

应用型高校师德考核在职称评审的实践思考

高菁 张李红 孙钰

西安欧亚学院，陕西西安，710065；

摘要：师德师风是评价教师队伍素质的重要标准，师德师风考核结果对应用型高校职称评定工作的影响日益显著。本文探讨了师德师风考核结果在职称评审工作中的具体应用与实践，通过分析师德师风考核的重要性和现行考核体系中存在的问题，构建师德师风考核评价体系的科学性和完善性。应用型高校兼顾民办教育实践性与教育事业公益性双重特质，其教师能力体现要坚守道德底线，凸显教师特质，师德师风考核结果应与职称评审相紧密挂钩，通过奖优罚劣，选树先进典型，以激励教师提升师德水平，总结师德师风考核结果在职称评审中的实践经验，为应用型高校师资队伍建设提供有益参考。

关键词：师德考核；职称评审；师德师风建设

DOI：10.69979/3029-2735.25.05.038

引言

应用型高校在国家教育体系中的地位随着高等教育的蓬勃发展而不断提升。应用型高校主要以培养适应社会需求的应用型人才为目标，在教学模式、课程设置以及师资队伍建设等方面展现出独特的特点。近年来，社会各界对教师职业道德的关注度逐渐提升，师德师风成为衡量高校教师综合素质的重要标准之一。尤其是在职称评审工作中，如何将师德师风考核与专业能力评估有机结合，成为一个亟待解决的问题。部分高校已经开始探索将师德师风纳入职称评审体系，并取得了一定成效，但整体来看，仍存在诸多不足之处。一些高校虽然设立了师德师风考核环节，但在实际操作中往往流于形式，未能真正发挥其应有的作用。因此，深入研究应用型高校师德师风考核在职称评审工作中的运用具有重要的现实意义。从政策层面看，国家有关部门多次强调要加强教师队伍职业道德建设，出台了一系列政策措施，要求各级各类学校建立健全师德师风考核评价机制，并将此作为教师评优评先的重要依据，这对应用型高校相关工作的开展给予了强有力的支持。然而，在具体实施过程中，由于缺乏统一的标准和规范的操作流程，导致不同地区、不同学校的执行效果参差不齐。师德师风考核工作在传统意义上随着信息化的发展和社会观念的转变而面临新的挑战，师德师风要求在新的时代背景下也在不断更新。

1 职称评审工作中师德考核工作问题与挑战

内部治理结构相契合。传统的职称评审侧重于考察教师的教学水平、科研成果等硬性指标，而忽视了其职业道德方面的表现。将师德师风考核纳入职称评审体系后，能够更加全面地反映教师的整体素质，促使教师在注重个人业务能力提升的不忘加强自身职业道德修养。从宏观层面来看，国家教育政策导向对职称评审有着深远意义。为实现这一目标，各级政府相继出台相关政策性文件，强调加强师德师风建设、提升教师教育教学能力和科研创新能力的重要性，并将其纳入职称评审的重要考量范畴，这是随着我国高等教育改革的不断深化和“双一流”建设战略的深入推进，对高校教师队伍建设提出了更高的要求。内部治理结构在民办学校中也有逐步改变的趋势，一个好的治理体系，对于推动评审工作透明化、规范化，有助于建立科学合理的职称评审机制。但现实情况是学校管理层缺乏有效的监督机制，出现损害评审公信力的行为，个体教师的职业发展规划也影响了他们的职称评定结果。那些具有清晰职业规划目标且积极进取的教师更有可能在评审过程中脱颖而出。他们不仅注重自身专业知识积累与技能提升，还会主动寻求合作机会、拓展人脉关系网络，进而提高自身竞争力。

师德师风社会问题逐渐突显。高校中一些负面现象违背师德师风的思想和行为时有发生，在当前社会变革转型的大背景下个别教师理想信念模糊、育人意识淡薄、敷衍塞责、学风浮躁，甚至出现学术不端、道德败坏等失范现象，造成严重损害和恶劣影响，学校教师队伍的社会形象和职业声誉受到严重损害。此外，在师德师风

