

## 劳动教育

●近年来劳动的独特育人价值在一定程度上有所淡化、弱化,一些青少年存在不珍惜劳动成果、不想劳动、不会劳动的现象,培植劳动情怀应成为劳动教育的重要组成部分。

## “LABOR+”培植小学生劳动情怀

□杭州市文三教育集团(总校) 胡琳玲

劳动情怀的培植是小学生成长过程中的重要一环,但笔者在日常教育教学观察中发现,新时代小学生存在劳动意识失衡的现象,学生普遍不愿意干脏累活,而多选择简单轻松的劳动。“双减”后,学生居家时间变长了,但承担劳动的时间却没有变长。这与劳动情怀培育缺乏系统全面的设计有关,也与轻视劳动教育评价,无法激活学生的内驱力有关。因此,探索有效策略,培植学生劳动情怀势在必行。

“双减”背景下,结合教学实践,笔者提出“LABOR+”概念,基于项目化学习理念,从劳动情怀培育的主题活动、实践载体、评价方法3个维度展开项目建构,力求延展劳动情怀培植的时空,创新劳动情怀培植的项目设计,深化劳动情怀的培植。

## “LABOR+”概念的提出

“LABOR+”即“劳动融合”,从意识、习惯、品质、价值4个纵向提升层面出发,打造生态场、趣营实践站、设计项目展评台,探索劳动情怀培育策略。

劳动情怀的培育要潜入内核,应基于融合理念,落于学生成长的时空。笔者打造了4个劳动情怀生态场。

“LABOR+春知”场,唤醒意识。融“春”的温润气质,唤醒学生的心灵。设计“劳模寻访”,在实践活动中,通过了解劳模们的真人真事,与劳模对话,在学生心中播下吃苦耐劳的精神种子,唤醒学生劳动自觉,赋予其向阳生长的力量;设计“身边榜样”学习活动,从生活中发现身边的劳动典范,培育勤劳尽责的精神秧苗。

“LABOR+夏行”场,培养习惯。融“夏”的活力特质培养学生的习惯。设计融合学科知识的劳动技能学习活动,如“整理实验室”“给美术工具分类”“统计体育成绩”等,丰富学生的能力养分;利用“毅·21天家务活动”“我为家人服务”等家务劳动习惯培植活动,巩固、延续、深化劳动技能成果,逐步达成家校联动的习惯养成。

## 教育治理

●以“四有”教师标准,创新载体,构建格局,激励教师全方位成长。

## 创新“五共”模式 打造幼教“铁军”

□丽水市实验幼儿园教育集团 戴和英

致力于幼儿园教师队伍建设,打造一支幼教“铁军”队伍,一直是丽水市实验幼儿园教育集团的不懈追求。由于各园区办园体制的差异,集团教师素质参差不齐,这给教师队伍建设带来了较大压力。面对挑战,集团创新“五共”模式,已初步打造区域一流的幼教队伍。

## 思想共建,培育德才双馨人才

党建带群团,实现3支队伍共成长。围绕传承百年建党精神,唱响“感怀党恩”主旋律,集团党总支将党员学习内容编制成《学党史、悟初心使命》活动集,展示了党员教师勇毅前行的风采;民办园打造“两新”党建品牌,让党旗在民办园飘扬。

党团携手开展“心馨先锋”志愿服务,十六年如一日义务到市儿童福利院助教,开展融合教育,到社区陪伴留守儿童过节等,服务队获评省教育系统“最美志愿服务组织”。活动中,团支部打造一张闪亮的名名片,荣获全国五四红旗团支部,开展“集团之星”评选活动,激励教师养成廉洁从教的良好品格。

文化赋能,厚植教师思想底蕴。幼儿园创设“沁·廉”主题文化墙,通过形象、直观、立体的清廉文化主题展示,让全体教职工知“廉”、懂“廉”、崇“廉”、行“廉”。同时,教师还自编自演清廉宣传片《松与草》。

