

从严管师：新时代教育体制下师德师风建设探索

朱 丽，卢 艳

江汉大学马克思主义学院，湖北 武汉

收稿日期：2025年8月25日；录用日期：2025年10月6日；发布日期：2025年10月16日

摘 要

文章探讨了“从严管师”模式在新时代师德师风建设中的应用，分析了该模式在规范教育秩序和提升教学质量方面的优势。同时文章指出，过度标准化管理和严格纪律可能对教师自主性、教育创新、师生关系及教育公平带来潜在负面影响。为此，文章提出优化该模式的路径，建议通过明确行为标准、建立有效的监督问责机制、引入数字治理以及文化激励等措施，既能保障教师的专业自由，又能促进教育创新和学生的全面发展。特别是在营造积极职业文化生态和建立长期激励机制方面，文章提出加强师德行为规范化、数字化问责和师生互动的相关建议，旨在为新时代教育管理提供实践路径和理论支持。

关键词

师德建设，从严管师，教育创新，教师自主性，数字治理，文化激励

Strict Teacher Management: Exploration of Teacher Ethics and Conduct Construction under the New Era Education System

Li Zhu, Yan Lu

School of Marxism, Jiangnan University, Wuhan Hubei

Received: August 25, 2025; accepted: October 6, 2025; published: October 16, 2025

Abstract

This paper explores the application of the “strict teacher management” model in the construction of teacher ethics and conduct in the new era, analyzing its advantages in standardizing educational

order and improving teaching quality. However, the article also points out that excessive standardized management and strict discipline may have potential negative impacts on teachers' autonomy, educational innovation, teacher-student relationships, and educational fairness. To optimize this model, the paper proposes pathways for improvement, suggesting measures such as clarifying behavioral standards, establishing effective supervision and accountability mechanisms, introducing digital governance, and cultural incentives. These strategies aim to ensure teachers' professional freedom while promoting educational innovation and the holistic development of students. In particular, the paper offers recommendations on strengthening the standardization of teacher ethics, digital accountability, and teacher-student interaction, with the goal of providing both practical pathways and theoretical support for educational management in the new era.

Keywords

Teacher Ethics Construction, Strict Teacher Management, Educational Innovation, Teacher Autonomy, Digital Governance, Cultural Incentives

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在新时代教育改革与教师队伍建设背景下,师德师风建设作为教育系统提升教师职业素养的重要环节,其制度价值愈加突出。相关政策和指导明确指出,教师应坚守立德树人的初心使命,以崇高的教育情怀践行育人职责,成为核心价值观的传播者、思想引领者和时代精神的倡导者。2018年发布的《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》进一步明确指出:“把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置”,并强调“改革精神”驱动制度变革与机制创新,需要“依法治教、依法执教”构建制度刚性保障体系[1]。在这一制度背景下,围绕“以改革促制度转型、以严标准促制度执行”的核心议题,教育系统可以通过明确教师行为规范、建立师德失范清单、推进评价与约束机制,将师德问题纳入教育管理体系,为教师队伍建设提供实践范式与理论依据,同时提升教育管理的规范性与公平性。

2. 新时代师德师风建设的新形势新要求

在新时代背景下,师德师风建设迎来了新的任务与挑战。国家相继出台了一系列政策文件,如《新时代高校教师职业行为十项准则》[2]和《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》[3],为师德师风建设提供了制度保障。

2.1. 新时代师德师风建设的总体要求

新时代师德师风建设的根本遵循是全面贯彻关于教育的重要讲话精神以及全国教育大会的部署要求。明确将立德树人成效作为衡量学校工作成效的根本标准,确立师德师风在教师评价体系中的首要地位。建设过程中需全面融入社会主义核心价值观,严格执行相关制度规定,强化日常教育监督和引导,切实维护教师合法权益,弘扬尊师重教的社会氛围,激发广大教师践行“四有”好老师标准的积极性,致力于培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。这一总体要求清晰地指明了新时代师德师风建设的战略方向与核心任务,为各级教育主管部门和学校实践落实提供了行动指南和政策依据。

