



UNDP403项目

李 辉/主编

2+2 方法 与教师专业发展

■陈 静 编著

云南出版集团公司
云南人民出版社



中国 联合国开发计划署403项目研究成果
China UNDP403 Project
李 辉/主编

2+2 方法 与教师专业发展

■陈 静 编著

云南出版集团公司
云南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

2+2方法与教师专业发展/陈静编著. —昆明: 云南人民出版社, 2008

(中国·联合国开发计划署403项目研究成果/李辉主编)

ISBN 978-7-222-05484-4

I. 2… II. 陈… III. 师资培养—研究 IV. G451.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2008) 第113372

责任编辑: 马 清

封面设计: 袁亚雄

责任印刷: 段金华

书 名	2+2方法与教师专业发展
作 者	陈 静 编著
主 编	李 辉
出 版	云南出版集团公司 云南人民出版社
发 行	云南人民出版社
社 址	昆明市环城西路609号
邮 编	650034
网 址	www. ynpph. com. cn
E-mail	rmszbs@public. km. yn. cn
开 本	889×1194 1/32
印 张	7.25
字 数	200千
版 次	2008年8月第1版第1次印刷
印 刷	云南科技印刷厂
书 号	ISBN 978-7-222-05484-4
定 价	20.00元

前言

本书是联合国开发计划署UNDP403项目云南省研究课题“关于‘2+2’方法实践应用研究”的成果之一。本书也可以作为实践“2+2”方法、探寻教师专业发展途径的一本参考书。

“2+2”是美国弗吉尼亚州奥多明大学的Allen教授提出的一个关于教师课堂教学行为评估与指导的方法。UNDP403项目实施期间，Allen教授作为该项目的国际顾问将这一方法引入中国西部的云南、四川、甘肃三省并在其项目县里开展了实践应用。

课堂是教师教学工作最主要的场地，同时也是教师自治的小天地。如果教师一直封闭式地工作，当他希望进一步改进工作时，无论是旧的教学方法的改进，还是新的教学思想的实施，都很难知道自己做得怎么样。解除这种封闭的工作状态的办法之一就是提供反馈和指导。而最简便的方法，就是创造教师间课堂互相观测的机会。

“2+2”方法的实质就是教师在互相观测课堂教学后，提出两条表扬性意见和两条改进性意见。特点表现为：其一，当表扬与建议处于平衡时，增加了评价的信任度，增强了教师个体的自我效能感和自我完善的需求，提高了行为改变的可能性。其二，无论表扬意见还是改进意见，都只重点关注两个问题，行为改进的效果最好。其三，经常应用“2+2”，每一个教师都能够从真实的课堂获得更多有价值的信

息，行为改进有了依据并明确了方向。其四，听课与评课、反思、分析、改进与实践的过程，历练了教师的能力，提高了教师的素质，最终有效地促成了行为的改善。

“2+2”方法倡导教师之间应有更多的交流与对话，教师不仅可以从同事还可以从教育行政领导以及学生等处获得关于教学的反馈。因此，可通过“2+2”方法，鼓励教师之间开展经常性的合作，让教师体验到相互支持、成功快乐和充满信心的感觉，从而有效地改善教师职业的自我封闭现象，建设一个充满生机与活力的教师团体。

“2+2”方法创造了一条为教师专业发展提供持续支持的有效途径。即时的反馈与监测、不断的鼓励和改进的支持，这一点很重要但很容易被忽略。如果我们仅仅关注活动开展的形式，而忽视了监测活动的结果，我们就很难知道教师是否真正得到了改进。“2+2”的价值体现在它能够不断地促进教师改进教学行为，即使改进的步子很小，只要坚持，一定能够取得成效。在教师寻求改进的过程中，学校、教育行政部门和教师指导机构一定要提供及时的支持和帮助。事实上，如何通过有效的方法来监测“2+2”的实施过程，如何避免评价—反思—改进陷入低层次的简单循环中，如何监控并帮助教师落实改进措施，是我们“2+2”实践中尚欠缺的地方，还有待进一步探索和实践。

“2+2”简单易行，运用灵活。无论何时何地它都能根据需要及时提供评价反馈，即使是在条件不好的农村学校应用，同样取得了显著的效果。“2+2”方法的内涵及其变式是极其丰富的。把它融入教师教育和学校改革中，与学校的各项工作结合起来，它会发挥更大的作用。当然，“2+2”方法本身并不能解决学校和教师的每一个问题，它也不是教师专业发展唯一的灵丹妙药，但我们相信，以一种丰富和完善“2+2”的开放心态，灵活地、创新地运用“2+2”，尽可能多地挖掘“2+2”的潜力和价值，它一定是教师专业发展切实可行的一条途径。

