

对于学校,更加需要加强教师资质评聘、岗位晋升、科研管理、学生奖励、财务报销等一系列制度规范,好在中观层面上最大程度地维护制度的尊严,保护“值得信任”的人或事,杜绝教育腐败、教育不公,防止信任被假人之手用以谋取信息、欺瞒营私。

2. 将教育关爱作为培育教育信任的价值取向构建

萨科的善意信任,即对道德的信任。教育行为本身具有极强的道德性,而关爱具有极为重要的道德意义。诺丁斯曾提出关心教育理论。在这种以关心伦理为基础的教育实践中,对于需要关爱的人进行照料的道德要求往往是急迫的。真诚的关爱态度和行为可以体现良好的师生关系、学习氛围,可以培养具有高尚道德品格的大学精神,可以解决教育系统中出现的教育冲突和矛盾。

在实现学校教育人才培养目标的过程中,首先需要确立能够得到感应的教育关爱关系的存在,尤其是对经济困难、人际交往恐惧、学习障碍、情感困扰、就业困难、心理障碍等不同困难类型的学生或者教职工。如果无视甚至摒弃困难学生或教职工的存在和问题,教育的目标不但不会实现,还会极大地消减学生、家长乃至社会对学校教育的认可和信任。

要成为负责任、会关爱的学校,可以针对学生开展感恩教育、诚信教育、就业指导、学风建设、心理咨询、助学帮扶、专业实践等各种有效性关爱活动。而对学校有困难的教职工,可以通过情绪疏导、职业引领、生活关心、困难解决等形式,给予及时的关爱。

关爱体现的是一种态度和过程,也是一种实践性的美德。只要付出极大的耐心和热心,一定能够获得学生乃至教师、家长的情感感应。

3. 将教育公开作为教育信任机制的构建

对教育的信任程度决定着教育主体参与意识和行动的强度。教育管理的过程和信息是否公开公正

又是直接影响教育信任形成的导线。目前教育日陷信任危机,这种危机不但来源于社会环境中教育形象的风险,还来自教育系统内的组织认同,教育管理中的行动选择。因此,要化解教育危机,必须从管理技能和方法上提供强有力的保障。

首先,可以通过管理过程民主公开、有法必依、违章必究的机制,减少因信息不对称、擅自主观决策、暗箱操作、以公谋私等方式方法造成的教师对管理不认同、对决策不满意、对职业发展消极倦怠的负面影响。

其次,可以通过人本激励、职业规划激励、平等对话的机制,正面对教育管理中的冲突和质疑,增强管理的可信度,赢得对教育的信心和信任。但是对话是方法不是目的,是过程不是结果,通过对话和激励的机制,最终是要构建起教育管理民主、公开、公平、公正的良好运行机制。

再次,创设渠道,拓展学生、教职工参与学校管理的幅度,并进行有效的绩效评估。学生和教职工在学校教育管理中决策过程的参与程度越高,利益诉求与偏好表达越充分,则学校提供的教育服务供给和师生发展需求的匹配度就越接近,再辅之以教育参与者的满意度的绩效评估,学校管理的效率也就会越高。

参考文献:

[1][美]弗朗西斯·福山.大分裂:人类本性与社会秩序的重建[M].刘榜离,等译.北京:中国社会科学出版社,2002:18.

[2]阎光才.毕业生就业与高等教育类型结构调整[J].北京大学教育评论,2014(4).

[3]徐贵.承诺、信任和制度秩序[J].社会科学论坛,2005(2).

[4]厄内斯特·博耶.大学:美国大学生的就读经验[M].北京师范大学出版社,1993.