## 业务共学,提升专业水平

集团党总支将“双培养”列入重要党建事项,落实党员“绿谷名师”专业培养计划和“一对一帮扶”责任制,开展“一党员一专长”展示活动,选定年轻党员教师为“双培养”对象,由名师党员通过专业技能、教学展示、说课评课,手把手有针对性地开展指导,引导年轻党员教师明晰自己的专业发展方向。集团汇编《“双培养”工作成效集》,讲述22名优秀共产党员百炼成钢的成长经历,激励年轻教师成长。

“LABOR+秋思”场,塑造品质。融“秋”的盈硕特质塑造学生的品质。设计“一月一劳动”主题活动,厚植情怀,让学生感悟劳动精神;设计“传统的延续”主题活动,让学生梳理并体验传统节日中的劳动,传承民俗劳动技艺,品味美好节日中朴实的劳动情感。

“LABOR+冬馨”场,深化价值。融“冬”的内敛气质升华学生对劳动的理解。设计职业体验活动,让学生在自主探究中发现职业的不简单、感受平凡劳动中的工匠精神;设计科创发明活动,利用科创劳动的活动空间,如STEM教室、科技馆、研究所体验馆等,借数字终端为学生创造力赋能,使其理解付出与收获的内涵。

## 以趣营项目实践站根植劳动情怀

活页式手账制作是学生喜闻乐见的活动。笔者顺势开发活页“剪贴批注”“统整排序”“记叙描述”“绘画宣传”的育人功能,用实践根植劳动情怀。

“剪批式”活页,润泽劳动意识。利用活页纸张的可粘贴性,学生把全国劳模事迹和身边的感人故事用剪贴画的形式呈现,圈画劳模的言行,标注受启发的语句,勾勒劳模形象、感受劳模精神,从而润泽劳动意识。

“统序式”活页,丰盈劳动习惯。利用活页的页码编排灵活性,学生计划技能学习的目标,统整学习所得;整理学会的劳动知识技能步骤,形成“劳动菜单”;依能力策划,排列劳动技能学习顺序,形成“劳动表格”,从而助力劳动习惯养成。

“叙述式”活页,内化劳动品质。定制日记、小报格式的活页纸,结合少先队争章主题,开展“月主题劳动天天记”劳动日志撰写活动。学生根据项目任务“二十四节气中劳动”主题小报页,记录体验传统劳动的过程和感受,提升对劳动品质的认识。

“绘宣式”活页,升华劳动价值。定制漫画、海报的活页纸。学生用连环画画出职业体验过程,如“小小银行职员”“快递员的一天”等,或以海报的形式说明、宣传自己在科技制作发明活动中的成果,进一步推动正确

## 资源共学,提升教师课程开发力

开发园本课程,丰富课程内容。组织开展日常班本课程观摩、介绍、交流等活动,以骨干教师的优秀班本课程案例引领全体教师共同优化园本课程。组织儿童本位的木玩课程设计,通过区域渗透、游戏浸润、节日融入、评比提高、课题深化等多种载体,促进木玩游戏和园本课程的有效融合。以“四节”活动为载体,构建“欢庆六一,建构梦想”“献礼祖国妈妈”等丰富多彩的木玩主题系列活动。

优化资源,推进课程建设。集团强化课程的顶层设计,赋予园区课程发展自主权,鼓励各园区在遵循课程设计思想的前提下,设计个性化的幼儿园课程计划,编制以幼儿发展为本、极具教育性和可操作的园本课程实施方案。集团名师深入各园区,带领教师一起对园区课程进行梳理、优化,进一步优化幼儿一日活动的组织与实施,提升保教质量。

资源共享,强化课程发展。积极探索线上线下优质课程资源共享,充分发挥名师优势,打造园区教学共同体,实现课程智慧共享、资源共享、经验共享。充分挖掘、筛选、整合可利用的园内资源、人力资源、社区资源,建立符合幼儿学习需求的课程资源库。创建智慧共享资源库,将与课程相关的课题、论文、小专题发言、活动案例等内容纳入资源库中,实现优质教学资源共享。

