

联动教研：“一园多区”校本教研的发展走向

□湖州市童星幼儿园 吴小丹

“一园多区”的教研往往存在易分散、各自为政、研讨质量不高等问题。如何提高“一园多区”教研的有效性一直是我园探索的课题。本文试图从“一园三区”的实际出发,结合各层面教师在实践中的难点问题,探讨放射性与反射性结合、上下联动、问题转换式案例分析等多种校本教研模式。

一、放射性与反射性相结合

1. 建立四级教研网络,实行放射性教研。根据教研具有针对性、延续性等特点,建立园教研领导小组—园教研大组—一年段组—班级组四级教研网络,尝试实行放射性教研。教研领导小组把握大方向,确定教改目标,从“一园三区”的整体出发,通过四级教研网络,对课程改革、教学教研课题、教学模式及教学效果等进行审议和探讨。
2. 制订分层教研计划,推行反射性教研。根据四级教研网络,我园从2011年年底开始,推行自下而上的反射性教研模式,即采用教研工作摸底反馈征集表,将教师们在日常教学实践中遇到的难题及对教材教法的反思,进行汇总梳理、分类提炼,形成相应的研讨主题。
3. 完善教研制度,同中存异开启“一园多区”教研联动。结合我园的实际工作情况,根据教研参与者知识结构的不同,多形式地开展教研,围绕教研主题,针对实践收集的材料和问题进行针对性研讨、交流学习,并及时进行过程性活动记录、总结与反思。

二、自下而上与自上而下相结合

- 1.“撒网式”调查,自下而上找问题。开展一次有效的教研活动,关键是找准要解决的问题。发现教师存在的困惑并且

提出问题,是教研活动的起点。它从根本上决定了教研活动能否顺利有效地开展。我们设计了每期教科研摸底调查表,对我园的教科研工作开展了“撒网式”的摸底调查。通过自下而上找问题这个步骤,我们发现常规性教研活动的效能大大减弱,教研活动流于形式,青年教师欠缺教学常规工作规范性等问题。

2. 梳理问题,自上而下剖析原因。摸底后的问题如同“水中之石”一一显露。我们对“一园多区”的教学管理模式进行了全面的剖析与反思,并与分管教学副院长、骨干进行了沟通与交流,客观罗列我园教研工作中最薄弱的环节和最困惑的问题,以及最需要通过教研活动帮助解决的问题,将其列为平时教科教研工作的主题,使校本教研真正成为教师们有效解决实际困难的“主阵地”。

三、问题转换与案例分析相结合

1. 提炼研讨主题。要组织好一次有成效的教研活动,关键是要提炼出一个有意义的研讨主题。因此,一方面必须深入教学第一线,和教师一起去观察、调查,发现有价值的问题案例;另一方面不能就事论事,就问题谈问题,必须通过调研反思,敏锐地发现问题的实质,从而将问题转换成一个明确的研讨主题。
2. 确定研讨模式。在实施有效多元化教研的过程中,我们不断地去粗取精,并探索出了教研的基本模式:依据罗列的问题,找出教研困惑与教研难点,进行案例分析式教研。以课堂教学为例,集体会诊分析,谈感受,剖疑解惑,寻找突破点,形成互助,共同提高。

四、环节推进与一课多研相结合

- 1.“全知晓视角”,确保教师们的主体地位。教研活动的主持者只是组织者、引导者,而作为主体——教师则必须处于主

动的、能动的、积极的状态。如何才能确保教师在教研活动中的主体地位?我们通过实践有以下三点体会:一是教师在教研活动时应该有专家的引领;二是教师应该享有确定主题的参与权;三是要和教师一起做好前期教研准备工作。教师作为教研主体知晓以什么样的方式开展教研活动,才能保证教研活动的完整性和目标的达成度。

