高职院校辅导员师德师风长效机制的构建与探索

漆晓燚

(武汉船舶职业技术学院,湖北 武汉 430000)

摘要:教育是党之大计,国之大计。高职院校在高等院校结构中的作用越来越重要。为我国培育了一批批高素质技术技能人才,在人才培养方面起着不可替代的作用。辅导员作为大学生思想政治教育的骨干力量,在学生的成长成才上起着保驾护航的作用。然而,当前面对日益增长的教师队伍,高职院校在师德师风建设上表现出重视程度不够、针对性不强、方式不够科学等系列问题。因此,本文旨在分析当前构建高职院校辅导员师德师风建设的重要性及现实挑战,从而探究总结出高职院校师德师风建设的实现路径。

关键词:高职院校;辅导员;师德师风建设

中图分类号:F24

文献标识码:A

doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2024.05.039

师德,即教师的职业道德修养。随着时代和社会的发展,人们面对的诱惑和挑战越来越大。多年来高校教学实践表明,教育教学的关键在于师资队伍的建设,而师资队伍建设的核心是师德师风建设。教师师德师风建设的成效会直接影响到学生健全人格的养成。古人云:“德之不厚,行将不远”。习近平总书记多次在关于教育的系列重要讲话中指出,“教师是人类灵魂的工程师,是人类文明的传承者,承载着传播知识、传播思想、传播真理,塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任”。这些重要讲话都蕴含着建设好教师队伍的重要意义,也对教育工作者寄予了殷切期望。随着高职学校辅导员队伍的日益壮大更需要加强师德师风教育,构建起师德师风长效机制,为新时代办好人民满意的高职教育提供内生动力。

1 高职院校辅导员师德师风建设的迫切性

1.1 建设人力资源强国的必要要求

当前,随着中国社会政治与经济的进一步发展,中国的人口结构也发生了巨大的改变,靠着人口大国支撑起的廉价劳动力的时代已渐行渐远,未来经济的发展将更多地依靠科技创新和技术人才。也正因为如此,大国工匠、能工巧匠便成了国家发展所需要的人才。高职院校承担着高素质技术技能人才培养的重要使命,高职院校的辅导员更是直接活跃在学生工作的一线,是培养、教育学生的中坚力量。只有思想政治教育做好了,才算打好了成才的基础。所以加强辅导员的师德建设是高职院校适应时代发展的需要,建设人力资源强国、实现民族复兴的伟大中国梦的必然要求。

1.2 促进学生成长成才的关键环节

高职学校的辅导员是学生成才道路上的重要引路人和知心朋友,成为学生身心发展过程中不可或缺的角色。学校辅导员也是学生走进校园后接触到的第一位教师,一举一动都将对学生产生示范性的影响。学生是否能顺利成才、是否能获得社会的肯定,攸关学校的声誉。但高职专业的学生素质差异很大,因此更需要辅导员的积极关注与支持。加强辅导员师德师风的建设,就是在鼓励他们遵循教育教学规律,学生成长成才规律,做好学生的表率。用心用情去工作,去帮助每一位学生,挖掘学生的潜能、发挥自身特长,让每一位学生都能找到自己的闪光点。

1.3 树立崇高职业理想的内在源泉

实现自身的职业理想需要职业道德的约束,正是因为有了正确的职业道德才会让职业发展走在正道上。教育是教师毕生的事业,立志为教育事业奉献一生,桃李满天下的教育成果都是教师对自身职业发展的追求。为国家和社会培育英才,让学生养成积极向上的性格,期许学生拥有更好的前途都是教师的职业要求。十年树木,百年树人。师德师风建设的强化才会督促高职院校辅导员乐于奉献,担当有为,提升自己的道德操守,树立起为教育事业奋斗终生的职业理想。

2 高职院校辅导员师德师风长效机制建设的现实挑战

在高校,学生工作较为繁琐,需要细心耐心地去对待工作。然而很多辅导员面对千头万绪的工作时常理不清头绪,在日常对待学生的管理中敷衍了事,并不能

作者简介:漆晓燚(1995-),女,汉族,安徽六安人,硕士,武汉船舶职业技术学院助教,研究方向:高等教育学。

很好地解决学生真正的诉求。辅导员的师德师风直接影响到学生对学校的第一印象,高尚的师德师风形成的人格魅力会更让学生信服。当前,新闻媒体频频曝出高校辅导员的负面新闻,反映出这支队伍的人员素质参差不齐,部分人员思想道德修养不够,面对日益扩大的教师队伍,高职院校在师德师风建设上表现出重视程度不够、针对性不强、方法不够科学等系列问题。正因为如此,高职院校辅导员师德师风长效机制的建设迫在眉睫。

