



XIAOBENPEIXUNSHISHIZHINAN

校本培训实施指南

张祖春 主编



首都师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

校本培训实施指南/张祖春主编. —北京:
首都师范大学出版社, 2004. 9
ISBN 7 - 81064 - 739 - 3/G · 545
I. 校… II. 张… III. 课程 - 教学研究 - 中小学 IV. G632. 3
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 061638 号

校本培训实施指南

张祖春 主编

策划编辑 侯亮

首都师范大学出版社出版发行

地址 北京西三环北路 105 号

邮编 100037

电传 68418523(总编室) 68982468(发行部)

网址 www.cnup.cnu.edu.cn

E-mail cnup@mail.cnu.edu.cn

北京世图印刷厂 印刷

全国新华书店发行

版次 2004 年 9 月第 1 版

印次 2004 年 9 月第 1 次印刷

书号 ISBN 7 - 81064 - 739 - 3/G · 545

开本 787×1092 毫米 1/16

印张 12.5

字数 175 千字

印数 0 001 - 10 000 册

定价 15.00 元

版权所有 违者必究

序

(全国教师教育学会会长 马立)

进入 21 世纪,我国的教师教育将步入一个崭新的发展时期。随着基础教育的改革与发展,变革教师教育的内容和形式将成为教师教育战线要直面的重大课题。长期以来,广大教师教育工作者坚持从国情、教育情出发,积极探索了诸多具有中国特色的教师培训模式,积淀了较丰富的教师教育资源,为提高中小学教师实施素质教育的能力和水平做出了应有贡献。在长期的实践与探索中,如何丰富教师教育(尤其是职后培训)的有效形式一直是力图解决的重点问题,而这也正是制约教师教育质量的关键所在。

在以往的教师教育实践中,作为教师专业素质的“专业知识”和“师德修养”的提高得到了足够的重视,而其核心内容的“专业技能”的提高因其形成的复杂性而缺乏一种有效的途径。近年来,一种借鉴国际教师教育先进经验的“校本培训”模式作为全员培训的主要形式得以广泛运用,并在提升教师专业技能方面取得了良好的效果。探究其因,主要是“校本培训”与教师专业成长有着密切的内在联系:一是教师的专业成长具有鲜明的个性化特点,需要教育实践环境。教师的专业成长是与教育对象和教师任职学校的教育实际密切联系的,是不可分割的。教师所处教育情境的多样性、学生发展需求的差异性和教师自身的个性化使教育行为具有突出的不确定性。而其职业能力的提升与发展是在研究具体现实问题和日常教育实践中才能得以实现的。因此,教师专业成长必须根植于教育情景和教育现实;二是教师的专业素质的提升和专业成长是一个漫长的“习得”过程,并将伴随教师职业生涯的全程,不可能通过短时间集中短训和强化而一蹴而就。教师必须立足岗位,在亲历实验中学习,不断“反思”自己的教育教学理念与行为,反复“习得”,从而获得持续不断的专业成长;三是教师的专业成长是学校发展的重要前提。教育实践证明:学校的

发展必须依赖教师个体的发展,而学校又必须成为教师的专业成长提供平台。教师个性与学校之间的相互依存关系也为校本培训提供了实践基础。四是教师专业成长规律决定了教师培训机构不应是单一的,教师培训的模式、途径、方法应是丰富多样的,其优势应是互补的。校本培训可以使教师充分利用身边的典型和榜样,有效激活自身的主体性,促进教师进行自我调整、自我建构,加速成长,并逐步形成教师个人、学校、教师培训机构、教学研究部门共生共长的密切关系。

正因为如此,深入研究“校本培训”理论,广泛开展“校本培训”实践应是广大教师教育工作者和中小学教师的当务之急。

由湖北省中小学教师继续教育中心主任张祖春同志主编的《校本培训实施指南》,是在汲取了教师专业发展相关理论,分析总结诸多教师培训实践经验基础上的结晶之作,也是湖北省多年来开展中小学教师继续教育的一项重要成果,具有完整的系统性、适度的理论性和较强的操作性,是目前国内关于“校本培训”较系统阐述与实证的论著。愿本书的出版对我国教师教育“校本培训”模式的实践起到积极指导与推进作用。

