

高校青年教师师德师风建设路径探究

□ 范 茜

摘 要:师德师风建设作为高校落实立德树人根本任务的重要环节,其重要性不言而喻。其中,青年教师作为教育事业的生力军,更是师德师风建设的重点关注对象。然而,受教师自身观念存在偏差、不良社会风气和师德监督机制不健全等因素的影响,高校青年教师师德师风建设面临着诸多挑战。为全面提高高校青年教师的师德水准,应采取强化理论学习、明确失范标准、建立考核体系、树立师德典型等措施,确保师德师风建设的有效性与持续性,为培养德才兼备的高素质人才奠定坚实基础。

关键词:师德师风;师德监督;师德考核;师德培训

作者简介:范茜,苏州大学王健法学院助理研究员。(江苏 苏州 215031)

DOI:10.19865/j.cnki.xxdj.2024.20.020

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2024)20-0070-03

习近平在全国教育大会上强调,“要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍”^[1]。自古以来,教师行业都重视师德师风的培养,因为强国之梦,离不开教育的坚实支撑;而教育的强盛,离不开一支师德高尚、业务精湛的教师队伍。青年教师作为传道授业解惑的主要群体,其道德修养和专业能力直接影响着下一代的成长和社会的进步。然而,当前部分高校在青年教师师德师风建设方面仍面临诸多挑战,亟须采取多种措施,进一步优化与完善师德师风建设方案。

一、高校青年教师师德师风建设领域困境

教师师德师风建设是教师培养的关键环节,直接关系立德树人根本任务的实施效果。近年来,高校在师德师风建设方面取得了显著进步,但仍存在一些亟待解决的问题,这些问题在青年教师群体中表现得尤为突出。

1. 部分青年教师缺乏职业信仰和敬业精神。青年教师只有树立起“立德树人”的理想信念,才能自觉遵守师德规范,成为真正的“传道者”和“大先生”,青年教师只有自身凝心铸魂、坚守理想,才能真正教化和引领学生守初心、守理想。^[2]然而,部分青年教师在初涉工作岗位之际,所接受的短期岗位

培训难以有效塑造其职业信仰。他们认为成为教师只是一种谋生之道,缺乏职业信仰与使命感。他们往往将教师职业视为一种过渡性的选择,而非终生的追求。这种态度导致他们在教学上缺乏热情,对学生的需求不够关注,甚至在课堂上敷衍了事。此外,一些青年教师对教育事业的长远发展缺乏规划,不愿意投入时间和精力去提升自己的教学技能和专业知识。这种现象不仅影响了学生的学习效果,也对整个教育行业的健康发展构成了威胁。

2. 部分青年教师重科研而轻教学。由于科研压力和职称晋升的导向,部分青年教师过分聚焦于对评职称有利的科研工作,急于提升专业能力和产出科研成果,却在一定程度上忽视了自身思想道德修养的培育。部分青年教师也因此将教学工作置于次要位置,甚至认为这只是一种不得不完成的任务,导致“水课”现象频发。具体来说,这些青年教师在面对科研任务时,往往表现出极高的积极性和投入度。他们花费大量时间和精力在实验室、数据分析和论文撰写上,希望能够尽快取得突破性的研究成果。然而,这种过度的科研导向使得他们在教学方面投入的时间和精力相对较少。课堂上,他们可能只是简单地完成教学任务,缺乏深入的互动和讨论,导致学生的学习体验大打折扣。长此以往,教育的本意被扭曲,教育的真正价值被忽视。因

此,青年教师应当重新审视自己的职业定位,找回那份对教育的热爱和信仰,将教学与科研并重,共同促进学生的全面发展,真正践行教书育人的崇高使命。

3. 受社会不良风气影响,青年教师传统师德精神受到挑战。随着社会经济发展,不良社会风气悄然滋生,教书育人、追求真理、无私奉献等高尚传统的师德精神被拜金主义、享乐主义、利己主义等腐朽思想所蚕食。^[1]青年教师,在由学生转变为教师身份的过程中,虽然获得了更大的权力和更多的选择,但也面临着教师行业收入有限的现实挑战。这种收入与期望之间的落差,可能使部分青年教师难以抵挡外界财富与地位的诱惑,进而做出道德失范行为。首先,一些青年教师在物质利益的诱惑下,开始忽视教育的本质,将教学工作视为一种简单的谋生手段,而非一种崇高的职业使命。他们可能更关注于个人的经济收入和职业晋升,而忽视了对学生全面发展的关注和引导。其次,网络和社交媒体的普及,使得一些青年教师在信息爆炸的时代中,缺乏必要的信息筛选和判断能力,容易受到错误价值观的影响,从而在教学中给学生传递一些不健康的思想。最后,一些青年教师在面对教育改革和教学压力时,可能会产生职业倦怠,缺乏持续学习和自我提升的动力,这不仅影响了他们自身的专业成长,也对教学质量造成了负面影响。

4. 师德师风建设的监督与培养机制尚不健全。首先,缺乏有效的评价体系,难以对教师的师德表现进行客观、全面的评价。目前,多数学校对教师的评价主要侧重于教学能力和科研成果,而对师德方面的评价则相对模糊,缺乏明确的量化标准和评价程序。其次,部分高校的师德师风培训活动流于表面,培训内容与实际教学工作脱节,缺乏实际的指导意义,使得教师在日常教学中难以将所学的师德理念转化为具体行动。最后,当前的激励与约束机制尚不完善,导致高尚的师德行为无法得到充分的表彰和奖励,从而无法有效地激发教师的积极性和责任感。同时,对于那些师德失范的行为,也缺乏有效的惩戒措施,使得一些教师存在侥幸心理。此外,尽管部分高校已构建了完备的师德师风监督培养体系,但在执行层面却遭遇困境,致使教师的轻微师德失范行为往往被忽视,仅在事态恶化至不可挽回之际学校才启动应对机制。若高校未

