

● 孟万金 著

新课程教师专业化发展理论与实务丛书

协作互动

——资源整合的教育力量

华东师范大学出版社

◎ 孟万金 著

协作互动

——资源整合的教育力量

图书在版编目(CIP)数据

协作互动——资源整合的教育力量/孟万金著. —上海: 华东师范大学出版社, 2004. 9
ISBN 7-5617-3962-1

I. 协... II. 孟... III. 课程-教学改革-中小学
IV. G632.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 097112 号

新课程教师专业化发展理论与实务丛书

协作互动——资源整合的教育力量

著 者 孟万金

策划组稿 王 焰

责任编辑 梁红京

封面设计 高 山

版式设计 蒋 克

出版发行 华东师范大学出版社
市场部 电话 021-62865537
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 华东师大校内先锋路口

业务电话 上海地区 021-62232873
华东 中南地区 021-62458734
华北 东北地区 021-62571961
西南 西北地区 021-62232893

业务传真 021-62860410 62602316

http: //www. ecnupress. com. cn

社 址 上海市中山北路 3663 号
邮编 200062

印 刷 者 上海华成印刷装帧有限公司
开 本 787×1092 16 开
印 张 15.5
字 数 294 千字
版 次 2004 年 9 月第一版
印 次 2005 年 3 月第二次
书 号 ISBN 7-5617-3962-1/G·2232
定 价 24.80 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社市场部调换或电话 021-62865537 联系)

内容提要

信息时代,协作互动与资源整合已经成为现代企业和职业人士成功的必要条件!有观点认为一个职业人士成功的因素 75% 靠协作互动,25% 靠天才和能力。正如恩格斯所说:许多人协作,许多力量融合为一个总的力量。用马克思的话来说,就是造就“新的力量”,且这种力量和它的一个个力量的总和有着本质的差别。因而,协作互动与资源整合也成为新课程和教师专业化发展共同的诉求。它不仅是信息时代对人才素质的要求,更是教师适应新课程要求和提升自己专业化程度必不可少的手段。本书将重点探讨如下诸方面的理论与实务:协作互动——资源整合的教育力量、新课程改革与协作互动、师生间的协作互动、教师间的协作互动、学生间的协作互动、家校间的协作互动、教师与领导之间的协作互动、学习型组织:协作互动基础与保障。

序 言

中央教育科学研究所所长兼教师教育研究中心主任、教授

教育部教师教育专家委员会成员

朱小蔓

早在1966年,联合国教科文组织和国际劳工组织在《关于教师地位的建议》中就强调了教师的专业性质,认为“教学应被视为专业(Teaching should be regarded as a profession)”。1966年,联合国教科文组织第45届国际教育大会,再一次强调了教师的“专业化”。我国1998年在北京师范大学召开的“面向21世纪师范教育国际研讨会”也明确了“当前师范教育改革的核心是教师专业化问题”。教师的专业化现已成为人类文明发展不可阻挡的历史潮流。

随着我国新一轮课程改革的不断深入,人们越来越发现教师素质是制约新课程改革的瓶颈。因而,教师专业化发展如何体现新课程理念,新课程理念如何融入教师专业化发展,已经成为教师教育急需系统、深入探讨的时代性课题。

我们认为,新课程背景下的教师专业化的灵魂与核心在于教育的人文精神,教师执教课程、进行教学所体现的职能与使命,包括人的智力、身体、情感、道德、精神在内的完整、和谐的发展。因此,课程改革一定是具有价值目标的事业。它必然追求教学过程与精神教养过程的统一,追求认知与情感的协调活动并相互支持;追求师生之间形成尊重、关爱、促进的人道主义关系。

新课程背景下教师专业化发展的内涵应当是完整的,它包括三个主要的系统,即观念系统、知识系统与伦理和心理人格系统。观念系统是指新课程实施过程中渗透和体现着教师个性化的教育理念;知识系统既包括学科的知识、教学法的知识、对学生进行认识与把握的知识以及各种作为教育背景的自然、社会和人文科学的认知层面的知识,也包含了导向判断和意愿层面的知识以及行动过程中所涉及的运作层面的技巧性知识。伦理和心理人格系统具体分为伦理价值和心理两个层面,前者研究教师人格,注重教师德性;后者关注教师的心理发展状况、个性发展状况乃至心理健康与否。

