

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办

第 2 期

(总 96 期) 2010 年 3 月 5 日

加强教风建设 促进学校发展

编者按：校风建设是高等教育改革和发展中的一个永恒主题，优良的校风是保证提高教育质量的重要条件。校风建设的好坏直接影响学校声誉甚至学校生存和发展。校风的基本构成既包括学生的学风、教师的教风，也包括校园的气氛和容貌。好的教风与学风不仅在提升高校的教育教学与人才培养质量中发挥着重要作用，而且其精神层面的价值还会塑造成为推进高校持久发展的内在动力。而教师是教育工作的主力军，学生是学校的主体，因此要建设优良校风，就必须从教师和学生这两个最重要的因素入手，努力培养和形成优良的教风和学风。为此，我们选编部分材料，以供领导和相关部门参考。

目 录

1. 高校教风、学风与校风的关系..... (1)
2. 不断强化师生主体地位是加强教风与学风建设的关键环节.....(3)
3. 高校教风建设存在的问题及对策.....(4)
4. 试论教育、满足、制度“三位一体”高校教风建设..... (7)
5. 论新时期高校师德建设..... (10)

一、高校教风、学风与校风的关系

(一) 教风是校风的主导。

教风是教师集体所具有并表现出来的往往带有特色的教学作风。它是学校全体教师共同的目标和统一认识的基础上，经长期努力逐渐培养形成的，反映了教师集体的精神风貌与工作作风，属于学校精神文明建设的范畴，是教师整体素质的体现。

学校为了实现教育目标和完成教学任务，必须建立不同层次的教学管理机构，制定各方面的规章制度，提出一系列的规范要求，使教学行为遵照教育、教学规律正常、科学、有序与规范地运行，使教风沿着正确的方向发展。因此教风实质上是教师集体教学行为的规范化体现。教学行为的规范要求是教师愿意接受的，因为它是教师维护职业威信和地位，实现个人价值与社会要求培养优秀人才的统一，也是教师的知识、才能、情感、意志与教学工作态度、方法、效果的统一。

教风具有以下三个主要作用：(1) 在集体中起着潜移默化的作用，使众多的教师，特别是青年教师和新教师模仿、受暗示、从众、服从和认同，这成为教风感染力的同化作用。(2) 优良的教风常以规章制度的形式固定为多数人共同遵守的准则。用此制约其言行，判断其是非，评价其价值。这是教风约束力的制约作用与调节作用。(3) 少数人首先具有某些先进性、典型性的教学行为或者从外校引入某种良好的教学工作作风，通过有效宣传、领导者的倡导，促使他人自觉地调整自己的行为来适应新的要求，逐渐形成良好的教风，这是教风推动力的促进作用和导向作用。以上三种作用对教师施加有形或无形的影响，统称为教风的教育作用。另外，教师的外在形象、人格魅力及“为人师表”的楷模作用是影响学风的重要因素，教师对学生是否具有爱心，对教学工作是否尽心，对学生要求是否严格，教师的治学态度是否严谨，都会影响到学生的学习风气。由此可见，优良的教风无论是对教师，还是对学生都具有较大的影响力，它的确是校风中的主导。

(二) 学风是校风的基础。

学生是学校的主体，因此学风是校风的基础，它是指学生的风气，即学生的学习动机、学习态度、学习表现。它既是学生理想、情操、道德的一种体现，也是学生精神风貌的外在表现。学风是一个学

校治学态度的集中体现，是指一个学校在长期教育实践中形成的一种相对稳定的治学精神、治学态度、治学原则和治学方法，是一个学校群体心理和行为在治学上的表现。因此它具有一种无形的气势和力量，对每个成员的精神具有潜移默化的制约与引导作用。学风反映了学校办学思想和培养目标，其内涵是丰富的、多方面的。当前，我们国家具有普遍意义的学风应当集中概括为“实事求是、勤奋学习、民主团结、不断进取”。实事求是讲学风的核心，勤奋学习是学习的基础。学生的任务主要是学习，勤奋学习来源于对求知的渴望，求知的渴望来源于崇高的理想。勤奋学习体现了学校目的和学校精神。民主团结是学风的保证。民主是优良学风的本质属性，是学风建设的重要目标，充分发扬学术民主，保证学生在学习过程中的主体地位，就能够激发学生的学习动力，形成巨大的精神力量。团结是建立良好集体的必要条件，民主团结的环境是一个学生思想活跃，使人才脱颖而出的环境，是发展科学技术文化的环境。不断进取是学风的活力所在，它反映了追求真理的精神。

（三）校风是教风和学风的综合，是校园文明建设的标志。

校风是一个学校办学宗旨的集中体现，是教风和学风的综合，反映着学校办学方向、办学思想、办学精神和人才培养要求。校风建设是高等学校校园文明建设的重要组成部分，是学校的一项基本建设工程。今天的大学生，明天是社会主义建设各条战线上的骨干；今天的校风，也就是明天他们走上工作岗位的思想作风和工作作风的起点和基础。建设良好的校风，对整个社会良好道德风尚的形成，促进社会主义物质文明建设和精神文明建设都有着特殊意义。因此一所学校的校风如何，已经成为衡量高校校园文明建设工作好坏的一个重要标志。校风在校园文明建设中的作用主要表现在：

1. **良好的校风形成后，将成为一种力量，一种控制力、感染力和规范力。**这样一种力量，主要从学校成员的思想感情和行为习惯等方面表现出来。在校园文明建设中，我们对学生提出了各种规范和要求，但并不是每一个学生都会自觉遵守的。校风则对不符合学校规范的言行，有一种无形的控制力，从道义上、舆论上制约个体的行为自觉与校风规范相适应，促使学生向上。

