

高校教师的职业素养与师德师风建设协同发展研究

范丽丽

北京科技大学材料科学与工程学院, 北京

收稿日期: 2026年1月7日; 录用日期: 2026年2月21日; 发布日期: 2026年2月28日

摘要

高校作为人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新与国际交流合作的核心阵地, 其办学质量的关键在于教师队伍建设。高校教师的职业素养是履行教育职责的能力基础, 师德师风是教师队伍的灵魂所在, 二者并非孤立存在, 而是具有深刻的内在关联性, 实现二者协同发展是新时代高等教育高质量发展的必然要求。本文基于高校教师职业素养与师德师风的核心内涵, 深入剖析二者协同发展的内在逻辑, 指出当前协同发展过程中存在的现实困境, 并提出促进二者协同发展的实践路径, 旨在为打造高素质专业化创新型高校教师队伍提供理论参考与实践指引。

关键词

高校教师, 职业素养, 师德师风, 协同发展, 路径构建

Research on the Synergistic Development of Professional Competence and Ethical Conduct in University Faculty

Lili Fan

School of Materials Science and Engineering, University of Science and Technology Beijing, Beijing

Received: January 7, 2026; accepted: February 21, 2026; published: February 28, 2026

Abstract

As the core base for talent cultivation, scientific research, social services, cultural heritage and innovation, as well as international exchanges and cooperation, the quality of higher education insti-

tutions hinges on the development of faculty. The professional competence of university teachers serves as the foundational capability for fulfilling educational responsibilities, while their ethical conduct and professional demeanor constitute the soul of the teaching force. These two dimensions are not isolated but deeply interconnected, and achieving their synergistic development is an imperative for high-quality higher education in the new era. Based on the core connotations of teachers' professional competence and ethical conduct, this paper delves into the intrinsic logic of their synergistic development, identifies the practical challenges in the current process, and proposes actionable pathways to foster their integrated growth. The aim is to provide theoretical reference and practical guidance for building a high-quality, professional, and innovative faculty force.

Keywords

University Faculty, Professional Competence, Teaching Ethics and Conduct, Coordinated Development, Pathway Construction

Copyright © 2026 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

中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要(2024~2035年)》提出了“构建素质精良的教师队伍体系”的总体要求,指出“建设高素质专业化教师队伍,筑牢教育强国根基”[1]。高等教育作为教育体系的顶端,其发展质量的核心在于教师队伍建设。高校教师不仅是知识的传播者、学术的探索者,更是学生品格的塑造者、价值的引领者,其职业素养的高低与师德师风的优劣,直接影响着人才培养的成效与高等教育的社会公信力。

近年来,国家高度重视高校教师队伍建设,先后出台《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》等一系列政策文件,明确要求将师德师风建设摆在教师队伍建设的首位,同时强调提升教师的专业素养与综合能力。有研究者以“专任教师队伍职业素养现状及提升对策研究”“教师职业道德现状及对策研究”为主题进行研究,提出“双师型”教师培养路径及多元化保障体系[2],探索综合职业素质绩效考核以及学校依托院校特色办学理念,强化教师队伍科学管理等[3],并针对高校教师思想政治素质评价体系的新时代特征和存在的问题,提出优化教师思想政治素质评价体系的思路,使之更为科学、合理,以推动高校办学水平持续提高[4]。现有研究为高校教师职业素养与师德师风协同发展提供了一定的理论基础与实践参考,但在系统框架构建、实践工具设计等方面仍存在明显不足。本文将立足高校教育的独特性,破解割裂化、空泛化等问题,深入探究高校教师职业素养与师德师风建设的协同发展机制,破解二者协同发展中的难题,为教师队伍建设提供更具针对性与可操作性的理论支撑与实践方案。

