

# 高职院校人才工作中师德师风建设的方法与路径研究

李海平, 赵旌宇

台州科技职业学院, 浙江 台州 318020

DOI: 10.61369/ETR.2026090028

**摘 要 :** 高职院校作为技术技能人才培养主阵地, 师德师风建设是人才工作核心, 直接关乎立德树人成效与产业人才供给质量。立足新时代职教改革与高职类型特征, 本文先阐释研究必要性、剖析建设现状及问题, 再构建“制度筑基、文化赋能、技术增效”三位一体实践体系, 探索适配高职特色的建设路径, 以期为打造德技兼修“双师型”教师队伍, 推动高职院校高质量发展提供参考。

**关 键 词 :** 高职院校; 人才工作; 师德师风; 路径构建

## Research on Methods and Paths of Moral and Ethical Construction of Teachers in Talent Work of Higher Vocational Colleges

Li Haiping, Zhao Jingyu

Taizhou Vocational College of Science and Technology, Taizhou, Zhejiang 318020

**Abstract :** As the primary training ground for technical and skilled professionals, higher vocational colleges prioritize teacher ethics and conduct as the cornerstone of talent development, which directly impacts the effectiveness of moral education and the quality of industrial talent supply. Grounded in the reform of vocational education in the new era and the distinctive features of higher vocational institutions, this paper first elucidates the research necessity, analyzes the current status and challenges of teacher ethics development, and then constructs a tripartite practical framework integrating institutional foundations, cultural empowerment, and technological enhancement. It explores construction pathways tailored to the unique characteristics of higher vocational education, aiming to provide references for cultivating dual-qualified teachers with both moral integrity and technical expertise, thereby promoting the high-quality development of higher vocational colleges.

**Keywords :** higher vocational colleges; talent development; teacher ethics and conduct; pathway construction

### 一、高职院校人才工作中师德师风建设的必要性

#### (一) 落实立德树人根本任务的核心支撑

立德树人是教育的根本任务, 而师德师风是落实这一任务的根本保障。高职院校以培养“德技并修”的技术技能型人才为核心目标, 不仅要传授专业知识技能, 更要培育学生的职业操守、责任意识与工匠精神。教师作为育人主体, 其言行举止、价值取向通过言传身教深度影响学生的职业认知与品德, 直接决定立德树人的效果。开展师德师风建设方法与路径研究, 能够引导教师将育人理念融入教学实践中, 破解“重技轻德”的育人困境, 确保人才培养始终坚守为党育人、为国育才的正确方向。

#### (二) 推动职业教育高质量发展的内在要求

高质量发展是新时代职业教育的核心主题, 而高素质“双师型”教师队伍是实现这一目标的关键因素。随着产业升级加速, 市场对技术技能人才的需求已从“技能达标”转向“德技兼修”, 亟需高职院校培育兼具技艺精湛与品德高尚的教师队伍。师德师风作为教师队伍素质的核心, 直接关系人才培养质量与产业需求的适配度。通过系统研究师德师风建设路径, 可推动师德建设与“双师型”教师培养深度融合, 激发教师深耕专业、潜心育人的内

生动力, 实现师德素养与专业能力双向提升, 为职业教育高质量发展注入核心动能。

#### (三) 完善现代职业教育治理体系的重要环节

构建“政府主导、学校主责、社会参与”的协同格局是现代职业教育治理体系的核心目标, 而师德师风建设是连接学校内部治理与社会协同治理的重要枢纽。从校内治理来看, 师德师风建设贯穿人才工作全流程, 健全建设体系是优化师资队伍、提升办学水平的关键举措; 从社会协同来看, 高职院校与行业企业联系紧密, 教师师德师风直接影响院校社会声誉与校企合作质效。开展专项研究, 可推动师德师风建设纳入职业教育治理框架, 完善校企协同的建设机制, 破解治理过程中“制度碎片化、协同弱化”等问题, 提升职业教育治理的规范化、科学化水平。<sup>[1]</sup>

