

# 义务教育阶段地方学校教师跨校教研助力基础教育提质增效

张 娜<sup>1</sup> 张 雷<sup>2</sup>

(1. 大荔县洛滨中学, 陕西 大荔 715100

2. 大荔县实验小学, 陕西 大荔 715100)

摘要: 国家教育部门一直在推动义务教育阶段学生减负提质增效改革, 其中一线教师起着至关重要的作用。因此, 进一步提升义务教育阶段教师能力便迫在眉睫。2022年4月, 《新时代基础教育强师计划》提出了15条推动师资建设的措施。本研究在此基础上, 以陕西省县级教师为例, 剖析目前义务教育阶段教师跨校教研的现状和困境, 并针对性提出上级教育部门应该建立跨校教研的共同体, 同时制定相关政策给予支持; 学校层面需高度重视, 建立符合自己学校的跨校教研模式; 教师需要从自身学科等出发提需求促融合等建议和意见。

关键词: 陕西省; 义务教育; 地方学校教师; 跨校教研

一直以来, 国家对义务教育阶段的探索和改革从未停止。但归根结底, 多年来持续提出的教育改革, 均是为了基础教育的均衡发展, 为了教育资源的公平共享, 为了义务教育阶段学生的减负、提质和增效, 让学生科学学习、健康成长。在义务教育改革中, 对象为学生, 而关键实施者为一线教师。毋庸置疑, 教师的综合素质和教研能力直接决定着教育改革的成效。

作为一线教师, 其教学技能、教育改革落实和综合素质等的提高和转变, 一直依赖的法宝是校本教研活动, 可以说校本教研是我国基础教育的重要支撑。然而由于受到环境、观念、条件等的限制, 县级及以下学校义务教育阶段教师的校本教研活动状况不尽人意。本文基于文献研究和对陕西省县级以下义务教育阶段的教师进行访谈, 对地方学校教师跨校教研的现状进行阐述, 试图探索出更好更具有发展提升策略, 为后续研究提供一定的理论依据和经验基础。

## 一、地方学校教师教研活动现状及困境

随着减负提质增效政策的落地, 随着义务教育阶段课程改革的不断深入, 教研活动的针对性、有效性理应日益增强。过去的一年里, 据深入对陕西省多所县级以下地方学校的一线教师了解, 对于教研活动的改革, 教师们确实费了很多心思, 下了不少功夫去践行, 教研室一起讨论研究新课标、重新站在时代背景角度研究教材内容、不断针对学生学情研究改革教学方法、探索尝试教研效果评估……试图根据学科特点和教学内容设计课堂、创新教学方法, 根据学生的个体差异, 合理统筹作业, 使学生们在有效的时间内完成学习任务。但在调查过程中教师们普遍反映有一种“力不从心”的焦虑感, 期间遇到很多资源限制和问题困惑, 只能在教研室里进行反复讨论和尝试, 最多自己找认识的他校“熟人”进行指导和交流, 或者在网上大海捞针式的搜索相关内容, 好不容易找到个类似课题, 还尴尬地发现只能免费试看开头。找领导审批经费, 申请交上去便没了音信……消耗了时间、花费了精力, 可效果甚乎其微。老师们从满腔热情开始, 到不了了之结尾。如是反复, 一月月, 一年年, 回头发现, 仍在原地……教研活动讲求“以校为本”, 但绝不是“一校为本”。无论是客观不能够, 还是主观不愿意, 以单个学校为主体的封闭式教研相当于闭门造车, 必然无法解决教育改革中的深层次问题, 无法做到针对性和有效性。究其原因, 主要表现在以下几个方面:

## (一) 部分学校对教研重视度不够, 教研活动流于形式

教师教研工作是提高义务教育阶段教师综合能力的有效途径之一, 也是提高我国义务教育质量和水平的必由之路。但由于教育非均衡难题的存在, 限于目前教育体制下的观念限制, 很多地方学校的教研活动不被领导重视, 在绩效考核、教师选聘等环节中占比较少, 甚至被直接忽略。在调查中有84%的县级及以下教师提到, 教研活动一般都是上级有要求了才开展, 且只在学科教研室进行, 没有相应的政策和经费支持, 也没有完整的规章制度要求, 老师们只是按照上级要求, 在教研室组长的安排下准备一节教案设计“交差”便完事了, 很少将提出的新设计、新想法进行尝试、实施, 更别说后续的持续跟进和评价反馈了。科研活动就更加捉襟见肘了。调查发现, 90%以上的县级及以下义务教育阶段学校几乎没有匹配的科研硬软件支持, 包括科研团队、科研经费、科研指导等。50%以上的县级及以下学校教师没有申报过科研课题, 70%以上的教师不知道如何在有影响的刊物上投稿。偶尔开展的教研活动, 也多从现代化教育教学技术或者卓越教研活动方案展开, 对真正需要教研指导的教师并不具有针对性和实质的帮助。即使有教师申请了课题, 也多是利用课余时间, 在走廊里“聊”几句想法和思路, 或者直接布置下写的任务, 各参与教师随便在网上查查, 拼拼凑凑, 就结束了事。这样流于形式的教研活动, 在地方学校屡见不鲜, 60%以上的教师认为这个不重要, 不需要花费太多时间和精力去对待和完成。

