

高职院校师德建设中的虚空现象及破解

——基于组织与制度的视角

吴春华¹, 黄洪霖²

(1. 福建船政交通职业学院, 福建福州 350007; 2. 福建教育学院, 福建福州 350001)

关键词

师德建设
教研室
师德虚空

摘要

近年来,我国发布的有关教师队伍建设的政策文件,都将师德作为评价教师的首要标准。在高职院校师德建设从政策走向实施的过程中,时常出现乏力虚空等现象。究其原因,师德建设在基层院校实施过程中出现认识与行动的双重误区,进一步追溯背后的组织制度因素,又与组织的复杂性以及单一的制度推进路径密切相关,导致师德建设疏离教师主体。对此,高职院校在落实师德建设的过程中可以将师德建设下沉到与教师密切相关的基层教研室,通过赋能教研室、情境建设、情感参与、正向引导等综合性探索与实践,提升师德建设品质。

中图分类号: G715 文献标识码: A 文章编号: 2095-4530(2021)36-0003-07 收稿日期: 2021-12-16

从近年来我国教师队伍建设的众多政策文件表述中可以看出,教师是教育之根本,师德是教师之根本。师德建设对高职院校教师队伍建设的的重要性不言而喻。然而,问题是师德建设并没有随政策的抬升而在高职院校取得如意的结果,存在一定的虚空现象。对此,要实现师德建设品质的提升,就必须对内在原理与机制有进一步的研究。这是一项系统而复杂的教育活动,本文从组织与制度角度探索高职院校师德建设面对的困境及其制度性原因,完善师德建设的内在机制,主张将师德建设下沉到基层教研室,进而采取有效策略推动高职院校师德建设取得成效。

一、高职院校师德建设中的虚空现象

师德建设现状的紧迫性和重要性,引发高职院校不断从建设学校内部规章制度、开展相关教育活动等途径推进师德建设。然而,不少高职院校在忙碌中放弃对师德建设实

效的追求,出现了“闹哄哄启动,静悄悄结尾”“动作缭绕却不见真功夫”等师德建设中的虚空现象。

(一) 有规章却没有“人”在场

由于国家制度的规定和师德的重要地位,我国各类院校都将师德作为评价和衡量教师的首要标准。对于各个院校而言,最容易落实的便是将师德纳入教师考核、评价以及评优评先制度中,从制度上落实国家政策和教育行政部门的相关要求。因此,各个院校热衷于将师德相关要求融入并体现在教师管理制度中,这是有必要的。然而不少院校却止步于此,最终导致师德建设徒有规章却不见教师“在场”。相关规定,只是师德建设的一项内容或者一个条件,但最终要落实在教师的职业生活中。如果没有对人的道德关怀,一切师德的规章制度都将是冷冰冰的文字,无法与人产生良性的互动。这种只管规章制度建设的做法使师德建设陷入“目中无人”的境地,它无法激起教师对自身职业道德的亲切感,最终使得师德建设失去力量。

(二) 有活动却不问效果

为了完成师德建设,不少高职院校开展相关教育活动,但是如何通过丰富生动的形式来推进师德建设并取得成效却没有受到高度重视。当前,对许多院校而言,师德师风教育的主要活动形式有签订师德承诺书、宣传师德文件、举行师德演讲比赛、撰写师德报告等。活动举办者缺乏对师德的深度思考,也缺乏对师德教育活动的结果期待,似乎只要完成基本动作即可,活动形式的重要性超过活动效果。高校之间的相互模仿使之演变为一种普遍的行为。人们在这种普遍性做法所形成的制度环境中,对活动的形式关注超过了对实际效果的关注。这导致了部分院校放弃对实效的追求,使师德建设活动陷入形式主义。

(三) 有灌输却没有情境

在师德教育方面,人们常常重视师德教育的认识维度,而灌输在此方面具有高效的特点。过度重视灌输容易忽视对情境的创设,自然也就容易忽视情感认同和行动强化。不少院校在师德建设中倾向于组织教师对师德政策文件进行宣读和传达。这种单一的以灌输为方式的教育形式,作用非常有限。由于政策文件面向的普遍性,它往往抽离具体的情境,具有明显的概括性,而人们的认知却时常需要在具体情境中才能更好地把握,因此,这种师德教育活动很难达到对教师认知的深层次触动,也难以引起情感上的共鸣和行动上的共振。因此,剥离情境的形式单一的师德教育活动只是一种机械灌输活动,在师德建设中成效不明显。