2.1 认识不足,导致重视程度不够,针对性不强

目前,很多高校不够重视辅导员的师德师风教育,导致部分辅导员思想觉悟不高,出现了不少有损师德的行为,严重损害了学校的形象。高职院校更愿意在教学和大型赛事上花时间,用加强教学工作来推进学校的发展。但教育归根结底是育人的工作,成人方能成才。在重视教学工作的同时更应该着眼育人的工作,双管齐下,才能称之为好的教育。此外,从高职院校的制度机制上看,很多高职院校都出台了一系列针对新进教师的培训要求,但是大都都没有一套完备的师德师风建设长效机制,抑或机制执行不到位,形同虚设。这些都体现出高职院校不重视辅导员师德师风建设。从辅导员自身素质修养来看,专业知识技能的培训成效更加显著,道德和品行的培训是一个需要长期养成的行为,辅导员人品的高低会直接影响到学生的成长成才,虽然耗时耗力,但仍然需要引起大家的重视。

2.2 经验不足,导致方式方法不够科学

近年来,国家规定各院校辅导员配比要满足1:200,因此,高职院校加大招聘力度,有很多新鲜血液加入辅导员队伍,其中很多都是应届毕业生,经验丰富的老辅导员越来越少。虽说新进辅导员有激情有活力,但是缺乏经验,不够老道,处理学生问题时容易和学生共情,从而拖泥带水。实践工作经验往往可以帮助辅导员在处理突发事件时迅速作出最有效的判断,由于辅导员的一些工作都是突发性的,加之经验不足,处理相关工作就会比较片面,容易漏掉一些关键事件,导致对学生的教育成效不够显著,这也是高职院校辅导员师德师风建设需要解决的问题之一。此外,面对千头万绪的工作任务,容易出现逃避心理。责任心不够强,互相推诿,认为不属于自己工作范畴的事情不予理睬,这些行为对学生的教育都没有好处。

2.3 创新不足,导致内容缺乏特色

由于辅导员的很多工作都是常规性管理,所以工作一段时间后便习惯于用固定的思维模式对学生做工作。这些一成不变的工作惯例很容易形成思维定势,从而导

致因循守旧,过于死板。反观现在的学生,从小受到互联网的影响,思维活跃,较为个性。传统的教育方式对他们来说不够创新,固有的教育方法难以让他们信服。因此,青年辅导员们应该时刻保持学习的态度,锐意进取,跟上时代的脚步,与时俱进。

2.4 特色不足,导致长效机制不健全

由于学生的培养目标和培养方式的差别,高职院校教育的侧重点一般而言更加偏实践。针对高职院校的辅导员师德师风建设方面应该依据学校的实际情况进行,而非盲目跟风,缺乏自身特色的生搬硬套注定行之不远。在日常的师德师风建设过程中,更多都是依托强制的规则去实现。但是良好的师德师风的养成更应该偏重于日常的行为规范,只有内心真正地认可,方能自觉地去遵从,毕竟“道德的基础是人类精神的自律”,这更有利于建构师德师风长效机制。

另外,不少高职学校对辅导员的培养更多的是在灌输知识,而不是一个比较完善的实践培养的过程。总的来说,实践教育才是师德师风培养的结果,而偏重知识也可以作为一个学习的过程,但这只是个开端,并不能促成师德师风的形成。苏霍姆林斯基曾说:“没有情感的道德就变成了干枯、苍白的语句,这语句只能培养出伪君子。”所以,高职学校在培育辅导员师德师风的同时要加强情感启发教育,既能够内化于心又能够外化于行。

3 高职院校辅导员师德师风长效机制建设的实现路径

“育人者,必先自育;化人者,必先修己。”高职院校师德师风的建设并非一朝一夕就能完成,这是一个需要长期坚持和完善的过程。在这个过程中,既需要引起高职院校规则制定者足够的重视,也需要广大辅导员团队自身的不懈追求。

3.1 提高站位,增强辅导员师德师风建设的重视程度

高职院校首先要出台一系列规范的师德师风行为标准,让辅导员们能有一套行之有效的规则可以去遵循。也要结合实际,每学年定期召开相关会议,倾听广大一线辅导员的心声,在实践的过程中不断完善师德师风建设的机制;此外,加大监管力度。规范化、制度化的管理是构建师德师风建设长效机制的有力保障,顺应辅导员的成长成才规律和工作实际情况开展一系列系统高效的培训。各职能部门要简化工作环节,用心用情做好服务工作,亲身了解一线辅导员们的需求,坚定地维护青年辅导员的切身利益,在工作上避免出现东一榔

