

高职院校师德师风建设的时代价值与路径探析

张琬琪¹, 彭龙生²

(1. 新疆师范高等专科学校, 新疆 乌鲁木齐 830000; 2. 伊犁职业技术学院, 新疆 伊犁 835000)

摘要: 加强师德师风建设是新时代职业教育发展的根本要求, 也是落实高职院校立德树人根本任务的基本前提。结合高职教育实际, 针对高职院校师德师风建设存在的重视程度不够、措施不足; 考核评价不够深入、全面; 内容缺乏高职特色; 方式方法不科学; 长效机制建设不力等问题, 相对应的提出加强对师德师风建设的重视程度; 完善评价模式, 落实考核机制; 构建具有高职特色的师德建设内容体系; 选择灵活科学的方式方法; 建立健全师德建设的长效机制等促进高职院校师德师风建设的路径。对于提升高职院校师德师风建设的质量与水平, 促进高职院校的可持续发展具有重要意义。

关键词: 高职院校; 师德师风; 时代价值; 实践路径

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1671-3974 (2021) 01-0012-04

Analysis on the Times Value and Path of the Construction of Teacher Ethics and Style in Higher Vocational Colleges in the New Situation

Zhang Wanqi¹ Peng Longsheng²

(1.Xinjiang Teachers Technical College, Urumuchi830000, China; 2.Yili Vocational and Technical College,Yili835000,China)

Abstract: The construction of teacher ethics and style is the most important link in the construction of higher vocational teachers and an important guarantee for the quality of higher vocational education. Facing the outstanding problems in the construction of teacher ethics and style in higher vocational colleges under the new situation, the article puts forward ways and suggestions to strengthen and improve the construction of teacher ethics and style in higher vocational colleges, so as to better promote the teachers' ethics and style construction in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational colleges; teacher ethics and style; times value; practice path

引言

高职教师作为培养职业技能人才的主力军, 肩负着传递技术技能的重要责任, 背负着传承“工匠精神”的伟大使命。对高职教师来说, 把个人品德、素质、作风、能力、行为方式等具体化, 是其工作良好运行的重要前提。因此, 高职院校师德师风建设尤为关键。所以, 在探讨新形势下高职院校师德师风建设的时代价值基础上, 剖析高职院校师德师风建设的现实困境, 并提出高职院校师德师风建设的有效路径。

一、加强高职院校师德师风建设的时代价值

(一) 加强师德师风建设是新时代职业教育发展的根本要求

我国社会发展已全面进入新时代, 随着产业不断

升级和经济结构多方位调整, 在各领域均显现出对高素质劳动者和技术技能人才的紧迫需求。高职院校肩负着传承技艺技能、培养多样化人才的职能。师者百行, 以德为先。现代职业教育要求德智体美劳全面发展, 高职教师的师德师风状况直接关系到国家职业教育发展的根本。只有将评价教师队伍素质的第一标准定为师德师风, 才能不断督促并激励着广大高职教师自觉增强思想道德的荣誉感和责任感, 努力做好学生学习专业知识、培养高尚情操、锤炼坚毅品格的引导者。

(二) 加强师德师风建设是落实高职院校立德树人的根本任务的基本前提

《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》中指出: “实现全员全过程全方位育人, 避免重教书

收稿日期: 2020-12-15

基金项目: 新疆师范高等专科学校(新疆教育学院)2020年校级课题: 新时代高等职业院校师德师风建设研究——以新疆师范高等专科学校为例(XJJY202018)阶段性研究成果。

作者简介: 张琬琪(1991-), 女, 硕士, 新疆师范高等专科学校(新疆教育学院)助理研究员, 研究方向: 思想政治教育。

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

轻育人倾向”^[1]。对于高等职业院校来说,教育的全过程应始终坚持“立德树人”方向,明确“培养什么样的人、如何培养人、为谁培养人”的目标任务,只有这样育人才不会迷失方向,培育出来的人才会有用武之地。高职院校教师既是“新技术”“新方向”“新标准”的传授者,又是良好道德情操、积极向上精神风貌的弘扬者,同样也是高职院校立德树人的执行者。目前,高职院校已形成了以“90后”的青年教师和“00后”大学生为主的内部新结构,教师队伍进入整体性交接的关键时刻,这对高校教师队伍建设提出了新的更高要求。而师德师风建设则可以帮助年轻教师快速融入教学岗位,通过培养良好的职业道德,全面提升年轻教师的职业素养与教育教学水平。

