

教研视线

小小便利贴,激活一池教研水

张春萍



根据便利贴上“石头除了涂色、敲打,还可以怎么玩”的问题,老师们组织了“石头的多种玩法”主题活动。

作者供图

我国自2014年创办以来,就面临教师队伍年轻、流动性大的问题。而且,每年暑期也都会有一批新教师进入幼儿园。为了让新教师尽快适应教学岗位,以往我们开展师徒结对教研,这种新老教师业务上的结对帮扶,在一定程度上能帮助青年教师更快地成长。但我们发现,师徒结对只是一对一,人员也由幼儿园安排,限制了教师的自主性。同时,师徒结对更多指向集中教学,师徒交流也是在有需要时进行。

当下青年教师不仅集中教学需要提升,家长沟通、师德师风、课题研究等方面都需要提升。为此,我们尝试以“便利贴”为手段,对传统的师徒结对教研方式进行调整,通过传帮带、组内研讨、教研引领等形式激活教师,真正打通成长“快车道”。

1 用便利贴匹配,精准找师父

我们组建了以40周岁以下教师为主体的“学习团”。园长亲自担任团长,业务园长任副团长,教研组长和年级组长为助力员。我们尝试在师徒结对上打破部门岗位限制,围绕需求,按照青年教师(徒弟)“干什么学什么,缺什么补什么”的问题导向,和师父“擅长什么教什么”的目标导向精准匹配。

我们选拔部分富有班级管理经验的优秀班主任,以及教育教学能力强的人员为师父。师父们把自己擅长的、感兴趣的领域写在便利贴上,展示在教师办公室的教研墙上。徒弟对照各自的需求,将自己的名字写在师父展示的便利贴上。有些师父的便利贴上有好几个徒弟的名字,也有不少新教师找到了多名师父。最后,经幼儿园行代会审批,我们形成了抱团梯队,即师父带徒弟、大徒弟带小徒弟,师徒多方签订一对一、一带多的师徒结对协议。有班主任和配班教师的师徒结对,有熟手教师与能手教师、新手教师结对等多种形式,从而打造了一支金字塔形教师队伍。

幼教杂谈

评估幼儿行为切莫忽视情感体验

孙琴千

随着幼儿园课程改革的深入开展,教师应具备幼儿行为观察评估能力已成为共识,但如何观察评估幼儿行为,仍困扰着教师。当前最常见的做法是基于幼儿身心发展的常模水平,或者以《3—6岁儿童学习与发展指南》中幼儿各方面发展的目标为依据,对幼儿行为进行观察评估。这的确提升了教师观察评估幼儿行为的科学性,为进一步支持幼儿发展提供了客观依据。但要警惕的是,外在标准或目标期待对幼儿行为进行观察评估,容易使教师只看见幼儿行为的冰山一角,却对冰山下幼儿的内在心理需求视而不见。

另外,如果在实践中,过于关注幼儿外在行为表现与目标的偏差,必然会引发教师运用各种方法对幼儿行为进行干预,从而忽视对幼儿行为之意义的理解。那么,教师怎样才能透过行为真正看见幼儿、理解幼儿、尊重幼儿呢?原体验的视角值得借鉴。

原体验最早由日本幼儿教育专家岸井勇雄在《未来的幼儿教育》一书中提出。他提出,原体验是儿童在生命早期累积的对其人格形成产生影响的内在感受,包括安全感、爱与归属感、信赖感、自尊感

童健全人格形成的内在机制,也是儿童健康成长的内在力量。一个孩子内心有安全感、爱与归属感、信赖感、自尊感和价值感等,他才敢于探索世界,大胆表达自我,有勇气直面困难与挑战。

原体验如此重要,理应成为教师观察评估幼儿行为的底层视角。那么,到底该如何做呢?原体验用眼睛看不到,需要用心去感受。幼儿的行为是其原体验的外在表现,面对幼儿的行为表现,而应试图透过行为了解幼儿的内在心理需求,并从有利于幼儿获得原体验的视角给予回应与支持。

例如,面对刚入园的幼儿始终不愿放开小毯子,如果一味以外在标准作为观察评估的依据,教师会轻易将此视为不良习惯,并加以矫正。而基于原体验视角,教师则能识别幼儿安全感的需求。一方面允许幼儿带着小毯子,另一方面又想方设法组织幼儿感兴趣的吸引他参与,幼儿为了参与喜欢的活动会自然地放下小毯子。这样不仅“不良习惯”得到了改变,更重要的是幼儿安全感的需求得到了满足,对教师的信赖感提升,对幼儿园的归属感逐渐形成。

再如,在游戏活动中,一个幼儿特别喜欢扮演奥特曼,总是像奥特曼那样乐

此不疲地重复“战斗”。如果从目标期待的视角观察评估幼儿的行为,教师会觉得这样重复的“打打杀杀”并无发展价值可言,于是试图引导他玩更有价值的游戏,而不去追问这种行为对幼儿意味着什么。

