

潘世祥 编著

五段互动式 培训

——教师专业发展新路径

清华大学出版社

潘世祥 编著

五段互动式培训

——教师专业发展新路径

清华大学出版社
北京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

五段互动式培训:教师专业发展新路径/潘世祥编著. --北京:清华大学出版社,2013
ISBN 978-7-302-33180-3

I. ①五… II. ①潘… III. ①教师培训—教材 IV. ①G451.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 159304 号

责任编辑:帅志清

封面设计:常雪影

责任校对:袁芳

责任印制:宋林

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京富博印刷有限公司

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:170mm×230mm 印 张:13.75 字 数:270 千字

版 次:2013 年 8 月第 1 版 印 次:2013 年 8 月第 1 次印刷

印 数:1~7000

定 价:20.00 元



序言

PREFACE

教育人生的沉淀

——写在《五段互动式培训——教师专业发展新路径》出版之际

无论是古人讲“国将兴，必先尊师而贵傅”，还是今人说“教育大计，教师为本”，都道出了教师对于国家、对于教育的重要性。无论是“教师是太阳底下最光辉的职业”，还是“教师是社会的良心”，都饱含着人们对教师的期许。一个好的教师，可以教出一批好的学生；一支好的教师队伍，可以支撑一个好的教育事业。抓教师发展，就是抓住了教育的“牛鼻子”；抓教师培训，就是抓住了教师发展的“七寸”。

宝安教育，如同所在的这座城市一样，很难不被人关注。我大约是 2002 年开始接触宝安教育的，缘起跟随博士生导师熊川武先生做课题。缘来缘未去。十多年来，我一直多多少少、断断续续地参与了区域或学校层面的改革试验、科研指导和经验推广，目睹宝安教育从城乡二元型向城市型跨越发展，见证了宝安学校一个个从普通校向优质校“华丽”转身。这个过程是我从宝安教育学习的过程，也是和很多宝安教育人建立友谊的过程。潘世祥主任是其中一位让我敬佩、让我感念的领导和师友。

听说潘主任要把多年积累的教育经验、管理心得整理成书，我充满期待、乐见其成。前几天，他打电话给我，说书已经写好了，要发给我，让我写一个序言。这着实让我吃惊不小，一方面没有想到他这么快就写好了，另一方面我哪有资格写这个序！推而不掉，恭敬就不如从命了。实话实说，短短三五天，只能是写得少读得少，写得深读得浅。好在我对潘主任做的这件事情并不陌生，就着眼下的翻阅和过往的了解，谈一点学习体会。

“五段互动式”培训是作者四十多年教育工作经验的集中概括。20 世纪 70 年代初，潘主任 18 岁就参加教育工作，现如今年近花甲，已为教育事业奉献四十余载。他做过教师，刚工作就是高中教师，更多的时间是担任省重点中学、区教育行政部门的领导。在湖南工作的 26 年时间里，由于教育教学效果好，他成为学校“最受学生欢迎的老师”、“湖南省自学成才先进个人”、“湖南省优秀教师”、“湖南省特级教师”。1998 年，为了梦想，年届不惑的他，毅然来到了深圳宝安，开启了又一段

激情燃烧的岁月。新的平台成就了新的业绩。他被选为宝安区政协委员,被评为“深圳市优秀共产党员”,被聘为教育部“国培计划”首批专家。这前前后后四十多年里,潘主任做一行热爱一行,干一岗精彩一岗,走一地奉献一地,付出的汗水换来了丰富的经验。特别是在宝安区教育科学研究培训中心主任这个位置上,他在教育局领导的大力支持下,勇于探索,勤于实践,创造性地推出了“‘五段互动式’培训”、“明师工作坊”、“教坛三人行”、“一课一席谈”、“网络互动式培训”、“特色专题讲座”等一批在国内有影响的教师培训模式和“三地一站”的培训机制。虽说“五段互动式”培训产于此间,但背后的支撑却是其四十多年从事教育工作的丰富经验。

