

着力师德师风建设，打造高素质教师队伍

焦亚莉

河北省邯郸市磁县教师发展中心

摘要：本文深入分析了师德师风建设的现状，并提出了明确的建设目标和实施路径。文章强调了师德教育培训的重要性，提出了建立完善的师德评价体系和激励惩戒机制。提出了一系列打造高素质教师队伍的策略，包括优化教师队伍结构，强化教师专业发展，以及培养教师的创新和研究能力。这些举措旨在形成一支结构合理、专业精湛、具备创新能力的教师队伍，促进教育事业的全面发展。

关键词：师德师风建设；高素质教师队伍；师德教育培训

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.01.207

一、引言

在教育事业不断发展的今天，师德师风建设显得尤为重要。高素质的教师队伍是提高教育质量的关键。通过现状分析，我们认识到加强师德师风建设、优化教师队伍结构、提升教师专业水平以及激发教师创新能力的紧迫性。

二、师德师风建设的现状分析

当前，师德师风建设正面临着来自诸多方面的考验。一方面，在社会飞速发展的今天，教师的角色变得越来越复杂，师德师风要求越来越高；另一方面一些教师师德师风问题频发，破坏教师群体整体形象。尽管多数教师仍保持崇高的教育情操与职业教育行为，但因制度，监督不力，仍有部分师德失范现象发生。比如对于学生不恰当的言行举止，学术不端的行为等等，这都已经严重地影响到教育行业健康的发展。与此同时，既有师德评价体系尚不健全，激励和约束机制不得力，使得师德建设常常是形式多于内容。所以，从长远看，需要通过制度创新、文化引导等途径来加强师德建设，保证教师队伍能率先垂范，给学生建立起正确的道德观念、价值观。

三、师德师风建设的目标

1. 师德师风建设的指导思想

师德师风建设指导思想要以“以德立教、以德育人”为主线，紧紧围绕德才兼备教师队伍建设来进行。在社会主义核心价值观指导下，加强师德规范与行为准则教育，增强师德意识，保障教师做知识传播者，价值引导者，行为规范者，心灵塑造者。它需要教师既要专业知识与教学能力精益求精，又要思想道德层面做学生学习的表率，真正完成社会责任与历史使命，教育教学质量持续提高，学生全面发展、终身学习打下坚实基础。

2. 师德师风建设的基本原则

师德师风建设的基本原则应当以“教书育人、为人师表”为核心，坚持德才并重、以德为先的原则。首先，要强化教育引导，通过多种形式的师德教育，使教师充分认识到师德的重要性。其次，要建立健全的师德评价机制，形成全面、客观、公正的评价体系。再次，要实施动态监控与管理，对师德失范行为进行有效干预和及时矫正。最后，要注重师德激励，通过表彰优秀典型、提供成长支持等方式，激发教师内在的职业热情和教育创新精神。

3. 具体目标与达成路径

具体目标包括建立一支高素质教师队伍，确保每位教师都能遵守职业道德，营造良好师风，以实现教育教学工作的良性发展。达成这一目标的路径有：一是加强师德教育，使其贯穿教师的职业生涯发展全过程；二是完善师德考核评价体系，将师德表现作为教师评价的重要标准；三是建立师德档案，记录教师日常表现和重大师德案例；四是执行严格的师德问责机制，对违反师德行为采取必要措施；五是创建师德建设长效机制，持续开展师德建设活动。通过这些措施，不断提升教师职业道德水平，促进教师个人成长与学校教育质量的双重提升。

四、师德师风建设的措施

（一）加强师德教育培训

1. 定期组织师德培训

为促进教师师德水平的提高，学校、教育机构要定期举办师德培训。这些培训需要以系统教育方案来突出师德，围绕教师道德规范，职业行为及法律法规进行。培训形式可多样化，有讲座、研讨会、工作坊等等，增强教师对师德重要意义的理解与自我反思。另外，还应约请教育行业专家与经验丰富的教师交流经验与感悟，以帮助教师应对道德困境作出适当的决定。师德培训既要传授知识又要培养教师责任感、使命感，保证教师在

实践中能把师德原则落实到行动。

2. 加入案例教学, 强化实践导向

案例教学之所以成为师德教育的重要一环, 就在于其可以把抽象的道德规范变成具体的生活情境。通过对真实师德案例的剖析, 使教师能更深刻地了解和把握师德规范的具体运用, 培养模拟情景下的解题能力。案例教学既包括正面典型的研究, 又要涵盖师德失范事件批判反思, 让教师明辨是非, 总结经验。另外, 案例教学要强调互动性与参与性, 促使教师进行探讨, 争论与思考, 产生深层理解与内在自我驱动力以应用于实践, 能自觉遵守师德规范并内化于自身行为准则。这样, 案例教学就把师德教育和教师日常教学实践密切结合起来, 增强了师德教育实效。

