

我国职业学校师德师风建设的现状与对策^①

和震,王羽菲,柳超

(北京师范大学,北京 100875)

摘要:教师队伍素质的第一标准是师德师风,师德师风在教师队伍建设中居于首要位置。教师职业信念与行为、师德师风建设支持体系建设、教师职业认同三个维度可以反映职业学校师德师风。当前,我国职业学校师德师风建设整体取得了积极成效;职业学校仍需加强课程思政工作;教师学历、学校类型、教师岗位类型等变量对职业学校师德师风建设具有关键影响;极少数教师存在有违师德师风的行为;师德师风评价考核方式有待转变。欲提升职业学校师德师风建设水平,还需重视职业学校课程思政建设,及时跟踪掌握师德师风建设发展动态情况,筑牢职业学校思想文化基础,完善职业学校师德师风的制度建构,将师德师风建设融入教师专业发展全过程。

关键词:职业学校;师德师风建设;职业信念与行为;支持体系;职业认同

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2022)11-0070-12

DOI:10.16697/j.1674-5485.2022.11.009

师德师风建设是师资队伍建设的關鍵所在,越来越成为全面深化新时代职业教育高水平师资队伍建设的的首要任务。与此同时,师德师风建设与教师的自身发展、学生的学习成长密不可分,是提升我国职业教育质量的基础先导。由此,深入了解当前职业学校师德师风建设现状是落实师德师风建设的前提,丰富并拓展对我国职业学校师德师风建设的探讨,有助于厘清有关师德师风研究中相关核心概念的内涵,促进理解师德师风建设的必要性与时代价值,从而推动职业教育教师队伍的现代化转型,同时也能为相关教师教育提供有力的理论与实践参考。

一、问题提出与研究设计

(一)问题的提出

关于教师师德师风的研究由来已久,是学者们关注的重点议题,主要从以下两个方面开展。一是关于师德师风的内涵与价值阐释。师德是教师在工作过程中应该遵循的道德原则及规范,涵盖教师的道德品质、思想信念、对事业的态度和情感以及有关行为的规范等^[1],还包括世界观、人生观、政治立场和法纪行为^[2]。有学者认为师德师风指向教师的内在精神品质与外在行为表现,从内外两个角度映射其品德修养与行为习惯。^[3]师德在

收稿日期:2022-09-20

①基金项目:教育部教师工作司委托课题“职业学校师德师风情况调研与分析”。

作者简介:和震,北京师范大学教育学部教授,北京师范大学国家职业教育研究院院长,博士生导师;王羽菲,北京师范大学教育学部博士生;柳超,北京师范大学教育学部硕士生。

教师整体素质中居于首要地位,既是教师自我素质提高的导引和动力因素,又是教师自我素质提高的重要目标和检验标准。^[4]还有学者基于新中国成立70年师德建设回顾,提出师德是教师素质的核心与教师队伍建设的第一要务。^[5]二是关于师德师风建设的现状、问题及路径研讨。在分析师德师风现状与问题方面,有研究认为职业学校师德师风建设应在遵循共性特征基础上体现职业教育类型特征。当前职业学校师德师风建设存在师德认知简单化、职业教育类型特征不明显、师德评价重规制轻养成、师德管理缺乏长效机制等问题。^[6]在建设路径方面,有研究从科学发展观、生存论、开放社会理论、专业劳动视角等不同视角强调从以教师为主体、增强教师的幸福感、适当放宽约束等方面完善师德师风建设及长效机制的构建;还有研究提出在实施路径上,新时代职业学校师德师风建设应坚持思想铸魂和价值导向,完善职业学校师德规范体系^[7]、培养高素质“双师型”教师、构建师德管理长效机制、根据教师发展阶段实现师德分层建设并采取有针对性的职业学校师德师风建设措施^[8]。

综上所述,学界围绕师德师风开展了一定的研究,但部分研究仅关注了教师在师德师风方面的表现结果,较少关注促进教师师德师风发展的内在精神动力,缺乏对外部支持体系的全方位系统考察,忽视了针对师德师风建设其他维度的综合考量。同时,基于职业学校师德师风建设内涵与发展状况进行实证调查尚不多见,关于职业学校师德师风建设的系统研究较少。

基于此,本研究以已有文献基础和国家政策要求、职业学校教师特点为依据,把职业学校师德师风建设划分为职业信念与行为、支持体系与职业认同三个维度,形成由外到内、由表及里的职业学校师德师风现状分析框架模型,并以此为分析框架编制调查问卷。本研究对职业学校进行实证调查,以期全面客观反映我国职业学校师德师风样貌,动态描绘职业学校师德师风的发展样态,及时洞悉我国职业学校师德师风建设中的问题,探讨职业学校师德师风建设的有效路径与长效机

制,为构建完善的职业学校师德师风建设支持体系提出相应的改革思路与参考建议。

(二) 研究设计

1. 数据来源

结合已有文献研究基础和对职业学校师德师风建设状况的初步了解,针对职业学校教师编制了《全国职业学校师德师风建设情况调查问卷》,对全国30个省、自治区、直辖市(未包括香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾省、吉林省,其中吉林省的样本量获取较少,因此未纳入整体数据加以分析)的职业学校教师发放问卷。具体来看,本研究以全国职业学校教师为研究对象,剔除无效问卷后共回收了14 309份有效问卷,其中中等职业学校教师4 189人(占29.28%)、高职高专学校教师8 377人(占58.54%)、职业本科学校教师1 743人(占12.18%)。教师问卷的调查主题包括基本信息、职业信念与行为、支持体系建设、职业认同四部分,共有65个题项。

