

教师 在 职 教 育 新 视 界 译 丛

首席学术顾问：顾冷沅

译丛执行主编：胡庆芳 程可拉

A

New Teacher's Guide to Best Practices

新教师最佳 实践指南

原著：〔美〕伊冯娜·金茨勒
(Yvonne Gentzler)

翻译：贺 红

审校：程可拉



华东师范大学出版社

A New Teacher's Guide to Best Practices

教师在职教育新视界译丛

新教师最佳实践指南

华东师范大学出版社

A New Teacher's Guide to Best Practices

首席学术顾问：顾冷沅

译丛执行主编：胡庆芳 程可拉

原著：〔美〕伊冯娜·金茨勒
(Yvonne Gentzler)

翻译：贺 红

审校：程可拉

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

新教师最佳实践指南/(美)伊冯娜·金茨勒(Yvonne S. Gentzler)著;贺红译. —上海:华东师范大学出版社,2009
ISBN 978-7-5617-7042-9

I. 新… II. ①伊…②贺… III. 中小学—教学法—指南
IV. G632.4~62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 051644 号

教师在职教育新视界译丛

新教师最佳实践指南

原 著 [美]伊冯娜·金茨勒 Yvonne S. Gentzler
译 者 贺 红
责任编辑 金 勇
审读编辑 于科仁
责任校对 乔惠文
装帧设计 高 山

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
电话总机 021-62450163 转各部门 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537(兼传真)
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口
网 址 www.ecnupress.com.cn

印 刷 者 江苏省昆山市亭林彩印厂
开 本 787×1092 16 开
印 张 18
字 数 312 千字
版 次 2009 年 8 月第 1 版
印 次 2009 年 8 月第 1 次
印 数 4100
书 号 ISBN 978-7-5617-7042-9/G·3943
定 价 36.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

A New Teacher's Guide to Best Practices

by Yvonne S. Gentzler

© 2005 by Corwin Press

Simplified Chinese translation copyright © 2009 by East China Normal University Press

Originally published in English by Corwin Press, Inc., a Sage Publications Company in the United States, London and New Delhi.

英文原版由 Corwin Press, Inc., a Sage Publications Company 于 2005 年在美国、伦敦、新德里出版发行。

中文简体字版由 Corwin Press, Inc. 授权华东师范大学出版社独家翻译出版发行。

All rights reserved.

上海市版权局著作权合同登记 图字：09 - 2008 - 693 号

在职教育:教师专业发展的基石(代总序)

接受职前教师教育的师范生由于缺乏比较充分的实际教育教学经验,其从教的适应期往往比较长;在职教师由于教育教学任务繁重,没有足够的时间到专门的教育机构去进修学习,往往使得职后的专业发展没有保证,教育教学的质量也因此受到不同程度的影响。这几乎是一个世界性的、一时难以逾越的教师教育瓶颈。

为了有效地解决这个难题,世界各国都在积极思考和重新设计面向未来的教师教育。“学校本位”(school-based)和“能力本位”(competence-based)逐渐成为大学师范教育和教师在职培训的共识,“只有深入到学校,针对真实的教学问题进行情景的学习才能切实提高未来教师的教育教学实践能力”的呼声,成为全球面向 21 世纪教师教育未来的最强音。正如美国联邦教育部部长 Margaret Spellings 2007 年 12 月在“美国 2007 年度教学之星”(2007 American Stars of Teaching)颁奖集会上所言,“拥有一支敬业爱岗且教学有方的教师队伍是我们履行‘不让一个孩子掉队’庄严承诺的最终保障……最有效的教师就是那些最能够缩小不同背景学生的学业差距和使每一个学生都获得学业成就的教师……提供和创造一切可能的机会使教师得到专业发展是联邦教育部将不遗余力的努力方向。”^①

