

高校青年教师诚信文化生成研究

——基于什托姆普卡信任理论的视角

■ 胡锋吉 季旭峰

(丽水学院: 教务处 继续教育学院; 浙江 丽水 323000)

【摘要】 青年教师诚信文化是高校文化的重要组成部分,深刻持久地影响着学校文化引领作用的发挥。对于当前高校青年教师的诚信行为与文化,什托姆普卡的“信任文化的社会生成”理论具有重要的解释意义与实践价值。依据什托姆普卡的信任理论,高校青年教师诚信文化生成条件应包括学校的结构环境、个人和学校情绪、个人和学校资源。结合生成条件,可以通过强化教育、固化制度、调整心态、矫治行为等策略促进高校青年教师诚信文化的生成。

【关键词】 高校青年教师 诚信文化 什托姆普卡 信任理论

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2019.01.013

诚信^①是和谐社会的基石和重要特征。党的十九大报告指出,要“推进诚信建设和志愿服务制度化,强化社会责任意识、规则意识、奉献意识”。高校诚信建设是社会诚信建设的重要组成部分,影响着其他领域的诚信建设。然而,当前高校学术诚信问题多发,腐败问题时有耳闻,本来拥有很高信任度的高校系统,近年来却广受社会公众的诟病。青年教师是高校功能发挥的主力军,是高校文化建设最活跃的力量。因此,加强高校青年教师的诚信文化建设,是提升高校文化引领力的必由之路,对于重塑社会公众对高校系统的信心和信任具有重要意义。

一、高校青年教师诚信文化的生成价值与研究视角

(一) 建立信任: 高校青年教师诚信文化的生成价值

讲诚信是社会生活各领域的基本规则,没有诚信的生活是无法想象的。大学产生于人们探寻真理(客观规律)的需求。“智力活动上的诚实创造了科学”,诚信是大学精神的基石,也是公民基本的道德品质。作为知识分子的高校青年教师必须具备诚信品质,这是教书育人、开展科学研究的基本条件。不论是大学产生的基础还是社会的期待,都要求高校青年教师必须将诚信

收稿日期:2018-11-14

作者简介:胡锋吉,丽水学院教务处处长,教师发展中心、教育督导与评估中心主任,教授,主要研究教师教育和教育评价;
季旭峰,丽水学院继续教育学院教师,副教授,主要研究教师教育和心理教育。

基金项目:本文系2014年度浙江省哲学社会科学规划立项课题“基于‘身份伦理’的教师诚信文化研究”(课题编号:14NDJC052YB)的阶段性研究成果。

①与诚信紧密相关的还有信任、信用与信誉等概念。虽然一些学者试图对它们作出清晰的区分,但是有关它们的理论观点和研究事实上是交织在一起的,本文在较宽泛的意义上使用这些概念,而不区分它们的细微差别。

视为根本的价值追求,实事求是地开展教育科研活动,形成诚信文化,引领社会进步。诚信的核心要素即真实性和一致性,体现在高校中就是要求教师基于对诚信价值的珍视,在教学中尊重学生学习成长的规律,遵守教学原则和教学规范;在学术研究中尊重客观事实、尊重他人的劳动成果;在人际交往中真诚待人、心口如一、信守诺言、言行一致;在学生管理中尊重学生、信任学生、关爱学生。从静态看,高校青年教师诚信文化是青年教师群体在长期的教育教学实践中形成的诚信认同,并且这种认同正在成为教师的终极价值观;从动态看,高校青年教师诚信文化是青年教师群体在教育教学中表现出来的稳定的诚信行为。

对教育责任而言,诚信是教育诸多关系最基本的要求,存在于一切教育活动之中,教育诚信关系的持续存在将直接决定教育关系的存在。具有诚信品质的青年教师会对教师角色产生强烈认同感,并以极高的热情投入教学工作,自愿为教育事业付出辛勤劳动,自愿投身于提高自身素质的学习中,自愿完成教育教学工作以满足学生和社会对高质量教育的需求。假如教师不讲诚信,将产生严重问题,根本不可能形成真正的教育。没有师生间的信任,学校就无法承担教育使命^[1]。对青年教师的专业发展而言,诚信文化最重要的价值是能够产生信任与合作。教师诚信文化有利于教师从“个人主义文化”和“派系主义文化”中解放出来,摆脱孤立的或沉浸在学校组织下设的更小的次级组织(青年教师往往被局限在所属的学科组织中)中的工作状态,形成一种相互信赖、开放、持久的同事关系,产生哈格里夫斯所谓的并不拒绝教师的“独处”,具有自发性、自愿性、导向性、时空性和不可预测性的“自然合作文化”。对高校文化而言,青年教师诚信文化是高校文化的重要组成部分,深刻持久地影响着高校诚信文化的生成。如果高校诚信文化被社会公众认可和接受,就会减少社会公众对高校承担的教育责任及能力的怀疑,逐渐恢复对高校教育的信任,视高校为知识创造和人才培养的专业之地,减少对高校的过度干预,增强高校办学的自主性,使高校能够更加专注于教育责任的实现。

