



基於澳門文化特質發展澳門園本教研

廖丹萍

當前，教師專業發展不僅已普遍成為世界各國教育改革的聚焦點，也是提高幼兒教師教育教學水平的主要策略和手段。參與教育研究，倡導園本教研，是教師專業發展的基本途徑。但是長期以來，教育理論與教育實踐相脫離，教育研究似乎成為教育理論工作者的專利，教師則被置身於教育研究領域之外。沒有教師參與的教育研究現象在不同地區程度不同地存在著。2003年國家教育部正式提出“在中、小學探索和實施以校為本的教研制度研究”的倡議。從此以後，校本教研，特別是園本教研，方才受到業界的重視。

然而，為什麼要開展園本教研？園本教研的目的是什麼？幼稚園在引入園本教研過程中有沒有困惑？有什麼困惑？澳門幼教機構在引入園本教研方面，有哪些特殊性？都是值得我們從理論上加以深入探討。祇有堅持反思，園本教研才能健康發展。沒有反思，園本教研就可能蜕化到“一句空話”。

澳門引入園本教研歷史雖然不長，但是卻得到了特區政府、行業組織及學校、幼稚園的極大重視。澳門於2006年起將教師專業發展，包括幼兒教師專業發展，納入了施政方針之中。特區政府提出了五點鼓勵性政策：研製“教學人員制度框架”，穩定教師隊伍；設立“休教進修”及“脫產培訓”；適度降低教師教學工作量；優化班師比和師生比；建立教學交流平台。¹這些施政要點，對於推進教師專業發展，特別是創造良好的政策環境，起到了推動作用。澳門特區政府也試圖通過課題研究，引導教師科研，例如《提升教師擬題及評核的效能，促進學生學習成功》課題的立項，目的是希望在方法和方法論上給予教師的校本/園本教研提供指導。

澳門內外也有部分學者從歷史發展的角度來探索學前教育發展的歷史脈絡，試圖在此基礎上把握未來學前教育發展的趨勢，向社會表達了澳門學前教育教師專業健康發展的迫切性等。²有人提出通過幼兒課堂表現評估，促進教師

專業反思能力。³還有學者提出了教師專業發展中應重視文化及文化特質的研究。^{4,5}澳門幼兒教育規模較小，少有園本教研的系統研究。園本教研的風氣也沒有完全在澳門幼兒教育界散開，有影響力的園本教研成果還不多見。顯然，缺乏有針對性的園本教研成果，已經成為制約澳門園本教研健康發展的主要制約因素之一。本土研究不足，迫使澳門不得不求助於外埠經驗。借鑒和仿倣外埠的園本教研，已經成為澳門幼教行業的現實。然而，借鑒和仿倣外埠園本教研經驗，能不能體現“澳門有別”的地域特點，能不能夠適應澳門幼兒教師專業發展的特殊性，特別值得探討。幼兒教師是社會人，自然不能逃脫社會的影響。幼兒教師專業發展，也與他們的文化性格緊密關聯，假如不理解澳門社會的特殊性，假如不理解澳門文化特質，而一味地強調園本教研的一般性經驗，那麼我們又如何保障澳門幼兒教師專業的健康和持續發展。我們認為，澳門幼兒教師是帶上典型澳門文化烙印的人，沒有對澳門文化特點的深刻認知，就失去了發展澳門幼兒教師園本教研的根基。本文試圖從澳門有別的文化特質出發，探討澳門文化特質的積極因素和消極因素，探討哪些特質有利於幼兒教師園本教研，哪些因素不利於甚至阻礙其園本教研。接著，我們將在文化特質研究的基礎上，提出發展澳門園本教研的若干策略。

一、澳門園本教研的主要問題

澳門園本教研的問題在哪裡？我們通過什麼途徑診斷這些問題？筆者通過7個月的實際觀課，以內地教學的實踐為參照，綜合相關文獻研究成果，提煉出了澳門園本教研所存在若干問題，這些問題未必都是獨立存在，部分問題是相互關聯的，之所以單獨提出來，目的是為了分析和思考的方便。（詳見表1）

