

高等职业院校师德建设的探讨与实践

王雪梅

(福建船政交通职业学院, 福建 福州 350007)

摘要: 职业教育培养的是德才兼备的技能应用型人才, 实现人才培养目标的关键是担当人才培养重任的教师队伍, 具有扎实理论水平、良好职业素养和高尚道德情操师资队伍才能培养出德技并修的合格人才, 因此职业教育必须把师德建设作为长期的一项重要工程建设, 建立机制、科学评价、不断提升教师素质和师德水平。

关键词: 师德建设 职业教育 师德评价 卓越素质

中图分类号: G718.5; G717 **文献标识码:** A

高等职业院校担负着培养社会主义的建设者和接班人的重任, 培养的是既具有扎实专业知识、精湛技艺和职业能力的技能型应用人才。人才培养目标的实现既需要良好的办学条件和实验实训设备, 更需要一个业务水平高、实践能力强的优秀教师队伍。

创办于 1866 年的福建船政是集造船修船、人才培养和船舶调遣的综合体, 船政学堂是其最重要的组成部分, 船政学堂为过培养出了一大批像严复、邓世昌、詹天佑、萨镇冰、陈季同等民族精英和仁人志士。船政学堂独特的办学理念、先进的办学模式和严格灵活的教学方法, 时至今日还依然是职业教育学习和借鉴的榜样。福建船政交通职业学院是船政学堂的传承校, 船政学堂是中国近现代职业教育的发轫地, 船政的办学初期就坚持倡导“中体西用”的办学理念, 也就是培养的人才既要掌握西方先进科学技术和工艺, 又必须学习中国的传统文化, 必须具备保持中国民族的优良传统和具有民族气, 正因为此船政才为国家培养出了一大批具有民族气节的仁人志士, 他们为了国家富强进步和民族利益努力拼搏, 众多优秀毕业生为了祖国而献身。秉承船政学堂的办学理念和传统, 今天的福建船政交通职业学院提出了“确保将学生培养成为能够持续担当社会需求使命、德技并修的时代工匠”人才培养目标。

为了实现培养德技并修的工匠人才, 必须有一支德高技精的卓越教师队伍, 学院采取有效的措施和制定一系列的政策加强全体教师队伍的师德建设, 确保了人才培养目标顺利实施,

探索出一条师资队伍の师德建设成功之路。

1 建立机构实施系统师德建设工程

制度是工作的方向, 组织机构是制度实现和落实的保障, 建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、系部具体落实、教师自我约束的师德建设领导体制。学院成立师德师风建设工作领导小组, 并设具体工作机构办公室, 全面负责学院师德师风建设工作的组织领导、宣传发动、协调指导和考核评价等工作。制定师德师风相关制度文件, 如《学院教师职业道德规范》《学院教师工作规范》《学院实验教学工作规范》《学院师德师风考核办法》《学院新教师培养管理办法》《关于下发人事管理有关制度的通知》等, 对师德师风建设工作进行了全面的安排和部署。建设师德师风长效机制, 建立健全长效化的青年教师思想政治工作机制, 在各系(部)成立由部门主要负责人任组长的师德师风建设工作小组, 把师德师风建设与日常教育教学和管理结合起来, 坚持教育引导、制度规范、查处警示并举, 不断提高教师的职业荣誉感和责任感, 规范教学行为, 努力培养锻造“四个相统一”的师资队伍。

2 创新方法搭建师德提升有效载体

学院领导高度重视师德师风建设工作, 把师德师风建设作为一项必须常抓不懈的日常工作, 在师德师风建设方面主要采取多种有效措施开展各项工作。学院通过“共筑梦想、共谋发展、共享成果”“树正气、强队伍、严管理, 抓质量、促发展”的思路, 在新教师岗前

