

中央财经大学基本科研业务费专项资金资助
Supported by Central University of Finance and Economics Scientific Fund

• Gaoxiao Yinxing Deyu Xiaoneng:

• Yaosu ji Tisheng

夏
秋
著

高校隐性德育效能： 要素及提升



本书从多个角度和层面对高校隐性德育效能的要素及提升问题进行了探讨。在阐明高校隐性德育效能研究背景的基础上，通过大量的文献资料和调查数据来归纳现状、分析成因、论证要素，并提出相应的对策，同时也介绍了国际经验、展望了提效前景。

本书视角独特、结构完整、论据充足，对相关实践具有一定的借鉴意义。



经济科学出版社
Economic Science Press

中央财经大学基本科研业务费专项资金资助
Supported by Central University of Finance and Economics Scientific Fund

夏
秋
著

高校隐性德育效能： 要素及提升



Gaoxiao Yinxing Deyu Xiaoneng:
Yaosu ji Tisheng



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

高校隐性德育效能: 要素及提升/夏秋著.

—北京: 经济科学出版社, 2014. 5

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0265 - 9

I. ①高… II. ①夏… III. ①高等学校 - 德育 -
研究 - 中国 IV. ①G641

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 096454 号

责任编辑: 王 娟

责任校对: 靳玉环

责任印制: 李 鹏

高校隐性德育效能: 要素及提升

夏 秋 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 12 印张 200000 字

2014 年 5 月第 1 版 2014 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0265 - 9 定价: 36.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序

高校隐性德育问题研究正在成为相关研究领域的热点。但就隐性德育的效能而言，研究的关注度并不高，从影响效能要素角度进行的研究更是空白。而效能问题的研究，对高校隐性德育的重要性又不言而喻，因为追求效能才是高校开展隐性德育的目的所在。希望本书的出版，可以起到抛砖引玉的作用。

隐性德育效能问题的提出，得益于对高校师德和校风课题的研究。笔者在主持中央财经大学《高校师德建设的要点和层面研究》和《科学发展观视角下的高校校风系统构建》课题时发现，师德问题、校风问题的产生，都与高教工作者的素质密切相关。部分高教工作者的素质不高，是造成师德问题和校风问题层出不穷的根源；部分高教工作者表率不彰的现实，又在客观上阻碍了优良校风的形成，对大学生的健康成长带来了负面影响。所以，增强隐性德育效能必须从提升高教工作者的素质入手，只有以提升高教工作者素质为前提，以构建校风为基础，才能营造出高校隐性德育的良好氛围。这一思路，也正是笔者主持研究北京市教育科学“十一五”规划课题《高教工作者素质与隐性德育效能的关联性研究》的出发点。

本书作为《高教工作者素质与隐性德育效能的关联性研究》课题成果的延伸和扩展，力求通过不同的角度和层面，对高校隐性德育效能的要素及其提升问题进行更为深入的探讨。本书主要包括八个方面的内容：

一是高校隐性德育效能的问题提出。通过对师德主要问题的分析、基本成因的诊断、明显差异的比较、相关结果的反思和对



校风构成的分解、校风精华的举要、校风现实的归纳、校风问题的联想，点明了高教工作者素质和校风状况与隐性德育效能的关系。

二是高校隐性德育效能的研究基础。首先对相关文献进行了回顾，在国外研究溯源的基础上，重点对国内的相关研究进行了述评，针对研究的趋势、方向、内容、结果，总结了热度不断升温、高校渐成重心、视角相对集中、研究有待深化四个特点。其次通过调查对高校隐性德育现状进行摸底，得出了学生对隐性德育了解很少、感受不一、认同有别、期待较多的结论，概括了高校隐性德育的现状和学生的相关需求意向。再其次对研究的思路架构进行了阐述，明确了需要解决的问题，介绍了主要的研究方法和基本的技术路线。

三是高校隐性德育系统的理论界定。简略概括了高校隐性德育系统的基础、构成、特点、功能、运行、作用，认为系统的形成有着其思想、理论和现实的基础，系统由实施主体、受教客体、相关资源、基本路径、教育方法五大要素构成，呈现了主体的全员性、客体的自主性、资源的广泛性、路径的多重性、方法的间接性的特点，具有合理实现德育目标、有效利用德育资源、不断稳固德育基础、持续发挥德育效应的功能，系统运行的主要环节是明确方向、整合资源、选择路径、促进机能，系统的作用体现为净化校园氛围、内化教学规范、同化学生行为、固化德育效果。

