高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制构建： 意义、问题与路径

宋 扬

(北京交通运输职业学院 图书馆, 北京 102618)

摘 要 高职院校的高质量发展离不开行政教辅人员, 其为教学与科研、学校与学生提供了学习和生活的保障, 发挥着不可替代的作用。构建高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制有助于引导其树立正确的教育观、事业观、人才观, 坚定理想信念, 厚植爱国情怀, 涵养崇高师德。当前, 高职院校行政教辅人员师德师风建设存在部分行政教辅人员思想素质有待提高、师德师风建设和育人功能脱节、师德师风典范引领作用不突出等问题, 应该通过强化理论学习、素质提升、榜样示范、制度约束等构建高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制。

关键词 高职院校; 行政教辅人员; 师德师风; 长效机制

中图分类号 G717 **文献标志码** A **文章编号** 1672-738X (2024) 01-0015-04

DOI:10.13947/j.cnki.yyzyxb.2024.01.001

The Construction of a Long Term Mechanism for the Construction of Teacher Ethics and Professional Conduct among Administrative Teaching Assistants in Vocational Colleges: Significance, Problems and Paths

SONG Yang

(The Library, Beijing Vocational College of Transport, Beijing 102618)

Abstract The high-quality development of vocational colleges cannot be achieved without administrative teaching staff, who provide a guarantee for teaching and research, as well as for the learning and life of schools and students, playing an irreplaceable role. Building a long-term mechanism for the construction of professional ethics and conduct among administrative teaching assistants in vocational colleges can help guide them to establish correct educational, career, and talent perspectives, strengthen their ideals and beliefs, cultivate patriotism, and cultivate noble professional ethics. At present, there are problems in the construction of professional ethics and conduct among administrative teaching assistants in higher vocational colleges, such as the need to improve their ideological quality, the disconnection between the construction of professional ethics and conduct and the function of education, and the lack of prominent guidance from exemplary models of professional ethics and conduct. Therefore, a long-term mechanism for the construction of professional ethics and conduct among administrative teaching assistants in higher vocational colleges should be established through strengthening theoretical learning, quality improvement, exemplary demonstration, and institutional constraints.

Keywords higher vocational colleges; administrative and educational assistance personnel; teachers' morality and style; long-term mechanism

收稿日期: 2023-07-30

基金项目: 2023年北京交通运输职业学院课题“高职院校行政教辅团队师德师风建设长效机制研究”(BJY2022C201)。

作者简介: 宋扬(1975—), 女, 山东蓬莱人, 副研究馆员, 行政管理专业硕士。主要研究方向: 高教管理。

师德师风是教师立身、立教之本。而师德师风建设又是指向培养高素质教师队伍的关键。中国共产党第十八次全国代表大会以来,党中央高度重视教师队伍建设工作,2020年,中共中央国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》将“坚持把师德师风作为第一标准”作为改革教师评价的首要任务^[1],由此可见,师德师风对于强化新时代教育工作的重大意义和深刻价值。习近平总书记在北京大学师生座谈会的重要讲话中也明确指出,“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风。师德师风建设应该是每一所学校常抓不懈的工作,既要有严格制度规定,也要有日常教育督导。”^[2]这一重要论述为新时代教师队伍建设指引了方向,点明了师德师风建设需要依靠长效机制强化建设路径。

制度是管根本、管长远的。全面加强师德师风建设必须依靠长效机制的建立,才能持之以恒,抓实抓严。就建立健全高校师德师风建设长效机制的具体内容而言,必须注重宣传教育、示范引领、实践养成相统一,政策保障、制度规范、法律约束相衔接,教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合。这是师德师风建设长效机制赖以建立的主要方面,也是优化现行师德师风建设机制的重要抓手。

高水平高职院校在实现高质量办学的要求中,行政教辅人员的师德师风建设至关重要。行政教辅人员是维持高职院校日常工作运行的强力支撑,是高职院校工作团队的重要组成部分。服务科研与教学、教师与学生,都离不开行政教辅人员的倾力付出与悉心保障。高职院校的行政教辅人员涵盖教务、行政和后勤管理等部门,职责范围多元化且复杂,包括教学管理、教学督导、教师培训、制度考核等内容,在教育体系中承担了多种“职业人”的角色。随着高职院校办学要求的提高、招生规模的扩大,行政教辅人员工作内容愈发繁杂,愈来愈需要其拥有崇高的师德师风,才能更好地服务于立德树人的根本目标。基于上述背景,新时代加强高职院校行政教辅人员师德师风长效机制建设十分必要且有价值。

