

师德伦理问题解析与师德制度化体系构建

顾以传

(淮阴师范学院,江苏淮安,223300)

摘 要 伦理是人类道德、价值标准,作为一种内在思想因素,对人的言行举止起到很好调节作用。教师伦理道德既体现教师自身素养,又是教师管理核心议题。教师作为文化传递载体,关系着教育事业成败,师德制度化体系构建就是对教师道德伦理的有效规范。

关键词 教师管理 师德 伦理失范 制度化 建构途径

在全球化发展大环境下,多元化社会思潮通过信息技术实现聚集、交流、碰撞,个人思想意识也随之发生波动。一些思想意志不坚定的教师道德取向发生畸变,价值观也发生动摇。由于对师德建设重视不足,导致教师伦理失范问题颇多,对其处理也缺乏理论依据。为此,需要从师德问题本源入手,有针对性地建立师德制度化约束机制,才能从根本上建立师德制度体系^[1]。

一、引发师德伦理问题的根源实质

教师队伍中职业道德伦理失范问题的存在,一定程度上反映了教师队伍自身建设和管理出现纰漏,是教师建设过度追求速度忽视质量的结果。

1.短视、功利性的教学目标引发伦理失范

当前,以成绩论英雄仍是审核评定教师的主要标准,这导致一些教育部门和学校考核教师主要依据是学生成绩和升学率,所有教学规划目标的制定都围绕学生成绩,直接关系到教师职称和工资收益,在此大背景下师德的作用被弱化,功利性办学目标成为学校工作重点。部分学校注重物质激励进行经济奖惩,忽视管理中精神激励的作用,教师的任何工作都与物质奖金挂钩,学生成绩成为教师绩效考核重点,这种教学管理方式违背教学发展规律,阻碍了教师工作积极性和创造力,是误导教师价值观的主因。

2.师德体系建设不完善形成负面连锁反应

《中华人民共和国教师法》和《教师资格条例》中对教师职责有明确规定,但某些地区由于人才就业供需矛盾失衡,人为拔高教师任用标准,虽然从

教师素质上考虑保障了教师队伍个人质量,但从聘用角度考虑,这种过度注重出身意识是对教育价值观的误导。教师管理失范还表现在学校教学管理中受不良社会风气影响,导致评判教师工作缺乏公平正义,突出表现为教育机构对教师工作审核标准缺乏统一性,不能公平合理给予教师工作付出应有待遇,对教师工作积极性带来打击。教师作为专业化文化人才,有着特有的职业专长和知识技能,在工作中需要获得相应鼓励才能不断探究学习更新发展^[2]。

一直以来,我国教师培训机制都存在理论与实践相互脱节不合问题,特别是改革开放后教育没能跟上社会发展步伐,教育培训机制也不适应当前社会教育发展需求,给教师道德制度体系建设带来不利影响。在落后教育培训理论影响下,培训实践也存在灌输、照本宣科、注重理论缺乏实践等培训问题,参与培训的教师没能真正领悟师德实质,缺乏对教学创新实践课堂具体运用解析,没有形成完善的教育教学培训体系。国家教育管理机构要从制度建设入手,通过各种有效措施激励引导教师工作,从个人素质和伦理价值做到有效提升,促进教师自身师德建设,激励教师以更好的师德服务学生教学,最终达到教书育人目的。

二、推动师德建设制度化体系构建的现实意义

师德制度化体系建设有助于降低客观因素对教学活动的干扰,有效解决教学工作中各种伦理道德问题。通过制度形式约束保障教师工作,化他律

为自律、自愿,通过师德建设实现立德、正德、扬德,达到教学工作德行一致效果。师德本身就是教师职业规范的有效构成,事关人性道德思想政治教育工作,通过师德制度体系化建设能够不断矫正错误,维护师德建设正常运行。师德制度建设首先要符合客观实际需求,不能理论意识脱离实际,要找到师德制度建设现实本源,通过外部制度因素推动师德内在动力建设。当前师德现状是师德制度体系化建设的依据,对现实情况的剖析为师德建设体系化提供了有效数据和可能性。从发展建设考虑,师德体系化建设是师德建设的必然趋势,教师伦理只有符合师德制度才能做到师德标准,教师伦理所体现的师德师风更是建设高素质教学队伍的关键和基础,是反映一个学校教学质量和精神文明的重要内容。