### 二、高职院校人才工作中师德师风建设的核心内涵与价值

#### (一) 核心内涵

高职院校师德师风建设既遵循“学高为师、身正为范”的普遍教育规律, 又兼具职业教育鲜明特征, 核心内涵可概括为“三

维一体”。一是政治素养维度，坚守为党育人、为国育才初心，将思想政治引领贯穿人才工作全过程，确保教师队伍政治方向坚定；二是职业伦理维度，融合教育家精神、工匠精神与行业伦理，既恪守教育职业准则，又践行行业规范，实现“技以载道”；三是育人实践维度，立足产教融合特色，将师德修养转化为教学育人、校企合作、社会服务中的实际成效，凸显职教育人特质。

## （二）核心价值

首先，师德师风是人才培养的根本保障。高职院校培养的技术技能人才是产业发展的中坚力量，教师的高尚师德能够引导学生树立正确择业观，培育精益求精的工匠精神，为产业升级提供品德过硬的人才支撑。其次，师德师风是人才队伍建设的核心引擎。健全的师德建设体系可营造尊师重教、潜心育人的良好氛围，增强教师职业认同感与归属感，推动形成结构合理、素质优良的人才梯队。最后，师德师风是学校高质量发展的重要基石。以师德为引领的人才工作，能够统筹教学质量、科研水平与社会服务能力提升，实现人才建设与学校发展、产业需求同频共振。

## 三、高职院校人才工作中师德师风建设的现状与问题

### （一）建设成效

近年来，各高职院校普遍将师德师风建设纳入人才强校战略，构建了初步的建设体系并取得阶段性成果。制度层面，多数院校出台了师德师风建设长效机制、负面清单及处理办法，明确师德考核“一票否决制”，形成了刚性约束框架，为师德建设提供了基本制度遵循。实践层面，部分院校依托区域产业优势，探索出师德建设与产教融合深度绑定的创新模式，通过技能传承、校企协同实践等活动，提升了师德建设的针对性与实效性。氛围层面，借助师德建设月、先进典型表彰、新媒体宣传等形式，初步形成了崇尚师德、践行师德的校园风尚。

### （二）存在问题

结合文献分析与省内高职院校调研情况，当前浙江省高职院校师德师风建设仍面临多重共性困境，具体表现为以下四方面：

一是理念认知偏差，职教特色融合不足。部分院校将师德师风建设等同于普通思想政治教育，忽视产教融合的类型特征，与行业伦理、工匠精神等核心内容融合不够，导致师德建设与教师专业实践、校企合作脱节，难以激发教师内生动力。部分教师对师德的认知局限于理论层面，未能将其转化为教学与技术服务中的自觉行动。<sup>[2]</sup>

二是制度执行弱化，全流程管控存在短板。人才引入环节，对企业技术骨干、行业能手的师德考察缺乏有效手段，多侧重学历与专业资质审核，对职业操守、行业口碑的考察不够全面；培养环节，缺乏适配“双师型”教师成长需求的差异化培育体系；评价环节，仍存在“重业绩、轻师德”倾向，行业企业评价主体参与度低，评价结果与人才激励的联动性不足。<sup>[3]</sup>三是文化浸润不足，内生动力激发乏力。当前师德建设多以培训学习、会议宣讲等传统形式为主，缺乏沉浸式、实践性载体。<sup>[4]</sup>依托校企合作平台挖掘文化资源不充分，校园育德文化与行业企业文化融合度

低，教师在实践中难以感悟师德内涵。

四是技术赋能滞后，建设效能有待提升。当前师德建设数字化模式尚不普遍，档案管理、评价统计多依赖人工操作，主观性强且效率低下；线上培育资源碎片化，缺乏系统化、精准化的数字培育体系，无法适配教师碎片化学习需求，制约了师德建设的整体效能<sup>[5]</sup>。

