

DOI: 10.12361/2705-0866-05-07-130893

高职院校师德师风评价体系构建策略研究

——以陕西邮电职业技术学院经济管理学院为例

张 静

陕西邮电职业技术学院, 中国·陕西 咸阳 712000

【摘要】师德师风是评价教师队伍素质的第一标准,良好的师德师风是高校教师育人育才的基本素养和首要条件。高职院校师德师风考核存在复杂性,应该对具有恶劣社会影响的师德师风失范事件依法依规严厉惩处,除此之外应该在集体内部建立约束性、引导性的师德师风考核量化指标,对高职院校教师进行制度引导、行为约束、情感激励。在师德师风评价体系中可以进一步拓展评价维度,细化考核指标、细化师德师风失范处理细则,使师德师风体系进一步科学化、员工对考核体系认同度进一步提升。因此利用问卷调查法、专家访谈法对师德师风体系进一步优化,构建了适用一票否决制的“红线”指标。对师德师风考核表赋予指标和分值,引入了学校、学院党支部、同事、学生四级监督评价主体,以期师德师风考核要素指标趋向合理化和科学化,易于落实师德师风考核,促进陕邮职院经济管理学院教师师德师风提升。

【关键词】师德师风; 评价体系; 考核标准; 熵值法

Research on the Construction Strategy of the Evaluation System for Teacher Ethics and Professional Conduct in Higher Vocational Colleges: Taking the School of Economics and Management of Shaanxi University of Posts and Telecommunications as an Example

Jing Zhang

Shaanxi Post and Telecommunications College China ▪ Xianyang, Shaanxi 712000

[Abstract] Teacher's ethics and conduct are the first criterion for evaluating the quality of the teaching staff, and good teacher's ethics and conduct are the basic qualities and primary conditions for cultivating talents among university teachers. The assessment of teacher ethics and professional conduct in vocational colleges is complex, and incidents of misconduct with adverse social impacts should be severely punished in accordance with the law and regulations. In addition, binding and guiding quantitative indicators for teacher ethics and professional conduct assessment should be established within the collective, providing institutional guidance, behavioral constraints, and emotional incentives for teachers in vocational colleges. In the evaluation system of teacher ethics and professional conduct, evaluation dimensions can be further expanded, assessment indicators can be refined, and detailed rules for handling misconduct in teacher ethics and professional conduct can be refined, making the teacher ethics and professional conduct system more scientific and employees' recognition of the evaluation system further enhanced. Therefore, questionnaire surveys and expert interviews were used to further optimize the system of teacher ethics and conduct, and a "red line" indicator suitable for the one vote veto system was constructed. The assessment form for teacher ethics and professional conduct has been assigned indicators and scores, and four levels of supervision and evaluation subjects, including schools, college party branches, colleagues, and students, have been introduced. The aim is to rationalize and scientifically evaluate the elements of teacher ethics and professional conduct, make it easier to implement the assessment, and promote the improvement of teacher ethics and professional conduct in the School of Economics and Management of Shaanxi Postal Vocational College.

[Keywords] Teacher's Ethics and Professional Conduct Evaluation System Assessment Standards Entropy Method

【基金课题】陕西省中华职业教育社课题：党建引领下高职院校师德师风提升路径探析——以陕西邮电职业技术学院为例（课题编号ZJS202243）阶段性研究成果。

良好的师德师风是教育的先决条件，是评价教师队伍素质的第一标准，学院发展的重要基石。无论是《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》还是《陕西省师德师风建设三年行动计划（2021-2023年）》的通知均为我们提供了师德师风建设的指导思想和指导意见，这就要求教师始终要将师德师风作为育人育才的基本素养和首要条件。师德师风无论是在教师引进、职位晋升、还是职称评聘、依法解聘辞退，都是其重要的依据和判断指标。完备的评价体系有益于端正教育教学风气，提升员工精神风貌，工作积极性，起到制度约束防微杜渐的作用，为立德树人打下良好基础。

1 陕邮职院经济管理学院师德师风评价体系现状与存在问题

完善的师德师风评价体系，对教师的发展具有约束、促进、提升功能。但是从经济管理学院来说对教师的主要考核指标长期以来都以科研能力和教学成效为主，评价主体主要为主管领导，学生对教师的评价主要集中在技能传授度和讲授能力。评价体系中存在考核标准有待进一步细化、员工对考核体系认同度有待进一步提高的问题。目前经济管理学院的教师师德师风考核有两方面约束，一是使用对全体教职工，包括所有兼职人员和各类聘用人员的《陕西邮电职业技术学院师德师风负面清单及师德失范行为处理实施细则》，二是经济管理学院中关于师德考核中总分为10分，其标准为严格遵守新时代高校教师职业行为十项准则得10分，若有一项违反得0分。

