

走出师德评价困境： 新时期高校师德师风综合评价指标研究^{*}

阚 维 施克灿 杜瑞军

摘 要:当前高校师德师风评价的主要困境在于评价指标缺乏整体性、过程简单化和人文性不足。其原因包括对师德师风内涵的研究不够充分、对综合评价指标的研究有待提高等。基于一系列有关高校师德建设工作的文件,确定高校师德师风综合评价指标。该综合评价指标提出高校师德师风建设过程中需要具备的“要素”性指标,即包括“结构性要素”“能动性要素”“连接性要素”和“文化性要素”,弥补以往高校师德评价指标借用政策性文件内容未能起到价值引领和科学评价的不足。

关键词:师德师风;综合评价指标;要素性指标

一、问题的提出

党的十八大以来,建设教育强国被确立为实现中华民族伟大复兴梦想的“基础工程”,而加强教师队伍建设是建设教育强国最重要的工作。习近平总书记先后用“大先生”“筑梦人”“系扣人”和“引路人”等表现力极强的称谓表达对广大教师的殷切期望,并提出“三个牢固树立”“四个标准”“四个引路人”“四个相统一”等师德师风建设标准和要求。高校师德师风建设更是直接关系立德树人根本任务的落实。要“为人民服务,为中国共产党治国理政服务,为巩固和发展中国特色社会主义制度服务,为改革开放和社会主义现代化建设服务”。这一定位决定了高校开展师德师风建设的必要性。

从当前高校师德师风评价的现实情况来看,尽管经过了十余年的探索,但仍然面临着诸多问题,主要体现如下。其一是缺乏整体上体现一所高校教师师德师风状况的综合性评价指标。当前高校开展的

师德评价,主要是在年终考核或职称晋升中通过自我评价完成的,师德评价主要作为一种管理手段而非过程性评价,是教师个体师德表现的反映。全国各高校主要依据政策文本制定了师德考核的相关文件。这些具有指导性的文件主要以国家宏观政策为依据。例如,根据《高等学校教师职业道德规范》和《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中的“红七条”等进行指标分解^①,这些师德评价的指导性原则存在大量理论性描述,概念较为模糊,如“全面贯彻党的教育方针”“自觉遵守法律和学校规章制度”等。多数高校缺乏具有良好指标并能开展自评和校级互评的工具。其二是学校师德评价上,现有的师德评价体系存在着评价简单化的问题。当前的师德评价主要通过个体申报、二级学术单位审核的方式,由于仅有合格与不合格的区分,意味着只要教师达到了师德考核的合格要求,其关键利益将不会受到影响。正因如此,某些教师出现的师德

^{*} 本文系国家高端智库中国教育与社会发展研究院委托项目“新时期高校师德师风综合评价指标研究”(Zx2022001)的研究成果

^① 政策性文件主要包括:2011年教育部、中国教科文卫体工会全国委员会发布的《高等学校教师职业道德规范》;2014年9月教育部印发的《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》;2016年8月印发的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》;2018年11月发布的《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》以及负面典型案例;2020年中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》。

问题具有高度的隐蔽性。这就需要从高校师德师风建设机制、导向要求、教师专业发展和师生关系处理等问题方面出发,进一步探讨师德师风评价的指标问题^[1]。其三是当前的师德考核方式面临着从行为主义的教育价值观转向人本主义教育观的问题,目前多数高校在师德评价上,都缺乏将师德的评价与教师的职业幸福和个人发展内在价值和意义联接起来,一旦个别教师出现师德问题,往往通过不同程度的处分将其与群体“隔离”,但是如何促其改正、“帮扶”,现有的师德考评尚未触及此方面。从总的情况看,高校目前的师德评价工具仅用于教师个体的阶段性评价,缺乏面向全校、更加科学、有效的师德师风评价指标。缺少系统、有效和阶段性的师德师风建设自评和互评建设。正因如此,当出现个别教师违反师德师风时,高校难以从早期预警和校际互评中做到对师德师风问题的“早预防”和“早诊断”。