## (二) 师资力量有失平衡, 教研资源严重不均

义务教育阶段, 教育教学的设施设备资源受经济条件影响, 以及地理位置限制, 分布很不均衡, 优质教育资源短缺、师资力量分布不均衡, 且同一区域内的不同学校相互独立, 教育资源彼此独占, 校际资源共享存在壁垒。一个教研组的教师数量多则7-8人, 少则3-4人, 尤其是乡镇学校的教研组往往只有2-3位教师; 对于小学科教学, 仅仅配备1名专业教师的学校也不在少数, 很多情况下甚至不配备专业教师, 而是由其他科目的教师兼任, 根本没法成立科研团队, 教研活动也自然不能正常开展。调查中还发现, 教师的教研活动缺乏研究的领头人或专家型教师; 并且80%以上的教师没有参与过跨区域教研方面的交流活动, 没有更广泛范围的对比和更深层次的竞争和学习。教师们只能“闭门造车”, 思维狭窄固化, 创新意识缺乏, 也不能及时反思自己的教育教学效果, 从而很难设计出高层次针对性的教学科研课题, 对于个人

也缺乏专业化成长目标和针对性的规划指导。教师们遇到问题,只能在教室内向壁虚构,反复讨论,但效果甚微,或者有些教师自己托关系、找“熟人”指导,交流活动变成了帮忙性质,教师的教研主动性大受打击,教研水平的提高也较为缓慢,久而久之,直接影响学生的提质增效。

## 二、义务教育阶段教师跨校教研探索

2020年前不久,教育部将教研创新提到了前所未有的高度,明确提出“提升教研工作的针对性、有效性和吸引力、创造力”等的工作意见,为教研活动的变革指明了方向。明确指出“区域教研、网络教研、综合教研、主题教研”等多种针对性、因地制宜的创新教研工作方式。2022年4月14日,从教育厅获悉,教育部等8部门联合印发《新时代基础教育强师计划》,提出了涵盖提升教师能力素质、推动优质师资均衡等方面的15条措施,解决受地域限制的资源不均问题,解决一线教师教研活动困境的燃眉之急。

北京市已经在尝试推进干部教师优质服务属性的跨校、跨学区(集团)的交流轮岗。早在一年前,北京市已经启动了相关中小学教师开放型在线研修计划,由北师大未来教育搭建研修平台,组织特级校长、学科带头人等3600名骨干为第一批试点的4个区1.9万名义务教育阶段的教师开展在线研修的服务。

在基础教育管理方面,组建教育联盟,鼓励学区化办学,实行强校帮带弱校等教育改革已经取得了一定的成效。北京市也已经有了相关新的尝试和践行。那么作为教育大省的陕西省,在对教师的教研能力提升上,能不能也针对自己的特点,践行区域教育的理念,因地制宜创新性地实行区域教研,跨校教研?尤其是对于县城及乡镇教育资源相对较为匮乏的地方,也可以进一步扩大探索优质师资共享,加大力度实施跨校教研,从而提升教师能力素质,推动区域教育整体质量发展。因此跨校教研等如何有效地解决义务教育阶段地方学校教师教研的困境,提升教师教研的针对性和实效性,是值得深入探究的问题。

