

新时代高职院校师德师风建设长效机制构建^[1]

——以北京政法职业学院为例

张芝芳^[2]

【摘要】 师德师风建设是立足于立德树人根本任务的必然要求,也是新时代职业教育发展的根本任务。本文结合高职教育实际,针对北京政法职业学院师德师风建设具体做法,对目前学院师德师风建设工作进行经验总结和分析,针对实践中的问题提出对应的建议。结合学院师德专题教育实践和十四五教师队伍建设规划,从教师理想信念教育“常态化”,榜样宣传教育“典型化”,师德评价机制“系统化,师德奖惩机制“精细化”,四个维度出发,构建“四化一体”的师德长效机制。

【关键词】 新时代 高职院校 师德师风 长效机制

中共中央办公厅、国务院办公厅印发《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022年)》,方案中把“实施新时代立德树人工程”作为第一项重点任务。2021年12月,中共教育部党组也印发了《关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》,文件要求进一步加强党对高校教师工作的领导,落实师德师风第一标准,准确把握新时期知识分子的特点,党政齐抓共管,构建大教师工作格局。新时代对高职院校教师提出了新的要求,也赋予了高职院校教师师德师风建设新使命。

一、新时代高职院校师德师风建设的新要求

习近平总书记先后用培养时代新人的“大先生”、民族复兴的“筑梦人”、学生成长路上的“系扣人”“引路人”等富有表现力的词汇表达对广大教师的殷切期望,并提出“三个牢固树立”“四个标准”“四个引路人”“四个相统一”等师德师风建设标准和要求。《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》对师德师风建设也作出了总体部署,要求健全师德建设长效机制,实施师德师风建设工程,这些文件和重要论述都为新时代师德师风建设指明了方向。

(一) 新时代高职教育的新内涵

到底什么是师德师风?师德可以说是教师文化的根与魂,师德决定学风,学风决定校风。师德不是抽象概念,更不是泛泛而谈,为师德注入匠心,以“工匠精神”丰富师德建设之内涵。教育不该是效率和标准相统一的工业化生产;教育更应像匠人慢工出细活,教师应站好三尺讲台,运用一

[1] 本文系北京政法职业学院2021年度科研课题“新时代高职院校师德师风长效机制构建”的阶段性研究成果,项目编号:ky202101。同时本文系北京政法职业学院“现代职业教育高质量发展”主题征文作品。

[2] 张芝芳:北京政法职业学院人事处讲师。

颗丹心深入学生的心灵，独运匠心，以达“立德树人”的任务。新时代的高职教师的师德应该是指以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚定政治信仰，进行师德理论学习，主要是从师德、师风、师语、师情等方面来培养自身的责任意识。一方面，从师德内涵的“社会人－职业人－专业人”的层次性上层层递进严格要求自己，从“社会人”的范畴要做到热爱祖国、自觉遵守国家法律和规章制度；从“职业人”的角度要自觉遵守教师这个职业的道德规范，为人师表、爱岗敬业、教学严谨、关爱学生、修德养性；从“专业人”的角度要具备扎实的专业知识，与时俱进，提高学科文化素养，促进专业教学水平，践行好教学实践的课堂主阵地。

（二）新时期高职教育模式的新变化

新时代经济发展出现了新格局，职业教育的内涵发生了显著变化。《中国教育现代化 2035》文件中强调职业教育是现代国民教育体系的重要组成部分，其职业教育的内涵在定性上和定位上有了新变化，发展方向是把学历教育和技能培训并重，在全面实现教育现代化总体战略中作用突出。^[3]作为高职院校的教师，要主动树立职业教育的新理念，适应新变化，面对生源结构的多元化，比如退休士兵、社会行业人员等结构多元化人员，教育模式也要适应产业行业模式的新变化，深入学习高职教育理念，深入思考高职教师的使命担当和职责任务。不断适应新要求，创新人才培养的新模式，重新定位高职教育人才培养模式，充分认识新时代职业教育的新特征，发现新变化，聚焦职业教育模式的新特点。高职院校坚持立德树人，培养知识与技能型人才培养的教育质量，真正肩负起培养人才多样化，教学内容信息化，产教深度融合化，促进高职院校学院就业创业一体化，从而有效提升高职院校的竞争力。

