



# 中国教育科研参考

2021年第17期

总第(507)期

中国高等教育学会编

2021年09月15日

## 目录

- 新时代高校教师立德树人的逻辑框架与推进策略.....陈亮 杨娟(02)
- 从“好老师”到“大先生”：高校师德师风建设的基本路径.....王新清(12)
- 新形势下高校师德师风建设的时代价值与实践路径.....郑晓东 肖军霞(19)
- 底线思维视域下新时代高校师德建设研究.....黄建榕 郭娟梅(23)
- 高校教师惩戒机制的法治迷失及其价值回归
- 以高校教师师德失范行为的“网络舆论审判”事件为例.....唐 塘(26)

**编者的话：**师德师风在教师队伍建设中具有十分重要的地位和作用，引领着教师队伍建设的方向。高校师德师风建设是提升新时代高校教师综合素质、办好人民满意的高等教育的根本保证。党的十八大以来，习近平总书记对师德师风建设做出了一系列重要指示，明确提出了做“好老师”、成为“大先生”的根本要求。教育部、中组部、中宣部等部委出台了一系列政策，为高校加强师德师风建设做出了系统部署。为更深入地认识高校师德师风建设的重点、痛点难点问题，探寻提升高校师德师风建设水平的现实路径，本刊以“高校师德师风建设”为选题，集中选编若干文章，供读者参阅。

主编：王小梅

本期执行主编：王者鹤

责任编辑：段爱峰

地址：北京市海淀区学院路35号世宁大厦二层中国高等教育学会《中国高教研究》编辑部

邮编：100191

电话：(010) 82289239

电子信箱：gaoyanbianjibu@163.com

网址：www.cahe.edu.cn（中国高等教育学会——学术动态栏目）

# 新时代高校教师立德树人的逻辑框架与推进策略

陈 亮 杨 娟

作为教育的根本任务，立德树人是高校师德师风建设的根本价值遵循。进入新时代，国家高度重视高校教师立德树人工作，党中央召开的一系列重要会议及出台的相关政策文件，均将目标指向立德树人这一深化教育综合改革的重要基点。陈宝生在2019年召开的全国教育工作会议上强调，要从薄弱处着手落实立德树人根本任务，深化教育教学改革，在全社会重振师道尊严，抓好师德师风建设。同年12月，教育部等七部门联合出台的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》也明确指出，要把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准。然而，当前高校教师立德树人工作在评价机制工具性与功利性的裹挟中面临着现实困境。破解制约新时代高校教师立德树人的重重积弊，远非口号的呼喊和严苛规制的约束所能达致，尚需从教师道德的自觉生成与教师规范的内省自律角度厘清高校教师立德树人的逻辑理路；在此基础上充分释放政策的实践引领效用，构建新时代高校教师立德树人长效机制，引导教师“以德立身、以德立学、以德施教”，进而最大限度地发挥教师言传身教、行为世范的榜样作用。

## 一、追根溯源：新时代高校教师立德树人的内涵诠释

立德树人既有助于引领新时代高等教育高质量建设目标的达致，也有助于促进高校师德师风建设行稳致远。它扎根于中华优秀传统文化博大精深的民族气质中，润养于新时代中国气派的文明特色中。深厚的历史根源和变化的时代背景繁复交错，对新时代高校教师立德树人提出了新要求。因此，在新的历史方位下诠释高校教师立德树人的内涵意蕴，厘清“立德”与“树人”的内在关系，探析教师如何实现职业道德与专业道德的协同发展、实现学生个性培育与全面发展的育人目标，可为进一步

明确高校教师立德树人的价值旨向、破解制约其发展的困境提供坚实的理论支撑。

### （一）“立德”与“树人”内在关系的厘清

把握新时代立德树人的价值意蕴首先要对“立德树人”这一命题进行脉络追踪，如此才能厘清该目标的演变历程和现实背景。循其脉络，“立德树人”这一表述早已渗透于中华优秀传统文化的深邃思想中，它最初为两个独立词组——“立德”和“树人”，具有深刻的历史印记。“立德”即“树立德业”，《左传·襄公二十四年》有言，“太上有立德，其次有立功，其次有立言，虽久不废，此之谓不朽”。其意为最上等的是树立德性，养成道德操守，强调道德是成人立人的根本，是一个人行立于世的旗帜。每个人作为自由独立个体的同时与他人产生联系，在与其他者共在的交互社会中立足道德实践、承担道德责任、锤炼道德品质，从而促进个体心灵升华以及社会精神气质的形塑。“树人”取培育人才之意，《管子·权修》提及，“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人”。其意在说明培育人才的长期性、复杂性和艰巨性，学生的成长需要教育者投入耐心、细心、责任心以及时间等，长期的教化才能培育出适应时代发展的合格人才。党的十八大把立德树人作为教育的根本任务，自此，立德树人内蕴涵融贯于高校教育工作的方方面面，与新时代培养社会主义建设者和接班人时代任务的价值旨向相契合。如果说“立德”是一个人成人立人的根本，“树人”则是使个人德性品质得以延续发展的动力，使社会文明得以传承绵延的本源。

新时代高等教育着重凸显人的价值，在践行“立德”方面坚持“以德为先”的价值旨向，在践行“树人”方面彰显“以人为本”的核心理念，着眼于以现代化的思维理念培养能够适应并引领未来社会发展的现代化人才，这是新时代高

等教育的核心和灵魂。立德树人是对“为谁培养人、培养什么人和怎样培养人”的有力回答。新时代赋予了立德树人新的时代韵味，即要坚持育人的根本、把握明确的方向、掌握正确的方式。知识经济时代和人工智能时代的迅猛发展赋予立德树人新的丰富内涵，“立德”和“树人”互通融合、共生共在，在历史的推进和时代的呼唤中交往互动，形成内生合力，孕育出具有时代特征的立德树人新目标，实现历史精神向现代化“1+1>2”育人目标的融合转变，诠释新时代立德树人的价值旨向和目标要求。

新时代“立德”和“树人”的内在关系是“立德”和“树人”古典意涵的延伸，也赋予其现代化的思想与灵魂。具体而言，新时代“立德”与“树人”的关系体现在以下几个方面。其一，“立德”是“树人”的根本。“立德”作为“树人”的众多目标向度之一，奠定着人生航向的重要基础。高校教师教书育人首先要持有高度自律和自觉来寻求自身教学和为人的深度发展，这样才能推动学生综合素质的提升，这是对高校教师迈向立德树人目标的最佳诠释。教师面对的是个性百态的学生群体，两者之间的对话与冲突的不确定性要求教师秉持严格的教学态度，在丰富学识之前首先端正自己的品行，而后才能传道授业解惑。其二，“树人”是对“立德”的回应。“树人”目标的实现不仅意味着德智体美劳在人之为人的属性上的综合体现，最重要的是意味着人之德性的完善和其作为社会公民理性的健全，这是构成完整社会人的精神基础。换言之，“树人”目标的达致彰显了“以德为先”的教育过程，这一教育过程是对“育人先育德”的积极回应。

其三，“立德”和“树人”相互促进，彼此包含。新时代“立德”和“树人”不再作为两个独立词汇呈现在大众视野，取而代之的是内涵相承的内在融合，凸显了融贯性。具体而言，“立德”和“树人”在内涵上呈现相辅相成的相互促进关系，“立德”与“树人”并行作为一个整体目标，足以彰显“立德”地位的重要性。“立德”目标的实现有助于加快“树人”目标的达成，从而加速推进立德树人目标的实现。“树

人”目标的确立与落实，也有益于强化“立德”目标的重要地位。此外，从培养目标的角度来说，在培养人才的众多目标向度（如德智体美劳等）中，培育德行是首要的目标向度，“立德”目标的实现被包含在“树人”目标之中。从二者的涉及范围来讲，“树人”目标也包含于“立德”目标中，因为“立德”既可以是树立师德，也可以是培育生德，具有二维指向性，而“树人”一般指教师或具备教育资质的人或机构对学生的培养，具有一维指向性。因此，“立德”与“树人”构成彼此包含关系。

（二）所立何“德”：职业道德与专业道德的协同并进

高校教师是践履立德树人任务的关键主体，肩负着育人的历史责任和时代使命，教师群体的德行和风貌决定了所育之人的质量。因此，新时代理解立德树人的内涵要正确把握这一任务的执行主体——教师，实现立德树人目标应坚持教师“立人先需立德、育人先需育己”的旨归。教师既是启迪心灵、塑造灵魂的道德示范者，又是传授智慧、祛除愚昧的专业领路人，其职业道德和专业道德的共生发展才是其立“德”的理性之基。一名合格的教师不仅要具备丰厚广博的知识内涵，更要具有高尚淳朴的道德底蕴。教师的职业道德是其职业生涯中的自我定位和理性遵循，在追求至善道路上的时空感和方向感是其坚定从师良心的准确定向。换言之，这份对教师神圣职业的敬畏与热爱是高校教师自始至终愿意用心对待教师事业和学生工作的源泉和动力，同时这种神圣的成就感使教师在躁动不安的社会中面对多样的诱惑时可以坚定从教而不会迷失方向。教师职业道德的发展贯穿古今、纵横交错，在历史年轮更替下的师德传承脉络无不体现出师德建设的动态发展。《论语·子路篇》有言：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”从师德层面看，这句话的内涵指明了教师职业“以身作则”的示范性精神和原则。21世纪对于教师职业道德的要求是既坚守传统道德精神，又发扬培育社会主义建设者和接班人的决心和意志。这种精神和理念滋养着高校教师关切国家和社会、热爱学生

的心灵，促进其职业精神气质的散发和良好品质的孕育。“没有这些优秀品质的合集，我们的知识和道德就会失去价值定位的根基，那些值得人们歌颂的品质将会在嘲讽和调侃中黯然失色，被人们抛掷脑后。”

高校教师德性的体现，除了教师立身成人过程中对本职业领域的理性认知外，还有对自身专业领域的价值判断，后者映射为教师专业化成长过程中的自我定位和目标追寻。具体而言，这种对专业化目标的探寻行为缘于教师在教育教学过程中仁爱、求真、严谨的态度和精神，以及对工作的进取心和奉献精神、对学生的耐心和一视同仁、对自身的恒心和终身学习理念。只有加强教师专业化过程中的专业道德培训，不断规避教师专业道德的潜在风险和危机，才能更有底气和信心促进其专业知识、专业技能等方面的共同飞跃。因此，将职业道德和专业道德融入教师的发展中，推动职业道德和专业道德协同并进，有助于以教师之德促进学生之德的生成。

**（三）所树何“人”：个性培育与全面发展的相得益彰**

习近平总书记曾在2018年全国教育大会上指出，我国是中国共产党领导的社会主义国家，这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。

要成为有用人才，就需要将个人发展与国家教育目标相融合。我国教育旨在培养德智体美劳全面发展的人，因此，要成为国家的有用人才，就要努力提升自身素质，成为全面发展的人。

那么，人具备哪些品质、知识或技能，达到何种标准才能成为全面发展的人？“把一切的事物教给一切人们的全部艺术”是捷克大教育家夸美纽斯（Jan Amos Komensky'）的泛智主义理论，其旨在说明一切人都有接受知识的自由和权利，也有机会通过教育而发展成为有智慧和知识的完整人。亚里士多德（Aristotle）强调自由教育，主张彰显人的主体性，充满人本主义色彩，他第一个构建了包

括体育、德育、智育和美育在内的教育理论体系，以实现人的德、智、体、美和谐发展。

虽然这些理论对“和谐发展”的定位和评价标准不同，但其核心要义都是突出完整的人，即人的各个方面的共同塑造、知情意行的有机统一。

在强调学生全面发展的同时，高校教师还要保留学生自由呼吸的空间，注重学生个性的发展，使其保留一份自我探索的本真，进而达致苏格拉底（Socrates）反诘式引导的教化程度，实现学生对自我内心探索的哲学追问。这份本真使学生对自身发展有足够的话语权和选择权，既不受外部力量的支配，也不偏离内心道德的指引，在追求真善美的过程中构建自己的独特价值。本真性的自我实现为独立个体指引了一个对自我负责的生活形式，它促使我们去过一种更充分和更有区别的生活。这种实现本真的过程即个性养成、达臻内心真善美的过程。

促进学生个性培育和全面发展的均衡是使其不断变得优秀卓越并且拥有良善生活的可行之策。高校教师在“树人”过程中应合理把握全面发展和个性培育的相对均衡，避免形成顾此失彼的培养模式，使个性培育在全面发展过程中得到滋养、全面发展在个性培育中得到升华。这样培养出的学生，既体现了独立人格的个性特征，又体现出全面发展的时代特征，是符合和适应社会发展的、合格的社会主义建设者和接班人。

**二、价值循证：新时代高校教师立德树人的逻辑框架**

中国特色社会主义大学不仅具有“知识共同体”属性，也兼具“德育共同体”属性，其本质特征在于共同的道德信仰和价值认同，并直接指向立德树人根本任务的实现。如何才能明晰新时代高校教师立德树人所表征的价值意涵？我们首先需要解读高校教师立德树人在价值层面的逻辑理路，其次需要厘清高校教师立德树人在目标层面的目标理性，最后需要落实高校教师立德树人在实践层面的路径样态。这一“价值目标实践”的递进逻辑，既从政策层面回应了新时代高等教育立德树人根本任务的价值指引，也从学理层面

循证了高校教师立德树人的三层级价值理路。作为德育共同体的核心力量，高校教师只有在职业道德感的内核支撑下，以职业使命感为行动动力，才能在产生职业认同感的基础上将价值认知转化为行动实践。基于此，新时代高校教师落实立德树人根本任务的逻辑起点便是形成职业道德感、职业使命感和职业认同感的价值共识，达成以“价值”为引领、以“目标”为导向、以“实践”为落实的多维目标。

（一）价值逻辑：以“立‘树人’之德”引领价值遵循

职业道德感是高校教师落实立德树人根本任务的核心，既包含教师作为一名普通从业者的职业道德，也涵盖了教师作为一类专业人士的专业道德，它根植于高校教师“立‘树人’之德”的价值遵循中。高校教师“树人”的前提和基础是自身先立德，这是由教师在教育教学活动中的主体地位决定的。教师作为立德树人根本任务的实践主体，其道德素养不仅决定着高校的育人水平和能力，更决定着“树人”的方向和目标。习近平总书记指出：“核心价值观，其实就是一种德，既是个人的德，也是一种大德，就是国家的德、社会的德。国无德不兴，人无德不立。”在立德树人根本任务中，“立德”是教师个体全面发展和个性培育的价值遵循，这种价值遵循既有国家大德和社会公德，也有职业道德和个人私德。然而，受我国传统文化道德的影响，加之教师的职业特性，教师的“立德”要求主要体现在师德建设中，尤其注重教师职业道德的整体性规范。这种整体性规范既包括教师从事人才培养、科学研究与社会服务等具体工作时的道德规范，也包括教师的政治法律素养和职业理想等方面的规定，以师德统领教师的国家大德、社会公德与个人私德，最终反映在“树人”的能力和成效中。高校教师应在明晰自身所立何“德”的价值认识基础上，形成目标清晰、内容完善、层次分明的道德秩序。

“树人”之德不仅对中华民族朴素的文化传承之道和教育的终极价值作了最深刻的诠释，而

且指出了高校教师“立德”的实现途径。如果教师师德的价值构建离开“树人”的价值旨归，那么“立德”就是无源之水、无本之木。因此，高校教师应将立“树人”之德作为自身师德建设的价值遵循，努力提升自身职业道德素养，形成崇高的职业道德感，以教师的“师德”引领学生的“生德”，为国家发展和社会进步培养德才兼备、全面发展的人才，用教师职业道德的价值引领确保人才培养的正确方向。

