

高校师德规范问题及其完善

牧宇

(东南大学 法学院, 南京 210093)

【摘要】 高校师德失范行为屡屡发生, 这一定程度上说明高校师德规范的失灵。高校师德规范失灵的主要原因有: 师德的规范性欠缺导致缺乏指引作用, 师德措施背离师德发展规律导致目的与手段不契合, 师德规范评价不合理导致评价结果偏颇。基于此, 可通过高校师德概念重塑与规范整合提高师德规范性, 奠定高校师德规范的基础; 针对个人的多样化措施引进与针对集体的管理措施改进有助于实现立法目标, 创造培育师德的良好环境; 主观过程评价与规范科学评价将提高师德评价的公正性、合理性与科学性, 保证高校教师行为得到公允的评价。

【关键词】 师德规范; 道德评价; 治理

【中图分类号】 G647 **【文章编号】** 1003-8418(2022)08-0103-07

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.13236/j.cnki.jshe.2022.08.014

【作者简介】 牧宇(1995—), 男, 安徽芜湖人, 东南大学法学院博士生, 教育部—东南大学教育立法研究基地研究人员。

近年来, 高校教师行为失范事件引起广泛关注, 对当事人所在高校声誉造成严重损失, 社会影响恶劣。检索当下师德规范后发现, 目前多部门已经出台多层次的师德规范。在法律层面、部门规范性文件层面、学校规章以及内部文件层面都已制订相应师德规范。为何在规范体系愈加完备的情况下师德失范事件仍屡屡出现? 师德规范失灵的原因何在? 对此需要进一步探究与分析。

一、高校师德规范失灵的原因

(一) 规范性不足

法较之其他社会规范在结构上更为严谨, 为人们的行设定了一种模式、标准或方向。师德规范的规范性不足, 造成法的指引能力欠缺。

第一, 师德概念模糊。《中华人民共和国教师法》(以下简称《教师法》)第三十七条将“品行不良”规定为法定处分与解聘的情形, 这也被认为是师德规范的法律依据。司法实践中亦适用该条款, 法院支持了教育局依据第三十七条做出的开除处分^[1]。但品行不良的范围过于宽泛。师德至

少应当包括职业道德、社会公德与师风师德三项内容。由于目前尚未出台教师的职业道德规范, 职业道德建设尚不完善, 上述概念仍然比较模糊。用模糊的概念解释另一个概念, 显然无法得出清晰的定义。《新时代高校教师职业行为十项准则》将深化师风师德作为订立行为准则的目的, 《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(以下简称《意见》)将师德作为教师队伍建设的原则, 但都没有进一步阐述师德。其他的规范性文件也未能提供一个清晰完整的有关师德的概念表述。

第二, 师德的规范定位不一致。各层次规范都对高校教师师德提出要求, 但这些规范文件之间对师德定位不统一, 削弱了规范的指引能力。《教师法》第八条将遵守宪法、法律和职业道德、为人师表作为教师的义务, 与之对应, 该法第三十七条将品行不良、侮辱学生、影响恶劣作为处分或解聘的情节。因此, 《教师法》整体上将遵守师德作为严格法律义务。《中华人民共和国教师法(修订草案)》(征求意见稿)(以下简称《教师法》(征求意见稿))

见稿)第四十八条专门就师德失范行为的惩处做了规定,将师德定位为法定义务、教师职业道德与行为准则,违反上述三种都构成师德失范。《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》将师德作为教师素质建设的目标,《新时代高校教师职业行为十项准则》则将师德归结为一系列行为准则。法定义务、职业道德与行为准则之间在管理口径、遵守方式、后果与手段之间存在差异。师德规范之间的不一致将有损规范的整体性。