由表1可以看出，上述問題，有觀念方面的，有制度方面的，也有行為方面的。解決這些問題的思路和方法很多，而從文化特質的角度來分析這些問題，不僅可以起到發現問題、解決問題的效果，也有可能認識得更為深刻、解決得更加徹底。園本教研的主體是人，而尋求解決人的問題，不與文化及文化特質相關聯，終究會讓我們有不得要之感。

表1. 澳門幼稚園園本教研的問題列表

<p>打出片4——大投影出示問題：品讀景美： (1)白楊樹生長的環境是怎樣的？在這樣的環境下，作者的 感覺又是什麼呢？下面聽老師朗讀課文，你們呢邊 聽邊勾劃出能解決這</p> <p>下面聽老師朗讀課文，你們呢邊聽邊勾劃出能解決這 兩個問題的關鍵字詞。</p> <p>——(教師)範讀第2段之後，要求學生回答這個問題， 並把文中勾劃出相關詞語說出來：描寫環境詞語：無 邊無垠 坦蕩如砥 作者感受詞語：雄壯 偉大 單調</p> <p>3.師：同學們回答得非常正確。看圖片5這就是大西 北高原地貌。打出片5圖片：師：這個時候作 者發現了白楊樹，他驚叫了一聲的。</p> <p>4.師：下面我們研讀第5自然段，究竟白楊樹具有 怎樣的特點值得作者“驚叫”，值得作者高聲讚 美？老師有這樣一些問題，為了快捷的解決這些 問題，各個學習小組要先給第5段分出層次，然 後帶著問題進入討論。打出——片6品讀形美， 教師出示問題，並派發問題到小組。</p> <p>問題串： (1)文中哪一句話最能概括白楊樹的外形特點？第1組 (2)作者是從哪幾個方面具體描繪白楊樹的？第2、3組 (3)本段段末最後兩句話又側重談白楊樹的哪一方面？ 第4、5組給小組派學習任務，合作學習。教 師巡視、點撥。</p> <p>5.(3分鐘後)師：好了，回答問題時，先說明你們小組 給第5段分了幾層，你們的答案在第幾個層次裡。現 在先回答第一個問題，本段中哪一句話最能概括白楊 樹的外形特徵？把這個句子大聲地讀出來。第1小組 你們能回答嗎？打出片6——合作探究1題</p> <p>師： 很好。那第2個問題呢？你們兩個小組誰先來回 答？打出片7——合作探究2題</p> <p>學生回答問題。(我們也分三層，答案在第2個層次裡。)</p> <p>師： 不錯不錯啊！看第5段中最後兩句話，作者談了 白楊樹的哪一個方面？4、5組同學準備好了嗎？ 4、5組解答問題。打出片7——合作探究3題</p> <p>6.師：全班美讀本段，要讀出讚美的感情來。</p> <p>7.師：接下來我們按照學習第5段的方法研讀第7段。 打出片8——品讀神美：出示問題串： (1)作者由眼前的白楊樹產生了哪些聯想？段中是怎 樣描述的？採用了哪些修辭？ (2)如果把反問句改成陳述句看看表達效果發生了什 麼變化？ (3)白楊樹與北方的農民有哪些相似點？連接這兩者 的橋樑是什麼？探究象徵手法。 (觀看影片敵後武工隊片段)</p>	<p>走進文本邊讀邊思考</p> <p>學生自主合作學習</p> <p>落實語文基礎知識</p> <p>突破重難點</p> <p>情感激蕩</p> <p>學習象徵手法作用</p>
--	---

二、澳門文化及文化特質

文化特質研究要善於從比較中發現。本文採納霍夫斯泰德(G. Hofstede)教授的文化比較研究方法，借鑒他所提出的文化研究五項維度，作為我們審視澳門文化特質的工具。同時，我們也通過實踐觀察和本澳學者對澳門本身文化的研究成果，提煉出澳門社會和教育環境內外的澳門文化傾向。在此基礎上，得出澳門文化的多元雜糅之特點。

