

高校师德评价指标体系的构建^{*}

瞿鹤鸣, 吴佳

(湘潭大学 马克思主义学院, 湖南 湘潭 411105)

摘要: 构建师德评价指标体系是高校加强师德建设的一个重要内容。针对当前在教师师德评价指标上的缺陷与不足, 应从新时期高校教师师德的内涵入手, 依据师德内涵所蕴涵的目标和师德行为的动机与效果, 坚持系统性、代表性、可比性和可操作性原则, 根据一般标准和具体标准, 来构建高校教师师德评价的指标体系。

关键词: 高校; 师德; 师德评价; 指标体系

中图分类号: B82-02 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-5981(2007)02-0144-05

师德评价, 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, 在师德建设中占有重要地位。而加强对高校教师师德评价指标体系的研究, 则关系到师德评价的成效和实效。邓小平同志曾指出, “一个学校能不能为社会主义建设培养合格的人才, 培养德智体全面发展、有社会主义觉悟的有文化的劳动者, 关键在教师。”^{[1]108} 加强对高校教师个人的道德水平“如何评价”、“以何种标准”来评价进行探究, 这对于提高教师的师德境界, 形成良好的师德风尚, 加强和改进高校思想政治教育工作, 培养合格的大学生以及高校社会主义精神文明建设都有着极其重要的理论和实践意义。

一、当前师德评价指标体系的缺陷与不足

荀况曾指出: “国将兴, 必将贵师而重傅”^{[2]《荀子·大略》}; 古人也云: “无德无以成师”。可见, 教师的作用之重要, 教师的师德之重要。在新形势下, 随着“科教兴国”战略的实施, 知识经济和学习型社会的来临, 师德评价在加强师德建设中发挥着愈来愈大的作用, 而加强师德评价的指标体系的研究, 也显得越来越重要。但师德评价的现状不容乐观, 尤其是在指标体系上还存在着不少值得改进的地方。

1. 师德评价指标体系忽视价值导向, 顾此失彼

严重

目前, 师德评价指标的设计有重业务、轻政治的倾向, 对大学生正在形成的世界观、人生观、价值观产生负面影响; 师德评价有重视科研、轻视教学的取向, 使大学生接受知识的质量相对下降; 师德评价有重教书、轻育人的趋向, 使教师和大学生品德修养处于止步不前的境地等。而且对教师师德进行评价一般是“口号大”, “雨点小”, 不痛不痒, 仅仅在文字上重视评价, 往往由于评价的指标体系不完善, 或者可操作性不强, 导致在实际上往往没有对教师的师德进行实质性评价。

2. 师德评价目标定位太高, 过分重视统一

目前高校师德评价目标定位太高, 过度重视目标的整体划一性, 即用一个标准、一种规范去要求所有教师, 忽视了高校教师在师德上存在的差异性, 没有做到因人制宜。事实上, 教师的职业道德无论在教育境界层次、教育理解层次, 还是在从业态度层次以及热爱大学生层次上都不可能是完全整齐划一的。如果我们在师德评价的指标上过分地追求整体的划一性, 就会脱离高校教师的思想实际。所以, 高校的师德评价一定要充分考虑教师的思想实际, 分层次设立指标。只有在微观上分清层次, 师德评价指标体系的构建才有针对性和实效性。

3. 师德评价缺乏合理标准, 平均主义突出

道德不是从来就有的, 也不是永恒不变的, 它具

* 收稿日期: 2006-11-16

作者简介: 瞿鹤鸣(1965—), 男, 湖南桃江人, 湘潭大学马克思主义学院副教授。

基金项目: 该文系湖南省社科基金项目“高等学校师德建设评价指标体系研究”(编号: 05B09)之阶段性成果。

有历史性和阶级性的特征, 师德标准也会随着时代的发展而变化。一方面, 师德水平的高低, 一般来说只可意会不可言传, 评价一个教师的师德水平有多高无法说清, 说他水平低, 有多低, 也无法说明白, 惟其如此, 才使教师个人师德的评价表面看起来是一个软任务、虚指标, 使师德评价陷入华而不实的境况。另一方面, 对教师师德的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、内容缺乏科学与一致的认识, 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。师德评价的指标可有可无导致评价失去了意义。