(四) 有震慑却没有亲切感

师德建设在实施上确实存在一定的困难,尤其在师德评价中,它难以被测评和被量化。因此,教师的师德发展状况并不能被清晰地评价,想要以此在院校内部树立师德模范也存在很大的风险。院校只能在师德方面模糊地评价教师。与此相对应的是,由于国家近年来发布的一系列师德负面清单,师德政策中带有刚性表述的“一票否决”“零容

忍”等禁令，不少院校转向对负面事件进行警示。尤其是教育行政部门对部分严重违背师德师风的典型案例面向社会进行通报，这成为许多院校进行师德警示教育的范本，对部分教师自我警醒具有一定的作用。但是，这种禁令导向的师德建设只能使人避免触碰师德底线，尚不足以使教师走向崇高。“这些（禁令式）要求毫无关涉教师的日常教育教学工作和职业要求，与履行好教书育人的责任使命也相去甚远，大大降低了对教师职业道德的要求。”^[1]这种导向下的师德建设活动，让教师对师德负面清单保持一定的敬畏，但同时，可能导致师德给教师带来的只是一种畏惧感，教师逐渐失去了亲近感和崇高感。

二、高职院校师德建设乏力的原因分析

造成师德建设虚空的原因是复杂的，既有人们对师德认识的误区以及师德建设中的技术问题，又有主体的缺失和情境的割裂，还有评价制度方面的原因。

（一）师德建设的认识误区

不少院校对师德认识存在一定的误区，有的认为师德抽象难以把握，师德是虚的……因此放弃对师德的具体化理解以及放弃可为和应为之努力；有的对师德的前提假设存在误区，在人性恶的假设中把教师当作道德上易犯错人群加以防范，使师德下降为教师行为规范的底线；有的认为师德就是利益上的牺牲，把那些牺牲个人利益的教师当作师德典范，客观上造成了“师德即牺牲”的误判；有的把师德内涵泛化，把一切道德领域的规范全部施加在教师身上，使教师背负沉重的道德负担；有的把师德与师能混淆，把教师的专业素养等同于教师的师德，造成教师的专业发展焦虑……对于师德及其虚空现象的认识及深度决定了人们行动上的高度和效度。当前高职院校师德建设存在的虚空、乏力现象与当前存在的各种认识误区不无关系。

（二）师德建设的行动偏差

除了认识上的偏差外，不少院校在师德建设中采取的行动也存在偏差。如有些院校把师德建设作为“应景文章”，平时不注重融入日常生活，而在教师节前夕等特定时间对教师进行“宣传教育”，年底进行师德思想总结报告等。在发生严重违反师德的负面事件时，又轮番要求教师进行自查自纠，签订承诺书等。这些粗糙的师德建设方式并未触动教师的道德灵魂，相反，却经常引发教师对师德活动的消极对待，甚至抵制。

（三）教师主体的参与缺失

在师德建设中，教师不仅是客体，也是主体。没有教师的师德认同，没有教师的师德实践，一切活动都是徒劳的。师德作为教师的职业道德，只有在良好的氛围和环境才能更好地被唤醒。而当前高职院校师德建设中，不少院校师德建设缺乏实效，其中一个重要原因在于，它们把教师当作师德建设的对象，师德建设成为针对教师的“教育”活动，用管理的思维来进行师德建设。管理者忽视师德建设中教师的主体地位，忽视师

德形成的基本机制,使教师在师德建设中处于被动地位,使师德建设活动成为学校管理者的单向表演。

(四) 师德建设的情境割裂

高职院校师德建设乏力还有一个重要原因在于师德建设脱离教师的工作与生活情境。脱离具体情境,师德建设成为抽象。师德如其他职业道德类型一样,概念上具有一定的抽象性。因此,它需要在教师职业和工作中进行具体把握,并产生特定的师德规范要求,如教师如何对待学生、教师如何对待自身岗位、教师如何对待学术、教师对教育的情怀、教师对国家的态度等。师德建设还需要在具体的情境中进行。一旦二者之间割裂,师德则可能变得虚幻而无法深入教师内心。高职院校由于组织机构的复杂,院校内部存在行政部门和教学部门之间的分工以及行政领导和业务领导之间的分工差异。目前的师德建设主要由行政部门或者行政领导主导。由于身份和岗位的差异,不少行政部门及其领导对教师的真实处境并不完全了解,以行政管理思维推进院校内部的制度设计、师德教育活动。他们无暇顾及教师的专业生活情境,对教师进行单方面的抽象要求。师德变成抽象晦涩的师德律令,教师难以在实际工作中把握,不能成为专业发展的动力和自觉规范,反而变成了专业活动之外的占用时间的形式主义活动。

