

高校师德建设实地调研报告

摘 要：通过对高校师德建设进行实地调研，梳理了高校师德建设的总体情况，分析了高校师德建设的主要问题，有针对性地提出了加强和改进高校师德建设的对策建议。

关键词：高校师德建设；总体情况；主要问题；对策建议

为贯彻落实中央办公厅《关于培育和践行社会主义核心价值观的意见》，更好地加强和改进高校师德师风建设工作，2014 年 4 月 14 日至 18 日，由东北师范大学牵头组建的教育部“高校师德建设问题研究”课题组（以下简称课题组），通过召开座谈会、实地走访、典型人物深度访谈的形式，对高校师德建设进行了专项调研。

调研过程中，课题组分别在北京、长春、上海、武汉、广州、重庆、西安召开省（市）教育厅（教委）及 108 所高校主管领导座谈会，全面了解了各地各高校师德建设的总体情况与典型经验；实地走访清华大学、中国矿业大学（北京）、北京林业大学、复旦大学、上海海洋大学、华南理工大学、中山大学、西安交通大学、重庆大学、武汉大学 10 所高校，在各校分别召开教师和学生座谈会共计 20 场（参会 426 人），深入调研了师生关于师德师风教育、师德建设机制、评价监督体系、师德失范现象的意见与建议；选取北京大学高松教授、清华大学吴文虎教授、复旦大学陈纪修教授、华南农业大学廖明教授、西南大学黄希庭教授、北京交通大学孙慧环老师 6 位高校师德先进典型个人，进行深度访谈，探讨了个体师德养成的关键因素和基本规律。

现从三个方面对实地调研情况进行总结和分析。

一、高校师德建设总体情况

（一）各地各高校师德建设主要措施

调研显示，各地各高校对师德建设都比较重视，采取了一些行之有效的措施，主要体现在三个方面。

1. 注重师德制度建设

各地各高校一般都依据国家有关文件，制定了师德建设规章制度，主要包括加强师德建设指导意见、师德内容规范、教学和科研规范、违规处理办法等。

湖北省教育厅：出台了《关于加强和改进高等学校师德师风建设的意见》，制订了“十倡导十禁止”师德行为规范，明确高校教师职业道德规范中倡导性要求和禁行性规定。

西安交通大学：出台了《教师职业道德规范》《关于进一步加强师德师风建设的实施办法》《教师课堂行为规范》《学术行为规范及管理办法》等一系列规章制度。

首都师范大学：制定了《“师德一票否决制”实施细则（试行）》，对一票否决的内容、结果、处理等作出了明确规定。

清华大学：教代会制定了 32 字净化师德的规范要求：敬业报国、育人爱岗、务实求真、进取自强、克己奋斗、团结协作、为人师表、仪态端庄。

2. 注重师德教育培训

多数地区 and 高校在新教师入职培训中都设有师德培训内容，一些地区和高教定期组织专项师德培训，有的地区和高教还开展了征集《师德铭》、组织新入职教师宣誓等活动。

上海市教委：把教师培训和教师资格证获得“捆绑”结合，每年组织新教师全员脱产培训，其中职业道德素养是三个培训模块之一。

上海交通大学：每个新入职教师都要参加岗前培训，时间在每年九月，为期 11 周。培训中设有学术道德必修课，请德高望重的老教师来传授心得。

武汉大学：在教师中征集推出了《师德铭》，依托传统文化的形式，形成了教师自我修养师德的鲜活载体，是全国高校首个《师德铭》。

重庆市教委：结合本地区和高校特点，凝练出教师誓词，每年都举行新入职教师宣誓仪式。

汕头大学：自 2009 年起，将每年九月定为师德建设主题教育月，举办内容丰富、形式多样、各具特色的活动，增强广大教师的职业认同感和自豪感。

3. 注重师德典型引领

这是各地各高校十分重视和普遍采用的师德建设途径，主要形式是表彰先进、宣传典型。其中，普遍反响比较好的是由学生自发组织的“学生心目中的好老师”评选活动。

陕西省教育厅：由各高校负责推荐，开展“寻找身边的张丽丽老师”活动，通过新闻媒体进行宣传，效果很好。

北京大学：非常重视选树师德典型。比如，孟二冬老师、王选老师等都在校内和社会上产生了强烈反响，起到了很好的示范作用。

华东师范大学：每到毕业季，都开展“毕业生最喜爱的老师”评选活动，在教师节期间进行集中表彰。

东北师范大学：遴选德高望重的老教授和优秀中青年教师，组成“情系东师”学术人生报告团，为青年教师和学生讲解为师为学为人的体会，非常受欢迎。

（二）对高校师德状况总体评价

1. 高校师德主流是好的

师生总体上认为，当前高校师德状况的主流是好的。从横向上来说，与其他社会群体相比，高校教师是道德状况最好的群体之一。但从纵向上来说，与过去相比，高校师德水平的确有明显下滑的趋势。