2. 高校教师职业素养与师德师风协同发展的理论基础

2.1. 高校教师职业素养的核心构成

高校教师职业素养是教师在从事高等教育教学、科研及社会服务等职业活动中,所必备的综合能力与素质的总和,产生并服务于学生的学习需要[5],是教师履行职业职责、实现职业价值的基础,其核心构成主要涵盖四个方面的素养。

扎实的专业知识素养。这是高校教师的立身之本，包括对本学科基础理论、核心知识、前沿动态的精准把握，以及跨学科知识的整合能力[6]。高校教师需具备深厚的专业功底，能够将复杂的专业知识系统化、通俗化，引导学生构建完整的知识体系，同时敏锐捕捉学科发展趋势，将前沿成果融入教学与科研中。

精湛的教育教学素养。教育教学是高校教师的核心职责，教育教学素养体现为教师设计教学方案、运用教学方法、组织课堂教学、开展教学评价的能力。新时代高校教师需适应教育数字化转型要求，掌握现代教育技术，创新教学模式，注重启发式、互动式教学，能够根据学生的认知规律与个性特点开展个性化教学，提升育人效果。

突出的科研创新素养。科研是高校教师提升自身学术水平、推动学科发展、培养学生创新能力的重要途径。科研创新素养包括科学的研究思维、熟练的科研方法、较强的问题意识与创新能力，以及严谨的学术规范。高校教师需立足学科前沿与国家战略需求，开展原创性、应用性研究，同时将科研过程与成果转化为教学资源，实现教学与科研的协同育人[7]。

良好的职业责任素养。这体现为教师对教育事业的忠诚、对学生的关爱、对职业的敬畏。高校教师需明确自身的育人使命，主动关注学生的成长成才，不仅传授知识，更要引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观；同时遵守职业规范，积极参与学校管理与社会服务，展现高校教师的职业担当。

2.2. 高校教师师德师风的核心要义

师德师风是教师道德品质与职业作风的集中体现，是教师队伍建设的灵魂。高校教师师德师风的核心要义围绕“立德树人”根本任务展开，可以从三个层面来诠释。

坚定的理想信念。高校教师作为思想文化传播的重要载体，需坚定拥护党的领导，自觉践行社会主义核心价值观，树立正确的教育观、人才观、质量观，将个人职业发展与国家教育事业发展紧密结合，以坚定的理想信念引领学生成长。

高尚的道德情操。这包括社会公德、职业道德、家庭美德与个人品德。在职业道德层面，教师需做到爱国守法、敬业奉献、关爱学生、为人师表、廉洁从教；在个人品德层面，需保持高尚的精神追求，言行一致、严于律己，以自身的道德魅力感染学生。

严谨的职业作风。高校教师需秉持严谨治学的态度，坚守学术诚信，坚决抵制学术不端行为；在教学中认真负责，精益求精，不敷衍教学任务；在与学生的交往中，尊重学生人格，平等对待每一位学生，营造风清气正的师生关系。

2.3. 二者协同发展的理论基础

教师专业发展理论是协同发展的实践逻辑。教师专业发展理论将教师视为“专业素养+道德人格”的统一体，为二者协同提供了实践框架。传统专业发展理论曾侧重技能提升，但现代理论更强调“专业身份”的完整建构，高校教师的专业身份不仅体现为学术水平、教学能力等显性素养，更蕴含于教育信念、职业操守等隐性师德之中。如利伯曼的“专业主义”理论提出，专业人员的核心特征是“技术胜任力”与“道德责任感”的双重具备；而教师专业发展的“生态系统理论”则指出，职业素养的提升(如科研方法的革新、教学模式的优化)会推动师德师风的具象化，而师德师风的升华(如育人情怀的深化、社会责任感的增强)会反向驱动职业素养向更高层次发展，二者构成动态平衡的专业生态系统。

协同治理理论是协同发展的运行机制。协同治理理论源于系统论，为二者协同提供了操作机制。该理论认为，复杂系统中各要素通过“相互依赖、相互作用”形成协同效应，实现整体功能大于部分之和。将高校教师的职业素养与师德师风视为两个子系统，其协同发展正是通过“要素联动、流程耦合、反馈

