

浅析高职院校师德师风评价体系构建

张 颖

(天津职业大学, 天津 300410)

摘 要: 加强师德师风评价是全面贯彻习近平总书记关于教育及师德师风重要论述的必然要求, 对于落实“师德师风是评价教师队伍素质的第一标准”具有重要意义。当前教育部门对“师德评价”提出了工作要求, 但没有明确的落实举措。基于发展型规划评价, 结合诊断改进思路, 发挥基层党组织师德建设主体责任, 将教师师德师风评价指标分成4个一级指标, 涵盖10个二级指标, 采取定量评分与定性建议相结合的方式, 包含规划与总结、加分与减分等分项, 对高职院校师德师风评价体系构建进行了初步探索。

关键词: 高职院校; 师德师风; 评价体系

中图分类号: G715 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-8415[2022]-05-0032-04

教师是立教之本、兴教之源, 应是“经师”和“人师”的统一者, 是学生为学、为事、为人的“大先生”。在全面深化新时代教师队伍建设改革的背景下, 衡量教师能力素质的第一标准是师德师风, 高职院校教师队伍建设的首要任务是强化教师思想政治与师德师风建设。通过构建、应用高职院校教师师德师风评价体系, 发挥师德师风考核评价“指挥棒”作用, 强化教师教书育人职责, 进一步推动教师落实立德树人根本任务, 以心育心、以德育德, 对于提升高职院校教师思想政治素质、业务能力、育人水平和创新能力, 打造拥有家国情怀、甘于敬业奉献、精于教育教学、长于技术技能的高水平双师队伍, 推动现代职业教育高质量发展具有重要意义。

一、加强师德师风评价的内在要求和重要意义

(一) 加强师德师风评价是全面贯彻习近平总书记关于教育及师德师风重要论述的必然要求

党的十八大以来, 习近平总书记始终把师德师风建设作为提升新时代教师素质、办好人民满意教育的首要任务, 提出“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”等师德建设标准和要求, 将

师德师风建设提到了一个前所未有的战略高度。同时, 国家出台的关于师德师风建设的制度越来越多, 印发《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件, 强调改革教师评价, 强化师德考评, 体现奖优罚劣。教育部印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件, 强调将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程, 将师德考核摆在教师考核的首要位置, 坚持多主体多元评价, 以事实为依据, 定性与定量相结合, 提高评价的科学性和实效性, 全面客观评价教师的师德表现。

(二) 加强师德师风评价对于落实“师德师风是评价教师队伍素质的第一标准”具有重要意义

教师队伍是发展职业教育的第一资源, 是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。进入新时代, 职业教育发展迎来了又一个春天, 《加快发展现代职业教育决定》《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代

收稿日期: 2022-07-14

基金项目: 本文为2021年度天津市教育科学规划课题“新时代高职院校师德师风评价体系构建研究”(项目编号: EEE210279; 主持人: 张颖) 的阶段性研究成果。

作者简介: 张 颖(1987—), 男, 山东济南人, 天津职业大学党委办公室, 副主任, 助理研究员, 硕士。

职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》等重要文件陆续出台,围绕打造师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍提出了更高的要求。政府部门通过顶层推动和行政主导,将师德纳入考核评价管理范畴,并逐步加强对师德评价的行政干预和调控,师德师风考核评价工作的重要性愈加凸显。尽管政府部门出台的师德师风建设文件对“师德评价”提出了工作要求,但尚未有明确的落实举措;目前高职院校师德师风评价指标单一、评价标准实用性不够,没有对教师进行分类评价,无法真实反映师德评价结果,并且缺乏反馈机制、激励效果不佳。因此,加强师德师风评价研究与实践,是建设高素质“双师型”教师队伍亟待解决的重要课题。

