

在文化重建中走向快乐研究

□ 王昌胜

新课程改革推进到现在,我们越来越意识到建立校本研修制度的重要性,但事实上,我们离真正的校本研修还有不小的距离。教研效果不理想的原因很多,其中重要的一点是方法过于单一。在这方面,微课程探索了许多有效的研究方法。

指向课堂观察的研究

听评课是最常用的教研方式。然而,不知大家是否注意到,听课时许多教师都习惯性地坐到教室后面,这样远离学生,怎么观察学生?

微课程《谁来关注她》讲述了一个引人深思的听课故事:

这是一节公开课,学习“小数的对位”。在自主学习过程中,教师发现一个小女孩把题做错了,于是让她在黑板上写出这道题的运算过程。接下来同学们指出她的错误,教师帮助她,最后她做对了……新的教学活动又开始了。

按常规,这样的帮助应该没有问题,但是如果用“定点观察”的方法,便会有意外的发现。她回到座位上,接下来她会怎么学习?我跟踪拍了10张照片,2~3分钟一张,结果让人意外。10张照片中的9张都表明,她不在学习状态,教师在讲,其他人在听或讨论,而她或低头写什么,或东张西望,甚至有一次钻到桌子下面找东西,直到教师宣布下课时,她才显得有些轻松。

为什么会这样?在黑板上的演示给她带来了什么?她是怎么想的?她为什么进入不了状态?“定点观察”将视角转向了学生。过去听课者都是坐在教室后面看教师教,现在则坐在教室前面或学生旁边,相对固定地观察一个或一组学生,关注、记录下他们的学习行为。一个不经意的变化,为教师研究打开了一扇新的窗户!

与《谁来关注她》相似的微课程很多。

比如《听课表》,即讲课者与听课者共同设计一张表,围绕某一主题,有针对性地记录学生的学习行为,如“请您跟踪第三小组,重点观察合作学习时,成员是不是都介绍了自己的观点,是不是有讨论,最后是不是形成了统一的观点”。如果说“定点观察”将视角引向了学生,那么《听课表》则将一种精细研究的理念渗透到教师观察中。

还有《学生访谈》,教师通过对话交流、问卷调查等方式,征求学生意见,并在分析学生意见的基础上,反思、调整自己的教学行为。

指向有深度的对话体系

目前教研活动中空话套话多,总习惯用“新课程认为……”“一网打尽”的话语,表面上正确,但实际上并不能解决具体问题。当话语体系都出了问题,如何让教师回归自然语言,在教研活动中有效表达呢?

微课程《你明白了吗》讲了一次听课的经历。大家围绕“导”评课时,一位教师这样发言:“‘导’是有效的指导,是在充分交流的基础上,对学生学习方法的指导。我认为,教师课前要‘导’。课前要考虑最多的是文本,要以文本为基础,从学生的实际出发……这一点非常重要;你的学生掌握了哪些?哪些是模糊的?这些都至关重要,我们要与学生沟通……还有一点,备课前研究教材时,要想想学生可能遇到的问题……”

简单的教研活动似乎成了一场学术报告,教师太习惯于这种表达方式了;过于上位,缺少实际的导入办法,绕来绕去,一些有价值的信息也淹没在漫长的表达中,听者很难从中提取有价值的信息。怎么办?

