

高职院校师德师风考评体系 探究与实践

——以苏州市职业大学为例

魏 影

摘 要 高职院校师德师风考评体系建设必须深入教学一线,根据师生的认知状况及学校发展的内在要求予以科学制定。苏州市职业大学基于对该校师生开展师德师风考评体系建设相关问题的问卷调查,从一手数据中查找分析当前学校教师师德师风考评中存在的难点和困惑,通过确定指标内容、负面清单、参数分值、计算机系统支持等,构建由正面清单和负面清单构成的、便于考核评价和宣传教育的师德师风考评体系。其中,正面清单由爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、严谨治学、服务社会等7个一级指标和86个二级指标组成,负面清单从思想、政治、纪律、工作和生活作风等方面为教师规定了“底线”。

关键词 高职院校;师德师风;考评体系;负面清单

中图分类号 G718.5 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2020)23-0061-06

党的十九大报告明确提出要“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍,倡导全社会尊师重教”^[1],为新时代师德师风建设指明了方向。中共中央国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出,“注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督,强化师德考评,体现奖优罚劣,推行师德考核负面清单制度,建立教师个人信用记录,完善诚信承诺和失信惩戒机制”^[2]。教育部等部门颁布的《高等学校教师职业道德规范》从“爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表”六个方面阐述了高校师德规范。师德师风建设既关系到学生成长、教师发展,又关系到全社会教育水平的提升,更关系到办好“人民满意的教育”目标任务的落实,建立科学合理的考评体系是落实师德师风建设的有力手段。

一、高职院校师德师风考评体系建设需考虑的问题

师德师风就是教师的职业道德修养和工作作风,包括教师的职业道德、职业精神、思想观念等多方面内容。政治立场、业务能力、职业素养等都是师德建设的内容,科学评价在其中起着重要的引领作用,也是师德师风建设的重要手段^[3]。

自2011年至2018年,教育部发布了《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》等指导性文件,各高校也据此制定了各自的实施细则,但存在一些不足,如道德层面上要求得多,对教育教学工作规范少;定性表述多,定量考核少;指标设置宽泛,分类细化不够等。高职院校实际考核中如何实施定性与定量相结合,设定合理的指标、参数,建立科学合理可操

作者简介
魏影(1970-),女,
苏州市职业大学组织人
事部部长,副研究员(苏
州,215104)

作的考评体系,是目前师德师风考评的难点。

一是量化方面。有观点认为教师道德属于道德层面范畴,不能设指标、不能被量化,认为道德判断不是是非题,很难轻易判断道德的高下。但师德师风的一些考核指标还是可以量化的,量化的指标可以为考评提供直接依据,为考核提供方便。应从多角度、多层面考虑指标、参数设置,建立科学、公允的评价体系,通过量化师德考评指标找到短板,防微杜渐。

二是综合性方面。高校教师评价的方式有很多种,当前常用的有年度考核、民主测评、教学评价、科研评价等,其中教学和科研评价是多数高校进行教师评价的重要参数,但是教学水平高不等于道德水平高,教科研能力强也不等于为人作风正派,所以这些评价的往往是教师的能力,而不是教师的道德情操。现有的各种评价形式中也会涉及道德评价,但是较为笼统,很难真实全面反映教师师德状况。客观公允的评价必须建立在指向性明确、评价指标覆盖面广的体系结构上。

三是公平方面。师德考评中评价的指标尺度往往受到各种因素的影响,使得评价结果不够公允。由于指标过于笼统,在评价时难以确定适用的标准。即使制定了统一的标准,也可能受主观感情、个人喜好、评价标准尺度及其理解的差异等因素的影响,使判断出现偏差。因此,师德考评要具有客观性、公平性、判断的科学性,考评标准的把握更需要以量化、可操作的指标作为依据。

二、高职院校师生对师德师风建设的认知情况

目前,多数院校的师德师风考评是单维度的,从上至下,从管理者的角度来制定标准,以满足学校考核需要为目标。但是这种考核存在较大的功利性,难以客观反映及满足现实工作的具体需要,因此,本次课题以问卷调查为手段,从教师、学生两个维度进行调研,了解学校开展师德师风建设的现实基础,并予以综合考虑,以保证本评价体系的客观性和实效性。

