始的。1998年3月的一天，学校负责德育工作的李海莲主任询问我有一个区级课题是否愿意参加。那时，我还是一个工作只有四年的年轻教师，不到25岁，不用说没有科研经验，就是教育教学经验都十分匮乏，但我还是大着胆子接受了这个任务。因为任务急，学校只给我三天时间，确定课题、做好前测、写出开题报告。在那个网络还不发达的日子，查阅资料远不及现在便捷，我整个周末泡在首都图书馆，那三天只睡三四个小时。三天后，我确定了选题“小学生劳动能力对学习能力提升的研究”，并如期完成了开题报告。由于那个时期鲜少有一线教师做课题，再加上选题有针对性，课题成功通过教委的审批立项，于是教委指派区德育研究专家马颖校长直接指导我。有师傅持续一年的跟踪指导，我按照计划实施研究、收集例证、记录案例，并顺利撰写了结题报告。在当年的全区德育大会上，我连续获得开题报告和结题报告两个优秀奖励，所撰写论文还获得了当年朝阳区德育论文评比一等奖。

那次做课题的经历使我养成了五个好习惯：第一，把教育中的难题看成研究的课题。我不再惧怕教学中的难题，不再抱怨学生成长中的问题，每遇到一个特殊的学生或者教育教学中难题，第一感觉就是“好的，又来了一个需要研究的课题”。30年来，我把学生成长中的问题、教育中的难题当成研究的课题，以研究的心态来对待，不仅使自己积累了大量的案例，也破解了一个又一个育人难题，成就了孩子们的生命成长。

第二，善于吸纳，站在巨人的肩膀上再创造。科研中的一个重要任务就是结合选题做文献研究，既有理论上的学习又有经验上的梳理，做文献研究就是学习和吸纳，等于站在巨人的肩膀上再出发，在梳理文献时我常常有目光乍现的感觉，经过反思提炼，形成了我在实践中运用得当的措施和方法。

第三，“凡事豫则立，不豫则废。言前定则不殆，事前定则不困，行前定则不疚，道前定则不穷。”科研帮我养成了做计划的习惯。开学前，制定好结合学生年龄特点和班级实际的计划。按计划推进实施使工作井然有序，成效明显。

第四，“吾日三省吾身”。苏霍姆林斯基30多年如一日地坚持写教育随笔，这就是一线科研最好的方法。记录的过程就是反思的过程。我与学生进行了23年的“悄悄话”笔谈，积累了500多万字与学生的悄悄话，我每天筛选“悄悄话”，沉淀下很多有代表性的学生成长故事。在筛选、记录与整理的过程中我反思自己的教育行为，及时发现育人过程中的成功与不成功，减少了很多遗憾与失误。

第五，化繁为简，构建体系。总结梳理研究成果是一个化繁为简的过程，我习惯于列表、画结构图，筛选研究成果中的许多繁杂，做结构化、系统化、体系化的归纳整理，不断将经验提升到理念认识上。在30年的教育实践中得出“全接纳—慢引导”的教育理念，并正在进一步探索“生命涵养教育理论”。

总之，思广则能活，思活则能深，思深则能透，思透则能明。科研经历是助推教师产生教育思想，提升教育情怀的源头活水。回顾我的科研成长之路，我认为科研是教师专业发展的必由之路，我希望教育主管部门、中小学教研体系、高校专家学者各方面理念都能助力学校教育科研，具体做好以下三个方面：

第一，从高校做起，加大对师范生科研能力的培养。据我了解师范学院虽然对本科生开设科研课程，但学生并没有经历过选题、调研、开题、研究的完整过程。很多师范生入职后难以研究的视角实践。建议师范学院调整课程结构，延长师范生在一所学校的实习，用至少一年时间在学校开展选题、制定计划，开展行动研究和结题等研究性实习，经历完整的科研过程。