当前,我们应当积极地探索、创造体现新课程理念的教师专业成长的实践模式,以推动教师在专业成长过程中理论联系实际,充分发挥教师主体的创新作用。教师

的专业化成长是一个过程,也可看作是一个教师生命的旅程。这一过程具有着生活性、职场性和行动性。只有那些把专业化发展看作既是发展学生的需要,也是满足自己职业生命成长需要的人才会真正地用心和专注于教学活动的实践、探索与反思,踏出具有个人理想和风格的、丰富多彩的课改道路来。

中央教育科学研究所十分重视教师教育研究,经教育部批准,专门成立了教师教育研究中心,积极引导、鼓励所内研究人员,尤其是具有丰富教学经验和较高理论水准的中青年学者,大力开展相关研究,多出精品,服务于实践,服务于社会。该丛书就是教师教育研究中心孟万金博士在该领域的大胆尝试。丛书在认真研究国内外教师专业化发展和新课程理论基础上,结合作者多年亲身的教育教学经历和教师校长培训经验,从新课程与教师专业化发展的交叉点入手,对教师专业化的灵魂与核心、教师专业化发展的内涵以及教师专业成长的实践模式等方面作了多视角、多层次的深入分析与探究。

从整体结构上来看,丛书的5个专题既体现了内在逻辑结构的系统性,又各有侧重,各具特点:

《心理传统——全人发展的教育根基》分册,专门从新课程背景下扬弃国民心理传统入手,揭示了新课程改革与教师专业化发展的文化根基,提出了为实现中华民族伟大复兴,促进新一代国民全人发展尤其是心理发展,教师所要承担的历史使命、时代责任和教育教学改革的要务。

《优质高效——因材施教的教育追求》分册,从教育如何顺应知识经济时代对质量和效益的诉求入手,揭示出:从古代的孔夫子教育思想到如今的新课程及教师专业化发展,因材施教始终是提高教育质量和教育效益的法宝。并对如何通过因材施教实现教育的优质高效作了系统探讨。

恩格斯说过:许多人协作,许多力量融合为一个总的力量。用马克思的话来说,就是造就“新的力量”,且这种新的力量和它的一个个力量的总和有着本质的差别。以此为指导,《协作互动——资源整合的教育力量》分册专门探讨了人际间(师生间、学生间、教师间、家校间、教师与领导间)协作互动的教育潜能;体现和实践了“教育是人、人、人对人的活动,是人和人的交往,是人对人的理解”的教育基本观。

《教育科研——创新的途径与方法》分册,顺应“科研兴校”的实践需要,力图通过科研创新为教师专业化发展提供进步的阶梯,尝试实践苏霍姆林斯基所说的“如果你想让教师的劳动能够给教师带来一些乐趣,使天天上课不至于变成一种单调乏味的义务,你就应当引导每一位教师走上从事研究这条幸福的道路上来”。

教师专业化发展是终身学习的过程,是自我实现的过程。为体现新课程以人为本的精神,《职业规划——自我实现的教育生涯》分册专门探讨了新课程背景下新老

教师所面临的角色适应、角色转换及专业成长等职业规划问题,帮助教师学会设计可持续性发展的人生幸福之路。

总体而言,丛书注重思想性、科学性与实用性的统一,力图体现新课程背景下的教师教育理念、教育目标、教育方式和方法,反映求真务实、与时俱进、开拓创新的时代精神、人文和科学精神及多元文化与价值,遵循课程论、学习论、教学论等教育教学和教师的心理与认知规律,强调理论与实践统一、原理与应用结合的价值取向,突出案例教学和问题解决训练的实效性和启发性。值得中小学在职教师和未来的教师及教育管理人员、研究人员一读。

最后,希望该丛书能像“酵母”一样,引发读者积极参与教师专业化的探讨,深入思考,主动实践,大胆创造,共同为开创新课程背景下的教师专业化发展新局面做出自己应有的贡献。

