

新时代高校师德评价的现实困囿与改进策略

马光¹ 史万兵²

(1. 东北大学, 沈阳 110169; 2. 南京特殊教育师范学院, 南京 210038)

摘要: 师德评价是高校教师培养与职业发展的重要内容, 事关高等教育发展方向。当前, 高校师德评价实践中存在评价主体异化、评价内容泛化、评价标准僵化、评价结果运用弱化等问题。改进师德评价, 要坚持问题导向, 破立并举。为提高高校师德评价的专业性、科学性和客观性, 应明确评价主体权力配置, 厘清评价客体情境边界, 完善评价标准内容, 畅通评价结果反馈机制, 努力 of 高校师德师风建设作出更大贡献。

关键词: 高校师德评价; 高校师德建设; 师德; 教师评价

【中图分类号】G405

【文献标识码】A

【文章编号】1005-8427(2024)03-0057-6

DOI: 10.19360/j.cnki.11-3303/g4.2024.03.007

师德是对教师的首要要求。党的十八大以来, 随着有关政策法规不断完善, 高校师德评价成为落实立德树人根本任务的重要发力点。然而, 师德评价关涉教师职称评聘、业绩考核、评优奖励, 是一项贯穿教师专业发展始终的系统工程, 深刻影响着师德水平和育人质量。鉴于此, 本研究立足高校师德的时代意蕴与评价维度, 通过分析高校师德评价存在的现实问题, 探寻其改进策略, 以期不断完善高校师德评价的理论与实践, 进一步提高高校师德评价的专业性、科学性与系统性。

一、新时代高校师德评价的理论基础

师德评价既要考虑师德自身的特殊性, 也要遵循教育评价的一般性原则。师德的内涵意蕴与评价维度是探究新时代高校师德评价的理论基础和逻辑起点。

(一) 新时代高校师德的内涵意蕴

师德因涉及教师这一特殊职业身份而表现出对学生的高示范性和强影响性特征, 由此也被社会公众赋予高期待性和强关注性特质^[1]。当前有关师德内涵的阐述主要围绕教师职业道德、教师专业道德及教师专业伦理等角度展开。檀传宝指出, 师德是教师 and 一切教育工作者在从事教育活动时必须遵守的道德规范和行为规则, 以及与之相适应的道德观念、情操和品质^[2]。傅维利等提出, 教师职业道德是一般社会道德规范的角色化和行业化^[3]。李新翠认为, 师德是付出与收获、权利与义务、被动接受与主动建构、精神与物质、理想与现实之间的平衡^[4]。糜海波认为, 师德的内涵在顺应教师专业发展的世界趋向中, 既是教师行为规范, 又是教师专业发展的伦理要求^[5]。概言之, 师德建立在职业道德之上, 具有专业属

收稿日期: 2023-08-01

基金项目: 教育部人文社会科学研究高校辅导员研究项目“残疾大学生朋辈影响的育人效能研究”(21JDSZ3108)

作者简介: 马光, 女, 东北大学文法学院在读博士生;

史万兵, 女, 南京特殊教育师范学院特殊教育研究院院长, 教授(通信作者)。

性,是体现时代性和教育复杂性的特殊意识形态,也是教师从事教育实践的行为准则。

新时代高校师德内涵阐述主要聚焦习近平总书记关于师德师风的多次重要论述和新时代高等教育政策的发展指向。相关研究成果呈现多层次特征,但均遵循价值的内在一致性。王新清认为,新时代高校师德应该具备三个方面的内涵:一是要有正确的政治品德,即有理想信念;二是要有高尚的公民品德,即成为道德上的合格者;三是要有优良的职业道德,即包括对职业的忠诚和关爱学生^[6]。秦苗苗等从高校师德内涵的理论基础层面提出,高校师德内涵来源于中华优秀传统文化思想、中国特色社会主义理论和西方教师职业道德思想^[7]。总体而言,新时代高校师德的内涵意蕴,强调立德树人的育人实践性,主张教师内在德性与外在行为的统一。