2.2. 新时代师德师风建设的主要任务

新时代师德师风建设的核心任务涵盖强化教师思想政治引领、提升其职业道德水平、健全教师管理机制,并营造全社会尊师重教的良好氛围。首先,强化教师思想政治工作是根本保障。应以思想引领为核心,完善教师理论学习机制,推动相关内容系统化、常态化开展,尤其要深入学习关于教育的重要论述,确保教师真正理解、深刻领会,做到学深悟透、内化于心。通过增强“四个意识”、坚定“四个自信”、落实“两个维护”,不断筑牢教师的政治立场与价值信仰[4]。其次,提升教师职业道德素养是关键环节。应将社会主义核心价值观深度融入教育教学全过程,贯穿于学校管理制度与校园文化建设中,促使师生员工达成广泛的价值共识,形成统一的价值导向。再次,健全教师管理体系是目标实现的重要支撑。在教师选拔录用、绩效考核、日常监督与违规处置等环节,需全面贯彻师德师风的制度要求,始终坚持师德为先的考核原则,构建多元化、常态化的监督机制,推进师德建设持续稳定发展。最后,营造尊师重教的社会环境是坚实保障。要注重提升教师的社会认可度和职业保障水平,增强其职业归属感与荣誉感,同时引导社会各界积极参与教师支持工作,逐步形成全社会尊重教师、支持教育的良好氛围。

3. 师德失范的现实困境

当前,在我国高校教育体系中,教师师德失范问题屡有发生,既破坏了公众对教育的信任基础,也对教师群体的整体形象与教育本身的育人功能造成不利影响。研究显示,多数案件集中发生在“双一流”高校、涉及学生或发生在私人场域,因处理程序和公开机制不到位,容易成为舆论关注热点,并加剧社会信任危机。尤其是在高等教育领域,师德失范的发生容易导致公众对教育质量的质疑,影响到社会对教师职业的认同感和教育事业的长远发展。因此亟需加强外部约束机制与师德教育,通过信息公开、程序规范等方式提升治理效能[5]。

在成因分析上,普遍认为师德失范的主要诱因包括社会环境压力过大、教师评价机制不健全以及教师职业伦理意识的淡化等因素。社会和教育体制中的过度压力使得教师在面对教育实践中的挑战时,容易做出违背职业道德的行为。许多学校在教师评价和职称评定等方面仍存在不合理或过于简单化的标准,未能有效激励教师的道德修养和职业责任感。此外,制度设计的缺陷和监督机制的不足也是导致师德失范现象频发的关键问题。尤其是在高校领域,针对“师德认定标准、调查处理程序及评判依据”的模糊性引发了不少争议。缺乏清晰明确的规章制度和统一标准,使得师德失范行为的处理时常不够及时和透明,严重时还可能受到个别利益的影响。

面对这些现实困境,亟需从体制机制和管理模式上进行改进,建立一套科学有效的师德治理体系,既要明确制度标准,确保程序公正,也要注重教师的职业道德建设和心理健康,为师德规范的执行提供坚实的基础。在这种背景下,“从严管师”模式作为一种新的教师管理模式,为解决师德失范问题提供了可能的路径。通过强化制度规范、完善监督机制,并结合教师职业发展的支持,能够有效推动师德治理体系的建设,并帮助恢复社会对教育的信任。

4. 批判性视角下的“从严管师”模式

尽管“从严管师”模式在规范化管理等方面具有一定的优势,但在实践中也暴露出许多潜在的负面影响,亟需深入反思与探讨。过度的管理不仅可能侵蚀教师的专业自主性,限制其创新思维的发挥,还可能导致教师与学生之间关系的疏远,影响教育的本质目标——促进学生的全面发展。特别是在严格制度约束和规范化管理的实施过程中,过度依赖纪律和规章的约束,往往使教师陷入僵化的管理体系,从而抑制了他们在教学中的个性化表达和创新能力。

4.1. 教师专业自主性的侵蚀

在“从严管师”模式下,教师的角色逐渐被界定为“执行者”而非“教育者”,其专业自主性面临严峻挑战。教师的专业自主性,通常指教师在课堂教学、课程设计、教学评估等方面所拥有的决策权和自由度。这种自主性既是教师专业成长和教学创新的基础,也是教育质量和教师职业满意度的关键因素。然而,过度依赖严格制度约束与规范化管理,往往通过高度标准化的管理措施,压缩了教师在教学过程中的自由度,进而可能对教育质量和教师职业发展带来负面影响。

