

刘剑虹 主编

★



师资

SHIZI PEIXUN XINLUN

培训

★

新论

——多视角研究

★

★

西南师范大学出版社

师 资 培 训 新 论

——多视角研究

主 编	刘剑虹		
副主编	舒志定	楼世洲	
撰写者	刘剑虹	舒志定	高桂林
	楼世洲	胡卓君	徐涌金
	邓兴武	韩映雄	刘光华

西南师范大学出版社

责任编辑:张渝佳

封面设计:李碚生

师资培训新论——多视角研究

刘剑虹 主编

西南师范大学出版社出版、发行

(重庆 北碚)

川仪印刷公司印刷

开本:850×1168 1/32 印张:11 字数:280 千

1998 年 4 月 第 1 版 1998 年 4 月 第 1 次印刷

印数:1~1000 册

ISBN 7-5621-1899-X/G · 1157

定价:15.80 元

前 言

我们正处在传统与变革之际。

于是，我们平静而又理智地审视已经拥有的现实。教师，古老的职业，焕发着神圣的光彩，全是缘由生生不息地传递、创新着人类文明。教师应是“全知全能”的典型，而时代的演进，文明的革新，信息化的生存环境，不断地激荡着教师的责任感，赋以“全知全能”新的内涵。我们理应为教师的明天而出谋划策，“为科教兴国的千秋伟业作贡献”。为此，通宵达旦，孜孜不倦，用我们的笔，在诸种学科中驰骋，构划着教师教育和教师素质完善的理想境界，以期全面提高教师教育质量，更好地发挥教师教育在社会可持续发展战略中的作用。虽然，工作尚属开头，所作的多是求索与尝试，但凝结在这本书中的字里行间的是对师资培训课题探索的勇气。

多维的研究视角，探究的是共同的主题，使本书始终有一主心骨作支撑，构成本书写作的原始动机和基本思路。教师培训，国外称作教师教育，有专门法规予以规范，并把教师教育问题列入世界教育改革的一项重要内容。其如此重视的基本原因，来自于各国对未来教师素质要求的设计和追求。在我国，教师培训已日益受到重视，随着教育现代化工程的全面实施，培养一支高素质教师队伍是题中之义。《教师法》、《教育法》等教育法规、政策文件中都有新的规定和明确的要求。强化和改进教师培训工作是时代的课题，是投资于未来的事业。全书以此为使命，紧紧围绕师资培训这一基本课题，借助于不同学科的成果和优势，在较广的思维空间，以“冯女士（市场）——德先生（民主）——赛先生（科学）”相组合的中国社会文化背景为立足点，努力探索具有中国特色师资培训工作的基本

理论,同时又对师资培训实践问题作些创新性和尝试性的探讨。

立足多维视野,借助于不同学科,丰富了特定研究对象的内涵,充实了新的研究方法。师资培训是本书研讨的对象,在研究过程中,不是停留在对师资培训工作作静态分析,提出一些对策性的解决方案,而是把师资培训作为研究的基本问题,进行较为全面地梳理、剖析,试图解决一些整体性、核心性的问题。本书形成了较为鲜明的写作价值和研究特色:其一,学科的多样性。书中涉及的学科有文化学、哲学、历史学、教育行政学、经济学等多种学科,有传统的学科,有新兴的学科。从不同学科的基本原理、观点、方式加以认识,引发研究思路的多样性,拓宽了对师资培训的认识视野,但又始终以教育理论作为基础理论,从而较深入地揭示师资培训的规律、特征及变化、发展趋势,有利于促进师资培训理论研究的深入。其二,重理论,重指导。书中对师资培训问题的思考,进行了理论的归纳和分析,确立了解决问题的理论依据,并以此来推动师资培训工作。所以,书中探讨的师资,是全体师资,涵盖各级各类学校和其他教育机构的师资。研究师资培训问题的动机,完全是来自师资培训的需要。其三,历史、现实与未来统一,中国、西方与世界融合。教师是古老职业,师资培养与培训又是常青的事业。从历史中透视未来,使本书获得浓厚的发展意识;从西方来对照中国,使师资培训找准凝重的责任感,最后的基本结论是立足中国,立足未来,全面提高师资培训质量。

