

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.12.031

基于组织文化视角的高师院校教师文化建设

陈梦稀

(湖南第一师范学院 教育科学学院,湖南 长沙 410002)

摘要:高师院校的教师文化深受组织的精神文化、行为文化和制度文化的影响,教师文化的建设需要树立育人为本的办学理念,引导教师的价值取向;需要崇尚学术自由,培养教师探索求真的精神;需要弘扬学校的优良传统,培养教师对大学文化的认同感;需要加强教风建设,培养教师的专业精神;需要构建学习型组织,培养教师的团队协作精神;需要坚持人性化管理,提升教师的主体精神;需要强化民主管理,激发教师生命潜能;需要加强规范化管理,培养教师的自律精神。

关键词:师范院校;组织文化;教师文化

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2015)12-0088-06

组织文化是组织在试图影响或改变环境和努力适应环境的过程中,长期自然形成的能够体现该组织特征的观念、思想,以及在这些观念和思想的支配和影响下组织中个体的自觉行为。师范院校的组织文化就是师范院校师生员工在长期的教学科研、服务社会等实践活动中共同形成的办学理念、价值观念、行为准则、传统风气以及人的精神风貌的总和。组织文化的内涵非常丰富,教师文化是学校组织文化的重要组成部分。本文试图从组织的精神文化、行为文化、制度文化三个层面对高师院校教师文化建设进行探讨。

1 师范院校精神文化观照下的教师文化建设策略

大学精神文化是大学人在长期的办学实践中逐渐积淀、凝练而成的精神成果,它体现着大学的办学理想及其作为学术共同体的价值诉求^[1]。师范院校的精神文化是师范院校文化的核心和灵魂,是其在长期发展过程中形成的一种特定精神环境和文化氛围,是广大师生共享的价值观、精神面貌、审美情趣、文化传统以及各种认同的文化意识。教师文化是一种特质文化,是师范院校文化的主体,教师文化建设是师范院校文化建设的主要内容,师范院校的精神文化建设对教师的教育信念、思维方式、价值取向的形成具有重要影响,因此,加强师范院校精神文化建设对教师文化的发展具有重要意义。

1.1 树立育人为本的办学理念,引导教师的价值取向

大学理念是人们对大学的价值判断,它是大学的思想、精神和灵魂,决定这所大学的思维方式和发展方向。大学办学理念是指对大学的基本性质、价值追求、办学模式、发展路径等问题的理性思考,是大学人管理大学的基本主张和办学指导思想^[2]。由于每所大学在高等教育体系中的定位、价值取向、传统和历史并不相同,所以每所大学都要找准自己的定位,不要追风,更不要盲目攀比,否则就会丢失个性,陷入发展的困境。

高师院校的目标主要是为基础教育培养合格的师资,这是高师院校区别于其他高校的根本特点,也是其办学的出发点和归宿。因此,高师院校必须牢固树立“育人为本”的办学理念,以学生的发展为本,

收稿日期:20150819

基金项目:全国教育科学“十一五”规划教育部重点课题“高等师范院校教师文化的危机与重塑”(DEA100223)

作者简介:陈梦稀(1964-),男,湖南益阳人,教授,主要从事教师教育、教学基本理论研究。

关注学生的发展,以培养基础教育的优秀教师为学校各项工作的中心。

高师院校要为学生学习提供良好的学习环境,为学生的学习和发展服务;要立足基础教育课程改革的现实需要,端正办学思想,明确培养目标,调整和完善课程结构,改进培养模式与评价标准;要加强师范生的专业思想和观念教育,强化师范生专业技能,培养师范生的专业能力,同时,注重培育学生献身基础教育的践行精神,使他们成为“下得去、留得住、干得好”的高素质师资。

