

高校师德缺失的生态归因分析

曹 薇

(西安建筑科技大学, 陕西 西安 710055)

摘 要:伴随着生态学的悄然兴起,人们认识世界的视角也随之拓宽了。生态学为人们研究高校教师师德问题提供了一个全新的研究视角。当前,在高校教师生态系统内部,教师的总体生态环境不容乐观,这势必会给高校师德的建设带来负面的影响。本文拟从生态环境的角度出发,尝试性地从教师所处的物质环境、学术环境、制度环境及心理环境四个方面分析高校师德缺失的原因并提出相应的对策。

关键词:师德建设;生态规律;生态环境。

中图分类号: G 416

文献标志码: A

文章编号: 1008-7192(2011)05-0050-04

The Analysis of the Biological Attribution of the Professional Ethics Deficiency among University Faculties

Cao Wei

(Xi'an Univ. of Arch. & Tech., Xi'an 710055, China)

Abstract: The development of ecology broadens human perspectives of the world and provides a new way to study the construction of the professional ethics of university faculties. Nowadays, the ecological environment is not positive in the university ecosystems and thus gives a negative impact on the construction of professional ethics. This paper analyzes the ecological factors causing the professional ethics deficiency in the aspects of the physical environment, the academic environment, the institutional environment and the psychological environment with the view to proposing the countermeasures.

Key words: construction of teachers' professional ethics; ecological law; ecological environment

加强高校教师师德建设,是打造优势师资,提高育人水平,保证高等教育可持续发展的一项长期的系统工程。2011年4月25日,胡锦涛总书记在清华大学建校百年校庆上的讲话中指出:“推动经济社会又好又快发展,实现中华民族伟

大复兴,科技是关键,人才是核心,教育是基础。”但是,在以往的研究中我们发现,当下高校教师师德的主流是值得肯定的,但也必须承认,目前教师师德现状存在的问题也给整个高校的师资队伍建设带来了负面影响。文章拟从生态环境

收稿日期:2011-05-25

基金项目:陕西省教育科学“十一五”规划课题(SGH0902236)

作者简介:曹薇(1986-),女,陕西兴平人,西安建筑科技大学思想政治理论研究院硕士研究生。研究方向为道德与法制教育研究。

的角度出发分析如何应对高校师德建设问题。

一、影响高校师德的教师生态规律

目前,影响教师生存与发展的多元环境体系主要包括物质环境、制度环境、学术环境和心理环境,这四种环境因子相互交叉渗透,所形成的综合环境就称之为教师生态环境^{[1]24}。教师生态环境又与高校教师师德的建设有着必然的联系。从教育生态学的范畴,我们可以把影响教师师德的教师生态规律概括为以下几点。

1. 边缘效应

所谓边缘效应是指在某一生态系统的边缘,或两个或多个生态系统的交界区域内能流、物流和信息流都远远大于某一生态系统内部的能流、物流和信息流。也就是说,在生态环境中,实际存在某些薄弱的边缘区,不被整个生态系统所重视^{[2]58}。在教师生态系统中,也同样存在一些教师群体由于某种原因而成为教师生态系统中的边际人,他们的生存与发展状况尚未得到足够的理解和关注。

2. 自我发展效应

教师个体是组成教师群体的基本因子,每一个体在其生存、发展过程中,均有自己独特的发展轨迹,也就是教师个体在其发展过程中呈现出一种多元化态势。这种多元化态势并不会打破整个教师群体的稳定,整个教师生态系统仍然处于一种有序状态。

3. 遗传与变异效应

遗传以保持物种特性为本位,体现亲子代个体在性状上的相似性。目前,高校教师学术的遗传是指:高校教师学术的各生态要素,在时间序列上的承前启后和在结构功能上的彼此一致。而变异则是以对物种的“异化”、对物种的辩证否定为出发点,体现亲子代个体的发展性。一切自然现象和社会现象的发展,都是通过变异而不断实现的^{[3]12}。对于高校教师学术,变异意味着按照适应变化、用发展创新的标准去处理各种学术现象和问题。

4. 适度效应

适度是指事物保持其质和量的限度,是质和量的统一,任何事物都是质和量的统一体,认识事物的度才能准确认识事物的质,才能在实践中掌握适度的原则^{[3]73-74}。也就是说事物只有在一定的范围内,才能保持它自身的存在,超过了特定的范围,就会向对立面转化。同样,教师生态系统中的个体、群体在自身发展到一定阶段,对周围生态环境中的各种环境因子都有自己适应的上限和下限,在此范围内,主体才能得到很好的发展,否则走向对立面。因此教师发展应处在适度的生态环境之中。

