

高校师德评价的理论探讨

吉贻祥

[摘要] 师德评价是对教师职业行为是否遵循职业道德规范的评议和估价,也是道德条文规范内化为个人行为准则的转换机制。从总体上看,目前高校师德评价现状不尽如人意。建立和完善高校师德评价体系应坚持“包容性与独立性”、“继承与创新”、“他评与自评”相统一的原则,评价目的也应以教师发展为旨归。加强和改进高校师德评价重在:完善师德评价标准体系,强调教师在评价中的主体地位,建立师德评价约束机制,引入发展性师德评价体制。

[关键词] 高校教师; 师德评价; 行为准则; 评价体系; 评价目的

中图分类号: G641

文献标识码: A

文章编号: 1004-3926(2006)11-0222-04

基金项目: 江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(05SJD880034)。

作者简介: 吉贻祥(1966—),男,江苏海安人,南通大学人事处副研究员,主要从事高等教育管理研究。江苏 南通 226007

师德评价是对教师职业行为是否遵循了职业道德规范的评议和估价。^[1] 师德评价作为教师职业评价的重要组成部分,是师德水准的检验形式,也是道德条文规范内化为个人行为准则的转换机制。科学评估高校师德现状,从理论上探讨高校师德评价的原则和改进措施,对提高高校师德水准,调动教师的工作积极性,建设高素质教师队伍无疑具有重要意义。

一、高校师德评价的现状

目前多数高校普遍存在重教学实绩评价,轻师德评价的现象。虽然在考核、评估、职称评聘等方面对师德都有要求,但比较空泛,师德评价在实践中处于说起来重要,但做起来、评起来不重要的状况。部分高校对师德评价方式还仅仅停留在“打分”或学生评价层面,并没有建立起完善的师德评价制度和指标体系,师德评价无章可循。从总体上看,高校师德评价现状不尽如人意,还存在这样那样的问题,突出表现在以下几个方面:

(一) 师德评价的标准有待完善。当今社会处于转型时期,高校教师的价值观呈现出多元化的特点,不可避免地影响到教师的职业道德建设。新的教育理念赋予了师德建设以新的内容,高校应与时俱进,更新观念,迅速建立和完善适应新时期特点的师德评价标准。然而,在实践中,高校管理者和教师的教育理念并非处在同一层次和水平上,对师德的理解也不尽相同。虽然国家曾对师

德规范做出过明确规定,但在实际操作过程中,还是会碰到教育理念上的深层次矛盾和冲突。如果不能在规范层面和教育理念上确立起统一的、科学的师德评价标准,就必然会影响师德评价的有效性。目前多数高校并没有建立科学完整的师德评价指标体系,有的高校虽然制定了教师师德评价标准,但对评价目的体现不够,操作性较差,有的高校干脆就用教师的教学考核标准来代替师德考核标准。

(二) 师德评价的价值取向偏离。由于师德评价是个敏感问题,除有特殊问题外,对每个教师师德评价都差异不大,在很大程度上仅仅是做做样子,应付检查,教师对师德评价也不关心,多数高校师德评价还流于形式。实际上,这种师德评价在一定程度上还是一种为评价而评价。有相当一部分高校平时不注重对教师师德的考核,只是在学期末集中对教师评价一次,目的是给教师区分优劣、分出等级,并以此作为续聘、评先、确定骨干的依据。高校师德评价在功能上已经发生了比较严重的偏离现象,过分强调师德评价的甄别和选拔功能,而忽视评价结果的反馈;偏重于师德评价的结果,而忽视师德评价的过程。偏重于对教师已有品质的鉴定,而忽视师德评价的教育、激励作用。这些都造成了教师只是关心自己的评价等级,对于在评价过程中反应出来的师德问题关心甚少。

