



教研视线

“蛛网式”教研助力自主游戏创生

莫娇

作为安吉游戏发源地,湖州建立了189所安吉游戏实践园。如何将安吉游戏的理念高质量地在区域范围内推广;在推进过程中,如何协调区域层面的规范性和本地的创生性,成了我们迫切需要解决的难题。为此,湖州市教育科学研究中心组织全市幼教教研员、骨干教师等,分别至省一级、省二级、省三级幼儿园,开展“幼儿园一日活动中游戏开展”的现状和影响因素专题调研,聚焦不同层面的问题。

县级教研员提出,本地幼儿的游戏经验不同,有当地的文化与特色,在推广安吉游戏时,要照搬照抄吗?可见,县级层面的问题主要集中在游戏实施的本土化上。在一所省一级幼儿园游戏场,我们发现教师高控游戏的现象仍然存在。走进省二级、省三级乡镇幼儿园观察诊断发现,乡镇园开展游戏,主要存在缺乏时间、空间、材料等问题。

面对县区、园级层面不同的问题,我们吸纳安吉游戏理念及精神,因地制宜,运用蛛网式教研突破难点。即以区域范围内不同层面的问题为主线,聚焦规范与创新,运用市县(区)园教师四层级网络开展区域性聚力、协同互补的系统研究。

构建四层级协同网络

我们构建了市县(区)园教师四层级协同教研网,在游戏实施过程中,因地制宜进行规划,因而而异不断完善教研网络平台,并明确各层级的职责。

第一层级为市龙头引领组,发挥龙头中心统筹、顶层科学规划作用。犹如蜘蛛编网心,将调研的真问题作为研究切入点,深入分析原因,明确研究目标,形成初步研究框架。如长兴县、南浔区、长兴县、德清县、安吉县,围绕以游戏精神优化幼儿园游戏,提升游戏品质这一目标,支持幼儿在游戏中的持续、深度探究与学习。

根据调研中不同层面的问题,发挥地区的优势开展有侧重点的研究。如长兴县以优化游戏时空为主,德清县以优化游戏材料为主,南浔区以优化游戏材料为主,安吉县以优化游戏支持为主,吴兴区以优化游戏分享为主。同时,龙头引领组针对一线教师在游戏中的难点问题,开展专题研究。

第二层级为研究行动组,根据游戏研究侧重点,因而而异,分出县区教研员管理组、课程实施组和骨干教师研修行动组三个分支,可根据研究需要补充或撤换分支,灵活调整。

(上接第一版)

秉持一米高度看北仑的理念,宁波市北仑区尊重儿童心声,表达,聚焦儿童参与友好,在学校、社区广泛开展儿童参与社区治理、城市建设等主题活动,在全区不同类型的社区、学校成立了40多个儿童委员会,收集儿童意见或建议890余条,其中部分已实现或正在推动执行。

整个城市正在打开怀抱拥抱儿童,但儿童视角怎样真正融入进去,儿童参与权如何真正落到实处,还需要不断研究和探索。

我们有时只是一味地为儿童建构,有没有充分考虑儿童如何与城市主动、创意地互动?浙江师范大学儿童发展与教育学院副教授郑素华,在研究了罗杰·哈特提出的儿童参与阶梯理论后认为,促进儿童的有效参与,要实现三个转变:首先要从为儿童到与儿童,转变为与儿童的一厢情愿的思想,倾听儿童,与儿童一起协商;其次是从提供到赋能,不是为儿童提供成人预先结构化的城市,而是赋能儿童参与规划和设计过程,让儿童清楚他们可以选择参与的决定和行动;最后是从倾听到看到,运用建模或自主拍照、参与式视频、马赛克等多感官方法,让儿童能看到参与的过程。

生活即教育,社会即学校。儿童参与友好城市建设的进程,就是学习与发展的过程,而城市呈现出来的越来越丰富的呼唤儿童参与的园外资源,也给了幼儿园更大的教育空间和发展机遇。

