

高职院校师德师风建设存在问题及影响因素分析

沈 鑫

(滁州城市职业学院,安徽 滁州 239000)

摘 要:师德师风建设作为我国教育事业建设发展的重要组成部分,对于新时代教育目标的落实至关重要。文章主要在滁州城市职业学院师德师风现状调查问卷的基础上,对我国高职院校师德师风建设中存在的问题及影响因素进行了剖析。研究发现,部分高职院校师德师风建设流于形式,个别教师素质不高,育人意识淡薄,功利思想严重。从其影响因素来看,教师内在的个人素质、经济收入以及外在的师德师风的评价考核机制、社会舆论氛围都与建设的实效密切关联。旨在运用内外联动的理念进一步探究完善高职院校师德师风建设的途径。

关键词:高职院校;师德师风;生存伦理;内外联动;对策

中图分类号:G711

文献标识码:A

文章编号:1671-752X(2022)01-0066-06

高等职业教育主要指的是各高等职业院校在对当前社会的总体需求的综合考察和评估的基础上,对本校的学生进行针对性的、专业化的教育和培训,以达到培养目标的教育。它作为我国教育体系的重要组成部分之一,是推进新时代中国特色社会主义教育事业不断向前发展的重要力量,事关国家总体发展大局。根据教育部2018年中国教育概况的统计数据显示,“我国高职(专科)院校1418所,普通专科在校生1133.70万人,每年新增的一线劳动力70%以上来自职业院校”^[1]。2019年我国高等职业教育扩招100万,2020年更是要扩招200万,这些都意味着高等职业教育对于国家的发展愈来愈重要。

在我国,影响高等职业教育发展的因素有很多,其中,最主要的还是高职院校的教师问题。高职院校教师作为实施教育的主体,他们长期从事在教育一线,他们的师德师风状况作为教师整体素质的重要

组成部分,事关高职院校的师生关系的正确处理、教学活动的正常开展以及教学整体效益的有效提升。习近平总书记在党的十九大报告中就曾鲜明地提出了我们要“加强师德师风建设,培养高素质教师队伍”的口号和要求。因此,加强师德师风建设对于高等职业教育的发展来说至关重要,我们必须加以重视,不断提升高职院校师德师风建设的实效,进而促进我国高等职业教育发展,服务于国家发展需求。

一、高职院校师德师风的内涵分析

高职院校师德师风主要指的是高职教育的教师在他们的职业生涯以及其岗位工作中必须遵循的职业道德和职业作风,从内涵上看,高职院校师德师风实际上是一个复合概念,主要是由师德和师风两部分组成,也就是高职院校教师的师德和高职业院校教师的师风。高职院校教师的师德即高职院校的教师在日常的岗位工作中必须遵循的本行业的基本原则

收稿日期:2020-12-25

作者简介:沈鑫(1988-),女,安徽滁州人,滁州城市职业学院教师,硕士,研究方向:社会主义民主政治和法治建设。

基金项目:滁州城市职业学院2019年度院级专项重点项目“高职院校师德师风建设路径研究——以滁州城市职业学院为例”(2019ZX02);滁州城市职业学院2021年度院级思政一般项目“中共党史融入高职院校思政理论课教学的良性互动路径探究——以‘毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论’为例”(2021SZZX02)。

和行为准则。比如伴随着中国特色社会主义进入新时代,国家要求高职教师要以“立德树人”为根本,做好教书育人工作,以“四有好老师”为基本要求,做好青少年“引路人”角色。高职院校教师的师风指的是教师在教育工作中所呈现出来的精神风貌、风尚和风气。国家现阶段要求高校教师“立德树人有道,春风化雨无声”,实际上就是要求高校教师以为人师表的师风潜移默化帮助学生“成才”。总的来看,高职院校教师的师德和高职院校教师的师风两者关系密切,一方面,高职院校教师的师德发展状况决定着其师风的发展状况,也就是说,高职院校教师有什么样的师德,外在的就会有什么样的师风;另一方面,高职院校教师的师风从某种程度上来说就是其师德的外在表现,对其师德发展具有一定的推动作用。