目前学界对于师德师风相关概念的内涵已经有较多研究,虽然学者们所用概念的侧重点和立足点有所差异,但都与师德师风评价指标的建构相关。王晓莉和卢乃桂指出,“师德”是西方近代职业社会形成以后舶来的概念,因此他们将师德划分为三种类型:一是师德不仅包括教师“职业道德”与“一般道德”,还包括世界观、人生观、政治立场和法纪行为;二是师德是教师在工作过程中应该遵循的道德原则和规范素养的总和,包括教师的道德品质、思想信念、对事业的态度和情感,以及有关行为的规范等;三是师德既是教学工作基本的准则和规范,又是教师必备的情操品质,内化为教师的职业精神,外显为教师的职业声望。因此,对师德的界定不仅限于教师专业工作的范围,还体现为教师职业道德、教师人格品行与社会道德期望的多重叠加^[2]。随着教师专业化发展的需求增加,以檀传宝为代表的学者越来越多地聚焦从“专业”视角重新阐释原有的师德概念内涵,认为师德不同于一般的行业道德,师德建设应充分考虑教师专业工作和专业发展的特性^[3]。

尽管“师德师风”作为一个日常生活概念,被人们广泛使用,但作为一个统一的、严谨的学术概念,“师风”尚没有形成较为系统、完善的论述。绝大多数研究仅仅把“师风”当作“师德”的同义词或补充词。本研究认为,师风是学校内教师个体师德的总和,是教师在教育实践和互动中所形成的具有主流特征的风气。一所高校的师风与教师群体的精神面貌、价值追求和品格行为关系密切,教师个人在师德上出现的问题,在某种程度上反映了该高校的教师

师风。同时,“师风”也是学校师德规范、制度建设、考评问责等方面的体现,是高校治理文化、组织文化和校园文化的具体体现^[4]。2019年在《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》中进一步提出:“将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程,严格制度规定,强化日常教育督导”等内容^[5],都表明了高校师德师风建设不仅仅是个体教师自评的过程,更重要的是要将师德师风建设的各项要求贯穿教师管理的全过程,从制度环境和文化环境的维度加以评价。

师德师风评价的主要对象是教师,但是高校教师群体的组成具有一定的复杂性,因此对高校师德师风评价对象的概念界定离不开对其范畴的考虑。有的观点认为,高校师德师风的“师”专指从事教学工作的专业人员^[6]。有研究认为“师德师风是指教师和一切教育工作者从事教育活动必须遵循的道德规范和行为准则,以及与之相适应的道德观念、情操和品质,包括教师职业道德、职业精神、思想观念、道德品质等意识形态的诸多内容。”^[7]因此高校师德师风评价对象的范围不仅包括在编在岗教师,也应该涵盖实验技术人员、在站博士后、承担教学科研任务的教辅单位工作人员,以及以学校名义从事教学科研工作的兼职教师、访问学者、进修教师等。评价对象的范围扩大,意味着高校师德师风建设的相关制度、宣传学习要随之扩展。在进行师德师风综合评价的时候,也要考虑相关人员的师德表现,这也是新时期高校师风培育的一个重要环节。

在评价主体的选择上,目前在理论层面上出现了以多元评价主体代替一元评价主体的共识,即应采用学校管理干部、教师、学生、职员参与自评、校外专家开展互评等多种评价方式同时进行。目前有争议的是在教师自评的地位和权重上,已有研究存在不同的观点。有学者认为,考虑到自评的趋利性,教师自评在高校师德师风的评价中只能作为参考值^[6]。何昱锡基于范柏乃提出的第四代评价理论的修正模式,采用认同度评价方法进行师德评价,即通过教师、学校管理者和其他高校同行等利益相关主体共同协商建构评价指标,以教师自评结果为基础,结合外部评价对高校评价对象的自评结果进行认同度评价^[8]。但是该修正模式尚缺乏对学校师德师风管理制度、文化建设等相关方面的内容,其评价的信度有待进一步提高。