育人为本,既是高师院校的办学理念,也是高师院校教师文化的建设的核心,应成为高师院校教师永恒的价值追求。高师院校的教师承担的是一种文化使命和文化任务,教师文化建设必须以学生为本,尊重学生的主体性,最大限度地开发学生的生命潜能,促进学生的可持续发展。育人为本作为高师院校教师文化的终极使命,要求教师必须秉承“德高为师、身正为范”的基本准则,不断提升自身的人格魅力和学术水平,切实做到“学为人师、行为世范”。一方面,通过教师文化建设,培育教师的人文精神和理想人格。人文精神是知识分子的灵魂,它包括文化品位、审美情趣、人生态度、道德修养、爱国情怀、精神世界、价值观、人生观等等。理想人格是具有健康的思想、积极的感情和坚忍不拔的意志,它是做人的根本,也是高尚师德的基础。另一方面,教师要主动适应并积极参与高等师范教育的改革,树立终身学习的理念,了解最新的专业动态,及时更新教育教学观念,不断改进教学方法和教学手段。

1.2 崇尚学术自由,培养教师探索求真的精神

学术自由,是指在学术研究的过程中,不受外界的压力和牵扰,从而客观、自主、潜心地进行创造性思考、研究和交流^[3]。这就是说学术自由不应受到其他外在无关因素的干扰,教师在学术研究中,独立进行思维和判断,为追求真理自由自主地进行思想碰撞,可以直接或间接地表达自己的思想和观点。学术是大学的核心任务,大学学术承担着人才培养、服务社会、创新文化等方面的重大社会责任。崇尚学术自由,鼓励教师探索求真是实现这一社会责任的重要条件。

实现学术自由,需要构建和完善追求真理、探索科学的良好机制,一方面,要包容、鼓励多元化的学术观点和学术行为;另一方面,要建立健全学术制度和规则,改变学术评价方式,实现行政权力与学术权力的分离,克服“行政权力主导”和行政权力“越位与错位”的现象,实现学术组织评价学术成果的回归,确保其评价过程的学术性、科学性和严谨性。

实现学术自由,需要教师坚守学术伦理,恪守学术道德。作为师范院校的教师,更要严格要求自己,牢固树立科学求真的治学精神,必须具有严明的学术纪律和高尚的学术人格,潜心于学术研究工作,摒弃学术功利和浮躁,坚决杜绝抄袭、造假等不良学术现象的发生。

实现学术自由,需要树立正确的学术目的观,高师院校的教师要把高深学问的研究与服务社会联系起来。大学学术水平的内涵应该拓展到教学和社会服务等方面,而不应只停留在纯科学领域的学术性探究上,更不能把学术工作局限在孤立的一个方面^[3]。师范院校教师开展学术研究,不仅要在自己的专业领域进行研究,而且还要研究师范院校的教育教学改革,研究基础教育教学规律,不断提高教育教学水平,使学术研究更好地为培养基础教育优秀师资服务。

学术自由与社会责任是密切相连的,学术自由的根本价值在于高校的学者可以更好地探求真理,使大学充满生机与活力,促进大学的繁荣,同时也使大学对国家、社会、民众承担相应的义务和责任。

1.3 弘扬学校的优良传统,培养教师对大学文化的认同感

学校传统是学校在长期的办学实践中,积淀下来的各种精神因素,往往体现着一所学校的办学理念和办学特色。学校的建立与发展,凝聚着历代学校师生员工的心血,学校组织成员共同的价值观念和思维方式往往藏匿于学校的历史传统之中,反映在各种文字记载、图片和故事传说中。学校的故事传说历经了时间的洗涤和岁月的考验呈现出丰厚的精神文化底蕴,也大多体现着学校的信念和价值观。学校的优良传统是一所学校的精神家园和文化命脉,为学校文化发展提供强劲的动力。弘扬学校传统,需要我们透过学校的发展历史,追寻前辈的奋斗历程,与他们进行精神对话与交流,并获得精神引领和支持。只有读懂学校的文化传统,正视它,在新的时代背景下重新理解它,才能从中找到创新的根基并提炼出支持学校发展的核心精神^[4]。

