

# “流动的马赛克”文化： 大学教师专业发展中的自然合作

◆林浩亮

**摘要**：人为合作文化对大学教师专业发展一定程度上起着阻滞作用。自然合作文化，可以形象地称之为“流动的马赛克”文化，是对人为合作文化的超越，是教师自然合作与自我发展的有机融合，对于大学教师专业发展而言是较为理想的一种文化形式。构建“流动的马赛克”文化，促进大学教师专业发展的自然合作，加强教师之间、教师与管理者之间、教师与学生之间的平等对话是行之有效的策略。

**关键词**：“流动的马赛克”文化；人为合作；自然合作；大学教师专业发展

大学教师专业发展是大学教师从事教学、研究及服务工作时，经由独立、合作、正式或非正式的进修、研究活动，引导自我反省与理解，增进教学、研究及服务等专业知识与精神，主要目的在于促进个人自我实现、提升学校学术文化、达成学校教育目标，从而提升整体教育质量。<sup>[1]</sup>一般情况下，大学教师的专业发展有两条路径：一是教师的个体发展路径，二是教师的群体发展路径。<sup>[2]</sup>有效的教师发展，应同时包括教师的个人活动和教师间的集体合作行动。实际上，教师专业知识与能力并不全然依靠自己的力量，而是需要在向他人（包括校外专家、同事、教育理论工作者等）不断学习的过程中得以推进。<sup>[3]</sup>如果说过去受到大学教师文化孤立性、封闭性和保守性等影响，人们往往过于追求平稳、看重技艺、轻视合作，那么近年来随着人们对教师文化在大学教师专业发展中所起作用的重视，作为大学教师文化的一个重要组成部分，大学教师合作文化也越来越受到关注，构建大学教师合作文化，推动教师之间的交流、沟通与互助的呼声越来越高。那么，大学教师合作文化的现状如何、大学教师专业发展应该采取怎样的群体合作策略，笔者拟就以上问题做一些初步的分析。

林浩亮/韩山师范学院（潮州 521041）

## 一、大学教师合作文化的现状及原因分析

加拿大著名学者哈格里夫斯从内容和形式两方面对教师文化进行了考察，并将教师文化划分为四种类型，即个人主义文化、派别主义文化、人为合作文化、自然合作文化。哈格里夫斯还从组织文化和微观政治学的视角，对教师合作文化专门进行了一番检视，将其区分为人为合作文化和自然合作文化，指出它们是存在着本质区别的两种文化。

在哈格里夫斯看来，人为合作文化是指通过一系列正规的特定的官方程序来制订教师合作计划，增加教师间相互讨教的机会。对于这种文化，哈格里夫斯曾引用柯泊的话揭示其实质，即认为它是一种接受性文化、是一种对自然合作的安全模仿。其特征包含五个方面：一是行政控制性，即合作关系不是由教师自发形成而是行政命令催生的；二是强迫性，即在很少顾及教师的个性及所喜好的工作方式的情况下，以强制的方式推行团队教学、同伴指导、集体备课等改革项目；三是实施取向性，即教师合作的目的在于实施行政命令，而不在于促进专业发展；四是特定时空性，即教师合作的时间和场所等不是由教师自由决定，而是由行政命令来指定；五是可预测性，

即合作按照特定计划进行,成果具有较大的人为控制性和可预测性。<sup>[4]</sup>而自然合作文化是教师在日常生活中自然而然生成的一种相互开放、信赖、支援性的同事关系,它也具有五方面特征:一是自发性,即合作关系非外力诱发,而是每个教师自发形成的;二是自愿性,即合作关系是在工作过程中形成的,其实践既非义务也非强制;三是发展取向性,即合作是指向教师专业发展的;四是超越时空性,即教师相互交往不受时间和场所的限制,可以充分地进行;五是不可预测性,即合作的结果不一定表现为成果,因而不能简单地预期。

虽然人为合作文化和自然合作文化存在很大的区别,但相对个人主义文化和派别主义文化,都是一种超越和优化,无论是哪种形式的合作文化,对于教师专业发展来说,都更能发挥积极的作用。