通过对已有的高校师德评价指标进行分析,可以发现多数研究是以2011年颁布的《高等学校教师

职业道德规范》为框架进行指标设计,即以“爱国守法”“敬业爱生”“教书育人”“严谨治学”“服务社会”“为人师表”中的部分或全部为师德评价的一级维度,并基于理论思辨或政策文件细化形成一级维度下的二级、三级维度等。例如瞿鹤鸣、吴佳在前人“四方面”说、“五方面”说的基础上,概括了高校教师个人师德评价指标的基本类别,以遵纪守法、教书育人、政治品德、为人师表、爱岗敬业、人际和谐、创新精神七个方面作为师德评价的内容^[9]。董塔健依据《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》,呈现了广西壮族自治区高校教师职业道德规范的内容:以依法从教、敬业爱岗、教书育人、为人师表四个方面为一级维度,每个维度下设五项二级维度。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^[10]。这些评价指标虽然较为高校管理者认同,但难以突破现有的文件框架。邹大勇依据高校教师的基本职能,从责任伦理的维度对教师的职业道德内容进行了探讨。他认为高校师德师风评价的内容必须涉及教学、科研与社会服务三个方面。进一步而言,专业素养、专业技能、教学态度、教学内容和方式等是从教学角度评价师德的重要内容;科研动机、科研态度、科研成果是从科研角度评价师德的重要内容;为政府政策出谋划策、为经济发展提供知识与技术支持、为精神文明建设提供理论指导等是从社会服务角度评价师德的重要内容。这一评价框架显示了超越文件规定的评价指标方面的探索^[11]。近年来一些新视角的评价框架,如肖本罗等提出的立足教师的专业角色的评价框架,强调针对定向结构的师德精神和意识层面、知识结构和能力结构的师德外部表现开展评价^[12]。这些评价框架虽然有一定的新意,但是还没有将评价范围扩展至高校师德师风制度建设和文化建设等领域,还缺乏自评和他评相结合的综合评价理念。

综上所述,高校师德师风评价是一项需要全面、综合考虑的工作。如何克服简单化、行为主义为基础的师德评价不足,探索具有整体性、克服评价简单化同时增强人文性的综合评价指标,是本研究试图解决的核心问题。

二、高校师德师风综合评价指标研制的意义

随着党和国家对高校师德师风建设的高度重视,高校评价指标在对象、内容等方面有了较好探索并取得了一定的经验。但是已有的评价指标存在着

单一借用政策性文件内容,未能起到价值引领的不足。如何克服这些问题,形成可以运用到学校开展整体师德师风建设自我评估的评价指标,凸显评价的激励意义和对师德师风建设的方向引领,是综合评价指标要完成的核心工作。

(一)综合性评价指标的重要性

目前高校师德评价的主要方法是针对教师的个体师德评价,即教师参照学校在师德方面的要求,在年度考核、职称晋升以及重要工作岗位安排前,通过文字描述性自我评价的方式进行,并由二级单位师德师风建设领导小组或者党委/分党委以及上一级组织机构确定“合格与不合格”两级等次。周慧梅等指出,这一制度在设计上更强调高度相关利益性的惩戒对教师个体师德状况的作用。目前缺乏高校在整体上开展师德师风建设的评价指标,特别是作为高校的师风评价,更是匮乏^[13]。

高校师德师风综合评价指标聚焦师德师风建设的内涵式发展,旨在选择代表性强、针对性强的指标,不求指标面面俱到;同时,综合性指标不同于个体师德评价指标,要体现评价实施的可能性,选择客观性强、可测度可衡量的指标,确保评价在纵向年度的一致性与横向调研工作的稳定性;此外,综合性评价指标的选择,应注重量化指标和质性指标的双推行,加强高校在师德师风建设的过程性引导,重视对教师的职业幸福和个人发展的内在价值和意义引导。

(二)综合性评价指标制定的目标

一是价值取向引领。当前高校师德评价仅仅通过外在的规范约束和有形的利益刺激产生作用,较少充分考虑一所高校的师德师风评价指标对于教师的职业幸福和个人发展的内在价值和意义。2020年教育部颁布的《深化新时代教育评价改革总体方案》强调:“坚持把师德师风作为第一标准。坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象,把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求,强化教师思想政治素质考察,推动师德师风建设常态化、长效化”。综合性评价指标首先要克服目前高校仅仅以“形式审核”“固定套话”进行的自我评价。综合性指标应该体现学校设立的组织机构、师德师风建设的具体举措是否达到了评价标准,以倒查师德师风作为高校工作“第一标准”的地位是否真正落到实处。及时开展自我检查和纠正,让师德师风建设发挥应有的引领价值。

二是科学评价引领。现有的高校师德师风评价

指标普遍狭窄,大多侧重于教师个体师德外显特征,忽略了学校师风评价,如制度建设、文化环境等维度^[14]。有研究批评当前教师师德评价中存在着“低标评价(不出事便是好的)”与“高标评选(神圣化师德)”并存的局面^[15]。同时,综合评价指标的制定也试图解决当前评价方法粗糙的问题。目前的教师个体师德评价重定性评价而轻定量评价,评价过程过于主观,缺乏统一的标准和尺度^[10]。因此,我国高校师德师风综合评价指标应注重量化指标和质性指标相结合,短期评价与长期评价相结合,过程评价与结果评价相结合,综合评价与层次评价相结合,动机、手段与效果评价相结合的原则^[16]。而解决这些问题的唯一路径就是构建科学、专业、系统的高校师德评价综合指标。

