

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2009.03.020

# 高校教师岗前培训引入微格教学的实践探索

陈 菡, 徐剑波

(上海交通大学 人事处, 上海 200240)

**[摘要]** 岗前培训是新教师走上岗位的前期培训和青年教师整个职业培训过程中的第一个环节, 对新教师的专业成长具有重要意义。本文中, 笔者针对当前高校教师岗前培训中在内容和形式上存在的问题, 结合培训实践, 对在岗前培训中引入微格教学进行了论述。

**[关键词]** 专业成长; 岗前培训; 微格教学

**[中图分类号]** G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2009) 03-0058-03

## Introduction of the Micro-teaching to Pre-work Training of Teachers at Universities

CHENG Huan, XU Jian-bo

(Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200240, China)

**Abstract:** For young teachers, the pre-work training is the first step of the job training, which is of important significance for professional development. In the thesis, the author expounds how to introduce the micro-teaching into the pre-work training to solve the problems in current practice.

**Key words:** professional development; pre-work training; micro-teaching

教师的成长大致要经历5个阶段: 新手阶段、高级新手阶段、胜任阶段、熟练阶段和专家阶段。教师的专业成长过程是教师个人成为教学的专业成员, 不断接受新知识和增长专业能力, 并且在教学中越来越成熟的转变过程。作为新教师走上岗位的前期培训和青年教师整个职业培训过程中的第一个环节, 岗前培训是新教师能否成长为合格教师的前提和基础, 对新教师转变角色, 提高综合素质和教育教学质量具有重要的现实意义。

### 一、岗前培训的主要问题

近年来, 全国各高校对新教师岗前培训越来越重视, 根据教育部《高等学校教师岗前培训暂行细则》和《高等学校教师岗前培训教学指导纲要》的有关规定, 通过校本培训、高校师资培训中心统一组织培训等各种形式组织培训。但从整体来看, 岗前培训工作在内容和形式上仍存在不足, 成为制约岗前培训发展, 影响培训效果的主要问题之一。

#### (一) 培训内容缺少实践性

在培训过程中, 教师通常以介绍理论知识为主, 内容缺少实践性, 主要表现为缺少实践性知识的讲授。教育是一个实践性很强的领域, 需要教师实践性知识的支持。实践性知识是教师专业发展的主要知识基础, 它包括人际知

识、自我认知、策略性知识等。教师的自我认知主要是对自我个性特征和教学效能的认识; 教师的人际知识, 包括对学生的感知和了解、热情和激情; 教师的策略性知识, 主要包括对学科内容、教学法、教育学理论的理解, 对整合了上述领域的教学学科知识的把握, 将原理知识运用到教学中的具体策略等。在教师从新手成为一个成熟的专业人员的过程中, 实践性知识起到了决定性作用。

#### (二) 培训形式缺乏灵活性

在以理论讲授为主的岗前培训中, 传统的“注入式”和“满堂灌”的教学方法为任课教师首选。虽然也不乏有课堂上的互动, 但教师讲授还是占了主要部分, 缺少教学实践技能的训练。这种过于单一的培训方法没有体现岗前培训主要是为了提高新进教师的教学实践技能的特点, 实践性不强, 在教育观念上也给受训教师带来不良影响, 直接导致他们在自己的课堂上继续采用“满堂灌”的方式对待自己的学生。

反思现有的培训, 针对内容和形式上的不足, 探索有效的解决办法, 将有利于进一步改进和完善教师岗前培训工作, 充分发挥培训的职能和功效, 促进新教师的成长。

### 二、微格教学

在对实践性知识和教育教学实践技能的了解和掌握上,

**[收稿日期]** 2009-02-26

**[作者简介]** 陈菡 (1979-), 女, 湖南衡阳人, 上海交通大学人事处助理研究员, 硕士, 研究方向为教职工培训、教师资格制度。

示范教学实践是一种有效的方式，一方面可以帮助青年教师全面了解教学中的问题，消除初上讲台的拘束感和恐惧感，快速适应教育教学工作的要求；另一方面使青年教师在公开评议中明确自己教学之中的优势和不足，更好地扬长避短。

作为一种目前广泛应用于中小学师资培训中的培训方法，微格教学是示范教学实践的一种重要的表现形式。

微格教学（Micro teaching）又称微型教学，是教师培训范畴里的一种专门训练教师的基本教学技能的课程，它是以教育学、心理学原理为基础，以多媒体技术为手段，以现代教育评估理论和信息反馈理论为依据，以训练师资的教学技能、实现教学优化为目的的良好方法。

微格教学自上世纪80年代初进入我国以来，经过广泛的传播和普及，其在提高教师的教学理论水平及实际教学能力和课堂教学技能方面表现出了较明显的优势和成效，得到了教育界的普遍认可。大量研究表明，微格教学是一种行之有效的师资培训策略，它既能获得相当多的受教者的喜爱与支持，也能积极引导受教者改变教学态度与教学观念，更能有效协助受教者学习教学技巧与策略。

