

职业道德教育对教师职业生涯发展的作用探析 ——以焦作市为例

杨继霞

(焦作师范高等专科学校, 河南 焦作 454003)

摘要: 文章对焦作市教师职业道德教育和职业生涯发展现状存在的相关问题,作了充足调查,并根据调查结果分析存在的问题,对教师职业道德教育内容和方式,提出建设性意见和建议,以促进教师的职业生涯发展。

关键词: 教师; 职业道德; 职业生涯发展

中图分类号: G451.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-7257(2020)02-0117-04

DOI:10.16214/j.cnki.cn41-1276/g4.2020.02.034

教师职业道德教育是个老话题,职业生涯发展却是个新名词。是职业在满足最基础的生存需要后,满足高质量生活,对自我实现的需要。人们的行为并不单纯出自追求金钱的动力,还有社会性的、心理方面的需要,包括对于友情、安全感、归属感和受人尊敬等方面的需求,并且后者更为重要^[1]。

“教育的问题重点不在学生,而在于教育者。我们的情感和心智需要经过洗涤,才能教育他人。如果教育者自己内心混乱,弯曲不正,陷于他自己欲望的迷宫之中,他如何能传授智慧,帮助他人纠正生活之道”^[2]。师德教育必须更深层次了解教师合理的职业需要与职业困惑,从而要尽可能让教育活动满足其合理需要,减少或消除其困惑和痛苦。要把师德培训做成对教师的心灵的滋养与精神的维护,精神的丰盈、心灵的健康、幸福的状态是教师在面对学生、教育学生时所必备的精神基础,是促进教师职业生涯质量提升的有力措施。

1. 教师职业现状与职业特征

1.1 焦作市教师职业现状调查

为了加强中小学教师师德培训的针对性,我们对焦作地区中小学教师作了问卷调查,对教师职业发展

中的重要元素进行了调查分析。涉及工资待遇、道德要求、教育教学因素重要程度认知、教育沟通技巧、学历、教师对职业道德教育内容、教育方式等各个方面。

问卷针对焦作地区中小学教师共发放200份,回收有效问卷151份。调查对象在小学教师中随机抽取,避免群体影响,增加了信度和效度。

1.1.1 对工资待遇的不满反应出教师职业认同感低

对于工作最不满意的包括工资福利、上升空间、压力程度、精神和感情方面的收获四个因素,其中工资福利比例高达57%。近年来,国家政府对教育投资不断增加,教师工资不断增长,相较当地其他行业,教师工资属于较高的层次。但是,教师却并不满意,影响了教师的工作热情、工作责任感和工作质量。

因此,面对是否会再次选择教师职业的问题,选不会的高达41.8%。由此也可见,教师队伍职业认同感低,荣誉感差。

近年来,焦作中小生源大量外流,直接原因是因为学校的教学质量差,深究其根本原因,便是教师对于工资待遇的满意度低,导致教师工作积极性差,缺乏核心竞争力。问卷结果显示,54.3%的教师认为工作态度只是尽责而已,谈不上积极性、主动性和创

收稿日期: 2019-12-23

作者简介: 杨继霞(1973—),女,河南省新乡人,焦作师范专科学校讲师,主要研究方向:职业指导教育、教育学。

新性的工作态度了。

1.1.2 专业技术职称评定情况影响职业教师的进取心

在调查中发现,教龄10年、职称达到小教高级的占1%;11年至20年的能达到60%多。职称和工资待遇紧密结合,影响着教师的工作热情和教育教学质量。当教师要为评定职称做准备时,需要积极工作,以得到领导、同事和学生的认可。一旦目的达到或者放弃目标,即职业生涯发展失去目标,大部分会失去职业发展进取心,降低对自己的工作要求。

1.1.3 教育教学效果评价标准的矛盾,影响教师职业目标的清晰度

教师的教育教学观念决定了教师的教育能力和技巧。在问卷中对教师就教育观念和对学生的了解情况提出问题:教师认为学校教育中学生人品性格塑造重要的占86.1%,其次是智力发展9.9%,成绩获取仅占3.3%。以上数据应该说十分符合教育精神,但是学校对教师评价中占重要地位的却是成绩评定占了55.6%。针对同样的问题,作为管理者和执行者的学校,主要工作效果评价标准界定出现偏差,违背了教育因素一致性原则和管理体制中的利益一致性原则,严重影响了教师工作的积极性,增加了教师和教育管理者之间的冲突摩擦,影响学校教育教学工作质量和效率。

