

“互联网+”背景下高职院校青年教师师德师风状况调查研究

袁玲 钱惠

(无锡工艺职业技术学院, 江苏 宜兴 214200)

〔摘要〕2013年5月4日,习近平总书记《在同各界优秀青年代表座谈时的讲话》中提出,“青年是引风气之先的社会力量。一个民族的文明素养很大程度上体现在青年一代的道德水准和精神风貌上。”近年来,青年教师逐步成为高职院校教师中的骨干力量,在培养高素质创新型人才方面发挥着重大作用。因此,高职院校青年教师的师德师风建设成为关注的焦点。为了解在“互联网+”的时代背景下目前高职院校青年教师师德师风建设的实际情况,对无锡工艺职业技术学院青年教师师德师风现状进行调查。根据调查结果分析存在的问题及形成原因,探究目前高职院校青年教师师德师风建设的思路。

〔关键词〕“互联网+”;高职院校;青年教师;师德师风

〔文献标识码〕 A

〔文章编号〕 1671-3389(2022)02-52-04

1 “互联网+”对高职院校青年教师师德师风建设的影响

1.1 “互联网+”的概述

2011年11月14日,易观国际集团董事长于扬首次提及“互联网+”的概念。2015年3月,马化腾在两会上提交了《关于以“互联网+为驱动”,推进我国经济社会创新发展的建议》的议案。2015年7月4日,国务院印发《国务院关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》。2020年,国务院总理李克强在《政府工作报告》中提出,全面推进“互联网+”,打造数字经济新优势。

“互联网+”,顾名思义就是“互联网+传统行业”,但并不是两者简单相加,而是利用信息通信技术及互联网平台,让互联网与传统行业进行深度融合,创造出新的发展生态。互联网“+”有六大特征:即跨界融合、创新驱动、重塑结构、尊重人性、开放生态、连接一切。^[1]

在“互联网+”的背景下,教育行业的各个领域、各个环节和教育的不同阶段都迎来了深度的变革。在教学方面,微课、翻转课堂、线上教学等形式使得教学变得多样化,青年教师对信息化教学有更快的学习能力与更高效的使用能力。同理,青年教师在此背景下的个人学习也面临更多

形式、更多选择。

1.2 “互联网+”为高职院校青年教师师德师风建设带来新的机遇

“未来属于青年,希望寄予青年”,《在庆祝中国共产党成立100周年大会上的讲话》中,习近平总书记对中国青年寄予厚望。青年教师,他们兼任着教育者与受教育者的双重角色,他们在为学生传道授业的同时,也需要接受思想政治教育。2020年《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》中指出,要全面加强党的领导,不断提升教师思想政治素质和师德素养以及要全力支持青年教师成长,培养高等教育事业生力军。^[2]

1.2.1 “互联网+”为青年教师搭建了更广阔的学习平台

“互联网+”的连接功能使得智慧校园、智慧云、校园公众号等互联网平台应运而生,实现了资源信息最大限度的共享。青年教师可以借助多样化的网络平台全面提升自身思想政治素质和育人能力,用身边优秀的师德榜样指引自身师德发展的方向,从而为青年教师师德师风学习提供较好的“内驱力”。

1.2.2 “互联网+”打破了师德师风建设的时空限制

运用新技术将教师们汇聚在“云端”的学习平台,不仅颠覆了传统的教师培训模式,更具有丰富多样的学习功能与选择。学校可以借助这些平台突破时间与空间的界限,以智能终端为载体为教师们提供了随时随地学习的可能。例如学校2021年开展的“坚守教育初心 勇担育人使命,深化新时代师德师风建设”网络专题培训,教师可以通过个人PC端或者移动智能终端参与学习,培训包括网络视频课程学习、个人总结两部分。

1.2.3 “互联网+”创新了青年教师师德师风建设的方式

在开放的网络资源下,更多便捷的手机软件为青年教师们提供了多样的学习方式,QQ、微信、微博不仅成为教师们常用的工作软件,更日益成为师德学习的重要载体并显现出其独特的优势。新的媒体技术和应用软件能更快更方便地发布具有时效性、针对性的信息,使得青年教师的师德师风学习更具有创新性、更加深入。

1.3 “互联网+”背景下高职院校青年教师师德师风建设面临的挑战

1.3.1 青年教师面临着信息过滤的困境

“互联网+”时代,青年教师通过互联网进行信息获取、参与时事评论。网络意识形态领域对青年教师的挑战不容忽视,良莠不齐的网络信息对青年教师的价值判断和个人价值观都存在直接的影响。不实的网络信息无时无刻不充斥着青年教师的网络世界,虚拟空间的意识渗透动摇青年教师的理想信念,使他们的思想受到冲击。互联网的虚拟性极易导致一些自我监控能力不强的青年教师出现道德滑坡。

1.3.2 影响师德师风建设的外部环境

“互联网+”为青年教师师德师风建设提供便利与创新的同时,也带来了鱼龙混杂的网络环境,这直接或间接地影响着高校师德师风建设的外部环境,也潜移默化地影响着青年教师的使命意识、职业理想和道德追求。网络信息的污染为师德师风建设的工作环境带来严峻的挑战,这就要求在师德师风建设过程中加强意识形态方面的教育,引导青年教师筑牢意识防线、坚决抵制不良信息的冲击,减少因网络冲击带来的师德失范行为。

