

# 高质量发展视域下高职院校师德师风建设路径探究

吕建永，郭月楠

(榆林职业技术学院，陕西 榆林 719000)

**摘要：**文章从高职院校发展的机遇与契机切入，在高质量发展视域下探讨高职院校高质量发展内生动力的凝聚，即师德师风建设问题。从师德师风建设的重要性分析其对高职院校高质量发展的助力作用，分析当前高职院校师德师风建设薄弱环节的表象与成因，进一步对高职院校师德师风的建设路径进行了研究探讨，提出了可行的建设路径。

**关键词：**高质量发展；高职院校；师德师风

**中图分类号：**G715.1 **文献标识码：**A **收稿日期：**2022-04-27 **文章编号：**1674-120X(2022)24-0090-03

中国职业教育进入了高速发展的阶段。一是就时代背景而言，新时代对社会主义劳动者受教育水平提出了新要求，对高素质技能人才的需求日益旺盛，职教人才培养质量受到关注。二是就发展机遇而言，“双一流”建设的开展给高职院校带来了新的发展机遇，要让高职教育事业迈向新台阶，就要抢抓机遇，把握大势，以实现高质量发展。在高质量发展视域下，目标达成的关键在于提高人才培养质量，核心在于教学与育人机制的变革，根本在于师资力量的发挥。师德师风建设是教师队伍建设的重要方面，事关整体教育水平的提升和社会主义精神文明建设的推进，决定着立德树人根本任务的落实。由此，在谋求高质量发展的路途上，思考高职院校师德师风建设问题成为十分迫切和重要的事情。

## 一、高质量发展视域下加强高职院校师德师风建设的重要性

高职院校面临“双高计划”建设契机，发展动力与实现高质量发展的决定性力量是其教师队伍，一支结构合理、素质优良、师德高尚的师资队伍是高职院校发展所必须具备的。由此，师德师风建设直接影响高职院校发展。

### (一) 有助于提供高质量发展的动力

高职院校基于服务社会与技术应用创新等需求来培养人才，随着国家发展与社会变革，传统高职教育模式已不再适用，需要改革创新高职教育模式，走内涵式高

质量发展道路。高职院校要想克服生源质量、产业对接等方面的困难，就需要具备强大的动力源。高职院校高质量发展的根本在于教师主观能动性的发挥，加强师德师风建设有助于汇聚智慧与奋斗力量。通过建设良好师德师风，形成与高质量发展相匹配的职业化、专业化师资队伍，从而促使教师结合企业实践探索教学实际问题的解决路径，并加强学校与社会、企业的联系，有针对性地服务地方经济社会发展，进一步促进学校发展。

### (二) 有助于营造高质量发展的氛围

把握“双一流”建设的有利机遇，需要高职院校具备浓厚的争创一流、奋勇争先的氛围，这种氛围源于整个师资队伍的精气神。具备良好师德师风的教师队伍整体上呈现积极奉献、勇于担当、奋发向上的精神面貌，其着力促进专业的建设发展，优化教学手段，主动对接社会需求、落实国家创新驱动发展战略等，发挥出带有学校烙印的独特优势。良好师德师风带动形成的发展氛围能凝聚强劲的精神力量，在学校营造全员拼搏的高质量发展氛围。

### (三) 有助于孕育高质量发展的路径

高职院校由于所处地域、建校渊源、专业特色等方面存在差异，寻求的发展路径也必然有所差异，但发展路径的成型却都需要众人的力量。构建良好师德师风有助于形成精神引领，让所有教师积极思考、发挥才干，促使学校走上具备地域特色竞争优势的高质量发展道

**基金项目：**本文系榆林市社科联2021年度重点项目“高质量发展视域下高职教师师德师风建设研究”(YLSKGH2021-10)研究成果。

**作者简介：**吕建永(1982—)，男，河北廊坊人，榆林职业技术学院师范教育系党总支书记，副教授，硕士研究生，研究方向：思政、管理；

郭月楠，榆林职业技术学院思政部主任，副教授。

路。通过师德师风建设凝聚众人智慧，找到学校的准确发展定位，立足所在地域社会发展需求，强化学校内生发展动力，根据产业链设置专业，基于地方产业行业发展需求开展技术技能型人才培养与教学改革；引导跨专业研究，集中优势资源孕育重点专业群；开展校企合作研究，实现教学成果转化为企业人力资源、科研理论成果转化为企业实践指导力量、科研专利成果转化为企业产品。

## 二、高质量发展视域下高职院校师德师风建设的薄弱环节

“党的十八大以来，习近平总书记在治国理政过程中坚持教育、教师和师德三位一体，把师德师风建设作为提升教师素质、办好人民满意教育的首要任务”<sup>[1]</sup>，在党和国家特别重视师德师风建设的大背景下，各高职院校在师德师风建设方面都做出了很大努力，但是在谋求高质量发展上，师德师风建设还存在着薄弱环节。