(二)手段与目的不符

根据《教师法(征求意见稿)》第一条,制定师德条款的目的为建设高素质专业化的教师队伍。《关于加强和改进新时代师德师风建设》中强调师德师风建设目的在于提高教师思想政治素质和职业道德水平。《意见》中将高素质专业化创新型教师队伍作为总体要求。因此,师德规范的目的在于提高教师素质。《教师法(征求意见稿)》第四十八条规定,对师德失范行为的应对措施为当及时制止、责令改正并进行批评教育、调整岗位、暂停教学工作、降低职务等级、限制评奖评优、解除聘用合同、给予处分。该法第五十二条规定,对品行不良、严重违反师德的予以开除处分或者予以解聘、撤销教师资格且五年内不得申请教师资格;情节严重的撤销教师资格且终身禁止从业。可见,师德规范措施基本是惩戒性的。手段与措施应当促进目的的实现,师德规范采取的手段与目的之间不符。

第一,惩戒措施无助于增进师德。师德是传承、培育并逐渐养成的,而非一蹴而就的。从师德自身而言,它是不断传承与发展的。师德从教学育人的实践中提炼,再从概念到实践的扬弃中不断发展,并随着时代发展推陈出新。对于师德养成而言,高校教师通过内省、感悟乃至实践以获得精神的提升,这个过程必定是持续渐进的。在师德建设实践中,总有一种外向性冲动,即习惯于制订各种外在道德规范对教师加以约束^[2]。师德规范过于注重警示、管制、约束、惩戒等方面,却忽视了师德自身的规律。师德本身是一脉相承的,师德变革是潜移默化的,师德学习是循序渐进的。中国伦理学与西方伦理学关于道德的理解有显著

的不同。西方哲学用抽象概念表述道德,因此道德是抽象的、明示的、规则性的,进而将社会规则与国家秩序建立在抽象概念之上。相反,中国伦理学下的道德是具体的、内省的、知行合一的。王阳明主张“德性之良知,非由于闻见”^[3]“知行本体,即是良知良能”^[4]。高校教师在不断实践与内省的过程中达到知行合一。指向德性的师德养成之路让教师能够无违本心进入自己的职业生涯,逐步养成崇高师德。师德的秉性决定了惩戒性措施效果有限,甚至对师德培育产生反作用。制裁性法律规范蕴含个人逐利的价值预设,与师德内涵背道而驰。

第二,惩戒措施无助于内在精神建设。师德规范采取的措施集中于失范行为、违法行为,惩处失范的确有警示作用,但要让高校教师养成崇高师德,仅靠惩处失范远远不够。师德养成有其自身规律,在本质上高校师德是一种“为己之学”,“为己之学”出自《论语》中孔子的慨叹,“今之学者为人,古之学者为己”^[5]。所谓“为己之学”即师德是一种内在精神。道德永远是人的道德,是由人的自我而衍射向他者的内在精神而非外在行为^[6]。高校师德是针对高校教师的特殊道德,它不可能完全外化或显示为行为。当前师德规范并未将师德作为内在精神,而将师德作为管理教师行为的依据,或者将师德转写成宏大的说教,要求高校教师做到完美尽善。这导致实现师德主要依靠日常监督与理论说教两种手段。常态化监督作为防范措施,难以促进高校教师内在精神的进化。

(三)规范评价不合理

高校师德规范评价是依据师德规范作出的道德评价,是师德规范的核心功能。当前师德评价关注客观层面与结果层面,忽视主观层面与师德决策过程,造成评价结果偏颇。根据《教师法(征求意见稿)》第四十八条与第五十二条,师德评价包含两个要件,即行为要件与结果要件。行为要件即考察行为是否违反明令禁止的规范,这些规范是法定义务、职业道德与行为准则。结果要件关注行为的后果,所谓后果包括损害声誉、人身伤害、损害教育公平等。

当前规范评价方式与师德实际运作过程不

符:师德行为是一系列伦理决策过程,并非仅仅是某个结果。所谓伦理决策是“一个认知的过程,对各种伦理原则、规则、美德或关系维持进行考量,以指导或判断个体或群体决策或计划性行动”^[7]。就高校教师来说,这个过程要求他们在特定的伦理情境中识别伦理问题,并针对这个问题设想各种可能的行动方案,通过反复权衡,选择一个伦理上更可辩护的行动方案^[8]。行为前阶段包含道德问题识别、道德境遇分析、道德理由证成、道德价值选择、行为结果预测、行为方式选择等等。师德行为的作出只是最终外显的结果,上述行为前的过程是决定性的。如果以行为或结果为视角,则割裂的单独行为自身不具有道德意义,只有将其视为一个伦理决策过程下的多行为,才能公允完整地评价其行为。