- 2.“三个环节”推进一课多研。在开展一课多研校本教研活动中,我们特别注意以下三个环节的有序安排:首先是感受环节。同组教师上课展示后,全组或全体教师课后集体研讨评课,针对教师在活动过程中发现的问题和难点,开展交流和研讨活动。其次是对比环节。将教师第一次开课展示效果与活动的预设目标要求相对比;将兴趣环节与乏味环节进行对比;将自己原有设计时的思考与通过集体研课后的思考相对比。通过对比分析,反思活动的效果,从而发现自身在教学实践上存在的问题。最后是提升环节。这个环节在教研活动中占有重要地位,也是对教研组织者能力的考验。一方面,在教研实施的过程中,总会有一些新的理念、认识与教师的原有理念、认识产生冲突。教研组织者就需要通过不断地跟踪追问,使这些冲突更加明朗;另一方面,教师们在教研讨论中涉及的经验往往是比较零散的,提出的概念往往也不够明晰。

总之,联动教研具有广泛性和开放性的特点,极大地弥补了传统教研活动的不足,因此在开展校本教研时,要专注于联动,促进区域校本教研向纵深发展。当然,寻求怎样的策略形成一种大教研观,将园区层面的大型联动教研、教研组层面的中型联动教研、教师几个人之间的小型联动教研,作为一种常态性的联动教研持续开展,还需要我们进一步深入探讨。

□磐安县尖山实验幼儿园
吴美琴

新学期开学没几天,大班的张老师就来到办公室抱怨,说他们班新来了一个“活宝”:有多动症,一刻也不停,该静的时候,他爱动,该动的时候,他却一个人游离于场地之外,还动不动就撒泼,躺在地上大闹一场。其实,在幼儿园班级管理,我们时常会碰上几个问题幼儿,由于先天、家庭、社会和教育等多重影响,出现“与众不同”的行为表现。这就需要幼儿教师能够拥有一颗童心,具有一双童眼,用童心去感受童心,用童心去呵护童心,站在孩子的角度,理解孩子的动机,呵护童真,静待花开。

一、多包容,给孩子一些引导

《3-6岁儿童学习与发展指南》(以下简称《指南》)指出:幼儿在与成人和同伴交往的过程中,不仅学习如何与人友好相处,也在学习如何看待自己、对待他人,不断发展适应社会生活的能力。良好的社会性发展对幼儿身心健康和其他各方面的发展都具有重要影响。让每个孩子都能健康、快乐成长,是教师的职责。作为教师,不但要关注“欠能干”的孩子,对比较能干的孩子也要进行引导,使大家始终处于一种友好合作的氛围里,让前者变自信,后者懂包容。当幼儿发生不正确的行为时,教师应蹲下身来,温和地跟孩子谈心,了解孩子内心的真实想法,尽量多正面引导,而不是“高高在上”地当面指责。很多时候,幼儿违反一些规则,是自控能力出了问题,不一定是幼儿的本意。尽可能地缩小幼儿的缺点,放大其优点,这样能激发孩子认真学习的内驱力,从而获得内源性的自然进步。

二、多鼓励,给孩子一份自信

《指南》要求我们:“要关注幼儿的感受,保护其自尊心和自信心,能以平等的态度对待幼儿,使幼儿切实感受到自己被尊重。对幼儿好的行为表现多给予具体、适度地肯定和表扬,让他对自己优点和长处有所认识并感到满足和自豪。幼儿自己的事情尽量放手让他自己做,即使做得不够好,也应鼓励并给予一定的指导,让他在做事中树立自尊和自信。”当群体对某个同伴产生一种消极、固定的思维评价时,对幼儿来说是极不公平的,会剥夺他更好发展的可能。教师、小朋友和家长都不能随便给孩子贴上消极的标签,而应该多鼓励他,对其多加手把手的指导。只有让幼儿不断获得成功体验时,他才能建立较好的自我认同感,也才会坐得住,玩得起,融入班级这个群体,从而有效改善孩子的不良习惯,慢慢达到根治的效果。

