



# 高校师德建设评价体系构建的若干思考

林天翔<sup>1</sup>, 王劲松<sup>2</sup>

(1广西工学院 党委组织部, 广西 柳州 545006; 2广西工学院 艺术与设计系, 广西 柳州 545006)

**摘要:**高校师德建设是一个系统工程。加强高校师德建设,实现师德目标,关键在于构建科学、合理、有效的师德评价体系。这对于提高高校教师师德水平和育人质量,具有重要而积极的现实意义。

**关键词:**高校; 师德建设; 评价体系

**中图分类号:** G64

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1004-0544(2006)10-0182-03

## 一、构建高校师德评价体系的原则

师德评价体系包括评价指标、评价主体和客体、评价方法、评价程序等。构建师德评价体系应结合学校实际,按照《公民道德建设实施纲要》和《中华人民共和国教师法》的原则精神,积极探索一种符合高校实际的科学、合理、有效的评价模式和评价体系。笔者以为,构建高校师德评价体系应遵循以下原则:

1. 积极导向原则。高校师德评价体系尤其是评价指标的构建应以《公民道德建设实施纲要》、《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》的有关精神为准则和导向,并以此来研究、确定评价体系的各项指标。这是构建高校师德建设评价体系的首要原则。

2. 以人为本原则。师德建设的主要对象是教师,根本任务是提高教师的道德素质,着重点是教育人、培养人、引导人、塑造人,所以评价体系的构建必须树立以人为本理念。

3. 联系实际原则。构建师德评价体系,要从已经和正在发生的重大而又深刻变化的社会现实出发,同时联系高等院校实际,既要善于学习他人的有益经验,也要考虑本校教育教学的实际和教师队伍状况等因素,使师德评价体系各构成要素具备现实性和可行性。

4. 双向开放原则。师德建设是公民道德建设的重要组成部分,它不应该也不可能在封闭的环境中进行。因此,作为师德建设重要内容的评价体系的构建应该是一个开放的过程,是自上而下和自下而上的双向结合,是广大教师积极参与和集体智慧的结晶。师德评价体系的构建要在自上而下的过程中寻求理论依据,从自下而上的过程中争取广大教师对评价体系构成要素和评价体系本身的认同。

5. 可行实效原则。可行实效指评价体系和评价指标的可操作性和有效性包括以下几层含义:一是要简便,便于实施;二是要可行,评价体系和评价指标的构成要素要有实际内容;三是评价体系和评价指标的构建要符合实际,避免形式主义;四是有效,构建师德评价体系的最终目的是为了最

大限度地提高师德评价的科学性和准确度,提高评价效率,确保评价质量。

## 二、构建高校师德评价指标体系的基本内容

构建高校师德评价体系,其核心是确定分层次的评价指标要素。根据《公民道德建设实施纲要》、《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》的有关精神,师德评价指标要素大致分为依法从教、敬业爱岗、教书育人、为人师表四个方面。其中,依法从教是师德的方向,敬业爱岗是师德的重点,教书育人是师德的核心;为人师表是师德的基础。以上四方面的有机结合,就构成了师德评价的指标体系,既体现出“质”的规定性,具有一定权威性和指令性,又具备了在“量”上的可操作性。

1. 依法从教。大致包含四方面要素:(1)拥护党的基本路线,贯彻党的教育方针,热爱祖国,自觉遵守《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》等法律法规;(2)在教育教学中坚持正确导向,没有违背党和国家方针政策和有损国家利益与民族团结的言行;(3)廉洁从教,不利用职责便利谋取私利;(4)自觉提高思想政治素养,积极参加政治理论培训,遵守学校各项规章制度。

2. 爱岗敬业。大致包含五方面要素:(5)按要求认真备课、批改作业、指导学生毕业论文和毕业设计,完成学校规定的教学任务;(6)遵守教学规程和教学纪律,上课认真负责,严格执行课堂纪律,没有教学事故;(7)严格执行考试制度,命题实事求是,评卷认真负责、客观公正;(8)努力探索教育教学规律,积极开展教育教学研究,掌握学科前沿动态,联系实际改进教育教学方法;(9)按规定参加业务培训,提高自身业务素质。

3. 教书育人。大致包含五方面要素:(10)树立正确的教育思想和教育观念,引导和帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观;(11)保护学生的合法权益,平等、公正地对待学生;(12)自觉抵制社会不良风气的影响,不传播有害学生身心健康的思想和文化;(13)注意发现并及时纠正学生中出



