

● 培育区域教育强师

作为促进教师专业成长的“重要他人”，教研员与教师的专业成长一样，需要教育行政部门从课程开发、素养提升、拓展视野、环境营造等方面系统设计“成长方案”，只有这样，教研员的专业提升才不会成为“空中楼阁”，才能充分发挥“重要他人”的作用。

让成长可期可见

从想干事、能干事到干成事

□ 周长风



在管理过程中要加强正向宣传和引导，营造积极向上的工作氛围，对教研员多一些欣赏和鼓励，少一点指责和批评，为教研员“想干事”提供良好环境。

教研员是促进教师专业成长的“重要他人”。从某种程度上讲，教研员的专业发展水平影响着区域的教育质量，打造高水平教研队伍是区域教育发展的重要任务。北京市房山区教师进修学校努力搭建教研员“想干事、能干事和干成事”的成长平台，为教研员专业成长打好基础。

激发教研员“想干事”的自觉。教研员是一个特别的群体，是行在改革之前、做在教师之中、站在教师身后，引领教师不断走向成功的“身后的人”。所以，教研员要成为一个有影响力的人，而且这种影响力不止于专业影响力，更应彰显人文情怀、陪伴教师成长。要培养这样的教研员，管理者首先要做到与教研员“共情”，通过认真地看、沉默地听给予他们最大的尊重与信任、体谅与关爱，让他们感受或体验到来自管理者的善意和真诚，他们也会将此传递给所带领的教师团队。其次，管理者要重视价值和目标引领。价值和目标会让教研员产生积极的心态，看清使命、产生动力。同时，也是他们努力的重要支撑，是一种无形的鼓舞和鞭策。再次，在管理过程中要加强正向宣传和引导，营造积极向上的工作氛围，对教研员多一些

欣赏和鼓励，少一点指责和批评，为教研员“想干事”提供良好环境。

锤炼教研员“能干事”的本领。想干事是一种情怀、一种思想境界。有了这种状态，就有了干事的基础。为了让教研员“打铁还需自身硬”，我们从“做正确的事”和“正确地做事”两方面为他们赋能。

做正确的事。当下各种教育理念和课堂模式铺天盖地，我们要帮助教研员从“乱花渐欲迷人眼”中进行辨别，确保方向不能偏。一是着眼于学

生，着力于教师。教育的根本目标与终极价值是学生的成长与发展，教研工作在任何时候都应该“着眼于学生”。因为教研员多数情况下不直接面对学生，而是通过改变教师进而改变学生。因此要“着力于教师”，提升一线教师的教育教学能力。二是立足课堂，走向课程。教研员在研究一节课的基础上逐步走向研究一类课、研究一个单元的课、研究一个学科，既要见树木又要见森林，逐步实现从教学研究走向课程研究者。三是从学科立场到育人立场。教研员的研究要紧扣学科思想、思维方法、关键能力，以学生为重充分挖掘学科育人价值，激发学生对学科的热忱。

正确地做事。“做正确的事”事关方向，“正确地做事”则关乎执行。我们围绕思想政治、专业能力、综合素养开展校级、处室、学科组、个体自主的四级研修，以提升教研员的学习力、研究力、指导力、示范力和管理力“五力”水平；通过工作项目化、项目课题化，破解学科建设和备考中的一些关键性难题；通过每年一次的处室工作坊，让教研员围绕教学实践中的难题开展智慧众筹……我们尝试通过多种途径和方式让教研员在“事”上练，在实战中

打造一支能打硬仗的教研队伍

□ 任应斌



通过每月一主题、每月一导师、每月一本书、每月一总结、每周一讲座、每周一任务、每周一成果、十门必修课及模拟教研等系列活动，提升教研员教研引领能力。

山西省汾阳市有各类学校100多所，呈现布点多、分类多、城乡教育差距大等特点。即使这些年做了许多教研支持，但教师缺乏专业引领、教研信息化水平不高、应对新课改能力不足等依然是比较普遍的问题。

直面现实问题，以汾阳市委、市政府“促进教育高质量发展，坚决落实办好人民满意教育32条行动方案”为指引，加速建立一支专业化的教研团队，是当下汾阳市教学研究中心的首要任务。市教育局和教学研究中心就教研员队伍建设与培养展开了充分讨论，一致认定在实践中从三方面打造一支高质量的教研队伍。