2. **良好校风的形成，将成为激励行为的一种内驱力。**具备良好校风的学校，集体有一致的正确的舆论，他们把自己的好恶与学校的荣誉紧密联系在一起，校风在心理上凝聚成一种内在的教育激励因素，成为保护集体荣誉、维护集体利益和作出个人贡献的强大动力。对集体内部的好人好事，自觉鼓励，树为榜样，立为典型，高尚行为及时汲取学习，不断使自己得到充实、提高；对集体外部的不正之风，自觉批判抵制，不受其侵蚀。

3. **良好校风的形成，对校园文明具有积极的影响。**学校是社会主义精神文明的摇篮，高等学校的师生员工应是社会主义精神文明的典范。社会对学校师生的这种要求，一般是通过校风的影响发生作用的。校风一经形成，又给师生的思想倾向、政治立场、道德品质以及生活方式以有力的影响，并通过他们把这种影响扩散传播到社会的每个角落和各个方面，形成良好的辐射示范效应。

（摘自：《高校教风、学风与校风的关系》《理论学习》2007年第12期）

二、不断强化师生主体地位是加强教风与学风建设的关键环节

（一）教风与学风建设的基本内涵及重要意义。

教风与学风建设是高等学校教学基本建设的重要内容，良好的学风与教风是学校最可宝贵的精神财富，是提高教学质量、培养合格人才的重要保证，也是反映一所学校办学水平和体现学校品味和格调的重要标志。广大教师和学生通过教风学风建设，逐步培养起来的良好的精神状态和行为习惯，不仅是一所学校赖以生存、各项事业持续发展的根本保证，也是推动教师和学生个体不断前进与发展的不竭动力和力量源泉。同时，好的教风和学风还具有超强的感染力和影响力，它可以使周围群体和所处环境的精神状态和学习工作习惯也会发生良性转变。正是由于教风与学风具有这种明显的“持久价值”、独特的“溢出效应”和显著的“共振效果”，使其成为当前各高校重视教风与学风建设的最本质的动力源泉。因此，我们不能把大学仅仅看作是知识的传播场所，而应该把大学看作是一个培育先进精神和养成良好习惯的殿堂。加强教风学风建设就是要培育广大师生先进的精神风貌，养成良好的行为习惯，从而有效推进人才培养的关键工程，并努力实现人才培养的最高境界。这就要求高校管理者应从深层次角度，进一步加深对教风学风建设重要性的认识，并采取切实有效措施，不断提高教风与学风建设的针对性和实效性。

当前高校的教风和学风存在问题，这是一个不争的事实，但首先要从目前教育管理本身找原因。实际上，在高校的教风与学风建设过程中，或多或少地存在着管理的多，教育的少；组织的多，调动的少以及说教的多，感化的少的不正常现象。出现这种状况，在很大程度上是因为我们没有切实尊重广大教师学生在教风学风建设中的主体地位，而把教师和学生当作了管理改造的对象，以致于这部分教师和学生的主观能动性没有得到充分调动，能力没能得到充分挖潜，因此达不到预期效果。对此，我们必须积极调整思路来切实扭转这一不利局面。

（二）不断强化师生主体地位，充分发挥其在教风与学风建设中的自觉性和主动性。

在教风学风建设过程中，我们必须全面贯彻落实科学发展观，坚持以人为本的工作理念，充分尊重教师和学生在学习和学风建设中的主体地位，不能简单地把教师和学生当作教育、管理与灌输的对象。如果在教风学风建设过程中，我们说得再好，做得再多，而没有充分考虑教师和学生的实际情况，没有充分尊重他们的独立人格，没有充分调动他们在教风和学风建设中的主动性和创造性，那么教风与学风建设到头来只能是我们管理者的一厢情愿，达不到预期效果。我们必须使教风学风建设尽快从那种灌输式、命令式、管制式的工作模式中扭转出来，努力形成互动式、感化式、引导式的新型工作模式。只有这样，我们的教风学风建设才能取得实质性的成效。为切实尊重教师学生的主体地位，我们在教风学风建设中，必须努力做到以下四个方面：

1. 要深入到教师与学生当中调查研究，准确了解和把握教师和学生的思想动态和实际情况。在教风学风建设中，我们首要的任务就是要深入教师学生当中，熟悉教师学生的思想动态和实际情况，了解他们的所思所想，了解他们的内在诉求及实际需要，只有在此基础上我们才能制定出有针对性的教育引导和管理措施，而不能凭主观、凭想象搞一些形式化、不符合教学和师生实际的活动。如果我们的工作只是停留在这些表象的层面，而没有深究活动的主体价值和实际效果，那么我们抓教风学风建设肯定会流于形式。

2. 要充分发挥教师和学生自我教育、自我管理作用。“如果学习对学生而言不再是负担和义务，而使其成为（学生）快乐的来源，我们早就可以说，我们的教育质量更可期待”。现在高校学生规模很大，完全靠干部、老师去看去管肯定是不行的，我们要通过广泛的教育与引导，激发学生创建优良学风的自觉性、积极性、主动性和创造性。我们要充分调动广大教师的主观能动性，使广大教师深刻认识到自己身上所承担的责任和使命，从而不断提高教师主动参与教风建设的自觉性和创造性。我们要相信绝大多数学生是积极向上的，是渴望成才成功的，相信绝大多数学生通过教育培养能够成长进步；绝大多数老师也是渴望敬业奉献和教书育人的，也要相信他们完全能够通过教育培养而不断胜任教学工作。关键就是我们要为广大教师和学生的自我管理、自我教育做好必要的引导和服务工作，切实尊重他们并相信他们。