而基于原体验的视角,教师则不急于否定幼儿的游戏价值,而是在了解、尊重、满足幼儿在游戏中的自我诉求的前提下,再设法引导幼儿在游戏中发展。通过深入了解,教师也许会发现扮演奥特曼对幼儿的独特意义:他生性胆小,唯独在扮演奥特曼时,能忘记自己的胆小和懦弱,他需要借助奥特曼这个角色给自己力量与勇气。

幼儿几乎所有的行为都是为了满足他们原体验的需求,即便在成人看来是问题行为,也是基于幼儿内在原体验需求的满足。所以,教师不能单纯以外在标准或规范为参照系,对幼儿的某种行为作出判断,而应从幼儿的体验或内在需要出发,理解所谓的问题行为。当然,那些看似受成人欢迎的行为,例如迎合、讨好、委曲求全等,也有可能正是幼儿安全感、爱与归属感等的缺失,需要成人的有效识别与及时回应。

对教师而言,依据外在标准和目标期待观察评估幼儿行为是容易的,而基

管理中的问题,如怎样做好常规管理、怎样与家长沟通、怎样培养幼儿良好行为习惯等,都记在便利贴上,并及时贴在班务日志本上。在每天的教师碰头会、每周的班务会议上,这些问题都能及时破解。以“班级”为单位的小团体教研,班级师徒能随时互听互评、平等对话,及时优化、调整。一个个一日生活中的小细节、小妙招,就这样在平日的班级工作中被教师们习得了。

过“一课三研”的模式,杨美华从活动内容选择、活动设计、过程展示、说课和评课等环节,集中帮助徒弟答疑解惑。师父先上示范课,徒弟跟上,教研组成员根据课堂观察及时将优点与分析记在暖色便利贴上,将不足及改进意见记在冷色便利贴上。

活动结束后再开展研讨交流,帮助教师清晰地认识自己的优点与不足,执教者再反思,及时改正不足。每一位执教者的课程结束后,我们会将大家的观点整理起来,成为园本优质课的一部分。

大家对如何更有效地介入指导有了更清晰的理解。

每一次专题培训、体验式教研、问题式教研后,我们都会把参训教师分为6人一组,将自己参加培训、教研以来的所见所闻所感及今后的打算,用便利贴的形式贴在海报上,并由每组选派成员汇报。用便利贴的形式让教师发表自己的想法,一是可以提升教师语言的逻辑组织和表达能力,二是可以引发教师主动思考,将教研落到实处。

总之,小小便利贴在幼儿园掀起了波澜,它激活了幼儿园的教研之水。在便利贴工具的帮助下,教师们开展的教研更有质量,更有智慧。它让每一位教师在轻松、愉悦又不失专业的教研环境中共同学习、成长、反思、实践,实现了教师的快速成长。

(作者系福建省龙岩市上杭县第二实验小学幼儿园园长)

随着学前教育的快速发展和持续变革,指向幼儿园教师的学习培训越来越多。《幼儿园教师专业标准(试行)》明确将终身学习作为幼儿园教师应秉持的基本理念之一,要求他们“具有终身学习与持续发展的意识和能力,做终身学习的典范”。相关研究表明,幼儿园教师普遍具有良好的学习动机与态度。面对明确的岗位要求与丰富的教育资源,教师的实际学习情况如何?是否取得了预期的学习效果?作为撬动和激发教师成长的关键人物——园长,又该如何有效发挥自己的作用呢?

从需求切入,让学习成为教师自己的事

案例一:

王老师是一名刚毕业的新教师,在一所新建的公办园工作。由于是新建园,园长非常重视教师培训。考虑到教师要带班,学习培训大多安排在午间、傍晚下班后甚至周末。刚开始,王老师很高兴自己到了一个注重学习的幼儿园。可过了一段时间,她和同事们就被密集的学习搞得疲惫不堪。安排的学习内容多、主题杂,培训后没有时间消化运用。很多内容并不是自己想学的,学了也用不上。

据笔者了解,很多幼儿园都会将学习研讨安排在休息时间。时下,各类线上线下学习资源不计其数,有的园并没有结合自身发展和教师需求,只是跟风组织培训,学后也没有持续跟进教师实践应用。看似学习培训很多,却在无形中为教师的工作量加了码,不但无法取得预期效果,甚至适得其反。

这种情况,并不是幼儿园组织学习的初衷。于是,园长重新审视培训工作,根据教师反馈的问题,通过谈话、问卷等形式了解了教师的现状和需求:像王老师这样“新手上路”的教师,急需提升一日活动组织能力和家园互动技巧;有一定工作经验的成熟型教师,想要提升游戏研究和观察解读幼儿的能力;担任班主任和教研组长的骨干型教师,想要突破发展瓶颈,逐步成长为研究型教师。

