

高校教师人力资源开发的师德研究^①

□ 卫荣凡

[摘要] 在社会转型时期,有的高校教师不同程度地存在着师德缺失和失范问题。因此,应该建立健全师德建设的调控机制,切实帮助教师增强师德修养的自觉性,以及营造良好的社会氛围,使师德他律与师德自律辩证地结合,提升高校教师师德的境界,使高校教师人力资源开发取得最大的成效。

[关键词] 高校教师;人力资源开发;师德研究

[中图分类号] G645 [文献标识码] A [文章编号] 1002-3887(2006)06-0176-04

Study on Teaching Ethics in Human Resource Development for Teachers in Colleges and Universities

WEI Rong-fan

(Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: During the period of social transformation, some teachers in colleges and universities are, to different degrees, having problems of degenerating teaching ethics and failing norms. Therefore, a sound coordinating mechanism for building teaching ethics should be established to help teachers enhance their self-motivation of teaching ethics and morality, and to create a favorable social atmosphere in which supervision and self-motivation could be combined together to improve teaching ethics in colleges and universities so that human resource development for teachers in colleges and universities could achieve optimal effect.

Key Words: teachers in colleges and universities; human resource development; study on teaching ethics

卫荣凡、高校教师人力资源开发的师德研究

高 校教师人力资源在人才培养质量、科研水平、社会服务、学校的可持续发展中居于主导地位。那么,如何开发高校教师人力资源呢?可以说,这是一项复杂的艰难的系统工程。它涉及教师的自修与培训、教师的人本管理、校内人事管理、职称晋升、分配制度的改革等方面,其中,师德建设尤为重要。

一、师德在高校教师人力资源开发中的价值

高校教师人力资源,它具有人力资源的一般特征,是一种可再生的生物性资源,是居于主导地位的能动性资源,是一种宝贵的时效性资源,是一种社会关系性资源。同时,它具有其特殊性,教师作为高校的学术劳动者,本身有很强的独立性和自我能动性,

很大程度上在时间和意志等方面享有自由,很难以严格有序的指令进行管理,其工作是一种高尚境界的要求,为此,高校教师人力资源开发除了一般性的途径之外,更要注重特殊性的一面。加强师德建设就是具有针对性和效益性的途径。

(一) 师德对高校教师潜在能力提升的作用

高校教师潜在能力,指的是教师的德、才、识、学等方面的内在的所具有的水平 and 境界,它具有内在性、全面性、过程性和发展性的特征。一是内在性,高校教师要把社会对其要求的德、才、识、学内化为自己的素质、一种水平、一种境界,通过外化才能实现其社会价值。二是全面性,高校教师的潜在能力不是某一种能力的孤立存在,而是多方面能力的和谐共存,具有德、才、识、学等方面的全面性。三是过程性,高校教师的潜在能力的提高是一个过程。不

① 基金项目:全国教育科学“十五”规划重点课题(DJA030186)。

是某一阶段,而是一个阶段与另一个阶段的衔接,是一个可持续发展的过程,是一个终身努力的过程。四是发展性。高校教师的潜在能力,是可变化的不断发展的,从非全面性到全面性,从低水平到高水平,从低境界到高境界的发展。由于高校教师的潜在能力具有以上的本质属性,那么该如何通过加强师德建设,以便对教师潜在能力的提升发挥作用呢?其一,师德本身是教师潜在能力的内在要素。高校教师人力资源开发,必然要提升其潜在能力。潜在能力的提升,除了提升其智力、学识等方面的能力外,还必须要提升教师的师德的境界。因此,重视师德建设,这就是教师人力资源开发的题中应有之义。其二,加强师德建设可增强教师潜在能力提升的努力自觉性。教师潜在能力提升的大小取决于教师的个人对潜在能力提升的投入程度。努力自觉性高,投入程度就大;努力自觉性低,投入程度就小。加强师德建设,就可以帮助教师对其职责、责任及义务的认识,增强其潜在能力提升的责任感和紧迫感,以及努力的自觉性。其三,加强师德建设,可以帮助教师激发培养其潜在能力提升的精神力量。人不单是物质形态的存在,更是精神的载体。同理,作为知识型、学术型人力资源的载体——高校教师,应该具有更高的精神追求和精神状态。这种精神力量可以激发教师的内在活力,形成潜在能力提升的精神力量,或称精神动力。可以说,教师潜在能力提升主要来自于教师个人的态度、信念、兴趣、意志、情绪、品格、境界等心理和道德因素。因此,加强师德建设,能够为教师提供潜在能力提升的精神动力。