(三)加强师德师风建设是符合新时代中国特色职业教育发展的基本规律

李克强总理在全国职业教育大会上指出:“要把提高职业技能和培养职业精神高度融合,让受教育者牢固树立敬业守信、精益求精等职业精神,使中国服务迈上新台阶”^[2]。中国特色职业教育道路的形成和发展离不开师德师风教育,高职教师要与时俱进,学习先进的教育理论,更新教育观念,坚持教育者先受教育,并以身作则,把师德师风教育落实到行动上,不断提高自身职业道德,才能成为先进生产力的坚定促进者,才能让更多有志青年成长为能工巧匠,在创造社会财富中实现人生价值^[3]。

(四)加强师德师风建设是新时代构建高职院校高水平师资队伍的基本遵循

高职院校是高职教育事业的第一资源,其建设质量直接决定着职业院校的办学质量和水平。职业教育教师队伍建设对于科教兴国战略、人才强国战略有着重大的意义。因此,职业教育发展必须坚持师德为先的理念,必须集中精力加强和促进师德师风建设,必须持之以恒的强调教师的责任精神。并始终坚持发扬优良传统作风,不断加强教师作为职业教育忠实代理人的理念,不断提高教师对社会奉献和服务的认识,通过师德师风建设,构建新时代高职院校高水平师资队伍。

二、新时代高职院校师德师风建设存在的问题

近年来,诸多高职院校围绕制度体系建设、“工匠精神”典型树立等方面进行了积极的探索,取得了很好的成效。通过这些探索也更加深切地认识到,师德师风建设是一项持久性的工作,需要坚持不懈地抓下去。尽管许多高职院校已经认识到师德师风建设的关键作用,但由于不同地区、不同学校的管理意识不尽相同,致使高职院校师德师风建设的许多工作并没有被有效处理,与预想的建设目标相去甚远。从高职

院校师德师风建设的应用实践来看,存在以下问题尚待解决。

(一)重视程度不够,措施不足

部分学校认为道德失范是个例,对师德师风建设的紧迫性缺乏足够的认识。高职院校迫于就业率、报到率的压力,往往都将工作重点放在教师的理论知识与实操技能训练上,忽视教师的德行品行与精神风貌。很多高职院校会定期委派教师去进行更高层次的专业技术培训,但很少涉及对于“课程思政”等德育内容的培训。同时,部分教师对于师德师风建设的重要性缺乏正确的认识,将上课、项目看成重点工作,而将师德师风是否高尚看做次要的。在一定程度上,部分高职院校的管理者也不重视师德师风建设在学校发展中的运用,导致学校无法形成有效的师德师风建设模式和体系。对于高职院校来说,专业的课程教学与培训必不可缺,但教师的德育也很重要,它直接关系到育人任务可否完成,应予以重视。

(二)考核评价不够深入、全面

多数高职院校未能做到在师德师风检查评价中的深入、系统、全面。体现为偏重新入职教师、年轻教师和专职任课教师的师德考评,而对待年长教师、高级职称教师和“双肩挑”教师则不会作为日常检查和考核的重点对象,尤其对于领导岗位的“双肩挑”教师,很多时候被有意无意地排除在检查评价的范围之外。就检查的系统性而言,部分职业院校在检查时仅关注教师与学生的冲突或投诉方面的材料,但对于常规信息挖掘不够深入。一项常态化的检查工作,想要落到实处,就需要深入挖掘,而不是“蜻蜓点水”,这样才能真正产生预设效能。而且许多高职院校没有一套科学的考核评价办法对教师的师德师风进行激励,教师的绩效考核评价单纯是以工作量作为考量指标,难以触发广大教师深层次培养师德师风的激情。由于考核评价不够深入、全面,使得师德师风建设中极为重要的考核评价产生不到应有的积极作用。

(三)内容缺乏高职特色

2019年,国家正式启动中国特色高水平高职学校和专业建设计划,“双高”院校必须具有鲜明的特色,这对高职院校教师提出了更高的要求。高等教育主要培养学生从事科学研究的能力,中等职业教育以传授技能为主要职责而高职教育是具有“高”和“职”双重属性的教育类型,它主要培养“德能双馨”的应用型、技能型人才。高职教师具有不同于普通高等教育和中等职业教育人员的特点,这就要求高职教师不仅要具备较深的专业理论知识、熟练的工艺操作技能,而且更应成为学生德行的启迪者。然而许多高职院校由于学校资源以及师资力量的不足,导致在师德师风建设