目 录

CONTENTS

第一章 校本培训概述

1

第一节 校本培训的涵义	(1)
一、校本培训的定义	(1)
二、校本培训的特征	(3)
三、校本培训的优势	(4)
第二节 校本培训的目标	(6)
一、教师发展目标	(6)
二、学校发展目标	(6)
第三节 校本培训的原则	(7)
一、以校为本原则	(7)
二、因校制宜原则	(7)
三、校长责任原则	(8)
四、教师需求原则	(8)

第二章 校本培训主要形式及操作步骤

9

第一节 校本培训的主要形式	(9)
一、案例分析式	(9)
二、课堂观摩式	(19)
三、自修反思式	(25)
四、研训一体式	(29)
五、沙龙研讨式	(32)
六、专题讲座式	(37)

七、师徒结对式	(39)
八、校际合作式	(42)
九、网络交流式	(47)
第二节 校本培训的操作步骤	(53)
一、准备阶段	(53)
二、实施阶段	(55)
三、小结阶段	(57)

第三章 校本培训课程及开发

60

第一节 校本培训课程的含义	(60)
一、校本培训课程的概念	(60)
二、校本培训课程的特点	(61)
三、校本培训课程的价值	(63)
第二节 校本培训课程的结构	(65)
一、校本培训课程的构成要素	(65)
二、校本培训课程的基本类型	(68)
第三节 校本培训课程的开发	(79)
一、校本培训课程开发原则	(80)
二、校本培训课程资源开发	(81)
三、校本培训课程开发途径	(83)
附 校本培训课程开发案例	(85)

第四章 校本培训组织与管理

87

第一节 校本培训组织机构及其职能	(87)
一、学校校长的地位和作用	(87)
二、专职领导的地位和作用	(88)
三、专职指导小组的地位和作用	(88)

四、骨干教师的地位和作用	(89)
第二节 校本培训制度建设	(89)
一、校本培训学校资格认定制度	(89)
二、校本培训计划审批制度	(90)
三、教师选课报告制度	(92)
四、校本培训档案制度	(93)
五、校本培训考核评估制度	(93)
六、校本培训学分登记制度	(94)
第三节 校本培训评价	(95)
一、校本培训评价理念	(95)
二、校本培训评价原则	(96)
三、校本培训评价指标体系	(97)
第五章 校本培训研究报告	107
一、以校本培训促进教师专业成长	(107)
二、以教师的发展为本,构建开放高效的校本培训模式	(112)
三、发挥农村中心小学在区域联片培训中的作用	(118)
四、优先发展型学校校本培训模式的探索	(121)
五、“分层互动 研训一体”校本培训模式研究	(129)
六、“英特尔® 未来教育”培训纪实	(136)
七、推行校本培训报告册制度,加强对校本培训的 指导和管理	(143)
八、校本培训项目及《报告册》的运用研究	(149)
附录 校本培训文件选	(157)
主要参考文献	(189)
后记	(191)

第一章

校本培训概述

中小学教师校本培训的兴起和发展,是与基础教育的改革和发展密切联系的。以学生发展为本的教育新理念,催化着新的教育教学方式的产生,也转变着教师培训的观念、内容、方法和手段。随着基础教育新课程的实验与推广,校本培训在提高教师实施新课程的能力,改进传统的教育教学方式,推进基础教育的改革和发展诸方面,显示出极强的生命力。理性的认识校本培训,掌握其本质特征,对于开展中小学教师继续教育,促进教师专业发展意义重大。

第一节 校本培训的涵义

一、校本培训的定义

“校本培训”(school-based in-service training)于20世纪60年代首先在美英等国产生。当时美英等国教师培训,主要采取将中小学教师集中起来由大学和教师教育机构进行培训的办法,由此带来的突出问题是教育理论与教育实践脱节。因此,美英等国积极探索教师专业发展(teachers' professional development)的新形式。到20世纪80年代中期后,美英等国开始大规模实施教师的校本培训计划,很快得到推广,并逐渐成为中小学教师培训的主流。“校本培训”一词,按欧洲教师教育协会1989年的界定,指的是源于学校课程和整体规划的需要,由学校发起组织,旨在满足个体教师的工作需求的校内培训活动。

20世纪90年代,我国开展中小学教师继续教育,并启动“中小学教师继续教育工程”,人们开始积极探索新的教师培训模式。1992年,《师范教育》刊载了湖北汉川教师进修学校“教师任职学校在教师继续教育中的地位与作用”一文,文章从教师培训的实践角度,阐述了以校为本的教师培