园长让每位教师制订学习计划,从中聚焦共性需求作为统一学习模块,将个性需求作为自选学习模块。统一模块的教学,错时分批安排不带班的教师参加,这样既保证了班级正常工作,也不占用休息时间。自选学习采用线上线下相结合的方式,幼儿园根据教师需求定期购置学习内容,建立“资源自选超市”,教师自主安排线上学习,不限时间地点。每年设立培训基金,教师可以自选外出培训内容。此外,还有师徒结对、组建成长共同体等形式,多样化、分层次的学习满足了不同教师的需求。

作出调整后,看似统一安排的学习数量和时间减少了,但教师主动学习的积极性被调动了起来。王老师和同事们将工作与学习紧密结合在一起,学习效率大大提高。闲暇时间,有的教师学习了心理学,有的教师参加了读书会,还有的教师加入了合唱团……教师的自主意识、自由精神得以释放,内在的驱动力被激发。在教师看来,学习真正变成了自己的事。

摒弃无用形式,让教师忙到点子上

案例二:

被幼儿园安排外出学习,张老师很开心。但园长告诉她,幼儿园迎接各类检查都要留痕,所以在外出学习时要拍照留资料,学习后要做美篇宣传等。这些额外的“作业任务”,让张老师在专心听课、认真思考的同时不免分心,但幼儿园的要求也不得不完成。

笔者在很多幼儿园督学时发现,用上述方式呈现过程性资料的不在少数。近期颁布的《幼儿园保育教育质量评估指南》与数字呈现,也不是简单的量化指标或资料呈现。如果园长认为,仅用照片、宣传稿件、学习资料等浮于表面的资料,就能呈现学习效果,那就曲解了评估的意义,也让学习变得功利化了。

通过交流,园长意识到,学习伴随的“作业任务”不但没有实际意义,反而让教师负重学习,不仅消耗了时间和精力,也让教师的学习热情降温。

于是,幼儿园改变形式,开设“草根讲堂”,每次学后让教师讲自己的学习要点和思考感悟,以及在工作中如何运用。这种从外部输入再由内而输出的形式,让教师从“意会”走向“言传”。正如维果茨基所说,任

负担减下来,教师学习成效提上去

丛小燕

何表达,都是对个体内部理解的翻译。“言传”后,学习者和其他教师还会继续交流探讨如何实践,这就是“应用”和“反思”。

在这个过程中,教师聚焦学习本身,从收获知识技能转向提升思辨和实践能力,学习的震波以学习者为中心波及同伴,产生了学习共同体的效应,实现了从学习质量到工作质量的提升。

学习方式转变后,教师依然很忙,忙于学习、忙于思考、忙于交流、忙于实践,但忙在了“点”上。园长看似做了减法,但是点到了教师的“成长穴”。

日常感情交流,滋养教师心灵

案例三:

李老师不是学前教育专业出身,因为喜欢幼师工作就考取了教师资格证。平时她总说自己这也不行那也不会,集体交流时也很少发言,但学习认真主动,感悟写得很深刻。园长在巡视中发现,周末李老师把位于二楼的活动室玻璃擦得干干净净,还经常早到晚去加班,却从不张扬。谈及这些,李老师说:“这没什么,我能力不如其他老师,班级的事情就多干点儿。”

园长看出李老师的不自信,也折射出自己管理的缺失。每位教师都有自己的情感需求,学习固然重要,但如果平常与教师情感交流贫乏,感情基础薄弱,忽略文化熏陶,那么教师的心灵就缺少能量的滋润,难以保持热情。

园长及时调整角色,让自己成为“行走的故事机”“忠实的点赞台”和“满格的充电器”。在一次培训会上,园长向大家分享了李老师朋友圈发布的“午睡后给孩子梳的花式麻花辫”图片,每个女孩的发型都不一样,孩子个个开心得不得了,家长也一片点赞声。

午后梳头看似是平常的工作,但李老师用爱心和责任心,让小事变得不平凡。园长又读了李老师的感悟,让大家看到了李老师不曾展现的另一面。园长的关注和肯定,是对李老师真正的尊重和关心,让她产生了在群体中的成就感和自信心。以后的工作中,每当发现教师的闪光点,园长就及时在工作群或会上分享,让每位教师的正能量故事有机会在集体面前“曝光”,这些来自工作本身的激励,对教师成长是最有效的催化剂。

当园长为教师“减负”,管理过程中处处体现温度与情感,教师的心理需求和潜在动力就得到了及时满足和激发。当园长用良好的状态影响教师,教师也会传递给孩子,美好的情感和力量流淌在园长、教师、孩子和家长之间,幼儿园就有了独特的文化氛围,一个富有生命力的学习共同体就会形成。

(作者单位系山东省威海市教育科学研究院)

教师发展