我们要以正确的态度对待学校传统,在对学校传统进行历史梳理的过程中,找寻学校得以发展的精神支柱,重拾学校的理想与信念,不断增强对学校文化的认同感,不再迷失自己,形成强大的凝聚力和向心力。在传承学校文化精神的过程中,吸收学校传统的精髓,形成坚定的文化信念,发挥学校传统在学校发展中的独特作用,在此基础上,积极开拓进取,不断提升学校办学水平。

在教师教育由封闭走向开放的今天,基础教育合格师资的培养不再由高师院校所垄断,高师院校的生存和发展受到了前所未有的挑战,如何使高师院校在激烈的竞争中赢得自己的地位,其中一条重要的途径就是要继承优良的师范传统,弘扬师范精神。师范精神是高师院校最宝贵的精神财富,是激励一代代师范人不断前行的精神动力。所谓“师范精神”,就是指固化于人们灵魂深处的探索真理、追求正义的观念意识和理念形态^[5]。人类追求的师范精神正是一种理想化、人道化的教育精神,概括起来说,这种精神就是教育的人文精神^[6]。教育的人文精神是高师院校在长期的教书育人的实践中积淀而成的精神品格。这种精神品格就是“以身立教”,就是“德高为师、行为世范”,就是“千教万教,教人求真;千学万学,学做真人”,就是追求真理,追求正义。师范传统重视“德性文化”的涵养和“教师职业人格”的养成。高师院校在文化建设的过程中,只有继承师范传统,发扬“师范精神”,通过各种方式和途径宣传和传递师范的精神传统,促使全体“师范人”对师范精神传统的深切认同,并内化为坚定的师范理想和信念,才能进一步彰显高师院校的办学特色。

2 师范院校行为文化观照下的教师文化建设策略

行为文化,直接源于人类由野蛮时代进入到文明时代的文化行为,它是人类长期、丰富文化行为积淀下来的社会心理、思维方式和风俗习惯等具有外显性文化形态的总和^[7]。大学行为文化是在大学系统中长期形成的、并通过大学各主体的行为活动而展示出来的文化形态的总和^[8]。大学文化中精神文化、制度文化和行为文化是密切联系、相辅相成的一个有机的统一体,是一种相互依赖、相互强化的关系。行为文化是精神文化和制度文化的显性表征。高师院校行为文化建设应通过开展与规范学校活动等措施,培育优良教风和学风,促进良好校风的形成,并不断增强校风对师生员工的凝聚力,推动学校行为文化的健康发展。

2.1 加强教风建设,培养教师的专业精神

教风,就是教师在教育教学活动中表现出来的思想和工作作风及习惯性的态度和行为。教风反映了教师的人生观、价值观、道德修养、专业知识、专业能力以及精神面貌等,主要通过教书育人、科学研究、敬业精神等方面反映出来。高师院校主要承担培养基础教育师资的重任,在行为文化建设方尤其应加强教风建设,纠正当前存在的不良教风,形成良好教风,促进人才培养质量的提高。同时通过狠抓教风建设,促进教师文化建设,凝聚大学精神。

首先,应加强师德建设。师德建设是教风建设的核心。要构建师德建设的长效机制,相关部门齐抓共管。建立和完善师德考评机制和激励机制,有效督促、激励教师提高自身素养,切实履行职责。在教育教学中,要注意培养和发现教书育人典范,开展模范教师表彰,树师德标杆,注重师德激励,发挥榜样的示范作用。提高教师加强自身道德修养的自觉性,把加强自身道德修养当成一种觉悟和责任,提高师德建设的实效。