全书论述角度存有不同,借鉴学科有所差异,形成了众多的观点,纷杂的议论,但这并不妨碍全书仍具有相对完整的研究体系。师资培训是一项复杂的社会系统工程,有其产生发展的条件、特征、机制、规律等,书中各章重点探讨的就是这些内容。每章都较为集中地阐述了一个观点,不求面面俱到,但求思路明晰,论点新颖,各自成篇,独立成章。以此为基础,又使各章能前后联结,构成相对整齐的系统论述。当然就本书内在逻辑结构而言,这样的结构与体

系安排不一定十分严密。但从我们思考的意图出发,我们并不刻意去追求逻辑意义上的严谨,因为教师培训工作是开放的动态平衡系统,依据不同学科透视这样的系统运作过程,也许会更新、更深、更实、更灵活,内容也将会丰富一些。

本着这样的研究目标、研究思路,每一位撰稿者,从工作到研究,从研究到工作,丝毫不马虎,点滴不放松,以强烈的责任感去追求一条适合我国实际的师资培训的模式、道路。这种学术探究精神,是这本书从酝酿、讨论到成稿的主色调,也为各自的研究工作注入了活力。这些,在书中也有了较好的体现,故散见书中的既有理论的思索,更有实际工作的总结与提炼。

从我国教育管理研究现状看,教师教育研究是一个相当重要而又十分薄弱的环节。本书只是想以我们的努力来推进这方面的研究,并以此推动我国教师教育工作的深入发展,为建设一支优秀的教师队伍作点力所能及的贡献。本书能否达到这一目的,有待读者的评判。

目 录

前 言	(1)
第一章 师资培训文化特征论	(1)
§ 1 中国教师培训工作的文化特征	(2)
§ 2 中国教师培训文化的转型与走向	(9)
第二章 师资培训规律论	(14)
§ 1 教师培训规律与特色	(15)
§ 2 教师培训目标的设计与模式建构	(31)
第三章 师资培训原则论	(43)
§ 1 系统论与师资培训系统分析	(43)
§ 2 师资培训原则取向	(52)
第四章 师资培训环境论	(66)
§ 1 教师培训环境论研究基础	(66)
§ 2 教师培训生态的基本概念	(72)
§ 3 教师培训生态的基本原理	(80)

§ 4 教师培训生态系统的进化·····	(88)
第五章 师资培训关系论 ·····	(100)
§ 1 我国教师与培训关系的演变·····	(100)
§ 2 西方主要发达国家处理教师与培训关系的经验·····	(115)
§ 3 我们的任务:协调策略·····	(126)
第六章 师资培训政策论 ·····	(134)
§ 1 教育行政:教师培训的约束与反弹·····	(134)
§ 2 教师培训的行政支柱·····	(146)
§ 3 教育法制化:教师培训的一项主要议题·····	(162)
第七章 师资培训市场论 ·····	(167)
§ 1 何为教师培训市场·····	(167)
§ 2 教师培训市场主体·····	(168)
§ 3 培训市场类型与细分·····	(172)
§ 4 目标培训市场的确定·····	(176)
§ 5 培训市场调研·····	(178)
§ 6 培训市场预测·····	(182)
§ 7 招生宣传和公关·····	(183)
第八章 师资培训过程论 ·····	(188)
§ 1 教师培训是一个过程·····	(189)
§ 2 教师培训规范化建设的控制模式·····	(199)
§ 3 双向式管理——教师培训决策的新课题·····	(202)
第九章 师资培训动力论 ·····	(214)
§ 1 教师培训动力系统的新构想·····	(214)