方面缺少新的思维、新的内容、新的方式, 在传统方法观念的影响下, 师德师风建设的内容基本是照本宣科, 没有体现高职院校应有的“职业”特色。

(四) 方式方法不科学

一些高职院校在管理方式上, 重外部他律, 轻内省自律, 尚未将师德规范内化为稳定的内在信念和行为习惯。学校在遇到道德失范事件时, 仅依靠强制他律, 忽视教师内心的自省自律作用。在思想道德教育过程中常使用强制性的词句, 以“不准……”“如若……则……”等句式警戒教师, 使教师不敢效尤。然而由于没有自省自律的根基, 结果只能是教师表面上的“畏服”, 而非发自内心的“悦服”, 师德建设的效果必然难以持久。

(五) 长效机制建设不力

高职院校仍存在师德师风建设长效机制不完善的情况, 主要表现在: 一是从制度规范与治理效能的关系看, 多数高职院校出台的师德师风建设的规范性方案和制度仍停留在“以文件落实文件”的阶段, 贯彻落实不到位, 实施细则也不完备, 普遍缺乏持续督促检查与执行常态推进。二是重失范事件事后处理, 轻预先介入和常规筛查。调查显示, 诸多的失范事件在“裂变”前, 均有多次类似情况发生, 因此, 找出失范行为以及隐患并及时介入, 才能彻底杜绝此类事件反复发生。三是高职院校管理权责不清, 高职院校多由组织人事部、教务处、宣传部等部门共同承担教师管理与监督工作, 没有设置专职负责的部门, 在师德师风建设上缺乏高素质有能力的团队, 师德师风建设的专业性大大降低。四是对教师的师德师风管理制度缺乏针对性, 采用一刀切方式, 没有注重高职院校的特殊性而对教师提出不同要求。

三、加强高职院校师德师风建设的路径

(一) 加强对师德师风建设的重视程度

面对新时代新形势新要求, 高职管理者必须加强对师德建设的重视程度, 不断提高高职教师职业道德水平与职业岗位能力, 建立校长负责制, 党政齐抓共管、教师自我约束的全方位育人工作机制, 引导高职教师坚定理想信念; 并且成立各部门协同配合的师德建设委员会, 加强对师德师风的监管, 定期对师德师风情况进行分析研判, 引导教师加强师德师风理论与实证多重研究, 完善师德建设研究体系。同时, 注重对教师自律意识的培养, 高职管理者要经常开展师德师风主题教育, 通过开展专题讲座、参观红色资源教育基地等多种形式的教育活动, 不断加强理论学习, 筑牢师德师风建设思想根基。做到真学、真懂、真用, 自觉把自己的学习成果转化为促进师德师风建设的实际行动。

(二) 完善评价模式, 落实考核机制

一套完善的师德考核评估机制可以为高职院校师德师风建设保驾护航, 使得师德师风建设规范化、科学化。因此, 必须建立与立德树人根本任务相适应的考核机制。首先, 在考核中要提高教书育人的权重。在教书育人方面, 不仅要重视教师的授课时数, 更要看课堂教学与“课程思政”的效果。另外, 道德品质发展只通过单纯的课堂讲授是无法实现的, 只有通过教师与学生的不断交往才能更好的理解和把握。所以, 教师要积极主动关注学生的学习和生活, 引导德性生命的不断成长。其次, 采取全面、深入的评价模式。一是在学校师德师风考评中除了常规静态文本的检查之外, 还要彰显“职业”的特色, 加强对高职特色典型案例活动的记录、“双师”教师的师德成长手册等的考察。二是在检查中要活用动态的访谈调查与汇报谈话, 通过这些动态方式全面深入了解制度的贯彻与活动开展情况、挖掘师德师风建设中的“隐藏问题”、寻找加强师德建设的意见与建议。三是检查对象应该覆盖学校管理者、教师、学生、家长全体, 不允许有特殊和例外。四是考评主体要多维化, 除了考评主管部门的参与外, 还要邀请家长、社区、媒体等公众人物一同参与评价, 在多维度评价的同时增加社会影响力, 营造良好的社会环境。五是评估报告必须系统全面, 应包括评定结果、整改要求、典型示范材料、问题处理报告等。六是建立绩效管理系统。把对员工的绩效要求与学校师德师风建设的需求结合起来, 即将师德师风建设目标进行分解, 落实到每个部门以及每个教师头上; 针对每个教师的绩效要求, 制定科学合理的考核标准; 在教师的工作过程中, 管理人员应该及时地向教师提供反馈, 让教师知道自己的工作进展是否符合学校师德师风建设的要求, 同时根据教师的表现, 进行相应的辅导和激励。

