

新时代高职青年教师师德师风培育路径思考

文 / 刘红方

摘要：进入新时代以来，社会对于技术技能型人才在质和量两方面提出了更高的要求。高职院校承担着培养高质量技术技能人才的重任，其中，青年教师扮演着重要的角色。部分高职青年教师在师德师风上存在思想政治素质不高、立德树人使命感不强等情况。要通过建立立德树人一体化工作格局、建立健全师德培训、建立科学考评机制、建立健全监督机制，推动新时代高职青年教师师德师风培育取得实效，助力高职院校立德树人根本任务的完成。

关键词：高职，青年教师，师德师风，路径

进入新时代以来，中央多次强调对教育事业的高度重视和对教师的尊崇，专门把“加强师德师风建设、培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教”作为“建设教育强国”的重要内容进行部署。国家高度重视并推进开展职业教育，高职院校招生规模不断扩大、生源来源更加多样，大批35周岁以下的年轻教师也加入到高职教师的行列并扮演重要角色、发挥重要作用，成为其中的主力军。这同时也给学校的教师队伍建设特别是师德师风建设带来一定的困难和挑战。

一、新时代高职青年教师师德师风建设的重要性

师德师风建设不仅事关教师个人，也事关整个教师群体，深刻影响教师所在学校的校风、校貌，对于学校能否长期健康发展有着深度的影响。当前，推进中国式现代化建设，更多要依托高质量发展、推进产业的转型升级，对于高技术、高技能的人才需求快速增长，职业教育的重要性日益凸显。因此，为了更好地发挥高职院校的人才供给功能，必须高度重视高职院校的师德师风建设。

当下，伴随连续多轮的高职扩招，面对繁重的教学任务，高职院校原有师资无法承担，大量青年教师充实到高职院校教师队伍当中。这些青年教师，大多具备硕士研究生以上学历，与他们所面对的教育对象之间年龄差距小、共同话语多，比较能影响在校大学生的言行举止、观念塑造。相比于老教师，尽管在教学经验、科研水平上存在一定的差距，但是，对于在校学生来说，青年教师亦师亦友，对他们的影响更为直接、有效，在高职院校的人才培养当中，青年教师发挥着不可忽视的作用。

二、存在的问题及成因

1. 高职院校青年教师师德师风的不足之处

(1) 思想政治素质有待提高。部分高职青年教师存在信念意识不强、思想政治觉悟不高的情况，对于教师职业道德的重要性认识不到位，缺乏内生动力进行改进提升，忽视对于自身思想政治素质的锤炼，将教师职业视同普通工作、普

通职业。思想认识上存在的偏差和不足，导致部分青年教师的言行举止不仅没有体现出身为人民教师的责任与担当，反而向学生传递出负面信息，无形中降低了在校大学生对于教师队伍整体的尊重和认可，影响了教学效果。

(2) 立德树人的使命感不强。新时代的“好老师”要尽可能地感召学生，尽力去做让学生喜爱的人。目前高职院校处于转变定位、进行转型的过程之中。在考核指挥棒的影响下，大多数高职院校不可避免地陷入业绩为先的窠臼，更关注一些表面的数据指标，忽视了自身内涵式建设，普遍存在看重教师学历、科研项目、论文数量及影响因子的弊端。在现有考核评价机制的引导下，青年教师育人的理念相对淡薄、育人的精力投入不足。

(3) 奉献意愿不高，集体观念待强化。目前高职青年教师大多是80后90后、甚至是95后。由于很长一段时间，中国实行了计划生育政策，青年教师当中的绝大多数属于独生子女，其成长过程也基本同中国改革开放后经济社会快速发展、急剧转型的时间段重合。相对而言，这批青年人也不免带有时代的烙印，牺牲奉献精神不足，普遍更加看重物质回报，容易陷入急功近利的怪圈，主动性和进取性稍显不足。

2. 内外因分析

(1) 成长环境具有特定性

从主流上看，高职青年教师师德师风状况是比较好的，大部分青年教师思想觉悟较高，具有合乎要求的教师职业道德，愿意为完成立德树人的根本任务作出努力、贡献力量，体现了较高的社会责任感。但是，受到社会多元思想的冲击和影响，同时由于青年教师的人生阅历欠缺、思想政治素质不过硬，造成部分青年教师无法厘清各种脉络、陷入认识的误区，影响其个人行为方式选择^[1]。

(2) 缺少生活历练，自主意识强。

大部分高职青年教师缺少社会历练，直接从高校毕业生成为高校教师。他们普遍强调自己的主体性，自我认同感较

强,具有较强的成就意识,充满干事创业的热情和动力。但是,这类教师,往往由于之前的人生道路过于平稳、顺畅,一旦遭遇挫折、失败,往往情绪易波动、抗挫折能力弱,容易产生道德认知和行为抉择上的偏航。

