

高职院校师德师风建设的内涵及路径分析

王国新

天津市和平区新华职工大学 天津 300040

摘要：师德师风建设是我国高职院校建设的主要方面，发挥教师的示范作用，提升高职学生的综合素养，落实素质教学下立德树人的理念，培育社会需要的全面发展人才。本文以高职院校师德师风建设为研究主体，对当下高职院校师德师风存在问题进行原因分析，并提出几点师德师风建设工作的保障对策，以供参考。

关键词：高职院校；师德师风；路径分析

中图分类号：G4 **文献标识码：**A

高尚的道德情操和稳定的专业技能以及宽容慈爱之心都属于师德师风的主要内容，良好的师德师风会循序渐进的感染和影响学生，帮助学生树立三观，落实素质教学下立德树人的理念，以此培育社会需要的全面发展人才。因此，高职院校要重视师德师风建设工作，引导教师改革思想，培养良好的情操，来顺应新时代要求。

一、师德师风建设内涵和重要性分析

（一）师德师风内涵

师德是优秀的人民教师应具备的道德素质和道德修养。师风是作为一名优秀的教师自身的职业道德和展现出来的精神风貌以及思想作风。师德师风某种程度上决定着高职院校的校风，也会影响高职院校的声誉和形象，所谓“厚德载物”展现出了师德师风的重要性，对于高职院校来说，师德师风不但是其发展灵魂，也是其校貌和校风之本。

（二）重要性分析

作为新时期人才培养的践行者，高职院校教师承担着教书育人的职责，一方面，高职院校教师队伍的职业素养会直接关系到学生的思想信念，也会影响高职院校的未来发展方向，完善的师德师风会培养学生的奋斗精神、爱国情怀以及思想品德，针对于此，高职院校将重心集中在师德师风建设上十分必要，加强师德师风建设，能培养优秀的人才，提升高职院校的教育质量。教师的言谈举止和思想风貌对学生的身心发展和三观树立都有着深远的影响，同时，教师的师德师风对推进社会风尚发展也有实际作用。很多教师在工作岗位上不具创新和拼搏精神，思想道德淡薄、存在享乐和拜金思想，甚至个别教师为了自身利益，会不择手段的追寻名利，这都影响了师德师风建设工作，对学生身心发展产生了不利影响，也会影响高职院校的教学和发展。因此，加强高职院校的师德师风建设刻不容缓。

二、高职院校师德师风建设发展存在的问题

（一）职业使命感不强

很多教师仅将教师当为谋生职位，对待教师职业缺少职业使命感，缺少强烈的为人师表和教育育人的荣誉感，甚至不少青年教师在工作岗位上浑浑噩噩，态度懒散，不具备爱岗敬业的精神，在工作中不愿意钻研业务，何谈教学方法和教学理念的创新？因职业使命感不强，所以教师在奉献精神和拼搏创新精神上也相对淡薄。

（二）未发挥自身示范作用

教师的言谈举止对学生的生活和学习会产生影响，然而，部分教师因师德修养存在问题，在精神面貌和工作作风上无法发挥自身示范作用，也无法成为学生的表率。部分教师对学生缺乏耐心，不够尊重和关注学生，在实际教学中，很少有教师会剖析学生的问题，在了解学生身心发展情况基础上对其进行针对性的思想工作，教师不规范的言谈举止都违背了职业道德素质的要求，破坏了学生心中为人师表的形象。

（三）思想、政治观念偏差

随着数字信息技术的不断发展，推进了互联网技术和平台的多元发展，教师在众多平台会受到不同社会思想和价值观的影响，一些就业不久的青年教师在不良的网络信息影响下，容易迷失自己，导致思想政治理念的偏差，个别教师在工作上心浮气躁，缺少求真务实的精神，不少教师存在非常严重的享乐主义和个人主义思想，这些错误的理念都影响了教师价值观的树立。

三、高职院校师德师风建设问题原因分析

（一）教师自身因素

第一，教师自身职业道德素养不高。据调查我国高职院校会受学生扩招政策影响同时亟需扩招引进年轻教

师群体，这些教师缺少实践机遇，自身经验不多，对待学生存在偏激心理，在树立价值观过程中容易被外界影响导致价值观出现偏差和错位，还有很多教师在上岗前未接受过充足的教育和培训，自身人文素质不高，影响了师德师风建设的质量。

第二，教师对师德认知比较模糊。不少教师未能关注师德师风的建设工作，在工作中存在官本位意识，在错误思想的引导下，教师的师德差强人意。

第三，不具备充足的自律意识。很多教师在教书育人、履行个人职责和义务上未能将教师义务完全内化为自身的自律机制，高职院校需以强制性和权威性的方式来加强师德师风建设，此举也导致师德建设工作流于形式，取得的效果不容乐观。