(三)综合评价指标框架

高校师德师风综合评价指标的制定,不同于目前高校针对教师个体在年度考核、职称晋升、评优获奖等方面的“师德自评”指标,旨在为高校提供一份师德师风建设的“体检表”,聚焦师德师风建设的领导体制、机制规范、价值引领等方面是否到位。克服以往师德师风评价在缺乏整体性、过程简单化和人文性不足等问题。本研究中的综合性评价指标遵循师德师风建设的内在逻辑,将党领导下的师德师风宣传与动员作为师德师风建设的价值导向,将针对从教相关工作者的职业发展作为自上而下制度规范建设的对象,将自下而上师生参与度作为主要建设的重要内容,同时考虑高校在师德师风建设上的保障体系和特色举措,最终构建起包括支撑层、任务层、目标层为主要内容的高校师德师风综合评价指标。(见图1)

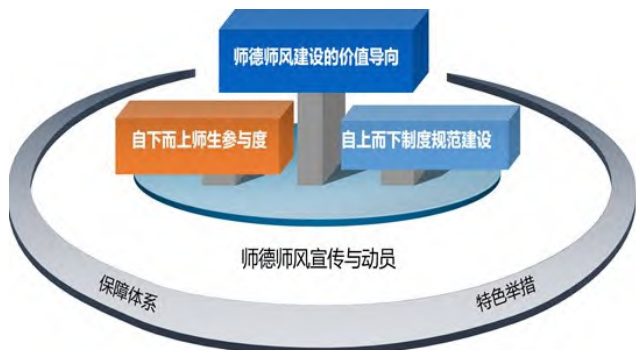


图1 高校师德师风综合评价指标框架

三、新时期高校师德师风综合评价指标的研制

评价指标的构建是高校教师道德评价工作中最主要的组成部分,是评价工作在实际运行中的实质内容。综合性指标构建的科学性在于研究内容的合

理性、研究方法的科学性和咨询专家的权威性。不同于现阶段多数高校开展的教师师德自评工作,本研究聚焦高校的整体师德师风建设指标。在该指标的内容上克服以往缺乏全面了解师德师风建设的问题,将质的分析和量化分析结合起来,将内部的自我评价和外部的观察评价结合起来。该综合指标体系可以运用到高校师德师风建设成效的自我检查,也可以作为校际师德师风建设举措的互评交流,从而克服长期以来高校师德师风建设“只见个体,难见整体”的问题,也可以通过对数据的分析,做到提前预警,学校相关部门可以采取预防性措施。

在深入学习习近平总书记关于教育的重要论述和2018年9月召开的全国教育大会精神的同时,本研究参考了《中共中央 国务院关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《高等学校教师职业道德规范》《新时代公民道德建设实施纲要》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》和《中共教育部党组关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》的文本内容。本研究采用文献分析法初步拟定了高校师德师风综合评价指标,本研究借鉴了其他领域中的德尔菲专家咨询法,前期准备工作主要通过邮件联系和微信回答问卷的方式展开。基于专家意见对师德师风建设综合指标进行了多轮的讨论。专家的问卷调查包括了依据相关文献提炼的指标、指标解读和专家增补项。指标权重按照1~5分排序,以便做到相同指标之间的排序(1分为无需考虑,3分为需要考虑,10分为重点考虑),指标熟悉程度1~3分(1分为不熟悉,2分为一般,3分为熟悉),指标判断依据及影响程度1~3分(1分为影响很小,2分为一般,3分为影响很大)。本研究采用SPSS 20.0软件建立数据库并进行统计分析,内容包括专家的基本情况、权威程度、协调程度、指标的重要性及权重。本研究面向20位来自国内高校师德研究领域的专家,根据专家判断依据和熟悉程度反映专家权威程度,公式 $Cr=(Ca+C_s)/2$,其中 Cr 表示专家权威系数, Ca 表示专家基于研究者提供的相关文件内容、专家对师德师风评价过程中的实践经验、对师德师风建设情况的了解以及个人对学校师德师风相关制度建设、文化环境的理解, C_s 表示专家对研究领域的熟悉程度。(见表1)