现的不良行为和思想倾向;(14)主动与学生交流思想,帮助学生解决在学习、生活中碰到的问题和困难。

4. 为人师表。大致包含四方面要素:(15)自觉遵守社会公德,严于律己,以身作则,工作作风严谨,生活作风正派;(16)关心集体,维护学校荣誉,不做有损学校和集体的事情;(17)尊重领导,团结同事,爱护学生,有团队协作精神;(18)语言规范健康,举止文明礼貌,仪表端庄大方,衣着整洁得体。

### 三、构建高校师德评价体系的基本方法

目前,各高校对师德评价采取的方法不尽相同,取得的效果也各有千秋。笔者以为,构建高校师德评价体系应做到“六个结合”:

1. 定性评价与定量评价相结合。师德评价既不能单纯依靠定性,也不能单纯依靠定量,既要有相对“模糊”的定性指标,也要有具体合理的量化标准,两者相互结合。缺乏具体合理的量化指标,师德评价的尺度就难以“准确”把握;但是,评价指标又不应该也不可能做到全部量化,比如人的思想、动机和价值判断等,如果要将这些复杂因素一律量化,那么反而会使评价结果变得简单化和不准确,并带来危害,不利于师德评价的开展。比如,上述师德评价指标体系的四大方面十八项指标中,第(1)、(10)、(12)、(13)、(15)、(16)、(17)、(18)等八项指标应属于“定性”指标,而其余十项指标可以量化。另外,就评价指标体系的四大方面来说,也应赋予不同的分值和权重,而不应平均看待,比如,“依法从教”的权重就应大于“敬业爱岗”。

2. 静态评价与动态评价相结合。在师德评价中,应将静态评价与动态评价结合起来考虑,也就是要用辩证的、发展的眼光来看待人。静态评价指在相对稳定的一段时间内(比如一年)对教师师德状况的评价结果。而动态评价至少以两次以上(含两次)的评价结果作为依据,并把每次评价结果综合加以考虑,看看被评价者是进步还是退步,进步的幅度大还是小。总之,既要看到被评价者一次评价的具体结果,又要以发展的眼光看其总体趋势。

3. 主体评价与客体评价相结合。它是指既要重视作为领导者、管理者、学生群体和同事的客体评价,同时也不能忽视作为师德建设和师德评价对象的教师自身的主体评价;既要突显客体评价的权威性、监督性和促进性,也要注意调动教师这个师德建设主体和师德评价对象参与师德评价的积极性、主动性,突显对师德主体的应有尊重,做到客体评价与主体评价有机结合,相辅相成,使评价过程成为主体和客体平等对话与双向沟通的过程,成为教师正确认识和正确评价自我的过程,在主体和客体的互动交流中得以提高。

4. 显性评价与隐性评价相结合。所谓显性评价,是指在方式上采取面对面的、直观式的评价,如教研室评价和学生座谈会等。这种评价方式是经常采用的,其优点是易组织,好操作。但由于种种原因,这类方法得出的评价结果有时不能真实反映教师的师德状况,有时存在人情、面子、顾忌等因素,并且受制于调查面、调查人员层次等诸多影响。隐性评价主要是采取无记名问卷调查的方法,尤其是利用校园网络平台,将网络的开放性、隐性、超时空、迅捷化等诸多优势应用于师德评价,大大克服了显性评价的不足,两者互为补充,相得益彰。

5. 评价结果与评价过程相结合。在师德评价中,无疑要重视评价结果这个静态因子,因为它是对一个教师师德状况的基本价值判断。但是,仅仅重视评价结果是不够的,还须注意激发教师在师德评价过程中自我提高、自我完善的内驱力,重视教师参与师德评价的“过程”这个动态因子,使评价体系的构建要素做到“结果”与“过程”相结合。

6. 硬评价与软评价相结合。笔者以为,主体评价和客体评价均属于“硬评价”的范畴,是师德评价的“骨骼”和核心。但是,仅有主体评价和客体评价这种“硬评价”也还不够,完善、有效的师德评价必须要注重营造健康向上的校园人文环境与社会舆论氛围,这应该属于“软评价”的范畴,是师德评价的“肌肉”。师德评价还应该是“硬评价”与“软评价”的结合,在重视和抓好“硬评价”的同时,应注意发挥“软评价”的协同作用,做到相辅相成,要在全社会和学校形成共同遵循的主流价值取向,形成有特色和凝聚力的校园文化与人文氛围,发挥社会积极舆论和校园健康文化在师德评价中的正向牵引与价值尺度标示作用。

