

# 新时代高校师德师风建设的现状调查、 问题分析与改进建议

刘遥 刘钰新 高宏 杨美玲 王小力

## 一、问题提出与研究设计

以习近平同志为核心的党中央高度重视教师思想政治工作和师德师风建设<sup>①</sup>。党的二十大报告指出,要坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动,加快建设教育强国、科技强国、人才强国。建设教育强国,教师队伍建设是其中最重要的基础工作之一,而教师队伍建设的首要任务是强化教师思想政治素质和师德师风建设<sup>②</sup>。习近平总书记在全国教育大会上强调,要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍。交通大学西迁领导者彭康校长曾经提出,办好社会主义大学靠两条,一条是党的领导,一条是师资队伍。新时代加强师德师风建设,对于培养高素质教师队伍,落实立德树人根本任务,服务教育强国战略的实际需要,贯彻党的二十大提出的“教

育、科技、人才”三位一体部署和推进具有十分重要的现实意义。

师德师风是评价教师队伍素质的第一标准,是确保高质量完成立德树人工作的核心要素。当前,我国正处在从教育大国向教育强国迈进的关键阶段,高校教师队伍在能力、素质、结构等方面,与建成教育强国的要求还存在一定差距,比如发展支持体系仍待健全、管理评价制度不够科学、教书育人能力有待提升、待遇保障机制不够完善、师德失范问题时有发生。师德问题,不仅是职业道德问题,更是关系国家民族命运的重大问题,特别是在信息化社会的浪潮中,群众对师德失范问题关注度高、容忍度低,网络舆论中也不乏不实举报、诋毁重伤、恶意炒作的现象,不仅侵害教师合法权益,更对教师群体形象带来伤害。师德师风建设面临新环境、新挑战,各高校推进师德师风建设工作已

经迈过探索期,逐渐进入全面发力期。在建设过程中,一些问题也愈发凸显,比如宏观要求多、微观设计少,理论研究多、实践操作少,现象摆得多、根源分析少,文件出台多、机制优化少,干部要求多、教师参与少,宣传号召多、文化建设少等等<sup>[3-6]</sup>。面对这些问题,有必要更具体地调查梳理当下师德师风建设现状和问题,透过现象看本质,从而为深入推进师德师风建设提出实效性和针对性建议。

然而,当前研究虽然提出了针对师德师风建设的各种问题和对策,但多数问题分析的经验证据不够清晰,更多停留在个体经验归纳或个别案例分析上,利用大样本调查数据的研究还比较少,进而难以准确把握各个高校普遍存在的少数关键问题。2014年,何祥林等利用对某所高校的问卷调查,描述了高校师德建设的现状和问题<sup>[7]</sup>。常青和韩喜平于2019年以12所高校调查数据,分析了立德树人任务的落实现状,提出高校落实立德树人任务的协同机制构想<sup>[8]</sup>。但是,经过近几年建设,新形势下的师德师风问题还有待调查。最新研究调查了上海市高校海归青年教师师德师风建设情况<sup>[9]</sup>,但是缺乏不同主体视角的观察比较。而且,已有研究少有基于师德师风建设的管理主体(如学校行政管理部门、二级学院书记)的调查分析。

为较全面地了解高校师德师风建设现状,甄别当前高校师德师风建设中存在的典型问题,本文面向高校教师工作部、学院书记、教师和学生四类群体设计了问卷调查。四类主体涵盖了高校

师德师风建设的领导主体、执行主体和服务对象。教师工作部版问卷的主要内容一方面是关于各个学校教师工作部的基本情况,另一方面是对各校师德师风建设存在问题的开放式调查。学院书记、教师和学生三个版本问卷的主要内容包含三个部分:一是对师德师风水平的评价;二是对师德师风建设关键因素与建设举措的重要性和绩效评价;三是对一些重点工作开展情况的调查。

本研究面向国内12所高校开展了问卷调查,共计回收有效问卷2211份,其中教师工作部版卷11份、学院书记版问卷47份、教师版问卷635份、学生版问卷1518份。选取高校覆盖综合、理工、农林、师范类高校;教师群体覆盖不同年龄、性别、学科、职称、教育背景的高校教师;学生群体覆盖不同年龄、性别、专业、年级的研究生和本科生。以下将基于对上述四类群体问卷的综合分析,描述我国高校师德师风建设的现状,重点识别关键问题并给出改进对策。

## 二、高校师德师风建设现状分析

### (一)高校师德师风水平整体向好

面向学院书记、教师 and 学生的调查问卷中,分别设置了问题请受访者对师德师风水平进行总体和分项评价。原始选项为五个等级,为了便于展示,我们将其换算为百分制,如表1所示。可以看到,三类主体对师德师风水平的打分中,整体评价都比较高,特别是三类主体对十个分项的打分中,90%的评价超过了90分。

表 1 高校师德师风水平的评价情况

项目	学院书记	教师	学生
总体得分:	89.36	78.36	92.92
分项得分:			
坚定政治方向	97.45	92.19	95.11
自觉爱国守法	96.60	93.64	95.77
传播优秀文化	94.04	90.39	94.40
潜心教书育人	94.47	88.94	93.07
关心爱护学生	92.34	90.33	92.00
坚持言行雅正	93.62	90.24	94.32
遵守学术规范	95.74	91.24	94.72
秉持公平诚信	94.89	89.57	94.40
坚守廉洁自律	96.17	90.80	94.53
积极奉献社会	91.49	88.76	93.77
分项平均:	94.68	90.61	94.21