在有效样本中:在教师性别方面,男教师5 570人(占38.93%),女教师8 739人(占61.07%);在教师学历方面,专科及以下554人(占3.87%),大学本科7 438人(占51.98%),硕士研究生5 666人(占39.60%),博士研究生651人(占4.55%);在教师教龄方面,教龄5年及以下的3 226人(占22.55%),6~15年的4 604人(占32.18%),16~25年的3 692人(占25.80%),26年及以上的2 787人(占19.48%);在教师所属岗位类型方面,专任教师10 017人(占70.00%),教辅人员654人(占4.57%),学生辅导员614人(占4.29%),班主任563人(占3.93%),兼职教师471人(占3.29%),行政人员1 797人(占12.56%),其他岗位类型的193人(占1.35%);在教师职称方面,正高级职称教师621人(占4.34%),副高级职称教师4 098人(占28.64%),中级职称占6 025人(占42.11%),初级职称教师2 099人(占14.67%),无职称教师1 466人(占10.25%);在教师来源方面,企事业单位工作之后从教3 576人(占24.99%),高校毕业后直接从教9 045人(占63.21%),从普通学校调入职业学校1 126人(占7.87%),其他类型562人(占3.93%)。

2. 变量与测量

2021年全国职业学校师德师风建设情况调研聚焦于当前职业学校师德师风建设的实际情况,主要涉及三个维度:一是职业信念与行为,指职业学校教师基于自身职业信念的指导下进行的日常工作与教学行为表现,包括职业学校教师的职业信念、行为规范与课程思政三个方面,是职业学校教师师德师风的直接体现,能够直观地反映职业学校教师师德师风情况;二是支持体系,包括队伍建设、制度保障、提升路径、师德环境四个方面,是职业学校师德师风建设的重要外部保障支持;三是职业认同,指职业学校教师的自我职业认可以及自我价值感,职业学校教师的职业认同是职业学校师德师风建设的精神内核与动力源泉。

3. 研究方法

本研究采用Likert自评五级量表形式计分,评价调查对象对项目描述的认同程度。对问卷的五种回答“完全符合”“比较符合”“一般”“不太符合”“非常不符合”,分别记为5分、4分、3分、2分、1分,以表明调查对象的态度强弱或不同状态;得分越高,表明该教师对项目描述的认同程度越高。^[9]问卷数据采用SPSS 22.0软件进行数据整理和统计分析。首先,直接删除关键变量的缺失值和一些明显不合理的数据,人口统计学等类别变量转换为虚拟变量。其次,运用克伦巴(Cronbach) α 系数对问卷各项指标进行可靠性检验,发现问卷的 α 系数为0.83,表明问卷具有较好的信度。最后,测验收集到的问卷数据,通过描述性统计、单因素方差分析等统计方法对职业学校教师师德师风建设情况进行深入分析,对全国职业学校师德师风现状进行详细呈现。

二、全国职业学校师德师风建设现状

(一)全国职业学校师德师风建设在职业信念与行为方面的发展现状

1. 基本状况

总体来看,职业信念与行为维度平均值为4.69,说明职业学校教师在职业信念与行为方面总体表现良好。具体到各子维度,均值得分从高到

低依次为:职业信念($M=4.84$)、行为规范($M=4.73$)、课程思政($M=4.49$),其中显著性为0.00,存在显著差异。总体而言,职业学校教师职业信念与行为整体得分较高,在职业信念、行为规范和课程思政这三个子维度的均值均高于4,处于较高水平。这说明当前职业学校教师有较强的职业信念,在行为规范上也表现较好,与前两者相比,课程思政实施效果相对较差,需要进一步加强改进。

第一,关于职业学校教师职业信念。该维度有7个问题,包含职业学校教师对待和教育学生的方式、对职业教育的看法、对立德树人重要性的认识、对职业教育教师三性的理解、对职业教育规律的了解、引导学生的方向和职业责任感等方面。在职业学校教师的职业信念情况维度,整体均值都高于4.50,处于较高水平,说明职业学校教师整体有着较强的职业信念。

第二,关于职业学校教师行为规范。该维度有6个问题,包含职业学校教师对相关法律法规的遵守情况、对党的领导和教育方针的贯彻情况、行为举止得体情况、有无违背公序良俗的情况等方面。在职业学校教师的行为规范情况维度,有4个问题均值在4.80以上,显示出职业学校教师在行为规范上表现出较高的师德水平。

第三,关于职业学校教师实施课程思政的情况。职业学校教师的课程思政情况维度有两个问题,包含对开展思政课程的满意程度和对实训实习教学中融入工匠精神成效的满意度。在职业学校教师的课程思政情况维度,两个问题均值在4.50分左右,属于较高水平。其中,“对自身开展课程思政的教学成效感到满意”一题的均值略低,反映出职业学校教师对自身课程思政的实施成效有进一步提升的自我需求。