### 三、将微格教学引入岗前培训

在基础教育系统中，微格教学已经被证明是系统训练教师教学技能的一种较为先进的教学方法。因此，尽管微格教学尚未引入到高校教师的培训培养中，考虑到教育教

学技能上的共通性而产生的训练方式上的共通性，上海交通大学在2007年的教师岗前培训中尝试性地引入了微格教学。

#### （一）引入微格教学的意义

首先，对于前文提到的在目前岗前培训中存在的培训内容和形式上的不足，微格教学是有效可行的解决方法之一。在一定程度上，微格教学能有效改变培训中重学科知识的传授、轻技能培训、重学术性、轻示范性的现象，改变教育学、心理学等教育理论知识和学科教学法的学习由于结合实际不够而流于形式，不能起到应有作用的现象。

其次，引入微格教学满足了青年教师尤其是刚刚步入教师岗位的新教师的专业成长需求。没有经过科学、系统的教学技能训练的教师，尤其对处于新手水平的教师来说，常常会出现教师心理成熟慢、教学适应期长的问题，最终影响教学技能的掌握和教学质量的提高。微格教学可以帮助青年教师消除初上讲台的拘束感和恐惧感，以良好的心态快速适应教育教学工作的要求。

再次，微格教学的反馈、评价环节不仅有助于青年教师直观、深刻地认识自身在教学中的优势和不足，更好地扬长避短，还有助于促进新教师之间的相互交流，为日后的学科交叉及教学、科研合作奠定基础。

#### （二）微格教学的实施

一般地，微格教学分成设计准备阶段、教学训练阶段和评估反馈阶段。这样就构成了微格教学的一个完整的过

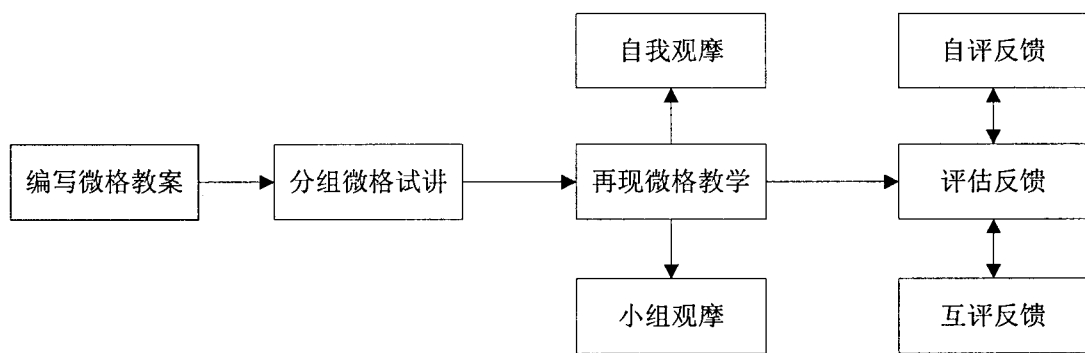


图1

在实施过程中，考虑到新教师们之前的培训课程中已学习了解了教育学、心理学、教学法、教学评价等基础理论知识，在微格教学的设计准备阶段，没有安排讲解各类教学技能及评价指标体系。在这一阶段，老师们被要求做好一些准备工作，利用有关教学理论和技术，结合学科体系的特点和要求，针对某一项或几项技能项目，选择适当的教材内容，编写10分钟的微型课教案。教案需指出教学对象、教学目标、教学行为等。

教学训练阶段是微格教学的中心环节，包括微格试讲和微格再现过程。

首先，以10人小组为单元开展微格教学实践，每小组配备1名指导老师。1人登台授课（10分钟左右），其余的人扮演授课对象，以模拟师生共同活动。同时，通过音像设备记录微型课堂的教学实况。录像时，不仅注意采集试教者的音像信息，还通过另一部录像机实时记录授课对象

的听课情况及师生互动情况。

微格再现是一种教学反馈过程，它承接教学训练和评估反馈两个阶段。微格试讲实录后，小组成员和指导老师观看或节选观看教学实况录像，进行教学评估。

评估采用的是定性分析法，即运用师生共同参与，自我评估和相互评估，最后指导老师总结评估，以达到扬长避短、相互学习、相互促进的目的。

在实施过程中，一般由指导老师节选教学实况录像，针对不同的教学环节及所对应的教学技能，首先启发诱导小组成员一起分析试教者的课堂教学情况。例如：试教者是如何实现教学目标的？教学技能的掌握和操作上有哪些亮点？存在哪些問題？在此基础上，互评可以更加深入细致并有针对性。小组成员在对教学技能等问题进行自我深入思考的基础上，提出自己的看法和观点，同时虚心向试教者请教。试教者在指导老师和成员的提出和评价

中,也不断总结个人体会。试教者、小组成员和指导老师三方互动,使评估反馈成为评估人和试教者主动掌握教学技能、改善教学的重要手段。

指导老师在自评和互评的基础上,对评估结果归纳总结,详细评价单项或多项课堂教学技能,给出有针对性的意见和建议,鼓励试教者自行进行有针对性的修正练习,从而达到反馈促改进的目的。

