

# 科学发展观指导下广西高校师德评价体系的构建

董塔健

[摘要]当前,广西高校师德评价体系中存在重形式轻实效、重才轻德、重定性轻定量、重共性轻个性等问题,影响了师德建设的效果。新时期广西高校师德建设要以科学发展观为指导,从突出以教师为本、建立科学的评价机制、有效的政策导向机制、有力的激励机制等四个方面实现师德建设的全面、协调、可持续发展。

[关键词]科学发展观 高校 师德 评价体系

[作者简介]董塔健(1961-),男,山东莱芜人,河池学院党委副书记,副教授,硕士,主要研究方向为思想政治教育。(广西宜州 546300)

[基金项目]本文系广西教育科学“十一五”规划2008年度重点课题“广西多科性地方本科院校师资队伍建设对策研究”(项目编号:2008B16)和广西科学基金项目“地方工科院校教师队伍师德建设研究与实践”(项目编号:桂科自0481039)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G645 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2009)20-0071-03

师德评价是对教师职业行为是否遵循了职业道德规范的评议和估价。高校教师作为高等教育的组织者和实施者,其道德水平“如何评价”“以何种标准评价”将直接关系到高校实现人才培

养、科学研究和社会服务三大功能的效果。新时期,如何在科学发展观理论指导下构建科学的师德评价体系,对打造一支政治合格、素质和能力过硬的高校教师队伍具有重要意义,有利于广

获益,从而促进校企合作的效率。(2)建立专兼教师交流制度。专业教研室主任可聘用有真才实学的兼职教师,在聘期内,签订责权利协议,并根据专业建设业绩,给予物质奖励。同时,校内专任教师承担对兼职教师的指导责任,加强业务交流,为以岗位为导向的教学改革提供智力支持。兼职教师要尽可能参加教研活动,每学期不少于2次,观摩公开课不少于4节。(3)制订并实施兼职教师教书育人计划,实行兼职教师“教前培训”制度。一些兼职教师虽有专业技能,但是缺乏教学技巧,有必要提高兼职教师的教书育人能力。通过开展高等教育学、高等教育心理学、高职教育理论培训,提高兼职教师的教学能力。利用学校的网络平台,通过网络课程等形式,培养兼职教师掌握先进的教育技术,帮助兼职教师提高教学能力,合理处理教学内容,采用先进的教学方法、教学技术完成教学任务。不定期地组织兼职教师学习高等教育法规、高等学校教师职业道德修养等内容,对兼职教师进行素质教育的培训,提高兼职教师把素质教育融入专业教育的实施能力。(4)制定有效的激励机制,加强考核,动态管理。对外聘教师进行教学质量评价,并定期对兼职教师的业务能力和业绩水平进行综合考核。学期末或课程结束时,兼职教师应按教务处(督导室)的要求进行总结,并填写教学工作总结表。由系(院)签署意见后报教务处进行综合考核。考核等次可分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。考核等次为基本合格及以下的人员不再续聘。同时,学校可将兼职教师年度考核意见反馈给其所在单位。

## 四、充分发挥兼职教师的效能

1. 专兼结合共同开发专业岗位能力核心课程。高职教育与地方经济密切相关,许多课程应用性较强,需要有实践经验的教

师。通过兼职教师参与课程建设,充分发挥其专业实践经验丰富的优势,可以使课程灵活地与生产实践结合起来,不断地调整课程内容,并能更好地满足学生的需要。

2. 引进企业共建校内生产性实习基地,聘请合作企业技术人员任校内实训指导教师。合理利用高职院校优势资源把企业生产真实环境引入校园,聘请合作企业技术人员到学校生产基地做兼职实训指导教师,既可以满足企业生产资源不足的优势,又可以让学生实现零距离专业实践,充分发挥了兼职教师的效能,校企双方得益。

3. 学生到校外顶岗实习期间实行“双导师”制。配备专业指导教师,负责跟踪学生专业知识应用情况及帮助学生解决难题;同时聘请企业的生产技术人员为校外实践指导教师,负责学生岗位培训及技能应用指导等。在当前,高职院校专任教师专业实践经验不强的情况下,专业技能训练课程、生产性实习、学生顶岗实习等实践技能教学任务都应尽可能由具有相应高技能水平的兼职教师讲授。

## [参考文献]

- [1]马树超.高等职业教育跨越·转型·提升[M].北京:高等教育出版社,2008.
- [2]叶小明.广东高职院校师资队伍建设研究[M].广州:广东高等教育出版社,2007.
- [3]王明伦.高等职业教育发展论[M].北京:教育科学出版社,2004.
- [4]姜大源.职业教育学研究新论[M].北京:教育科学出版社,2007.
- [5]戴袁.高等职业技术教育概述[M].西安:西安电子科技大学出版社,2002.
- [6]孟广平.我的职业技术教育观[M].上海:上海教育出版社,2005.

