

# 高校教师师德师风评价的路向探讨

李颖

**摘要：**高校教师的师德师风建设关系我国科教兴国、人才强国战略的实施，关系我国教育事业的改革与发展。在当前形势下，师德师风建设受教师评价等各种因素的影响，甚至在某种程度上，教师评价的部分因素束缚了师德师风建设。因此，加强师德师风建设应对师德师风评价的各个维度进行改革。

**关键词：**高校教师；师德师风建设；教育教学评价体制

目前，在教师评价中对教师教学的评价和对科研的评价在一定程度上是失衡的，特别是高校将科研的评价置于主导地位，使教学和科研处于一种严重不平衡的状态，甚至出现某些学校的教师评价约等于科研评价，科研评价就等于论文评价。面对这种失衡的教师评价局面，在科研课题立项、科研获奖、权威刊物发表论文的教师在教学中占据优势和先机，这对一些非常勤奋的认真对待教学的教师相对不利。

这种导向的结果就是，有些教师会认为考核的量化指标比本人的人格道德情操更值得重视，难以形成奉献的价值观，会使某些教师心态浮躁，偏离教书育人的初衷，让一些原本有一颗教书育人初心的教师放弃自己的职业情操，变得功利。为了促进师德师风建设，当下的教师评价应从弱化教育教学的“推手”

转向强化教育教学的有效机制。

随着国家法治的不断完善，也把教师道德领域出现的一些问题摆在了风口浪尖上，让人们了解到师德师风在育人过程中不可忽视的重要地位。道德评价这一评价因素在教育实践中得到了重视和广泛运用，在教师师德成长、个人道德形成的过程中是不可缺少的重要因素。那么如何科学有效地做出客观公正的师德师风评价是一个新的难题。基于此，笔者拟对师德师风评价的关键要素进行符合现实发展的辩证分析，以促进教育评价改革的有效开展。

## 一、评价的主体：教师自我评价和他人评价相结合

要明确是谁来评价，也就是评价的主体是谁。关于教师师德师风的评价，无非就是教师本人对自己

行为的认识 and 他人对教师师德师风方面的主观评价。只有将二者的评价结合起来，才能更客观，更有助于教师师德师风建设和教师的自我成长与发展。

### （一）教师自我评价是师德师风评价的基础

师德规范文件已明确了教师师德师风评价的依据和标准，教师对自身的行为根据评价的标准作出价值判断，就是教师师德师风的自我评价。一方面，教师作为教育者，具有道德评价的意愿和能力；另一方面，让教师参与师德师风评价，有利于调动教师参与师德师风建设的积极性和主动性。现代伦理学观点认为，一个人的道德水平与外部环境和内部动力都有关系，但最根本的是内部动力。同时，教师自我评价的过程也是自我反思和检视的过程，对教师自身发现缺点、在教



学中弥补自身缺陷有一定的警醒和指导作用。

## （二）多元主体评价是师德师风评价客观性与真实性的保障

运用外部第三方力量，形成学生、家长、同事和上级的多个主体评价体系，确保师德师风评价体系的综合性，更能体现师德师风评价的客观性和真实性。

（1）学生评价。学生是教育活动的主要参加者，也是教师教育的对象客体，他们在受教育的过程中直接感受到了教师的言谈举止、行为表现和思想言论，他们更能直接和细致地体会到教师在思想和道德方面的表现，以及从受教育者的角度直观地作出评价。同时，学生本身对教师有一定思维高度和行为表现的期许，学生评价可以让教师直观地看到学生眼里自己的教育态度和教育行为表现，使自己更能针对

学生提出的建议及诉求完善自己的教育活动，以符合学生理想中教师的角色定位。

（2）家长评价。家庭教育是学校教育的延伸和补充，基于家长对孩子教育的关注，家长特别想了解孩子在学校教育过程中教师的表现，家长在孩子反馈及自我感受的过程中会对教师作出相应的反应和评价。家长评价有利于加强家校之间的联系与沟通，同时有助于教师在教育过程中反思和改进自己的教育方式。但家长的评价大多是间接的，主观成分较多，而且家长的地域差异、学历层次差异和价值观差异等都会影响家长评价的真实性和客观性，所以在家长评价这一维度要适度地、有鉴别地采纳。

（3）同事评价。同事是工作中接触最密切的伙伴，相处时间越长彼此之间的评价更加真实。同事之间对彼此的工作态度、工作能力和

工作积极性等都非常了解，对彼此之间在师德素养和师德师风建设方面的判断也会有自己的主张，所以同事之间师德师风的评价相对来说是客观和确切的，这个评价应作为主要的评价参考。但同事之间可能存在某一方面的竞争关系或利益冲突关系，因此在保证客观准确的基础上需规避某些不公正的评价，让同事评价更科学、真实。

