

# 当代师德评价探究

瞿鹤鸣 吴佳

(湘潭大学哲学与历史文化学院 湖南 湘潭 411105)

**[摘要]** 师德评价是学校思想政治教育工作的重要组成部分,师德评价在师德建设、教师评价、教师队伍建设和办学绩效上有着重要作用。针对当前在师德评价上的缺陷与不足,应树立师德评价的价值导向,制定师德评价的科学标准,丰富师德评价的先进方法,并完善师德评价的机制体制。

**[关键词]** 师德 师德评价 师德建设 评价管理

**[中图分类号]** G451.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004—6917(2007)09—0184—04

师德,作为教师这种职业对其从业人员的规定性要求,有其历史的继承性,也有鲜明的时代内涵。广义上说,师德是教师从事教育教学工作时必须遵循的各种道德的综合。它包括教师的职业道德、职业精神、思想观念、道德品质等属于意识形态领域的诸多内容。随着社会、经济的发展,根据素质教育的要求,师德又融入了培养创造性、开拓性、实践性人才等更丰富的内涵<sup>[1]</sup>。而师德评价,就是评价者根据一定的教师道德标准,借助社会舆论、传统习俗、内心信念等方式,对教师思想、态度和行为所体现的道德状况进行善恶评判,并表明褒贬态度的一种手段及过程<sup>[2]</sup>。

## 一、准确把握师德评价的科学定位

《荀子·大略》云:“国将兴,必将贵师而重傅。”即把师德、教育和整个国家的发展紧密地结合起来。师德评价的有效性,直接影响师德建设和教师队伍建设,直接制约学生思想道德素质和人才培养质量的提高,直接关系到科教兴国和人才强国战略的实施。

(一)师德评价在师德建设中的地位与作用。师德评价可以说是一种诊断手段,是提高师德素养的基本保障,是师德建设的重要途径。师德评价信息的重要作用是向教师提供反馈,让他们认识到自己与优良师德间的差距,从而改进师德方面的缺陷与

不足;同时,为师德指导提供可靠的依据。科学、公正、积极的评价,比起消极的指责与批评,效果要好得多。而且,师德标准本身具有先进性、方向性和发展性,比起一般的职业标准具有更高的要求。因而有效的师德评价能使教师认识到教师职业的崇高与伟大,增强职业荣誉感,对树立坚定的职业信念和形成良好的职业行为都能起到重要的推动作用。

(二)师德评价在教师评价中的地位与作用。我国对教师的评价集中在德、能、勤、绩四个方面,排在首位的“德”即师德,就是教师个人的品质,是指对工作、学生和人民的教育事业的负责精神和敬业态度,它是教师的灵魂和生命,是教师整体素质的核心部分。无德不成师,德高才为范。评价一位教师,不仅要看其静态的工作,还要看其工作的时间、地点、对象和动态的工作过程以及长远的工作效果,更重要的是要看其在思想政治、道德品质、理想信念、人格魅力等方面是否做到了以身作则、率先垂范,是否以此感染学生,使学生的思想道德素质修养得到提高。

(三)师德评价在教师队伍建设中的地位与作用。师德评价是调动教师积极性、提高教育质量和教师的政治业务素质、推进和优化教师队伍建设的牵引力。随着社会发展,作为“人类灵魂工程师”的教师,肩负的责任更重,师德规范的要求更严,育人工作的标准更高。同时,教师队伍中不同程度地存

**[收稿日期]** 2007—07—06

**[作者简介]** 瞿鹤鸣(1965—),男,湖南桃江人,湘潭大学哲学与历史文化学院副教授,硕士生导师,湘潭大学2005级博士研究生;吴佳(1980—),男,湖南祁阳人,湘潭大学哲学与历史文化学院硕士研究生。

在良莠不齐的现象,个别教师违反师德规范,影响了教师队伍的整体形象,因此,迫切需要加强师德评价并做出相应的处置,进而优化教师队伍。

(四)师德评价在办学绩效中的地位与作用。《广潜书·十五》中云:“善之本在教,教之本在师。”教师是办学的主体,师德是办学的保障。加强师德评价、提升师德水平就成了提高教师素质、增强教育效果、扩大教学影响的关键。只有加强师德评价,才能促进教师不断进行师德修养,塑造高素质的教师形象,并形成一种积极向上、锐意进取的教风,从而进一步提高学校的声誉和办学绩效。