（二）目标逻辑：以“树‘育人’之志”引导建设目标

“每一个组织和个体，生活在这个世界上，总需要安身立命的凭借。”职业使命感是高校教师落实立德树人根本任务的动力，源于教师“树‘育人’之志”的建设目标。伴随着中国特色社会主义进入新时代，立德树人成为教育共同体内部生命主体恒定追求的“共同善”，“育人”成为教育的时代强音和高校教师的价值共识。这种共识使教师的职责和使命回归于教书育人，其中，“教书”是手段，“育人”是终极目的。“育人”志业的实践既是立德树人根本任务如何贯彻落实的关键，也是新时代高校教师队伍建设的首要目标和核心关切，它直接关系着“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的教育根本问题。

如果将“育人”的志业比作修建大楼，那么智育就是垒筑钢筋和砖瓦，德育则是用水泥黏合砖瓦。缺少水泥的黏合，大楼将无法牢固。由此类推，如果智育的知识传授缺少德育的价值浸润，教育将成为失去灵魂的知识传播。大学的启蒙价值赋予其人文主义教育的灵魂，高校教师的“育人”目标表征出新时代特定时空背景对教育对象的规格限定，更多“从学生个人发展的角度出发，尊重差异，关注学生心灵成长”。正如艾伦·布卢姆（Allan Bloom）对教书育人意图的表达，“我们这个时代的教育，一定要努力从学生身上发现那些渴望完美的因素，并重构那些能使他们自愿寻求完美的学问”。高校教师只有在树立“育人”之志的价值导向下，才能在教学中真正以学生为中心，用人文主义情怀积极塑造学生

的理想信念、道德品质、审美意识和素质能力，最大限度地促进学生的自由发展、全面发展和终身发展。因此，高校教师应将树“育人”之志作为教师专业发展的建设目标，将“德育”与“智育”有机融合，引领学生追求以社会主义核心价值观为内核的“共同善”，使其成为中国特色社会主义建设者和接班人。

（三）实践逻辑：以“育‘有德’之人”规范实践路径

职业认同感是高校教师将立德树人的价值认识转换为育人实践的关键，体现在高校教师“育‘有德’之人”的行动实践中。高校教师只有充分认识教育的价值属性，从内心深处产生对立德树人根本任务的职业认同，才能自觉将认识转化为行动实践。赫尔巴特（Johann Friedrich Herbart）认为，世界上不存在“无教学的教育”，也不存在“无教育的教学”。教育不是价值中立或价值无涉的活动，相反，教育活动只有在对学生进行善的价值引导时，才是真正的教育活动。从本质上讲，高校教师的育人活动是一种以人的“成人”为行动目标的实践活动，人的存在和全面发展是育人实践的起点和归宿，对“人”与“成人”的理解成为我们育人实践的关键。从人的社会属性看，人之所以与动物存在本质上的区别是因为人是一种具备道德的存在，育人的实践不是教师对学生进行单向度的改造，而是在“德性生存”和“成人目标”的基础上教师和学生之间双向互动的过程。这种互动使育人实践在对象和目的上都是一种道德的实践，人与人之间的互动也是一种伦理性和道德性的互动，必然涉及伦理和道德的规制与塑造。

基于育人实践的道德性，教师在教育教学中并不能只注重知识和技能的传授而忽视对学生价值的引领和德性的塑造。否则，教育教学实践将在工具理性的强势生长下偏离学生“成人”的价值核心，使学生成为一群“失去灵魂的卓越者”和“精致的利己主义者”。由此观之，高校教师落实立德树人根本任务的最终落脚点在于“德”，通过教育实践对学生的德性进行塑造以

使其成为“有德”之人，才是教育价值属性的体现和人文启蒙的归宿。因此，高校教师不能将学生视为没有灵魂和主体性的客体进行改造，而应将育人实践视为一种重要的道德使命去体悟和践行，以育“有德”之人规范教师教书育人的实践路径，让学生成为“德性生存”的整全之人。

### 三、问题透视：高校教师立德树人的现实困境

高校教师立德树人决定着高校办学的质量，影响着新时代高校内部治理现代化的进程。从现实来看，教师立德树人存在一些突出问题，这制约着新时代高校教师立德树人的治理秩序。

#### （一）育人环节与评价功利化的矛盾交织

高校教师立德树人的价值旨趣在于促进学生个性化发展，使学生达到个体身心发展社会化与个性化的高度统一。育人系统内的任何子系统都必须服从这一根本目的的实现，教育评价也不例外。

但就目前而言，高校教师立德树人评价机制在一定程度上受功利化思维的影响，限制了评价方法的创新，忽视了评价过程中主体的体验感和参与感，弱化了人全面发展的活力与价值。

在遵循评价机制与育人目的共融理念的前提下，教育评价是评价主体对客体进行价值判断的活动。这种价值判断具有多样性与多元性，但在本体论的理性绝对化作用下，教育评价机制中的育人、调节与激励等多元价值不断被消解与异化。皮埃尔·布迪厄（Pierre Bourdieu）曾对教师的习性和实践初衷与新的场域之间的错位有如下描述：“当它所身处的环境与它正面相拒，又与它的客观可适应性相距甚远之时，迟滞效应的结果必然会影响到习性结构的逻辑，实践总是倾向于做出否定性的决断。”在评价功能与育人初衷方面，高校教师本应秉承“教书育人”“以生为本”的价值理念，坚守“得天下英才而教育之”的崇高精神追求，但一些高校却将更加绝对化的差异化系数作为教育评价的指标，并将之与教师的利益诉求（如职称与晋升、学术权力、薪酬奖励等）挂钩，这就在一定程度上使高校教师注重利益，而忽视了育人的价值追求及有效性规范。可见，以功利性为导向的评价机制既不见“人”

也没有“教育”，不利于新时代高校教师立德树人的内涵式发展。在育人过程与结果方面，功利主义价值取向的过度滥用也导致育人非人格化倾向的出现。育人本应是一项丰富且复杂的动态变化过程，但在功利主义之风的侵袭下，以“知识中心主义”为标准的评价范式不仅割裂了知识评价与育人评价、理性与非理性的统一性，也违背了育人评价过程本身的本质属性。从育人结果评价角度来看，由于利益相关者的不同利益诉求，评价结果对育人发展的促进作用往往被忽视。“功利主义价值论遵循的是行为结果导向的、实质价值优先的道德思维方式，更注重行为的结果是否达到了行动者的目的，在何种程度上实现了行动者的目的以及这种目的的实现是否以尽可能对他人有助益而间接对自己有助益为基准。”

## （二）教师育人模式与学生诉求的摩擦对立

教师与学生的关系是教育教学的主旋律之一。教师育人模式与学生诉求既有相互理解、主动对话与共同发展的一面，也有矛盾与冲突的一面。教师与学生之间存在着一种潜在的情感对立与冲突关系，无论这种冲突的程度如何隐而不显，它总是存在的。当前，师生之间的冲突难以回避，尤其是在新时代教育改革与高校内涵式发展时期，教师育人模式与学生诉求的摩擦对立现象越来越凸显。

一方面，教师育人模式与学生诉求的利益博弈制约着双方关系的发展。“博弈本质上是人类的决策选择，特别是人们相互之间存在互动关系、策略对抗情况下的决策选择。”教师在教育资源、角色地位以及权力地位等多方面的获取优势决定了师生双方利益难以达到平衡，在育人活动过程中产生的这种权力势差也势必影响着双方的行动选择。

从教师角度看，教师作为教育者，其权力的使用有时出现异化，即权力规范性和权威性的不规范介入产生了合理效用之外的副作用。教师在教学过程中拥有指导权、管理权以及教学主导权等不同形式的权力，一些教师将这种权力看作一种权威，进而对学生进行过度干预、训斥等以维

护自身权威，这对学生潜在的影响是使学生受制于教师权威而失去主观能动性与发展的自由性。此外，一些教师重视科研以获得自身学术生涯的快速发展却弱化教学，这可能使高校教育教学应有的主体性地位发生转向，不利于学生的学习发展。此种消极发展趋势在一定程度上致使师生双方关系出现控制与逃避的意识和行为偏差，教师教学无法彰显真诚有效原则，学生自我发展也无法跳脱利益沼泽而出现轨迹偏移，这种博弈最终对师生双方和谐融洽关系的形塑产生负面影响。从学生角度看，在功利主义和浮躁心态的共同驱使下，一些学生不断追求考研、入党、考证以及学位论文通过等目标而缺乏定期沉思、内省的良好惯习，使其学习需求和利益诉求难以与教师的育人模式相互匹配与融合。换言之，部分学生这种“唯分数”“唯证书”等行为产生的连锁效应映射到教师层面的表现为教师育人模式流于民主、公正与平等的外在程式化，而不去专注探寻教育育人的本质以促进学生长远发展，忽视了师生共意的交往理念。在这种情况下，高校教师育人模式与学生诉求之间的“各得其所，各取所需”，使双方为了获得自身的价值资本而不断冲突与摩擦。

恰如布迪厄等所指出的，“一个场域的结构可以被看作不同位置之间的客观关系的空间，这些位置是根据他们在争夺各种权力或资本的分配中所处的地位决定的”，即场域中不同位置的占据者运用不同的策略来保证或改善自身在场域中的位置，对各种权力、资本等进行垄断，以实现自身利益最大化。

另一方面，教师育人模式与学生诉求双方的伦理自觉性导致消极行为倾向的外化。人们的交往以及共同行动中往往存在文化差异造成的沟通障碍，这会引发各种各样的问题。在大多数情况下，这种问题的产生不能简单地归咎于教师或学生任何一方，也有可能是双方自我固守的惯习所致。从学生角度看，一些学生的专业学习能力欠缺、自我认识偏差等导致消极行为外显。如一些学生由于理解力较差、学习主动性较弱等因素而

逃避学习或不主动与教师交流、沟通，这可能会导致学生诉求与教师育人理念之间的失衡。从教师角度看，一些教师育人使命感的偏差导致消极行为外化。虽然立德树人任务引导了教师的育人行为，但教师在育人使命感出现偏差的情况下会产生消极的教育教学管理行为，如一些教师由于对育人理解不深刻而出现轻育人、重科研等问题。教师育人模式与学生诉求之间存在互动不良的问题，这进一步加剧了师生关系的摩擦对立。

### （三）口号式宣传与形式主义作风的双重裹挟

高校教师立德树人作为一种以“价值理念”为表征的教育旨归和育人模式，具有共同性、时代性特征。当前，部分高校在教师立德树人工作的开展方面存在注重形式与口号式宣传的误区，忽视了对立德树人精神内核的追求。

一方面，部分高校在践行立德树人目标任务的过程中进行口号式宣传，注重表面工作的完美而对立德树人的政策意涵理解不够透彻。一些高校在立德树人过程中存在“工作未动，口号先行”的问题，以文件落实文件，只求“留痕”却不求“留心”。党的十八大以来，国家出台了一系列德育工作相关文件，但在落实过程中，部分高校与教师却“轻描淡写”，如将精力花费在写“捷报”、工作总结上，用响亮的口号代替扎扎实实的落实等。这会导致立德树人效果大打折扣，不仅不利于高等教育的高质量发展，更会影响教育现代化进程的推进。

另一方面，高校在教师立德树人落实过程中存在“以章为本”的形式主义，甚至造成“重章不重人”的局面。在新时代，关于教师立德树人的规章制度是高校治理经验的结晶，对于稳定高校善态秩序格局、提高学生质量起着重要的保障作用。然而，部分高校对落实教师立德树人所要表达的隐喻、真谛与使命等认识不清，盲目地在规章制度上大做文章，这导致了一些弊病。具体而言，有的高校在教师立德树人的落实过程中表现出敷衍态度，只是完成表面的任务与指标，但并未

真正贯彻政策精神，缺少对教师立德树人宗旨、内容以及价值的深入挖掘，缺乏本校对教师立德树人的全面、科学顶层设计，对教师立德树人的投入力度、重视程度等不足；有的高校将教师立德树人视为一种程式或任务，使教师不敢表达自己的诉求与情感，只能遵循立德树人的标准化要求做事。

## 四、路向探新：新时代高校教师立德树人的推进策略

高校教师在立德树人实践中出现的诸多问题阻滞了育人价值的有效释放，映射出高校教师立德树人工作在评价机制工具性与功利性的裹挟中遭遇的冲突困境。教师的道德行为产生于个体自觉，而非强制；教师的道德修养不是其先天禀赋，而是在特定的教育环境中自我建构和自觉生成的。鉴于此，将“以德为先，育人为本”的价值遵循贯穿于高校教师立德树人的全过程，采取以道德自觉为内涵、制度规范为保障、文化创设为指引的“三位一体”协同推进策略（见图1），有助于新时代高校教师立德树人使命的达成。

### （一）以德育德：提升教师道德自律的自觉性

高校师德师风建设本质上是一种主体性活动，归根结底要通过教师的道德自觉加以贯彻和体现。外在的规范约束是师德建设有序进行的必

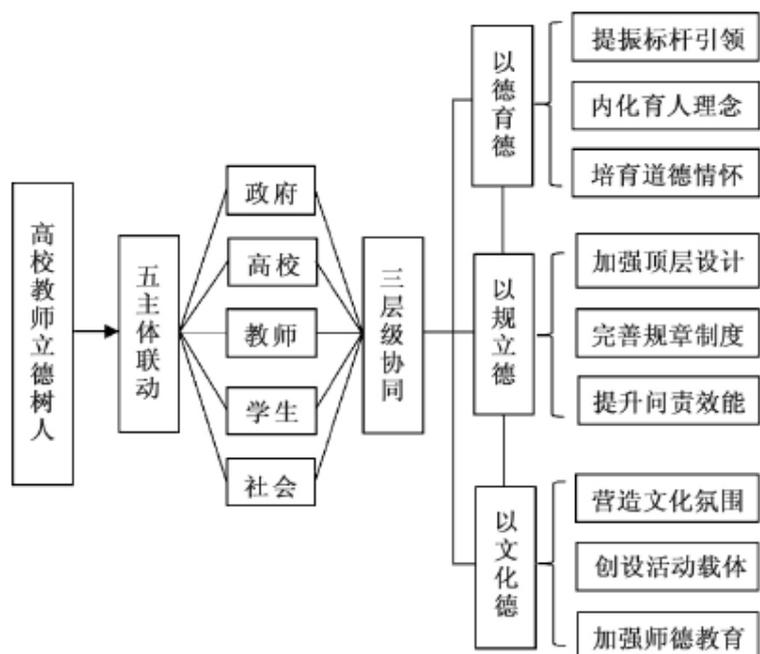


图1 高校教师立德树人协同推进策略

要保障，在一定程度上，制度规范是最低限度的道德，道德是较高层次的制度规范，推进师德师风建设更需要道德自觉的内在约束。当前，国家出台了一系列规范师德师风的政策文件，从制度层面有效遏制了师德失范行为的发生，但高校如果不尊重教师的职业特点、遵循其发展规律，过分强调对师德的外在规约而漠视教师道德自律自主性的内生信仰，则极易消解教师个人对道德意识的自主判断，使其难以从内心深处体验道德发展的自主性和责任感。因此，高校教师要发挥“德高为师，身正为范”的表率作用，就要时刻保持对师德规范的敬畏并不断强化自身职业与专业道德修养，洞悉为人师表与立德树人对自身发展和学生成长的重要价值。

