

教研视线

自主游戏中,教师该在一旁“看戏”吗

李丽玲

“在自主游戏中,作为教师,我要完全放手鼓励孩子去探究问题,解决问题,还是引导孩子一起去挖掘更有教育价值的生长点,去支持孩子的游戏,让孩子在游戏中一直‘有戏’下去?”这是笔者在参与教研时听到的问题。

在幼儿园倡导自主游戏的背景下,教师很容易遇到以下问题:第一,把放手当放任,认为只要教师介入,幼儿就不自主了;第二,教师知道要

适当介入,但发现不了有价值的游戏生长点;第三,找到了生长点,却不知道如何引导幼儿把游戏玩得更深入。

如何帮教师找到放手与引导之间的平衡点?如何引导教师寻找有价值的游戏生长点?如何让教师学会支持幼儿?我们分别探索了现场诊断式研讨、游戏案例回放研讨、集体对话教研等方法。



漳州市实验幼儿园的孩子们在观察荷花池里的小青蛙。

张舒婷 摄

1 现场诊断:介入游戏是否就不自主了

只要有教师介入,游戏是否就不自主了?这是教师们普遍面临的困惑。带着这个问题,我们走进班级,结合大班游戏案例“有趣的螃蟹”进行研讨。

游戏案例:有趣的螃蟹

沈老师带了两只螃蟹放到班级,幼儿一下子围了过来。

依柔:你们看,螃蟹眼睛下面有东西一直在动。

静涵:那是嘴巴,螃蟹在吃东西。

舒言:螃蟹怎么喝水呢?

思予:螃蟹是用嘴巴吸水喝的。

千逸:我猜螃蟹用大钳子夹住水,把水送到嘴里喝。

老师:螃蟹是怎么喝水的,要不大家回去问问爸爸妈妈?

隔天回来,孩子们又讨论开了。

昊轩:我爸爸说螃蟹在呼吸时会从身体后面吸水,水就会藏到它的肚子里。

洋溢:不对,我昨天和妈妈一起看到视频里螃蟹是用嘴巴喝水的。

老师:昊轩和洋溢说的不一样,谁的答案是正确的?

千逸:老师,我们也看看螃蟹喝水的视频吧。

幼儿知识储备有限,于是提出要看视频,这时教师要继续放手鼓励幼儿自己去探究,还是支持幼儿看螃蟹喝水视频得出答案?支持幼儿看螃蟹喝水视频从而得出结论,是不是就打破了幼儿自主探究的进程?

为帮教师们理清混乱的思维,我们打算做小组实验。我们在一个大班分两组进行实验,一组通过看视频了解螃蟹如何喝水,另一组实地观察。

第一组观看视频后,对螃蟹怎么喝水更好奇了,连续要求看了好几遍。他们终于弄清楚了,原来螃蟹是用钳子围住水,像吸奶茶似的把水吸进肚子里。

第二组实地观察螃蟹,幼儿焦急等待了很久,始终没发现螃蟹要喝水,一直追问老师:“螃蟹怎么不喝水呀?”他们最终也没等到,失望极了。

实验结束后,教师们意识到,螃蟹喝水现象比较难遇到,基于幼儿的探究需求,借助他人拍摄的视频可以更好地帮助幼儿准确了解螃蟹喝水的状态,满足幼儿当下的探究欲望。而且,这种支持不是教师强加的,是幼儿在无法获得相关经验的基础上,教师给予的适当支持。

教师的引导和游戏的自主看似有矛盾,但并非如此,这里面有个核心问题:幼儿有需求,如果教师不提供支持与帮助,自主游戏就进行不下去。幼儿提出要看看螃蟹喝水的视频,这是幼儿发起、成人支持的游戏。教师在这个环节成为游戏的支持者,与幼儿一起寻找螃蟹喝水的科学方法,这并不是教师掌控下的游戏,而是追随幼儿探究的需要适时出现,让自主游戏不断延续下去的必要环节。

对此,我抛出第一个问题:大家判断一下,这些是真正有意义的生长点吗?讨论后,教师们都觉得它们不是真正的生长点。首先,没有回应幼儿的兴趣:“蚂蚁到底吃什么?”“红蚂蚁咬人还是黑蚂蚁咬人”。其次,还停留在传统的知识传授阶段。

基于教师们的困惑,我又抛出第二个问题:到底什么才是有教育意义的游戏生长点?它的判断标准是什么?