“五段互动式”培训是对国内教师培训实践的深刻反思。育人先育师。应该说,各级、各地、各校没有不重视教师培训的。国家有“国培计划”,地方有相应工程,学校还有校本培训。从教育专家、学科专家,到教研员、名师名校长,轮番充任培训者。大致分成两种培训主张和套路:一种意在理论提高,一种致力于技艺长进。要说没有效果,肯定没人相信。但常有教师反馈,前者多半是“听着心动、想着激动、回去不动”,而后者往往有“东施效颦”之感。作为教育业务部门的主要领导,潘主任经历了太多这样的培训,听到过太多这样的无奈。怎么办?有没有可能开发一种培训模式,可以把先进的教育理念和管用的教育策略结合起来,既能让教师感受思想的冲击力,又能让教师学会处理各种教育教学实际问题的技能和策略,从而克服传统教师培训中理论与实践脱节的弊端。于是,他本着“创新培训模式、开发培训资源、降低培训重心、注重培训实效”的理念,沿着“研一训一教”一体化的方向,琢磨出这个“五段互动式”培训模式,探索了一条“好看、管用”的中小学教师专业成长新途径。

“五段互动式”培训是促进教师专业成长的有效模式。一个模式是否有效,关键是看它科学不科学,在理论上能不能站住脚。科学的、理论上能站住脚的,就一定有生命力。就“五段互动式”培训来说,顾名思义,其最核心的是“五段”和“互动”。“五段”指的是主题讲座、课例实践、辩课互动、点评提升、研修反思,这五个环节紧紧相扣,一气呵成。“互动”就是在多个环节实现理论与实践的互动、培训师和参训教师的互动、参训教师之间的互动。强调“五段互动”,就是要避免一般培训割裂研、训、教的弊端,克服教师被动接受的毛病。这里边蕴含着丰富的教师发展理论。首先,它蕴含了教师发展的人性假定理论。“五段互动式”培训模式假定教师不是“空的容器”,而是把教师当作一个有经验的人。既然有经验,就不能忽视这些经验,就得想办法把这些经验激活。“五段互动式”培训模式强调课例实践,就是要教师展示他们的经验;突出互动,就是要激活这些经验。其次,它遵循了教师发展的知识管理理论。教师经验本质上是一种教师知识。这些经验如果不反思,合理不合理都不知道;这些知识如果不进行管理,是否有用都很难说。只有反思了、管理了,经验或知识才可能上升为指导行动的教育信念。基于这个理论,“五段互动

式”培训模式中专门设计了“点评提升”和“研修反思”的环节。最后，它预示了教师发展的阶段理论。教育是一门艺术，艺术是没有止境的。一般来说，一个教师的职业生涯大致可以分为适应期、胜任期、熟练期、创造期。这一个个时期的变化，就是一种提升。我们做培训的目的就是要推动教师逐步进入创造期。我从书稿中读出了这个模式比较强调提升和如何提升。理论终须实践来检验，这个模式的实践效果之好，反过来又证明了它在理论上的可靠。几年来，“五段互动式”培训花开南粤大地，走进了天山南北、洞庭湖畔，还传播到了香港，出国进了马来西亚华文教育教师培训的课堂。所到之处，无不受到热捧，参训教师在培训中享受着“自我表现的喜悦”，直呼“这样的培训真有味、真过瘾、真解渴”。

最后想说的是，建模是一项难度较大、风险也较高的事情。难就难在它要有科学的支撑理论、清晰的概念边界、敏感的核心指标、普遍的解释能力以及可操作的运用策略。风险在于它容易失之于灵活，走向模式化，变得僵化。现在，“五段互动式”培训模式已经建立，我希望它更开放，要随着教师发展理论的发展而发展，随着不同发展阶段、不同学科的教师成长中的实际而动态调整。衷心祝愿“五段互动式”培训能为更多地方的更多教师带去专业发展的福音。