高校教师立德树人彰显了新时代高等教育内涵式发展和提升治理能力现代化的多维价值追寻。在康德（Immanuel Kant）看来，“有两样东西，我们愈经常愈持久地加以思索，他们就愈使心灵充满日新月异、有加无己的敬仰和敬畏：在我之上的星空和居我心中的道德法则”，这种“内心法则”便是由内而生的道德自律。提升教师道德自律的自觉性，使其在不断体察感悟和反省纠偏中实现对立德树人的内化感知，是高校教师立德树人目标实现的题中之义。具体而言，一是引导教师逐步实现由“师德底线”向“师德标杆”的价值观转变。西方文化中“人性恶”假设和“义务论”思想规约了高校师德规范内容的底线要求与“师德立法”的践履指向，强调教师作为自然人的合理权益实现并赋予教师底线师德以合法性。但师德底线不是降低师德标准的借口，而是教师职业道德规范的最低门槛。基于社会主义核心价值观的内涵特质，我国迫切需要提振师德的价值标杆，在使教师严格遵守师德师风纪律红线，强化其规矩和纪律意识，对违反师德师风的教师给予警告处分的基础上，使教师自觉树立真心奉献、全心育人的意识，争做师德标兵。二是以课堂教学为育人根基，内化教师严谨治学、为人师表的育人理念。高校要重视教育信念与情怀教育，凸显教育行业的特殊资质要求，将课程

育人、师德教育融入每个人才培养环节与细节。立德树人的道德自觉来源于具体的教学实践活动，高校要在课堂授课、讲座和读书会等形式多样的教学活动中不断激发教师的育人热情和职业成就感，使其发自肺腑地将传道授业解惑内化为对立德树人要求的自觉坚守。三是培育师生道德互促情怀，搭建师生道德自律桥梁。作为落实立德树人教育任务的两大基点，师生在教学相长中形成彼此尊重、互促互爱的德育建设良性循环，这有利于强化教师道德自律的自觉性。哈贝马斯（Jürgen Habermas）认为：“在沟通过程中，言语者和听众同时从他们的生活世界出发，与客观世界、社会世界以及主观世界发生关联，以求进入一个共同的语境。”立德树人是师生道德共治的协同过程，高校一方面要尊重学生的基本诉求、倾听学生的呼声，将学生评价纳入立德树人建设全过程，强化教师道德监管；另一方面要充分运用教师的多元德育方法来激发学生的道德感知，在创新高校思政课程的基础上做好其他专业课程的配套思政建设工作，拓展师生道德实践的广度和深度，以凝结师生道德共治情怀、增强教师的道德自觉。

（二）以规立德：保障高校育人机制的规范性

以明确的规章制度保障高校育人机制的规范性，是新时代高校教师立德树人稳步推进的重要抓手。为此，国家出台了一系列政策文件为师德师风建设提供制度化保障，如教育部在《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中明确指出，要建立健全高校师德建设长效机制，从根本上遏制和杜绝高校师德失范现象的发生；又在《关于进一步加强和改进师德建设的意见》中进一步指出，要加强制度建设，建立师德建设工作评估制度，构建科学有效的师德建设工作监督评估体系。

坚持以规立德，能够正确引导高校教师的育人行为，使高校立德树人建设始终处于制度的坚实保障中。实现高校立德树人建设的常态化和规范化，需要来自国家、高校和社会的多方联动协同，建构“国家政策指引高校完善落实社会公众

评价”三位一体的立德树人成效提升机制。具体而言，首先是加强国家政策指引，强化立德树人顶层设计。教师是立教之本、兴教之源，国家的一系列政策文件表明，教师是落实立德树人根本任务的关键环节和中坚力量，教育的根本目的和客观规律决定了立德树人是教师的天然职责。因此，国家层面要加强立德树人教育任务的宏观规划，进一步明确立德树人的阶段发展目标，强化具体行动策略落实并提供政策支撑保障。国家政策的制定要考虑全国各地区的差异化发展，并结合各高校发展水平予以考量，确保政策落实的有效性与可操作性。具体而言，加强政策指引需要中央政府和地方政府协同发力，避免将政策指导化为指令性的“书面文件”。这就要求有关单位在政策出台后认真研讨政策中关于如何落实立德树人目标的阐述，将其转化为本区域可执行的措施并予以监督执行，定期考察和反馈执行效果。只有各单位给予政策充分的重视并积极落实，才能加强政策的指引性和导向性，高校立德树人工作才能实现良好的循环治理。其次是将高校作为立德树人的主阵地，完善并落实相关规章制度建设。涂尔干指出：“规范必须细致入微、面面俱到，而不能采用笼统的说法，它必须考虑到每天所发生的最普遍的事情。”一方面，高校要制定切实可行的师德师风评价指标体系。

鉴于道德评价并非空洞的感知认识，师德师风测评具备道德普适性与职业特殊性的双重性质，因此，指标体系的设计既要与社会道德评价要求相违背，又要与高校教师职业特征相结合；既要凸显教师作为教育教学专业人员的特殊性，又要把握好评价指标的适用范围和实效程度，即避免制度规定由于过于刚性、缺乏人本关怀而失去应有的监督和激励效用，避免过于形式化的宣传方式使教师养成重表面、轻质量的不良惯习，甚至导致出现人心涣散、人浮于事的消极局面。

立足于这一基础，高校可以采用层次分析法、多元分析法、专家咨询法等适当的方法确定评价指标体系，对处于不同发展阶段的教师开展

差异性评价。构建科学合理的评价指标体系，有利于对导师立德树人职责落实情况进行直接评价，从而实现“以评促建、以评促改”的目标。另一方面，我国要尽快建立高校师德失范责任划分和处罚机制，尤其是在高校内部制定师德失范追责和处罚的负面清单制度，厘清教师权责边界，规范师德失范问责程序，使立德树人工作有章可循、有据可依。此外，在教师队伍建设层面，高校要强化规则的引领作用，为教师提升师德水平和业务能力提供必要的培训和辅导，增强教师教书育人的荣誉感和责任感。高校还可以结合本校的实际情况制定师德师风长效发展机制，实行严格的奖惩分明制度，通过开展师德师风年度人物评选等活动来激励教师践行良好的师德操守，而对于师德师风败坏的教师则实行评优评奖“一票否决制”。最后是发挥多元主体评价能动性，提升多维监督问责效能。其一，高校应大力支持校内师德师风建设职能部门的工作，定期在学校门户网站公布关于师德师风工作的进展及评估报告，将模范个人或先进事迹作为师德师风考评的重要参照标准。其二，高校应统筹协调多元主体对师德师风建设的评价问责，通过建构高校、教师、学生、家长和社会等多主体广泛参与的多元化、动态化和持续化师德师风评价体系，加大督导检查力度，使师德师风建设呈现公开透明的规范样态。其三，高校要充分重视社会参与的评价机制，在社会公众评价方面避免将高校教师兼具的“社会人”属性与公众服务、社会发展割裂开来。社会公众对师德的认知与评判在很大程度上影响着高校师德师风建设的成效，在尊重高校育人特殊性的基础上，我国应适当在师德考评中引入社会评价机制，将之作为有效补充，从而实现对师德建设全方位、立体化的综合测评。

### （三）以文化德：弘扬师德价值的引领性

文化作为一种传递生命价值的复合系统，承载着集体成员共同信守的价值目标，培育着集体成员对场域结构的认同感。高校应当积极推进师德师风建设和立德树人目标的实现，达成教师共同体对师德文化的共识，并在这种文化氛围中融

汇立德树人的价值旨趣，以提升师德价值的引领和规范作用。以文化德、以情育人并非空洞的伦理学说，而应植根于对立德树人价值意涵深刻体察的具体实践中。

高等教育场域作为一个开放的系统，难免会在遭受现代社会功利主义价值观和评价观的侵扰中在一定程度上遗失立德树人的本真价值。因此，高校亟须营造蕴含立德树人价值意涵的文化氛围，唤醒多元主体对“立‘树人’之德、树‘育人’之志、育‘有德’之人”的清晰认知，使立德树人的本质内涵与实质要求得到广泛认可。具体而言，首先是营造彰显高校立德树人价值旨归的浓郁文化氛围。立德树人并不是要剥夺高校教师的管理权和规训权，而是在理解、认同与赏识中释放主体间性的德行价值，实现由惩戒规训向理性教化的内化变革，形成全员育人、全方位育人的环境氛围。这就要求高校不断深挖立德树人所承载的文化要素，并将其全方位融入校园文化，如开展立德树人文化讲坛、师德师风建设报告会等形式多样的文化共建活动，在评选“师德师风标兵”“立德树人先进个人”等的过程中不断汲取文化养料，树立时代标杆。其次是创设教师立德树人的活动载体，发挥高校育人文化的价值导向功能。立德树人并非口号式的宣传，而应植根于具体的育人实践中。高校应将“净校风”“清教风”作为教师立德树人建设的主抓手，开展弘扬正能量、培育新风尚的师德师风实践活动，具体可以从以下两方面展开。其一，高校应充分发挥基层党支部等组织的先锋模范作用，如在党团组织活动中开设“党团组织建设+立德树人使命+师生道德共育”模块，充分发挥高校在育人方面的特有作用，进一步强化校园文化精神文化的育人功能，增强师生对高尚师德的认同感。其二，高校应发挥大数据和人工智能的优势，建立“互联网+”的立德树人宣传平台。高校可通过微信公众号等网络平台定期推送相关政策文件、典型案例和心得体会，充分发挥网络平台的超时空互动优势，共同构建积极向上的校园舆

情生态。最后是加强高校教师立德树人的榜样教育和警示教育。作为立德树人的主阵地，高校需要不断强化教师立德树人的使命感和责任感。将新时代立德树人价值内涵及时转化为教师的精神内核，不仅需要教师个体在自我认知的基础上将其内化为主体道德感知，将德性伦理和制度伦理转化为个体自觉自愿的内在知识需求，也需要主流文化在榜样和警示教育的宣传引领中将其形塑为教师基本行为规范。

## 五、结语

开展高校教师立德树人工作，既是对统筹推进高等教育内涵式发展和治理能力、治理体系现代化的积极关切，更是落实立德树人教育根本任务的重要遵循。新时代高校教师立德树人的核心内涵在于将教师职业道德与专业道德协同并进的“立德”规范与学生个性培育和全面发展相得益彰的“树人”使命有机结合。在此基础上，本研究从教师道德的自觉生成与师德规范的内省自律角度厘清高校教师立德树人的逻辑理路。作为落实立德树人教育根本任务的关键环节，高校教师育人工作在国家政策的高层传音和社会大众的殷切期盼中，彰显出对高校教师育人使命的重要价值、高校立德树人建设的重要观照。新时代，高校教师立德树人工作应立足于高校特定的教育场域和高校教师特有的教育身份，建构以立德树人根本任务为指引的全方位育人价值遵循，进而促进教师凝聚厚植文化认同的育人共识。为了充分发挥“立‘树人’之德、树‘育人’之志、育‘有德’之人”理念的价值引领作用，实现高校教师立德树人建设目标，我国应以道德自觉为内涵、以制度规范为保障、以文化创设为指引，最终促进高校教师育人理念的变革和育人使命的达成。

（陈亮，陕西师范大学教育学部副教授、教育学博士，陕西师范大学在站博士后，陕西西安 710062；杨娟，陕西师范大学教育学部助理研究员，陕西西安 710062）

（原文刊载于《高校教育管理》2021年第4期）

# 从“好老师”到“大先生”： 高校师德师风建设的基本路径

王新清

党的十八大以来，习近平总书记高度重视高校教师队伍建设，特别是对高校师德师风建设提出了一系列新理念、新思想，强调评价教师队伍的第一标准应该是师德师风。习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时，就如何做一个“好老师”提出了四点要求。在考察清华大学时，又提出了“大先生”的概念，期望高校教师成为“好老师”，争做“大先生”，明确了高校教师队伍师德师风建设的目标，指出了新时代师德师风建设的更高要求和基本路径。我们应按照习近平总书记要求精神，深刻认识新时代加强高校良好师德师风的重要意义，掌握其科学方法，培养优良的师德师风，才能切实承担起新时代高校教师的历史使命。

## 一、高校师德师风建设的根本遵循

习近平总书记关于师德师风的重要论述是师德师风建设的根本遵循和行动指南。进入新时代以来，习近平总书记多次就师德师风建设发表重要讲话。据不完全统计，从习近平总书记2014年9月9日考察北京师范大学开始，到2021年4月19日考察清华大学，系统全面论述师德师风建设的就有8次之多。其中，对高校师德师风建设做出以下重要论述。

（一）师德师风建设的标准：做“好老师”，成为“大先生”

在习近平总书记关于师德师风的重要论述中，从2014年在北京师范大学讲话至2019年学校思想政治理论课教师座谈会，“好老师”的标准一以贯之。2021年习近平总书记在考察清华大学时提出了“大先生”这个概念。这充分表明高校师德师风建设的标准，是向“好老师”看齐，向“大先生”的目标努力。

习近平总书记在北京师范大学师生座谈会上

对什么是“好老师”做了全面系统的阐述，指出，“做好老师，要有理想信念”“要有道德情操”“要有扎实学识”“要有仁爱之心”，将师德放在重要的位置。高校教师良好的师德应该具备以下三个方面的内涵。

一是要有正确的政治品德。习近平总书记指出，“要有理想信念”“正确理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。不能想象一个没有正确理想信念的人能够成为好老师”。这就要求高校教师要始终同党和人民站在一起，做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，忠诚党的教育事业，用好课堂讲坛，守好校园阵地，用自己的行动践行核心价值观，用自己的学识阅历经验，点燃学生对真善美的向往。“有理想信念”是对高校教师师德的政治要求，也是高校教师应该具有的政治品德。

二是要有高尚的公民品德。习近平总书记指出，“师者，人之模范也”“老师是学生道德修养的镜子”“教师的职业特性决定了教师必须是道德高尚的人群”“老师的人格力量和人格魅力是成功教育的重要条件”“合格的老师首先应该是道德上的合格者，好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模”。高校教师应在是非、曲直、善恶、义利、得失等方面有正确的观念和行动，见贤思齐，自觉坚守精神家园和人格底线；不断提高道德修养，提升人格品质，率先垂范、以身作则，做一个高尚的人、纯粹的人、脱离了低级趣味的人，带头弘扬社会主义道德和中华传统美德；引导和帮助学生把握好人生方向，特别是引导和帮助大学生扣好人生第一粒扣子。

三是要有优良的职业道德。习近平总书记提出高校教师的职业道德包括“对所从事职业的忠诚”和“关爱学生”两个重要方面。他强调“好

老师应该执着于教书育人”“做老师就要热爱教育工作，不能把教育岗位仅仅作为一个养家糊口的职业。有了为事业奋斗的志向，才能在老师这个岗位上干得有滋有味，干出好成绩。”“好老师对学生的教育和引导应该是充满爱心和信任的，在严爱相济的前提下晓之以理、动之以情，让学生‘亲其师’‘信其道’。好老师要用爱培育爱、激发爱、传播爱，通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离，滋润学生的心田，使自己成为学生的好朋友和贴心人。好老师一定要平等对待每一个学生，尊重学生的个性，理解学生的情感，包容学生的缺点和不足，善于发现每一个学生的长处和闪光点，让所有学生都成长为有用之才。”

在“好老师”的基础上，习近平总书记在考察清华大学的时候提出希望老师们成为“大先生”，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。要成为“大先生”，首先要做“好老师”，这既是高校师德师风建设标准，也是高校师德师风建设的基本路径。

