

# 师德考核存在的共性问题及对策建议思考

宋博洋 张国华

(吉林大学党委教师工作部 吉林 长春 130015)

**[摘要]**教师的思想政治素质和师德师风直接影响教师队伍的整体素质,关乎学生成长成才,关乎教育改革,关乎社会文明风尚,关乎国家长治久安,进一步加强和改进师德师风建设,聚焦师德考核,破解考核过程中的诸多现实困境,建立多元化的评价模式,提升师德考核结果公信力,对于打造高素质教师队伍具有重要意义。

**[关键词]**高校教师; 师德考核; 考核主体; 考核客体; 考核方式

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1152

高校教师承担为党育人、为国育才的神圣使命,教师个人的思想政治素质和道德情操等综合能力,直接关系到人才培养质量,影响青年成长成才。高校作为培养社会主义建设者和合格接班人的主阵地,要坚持将师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,将师德考核居于教师考评体系的首要位置,强化师德考核结果的运用,引导教师自觉成为新时代“四有好老师”。

## 一、师德考核的重要意义

近些年,高校更加注重师德师风建设,将其作为凝心铸魂、立德树人的基础性工程和系统性工程,但师德师风问题仍时有发生,错误言论、学术不端、师生关系问题等已成为社会舆论焦点,有的甚至已经触犯法律法规,引发了更为严峻的社会拷问和反思。害群之马往往是少数,却会影响教师群体的良好形象。近年来,为了进一步涵养高尚师德,严惩失范行为,教育部等国家部委针对加强师德师风建设专门印发了6部文件,在教育行政部门部署下,各高校纷纷出台细化的制度文件,其中,师德考核是对高校教师恪守职业道德情况的评定,通过考核结果的反馈促使教师自觉担当起新时代教师的神圣使命,因此,师德考核办法成为整个师德制度体系的核心。

## 二、师德考核的基本内涵

笔者认为,新时代高校教师的师德,具体是指高校教师在教育教学、科学研究、教学管理、社会服务等处理国家、社会、学校、同事、学生、家长和其他社会成员之间的关系时,所应遵循的道德规范和行为准则。教育部等7部委印发了《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,意见提出将师德考核摆在教师考核的首要位置,全面客观评价教师的师德表现。师德考核作为教师考核的重要组成部分,发挥约束、提醒和激励作用,通过开展师德考核,健全并完善师德师风建设制度体系,形成师德师风建设长效机制,引导教师遵守职业道德规范,切实担负为党育人、为国育才的历史使命。

当前高校师德考核内容和标准均是根据《高等学校教师职业道德规范》、师德“红七条”以及《新时代高校教师职业行为十项准则》来制定。《新时代高校教师职业行为十项准则》是对之前高校教师职业道德规范和师德“红七条”等师德要求的继承和发展,同时,更加凸显对教师政治方向、传播优秀文化等方面的要求。18年以来,多数高校均

是紧紧围绕《新时代高校教师职业行为十项准则》出台本单位考核办法。考核领导主体主要有三种,一是成立专门的师德考核评议机构进行考核,二是由党委教师工作部负责组织开展,三是作为教师年度考核一部分由人事部门负责组织开展,实施主体一般均为二级单位。考核客体或为教职工,或为教师。考核形式以定性与定量相结合为主,一般采用个人自评、学生测评、同事互评、单位考评相结合的四方测评方式,有的则采取单位日常考核和党支部考评、教研室(系、所)考评的三方测评方式。考核结果一般分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级,并将其作为教师职务(职称)评审、岗位聘用、评优奖励、申报人才计划等方面的重要依据。

## 三、师德考核存在的问题

近年来,高校教师师德制度文件得到了爆发式增长,表明了无论中国政府还是教育部门都意识到高校中培养出合格的建设者和接班人,在很大程度上取决于教师的能力素质。但在实施过程中,由于师德考核本身存在标准难以量化、具化、外化等特点,导致高校更侧重对教师的教学成果、学术能力、科研水平进行量化评价,而淡化师德考核,使得师德考核流于形式,难于到达既定效果,师德考核仍存在一些困难和问题。

一是师德考核主体不健全。考核主体一般由教师本人、学生、同事、单位等构成,由二级单位负责组织实施。多元化的考核主体,使得考核结果显得更加真实可信,然而,教师的职业特点决定了师德考核必然涉及人事、教务、科研、组织、纪委等党政职能部门,部门间信息互通性较弱使得考核结果经不起推敲。一方面,多部门联合或成立师德工作小组开展师德考核工作,仍是简单的信息汇总,没有在认定考核等级上形成共识。另一方面,单一部门开展师德考核只会使得高校教师混淆师德概念,无法与教学科研之间形成良性互动,且掌握的师德信息有限、不全面。

二是师德考核客体不明确。从现有高校师德制度文件来看,考核客体分为教职工和教师两种群体。教职工的道德准则是参照十项准则来制定,但在具体执行中,无论是教书育人还是学术研究的道德标准是不适用于多数工勤或者专技人员。以教师为考核客体的制度文件,多数是从面上对教师作出道德要求,并未根据教师类型来区分,导致师德观察点看起来广而泛,在操作中却不能根据教师群体的特点而面面俱

