

高校师德建设与教师人力资本共生关系的难点与突破点

范永庚^{1,2}, 张鑫^{1,3,*}

1. 云南交通运输职业学院, 云南昆明;
2. 云南师范大学教育学部, 云南昆明;
3. 云南大学民族学与社会学学院, 云南昆明

摘要: 习近平在全国教育大会上提出“实施教育家培养工程，加强师德师风建设”。当前，师德建设与教师人力资本共生模型的三重困境表现为三个方面，师德评价形式化与专业能力建设相脱钩，培训课程体系重理论而轻实践，激励机制单向化致使教师个人提升的动力不足。高校应形成“两维、三模块、多通道”的共生体系：“两维”即建立师德与专业能力的多维度考核体系；“三模块”包括案例教学、情景模拟等模块的沉浸化教学活动；“多通道”则是设计“师德积分+专业认证”的分层化激励机制；同时，高校制定《教师职业发展指导手册》明晰成长路径，开拓“校际师德实践基地”实现优质共建，借助大数据分析教师需求开展定向培训，建立“政府—学校—家庭”多元治理协同参与监督体系促进制度实施。通过机制、资源整合，实现师德素养与专业能力的共生发展、协同提高。

关键词: 师德建设；教师人力资本；共生关系；难点；突破点

Difficulties and Breakthrough Points in the Symbiotic Relationship between the Construction of Teacher Ethics and Teacher Human Capital in Universities

Yonggeng Fan^{1,2}, Xin Zhang^{1,3,*}

1. Yunnan Vocational College of Transportation, Kunming, Ynunan;
- 2 Faculty of Education, Yunnan Normal University, Kunming, Ynunan;
- 3 School of Ethnology and Sociology, Yunnan University, Kunming, Ynunan

Abstract: At the National Education Conference, Xi Jinping proposed the “implementation of the educator training project and the strengthening of teacher ethics and style construction.” At present, the triple dilemma of the symbiotic model between teacher ethics construction and teacher human capital is manifested in three aspects: the formal evaluation of teacher ethics is decoupled from professional capacity construction, the training curriculum

* 作者简介：范永庚（1986—），男，湖南衡阳人，博士，副研究员，云南交通运输职业学院人事处副处长，研究方向为人力资源管理、师德与意识教育。张鑫（1996—），通讯作者，女，云南曲靖人，硕士，云南交通运输职业学院科信处教师，研究方向为教育社会学、社会工作。

system emphasizes theory over practice, and the incentive mechanism is one-dimensional, resulting in insufficient motivation for individual teacher improvement. Colleges and universities should form a symbiotic system of “two dimensions, three modules and multiple channels”: “two dimensions” refers to the establishment of a multi-dimensional assessment system of teachers’ ethics and professional ability; “Three modules” include immersive teaching activities of case teaching, scenario simulation and other modules; Multi channel “refers to the design of a hierarchical incentive mechanism consisting of” teacher ethics points+professional certification “; At the same time, universities have formulated the “Teacher Professional Development Guidance Manual” to clarify the growth path, opened up “inter school teacher ethics practice bases” to achieve high-quality co construction, conducted targeted training based on big data analysis of teacher needs, and established a “government school family” diversified governance collaborative participation and supervision system to promote institutional implementation. Through mechanisms and resource integration, achieve the symbiotic development and collaborative improvement of teacher ethics and professional abilities.

Keywords: Teacher Ethics Construction; Teacher Human Capital; Symbiotic Relationship; Difficulties; Breakthrough Points;

1 引言

近年来，高校师德失范问题频发，国家领导人和教育主管部门越来越重视师德建设。因此，高校师德建设成为学者的研究热点领域。师德建设的成效直接影响着教师人力资本的共性关系，在现实中存在难点，从制度、组织、个体和校-家-社会层面突破。

2 师德建设与教师人力资本共生关系的现实难点分析

2.1 功利化评价导致“重能轻德”倾向

量化指标是功利化评价的主要工具，从衡量教育、职业等发展需要的能力和素质看，量化评价容易使能力相对复杂的评价变成“重能轻德”的量化。研究从教育评价、职业评价、社会评价三个方面阐释功利化评价的主要运行过程，发现其挤压价值理性所占空间并进而滋生发展的非均衡与社会诚信危机等问题，并提出改进多样的多元评价和加强道德约束等破解功利化评价的基本路径。

