

试探教师文化的自主更新之路

李伟胜

(华东师范大学, 上海 200062)

[摘要] 学校教育改革需要深入到文化层面,才有可能超越表面化、低效率的状态。其中,鼓励教师自主更新教师文化,让教师的理念和行为产生深层次的系统更新,当为一条可行之路。为此,需要以不断创新文化作品(包括静态的“文本资料”和动态的“教育活动”)为核心思路,并通过创新工作方式、策划系列教研活动、更新管理制度等具体措施来落实。

[关键词] 教师文化; 自主更新; 核心思路; 具体措施

[中图分类号] G451 [文献标识码] A [文章编号] 1672-5905(2011)05-0050-05

An Exploration of the Way to Renew Teacher Culture Initiatively

LI Wei-sheng

(East China Normal University, Shanghai 200062)

Abstract: Only when the school educational reform reaches its aspect of culture can it be possible to go beyond its superficiality and low efficiency. It is here a practical way to encourage teachers to renew teacher culture initiatively so as to make teachers' ideas and actions to have a depth-in systematical renewal. In this way it is necessary to take a constant innovation of cultural works (including static textual materials and dynamic educational activities) as the essential train of thought and decide on the specific measure to be taken.

Key Words: teacher culture; initiative renewal; essential train of thought; specific measure

在国际教育改革的视野中,已有学者发现:诸多改革项目因其“表面化”和“低效率”而“实际上处于停滞状态”;其中的原因固然复杂,但对教师文化的忽视无疑是一个重要原因。^[1]这也为我们关注教师文化的自主更新提供了一个参照依据。

教师文化是一所学校的教师共同遵循并得到内化的价值观、行为方式和日常活动的总和。如此说来,无论我们是否意识到并主动建设它,教师文化实际上已经存在着。因此,从发展的角度来看,我们可做的就是鼓励教师自主更新教师文化。我们可将教师文化的自主更新纳入到学校文化建设的整体视野之中,成为“主动生成学校文化的系统思路”的一部分。这一系统思路的核心是作为

文化主体的学校成员创造、使用和更新学校文化作品(包括静态的“文本资料”和动态的“教育活动”),由此提升学校教育品质的过程。^[2]据此,教师文化的自主更新就是教师通过群体合作共同探索教育活动及相关资料的创造、使用和改进,更新教师教育理念和工作方式的过程。

对教师文化的自主更新之路,我们可以从下面三个方面来探索。

一、辨析努力方向:通过合作创新提升专业素质

我们关注文化,并非为了简单地、表面化地附庸风雅,而是看到文化对主体的发展可以发挥综

[收稿日期] 2010-05-20

[基金项目] 本文是上海市 2009 年教育科学研究市级项目《通过自主创新文化作品建设“比优乐学、自主发展”学校文化的行动研究》(立项编号: B09074)的研究成果。

[作者简介] 李伟胜(1967-),男,湖北人,华东师范大学公共管理学院副教授。

合性的影响作用,这包括敞现更深层次的理念、更丰富的思想、更多元的选择,从而让主体在具体而复杂的场景中激发自主发展的意识、学会辨析不同的因素、作出明智的选择。对于需要足够专业智慧的教育工作者来说,这样的文化影响是其他因素难以替代的。不过,若要让教师文化发挥这样的作用,需要将自主更新教师文化的努力方向确立为:通过教师所在的具体团队(包括教研组、备课组、年级组、课题组等)的合作创新,深层次整体性地提升教师群体的专业素养。这将有效超越笼统地对所有教师统一宣讲抽象理念或对每个教师团队提出一致要求的做法,因为后者较易产生形式化、表浅化的效果,在深入影响教师的自主发展意识、教育理念和行为系统方面尚存空白之处。

当我们作出这一选择时,我们还力图超越将文化界定为静态的“文化实体”的常见方式,更强调将文化界定为动态的“文化活动”;^[3]不仅看到教师文化的存在和每位教师受到文化的影响,更看到文化的可变性和教师对文化的主动影响。落实到每个具体团队中的教师文化,这一视角可以让教师团队不再停留于常见的管理功能,而是更多地发挥合作创新的研发功能。^[4]