## (二) 高校师德师风建设的重点举措普遍具有高绩效

通过对已有文献和政策的梳理,归纳了 12 项高校师德师风的关键因素与建设举措,并设计问题请受访者进行重要性和绩效评价。重要性评价的题目是询问受访者哪些因素有利于形成良好师德师风,并对每一项因素或举措进行五级里克特打分;绩效评价则是请受访者对这些因素或举措在所在学校或学院实际建设中的工作情况进行评价,同样是五级里克特打分。

在得到问卷数据之后,对高校师德师风的关键因素与重点举措进行“重要性—绩效”分析。其中,在重要性分析中,首先计算了学院书记和教师分别对每一项因素与举措的评价的平均值(记作单项均值),并计算了所有因素与举措评价均值的平均值(记作整体均值);

然后,将各项因素与举措按照单项均值进行排名,并对单项均值高于整体均值的因素或举措的排名进行展示,排名名次越高表示该因素或举措越重要。绩效分析的计算过程同理,不同的是,绩效分析中的排名名次越高表示该因素或举措的绩效越低。

此外,需要说明的是,数据结果显示这些因素和举措的平均得分(表示绝对值)都很高,五级里克特评价得分的单项均值基本都在 4 以上。为形成差别,本研究以表示相对值的排名来进行分析,即排名低仅表示在所有因素与举措中的相对重要性或绩效较低,不代表该举措绝对重要性或绩效就低。

“重要性—绩效”分析的最主要目的是识别“重要且低绩效”的举措,即非常重要但又做得不够好的举措是未来工作的改进重点。表 2 中的结果显示,

“重要且低绩效”的举措仅有教师端的警示教育及惩治机制；其余重要性评价相对较高的因素或举措都取得了相对较高的绩效评价。这在一定程度上表明，当前师德师风建设工作中，重要性高的举措同时普遍具有高绩效，即受访者认为重要的工作，也是目前做得是比较好的工作。

在重要性分析中，学院书记和教师数据反映的重要性排名有比较高的一

致性，其中两类主体都认为重要，且能够被施以改进的举措包括学校和学院领导重视、警示教育及惩治机制，下一步改进工作中应继续保持对这两方面举措的重视。另外，在绩效分析中，学院书记和教师两类主体都认为绩效相对较低的举措包括选优树先等激励、学习教育培训、师德考核、课程思政建设等，这四项工作应在以后改进中做好查漏补缺。

表 2 高校师德师风建设的重要性-绩效分析

	重要性分析		绩效分析	
	学院书记	教师	学院书记	教师
社会风气	5	2	—	—
学校领导重视程度	3	4	—	
学院领导重视程度	4	5		
党委教师工作部作用的发挥			—	6
教师党支部政治引领作用		—	4	
师德考核工作			5	2
警示教育及惩治机制	2	6		3
学习教育培训工作			1	4
选优树先等激励工作			3	1
课程思政建设			2	5
学校和学院的环境氛围	6	3		
教师个人素质和自觉	1	1	—	—

注：“—”表示在该版本问卷中不涉及此题目

(三)学院层面师德师风建设部分工作开展较好

在面向学院书记的问卷中，设计了多个题项询问受访者，师德师风建设重点工作在学院的开展情况。首先，调查了学院对教师思想政治和师德师风建设工作是否有年度工作要点、是否有明

确规章制度、是否已明确分管教师工作的负责人和工作人员。结果如图 1 所示，47 位受访者中的绝大多数认为所在学院完成了上述三项工作，这表明各个学院的师德师风建设已打下良好的组织管理和制度基础。