(一)建立协同、联动的教研活动创新平台和运作机制,加大教育资源共享力度和辐射面

跨校教研最主要的是优质教研资源在校际之间的交流共享,所以不是单一政府、学校或教师一方的努力就可以达到的,需要从上至下实现资源整合,从纵向到横向实现有效连接。首先需要政府牵头搭建跨校教研资源共享保障体系;由教育部门搭建平台,制定制度,配套实施;由学校层面进行资源梳理、提供与管理;教师层面则根据自己的情况贡献或获取资源,让这个跨校教研的系统得以有效应用和良性运转。具体来讲,可以将教师不分区域,不分学校,只根据学科或研究方向建立人才库,并建设相应的制度和激励政策、提供共享的资料和配套的硬软件设施,学校组织教师进行注册和填报信息,即建立资源库,并让教师充分知晓跨校教研的激励政策,或者根据情况匹配学校自己的相关实施方案,比如“分享积分”“交流活跃度等级”等。当教师有好的想法时,可以无后顾之忧,并在激励制度下尽情分享;当教师有需求时,也可以根据自己的教研方向和项目,随时“请教”其他学校即使从未谋面,甚至不认识的教师进行教研活动交流探讨,甚至实现跨校组建教研团队,实现教育科研课题共同研究;也可以方便查阅区域内同学科,甚至国内外优秀前沿的教研资源,从而实现教育资源共享,提升区域教师教研水平和综合素养能力。其次,鼓励部分高水平院校做领头羊,发挥示范带头作用,鼓励推进区域优秀教研教师对县级及以下地方教师进行教研指导和经验分享,

甚至跨校成立教研团队;支持区域内相关院校在教育科学研究、师资队伍建设和人才培养和基础教育服务等领域开展合作。

(二)建立教师跟踪指导机制,持续实施教师职后发展培养计划

跨校教研整个系统构建起来,其主体是教师,不仅要使教师之间横向联动,也需要教师自身的提升和发展。每位教师的职后培训和学历提升是提升跨校教研整体软实力的有效快捷途径之一。因此,首先需要从政策激励、考核制度等方面加大改革力度,改变义务教育阶段地方学校从上至下对教研的“内部动因”,让学校里面的教研氛围活起来,让每位参与者都能发挥主观能动性和积极的趋势情绪。其次,政府教育部门和学校可以联合为相关教师提供相关职后发展规划,助力跨校教研系统整体发展。

第一,支持年轻教师学位提升。继续实施乡镇学校教育硕士师资培养计划,根据教师职业特点,遵循教师成长规律,推动教育类在职考生硕士整体设计、分段考核、连续培养的一体化培养模式改革,推进高素质复合型硕士层次教师培养试点。

第二,鼓励卓越教师培训学习。加强跨校跨区“支教、送教、走教”立体化流动,通过“引进来”和“走出去”,鼓励教师跨校挂职、跨校兼课、跨校组建教研团队、进行教学成果共享等,以及向上级教育相关部门申请资源共享,为一线卓越教师提供线上、线下学习交流机会。

第三,实施名师名校长领航计划,统筹规划,重点培养,造就可以带动周围教师素质能力提升、甚至引领教育发展的教育家,创立名师工作室,通过信息化手段,开展教学成果分享。

(三)创建线上线下融合教研模式,凝聚不受时空限制的跨校教研团队力量

网络时代促进了教育信息化的进程,给教育界带来更多的发展空间。线上线下混合式教学取得了很大的教育改革硕果,教师的教研活动也可以探索线上线下融合模式。线上线下融合的跨校教研通过信息化手段可以打破教师们的时空限制、可以不受教研人员的数量限额,可以突破没有学科专家、骨干教师等的教研力量不均衡,可以给地方教师的教研活动带来低成本且多元化的形式和更多针对性交流提升的机会,使跨校教研活动容易化、灵活化。

跨校教研无论是请进来,还是走出去,抑或是线上线下融合,实施的关键都是打通教研资源,实现资源共享和信息交流。整个过程是一个半官方的组织,只靠教师、学校、地方教育部门的单个力量根本无法完成,需要整个区域的教育系统做长远规划,整体布局,设置分阶段的目标,系列化的一步步去实现。只有协同、联动、共享,才可以最大限度地扩大优质资源的辐射,进一步提升教师们的教研水平,增进学生的实际获得,实现更高水平更高质量的基础教育。

## 参考文献:

- [1] 张肇丰.从实践到文本:中小学教师科研写作方法导论(第三版)[M].上海:华东师范大学出版社,2021.
- [2] 雷嘉.北京:推进干部教师跨校跨学区交流轮岗 扩大优质资源辐射[N].北京青年报,2022-04-15.
- [3] 朱雷.破解小学科教研困局:线上线下跨校教研融合[J].基础教育课程,2021(22):72-75.

本文为陕西省教育科学“十四五”规划2021年度课题“基于‘双减’政策下的陕西省义务教育阶段学生课后服务‘5+2’模式改革探索研究”(编号:SGH21Y0397)部分研究成果。