调研组设计了两套问卷,一套是针对教师的《师德师风建设情况调查问卷(教师问卷)》(以下简称“教师问卷”),一套是针对学生的《师德师风建设情况调查问卷(学生问卷)》(以下简称“学生问卷”),面向全校师生共发放了6573份问卷,被调查者涵盖学校教师、管理人员、后勤服务人员和所有年级的在校学生。调查在“问卷星”网

站,以不记名形式开展,调查历时2个月。

(一) 教师调查结果分析

共发放教师问卷529份,回收有效问卷529份。其中,专任教师占66.73%,管理人员占17.2%,其他教辅人员占16.07%。从教5年以下的为16.07%,6~15年的占30.81%,16~25年的占36.86%,26年以上的占16.26%。对于教师的职业选择、工作认同感以及成就感,问卷设计了3个题目进行调查。

经分析发现,在“职业选择原因”中,热爱教育事业、立志从教的占74.1%,喜欢学校工作环境和工作方式的占70.32%,具体见表1。“职业认同”的选项中,回答“适合并且有信心和能力做得更好”为64.08%，“比较适合”为29.49%，“一般”为50.67%，“不太适合”的为0.76%。而成就感调查发现,教师对自己的工作有强烈成就感和自豪感的占58.03%。可见,大部分教师因为职业感和职业地位、学校良好职业环境的考虑而选择教师职业,对自己职业的认同度高,有从事好教师职业的信心,加强师德师风建设,能够得到教师们的认同,维护良好的群体形象,营造更好的尊师重教环境。

表1 教师选择的职业原因

选项	人数	占比 (%)
A. 热爱教育事业,立志从教	392	74.10
B. 热爱科研,致力于科技文化创新	166	31.38
C. 较自由的工作时间,待遇稳定	236	44.61
D. 教师社会地位高、声望好	147	27.79
E. 喜欢学校工作环境和工作方式	372	70.32
F. 受父母或家庭教育的影响	149	28.17
G. 其他	24	4.54

对师德师风状况关注度的调查显示,非常关注师德师风的教师占55.77%,比较关注的占42.72%。对师德师风状况满意度的调查显示,对学校师德师风总体状况非常满意的占26.09%,比较满意的占54.44%,一般的占17.77%。这些数据表明,教师对于师德师风关注度高,与教师群体的职业选择成正比,反映出教师对师德师风建设的重视;从满意度方面也可以反映出教师对当前师德师风有改进的要求。

教师调查问卷样本还显示,教师认为师德师风建设对大学生的影响程度非常大的占比最高,为72.02%;“产生师德水平下滑问题的原因”中,认为是社会不良风气影响的占69%,教师个人素质修养不够的占54.25%,学校相关管理考核制度不健全的占40.64%,缺乏法律约束机制的占23.06%,其他占6.81%。通过这些数据可以看出,教师普遍认为师德师风建设非常必要,也为师德师风考评体系指标设定提供了参考。

(二) 学生调查结果分析

共发放学生问卷6044份,回收有效问卷6044份。调查问卷样本显示,74%的学生对师德师风状况很关注。对学生的满意度调查结果显示:学生对学校师德师风总体状况非常满意的为31.9%,比较满意的占54.12%,一般的占13%。

(三) 师生调查问卷数据对比分析

关于“改善高校师德师风措施”的调研中,教师问卷显示:“加强教师个人的师德修养”占73.53%，“在招聘环节加强对教师道德品质的考察和评价”占58.98%，“建立违反师德师风的惩处机制”占54.06%，“制定可操作的师德建设规范”占52.55%。学生问卷中对于此题项的选择结果与教师问卷差异不大,综合排在前4位的分别是加强教师个人师德修养,建立违反师德惩处机制,在招聘环节加强对教师道德品质的考察和评价,加强教师岗位责任制建设。具体见图1。

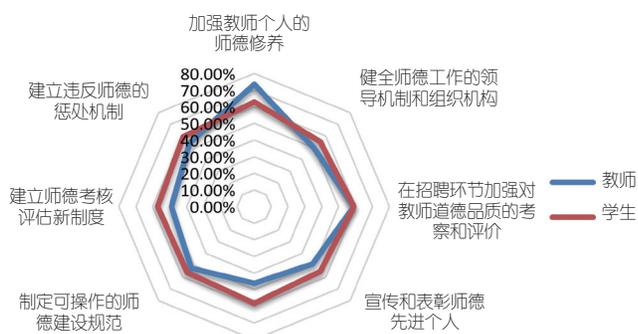


图1 改善师德师风措施(师生对比)