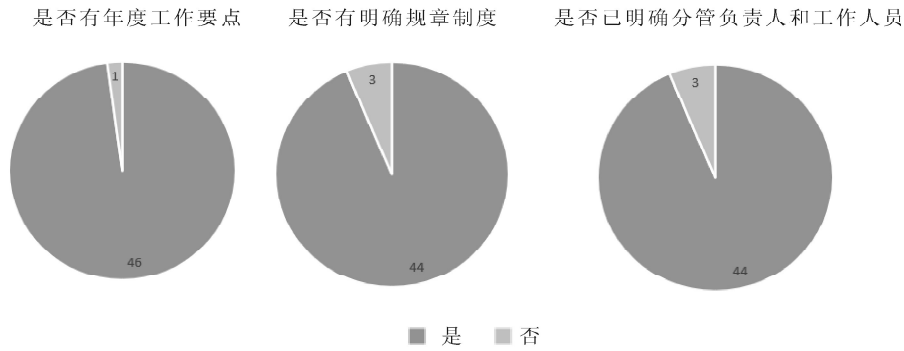


图 1 学院师德师风组织和制度建设情况

其次,调查了党组织中的师德师风建设情况,结果如图 2 所示。在学院书记的感知中,师德师风在党组织中的建设情况良好。具体而言,89.4%的学院书

记认为本学院党员教师发挥了模范带头作用;师德师风内容被认为在 87.2%的学院、支部日常学习中较多涉及。

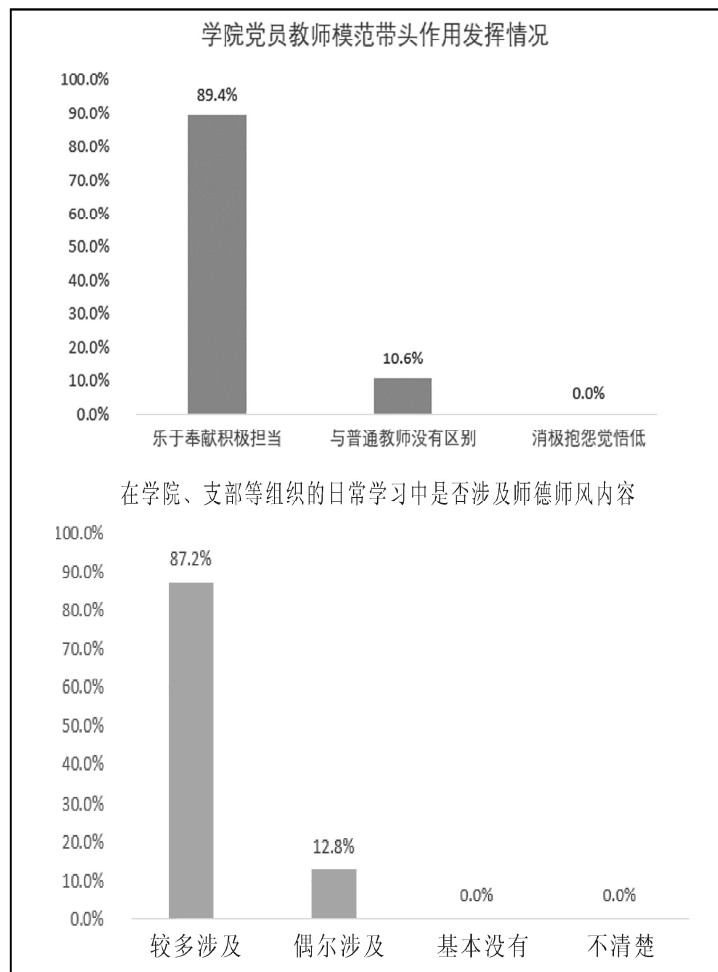


图 2 学院党组织中的师德师风建设情况

最后,以两个代表性问题关注了学院领导在师德师风建设中的作用发挥,如图 3 所示。根据学院书记的自评情况,教师的思想动态得到学院书记的高度关注,所有受访者都会经常或有时地

与教师进行谈心谈话;47 位受访者中,共计 46 位都认为学校、学院师德师风问题的反映渠道是畅通的,表明绝大多数学院领导不闭塞师德师风问题的向上反映。

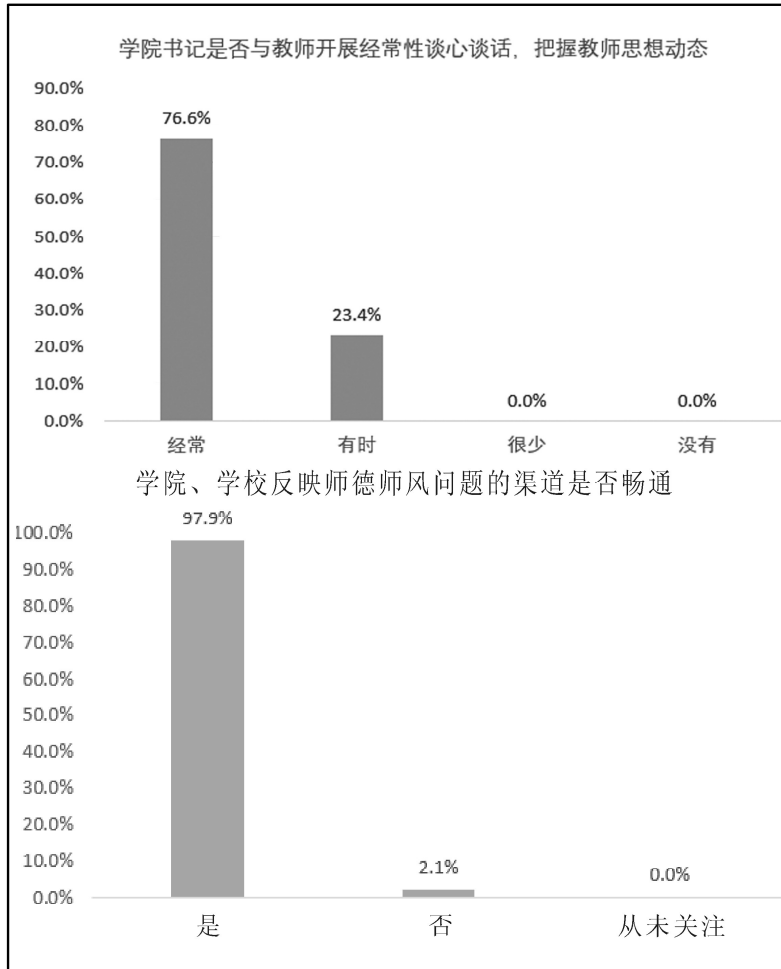


图 3 学院领导在师德师风建设中的作用情况

### 三、高校师德师风建设问题分析

(一)领导普遍重视,但行动方法不实

领导重视是高校各项工作运行的重要推动力。此次调研中,询问了学院书记和教师两类受访者,学校和学院领导重视程度在师德师风建设中的重要

性。结果显示,两类主体均认为学校和学院领导重视对于师德师风建设是非常重要的,而且对实际工作中领导重视的感知评价也比较高。这表明,学校的高层和中层领导对师德师风建设的重视程度是比较足够的;但是,在将领导重视转化为具体行动方法时,还存在真