训在养成师德、提高教师教育教学能力方面所起的作用。在此期间,许多地方都对以校为本的教师培训进行了积极的探索。1999年9月,教育部吕福源副部长在上海召开的全国中小学教师继续教育和校长培训工作会议上明确指出:“中小学校是教育教学的实践基地,也是教育理论研究的实践基地,应该是中小学教师继续教育的重要基地。中小学校长是本校教师继续教育的第一责任人,要完成全员培训任务,校本培训是重要途径。”1999年9月,教育部颁布《中小学教师继续教育规定》,明确指出“中小学校应有计划的安排教师参加继续教育,并组织开展校内多种形式的培训”。从此,校本培训作为教师继续教育的重要培训形式受到广泛关注,在国内一些地方进行了认真的研究与实验。

2000年,湖北省十堰市作为国家重点教育课题“中小学教师校本培训”的牵头单位,组织、协调全国17个实验区科研课题组开展专题研究。经过三年多的研究和实验后,课题组将“校本培训”界定为:校本培训是在教育行政部门和培训机构的规划和指导下,为满足学校 and 教师的发展目标和需求,衔接培训机构的集中培训和教师自学并整合各种培训资源的一种以中小学校为中心、以校长为第一责任人的开放的教师在职培训活动。这一界定比较符合中小学校和教师培训的实际,具有明显的中国特色。

国内教育界人士关于校本培训内涵的界定,主要还有以下一些研究成果。华东师范大学郑金洲教授认为:校本培训一是以学校为基本单位;二是基于并为了学校的发展;三是学校有充分自主权。即它是以改进学校实践、解决学校面临的实际问题为指向,依靠学校领导和教师对自身问题的分析、研究与决策,从学校实际出发,开发学校资源解决问题的培训。北京师范大学肖川教授认为:所谓“以校为本”的教师培训,是指由多个教育专家组成的“教学诊断、评价与教师培训”小组深入到基层学校,针对该校的实际情况,在对教师的教学进行诊断与评价的基础上所实施的培训。教育部师范司原司长、现任全国教师教育学会会长马立认为:校本培训是为了满足学校 and 教师的发展目标和需求,由学校发起组织,主要在学校进行的一种教师在职培训的形式。

在教师继续教育实践过程中,人们对校本培训理念的理解渐趋一致。综合国内外对校本培训的界定,校本培训至少包括以下几个要义。

第一,校本培训是从学校实际出发,解决学校和教师面临的问题的

培训。

第二,学校享有充分的自主权,教育行政部门和教师培训机构与校本培训是指导与合作的关系。

第三,校本培训要满足教师的需要,同时也要满足学校发展的需要,两者要有机地协调和统一。

第四,校本培训与学校和教师的教育教学实践活动紧密联系。

综上所述,校本培训就是指为了满足学校 and 教师的发展目标和需求,由学校组织发起,以学校为培训基地,以本校教师为培训对象,充分利用校内外的培训资源,组织教师在岗研修和学习的开放性培训活动。

二、校本培训的特征

1. 针对性

校本培训是以解决学校和教师在教育教学改革和发展中生成的问题为出发点,将学校教师的教学、学习、研究、实践融合在一起,发挥学校教师的集体智慧,解决学校和教师教育教学中的实践问题的一种教师培训形式。

(1)针对学校发展。学校在发展的过程中,必然会产生各种需要研究、解决的问题,大到学校的教育宏观问题,小到课堂教学中的具体问题和方法。校本培训是以解决学校发展中产生的问题为核心,以最终实现学校的教育发展的目标的。

(2)针对教师个体发展。教师的个体差异是客观存在的,每位教师有不同的发展需求,即使是同一教师在不同的时期或阶段其发展需求也不尽相同。就教师日常的教育教学行为而言,也都存在着不同的问题和差异。与集中培训相比,校本培训更贴近于教师的个体发展和教师个体学习需求,它针对教师个体的发展需要,指导教师制定个性化的学习计划,反思教学行为,更新专业知识结构,完善专业技能。

2. 自主性

校本培训的主体是学校和教师,学校和教师有充分的培训自主权。

(1)自主制定和实施培训方案。在校本培训中,学校依据各级教育行政部门关于中小学教师继续教育的规定,结合学校的实际,自主选择确定校本培训的目标、内容、途径、组织形式等。学校自主设计和管理校本培训,教师自主规划和参与校本培训。