## 四、高职院校人才工作中师德师风建设的方法与路径：三位一体体系构建

### （一）制度筑基：构建全链条刚性管控体系

以制度建设为核心，围绕人才工作全流程完善闭环机制，将师德要求转化为可落地、可考核、可追溯的规范，兼顾约束性与激励性，筑牢师德建设制度根基。

一是健全师德前置准入机制。严把人才引入“师德关”，针对“双师型”人才特点构建多元考察体系。校内人才培养中，将师德表现作为职称晋升、岗位聘用的首要条件；校外引进企业技术骨干时，采用“政治审查+原单位评价+企业口碑调研+同行评议”四维模式，邀请合作企业参与师德评议，重点审查职业操守。推行师德承诺制与试用期聘用考核制，新入职教师签订师德师风承诺书，试用期师德考核不合格者，解除聘用关系，从源头保障人才队伍师德素养<sup>[6]</sup>。

二是完善分级分类培育制度。依据教师职业生涯规律，构建差异化师德培育体系。对新教师实施“师德准入+双导师引领”计划，配备校内师德导师与企业技术导师，通过岗前培训、教学观摩、企业实践培育职业认同感；对中青年骨干教师，依托产教融合平台将师德培育融入教学实践、技能竞赛指导等实践场景，强化工匠精神；对领军人才，搭建行业引领平台，鼓励参与制定行业标准研发，引领区域产业发展，在服务区域经济中彰显师德风范。同时将师德培训纳入继续教育必修学分，强化培育实效<sup>[7]</sup>。

三是优化多元评价与激励机制。破除单一评价方式，构建“校内+校外、定量+定性、过程+结果”的综合评价体系，增设课程思政成效、企业服务贡献等高职特色指标，吸纳学校、学生、企业、行业协会多方参与评价。严格执行师德“一票否决制”，将评价结果与职称评定、绩效分配、评优评奖直接挂钩，对师德标兵给予优先支持与表彰；对轻微失范行为实行约谈整改，兼顾刚性约束与人文关怀，形成“以德立身、优绩优酬”的导向<sup>[8]</sup>。

四是建立闭环监督问责制度。梳理教学、科研、社会服务等领域师德失范风险点，制定差异化负面清单，明确处置标准。搭建“学校—院系—企业”联动监督网络，明确主体责任。建立教师师德数字档案，实行一人一档、动态更新，全程记录师德表现。规范失范问题核查、处置、整改流程，形成“预防—监测—处置—提升”的闭环管理，强化制度执行力。

### （二）文化赋能：营造浸润式育德生态

一是强化理念引领，凝聚文化共识。以教育家精神为引领，融合工匠精神与企业文化，构建高职特征明显的师德文化理念体

系。通过党委理论中心组学习、主题研讨、师德先进表彰等形式，引导教师树立高尚的职业追求，明确“厚德强技”的育人使命。

二是打造榜样示范，传递文化力量。建立“选树一宣传一辐射”一体化榜样培育机制，常态化评选“最美教师”“优秀双师型教师”，挖掘一线教师在育人、科研和社会服务中的真实事迹，避免空洞宣传。通过事迹宣讲、校园展示、新媒体推送等形式，讲好职教师德故事。推行“名师带徒”机制，由师德标兵与青年教师结对帮扶，传承高尚师德与育人经验，形成示范辐射效应<sup>[9]</sup>。

三是深化校企协同，丰富文化载体。依托产教融合平台，推动校园育德文化与行业企业文化深度融合。与龙头企业共建师德实践基地、技能大师工作室，柔性引进大国工匠担任产业教授，选派优秀教师到企业担任科技副总，让教师在企业实践中感悟工匠精神。联合企业开展“师德+技能”主题活动，将师德教育融入实践场景。鼓励教师带领学生参与技术革新、乡村振兴等项目，在服务社会中深化师德认知。

四是优化人文环境，厚植文化土壤。坚持以人为本，将师德建设与教师职业发展相结合。完善职业发展通道，在学历提升、海外研修等方面，优先考虑师德优秀教师。落实领导干部联系人才制度，解决教师住房、科研创新等实际困难，营造尊重人才、崇尚师德的校园氛围，让教师在浸润式环境中自觉践行师德。