2 调查对象、内容和方式

为了对“互联网+”背景下高职院校青年教师

师德师风实况及无锡工艺职业技术学院师德师风建设现状做实证分析,本研究对本校部分青年教师进行了问卷调查及访谈调查。

本研究的调查对象为:年龄在35周岁(含)以下,在无锡工艺职业技术学院从事教学、行政和思政工作的教师。截止到2020年6月,35周岁(含)以下教师数量占学院教职工总数的23%。

本次问卷调查分为五个部分。第一部分是调查对象的基本情况;第二部分是调查对象对本校师德师风建设情况的了解与评价,主要是为了了解本校师德师风建设实施的有效性以及青年教师对此的重视程度;第三部分是调查对象对待师德师风建设的道德行为及价值判断,旨在了解青年教师对教师职业道德规范以及各项政策规定的了解程度;第四部分是调查对象对学院师德师风建设开展形式、内容的选择;第五部分是调查对象在“互联网+”背景下的网络行为,旨在了解互联网对青年教师生活以及教学方式产生的影响。

本次调查共发放问卷70份,占学院青年教师总人数的58%,实际收回66份答卷,问卷有效率为94%。本次调查采取匿名问卷调查和访谈法。调查问卷结果通过SPSS统计和分析。

3 调查结果分析

3.1 调查对象的基本情况

根据统计,从本次调查对象的工作性质来看,72.73%的青年教师为专任教师,10.61%的青年教师为辅导员岗位,16.67%的青年教师为行政工作人员。调查对象的基本情况如表1所示。

表1 调查对象的基本情况

	选项	人数	百分比
性别	男	24	36.36%
	女	42	63.64%
最高学历	本科及以下	20	30.3%
	硕士研究生	45	68.18%
	博士研究生	1	1.52%
职称	初级及以下	32	48.48%
	中级	31	46.96%
	副高	3	4.54%
	正高	0	0%
工作年限	5年以下	26	39.39%
	5-10年	38	57.57%
	10-20年	2	3.03%
	20年以上	0	0%
岗位性质	专任教师	48	72.73%
	辅导员	7	10.61%
	行政人员	11	16.67%

3.2 调查对象对师德师风建设情况的了解与评价

这一部分的调查在于了解青年教师对本校师德师风建设现状的评价,83.3%的青年教师认为本校的师德师风情况总体很好,16.67%的调查对象则评价一般。84.85%的调查对象知晓学校出台的针对师德失范行为的惩戒规定办法并且效果良好,但有13.64%的青年教师认为这种办法仅流于形式,并无实际作用,另有1.5%的调查对象对此并不关注。在对学校现行的师德师风规范内容的评价调查中,84.82%的调查对象认为内容具体且行之有效,9.09%的调查对象认为内容空泛,不切实际,6.06%的调查对象认为规范内容过于严苛。在了解本校是否将师德师风与教师的绩效、职称评聘、评优等挂钩时也呈现与前几项问题相似的比率:84.85%的调查对象确定本校的师德师风与教师的绩效、职称评聘、评优等挂钩,10.67%的调查对象则否定了此陈述,另有4.55%的调查对象认为这也流于形式。

3.3 调查对象对待师德师风建设的道德行为及价值判断

这一部分的问卷旨在厘清调查对象对自身师德师风的内在评价以及在工作中面临师德师风问题的价值判断。作为一名高校教师,84.85%的青年教师认为自身符合优秀的道德评价,13.64%的青年教师则认为达到合格要求,1.52%的青年教师认为自身仍有不足。在对“高校教师最重要的一项素质”的选择中,道德品质的被选率到达78.79%,教学能力占15.15%,创新素质占6.06%,选择科研能力的人数为0。在对表彰师德先进个人的看法中,86.36%的调查对象认为很有意义,13.64%的调查对象认为意义不大。在对影响教师师德发展的综合因素选择中,“个人素质”被选次数最多,其次是“考评体系和惩治机制”,再次为“社会风气”,“教师待遇”和“学校领导重视程度”被选次数均为最少。

3.4 调查对象对开展师德师风建设的认识及选择

“互联网+”的时代背景下,98.48%的青年教师认为深入开展师德师风建设很有必要,在对学校的师德师风建设方面应改进和加强的选项中,“多元化的监督及典型曝光机制”频数最高,其次是“加强师德师风考核评估机制”和“师德失范追责问责机制”,“教师职业道德学习”和“严格教师录用品德考察”位列最末。在师德师风培训方式的选择中,80.3%的调查对象更倾向于多样化的

线上线下相结合方式,传统的线下讲座培训方式已不再受青年教师的青睐。

3.5 调查对象的网络行为

网络 and 智能终端普及的时代,QQ和微信不仅成为青年教师最常用的社交软件,更是在日常工作沟通中占据主导地位。60.61%的青年教师平均每天上网的时长在3小时以上,用来进行工作、生活的必要联系,了解新闻资讯,使用学习平台以及看剧、刷视频。但是在选择与学生的沟通方式中,90.09%的青年教师更相信面谈的效果,网络聊天虽然能为他们更便捷地与学生进行交流,但在面对需要了解更多信息的情况下,面对面的沟通是最优选项。

