

教研视线

幼儿体能怎么测,结果怎么用

高美娇 胡旭慧



正高级教师,浙江省台州市教育局教育
教学研究院幼教教研员、浙江省基础教育课程
改革学科指导委员会委员。

栏目主持 高美娇



体能检测成绩又进步了,耶! 王玺红 摄

《3-6岁儿童学习与发展指南》关于健康领域的指标中,唯有具有健康的体力和具有一定的力量和耐力两处的典型表现中有量化数据。因此,如何客观评价幼儿体能发展情况,许多教师都很困惑。台州市幼儿园教师对幼儿体能发展评价以观察记录为主,这种质性评价无法直观呈现幼儿当下真实发展水平。教师想要量化评价,但不知怎样做。如何将量化和质性评价结合,明确幼儿体能发展水平,并据此精准地提供适宜的环境与有效的支持,成为教师迫切要解决的问题。

幼儿运动观察评估结果模糊怎么办?

聚焦体能检测

椒江区中心幼儿园的教师发现,运用观察法可以了解幼儿运动时的情绪、喜欢什么运动、克服困难的办法等,但这样的评估结果总是很模糊的。幼儿体能水平究竟怎样,很难说清楚。

随后,教研指导者带教师找到了国家体育总局2003年发布的《国民体质测试手册(幼儿部分)》。在幼儿身体素质检测方面,《手册》设立了10米折返跑、立定跳远、网球掷远、双脚连续跳、坐位体前屈、走平衡木等6项指标,并制定了量化评定标准。

于是,幼儿园通过先小组探索,逐条剖析体能检测的项目、标准与方法,共同学习科学评估方法。

园长请健康组长带领8位教师组成先小组开展研究。他们发现,6项体能检测指标与《指南》提出的幼儿动作发展目标非常一致。于是,教师分别在班级引导幼儿初步探索6项体能动作并开展检测。小团队通过探索逐渐意识到,幼儿体能是通过力量、速度、耐力、协调性、柔韧性、灵敏性等运动素质表现出来的基本运动能力。教师初步尝试在幼儿园现有条件下检测幼儿6项体能发展情况。

一个月后的幼儿园大教研活动中,健康组长逐条介绍了6项体能检测的场地准备、规范动作、检测方法、各年龄段的评分标准。先小组成员分享已有的经验,比如用集体和分组的方式进行练习,利用幼儿园现有场地与器械进行活动,为大班幼儿创设竞赛和挑战性的活动,但大家也产生了新的疑惑:我们理解的6个测试动作是否规范?检测时要注意什么?

于是,教研组织者请研究幼儿体育的专业人士为全体教师做了一次培训,专家为全体教师讲解了每个测试动作的要领和注意事项,并纠正每一位教师的动作。大家终于清楚掌握了幼儿体能检测的专业方法。

第一阶段的教研活动,我们收集了教师的困惑,无法取得幼儿体能发展的客观结果,并帮助教师找到了解决办法。再结合《指南》对幼儿健康领域的描述,找到了量化评价与质性评价相结合的检测路径。与此同时,开展体能检测教研活动分层推进,这是一个学习、设疑、解惑的过程,破解了幼儿动作发展评价结果模糊的困境。



扫一扫看精彩视频

(上接第一版)
教师水平是决定幼儿园保教质量的关键。丹棱县依托县幼儿园优质师资,探索建立优秀教师流动蓄水池,全面开展业务指导+跟踪服务,由总园选派工作业绩突出、管理经验丰富的中层担任分园园长,选派优秀骨干教师定期执教,教师专业水平得到快速提升。

为乡村振兴贡献“教育力量”

翻开丹棱县幼儿园园长王璐的日程安排,定期到分园指导管理和教研培训,是她工作中的重头戏。

(上接第一版)
近年来,龙湖区以学前教育名师工作室等为平台,创新学前教育教研和师资培训模式,分类分层分岗精准培训。同时,龙湖区还提高教师门槛,规定公办园专任教师均须达到大专以上学历,该区还连续三年设立民办园教师学历提升奖励金,支持幼儿教师提升学历水平。

