

立德树人的高职院校师德师风建设路径

□ 北京 周文静 张雪萍

十八大报告中提出：“把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”将“立德树人”首次确立为教育的根本任务，要求“加强教师队伍建设，提高师德水平和业务能力”。习近平总书记在全国教育大会上再次强调“坚持把立德树人作为根本任务”。立德树人不仅是现阶段我国教育的根本任务与目标，也是高职院校的核心功能和立校之本。“要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向”，“从根本上解决教育评价指挥棒问题。”习总书记的重要讲话明确指明教育改革的方向，深刻阐释了高校师德师风建设的极端重要性和紧迫性。为新时代高职院校教师队伍建设，尤其是为基于立德树人的新时代高职院校师德师风建设及其路径探究提供了基本遵循。

一、立德树人对于新时代高职院校教师师德师风建设的极端重要性

立德树人，即是说教育事业不止于传授知识，更要注重学生思想道德修养的提升。这就要求新时代高职院校教师在传授理论、教授技能的同时，更要注重将社会主义核心价值观融入教学教育工作之中，引导学生在大学的人生关键阶段树立正确的世界观、人生观、价值观。一方面，学生能否扣好人生第一粒扣子，关键在教师能否发挥立德树人的作用，做到以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，在学习和生活中成为学生的良师益友和人格模范。另一方面，中国特色社会主义进入新时代对师德师风建设提出了更高的要求，高职院校师德师风建设水平是教师队伍建设的重

要支撑，直接影响人才培养质量的高低，而立德树人的成效则是检验高职院校包括师德师风建设工作在内的一切工作的根本标准。所以，为增强高职院校的办学水平，基于立德树人的新时代高职院校师德师风建设极为重要，需要持续加强落实。

中国特色社会主义进入新时代对师德师风建设提出了更高的要求。高素质的教师队伍是一所学校的生命源泉，师德师风是一所学校的灵魂所在。在十九大报告中，习近平总书记就强调：“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。”为新时代师德师风建设目标定了总基调。加强师德师风建设是我国教育现代化得以实现的必要措施之一，中国特色社会主义进入新时代以来，党和国家更加重视加强师德师风建设，先后制定颁布了《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德师风建设长效机制的意见》《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》等文件和规定，有效地推进了教师师德师风建设。2019年2月中共中央、国务院印发的《中国教育现代化2035》中明确指出：“大力加强师德师风建设，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，推动师德建设长效化、制度化”。11月，教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》中再次强调：“把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程”。可见，新时代办好人民满意教育，实现教育高质量发展，必须要把师德师风建设放在首

位，而且对师德师风建设提出了更高要求。

二、新时代高职院校师德师风建设存在的突出问题

长期以来，广大高校教师自觉贯彻党的教育方针，教书育人，默默奉献，为社会发展和民族复兴大业做出了巨大贡献，近年来，包括高职院校在内的各大高校也积极响应教育部门相关政策要求，不断加强师德师风建设，但在教师评价考核方向、师德师风考核机制、教师师德师风方面仍然存在一些问题。

1. 教师评价考核要求在改革中难脱“旧俗”。近年来，教育部等多部委密集发文，明确提出在高校教师评价方面克服“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”（简称“五唯”）倾向的要求，“将师德考核摆在教师考核的首要位置”。对此各高校高度重视，在执行方面采取了相应的措施和一些探索实践，取得了一些经验，但总体而言，各高校对“破五唯”持肯定态度，而相当部分的高校在“破”之后如何“立”新规上把握不准，缺乏科学有效的教师评价标准，形式上“破五唯”，实质考核上难脱“旧俗”的现象比较普遍。值得肯定得是，过去的评价体系奉行清晰化、可量化的评价标准，在一定范围内规避了评价过程中的人情关系，减少了非学术因素对评估结果的影响，体现出某种外在公平性，这种外在激励式的评价方式，的确在一定程度上有助于激发高校教师对论文、“帽子”、职称、学历、奖项的积极性。然而，这一评价体系弊端也十分明显且日益突出，在高职院校中对于教师绩效评价和职称评审，还普遍存在重