(五) 师德评价的制度异化

师德评价是师德建设的风向标,由于师德本身的重要性和师德政策的强势推进,各个院校通常将师德评价纳入学校管理制度的范畴。如前所述,由于师德评价本身的复杂性,在技术上难以直接被测评和量化。因此,师德评价制度在实施和应用过程中出现异化的现象,师德评价制度的结果偏离师德评价制度设置的初衷,教师的师德并没有在师德评价制度中实现质的改善。有些院校企图使用量化的指标,导致师德的碎片化以及师德内涵的偏离;有些院校用师德负面清单实行一票否决制,导致师德建设中出现禁止性思维,遮蔽了成长性思维,将师德拉低到底线式水平。师德无法高尚,影响了教师的道德形象,也逐渐消减了教育的魅力以及教师的职业魅力。没有解决这些问题的制度必然会走向异化。

三、从组织与制度的视角看高职院校师德建设问题

高职院校的师德建设作为一种组织活动,其成效本身受到组织形态的影响。随着对组织现象研究的深入,人们发现组织中的行为与制度存在着密切的关联。研究者发现在组织中存在着广泛的制度因素对组织产生重要的影响^[2]。随着制度理论本身的发展,其内部分化出了不同的流派,制度现象得到了不同的解释。美国新制度主义代表人物斯科特整合了以往的各种制度主义观点,将制度看成是由规则、规范和文化以及认知信念构成的整体。由于组织本身的差异性,制度的基础性构成要素不同,这使得组织和其中的个人行为表现出不同的制度行为逻辑。美国学者维克通过对各类组织进行研究后提出,

学校是一种松散耦合型的复杂组织^[3]。高职院校一方面由于办学资源和办学政策的外赋性，它与其他紧密结合型组织一样具有类似的管理逻辑，在内部组织管理、资源分配和关系协调上表现出一定的集权特点；另一方面，高职院校是进行专业知识和技能生产的组织，专业自主权力作为组织的基础，它又决定了组织的松散特点。高职院校作为典型的松散耦合型组织，管理具有复杂性。尤其在师德建设方面，它绝不是个别领导单方面拍脑袋决策就能实现的。师德建设不能脱离教师专业发展而空泛谈论。

从组织与制度的视角来看，上述师德建设问题有其组织与制度方面的原因。部分院校对自身的组织特点认识不清，简单地把院校作为传统的科层制组织，用自上而下的推进策略，用粗放的方式落实上级下达的师德建设任务，忽视师德建设的专业背景，并在师德建设制度化的过程中，通过制度形式将某些程序固化，造成了行政性对专业性的倾轧和遮蔽，造成了院校内部行政人员和专业教师之间的疏离甚至是对立。同时，由于高职院校规模相对中小学更大，组织层级更多，院校内部的关系也更加复杂。专业教师一方面是院校存在的根本，另一方面又处于院校组织结构中的最基层，是管理的对象。他们面临着专业权力与行政权力的矛盾冲突。组织结构的松散耦合还是紧密耦合只是手段，并不是目的。对于院校而言，办学质量和效益的提升以及师生的发展才是学校组织结构构成的根本目的^[4]。因此，教师的专业权力有着直接且根本的意义。然而，院校内部行政权力的凸显和强势造成了专业权力的压缩。教师在师德建设中的被动状态与这种专业权力的压缩密切相关。

总之，从组织与制度视角来看，当前高职院校的组织与权力配置特点在很大程度上导致学校组织中处于权力优势地位的行政人员和处于权力相对劣势的专业教师之间的关系异化。师德建设自上而下的单向度推进容易疏离专业教师主体，难以真正入心。因此，如何激发专业教师在师德建设中的主体作用是破解师德建设虚空问题的重要途径。从组织社会学的角度来看，将师德建设的权力和责任部分转移到与专业教师密切相关的基层组织是一种必要的可行路径。

四、以教研室为依托的师德建设推进策略

高职院校在师德建设中的困境，可以通过组织与制度的视角寻找一些突破的思路。由于组织与制度的问题，教师群体在师德建设中出现集体缄默与主体性缺失现象。教研室是高职院校的最基层组织，也是专业教师专业成长的基本组织。笔者提出一种以教研室为依托进行师德建设的探索路径，主张在师德建设方面对教研室进行赋能，将师德建设和教师专业发展有机融合，从而改变师德建设的低效局面，提升师德建设的成效与品质。