四是高校隐性德育效能的现状评估。基本的现状是研究不到位、实践不得力、效果不理想，表现为研究不够、创新不足、共识不多；不论是环境路径、职能路径、活动路径，都还有着相当的差距；学生行知偏离、观念相左、心理欠佳的现象比较突出。主要的成因是重视不足、素质不高、氛围不浓，表现为主管部门缺少部署，学校管理层缺少推动，高教工作者缺少意识；高教工作者在言传身教、敬业精神、教书育人、人格魅力、教学方法、内容更新、学术研究、师生交流等方面比较欠缺；学校缺少开展

隐性德育所需要的环境。

五是高校隐性德育效能的要素论证。从效能简论、要素分析、关联阐述、现实佐证四个角度展开,探讨了效能内涵、效能评估、效能形态;列举了影响效能的因素、对要素进行了推断、介绍了两大要素(高教工作者素质和高校校风)的相关内容;从理论上对能力源于素质、素质决定效能、校风制约效能作了说明,并借用高校相关调查的数据、中外教育专家的推论和国家党政领导的期许对要素的确定进行了佐证。

六是高校隐性德育提效的对策思考。从提升素质和构建校风两个途径提出了建议:就提升素质而言,需要抓住重点包括着眼点、关注点、切入点、作用点,健全机制包括准入机制、培训机制、保障机制、淘汰机制,用对方法包括重点分析法、目标管理法、压力管理法、循环改进法;就构建校风而言,需要明确原则包括科学化原则、系统化原则、特色化原则、机制化原则,锁定方向包括政风清新、教风厚重、学风勤勉,落实举措包括把握特点、借助平台、注重形式、营造氛围、推动进步、校正偏差。

七是高校隐性德育提效的国际借鉴。总结了发达国家高校隐性德育的有效途径:职能引导、活动渗透、环境熏陶;认为其成功的经验集中在强化教育职能和优化校园氛围两个方面;对我国高校提升隐性德育效能最重要的启示是要充分发挥主体作用和着力改善学校风貌。

八是高校隐性德育提效的前景展望。给出了高校隐性德育提效的必要条件,就是要有正确的认识和积极的实践,并通过不少高校的做法和成效说明,经过高校和高教工作者的不懈努力,隐性德育效能提升的预期目标——完善德育模式、深化高校工作、提高学生素养,就一定能够达成。

此外,还附录了作为本书重要依据的相关调研报告,以备查证。

本书在撰写过程中参考了许多文献,借鉴了一些成果,在此仅向有关作者深表谢意。同时,特别感谢中央财经大学张晓红、



戴宏伟、赵艳萍、王天梅、韦彦凌、王容、高见、黄玲、宋媛等老师对课题研究和本书写作的大力支持。

由于水平、时间和资料所限，本书还存在不少欠缺，希望能得到各方的指正，以便在后续的研究中加以完善。

夏 秋

2014年2月

目 录

第一章 高校隐性德育效能的问题提出	1
第一节 师德反思	1
第二节 校风联想	8
第二章 高校隐性德育效能的研究基础	14
第一节 文献回顾	14
第二节 调查摸底	23
第三节 思路架构	26
第三章 高校隐性德育系统的理论界定	29
第一节 基础和构成	29
第二节 特点和功能	33
第三节 运行和作用	36
第四章 高校隐性德育效能的现状评估	40
第一节 现状归纳	40
第二节 成因探究	48
第五章 高校隐性德育效能的要素论证	53
第一节 效能简论	53
第二节 要素分析	57
第三节 关联阐述	63
第四节 现实佐证	67



第六章 高校隐性德育提效的对策思考	71
第一节 提升素质	71
第二节 构建校风	85
第七章 高校隐性德育提效的国际借鉴	91
第一节 有效途径	91
第二节 成功经验	102
第三节 重要启示	106
第八章 高校隐性德育提效的前景展望	112
第一节 必要前提	112
第二节 主要预期	116
附录 相关调研报告	125
第一篇 高校隐性德育现状调查研究	125
第二篇 高校师德调查问卷分析	134
第三篇 “211 工程大学” 校训调查思考	160
第四篇 中美大学德育模式比较	167
参考文献	174