(三) 加强师德师风评价对于激励教师践行教书育人职责使命具有重要作用

检验学校一切工作的根本标准是立德树人的成效,这就要求高职院校教师围绕“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题,努力成为学生为学、为事、为人的“大先生”。深化教育评价改革和新时代教师队伍建设改革,破除“五唯”顽疾,要求把教师教书育人的职责使命摆在更加突出的位置。因此,立足师德师风评价,构建高职院校教师“家国情怀彰显度”“学校发展贡献度”“教育教学满意度”“校企互动活跃度”等多维度评价体系,并强化评价结果在教师职称评聘、职务晋升、培训进修等方面的应用,完善以业绩贡献和能力水平为导向的绩效工资动态调整机制,优绩优酬,必将有效激励教师践行教书育人使命,进一步激发师资队伍建设活力。

二、高职院校师德师风评价研究现状

目前,学术界关于“师德师风”的研究较多,经检索共有文献1100余篇(其中,“师德评价”研究有200余篇),对高校师德评价问题的研究集中在以下几个方面:一是评价取向方面,有学者提出“师德评价标准的价值取向包括有利于促进人的发展、社会进步、教育发展”^[1](糜海波,2018);还有学者提出“实现规范约束范式与价值引领范式的整合,优化师德规范体系,构建合理

师德评价机制”^[2](敬再平,2020)。二是指标体系方面,有学者提出“将教师的外在言行、内在素养,包括道德修为、学识风范、公民素养、法治素养等纳入教师师德师风的考核评价体系中”^[3](郭勤英,2018);还有学者提出“将职业院校师德师风评价指标体系分成三级指标,自我修养、职业素养为一级指标,爱国守法等六项指标为二级指标,拥护党的教育方针等十三项指标为三级指标”^[4](赵河,2022)。三是评价方法方面,有学者提出“将综合评价与层次评价,定性评价与定量评价以及动机、手段与效果评价相结合”^[5](糜海波,2021);也有学者提出基于“第四代评价理论修正模式,响应式聚焦,探索构建师德评价指标”^[6](何昱锡,2019);还有学者提出“基于积分制法将对教师道德的评价量化,为教师在教学和教育交往实践中产生的‘师德工作量’‘师德绩效’,并将教师师德行为分为若干大类,每个大类下分为若干观测点,明确各项权重、赋分依据和标准”^[7](张媛媛,2019)。目前,关于我国高职院校师德评价的研究数量不是很多,大多数的研究还是针对普通高校或整个教育系统来研究的。

高职院校师德师风评价以高职院校教师师德行为为主要评价对象,包括高职院校教师和教师师德行为两方面。高职院校教师既具有教师这一行业的共性,同时又具有其所在高职院校的特性,不同于中小学教师、普通高校教师。高职院校教师师德行为包括教师内在行为动机和外在行为效果,政治方面如政治思想、遵纪守法等,职业方面如职业理想、职业纪律等,道德观念方面如言谈举止、工匠精神等,行为方面如教育教学、应用研究、企业合作等。当前高职院校教师师德师风评价存在问题:师德评价流于表面,存在形式化、随意化现象;师德评价不成体系,不能有效统筹兼顾教师思想状况、教育教学、应用研发、社会服务等方面;师德评价结果运用不足,考评结果大同小异,不能达到激励先进、惩戒落后的作用;师德考评基层党组织作用发挥不明显,体现不出基层党组织对于教师思想政治和师德师风“双把关”作用等。本研究围绕高职院校教师爱党爱国、敬业修德、为人师表、合作意识、工

匠精神、劳动精神等思想政治和职业道德表现,结合诊断改进的方式,定性定量相结合,正面激励和严格惩处双管齐下,“自律”和“他律”融为一体,不断激发教师教书育人的内生动力,努力探索设计具有职业教育类型特色的高职教师师德师风评价指标。

三、高职院校师德师风评价指标体系构建

本研究将高职院校师德师风评价定位发展型规划评价,功能落脚在教师专业发展、教育教学质量提升及立德树人的成效上,将教师师德师风评价指标分成爱党爱国、敬业修德、为人师表、奉献社会4个一级指标,涵盖新时代高校教师职业行为十项准则10个二级指标,以年度为周期,结合诊断改进思路,依托诊改平台开展评价。