（二）学校外在因素

第一，高职院校对师德师风建设工作重视力度不足。高职院校构筑的师德教育机制不够完善，缺少对教师师德师风的综合化管理，在教育改革的不断发展下，高职院校也面临教育资源不足的问题，为高职院校的教师带来了较多压力，不少高职院校过于关注学术研究成果，对教师群体未实施人本关怀对策，长此以往，容易导致个别教师的心理失衡，出现职业倦怠的现象，影响师德师风建设工作的效率和质量。

第二，高职院校建设的评估和考核制度不健全。高职院校针对教师的职业阶段未构建评估机制，引进教师的门槛不高，高职院校在招聘教师时会只重点关注教师的文凭学历水准，未充分关注教师的品德、道德、作风等方面的素质。

第三，师德师风监督管理机制不够健全。据调查：近几年，高职院校经常会发生师德师风失范等问题，除了教师自身道德素质不高之外，也和高职院校监督力度不足有直接关系。做好师德师风建设不是一日之功，需要教师和高职业院校的配合和坚持，同时，高职院校也要发挥其管理和监督作用，对教师进行常态化的管理。在实际监督中，高职院校会将监督重心集中在开学和期末的时间段，对日常监督管理予以忽视，构筑的常态化机制不够完善，导致监督管理流于形式，浮在表面。为了应付上级部门的检查，高职院校才会集中检查和整顿师德师风失范问题，虽然此种突击检验的方式会发挥一定效果，但是无法长时间的监督管理教师，导致师德师风建设质量不高，因缺失长效化的管理机制，可能会导致结果事倍功半。此外，高职院校在整顿师德师风失范问题上，惩戒力度不够，无法对教师产生威慑力，部分教师无法养成师德师风建设自觉性。

四、高职院校师德师风建设工作的保障对策

（一）发挥政治引领，加强师德师风建设

作为教育工作者，要在时代不断发展下更新知识体系，掌握最前沿的理论和实践知识，发挥教书育人的作用。在师德师风建设中，要坚持习近平新时代中国特色社会主义思想，树立以人为本以学生为本的原则，关注学生的实际需求，真正的爱护和尊重学生，以此促进学生的全面发展。在教育中，高职院校的教师也要以发展眼光来引导学生发现问题并解决问题，实现教育的创新发展。现阶段我国处于社会经济改革的关键时期，外界急需创新型人才，因此，教师要树立创新意识和精神，发挥自身的示范作用，为学生做好表率，借助为人师表的作用，引导学生树立创新精神和时代信念。教师也要在思想和行为上严格要求自己，在思想上革新错误的认知，在行为上提升工作责任心，努力提升钻研精神，在工作岗位上不怕艰辛，要敢于和一切困难作斗争，成为政治和专业技能过硬的优秀教师，教师要凭借对学生的热爱和赤诚之心感化学生，凭借着高尚的情操和人格影响学生，凭借着创新精神来培育诚信、自爱的学生。

（二）发挥院校主体作用，提高重视程度

第一，高职院校要关注师德师风的建设重要性，了解到优秀的教师能为社会培育复合性人才，所以在实际管理中，要将师德师风建设工作上升到教育改革重点，在教学中关注以德治校的理念，紧抓师德师风建设工作，并将其当做教学的关键和重点，在开展的各项实践活动中坚持“以德治校、以德育人”的原则。

第二，高职院校也可以定期培训教师。在培训中落实师德师风建设工作，对过分关注业务、忽略师德现象予以改善，在多个方面加强管理和建设力度，引导教师树立爱岗敬业和言传身教的精神。

第三，高职院校也要完善教师的薪酬和福利制度。调动教师的工作热情，为加强师德师风建设力度，高职院校可以将薪酬和福利与师德师风建设工作相关联，引导教师加强道德素质，加强教师的精神觉悟。高职院校要着重加强教师的精神文化建设。引导教师树立核心价值观，为加强教师对职位的认可感和荣誉感，高职院校可以非物质激励的方式，结合教师的发展情况提升他们的职称待遇，也要与教师一起完善职业规划，尽可能的为教师提供良好的发展环境，为师德师风建设工作提供保障。

第四，高职院校可以加强师德师风制度建设力度。参照《公民道德建设纲要准则》等内容，结合《教师法》的理念和原则，引导教师树立爱岗敬业的精神，为

保障教学效果,高职院校也要着重培育教师的人文素养,对教师实施人文关怀,提升他们的品德素质,来优化教学效果,也要引导教师在实践活动中以师德师风建设制度为参照,在新时期革新理念,明确自身的道德和政治素质不足,并针对性的加以完善,保障师德师风素质符合外界需求。