“有效”和“科学”是世界各国师范教育和教师在职培训永恒追求的两个目标。就“有效性”而言,主要是探索对于师范教育和教师在职培训行之有效的策略、方法和模式,走出费时低效、低水平重复的怪圈。在“科学性”方面,主要是深度反思业已进行的实践,理性提炼业已取得的经验,在师范教育和教师在职培训领域实现理论和思想的建树。世界各国的师范教育和教师在职培训一直以来都在对“有效”和“科学”的执着追求中不断发展,不断成熟,逐步和其他学科一样在神圣的专业殿堂里拥有自己不可替代的席位和地位。

^① www.ed.gov/teachers/how/tools/initiative/america-stars-factsheet.htm (2007 年 12 月 29 日)

随着终身教育理念逐步深入人心,教师要成为知识经济社会终身学习的楷模,已成为时代的必然要求。面对教师专业化标准的不断提高,教师教育也在顺应时代发展的要求,超越职前一劳永逸的培养模式而走向教师教育职前职后的一体化培养,特别是教师的在职培养和在职发展已成为全球教师教育研究的热点课题,新的著作不断问世,教师教育领域的研究呈现出欣欣向荣的新气象!

本译丛正是在教师专业化和基础教育课程改革的广阔背景下,回应时代的要求,从拓展国际视野的角度来翻译引介国际上教师教育研究发达国家的最新认识成果和卓越实践经验,从而为国内教师教育的发展创造新平台。本译丛首批精选了国际教师教育研究领域的几部最新力作:

《教师课堂研究指南》为英国剑桥大学教授 David Hopkins 的代表作,自 1985 年首版以来的 20 余年里,内容不断丰富和完善,研究逐步触及教师在实践中深层次的瓶颈要害:教师以研究的状态从事教学。该书目前已更新到第三版,各版本累计重印达 12 次之多,深受广大一线教师 and 教师教育研究者欢迎的程度可见一斑。《向经验教师学习指南》为英国开放大学出版社出版的 2006 年最新成果,着重关注职初教师这一教师群体中的特殊群体,给出了意义深远的实践指南:在实践中学习,向经验教师学习!并在职初教师培训的校本课程开发方面作了有意义的探索和经验展示。《个性化学习设计指南》和《新教师最佳实践指南》为美国督导与课程开发协会的最新力作。《个性化学习设计指南》从学生差异和多元化的教育需求角度探索了当今教师如何进行个性化的教学设计,从而真正实现因材施教和以学定教这样一个理想教育的梦想。《新教师最佳实践指南》把更多的关注与支持献给了那些初入教学职业门槛的年轻教师们,精彩纷呈地展现了诸多行之有效的专业发展策略,不失为广大新教师快速成长的阶梯或脚手架。

我们还将继续在繁荣的国际学术出版市场上,努力精选一些理论创新性和实践指导性兼优的精品著作,及时地、高质量地翻译和推介给国内同行。非常感谢华东师范大学出版社的编辑金勇先生对我们过去所做的研究工作密切的关注和对我们承担本译丛主编工作的充分信任!我们也非常荣幸地邀请到了全国著名的教育家顾泠沅教授、著名的比较教育学专家李其龙教授、课程与教学论专家高文教授、著名的基础教育研究专家周卫研究员,以及上海市教育科学研究院教师发展研究中心特

聘研究员张玉华女士,出任译丛的顾问。我们还要衷心感谢各位译者在繁忙的教学科研之余,保持高度的合作热情,远离浮躁与功利,安心于书斋,孜孜不倦于异域文化和思想智慧的传递!

本译丛主要面向广大的一线教师、教研机构的研究人员、教师教育领域的研究者,以及教师培训机构的培训师。

我们真诚地期望正在阅读这套译丛的广大专家和同行多与我们联系,给我们提出宝贵的意见和建议,Closetouch@163.com 永远期待着您智慧的声音!