长期以来,道德教育对师德师风建设起到一定促进作用,但这种宣传教育对大多数教师来说只能是一种外在激励,对教师自身内在动力促动不大,且这种师德建设行为缺乏具体操作,实施起来有很大难度。以至于一些教师往往对职业道德行为没有规则定性,同时也因师德制度体系不完善,对教师伦理失范后的处罚追究缺乏足够依据,教师自身也对其伦理失范行为问题说不清。因此,师德建设制度体系化会给教师提供详实有效的引导,能够让教师伦理行为有制可循,将个人师德融入群体制度体系上,共同维护遵守师德文化制度,可有效降低教师伦理失范现象发生^[3]。

三、师德制度化体系构建要点与实施

师德制度体系建设要遵循伦理原则,以伦理为坚实基础保障,成为社会核心价值的教育基础,以公平公正实现师德体系建设。

1.要树立以人为本的师德观念

教师职业师德伦理要围绕体现以人为本的主题思想,强调人的主体地位,为全方位实现人的全面发展而努力。在整个教育策划和教学实践过程中,教师要体现关键性,同时无论管理者还是学生都要对教师体现信任和尊重。作为教学实践的引导者,如果教师缺乏应有的师德伦理,会对学生产生严重的身心影响。因此,教师自身在师德意识中要突出以人为本的管理理念,同时要明晰自身定位,学校也要制定合理公平的用人机制,帮助教师发挥自身能力。同时管理层的管理不能一味注重约束,更要丰富手段培养教师师德伦理,多渠道促进教师伦理师德教育。在促进培养过程中要增强教师自

信心,主动参与学校民主管理决策,自觉维护职业道德。师德体制建设过程中要对教师做到尊重和信任,要体现平等性,管理者要善于走入教师群体倾听心声,主动帮助有困难教师解决问题,加强沟通交流,通过关心和激励,有效带动教师群体师德体系建设。

2.教师伦理要形成制度和体系

师德伦理可作为师德制度体系工程的基础工作,是教师思想道德底线。教师在工作中通过行为与心灵对话沟通,用教育信仰体现教育价值。这种信仰能反映出师德伦理是师德建设的灵魂和精髓,如果跨越这种道德底线将给教师带来伦理失范危机。教师的职责要体现出为人师表作用,不仅要知识渊博,更要用高尚品质感染周围的人,用言行实践道德素养。但从现实角度看部分教师虽然知识掌握较多,但从行为表现上看并没能达到师德标准,一方面体现为教师自身道德价值观认知不足,另一方面也受师德制度机制不健全影响,存在重业务、轻思政教育现象,很多思想政治培训敷衍了事,使大部分参加思政培训教师师德伦理意识受到严重干扰。与此同时,在教师行业中不断出现师德败坏事例,在社会舆论中造成负面影响,给师德制度建设带来压力,社会舆论也对师德提出更高的要求,师德制度体系化建设势在必行。

3.教师学术印证要严格管理

教师伦理道德要实现制度化体系建设,就要通过不断教学实践活动,营造良好的求学上进氛围,在教师群体中形成良好的重教伦理责任意识。在教师教育科研过程中实行制度化管理,形成道德伦理规范意识,并将这种意识行为应用到教学实践和个人修养中来。教师的学术使命是钻研职业技能、深化自身文化积累,是一种职业行为价值规范,随着社会和技术发展,这种学术将愈发受学校、社会重视,是教师遵守的职业道德之一。对教师进行学术道德伦理引导管理,有助于倡导学术道德制度化,教师对学术研究将更加规范,从学术研究立项申报到整个流程环节可预防违规失范现象,引导教师以德从研,树立师德理念。在当前教师学术研究中,仍有部分教师为了名利职位,在学术中弄虚作假、以次充好,玷污了学术威望诚信地位,给严谨的学术科研带来干扰破坏。因此,学术师德要实现制度化,在注重学术的同时要立德为先,在推进学术进程中重视学术的制度化,使教师群体能形成良好的学术风气,为师德制度系统建设创造条件^[4]。