就目前我国大学教师的合作情况来看,应该说基本上仍停留在人为合作阶段,合作的意识、形式、深度等方面表现出明显的缺失与不足。主要表现在:(1)合作形式单一。更多的体现为科研方面的合作,主要是教师间联合申报科研课题,教学方面的合作相对较少,教研活动开展不多。(2)合作频率低。合作形式相对单一,并且缺乏实效。(3)合作具有行政性。合作通常都是学校管理部门的行政指令,更多的体现了管理者的意志。(4)合作具有单向性和不平等性。双方的合作不是建立在一种平等基础上的对话,体现了一种“强势”与“弱势”的关系,不能算是真正意义上的合作。这种有名无实的合作实践,不仅无助于大学教师的专业发展,而且会动摇大学教师参与合作的热情和信念,削弱教师参与合作的积极性,对大学教师的合作文化和专业发展一定程度上起着阻滞作用。

大学教师合作实践的不足与缺陷,其背后有着深层次原因,主要体现在:

一是缺乏真正的理论引领。现有的理论只是停留在对教师合作定义的阐释以及对教师合作价值功能的呼吁上,对促进教师合作发展策略的研究尚停留在理论层面,缺乏实践的验证和完善。<sup>[5]</sup>

二是大学教师的个人主义观念仍然较重。大学教师多不愿意观察和干预别人的工作,也不愿意被观察和被干预。这种羞于与同事合作、坚持独立成功观、对其他教师采取的不干涉的态度,也就是哈格里

夫斯所说的个人主义文化。虽然教师个人主义文化也有一定的优势,特别是对于具有创造性、追求学术自由的大学教师群体来说,个人主义文化有利于发展教师的独立创新能力,为教师提供宽松的成长氛围,促使教师形成自己的独特个性和专业特色。但孤立环境下的发展只是满足了纵向的延伸,尚缺乏横向的对比、支持和促进,容易使大学教师的专业发展产生局限性,延缓其专业进程。

三是不科学的管理机制和评价、制度的影响。当前大学教师的管理模式大多仍是以制度管理为主的刚性管理,在这种管理模式下,教师的积极性、主动性和创造性受到制约,这种管理机制与高校教师劳动的复杂性、创造性、长效性等特点也会产生冲突。另外,统一性评估、量化性评估,依靠外部行政压力推进的评估,均难以实现评估的目的,教师们围绕特定标准展开竞争,增加了教师群体的竞争强度,激化了教师间的矛盾,束缚了教师精诚合作的手脚,致使教师在彼此孤立、貌合神离的氛围中工作,教师间缺乏真正的放松与互助,缺少坦诚深入的交流,影响了教师群体合作。<sup>[6]</sup>

鉴于人为合作的诸多缺陷,哈格里夫斯指出,人为合作文化必须向自然合作文化过渡。<sup>[7]</sup>可以说,从人为合作走向自然合作,是促进大学教师专业发展的必然途径。

## 二、“流动的马赛克”文化——大学教师自然合作与自我发展的融合

根据哈格里夫斯的分析,人为合作文化违背了教师专业主义理念,没有尊重教师作为专业人员应该享有的自主判断和自我抉择的权力。因此,必须实现对人为合作文化的超越,重新认识教师专业发展的内涵。笔者认为,大学教师专业发展的根本目标是实现教师个体的自我成长,教师的自主发展意识是关键所在,也是教师自我专业发展的内在动力。但是,如果仅仅强调合作在大学教师专业发展中的重要性,人为地、强制性地推行教师合作文化,而忽视教师个体的自我发展需求,那就可能限制了个人的发展,消磨了个体的创造性。因此,既要强调合作也应注重教师个体的发展,要在尊重教师个人文化的前提下促进教师的自然合作,这是大学教师自我发展的关键。