第一章

高校隐性德育效能的问题提出

第一节 师德反思

为完成中央财经大学党建课题《高校师德建设的要点和层面研究》，在收集和分析大量相关文献的基础上，课题组于2008年11月份组织本校5所学院近300名师生对师德问题进行了抽样问卷调查。调查内容集中在三个方面：一是师德观念、二是师德现状、三是师德建设，以分别了解师生对教师职业及道德的认识度、对师德现状及成因的评判度、对师德建设及途径的认可度。总体上看师德观念普遍正确，但不少教师在行知合一方面还有差距；师德现状有待提高，特别是在为人师表、师生交流、教学方法、教学思路方面需要加强，师德建设很有必要，重点要抓住完善制度、改善环境、强化自律、倾斜政策等环节。相关的调查结果也成为课题研究的主要依据之一（详情参见附录《高校师德调查问卷分析》）。

一、主要问题分析

通过对相关文献的整合及抽样调查的分析，可以概括出高校师德主要存在四个方面的问题：一是敬业精神不足，二是育人意识不强，三是示范作用不彰，四是学术风气不正。这些问题的存在，也得到了参加本次问卷调查师生的认同。在回答师德的主要问题时，39.15%认为是“爱岗敬业精神不强”，51.60%认为是“育人意识淡薄”，37.72%认为是“自身表率作用不够”，69.75%认为是“学术功利化严重”。



（一）敬业精神不足

表现为忽略政治学习，缺乏事业心，缺少责任感，对教学的投入不够、备课不认真、教学方法死板、教学内容陈旧，重兼职轻本职、重科研轻教学、重个人发展轻共同进步的现象比较普遍，违反教学纪律、以教谋私、以分谋私的情况时有发生。比如西北大学有一位老师为赶班车经常提前5~10分钟下课；又比如上海水产大学有一位老师因为学生在课堂上的一句低声质问而在期末给了这个学生59分，另一位老师因为劝告学生上课不要吃早点无果后而丢下学生愤然离去。^①在参加本次问卷调查的师生中，有近二成的教职员认为政治学习“无所谓”或“没必要”，超过半数的学生认为教师在教学环节和“教学科研并重”方面的表现“一般”或“较差”，有近四成的学生最不满意的的问题是教师“上课敷衍”。

（二）育人意识不强

表现为不关注学生个性、不尊重学生自主性、缺少与学生的交流、上课照本宣科、考试复习圈题、对违反纪律的现象不加管理、缺乏对学生的能力培训和人格熏陶，因材施教的能力较差。比如，《中国青年报》的记者采访了近20位高校教师谈师生关系，大多都受到了委婉或直接的拒绝，一位教师表示，老师们一般不愿意谈及师生关系的问题，主要原因恐怕是觉得“本来和自己的学生沟通就不多，说这个不是自己找麻烦吗？”^②在参加本次问卷调查的学生中，超过半数的人认为教师“育人意识淡薄”，在“保持课堂纪律”、“课上课下交流”、“能力培养”、“教学思路”、“教学方法”、“讲课情况”等方面的表现“一般”或“较差”，“态度高傲”在学生最不满意的师德问题中名列第三。

（三）示范作用不彰

表现为是非观念不明，对不良倾向缺乏抵制、不注重言行表率、随意发泄不满情绪、缺少基本的文明礼貌、遵纪守法意识较差、工作中不求上进、专业上不求创新的现象不在少数。高校教职员的腐败案例时有发生，如在高校集中的北京市海淀区，近年来教职工职务犯罪案件呈快速增长的趋势，2006年仅海淀区人民法院受理的此类案件，无论涉案量还是涉案人

^{①②} 张琦等：《大学城隔断师生关系》，载《中国青年报》2007年12月10日。



数,较前年同期均增长近3倍,涉案高校多达14所,涉案人员中不乏全国知名高校的教师、部门领导、学科骨干。^①更有一些因为教师行为不轨而引发的极端案例,如中国政法大学的一名学生,因为有位教师与其女友有过不当关系而砍杀了这名教师。该学生认罪但不后悔,认为“老师应当为人师表,老师有这种不轨的行为,而学校又不处理,只能‘杀一儆百’来解决问题。”^②在参加本次问卷调查的师生中,有七成以上的学生认为教师在“处处以身作则”方面表现“一般”和“较差”。