3. 要把对教师学生的教育管理与关心改善教师工作生活条件、关心爱护学生成长进步结合起来。我们在加强教风建设的基础上，要切实关心和帮助教师工作学习和生活条件的改善，为广大教师教书育人创造良好的物质条件，同时还要努力为教师学历进修和职称评审创造良好的外部条件，做到以礼相待、以理服人、以情感人、以文化人，以此进一步激发教师的内在潜能，使教师真正能够把更多的精力和时间自觉地投入到教学工作中来。同时我们也要着眼于学生成长成才和素质的全面提高，把思想政治工作渗透到具体的生活细节中，努力实现管理育人、环境育人和服务育人，同时还要以德教人、以情感人，使学生在充分感受被关心关怀温暖的同时，倍加珍惜来之不易的学习机会，进一步激发他们的内在学习潜能和学习干劲。

4. 要切实尊重教师和学生个体特殊性，做到因材施教、因人而异。优良教风学风的形成不仅与教师学生所处的学习、工作和生活环境有关，而且也与教师学生的自身特点有密切的联系。就学风建设而言，高校招生是按照高考成绩录取的，一般来讲，高考成绩好的学生，其学习积极性和主动性较高，接受能力也会较强一些，开展学风建设的效果就会好一些。设想一下，一个从小学到高中行为懒散、不爱学习且学习成绩差的学生，如果意外考上大学，我们若用一般的激励方法是很难改变这些坏习惯的。同理，教风建设中也是这样，每个老师的个性不同、工作方式方法也不尽一致，如果忽视每个教师的个性特点和具体情况，而采用千篇一律的工作方式，效果肯定也不会很理想。因此，当前抓教风和学风建设，还要充分尊重每个教师和学生的个性特征和具体情况，做到具体问题具体分析，

有的放矢、因材施教，以进一步提高高校教风与学风建设的针对性和实效性。

（摘自：《不断强化师生主体地位是加强教风与学风建设的关键环节》科技信息）

三、高校教风建设存在的问题及对策

（一）加强教风建设的重要意义

1. 教风建设是学校各方面建设的基础。学校的教风、学风和校风状况如何，直接影响社会、学生及家长对学校的评价和选择，从长远看将关系到学校的前途和命运。教风建设历来都是高校工作的重要组成部分，没有优良的教风氛围，就不会有严谨的学风形成，就不会有良好校风根植的土壤，就不能培养出基础扎实、作风严谨的学生。教风的优劣是影响教育、教学质量高低的关键，同时直接关系到学生世界观、人生观和价值观的确立，还主导着学风的走向，关系到学校整体办学水平的提高。

2. 高校教风建设是提高教学和人才培养质量的重要保证。一所高校的教学和人才培养质量高低受到众多因素的影响和制约，如师资力量是否雄厚、科学研究水平高低、校风教风学风状况、教学实验仪器设备情况、图书资料拥有量、教学管理水平高低等等。在上述众多因素中，高校的教风学风状况是可以自身努力在较短时期内发生变化，而且这种变化对于教学和人才培养质量的提高具有重要作用。从教育活动来看，教风表现为教师从事教学活动的特点和作风。它渗透在教师的教育思想、敬业精神、治学态度、教学质量、知识水平、教学方法、科研能力和教学效果等方面。也包括教师对教学内容和教学方法的认识与实践、对教学改革的认识与实践、教师对自身知识的更新与扩展并将其贯穿于教学内容中的程度与水平、教师对科学研究并将其成果贯穿于教学内容中的能力与水平、教师的教学方法和教学艺术等等。学风主要指学生的学习风气，是学生在学校培养、教育下养成的心理和生理品质，是学生成长状态的内在和外在表现。学风也是学生世界观、人生观、意志观和政治思想品德的综合反映。它涉及学生的精神风貌、学习志向、学习热情、学习动机和学习方法等。

（二）目前高校教风建设中存在的一些问题

毋庸置疑，高校教师因其自身良好的素质、较高的精神追求，形成了良好的职业道德，作为体现师德重要内涵的教风也一直为人称道。但是由于受市场经济负面作用的影响，在教师队伍中出现了不少问题。虽然这些只是个别现象，但严重影响了教师队伍的整体建设。

1. 缺乏教书育人的责任感。目前，高校中有少数教师缺乏教师应有的爱心和责任心，缺乏为民族振兴培养合格人才的使命感和紧迫感。部分专业课教师只顾埋头授课，未能结合专业知识，对学生进行人生观和价值观的教育，忘记了自己在“授业”之外，还有“传道”的职责。个别青年教师在与学生交谈时过分渲染社会的阴暗面，流露出一些消极心态和情绪或是向学生传播唯心主义，对学生形成误导。

2. 敬业意识淡薄，治学态度不严谨。有的教师在接受教学任务时讨价还价，甚至牢骚满腹。有的教师不能很好地树立教师应有的人格风范，备课不认真，教学方法呆板，内容陈旧枯燥乏味没有新意；对学生要求不严，对旷课、上课开小差的学生置之不理，忘记了“教师是课堂教学秩序第一责任人”的身份。个别教师在考试命题中，降低考试标准，临考前给学生划范围、划重点，对考试作弊学生视而不见，甚至还为学生说情。