对比分析可以看出,教师对师德师风的满意度比学生低,反映了高职院校教师有强烈的加强自我建设需要。教师和学生都认为师德师风建设对学生成长会产生很大影响,社会风气的影响和教师的个人素养不够是造成师德师风下滑的主要原因,学校管理考核制度不健全也是重要原因;在加强思想政治教育,提升教师综合素养的同时,建立考核约束机制,建设科学合理的师德师风考评体系是推进师德师风建设的有益尝试;评价考核指标应从实际问题出发来设定,提高考核的针对性和实用性。

三、基于现实基础的高职院校师德师风考评体系建设方案

为了建设师德师风考评体系,对在苏高校师德师风建设情况和考评方式进行了调研。调研结果显示,苏州科技大学、苏州工艺美术职业技术学院、苏州农业职业技术学院等7所本科及高职院校,都在师德师风建设中严格落实上级要

求,制定了师德规范文件,但目前均没有建立系统的考评体系,在实际评价中缺乏量化指标,考评流程和考核方式是难点问题。因此,苏州市职业大学在师德师风考评体系建设中,以现实师德内涵为基础,将定性分析和定量分析相结合,形成教师行为规范写实性的指标体系,通过确定指标内容、负面清单、参数分值、计算机系统支持等,构建便于考核评价和宣传教育的考评体系。

(一) 指标内容

指标的选择是整个系统中的难点,既要列出规范的行为标准,又要对违反师德师风的情况进行科学合理的界定。结合调研问卷统计结果的分析运用,根据高职院校教师特点,将师德师风考评体系分为正面指标和负面清单两部分。可以从爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、严谨治学、服务社会等7个方面设定正面指标,作为教师应遵守的评价指标。失信行为负面清单又分为共性指标和个性指标,共性指标列出了教职工应该遵守师德行为的负面指标31个,其中思想政治纪律方面11个指标,工作和生活作风方面11个指标,廉洁从业方面4个指标,学术道德方面5个指标;根据教科研人员、管理人员和服务保障人员等各类人员不同工作性质,又分别设置了教书育人、管理育人和服务育人等个性指标。这些指标涵盖了思想政治、价值信念、职业道德、师生关系、社会公德等各方面,能够覆盖道德评价、教师职业评价等各个维度。具体见表2、表3。

(二) 参数分值

系统的设计中正面指标主要用于对教师开展教育引导,负面清单中扣分值的设定是系统的又一个难点。要考虑到考评体系在实际应用中,哪些负面影响大,哪些扣分需要给出一个合理区间,哪些严格执行一票否决的情况。所以可以在系统设计时考虑设定一票否决、较轻、一般、较重几个档次,并按照考核要求赋予不同的分值。明确基础分多少,违规者采取扣分的方法,扣分达到多少是底线。形成师德考核评价的细节要求,便于具体操作实施。

(三) 考评流程

高校教师师德师风考评体系实行学校和内设部门、二级学院两级管理。学校成立师德师风工作领导小组,负责全校师德师风建设工作,对师德师风情况进行监督落实推进。有关职能部门分工负责、协调联动,组织人事部门牵头负责,宣传部、教务处、科技处、学工处、督学室等部门及时发现和处理师德师风失范行为,并且在年度考核和评先评奖、项目申报中,运用系统记录结果;各学院是师德师风考评体系建设的责任主体,对教师诚信缺失、违背师德的现象进行分析