资格培训中充实师德教育理念, 切实抓好师德师风教育, 解决影响教风、学风、服务能力的突出问题; 通过开展“爱国主义暨廉政文化教育”“学习十九大”“红旗大讲坛读书会”“船政讲坛”等活动, 凝聚发展合力, 增进师生感情, 切实增强全院师生投身学院改革发展实践的责任感、使命感和紧迫感。采取有效措施, 鼓励和引导全体教职工自觉注重师德修养, 树立正确的教师职业理想和职业道德观, 切实形成教书育人、严谨治学、服务学生、为人师表的良好风尚, 凝练“精益求精、密以求密”质量观。鼓励教师参与教研和社会服务活动, 积极推荐教师挂职锻炼, 表现突出得到对方单位一直肯定。

3 创建体系完善加强师德评价机制

考核是监督的重要手段, 也是评价的有效措施, 要科学公正的对教师的工作进行考核必须设置能反应教师工作业绩和师德水平相关指标, 结合每个工作岗位的性质和特点, 以及不同岗位不同人员的差异, 通过院系两级教师考核委员会, 按照德、能、勤、绩等四个方面, 对每位教师进行综合考核和全面评价。在专任教师工作的考核中把重点放在, 教师实际承担并完成的各项教学任务、取得的各类教育教学、技术服务和科研成果上; 而对其他类别的专业技术人员的考核, 把技术业务的水平和服务教学科研的态度与发挥的作用等方面作为考核重点。以教师课堂教学水平、工作态度、教学效果为评估内容, 并以此作为是教师考核主要要素, 把课堂授课学时数、实训实训指导时间、毕业设计指导、

课程与教材建设、实验室和实训的建设工作都纳入考核范围;科研工作也是体现教师能力和水平的重要方面,科研项目数量与档次、论文发表的篇数与层次和科研成果级别按不同情况计算考核分数;把管理工作的职务、兼任各种社会团体、组织专业会议和其他工作管理的能力也纳入考核内容。把以上整个体系的各个要素根据一定权重和工作量,使用设计好的折算公式综合计算,最后算出每个教师的学年总分数,以此作为年度业绩分,用此分数作为教学和科研人员最重要的客观评价依据。

学院制订了《加强师德师风建设实施办法》,对健全师德年度评议、师德状况、师德重大问题报告、舆情快速反应等问题上做出规定。开展不定期巡查和专项检查,对教学秩序进行了严格管理,对全院任课教师在课堂和实训教学中的教学纪律遵守情况以及对学生的考勤和课堂组织管理工作进行专项检查。通过年度考核、学生对教师的评价系统等形式,加大对教师队伍师德建设的考核监督作用,形成有效的师德监督体系。充分发挥教职工代表大会、工会、学术委员会等机构作用,把师德建设放在教师队伍建设的首位,常抓不懈,以提高教师队伍素质为中心,分别从不断提高教师思想政治素养、全面规范教师从教行为、着力营造新型师生关系三个方面对教师行为规范提出要求。畅通师德投诉途径,及时掌握师德信息动态,及时纠正不良倾向和问题,做到有诉必查、有查必果、有果必复。

组织广大教师认真学习邓小平理论和教育政策法规,学习《教育法》《教师法》《教师职业道德规范》,要求教师努力践行“爱国守法,明礼诚信,团结友善,勤俭自强,敬业奉献”20字基本道德规范。在进行充分调查研究的基础上,结合学院教学工作的实际建立健全教职工行为规范、职业道德规范以及师德师风考核评价的一系列办法。认真做好年度考核评价工作,采取教师个人自我评价、学生测评、教师互评和分管领导考评相结合的办法,对每一位教师做出全面客观、公正准确的评价,考核评价结果与工资绩效、专业职称评聘、工资职级晋升等奖惩挂钩,作为评先评