## 教研共生,提高教师教研能力

教研相长,助推教师成长。创新开展“四真教研”模式,将教学与科研进行有机整合,以问题为导向、以课题为平台,聚焦重点,开展问题库建设、六步教研等

系列研讨活动。各园区依托“四真教研”不断推进园本课程建设,循环推进系列深度教研活动。

强化课题研究,推进教师发展。集团发挥名师、教研骨干作用,构建跨年段、跨园区“学习集群”,开展教科研理论、基础方法和教育理论学习培训活动。在教学名家、名师和各类专家引领指导下,在教育实践教学中进行课题研究。通过教师展示台等多种平台,晒出优秀教研成果,将教师的优秀教科研经验落实到教育实践中,辐射到集团外。

劳动价值观的形成。

## 用项目展评台反刍劳动情怀

多样的劳动实践,意味着劳动评价必须多元。为让评价反刍劳动情怀培育,笔者延展“LABOR+”活页功能,设计项目展评台,反刍劳动情怀。

“罗盘页”明晰意识尺度。学生设计个人劳动实践的“罗盘页”,明确劳动实践努力的目标和方向,将劳动情怀的形成分为不同层级的目标,精准化定制依人依能的指向劳动意识、劳动习惯、劳动品质、劳动价值培植具体要求的目标页。

“存折页”激励习惯养成。学生共同商定设计“劳动存折”,约定劳动能力形成的竞争与奖励机制,定制“美劳卡”,以“美劳卡”的收集、兑换等落实激励评价,实现劳动情怀由能力习得到习惯内化的过程。

“增值页”内化品质塑造。学生根据最初的劳动认知,与经过培植后的劳动认知进行对比式记录。学生在设计、完善“增值页”中,发现自己的点滴改变,将劳动实践通过对比记录,变为品质塑造的实证。

“推介页”促进价值交流。搭建学生劳动情怀培植的专属宣传平台和价值交流平台,定期推送彰显情怀的劳动小制作、美好行为,并将成果记录在“推介页”上,成为价值改变的例证,为学生的劳动情怀培育蓄能、反刍提供抓手。

## “LABOR+”的再思考

在“双减”政策实施背景下,教师必须认识到学生的全面发展、身心健康成长是我们育人的最终目标。劳动情怀培育正是关注学生劳动心灵、保障学生全面发展的具体体现。培育小学生的劳动情怀任重道远。笔者将继续同步推进“活动”“策略”“评价”3个层面的劳动情怀培育策略;努力将实践转化为课程,从劳动情怀培植课架构的角度继续细化劳动情怀培育的过程与方法;将“LABOR+”的概念继续延伸,尝试进行家校社联动,为“双减”下家庭教育中的劳动教育提供指导。

## 学前园地

●安吉游戏不断为儿童的真游戏和真学习创造条件,也把真游戏还给儿童。

## 做好安吉游戏的三重逻辑

□湖州市王家漾幼儿园 赵清

游戏就是儿童的生活,2020年12月王家漾幼儿园成为湖州市“安吉游戏”实践园,探索出了基于安吉游戏的三层教研模式。

## 学理念,激起全员学习氛围

成为实践园后,从园级领导、一线教师到后勤保健人员,都需要学习不同层次、不同层面的“儿童观”,确保每一名教职员工能够跟上安吉游戏的节奏。

园级的纵向学习。教师研读原著,借助《放手游戏 发现儿童》《用心看见真成长》等书籍,开展自学、小组领学、重点研学等活动,领会安吉游戏精神,撰写心得体会,深刻认识“儿童观”。幼儿园每周不间断为教师推送优秀书籍、期刊、公众号文章,助推教师自发自主学习优秀的游戏故事、游戏理念。

教师自发的横向学习。教师对安吉游戏理念的接收与更新、研讨与落实至关重要,教师经常困惑于游戏中幼儿的行为、策略的指导等问题。幼儿园通过团队、年段和班级讨论,分类收集共性和个别化的问题。共性的问题由园级层面进行头脑风暴梳理解决,个别化问题由教师通过游戏案例、优秀期刊互助学习解决。除此之外,鼓励教师参加各类省、市、区组织的安吉游戏线上培训,为推进安吉游戏的落地提供范本;全园参加“游戏中儿童与教师的发展”研修班。聆听各类专题报告为教师们打开了安吉游戏实践的大门,深植“儿童观”。

