

●国家基础教育课程改革系列丛书

# 世界课程改革与教学创新

文 库

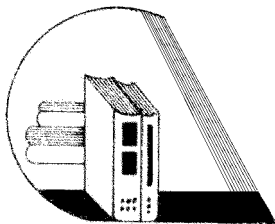
(第二辑)

课堂教学改革的理论与方法

课堂教学的组织形式与教学实施

(三)

北京师联教育科学研究所 编



學苑音像出版社

责任编辑 :王 军

封面设计 :师联平面工作室

世界课程改革与教学创新文库  
(第二辑)

课堂教学改革的理论与方法  
课堂教学的组织形式与教学实施  
(三)

北京师联教育科学研究所 编  
学苑音像出版社出版发行



三河文阁印刷厂印刷

2000年 12月第 1版 第 1次印刷

开本 : 32开 160mm×240mm 印张 : 12.5 字数 : 250千字

ISBN 7-309-04111-1

本书配碟发行全 1册 25.00元 (册均 25.00元 不含碟)

本书如有印刷、装订错误,请与本社联系调换

# 目 录

研究室训练 训练小组模式.....	( 员)
巴伐利亚州的组合性教学 .....	( 圆)
小队教学 .....	( 圆)
不分年级制 .....	( 圆)
日本“一课多师”教学法 .....	( 猿)
开展小组活动学习微型机及其对识知的要求 .....	( 猿)
美国小学教育中非年级化教学 .....	( 源)
中学的分化教学 .....	( 源)
联邦德国中小学的“分化教学” .....	( 缘)
法国中小学的分化教学模式 .....	( 远)
英国教师对付小学生学习分化的有效策略 .....	( 远)
目前一种适应个别需要的教学方法——教与学的类型应该相配合 .....	( 苑)
从班级授课制到面向每一个人的 耘云教学法 .....	( 苑)
“个别化教学”的理论及其教学形式 .....	( 苑)
某些国家的个别化教学 .....	( 愿)
美国个别化教学发展的过程 .....	( 怨)
美国个别化教学的几种基本原理及其模式 .....	( 员)
美国中小学的个别化教学概念 .....	( 员)

美国中小学个别化教学的主要组织形式举例 .....	( 员圆)
美国邓恩对学生学习风格的研究及其个别化教学思想 .....	( 员缘)
邓恩对影响个体学习风格的因素分析 .....	( 员圆)
邓恩为适应学生学习风格而设计的个别化教学模式 .....	( 员圆)
个体学习风格特征与教学计划的匹配 .....	( 员猿)
日本解决高中生辍学等问题的家庭式课堂教学 .....	( 员缘)
综合教学课堂教学的一种新途径 .....	( 员圆)
合作教学的互动观 .....	( 员圆)

## 研究室训练:训练小组模式

马克斯先生教的第五年级社会常识课正在研究康涅狄格州的一个中等城市的管理。他和学生一起拟订一系列的采访计划,要对市议会的会议作观察,同市府机构的职员进行讨论,以及就社区成员对城市管理某些方面的态度作问卷调查。在制定计划的过程中,班级里争夺领导权的斗争越来越明显,而且班级在对比较广泛而又重要的活动制定计划时,出现了几个搞宗派活动的小团体。马克斯时常注意到,权力似乎比物质更重要,而个人总是热衷于捍卫自己关于可供选择的观点的一些建议。他决定,制定计划的过程本身要为帮助学生了解有关他们的社会行为和帮助学生发展调解冲突的技能提供机会。

他一开始就要求正在计划各种各样活动的所有小组把他们的讨论录入磁带。他向全班播放了几盘录音带,起先只要学生听。班上出现了一些不满的反应。有几个学生觉得是在给他们“难堪”。马克斯再度播放录音,这回要求学生把注意集中在一项建议刚刚提出后所引起的意见交流上。学生们列出了他们的建议,然后又列出了相应的反应。此刻,全班同学都感到不是滋味,可马克斯仍然镇定自如而且态度和蔼可亲。他说:“现在,我要你们辨认出你们认为可能会使被谈到的人感到对自己是非常善意的每一个反应,这样的反应就像发言人正在照顾他们一般。”学生们大为惊讶。列出的对于建议的反应有源项之多,但学生只认定了其中的远项,认为这远项有可能使被谈到的人感到是肯定性的。例如,在下列建议的评论单子上有这样一对项目:“安妮,你是否有过什么实际的想法?”和“真讨厌!”。

