

# 论师德评价实施的动态性、层次性和全面性

■ 糜海波

**摘 要:**师德评价的实施应呈现动态性、层次性和全面性。动态性是指将静态性的总结性评价与动态性的形成性评价结合起来,既注重过程评价和反馈指导,也适时运用总结性评价意见改善师德状况。层次性是指师德评价在“质”的方面要区分“道德行为”“不道德行为”“非道德行为”,在“量”的方面应把握教师德行的层次性,包括师德境界、师德行为和职业取向的甄别和引导。全面性是指将教育行为的动机和效果、目的和手段等联系起来进行综合和分析评价,以教育立德树人为价值原则,以全体受教育者的全面发展为价值导向,坚持动机与效果相统一、目的与手段相统一。

**关键词:**师德评价;动态性;层次性;全面性

中图分类号:G451.6

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2022)22-0040-05

师德评价是师德建设的载体和手段,是依据一定的师德标准对教师的内在品质和外在行为进行价值判断、促进教师道德发展的实践活动。师德评价有总结性评价与形成性评价、定性评价与定量评价、综合评价与分析评价等基本形式和方法,这些方法应结合评价实践加以具体运用。在评价方法的运用中,辩证把握师德评价实施的动态性、层次性和全面性,对于提升师德评价的效益具有十分重要的意义。

## 一、动态性:总结性评价与形成性评价

师德评价从其实施方法来说,可分为静态的总结性评价和动态的形成性评价。目前,实践中采用较多的是静态的总结性评价,一般是在对教育工作进行阶段性总结时附带进行。这种静态的总结性评价往往是以一次评价对某一个阶段教师的整体道德状况进行分析,有的是仅凭评价主体的主观印象和判断得出的结论。这种评价方法无法满足教师道德水平提升和教师专业伦理发展的需要。师德评价作为一种价值判断,具有诊断、甄别和选拔功能,但如果将评价定位于此,进而通过师德的量化评价进行排序,那么,不仅教师的自尊心和自信心得不到保护,而且其自我评价的主体性、能动性也得不到积极发挥。总结性评价注重结论,忽视

了过程,注重外在评价,轻视自我评价,使得师德评价成为一种静态的为评价而评价的过程。由于评价活动较为封闭、单一,缺乏多元主体的参与和过程的动态性,且评价的目的是为了奖惩而不是教师的道德发展,未能起到以评促建的作用。同时,总结性评价对教师道德行为的情境及其发生机制缺少深入研究,也难以在评价活动中给予教师针对性的指导。因此,为提升师德评价的有效性和有益性,需要把静态的总结性评价与动态的形成性评价结合起来。

师德的动态性评价是科学运用评价标准以采集信息、反馈指导、建立档案为基本模式的形成性评价方法。评价的目的是通过对教师道德表现的掌握和鉴定,实现促进教师道德自律和发展的功能。具体包括以下环节:其一,“采集道德信息”。可以采用观察法、问卷法、测验法、访谈法、个案分析法等采集教师的道德信息,了解教师日常的道德表现,包括积极的职业行为和消极的职业行为。评价主体直接接触的对象可能是评价对象,也可能是与师德相关的利益主体。评价主体必须明确评价的要求和标准,通过一定的方式、渠道,充分了解教师的道德表现,确保采集到的信息的真实性、全面性、有效性。同时,必须时刻关注信息采集过程中

作者简介:糜海波(1969-),男,江苏南京人,南京森林警察学院思政部教授、博士,主要从事教育伦理学研究。

出现的新情况、新问题,以便及时地对评价指标进行充实和更新。实施师德评价是评价者运用评价标准和方法,在准确掌握信息的基础上判断被评价者与评价目标之间的差距。在这个环节,评价者要将评价对象的道德状态与评价标准相对照,并进一步分析和诊断教育行为存在的问题,找出问题的根源,并分析影响教育行为发生的各种因素。该方法的要义在于评价者应根据评价标准设计指标体系权重和要素,并在评价过程中根据具体情况进行具体分析,对教师的道德表现作出客观、准确的价值判断。为减少评价的主观性,要将事实判断与价值判断相统一,不仅要注重解释现实,而且要注重教师未来的发展。