杭州市滨江区大华幼儿园是一所产业园区嵌入式幼儿园,园区里的食堂、咖啡厅、运动馆、读书空间都与幼儿园共享,幼儿的上学路变成了家庭路。儿童友好理念下,教育的温度已嵌入每个人的心里,家园社协同育人,打开了教师的视野。园长汪珊珊感慨道:

儿童从来没有像今天这样受到全社会的关注。在广西师范大学教授侯莉敏看来,儿童是人类生命延续的载体,认识儿童实际上是认识人的深化。让我们每一个关注儿童的人一直思考下去,唯有思考和反思,才不会迷失童年,才不会偏离教育的本质。



湖州市德清县阜溪实验幼儿园的孩子们用螺母积木做小船。沈艺摄

县区教研员管理组,由吴兴区、南浔区、长兴县、德清县、安吉县的幼教教研员组成,是区县教研的核心组,也是教研信息及时沟通的管理平台,引领本地区因地制宜开展富有特色的子课题研究。课程实施组,由区县省级示范园的园长组成,协助市中心教研组开展关于游戏的调研、课题研究、研训等活动。骨干教师研修行动组是专业引领小组,由骨干教师组成,解决游戏中的难点问题,总结和提炼游戏实施的有益经验。

第三层级为试点联盟组,县城乡试点园联盟是根据研究重点组建的,包括省一级城镇试点园联盟与省二级、省三级农村试点园联盟。

第四层级是一线实践组,主要由班级教师组成,包括各县区城乡试点园联盟中的小、中、大班试点班。

分区按需推进

分区推进犹如蜘蛛织网,发挥区县研究的基础与优势,细化问题,关注幼儿的真实体验,以游戏进程为主线,开展基于问题并追随幼儿的动态研究。主要采取集中式与分散式相结合的方式,创造性地运用四级协同互动的教研网,聚焦问题难点。

以长兴县优化游戏时空为例,第一层为县级教研员牵头实地调研。第二层组建了以三所龙头幼儿园为首的三大教研片区进行智慧研讨,找出问题点。第三层分组建园长共同体、业务园长共同体、教研组长及骨干教师共同体,聚

焦问题策略。第四层结合幼儿园实际情况,教师选择合适的策略尝试实践,并回看幼儿的游戏现状。

比如,在游戏空间问题上,我们在实地调研中看到,一些规模较小的老园,许多户外场地的设置已远远不能满足幼儿自主探究的需求。聚焦这一现状,研讨碰撞中我们达成共识,要把一些固化的环境重构,让场地更生态、开放和自由。如在幼儿园的野战区,原本固化的钻爬框、钻爬网、医生护士衣服,我们做出改变,打破对场地功能限制的传统做法,去除灌木丛,移走钻爬框,拆去平衡木的长木板和部分圆木桩,把场地的游戏权彻底交给幼儿,也让教师把目光聚焦在幼儿身上。当小树林不再是野战区,开阔的自然环境和低结构材料充分激发了幼儿的好奇心与挑战勇气,他们开始自由体验、不断探索。

凸显本土、本园特点

针对游戏推进的规范与创生之间的平衡难以把握这一问题,我们通过区域协同式科学规划与弹性实施,运用本土、本园策略,弹性实施游戏,实现游戏创新,突破难点。

在形成湖州样式的自主游戏中,我们吸纳安吉游戏理念,但不是照搬照抄,而是发扬已有游戏经验,创造性地借鉴与实施。我们制定了《湖州市幼儿园游戏活动指南》,从幼儿表现、教师行为、时空安排、材料投放四个维度,引领规范性,同时提出因地制宜灵活实施的要求。

幼儿园需要怎样的教师发展

曲正伟



教师发展

教师是教育事业发展的中坚力量和核心资源。幼儿教师的专业发展状态和素养水平,对幼儿园内涵提升和学前教育的高质量发展至关重要。在一线园长教师交流研讨中,我们能充分感受到他们对教师队伍建设的重视和迫切。他们基于园所实际提出了很多行之有效的做法,也取得了很好的效果。但反观这些做法,我们发现经验展现多、深度思考少,就事论事多、体系构建少,使得很多做法的适用性和发展性尚有不足。因此,明晰幼儿园需要怎样的教师发展,是讨论幼儿园教师队伍建设的必要知识基础,也是实现幼儿园教师有效发展的实践前提。