2. 差异分析

为进行不同背景变量下职业学校教师职业信念与行为的比较,以学历、学校类型、教龄、岗位类型、职称、来源背景为自变量,以职业信念与行为的3个子维度为因变量,进行单因素方差分析,结果发现:职业学校教师职业信念与行为在以上方面均存在显著差异。

不同学历的职业学校教师在职业信念、行为规范和课程思政方面均存在显著差异;采用多重比较法,运用最小显著差异(LSD)进行事后检验,发现在职业信念和行为规范这两个子维度上,专科及以下学历的教师显著低于本科及以上教师群

体;在课程思政子维度上,具有硕士研究生学历的教师在均值上相对较低,但在事后检验中与专科及以下学历的教师未表现出显著差异,因此,专科及以下学历教师在三个维度上的表现都处于较低水平。(见表1)

表1 不同学历教师的职业信念与行为

维度	学历	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	专科及以下	4.67	0.57	0.00	专科及以下<大学本科*** 专科及以下<硕士研究生*** 专科及以下<博士研究生***
	大学本科	4.85	0.29		
	硕士研究生	4.85	0.28		
	博士研究生	4.83	0.36		
行为规范	专科及以下	4.39	0.65	0.00	专科及以下<大学本科*** 专科及以下<硕士研究生*** 专科及以下<博士研究生***
	大学本科	4.75	0.39		
	硕士研究生	4.74	0.40		
	博士研究生	4.72	0.44		
课程思政	专科及以下	4.48	0.70	0.00	大学本科>硕士研究生*** 硕士研究生<博士研究生**
	大学本科	4.51	0.61		
	硕士研究生	4.46	0.62		
	博士研究生	4.53	0.62		

注:***表示 $p<0.001$,**表示 $p<0.01$,*表示 $p<0.05$;下同。

不同类型职业学校的教师在职业信念、行为规范和课程思政方面均存在显著差异;采用多重比较法,运用最小显著差异(LSD)进行事后检验发现,中等职业学校教师在职业信念与行为的三个子维度中表现均优于其他类型职业学校的教师。在职业信念和行为规范两个子维度,相较而言职

业本科学校教师得分最低,与其他类型职业学校教师呈现出显著性差异。在课程思政子维度上,高职高专教师均值最低,但职业本科教师和高职高专教师在事后检验中未呈现出显著差异,意味着职业本科学校教师在课程思政维度上的得分与高职高专学校的教师均处于较低水平。(见表2)

表2 不同学校类型教师的职业信念与行为

维度	学校类型	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	中等职业学校	4.85	0.28	0.00	中等职业学校>职业本科学校*** 高职高专学校>职业本科学校***
	高职高专学校	4.84	0.30		
	职业本科学校	4.80	0.38		
行为规范	中等职业学校	4.76	0.39	0.00	中等职业学校>高职高专学校* 中等职业学校>职业本科学校*** 高职高专学校>职业本科学校***
	高职高专学校	4.74	0.41		
	职业本科学校	4.65	0.48		
课程思政	中等职业学校	4.54	0.60	0.00	中等职业学校>高职高专学校*** 中等职业学校>职业本科学校*
	高职高专学校	4.47	0.63		
	职业本科学校	4.49	0.62		

事后检验发现,不同教龄的职业学校教师在职业信念子维度未表现出显著差异,在行为规范和课程思政两个子维度上表现出显著性差异。职

业学校教师在行为规范和课程思政两个维度上,都呈现出教龄越长,行为规范和课程思政得分越高的特征。(见表3)

表3 不同教龄教师的职业信念与行为

维度	教龄	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	5年及以下	4.82	0.34	0.07	未有显著
	6~15年	4.84	0.30		
	16~25年	4.86	0.29		
	26年及以上	4.85	0.30		
行为规范	5年及以下	4.69	0.48	0.00	5年及以下<6~15年*** 5年及以下<16~25年*** 5年及以下<26年及以上*** 6~15年<16~25年*** 6~15年<26年及以上***
	6~15年	4.72	0.41		
	16~25年	4.76	0.38		
	26年及以上	4.76	0.37		
课程思政	5年及以下	4.48	0.63	0.00	5年及以下<16~25年*** 5年及以下<26年及以上* 6~15年<16~25年*** 6~15年<26年及以上***
	6~15年	4.45	0.64		
	16~25年	4.53	0.59		
	26年及以上	4.52	0.61		

不同岗位类型教师在职业信念、行为规范和课程思政方面均存在显著差异;在职业信念和课程思政两个子维度上,岗位类型为班主任的教师得分最高;在行为规范的子维度,岗位为专任教师的教师得分最高;在职业信念子维度中,岗位为兼职教师和学生辅导员的教师得分最低。(见表4)