表2 高职院校教师师德师风考评体系正面清单

一级指标	序号	二级指标
爱国守法	1	热爱祖国,热爱人民,拥护中国共产党领导,拥护中国特色社会主义制度
	2	以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,自觉践行社会主义核心价值观,树立正确的世界观、人生观和价值观
	3	维护祖国统一和民族团结
	4	遵守宪法和法律法规,依照法律法规行使权力,履行义务
	5	维护国家利益、社会公共利益,维护社会稳定
	6	忠诚党的教育事业,全面贯彻党的教育方针,依法从教、依法执教、依法治学
	7	积极参加政治理论学习,自觉提高政治理论修养
	8	树立保密意识,遵守保密纪律,维护信息安全
	9	树立安全意识,遵守安全法规,学习安全知识
	10	注重网络安全,文明上网,规范网络用语
	11	遵守学校规章制度,建设文明校园
爱岗敬业	12	树立崇高职业理想,以人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新为己任,恪尽职守,甘于奉献
	13	对工作充满热情,保持高度的事业心、责任心
	14	切实履行工作岗位职责,服从学校、部门交办的工作任务
	15	认真履行教师岗位职责,遵守学校教学管理秩序,认真备课、上课、辅导,认真批改作业
	16	树立创新意识,提高思想认识,坚持与时俱进
	17	树立终身学习的意识,不断学习新理论、新知识、新技能、新方法,优化知识结构,拓宽知识面
	18	热爱学校,了解学校的办学理念、校训、使命和愿景,认同学校文化,关心和促进学校、学院的改革和发展
	19	积极维护学校声誉和形象
	20	严格执行学校的考勤制度
	21	积极营造良好的办公环境,维护校园和谐稳定
	22	收集各类有益信息,并做好分析工作,为学校决策提供参考
	23	面对突发事件,积极合理处置
	24	认真对待各类考核
	25	认真对待各类考试,严格执行考场纪律,构建诚信考场
	26	具有良好的精神风貌,工作作风正派,办事效率高,发挥窗口服务作用
	27	树立良好的协作意识
	28	不断更新教育理念,建立平等和谐的新型师生关系
关爱学生	29	对学生进行宪法所规定的基本原则教育和爱国主义、集体主义教育以及思想品德、文化、科学知识和科学技术教育,组织、带领学生开展有益的社会活动
	30	尊重学生主体地位,积极与学生沟通,得到学生的信任
	31	严格要求学生,耐心教导学生
	32	关心爱护学生,教育态度和蔼,尊重学生人格
	33	正视学生的个体差异,尊重学生的爱好和隐私
	34	关注学生的身心健康
	35	保护学生的合法权益
	36	面对突发事件,将学生安危放在首位,保护学生人身安全
	37	在教育教学活动和学生管理、评价中公平公正对待学生
	38	坚持育人为本,立德树人
教书育人	39	尊重人才培养规律,落实高素质高技能应用型人才要求,培养“高品德、高技能、高适应”人才
	40	遵循探索教育规律,投身教育教学改革,积极支持和参与学校专业建设、课程改革和教学研究等工作
	41	改进教育教学方法,掌握以信息技术为主的现代教育技术手段并运用于教学,不断提高教育教学质量
	42	实施素质教育,注重学思结合,知行合一,因材施教
	43	教学基本功扎实,实验操作规范
	44	严格按照《教学计划》和《课程标准》的相关内容和要求完成既定的教学任务,配合制订各级各类教学文件,及时完成各阶段教学材料,做好教学笔记

一级指标	序号	二级指标
教书育人	45	有较强的教学组织能力,能设计多种以学生为中心的的教学活动,能指导学生开展多种形式的学习
	46	掌握现代教育教学理念、心理学理论知识
	47	自觉遵守教育与宗教相分离的原则
	48	具有一定的学生管理能力,积极承担班主任等学生管理工作
	49	语言表达具有教育性、启发性,不断提升教育教学语言的艺术性
	50	不断更新教学内容、优化课程体系,注意学科间、课程间的知识交叉与渗透
	51	向学生传授系统的科学文化知识,注重培养他们的学习态度、学习方法和学习能力
	52	倡导优良学风,做好课堂管理的第一责任人,严格管理课堂纪律,加强学风建设,培养学生良好的行为风尚
	53	严格遵守学校有关考试规定,维护考试的严肃性、公正性和权威性
	54	重视学生科学思想与方法的训练,指导学生参加各类竞赛、社会实践和创新创业活动
	55	引导学生学术规范,鼓励学生开展创新研究
为人师表	56	加强教师职业道德学习,提升师德修养
	57	守信践诺,维护良好个人信用
	58	培养高尚情操,自觉抵制社会不良风气的影响,自觉抵制一切有损教师身份和职业声誉的行为
	59	自觉抵制个人主义、拜金主义和享乐主义的侵袭
	60	有大局观,自觉维护整体利益,维护集体荣誉
	61	坚持原则,秉持公平,处事公道
	62	遵守财经纪律,按财务规定报销
	63	坚守廉洁自律,做到清廉从教
	64	严于律己,以身作则,成为学生学习的榜样
	65	同事间真诚相待,友好相处
	66	举止文明礼貌,衣着整洁得体,语言健康规范
	67	与学生正常相处,保持正当关系
	68	模范遵守社会公德,爱护公学校教育教学设施等公共财物,合理使用学校资源
	69	注重家风家规建设,崇尚家庭美德
严谨治学	70	自觉践行文明交通理念
	71	具有探索和创新精神,勇于探索,推进学术创新
	72	积极参与科研工作或科研培训,提高学术能力
	73	如实规范申报各类课题项目
	74	自觉维护学术尊严,尊重他人的知识产权和学术成果
	75	学术成果发表(布)渠道程序正当
	76	实事求是,追求真理,科研相关研究数据记载真实
	77	客观公正评价学术成果
	78	规范署名,诚实严谨地与他人合作
	79	依据依规处理科学研究过程中的利益关系,坚决抵制学术腐败
服务社会	80	发挥专业特长,积极参与地方经济转型升级、技术改造、生态保护等活动,为经济社会发展提供强有力的智力支持
	81	树立生态文明意识,保护生态环境,为地方生态保护作出突出贡献
	82	产学研用深度融合,积极推进校地、校企合作,取得显著成效
	83	主动承担社会教育培训、科技培训等服务活动,赢得良好社会评价
	84	理论联系实际,积极参与企业实践,开展横向科研合作,取得突出的经济效益或社会效益
	85	切实承担先进文化传承与创新的历史使命,积极参与地方文化挖掘、保护、传承、创新活动
	86	热心参加学校和社会公益活动,自觉承担社会义务,积极提供专业服务,提高服务社会的水平