教师们展开了第二轮讨论,通过讨论,主要形成以下两点意见:

第一,生长点应源于幼儿的探究愿望。教授式、灌输式的观念仍然存在,这导致教师在倾听幼儿的问题后,没有追随幼儿的要去思考,情不自禁会出现“我来告诉你”之类的回答,幼儿失去了探究的机会。

第二,生长点应聚焦幼儿的真问题。在“蚂蚁”案例中,幼儿问的都是他们真正感兴趣的问题。教师只需要追随幼儿的兴趣,跟他们一起探究“蚂蚁会咬人吗”“蚂蚁喜欢吃什么”等问题就够了,不用绞尽脑汁寻找生长点。

通过第二次讨论,教师们对生长点从哪里来,如何挖掘有教育价值的生长点有了更清晰的认识。

要重视游戏中的生长点,只有找到生长点,教师在游戏中的介入才有意义,游戏也才会更有质量。但面对幼儿五花八门的问题,如何寻找有教育意义的游戏生长点,如何助推游戏生长,是教师最大的困惑。于是,我们找来了一个游戏案例,通过回放进行观察分析。

游戏案例:蚂蚁

一次户外活动,幼儿无意间发现墙壁上的洞洞,引发了观察讨论。

凯阳:看,墙壁上有好多小洞洞。

子悦:有好多蚂蚁,这是蚂蚁的家。

嘉惠:小心点儿,蚂蚁会咬人的,我以前被蚂蚁咬过脚,很痛的。

子悦:那是黑蚂蚁,黑蚂蚁会咬人。

陈卓:不对,红蚂蚁才会咬人!

子悦:蚂蚁吃什么?蚂蚁会吃叶子吗?

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

教师听了幼儿的讨论,梳理出三个游戏生长点。生长点1:蚂蚁长什么样(引导幼儿说出有头、胸、腹还有触角等);生长点2:了解蚂蚁(查阅资料并观看图片、视频,让幼儿再次认识蚂蚁的基本特征);生长点3:观察蚂蚁——把蚂蚁放在科学实验区,让幼儿用放大镜观察。

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

教师听了幼儿的讨论,梳理出三个游戏生长点。生长点1:蚂蚁长什么样(引导幼儿说出有头、胸、腹还有触角等);生长点2:了解蚂蚁(查阅资料并观看图片、视频,让幼儿再次认识蚂蚁的基本特征);生长点3:观察蚂蚁——把蚂蚁放在科学实验区,让幼儿用放大镜观察。

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

2 游戏案例回放:寻找有意义的生长点

要重视游戏中的生长点,只有找到生长点,教师在游戏中的介入才有意义,游戏也才会更有质量。但面对幼儿五花八门的问题,如何寻找有教育意义的游戏生长点,如何助推游戏生长,是教师最大的困惑。于是,我们找来了一个游戏案例,通过回放进行观察分析。

游戏案例:蚂蚁

一次户外活动,幼儿无意间发现墙壁上的洞洞,引发了观察讨论。

凯阳:看,墙壁上有好多小洞洞。

子悦:有好多蚂蚁,这是蚂蚁的家。

嘉惠:小心点儿,蚂蚁会咬人的,我以前被蚂蚁咬过脚,很痛的。

子悦:那是黑蚂蚁,黑蚂蚁会咬人。

陈卓:不对,红蚂蚁才会咬人!

子悦:蚂蚁吃什么?蚂蚁会吃叶子吗?

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

教师听了幼儿的讨论,梳理出三个游戏生长点。生长点1:蚂蚁长什么样(引导幼儿说出有头、胸、腹还有触角等);生长点2:了解蚂蚁(查阅资料并观看图片、视频,让幼儿再次认识蚂蚁的基本特征);生长点3:观察蚂蚁——把蚂蚁放在科学实验区,让幼儿用放大镜观察。

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

游戏案例:蚂蚁

一次户外活动,幼儿无意间发现墙壁上的洞洞,引发了观察讨论。

凯阳:看,墙壁上有好多小洞洞。

子悦:有好多蚂蚁,这是蚂蚁的家。

嘉惠:小心点儿,蚂蚁会咬人的,我以前被蚂蚁咬过脚,很痛的。

子悦:那是黑蚂蚁,黑蚂蚁会咬人。

陈卓:不对,红蚂蚁才会咬人!

