

荣誉激励视角下民办高校师德师风建设策略与实践路径

任静，杜伟伟，王丹

陕西国际商贸学院 马克思主义学院，陕西 西安 712046

DOI:10.61369/ETI.2025080030

摘要：随着民办高等教育的蓬勃发展，师德师风建设已经成为民办高校提升教育质量、塑造良好教育形象的关键环节。聚焦民办高校教师流动性大，职业认同感不强，发展路径受限等导致的传统师德建设模式难以奏效的困境，提出以构建系统化教师荣誉体系作为破解之道，以“赋能”为导向，形成覆盖职业生涯全周期与体现多元价值贡献的荣誉矩阵，并建立与职称、薪酬、发展机会的深度联动机制，整合出荣誉体系赋能师德师风建设的实践路径，为民办高校探索出一条制度化、激励性、长效化的师德师风建设新范式提供理论参考与实践指引。

关键词：教师荣誉体系；师德师风；民办高校；教师发展

Strategies and Practical Paths of Teacher Ethics Construction in Private Colleges and Universities from the Perspective of Honor Incentive

Ren Jing, Du Weiwei, Wang Dan

School of Marxism, Shaanxi International Business College, Xi'an, Shaanxi 712046

Abstract : With the rapid development of private higher education, the cultivation of teacher ethics and professional conduct has become crucial for improving educational quality and shaping a positive institutional image. Addressing challenges in traditional ethics-building models—such as high faculty turnover, weak professional identity, and limited career development paths at private universities—the study proposes establishing a systematic teacher honor system as a breakthrough solution. Guided by an empowerment approach, this framework creates an honor matrix that spans entire career cycles and reflects diverse value contributions. By creating deep linkage mechanisms with academic titles, compensation, and career opportunities, it integrates these elements into a practical pathway for enhancing ethical standards. This innovative model provides theoretical references and practical guidance for private universities to explore a new paradigm of institutionalized, incentive-driven, and sustainable teacher ethics development.

Keywords : teacher honor system; ethics and style of teachers; private colleges and universities; teacher development

在“教育强国”战略背景下，中国高等教育正经历着从规模扩张到质量提升的深刻转型。民办高校作为我国高等教育体系的重要组成部分，其办学质量日益成为衡量国家教育现代化水平的重要标尺。总书记指出：“人才培养，关键在教师。教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平”^⑩。因此，建设一支师德高尚、业务精湛的教师队伍是民办高校实现内涵式发展、提升核心竞争力的命脉所在。

一、逻辑关联：荣誉激励与师德师风建设的内在关系

荣誉激励通过物质和精神双重激励机制，激发教师对职业价值的认同与责任感，其作为提升教师职业素养与职业道德水平的重要手段，在民办高校师德师风建设中具有独特价值。

荣誉激励为教师提供了明确的价值导向。从职业认同感与归属感的构建角度，当教师的道德行为与专业成就获得认可并赋予相应荣誉时，其职业身份认同感显著增强。这种正向反馈机制能够有效缓解民办高校教师因制度保障不足而产生的职业倦怠感，增强对学校的归属感。

基金信息：陕西国际商贸学院2024年教育教学改革研究重点项目“基于教师荣誉体系构建的民办高校师德师风建设研究——对陕西8所民办高校的分析”（项目编号：JG202401）；陕西国际商贸学院2024年度师德师风建设专项课题“新时代高校思政课教师师德师风建设的实践路径与体制机制构建研究——以陕西国际商贸学院为例”；2023年陕西高等教育教学改革研究项目重点项目“‘问题链’教学法在应用型高校思政课教育教学深化改革中的创新路径探索”（项目编号：23BZ083）的研究成果。

作者简介：

任静（1984—），女，陕西西安人，陕西国际商贸学院马克思主义学院副教授，从事思想政治教育研究。

杜伟伟（1982—），女，陕西西安人，陕西国际商贸学院马克思主义学院副教授，从事高校德育研究。

王丹（1988—），女，陕西咸阳人，陕西国际商贸学院马克思主义学院讲师，从事教师队伍建设研究。

荣誉制度设计的系统性和长效性与师德师风建设深度契合。通过构建涵盖评选标准、表彰机制、反馈渠道的教师荣誉体系，能够将抽象的道德规范转化为可操作、可量化的评价指标，将“红七条”等政策中对教师职业道德的刚性约束、集合柔性荣誉激励，形成“制度规范+荣誉驱动”的双轮驱动模式^[2]。

荣誉激励与师德师风建设存在双向互动关系。一方面，科学设计的荣誉体系能激发教师内在动力，优化职业行为；另一方面，师德建设的成效又为荣誉激励机制提供了价值根基与实践场域，从而在民办高校中构建起具有持续生命力的师德师风建设生态。

