

基础教育改革与发展译丛

非 常 教 师 系 列

教师角色

The Reflective Roles of the Classroom Teacher

【美】D. John McIntyre 著
Mary John O'Hair
丁 怡 马 玲 等译



中国轻工业出版社

基础教育改革与发展译丛——非常教师系列

The Reflective Roles of the Classroom Teacher

教师角色



【美】 D. John McIntyre 著
Mary John O'Hair
丁 怡 马 玲 等译



中国轻工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

教师角色 / (美) 麦金太尔 (McIntyre, D. J.),
(美) 奥黑尔 (O'Hair, M. J.) 著; 丁怡等译. —北京:
中国轻工业出版社, 2002.7
(基础教育改革与发展译丛·非常教师系列)
ISBN 7-5019-3719-2

I. 教… II. ①麦… ②奥… ③丁… III. 教师—
角色理论 IV. G451

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 036209 号

策 划: 石 铁 卫 云
责任编辑: 朱 玲 卫 云 责任终审: 杜文勇
版式设计: 刘智颖 责任监印: 吴维斌

*

出 版 人: 赵济清 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)
网 址: <http://www.chlip.com.cn>
电子信箱: bjwqtw@sina.com
电 话: (010) 65262933
印 刷: 北京天竺颖华印刷厂
经 销: 各地新华书店
版 次: 2002 年 7 月第 1 版 2002 年 7 月第 1 次印刷
开 本: 850 × 1168 1/32 印张: 13.75
字 数: 220 千字
书 号: ISBN 7-5019-3719-2/G · 335
定 价: 24.00 元

著作权合同登记 图字: 01-2002-1222

· 如发现图书残缺请直接与我社发行部联系调换 ·

版权所有 · 翻印必究

《基础教育改革与发展译丛》顾问及编委会成员

顾问

顾明远：中国教育学会会长、北京师范大学教授、博导

林崇德：中国心理学会副理事长、北京师范大学教授、博导

叶 澜：中国教育学会副会长、华东师范大学教授、博导

钟启泉：中国比较教育学会副理事长、华东师范大学教授、博导

鲁 洁：南京师范大学教育科学学院名誉院长、教授、博导

编委(以下人名按姓氏笔画顺序排列)

马云鹏：东北师范大学教育科学学院院长、教授、博导

文 喆：北京市教育科学研究院副院长、研究员

申继亮：北京师范大学发展心理研究所所长、教授、博导

田慧生：中央教育科学研究所所长助理、研究员

刘华山：华中师范大学心理系主任、教授

劳凯声：北京师范大学教授、博导

李国庆：陕西师范大学教育科学学院院长、教授

李 烈：北京市第二实验小学校长、特级教师

吴康宁：南京师范大学教育科学学院院长、教授、博导

邱济隆：北京市第四中学校长、特级教师

沈怡文：江苏省扬州中学校长、特级教师

张民选：上海师范大学教育科学学院院长、教授

张庆林：西南师范大学心理系主任、教授、博导

张诗亚：西南师范大学教育科学学院院长、教授、博导

张斌贤：北京师范大学教育学院院长、教授、博导

陈玉琨：华东师范大学教育科学学院院长、教授、博导

范先佐：华中师范大学教育科学学院院长、教授、博导

庞丽娟：北京师范大学教授、博导

莫 雷：华南师范大学教育科学学院院长、教授、博导

唐盛昌：上海市上海中学校长、特级教师

译者序

关于教师的书籍真是数不胜数,但是本书从一个全新的视角来看待教师的多重角色,语言质朴、深入浅出,从最常见、最常被忽略的教学细节的角度来考虑问题,对教师提出了一系列反思性的问题。因为“身在此山中”,所以才容易“不识庐山真面目”,而该书恰恰是让教师“身在此山中”,还要“识得庐山真面目”。它帮助教师深入地了解自己在教师所扮演的诸多角色中是否找到了平衡,是否胜任了每一个角色?同时该书也为教师提供了一系列实用的策略,以利于教师将理论转化为实践应用到实际的教学。