第二，教研培训机构要把教研思维转变为科研思维。教研是研究“如何教”，科研是“如何教”之前至少还要研究“为什么这样教”（研究的意义）、“别人怎样教”（文献分析）、“这样教有什么效果”（前后测分析）。如此看来，科研比教研有思维含量。新课改注重培养人的问题意识和解决问题能力，而有发现问题、解决问题能力、学习吸纳能力的老师，才能培养出有发现问题和解决问题能力的学生。因此我认为教研培训机构要把教研思维转变为科研思维，甚至应该扩编教研指导机构，缩减教研指导机构。

第三，改变功利化评价，不把论文数量作为评职称标准。在职称评价和骨干评选中，往往以论文获奖的数量取胜，很少有关获奖论文的独创性和成果的推广性。因此，应该改变功利性评价，不以数量取胜，可以听取成果讲述，并有针对性地答辩，重视研究的真实性、实效性、科学性。

总之，《深化新时代教育评价改革总体方案》破的是“五唯”的顽疾，立的是符合时代要求的多维度教育评价制度和机制，其中就包含对教师实际科研能力的重视。在不唯论文的前提下，协调好二者的关系，也是新课程改革从教学和科研两个方面共同打造当代卓越教师的意义所在，愿所有的老师走上从事研究这条幸福的道路上来，把教育中的问题和学生成长中的难题当成研究的课题，不断提高专业性和科学性，成长为专家型教师。

（作者系北京市朝阳区垂杨柳中心小学金都分校书记兼校长）

科研让我站在巨人的肩膀上再出发

北京市朝阳区政协委员 郑丹娜

教研下乡：“1+N”教研帮帮团

——吉林省教育学院教研下基层模式探索

张岩

五级教研体系的终端，以乡村教研助力乡村教育振兴，是摆在省市级教研单位面前的一道难题。

这道“难题”有解。通过多年的探索，以“春风行动”为实践载体，吉林省教育学院初中教研团队尝试了一条教研下基层的新路。即通过设立教研员联系点，组织教研员到边远乡村和教育薄弱地区学校持续开展蹲点教学指导，帮助其破解学科教学实际难题，提升学校教育质量。为保证教研下乡，组建了省—市—县三级教研帮帮团队，按照统一部署，安排每位教研员定点联系一所以以上基层学校，并通过联系点校的辐射作用，使教研工作覆盖到省里的每一个基础教育片区，以“一个都不能少”的责任感，为偏远地区和乡村地区的学校能够开展教研人筑巢筑底。

“1+N”小分队是教研下乡团队的创新性组织模式。“1+N”中的“1”是指一名教研员，“N”是指由多名教研员及一线学科名师组成的“教研帮帮团”。

一名教研员负责定点联系一至二所乡村学校（点校），我们将其称为“定点联系员”。定点联系员每月至少参加一次“点校”对应学科的教研活动，全面了解学校对应学科教研工作进展；每学期完成“点校”对应学科教师两次以上听评课任务，帮助教师规划职业生涯；每学期至少对“点校”进行两次备

课上课指导、作业设计指导，抓实“点校”的教学过程管理；组织“点校”开展课题研究，每学年至少组织一次“微课题研究”。定点联系员下沉“点校”，帮助“点校”做实校本教研，切实提高了基层学校的教育教学质量。

“教研帮帮团”是定点联系员的有力助手。由定点联系员针对“点校”在学校改革、课程建设、课堂教学、教师发展等方面的现状，梳理“点校”的困惑与难题，厘清实际需求，拟定需求清单，提交其所在教研部门，由部门负责人统筹协调，按“点校”需求清单，从“N”中选择“点校”急需学科的教研员及名师，以“点校”为基地，采用线下教研与网络教研相结合的混合方式，联合域内其他学校协同开展教研活动。