(二)新时代高校师德的评价维度

师德评价是指评价主体出于特定的评价目的按照科学的评价标准对评价客体的师德行为进行的综合考察和价值判断。纵观教师评价和师德评价的实践经验 and 研究成果,因研究视角、理论范式及认识论的不同,评价呈现多元的结构与维度。依据不同的评价目的,师德评价可分为两类:一类是以鉴定、考核以及奖惩为目的的终结性评价,其注重评价结果的运用;另一类是以反思、改进为目的的发展性评价,其关注的是评价机制的长效性和评价反馈的针对性。评价目的不同,评价主体与评价标准也因之不同^[8]。曹方方从评价主体、评价客体、评价目的、评价标准、评价方法以及评价制度六个方面对比英美高校社会科学教师科研绩效评价体系^[9]。申素平等基于法治化选择从评价依据、评价内涵、评价程序和评价结果四个方面对公立高校师德评价进行了研究^[10]。陈黎明以实现教师伦理的制度正义为研究视角,从师德评价范围、评价指标体系、评价方向三个方面对师德评价的困境与突破进行

阐述^[11]。糜海波对评价主体、评价方法和评价依据三个要素进行了辩证性论述^[5]。针对师德评价实践中的内在矛盾,糜海波进一步提出应从评价理念、评价目标、评价内容、评价方法及评价机制等诸多方面加以改进^[12]。总体而言,高校师德评价以时代发展和突出问题为导向,围绕谁来评、评什么、怎么评、怎么用等一系列关键问题进行探索和反思。

二、新时代高校师德评价的问题分析

(一)谁来评:高校师德评价主体

高校开展师德评价,首先应确定谁来评或谁有资格来评,即评价主体是谁,这是师德评价的前置条件。通常来说,评价主体包括自我主体和他人主体,除自我主体之外的评价主体均属于他人主体。他人主体因评价目的以及具体评价内容等因素的不同呈现结构多元化,当前学界对教师评价多元化结构的讨论也主要聚焦于他人主体。因师德具有发展性、层次性等特质,教师自我主体对自身师德动机的评价是影响师德成长和师德认知的重要内因。他人主体作为推进师德评价多元化和综合性的力量来源,一般包括高校权力场域中的学生、同事、管理人员、党政领导、学术共同体以及社会群体等,他们通过师德表现做出评判与价值判断。师德动机的内隐性和师德行为的外显性表明,自我主体与他人主体在师德评价中缺一不可。因此,注重教师自我评价的主体地位,合理配置高校评价主体权力,尊重评价主体的差异性,是保障高校师德评价公正与民主的基础。

高等学校在行使师德评价权力时,涉及领导决策权、行政管理权、学术自由权及民主参与权等,且组织内部享有的调查权、裁量权等占据一定的支配地位,教师自我主体与其并非处于平等的地位。因此,在当前的师德评价实践中,存在一定程度的评价主体异化现象,影响师德评价的合理性。具体而言,一些高校在常态化师德评价

过程中,大幅削减自评比重,过分倚重他人主体对师德行为表现的外在判断,以至于教师对自身师德信念与动机的反思严重不足。有的高校在信息采集和评价反馈中放大行政权力,以管理人员、党政领导的评价为主,弱化学术共同体和学生参与师德评价的权利,加剧师德评价主体的异化。此外,社会群体在参与师德评价时,因社会舆论的放大与传播,存在对师德评价权力配置的片面认识,特别是在对待师德失范行为的评价时,甚至用网络审判代替法律规制。评价主体权力的异化还与评价运行机制密切相关^[13]。权力配置的结构异化对师德评价过程的公正性及师德评价结果的准确性产生消极影响,阻滞师德评价机制的有效运行,同时也不利于矫正因认识与能力的不同而产生的评价偏差。

(二)评什么:高校师德评价客体

高校师德评价的客体是在高等教育场域中,教师基于理想信念、职业规范等表现出的交往关系与行为方式的合集。在师德评价的理论与实践,师德理论的研究为师德评价奠定了扎实的基础。随着师德理论内涵深度与广度的不断拓展,其呈现的多角度诠释,加剧了师德评价实践的复杂性和师德评价内容与范围的模糊性。有学者从师德的发展水平角度将师德分为崇高师德、规范师德和底线师德——崇高师德体现了教师在师德实践中的自觉性和自愿性,规范师德体现了教师对其职业道德规范的理性认知,底线师德体现了教师对职业责任与法律底线认识的基础性^[14]。还有学者认为,大德、公德与私德的统一是新时代高校教师所立之德的核心内涵:大德指深厚的爱国情怀、坚定的政治立场以及清醒的政治头脑,公德指公众之德、工作之德、职业道德,私德指端正的品行、雅致的操守和高尚的品格^[15]。总体而言,无论是狭义上聚焦职业道德和专业发展的师德内涵,还是广义上围绕教师行为准则和一般道德的师德意蕴,都存在表述抽象与泛化的