其二,“反馈评价结果”。形成性评价的反馈环节是评价者找出被评价者与评价标准之间的差距,给评价对象指出问题,指明其努力的方向,为评价对象改善道德状况提出合理建议和行动策略。这是对评价的再评价过程,是评价者和评价对象之间的交流、沟通,从而激发评价对象在师德建设中的主体性。通过交流、沟通,评价活动从一种“单边”活动转变为“双边”活动,最终实现改善教师道德状况之目的。静态的总结性评价面向过去,而教师在教育过程中产生的道德问题如果不能及时得到解决,就会削弱评价的功能,影响师德评价和建设的效益。评价的目的“不是为了证明,而是为了改进”<sup>[1]</sup>。动态的形成性评价着眼于教师的道德发展,评价的目的不是仅仅停留于对过去教师道德状况的了解,而是及时发现问题、分析问题、解决问题,启发教师获得自我提升的路径和方法。评价者获取道德信息不是评价活动的终点,而是需要进一步进行信息反馈和沟通,通过督促、教育和指导,帮助教师提升伦理认识水平。给教师反馈评价结果,不仅是告知和提醒,而且是评价者与被评价者之间交换意见,敦促行为主体自我反思和自我评价,为教师提出改进意见和建议。反馈可采用口头、书面、面谈或会议的方式进行,评价对象和评价主体可以一起讨论和商议,评价中也可列出负面清单,以实质性地解决问题。评价应本着“惩前毖后、治病救人”的原则,体现必要的人文关怀和精神援助。

其三,“建立道德档案”。教师道德成长是一个不断进步和提高的过程,为实现教师管理评价的动态化和长效化,评价中可以应用书面描述的方式进行必要的资料积累,建立教师道德档案,用目标管理的方式帮助教师提高师德水平。因此,在考评方法上,“应采取动态

考核的方法,注重对教师教育过程的考核,通过建立教师档案,记录教师成长轨迹,反映教师教育生涯中的变化与发展”<sup>[2]</sup>。例如,可利用现代信息技术建立教师电子档案袋或纸质的文件档案袋,储存教师道德评价的工作材料,随时对教师的教育工作状态及其师德状况进行电子化记录。建立道德档案的目的是帮助教师成长,促进教师发展。为了促进教师的全面发展,应为其增加师德学习和培训的机会,如果只注重教师的业务培训,而不注重教师的伦理教育,则不利于教师道德的发展。师德评价是促进教师成长的过程,建立师德档案有助于落实师德目标,细化师德内容,总结和反思道德问题,形成评价、反馈和纠偏机制。

总之,静态性的总结性师德评价与动态性的形成性师德评价要结合起来,既要注重过程评价,搜集各种信息,及时反馈指导,也要适时运用总结性评价,让教师知晓评价结果,明晰存在的不足,运用评价意见改善师德状况。

## 二、层次性:定性评价与定量评价

在师德评价中,应注意区分教师道德行为的性质和层次,将定性评价与定量评价相结合。师德评价的对象是教师的教育行为,而且是可以进行价值评价的道德行为。只有具有利害关系的行为,即可以作出善恶判断的行为,才属于道德评价的范畴。也就是说,师德评价要区分“道德行为”与“非道德行为”“道德行为”与“不道德行为”,前者关系到评价的范围,后者关系到行为的定性评价。同时,在评价中,也要将不道德行为与不宜行为区别开来。如果将教师所有的行为都纳入师德评价的范畴,就会超越道德评价的域限,甚至使教师本该有的道德权利和自由受到侵犯。因此,师德评价是对教师道德行为作出善或恶的价值判断,是对“应当”行为的肯定和对“失当”行为的否定。在对教师“应当”行为的定量评价中,还应进一步把握道德善行的层次性。

### (一)师德境界的层次性

从教师德行的境界来说,师德评价包括了基于义务的价值判断和基于美德的价值判断两个层次。教师德行既包括履行自身角色所规定的义务而作出的道德行为,也包括超越角色义务而呈现自我牺牲的美德行为<sup>[3]</sup>。例如,教师保护学生的人身安全,为人师表、以正确的价值观教育和引导学生等,都属于教师必须履行的道德义务和责任;而教师具有的无私奉献、自我牺牲、仁慈宽厚等德性,则属于教师个人美德的范畴。这