表3 高职院校教师师德师风考评体系负面清单

共性负面清单（适用于全体教职工）

一级指标	序号	二级指标
思想政治纪律方面	1	有损害党中央权威和集中统一领导、违背党的路线方针政策的行为
	2	有违背国家宪法和法律的行为
	3	有危害国家统一、破坏民族团结、伤害国家尊严和民族情感的行为
	4	有损害国家利益、社会公共利益，损害学校合法权益的行为
	5	违反保密制度，泄露国家或单位秘密的行为
	6	违规非法传播宗教和组织宗教活动，传播低级庸俗文化，传播非法出版物
	7	宣传或参与封建迷信、邪教活动
	8	组织、支持、参与“黄赌毒”活动
	9	被有关机关认定为发表、传播或转发不实言论、虚假信息，或造谣、传谣，诋毁、诽谤、威胁集体和他人
	10	以非法方式表达诉求，串联煽动闹事，组织参与非法集会、违法上访等活动
	11	隐瞒应向党组织、学校和所在单位如实报告或说明的事项
工作和生活作风方面	12	工作不负责、不作为、慢作为；故不承担或故意不完成工作任务、拒不接受组织分配的其他工作
	13	违反学校规章制度、工作纪律，无故旷工
	14	工作日（含节假日加班值班）早餐、午餐及值班晚餐，公私活动饮酒和饮用含酒精饮料
	15	无中生有、捏造事实、提供虚假信息；伪造学历、学位、资历、成果等。
	16	出现代考、替考或其他作弊行为
	17	恶意诋毁他人名誉，引发争执、冲突；拨弄是非，拉帮结派；中伤他人，恶意泄露他人隐私
	18	违法违规的兼职兼薪行为
	19	以诱惑或胁迫等方式性骚扰学生、与学生有不正当的关系等
	20	对同事实施性骚扰或与同事发生不正当关系
	21	具有不良金融和社会信用，被金融监督管理机构、法院等列为失信人员
	22	存在家庭暴力等其他违反公共道德的行为
廉洁从业方面	23	在职务晋升、评奖评优、学生考试推优等工作中徇私舞弊，以不正当手段为本人或他人谋取利益
	24	利用职务之便，索要或收受学生及家长、利益相关方的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等，参加由学生及家长、利益相关方付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动
	25	利用学生不当获利，向学生推销产品或者强制学生订购教辅资料、报刊等谋取利益，侵占学生的劳动成果
	26	违规使用教学、科研、管理经费，利用职权谋取不正当利益
学术道德方面	27	在教学、科研工作中弄虚作假，抄袭剽窃、篡改侵吞他人成果，伪造、拼凑、篡改科学研究实验数据、结论、注释或文献资料等学术不端行为和学术不端行为
	28	成果、论文发表时署名不当或一稿多投，或重复发表自己的科研成果
	29	买卖论文，由他人代写论文或为他人代写论文
	30	滥用学术资源和学术影响，采用不正当手段干扰、妨碍他人科研活动，压制打击不同学术流派和学术观点
	31	对学术批评者进行压制、打击或报复