闭环”实现的：在要素层面，职业技能的“载体功能”与师德师风的“内核功能”相互依赖；在流程层面，二者通过“培训协同(技能培训融入师德教育)、实践协同(教学科研中同步践行技能与师德)、评价协同(将师德表现纳入专业考核)”实现流程耦合；在反馈层面，技能实践中的效果反馈(如学生对教学的评价、学术成果的社会价值)会优化师德认知，而师德反思(如对育人效果的追问、对学术责任的审视)会推动职业素养的迭代，形成“协同-反馈-优化”的闭环机制。

冰山模型是协同发展的素质分层依据。冰山模型由美国心理学家麦克利兰提出，将人的素质划分为显性表层与隐性深层两个层面。在教育领域，显性的职业技能如同冰山露出水面的部分，包括教学设计、课堂管理、信息技术应用等可量化、可培训的能力；隐性的师德素养则是冰山之下的核心部分，涵盖教育信念、职业操守、人文关怀等内在品质。二者并非孤立存在，在冰山模型的框架下，通过“载体-内核”的相互支撑、“内化-外化-反馈”的闭环机制实现深度转化。教师专业发展的核心，正是要兼顾冰山上的双重提升，让职业技能成为师德素养的生动表达，让师德素养成为职业技能的价值引领。

3. 高校教师职业素养与师德师风协同发展的内在逻辑

高校教师职业素养与师德师风并非相互独立的两个范畴，而是存在相互依存、相互促进、辩证统一的内在逻辑，二者的协同发展是提升教师队伍整体素质的关键。

3.1. 师德师风是职业素养的灵魂引领

师德师风决定了高校教师职业素养的发展方向与价值取向。一方面，坚定的理想信念与高尚的道德情操能够为教师提升职业素养提供精神动力。具备良好师德师风的教师，能够深刻认识到教育事业的神圣性，主动树立终身学习的理念，不断提升自身的专业知识、教学技能与科研能力，将职业素养的提升转化为履行育人使命的自觉行动。另一方面，师德师风能够规范教师职业素养的发展路径。严谨的职业作风能够引导教师在科研中坚守学术诚信，在教学中秉持认真负责的态度，避免出现重技能、轻品德，重科研、轻教学的片面发展倾向，确保职业素养的提升始终围绕“立德树人”的核心目标展开。

3.2. 职业素养是师德师风的坚实支撑

职业素养是高校教师践行师德师风要求的能力基础，缺乏扎实的职业素养，师德师风便会沦为空洞的口号。首先，专业知识素养是教师传播真理、引导学生的前提。教师只有具备深厚的专业功底，才能准确传授学科知识，帮助学生树立科学的认知，进而实现“传道授业解惑”的职责，将师德师风的要求融入知识传授过程中。其次，教育教学素养是教师关爱学生、提升育人效果的关键。教师具备精湛的教学技能，能够创新教学方法，关注学生的个性发展与成长需求，通过高质量的教学互动传递正能量，让学生在接受教育的过程中感受到教师的责任与关爱，这正是师德师风的具体体现。最后，科研创新素养是教师引领学科发展、服务社会的重要支撑。教师通过开展高质量的科研工作，为国家与社会发展提供智力支持，展现高校教师的责任担当，这也是师德师风中“敬业奉献”要求的重要体现。

3.3. 二者协同是落实立德树人的必然要求

立德树人是高等教育的根本任务，高校教师作为落实这一任务的核心力量，必须实现职业素养与师德师风的协同发展。一方面，师德师风为立德树人提供价值导向，确保人才培养的正确方向；另一方面，职业素养为立德树人提供能力保障，确保人才培养的质量。只有当教师既具备高尚的师德师风，能够以自身的人格魅力感染学生，又具备扎实的职业素养，能够以精湛的专业能力培育学生，才能实现“育德与育才相统一”，培养出德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