高职院校教师的师德师风作为教师整体素质的重要组成部分,它事关高职院校的师生关系处理、教学活动的正常开展以及教学整体效益的有效提升。“如果师德修养不能为教师正确处理学生群体和教师群体关系的实践活动带来效益,就有可能被人指责为是一种虚伪的说教。”^[2]所以,我们必须重视高职院校师德师风建设问题,努力提升高职院校教师的思想道德素养,改善高职院校师德师风建设状况,进而增强高职院校教学的运行收效。

二、高职院校师德师风建设存在的问题分析

“师者,所以传道受业解惑也”,我国自古以来就有重视师德师风的优良传统,伴随着中国特色社会主义进入新时代以后,国家更是强调高职院校教师要时刻以“立德树人”为根本宗旨,要做好青年群众的“引路人”角色。目前,我国高职院校普遍重视教师的师德师风建设,校内外普遍呈现出一种崇尚师德的优良校园文化氛围,绝大多数的高职院校教师能够尽职尽责,遵守职业道德的基本规范和要求,立德树人,为我国高等职业教育的发展作出了不可磨灭的贡献。但是,师德师风建设是一个复杂的工程,受多方面因素的影响,我国高职院校在师德建设方面仍然存在着一些问题亟需进一步解决和完善。

(一)功利思想突出,缺乏奉献精神

“教师是立教之本、兴教之源”^[3],他们的工作和

言行举止直接关系到学生们的健康成长以及国家未来的发展。高职院校教师应该始终秉持奉献精神,“捧着一颗心来不带半根草去”^[4],始终以教书育人为根本,坚持传播知识和塑造灵魂的职责,为社会源源不断输送人才。但是,个别高职院校教师出现思想认知偏差,价值观扭曲的现象,在日常的教育工作中抛弃作为老师的“初心”,功利思想突出,过分追逐个人利益,缺乏奉献精神。比如一些高职教师在实际工作中,光想着做科研,发论文,评职称,课前不认真备课,不写教案,上课全靠一张PPT从头读到尾,每天应付了事;还有一些高职院校教师仅把自己的教师工作当作“兼职”、“副业”来干,全身心投入外边的赚钱“大业”、“主业”之中;甚至有一些高职院校教师把教师岗位作为谋利的跳板,滥用教师职权,向学生以及家长收受贿赂,徇私舞弊,“丑闻”频出。

(二)个人素质不高,育人意识淡薄

“学高为师,身正为范”,作为新时代的高职院校的教师,我们不仅仅承担着教授高职学生专业知识和技能的教学任务,同时还必须坚持为人师表,秉持“立德树人”的理念,把学生培养成才,努力完成自身所肩负的新时代的职责和使命。但是有些高职院校的教师,尤其是青年教师仍然存在着个人内在思想道德素质和专业能力素质不高,认知扭曲,行为失范,育人意识淡薄的现象。比如,近几年频繁爆出的高职院校教师剽窃抄袭论文、收受贿赂等事件,就是个别教师个人素质不高,育人意识淡漠的表现。这种高职院校教师思想道德失范,为人师表意识淡漠的行为,对学生三观的形成很容易带来不良影响,使得高职院校人才培养的质量大打折扣。教师作为人类灵魂的工程师,除了教授学生学问之外,更应该注意言传身教,始终秉持立德树人有道,春风润雨无声的理念,严于律己,身正为范。

(三)重视度不够,流于表面形式

在我国,高职院校与其教职工之间本质上是一种利益共同体的关系,从某种角度上看,高职院校想要发展好就离不开高职院校全体教职工的共同努力,而高职院校教师想要发展好,同样要依托于高职院校提供的基本平台,两者荣辱与共、紧密相连。近些年来,国家也不断强调要加强高职院校的师德

师风建设,但是说起来简单,做起来却很难,一些高职院校在实际的师德师风建设中往往重视度不够,流于表面形式,再加上一些地方相关政府职能部门对于地方高职院校的师德师风建设考核主要停留于书面材料,这就往往容易导致师德师风建设说起来是一回事,做起来又是另外一回事。比如一些高职院校为了应付相关部门的检查,制定一些理论培训计划和师德师风的评价考核条款,走走过场,实际实施起来并不用“心”,对于教师的实际评价和考核依旧以学术成果和理论考核为主,忽视教师实际工作中的师德师风表现。