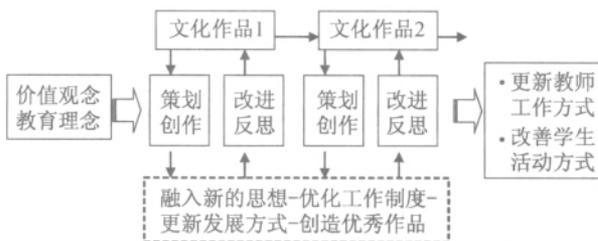
于是,力图自主更新的教师文化就有可能为教师的日常实践提供一种多元反思和改进的机制,从而为每一位教师敞开如下发展空间:(1)形成一种更开阔、同时又更具体的参照系,用以及时有效地反思个体发展水平。每一位同行的发展情形、大家共同讨论中形成的思路、对教师个体的具体评价,都能成为大家相互参照的具体而生动的参照系,用以理解自我、探寻更多发展可能性。(2)辨析和检验自己从事的教育活动的依据,因为团队合作可以更具体地深究活动背后的教育理念、乃至更为复杂的文化观念。(3)辨别日常教育过程的内在逻辑、行为背后的事理,包括从不同视角(尤其是适应每一位学生面向未来的多样化需要的视角)辨析教育活动的合理性。(4)探索改进日常教育活动的空间,这包括教育理念、活动策划思路、活动所需资源、为学生提供的自主空间……

在这样一种团队合作创新机制中,从静态分析视角所见的文化因素(如默许价值、共享价值观、共享行为规范、象征性活动^[5]或观念、规范、行

为方式)或教师文化统一体中的“信念、价值体系、行为模式三个层次”,^[6]也就被动态地转化为敞开发展空间的着力点;这样的着力点,就像阿基米德所说的“支点”,用以开启新的世界:个体思想世界、团队创新空间、学校文化世界。从整体提高教师素质的角度来看,这样的机制可以汇聚成为一个教师团队、乃至全校教师不断反思和改进的一种自组织机制,上述空间也就整合成为一个团队乃至所有教师共同发展的更为辽阔的空间。从学校层面来看,这也许就是建设更有活力的学校文化、实质性地促进学校发展的关键因素;从教师层面来看,这是真正落实每位教师作为文化主体地位的有效方式。因此,自主更新教师文化的努力方向就应该是开发、利用这种团队合作创新的机制。

二、明确核心思路:通过作品创新实现主动发展

教师文化有可能为教师发展提供的上述机制,显然需要通过教师团队的自主更新才能形成并持续发挥作用,否则或者难以有这样内蕴活力的机制,或者在后续发展中会丧失创新活力。在自主更新教师文化的过程中,学校领导和教师可以采用很多举措,如制度的更新、组织结构的调整、开展培训研修活动……每一所学校、乃至每一个教师团队都可以结合自身实际有不同的选择。透过诸多卓有成效的类似举措,我们可以理清其中一条核心思路,即不断创新文化作品来带动相关因素的变化,进而促成教师文化的整体更新,让教师实现主动发展。这一核心思路,可以用下图表示。



这里所说的“文化作品”,主要是静态的“文本资料”(如工作计划、教案、笔记、案例、论文)和动态的“教育活动”(如一节课的教学活动、一次研讨活动)。虽然教师创作的文化作品不止这些,^[7]但我们这里更关注的是这些直观上可见可感的作

品,以便教师文化的自我更新具有更强的可操作性,而不至流于抽象思辨和宣传。从这个角度看,最为易见、也最便于教师团队用来实现合作创新的作品是文本资料和教育活动,如教案及其评析、课堂教学活动及相关的观察研讨活动。它们能让教师透过抽象的评价话语、枯燥的评价分数或碍于面子而提供的无关痛痒的结论,透视行为表现背后更复杂的因素。这已为一些很有意思的研究所证实。^[8]

其中,“教育活动”本身兼具双重意义。一方面,它是静态的“文本材料”发挥真实作用的途径;因此,将“教育活动”与“文本材料”结合起来,可以更实在、更深入地透视、反思和更新思想观念。另一方面,它既是动态的“文化作品”,又是动态的“文化活动”。作为“文化作品”,它综合地体现出教师个体和团队的思想观念和行为规范;作为“文化活动”,它是文化主体自觉思考、选择、实施和反思、改进的过程,而不一定像有些学者所见的、仅仅是个体或群体单向接受文化影响的过程。