就是说,所有教师在规范意义上必须践行自身角色所担负的道德义务和责任,否则就会受到谴责和批评;所有教师在境界意义上都应追求一种至善的美德,但若没有做到,只会感到惋惜,而不会受到谴责。因此,在师德评价中,应当区分这两类不同境界的德行。义务的道德是教师必须做到的“应当”,属于美德的道德是教师应该努力追求的“应当”。前者具有共同性和规范性,后者具有个体性和倡导性。义务的师德是所有教师必须遵行的群体性道德;美德的师德是教师个体的境界追求,是德性的自我超越。义务的师德作为底线要求,没有做到就是失德;属于美德的师德是高标准要求,做到了就应给予褒扬和鼓励。

一个教师既要践行义务的道德,也要追寻属于美德的道德,虽然两者有层次之别,但它们也是相互联系、相互策应的。教师只有自觉履行自身的职责,承担应尽的义务,才有可能提升德性、涵养美德;一个教师具有美德,也就具有了很强的道德自觉,就会把服从外在的道德规范作为本分。义务的道德与属于美德的道德虽有境界之别,但也是相互贯通的,如有“正义”之规范,就有“正直”之美德;有“仁爱”之要求,就有“仁慈”之美德。道德是教育活动有序化的基本要求,美德是超越于现实的个体德性追求。一般来说,美德是在遵守道德规范的基础上形成的,有了美德,教师也会更加自觉地遵守社会的道德规范。义务的道德是教师美德的基础,而追求美德又为教师践行道德义务提供了内在保证。

### (二)师德行为的层次性

在师德评价中,对教师德行的价值导向可以从理想、原则和规则三个层次进行引导。其一,理想层次的师德即教师德行的合理想,反映了教师道德的先进性和崇高性,代表了教师道德发展的方向,体现了社会对教师职业行为的最高要求,也指明了教师道德的价值理想。例如,教师要拥有理想人格,成为学生成长的道德楷模;要致力于培养担当民族复兴重任的时代新人;要努力为国育才、为党育人等。其二,原则层次的师德即教师德行的合原则,着重从理想与现实相结合的角度对教师道德进行定位,表达了教育发展对教师道德的原则性要求,同时又体现了教育伦理的时代精神和价值准则,既具有约束性,又具有导向性。例如,教师要坚持教育民主、教育平等、教育公正、教育人道主义,促进人的全面自由发展等。其三,规则层次的师德即教师

德行的合规则,主要体现了社会对教师职业的基本道德要求,是教师在教育工作中必须遵守的行为准则,包括教师可以做什么的行为规范和不可以做什么的禁止性规定。例如,教师要爱国守法、明礼诚信、敬业爱生,但不可以以权谋私、敷衍塞责、损害学生的身心健康等。行为主体一旦逾越了教师道德规则设定的边界,就是行为的失范。因此,师德评价的功能就在于引导教师在恪守道德规则的前提下,遵循道德原则和追求道德理想,使他们自觉地趋善避恶,使教育善得以最大限度地呈现。

### (三)职业取向的层次性

教师职业取向是指教师对自身职业之社会价值的理解和认同,职业取向关乎师德水平,教师道德的自我发展也是职业取向的自我提升。师德的定量评价也包括对教师职业取向的判断和引导。由于对职业意义的认同度不同,教师的精神境界也就有所差别。其一,把教师工作视为一种职业。处于这一层次的教师把教师工作视为在社会中谋生的一种职业,教师工作只是一种社会分工,只不过工作性质和内容有所不同,他们的职业价值取向只局限于维持生计,对待工作只求完成任务而已。当对教师工作处于肤浅的认识阶段,教师对自身责任、使命和价值的认同不深入、不透彻,就只能是从自我出发开展教育实践。其二,把教师工作视为一种专业。处于这一层次的教师注重自身的专业发展,通过各种方式充实和完善自身,提升自己的专业素养和专业能力。但教师专业不仅是一种技术,而且蕴含了专业伦理。如果只是从专业知识和专业技术上提升自己,而没有对教师专业伦理的自觉,或者不注重教师专业伦理精神的实践,也会影响教师专业道德的发展。当前强调课程思政的实质也是强调教师要将专业道德渗透到教育活动中。其三,把教师工作视为一种事业。处于这一层次的教师把自己从事的工作当作社会所期待的道德事业来追求,对教师工作之使命和担当有高度的自觉,进而服膺于社会的道德要求,把师德的提升看成是自己生命本质的对象化和价值的实现。也就是说,教师对教育本质有了深刻的觉解,在实践中才能把实现自我价值与实现社会价值相融合,从而将师德规范内化为教育良心和对教育理想的追求。