祝愿该丛书在接受实践检验过程中发现并校正不足,不断丰富、发展、完善、创新,以彰显出其应有的学术水平和实用价值。

是为序。

朱中菱

2004年8月

目 录

序言	(1)
第一章 绪论:协作互动——资源整合的教育力量	(1)
第一节 协作互动与资源整合的内涵	(1)
第二节 协作互动的力量	(3)
第三节 协作互动的理论依据	(4)
第四节 协作互动的类型	(8)
第五节 协作互动的教育价值	(11)
第二章 新课程改革与协作互动	(14)
第一节 新课程核心理念:整合	(14)
第二节 课程整合与协作互动	(19)
第三节 协作互动的功能	(21)
第四节 通过体验式教学促进协作互动角色的转化	(22)
第五节 协作互动能力测评	(24)
第六节 协作互动训练	(26)
第三章 师生间的协作互动	(33)
第一节 从常见问题说起	(33)
第二节 新课程对师生协作互动的要求	(34)
第三节 师生协作互动的内涵	(35)
第四节 师生协作互动的理论基础	(38)
第五节 如何建立师生协作互动的关系	(43)

第六节	师生协作互动的测评	(62)
第七节	师生协作互动训练	(64)
第四章	教师间的协作互动	(78)
第一节	从常见问题说起	(78)
第二节	新课程对教师协作互动的要求	(79)
第三节	教师协作互动的内涵	(80)
第四节	教师协作互动的理论基础	(82)
第五节	如何建立教师间的协作互动关系	(85)
第六节	教师协作互动的测评	(101)
第七节	教师协作互动训练	(102)
第五章	学生间的协作互动	(105)
第一节	从日常问题说起	(105)
第二节	新课程对学生间协作互动的要求	(106)
第三节	学生间协作互动的内涵	(107)
第四节	学生间协作互动的理论基础	(110)
第五节	如何建立学生间的协作互动关系	(114)
第六节	学生间协作互动测评	(130)
第七节	学生间协作互动训练	(133)
第六章	家校间的协作互动	(138)
第一节	从日常问题说起	(138)
第二节	新课程对家校协作互动的要求	(140)
第三节	家校协作互动的内涵	(142)
第四节	如何促进家校协作互动	(147)
第五节	三位一体协作互动实施办法	(152)
第六节	家校协作互动契约	(160)
第七节	如何激发家长参与家校协作互动	(183)
第八节	家校协作互动训练	(185)
第七章	教师与领导间的协作互动	(189)
第一节	从常见问题说起	(189)

第二节	新课程对教师与领导协作互动的要求	(191)
第三节	教师与领导协作互动的内涵	(193)
第四节	教师与领导协作互动的理论基础	(195)
第五节	如何增进教师与领导的协作互动	(198)
第六节	怎样与领导沟通	(210)
第七节	教师与领导协作互动训练	(217)
第八章	学习型组织:协作互动的基础与保障	(220)
第一节	从问题说起	(220)
第二节	学习型组织的内涵	(221)
第三节	如何创建学习型组织	(224)
第四节	创建学习型组织训练	(231)
后记		(233)

第一章 绪论：协作互动

——资源整合的教育力量

信息时代,人们发现协作互动与资源整合已经成为现代企业和职业人士成功的必要条件!一个职业人士成功的因素 75% 靠协作互动,25% 靠天才和能力。正如恩格斯所说:许多人协作,许多力量融合为一个总的力量。用马克思的话来说,就是造就“新的力量”,且这种力量和它的一个个力量的总和有着本质的差别。因而,协作互动与资源整合也成为新课程和教师专业化发展共同的诉求。它不仅是信息时代对人才素质的要求,更是教师适应新课程要求和提升自己专业化程度必不可少的手段。本章重点聚焦:协作互动与资源整合的内涵、协作互动的力量、协作互动的理论依据、协作互动的类型、协作互动的教育价值。

第一节 协作互动与资源整合的内涵

一、协作互动

协作是指在两个人或两个人以上的群体中,通过沟通达成共同的目标,并为实现该目标求同存异、相互信赖、相互学习、互助互惠、取长补短、优势互补、资源共享、遵守共同的心理协议、相互合作的努力过程。

