

学校发展 研究书系】

XUEXIAO FAZHAN YANJIU SHUXI
KECHENG BIANGE YU XUEXIAO KECHENG LINGDAO

课程变革 与学校课程领导

□ 于泽元 著



重庆大学出版社

<http://www.cqup.com.cn>

学校发展 研究书系】

XUEXIAO FAZHAN YANJIU SHUXI
KECHENG BIANGE YU XUEXIAO KECHENG LINGDAO

课程变革 与学校课程领导

□ 于泽元 著

重庆大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

课程变革与学校课程领导/于泽元著. —重庆:重庆
大学出版社,2006.7

(学校发展研究书系)

ISBN 7-5624-2885-9

I. 课... II. 于... III. 课程—教学研究—中小学
IV. G632.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 084271 号

课程变革与学校课程领导

于泽元 著

责任编辑:雷少波 夏宇 版式设计:雷少波
责任校对:任卓惠 责任印制:张策

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:张鸽盛

社址:重庆市沙坪坝正街174号重庆大学(A区)内

邮编:400030

电话:(023) 65102378 65105781

传真:(023) 65103686 65105565

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn(市场营销部)

全国新华书店经销

重庆科情印务有限公司印刷

*

开本:787×1092 1/16 印张:20.25 字数:299千 插页:16开2页

2006年7月第1版 2006年7月第1次印刷

印数:1—4 000

ISBN 7-5624-2885-9 定价:29.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换

版权所有,请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书,违者必究

总 序

二十多年来,我国教育管理学著作的出版大致有三个小高潮。第一个高潮是20世纪80年代初,据肖宗六先生统计,这个时期的著作有北京教育学院编写的《教育管理学》,太原教育学院的《中学管理》,黑龙江教育科学研究所的《学校管理学》,华东七省市教育学院的《学校管理学基础》,东北师大教育系的《普通学校管理学》,安徽的《中学管理》,辽宁教育学院的《学校管理学》,福建莆田地区教师进修学院的《学校领导与管理》,河南教育学院的《学校管理学》,广东教育学院的《学校管理》,以及齐亮祖的《普通学校管理学》和邓品珊等编著的《现代普通教育管理学》。这个时期的著作属于开创性的,基本以学校管理的实践为线索,结合实际阐述了学校管理各个领域的问题,它们的出版适应了这个时期教育事业恢复和发展的需要。第二个高潮出现在20世纪90年代初期和中期,相对于第一个时期,这个时期的著作更系统也更理论化了,主要著作有张济正和吴秀娟的《学校管理学导论》、肖宗六的《学校管理学》、陈孝彬的《教育管理学》、张复荃的《现代教育管理学》、刘文修的《教育管理学》、肖宗六和贺乐凡主编的《中国教育行政学》、安文铸的《现代教育管理学引论》、薛天祥的《高等教育管理学》以及黄云龙的《现代教育管理学》等。从书名就可以看出,前两个时期教育管理学著作主要是面向师范院校的教学,服务于校长培训需要,内容大致以大而全的教育管理总论或学校管理总论为主,内容框架大致相同,大多是这方面基础知识和技能的介绍。第二个时期的例外是在20世纪80年代末期出版的李小融和魏龙渝的《教学评价》和张玉田的《学校教育评价》,它们是对学校管理过程反馈环节的阐释。

20世纪90年代后期到目前为止,是教育管理学著作出版的第

三个高潮时期。这个时期的著作除了部分延续前两个阶段的全面性特点外,又出现了理论上深化和体系化(比如孙绵涛主编的《教育行政学概论》、李保强的《学校管理理论研究》、黄葳的《教育管理——概念与理论》、冯大鸣的《美、英、澳教育管理前沿图景》),以及内容体系的自由化(例如高洪源、刘淑兰主编的《庙算之道》)和少量内容上的分化(如孙玉洁的《中学班级管理理论与实务》、张楚廷的《校长学概论》、张新平的《教育行政组织的发展与创新》、季苹的《学校管理诊断》等)。对这种内容上分化或专门化起到推波助澜作用的是西方国家教育管理译丛的大量涌现,我们可以例举出重庆大学出版社“学校管理新趋向译丛”的《校长论》、《学校经营管理》、《学校与社区关系》和《教育人力资源管理》;华东师大出版社“影响力教育理论丛书”的《教育组织行为学》和《课堂管理技巧》;上海教育出版社“教育管理前沿译丛”的《领导合作型学校》和《以问题为本的学习在领导发展中的作用》;江苏教育出版社“教育科学精品教材译丛”的《教育管理——基于问题的方法》等。可惜的是,由国内学者撰写的细分性专著中,类似的具有独立研究性的作品尚不多见。

