

◎师道

“先学后教”的实践困惑怎样应对

“先学后教”是新课改的重要理念之一,将其应用在课堂上,取得了一定效果,但同时也遇到了一些困惑和问题。教师在教学实践中要积极寻找应对策略。

■孙晓行

如何让学生快速进入角色

凡是尝试过“先学后教”的教师都知道,课堂上提供给生自习的时间一般是20分钟左右,这就要求生必须迅速进入学习状态,高度集中注意力。因为在有限的课堂时空中,生一方面要阅读材料,一方面又要完成自学指导题,这对初一学生或者自学能力较差的学生来说是一个很大挑战。如果生课前没有进行准备,面对生僻的单词、生涩的词组或枯燥的文章,就会像一只无头苍蝇,在课堂上毫无头绪,根本无法提起对学习的兴趣。

生在学习过程中要设立一定的目标,有目的、有针对性地进行自学。课堂上,我首先提出合适的“自学”目标,然后通过巡视、质疑、个别询问、集体讨论等形式进行调查,最大限度地暴露生自学中的疑难问题。然后认真分析,这些问题是倾向性的还是个别问题,是旧知识还是新知识方面的问题,把带倾向性的新问题进行梳理、归类。

教师应适当指导。生明确了自学的目标与相关方法与要求后,教师应让生尽快地通过引桥,驶上自学的快车道。在这一过程中,应尽量鼓励、促进生高效

完成自学任务。教师应及时表扬速度快、效果好,特别是能创造性地学习的生;对“走错”或“迷路”的生说几句悄悄话,给他们“指南针”,讲话不宜多,以免分散生自学的注意力。

在实际操作中如何“兵教兵”

所谓的“兵教兵”就是让生教生,让会的生教不会的生。“兵教兵”的目的在于让全体生参与到学习的过程中,但课堂上往往是好生更活跃,拥有更多的发言权,而生则往往沦为听众。因此“兵教兵”的学习方式常常容易流于形式,达不到预期的目的。

“兵教兵”的本意在于让全体生参与学习,如果能让成绩优秀的生带动成绩稍差的学生,形成一种良性互动,“兵教兵”的目的也就达到了。在这一环节中,教师不仅应要求成绩好的生自己探索问题,还应要求他们在小组讨论中充分发挥领导与协调能力,给小组成员进行任务分配,带动生热情参与,使每个小组都形成互帮互助、共同进步的良好学习氛围。

“兵教兵”要的不是热闹场面,而是对问题的深入研究和思考,因此教师在恰当设计问题的同时,应该给予生充分的独立思考时间和空间。在这一环节

中,我始终要求每个生先思考,再讨论,只有通过思考才能形成对问题的看法。只有有了看法,在交流时才能形成思维碰撞的火花。

“后教”要明确教的内容。教师教的不再是面面俱到的全部知识,而是生在“先学”之后依然没有解决的问题。如何了解生哪些知识点还没掌握?这就需要教师在“先学”过程中巡视、观察,让生未掌握的知识充分暴露出来。

“后教”还要明确教的方式。“兵教兵”过程中,有些生的知识可能不完整或者不完全正确,教师对此要及时补充或者更正。

“后教”还要达到教学大纲规定的要求,不能就题论题,也不提倡答案标准化。教师还应当通过生的课堂练习寻找相关知识的学习规律,让生真正知其所以然。此外还要提醒生哪些错误是容易犯的,架起一座从理论到实践的桥梁,以免生走弯路。

如何转变教学评价方式

在新型课堂中,生的进步不能单独用分数来评价,以前单一的评价方式已不能适应多元化的课堂体系,因此课程评价方式也需要转变。

首先,从评价目标来说,要从“单

一”转向“多元”。教师评价角度要从以往单一的知识方面的评价,转向课堂教学过程中生素质全面提高角度的评价。比如,生运用新知识的能力、创新精神、学习习惯等是否有进步。这种评价能打破传统的唯分数论,让学困生发现自己的亮点。

其次,评价要从“重教”转向“重学”。要从注重对教师进行教学评价,如教态、语言、板书等,转向对生学习状况的评价,例如要看生自学时的情况,是否紧张地动脑、动口、动手,自学的效果如何。这样,评价主体由“重教”转向“重学”,促使教师把备课、讲课的功夫花到引导生学习这方面来,不仅能让生获得知识,而且能让生爱学、乐学、会学,能力不断增强。

最后,从评价重点来说,要从“形式”转向“效果”。课堂上有效地实现素质教育的目标,真正全面提高了生素质,特别是能创造性地开发生的创造力,培养生的创新意识、实践能力,这样的课就是好课,相反,教师讲得再好、形式再美,也不应算是好课。这样,教师能从实际出发,讲究实效,杜绝形式主义和花架子。“先学后教”的教学模式很多方面还在磨合中,教师应勤思考、多改进、求实效。

(作者单位:江苏省苏州市吴江区坛丘中学)



日前,天津十四中学开始使用互动教学平台,为生在课堂上自主学习提供了便利条件。

新华社 韩羿 摄

◎视线

帮助边缘教师走出临界状态

教师只有不断提高自己的综合素质,才能适应不断深化的基础教育改革。可是有一部分教师一直处于“边缘”或者“临界”状态。如何帮助这部分教师成长?