霍夫斯泰德通過對IBM 11.6萬名員工所作的調查基礎上，獲得了文化比較研究的五個維度，這就是權力距離維度、不確定性規避維度、個人主義/集體主義維度、男性化/女性化維度及長期取向/短期取向維度。⁸所謂權力距離，指的是存在著管理者與僱員相分離的強大而又合法的決策權力的信念。亞洲和南美洲多數國家屬於權力指數維度較高的文化，美國和北歐則正好相反。不確定性規避，指的是一個社會感受到的不確定性和模糊情景的威脅程度。建立正式的規則，不容忍觀點和行為的偏離，相信絕對知識等，有利於規避不確定性，希臘、葡萄牙和比利時等國的指數偏高，而中國、愛爾蘭和美國則偏低。個人主義/集體主義反映的是社會中個人與群體關係。個人主義強，則集體主義弱。例如集體主義者多包括灰色團隊，推崇成員相處的和諧。日本文化的集體主義指數較高，因此“槍打出頭鳥”的現象非常適用於日本。男性化/女性化，是以性別差異來表現一個民族一個文化是屬於自信、堅強、注重物質成就感的，還時屬於謙遜、溫柔、關注生活質量型的。北歐國家文化富女性化氣質；而日本則相反。長期取向與短期取向是指長遠與當前關注點的差異。前者關注未來，重視節儉和毅力，社會則以長遠目標為方向，如日本。與此相反，短期取向的文化傾向過去的和現在的。人們尊重傳統，關注社會責任的履行，但生活的當下才是最重要的。對未來考慮的相對較少。

對照霍夫斯泰德的文化比較維度，我們對澳門社會的文化傾向的初步分析如下：對職位和崗位權力較為崇拜，因而權力指數較高；對事物的不確定性比較擔憂，凡事都用法律、法例和規定相規範，因而是一個指數較高的不確定性規避類型的社會；雖然傾向於英雄主義，但總的來說是一個集體主義傾向指數比較高的社會，崇尚的是社團依賴，跟風走，不願出頭，不敢不願天下先；因為傾向於溫良恭儉讓，注重謙遜、禮貌和溫順，抵制衝突和對抗，因此其女性文化指數較高；澳門文化中的短期取向較為明顯，尊重傳統，重視當下，同時也有危機意識，雖然屬短期取向型文化，但是程度上相對較弱。換言之，對待不同事物，也不時有長遠取向的成分。

澳門文化的積極因素	澳門文化的消極因素
開放多元的包容意識(煲湯式多元文化) 和平而非衝突的行為方式 基於社團的協商文化 出污泥而不染的蓮花精神 重倫理重秩序的社會傾向 較深厚的歷史情結	經濟快速成長滋生小富即安 利益本位，但缺乏戰略危機意識 做事“慢熱”，畏首畏尾，不敢天下先 小巷思維 小社團意識 理性與人情化的不平衡 臣民性與疏離性

此外，我們也通過田野觀察和分析本澳學者研究成果，提煉出了澳門文化的特質，並試圖從積極和消極兩個方面來分析。我們希望以這種具象式的研究來深入認識澳門幼兒教師的人格特質，進而為澳門幼兒教師園本教研健康發展提供更多的思維視角。(詳見表2)

表2. 基於幼兒教師專業發展的文化因素列表

由澳門文化的列舉，我們不難看到澳門文化蘊含著豐富的積極因素，例如心態上開放多元、交往溝通中注重和諧而非衝突、重視倫理、歷史和協商等。這些文化特質是所有澳門教師，特別是幼兒教師從事園本教研所必需認真面對和思考的。與鄰近地區和外埠不同的是，澳門文化是中國文化大花園裡的一朵奇葩。它有很多特異性，它那中西融合的深度，華洋雜處，具有中葡文化特點的管治風格，都是澳門發展的寶貴遺產。吳志良認為：“……澳門中西文化交融是一種很曖昧的，很平和的，是天長地久而慢慢滲透的，不會感到一種很強勢的東西，它是一種很鬆弛的多元文化，不是表面上的，而是滲透百姓日常生活中的。”⁹相對於美國式的熔爐文化和加拿大式的馬賽克文化，澳門的多元文化猶如“煲湯式的”，過程是緩慢和漸進的，融合度是很高的。