### 三、全面性:综合评价与分析评价

师德评价旨在对教师教育行为之善恶进行价值判断,以表明褒贬态度,达到促进教师道德水平提升的目的。

的。而完整的教育行为包含了动机和效果、目的和手段等要素。因此,只有将各种要素联系起来进行综合评价与分析评价,才能作出客观而全面的价值判断。教育行为既是动机和效果的统一,也是目的和手段的统一,当它们一致时是理想的状态,也是容易进行评价的;而当它们不一致时,忽视任何一个方面都难以作出全面的评价。

### (一)应综合教育行为的动机与效果进行全面考查

教育行为总是伴随着一定的动机,并追求预期的效果。由于行为动机与效果构成的关系不同,教师教育行为的道德价值层次也就有所不同。师德评价属于道德评价,应体现道德评价的规律和特点。在道德评价中,动机优先于效果,“最高一级(完整)的道德价值是善良动机和好的效果;次一级(有缺陷)的道德价值是善良动机和不好的效果;最低(或底线)的道德价值是不良动机和好的效果;不具有(或负向)的道德价值是不良动机和不好的效果”<sup>[4]</sup>。教师教育行为首先由动机系统和效果系统构成,道德的自律性特点决定了动机系统质高于效果系统质。这样,只有既主观上“出于道德”,又客观上“合于道德”的教育行为,才具有最高层次的道德价值。因此,全面的师德评价必须把行为的内在德性与外在德性结合起来进行分析,只有这样,才能发挥师德评价对提升德性和规范行为的双重价值,使现象善与本质善相统一。

### (二)应综合教育行为的目的与手段进行全面评估

教师教育行为包含目的和手段两个要素,是基于一定的目的和动机而采取相应的手段以实现行为效果的过程。根据目的和手段相统一的要求,正当的目的必须通过正当的手段去实现,否则就会因为手段的不当而损害目的的价值。同样,如果行为手段是正当的,但目的本身不正当,即使行为效果是好的,也属于“歪打正着”。这就是说,如果目的是好的,但手段卑劣,也不能评价为善行。如果目的是好的,但采取的手段不当,则需要深入分析行为发生的背景。当主体有条件使用正当手段而没有使用时,这种教育行为在道德上应予以否定。如果行为主体别无选择,只能以不当手段达到良好目的时,应当肯定这种行为的道德价值。但运用不当手段造成的负价值要小于良性目的的正价值。教育行为的手段往往揭示了其内在目的,同时目的也通过手段得以表现。教育是培养人、塑造人和成就人的活动,教育效果既受到行为目的的影响,也受到行为手段

的制约。目的和动机是内在的德性,虽不可见,但终究会在实践中显示出来。因此,检验教师教育行为善恶的最终依据是实践本身,包括行为手段以及由此带来的行为效果。正因为行为的动机和目的、手段和效果可以全面反映教师教育行为的道德价值,从而构成了师德评价的综合与分析方法,即“动机与效果、目的和手段的统一论”。

然而,在师德评价中,常常存在只看效果、不问动机,只看结果、不看过程的现象。在此情形下,如果仅以单个要素来评价教师的道德状况,则会影响其公正性和有效性。由于未能将教育行为的动机、目的、手段与效果统一起来进行全面考察和分析,导致了评价本身的片面性。就教育实践而言,师德评价不等于教育评价,仅从教学成绩来衡量师德水平显然是不科学的,师德评价重在考察教师的工作态度及责任感。在教育改革日益深入的今天,教师的责任不仅是传授知识,而且要塑造学生的人格、启迪学生的心灵、提升学生的德性、挖掘学生的潜能。教师既要完成教书育人的使命,也要不断进行教育改革、探索和创新。如果只是肯定教育实践的成功者,而忽视那些一时未见成效的探索者,就不利于其创新精神的培养。因此,师德评价不仅要进行价值判断,而且要基于教育发展的需求进行价值导向。当前,在师德评价中,要把教育行为的四个要素统一起来进行综合与分析评价,尤其应关注以下两个方面。