三、多沟通,给孩子一个空间

“5+2”的教育方式告诉我们,家园共育是幼儿健康成长的前提。因此,当幼儿园发现幼儿的问题时,要及时与家长取得联系,但不是简单的告诉。在家长眼中,自己的孩子总是最棒的,绝不是教师口中所说的“问题幼儿”,他们不会接受,也不愿接受这个现实。那怎样才能让家长意识到自己孩子的问题呢?我园通过家长开放日、亲子运动会、亲子绘画比赛等这些集体活动,让家长一起参与。通过一次次的参与,家长逐渐发现自己孩子在活动中与其他孩子的“不同”之处,如焦虑、独来独往、注意力不集中、自控能力差等,家长的亲眼所见远比教师的直接汇报更有效。

四、多等待,给孩子一点时间

“问题幼儿”的特殊之处,不是一天两天内形成的。因此,想要改变这一状况并不是短时间内就可以解决得了的,它需要一个长期的过程。多给这些孩子一点时间,特别是当他们遇到各种困难时,我们一定要做好他们的扶手,多给他们一些时间练习,多给他们一些帮助,不要嫌弃他们是笨孩子、坏孩子,不要轻易地忽略他们。常言道,“龙生九子,各有不同”,不同的幼儿之间总是有差异的。作为教师和家长,我们要始终承认差异,对待比较“慢”的孩子,学会耐心等待,慢慢引导,赏识孩子的每一个优点,坚持不懈地鼓励孩子前进,并为他的每一点微小进步加油。如果幼儿在成长过程中不断地被忽视,一次次之后他们也许会自己首先放弃,甚至怀疑自己是笨孩子,变得失去自我,失去自信。因此,不管怎样,我们都应尽可能多地给孩子一些鼓励和等待,给孩子一些缓冲的时间,让他们在这个缓冲的过程中感受到温暖和快乐,最大限度地展现自己,发挥自己的潜力,不放弃不气馁,逐步向着成功的目标砥砺前行。

《给每一棵草开花的时间》里有这样一段话:“是的,我们谁没有错过自己人生中的几株腊兰呢?我们总是盲目地拔掉那些还没来得及开花的野草,没有给予它们开花结果证明自己价值的时间,使许多原本珍贵的‘腊兰’同我们失之交臂了。”是啊,我们有理由相信,每一株花最初都是草,每一棵草最后都会开出花,只要我们心存期待,方法得当,多些耐心与信心,相信“莫疑春归无觅处,静待花开会有时”,这些问题幼儿一定会成为我们心中期盼的那些“腊兰”。

“Role play”创新园本教研模式

□宁海县梅林中心幼儿园 周佳蓉

在园本教研活动中,教师的参与度每况愈下。针对教师在参与教研活动中表现出的“无兴趣”“无表情”“无发言”“无感动”现象,我们积极创新园本教研模式研究,探索出“Role play”教研模式。“Role play”即角色扮演,让教师利用偶像效应,提供“角色扮演”体验平台。教师扮演不同的角色,根据角色在教研中发出不同的“声音”。

一、教师角色多样化:让教师个个都是主角

1. 角色赋予个性化
在教研活动中,需要会点赞、会反驳、会提建议的三类人,利用偶像效应,就出现了“董卿”“金星”“导师”三类角色。董卿温婉、善于打圆场、处处温柔对待别人的主持风格可以是善于点赞的代表;金星那叉腰的架势、咄咄逼人的风格,是敢于质疑的代表;《中国好声音》的导师们曾经带出无数优秀音乐新人,不愧是“导师”的代言。教师可以根据不同的教研情况选择相应的角色。
2. 教研游戏化
教研现场活动游戏化,必须要有游戏规则。
 - (1) 活动开始前,先进行角色分组。事先按教研活动得出三个对应角色,分别是会点赞的“董卿”、会反驳的“金星”和会提建议的“导师”。
 - (2) 教师抽到的角色卡片即为此活动中扮演的角色。分组方法有很多,有剪影法、概念卡片法、拼图法、选图片法等,在抽签、自选、游戏等形式中进行趣味分组。
 - (3) 活动过程中每位教师都需要按照对应的角色进行扮演。这种方式不仅可以冲破教师心中设有的自我保护隐形墙,而且可以让教师在每次研讨中因不同角色的扮演收获不同的思考,从而在提高团队成员之间人际关系价值的同时,可以最