1.1.4 对学生关爱程度不足,影响教师职业融入度

“如果道德哲学关心人们生活的幸福,我们就有理由期望关怀在道德理论中拥有重要的意义”^[3]。

在被调查的教师中,认为自己对学生家庭和性格情况十分了解的只占33.8%,了解一点的占62.3%。认为对每个学生学习成绩情况很了解的占82.1%,知道一点的占12.1%。由此可见,在学校教育教学中,成绩的关注度远远高过对孩子本身的关注。

而有学者的一项调研表明:学生最看重教师的基本品质是“能够体谅和尊重学生”,而教师更看重“学生的学习和成绩”和“尊重师长”的品质^[4]。

作为教师职业中的劳动者和劳动对象,彼此的需求和付出错位,导致师生之间很难建立互相尊重信任、平等友爱、互相关心的工作关系。

1.2 教师的职业特征

1.2.1 教师职业具有稳定性

从职业发展的角度来看,所谓的稳定即工资待遇按时发放,并且不与工作业绩挂钩,对于职业知识技能和专业知识技能的更新速度要求较慢,人员流动性

差。教师职业属于一旦进入,工资待遇受工作业绩影响不大,几乎不存在失业的问题,具有极强的稳定性。

1.2.2 教师职业发展空间狭隘

教师职业发展空间狭隘,缺乏发展促进力,工资待遇较为固定,即使时间和精力的付出远多于他人,所获职务与经济回报也无法与之成正比。教师职业的榜样性决定了社会对教师个体道德水平的要求要高于其他职业,但却没有相应的经济回报,缺乏可量化、可操作和具体化的评价工具和评价体系。

职业发展过程中,经济回报、专业职称和社会地位提升将转化为发展动力,促进工作者不断提升自身知识水平和能力,提高工作效率和工作质量。教师往往在入职十多年的时间内,专业技术职称系列已经完成,而经济回报增长程度极其有限。对于教师将近三十年的职业发展生涯来说,近一半的职业年华失去了职业发展空间高度,缺乏压力或发展动力。

1.2.3 教师职业人本化要求高

他们工作的特点:“总是在不停的给予和付出”,所以,有学者认为,“教师是一种情绪上很容易枯竭耗尽的职业”^[5]。在工作中,不同年龄阶段的学生对教师会有不同的需求,对于低年级的学生,他们渴望教师生理上的亲近和关怀;而对于年龄大的学生,他们更渴望的是教师对他们的认可,特别是在感兴趣的知识、价值观与信仰方面,期望教师能够给予足够的关注和回馈。教师尽管不断地付出与给予,但仍然常有无法满足学生需求的时候,这会使教师产生焦虑、无力甚至罪恶感。需要注意的是,教师要真正地做到这种高度的付出与给予,就必须事先经历过“获得”,以便有丰盈的内在作持续的支撑,而问题的症结就在于教师“获得”的来源匮乏和间接。

2. 教师职业道德培训存在的问题

每种职业的环境结构是比较固定的,对教师职业发展来说,保持工作激情的最佳方式是职业道德教育。通过恰当的职业道德教育内容和方式,培养教师对职业的热爱,对工作对象——学生的热爱,来补充外在动力单调和缺乏的不足。

2.1 教师职业道德培训目标偏于单一性,影响教师职业认知的整体性

当下师德培训主要依托国家对整个教师队伍提出

的职业道德规范要求,着眼于师德规范以及相关内容的解读,重心过于倾向师德认知的学习。但师德培训最终目标要指向教师个体德性,要从宏大的教师队伍师德目标转向教师个体德性的提升。师德培训目标要指向教师德性的三个方面:师德认知、师德情感、师德行为,三者缺一不可。但目前的师德培训目标只注重师德认知的学习,这种单一的目标认可与相应单一的内容安排,必然影响教师职业认知的整体性。