由于青年教师刚刚进入职场,职业生涯规划尚不清晰,教师身份认同尚不坚定,教育科研尚未定型,生活不确定性较高,青年教师的诚信行为更易受到高校原有文化氛围的影响,因此,一些青年教师的诚信行为备受研究者的关注。当前,国内学者大多从理性计算、心理特征、伦理道德和社会支持等方面对高校青年教师的诚信问题进行分析,而更广泛意义上影响诚信行为的文化要素则往往被忽视。在此背景下,借鉴和应用波兰学者什托姆普卡提出的信任文化的社会生成理论,对高校青年教师诚信文化建设具有重要的解释意义和实践价值。

(二) 社会生成: 高校青年教师诚信文化研究的新视角

什托姆普卡通过考察社会学的两种范式转换后指出,信任问题必须通过文化来加以解释,即把信任理解为一种文化规则,它是社会整体的属性,而不是关系或个体的属性。这种文化主义的解释,旨在证明信任本身即是一种文化现象,且发生在先于其存在的文化背景中^[2]。在把信任理解为一种文化规则的基础上,什托姆普卡提出了一个信任文化出现和衰落的解释模型,他称之为信任文化的“社会生成”。信任文化是历史的产物,被看成是源自于社会成员的跨越一个相当长时期的、集体的、共享的积极经验的结果。“如果信任赌博占优势的持续结果是积极的,并在社会生活的各种领域发生,信任的一般规则就可能出现。”^[3]诚信文化的生成,不仅涉及交往时各种积极经验的累积,还涉及其他许多条件。信任文化的出现过程是文化、社会结构、规范系统、制度、组织和所有其他宏观社会实体被塑造并定形过程的一个特例^[4]。信任文化的社会生成从原有的信任水平开始,在现实的社会结构环境中,伴随着“社会情绪”和“集体资本”的影响,刺激或妨碍着信任文化的出现。

什托姆普卡认为,诚信行为建立于三个基础之上,即来自他人的可信性、行动者的信任倾向、信任文化。来自他人的可信性是指个体对他人可信性的理性评估计算,归结为信任者获得

被信任者的一定知识和信息。这种来自他人的可信是指由被信任者的声誉、表现和外表等构成的初级可信性信息,包括被信任者的责任性、事前承诺和信任情境构成的衍生可信性信息。初级可信性信息的评估计算,为个体是否付出信任打下基础,而衍生性可信性信息则增强了这种信任付出的可能性。行动者的信任倾向是指行动者本身具备的信任冲动。什托姆普卡认为,人们天生就愿意信任。“来自关爱的、帮助的、善解人意的父母亲的亲密的、温暖的和细心的基于信用的信任,才使得信任冲动得以形成。”^[5]由于成长经历的不同,信任冲动会以不同方式出现。存在一种自然的、普遍趋向的社会性的人类冲动,如果不能通过合法的社会结构(如家庭或志愿者组织)来表达它们自己,它将以病态的形式(如犯罪团伙)出现^[6]。什托姆普卡特别重视信任文化在信任行为发生时的背景支撑作用,认为信任文化是一个关于信任和可信性的规则系统,包括规范和价值,它们调节给予信任和达到、回报信任以及相互信任等具体的诚信行为。理性选择取向的传统版本似乎忘记了信任或不信任的决定发生在先于此存在的文化背景中,在那里,标准的规则推动人们去信任或远离信任。从这种角度看,信任既不作为计算的取向出现,也不作为心理的倾向出现,而是作为文化的规则而出现^[7]。

文化从某一确定性的行动示范开始,通过规则表述、范例应用和使用传播,形成预期的普遍惯例和标准模式,深刻影响着生活于其中的人们的具体行为。作为具体行为“资源库”的青年教师文化对青年教师个体的行为起着导向、规范、激励作用。良好的青年教师文化能够把青年教师个人的价值取向及行为取向引导到群体所确定的价值目标上来,并形成一种无形的思想约束力,使个体深受这种文化的影响和形塑,构建一个有利于青年教师个体开展创造性工作的客观条件和生态环境,激励教师个体围绕共同价值目标实现自我发展并形成合作关系,最终为形成良好的高校文化做出贡献。一旦信任文化出现并牢固地扎根于社会的标准系统中,它就会变成一个强有力的因素,既影响人们相互信任的决心,也影响人们达到信任要求的决心^[8]。