可以说,这样的文化作品为团队合作创新提供了一个可见可感可操作的平台,文化作品的创新过程就可能让每一位教师主动参与;他们由此成为“游戏规则的制定者”、“游戏中的创造者”,而不至于只是旁观者、接受者。于是,前文所说的为教师发展提供的多元反思和改进机制就找到了可以落脚生根的可见可感的平台和具体运行轨道。于是,教师文化的自主更新就可以落实到现实教育活动、尤其是教师团队每天都可以进行的研讨活动之中。每一位教师作为文化主体的地位正体现在策划、创作(实施)与改进各种文化作品的过程之中,而各种文化作品反过来又成为他们得以发展的资源;作为“文化主体”的教师与作为“文化作品”的各种活动及相关材料,是相互作用、乃至相互玉成的两个因素。在此,我们可以更清晰地看到,“文化是人的主体性的产物,同时,又是完善人的主体性的工具和手段。”^[9]

参照上述核心思路,可以更清楚地看到三种类型的教师文化,它们分别体现在三个层次的教师团队(应付型团队、适应型团队、研究型团队)^[10]之中。

应付型教师团队的成员也许能熟练地口述或手写许多先进理念,但对于他们来说这些理念仅

仅是一种封闭的、抽象的文字游戏工具,无法敞开跟日常教育行为的沟通渠道。所以,他们也许能拿出诸多可应付检查的作品,但其中难以敞现教师深入实践行为进行真实探索的心路历程,却常见一段抽象论述和一段具体叙事的简单拼凑。如果有人要对他们讲新的教育理念,他们提出的要求常常是:“告诉我具体做法,不要只告诉我先进理念,因为那些理念(抽象的话语系统)我们都知道了。”透过这类看似求新的外表行为,人们发现的是应付教改的教师文化。

相比之下,适应型团队的成员往往关注对已有成功经验的提炼,或者宣讲同行的先进案例及相应的论文论著。这些本土经验或典型事例和论述确实敞开了与现行的教育行为之间的沟通渠道,不过,在利用这个渠道学习借鉴已有经验时,往往关注的是对现成因素的模仿或再度利用,而不是对可能因素的继续开发。他们提供的作品能够紧跟时代的潮流,及时应用现成的先进思想和经验。但是,除此之外,人们不易从中发现令人惊喜的创意,难以看到新的可能。透过看似与时俱进的作品,人们发现的是被动适应教改的教师文化。

与前两者不同,研究型团队更为关注的是立足于每天的教育实践,面向未来,主动开拓。他们将经过自己理解和内化了的先进理念、尤其是体现本校特色的文化理念融入其中,逐步生成创意,并凝聚为自主创造的文化作品,乃至创立体现本组、本校最高智慧的品牌作品。^[11]其中,对文化作品的“策划—创作(包括具体实施教育活动)—反思—改进”,也就是作为文化主体的教师团队成员共同创造、使用和更新文化作品,由此提高教师素质、提升教育品质的过程。在这里,自主创新的教师文化已真正出现,并得到不断更新。

三、采用具体措施:通过分项努力促成文化更新

自主更新教师文化的上述核心思路,只有转化为教师团队的具体行动,才能让教师文化的自主更新得到落实。此时,可以将静态分析所见的文化因素动态地转化为敞开新的文化空间的着力点,进而落实为教师文化自主更新的具体措施。