3. 个人主义滋长，拜金主义严重。受市场经济的消极影响，一些教师放弃了敬业奉献精神，更多以经济利益来衡量个人得失，以经济利益来判断和追求自我价值。相对清贫的物质生活使一部分人不安工作，对教学工作缺乏主动性和积极性。个别教师对学院安排的教学任务不管不顾，甚至不辞而别。少数教师不能认真履行自己的职责，在社会上兼职、经商、跑项目、办企业或私自办学，影响了教学任务的完成。

4. 以教谋私，从教不廉。有的教师收受学生的礼品或礼金有的甚至公开向学生索贿。考试前透题、泄题，考试后进行钱分交易等从教不廉、以教谋私的现象偶有发生。

5. 管理松懈，各种教学规章制度得不到认真贯彻执行。虽然学校对各个教学环节都制定了相应的规章，但在执行过程中，往往得不到很好的贯彻。表现在教学过程中，有的教师备课敷衍、不钻研业务、知识缺乏更新、教案基本不变；有的教师上课马虎、照本宣科任意改变教学计划及教学内容，所有这些现象扰乱了正常的教学秩序。

(1)**加强教学管理部门的监督作用。**教学管理部门和相关部门要充分发挥指导监督服务职能，在教学运行中担负指导、监督、服务的职责，要进一步从宏观上落实加强教育教学管理的各项政策措施加大教育教学指导和监督力度，通过多种渠道深入到学院、教师、学生中间征询教育教学管理方面的意见和建议，努力营造领导关心教学、熟悉教学、重视教学、支持教学的氛围。学院要充分发挥教育教学管理的主体职能，要进一步健全学院管理，加强教育教学秩序检查，大力推动教法改革，严肃各种教学纪律，创建优良教风。

(2)**要注重对教师履行岗位职责的考核。**加强对教师履行岗位职责的考核这对教风建设会起到积极作用。对教师的考核要进一步重视教学工作在质量上的完成情况，考查教师教书育人情况，检查教师在教学内容和方法的改革情况以及科学研究、教学研究情况等方面的全面考核。同时，通过严格教学纪律、规范教师课堂教学、充分发挥教学质量评估作用等方法，建立起完备、科学而有效的教学质量监控体系，使教师变压力为动力，形成竞争的局面。同时，学校要以相应的奖惩措施为保证，对违反教学规章，教学不力，造成教学事故，影响恶劣的教师予以相应的制约和处置，抵制不良风气 弘扬正气，确保高校教风建设取得丰硕成果。

(3)**建立教风评价体系，完善管理制度。**完善制度，科学的管理是教风建设的必要保证。高校要对教师的思想政治、道德品质、教书育人等的行为进行规范，形成制度，充分发挥法规制度的约束力使教风建设进一步落到实处。建立教风评价体系是推动教风建设的“杠杆”，可把教风的内容和实践分解为各项指标体系，分别进行评价。把每位教师教风评价的结果记入教师业务档案，纳入教师岗位职责考核统一进行。对教风评价不合格的教师，在职称晋升、岗位评聘中实行“教风一票否决制”。教风建设存在较大问题的单位，不能评为先进单位。要把教风建设经常化，制度化，不断总结经验，提高水平。

（摘自：《高校教风建设存在的问题及对策》和田师范专科学校学报 2008 第 28 卷第二期总第 52 期）

四、试论教育、满足、制度“三位一体”高校教风建设

教风的好坏反映了一个学校办学水平的高低，反映了学校教学工作的质量，是体现教师群体素质的标志。高校要在激烈的竞争中争取主动，立于不败之地，不仅要有良好的师资和设施，重要的是，还要有良好的校风!教风与学风。毋庸置疑，当前大多数高校教师热爱教育事业、治学严谨、为人师表、教书育人，作为体现师德重要内涵的教风也一直为人称道。但是由于受市场经济的负面作用、教师本身的素质能力、学校激励机制、管理制度和社会大环境等方面的影响，部分教师没有真正做到热爱关心学生，只教书，不育人；教学作风不实，缺乏科学求实的精神，教学方法简单陈旧，教学态度不够认真；奉献精神不够。因此，高校管理者要促使教师个体适应教风的要求，缩短与教风的差距，改变自身的不足，促进教师队伍整体素质不断提高，就要研究怎样才能调动教师队伍的积极性并使之达到最佳状态，从而建设良好的教风，使地方高校的声誉、生存和发展更上一层楼，这是一个颇具现实意义的问题。据此，本文提出了教育、满足、制度——“三位一体”加强高校教风建设的对策和措施。

（一）师德教育：教风建设之灵魂

良好的师德师风，对于校风、教风、学风的建设和教学质量的提高，对于调节人际关系，激励教师爱岗敬业有着积极的作用。

1.**高度重视高校师德师风建设的重要性。**教育行政部门和学校必须充分认识到师德师风建设的重要性和紧迫性，全面贯彻教育部《关于进一步加强和改进师德建设的意见》，围绕加强和改进师德建设的总体要求和主要任务，把师德师风建设纳入教师队伍建设的整体规划，实行师德师风建设运作的归口管理，党委、院系、部对师德师风建设有专人负责，各级领导都要经常调查分析教师的思想道德状况，研究并制定相应的对策和措施。

2.**对教师进行社会主义核心价值观教育。**继承优秀的传统师德观，结合时代的精神，以社会主义核心价值观教育为指导，以教书育人为核心，以爱国主义、集体主义、敬业精神、热爱学生、团结协作、为人师表为基本要求，贯穿于教师职业道德建设的各个环节，引导教师树立正确的价值观和培养良好的师德，使教师在政治觉悟、思想境界、道德情操等方面都成为学生乃至社会的表率。要组织教