§ 2 利益性与成就感——激励教师培训活动的双重核心	(222)
第十章 师资培训经济效益论	(232)
§ 1 师资培训经济效益观的确立	(232)
§ 2 影响师资培训经济效益因素分析	(237)
§ 3 评价师资培训经济效益的量化指标	(240)
§ 4 提高师资培训经济效益的基本途径与办法	(246)
§ 5 合同化:获取师资培训经济效益的策略选择	(249)
第十一章 师资培训评价论	(255)
§ 1 师资培训评价的现实性的认识	(257)
§ 2 师资培训评价体系设计	(263)
§ 3 评价工作的组织与管理	(273)
第十二章 师资培训技术论	(287)
§ 1 计算机和师资培训接合的条件、范围和意义	(287)
§ 2 计算机和师资培训接合的实证分析	(297)
§ 3 师资培训技术更新的目标和任务	(307)
第十三章 师资培训发展论	(313)
§ 1 我国教师培训的历史回顾	(313)
§ 2 我国教师培训工作的基本经验与特色	(322)
§ 3 现实与选择:深化教师培训工作新的展望	(328)
后 记	(338)

第一章

师资培训文化特征论

教师的在职培训,在西方被称之为“教师的在职教育与培训”(In Service Education and Training of Teachers,缩写成INSET)。英国教育学家莫兰特(R. W. Morant)认为,教师在职教育与培训“是通过提供完整的连续的学习经验和活动来促进教师专业的、学术的、人格的发展”。^①“INSET”这一新概念,从本世纪70年代开始流行于世界,其最新的思想是强调教师在职培训的完整性、连续性,而完整性、连续性正是现代世界文化最显著的特性。事实上,随着工业化社会区域的不断扩大和信息时代的迅速到来,当今世界已变得更加“文化化”了,尤其是在解决人口、生态、能源、教育等危机方面,单靠一种或数种办法已无济于事,必须以人作为中心,从系统出发,梳理、整合自然、社会、人类等方方面面。一句话,是要从文化系统中寻找解决问题的答案。

文化,美国文化学家克罗伯和克拉克洪对西方流行的160多种文化定义进行评析之后,对其作如下界定:“文化是由外显的和内隐的行为模式构成;这种行为模式通过象征符号而获致和传递;文化代表了人类群体的显著成就,包括它们在人造器物中的体现;文化的核心部分是传统的(即历史地获得和选择的)观念,尤其是

^① 朱镜人:“英国教师在职教育与培训的发展”,《外国教育研究》1994年第1期。

它们所带的价值；文化体系一方面可以看作是活动的产物，另一方面是进一步活动的决定因素。”^① 根据这一定义，教育无疑是一种典型的文化现象。教师在职培训是一种特殊的教育活动，是现代教育文化不可分割的组成部分，因此教师在职培训可称之为亚文化。教师在职培训作为一种文化现象，当然具有亚文化所应有的特征，而这些特征印烙着“传统的（即历史地获得和选择的）观念。”中国教师培训文化像它的母体——中国文化一样，浸染着几千年中华文化发展的历史传统，始终保持着和深藏着异于其它民族文化的基本特点与个性。应该说，中国教师培训工作的文化特征是鲜明的，较为稳定的，并且是充满生命力的。在我国培育和建立社会主义市场经济的新时期，教师培训工作不可避免地发生了新的变化，并且伴随着这种变化的是众多的矛盾和冲突，其中包括新旧文化观点的撞击，这实际上给我们提出许多值得思考甚至是困惑的问题。为此，我们有必要以文化这一新视角来对照教师培训工作，捕捉和分析其外显和内隐着的文化特征，并构建出中国教师培训文化转型的基本思路和走向。

§ 1 中国教师培训工作的文化特征

文化特征，是文化的基本单位，是人们的智慧和实践创造能力在思维方式、行为方式以及精神产品或物质产品上的某种具体体现。文化特征构成文化系统，因而文化特征对文化具有根本性的影响。文化特征是一种民族文化在历史发展的长河中不断集结、分化、过滤、吸取、整合而形成较为稳定的具有鲜明的民族个性的特点。因而，可以这样说，中国教师培训工作的文化特征正是我国教师培训工作长期发展结聚而成的具有民族特性的文化个体单位，是中国传统文化在我国教师培训工作中的深刻影响的反映，是中