首先，建立教研员素养与能力提升培训机制。汾阳市教学研究中心是2021年县级事业单位改革中将原教师进修学校和教研室撤并成立的副科级单位。汾阳市教学研究中心成立之初，受事业单位改革核减编制影响，面临人员平均年龄50.4岁、专职教研员数量严重不足等困难。即使有的学科有专职教研员，但长期以来缺乏教育理论学习与教学实践研究，能真正起到引领和服务作用的教研员少之又少。因此，出台切实可行的教研员工作制度，培养会学习、会研究、会引领、会服务、会管理的专业团队迫在眉睫。

理论学习制。对外建立外援输血型学习制，组织教研员参加“全国中小学教研领导力提升”特训营活动。通

过每月一主题、每月一导师、每月一本书、每月一总结、每周一讲座、每周一任务、每周一成果、10门必修课及模拟教研等系列活动，提升教研员教研引领能力；对内坚持集中型学习制。每周一全体教研员进行教育理论学习，每周五所有人轮流开专题讲座，其余时间各学科至少选定一天进行学科专业知识的学习与讨论。以上每一次学习结果都计入教研员的日常业务考核，并与年终绩效考评挂钩。

实践研究制。建立教研员与教师实践研修共同体制度。组建各学科研修工作坊，将所有教师按区域划分成不同工作坊，坊主由学科教研员担任，每月每学科每个工作坊举办研修活动不低于两次。同时，实行教研

员蹲点包校制，每周三所有教研员入校进行学科教学调研，调研本着以学科常规教学落实为重点，为教师解决实践中的疑难问题，并以此提高教研员指导教师的实效性。

其次，建立教研员培养支持机制。教育之本在教师，教师成长靠教研。但现实中一些教师会觉得教研与自身关系不大，只要完成教学任务就算尽职尽责。追根溯源这是长期以来教研员专业支持体系不健全，导致教研员工作开展的针对性、有效性不足，吸引力和创造力不高造成的。为弥补这一短板，我们在两方面下功夫：

一是现场“改研”。两年来，我们得到山西省教科院学科专家团队的支持，他们通过全程参与教研员举办的主题研训活动，进行专业化现场“改研”，手把手教会教研员解决教师落实新课程的困惑，指导教研员找到课改方向，为提高教师参与教研积极性、提高教研员业务水平进行贴地引领。

二是集智教研。日前，教育部印发新修订的义务教育课程方案和课程标准，明确要求教研机构承担教师培训和教学研究任务，为落实好任务仅靠教研员“单打独斗”很难完成。为此，市教学研究中心为学科教研员组建了包含省市县三级教学能手、学科带头人、骨干教师在内的专兼职县学科专家团队。由教研员担任学科组

为“能干事”锻造一身本领。

提供教研员“干成事”的支持。教研员有“想干事”的自觉，有“能干事”的本领，也需要“干成事”的条件。比如，在房山区教育经费十分紧张的情况下，区教委和区教师进修学校仍然保证相对充足的研究经费；我们还申请高端项目引智入区，带动教研员高位发展。2020年，房山区成功获批两个国家级研究项目，一个是基础教育国家级优秀教学成果推广应用示范区项目，让我们站在“巨人的肩膀上”发展，也让教研员与来自全国各地的同行在同一个平台上学习和交流。二是基于教学改革、融合信息技术的新型教与学模式实验区项目。借助这个项目，房山区建立了学生发展大数据融合平台，探索融合信息技术的新型教与学模式。这两个项目已纳入房山区“十四五”教育发展规划，为教研员“干成事”提供了比较成熟的环境和平台。

不仅如此，我们每年都要在教研员中开展“特殊贡献奖”的评选，既是对教研员“能做事”的肯定和认可，也是对“干成事”的一种激励。

“想干事”是态度，“能干事”是实力，“干成事”则是结果。我们要让干事的人有机会，让能干事的人有平台，让干成事的人有地位，教研员队伍培养的过程就是激发教研员“想干事”“能干事”和“干成事”的过程。

（作者系北京市房山区教师进修学校中学研修部主任）

长与团队成员携手集智教研，引领全体教师“学习内化+对标实践”，切实将教研双方的需求相衔接，让教师与教研员同步提升、同步成长。

再次，利用网络平台建立教研保障机制。网络教研是教育信息化的必然产物。多年来教研员利用微信群、QQ群等网络空间做了许多工作，但缺乏基于大数据的网络平台很难为教研员打破时空局限进行精准指导。从2008年开始，我们每年举办分区域的联片教研活动，取得一定成效，但也耗费了大量的人力物力财力，仍存在教研员疲于应对、缺乏打造区域教研新样态的意识和行为。