二、高校青年教师诚信文化的生成条件

依据什托姆普卡的分析框架理论,可以将高等院校视为一个微型社会,高校青年教师诚信文化的生成条件可以被归结为学校的结构环境、个人和学校情绪、个人和学校资源。

(一) 学校的结构环境

一是规范的一致性。学校制度规范的一致性,使教师的行为可以被预测,为教师的教育教学活动提供可靠的保障,使得教育教学更少疑问、更为安全、更加有序,从而使教师与学校彼此信任。而管理政策的不一致则会使青年教师很难信任学校。二是秩序的稳定性。学校组织秩序的连续性、持久性和稳定性,为教师教育教学活动的开展提供了安全、舒适、可靠的环境保障。学校改革和教师诚信是相互兼容、互不冲突的,当教育教学改革按较慢的节奏和一致的方向有规律地进行时,就能够促进广泛诚信关系的建立。但是,在没有达成广泛共识的情况下,激烈、频繁甚至是反方向的改革则容易给教师带来不安全感,从而阻碍诚信关系的建立。三是组织的透明性。如果教学管理、组织构成、存在目的和理由、运作能力及成效是透明可见的,包括报道公开、易于检查、相互理解,教师就倾向于相互信任,从而避免突发事件的出现。比如,当前教学科研项目评审是由学校学术委员会按照教师认可的规则和程序进行的,这种透明的规则就能降低教师的焦虑感,使教师相信可以通过自己的努力来获得成功,即使科研项目评审没有获得通过也不至于感到很意外。四是环境的熟悉性。“熟悉为一个人提供了安全、确定、可预测和舒适的感觉”^[9],有效营造了产生信任的氛围。在这种氛围中,如果自己付出诚信,其他人也会回报相应的诚信,教师之间就更容易相互信任。五是他人的责任性。在高校中每个人都相信标准

和制度,即使欺骗行为发生了,也会通过诉讼、仲裁、索赔等途径加以制止和补救^[10]。学校要有专门的机构或机制来维护教师的权益,一旦教师权益被侵害,教师有上级组织或机构可以依靠,这将激励青年教师对他人产生更多的信任倾向。上述五个方面的结构环境,促使教师更加愿意表现出真实一致的诚信行为,并促进教师诚信文化的生成。

高校办学,尤其是地方高校的生存和发展非常依赖国家和地方财政的支持,这使得高校难以摆脱外部行政的干预,有些学校甚至出现根据地方领导指示设置专业的现象。近年来,随着一系列规章制度的出台,高校试图调整与外部的关系,但收效甚微。另外,内部治理水平较低使高校很难根据教育规律建立起相对持久一致的制度规范。有研究表明,就高校具体的学术环境(学校管理制度)而言,高校青年教师对当前晋升制度、薪酬体系、科研管理、绩效考核等高校管理制度评价普遍较低。而对于学术环境评价越低的高校青年教师,其社会不公平感就越高^[11]。

(二) 个人和学校情绪

学校环境因素只为教师做出信任提供了可能性,而诚信行为的出现最终还有赖于教师个体的决定和选择。这种决定和选择在很大程度上取决于教师的个性特征。什托姆普卡指出了两种对于信任实践具有重要意义的个性特征:人格征候群和社会情绪。人格征候群是指与信任相关的信任冲动以及间接地与信任相连的人格特质。积极态度、乐观主义、未来主义、远大志向、追求成就等取向可能激励教师诚信文化的形成,而怀疑和不信任,包括消极主义、现世主义、胸无大志、适应取向、符合主义^[12]则促进了不信任文化的形成。需要指出的是,促成诚信文化生成的人格综合特征并不是孤立的,而是在某个特定的学校内系统地存在着,是广泛分布并为广大教师共有的。这种特征一旦传播开来,就会形成一种弥漫于整个校园的学校情绪,促进或阻碍着诚信文化的生成。