(2)自主选择培训资源。校本培训的资源既有校内资源,也有校外资源。学校和教师可以自主、灵活运用各种培训资源,以符合学校发展和教师发展的需要。

(3)自主制定教师专业发展计划。校本培训着眼于教师专业发展取向,便于教师自主设计专业发展计划。教师个体从专业发展和教育发展需求出发,在校长的指导和同行的帮助下,自主设计自身专业发展计划。

3. 灵活性

校本培训根据学校和教师的实际,在内容设置、方法选择、对象组合、时空安排等方面具有广泛的灵活性。

(1)培训内容的灵活性。校本培训中,学校根据发展的需要,将教师在工作中遇到的实际问题和出现的缺失表现等,灵活地设置为教师培训和学习的内容。既有理论学习,又有技能训练;既有教师群体研讨,又有教师个体研修;既有教师公共必修内容,又有教师专业选修项目。总之,校本培训的内容设置和选择具有极大的灵活性。

(2)培训形式的灵活性。在校本培训中,学校和教师可以根据自身发展的需要及培训内容的性质要求,灵活地选择合适的、多元的培训形式。如集体辅导、小组合作学习、个体研修、专题讲座、经验交流、示范观摩、课题研究、同行互助、反思内省、考察调研、合作交流等等。

(3)培训对象的灵活性。培训对象的灵活性表现在学校根据校本培训的内容和教师的需求,灵活地组织培训对象。全校教师可以因培训内容和教师需求的不同,针对不同教学个性、教学特色、教学专业、年级段、职称段等,灵活地加以组合。培训对象的灵活组合,更有利于加强教师间的协作、交流、互助、互励,提高培训的针对性和实效性。

(4)培训时空的灵活性。校本培训可以根据学校培训内容和学校实际,灵活安排培训和学习的时间与空间。它与集中培训相比,具有极高的灵活度。从时间上来说,它可以贯穿在教师职业生涯的每时每刻;从空间上来说,既可以是校内,也可以是校外。培训时空的灵活性可以有效缓解集中培训的工学矛盾和经费困难两大培训压力。

三、校本培训的优势

校本培训较之集中培训有许多独特的优势。

1. 缓解工学矛盾

目前,由于教育结构的调整和中小学人事制度的改革,学校教师编制过紧,教师相对集中的培训导致工学矛盾十分突出。中小学教师在校内开展自主学习和自主研修,可以充分缓解集中培训带来的工学矛盾。同时,校内的教师教育资源可以得到综合开发和有效利用,促进教师的发展。

2. 避免培训脱节

校本培训有利于教育理论与教学实践结合,有针对性地解决教师在教学中遇到的问题。校本培训的产生,本意就在于解决教育理论与教师实践脱节的问题。培训的最终目的就是既补教师急需的教育理论知识,同时关注教师实践中的实际问题,并且搭设教育理论通向教学实践的桥梁。

3. 减少培训成本

校外集中培训必然带来学校和教师经济负担的加重,增加培训成本。而校本培训,有利于减少学校和教师培训经费压力。一方面,可以减少教师外出参加集中培训的差旅、食宿、培训费用等开支;另一方面,又可以充分利用校内外各种培训教育资源,节约学校和教师个人的继续教育成本,从而大大提高教师继续教育的综合效益。

4. 促进学校和教师共同发展

校本培训的极终目的是促进学校和教师共同发展。校本培训有利于确立教师专业发展的主体地位和作用,最大限度地开发教师人力资源潜能。一方面,校本培训以学校和教师问题为中心,教师在问题的解决中学习,在同行互助互动中学习,在合作研究中学习,教师的主体性可以得到充分的发挥;另一方面,校本培训以满足教师个人发展需求为目标,学校与教师共同制定教师个人职业生涯发展规划,并帮助教师努力实现。教师在实现目标的同时,学校也随之得到发展。因此,校本培训既可以开发教师人力资源,又可以促进学校发展。