为改变这一现实，市教学研究中心建成了“汾阳市教师专业发展一体化平台”。平台通过混合式研修平台、多角色管理空间、灵活的工具引擎三大优势为教研提供技术支撑，从而实现研训一体、学用一体和数据一体。目前平台已经注册教师3827人，包含了全市所有中小学生在编教师。平台的使用对教研员信息化素养提出新挑战，为尽快让教研员适应，市教学研究中心组织信息化专业团队对教研员进行跟踪指导，重点在教研员组织片区线上线下混合教研中给予现场指导，为教研员成长保驾护航。同时，教研员利用平台多次组织教师进行线上专题研训，平台自动将教师个人参与活动的时长和质量计入教师年终绩效考核管理，为教研员统一管理学科教师团队提供了数据支撑，使教研员常规工作更加高效便捷。

（作者系山西省汾阳市教学研究中心主任）

● 区域新力量

从“幼有善育”发力 推动幼小衔接

□ 李丽

幼小衔接是现阶段教育发展的重点。辽宁省沈阳市沈北新区从幼有所有的“需求侧”出发，从幼有善育的“供给侧”发力，推动幼小衔接落地。不仅如此，沈北新区以“学前教育宣传月”为契机，围绕身心、生活、社会、学习四个方面开展多维度多形式的活动，让教师、家长的教育观念和教育行为发生转变，形成幼小科学衔接的教育生态。

打造“三共沟通”育人机制。沈北新区立足“幼儿入园中学，小学学中玩”的理念，开展幼儿园和小学同步行动，幼儿园向前“进”一步，小学向后“退”一步，架构起幼儿园和小学的“双向桥”，打造“三共沟通”育人机制。

共商高效率合作方法。园校从《幼儿园入学准备教育指导要点》《小学入学适应教育指导要点》等相关政策要求出发，从全面准备、把握重点、尊重规律三个角度入手，围绕为儿童适应做好准备、设置入学适应期、关注个体差异、坚持深化改革等四个方面开展交流，推动幼小衔接顺利进行。

共研高水平教学模式。针对园校学习易割裂、幼小生活转变大等问题，在充分调研基础上，沈北新区选派教师深入幼小衔接园校，充分了解双方教学模式及教学内容的衔接，以减缓幼小衔接坡度为抓手，实行“互动一沟通一改进”不断循环的教研模式，从教学、教材、活动等深入推进幼小衔接的科学性、实效性。

共建高质量衔接共同体。打造园校紧密过渡联盟，开展幼小衔接常态化合作。在分析幼儿过渡阶段现实诉求的基础上，从儿童为本、系统推进、规范管理、双向衔接四个角度出发，建设高质量幼小衔接共同体，实现优质资源共享、优势互补。

完善各主体实干机制。3—6岁是幼儿后继学习和终身发展的重要阶段。区委、区政府将幼小衔接纳入民生工作重点考核内容，整合各方资源，强化衔接合力，提出“五推”实施举措，旨在提高园校、教师、家长的幼小衔接意识。

推动幼儿园落实入学准备教育。各幼儿园深入贯彻《3—6岁儿童学习与发展指南》和《幼儿园教育指导纲要》，从身心准备、生活准备、社会准备和学习准备等方面出发，关注儿童发展的整体性，帮助儿童做好身心全面准备和适应；根据大班幼儿即将进入小学的需要，围绕社会交往、自我调控、规则意识、专注坚持等，培养幼儿进入小学所需的关键素质，实施有针对性的入学准备教育。

推动小学设立入学适应期。各小学将一年级上学期设置为入学适应期，推进改革一年级教育教学方式，着重培养学生规则意识、任务意识、自我服务能力及合作能力，通过减缓教学进度等方式使内容梯度合理化，帮助学生顺利实现幼小过渡。

推动教研部门建立联合教研制度。教研部门积极落实幼小段互通、内容融合、联合教研制度，根据园校需要确定研究专题，并做好经验的总结推广；鼓励学区内小学和幼儿园加强教师在儿童发展、课程、教学、管理等方面的交流与研究，及时解决入学准备和入学适应实践中的突出问题。