(四) 学术风气不正

表现为抄袭剽窃、他人代笔、徇私关照、项目垄断、学术挂名、虚假鉴定、内定奖项、近亲繁殖、吹嘘炒作、学术泡沫、骗取滥用科研基金、师生关系异化等。近年来高校依据相关法规处理的学术欺诈(含抄袭剽窃)事件,就包括北京大学的王铭铭和黄宗英、清华大学的刘辉、同济大学的杨杰和上海交通大学的陈进等。^③武汉一所大学想要改个校名,在打听到了参与改名的56个评委名单后,就派专人进行攻关,花了数百万元之巨,最终获得了46张赞成票。^④上海大学针对师生关系的异化问题专门制定了《研究生导师教书育人职责》,明确规定导师不得把研究生当作“廉价劳动力”使用,对于未履行育人职责的导师,学校将给予通报批评、暂停招生,甚至取消导师资格等处分。^⑤在参加本次问卷调查的师生中,有超过三成的学生把“品行不端”和“弄虚作假”列为最不满意的师德问题。

二、基本原因诊断

师德问题的产生,基本上可以归咎于四大原因:一是社会变革的负面影响,二是高校管理的有失偏颇,三是教师自律的相对不足,四是师德培训的普遍乏力。参加本次问卷调查的师生对此也有同感,在回答师德问题产生的原因时,72.42%认为是“社会环境的负面影响”,65.84%认为是

① 李京华:《高校职务犯罪日趋增加 涉案人员不乏部门领导》,载新华网,2007年3月22日。

② 孙文涛:《政法大学砍死教授男生披露作案动机 称不后悔》,载正义网,2008年12月22日。

③ 许自国:《看陕西师大如何处理李文革抄袭剽窃》,载东北新闻网,2007年3月23日。

④ 程贤淑:《全国人大代表罗家融:整治学术腐败刻不容缓》,载《新闻晚报》2006年3月10日。

⑤ 陈方:《比学术包工头更可怕的是学术日渐庸俗》,载《中国青年报》2008年12月16日。



“高校管理体制的问题”，46.62%认为是“教师自律意识的缺乏”，39.15%认为是“忽视对师德的培训”。

（一）社会变革的负面影响

我国社会的经济形态由计划经济转向市场经济、技术形态由农业社会转向工业社会和知识社会、意识形态由单一化转向多元化，全方位的复合转型引发了社会资源的重新组合、社会利益的重新分配、社会价值观的重新确立，很大程度上改变了人们的心理状况、思维方式和生活态度，造成了人们在观念上的误区。高校教师作为社会的一个阶层，在诸多外力的冲击下认识出现偏差、行为出现失范的情况，并不足为奇。客观地讲这是我国社会转型期的伴生现象，也是社会主义现代化进程中的必经时段。

（二）高校管理的有失偏颇

在学科建设上强调科研忽略教学、导致教师把主要精力放在科研上而在教学方面敷衍了事；在人才使用上强调学历职称忽略道德素质、导致教师把重心移向攻读学位和有利于职称晋升的课题及论文上；在工作重点上强调业务发展忽略思想进步、导致教师埋头业务而淡薄政治学习；在师德建设上强调形式忽略效果，导致部门制度齐全而检查监督落空；在科研上强调成果忽略过程，导致教师急功近利治学浮躁造假成风。管理上的偏颇，是造成高校师德问题比较突出的根源。

（三）教师自律的相对不足

认识偏差是造成自律不足的主要因素，一是自我感觉良好，二是不愿从主观上找原因。以本次问卷调查为例，对于教师在教学环节中的表现程度，教师的自我评价远远高于学生的评价，选择“较好”的教师比例比学生高出18个百分点，而选择“一般”和“较差”的比例则分别比学生低了13个百分点和5个百分点；从分项情况看，这种现象更为突出，10个项目教师选择较好的比例均高于学生，少的超过4个百分点，多的接近40个百分点，用差距悬殊来形容并不为过。在回答师德的主要问题和产生师德下滑的主要原因中涉及教职员的主客观选项，学生认为主观上“育人意识淡薄”的比重为55.56%，“自律意识缺乏”的比重为47.22%，认为客观上“忽视对教师培训”的比重为43.33%，相对于同样的选项，教师选择的比例为44.16%、38.96%、35.06%，分别比学生低了8~11个百分



