

在2017年全国教研工作会议上，国家教育部门领导指出：“教研工作是我国基础教育工作的重要组成部分，已形成了比较完善的教研体系，建立了具有中国特色的教研制度，在保障基础教育质量方面作出了重要贡献。随着基础教育课程改革不断深入，教研工作的重要性、教研队伍的专业性、教研制度的保障性将更加凸显。”他强调：“在基础教育课程改革不断深入的新形势下，教研工作也面临严峻的挑战。”因此，教研员的工作方式必须在继承的基础上有所创新。

教研 在继承的基础上创新

——柳州市教育科学研究所探讨新形势下教研员的工作方式

新形势下教育行政管理部门和学校对教研工作的需求发生了变化

以往教育行政管理部门和学校主要是希望教研员到学校进行教学指导。现在，随着基础教育课程改革的深入进行，这种需求发生了变化。

希望教研部门能为教育行政决策提供咨询。

教育行政管理部门希望教研部门能围绕教育教学中心工作和教育决策有关重大问题及热点、难点问题，开展调查、研究，及时为教育行政管理部门提供有学术价值和使用价值的建议与方案，为领导决策提供咨询服务。

希望教研部门能为学校的发展规划提出建议。

在我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾的今天，学校也在根据实际制定发展规划，以不断满足老百姓对优质教育的需要。这样，教研员就不能只满足于课堂教学的研究，对区域内的政治、经济、文化、教育、人口与环境等都要进行研究，对学校的发展规划提出有价值的建议。

希望教研部门能为学校的课程建设提供服务。

课程建设是学校的核心工作，学校的育人目标要靠课程去实现。学校教师平时开展教学改革比较多，但真正进行课程改革则把握不好，对课程体系设置、课程结构、课程实施、管理制度、保障机制、效果评估等，都希望得到指导。

希望教研部门能为学校的教学常规把脉支招。

教学常规是学校教育工作的基石，是优化学校育人功能的重要基础。抓好教学常规是规范学校办学行为、促进学生生动活泼学习和健康快乐成长的重要途径。学校希望教研部门作为专业的旁观者，能为学校的教学常规把脉支招。

希望教研部门能为教师的专业发展提供引领。

学校希望教研部门能及时收集和整理国内外教育理论、先进经验、本地的典型案例、教师的教学反思等教育信息资料，通过简报、网络、会议等途径传递，让学校领导与教师随时把握改革的脉搏，更加主动地转变教育观念，改进教学行为，引领教师专业发展。

希望教研部门能为提高课堂教学质量提出切实可行的建议。

课堂上如何做到以学生为中心？在课堂上教师教学、课程性质、课堂文化这些要素如何影响教学质量？有哪些课堂教学模式能实现教学的低负高效、快乐和谐？等等。这些都需要教研部门提出切实可行的建议。

希望教研部门能通过网络给学校更贴心的帮助。

在互联网+时代，教学方式发生了翻天覆地的变化，翻转课堂、慕课等新生事物层出不穷。教研形式也就不能仅限于面对面听课、评课，必须与时俱进，通过网络给学校更加便捷、更加个性化的帮助。

主动请教

教研员与行政领导、专家的对话

教研员在教育行政管理部门、学术机构和教师之间起着桥梁纽带作用。一方面向教师传播上级教育行政管理部门和专家对教育的要求，另一方面把教学一线的有关信息及时向上级反馈。为此，我们在单位集中学习和教研员自学的基础上，采取了以下措施：

1. 利用柳州市教科所是柳州市基础教育和职业教育人才小高地的优势，请国家或自治区教育行政管理部门领导、大学及教科研机构专家到柳州市指导工作，平均每月两次以上。例如，2017年，邀请了山东教育社总编辑陶继新编审、国家教育行政学院胡新懿教授等28名国内享有盛名的教育专家到柳州讲学。

2. 所有教研员通过登门拜访、电话请教、网络联系等方式与上级主管行政领导、本学科国内著名专家保持联系，与部分高校建立长期教育研究合作关系。

听君一席话，胜读十年书。这样，教研员就能及时了解国内外教育动态和政策，及时把握上级行政领导的要求，工作时就能做到方向明确、思路清晰，与上级保持步调一致。

外出考察

教研员与先进发达地区同行的对话

有道是读万卷书，行万里路。百闻不如一见。教研员亲自到先进发达地区去感受改革的气息，向同行面对面请教，常常有超出预期的收获。每年，柳州市教科所都要组织全体教研员分批到国内先进发达地区，入校考察、集中办班。例如，2016年1月，柳州市教科所全体教研员就脱产一周到华东师大开办课程技术领导力研修班，研修的内容包括：现代教育技术背景下教研工作创新与建构、课改背景下学校课程建设与课堂教学深度研究、基于技术的课程领导力培养、区域教科研经验交流、上海市特色学校考察交流等。同年，还分批组织教研员外出进行课程改革、教育科研、高考改革等专题的培训考察活动。通过与先进发达地区同行的对话，教研员们开拓了视野，解开了心中许多疑团，提高了学术涵养。