1. 倡导先进的价值取向,创新团队工作方式。教师教育理念是否先进、合作创新是否真正

落实,关键不在于教师个体或团队是否采用了相关话语,而在于他们的行为方式是否体现了值得倡导的价值取向。为此,应该透过各种作品,辨析教师团队的工作方式,并由此敞现出他们真实的价值观念。例如,常见的经过教研组内多次研讨而得以完善的最终版的教案,往往只呈现出最终结果,去不能让人看到团队成员互动的过程和这一教案逐渐成熟的过程。如果能够将前后几个版本的教案呈现出来,并在比较前后变化、即修改过程的同时辨析改变教学思路的理由,那就有可能同时取得两个效果:其一,敞现出教师团队创新的工作过程,包括相互切磋、交流不同观点并由执教者作出取舍的过程,从而让我们看到他们的团队工作方式是否正在创新之路上;其二,敞现教学过程背后的深层理念,并在不同观点的交锋过程中得以逐步澄清(澄清一个观点往往不是靠“独白”,而是靠“对话”),从而让我们透过教学设计和实施等行为表现看到教师的教育理念究竟是否先进。值得倡导的价值取向就在这样的交流、辨析、取舍的过程中转化为教师个体和团队的思想行为和工作方式,而不再停留于抽象的话语。

2. 策划系列教研活动,搭建逐步前进的阶梯。尽管每一所学校每年都喊教改口号,但若深入考察,或许会发现有不少学校的教改其实是常年原地踏步、虽然每次可能选择不同的步法。其证据之一就是:整体考察一个教研组多年的计划和总结,或许难以看到每学期前进的阶梯。尽管每次选择的专题或研讨课的内容不同,但就其思考深度和水平来说,不易看到逐步提升的标志。有鉴于此,有必要在倡导新价值、创新工作方式的基础上,着眼于一所学校、一个领域的战略发展,在策划学校发展的同时,具体策划每个教师团队3—5年中每个学期的教研活动,使之成为具有内在连续性的系列。这就有可能让教师明白自主发展的前进阶梯,在逐步落实创新的过程中,让教师文化形成越来越充沛的活力,越来越高雅的品质。

3. 更新学校管理制度,促进教师团队自主探索。在鼓励教师团队自主更新教师文化的过程中,有必要及时反思和整理相关创新的行为和理念,使之得以常态化、长效化。此时,学校管理制度的及时更新,就成为一个必要的选择。这不仅包括一个具体的教改领域的制度创新,更包括学

校文化整体格局中的制度体系更新。例如,在把“记账式的备课”转变为“有思想的设计”时,也许需要对教案内容、集体备课听课的方式、学校中层部门调研教学情况(而不仅仅是居高临下地检查教案)、学校领导落实教学领域的战略规划等方面的制度进行系统更新。再如,若要通过前后几个版本的教案呈现一节课的完善过程,也许就要对教研组内部的研讨过程、优秀教研组的评比标准等制度予以调整,从而让每个团队据此在开始策划教研活动时就辨析出超越应付型或适应型团队、创建研究型团队的更好选择,从而在团队创新中少走弯路。

4. 创作优秀文化作品,创建校本特色品牌。教师文化的自主更新,归根结底要落实到提升教育品质品质的行动之中。为此,需要将“不断创新文化作品”这条核心思路和策划系列教研活动落实为创造每个阶段有代表性的优秀作品,由此体现先进的教育理念和团队合作创新的成效。在这方面,可以根据学校实际,着力创建特色文化品牌(包括标志性的教学活动、德育活动、相应的教案、案例、论文)。为此,可分层次提出逐步上升的标准。以教育活动为例,可以鼓励教师逐层创造有校本特色的文化作品:(1)合格的教育活动,达到基本的教育要求。不过,这样的活动有可能显得比较平庸。(2)体现流行的先进理念的教育活动,以适应当前的教改趋势。(3)体现本校独到的办学理念的教育活动,这就在普遍适用的教改理念中开始突出本校的文化特色。(4)体现本组乃至个人特色的品牌活动,这就更能彰显团队或个人对先进理念的独到思考,尤其是结合具体的教育对象、教育场景的独创性的探索。

[参考文献]

- [1] 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).
- [2] 李伟胜.主动生成学校文化的系统思路[J].中国教育月刊,2010(12).
- [3] 杨全印,孙稼麟.学校文化研究[M].北京:教育科学出版社,2005:22—23.
- [4] 李伟胜.学校组织变革中的教师团队[J].教育发展研究,2006(11).