个性负面清单

一级指标	序号	二级指标
教书育人方面（适用于教学科研人员及承担教学科研任务的其他人员）	1	在教育教学中公开散布、传播有害学生身心健康思想和言论
	2	从事对学生身心健康成长有不良影响的活动；组织、带领学生参加非法活动
	3	在课堂教学或管理活动中遭遇突发事件、学生安全面临危险时擅离职守、逃避责任
	4	上课敷衍塞责、应付教学，课堂上语言粗俗、行为不当
	5	未经学校批准，随意停课或调整教学计划；任意增减课时或变动教学内容，授课过程中随意发挥，严重脱离教学标准，造成不良后果
	6	违反考试（评卷）管理规定和考场纪律，影响考试（评卷）公平、公正的行为
	7	侮辱歧视学生、打击报复学生，违规体罚或变相体罚学生
	8	强迫学生从事与学校教育无关的事宜
	9	损害学生合法权益，在教育教学、学生管理、评价中不公平公正对待学生，产生明显负面影响

一级指标	序号	二级指标
管理育人方面（适用于行政管理人员）	1	工作作风问题严重，组织纪律涣散，师生反映强烈的行为
	2	管理过程中逃避责任，存在严重不担当、不作为、乱作为的问题
	3	安全事故发生后，隐瞒不报、谎报、拖延报告或者阻碍、干涉事故调查
服务育人方面（适用于服务保障人员）	1	脱离群众，不能为师生提供服务，做事推诿扯皮，产生严重不良后果的行为
	2	不配合学院（部）、部门开展工作，严重影响工作正常开展的行为
	3	恶意破坏办公环境或公共财物，干扰或妨碍他人开展正常的教学、科研或管理工作，存在有损校园和谐稳定的行为
	4	其他违反师德师风的行为

评议，经严格程序考评确认后，由党总支负责人将违规失范行为录入师德师风考评系统，对于正面清单情况进行纪实记录。考评系统设定不同管理权限，校领导、牵头部门和各党总支书记有查看和系统管理的权限，各部门负责人和学院行政负责人有登录查看本部门师德师风情况的权限。通过考评体系，可以实现教师本人自评，学校考评小组评议和其他评价构成的多方位、多视角评价，有效避免评价过程中的主观性问题。考评流程见图2、图3、图4。

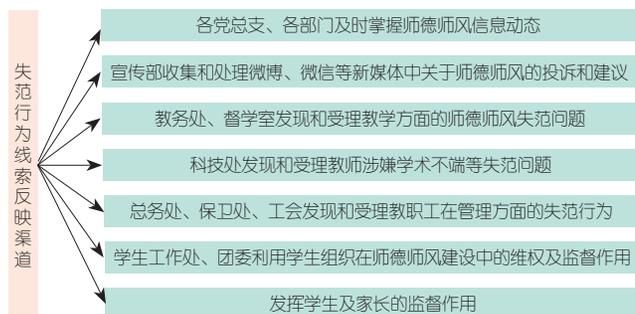


图2 失范行为线索反映的渠道

四、高职院校师德师风考评体系的特色

（一）指标化处理便于考核

体系建设的有效与否，衡量的一个重要指标是是否便于考核，并且考核的结果能够被运用。高职院校师德师风考评体系指标设计的目的是为了将国家、省、校的有关文件精神进行指标化处理，便于考评。指标体系中7个正面指标、86个二级指标是教师职业道德应该达到的标准和要求，负面清单给教师规定了“底线”，亮出了“红线”。这种正负面指标评价的方式使高职院校师德师风评价更具操作性。

（二）考评与日常管理相结合

指标化的内容分块体现师德师风的核心内容。师德师风考评体系的指标设置，涵盖了对教师的职业素养、职业能力和职业影响等多个方面，可以根据考评情况完善相关管理制度，通过建章立制提高管理效率。在教师资格申请、高层次人才引进、规范教育教学、科学研究、学生管理和社会服务等方面完善相关制度措施，切实将落实师德规范要求贯穿