(二) 师德对高校教师潜在能力外化的作用

高校教师潜在能力外化的实现,这是教师人力资源开发的直接目的,更是其开发的关键环节。教师潜在能力的提升,其目的是为了教师发挥更大作用和作出更大贡献,增强人力资本。因此,教师潜在能力外化,这是其人力资源开发具有现实价值的重要环节。为此,在教师人力资源开发的实践中,教师潜在能力外化是其重点,以物质的、精神的不同方式调动教师的积极性、主动性和创造性,帮助教师在教育教学过程中,做出现实的有益的业绩。那么,如何使这一目的能够实现?加强师德建设就是一条重要的不可缺的途径。其一,加强师德建设,能够帮助教师进一步明确潜在能力外化的目的性。师德的本质属性具有目的导向性,加强师德建设,提高教师的师德水平和境界,就能够帮助教师从历史责任的高度认识教师的职责,认识教师潜在能力外化的目的,就是为履行教师教书育人,开展科学研究,为学校的改革和发展,为学生的成长,为提高人才培养质量,为办好人民满意的教育作出其应有的贡献。其二,

加强师德建设,可以帮助教师增强潜在能力外化的意志力。从本质上讲,师德是一种实践精神,它的本质属性是一种力量,是一种意志力。因为它是教师从事教育事业的认识、一种信念、一种行为习惯、一种良知。所以,在教师个体身上一旦形成高尚的师德,那么,他就有一种履行职责与克服各种困难的意志力。在教师潜在能力外化的过程中有可能发生各种各样的干扰因素和困难,这就需要教师面对各种自身的与外在的挑战,以顽强的意志力使自身的潜在能力外化得到实现。其三,加强师德建设,能够帮助教师激发其潜在能力外化的创造力。高校教师劳动的本质要求在于要有一种创新意识、创新精神、创新能力和创新人格,也可以归纳为一种创造力。这种创造力的培养与提高,是高校教师的人力资源开发最具有价值的要素,是其人力资源的体现,是与高校教师职责相对应的条件。这种创造力的培养和实现需要教师付出艰难的努力,这就需要教师个体有一种崇高的师德境界,通过自身的不断努力才能形成这种创造力,这种创造力为其潜在能力的外化得到最大化的实现,才能使教师的教育教学活动、学术研究活动、社会服务活动具有创新性,并取得创新性的成果,贡献给学生,贡献给高教事业,贡献给社会和人类。

(三) 师德对高校教师潜在能力外化目的价值实现的作用

能够从事和胜任教师职业的人,不仅仅在于他具有相应的知识和劳动技能,而且在于他还具有高尚的师德、高尚的品质、高尚的人格。因此,加强师德建设,能够帮助教师认识教师潜在能力外化的目的价值,认识其对人才培养、学生心灵的塑造和高尚人格的培养具有一种伟大的历史责任,并对社会的物质文明、政治文明、精神文明建设的推进有不可推卸的责任,对全面建设小康社会,构建和谐社会应作贡献的情感和理性的认识。^[1]总之,加强师德建设,就能帮助教师为其潜在能力外化目的价值实现而自愿自觉地努力和拼搏。

二、高校教师人力资源开发的 师德缺失与失范问题

高校教师在提高教育教学水平,提高人才培养质量,献身科学研究,诚实为社会服务,付出了艰辛的劳动和作出了应有的奉献。在充分肯定这一方面的同时,还应该看到教师人力资源开发中存在着师德方面不可忽视的相当严重的问题。