表4 不同岗位类型教师的职业信念与行为

维度	岗位类型	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	专任教师	4.85	0.29	0.00	专任教师>教辅人员* 专任教师>学生辅导员* 专任教师>兼职教师* 教辅人员<班主任** 学生辅导员<班主任** 班主任>兼职教师** 班主任>行政人员* 兼职教师<行政人员*
	教辅人员	4.82	0.33		
	学生辅导员	4.81	0.39		
	班主任	4.87	0.28		
	兼职教师	4.81	0.35		
	行政人员	4.84	0.31		
	其他	4.59	0.63		
行为规范	专任教师	4.75	0.39	0.00	专任教师>教辅人员*** 专任教师>学生辅导员*** 专任教师>班主任* 专任教师>兼职教师** 专任教师>行政人员** 教辅人员>学生辅导员* 学生辅导员<班主任*** 学生辅导员<兼职教师** 学生辅导员<行政人员***
	教辅人员	4.68	0.45		
	学生辅导员	4.61	0.50		
	班主任	4.71	0.43		
	兼职教师	4.70	0.43		
	行政人员	4.72	0.42		
	其他	4.30	0.70		
课程思政	专任教师	4.50	0.61	0.00	专任教师<教辅人员* 专任教师<班主任*** 专任教师>行政人员* 教辅人员>学生辅导员* 教辅人员>行政人员** 学生辅导员<班主任*** 班主任>兼职教师** 班主任>行政人员***
	教辅人员	4.55	0.60		
	学生辅导员	4.46	0.68		
	班主任	4.59	0.56		
	兼职教师	4.48	0.60		
	行政人员	4.46	0.67		
	其他	4.35	0.77		

不同职称的职业学校教师在职业信念和行为规范维度上表现出显著性差异,而在课程思政维度上没有表现出显著差异。在职业信念维度方面,无职称教师和正高级职称教师的均值表现较

差,同时二者在事后检验中没有表现出显著差异。在行为规范维度上,无职称教师的均值表现最低,同时与其他职称类型的教师相比均呈现出显著差异。(见表5)

表5 不同职称教师的职业信念与行为

维度	职称等级	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	初级	4.85	0.30	0.04	初级>无*** 中级>无*** 副高级>无***
	中级	4.84	0.29		
	副高级	4.85	0.29		
	正高级	4.83	0.41		
	无	4.81	0.38		
行为规范	初级	4.70	0.46	0.00	初级<中级*** 初级<副高级*** 初级>无*** 中级<副高级*** 中级>无*** 副高级>无*** 正高级>无***
	中级	4.74	0.40		
	副高级	4.77	0.37		
	正高级	4.74	0.44		
	无	4.64	0.51		
课程思政	初级	4.50	0.63	0.21	未有显著
	中级	4.50	0.62		
	副高级	4.48	0.61		
	正高级	4.48	0.67		
	无	4.50	0.63		

不同来源背景的职业学校教师在职业信念和行为规范两个子维度上表现出显著性差异,在课程思政子维度上无显著差异。在职业信念和行为

规范两个子维度上,来源背景为普通学校调入的教师表现水平较低,并与其他来源背景的教师呈现出显著差异。(见表6)

表6 不同来源背景教师的职业信念与行为

维度	来源背景	均值	标准差	显著性	事后检验
职业信念	企事业单位	4.85	0.31	0.00	企事业单位>普通学校*** 高校毕业生>普通学校***
	高校毕业生	4.85	0.29		
	普通学校	4.80	0.38		
	其他	4.81	0.35		
行为规范	企事业单位	4.73	0.42	0.00	企事业单位>普通学校*** 高校毕业生>普通学校***
	高校毕业生	4.74	0.40		
	普通学校	4.66	0.47		
	其他	4.67	0.47		
课程思政	企事业单位	4.51	0.61	0.24	未有显著
	高校毕业生	4.49	0.62		
	普通学校	4.48	0.63		
	其他	4.50	0.61		

(二)全国职业学校师德师风建设在支持体系方面的发展现状

1. 基本状况

职业学校师德师风建设支持体系包含四个维度,涉及20道题目,问题设置包括单选题和多选题,题目类型多样。总体来看,支持体系维度平均值为4.58,说明职业学校在师德师风支持体系建设方面总体表现良好。其中,队伍建设($M=4.63$)指标均值高于制度保障($M=4.52$)。“支持体系”维度具体情况如下:

第一,在队伍建设方面,所包含的四个题目的均值都大于4.50。其中,“我校思政课教师、班主任、党员教师整体政治觉悟高、理想信念坚定、师德素养优良”这一题,有95.60%的教师都对此持比较符合甚至非常符合的态度,均值最高,达到4.70,反映了教师高度认可思政课教师、班主任、党员教师的整体政治觉悟与师德素养,能够发挥一定的榜样示范和模范带头作用。“领导班子能够在师德师风建设中发挥重要的政治核心和领导管理作用”“我校评选出的优秀教师能在立德树人和以身示范方面对其他教师产生积极影响”“所在地区教育部门重视并务实组织开展各类师德师风的研习活动”得到了较高的认可,均值分别为4.64、4.54、4.62,得分较高,反映了当前职业学校教师对职业学校师德师风榜样示范方面认可度较高,教师队伍总体建设情况较好。

第二,在制度保障维度上,四个题目的均值都大于4。其中,“我校能及时有效地应对师德师风舆情并对师德违规失范行为问责处理方式得当”这一题,有92.10%的教师都对此持比较符合甚至非常符合的态度,均值最高,达到4.57,反映了职业学校教师较为认可学校的师德师风舆情以及对师德违规失范行为问责处理情况。“在师德模范评选、奖励上能做到公平、公正、公开”“师德考核结果是我校进行职称晋升、岗位聘用、年度考核、评先推优和表彰奖励的首要标准”“在教师入职、年度考核、职称评聘、晋级、评优等工作中我校严格实行师德一票否决制”也得到了较高的认可,均值分别为4.47、4.50、4.55,得分较高,表明当前职业学