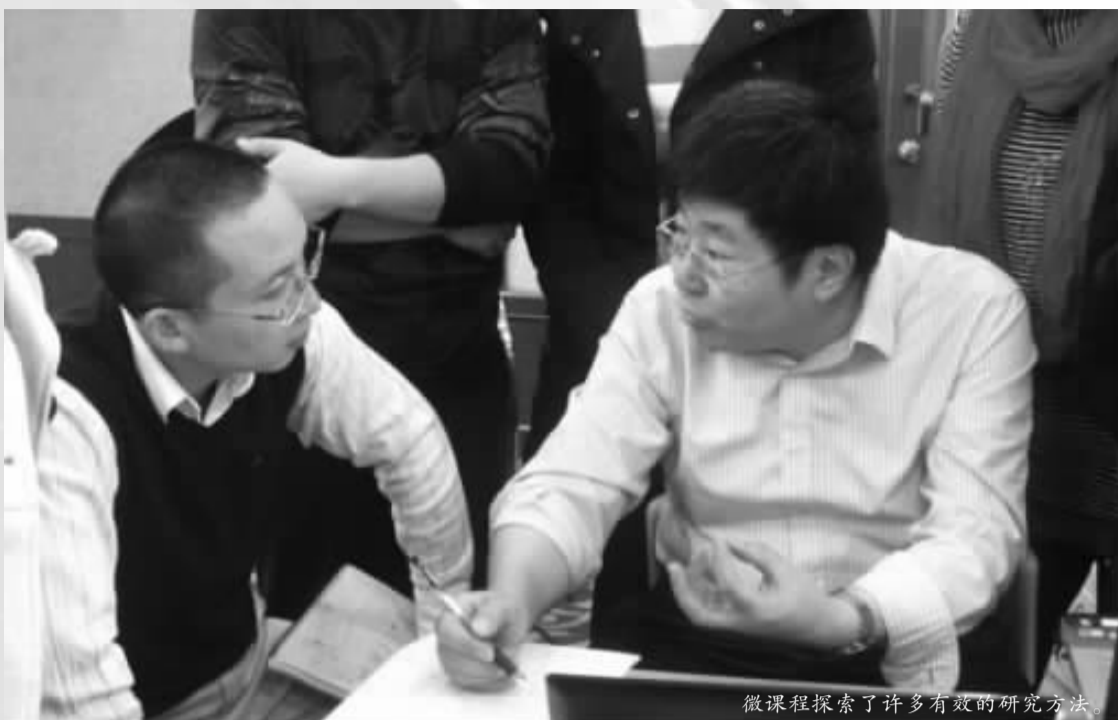
该微课程介绍了3种方法:

一是减法:最大限度地减少理念性的解释,诸如“新课程标准认为……”“某某理论认为……”等,直接讲怎么办。

二是条理:观点多,表达容易混乱,所以表达观点要有条理。比如“我讲三点意见,第一……第二……”。

三是简洁:研讨活动多人参与,不是听报告,所以每人发言最好不要超过3分钟。

“大话多空话多”已成为当前教育教学研究的一种通病。《你明白了吗》将有助于建设一套简单、有效的话语体系。



微课程探索了许多有效的研究方法

追问中实现深度对话

现在的研究往往停在表面,怎么深入?“追问”是一个有效的办法:不断地问“怎么办?为什么?还有什么?”

《一网打尽的研究》讲了“我”与一所中学合作研究的经历。该中学一开始研究“课堂教学模式的建构”,但是发现问题过大,于是想从“自主学习”开始。研究后,大家得出如下结论:自主学习的主要问题是“教育观念滞后,学习方法陈旧”,解决策略是“转变教师观念,把课堂交给学生”。这样的结论过于上位,很难找到抓手。怎么办?我们从问题的追问开始,首先将问题进行分解:自主学习究竟有什么问题?大家写出了“自学总出错”“有人不自学”“有人老磨蹭”等问题,也想出了“题简单点、教师帮助、同伴帮助、加分扣分”的策略,显然这一次深入了不少,但是依然空。怎么办?再选择一个小点开始追问。以上面总结出的“自学总出错”为例,追问“学生为什么总出错?”于是研究更深入了:“审题能力不行,抓不住重点”……基于这些问题,策略也深入多了:“复述一遍题目”“指着题目出声读两遍”“书上标注”“自我反问”。当研究到了这一层,就意味着接近问题的本质了。

接着再追问“还有什么问题?怎么办?”