师德规范评价的是主观层面的心理而非客观层面的行为。其一,师德与个人德性、修养、秉性等相关,属于个人的主观层面的评价。通过行为与结果评价师德,实际上是从客观推定主观。例如,教师参与违法活动被处以行政拘留造成重大影响的,由所在学校、其他教育机构或者教育行政部门给予开除处分或者予以解聘。处分得以成立的原因是上述行为被认为品行不良。可见,师德规范并非根据客观行为评价,而是最终回归到主观层面评价,这也与师德自身性质契合。其二,主观层面评价保证结果的公正。从是否应当归责角度,主观层面的引入保障了追究责任的公正性。一个行为是否应当追究责任,包括客观的违法性与主观的可谴责性。行为与结果仅考虑客观上是否违法,符合客观要件的并非都具有责任。在主观上没有可谴责性的情况下无须受到惩处。此外,主观层面的考察确保措施的准确性。不同惩处措施之间差异较大,为了确保惩处得当,需要结合行为人主观方面。如果行为人主观为故意,目的明确,则即便影响小也应当处以加重措施;如果行为人主观上过失,因外界因素导致行为的影响扩大,则处以较轻的措施。例如高校教师出现师德失范行为,因为网络热议而影响较大,不能仅仅依影响结果采取措施,而应当根据教师自身过错确定措施,否则产生相对不公平。

二、完善规范体系

(一)重塑规范概念

改进师德规范,首先要厘清概念。师德的概念与教师品行、公共道德、职业道德、行为准则、职业伦理、个人修养等具有一定的联系,但又不等于上述概念的合集。师德的规范概念应当力求精确,不能过于宽泛,否则失去规范价值。其次,师德概念的塑造应当有助于立法目标的实现。师德概念应与实际相联系,与目标相对应。

从师德概念内涵而言,师德包含不同种类道德,同一种类师德又包括不同层次的道德。因此,师德的规范概念应当从维度与层次两方面区分。在实现立法目标方面,习近平多次强调师德师风建设,评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风^[9]。师德规范立法应当服务于培养高素质高校教师队伍的目标,师德概念应当围绕教师素质展开。从治理效果上看,法治是治国理政的基本方略,德治是治理国家的重要方式,二者都是国家治理的重要手段^[10]。师德规范要实现法治与德治的融贯,则师德概念既需有道德内涵,又不能脱离法的规范形式。

高校师德应当是多维度多层次的,师德概念有三个维度:思想政治素质、教师操守和能力素质,每个维度又有两个层次。

第一,应将思想政治素质摆在首位。思想政治素质包括政治立场与爱国情怀两个层次。我国和西方国家在两种制度、两种意识形态方面斗争严峻^[11]。高校教师必须将政治红线牢记在心。政治立场是底线师德,高校教师的身份决定其在任何时候都不应触碰政治底线。爱国情怀是崇高师德。习近平对黄大年同志先进事迹作出重要指示,指出应以黄大年同志为榜样,学习他心有大我、至诚报国的爱国情怀。高校教师应向黄大年同志学习,培养爱国情怀,以天下为己任。

第二,高校师德规范包括教师操守。操守是人的品德和气节,它是为人处世的根本。高校教师操守包括职业操守与道德操守,前者属于底线师德,后者属于崇高师德。高校教师既要做“好老师”,又要做“大先生”。职业操守体现为职业道