校十分重视师德师风建设工作,师德师风建设已经逐步贯穿于教师教育教学、专业发展的全过程,师德师风建设已经成为学校工作的重要内容;同时也反映了当前职业学校教师对职业学校师德师风制度保障方面认可度较高,总体建设情况较好。

第三,在提升路径维度上,从活动内容方面看,职业学校开展师德师风教育的内容主要包括了思想政治教育(95.63%)、社会公德教育(67.70%)、职业道德教育(88.62%)、家庭美德教育(47.66%)、个人品德教育(61.67%)、心理健康教育(60.99%)等,较为丰富全面。从活动形式上看,在近一年来,全国职业学校师德师风建设的活动形式涵盖了培训进修、评优表彰以及实践活动,三者比例大致相当,分别为76.90%、65.53%、62.64%。其他形式还包括了征文比赛、专题讲座等,活动形式较为多样化。从活动的参加情况来看,41.24%的教师至少一个月能够参与一次师德师风教育活动,32.62%的教师至少每学期一次,参与情况总体较好。总体来看,有98.08%的教师认为“我能够将师德师风融入自身教学实践工作中去,做到终身学习并不断提升自我修养”问题中选择了“非常符合”和“比较符合”,说明当前全国职业学校的师德师风建设对教师个体成长和职业生涯发展的帮助效果显著,教师的满意度很高。

第四,在师德环境维度上,从师德师风的影响因素方面看,排名前五位的分别是政策制度(52.17%)、社会期待与社会舆论(51.14%)、工资待遇(49.15%)、工匠精神的文化环境氛围(46.75%)、学校考评体系和惩治机制(45.43%),反映出教师认为这五个影响因素对师德师风建设影响程度较高。从教师关于提升师德师风的需求方面看,在“目前您在提高自身政治素养和师德修养方面最大的需求是”这一问题中,排名前五位的分别是提高工资待遇(62.19%)、提供良好的制度保障(57.43%)、拓宽职业发展空间(55.07%)、关心教师身心健康(54.40%)、和谐的校园氛围(47.22%),这些因素是当前教师最为迫切的需求,相关管理部门和学校应当予以重视,充分了解并满足教师的这些需求能够有效促进与推动教师发展以及学校

的师德师风建设。总体来看,在“您学校的师德师风建设对您的教育教学工作产生的实际作用是”这一问题中,85.6%的教师认为学校的师德师风建设对自身的实际教育教学工作产生了积极的正向作用,说明总体上当前全国职业学校开展师德师风建设对教师的实际教育教学工作产生了积极的推动,能够对教师的教育教学工作起到正向激励作用。

2. 差异分析

为进一步探究职业学校师德师风建设支持体系在不同学校类型上的特点,以学校类型为分组变量,以职业学校师德师风建设支持体系其中两个子维度为因变量进行单因素方差分析,考察职业学校师德师风建设支持体系是否在学校类型上存

在差异。研究发现,不同类型学校在师德师风建设支持体系层面存在显著性差异。经过多重比较可知,在队伍建设方面,中等职业学校在队伍建设水平方面高于高职高专学校,但并不显著;职业本科学校显著高于中等职业学校和高职高专学校,反映了职业本科学校在队伍建设水平方面高于中等职业学校和高职高专学校。在制度保障方面,中等职业学校在制度保障水平方面低于高职高专学校,但并不显著;与此同时,职业本科学校在制度保障水平方面显著高于中等职业学校和高职高专学校,反映了职业本科学校在制度保障方面水平高于中等职业学校和高职高专学校。综合来看,职业本科学校在师德师风建设支持体系方面表现更为突出。(见表7)

表7 不同学校类型师德师风建设支持体系的比较

维度	学校类型	均值	标准差	显著性	事后检验
队伍建设	中等职业学校	4.62	0.56	0.000	中等职业学校<职业本科学校*** 高职高专学校<职业本科学校***
	高职高专学校	4.61	0.57		
	职业本科学校	4.68	0.54		
制度保障	中等职业学校	4.51	0.66	0.000	中等职业学校<职业本科学校*** 高职高专学校<职业本科学校***
	高职高专学校	4.52	0.64		
	职业本科学校	4.57	0.61		

(三)全国职业学校师德师风建设在职业认同方面的发展现状

1. 认知情况

大多数教师选择成为职业学校教师有三方面原因:做人民教师是一种人生理想、能够解决就业问题、喜欢职业教育重实践的特点,比例分别占到了68.00%、42.60%、40.91%。在职业学校教师所应具备的关键素质方面,超过半数的教师认为“师德”是职业学校教师最重要的素质,33.75%的教师认为职业学校教师最重要的素质是“实践技能”,而对于“理论基础”“创新素质”“科研能力”这三方面选择的教师数量较少。由于本题设置为单选题,因此可见在大部分教师的观念中,师德应是置于职业学校教师重要素质的首位。在教书和育人的关系方面,面对“您认为作为一名教师,应该教书与育人相结合,育人优先于教学”的问题,有86.16%的教师选择了“非常符合”的选项,11.78%