教师认真学习《教师法》、《关于进一步加强和改进师德建设的意见》，引导教师在享受教师权利的同时，认真履行教师义务；正确处理待遇与工作态度的关系，既要肯定教师通过正当途径追求自身利益的合理性，又要提倡和发扬为社会奉献的精神，努力培养勤奋严谨、献身真理的治学态度和耐得寂寞、安贫乐教的优秀品质。同时，各级政府及学校应建立一整套师德弘扬制度，通过积极宣传优秀教师的品德，教育广大教育工作者，使之变成自觉行动，只有这样才能带动一大批人，良好师德风尚才能形成。

3. 建立健全师德师风评价制度。通过建制立规使师德师风建设走向制度化、规范化的建设轨道。建设相关的激励制度和考核制度，把教师师德师风状况的考核作为教师考核的重要内容，探索师德“一票否决制”，加大学生评价在教师考核中的权重，认真听取学生对教师的意见，并针对意见进行详细的调查，让教师意识到学生的重要性，促使其在今后的教学工作中更加关心学生，听取学生提出的宝贵意见，并针对学生的需要不断改进教学方法。同时加大教师职业道德在教师考核中的权益分值，考核结果作为教师评定聘任职务、培养培训、流动调整、工资晋升和实施奖惩的重要依据，加大激励力度，有效运用制度管理手段促进师德师风建设。

(二) 合理满足：良好教风之基础

教师的需要被合理满足与否，直接影响教师积极性的发挥，从而直接影响教风。因此，管理者要善于发现和满足教师的主体需要，促使他们把追求个人需要满足的行为和更好地教学有机统一起来，在达到自己个人目标的同时实现组织的目标。

1. 明确高校教师群体多样化需要。高校教师的需要是多种多样的，从目前的情况看，较为普遍而且又迫切要求的有：学历、职称、业务培训、科研经费、课程进修、国内外学术交流、住房等。大体可以划分为以下几类：一是物质需要。表现为追求自身利益更大化，获取相应的经济报酬的“经济人”的经济特征；二是自尊的需要。即高校教师强烈的自尊心、自信心和自强心，渴望自己的知识、才干、能力得以充分发挥，并得到社会的认同，促使教师产生社会地位提高和自我价值受到社会肯定的强烈需求；三是学习的需要。新时期教师应既是教育者，又是学习者，必须在进行知识输出的同时，不断地进行知识的输入，从而积累知识，发展能力，提升自己的思想品位和教学水平；四是成就的需要。对于教师来说，成就需要就是表现在工作中的愿望实现感、任务完成感、创新性的专业成果感和探究新事物的创造感，追求成就是高校教师行为动机的高层次需求。

2. 满足高校教师群体多层次的需要。满足教师群体多层次的需要，总体上要遵循对教师等知识分子群体政治上信任、经济上倾斜、事业上扶持、生活上关心的原则，同时抓住居于主体地位的需求，才能真正起到应有的激励作用。

(1) 合理提高高校教师的收入水平。提高教师的收入水平是满足教师一切需要的基础和首要前提，尽管近几年我国高校教师的收入普遍有较大提高，但是教师总体上仍然不太满意，收入水平与教师的期望还有比较明显的差距，教师个人收入相对偏低已经直接影响了高校教师整体积极性的发挥。从总体上讲，我国高校教师现行的收入水平远未达到其人力资本价值，分析其原因，第一，高校教师的收入水平与其他行业相比不具有外部竞争力，与其他行业同学历、同水平的员工相比，仍然有较大差距。据中华英才网公布的薪酬调查数据，我国教育行业的平均年薪仅相当于电信行业平均工资的46%，教师薪酬长期低于所付出劳动的情况下，在一定层面上背离所忠实的学术研究工作，或者将主要精力用于能够带来更高收入的行业，形成“身在曹营心在汉”的尴尬局面。第二，在市场经济条件下，经济地位在人们的社会地位中所起的作用日益显著。教师本已不高的社会地位和经济地位因其他行业人员社会地位和经济地位的不断提高而相对日渐下降，教师的工资、福利、住房等物质生活条件在社会整体中处于偏低水平，这种情况必然引起部分教师对职业的不满，一些人心理失衡，不安心工作，对教学工作缺乏主动性和积极性。第三，特别是地方高校，国家投入相对更少，高校扩招以来，不少学校大量贷款投入教学设施基本建设，还贷压力巨大，用于提高教师待遇的资金非常有限，尤其对于刚刚走上大学讲台的硕士、博士研究生，由于积累较少，房贷、成家和学习提高等其他支出相对较多，其收入仅能维持日常生活，根本无暇顾及生活质量。

在提高教师的收入水平时，要考虑公平性、公正性、公开性。公平性即把教师付出的劳动和所得报酬与社会其他行业、特别是同行业同地区人员相比较，如果比率与他人大体相等，教师就会认为公平、合理，从而心情舒畅，努力工作，否则就会感到不公平而降低工作积极性。公正性、公开性即高

校制定内部激励措施必须要贯彻公正公开透明的原则，要考虑到满足不同层次教师的普遍需要，对优秀拔尖人才、学术带头人和中青年骨干教师要有更大的政策倾斜度，较大幅度地提高他们的待遇，对在教学科研方面作出重大贡献者，要给予重奖。只有这样的激励政策才有生命力，才能从真正意义上实现激励的最终目的，充分调动教师的积极性，挖掘其潜能。