大限度地提高思维的效率,促进教学问题的有效解决。

二、教研现场综艺化:让教研思维活跃起来

- “Role play”教研模式在“观念在不断变化,总有属于你的那一面”口号指引下,设计了“角色分组”“分享经验”“对话魔方”“迪迪提问”四大环节,以教研活动《思考·数学——“几何与测量”核心经验在教学中的应用》为例。
1. 角色分组,点燃兴趣
创设导入情境,角色扮演先声夺人,让每位教师在“借身”中点燃兴趣之火。挖掘教研活动中的“认同”“质疑”“建议”元素,分成四方,分别是“董卿”组、“金星”组、“导师”组(特邀嘉宾也是这组)、“分享”组(每次分享3个观点,分享者可以附带1~2名支援队员)。人数比例分配大概是35%、26%、23%和16%,以鼓励为主,所以点赞组最多。
 2. 分享经验,唤起动机
这一环节就是为有新观点、新发现、新思想的教师提供一个智慧分享的平台。每次活动中,分享者讲得滔滔不绝,倾听者听得津津有味。每一个观点都像一面棱镜,折射出自己的动人光彩,也提供了另一种独特的视角。因每个人角色分工不同,能有效引发教师教研动机,将自己转化为教研中的角色,在自然的情境中或“找优点”,或“找问题”,或“揪尾巴”。
 3. 角色翻转,思辨比拼
本环节就是从“1”个观点出发,可以做出“2”,策划“3”,想到“4”……这是一个“百家争鸣、百花齐放”的环节,不同的人看问题的视角会有不同,不同的角色会发出不同的“声音”,更容易激发教师之间产生认知冲突,气氛是相当刺激与充满激情的。
 - (1)“董卿”组点赞
激励可以成倍挖掘出人的工作潜能。“董卿”们要做的就是点赞,挖掘分享者自身行为中的闪光点,一人至少挖出一

个优点,才能送出自己的“点赞卡”。如在《思考·数学——“几何与测量”核心经验在教学中的应用》中,主题式评课的创新、教研活动中学习核心经验书籍、专家移植课与教师平常课进行比较研究的方法等内容获得点赞。

- (2)“金星”组奇袭
“金星”们的奇袭,就是对观点提出质疑和假设,即在限定时间内,以“快问快答”的形式,需要双方作出迅速反应。“金星”们组成的团队与分享者、支援者形成对峙状态,其他教师在这个环节中变身为“观众”,为自己支持的观点“站队”,最后“站队”人数比第一次站队人数多了,就获得胜利。
- (3)“导师”组拔高
教师在进行教学教研时,往往出现“当局者迷”的情况。“导师”组是建议者,其中还包括特邀嘉宾,以建议的方式,提供专业化的导向。在激烈的较量、交锋与聆听中,“游戏者”尽展个人特质,在过关斩将的精彩瞬间,丰富自己、调整自己并坚持自己,使教研成果得到优化。
- 4.“迪迪”提问,提炼智慧
爱因斯坦说:“提出一个问题往往比解决一个问题更重要。”迪迪是幼儿园里最年轻的教师,其理论和实践水平仍处于“脱节”状态中,此时需要学校的“姐姐们”借助教研活动帮她把理论与实践对接起来,为此,提问是最好的学习方式。这一环节也是灵活的,当她能提出问题时,由她提问,“姐姐们”回答;当她提不出问题时,就是“姐姐考迪迪”环节。

以上的每一个环节不是互相割裂的,而是在“知识生成”的支撑下相互渗透、相互交融、层层深化的。

“Role play”教研模式打破了以往单一的教研形式,让教研的“严肃”走下神坛,在“快乐教研”的理念下,突出“互动参与”“知识生成”“趣味体验”,让教研影响着每一位教师。这种影响无疑是积极的,有益的,极大地促进了教师的发展。