中心组活动

教研员与骨干教师群体的对话

一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮。每个教研员手上都要有一批不同层次的骨干教师群体，一层带一层，让基层学校有造血功能，使教师在教育教学实践中成熟起来。为此，柳州市教科所通过开展系列中心组活动培养骨干教师群体。

1. 一般每个学科一个年级设一个市级中心组，每所学校都有骨干教师参加。每学期初订好本学期的活动主题、时间、地点，分配好任务，提前做好准备。形式可以是读书沙龙，也可以是专题讲座、集体备课、课例研讨、热点问题分析等。给骨干教师压担子、交任务，为骨干教师成长搭建舞台。必要时，学科中心组活动也可以跨年、跨学科举行，加强学科沟通、整合，取长补短，优势互补。

2. 抓好县区教研室的建设。通过县区教研员再抓好县区学科中心组，通过县区学科中心组人员抓好学校学科全体教师。为此，我们每年都组织两次县区教研室教研员的集中研修，平时到县区学校开展活动时也邀请县区教研室的教研员一道参加，对县区教研室的教研员进

行专业引领。

集中培训

教研员与全体教师的对话

通过调查我们发现，造成学校之间教育教学质量差异的主要原因不是硬件，而是教师的教学水平。要大面积快速提高教师整体素质，集中培训是一种重要手段。我们采取的措施是：

1. 集中专题讲学。教研员通过大量的案例说明先进的教育理念如何落实在教育教学中，帮助教师重建现代教师的角色意识，转变教学行为，由传统的知识传授者、管理者转变为学生学习的指导者、促进者、合作者。

2. 同课异构。即同一个课题由两个教师去上，然后执教老师进行说课，教研员引导执教老师、听课老师共同从理论依据、教学目标、操作序列、师生角色、教学策略、学习策略、评价策略、支持条件等方面进行对比，解决教师课堂教学的实际问题，提高课堂教学效率。

3. 经验成果介绍。兼职教研员、中心组成员及其他骨干教师平时积累了很多的成功经验和研究成果，他们的现身说法容易为一线教师接受。通过发放证书等也使这些骨干教师满足了成功的需要，促使他们进一步深入研究。

导师制度

教研员与骨干教师的直接对话

我们开展的导师制度一般有两种形式：

1. 市教科所教研员带市级兼职教研员。

市级兼职教研员原则上每学科每学段设置1人，每届任期1年。兼职教研员组织活动前，教研员都手把手地进行指导；活动后又进行点评，开发他们自身的潜能，促进兼职教研员专业素质和教学实践能力不断实现新的跨越。兼职教研员都说进步很快。

2. 与县区教育主管部门共同对骨干教师进行定向培养。

例如在柳州市柳江区实施的名教研长工程，由柳江区教育行政管理部门与柳州市教科所教研员牵头的导师团队签订工作协议，由导师团队帮助培养对象对自身的教育教学水平和教研组的管理方式进行诊断，为培养对象量身定制发展规划；到培养对象所在学校实地指导其设计主题教研活动；请培养对象到先进学校跟班学习及参与导师主持的教研活动；采用多种方式主动了解培养对象的情况，为其答疑解惑；及时评估培养对象的进步情况。工程实施以来，取得了良好的效果，其他县区教育主管部门纷纷效仿。

城乡联动

教研员与农村教师的对话

柳州市有五个县和一个刚转为区的县，其中两个是国家级贫困县。农村学校的教师大多承担着几门功课的教学任务，一般同学科的教师也就1-2名，有的教学点甚至全校就1-2名教师，难以形成有效的教研氛围，教师也缺乏内在的驱动力。根据这种情况，柳州市教科所采用以下形式与农村教师对话：

1. 送教下乡。我们觉得，农村学校教师到县城及市区参加活动不易，我们必须到他们身旁开展活动；我们到农村学校不是去说教，而是成为学校校本研修的合作者、服务者；要充分重视农村学校骨干教师的培养并发挥其示范作用。所以，我们每年都组织多批次的送教下乡活动，组织市区优秀教师与教研员到各县边远的农村学校指导教师开展联片校本