(一)评价主体:个人自评与组织评价相结合

科学确定考核评价主体,需要解决好“由谁考核评价”的问题。以扩大民主为取向,发挥基层党组织的教师思想政治和师德师风“双把关”作用,将评价主体分为个人规划评价和基层党组织评价规划。个人规划评价包括个人规划、个人述职两方面,由个人在年初针对4个一级指标分别制定发展规划,年末从“取得成效”“存在问题”“整改方向”“加分项”四个方面进行述职。组织评价规划包括支部(教研室、专业群)评价及建议,基层党委、党总支评价及建议。组织评价规划主体有两类,分别是:(1)机关处室——支部(部门)互评(权重:40%),部门评价(权重:60%);(2)非机关处室——支部(教研室、专业群)互评(权重:40%),基层党委、党总支评价(权重:60%)。

(二)评价方式:定量赋分与定性建议相结合

结合发展性评价机制,将师德师风评价指标体系分成师德规划和师德评价两个维度,具体为定量赋分当前师德师风表现,定性提出今后改进发展方向。教师所在的组织(专业或党组织)针对教师师德师风表现,围绕4个一级指标进行评价打分,分“非常好”(24分)、“比较好”(23分、22分、21分)、“好”(20分)三个层次,并对表现良好之处给予表扬,不足之处提出意见建议。教师师德师风评价分值=教师互评平均分*0.4+部门评价分值*0.6,教师如有“加分项”分值,可与总

分值合并;如有减分项,则需单列。

1.“加分项”

凡与评价要点一致,经支部(部门)或基层党委、党总支认定通过,符合以下条件便可加分:(1)被媒体专题报道,校级媒体(1分)、省级媒体(3分)、国家级媒体(5分);(2)取得荣誉、奖励,校级奖励(2分)、省级媒体奖励(4分)、国家级奖励(6分);(3)发挥先锋模范作用,形成先进经验、典型事例文字材料,一般(1分)、比较重要(3分)、非常重要(5分);(4)工作实践经历,非岗位职责担任兼职辅导员、班主任或社团指导教师、双创导师等,在志愿服务、社会实践中开展实质性工作,并做出贡献或取得成绩,一般(1分)、比较重要(3分)、非常重要(5分)。

2.“减分项”

教师言行被认定为“师德失范”,实行师德“一票否决”,其师德师风评价分值为零。另外,虽然未被认定“师德失范”,但属于苗头性或倾向性问题,如存在以下情况,可酌情减分:受到问责处分,党员教师受到监督执纪第二、三形态问责,受到警告、记过处分,分别减5分、10分;教师被举报,经调查部分属实,视情节“比较严重”“严重”“一般”分别减5分、3分、1分;教师言行不当,造成不良影响,视情节“比较严重”“严重”“一般”分别减5分、3分、1分;基层党委、党总支针对教师言行不当开展谈心谈话或者批评教育,教师仍没有进行整改或者整改不到位,视情节“比较严重”“严重”“一般”分别减5分、3分、1分等。

(三)评价路径:诊断改进和考核评价相结合

结合高职院校内部质量保证体系诊断与改进工作,依托质量管理体系平台,全面梳理师德师风建设质量监测点,对教师师德师风全过程开展数据监测与分析,逐步建立常态化自我诊断与改进机制。制定教师师德师风个人发展规划,组织专业课教师、基础课教师、思政课教师、实训指导教师及兼职教师,按照“符合自身实际,不断激发内生动力,目标达成度高,持续改进和提高”的原则进行填写。年初,由教师本人填写年度个人师德师风发展规划,针对爱党爱国、敬业修德、