2.1.1 教育场域：科研至上挤压德育空间

高校当前存在“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”现象，使德育变成为教育教学的附庸，高校把绩效与上述“五唯”挂钩，迫使教师为迎合考核，放弃社会实践等德育工作，重利化的弊端使得高校出现不良导向。有教授描述在研究生招录在注重英语、论文等条件，忽视道德品质，包括科研诚信等，而这种导向也就催生“五唯”链子，一些科研工作者也是重科研轻师德[1]。

2.1.2 职业领域：教学科研优先弱化道德约束

在当前高等教育行业，功利化评价导致“教学科研”主义盛行。一些高校将学生的本科、硕士升学率，课题和论文与绩效工资直接挂钩，部分教师为追求绩效而忽视师德建设，漠不关心，流于形式，专攻教学或科研，导致教师在教学或科研存在明显的偏科，不务正业等现象频发。一些教师是行业佼佼者，科研业绩突出，校企合作名气很大，但教学方面一塌糊涂，不知道如何与学生沟通，教学质量堪忧，师生关系紧张，暴露出“重教研轻师德

建设”的制度缺陷[2]。

2.1.3 社会层面：工具理性侵蚀价值根基

功利化评价通过媒体传播进一步放大“重能轻德”效应。AI智能技术已深深影响了高等教育，也得到高校师生的过度追捧。一些教授甚至津津乐道，鼓励学生运用AI智能技术撰写和修改、发表高质量期刊论文，这种价值取向的扭曲引发连锁反应。潜心做教学、做科学研究，需要长期在某一领域紧靠研究前沿知识，而不是靠人工智能去抄袭或借鉴已有的成果去包装。更严重的是，功利化评价正在重塑社会道德标准，譬如具备熟练操作AI软件技能者更受青睐，成为申请就业岗位、申请博士等岗位的重要参考，而潜心默默做学问者等道德品质反而成为次要考量因素，甚至成为另类。

2.2 师德量化难题引发的配置效率低下

师德量化作为教学管理的一部分，在师德量化的标准与主体、动态、弹性等方面都面临混乱、片面等问题，使得教师队伍的资源优化配置效率低下，不利于对现有教育生态的可持续发展。

师德作为一种精神层面的、模糊的价值引导性行为准绳，由于很难通过量化手段加以直观准确地展示，有诸如教师对学生的关爱、敬业程度等这种很难以特定数值来体现的东西；而且学校教师群体之间教师之间的不同学科、不同年龄层、不同教学班级的学生，对教师的师德要求也有所区别，师德量化考核标准很难涵盖各个层面、情况。对师德的考核主体大多是学校领导、同事、学生或家长，这些考核主体之间因为沟通的障碍和主观因素、个性偏爱等原因，从而导致对教师的考核结果并不客观和准确，如一个教师对学生过于严格，致使学生、甚至老师家长对这个教师产生误解认为他不讲人情，于是这部分师德考核的内容便有了缺失；而另一个教师因为待人处事灵活，获得教师、同事、学生的青睐，使得这部分考核得分较之高于教师群体，那么考核的结果自然就与教师的师德不相符[3]。

量化困境直接导致教师资源配置的无效化。其一，量化结果无法应用于教师绩效考核。调查发

现，个别学校将师德考核与职称评审挂钩，但不做量化规定，以“合格”“不合格”为考核结果，绝大部分教师“不违纪违规”便不会出现师德“不合格”的等次，无法将师德现状加以区分，以至于教师更加在乎自身教学科研成果而忽视个人的师德修养。其二，量化标准滞后于教育观的变化，例如量化标准中未涉及网络言行准则规范和心理干预指导等内容，导致考核结果无法引导教师与时俱进。其三，缺少师德动态化跟踪机制，没有及时捕捉教师师德的变化，教师由于职业倦怠感、培训提升等原因造成的师德变化，则更难在定期的考核中表现出该行为。

3 师德建设与教师人力资本共生优化的突破点

师德建设与教师人力资本共生优化需从打破“重能轻德”困境需要制度设计，重建多重考核。比如试行“德育积分制”，志愿服务、守信记录纳入师德建设内容；也有高校设立“学术道德一票否决制”，在职称评审方面加入学风考察。