(三) 师德评价方式拘泥于“他评”。目前高

校师德评价采取的方式主要有: (1) 专家评价, 即组成专家组, 通过随堂听课、组织评审等方式对教师进行师德评价。(2) 学生评价, 即由教务等部门通过向学生发放问卷调查、召开座谈会, 或通过个别征求意见等形式听取学生对教师的看法, 调查学生对教师工作的满意度, 凭借学生为教师师德打分, 进而对教师的师德做出评价。(3) 同行评价, 即以系或教研室为单位, 教师之间相互评议, 或采取投票的方法, 对教师师德进行评价。(4) 领导评价, 即由教师所在部门领导, 包括教研室主任、系主任、学院领导等, 根据教师平时师德表现做出评价。上述几种评价方式以“他评”为主, 而忽视了教师的自评, 使教师始终处于一种被动消极的地位, 影响了教师自我反思的积极性, 有的还造成了教师与学校、学生之间的矛盾。此外, 评价往往以定性评价为主, 这必然会带来对评价结果可靠性的质疑。

二、新时期高校师德评价的原则

师德评价的原则是评价的理论依据, 也是师德评价指导思想的体现。正确的师德评价原则不仅可以统一教师的思想和行动的规范, 而且能够指导、控制和协调评价过程。在师德评价过程中, 建立和贯彻科学的评价原则, 不仅有利于端正主评、被评人员的态度, 克服主观性、片面性、随意性, 提高评价的信度和效度, 而且有利于评价过程的规范化、科学化和有序化, 确保评价结果的客观性和准确性。

原则之一: 评价指标的包容性与独立性相统一。师德评价指标应该具有全面性, 不仅要有思想、政治等方面的要求, 而且要从世界观、人生观、价值观、职业观等方面加以考核。不仅要考虑到高校教师的高智商的特点, 而且还要考虑到高校教师的高情商、高心商的特点。同时, 还要注意评价指标同一层次之间的相互独立性, 要求每项指标都要有明确的独特含义, 内涵明确, 外延清楚, 每项指标之间尽可能不重复, 逻辑上并列, 避免交叉或因果关系, 以期全面、整体地反映师德状况。

原则之二: 评价标准的继承与创新相结合。孔子师德体系中的不耻下问、知过即改、学而不厌、诲人不倦、以身作则、言传身教、热爱学生、有教无类、因材施教、循循善诱、师生互动、教学相长等, 经过中国历代思想家、教育家的丰富与创新, 逐渐形成了比较系统的师德评价标准, 直到今天仍有重要价值。^[2]新时期, 师德评价标准既要适应

时代发展的需要, 与社会主义市场经济体制相结合, 与落实科学发展观、实施科教兴国战略相匹配, 与时俱进, 也要注意挖掘古代传统道德教育资源, 借鉴、吸收人们在相关学科如伦理学、教育学、心理学、哲学、系统科学等方面的最新研究成果, 同时接纳国外师德评价标准中先进合理的内容, 力求在继承与创新上找到最佳结合点。

原则之三: 评价方式上“他评”与“自评”兼顾。他评与自评是反映师德他律与自律的两个基本特征, 他律与自律是社会规范约束主体行为的两种基本方式, 二者的区别在于前者凭借外部力量, 后者依靠主体自身的力量。任何事物的外因都要通过内因才能起作用, 师德也是一个由外部他律逐渐转化为内在自律的过程。教师只有坚持严格的自律, 才能使道德信念、道德思想内化为本色与角色相统一的主体性精神财富, 才能从根本上起作用。因此师德评价, 不仅要充分发挥社会舆论、传统习俗, 以及师德规范制度的作用, 同时也要注意注重挖掘教师个人的信念。在具体实施评价时, 既要采取专家评价、同行评价、学生评价、领导评价, 也要充分发挥教师的主观能动性、创造性、自主性, 积极实施教师自我评价, 同时要注意将日常性评价与定期评价相结合。

原则之四: 评价目的应以教师发展为旨归。高校师德评价工作最终应以促进教师的发展为目的, 实现由侧重评价的甄别和选拔功能向侧重促进教师的发展功能转变。因此, 开展师德评价时, 不应过分关注评价结果, 而要更多地关注评价过程; 不应过分强调将师德评价结果与教师奖惩挂钩, 而要体现以人为本的师德评价取向; 不仅要关注教师当前的行为和工作表现, 更要注重教师长远的发展。通过实施师德评价, 全面了解教师现有的师德表现, 分析教师师德失范的现象和原因, 有针对性地对教师进行指导和帮助, 规范教师的言行, 提高教师的师德修养, 增强教师履行本职工作的能力, 完善教师的个人发展, 促进学校的未来发展, 实现教师的个人发展与学校整体发展的融合。