为了让读者更好地了解“2+2”方法，作者对其作了较为全面的剖析，就其运用进行了拓展，并提供了大量的实践案例。本书的结构

如下：

第一章：“2+2”认知：基本原理。

主要介绍了“2+2”方法的思想、来源、操作步骤、策略等，并通过实例帮助读者初步掌握“2+2”方法的基本运用。

第二章：“2+2”洞察：理论基础。

主要分析了“2+2”方法所蕴含的理论知识。作为一种好的方法，总是反映了某些先进的教育思想，揭示出其蕴含的教育理论，能够帮助实践者了解这一方法的本质，从而达到能够熟练地、灵活地、创新地去运用这一方法的目的。

第三章：“2+2”应用：原则和方法。

介绍了“2+2”方法实施的基本原则及要求，操作时要掌握的知识 and 技能，以及可以推广应用的范围，为“2+2”的具体实践提供了有效的指导。

第四章：“2+2”分析：成功实施的要素。

通过对“2+2”方法实施过程中的支持条件、关键因素、难点问题进行了专门的分析和提示，为“2+2”方法的成功实施提供了有针对性的帮助。

第五章：“2+2”发展：加强组织功能。

通过教师本身就是一种重要资源的观念，拓展了“2+2”方法的单一应用，建立了以“2+2”方法为切入点的多种学习和培训形式，进一步从组织形式上丰富和加强了教师之间的交流、互动和共享，改善了学校与教师之间的关系，使教师的专业发展能够得到更多的支持。

第六章：“2+2”深入：教师成为研究者。

帮助教师、学校、指导机构在“2+2”实践基础上，充分利用“2+2”的教师资源、档案资料 and 活动经验开展教学研究，进一步提高教师自我发展的能力，使“2+2”活动走向了深入发展的阶段。

为写好本书，作者仔细研究了Allen教授的讲座和他提供的资料，采纳并构建了本书关于“2+2”方法的主要思想。文中很多处引用了他的材料但未一一标注，在此向Allen教授表示深深的感谢！云南省富源

县、双柏县、澜沧县在“2+2”的实践中积累了丰富的经验，在此特别感谢为本书提供实践案例的老师们！对在“2+2”实践中提供指导和帮助、付出了智慧和汗水的领导和老师们也表示衷心的感谢！在本书写作过程中参考了很多的著作、论文，在此一并向这些作者们表示感谢！最后，感谢云南人民出版社的马清老师等为本书的出版所负出的努力！

由于作者的水平和能力有限，对于书中的不当和疏漏之处，还恳请读者原谅并不吝赐教。我希望通过本书，能够有更多的学校和教师来关注、应用“2+2”方法，盼望着“2+2”方法在应用中得到更多的创新与发展。

陈 静 2007年5月

目 录

第一章 “2+2” 认知：基本原理	1
一、 教师职业发展中的问题	1
1. 传统教学行为评价体系的缺陷	5
2. 教师职业发展中的自我封闭	8
3. 教师教育生涯中的职业倦怠	9
4. “2+2” 方法与教师专业发展	10
二、“2+2” 方法的来源及操作步骤	15
1. 来源介绍	15
2. 情景示范	16
3. 操作步骤	18
三、“2+2” 方法实例	22
四、“2+2” 方法的策略解读	32
1. 评价的作用	33
2. 反馈的作用	36
五、“2+2” 方法常见问题	40
1. 为什么是“2+2”	40
2. 谁能查阅反馈意见	41
六、对“2+2” 方法的评价	42

第二章 “2+2” 洞察：理论基础	45
一、大脑与学习	45
1. 情绪与学习	45
2. 激励与学习	46
二、心理学的学习理论	47
1. 行为主义学习理论	47
2. 社会学习理论	49
3. 建构主义学习观	50
4. 人本主义学习理论	52
三、动机与自我效能	54
四、成人学习理论	56
五、关于教师评价	57
第三章 “2+2” 应用：原则和方法	60
一、实施原则	60
1. 平衡的原则	60
2. 具体的原则	63
3. 信任的原则	65
4. 坚持的原则	66
二、操作方法	67
1. 观课方法	67
2. 评课建议	70
3. 反馈艺术	72
4. 反思要求	75
5. 档案建设	76
三、应用范围	85
1. 教师与教师之间	86
2. 教师与学生之间	86

