

(因素)之间结构与功能、制度与实践的系统整合、协调、互补等功能,最终无法达到主体性思维策略预期的效果。

二、基于教育协同视角的师德建设理念与模式

协同学理论的创始人哈肯认为,协同学是研究由完全不同性质的大量子系统所构成的各种系统,以及研究这些子系统通过怎样的合作才在宏观尺度上产生空间、时间或功能结构的。“一般来说,可把协同学看作是处理复杂系统的一种策略。实际上,在现代科学和社会中,我们不得不越来越多地对付复杂系统,即相互间以一种复杂的方式作用的许多单元所组成的系统”。(曾健、张一方《社会协同学》)将教育协同引入师德建设机制中,主要发挥师德建设中教师自律、外部监管、考核与评价、政策引导等子系统之间的非线性相互作用,通过协同产生的综合效应——系统自组织演化走向新的高级有序结构。

1. 教育协同可发掘各子系统之间的协同、整合、创新功能

单向主体性的师德教育或建设理念忽视了师德的立与建之间的“双向动态过程”,即有序和无序都是时间变化的函数。师德建设既需教师主体的自立、自省、自律,也离不开社会经济、政治等客观条件。系统运行中有序和无序两个方向相互交织,呈现出非常复杂的非线性动力学过程和突变过程,在一些相变的关节点上会出现一些宏观结构中并没有的性质。系统发展的方向取决于二者势能相互作用的结果。

2. 教育协同可构建可再生的多循环耦联机制

自组织理论认为,协同系统内部各要素之间的非线性相互作用,也是系统自组织演化走向新的高级有序结构的内部动力。这种非线性相互作用主要体现在协同的各要素、各子系统既相互关联又相互独立,而且相互间的作用和反作

用是并行的、同时的、随机的,产生的结果却是在不对称的特性上。作用的方式决定了结果的不对称,反过来,结果的不对称又为相互间持续发生的作用提供了能量。

3. 教育协同是一种辩证的创新发​​展理念

协同系统内部各要素间的非线性相互作用,也是系统自组织演化走向新的高级有序结构的内部动力。协同系统中各子系统、各要素之间有促进、有制约,有发展、有蜕化,有耦合、有独立,产生相互作用的过程,这种相互作用的过程是并行的、同时的、随机的,产生的结果却是在不对称的特性上。

三、基于教育协同的师德建设长效机制选择

1. 构建师德建设奖惩并行机制,培育师德长效机制建设的多元动力源

在由多元子系统构成的师德建设复杂性系统中,要实现师德建设系统整体结构与功能的跃迁,关键是要把握好系统发生相变的序参量。序参量表示系统的有序结构和类型,它是子系统介入协同运动程度的集中体现。因此,在构建师德建设实践中,要善于观察、分析和把握个子系统中的序参量及相变现象。如在人力资源管理子系统中,要将师德“背景审查”引入人员招聘、行为面试测试之中,“背景审查”可以有效检验教师师德胜任能力,把好师德建设的入门关口;在教学评价系统与绩效考核系统中将“师德评价指标”设置为否决性指标(NNI指标)或扣分项指标,评价与考核结果与人才引进、聘用、晋升、继续教育、绩效考核等直接挂钩。这样,“师德背景审查”“师德评价标准”等就成为师德建设机制中关键性的相变点之一。

2. 构建师德建设的内容整合机制,提升教育协同效率

在系统中,特别是对临界行为,系统参量可以分为两类:快弛豫参量和慢

弛豫参量。快弛豫变量指那些在短时间起作用的绝大多数参量,它们临界阻力大、衰退快,对系统的演化过程、临界特征和发展前途,不起明显作用。慢弛豫参量指只有一个或少数几个,它们出现无临界阻力现象,在演化过程中从始至终起作用,并且得到多数子系统的响应,起着支配子系统的主导作用,决定着系统演化的速度和进程。如绩效考核、职务晋升中设置的师德否决性指标(NNI)、师德建设中制度化的权责指标等。

3. 重视师德建设资源平台搭建与资源共享机制建设

平台搭建与资源共享机制要求在师德建设机制中现实师德建设资源的共享、优化配置、行动最优化同步以及高水平的系统匹配度。与师德建设有关的突发(偶发)事件(正面或负面),各子系统可以借助师德教育协同平台,围绕师德建设的目标与要求,整合各子系统的核心优势资源,获得单方无法获得的高效益,最大限度地提高协同平台的运行效果和运作效果。

4. 重视师德长效机制制度化建设与整合

师德制度化建设与整合,其目的是构建以师德建设权责制度化为基础的自稳定态控制结构。在操作实践上,主要表现为首先要认同师德是教师主体的职业认同与职业发展的内在动力,对师德建设和发展的主体性必须予以重视和支持;在重视师德建设内生成长的同时必须重视外部抑制性的作用,即从制度上对师德进行制度化的规范化引导。制度作为外在他律是师德的重要保证,要完善与理顺师德建设控制与协调机制的必备条件。

注:本文为广东工业大学华立学院第五批教学改革项目“动态性复杂视域下的思想政治理论教育协同”阶段性成果。