(二) 建立健全师德评价体系

1. 设立师德考核标准

制定全面, 详细的师德考核标准, 对保持教育质量, 促进教师个人品德的提高具有十分重要的意义。考核标准要涉及教师日常行为, 教学质量, 师生互动, 同行互助和社会责任各方面。具体而言, 日常行为评价注重教师诚信, 公正与专业; 教学质量评价检查教师备课, 授课情况, 以及促进学生学业进步情况; 师生互动评价强调教师关心, 尊重, 启发学生; 同行互助评价又表现为教师支持同行, 具有团队合作精神; 社会责任评价关注教师在社会道德文明中的传播和贡献。师德考核不能仅仅是一种形式考察, 它应该是教师个人发展、职业晋升、保证教师队伍整体素质符合社会期待的重要基础。

2. 实施动态监控与定期评估

为保证师德标准的有效实施, 需要将动态监控和定期评估相结合。动态监控重在实时观察与记录教师的日常行为, 具体可通过学校管理层, 同事互评与学生反馈多元化途径来实现。监控机制需要确保公开透明才能提高公正有效。另外, 定期评估在师德考核中占有重要地位, 要采取定期自评, 同行评审以及管理层评价相结合的办法。这些评估结果被运用到教师个人发展规划, 职称评定乃至奖惩机制等方面, 构成了教师师德行为积极激励和消极约束的强大系统。通过定期评价, 能及时发现问题, 及时改正, 还能给教师不断自我提升的契机与激励。

(三) 完善师德激励与惩戒机制

1. 表彰师德典范

表彰师德典范作为激励机制的一个重点组成部分, 其目的在于以正面激励促进师德建设向纵深发展。学校

及教育行政部门要建立透明公正的选拔体系, 对师德表现优秀的教师进行经常性选拔, 对其进行公开表彰与物质奖励。这种表彰既是个人荣誉的确认, 也是他们高尚师德在社会上的认同, 能够切实提高教师职业在社会中的地位与影响。同时这种积极的示范效应可以激励更多的教师使个人行为符合师德标准, 向做师德典范迈进。另外, 表彰典范还要通过媒体、教育活动等方式将正确师德观念传递给社会公众, 使全社会形成尊师重教、尊德育人的良好风尚。

2. 对违反师德行为进行严格处理

对有悖师德行为者, 须采取严厉措施加以治理, 才能保持教育行业纯洁性及教师队伍良好风貌。学校、教育行政部门要明确处理师德违规问题, 发现教师违反师德立即启动调查程序。对不规范行为的查处要确保公正和公开, 保证查处结果的信誉。违规行为一经确认, 就要视其性质及严重性予以相应处分, 其中包括但不限于警告, 罚款, 降级, 辞退甚至承担法律责任等。严厉的惩戒措施能够产生震慑作用和预防同类行为。与此同时, 它也给全体教师传递出一个明确的讯息: 学校、社会对于教师师德要求异常苛刻, 凡有悖于师德者, 必受适当惩罚。

五、打造高素质教师队伍的策略

(一) 优化教师队伍结构

1. 提高教师招聘标准

要改善教师队伍结构, 完善教师招聘标准则是最基本也是最关键的一步。包括教师学历, 专业知识, 教学能力, 师德表现和综合素质等各方面考核。学历要求要跟上时代步伐, 不局限于达到某一学位水平, 要包含教师专业背景方面的特定需求, 以保证教师有坚实的专业理论基础。在教师招聘的各个环节, 师德考核不容忽视, 要通过考察历史表现及有关心理测试等手段对应聘者师德水平进行考核, 这样才能保证新入职教师能够充分满足为国家为我党培育人才的需求, 共同提高教育质量与成效。

2. 实施年轻教师成长计划

针对教师队伍年轻化的趋势, 实施年轻教师成长计划是提升教师整体素质的重要战略。该计划应围绕年轻教师的职业发展、教学能力提升以及心理健康支持等方面展开。首先, 为年轻教师提供定期的职业培训, 包括师德师风、教学方法、课堂管理等内容, 帮助他们适应教师角色, 提升教学水平。其次, 通过导师制或结对子帮扶机制, 让学校和社会风评好的资深教师指导年轻教师, 将职业素养和职业智慧传承给他们。同时, 建立

起积极的评价和激励体系，鼓励年轻教师主动参与自身修养、教学研究等活动，不断纠风正偏，提高自身道德素质和业务水平。此外，应提供心理健康辅导和职业规划服务，帮助年轻教师处理工作压力，规划职业生涯路径，从而提高其职业满意度和工作效率。