4 师德评价内容不够全面, 指标不够科学

评价工作是一件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, 所以我们在评价的内容设计上不能只强调结果, 而应对整个评价活动的过程作全面考察。客观地说, 对一个教师的师德评价不可能是完全客观、公平和全面, 但是我们要努力把握整个评价活动的方方面面, 对教师师德的实际影响。只有目标设计全面化, 才能合理区分评价对象的师德水平; 只有既看动机、结果还看过程才能使评价的内容和指标设计科学, 才能真正考核教师的师德状况。“在师德评价的具体实践中, 可以比较全面列举师德评价的内容, 并对其重要性进行排序, 达到既把高校的目的、意图直观地传递给教师, 又让教师在对师德的重要性上形成个性化判断的目的。由于每位教师个人的德性修养不同, 对师德评价的具体内容的重要性会有不同的判断, 同时也使教师自觉地意识到自身师德修养的着力点。”^{[2] 103}。

二、高校教师师德评价内容及指标体系

针对当前师德评价方面的问题, 最主要的原因是在高校教师师德评价过程中没有建立教师师德评价的指标体系。正是由于师德评价指标体系不完整、主观随意性过大、可操作性不强, 从而造成了师德水平提高乏力, 师德建设无处着力等问题。对于目前教师师德评价方面存在的缺陷和不足, 要对教师师德进行评价, 就要先明确符合新时代特点的高校师德内涵, 再从依据、原则、标准、内容四个方面来构建契合新时期师德内涵的师德评价指标体系。

1. 新世纪高校教师师德内涵分析

对新时期高校教师师德内涵的分析, 是构建高

校教师个人师德指标体系的基础。高校教师师德, 它由三个子概念——高校、教师、道德有机组合而成。高校界定了教师师德的范围和层次。确定高校师德的内涵要体现高等学校教育教学的规律和特点。一是体现规律性, 要充分反映高等学校教育教学的特色。“高等学校的教育对象的特殊性和高等学校的任务的特殊性, 决定了高校师德在具有师德的一般性的基础上, 其内涵应该更丰富, 科研道德、社会服务道德等必将成为重要内容, 还具有更超常和超前的要求, 并领衔师德进步。”^{[3] 13}二是要体现层次性, 要充分反映高等学校工作的特点和高等学校教师工作的特点。高校是指承担着人才培养、科学研究和社会服务职能的、独立设置的学院和高等专科学校, 其中包括高等职业学校和成人高等学校; 教师是在把握高等教育发展的规律和趋势上从事教书育人和培养合格大学生这一专门业务的专业人员; 这里的道德是一定社会为了调整教师之间以及教师和社会之间的关系所提倡的行为规范的总和, 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。可以说作为一名合格的高校教师首先应该是一类专业人员; 其次在从事教育教学这一专业工作时要履行教书育人, 并着重是培养大学生这一特定的职责; 再次教师无论在社会上作为一般人, 还是作为专业人, 都要遵守一定的行为准则和规范。三者的有机组合就产生了高校教师师德这一概念: 教师在从事教学科研活动、履行教书育人职责时必须遵循的行为准则和道德规范的总和。

在坚持以人为本和科学发展观的大环境下, 我们应该重塑师德的内涵, 主要有三个方面: 一是中国传统文化中所蕴涵的优秀道德传统, 它是中华民族的精神遗产。即发扬忠诚人民教育事业、热爱大学生、以身作则、为人师表、诲人不倦、无私奉献等传统美德。二是在新的历史时期、在新的经济基础上生成的反映时代精神的道德理念。“随着社会、经济的发展和素质教育的要求, 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”^{[4] 17}。党的十六大提出了建立社会主义思想道德体系, 要求必须以为人民服务为核心, 以集体主义为原则, 以诚实守信为重点。高校教师首先是社会主义公民, 而师德又是职业道德中的重要内容, 所以高校教师师德内容应该贯穿社会主义思想道德体系的要求。三是着力研究怎样让高校教师有一个幸福、快乐的从教氛围; 研究在社会转型时期如何提升高校教师的

道德认知能力,培养教师的道德情感和持续的道德践履能力;研究在市场经济条件下的教师怎样培育竞争合作意识、自主意识、终身学习意识和创新意识等;如何引导大学生养成良好的习惯,如何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等,这些都应包含于今天高校教师师德的内涵之中。