青年教师一般都是高校中具有高学历、高期望值的教师,他们具有抱负远大、积极乐观、注重个人效能、富于批判性、变革意识强烈并追求成就等特点。这种青年人格特质扩展到整个学校,表现为定位明确、规划清晰、改革发展意愿强烈并有助于青年教师成长的学校情绪,对于青年教师诚信文化生成有着明显的促进作用。有研究表明,青年教师的积极心理资本对职业价值观、职业归属感特别是职业行为倾向等职业认同要素,能够产生积极的正向影响。如心理资本对职业价值观的影响因子达到0.36,对职业归属感的影响因子达到0.23,对职业行为倾向的影响因子达到0.41^[13]。但是青年教师在学校和学院事业发展中缺乏参与权和决策权,很难在学院或学校重大事项的决策上拥有话语权,在学校和学院中处于弱势地位^[14]。这种弱势地位长时间持续容易使青年教师形成“习得性无助”,产生悲观消极情绪,不利于诚信文化的生成。一些自主发展愿望不强、“等靠要”思想严重、人情超越贡献、排资论辈等情况严重的学校,往往使青年教师的积极性受到打击,严重阻碍青年教师诚信文化的生成。

(三) 个体和学校资源

一般来说,可支配资源越多的个体更趋向做出诚信行为选择。什托姆普卡认为,拥有大量资源的个体,一方面由于自我概念的提升,具备开放、乐观、同情、放松的态度;另一方面降低了当信任被背叛时的相对(主观的)易受伤害性,从而表现出更渴望诚信的行为。什托姆普卡还从社会角度提出了财富、稳定的工作、多元角色、权力、教育、社会网络、稳固的家庭和宗教信仰等八种资源对于信任文化形成的意义。在高校中,青年教师的个体资源相对匮乏,生存发展压力极大,青年教师为了改变这种状况,在极大的压力下创造了大量的“学术成果”,但也催生了学者间的不信任感^[15]。

相对于其他领域,高校所拥有的社会资本还是比较丰富的,高校教师属于社会的中上阶层,教师诚信文化应该更易生成。然而,在高校系统内部,不同的高校却被分成三六九等,而学校的

发展又是一个相对漫长的积淀过程,身处较低等级学校的青年教师,往往难以在职业生涯周期内通过自身的努力突破学校平台的局限,由此阻碍了青年教师诚信文化的生成。而社会声誉良好、学术资源丰富和知识创新能力强、教育改革深入、人才培养质量高、助推区域经济社会发展能力强、正能量高的高校则更有利于促进青年教师诚信文化的生成。2018年5月中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》指出,要“推行代表作评价制度,不把论文、专利、荣誉性头衔、承担项目、获奖等情况作为限制性条件”,这一规定很好地解决了青年教师因个体资源和学校平台限制而难以发展的问题。

三、高校青年教师诚信文化的生成策略

高校应当依据诚信文化生成的条件,通过强化教育、固化制度、调整教师心态、矫治行为来促进青年教师诚信文化的生成。

(一) 强化教育: 塑造诚信形象

教师的行动被视为文化的出现或发生某种形态转变的重要影响因素。教师诚信文化形成的决定性力量是教师诚信行为的累积,这依赖于教师的诚信品质。然而,教师“诚信德性的养成不是一次性完成的,而是个体的终身课题”^[16],需要青年教师在不断地与社会、组织的互动中得以提升。什托姆普卡认为,要通过提高道德的认知水平和敏感性,强调传统生活习惯、规则、风俗的连续性,开放讨论诚信话题,采用将诚信规则和日常经验相结合等方法来加强诚信教育。高校可以通过学习《高等学校教师职业道德规范》《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》等文件,开展教育观、诚信观讨论,以树立诚信榜样等方式加强对教师的诚信教育,帮助青年教师从内心认同诚信对于高校教师职业的价值,做到“知行统一”,塑造诚信的自我道德形象,促进青年教师诚信文化的形成。

(二) 固化制度: 完善诚信规范

假设信任危机较为普遍地出现在社会中,首要的并不是个体的品质因素,而是现实制度在运作过程中本身要表达的制度承诺出现了危机。制度的公正严明使得教师行为“更安全、有秩序和可预测,因为固定的文本使人们知道该做什么”^[17],确保青年教师诚信行为产生价值。有调查表明,在合理有效预防科研不端行为的手段选择中,超过一半的被调查者认为,通过制度约束较为有效,拥护强化处罚力度的占31.75%,而赞同监督举报和道德教育的则各自不到5%^[18]。在制度安排上,首先,高校制度规范的制定要吸纳广大青年教师的积极参与,过程要公开透明,一方面要让青年教师发挥主观能动性,另一方面要让青年教师对组织和制度规范的运行产生信心。其次,制度规范对诚信价值的尊重要一致,将诚信的要求落实在包括人才培养、科学研究、社会服务和文化遗产等青年教师教育生活的各个方面。再次,规范要尽量清晰,“界定明确的规范应当比一般的、不那么精确的规范具有优先权。”^[19]如用“不收受学生礼品”和“不直接和学生发生商业关系”定义“教师廉洁”就相对清晰。最后,持之以恒地坚决执行制度规范是非常必要的。