头、西一棒槌的管理,这会给辅导员们带来不必要的工作压力,不利于其良性发展。同时,也会对领导部门的公信力和影响力造成损害。因此,增强对高职院校辅导员师德师风建设的重视程度有利于整体队伍的良性发展。

3.2 突出引领,打造高职院校辅导员师德师风培训体系

育人者首先是要育己。应比较系统、细致地规范和制定相关的教育培训制度,将道德培训作为教师教育培训的必需项目,成为教师岗前培训和任职培训中的主要项目,并通过多渠道、全方位地进行不同类型的师德师风培训,以达到激发教师道德自觉自省、促进教师道德内化的目的。强化师德师风教育要坚持理论和实践相结合,既要有理论高度又要脚踏实地地落实到位。在平常对辅导员们的教育培训中要指导他们学习相关道德规范和教育政策法规,突出政策文件的引领作用。深入宣传《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》等规范性、指导性文件,帮助青年辅导员掌握作为高校教师所必须具备的道德规范和行为标准。高职院校应该将师德师风培训体系的打造作为一项需要长期坚持的事业去落实,强化教师道德养成工作,以“四有好老师”标准、“四个引路人”“四个相统一”和“四个服务”等规定,积极指导教师的全面发展,并细化贯彻到所有教师的德育课程中,引领教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。

3.3 强化担当,凸显高职院校辅导员的职业幸福感

加强高职院校广大辅导员们的职业道德建设,不仅要关注职业的相关规划,使高职院校辅导员们的职业生活有更好的获得感,真正成为“太阳底下最光辉的职业”。还要健全职业的准入机制,高职学校在一开始招聘辅导员的时候就需要先考察其道德情操,把德行作为必要项目进行调查之后再考察其业务素质。同时,由于培养层次的区别,很多人会对高职院校的辅导员不够重视,存在误解。所以需要定期开展师德师风建设研讨会,分享辅导员们的育人故事,除此之外,加大对辅导员队伍的投入力度和培训支持,关心年轻辅导员们的身心健康成长,打通晋升渠道,在职称评定、职级晋升等方面都要有所侧重,解决好他们的后顾之忧。要让广大青年辅导员们真正地热爱这份事业,对生活和工作都充满热情,能够主动担当起育人使命,全身心地投入到教育事

业之中,在实际的工作中感悟到教师职业特有的幸福感。

3.4 学习榜样,创造师德师风建设的浓厚风气

师德师风的建设离不开榜样的作用,榜样的力量是无穷的。挖掘典型案例,定期开展“身边的好老师”评选活动,并同步开展“好老师面对面”的主题交流活动,让年轻辅导员们能在座谈会中与优秀教师深入交流,学习经验。同时,可以利用新媒体平台,诸如微信、微博客户端、抖音等app,广泛开展师德师风先进事迹巡讲活动,让大家通过对优秀教职员工的宣讲能耳濡目染地模仿其优良品德。此外,在校园内设立专门的展示栏去宣传“好老师”的品行,这样就能慢慢地营造出良好的校园风气。风气变好了,师德师风养成的优良氛围也就有了。

综上所述,中国高职学校的师德师风建设是一个长期性的必须坚持的系统性工程,同时也是一个相当艰巨的工程,其基本建设机制就是学校教学、自律、考评、奖惩、监管的有机整合与高效运转,最终目的是优化学风、净化校风、提升教学品质、培育优秀人才。新形势下高职院校的师德师风建设工作,不仅要继承和发扬传统的好经验,同时还要适应新时代的特点努力去开展改革创新,用高度认真的精神和科学有效的方法,扎扎实实地将学校辅导员的师德师风工作提升到一个全新的层次,共同谱写出新时期职业院校工作的新篇章。

参考文献

- [1] 顾明远. 中国共产党百年的教育价值观[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2021, (05): 29-34.
- [2] 习近平在全国教育大会上强调坚持中国特色社会主义教育发展道路培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[J]. 党建, 2018, (10): 4-6.
- [3] 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[J]. 河北能源职业技术学院学报, 2021, 21(02): 12-15.
- [4] 教育部等五部门关于印发《教师教育振兴行动计划(2018—2022年)》的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2018, (04): 141-145.
- [5] 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[J]. 思想理论教育导刊, 2019, (08): 147-151.