2.2 教师职业道德教育内容泛化和狭隘,降低教师职业社会的归属感,不利于教师职业道德的践行

师德培训内容多采用国家规定的师德规范,重视政策对教师队伍整体师德要求,面面俱到,过于泛化。在教师职业道德教育内容评价提出的“你认为教师职业道德教育内容”的答案中,“有针对性,但不实用”占了47.7%的比例。师德内容脱离教师现实需要,缺乏针对性,降低师德培训内容的社会实践价值,降低了教师职业社会的归属感。

短期职业培训的有效性被大部分人质疑,认为不过是作秀,教育内容也是避实就虚,误将师德培训只是围绕师德规范的宣讲,从而导致师德培训狭隘。单一的师德规范教育不可能真实有效地提升教师道德,影响教师职业道德行为的实施。

例如,目前存在的教师教育教学质量考核标准,管理者重视学科分数,教师认为学生人品性格塑造更重要,这是管理者和一线教师存在根本性的矛盾冲突,也是教师对素质教育和教学效果之间关系认知存在的困惑,严重影响了教师工作的方向性。

2.3 教师职业道德教育方式的传统性,影响教师职业观念的现代化

现代教育观念强调学生是主体地位,教师是主导作用。教师职业道德教育应为此做出表率。但是,正如全世界德育工作在技术上的通病是采用强制灌输一样,师德培养也一样,多采用价值灌输的传统讲授方式。

从调查比例看,现有的教师职业道德教育主要通过专门的培训进行,教师职业道德培训模式主要是讲座式,占54.4%;其次是阅读与讨论,占14.8%;再次是案例分析,占12.8%。讲座式的培训虽然具有学术高度,但是,对于中小学教师解决自身职业困惑、职业倦怠,培养职业兴趣、寻找生活乐趣却不太适合。讲座形式拉开了主讲者和教育对象的距离,不利于互动交流,同样形成了二者在知识、精神和感情上的差距。师德教育模式的选择应特别关注教师参与,让教

师学生成为课堂的主人,潜移默化地影响教师先进教育观念的形成,促进职业观念现代化。

2.4 教师职业道德教育的时效性,与教师职业生涯发展的长期性相悖

职业道德养成是一个复杂的、易于反复的、长期的过程,因此,职业道德教育也是一个很复杂的、长期的过程。师德教育不仅仅是追求相关知识的积累、是非善恶的辨别,更是真善美情感的丰富、道德行为的践行,要支撑教师度过漫长的职业生涯时期。

而教师职业道德培训者与学员只在课堂上见面,或者学校采用会议、演讲、报告等形式匆匆而过。即使再好的培训和教育,随着时间的流逝,工作的忙碌,其影响很快会失去效力。而教师职业生涯却漫长、曲折,问题层出不穷,心灵的需求与思想的供给明显存在时间差距。

3. 建立高质量教师职业道德教育机制,促进教师职业生涯发展

高质量的教师队伍建设是促进我国教育教学质量提升、素质教育实施、创新人才培养的基础,建立高质量的教师职业道德教育机制是目前亟待解决的问题。

3.1 加强教育内容的实用性,有效解决职业生涯中的实际问题

调整职业道德教育内容,增加职业生涯教育。如教师职业环境分析、教师职业乐趣发现、教师职业生涯阶段论的特点和问题解决方法。

具体而言,同事之间沟通、师生沟通、教师和家长之间的人际关系处理技巧;应对特殊学生语言表达、突发事件处理的技巧等等。其中部分即常说的教育技巧策略,但是侧重于技巧背后的心理机制理性分析,解决工作中的问题。

3.2 强化教师个体情感与德行培养,提升职业情感体验

师德提升更应该体现因材施教“教”,师德的培训必须具体问题具体解决,必须随时发现教师存在的问题,通过个体对话进行深入沟通,关注受训教师生命中的故事、心灵的苦楚、职业德性的困惑等,着眼于个体师德中问题的解决。

关怀与爱的基础是敏感的情感体验。我国近代教育家夏丏尊说过:“教育之没有情感,没有爱,就如同池塘没有水一样。没有水就不能成其为池塘,没有爱就

没有教育。”^[6]言外之意,学生就像水中的鱼,没有教师的爱,没有教师的关怀,学生的自由全面发展将不可能实现。

教师职业道德中爱生是其核心与灵魂,在爱中,教师人格魅力完美得到展示,但一切美好的品质,需有生存营养的土壤。因此,培训内容要向人本化倾斜,注重情感和德行教育。培训和日常工作中应在外部环境、文化氛围、人际交往、管理服务等各个方面,体现人性化的环境,包容与关怀的氛围,平等且相互尊重的人际关系。