### （二）师德师风建设的重大意义

习近平总书记指出：“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好老师。”2016年9月9日，习近平总书记到北京市八一学校考察时再次强调了这段重要论述，这是对全国各级各类学校教师提出的要求，彰显了加强师德师风建设的重要意义。

在全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记进一步指出，“教师是人类灵魂的工程师，承担着神圣使命。传道者自己首先要明道、信道。高校教师要坚持教育者先受教育，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。”习近平总书记在看望参加全国政协会议的医药卫生界教育界委员发表重要讲话时再一次强调，“要把师德师风建设摆在首要位置，引导广

大教师继承发扬老一辈教育工作者‘捧着一颗心来，不带半根草去’的精神，以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。”

### （三）加强师德师风建设的基本要求

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调“要加强师德师风建设，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。”在北京大学师生座谈时他指出，“师德师风建设应该是每一所学校常抓不懈的工作，既要有严格的制度规定，也要有日常教育督导”。这里习近平总书记向教师提出了三个基本要求——以德立身、以德立学、以德施教，为党育人，为国育才。同时，指出了教师个体加强师德师风建设的四个基本方法，即“四个统一”。最后要求各高校师德师风建设工作必须常抓不懈，既要有制度，也要开展日常的教育督导。

## 二、党和国家加强高校师德师风建设的基本政策

进入新时代以来，为了贯彻落实习近平总书记加强师德师风建设的重要论述，国家有关部委出台了一系列关于师德师风建设的重要法律法规文件，就高校教师师德师风建设做了以下规定。

### （一）高校教师应当遵守的职业道德规范和职业行为准则

在《高等学校教师职业道德规范》中明确了高校教师的职业道德规范是爱国守法、敬业爱生；教书育人、严谨治学；服务社会、为人师表六个方面。在《新时代高校教师职业行为十项准则》中明确规定坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、坚持言行雅正、遵守学术规范、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、积极奉献社会是高校教师的职业行为准则。2018年1月教育部发布的《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》指出，高校研究生导师的基本职责是立德树人，基本素质是“政治素质过硬；师德师风高尚；业务素质精湛”。

上述三个文件贯彻了习近平总书记关于师德师风建设的重要论述，是对高校教师的共同要

求，其规定都是基本的师德规范，也是高校教师的必备条件。

## （二）高校教师师德禁行行为

教育部在《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中提出建立健全高校教师违反师德行为的惩处机制，划出对高校教师具有警示教育意义的师德禁行行为“红七条”，并建立问责机制，对教师严重违反师德行为造成不良影响或严重后果的，还要追究高校主要负责人的责任。2018年教育部在《新时代高校教师职业行为十项准则》除了从正面对高校教师提出了十个方面的要求外，还规定十个方面的禁行行为。当然，除了这十条禁行行为外，还不得有其他违反高校教师职业道德的行为。这是高校教师不能触碰的底线，如若触犯了其中任何一条，不仅将在道德上受谴责，还要受到校规、校纪、党纪甚至法律的制裁。

## （三）加强高校师德师风建设的具体措施

教育部等有关部委的一系列文件提出了加强师德师风建设的措施，概括起来主要有四个方面：其一，全面加强教师队伍思想政治工作。坚持思想铸魂，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装教师头脑；坚持价值导向，引导教师带头践行社会主义核心价值观；坚持党建引领，充分发挥党支部和党员教师作用。其二，大力提升教师职业道德素养。突出课堂育德，在教育教学中提升师德素养；突出典型树德，持续开展优秀教师选树宣传；突出规则立德，强化教师的法治和纪律教育。其三，将师德师风建设要求贯彻于教师管理全过程。严格招聘引进，把好教师队伍入口关；严格考核评价，落实师德第一标准；严格师德督导，建立多元监督体系；严格违规惩处，治理师德突出问题。其四，着力营造全社会尊师重教氛围。强化地位提升，激发教师工作热情；强化权利保护，维护教师职业尊严；强化尊师重教，厚植校园师道文化；强化各方联动，营造尊师重教氛围。

教育部等国家部委的有关规定，将习近平总书记加强师德师风建设重要论述进一步法制化、规范化，细化为工作方针和指南，不仅明确了师

德的标准、师德禁行行为的红线，还提出了加强师德师风建设的具体措施，这为高校教师培育良好的师德师风，明确了努力方向，对高校加强师德师风建设明确了具体要求，是高校加强师德师风建设的基本依据。

## 三、新时代加强高校良好师德师风的意涵

加强师德师风建设，培育良好的师德师风，是学校的基本工作，是全社会的共同任务，更是教师的本分。

（一）优良师德是高校教师的基本素养和必要条件

习近平总书记指出：“教育决定人类的今天，也决定着人类的未来”。教师的职业道德是一种最为特殊的职业道德，也是最为重要的职业道德，它调整两个重要的社会关系。一是教师和学生之间的关系，是成年人与青少年的关系，也是教育者与受教育者的关系。教师年龄大、阅历深，社会经验丰富，而大学生大都刚步入成年人行列，从法律上讲，还没有完全或者刚具有法律行为能力。因此，在师生关系上是“师强生弱”，如果教师道德败坏，欺凌弱小，不仅无法实现教育的功能，还会严重侵害学生的身心。所以，要求教师必须自律，必须品德高尚。二是国家、社会和教师之间的关系。国家、社会让教师群体从事教育工作，实际是把国家、社会的未来托付给教师，这对教师来说是一种崇高的使命与责任。因此，国家、社会与教师的关系，是其他社会关系无法比拟的。国家、社会一方面应当善待教师，另一方面要对教师的人格、品德、知识、技能提出特殊的要求。

优良师德是教师职业的本质属性。教师是用自己的思想影响学生思想的人。教师传授的思想不仅要先进，教师的人品也应该令人信服。即教师必须是“有德之人”。此外，教师的“才能”增长也有赖于德，无德的学者将会才智枯竭。因为做学问需要“清心”，清心之人必“寡欲”。无德之人有很多不正当的欲望，影响其研究真学问。所以，“德高人为师”，教师的使命决定了教师必须有德；“德重学子信”，德重之人可亲，亲则信，信则灵，学习效果取决于教师的道

德水平；“德厚才精进”，有德之人的学问能够与日俱增，无德之人的才智将会随着欲望的膨胀而枯竭。

（二）良好师德师风是实现新时代高校教师使命的基本保证

新时代良好的师德师风对于保证中华民族伟大复兴具有重要战略意义。我国正处在一个非常重要的历史时期，也是一个关键的历史时期。习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上庄严宣告：“经过全党全国各族人民持续奋斗，我们实现了第一个百年奋斗目标，在中华大地上全面建成了小康社会，历史性地解决了绝对贫困问题，正在意气风发向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进”。党的十九届五中全会通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》（以下简称《建议》）。《建议》明确提出“到二〇三五年基本实现社会主义现代化，到本世纪中叶把我国建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国”。现在到2035年还有14年，到2050年还有29年时间，因此，目前在校的大学生（包括本科生、硕士研究生和博士研究生）将是实现中华民族伟大复兴的主力军，或者说生力军，这一代人能不能培养好，关系到能否顺利实现社会主义现代化，能否如期建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国，实现中华民族伟大复兴。而要把这一代大学生培养好，关键在高校教师。

习近平总书记指出，“今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师是打造这支中华民族‘梦之队’的筑梦人。”这就是新时代高校教师肩负着的重要历史使命，高校教师能否完成好这个光荣的历史使命，关键看是否有良好的师德师风。

（三）加强高校师德师风建设是克服教师队伍建设短板弱项的必要措施

目前，我国高校教师队伍建设存在一些短板弱项，集中体现在师德师风方面。因此，加强师德师风建设是加强高校教师队伍建设的必要措施。

当前，我国高校师德师风方面呈现出以下问

题：在学术风气方面，有的教师急功近利、浮躁、浮夸，有的抄袭剽窃、伪造篡改、买卖论文；在教学方面，有的教师教书育人意识淡薄，教学敷衍，在课堂、论坛、讲座、网络及其他渠道，发表、转发错误观点，或散布虚假、不良信息，甚至随意散发违背公序良俗和法律的言论，误导学生；在品德修养方面，有的教师道德败坏，对学生性骚扰，收受学生及其家长礼品礼金，为学生入党、升学提供非法的便利。这些现象严重败坏了高校教师的形象，诱发人们对我国高等教育的信任危机，影响我国高等教育的健康发展，阻碍国家经济社会发展的步伐。所以，在这个重要的历史时期，加强高校师德师风建设刻不容缓。这不仅关系到国家事业的发展 and 民族复兴，也关系到千千万万学生的健康发展和切身利益，与我们每一个人都息息相关。

#### 四、掌握师德师风建设的科学方法

高校师德师风建设属于教育科学的范畴，也属于伦理学的科学范畴，需要遵循科学规律，不论是高校管理者还是教师个体，在加强师德师风建设的过程中，一方面要按照教育科学的规律和伦理学的基本原理制定制度和措施，另一方面要遵循伦理学的基本原理掌握师德师风教育和自我修养的方法，才能将高校师德师风建设做得更好。

师德师风建设属于教师美好品德的培育，其与所有品德建设的伦理学方法一样，分为三大类：一是完善制度，二是道德教育，三是道德修养。完善制度是基础方法，道德教育是外在方法，道德修养是内在方法。

（一）师德师风建设的基础方法：完善教育管理制度

完善教育管理制度是培养优良师德师风的基础方法，具有重要意义。改革开放初邓小平同志对于制度建设发表了很多重要讲话，最典型的就是“我们过去发生的各种错误，固然与某些领导人的思想、作风有关，但是组织制度、工作制度方面的问题更重要。这些方面的制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。”党和国家领导人的作风与品德修养有关，但更重要的是制度。邓小平

同志这个论断说明了制度建设在品德建设、师德师风建设中的基础性地位。

高校教师师德师风建设要建立在科学合理的管理制度之上，这是基础。没有科学合理的管理制度，却要求教师们有良好的师德师风，是本末倒置的。习近平总书记在北京市八一学校考察时强调，“要深化办学体制、管理体制、经费投入体制、考试招生及就业制度等方面的改革，深化学校内部管理制度、人事薪酬制度、教学管理制度等方面的改革……使各级各类教育更加符合教育规律、更加符合人才成长规律。”根据习近平总书记的重要论述，与师德师风建设相关的高校管理制度应包括以下几项：一是公平合理的薪酬分配制度；二是科学规范的教师管理制度，包括教师考核制度、职称评审制度等；三是理性适度的职业道德规则；四是尊师重教的社会文化制度。以前，高校教师师德师风方面存在的问题与一些高校不合理的管理制度是有关系的。如“唯论文”的科研考核指标，迫使高校教师产生急功近利思想，忽视履行教书育人的职责；薪酬过低可能使一些高校教师校外兼职，去争取额外的收入；缺乏科学合理的教师分类评价机制，要求从事公共课教学的教师和从事专业课教学的教师完成同样的科研任务，导致一些公共课教师抄袭、剽窃他人的科研成果等。

（二）高校师德师风建设的外在方法：教师职业道德培养

高校教师的职业道德培养是指按照党和国家的要求，教育行政主管部门、学校的各级领导、教师行业协会等将教师职业道德规范转化为教师内在美好品德的培养方法。它主要包括：言语教育、奖励惩罚、以身施教、树立榜样等四种。

1. 言语教育。言语教育就是教育者通过语言向高校教师传授师德师风相关知识、师德师风建设智慧，以提高其个人师德认识的伦理教育方法。对高校教师进行言语教育旨在使他们认识到师德师风建设的意义和必要性，掌握师德师风建设的知识和方法，但还不能一定让他们产生积极培育良好师德师风的动机，这是言语教育的局限性。此外，由于高校教师是高级知识分子，他们

有丰富的知识和强大的自学能力，言语教育应当更加实事求是。那些不切实际、唱高调式的言语教育，会使高校教师产生反感情绪，降低甚至破坏言语教育的功能。

2. 奖励惩罚。奖励惩罚可以激发高校教师形成良好师德师风的动机，避免出现违反职业道德规范的言行。高校教师的奖励包括国家、高等教育管理机构实施的奖励与社会舆论实施的奖励两种。前者属于“权力奖励”，包括授予荣誉称号、晋升职称、职务、发放奖金等；后者属于“舆论奖励”，包括致送表扬信、锦旗，公众媒体“点赞”等。惩罚包括国家高等教育管理部门、高等教育机构实施的惩罚和社会舆论实施的惩罚。前者称为“权力惩罚”，包括行政、党纪处分、通报批评等；后者称为“舆论惩罚”，包括社会舆论的否定性评价、社会谴责、网络批评等。

不论是权力奖惩还是舆论奖惩，都直接或者间接地与高校教师的声誉、物质利益挂钩，所以“奖惩是每个人做一个有美德的人的道德需要的根本动因、根本动力：这就是奖惩必定使人欲求美德而避免恶德的原因，这就是奖惩之为使人欲求美德的道德教育方法的根据”。

3. 以身施教。以身施教是各级领导干部、高校及其职能部门和学院的负责人，通过自觉躬行言语教育的内容及道德规则，使高校教师受到感染从而自觉遵行高等教育职业道德规范，培养良好师德师风的教育方法。古人云：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。”以身施教可以提高言语教育的说服力，坚定受教育者的道德意志，树立道德榜样。反之则破坏言语教育的功能和效力，使受教育者产生教育者虚伪的认知，形成受愚弄、受欺骗的心理，产生反感情绪，破坏其培养美德的情感，动摇其道德意志。高校教师知识丰富，信息灵通，比一般人更熟知国家法律和政策，有国际视野，批判性思维能力强，特别注意对实施教育的人“听其言、观其行”。如果对他们进行师德师风言语教育的人，说得好，行得差，将会对师德师风建设产生极其消极的负面影响。在现实中，有的高校领导在台上大讲“立德树人”“无私奉献”，但到评职称、分房子的

时候，就利用手中的权力与广大教师争利，这样的师德师风教育者如何能令教师信服？

4. 树立榜样。树立高校教师学习的榜样是“培养个人道德认识、道德情感和道德意志的综合道德教育方法。”树立榜样就是通过推出模范人物，使受教育者的道德理想现实化、具体化和明确化，克服言语教育等教育方法的抽象、笼统和模糊的缺陷。更为重要的是，通过树立榜样可以使人模仿榜样的所作所为，不断向榜样靠近，从而树立良好的师德师风。如习近平总书记倡导的“好老师”“大先生”的政治标准、学术标准和道德标准，学术界做了很多阐释，一些高校教师总认为这些标准距离自己很遥远，不清楚如何去实现。但是，如果我们说黄大年、高铭暄、于漪、卫兴华就是“好老师”“大先生”，很多老师，特别那些熟悉他们的高校教师，立刻就有了直观的认识，有了学习的具体对象。苏联教育家苏霍姆林斯基说，“人只能用人来建树”。树立榜样可以使受教育者模仿道德榜样的言行，这是品德培养的“最佳路径”。

言语教育、奖励惩罚、以身施教和树立榜样，这四种师德师风培养的基本方法互相补充，形成合力，方可促进高校师德师风建设取得成效。

（三）高校师德师风建设的内在方法：教师个人品德修养

教师个人品德修养是高校师德师风建设的内在方法。按照伦理学原理，结合高校教师师德师风建设实践，教师个人品德修养的主要方法是主动学习、树立志向、认真实践和不断反省。

1. 主动学习。高校教师是最具有终身学习能力的群体，为了完成自己教书育人的工作，几乎都在主动学习，以保证自己处在知识的前沿。然而，高校教师大多在获取专业知识、技能方面具备主动学习的意识，对个人品德修养方面的主动学习重视程度还不够。因此，高校教师应该加强“道德学习”，以不断获得道德知识、道德智慧，提高个人师德认识水平。主动进行师德学习，重点是阅读习近平总书记关于师德师风建设的重要论述，学习教育部等有关部委发布的高校教师职业道德规范等系列文件，积极参加学校组织的师德师风教育培训，