三、高职院校师德师风建设的影响因素分析

根据我国现阶段高职院校在师德师风建设方面普遍存在的一些问题,基于这些问题设置问题,充分地利用和借助网络问卷平台和资源,对滁州城市职业学院的教职工以及学生进行了关于师德师风建设方面的调查问卷和实地访谈。调查主要从两方面进行,一方面,通过问卷星平台向在校教师和学生发布问卷调查,共发布了912份问卷,回收了798份有效问卷,问卷有效回收率87.5%。另一方面,课题团队教师分配任务,访谈调查范围包括了滁州城市职业学院五系两部,每位团队教师在所负责的系部进行访谈调查,基本保证了调查的全面性。通过整合梳理,在对滁州城市职业学院师德师风建设相关调查数据认真分析的基础上,我认为影响高职院校师德师风建设状况的主要有以下几个方面因素。

(一)教师内在个人素质

高职院校教师内在个人素质的高低直接影响着他们在实际岗位工作中的履职情况。高职院校教师自身内在个人素质是促进教师发展的内在动因之一。根据马克思主义哲学理论,内因是决定事物发展的根本原因,同样,对于高职院校师德师风建设来说,作为其基本组成因子的高职院校教师,他们的内在个人素质高低作为高职院校师德师风建设的内因,它们决定着高职院校师德师风的建设和发展情况。中国古代思想家管仲曾经说过“道德当身,故不以物惑”^[5]。也就是说,如果高职院校教师自身内在个人思想道德素质和专业素质越高的话,在实际的教育工作中,他们就越能不断地提升自身专业素质和能力,遵守教师的职业道德,抵御外物的各种诱

惑,尽职尽责,为人师表,认真完成自身的岗位职责和使命。而相反,如果高职院校教师自身内在个人素质较低的话,在实际的教育工作中,他们就很容易受到外部世界的诱惑,对自己的定位不清,政治立场不坚定,价值观扭曲,忽视自身的道德修养,漠视教师的职业道德规范要求,不能约束自己的言行举止,甚至有的教师会把教育工作看作是为自己获利的跳板,做出一些失范行为。根据对滁州城市职业学院教师的访谈数据显示,有约98%的老师认为教师在师德师风方面出现问题最根本的原因还是在于教师自身,他们认为大家都是成年人,所作所为说到底还是他们自己决定的,没有人强迫他们这么做,所以还是他们自身的问题。

(二)经济收入

经济收入对高职院校师德师风建设的影响主要表现在对教师行为选择的立足点方面的影响,即基于生存理性还是生存伦理。其中,生存理性对高职院校教师(尤其是青年教师)的行为选择影响较为显著。生存理性主要指的是高职院校教师所有行为的选择都是基于其对自身生存理性的思考。生存理性对高职院校教师的影响主要表现在经济方面。根据马斯洛的需求层次理论,马斯洛把人们的需求分为五种,分别是生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求,并且马斯洛还强调“它是由低级过渡到高级的现实的动态的需要系统,马斯洛认为只有人自身的内在需要才是人的行为的真正动机”^[6]。对于高职院校教师来说,同样也不例外,其履行岗位职责的程度和行为选择跟其需求层次是挂钩的。根据对需求的选择,也就可以判断出高职院校教师是基于生存理性选择还是立足于生存伦理的选择。所以,高职院校教师立足点的不同就会从根本上影响到他们实际岗位的履职和行为选择。说到底,高职院校教师工作的履职和行为的选择主要是考虑到自身各种需求之后理性思考的结果,也就是他们在对自身各种需求的权衡后做出的行为选择,但主要是基本经济因素上的生存理性的选择。在我国,高职院校教师待遇总体偏低,尤其青年教师收入更是普遍较低,而物价房价飞速增长,有的高职院校青年教师几个月工资还买不起一平米的房子,再加上抚养孩子、赡养老人等生活压力。现实的骨感迫使一些高

职院校教师不得不屈服于自身生存理性的现实,选择埋头做科研、评职称以提高自身工资,或者“热衷于”校外兼职等一些功利行为,而忽视本职工作,这也就进一步影响到高职院校师德师风建设的实效。根据对滁州城市职业学院的调查显示,有约69%的教师对自己的工资待遇不满意,觉得自身生活压力大,尤其是青年专任教师,他们透露:“生活压力很大,青年教师刚入校待遇很低,滁州的房价大概9000左右,因为离南京上海比较近,物价相对又比较高,有房还好一些,没房的不努力评职称搞兼职怎么办?”