特征,这进一步导致师德评价内容的模糊性。评价内容和范围的泛化与模糊极易引起评价主体对相同评价内容的不同理解,从而产生争议,不利于师德评价的科学性、专业化发展。要明晰高校师德评价的客体,一方面要兼顾内在动机与外在行为,另一方面要为其划定清晰的边界范围。

(三)怎么评:高校师德评价标准

师德评价标准作为师德评价的标尺和准绳,是保障评价客观与科学的关键。当前,高校师德评价呈现法律—文件共治理模式^[16],师德评价标准主要遵循教育立法层面的《教师法》和《高等教育法》,行政法规层面的《教师资格条例》,以及规章政策层面的《事业单位工作人员处分暂行规定》和《新时代高校教师职业行为十项准则》以及《高等学校预防与处理学术不端行为办法》等。然而,师德的结构性与动态发展性特质表明,需要师德评价标准与之相呼应,即评价主体应制定分类分层、动态的评价标准。

在实际评价中,受重视程度与资源能力的限制,高校师德评价存在简化评价标准的现象,主要表现为评价标准的同质化和评价标准的僵化。具体而言,评价标准的同质化是指标准制定过程忽略教师身份的特殊性和教师主体道德成长规律,简单罗列上级法律法规,以同一标准对师德行为进行粗疏的形式化评价,削弱评价标准的适切性和解释力。上级法律法规为标准的制定划清底线和指明方向,是师德评价标准制定的合法性基础,但由于高校发展定位和特色学科的不同,高校教师的结构层次和师德水平都存在差异,同质化的师德评价标准使评价过程流于形式,评价结果难以达到预期目的。评价标准的僵化是指评价标准缺少整体性和动态调整性,评价标准的内容与教师师德表现适切性不足,存在真空地带,缺少科学性和可操作性。理论上,如何评价教师处于师德发展中的何种阶段,抑或是如何评价常态化师德建设的有效性,应是制定师德

评价标准的重要关注点。然而,在日常师德考核实践中,为实现不同类型教师师德行为的可比性,评价标准常常呈现表述固定、语义抽象和指标虚化的特征。此外,同质化和僵化的师德评价标准也削减了其对师德失范行为的鉴定功能,影响了评价结果的权威性。因此,制定适切、合理的评价标准是提高师德评价有效性的重要一环,亟须重视与改进。

(四)怎么用:高校师德评价结果

师德评价结果为师德评价系统提供重要的反馈信息,是发挥评价指挥棒作用的关键环节,直接影响教师的实体权利与所得利益。对于师德失范行为,师德评价结果是惩处的基本依据,具有重要的工具性价值。对于常态化教师管理与考核,师德评价结果是促进师德成长与教师发展的关键表征,具有重要的人本价值。合理运用师德评价结果不仅能够提高师德的主动建构和自主反思,对解决教育实践过程中的突出问题和消除道德疑惑也具有积极的促进作用。因此,高校师德评价结果应为师德治理能力的提高和师德评价体系的改进提供方向,体现出评价的最大价值所在,即“使被评价者能更清晰地识别问题并找到自己努力的方向”^[17]。

当前的师德评价实践中,受短视主义和功利主义的影响,未形成评价结果与师德成长间交互反馈的动态机制,存在评价结果应用弱化、反馈机制不畅通的问题。具体而言,在全面落实立德树人根本任务的高质量教育发展时代背景下,师德评价结果作为教师选拔、晋升、利益分配的前置性条件,受到高校教师充分重视,但是这种重视往往只表现为对评价等级高低的重视,具有强烈的功利性,鲜有教师关注评价结果背后所反映的差异,缺少对评价结果的反思与质疑,这削减了评价结果的诊断和反馈功能。此外,教师对师德评价结果的片面认识和短视态度,使评价脱离以评促改、以评促建的本质目标,成为单一、孤立

的指标等级。在追求师德评价等级目标的过程中,一旦发生背离师德动机的欺骗性师德行为,则会加剧教师之间的非理性竞争,极大影响师德评价的客观性与科学性。

三、新时代高校师德评价的改进策略

坚持科学有效,探寻师德评价的改进策略,是推进新时代高校师德师风常态化建设的应有之义,也是深化新时代教育评价改革的可行之举。立足于新的时代背景,面对当前高校师德评价存在的现实困境,应明确评价主体权力配置,厘清评价客体情境边界,完善评价标准内容,畅通评价结果反馈机制,从而提高师德评价的科学性、专业性和客观性。