本研究中专家权威系数平均值为0.868,其系数 ≥ 0.7 ,说明咨询专家具有较高的权威性,从而保证了综合评价指标的稳定性。专家对指标的评判意见通过

表1 德尔菲法对高校师德师风综合评价指标权威性分析

指标类属	判断依据系数Ca	熟悉程度系数Cs	权威系数Cr
结构性要素	0.912	0.817	0.889
能动性要素	0.943	0.826	0.891
连接性要素	0.927	0.829	0.882
文化性要素	0.843	0.802	0.811
均值	0.906	0.819	0.868

Kedell's W系数来反映。第一轮专家Kedell's W系数=0.472,经检验 $\chi^2=583.154$, $p<0.01$;第二轮专家Kedell's W系数=0.6111,经检验 $\chi^2=722.392$, $p<0.01$ 。Kedell's W系数从0.472上升至0.6111,说明专家的意见逐渐趋于一致。而该系数越接近1时,表示专家意见形成的综合性指标协调程度越好。

根据专家咨询和研究者讨论的结果,对于反馈的不同得分的指标按照权重的重要性和变异系数进行了区分,对高分值的指标给予保留,对低分值得指标进行删除。指标存留的依据按照评分均数 ≥ 4 分、变异系数 ≤ 0.25 时,保留专家们提出的这一指标;当评分均数 < 4 分、变异系数 < 0.25 ,专家认可的这一指标删除。由于有关文件中较少涉及高校师德师风建设的整体特征,因此在运用德尔菲法咨询时,充分考虑了专家们的个体意见。也采用了组合方法来计算综合性指标,由此确定了四个一级指标外,采用归一法和组合法计算各指标权重,最终确立高校师德师风建设综合评价指标包含4个一级指标:一是师德知识与制度规范等,聚焦高校师德师风建设的“结构性要素”;二是协商机制、能动要素承诺,体现“能动性要素”;三是督导问责、诊断反馈和救济机制,反映了师德师风建设的“连接性要素”;四是促进高校开展师德教育的各项宣传教育活动,作为师德师风建设的“文化性要素”。(见表2)

四、高校师德师风综合评价指标的运用

将高校师德师风评价指标运用到日常的工作中是本研究的重要任务。基于德尔菲法的专家组对高校的师德师风建设提出的指标建议看,充分地考虑到了“结构性要素”,即一所高校在师德师风制度建设方面的实践行动。师德评价不能只突出“底线要求”,没有展示学校在师德建设中对教师的引领,必然会导致师德建设本身缺乏内在的吸引力。因此在“价值导向”中,突出了师德师风综合指标中“贯彻党的教育方针、政策,遵纪守法,依法履职,积极承担社会责任;学校通过师德师风建设,开展针对性的教育,促进教师的师德和学校的师风有更好的发展。”

评价指标的运用要体现“能动性要素”的教师个体言行、教育教学等方面的职业引导。师德对于教

师而言,不仅仅是一种职业道德的外在要求,同时也是教师从事教育职业获得职业幸福感的内在需要。如果师德评价只强调将师德问题与教师个人现实利益相结合,就不能从根本上起到引导的作用。所以专家们认为,评价指标中应包含“教师荣誉制度(四有好教师、教书育人楷模、荣休制度等)”“奖励制度(在工资、晋升、评奖选优等方面的激励举措)”的建设,同时也要有针对“违反师德规范受到学校处理的教师,所在学院、部处及校直属单位党政领导要深入了解个案产生的原因,对其谈话教育,帮扶引导、督促个人和单位整改。”的指标表述。

评价指标的运用也要反映在师德师风建设的“连接性要素”的诊断、督导等内容中。底线式的师德师风评价更多的是否定性的评价,这在一定程度上使得高校师德问题趋向隐蔽化,更不利于发挥师德考核的正面教育作用。专家在评价指标的建议中,提出“校院两级对师德师风进行常态化的评估(听取师生意见,明确师德师风重点、难点)”,“学校对师德师风典型问题进行通报,并有对院系师德师风建设的帮扶计划”,“与学会行业组织等专业机构合作建立信息沟通机制,加强合作,形成区域之间的经验借鉴”,“广泛听取师生员工、校内外意见,通过座谈、报告会等方式不断完善师德师风建设的组织与制度”。这些建议对于发挥师德评价的自我诊断和教育功能,具有重要的指导作用。