兼顾理想与现实的双向发展

幼儿园管理者都希望教师队伍数量充足、结构合理、质量优异,但现实的情况是,很多幼儿园教师数量不足,编制不充分、年龄断层、学前教育专业教师比例较低。想用一把尺子要求所有教师,是不现实也不公平的。因此,发展不均衡是幼儿园思考教师队伍建设的逻辑起点,如何基于园所现实基础谋求教师队伍发展是幼儿园的工作逻辑。

很多园长对自己园所和教师队伍的描述,往往存在理想化倾向,即习惯从理想层面将幼儿园描绘成最好的样子,为教师打造最完美的形象,而缺乏对自身园所和教师队伍现实可能性的思考。好幼儿园没有统一标准,在别的地方做得很好的事,在另一所园可能由于制度、教师素质、家长支持等问题很难推行。同样,也不存在十全十美的教师,同样的教师放在不同幼儿园,展现出的工作状态可能不同。同一位教师在不同岗位,工作成效可能差异很大。从这个意义上说,不应把教师假定为完美的人,而要首先将其看成各具特色的人,这样教师才能在展现优势的过程中,查短板补弱项,成

就全面发展。另外,还要认识到,没有完美的教师,只有最适合幼儿园工作的教师。有些幼儿园管理者在抱怨教师队伍素质亟待提升时,首先要自问:我要办怎样的教育?我要办一所怎样的幼儿园?这样的教育,这样的幼儿园需要怎样的幼儿教师?只有管理者对园所发展目标是清晰的,教师发展的目标才可能是具象和适切的,教师专业发展的提升策略才能有针对性和实效性。

实现意愿和能力的协同发展

意愿和能力是幼儿教师发展的两个重要方面。意愿是教师对职业表现出的认同、信心、承诺和动机。能力是教师职业行为过程所表现出的知识、经验、技能。意愿和能力是相互促进、相互影响的,关注幼儿教师发展在意愿和能力上的现实状态与不同组合结构,并采取有针对性的提升策略和管理方式,是实现教师发展的关键。

要实现幼儿教师意愿和能力的协同发展,需要扭转以下误区。一是片面强调教师专业能力培养,忽视对教师的从教意愿和教育信念的保护与养成。我们很难想象一位不愿在幼儿园工作的教师,在他身上能反映出多少积极正向的教育行为。作为幼儿园管理者,要把教师当成完整的人来看待。他们有喜怒哀乐,有合理的物质利益诉求。因此,进行情感建设是幼儿园管理者的重要职责和使命,要真诚地对待教师,设身处地为教师考虑,多问问题,他们的负担是不是太重了,他们是否得到了公正对待等,帮助他们解决后顾之忧,激发他们的从教意愿。

二是专业能力发展,浮在上面,实效性有待提升。如果说教师没意愿,是缺少激励,那么教师没能力,就是缺少培训。目前,为提升幼儿教师专业能力,许多幼儿园开展了形式多样的培训、教研活动。仅就园本教研而言,从过程上看仍存在教而不研、研而不深、深而不动、动而不持续等低效问题。需要我们反思

的是,这些教研活动有没有成为教师专业发展的关键事件,成为教师个人成长的档案袋。这些教研活动是不是仅仅在做重复劳动,而没有形成教研活动资源库,并成为今后新教师培训和进阶教研计划制定的依据。三是缺乏对不同教师意愿和能力不同组合的针对策略。按照情境领导理论,准备度(意愿和能力的组合)不同的教师需要不同的领导方式。新入职教师往往有强烈意愿,但缺乏实践经验,这时就需要管理者进行事无巨细的指导。但对于高意愿高能力的教师,管理者就要学会放手,减少具体指导,给他们提供发展和挑战性的任务,促进其自主发展。