4. 职业道德建设要体现系统性原则

教师要具备职业素养和岗位意识,对其进行制度化规范化管理,能够让教师在师德制度下按照规章努力工作,有效解决教师不敬业等伦理失范问题。建设教师职业道德是我国社会制度化建设的重点,是国家发展进步的必然要求,对稳定教师行业发展意义重大。教师的伦理师德即约束自己同时也成为与社会交流的规范准则,通过道德理念和行为表现实现自我素养道德标准提升同时,也融入社会道德体系中。随着我国教育改革建设深入,国家先后颁布修订各类各级师德规范,通过对教师伦理规范化引导,指导评价教师言行,不断强化师德建设提升教师自身职业素养。推进师德制度化体系建设,完善师德规范管理,让教师伦理更自觉、更有示范性。当前教育体制并没有完全发挥师德示范作用,只有将知识教育、学科教育、专业教学相融合定型,才能塑造师德教育特征,为师德制度化体系建设创造良好条件。

5. 管理层制定决策要体现民主并尊重事实

师德制度既要体现明确的规章制度,同时作为领导者也要善于利用伦理引导管理师德建设,懂得如何调度摆正自身位置,处理好个人与群体利益关系。教师师德出现的一些问题根源大多与伦理有关,在师德管理上要加强德行伦理教育,将师德伦理融入教师职业素养中,形成良性发展。师德制度要体现民主和客观事实,在尊重教师意愿基础上不断深入研究探索,在强调人文、人道、公平正义过程中科学规划管理,为师德制度化体现建构打下良性基础。教师培养要适应时代发展需求,要将公平、公正作为师德伦理培养核心,在公平、理性、人道伦理约束下自觉形成师德意识,提升教师整体师德素质。

无论管理者还是教师群体都要在诚信尊重中服从规则,要建立信任机制,管理者要给予教师教学工作充分信任,教师作为传播文化的特殊群体,更渴望被社会大众尊重,获得与身份相匹配的地位,这样教师才能依托自身对教学理解展现教学才能。当教师受到尊重和认可,越会更加努力回报社会对他们的认可。管理者要揣摩教师心理,鼓励教师参与学校决策,让教师获得尊重和关心,有助于促进教师工作积极性,提高教学质量。

6. 教师正当自主权益要得到保障

《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》明确规定教师拥有教育、研究、管理、待遇等

正当权利,但受社会大环境和教师自身因素影响,虽然教育自主权益受法律保障,但教育部门的管理执行力不足,教师权益获得仍存在一定问题,影响了师德制度化体系建构形成。在诸多因素影响中,教师教育信念缺失问题凸出,由于社会就业压力较大,一些人虽然选择教师职业,但在思想上缺乏系统教育教学理念,没有爱岗敬业意识,只是把教师职业当做维持生活的选择,不愿在专业上深造,这就与教育管理者之间存在思想行为分歧。管理者为了教育会强行干预教师专业活动,容易导致教师抵触情绪,不利于师德建设开展。为此,教育管理者要与教师积极沟通,为教师建立反思机制,教师通过换位思考查找自身工作学习上的不足。作为管理者在解决问题过程中要把握尺度,在职责范围内干预教师事物,不能过度强制干预,这样都会带来负面效果。

薪金是师德建设的物质基础。原有的教师薪金制度已不适合时代发展需要,对绩效工资进行更合理的调整势在必行。在激励教师过程中,如何做好教师利益合理分配一直是解决问题的重点,也是教师伦理道德的现实基础。解决途径要体现民主,管理者要与教师做好沟通,合理分析利益分配关系,通过民主程序达成利益共识。除了物质奖励外,管理者还应为教师提供进修机会,不断提升教师职业素质,进而在工作中获得更多物质奖励,满足工作和教师自我需求,实现工作和自身努力互相促进作用。

师德制度体系化建构是一项系统复杂工程,为此,教师要夯实理论基础,树立爱岗敬业为人师表理念,强化人文素养杜绝道德失范,以学习实践凝聚师德情感,拉近管理者与教师、学生之间距离,共同构建完成师德制度化体系。

参考文献

- [1] 王夏,赵乐天.高校教师师德评价体系建设的初探[J].文化学刊,2016(12).
- [2] 刘凌.内涵发展模式下高校师德建设的几点思考[J].教育教学论坛,2016(06).
- [3] 黄一玲.新媒体时代以社会主义核心价值观引领高校师德建设[J].求知导刊,2015(04).
- [4] 石功鹏,石国强.师德建设制度化的动力探析[J].黑龙江省政法管理干部学院学报,2014(03).

[作者:顾以传(1967-),男,江苏沐阳人,淮阴师范学院,副教授,硕士。]

【责任编辑 郑雪凌】