德、职业伦理、行为准则等,职业操守是高校教师从事职业行为的基本要求。好老师要用爱培育爱、激发爱、传播爱,通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离^[12]。在此基础上,为师者还需具备较高的道德操守。习近平在论述师风师德时强调:教师的职业特性决定了教师必须是道德高尚的人群。师者为师亦为范,学高为师,德高为范^[13]。“立德先立师,树人先正己”,教人者必须先受教育,立学生之德者必须先立自身之德^[14]。高校教师的言行对当代大学生有重大影响,教师的优良品行与崇高风范有助于形塑良好的社会风气。

第三,师德概念包括教师能力素质。教学能力是高校教师基本素质。高校教师的多重身份决定了教师除了传播知识启蒙学生,还应努力钻研学术。教与学同为一体,高校教师通过学术研究加深对知识的理解,以便于教学,又在教学中巩固知识体系,助力学术思考。若高校教师缺乏业务能力,则既无法传播知识,又难以作出学术成绩。对于具有研究生培养任务的高校教师而言,这种能力素质尤为重要。能力素质包括基本能力与学术创新能力。基本能力是高校教师需具备的基本业务素质。在此需要说明,高校行政人员也属于高校教师,对其业务素质评价应以行政管理、学生事务管理为主,区别于教学科研岗教师。学术创新能力以是否能在研究领域突破创新、推动学科发展为标准。业务素质是浅层次要求,学术创新是高层次要求。

(二)整合规范体系

国家已经出台一系列高校师德规范文件。为培养高素质高校教师人才队伍,应当统一规范体系,形成规范合力。第一,严格遵循规范效力位阶。师德规范应以宪法和法律为基本遵循,以《教师法》为主要依据,以教育部规范性文件为具体规范依据,以学校章程为管理依据,形成层次明确的规范体系。低阶层的规范可以细化高阶层规范,但不能与上位规范相抵触。对教师权利的限制或义务的增加需由法律规定。第二,各类规范内容上互补,功能上协调配合。《教师法》为师德规范提供法律框架,教育部规范性文件提供手段与措施,学校章程细化管理办法与程序。例如《教师法

(征求意见稿)》第五十二条第七款规定,对严重违反教师职业行为准则等师德规范情形的,应给予处分。此处的行为准则可由教育部发布规范性文件的方式补充。

三、改进规范措施

(一)引进多样化措施

第一,以促进师德为目标,以教育措施为主。首先,加强宣传,坚持党建引领,坚持价值导向,将社会主义核心价值观融入教育教学全过程,体现到学校管理及校园文化建设各环节。其次,对于教师一般失范行为且主观为过失的情况,给予行为认错改正的机会,鼓励自我纠偏。师德学习并非一蹴而就,高校教师师德的培养需要宽容的环境。对于教师主观上过失的失范行为,应促使其主动认识自我过错并积极改正。根据行为人改正情况,减轻或免除处罚。

第二,公开师德评价结果,形成良好师德氛围。道德评价对被评价者产生的心理效应,类似于一只“无形之手”,它借助怀赏畏罚的利己心理,使人们选择合乎社会期望的品行,改变、放弃不合乎社会期望的品行^[15]。公开师德评价,对于师德有愧的,借助个人廉耻心、尊严感、归属感,将有效促进个人内省反思。对于师德高尚的,将形成道德感召力,引导积极向善。对于师德平庸的,则会见贤思齐,见不贤而内自省。

第三,保留性使用制裁措施。仅在造成巨大负面影响、违反底线师德以及多次过错情况下使用制裁措施。上述行为必须使用制裁措施的原因在于:行为影响巨大且给学校声誉带来影响,失范人须承担责任。一个失德行为让学校积攒几十年的良好形象和口碑毁于一旦的情况屡见不鲜。对上述后果,唯有使用制裁性手段方可让失范失德人担负责任。违反师德底线的,将在群体间产生负面影响,带坏教学风气。使用制裁性措施可防止负面影响扩大,具有警示教育作用。多次过错的,表明主观为故意,客观上没有矫正教育的空间,因此适用制裁性措施。