招实招不足的问题。

在学院书记版问卷中,列举了三项学院落实师德师风建设的重点工作,以此询问受访者这三项重点工作的开展情况,结果如图 4-6 所示。首先,所有受访学院都将师德师风建设纳入过学院党政联席会专题讨论,但数据显示,还有 17%的学院只是偶尔做专题讨论;其

次,师德师风被要求作为教师评价的首要要求和第一标准,但是在学院书记的自评之中,仅有约半数受访者能够肯定这项工作已经做得非常到位;最后,政治理论学习是提升师德师风的重要手段,但只有不到半数的受访者表示能够自觉有规划地学习。

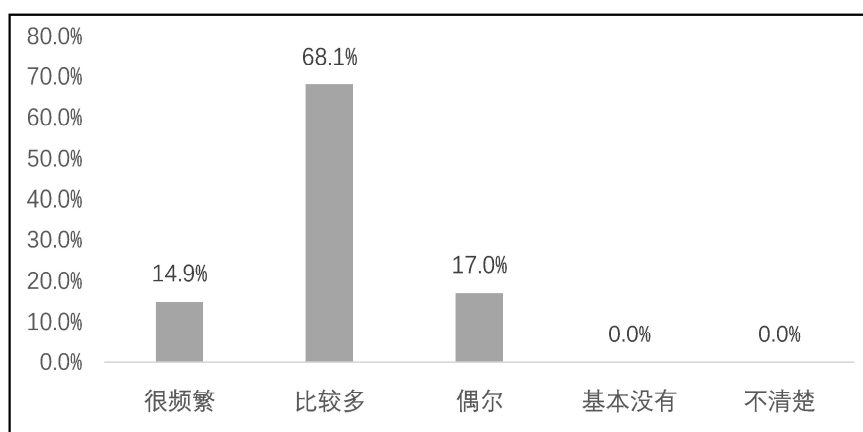


图 4 学院党政联席会是否专题讨论师德师风建设相关工作

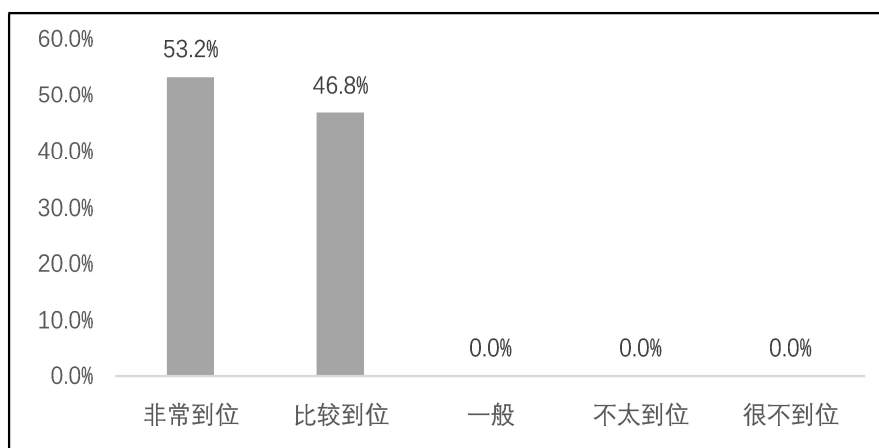


图 5 学院落实将师德师风作为教师评价的首要要求和第一标准的情况

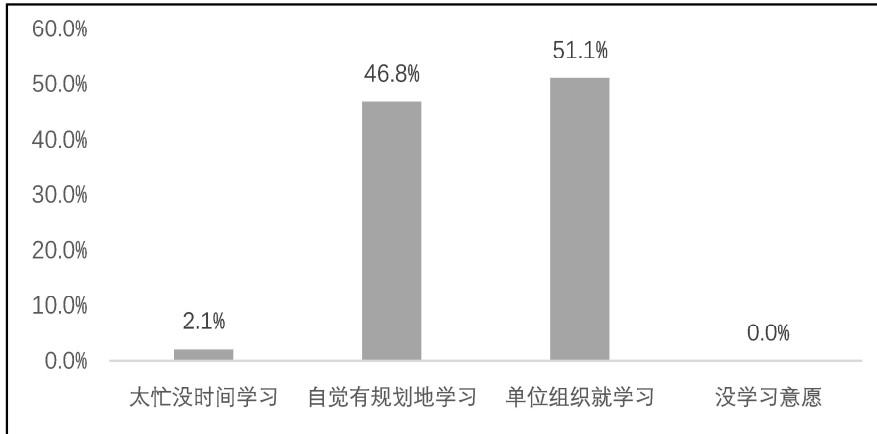


图 6 学院教师关于加强政治理论学习的情况

学院是教师工作、学习和交流的第一场域,在师德师风建设中需要发挥中坚作用。当前,学院领导对师德师风建设是重视的,但是数据分析表明,学院师德师风建设的具体落实上还存在不足,上热、中温、下凉的现象依然严峻。经过分析,领导重视未能切实转化为行动方法的问题根源有三点:一是顶层设计足够,但结合实际的具体制度不足,工作要求上下一般粗;二是已有行动方案多偏于宏观,精准性、针对性、操作性不强,手段与目的不符<sup>①</sup>;三是多数高校师德师风文化氛围不足,还未形成人人关心、人人参与的格局和软环境。未来师德师风建设改进工作中的关键之一就是更好地将领导重视开发为真招实招,并保有持续动力。