（一）赋能教研室，激发教师活力

教研室是高职院校最基层的组织，也是师德建设的核心堡垒。教师们通过教学活动

与学生交往密切,对学生产生直接且可能深刻的影响。因此,他们的师德师风建设尤其重要。但是师德建设并不仅靠外在的管理就能奏效,而是需要激发教师群体内在的积极教育情感。师德的核心是爱,而院校组织的传统科层制管理模式恰恰以所谓的“理性”消解教师的情感,师德演变成没有温度的规范文字和道德命令,在自上而下的组织层级中传递。赋权应该针对最接近行动的人员与群体。对此,要改变这种局面,高职院校可以将师德建设的自主权下放到最基层的教研室,并通过赋能教研室,发挥教研室的主导作用。教研室是教师的专业组织,围绕院校工作的核心问题,将师德建设重心下沉到教研室,可以避免师德建设脱离教师工作的重心和主业,避免了师德建设与教师工作的两张皮问题。同时,师德建设重心下移到教研室,可以有效激发教研室教师的主体意识,避免以往处于高位的行政领导把教师当作抽象的整体,忽视教师的独特性和个性。行政部门和行政领导减少干预,让教师中的权威以专业的力量引领教研室教师的专业成长和师德发展。教研室负责人熟悉每个教师,避免了师德建设中“人”的缺失,同时,在尊重教师个性的基础上,引领教师展示最优自我。教师在榜样力量的感召下,突破传统外在的规约力量,激发内在的自我驱动,从而实现师德的自我成长。

(二) 情境建设, 增进师德理解

针对传统师德建设中的抽象问题,教研室将师德建设融入教师专业发展中,使师德本身成为教师专业发展的题中之意。传统的师德教育仅包含诵读文件、签订承诺书等形式与手段的现状应当被改善。教师的理解和认同是师德建设的前提。抓住师德的“教育爱”这一核心内涵,将其融入教师的日常专业课程建设、课堂教学、课后师生交往等具体事务和情境中。通过在日常教育教学生活中的用心捕捉,寻找并发现教师工作的闪光点,使教师的优点被照亮。在某种程度上可以说师德是“被发现”的。教研室在具体的工作情境中,帮助教师发现自己的优点,理解师德的内涵,将其融合在教育、教学和科研等方面,充分发挥自身优势,使其成为师德生长的基点。

(三) 情感参与, 增强师德认同

传统的由院校行政权力主导的师德建设,由于管理链条过长,科层体制排斥情感的表达,导致在建设过程中缺乏情感的共鸣与认同。院校的行政领导较少深入到教师的日常生活及工作细节中,因此难以对教师的实际情况进行更加细致与深入的关怀。而师德的内在运行机制离不开情感的参与,道德情感是师德发展的动力和基础。传统的师德教育方式难以激发情感,甚至企图用行政命令直接推动师德发展,这严重违背了师德建设的内在机制,导致教师对师德的疏离。因此,以教研室为依托的师德建设,可借助教师之间的密切关系,只要营造一种相互接纳、共同成长、相互支持的良好氛围,就能培养教师产生对职业的热情、对学生的热爱以及对教学的敬畏。

(四) 正向引导, 提升师德境界

师德建设需要用正向的目标以及道德的方式提升品质。在师德建设中,通过反面案

例进行警示教育是必要的。然而，师德不只是消极地阻止某些行为，这些被法律和政策所禁止的行为代表的是师德的底线要求。师德建设更要给教师们一个正向的指引方向。教师的道德有着巨大的生长空间，师德建设应该是一种“守住底线并追求道德境界”的过程。习近平总书记的“三个牢固树立”、“四有”好老师、“四个引路人”等论述，都是师德建设的方向指引。教研室在推进师德建设中需要将这些论述和原则进一步化作日常的交往原则与价值指导。通过道德的方式，激发教师内在的初心和职业价值感，将师德建设作为教师自由自在的向“善”活动。

参考文献

- [1] 李新翠. 新时代师德建设的现实困境及其突围 [J]. 当代教育科学, 2020 (4): 80-84.
- [2] 理查德·斯科特. 制度与组织——思想观念与物质利益 [M]. 姚伟, 王黎芳, 译, 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 2.
- [3] WEICK, K.E. Educational organizations as loosely coupled systems[J]. Administrative Science Quarterly, 1976 (1): 1-19.
- [4] 蒋园园. 中小学组织结构创新: 一种松散耦合与紧密耦合集成的视角 [J]. 教育理论与实践, 2009 (22): 29-31.

(编辑 刘阳阳)