(2)密切学校与教师的情感交流。首先，学校管理是“三分管理七分情”。要想使教师释放能量，情感管理不失为一条切实可行的好途径。要加强与教师的情感交流，建立起民主和谐的人际关系，使教师心情舒畅地投入工作。教职工受到尊重、信任和理解时，才会自觉遵守规章制度，自觉接受约束。若漠视教职工的情感需求，容易使教职工滋生消极不满情绪，久而久之使其对学校的忠诚度和满意度下降，影响学校的发展。因此，管理者要从调动教职工的积极性、能动性着手，采取多种激励手段，多为教职工提供实现志向和发挥才能的机会，多给教职工一些“感情投资”。

其次，要创造一个稳定、宽松、自由的工作环境。高校教师的劳动特点和心理特点决定了教师希望在一种较为宽松、自由的环境下进行自主性的思考、创造性的工作。在学校管理工作中要真正确立教师的主导地位，使教师通过各种方式和渠道参与学校的管理；要发扬民主作风，尊重、信任教师，高度重视教师的价值、作用、行为、需求等，为教师创造展示才能、实现自我价值的机会和条件；要关注教师的情绪生活和道德养成，为教师创造施展自己才华的舞台，让每名教师的积极性和创造力充分发挥出来，达到最大化、最优化。给教师尽可能大的学术自主、自治权，实行自我管理、自我监督。只有这样，才能增强学校管理的公众认同，使教师对学校产生更强的信任感和归属感，激发大家的主人翁意识和工作责任感，建设一支思想素质优秀!教学水平突出!结构合理的教师队伍。

(3)管理者要为教师的成长创造条件。要使地方高校在新一轮高等教育竞争中取得主动权，使学校发展上水平、上台阶，必须把教师队伍建设作为学校教育教学工作的核心和基础，努力建设一支高素质、高水平的教师队伍。对教师要立足于培养，在培养中求使用，要把培养教师作为学校的重要职能之一，要根据学校具体情况，采取形式多样!行之有效的培养!培训措施，特别要注意把培养年轻教师和骨干教师作为重点来抓。

要创造良好的教师成长环境，完善教师培养机制和激励措施，努力稳定教师队伍。要形成尊重知识、尊重人才的氛围和环境。深化内部体制改革，完善用人机制和分配机制，构建具有学校办学特色的人力资源开发与管理新机制。要切实做好教师队伍稳定工作，进一步加强教师的思想政治工作，支持他们在科研、学术上大胆创新，勇于开拓。各级领导、职能部门和服务机构应树立和增强为教学、科研工作服务，为教师服务的意识，做好管理和服务工作，为教师创造宽松和谐的成长环境，创造良好的人际关系和浓厚的学术氛围以促进他们的成长。

(4)要切实解决教师的实际问题。学校要多为教师办实事，多为教师着想，切实解决教师的实际问题。我们要求教师乐于奉献，并不是要他们去当不食人间烟火的“苦行僧”，要花大力气进一步改善广大教师的工作条件及生活条件，解决好教师的住房、工资待遇、职称晋升、进修深造、子女上学、生活等方面的实际问题，从多方面营造出良好!安宁的工作环境与生活环境，关怀他们生活的冷暖疾苦，最大限度地解除他们的后顾之忧，使他们能安居乐业，安心教学，以自己尽力做好工作来回报学校

(三) 制度建设：教风建设之保障

通过制度建设让教师规范自己的言行，这是教风建设的重要内容。如果教风建设重在正面引导，使教师知晓应该怎么做的话，那么制度还告知教师不应该这么做和违规违纪的相应处罚。从这个意义上看，制度是教师行动的有形之规无形之网，不以为过。

1. 以人为本的管理理念是一切制度的出发点。坚持“以人为本”的理念，就是要逐步有效地纠正那种单纯地把广大教师看做是管理对象，过分强调实施所谓刚性管理的思想和方法，使学校的管理制度和规范能充分地体现对于作为学校工作主体的教师们的自主意识和创造性的满足和尊重，使整个的管理机制更富人情味和人性化。

(1)要进一步牢固树立“以人为本”的管理理念，坚持以广大教师的利益和意愿为我们一切管理工作的出发点和落脚点，充分尊重他们的自主性、积极性和创造性。(2)作为管理者，将“以人为本”的管理理念贯彻于高校教师队伍管理的各个方面、各个环节，体现出对高校教师高度的理解和尊重，为高校教师的知识积累、个性发展和价值实现提供充足的发展空间。(3)在管理的全过程中，要始终注意

认真听取和吸收广大教师的意见和要求,努力使各项管理制度和规范能最大限度地反映!符合教师的意愿。这样才能充分调动高校教师工作的积极性和创造性,使其在工作中获得自我实现的成就感,将外部管理转化为内心的自我管理,最大限度地挖掘高校教师的内在潜力。

2.教师管理必须以规范的制度管理为基础。以人为本的管理强调人性化,但并不排斥制度“我们不能离开规范制度来奢谈人性化管理;否则,人的行为不能规范,人性的弱点和非理性行为就得不到约束,必然导致管理的混乱。因此,在实际管理中必须将人性化与制度化统一起来。