(二)队伍建设迅速,但职能开展不足

学校党委教师工作部是各高校落实师德师风建设工作的重要部门。此次调研面向教师工作部的问卷中,详细了解了各个高校教师工作部的基本情况。受访的 11 所高校的数据显示,党委教师工作部成立时间均在 2017 和 2018 年,除 1 所高校外都成立了相关委员会。然而,在“重要性—绩效”分析中,党

委教师工作部作用的发挥却被学院书记和教师认为重要性低于平均,并且教师对教师工作部的绩效评价也低于平均。

结果表明,教师工作部在教师群体中的感知还不强,这在实践中主要表现为教师工作部职责不清和人员不足两方面问题。首先,教师工作部该具备哪些职责,特别是如何和现有党政机构体系区分并配合,一直是实践中的困惑。如受访者所提,“教师工作部工作缺乏抓手,牵头抓总作用发挥不足。”这就导致教师工作部和教师群体之间的联系机制不明晰,相关工作效力难以有效传导至广大教师。

其次,人员不足,特别是专职人员不到位、力量不足是各高校教师工作部面临的普遍问题。此次调研的 11 所高校教师工作部的人员设置情况如表 3 所示。具体而言,11 所高校中,独立设置教师工作部的仅有 1 所;仅有 3 所高校教师工作部的部长是专职;7 所高校教师工作部有 1 位专职副部长,4 所高校无专职副部长;专职工作人员仅有 1 至 3 位,甚至没有;近一半的高校教师工作部没有下设具体办公室。



表 3 高校教师工作部的人员设置情况

问题	选项	频数	百分比
教师工作部的设置方式	独立设置	1	9.09%
	与人事部门合署办公	8	72.73%
	与宣传部门合署办公	2	18.18%
部长的设置方式	专职	3	27.27%
	兼职,由其他部门领导兼任	8	72.73%
专职副部长的数量	0 位	4	36.36%
	1 位	7	63.64%
专职工作人员的数量	0 位	1	9.09%
	1 位	5	45.45%
	2 位	0	0
	3 位	5	45.45%
是否下设具体办公室	是	6	54.55%
	否	5	45.45%

职责不清、人员不足严重制约了教师工作部的作用发挥,其根本原因则是:第一,思想上未解决好“软与硬”“虚与实”的问题,误将师德师风建设认为是软的、虚的事务,而且教师工作部的建设情况实则反映了整个师德师风建设工作队伍的“虚化”;第二,工作层面的机制研究不足,呈现出“处处是抓手,却又无处可抓”的吊诡之象;第三,制度建设不够务实,缺乏贯彻执行,也困于没有足够的坚定执行者。未来应当优化党委教师工作部体系,明确教师工作部的功能和职责,并以点带面,建成一支高水平高质量、作风过硬的师德师风建设工作队伍。

(三)警示教育重要,但流程机制不清

前面“重要性—绩效”分析结果显示,“重要且低绩效”的举措仅有警示教

育及惩治机制,这标定了该项举措的特殊地位。除了学院书记和教师的感知重要性之外,我们还利用单因素回归的方法检验了该项举措对于提升师德师风水平评价的作用,结果见表 4 所示。我们共设计了三个单因素模型,数据均来自于教师版问卷。模型 1 中的自变量是询问教师是否参加过师德师风警示教育,因变量为师德师风的教师自评得分;模型 2 中的自变量为教师对警示教育及惩治机制的实际工作评价,即绩效评价,因变量是对周边师德师风分项评价的平均值;模型 3 的自变量也是对警示教育及惩治机制的绩效评价,因变量则是对师德师风的总体评价。三个模型的结果中,自变量均呈现显著正向影响,表明警示教育及惩治机制能够显著提升教师的自我和对周边师德师风的评价。

表 4 警示教育及惩治机制作用的单因素回归分析

模型	变量	系数	标准误差	t	Sig.
1	常量	4.045	0.061	66.270	0.000
	是否参加过师德师风警示教育	0.317	0.072	4.414	0.000
2	常量	2.509	0.103	24.431	0.000
	警示教育及惩治机制的绩效评价	0.468	0.023	20.025	0.000
3	常量	1.650	0.200	8.246	0.000
	警示教育及惩治机制的绩效评价	0.525	0.045	11.538	0.000

在警示教育及惩治机制的重要性得到广泛认可的同时,该举措也被教师认为绩效低于平均,即在实际工作中做的不够好。一个佐证数据是,27.87%的教师还未参加过师德师风警示教育,如图 7 所示。而且,在教师工作部版问卷