中国教育科学研究院研究员、博士 邓友超

2013年5月于北京



前言

FOREWORD

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。教师培训不再是新鲜话题，各个国家、各个地区为了加快教育发展，都在加快推进教师培训工作。尽管教师培训工作日益受到广泛的关注，教师自我提升的需求也越来越强烈，然而现实的教师培训工作并不能满足广大中小学教师日益增长的专业发展的需求。本书的出版就是为了介绍创新的教师培训模式——“五段互动式”培训，展现新型的教师培训模式，给教师培训工作予以可资借鉴的新路子。

本书详细介绍了“五段互动式”培训的理念、操作的过程、方法以及技巧，并附有培训实录。另外，还有各地专家、教师对“五段互动式”培训的评价及建议，使读者可以更加深入地认识“五段互动式”培训。本书是教师培训管理者、培训师、一线教师共同研究、实践后的成果，纵观全书，有以下三个特点。

1. 创新性。多年来的教师培训工作一直都是“一人讲，多人听”的模式，是一种接受式的培训，受训者始终处于被动的状态，参与的主动性、积极性不高，培训的实际效果不佳。而“五段互动式”培训模式却是动员了所有参训的教师“下水”，在整个培训的过程中，参训教师既是受训者，同时也是培训师，变接受式培训为参与式培训。这一创新的培训模式改变了教师对目前在职培训的认识，也使得教师积极、踊跃地参与培训工作，并颇有收获。

2. 实效性。“五段互动式”培训是综合多年来我国教师培训模式中广受教师欢迎的方法，形成的“导—讲—辩—评—思”，即“主题讲座+课例实践+辩课互动+点评提升+研修反思”这一创新的模式。这五个阶段相互串联，一线教师在参加培训过程中充分发挥其积极性、主动性，充分感受思想的碰撞与冲击，形成自身的教育理念，并实现教育理念到教育行为的转换和内化，提高了培训的实际效果。“五段互动式”培训更是一种参与式的开放培训，参训者以问题为中心的参与探索学习，倡导将培训与教学有效结合，搭建教育思想与教育行为融合、互通的平台；注重教师的参与，避免教师在培训结束后产生“隔岸观火”、“隔靴搔痒”的困惑。

3. 操作性。在操作上,“五段互动式”培训模式有两个关键:“五段”与“互动”。“主题讲座”、“课例实践”、“辩课互动”、“点评提升”、“研修反思”这五个阶段围绕一个中心问题而展开,着重在培训过程中让全部参训者“动起来”,在多个环节上增加专家与教师、教师与教师之间不同形式的互动辩论。其基本的思路大致可表述为:思想引领—实践研修—形成教师个人教育信念和行为。本书详细介绍了“五段互动式”培训的整个过程,并附有培训的优秀实录,提供了详细的借鉴范例。同时,还有各地的专家、教师对“五段互动式”培训的评价与建议。一线教师可以在研读本书之后,根据自身的实际条件进行校本培训 and 自我提升。

“五段互动式”培训作为教师专业发展的新途径,不仅对教师在培训模式上予以示范,更在教师的一些基本技能上作了细致的方法指导。全书分为四个部分:第一部分为操作篇,主要介绍“五段互动式”培训的理念、操作流程及会场布置等;第二部分为技能篇,详细介绍了“五段互动式”培训的五个阶段及相关准备的技能指导;第三部分为实录篇,展现了“五段互动式”培训的完整实录;第四部分为浪花篇,汇集了全国一些专家、教师对“五段互动式”培训的评价与建议。详略得当的精辟编排,方便读者在书中寻得自我提升的重要信息和一些技能的方法指导。

最后,感谢我的好友——中国教育科学研究院研究员、博士邓友超同志在百忙之中为本书作序;感谢我的培训团队成员:周焕南、秦义、撒婷婷、林柏青、黄笑、涂序卓、张惠婕、刘竹茹、王金杰、陈玉文、梅其兴、刘志莲、章燕、刘承芳、张艳等使用本书进行教师培训并提出宝贵意见,使其日臻完善。