(三)师德师风的评价考核机制

评价考核机制的健全与否也会影响着高职院校师德师风建设的实际效益。从一定程度上来说,健全的师德师风的评价考核机制是促进高职院校师德师风建设的外在动力之一,它可以对高职院校及其教职工起着外在的约束和监督作用,让他们严格遵守,按照“规章”制度办事。目前,由于高职院校不同于本科院校,其本身具有特殊性,国家以及高职院校自身对于高职院校师德师风建设还没有形成完善成熟的评价考核机制。对于高职院校的师德师风建设实效的考核检查,他们大多片面地停留于书面材料,缺少相应的监督保障机制,这也就导致部分高职院校的师德师风建设在具体落实时,容易依葫芦画瓢,照搬照抄,评价方式单一,不重视,甚至有些高职院校在师德师风建设方面,空有“口号”,流于形式,每年派人整理些纸质材料“应付了事”。根据对滁州城市职业学院教师的访谈结果显示,有约超过一半的老师和学生认为滁州城市职业学院师德师风的评价考核制度需要进一步完善,有些老师认为评价方式单一陈旧,应该多方面综合去考察,有的老师还建议借助网络平台匿名评价的形式,免得大家碍于面子给“好评”。

(四)社会舆论氛围

社会舆论氛围也是影响高校师德师风建设的外部条件之一。而社会舆论氛围主要表现为社会对高职院校教师的期待值和评价对教师个体行为的影响。根据组织行为学和心理学的观点,人的本质属性是社会属性,人们生活在一定的社会关系之中,并会受到外部环境的影响。比如人们的行为会不自觉地

受到外部舆论环境(这里主要指的是外部期待值和评价)的影响。一般说来,外部对该群体的社会期待值和评价越高的话,就越会使该群体的人下意识地约束自己的言行举止,朝着社会和他人所期待的方向发展,反之,则相反。高职院校教师的行为同样也受到外部社会舆论氛围的影响,社会、家长和学生对高职教师期望值和评价越高的话,高职教师的履职尽责程度也就会越高。近些年来,伴随着新媒体和网络的快速发展,人们的生活和新媒体紧密相连,社会舆论氛围比以往对人的影响更为明显和突出。但是根据相关的统计数据显示,网络上对于高职院校教师的报道多呈现一种负面化倾向,因为一些高职院校教师的个别事件,印象叠加,导致整个社会对高职院校教师群体的“污名化”现象严重,传统的尊师重道思想弱化,教师的社会地位大不如前,这些也都影响着高职院校教师的师德师风状况。通过对滁州城市职业学院的教师访谈调查显示,有将近74%的老师表示他们比较在乎学生和家长以及社会舆论对他们的评价,学生家长以及社会舆论对他们评价期待越高,他们上课就越有激情,越有幸福感和成就感。对于社会上现阶段教师“污名化”的现象和误解,他们表示有些困扰和难受,并且觉得教师的社会地位比以前下降很多,这些多多少少都会影响他们的情绪以及上课状态。

四、完善高职院校师德师风建设的对策

中国特色社会主义进入新时代以后,我国高等职业教育快速发展,基于我国高职教育目标的落实以及国家未来的发展目标的实现,高职院校师德师风建设的重要性也愈来愈彰显出来,因此,我们必须加强我国高职院校师德师风建设,进一步提高我国高职院校师德师风建设的实效。根据我国高职院校在师德师风建设中存在的问题以及相关原因分析,我们得知高职院校师德师风建设它是一个复杂的工程,它既与高职教师内在个人素质有关,同时又与外在考核评价机制有关。基于内外联动的理念,笔者认为可以从以下几个方面入手,进一步完善我国高职院校师德师风建设。