^① 转引自傅德：《文化：人类的镜子——西方文化理论导引》，上海人民出版社1990年版，第12页。

国教师培训文化的组成元素。当我们考察其文化特征时,也许会惊叹,中国传统文化生命力是如此执拗和强劲,以至于使人感到任何“全盘西化论”都不过是幻想。事实上,我国的教育文化乃至教师培训文化都深深烙印在中国文化这鼎金炉上。因而,在建立社会主义市场经济的过程中,分析和研究教师培训工作的的发展趋势,必然要考虑到文化对培训的制约和促进,而制约和促进集中体现在文化特征上。那么,中国教师培训工作的文化特征有哪些呢?我认为,有六种:

1.1 选择性。穷国办大教育,这是中国的国情。这就决定我国教师不可能像西方发达国家的教师那样,可以自主选择进修,而必须由组织计划、推荐和选送。这就出现了一个选择性问题,谁去进修,进修什么,进修时间多长,进修地点选在何处等等,都得由组织首先考虑,这也使我国教师培训工作具有明显的选择性特征。如何选择?这里面就有传统文化的印痕了。科举制是中国文化的一大奇观,自隋唐以后,中国科举制推行了长达1300年之久,对教育的影响极为深远。虽然到了近代废除了科举制,但其影响仍在社会文化领域中存在着。其主要表现有二:一是刻苦读书,才会“中举”,才会有出人头地之日;二是人情关系法力无边。古代科举场上营私舞弊的现象屡见不鲜,这使得人情关系的作用被人们所充分认识,并渐成文化特质之一。教师培训对象的选择,无疑受到传统文化的影响,在确定培训对象时,常常会出现两条序列线:一是“领导→骨干→一般”,另一是“领导→与领导关系密切的人→骨干→一般”。前一条序列线是较为正常的,因为中国教师培训强调重点性原则,以培养骨干为主要目的,因而领导在选择培训对象时,最先考虑的是担任一定领导职务的教师(即“双肩挑”),因为这类教师大多数是业务骨干。随后,就重点考虑教学与科研骨干,至于一般教师大多数安排“达标性”的培训,如硕士课程学习,单科性进修等。这样,就创造了进修是一种荣誉,一种组织重视的文化氛围,尤其是高层

次进修和出国公派进修,这种荣誉感十分耀眼。后一序列线是非常规性的,但不可否认其客观存在。在“领导”与“骨干”之间插入“与领导关系密切的人”,这与中国文化中浓郁的“家”色彩相一致。有些领导较多考虑关系的亲疏,并以此作为选择进修对象的标准,这反映了科举制和家族制影响的消极一面。其实,中国教师培训工作的选择性,一方面能激励教师发愤图强,不断进取,其积极作用是明显的;另一方面也确实使一部分人把功夫用在拉关系上,特别是出国进修。

1.2 统一性。在西方,教师进修基本上属于个人行为,进修是为了生存和就业,因而没有全国统一的培训计划和培训方式。而在我国则不同,全国有一个十分完整的教师培训体系,并且实行统一的政策、统一的计划、统一的形式、统一的管理、统一的目标等,甚至连证书也全国统一。这当然与我国长期照搬前苏联的做法,实行计划经济有关。但除此之外,还不能忽视中国文化的统一性特征的潜在作用。中国文化是以华夏文化为中心,同时汇聚了国内各民族文化的统一体,大一统思想始终是中国文化的内核要素。从儒家的“大同”到汉代董仲舒的“独尊儒术”,都表明实行全国统一的制度、仪礼、道德、思想、风俗以及艺术、文化等是我国古代政治家、思想家孜孜以求的目标。这种大一统思想,基本上框定了中国教育和教师培训工作的统一性。我国教师培训工作的统一性与美国教师培训的自主性、分散性相比较,有明显的优点,亦有明显的弱点。优点,主要是实行全国统一的进修制度,有利于加强教师培训工作的计划性和调控能力,保证教师进修工作的平稳发展。这对经济不太发达的中国来说,其积极作用是应该肯定的。在当前,我国教师培训工作仍不能完全抛开统一性,全面推向市场,而应讲究区别,对以培养骨干教师为目的的高层次培训,应予以优先扶持。弱点,主要是教师培训工作太讲一律化,对地区性、层次性重视不够,培训方式缺乏必要的弹性,不能最大限度地调动教师进修的