2 构建师德评价指标体系的依据

构建师德评价指标体系的依据是由师德内涵所蕴含的目标决定的。师德内涵所蕴含的目标,包含三个层次^{[5] 78-79}。第一层次是基本的人格要求,教师首先应是一个合格的公民,要有一个公民应有的人格素质和道德水准,符合社会主义新时期公民的基本要求。第二层次是教师的职业道德要求。高等学校教师的职业特点和职责,要求教师率先垂范,有高于一般公民的道德品质。第三层次是素质教育及创新的道德要求。素质教育是培养全面发展的人,德育在其中具有核心地位,教师的师德要满足素质教育对教师的要求。江泽民同志在庆祝北京师范大学建校100周年大会上对我国广大教师提出了殷切的希望和要求,指出:教师要“志存高远、爱国敬业”,“为人师表、教书育人”,“严谨笃学、与时俱进”。这是新时代人民教师应具备的基本素质,是实施素质教育的需要,也是新时期高校师德评价的根本依据。

另一方面,高校教师师德内涵也蕴涵了对师德评价的条件范围的划定,即依照哪些因素对教师的行为制定道德评价指标,这就要把动机与效果统一起来。构建教师师德评价指标体系必须既要看动机又要看效果。如果无视教师行为的后果,片面地从教师行为的动机上设立指标,就会错误地把主观愿望当作评价教师行为的客观准绳。所以,必须从动机和效果两方面来设立评价指标。在考察动机时,要坚持政治与业务相统一的观点;在考察效果时,要坚持教书育人的观点。

3 高校教师师德评价指标体系的构建原则

反映教师师德单项特征的指标比较多,为了能够客观、准确而且比较全面地反映高等学校的教师师德状况,在确定指标体系时应遵循四大基本原则,即:系统性原则、代表性原则、可比性原则和可操作性原则。

第一,指标体系设立既要反映高校教师个人师德与高校师德建设的相互关系,也要反映高校教师自身发展的特点,使其组成一个较完整的体系,全面

地反映新时期高校教师师德的内涵、内容、目标,指标的选择应尽量充分,也就是指标能充分地对师德进行评价;还要反映师德状况在教师队伍建设、教育教学质量及大学生培养中的体现,同时,要注重兼顾学校、教师、大学生三者的关系。

第二,师德评价指标要具有代表性和可比性,特别是定量指标要能够反映师德建设发展的方向性与目标性,能够尽量剔除由于客观条件的差异以及人为因素的差异导致定量指标计算结果的较大差异,便于进行高校教师之间的比较。评价指标体系要在系统的横向与纵向两个方面都可以比较,指标的横向可比性是针对若干被评价的对象之间而言,要求评价指标定义明确,符合规范,范围一致等。同时,根据指标在整个体系的地位和作用进行排序、筛选,选择最具代表性、最能反映评价要求的指标,注意指标的兼容性问题,不要对指标进行杂乱无章的罗列。确定的指标体系要注重师德、教学、科研的协调状况,又要能够体现师德建设进程的阶段性;还要能与不同学校的师德建设进程相比较,不能因为容易收集就使用。这就要求师德评价指标体系具有历史可比性和高校间的横向可比性。因此,选择的指标应尽量标准化、细化,以确保评价的效度和信度。

第三,可操作性原则。一方面要求师德评价指标体系简单明了,计算方便。要基于师德内涵,对构成师德评价指标的标准所涵盖的细致内容及应达到的预期效果进行定量和定性的分析,把规范变成要求,做到清晰、准确和可测;可量化的指标要准确量化,不能或难量化的指标要清楚明确地表达其特征,适当的话应加以举例说明;另一方面要求所需资料便于获取。可操作性原则与全面性原则并不冲突,只是要求在遵循全面性原则的前提下尽量做到少而精,简洁直观,不过分追求理论上的理想和完善,而是尽可能做到便于操作运行,所选指标在评价内容的度量上要精确,不能模棱两可。设计的指标体系,尽可能利用高校组织、宣传、人事、教务等部门的统计数据,保证评价数据的权威性和一致性。指标确定要具有可操作性,特别是定量指标要简明、综合,要尽可能客观地反映和描述被评价教师师德认知、师德情感、师德态度、师德行为的全过程。

4 制定师德评价的科学标准

师德评价的标准,是指教师自己或他人、社会对教师在从教活动中表现出来的政治倾向、思想情感和行为态度等做出道德价值判断时所依据的一定社会或阶级的职业道德准则。评价标准的问题即是