听取榜样人物的道德知识和智慧传授，参观考察道德教育展览等。其中，阅读伦理学等书籍也是获取理性道德知识的重要方式。

2. 树立志向。树立志向就是为自己的师德修养设定目标。古人讲“志存高远”，志向越远大的人走得会越远，越可能干成一番大事业，不立志或“立小志”的人，品德修养就不可能达到一个高尚的层次，也难以成就一番大的事业。新时代高校教师承担着伟大光荣的历史使命，是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。每一位高校教师都应该树立做“好老师”“大先生”的志向，为建设富强民主文明和谐美丽的现代化强国，实现中华民族伟大复兴贡献自己的力量。

伦理学原理认为，立志才能长久，不立志必将反复。高校教师树立志向后要长期坚持，正如亚里士多德所说，“一个人的行为只有长期遵守道德才能成为一个有美德的人”。

3. 认真实践。高校教师树立做“好老师”“大先生”的志向后，就要认真实践，使自己永远走在师德修养的路上，不断地向“好老师”“大先生”靠近。在认真实践做“好老师”“大先生”的过程中，要不断地端正做“好老师”“大先生”的感情和欲望。做“好老师”“大先生”的目的不是为了成名成家，而是为了更好地“为党育人，为国育才”；要不断地在教书育人工作和社会生活中做善事、好事，及时改正不符合高校教师师德师风规范的言论和行为，如果做了错事，要赶紧改过来；要学会慎独，即在没有任何监督的情况下，使自己的语言、思想和行为符合高校教师的身份、地位和职业道德规范。

4. 时常自省。自省就是个人对自己的思想、行为是否合乎道德规范所进行的自我审视和检查。自省要经常，即使做不到一日三省，至少要三日一省。如果长期不自省，品德修养就可能止步不前，甚至还会滑坡。自省的方法有很多。核心方法是自我审查、自我评判。评判的标准是自己所立的道德志向。自省的时候，如果发现自己的行为违背道德，将遭受内疚感、罪恶感和悔恨的痛苦折磨，如果发现自己的行为合乎道德标准，会感到愉悦和快乐。高校教师要把习近平总

书记关于师德师风建设的重要论述和教育部等有关部委的规定作为标准，时常反思自己的言行，检查哪些做对了，哪些做错了，在向“好老师”“大先生”目标迈进的道路上，是进步了还是退步了。通过时常自省，不断提升师德修养水平。

### 五、如何争做新时代的“大先生”

2021年4月19日，习近平总书记在清华大学考察时指出：“教师要成为大先生，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。”根据习近平总书记的要求，高校教师应当立志做“大先生”，不断加强师德师风修养，切实地担负起新时代高校教师的历史使命，要做到以下四点：向标准看齐；向榜样学习；做“大学问”；怀“大爱心”。

1. 向标准看齐。这里所说的标准是根据习近平总书记关于新时代高校教师承担的责任和使命提炼出来的，即“大先生”。“大先生”主要有四个标准。一是政治标准，就是坚定理想信念，始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。这个标准很高，是一个优秀共产党员应具有的政治标准。二是学术标准，就是研究真问题。真问题就是着眼世界学术前沿和国家重大需求的实际问题；善于学习新知识、新技术、新理论。这个学术标准，实质是站在世界学术前沿，致力于解决制约我国经济、技术和社会发展的真问题、大问题。三是道德标准，就是做学生为学、为事、为人的示范。按照习近平总书记的要求，高校教师不仅要在学业上指导学生，更要在做事、为人上指导学生，作学生的示范。“德高为师，学高为范”，这个要求内涵丰富，标准也很高。四是职业标准，就是要求高校教师成为传授知识、培养能力、塑造正确人生观，促进学生成长为全面发展的人，既要做经师，也要为人师。

2. 向榜样学习。作为榜样的模范人物，是鲜活的美德形象，是可亲可敬的同仁，是可以模仿的典范。谁是“大先生”？历史上德高望重的“大先生”有很多，在此不一一赘述。党的十八大以来，习近平总书记慰问、称赞过不少“大先生”，如陈仲韩、陈秋影、汤一介、李保国、黄

大年，还有人民教育家、国家荣誉称号获得者于漪、高铭暄、卫兴华，等等，这都是高校教师的楷模。他们有四个共同特点：一是对党、对国家无比热爱与忠诚，追求教育事业的最高境界。二是具有强烈的使命感、责任感，致力于研究真问题、大学问。三是对党的教育事业无比的热爱与忠诚，勤勉奉献。四是坚韧不拔的学术品格，悲天悯人的人文情怀和无可争议的学术成就。这些“大先生”成为高校教师当之无愧的学习榜样。

3. 做“大学问”。成为“大先生”的一个必要条件是学问要大，如果没有“大学问”，工作平庸，肯定成不了“大先生”。品德与才学相辅相成，没有大德很难有大才，没有大才也很难成大德，大德和大才往往相伴而生，做“大学问”是做“大先生”的必要条件。在知识爆炸时代，教师必须不断学习新知识、新技术、新理论，才能完成好教书育人的使命。做“大学问”包括研究“真问题”。高校教师做研究，要着眼于世界学术前沿和国家重大需求，致力于解决国家经济社会发展需要解决的实际问题。哲学社会科学领域的高校教师应该在建设中国特色社会主义哲学社会科学的学术体系、学科体系和话语体系方面作出积极贡献。

4. 怀“大爱心”。做“大先生”还要有大爱之心。人们眼中的“大先生”都是可亲可敬的。所谓“可亲”是因为他们都有仁爱之心；所谓“可敬”是因为他们都有爱国之情。“仁爱之心”使“大先生”不论在什么环境下，都忠于教师职守，立德树人，对学生给予无私奉献和关怀；“爱国之情”使“大先生”对党和国家无比忠诚，把报效国家、服务人民作为终身事业，不断创造出惊人的业绩。欲做“大先生”，就应不断增进爱学生、爱教育事业、爱党、爱国、爱人民的情怀。

（王新清，中国社会科学院大学党委副书记、副校长、教授，全国师德师风建设专家委员会高校师德师风建设专家委员会委员，北京102488）

（原文刊载于《中国高教研究》2021年第9期）

# 新形势下高校师德师风建设的

## 时代价值与实践路径

郑晓东 肖军霞

党的十八大以来，习近平在关于教育工作的系列重要讲话中，始终强调把师德师风建设作为提升新时代教师素质、办好人民满意教育的首要任务。他指出，“教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者，承载着传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任”，“要抓好师德师风建设，引导教师把教书育人和自我修养结合起来，做到以德立身、以德立学、以德施教”，并先后用“大先生”“筑梦人”“系扣人”“引路人”等称谓表达对广大教师的殷切期望。这些论述深刻阐明了当前高校师德师风建设的重要性和紧迫性，对新形势下高校师德师风建设提出了新的更高要求，为新时代加强高校教师队伍建设特别是师德师风建设指明了发展方向，提供了根本遵循。

### 一、新形势下加强高校师德师风建设的时代价值

新形势下办好人民满意的高等教育，首先必须建设好人民满意的高校教师队伍，最根本的是必须加强高校师德师风建设。师德师风建设是新时代高等学校加强教师队伍建设、提高教育教学质量的基础工程，是全面贯彻党的教育方针、培养合格人才的重要举措，是推进高等教育事业科学发展、办出中国特色世界一流大学的根本保证。

（一）加强师德师风建设是新时代高等教育事业发展的基本要求

中国特色社会主义进入了新时代，中国高等教育也进入了新时代，这是我们努力办好中国特色社会主义大学的最具决定性的时代背景。高等院校承担着人才培养、科学研究、服务社会、文化传承创新、国际交流合作的职能，做什么样的学问，培育什么样的人，取决于教师队伍。对于高校教师来说，除了对学识学术和文化素质有很高的要求之外，对德行情操和内在品质同样有着极高的要求，甚至更为重要。教师队伍的道德素质和精神风貌，

直接关系到高等教育的形象和高校学生的健康成长，也关系到国家的前途和民族的未来。

在全国教育大会上，习近平再次对广大教师提出殷切希望：“人民教师无上光荣，每个教师都要珍惜这份光荣，爱惜这份职业，严格要求自己，不断完善自己。做老师就要执着于教书育人，有热爱教育的定力、淡泊名利的坚守。”师者百行，以德为先，只有把师德建设放在首位，高等教育事业发展的根基才能更加坚实有力，高等教育事业的发展方向才能更加清晰可辨。

（二）加强师德师风建设符合新时代高等教育事业发展的基本规律

高等教育必须坚持与新时代同向同行，全国教育大会上提出的“九个坚持”，深刻揭示了新时代中国特色社会主义教育发展的基本规律，师德师风建设是践行“九个坚持”的必然要求和应有之义。习近平强调：“传道者自己首先要明道、信道。高校教师要坚持教育者先受教育，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。”教师的职业是教书育人，教书者必先学为人师，育人者必先行为世范，高等教育事业的发展离不开师德教育。在教书育人过程中，教师应以“传道、授业、解惑”为己任，视“正己、爱生、敬业”为天职，时刻注重自身修养，努力提高师德素质，真正做到以身作则、为人师表。只有自己有理想、有信仰、有梦想，才能用自己的理想去点燃学生的理想，用自己的信仰去引领学生的信仰，才能用自己的言传身教去帮助学生筑梦、追梦、圆梦。

（三）加强师德师风建设是落实高校立德树人根本任务的基本前提

立德树人是高等教育的根本任务，是社会主义大学的立身之本，是每一位高校教师的使命与担当。立德先立师，树人先正己，加强师德师风

建设是实现高校立德树人根本任务的基本前提。

高校教师既是专业知识的传授者，又是道德言行的引导者，教师队伍素质决定着大学立德树人的能力和水平。当前，高校面临的社会环境和高校内部的治理结构发生了巨大变化，“80后”“90后”的青年教师和“00后”为主的大学生群体的社会心理也体现出新的特征，这都对高校教师队伍建设提出了新的更高要求。正因如此，《教师教育振兴行动计划（2018—2022年）》中明确要求，必须“加强师德养成教育，用‘四有好老师’标准、‘四个引路人’、‘四个相统一’和‘四个服务’等要求，统领教师成长发展”，并把落实师德教育新要求，增强师德教育实效性作为当前一段时期内培养造就党和人民满意的教师队伍的目标任务。

（四）加强师德师风建设是新时代高校高水平师资队伍建设的根本遵循

高校教师队伍作为高等教育事业的第一资源，其建设质量直接决定着高校的办学质量和水平。习近平总书记在北京大学师生座谈会上强调，建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作，而评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风。师德建设是师资队伍建设的灵魂和永恒主题，是全面深化新时代高校高水平师资队伍建设的首要内容。

教师的人格是进行教育的基石。加强师德师风建设，使高校教师的职业道德规范在教书育人的过程中，内化为广大教师的价值追求，外化为广大教师的行为自觉，成为高校教师的普遍价值准则，以高水平的师资队伍引领人才培养、科学研究、文化传承、成果转化等建设任务，这是高等教育内涵式发展的基础，更是新时代高校高水平师资队伍建设的根本前提。

## 二、新形势下高校师德师风建设存在的问题

近年来，高校以“塑造师德师风，培养敬业精神，提高育人水平”为宗旨，采取多种切实有效的措施加强教师队伍的师德师风建设，取得了很好的成效。与此同时，应该更加深切地认识到，师德师风建设是一项长期的、艰巨的任务，是一项“永远在路上”的工作，需要坚持不懈地、持之以恒地抓下去。目前来看，高校师德师风建设仍存在以下四个方面的问题：

（一）强化师德教育不够，难以唤起教师道德自觉自省

高校师德师风培育总体上仍处于一种外在强制的他律状态，没有内化成教师个人意志，一些教师对教师职业规范的内涵，对师德师风建设的重要性缺乏正确认识，缺乏内省自律。部分教师认为，大学老师的中心工作无非是上课做实验、申请项目写论文，而思想政治观念是否符合主流、道德品质是否高尚则是次要的、虚的东西；同时，思想道德考核缺乏具体的评价标准和量化指标，不会对职称评聘、职务晋升产生什么作用，做多了反而可能会影响到自己的教学和科研工作。更有甚者，个别教师放松了自己在精神层面的追求和政治信仰的要求，对社会上出现的各类消极现象不能正确认识、自觉抵制，甚至出现了思想道德滑坡、理想信念淡化、价值观念扭曲等严重问题。

（二）完善师德制度不够，难以建立师德建设长效机制

从整体情况看，高校师德师风建设机制还不健全，还有很大的改善空间。突出表现在：一是高校教师管理权责不明确，多数高校机构设置中没有专门负责师德建设的部门，人事处、教务处、组织部、宣传部等部门都承担着一些管理或监督职能，但恰恰是由于工作部门多且往往各自为战，在很大程度上存在工作职责不明确、决策不统一、政策执行不顺畅等问题，影响师德建设的整体效果。二是在教师考核评价方面，一方面缺乏对教师师德师风的有效考核办法，不同程度地存在着形式陈旧、手段单一、流于形式等问题，另一方面在管理和考核体制上重科研、轻教学，重结果、轻过程，重业绩、轻育人的政策导向依然存在。

（三）深化师德实践不够，难以在日常工作生活中锤炼师德

受社会上一些不良风气的影响，教书育人、追求真理、无私奉献等传统师德精神受到了挑战，代之以拜金主义、享乐主义、实用主义、利己主义等负面观念的滋长。对待教学工作，一些高校教师仅仅把“当老师”视为一项谋生的手段、一份普通的职业，缺乏教书育人的神圣感和使命感，课前不愿认真备课、课中一味照本宣科、课后无暇沟通反馈，教案一成不变，教法传统，不注重教学效果，不考虑学生的收获和感

受；对待学术工作，一些高校教师放弃了科研工作追求真理、解疑释惑的初心和旨趣，急功近利、重量轻质，把写论文、拿课题、报奖项变成了挣工分、过考核、评职称、要待遇的手段，学术不端、学术腐败的现象也时有发生；对待日常生活，部分高校教师缺乏“行为世范”的道德自觉，没有树立起为人师表、言传身教的自律要求，思想政治素质和职业道德水平滑坡，甚至出现公开发表不当言论、生活作风不够检点等问题，严重影响了高校和高校教师的声誉。

#### （四）营造师德环境不够，难以创建涵养高尚师德的氛围

从宏观社会环境来看，市场经济的深入发展和互联网的迅猛普及，在肯定人们追求自身利益的合法性和正当性的同时，也使得不问过程只看结果、以成败论英雄的功利思想渗透到社会的方方面面，“当自利与利他之间产生冲突时，个体便会对行为进行慎重考虑，即陷入了道德行为选择困境”，功利至上甚至成为某种社会常态。从中观高校环境来看，作为事业单位的大学，在绩效要求和师德评价中存在着较为普遍的道德调和主义倾向，面对师德师风问题往往采取“大事化小，小事化了”息事宁人的处理方式，导致道德约束弱化，违规成本低廉，在一定程度上助长了教师队伍的道德风险。从微观个体环境来看，高校教师往往长期深耕各自的学科领域，却没有接受过系统的师范教育，对于教师职业的理想信念、伦理要求、道德准则等缺乏全面学习和深刻领会，加之高校教师尤其是青年教师待遇普遍不高，工作生活压力较大，现实生活与心理预期存在较大落差，面对诱惑的时候往往容易失守道德防线。