问题1:学生不明白自学的任务就开始学习了,或以为自己明白了,但实际上不明白。

策略:复述一遍,互相复述。

问题2:自主学习的时间安排不合理,先松后紧或先紧后松。

策略:运用计时器,设计时间安排表。

问题3:遇到困难时,不知怎么解决。

策略:先跳过,看例题。

问题4:题做完后,不明白自己做的质量。

策略:反思,自我追问。

问题5:记录很占时间,不会梳理关键词。

策略:限制字数。

……

所以,研究就是没有终点的循环。

走向民主快乐的研究

我们主张为学生创造民主开放的课堂,但我们的教研活动却很封闭;我们主张体验式学习,可我们的研修却常常“满堂灌”……在研究活动中,教师的心往往是封闭的,发表观点首先得看一看专家或领导的眼色,教师并没有成为研究的主体!

所以,要改革什么,就要首先让大家体验什么。微课程《研究4条小建议》提出了如下建议:

一是有主题,防止面面俱到。主题要小要具体,比如“如何设计导入”“课堂总超时怎么办”“学生不举手怎么办”……大家一起讨论,共同寻找答案。

二是真讨论,杜绝客气话。面对空话,要追问“能具体点吗”“究竟怎么办”;面对“应付话”,要追问“如果是你……”追问具体办法,拒绝正确的废话。

三是分小组,并组织讨论。讨论流程:自我思考——小组讨论——集体互动——专业引领。

四是分角色。教研活动时,以下角色可供选择:快

《基础教育课程》第8期要目

河南郑州:“班班通”助力课堂 樊俊民
一样的课堂,不一样的精彩
——成都市泡桐树小学电子白板课堂教学应用纪实 陈杰 张程

【聚焦全国教研系统负责人研修活动】
现场报道

第三,归属感的培养。前不久,有机会和山西泽州一中的李海勇校长交流。他们学校是山西最早实施新

教学模式的学校之一。李校长有许多我非常欣赏的名言,比如“旧课堂是火车,新课堂是动车”。那天他谈

道,过去常有性格孤独、精神抑郁的学生,严重者甚至有自杀倾向;现在情况大有好转,学生的精神状态变了

了。李校长的话引发了我的一些思考:表面上看,学生在许多方面都与人关照、有人指导、有人呵护,实际上,在精神、情感深处,学生是非常孤独无助的。

小组是学生自己的组织。在新模式下,学生在校的大部分时间都是在小组中度过的。小组的存在为小组成员带来了追求和体验集体荣誉的机会,使小组成员在精神和情感上有某种安全感、归属感。成就有人分享,挫折有人分担,走进小组,犹如走进了自己的家。学习小组完全可能由校内学习延伸到校外学习,甚至是毕业以后的学习。

学校管理的相应改革

学习小组的出现可能给学校管理带来什么挑战呢?

导师制应运而生。教师这一职业古已有之,班主任则是现代学校的产物。新教育将会催生一种新的角色:小组导师。小组导师有别于班主任,也不同于大学的硕士生、博士生导师。小组导师有些像正在出现的全职医生,全程、全方位指导小组学生的学习。导师在小组的组织管理、小组学习计划的制定、小组户外学习的安全、小组班外(校外)顾问的聘请、小组学习方式的形成、小组成员的学业(生涯)规划等方面将会履行自己的职责。学校在导师管理方面会遇到,也会逐

步解决许多新的问题,诸如行政人员可否做导师,一个教师可否同时做几个小组的导师,导师的责权是什么,导师与班主任、任课教师的关系,导师的工作量,导师工作的评价标准,等等。

学校层面的学习小组支持系统的建立。今天学校的各种建设、各项工作都是建立在班建制基础上的。随着学习小组的出现,学校将逐渐建立一套支持小组活动与发展的系统。比如,新建教室的面积不能只考虑教师讲课的需求,还要考虑学习小组活动的需要。比如,实验室的配置以及使用要支持小组活动的需要。比如,教务、政教等管理部门要为小组的存在和发展提供服务。比如,学校应有支持、鼓励学生聘请班外、校外项目顾问的办法。比如,学校要协调班级与小组之间的关系。

这些变革的进步意义不容低估。班建制的学校常给人带来两种联想:一是工厂的生产流水线——标准化、效率化;二是军营管理——绝对服从、绝对整齐。请我们的校长、老师们考虑:这是我们所希望的吗?这符合生命成长规律吗?这体现以人为本的价值追求吗?人是有生命的存在。我们站在碧波荡漾的湖边,站在春色满园的田间,漫步于生机勃勃的林荫道,有生命的植物、动物留给我们的的是什么?我们所期望的学校是生产产品,还是保障生命的成长?