其次,应营造良好的教风建设环境。突出和落实教学工作的中心地位,教学工作要以全面提高教育教学质量、培养德智体全面发展的合格人才为中心。教风建设必须围绕这一中心来展开,否则,教风建设就失去了意义。学校各级领导要重视教学,时刻关注教学、关心教学,要经常深入到教学第一线,走进教师,认真听取师生意见和建议,帮助他们解决工作中的实际问题,真正树立一切为教学工作服务的思想,把加强教风建设落到实处。

再次,应建立和完善教风建设的管理机制。加强高校管理队伍建设,完善教学管理制度,提高服务意识和管理水平,为教风建设提供保障。师范院校应通过教学管理制度建设、教学评价体系建设等措施加强教学质量保障与监控,不断提高课堂教学质量。

最后,应增强教师主动参与教学改革意识。师范院校承担着培养、培训基础教育师资的重任,基础教育的改革在不断深化,师范教育能否推动并引领基础教育的改革,关键在于作为师范院校主体的教师是否具有改革意识。因此,高师院校的教师应根据基础教育对师资素质的要求,针对师范生成长规律和特点,遵循教育教学规律,积极主动参与教育教学改革,更新知识观、课程观、学生观和教学观,改革教学方法,激发学生学习的积极性和主动性,培养学生的创新意识和创新能力,实现人才培养质量的提升和自身的专业成长。

2.2 构建学习型组织,培养教师的团队协作精神

在学习型社会,学习是人类生活的根本方式。作为传承和发展文化知识的高师院校,应成为学习的中心,构建学习型组织不仅是教师专业发展的需要,也是学校发展的必然选择。学习型组织是一个“不断地突破自己的能力上限,创造真心向往的结果,培养全面、前瞻而开阔的思考方式,全力实现共同的抱负,以及不断一起学习如何共同学习的组织。”^[9]

学习型组织的建构,首先,应转变观念,树立团队学习,共同发展的理念。无论是管理者还是教师不仅仅需要从传统的学习方式中走出来,而且需要“心灵意念”的根本改变。“学习型组织”理论提倡团队学习,这种团队学习的模式,不仅促使每一个体成为独立的思考者,而且还使“我们能够做到从未能做到的事情,重新认知这个世界及我们跟它的关系,以及扩展创造未来的能量。”^[9]其次,应指导组建学习型团队。依据学习型组织的基本理论,根据学习型组织的基本要素与特点以及学校学科专业建设发展的需要等,确定学习型团队的组建原则和组建方法,在和谐协调的基础上,组建学习型团队。再次,应充分发挥组织的引领作用。学习型组织的核心是学习,只有团队中每个成员都愿意与他人有效合作,互相切磋,共同研讨,相互尊重,共享信息,才能实现组织的持续发展。要实现这一目标,需要组织对成员的积极引领。充分发挥学科带头人、学术骨干、专业负责人、教学骨干的引领作用。组织必须定期开展教学研讨、学术沙龙、学术讲座等活动,相互分享经验,启迪智慧,促进团队成员的专业发展。最后,应建立学习型团队的保障机制。学习型团队的形成不仅要求成员愿意学习、善于学习,具有终身学习的能力,还需要学校为其创造良好的条件,构建相应的制度保障机制,从制度上为团队成员提供学习的空间、环境及其它资源。

3 师范院校制度文化观照下的教师文化建设策略

“制度文化是制度积淀于人的内心而形成的认知和习惯,支配着人对制度的价值判断与选择,决定着人们对某一制度的态度。从总体上讲,制度文化是制度的观念内核,是设计、执行、监督、变革制度的人们内心的理性原则、价值取向、理念追求、道德标准、利益调整等的观念体系。”^[10]高师院校的制度文化是高师院校的办学理念、办学思想和办学特色的反映。它是人们在长期的教育教学实践中形成的对制度的价值判断和对待制度的方式。制度文化对教师文化建设的作用主要在于通过某些制度对教师的思想和行为进行规范、激励和约束,进而影响学校的办学实践,促进高师院校的发展,最终实现其办学目标。如何充分发挥高师院校制度文化的作用来促进教师文化的建设,需要重点把握三个方面。