子悦:蚂蚁吃什么?蚂蚁会吃叶子吗?

凯阳:我们摘点儿,看它吃不吃。

关于小蚂蚁,讨论还在继续……

教师听了幼儿的讨论,梳理出三个游戏生长点。生长点1:蚂蚁长什么样(引导幼儿说出有头、胸、腹还有触角等);生长点2:了解蚂蚁(查阅资料并观看图片、视频,让幼儿再次认识蚂蚁的基本特征);生长点3:观察蚂蚁——把蚂蚁放在科学实验区,让幼儿用放大镜观察。

3 集体对话:学习支持游戏的策略

自主游戏中经常会出现很多学习契机,教师在游戏中的观察和适宜的支持很关键。但很多教师对幼儿行为的观察分析缺乏经验,在游戏生长点价值的判断和支持策略方面还存在困惑。所以,我们决定深入幼儿园开展集体对话教研,通过教师抛问、集体对话、专家引领、确定支持策略等环节,提升教师支持幼儿游戏的能力。

游戏案例:1米有多长

在中班游戏案例“1米有多长”的探索中,幼儿提出可以用尺子测量,可是班级只有一把尺子。此时是支持幼儿继续探究在只有一把尺子的情况下怎么测量,还是直接多买几把尺子让幼儿测量?教师不知道该怎么办,于是抛出了问题。

通过教研碰撞、集体对话,大家否定了直接给幼儿买尺子的意见,觉得还是要相信幼儿的学习能力,给幼儿一些时间自主探究测量方法。

于是,教师们又把问题抛给幼儿,让他们探索解决办法。刚开始,

幼儿有点困惑,但不久,他们就开想办法了:可以用万能工匠小棍拼插1米、用胶布把铅笔笔绳绕连接成1米、用牛奶箱叠高到1米……幼儿甚至还想出抛开尺子,直接用1米的牛奶箱比高度的方法。现场的教师们惊讶地发现,幼儿的思维越来越开放,想出的办法越来越多。

通过集体思考、提问与对话,教师们以头脑风暴的方式与同事讨论,反思了自己的问题,更加理解幼儿,也更能看懂幼儿了。他们意识到,自己之所以不知道该如何支持幼儿,仍然是出于对幼儿的不信任。

教师明白了支持幼儿探究的一条重要原则:不直接给解决问题的策略,也不把自己的想法强加在幼儿身上,而是鼓励幼儿运用现有条件,开动脑筋,多想办法自主解决问题。如果幼儿的已有经验实在不足以支持他们解决问题,教师可以提供适宜的帮助。

(作者系福建省漳州市教育科学研究院幼教部主任)

参与或领衔某一项活动,建立相应的机制,大家通过付出劳动和成果辐射获得相应积分。一些青年教师则在每次活动中得到进步的同时,同样获得成长积分。

第三,价值文化引导,增强团队凝聚力。“县管校聘”不是制造矛盾,而应点燃教师的发展内驱力,让教师和幼儿园共同成长。

为避免教师因个人积分竞争引发“内卷”,我们倡导共同发展,同时,营造“在一起,共生长”的文化。在项目研究、年级组活动等过程中,我们均实行共赢共进,只要为团队发展贡献了力量,每位成员都有奖励。

这一举措,让团队的凝聚力大大提升,教师之间的关系更加和谐了。对于平时默默无闻、踏实工作的普通教师,我们也努力发现他们的闪光点,在各类评优评先中也能看见他们的名字。为提高教师的积极性,我们还设置了创新风采奖、研学风采奖、奉献风采奖等11类奖项,人人都能自主申报,考评组层层评选,结果公示,集体颁奖。

在这样的氛围下,教师们干劲十足,有了许多新突破。刚入职一年的尹老师在丹阳市新教师考核中被评为优秀,入职两年的万老师获得丹阳市“新秀杯”教学活动一等奖。那位打算主动调走的教师,也首次被评为年度考核优秀……