评价指标的运用还要强调“文化性要素”的师德师风宣传教育活动。一所高校师德师风建设的核心是风气的培育和引领。因此,专家们提出了通过精神立德、榜样立德、条件建设等加强师德师风建设的指标。特别是“传统师德文化的宣传,校园景观、校园布局体现尊师、敬师精神”的宣传、“建立追求卓越,为人师表,做大先生的校园文化”,以及明确提出“重视自我评估,直面问题,制定师德师风建设的规划,落实发展的条件保障。”除此之外,考虑到不同类型高校在师德师风问题上的差异性,专家们在“文化性要素”中提出了“学校特色举措”的相关指标,包括适合军校、艺术类院校、医学类院校等不同类型的师德师风建设举措和机制,以及多元化、广泛性的参与平台等指标建议。

由此本研究建构了高校师德师风综合评价指标运用在实践中的图示。(见图2)

在评估指标的制定完成后,一些高校参考这一综合评价指标,进行了问卷调查和学校自评表格的研制。对于本校师德师风自我评价的考核方法,有

表2 高校师德师风建设综合评价指标

一级指标	二级指标	主要表述要点	问卷来源	观察点
制度规范	价值导向	-坚持党的领导,忠诚党的教育事业,贯彻党的教育方针、政策,遵纪守法,依法履职,积极承担社会责任 -学校通过师德师风建设,开展针对性的教育,促进教师的师德和学校的师风有更好的发展	△	
	方向引导	-热爱教育事业,坚持立德树人理念,教书育人,严格要求自己,自尊自爱,以身作则,治学严谨,终身学习 -学校师德师风建设标准与学校的历史传统、办学定位相匹配	△	
	领导机构	-学校党委常委会和校长办公会作为师德师风建设的决策机构,统一领导学校师德师风建设和考核工作 -学校建立师德建设委员会,秘书处设在党委教师工作部/部,负责领导本校师德建设工作 -校党委常委会每学期至少研究一次教师思想政治和师德师风建设工作 -学校主要负责人作为第一负责人履职尽责,主管领导职责明确		△
	执行机构	-校级学术委员会和党委教师工作部制定学风建设举措,学术道德界定标准及裁决机制负责师德建设工作的咨询、举报受理、调查核证、监督考核、协调处置等工作 -不同部门之间的协作机制 -校级领导与各职能部门沟通、交流情况		△
职业导向	规划统筹	-党委教师工作部制定师德师风的建设规划(工作规划)、教师师德师风教育培训工作计划 -协调各部门,制定和完善师德师风相关的制度(出台各类制度的计划,时间表)	△	
	鼓励引导	-学校出台教师师德规范(包含学术、教学、社会服务、师生关系、个人行为) -学校在教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等方面把师德作为第一标准		△
		-院(系)开展教师思想政治和师德考核评价,定期提交考核报告 -违反师德规范受到学校处理的教师,所在学院、部处及校直属单位党政领导要深入了解个案产生的原因,对其谈话教育,帮扶引导、督促其整改		△
		-教师荣誉制度(四有好教师、教书育人楷模、荣休制度等) -教师奖励制度(在工资、晋升、评奖评优等方面的激励举措)		△
	-新入职教师师德培训制度 -教师实践、志愿活动激励制度	△		
诊断督导	监督程序	-学校及各部门出台的文件经过教职工代表大会讨论,教师违规、违法、失德失范惩戒制度,惩戒标准公开、公正,惩戒程序公平 -具有教师救济机制,确保惩戒对象合法权益 -校院两级对师德师风进行常态化的评估(听取师生意见,明确师德师风重点、难点) -学校对师德师风典型问题进行通报,并有对院系师德师风建设的帮扶计划 -与学会行业组织等专业机构合作建立信息沟通机制,加强合作,形成区域之间的经验借鉴 -广泛听取师生员工、校内外意见,通过座谈、报告会等方式不断完善师德师风建设的组织与制度	△	△
	师生参与	-师德师风建设突出教师的专业、职业要求 -教师认同学校师德师风的规范、标准和风气 -面向全校设立师德师风情况举报邮箱,学校对重大、突发情况第一时间向社会反馈	△	△
		-师生员工参与制度、规范、规则、标准的制定过程中 -师生参与度(每年不定期开展师德师风建设师生调查)		△
	沟通渠道	-重大改革、重要文件征求师生员工的意见 -师生具有对师德师风建设反馈意见的电子邮箱、热线等平台 and 渠道 -师生员工有关师德师风建设的建议和意见能得到党委教师工作部等相关部门的及时反馈	△	
宣传教育	精神润德	-传统师德文化的宣传,校园景观、校园布局体现尊师、敬师精神 -建立追求卓越,为人师表,做大先生的校园文化 -重视自我评估,直面问题,制定师德师风建设的规划,落实发展的条件保障		△
	榜样立德	-典型事迹,学校师德师风传统的整理 -多样化宣传(对教师、部门和对外师德宣传) -立体化宣传(微信公众号、学校自媒体、报纸、电视、校园展板等) -师德建设信息共享平台,宣传师德师风建设的典型经验和师德师风建设的典型做法	△	△
	条件建设	-师德师风专题课题研究 -专项经费保障 -师德师风建设数据、案例库建设 -师德师风课题研究成果的推广及应用情况		△
		-配备有一定的专业人员(教育、财经、法律等专业)		△
突出特色	-建设与不同类型高校(包括军校、艺术类院校、医学类院校)相适应的师德师风建设的举措和机制 -加强与行业组织合作,发挥行业组织在师德师风建设方面的作用 -师生参与师德师风建设举措的典型经验 -多元化、广泛性的参与平台(师德师风建设信息平台) -师德师风建设的典型经验总结	△	△	