互动有广义和狭义之分,广义的互动是指一切物质之间的相互作用与影响。狭义的互动是指在一定社会背景与具体情境下,人与人之间发生的各种形式、各种性质、各种程度的相互作用和影响。它既可以是人与人之间交互作用和相互影响的方式和过程,也可以指在一定情景中人们通过信息交换和行为交换所导致的相互之间心理上和行为上的改变,从而表现为一个包含互动主体、互动情境、互动过程和互动结果等要素的,动态和静态相结合的系统。作为一种人际间的相互作用和影响,互动必须在两个或两个以上的个体之间发生,一个个体谈不上相互作用。但仅仅有两个以上的个体客观存在,个体之间只是简单的施加与接受、刺激与反应或被动的单方面

作用,不能认为彼此之间存在互动。只有当这些共存的个体之间行为发生相互联系和彼此能动反应时,才谈得上互动的存在和发生。¹

协作互动着重强调二者的相互包含关系。它既不是两个概念的平等并列,也不是两个概念的简单相加,而是孕育着更深刻的哲学内涵。前者揭示出世界的普遍联系性及其动态性,后者代表着物质的运动性及其物质内外的相互联系性。协作是以互动为目标指向和内容的协作,不是为了协作而协作;互动是建立在协作基础之上的互动,不是消耗性的互动。更为严谨科学的是,协作作为互动的前提,保证了互动的增力效果,排除了消极意义或摩擦性的减力后果。而积极的互动效果反馈,反过来又加强协作的程度,构成了良性闭环循环系统,为教育理论和实践的发展提供了新的思想框架。

“协作互动论”要求正确对待竞争与合作。合作是基于积极的相互依赖,竞争是基于消极的相互依赖。在合作的情况下,积极的相互依赖是一种促进型的、建立在协作基础上的互动类型,它决定参与者的努力程度、人际关系及心理调适水平。在竞争的情况下,消极的相互依赖是另一种互动类型,但往往会带有压抑对方的色彩。总之,协作情况下的成就与生产力要高于竞争情况下的成就与生产力,通过协作可以培养个体更为积极的、支持的人际关系。从协作的经验中,个体可以获得更高的自尊、社交能力与心理调适能力。

二、资源整合

这里的资源整合专指人力资源整合。整合(integration)一词最早是由英国哲学家赫伯特·斯宾塞 1862 年提出来的,他认为:从哲学的意义上说,整合是指由系统整体性及系统核心的统摄、凝聚作用而导致的使若干相关部分或因素合成一个新的统一整体的建构、序化过程。贝塔朗菲 1937 年提出的一般系统论认为:小到收音机,大到宇宙飞船,小到电子、原子,大到太阳系、银河系,甚至整个宇宙都是一个系统。系统的整体功能不是它各组成部分孤立存在时所具有的功能的简单叠加,而是会产生新的功能。1969 年劳仁斯和罗斯在《组织与环境》中,从组织行为角度对整合加以阐述,认为整合是一个组织内不同部门之间用来协调其活动所采取的行为和所使用的结构。

罗瑾琨对人力资源整合所下的定义是:人力资源整合是通过一定的方法、手段、措施引导组织成员的个体目标向组织总体目标靠近,从而改善组织成员行为规范,达到实现成员和组织目标的双赢结果的一系列管理活动的总和。人力资源整合,着重于对人力资源队伍整体的改善与开发(当然这是以个体能力的发展为基础的),从而提高总体的作战能力。可见,人力资源整合注重人力资源总体的搭配,强调人力资源

团队精神的构建。教育人力资源整合是一种创新,它不是各构件简单的叠加,而是一个非线性的系统优化的问题,是一个系统工程²。这里关键是一个“合”字,由于它们整合成一个有机整体,就产生了单体都不具有的性质和功能。古希腊哲学家柏拉图说:“知识领域中两个人通过思想交流和辩论,都可以更加接近真理,而他们之中的任何一个仅通过自己的思考都不可能达到这种程度。思想交流的结果,不仅是两人已有的知识和思想,而且可以引发出新的知识和思想。”亚里士多德分析整体和组成部分之间的关系时提出“整体大于各部分之和”的论断,人们把这种论断形象地表述为 $1+1>2$ 。中国古代有句俗话:三个臭皮匠合成一个诸葛亮,也是这个道理。由上可见,协作互动与人力资源整合是一个硬币的两面,二者相辅相成。协作互动是为了更好地整合人力资源,人力资源整合的目的是为了更好地协作互动。二者的共同目的都是为了实现“整体大于各部分之和”的教育创新。