二、困境审视：民办高校师德师风建设的现实挑战与归因

与公办高校相比，民办高校教师面临着一系列更为严峻的现实挑战，这些挑战共同构成了师德建设的结构性困境，其核心可以概括为教师职业认同与归属感的双重缺失。

（一）不稳定的心理契约

民办高校在薪酬、社会保险、住房公积金缴纳基数和比例等方面与同级公办高校存在明显差距，严重挫伤了教师，特别是青年教师的积极性，使其对未来感到迷茫。待遇与保障的现实落差导致教师缺乏经济上的安全感和对未来的稳定预期，使得他们难以静自身发展与学校长期命运紧密捆绑。难以产生更高层次的职业奉献精神。

不稳定的心理契约最直接的后果便是教师队伍的高流动性。许多青年教师，将进入民办高校工作视为权宜之计或职业“跳板”，这对师德师风建设是致命的。高流动性导致难以形成稳定的组织文化和价值共识，师德建设因此失去了最稳固的组织基础和情感基础。

（二）发展路径的“天花板”效应

职业发展空间是“育人”和“用人”的关键。民办高校由于自身学术声誉、管理水平所限，其自主评定的职称社会认可度不高。同时，许多民办高校受制于办学经费，在支持教师专业发展方面投入严重不足，教师长期处于教学任务繁重而学术“输血”不足的状态，导致教师专业发展机会匮乏，直接影响了教书育人的质量，构成了师德建设的隐性障碍。

（三）评价体系的“功利化”倾向

民办高校在生存和发展的双重压力下，其教师评价体系容易出现“功利化”的倾向。许多民办高校迫于生存压力对教师的评价考核不仅关乎教学质量，还可能与招生指标、续费率、创收等非教学任务隐性挂钩。这种管理导向迫使教师将大量精力投入到与立德树人核心任务不相关的事务上。当评价偏离了育人主航道，教师的行为自然会随之偏航，师德建设也就无从谈起。另外，尽管各高校都建立了师德考核制度，但在许多民办高校往往流于形式。究其原因，一是师德表现难以量化，考核标准模糊，操作起来多是“走过场”；二是师德考核结果与教师的切身利益（如薪酬、晋升）严重脱钩，失去了应有的引导和规范作用。

三、破局之道：构建以发展为导向的民办高校教师荣誉体系

构建一个以教师发展为核心、以赋能为目标的教师荣誉体系，是撬动民办高校师德师风建设困境的有力杠杆。

（一）体系构成：形成一个多层次、分维度的荣誉矩阵

科学的荣誉体系应呈现立体化的矩阵结构，既有纵向的层次递进，又有横向的分类覆盖，从而实现对教师的广覆盖和全周期激励。构建多维度师德评估模型，既能为荣誉评选提供客观依据，又能避免因信息不对称导致的激励偏差^[3]。

纵向分层覆盖教师职业生涯全周期。荣誉体系应根据教师的教龄和发展阶段，设立梯度化的荣誉层级，让教师在每个职业阶段都有明确的奋斗目标。如设置“教学新秀”类荣誉：主要面向入职1-3年的青年教师，旨在帮助新教师尽快完成角色转换，夯实师德根基，为其职业生涯开个好头。如设立“新秀奖”、“未来之星”等；“骨干教师”类荣誉：主要面向已成为学校中坚力量的教师。

横向分类体现多元价值贡献。在每个层级内部，应设置多元化的荣誉类别，以反映不同教师的贡献特长，确保评价的全面性。如教学类荣誉，评价指标应综合考量课堂教学效果、教学成果奖、精品课程与教材建设、教学方法创新与改革、指导学生参加各类竞赛的成绩等；育人类荣誉：表彰在学生思想引领、价值观塑造、心理健康辅导、职业生涯规划、班级管理、社团指导、就业帮扶等方面做出杰出贡献的教师；服务与贡献类荣誉^[4]。

（二）联动机制：将“荣誉”转化为实实在在的“获得感”

荣誉的价值，最终需要通过与教师切身利益的联动来体现。一个悬在空中、与现实脱节的荣誉，是缺乏生命力的。

与职称评审联动。这是最核心的联动机制，学校应将荣誉体系与职称评审制度深度融合。这不仅能有效破解教师晋升的“天花板”，更能将评价的指挥棒牢牢指向教学和育人实绩。

与薪酬绩效联动。学校应在薪酬体系中明确体现荣誉的价值。可采取：1）设立荣誉津贴，对不同等级的荣誉获得者，在聘期内每月发放专项津贴；2）设立一次性专项奖金，在表彰大会上表彰，增强激励的即时性；3）在年度或聘期奖励性绩效工资的分配中，明确向各级荣誉获得者倾斜，真正实现“优绩优酬、多劳多得”。

与发展机会联动。将荣誉与稀缺的发展资源挂钩，是更高层次的激励。如优先申报各级各类科研项目、申请公派出国访学或国内顶尖高校进修、参加高层次的教学或管理培训等。这不仅为优秀教师提供了更广阔的发展平台，也向全体教师传递了一个清晰的信号：对学校贡献越大，学校为其赋能的力度也越大^[5]。

（三）实施保障：营造崇尚荣誉的制度与文化环境

一个完善的荣誉体系，需要强大的制度和文化作为支撑，以确保其能够长期、稳定、有效地运行。健全评价机制，引入多元评价主体，强化过程性评价，建立教师师德档案和发展档案。营造良好的文化氛围，强化仪式的感召力，举办教师节表彰大会、新教师入职宣誓仪式、教师荣休仪式等活动。充分利用校园网、