(二)改进管理措施

师德是教师个人德性,师风是群体性的行为

作风。大学是高校教师师德师风管理的第一责任人。规范目的的达成,有赖于高校师德师风管理措施的改进。

第一,从静态监管到主动引导。《教师法(征求意见稿)》将师德纳入考评范围,高校普遍建立惩处师德失范的规则、日常师德监管规则。上述措施属于静态监管,即根据已经发生的行为进行管理追责。主动引导,即学校通过塑造优良师风,促进教师德性提高。关注教师心理,构筑心理防线,引导积极向善。以促进措施取代监管措施,在实施促进措施过程中监管。与重大师德风险相比,一般违德行为数量更多,影响更大。一般违德行为固然与教师道德修养不足有关,但其与群体习惯、个人心理有更显著的关系。近朱者赤,高校教师之间行为习惯、行事作风容易相互传染。塑造优良师风即从源头上防治违德行为。此外,违德行为也与教师的心理状态有关。例如当高校教师处于情绪衰竭的状态,即个体情绪和情感极度疲劳时^[16],工作热情完全丧失,即便自身拥有较高的德性修养,也难以对学生全情投入。当教师个人成就感低,自我价值难以实现,就容易丧失学术热情而消极怠工。如果高校教师缺乏安全感,则更容易谋取物质利益。高校管理者应高度重视教师心理建设,积极疏导,避免教师将负面情绪带到教育教学之中。

第二,从消极管理到风险防范。高校师德不仅与个人内在有关,也与制度环境有关。所谓消极管理,即仅就师德本身进行管理,主要是事后措施。风险防范,即从制度上防范失德失范,杜绝风险产生的可能,属于事前措施。制度由人制订,反过来,制度也能塑造人的品性。要树立辩证思维和系统思维,不能孤立化、片面化看待师德师风建设^[17]。首先,应细化考试、招生、财务、职称考评等各项制度,填补制度漏洞。严格遵守规章制度,强调纪律,杜绝散漫作风。其次,取消不合理制度,综合全面评价教师工作,为高校教师创造良好职业环境。再次,制订师生行为规则。确保教师与学生之间保持适当距离,维护学生合法权益,创造和谐师生关系。

第三,鼓励引入软法进行自我监管。软法指

不能运用国家强制力保证实施的法规范。软法以一致通过为特征的协商立法为主^[18]。因此,软法具有较好的民主基础,易于接受。高校教师通过协商制订师德规范,促进自我监督与群体监督,形成良好师风。软法措施通过激励遵守、自愿遵守、社会强制形成压力,违反师德的个人将承受舆论压力、群体压力,促进其自觉遵守规范。

四、优化规范评价

当前高校师德规范的一个误区在于以客观行为代替主观评价。师德评价是规范的道德评价,规范师德评价的评价主体、评价客体与处置措施由规范规定,其作用相当于其他法律规范中的行为模式。优化规范评价体系,即根据师德决策的实际过程,将评价重心从客观行为转移到主观过程上。尊重道德评价规律,从简单评价转变为科学评价。

(一)主观过程评价

师德评价是师德规范的核心功能。一般而言,法律规则在逻辑上由行为模式和法律后果两部分构成。行为模式可以分为三类:(1)可以这样行为;(2)应该这样行为;(3)不应该这样行为^[19]。所谓法律后果一般是法律上的措施。人之品性总是通过人之行为反映出^[20]。行为是表征,品质是本质,师德评价是对教师道德品质的评价,因此师德规范不能完全以行为模式的方式评价师德,而应当依据客观情节,以主观方面为评价标准。根据师德评价结果对应不同措施。以主观为标准,评价分为以下几个层次:第一,动机不良,故意违反师德,不具备基本师德素养,在道德上有可谴责性;第二,主观上疏忽或存在过失,师德素养较差,但不具备道德谴责性;第三,主观无过错,需对结果部分负责,但师德素养尚可;第四,主观上为善,师德素养较高;第五,具有崇高师德。与行为评价相比,主观评价层次丰富,功能全面,更具有道德价值。

主观过程评价并非舍弃客观方面,相反,客观方面是主观评价的事实依据。客观方面包括事实行为、事实情节、结果影响、行为环境。根据客观方面可以判断、推断、佐证主观方面。例如违反教