二、当前师德评价的缺陷与不足

随着科教兴国战略的实施,知识经济和学习型社会的逐渐形成,师德评价在加强师德建设中发挥着愈来愈大的作用。但师德评价的现状不容乐观,还存在着不少值得改进的地方。

(一)师德评价忽视价值导向。目前,当师德评价有重业务、轻政治的倾向时,则对学生正在形成的世界观、人生观、价值观产生负面影响;当师德评价有重科研、轻教学的取向时,则使学生接受知识的质量相对下降;当师德评价有重教书、轻育人的趋向时,则使学生的人格修养处于被质疑的尴尬境地。

(二)师德评价缺乏科学标准。师德评价在实际操作过程中困难重重,主要原因是评价者对“德”的评价标准、评价方法缺乏科学与统一的认识,而且评价维度不尽科学,指标分布不尽合理,评价结果也缺乏信度和效度。目前,师德评价平均主义化和庸俗主义化相当普遍,教师若无太大问题和教学事故,言行举止不至于太损形象,基本上能评为师德高尚。师德评价因此失去了评价的意义<sup>[3]</sup>。

(三)师德评价方法模式匮乏。评价工作是一项

非常敏感的具有综合效应的活动,当个体接受某种测量和评价时,其心态、行为方式等就会发生变化,所以我们在方法模式的取向上不能只按标准评价结果,而应对整个评价活动的过程进行全面考察。目前师德评价方法模式基本上是同一个模式,即“指标—量化”模式,这一评价方法强调指标体系的行为化和可测性,注重数量化的测定和结果,强调评价的客观性和精确性。但同时它也存在一些不足:评价方法上定量化和定性化厚此薄彼的现象突出;感性的成分多,理性的成分少;只看动机或结果而不看过程等。

(四)师德评价机制亟待完善。目前,奖惩性的师德评价很难发挥评价的积极作用。在实际操作中,为了迎合大众受鼓励和表扬的心理,或为了顾及面子,师德评价一般采取变通的方法,“只奖不罚”或“奖多罚少”。同时,这种评价是回顾性的,注重教师在评价前的师德表现,其目的是为了奖惩,而不是为了教师今后的发展。一些教师也因为被置于被评价和被管理的位置而时有怨言。而且,目前的评价体系缺乏完整性和连续性,没有建立起比较完善的评估体系和评价之后的改进提高机制,从而使评价的效果要么流于形式,要么使一些受评者产生强烈的抵触情绪。

三、当代师德评价的具体路径

以上师德评价方面的问题,最主要的原因是没有明确指导和制约师德的机制。影响师德表现的因素是多方面的,既有教师主观方面的因素也有学校方面的客观因素,既有物质因素也有精神和政治因素,如图1所示。要解决目前师德评价方面存在缺陷和不足的问题,应从价值导向、科学标准、先进方法和机制体制等四个方面探究对策。

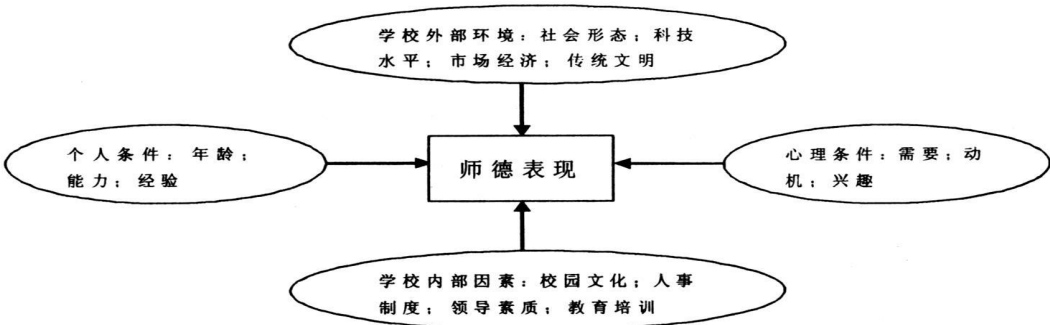


图1 影响师德的因素图

(一)树立师德评价的价值导向。师德评价的价值导向是为了改进师德方面的缺陷与不足。师德评价应定位于教师和学校就师德与绩效之间的关系所进行的双向沟通的一个过程。使新时期教师具有正确的教育思想、高尚的师德师风、渊博的专业知识和科学的教育方法,从而引导学生养成良好的习惯,是当前师德评价的重要方向。为此,要力争把完善的师德评价体系结构与便于在实际工作中操作的评价指标的设定有机结合起来,构建一个较为科学完整的师德评价指标体系,为师德建设提供一个内容客观合理、指标科学规范、操作简便可行的,符合教育规律的,切合教育发展实际的师德评价方案,以满足师德建设过程中以科学指标来准确判定、衡量师德水平和师德建设绩效的现实需求,增强师德建设评价的确定性与导向性,进而提高师德建设实效。