3. 教师与领导之间	89
4. 学校与学校之间	93
5. 用于教师培训活动	94
第四章 “2+2” 分析：成功实施的要素	97
一、 基础：良好的个体心理和组织人文环境	97
1. 调整提出或接受建议时的心态	97
2. 合作学习的组织文化氛围	100
3. 尊重基础上的课堂随访	101
4. 淘汰竞争机制下 “2+2” 的实施	103
二、 关键：教师教学行为的改进	104
1. 有建设性的评价反馈意见	104
2. 促进教师改进的有效策略	107
3. “2+2” 改进建议实例及评析	109
三、 难点：“2+2” 方法的有效实施	115
1. 时间的保障问题	115
2. 教师的反思能力	116
3. “2+2” 反思实例及评析	119
第五章 “2+2” 发展：拓展组织形式	126
一、“2+2” 的活动形式	127
1. 同伴互助	127
2. 小组合作	128
3. 校本培训	133
4. 校外指导	142
5. 远程学习	145
二、“2+2” 与教师教学评估	149
三、“2+2” 与学校发展目标	152
第六章 “2+2” 深入：教师成为研究者	155

一、教师个人实践理论的局限	155
二、在“2+2”活动中开展行动研究	158
1. 关于行动研究	158
2. 行动研究的选题	159
3. 行动研究的过程	160
4. 指导者的作用	165
5. 案例学习	166
三、在“2+2”活动中开展个案研究	179
1. 关于个案研究	179
2. 个案研究的主要过程	180
3. 教师成长的个案研究案例	188
4. 学生成长的个案研究案例	196
附录	201
附录1: 澜沧县实施“2+2”教师问卷分析	201
附录2: 富源县“2+2”教师培训方式实施	210
附录3: 双柏县“2+2”实践研究	214
参考文献	217

第一章 “2+2” 认知：基本原理

一、教师职业发展中的问题

在本书的开始，我们先通过几个片断来透视教师职业发展中存在的问题。

[片断1]

一次教师教学行为评估的心理历程

M学校结束了对教师课堂教学的评估。我们记叙了经历这次评估的两位老师及学校校长的内心活动。

安迪老师：

评估前。他正在紧张地等待校长对他进行的课堂观测评估，这还是让他有点担心和不安。他心里想：要是学校领导经常深入课堂进行观测，我决不会对此在意。在他从教的近三年中，除了学生很少有人到过他的课堂。可是，突然之间，学校领导要进行课堂观测评估了。他对这种基于如此草率的一次课堂观测就作出教师教学行为等级评定的做法感到非常不舒服、不满意，而且这种评价还将进入教师个人档案中。它根本不能反映教师的真实状况。

评估后。他对他最后的评估等级基本还是满意的，但从内心他希望在课堂观测后给他更多、更有价值的改进意见。对于给予他的有关教学风格的评价意见让他感到迷惑不解，不知道评价者的意图是什么。评价者对他的学科并不熟悉，也并不知道他目前教学所面临的困难，他不知道自己该如何改进。他当然认为自己的教学不错，但他也在反思，如果我的教学非常好的话，为什么有些学生会厌学、会缺乏明显的学习主动性呢？为什么一些好学生在快下课的时候也是非常疲倦、无精打采的样子？他很想去看看学校里优秀教师真实而非公开的

课堂教学是怎样处理一些问题的……。因为超负荷的工作，他感到非常疲惫，而学校的反馈似乎觉得他还不够努力。评估结束了，一学年也结束了，他强烈地感到需要离开学校一段时间以恢复自己生命的活力。不过，他还没有失去对继续教书的热情与愿望，他决心明年要加倍努力，即使直到现在他还不知道到底该如何去做。