师行为准则的主观一定为故意,因为教师行为准则是明确的规则。当然也存在根据客观要素无法判断的,此时需要根据主观方面作出主观评价。例如,轻微失范行为可能因在社会层面广泛传播而影响巨大,此时需要结合主观层面,如果行为入仅仅是过失,就不能完全根据结果评价。主观方面包括主观心态、主观认识与行为动机。主观心态分为故意与过失,主观认识是行为人对行为的认知状况。行为动机是指引起人们实施某项行为的主观意图、思想动力^[21]。综合主客观层面情节,作出主观评价。

所谓过程评价,即以行为入决策过程为评价的对象。这需要评价者考虑行为入在遭遇师德问题时的自身处境、选择范围、认知程度、预知可能性等方面,而不是以假设情形或一般情形代入评价。例如,在考察行为结果时,并不以结果的影响作为评价依据。在判定行为的对错时,所诉求的是它的后果,这里的后果不是行为实际的后果,而是可能的后果^[22]。如果结果造成了额外的影响,则须回溯到伦理决策时是否应当、是否可能考虑到额外风险。过程评价就是将外在行为与结果内化为心理与过程的评价方式,可一定程度上避免偏颇评价。

(二)规范科学评价

所谓科学评价,即尊重道德评价规律的评价。道德评价活动是评价主体基于一定的评价标准对评价客体做出的评判。评价主体、评价客体、评价标准都会影响结果的公正性、客观性与有效性。

评价主体应包括自我主体与他人主体。自我评价反映个人对自身行为的认识程度、德性修养水平、行为动机。除了为自身辩护,个人评价会促进教师对师德与公共道德的理解。“获得运用公共道德语言进行对话的能力。获得这种能力,其实就是习得用概念调节公共生活的能力。”^[23]个人评价不能决定师德规范评价结果,但其对最终结果具有重要参考价值。除行为入之外其他人的评价都属于他人评价。作为一种规范的师德评价,此处的他人应当是特定的,其人员可以是高校管理者、思政部门负责人、具有道德声望的教职工等。根据回避原则,与行为入有利害关系的应当

排除。评价客体是纳入评价范围的主客观情节。评价客体范围根据规范确定,规范情节必须纳入范围,非规范情节则不予考虑,以保证结果合法公正。

评价标准既包括狭义上的师德评价标准,也包括标准运用。道德标准绝对论认为道德标准是绝对统一的,道德标准相对论则认为道德标准并非绝对的,甚至同一社会也可能同时接受两种相悖的伦理准则^[24]。规范具有稳定性,但规范师德标准并非一成不变。道德评价标准是历史性的存在,如马克思所揭示的,“它们是历史的暂时的产物”^[25]。可以通过以下方式化解规范稳定性与师德标准相对性之间的张力。第一,师德评价标准不被表述为限定的规范,或表述为宽泛的道德概念,为师德评价标准变化与解释留有空间。例如《意见》中提出以德立身、以德立学、以德施教、以德育人等概念,本身就具有变化与解释的余地。第二,增加评价主体数量。道德是多数人关于善恶的共识,高校师德就是多数人关于教师道德的共同理解。通过增加评价主体,减少结果偏颇的可能性。

对于评价标准的运用,首先要严格依据规范,在查明主客观情节的基础上对比事实与标准,得出结论。其次,对于结果需有说理过程。师德评价并非基于直觉或灵感,而是基于一定的理由,说理过程就是阐述从事实到结论的过程。不可否认,高校教师道德行为的决定可能是基于某种道德直觉,尤其在道德价值等难以量化的决策情形。但是道德评价不能以直觉判断为理由,因为道德评价不仅具有单一的裁判功能,同时也承担塑造、论证功能。由此道德评价将促进一种“反思性均衡”,即在道德直觉或经验与道德的原则、理论甚至更为广泛的背景知识之间建立起一致性^[26]。正如斯特赖克等人所说,这种均衡“是指在我们的思考中达到一个点,在这个点上我们感到自己的道德直觉与解释该直觉的道德理论达到了令人满意的一致。同时我们做出的决定与采取的行动也能够以我们的道德理论来证明其正当性”^[27]。

【参考文献】

- [1](2015)常行终字第23号行政判决书[Z].