3.3 根据职业生涯阶段需要设置教育内容和方式,促进教师心理成熟

在调查中发现,对工作很不满意的部分是工作压力,占36.4%,仅次于工资福利的57%。在培训中解决教师心理压力带来的各种消极影响,是教师职业道德教育内容的最新、最迫切需求。要根据现实需要,把教师工作实际和现代职业生涯指导理论结合,开发新课程。

“没有教师生命质量的提升,就很难有高质量的教育质量”^[7]。随着社会人本化观念的加强,教师职业道德内涵也发生了变化。关注教师生命质量、重视教师心灵成长、维护教师心理健康成为师德重要的组成部分。教师心理健康的特殊性在于教师物质的贫乏和精神情感的丰厚之间的巨大差距。纷繁的社会诱惑,自我价值实现欲望衍生的奋斗渴望,和教师专业层次基础性、职业人际关系简单化、职业空间狭隘性之间的心理矛盾冲突,是目前教师教育急需解决的问题。调查表示,60.9%的教师最喜欢心理健康教育方面的培训内容。有42.4%的教师选择了目前教师职业道德建设目的应在于“关注教师个体心理成长”,认为应该“服务与教学成绩提高”的教师仅占31.8%。由此可见,教师对于关注教师心灵成长的强烈愿望。

教师职业生涯发展主要包括探索期、成熟期、倦怠期、维持期、衰退期^[8]。每个阶段的教师职业体验不同,应按照职业阶段不同确定职业道德教育内容和方式,促进教师心理成长,使之形成成熟的职业认知、职业兴趣,通过这些非专业智力因素促进专业因素提高。

3.4 构建全程化的职业道德培养平台,促进教师职业的归属感

现代化信息技术发展不仅可以作为教师教育教学

的工具,同样可以作为培养教师职业道德的最佳工具。由教师管理部门或者培训部门建立网络平台(网站、公共微信号、APP等),分作不同板块,主要包括:学习区域、讨论区域、反思日记、趣味案例等。

教育不可能一蹴而就,教师职业道德形成更是如此,单一而短期的课堂培训根本不能满足需要。网络平台可以在培训课堂教学中使用,也可以突破课堂和校园的时间和空间局限性,在学习和工作中随时进入。有问题可以提交到网络平台,向教育专家和同行们求助,同时关注同行们遇到的工作问题、个人问题,提供帮助或者对自己的工作和生活作出参考,提供自己的工作生活案例和心得在网络上分享。

现代信息技术能够保证教师随时随地和同行交流,有利于打破个体工作中的孤独感,强化职业归属感。

4. 结语

教师职业道德教育是影响教师职业生涯发展的重要因素。时代的发展对教师职业道德教育提出新的要求,也赋予教育职业道德新的内涵。在新的时期,建立高质量教师职业道德培养机制,改变长期以来内容过于宏观、苍白、空洞,缺乏针对性,被认为作用虚无的形象,更多地从实用性、人本化方面做好准备,做好课程设计,为教师职业生涯发展作出贡献。

参考文献:

- [1] 方振邦,徐东华.管理思想百年脉络(第H版)[M].北京:中国人民大学出版社,2012:167.
- [2] 克里希那摩提.一生的学习[M].北京:群言出版社,2007:143.
- [3] 卡罗兰·吉利根.不同的声音[M].北京:中央编译出版社,1999:7.
- [4] 班建武,等.教师关怀品质的现状调查[J].教育学报,2012(4):105-112.
- [5] 海克·威廉斯.教学伦理与教师专业发展:教师角色[M].康华,译.兰州:甘肃文化出版社,1992:6.
- [6] 龙宝新,檀传宝.受教育需要的关怀与提升[J].教师教育研究,2007(1):27.
- [7] 叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001.
- [8] 方中雄,刘维良.教师职业生涯发展与心理健康[M].北京:首都师范大学出版社,2006:5-7.

(责任编辑 孔占奎)