“从严管师”模式通过纪律和规章来规范教师行为,强调全国范围内教学质量的一致性。虽然这一管理方式有助于保障教育公平,但也显著减少了教师根据教学实际灵活调整的空间。具体而言,教师在课堂内容的选择、教学方法的应用、评价标准的设定等方面往往被固定在既定框架中,难以根据学生差异或班级特点进行调整。结果,教师的创新性与个性化教学受到压制,课堂效果趋于同质化,教育的多样性与个性化发展也因此受到影响。进一步而言,过度的行政监管和标准化要求使教师逐渐成为既定教学规范的执行者,而非教学内容与方法的创造者。严格制度约束和规范化管理的强化更是加剧了这种趋势:教师不仅要面对课程内容和进度的标准化,还需自觉遵守行为规范,以符合管理要求。这种双重压力使教师难以在教学实践中探索新的理念与方法,也在无形中削弱了他们对教育改革的投入意愿。此外,教师的职业认同感和自我价值感也可能在此过程中受到侵蚀。在高度规训的模式下,教师更多依赖管理部门的指示,缺乏自主的职业规划和发展空间。长此以往,教师的职业认同感下降,对教育事业的热情逐渐消退。尤其是年轻教师,往往因缺乏足够的自主权而感到职业倦怠,甚至萌生离开教育行业的念头。

4.2. 对教育创新的抑制

教育创新是推动教育质量提升和实现人才培养目标的关键动力,其核心在于教学方法、课程内容与教育理念的持续更新。然而,在“从严管师”模式下,这一动力往往受到制度性约束与压制。过度依赖严格制度和管理要求,使教师的创造性实践空间受限,教育生态呈现出固化趋势。

从严管师对教育创新的抑制首先表现为高度制度化的规训压力。纪律与规范在维护教育秩序方面具有积极作用,但当其被过度强调时,教师更多关注如何避免触碰制度“红线”,而非主动探索新的教学策略。在这种环境下,教师倾向于采取风险规避策略,依赖标准化教案和既定流程,减少个性化尝试,以符合考核和评价要求。虽然这种行为在短期内保障了课堂稳定,但长期来看,却削弱了教育创新的实践空间,使创新更多停留于理念层面,而难以落实于课堂实践。学校管理者在考核压力下,也倾向采取保守策略,严格遵循政策与标准以规避风险,进一步限制了教师开展探索性实践的制度支持。此外,教育创新强调因材施教与多元发展,而“从严管师”模式则更加强调整齐划一。在高度制度化的环境下,教师难以根据学生的差异灵活调整教学,即便尝试引入跨学科项目或探究性学习,也可能因课程进度表或统一考试标准的限制而受阻。一旦创新尝试被认定为不符合规范,教师的职业评价可能受到不利影响,久而久之,其创新动机被抑制。这种文化氛围促使教育系统形成“唯标准、唯结果”的倾向,不仅降低了教师的职业自主性,也压缩了学生的探索空间,使教育活力逐步减弱。

4.3. 师生关系的异化

在“从严管师”模式下,教师与学生之间的关系可能因制度化压力而逐渐异化。过度制度化管理与规范要求,使教师在教学中更多关注自身行为的合规性和任务完成,而非学生的实际需求和情感反馈。这种制度压力不仅限制教师的自主判断,也削弱了教师在课堂上与学生进行情感交流和建立信任关系的空间。教师可能为了避免违反规定或遭受考核影响,而在课堂中减少即兴互动、限制讨论空间,使课堂

氛围趋于机械化和单向传递。学生在这种环境中难以感受到教师的个体关怀,主动性和参与感受到压抑,课堂中的师生互动从本应的合作与交流,逐渐转向任务完成与制度遵循的功能化关系。

此外,师生关系的异化还表现在评价和反馈机制的单向化。在统一制度或评价指标下,教师在评价学生时更多依据统一标准,而非关注学生学习的过程性表现和个体差异。这不仅使学生习惯于“迎合规则”以获取认可,也削弱了其自我表达、探索与批判性思维的机会。同时,教师也难以从学生真实反馈中获得教学调整的依据,进一步限制了教育互动的深度与质量。长期如此,课堂互动由双向的学习关系变为制度化操作,教师的情感投入被压缩,学生的主体性被弱化,师生关系呈现出冷漠化、功能化的特征。这种关系异化不仅影响学习体验,也可能制约学生的人文素养、社会交往能力及创新能力的发展,同时降低教师的职业满足感与教育使命感。

4.4. 教育公平与质量的表面化

在“从严管师”模式下,高度制度化管理、标准化教学和统一考核在一定程度上保证了教育规范和制度一致性,使不同学校和班级在形式上显得公平。然而,这种表面上的规范和一致性往往掩盖了教育质量和真实差异的问题。过度依赖量化指标,如考试成绩、课堂完成率或行为规范达标率,使教师和学校在管理与教学过程中更关注如何“达标”,而非学生的个性化需求和潜在发展。这种追求可量化结果的倾向,使教育公平呈现形式化特征:在指标上可能实现统一,但在教育实质和学生发展机会方面,差异依然存在甚至被放大。