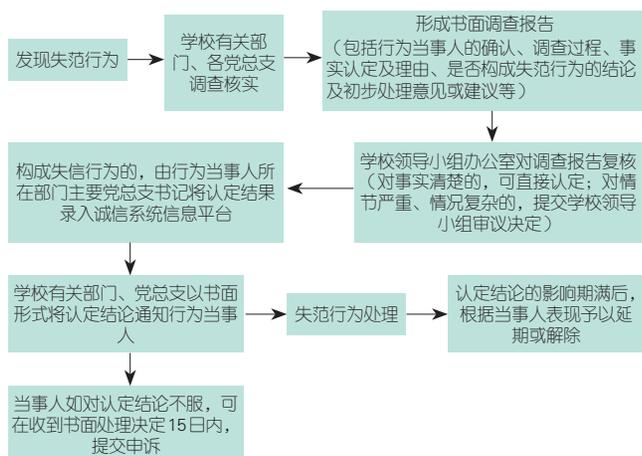


图3 师德师风考评系统管理核查、认定及处理的流程图

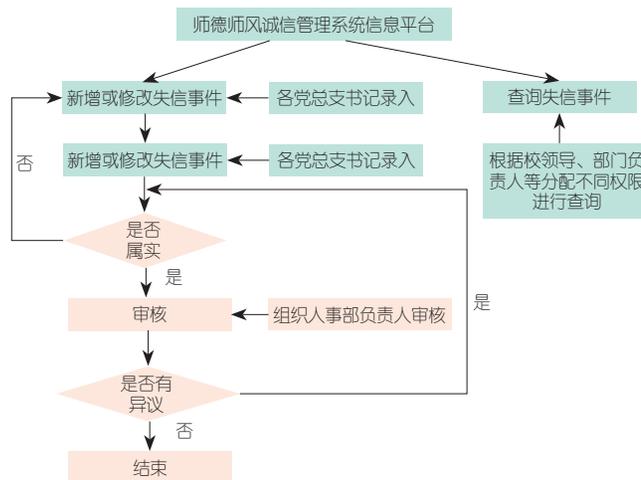


图4 师德师风考评系统信息平台流程图

于教师日常管理之中。

(三) 考评结果与奖惩相结合

通过指标体系对教师师德师风进行考评,既是一次师德师风教育,也是抓好校风、树立师德的工作实践。将教师师德表现分析应用于推进师资队伍建设和,通过奖优罚劣,对评价

好、师德师风模范的教师给予及时表彰,选树先进典型进行宣传;同时,将教师师德表现与教师年度考核、绩效考核、专业技术职务评聘、评优评先、干部选拔等挂钩,对有失德失范行为的教师予以及时处理和相应惩戒,发挥考核评价的导向作用。

参考文献

- [1]习近平在中国共产党第十九次全国代表大会上强调:决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[N].人民日报,2017-10-18(1).
- [2]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[EB/OL].(2018-01-20)[2019-01-19].<http://www.waizi.org.cn/file/30492.html>.
- [3]教育部.关于建立健全高校师德建设长效机制的意见[EB/OL].(2014-09-29)[2019-01-19].<http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7002/201410/175746.html>.

Practice and Research on Evaluation System of Teachers' Ethics and Conduct in Higher Vocational Colleges

—A Case Study of Suzhou Vocational University

Wei Ying

Abstract The construction of the evaluation system of teachers' ethics and conduct in higher vocational colleges should go deep into the frontline of teaching, and be scientifically formulated according to the cognitive status of teachers and students and the inherent requirements of college development. Based on the questionnaire survey on the problems related to the construction of the teachers and students of the evaluation system, Suzhou Vocational University found and analyzed the difficulties and confusions in the evaluation of teacher ethics and conduct from the data, and determined the content of indicators, negative checklists, parameter scores, computer system support, built a teachers' ethics and conduct evaluation system composed of a positive list and a negative list that is convenient for evaluation, publicity and education. Among them, the positive list consists of seven first-level indicators, including patriotism and law-abiding, dedication to work, caring for students, teaching and educating people, being a model of virtue for others, rigorous scholarship, and serving the society, and eighty-six second-level indicators. The negative list sets the bottom line for teachers in seven aspects including ideological and political discipline, work and life style, etc..

Key words higher vocational colleges; teachers' ethics and conduct; evaluation system; negative checklists

Author Wei Ying, research associate of Suzhou Vocational University (Suzhou 215104)