学生喊“反对”的占 圆多项,这些似乎表达了学生的愤怒,或表示他们拒绝接受不作说明的建议,或拒绝承认提议中可能有值得赞许之处。

“露西,现在你觉得我们做得怎样?”马克斯先生问道。

“我感到很不安。”露西回答说。

“我也是,”萨利插话说;“我认识不到我们的脾气很坏。”

大家笑了起来,气氛不再紧张了。

“好哇,”乔治说;“我们不必为了这件事花过多的时间去作出决定。”

随即发出了一阵表示赞同的噼噼啪啪的轻轻交谈声。

“是啊,”马克斯先生说;“我真不愿再提这件事。这样吧,让我来向你们谈谈我的想法。即使你们一下子就看出:我们叙述的方式有一些问题,改变行为模式并非轻而易举的事,这仅仅是因为行为模式是模式,而且行为模式倾向于使自身稳定不变。你们习惯于用某种方式,即使是用不令人满意的方式来进行叙述。我要请你们把下个星期里绝大部分拟定计划的课用录音带记录下来。然后我们再把其中一些录音放出来,同时我们一次要以一种模型为中心,努力挑选出一些要加以改变的目标,并共同努力使这些变化得以发生。我还要告诫你们,你们要设法找到令人很不满意的那件事,并希望你们能说出它发生的时间。尽管我们花时间注意我们的过程,但你们仍会发现我们将变得更有效率并可能取得更多的成果,因为我们都竭尽全力设法彼此很好地相处。”

“那是我们有时感到太累的原因吗?”露西问;“有时我们只不过开了 圆或 圆分钟的会,但我感到吃不消。我看不出只要所做的事令人激动,你的干劲就更足。”

“对啊,露西,”马克斯先生说;“真把你们累坏了。那就到此为止吧,明天见,祝你们好。”

下课了。学生离开时,马克斯先生的耳朵听到了两个学生



作组织发展的观念和步骤的新领域业已形成,并以此代替了组织改善的作用。目前的研究室训练(和训练小组)主要是致力于帮助个人在群体和组织中发挥更有效的作用。

## 模式的导向

### 训练小组

研究室训练比训练小组的范围更为广泛;它还包括教学经验和集中练习(或练习)。然而,训练小组是学习经验的核心。

训练小组通常由一至五人组成,它在任何场合都要全体一起花一至两个小时于面对面的小组活动中。作为学习者的个人在参与的同时又帮助别人去寻求理解。用于学习的信息来自小组的直接经验以及小组成员个人经验过的行为、情感、知觉和反应。还有一位训练者在场,他要促进言之成理的交流的发展并帮助小组成员弄清该发展的过程。<sup>①</sup>然而,训练者并不以领导或权威人士的身份出现。

训练小组的参与者们一开始就要接受笼统的任务,这任务是“建立一个能满足所有小组成员成长需求的小组”。<sup>②</sup>在这个笼统的任务里,根本没有日程安排、明确的期望,也没有行为的准则;不过是凭空迫使参与者去行动和反应。

下面一段引文极好地描绘了小组训练的开始与演进。

一个典型的训练小组的活动可以这样开始:训练者“说,他想象小组成员借助于他们自己的经验,就学到了人们在小组中的行为。“训练者”对如何进行活动既不提出日程安排,也不提出任何建议。

<sup>①</sup> 谢泼德:“作为参与观察的训练的训练小组”。见本尼斯等编《关于应用行为科学的改变计划文选》,第 26 页。(见本尼斯等编《关于应用行为科学的改变计划文选》,第 26 页。)

<sup>②</sup> 布拉德福德等编:《训练小组理论和研究室方法》,第 2 页。(见布拉德福德等编:《训练小组理论和研究室方法》,第 2 页。)