（二）强化教师专业发展

1. 鼓励教师继续教育和专业学习

鉴于教师职业的特殊性，应该把教师的专业成长和师德师风建设紧密结合，教师的专业素质和水平应该作为师德师风考核的一个重要组成部分，形成一体化的考核机制，对广大教师的思想认识统一到这一高度。学校及教育主管部门要打造多元化学习平台与资源，满足广大教师不断学习的需要。其中包括开设在线课程，工作坊，研讨会，学术会议等多种形式，让老师们可以在弹性时间里了解到最新教育理念，教学方法以及学科知识。与此同时，要建立教师学习发展档案以记录其参加继续教育过程及取得的成绩，并可作为评价教师及促进其职业发展等方面的重要依据。

2. 增设教师职称晋升通道

增设教师职称晋升通道是激励教师专业成长的关键举措。为此，教育管理部门应设计公正、透明且多元化的职称评审体系，为不同层次、不同领域的教师提供职业发展的机会。这个体系要能够综合评价教师的教学质量、学生指导、教育研究、社会服务等方面的贡献，并将这些作为晋升的依据。同时，应当适时调整职称评定标准，引入同行评审、学生和家長反馈等多元评价机制，确保职称评审既严格又公正。教师职称晋升不仅应关注教师的学术研究成果，也应重视教师在师德师风方面的表现和成效，从而为教师营造风清气正的职业氛围，有利于教师的品格塑造和专业发展。

（三）培养教师的创新与研究能力

1. 支持教师参与科研项目

为培养教师的创新精神和研究能力，支持教师参与科研项目是至关重要的。学校和教育管理部门应提供必要的资源和政策支持，鼓励教师主动承担或加入各类科研项目。这可以通过设立专项科研基金、减免科研活动教师的教学任务、提供科研成果奖励等措施来实现。同时，教师的科研成果应当得到学校和社会的认可，将其作为教师职业发展、职称评定和薪酬调整的重要依据之一。此外，应鼓励教师跨学科合作，与高校、科研机构及产业界的专家学者共同推进教育科学研究，以促进教育理念的更新和教育实践的改进。

2. 创建教师专业成长平台

创建教师专业成长平台，能有效地推动教师专业能力的培养。教师发展中心和学校要共同建立一个开放的教师专业成长环境，为教师提供实验、交流、展示创新思想的空间。具体可采取搭建在线共享平台，定期组织教学大赛，扶持教师参加教育交流项目。借助这一平台，老师们可以共享各自的教学案例，创新教学方法，进行课程设计等等，还能得到别人的反馈与意见，从而推动教育教学方法不断改进与创新。另外，我们还要着力于专家型、学者型教师的培养，从教师队伍当中选出种子选手，积极为他们参与更高层次的团队活动和外出培训创作机会，并为他们逐步参与、主导一些学习培训活动搭建平台。不仅使他们自身的专业素养和水平得到提高，同时还期望他们发挥引领辐射作用。待时机成熟，使他们担任名师工作室主持人和教师培训的培训者等。这样选派培养出来的教师，既有一定教育教学理论的高度，又兼具长期深耕教学一线的深度，有为教育事业和学生奉献终生的美好品格，会成为青年教师成长的榜样和标杆。

结束语

师德师风建设是提升教育质量的基石，对于打造一支高素质教师队伍至关重要。本文提供的措施和策略，旨在为教师提供一个全面发展的平台，使他们在培养学生的同时，也能够实现自身的专业成长与创新。教师的每一点进步都将直接转化为教育质量的提升，为社会培养出更多优秀的人才。因此，我们必须坚定不移地推进师德师风建设，共同见证一个美好教育的未来。

参考文献

- [1] 王义红. 加强师德师风建设 努力打造高素质教师队伍[J]. 宁夏教育, 2023, (09): 16-17.
- [2] 曹祖臣. 加强师德师风建设, 打造高质量教师队伍[J]. 河南教育(教师教育), 2023, (09): 8-9.
- [3] 肖月. 北京城市副中心建设背景下加强师德师风建设的实践与探索[A] 2020全国教育教学创新与发展高端论坛会议论文集(卷四)[C]. 中国教育发展战略学会教育教学创新专业委员会, 中国教育发展战略学会教育教学创新专业委员会, 2020: 3.
- [4] 于成文. 加强师德师风建设 打造高素质教师队伍[J]. 北京教育(德育), 2018, (06): 10-11+23.
- [5] 岑志福. 打造高素质教师队伍[N]. 黔西南日报, 2023-09-29(005).
- [6] 打造高素质高校教师队伍 为加快教育强国建设提供有力支撑[J]. 中国高等教育, 2023, (18): 1.