中,有受访者反映“教师师德失范行为处理办法操作性不强”的问题。这也是实践工作中面临的重要问题,即警示教育的重要性是清楚的,但其流程机制却不清楚。

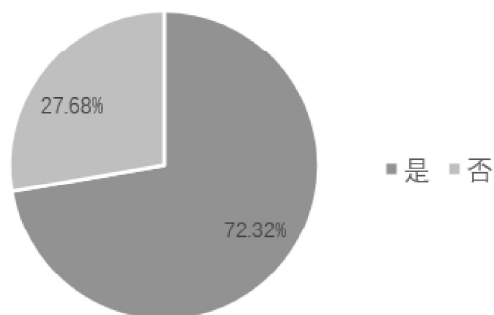


图 7 是否参加过师德师风警示教育

警示教育是师德教育不可或缺的重要部分。经过调研分析和归纳总结,警示教育流程机制不清的根源主要在于两方面:一方面是认识上,“正反两手都要抓、两手都要硬”的观念还未深入人心,特别是反面惩戒之手虽然在用,但落实上仍存在“宽、松、软”情况;另一方面是操作上,尚未形成分层次、分维度、分对象、分标准的精准化操作流程,违反师德师风线索的界定存在灰色区域,导致执行过程中混乱局面时有出

现。未来改进警示教育工作应当加强制度建设、规范具体流程、注重客观实效,并分层、分级、分类把握好警示教育及惩治的“度”。

(四)课程思政常讲,但优化方向不明

课程思政建设是把思想政治教育贯穿人才培养体系、发挥教书育人作用、提高人才培养质量的重要抓手<sup>[2]</sup>。但在此次调查中,学院书记和教师对其重要性感知相对较弱,且认为其绩效相

对较低。不同的是,学生版问卷的相关数据结果却为课程思政建设的必要性提供了有力支撑。询问学生哪几类教师对其产生了积极影响,结果如图8所示。结果表明,在对学生产生影响的教师之中,专业课教师受到了最多选择。

问卷中还调查了教师影响学生的形式,结果见图9所示,专业课程教学在各种形式中得到了最多学生的选择。

这两方面的结果表明,在学生角度,专业课教师及专业课程教学就是最能影响其成长的主体和渠道。换言之,专业课堂是培养学生家国情怀的最重要的场所,利用好课程教学这个主渠道,充分发挥其隐性教育功能,润物细无声地与思政课程同向同行,实现立德树人目标,发挥好课程思政育人、育才的作用十分必要。