(一) 高校师德缺失与失范现状

从目前高校师德缺失与失范现状分析,存在的

问题主要有:一是缺乏敬业精神和精业精神。敬业精神和精业精神是师德的基本要求。可是,有的高校教师满足于已有的知识结构和能力结构,缺乏敬业精神和精业精神的拼搏进取的意识,不能不断地提升自己的潜在能力,也未能尽可能地把自己的潜在能力外化为现实,更不能很好地使潜在能力外化的目的价值得到实现。具体表现为治学松懈,厌岗怠业。比如说,有的教师平时不学习,不变革教育观念,不吸纳先进的教育理念和教育理论,不补充先进的知识,改变陈旧的知识结构,教育教学的时间与精力明显投入不足,不认真备课,照本宣科,得过且过,不主动辅导,能偷懒就偷懒,更谈不上有精业精神,刻苦钻研教学科研了。二是教书育人意识淡薄。“传道、授业、解惑”,自古以来是师德对教师的根本要求。然而,有的高校教师未能真正履行教书育人的双重责任,只应付业务知识的传授,而不注重学生思想道德培养的引导和帮助。更为严重的是,有的还缺乏基本的师德修养,不仅不能为人师表,而且还给学生负面影响,自律意识缺乏,不守时,不守信,不守纪,甚至存在着以职谋私、以职谋利等恶劣行为。正如孔子十分忧虑的:德之不修,学之不讲,闻义不能徙,不善不能改。三是创新精神缺乏。当今时代竞争的焦点集中在人才,而人才的竞争,又是创新的竞争。在高校培养具有良好综合素质的创新人才,教师需要有创新精神,教师的科学研究、社会服务要取得相应的业绩,更需要有创新精神。可是,有的高校教师教育教学不图变革与创新,只图应付差事,科研很少问津,更谈不上勤于探索,献身科学,勇于创新了,认为创新是费时费力的苦差事,导致创新意识淡薄,创新精神缺乏。四是学术道德欠佳。有的高校教师由于受功利至上和自私自利意识的影响,出于提职晋升的追求,造成学术道德缺失,违背师德的基本学术道德要求,不能严谨治学,抄袭剽窃他人的科研成果;采取粗制滥造、假冒伪劣手段,炮制低水平的毫无学术价值的论文、著作;甚至伪造研究数据;有的进行违纪违规的学术交易,如学术与权力的交易、学术与金钱的交易、学术贿赂等。五是协作精神不强。有的高校教师存在“文人相轻”的意识和陋习,缺少学术团队的精神。有的学术境界不高,还不能团结同行相互协作,还互不服气。有的则自高自大,漠视甚至否定别人的学术成果。有的不仅在科学研究领域缺乏协作精神,而且在教学领域,也不能相互切磋,相互探讨,相互交流。这无疑不利于人才培养质量和科研水平的提高,不利于良好学风的形成,阻碍教师学术人才的发展和学术大师的产生。

(二) 高校师德缺失与失范的根源

当前处在社会转型时期的背景下,部分高校教

师师德的缺失与失范,其根源是多方面的,但主要有以下的根源。一是市场经济大潮的负面影响。社会主义市场经济体制的建立和完善,推动了高等教育大众化的发展,转变了办学体制,更新了教育观念,拓宽了办学渠道,优化了高校人才机制。同时,市场经济也是一把双刃剑,市场经济伴随的价值取向多元化、急功近利、拜金主义、利己主义等,特别是社会上的以及行业的不正之风、贫富差别的扩大,尤其是有的领导干部的腐败行为,给师德建设冲击很大,造成了高校教师思想的困惑与混乱,导致部分教师敬业精神欠缺,缺乏最基本的师德素质。^[2]二是缺乏有力的师德建设的调控机制。师德建设的调控机制应当包括师德的教育导向机制、师德行为过程中的监督与考核评价机制,以及师德行为后奖惩机制等。有些高校尽管有的对师德建设有一些师德规范、师德考评、师德奖惩制度等,但往往停留在文件等层面,没有科学的操作性强的程序或者是没有很好地实施与完善,实质上并没有真正建立健全起师德建设的调控机制。三是缺乏师德建设的良好氛围。高校教师的思想政治教育,包括师德教育、学校校园的舆论氛围,与师德建设的要求不相适应。四是教师个人师德修养欠缺。有的教师自身就较缺乏良好的教师素质,包括师德素质,个人的世界观、人生观、价值观又形成偏差,没有真正意识到教师职业的真正价值和丰富的内涵。主观上又放弃了师德修养的自觉性和能动性,不注重提高个人的师德素质和师德境界,在为人、为师方面极不负责任,自甘落后,随波逐流。在学术研究方面,也不注重学术道德修养,过分追求个人名利,有失高校教师的学术水准。可以说,教师个人师德修养欠缺,是师德问题的最根本的自身原因。

三、高校教师人力资源开发的师德建设

要使高校教师人力资源开发取得应有的成效,应采取与之相应的有效的师德建设的措施,切实提高师德建设的水平。

(一) 切实建立健全师德建设的调控机制

师德建设调控机制,既要注重教师个人的师德自律,又要注重师德的他律,通过师德的导向、师德行为的监督与考评,以及师德行为后奖惩等方面,使师德的自律与他律有机地结合起来,充分发挥其在师德建设中的作用,以便有力地促进高校教师人力资源的开发。^[3]

1. 加强师德导向机制建设

师德导向机制,是指运用师德理论、师德规范、

行政规章、法律规范,以及教师职业价值观等对教师的师德意识、意志、信念、行为进行引导和调控。师德导向帮助教师塑造职业道德的内心精神世界,增强自觉履行师德要求的责任心和责任感,提高选择师德行为的能力,提升师德的境界。为此,一是师德导向的内容要与时俱进,要具有时代感,能够反映新形势、新发展、新问题的本质。二是要创新师德导向的方式,丰富其形式,适应其内容,具有实效性。三是要加强师德导向的制度建设,使之成为规范性、科学性、程序性、和谐性的有机统一。