胡庆芳 程可拉

2008年5月

“我们教书是为了改变这个世界。”

——史蒂芬·布鲁克菲尔德 (Stephen Brookfield, 1995, P. 1)

祝贺你,欢迎你加入到专业的教师队伍中来!这是你追求事业发展的开始。有人认为,要想成为一名教学实习者,就必须先了解一些东西。而直到现在,你为了成为一名教育工作者所做出的绝大多数准备正与此相符合。在这一点上,你可能会觉得自己似乎已经做得很好了。可现在怎么样呢?本书的目的就是帮助你了解每天的教学经历;帮助你思考在你的每一天、每一周、每一个学期里会发生什么事;并帮助你采取一系列的行动以加强你的教学效果。我们将《新教师最佳实践指南》设计成一本自我反思式的手册,它将会帮助你顺利通过最初的教学实践,并在你通向最佳教学实践的求索之路上,成为你的指南。

本书概况

本书共分为十章,又称作“十大挑战”——代表校历的十个月。“挑战”的内容包括“计划与准备”,“开设课程”,“课堂气氛”,“课堂管理”,“教学”,“职责”,“同事关系”,“评估”,“提高业务水平”,以及“管理者、家长和社区”。每一章“挑战”都会给你提供机会记录目前你对于某论题的观察与思考,并提出问题进行讨论,以拓展你的思想,这样,你就会对论题产生新的想法。来自于不同渠道的资料会为你提供更多的想法去思考。本书中还收集了新教师经常会提出的一些问题,并提供了几种可能的解决方法,使得本书内容更加丰富翔实。在课堂管理方面,你还会看到许多新的具有创造性的思想,你可以对它们进行改动以适合自己的特殊需要。在从不同的角度对某一论题进行探讨之后,你还应该在学年结束时重新审视自己以前的想法,这样,你就会明白在这个论题上自己已经学到了哪些东西。最后,本书还会帮你制定一个专业性的发展规划,以引导你成长为一名教师,并帮助你鉴定成功的经验,以便于将这些经验载入你的教学档

案袋中。

尽管本书系统而有条理,然而,你不必按照一定的顺序来阅读各章(即“十大挑战”)。因为每一章都能够自成体系,所以你可以根据自己的学习进度来灵活处理,即你可以根据自己教学发展的需要来决定把重点放在第几章。每一章里面的内容都是相互关联、成一整体的,因此,你可以根据自身需求,从中选读。

vi

你们学校的主讲教师或辅导教师也可以使用本书来单独指导你或指导一组教师。本书还可以作为一个平台,供那些一起研读本书的同行进行讨论。如果本书是被用来作为辅导之用的话,那么,其中的一些策略可以用来建立一种成功的辅导关系。只有专业的关系协调者才能想到这些。策略如下:

- ☞ 开学前,先介绍辅导者与被辅导者,从而建立一种关系。再拟定一个辅导的进度表,并定好学习每章“挑战”的时间。
- ☞ 确定有助于新教师成长的其他的资源/教师/辅导教师。
- ☞ 制定一个为期3年的教学发展规划。确定那些有利于新教师发展成长的活动。
- ☞ 建立由新教师和辅导教师共同组成的学习小组。
- ☞ 使辅导教师和被辅导者定期地与校长及管理者进行会晤,共同分享新教师的成就。
- ☞ 建立同行之间互相进行教学评估的制度。新教师应该对主讲教师的教学进行评述,而主讲教师也要对新教师进行评论。
- ☞ 制订一个“兄弟计划”,互相交流经验和体会。
- ☞ 为新教师制定一个记录方法,使其能以文字形式证明自己的成功。
- ☞ 最初几年里,要定期进行教学评估,同时给出有益的反馈意见。

一名专业的协调者会选择考虑表1.1中为辅导教师与被辅导者制定的指导方针。而对于那些有新教师参加的一系列研讨会或专题讨论会来说,这些信息也可以作为其中的一部分。要想了解教学发展规划,请参看表1.2,新教师可以结合本书,利用这些规划。

表 1.1

对于被辅导者和辅导教师的期望

被辅导者应该怎样做才能与辅导老师相处得好,以及辅导老师对被辅导者负有什么样的责任?下列内容为我们提供了一些方法和范例。这些方法的使用有助于确保人们以一种“辅导教师—被辅导者”的关系使本书中的各项活动得以顺利进行。