### 四、关于构建高校师德评价体系诸问题的几点探讨

1. 评价标准的定性和量化问题。在师德评价中,合理、有效的评价标准必须是定性与定量的结合。一方面,就定性评价而言,因为评价标准不可能也不必要做到每一项都量化,况且人们对评价指标量的规定性认识有一个由浅入深和逐步清晰化的过程,一些涉及思想、动机和价值判断的评价指标如(1)、(10)、(17)、(18)在我们目前的认识水平下,还不易或暂时无法进行科学的量化;有些评价指标只能做出“好”、“较好”、“一般”、“差”这样一些区分不同档次的判断,而很难对其做出完全清晰精确的区分,用模糊数学的话来说,就是有些评价指标的构成好比“模糊集合”,其构成要素属于该集合的情况不能简单准确地用“是”或“否”来表示,而只能用一个可在 $[0,1]$ 之间连续取值的隶属函数来表示它属于模糊集合的程度或资格,对这类指标,如果硬性追求它的量化将会导致排除那些更多要凭主观判断而无法用工具测量但却很有价值的评价内容,同时还将导致师德评价过程中教师重量轻质。另一方面,从师德评价的实践来看,评价指标体系若只有定性而缺乏定量,则评价过程不易操作,评价结果也难以科学;诸如上述师德评价指标体系中的(3)、(4)、(5)、(6)、(9)等项指标,如果不作具体量化,就缺乏可操作性,很难做出恰当判断,诸如此类指标,只有进行精确的定量描述,才可能得到明确清晰的概念,得出用定性方法难以得到的认识。再者,就师德评价和师德建设而言,其任务和目标指向也必然要求在评价教师师德时,总要提出一些量化指标,这些量化指标有助于提高师德评价和师德建设的效果。

2. 评价指标体系权重的设定问题。由于评价指标体系各构成要素在评价指标体系中的地位 and 实际作用不同,因此,它们在评价指标体系中的权重也应有所区别。

一般来说,确定评价指标的权重可通过两种方式进行,其一是借鉴兄弟院校的有益经验和做法,或在借鉴的基础上结合本校实际作适当调整;其二是立足本校,组织有关专



家、学者,采用集体经验判定法、专家咨询法、调查统计法、专家排序法等办法确定。集体经验判定法指组织相关专家进行专题研讨,并集中专家意见确定评价标准的权重;专家咨询法指通过匿名方式对若干专家进行多次函询,直到相关专家的意见趋于一致或者基本趋于一致后,拟定权重,再返回专家征求意见,并在此基础上确定权重;调查统计法指邀请若干相关专家,在列有评价指标和评价方式的问卷表中,分别对指标体系各部分及其构成要素和评价方式做出权重判断,当场统计指标体系各部分及其构成要素和评价方式的权重平均值,再进行归一化处理,进而得出指标体系各部分及其构成要素和评价方式的权重值;专家排序法指以问卷形式向若干专家征求意见,对指标体系各部分及其构成要素和不同评价方式的重要程度进行排序,然后再进行顺序统计计算,进而得出指标体系各部分及其构成要素和评价方式的权重。具体采用哪种方法,应在坚持基本原则的基础上结合各校实际做出取舍。并且,上述师德评价指标体系中,由于各构成要素在评价指标体系中的客观地位和实际作用不同,因此,其具体权重值也不应该等同。师德评价似以分四级为妥,即:优秀(90-100分),良好(80-89分),合格(60-79分),不合格(59分以下,含59分)。

另外,师德评价体系中,不同评价主体的评价结果应具有不同的权重值,不同评价方式的评价结果的权重也应有区别。前者主要指自评与他评。自评是指以教师本人为评价主体的自我评价;他评指以学生、同事、领导、专家为评价主体的评价,包括学生评价、教研室评价、同事评价和专家评价。后者指显性评价与隐性评价。隐性评价包括利用校园网进行网上投票测评、无记名问卷调查和无记名投票测评;显性评价包括教师自评和隐性评价以外的其他评价形式。显性评价和隐性评价的权重也不应该等同,要有区别。针对当前高校实际,笔者以为,在师德评价中,以显性评价和隐性评价结合、隐性评价占较大比重似为妥当。

