

推进师德师风建设 从“单向管理”转向“双向发展”

文 | 张云婷

◎摘要 为激发高校教师践行师德的内生动力,高校师德师风建设应从单向管理向双向发展转型,加强教师个体自律及组织自律,强化教师心理契约,建立双向信任关系;立足教师个体需求及专业发展,坚定教师心理韧性,实现双向成就关系;健全高校教师发展支持服务体系,建立双向发展关系,以高校发展推动教师发展,以教师发展支撑高校发展。

◎关键词 高校教师队伍;师德师风建设;师德失范;教师自律;内生动力

建设高素质专业化教师队伍是加快推进教育强国建设的基础工程,而评价教师队伍素质的第一标准是师德师风,新时代加强师德师风建设仍是高校教师队伍建设的首要任务。正如习近平总书记所讲“我们的教师队伍师德师风总体是好的”“同时,也要看到教师队伍中存在的一些问题,对出现的问题,我们要高度重视,认真解决”^[1]。近年来高校教师师德失范事件时有发生,一方面集中表现为学术不端、不正当关系、发表不当言论、违反教学纪律、违规使用经费等触碰底线红线的问题,另一方面表现为“没有做应该做的事”等不易被察觉却影响持久的“失德”现象,例如重科研而轻教学、应付课堂盛产“水课”等,反映出个别教师背离教育初心、丧失学术信仰、育人使命感淡薄、法纪观念缺失的问题,影响教师队伍整体形象,且错误示范不利于学生健康成长,甚至对学生造成伤害,难以落实立德树人根本任务。

在实施教育家精神铸魂强师行动、常态化开展教师思想政治和师德师风建设的今天,政府与高校多方合力树“榜样”,划“红线”,守“底线”,筑“防线”,严格落实师德失范“零容忍”,积极营造尊师重教良好氛围,极少数教师为何“明知不可为而为之”甚至屡错屡

犯?部分教师又为何“明知可为要为而不为”甚至懈怠躺平?个中缘由值得审思。

首先,受不良社会风气及网络社交媒体影响,部分教师抵挡不住名利诱惑,把追求自身利益最大化作为教师工作的首要目标,从教信念和学术信仰动摇,难以坐“冷板凳”安心学术科研;加之网络社交媒体使教师在数智时代接收到纷繁复杂的信息和技术,如果教师缺乏信息筛选辨识素养和数字社会责任,也容易受错误价值观或虚假信息影响,并无意传播扩散,造成恶劣影响。

其次,部分高校在教师队伍管理制度上存在受工具理性支配的现象。教师业绩与生涯发展挂钩,教师考核评价制度过于重视对教师外显行为成果的管理与监督,个体生命价值和情感精神很难得到关注,极少数教师为达到职称晋升、成果发表等目的不择手段,出现“明知不可为而为之”的问题。

再者,片面强调外在的“他律”也容易导致教师逐渐丧失自觉性和主动性。社会对教师职业角色的高期待,教育及学校对教师素质及发展的高标准,学生及家长对教师能力的高要求,教师所在家庭的高需求,均为教师他律的来源。在这种情况下,部分老师能够将

“他律”自治地转化为“内在动力”,但部分老师则处于被动接受状态,迷失方向随波逐流,丧失主动性,秉持“少做少错,不做不错”原则,“明知可为要为而不为”。

综上,师德师风建设需要坚持新发展理念 and 关系伦理,将教师自律与制度他律充分融合,激发高校教师自觉践行师德的内生动力,从单向管理向双向发展转型。

一要加强教师个体自律及组织自律,强化教师心理契约,建立双向信任关系。他律是自律的条件,自律是他律的目标,教师自觉将师德规范内化于心、外化于行是实现个体自律的前提基础和行动过程,而个体自律需要高校组织自律发挥保障作用,通过充分发挥学术机构作用、规范教师评价管理制度等方式实现组织自律。高校教师心理契约是学校与教师双方彼此对对方应该付出什么,同时又应该得到什么的一种主观心理约定,约定的核心成分是双方非正式的相互责任。高校组织和教师个体通过双重自律机制的建立达成契合性和统一性,在教师及组织发展等方面形成基本共识,弱化制度的工具价值,强化教育的理性价值。加强双方自律强化心理契约的途径包括建立高校管理者和教师之间畅通有效的沟通渠道,双方互相了解对方的价值理念、认知基础和利益需求,明确各自的责任及关系;发挥组织氛围、情感能量等非正式制度的激励和凝聚作用,以学校责任的履行带动教师责任的落地,以学校和教师的双向关怀为基础建立信任关系,从而提高教师工作满意度,增强教师从事教育工作的责任感和成就感。

二要立足教师个体需求及专业发展,坚定教师心理韧性,实现双向成就关系。教师心理韧性是面对困难、压力、丧失或逆境时的有效应对和适应能力,是一种动态持续的心理发展和社会建构过程,能够反映教师这一特殊职业在个性品质、专业道德与使命、信念及专业环境等多因素动态发展过程中的一种坚韧性^[2]。教师心理韧性的培养和增强是教师专业发展的前提,也是教师养成良好师德师风、实现高校与教师良性互动的基础。高校教师

在个体层面渴望获得尊重和认可,期待教学科研成果贡献被学校及社会肯定并推广应用,也需要工作和生活的平衡,在高强度的教学科研工作之余能够有时间精力追求向往的个人生活;聚焦专业发展,教师追求知识更新与拓展、教学方法改进、科研能力提升等方面的成长以及职称评定和岗位晋升等方面的发展。高校教师期待能够通过学术自律和学术自治,在一定程度上实现学术自由。然而,在此过程中,教师会面临来自工作和生活的压力、挫折、挑战、诱惑等,坚定的心理韧性对保持教师发展的热情和动力具有关键作用,是成就其专业发展和道德自觉的基石。

三要健全全员全过程全方位的高校教师发展支持服务体系,建立双向发展关系。强化教师心理契约和培养发展教师心理韧性都离不开高校教师发展支持服务体系的建立健全。首先,高校应该坚持学校全员服务全体教师发展的理念,行政管理部门、职能部门以及教学科研单位都要明确自身在高校教师发展中的职责定位,全校联动为全体教师提供精准专业化的支持服务;其次,分阶段服务教师全过程发展,根据不同类型教师的岗位职责及任务内容,划定教师生涯发展阶段,全过程规划设计学习研修课程,各阶段有所侧重;再次,分主题支持教师全方位发展,涵盖教学、科研、职业发展、身心健康等多方面;最后,将学校发展的目标定位和对教师的期待融入支持服务过程中,在服务互动中强化教师心理契约,在人际交往中培养发展教师心理韧性。

参考文献:

[1]习近平.在北京大学师生座谈会上的讲话[N].人民日报,2018-05-03(2).

[2]李琼,吴丹丹.如何保持教师持续专业发展的热情与动力:国外教师心理韧性研究[J].比较教育研究,2013,35(12).

[本文系2022年度国家社会科学基金教育学重大课题“新时代高质量教师教育体系建设及师资供需配给研究”(课题编号:VFA220007)的研究成果]

【作者单位:教育部师德师风建设基地(华南师范大学)】 (责任编辑:程旭)