科研,轻教学;重学科建设,轻师德师风;重学习成绩,轻品德评估等突出问题。论文、项目、奖项等依然是教师评价体系中“重头戏”;另外,原有评价体系对承担不同职能的教师又缺乏分类评价指标,各类不同职责的教师的真实水平得不到客观呈现,无法合理使用不同人才,在一定程度上打击了部分教师的工作积极性。

2.师德师风考核评价在落实中“重拿轻放”。根据国家政策要求,高校在现有的教师评价体系中均有师德师风考核要求,并且在人才引进、岗位聘用、职务晋升等方面实行“师德一票否决制”。但师德师风作为第一评价标准的作用并未凸显,师德考核缺乏具体指标,监督、奖惩体系尚未形成,对教师的教育教学工作也未真正起到监督和激励作用,从而导致师德师风考核在落实中难免流于形式。①师德师风考核部门缺乏主体。目前高校在教育管理过程中的师德师风办法教务等管理部门出台,同时部分师德师风建设以及失范行为等处理办法又由宣传、人事部门发布,存在“九龙治水”的多头监管现象,在职称评定过程中无师德师风专项部门与机构进行认定。②师德师风认定考核评价存在形式化。高校教师的师德师风考核一般由教学管理部门组织实施,年终考核时无失范行为即为合格;职称评定中的师德师风考核过程一般先由各学院出具初步意见,教务部门审查无失范即为师德师风合格,注重负面清单建立与失范行为处理,多级评价体系缺失导致师德师风考核流于形式。也容易给被考核者造成不犯错即为合格的误区,难以起到正向激励作用。③师德师风建设长效机制落实困难。师德养成、过程性评价、建设反馈等机制的缺失,客观造成高校师德师风建设实质性内容少,考核内容抽象化、模糊性使得明确定量考核点不清晰,且评价通常基于教师个人道德状况,较少立足师德师风建设全局,与教师教学科研工作实际较为脱离,考核结构缺乏科学性,导致考

核结论可信度不高且缺乏反馈,从而在职称评定过程中可操作性不强,职称评定导向作用不显,机制落实流于形式、浮于表面。

3.高职院校师德师风建设存在“老大难”。经初步调查发现,高职院校师德师风建设既有所有高校的共性,也存在自身的特点,有相对突出的自身问题。①部分教师政治素养不高,缺乏坚定的理想信念。政治素养是师德师风建设的重中之重,教师的政治素养直接关系到学校“为谁培养人”、“培养什么样的人”的核心问题,影响着教育是否能够坚持社会主义方向。然而,当前社会变革转型期所带来的社会负面现象也在影响着教师群体,导致部分教师政治意识不足、理想信念模糊。此外一些教师受到极端个人主义、享乐主义、拜金主义等不良社会思潮影响,在教育过程中传递给学生,对教育工作造成较为突出的负面影响。②教师对学生的尊重关注关爱存在明显不足。目前,绝大多数高校教师都能做到严于治学、关爱学生、为人师表,但也要看到教师队伍中依然存在建立在“师道尊严”外衣下的“凌驾型”师生关系,或者干脆形成“放任自流”状态的“疏离型”师生关系等一些不良师生关系问题。在高职院校中,教师对学生的尊重关注关爱呈现明显不足,和学生要求有较大落差,与中学相比,学生感觉到巨大落差。③教师本身还存在自律不严问题。教师的职业使命要求教师在教学纪律、政治纪律、职业素养等方面全面严格自律。当前高职院校教师敬业精神不足、备课态度消极、教学态度敷衍、课堂表现随意等自律不严的现象时有显现。另外,近年来国家十分重视思政课程建设和课程思政改革工作,教师还存在课上讲得好,课下胡乱说,现实生活中表现的好,却在网上乱说。亦或是怵于意识形态要求,形成一种对于矛盾和问题选择避而不谈,担心祸从口出的不作为状态。④教师对学生不能