澳門的文化包容不是政策倡導的目標，也不是政治家的做秀，而是滲透於澳門社會生活的每個角落。在澳門，生活著一個特殊的人群——土生葡人，他們的生活的狀況和感受可以直接反映澳門文化的開放和包容性。“根本上，澳門這個地方……是什麼人都有，是沒有歧視的。”¹⁰尤其值得一提的是澳門的蓮花精神，儘管對蓮花精神的理解不盡相同，但是蓮花的“濯清漣而不妖”、“迎朝陽而不懼”、“出淤泥而不染”，構成了蓮花精神的基礎。“朵朵花紅綠葉半身白”，突出的是澳門人能潔身自好、追求美好的良好願望和品質。

事物都有兩面性，澳門的文化特點也有與時代發展不相一致的音符。看待文化特質的消極因素，不是否定澳門文化的積極性，而是要防止消極文化因素

的滋長，直至創建一個和諧、健康和積極向上的新文化。隨著澳門社會經濟的發展，澳門滋生出“小富即安”的思想傾向。澳門尚且謹慎有餘而戰略性思維缺乏的傾向。而機會面前行動遲緩，被澳門人自稱為“慢熱”的情況，也不同程度的存在著。¹¹小巷思維和小社團意識是澳門文化中的顯著特點，儘管不能說一定是消極因素，當然縱容其發展，也有可能發展到極端，極端的小巷思維和小社團思想，就一定不是積極的文化因素了。注重社團文化也可能帶來思維上的偏重情感而忽視理性，也是值得考慮的。文化的“疏離性”雖然隨著回歸十年社會經濟的穩定和健康發展而有較大減緩，但還不能說這種文化傾向就已經消失。

三、基於文化特質的澳門園本教研發展的策略

由澳門幼兒教師園本教研的現狀、問題，結合澳門文化的基本特質，我們提出了發展澳門園本教研的幾點政策建議。這些政策建議的目標就是要解決教師教研動力不足問題、研究方法和技術傳統單調問題、教研水平和層次不高問題、團隊資源整合不足問題以及園本教研澳門模式的構建等。鑒於此，我們著重從園本教研動力、技術方法援助、學習性組織構建和澳門模式創新四個方面做出些許淺顯思考，以就教於行內有興趣的老師。

首先，提升幼兒教師動力是推動園本教研的第一要素。澳門教師相比於周邊地區的教師有天然的生存優勢和文化特點。收入不是很高但職業穩定，勞動力需求旺盛，讓學校不得不重視調整它們與老師之間的僱傭與受僱關係，“泛澳門”的職程制度尚未建立起來，讓老師感覺不到專業級別提升與教研之間的關係等等，不同程度地讓老師滋生出了“小富即安”、“比上不足比下有餘”的思想，總覺得教研與不教研區別不大。因此，提高他們的教研動力須從三個層面做出努力：(1)政策和職程制度上必須將教師的園本教研的量與質的結果與專業晉升相關；(2)學校需建設起正式或準正式的教研活動制度，讓教研具有可考評性，通過考評，起到鼓勵和獎勵那些教研成效較大的老師；(3)讓教師在教研活動中獲得內激勵，一舉馬斯洛(A. Maslow)的需要層次論，適當上移老師的需要層次，特別是創造條件讓老師在教研過程中獲得愉快，提供專業自信。

其次，提供技術方法援助。解決了動力問題，就要解決方法和技術援助問題。澳門幼兒教師雖然學歷層次高，見識較廣，但是對於如何選題、研究什麼、用什麼方法研究、如何尋求研究援助等方面還有很長的路要走。建議教育暨青年局與學校在堅持引進專家指導與引領的基礎上，做好三件事：做好澳門園本教研的設計，這種設計既是規劃，也不全是規劃，是介於規劃與工作日程之間的设计。要在學校之間進行教研任務的分配，做到有所側重，有所為。例

如果A學校的老師集中於幼兒教育一年級的教材研究，B學校則為幼兒教育二年級，C學校則為幼兒教育三年級。如果A學校則為幼兒多元智能研究，則B學校為品性研究，C學校為親子活動設計研究。如此安排，就為經驗分享奠定了基礎，也可以避免各自為政和自掃門前雪的現象的出現。在技術方法援助上，要善於提煉典型而成熟的教研方法。例如有教師提出的實踐教學互動、提高教師專業水平的四步法就是一例，即(1)備課——預設——共同謀劃；(2)上課——聽課——注重觀察；(3)評課——完善——相互切磋；(4)跟進——再創——轉化行為。¹²還有人提出了教學型教研、研究型教研和學習型教研的倡議，也值得參考。¹³