陕西师范大学研究生高婷、赵芃为本书的文字整理、校对付出了辛勤的劳动,在此一并致谢。

书已付梓,我倍感欣慰。衷心期待来自读者朋友们的声音——无论是批评还是褒奖,对于我,都是极大的鼓励和鞭策。

潘世祥

2013年6月



目录

CONTENTS

第一篇 操作篇

第一章 “五段互动式”培训——教师专业发展的新模式	2
第一节 “五段互动式”——走向技术与思想的整合	2
第二节 “五段互动式”培训模式的基本特点	3
第三节 “五段互动式”培训的基本程序	4
第四节 “五段互动式”培训模式对当前我国教师培训的借鉴意义	7
第二章 “五段互动式”培训的操作流程	9
第一节 主题讲座	9
第二节 课例实践	10
第三节 辩课互动	10
第四节 点评提升	11
第五节 研修反思	12
第三章 “五段互动式”培训会场布置	14
第一节 电教仪器设备的需求及说明	14
第二节 摄像设备的要求	15
第三节 音响设备的要求	15
第四节 会场布图	15
第四章 “五段互动式”培训主持词	18
第一节 “五段互动式”培训主持词——正方、反方辩课 互动方式(部分)	18

第二节 “五段互动式”培训主持词——多方辩课互动方式	20
第三节 “五段互动式”培训主持词——同行辩课互动方式	22

第二篇 技能篇

第五章 主题讲座	28
第一节 主题讲座专题的选择	28
第二节 主题讲座文本的撰写原则	31
第三节 主题讲座课件的制作	33
第四节 主题讲座者的演讲技巧	38
第六章 课例实践	45
第一节 课堂教学的准备技能	45
第二节 课堂教学的实施技能	57
第三节 课堂教学的反思技能	88
第七章 辩课互动	107
第一节 辩课概述	107
第二节 辩课的技巧	113
第八章 点评提升	121
第一节 点评提升的含义和目的	121
第二节 点评提升的原则和标准	122
第三节 点评的方法	123
第九章 研修反思	124
第一节 教师反思技能的培养	124
第二节 教师教育叙事能力的培养	127
第三节 教师教研论文的撰写	135
第四节 微格教学与微格演课	146

第三篇 实录篇

案例教学——一种培训教师的有效方式	154
“五段互动式”培训范例实录	159

第四篇 浪花篇

导语	188
感悟“宝安模式”的培训体系	
——对“五段互动式”的学习与反思	189
创新为帆,互动为舵	
——谈宝安教师培训模式	192
“宝安模式”值得推广	195
读者反馈一览	198
附录 A “LICC 模式”课堂观察量表	200
附录 B “五段互动式”活动反馈表	203
参考文献	204

操作篇

“五段互动式”培训——教师专业发展的新模式

随着《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》的出台,教育发展涉足“深水区”,教师对于全面提升自我的渴望也越来越强烈,对高质量、个性化培训的期待和需求越来越多。然而,目前从国家到地方、从区域层面到学校层面开展的不同层次、不同类别、不同规模的教师培训方式,本质上还是沿袭中小学教学课堂中“教师讲,学生听”的传统,教师培训效果不尽人意,从而使得教师不断提升的培训需求和实际的培训供给之间的矛盾日益凸显,教师培训模式的变革之需迫在眉睫。深圳市宝安区教育科学研究培训中心坚持“开发培训资源、降低培训重心、创新培训模式、注重培训实效”的理念,在实践中创新性地探索出“五段互动式”培训模式,其影响越来越大。

第一节 “五段互动式”——走向技术与思想的整合

在中小学教师培训中,存在着两种主张。一种是技术派,认为教师发展是教师对学科内容和教育学、心理学的原理与技术的合理应用,乃至走向成熟的过程。因此,教师培训时主要侧重于对教学程序、教学方法和教学策略的培训。另一种是反思派,认为教师实践的对象是人,教师发展就是其对人性、对社会、对教育理解和感悟的过程,故而教师培训多侧重于理论方面的深化和拓展。