的教师选择了“比较符合”。总体来看,大多数教师还是认为作为一名教师,应该坚持教书与育人相结合,但在优先顺序上,育人相比教学更为重要。在教育理念的相关问题上,面对“您认可树立育人为本、德育为先、能力为重的理念,将学生的知识学习、技能训练与品德养成相结合,重视学生的全面发展”这一问题,大多数教师选择了“非常符合”的选项,占比高达90.06%。可见大部分职业学校教师认同育人为本、德育为先、能力为重的教育理念,重视学生知识、技能和品德的养成,注重学生的全面发展需要。

2. 情感态度

在职业学校教师个体适应学校生活的问题上,针对“在本学年,您觉得自己在学校里被排除在外,在学校里感到尴尬和不适应”这一问题,大多数教师选择的是“非常不符合”(45.94%),部分教师选择的是“不太符合”(28.39%),说明大部分

职业学校教师能适应学校生活。但仍有少部分教师难以适应在职业学校的生活,选择了“非常符合”(7.15%)和“比较符合”(5.55%),其中选择“非常符合”的教师以教龄在5年及以下的专科学历教师居多,占比为23.33%;选择“比较符合”的教师以及教龄在26年以上的博士研究生学历的教师居多,占比为13.95%。由此可见,大专学历的年轻教师相较而言更难适应职业学校的教学生活,同时学历较高且教龄较长的教师,也对融入职业学校的教学生活感到吃力。在与学生之间的关系方面,“我真的对学生的学习和生活很感兴趣”中有58.42%的教师选择“非常符合”,34.24%的教师选择“比较符合”,总体来看,大多数职业学校教师还是较为关注和关心学生的学习生活。

3. 行为意愿

在教师职业的二次选择上,有71.84%的教师表示会重新选择成为职业学校的教师,21.98%的教师表示需要考虑后再次选择。在考察教师个体对职业教育事业奉献程度的问题上,面对“我愿意为从事的职业教育事业无私奉献,我现在从事的教育工作就是我生命的一部分”的表述,有70.1%的教师选择了“非常符合”的选项,24.69%的教师选择了“比较符合”的选项。这说明大多数职业学校教师对自己从事的职业比较满意,并且对职业学校教师这一职业的认同度较高,具有一定的教育奉献精神。

三、全国职业学校师德师风建设的成效与问题

(一)全国职业学校师德师风建设总体上处于良好水平,在各维度取得诸多进展

首先,全国职业学校教师在职业信念与行为方面总体表现情况较好。职业学校教师的职业信念与行为中各子维度得分均较高,其中职业信念、行为规范和课程思政三个子维度的均值分别为4.84、4.73和4.49。这说明当前全国职业学校在职业信念与行为这一维度上师德师风总体上处于良好水平,教师职业信念坚定,职业行为规范,师德师风建设成效显著。

其次,全国职业学校在师德师风建设支持体系方面取得了重要进展,职业学校师德师风支持体系建设正处于完善与健全阶段。在队伍建设方面,职业学校的领导班子能够在师德师风建设中发挥重要的政治核心和领导管理作用,思政课教师、班主任、党员教师整体政治觉悟高、理想信念坚定、师德素养优良,能够对整个教师队伍在学校的师德师风建设方面起到良好的模范带头作用。在制度保障方面,全国职业学校的师德师风建设机制种类较为多样,职业学校教师对职业学校师德师风制度保障方面教师认可度较高,重视师德师风建设工作,能够将师德师风建设作为学校工作的重要方向之一。在提升路径方面,全国职业学校能够积极务实开展形式多样、内容丰富的相关教育活动,学校的师德师风教育内容较为丰富,涉及内容覆盖面较广,教师的参与情况良好。在师德环境方面,当前全国职业学校的师德师风建设制度对教师的实际教育教学工作产生了正向的积极促进与推动作用,能够对教师的教育教学工作有所助力。

最后,在职业认同方面,职业学校教师的身份认同度高、职业责任感与荣誉感强。一方面,职业学校教师具有较好的职业理想和职业信念。大多数教师对成为一名职业学校教师的认可度较高,且大部分教师对自身的职业认同度保持在一种较高水平。另一方面,职业学校教师具有较好的师德师风意识,能基本遵守教师职业道德的准则和规范。大部分教师都能够真正对学生的学习和生活予以关心,并且在教学和育人相结合的前提下,更加注重育人的重要性。

(二)全国职业学校师德师风建设过程中仍存在不足之处有待改善

首先,职业学校在课程思政方面有待加强。“课程思政”是新时代的教育理念,是学校思想政治工作的重要组成部分。^[10]但总体上看,职业信念、行为规范和课程思政三个维度子中课程思政这一子维度的得分相对较低,反映出我国职业学校在课程思政方面仍需进一步加强相关工作以提高其课程思政的能力与质量水平。

其次,学历、学校类型、岗位类型等变量对职业学校师德师风建设具有关键影响,需要在职业学校师德师风建设工作推进中重点关注。专科及以下学历的教师相对来说职业信念与行为发展水平相对较低,需要加强对这部分教师发展的关注。职业本科学校教师相对来说职业信念与行为规范发展水平较差,尤其要外在支持体系方面,无论是队伍建设还是制度保障方面重视对其的支持与保障。岗位类型为“辅导员”的教师在职信念与行为规范这一维度上发展水平相对较低,针对辅导员的职业学校师德师风建设可能存在漏洞和缺陷,要重点给予关注。