湖北省教育厅：对高校教师思想政治状况的抽样调查表明，95%的教师能把主要精力投入到本职工作中，安心教书育人，乐于无私奉献。

西安交通大学教师：作为大学老师，大部分对这一职业是热爱的。与社会其他行业相比，老师这个群体还是非常纯洁的。

华南理工大学教师：总体上高校教师是好的，道德状况已经很不错了。但也有个别教师失德问题很严重，影响很恶劣。

清华大学学生：绝大多数老师都是很敬业的，他们能够认真教书，有时间也能与学生沟通交流，对我们的成长有很大影响。

上海海洋大学教师：高校师德横向比较是很好的，但纵向比较不太好。教师的光辉形象不像以前那么突出了，一些优良传统有流失和断裂的危险。

2. 高校师德的核心是教书育人

绝大多数师生心目中的良好师德主要包括关爱学生、教书育人、品德高尚。其中，尤为受到关注的是教书育人。

清华大学教师：什么是师德？就是传道授业解惑，这其中的核心是育人。通过教书育人，在讲好课的同时引导学生健康成长。

复旦大学教师：在大学里育人是“天”，做教师的关键就是要教书育人，这点做好了就是最大的德。

中山大学教师：学生对老师教学效果的认可，能够唤醒老师对自身价值的认可。所以，要赢得学生的尊重，就要在教学方面真正投入，在教学思想和教学手段的改进上与时俱进。

西安交通大学教师：师德的核心要素，就是怎样关注学生成长，这就是对学生的高度负责。

重庆大学学生：如果没有对学生的爱心，老师即使有再好的专业素养、再好的科研水平、再好的讲课方式，也是空谈。

3. 媒体的夸大报道是导致师德问题凸显的“放大镜”

一些师生认为，新闻媒体出于猎奇、逐利等原因，过于放大个别教师失德问题，在一定程度上造成了社会对高校教师的信任危机，使高校教师形象受到负面影响。此外，媒体所宣传的师德先进典型又多是“高大全”的形象，缺乏亲和力和说服力。

北京林业大学教师：在师德问题上，新闻媒体重放大重眼球、轻防治轻谏言，误导了民意，起到了很不好的作用，需要高度关注。

西安交通大学学生：教师历来是受人尊重的职业，希望媒体对老师的宣传能增加正能量，对个别问题不要进行过分的炒作和夸大。

西南大学教师：对师德先进典型的宣传要真实可信、入情入理，这样才能起到积极作用，否则就会适得其反。

二、高校师德建设的主要问题

（一）教师自身存在的主要问题

1. 对教育部关注的六个热点问题的回应

（1）学术不端问题

师生普遍认为，学术不端就是学术活动的功利化，主要体现在重数量轻质量、成果掺水、论文抄袭、教师侵占学生学术成果等方面。这个问题现在比较突出，必须坚决反对任何形式的学术不端。解决这一问题的关键，是出台更为明确的制度规定，确定哪些是学术不端行为以及相应惩罚措施，并依此严格惩处每个学术不端者。

（2）教师课堂不讲政治问题

有的师生将讲政治理解为讲政治课的相关内容，在概念的认识上有所偏差。多数师生认为，教师课堂不讲政治的现象确实存在，有的教师自由主义思想泛滥，观点偏激，在讲台上任意发泄不满情绪。对此，多数教师和几乎所有学生都认为，教师应当坚持正确的政治立场，这是对学生成长负责的表现。如果教师不讲政治，可能会对学生产生一定程度的误导。也有个别教师认为，大学崇尚学术自由，应当允许老师自由发表意见。是不是不讲政治很难界定，如果控制得太严会有“左”的倾向。绝大多数师生关注的焦点是，对于课堂不讲政治应如何界定以及如何进行有效监管。

（3）教师兼职兼薪问题

教师中对此主要有四种观点，即提倡兼职兼薪、不提倡兼职兼薪、允许兼职兼薪但要有所限制、认为兼职兼薪与师德无关。其中，持第三种观点的比例最大。特别是一些工科、艺术类专业教师，认为兼职可以开阔视野、反哺教学、服务社会，还可以帮助学生实习和就业。也有部分青年教师表示，现实的生存压力比较大，不得不考虑兼职兼薪。持此种观点的教师同时认为，兼职兼薪的基本前提是必须完成所承担的教学和科研任务，不能影响正常工作。建议区分对待学术兼职和其他兼职，区分对待不同专业领域，加强对兼职兼薪行为的规范管理和监督检查。绝大多数学生认为，在不影响正常教学的前提下，可以允许和鼓励教师兼职兼薪，这对学生的成长发展也有一定益处。但学生对个别教师重兼职、轻教学的做法比较反感。