1 构建高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制的重大意义

1.1 宏观层面:师德师风是高职院校办好人民满意教育的重要保障

教师是立教之本、兴教之源。一所高校能否培养出德才兼备的学生,归根结底离不开教师的辛勤耕耘与倾力付出。教师在师德师风方面自我严格要求与约束,才能更好地用爱心、知识、智慧点亮学生心灵。高职院校大规模扩招,生源渠道多元,生源结构多变,生源质量参差不齐。就某种程度而言,高职生对教师的高素质更加依赖,更加需要教师用仁爱之心、用宽容和理解之心去发掘学生成才的潜力,用自身道德上的高要求去唤醒学生品德上的闪光点。作为服务教学和科研的高职院校行政教辅人员,是学生与学院、教师沟通的桥梁,与学生的日常生活联系紧密,对学生的日常状态更了解。选举班干部、组织活动、食宿管理、给学生心理疏导等都需要与学生做好沟通与交流。可以说,行政教辅人员的工作态度影响着教师在高职院校学生心中的温度。高职生初入大学,在生活、学习上都需要行政教辅人员耐心解答与悉心关怀。因此,强化师德师风建设有助于高职教师实现以德立身、以德施教,通过言传身教点燃学生对教师的崇敬之情,进而成为学生的行为示范,帮助学生树立一面能对标对表反观自己道德修养的镜子,才能赢得家长对学校的放心、学生对学习的用心,最终获得人民对高职院校办校的满意度和认可度。

1.2 中观层面:师德师风是高职院校行政教辅人员激发内生动力的必要条件

行政教辅人员是学校管理的重要组成部分,同时也是激活学校内生动力的重要源泉。行政教辅人员内生动力的活跃度直接关系到高职院校的办学质量与办学声望。师德师风建设并非束缚教师,更多的是以其为抓手增强教师工作的荣誉感、责任感和价值感,让教师在合力促成育人目标的实现过程中增强使命感。高职院校行政教辅人员经常与学生开展谈心谈话,直接影响其言行。如果行政教辅人员对学生采取管理与强压,将给学生造成心理伤害。一些高校的行政教辅人员彼此之间存在工作推脱、岗位松懈的状况,以致教师在学生心中的形象大打折扣,进而对高职院校的办学水平与成才环境产生不满,影响到学校教育质量。因此,只有强化师德师风建设,才能让高职院校行政教辅人员更好对标对表,准确理解和把握作为教师应当发挥的主动性和积极性,真正

做到以德育德、以人格育人格,在日常工作中提高育人的针对性和实效性。

1.3 微观层面: 师德师风是高职院校行政教辅人员提高自身素质的关键环节

“师德需要教育培养,更需要老师自我修养。”^[3] 高职院校的行政教务和后勤总务都离不开行政教辅人员的倾力付出与竭诚奉献。要创新性地做好每项工作,处理好每个细节,需要以师德师风为牵引,做好情绪管理,培养强大身心。行政教辅人员只有通过师德师风教育,找准自身在学校、教师、学生之间的发展角色和功能定位,才能更好提高能力水平。高职院校行政教辅人员师德师风建设的成效归根结底要落实到其具体行为之中来考量,行政教辅人员的办事效率和做事能力,与领导、教师、学生的沟通能力,情绪管理的能力,履职尽责工作态度等方面,均要求教师提高素质,同时也体现了高职院校对师德师风建设的具体要求和期待。

2 构建高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制的现存问题

2.1 建设主体思想素质有待进一步提高

当前中国正处于由高速增长向高质量发展的转型期,经济体制、社会结构、利益格局的变革与调整,必将带来思想观念的深刻变化。在此背景下,高职院校部分行政教辅人员的思想政治素质存在理想信念不坚、道德修养不够、价值观念不正等问题,从而影响师德师风建设的成效。例如,部分行政教辅人员重视职业发展而放松自身思想素质提升,追求个人利益而忽视集体长远发展,崇尚自由个性而缺失社会责任和使命感,破坏了师德师风。近年来,各类“情感霸凌”“性骚扰”“压榨学生”等破坏师德师风典型事件被曝光,“部分高校‘私德’滑坡事件屡屡出现,部分高校教师心态浮躁、利欲熏心、言行不一”^[4],高校教师理想信念受到多元意识形态冲击影响,“经济至上”“利益至上”“个人至上”等思潮冲击着高职院校教师思想阵地,以致行政教辅人员也存在思想纠结,在“名与利”的考量中守不住作为一名教师的初心。

2.2 师德师风建设和育人功能脱节

高职院校行政教辅人员的核心职责在于管理和

服务,将大量精力投入日常事务,未形成“大德育”的意识,导致育人功能相对缺乏。由于对工作与育人之间的紧密关联缺乏深入理解,在德育、授业等方面往往难以发挥出职业特长。在思想层面,他们对于发挥职业特长、以德育人等存在畏难情绪,且存在内容滞后、形式单一、方法落后等问题。例如,后勤安保和服务人员由于文化水平有限和队伍结构老龄化,对自身工作在学校整体中的重要性认识不足,未意识到自身工作能为师生、校园、社会和国家民族产生的积极影响。