本书的作者约翰·麦金太尔(D. John McIntyre, 教育博士, 西那库斯大学, University of Syracuse)是南伊利诺伊大学教育学院的教授,并且是专业教育培训项目的主任。此外,约翰·麦金太尔博士曾任师资培训委员会的主席,在1990年被ATE选为教师教育的70名杰出领袖之一。在1986年,他获得ATE颁发的杰出研究奖。

该书的另外一位作者玛丽·约翰·奥黑尔(Mary John O'Hair, 教育博士, 新墨西哥州立大学, New Mexico State University)是俄克拉何马大学教育学院的合作教授。她曾经撰写、主编了5部作品,发表了20多篇文章,并且与许多学区有密切的联系,她致力于帮助学校进行进一步的改组、调整。玛丽·约翰·奥黑尔博士曾经获得国际交流学会和美国教育研究学会的荣誉奖章。



本书的出炉使我终于可以向参与本书翻译工作的所有译者致以我衷心的感谢，本书的第一、第二章由马玲翻译，第三、第四章由梁玉华翻译，第五、第六章由李莉翻译，最后的统稿由马玲完成，第七、第八章由丁怡翻译，第九、第十章由殷双绪翻译。希望该书的问世可以为千千万万奋战在教育第一线的教师提供一些实际的帮助。站在21世纪的起跑线上，新的世纪为中国的教育提供了更为广阔的前景和舞台。我们愿与教育界的同行一道，为千千万万的中国儿童、少年的健康成长继续努力工作，奉献我们的光和热！

译者

2002年5月

序 言

教学是一种多才多艺的职业。伴随着我们世界的快速发展，教学也变得越来越复杂，而且时代的发展也赋予教学更多的责任，教学本身也变得更加多样化。《教师角色》这本书详细阐述了教师的各种角色以及这些角色相互之间的关系，并且还详细阐述了教师如何在实践中有效地发挥这些角色的作用。因此这本书对即将成为教师的人和刚刚走上教学岗位的新教师都非常有用，能够帮助他们将理论研究与教学实践有机地结合起来。

一般来讲，大多数教育学方面的书籍在阐述教学过程时都十分机械化，理论上也比较空洞。但是教学本身并不是机械的过程，要求教师必须要有灵活性、创造性，必须能够将理论知识灵活应用于课堂情境来解决实际问题。这本书就是将理论与课堂的教学实践紧密结合起来，让阅读本书的人能够持续不断地思考：如何才能将自己的知识应用于课堂的实际情境？

这本书不仅可以用作大学本科的专业课本或者是学校的公共教育课本，也可以作为教师的资格认证课本。前期测试表明本书对研究生也同样适用，可以帮助学生在学习过程中，主动联系自己的受教育过程，从而对教师的角色进行反思。

本书的内容还包括许多被其它的教科书忽略的领域。本书中每一章都专门阐述了一种教师角色，对每一种教师角色都有相关的理论研究与实践，并且还将这些理论和实践当中的例子与实际



的课堂联系起来；除此之外，贯穿每一章的练习有助于读者对本章的知识掌握情况进行自我评估，更重要的是，还能促使读者思考如何扮演这些教师角色。

本书所阐述的教师角色包括：组织者角色、交流者角色、激发者角色、管理者角色、职业角色、咨询者角色、伦理者角色、政治角色等。第十章阐述了这些角色之间的联系，以及教师如何有效地将各种角色协调一致，更好的促进教学。

本书有几个独特的地方，能够帮助读者思考自己的态度和行为。首先，本书以反思型教学模式为基础，这有助于读者将理论与实践联系起来。这种反思型教学模式的主要组成部分为：自我评价、知识、训练与反思。在每一章的开头都有自我评价练习，用来帮助读者在学习本章之前对自己的态度和知识进行评估。每章的知识或经验部分包括调查研究、理论以及与角色相关的练习。训练与反思部分是专门为新教师设计的，用来指导他们应用相关的技能与知识，同时端正他们对于每种教师角色的态度。