（4）师生异性交往问题

对于师生恋问题，一部分师生认为婚姻法规定婚姻自由，高校也不应限制师生正常地恋爱和结婚，不能作出与法律不符的规定，否则就是违法的。还有一部分师生明确反对任何形式的师生恋，认为会造

成不好的影响，而且师生之间在交往中是不对等的。对于出于某种利益或目的的婚外恋等不正当异性交往，师生一致认为不能容忍，必须坚决反对和禁止。部分师生建议参考国外高校相关做法，明确规定教师与学生异性交往的道德底线。

（5）教师收受礼品礼金礼券问题

多数师生认为，老师和学生之间的礼物往来也是彼此情感交流的一种方式，要加以区别对待。如果学生仅是为了表达对老师的感谢，适当地送一点小礼物是可以接受的，但额度不能太大。如果是出于某种不正当的目的，则应当严格禁止。部分师生建议参考国外高校相关做法，规定一下对礼物的基本限额。

（6）拜师宴和谢师宴的问题

多数师生认为，师门聚会可以起到沟通感情的作用，但不要奢侈浪费，不能给学生造成负担，可以更多地通过座谈会、茶话会等简朴的形式来加强交流。

2. 调研反映出的其他问题

（1）教师缺乏敬业精神，对教学投入不足

有些教师对自身职业的热爱、对从事教育工作的荣誉感和使命感有所降低。相当一部分教师重科研、轻教学，在时间和精力上对教学明显投入不足，认为只要完成规定的教学工作量就可以了，不必在提高教学质量上花费太多功夫。

（2）教师育人意识淡薄，师生关系疏远

部分教师只“教书”不“育人”，未能履行好“传道、授业、解惑”的职责。有些教师只注重传授专业知识，对学生的思想状况视若无睹。有些教师片面认为思想教育工作是学生政工干部的事，与自己无关。学生反映最集中的问题就是老师与学生交流太少，老师通常上

完课就匆匆离开。还有一些学生认为，现在老师和学生之间越来越像老板和雇员那种契约关系，有的老师把学生当作科研工具，经常安排过多的工作。

（二）师德建设工作存在的主要问题

1. 师德规范内容欠缺明确的行为约束性

有些教师认为，目前高校师德规范的内容大多是“高标准”的，偏重价值性倡导，缺乏职业性规定。在复杂的现实环境中，由于个体理解和感受的差异，“高标准”的师德规范很难产生明确的行为约束作用。

2. 师德考核评价制度导向带有功利性

多数教师认为，师德考核评价制度大多对教师的业务考评权重较大，而对教师的思想道德素养则强调得远远不够。师德考核评价通常是软指标、虚指标，处于“边缘化”的角色。在考核评价指标体系中，存在着“科研评价”与“教学评价”失衡、“学术评价”与“道德评价”倒挂的现象。虽然将师德考核评价与教师的岗位聘任、业绩考核、评奖评优等相挂钩，但实际可操作性并不强，很难引起教师足够的关注和重视。

3. 师德考核评价制度内容存在“盲区”

部分教师认为，师德考核评价制度的内容有诸多空白点，具体指标存在着“惰政”的问题，也就是易于量化的就考核（如教学工作量），不易于量化的就规避（如教学质量），并没有形成完整的指标体系。绝大多数高校都实行“师德一票否决制”，但具体的实施标准非常模糊，并没有明晰的细则。这些空白点往往使师德考核评价制度流于形式，难以发挥刚性的约束作用。

4. 师德监督机制功能缺位

部分教师认为，虽然设有师德监督环节，但监督的实效性并不明显。由于缺乏科学有效的师德测评标准和测评工具，高校教师虽有准入制度，但缺少明确的退出机制，对师德的约束和警示作用十分乏力。多数高校对师德监督都采用了体制内和体制外相结合的方式，但由学生、家长和社会构成的体制外监督处于弱势，由学校有关职能部门主导的体制内监督依然占有绝对权重，导致监督缺乏一定的客观性、公正性和可信度。

三、加强和改进高校师德建设的对策建议

调研过程中，师生们都从不同角度对加强和改进高校师德建设提出了中肯的意见和建议。大家普遍认为，师德重在建设，要在发展中解决师德存在的问题，从有利于师资队伍健康发展和高等教育质量提升的角度，来制定加强和改进师德建设的举措。师德建设是一项整体性和系统性工程。《国务院关于加强教师队伍建设的意见》中明确指出：“建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的师德建设工作机制”，教育是重点，宣传是抓手，考核是核心，监督是关键，奖惩是突破口。当前，加强和改进高校师德建设，应当探索构建集教育培训、宣传引导、考核评价、监察督导、奖惩激励、组织保障于一体的长效机制，推进高校师德建设的制度化、常态化和长效化。