4 结论与建议

4.1 建设师德师风培训网络学习平台

“互联网+”改变了信息传播的方式,传统的青年教师培训方法的吸引力正在逐渐下降,青年教师们更倾向于高自由化、高互动性、多样性的知识接受方式。教育手段陈旧也是青年教师认为学校师德师风建设流于形式、效果甚微的重要因素。具体来说,学校应转变观念,从过去自上而下、中心化的教育方式向注重平等性、去中心化的方式转变。^[3]因此,当前高校在引导青年教师树立高尚的道德修养时更应注重创新方式方法,多样化的网络培训平台也即将站上主流地位,尤其是在“后疫情时代”,作为教育者的他们,青年教师们越来越喜欢运用现代化信息技术进行教学,同时作为学习者,他们期待更高频率的网络学习。例如,在学院官网、微信公众号、微博等网络平台发布优质的内容吸引青年教师的关注度,将师德师风的教育内容融入其中,以起到潜移默化的影响作用。此外,如果能搭建知识覆盖面广、内容丰富、考核方式灵活的专业校本培训平台无疑将成为学校青年教师师德师风建设的一大特色。

4.2 发挥校园文化的激励和约束作用

在“互联网+”背景下的校园文化建设也获得了更丰富的展现形式。一方面,学校可以借助不同的应用程序和网络平台,为青年教师师德师风养成创造良好的网络氛围,提供更深沉、更持久的精神源泉。另一方面,在师德师风建设实践中,注重榜样的力量,通过对师德高尚、治学严谨、爱岗敬业的优秀典型事迹进行宣传与表彰,发挥新

时代的榜样示范作用,增加青年教师的职业荣誉感与认同感,从而提高师德学习与师德实践的主动性。

4.3 合理利用师德师风考核评价机制

完善考核评价机制是建立师德师风监督体系的重要手段,也是对青年教师师德师风评价的有效措施。在考核的过程中,始终坚持以德为先,以德为重的考核方针,通过严格的考核来倒逼教师师德素质的提升。本研究的调查结果显示,大多数的青年教师认为应加强本校的师德师风考核评价机制,师德考评机制不仅能激励青年教师自觉遵守师德规范,还能有效提高青年教师完善自身师德师风的积极性和主动性。首先,学校需制定行之有效的师德师风考核评价管理办法,对本校教师应遵守的师德师风基本要求、师德师风的考核评价以及奖惩等具体问题制定详细的管理办法,从而做到在对青年教师进行师德师风考核评价时有据可依。其次,提高青年教师师德师风考核在新教师考核中的占比,通过多种方式对其师德师风进行考核。对青年教师课堂教学、课后辅导以及对学生的思想政治工作等方面进行

综合评价,及时进行教学督导反馈,对出现教学事故或在教学过程中言行举止不当的青年教师及时进行警告和修正。再次,开通师德失范行为的网络投诉途径,并对师德失范行为进行曝光,以起到警示作用。

注:本文系2019年度无锡工艺职业技术学院党建与思想政治教育研究课题《“互联网+”时代背景下高职院校青年教师师德师风建设研究》(课题编号:Djsz201916)

参考文献

- [1]马化腾.互联网+国家战略行动路线图[M].北京:中信出版社,2015.
- [2]教育部.教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[EB/OL]http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7151/202101/t20210108_509152.html.
- [3]宋林泽.互联网视域下高校青年教师思想政治状况调查研究[J].辽宁教育行政学院学报,2020(01):91-96.

(上接第84页)队教师多年来一直致力于高素质拔尖创新人才的培养,通过专创融合、全程育人、保障机制、“政行校企”协同联动、跨界融合等五种途径,依托学生专业社团、师生项目工作室、大学生创业园、时尚创意空间,以张謇计划、企业横向项目、技能大赛、创新创业项目等多种方式运行,深化专创融合、德技融合的人才培养模式改革,努力培养更多德技兼修的复合型拔尖创新技能人才,为“技能中国行动”提供有力的人才和技能支撑。

基金:2020年“纺织之光”中国纺织工业联合会亟须业教育教学改革研究项目“高职视角下卓越课堂建设研究与实践”(项目编号:2020ZJJGLX045);江苏省高职院校青年教师企业实践培训项目(项目编号:2020QYSJ109);江苏省纺织服装职教行指委2020年职业教育教学改革

项目立项项目(项目编号:FFH17)

参考文献

- [1]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)
- [2]《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号)
- [3]《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》(教职成〔2019〕13号)
- [4]吴海霞,赵丽娟,王焕梅,王雪香,侯侠.高职化工类专业拔尖学生培养模式的构建[J].科教文汇(中旬刊),2017(01):87-88.
- [4]仲岑然.关于高职院校技术技能型拔尖人才培养问题的探讨[J].纺织服装教育,2015,30(01):31-34.