其次，每章都有三个实际例子，这些实际例子都是由经验丰富的教师或者是教育管理者撰写的，有很强的可读性，是专门用来说明相关角色在社区和学校里如何起作用的，同时也促使新教师认真思考教师和教育管理者的“实际”经验。

最后，本书也能促进学院之间相互关系的发展，促进相互之间的公开对话和决策共享，而这些活动都能增强教师之间的联系。在本书中，所列举的大多数活动，都是假设和新教师或与经验丰富的教师合作在课堂上一起完成的，这样做的目的也是为了帮助新教师，让他们能够将书本上的理论知识应用于实际的教学活动当中。

作者简介

约翰·麦金太尔 (D. John McIntyre) 是南伊利诺伊州大学教育学院的教授和教育经验专业的导师。他在西那库斯大学获得博士学位，然后又从事教师培训工作。在教师教育领域，他单独或者是与别人合作发表的文章已经多达50多篇，作为教师教育协会的前任主席，1990年他被称作美国教师教育协会的70个杰出领导人之一，并承担了协会在教师教育领域内的一个很有名的研究课题。

玛丽·约翰·奥黑尔 (Mary John O'Hair) 是俄克拉何马州大学教育学院的教授，她在新墨西哥州立大学获得了博士学位。她的专业方向是教育管理、传播技能和教师教育。奥黑尔博士已经发表了5本书和20多篇文章。在学校的重新建设方面，她参与了很多学区的工作。她也获得了国际交流协会、美国教育研究协会以及洛矶山脉教育研究协会的研究奖。

目 录

引 言	1
反思型教学	2
反思型教学的基础	4
自尊：教师对自我的正确评估	6
反馈信息	7
反思研究	8
自我界定	10
自我效能感：预测成功	13
自我效能感与努力	13
自我效能感与应变能力	16
成长过程的管理	17
总结	18
第一章 组织者角色	21
能力 1：目的设定	23
评估	23
评估 1.1 评估教育目的	23
评估 1.2 你关于教和学的基本信念是什么？	24
经验	24
目的来源	24
目标的种类和水平	28



与教学有关的目标	30
训练	32
训练 1.3 关于课程的不同观点	32
反思	33
反思 1.4 评估教学目标	33
反思 1.5 道格拉斯先生和教学目标	33
能力 2: 选择教学策略	34
评估	34
评估 1.6 你了解自己的教学风格吗?	34
经验	35
选择教学策略的标准	36
使用多种多样的教学策略	37
活动和内容的编排	40
训练	41
训练 1.7 小学和中学的教学策略	41
训练 1.8 变化性和新教师	42
反思	43
反思 1.9 你的热情程度应该为多少?	43
反思 1.10 评估课堂的变化性	43
反思 1.11 道格拉斯先生和教学策略	43
能力 3: 组织学生小组	45
评估	45
评估 1.12 你对把学生组成小组了解多少?	46
经验	47
大组教学	47
小组教学	48

合作学习	54
个别化教学	55
追踪学生	56
训练	57
训练 1.13 分组的困境.....	58
反思	58
反思 1.14 教室社会关系图示.....	58
反思 1.15 观察教室里的小组策略.....	59
反思 1.16 道格拉斯先生和组织学生	60
总结	60
第二章 交流者角色	61
能力 1: 认识你自己和他人	65
评估	65
评估 2.1 我如何看待课堂上和课外的自己	65
评估 2.2 别人如何看待课堂上的我.....	66
经验	68
交流过程	68
交流障碍	71
训练	76
训练 2.3 分析不同的偏好结构.....	76
训练 2.4 采用基本的问题解决的步骤.....	76
反思	77
反思 2.5 不情愿的教师交流者的案例.....	77
能力 2: 采用灵活的交流风格	78
评估	78
评估 2.6 教师交流风格指示表.....	78