（三）新时代对师德师风的新要求

师德作为一种社会意识形态，师德的标准和内涵也会根据时代变化而与时俱进。新时期赋予师德师风的新要求表现在“理念－行动－师表－素质”的与时俱进。教师在在理念上与时俱进就是要把师德师风与学习“四史”相结合，带头践行社会主义核心价值观，在思想理论和教学方法上自觉增强立德树人，增强教书育人的荣誉感和责任感。在行动上就要做到具体课堂教学的与时俱进，时刻树立起使命感、危机感、紧迫感的“三感”精神，在课堂教学中，以学生为主角，让学生充分参与讨论，让课堂变得有趣、有效，既要教好书，又要育好人，用自己的人格魅力赢得学生的喜爱和尊重。在为人师表与时俱进方面要秉承科学严谨的态度，穿着得体、教态得体、语言得体，言行一致，还有注重培训学生创新精神、团队合作、及友善真诚的人际关系，这些都是师德师风的重要组织部分。在素质与时俱进方面要注重提高自身的科学文化素质，掌握现代化的教学方法和手段，还应具有较强的能力素质和身心素质，树立终身学习的理念。^[4]新时代，社会和学生都渴望“四有好老师”，作为引路人，教师必须具有与时俱进的职业素养，尤其是学校里的“教学名师”“师德先锋”“职教名师”等是一所学校树立的标杆，其师德素养更要与时代合拍。新时期教师只有自觉践行师德师风新要求，热爱教育事业，关爱学生，潜心钻研专业知识，才能成为新时期的“四有”好老师和学生的引路人。高职教育的改革只有与时俱进地搞好师德师风建设，才能推进创新高职教育的深入发展。

二、新时代高职院校师德师风建设面临的新挑战

2019 年 12 月，教育部研究制定了《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，要求各地面对新形势细化具化教师职业行为清单。目前，高校教师师德整体状况良好，但面对各种因素的影响，高校教师失德行为时有发生，严重影响了高校教师队伍形象、破坏了教师职业声誉。教育部网站每年公布违反师德的典型事件，希望引起广大教职员工的足够重视，对教师发表不当言论，学术不

[3] 周虹：《高职院校师德师风现状分析与对策研究》，《职业教育研究》2020 年第 3 期，第 90 页。

[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》，《思想理论教育导刊》2019 年第 8 期，第 147-151 页。

端等问题开展集中治理,新时代高校教师师德建设问题再次引起社会的关注,因此,新时代高职院校师德师风建设也面临着新挑战和新任务。

(一) 微观层面,应更新教育理念,深入师德认知

职业学院的教师师德师风建设有其自身的特殊性,不同于普通本科院校或中小学教师师德规范,应该是与所处的环境和对象息息相关。职业院校的学生在生源特点上,培养方式上及家长预期等方面都有其特殊性,作为职业学院的教师要注重“知技协进,德技并修”的培养方式。^[5]新时期,作为一名高职教师,除过个人更新教育理念,认真、系统地学习国家关于职业教育改革的文件,领会国家的方针政策精神,提升自身的政治素养,还要根据高职学校特点,所处区域及生源特征应对不断变化着学情,更好地、更有针对性地开展教学,充分将工匠精神、劳模精神融入教师角色,并做好学生的引路人。

以笔者所在的高职院校师德师风相关调查为例,2020年6月人事处针对学院师德师风建设进行了问卷调查,共有150余名教师参与了问卷,经过统计,有80%的教师认为学院师德状况很好,但仍有完善的空间;有20%的教师对学院的师德规范具体内容不是很清楚,认为师德师风建设是学校行政部门的事情,教师自身忙于教学,缺乏内在学习师德师风理论的动力,简单的以规定的文件学习规范代替师德;超过85%的教师认为教师师德是第一位的,比业务水平更重要。超过80%的教师认为应该把师德师风纳入教师职称评价体系,实行师德“一票否决制”。人事处通过师德师风专题教育培训对教职工的思想政治和师德状况也进行了分析,结果显示,学院教师的思想主流是好的,专任教师和校内兼课教师爱岗敬业,学院没有师德违规情况发生,但少数教师在工作中对自己要求不高,不注重个人业务学习和素质提高,爱岗敬业精神需要加强。职业院校的师德师风建设存在着被动执行上级部门的安排,应该是要与本校的行业、企业、专业、职业等方面加强对教师师德行为的规范和影响,以“双师型”教师队伍建设的理论为基础构建职业院校系统地师德理论。