今年将实施第二轮“县管校聘”,这一轮“适岗竞聘”采用“合格性竞聘”方式,只要岗位不超,无须再外出流动。我再次征询那位教师的想法,她笑着说:“园长,这次我不想出去了。”(作者系江苏省丹阳市南门外幼儿园园长)

幼儿有点困惑,但不久,他们就开想办法了:可以用万能工匠小棍拼插1米、用胶布把铅笔笔绳绕连接成1米、用牛奶箱叠高到1米……幼儿甚至还想出抛开尺子,直接用1米的牛奶箱比高度的方法。现场的教师们惊讶地发现,幼儿的思维越来越开放,想出的办法越来越多。

通过集体思考、提问与对话,教师们以头脑风暴的方式与同事讨论,反思了自己的问题,更加理解幼儿,也更能看懂幼儿了。他们意识到,自己之所以不知道该如何支持幼儿,仍然是出于对幼儿的不信任。

教师明白了支持幼儿探究的一条重要原则:不直接给解决问题的策略,也不把自己的想法强加在幼儿身上,而是鼓励幼儿运用现有条件,开动脑筋,多想办法自主解决问题。如果幼儿的已有经验实在不足以支持他们解决问题,教师可以提供适宜的帮助。

(作者系福建省漳州市教育科学研究院幼教部主任)

参与或领衔某一项活动,建立相应的机制,大家通过付出劳动和成果辐射获得相应积分。一些青年教师则在每次活动中得到进步的同时,同样获得成长积分。

第三,价值文化引导,增强团队凝聚力。“县管校聘”不是制造矛盾,而应点燃教师的发展内驱力,让教师和幼儿园共同成长。

为避免教师因个人积分竞争引发“内卷”,我们倡导共同发展,同时,营造“在一起,共生长”的文化。在项目研究、年级组活动等过程中,我们均实行共赢共进,只要为团队发展贡献了力量,每位成员都有奖励。

这一举措,让团队的凝聚力大大提升,教师之间的关系更加和谐了。对于平时默默无闻、踏实工作的普通教师,我们也努力发现他们的闪光点,在各类评优评先中也能看见他们的名字。为提高教师的积极性,我们还设置了创新风采奖、研学风采奖、奉献风采奖等11类奖项,人人都能自主申报,考评组层层评选,结果公示,集体颁奖。

在这样的氛围下,教师们干劲十足,有了许多新突破。刚入职一年的尹老师在丹阳市新教师考核中被评为优秀,入职两年的万老师获得丹阳市“新秀杯”教学活动一等奖。那位打算主动调走的教师,也首次被评为年度考核优秀……

今年将实施第二轮“县管校聘”,这一轮“适岗竞聘”采用“合格性竞聘”方式,只要岗位不超,无须再外出流动。我再次征询那位教师的想法,她笑着说:“园长,这次我不想出去了。”(作者系江苏省丹阳市南门外幼儿园园长)

参与或领衔某一项活动,建立相应的机制,大家通过付出劳动和成果辐射获得相应积分。一些青年教师则在每次活动中得到进步的同时,同样获得成长积分。

第三,价值文化引导,增强团队凝聚力。“县管校聘”不是制造矛盾,而应点燃教师的发展内驱力,让教师和幼儿园共同成长。

为避免教师因个人积分竞争引发“内卷”,我们倡导共同发展,同时,营造“在一起,共生长”的文化。在项目研究、年级组活动等过程中,我们均实行共赢共进,只要为团队发展贡献了力量,每位成员都有奖励。

这一举措,让团队的凝聚力大大提升,教师之间的关系更加和谐了。对于平时默默无闻、踏实工作的普通教师,我们也努力发现他们的闪光点,在各类评优评先中也能看见他们的名字。为提高教师的积极性,我们还设置了创新风采奖、研学风采奖、奉献风采奖等11类奖项,人人都能自主申报,考评组层层评选,结果公示,集体颁奖。

在这样的氛围下,教师们干劲十足,有了许多新突破。刚入职一年的尹老师在丹阳市新教师考核中被评为优秀,入职两年的万老师获得丹阳市“新秀杯”教学活动一等奖。那位打算主动调走的教师,也首次被评为年度考核优秀……