辅 导 教 师	被 辅 导 者
1. 传达自己对于这种关系的期望和目标。	1. 要明白这种关系的确立对于被辅导者是有益的。
2. 鼓励被辅导者形成他/她自己的教学风格;邀请被辅导者对自己上的课进行评论。	2. 要乐于体验新思想、新建议,要善于观察辅导老师专业化的教学实践。要能够开发出能反映不同风格的、新的教课计划。
3. 可能的话,要提供新的想法、研究成果以及教学资源。	3. 要能够确认新的想法并加以尝试。
4. 把被辅导者介绍给其他老师、管理者以及学校职员。共享课程以外的信息。	4. 设想自己有责任去认识学校的设备、人员、环境以及学校的行政结构。
5. 共享课堂管理计划、各种各样的评估方法、课程指导,等等。	5. 制定一个课堂管理计划以及各种不同的评估方法。
6. 确定他/她自己的学习风格,并与被辅导者探讨这种风格是怎样影响自己教学的。	6. 明确自己的学习风格,并探讨这种风格是怎样影响教学的。
7. 鼓励并安排在其他班进行观摩,观摩别人的能力水平、等级水平。	7. 从不同的学科领域对其他教师进行观摩。
8. 每天都要与被辅导者沟通。	8. 每天都要与辅导老师沟通。
9. 示范一些能够反映出学生文化身份的多元性的东西,如教学方法、语言、相互影响及课程的确定。	9. 能够说出不同的学习风格以及学生们的文化身份的多元性。
10. 当问题变得疑难复杂时,要做一名指导者;当被辅导者实现了他们的目标时,要做一名促进者。	10. 与辅导老师共渡难关,共享胜利果实。
11. 共享课程资料。	11. 要求帮助及索要资料。

12. 在课程设计、教学评估、课堂管理等诸方面,要观察被辅导者,并给出温馨的建议。	12. 要允许辅导老师对于自己的教学进行经常性的评述。
13. 要互相信任,并共同商讨事业之路、未来目标、合法发行物、官方规定等。	13. 充分信赖辅导老师。

viii 表 1.2

教学发展规划

一年期教学发展规划

本计划建立在精确的连续一年的行动预定表之上。在此期间,你要在开学之前就阅读“前言”部分,然后,在每一章“挑战”里要花费一个月时间。每个月里你可以任选一章来学习,因为各章都是自成体系的。

前言

- 计划与准备
- 确定开设的课程
- 课堂以及营造课堂气氛
- 课堂管理以及组织策略
- 教学
- 职责
- 同事关系
- 评估、评价和评分
- 提高教学水平
- 管理者、家长和社区

二年期教学发展规划

本计划建立在将你的教学发展分成一个为期两年的行动预定表之上。在此期间,第一年里你要把重点放在课堂以内的事务上,第二年里则将重点放在课堂以外的事务上。每一章都自成体系,因此,你可以根据个人需要,以最恰当、最合时宜的顺序来进行选读。

教室内

前言

- 课堂以及营造课堂气氛
- 课堂管理以及组织策略
- 教学
- 评估、评价和评分

教室外

计划与准备

- 确定开设的课程
- 职责
- 同事关系
- 提高教学水平
- 管理者、家长和社区

三年期教学发展计划

本计划按照时间顺序概述了当新教师走进课堂时，他们大多数人认为哪些方面才是与教学需要休戚相关的。本计划假设你会在每章“挑战”的各个方面花费相当长的时间。这种模式最适用于自学计划。你可以将所学到的东西记录在自己的教学档案袋里。

第一年

前言

- 计划与准备
- 课堂以及营造课堂气氛
- 课堂管理以及组织策略

第二年

确定开设的课程

- 教学
- 评估、评价和评分

第三年

管理者、家长和社区

- 同事关系
- 职责
- 提高教学水平

ix

启程

作为一名教育工作者，你为社会提供了一种巨大的服务。任何一个文明国家乃至全人类的未来和发展，依靠的都是知识、技能以及这些知识与技能的运用。对于我们的生活来说，教育是很重要的，而对于文明社会的生存来讲，教育的确也是必不可少的。