注:△表示问卷、观察点关注的内容。

的采用了质性评价的方式,有的采用了量化评价的方式。如基于本研究提供的综合指标,某高校制定了“加分点”“扣分点”,即通过对照指标和评价要素,按照学校中层以上干部、教学科研人员、学生、教辅

和行政人员以及外来进修访问人员五个层面,对全校的师德师风建设开展量化自评考核。这一宽口径的自评通过不定期发放在线问卷的方式进行,旨在从更广泛的层面为全校的师德师风建设提供相应的



图2 高校师德师风综合评价指标的构成要素

反馈,使学校能够从反馈中了解情况,检查疏漏,及时引导。(见表3)也有的学校采用了质的评价的方式,基于本研究提供的师德师风综合性指标,制定了不同于量化研究的整体性评价,如表4所示。

从依据德尔菲法对高校师德师风综合评价指标的确定,到学校内部进行自我评价和外部评价方案的制定,还需要做进一步的探索。特别是依据本校特点,做好相应的转化工作,是综合评价指标落到实处的重要方面。

高校师德师风综合性指标的制定和运用,注重的是对一所高校的教师和管理队伍的师德建设是否达到标准,这一标准不同于“素养论”强调道德品质和道德修养,也不同于“精神”,更多关注教师自身的信念、价值追求与精神世界,而是更强调高校师德师风综合评价中的整体性、专业性和文化性特征。特色性方面则是校际开展互评的加分项目。高校师德师风建设综合评价指标的建构,还要基于该指标的内容,不定期地面向学校管理干部、教师、学生、职员开展随机问卷调查和面向外校师德师风建设专家队伍开展入校观察、检查。因此,对上述指标中的各项描述性内容,研究者们也对问卷来源和外部评价时的观察点进行了设置。

总之,新时期高校考核评价须建立起科学的评价指标,这是高校师德师风建设的核心工作。以往的师德师风建设指标,尚未从学校整体的角度进行考虑。对于综合性评价指标的设计过程全面、系统地开展了文献梳理和专家咨询,力图克服以往师德评价的问题,为高校师德师风建设开展“体检”提供较为全面、科学的指标。使高校走出师德师风评价

表3 某高校师德师风综合评价自评表(节选)

综合评价 指标	评价要素	评价量化标准		评价得分			
		扣分点	加分点	学校中层 以上干部	学生	其他相关 评价方	综合评 价得分
制度 规范 (15分)	1. 坚持党的领导,忠诚党的教育事业,贯彻党的教育方针、政策,教职员工遵纪守法,依法履职,积极承担社会责任	1. 工作过程中对党的路线方针政策认识模糊,解释不清,不能很好地在工作中贯彻执行,酌情最多扣5分	1. 学校在不同的场所、范围内公布与师德师风建设相关的组织机构信息,及时向教职员和进修人员开展师德师风建设宣传,加5分				
	2. 学校师德师风建设标准与学校的历史传统、办学定位相匹配	2. 作为师生员工不了解学校在师德建设方面的组织架构、联系方式,在出现师德问题时师生无法表达并得到处理的,酌情最多扣5分	2. 师生了解学校师德师风建设机构的信息和联系方式,加5分				
	3. 建立师德师风建设决策机构、管理机构,职责明确	3. 校内出现有损师德师风建设的隐性问题,扣5分	3. 了解学校师德师风建设的优秀代表,无引发舆情的典型事件,加5分				

表4 某高校师德师风综合评价自评表(节选)

