

基于“四有”好老师标准，探究高职院校师德师风建设

赵莹莹

(河南地矿职业学院, 河南 郑州 451464)

摘要: 针对当前高职院校师德师风方面的问题,结合具体实践情况,高职院校师德师风建设,可以基于“四有”好老师标准进行实践探索。从理想信念入心、道德榜样示范、教学质量导向、校企协同引导等入手分析并总结实践经验,这为其他高职院校师德师风建设也提供了很好的借鉴意义。

关键词: “四有”好老师; 高职院校; 师德师风

2016年12月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上的讲话中提道:教师要“坚持教书和育人相统一,坚持言传和身教相统一,坚持潜心问道和关注社会相统一,坚持学术自由和学术规范相统一。”针对当前高职院校师德师风方面的问题基于四有好老师标准对高职院校师德师风建设进行了一些探索。

一、概念解读

(一) 师德师风

师德,即教师的职业道德;师风,即教师的行为作风。新时代对教师的要求也越来越高,越来越具体。谈到对老师的要求,古人韩愈提出,“师者,所以传道授业解惑也”。何为传道?所谓“学高为师,德高为范”,不仅要传播知识,更要言传身教,从自己的品德和行为来以身作则、影响学生。何为授业,授之以鱼不如授之以渔,老师不仅是知识的传播,还要交给学生学习的方法。何为解惑,不是学生一有疑惑,就去解答,需“不愤不启、不悱不发”,才能达到最好的学习效果。其实深层次分析,从古至今,对老师师德师风一直很重视。千百年来,词换魂不换,从未降低过对老师师德师风的要求。

(二) “四有”好老师

2014年,在第30个教师节前夕,习近平总书记在考察北京师范大学时首次提出了“‘四有’好老师”这一概念,要求教师要有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心。古人言,经师易遇,人师难遭。这“四有”好老师的正是经师与人师的融合,老师不仅是学生知识上的引路人,更是指引学生正确道德和信念的引路人。仅仅重视传授学识,而忽视道德培养的老师,仅做“教书匠”,是注定要被时代淘汰的。

二、当前高职院校师德师风的问题

新时代对高校教师要求并未因学校层次而有所区分,但高职院校确实比本科院校教师队伍建设方面反映出来更多的问题。

(一) 价值观出现问题

个别老师存在思想不正、缺乏信念的情况。不仅自身在大是大非的问题上,不能端正态度,甚至在课堂上大放厥词、臆测历史、诽谤诋毁英雄等。有些老师常表现出一种崇洋媚外姿态,大肆鼓吹国外优越、抨击放大国内小概率事件等等。部分老师丝毫不顾及自己老师身份及责任,公开场合发表不当言论,如歪曲历史、抬高物欲或钱欲对人的影响,鼓励学生向“钱”看等等。

(二) 学术不端

在高职院校中,学术不端问题是较为严重。这里有主观原因,也有客观原因。主观原因是有个别老师思想不端正,为了个人利益,如评职称等原因,抄袭或者让人代写论文,伪造学术成果或窃取他人成果等等。客观原因是有许多高职院校自身发展不足,也没有为老师提供一个很好的发展教师学术素养的平台。“先天不足”加后期的“营养不良”,必然会导致学术不端问题恶性循环。

(三) 忽视教学工作

在高职院校中,许多老师认为教学工作没有职称晋升或者年度考核重要,从而忽视教学工作,课堂上极其敷衍学生,对学生知识和能力的培养尚且不关注,更毋论对学生的思想素养的培育。这类老师所持的思想,无论是学校发展还是学生的个人成长发展的需求,都与自身无关,觉得事不关己而置身事外。

(四) 触及法律底线

有部分老师,利用学生对老师的崇拜,或者职权利诱,在校园内或校外性骚扰学生,造成极其恶劣的影响,其行为十分不堪,道德极其败坏。还有个别老师,因其正常收入小于物欲渴望,不惜铤而走险,利用职务贪污或者对学生乱收费,以满足自己的私欲。还有些老师因为对学生体罚而致学生轻微伤等等。这些行为不仅给整个教师行业抹黑,而且已经触及了法律的底线。

三、基于“四有”好老师标准探索高职院校师德师风建设

为打造过硬的一流的教师队伍,我院从理想信念入心、道德榜样示范、教学质量导向、校企协同引导等方面对师德师风建设进一步探索。

(一) 坚持信念入心,实施凝心铸魂工程。

所谓“师道的核心是赤诚的爱国情怀,师魂的根本是坚定的理想信念”,基于“四有”中的教师要“有理想信念”,我们学校发起了“学讲话,铸信念”的学习活动,明确要求我校全体教师深入学习党的二十大精神、学习习近平新时代中国特色社会主义思想,将并专门制定了每周周二下午为固定的政治学习时间,每周由主管部门制定学习主题,各支部认真组织学习内容,并安排每位老师以讲座的形式分享自己的学习心得,以此逐级深入,使得教师业务能力与思想政治提升相融互促。

(二) 树立道德榜样,打造师德文化阵地

开办“师德大比武”活动,并面向全校教师宣传和推广,激起人人争做“四有”好老师风潮。充分激励高职院校教师向上

之心,不断开展“师魂入我心”“青年教师标兵”“最受欢迎老师”等不同层次及类别的优秀教师评选活动,挖掘自己身边的“四有”好老师的典型事例和榜样精神,充分发挥师德榜样的导向作用,形成“师德典型在身边、人人争看齐”的良好效应。引导广大教师向身边典型和榜样学习,从“观众位”走向“主角位”,自觉向榜样看齐,不断提升自身的思想道德素养、教育教学能力,“德”“能”并举,在学院中掀起争做“四有”好老师的热潮。全校教师也将乘着各种师德师风活动之风,朝着强校强师目标而努力奋进。