支持小组活动与发展的评价标准、评价机制的建立。对先行先试新模式的学校而言,建立学校层面、年级层面、班级层面的学习小组评价标准和评价机制的条件已经成熟,或者说已经迫在眉睫。原有的主要针对个体学生和班集体的评价体系不适应、不支持小组活动与发展的需要,应该有多维度、多层面的评价指标体系,比如优秀小组长、优秀小组、小组优秀学习项目等等。较为复杂但又非常重要的评价是关于小组团队性学习成绩的评价。我们鼓励小组合作做事、合作探究、合作展示,就必须建立尊重合作、鼓励合作的评价机制。

【信息技术应用于教学的实践与探索】

国际视野
信息及通讯技术与课程教学整合的国际趋势与借鉴 苗逢春

信息及通讯技术如何与课程教学整合
——新加坡的政策、教育研究及其启示 张宝辉

信息技术教育的展望和挑战
在云里学,在云里教 周忆粟

——数码时代的学与教 梁国立 吴慧云

计算器在数学教与学中的应用 王长沛

探索与反思
技术如何革新课堂教学 余胜泉

上海虹口区:“电子书包”的实践与思考 仇勇平

思知行 6

学习组织:从班到小组(下)

□ 张卓玉

学习小组的意义

学习组织的出现是人本主义思想的集中体现,是一次伟大的社会进步。我们有充分的理由关注、关心、指导、帮助学习组织的发展。

社会发展的大趋势之一是人的组织化。组建组织、参与组织、依靠组织、改进组织,是人成长、发展、生存的基本方式。若干投资者组成了公司,若干政治家组成了内阁,若干科学家组成了科研小组,若干技术人员组成了项目团队,若干音乐人组成了乐队组合,若干媒体人组成了节目组……即使是自由职业者,也有自己的组织。

前不久,我看到了一位日本母亲的感慨。上中学的女儿告诉她,学校要组织学生去名古屋旅游。这位母亲马上想到的是一排长长的队伍、一面高扬的旗帜、一个尽职的讲解员。她孩子的解释却是:“我们分成5人一组。各组制定自己的考察计划,各组行动,各组形成自己的考察报告。”这位母亲感慨“时代变了”。

是的,时代变了。在个体的自学和群体的听课以外,学习组织出现了。那么,学习组织在何种意义上体现了社会进步呢?

第一,自治精神的培养。自治精神的核心是自我负责、自我治理、自我担当。这个“自”既指个体的人,也指个体所在的团队。自治精神是现代文明的基石。它的核心是不等、不靠、不怨、不悔,是一事当前,自我负责;我们构建组织,我们制定规则,我们担当责任,我们实现目标。学校教育的使命之一就是让学生学会自治。遗憾的是,目前学校、家长的许多想法、做法与此使命背道而驰。社会上盛行的种种现象,诸如要么顺从,要么冷漠,要么对抗,要么抱怨,都与自治精神缺失有关,都与学校、家庭的管理过剩一脉相承。

小组的出现为教育带来希望,为新型社会的建设带来希望。自主、探究、合作是新教育的几个核心词

汇,这几个词以自主为首。有自主才有探究,才有合作。人们常常把自主理解为学生自觉学习,其实,这只是这个词最浅层次的意思。自主是一种权利,指学生所应有的选择学习内容、学习方式的权利,学生参与制定与自己相关的规则的权利,学生在学习的各个环节做出决策的权利。还权利于学生的过程,也就是给责任于学生的过程。没有权利,就无从谈责任。当教师、家长抱怨孩子没有责任感的时候,请先扪心自问:还孩子权利了吗?