■顾兴梁

边缘教师的三种状态

据美国《学校管理者》杂志(The School Administrator)报道,许多学校的行政管理人员都将监管边缘教师列入他们最严峻的挑战之一,该做些什么才能让他们增强能力,坚持工作呢?该杂志相关人员的研究和建议富有启发性。

第一类是那种没有掌握基本有效的教学技能而又无助的边缘教师。这可能因为接受的训练较差或者没有真正领悟良好的训练。如果问题出在较差的课堂训练(虽有较好的学业成绩)上,那么计划就必须重新制订以提供建设性的辅导和良好的专业提升指导。此时,聘用教师的行政部门和培训机构就必须负起责任。培训机构应该免费提供补习课程,用人单位必须进行监督和鼓励。加倍训斥无济于事,唯有强有力的帮助才能见效。

第二类是自身有压力和问题的教师。较为普遍的问题是亲人病重、婚姻挫折或者经济拮据。具有任何此类问题的教师都可能由一个好教师滑落成一个边缘教师。这些教师不同于上面讨论的教师,必须区别看待。

鉴于这种情况,学校相关负责人要尽量避免不必要的见面和谈话。有时候过多的干预会适得其反。在大多数此类情形下,教师需要有一个同情地听他诉说而

不是同情地劝慰。你可以,也应该说几句重要而真诚的鼓励、支持、尊重和关怀的话语,仅此而已。

鼓励是关键。教育管理教授唐·福尔回忆曾经同这样一些临界教师见面的情形。在听完教师们的问题和表达完他自己的支持之后,大多数教师会离开他的办公室,第二天就从临界消沉状态中走出来,重新展示其优秀教师的能力。他们所需要的就是有人,尤其是他们的上司倾听和说几句鼓励的话。

这类教师大多数都是一时乱了方寸,缺乏交流。让他看到你的支持和尊重,他们自己就会振作起来。这并不意味着他们的问题立马就解决或者他们的临界状态就此消失。为了保险起见,你们双方至少应该制订一个小小的行为矫正计划。

第三类也是最棘手的一类,是那种业已形成一种“态度”,即脑子转不过弯的教师。这里所指的是那些有明显性格问题、长期消极的教师。态度有问题的教师必须立即面对和认真解决,因为任何教学人员的消极态度都可能迅速蔓延开去。

正确对待边缘教师

这种教师大量存在,他们的行为包括过多地批评行政当局,指责其他教学人员或自己的生、疏于课堂管理、个人烦恼或不履行职责等问题,过分计较一些不着边际的话语、意见或建议。

劝导那些具有顽固态度问题的教师,关键是尽快而又着重告诉他们那些需要改进的地方。同时必须表明你希望在态度和课堂表现方面所要看到的那些进步,明确表示你希望如此。

随时去纠正教职工中长期的破坏性心态不只是学校行政人员的事情。教师自己也有责任寻求专门的帮助去解决。如果教师不愿意承担这种责任,那么这本身就是辞退程序启动的信号。

然而,如果这种“最佳”方案对一个边缘教师无法奏效该怎么办呢?如果精心设计的改进计划完全无法推进又该怎么办呢?

有些人会把这一问题转嫁给另一个学校,指望这些教师在一个新环境中有所好转,表现就会好起来。然而,几乎没有任何证据表明这样就能解决问题。据说在校长们中间有这样“交易”临界教师的:今年你接收我的,明年我接收你的。这是一种怯懦的方式。我们所做的任何事情都必须从生的最佳利益出发,在A校表现不好,往往在B校依然表现欠佳。

如何帮助教师直面问题

校长可以把不称职的教师叫到办公室并对他说:“我们在一起工作半年了,我们正努力让你的教学技艺有所好转。你有很多优良品质,但可惜的是你没能再课堂教学中把它们发挥出来,所以我无法再推荐你续签下年的合同。我建议你再认真

地进行一次职业规划。祝你好运,顺利找到一个新的职位。无论你想到哪里,我都会协助你转到新岗位上。”

这种做法适用于具有20年教龄而且行管部门评价尚令人满意的教师吗?是的。这有可能,因为在一开始你就表达而且提出了自己的期望、时间要求、咨询和约见,而且有据可查。

如果此人已接近或符合实际退休条件,你可以说:“如果你希望的话,我会乐意为你寻求各种退休选择。当然,这种选择只能由你来决定。但我真的很乐意提供帮助。”

这是一个敏感的区域。要向你的区域办公室求助,使用准确、合情、合理、合法的语言。当你遇到他们并鼓励他们去解决自己问题的时,这些边缘教师可能很烦,但这应该是暂时的。此外,如果对不称职的教师不能一视同仁,那么,那些优秀的教师就会忐忑不安。