4. 高校教师职业素养与师德师风协同发展的现实困境

尽管高校教师职业素养与师德师风协同发展具有重要意义，但在实践中，受教育评价体系、教师培养模式、社会环境等多种因素的影响，二者协同发展仍面临诸多困境。

4.1. 认知偏差：二者割裂化认知普遍存在

部分高校及教师对职业素养与师德师风的内在关联性认识不足，存在“重职业素养、轻师德师风”或“将二者割裂看待”的认知偏差。一方面，一些高校在教师队伍建设中，过于注重教师的专业知识、科研成果与教学技能等可量化的职业素养指标，将科研项目数量、论文发表数量、教学获奖情况等作为教师考核、晋升的核心依据，而对师德师风建设的重视程度不足，仅将其作为软性要求，缺乏系统性的建设规划。另一方面，部分教师自身也存在认知误区，认为职业素养的提升只需专注于专业学习与科研攻关，师德师风建设是“务虚”的工作，与自身职业发展关联不大，从而忽视了自身道德品质与职业作风的提升。这种割裂化的认知导致职业素养与师德师风建设无法形成合力，制约了教师队伍整体素质的提升。

4.2. 培养失衡：协同培养机制缺失

当前，高校教师培养工作中存在明显的失衡问题，缺乏促进职业素养与师德师风协同发展的培养机制。在培养内容上，职业素养培养多聚焦于专业知识更新、教学方法培训、科研技能提升等具体内容，而师德师风培养则多以专题讲座、政策宣讲等形式开展，内容较为单一抽象，缺乏与职业素养培养内容的融合，导致教师难以将师德师风要求融入具体的教育教学与科研实践中。在培养方式上，职业素养培养多采用案例教学、实践演练、学术交流等多样化的方式，注重实践能力的提升；而师德师风培养则以理论学习为主，缺乏实践体验环节，难以激发教师的参与积极性，也无法有效提升教师践行师德师风要求的实际能力。此外，培养对象覆盖不全，部分高校将教师培养的重点放在青年教师身上，忽视了中老年教师的职业素养更新与师德师风提升需求，导致教师队伍整体协同发展水平不高。

4.3. 评价失衡：协同评价体系不完善

科学合理的评价体系是促进职业素养与师德师风协同发展的重要保障，但当前高校教师评价体系仍存在明显的失衡问题。第一，评价指标权重失衡。在教师考核评价中，科研成果、教学工作量等职业素养相关指标的权重过高，而师德师风指标的权重较低，且多为定性评价，缺乏量化的、可操作的具体指标，导致师德师风评价流于形式。第二，评价方式单一。评价多以高校内部评价为主，缺乏学生、家长、社会等第三方主体的参与，难以全面、客观地反映教师的职业素养与师德师风表现。第三，评价结果运用不足。评价结果多与教师的晋升、薪酬等直接挂钩，但对于师德师风表现突出的教师缺乏有效的激励机制，对于职业素养与师德师风发展失衡的教师缺乏针对性的整改措施，导致评价体系的导向作用无法充分发挥。

4.4. 保障不足：协同发展支撑体系薄弱

高校教师职业素养与师德师风协同发展需要完善的支撑体系作为保障，但当前部分高校的支撑体系仍较为薄弱。在制度保障方面，虽然多数高校制定了职业素养培养与师德师风建设的相关制度，但制度之间缺乏衔接，未形成协同推进的制度体系，导致制度执行效果不佳。在资源保障方面，用于教师职业素养与师德师风协同培养的经费投入不足，缺乏专业的培训师资、优质的培训资源与实践平台，难以满足教师协同发展的需求。在氛围营造方面，部分高校缺乏崇尚师德、重视素养的良好校园文化氛围，对师德先进典型的宣传力度不足，对学术不端、师德失范等行为的监督与惩处力度不够，难以形成正向引导与反向约束的合力。