联通个体、团队和园所的整体发展

教师发展是一个整体性概念。对教师发展的评价,不仅要看到个体成长的深度和广度,还要看幼儿园团队建设、办园质量是否实现了整体发展。

教师个体发展和团队发展是分不开的。园长们经常提到,由于某些教师的流失,幼儿园在用人过程中捉襟见肘。深入分析背后原因,一方面是客观上的教师数量短缺,另一方面是幼儿园团队建设不完善和团队知识共享机制不健全。也就是说,缺失教师队伍的梯队建设,或者是幼儿园核心知识、经验和技能仅仅掌握在少数教师手里,没有形成团队的共享知识。因此,要建立个人和团队的联结,让每位教师都能在团队中找到自己的位置,成为团队知识、经验、技能的分享者和享用者,在团队中实现个人价值。

探讨教师个体发展时,同样也不应忽视幼儿园的发展。教师的发展和园所的发展不是孤立而是一致的。很多幼儿园都会根据教师的优势、不足和现实需要,为教师制定职业发展规划,但教师个人的发展规划必须与园所整体发展规划相统一。这就需要幼儿园明确发展目标和愿景,充分信任并尊重教师,搭建队伍梯队和发展平台,在成就教师的基础上成就园所发展。(作者单位系东北师范大学)

随着新建园不断投入使用,一大批新任园长走上管理岗位。在这些新任园长中,有相当一部分是管理经验并不丰富的年轻人。他们有干劲、有激情、有创意,给幼儿园带来了活力,但在管理中存在不少问题,如日常管理不规范、环境育人理念难落地、一日生活教育价值发挥不充分等。我以对几所新建园进行督导评估时的所见所闻为例,讨论其中的典型问题,并寻找科学的解法。

个人情感让位于规章制度

案例一:签还是不签
进入一所幼儿园,首先要过门卫关。督导评估检查人员到一所园,保安逐一进行疫情防控各项检查,并按要求提示每位外来人员签到。这时,园长脸上露出一丝尴尬的表情,好像在纠结:来的都是领导,怎么好意思让签到呢?看到园长迟疑的神情,保安也有些为难。好在检查人员对入园签到等程序非常了解,大家很自觉地在签到表上完成了信息录入,化解了园长和保安的尴尬与为难。

反思:幼儿园第一次迎接大的督导评估,园长非常重视,也很有压力,从入园签到这一再普通不过的细节就可窥一斑。但是,如果因为迎接督导评估就在规章制度的执行上有所松动,管理就会带有随意性。首先,评估检查是面向全盘工作的,如果因为碍于面子而省略入园签到,反而暴露了管理漏洞。其次,园长对于签到工作态度不明,会干扰保安的履职尽责,也会降低园长在职工心中的公信力,影响日后的管理。

策略:破情立理

园长在日常管理中,难免会遇到需要在情理之间权衡的。管理者的角色责任,决定了其不能沉陷于个人情感,而应从大局出发,做到权责分明。所以,任何随意的管理行为,都要让位于规章制度。这样虽有一定压力,但这是必须付出的一种管理成本。

所以,一位能突破情感界限,坚持原则并带头执行制度的园长,才能对内树立自己理性的领导权威,对外树立幼儿园的规范形象,这对于一名新任园长尤为重要。检查人员自觉签到的行为,对这位园长纠结的问题给出了明确答案,那就是破情立理,做一个目标感强、有原则的园长。

变教师的环境为幼儿的环境

案例二:满墙的环创是为了谁
在一所新建园,墙面上贴着满满的成品制作的环创,有消防、食品、交通等各类安全教育内容,还有一些教师绘制的行为要求,如上下楼梯的注意事项等。这些环创占据了走廊两侧大部分的墙面。园长说:刚入园幼儿的规则意识还没有建立起来,所以想用公共空间营造一个丰富的环境,便于幼儿学习。幼儿园刚开园,到处空荡荡的,做些宣传板也可以装饰一下。

反思:园长意识到环境的育人价值,期待用环境的育人功能影响幼儿,出发点是好的。但一成不变的宣传画布置环境,能引发幼儿主动观察、探究和学习吗?通过对走廊的幼儿随机观察可以发现,极少有幼儿留意这些墙面,也未见他们交流讨论,园长期待的教育效果并未出现。可见,这些环创只是起到了装饰作用。从走廊的公共环境再到班级环境,亦是如此。装饰性的环境既浪费了资金,也错过了环境育人的良机。

策略:将环境还给幼儿
环境创设是幼儿园开展教育工作的重要内容,环境是影响幼儿身心发展的重要途径和手段。源自成人主观意愿的环境创设,未必是幼儿需要和感兴趣的。如何让环境对幼儿的学习与发展发挥作用呢?