(1)规范的制度管理是教师管理的最基本保障。规章制度的建立是制度管理的基础性工作,其制定要遵循科学性和民主性原则,不能脱离学校实际,盲目追求哗众取宠,必须是切实有效的措施、方法和内容,必须有章可依、有例可循、有据可查,只有这样才有可能得到大多数教师的认可;在规章制度的建立过程中必须充分发扬民主,要让广大教师广泛参与!反复研究!深入讨论,最终达成共识。(2)规章制度的落实是制度管理的关键步骤。规章制度是为了达到学校的教学目的而制定的,如果想当然地只凭教师自觉遵守,那就带有了很强的随意性,制度管理就很难落到实处。再好的管理制度如果不落实在行动上,只是一纸空文,因此,狠抓制度落实,是制度管理的关键“学校应制定并严格执行教学工作规范,建立完善的教学监控系统和信息反馈系统,通过学校对教师的考核和学生对任课教师的评价相结合的办法,建立一个教风建设的有效机制,使教师变压力为动力,形成竞争的局面,抵制不良风气,弘扬正气,确保高校教风建设取得丰硕成果。学校要定时对教师的工作状况进行全面检查,对教师的工作能力进行客观评价,对教师的工作成效进行奖优罚劣,只有这样才能很好地调动全体教师的工作积极性,学校的制度管理才能产生效果。要切实维护制度的权威性和严肃性,对涉及学校制度严肃性的每一件事都要“较真”,学会“小题大做”。对违反教学规章,教学不力,造成教学事故,影响恶劣的教师予以相应的制约和处置,如果制定的方方面面制度,在执行时却随意进行“有的放矢”式的“变通”,则制度就失去其权威性和严肃性。(3)规章制度的反馈完善是制度管理的重要环节。由于学校教学工作的特殊性和复杂性,规章制度的建设不可能一劳永逸,而是具有很强的时效性和针对性,这就决定了学校的规章制度必须及时地反馈、完善,才能维持科学的制度管理。

(摘自:《试论教育、满足、制度“三位一体”高校教风建设》2009年第5期总第181期黑龙江高教研究)

五、论新时期高校师德建设

加强师德建设,是新时期高校教师队伍建设的一项重要任务,也是高校精神文明建设的重要组成部分。所谓师德,广义地说,是教师从事教育教学工作时必须遵循的各种道德规范的总和。它包括教师的职业道德、职业精神、思想观念、道德品质等属于意识形态领域的诸多内容。随着社会、经济的发展及素质教育的要求,师德又融入了培养创造性、开拓性、实践性人才等更丰富的内涵。因此,今天的教师,不但应有科学的人生观、世界观、价值观,有为祖国的教育事业无私奉献的精神,有良好的职业道德和健康的心理素质,还要努力拥有新时代所推崇的新思想、新观念及具有时代特点的先进的道德意识。教师道德素质的高低,不仅直接影响到学生道德素质的培养,而且决定着整个民族的思想道德素质水平。因此,在新时期加强高校师德建设,提高师德修养显得尤为重要。

(一)加强师德建设的现实意义

1.加强师德建设是全面贯彻党的教育方针,培养德才兼备人才的需要。百年大计,教育为本,教育大计,教师为本。教育的希望在于教师,高校教师的根本任务是为国家建设培养德才兼备的高级人才,这就要求教师不仅有渊博的知识,而且有高尚的道德品质。高校教师自身的观念意识、品德情操、价值和文化修养,都直接对学生的德育、智育发展产生影响。所以,教师的师德水准对于全面贯彻党的教育方针,教育引导大学生全面发展,健康成长,具有重要作用,并且关系到国家的前途和民族的未来。我们要从确保党的事业后继有人和社会主义事业兴旺发达的高度,从落实科学发展观、落实科教兴国、人才强国战略的高度,充分认识新时期加强师德建设的重要性和紧迫性。

2.加强师德建设是落实以德治国重要思想的需要。落实以德治国方略,高校应走在前列。高校肩负着培养国家和民族未来的重任,是我国进行系统道德教育的阵地。教师是高校落实以德治国方略、推进素质教育的实施者,是学生增长知识和思想进步的指导者和引路人,是实现科教兴国战略的生力军。新时期的高校,不仅是知识创新和科技创新的园地,而且对整个社会的道德建设发挥着积极的示

范和辐射作用，不断促进全社会的道德建设。因此，高校应不断优化育人环境，以德治校，大力加强师德师风建设，搞好自身的精神文明建设。

3. 加强师德师风建设是建设高素质教师队伍的需要。建设一支具有良好师德高素质的教师队伍，是高等教育改革和发展的基本要求，是青年学生健康成长和坚持社会主义办学方向的重要保证。学生在接受教师传授知识的同时，也不断地接受教师的道德、情操、作风，甚至兴趣爱好的教育和影响，教师的言行对学生起着潜移默化的作用，教师职业的特殊性决定了完善教师形象的重要性，而师德乃教师形象之根本。师德是教师素质的灵魂，是促进教师综合素质提高的动力，是提高教师师资水平的关键。高校师德水平的高低关系到教育创新的全面实施，关系到高级人才培养的质量，关系到祖国的命运。因此，在大力推进素质教育中，高校应进一步加强师德师风建设，全面提高教师的师德素质，努力塑造良好的师德形象。

4. 加强师德师风建设是全面提高教学质量的需要。教师是全面推进素质教育的主力军，是教育教学改革的实施者，全面推进素质教育，不仅需要教师转变思想和观念，更新知识，提高教育教学水平，更需要教师具备良好的职业道德。师德师风建设直接影响着学校的教学质量，教风是教师的职业道德、专业知识水平、教学方法、教学技能等要素的综合表现，是教师整体素质的体现，教师的职业道德是良好教风形成和发扬的基础和核心。教风对教学工作有巨大的推动作用，教师的教风直接影响学生的学风，提高高校师德水平就能促进教学质量的提高。有了高尚的师德，教师才能热心于教育教学改革，不断研究教学内容，探索新的教学方法，全面提高教学质量。因此，我们必须把师德师风建设列为学校的重点工作，以师德师风建设带动教师队伍整体素质的提高，以师德师风促进教师教书育人责任感的增强，以良好的教风，促进学生良好的学风的形成。