第二节 校本培训的目标

校本培训的目标是为了教师发展和学校发展。

一、教师发展目标

教师发展目标包含教师群体发展目标和教师个体发展目标两个方面。教师个体发展的目标是基础和关键,但教师个体只有通过群体的整合,才能整体提升教师队伍水平,更好地促进教师个体发展。校本培训必须以教师同质群体为基点,设计、规划和组织教师的同质转化,把教师的职业道德、专业知识结构、教育教学能力、教育教学艺术和职业生涯规划作为培训目标。注意处理教师群体发展和教师个体发展两者的关系。

1. 以教师群体发展目标定位教师的培训

学校根据实际和教育发展的要求确定学校内教师发展目标,学校教师发展目标旨在提高教师职业道德修养、更新教师专业知识结构、提升教师教育教学能力、升华教师教育教学艺术。这是综合性的教师培训发展目标体系,是对教师的整体要求,所有教师都必须遵照这一要求,科学的规划自己的教师职业生涯,以适应学校对教师队伍的发展需要。

2. 以教师个体发展实现教师群体发展

学校教师发展目标确定之后,不同的教师个体依照学校教师发展目标制订教师个人的发展计划。如新教师以尽快适应或胜任教育教学工作为主要目标;中青年教师以丰富理论知识和提高教育教学技能为主要目标;老教师以拓展教育视野和改进教育教学方法为主要目标;骨干教师以研究教育问题,总结教育教学经验和成果为主要目标。教师的发展阶段不同,教师所关注的问题也不相同,教师面临的发展需求也不同。

二、学校发展目标

教师个体和群体的发展最终都是服务于学生的发展,同时满足教师自身的发展,并溶入学校发展目标之中。校本培训的目标,除了着眼于教师个体和群体的发展以外,同时也必须关注学校的发展。

1. 促进教师专业化成长

教师的专业化成长是一个循序渐进的发展过程,校本培训要将教师

的专业成长作为学校组织发展的一个重要目标。只有教师发展了,学校才能得到最佳的发展。

2. 建设学习型学校组织

校本培训要放眼学校管理和学校发展的大视野,学校只有成为学习型组织,学校教师的成长和学校的发展才能最大程度地实现。重视校本培训的学校必然是一所学习型的学校,使学校组织成为学习型组织,使教师具有终身学习的愿望。

3. 提高学校办学效益

建设高质量的教师队伍,提高办学质量和效益,是校本培训的最终目的。以校为本的高质量的教师队伍,符合学校发展需求与教师发展需求,也是校本培训实效性的充分体现,对提升学校的办学水平,实现学校的办学目标,是最具有实际意义的。

第三节 校本培训的原则

校本培训的原则,是指培训主体和客体在教师培训活动中必须遵守的共同行为准则和一般要求。为了使校本培训的目标达到预期的效果,其培训必须遵循一定的原则。

一、以校为本原则

以校为本,就是要求以学校为基本单位,基于并为了学校的发展,学校拥有较大的自主权。教师不必脱离工作岗位,转换角色,就在真实的教育教学情境中接受全面培训。中小学校是培训的发起者和组织者,在教师培训中起主体作用。学校要设有专门负责培训的机构,制定周密的培训计划,建立激励机制和管理制度,并且要有一定的设备和经费支持。

二、因校制宜原则

因校制宜,就是要联系学校实际,自主、灵活地选择校本培训的内容、方式、手段,建立具有学校特色的校本培训的管理制度、评价制度、条件保障、运行机制和激励机制,从而保证校本培训的针对性和实效性。由于我国中小学校地域分布广、数量多、教师个体需求差异大,要把校本培训作为培训院校集中培训的有效补充就必须贴近本校实际,贴近中小学教育

教学实际,建立起常规性的全员培训模式,促进教师成长。

三、校长责任原则

中小学校长是学校的法人代表,也是执行国家关于教师培训政策和规定的主要负责人,要担负起对学校的领导责任。因此,校本培训必须坚持校长责任原则。校本培训是学校工作的重要组成部分,因而校长是校本培训的第一责任人,是校本培训的组织者、管理者和领导者。校长在履行校本培训第一责任人的职责时,应带领领导班子学习现代教育理论,引导领导班子树立校本培训意识,并发挥示范带头作用,应负责让学校全体教师都树立积极投入、依法参训的意识。校长要科学地制定本校教师的师资培训计划,包括制定学校教师整体规划和教师个别化培训规划;要根据不同类型教师的个人成长过程和发展方向,指导教师制定个人进修计划。校长应监督校本培训工作的质量和进程。

