

新时代高校师德建设现状分析及长效机制研究

谢巧王娜王爽李守刚

江苏海洋大学, 中国·江苏 连云港 222005

【摘要】党的十八大以来, 教师队伍建设工作受到高度重视, 习近平总书记就教育工作发表了一系列重要讲话, 多次强调加强师德师风建设, 提高教师队伍的整体素质。师德师风是评价教师队伍素质的第一标准, 也是新时代“立德树人”的重要体现。本文结合高校工作实际, 就现今高校教师师德考核评价工作中存在的问题, 提出对策, 为师德建设工作提供参考。

【关键词】师德师风; 制度建设; 长效机制

【基金课题】本文系 2020 年度江苏海洋大学高等教育科学研究立项课题《海洋大学高校教师师德建设长效机制》项目阶段性成果, 项目批准编号: GJ2020-26。

师德师风建设是新时代高校教师队伍发展的内在要求, 也是教师自身发展、实现自我价值的必然需求。百年大计, 教育为本; 教育大计, 教师为本。要实现教育强国目标, 建设一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质教师尤为关键。作为人类灵魂的工程师, 教师担负着中华民族伟大复兴和人才培养的重要任务, 这一角色定位对教师师德师风的规范化建设提出了要求, 高校教师的师德建设不仅是教师个人素质的提高, 也是高校文化建设的灵魂, 与高校的办学方向和人才培养目标息息相关, 因此新时代下教师的师德建设成为一个十分紧迫的问题。

1 高校师德师风建设现状与不足

1.1 师德意识淡薄, 理想信念不稳

师德师风建设是新时代背景下教育发展的必然要求。近年来教师在教学科研、日常生活中的道德失范行为屡有发生, 如部分教师只重视“教书”, “育人”的意识不足, 教学态度不端正, 缺乏责任感, 对待工作没有敬业精神, 对学生缺乏关爱等, 这些教师队伍中不和谐的情况严重影响高校教师队伍的健康发展, 已引起社会高度关注。

1.2 监管机制不完善, 师德教育形式化

目前众多高校对于师德师风的日常监督不足, 师德师风建设出现忽冷忽热的情况, 使得师德师风的规范化建设难以落实, 且师德师风的培训教育过于形式化, 培训方式创新性不足。美国、日本以及其他欧洲国家对于教师的职业道德教育十分重视, 将其融入到了学校的日常道德教育之中, 这也为我国的师德建设工作提供了新思路。

1.3 师德评价体系不合理, 长效机制深化力度不够

没有良好评价体系的师德制度建设是不可能长期维系的。现今高校师德师风评价存在不够全面客观, 评价方式短期化、形式化等问题, 没有明确的量化指标, 缺乏立体网络。此外师德师风奖惩制度不完善, 对于师德师风行为避重就轻、从轻处理, 难以达到预防、警示的作用。

2 加强师德师风建设的措施

2.1 建立健全师德考核制度, 完善师德师风评价体系

建立健全师德考核制度, 为师德师风建设提供制度保障。要坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准, 应从源头上把关, 在人才引进过程中将教师的思想政治素质作为重要考核内容, 一方面设置面试心理观察环节, 加强高校教师的入职选聘考核, 另一方面加强院校两级的材料审查工作, 对选聘人员的违法乱纪行为、败坏师德师风情况进行严格把关。

建立健全师德考核评价制度, 一方面采用多主体评价, 以学生评价、教师自评和同行专家鉴定相结合, 还可邀请家长及其他社会组织参与高校师德师风评价, 以提高评价的科学性、准确性及全面性。另一方面, 采用科学合理的年度师德考核积分制, 并将年度考核结果记入教师人事档案, 将其作为人才引进、职务聘任、职称评定和年度考核等工作中的准入条件和加分条件等。

2.2 加强师德教育与监督, 完善奖惩激励制度

师德师风建设是教学管理的生命线, 是引领高校文化发展的不竭动力, 是创新人才培养模式的基础。将师德师风作为一项基础性工作来抓, 不仅要有严格的制度规定, 还离不开日常的监督和教育。师德师风建设的宣传培训工作和制度建设应同步推进, 将培训、考核与监督相结合, 促进师德师风长效机制构建。

在师德培训教育上, 高校应紧密围绕师德师风培养, 将教师的师德师风建设纳入各部门的工作计划。对新入职的青年教师应加强以职业道德、爱岗敬业、奉献精神为核心的教育培训, 强化青年教师对师德师风的科学认识。同时, 采用校本集中培训、讲座以及学术交流等多种方式, 优化培养教育机制, 确保全校教师的师德师风培训工作有效实施, 将师德师风建设贯穿于高校教师日常教学活动、科研工作、社会服务等全过程, 完善师德师风培训制度, 使得师德师风培训教育工作制度化、规范化、常态化。

在监管上, 成立教师发展中心, 建立教师发展档案, 设置师德师风监管小组, 建立师德违纪投诉平台。采用“教学名师”、“师德师风优秀教师”等荣誉称号对典型人物的事迹进行表彰, 加强示范引领, 引导教师自觉践行教师职业道德规范, 弘扬师德师风正能量, 使师德教育内化于心, 外化于行。对于教师师德师风考核机制采用“一票否决”制, 对于触碰师德师风红线的教师应取消人才申报、学习进修、职称评审、岗位聘任等的一切资格。同时开通举报邮箱、师德举报平台、举报电话等多种检举渠道, 形成监管网络体系, 对于人民群众反映的师德师风问题应开展专项督导、严肃查处、严惩不贷。

2.3 加强师德师风研究, 职能部门协调合作

新时代以及新的教育背景对教师的师德师风建设提出了新的要求, 师德师风建设是一项长期工作, 为确保其有效开展, 需要各个职能部门全面参与、协调合作、各司其职、明确分工, 在政策建立和制度管理中融入师德建设工作。另外开展师德师风建设工作的过程中, 还应紧随潮流步伐, 符合时代发展, 及时对其进行更新, 建立集教育、宣传、考核、监督、激励、惩处于一体的“制度+平台”模式的师德师风建设长效机制。

师德师风教育应贯穿教师职业生涯的全过程。高校教师考核评价机制的健全完善任重道远, 目前对于师德建设的考核评价尚且没有一个统一的标准, 因此在继承优良师德师风传统的基础上还要不断创新, 逐步破除面临的机制障碍, 扎实推进高校师德师风建设, 健全高校教师考核评价长效机制。

参考文献:

- [1] 周琴. 新时期高校教师师德师风的重要性及建设路径探究[J]. 教师, 2021(22): 80-81.
- [2] 薛雷雷. 高校师德建设长效机制研究[J]. 科技展望, 2016, 26(22): 328+330.
- [3] 陈敏娜. 高校教师师德考核机制的实践探索[J]. 人才资源开发, 2021(01): 64-65.