第二节 协作互动的力量

一、协作互动是维系万事万物动态平衡的力量

在自然界,万物和谐相生,每一种物质的存在和生存发展靠的是协作互动。大到天体宇宙,哪个星系不是在协作中互动?小到细菌微生物,哪一种生命形式不是在与周围的条件协作互动中生存和繁衍?维系万事万物的对立统一运动的力量就是协作互动!

阳光可以给大地带来温度,温度可以让地球上的水分变成蒸汽,冷热蒸汽对流成风,风推动蒸汽聚积成云,云将雨水洒向五洲四海,于是,滋润了禾苗,碧了芭蕉,红了樱桃,填满了沟壑,有了川流不息的江河,托举万吨巨轮入海;涡轮在水的推动下可以发电,电给黑暗带了光明,让三山五岳布满了不夜城,使机器发出了轰鸣……

植物在日光下发生光合作用,吸收二氧化碳释放出氧气,而人和动物却吸收氧气释放出二氧化碳,使废旧循环利用,维持生态的基本平衡……

蜜蜂采花养活自己,却把甜蜜留给了人间,无意中传粉授粉,“推动”了雌蕊和雄蕊结亲,从此花木瓜果繁衍生息,硕果累累,花香四溢,世界变得五彩缤纷,给人间送来了赏心悦目的美丽……

整个世界都在协作互动,协作互动中产生着推动世界进步的力量!

二、协作互动是维系人类文明进步的力量

人是万物之灵,更懂得协作互动。在社会中,任何一个个体都不是单一、孤立地

存在的,而是在与周围人及环境的相互作用中存在和发展的,“社会是人们交互作用的产物”,“一个人的发展取决于和他直接或间接进行交往的其他一切人的发展”。³特别是在现代社会,信息化、多元化、开放化日益突出,人际交往更成为个体生存和发展的首要条件。人的本质是其社会性,人类从森林走向了平原,从野蛮走向了文明,从原始生命走到了万物之灵,靠的是协作互动。大到国际竞争,世界主旋律依旧是发展与和平,没有互动何谈发展?没有协作何谈和平?竞争不是目的,协作是竞争得以存在的前提,没有一定基础上的协作,与谁竞争?竞争什么?到哪里去竞争?国际贸易是国与国之间的经济协作互动,促进了国与国之间的双赢、多赢;奥林匹克的协作互动促进了全人类体育对更高、更快、更强的激情;联合国大会的协作互动促进了世界的发展与和平。小到个人家庭,成员的分工合作,情感互动……人与人之间都在协作互动,协作互动产生着维系人类生存和发展的力量!

三、协作互动是托起明天太阳的力量

在竞争日益激烈的今天,竞争中冰冷的一面,总是让人感到残酷。现实生活中,教师们感受到的大多是冷冰冰的各种考核指标,而原有的集体温暖,原有的可资寄托的归宿感和安全感在渐渐消失。但一个班级、一个年级、一个学校的竞争力恰恰来自于每一位师生的积极努力,一个感受不到“安全”和“归宿”的班级、年级、学校、备课组、教研组或团队,其竞争力必然要大打折扣。一个给全体成员“归宿感”的团队,才是有竞争力的团队。竞争社会更需要安全感和归宿感!有了安全感和归宿感才有协作互动。

信息时代强调创新,教育作为塑造人类灵魂的系统工程,承担着艰巨的历史使命,要实现全人发展的教育新理念,就要明白教育是心灵的沟通,需要所有有关人的协作互动。协作互动不仅仅是教育和自我教育的有效手段,而且是信息时代所要求的人的基本品质。具备了这种品质,掌握了这种手段,我们就会发现原来教育的力量无限!