学生个体差异和特殊需求在这种环境下容易被忽视。对于学习基础薄弱或兴趣特长明显的学生,标准化课程和统一评价往往无法满足其发展需求,而教师在指标压力下,也难以提供差异化指导和灵活支持。跨学科项目、探究性学习或自主实践活动往往难以纳入统一评价体系,教师为了符合制度要求,可能舍弃这些活动,转而依赖标准化教材和固定教学流程。虽然这种选择在表面上保障了课堂规范和成绩达标,却削弱了教育内容的多样性与创新性,限制了学生多元能力的发展。此外,教师在高度制度化和考核导向下,逐渐形成“指标导向”的教学思维,更注重完成规定任务而非关注学生的学习过程和个体成长;学校管理者同样倾向采取稳妥策略,以确保整体指标达标,降低创新教育风险。这种自上而下的压力传导,使教育系统整体趋于形式化,教师的教育理念与学生的学习体验存在错位,教育公平与质量在实质上被“压缩”为可量化的表面指标,而非真正的机会均等与能力均衡发展。

长此以往,教育公平与质量的表面化可能带来深远负面影响。一方面,学生可能失去探索兴趣和自主学习动力,形成以应付标准化要求为导向的学习习惯;另一方面,教师因长期受到量化考核约束,其职业创造力和教育情感投入也可能逐渐削弱。教育生态由此陷入“形式一致、实质差异”的状态,表面上看似公平规范,实质上难以实现教育目标的均衡与多元发展。

4.5. 制度设计中的制衡机制与过度监管防范

基于前文分析,“从严管师”模式虽然在规范教育秩序、统一教学质量方面具有一定优势,但过度的标准化管理和规章约束也可能侵蚀教师自主性、抑制教育创新、异化师生关系,并使教育公平与质量呈现表面化特征。为了在保障规范与质量的同时避免上述负面效应,制度设计中亟需嵌入制衡机制,以形成适度监管与教育自由的动态平衡。

第一,可以通过权责分离与灵活授权来保障教师的专业自主性。制度应明确教师在课堂教学、课程设计和评价方式上的基本权利,同时对管理层的监督权限进行合理界定,确保教师在遵守基本规范的前提下,有足够空间进行教学创新和个性化实践。例如,学校可设立“教学自主实验区”或“自主课题时间”,允许教师在制度框架内探索新方法,并结合同行评议、学生反馈和课堂观察等多元评价方式评估

效果。

第二, 制度设计应强化多元评价与分层考核, 以降低教育创新受限的风险。单一量化指标往往促使教师采取保守策略, 而通过结合同行评议、学生反馈、课堂观察和项目成果等多元评价方式, 既能维持教学规范, 又能鼓励教师开展探索性实践。在这种机制下, 教师的创新尝试即使存在一定失败, 也不会被视为不符合要求, 从而为创新提供安全的实践空间。

第三, 制度应促进健康的师生关系与互动。在规范约束下, 学校可以通过制度安排鼓励教师关注学生的个体需求、情感发展和学习兴趣。例如, 设立学生反馈机制和教师课堂反思制度, 使教师在遵循规范的同时, 获得真实的学生反馈信息, 提升课堂互动质量, 避免师生关系的功能化或僵化。同时, 学生在评价体系中应享有一定自主权, 以培养自主学习能力和课堂参与感, 从而实现教师与学生间的良性互动。

第四, 为防范教育公平与质量的表面化, 制度设计应将量化指标与质性指标结合, 同时兼顾差异化教育和个性化发展。通过明确对不同类型学生的支持政策和资源配置, 既保证整体规范, 又兼顾学生个体差异, 避免教育管理流于形式化考核。制度还应建立定期评估机制, 对规范执行效果进行反馈与调整, 确保管理目标、教学实践与教育实质目标相一致。

综上所述, 嵌入制衡机制的制度设计应在保持规范与纪律的基础上, 赋予教师适度自主权, 构建多元评价体系, 强化师生互动, 兼顾教育公平与个体差异, 从而形成“制度约束-自由空间-动态调整”的闭环机制。这种设计不仅可以降低过度监管的风险, 还能提升教师的专业自主性与教育创造力, 保障教育质量, 并最终促进学生全面发展, 实现教育制度与教育目标的良性互动。