人们通过各种方法将智慧和知识代代相传。在有些文化里，人们过去乃至现在依然是通过口述来完成教育传播的。而在另一些文化中，能工巧匠们则通过实践经验将手艺和知识传给他们的子孙。还有一些文

化中,人们通过书面文字传承知识,他们学会了读书,接受了教育。总之,无论人们通过什么方法接受了教育,他们都一致认为,每次遭遇的困难、每种经验,以及每次醒着的时候,都为他们提供了学习的机会。因此,可以这样说,人的一生都是在不断地学习。

当你还是个婴儿的时候,在身边照顾你的人对你产生的影响是巨大的。在你成长的过程中,你会通过周围人对你的影响而学到一些东西。你所学到的东西会在你的创造力、你的动作以及你的行为中表现出来。不久,你就会看到你所知道的,加上你能学到的东西会汇成一股潜力,从而创造出新的思想和行动。

因此,教育是我们生存的基础。成为一名教育工作者是一个激动人心的、严峻的挑战。作为一名教师,他具有非凡的塑造未来的能力。要想走进专业教育工作者的行列,大学阶段对于知识和技能的学习和掌握是必不可少的。毫无疑问,你已经具备了大量的经验、丰富的阅历,这些经验和阅历使得你的教学风格与众不同。大学阶段为你能够成为一名教师提出了一定的要求。然而,任何行业的人都不敢奢望仅凭自己在大学里学到的东西就能够胜任目前的工作了。今天你自己做出的选择决定着你是否能够成为一名合格的教育工作者。现在,你有能力、有责任来决定自己要成长为一名教育工作者所必须做的事以及必须具备的经历。

你会发现,在有些情况下,你在大学里所学到的东西正是你在课堂上所经历到的。而在另外一些情况下,你则会发现,自己还需要一些额外的技能和知识以迎接即将面临的挑战。无论是何种情况,现在,该是你为了成功而激发自己的创造性思维、掌握技能、提高能力的时候了。

是什么造就了一个好教师?研究者们认为,一个好教师要具备各种各样的能力。但是,如果不具备懂得何时、何地以及怎样去表现这些能力的智慧,那么这些能力也会黯然失色的。教学的智慧来自于经验与深思熟虑——它要求承诺、实践与计划。在你“启程”开始你激动人心的教学旅程之时,熟谙一切与亲身实践将会助你一臂之力。

作为一名教师,最困难的任务之一就是要认识到最诚挚的愿望不一定能确保完美的教学。人与人之间的关系使得教与学变得错综复杂,这种复杂状态向教师发起了挑战,促使他们不断地反思自己的教学

实践,对于各行各业的人们来说都是如此。有时,教师们意识不到在某种情况下,人们为什么会按照他们自己的行事方式去作出反应。学生、同事、辅导老师、管理者以及你所服务的公众对象,有时都会毫无疑问地对你的反应、你的意向、你的行为作出不同的解释。对于别人是怎样看待你的行为的,重要的是你不要自责,培养批判性地反思自己的教学实践、深刻理解这种反思对于你和你的学习者所产生的意义这样一种能力,将有助于你明确自己的目标以及自己作为一名教育工作者所承担的责任。

诸多的问题为本书的使用做好了准备——从追求目标开始直到最佳教学实践。对于教与学你有着什么样的设想?对于自己作为一名教育工作者所承担的责任,你目前有什么样的想象?你认为自己愿意反思并适当修正个人的行为,从而促进学生的学习吗?如果缺乏这种反思能力的话,那么你就会冒着自己的判断经常会引起争议的危险。