从上述回顾大致能够得出的一个结论:我国教育管理著作出版中内容上的主题分化还不够,整体性的“宏大叙事”过多,而深入开掘的专题论著稀少,从而也就导致出版物总体上缺少特色。近年来,国内的许多学者都公开对教育管理理论研究进行过反思,多数人都提到只有进行研究方法的改进——特别是推进科学的实证研究——才能提高我国教育管理研究的水平,这是对的。但同时不能回避的一个问题是,必须倡导研究领域的细分,才能深化教育管理问题的研究,才能出新的、有深度的成果。因为有了细分,才能使研究者“学术有专攻”,“专攻”会促进一个或一群学者生成领域感、成就感和使命感,有利于形成在特点问题上的学术流派,深化对某一领域的认识。

形成这个问题的原因是多方面的,解决的途径也应当是多样的。其中一条就是师范院校(包括各级教育学院)和出版界要形成对教育管理出版物向个性化发展的共识,探寻这种发展的机制。比如,师范院校和教育学院的教育管理专业课程体系应当进一步分化和深化,这样有利于改变知识的老化、浅表化和过分理论化的毛病,

而课程改造的过程就是新著作的诞生过程。出版界则应当统筹兼顾学术效益和经济效益,多与学术界沟通 and 交流,发现和策划新的学术著作生长点,鼓励和支持有个性的、有价值的教育管理专著的出版。经验表明,以丛书形式出版教育管理学术著作是一种“双赢”的好模式,一套策划对路的学术著作中,总会有几本有学术声誉、有市场的好书出现。

本丛书的出版就是上述认识的一种尝试。由于作者的学术经历不同,所关注问题的侧重点有较大差异,所以写作的风格存在不小差别。但是这些著作的产生有一个共同点,就是各位作者分别在相应的领域中进行了数年研究,而且有志于在这个领域继续进行深度耕耘。正是出于这一点,希望读了这套丛书的读者们尖锐地对其中存在的问题进行猛烈的批评(当然,对“猛烈”的表扬也来者不拒)和争论,我们将把所有的批评看做促进我们的小“baby”健康生长的阳光和雨露。

高洪源

2005年4月于北师大

序 言

在我国,课程变革是近十年来为人们所逐渐深入讨论的话题。进入 21 世纪,课程变革不但成为中国课程学者难以割舍的话题,也成为教育实践中不可回避的问题。但是,真正能够以宏大的景观、广阔的视野来对课程变革进行论述的专著并不是很多。

课程领导在西方的出现是 20 世纪 80 年代的事情,直到世纪之交,随着课程改革的深入发展,在华人圈中,包括中国香港、台湾地区和新加坡才对这一课题给予应有的关注。

于泽元博士的这本著作,在自己广泛的实证研究基础上,结合国内外有关课程变革和课程领导的理论,结合中国特定的文化背景,对中国当前正在进行的课程变革做出了深刻的分析,无论在内容,还是在结构上,都有很多创新之处。对于理论工作者来说,它有着非常重要的借鉴价值;对于实践工作者而言,这本书也有其独特的意义。

—

随着我国改革开放的推进,课程这个领域逐渐撩开它神秘的面纱,为学者和实践者所认识。即使在这种情况下,课程变革在大多数人的意识中,可能还是国家所推行的政策而已,课程变革的真正意义,并不为教师和家长等所了解。