3.1 坚持人性化管理,提升教师的主体精神

人是高校所有的教育资源中最重要、最宝贵的资源。以人为本,坚持人性化管理是现代高校最重要的管理理念。以人为本,要求学校制度文化建设必须以尊重人的权利、满足人的需要、促进人的发展为出发点。美国经济学家布罗姆利指出,“制度的基本任务就是对个人行为形成一个激励集。”^[11]当下高校在制度文化建设方面一个重要倾向就是忽视了制度文化建设的人性化和激励性,高师院校教师对学校制度的认同度不高。在高校制度的设计方面,往往是惩罚性规范多于奖励性规范,缺乏人性化管理的理念。一旦惩罚性规范被滥用,不少教师就笼罩在紧张、担忧甚至是人人自危的氛围之中,既影响教师的身心健康,也不利于教师的长远发展。无论是学校的教学管理制度、教学评价制度,还是各种奖惩制度的制定,都要避免工具理性的思维方式,将制度融入到教师的自主生命发展历程,让制度为教师的成长和发展服务,而不是让教师的成长和发展单向地服务于制度运作。

人性化管理要求在学校管理中凸显教师的主体地位。教师以学校主人的身份积极投身到教书育人及学校的教育教学改革的实践中,充分发挥其聪明才智和创造潜能,通过有效的自我管理和参与管理,使每个人的价值都能得到体现,发挥自身的才能,实现自身价值。

人性化管理要求尊重教师的自我价值和人格尊严。高师院校制度文化建设,要以调动教师的积极性和创造性为根本,尊重教师的价值和尊严,尊重教师的意见和建议,通过教师座谈会、个别走访、设立校长信箱等多种方式,倾听教师的心声,尽可能满足教师的合理需要,为教师自身的发展搭建平台,增强教师的工作积极性和责任感,引导教师把个人目标与学校集体目标的实现有机统一起来,促进教师文化的形成与发展,不断提升教师的专业发展水平。

人性化管理的关键是制定人性化的制度,实施人性化的评价机制。人性化的教师评价机制是一个对话交流、共同协商,取向一致,达到最佳共同利益的建构过程。这一评价机制的实施是以教师文化的内涵发展为前提的^[12]。通过建立科学、合理的教师评价机制推动教师内在的潜能以及整体素质的全面发展。

3.2 强化民主管理,激发教师生命潜能

民主管理是现代大学制度的根基。民主管理的目标对于教师来说,在于实现个人自由。而教师的自由包含自治和自我发展的成分,是更广泛地激发教师的生命潜能,实现教师自身的价值。民主管理的实现需要在尊重教师个人意愿的基础之上建立一种可以促进教师个体自治和自我发展的制度。

培养和强化教师的民主意识,是实行民主管理的坚实基础。要培养和增强教师的民主意识,首先,要通过加强民主意识的宣传,使教师意识到参与民主管理是他们的权利,也是他们的义务,教师个人的利益是与学校的整体利益息息相关的,教师个人的发展是与学校的发展紧密相连的。使他们认识到积极参与学校管理是每个教师义不容辞的责任。其次,要培育和增强教师的主人翁意识,消除在不少教师中广泛存在的“我就是一名普通教师,人微言轻”的雇员思想,使他们深刻认识到自己是学校的主人。第三,要为教师参与民主管理,行使民主权利提供制度保障和民主平台。通过制度建设,保证教师的知情权、建议权、决策权、监督权,充分发挥和调动他们的智慧和才能。特别是事关教师自身利益、教师自身发展的相关制度的出台,必须广泛征求教师的意见和建议,让教师充分发表意见,甚至可以采取协商民主的方式,让教师充分讨论和辩论。经过充分协商的决策方案,应充分考虑参与过程中各类观点的应有价值,公开评判,合理取舍,对于没有采纳的意见、建议,也应向当事人做出有说服力的解释和说明,以期取得理解和同意^[13]。教师积极主动参与决策过程,他们扮演了决策的参与者的角色,并且履行了决策参与者的责任,对决策结果容易产生认同感,有利于新的决策的顺利实施。