其三，構建學習型組織，重視園本教研的團隊建設。學習型組織的核心有二，一是團隊有目標需要實現，就是說“有事要做”。二是團隊是因任務而結合，任務來的時候，團隊形成了，任務完成後，團隊自動解散。園本教研不僅需要團隊建設，而且需要在不同層面推動團隊建設。園本教研之難，難在無任務而結合，有任務卻少有同事一起做，本學校有任務做，但是很少有跨園合作或者園際合作。無任務而結合，結合起來將無多大意義。所謂的任務首先應該是專業性的，具有研究價值的，大家為了實現一大“工程”不得不合作。比如園本教材開發、幼兒語言教學、特殊幼兒啟蒙教育等。這樣，老師就會自然結合成一小團隊。將此放大，就可以從同年級的合作擴大到全幼稚園的合作，乃至於跨園或園際合作。

其四，基於澳門文化特質，發展埠外互助式園本教研。澳門文化中潛在著謙遜性格，尊重人勝於尊重自己，結果可能造成自信心的不足。澳門還有重模仿輕創造的文化性格。就園本教研而言，模仿是現實，創造還未真正開始。我們不想具體探討創造的對象和細節，而是想思考創造的價值及哪些因素可以促進和鼓勵創造。為什麼要創造？無外乎“為己為人”。為己，就是為澳門幼兒教育的自身發展。為人，則是以服務外埠為目的。歷史上澳門文化中潛在著“小巷思維”等狹隘意識，很少主動去關切外埠事務。隨著澳門的經濟社會發展，也因為澳門雖然是微型都市，但卻是經濟巨人，因此，“為人”既是利他，最終也是利己。對於幼兒教師來說，豈不知他們也能夠通過外埠服務而極大提高自身專業自信，這不就是園本教研的本質嘛！如果從“愛澳愛國”的角度看，也可以將這個思想具體化為：通過創造幼稚園園本教研澳門模式，服務內地學前教育發展，達到最後提高澳門幼兒教師專業水平的目的。

參考文獻

- ¹教育暨青年局：《拓展優質 齊創未來：2007教育暨青年局年刊》，澳門：教育暨青年局，第10—11頁。
- ²阮邦球：澳門學前教育：回顧與反思，《行政》，2006年第1期，澳門：行政暨公職局，第65—80頁。
- ³張偉玲：當局委託港院校研究指幼師教學有不足幼教中文學習評鑒倡重聽說，《澳門日報》，2009年6月30日，第B01版。
- ⁴劉羨冰：蓮花精神和多元尊重——澳門兩筆豐厚的歷史遺產，《學術研究》，2003年第1期，廣州：廣東省社會科學界聯合，第14—22頁。
- ⁵周紅莉、馮增俊：回歸十年來澳門教育發展的回顧與前瞻，《比較教育研究》，2009年第11期，北京：北京師範大學，第23—27頁。
- ⁶何秋翔、蔡嘉琳：政策諮詢與‘私立學校教學人員制度框架’，《行政》，2009年第3期，澳門：行政暨公職局，第525—535頁。
- ⁷張桂菊：澳門回歸後‘三文四語’教育現狀研究，《比較教育研究》，2009年第11期，北京：北京師範大學，第15—18頁。
- ⁸胡文仲：論跨文化交際的實證研究，《外語教學與研究》，2005年第5期，北京：外語教學與研究出版社，第323—327頁。
- ⁹江迅：你所不知道的澳門文化，《亞洲週刊》，2009年第16期，香港：亞洲週刊有限公司，第50—51頁。
- ¹⁰施力維：澳門土生葡人生活寫照：文化交融多元共存，《中國文化網》，2009年12月11日下載自http://www.Culturalink.gov.cn/focus/2009-12/11/content_362427_2.htm。
- ¹¹佚名：參與橫琴開發宜快不宜慢，《澳門日報》，2010年2月2日，第A01版。
- ¹²陳華忠：在互動教研中促進教師發展，《中國教師報》，北京：中國教育報刊社，2006年2月22日。
- ¹³金春蘭：校本教研文化研究，《教育研究》，北京：中央教育科學研究所，2007年第4期。