通过访谈发现：一小部分教师并不清楚《陕西邮电职业技术学院师德师风负面清单及师德失范行为处理实施细则》的具体条款；还有部分教师认为经济管理学院的师德师风考核分值仅10分，没有体现出师德师风在教育教学中的重要地位；具备良好风尚、良好道德水准教师的师德考核并没有在分数上有所体现、没有起到激励作用，在对师德师风的考核方面没有做到立体的评价，评价主体比较单一。

2 师德师风评价体系构建的必要性

2.1 从教师自我修养和品德提升角度

教师的一举一动影响着受教育者。高职学生的学习能力和社会对他们的认可度来讲普遍偏低。作为高职的教师更应该素质优良，关爱学生，培养学生，智育德育并举，帮助学生学好技能、树立信心、助其成才。同时提升师德师风也是教师自我成长、自我修养进阶的必然要求。完备的师德师风评价体系可以帮助教师建立“红线意识”，知道哪些错误是坚决不能犯的；具体的考核指标作为规范和引导性文件又是对师德师风的约束和引领；师德失范行为处理细则，从事件调查取证、情节轻重程度认定，都依法

依规处理，做到对教师师德师风问题勿枉勿纵^[1]。

2.2 从评价主体角度

师德师风评价考核存在一定的复杂性，长期以来的普遍评价标准主要依靠定性的方式，往往是主管领导的主要认知和师德师风无论是正面的还是负面的事件造成的影响力和影响程度来评价，其他主体参与较少。评价主体中引入多个主体，从学校、到学院党支部、到同事、到学生利于多维度的评价教师的师德师风，评价结果更趋向于真实现状，避免一言堂情况的出现。与此同时各学院、各部门为师德师风失范行为案件举报受理单位和调查取证单位，人事处、工会、教务处、学生处等部门为复核单位，纪委监委审计处为监督单位。更有利于对师德师风失范事件的协同处理，更易于掌握真相和事件性质及程度。从评价主体的角度来讲，构建相对完善的师德师风评价体系是非常必要的，有益于极大程度展示教师队伍师德师风现状与动态，有益于及时、有效的处理师德师风失范事件，将对受害主体的不利影响降到最小。

2.3 从国家对高等教育的要求角度

从国家对高等教育的要求来讲，始终要坚持立德树人，高度重视教师的师德师风问题。对于一些有违师德师风的恶劣事件给予严厉的惩处。人无德不立，育人的根本在于立德。教师处在教育学生立德树人的第一线，更应该遵循这个教育规律，于内塑造品德，于外化为风气，引导学生、感染学生，百年大计，教育为本；强国富民，育人为先。教育部门出台多部文件、多项举措中都对教师的师德师风提出要求，也蕴含着对高质量教育的期待，对培养高质量人才的深切期望。只有做好学生工作的引路人，才能助力社会主义核心价值观的弘扬与践行，才能为我们国家培养出更有能力、更有希望、更有前途的新一代建设者和接班人，才能实现富国强民的愿望^[2]。

3 陕邮职院经济管理学院师德师风评价体系的构建

通过阅读文献、专家访谈，以及问卷调查法，发放问卷30份，回收率为30份，回收率为100%。填写问卷专家主要特点为职称较高、教育教学口碑良好、教学经验丰富。除过教育教学专家，问卷发放对象还包括部分思政骨干、党务工作骨干、学生代表。

通过归纳总结后得出结论：经济管理学院的师德师风评价体系的构建，从评价主体上来讲可以形成学校、学院党支部、同事、学生的四级师德师风监督评价主体。这四类主体和教师队伍接触最为密切，评价相对客观的同时又满足多元化，有益于对每一个被评价者的师德师风画像。在评价内容上结合中华人民共和国教育部于2014年10月9日印发的关于《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》

中的师德“红七条”和《新时代高校教师职业行为十项准则》的内涵。形成适用于经济管理学院“一票否决制”的“红十条”、《陕西邮电职业技术学院经济管理学院师德师风考核表》、《陕西邮电职业技术学院师德失范行为处理实施细则》三部分。