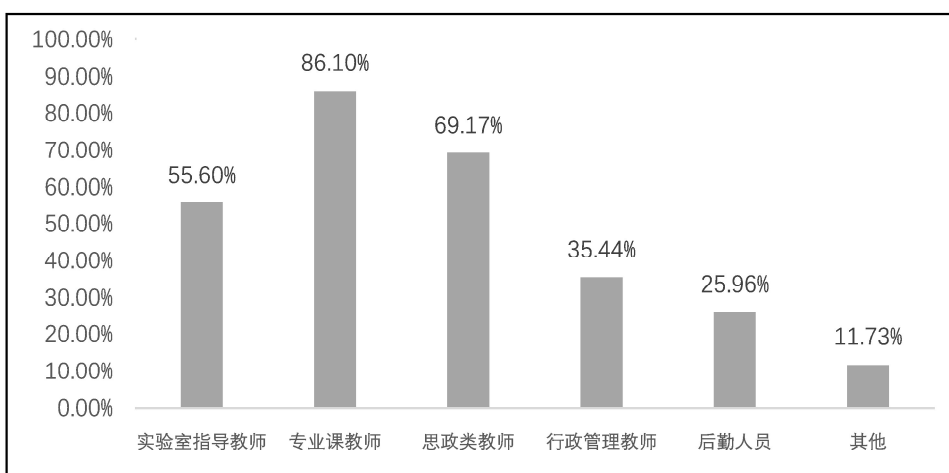


图8 您所在学校的哪几类教师在学习、生活等方面对您产生了积极影响

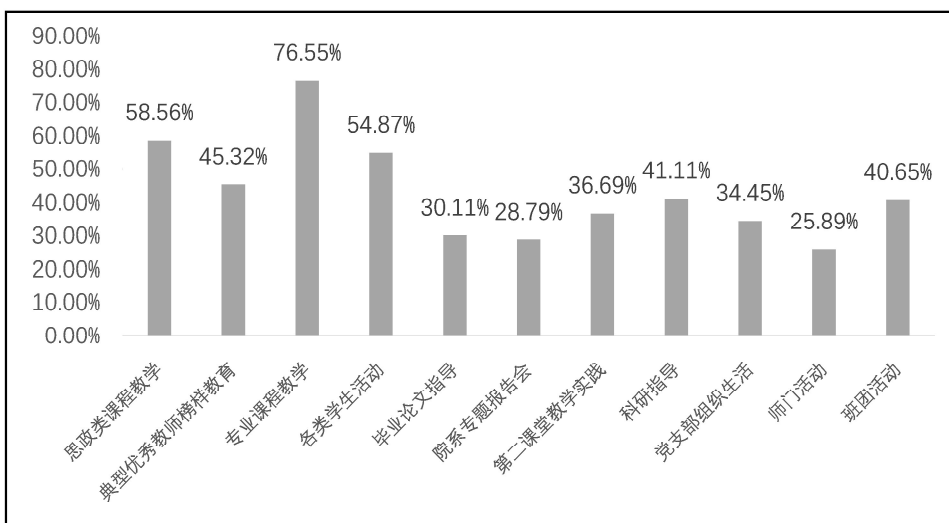


图9 您身边的教师主要通过哪些形式对您产生影响

然而,尽管课程思政建设已经从地方实践探索转化为全国教育方针,经历了若干年的建设和发展,但当前课程思政建设的优化方向还未取得共识。究其根源:首先,教师自身政治站位还不高,对课程思政的认识还不到位不深刻,普遍局限于具体事务的理解,而未将课程思政的重要意义融于人才培养的大格局之中,致使课程思政教学和人才培养“两张皮”;其次,课程思政建设的系统性、组织性、特色性、实践性、创新性还不足,既缺乏主线条理,也缺少支线繁荣;最后,由课程思政建设引至专业思政建设、“大思政”建设还有很大空间,仍需进一步探索和优化。

#### 四、结论与建议

高校师德师风建设工作是时代发展的需要,是高校党的建设的重要内容,此次全国教育大会提出我们要建设的教育,是具备鲜明“政治属性、人民属性、战略属性”,各个高校要提高站位,从教育强国建设的高度把握新时代加强师德师风建设的重大意义,坚决扛起师德师风建设的重要责任。师德师风建设作为一项复杂的系统工程,需要高校治理体系中不同层次人员的全面参与。基于面向高校教师工作部、学院书记、教师和学生四类群体的问卷调查,本文发现我国高校师德师风建设水平整体向好,高校师德师风建设重点举措普遍具有高效性,学院层面师德师风建设部分工作开展较好。但是,高校师德师风建设也存在以下问题:领导普遍重视,但行动方法不实;队伍建设迅速,但职能开展不足;警示教育重要,但流程机制不清;课程思政常讲,但优化方向

不明等。特别是2024年8月发布的《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》,是在我国由教育大国向教育强国系统性跃升的关键历史节点上,对弘扬教育家精神、打造高素质专业化教师队伍作出全面系统部署,是新时代新征程强教强师的纲领性文件,对新时代高校师德师风建设指明了方向。结合最新文件要求和问卷调查发现的问题,本文提出如下改进建议。

##### (一)强化各级组织建设和制度保障,实现领导重视的“实质化”

一方面,完善高校师德师风建设组织体系,理顺“学校一职能部门一学院一系所”的组织架构和权责划分,确保领导重视能“自上而下”顺利传导,形成人人有责的建设氛围。具体而言,学校层面明确校领导责任分工,不断深化政治认识,指导学校师德师风建设工作统筹开展;职能部门畅通沟通交流渠道,明确责任划分,加强以教师工作部门为代表的职能部门的能力建设,充分发挥牵头抓总、广泛协调的作用;各学院坚持“院长(系主任)和院(系)党组织书记是院(系)教师思想政治和师德师风建设工作第一责任人”的理念,加强院办主任的工作参与度;特别是,作为组织末梢的系所基层党支部,必须更好发挥师德师风建设环境建设、教师思想政治教育、师德考核评价的作用,提升师德师风对教师的实际影响。

另一方面,健全师德师风建设制度体系建设,加快形成更具针对性和操作性的制度与行动方案,立好指挥棒、建好负面清单,确保学校师德师风建设有规可依。特别是,制度建设既要谋划整

体部署,又要落实核心抓手。要引导广大教师自觉践行教育家精神,模范遵守宪法和法律法规,依法履行教师职责;模范遵守新时代教师职业行为准则,自觉捍卫教师职业尊严;模范遵守社会公德,形象得体、言行雅正。学校层面需要准确理解师德内涵,并在教师群体内达成共识<sup>[9]</sup>。具体举措包括,明确师德师风建设的目标方向、工作重点、任务举措,协同布局教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度,在招聘引进、职称评聘、评优奖励、聘期考核、项目申报等环节制定规则,营造有利于教师可持续发展的良性环境<sup>[4]</sup>。同时,需要重点关注适用于本校校情的核心抓手,将教育家精神和师德师风融入教师教育课程和教师培养培训全过程,引导教师在理论与实践涵育高尚师德和教育家精神,利用好警示教育、课程思政、科研育人等载体并将其做实做深。

(二)发挥高校党委教师工作部的牵头抓总和链接作用,实现工作队伍的“网络化”

当前,教师工作部还存在职责不清和人员不足的问题,未来需要进一步明确教师工作部的功能和职责,并为相关职责搭配好充足人力。首先,要建立起以党委教师工作部为链接核心的工作队伍,教师工作部负责牵头抓总,其他部门协同配合。高校师德师风建设工作是项系统工程,需要汇聚多职能部门共享共治、同频共振的合力。党委教师工作部的首要职责就是扭转高校师德师风建设工作主体思想认识不到位、力量凝聚不到位、协同联动不到位的现象,形成党委领导、部门协同联动的工作新形态。其次,深化师德师风机制建

设研究,厘清教师工作部链接作用的重点抓手。比如,发挥平台作用,为各学院搭建交流平台,促进优秀经验的扩散;抓好四支队伍,建立规范的院办主任、各级党支部书记、班主任和本科生导师队伍,发挥不同工作主体的合力;加强制度执行的检查、考评和反馈等职责;利用信息化技术和学生评分,从第三方视角协助各个院所分析教师师德师风水平;尝试利用大数据技术搭建教职工查询数据库,对新入职教职员信息查询做到全覆盖,优化教职工准入查询核查方式,把好引进人才入口关和日常培养过程;畅通举报渠道,建立台账工作机制,对违规违纪的教师给予相应处理,存在师德失范的及时调查反馈等。