总结梳理师生们提出的对策建议，主要有六个方面。

（一）加强师德教育培训

建立岗前、在职和职后一体化的师德教育机制，把教师的继续教育与师德培育有机结合起来。健全新教师尤其是青年教师岗前教育制度，加强对专任教师、研究生导师、辅导员等群体的师德教育力度。多渠道、分层次地开展形式多样的师德教育，在加强教师思想政治教育、职业道德教育、法制法规教育的同时，重视学术规范教育和心理

健康教育。

设立教育部高校师德培训和研修基地，搭建专门平台，探索师德培训在各级各类教师培训项目中的有效融入。以《高等学校教师职业道德规范》为核心，进一步丰富和完善师德培训内容体系，明确高校教师职业的道德理想、道德原则和道德准则三个层面的要求，增加与教师专业成长和自身发展密切相关的培训内容。

（二）加大师德宣传引导

将大学精神培育与师德文化建设相结合，大力弘扬“学为人师，行为世范”的优良传统，着力营造尊师重教的校园文化氛围，推进学风、教风、校风的良性互动。不断创新载体，形成全面铺展、全程渗透、全员参与的师德宣传引导新格局。注重典型宣传与主题教育相结合。加强对先进典型的发掘、选树和推广，通过报刊、电视、广播、网络等媒介，加大正面宣传和舆论引导，切实发挥典型的示范引领作用。利用教师节等重大节庆日、纪念日的契机，积极开展生动鲜活的主题教育活动，强化师德的实践养成。畅通师生联系渠道，倡导建立健康和谐的师生关系，明确师生交往的道德原则、伦理规范和行为准则。

（三）改进教师考评体系

将师德建设作为学校工作考核和办学质量评估的重要指标，将师德考核作为教师考评的首要标准，使其充分发挥导向和约束作用。根据不同类型教师的岗位职责和工作特点，完善教师分类考评办法。确立重师德、重教学、重育人、重贡献的教师考评准则，引导教师潜心教书育人。完善教师考评指标体系，注重指标权重的科学性和合理分配，注重指标的数量和质量关系，兼顾专业和群体特点。进一步重视并落实师德指标的权重，注重考核教师的理想信念、教书育人、学术

道德、服务社会和文化创新等方面表现，并作为业绩考核、职称评审、岗位聘用、派出进修和评优奖励等的重要依据。探索建立全方位立体式的师德考评方式，将学校评价与社会评价、平时考核与定期考核、定性考核与量化考核有机结合起来。健全高校教师准入制度，把师德作为教师资格认定和新教师聘用的必备条件，并将师德考评结果与教师退出机制相衔接。

（四）强化师德监督机制

构建公正严明的师德监督机制，使师德监督的各个环节紧密相连、协调运转。在监督主体上，要实现学校、教师、学生、家长、社会“五位一体”的共同参与，并加大体制外监督的权重；在监督流程上，既要有年度评议、问题报告、状况调研、舆情反应等预防环节，也要有申诉、受理、裁决、公示、反馈等处置机制；在监督方式上，要设立邮箱、电话、网络等多种形式，确保渠道的畅通和有序；在监督重点上，由主管部门牵头，建立“师德征信管理系统”，对师德状况及时进行备案，加强诚信监督。

（五）完善师德奖惩制度

建立健全奖励制度，加大表彰奖励力度。将师德表现作为评优的必要条件，对师德表现突出的教师，予以重点培养、表彰和奖励。在同等条件下，师德表现突出的，优先晋升职务职称，优先获选学科带头人、骨干教师。

建立健全处理教师违反职业道德行为的工作机制，增强对失德行为调查、取证、审定等环节的科学性和权威性，对学术处分、行政处分、司法处理、同行通告、处分期限、期满处理等惩戒标准作出清晰界定。对存在师德问题的教师，要及时诫勉、警示和处分；对师德表现不佳者，要严格实行“师德一票否决制”；对有严重失德行为、造

成严重后果、影响恶劣的，要依据有关规定，撤销教师资格或予以解聘。

（六）落实师德建设保障体制

加强师德建设顶层设计，明晰相关机构设置。建立健全党委统一领导，党政责权明确、分工协作、齐抓共管的工作格局。地方各级教育行政部门和高校主要负责人是师德建设工作第一负责人。各校要构建起由党委宣传部门牵头，组织、人事、教务、科研、工会等职能部门协同配合，各院（系）党组织具体实施的工作体制，努力形成推进师德建设的合力。

完善师德建设配套制度，坚持解决思想问题与解决实际问题相结合。深化高校收入分配制度改革，不断改善教师的工作条件、生活待遇，积极营造和谐宽松的整体环境。

作者信息

姓 名：王丹彤

单 位：东北师范大学

职 务：高校党建研究所副所长