自然合作文化是经过人为合作文化阶段后更高级的合作文化,是渗透在日常教学和科研活动中的教师间自发的、自然而然的合作。<sup>[8]</sup>自然合作文化贵在“自然”两字,其对大学教师专业发展的推动与促进作用主要表现在:其一,它能使教师超越纯粹的个人反思以及对外来专家的依赖,同事之间相互学习、共同发展;其二,同事间的分享和支持能增强教师的自信心与实验的勇气,从而推动教师专业发展和学校的教育改革;其三,自然合作的教师文化最大优势在于“自觉”,教师之间的合作并非行政强迫,而是教师主动地进行具有一定深度和广度的合作,有利于教师的专业成长。<sup>[9]</sup>

自然合作文化的显著特点就是融集体与个性于一身,它承认教师个体的积极作用,又提倡教师间自觉合作的重要性。哈格里夫斯将这种文化形象地称为“流动的马赛克”文化。也就是说像马赛克一样,近看是一个个独立的、各具特色的不同的小块个体,远看则似一幅完整的图画,浑然一体。这是一种松散的、自然的、无规则的、动态循环的联合,但恰恰是这样一种联合,构成了无与伦比的美景。在“流动的马赛克”文化中,教师就像一块块小马赛克,有自己的个性、特长和特色,但他们之间并不是静止的、孤立的,而是时刻“流动”的。这种“流动”意味着教师之间多方位、可持续的合作与交流,往往能碰撞出智慧的火花,创造出奇特的成果,如马赛克一般能变幻出多种景象。

“流动的马赛克”文化以教师的发展需要为基础,以教师自主和自愿为前提,是基于教师之间的开放、互信与支持,这对于大学教师专业发展而言是较为理想的一种文化。它在大学教师的自我发展和群体发展中找到了一个最佳平衡点,是大学教师自然合作与自我发展的有机融合,使大学教师在保留自己个性特色的同时,也注重彼此间的开放与交流;使大学教师不至于因盲目服从而导致个性丧失。“流动的马赛克”文化引领下的教师合作,能使经验丰富的专家型教师乐意把自己的教学专长奉献出来,供其他教师观摩和分享;同时也为新教师表达和检视自己的思想提供了平台和空间,这样能超越人为合作的单向性和不平等性,避免合作的结果是一方对另一方的帮助、“强势”对“弱势”的“施舍”。在这种合作文化中,教师之间形成共同的价值

观和共同利益,对教育观念具有广泛的认同,能容纳不同的观点,这种和谐的文化氛围激发着教师对学校的认同感和责任感,无形中形成群体的合力,成为教师发展的动力。<sup>[10]</sup>另外,“流动的马赛克”文化使整个学校组织呈现出很大的灵活性、流动性和适应性,而且,这种教师合作文化可以超越学校界限,扩展到学区、社区乃至于更大的范围,发挥更为广泛的效用。

### 三、对话：大学教师专业发展的自然合作策略

合作的基本要义是人们在寻求目标时互相切磋、互相协调和共同分享并参与决策,它要求合作的每个个体都要贡献力量,在合作互助中共同成长。构建“流动的马赛克”文化,促进大学教师专业发展的自然合作,对话无疑是一种行之有效的重要策略。

首先,要强化教师之间的对话。大学教师专业发展的出发点就是要构建教师内在、动态、开放的知识体系,使教师在民主、和谐的对话氛围中去创造、融合、共生。高校尤其是综合性高校,其专业设置齐全,不同专业教师掌握着不同的学术资源,他们的求学历程、知识经验、智慧水平、思维方式以及生活方式均存在差异,有着鲜明的个人特征,通过交流,可以相互启发、相互补充,从而完善原有的知识体系并产生新的思想。通过在真实情境中的互动,教师不仅能了解大量的显性知识,而且往往能建构丰富的、深藏的、非系统性、缄默性的知识。可以说,知识的建构是发生在与他人交往的环境中,是社会合作与社会互动的结果。就实际情况来看,教师最大的援助也是来自其他教师。<sup>[11]</sup>