x

循规蹈矩地固守着一套规章制度、标准、指导方针或活动是与做一名勤于思考的实习者的观念相矛盾的。这样做好像是如果你遵循了那些规章制度或指导方针,那么你就会收到效果。然而事实并非如此。你原以为对你的学习者有利的东西可能会招致消极的结果。例如,你将学生们的名字贴在桌子上,目的是为了使他们在到达班里的第一天就知道自己坐在哪儿,而有些学生可能会认为这是老师对自己的控制和操纵。他们马上就会觉得很扫兴,因为他们没有机会自己选择坐在哪里。而另一些学生可能会喜欢老师给他们安排好座位,并希望继续这样做下去。无论是哪一种情况,你也许都会为了想节省时间而口头上安排座位。假设一位学生不喜欢由你做主来安排座位,并将他/她的意见传达给了你,那么,你不能认定所有的学生都是这样想的,也不能因为已经做主安排座位了而否定自己。当你反思自己的行为的时候,你可能会从作为一名教育工作者的自己身上发现更多的东西。关于花费多少时间去制作学生的名字卡片,抑或需要用多少时间去点学生的名字来口头安排座位,或者是让学生自愿选座位,你都作了什么样的设想?你在尽力营造一种有组织有秩序的氛围吗?无论你的动机如何,每当你进行反思的时候,你都会想挑战自己的那些设想,这些设想左右着你——作为一名教师——的决定和行动。

批判性反思

对于想成为一名勤于反思的教育实习者来说,只简单地想着教学是远远不够的。史密斯(Smyth, 1992)、采赫纳(Zeichner, 1994)以及布鲁克菲尔德(Brookfield, 1995)指出,如果教师利用反思只是为了证明他们所喜爱的教学实践是正当的,那么这样的反思就变得毫无意义了。采赫纳(1994)宣称:“现在要说明的重点是,就反思来说,有关教学、学习、教育以及社会秩序这整个系列的信念的结合点在哪里?每个人,无论他/她的思想意识形态倾向如何,在反思这一点上,都已经加入其中,并倾其精力致力于反思教学实践的探索研究。”(P. 9)布鲁克菲尔德(1995)则指明了反思与批判性反思两者之间的不同。他认为,一位教师仅仅反思了他或她的教学实践,那么这一反思过程可能是不严格的。一切反思对于人的成长以及最终的改变来说都是很重要的,但要想得到真正的改变,批判性反思是最重要的、必需的。布鲁克菲尔德对反思和批判性反思进行了描述,他说道:“当反思具有两个有区别的目的地,它就变成批判性反思了。第一个目的是理解动力因素是怎样加强、发展以及曲解教育的过程和相互作用的。第二个目的就是要质疑那些看起来似乎可以使我们的教学更加容易,而实际上却损害我们最佳长远利益的、被视为想当然的事情和教学实践。”(P. 8)

xi

要想成为一名能批判性地反思自己的教育实习者,就意味着你不能单纯地从书本里、互联网上或专题讨论会上找到关于怎样做一名教育工作者这一问题的所有答案。当然,以上这些资源可以为你的反思提供知识信息,但对于真正的改变来说,它们是不够的。这种批判性反思暗示着在书本、互联网以及研讨会以外的人或物将会为你提供解决问题的答案。布鲁克菲尔德(1995)断言,教育工作者所面临的那些难题是没有标准的解决办法的。他认为,教育工作者要认识到这些资源必须与当地的具体情况相结合,并且要适应个人的情况。这就要求教育工作者们要积极参与质疑:作为教育者,我们的教学实践过程中所固有的价值是什么?

要形成相当专业的教学实践能力,就要将自己置于一种批判性反思的立场。对此,布鲁克菲尔德(1995)给出了六个理由。第一,他认为这样有助于教师在一种已知的状态下而不是凭着一种未经检验的看法去行动。作为一名教育工作者,如果有人向你的行为提出了挑战,那么,凭着你对教学的这种假设而知道自己为什么这样做,则是大有裨益的。我