考核量化指标体系中,一些高校未能建立长效考评机制,未将师德师风纳入考核内容。师德师风问题发生后,学校应对不及时,处置措施不到位,对师德师风、师德师风等方面的问题,缺乏有效的防控机制。在一些关键情况的把握中处理不当,进而影响对基本条件的认定,影响学校年度职称评审工作的目标及方向。国外发达国家对职称评审工作所积累的经验都有借鉴意义。以美国为例,采用终身教职制度(Tenure System),教师需经过严格筛选才能获得终身职位,期间需接受多轮全方位考核,包括教学质量评估、研究结果审查以及同僚评议等内容,既能激发教师持续创新的动力,又能有效保障其学术自由权利。而在英国,高校普遍实行基于绩效管理理念的职称评定模式,重点关注教师在教学、科研和社会服务三个维度上的综合表现。每年度都会对教师进行全面考核,并据此调整薪酬待遇或晋升机会。相比之下,国内部分高校已经开始探索建立多元化职称评审路径,如设立专门针对应用型人才的高级职称序列,鼓励教师积极参与产学研合作项目、指导学生创新创业实践等活动,以此作为职称晋升的重要依据。当然借鉴国外先进经验,还需充分考虑本国国情特点和教育体制差异,吸收转化,形成符合新时期中国特色社会主义需要的职称评审制度,与实际相结合。

评审标准过分注重量化科研指标。在科研成果评价上,往往以论文数量、影响因子高低作为衡量的主要依据,而忽视了研究的实际价值及其对社会发展的推动作用。这导致一些教师为了追求期刊文章的数量,选择短平快的研究方向,甚至出现抄袭剽窃、伪造数据等学术不端行为,给教师在职称评定过程中为难以完全规避主观性因素的德育问题敲响了警钟。尽管多数高校已建立起较为完善的评审规则,但在具体执行过程中,师德评价的重视程度和方式也不尽相同。由于评委/评议人员的学术背景各异、评判视角不同,可能会对同一份申报材料产生截然不同的评价结果,地区间、校际间的资源分配差异也给职称评审带来了一定挑战。职称评审师德考核结果的应用方式会存在一定局限性。对量化指标过于重视,忽视了个别差异,忽视了教师的发展潜能。在处理考核结果时缺乏有效的沟通机制,未能及时向教师反馈具体的评价意见,导致他们无法准确了解自身存在的不足之处,进而影响改进效果。深化教师评价体系改革是实现教师队伍高质量发展的重要举措,只有将对教

师的考核评价的维度综合考虑在绩效分配、职称评审中,教学和科研产学多方面实践,才能避免重数量、轻质量问题发生。

2 关于职称评审中师德师风建设机制的路径建议

2.1 从学校层面进一步健全教师职业道德规范考核制度和行为规范考核制度

学校专项负责工作领导办公室及党委教师工作部等部门要发挥统筹规划作用,细化师德师风建设的具体内容,明确考核标准,确保责任到人,确保师德师风考核与教职工聘用、培训、考核、监督等环节紧密结合,做到全面覆盖,提高对师德师风建设的重视程度,构建与师德师风建设相适应的制度保障体系,切实把师德师风建设加大“双师型”教师的选聘制和应用型高校教师的选聘制比例,提高教师的进入门槛。结合民办院校三全育人政策及各类教育教学改革实践,精心制定相应教师职业道德考核办法等相关学校制度规范,优化考核评价流程,细化评价标准,确保师德先进个人、师德标兵等荣誉称号的评选表彰工作得到妥善执行。应用型高校要结合职称、职级、绩效改革等一系列动作进行综合考量,将教职工年度考核实施办法、职称评定管理办法、绩效工资分配办法等文件,构建全方位反映教师工作业绩和贡献的多维度评价体系指标。维护教育的尊严和质量,坚守师德红线,建立师德师风监督机制,成立由校领导、教师、学生组成的监督小组,严格执行师德师风“一票否决制”,对师德师风进行公开公正监督,利用网络平台,发挥党组织、教研室、工会、教代会、学术委员会等组织的监督作用,开展师德师风专项评议,确保教师职业道德规范的高标准。

2.2 构建确保教师队伍整体发展、教育质量整体提高的综合系统考核评价体系。

将培训时长与继续教育学时认证、职称不同级别评审、优秀教师评选等挂钩,组织开展培训成果共享活动,将培训时长、效果、成果考核机制融入年度考核中,纳入教师培训日常考核内容。在专业技术系列职称不同层级评审认定中,将培训时间、效果和成果考核机制统一纳入到教师培训工作的日常考核内容中,特别是新教师未评级人员考核管理,重视岗前培训中的师德师风教育活动,通过制定教师师德师风相关知识手册等多种形式,