如果管理层没能作出应有的决定,优胜劣汰,贯彻执行有效的教学人员发展计划,那么,教师的整体表现就会下滑,形成消极态度。

教育工作者自己应在教学中负起责任来。建设性的教学改革不是发生在政府办公室或者通过行政命令来实现的,改革是从有效的课堂教学开始的。

(作者单位:四川省宜宾学院教师教育学院)

◎我见

教师“不会上课”原因何在

■熊纪涛

马志响老师在《中国教育报》2月26日刊发的《为什么教师“越来越不会上课了”》一文中,将教师“越来越不会上课”的原因归结于学校教改盲目跟风,造成广大教师无所适从和无法坚守自己喜欢的教学方式。在我看来,这只能说出了部分客观原因,一线教师“越来越不会上课”也有主观原因,需要我们进行深刻反思。

在课改大潮中,一线教师应当“咬定青山不放松”,找准自己的定位,以开放的心态对待教改实践,这是教师应当思考和解决的问题。

其一,一些教师对本区域或者本学校的课改有较强的抵触情绪,是因为缺乏个性化的教改。问题根子在自身,即缺少主动改革和发展的意识与能力,没有找到适合自己的教学之路。

很多教师总是期盼一种与自己“尺码”相同的现成的教改模式,期望在与这种教改的共振中完成生命提升和教学飞跃,这是一种懒汉思想。世上没有完美的教改,所有的教改都只是一种诱发和促进。教师只有打破对教改的完美主义期待,才能更加深刻地理解教改的内涵。事实上,教改不只是为了推出一种模式,而是为了一种方向、愿景和可能。改革是为了解放生产力和发展生产力,教改也是为了焕发教师、释放教育的生命活力。真正的教改应能唤醒一线教师强烈的教育探索意识,而不是用一种新的模式束缚教师。

部分教师否定教改,除了对教改理解较为肤浅之外,也由于自身缺乏强烈的改革意识。如刚好碰到对教改肤浅理解的模式推行者,自然就有了反对教改的理由。部分教师主观上从不反对教改,只是反对教条主义式的教改。我去过的一所学校,以推行高效课堂之名,要求所有教师上课都要模式化,具体到时间、步骤、流程都要精确一致。上海特级教师钱梦龙的“导读法”、清华大学附中特级教师赵谦翔的“绿色语文”、杭州特级教师王崧舟的“诗意语文”都是名副其实的高效课堂,但这三位教师上课并不是一个模式。从这个角度看,模式化的教改,并不值得提倡。

其二,在一些教学方式相对稳定的学校中,很多教师也同样没有优质的教育成果,因为这些教师并不注重自己教学素养的提高。此种情况下“不会上课”的根子在自身,因为这类教师缺乏教学热情,自己没有能够与时俱进,迎接时代的挑战。

有的人当教师出于志趣,也有部分人当教师似乎出于无奈——仅仅是一种职业或者饭碗。部分教师大学毕业之后很少再充电,他们或者混现实,或者偷师学艺,对于公开课仅仅是应付过关;还有一些教师借口没有时间、教学任务繁重等,干脆放弃了读书、写作和思考。

一份有关某校中文专业大学生阅读经典名著的调查显示,没有读完四大名著的学生超过一半。我推测中文专业里能够通读四书五经的大学生更少,能够读通的人数就更微乎其微了。以语文老师为例,部分师范院校生参加工作之后,基本上无暇进行文学经典阅读。部分老教师只要教材不换,第一本教材就永远不下岗。年轻教师如法炮制,稍好点的能去上网查询,或者看看教参,消极懒惰者甚至只是复制老教师的上课方式。这些教师上课自然乏味,无法受到生欢迎。常言说,教师如给学生一碗水,自己必须有一缸水。现在的教师必须自己会寻找水源,把自己变成一缸活水,任生随意取用。教师还要不断更新知识,否则一缸水存放太久也变成了臭水。

现实生活当中部分教师为师多年,知识不但没能学以致用,反而遗忘和老化了,时刻注重知识更新的教师并不多。一次参加省级教研会议时,我发现与会者大多是从教十几年甚至更长时间的老教师,我随机进行了一个小调查:有多少人真正读懂了陶行知、苏霍姆林斯基?结果是知道的人多,读懂的人少。知道福祿贝尔和斯宾塞吗?结果是问了十个人仅有两三个人知道。可以说,教师从教时间一长,当年的老本早已吃完,教育理论知识又不更新,教育素养可想而知,“不会上课”也在情理之中。一个好教师,需要不断积累与持久修炼,坚定的志趣和良好的素养是成就教育事业的基石。

教师只有拥有较好的个人修养和不断持续发展的能力,才能有力进行教改,才能深刻理解教改的内涵,从而踏上独具特色的个人教改之路。此种情况下,“任尔东西南北风”,自然不会跟风照搬他人模式,也不会叹息“越来越不会上课了”。

(作者单位:河南省驻马店市第一高级中学)