教师角色

经验	84
交流风格和学校环境下的交往	85
训练	87
训练 2.7 帮助与不同交流风格成功交流的提示	87
与封闭型交流者交流	88
与盲目型交流者交流	89
与隐蔽型交流者交流	91
与开放型交流者交流	91
反思	93
反思 2.8 交流风格和不情愿的教师交流者案例	93
能力 3: 减少交流焦虑	93
评估	94
评估 2.9 确定焦虑情境	94
经验	95
交流焦虑的原因	95
交流焦虑的环境	98
交流焦虑的后果	99
训练	100
训练 2.10 认知重组	100
训练 2.11 系统脱敏	102
训练 2.12 参与式模仿	104
反思	106
反思 2.13 交流焦虑和不情愿的教师交流者的案例 ..	106
总结	106
第三章 激发者角色	107
能力 1: 理解动机	110

评估	110
评估 3.1 动机和工作第一年的教师	110
经验	111
什么是动机?	112
训练	114
训练 3.2 提高学生的自尊	115
训练 3.3 打破已有的心理定势	115
训练 3.4 标新立异	117
训练 3.5 创设一种支持性的、积极的环境	117
反思	118
反思 3.6 对韦斯廷女士的建议	118
能力 2: 获得参与性	120
评估	120
评估 3.7 参与与非参与	120
经验	121
X 价值的期望模式	121
责任训练	123
训练	125
训练 3.8 合并兴趣	125
训练 3.9 超越课本的教学	127
创建参考框架	127
训练 3.10 传递成功	131
表扬、提示和撤离	131
训练 3.11 合并技术	134
训练 3.12 鼓励合作	137
学习和文化意识	137



反思	141
反思 3.13 会见教师	141
反思 3.14 获得学生的参与性与动机缺乏 教师的个案	141
能力 3: 应对压力	142
评估	143
评估 3.15 测量个人压力	143
经验	145
环境的紧张刺激	146
个体的紧张刺激	146
管理的紧张刺激	147
训练	150
训练 3.16 教师职业压力问卷	150
训练 3.17 发展与实施应对策略	151
反思	151
反思 3.18 管理压力和动机缺乏教师的个案	151
总结	153
第四章 管理者角色	155
能力 1: 形成一个班级管理平台	159
评估	159
评估 4.1 班级管理平台	159
评估 4.2 与合作教师 and 大学督导进行讨论 / 会谈 ...	161
评估 4.3 你的考虑是什么?	161
经验	162
对于班级管理平台的思考	162
训练	163

训练 4.4 班级管理平台	163
训练 4.5 形成班级管理平台需要考虑的事情	163
反思	165
反思 4.6 情境的再访：你将采用什么风格？	165
能力 2：形成规则与程序，	167
为学习和教导设置舞台	167
规则和程序之间的区别	168
评估	169
评估 4.7 规则和程序之间的区分	169
经验	169
设置规则	170
设置程序	172
形成干预系统	174
训练	177
训练 4.8 设置规则和程序	177
训练 4.9 发展规则和程序	177
反思	178
反思 4.10 为不能遵守规则和程序的学生形成	
干预系统	178
能力 3：形成开始和结束的班级程序	179
评估	179
评估 4.11 开始程序和结束程序的类型	179
经验	180
课堂开始的程序	180
课堂结束的程序	182
训练 4.12 班级规则对你的重要程度是多大？	183

训练 4.13 阐明你的规则和程序	183
反思	184
反思 4.14 对“管理缺乏”案例的最后分析	184
总结	184
第五章 革新者角色	185
能力 1: 改变教师的行为和态度	187
评估	187
评估 5.1 塔奇曼(Tuchman)的教师特征测试	187
经验	189
对变革的理解	189
有关于变革和革新的忧虑	192
对于变革和革新的促进	193
学校改革	195
训练	196
训练 5.2 改革的应用水平	196
反思	197
反思 5.3 进行改革的核心价值	197
能力 2: 研究和实践相联系	199
评估	199
评估 5.4 你对成功的教师和学校有什么样的了解?	199
经验	200
成功学校的研究	200
系统的改革	202
教师成效研究	203
直接教学	205