为使教师安心保教,龙湖区不断提高教师工资待遇,规定教师任教满一年,即可享受长期从教津贴,还给予普惠园

体测不能演变成几个动作训练

用游戏丰富练习形式

之后,教师迫不及待地到班级进行了第一次幼儿体能检测,结果让教师很吃惊。按照《手册》的标准,多数班级只有1-2名幼儿达到优秀,最好的班级也只有5名。于是,不少班级教师组织幼儿练习《手册》要求的6个动作。这时,教研指导者对自己,也对教师提出问题:幼儿体能检测的目的是什么?单纯练习这6个动作就是最有效的提升幼儿体能的方法吗?

随后,教研指导者和幼儿园的教研组长开始探讨,如何破解这种片面做法。最终大家决定引入参与式学习和游戏设计体验的大教研组活动。这不仅让教师厘清了检测目的,更引发了教师对“测试而练习”这种教育行为的深刻反思。

参与式学习开始前,教师以头脑风暴的形式重温了6项体能检测指标,明确了检测结果是反映幼儿身体的灵敏性、协调性和下肢肌肉力量、上肢腰腹肌肉力量、身体平衡能力及躯干柔韧性的大致水平,从而为教师实施有效教育支持提供依据的。

体能检测有什么价值?

根据幼儿弱项有针对性地指导

6个项目的检测结果可以直观呈现幼儿体能发展水平,但数据还不能客观地分析幼儿体能发展的特点、兴趣和需求。分散的户外活动现场,也无法观察到所有幼儿的情况。教师的问题与困惑继续萌发,教研继续跟进。

通过体能检测前后的数据对比能了解幼儿现有发展水平,发现个体的强项与弱项。观察等质性评价能获取幼儿活动的状态、遇到的困难、教师的多种支持策略是否有效等信息。量化评价与质性评价相结合,能更客观地分析每个幼儿的真实发展水平。我们引导教师以年级组为单位,通过研讨逐一突破幼儿遇到的问题。

如果数据显示,班级多数幼儿某个检测项目整体水平都比较弱,那就

以10米折返跑和双脚连续跳两个动作为例,参与式活动时,各年级组选一项进行探讨。中班组教师认为,10米折返跑需要腿部力量,还要进行起跑、摆臂、冲刺、触地、转身、耐力等训练。平常可以创设有趣的游戏情境,在闯关游戏中开展。大班组认为,可以进行相关练习,如跳绳、跳台阶等,以增加幼儿腿部力量和爆发力,还要提高幼儿反应能力和身体的协调与控制能力。

紧跟着,教师进行了第二次体能游戏的设计、共享、典型活动现场模拟和评析的教研。

以小班组6位教师为例,她们认领了10米折返跑项目。大家头头是道,小兔拔萝卜、小猴摘桃子、小青蛙找妈妈、寻宝小能手、果园里面快乐多、烤牛排等游戏。分享时,大家公认,烤牛排、敲牛排、腌牛排、烤牛排和上牛排的游戏情境生动有趣,可以对应地练习10米折返跑。

完善设计时,教师把转身、触摸

目标物的动作练习巧妙地融入其中。同伴分析和园内点评时大家发现,这个游戏看上去是专门练习10米折返跑动作,但实际上幼儿的身体协调性、下肢力量、腰腹力量等都得到了提升。

这一环节中,教研指导者发现了问题,体能测试演变成了几个动作的专门练习,但并没有简单否定教师的做法,而是借助鲜活的教研设计,让教师自主发现问题。幼儿单纯练习几个动作的问题,在参与式与情境式教研中迎刃而解。

教研中,每位教师的思想与观点不断碰撞交融,厘清了测试的目的。之前,教师只是简单地将测试项目与幼儿体能发展一一对应,在模拟后的分析时发现,原来幼儿的动作是在多方式、多类型的活动中获得发展的。同样,一个游戏或活动也能促进幼儿多个身体动作的发展。