除了开展各种活动之外,打造师德师风坚固阵地,依托各系部党支部,开展“党员先锋”活动,使党员教师成为高职院校师德师风建设的先锋军。将党性与师德相融互促,引领非党员教师共同进步。建设一支德才兼备、学识渊博、技艺精湛的高素质教师队伍。这不仅是高职院校“双高”建设的目标所向,也是高职院校高质量发展的前提保障。

(三) 教学质量导向,优化教师考核标准

依“岗课赛证”综合性育人要求,优化高职教师的教学质量。对于高职教师教学质量的提升,应该构建“校赛—省赛—国赛”三级体系,以教师教学能力比赛和教师专业技能比赛为重点,充分发挥大赛在提高教师队伍素质中的示范引领作用。健全督导工作制度和教学质量评估体系以“打造高质量课堂”为关键,探索“学生学习成效”阶段性抽查考核机制,完善教学质量考核评价体系,提高教学质量在绩效分配、职称(职务)评聘、岗位晋级考核中的比重。以“三教改革”为指向,不断完善教师教学建设考核办法,加大激励举措,引导广大教师加强自身各项能力素养的提升的迫切感和自觉性。

坚持育人成效与业务绩效双重评价,把认真履行教育教学职责作为评价和考核教师的基本要求,从根本上促使高职教师认真上好每一节课,发自内心的热爱每一个学生。完善师德考核评价标准时,需建立师德师风负面清单和正向激励制度,对严重违反师德师风的行为,造成恶劣影响的,一票否决。

1. 建立分层分类教师专业能力标准体系

以职业或岗位群为出发点,遵循职业教育规律和教师职业成长规律,将“职业标准、专业教学标准、职业等级技能标准、技能大赛标准、教学能力比赛标准”中的核心元素、关键指标相互融通,建立分层分类的教师专业能力标准体系。

教师职业教育能力评测及等级认证试点开展教师职业教育能力评测及等级认证工作,激发教师发展内生驱动,并以此作为“岗位聘任、绩效考核、职称晋升”的主要依据。

把立德树人成效作为根本标准,形成“师德核心+多元业绩”的考核标准,引导教师潜心教书,静心育人。

探索实施薪酬分配项目制、协议制、年薪制等多种分配办法,形成优绩优酬的薪酬分配和表彰奖励新机制。

2. 探索教师发展积分银行制度

修订完善《专业技术职称资格评审业绩量化考核办法》《教科研业绩考核办法》《绩效工资管理办法》等制度,“以岗位工

作质量论绩效”,作为教师绩效分配、职务评聘等人事管理的依据,与岗位聘任、绩效工资分配、职称晋升、干部提拔等奖惩挂钩。

在现有《教科研业绩考核办法》和《专业技术资格评审业绩量化考核办法》的基础上,完善“积分标准体系”和“积分审核认定制度”,探索并建构“教师发展积分银行”制度。

以“岗位职责、业绩贡献”为导向,以目标管理与绩效考核为重点,激发全体教职员潜能,全面提高工作质量和工作效率,形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

(四) 完善校企协同,健全发展引导体系

1. 完善制度

以建设校企双向交流合作共同体为内核,构建双向流动相互兼职常态运行机制,完善教师企业实践制度,细化考核指标,实化教师企业实践效果。

2. 建设基地

依托紧密合作企业,“标准、资源、队伍、技术、项目”五融合,“专业、课程、人才、服务”四融通,共同建设“双师型”教师培养培训基地,培养教师工程实践、专业创新和社会服务能力。

3. 打造平台

紧扣产业发展趋势,以“产、学、研、训、创”“五位一体”为导向,以提高质量为核心,深化产教融合,为教师发展提供平台。拓才引智优培,实施“领军型”人才引进培育工程。

探索“成组引进”和“带项目引进”等方式,持续加大引进博士、教授、全国技术能手、省“工匠”、省有突出贡献的技师等优秀高技能人才等为主体的高层次人才力度。探索构建“固定岗+流动岗”教师资源配置新机制,引进国内外、行业、企业知名专家、大国工匠、技能大师、高端产业教授等,通过顾问指导、候鸟服务、合作研究、短期兼职、退休返聘等方式,大力推动校企人才优势资源互补以国家级创新教学团队建设为龙头,构建“项目化、协作式”高水平结构化教师教学创新团队管理运行机制,大力推进领军能力培养,鼓励支持教师国外知名高校高端访学,行业领先企业高层挂职,国内著名高校重点实验室研修、定期企业实践。

四、结语

黑发积霜织日月,粉笔无言写春秋。虽然高职教师队伍师德师风方面整体是良好的,但网络新时代,教师身上污点会被放大。这就对我们高职教师的师德师风建设不断提出新要求。坚持四有好老师原则,从主观上夯实信念,客观上完善制度、健全引导体系,我们的四有好老师的队伍才能越来越壮大,不负党和国家寄予教师使命。

参考文献:

- [1] 车丽娜,论教师的社会理性及其培育[J].教育研究.2019(11):143-150.
- [2] 傅维利,于颖.教师职业道德的独特品性及其价值实现[J].教育研究.2019(11):151-159.
- [3] 张雪芹,吕阿欢,何清,于春艳.高校师德师风建设路径探究[J].文教资料.2020(07):132-135.

作者简介:赵莹莹(1985—),女,硕士,讲师,主要研究方向:职业教育。