5. “从严管师”的实践探索与改革路径

为落实《工作方案》中“将实践成果纳入教材、课堂和学生认知”的战略指导精神, 贯彻教育部办公厅关于构建大中小学思政课一体化建设指导共同体的制度要求, 以及《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》中关于教师专业发展和职称评定的相关规定, 应在教学设计之外, 从教师能力提升、课程协同机制、评价激励体系和信息化资源保障四个方面, 全面构建制度支持体系。基于前文的批判性分析, 这一设计应注意确保教学路径的科学合理性, 同时嵌入制衡机制, 使得制度具有可依托性和操作性。具体来说, 在教学设计之外, 应注重权责分离与灵活授权, 确保教师在遵守规范的前提下, 具备充分的自主创新空间; 强化多元评价体系, 鼓励教师在教学过程中进行探索与尝试, 并通过同行评议、学生反馈等方式支持教师的成长和创新。通过这样的制度安排, 可以更好地推动中国式现代化成就深入课堂, 实现从“内容设计”到“教学生成与价值塑造”的转变。

5.1. 构建清晰可操作的师德行为标准体系

现有的师德规范文件, 如《新时代教师职业行为十项准则》, 虽具备底线性质, 但因内容较为笼统且执行标准不一, 难以在实践中形成统一的共识与操作指引。因此, 有必要建立更加细化且可操作的评价体系。具体而言, 可以推行“正负面清单”制度, 借鉴张洪川等人在《高校师德师风建设的机制创新与实践路径》中的研究, 将师德规范细化为教学规范、科研伦理、网络行为、师生关系等多个方面, 并明确区分一般违规与严重违纪两种层级, 以提升评价的针对性和执行的精准度。这种方法避免传统评价标准过于模糊, 也帮助学校在实际操作中统一标准与尺度^[6]。

其次, 推进分层分类设计。郑晓东与肖军霞指出, 不同学段(中小学、高校)及不同岗位(专任教师、兼职导师、管理人员)职责差异显著, 因此应设定差异化规范与评价指标, 以实现“管在点上、责在位上”的精准管理。例如, 高校教师在科研与学术指导方面应明确包含署名规范、评审行为等内容, 中小学教

师则更侧重课堂纪律、安全教育和日常师生交往规范[7]。在学段差异化层面,针对不同学段的教师,其师德评价重点应有所不同。对于大学教师,评价体系应更加注重科研伦理、学术指导和教学中的学术规范;对于中小学教师,评价重点则更多集中在课堂纪律、学生安全、道德教育以及日常师生互动等方面。对于教育管理岗位的教师,应强调管理伦理、行政行为规范和教师团队建设等方面。在岗位差异化层面,教学岗教师与管理岗教师的评价体系差异化设置。教学岗的评价标准应更加注重教师的课堂表现、教学方法、学术指导及与学生的互动;而管理岗教师的评价则应重点关注其行政管理能力、师德表现及公平公正的管理行为。这样可以确保师德评价体系更加具体、切合实际。如采用“正负面清单”制度,将师德规范细化为教学规范、科研伦理、师生关系、行为规范等多个方面,并明确分级管理。例如,高校教师在科研行为上的规范(如署名、课题申报等)和中小学教师在课堂上管理中的责任(如学生安全、课堂纪律等)要分别详细列出并区分不同层级的违规行为。这有助于在实践中形成可操作的行为标准。

最后,建立动态修订机制与严格的评价体系。随着人工智能、大数据和网络平台的快速发展,教师的行为界限也在不断演变。为此,师德标准应由教育行政部门牵头,联合专家学者和高校、中小学共同参与修订,形成定期更新机制,使规范保持时代适应性。实践中已有省市正试点建立师德标准年度调整制度,为政策制定提供有益借鉴。深圳、扬州等高校已通过实际操作推行“一票否决制”和负面清单管理。以扬州大学为例,其发布的师德失范行为负面清单及处置办法明确规定,一旦触犯“红线行为”即实行“一票否决”,年度考核将被判定不合格,同时取消职称晋升资格。此举体现了制度标准化、细化及“一票否决”机制的引入,有效提升了制度的震慑力,减少了任意性[8]。在评价机制方面,西安财经大学在师德考核中设置了“24项评价指标”和“21条失范行为清单”,结合定量评分与定性评价,将结果与教师引进、岗位及职称挂钩,形成“正负面清单、分值评价、各环节联动”的综合评价体系。定量指标有助于统一标准,定性评价保障了评价的全面性和灵活性[9]。此外,应加强标准的宣传与教师认知建设。在教师入职、岗位聘任、职称评审等环节,需系统普及行为规范,使教师明确“知规矩、守底线”。教育部《新时代高校教师职业行为十项准则》要求地方结合实际细化行为清单并开展全面宣传解读。通过制度教育与师德认知的结合,有助于实现“制度引导、自律驱动”。