(二)制定师德评价的科学标准。师德评价标准的问题就是“用什么去衡量”的问题,确定评价标准是做好师德评价的前提和基础。怎样的行为是善的?怎样的行为是恶的?应该褒扬什么,谴责什么?用何种标准来裁决教师的行为是否道德?首先,需确定一个科学合理的师德评价指标和标准。要基于师德建设的目标,对构成师德评价指标的标准的细致内容及其预期效果进行定量和定性的分析,做到清晰、准确和可测。可量化的指标要准确量化,不能或难以量化的指标要清楚明确地表达特征,适当地加以举例说明。其次,师德评价标准应具备时代特征,满足新时期教育发展的需要,适应素质教育的发展。目前,师德评价标准应包含基本人格目标、教师职业规范目标和教育创新目标三个层次;要做“志存高远、爱国爱教,热爱学生、教书育人,身正为范、为人师表,学高为师、终身学习”等四个维度上的人民满意教师<sup>[4]</sup>;体现公开与开放、反馈与改进、定期化与制度化、可靠性与正确性、可行性与实用性等五个原则;能履行教育职责,提高教育绩效,做到教育公正,体现教育良知,树立教育威信,践行教育和谐等六个要点。各地方、各学校再结合本地本校的实际情况,制定出适宜本校的、切实可行的师德评价方案。

(三)丰富师德评价的先进方法。一是360度考核法。通过不同的对象(教师自身、领导、同事、学生及其家长等)从不同的视角来考核教师的师德状况。

抓住教育教学的各个环节从备课、上课、批改作业、辅导答疑、论文指导、实验实习、出题考试、科研工作、推荐就业等各个环节,全面严格考核师德。因为不同的主体对教师的要求不同,教师、领导、同事和学生构成的多元评价主体同时进行评价会减少考核的片面性,相对一元评价主体来说更客观公正。其中,学生评价最方便、最具有可操作性,应逐渐成为师德评价的重要渠道。同时,“教师自评为主”也非常重要,一方面能体现学校对教师的信任,另一方面,自评的过程也是一个自觉的道德修养及自我反思的过程。这是教师道德修养由“他律”走向“自律”的关键性的一步,在设置评价权重时应充分考虑这一点。

二是发展性与奖惩性相结合的方法。目前,在教育领域实行的教师师德评价模式主要是与奖惩挂钩的总结性评价,较少用不以奖惩为目的的发展性评价模式。发展性的师德评价模式是以教师的专业发展为目的,主张民主治校,教师参与。发展性师德评价模式吸收并体现了马斯洛的需要层次理论,也是马克思主义关于人的全面发展理论的体现。发展性师德评价通过评价和分析,了解每位教师的优点、缺点和专长,确定教师个人的专业发展需求,为教师提供专业发展的机会,达到教师职业发展的目标,从而实现教师与学校、个人与组织的共同发展,最终提高办学质量和教育水平。同时,在实施评价的过程中,也能让教师充分了解学校的发展目标以及学校对他们的期望,培养其主人翁意识,为提高其政治业务素质指明方向。

三是面谈法。面谈是师德评价极为重要的深层次环节,但常常被忽视。通过面谈能使教师发扬优点,纠正错误,以积极的态度对待过去,满怀信心地面对未来,全心全意教书育人。同时,在此环节的运作中要注意处理好质与量的关系,“一方面,对那些专业水平高、科研成绩好、育人意识强、在学科和学生中有较高声誉和威望的教师,在对其进行师德面谈和评价时,要敢于打破‘量’的精细评比,在有目共睹的条件下,遇到晋升、奖励等情况时敢于在师德上也破格;另一方面,对那些虽无重大成果,但在某种程度上对成果有间接贡献的‘孺子牛’,这样的教师甘当助手、任劳任怨、潜心教学也有一定成绩,质低但‘量’多,应给予师德上的肯定和鼓励,否则,会损