积极性。

1.3 道德性。中国传统文化的价值系统是以道德价值为核心的。孔子曰：“为政以德，譬如北辰，居其所，而众星共之。”^①正是由于儒学对“德政”的倡导，使得“自天子以至庶人，壹是以修身为本”^②，皆以“修身齐家治国平天下”为奋斗理想，终使泱泱大国成为独立于世界民族之林的“礼仪之邦”。中国文化的泛道德主义几乎渗透、影响乃至规范着社会的各个领域。中国教育乃至教师在职教育与培训都是在中国文化的泛道德主义的导引下，逐渐形成了道行并举、德才兼备、以德育人的文化特点。这样，教师无疑是“道”的物质承受者和传播者，教师也成了典型的道德范型。韩愈说：“师者，所以传道、授业、解惑也”^③。近代康有为认为大学教师“专学精深奥妙实验有德才”。^④现代著名教育家徐特立指出：“教师要有两种人格，一种是经师，是教学问的，一种是人师，是教行为的”。这些都说明德才兼备，“又红又专”是中国教师的理想素质和追求目标。因此，在选择进修教师、指导教师以及进修管理等整个培训过程中，都十分强调德与才、道与学、红与专的有机统一，并将其作为教师培训的基本原则和评价标准。教师培训工作的道德性，对教师整体素质的全面提高与和谐发展，具有不可忽视的作用。但应当指出，对教师培训不加分辨地一概强调“德”“道”“义”，会导致“以德取人”，用德义掩盖才能的倾向的产生，一定程度上使教师趋于“道”的表面化，从而影响“道”，又影响“学”，削弱了培训工作的应有效益。笔者认为，对教师进修的“道”方面的要求，因专业、学科的不同，应有所侧重，并应将培养教师的科学精神作为“德”的主要内容，而不应该简单地强调政治学习或参加社会性活动等。

① 《论语·为政》

② 《大学》

③ 《师说》

④ 转引自戴乐源：《教师学》，天津人民出版社1987年5月版，第59页。

1.4 政治性。中国哲学的“内圣外王”的理想人格,贯彻到古代教育中,就构成了极为强烈的政治性和伦理性。中国古代教育把培养“帝王之师”作为最高目标,把“学而优则仕”作为一般的普遍性目标。这就意味着中国古代教育基本上是一种官本位的教育模式^①。正如梁启超所说的在儒家政治中,“以手段言,则政治即教育,教育即政治”^②。不可否认,中国教师与其他知识分子一样,政治意识特别强,对国家和民族的命运尤为关注。因而,教师培训工作的开展也具有相当鲜明的政治性。其主要表现为:第一,政治常常决定教师培训工作的方向和地位。教师在选择进修时,常常与现时的政治导向联系起来。如1992年以来,教师选择培训方式时,较多地考虑为经济建设服务,适应市场经济的需要。第二,教师外出进修既考虑为职称晋升增加法码,又十分重视接受学校、指导教师对个人的印象,大多想以较好的印象来获得接受学校和派出学校对本人的肯定。有的甚至把培训作为提干、入党的途径之一。第三,教师在进修期间,大多能全身心地投入,努力在某一方面有所进步和建树,为国家的教育与科学事业作出贡献,使命感和责任心较为强烈。第四,教师外出进修异常看重组织的关心。若有领导去看望,或逢年过节收到贺卡和贺礼等,都会使进修教师激动不已,学习动力倍增,进而增强爱党、爱国、爱校的政治动机。