加强对教师的研修、观后感和座谈会交流，发挥师德师风建设的模范带头作用，开展好基础知识测试，把师德师风建设深深扎根于青年教师的心中。师德师风个人档案中计入考试成绩，突出教师教学发展中心师德师风教育活动认定，激励教师积极参加学校组织的师德师风宣讲、交流、培训活动，充分利用学校网络媒体对优秀教师先进事迹进行实时报道。通过官方网站、微信特别是微信公众账号平台开展师德宣传教育，提升个人道德修养。

2.3 在师德师风建设中发挥二级单位强化主体责任的作用

承担起二级分院对师德师风建设的主体责任，将考核制度、考核程序、积分计算等细化到教师主要管理单位的二级单位，使量化的师德师风考核分具有可行性。师德师风定性考核向定量考核转变，并将考核结果统一纳入教师个人师德档案，建议采用学生评、教师互评、领导打分的综合考核方式。重视教学效果的评价，将教学表现作为衡量教师能力的关键指标，关注教师在信息化教学、技术服务以及双师型素质方面的能力，将督导评价纳入日常教学评价体系，注重教学质量、效果和方法的总结，强调教育的实际成效。根据民办院校产学收入，鼓励教师采用创新的教学方法，校企结合形式，鼓励学生实践性、应用型、提高创新创业大赛奖励对于指导教师认证的力度，提高学生的课堂学习兴趣和效果。可将部分教师的班主任工作经历和学生教育指导工作纳入评价体系，提高教师辅导、心理教育工作经历和表现的评价比重，以体现教师在育人方面的职能，更好地激励教师在教学和育人方面发挥更大的作用，为学生提供更优质的教育体验，也让教师师德在职称评审条件中得以认定。

2.4 加强教师队伍个人师德师风自我锤炼

提高教师师德师风的认识，树立正确的理想信念，充分认识到师德风尚的建设与弘扬是为发展个人事业的和实现个人价值而自觉加强的，通过参加学校和学院组织的各种师德师风学习与研修讨论，站在促进学校发展、推动教育事业发展的高度看问题。树立立德树人根本认识，做内心热爱教育事业，增强责任感和使命感的

“四有”好教师，在工作和生活中自觉做到为人师表，加强学生价值观的培养，切实担负起“以德育人”的根本职责。不断提高专业技能，提升能职配位德育水平，使教师的专业技能水平与道德素养水平相互促进、相辅相成的。加强与企业的沟通，鼓励参加企业挂职锻炼与产学实践，提高自身技术水平，同时通过不断提高教学技能和实践技能，了解企业对技术技能的需求点，提高教师的专业技能水平和理论与实践相结合的道德素养，成为“双师型”教师队伍中的高水平教师，提高课堂提高率，提升业务修养，树立了良好的职业形象。

综上，加大师德师风考核结果在职称评审中的比重，增加常态化考核周期应被重视。强化多元主体参与机制，扩大考核信息来源渠道，除传统领导评价和同事互评外，还应积极吸纳学生、家长乃至社会各界的意见，可考虑设置专门的学生满意度调查问卷，收集他们对任课教师的看法，通过家校合作共同推动师德师风建设，借助第三方评估机构的力量，对高校教师的职业道德状况进行全面客观地评估，从而保证考核结果的科学性和公信力。营造良好师德环境风尚，建立起公平公正、充满活力的职称评审体系，进而推动应用型高校向着更高水平迈进。

参考文献

- [1] 王俊,王晓丹,徐来群,等.应用型本科高校高质量师资队伍建设研究[J].许昌学院学报,2024,43(06):152-156.
- [2] 潘旋.新时代高职院校师德师风建设长效机制探究[J].科教导刊,2024,(30):90-92. DOI: 10.16400/j.cnki.kjdk.2024.30.027.
- [3] 范茜.高校青年教师师德师风建设路径探究[J].学校党建与思想教育,2024,(20):70-72. DOI: 10.19865/j.cnki.xxdj.2024.20.020.
- [4] 李铭军.优化职称自主评审推动高校创新发展[J].山东人力资源和社会保障,2021,(Z1):36-37.
- [5] 文琼.四维主体视域下应用型本科院校教师绩效评价体系构建——以 X 学院为例[J].广东蚕业,2019,53(12):143-144.

基金项目：西安欧亚学院校级科研基金项目《新时代背景下应用型高校师德师风建设长效机制研究》，项目类别：院校研究专项，项目编号：2023YXYJ10