西高等教育实现科学发展、和谐发展和跨越发展。

### 一、广西高校现行的师德评价体系

中共广西壮族自治区高等学校工作委员会和广西壮族自治区教育厅于2001年7月颁布实施了《广西高等学校教师职业道德规范(试行)》和《广西高等学校教师职业道德检查评比标准》,作为广西高校开展教师师德评价的重要规范和尺度。

1. 广西高校师德评价体系的基本内容。广西高校教师职业道德规范的基本内容分为“依法从教”“敬业爱岗”“教书育人”“为人师表”四个方面,每方面都包含5项内容。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。(1)依法从教。包括:积极参加政治学习,自觉提高思想素质和政治觉悟,坚持四项基本原则,拥护党的基本路线,坚持改革开放,全面贯彻党的教育方针,热爱祖国,在教育教学中能坚持正确的政治导向,无违背党和国家方针政策言行,不发表有损国家利益、民族团结和易引起政治误导的言论,自觉遵守《教师法》《高等教育法》等法律法规,遵守学校各种规章制度,廉洁从教,不利用职务方便谋取私利。(2)敬业爱岗。具体包括:按教学计划要求认真备课上课,认真批改作业,指导学生毕业论文、毕业设计,教学文件齐全,教学工作达到学校规定的要求;上课认真负责,执行考勤制度,不迟到、不早退,课堂纪律严格,认真解决学生提出的问题,严格执行考试制度,命题实事求是,评卷认真负责,考试成绩能客观公正地反映学生水平,努力探索教育教学规律,开展教学研究,改进教学方法,能用启发式教学,学习和充实新的知识,按照有关规定,参加业务培训,开展科学研究,掌握学科前沿动态。(3)教书育人。主要包括:树立正确的教育思想和教育观念,把思想政治教育融合到教学活动中,培养学生树立正确的世界观、人生观、价值观;尊重学生,爱护学生,保护学生的合法权益,平等、公正对待学生,注意培养学生具有良好的思想品德和心理素质,及时发现并纠正学生中出现的不良行为和思想倾向;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,注意与学生交流思想,帮助解决学生在学习、生活中遇到的问题和困难。(4)为人师表。具体表现为:模范遵守社会公德,以身作则,严于律己,生活作风严谨正派;仪表端庄大方,语言规范健康,举止文明礼貌,衣着整洁得体;注意与学生的交往方式,与学生保持健康良好的师生关系,谦虚谨慎,尊重同志,互相学习,互相帮助,团结友爱,关心集体,维护学校荣誉,积极参加安全文明校园创建活动。

2. 广西高校师德评价的程序和方法。(1)评价程序。广西高校师德评价的程序是:教师自我评价——学生评价——教师所在教研室评价——教师所在院(系、部)评价——学校师德评价领导小组综合评价——公示优秀名单——正式下文公布。(2)各项内容的评价方法。第一,“依法从教”方面,上述5项内容考核结果均为“优秀”的,评为优秀,若有任何一项为“差”,则为“不合格”。介于“优秀”和“不合格”之间的,为“合格”。第二,敬业爱岗方面,上述5项内容中考核结果“优秀”不少于4项,或者荣获当年校级以上教学质量优秀奖,且都没有“不合格”项目的,评为“优秀”。反之,有任何3项及3项以上内容被评为“不合格”,或者根据学校有关规定被认定发生重大教学事故的;屡屡发生教

学事故的,均为“不合格”。而介于“优秀”和“不合格”之间的为“合格”。第三,教书育人方面,5项内容的考核结果“优秀”不少于4项,或者当年获优秀班主任称号的和所带班级获校级以上先进集体称号,且“不合格”均为零项的,为优秀。反之,有任何3项及3项以上内容被评为“不合格”的,为“不合格”。介于“优秀”和“不合格”之间的为“合格”。第四,为人师表方面,考核结果“优秀”不少于4项,“不合格”为零项,为“优秀”,“不合格”“合格”的评分方法与第三方面的方式相同。