教研方式的有益探索

研修活动。先帮助划联片活动的区域，每次在其中的一所学校开展活动，区域内的其他学校同学科教师都来参加。活动内容有专题讲座、市区教师与农村教师同课异构、头脑风暴式的问题研讨等。此项活动坚持多年，受到农村教师的热烈欢迎，星星之火，正在燎原。

2. 手拉手 结对互助。柳州市教科所将市区先进学校与农村学校结成手拉手结对互助学校。互助学校之间定期和不定期地派出教师到对方学校挂职，参加对方的校本研修活动，教研员对实施计划进行指导，对实施过程进行监控，对实施效果进行评估，并引导教师把所思所想所得教育叙事等形式表现出来。

实践证明，开始是教研员外力驱动农村教师开展校本研修，当教师们尝到成功的乐趣后，逐渐把校本研修作为一种生活不可或缺的需要，使教师的专业发展成为一种自发的行为，有效促进了农村教师的专业成长。

课题研究

教研员与研究者的对话

苏霍姆林斯基说：如果你想让教师的劳动能够给教师一些乐趣，使天天上课不至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一些研究的这条幸福的道路上来。我们通过调查发现，参加了课题研究的教师能够围绕研究目标，系统地收集、学习某一方面的文献，能主动地根据学习的心得改善课堂教学行为，有较多的成就感，不容易产生职业倦怠。所以，柳州市教科所一直把课题研究作为重要的教研方式，要求所有教研员都要主持课题研究。

例如，笔者作为化学教研员，从2001年开始带领全市初中化学教师开展自治区规划课题《初中化学建构性教学实验研究》。该项成果2014年获得教育部颁发的国家教学成果二等奖。2008年开始，笔者组织全市实验学校的教师开展自治区规划课题《新课程背景下中小学课堂教学改进策略实验研究》，2014年顺利结题。2015年开始，笔者组织全市实验学校的教师开展自治区、国家教育主管部门规划课题《168 教学改革模式实验研究》，力求遵循教育教学规律，探索一条落实党的教育方针的柳州路径。

在笔者的带动下，柳州市教科所教研员不仅自己开展课题研究，还帮助学校教师分析教育教学中遇到的问题，帮助教师将这些困惑转化为适合的、实用的教育科研课题。然后在理论上进行培训辅导，帮助教师制定切实可行的实验方案，选择恰当的研究方法，进行科学的论证，指导教师在教育教学中实施。如今，课题研究之风已经在柳州市城乡各校盛行，成为柳州市教育一张亮丽的名片。

专题调研

教研员与学校实践者的对话

国家教育部门在《关于改进和加强教研工作的意见》中指出：学校是基地，将教研重心下移到学校，将教师重心下移到问题、解决问题。所以，柳州市教科所要求每周二教研员都要深入学校。有不同学科教研员参加的集体调研，也有学科教研员带领中心组成员参加的学科调研。进到课堂，发放问卷，与学生、教师座谈，对教育科研课题开展情况、课程改革实施情况、高考备考情况、教学常规执行情况、课堂教学改革情况等专题进行调研。如果发现好的典型，就帮助总结提升，择期召开现场会；如果诊断出问题，则与学校

一起分析原因，帮助制定解决问题的措施。每次调研结束，都写出调研报告，提交给市、县区教育行政部门作为决策参考。

专题现场会

教研员与先行一步学校的对话

我们组织的专题现场会一般有三种形式：

第一种形式是柳州市教科所了解到某所学校在某些方面有先进经验，在帮助这所学校做好总结梳理后，发文通知全市所有学校派代表到这所学校参加现场会。学校通过板报展示、开放课堂、呈现研究过程资料、大会介绍、现场互动等形式为同行展示他们的研究成果。这样的活动一般每月组织一次。

第二种形式是开展柳州市教研成果评比、科研成果评比后，用一周的时间组织其中的获奖学校将自己的成果进行展示。其间，邀请外地的专家和优秀教师到柳州市同台献艺，邀请外地的同行到柳州一起观摩。这样的活动我们称之为柳州教育特色展示周，一般每年组织一次。

第三种形式是某所学校自己觉得在某些方面研究有成效，主动申请对全市同行开放，我们也大力支持。教研员先到学校帮助提炼经验，再发文到全市组织开放活动。

专题现场会给学校提供了展示、交流的平台，促进优秀学校和教师不断锤炼已有的成果，为其他学校提供一个与优秀学校和教师近距离接触的机会，提升了全市教师研究的总体水平。

网络教研

教研员与情趣相投者的对话

以计算机和互联网为代表的现代信息技术突飞猛进，教研员可以突破时间和空间的限制，与一线情趣相投的老师进行异步交流。所以，柳州市教科所加快网络教研建设的步伐，与柳州市电化教育站及专业公司合作，引进了多个平台，即时报道课堂动态，解读《课程标准》，进行教材分析，开展论坛交流、成果展示、课例和优质教学课件交流等。一线教师能及时从中获取自己需要的东西，教研员也能及时了解一线教师的心声。