(三) 构建具有高职特色的师德建设内容体系

高职院校应以师德师风建设要求为出发点, 探索适合自身发展方向的师德师风建设内容体系, 力争解决传统师德师风建设中的不足与缺陷。加大人力资源与资金投入, 更加系统的设计高职院校教师培训方案, 将职业道德培养作为教师培训必需计划。职教教师是大国工匠的塑造者, 既要在专业领域有所造诣, 更要具备崇高的职业理想和高尚的职业道德。只有通过全方位、多层次地开展师德师风教育, 才能唤起教师内心对职业道德提升的自觉, 培养出具有高尚职业道德、高超职业能力、高贵职业品质的能工巧匠。

(四) 选择灵活科学的方式方法

对于高职院校来说, 要想长久的实施师德师风建设, 就必须以科学的理论与实践为基础, 打造事务工

作标准化, 标准工作流程化、流程工作信息化, 具有高影响力的师德师风建设管理服务模式。高职院校要在师德师风建设环节上取得突破与发展, 就离不开信息技术的助力。可以依托新一代的信息技术手段, 建设学校内部全局控制的管理信息系统, 释放工作中一些较为繁琐的基础性、事务性工作, 补足师德师风建设过程中的短板, 逐步实现师德师风建设工作优化和效能提升。在师德师风教育养成方面, 以师德典型引领为主, 反面警戒为辅, 促进高职教师师德师风养成。定期开展“最美职教人”“工匠精神”传承“寻找身边的师德标兵”等主题活动, 从正面引导教师应该赞扬什么和坚持什么。并充分利用各种新型媒体, 加强对优秀教师德育先进事迹的宣传, 促进教师良好德育的养成, 并营造良好的校园风气。

(五) 建立健全师德建设的长效机制

一是完善教师动态“准入”和“退出”制度。高职教师在“准入”和“退出”上, 首先考虑的是政治素养。在“准入”方面, 要不断完善教师资格证认定制度, 规范教师招聘和引进制度, 严把教师入口关。要将入职教师的政治立场和道德品质作为考核评价的第一标准。坚持在政治立场过硬的基础上, 再考虑专业技术能力、实验实训能力等方面。在“退出”方面, 打破“终生制”的惯性思维, 对于违反校规、违反师德规范等情况的教师可根据情况, 采取“黄牌”限期整改, 与“红牌”调离教师岗位等动态的“退出”机制, 并追究相关部门负

责人的责任, 坚持失德失范零容忍^[4]。二是完善师德监督制度。充分发挥校内师生监督、校外舆论监督机制, 构建学校、教师、家长、社会全方位、多层次的师德师风监督体系。同时, 搭建师德师风舆情快速应对制度。可开设校长信箱、校长微博等公开处理平台。若出现有关师德师风舆情, 必须直面问题, 立即启动调查程序并公开处理, 以便及时纠正不良影响。

四、结语

亲其师, 才能信其道。建好新时代中国特色职业院校, 教师队伍建设尤为重要。因此, 将评价教师队伍素质的第一标准定为师德师风, 建立高职院校师德师风建设长效机制, 高职教育事业发展的根基才能更加坚实有力, 发展方向才能更加清晰可辨。

参考文献:

- [1] 中共中央办公厅国务院办公厅. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z]. 中发[2018]4号, 2018-01-20.
- [2] 倪光辉. 更好支持和帮助职业教育发展为实现“两个一百年”奋斗目标提供人才保障[N]. 人民日报, 2014-06-24(001).
- [3] 加快培养国家发展急需的各类技术技能人才让更多有志青年在创造社会财富中实现人生价值[EB/OL]. (2019-04-05)[2020-1-16]. https://news.gmw.cn/2019-04/05/content_32718407.htm
- [4] 郑晓东, 肖军霞. 新形势下高校师德师风建设的时代价值与实践路径[J]. 思想理论教育导刊, 2019(08):147-151.