再次,仍有极少数职业学校教师存在有违师德师风的行为,职业学校师德师风建设系统工程还有细微漏洞。而谨遵国家法律法规、职业道德与学术道德、持有积极教学态度是衡量教师师德师风素养的基本要素,亦是职业学校教师不可逾越的“红线”。在职业学校教师出现背离师德行为的原因方面,教师认为排名前五位的分别是社会不良风气(66.88%)、教师个人德行修养与理想信念不足(48.91%)、教师对现有工资待遇不满意(47.26%)、学校制度建设不完善(34.61%)、学校监管不力(34.15%)。职业学校作为教师开展教育教学工作的重要场域,是进行师德师风建设的主要场所。其中“学校制度建设不完善”与“学校监管不力”属于学校层面,说明在职业学校的制度层面还需进一步加强、完善、创新师德师风建设的相关制度,进而保障职业学校师德师风建设的持续稳步推进与质量提升。

最后,评价考核方式还有待转变。科学合理的评价对于提高师德师风水平具有重要的导向作用。研究发现,职业学校教师缺少对教师师德师风完备的考核评价机制,师德师风激励方式更多以“精神褒奖”为主,部分教师因此觉得荣誉感不强、获得感不够。一方面,缺乏对教师师德师风的有效考核办法,不同程度存在着形式陈旧、手段单一、流于形式等问题;另一方面,在管理和考核体制上重科研、轻教学,重结果、轻过程,重业绩、轻育人的政策导向依然存在。^[11]

四、全国职业学校师德师风建设的对策

(一)重视职业学校课程思政建设

深刻把握“课程思政”的运行逻辑对培养职业教育德才兼备、全面发展的技术技能型人才具有实践指向意义。首先,要积极开展职业学校教师的课程思政能力培养,使教师从思想态度与教学能力上改变其偏重传授知识与技能的倾向。其次,教师要充分挖掘并利用好各类课程中蕴藏的育人资源,以科学编制的课程思政教学指南和规范为指导,把握课程的思想教育要素,在教学目标、教学内容、教学方法、教学平台、成效体现和教学评价等环节明确育人要求,全面提高课程思政的教育教学质量。最后,职业学校“课程思政”建设要做好顶层设计,统筹规划,建立与之相匹配的常态化的领导机制、管理机制、运行机制及评价机制^[12]。

(二)及时跟踪掌握师德师风建设发展动态情况

第一,由调查分析可知,部分教师群体在职信念与行为方面的师德发展情况相对较差,职业学校师德师风建设应该关注教师群体间的差异性,提高师德教育的精准性,坚持常态化在职培训。一方面,职业学校应重点关注学校中不同来源背景、岗位、学历、年龄等教师师德师风状况及问题原因,充分挖掘不同教师群体的内在发展诉求,为更有针对性地开展师德师风建设提供现实依据;另一方面,职业学校应该因地制宜、因材施教地采取更为多样化、个性化、定制化的师德师风建设方案,促进所有教师的师德师风获得最大程度上的发展。

第二,一些省份在职信念与行为方面的师德师风状况相对落后,需要因地制宜地进一步加强师德师风建设。一方面,教育行政部门应该制定更为科学合理、有针对性的师德师风建设法律法规,规范职业学校教师行为;另一方面,深入调研,及时了解当地职业学校师德师风的建设与发展情况,分类指导职业学校建设促进师德师风发展的长效机制。

(三) 筑牢职业学校思想文化基础

第一,打造特色校园文化,为教师营造师德师风的精神沃土。^[13]良好的校园环境氛围是师德师风建设工作的依托和催化剂,职业学校要积极营造厚植于工匠精神的校园文化氛围环境,为职业学校教师的师德成长营造良好的精神沃土,以文化浸润的感召力提升教师师德养成的内驱力。通过共同努力创造出文化校园,在学校内形成良好的氛围,帮助教师建立起职业自信与职业认同,从思想文化层面有效地为职业学校师德师风建设奠定坚实的精神基础。

第二,缓解工作压力,为职业学校教师营造师德师风的成长沃土。学校领导者与管理者要在为教师提供必要教学支持与物质保障的基础之上,积极在组织层面进行调整,适当优化学校人员和资源配置,根据教师在教学中的实际情况和情感体验分层培训^[14],重点关注教师的发展需求。通过上述举措为职业学校教师赋能,为教师在师德师风的塑造与提升方面提供坚实的物质及契约基础,进而体现对职业学校教师群体的现实关照,切实为教师的职业生涯和专业发展提供支持与保障。

第三,党建引领师德师风建设,为教师营造师德师风的组织沃土。要充分发挥职业学校党组织在学校各项工作中的战斗堡垒作用,突出其在全面贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务^[15]、办好人民满意的教育、把握新时代“四有”好老师和“四个引路人”的深刻内涵方面的引领作用。