从“给我一个支点,我能撬起地球”的杠杆原理可以推导出,协作互动在教育上就相当于“杠杆”,她能托起明天的太阳。

第三节 协作互动的理论依据

一、协作互动是教育的本质属性

传统上通常将教育理解为“培养人的活动”,广义的教育则“泛指一切增进人们

知识、技能、身体健康以及形成改变人们思想意识的活动”。狭义的教育(学校教育)则被定义为:“教育者按照一定的社会要求,向受教育者的身心施加有目的、有计划、有组织的影响,以便受教育者发生预期变化的活动。”但这显然没有揭示出教育的内在机理和内部矛盾运动的规律与力量。我们认为,教育是人与人之间相互影响的活动,其内在机理和内部矛盾运动的力量源泉在于人际间的协作互动。所谓“协作”即彼此之间的不可分割的联系以及为维持促进这种联系的正面效应而各自应该为对方提供的积极配合;所谓“互动”即相互作用,相互影响,是指以和谐教育思想为指导,充分利用各种跟学习有关而又能相互作用的教学因素,促使学生积极主动地学习与发展,进而达到高质高效的教学效果。之所以用“互动”,是因为人是一个活的存在物,它具有主观能动性,而不是消极的被动的受纳器。杜威指出:“一切教育都是通过个人参与人类社会意识而进行的,这个过程几乎是在出生时就在无意识中开始了,它不断地发展个人的能力,熏染他的意识,形成他的习惯,锻炼他的思想,并激发他的感情和情绪。由于这种不知不觉的教育,个人便渐渐分享人类曾经积累下来的智慧和道德财富。他就成为一个固有文化资本的继承者。世界上最形式的、最专门的教育确是不能离开这个普遍过程。”⁴ 杜威的言论反映出“教育是文化与人的互动”的思想。⁵

这里面涉及一个极其重要的概念,即文化。弄清文化的概念有助于进一步理解协作互动对教育的意义。最早给文化下定义的是英国人类学家泰勒。他首创的文化概念是:“包括知识、信仰、艺术、法律、道德、风俗以及作为一个社会成员所获得的能力与习惯的复杂整体。”随后人们对文化的概念多有发展,重视了人在创造文化和继承传播文化中的群体共享性。克拉克洪和凯利认为:“文化是历史上所创造的生存式样的系统,既包含显形式样又包含隐形式样;它具有为整个群体共享的倾向,或是在一定时期为群体的特定部分所共享。”⁶“群体共享性”从文化的概念揭示出教育过程中协作互动的必然性。

作为“法定文化”的课程知识是师生协作互动的文化载体,师生协作互动的过程就是对课程知识进行价值选择、分析判断、抽象概括、理解和构架的过程,也是互相进行文化交流、文化融合和文化撞击的过程。这种交流、融合与撞击正是导致蕴藏在师生生命潜能中创新火花迸发的导火索,是创新思维涌动的催化剂。而拓展课堂、延伸训练,更为学生向知识广博、个性凸显发展提供了条件。可见,课程里包含的文化交流、融合与撞击,是教育教学过程中协作互动的动力源泉之一。

二、协作系统论

早在 20 世纪 50 年代中期,巴纳德就提出了“协作系统”的概念,他从行为科学

的角度对组织的内涵进行深刻认识,将人的行为作为组织的实质抽象出来了。他认为,所谓组织(任何类型的组织),都“是有意识调整了的两个人或更多人的行为或各种力量的系统”,是以共同目的、协作愿望和信息为必要和充分要素所组成的系统;由此来看,学校则是一个不折不扣的“协作系统”,它“是由组织系统、物质系统、人的系统和社会系统组成的一个具体整体”,如图 1.1 所示。

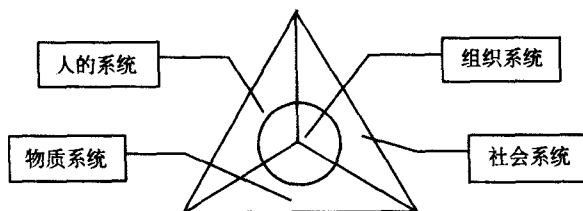


图 1.1 协作系统

从教育的角度来理解巴纳德所说的组织系统,即是指学校的组织,也就是调整了的、合乎目的的人的行为系统,是协作系统的核心;物质系统是指教育教学设备、材料等手段系统;人的系统是指教育所涉及的人的集团;社会系统是指学校与其他组织交换效用的系统,即经营系统和营销系统。