2.3 师德师风建设缺乏典型引领作用

抓好教育教学对高职院校而言是工作的重中之重,然而,对于行政教辅人员在师德师风建设方面的重要性却往往被忽视,未能发挥育人阵地作用。高职院校行政教辅人员被认为在师德师风的要求上保持不失范,仅停留在遵守纪法底线,而缺少进一步的发展空间。因此,即使具有良好的师德师风素养和优秀的职业道德水平,亦难以展现出其应有的典范作用,对高职生无法发挥引领作用。此外,未建立完善的激励机制,行政教辅人员缺乏参与师德师风建设的积极性与动力,进一步影响其典范作用。

3 构建高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制的可行路径

3.1 强化理论学习,建立思想引领机制

历史和现实表明,理论学习不深入不彻底,思想境界、道德觉悟就难以提升。用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,是新时代师德师风建设的根本前提。针对高职院校行政教辅人员,必须建立健全学习制度,尤其是重点围绕习近平总书记关于师德师风的重要论述,行政教辅人员必须领会其精神实质,努力做到学以致用。可以融合“微课堂”“大讲堂”,邀请有关专家开展相关理论主题讲座,引导行政教辅人员开展社会实践,深入了解党情国情。开展行政教辅人员思想政治轮训,引导其能自觉提高政治站位,将读原著、学原文、悟原理相统一,注重联系工作内容实际,把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去,牢固树立正确的世界观、人生观、价值观和道德观、事业观,使思维方式、精神状态和能力素质更好适应党和人民对高职院校事业发展的需要。

3.2 强化素质提升,健全能力考核机制

对于高职院校行政教辅人员而言,除了考核其业务技能与实践才干之外,更要将师德师风的贯彻落实成效纳入其能力考核。这既是激励行政教辅人员用热忱之心对待工作、以敬畏之心善待学生的重要方式,也是提高行政教辅人员自身内心修养、道德素质、工作水平等综合能力的关键环节。一方面,师德师风考核不能由行政教辅人员自说自话,要将个人自评、学生测评、同事互评、单位考评有机结合,将学生的满意度、同事的点赞度、单位的贡献度作为考量因素。另一方面,高职院校行政教辅人员师德师风建设必须将能力素质的提升落实到具体的为师生服务上,要利用加强师德师风建设这一契机,进一步推动行政教辅人员提高素质能力和业务水平。

3.3 强化典型宣传,建立榜样示范机制

行政教辅人员在高职业院校里有着“职业人”的角色,树立各类师德师风典范,发挥先锋模范带头作用,拓展教书育人的外延,对学生的价值观、人生观能起到一个良好的导向。例如,建立先进管理、优质服务、高尚职业精神等表彰机制,设置“业务能手”“岗位标兵”“服务之星”“新时代好工匠”等职业荣誉称号,一方面,增强行政教辅人员的职业自豪感、幸福感,激发干事创业的自觉性。另一方面,让高职生认识到在平凡的岗位中也能实现自身价值,能够以榜样的示范力量引领学生职业发展,切实落实立德树人。同时,通过微信公众号、学校官网、公示栏等平台,打造线上线下宣传矩阵,开展先进典型教育宣传,弘扬时代匠心文化,展示高尚职业精神,从而推动师德师风建设。高职院校行政教辅人员师德师风建设长效机制的构建和完善,有助于进一步激发行政教辅人员参与立德树人的主观能动性,引

导行政教辅人员以德立身、以德育人、以德示范,促进新时代高职院校的高质量发展。

3.4 严格制度约束,建立失范惩处机制

高职院校必须全面贯彻落实《中华人民共和国教师法》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等系列文件精神,制定具体细化的职业行为负面清单,要坚持与时俱进和问题导向,针对新时代背景下行政教辅人员出现的新问题,出台新规定、新制度。要探索构建由学校、学生、家长和社会广泛参与师德师风监督体系,并在制度设计、工作机制和信息渠道建设等方面下功夫,力争将各类违反师德师风的行为消除在萌芽状态。比如,在招生、推优、监考、保研等工作中徇私;对学生实施性骚扰或者言语攻击,甚至经常变向为难学生,索要学生礼品、礼金财物;个人私生活混乱、不检点,甚至败坏社会风气,影响教师形象等现象,必须依法依规分别给予警告、记过、解除聘用合同。要建立健全责任落实机制,坚持失责必问、问责必严。

4 参考文献

- [1] 新华网.中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[EB/OL].(2020-10-13)[2023-07-30].
http://www.xinhuanet.com/politics/zywj/2020-10/13/c_1126601551.htm
- [2] 习近平.在北京大学师生座谈会上的讲话[M].北京:人民出版社,2018
- [3] 习近平.做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N].人民日报,2014-09-10(002)
- [4] 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
- [5] 余雅凤,张敏.法治背景下师德师风建设的制度保障[J].国家教育行政学院学报,2023(7):35-44

(责任编辑:李进)