

# 基于内涵发展下的职业学校师德建设长效机制研究

朱晓艳 吴云

(宿迁开放大学 江苏 宿迁 223800)

**【摘要】**2013年,教育部颁布了《中等职业学校教师专业标准(试行)》的管理条例,这一管理条例中对于中等职业学校教师的专业理念和师德标准作了明确的规定,这也显示出国家对于职业技术学校教师队伍建设的明确重视。自1999年高考扩招以来,我国的教育理念就从传统的精英教育变为现代化、普及式的大众教育,于是,中等职业学校教育成了我国教育现状不可分割的一部分,而中等职业学校教师队伍的师德建设,是直接影响到教育质量,学生身心健康发展,我国教育国策的重大问题。在当今这个社会背景下,中等职业学校应当加强对于师德建设的重要意识,本文从内涵发展的角度出发,研究了当前中等职业学校的师德建设的现状,并对如何建立职业学校师德建设的长效机制给出了对应策略。

**【关键词】**职业学校;师德建设;长效机制研究

## 引言

职业教育在当今这个教育普及化,机械智能化的时代,同时肩负着两大社会责任:一是承担着提升未来劳动者素质文化水平的责任,二是肩负着实现我国人才强国战略的责任。一个良好的职业教育能够加强劳动者的工作技能和业务水平,促进加快建设科技型现代化社会。因此做好职业教育对于当前社会现状来说,至关重要。而职业学校的教师队伍则是职业教育的核心基石,师德师风又是一个教师的立师之本。对于教师来说,优秀的师德是教书育人的重要保障,如果一个教师没有师德,那么即使他有再优秀的专业水平,也只是无根浮萍,对学生的健康发展起不到任何有益作用,因此对于职业学校的师德建设,尤其是建立起师德建设的长效机制,是当前职业教育的重要问题。

### 一、当前职业学校师德水平的现状

(一) 缺乏对职业的理解和认识导致师德水平不高的情况

爱岗敬业是社会主义核心价值观当中对劳动者的要求,而“为人师表”则是一个教师从业者最基本的准则。一位老师他如何理解和认识自己的职业,会体现在他整个教学过程中,包括最直接的编写教育内容和在日常工作中如何对待学生。因此,如果一个教师他的师德水平不够,对自己的职业的意义和价值理解不深,首先会直接影响老师对于自己工作的认可程度,从而影响老师自身的师德水平。

在日常实践中,笔者发现很多职业学校的老师缺乏国家对于职业教育的有关方针政策的了解,也不熟悉国家对于职业教育规定的法律法规,更是对这些政策方针的变化毫不关心。他们对于当前国内职业教育的发展现状、国外教育的发展趋势,并没有一个认识上的把握,也不关心国内以及国际上和职业教育相关的热点问题。导致这些老师在教学实践中缺乏一个方针政策的引领,自己闭门造车,对如何发展提高自己专业程度,没有一个长久的,切实可行的想法<sup>[1]</sup>。

并且,这种对于自己职业认识不够的情况也导致了有些职业学校老师对于自己的职业认同感很低。他们并不觉得自己的职业是很有意义的,对自己的职业没有一种自发认同的自豪感,而是把这个职业当作一个相对来说比较容易谋生的手段。导致对工作的态度不够积极,情感付出较少。虽然自己本身对于从事当前职业具有一定的意愿,但是到工作时,又缺乏积极进取努力工作的热情,甚至出现对待工作消极、冷漠的现象。在日常工作中,笔者就碰到过类似的教师,询问意愿时他们认为,从事职业教育工作的原因是因为学校本身没有升学压力,工作环境也相对比较安逸,学生也不太关心学习,自己也缺乏想要进取的决心。这样的老师缺乏爱岗敬业的工作精神,把学生不是当作全心全意的教学对象,而是一个应付差事的客体,导致自身的师德水平较差。

(二) 由于教师年龄差异导致师德水平参差不齐

在笔者的日常实践中发现,职业院校教师队伍的师德水平与年龄差异也有关系。师德水平在老教师人群中表现最好,青年教师中表现较好,而中年教师人群中表现最差<sup>[2]</sup>。

出现这样以年龄差异分布的原因是多样化的,青年教师群体主要是由刚毕业的本科生或者是研究生组成,他们刚刚接触社会,是成人世界中阅历较低,较为单纯的一类人群,虽然缺乏实际的教学经验,也不擅长面对复杂的工作问题,但是面对工作往往有着“初生牛犊不怕虎”的精神,对于职业有着较高的工作热情,虽然工作上可能会有不太适应,应接不暇的问题,但是本身也渴望得到包括学校领导,家长和学生群体的认可,对待学生会付出较高的努力和情感投入,比较容易产生职业认同感和自豪感,因此师德水平表现较好。

