

高职院校二级院系师德师风建设现状及改进研究

邓 力

(湖南城建职业技术学院 湖南湘潭 411100)

摘 要:教育大计,教师为本。师风为范,师德铸魂。加强师德师风建设是提高教育教学质量的必然需要。但部分高职院校二级院系在师德师风建设过程中,思路不清晰、机制不系统、执行不到位,导致师德师风建设效果强差人意。本文将结合高职院校二级院系师德师风建设工作现状、改进思路及具体举措入手,展开研究,为高职院校二级院系构建师德师风建设长效机制提供有益参考。

关键词:三全育人;高职院校;院系;师德师风;研究

基金项目:本文系湖南城建职业技术学院思想政治工作质量提升工程项目(项目号:20SZKT06)阶段性研究成果。

作者简介:邓力(1980-)男,湖南湘潭人,硕士研究生,湖南城建职业技术学院党政办副主任、副教授,研究方向:大学生思想政治教育。

教师是实现立德树人根本任务的主体和关键,办好人民满意教育的基础,教师队伍的整体素质决定着高校办学水平的高低。而评价教师队伍素质的第一标准是师德师风。2019年11月,教育部等7部门联合下发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,明确提出“将师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准,将社会主义核心价值观贯穿师德师风建设全过程……激励广大教师努力成为“四有”好老师。”随后,教育部又出台了《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等指导性文件,加快了高校师德师风建设的推进步伐。

长期以来,广大高职教师忠诚党的教育事业,潜心治学、教书育人、锐意创新,为职业教育改革发展做出了巨大贡献,赢得了全社会广泛赞誉和普遍尊重。但当前社会转型变革也对教师的职业观和价值取向产生了不小的冲击。作为高职院校师德师风建设的实施主体和教师管理的直接责任单位,二级院系责任重大。因此,新时代全面开展师德师风建设,构建长效机制,既是高职院校二级院系构建全员全方位全过程育人的“三全育人”格局的必然要求,也是全面提升人才培养质量的根本保障。

师德师风建设内涵

师德,指的是教师在学校教书育人工作过程中应遵循的职业道德规范和行为准则,是教师素质的基本内容,关系到人才培养工作的成败高低。千秋基业,政以才治,功以才成,业以才广。随着中国特色社会主义进入新时

代,面对新发展阶段,要想深入贯彻新发展理念,构建新发展格局,我们比历史上任何时期都更加渴求人才。

师风,指的是教师的风度。正所谓身正为师,学高为范。良好的师风能产生极大的正面示范性,能潜移默化影响学生的行为习惯、思维意识、为人处世等综合素养的提升。高职院校承担着为中国特色社会主义事业培养更多大国工匠的历史使命,因此在师风建设上较倾向于培育和树立精益求精、精作筑能、脚踏实地、守正创新的工作作风和工匠精神,以此为基础实现为学生在锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国四个方面领航引路的要求。

2018年,习近平总书记在全国教育大会充分肯定了教师的贡献,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。要真正实现为党育人,为国育才,培育根正苗红、德技并修的中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人,唯有从源头抓起,加强和改进师德师风是固本强基之法。从教育的规律来看,厚德的师德方能培育出良好的师风,进而凝心聚力,形成和赓续一个大学的人文精神。加强高职院校师德师风建设,有助于推动我国职业教育事业的改革和发展,进而深刻影响和推动我国技术技能人才的职业道德和职业素养提升。

当前高职院校二级院系师德师风存在的主要问题

个别教师职业态度不够端正,工作专注力不够。高职

院校与普通高校在教师培养与管理方面最大的不同,在于高职院校对“双师型”专业教师的社会技术服务能力和企业工作经验的要求,远胜于对教师学术水平的要求。由于很多专业教师特别是从改革开放时代成长起来的中年骨干,由于有一定专业技术、长期在企业兼职,受市场经济货币化和企业绩效政策影响,价值观很容易受到社会世俗的洗染,个别教师不爱上课、不搞科研、不带学生比赛,想尽一切办法只承担最低教学工作量,费尽心机逃避政治理论学习和教研活动,大量时间和精力都放在校外兼职上,即便是领导批评、扣绩效也无所顾忌,对教师群体产生了不良影响。

部分教师课程思政热情不够,只教书不育人。高职院校着重培养的是各专业类别的技术技能人才,因此很多专业教师一听到课程思政就有抵触情绪,不理解、不落实,总是觉得育人和思想政治教育是思政课老师和班主任的事,与专业教师没关系。有些专业教师上课打开书本就讲课,下完课马上就走,课前不深入学生中去了解学生学情;课上对学生纪律也无所谓,学生睡学生的,老师讲老师的;课后也不对教学效果和学生教学重点难点掌握情况开展必要的分析和研判,总把“铁打的营盘流水的兵”挂在嘴边,对学生的思想政治教育和引导缺乏足够的热情,没有主动作为。