3.1 制度层面：构建师德-能力双维考核体系

将师德表现纳入人力资本评估权重，建立“道德红利”兑换机制（例如评职称加分、绩效发放加分）。在校教师人力资本考核评价由于分离的德能，使得校内资源配置非理性，改革创新必须要制度性推进德能并重，使德能并重的师德、能力双维考核机制和“道德红利”兑换机制成为解决的良药。

3.1.1 双维考核体系是制度基础

高校以往考核过于偏重课堂教学、科研成果等能力考核要素，使师德沦为了“软约束”。比如某高校职称评审中，师德比重很低，所以有些教师为了发论文不再顾及育人任务的完成。双维考核要将师德转化成可以观察、衡量的要素，比如在学术诚信的评价、师生关系的观察、社会服务的实践等与教学能力、科研能力同等地位考核，共同构成“德能并重”的考核体系。有调查显示：学校提升师德的考核比例，可以减少教师失范的比例，意味着双

维考核的确具有威慑力[4]。

3.1.2 破解师德量化难题需构建多元动态体系

高校细化师德考核具体目标、师德“底线”“高线”，即科学量化细化诸如“学术诚信”“平等交流”等具体道德行为，建立师德“常态跟进”机制，定期、滚动式、动态性的更新教师师德档案，同时将道德状况纳入第三方评估项目；并且师德考核结果的应用必须与教师发展、事业进步更加紧密地结合，建立“德才兼顾”的配置制度取向，如此才能在体制上提高教育系统整体效率。

3.1.3 “道德红利”兑换机制是激励核心

高校对职业发展的奖励化师德，将师德行为兑换为职业发展的“货币”，如职称晋升的加分、教育培训的优先权、荣誉荣誉表彰的权利等来激励教师提升教师的自觉。比如有高校实行“师德积分制”，上述师德内容根据要求先予以赋值一定的分值，比如教学质量优异、教学好评、教师志愿服务一个下午等，在这一政策的执行过程中，教师志愿服务参与率明显提高。因为将“德”用“货币化”的“道德资本化”方式，师德不再抽象地靠自觉来履行要求，而是被兑换成为可积累、增值的“职业资本”，有效补充了在师德考评中传统的道德激励。上述双重考核与“道德红利机制”的协同作用，将使教育系统完成“能力本位”向“德能共生”的转换，为培养新时代“大先生”提供制度基础[5]。

3.2 组织层面：打造师德浸润式发展环境

通过师徒制实现隐性知识传递，利用数字化平台记录师德成长轨迹，师德工作要摒弃灌输式的教育思路，借助单位构建渗透式的成长环境，借助隐性知识和信息化手段实现师德工作的持久性。

3.2.1 浸润式环境是师德培育的土壤

高校高坚持“润物无声”的校园文化，让师德教育贯穿师德建设工作细节，比如高校建立“师德优秀事迹展示墙”，用镜头捕捉教师、学生之间的温馨画面；组织开展“我的教育故事分享”活动，

让教师在分享教师教育故事中感悟师德精髓，把师德规范内化为师德建设的一种自觉，而不是外在压力的被动遵循。

3.2.2 师徒制是隐性知识传递的关键路径

师德知识是实践型的知识，不容易通过理论知识的学习完全获得，它需要在“传帮带”式的师徒教学的活动中传递和内化。老教师通过演示如何应对学生的纠纷、教书育人结合的具体情景，将敬业精神、育人心态等隐性师德知识传递给青年教师。有学校实行“双导师制”，每个新老师都有教学指导导师和德育指导导师。跟踪三年后，其青年教师师德投诉现象有了明显的下降，可见通过师徒制的传递可以内化一些隐性的知识[6]。

3.2.3 数字化平台是师德成长的动态档案

利用区块链技术建立师德成长数据库，记录教师参与培训、获得表扬、评先等重点性事由、大事，汇聚出有来龙去脉、可管可查的师德养成轨迹。有些省级教育主管单位研制上线的“师德云档案”系统，既可用于职称申报，更可通过大数据挖掘师德发展短板、实施针对性培训，即借助技术手段实现师德评价由“结果测评”向“过程塑造”的推进，推动师德建设走向科学精准。