伤一大批教师的积极性,势必影响‘质’高的教师,师德评价也就没有实效”<sup>[3]</sup>。

(四)完善师德评价的机制体制。首先,要对师

德评价系统进行规划。按照准备→实施→考评→总结→应用开发的流程逐步计划和执行,如图2所示。

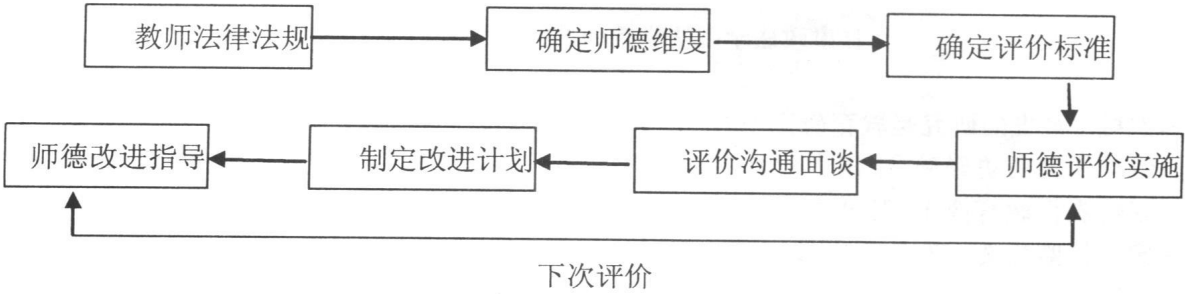


图2 师德评价的程序图

其次,要在建立科学的、公平的教学评估标准上对教师师德进行多主体、全方位、多层次、宽领域的立体式评价,并把考核的资料形成教师师德档案一并归入教师人事档案从而有效约束教师的言行。

再次,要建立社会、学校师德监督机制,形成督促师德建设的良好社会环境和校园环境。要设立专职机构和人员从事师德评价工作,建立师德监督网站,通过社会媒体等各种渠道,对教师师德起示范和警戒作用;在学校组织相关领导带头、典型教师参加、退休教师参与的师德监督检查组,定期或不定期对教师师德进行检查或抽查;设立师德信箱,并定期对教师的师德评价结果进行公示及反馈给教师个人。<sup>[4]</sup>

第四,要建立师德自我评价系统,调动教师师德修养的主观能动性,使广大教师不断提高自己的政治理论水平、道德品质素养和业务能力,在实践中不断完善自我,变“要我修”为“我要修”,使师德实践成为教师的自觉行为。

第五,要建立和实行师德奖惩制度。在考评和奖惩方面,加大师德的权重,使师德评价与晋职升级、评先评优直接挂钩,并实行师德一票否决制。对违反师德的教师,依照《公务员法》、《中国共产党纪律处分条例(试行)》或《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和人员暂行规定》等法规进行相应处置,对师德表现不佳的教师要及时劝诫,对有严重失德行为的教师要依法严肃处理。

最后,要在制度上确保师德评价的高效。在教

师引进方面,将师德作为一个重要的考察标准。在考评过程中,要保障教师的权利,使教师的正常工作不受影响;在评价体系中,要形成一个整体的、公正的评价机制,定期对教师的师德状况进行公开总结、评比和表彰。

总之,如果在思想上提高师德考评者与教师的认同度;在评价方式方法上提高教师对师德的认知、理解度;在评定要素指标和标准上提高师德考评的精确度;在师德评价机制体制中提高全体师生对事前、事中和事后的关注度,师德评价一定会达到预定的目标和效果。

[参考文献]

[1] 湖南省教育厅.学校教师职业道德修养[M]. 湖南大学出版社,2005:17.

[2] 瞿鹤鸣,吴佳.高校师德评价指标体系的构建[J].湘潭大学学报,2007,(2).

[3][4] 周济.大力加强师德建设 努力造就让人民满意的教师队伍[N].中国教育报,2004-09-12.

[5] 方晓春.高校师德建设的现状和对策[J].湖州师范学院学报,2001,(5).

[6] 王德勋.高校师德建设存在的问题与矫治[J].教育探索,2004,(10).

[责任编辑:吴 娟]

[校对:黎伟盛 李玉萍 黄 富]