二级院系缺乏顶层设计,考评机制不健全。当前大部分高职院校对师德师风建设都有明确的工作方案和举措要求,但在具体实施过程中整体成效提升的不明显,主要问题在于二级院系在落实执行过程中缺乏工作主动性,没有紧密结合二级院系工作实际和所属专业课程建设重点开展顶层设计,也没有构建科学的绩效考核评价体系,只是机械执行和实施上级工作任务,导致师德师风建设没有特色,容易流于形式,无法为二级院系自主管理和绩效考核提供科学有效的参考依据和令师生信服的佐证案例。

因此,抓好高职院校二级院系师德师风的体制机制建设,构建健康、科学、可持续发展的师德师风体制机制,不断提升高职教育人才培养质量,是当前高职院校建设发展中需要重点思考的问题。

高职院校二级院系师德师风建设目标

正如习近平总书记指出的:“好老师不是天生的,而是在教学管理实践中、在教育改革发展锻炼成长起来的。”高职院校二级院系师德师风水平的整体提升,需要二级院系开展实施系统建设,建成制度健全、系统完备、运作科学的一体化师德师风建设体系,完成“党支部建

在教学团队上”的政治建设,构建以“大师引领、名师示范、全员敬业”为框架、以“五结合”(教育宣传、示范引领、实践养成、师生互评、考核奖惩相结合)为重点的师德师风建设工作机制,高质量完成“五个一”建设任务(即建成1个省级“三全育人”综合改革试点院系、1个省级党建标杆支部、1个省级师德育人品牌,打造1支政治素质过硬、师德师风高尚、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师团队、1名以上省级师德师风标兵),形成二级院系专业教师安心、热心、舒心、静心从教的良好发展环境,树立社会认可的良好师德形象。

高职院校二级院系师德师风建设途径

实施红星引领工程,健全教育培训机制

开展“三学三观”活动,加强理想信念教育。二级院系党总支指导各教师支部组织政治理论学习、企业党建观摩学习、周边红色教育基地和新农村示范点等党史国情学习,全面贯彻党的教育方针;组织红色经典集体观影,升旗仪式集体观礼,展览学生优秀作品。

开展“三讲三心”活动,加强国史校情教育。二级院系定期组织教师到驻地党史馆和校史陈列室学习,讲好校情校史,树事业心;编制院系师德名师故事汇,开设“身边的师德师风宣传橱窗”,讲好师德故事,树仁爱心;举办“厚植育人情怀,涵养高尚师德”主题演讲比赛,讲好教师情怀,树奋斗心,坚持“四个相统一”。

开展“三抓三考”活动,加强制度规范教育。抓实师德师风制度文件学习,将国家相关职业教育法规和教育部师德师风建设意见纳入二级院系各专业教学团队教研学习内容,组织好年度师德知识考试;抓实心理健康教育,联合心理辅导室开展集体活动,组织好年度教师心理健康考查;抓实廉洁从教教育,编写《廉洁教育读本》,上好廉洁党课,组织好年度廉洁从教考核。

实施匠心示范工程,构建文化宣传机制

启动匠师塑形工程,打造师德师风光辉形象。实施“三必DA”活动,即开展教师节“教书育人使命必达”誓师活动,树牢以德立身、以德立教理念;开展新进教师“师德师风有问必答”比赛活动,从思想上规范新进教师职业操守;开展“大师事迹必达”宣传活动,打造育人大师工作室,举办大师师德讲堂,开展“易”同悦议心仪好老师,评选劳模、名师、标兵等先进代表,大力宣传院系名师先进事迹,形成“大师引领、名师主导、全员耕耘”的师德师风工作模式,为师德师风建设塑形画像。

启动匠心传承工程,构建文化铸魂育人。开好“四传五会”,即举行“流金岁月筑初心”中老年教师畅言会,

人力资源管理

分享成长历程,讲好典型故事,传承职业精神;组织在职与退休教师开展“红烛余光浴青木”交流会,传承工匠精神;举办“树匠心精神,育鲁班后人,寻最美匠师”故事会,收集教师育人老照片,在易班开展“‘易’同回想”,传承专业精神;举办“匠师有话向党说”叙情会、“红烛初心镜子照”教师自省会,传承爱党奉献精神,为团队师德师风建设筑牢宣传舆论阵地。