今年将实施第二轮“县管校聘”,这一轮“适岗竞聘”采用“合格性竞聘”方式,只要岗位不超,无须再外出流动。我再次征询那位教师的想法,她笑着说:“园长,这次我不想出去了。”(作者系江苏省丹阳市南门外幼儿园园长)

参与或领衔某一项活动,建立相应的机制,大家通过付出劳动和成果辐射获得相应积分。一些青年教师则在每次活动中得到进步的同时,同样获得成长积分。

第三,价值文化引导,增强团队凝聚力。“县管校聘”不是制造矛盾,而应点燃教师的发展内驱力,让教师和幼儿园共同成长。

为避免教师因个人积分竞争引发“内卷”,我们倡导共同发展,同时,营造“在一起,共生长”的文化。在项目研究、年级组活动等过程中,我们均实行共赢共进,只要为团队发展贡献了力量,每位成员都有奖励。

这一举措,让团队的凝聚力大大提升,教师之间的关系更加和谐了。对于平时默默无闻、踏实工作的普通教师,我们也努力发现他们的闪光点,在各类评优评先中也能看见他们的名字。为提高教师的积极性,我们还设置了创新风采奖、研学风采奖、奉献风采奖等11类奖项,人人都能自主申报,考评组层层评选,结果公示,集体颁奖。

在这样的氛围下,教师们干劲十足,有了许多新突破。刚入职一年的尹老师在丹阳市新教师考核中被评为优秀,入职两年的万老师获得丹阳市“新秀杯”教学活动一等奖。那位打算主动调走的教师,也首次被评为年度考核优秀……

今年将实施第二轮“县管校聘”,这一轮“适岗竞聘”采用“合格性竞聘”方式,只要岗位不超,无须再外出流动。我再次征询那位教师的想法,她笑着说:“园长,这次我不想出去了。”(作者系江苏省丹阳市南门外幼儿园园长)

我园在编教师29人,35岁以下教师15人,占51.27%,其中“90后”教师占53%。这些青年教师思维活跃,但容易眼高手低不切实际;他们个性鲜明,但合作能力不强;他们各有特长,但不知道如何在教育一线大展身手。面对这些初出茅庐的青年教师,我们不断摸索,希望找到让他们从“璞玉”变成“美玉”的有效路径。

组建团队,让青年教师在合作中成熟

连续两年,我们招聘的应届毕业生都非常有灵气、会创新、有想法,瞬间得到老教师的认可。然而,由于这些青年教师缺乏实战经验,习惯用他们在学校里学到的理论来开展教育教学工作,很多时候根本无法应对实际问题。当老教师给予指正时,青年教师一方面质疑,一方面不明白,更多的是不愿地去落实。这样,缺乏思考的“拨一拨动一动”,抹杀了青年教师的积极性。为此,我们组建了团队,希望在老教师的带领下挖掘青年教师的潜力,形成资源互补态势,在共同完成任务的过程中,让青年教师学会悦纳他人,感受到团队的力量。

案例:“乘风破浪魔鬼训练营”

陈欣仪是2019届毕业生,以优异的实习成绩被我园录用。甜美的笑容,灵动的教态,让她顺利入围区“新蕾杯”的角逐。然而角逐并不容易,两个月内要准备好4场集体学习活动以备“四选一”抽选,再加上信息技术的难题,她即刻打了退堂鼓。于是,在完全认同困难、形成共鸣的基础上,我们向欣仪展示了为她组建的团队——“乘风破浪魔鬼训练营”。其中有区级骨干两名,有艺术、语言领域优势明显的教师,有信息主管……

集全国之骨干于一体的团队,让欣仪即刻舒展了眉头。接下来的日子,真的就是“魔鬼训练营”。

我们和欣仪一起选材料,精设计,一起做原创,每天经历头脑风暴、深夜研讨连轴转的模式。因为是原创活动,我们每个人都经历着“理想美好,现实骨感”的挫败感。

每次试教,欣仪都是抱着激情而来,带着无奈而去。于是,我们让资深教师试教,让欣仪在观摩、学习的过程中体会到没有人是天生的好老师,每一位好老师都是精雕细琢,都是努力实践出来的。