综上,标准化行为体系建设需从制度设计到执行细节做到精准划分,兼顾岗位和学段差异,强调制度刚性与实操结合。同时,动态调整机制和宣传教育是保障标准持续更新、广泛认可和有效实施的关键。未来,这一体系将为师德治理体系现代化奠定坚实制度基础。

5.2. 完善全过程闭环的监督与问责机制

“从严管师”的核心目标不仅是规范教师行为,更在于确保制度执行的闭环,实现事前预防、过程干预和事后问责与修复,构建既有力监督又具人文关怀的治理体系。第一,学校治理主体作用不可忽视。建议校内成立由党委统一领导、教师、学生及家长代表参与的师德伦理审议机构,负责举报线索初审、行为巡查、情境调解和申诉处理,确保制度操作性和程序公正。易万军指出,构建科研伦理与师德师风“双轨”监督预警机制,有助于及时识别教师行为风险并启动相应处理,防止重大师德事件发生前缺乏预警[10]。第二,应建立多元且开放的监督渠道,构建横向与纵向交织的多方评议体系。除教师自评、同行评价及家长学生反馈外,还需引入匿名举报平台和第三方监督机制,以扩大监督覆盖面和深度。举报系统应具备智能分类、人工核查和反馈闭环功能,实现“举报-调查-处理-公示”的全流程追踪,提升制度透明度和公信力。第三,处理机制应兼顾惩戒与修复。对轻微失范行为,可采用谈话提醒、书面说明或公开道歉等教育性惩戒方式,避免“一追到底”带来的过度负面影响。与此同时,可推行“师德恢复性评价机制”,针对主动认错、积极整改且后续表现良好的教师,设立由评价委员会推荐的“恢复参与资格”程序,体现惩教结合,促进教师职业积极性。第四,问责体系需明确职责分工和责任追究链条,

制定详细的责任流程图,涵盖发现、审批、复核及执行等环节,防止责任不清或推诿现象。学校领导、部门负责人在师德事件管理中如果存在监督失职、不当处理或包庇,应同步纳入问责范围,确保监督从制度层面落地。最后,为防止局部“一刀切”式问责带来职业抵触感,还应将师德保健机制纳入闭环管理参考。

与此同时,针对不同学段和不同岗位的教师,监督机制应设置差异化设计,确保监督体系的精准性和针对性。学段差异方面,高校教师在科研行为、学术指导和专业行为上的监督应着重于学术规范、科研伦理及学术责任;中小学教师则应侧重课堂管理、师生关系、学生安全等方面的监督。而对于教育管理岗位的教师,监督重点则应关注其管理行为、决策透明度以及与教师队伍的协调合作等。通过明确各岗位的监督重点,可以有效确保制度的针对性和操作性。在岗位差异方面,教学岗位和管理岗位的监督机制应有所不同。教学岗位的教师主要评估其课堂表现、教学质量及师生互动,而管理岗位的教师则应加强对其行政管理能力、公正性、决策透明度的监督。针对不同岗位、不同职能的教师,定制化的监督机制可以提高评估的精准度和可执行性。