(四) 完善职业学校师德师风的制度建构

第一,优化师德师风考核评价制度建设。师德师风建设必须坚持他律与自律的结合^[16],设计多元的评价方式,包括日常与年终考评相结合、职业道德与教学科研相结合、自我评价与学生评价相结合,由外在规范认同走向内在价值认同。还需要抓好考评制度的实施,建立学校党政统一领导、部门组织协调、院(系)负责实施、上下齐抓共管的领导体制和工作机制,保障考评制度的顺利落实推行^[17],尤其是要坚持好师德失范行为“一票否决制”。

第二,完善师德监督制度。以制度规范为保障措施,充分发挥校内师生监督、校外舆论监督机制,构建由学校、教师、家长、社会等构成的全方位、多主体、时时处处的师德师风监督体系。^[18]

第三,搭建师德师风舆情快速应对制度。可开设校长信箱、校长微博等公开处理平台,直面师德师风舆情,即时启动调查程序并公开处理,以便及时纠正不良影响。另外,亦要重视师德师风建设与职称评定、薪酬绩效等学校其他相关制度的配套,发挥统筹“组合拳”的合力。^[19]

(五) 将师德师风建设融入教师专业发展全过程

培养具有较高道德品质的教师是教育正义与教育现代化的应有之义。^[20]新时代的师德建设不单指向提高教师的思想认识,更是致力于培育教师成为适应现代教育的德才兼备的教师。^[21]要在重视准入门槛的基础上彰显师者道德品质的“本位价值”,学校不仅要注重教师的能力价值,更要将师德师风建设融入教师专业发展全过程。教师要营造“爱己及人”的氛围,推动自己和学生不断向卓越迈进,最终育成教师自身“言传”与“身教”的统一。

参考文献:

- [1] 顾明远.教育大词典[M].上海:上海教育出版社,1990:35.
- [2] 林崇德.师德通览[M].济南:山东教育出版社,2000:900.
- [3] 史晓东.以师德师风建设提升大学生思想政治教育质量[J].教育理论与实践,2015(36):37-39.
- [4] 傅维利.简论师德修养[J].中国教育学刊,2001(5):43-46.
- [5] 秦苗苗,曲建武.新中国成立70年师德建设回顾总结和展望[J].现代教育管理,2019(10):21-26.
- [6] 张洪华,刘新钰,郑辰.职业学校师德师风建设:内涵、问题与对策[J].职教论坛,2021(11):94-100.
- [7] 梁卿.职业院校教师职业道德建设的反思与改进[J].职教论坛,2015(5):4-7.

- [8] 陈丽君,肖羽欢.我国职业院校师德规范建设政策文本研究[J].职教论坛,2021(6):84-91.
- [9] 杨静.核心素养背景下教师教学能力发展现状与对策建议:基于G市中小学教师的问卷调查[J].现代教育管理,2021(12):61-69.
- [10] 白彩梅,王树明.“课程思政”视域下高校心理教育责任的转变[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2021,50(2):170-176.
- [11] 邸燕茹.新时代高校师德建设研究[J].思想理论教育导刊,2018(4):107-111.
- [12] 宋健刚,高明,阳甜甜,等.高校课程思政建设的热运用与冷思考[J].江苏高教,2022(5):86-90.
- [13] 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[J].现代教育管理,2020(9):67-73.
- [14] 杨炎轩,王珺瑶.压力视阈下我国中小学教师师德失范行为的归因与治理[J].现代教育管理,2021(6):99-106.
- [15] 李力,金昕.新时代高校立德树人的内涵、难点及实现路径[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2019(2):149-154.
- [16] 钱焕琦.高等学校教师职业道德概论[M].南京:南京师范大学出版社,2006:203.
- [17] 陈潮光.构建高校师德建设长效机制的理论与实践[J].高教探索,2007(2):123-125.
- [18] 徐荟华.高校师德师风研究的热点内容分析[J].江苏高教,2019(12):85-88.
- [19] 卫建国.高校师德师风建设重点任务和难点辨析[J].中国高教研究,2021(9):38-44.
- [20] 何菊玲.教育现代化背景下教师教育一体化课程改革的原则[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2019,48(5):116-123.
- [21] 姜艳萍.新时期高校师德建设的理论探讨[J].教育发展研究,2003(7):86-87.

(责任编辑:李作章)

The Current Situation and Countermeasures of Construction of Teachers' Morality in Vocational Schools

HE Zhen, WANG Yufei, LIU Chao

(Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: The first standard of teachers' quality is teachers' morality, which occupies the first place in the construction of teachers' team. Teachers' professional beliefs and behaviors, the construction of support system for construction of teachers' morality, and teachers' professional identity can reflect teachers' morality in vocational schools. At present, the construction of teachers' morality in vocational schools in China has achieved positive results. Vocational schools still need to strengthen the construction of in-course-based ideological and political education. The variables such as teachers' educational background, school type and teachers' job type have a key influence on the construction of teachers' morality in vocational schools. Some teachers have behaviors that violate teachers' morality. The evaluation method of teachers' morality needs to be changed. To improve the level of construction of teachers' morality in vocational schools, it is necessary to pay attention to the construction of in-course-based ideological and political education, tracking and grasp the development trends of construction of teachers' morality in time, build the ideological and cultural foundation of vocational schools, improve the system construction of teachers' morality in vocational schools, and integrate construction of teachers' morality into the whole process of teachers' professional development.

Key Words: vocational schools; construction of teachers' morality; professional beliefs and behaviors; support system; professional identity