事实上,课程变革绝不仅仅是一个政策或者政治的过程,课程变革的真正意义在于它影响了学生的前途,影响了教师的工作,也

影响了社会的思想。课程变革源于对当前课程状况的不满,它的推出,必然会改变现有的课程知识和课程结构,在一些大型的课程变革中,甚至课程理念也会得到全面更新。课程是儿童通过学校教育获得成长的载体,课程的改变,对他们如何学习、如何生活,对他们的知识结构和人格等都有重大的影响。有些学生可能适合新的课程,因此就会获得更好的成长;而有些学生则更习惯于旧的课程,那么他们在新课程中的发展就比以前要受到一些局限。只是对于这种改变,学生是难以觉察的,因为不管过去还是现在,学生所面临的课程内容始终都是新的,他们不可能对新旧课程进行一个对比,因此感受不到课程变革对于他们的意义。课程变革不仅仅影响到学生,它对社会的变化也有重要的贡献。课程变革从深层次上来讲,实际上是一些文化对另一些文化的胜利,是社会利益在教育领域或者通过教育领域的再分配过程。因此,课程变革的实行,必将对社会文化产生潜移默化的影响,也会逐渐影响社会利益格局的调整。从上述两点来看,课程变革并不是高高在上的什么东西,而是和普通民众息息相关的现实。关注变革,理解变革,进而评说变革,也许是每个公民都应该做的事情。

对课程变革最有感触的,就是教师了。对于课程变革来说,教师是不可或缺的,因为只有通过教师,课程变革才会落到实处,变成实践的课程;只有通过教师,课程变革的设想才会成为现实,让学生获得发展,让社会发生变化。因此,课程变革对教师的要求就特别高,他们需要在教育思想上发生变化,从而与课程变革的目标保持一致;他们需要在实际的工作能力上发生变化,多年形成的工作经验有很大一部分要舍弃,和课程变革要求相一致的能力要建立起来;他们也要重新适应课程变革给他们带来的身份变化,因为在很多时候,课程变革对教师和学生之间的关系、对教师与家长之间的关系也会有所调整。为了达成这样的目标,教师要学习和发展,以提升自己适应课程变革的能力;教师要更加努力地工作,以完成课程变革所带来的繁杂的工作任务;更重要的是,教师必须能够很好地排解由课程变革所带来的心理压力。有些时候,这些压力可能是工作中的无能和环境压力所带来的;有些时候,这些压力可能是由于变革本身的深层矛盾所造成的。更为严重的是,一些教师的心理压力是由于多种原因造成了自我身份被否定,因为一般都会追求

“好教师”的身份,但是课程变革的到来,使原本具有这样身份的教师发现再也难以维持这种身份。他们会感到失落、沮丧乃至倦怠,不仅不能像以前那样做好工作,而且变得效率低下,动辄出错。可见,理解变革,接纳变革,对于教师来说,更是非常必要的。只有很好地把握变革,才能很好地接受变革,成为变革中的主体而不是被动的客体,很多变革中的问题就可以避免。

综上所述,课程变革并不仅仅具有官方意义,对于每一个普通的老百姓,对于每一个普通的教师,都是痛痒相关、意义深远的。课程变革的秘密不仅要向理论工作者公开,而且要向教师公开,向公众公开。于泽元博士的这本著作,就在这个方面做了很多有益的探索,从政治—社会的、实质性的和技术的几个领域,系统地揭示了课程变革的过程,显现了课程变革复杂的、综合的景观。

二

教师是课程变革中的关键人物,课程变革得以很好实施的几乎所有的秘密都来源于教师。然而,谁来推动教师参与课程变革呢? 行政人员吗? 研究证明:行政命令对于有思想、有信念的教师的作用是有限的,它可以让教师服从命令做某些事情,但是并不能让教师去服从命令改变自己的信念和价值,也不能提供教师可以很好地参与变革的能力向导,因此,在很多时候只能导致课程变革表面化的实施,或者导致教师对课程变革的抗拒。外部专家吗? 虽然他们拥有课程变革的新理念和新价值,拥有培养的能力,但是他们并没有时间和学校教师进行直接的沟通,也没有把自己所拥有的知识很好地转化为教师实践的经验,因为在很大程度上,他们并不能真正理解教师。

那么,究竟是谁,对课程变革的思想和价值有着比较透彻的了解和把握,在课程和教学方面有着相当的知识基础而能够向教师提供能力方面的指导,并且经常可以和教师在一起并有效地、持之以恒地影响教师,促进教师参与课程变革呢? 答案就是学校课程

领导!