一视同仁。子曰:“有教无类”。即是说对待学生不因为贫富、贵贱、智愚、善恶等原因把一些人排除在教育对象之外。对于高职院校而言,学生最普遍反映的是被差别化对待的问题,教师在教育教学中存在不能公正对待学生的现象,部分教师根据个人喜好对不同学生差别传授知识、分数压制、体罚或变相体罚学生,极少数教师在课堂下对学生进行侮辱性言论。纪律教育和惩罚性教育存在较大偏差,在该执行的纪律如迟到旷课问题无法严格执行;而教师又可以用分数惩罚不喜欢的学生。对待学生的公正性问题给学生的心理健康和学校的办学成效带来了较大的冲击。

三、新时代加强高职院校师德师风建设路径建议

1.持续深入政治理论学习和师德师风教育。①加强政治素养,提升育人意识。习近平总书记多次强调:“古今中外,每个国家都是按照自己的政治要求来培养人的,世界一流大学都是在服务自己国家发展中成长起来的。我国社会主义教育就是要培养社会主义建设者和接班人。”高职院校教师必须明确为谁培养人,持续深入进行理论学习,加强政治素养。学校应当站在为党育人、为国育才的战略高度,认真学习、全面贯彻习近平总书记的文章精神,定期以线上线下学习、理论宣讲、名家访谈等多种形式开展习近平新时代中国特色社会主义思想教育,帮助每一名教师,更好认清新时代的教育要求和肩上的责任。②加强理想信念教育,增强职业认同感。通过组织教师学习师德师风建设具体内容和教师职业道德政策法规,促进广大教师转变教育观念,做到以学生为本,依法从教,提高教师政治思想道德素质和职业道德水平。也可通过演讲比赛、专题讨论会、师德师风案例分析会等,加强对教师理想信念的教育。此外还要重视对教师的人文关怀,关注教师的心理健康,帮助教师设置合理的职业规划,让教师能够全身心投入到教书育人之中。③重

视常态化培养培训,发挥模范引领作用。首先,将师德师风教育融入到各种类型的培训环节中,将师德师风教育、职业道德教育和规范等作为教师日常培训的重要内容,以此来把握整个学校的师德师风建设的方向。其次,细化落实“老带新”制度,安排优秀的老师指导新教师,并落实相应绩效奖励,使得新教师在教学工作中,快速提升个人教学能力和职业技能,与此同时耳濡目染受到积极影响。再其次,学习师德师风典型的事迹,请优秀教师做专题讲座。近距离接触和了解师德师风典范的事迹,感受优秀师德师风修养的熏陶。最后,在健全培训机制方面,坚持全员培训与骨干培养相结合,理论学习与实践研修相结合,政治培养和业务提高相结合,通过理论学习、实践研修、项目支持和青年教学名师培育等多种途径,强化师德师风建设,培育高素质教师队伍。

2.建设适合高职院校特点更可操作的师德师风规范。高校一些师德师风规范的制定在内容上强求思想境界的高尚性,缺乏大众性及普遍性。高职院校应结合自身特点建设合适的可操作的师德师风规范。如在全员育人方面,可优化联系学生制度(方式上多元);日常深入学生制度(不止于学管人员);建立全员育人档案(看到成效)等。结合自身实际,细化学校党政领导班子成员、各教学学院领导班子成员、专任教师、专职辅导员、班主任、管理人员、教辅人员等各级各类人员的责任清单,建立工作台账,加强督导检查,使广大教职员工在进行教学、科研、管理、服务过程中,自觉将育人作为价值追求和自我价值实现的内在要求,并定期对全体教职员工人育人的措施、过程和成效进行考核评价,将考评情况记入个人年度考核档案,最大程度激活育人主体的内生动力。