首先,幼儿是环境的主人,园长要将环境创设的权利还给幼儿,引导幼儿最大化地放手。环创做什么,怎么做,用什么做,这些幼儿能决定的事就让他们自己决定,幼儿能做成的事就让他们自己做。走路要注意什么?户外活动怎样保证安全?这些问题幼儿都有自己的答案,把幼儿的表征作品放到环境中,就能解决安全问题提供了最好的答案。同时,让幼儿忙起来,也解决了园长或教师忙的问题。这样创设出来的环境,才能引发幼儿主动关注并与之互动。

其次,环境不是一步到位的,而是随着幼儿的学习与探究一点点生长出来的。现阶段幼儿关注什么?他们的已有经验是什么?探究了什么,发现了什么,获得了哪些新经验?循着幼儿的学习轨迹,不断在墙面上呈现和丰富他们的学习故事与课程地图,这是一个动态的学习过程。所以,环境在一

新园长管理中的「破」与「立」

丛小菲



管理方略

段时间内是要留白的,以便持续地为幼儿的学习提供展示空间,这样的环境才是鲜活的、有生命力的,才能真正发挥环境的育人功能。

最后,尽管学前教育经费得到了前所未有的提高,但价格不菲、固化、装饰性的环境仍然要谨慎投入。生活中常见、易操作、安全和可循环利用的低结构材料,不仅成本低,幼儿触手可及,更重要的是能起到满足幼儿操作和探究需要的作用。

重视生活的教育价值

案例三:进餐环节有多重要
午餐时间我们依次进入到小、中、大三个年龄班,看到了三种不同的场景。进园小班正逢教师在分餐,每个盘中的餐量都偏多,有的幼儿还没开始吃就说:吃不下了。进入中班,幼儿已经吃了一半,餐桌上饭菜很多,地上也撒了不少。到了大班,多数幼儿已撒吃完了,但是餐盘里仍有很多饭菜。

反思:这是一所非常年轻的幼儿园,从园长到教师,平均年龄不到30岁。除了保育员和个别教师,多数人没有结婚更没有做父母的经验。这种年龄结构的教师队伍,极易忽略生活的教育价值。研讨时,引发大家思考其中的问题:进餐是每天都要进行三次的美好事情,为什么会发生幼儿食欲不振、进餐习惯不好、饭菜浪费严重的问题?如何改变?

策略:充分挖掘进餐环节的教育价值

好的教育就是好的生活。首先,从《幼儿园教育指导纲要(试行)》里找答案。要培养幼儿良好的饮食、睡眠、盥洗、排泄等生活习惯和生活自理能力。教育幼儿爱清洁、讲卫生,注意个人和公共场所的整洁与卫生。其次,罗列进餐环节的问题,结合三个年龄段幼儿的特点一一破解。小班幼儿来园就餐量偏小,一次盛满会给幼儿造成心理压力,影响食欲,可以改为一次少盛、多次加量的方式。3-6岁幼儿精细动作发育不完善,就餐时一手扶盘、一手拿筷(勺)、一口饭一口菜等提醒不可少。同时,针对剩饭菜过多的情况,园长、保健医和餐厅人员要进行科学的带量食谱营养计算,合理配餐,减少不必要的浪费。同时,可以开展自主取餐活动,让幼儿提供自我服务和为他人服务的机会,让进餐这件小事,成为幼儿生活中有意义的大事。

新任园长要做好管理这门功课,要有将规章制度的执行融入日常意识和能力,要有将创设以幼儿发展为本的生长式环境与课程建设相统整的理念和价值,要有珍视生活和游戏独特性的专业认知与实践态度。从问题中寻找思路,从思路中研讨方法,在破与立中思悟管理的内涵与意义。(作者单位系山东省威海市教育教学研究院)