乔伊老师：

她是一位优秀教师，她正准备以她的课迎接教学评估，她对自己的教学一直充满信心。但今年以来，她越来越感到无聊乏味，觉得有某种外在力量的压力在让她坚持到底。沮丧、泄气、自我封闭的情绪愈来愈浓地笼罩着她，她感到自己越来越不想考虑教室中正在发生或还没有发生的问题。她感到自己已无法确定她的教学是否有效，同时她也在不断地问自己：其他教师是否也会有同感呢？她思考着学校这几年发生的变化，她感到教师现在所做的越来越多，但从考试成绩来看，学生取得的成就却越来越小了。看起来，教师面临的挑战几乎每天都会产生。教师的教育教学活动已与她刚从事教师职业的时候相比有了非常大的不同。快速变化的世界使教师感到压力很大，教师要有面对多元文化问题和不同学习风格的能力，要将信息技术整合到学科教学中，要在课堂中有效地运用合作学习的方式，最关键的是还要提高学生的学业成绩。各种各样的挑战势不可挡。她很想知道其他教师在课堂教学过程中是如何应对这一切的？尽管有这些想法，但她还是告诉自己，少去想一些，还是应对好眼前的评估吧，虽然她也不能肯定整个教学评估的真正意图是什么，但像她这样的优秀教师并不把评估当回事，除了表面形式上的鼓励和赞扬外，她不认为这样的评估有什么作用。

校长：

整个评估过程在按部就班地开展，但最终的目的就是给每个教师划分优、良、中、差的等级。教师教学行为评估体系有很多指标，为了给每个教师划分一个准确的等级，必须详细地了解每一个课堂教学情境，但每年对教师教学行为的观测非常有限，这有什么用呢？改进教学策略和提高学生学业成绩是她最关心的，但教师教学行为评估对

此并不起什么作用。

如何给每位教师一个满意的评估等级呢？她发现今年关于安迪老师的教学评估建议与去年一样，去年她曾给安迪教师提过建议，但他当时委婉地说，英语不同于数学学科。后来她就没有时间关注此事了。但不管怎么说，对学校来说，安迪老师是一个不可多得的人才。

乔伊老师是一个对本学科教学非常熟练的老师，是全校最优秀的老师之一。对这样一位老师给予评价确实不易。不过，今年乔伊老师的课似乎太缺乏活力了。我如果把对她的真实感受说出来，她会不会感到大丢脸面而成为最难过的一位呢？难道说作为一个优秀的教师就意味着教学再也不会有进一步改进的上升空间了吗？

……

为了给每位老师一个满意的等级并就每项评估指标写出评估意见，她花费了太多的时间和精力。

(根据A llen教授提供的资料改编)

教学评估的目的当然是为了促进教师的改进和提高，可是，如果不改变传统的评估方式，教师又能从中得到什么呢？

[片断2]

强制——一位校长痛苦的选择

某中学新任校长在刚上任时遇到了这样的挑战。该校在20世纪90年代初期学校发展很好，但自1996年以后，学校开始走下坡路，教学质量逐年下降，到2004年学校跌入低谷。教师人数增加，人浮于事；学生人数下降，生涯越来越差。根据这种情况，教育局调整学校领导班子，限令学校三年内改变面貌，学校发展前景令人担忧。

如何才能改变学校的现状，实现学校的跨越式发展，确实让校长伤透脑筋。经过认真的分析，校长决定从改变教师队伍结构入手。具体策略是，请来省内三家名校的骨干教师进校，对全校老师的综合素质进行测评，测评包括教师的专业素质考试、老师的课堂教学效果评价两个方面的内容。经过测评后，对不合格的教师，脱产学习一年，一年后仍不合格，劝其调离学校。经过认真的考核，学校出现

了15名教学严重不合格的教师,经过一年脱产学习后,全校仍有8位教师因不合格而被辞退。按照考评人的说法,让这样的老师站在讲台上,简直是误人子弟。

在整个过程中,校长承受了巨大的压力,按照校长自己的话来说,这一年过得非常痛苦,一年时间比十年还长。在改革过程中,出现了各种阻力:有教师提出,要考核老师先考核校长,看看校长是否合格;也有教师说,我们太累了,你们这样做,折腾死人;尤其是被劝离的教师,通过各种关系来说情,也通过各种手段给校长小鞋穿,甚至惊动了教育局,教育局曾派出专门的调查组到学校调查相关事宜。

经过一年的改革,学校中人浮于事的现象终于得到了改观,教师们对自己的工作认真很多,学生参加考试出了一些成绩,学校开始走上坡路;但同时,学校中干群关系十分紧张,也出现几个中年优秀教师主动请求调走,拿他们自己的话来讲,在这所学校工作缺少信任感,缺少职业安全感。

对于以上的改革和改革中出现的情况,校长陷入深深的思考之中,自己的做法是错,还是对?自己还要做下去吗?校长做着痛苦的选择。

(选自 龚孝华:《变:学校教育评价观探索之旅》,《教育科学出版》,2007年10期)

有时,强硬的手段是需要的,但不是长期的。假如教师不主动地积极努力,威逼之后将带来更多的抵触情绪,但校长要怎样做才能提高教师在变革中的主人翁意识呢?