(二) 宏观层面,要加强顶层设计,营造师德氛围

当前,高职院校师德规范文件主要是参考《高等学校教师职业道德规范》《新时期教师职业道德》《新时代高校教师职业行为十项准则》等规范性、指导性文件,尽管很多高职院校根据上级文件也出台了本校师德师风建设的可行性文件,但也存在“以文件转发文件,文件落实文件”的现象,或者仅仅满足于“规定动作”,没有将师德师风内化于心、外化于行,仅仅是师德师风建设“工作”,而非师德师风“涵养”。^[6]对于探索建立适合本校的师德师风长效机制缺乏长远深入思考,仅局限于常态推进。在顶层设计方面,对于开展新时代高校教师师德建设引领工作需要再加强,创设“点一线一面一体”四层级的工作方法,找出师德着力点,从而达到以“点”串“线”,以“线”造“面”,以“面”成局,最后形成师德长效体制机制。比如,笔者所在的高职院校师德师风领导小组多由人事处、教务处、宣传部以及各二级学院等职能部门组成,在管理范围内各自承担教师管理与监督工作,应设立专业团队,充分发挥出党委教师工作部的职能,调动起每位教师的积极能动性,让每位教师认为师德师风不是管理部门的事情,与个人息息相关,都可以积极参与进来,建言献策。新时期,注重营造师德氛围,做好统筹规划,搭建活动载体和平台,让学校师德师风建设落地见实效。

三、新时代高职院校师德师风建设长效机制构建

如何让师德师风建设入脑入心、成为广大教师立德树人的自觉行动,各高校都需要立足实际,在机制创新上下一番“硬功夫”。笔者结合所在学院师德专题教育实践和十四五教师队伍建设规划,

[5] 刘志礼、韩晶晶:《新时代高校师德师风建设:内涵意蕴、现实困境及破解之道》,《现代教育管理》2020年第9期,第68页。

[6] 张磊:《新时代高职院校师德师风建设对策与研究》,《文化创新比较研究》2020年第30期,第70-71页。

立足实际,积极调研探索适合学院发展的师德师风长效机制,具体从教师理想信念教育“常态化”、榜样宣传教育“典型化”、师德评价机制“系统化”、师德奖惩机制“精细化”四个维度出发,构建“四化一体”的师德长效机制。

(一) 理想信念教育“常态化”

高职院校教师理想信念教育就是要凝聚信仰,紧扣立德树人根本任务,坚定政治站位,将社会主义核心价值观贯彻到教育教学实践中。学院党委要突出党建引领、抓住思政主阵地、做好顶层设计,做好统筹规划,让思政工作与师德师风建设同步推进。^[7]比如2021年4月,教育部印发了《关于在教育系统开展师德专题教育的通知》,要求各高校面向广大教师组织开展师德专题教育,重点是“四史”学习教育,引导广大教师坚定理想信念、厚植爱国情怀、涵养高尚师德,以为党育人,以新举措推动形成学院师德建设新常态。

学院要结合十四五师资队伍发展规划,每年结合不同主题,创新师德师风理论学习模式,增强培训实效,举办专任教师深化新时代师德师风建设专题培训,举办新引进教职工师德师风岗前培训、举办专职辅导员师德师风常态化培训,通过思政课和课程思政,引领引导教职工不断提高政治站位,增强“四个自信”,进一步明确使命担当,自觉承担起立德树人的任务。教师们结合培训目标、内容和自身工作实际,全面理解和把握师德师风准则内容,做到全员全覆盖,应知应会、必会必做,自觉践行新时代师德规范。可围绕“新时代高校教师的角色转变和使命担当”或“如何在教育实践中学习先进典型、提升自身修养”主题撰写学习心得进行分享。通过理想信念教育“常态化”学习,使教师们熟悉高职教育改革方向、掌握教育方法、研究教学规律,提高自身法治素养和前瞻意识。在教育教学实践中,不断提升专业素质、增强育人本领,总结教学艺术和方法,通过线上线下等形式多样的理想信念学习,促进教师们身心和谐发展,潜移默化提升职业情操,增强职业认同感和工作投入度。^[8]

(二) 榜样宣传教育“典型化”

榜样宣传教育的“典型化”就是要注重平时的有计划学习宣传以及典型事迹挖掘。通过身边的榜样,引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。^[9]比如利用平时教研时间,学院要求各二级学院按照学习计划,深入学习“人民教育家”“时代楷模”“教书育人楷模”“优秀教师”“模范人物”及寻找我眼中及身边的“最美教师”等活动,开展师德师风榜样专题学习。学院党委成立了党史宣讲团、劳模宣讲团,比如学院邀请了北京市交通委“绿色出行,畅通北京”交通宣讲团的6位劳模们,开展了一场别开生面的劳模精神宣讲会。劳模进校园,宣讲是一堂生动的思想政治课,激励着学院教职工和同学们建设新时代的热情,传承着奋斗进取的工匠精神,在实践中将劳模精神内化于心、外化于行,让践行劳模精神成为校园新名片。学院每年以教师节表彰活动为契机,邀请校内外教学名师,满30年的教师代表、师德先进个人等事迹等深入本校教师中进行事迹宣讲、作师德专题报告,开展交流座谈,注重发挥师德标兵和先进教师的典型树立标杆,达到引领示范的作用。宣讲是目的,榜样教育还需要过程化,设立学习实践任务完成表,丰富实践载体,注重建设实效,还要强化宣传,可通过校园网络、开辟师德专栏、微信公众平台、橱窗展板、校报校刊、教育部门护网站、“学习强国APP”等校内外媒体平台,及时报道本单位师德专题教育开展情况和实效,目的在于激励广大教师见贤思齐,引导广大教师从“被感动”到“见行动”。