5.3. 运用数字化技术提升治理智能化水平

在“从严管师”实践中,引入技术手段不仅有助于提升治理效率,更是实现制度现代化和精准治理的核心环节。数字化不仅是一种工具,更是推动师德治理从经验式管理向系统化、智能化和可持续发展转变的重要支撑。第一,应利用大数据技术构建教师师德画像及行为数据平台,助力师德师风建设。根据数字治理研究,“数治”通过整合教师资源、教学行为、培训经历、评价反馈、奖惩记录等多维度数据,形成教师综合档案,实现精准监测与分析[11]。在具体实践中,可搭建平台采集教师课堂互动、科研成果、培训参与情况及家长学生反馈等多维数据,形成“教师个人画像”,并利用数据挖掘技术实现异常行为预警和趋势分析。第二,应推进数字化问责链条建设。举报受理、调查处理、结果反馈、复核复查及档案管理等环节,均可通过在线系统实现数字化管理。借助统一平台上传材料、在线审批及结果公开,确保问责流程可追踪、可回溯,避免责任重叠或流程中断。该链条不仅提升工作效率,还通过系统自动提醒和数据记录保障程序公正和透明。第三,借助智能课堂监控与分析技术,提升教学行为治理的科学性。比如,课堂录播和教学行为识别技术能对教师语言规范、互动频率及课堂秩序等进行量化分析,为培训和督导提供客观依据,同时识别潜在师德风险。这些技术已在高校及部分中小学试点应用,如课堂行为识别大数据平台支持量化评价和质量诊断。第四,还需强化教师数字素养和信息伦理教育,提升其技术运用和规范意识。数字治理并非只关注数据采集,更应强调教师如何理解与适应数字时代的伦理挑战。教育部最新印发的《数字化赋能教师发展行动》文件明确提出,将数字素养纳入教师资格认定与职称评聘标准,要求教师了解信息安全、隐私保护与技术伦理知识[12]。教师需要具备识别数字行为边界、合理使用社交平台、避免“无意识失范”的能力。最后,数字化治理还应与“善治”相结合。数字治理注重提升效率和精准度,而“善治”更侧重于伦理约束与制度公平。防范数据泄露、隐私滥用等风险,必须构建合法权益保护机制,提高管理者与教师信息伦理意识,确保技术应用不成为压榨教师的工具,而是促进教师专业发展和服务质量提升的助力。

在实施数字治理的同时,必须严格保护教师的个人隐私和合法权益。平台应遵循数据隐私保护原则,确保所有数据的收集和存储符合相关数据保护法律法规。特别是涉及个人行为数据、考核数据等敏感信息时,平台应采用加密存储,并严格限制数据访问权限。教师应拥有知情权和查询权,能够审查和修改自己的数据,以确保数据使用的透明性和合法性。为进一步保障教师隐私,平台设计时应加入隐私保护机制,对涉及个人信息的数据进行严格加密,并根据信息伦理原则确保数据使用过程中的隐私保护。平台可以提供“知情同意”机制,确保教师在数据采集前已明确同意其使用,并了解数据的用途和处理方

式。随着教育的数字化转型,教师应具备基本的数字素养和技术伦理知识。建议在教师资格认证、职称评定和继续教育中加入信息安全、数据隐私保护等内容,确保教师能够熟练运用数字工具,同时避免伦理风险。特别是教师需要理解如何合理使用数字平台,识别信息伦理挑战,避免“无意识失范”行为,确保技术应用不侵犯个人隐私或法律权益。

5.4. 营造积极正向的教师职业文化生态与长期激励机制

师德治理若缺乏文化温度,仅靠制度和技术往往难以触及教师职业认同的核心。第四路径强调长效机制设计与文化生态营造,其关键在于将制度要求转化为职业温度与精神共识。各级政府通过一系列专项政策文件不断强化“尊师重教”的文化导向。例如,《新时代基础教育强师计划》明确强调“师德师风建设居于首位”,并严格执行师德师风作为首要标准。在教师资格认定、职称评审、岗位聘用、年度考核及评优评选等制度环节,优先关注师德表现,构建起制度化的激励机制,该文件要求“强化师德第一标准”、“推动教师以德施教、以德立身”,为文化机制提供政策支撑[13]。另外,《进一步加强尊师惠师工作的若干措施》同样从待遇保障、职业地位、精神文化关怀等方面提出具体要求。如针对生活服务、住房补助、公共交通优惠、医疗健康支持、文化体育活动参与等,提升教师整体福利水平,增强教师的职业尊严与幸福感,这不仅是物质激励方式,更是文化价值的实践表达,有助于筑牢职业认同基础[14]。在此基础上,建议进一步从以下方面具体推进文化与激励建设:

(1) 树立典型,打造价值榜样:定期评选“人民教育家”“最美教师”“师德标兵”等先进人物,借助媒体、校园及公众平台广泛传播,使优秀教师事迹成为教育界和社会共同的精神财富。学校可以组织典型教师做现场宣讲、专题研讨,将榜样力量立体呈现,引发教师内生共鸣。

(2) 职业共同体,形成内生自治:按学科、年级、专业兴趣等维度组建“教师成长共同体”“青年教师联盟”等平台,围绕教学场域难题、职业伦理议题进行互动研讨。教师通过同伴互评、职业反思和情境模拟等方法,在共同体中开展自我监督与相互支持,提升道德修养和自主治理水平。