在对教师进行考核时，考核内容的设计，先是对“红十条”中的内容给与是或者否的评价，此项目属于必须考核项目，如果出现一个否，多维度评价结果趋于一致，且事实成立、证据确凿。则当年师德师风考核表不再打分，考核分值确定为0，且根据情节轻重按照《陕西邮电职业技术学院师德失范行为处理实施细则》进行处理。将依法依规分别给予警告、记过、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务或者行政职务、解除聘用合同或者开除等相应处分，同时对于本人对师德师风处理决定不服的，向人事处递交书面申诉材料，提供新证据，由人事处牵头组织复查和答复。失范行为受党纪处分的，由组织部门会同纪委监委部门复查和答复。红十条具体内容包括：1. 损害国家利益，损害学生和学院合法权益的行为。2. 在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。3. 与学生发生任何不正当关系，有任何形式的猥亵、性骚扰行为。4. 在招生、考试、推优、资助、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评先等工作中徇私舞弊、弄虚作假。5. 在教育教学活动过程中遇到突发事件、面临危险时，不顾学生安危，擅离职守，自行逃离。6. 组织或参与黄赌毒以及传销活动，包括利用网络从事相关活动。7. 抄袭剽窃、篡改侵占他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响。8. 通过课堂、论坛、讲座、社团、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。9. 索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。10. 违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

基于学年的日常师德师风量化考核评价，增大师德师风评价分值，由原来的10分提升至15分。其标准及内容设计包括：1. 积极参加思想政治理论学习、研读党的政策文件、积极参加党支部组织的活动。2. 遵守校规，遵守工作纪律。3. 语言文明，作风正派，自重自爱，无不良行为及嗜好。4. 安全意识强，注重学生教学区和生活区安全教育，防范事故风险。5. 尊长爱幼、待人接物彬彬有礼。6. 因材施教，教学相长，不断提高课堂思政教学质量。7. 严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生，为学生答疑解惑亲切和蔼。8. 在学生奖、助、贷、补助金发放方面秉公办理、处事公正。9. 尊重他人劳动和学术成果，自觉维护学术自由和学术尊严。职称评聘过程中心态积极健康、不盗用、不抢占他人成果。10. 主动用自己的技能或知识为社会为学院、提供帮助、贡献才能。

4 学校、学院党支部、同事、学生的四级师德师风监督评价主体权重确定

经济管理学院师德师风评价主体由学校、学院党支部、同事、学生构成，在问卷设计中每一个主体参与评价

的认同度，使用李克特量表5分法，（非常同意5、同意4、不一定3、不同意2、非常不同意1）。对其打分权重的确定使用的是熵值法，利用spssau软件处理结果如下表。

表：陕西邮电职业技术学院经济管理学院师德师风考核打分主体权重

| 熵值法计算权重结果汇总 | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| 项 | 信息熵值e | 信息效用值d | 权重系数w |
| 学校 | 0.9922 | 0.0078 | 17.67% |
| 学院党支部 | 0.9844 | 0.0156 | 35.20% |
| 教师 | 0.9911 | 0.0089 | 20.11% |
| 学生 | 0.9880 | 0.0120 | 27.02% |

使用熵值法对学校、学院党支部、教师、学生总共4项评价主体进行权重计算，从上表可以看出：学校，学院党支部，教师，学生，它们的权重值分别是17.67%，35.20%，20.11%，27.02%。并且各项间的权重相对较为均匀，均在25%附近。计算过程为：四级监督主体分别对评价对象，按照陕西邮电职业技术学院经济管理学院师德师风考核表打分并测算出每一个主体的评价平均分，平均分乘以各打分主体自权重后加总，作为师德师风考核的综合得分和排名。

5 结语

本研究的创新之处在于基于访谈和问卷，将师德师风红线和日常的师德师风考核进行的区分，对适用一票否决制的项目进行了明确化；用相对科学计算的方式确定了经济管理学院师德师风考核表各评价主体的评价权重，并在体系设置过程中，同时对于师德失范问题对应情节严重与否，参照我校《陕西邮电职业技术学院师德师风负面清单及师德失范行为处理实施细则》进行处理，在细则中也注明了对处理决定不服的处理措施，建立师德师风建设主体责任制和问责制。其次，本研究的不足之处在于样本量少，以我校的经济管理学院作为试点，体系设计的应用性尚不广泛，效果有待于在实践中进一步检验。除此之外，师德师风评价体系的构建需要建立长效机制，对于考核指标和内容在保持稳定性的同时，也应该与时俱进进一步充实始终，保持对广大教职员工的约束性、引导性和警示性^[3]。

教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，需要教师德才兼备，身体力行，形成良好的风尚，以此去引导学生，去感染学生。以此提升学生的综合素质和培养质量。

参考文献：

- [1] 谷丽. 新时代高校师德师风建设研究[D]. 安庆师范大学, 2022. 33-35
- [2] 黎盼, 武晓朦, 董丙剑, 郭修朋. 高校师德师风建设长效机制研究[J]. 西部素质教育, 2022. 39-40
- [3] 毛冰. 民族地区高校教师师德师风考核评价指标体系研究[J]. 桂林师范高等专科学校学报, 2022. 75-76

作者简介：

张静(1987.12—)女，族汉，陕西扶风人，讲师，硕士研究生学历，研究方向：会计教育教学。