技术派以科学主义为哲学基础,反思派以人本主义为哲学基础,两种不同的哲学基础决定了它们各有倚重、各有偏颇。然而,那些技术性培训,如治校的、带班的、课堂教学的,看起来操作性强,容易模仿,但是真正运用到自身的教育实践时,却总有“形似而神不似”的感叹。而纯粹的理论培训,对于身在一线的教师往往又

过于高深,云里雾里地听完只是有种“隔岸观火”、“隔靴搔痒”的感觉。因此,从教师培训的发展趋势看,唯有将技术与思想整合起来的培训才是有效的培训。

基于上述考虑,深圳市宝安区教育科学研究培训中心经过反复探索和实践,总结出一种新型的培训模式——“五段互动式”培训模式,试图在培训中将技术与思想整合起来,真正实现培训的优质化、高效化。其基本的培训理念是:搭建教育思想与教育行为融合、互通的平台,既让教师感受思想的冲击力,形成自身的教育信念,又能学会处理各种教育教学问题的技能和策略,实现学用结合,从而克服传统教师培训中理论与实践脱节的弊端。

第二节 “五段互动式”培训模式的基本特点

“五段互动式”培训模式通过专家的思想引领、课例实践以及辩课互动和研修反思,帮助教师最终形成教师个人的教育信念和行为,在整个操作过程中,具有以下显著特点。

1. 主题鲜明

根据新课程改革和教师实际需求,选择有价值的培训专题,有的放矢地解决当前教师在教育教学中遇到的问题。也就是说每次活动,组织者要以课程改革或课堂教学中表现出来的热点、难点、重点问题为切入口,以提高教师实施新课程和教育创新能力为目的,“以案例展示理念,让理念回归课堂”为原则,精心策划,着力于解决一个问题或一类问题。它还需要参与辩课的教师在主题和辩题确定后,提前(一般为1周)阅读理论与课例资料,列好辩论要点,先在理论上深化对主题的认识,做好“厚积薄发”的准备。还要每位辩手带着主题听课,从课例中寻找丰富自己观点的实践例证,以便辩课时能根据教学现场情况适时、适度展示。

2. 互动性强

互动环节的增加,不仅可以增强谈话的现实感,营造现实的谈话氛围;更主要的是激起每一个受训者思维的涟漪,引发更深层的思考,起到了拾遗补阙、调节气氛和节奏、提升受训教师参与的积极性的作用。正如李振村先生所说:“一片没有波纹和浪花的水,百分之百是死水。真正的河流和海洋里一定有荡漾的涟漪和喧腾的浪花,这是生命活力之所在!”互动时,台上台下、正方反方、教者听者、有线无线、短信纸条、辩者观者全身心地投入,“知无不言、言无不尽”,在情感与理性、常识与偏见、技巧与常态、理念与课例之间实现智慧的碰撞、思维的砥砺、观念的融合。这既加深了对专题、对课例的理解与认识,又发挥其已有知识和实践经验的潜能,提高对现实问题的洞察与分析能力。

3. 学用结合

采用撰写研修反思和微格演课的方式,强调学用结合,注重教师教学实践的转

化,力图把培训学习内容转化为实实在在的教学行为,在实践中提高创造性开展工作的能力。为了使培训的教育理念转化为实际的教学行为,增强培训效果,建立以个人反思为基础、组内交流为桥梁、校内总结提升为导向的研修反思机制。教师撰写的研修反思要与教育教学实践中发生的现实问题相结合,思考、分析自己的教育教学行为,记录教育教学的成败、启示和感悟,找出学生发展和教师自身成长中存在的问题,提出最佳的应对策略。通过反思,使教师不断更新教育观念、改进教学行为、提升教学水平,实现由经验型教师向专家型、学者型教师的转变。