二、师德失范的生态归因分析

1. 物质生态环境

近年来,随着国家科教兴国战略的推进,大学教师的物质环境得到了显著改善。但是,在大学教师的总体物质环境状况得到改进的背景之下,不同教师群体的收入差距却在日益扩大。据调查,目前,在教授群体和助教群体之间,制度性工资的差距达到 3.3 倍,而校内津贴的差距可达到 16.7 倍^[4]。在大学教师生态系统中,一些教师群体他们虽然承担着学校的大部分教学任务,但却在获取物质利益的方面,他们却扮演着教师物质生态环境中的边际人的角色。

根据霍曼斯的公平理论:员工发现自己投入与收益的比例与别人的投入收益比例不相等时,便会产生不公平感。在高校内部,讲师属于战斗在第一线的工作人员,其在教学、科研上的努力程度、投入大小,将直接影响高校的教学科研质量。试想,如果一名教师没有得到合理的收入,为了摆脱经济困境,可能会从事一定的副业,从而出现了有些教师私自办有偿家教,出现了“课上少讲,家教多讲”的不良现象。这是致使高校教师师德异化的直接原因。

2. 制度生态环境

目前,一些高校在教师管理方面,存在漠视教师群体自我发展的规律,过分强调制度管理。笔者总结了一下,大致存在以下两个方面。

首先,制度管理过于刚性化,缺少人文关怀。一些高校为了加强对教师的管理,纷纷建立起一整套所谓完善的教师管理制度,这些制度具有很强的约束性和强制性。要求教师必须严格遵守规章制度,违反者必受惩罚。这种管理制度的最大弊端是忽视了人的因素,学校管理的核心是人,大学教师都属于知识分子,他们有思想,有各种精神需求。如若不考虑教师的这些特点,一味地用刚性的管理制度去约束和控制他们,必将会影响到教师群体的工作热情。

其次,过于统一性的教师评价制度。实施教师评价制度的根本目的是提升教师的职业道德和专业水平。然而近几年,教师评价已经变成了一种奖惩性评价。学校通常以年度或学期为期限,把德、能、勤、绩作为基本内容,试图全面考察教师的思想政治表现、职业道德、工作态度、科研水平和教育教学能力。这种统一性的教师评价制度,同样也是无视大学教师的个性化发展特征,无视教师个体之间发展风格的差异。例如:有些教师由于研究内容的不同,每年的科研成果可以达数件,而有些教师可能几年才出一件成品。因此,这种统一的评价制度无疑会影响到教师评价的公正性,从而挫伤教师工作的热情。总的来说,这些制度管理是造成师德失范的根本原因。

3. 学术生态环境

遗传与变异是生物界对立统一的一对矛盾,是生物进化的动力,同样在学术界,学术的遗传和变异,即学术的因袭继承和创新发展,也是学术进化的动力^[5]。近些年来,高校学术工作的科学态度却遭到了公众的质疑,导致学术的遗传与变异矛盾逐步凸显。

第一,学术剽窃。学术剽窃的行为方式有多种,包括擅自发表他人论文、擅自修改他人论文、擅自进行网络传播、歪曲篡改论文内容、擅自增删署名等,其中抄袭是学术剽窃的主要方式。近年来,高校学术剽窃案件层出不穷,学术剽窃之风欲罢不能。

第二,“近亲繁殖”。学术界的“近亲繁殖”则主要是指学术工作者之间一脉相承的师承关系

或学缘关系。一般认为,当一个学科、专业或学术研究团体的成员具有师承关系,或来自同一所学校甚至同一导师时;或更为严重的,整个学科和专业的成员都具有由师生渊源时,则这一学术研究群体,就属于“近亲繁殖”学术组织。这种现象不但阻碍了学术思想的交流和传播,而且使得学术思想极易产生排外倾向,从而滋生“学术腐败”。

4. 心理生态环境

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出高等教育承担着培养高级专门人才、发展科学技术文化、促进现代化建设的重大任务。而大学教师群体的心理特征、行为方式又直接影响着大学生成长与发展。因此,教师的心理生态环境不容小觑。

目前,随着社会的转型,高校的生存状况受到了前所未有的挑战,高校教师也因此承受着巨大的压力。如果这种压力超出了教师发展的那个“度”,使教师群体处于不堪承受的境地,教师的发展则会走向负面之路。具体说来,大学教师群体令人忧虑的心理生态环境主要表现为教师的职业倦怠心理。