3. 评价程序设计与评价方法的选择问题。既然师德建设是一个不断完善和向前发展的动态过程,因此,师德评价就不应该处于静态,它是一个从起点到“终点”,又以上一次的终点为更高起点向新的目标迈进的过程,师德评价一般一年进行一次。

师德评价程序其实就是师德评价的过程设计,笔者设计的流程是:

制定方案 $\Theta\Theta$ >宣传发动 $\Theta\Theta$ >教师自评、互评 $\Theta\Theta$ >学生评价 $\Theta\Theta$ >教研室评价 $\Theta\Theta$ >系(二级学院)评价 $\Theta\Theta$ >张榜公示 $\Theta\Theta$ >学校表彰 $\Theta\Theta$ >兑现政策 $\Theta\Theta$ >阶段性总结 $\Theta\Theta$ >树立典型 $\Theta\Theta$ >完善原有方案.....

一般来说,评价方法从主客体上看主要有教师自评和互评、学生评价、教研室评价、二级系(院)评价;从形式上看有显性评价和隐性评价。但是,现实中,往往采用多种方式结合,使评价结果具有综合性和相对合理性。在这里,要强调两个方面:其一是重视学生和教师在师德评价中的重要地位,切实抓好学生评价、教师自评和教师互评,这实际就是师德评价中贯彻以人为本原则的体现;其二是注意显性

评价和隐性评价的有机结合及发挥隐性评价的最大效用。

4. 评价结果的确定及其合理性问题。在上述评价指标体系的四大方面中,依法从教是师德的方向,爱岗敬业是师德的重点,教书育人是师德的核心,为人师表是师德的基础。

依法从教:包含四项指标,四项均“优”者,则该项评为优秀;四项中有一项“不合格”者,则该项评为“不合格”;介于两者之间的为“良好”和“合格”。

爱岗敬业:包含五项指标。五项指标中“优”占四项及以上,“不合格”为零,则本项评为“优秀”;五项指标中“良好”不少于四项,“不合格”为零,则本项评为“良好”;五项指标中,有任意三项及三项以上指标为“不合格”,则本项评为“不合格”;介于“良好”和“不合格”之间的为“合格”。

教书育人:包含五项指标。五项指标中“优”占四项及以上,“不合格”为零,则本项评为“优秀”;五项指标中“良好”不少于四项,“不合格”为零,则本项评为“良好”;五项指标中,有任意三项及三项以上指标为“不合格”,则本项评为“不合格”;介于“良好”和“不合格”之间的为“合格”。

为人师表:包含四项指标,四项指标中“优”不少于三项,“不合格”为零者,则该项为优秀;四项指标中“良好”不少于三项,“不合格”为零者,则该项为“良好”;四项指标中任意两项及两项以上“不合格”,则本项为“不合格”;介于“良好”和“不合格”之间的为“合格”。

综合评价指标体系的四大方面,“优”不少于三项(其中“依法从教”和“爱岗敬业”两项必须为“优”),“不合格”为零者,则综合评定可为优秀;“良”不少于三项(其中“依法从教”和“爱岗敬业”两项必须为“良”或以上),“不合格”为零项者,则综合评定可为良好;有两项及两项以上为“不合格”,“依法从教”和“爱岗敬业”两项中任意一项为“不合格”,“优秀”为零项者,则综合评定为“不合格”;介于“良好”和“不合格”之间的为“合格”。

笔者以为,师德评价中“优秀”应有适当的比例,这个比例既不能过大,也不能太小,过大则易“滥”,过小则影响面和正面带动作用不足;“良好”的比例也应适当,否则可能会出现除了“优秀”都是“良好”的尴尬局面。对“合格”和“不合格”则不设比例。但有一点要注意,即不宜将“优秀”指标按比例“分”至各专业教研室,“优秀”和“良好”等级的确定应在二级系、院的范围综合评定(甚至“优秀”等级可考虑在全校范围内综合评定),否则可能出现“矮子里面拔高个”的现象,挫伤广大教师的积极性。

参考文献:

- [1]周翠萍.如何实施师德评价[J].教学与管理,2004,(12).
- [2]易宣.高校教师评价体系建构的合理性问题研究[J].高等农业教育,2004,(3).
- [3]马征杰.大学生思想品德定量评价体系设计与程序[J].安康师专学报,2001,(12).
- [4]姜启军等.高校师德建设探讨[J].高等农业教育,2003,(4).

责任编辑 宋敬华