学校课程领导的出现真正是课程变革的关注焦点由外部导向走向内部导向,使课程变革在学校得到真正实施的可能性大大提高了。因此我们并不奇怪,为什么进入 21 世纪,中国内地、台湾和香港纷纷展开有关课程领导的讨论,因为这三地几乎同时开始了课程变革,而学校课程领导在课程变革中的作用又是如此重要。

在众多的有关课程领导的讨论中,于泽元博士坚持“以人为本”的人文主义思想,紧紧抓住课程变革中的学校,抓住学校中的教师这一课程变革的关键因素,提出了自己新的见解。他所提出的学校课程领导“四有”模式,是在大量研究文献和自己田野调查的基础上,通过深入反思所建构出来的。这一模式,深入贯彻了“以人为本”的现代管理思想,强调激发教师内部动力和意义获得的重要性,同时也强调能力培养和外部条件的重要意义,把内外因素有机地结合在一起,促进教师参与课程变革,具有深刻的思想基础。同时,这一模式又给实践者提供了很多实用的操作策略,大大提高了学校课程领导的可操作性。因此,它无论对于理论工作者还是实践工作者,都具有重要的意义。

尽管作为一位年轻的学者,于泽元博士在这本著作中展现了自己独特的思考视角,构建了课程变革和学校课程领导系统,但是,这些探讨也有一些问题值得思考。就课程变革而言,对我国课程变革过程的理解还不够透彻,很多问题讲得还不是非常清楚,比如国家课程改革专家组如何运作等问题就没有详细的说明。就学校课程领导而言,虽然关注了教师各个方面的系统性,却忽略了学校课程领导者自身的系统性,没有很好地从学校课程领导者的角度来考虑课程领导问题。当然,瑕不掩瑜,本书的观点值得肯定和关注。

靳玉乐

2006 年 6 月 26 日

引言

自 20 世纪中期以来,随着传媒、通讯、电脑和互联网的日益发达和普及,世界已经进入信息时代或者后工业时代。在这个时代,除了知识和信息空前地膨胀之外,“经济更灵活、科技更复杂、文化更多元、道德更不确定、民族认同感出现危机”(Hargreaves, A., 1994)的“后现代”征象伴随着全球化的浪潮在发达国家和发展中国家同时出现,变革成为社会各个领域的主题。

课程作为教育的核心话题,在这个改革常新的时代自然成为经常变革的对象。在世纪之交,各国的课程变革更加频繁,不仅欧美日等发达国家纷纷进行课程变革,就连一些发展中国家也把课程变革作为重要的强国之路。在我国,政治制度的不同并没有阻碍两岸三地几乎同时展开取向近似的课程变革,课程变革已成为教育界乃至整个社会关注的焦点。

在开展课程变革的同时,也有很多专家学者对以往的课程变革进行回顾和总结,希望从中汲取经验和教训,为当今正在进行的课程变革服务。在过去的变革中,人们一般运用一种外在的模式,变革由上级推动,研究人员作为变革的主体,学校处于一种执行者的被动地位。美国著名的兰德变革研究开辟了教育变革研究的新篇章。这个研究发现,学校改革要获得成效,必须在注重外在主体的同时,也要给予学校内部人员以时间和权威来实施变革,这是变革得以机制化的主要途径(Berman, P. B. & McLaughlin, M. W., 1979)。在这之后,学者们几乎同时发现,无论多么好的变革计划,多么好的课程变革方案,如果不适合学校的情况,得不到老师的认可,一定不会成功。正如一位学者所概括的,这些学者们在下列这些方面已经取得了广泛的共识:

- 课程变革是一个非线性的、复杂的过程,学校之外的关于课

程变革的设想,即使非常完美,也不可避免地在学校和课堂实施中遇到问题。

- 课程变革方案的完美或者可靠固然十分重要,但是,课程变革的过程、过程中所牵涉的人员(校长和教师)对变革的准备和参与程度,以及来自校外(社区和教育当局)和校内(学校领导和学校文化)的支持,对于变革的进展,也是相当重要的。
- 变革即使不完全源于校内,也应该保持对学校背景和教师文化的敏感性,有意义的教育变革不可能凭空发生。
- 理想的变革是一个连续的过程,也是一个与学校日常的教育活动或者教师的日常专业活动发生密切联系的过程。
- 每一个人,尤其是每一个教师,都是课程变革的主体(agent),课程变革应该是广泛参与的,而不应也不可能由某一部门或组织独力承担。
- 课程变革对外应该和广阔的社会背景联系起来,以和其他社会资源合作进行变革,对内则应该进行组织重构和文化重建(王建军,2002,p. 21)。