判断教师职业倦怠的表现主要表现为即情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落。这些表现多少会在当代大学教师身上有所体现。究其原因,一方面与大学教师的工作性质有关,教师每天甚至每年都在进行重复而又单调的工作。这种高度的重复性的工作会使人们失去工作的新鲜感。另一方面则与教师的个人素质有关,目前高校对教学能力、科研水平均有很高的要求,高校教师不仅面临着教学量多的压力,还有评职称及工作业绩考核等诸多压力,倘若教师个人自我心理调节能力不足,将会感到自我能力不足,从而产生职业倦怠。此外,这还与教师的工作环境有关。伴随着高校逐年扩招,教师的工作强度也因此增大。工作量过大给教师带来的负面影响是巨大的。一方面,由于每周上课时数太多,教师几乎于奔命,因此也就没有时间、精力去了解学生实际需求,很难做到针对性教学,老师们很少有时间去自我充电,补充新知识,提高自身素质。教

师的这种心理问题也是诱发师德问题的重要原因。

三、对 策

1. 营造平衡的教师物质生态环境

整体平衡的物质生态环境是促进教师生态系统和諧发展的重要手段。因此,任课教师的薪酬水平也应适当高于管理人员及服务人员,以满足内部公平性的要求。薪酬不应该仅仅是高校为教师付出劳动的报酬,同时更应该是调动教职人员积极性的重要手段,是高校吸引人才和留住人才,进而使高校保持良好教学科研质量的重要因素。因此,高校应积极采取措施,着力为高校教师边缘人群体营造一个物质平衡的生态环境。

2. 营造人文关怀的制度生态环境

人的本性都是崇尚自由的,而建立规章制度从某种意义上讲就是限制人的自由,使人的行动在一定制度环境中进行,从而达到明确行动方向,提高工作效率。但制度环境必须是建立在合理、适度的基础之上的,唯有这样才能激发人的追求与创造。大学管理层在制定规范制度时,应该以感情为纽带,加强对教师的人性化管理。行政人员在行使权力时,应讲求艺术,使被管理者产生情感共鸣。同时,学校管理人员也应充分与教师协商、讨论,并积极采纳教师群体的合理建议。营造一种民主、沟通与对话、和谐与舒畅的制度生态环境。

3. 营造良好的学术生态环境

高校应为教师群体开辟一个良好的学术环境,一方面,建立有效的奖惩制度。颁布严谨、周密的学术规范,并贯彻于大学教育中,厉行惩戒制度,对犯规者严惩不贷,甚至在科学技术部颁

布的条例中可以适当增加司法介入;同时加大对真正有学术成就学者的奖励。另一方面,进一步加强舆论监督与学术批评,形成严肃的学术风气不可否认,在近段时间被不断披露的学术腐败案件里,社会舆论起到了较之以前更好的批评监督作用,这是社会民主文明进步的结果,但要想真正形成一个道德上的舆论监督网,就应有一个从行业权威到社会舆论的层次监督^[6]。

4. 营造良好的心理生态环境

教师工作特定的对象决定了教师群体需要拥有一个健康向上的心理生态环境。对于教师群体普遍存在的职业倦怠现象,一方面,学校要加强校园文化建设,丰富校园文化生活。在校园中创设良好的群体心理氛围,形成良好的人际关系,让教师之间、师生之间、领导之间充满信任和友谊;鼓励教师之间、师生之间进行合作性教学,提倡教学相长,建立平等、民主的同事关系和师生关系。尽可能帮助青年教师适应环境,沟通感情,减少孤独感,排解心理障碍,促进认同感和归属感,维护青年教师的心理健康。以此来降低工作倦怠现象。另一方面,学校还应以通过心理咨询、专业心理培训、网络心理热线等方式,帮助教师及时排解心中的困惑,及时调整心态,缓解压力。此外,从教师个人内部心理环境来看,教师应进行自我调适,应学会驾驭压力,采取积极主动的方式来应对压力。要认识到压力及其反应不是个性的弱点或能力的不足,而是人人都会体验到的正常心理现象。人是不可能完全摆脱压力的,适度的压力对于发挥我们工作、学习中的潜能是有帮助的。只有当压力超越了一定的限度,才是有害身心健康的。采取积极主动的压力应对模式,就是要自觉地调整自己,积极主动地去面对问题,解决问题。

参 考 文 献

- [1]吴鼎福,诸文蔚.教育生态学[M].南京:江苏教育出版社,2000.
- [2]贺祖斌.高等教育生态论[M].桂林:广西师范大学出版社,2005.
- [3]曹凑贵.生态学概论[M].北京:高等教育出版社,2006.
- [4]教育部.2001年全国教育事业发展统计公报[R].北京,2010.
- [5]戚业国,宋永刚.论大学的学术生态环境建设[J].江苏高教,2004,(2):18.
- [6]朱深.从“百家争鸣”中再谈“学术自由”内涵[J].高等理科教育,2003,(1):170.