5. 高校教师职业素养与师德师风协同发展的实现路径

针对当前高校教师职业素养与师德师风协同发展存在的困境，需从认知引导、培养机制、评价体系、保障体系等多个维度发力，构建全方位、多层次的协同发展路径。

5.1. 强化认知引导，树立协同发展理念

高校需提高思想认识，将职业素养与师德师风协同发展纳入教师队伍建设的核心规划，明确二者协同发展的重要意义与核心目标，摒弃“重技能、轻品德”的片面观念。通过召开专题会议、开展政策解读等方式，引导学校管理人员与教师深刻认识二者的内在关联性，树立“素养与师德并重、协同发展”的理念。加强对教师的思想引领，将习近平总书记关于教育的重要论述、师德师风相关政策法规纳入教师培训的必修内容，引导教师深刻认识自身的育人使命，自觉将职业素养提升与师德师风建设相结合。同时，通过校园文化建设强化协同理念，利用校园官网、微信公众号、校报等平台，宣传师德先进典型的感人事迹，展示教师在职业素养与师德师风方面的突出成果，营造“崇尚师德、精进素养”的良好校园氛围。

5.2. 构建协同培养机制，提升培养实效

首先，优化培养内容，实现二者深度融合。在职业素养培养中融入师德师风元素，如在专业知识培训中强调学术诚信，在教学技能培训中突出关爱学生、因材施教的理念，在科研能力培训中强化社会责任与担当意识；在师德师风培养中结合职业素养提升需求，通过案例分析、经验分享等方式，引导教师思考如何将师德要求转化为具体的教育教学与科研实践行为，避免理论与实践脱节。其次，创新培养方式，强化实践体验。采用“理论学习 + 实践演练 + 案例研讨”的多元化培养方式，组织教师参与教学观摩、科研合作、志愿服务等活动，让教师在实践中提升职业素养，践行师德师风要求。如开展师德师风主题实践活动，组织教师深入基层、企业开展调研，增强教师的社会责任感；搭建教学技能竞赛平台，让教师在比拼中提升教学能力，同时强化教学责任意识。最后，扩大培养覆盖，实现全员提升。针对不同教龄、不同学科的教师制定差异化的培养方案，既要加强对青年教师的岗前培训与跟踪培养，帮助其快速提升职业素养与师德修养，也要注重对中老年教师的继续教育，引导其更新知识结构、强化师德自觉，实现教师队伍全员协同发展。

5.3. 完善协同评价体系，强化导向作用

优化评价指标体系，增加教师的活力，提升学校教师队伍的发展，引导教师立德树人[8]，构建“定量评价与定性评价相结合、职业素养与师德师风并重”的评价指标体系，合理调整各项指标的权重。在职业素养评价中，除了考核科研成果、教学工作量等量化指标外，增加教学质量、学生满意度等质性指标；在师德师风评价中，细化评价指标，将理想信念、道德情操、职业作风、师生关系等转化为可量化、可操作的具体指标，如学生评价、同事评价、学术诚信记录等，确保评价指标科学合理、全面客观。丰富评价主体，建立多元化的评价主体体系，除了高校内部的院系、教务处、科研处等部门的评价外，充分吸纳学生、家长、行业企业、社会机构等第三方主体的评价意见，通过问卷调查、座谈会、网络评价等方式，全面了解教师的职业素养与师德师风表现。强化评价结果运用，建立评价结果与教师晋升、薪酬待遇、评优评先、培训发展等直接挂钩的机制。同时，建立评价结果反馈机制，及时将评价结果反馈给教师，帮助其明确自身的优势与不足，制定针对性的提升计划。