#### 四、需改进之处

此次将微格教学引入岗前培训的尝试得到了新教师们的肯定和支持。他们认为,这是一次将教育教学理论应用于教育教学实践的活动,不仅巩固了对理论的理解和掌握,还获得有益的教学经验与启示,同时,通过互相切磋把教案设计、教学技巧等集结为共同拥有的知识资源,真正做到了教学相长。

但初次尝试仍然存在许多不足,需要在今后的培训中不断改进和完善。

##### (一) 加强教学技能分类及微格教学方法的理论讲授

尽管在整个岗前培训课程安排中,在开展微格教学之前,已系统讲授了教育学、心理学、教学法、教学评价等理论知识,但作为微格教学环节的第一阶段,对教学技能分类和评价指标体系了解掌握,对顺利开展微格教学、更

好地实现微格教学目标有着重要作用。同时,在微格教学实施之前,讲授微格教学方法的理论和实施过程等,也将有助于实现微格教学的目标。

##### (二) 探索更科学有效的实施方式和评价方式

此次微格教学小组是随即分组产生,因小组成员在学科专业领域跨度较大,仅为各小组配备了一名教育学专家作为指导老师,因此,在教学评价方面无法针对各专业教学的特点深入展开。如何既做到一般教学技能的培养,又对不同专业教学进行有针对性的指导,在今后的培训中还需不断探索和改进。

总的来说,此次将微格教学引入岗前培训是打破长期以来岗前培训常规“惯例”的有益尝试,使新教师有机会将教学理论与教学实践相结合,在专业成长的道路上迈出了坚实的一步,将对他们未来的成长与发展发挥积极的作

#### [参考文献]

- [1] 张建平.论教师专业成长与高校教师岗前培训新体系[J].教育与职业,2006,(12).
- [2] 宣桂鑫.德国的微格教学[J].高等师范教育研究,1995,(5).

(责任编辑:赵惠君)

(上接第54页)

让社会需求方和培养单位,教育系统、人事管理系统和工矿企业等进行深入的交流,建立科学合理的政府、学校、企业一体化的工程硕士教育体制,建立学位与职业资格认证相联系的制度,使工程硕士与工程师的任职资格有效衔接,引入用人单位以及行业的评价,提高企业对工程硕士教育的重视程度;国家对工程硕士学位标准的规范上,需从学术、教育和管理这三个维度来规范工程硕士的学位标准,来保证学位授予过程严肃、规范、有序,同时,在确立学位标准的过程中还需将以满足社会实践需求为导向的学术成果形式作为主要的考察指标。

##### (二) 培养单位层面

由于社会服务是工程硕士教育的基本价值取向,因此在微观层面,也就是说在培养单位内,对质量标准的界定时,应将满足企业和学员的需要作为出发点和立足点,对质量标准内涵的理解,更应从培养和教育过程的关键活动等出发。

对于培养单位而言,输入、过程和输出的质量构成了工程硕士教育的质量。制定微观层面的工程硕士教育质量就是应该分别针对这三个环节制定标准,输入环节主要是投入(包括办学经费、领导精力、优秀的教师资源等的投入)的标准,在不少培养单位,将开展工程硕士教育作为搞创收的渠道,这已是不争的事实,对改善教学条件、优化办学环境、提高教师待遇、进行师资培训,课程教材建设等问题基本上是置之不理,这些已在一定程度上影响了培养质量以及企业和学员对工程硕士教育质量的认同感。在目前有些培养单位自律意识不是很强的情况下,应把对工程硕士教育的投

入作为衡量工程硕士教育质量的一个重要指标。过程控制环节是保障整个培养质量的核心,对工程硕士教育的质量标准,不仅要从事务系统内部培养过程的质量特性角度来考察和界定,更应把培养单位主动吸入企业参与培养方案的制定、课程内容的设计、学位论文的选题、企业专家对教学过程的参与等的深度和广度作为重要指标进行考察。输出环节的质量标准是衡量培养单位工程硕士教育质量的根本依据,培养单位对此一般都有规范的定性和定量描述,但主要是集中在学时、学分、课程成绩、完成论文研究工作的数量和质量等教育系统内部的问题上。对输出环节的其他指标如学员的满意度和企业等用人单位的意见等关注得较少。

综上所述,政府层面应该把握整个工程硕士教育体系的质量及其标准,关注整个社会的工程硕士教育体系满足社会各方面需要的能力与属性。培养单位应关注作为单元存在的工程硕士教育是否满足学员的个体需求及其培养单位工程硕士教育自身的持续发展需要。

#### [参考文献]

- [1] 沈岩等.开放式自主创新的工程硕士教育[J].学位与研究生教育,2006(5):13~15.
- [2] 王亚杰,王沛民.研究生教育质量分析框架及其微观层面的思考[J].高等教育研究,2004(2):56~61.
- [3] 傅宝英.高等教育质量标准的价值取向与维度分析[J].现代教育科学,2005(1):20~22.

(责任编辑:范玉芳)