(3) 制度硬嵌,机制长效:将师德表现作为职称晋升、岗位聘任、评优评先、绩效奖励的重要参考标准,确保“师德第一”的制度落地。

(4) 心理关怀,调节严格管理带来的心理影响:在严肃监督和处分机制的同时,配套建立教师心理健康支持体系。学校可与心理咨询机构合作,定期举办心理讲座,设立匿名心理辅导渠道,并开展职业倦怠的风险筛查与干预。特别针对被问责但愿意改正的教师,设立“回归指导计划”,兼顾惩戒与关怀。

(5) 文化宣传常态化:利用校刊、校园广播、微信公众号等渠道,结合节日节点开展“尊师月”、“教师节专题”、“优秀教学故事分享会”等活动。邀请教师、家长及社会代表共同参与,营造师德文化共建的良好氛围。

通过上述途径,能够构建一个兼具刚性与柔性的职业文化生态系统。制度明确行为界限与评价体系,政策保障待遇并提供文化支持,典型引领塑造精神标杆,专业共同体推动内生治理,心理关怀平衡制度压力与职业尊严。该文化激励体系有助于将“从严”要求转化为教师的内在自觉,使师德治理不仅停留在外部机制层面,更深植于教师心中,最终形成“严管有度、充满温情且具认同感”的治理新模式。

6. 总结与展望

本文分析了“从严管师”模式在新时代师德师风建设中的多重影响,提出了一系列应对措施。在师德建设过程中,标准化管理和严格的监管机制起到了促进教育规范和保障教学质量的作用,但同时也带来了教师自主性受限、教育创新压制和师生关系异化等问题。针对这些问题,建议通过制定清晰可操作的师德行为标准,推动监督与问责机制的完善,以及引入多元评价体系和灵活授权机制,来减少制度化

管理带来的负面效应。

展望未来, 教育管理者应加强制度设计中的制衡机制, 特别是在教师自主性与教学创新之间找到平衡点, 避免过度标准化带来的弊端。此外, 利用数字化技术提升治理智能化水平, 并通过文化激励机制增强教师职业认同和道德建设, 将为新时代教育系统的发展提供更为健康的管理模式。通过持续完善这些机制, 能够为教师提供更大的教学空间, 激发教育创新, 促进教育质量的全面提升。

参考文献

- [1] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z/OL]. 中华人民共和国国务院. https://www.gov.cn/xinwen/2018-01/31/content_5262659.htm, 2018-01-31.
- [2] 新时代高校教师职业行为十项准则[Z/OL]. 教育部. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201811/t20181115_354921.html, 2018-11-08.
- [3] 关于加强和改进新时代师德师风建设的意见[Z/OL]. 教育部等七部门. https://www.gov.cn/xinwen/2019-12/16/content_5461529.htm, 2019-11-15.
- [4] 徐孝民, 刘冬青, 杨恬. 以高质量党建引领高校师德师风建设[J]. 国家教育行政学院学报, 2024(12): 14-20.
- [5] 王洪, 杨志钢, 尹华东. 高校教师师德失范行为案例研究: 基本特征与治理路径[J]. 成都师范学院学报, 2022, 38(11): 54-61.
- [6] 张洪川, 许丹. 高校师德师风建设的机制创新与实践路径[J]. 辽宁经济职业技术学院. 辽宁经济管理干部学院学报, 2024(4): 103-105.
- [7] 王亚军. 高校师德师风建设的深度剖析与创新策略研究[J]. 教育进展, 2025, 15(6): 375-380.
- [8] 扬州大学师德失范行为负面清单及处理办法[Z/OL]. 扬州大学党委教师工作部. <https://jsgzb.yzu.edu.cn/info/1017/1733.htm>, 2024-03-04.
- [9] 西安财经大学找准“三个着力点”完善师德考核评价体系[Z/OL]. 西安财经大学教师工作处. https://jyt.shaanxi.gov.cn/index/dsyw/202504/t20250415_3492693.html, 2025-04-12.
- [10] 易万军. 新时代高校教师师德师风监督预警机制的建立与完善[J]. 大学, 2023(34): 86-92.
- [11] 付卫东, 陈安妮. 教育数字化转型视域下的“强师之路”: 何以为忧与何以化忧[J]. 中国教育学刊, 2024(1): 65-70.
- [12] 教育部办公厅关于组织实施数字化赋能教师发展行动的通知[Z/OL]. 教育部办公厅. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202507/content_7030854.htm, 2025-07-02.
- [13] 新时代基础教育强师计划[Z/OL]. 教育部等八部门. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-04/14/content_5685205.htm, 2022-04-02.
- [14] 进一步加强尊师惠师工作的若干措施[Z/OL]. 教育部等七部门. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202412/content_6991902.htm, 2024-11-29.