### 三、新形势下加强高校师德师风建设的路径

面对新时代新形势新要求，加强师德师风建设必须创新师德教育、完善师德规范、健全师德建设长效机制，引导广大教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，牢固树立立德树人的崇高使命，铸就“立志乐道，甘于奉献；严于律己，为人师表；学而不厌，博学知新；乐教善教，讲究教法”的师德师风魂。

#### （一）突出政治引领，围绕凝心铸魂加强师德建设

在新形势下，加强高校师德师风建设必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 习近

平关于教育的系列重要论述为指导，以社会主义核心价值观为引领，以规范教师职业行为和提高教师职业道德水平为重点。坚持实事求是，把教师职业行为规范与促进高等教育事业发展结合起来；坚持以德促能，把规范教师职业行为和促进教师综合能力提高结合起来；坚持以人为本，把规范教师职业行为与教师个人发展结合起来。

一是全面加强理论武装。组织广大教师深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 习近平关于教育、教师、师德师风的重要论述，落实立德树人根本任务。引导高校教师不忘初心、牢记使命，坚定理想信念，牢固树立“四个意识”，切实做到“两个维护”，不断增强“四个自信”，自觉做践行社会主义核心价值观的模范。

二是经常开展主题教育。精心设计学习研讨主题，通过开展专题讲座、参加社会调查、开展咨询服务、参观教育基地等多种形式的教育和实践活动，在潜移默化中加强教师对党的路线方针政策、国情社情民情、师德师风规范等各个方面的准确把握，切实提高教师思想政治素质。

三是筑牢意识形态防线。建立意识形态工作机制，定期研判分析，提高政治敏锐性和政治鉴别力，切实提高主动发现、防控意识形态领域风险的能力。持续扩大“红色地带”，辐射“灰色地带”，挤压“黑色地带”，牢牢把握意识形态工作的领导权、管理权、话语权。

#### （二）强化师德教育，唤起教师道德自觉自省

“教育者必先受教育”，要更加系统、细致地规划和设计教师培训体系，把师德规范纳入教师培训必需计划，作为教师岗前培训和在职培训的重要内容，通过多渠道、多层次地开展各种形式的师德师风教育，达到唤起教师道德自觉自省、实现师德内化的目的。

一是加强师德理论教育。在教师培训中更加注重师德理论教育，具体包括思想政治与社会主义核心价值观教育、教师职业理想与职业道德教育、教育领域法律法规与政策教育等，帮助教师掌握师德理论知识，增强对师德必然性的认识。

二是加强师德规范教育。深入宣传《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》等规范性、指导性文件，并结合校训校规等高校自身实际情况开展必要的专题培训、讲座报告，使广大教师深刻领会和掌握高校

教师职业道德规范的具体内容和详细要求，以此约束自身言行，树立良好职业形象。

三是加强师德典型教育。定期开展优秀教师、优秀教育工作者和师德标兵等评选活动，深入开展“寻找身边的感动”等主题活动，充分利用各种传播媒介，加强对优秀教师先进事迹的宣传，同时结合必要的反面典型教育，促进养成重德养德的良好风气。

### （三）完善师德制度，强化师德建设制度保障

“制度保障是最可靠的保障”，要坚持把制度建设作为加强师德建设的主要着力点，从有利于高校可持续发展，有利于师资队伍健康发展，有利于提高教学质量的角度出发，充分发挥校内各项教师管理制度与政策的正确导向作用，实现师德管理规范化、制度化、常态化。

一是完善教师准入制度。要不断建立健全科学规范的教师准入制度，在新教师招聘和人才引进中，要更加注重思想政治素质考察，多途径了解考察其学术和师德品行，在坚决把好学校教师入口关上做到守土有责、守土负责、守土尽责。高校还应建立新入职教师宣誓制度和师德承诺制度等，增强新入职教师的责任感、荣誉感，引导他们牢记师德红线，自觉践行教师职业道德行为规范。

二是完善师德考评制度。把师德和育人工作表现作为教师专业技术岗位评聘、年度考核、评优奖励等的首要标准，实行师德表现一票否决制。在岗位评聘、年度考核、评优奖励中，优先考虑潜心学术、严谨治学、研究领域集中、出精品成果、应用转化效果好的教师；严格各类学生导师的选拔，把理想信念和师德师风作为研究生导师、班主任、辅导员遴选任职的首要标准，坚决杜绝教师尤其是研究生指导教师滥用权力异化师生关系的现象。

三是完善师德监督制度。充分发挥师生民主监督、社会舆论监督的作用，预防、调控和制约教师违背师德规范要求的行为。对于不良的思想或行动苗头，要及时发现和规劝，督促其认识与纠正；对于有违师德的不端行为，要做到发现一起、严肃查处一起；对于触犯法律的，要依法追究有关当事人的法律责任。

### （四）深化师德实践，在日常工作中锤炼师德

“实践出真知”，实践既是提高师风师德的

根本途径，又是其目的所在。教师具有怎样的思想政治素质、职业理想和职业道德水平，能否做到“学为人师、行为世范”，只有在教育教学和社会生活实践中才能作出回答，也只有在实践中，教师的师德水平才能得到强化和提升。

一是教育教学实践。发挥制度的导向作用，引导广大教师切实将人才培养作为最核心的本职工作，回归和坚守教书育人的初心正道，强化立德树人责任。在岗位评聘、年度考核、评优奖励中，优先考虑教学业绩突出，学生评价高，教学水平和教学效果得到师生公认的教师。不为本科生系统上课的专任教师，不得晋升专业技术岗位，不得申报各类优秀人才培养与支持计划。

二是投身社会实践。组织青年教师通过各种途径积极投身社会实践，全面了解国情、社情、民情，开拓视野、增长才干。引导教师既要瞄准学科前沿，树立问题意识，勤于探索、勇于创新，出精品力作，在学术上有所建树，为人类的知识创造作出贡献，又要运用自身所长，积极投身社会实践和社会服务，在“政产学研”结合中作出业绩，在服务经济社会发展中建功立业。

### （五）优化师德环境，营造良好的师德氛围

“环境造就人”，要坚持以人为本，充分认识环境氛围对教职工潜移默化的引导作用，尊重教师、尊重知识、尊重劳动，按照“最大限度激发教师积极性、最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素”的总要求，努力创设有利于形成优良师德师风的环境氛围。

一方面，高校的薪酬福利、进修培训、岗位评聘等，都事关教师切身利益，关注度很高，这就要求相关职能部门全力为广大教师争取政策、争取资源，努力改善教师的工作和生活条件，经常深入教师中间，了解他们的意见和困难，排除他们的后顾之忧，将师德建设工作和解决教师的实际问题结合起来；另一方面，学校的职能部门也要不断加强效能建设，改进工作作风，简化办事程序，更加热情周到地为每一位教师服务，办好每一件事务，将师德建设工作和提高职能部门的管理与服务质量结合起来。

与此同时，学校相关职能部门要有计划有步骤地组织学习和培训，让广大教职工理解领悟师德师风建设深层内涵，积极准确把握倡导性要

（下转第25页）

# 底线思维视域下新时代高校师德建设研究

黄建榕 郭娟梅

底线思维是指在底线范围内把控事物发展的最低限度，同时又积极主动向最好的方向争取最大期望值的一种科学主动的思维方式，本质上是一种忧患意识。自习近平总书记明确提出“要善于运用底线思维的方法”以来，底线思维在理论研究和实践应用中得到不断深化和创新。底线思维作为一种研判风险、防范危机、化解矛盾、谋求创新的思维方式和工作方法，可以为新时代高校加强师德建设提供重要思想武器与基本遵循。

## 一、坚持底线思维是确保党的教育事业持续发展的坚强保障

1. 落实立德树人根本任务决定必须坚持底线思维。习近平总书记在高校思想政治理论课教师座谈会上强调，“新时代贯彻党的教育方针，要坚持马克思主义指导地位，贯彻新时代中国特色社会主义思想，坚持社会主义办学方向，落实立德树人的根本任务”。这一番话明确了新时代贯彻党的教育方针的政治要求，提升了立德树人根本任务的政治高度，对高校教育工作寄予政治厚望。教育的失败是一种根本性失败，这意味着教育根本任务的确立是推进教育现代化、建设教育强国必须把握的大是大非问题，绝不能犯历史性错误。因此，高校必须坚持马克思主义指导地位，坚持社会主义办学方向，将马克思主义科学理论融入课堂教学，推进“三全育人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断强化底线思维，筑牢意识形态在高校的安全防线，努力开创我国高等教育事业发展新局面。

2. 新时代教育发展强调必须坚持底线思维。党的十九大报告明确指出：“中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。”新的时代节点与历史方位赋予高等教育新的责任和使命，社会主要矛盾的转化要求高等教育的发展必须因势而变地切换到以质量发展为主要导向的内涵式发展模式。为此，高等教育必须坚持品质思维，以高质量发展为核心，

以人民群众对优质高等教育的迫切需求为发展基点，以为实现中华民族伟大复兴提供硬件支撑为发展目标，推动高校发展模式精致化、精细化、精准化。

一是要坚持高等教育发展中国特色的底线。2014年5月，习近平总书记在北京大学师生座谈会上指出，“办好中国的世界一流大学，必须有中国特色”“我们要认真吸收世界上先进的办学治学经验，更要遵循教育规律，扎根中国大地办大学”。我国高等教育必须以社会主义核心价值观为引领，以习近平新时代中国特色社会主义思想为行动指南，以中国特色社会主义道路为根基，深化特色办学，凸显中国特色，展现世界水平，实现全球影响。办好中国特色社会主义高等教育事业必须以此为基本遵循，为突破发展瓶颈的现实路径选择。

二是要坚持高等教育人才培养的底线。“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”是高校建设发展工作的出发点和落脚点。首先，高校必须制定边界清晰的人才培养规划，自觉探索人才培养的教育规律和学生成长的内在规律，坚持以学生为本，抓住人才培养“根本点”。其次，高校必须建立健全人才培养体系，并围绕人才培养体系的内容优化专业设置、扩展教学方法、丰富教材内容、完善管理结构，从而构建高水平的人才培养体系。人才培养体系事关学生学习过程中“输入与输出”的质量，事关学生在大学里需要学什么、能够学到什么、学得怎么样。为此，我们的大学只有在人才培养上坚守底线、苦下功夫，才能有所作为、有所建树，才能在世界上有地位与话语权。

3. 教师教书育人使命要求必须坚持底线思维。教书育人是教师的根本使命。教师扮演着学生引路人的重要角色，承担着传播思想和塑造新人的时代重任，是实现教育现代化、大众化、国际化的关键助推力量。立德树人是高等学校教师的内在本分与职责所在，而善于运用底线思维则是教师履行教书育人根本使命的内在要求。

一是高校教师要在意识上明晰底线。不知道底线、不认同底线，也就谈不上坚守底线。高校在建设发展的过程中要对高校教师的底线认知提出越来越明确的要求。高校教师要不断凝练新思想，认识新规律。在思想层面上，既不能过于保守而故步自封，也不能过于开放而违反纪律。在教学过程中，既要坚持创新，避免“水课”，打造“金课”，提高学生“抬头率”，又要坚持价值引导，不能偏离教育教学道德底线。在科研领域，既要矢志不移，着力增强自主创新能力，将国之重器牢牢掌握在自己手上，又要遵循科学道德与伦理，守住科学研究与开发的法律红线。

二是高校教师要在实践中守住底线。落实立德树人根本任务要求高校教师既要有传道授业的精湛技术，又要有育德育才的优良作风。只有立足实践，从源头把控高校教师的纪律问题、作风问题，才能使高校教师的教学观、育人观与高校以学生为本的宗旨相匹配，才能铸牢高校教师为立德树人教育事业不断奉献的理想信念，使其达到“我将无我、不负人民”的崇高境界。倘若这一底线被打破，高校教师在处理个人利益与学校发展利益之间的关系时就会出现失衡的情况。因此，高校教师应该严格遵守教书育人底线标准，坚决捍卫立德树人重要阵地，树立正确的道德观念、坚持自觉的道德养成、加强积极的道德实践，真正成为一名有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师。

## 二、以底线思维加强新时代高校师德建设的要求

1. 坚持树立忧患意识，及时预判师德风险。底线思维本质上是一种忧患意识，忧患意识有助于对未知事物的发展态势做出合理预判。加强高校师德建设必须树立忧患意识，因此高校要提高师德建设的发展定位，预判师德建设面临的发展困境，做好充分的准备以应对相关风险。高校在进行师德建设的过程中，必须在整体建设方向上明确能做和不能做的界限、明晰具体改革中能改和不能改的界限、明白法律红线和道德底线的不可逾越性。当前高校在师生关系、教学环节、科学研究、社会服务和管理过程中出现的师德问题，是高校在办学方向上出现偏差的表现。因此，高校必须坚持社会主义办学方向不动摇，运用好忧患意识和底线思维的辩证关系，既要时刻

警惕社会不良思想可能带来的风险，严防师德问题的出现，又要避免过度夸大师德问题和社会不良思想的风险所引起的恐慌和焦虑，如此方能推动立德树人根本任务更好更快落实。

2. 坚持强化底线自觉，精准设置师德底线。从思想层面而言，底线思维是认识事物的方法；从实践层面来看，底线思维亦是解决问题的工作方法。当运用思想层面的底线思维意识来判断实践活动中的矛盾、解决实践活动中的问题进而实现事物的转变时，底线思维便上升为一种工作方法。因此，底线思维是认识论的实践运用，坚守底线必须在实践中运用底线思维方式来思考和解决问题，并在守底线的同时锐意进取，实现向最好方向的转变。

将底线思维运用在高校师德建设的实践中，必须从体制机制出发，强化底线自觉。第一，以规章制度明确师德底线。高校要通过一系列相关规章制度完善师德建设，在实践领域中设置师德底线，强化教师的规矩意识和纪律意识，推动优良师德师风的形成，从而感染学生、影响学生和培养学生，铸就理想远大、作风端正、道德高尚的社会主义建设者和接班人，为高等教育事业的发展提供智力支持和人才保障。坚持用底线思维治理高校现存的师德问题，不仅有利于精准定位师德底线，更有利于坚守捍卫师德底线，从而促进高校师德建设不断发展。第二，以预警机制实现底线自觉。高校必须完善师德底线预警机制，充分利用好党的“批评与自我批评”的方法论，将教师的自我反思与他人的善意提醒有机结合，从而对教师自身存在的师德问题做到及时预防止损。高校师德建设要通过预警机制引导教师用底线思维实现教书育人、服务育人和管理育人；倡导教师追求师生关系高尚化，坚守科学研究无边界但课堂有纪律、技术攻关无尽头但技术应用有底线的原则；推动教师在教学科研以及高校管理工作中，切实做到思有所“虑”、心有所“戒”、行有所“惧”，把好高校意识形态总开关。

3. 坚持把好师德教育，提高教师素质水平。教师队伍的素质决定了学生发展的水平，把好师德建设是打造一支高素质教师队伍的重要保障，《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》中明确提出要严把政治关、师德关、业务关。因此，高校教师必须守好政治防

线、法律红线和道德底线，只有守好这三大底线，高校教师才能不辱其责，不负使命。

一是筑牢政治防线。对高校教师而言，政治合格是基础，防线筑牢是前提，《新时代高校教师职业行为十项准则》中明确规定高校教师必须坚定政治方向。筑牢政治防线要求教师必须有坚定的政治定力，要集政治意识、政治立场、政治水平、政治智慧于一身。高校的“思政课程”与“课堂思政”要做到有机协调统一，就必须坚持“让有信仰的人讲信仰”这一原则。教师只有自身先确立马克思主义信仰，才能教育和引导学生树立科学信仰。