5.4. 健全协同保障体系，夯实发展基础

加强制度保障，制定完善的职业素养培养与师德师风建设协同发展的相关制度，如《高校教师职业

素养与师德师风协同培养管理办法》《高校教师师德师风考核办法》等，明确协同发展的具体要求、责任分工、实施流程与奖惩措施，确保各项工作有序推进。强化资源保障，加大经费投入，设立专项经费用于教师协同培养、培训资源建设、实践平台搭建等工作；组建专业的培训师资队伍，邀请高校名师、行业专家、师德模范等参与教师培训工作，提升培训质量；搭建多元化的实践平台，如教学改革实践基地、科研创新平台、师德教育基地等，为教师提升职业素养与践行师德师风提供有力支撑。完善监督与惩处机制，建立常态化的监督机制，通过日常检查、不定期抽查、舆情监测等方式，加强对教师教育教学、科研活动、师生交往等方面的监督，及时发现并纠正职业素养与师德师风方面存在的问题；加大对学术不端、师德失范等行为的惩处力度，建立师德失范行为通报制度，形成强大的震慑力，引导教师自觉遵守职业规范与道德准则。

6. 高校教师师德师风与职业素养协同发展的方案设计

为破解理论落地难题，结合教师专业发展、协同治理、冰山模型等理论核心逻辑，设计两套具体实践方案，实现师德师风(隐性维度)与职业素养(显性维度)的精准协同、可测可评。

6.1. “师德 - 能力”双向加权评价指标体系(草案)

(1) 评价核心逻辑：遵循“师德为魂、能力为基、双向赋能”原则，采用“显性指标 + 隐性指标”结合、“定量评分 + 定性描述”互补的方式，权重分配向师德师风倾斜(占比 55%)，凸显价值引领；职业素养占比 45%，强化实践支撑，总分 100 分。

(2) 具体指标与评分标准

一级指标 (权重)	二级指标	三级指标	评分标准(分)
师德师风 (55%)	1.教育信念 与责任	育人初心	3~5 分：主动关注学生成长，参与思政育人；1~2 分：被动完成育人任务；0 分：忽视育人责任
		社会责任	3~5 分：参与公益科研/科普；1~2 分：无违规行为；0 分：存在违背公共利益的行为
	2.职业操守	学术诚信	8~10 分：无学术不端，标注规范；4~7 分：无严重不端但标注不严谨；0~3 分：存在抄袭等
		廉洁从教	7~10 分：拒绝有偿补课/礼品；3~6 分：无明显违规；0~2 分：存在违规获利行为
	3.师生关系 与关怀	公平对待 学生	5~7 分：因材施教，无歧视；2~4 分：基本公平；0~1 分：存在偏见或差别对待
		沟通与 关怀	4~6 分：定期沟通，疏导心理；1~3 分：有沟通但缺乏深度；0 分：回避学生诉求
职业素养 (45%)	1.教学能力	课程设计	6~8 分：融入思政元素，设计创新；3~5 分：符合规范但无亮点；0~2 分：设计粗糙
		教学效果	6~8 分：学生满意度 $\geq 85\%$ ；3~5 分：60%~84%；0~2 分： $\leq 60\%$
	2.科研能力	科研产出	7~10 分：核心期刊/国家级项目；3~6 分：普通期刊/校级项目；0~2 分：无实质产出
		科研转化	4~6 分：成果落地/技术转化；1~3 分：有研究无转化；0 分：无科研实践
	3.发展能力	持续学习	3~5 分：每年参与 ≥ 2 次培训/进修；1~2 分：偶尔参与；0 分：拒绝学习更新
		反思与 改进	3~4 分：定期撰写教学/科研反思并优化；1~2 分：有反思无改进；0 分：无反思意识