菜单服务

教研员与有个性需求学校的对话

不同学校需要教研员提供帮助的侧重点不同，为此，柳州市教科所每学期都发放学校个性需求征集表，了解学校对教研工作的需求点。同时，把教研员能提供的服务菜单发放学校，由学校根据需求与相关教研员联系，约好时间到学校服务。这种教研工作方式受到学校的热烈欢迎。

衔接教育

教研员与不同学段教师的对话

柳州市的基础教育课程改革有其特殊性。作为首批国家课改实验区之一，从2001年起，柳州市四个城区的小学、初中起始年级都进入了新一轮基础教育课程改革，但高中的新课程改革到2012年才开始启动。九年义务教育阶段参加了新课程改革的学生，进入高中后有诸多的不适应。为此，柳州市教科所连续多年开展小学与初中、初中与高中的衔接教育，让不同学段同学科的老师互相听课、互相参加教研活动，了解彼此的《课程标准》，关注彼此的教学内容和教学目标、教学方法、学习方式，梳理进入新课程改革后的九年义务教育课程体系与没有进入新课程改革的高中课程体系在知识点、能力点等方面有哪

些不配套。经过教研员组织不同学段同学科教师协商后，有计划地在下一学段的教学适当补充，在上一学段的教学适当完善，使学生更好地适应新的学习。

名师工作坊

教研员与准教育家的对话

柳州市有一批特级教师、中小学正高级教师及有较高学术造诣的骨干教师。把这些准教育家的作用发挥出来，就可带出更多的骨干教师。为此，柳州市教科所配合自治区教育行政管理部门、市教育行政管理部门为这些准教育家设立名师工作坊，挂牌匾，配工作场地，有专项经费支持，遴选梯级研究团队，有过程检查督导，有年终考核评估，有固定的教研员对口联系。教研员与名师工作坊主共同研讨工作方案，协助名师工作坊主带梯级研究团队成员制定个性化的专业发展规划，协调举办名师工作坊主的专题讲座、成果展示会、教育思想研讨会、示范课等活动，帮助解决名师工作坊主工作中遇到的困难，为他们早日成为教育家做好幕后英雄。

校长论坛

教研员与校长的对话

学校校长在组织本校教师制定学校发展规划及进行课程领导力建设时，要对学校的学生状况、教师状况、历史沿革、文化积淀等进行分析。在校情分析的基础上，确定学校要培养怎样的人，形成培养/育人目标；秉承什么样的思想去培养这样的人，形成办学理念；最终要将学校办成怎样的学校，形成办学目标。然后思考依托什么样的课程去实现学校所追求的教育价值观。在这个过程中，不同的校长会遇到不同的问题，希望得到专业指导。

为此，柳州市教科所要求调进来的教研员必须在学校担任过中层及以上的干部，有一定的学校管理经验。调进市教科所后，要善于学习先进学校的管理经验，有良好的处理人际关系的能力，经常与校长们一起探讨学校发展中的问题，发现柳州市优秀校长的典型。在此基础上，柳州市教科所每年至少举办两次校长论坛，请市内外的领导、专家一起参加，就某个专题由校长们华山论剑，领导和专家指点评。校长们解决了心中的疑惑，增强了信心，就能带领学校朝着正确的方向可持续发展。

建立机制

教研员与管理者的对话

根据马斯洛的需要层次学说，人在满足了最基本的生理、安全的需要后，最后就会追求尊重需要、自我实现需要。所以，柳州市教科所向市教育行政管理部门请示，建立了一系列机制，认可教师们的研究成果，使他们满足受人尊重、自我实现的需要。

1. 三年一届全市教研成果评比、三年一届全市教育科研成果评比、两年一届全市青年教师优质课评比、每年一届全市教师教学基本功大赛。

2. 将教师们的研究成果汇编成集，在出版社出版。近两年，每年都出版四本教师的教研、科研、课程改革研究成果集。

教研方式的转变，提升了柳州市教科所全体员工的素质，增强了工作的实效性。2016-2017年，广西壮族自治区从中小学教师、教研员中评出70位正高级教师。其中，柳州市教科所在职的有6位，已调出其他单位的有3位，占全自治区中小学正高级教师总数的12.8%。

(广西壮族自治区柳州市教育科学研究所 刘明)