事实上,当学校人员能够担负起日益增长的变革重任的时候,当外在变革主体离开学校而继续给予学校教师以变革支持的时候,变革才能获得更好的成功。

正因为这样,人们的注意力开始从构建更完美的课程变革方案投向课程变革的最前线——学校,课程变革在学校层面上所发生的一切得到了更广泛的关注。无论是美国学者霍尔和郝德(Hall & Hord)的关注为本的采用模式(concern-based adoption model),还是加拿大学者利斯伍德和蒙特高莫瑞(Leithwood & Montgomery)所提出的变革剖面(innovation profiles, IP),都是以学校和教师作为主要关注对象的。从某种意义上说,学校是课程变革的关键,课程变革是否能够落到实处,主要看学校有没有这样的能力和环境来实施课程变革方案。

然而,就国内的研究情况来看,大家除了对课程变革进行多方面的思考之外,对课程变革究竟是怎样进行的并没有予以足够的重视,也很少有专门的文献对课程变革的实施情况做一个详细的研究,对国外一些理论框架以及研究成果也重视不够。这不仅使理论

的建构和教育实践产生了很大的隔阂,也使当前的课程变革缺乏应有的理论依据和方向指引。本书的写作正是为了弥补这方面的不足。

在学校层面上的课程变革,用霍尔和郝德的研究来看,主要涉及两类人群:一个是以教师和学生为主的课程使用者,另外一个就是课程变革的促进者,也就是我们在本书中所要讨论的学校课程领导。

如果说学校是课程变革成败的一个关键,那么学校课程领导则是学校层面上课程变革成败的关键,应该成为课程变革的主体性因素,在课程理念发生了重大改变的情况下尤其如此。然而,学校课程领导成为变革的主体,首先意味着他们需要理解并拥有变革的方向,变革的实施者就是方向的制订者;学校课程领导在改革过程中,要通过彼此协商获得前进的方向和途径,因此也是协商者;学校课程领导在面对改革的时候,要获得改革的成功,需要深入学习,因此也是学习者;学校课程领导在面对改革的时候,也需要对自我提出挑战,因此如何了解自己,如何反思自己,也是一个重要的任务。因此,改革的主体也是一个不断反思者。

课程领导,简单来说,就是课程和行政之间交汇的区域。作为课程领导者,不仅要熟悉课程事务,在课程变革中进行专业引领,而且还要善于综合协调校内外物和人的因素,保障课程变革得到顺利地实施。可以说,这种专业引领和行政协调是我们今天所提倡的团体协作、同伴互助的基础,没有学校课程领导,也就没有学校层面上课程变革的推进。

当我们讨论学校课程领导的时候,有几个基本问题是必须探讨的。首先,谁是学校的课程领导者?在倡导多元化的今天,我们的课程领导者并不仅仅是校长或者其他行政人员,相反,教师本人在课程领导中发挥了更加重要的作用。第二,学校课程领导者领导些什么?一个很容易知道的道理就是领导者不能去领导课程,而是去领导课程变革的使用者和实践者——教师,只有有效地激发教师参与课程变革的热情、提高教师参与课程变革的能力,课程领导者才能真正发挥其作用。第三,学校课程领导者如何发挥作用?这里有相当多的理论假设,也是本书着力的重点之一,您可以从本书中找到自己的答案。可以说,上述三者是学校课程领导发挥其作用的基

本原理。

但是,知道原理并不能保证您在现实中能够具体运用它们,您必须在实践中寻找自己课程变革的实践理论。为了帮助您达到这个目标,本书除了在阐述理论的时候,尽量与我们的课程变革现实相结合,做到任何理论在现实中都有真实的所指。笔者相信,任何概念和理论只有与现实结合,才具有真正意义。理论应成为现实的理论,每一个从事理论研究工作的阅读者都需要树立这样的观念。

本书在结构上主要分为两个部分。第一部分是课程变革理论部分,对课程变革的基本理论问题进行了广泛的讨论。通过这些基本问题的讨论,我们试图在读者心目中建立一个有关课程变革的全息图,让读者理解课程变革,把握课程变革,为理解学校课程领导打下一个宏观的背景基础。第二部分是有关课程领导的部分,我们从学校课程领导的基本概念和理论入手,理解学校课程领导在课程变革中的地位 and 作用,以及在当前的发展趋向,并在此基础上建构了学校课程领导的策略体系——促进教师参与课程变革的“四有”模式。