(3) 评价实施流程

多元评价主体：学生评分(30%)、同行评分(30%)、督导评分(20%)、自我评分(10%)、社会反馈(10%)；

周期：每学年1次，季度抽查(重点核查学术诚信、师生关系等指标)；

结果应用：85分以上为“卓越”，优先晋升/评奖；60~84分为“合格”，正常续聘；60分以下为“待改进”，启动专项培训。

6.2. “嵌入式”协同培训课程设计方案

(1) 课程核心逻辑

遵循“师德嵌入能力培训、能力强化师德践行”原则，打破“师德与技能两张皮”，将师德元素融入职业素养培训全流程，采用“理论 + 实践 + 反思”三维模式。

(2) 课程模块设计(总时长：40学时)

模块类型	模块名称	学时	核心内容	师德嵌入点
基础模块	协同发展理论精讲	4	教育伦理学、冰山模型核心观点；师德与能力协同案例分析	通过“学术不端反面案例”解析，强化“科研能力必须以诚信为底线”的认知
教学能力模块	课程思政教学设计实务	8	专业课程融入思政元素的方法；PPT设计、课堂互动技巧；教学效果评估工具	训练“用专业知识传递家国情怀”的能力，如理工科课程嵌入“科学家精神”案例设计
科研能力模块	科研诚信与成果转化实务	8	论文写作规范、专利申请流程；科研项目申报技巧；成果落地路径	模拟“数据造假核查”“署名争议处理”场景，强化学术诚信实操能力
师生沟通模块	高校师生有效沟通与心理疏导	6	青年学生心理特点分析；非暴力沟通技巧；危机事件处理流程	角色扮演“处理学生学业挫折/心理问题”，践行“关怀伦理”，提升共情与责任意识
实践模块	教学科研协同实践工作坊	10	分组完成“一门课程设计 + 一项微型科研”任务，同步提交“师德践行报告”	过程中督导核查：课程是否公平对待不同基础学生、科研是否规范标注引用
反思模块	协同发展反思与规划	4	结合前文评价指标体系进行自我评估；制定个人“师德 - 能力”提升计划	撰写反思日志，聚焦“能力不足背后的师德短板”“师德认知如何指导能力提升”

(3) 课程实施保障

师资配置：采用“专业教师 + 师德导师”双导师制(专业教师讲技能，师德导师全程点评师德践行)；

考核方式：实践成果(60%) + 反思报告(30%) + 课堂表现(10%)，考核不合格者需重修；

长效机制：建立培训档案，将培训成果与前文评价体系挂钩，作为职称评定的参考依据。

高校教师的职业素养与师德师风建设是相辅相成、辩证统一的整体，二者的协同发展是新时代高等教育高质量发展的必然要求，也是落实立德树人根本任务的核心保障。随着高等教育改革的不断深入，高校需持续优化教师队伍建设体系，不断探索职业素养与师德师风协同发展的新路径、新方法，打造一支“师德高尚、业务精湛、充满活力”的高素质教师队伍，为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、建设教育强国提供坚实的人才支撑。

基金项目

高校思想政治工作队伍培训研修中心立项课题(SZYX202509)。

参考文献

- [1] 中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》[N]. 人民日报, 2025-01-20(01).
- [2] 方耀萍. 高职院校“双师型”教师培养路径及多元化保障体系构建[J]. 教育与职业, 2020(6): 61-64.
- [3] 张曼娟. 论现代高职院校教师综合职业素质培育[J]. 教育与职业, 2018(12): 74-77.
- [4] 靳国庆. 优化高职院校教师思想政治素质评价体系的思考[J]. 现代教育科学, 2019(12): 50-53.
- [5] 王海霞, 唐智松. 教师核心素养教育胜任力研究[J]. 课程·教材·教法, 2020, 40(2): 132-139.
- [6] 高莉. 高职教师核心素养的内涵、构成要素及发展路径[J]. 职教论坛, 2021, 37(6): 98-102.
- [7] 王鲁艺, 李世昊. 论职业教育教师教育者专业素养的构成及成长路径[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2025, 27(5): 36-44.
- [8] 徐佳欣. 高职院校专业教师职业素养提升策略研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2020.