综合评价 指标	考核评价要求	优秀	合格	基本合格	不合格
爱国 守法	1. 坚持党的领导,忠诚党的教育事业,贯彻党的教育方针、政策,教职员工遵纪守法,依法履职,积极承担社会责任				
	2. 学校师德师风建设标准与学校的历史传统、办学定位相匹配				
	3. 建立师德师风建设决策机构、管理机构,职责明确				
	4. 学校通过师德师风建设,开展针对性的教育				
立德 树人	1. 党委教师工作部制定师德师风的建设规划(工作规划)、教师师德师风教育培训工作计划				
	2. 学校出台教师师德规范(包含学术、教学、社会服务、师生关系、个人行为);				
	3. 学校在教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等方面把师德作为第一标准				
	4. 违反师德规范受到学校处理的教师,所在学院、部处及直属单位党政领导要深入了解个案产生的原因、对其谈话教育,帮扶引导、督促其整改				

缺乏整体性、过程简单化和人文性不足的困境。也期待有更多的高校能够基于本校的探索和其他院校的经验,进一步在该领域进行探索和实践。

(阙维,北京师范大学教育学部课程与教学研究院副教授,北京100875;施克灿,北京师范大学教育学部党委书记,历史与文化研究院教授,北京100875;杜瑞军,北京师范大学教育学部高等教育研究院教授,北京100875)

参考文献

[1] 王新清.从“好老师”到“大先生”:高校师德师风建设的基本路径[J].中国高教研究,2021(9).

- [2] 王晓莉,卢乃桂.当代师德研究的省思:与国外教学道德维度研究的比较[J].外国教育研究,2011(6).
- [3] 檀传宝.论教师“职业道德”向“专业道德”的观念转移[J].教育研究,2005(1).
- [4] 施克灿.中小学师德师风评价的边界、问题及完善策略[J].教师发展研究,2023(2).
- [5] 中华人民共和国教育部.关于加强和改进新时代师德师风建设的意见[EB/OL].(2019-12-06)[2024-08-10].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html.
- [6] 华卫军.新时期高校师德综合评价指标体系及预警模型研究[D].南昌:南昌大学,2009.
- [7] 陈运琴.当前高校师德建设面临的挑战与对策[J].孝感学院学报,2005(5).
- [8] 何昱锡.我国高校师德评价的审思[D].兰州:兰州大学,2019.
- [9] 瞿鹤鸣,吴佳.高校师德评价指标体系的构建[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2007(2).
- [10] 董塔健.科学发展观指导下广西高校师德评价体系的构建[J].教育与职业,2009(20).
- [11] 邹大勇.构建新时期高校师德评价体系的若干思考[J].文教资料,2007(20).
- [12] 肖本罗,彭贤智.高校教师职业道德结构与建设策略研究[J].黑龙江高教研究,2006(8).
- [13] 周慧梅,班建武,孙益,等.高校师德考核办法存在的问题及对策建议——基于BJ市59所高校考核办法的文本分析[J].教师教育研究,2020(6).
- [14] 赵静.新形势下高校师德评价机制的重构[J].中国成人教育,2016(3).
- [15] 陈黎明.彰显教师伦理的制度正义——师德评价的困境与突破[J].当代教育科学,2020(11).
- [16] 糜海波.师德评价标准、方法和效益三个基本问题的理论思考[J].高等教育研究,2021(10).

Stepping Out of the Dilemma of Teachers' Ethics Evaluation: Research on Comprehensive Evaluation Indicators of Teachers' Ethics in Universities in the New Era

KAN Wei SHI Kegan DU Ruijun
(Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: The main dilemma of the current evaluation of teacher ethics in colleges and universities lies in the lack of holistic, simplicity in process and lack of humanity on evaluation indicators. The reasons for this situation are including insufficient studies on the connotation of teacher ethics and morality, and the need to improve the research on comprehensive evaluation indexes (CEI). Based on a series of documents, this study proposes a comprehensive evaluation index of teacher ethics in universities. It is the first time to proposes the “elemental indexes” that need to be available in the process of teacher ethics construction in universities, which include “structural elements”, “enabling elements”, “transversal elements”, and “cultural elements”, which makes up for the fact that the previous evaluation indicators of teacher ethics in universities borrowed from policy documents and failed to play the role of value leadership and scientific evaluation. At present, this CEI has been initially utilized in the self-assessment of some universities and the questionnaire research tools of external mutual evaluation.

Key words: teacher ethics and morality; comprehensive evaluation indexes; elemental indexes