“用什么去衡量”的问题, 怎样的行为是善的, 怎样的行为是恶的, 应褒扬什么, 谴责什么, 用何种标准来裁决教师行为是否合乎道德要求, 首先需确定一个科学合理的师德评价的标准。

目前, 师德评价标准问题在学术界尚未达成共识。总的来说, 师德评价的标准应分为一般标准和具体标准。

高校教师师德评价的一般标准是善恶标准。区分教师行为的道德是非善恶, 一是要看教师的行为是否符合社会发展的趋势和高校的客观要求。当前, 在贯彻“三个代表”重要思想的指导下, 凡是符合社会主义教育实践的客观要求, 有利于推动人民教育事业发展的行为, 有利于为现代化建设培养合格人才的行为, 就是善的。反之, 就是恶的。二是要看教师的行为是否符合职业道德要求。凡是坚持集体主义价值观、富有时代精神的教育观和全方位发展的知识观, 并有利于正确处理教育教学过程中的各种矛盾的行为, 有利于教书育人的行为就是善的; 反之, 就是恶的^{[6] 284}。

高校教师师德评价的具体标准就是指《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》、

《公民道德建设实施纲要》及各高校自己制定的《高校教师师德规范》等。教师要追求行为的“应当”性, 保证“正当”性, 避免“失当”性。做“志存高远、爱国爱教, 热爱大学生、教书育人, 身正为范、为人师表, 学高为师、终身学习”等四个维度上人民满意的教师^{[7] 1}; 做到能履行教育职责, 提高教育绩效, 力行教育公正, 体现教育良知, 树立教育威信, 践履教育和谐的高校优秀教师。

5. 高校教师师德评价的具体内容及指标

目前, 高校师德的内容研究有“四方面”说: 政治坚定、爱岗敬业、教书育人和为人师表^{[8] 28}。也有“五方面”说^{[9] 240}: 一是确立正确的“三观”; 二是实践党的教育方针; 三是坚持教育公正; 四是关心集体; 五是为人师表。中共中央、国务院《关于深化教育改革全面推行素质教育的决定》中指出, “忠诚于人民的教育事业, 坚定正确的政治方向; 遵循规律, 为人师表; 严谨治学, 探求创新; 热爱关心大学生, 保护大学生的合法权益”等三个方面构成了师德的基本内容。笔者在前人的基础上, 概括了高校教师个人师德评价指标的基本类别及各自内含的细致内容, 并初步构建出如下师德评价指标体系(表 1)。

表 1 高校教师师德评价内容及指标表

评价内容	一级评价指标项目	二级评价指标项目	平均得分	权重系数	权重得分
遵纪守法	法律法规依据:《宪法》 《中华人民共和国教师法》 《中华人民共和国教育法》 《中华人民共和国高等教育法》 《公民道德建设实施纲要》	依法执教, 廉洁从教	满分为 100分	0.2	满分为 20分
		不利用职权谋私利			
		遵守学校规章制度及道德规范			
		拒腐防邪, 无任何违法案件			
		受到院系、学校或省、市等奖励			
教书育人	教学中渗透思想品德教育 因材施教 促进学生全面发展 有学识魅力 对学生充满爱, 保护学生权益 培养学生做“四有”人才	热爱学生, 帮助学生解决困难	满分为 100分	0.2	满分为 20分
		严格执教, 主动与学生交流			
		及时纠正学生的不良思想和行为			
		培养创造性、开拓性、实践性人才			
		无教学事故			
政治品德	正确的世界观、人生观、价值观 正确的道德观、教育观、人才观 坚持四项基本原则 道德情操高尚, 理想信念坚定 淡泊明志, 乐于奉献 重德重专, 讲究科研道德	传承民族精神, 弘扬爱国主义	满分为 100分	0.2	满分为 20分
		关注时事, 自觉参加政治学习			
		政治言论及思想表现正确			
		无造假、剽窃、挂名的行为			
		反对封建迷信, 拒绝邪教			
为人师表	严于律己, 注重修养 表里如一, 率先垂范 “美其言, 慎其行”有人格魅力	语言文明, 举止端庄, 服饰得体	满分为 100分	0.1	满分为 10分
		诚实守信, 作风正派, 正义感强			
		自重、自省、自警、自励、自强			
爱岗敬业	忠诚于党和人民的教育事业 勤奋工作, 精通业务 严谨治学, 求真务实 强烈的教育责任感	精心施教, 完成教学和科研任务	满分为 100分	0.1	满分为 10分
		知识渊博, 有学术精品意识			
		认真备课、批改作业和答疑			
		诲人不倦, 悉心指导学生论文			