- [2][6]于泽元,王开升.立德树人:师德的养成之道[J].教育研究,2021(03):149,150.
- [3][4]王阳明.王阳明全集[M].上海:上海古籍出版社,1992:53,71.
- [5]论语[M].上海:中华书局,2006:216.
- [7]Weber,J. Ethical Decision Making[C]//Robert W. Kolb. Encyclopedia of Business Ethics and Society. London: Sage, 2007.
- [8][26]程亮,翟金铭.面向伦理决策的师德教育:为何与何为[J].教育发展研究,2021(24):18,19.
- [9]习近平.坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[N].人民日报,2018-09-11.
- [10]江必新,戴太雷.习近平法治建设重大关系理论[J].东南法学,2021(02):12.
- [11][17]卫建国.高校师德师风建设重点任务和难点辨析[J].中国高教研究,2021(09):41.
- [12]王新清.从“好老师”到“大先生”:高校师德师风建设的基本路径[J].中国高教研究,2021(09):31.
- [13]习近平.做党和人民满意的好老师[N].人民日报,2014-09-09.
- [14]万美容,李芳.师德建设:新时代振兴教师教育的基础工程[J].思想理论教育,2018(07):21.
- [15]韩东屏.论社会性道德评价及其现代效用[J].中州学刊,2018(06):87.
- [16]齐亚静.教师工作要求的分类——基于对职业倦怠和工作投入的影响研究[J].教育研究,2016(02):120.
- [18]罗豪才,周强.软法研究的多维思考[J].中国法学,2013(05):104.
- [19]雷磊.法律规则的逻辑结构[J].法学研究,2013(01):70.
- [20][21]涂江波,戴茂堂.如何做出合理的道德评价[J].理论月刊,2015(06):44,45.
- [22]杨伟清.后果、动机与意图——论密尔的道德评价理论[J].人文杂志,2021(04):63.
- [23]Strike,K., Teaching Ethics to Teachers[M]// K.A. Strike & P.L. Ternasky. Ethics for Professionals in Education: Perspectives for Preparation and Practice. New York: Teachers College Press, 1993:111.
- [24](英)罗素.伦理学和政治学中的人类社会[M].肖巍,译.北京:中国社会科学出版社,1992:48.
- [25]马克思恩格斯全集(第1卷)[M].北京:人民出版社,1972:108.
- [27](美)斯特赖克,索尔蒂斯.教学伦理(第五版)[M].黄向阳,余秀兰,王丽佳,译.上海:华东师范大学出版社,2018:139.
- 基金项目:2019年度国家社科基金青年项目“《行政处罚法》归责性条款修改研究”(19CFX023)。

Problems of Teacher Morality Standards in Colleges and Universities and the Improvement

Mu Yu

Abstract: The misbehavior of teachers in colleges and universities is repeatedly reported, and the effort to standardize the morality of teachers in colleges and universities has not been effective. The lack of standardized teacher morality leads to the lack of guiding role. The measures for improving teacher morality standards deviate from the law of the development of teacher morality, resulting in incompatibility between purpose and means, and the unreasonable evaluation of teacher morality standards leads to biased evaluation results. Through reshaping the concept of teacher morality in colleges and universities and the integration of norms, the standardization of teacher morality is improved, thus laying the foundation of teacher morality standards in colleges and universities. The introduction of diversified measures for individuals and the improvement of management measures for collectives can help achieve legislative objectives and create a good environment for cultivating teacher morality. Subjective process evaluation and standardized scientific evaluation will improve the fairness, rationality and scientificity of teacher morality evaluation, and ensure that the behavior of teachers in colleges and universities is fairly evaluated.

Key words: teacher morality standards; moral evaluation; governance

(责任编辑 杨国兴)