### （三）技术增效：构建精准化建设模式

一是搭建数字化学习培育平台。整合优质资源，构建集学习、培训、考核、交流于一体的师德数字化平台，上线专题课程、工匠事迹库、伦理案例库，支持自主学习与碎片化学习。开设线上研讨社区，鼓励教师交流育人经验；开发学习积分系统，积分与职称评聘挂钩，激发学习动力。

二是构建智能化监测评价体系。运用大数据、人工智能技术，整合教务、学生评价、校企合作等数据资源，构建师德大数据分析模型，对教师教学行为、企业实践表现等进行多维度分析，及时预警失范风险。开发智能化评价终端，支持学生、企业

扫码便捷评价，自动生成报告，减少人工干预，提升评价客观性。通过数据可视化技术，为师德建设决策提供数据支撑<sup>[10]</sup>。

三是创新数字化宣传传播载体。依托短视频、微信公众号等新媒体矩阵，采用动画、微纪录片等群众喜闻乐见的形式，推送师德事迹与政策解读，增强传播感染力。开发师德主题数字文化产品，拓展宣传覆盖面。建立舆情应对机制，利用监测技术掌握网络动态，及时回应关切，营造良好网络环境。

四是优化数字化管理服务流程。依托智慧校园建设，实现师德建设全流程数字化管理。升级师德档案管理系统，实现信息线上录入、动态更新与全程追溯；开发线上举报平台，畅通举报渠道，规范处理流程。通过协同办公系统，实现工作任务下发、进度跟踪、考核评价线上化，打破信息壁垒，强化校院、校企协同联动。

制度、文化、技术三维体系相互支撑、协同发力：制度为文化培育与技术应用提供刚性保障，文化为制度落地与技术赋能注入精神内核，技术为制度执行与文化传播提供高效支撑，三者共同构建起适配高职院校人才工作特点的师德师风建设格局，推动建设工作走深走实、长效发展。

## 五、结论

高职院校人才工作中师德师风建设是兼具时代性与特殊性的系统工程，关乎“双师型”教师队伍建设成效，影响职业教育高质量发展大局。当前，师德师风建设虽已形成初步基础，但制度执行力不足、文化浸润不深、技术赋能滞后等问题仍需破解。构建“制度筑基、文化赋能、技术增效”三位一体的建设体系，能够实现刚性约束与柔性引导相结合、传统模式与数字赋能相融合，有效破解现存困境。通过全链条制度管控筑牢底线、浸润式文化培育凝聚共识、精准化技术应用提升效能，可推动师德师风建设与人才工作深度融合，为高职院校培育德技双优的教师队伍、培养“德技并修”的技术技能人才提供有力保障。

## 参考文献

- [1] 宾恩林. 加强知识治理：职业教育深化产教融合的新策略[J]. 当代职业教育, 2023(1): 54-61.
- [2] 张亚莉, 程卓玉. 高职院校师德师风建设的现实困境及优化路径[J]. 思政教育, 2024(9): 69-71.
- [3] 代艳红, 夏喜元. 高职院校师德师风建设路径探析[J]. 传承, 2016(7): 84-85.
- [4] 张健, 陈娟. 职业教育文化育人：逻辑向度、问题观照与路径建构[J]. 当代职业教育, 2023(2): 11-17.
- [5] 江敏, 李忠华. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师团队建设路径研究[J]. 重庆电力高等专科学校学报, 2024, 29(5): 62-65.
- [6] 王素芹, 曹月真, 薛鹤娟. 高职院校教师教学创新团队建设研究与实践[J]. 花溪, 2022(28): 0125-0127.
- [7] 教育部教师工作司. 打造教育链产业链人才链创新链的“传动链”[J]. 2022.
- [8] 刘成仙. 新时代高职院校教师心理健康工作融入师德师风建设路径探析[J]. 小小说月刊(下半月), 2022(6): 0236-0238.
- [9] 单福寿. “互联网+”时代高校辅导员师德师风建设路径探索[C]//“双减”政策下的课程与教学改革探索第十二辑. 2022.
- [10] 张婷, 陆清华. 新时代高职院校教师师德师风评价体系研究[J]. 教育教学论坛, 2024(2): 101-107.