



□本报记者 言 宏
通讯员 周 牧

佐藤学,全球学校教育最有影响力的研究者之一,日本教育学会前会长,现任日本学习院大学教授,东京大学名誉教授、美国教育学术委员会会员。

作为“行动的研究者”,他遍访日本全国各地学校,深入课堂,与教师一同研究教学,构建起日本全国性的“学习共同体”。三十年如一日,每周至少两天深入学校,扎根中小学实地观察。目前,佐藤学教授已到过3500所以上的各国学校,听了1万多节课。他在世界各国讲学,并推动众多国家和地区进行“学习共同体”的实践,受到教育工作者的广泛欢迎。

宁波市海曙外国语学校,5年来依据佐藤学“学习共同体”的理论,进行了协同学习教学改革实践。学校“微型学习共同体”(简称“微共体”)协同学习改变传统以“教师讲”为主要教学手段的课堂模式,通过学生多人协同学习的模式,引导学生成为课堂的主人。同时,也引导教师在校本研修中结成微共体,基于身边的案例和问题,开展研讨,促进成长。不久前,该校邀请佐藤学先生来校访问。其间,佐藤学接受了本报记者的专访。

学习以倾听为基础 以对话为手段

佐藤学出示了两张照片,分别拍摄于日本东京和韩国首尔的中学,图片上是不少学生趴在课桌上睡觉的情形。据此,佐藤学先“自黑”了一把——“讲演是无法使学校真正发生改变的,即使我走过全世界几千所学校,一直致力于学校教育改革的研究,也无力以讲演改变教育现状,唯有学校内部真正发生的改革才可能有效!”佐藤学提到一个有趣的现象:学校领导的嗓门往往都很大,要强调自己的见解,但他们的话却常常没人听,变成自娱自乐的独白。教师也一样,大声训导,却无法走进学生的心。学生也是一样,善于倾听善于思

教师专业成长离不开校本培训这个途径,而来自教育现场的实际问题,满足教师内心需求的培训才是真正好的培训。如何建立学习共同体,促使学生有效学习和教师专业成长,是当下备受关注的问题。近日,知名教育家佐藤学先生来到宁波一所学校,用走进现场、诊断式报告等形式,给当地的教师们上了一堂关于基于现实问题的校本研修课,给大家很多的启示。

佐藤学来了,他带来了什么?

考的学生学习潜力更大。

佐藤学强调,学校的教育文化体现在协同学习中,能给学生真正成长的是他们的同伴,在同伴的支持和引领之下,即使学习课题很难,也有可能实现:让所有的学生都成为学习的主人,并全神贯注地投入,没有一个学生被排除在团体之外。 他在海曙外国语学校的课堂上,就发现了这样的现象,有一个孩子,在听语文老师讲授的时候,并没有真正参与学习,目光是涣散的,可是一到小组讨论研究的环节,他却实实在在地参与其中,还能发表见解。

他告诉在场的教师:学习是与自己、与他人、与客观世界的相遇和对话,通过和别人的合作,多样的思想得以碰撞,自己的思想才能得以产生和雕琢。学习是从已知世界出发,探索未知世界之旅;是超越既有经验与能力,形成新的经验与能力的一种挑战。明白了这一点,就会懂得,已经理解的东西即使滚瓜烂熟,也不能称之为“学习”。要让学习真正地发生和实现,与人合作,是学生必备的学习能力。

小组学习不是“相互说” 而是“相互学”

有位教师说,教师们教书教得久了,会特别在意孩子们举手发言这件事,生怕在自己的课上出现冷场,尤其是在公开课上,如果孩子们不举手,会觉得气氛尴尬。佐藤学说,要让学生永远在前台,教师要做个“透明人”,站在学生身后帮助学生成长,学习可以是静静的,在小手林立的热闹课堂中,学习不一定真正发生。

走进一些课堂,常常会看到学生小组合作学习,学生们分工明确,每个人只完成自己承担的一部分学习任务。小组学习容易流于形式,变成各组员轮流表述自己的想法,而不是通过交流,在别人思考的基础上建立起属于自己的思考。对此,佐藤学表示,课堂上需要积极讨论,也需要静思默想。真正的学习是协同学习,它包含



三个因素:相互倾听、有挑战性、符合学科本质。小组学习的目的是为了在“相互学”中促进彼此思考,不能变成了“相互说”。孩子们说的形式可以是“你是怎么想的?我是这样想的……”“我觉得你说得有一点问题,比如……”这样的看上去没那么顺畅的小组讨论,才是真正有意义的学习。

佐藤学研究了世界各国的小组学习,发现小学低幼年级最好两人一组,小学中高段以上4人小组最容易产生平等学习的氛围。中国课堂常见的6人小组,佐藤学并不赞同,他说这来自苏联的教学模式,但效果并不好,常常会产生被忽略者。

相互倾听是一种最好的学习方式。也许,自我意识强、特别踊跃的孩子爆发力确实不差,但善于倾听、善于思考的孩子学习后劲无疑是更强的。在这样的教室里,喃喃自语和互相交流是无痕地融合在一起的,每一个人的声音都值得关注,每个人都得到了尊重。