为人师表、奉献社会4个一级指标和新时代高校教师职业行为十项准则10个二级指标进行填报,学期中可随时对检测点进行补充完善,比如是否签订师德档案和师德承诺书,是否参加每五年不少于24学时的师德教育培训,新入职教职工是否参加不少于16学时的师德教育岗前培训等。年末,教师个人针对一级指标四个方面进行述职(如有加分内容,需针对“加分项”进行文字描述,并提供佐证材料);由支部、基层党委、党总支基于被评价人述职报告及日常表现进行评价(如有减分内容,需对“减分项”进行文字描述,并提供佐证材料),提出指导意见及帮扶措施,帮助教师寻找差距,不断提升。

(四) 结果运用:激励支持和教育惩处相结合

坚持激励支持和教育惩处相结合,确保将师德师风第一标准落到实处。通过加强教师师德师风评价,对师德分值较高、排名靠前的教师给予激励支持,对师德分值较低、排名靠后甚至出现减分项的教师,进行思想教育或按照相关规定给予党纪或行政处分,情节严重者依法丧失或撤销

教师资格,清除教师队伍。强化师德考评结果运用,比如将师德师风、工匠精神、技术技能和教育教学实绩作为职称评聘的主要依据;教师年度师德师风评价总分值是被推荐申报思政类、师德类、党建类评奖评优的首要参考条件,以及其他评奖评优的重要参考条件;教师年度师德师风评价总分值出现减分项,须接受所在党支部(部门)提醒谈话;连续两年出现减分项,该教师当年年度考核结果不能确定为“合格”及以上等次等。

四、结语

在全面深化推进教师队伍建设和改革、落实新时代高校教师职业行为十项准则、高职院校提质增效的背景下,开展高职院校师德评价的理论研究与实践探索,探讨师德评价的要素构成和路径选择,包括价值追求、评价取向、评价主体、指标体系、评价的过程方法等,进而构建师德师风评价指标体系,也对建立健全师德师风建设长效机制、创新与改进教师思想政治工作和师德建设的方式方法进行了理论探索。

(责任编辑:邢清华)

参考文献:

- [1] 糜海波. 师德评价标准的价值取向及构建要求[J]. 大庆师范学院学报, 2018(02):18-22.
- [2] 敬再平, 张继华. 规范约束抑或价值引领: 高校师德建设范式的审思[J]. 学校党建与思想教育, 2020(17):54-56.
- [3] 郭勤英. 新常态下高职院校师德师风评价机制的评析与重建[J]. 教育与职业, 2018(01):75-77.
- [4] 赵 河. 新时代职业院校师德评价体系构建探析[J]. 河南教育(教师教育), 2022(06):68-69.
- [5] 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):73-78.
- [6] 何昱锡. 我国高校师德评价的审思——基于第四代评价理论修正模式的视角[D]. 兰州: 兰州大学, 2019:21-32.
- [7] 张媛媛, 李大伟. 基于积分制的高校教师师德考核评价体系研究[J]. 高教研究, 2019(5):30-32.

On the Construction of the Evaluation System of Teachers' Morality and Style in Higher Vocational Colleges

Zhang Ying

(Tianjin Vocational Institute, Tianjin 300410, China)

Abstract: Strengthening the evaluation of teachers' morality and style is the necessary requirement of fully implementing the important remarks on education and morality and style of General Secretary Xi Jinping, and is of great significance for the implementation of "teachers' morality and style is the first standard to evaluate the quality of teachers". Although the education department has put forward work requirements for "evaluation of teachers' morality and style" at present, there is no clear implementation measures. This study is based on the evaluation of developmental planning, combined with diagnosis and improvement, and giving full play to the principal responsibility of building teachers' morality among grassroots Party organizers, divides the evaluation indicators of teachers' morality and style into four primary indicators, covering 10 secondary indicators, and combines the quantitative scoring with the qualitative suggestions, including planning and summary, plus and minus points, etc. to explore the construction of evaluation system of teachers' morality and style in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; the teachers' morality and style; evaluation system