二是把好法律红线。法律红线是指不超越宪法和其他法律法规所规定的法律要求。法律红线要求高校教师既要遵守宪法和其他的法律法规，也要遵循高校师德建设主要文件的精神。《教育部关于狠抓新时代全国高等学校本科教育工作会议精神落实的通知》明确要求严格执行师德师风“一票否决制”，对师德表现失范的行为要依法依规严肃处理，同时实行本科教学工作考评“一票否决制”。这两个“一票否决制”的出台对高校教师提出了更高的要求，强调对高校教师的师德水平和专业水平要两手抓，两手都要硬。同时，高校教师必须遵循《新时代高校教师职业行为十项准则》，在落实立德树人根本任务的过程中，以法律为准绳，遵守教师道德，规范职业行为，尽心尽力培养更多德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

三是守住道德底线。道德底线即对行为主体

最低限度的道德要求。随着互联网信息技术与新媒体的飞速发展，“微博热搜”“今日头条”“抖音”等爆发出的强大舆论力量，让部分教师担心“祸从口出”，以至于逐渐变得不敢讲、不愿讲，因而在完成教学、科研工作的过程中态度十分敷衍与将就，这种所谓的“守住不犯错误的底线”实则是对底线思维真实含义的曲解。底线思维旨在强调既要守住目标的最低要求，更要积极主动，提高觉悟，追求最优解。因此，高校教师在教学、科研工作中不仅要敢于摆事实、讲道理、说故事、抒情感，更要在言之有物的同时升华个人情感，做到言之有理。高校教师只有正确理解并熟知底线思维的内涵、原则和要求，才能在具体工作的开展中预判风险并有效规避风险，不断推进我国高等教育事业的发展。

综上所述，新时代高校要坚持“教育者先受教育”，提升教师的教书育人水平，这样才能使教师在学生成长成才过程中发挥更大的指导作用。高校抓好师德建设，既要强化教师育德育才的使命感，又要引导教师自觉提高道德修养，做到以德立身、以德立学、以德施教，落实立德树人根本任务，成为一名合格的引路人。

（黄建榕，华南理工大学马克思主义学院教授、硕士生导师，华南理工大学心理咨询与健康教育中心督导，广东广州 510640；郭娟梅，华南理工大学马克思主义学院研究生，广东广州 510640）

（原文刊载于《学校党建与思想教育》2021年第2期）

---

（上接第22页）

求，从思想深处认识到师德师风的重要意义，切实提高他们加强思想、道德、作风建设的自觉性，为师德师风建设工作的顺利进行打好思想基础，使师德规范成为全校教师普遍认同和自觉践行的行为准则。

总之，师德师风建设是一项系统工程，又是一项长期而艰巨的工作，其建设机制是教育、自律、考核、激励、监督的有机结合和有效运行，最终目的在于优化教风，净化校风，提高教育质量，培养优秀人才。新形势下高校加强师德师风

建设，既要继承和发扬优良传统和作风，又要适应新时代要求努力进行创新，以高度自觉的精神和强有力的措施，扎扎实实把师德师风建设提高到一个新的水平，共同谱写新时代高等教育发展新篇章。

（郑晓东，浙江工商大学人事处，浙江杭州 310018；肖军霞，浙江工商大学人事处，浙江杭州 310018）

（原文刊载于《思想理论教育导刊》2019年第8期）

# 高校教师惩戒机制的法治迷失及其价值回归

## ——以高校教师师德失范行为的“网络舆论审判”事件为例

唐 塘

2019年中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》，文件提出到2035年总体实现教育现代化，并且指出面向教育现代化的十大战略任务。其中第十项指出：推进教育治理体系和治理能力现代化；提高教育法治化水平，构建完备的教育法律法规体系，健全学校办学法律支持体系。近几年高校教师违反师德师风事件、高校教师学术不端事件、高校教师言论失当事件、高校研究生跳楼事件、导师严厉批评学生事件等均因受到网络舆论的影响而直接产生高校对教师的惩戒。从某种意义上而言，社会网络舆论能够起到很好的监督和督促高等教育质量提升的作用。但是，依法治教与舆论监督之间应当有明确的界限，不能够将舆论监督变成“舆论审判”，使高等教育机构被网络舆论过度影响，导致高等教育机构对高校教师的师德失范行为的处理受到网络舆论的牵引，造成处理结果不符合法治逻辑，从而导致教育公信力下降。高等教育机构以及高等教育管理机构在高校教师惩戒中应当是发现问题、处理问题的主体，应当在高等教育过程中起主导作用，应当有其符合法治化逻辑的监督管理机制。

### 一、高校教师师德失范行为惩戒机制的法治价值分析

习近平总书记在2018年全国教育大会上的讲话中指出，教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者。这就要求既要提高教师政治地位、社会地位、职业地位，又要严抓师德师风建设。依法治教下高校教师师德的重要性日渐凸显，这就要求对高校教师师德失范行为惩戒的法治价值有明确的辨析。高校教师师德失范行为惩戒机制的法治价值体现在依法治教下正确处理学校、教师、学生三者关系。依法治教的目标是政府依法行政、学校依法办学、教师依法执教、社会依法评价，形成现代学校制度和完善的教育法律法规

体系。高校教师师德失范行为惩戒机制的法治化价值具体表现在高校教师惩戒责任主体的自治性、高校教师惩戒责任判定的法治性以及高校教师惩戒机制的法律自治性。

#### （一）高校教师惩戒责任主体的自治性

高校自治起源于欧洲中世纪，大学有如同社团自治的权利，在大学内享有自治的权利。高校自治包括自主惩戒、自我解决自治事务纠纷的权能。本文所谈的高校教师惩戒指高等教育管理部门及高等教育机构对教师的惩戒。根据高校自治的理念，高校教师惩戒以高等教育机构为主。高等教育机构对其聘任的高校教师具有惩戒的权力，这一权力的行使在法律授权的范围内具有自治性。高校教师惩戒责任主体的自治性是相对于政府和社会而言的。首先，相对于政府而言，高校对教师的惩戒应当具有相对独立性。1998年田永案中，法院首次确认高校颁发毕业证书和学位证书的行为属于行政诉讼受案范围，但是并没有对高校实质性惩戒行为进行司法判定。这就表明高校惩戒的相对独立性。其次，相对于社会而言，高校对教师的惩戒具有主导性和独立性。这是由教育、社会及人的关系决定的。教育对于社会的发展和进步来说是一种手段、工具，社会的发展与进步对教育来说是目的。这决定了教育相对于社会的主导性，并且教育的基本功能是文化传承，教育者的作用是向受教育者传递、传播一定的社会文化。这就决定了教育者在教育活动中具有主导的作用和地位。这也决定了高校对教师的惩戒相对于社会而言具有主导性和独立性。

#### （二）高校教师惩戒判断的法律性

高校教师惩戒的判断应当由高等教育机构依法做出，而不是社会舆论做出，这一点是最基本的高校教师惩戒的法治性的表现。高校教师师德失范行为一般表现为教师与学生之间在教育教学中产生的不当行为，或者教师自身的不当行

为导致可能对学生产生不良影响。高校作为管理主体对高校教师师德失范行为进行判断与惩戒。因此，高校教师惩戒涉及学校、教师和学生三个主体。学生作为学校法律关系主体之一，享有宪法所赋予的受教育权等基本权利。教师作为学校法律关系主体享有宪法赋予的劳动权、教育教学和科学研究权等基本权利。学校作为学校法律关系主体享有宪法赋予的教育教学权、教师管理权、学生管理权等权力。因此，具有教师管理权和学生管理权的高校是教师师德失范行为的判断主体和惩戒主体。根据《高等教育法》《教师法》等法律法规的规定，高校在法律、法规和规章规定的范围内自治办学。高校对教师的惩戒判断也应当符合法律法规的规定，并且应当运用法律技术对教师师德失范行为进行判断和惩戒。高校教师惩戒判断的法治性属性将社会舆论的导向排除在高校教师惩戒判断之外。

### （三）高校教师惩戒机制的法律自治性

高校教师惩戒机制应当具有法律自治性。这种法律自治性表现在两个方面：一方面，高校教师惩戒机制应当符合高等教育的教育规律，符合教育的功能、本质，从而具有符合教育逻辑的自治性；另一方面，应当符合法律判断规律和惩戒程序的正当性和自治性。

首先，高校教师惩戒机制应当符合教育自身规律的自治性。从教育的基本功能来看，教育具有促进社会延续与发展、加速个体身心发展和社会化进程、传递和创新知识的功能，这意味着教育具有先导性的本质。教育的前导性决定了教师在教育过程中的主导性。教师主导是教育过程的客观规律，在教育过程中绝不能否定和贬低教师的主导作用和地位。教师的主导性也对教师的职业道德提出了更高要求，因此师德失范行为的惩戒机制具有必要性，但是也应当具有边界性。这就需要对高校教师的师德失范行为运用法律的自治性、教育功能的要求进行分类，分类处理高校教师惩戒。例如，高校教师学术不端行为、性侵行为等不符合教育功能和逻辑以及教育法律法规规定的行为，高校应当对教师进行惩戒。而师生关系处理过程中或者教育过程中所发生的对学生的批评教育，或师生对培养方式认知差异产生的纠纷，则不应按照师德失范行为对教师进行惩

戒。这是由师生关系的特殊性决定的，师生关系不同于普通的社会关系。因此，高校教师惩戒机制应当注重符合教育自身的自治性。

其次，高校教师惩戒机制应当符合法律判断规律和惩戒程序的自治性。法律判断具有自身规律和逻辑，法律判断应将目光集中在“事实与规范”之间。法律判断是根据事实寻找法规范，根据法规范的构成要件再适用于事实的推理过程，在事实与法规范之间不断比照和适用，使法规范对于事实的适用具有严密性和闭合性。这是高校教师惩戒机制应当具备的实质性法律判断的自治性。同时，高校教师惩戒机制还应当符合程序正当的自治性，即从发现事实问题到运用法规范进行法律判断，应当根据法定程序展开，由责任主体主导，根据法定程序逐步进行法律判断。

## 二、高校教师惩戒机制的法治价值迷失：以师德失范行为“网络舆论审判”事件处理为例

所谓“网络舆论审判”即指对于一些涉及高等教育法律处罚的事件，网络舆论发挥了“审判”功能，通过对事件及其当事人细节的挖掘，未经任何有效的法律程序和法律思维处理及判断，而对相关的事件定性，对当事人的行为给出处罚结果，对高等教育主管机构实施舆论压力，迫使高等教育主管机构作出符合网络舆论倾向的处理。之所以会出现对高校教师师德失范行为的“网络舆论审判”问题，源于社会及高校对教师职业要求过于理想化，没有对高校教师师德进行“高层次要求”与“底线层次”分类考量。这就使得高校教师惩戒机制在“网络舆论审判”的影响下日渐丧失其应有的法治价值。具体表现在以下几个方面：

### （一）“网络舆论审判”背离高校责任主体自治性

根据我国相关的法律法规和国家教育政策，我国高等教育机构应当在党的领导下和教育管理部的指导下自主管理、自主办学，充分发挥和体现高校责任主体的自治性。我国《教育法》第29条规定：“学校及其他教育机构行政下列权利：1.按照章程自主管理……”。《高等教育法》第11条规定：“高等学校应当面向社会，依法自主办学，实行民主管理。”高校作为社会的主体是行政权的作用对象。在一定制度条件下，高校可以

接受行政权的委托而承担一定的行政行为。从学理上来看，一个组织能够自主设置、规范组织自身的内部秩序的规范称为“自治性规范”。可见，高校的自治性是无可厚非的。“网络舆论审

判”的出现是对高校责任主体自治目标的背离。

2016年至2018年间，网络舆论关注的高校教师违反师德的事件约18余起（见下表），其中主要包括高校教师性骚扰、性侵事件、学术不端行

2016—2018 年间网络舆论关注的高校教师违反师德事件

序号	事件	时间	当事人	事件争议对象	关键词	高校处理	其他处理
1	甘肃高校教师让迟到学生互扇耳光	2016		甘肃张掖市河西学院医学院 教师：吕某	互扇耳光	解聘	
2	北影学生阿廖沙被性侵案件	2017	阿廖沙	大学班主任朱某的父亲：朱某某	性侵	北京电影学院尚未就此事有公开回应	
3	北电侯亮平案件	2017		北电教师：宋某、吴某	贪污受贿、性侵	北电表示“将组织相关部门对此事展开调查”	
4	韩某某造假事件	2017		河北科技大学副教授	论文造假	停职	
5	陕西科技大学海归教授殴打女环卫工	2017		陕西科技大学海归教授	海归教授、殴打	停职处理	
6	南昌大学国学院副院长性侵事件	2017	小柔	副院长：周某	性侵	免职，暂停一切教学科研工作	
7	北航教授陈某某性骚扰事件	2018	罗茜茜	北航教授：陈某某	教授、性侵	撤职，取消研究生导师资格及教师资格	
8	女教师高铁扒门事件	2018		合肥市某小学教导处副主任：罗女士	师德	责令停职检查	公安机关处以2000元罚款
9	厦大原博导吴某某校内换岗，曾诱奸女学生	2018		厦大原博导：吴某某	博导、诱奸	开除党籍、撤销教师资格	
10	西安交大博士杨宝德溺亡事件	2018	杨宝德	西安交通大学教授：周某	教授、博士生、溺亡	批评教育，取消研究生招生资格	
11	武汉理工研究生坠亡事件	2018	陶崇园	武汉理工大学教授：王某	研究生、导师、坠亡	通过诉讼，导师民事赔偿	
12	前北大教授沈某性侵事件	2018	高岩	前北大中文系教授、现任南京大学文学院教授：沈某	教授、性侵	作出行政处分：建议沈某辞去南京大学文学院的教职	北大：1998年3月，北京市公安局西城分局对这一事件作出事实认定，给出调查结果
13	河南以老师将成绩发家长群引不满	2018		驻马店西平县灵镇牛集小学王老师		教师自己辞职	
14	中山大学教授张某被爆性骚扰	2018		中山大学教授：张某	教授、性骚扰	停止任教资格，取消硕士和博士导师资格，并报请主管部门，要求取消“长江学者”青年学者称号	
15	山东中医药大学研究生导师梁某性侵事件	2018		山东中医药大学研究生导师：梁某	研究生、导师、性侵	成立专项调查组开展调查工作	
16	南京大学梁某教授论文被撤事件	2018		南京大学教授：梁某	教授、论文被撤	行政记过处分；党内严重警告处分；取消梁某的研究生指导教师资格；强制梁某退出“长江学者奖励计划”青年学者项目，并上报教育部等	
17	同济大学研究生跳楼事件	2018	陆经纬	同济大学医学院教授、博士生导师：陆某某	研究生、跳楼	同济大学成立应急处置工作组	

为、高校教师过多要求学生处理私人事务以及高校教师自身素质低下等事件。这些事件的当事人最终都被其所就职高校进行了处罚。值得注意的是，这些事件均由网络自媒体人发布，引起网络舆论的热烈讨论，最终迫使高校调查相应事件，最终作出处罚并将相应的处罚结果发布网络。