保育员的聚焦学习。开展安吉游戏后保育员有点无所适从。基于这一情况,幼儿园分别展开了5次学习培训。明确保育员在安吉游戏中需注重3点:一是在安吉游戏中不随意打扰幼儿,发现幼儿有不安全行为时,及时靠近并根据危险的程度给予适当的援助;二是根据幼儿的游戏情况调整自己的站位,看到幼儿的需求;三是学着观察幼儿的游戏及注意个别幼儿的特殊表现,与班级教师进行沟通,助力班级游戏的推进。

## 学观察,解读幼儿游戏行为

仅有学习氛围还不够,教师还得会关注幼儿的动态。其中,观察是新教师在实施安吉游戏过程中应重点关注的。如在幼儿入园第一个月,教师普遍对拍哪些游戏视频、怎么拍、拍完后怎么看等问题有疑惑,全园研讨后提出的解决策略是:拍幼儿最喜欢的游戏,拍幼儿不喜欢的游戏、拍教师难以推开的游戏、拍有疑惑的游戏、拍看不懂的游戏。拍完后,教师集中观看视频并解读幼儿的行为,了解幼儿的思维过程。如此一来,教师能更好观察幼儿,并逐步学习“管住手、闭上嘴、张大眼、竖起耳”的安吉游戏精髓。

游戏观察初期,学看。初期,教师对视频中发生事件的描述和分析能力普遍薄弱,需要反复看游戏视频,观察幼儿的行为、语言、情绪。之后,可以以年段的形式筛选视频案例,对典型案例进行年段互助学习,在园级层面汇报,优化后制作成优秀游戏案例绘本,逐层描述分析解读游戏。这样教师能够深入观察幼儿的游戏,在学习中产生互助与共鸣。

游戏观察中期,敢评。在初期,教师只能针对游戏的一个片段进行描述和分析,而对于延续性的视频如何进行观察、分析及评价无从下手,我们学习全国优秀游戏案例,借鉴里面的片段划分、矛盾冲突、策略支持,解决问题。

游戏观察现阶段,会说。大胆尝试现场视频游戏描述与解读,幼儿园选择一个班级开展安吉游戏,教师参加研讨。参与观察游戏的每一个教师分享自己的视频观察案例,尝试用白描法客观进行描述,分析幼儿的动作、表情、情绪及游戏状态和适当评价,对在场教师游戏场地的把控、材料的提供、游戏的指导及站位提出想法和建议。

## 学讨论,打造三维研讨空间

一个班级,共讲故事。在班级内增加了游戏故事墙,展示幼儿的故事,在走廊中开辟游戏问题墙,把游戏中幼儿比较典型的故事和遇到的问题进行梳理、罗列,便于师幼探讨和研究。

两个团队,经验互换。我园先后两次对安吉游戏的时间进行了调整,确保每天连续1小时的户外游戏时间。幼儿在场地上连续玩一个月接近尾声时,幼儿和教师都积累了很多游戏经验,拥有很多话语权。每次场地的轮换都会进行场地交接仪式,为教师提供了学习借鉴机会。

3个层次,抱团共创。幼儿园3个层次教师团队形成了多元开放、抱团共创的局面:第一层次——青春有“漾”团,面向5年以下教龄的教师;第二层次——乘风破浪“漾”团,面向6-8年教龄的教师;第三层次——拼搏友“漾”团,面向8年以上教龄的教师。团队每个学期针对安吉游戏中的重点问题进行延续性探索和研讨。

青春有“漾”团中初次接触安吉游戏的新教师占比较大,共同促进新教师专业成长的“1+N”模式成为团队教研的重点,其中的“1”指通过学习安吉游戏视频和资料了解本园安吉游戏的推进和实施,“N”指的是以多种形式来帮助新教师更快地适应放手者、观察者、倾听者的角色。

乘风破浪“漾”团成员就幼儿在安吉游戏活动中遇到的困惑及问题,展开开放性的研讨,同时编制了在游戏中基于观察、安全等角度的教师站位导图。

拼搏友“漾”团本学期的重点围绕“安吉游戏,生成活动的适宜性”展开研讨活动。团队对全园教师的生成活动进行教案记录、游戏评价,对各班教师在游戏后生成的活动进行分析、点评,对生成游戏提出合理化建议。