(一)不忘初心,努力提升个人素质

高职院校教师作为高职院校师德师风建设的基本组成人员,高职院校师德师风建设的好坏,从根本

上来说不是由外部硬性规定所决定的,它很大程度上取决于高职院校教师自身的努力。高职院校教师自身素质的高低决定着高职院校教师在实际的岗位工作中是否严格按照教师的基本职业道德和操守办事、是否能够尽职尽责。因此,作为高职院校教师,我们认清其本质,要始终清晰的认识地自己和高职院校之间存在着一种相互依存、相互促进、荣辱与共的关系。我们要始终树立正确的世界观、人生观和价值观,不断提升自己的道德素质和专业素养,端正自己的工作态度,找准自己的人生定位,坚定正确的政治立场,认清自己作为一名高职教师的职责和使命。作为高职院校教师,我们不能把教育工作看作是自己谋生获利的手段,停留于低层次生理需求的满足,而应该把教师岗位看作是实现自身人身价值和社会价值的重要途径和手段,追求更高层次的需求,在敬业奉献中获得人生的成就感和满足感。“道之未闻,业之未精,有感而不能解,则非师也”^[7]。作为高职院校教师,我们应该要严于律己,修身立德,不断进取,努力提升个人思想道德素质和综合能力,始终不忘教育的初心,爱岗敬业,尽职尽责,为国家培育源源不断的人才。

(二)提高选拔聘用标准,加强职业道德教育

高职院校教师作为长期从事教育工作的一线人员,他们的整体质量水平关系到高等职业教育的发展以及高职院校自身的发展。因此,为了适应现阶段我国的发展大局,国家和高职院校应该不断提高对高职院校教师的选拔聘用标准,从源头上把好关,综合考核应聘者,在考核时,尤其要注重应聘者的人品素质方面。“在教育中,一切都应基于教师的人格”^[8]。高职教师只有拥有良好的德行,他才能进一步激发教育力量,完成教育使命。所以,国家和高职院校不应该简单的以学术成果、考试成绩等书面数据作为选拔聘用教师的主要依据,而应把应聘者的综合素质,尤其德行方面的实际表现作为选拔考核的重点,一旦发现应聘者德行方面有问题,就坚决不让它踏入教师行列。同时,对于新入职的青年教师,国家和高职院校要加强对他们的职业道德教育,给他们树立典型榜样,营造崇尚师德的良好校园文化氛围,提升高职院校青年教师的思想境界,让高职院校教师明确自己应该做什么?不应该做什么?以及必须做

什么?时刻牢记自身的职责和使命。

(三)增加教育经费投入,全面提高高职教师待遇

现实的生活压力迫使很多高职院校教师基于生存理性的思考而忽视生存伦理。在我国,政府重视义务教育,中小学教师待遇相应逐年有所提升。本科院校本身由于政府补贴较多,生源好,科研经费多等原因,教师薪资普遍较高。而高职院校的薪资待遇问题,处于一种被忽视的状态,薪资相对于其它学段和其它工作来说,是普遍较低的,付出和收获之间普遍存在着不对等状态。虽说教育行业强调奉献,但高职院校教师的基本生存需要无法满足,迫于压力,奉献也就只能停留于口号阶段了。所以,我国政府相关职能部门进一步重视高职院校教师的薪资待遇问题,尤其是高职院校青年教师的待遇问题,他们相对于老教师来说,工资普遍更低,生存的压力更大。政府相关职能部门要适当地加大对高职院校的教育经费投入和政策倾斜力度,要因地制宜,结合各地区各高职院校的实际情况,全面提高高职院校教师的工资待遇和财政补贴,满足高职院校教师的生存需求,在住房、养老、医疗等方面给予他们充分保障。比如,政府及相关部门可以免费给无房的高职院校教师提供周转性住房,并且给予他们购房财政补贴,在购房的税费方面也可以适当减免,不要再让高职院校教师窘于生计、不务正业、“铤而走险”。

(四)完善评价考核机制,健全制度保障

完善的师德师风评价考核机制属于高职院校师德师风建设的外部驱动力之一,在高职院校师德师风的具体建设过程中可以保障其有章可循、有制可依。因此,政府相关职能部门和高职院校应该进一步完善高职院校师德师风的评价考核机制,改变传统的以“业绩”、“才”为主的硬性评价考核标准。比如,从政府角度来说,政府的相关职能部门应该创新评价考核方式,切实的检查考核高职院校师德师风建设的真实情况,切忌停留于书面材料。政府相关职能部门可以采取明察暗访的形式,即从明里详细检查,同时也派专人暗里走访调查,坚决的杜绝有些高职院校表面是一套,背后又是另外一套的现象。从高职院校角度来说,高职院校应该把教师个人师德师风的表现纳入到教师的年终评价考核的范畴内,明确