四、教师需求原则

开展以校为本的教师培训必须坚持满足教师个体和群体需求,以需定训。因为教师的个体差异是相当大的,教师因年龄、性别、学历、职称、资力和个性等不同,会有不同的发展需求,他们的日常教育教学行为也会存在不同的问题和差异。校本培训就必须符合教师的个性特点和满足他们的不同需求,针对教师的个体发展,指导教师制定体现个性化的个人学习计划,创设帮助其自我反思的教育教学工作环境,并根据进展情况适时调整学习进程,以解决他们的教育思想、教育观念、教育教学能力以及业务知识结构等方面遇到的各种实际问题。

第二章

校本培训主要形式及操作步骤

校本培训没有固定的套路和模式,关键在于所选用的形式和方法是否与特定的培训内容、培训目的、参训对象的情况相吻合。选择合适的形式和方法,可以使校本培训富有节奏感,不显得单调、乏味;还可以使参训者保持学习的兴趣,更有效地完成培训任务,达到促进教师专业成长与发展的目的。校本培训的形式和方法很多,但各有利弊,需要根据每一次培训的具体目标和内容选择合适的形式或方法组合。本章确定的校本培训形式和方法,主要以“受训者对培训信息获取的基本途径”划分。所介绍的形式和方法,既有传统的,如“专题讲座”、“师徒结对”等,虽然古老,但在现阶段尤其是新一轮基础教育课程改革师资培训中,依然发挥着不可替代的作用,并显示出强大的生命力;又有充满现代特色或从其他行业、外域移植过来的,如“网络培训”、“案例诊断”、“沙龙研讨”等。我们在介绍培训形式的同时,也注意到运用这些形式所必须掌握的基本操作要领,使之与培训形式相辅相成,综合运用。

第一节 校本培训的主要形式

按照受训者获取培训信息的途径划分,校本培训有下列近十种主要形式,即案例分析式、课堂观摩式、自修反思式、研训一体式、沙龙研讨式、专题讲座式、师徒结对式、校际合作(联片)式、网络交流式等。现将这些形式及其特点介绍如下。

一、案例分析式

案例分析式是运用文本、声像等手段,通过对具体的教育教学情景、故事的描述,引导受训者对已经发生的或正在呈现的某一特殊情景进行

研讨,以解决特别问题为目的的一种参与式培训。案例分析通过对案例剖析与诊断,一方面来促进教师研究自己,另一方面又分享别人成功的经验,积累反思的素材,在实践中自觉调整教与学的行为、方式,提高课堂教学效率。案例分析式是一种新兴的校本培训形式。如目前不少学校推出的“我的故事,我的反思”就是“案例分析”这种培训形式的终结性成果。

1. 基本要领

(1)精心选取案例。案例必须经过精心选择,选择案例的主要标准是这个案例能否有效地完成培训目标。在已知培训需求的基础上,所选案例必须具备以下特征:

①充满内部矛盾,存在相互冲突,具有戏剧色彩,且一时间一般教师无法解决;

②所选取的情节,必须是经过认真细致地研究的真实典型;

③能促进个人内省,揭示出一定的规律。

(2)认真设计案例。案例设计是在教育教学过程中进行的,一个完整的案例应包括:

①主题与背景。说明故事发生的环境,产生的背景,有一个鲜明的主题。这个主题必须涉及当前教学的核心理念,常见的问题或困惑,并且有时代性和典型性。

②情境描述。好的案例应该是一件文学作品或片断,而不是课堂实录,要有矛盾冲突,凸显问题实质,但又必须留有余地,切忌杜撰。

③问题归因。由案例引发需要研讨的问题,设计问题的呈现形式以及解决途径的建议。必要时,设计者还须对案例做多角度的解读,引导教师结合案例举一反三,回归到对自己课堂教学这一基本层面的探讨上,从而产生质的飞跃,而不是让受训者仅局限于案例提供的个别情景或特殊问题上。

(3)准确分析案例。分析案例是培训的重点。培训者可将案例的文本事先印发给受训者个别阅读,或者通过演讲、影视等途径向受训者介绍案情,并说明诊断此案的意义、要求,唤起教师的责任感。然后对案例进行剖析和诊断,把大家的观点进行综合和综述,也可以由受训者代表作出小结。案例分析的全程=“呈现案例+个人反思+同伴互助+专业引领+新的困惑”。