一方面,以德树人为价值原则,坚持动机与效果相统一。立德树人是教育的根本任务,也是教师的职责和使命所在。教师的工作是“塑造灵魂、塑造生命、塑造新人”<sup>[5]</sup>,这是落实立德树人的根本路径。因此,师德评价既要关注教师的发展,还要关注教师的育人状况。只教书不育人的教师不能说是好教师。立德树人不仅是教育的动机,而且是检验教师教育成效的价值标准。当前,教师管理评价中“将论文、帽子、职称、学历、奖项等评价要素作为必须的甚至是唯一的指标的现象,严重违背了教育的本质属性,不符合落实立德树人根本任务的要求”<sup>[6]</sup>。教师的劳动对象是成长中的人,把学生培养成为社会发展所需要的时代新人,为学生一生的幸福奠基,充分显示了教师工作的价值。因此,立德树人是教育的初心,需要教师以德立身、以德立教、以德育德。立德树人并非追求外在的功利,其要求教师做塑造学生品格、品行和品味的“大先生”,成为学生成长

成才的促进者,不仅向学生传授科学文化知识,而且要以德性培养德性、以能力提升能力、以人格影响人格,积极实施素质教育和创新教育。因此,立德树人是师德评价应遵循的价值原则,也是检验教育行为动机和效果的价值尺度。

另一方面,以受教育者的全面发展为价值导向,坚持目的与手段相统一。对教师工作进行道德评价必须关注教育行动的目的,这是由教育的公共性决定的。一定的道德动机总表现为一定的道德目的,教育目的实际上就是教育行为动机的反映。从教育的本质和终极目标而言,教育行动在目的上应体现以学生为中心的教育理念,追求全体学生的全面自由发展,对全体学生负责,使全体学生都能获得平等、公平、优质的发展环境。比如,只注重培养“社会精英”,把学生分为“三六九等”,与教育的普及化相背离,且在目的上不是为了全体学生的发展,而是追求所谓的办学效益,而不是教育效益,其手段也背离了教育公正的伦理原则。因此,以牺牲一部分人的发展来成就另一部分人的发展是教育目的和手段的异化。教育目的制约教育手段,教育手段也反映教育目的。提升人的本质是教育的本质,使每个受教育者实现与其能力相适应的发展,是新时代师德

所蕴含的伦理精神,也是师德发展的价值考量。

总之,师德评价既要教育行为的动机、目的、手段和效果结合起来进行全面的综合评价,也要对具体的教育行为进行要素分析和评判,从而促使教育行动的每一个环节都合乎教育伦理精神,使师德发展满足教育现代化发展的需求。

#### 参考文献:

- [1]杜威.评价理论[M].冯平译.上海:上海译文出版社,2007.195.
- [2]郑婧伶,徐英.高校教师师德评价机制评析与重建[J].广西警官高等专科学校学报,2013,(3):59-62.
- [3]富勒.法律的道德性[M].郑戈译.北京:商务印书馆,2005.7.
- [4]葛晨虹.我们怎样进行道德评价[J].齐鲁学刊,2001,(3):27-33.
- [5]习近平在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N].人民日报,2016-12-9(1).
- [6]吕途.关于高校教师管理评价中“唯”问题的初步探讨[J].中国高等教育,2020,(10):61-62.

作者单位:南京森林警察学院思政部,江苏 南京  
邮编 210023

## On the Dynamics, Hierarchy and Comprehensiveness of the Implementation of Teacher Morality Evaluation

### MI Hai-bo

(Department of Ideology and Politics, Nanjing Forest Police College)

**Abstract:** The implementation of teacher morality evaluation should be dynamic, hierarchical and comprehensive. Dynamic evaluation refers to the combination of static summative evaluation and dynamic formative evaluation. It not only pays attention to the process evaluation and feedback guidance, but also timely uses opinions of summative evaluation to improve teachers' moral status. The hierarchy of teachers' moral evaluation means that in the aspect of "quality", we should distinguish among "moral behavior" "immoral behavior" and "non-moral behavior", and in the aspect of "quantity", we should grasp the hierarchy of teachers' moral evaluation, including the screening and guidance of teachers' moral realm, teachers' moral behavior and professional orientation. Comprehensiveness refers to the comprehensive and analytic evaluation of the motivations, effects, purposes and means of educational behavior, taking the cultivation of virtue through education as the value principle and the comprehensive development of all the educatees as the value orientation as well as adhering to the unity of motivation and effect, and the unity of purpose and means.

**Key words:** morality evaluation; dynamic; hierarchical; comprehensive