最后,笔者向我的博士论文的导师组成员:香港中文大学教育学院黄显华教授、李子建教授、林智中教授,致以深深的感激之情,他们在我做博士论文的时候给了我大量的帮助,让我在学校课程领导这个课题上进行了非常深入的研究,直接为本书打下了基础。本书的责任编辑雷少波先生早在两年前就已经和我约稿,并在本书写作的过程中一直给予我积极的支持,使我有勇气完成本书。在此,我也向他以及重庆大学出版社的同仁表示真挚的谢意。

目 录

第一章 课程变革的综合景观与基本问题	1
第一节 课程变革作为一个复杂的系统	2
一、什么是复杂系统	2
二、课程变革与复杂系统	4
三、课程变革的整体景观	8
第二节 课程变革的基本问题	20
一、课程变革的实质性领域	20
二、课程变革的政治—社会领域	25
三、课程变革的技术—专业领域	28
第二章 课程变革的取向与模式	33
第一节 课程变革的基本取向	33
一、课程变革取向的分类	33
二、课程变革取向的依据和理论基础	43
三、总 结	52
第二节 课程变革的主要模式	53
一、自上而下的模式	53
二、自下而上的模式	59
三、课程变革模式的运用	63
第三章 课程变革的推行及其策略	66
第一节 课程变革推行的基本问题	66
一、课程变革推行的定义与目的	67
二、课程变革推行过程中的人际互动	67
三、课程变革推行的要素	69

四、课程变革推行的历程	71
第二节 课程变革的推行策略	73
一、诉诸理性策略	73
二、影响说服策略	74
三、权力强制策略	76
四、中心转移策略	77
第四章 课程变革的实施与评价	81
第一节 课程变革实施的基本理论	81
一、课程实施的涵义	82
二、课程实施的取向和观点	83
第二节 课程变革的评价	90
一、课程变革评价的目的和功能	90
二、课程变革评价的分类	96
三、学校中的课程变革评价	99
第五章 学校课程领导:内涵、特征与作用	108
第一节 学校课程领导的内涵与特征	108
一、领导的概念与再概念化	109
二、课程领导的涵义	113
三、学校课程领导概念辨析	119
四、学校课程领导的特征	126
第二节 学校课程领导在课程实施中的地位与作用	128
一、影响课程实施的因素	129
二、学校课程领导在课程实施中的作用	133
第六章 学校课程领导的趋向与研究转向	139
第一节 学校课程领导的趋向	139
一、转型的课程领导是课程领导的趋向	139
二、转型的课程领导的内涵和特征	145
第二节 学校课程领导研究的转向	159
一、课程实施及领导研究的理论转向	160
二、文化一个人观与学校课程领导	163
第七章 学校课程领导的“四有”模式	166
一、影响教师参与课程变革的因素	166
二、学校课程领导影响教师的“四有”模式	180

第八章 教师参与课程变革的动机及提升策略	185
第一节 学校课程领导对教师的价值提升策略	185
一、人的动机系统	185
二、学校课程变革对教师的价值	187
三、提升教师价值动机的策略	200
第二节 提升教师在课程变革过程中由期望和参与所引发的 动机	215
一、提升教师由期望所引发的动机	215
二、提升教师由参与所引发的动机	229
第九章 让教师有能力参与课程变革	235
第一节 学校课程领导对教师专业发展的理解和感知	236
一、教师专业发展的构成	236
二、教师专业发展的取向	237
三、教师专业发展的模式转换	239
第二节 学校课程领导对教师变革能力的提升策略	242
一、学校课程领导对教师个人发展的促进	242
二、学校课程领导对集体专业发展的促进	249
三、知识管理:超越个体学习和集体学习	254
第十章 让教师有条件参与课程变革	258
第一节 学校课程领导对教师的外在支持	258
一、教师在课程变革中的改变与教师的需求	258
二、给教师提供物质方面的支持	259
三、给教师提供环境支持	262
第二节 学校课程领导对教师的内在支持	264
一、教师在课程变革中的情感	264
二、课程变革中的教师情绪	264
三、学校课程领导影响教师情绪的策略	269
第十一章 让教师有意义地参与课程变革	271
第一节 课程变革对于教师的意义	271
一、“意义”的意义及其理论基础	272
二、课程变革中教师的意义	274
三、教师对课程变革的意义构建	277
第二节 促进教师踏向充满意义的变革旅程	279