打开教室门 一起自由成长

关上门上课,是教师们惯常的模式,有人来听课,总会有些不自在。教

师们习惯性地将门关上,自以为求得一方清净的教育小天地,更不习惯于让别人推门来听自己的课,怕露怯、怕出丑、怕技不如人……在这样的自我禁锢中,与真正的“分享式学习”渐行渐远。佐藤学从教育的公共性这一点来考量,认为教师之间要互相学习,而不是互相批评。“作为教师,你个人再优秀,不向别人开放你自己的教室,你就不是公共教育中的教师,你是把学生当成你的私有产物了,你是把教育也当成你的私有产物了!”的确,开放的教室就如同教师们开放的心,代表着悦纳、包容、成长。

“什么样的魔力可以让课堂充满生机?答案就是‘高质量的协同学习’。协同学习对教师教学素养、个人学养的要求更高,教师的持续学习与成长显得尤为重要。”佐藤学说。

佐藤学的书里有一个词“润泽”,在润泽的教室里,教师和学生都不受主体性的束缚,大家轻松自如地构筑着人与人之间的关系,构筑着一种基本的信赖关系,润泽的教室实现了人性的舒展,让各种各样不同的孩子生活学习在一起,一起成长,一起提升。在这样的教室里,教师和那些听课的教师也在自由成长。



观点

□嘉兴市南湖区教育研究培训中心副主任、省特级教师 朱德江

教师是一个需要终生学习的职业,研修培训是教师专业学习的一种重要方式。现在教师参加的各种培训非常多,但培训后,教师的获得感不强,或者在培训中有一些感受,但回到教育教学实践中却难以体现出来。因此,教师培训要以教师需求为导向、以能力提升为目标,关注培训中教师的“参与”与“转化”,增强教师培训的获得感。

参与,就是要改变常见的单一听讲式培训,增强参训教师的参与性,让参训的教师思维、行为、情感等更多地投入到培训中,以激发教师已有经验与培训内容的对接,促进教师观念的内化和行为的转变。“任务驱动”是促进教师参与培训的重要方式,可以设计思维任务、案例分析、实践操作、解决问题等各类任务,促使教师卷入培训、卷入群体活动,实现真正“在场”培训。“任务驱动”形式也是可以多样的,可以是培训中设计一个环节,组织教师基于任务独立思考的基础上,开展对话交流、观点分享、作品分析、问题研讨、案例阐释等。

转化,就是“学习转化”,真正实现教师培训从“知道”到“做到”,要“把听懂的说出来、把学会的做出来”。教师培训的效果,无论是思想观念的转变,还是教学行为的改进,最终要体现在教师的教育教学实践中。如果参训教师不把所学知识和技能等应用到工作中,没有实现自身教育教学行为的改变,其培训的获得感也就会低一些。为了促进教师培训的“学习转化”,一方面,培训中的“实作”很关键,也就是要边学边做,如实验培训,要让参训教师做实验;说课培训,要让参训教师写说课稿,并进行说课;拓展性课程师资培训,就要让参训教师参与课程方案设计等;或者可以整体设计“工作坊式研修”,引导教师边学边做。另一方面,要注重建设培训后的“学习转化”机制,特别是学校层面,在教师培训后应有相应的跟进机制,如“学习分享会”,分享培训收获;“模仿实践展示”,通过模仿性实践展示,进一步内化学习所得和促进行为转化;“行为跟进”,特别是教师参加一些主题鲜明、培训时间较长的培训,引导教师制定“行为跟进”计划,有计划地实践,学校相应处室及时跟进,促进“学习转化”,进一步提升教师培训获得感。

『参与』与『转化』:增强教师培训获得感的关键



案例

空间站:一个成就自我的学习共同体

□杭州市大成实验学校 韩梅波

教师成长的最佳路径是什么?省特级教师张祖庆给出的答案是:成就自我。“成就自我”的核心要义包括两个方面:一是充分发挥每位学员教师的个性特长;二是充分激发每位学员教师的内在动力。张祖庆领衔的杭州市下城区智慧成长教师空间站就是这样一个激励“成就自我”的学习共同体。在空间站里,每位学员之间,学员与导师之间互为学习伙伴,通过自我学习和相互学习不断提升,共同成就。突出表现在研修视阈扩大化、研修方向多元化、研修形式多样化。

空间站的伙伴来自下城区,但为扩大学员们的研修视阈,空间站有意加强与其他工作室、外地研究团体的互动。2016年,张祖庆老师带领团队创建了“作文聊天吧”QQ群,在线引进大量名师资源编辑资源,组织全国范围的在线公益研讨30多次,惠及上万人次。与“作文聊天吧”相应的微信公众号“创意作文吧”也正在逐步成为小语界备受关注的“草根公众号”之一。研修视阈的扩大化为学员们的“自我成就”提供了强有力的外围支持。

空间站的总体研修方向是“师本化微课程研究”。“师本化”强调寻找自己擅长的、感兴趣的研修点;