（二）加强师德师风建设的措施

1. 加强教师的政治思想与道德教育，树立正确的职业理想。学校是培养人才的摇篮，必须把正确的政治方向放在首位。加强教师职业道德教育，也必须从加强政治思想工作入手。一位教师只有首先具有正确的政治态度和政治立场，正确的人生观、价值观，较高的马列主义、毛泽东思想和邓小平理论水平，才能有高度的社会责任感和强烈的事业心。高校要不定期地组织教师学习政治理论，了解国情、国策及政策法规，有计划地开展师德师风教育培训工作，并使之制度化和规范化。要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以热爱学生、教书育人为核心，以提高教师思想政治素质、职业理想和职业道德水平为重点，强化教师思想政治教育、职业理想教育、职业道德教育、法制教育以及心理健康教育，加强学风和学术规范教育。在搞好教育培训的同时，还要重视教师的自我教育，引导教师加强自律，不断提高思想道德素质。通过教育和培训，提高教师师德师风建设重要性的认识，使广大教师自觉加强师德修养，增强责任感和育人意识，树立正确的职业理想，坚定忠诚人民教育事业的信念；使教师既有广博的知识，又始终保持良好的道德修养和崇高的精神境界，从而以完善的人格力量来影响教育学生。

2. 搞好校园文化建设，为师德师风建设营造良好的校园氛围。校园文化是一个学校在长期的办学过程中所形成的，为全校师生员工共同遵守的独特的价值标准、社会心理、基本信念、审美情趣、思想模式和行为规范以及与其相适应的优良校风、学风、教风，是学校精神文化和物质文化两方面的总和。各高校必须从营造育人环境的高度来建设高校校园文化，把校园文化建设作为高校师德师风建设的一个突破口，着力培育有本校特色的、催人奋进的校园精神及文化。要在学校中切实形成“尊师重教”的风气，要为广大教师在物质生活和精神生活、文化生活等方面提供一个舒适、愉快的环境条件。通过建设文明、整洁、优美、有序的校园环境；通过加强校园文化建设，开展各种文明健康的科技、文化、艺术、体育等活动；通过加强校风、教风、学风建设，营造一个文明、清新、高雅的道德氛围，从而激发广大教师爱岗敬业的高尚情操。

3. 健全师德师风建设机制，为师德师风建设提供坚实保障。合理、科学、强有力的制度是搞好一切工作的依靠和保证。只有师德师风建设制度完善健全，才会有一支优秀的教师队伍。高尚的师德师风是当代高校教师应具备的基本素质，也是我国教育体制改革的目标。首先要构建师德师风的长效机制，要建立有效的政策导向机制，通过深化教学、科研管理改革等，形成有利于教书育人、端正学术风气、规范学术行为的制度环境和良好氛围，健全和完善师德师风建设规章制度，使相应工作有章可循，不断向制

度化、规范化、标准化的方向迈进。第二，要建立健全高校教师师德建设的工作机构，加强领导和组织，健全师德建设的工作网络体系，明确具体工作部门和相关部门的工作职责。第三，要建立和完善师德建设评价考核制度，准确判定、衡量师德水平和师德建设的效绩，重视学生对教师教学水平、教学效果和教学态度的评价，研究制定完善的师德建设评价指标体系。在评价体系中要强调教师的主体地位，不应单纯地认为教师是评价的客体。评价者应通过与被评教师建立平等的合作伙伴关系，充分调动每个教师的主动性、积极性和自觉性，鼓励教师民主参与，自我分析、自我评价、自我反思、自我完善和自我教育。师德师风考评的目的不仅仅在于考核结果，应使考核的过程成为师德师风宣传和教育的过程。第四，强化师德监督激励机制，健全师德监督组织机构，做好监督结果的反馈，把师德监督结果与教师聘用、评优、奖惩挂钩，实行教师择优上岗制度。同时，师德监督应强调“以人为本”。师德监督和激励制度要与留人、用人、培养人的制度相结合，要将建立长效机制与帮助教师解决实际问题相结合，从尊重、理解、关心、支持教师入手，帮助教师解决学习上、工作上、生活上以及心理健康的问题。充分利用现代信息资源，在校园网上建立“师德监督网页”，鼓励学生对教师师德进行评价，教师之间互相评价，督促教师更新思想观念，完善道德修养。

4. 深化人事制度改革，进一步加强教师准入制。深化人事制度改革是师德建设的动力源。进一步深化人事制度改革，有利于完善教师管理体制，打破束缚教师发展和创新的障碍，开发教师人才资源。高校要加强教师准入制，从源头上保证教师的质量。在教师的管理制度上引入竞争机制，向社会公开招聘教师，把政治素质好、业务能力强、学历层次高的优秀人员吸收到高校教师队伍中来，以保持教师队伍的生机与活力，建立全面科学的考核评价体系及聘用办法，使广大教师始终对工作有一种危机感和忧患意识，以此增强教师积极进取、德才兼备的自我完善意识，有效地推动师德建设。

（摘自：《论新时期高校师德建设》当代教育论坛，2009年第3期）