高校只有加强民主管理,健全民主决策机制和监督机制,才能保障教师充分享有民主权利,进而调动他们的积极性和主动性,既能保证高校有序、持续、健康发展,也为教师的自由发展提供了空间,为教师的专业自主发展创造了和谐的环境。

3.3 加强规范化管理,培养教师的自律精神

大学规范化管理属于大学内部治理范畴,是大学内部各个治理主体依据大学章程所开展的大学的内部管理活动和过程^[14]。高校的规范化管理,首先在于制定科学、完善的学校管理制度。高校规章制度的建立必须以大学章程为基础,再依据大学章程建立人事、财务、教学、科研等管理制度,根据管理制度建立相应的实施办法和细则。相关的制度建立健全了,高校的运行就有了制度保证。其次在于如何采取有效的措施落实学校管理制度。加强高校管理制度的执行力度与监督机制建设,是实现制度文化规范作用的重要手段。在落实高校管理制度方面,必须建立制度执行过程的追踪与反馈机制和评估监督机制。

随着高等教育改革的不断深化,在依法治校的当下,如果试图通过制定并执行学校的一系列管理制度来“一劳永逸”地落实大学管理的规范化和科学化,是很难达到目的的。对于教师来说,当他们还没有正确认识到这些制度、规范所以确立的原因和客观根据时,这些制度和规范就是强制性的,那么,对这些制度、规范的遵守就是被迫的,因而总觉得受到种种束缚。但当教师充分认识到这些制度、规范的价

价值和意义时,当教师认识到这些制度、规范是实现学校发展、教师自身发展的保障时,教师对制度和规范的遵守就会由盲目变为自觉,由被迫变为自愿,并养成习惯,从而实现由他律走向自律。

规范化管理既是实现高校目标的需要,也是一种教育手段,引导管理者和被管理者自觉自愿地遵循学校的制度和规范,并将制度和规范上升为自己的内在信念或自我意识,形成自律意识,产生自觉自主的行为。

参考文献:

- [1] 向仲敏.论大学精神文化的基本元素[J].西南交通大学学报(社会科学版),2013(4):68-72.
- [2] 朱玉东.关于新建本科院校办学理念的思考[J].教育科学,2009(3):48-51.
- [3] 韩延明.当代大学学术自由的理性沉思[J].教育研究,2006(2):16-21.
- [4] 易丽.重新解读学校文化传统的当代价值[J].基础教育,2009(9):27-31.
- [5] 杨光钦.“师范精神”的坚守[J].教育理论与实践,2007(9):30-34.
- [6] 朱小蔓.论师范精神及其现代师范教育的专业化特征[J].江苏高教,1998(1):15-19.
- [7] 马国清.校园行为文化建设探析[J].中国高教研究,1999(3):22-23.
- [8] 张桂霞.刍议大学行为文化建设[J].青岛科技大学学报(社会科学版),2007(2):105-109.
- [9] 彼得·圣吉.第五项修炼——学习型组织的艺术与实务[M].上海:上海三联书店,1998.
- [10] 车洪波.中国当代制度文化建设[M].北京:中国商务出版社,2004.
- [11] 高兆明.制度公正论——变革时期的道德失范研究[M].上海:上海文艺出版社,2001.
- [12] 郭峰.论大学多元文化背景下教师文化的转型[J].教师教育研究,2010(6):29-34.
- [13] 苏向荣,程建军.论高校协商民主管理模式的建构[J].江海学刊,2010(5):206-211.
- [14] 唐兴霖,唐琪.从公共政策视角看大学章程的规范化管理与大学治理[J].党政研究,2014(1):98-102.

(责任校对 王小飞)