3.建立完善教师评价体系。对于教师评价体系要破除“五唯”,客观、公正、公平地对教师进行考核评

价。一是建立教师信用管理系统,对师德不良、师风不正、学术不端等行为,实行负面清单管理,在岗位聘任、职务晋升、派出进修、评优奖励、年度考核和导师聘任等工作中,落实师德师风问题“一票否决”制度规定。二是针对不同学科领域、不同工作职责教师实行差异化科研考核评价制度。根据高职院校特点,探索创新科研评价办法,形式上不拘泥于“论文”,视承担工作和教学改革要求,扩展论文、论著、精品课程建设、精品微课、教学案例、专利、研究报告、科技成果转化、完成重大项目、管理岗位工作成果等多种评价形式。同时对教师参与专家咨询、承担公共学术事务、在新闻媒体及网络上发表引领性文章等方面的贡献充分认可,设置可评价指标,激发教师在创新创造、服务社会方面的积极性。三是实施教师分类管理制度。由于教师的专业背景、学历、职称层次不同,教学、科研和管理能力各异,对教师的考核也要分类实施,充分挖掘每位教师的潜能,发挥其自身价值。

4.建立完善目标更加明确、考核更加合理有效的检查评估制度。①建立师德师风认定评价主体。高职院校应强化全国师德师风建设委员会的指导作用,尽快建立完善学校各级师德师风建设委员会,确立其在日常考核、职称评审等过程中的师德师风评价主体职责与首要地位,确保方向正确、保障落实,避免多头管理,责任不明,落实不到位的弊端。②考核过程有迹可循。在考评中确保师德师风认定过程科学、全面。一是建立正面清单,分类分级完善师德师风考核评价体系与等级认定。采取教师自我评价、学生评价、教研室评价等多元评价方式,畅通家庭、社会评价多元评价渠道,对不同系列职称评定考核评价实施全过程全方位评价,而不是仅仅在年度评价。二是将师德师风教育作为高校教师职称晋级的必修内容,构建外培内训、线上线下等融合协同方式,保障师德师风培训的学时数,

并纳入年终考核内容。三是建立师德师风档案。把教师参加师德师风培训记录、举报查处记录、奖惩记录、师德师风总结等情况建立流水账,并归入教师档案,作为职称评审过程性评价的重要依据。③机制上完善引领作用。一是建立师德师风激励机制,加强师德师风宣传,挖掘优秀教师典型事迹,在晋级晋升上适当倾斜,注重师德师风教育仪式感营造,提升教师的获得感和荣誉感。二是建立师德师风承诺制度,签订“师德师风承诺书”把师德师风纳入教师岗位晋级与聘期合同管理,全方位确保师德师风建设管理工作。三是完善师德师风失范惩处制度,制定师德师风奖励机制,形成全体教师对师德师风失范行为不敢为,对师德师风表率形成看齐意识。四是引导教师由制度的他律想自律方向发展,促使教师将正确的师德师风价值观内化于心、外化于行,由制度约束转向自觉行为。

5.建立完善及时有效的学生反馈机制。学生是师德师风建设直接承受者和受益者,学生的及时评价反馈是师德师风建设的重要参考,高职院校应当建立完善及时有效的学生反馈机制。如在师德师风考核委员会设立信箱、接待室,对于授课教师、学生管理人员、相关行政人员实行投诉考核机制,扩大学生评价权重,有助于引导教师潜心教育教学,做好学生的服务工作,提升教师以学生为本的思想意识。对于经考核评价确实不能胜任教学科研工作、缺乏职业发展潜力的教师,引导他们有序流转 to 更为适合的其他岗位,对于严重师德失范的教师,应予以及时解聘,切实提升教师队伍整体素质。与此同时,应当建立完善教师申诉纠错机制,确保教师正当权益,避免打击教师在师德师风建设过程中丧失工作积极性。

(作者单位:首钢工学院马克思主义学院)