这种“联合+混合”的教研方式具有灵活机动、因地制宜、因需而动、靶向治理的特点。以落实新课程、新课标为主题的课例研讨为例，通常以“点校”作为主会场，同时选择域内三至四所学校作为分会场。如果有大学区或联盟校愿意参与，就可以将主会场的活动实况同步在线转播到其他分会场。“某顶尖学校教师曾来我们学校公开课。授课教师来自大学区或联盟校内相应学科教师。授课教师进行说课，梳理自己的课堂设计思路，听课教师进行评课，各学科省教研员对授课教师进行指导，既对教师日常教学中存在的问

题及困惑给予专业解答，又对其课堂教学特色及不足进行梳理总结，充分发挥省级教研员的专业引领作用。

教研下乡，可降低乡村教师外出学习的时间与经济成本，因此得到广大乡村教师的欢迎。“1+N”的送教研模式，能够借助“点校”这个教研“毛细血管”，将教研工作的新鲜血液输送到边远乡村学校，打通教研工作的“最后一公里”，把新课程、新课标的理念与方法送到基层学校。教研员下沉到学校、课堂，同一线教师形成教学研究共同体，在研究实践过程中“抱团”发展，互相促进，共同成长。

这种灵活、开放、协同、联动、在地的教研模式，基于恒定的“1”和开放的“N”的组合，它不仅为乡村学校校本教研提供了强有力的支持和专业指导，使教研工作真正植根于学校、服务于教师、服务于教学改革和质量提升，还盘活了教研资源，调动了教研员与教师工作积极性，为教研工作者开创了广阔的用武之地。这种面向基层的教研实践探索充分说明：中国特色的五级教研体系蕴含着充沛的活力，具有独特优势，只要疏通教研资源自由有序流动的上下通道，乡村教研的半亩方塘就会不断积蓄富含能量的源头活水。

（作者系民进中央教育委员会委员，民进吉林省委副主委，吉林省政协委员，吉林省教育学院初中教研培训部主任）

■ 一线调查

新教师的教研动力亟待提升

周啸宇

为进一步探究新教师们在开展校本教研时面临的困境，笔者特采访了五位平均教龄一年，来自北京不同区县的小学语文新手教师，分别为董老师（女）；杜老师（男）；周老师（男）；陈老师（女）；何老师（女）。

这五位新教师均参与过各地组织的新教师公开课大赛，且在学校也为他们提供了较充足的校本教研资源，包括专家引领——各地教研员、特级教师入校指导；同伴互助——师徒制式一对一帮扶，每周教研组集体备课；评课机制——“春华杯”“秋实杯”“风采杯”等课堂教学技能大赛。

状态不一

在与五位新教师的对话中，面对“校本教研中，更愿意将自己定义为什么角色？”这一问题时，新教师们给出了不同类型的角色定位，包括研究者、学习者、课程执行者、任务完成者。

在杜老师看来，在教研中，自己更充当着一个研究者的角色。“作为研究者要结合自己的教育对象，不断尝试创新教育方法，进行教学方法的迭代。”在他看来，教研的意义在于将曾经在教学中存在的问题进行整理总结，为下一阶段的教学提供更多的参考和帮助。

而身在老教师群体中的周老师则表示，自己在所在的学校年轻教师较少，因此他在教研团队中更多承担的是学习者的角色。“在我看来，团队中对一个老师成长最有帮助的是磨课。而在这个过程中，不论是师傅，还是身边的其他老教师，都给我提供了很宝贵的指导意见。”

教研活动中，更需要教师去创设还是去执行，答案无疑是前者。然而在调研中，我们发现有些教师往往更愿意将自己定位为现场的执行者。究其原因在于，在他们看来，课程创设这项工作更多是学校的顶层设计。“比如学校训练思维的课，那是学校基于自身特色而设计的，不归我考虑。我按流程把课上好就行。”在董老师看来，教研对自己工作的支持意义并不大。

而相比执行者，在教研中对此活动正向感受更低的是，有些教师往往把自己定义为任务完成者。在调研中，陈老师表示平时能把课讲完就不错了，而教研工作一般总需要在结束时交研究报告。“我们交上去的报告其实比较随意。”在调研中，他坦率地说。与此同时，何老师也表示，作为青年教师参加校本教研评课活动，更多就是凑热闹，基本未赢过老教师。