（4）上级评价。在原始的考核中，上级评价是最具有可取性的，因为涉及上级对下级工作的满意程度，某种程度上会决定教师的绩效成绩和薪酬水平。上级评价可以作为评价体系中的一个分支，设置相应的评价结果比重，但不能作为绝对性评价因素。在上级评价的同时还需要对教师师德师风表现进行纠正和指引，从决策者和管理者的角度促进教师道德水平的提升，推动教师全面发展。

## 二、评价的方式：定性与定量相结合

师德师风的定性评价和定量评价相辅相成，彼此相结合才能更准确、客观地得出评价结果。定性评价就是通过谈话、观察细节等方式，对评价对象作出一定的价值判断。定量评价则是运用相关数据对师德师风评价的标准量化，分条块作出相应的评价。师德师风是内在和外在的结合，教师的道德水平是其内心表达和价值观的外在表现，在教育行为之前是无法定量衡量的，因此需要采用定性的方法。同时，教师的教学和育人活动是综合性的行为，道德水平、能力和积极性等是无法详细量化的。

对教师道德水平能力等的评价必须基于一个相对具体的教育情景，在情景中道德能力、水平更能细致地得以体现。因而在实施中可通过构建指标体系对师德行为准则进行细化，进而对教师提出禁止性规范，并进行量化考核和评价。

定量评价就是把评价目标具体为形式多样的数据条目，从量化的标准中对被评价对象作出具体的评价。定量评价相对于定性评价在很大程度上能把师德师风评价的准确性、精确性和客观真实性得出精准的结果输出。虽然量化评价具有一定的优点，但如果仅片面地强调量化评价也会有失偏颇，导致教师道德评价的僵硬化和表面化。因此，量化评价仅是师德师风评价的方法，而不是唯一有效方法，还需要有一定的定性评价，把定性评价与定量评价有机结合起来，才能提高评价的科学性和有效性。如对教师的工作态度、情感投入和价值观等，可以多一些定性评价，而对教师的行为表现及其在教育教学、人才培养和科学研究等方面取得的成

效上，可以多一些量化评价。

## 三、评价的依据：主观动机与实际效果相结合

师德师风评价是在教师的教育行为和能力表现中进行的，师德师风评价的客体是教师的教育行为，而行为是出于内心的思想动机，也就是先有行为的动机，再到行为的表现。在对师德师风进行评价的过程中要把主观动机和外在表现结合起来考察，才能更客观。动机和结果有时候是一致的，有时候不一定一致，甚至会相反。最好的教育行为是动机和效果统一而且正向，最坏的教育行为是动机和效果都不好，当动机和效果不一致时，首要考察的是主体的心理动机和想法，也就是考察的主观出发点是什么。其次是行为效果，就是实际表现出来的动作。从这个逻辑出发，必须把师德师风的评价从主观的动机思想与客观的外在行为相结合加以研究和分析，分析之后的评价才具有客观性和实践性，才能在强化道德思想和规范行为上发挥重要作用，让教育实现现象和本质的统一。

## 四、评价的激励模式：个别激励转向全体激励

当前，有些学校的领导总是在大型的、特别严肃正式的场合大力表彰在某些项目上拿了大奖的教师，完全不考虑其他教师的感受，这种只是褒奖少数教师的现象，也体现在对教师师德师风专项的评价中。学校设立的师德先进、师德标兵等专项是为少数人设立的，这些评价指标从整体上只是挑选出与师德师风评价标准相匹配的个别教师。

师德先进者、师德标兵有师德垂范作用。从实际来看，师德专

项评价评选出的榜样较好地发挥了师德示范、引领作用，但以评优评先为目标的师德专项评价的师德示范、引领作用有限。教师作为成年人，他人的榜样示范作用远不如对未成年人的影响大，加上如今的评优评先已频繁盛行多时而导致教师已较广泛地出现了“审美疲劳”，从而削弱了榜样的激励作用。因而，为建设良好师德师风，注重表彰和褒奖少数教师甚至个别教师的教师评价应转向注重激励全体教师的教师评价。要发挥教师评价激励全体教师的作用，教师荣誉的授予应普惠化，教师评价应由管理主义评价模式转向应答式评价模式。

综上所述，教师是人类灵魂的工程师，担负着教学与育人的双重使命，教师的道德水平直接影响未来社会的文明程度、国家的富强程度、民族的前途命运。师德师风是教师这个职业主要的组成部分，师德师风不单单是教师个人的品德素养，更关乎整个社会的精神文明。因此，做好师德评价是教育事业的根基和使命。（作者单位系广东科技学院管理学院）

### 参考文献

- [1] 苏君阳. 教育督导、评估与监测[M]. 北京: 高等教育出版社, 2018.
- [2] 吴全华. 指向师德师风建设的教师评价改革[J]. 当代教育科学, 2022(4): 35-41.
- [3] 李刚. 高校师德师风建设评价体系研究: 基于四川省的实证调查分析[J]. 成都航空职业技术学院学报, 2021, 37(3): 14-18.