点。在选择影响教师形象和威信的要害时,学生选择最多的是品德人格,而教师选择最多的是专业学识。同样的结果,广东一所高校不少教师在回答“自己作为老师最缺乏的素质是什么”时,选择比例最高的是专业素质,其次是心理素质、身体素质,最后才是道德素质。^①安徽省2007年年底进行的地方高校师德调研在分析师德状况影响因素时,只有14.79%的教师认为是主观原因(某些教师放弃了思想道德修养);而有30.99%的学生在回答同样问题时认为教师“思想认识”是最主要因素^②。可见教师对师德问题的认识,与作为师德的直接感受者学生的认识有明显偏差。由于自我感觉良好、加上对道德素质及影响师德的主观因素的不以为然,教师自然会放松相关的学习、反省和调节,自律就不可能成为自觉行动,师德滑坡现象也因此而演变为一种必然。

(四) 师德培训的普遍乏力

高校对师德培训不重视的现象比比皆是,这种不重视可以概括为五多五少:应景教育多形成制度少,抽象说教多解决实际问题少,典型教育正面多反面少,千篇一律多针对性少,理论务虚多结合实际少,这种培训的结果必然是走过场,成效甚微也就不足为奇了。参加本次师德调查的师生中,43.33%的学生和31.68%的教职员都认为“忽视对师德的培训”是产生师德下滑的主要原因之一。

三、明显差异比较

通过对本次师德调查的问卷分析,我们发现了一些明显的差异,分别反映在师生之间、教职员之间、教师之间、学生之间。

(一) 师生之间的差异

教职员的自我感觉明显好于学生的感受。关于师德的变化,选择师德“有所上升”的教职员比例要高出学生比例近16个百分点,而选择“没有变化”的教职员比例要比学生比例低了近30个百分点。对于教师在教学环节中的表现程度,选择“较好”的教师比例比学生高出18个多百分

① 林冬妹:《高校师德建设创新探析》,载《广东轻工职业技术学院学报》2007年第2期。

② 张小峰:《高等教育大众化背景下的高校师生师德评价比较》,载安徽工程科技学院网,2007年8月24日。



点，而选择“一般”和“较差”的比例则分别比学生低了13个多和5个多百分点。从10个项目的分项情况看，教师选择较好的比例都高于学生，少则4个百分点，多则接近40个百分点，两者之间的差距相当明显。而前面提到过的师生在对于教师主观因素评价方面的差异也不小，都在10个百分点左右。

（二）教职员之间的差异

教师的感受均好于职员的感觉，教职员分析问题的角度也不相同。就教学环节而言，选择“较好”的教师比例比职员高出26个多百分点，而选择“一般”和“较差”的比例则分别比职员低了23个多百分点和2个多百分点。就对影响师德的自身因素的认识而言，对于主观问题如“爱岗敬业精神不强”、“育人意识淡漠”、“自身表率作用不够”、“自律意识的缺乏”，职员的选择比例都高于教师，差距少的1个多百分点，多的超过27个百分点。而对于客观问题如忽视对教师的培训，职员的选择比例则低于教师，两者相差14个百分点。关于工作中最高兴的事情，排在首位的都是学生的进步；此外，教师更注重职称的晋升，而职员更注重受到表彰。对于关注的问题，除了健康、家庭、事业，教师相对金钱、名声和地位的关注度要高于职员，而相对于教师而言，职员更关注人际关系。

（三）教师之间的差异

教师对问题的看法与相应职称关联性较强。面对师德的主要问题和产生师德下滑的主要原因中涉及思想认识问题如“爱岗敬业精神不强”、“育人意识淡漠”、“自律意识的缺乏”三项，选择比例与职称基本上成正比，正高选择比例最高，初级最低。对行为表现问题如“自身表率作用不够”一项，教师的选择比例正好相反，初级的最高，正高的最低。而对客观评价问题如“忽视对教师的培训”一项，选择的比例大体相当。在评判师德建设重要度时，中级职称教师认为师德一票否决制“不重要”的比例最高。持这种观点的教师比例为29.87%，其中初级职称教师的比例为25%、中级职称教师为39.47%、副高职称教师为25.99%、正高职称教师为0，中级职称教师的比例最高，这也许是他们切身利益的关联性使然。对国内国际形势的关注和了解程度，选择“非常关注和了解”的程度与职称的高低成正比，呈正阶梯形状；而选择“关注和了解自己感兴趣”的程度与职称高低成反比，呈倒阶梯形状。除了健康、家庭和事业外，面对人际关系、金