三、加强和改进高校师德评价的对策

(一) 完善师德评价标准体系

随着社会环境和教育形势的不断变化, 高校师德的内涵也在不断丰富, 不断增添新的内容。^[3]无论是社会对教师职业道德行为的评价, 还是教师对自身行为的评价, 都正在从传统的讲服从、讲

奉献、讲均衡,向讲能力、讲权利义务、讲教学科研水平、讲学术道德转化。高校在制定师德评价标准时要充分反映这种时代的差异性,科学的师德评价标准体系应该是具体的、有层次的理论架构,可分为3个层次:第一层次,基本人格目标。人格是一个人道德追求的基础,如果没有人格的基础,职业道德就无处生根。事实表明,一个人的人格如何,是高尚、尊严,还是低下、卑耻,是一个人基本素质的反映。教师首先应是一个合格的公民,应具备一个公民应有的人格素质和道德水准,即要爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义,讲求社会公德、职业道德和家庭美德。第二层次,教师的职业标准目标。鉴于高校教师的素质要求和职业特点,高校教师的道德目标应该高于一般公民,至少应体现在以下4个方面:(1)爱岗敬业,要求教师树立强烈的事业心,对自己所从事的教育工作有执着追求。(2)教书育人,要求教师平等对待每位学生,尊重学生,关爱学生,促进学生的全面发展。(3)以身示范,要求教师致力于塑造自己高尚的人格,用自身的高尚品德影响学生。(4)知识渊博,要求教师在自己的专业知识领域要有渊博的知识和独到的见解。第三个层次,教育创新观念。推进教育创新是新时代人民教师的崇高使命和责任,它要求高校教师树立求真务实,勇于创新精神;树立终身教育观念,活到老、学到老,做终身学习的人,不断提高自己的水平;树立严谨自律的治学态度和学术精神,努力发扬优良的学术风气和学术道德。根据以上3个层次的内容,把教师的思想意识、言行举止等纳入师德行为规范的总体范畴,制定详细的师德评价考核细则,做到内容鲜明实在,标准客观科学,并易于操作和考核。

(二) 强调教师在评价中的主体地位

长期以来,一提教师评价,就认为是领导对教师或是学生对教师的评价,把教师单纯地认为是评价的客体。这种认识是不全面的,在进行师德评价时,必须充分发挥教师本人的作用,突出教师在整个评价过程中的主体地位——不仅把被评教师看作评价的对象,也要看作是评价活动的积极参与者。评价者应通过与被评教师建立平等的合作伙伴关系,充分调动每个教师的主动性、积极性、自觉性。鼓励教师民主参与、自我分析、自我评价、自我反思、自我完善和自我教育。教师只有经常地、自觉地、发自内心地自察、自检、自省、自

律,并按照外在的教师职业道德要求行动,才能由“他律”转化为“自律”。注重师德的自我评价,不仅有利于收集到准确的评价信息,做出客观正确的判断,有利于教师本人发现问题并主动地改进和提高,还有利于消除被评教师和评价人员之间的对立情绪,使教师能自觉地接受和理解评价结论,最终提高评价结果的客观性、可行性和有效性。但是,强调教师在师德评价中的主体地位,并不是要否定师德评价的他评模式,而是要将自评与他评有机结合,教师本人要经常主动听取学生、同行、领导对自己的意见,根据学校制定的师德评价标准,主动要求领导、专家、同事、学生对自己的师德做出评价,并对评价认真分析,查找差距,最后根据他人对自己师德情况的评价,对照师德评价要求,对自己的师德做出恰如其分地评价。