校报、微信公众号、宣传栏等媒介，讲好身边的榜样故事，挖掘其背后的育人理念和奉献精神。最终营造出“人人皆可成才、人人尽展其才”的良好生态^[6]。

四、路径整合：荣誉体系赋能师德师风建设的实践路径

教师荣誉体系能够深度融入并系统性赋能师德师风建设全过程的战略工具。它通过价值、行为、动力、文化四个层面的整合作用，将外在的制度设计转化为内在的师德升华，从而实现从“治标”到“治本”的跨越。

（一）以荣誉重塑职业理想，坚定师德信念

师德的根基在于教师的职业理想与价值追求。荣誉体系是学校价值观的“扬声器”。通过荣誉评选的标准设定，学校向全体教师清晰地传递出何为最重要的价值导向——潜心育人，而非追名逐利；关爱学生，而非冷漠相待；爱岗敬业，而非敷衍了事。通过对获奖典型的深度宣传和故事讲述，荣誉体系能够将抽象的道德规范具象化、人格化。一个个鲜活的榜样，使高尚的师德不再是遥不可及的口号，而是身边同事可学、可及的生动实践。这种榜样的力量能够引发情感共鸣和思想认同，引导教师，特别是青年教师，重新审视和定位自己的职业理想，将个人的发展目标与学校的育人使命自觉对齐^[7]。

（二）以评价导向规范职业行为，划定师德底线

首先，荣誉体系通过其“一票否决”机制，为师德划定了不可逾越的底线。将遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》作为所有荣誉评选的前置条件，并建立师德失范行为负面清单，一旦触碰，即取消所有评优评先资格，并依据规定进行处理。

其次，荣誉体系的评价过程本身就是一种行为矫正。通过引

入学生、同行、督导等多维度的评价，教师能够从不同视角获得关于自身行为的反馈。这种反馈帮助教师清晰地认知何为“优”、何为“劣”，从而在日常工作中自觉地向榜样看齐，规范言行，遵守学术规范和职业道德^[8]。

（三）以正向激励增强职业幸福感，内化师德情感

荣誉体系通过其强大的正向激励功能，有效激发教师的内在动力，提升其职业幸福感，从而使师德实践充满温度。根据赫茨伯格的双因素理论，薪酬、工作条件等属于“保健因素”，只能消除不满，而不能带来满意；真正的“激励因素”是成就感、认可、责任和成长。民办高校教师面临的困境，恰恰是保健因素不足与激励因素匮乏并存。一个与发展机会和薪酬待遇挂钩的荣誉体系，恰好同时作用于这两个因素^[9]。

（四）以尊师氛围凝聚职业共识，升华师德境界

师德师风的最终形成，依赖于一种深厚的、弥漫于整个组织的文化氛围。荣誉体系的长期、持续和公正运行，是涵育这种“尊师重教”文化的核心驱动力。当“教学名师”、“师德标兵”成为校园里闪亮的明星，当他们的故事在师生中广为传颂，一种无形的文化场域便会逐渐形成。在这种文化中，“教书育人是教师最核心的使命”成为无需言说的共识，“成为一名好老师”成为教师群体共同的价值追求。这种文化氛围能够潜移默化地影响每一位成员，特别是新入职的教师，帮助他们快速建立起对教师职业的崇高感和敬畏感^[10]。

一个公正的荣誉体系能够逐步提升民办高校教师的集体形象，对抗来自社会的偏见。当民办高校能够持续涌现出一批批深受学生爱戴、教学成果卓著的优秀教师时，其社会声誉和认可度自然会随之提升。这种外部认同的增强，会极大地提升教师群体的集体荣誉感和职业自豪感。

参考文献

- [1] 习近平.在北京大学师生座谈会上的讲话[J].思想政治工作研究,2018(06):6-9.
- [2] 曾仲权.从“红七条”到“红十条”——高校教师职业道德建设长效机制与“新常态”特征[J].教师教育学报,2019(01):72-82.
- [3] 胡君梅.我国高校师德师风建设政策70年回顾与反思[D].兰州大学,2023:24.
- [4] 王强.民办高校师德师风建设法治化的困境研究[J].法制博览,2021(20):29-30.
- [5] 商铧文.民办高校背景下师德师风法治建设的研究[J].现代商贸工业,2021(18):141-142.
- [6] 郑晓明.民办高校师德师风建设的问题与策略研究[J].当代教育与文化,2020(04):89-93.
- [7] 王文举.新时期民办高校师德师风建设长效机制创新研究[J].产业与科技论坛,2020(03):271-272.
- [8] 汪渐锋.民办高校辅导员师德师风建设的问题及对策研究[J].科技经济市场,2015(04):84.
- [9] 都兴隆.新时期民办高校师德师风建设对策研究[J].才智,2014(21):222-223.
- [10] 冯晓艳.基于隐性德育课程视角的民办高校辅导员师德师风建设[J].考试周刊,2013(51):20-21.