(一)明确评价主体权力配置

倡导多元主体参与高校师德评价的目的是促进师德评价过程的民主性和评价结果的综合性,减少评价主体间因权力位阶和有限理性造成的能力与认识偏差。多元主体的参与不是无序的,需科学合理配置评价权力,保障教师合法权益。高等学校汇集政治权力、行政权力和学术权力,三种权力均影响教师实体权益。不同权力在参与师德评价过程中由高校内部不同组织行使,因此,明确规制与限定师德评价主体行使权力的边界和范围是保障教师权益的基础性工作。首先,应明确各评价主体的相关权利,针对具体评价类型平衡学术权力与行政权力的配置,充分发挥基于行政权力的组织协调性与综合联动性,力戒“一言堂”现象发生。其次,应为多元主体参与师德评价的民主性与科学性提供权威保障。一方面,要夯实教师的主体地位,保障教师参与师德评价的陈述权与申辩权;另一方面,要加强评价主体间的价值对话,创新社会媒介参与师德评价的路径,以权力的合理配置保障权利与义务的统一,从而兼顾师德评价的全面性与差异性,促进评价过程的合理性与评价结果的公正性。

(二)厘清评价客体情境边界

厘清师德评价客体情境边界,明晰师德行为范围是提高师德评价可操作性的方式,应立足于师德实践活动的现实场域,以实现人本价值为取向,关注教师身份的多重性特质。首先,高校师德评价客体应涵盖教师职业情境。具体而言,高校教师在人才培养、教学研究、学术繁荣、社会服务等情境中所表现出的行为均应被纳入师德评价的内容与范围。其次,厘清公民道德与教师职业道德的关系。高校教师身份的专业性与职业性是建立在其具备基本公民义务与权利之上的特质,履行公民道德义务是教师作为社会人的基本道德底线,在此之上应着重评价其思想政治素养和职业道德素养。再次,评价客体应细化倡导性师德内容,涵盖高校教师对于师德发展的高阶理想,即基于自身师德发展的目标与抱负。最后,评价客体应兼顾时代发展与社会变迁而产生的矛盾变化,以师德失范行为和突出问题为导向,关注师德失范行为及学术不端的重点领域,强调师德的禁止性内容,同时厘清师德失范行为与教师违法行为的边界。总体而言,高校师德评价客体边界应注重师德动机与行为表现的情景性,突出高校教师的职业特质与专业化发展趋势,兼顾师德发展规律与教育的复杂性,以刻画评价客体边界的清晰轮廓,提高师德评价的可操作性。

(三)完善评价标准内容

关注师德成长的动态性,分层分类地调整、具化评价标准,是破解师德评价标准僵化或同质化、提高评价适用性与解释力的有效策略。首先,对于师德失范行为的评价标准应秉承以事实为依据,在各构成要素清楚明晰的基础上,遵循合法性评价程序进行评价,保障在评价过程中教师享有应有的权利,避免因评价标准的粗疏产生二次问题。其次,在常态化的师德评价实践中,应体现师德评价标准的动态性与灵活性,即针对教师师德实践中的疑惑与反馈,在评价标准中给

予及时回应。同时,根据高校的发展定位、教师的专业发展、师德的重点关注领域,师德评价标准应保留学校间的差异性,扭转标准同质、指标虚化的形式化评价导向,确保评价标准与师德成长密切相关。最后,针对师德评价标准的制订过程,在兼顾细致、动态、灵活的基础上,还应具有专业性思维,避免简单平移套用普通人的道德标准^[18]。

(四)畅通评价结果反馈机制

师德评价结果是师德评价的最终输出,具有重要的诊断和反馈功能。加强评价结果与师德评价系统中各要素的协同性,畅通评价结果的反馈机制,是提高师德评价有效性的重要策略。首先,针对师德失范行为,应以评价结果为信息反向溯源。具体而言,可通过师德建设主题活动、专家调研会等形式集中讨论与反思评价结果与师德失范行为的深层联系,分析产生失范行为的动机,以及失范动机是产生于何种需求和心理。以评价结果反向溯源不仅有助于预警与干预轻度的师德失范行为,还可为改进评价内容和评价标准提供重要信息,从而提高师德评价系统内部的协同性,为师德评价机制的长效运行提供动力。其次,在常态化推进高校师德建设过程中,应加强阶段性评价结果和年度评价结果的关联性与紧密度,减少因从短期利益出发产生的师德评价结果错判风险。可为教师建立师德成长数据档案袋,利用现代信息技术,创新师德评价结果的反馈方式,从而提高教师对自身师德成长的阶段性认识和整体性感知,强化师德评价结果的使用。