而中年教师人群相对青年教师人群则面临的情况较复杂,一边需要完成学校布置的教学任务另一边又要面临评职称、升学历和同行竞争的问题,并且自己的人生阶段也到达了较为成熟的阶段,需要承担孩子的养育责任和父母的赡养问题,这一年龄群体的老师有着物质上和精神上的重重压力。他们不能单纯地把自己的精力全部奉献自己的工作,而是需要分很多的精力去应付除工作之外的很多事情,再加上已经工作多年,已经没有了初入一份职业所拥有的热情,对自己的工作产生了倦怠感。从而产生了对工作投入精力不够,忽略学生的心理健康发展的师德问题<sup>[3]</sup>。

而老教师群体则是师德水平表现最好的群体,这个群体已经经历了上面两个群体所面临的问题,对于突发的的工作问题,复杂的社会情况以及自己家庭面对的一些状况都拥有了处理经验,能够游刃有余地处理。并且自己在多年的教学生涯中,积攒了一定的经验和阅历,专业能力强,教学水平高。并且社会地位和薪资待遇较高,懂得与其他同行老师合作,摆脱恶性竞争问题,也可以更有耐心,更有技巧地平等对待学生,师德水平较好。

但是现在职业教育学校教师队伍的现状为青年教师和中年教师占比较高,老教师占比较少,所以因年龄差异而导致的师德水平参差不齐的情况,严重削弱了教师队伍整体的师德水平。

(三) 由于教师职称差异导致师德水平参差不齐

除了年龄差异以外,不同职称的职业学校老师也在师德水平方面显现出较大差异。在笔者的工作中发现,拥有高级职称的职业学校老师明显在各方面优于拥有中级职称或者初级职称的老师。这其中也包括一些复杂的原因。

首先,根据我国教师职称制度的现状,职称的高低对中职教师的薪资待遇、社会地位等具有直接影响,职称制度可以显著提高教师的劳动积极性和对职业的认可度。但是在我国,教师职称的评级制度存在着重视科研水平,轻视教学能力的现象。

因此仅有着初级职称的中青年教师群体往往把大部分的热情和精力投入进有利于获取职称的科研工作上,从而忽略了身为自己本分的教学工作<sup>[4]</sup>。

其次,教师职称的晋升给职业学校教师带来的并不是简单的薪资待遇提升的好处,他还能缓解老师们的心理压力,增加其对于工作的安全感和依靠感。获得高级职称对于教师们来说等于拥有了优厚的物质利益和安稳的经济保障,相比较为年轻,资历尚浅的中级和初级的职称获得者,拥有高级职称的教师拥有更高的社会地位和更好的社会声誉,他们对于自我的需要和满足相对于其他老师来说更加容易实现,在工作当中也更容易赢得同行的尊重。并且,获得高级职称的老师摆脱了科研工作和竞争职称的压力,可以把更多的工作精力投入在提高教学水平,与学生沟通上面。此外,获得职称晋升的老师在经过职称评定的层层考核之中,对自己职业和专业的理解和认识也达到了更高的水平,由此,他们往往拥有正确的职业价值观念,师德水平相对更高。

然而在现实工作中,显而易见的是,拥有高级职称的老师往往属于凤毛麟角,教师队伍中的大部分仍然挣扎在职称晋升的竞争当中,于是也就导致了高师德水平的教师少,低师德水平的教师多的不良现象。

## 二、内涵发展对于职业学校师德建设的必要性

### (一) 有利于为师德建设增添新的意义

对于当前职业学校教育的内涵发展阶段中,对于如何打造、建设师德师风,教育部也提出了相关的要求,即要从原来的填鸭式教育中谋求转变,要符合以人为本的现代教育理念。职业学校的教育本来就是为了现代社会运送大量专业水平精深的人才,所以学校的管理应着力于如何使用教学手段培养优秀人才方面,而教师队伍的师德水平对于学生的影响是潜移默化的,古人云:“言传身教”。教师本身的行为和品德对于学生来说是一个最直接的教学模板,因此做好师德建设不仅是现代教育发展的要求,也是对学生群体负责的表现。内涵发展能够给师德建设提供创新发展的新鲜血液,能够让让大家重视教育工作,督促学校遏制教师群体不良行为的发生。

### (二) 有利于改进推动师德建设的工作手段

师德建设的本身并不是学校单方面的任务,他需要整个社会重视并且配合。在师德建设当中,相关的政府单位和教育部门都应该做出自己的贡献,完成应尽的责任。要整合各方面的社会资源,发挥不同主体的作用,努力建设好师德师风。内涵发展能够指明师德建设的工作方向,改进师德建设的工作手段。比如在工作当中,行政管理人员应当对教师群体的不同需求给予不同程度的支持,为他们能够与学生形成良好的师生关系提供帮助,以达到在学生和家长群体当中拥有良好声誉的目的。