其次,要重视教师与管理者之间的对话。教师与管理者之间应该是一种“我-你”之间的平等关系,都有参加管理和交往的机会,都可以表达愿望、提出意见、做出判断。管理者不能以指挥者的姿态,对被管理者发号施令,而要在对话中充分调动被管理者的积极性、主动性、能动性和创造性。被管理者在交往过程中也要消除由于身份不同造成的主观消极性,主动与管理者对话、沟通,为管理者提供有利的反馈和建议,促进教育管理的正常进行。<sup>[12]</sup>加强管理中的对话,关键是要搭建沟通对话平台、促进互相理解,让教师们深切感受到自身对学校管理的价值,自觉参与、支持学校的管理工作,这对形成自然合作的

教师文化将起到积极的促进作用。

再次,要提倡教师与学生之间的对话。教师与学生之间的对话与合作可以促进彼此的发展,实现互惠双赢。德国教育家洪堡提出:“在高层次,教师和学生之间的关系,不同于在低层次教师和学生之间的关系……教师和学生都有正当理由共同探求知识。”他提出:“在高等学术机构中,教师与学生的关系与中学迥然不同,教师不是为学生而存在,两者都在为科学而共处。”这里洪堡强调了一个重要问题,即大学教师与学生之间的关系应该是建立在民主平等基础上的对话关系。教师要把自己放在与学生平等的位置上,信任他们、尊重他们,创设共同渴求知识、探求真理的轻松和谐的氛围,在民主、自由、平等的氛围中实现师生生命的相互敞开,与学生共同参与知

识文化的建构。<sup>[13]</sup>当师生敞开心灵平等交流之时,教师的品格、精神更会感染学生,学生对重要价值更易体悟、遵从乃至信仰,而大学教师也将在这样一种交流中感受自身的价值、深化发展的意义、提升追求的层次。从某种意义上说,大学教育不是满足于个体身心的自足发展,而是要引导个体以仁爱博大之心去拥抱他人和世界。而通过对话,可以找到一种自我与他人、与世界沟通的方式,对话应成为学者的一种生存方式。

本文系韩山师范学院2007年青年科学基金项目“高校教师文化对专业发展的影响及对策”的部分成果。

(责任编辑 林岚)

#### 参考文献

- [1]林杰.大学教师专业发展的内涵与策略[J].大学教育科学,2006,(1).
- [2]王少华.重塑适合我国教师专业发展的新型教师文化[J].四川教育学院学报,2007,(5).
- [3]孔庆.共建合作的教师文化营造教师专业发展环境[J].宁波教育学院学报,2006,(2).
- [4][7]邓涛,鲍传友.教师文化的重新理解与建构——哈格里夫斯的教师文化观述评[J].外国教育研究,2005,(8).
- [5][6]吴小贻.高校教师合作文化缺失的现状透视[J].高教观察,2006,(6).
- [8]张传月.走向自然合作:教师文化的应然发展[J].河池学院学报,2005,(4).
- [9]于杨,景士伟,张贵新.合作教师文化——解读、构建及其影响因素[J].教师教育,2006,(12).
- [10]李玲.教师文化类型及其对教师发展的启示[J].重庆教育学院学报,2004,(4).
- [11]吴小贻.高校教师合作文化论略[J].中国高教研究,2006,(8).
- [12]林浩亮.论教育管理中主体性与主体间性的融合[J].教学与管理,2006,(9).
- [13]沈楚.关于高校教师文化建设的理性思考[J].黑龙江高教研究,2008,(4).

### “Flowing Mosaic” Culture: Natural Cooperation of University Teachers’ Professional Development

Lin HaoLiang

(HanShan Normal University, Chaozhou 521041)

**Abstract:** The artificial cooperation culture hinders university teachers’ professional development to some extent. The natural cooperation culture can be called the “flowing mosaic” culture vividly; it is the transcendence of artificial cooperation culture; it is the organic integration between the teacher natural cooperation and self-development; it is an ideal cultural form for university teachers’ professional development. Constructing the “flowing mosaic” culture, promoting natural cooperation of university teachers’ professional development, strengthening equal dialogue among teachers, between teachers and managers, between teachers and students are effectual strategies.

**Keywords:** “Flowing Mosaic” culture, artificial cooperation, natural cooperation, university teachers’ professional development