(三) 师德评价机制“系统化”

要建立公平有效的师德考评机制,既需要加强评价制度的科学性,确保激励制度的有效实施,还要完善考评监督模式,构建具有高职特色的师德建设内容体系。首先要制订切实可行的考核指标

[7] 杜钢、朱旭东:《中国传统教师文化的基本特质与当代价值》,《当代教育科学》2019年第9期,第44页。

[8] 林锦锐:《高校师德体系建设着力点研究》,《人民论坛》2019年第4期,第196-197页。

[9] 张琬琪、彭龙生:《高职院校师德师风建设的时代价值与路径探析》,《河北能源技术学院学报》2021年第2期,第14页。

体系,可设置师德规范评价范围,从“思想政治、教育教学、言行雅正、学术规范、廉洁自律、公平诚信、奉献社会”等方面具化细化要求,按照“优秀、合格、基本合格、不合格”等次设定师德评价表,可采用教师互评,学生评,自己评,二级学院教师思想综合评等多方面,多维度、多元化的评价体系。其次是建立民主公正的评价体系,师德评价机制的系统化就需要强化师德师风监督,建立教育机制,促进师德意识内化,加强各类评价环节的过程监督,确保反馈渠道畅通,评价过程公平有效,评价结果阳光透明。评价是一种手段,评价结果的可信度及认可度才是对师德奖罚起到激励和约束作用。高职院校可持续发展的一个重要指标就是要建立一个适应高职教育师德的有效评价体系。

(四) 师德奖惩机制“精细化”

师德奖惩的“精细化”主要从“教育教学质量监测、师德师风档案设立、师德承诺及诚信教育”的理精细化三个方面来抓好落实。一是将教学质量作为师德师风考核奖罚的主要指标,实行师德“一票否决制”。课堂是教师的主战场,言行举止尤为关键,学院印发了《北京政法职业学院教师行为规范》《北京政法职业学院教师师德考核办法》《北京政法职业学院师德失范行为“一票否决”实施办法》和细则。实施办法重点考核教师的职业道德、教学态度、育人效果等,考核结果作为教师职称评聘、职务晋升、考核评优的重要依据。二是每个教师应设立师德师风档案,按照学期签订师德师风责任书,集中开展师德警示教育,学院定期组织教师召开师德警示教育大会,对于违反师德的情况,打破“终生制”的惯性思维,坚决“零容忍”,实行调离教师岗位等动态管理方式;三是集中开展教师诚信教育。学院建立健全教师诚信制度,弘扬诚信守信的教师职业风尚,将诚信教育纳入教师培训范围,结合实际开展形式多样的诚信教育培训;结合落实教师师德承诺制度,开展教师信用承诺;建立健全教师信用信息记录制度和报告制度,在招生考试、学籍管理、科研活动、专业技术职务评聘、岗位聘用、绩效考核、评选表彰等方面记录教师信用信息;依法依规依程序将教师严重失信行为记入诚信档案,完善教师失信惩戒机制。

总之,新时代对高职院校教师提出了新的要求,也赋予了高职院校教师师德师风建设新的使命。师德师风教育是一项长期而系统的工程,需要我们不断研究、不断实践、不断创新,作为高职院校的教师,一方面要巩固现阶段师德师风建设取得的成绩,另一方面要不断完善师德师风建设的长效机制,从而提高师德水平,提高教育质量,提升学院办学品位。

(责任编辑:朱学佳)

【Abstract】 The construction of teachers' morality and ethics is the fundamental requirement for the implementation of moral cultivation in higher vocational colleges as well as the development of vocational education in the new era. Based on the actual situation of higher vocational education, this paper summarizes and analyzes the experience of the construction of professional ethics in Beijing College of Politics and Law, and puts forward corresponding suggestions for the problems in practice. Combined with the special education practice of teachers' ethics and the construction plan of the 14th Five-year teachers' team, the long-term mechanism of "four modernizations integrated" teachers' ethics is constructed from the four dimensions of "normalization" of teachers' ideals and beliefs education, "typification" of example publicity and education, "systematization" of teachers' ethics evaluation mechanism, and "refinement" of teachers' ethics reward and punishment mechanism.

【Keywords】 new era; higher vocational colleges; teacher's ethics; long-term mechanism