推动家校社协同育人机制。各园校成立家长委员会，加强与家庭的联系，打造学校、家庭和社会“三位一体”大教育格局。充分发挥家长委员会对学校教育、教学工作的参谋与监督作用，推动学校教育质量提升，促进青少年学生健康成长和全面发展。同时，帮助家长认识过度强化知识准备、提前学习小学课程内容的危害，家校合力做好幼小衔接。

推动教育行政部门坚守儿童为本。教育行政部门要关注儿童发展的连续性，尊重儿童的原有经验和差异，通过强化科学导向、整合各方资源等方式，统筹推进幼小衔接工作，做到科学衔接、有效衔接，从而促进良好教育生态的形成。同时，进一步加强对外培训机构违反教育规律行为的持续治理。

（作者单位系辽宁省沈阳市沈北新区教育局）

● 区域观察

劳动教育应该教什么、怎么教？应该构建怎样的支撑体系推动劳动教育？针对这些问题，山东省龙口市直面学校缺少劳动教育基地、缺少专业劳动教师、课程零散无体系等短板，精心谋划、精准施策，以政策推动与教研联盟相结合的形式，将区域劳动教育资源统筹规划，完善学校劳动教育课程体系，增加学生和幼儿劳动机会，形成了凸显区域化、特色化、多元化、协同化的“一主多元，协同育人”劳动教育新模式，为学生成长打好底色。

加强组织领导，准确把握发展方向。2013年，龙口市率先成立了市综合实践活动办公室；2016年，龙口市在烟台率先建成并投入使用中小学综合实践学校，6年间共接待区域内中小學生6万多人；2020年，龙口市设立了劳动教育办公室，为学校劳动教育开展提供了组织保障。

不仅如此，龙口市还出台了《新时代中小幼劳动教育实施意见》《关于建立龙口市中小幼劳动清单制度》等文件，细化顶层设计，从课程建设、资源配备、人力保障、管理考核等方面，统筹协调各项工作，不断完善“学

山东龙口：劳动教育打好学生人生底色

□ 刘晓艳 宋茜 牟友林

校一教师一家庭一社会”全覆盖的责任链条，为学校劳动教育开展提供了遵循和路径，构建了劳动教育发展的长效机制。

整合多方资源，形成教育发展合力。全方位开拓劳动教育基地。劳动教育不能只停留在书面，龙口市要求每所学校结合实际建立劳动角、种植区、手工坊等校内劳动实践基地，丰富学生劳动实践场域。校外劳动基地龙口市南山旅游度假区和龙口市植物园分别荣获山东省首批研学基地和第二批烟台市研学基地，30多个基地入选烟台市社会大课堂基地。

两举措加强人才队伍建设。坚持对内挖潜，通过建立名师工作室等形式强化学校教师培训和教研活动，提升教师劳动教育素养；对外援引社会优质资源，聘请校外基地教师、非遗传承人、劳模等为劳动教育辅导员，结对共建大教研联盟，提升区域

教师研究和实施水平。

精准定位扎实推进劳动教育。建立学校劳动教育发展共同体，打造全员参与的“集团军”。每月开展一把手联席会议、送教下乡、线上教研等多形式、多渠道的联动活动，努力推进各学校从硬件均衡走向软件均衡，实现劳动教育资源的充分整合；建立教研员联系学校制度。教研员采用跟岗驻校、上示范课等形式，培育烟台市中小学劳动教育示范校、龙口市劳动教育示范校36所，引领全市劳动教育发展。

建立课程体系，推动内涵特色发展。龙口市构建立体化课程体系，形成了学校劳动教育内涵发展、特色发展的新局面。

特色课程建设为劳动教育赋能。龙口市集中资源优势，创建了区域项目化特色课程体系，为学校提供

了优质课程资源。诸由学校的《草编杯垫》、润新小学的《妙手剪窗花》、龙矿学校的《水与火的艺术》等20多所学校开展的特色课程在国家省市评选中获奖。

特色清单促进劳动教育落地。依据《关于建立龙口市中小幼劳动清单制度》，龙口市组织教师编写劳动实践指导手册，配套微课程资源供全市学校使用。各学校依据指导手册，构建了一校一品的特色劳动清单。石良中学突出种植管理、花卉培育等拓展清单；兰高学校将班务、校务、餐厅整合，实施管理式清单……区域呈现校校培育“爱劳动、会劳动、懂劳动”时代新人的新气象。

与时俱进创新学校特色发展。随着社会的不进步，学校应因势利导不断创新劳动教育方式。新民学校构建了“传统+现代”双线并行的劳动教育模式，在用好校内、校外各场