3.3 个体层面：激发教师自我增值的内生动力

设计“道德-能力”双螺旋发展模型，实施个性化师德提升与能力培训计划。教师的职业发展更多在于培养内驱力的唤醒，教师“德能”螺旋发展与培训项目能激发教师的双重发展，实现“德”与“能”的互促。

3.3.1 双螺旋模型是内生动力培育的框架

德与能是两条相互依存、螺旋发展的链条，道德为能力发展提供价值引领，防止技术主义；能力为道德实践提供动力，保障育人大效能。如一位教师其缺乏换位思考的能力(德性维度)，即使具备前沿的教学方法(能力维度)，其育人之功也往往是事倍功半。同样，一位教师仅有教育激情却缺乏教育

才干，其也不可能担负起育人的重任。教师的道德修养和能力提升要朝着“一体两面”、同步发展的方向，来引领教师进行双螺旋发展，在职业生长过程中实现“德能互促”。

3.3.2 个性化培训是模型落地的关键路径

根据不同层级、不同学科以及不同教师个体属性，差异化地开展个性化培训。例如，对“一师一秀”型教师，从初始发展、到成熟的特征出发，可重点关注教师的师德及其基本教育教学能力的融合培训，重在研究教师教育伦理决策及其高水平能力塑造。某高校开发运用的“师德能力诊断工具”，通过大数据分析为每位教师提供量身定制的师德发展报告，为教师量身定制培训需求，满足其参加师德培训的愿望，教师投诉率也较低[7]。

3.4 校-家-社会层面：协同育人机制促进师德建设

协同治理理念是新时代高校教师发展的一种新的发展模式，所谓协同治理就是以构建“学校-家庭-社会”一体化的多元协同机制，“让家长、社区等多元角色协同参与高校教师师德与专业发展”。

3.4.1 家长参与：构建双向互动渠道

一些高校建立教师发展规划，将家长纳入教师评价体系，设立专项经费进行绩效奖励，建立家校社共育模式，开展家庭教育宣传周、家长节等活动，增强家长教育胜任力，形成家长、社区、学校共同参与的评价网络。

3.4.2 社区联动：打造实践育人平台

部分示范社区通过社区活动，邀请教育专家解析高校教师的专业性特征，设计师德建设讲座等互动环节，间接监督教师师德表现。一些高校建立创新工作室、名师（优秀教师）工作室等，培育精品社会实践项目，实现知识传授到素养培育的转向。

3.4.3 技术赋能：实现动态精准监督

当前一些高校利用大数据建立教师“人才画像”，将品德修养、职业素养等软性指标转化为可量化数据，避免主观评价。有些职业院校实施“双师型”教师培养，每年安排教师到企业实践，聘请行业专家作为兼职教师，结合同行听课评价、学生评教、职业资格认证等多维度考核。

通过构建家校社多方联动体系，利用外部力量对高校教师师德进行监督和介入，助推高校教师师德建设从“单方面要求”到“多方共同完善”的“共生”发展，为打造高品位教师团队开辟了新的道路。

致谢

本文系云南省教育厅2024年科学基金项目“差异化管理视域下高校师德建设长效机制研究”（2024J1895）的阶段性成果。

参考文献

- [1]范永庚. 高校师德建设机制研究[D]. 云南师范大学, 2023.
- [2]范永庚, 李劲松. 我国高校教师评价“五唯”问题研究综述[J]. 昆明理工大学学报(社会哲学版), 2022, 22(6): 116-122.
- [3]郝一峰. 管理伦理学视角下社会转型期师德建设[J]. 党政干部学刊, 2017(02): 6.
- [4]杨蕾, 杨平, 曹丽萍. 高校行政管理人员践行立德树人工作长效机制的建立[J]. 就业与保障, 2024(09).
- [5]刘军, 莫小俊. 新时代社会主义核心价值观视域下高校师德建设研究[J]. 长春师范大学学报(人文社会科学版), 2021, 040(005): 8-12.
- [6]丁兵. 基于高校内部各群体差异性的师德建设与评价路径研究[J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(7): 1-7.
- [7]陈黎明, 刘胡权. 基于师德规范构建师德评价指标体系的实践探索——以15925位中小学教师的师德评价为例[J]. 教育科学研究, 2022(09): 67-71.