(3) 建设机制不健全

各高校虽意识到了师德师风建设的重要性,但是对于青年教师的正面引导往往停留在开会、座谈会上,缺乏全套的培育机制。这种情况下,由于相关机制建设,较以往并没有实质性的改变,高职院校在人员的管理上也没有做到与时俱进,缺少量化标准、可操作性差,青年教师队伍的师德师风建设的实效欠缺。

三、高职青年教师师德师风培育路径

1. 建立立德树人一体化工作格局

充分发挥高职院校党委会、校长办公会的重要作用。一是坚持和完善各项工作机制,理顺隶属关系和责任分工,建立健全科学的责任体系,形成各群体协同参与的师德师风建设工作格局;二是加强保障,设立专门的师德师风建设委员会,确保人岗匹配、功能发挥,为高职院校的师德师风建设提供助力。

2. 建立健全师德培训

针对目前青年教师师德师风存在的问题,高职院校应当深入调研、认真剖析,做到心中有数、有的放矢,建立健全针对青年教师群体的师德师风培育机制。

(1) 充分利用入职培训。办好思想政治理论课的关键在于发挥教师的积极性、主动性、创造性。要在青年教师进入学校的伊始,就帮助他们扣好职业生涯发展的第一粒扣子。尤其利用好新进教师的适岗培训,除却必要的教学理论等内容,还需增加青年教师的教师职业道德培训课程。

(2) 落实谈心谈话制度。要突出事前事中事后全链条管理,充分结合老带新的导师制,老教师不仅“授业”要从教学技能、教学方法上对青年教师倾囊相授,更要做好“传道”“解惑”,帮助青年教书树立正确的教师职业观,厘清错误认识,树立立德树人的使命感,以育人为己任。高职院校人事部门应当将师德师风考核纳入到青年助讲制度当中,推动谈心谈话制度落实,帮助青年教师更好成长。

(3) 建立科学的评价机制

为了充分发挥青年教师个体在师德师风建设上的工作积极性和主动性,高职院校需要充分完善和规范师德师风评价机制,促进青年教师群体在师德师风上不断强化和完善。

学校层面、二级学院层面对于教师的评价应该更加科学、合理、贴合师德师风建设的工作要求。高职院校应建立

科学的评价机制,组建评价小组。评价小组在人员构成上,要做到多样化、比例合理。指标的设定上应当要科学合理、契合职业教育发展方向、贴近教师工作实际、服务高职院校立德树人根本任务的达成,评价结果真实可靠,侧重过程性考核评价,突出考评形式的多样性,针对青年教师的师德表现、责任意识、纪律意识、示范意识等方面进行综合考评。

(4) 建立健全监督机制

高职院校相关部门应当加强对青年教师师德师风建设情况的监督和检查,避免以往运动式、“一阵风”的习惯做法,努力推动该项工作常态化开展进行,出台并完善相应的监督办法和工作机制,合理运用相应的检查结果,真正起到奖优惩劣的效果。

高职院校应进一步加强相关工作的领导、把握管理的尺度和准绳,进一步完善相关制度、细化工作,形成师德师风建设强有力的监督管理体制^[2]。高职院校应组织专职部门,负责落实青年教师思想教育,提升青年教师职业道德水平,健全青年教师师德师风监管机制。

严把“入口关”。高职院校在青年教师引进时,就要严格要求,在进行简历筛选、笔试面试等环节时,要着重考察聘用者思想政治素质、团队意识、成长背景以及心理测评情况,严把教师准入关。在任教资格申报环节,突出强化思想层面的考察与鉴定,各部门处室、二级学院要认真履职,严把材料审核关,杜绝形式主义、弄虚作假。

此外,还应当充分发挥全过程民主的重要作用,在校园内部广泛吸纳民意、民智,细化实施方案,补充完善相应的办法和机制。高职院校人事部门负责汇集意见,做好意见沟通,组织论证,将师德师风建设监督机制建设细化出量化标准,纳入到各二级学院的年度绩效考评当中,切实推动师德师风监督管理产生实效。^[4]

本文系台州科技职业学院2021年度校级师德师风建设专项课题“思政视域下新时代高职院校师德师风建设路径探析——以台州科技职业学院为例(SDZX202109)的研究成果。

参考文献:

- [1] 薛李明.新时期高校青年教师师德建设的研究[D].哈尔滨:哈尔滨工程大学硕士论文,2009: 27-29.
- [2] 贾亚彬,赵来.新建本科院校青年教师师德师风建设路径探索——以滁州学院为例[J].2021(1): 77-80.

(作者简介:刘红方,单位:台州科技职业学院 浙江台州 318020;职务:助教;学历:法学硕士;研究方向:思想政治教育、社会治理研究)

(责任编辑:姜秀魏)