在所建立起来的真空中,小组成员以其特有的方式开始行动;有些成员可以提出拟定日程安排或选举主席的建议,力求提供组织结构;其他成员可以埋怨领导的失策,同时还可有一些人评论由于缺乏组织结构使他们引起的焦虑。这些评论往往可能与沉默时期交替相间。当小组成员设法对付模棱两可的情境时,他们就经历着异乎寻常的紧张状况。虽然小组成员可以就如何进行提出一些建设,但没有一个建议得到贯彻。小组求助训练者予以指导,训练者对小组要求指导作出反应。终于有一个小组成员提出了一些易于得到赞同的行动建议,例如每一成员先作自我介绍,于是小组抓住这个机会一致赞成以此方式进行。第一次会议的一般结局是:小组成员对会议期间所发生的事以及下一步如何进行感到混淆不清、迷惑不解。

嗣后的几次会议进一步提供了证据,表明小组成员为克服缺乏组织结构的和模棱两可的弊病作了努力。在领导权问题上所作的诸多失败的尝试逐渐显示出来;小组可能逐步分为两个阵营——一方是非常想取得领导权和要求有组织结构的人,另一方是在小组作出要做什么的决定前一直反对组织工作的人。小组成员由于无法推动小组工作继续前进而灰心丧气,训练者建议小组成员对此进行探讨,但这个建议根本就未有得到重视。可能还有其它各种失败的尝试,如组织建立委员会、选举主席等,因而挫折感也在滋长。训练者建议小组考查其成员对小组进步不大所负有的责任。终于小组对训练者的这个建议作出了反应。

重点转向了对成员的行为和人际作风的考察这一点上。早先积极参与选举主席活动的成员也许最为引人注目。例如一位干劲十足的生产管理者亚历克斯在小组中扮演过这样的角色。他开始获得了关于他的专横跋扈和官僚主义作风的信息反馈,他始终刚愎自用、一意孤行以及公开打击那些有碍于他争得领导权的人。他起初对这些意见作出抵御性的反应,不愿考虑这些意见。但有几位热心肠的组员劝他说,人家的意见是要有助于探讨问题,并不是亚历克斯以为的

残酷攻击。渐渐地,他开始认识到他好大喜功、逞强好胜而低估别人的能力,终于无法分担责任。用类似的方式探讨其他成员的特征,有时要靠个人自己的主动,有时则要靠其他成员或训练者的帮助、鞭策或信息反馈。另一成员,唐,他曾经在较早获得的一些有效的可供选择的方法之间徘徊不定,故而 he 自发地谈起他没有能力负起责任,遇事总是拿不定主意、退缩回避,这与亚历克斯形成鲜明的对照。其他人都一致提到不是太鲁莽就是太消极、不是太专心致志就是太漠不关心、不是感情用事就是反应迟钝等问题。最后,有一个名叫内德的组员非常死气沉沉,他既不愿表露自己的情感,又不肯让别人了解他,所以小组反对他。

在整个反馈期间,成员间的相互支持可以导致他们相互表达大量的积极情感,例如唐由于乐意诚恳地自我检点而享有盛誉。现在小组的内聚状态达到了高峰。所以,小组就可转而根据小组成员卷入的程度以及为“带动”那些不够积极的成员而尽力的程度,考虑个别成员之间的比较。内德再次成为大家注意的中心,这使他越发体会到他是小组的一份子。在这段时间即将结束时,小组的注意转向了:依据小组成员对自己对别人发生影响的性质的进一步认识和他们小组工作过程的了解来考查并评价成员们在小组活动中的收获。<sup>①</sup>

这样的安排是研究室训练的一个重要特色。参与者应尽量处于新的地位,摆脱日常作业和熟悉的背景。这就允许他们把精力完全集中于小组作业上,也使得他们易于接受新的经验。这样也就取消了原来的期望和规范,从而提高了他们的行为的不确定性。由于新鲜和陌生,参与者就能更充分地体验他们的情绪本身,同时能达到在陈旧的种种联系中往往达不到的客观性。这样,他们就能敏锐地观