到,甚至只能作为一个基础性的道德要求。

三是师德考核方式较单一。在现有高校师德考核中,多数通过制定考核标准,填写师德考核测评表方式,对教师师德打分,或者以填空形式对优秀、合格、基本合格、不合格进行文字表述。考核要求基本是对敬业爱生、遵纪守法、学术规范等方面的空洞描述,无法为师德提供一个科学合理的量化考核标准,致使填写内容很大程度上源于主观印象,也使得情感因素影响了客观评价。由于岗位特点等诸多原因,学生家长获得高校教师的师德信息相对较少,大学生对授课教师的评价也需进行辨识,由此,单位评价就显得至关重要,但单位更多聚焦于严控师德红线,追求师德高线,并不重视两者之间教师群体的道德差异,教师本人也不认可评价等级,这个环节也更容易引发争议,给基层单位带来一定的负担。

#### 四、师德考核工作的建议

一是加强顶层设计,形成工作合力。明确党委教师工作部作为师德考核工作的牵头部门,成立组织、宣传、纪检监察、人事、教务、科研、工会、学术委员会等部门和组织协同配合的师德考核工作组。牵头部门在征求部门意见基础上参照十项准则制定师德考核标准,各部门进一步细化标准,不仅让考核标准变得更加贴近教师的教学科研实际,更使得师德考核有据可依,同时,对每项师德要求赋分,形成量化的师德考核体系,比如,围绕十项准则中“潜心教书育人”这一条,相关部门可根据教师的课时量、获得过教育教学奖励荣誉等进行赋分。将师德考核工作纳入教师考核体系,同步进行,既减轻基层负担,又让师德考核切实发挥作用。通过二级单位组织实施,成立二级单位师德考核工作组,将学术委员会、教学委员会、党支部支委成员、教研室(系)主任以及分管纪委、教学、科研等领导班组成员纳入工作组,专人专项有针对性的进行赋分评价,形成四个考核等次,征求部分学生和学生家长的意见,通过校级师德考核工作的审核,最后在单位一定范围内进行公示。

二是明确工作目标,精准分类施策。《高等学校教师职业道德规范》、《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》、《教育部关于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》等文件中多次提及“教师”,并未提及“教职工”,政策文件适用对象很明确,“三个牢固树立”“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”、思政课教师“六要”的殷切希望和要求,均是紧紧围绕教师的职业特点。由此,无论国籍、聘用方式、专兼职,在编在岗与否,但凡已与学校建立聘用关系的教师均应是师德考核对象。按照教师业务管理权限,教务、科研、人事等部门与教师的互动更强,掌握教师职业素养的信息也更加全面,对教师职业道德的标准也有各自的遵循,从完整的逻辑来看,针对不同教师群体,尤其外籍教师、研究生导师、辅导员、兼职教师等,相关部门应制定出相对独立的师德考核标准,既要与新时代教师职业行为准则相一致,还要根据教师职业特点,针对主要问题和突出

问题进行规范,并将其融入学校师德考核体系内,从而使师德考核工作兼具操作性和针对性。

三是实施多元评价,提升师德公信力。师德考核是提升教师职业道德素养的重要手段,多元化的考核方式,使考核结果真实可信,切实发挥应有的激励作用。师德考核可采取平时考核和年度考核相结合的方式,注重考评教师日常师德表现,主要是遵纪守法等情况,实时记录教师违反职业道德的行为,从教育部近几年曝光的师德失范典型案例来看,面向学生的教学科研不当行为,尤其是因发表错误言论、发生不正当关系等行为的教师均受到从重处理,原则上上述失范问题均应纳入师德不合格范畴。考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次,通过定量考核方式初步认定师德等级,一般可采取个人自评、综合测评相结合的方式,师德考核每年进行一次,与教师年度考核同步开展。师德考核结果接受学生和学生家长的监督。院级党组织通过召开党政联席会议综合审议师德测评的结果,对于优秀等级的认定标准是工作取得突出成绩,受到学生、家长和社会赞誉,发挥示范引领作用;对于合格认定标准是完成岗位工作,未发生违反师德师风行为;对于基本合格认定标准是受到批评教育等组织处理,或受到警告处分,但带来的负面影响有限,产生的后果较轻;对于不合格的认定标准是受到警告及以上处分,带来较大的负面影响,产生后果较重。学校师德考核工作组审核各二级单位上报的师德考核档次和认定理由,经集体研究,提出师德考核结果。经学校认定师德考核基本合格的教师,年度考核结果不能评为合格及以上档次;师德年度考核不合格的教师,年度考核应评定为不合格。将教师年度考核结果运用于教师管理和职业发展全过程,作为岗位聘用、职称评定、职务晋升、工资晋级、干部选拔、申报人才计划、申报科研项目、评奖评优工作中的重要依据。

#### 参考文献

[1]张怡雯,刘虹.构建“四诊合参”师德考核工作推动师德师风建设[J].长江丛刊,2021(22):123-124.

[2]唐勇.高校师德考核的现实困境与破解思路[J].韶关学院学报,2019(2).

[3]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).

[4]陈敏娜.高校教师师德考核机制的实践探索[J].人才资源开发,2021(1).

基金项目:本文系2020年度吉林大学党风廉政建设和反腐败工作研究课题(课题名称:基于教师政审把关及师德师风综合审查的研究,课题编号:2020LZXZY003)。

#### 作者简介:

宋博洋(1984年1月-),男,汉族,吉林长春人,吉林大学党委教师工作部正科级秘书,硕士,讲师,研究方向:教师思想政治和师德师风。