[片断3]

一线教师的直白

我是一名农村教师,我对教师的评价体系很不满,尤其是在我们这样的山村,它的弊端就很放大的展示在我们的眼前。优秀、良好这样的考核是有一定的名额限制的。在我们这儿,学校领导还要参加评优,往往优秀全部让学校领导拥有。

(摘自一教师博客上的帖子)

评先活动的初衷是毋庸置疑的,为的是充分调动广大教师的工作积极性,发现在工作中涌现出来的好老师,通过每年的评选,形成学校争先的良好氛围。但是,笔者在教学工作的一线,对许多学校评先时的操作方式产生了诸多的忧虑。领导推存、按需分配、平均摊派等异化的评选方式不但不能起到评先的作用,反而会严重挫伤许多优秀青年教师的积极性,使评先工作失去本来的意义,其危害是不言而喻的,应该引起广大领导和教师们的警觉。

在校长心目中,教师之间总是存在着不同程度的差异,在评先活动中,校长总会不遗余力地推存自己心目中的骨干教师使他们能够轻松当选,并尽快成长起来。当然,绝大多数校长此举是为了学校的发展考虑,是为使一些优秀教师能脱颖而出,但也不排除少数阿谀奉承之人从中得利。其实,既然校长所推存的教师在思想觉悟和业务能力等方面胜人一筹,就应该相信广大教师能够公正地把他们推选出来,并最终也能当选。两种结果可能是一致的,但由于方式的不同,在教师们心中产生的影响是截然不同的。

由于现在职称评选等工作的需要,绝大多数教师都非常渴望自己能够被选为先进,以增加自己的砝码。鉴于这样的情况,每年许多教师纷纷请求学校“照顾”,学校也为了安抚人心,实行所谓人性化的政策,于是就顺水推舟,往往会把大部分先进的名额让给出一些所谓的“特殊分子”。我想,现在的许多学校,按需评先的现象普遍存在,并且有蔓延的趋势。

学校为了避免不必要的麻烦,往往会在评选时采用平均分配的方式。其做法是教师分成若干组,然后把先进的名额按比例分配到各个小组,至于各小组评先的方式则全然不顾。

(摘自徐栋:《先进岂能这样“评选”》,《中小学学校管理》,2008年2期)

教师不断发展的需求和动力在哪儿呢?

1. 传统教学行为评价体系的缺陷

在一线教师看来,传统的教师评价给他们最深的感受是评定等级

和由此带来的压抑。因为，目前的教师评价是学校管理者和教育行政部门掌握教师的工作成绩、工作表现，加强学校教学管理工作的一个重要手段。这种教师评价，目的仅满足于判断教师做了什么、做得好不好，对教师评价过于看重“控制”而忽视了教师工作中的主观能动性。

下面的一些看法，一定程度上反映了传统教师课堂教学行为评价中存在的问题：

◇ 评估者没有深入了解实际就对教师不同侧面的能力做出判断，缺乏客观和公正。

◇ 在现代教育教学背景下，校长不可能在所有方面都是专家。

◇ 教师行为评估只为教师划分优、良、中、差等级，却没有帮助教师改进其教学的具体建议。

◇ 虽然我在评估中总是得到最高等级的评价，但我认为我并没有从中得到富有建设性、指导性的反馈，而且我也不相信有谁会完美的。

◇ 教学评估有教育行政领导为自己歌功颂德的因素。

◇ 教师只是得到一些荣誉，但没有与教师职业发展建立联系。

◇ 我不认为那是一种有效的手段和工具，那只能加剧紧张，引起不安，易产生消极情绪。

◇ 进行教师教学行为评估的人似乎总是力图发现别人的错误。

◇ 我认为它没有多大帮助，它仅仅是例行公事。是无效和浪费时间的。

……

我们将教师评价体系存在的缺陷进行了如下分析：

评价目的没有指向教师的发展。

现行的教师评价主要是从学校行政管理角度出发，其目的是为了使学校正常地运转。由此，评价的结果往往就与对被评价对象的奖励、惩处等直接挂起钩来。这种评价方式突出地表现为对教师的判断和下结论，而不是提供富有建设性的反馈和增强教师不断前进的力量。它不仅伤害了部分教师改进教学的积极性，而且将教师的注意力