每当我们真正突破一个难点,解决一个问题,创新一个课时,整个团队都欢呼雀跃。这是一个艰难但又极有意义的阶段,我们共同陪伴着欣仪,迈过一道又一道坎,让她感受到了团队的力量,也让她打心底里认可了老教师的经验、能力和魅力。比赛下来,欣仪获得了不错的成绩,整个人也沉稳了不少。

项目管理,新老教师相互汲取能量

有青年教师的团队总是嘻嘻哈哈,笑声不断,他们总能带给老教师无限的惊喜。比如,老教师惋惜“这么好的讲座视频,微信传不了,邮箱传太慢”。不到五分钟,青年教师直接将视频的地址变成二维码搞定了。又比如,老教师辛苦拍摄的短视频单调、颜色暗淡,公众号编辑多次退回,青年教师埋头一刻钟,结果就让人眼前一亮,“吸睛率”瞬间提升。青年教师还会在平板上绘画,快速完成家长问卷……他们的技能让老教师跃跃欲试,“快教我!”

青年教师社会适应性强,他们给整个团队带来了冲击力,让老教师看到了危机,也让新教师看到了专业突破与发展的前景。为了让青年教师与老教师形成互补,我们实施了项目管理,希望老教师承担的项目中能融入新鲜元素,也希望新教师的个性能够充分彰显。

案例:普陀杯评优

在“普陀杯”评优项目组中,核心成员是大教研组组长曹昱老师,我们还配置了信息组的王颖老师。王老师是位青年教师,是信息化高手,但性格孤僻。如何让他更快地融入团队,更有效地支持教师教学需求呢?在反复研讨过程中,我们突发奇想,共同设计课件。王老师在走进课堂、走进教学的过程中,将他信息化的理解、运用能力充分彰显了出来,真正让信息技术渗透到了教育教学中。在潜移默化中,王老师的专业激情被点燃了,整个人开朗、自信了许多。当然,在这个过程中,曹老师也受益匪浅,王老师的许多想法与做法都让她耳目一新,她对信息技术的理解更深入了,对新技术也开始充满好奇与热情。

雁阵发展,引导青年教师适应集体

青年教师有鲜明的个性,但合作能力不强,无法很快适应集体,这也是幼儿园在管理过程中普遍面临的难题。

近年来,上海学前教育由资源供给转向内涵发展。从角色游戏到自主游戏,从室内游戏到户外游戏,从教师发起的游戏到幼儿发起的游戏,我们一直在思考,如何帮助教师在教育观念上更新,激发他们的内驱力,获得专业成长。

《上海市幼儿园办园质量评价指南(试行稿)》在“保教管理”领域中提出,根据不同教师专业发展特点,有效开展分层、分类教研活动。如同幼儿的发展是有“花期”的,我们也给予不同层面的教师适应的时间与选择的权利。

针对青年教师个性鲜明但合作能力不足的问题,我们专门“定制”了适合他们的“雁阵发展”策略,让青年教师感受团队文化,逐步适应集体合作。

案例:“户外自主游戏”大练兵

在探索“户外自主游戏”四个策略时,我们将教师自然分成四个层面。第一层面:研究者——“第一个吃螃蟹”的人,主动参与到项目研究中,承担主要研究任务的教师。第二层面:实践者——共同“尝蟹”的人,不太理解,但愿意配合研究,参与实践的教师。第三层面:思考者——“参与讨论如何吃蟹”的人,愿意了解、学习,但尚未有把握立刻投入实践的教师。第四层面:旁观者——“久闻蟹香”的人,理念并未趋同,处于观望中的教师。

根据不同教师的特点,我们组建了实践团队与学习团队。两个团队打破年龄、经验的界限,根据教师的领导力、研究力、创新力、实践力进行分组。实践团队坚持每周一次的实践研讨,逐渐突破,学习团队坚持轮流观摩,感受氛围。

经过一个月时间,在“多点带面”的影响下,所有教师都在静静地发生改变。“第一个吃螃蟹”的人,获得了前所未有的成就感与职业认同感,愿意开展