“微课程”注重研修内容的实效性和序列性。每位学员都确定了自己微课程研究的方向。空间站为每位学员量身打造了“自我成就”的专属路径。3年来,不少微课程已完全成型或初具规模。如“名家阅读周”“绘本创意读写”等已在业内产生了广泛的影响。可以说,研修方向的多元化是“和而不同、独立前行”的生动写照。

3年来,空间站开展了大量形式多样的研修活动,有共读经典的静心研究,也有赴外地参观学习的实地考察,更有公益支教的社会实践。线上线下的读书交流是空间站的研修常态。空间站精心组织策划每一次读

书活动,注重每一位成员之间的交流与沟通。2015年12月底,空间站策划了大型公益活动——“村小筑梦”行动,走进衢州市衢江区太真乡,和那里的留守儿童一起过圣诞节。张祖庆老师在这次活动中给孩子们上课、向孩子们赠书,并与太真乡的教师们做了交流。空间站的每一位成员都参与其中,或上课,或讲故事,或开讲座。这次活动受益的不仅是太真乡的师生,更有空间站的每一位成员。当“研修”融入于社会实践活动的时候,当“研修”投入到教育公益事业的时候,每一位研修者获得的不再是单纯的技能技巧的提高,而是教育境界的提升。

研究是教师工作的新常态

□杭州师范大学东城中学校长 陈沪军

教学研究要成为教师自觉参与的行动,必须贴近日常教学活动、贴近教师的工作实际,真正有效的教学研究应该发生在每一天的每一节课上。因此,我们从改变教师传统的备课、听课方式开始,提出了“改进每一天”“改进每节课”的校本研修思路,实施“四备三思”校本研修模式,真正打造教师成长共同体。

所谓“四备”,就是上一节课教师要经历四次备课。第一次,个人备课,即独立备课,由一位教师主备。第二次,集体备课。主备教师向备课组汇报个人备课情况,征求

组内教师意见。过程即是第一次个人反思。第三次,修改个案。组内教师根据课表的安排,修改自己被听的那节课的教案。修改后,先听后上。对全校的课表进行精心设计,每天同一个年级各班的第一节课原则上学科不重复,全校各班的第一节课均为公开课,要求每一位教师听课后即对讲课教师提出建议和意见,同时在这里形成了第二次个人反思。

“三思”,指教师校本研修过程中有三个环节需要形成反思。第一次反思在集体备课。第二次反思在“先听后上”。备课组教师听了主讲教师的实际教学后,对主讲教师的课提出建议,全组教师反思吸纳后,修改自

己的教案,形成新的教学设计。第三次反思在课例研究。每两周一次进行课例研究。学科专家介入,让教师反思有了理论指导,有助于及时把课例研究上升为课题研究。

“先听后上”是这个模式的关键创新点。一周内备课组内教师轮流上第一节公开课,备课组其他教师进班听课,听完课后对授课教师的课提出建议。这不仅改变了传统的备课听课办法,也促使教师重新认识自己日常工作的性质和意义。有了“先听后上”,教师每天第一节课不再埋头批改作业,而是走进同事的课堂,与学生一起上课听课。每天都有别人的课堂作为对照,每天都能找到参照点,教学的改进就有

了具体的操作点。教师带着自己班级学情,调整自己的教学内容与教学环节,真正做到集思广益,使自己的课堂提问、教学预设、生成处理等更有针对性和实效性。

“四备三思”模式 有利于教师发现真正的课堂问题,有利于形成真正的教学共同体。教师正逐步从教学事务的恶性循环(学业水平低下—大量订正补课辅导—没有时间备课—课堂效率低下—学业水平更低)中解放出来,在学生不断提高的学业水平中获得了成就感。且研究的小课题来自教学中的共性问题,在教学中边行动边研究,最终服务于教学改进,这才是教师课题研究的正确“打开”方式。

让教师在培训中获得心理满足

□宁波教育学院 徐晓虹

教师校本研修是基于一种个体经验与问题的共同体学习,重视教师在参与培训过程中每一个环节的心理满足感,提高培训效益将事半功倍。

有效的教师校本研修是以问题为核心的现场体验。如果说,成人学习的核心是以经验为基础的学习,那么教师研修的基础点,就是首先要唤醒每一位教师的经验、了解教师的元认知。校本研修应该以问题为中心。这个“问题”可能是教师提到的问题学生,可能是教学技能、多媒体使用,也可能是人际关系的处理等。共性问题进行需求性解决,个别问题需要个性化应对。知识和技能是在真实情境中学习和运用而获得的,因此要在知识、技能的应用情境中进行学习。故而,在报告厅口头传授的技能常常是无效或低效的,有效的教师研修必须走进教育现场、走入课堂。

有效的教师研修是运用团体动力,迅速构建教师学习共同体的过程。共同体的本质就是参与、对话、分享、叙述、活动,除了专家与学员的关系,同时建立同辈教练关系,所以,小组建设是恰当而必要的做法。要求在最短的时间内让所有有差异的教师能够快速理解原理、定律与知识,所以强调故事性,就意味着专家要善于讲故事,教师互相分享时也要善于说故事。好的故事,让知识更鲜活,也更容易记忆。因此,要让教师在校本研修中获得成就感,而且被点燃他们提升、改变的欲望,这样的校本研修才是有效的。