4. 形活效显

传统的教师培训,不论是一课多磨,还是同课异构;不论是校本教研,还是教研员调研,其形式不外乎讲座、备课、上课、说课、评课这些基本环节。而“五段互动式”培训模式从过去单一的讲座、授课,单向的评课、总结转而为多层次的递进、互动,尤其是其中的“辩课”环节,一改过去“一言堂”的评课现状:为了顾及上课教师的面子,不管课上到何等程度,大家都是一团和气、满脸喜气,搜肠刮肚找好话,连最后的不足也要谦虚地以建议形式提出,话是客套的,评论是总结性的。而今天的“辩课”是多方的、互动的,是针对一堂课的分析、厘清、改进,是过程性的。辩课时,听课的、执教的都可以发表意见,提出自己的主张或观点,听课者和执教者之间、听课者与听课者之间就像大学生辩论赛那样你驳我辩,展开思想交锋,寻找有效策略。所以“五段互动式”培训一经推出,就因其灵活的形式、显著的成效,赢得了广大教师的喜爱。

5. 操作简便

“五段互动式”培训模式,环节清楚,操作简便,所选主题可大可小,切口可宽可窄,时间可长可短,不论是市、县级教师培训,还是学校的校本研修;不论是高等院校的师资培训,还是基层学校的骨干研修都很适用。

第三节 “五段互动式”培训的基本程序

“五段互动式”培训模式有两个关键词:一是“五段”;二是“互动”。“五段”中各环节紧紧相扣,培训主题贯穿始终,参与教师共同合作完成培训任务。“互动”就是理论与实践的互动,培训者和教师、教师和教育之间的互动。在内容上,“五段互动式”培训既有理论的冲击,也有实践的观照,还有教师个人的研究反思;在形式上,让全部参与者都动起来,在多个环节增加了专家与教师、授课者与教师、教师与教师之间的互动,真正实现了从教育理念到教育行为的转换和内化。总体来说,整个培训过程是参与式学习,也是观察学习的过程,通过观察、参与、模仿和反思,与培训导师、参训同伴积极互动,实现知识的自我建构和社会建构,理论转化为实践,实践又上升到理论,从根本上使教育理念转化为教育行为,提高参训教师的教育教

学能力。具体地说,这个模式可以分为主题讲座、课例实践、辩课互动、点评提升及研修反思5个环节。

1. 主题讲座

正如杜威所言,真正的教育都是从经验中产生的,而教育的过程就是不断改造或改组经验的过程;知识是主体主动参与、实施活动之后获得的内部主观体会,是主体主动行动(“尝试”)和被动接受(“承受结果”)的有机统一,而不是通过他人传授或死记硬背获得的;强调学习内容与学习者经验的直接相关,依据学习者的经验组织教育内容;重视学习者的需要和兴趣,发挥学习者学习的主动性和自主性。“五段互动式”的“主题讲座”植根于经验主义理论,由教育专家或学科专家结合新课程改革以及教育教学实际,选择一个能够与参训教师的经验产生共鸣的主题,讲授有关的思想、理论或新观点、新视野。其意图是沟通理论与实践经验,帮助参训教师站在一个思想的制高点,发现、分析、批判实践中的问题,指导实践发展,实践回归理论。为了强调培训内容与参训教师经验的直接相关,依据参训教师的经验组织教育内容,更重视参训教师的需要和兴趣,发挥其学习的主动性和自主性,因此,在讲座前通过问卷、调研等形式征询教师们面临的问题有哪些,迫切想学习什么,接受什么方面的培训,从而使培训更有针对性,更能满足教师需要。