3. 综合评价方法。教师师德的综合评价结果分为“优秀”“合格”和“不合格”三个等级,其评价方法为:(1)四大项评价内容中,被评为“优秀”的不少于三项(其中“依法执教”和“敬业爱岗”两项必须为“优秀”),“不合格”为零项的,其评价结果为“优秀”。(2)四大项评价内容中,有两项及两项以上被评为“不合格”,或者“依法执教”“敬业爱岗”两项中任一项被评为“不合格”,“优秀”为零项的,其评价结果为“不合格”。(3)介于“优秀”和“不合格”之间的为“合格”。

### 二、广西高校师德评价体系存在的主要问题

经过近八年的试行,广西高校师德评价体系在规范广西高校教师的职业行为、促进大学生的健康成长、构建和谐校园过程中发挥了重要作用。但随着形势的不断发展,师德评价体系存在的问题逐渐暴露出来,主要表现在以下几方面:

1. 重形式轻实效,师德评价流于形式。根据广西实施《广西高等学校教师职业道德规范(试行)》规定,广西各高校都成立了学校党委书记任组长,党委副书记和分管教学副校长为副组长,学校党委宣传部门牵头,组织、人事、教务、科研等部门负责人组成的师德评价领导小组及其办公室,负责组织实施本校的师德评价工作。每年年底,各高校都下达关于开展师德建设评价活动的通知,从活动的动员、工作步骤、工作要求和时间表等均作出详细的规定,教师和学生几乎全员参与,可谓“分工明确、措施得力”。但在一轮评价完成之后,大多数学校只采取口头鼓励,很少或基本没有实质上的奖励,没有形成真正意义上的奖优罚劣。这种情况使得师德评价逐渐丧失了内在的推动力。此外,在每年的职称评审工作中,多数学校为了给教师评职称创造有利条件,形成了一些不成文的做法,如轮流坐庄,使师德评价失去了其应有的意义,逐渐流于形式。

2. 重才轻德,师德评价重心偏移。近年来,为促进经济的快速发展,广西加大了对高等教育的支持和投入力度,但在全国范围内,广西仍然是一个人才数量和质量均不足的省份。因此,面对新时期高等教育快速发展的机遇和挑战,广西各高校领导都十分重视加强教师队伍建设,特别是高学历、高职称人才的选拔、培养和引进。在“尊重知识、尊重人才”的大背景下,一些广西高校在开展师德评价时,过多看重学历、职称,而忽视“德”的考量。毫无疑问,“才”是一个教师必备的条件,教师只有拥有坚实的理论、广博的知识,才能尽可能多地传授给学生所需的知识。但“才”不是一个教师的唯一条件。“德”不仅是教师个人职业道德的规范,而且也是重要的教育手段,起着以身立教的作用。它不仅影响着学生学习期间的成长,也影响着他们的一生。由于考核措施不力,广西高校在师德评价过程中出现的重能力、重技能,轻思想、轻政治的现象,使师德评价的重心产



生偏移。

3. 重定性轻定量 师德评价过于主观。广西高校按照《广西高等学校教师职业道德检查评比标准》的规定,评价教师执行《广西高等学校教师职业道德规范(试行)》四大项内容和20项细化内容的情况时,没有对任何一项内容进行细化和量化。不同项目内容之间的权重也没有明确的界定。这种情况使得广西各高校在开展师德评价时,教师和学生各个考核环节只能是凭借个人的主观臆断来打分,并没有一个统一的标准和尺度,以致出现不同个人和不同院(系、部)之间教师的师德评价分数相差很大,有的甚至过分悬殊。

4. 重共性轻个性 师德评价忽视教师个体的发展。目前广西高校师德评价指标设计过于注重目标的整体划一性,即用一个标准、一种规范去要求所有教师,忽视了高校教师在师德上存在的差异性。事实上,教师的职业道德无论在教育境界层次、教育理解层次,还是在从业态度层次上都不可能是完全整齐划一的。如果我们在师德评价的指标上过分地追求整体的划一性,就会脱离高校教师的思想实际。所以,广西高校的师德评价一定要充分考虑教师个体的思想实际,分层次设立指标。只有在微观上分清层次,师德评价指标体系的构建才有针对性和实效性。此外,在师德评价体系中,教师的主体地位往往被其应具有的职业理想与信念、职业情感与态度、职业责任与义务等外在要求所遮蔽,师德对教师自身立业发展、安身立命的作用和意义被淹没了,教师在师德建设中处于客体地位。这种缺乏内在动力的师德建设,使教师群体共同维系的道德观念和公认的价值标准难以形成。