(三) 建立师德评价的软硬约束机制

高校师德评价应该建立两种重要的约束机制,即“软约束”和“硬约束”机制。所谓“软约束”机制,就是依靠社会舆论、传统习俗和内心信念的力量,充分发挥这些“软评价”的作用。事实上,社会、某一社会群体,无时不在以社会所倡导的道德规范体系作为标准,对师德行为在一定范围内公开进行评价,形成带有明确倾向的共同看法,从而对师德现实和师德建设施加有力影响,这就是具有权威性师德评价的社会舆论。^[4]社会评价师德行为往往要运用传统习俗来进行,虽然传统习俗的师德评价只是社会舆论的补充,但因其影响深远,渗透广泛,所以应该积极发挥其正面效应。但有些传统习俗具有历史惰性和新旧并存的特点,所以在师德评价中必须进行具体分析,注意克服其负效应。道德上所说的内心信念,主要是指人对某种道德价值观、道德理想等发自内心的笃信及相应的责任感。^[5]它具有内在的控制力,能使教师个体在灵魂深处按照自己坚信的道德准则去行事。比起社会舆论、传统习俗,它的评价威力更大。它要求教师不断抵制、克服和清除自己思想中有悖于师德规范的念头,实现自身道德品质的完善和提高。所谓师德评价的“硬约束”机制,是指制定师德行为规范、师德奖惩办法等约束性规章,依靠规章制度来进行师德评价。师德规范的实现,必须在“硬化”上下功夫,其核心是制定科学的可操作的师德考评办法,要把师德考核放在教师考核的首位,坚持定量与定性相结合,记录教师师德方面的成绩和问题,建立师德考核档案,并注

重考核结果的应用——作为教师奖励、聘任、晋升的重要依据,实行师德表现“一票否决制”。师德考评的目的不仅仅在于考核结果的应用,考核的过程实际上也是师德宣传和师德教育的过程,在师德评价上要注意两种机制相结合。

(四) 建立发展性高校师德评价机制

发展性高校师德评价,是相对于目前奖惩性师德评价而言的。目前的高校师德评价,主要是面向过去,着眼于教师个人过去的工作表现。通过评价,一方面表明教师是否履行了应有的工作职责,工作表现是否符合学校的要求;另一方面是根据教师的工作表现,判断他们是否具备奖励或惩罚的条件。从本质上讲,这种评价是一种终结性评价,在一定程度上可以促进教师的师德培养,最大限度地实现学校目标。但这种师德评价机制,通常只注重教师过去的表现,使教师过分关心评价的结果,难以调动教师的积极性,有时还会影响领导与教师、教师与教师、教师与学生之间的团结。因此,高校师德评价应引入发展性评价机制。发展性高校师德评价机制,主张在宽松的环境中促进教师自觉主动地发展,鼓励教师实现自我价值和社会价值。这种评价以教师为核心,以发展教师个体为基本评价,强调教师个人在学校中的价值,相信教师个人具有做出正确判断的能力,同时承认教师个人的发展需要与学校的发展需

要。^[6]在评价方向上,发展性师德评价既立足现在、兼顾过去,更注重面向未来,不仅注重教师的现实表现,更加重视教师的未来发展;在评价目的上,发展性师德评价以促进教师发展为目的,是一种依据目标,重视过程,及时反馈,促进发展的形成性评价;在评价过程上,发展性师德评价特别重视培养教师的主体意识和创造精神;在评价目标上,发展性师德评价是由评价者和教师共同协商制定目标,双方认同,实施中可以有效地避免部分教师可能存在的抵触情绪。

参考文献:

- [1] 刘文,王永章.试论高校师德评价体系的构建[J].学校党建与思想教育,2005(12).
- [2] 杨春茂,马福如.师德制度建设应注意的几个方面[J].今日教育,2005(4).
- [3] 林琨,刘自尊,李士群.高校师德建设现状及对策分析[J].北京教育(高教版),2004(3).
- [4] 张英涛.师德评价对教师职业道德建设的影响[J].学术交流,2001(5).
- [5] 陈振中.论师德评价的若干理论问题[J].成人高等教育,2005(3).
- [6] 王斌华.发展性教师评价制度[M].上海:华东师范大学出版社,1998.

收稿日期:2006-06-10 责任编辑 李克建