自治是一种精神,也是一种能力。然而,这种能力一旦写进教材,一旦成为教师讲授的内容,就只能培养学生考场答题的技能,而不是自治能力。培养自治能力的唯一办法就是让学生自治,而学习小组是成本最低、操作最易、效果最好的途径:让学生去选举,让学生去制订学习方案,让学生去组织活动,让学生去自我评价。我们期望,让学生把这种精神和能力带进未来的社会中。

第二,团队精神的培养。传统模式下的学习形式主要有两种:是一个体的自学,一是班内的群体学习。前者无从谈团队精神,后者以安静地听课、安静地做题为主,也没有真正意义上的团队合作,因而很难培养团队精神。小组学习之于团队精神,其意义在于:其一,建立一种意识和能力,构建自己的组织,确立自己的任务、目标。其二,组织好、管理好我们的组织。在组织中学会提出想法,学会说服团队成员,学会影响他人,学会在有不同意见的情况下使用表决机制,等等。其三,学会相互关心,相互帮扶,珍爱团队荣誉。其四,学会退让,学会放弃,学会服从。当自己的观点、想法正确时,学会做领袖;否则,学会做配角。

团队精神首先是一种担当意识、领导意识、创新意识,其次才是合作意识、退让意识、服从意识。我想说明,如果把集体主义的核心理解为牺牲个体、服从集体,那么,培养团队精神的意义就是不言而喻的了。

乐员,放段小视频,讲个小笑话,做个小游戏……快快乐乐做研究;梳理员,梳理每一次活动结果,让每次活动都有具体的收获;档案员,整理活动资料;时间员,提醒时间;鼓励员,鼓励他人发言。这些方法关注话语体系、关注活动方式,让教师成为研究的真正主人。

建设有趣的学习文化

学校每学期都有成果分享会,如何高效有趣?《快乐的分享会》系列微课程呈现了一种全新的文化。

一进会场感觉不一样:座位摆成了小组式,一个教研组一圈;桌子上还放着“请你鼓励他人”“您的微笑是我的信心”等温馨提示。校长与来宾都坐在会议室的最后面!会议的主持人并不是领导,而是两位普通教师。

分享会开始前,体育组的教师带领大家做“解手链”小游戏。

接着分享正式开始了,都是以教研组为单位,介绍本组开发的教学策略。大部分小组都是群体发言,每人讲个策略或故事。故事都很客观,讲成绩,也说问题,实实在在。会议中间还有挑战与应战,气氛很热烈!

会场旁边有一块大黑板,记录员将大家的策略记录下来。会议结束时,黑板上出现了20多个教学策略,都非常实用。

最后,电教员还将活动的照片制作成了小电影,现场回放。

整个活动,学校领导退居幕后,只在结束时讲了几句话。主持、发言、梳理,都是教师在做,教师成了整个活动的角色。领导方式变了!研究也变了!

分享阶段,人们听到了管理者理念的转变。

推向前台:教师主持,教师分享,教师总结……将教师推向前台不难,难的是有人让出前台——管理者角色的变化。

团队打造:小组围坐,集体发言……团队发展促进个人发展,个人发展促进团队建设——走向扁平的组织文化。

轻松快乐:游戏“解手链”、温馨提示卡、活动照片现场回放……将严肃的活动做简单,将学术的活动做轻松——用简单、快乐的活动吸引人。

文化变革:黑板记录,梳理策略,挑战与应战,变革不在大小,星星之火可以燎原——改革往往只是一点点!

变革是一个过程,简单的事做起来并不简单。

不容易:“自己讲习惯了,遇到感兴趣的话题想讲,遇到问题想讲,控制自己讲话的欲望还真不容易!”

不习惯:“过去以布置为主,几分钟搞定的事现在却要讨论很长时间,感觉不习惯。”

风险大:“过去我讲你听,一旦放开了,许多问题让我们措手不及。”

挑战权威:“讨论让我们发现,我们准备的教师们基本都说了,总结时反而感觉自己没有可讲的了。”

教研文化的重建,要从“民主”开始,需要胸怀,需要宽容幼稚、浮浅甚至错误的观点,理解别人的理解,理解别人的不理解,新文化就会在这样的过程中生成。

(作者单位系湖北省宜昌市天问学校)