此后,教研组织者引导教师为每个年龄段都设计了一系列相应的游戏,积累起了体能游戏资源库,幼儿体能训练的过程也就充满了乐趣。

针对无法观察到全体幼儿的情况,则可以在班级健康区设立“运动小达人”挑战榜或冠军榜等内容的墙饰。所有幼儿都可以随时记录自己的运动成绩与活动感受,辅以教师的照片展示,既能了解幼儿发展水平,调动幼儿参与热情,又能弥补教师无法关注全体幼儿的不足。

在这一阶段的教研中,教师通过经验交流、智慧碰撞,找到了幼儿体能检测结果的使用办法,解决了单纯依靠数据分析提供支持策略的局限性。观察评价与体能检测结果相结合,可以更真实地了解幼儿需求,更精准地为幼儿发展提供帮助。

(作者胡旭慧系浙江省台州市椒江区中心幼儿园副园长)

打造优质精品园所的背后,是丹棱县紧紧围绕县域经济发展办教育的价值追求。2019年,丹棱县推进两项改革,撤销多个乡镇,设立齐乐镇,调整了双桥镇所属行政区划。未来,涉及区划调整的乡镇,将成为丹棱县产业发展、人口集聚重点区域。乡镇撤并进一步优化资源要素配置的同时,也带来县域内空间、人口、产业布局的变化,这些变化对教育提出了更高要求。作为与千家万户密切相关的一项公共服务,未来在丹棱县,布局更优、质量更优的学前教育,将为县域经济社会发展提供有力的服务保障和支撑。

龙湖区教科研幼教集团附幼的孩子们

把康乃馨放在智能机器人“悟空”面前,悟空马上说出这种花的名称、属性等。该园联合腾讯探索建设云智慧幼儿园。近年来,龙湖区引导幼儿园利用深圳一流产业资源与众多科创企业、高新企业云集的优势,开展智慧学前教育等一系列探索。

为引领幼儿园多样化、优质化发展,近年来,龙湖区通过给予每班10万元的一次性新办园补贴,鼓励企事业单位、集体、社会组织,利用自有资源或符合条件

近年来,教师职业倦怠已成为不可忽视的问题。在幼儿园教师这一群体中,职业倦怠表现得更为明显。

在此,老教师是指一直在幼儿园一线工作,年龄在45-55岁之间的教师,这个群体在整个幼师群体中占比相当高。虽然年龄偏大,但老教师有足够的经验和能力,也能很好地引导新教师。如果忽视这一群体,将影响整个园所的保教质量与梯队发展。

一线幼儿教师职业倦怠,最常见的表现为:对工作丧失热情,对职业发展感到无望;工作态度消极,对幼儿或家长缺乏耐心;对工作的意义和评价下降。

在一次针对某幼儿园老教师的访谈中,全国6名老教师(占该园带班教师三分之一)都说有过职业倦怠,原因主要集中在:年龄大了,感觉体力跟不上;认为自己没有发展空间了;对新教育理念理解不了;工作每天都在重复。

在学前教育大发展的趋势下,调动老教师的工作积极性,带动教师整体发展,已成为幼儿园发展过程中迫在眉睫的工作。基于此,我们结合现代管理理念,通过帮老教师获得一系列小欢喜,让他们顺利度过职业倦怠期。

科研“小欢喜”——看到发展空间

在访谈中,我们发现幼儿园老教师感觉最无力的就是教科研。他们普遍反映,教科研压力越来越大,特别是一些年终考核,更是把文章获奖作为一个重要指标。这让老教师很不服气,但又没办法,只好“自暴自弃”。

对待这批教师,我们采用鼓励与具体指导相结合的方法,帮他们在教科研上也获得一点儿小成绩,找回自信。

【案例】

高老师,49岁,工作31年,担任年级组长10年。因为年纪大,她最怕写文章。每次到了案例或论文评比时,她总说:我不会写,能不写吗?我总鼓励她:你手头上有很多可写的案例,只要你写出来,我就帮你改。她说:我也不知道该写什么。我启发性地问她:你觉得最近这段时间,什么事情让你印象最深?她想了想说:最近,我班孩子刚升中班,区域游戏增多了,孩子们总在收拾东西上出现混乱。我想了很多办法,现在终于好了。