1.5 功利性。代表中国文化主潮的儒家,奉行“知行合一”的认知模式。在儒家看来,“知”主要是知仁,即道德规范,发现自我的天德良知,但是道德本质上是实践的、生活的,所以又是“行”,因此,很少有古代哲人认为追求无用之知是有价值的。这种认知模式,决定了中国人的求知总是贴近实践的、生活的,具有明显的实

^① 参见丁钢主编:《文化的传递与嬗变—中国文化与教育》,上海人民出版社1990年11月版,第34页、21页、22页。

^② 梁启超:《先秦政治思想史·本论》

用理性趋向^①。这种趋向,反映在教师培训上,则是功利性。教师进修比较注重眼前的、近期的利益,如对职称晋升是不是有好处,对开设新课及搞“第二职业”有没有帮助,能不能出科研成果与论文,能不能获得学位,等等。这种功利性文化特征,使得我国的教师培训工作对社会、经济等因素的反应极为敏感。如1992年以后,那些为提高整体素质的培训班常常生源萎缩,甚至连那些高层次的有助于进入科学前沿的进修班报名人数也甚少。毫无疑问,这与中国人传统的认知模式以及由此而产生的实用主义价值观有密切的关系。这种功利性,从积极层面看,反映了教师对培训效益的重视,并与市场经济的特性相吻合,从消极层面上看,便不能激励教师去追求科学自身的完善性,去为真理而求真理。因而,师资管理部门应当对此进行必要的引导,否则,将影响我国的基础科学以及尖端科学研究的发展。

1.6 身份性。百姓也知道,中国知识分子特讲面子。这种面子观念,其实是传统的等级观念和士大夫观念在知识分子身上的集中反映。中国教师深受重义轻利的伦理取向型教育价值观的熏陶,对名声和身份,对尊严和气节,均显示出与西方人完全不同的态度。西方人重“实”而不重“名”,而中国知识分子视尊严为生命,时时处处都注意自己的身份以及人家对自己身份的确认,思维趋于表层化。因而,在教师培训中,那些冠之于“高级”、“骨干”、“优秀”、“学者”之类名称的培训班比之于一般的培训班,更具有吸引力,容易招到学员。据调查统计,浙江省高师院校1992年~1996年教师进修情况如下表:

^① 参见丁钢主编:《文化的传递与嬗变—中国文化与教育》,上海人民出版社1990年11月版,第34页、21页、22页。

培 训 学 年	培 训 人 数 方 式	国内访问学者	在定 职 向 研 究 生	助教 进 修 班	硕士 生 教 师 班	骨 干 教 师 班	短 训 班	其 它	合 计	备 注
1992年~1993学年		48	98	99	161	56	18	74	554	不含 岗 位 培 训
1993年~1994学年		27	100	76	93	21	31	49	397	
1994年~1995学年		30	108	60	157	34	49	97	535	
1995年~1995学年		36	95	50	183	28	97	91	580	
总 数		141	401	285	594	139	195	311	2066	
比 例		6.8%	19.4%	13.8%	28.8%	6.7%	9.4%	15.1%	100%	

从本表不难发现,国访、研究生、骨干班等形式,人数较多。其原因相当简单,一是这些培训方式效果较好,二是社会声誉好,与教师重身份的意识相一致。如国内访问学者与骨干教师进修班,讲师特别愿意选择这一形式;在职、定向博士、硕士研究生,既有“名”又有“实”(学位),青年教师自然愿意报考和攻读;助教班与硕士研究生课程班,其实质是相类似的一种进修方式,但招生时硕士研究生课程班报名人数多些,这主要是它能满足青年教师对身份的看重。教师的身份意识,在培训班招生中应予以高度重视,利用得好,可以增加生源,提高办班效益。

诚然,中国教师培训工作的文化特征只是传统文化的一种沉淀和承继。在现代社会中,尤其是我国正处于社会的大转轨之时,我们不得不考虑文化的更新和发展问题。无疑,社会大转型,势必带来文化的大转型,因此,应该探究一下中国教师培训文化的转型问题了。