优、职称晋升、奖励等级确定的重要依据。评定职称时,职业道德作为思想政治表现的重要评价指标,对于那些师德高尚的教师,给予奖励和宣扬。

4 挖掘典型精心打造优秀教师团队

榜样的力量是无穷的,师德榜样和典型都体现在平凡的工作中,如何善于发现、挖掘和培养师德优良的典型人物和先进事迹极为重要。学院师德师风建设以完善的制度建设作为保障,通过开展丰富多彩的系列主题活动为载体,以考核评价为手段,用先进典型示范引领,努力实现与教育教学、技术服务和科研工作相结合,把师德建设融入日常管理中,融入教职工的思想政治教育中。学院出台了《教师专业技术职务聘任工作实施办法》《学院绩效工资改革实施方案》等文件,把教师师德表现作为职称评聘、岗位聘用、评优奖励等首要要求,对违反师德相关规定的人员实行师德表现一票否决制。通过开展“学生心目中的好老师”“优秀教师”“优秀教育工作者”等师德师风模范人物评选工作,培树先进典型,用身边教师的先进事迹对全院教师进行师德教育,努力在学院上下形成崇尚典型、学习典型、宣传典型、争当典型的浓厚氛围,激发教育正能量。严格、及时、公正查处违反“红七条”教师。

打造一支高素质的师资队伍是做好职业教育人才培养工作的生命源泉,师德师风建设则是师资队伍建设的灵魂所在,对教师的作风建设和道德建设有特别重要的意义。把师德师风教育作为教师师德建设的重点,把爱岗敬业、勇于奉献作为干部职工品德教育的重点。在教师中大力倡导忠诚党的教育事业,敬业爱岗、严谨治学、甘于奉献、关爱学生,让老师中形成关爱学生、助力学生成长的良好风尚,发现宣传和表彰一批道德高尚、关爱学生、治学严谨、作风正派,在广大师生中具有影响力的先进人物,把“铸师魂、强师德、正师风”当作常抓不懈的工作,规范引导和敦促全体教师和干部职工自觉加强思想修养、道德建设和作风建设,在教书育人的同时,还要努力成为学生的表率 and 人生的导师。建立完善有效约束和引导机制,使学院形成积极向上、严谨求实的校园学

术氛围,让每个教职员工主动履行岗位职责,自觉加强道德修养和作风建设,言传身教带动学生。

5 不断改进持续提高教师整体素质

只有不断总结分析师资队伍师德建设过程中的做法经验,才能找出有效提高师德素质的有效途径,对学院所有的师德建设制度、实施方案和具体措施定期进行数据收集,对突出的成就进行总结提炼,不断完善师资队伍师德建设的活动方案。通过学生座谈会、教学督导总结和各系部各部门的总结分析,认真查找全体师德建设中的薄弱环节,对教师队伍中存在不良现象和违背师德的行为进行分析,找出产生问题的原因,制定合适的改进措施。

只有通过长期的加持和制定有效的师德建设整体计划,并在实施过程不断发现问题,不断改进提升,才能使措施更加到位、方案更加优化、活动更加丰富有效,教师的素质和师德水平才会得到有效的提升。

只有通过有力的政策、有效的措施、长期的坚持和丰富的活动,才能使学院的师资队伍整体素质和师德水平不断改进和提升,有了卓越素质、高尚品德优秀教师队伍才能实现人才培养高质量和高水平。

参考文献:

- [1] 高汝武,郭俊宇,张国良,等.高职院校师资队伍建设的认识与思考[J].高等职业教育,2016,25(2):18-21.
- [2] 王立平,钱刚基.基于“三维一体”模型的高校教师绩效考核研究[J].学术交流,2015(9):168-171.
- [3] 刘方媛,韩阳,贺小龙.高校教师绩效评价的实践研究[J].教育探索,2016(4):79-80.
- [4] 高晨,杨薇薇,张涛.构建高职院校教师绩效考核体系之我见[J].职业教育研究,2011(2):57-58.
- [5] 李冬玲.高职院校师资建设绩效评价研究[J].中国成人教育,2014(16):40-41.
- [6] 王雯.新时期高职院校教师绩效考核研究[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2012,29(2):164-165.