### （一）师德师风学习机制尚不成熟

师德师风学习机制尚不成熟，有待优化。从教育培训方式来看，师德师风学习活动形式较为单一，一般都是开会传达文件精神、通知要求学习先进事例、组织集中听取讲座等，具有一定机械性，且组织者较少考虑教师群体之间差异、培训与教学业务是否协调等问题。从教育培训组织来看，缺少系统的设计，随机、无计划地召集教师，让教师接受笼统的理论知识灌输和片段式学习文件精神。此类培训的连贯性和系统性欠佳，不能有效地提高师德师风水平。学习中“仅有理论讲述而缺少互动讨论，忽视了实践环节与高校教师个人的主观能动性”<sup>[2]</sup>，教师的参与感和成就感不强。

### （二）师德师风建设机制尚有改进空间

高职院校师德师风建设缺乏完善的机制，一定程度上影响了建设效果。从执行机制上看，缺少明确的责任部门，党委组织部、宣传部、教务处、人事处、学生处似乎都开展了对教师和辅导员的师德师风建设相关工作，但是没有明确的部门统揽师德师风建设工作，“令出多门”让师德师风建设很难有较好的效果。从评选机制上看，缺少科学明确的规则标准，评选过程较为随意，评选时更注重年龄资历等，较少关注教师的实际表现和德行操守，这使评选结果难以具有代表性和说服力，也就很难形成师德师风建设的引领力量。从考评机制上看，考评更多是针对一般教师个体，考评内容多是课时工作量、项目数、论文数等数量指标，考评结果侧重于固化的定性表述，审核流于签字审批形式，综上，师德师风考评变得缺乏实质意义。

### （三）师德师风监督机制有待完善

构建完善的师德师风监督机制可以预防教师师德失范行为、纠正教师不良职业行为、规范相关师德建设部门权力行为，促进教师提升师德修养。高职院校师德师风监督机制尚有很大的改进空间，没有形成完整监督体

系，监督主体不能够完全发挥作用。在校学生直接面对教师，作为教师师德师风的直接感受者，其应该在师德师风监督中具备发言权，现实却是他们被排除在监督主体范围之外，不能够有效发挥作用；出于避免矛盾、维护个人关系的考虑，部分教师师德师风监督意愿不高，多数时间静默不发声，不能有效展开监督；管理者层面，由于实行院系行政领导负责制，其难以有效监督师德师风建设；校外的监督渠道也不畅通，学生家长、合作企业等缺乏较好的信息反馈渠道。

## 三、高质量发展视域下强化高职院校师德师风建设的路径

立足高质量发展视角，基于新时代对师德师风提出的新要求，高职院校需要探究科学可行的师德师风建设路径，完善师德师风建设机制。以下从制度体系、学习体系、实施体系、监控体系、保障体系等方面具体阐述师德师风“五位一体”建设路径。

### （一）建设完备的师德师风制度体系

良好师德师风的建设需要一个规范的制度体系，形成权责明确、程序健全、合理有序的师德师风建设局面。首先，要着眼师德师风建设的政治性，紧紧把牢正确方向，构建师德师风建设工作大格局，发挥学校党组织政治把关、政治引领和政治吸纳作用，促进高职院校教师师德师风建设、思想政治建设、业务能力建设有机统一和相互促进；其次，要逐步建立健全符合本校实际的师德师风建设制度，具体包括师德师风建设具体要求，评选先进、奖励惩罚的制度等方面。构建完备的制度体系，使得师德师风建设有章可依、有法可循。

### （二）形成完善的师德师风学习体系

取得师德师风建设实效需要完善的学习体系作为支撑，学习的形式、内容需要与教师实际情况相符合。首先，要分析现有师资队伍情况，从年龄、性别、兴趣等方面综合分析教师群体，有针对性地设计学习的形式和内容。对新入职的年轻教师要开展基础师德知识和政策法规培训，而对高职称、年龄大的教师则应注重强化思想警醒与标杆引领激励。其次，要科学谨慎地设计师德师风培训学习的内容，这是学习体系的灵魂和学习效果的决定因素。一要突出政治性，抓好政治理论学习，这和高职教育的使命——培养高素质技能人才、合格的社会主义建设者和接班人相统一。“高校教师的政治理论学习在思想认识上，应从大局出发，统一认识”<sup>[3]</sup>，要增强教师的政治素质和责任感，让教师队伍建设与时代同频共振，使教师在服务好党的教育事业的同时，实现个人价值和升华教育使命。二要彰显实用性。实用性要通过学理性来体现，学习内容必须能够满足理论能力提高的需要，否则无法调动教师的积极性和主动性。学习内容的设计、选取要以马克思主义道德观、中国传统师德观、国外优秀师德观、习近平总书记关于师德师风建设的重要论述等为理论支撑，以增强师德师风学习

的理论性。三要考虑形式的适应性,不能仅用单一的形式,要考虑高职院校教师的工作特点,运用集中学习、个人自学、线上会议、视频学习、案例宣传等多种形式,提升教师学习的便利性,以此保证较高的参与度,提高学习效果。