实施丹心铸魂工程,完善考核评价机制

开展丹心铸魂行动。构建“一文一票一班”工作机制,即制定出台二级院系教师师德考核办法,考核成绩作为教师岗位聘任、评职晋级、先优模推荐评审和学术委员会成员遴选等首要条件,实行师德考核“一票否决制”;建立“易班”网上师德监督平台,形成家长满意、社会认可的师德师风影响力。

开展丹心启航行动。强化新入职教师岗前思政和师德考核培训,对新入职教师思想政治素质、道德情操、学习态度表现、完成作业情况进行全程考核,师德教育考核结果计入培训成绩总分,权重不低于30%,考核不合格者不能上岗履职定职。

开展红烛提亮行动。强化年度师德师风“四考核三归档”,即政治学习考核、意识形态考核、课程思政考核、三全育人考核,实行教师党支部书记抓师德师风建设工作述职评议材料归档、教师党员师德师风测评材料归档、负面清单责任追究材料归档,形成年度团队师德师风建设质量评估报告。

实施恒心筑匠工程,健全正向激励机制

落实教师职业发展指导机制,营造“比、学、赶、帮”浓厚氛围。开展老教师一对一“老带新”活动,指导新进教师做好职业发展规划,每年开展“三比武三竞赛”活动,即组织“教研团队负责人说专业”“老教师说课”“青年教师说教学”大比武,“践行教师使命”课程思政教学设计大比武,“如何做到德能配位、如何立足岗位成才”为主题的师德师风演讲大比武;开展教师教案书写竞赛、课程思政经典案例征集竞赛、辅导学生作业成果竞赛。

落实“1+N”三全育人机制,培育重德养德良好风尚。对标《“三全育人”工作实施方案》,制定“三全育人”任务清单,实施“六位一体”建设工程,即以省级“三全育人”综合改革试点院系建设为主体,高标准建好“三全育人”特色品牌;依托教研团队全面实施专业课程课程思政改革,建成一系列课程思政改革示范公开课,选树一批课程育人示范标兵,汇总形成一批课程思政改革的经典教学案例;举办“我为社会主义核心价值观代言”征文评

奖,征集教师的“代言词”。

落实师德标兵表彰奖励机制,提升立德树人精神境界。举办“五德五美”评选表彰活动,奖励厚学之德——最美大师、仁爱之德——最美名师、文明之德——最美讲师、忠诚之德——最美党员、奉献之德——最美劳模,并开展经验分享。设立教师终身成就奖,表彰为学校建设发展做出突出贡献的教师,大力弘扬新时代教师高尚精神,推动人人争做“四有”好老师。

实施良心警醒工程,构建问责惩处机制

加强师德监督管理。院系党总支成立由院系领导、团队负责人、离退休教师、学生代表等组成的师德督查小组,依托“易班”开展线上调查和线下随机抽查,将师德建设作为教育质量督导评估的重要内容,构建学校、教师、学生、家长四位一体的师德监督体系。

加强学术规范管理。建立健全《学术规范管理办法》,对待学术不端行为,实施“零容忍”。设立学术道德专门委员会,负责组织调查、认定学术不端行为。

加强学术诚信管理。举办“恪守学术道德,坚守学术诚信”的网络签名活动;建立科研诚信档案、落实责任追究制度,优化科研考核监督,收集学术不端案例,整理出负面清单,通过易班平台推送至教师,强化传帮带指导老师对青年教师在学术诚信方面的引导和培育。

加强问责惩处管理。执行师德考核负面清单制度,开展“以案促改”警示教育,与教师签订《师德承诺书》。健全“网络监控、教师互评、学生评教、家长满意度测评”师德师风四大机制,健全“年度工作报告、重大问题报告和舆情影响报告”师德师风三大报告。筑牢“红七条”“十禁止”师德红线,认真受理、及时整改、正确反馈师德师风投诉举报,对突出问题严肃惩处。

参考文献

- [1]江海林.新时代高职院校师德师风建设现状、问题及实践路径[J].安徽商贸职业技术学院学报(社会科学版).2021(01):67-69
- [2]李力,金昕.新时代高校立德树人的内涵、难点及实现路径[J].东北大学学报(哲学社会科学版).2019(02):149-154
- [3]刘立,王东强.高校师德师风建设针对性研究[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版).2020(7):121-123
- [4]史文革.新时代高职院校师德师风建设探究[J].现代职业教育.2021(47):126-127
- [5]李冉冉.新时代高职院校师德师风建设探析[J].辽宁高职学报.2021(05):84-87