我立刻鼓励道:你是怎么做的?把这个写成案例就很好啊。

几天后,高老师写好发给我。我发现事情明白了,但观点不清楚。于是,我问道:你提到组织孩子讨论,为什么呢?她说:我发现,我制定的规则,孩子总是不愿遵守,只有他们自己制定的规则,才能自觉遵守并相互监督。我接着说:这就是很有价值的教育理念,激发幼儿自主参与,让幼儿成为班级的主人。她恍然大悟,很快对文章进行了二次修改。不仅观点清楚,行文也流畅了,在案例评比中还获了一等奖。

我们看到,老教师不敢尝试,并非态度不积极,而是对自己的能力有所怀疑。因此,要培育老教师对教科研的积极心态,就要坚持鼓励与方法指导相结合,和他们一起梳理并提升教育经验。当然,还要让老教师体验到成就感。比如,高老师参评文章获奖不但让她体验到了小欢喜,还让她看到了发展空间。

人际关系“小欢喜”——找回集体归属感

幼儿园教师越来越忙,且很多工作都需要付出大量精力。管理者在权衡之下,许多事都会交给年轻教师做。于是就出现了年轻教师和管理者交流频率高、互动多,老教师会产生被忽视的感觉,从而出现心理落差。这就需要管理者运用智慧,多通过其他方式,让老教师感受到归属感与价值感。

【案例】

王老师,50岁,有31年教龄。她对待工作一直很认真,但自从生了一场病,心情就非常低落。虽然我多次找她谈话,她依然郁郁寡欢。为此,我和年轻教师商量了一下,偷偷为包括王老师在内的满50岁的老教师开了一个集体生日会。

大家每人录了一段视频,我讲述了老教师们工作以来勤勤恳恳认真工作的小事。年轻教师列举了老教师帮助自己的点滴,诉

巧用「小欢喜」换来教师「常欢喜」

葛琳



教师发展

说了自己的感动和感激。人一辈子认真做事不难,难在认真对待每一件事,而你们就是我们的榜样,也是我们离不开的力量。听到这句话,许多老教师都被感动了。

事后,王老师说:我一直觉得自己没用了,幼儿园不需要我了,没想到我做的每件小事,大家都记得。

这次生日会极大地缓和了包括王老师在内的老教师与集体的关系。此后,他们经常主动帮年轻教师带班,让年轻教师有时间去研读课题。

一点儿小感动带来的不仅是小欢喜,更是一种集体温暖的体现,它让老教师感受到自己的价值,在集体中找回了归属感。

新老结对“小欢喜”——重拾工作热情

我们发现,一些老教师慢慢会丧失活力,对工作也不像从前那样热心了。为激发他们的工作热情,我特意让老教师帮带年轻教师。事实证明,这个过程不但让年轻教师获得了成长,也让老教师重新找回了工作热情。

【案例】

韩老师,50岁,担任班长,是一位非常有经验的教师,对待孩子也非常耐心。但自从45岁以后,她就变得很消极,负面情绪很多。她经常说:“老了,干不动了,还是让年轻老师多做点儿吧。”

为此,我们特地安排了一位特别热情、阳光的年轻教师和韩老师搭班。这位年轻教师经常一口一个“师傅”叫她。有些脏活累活,她也总说:“师傅,我年轻,这些活我来做。”

时间长了,韩老师也开始时不时提点徒弟的工作。韩老师经验很丰富,办事很有条理,在她的指导下,这位年轻教师得到了全班家长的认可,自信心也更足了。而韩老师也因为帮助徒弟,消极情绪慢慢消失了。

新学期开始,在人员搭配摸底调查中,这两位教师不仅相互夸赞,还表示希望继续一起带班,并保证把班级各项工作做好。

在近两年缓解老教师职业倦怠的研究中,我们看到了许多可喜的变化:有的老教师陪年轻教师加班到很晚,有的老教师发挥自身特长打造活动室,还有的老教师甚至在微课制作比赛中获奖。曾经的小欢喜,累积成了工作中的常欢喜,它不仅让这批老教师走出了职业倦怠期,增加了职业的生命活力,还营造了积极、温暖、互助的园所氛围。

(作者系江苏省南京市逸仙实验幼儿园园长)