人际和谐	尊重学生人格	理解学生, 对学生一视同仁	满分为 100分	0.1	满分为 10分
	沟通和协调能力强	对学生考核能做到客观、公正			
	办事公道	尊重领导, 团结同事			
	坚持教育公正	待人真诚, 平易近人			
	有竞争和协作意识	平等竞争, 积极参加学术交流			
创新精神	善于钻研业务	热爱学习, 积极参加业务培训	满分为 100分	0.1	满分为 10分
	有科学精神	教学内容、方法、手段上开拓创新			
	探索教学规律	知识更新快, 紧跟学科前沿			
	联系实际对教育教学大胆改革	追求业务素质和科研能力的提高			
	培养学生独立探索的能力	鼓励、指导学生创造性思维与活动			
总分					

注: 对评价表的说明

A 各评价内容的满分均为 100 分。

B 平均评价分, 即各级评价指标项目的“平均得分”, 每一评价内容的平均评价分的满分为 100 分。每一指标项目的评分分为五等: 好 (90—100 分); 较好 (75—89 分); 一般 (60—74 分); 差 (30—59 分); 很差 (0—29 分)。如某教师在“人际和谐”这一评价内容的二级评价指标项目中, 对“学生一视同仁”得分为 90 分, “对学生考核客观、公正”得分为 85 分, “尊重领导, 团结同事”得分为 95 分, 那么他在“人际和谐”的平均得分为 $(90+85+95) \div 3=90$ 分。

C 权重系数, 由于各构成指标在评价指标体系中的客观地位和实际作用不同, 因此, 其具体权重值也不应该等同。根据各评价内容的重要性研究决定, 在表中七项内容中, 前三项均为 0.2 后四项均为 0.1。

D 权重得分 = 平均评价分 \times 权重系数, 如上述例子中平均得分为 90 分, 则“人际和谐”的权重分 = $90 \times 0.1=9$ 分。

E 总分, 就是对一个高校教师师德的最终评价分, 是各项指标的权重得分之和。

F 根据总分, 师德评价以分四级为妥^{[10][8]}, 即: 优秀 (90—100 分), 良好 (80—89 分), 合格 (60—79 分), 不合格 (59 分以下, 含 59 分)。

参考文献:

- [1] 邓小平文选, 第 2 卷 [M]. 北京: 人民出版社, 1994
 [2] 曾绍元. 高校师资队伍建设的实践与研究 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.
 [3] 胡全仑. 高等学校师德建设与师德考评体系的研究 [J]. 黑龙江高教研究, 2003 (5).
 [4] 湖南省教育厅组织编写. 学校教师职业道德修养 [M]. 长沙: 湖南大学出版社, 2005.
 [5] 钟惠英. 高校教师柔性管理研究 [M]. 长沙: 湖南师范大学出版社, 2004.

[6] 黄蓉生. 教师职业道德修养 [M]. 重庆: 西南师范大学出版社, 2001.

[7] 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 (1).

[8] 胡全仑. 浅论高等学校师德与师德建设 [J]. 黑龙江高教研究, 2002 (4).

[9] 田建国. 大学素质教学纵横谈 [M]. 济南: 山东教育出版社, 2001

[10] 林天翔, 王劲松. 高校师德建设评价体系构建的若干思考 [J]. 思想政治工作研究, 2006 (10).

责任编辑: 饶娣清

The Construction of Evaluable System for Teacher's Virtue in Universities and Colleges

QU He-ming WU Jia

(College of Marxism Xiangtan University Xiangtan Hunan 411105 China)

Abstract: The construction of evaluable index system for teachers' virtue is a significant part of improving the building of teachers' virtue in universities and colleges. As for the defect and inadequacy in the present system, it should begin with the connotation of teachers' virtue in the new period, then on the basis of probe into constructing the evaluable index system of teachers' virtue.

Keywords: colleges and universities; teachers' virtue; evaluation of teachers' virtue; index system