<sup>①</sup> 谢弗、加林斯基《小组治疗与敏感性训练的模式》,第 100 页。〔附录 1 附 1〕

察自己和别人的行为,这就是研究室训练模式的一个重要的学习结果。

## 目标与假设

研究室训练中蕴含着丰富多彩的学习。训练小组经验的设计可以侧重于个人内部、人际、群体动力和自我指导这四个领域中的某一领域或某几个领域——因而也就促成了特定目标的实现。在强调个人内部领域时,主要的目标是自我认识(蔡建泉、刘增喜、曹景、曹景、曹景)。这种学习的任务在于要对自己的行为和反应加以审察,特别是要利用来自他人的反馈进行审察。譬如,人们要研究那些引起他们紧张的因素并研究如何对这些因素作出反应,如何对付敌意和紧张,他们有什么目标,怎样才能把他们的情绪同他们的工作内在地结合起来。

人际学习重在人们之间关系的动力学——影响、反馈、领导、交流、解决冲突、建立信誉、领袖、给予帮助和接受帮助、权力和控制种种关系。应该相信,理解关系的这些潜在问题方面,将会更充分地提高人们体验事件的功能和更善于对他人作出反应的能力。这里的目标是在发挥小组能力的过程中形成更有效的成员资格以满足一个人自己的需要,同时也满足小组其他成员的需要。

第三个学习目标是要弄明白促进或阻碍小组发挥作用的条件。得到确实证明的是,作为一种媒介的小组,除了组成小组的人们的集体而外,它还具有与其它小组相区别的自身独有的特点。小组的特点包括它特殊的规范和标准、它对参与者的作用、它的交流方式和过程、它的权力和社会关系测量学的结构、它的内聚力以及它的目标。逐渐认识了这些方面,也就发展了部分的领导技能,而这些技能最终能建立起一个既满足小组全体成员的需要又以关心他人的价值为基础的小组。

最后,第四种学习目标是自我指导。自我指导是指参与者学会怎样使用他们的观察技能进行学习。参与者发展那些用于在小组情



真实性功能失调的各种情况。<sup>①</sup>选择是判断自主,而不是墨守陈规。

增强对他人真诚的关心,是研究室训练创始人最初的意图之一。他们相信,增强对组织的同情心对组织的工作有利无弊。

## 主要概念

多年来,小组已成为教学方法论的组成部分,但小组的价值在于它是一个组织设置而不是学习的媒介。因此,小组的结构、日程、规范和目标,通常由习惯或权威所规定。根据研究室方法理论家的意见,只有在这些力量不具备和呈现得模糊不清时,小组才能起到学习媒介的作用。除了这个基本条件外,沙因(杂音)和本尼斯(月某)还认定了区分训练小组与其它学习小组的远个必要条件。

第一个必要条件是此时此地的焦点。也就是说,研究室训练的内容是参与者在相互发生作用时产生的直接的情感和行为。“换言之,此时此地的学习是建立在那些共享的、公共的、即时的、直接的、第一手的尚未概念化的和自我认识的经验基础上的。”<sup>②</sup>对比之下,对过去行为的传统共享——如我们的工作或家庭中所发生的情况——是替代的、不受他人影响的和弥散性的。这种训练鼓励参与者共同分担他们的直接反应行动,而不必去考虑过去的事件或理智的印记。此时此地的一种假设是,激励参与者相互分享他们的反应和情感。发现的规范在训练小组中颇有作用,而学习则建立在能与词和概念发生联系的具体行为的基础上。

如果此时此地的学习具有现实性,那么反馈这第二个条件就为认识这种现实性提供了一种机制。如果没有坦然的和真挚的交流,我们就不能具备适宜的和值得信任的反馈机制,从而获得有关我们行为的信息。反馈是指小组成员要以坦率的、描述的和非评价性的

<sup>①</sup> 沙因、本尼斯《个人的和组织的变化》,第猿一猿页。(杂音) (月某)