(下转第21页)

律规范的可操作性。现有的《教师法》之所以没能较好规范人们的行为,彻底保障教师的权益,跟法律用语过于模糊,不够清楚明白不无关系。除了明白以外,立法还应有力度。法的灵魂在其强制性,正因为如此,法才拥有道德、宗教等规范无法比拟的优越性。

总的来说,在高等学校与教师法律关系还在发生变化尚未最终定型的当前阶段,需要政府、社会和学校多方共同努力,提高高等学校教师待遇、促进高等学校教师队伍的合理流动、扩大教师权益维护的法律救济途径,完善现有的制度并探讨引入一些新的制度,切实的保障和维护高等学校教师的合法权益。

[参考文献]

[1] 联合国教科文组织,联合国教科文组织中文科. 世界教育报告:1998—教师和变革世界中的教学工作[R]. 中国对外翻译出版公司,1998. 23.

[2] 埃米尔·迪尔凯姆. 社会分工论[M]. 三联书店, 2000. 180—219.

[3] 叶澜. 深化高等学校内部管理体制与运行机制改革的研究报告[M]. 教育发展研究, 2000(5).

[4] 谢海定. 认真对待学术自由权[EB]. <http://www.gongfa.com/xiehdrenzhenduidaixueshuzyiyou.htm>.

[5] 王立峰. 高校教师权利与义务的新解读[J]. 行政与法, 2006(4), 47.

[6] 周光礼. 学术自由与社会干预——学术自由的制度分析[M]. 华中科技大学出版社, 2003, 188—189.

[7] 马晓燕. 我国高等学校自主权及其界限研究[D]. 北京师范大学博士论文, 2008, 116.

[8] 李凤堂. 教师聘任制问题的法律探析[J]. 天津市教科院学报, 2003(4).

[9] 屈满学. 高等学校与教师间的法律关系及我国教师聘任制度的完善[J]. 国际商务(对外经济贸易大学学报), 2005(6).

(本文责任编辑:王 俭)

(上接第 53 页)

[5] 赵中建. 学校文化[M]. 上海:华东师范大学出版社, 2004:11.

[6] 凌小云. 加强师德建设, 重塑教师文化[J]. 上海高教研究, 1998(6).

[7] 有学者将教研组层面的文化产品分成如下类型:理念性的文化产品、物质性的文化产品、模式性的文化产品、制度性的文化产品、策略性的文化产品(见李政涛. 以文化产品的创建与管理为核心, 创建新型“教研组文化”——“教研组文化”系列之三[J]. 上海教育科研, 2006<9>). 这给我们思考教师的文化作品提供了很好的借鉴。我们采用“文化作品”这一表述方式, 是想强调教师的创造性活动, 而不仅仅是生产性活动(因为生产性活动有可能是依照预定模式进行的重复性工作)。

[8] 1999年, 美国加州的研究人员为教师组织了“同伴协助与回顾”(Peer Assistance and Review, PAR)项目。项目参与者不愿意对被评教师的教学行为给出负面的评语, 但是项目规定:“必须通过文件提供证据”来说明教师表现、证明指导者对他们的干预和支持。这一要求使得同伴间的对话聚焦于“可见的行为”, 而不是“模糊的评语”, 同时也将评价者的一些个人因素予以剔除。见 Mangiante, Elaine M. Silva (2010). Teachers matter; Meas-

ures of teacher effectiveness in low-income minority schools[J]. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*. Online First™, 13 September 2010.

该项目所说的“文件”, 其实就属于我们从文化视角所说的“文化作品”。不过, 我们不仅用“文化作品”来评价教师, 更用它来敞开进一步探索和创造的新空间。在此过程中, 我们不仅关注他人的评价, 更关注当事人(如指教的教师)的自我评价和自主更新教育思路的创新行为。

[9] 周晓阳、张多来. 现代文化哲学[M]. 长沙:湖南大学出版社, 2004:91.

[10] 李伟胜. 如何提升教师团队的自主研究能力[J]. 上海教育科研, 2005(11).

[11] 中小学开展的“课例研究”就是这方面尝试的一个典型表现(参阅张东娇<2009>. 课例研究:提升学校效能的文化工具——以北京市丰台区三所小学的课例研究为例[J]. 中国教育学刊, 2009<10>). 这可以给我们更具体的启发。当然, 本文所论及的不只是课例研究。

(本文责任编辑:王 俭)