(三) 调整教师心态: 提供心理资本

心理资本本质上是一种个人的积极心理状态。有研究表明,高校青年教师的心理资本水平越高,其发表的高质量论文、主持的高等级课题就越多,职业成功率也就越高。相反,心理资本水平低的高校青年教师,其发表的高质量论文和主持的高等级课题数量会相对较少,并且其职业成功率也会下降^[20]。“熟悉是信任的根本”,诚信文化在开放、包容和足够安全的积极环境中更易形成。在熟悉的环境中,青年教师更易产生信任。在允许人们坦诚相待、自由表达观点和

承担责任的条件下,在可以容忍争议和质疑并发表不一样的意见、允许出错的环境中,青年教师更易形成积极的心态和情绪。

青年教师的教育活动往往被局限在某个基层学术组织之中,因此对其他学术组织、学校整体状况、教育教学规范乃至自己的职业生涯缺乏深入了解。为突破这些障碍,高校要多措并举地整合、分享学校资源,创建各种教师沙龙、名师论坛、教学管理和教学改革研讨会、政策听证会等学习交流的平台,举办多种类型的交流活动,降低业绩考核频率和强度,提供更多的项目、课题、经费来支持青年教师的专业发展,通过多平台合作交流拓展机制,固化“传帮带”的资源分享模式,让青年教师在实际教育教学过程中相互信任、友好合作,通过充满归属感和亲密感的共同活动熟悉工作生活环境,在积极的氛围中感受、理解并践行诚信,促进教师职业生涯的成功。

(四) 矫治行为: 治理失信行为

责任性增强可信性的原因在于它改变了被信任者利益的预知度,增加了成为可信任的人的额外动机,并避免责难和惩罚。责任性消除了给予信任的障碍并鼓励一种更开放的信任态度,因为它给信任者提供了一种防止可能造成损失的保险机制,一种防止潜在信任背叛的备用选择^[21]。高校要根据《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》的要求,对教师随意停课、调课等教学失信行为和伪造篡改数据、剽窃抄袭论文、虚挂署名头衔、不按时完成所承担课题等学术失信以及其他失信行为,坚持零容忍并进行终身追责,且要体现在教师业绩考核、职称晋升和岗位聘任等各个方面,让守信者一路绿灯、失信者处处受限。更重要的是要加强对学校管理机构失信行为的治理。有研究表明,多数青年教师潜意识里并不认同学校组织的强“成就本位”特质,所以在角色认知与身份认同上,他们倾向于将自身在稀缺教学科研资源获取上的不利状况理解为自身权益的“被侵占”“被剥夺”。高校要增强相关职能部门工作的透明度,严格治理制度执行不力、讲人情、利用潜规则等失信行为,保证稀缺教学科研资源分配的公平公正公开,促使青年教师把精力更多地聚焦于教育教学能力和科学研究水平的提升上。治理失信行为,不仅能够促进青年教师诚信文化的形成,而且还有利于获得社会对诚信行为的认可,从而获得更多的办学资源,有效促进高校诚信文化的形成。

[参 考 文 献]

- [1]俞可《施威厄及其教育信任的研究》,载《上海教育》2004年第4期。
[2]廖小平《论信任的几个问题》,载《哲学动态》2007年第12期。
[3][4][5][6][7][8][9][10][12][17][21]彼得·什托姆普卡《信任——一种社会学理论》,程胜利译,北京:中华书局2005年版,第130、131、87、90、132、161、166、167、168、164、117-118页。
[11]廉思《我国高校青年教师社会不公平感研究》,载《中国青年研究》2012年第9期。
[13]陈韶荣、吴庆松《心理资本与高校青年教师职业认同的关系研究——论工作投入的中介作用》,载《大学教育科学》2018年第1期。
[14][15]陶勤《被代表与弱势化——高校青年教师角色地位的教育社会学思考》,载《高等理科教育》2018年第2期。
[16]涂争鸣《论诚信德性的主体生成方式》,载《求索》2007年第5期。
[18]陈璇《高等医药院校青年教师科研诚信认知的调查研究》,载《卫生职业教育》2017年第12期。
[19]托马斯·唐纳森、托马斯·邓菲《有约束力的关系——对企业伦理学的一种社会契约论的研究》,赵月瑟译,上海:上海社会科学院出版社2001年版,第164页。
[20]强光昊《个人心理资本、社会资本对高校青年教师职业成功作用机制的研究》,北京交通大学2016年硕士学位论文,第64页。

(责任编辑:邢哲)