这些事件反映了当前高校教师师德失范行为惩戒机制的流程大致如下：网络自媒体曝光-网络舆论热炒-高校出面回应启动调查-高校发布调查结果。网络舆论的热炒和网络审判成为高校启动调查程序的前置程序，这直接干涉和侵蚀了高等教育主体的自主管理；进而导致在事件处理中会受到前期舆论审判的不客观结论的影响，从而不能够严格按照法定程序和法律法规的规定做出处理决定。在个别事件中，存在迎合舆论审判结论的现象，导致事件处理不能够保障当事人权利，并且因被舆论牵引而影响教育公信力。

## （二）“网络舆论审判”存在法律判断的偏失

“网络舆论审判”具有工具主义属性，其法律价值判断往往偏失、不够全面。这违反了依法治教的基本价值和精神。教育部2018年颁布的《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》中第4条规定：“对师德失范行为的处理，应坚持公平公正、教育与惩处相结合的原则，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理适当、程序合法、手续完备。”而根据近几年的网络舆论事件来看，“网络舆论审判”程序的前置使得对高校教师师德失范行为的处理存在价值判断的偏失。

近三年出现涉及师生关系的事件主要在2018年，当年共发生三起因研究生轻生引起的重大网络舆论事件（西安交大博士杨宝德溺亡事件、武汉理工研究生陶崇园坠亡事件、同济大学研究生坠楼事件）以及2019年发生的一起师生关系纠纷事件（交大博士生导师微信群中辱骂学生事件）。在上述事件发生后，网络舆论对学生的导师进行了广泛的批判，认为研究生导师要求学生处理私人事务是导致学生轻生的主因，或认为博士生导师不应当使用不恰当语言严厉批评学生。相关高校随即回应对事件进行调查，并且对网络舆论的“审判”结论予以回应（多为支持舆论审判结论），对相关导师作出取消导师招生资格等

一系列处罚。这样的惩戒处理并不严谨。

以导师要求学生处理私人事务为例，首先，根据2018年以前相关的法律法规以及教育部发布的各种规范性文件，均没有规定要求学生参与导师私人事务处理属于师德失范行为。根据教育部颁布的《高等学校教师职业道德规范》规定的职业道德规范包括爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会以及为人师表。在此基础上，教育部2018年颁布的《新时代教师职业行为十项准则》（简称“红十条”）中认为高校教师的师德失范行为主要包括学术不端、骚扰学生或者与学生发生不正当关系等行为。我国法律法规和相关的规范性文件没有明确规定研究生导师不能够要求研究生参与个人事务的处理，更没有法律渊源将这一行为视为违反师德的行为。根据立法目的来解释，难以将这种行为归类于教师师德失范行为。其次，因研究生轻生事件而认定其原因在于导师要求研究生过度参与导师私人事务以及跟随研究生导师做课题引起的精神压力，这一舆论判断缺乏必备的法律逻辑推理。从法律适用和解释学的角度来看，研究生轻生可能由多种因素造成，导师要求研究生做科研以及参与处理私人事务可能会引起研究生心里压力过大，但是两者之间缺乏必然的、直接的因果关系。

因此，“网络舆论审判”本质上是主观预设结果，没有客观证据支持，网络舆论的情绪化和片面性较强，缺乏客观的价值判断和法律判断。

## （三）“网络舆论审判”缺乏基本的法律自洽性

目前，高校处理的网络舆论事件的逻辑是：“网络舆论”爆发-“网络舆论审判”预设事件事实和结论-高校进行回应并作出处理。“网络舆论审判”所预设的事件事实和结论直接影响高校的处理结果。整个事件处理过程缺乏基本的法律技术方法及研判，不能够实现教育治理体系和治理能力现代化的要求。法律技术方法应当从客观事实到法规范适用，将目光在“事实与规范之间流转”，从而得出法律判断的结论。

首先，“网络舆论审判”缺乏法律技术所要求的法规范适用。以近几年发生的“教师自身素质低下事件”为例，2017年网爆“陕西科技大学

海归教师殴打女环卫工”和2018年网爆“合肥女教师高铁扒门事件”经过网络舆论发酵，“网络舆论审判”效应出现，相关涉事单位对上述两名教师作出责令停职处理的处罚。这两起事件的共性在于都是教师所作出的社会行为。涉事学校对两名教师的处理结果尽管迎合了舆论需求，但是却并不符合法律技术所要求的法规范适用。这是因为两起事件是教师的社会行为而非职务行为。无论是殴打环卫工人还是高铁扒门行为，都不属于教师在进行教学过程中所开展的行为，也不是教师与学生之间发生的行为，因此两个事件并不属于《教育法》《高等教育法》等教育法律法规体系所调整的范畴。因此，涉事单位不能够直接对教师的社会行为进行处理。

其次，“网络舆论审判缺乏法律技术所要求的客观事实依据。“网络舆论审判”往往缺乏客观事实依据。以“学术不端行为”为例，“学术不端”一词在法律上的认定标准不尽相同，各高校以及学术期刊在论文复制比的规定方面具有自主权。就学生毕业论文而言，较多高校对研究生毕业论文的复制比要求为30%以下；就期刊发表论文而言，不同期刊对发表论文的复制比要求也各不相同，有20%以下、15%以下以及10%以下。因此，仅就复制比一项指标来看，学术不端的认定需要根据学校的具体要求以及相应学术期刊的具体要求判断。网络舆论往往不考虑客观依据，仅仅通过复制比查询，只要有一定比例的复制比便片面认为是“学术不端”。这种“网络舆论审判”缺乏法律技术所要求的客观事实依据。

最后，“网络舆论审判”缺乏法律技术所要求的正当程序。法律技术的正当程序要求“以事实为依据、以法律为准绳”，经过合法受理、当事人辩论、证据充分、以法律适用为基础，对相关事实作出法律判断。“网络舆论审判”则忽略正当程序，当舆论形成某种情绪化的倾向和判断时，不允许当事人辩驳、不考虑客观证据要素，更没有以法律适用作为基础。高等教育机构受舆论影响，或者为了平息舆论影响，则忽视正当程序规范，不经过认真细致的法律适用过程便作出处罚或处理结果。

因此，“网络舆论审判”对教育现代化建设

的负面影响较大，主要表现在“网络舆论审判”背离高校责任主体的自治性、偏离客观的价值判断、缺乏法律技术的基本要求，与依法治教的价值目标相背离。

### 三、高校教师师德失范行为惩戒机制的法治价值回归

“网络舆论审判”对高等教育机构依法治教的影响较大，这就需要完善高等教育机构处理教师违法违规行为的行政能力，提升法治思维，实现依法治教的高校教师师德失范行为惩戒机制的法治价值。严格来讲，教育法治视野下对高校教师师德失范行为的处罚应当是按照法治思维形成相对封闭、自足的逻辑体系，具体案件的处理与法律推理的基本三段论框架相关，即法律规范（大前提）、事实对法律规范的适用（小前提）以及法律判断（结论）。

#### （一）以法治思维对师德失范行为分类管理、分类处罚

高等教育机构对高校教师师德失范行为的处理应当避免工具主义法治观。塔玛纳哈认为，法治的工具主义命题基于实用主义的哲学历程，将法律视为实现所欲求的社会目标的工具，这是对法治的威胁和侵蚀。高等教育机构以及教育机构主管机关在处理教师师德失范行为时，应当明确教师师德行为的分类，主要体现在对高校教师师德失范行为进行违法行为、违纪行为以及违反职业道德行为的有效分类，并进行分类处罚。

根据我国《教师法》《高等教育法》《中小学教师违反职业道德行为处理办法》（2018年修订）《高等学校预防与处理学术不端行为办法》等现行法律法规的规定，高校教师惩戒机制应当对高校教师师德失范行为进行分类管理、分类处罚，明确区分违法行为、违纪行为以及违反职业道德的行为。以近几年出现较多的四种类型的高校教师师德失范行为为例，这四种行为属性并不相同，因此其对应的处罚和处理结果也不应当完全相同。

首先，高校教师学术不端行为和性侵权行为是违法行为。我国《义务教育法》第28条规定：“教师应当为人师表，忠诚于人民的教育事业”。第29条规定：“教师不得有侮辱学生人格

尊严的行为，不得侵犯学生合法权益”。《教师法》第8条规定：“教师要遵守宪法、法律和职业道德和规章制度，尊重学生人格”。《义务教育法》和《教师法》是我国人大常委会制定的法律，法律中所禁止的行为一旦违反便构成违法行为。这两部法律作为上位法，在上位法的规定下，教育部在2011年颁布的《高等学校教师职业道德规范》和2018年颁布的《新时代高校教师职业行为十项准则》中则更为具体地提到禁止高校教师性侵行为。高校教师学术不端行为也是违法行为。教育部于2016年出台《高等学校预防和处置学术不端行为办法》，其属性是教育部制定的部门规章，尽管从法律效力而言位阶较低，但是部门规章属于教育法的法律渊源。因此，学术不端行为是违法行为。

针对性侵、学术不端等违法行为，应当依据法律法规进行处罚。性侵行为是可能涉嫌触犯《刑法》的行为，高等教育机构或受害人在发现该行为发生时，应当向公安机关报案，由公安机关介入侦查，确定行为属性和严重程度。高等教育机构应当根据公安机关的侦查结论给予当事人相应的处罚。学术不端行为则主要依据《高等学校预防与处理学术不端行为办法》的相关规定予以处理。该《办法》规定的处理办法主要是学校内部的纪律处理方式，违法行为的处罚应当高于纪律处罚方法。

其次，高校教师在教学活动中违背党和国家方针政策、体罚学生以及索要财物或收受财物等行为是违纪行为。所谓违纪行为，是指违反党的纪律、违反教师职业纪律的行为。坚持中国共产党的领导和社会主义道路、禁止收受财物是党风廉政建设的工作，属于党的纪律。教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中规定，坚持价值引领，以社会主义核心价值观为高校教师崇德修身的基本原则。《高等学校教师职业道德规范》和2018年教育部出台的《新时代高校教师职业行为十项准则》中规定，坚定政治方向、坚守廉洁自律。

针对违纪行为应当给予行政处分。教育部出台的《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》中第3条规定了违纪处理办法，包括批评教

育、诫勉谈话、责令检查、通报批评以及停止或取消招生资格等。

最后，高校教师要求学生过多参与处理私人事务以及在论文指导中严厉批评学生的行为是违反职业道德的行为。职业道德是软性规范，不具有法律效力。《新时代高校教师职业行为十项准则》中规定：教师应当关心爱护学生；不得要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。从行为性质上来看，这是对高校教师的职业道德要求。这其中涉及教师和学生双方对师生关系的理解、培养方式的认同等诸多软性问题，应当通过批评、教育等方式来处理。针对单纯违反职业道德的行为，如自身素质修养等问题，重点也在于批评教育，而不应当由高等教育机构或教育主管机关进行处罚。

## （二）完善高校追责机制

网络舆情是社会舆情的风向标，网络维权和网络反腐的蓬勃发展从侧面反映出现实生活中民意表达渠道的不畅通。因此，高等教育机构应当完善追责机制，提升民意表达渠道的畅通性。

1. 明确“双向”责任主体。结合高校教师师德失范行为的属性分类，对高校教师师德失范行为进行分类追责和处罚，高等教育机构应当明确“双向”责任主体：一方面明确高校教师师德失范行为的责任追究主体，另一方面则明确高校教师师德失范行为的责任承担主体。

从责任追究主体来看，我国教育法及相关的法律法规对高校教师的处罚有明确的责任主体和程序。2014年教育部出台的《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中指出：“高校是教师师德建设的责任主体，主要责任人是高校师德建设的第一责任人。”2018年教育部颁布的《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》第1条规定：“各高校要严格落实师德责任建设主体责任，建立完善党委统一领导、党政齐抓共管、牵头部门明确、院（系）具体落实、教师自我约束的工作机制。”因此，高校教师责任追究主体应当是高校党委书记为第一责任人，由院（系）具体落实，并应当组织专门的师德建设委员会进行管理监督。从新形势的发展看，高校也可以充分发挥党委教师工作部的功能和作用。高校设立教

师工作部的目的本身就包括加强教师思想政治工作和师德师风建设，提高教师思想政治素质和职业道德水平。这也是坚持党管人才的必由之路。

从责任承担主体来看，高校教师学术不端行为、性侵权行为属于违法行为，应当由当事人承担相应的法律责任；高校教师发表违反国家党政方针的言论等行为是违纪行为，当事人应当负主要责任，直接领导也应当承担相应的监管责任。2018年教育部出台《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》中第6条就规定了责任追究主体的问责责任。

2. 制定高校教师责任清单，建立高校教师追责及处罚清单。高等教育机构以及教育主管机关应当制定高校教师责任清单，建立高校教师追责及处罚清单，细分行为类型和处罚类型。在“网络舆论审判”中往往存在这样一种现象，即网络舆论想当然认为某高校教师的行为违法师德行为，学校应当处理该教师。而法律法规以及教师职业道德规范等文件中没有对相应行为的规定。涉事教师所在单位为了迎合网络舆论，平息网络影响，则笼统地称其为违反师德行为，并且对其作出相应的处理。高校教师惩戒追责机制的不完善具体表现在对教师师德表现没有量化标准、责任认定没有明确标准。高等教育机构以及教育主管机关在监督和管理高校教师和学生的同时，也应当保障高校教师及学生的合法权益。教育部2018年出台的《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》中指出：“各地各校应当依据本意见制定高校教师师德失范行为负面清单及处理办法。”因此，笔者认为，应当制定高校教师责任清单，以明确高校教师违反师德行为的范围，并且建立高校教师追责和处罚清单，明确公示高校教师师德失范行为相对应的处罚标准。

高校教师责任清单应当是高校教师师德的“底线层次”，即为高校师德制度规范确立可操作的“师德底线”。高校教师责任清单所规定的违反师德行为的范围可以综合覆盖教育部出台的《高等学校教师职业道德规范》《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中所提出的“七不准”以及《新时代高校教师职业行为十项准

则》等规范性文件中涵盖的行为准则。

高校教师追责和处罚清单则应当针对高校教师责任清单中的各项责任，区分违法行为、违纪行为以及违法职业道德的行为，针对不同行为属性给出处罚标准。

### （三）设置正当化程序机制

高校教师师德失范行为事件的处理应当设置正当化程序机制，这一机制应当包括启动程序的正当化和追责程序的正当化。对于高校教师师德失范行为的处理应当通过正当化程序机制避免网络舆论的影响。

从当前的规范性文件规定来看，高校教师师德失范行为的调查启动程序以举报机制为主，以高等教育机构和教育行政机关主动发现为辅。但是相关规范性文件对举报机制的规定较为笼统、评价机制不健全，只有学术不端行为的举报机制规定较为明确。《高等学校预防与处理学术不端行为办法》第13条和第14条分别规定了举报学术不端行为的方式、条件以及对媒体报道或其他渠道披露的学术不端行为的调查启动程序。《高等学校预防与处理学术不端行为办法》则详细规定了七类学术不端行为类型，但是对其它类型高校教师师德失范行为的调查启动程序没有详细规定。从宏观上来讲，目前我国教育法律法规体系缺乏系统性的高校教师师德失范行为的启动程序机制。

《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》中指出了追责程序机制包括受理、调查、认定、处理、复核、监督程序，但是没有更为明确的程序规定。根据我国2017年修改的《行政处罚法》规定的行政处罚一般程序，追责程序机制应当包括调查、取证、处罚、执行程序，并且应当包含当事人听证程序，以确保当事人的合法权益。笔者认为，高校教师师德失范行为的追责机制应当参照《行政处罚法》的规定，严格取证程序，并且增加听证程序。

（唐 塘，上海海事大学法学院，上海201306）

（原文刊载于《教育发展研究》2019年第7期）