考核形式和方法,多渠道,全方位,综合考量,必要时,实行一票否决制,真正的让教师重视起来。同时,在具体的师德师风建设过程中,政府的相关职能部门和高职院校还必须明确落实主体责任,切实严抓贯彻执行,健全相关的制度保障,加强对高职院校师德师风建设实效的有效监督和管理,真正地保证高职院校的师德师风建设不浮于表面形式、空有其表、“华而不实”。

(五)强调尊师重道,营造良好社会舆论氛围

社会对高职院校教师的期待值和评价影响着高职院校教师的行为举止。曹杰也曾在《行为科学》一书中提过:“舆论给人强烈的刺激,使人反省自己的行为,感到问心有愧,从而改变原来的行为,或者对个人行为形成约束”^[9],也就是说外在的舆论会影响到人们的思想,让人们下意识地自我反省,进而对人们会产生无形的约束。因此,国家应充分发挥社会舆论在引导教师师德师风建设方面的重要作用,在社会中营造出尊师重道的良好氛围,赋予高职院校教师较高的舆论期待值,加强外部舆论的激励作用。同时政府也要合理地加强对新闻媒介的管控,正确地引导新闻媒介多报道些高职院校教师的正面事例,给高职院校教师树立良好的榜样,减少对高职教师“污名化”地恶意报道和有意歪曲。家长群体也要对高职院校教师多一些包容、理解、信任和支持,减少不恰当的质疑,总体在社会上营造出一种风清气正地舆论氛围。

总之,在我国,高职院校师德师风的具体建设状

况不仅关系到高职院校教师自身未来,影响其职业生涯的发展,同时还关系到高职院校自身的运行实效以及高等职业教育培养目标的具体落实。所以,我们必须从内外联动的理念角度,既要求高职院校教师不断提升内在的个人思想道德素质和专业素养,同时也要求高职院校和政府相关职能部门外部联动,加强教师基础保障和监管,营造良好社会舆论氛围,努力构建高职院校教师、高职院校、高等职业教育三者命运共同体,齐心协力,进一步完善高职院校师德师风建设,为新时代教育目标的落实和“中国梦”的实现添砖加瓦。

参考文献:

- [1]徐佳鸣.2019 全国两会 | 政府工作报告解读:高等职业教育扩招 100 万 [EB/OL]. [2019-03-06]. 南方周末报, <https://www.xuyiedu.cn/news/871.html>.
- [2]黎平辉,郭文.社会转型期我国师德师风内涵的再界定[J].现代教育科学,2011(3):35-38.
- [3]习近平.习近平向全国广大教师致慰问信[J].人民教育,2013(18):2.
- [4]张东.陶行知职业教育思想研究[M].成都:西南交通大学出版社,2017:1.
- [5]房玄龄,刘绩.管子[M].上海:上海古籍出版社,2015:184.
- [6]李芬.马斯洛《动机与人格》述评[J].哈尔滨学院学报,2006(7):11-14.
- [7]王正平.市场经济条件下教师道德监督管理体系探索[J].思想理论教育,2003(11):6-13.
- [8]张晨琛,王丽丽.新时代高职院校青年教师师德师风建设探究[J].天津职业院校联合学报,2019(4):77-80.
- [9]曹杰.行为科学[M].北京:北京科学文献技术出版社,1987:43-44.

更正

本刊 2021 年(第 20 卷)第 4 期第 33 页《大数据时代安徽省智慧旅游发展的优势分析》一文基金项目:2019 年安徽省高校人文社科重点研究项目“生态文明视域下乡村旅游可持续发展的策略研究”(SK2019A0880);2019 年铜陵职业技术学院人文社科项目“基于大数据时代背景的安徽省智慧旅游发展策略探讨”(tlpt2019HG002);2020 年铜陵职业技术学院人文社科重点项目“区域视角下铜陵市研学旅行产品开发研究”(tlpt2020HK002);2021 年铜陵职业技术学院提质培优行动计划职业教育精品在线开放课程:前厅服务与管理。