2. 加强教师师德行为监督机制建设

教师师德行为监督机制,指的是高校民主监督、社会舆论监督和教师职业良心自律监督所组成的调控高校教师师德行为的监督系统。师德行为监督机制对师德行为的调控具有预防和补救、教育和改进的作用,调控教师师德行为的性质和方式的作用等。为了使其发挥应有的作用,一是要切实推进高校的民主建设,增强师德的民主监督意识、主人翁民主监督责任意识和监督的参与意识;切实完善高校的民主监督制度;实行操作性强的规范性的民主监督程序;形成民主监督的环境的氛围。二是要充分发挥社会舆论对高校教师的师德行为的评价和调控,科学地运用各种现代传媒的功能,正确地引导社会舆论的导向,使其发挥其正效应的作用。三是要高度重视教师职业良心的自律监督作用。教师职业良心不仅能够使教师表现出强烈的师德责任感,而且能够使教师依据师德要求自觉地评价、选择和调整自己的师德行为,成为师德行为的看守人。要切实引导和帮助教师形成其职业良心,应该帮助教师确立正确的职业义务观,深刻认识师德是教师个人发展的动力,自觉地把师德他律转化为自律。只有这样才能形成与教师的职业相适应的职业良心。

3. 加强师德行为后奖惩机制建设

师德行为后奖惩机制,指的是运用行政奖惩手段、法律奖惩手段和道德褒贬等方式对教师的职业行为给予评判和赏罚。其目的是为明确教师的职业行为的责任,给予激励或处罚,从而对教师的职业行为给予正确的导向与行为调控。为此,要建立健全师德行为后奖惩机制,发挥其作用。一是要正确地客观地科学地评价教师职业行为的性质及后果的影响,使质的评价与量的评价达到辩证的统一。二是要加强制度建设,以制度形成其机制。三是尽可能地使这种机制发挥其正效应的作用,由于师德行为的复杂性,这种机制应是规范性与弹性的结合,注重奖与惩的辩证性,使其具有活力和强力,适应师德建设的发展性。

师德导向、师德行为监督、师德行为后奖惩,三

者有机辩证地结合,相得益彰,才能形成有效的师德建设的调控机制。

(二) 切实帮助高校教师增强师德修养的自觉性

高校教师师德素质的提高、自觉履行师德义务的主动性和意志力、师德境界的升华,外部的作用和条件都是教师个人师德的外部因素,关键是教师个人的师德修养的内在因素。因为只有这种师德修养,才能使师德他律转化为教师个人的师德自律,并且使这种自律不断得到巩固和拓展。^[4]尤其自律对师德最为重要。因此,高校教师师德建设问题,关键的是如何切实帮助教师加强自身的师德修养。一是要以引导教师加强师德修养作为师德建设的出发点和落脚点。二是要以建立和健全师德他律作为促进教师自觉加强师德修养的基础和条件。三是要营造有益于教师个人加强师德修养的良好环境和氛围。四是通过多种途径和方式,包括培训方式,帮助教师不断提升其综合素质,包括师德素质,实现其自身的发展。

(三) 营造高校师德建设的良好社会氛围

加强师德建设,必须要整治社会风气,净化社会环境,加强校园文化建设。因为社会环境和氛围,是高校师德建设必不可少的基础和条件。营造良好的社会氛围,应该在切实纠正行业不正之风、严厉惩治腐败、批判错误思潮方面收到应有的效果,特别是在构建和谐社会方面取得实质性进展,切实形成良好的校风。只有这样,才能为师德建设提供良好环境和氛围,同时,师德建设也才能对促进社会风气的好转发挥应有的作用。■

[参 考 文 献]

- [1] 陈金芳,何侃等.教育与人力资源开发[M].郑州:大象出版社,2005.
- [2] 埃本尔·涂尔干著,渠东译.社会分工论[M].北京:生活·读书·新知三联书店,2004.
- [3] 罗国杰.道德建设论[M].长沙:湖南人民出版社,1997.
- [4] 郑永廷.现代思想道德教育理论与方法论[M].广州:广东高等教育出版社,2000.

收稿日期 2006-04-20

[责任编辑 韦光化]

[责任校对 刘秀玲]

[作者简介] 卫荣凡(1954~),男,瑶族,厦门大学高等教育研究所博士研究生,广西教育学院党委副书记、教授,广西大学兼职硕士生导师,广西民族大学兼职教授,法学硕士学位。广西南宁,邮编:530023。电子信箱:David8688@tom.com。