四、结束语

高校师德评价事关高等教育的育人方向,提高其科学性与专业化是充分发挥评价指挥棒作用的重要抓手,也是深化新时代教育评价改革的重要议题。新时代的高校师德评价仍处于不断探索、持续优化的进程中,需牢牢扎根于中国式教育现代化的土地上,坚持问题和目标导向,以

理论创新与实践反思为基础,以规范化、科学性的评价体系为支撑,为推动高校师德师风建设常态化、长效化提供不竭动力。

参考文献

- [1] 刘志. 教师德性的主体建构: 新时代师德建设的理论基点[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2023(6): 51-58.
- [2] 檀传宝. 走向新师德: 师德现状与教师专业道德建设研究[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2009: 21.
- [3] 傅维利, 于颖. 教师职业道德的独特品性及其价值实现[J]. 教育研究, 2019(11): 151-159.
- [4] 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.
- [5] 糜海波. 新时代师德评价与师德建设的应有维度[J]. 伦理学研究, 2018(2): 117-123.
- [6] 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(9): 31-37.
- [7] 秦苗苗, 曲建武. 改革开放以来高校师德建设研究发展述评[J]. 思想教育研究, 2018(5): 139-143.
- [8] 刘华, 戴岭. 师范生师德定量评价与影响因素分析[J]. 教育发展研究, 2022, 42(增刊2): 39-45.
- [9] 曹方方. 英美高校社会科学教师科研绩效评价体系比较[J]. 现代教育管理, 2018(5): 54-59.
- [10] 申素平, 王子渊. 略论公立高校师德评价的法治化选择: 兼评若干师德评价案例及有关争议[J]. 高等教育研究, 2021(5): 35-43.
- [11] 陈黎明. 彰显教师伦理的制度正义: 师德评价的困境与突破[J]. 当代教育科学, 2020(11): 59-65.
- [12] 糜海波. 师德评价面临的矛盾、问题与出路[J]. 高教发展与评估, 2017(4): 109-116.
- [13] 史万兵, 曹方方. 高校社会科学教师科研评价主体权力配置及其运行机制研究[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2017(3): 312-318.
- [14] 韩国海. 大学师德建设的内涵价值、现实困境与路径选择[J]. 现代教育管理, 2021(12): 80-86.
- [15] 刘志礼, 韩晶晶. 新时代高校师德师风建设: 内涵意蕴、现实困境及破解之道[J]. 现代教育管理, 2020(9): 67-73.
- [16] 薛小蕙. 法律—文件共治模式的生成逻辑与规范路径: 基于四十年教育规范性文件的考察[J]. 交大法学, 2021(1): 108-120.
- [17] 时艳芳. 高等教育评价结果: 困境、反思与改进[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2022(2): 108-120.
- [18] 郑美娟, 秦玉友, 曾文婧. 新时期师德建设思维: 反思与调整[J]. 教育发展研究, 2019(18): 1-7.

Problems and Improvement Strategies of Teacher Morality Evaluation in Universities in the New Era

MA Guang¹, SHI Wanbing²

(1. Northeastern University, Shenyang 110169, China;

2. Nanjing Normal University of Special Education, Nanjing 210038, China)

Abstract: As a major component of teacher training and professional growth in universities, teacher morality evaluation is related to the development of higher education. However, the current evaluation suffers from issues such as subject alienation, generalization of evaluation content, rigidity in evaluation standards, and weakness in utilizing evaluation results. Consequently, it is imperative to address these problems to enhance the professionalism, scientific rigor, and objectivity of teacher morality evaluation in universities by breaking down existing barriers and establishing new measures. The improvement of teacher morality evaluation can be achieved by clarifying the power configuration within the evaluative body, defining clear boundaries for evaluating different situations faced by teachers, optimizing the content of evaluation standards, improving feedback mechanisms for evaluation results, and ultimately contributing to the construction of higher education teacher morality.

Keywords: teacher morality evaluation in universities; teacher morality construction in higher education; teacher morality; teacher evaluation

(责任编辑:陈宁)