(三) 完善监督管理机制,筑牢堡垒根基

保障高职院校教师师德师风建设工作的主要保障即监督管理机制,建议管理层要关注师德师风建设存在的问题,作出充分的调研,找到问题产生的原因,并针对性的实施监督管理措施,来有效的预防失范现象,具体措施即:

第一,高职院校的领导层充当第一责任人,对院校的主管部门实施常态化的管理和监督,关注监督细节,参照监督的准则和标准来完善监督程序,保障师德师风建设工作取得显著成果。

第二,高职院校要参照师德师风的制度,严格处理师德失范问题,坚持实事求是的原则,对待失范问题落实零容忍的原则,保障监督管理的有效性,为师德师风建设工作的发展奠定建设的基础。给予教师维护自身利益的权利,高职院校允许教师向部门申诉,同时,为加强各主体对师德师风建设工作的监督力度,高职院校要拓展监督管理的主体,除了教师,管理层之外,也要将学生纳入到监督管理的范围,给予各主体监督权利,对待违规违纪问题严重、师德师风不完善的教师,学生可以向高职院校领导层反馈,以此保障教师队伍的和谐发展。

第三,高职院校要将关注重心集中在师德师风行为考核管理上,具体对策即:对师德师风行为加强考核力度,融合多个考核指标,建立奖惩机制,在考核内容中添加师德师风行为,在后续的师资管理中也要加强对师德师风的关注,除了审查教师的专业素质和业务水平外,也要关注教师的职业道德素质,参照教师的日常表现来撰写师德师风行为考核准则,在考核制度完善后,要参照此制度对教师进行年度考核、奖金福利的分配等。

(四) 以典为范,营造良好的师生氛围

师德师风建设工作需要全体的共同参与,针对于此,高职院校要向学生和教师大力推广师德师风的崭新作风和崭新思想,在建设期间,高职院校要发挥教师的示范作用,搜集为人师表,师德师风良好的正面榜样,同时,也要抓师德师风败坏的反面典型,对二者进行对比,让全体了解到师德师风建设的价值和意义,在高职院校内部大力宣传,也能引导教师自觉的培育高尚

的师德作风。与此同时,高职院校可以营造良好的教学氛围,定期开展各项活动,如“教师说课比赛、微课大赛”,在活动中提升教师的综合素质。同时,也可以开办“最受学生欢迎教师”的活动,选出素质过硬、德才兼备、师德师风符合标准的优秀教师,激发教师的主动性,为了提升师德师风建设力度,高职院校也可以开办专题讲座,借助校园广播和文化展板的方式,让学生和教师体会到师德师风的魅力,此种方式也能加强宣传和推广力度,保障师德师风建设工作的顺利推进,让全体教师身体力行的参与进来,来充当模范践行者。

(五) 树立正确的职业观,提升人文素质

建议高职院校的教师要改变错误的职业观,要坚持“乐业”职业观点,所谓乐业是排除外界因素的影响,发挥自身作用潜心育人,教师要了解自身的人文素养和道德品质会影响学生的今后发展,所以在教书育人期间要培养自身的道德观,加强责任和诚信意识,每一位教师都要坚守诚信,言传身教,向学生传授精神,也要将教师职位看作是神圣的职责,以此强化自身对教师职位的荣誉感。

与此同时,高职院校为保障师德师风建设工作的质量,除了制度完善之外,也要坚持以人为本的原则,真正关心教师的学习和生活,实施有力对策保障教师的利益,管理层可以定期与教师沟通,了解需要帮助的教师的生活困境,急教师之所需,想教师之所想,结合实际情况去解决教师的生活问题,以此稳定教师的思想,让教师具备师德师风建设发展的动力,为师德师风工作提供了现实基础。

结论

高职院校师德师风建设工作属于一项复杂的工程,需要全体成员的共同参与和努力,高职院校要为教师提供良好的教育环境,完善各项监督和考核制度,为师德师风建设工作提供保障,教师要自觉遵守制度内容,树立正确的职业观和政治观,也要培养奉献精神,为师德师风建设工作保驾护航。

参考文献

[1] 张松. 新时代高职师德建设——以弘扬和践行社会主义核心价值观为视角[J]. 山东商业职业技术学院学报. 2019,(5).

[2] 武宏. 新时代高校青年教师师德师风建设路径探究[J]. 知识文库. 2020,(4).11-12.

作者简介: 王国新(1986.01—),女,汉族,河北省秦皇岛市,硕士研究生,助理研究员,高职教育社区教育,天津市和平区新华职工大学,300040。