找不到意义

新教师们入职前后大多经过教研员的专业引领，其本意在于帮助新教师在教研方面快速成长，然而在实际调研中，我们发现教研员的素质和状态直接影响了新教师的教研感受。

有的新教师向笔者描述了参与教研讲座的现场情况。“学校共200多位教师共同举办讲座学习，我坐在倒数第二排，一排的老师基本上都在昏昏欲睡的状态。”

面对调研者提问，“结合自己的教学工作，谈一谈如何看待‘教研员引领’这一加速新教师专业发展的教研模式？”董老师表示，教研员们更多是围绕一些曾经提出过的教育理念再重新梳理，概念化、系统化地进行呈现。但是

真正如何联系教学实际情况去开展教研，还需要自己再做深入研究。“也不能说完全没有用，但它只传递一个很笼统、概括的框架。”陈老师道。

对此，杜老师表示认同，在他看来，一些教研员传递的内容过于强调概念和逻辑，很难真正在教学中得以落实。“某顶尖学校教师曾来我们学校开展教研教学。但在我们看到的课件后，就开始叹气。因为根本落实不了，逻辑性太强，任务太复杂，看不明白。”在杜老师看来，学校之间的教研成果交流或教研员引领教研等形式对自己的帮助并不大，而一对一师徒制的教研形式更有利于自己把握学校特色，也更有助于自己的教学实践。

“一些由教研员组织的教研活动完成后，呈现的教研成果大多也只是一些抽象的目标，比如要求学生想什么问题，实现学生什么样的能力发展等。但是作为教师我们要如何具体地在课程中组织实施，教研往往并未给我们参考意见。”何老师回忆起几所学校联合开展的教研活动时，如是说。

除以上原因外，很少顾及教师的差异和不同学校的教育对象，也是一些新教师不热衷于教研员引领的教研活动的深层原因。“我在教研员引领的教研活动中收获不大，因为每个老师对于阅读理解、识字、写字教学都有自己的认识。我认为教学没有一个固定的模式、固定的思路。一些教研活动反而固化了我们的教学。”董老师说。

感缺时间

在与几位新教师的对话中，我们得知，这些新教师们大多还担任着班主任等职务。在工作中需要完成教育

教学、学生日常引领、家校沟通等多重任务。因此，他们对待教研的态度更倾向于将其放置于不紧急、不重要的维度中处理。

在调研过程中，董老师表示，自己也很想参与教研员引领的校本教研活动，但是苦于班主任工作和学科培训等活动，难以分身。“有一些培训活动，很少会考虑老师们的时间安排，会引发各种时间冲突，让人很难协调。”

新手角色的职场身份应对大多数教师来说都是不容易的，在杜老师看来，作为新教师，要熟悉摸索的工作占用了自己大多数的时间。“需要备课、留作业、判作业，等等，教研很显然就被排在最后一位了。”杜老师还表示，自己在教研过程中很难专注，需要不停地看手机。“没准班级里就会有什么事儿。我们中途就要回去处理。”

陈老师道，作为新教师，自己感到最棘手的就是进行家校沟通，进行班级管理。“教研不会给我们带来一个直接成果，最大的成果无非就是参加比赛获得一个奖项。但是对我来说，上课虽然没有出彩，但也没有太大问题。更让我头疼的是，很多学生因为我年轻，不信服我。”

“新教师特别是班主任，更多的精力还是会花费在班级管理上面。比如说班级的制度文化、班级的奖惩，这些都需要花费很多的心思。”在何老师看来，班级管理同样是最让自己消耗精力的工作，“教研方面花费的精力确实比较少。”

这次调研让我们意识到了一个问题：如何引导教师们特别是新教师们体验到中小学教研的乐趣和价值是当务之急。

（作者单位为首都师范大学初等教育学院，文中名字皆为化名）