能建立健全的师德师风考核制度,或考核过程中存在不透明、不公正乃至包庇现象,将严重侵蚀青年教师的职业信念与使命感,威胁师德师风建设。

二、高校青年教师师德师风建设路径

1. 强化理论学习,培养理想信念。高校青年教师应深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,自觉用“四个意识”导航,用“四个自信”强基,用“两个维护”铸魂。通过学习,教师能够认清中国和世界发展大势,增强对中国特色社会主义的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同,筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵,坚定理想信念。教师要始终同党和人民站在一起,自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。要忠诚于党和人民的教育事业,自觉把党的教育方针贯彻到教学管理工作全过程,严肃认真对待自己的职责。广大青年教师应深入学习习近平总书记关于师德师风建设的重要论述,认真落实新时代教师职业行为十项准则,严格自我约束、规范职业行为、强化道德自觉,明大德、守公德、严私德,以德立身、以德立学、以德施教、以德育人,自觉做学为人表的表率,做让学生喜爱的人。

2. 明确失范标准,建立监督机制。为更清晰地界定师德失范行为,可以将“师德”做两个层面的理解,将其区分为底线师德和崇高师德。底线师德是行为规范的外在表现,一旦违背则属于师德失范行为,需要采取一定的措施进行惩戒;而崇高师德则是理想追求的目标,是底线师德之上的崇高追求,违背崇高师德将会对自身形象造成贬损。崇高师德当然值得推崇和培养,但是在师德师风建设上,应当将建设重点维持在底线师德领域。因为违反崇高师德的行为本身会对教师造成个人形象的贬损,就没有必要再采取进一步手段进行处理,而对于违反底线师德的行为,则需要运用惩戒手段。底线师德的判断,主要表现为轻视教书育人、违反学术规范、丧失个人操守等行为。一般来说不把职业行为之外的失德行为纳入师德师风建设的管理范畴,例如某教师在下班后与朋友聊天中讲了脏话,该行为虽属于不文明之举,但若将其归于师德问题难免过于苛刻。但是如果讲脏话这个行为发生在课堂或者其他教学活动中,则属于师德失范行为。总之,师德失范行为的判断应当以职务关联性

为基础,职务行为之外的行为,即使稍微违背职业道德,也不在师德师风建设范畴内进行处置。

3. 建立师德师风考核体系,强化结果应用。为了进一步保障师德师风评价的连续性和实效性,应当建立一个综合性的考核机制,并明确将考核结果与教师的职称评定、岗位聘任以及绩效工资等关键领域紧密地联系起来。这种紧密关联的机制将促使教师更加重视考核结果,从而提高其教学质量和师德水平。考核的方式包括定期考核和随机抽查两种方式。定期考核可以确保教师在固定的时间段内接受系统的评价,而随机抽查则能够在不固定的时间点上对教师的师德师风进行突击检查。这种双管齐下的方法能够有效地防止教师在平时放松对自己的要求,确保他们在任何时候都能保持良好的师德师风。同时,要建立有效的奖励机制。部分高校缺少优秀的师德师风奖励机制,或在建立奖励机制的同时设置了较高的门槛,评价因素也比较单一,导致青年教师缺乏提高个人道德修养的动力,严重打击了他们的工作热情。在建立奖惩机制时,要充分考虑教师行业的特点,并对不同类型的教师进行区分,^[4]在不同地区不同高校甚至是不同学院设置不同的奖励标准。有效的奖惩机制可以为青年教师投身教育行业增加动力,促进青年教师自觉提升道德素养,推进师德师风建设工作。

4. 树立师德典型,明确榜样力量。师德师风是评价教师素质的第一标准。^[5]在师德师风培养过程中,要通过师德优秀典型事迹对青年教师进行积极引导和激励,持续选树宣传教师优秀典型。可通过组织受表彰的教师先进典型进行事迹宣讲、作师德专题报告,开展交流座谈等,面向广大教师讲好师德故事,促使高校青年教师自觉学习先进,争当先进,用榜样的力量引领师德师风建设。此外还可以通过校内外媒体平台,及时报道师德专

题教育开展情况,展现新时代人民教师围绕立德树人强化师德教育的奋进风貌。首先,可以在全国范围内选取优秀教师进行宣传,树立优秀教师的良好形象,激励青年教师向优秀教师学习靠近。采取多种途径进行师德典型宣传,以润物细无声的方式让高尚师德的“种子”在教师心中扎根、发芽。其次,要深入身边的师德师风典型,树立师德标杆,充分发挥青年教师相互学习、相互示范、相互带动、相互促进的作用。身边的师德标杆相比于全国范围内的师德标杆而言,没有距离感,更容易成为青年教师学习效仿的对象。同时,这些师德标杆教师能够通过自身的言行举止,以身作则,不断激励周围青年教师提高自身的师德素养。

参考文献:

- [1] 习近平在全国教育大会上强调:紧紧围绕立德树人根本任务 朝着建成教育强国战略目标扎实迈进[N]. 人民日报,2024-09-11(1).
- [2] 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).
- [3] 郑晓东,肖军霞.新形势下高校师德师风建设的时代价值与实践路径[J]. 思想理论教育导刊,2019,(8).
- [4] 赵君,梁茜茜,戚杰强.系统观念视域下高校师德师风建设范式研究[J]. 学校党建与思想教育,2023,(11).
- [5] 曹晨宇.高职院校师德师风建设与教风学风改进的思路与举措[J]. 职教发展研究,2024,(3).

责任编辑 陈若水