(三)建立师德师风建设的分类分级分工制度,实现警示教育的“精准化”

一方面,建立起分类分级警示通报制度,针对警示教育“如何把握好度”的问题,理清青年教师、海外归国人员、科研学术骨干、课程教师、非党员教师等群体类型,根据不同群体的特点和需求来设置警示教育的分级标准和内容。

另一方面,建立多主体的分工制度,明确各个管理服务主体在警示教育中的作用分工。具体来讲,学校职能部门,如教师工作部,需要收集教育部、科技部发的师德师风方面、科研诚信方面、学术不端方面等信息,按照学校要求和各学院需求制作各类警示教育材料,并划定教师工作中的底线和红线;院系两级党组织要承担警示教育的主体责任,建立完备的传达渠道,充分发挥思想政治集体学习的作用,力图让每个老师充分了解每次的警示教育、警示案例;院系党组织还需要具备快速应对

失范行为的本领,若出现师德失范情况,分党委和支部必须及时介入。

(四)持续加强教师的政治站位和能力建设,实现课程思政的“系统化”

师德师风建设中应当鼓励探索以课程思政为核心的全面思政工作,包括专业思政、学科思政、团队思政等,并和教师队伍建设、专业建设、学科建设和团队建设紧密配合。特别是,既要学校在整个层面把握课程思政的系统性,又要不同专业、课程结合各自特色,针对性地建设课程思政的内容和形式,最终形成百花齐放的“大思政”格局。提升课程思政建设质量,必须打造出一支过硬的教师队伍。一方面在思想认识上,加强教师的思想政治水平。加强师德师风文化建设,挖掘现代师德发展的文化意蕴,以文化人<sup>[9]</sup>;有计划地组织教师参加革命传统教育、国情社情考察、社会实践锻炼,引导教师在理论与实践内涵养高尚师德和教育家精神。要使每位教师充分认识到课程思政是师德师风建设的重要抓手、是人才培养的关键一招,不断把新时代师德师风新要求内化于心、外化于行。另一方面在能力素质上,着重提升“师能”<sup>[10]</sup>。从多方面来提升教师的课程思政能力,全面提升教师道德素质、职业素养和业务水平,以更好实现“三全育人”目标,为教育强国建设贡献智慧与力量。

**基金项目:**2022年度陕西省教师教育改革与教师发展重点研究项目(项目编号:SJS2022ZD003)

#### 参考文献

- [1]田甜,程华东.提升高校教师师德修养的路径探析[J].中国高等教育,2022,685(Z1):37-39.
- [2]卫建国.高校师德师风建设重点任务和难点辨析[J].中国高教研究,2021,337(9):38-44.
- [3]韩国海.大学师德建设的内涵价值、现实困境与路径选择[J].现代教育管理,2021,381(12):80-86.
- [4]李祥,蔡孝露,刘志林.高校师德师风治理机制的法治偏失及矫正——基于41所“世界一流大学”建设高校的文本分析[J].黑龙江高教研究,2021,39(12):80-86.
- [5]包水梅,胡君梅.我国高校师德师风建设政策工具的选择偏好与改进策略[J].江苏高教,2023(4):33-42.
- [6]陈亮,杨娟.新时代高校教师立德树人的逻辑框架与推进策略[J].高校教育管理,2021,15(4):13-25.
- [7]何祥林,程功群,任友洲,袁本芳.高校师德建设的现状、问题及对策——基于湖北省H高校的调查[J].高等教育研究,2014,35(11):53-59.
- [8]常青,韩喜平.立德树人系统化落实的协同机制构建——基于12所高校调查数据的分析[J].教育研究,2019,40(1):94-101.
- [9]汪琦.新时代高校海归青年教师师德师风建设研究——基于上海市“双一流”建设高校的实证分析[J].中国高校科技,2024(1):79-82.
- [10]牧宇.高校师德规范问题及其完善[J].江苏高教,2022(8):103-109.
- [11]刘丁鑫.论高校教师师德养成的

外在机制[J].江苏高教,2022(11):109-113.

[12]韩宪洲.以课程思政推进师德师风建设的内在逻辑与现实路径[J].思想理论教育导刊,2021,271(7):123-127.

[13]申素平,王子渊.略论公立高校师德评价的法治化选择——兼评若干师德评价案例及有关争议[J].高等教育研究,2021,42(5):35-43.

[14]周宏武,余宙.做好新时代高校师德师风考核的策略探析[J].中国高等教育,2022,684(2):15-17.

[15]糜海波.论现代师德发展的三重意蕴[J].高等教育研究.2021,42(1):53-59.

[16]刘志礼,韩晶晶.新时代高校师德师风建设:内涵意蕴、现实困境及破解之道[J].现代教育管理,2020,366(9):67-73.

#### 作者

刘 遥 西安交通大学公共政策与管理学院助理教授

刘钰新 西安交通大学党委教师工作部科级干部

高 宏 西安交通大学材料学院党委书记

杨美玲 西安交通大学人力资源部科级干部

王小力 (通讯作者)西安交通大学原党委常务副书记、教授