“协作系统”理论认为,学校领导者的管理和经营行为、师生的工作学习行为固然是学校组织行为的核心部分,而股东的投资行为、家长的购买消费行为、供应商的协作行为等,也都是学校组织行为不可或缺的组成部分。所不同的是,学校领导者、师生因其通常是持续地、稳定地、能动地参与组织行为活动,而被称为“内部成员”;反之,股东、家长、供应商则被称为“外部成员”。

根据巴纳德的“协作系统”概念和原理,我们不难得出以下两点基本结论:

第一,在现代经济社会条件下,学校经营管理行为作为学校组织行为最能动的方面,其所面对的环境因素可以离析为以下相互作用的三个层面:

- 作为“内部成员”的管理经营者即师生,以及作为内部基础条件的可供支配的学校物质技术系统;

- 作为“外部成员”的股东、家长、协作商;

- 作为各企事业单位共性环境因素的政府环境、社会环境、生态环境等。

第二,学校经营管理行为的基本目标,是发挥经营管理岗位作为信息沟通中心的作用,寻求、协调和确立学校内外组织成员的共同目的,激发、强化和维持学校内外组织成员的协作愿望,从而满足学校内外成员和共性环境因素的共同利益和要求。

学校经营管理行为的目标模式,是决定学校经营管理操作模式的基本因素。建立在上述两个基本点基础之上的学校经营管理理念和模式,就是一种“协作系统”的

经营管理理念和模式。

三、社会互动论

19世纪美国著名社会学家,社会互动论的创始人米德⁷,从行为主义的基本立场出发,从进化论和行为主义视角提出:只有从群体中,用群体的行为才能解释个体的行为。个体获得意义的途径是与其他个体和环境的相互交往——社会互动(social interaction)。互动论者提出:教育本质是增进人际关系和提供学生环境条件以利于学生个体知觉的分化,并将新资料准确地整合到个人知觉之中。包括:(1)教育是一个社会过程。有意义学习是通过人际互动产生的,教师教学的重心应从灌输知识转移到强调人际关系互动上,社会互动与社会学习是教育的本质,而传统的学科成为互动的一个成分。(2)互动产生有意义学习。米德认为我们是在与他人交往关系中获得意义的,有意义学习过程必然是与他人互动的过程。经验的习得是通过社会互动对学习者的行为施加的影响。(3)自我认知与自我理解。具有这种知识,一个人可以用更为积极的态度做出有利于自己和他人的行为。

互动论者的教育目标包括:学会友善地同他人相处,学会有效生活所必需的技能,学会以一种既有利于自己又有利于世界的方式生存于客观世界之中。

互动论者的教育策略包括:(1)增进人际关系及提供环境条件。(2)积极成为教育过程的参与者。作为教育过程的参与者的教师是指教师积极参与师生之间的互动而不是传统的施教者。(3)纪律是师生互动的产物,由学校、社会制定的教育规章制度应建立在学生积极参与的基础上。

四、布朗芬布伦纳的人类发展生态学理论

生态学是系统地研究自然界事物之间的相互联系、相互作用、相互影响的一门学科。人类发展生态学就是将社会作为一个生态系统来研究的科学,认为社会的各方面因素都处在一个相互联系、相互制约的网络之中,有机体与其所处的即时环境的相互适应过程受各种环境之间的相互关系、以及这些环境赖以存在的更大环境的影响。人类发展生态学创始人布朗芬布伦纳提出,人的发展是个体与周围人与物所组成的更大的生态体系相互作用的结果。个体在这个系统中就是一个节点,周围的每一个系统都会通过一定的方式对个体的发展施以其影响。这些系统包括学校、家庭、社区、整个社会文化以及个体与其环境之间、环境与环境之间的相互作用过程与联系等不同的形式,这些不同的形式具体地存在于个体发展的生活中,在个体发展的不同时期,在不同方面给予不同的影响。依据布朗芬布伦纳的人类发展生态学理论来看教育,其实质就是个体与周围人与物还有环境的协作互动。这为从宏观上理解教育的