<sup>②</sup> 沙因、本尼斯《个人的和组织的变化》,第猿页。

方式对相互间的反应和感情作出解释。有时这一条件被误解了。可是,参与者便陷于机械地轮流行动或做表面文章,却根本没有提供真切可信的反馈。

第三个学习条件是,对人际情境中的旧的感知和行为的方式要有一个解冻(或抛弃旧习)或弃旧图新(或造就新习)的时期。解冻的目的是要引起学习的愿望和能力。目标和规范的不明确,结构的缺乏所造成的对研究室训练背景的不熟悉以及对训练小组情境的模糊不清,使得个人难于用过去的习惯去解决他们对这种情境感到的不适。这就刺激个人去探明他们的反应和行为,并学习新的反应和行为。

第四个条件是心理安全感。如果不创造这一条件,那么解冻就会导致焦虑,而不会引起学习的愿望。心理安全感是指造成一种有支持的环境和令人信赖的气氛。小组成员相互关心并相互谅解对方的缺点,相互勉励大胆采取新行为,因为他们有理由相信:即使他们的行为错了,小组也会支持的。于是,即使情境中存在模糊和挫折,这样的小组气氛还是有助于使参与者感到满意、得到支持。

第五个条件要求参与者这个角色在参与时善于观察——他们必须行动、诊断和举止适度。这样的观点把行动的和分析的领域(或课程)融合为一体。“不受他人影响而又不丧失承诺是研究室训练的目的。”<sup>①</sup>

最后,如果研究室学习想要成功地促使掌握先前难以理解的现象的话,那么研究室学习必须为我们的情绪经验提供一个理智的框架,使得我们的情感可以理解并能够控制。<sup>②</sup>这样一个框架有助于我们作出更细腻的情绪鉴别。

## 训练小组过程的模式

尽管训练小组具有无计划、逐渐演变的性质,某些规则还是显示

① 沙因、本尼斯《个人的和组织的变化》,第 154 页。

② 沙因、本尼斯《个人的和组织的变化》,第 154 页。



赖(权威关系)与相互依赖(个人关系)的问题按可断定的顺序发生。小组要把最初的两难(原反馈 原创造 原概括化的循环序列)用于解决广泛的角色区分(关于权力)问题。等这些问题解决后,小组就要继续两难(原反油 原创造 原概括化的循环),以便讨论诸如失意、温情和焦虑这样一类情感反应的人格问题。本尼斯凭借这两个主要阶段(依赖和相互依赖)确认训练小组的内容编制,其中每一阶段都有三个小阶段。这些小阶段及其主要问题见表下。

训练小组发展的阶段

阶段	争端
依赖 依赖 脱离 反依赖 脱离 解决 疏通	与权威的关系是主要问题。 希望有结构、有一位领导。也希望脱离结构并制止领导意图。 回避领导。出现两个小小组,一个迫切要求结构和日程安排,另一个则反对。 出现充分利用时间的愿望,即希望更好地利用时间。对作为权威人物的训练者越发不满。对权威和成员责任的各种态度不断地提高认识。有了一些信任感和合作感。
相互依赖 迷恋 脱离 不迷恋 脱离 交感效应	主要问题是互相关心和共同关心工作。 小组团结一致。注重成员相互的积极情感。轻松感。 关心大量互相卷入的愿望的差别。问题是自我暴露的多少。怕受打击。 为小组的结局作准备。评价每一组员对小组的贡献。意识到对他人的反应。对付分离。

杂 则 幸 期 康 损 固 用 读 大 器 孺 藏 译 禁 性 穴 罪 罪 罪 造 译 至 劫 裁 原 限 责 阅 籍 蒙 蒙 蒙 城 到 裁 原  
 员 队 责 裁 蒙 则 禁 性 兹 德 则 则 则 则 云 蒙 造 蒙 德 德 蒙 性 孺 用 则 则 性 分 禁 则 固 固 固 固 禁 性 则 大 蒙 蒙  
 阅 固 则 大 蒙 蒙 蒙 再 蒙 蒙 先 蒙 社 宰 蒙 蒙 取 劫 裁 员 槽 员 返 原 幸 期 康 社 郎 月 裁 大 罪 禁 性 匀 蒙 蒙 则