### (三) 构筑高效的师德师风实施体系

高质量发展视域下高职院校良好师德师风的建设,需要高效的实施体系。不能让师德师风考评流于形式,要寻找着力点,做好调查研究,依据具体问题设计考评的标准、内容等,以推动师德师风建设向好的方向发展,“通过善恶正邪等范畴来改变、影响教育的道德风尚,协调教育内部与外部的人与人之间的关系,实现教师职业道德从现有到应有的转化”<sup>[4]</sup>。高职院校师德师风建设面临着健全、落细落实体制机制的挑战。要突出院系级党组织思想教育引领作用,形成党政协调的有效工作机制,从警示教育、学习宣传等薄弱环节入手,聚焦青年教师培养,增强教师党支部政治功能,从源头上把好“入口关”,在工作中做好“传帮带”,促进青年教师成长。严格落实各项规定、推动高职院校教师师德行为规范养成。构建有效的奖惩机制,对于违反师德的行为启动处罚机制,坚决处理,不留情面;对于偏离师德的行为启动警示机制,批评教育,引导改造;对于优秀师德典范启动奖励与宣传机制,强化正面引领,创新宣传形式载体,提升宣传的传播力、引导力、影响力,进一步加大教师表彰力度,增强教师荣誉感、使命感。

### (四) 建立有效的师德师风监控体系

有效的高职院校师德师风监控体系的构建,需要关注多方主体。一是高职院校教师本身即为监控的主体之一,“当前师德建设要从单面的客体向度,转向主体向度和客体向度同存并重”<sup>[5]</sup>,需要教师从被动的受体转变为积极的参与力量,从而发挥教师的主体性,促进师德师风监控体系的形成并发挥体系的作用。二是积极引导学生发挥监督作用。学生与教师日常接触多,可以很好地发挥监控作用,其可以实时监控教师的言谈行为、教学倾向、价值取向等方面,因此,需建立完善的信息反馈机制,把学生纳入监控体系,让其成为可靠的中坚力量。三是加强与校外主体的沟通,利用与教师相关的社会力量来监控学校教师的师德师风,以便形成立体化的监控体系,以全方位了解教师是否存在师德失范行为,这还有利于制订有针对性的改进措施,促进学校师德师风建设稳步推进,取得更好的成效。

### (五) 形成有力的师德师风保障体系

高职院校师德师风建设是一项长期工作,需要一个有力的保障体系作为屏障,这需要从观念、资金、组织等方面入手,形成一个立体式的工作体系。第一,转变高职院校师德师风建设观念,提供观念保障。从高质量

发展的角度来看,“双高计划”的实施,要求高职院校师德师风建设必须与时俱进。要从战略高度来认识师德师风建设,要进一步明确教师立德树人的责任使命。高职院校承担着培养社会主义建设者和接班人的重大任务,要为国育才、为党育人。教师的师德师风对学生影响巨大,有导向作用和示范作用,对人才培养质量具有潜移默化的影响。在此背景下,高职院校教师师德师风建设面临着更大的挑战。高职院校的领导层务必在观念上重视师德师风建设工作,把它作为一项重大的政治任务来看待。第二,完善高职院校师德师风建设管理机制,提供组织保障。高职院校师德师风建设工作任务分散在多个部门,不同部门面对特定范围教师,难以形成合力。要突出政治引领,加强高职院校教师工作部的建设,确保其直接受党委领导,总揽师德师风建设工作。不断完善教师工作部的领导体制和优化教师工作部的运行方式,做好师德师风建设的总体规划和分阶段的实施计划,统筹好计划、组织、领导、监控、纠正等各管理环节,实现师德师风建设工作的真正落实。第三,提升院系级党组织的地位,促进党建引领作用发挥。高职院校师德师风建设的主阵地就是院系级党组织。要客观地认识到,教师师德师风建设的直接执行者和有效落实推进者就是院系级党组织,针对教师师德师风具体的教育、引导、考评、奖惩、监督等活动的直接执行单元就是院系级党组织,需要明确这个直接执行单元的权限与权责,以保证其能够参与师德师风建设并发挥作用。第四,要配置充足的资金,提供经费保障。保证师德师风建设效果需要足额的经费。学习资料的购置、组织机构的运转、相关专家的聘用、师德先进者的奖励、师德活动的开展等等,都需要一定的资金才能够进行。所以,高职院校的领导层要有正确的思想认识,重视师德师风建设资金的筹措、使用,运用好物质激励手段,并注重与精神引导激励手段相结合,为必要的师德师风建设活动的开展提供资金保障,真正落实相关奖励。

### 参考文献:

- [1] 戚如强. 习近平师德观述论[J]. 社会主义研究, 2018(3): 27-33.
- [2] 金昕, 王丹彤. 高校师德制度建设的问题与出路[J]. 思想理论教育导刊, 2016(3): 143-146.
- [3] 段晓芳, 戴贝钰. 高校师德建设与大学生思想政治教育相关度研究[J]. 学校党建与思想教育, 2016(9): 76-77.
- [4] 钱焕琦. 教师职业道德(第四版)[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2020.
- [5] 齐琦. 正确认识和解决新形势下高校师德问题[J]. 江苏高教, 2018(7): 75-78.