2. 课例实践

社会学习理论认为,学习是个体通过对他人的行为及强化性结果的观察获得某些新的行为反应或已有的行为反应得到修正的过程;人类的大部分学习是通过观察别人而进行的替代性学习,而替代性学习的效果与榜样本身存在显著的正相关。因此,为了凸显榜样的示范作用,五段互动式的“课例实践”选拔区域内优秀青年教师,借助青年教师所在街道(学校)学科组和课程培训团队的力量,根据专家的思想和理念设计教学,进行课堂探索,为参训教师提供一套科学、先进的教学程序、教学策略和教学方法。这既体现授课教师个人的风格,又体现学校教研水平与课程团队的实力,更体现了培训专题的理念,实现三者融合,为参训者提供可借鉴、可操作且行之有效的教学行为示范。

3. 辩课互动

辩课互动是“五段互动式”培训的一大亮点,核心是“辩”,实际上是一种以课例为“靶子”的辩论式评课。其目的在于以辩课的形式,努力创设民主开放的研讨氛围,给参训教师提供一个独立思考、“人人为师”、充分发表自己见解的平台,激发参训教师敏锐地发现问题、勇敢地正视问题、创造性地解决问题,使参训教师对专家讲座的理念、观点理解得更透彻、更深入。辩论发言时,应注意的是增加可控性,一是内容可控,不是随意乱侃,必须紧扣主题与矛盾的主要方面,重点说如何改进;二是时间可控,让更多的人表达观点;三是结论可控,辩论不是脚踏西瓜皮,滑到哪里算哪里,而是辩论目标明确。

“辩课互动”借鉴建构主义的学习理论,提倡以学习者为中心的学习和同伴互动的学习过程,强调学习者探究理论与实践、知识与应用之间的关系,以便他们能够在特殊专业背景下,运用理论性知识。“辩课互动”的最大特点是参与互动性强,每位参训教师不是以心理复制的方式被动地接受现实,而是在唇枪舌剑中引发自我的认知冲突,在采择他人观点的同时,根据自己原有的经验生动地解释新观点,通过同化和顺应不断地建构和完善自我认知结构,实现对教育认知的发展。

4. 点评提升

从某些方面来说,点评环节在整个“五段互动式”培训中有升华主题、拨云见日之效,既帮助培训教师再次梳理培训主题,又做出有高度、有深度的总结。通过点评提升,点评人对前面专家讲座、课例以及辩课互动进行初级的“经验概括”和高级的“理论概括”,起到引领示范、总结归纳、画龙点睛的作用。

由名师或专家及时根据专家讲座理念、听课与辩课感受,现场对课堂教学行为和辩课情况进行归纳、评价、提升,提出方向性的意见和看法,使参训教师进一步领会专家的教育理念,更有效地汲取课堂教学所提供的可资借鉴的好经验、好方法。在辩课阶段,教师的观点各异,究竟孰是孰非,需要借助专家的慧眼进行拨“乱”反正,指明方向,更好地领会专业理论的精髓,更有效地汲取别人所提供的好经验、好做法,更深入地反思课堂教学中的问题。如此,辩者将把辩论当作一种享受,当作历练自己思想的武器,且辩且思,且辩且行;如此,参训老师则方向明,目标清,培训效益更大。

5. 研修反思

美国心理学家波斯纳给出了一个教师成长的简洁公式:

教师成长=经验+反思

它清楚地揭示了一个教师的成长过程离不开不断的反思。要想成为一名有效教师,扎实苦干的精神和态度是基础,而学会不断地自我反思则是发展自我的必由之路。

“研修反思”环节包括撰写研修日志和参训后的微格演课两个内容。撰写研修日志是让教师思考“为什么”,如何才能做得更好;而微格演课则让教师践行“我是否可以”实现预期。研修日志的内容可以针对主题讲座、新秀授课、同行互辩、专家点评等任何一个环节,可以是感悟,也可以是反思。微格演课将培训中获得的教育理念知识和教学技能与技巧应用到实际的教学中,从根本上提高总结的教学能力。

“五段互动式”强调培训者与参训教师、参训教师与参训教师之间的多向交流与互动。全部参与者都“动起来”,在多个环节增加了专家与教师、授课者与教师、教师与教师之间互动辩论,真正实现从教育理念到教育行为的转换和内化。