## 三、如何从内涵发展角度建立起职业学校师德建设的长效机制

### (一) 加强院校管理

对于师德建设工作来说,物质基础的建设是重要的基石,这中间包括了学校基础设施的建设和教学环境的管理。但不仅是物质方面,在精神文化层面上,努力实践、搞好创新对于建设师德师风来说也是大有益处的。由于受到社会文化长期浸淫,很多职业学校在日常的管理工作中常常沿用旧有的思维方式,如上文所说,很多老师自己缺乏对于职业的认同感和自豪感,甚至有着教学工作精力缺位的情况,因此在校的日常管理当中,应当严格把控教师工作,提醒老师们要时刻注意自己的言行举止。要多开展实践活动,为师生之间的良性交往提供可栖息的土壤,让老师热爱工作,学生爱戴老师。

### (二) 加强教师队伍师德培训

学校可以积极开展形式多样化、内容多种类的师德建设活动,并把师德水平考核纳入职称评定中来。在行动上,要严格执行《高等学校教师职业道德规范》的有关规定,按照政策的指引推进各方面工作。学校可以通过定期召开研讨会的方式进行师德教育培训,并定期进行教学检查与学生走访,让师德水平成为教师职业生涯中不可或缺的重要部分。并且要明确老师的职业规划,对学校各位教师的不同职业生涯阶段的工作任务做到均匀划分,定期评估教师的工作水平,并为不同年龄段,不同水平的教师制定适合的发展计划,把教师作为师德建设的核心,做好师德培训。

### (三) 规范师德建设长效发展机制

在当今这个社会发展迅速的时代,我们要跟上人才需要和教育发展这两大“马车”,做好应对新时代新征程所需要的改革,制定具有效能的师德建设计划,从而建立起规范的、和社会现状同步的长效发展机制。以制度为管理核心,考量教师队伍的道德水平。督促教师成为一个在言谈举止上为学生做表率,在知识水平上为学生们做榜样的好老师。以制度作为规范绳,用潜移默化的方式影响教师们的人生观、价值观,端正他们的工作态度<sup>[5]</sup>。

### (四) 树立自我反省意识

职业院校的教师在完成自己的教学任务之余,也要多多进行自我反思。育树育人,对于自己过去的行为举止,教学方式等进行反思和反省,在细微之处察觉不足。同时要提高对自己的约束力和调节力,增强道德观念,提高道德意识,教师们要对良好的性格品德有着执着地追求。在教学工作中不放过任何一个突发事件,任何一次教育活动。在一个学年结束之后,老师要对自己整个学年中的表现进行一个反思和评估,什么地方做得好,什么地方做的还有不足,在什么地方自己仍然沿用了旧有的思维方法,导致结果不如人意,都要进行一个深刻的检讨和反思。有没有对学生区别对待,有没有什么地方还存在着不好的教学习惯……这些老师们都要做到扪心自问。要时刻关注国家教育部门对于教学方针政策的更新换代,要做到谆谆教导,有教无类。对自己优秀的教学习惯、教育方式进行保留,对自己不好的行为进行自我批评改正,要做到对自己的师德水平进行客观地、严格地评估。同时,要摒弃恶性竞争意识。“以人为镜”是完善自身的最好方式,在工作中接触同行时,要把自己与他人进行一个客观对比,同行行为上的缺点自己是否也有,如果也有要加以改进。同行良好的习惯要以他为榜样进行学习,这样才能提高自身的师德水平。

## 四、结束语

我国的职业教育已经有了多年的发展历史,在现阶段科技强国的背景下,社会对于职业学校所能够输送的专业水平人才有着切实的需求。因此,职业学校的师德建设对于社会发展来说是至关重要的,而内涵理念对于师德建设提供了宝贵的发展新路径,对于研究师德师风建设新方法,推进教师队伍师德水平提高具有重要指导作用。当然师德水平并非一朝一夕就可以快速提高的,面对这个任务,我们要有打长期战、持久战的觉悟。学校要做好管理,教师要加强学习,为祖国建设一流职业学校做出贡献。

### 参考文献:

- [1] 姚金雨. 试析新时期高职院校青年教师师德建设[J]. 现代职业教育, 2020(5): 100-101.
- [2] 任振宇, 邵琨. 高职院校师德教育的必要性及途径[J]. 当代教育实践与教学研究, 2019(10).
- [3] 刘丽华. 运用档案管理手段促进高校师德建设提升[J]. 兰台内外, 2018(13).