钱、名声、地位，不同职称的教师的关注度也有较大偏差。其中对金钱和人际关系的关注度与职称高低成反比，正高职称对金钱的关注度为零；对名声和地位，则呈现不同的特点，初级职称为零关注，中级职称对地位、副高职称对名声的关注度最高。

（四）学生之间的差异

学生对问题的看法与年级、性别的关联度较大。对师德变化的感受，高年级学生明显不如低年级学生，认为师德没有变化或有所下降的三年级学生比重比二年级学生高出约 15 个百分点。对教师的要求，低年级学生比较注重品行和态度，而高年级学生除了品行和态度外，还比较注重教学的效果。男生对教学环节特别是教学方法和能力培养方面要求高于女生。在评判教师在教学环节中的表现程度时，男生选择“较好”比重低于女生 10 个百分点。具体到每个项目，这种差距更为明显，在被评价为“一般”的项目中，男生比例均超过女生，其中讲课情况、教学思路、教书育人环节的差距在 12 个百分点以上，教学方法、能力培养环节的差距超过 22 个百分点。

四、相关结果反思

通过对主要问题的分析、基本成因的诊断、明显差异的比较，我们认为高校教师素质不高是造成师德问题较多的根源，而敬业精神不足、育人意识不强、示范作用不彰、学术风气不正，都是教师素质不高的具体表现。此外，本次调查结果中有两组数据也引发了我们的关注。第一组数据：近 94% 的师生认为教师的言行会给学生带来影响，多数师生认为“品德人格”、“专业知识”、“言行举止”是影响教师形象和威信的主要因素，超过八成的学生喜欢“知识渊博”、“责任心强”、“平易近人”的教师，接近七成的学生最不满意教师的“上课敷衍”、“品行不端”和“态度粗暴”。第二组数据：一方面是教师的观念比较正确，在接受调查的教职员中 100% 认为教师的职责是“教书育人”、约九成赞同教师“应不断提高教学质量”、“应注重以身作则言传身教”、“应坚持高尚情操”；而另一方面学生对教师现实表现的感受却并不相同，接受调查的学生中认为教师在以身作则、上下课交流、课程内容、教学方法、教学思路等方面表现“一般”和“较差”的比重，却在 56% ~ 70% 之间。从这两组数据中，不



难看出高教工作者素质与隐性德育效能的密切关系：第一组数据表明了隐性德育的客观存在和影响其效能的要素所在，第二组数据表明了提升高教工作者素质的必要性和紧迫性，因为部分高教工作者的自身素质和所作所为，已经难以满足学生的要求；高教工作者示范不彰的现实，也在一定程度上影响了学生的健康成长，对隐性德育效能的发挥起到了相反的作用。

第二节 校风联想

为加强《科学发展观视角下的高校校风构建》课题研究的针对性，我们对高校校风的构成、校风精华和校风现实进行了分析。

一、校风构成分解

高校校风是师生职工通过长期办学实践所形成的、在管理、教育、学习活动中所表现的一种常态的、有规范力的、体现共识并具有标志意义的群体风尚，是学校政风、教风、学风整体形象的综合，展现了师生职工的思想观念、价值取向、心理定力、行为模式、文化素养，显示了学校的办学宗旨和工作成效。高校校风由政风、教风、学风所构成，但三者之间并非简单的组合，而是息息相关、共同隶属于一个系统。

（一）政风

政风是高校职工思想作风、管理水平、服务质量等的综合表现。政风的主体范围较广，涵盖了除教师和学生以外的所有群体，包括各级领导、党政部门职员、校工等。政风的好坏取决于职工的思想意识、管理意识和服务意识。理念保守、观念陈旧、信念缺乏就不可能带来良好的思想作风；不讲原则、不负责任、不求进取就不可能带来较高的管理水平；贪赃枉法、徇私舞弊、不思奉献就不可能带来上佳的服务质量。相对而言，先进理念、创新观念、坚强信念、坚持原则、认真负责、积极进取、遵纪守法、公平公正、乐于奉献才是优良政风的根基，才有可能造就良好的思想作风、较高的管理水平、上佳的服务质量。

（二）教风

教风是高校教师职业道德、专业学识、教学技能等的综合表现。教风