们期盼我们的学生和同事能理解我们的行为,能够理性地评论我们的教学实践。能够有充分理由地明确表达我们的教学实践,将有助于确保他们对我们的做法的理解,并有助于在人们中间确定谁与教育实践有关联。布鲁克菲尔德赞成批判性反思对于完美的教学实践很重要的第二个理由是,它有助于教育工作者“明白我们为什么要相信我们所相信的一切”(P.23)。作为专业的教育工作者,我们有能力明确表达我们为什么要做出自己所做的选择,这是很重要的。我们常常通过批判性的评论——通过与那些形成我们的教学理念、学科理念、知识理念和实践理念的想法进行辩论——来锻炼这种能力。缺乏这种基本功,教师就只能受制于政治或教学法的那些怪念头了。对于这一过程同样重要的是布鲁克菲尔德的关于批判性反思的第三个目标,那就是不要因为学生的无能或者是不愿意学习而责备自己。有时,由于自己的学生表达出敌意或者愤怒,教师因此会感到沮丧、灰心并自我责备。布鲁克菲尔德认为,学生的抵触情绪可能是由于社会或政治原因造成的。勤于思考的教师会去探求适当的方法化抵触情绪为学习热情。教师进行批判性反思时要克制情绪,这是布鲁克菲尔德的第四个目标。缺乏这种能力,教师的性情就会遭受打击。例如,与教学有关的成功或失败都会使教师的情绪起伏不定,因此,其行为必受当天所经历的事情的影响。对于那些还不知道怎样批判性反思自己的教学实践的新教师来说,这是一种潜伏的忧患。缺乏克制情绪这种能力,新教师可能会选择逃离教室。

布鲁克菲尔德认为,批判性反思的第五个理由是它能使课堂气氛活跃、有生气。学生会对老师进行观察、评价。如果一位学生看到老师将自己批判性反思后所表现出的满腔热情运用到教学过程中来,那么,他就会很容易地对这位老师建立起信任。乐于与学生一起分享自己的想法的教师会邀请学生参与到批判性反思这一过程中来。所有这一切都可能为教师的教学效率提供重要指南。最后,布鲁克菲尔德认为,教师的工作对于整个世界都具有重大意义。学生们会通过在学习过程中别人是怎样善待自己的,从而学会在民主社会里做到相互信任。教师对某种情况如何作出反应,对于学生来说,是一个学习的过程,并且还教会学生如何进行批判性反思做出了榜样。

作为教育工作者,对教学实践进行批判性反思的能力也许就是他能够培养的最重要的品质。本书旨在帮助你在下列情况下假设以一种批

判性的姿态,帮助你关注教学中的某些部分,从根本上去挖掘分析你在教学实践中所表现出来的价值理念。请思考在下列情况下要做一名批判性思考型的教育实习者意味着什么。

- ❶ 为教学做好计划和准备。
- ❷ 精选开设的课程。
- ❸ 安排好课堂,为你的学生营造课堂气氛。
- ❹ 管理你的课堂并使用组织策略。
- ❺ 为教学做准备。
- ❻ 成功地扮演好自己的教师角色并履行自己的职责。
- ❼ 与同事处好关系。
- ❽ 评估、评价学习者并进行评分。
- ❾ 为提高教学水平制订自己的个人计划。
- ❿ 与管理者、家长和社区相互协作。

教师要能够向他们所面临的与教学能力有关的障碍挑战,在这一点上,达林-哈蒙德和斯克兰(Darling-Hammond & Sclan, 1996)与布鲁克菲尔德(1995)的意见是一致的。这样做可以引导教师走上教育改革之路。任何教师都应该发展自我,提高自己的教学水平。这就涉及批判性反思自己的教学经历,包括教学的理念和实践。引导教师进行评估、评论、思考,有助于他们感受到自己既是老师又是学生(Darling-Hammond & McLaughlin, 1995)。这就要求教师要进行反思实践。

本书旨在帮助你——新教师——去反思你相信的、经历的并进行实践的东西。通过做一系列的自我反思的练习,你将会在思考型实习者这个位置上更加得心应手。本书中的策略和方法均依赖于教学实践和思考。任何人在帮助你的过程中都要经历批判性反思的过程,进而改善我们的教育。我们可以从几个不同的观点来看待反思。史密斯(1989)认为,反思的内容有所不同,小到关心教/学过程的微观方面问题以及对学科内容的了解,大到关注宏观的政治/道德伦理原则,这些原则强调的是教学以及教育与更为广泛的社会团体和阶级组织之间的关系。

无论从哪个角度来对待反思,绝大多数的研究者都一致认同这一过程是一个复杂的研究过程。根据斯帕克-兰格(Sparks-Langer)和科尔顿