### 三、科学发展观指导下广西高校师德评价体系的构建

1. 坚持以人为本的原则 在师德评价中要突出以教师为本。在师德评价体系中,道德与主体的关系是密不可分的。因此,在师德评价体系中我们必须植入以人为本的理念,以鼓励教师的自主发展为旨趣,以爱为核心,以理解人、尊重人、信任人为取向,面向全体,把提高教师队伍的整体素质作为师德建设的目标。首先,在师德评价体系中要坚持高校办学以教师为本,以教师为主体,在全社会形成尊师重教的良好风气,让教师幸福从教、快乐从教,要切实维护广大教师的主人翁地位,从制度和政策上维护广大教师的基本权利和合法利益。其次,学校要关注教师的利益,要积极为教师创造良好的工作、学习和生活条件,提高教师社会地位,为师德建设提供坚实的物质基础。教师良好的生活状态可为高尚的师德提供必要的保障,只有当师德原则能够体现、代表广大教师的正当利益时,师德建设才有现实的基础。

2. 坚持全面的原则 建立科学的师德评价机制。科学发展观坚持全面发展,实现又好又快发展是科学发展观的第一要义。师德评价对师德素质起着极为重要的指挥棒和调节器作用,因此,建立科学的师德评价机制是广西高校提高教师师德素质的一个重要环节。目前广西高校在考核、评估、职称评聘等方面对师德都有要求,但在实际执行过程中却比较空泛。为此,当前要重点解决好三个问题:一是师德评价标准,二是师德评价方式,三是师德评价结果的反馈与落实。这三个问题尤其是师德评价标准问题解决好了,就能引导教师的职业道德行为,促进师德建设。

虽然社会正处在转型期,但高校师德评价不能搞多元化标准,只有坚持共同性与差异性相结合的原则来评价教师职业道德,才能既有利于教师个体的充分发展,也有利于教师群体职业道德水准的提高。对教师的师德评价标准要逐渐从传统的讲服从、讲奉献、讲均衡向讲能力、讲权利义务、讲竞争效益、讲教学质量、讲科研水平、讲学术道德、讲严谨治学转化。

3. 坚持协调的原则 建立有效的政策导向机制。随着社会对大学研究和服务技能的要求明显增加,大学内部教学与科研的关系和地位也在发生着变化。鉴于科研在提高大学的实力和地位、适应社会的需求和参与社会服务的效益中发挥重要作用,广西许多高校以“科研硬道理,教学、育人软任务”为导向,这严重影响了教育质量。广西高校要以明确的政策导向,引导广大教师既重业务,又重品德修养。积极探索研究制定科学合理的人才评价方法和指标体系,在教师职称评聘、各级评审专家中实行师德一票否决制。学校在鼓励教师多出成果的同时,要加强学术评价,避免低水平复制,学术价值不大的科研成果繁殖。为此,广西高校的学术管理要提高学术评价的科学化、定量化程度,要从考核核心刊物评价转向核心论文评价,从科研成果的外部评价逐步转向引用率评价。

4. 坚持可持续的原则 建立有力的激励机制。根据管理学理论:一个人的行为,必受外界推动力或吸引力的影响,这种吸引力或推动力,通过个体自身的消化和吸收,产生出一种自动力,使个体消极的“要我做”转化为积极的“我要做”。自动力越大,行为也就越积极,反之亦然。而自动力的大小,主要取决于个体自身的因素,与推动力或吸引力的强度有关。因此,广西高校在构建师德评价体系时必须引入激励机制。建立激励机制的关键是要确立一个激励标准,对激励的方向和强度作出规定。其次,对设定的激励标准要广泛宣传,使之起到导向作用,便于落实。再次,在检测评价基础上对先进进行给予激励。激励手段可视情况而定,可以是精神鼓励,也可以是物质刺激,可以提出表扬、颁发奖状、授予荣誉称号,也可以在职称评定、奖金、住房分配、办公设备等方面有所体现。总之,要奖人所需,使激励起到实实在在的作用。

### 【参考文献】

- [1]蔡亮.用和谐理念加强高校师德建设的思考[J].玉林师范学院学报, 2007(4).
- [2]蔡亮.科学发展观指导下高校和谐师资队伍的建设[J].辽宁教育研究, 2008(4).
- [3]吉贻祥.高校师德评价的理论探讨[J].西南民族大学学报(人文社科版), 2006(11).
- [4]魏川波,赵永红.高校师德评价误区分析与建议[J].教育与职业, 2007(3).
- [5]中共广西壮族自治区高等学校工委.关于实施《广西高等学校教师职业道德规范(试行)》的通知(桂教思政[2001]342号)[Z].2001-07-24.