

教师师德建设长效机制构建研究

王 宏

(南阳理工学院 河南南阳 473000)

摘 要 教师师德建设是学校思想政治工作的一项重要内容,是教师切实履行好教书育人责任的需要,是建设高素质教师队伍的需要,是培养德智体全面发展“四有”人才的需要,同时对社会公民道德建设具有示范效应。调查发现,教师师德在奉献意识、育人意识、为人师表、敬业乐业等方面存在诸多问题。解决这些问题,要建立教师师德教育培训机制、师德评价机制、工作条件保障机制、师德激励机制以及师德监督机制,形成师德建设的长效机制。

关键词 教师 师德建设 机制

师德是教师在从事教育教学活动中必须遵守的道德规范和行为规则,以及所表现出来的道德观念、道德情感和道德行为。良好的师德是教师履行好教书育人责任、建设高素质教师队伍、培养“四有”人才的需要,同时对社会公民道德建设具有示范效应。但是,调查研究发现一些教师在奉献意识、育人意识、为人师表、敬业乐业等方面存在诸多问题。要从根本上解决教师师德存在的问题,必须进行制度和机制上的改革和创新,构建出教师师德建设的长效机制。

一、教师师德建设的重要性

1. 师德建设是教师切实履行好教书育人责任的需要

教师的教书育人是以渊博的学识、健康的人格、高尚的道德品质等为中介教育、影响学生,促进学生成长和成才,塑造学生人格、品德水准、个性特点。教师良好的职业道德本身就是学生身边鲜活的教材、生动的范例,它对受教育者的教育是直接的,影响和作用深远和巨大的。加强教师职业道德建设,提高其道德水平,能够增强教师的社会责任感,激励教师的工作动力,主动钻研、认真探索,不断创新教学内容和教学方法,并以自己精湛的业务、崇高的职业理想、高尚的道德情操去陶冶学生、教育学生,把教书和育人有机结合起来,使学生综合素质得到提升,实现全面发展。

2. 师德建设是建设高素质教师队伍的需要

我国历来就有尊师重教的传统,社会民众对教师始终尊敬和爱戴。随着教育管理体制改革的全面深化,国家对创新型综合人才的需求,社会对教师

的政治素质、业务能力、道德品质、创新素质提出了更高的要求,给予了更高的期待。教师素质提高了,教师才能在授业解惑的同时重视传道,将思想道德教育、心理教育、健康教育、人格教育等项贯穿其中。加强教师师德建设,可以使教师按照教师职业道德规范的要求不断加强自我修养,提高教师的综合素质。

3. 师德建设是培养合格人才的需要

邓小平指出:“一个学校能不能为社会主义建设培养合格人才,培养德、智、体全面发展,有社会主义觉悟有文化的劳动者,关键在教师。”教师队伍建设关乎人才培养。教师所从事的职业是一项培养人的教育活动,教师要把学生培养成什么样的人,首先自己就应当是这样的人。身教胜于言教,教师的身教会对学生起到潜移默化的作用,起到“春风化雨,润物细无声”的效果。学校德育的实效性、合格人才的培养在某种程度上取决于教师的良好职业道德。

4. 师德建设对社会公民道德建设具有示范效应

教师良好的职业道德对社会道德建设具有引领作用,是社会道德建设的“辐射源”,可以有效促进整个社会道德水准的提升。首先,教师通过培养的学生同社会发生间接联系。教师的职业道德影响学生,而学生对道德规范的操守情况又会影响社会成员。其次,教师的职业道德行为可对社会产生直接影响。例如教师的家庭成员、教师的亲朋好友、教师的邻里,影响着家风、朋友间的诚信互助、邻里间的和睦。最后,教师通过各种社会交往活动影响社会道德风尚。加强师德建设对社会公民道德建设具有示范效应,可以促进积极健康向上的社会风气的

形成。

二、教师师德建设存在的问题

1. 奉献意识不强

教师的职业特点决定了教师要有奉献意识和奉献精神,然而市场经济的大环境,难免会使得一部分教师利用自己工作的特殊性去谋利,过分强调个人的一己之利,把自身的职业看作是谋生的手段,而不是自己毕生追求的事业。奉献意识不强,使得一部分青年教师不能全身心地投入到教育教学工作中去,使得教师在教育教学实践中对学生不能进行积极正确的引导,学生正确的世界观、人生观和价值观确立受到影响。

2. 育人意识弱化

教师应当是学生道德品质形成的引路人和学生健康发展的人生导师,即教书育人。然而,调查研究中我们注意到,一些青年教师在教育实践中仅仅局限在知识的传授等课堂教学任务的完成方面,忽视学生思想道德的教育,只教书不育人,存在“育人”意识不强现象。育人意识不强,就难以把握学生的真实想法,使针对性地对学生进行教育引导的教育思想得不到有效落实。

3. 表率示范作用有待改进

教师职业不同于其他行业,对从业者的道德要求更严格、更具体,原因在于教师是“人类灵魂的工程师”,担负着“四有”人才培养的重要社会责任。教师在教学实践中,其思想道德、业务能力、人格魅力、行为表现等会直接对学生产生一定的影响,这种潜移默化的影响,也就是我们平常说的为人师表。它要求教师言传和身教要同时并重,言行一致,知行统一,不能片面地强调某一个方面。教师的为人师表常常通过一些具体的行为体现出来,例如教师的文明举止、教师的语言等,但调查发现,26.3%的教师对自己的言行举止不太关注,7.5%的教师有讲粗话、脏话的习惯,言语不文明。教师自身存在的不文明言行给学生的健康成长带来了诸多不良影响。

4. 存在体罚学生、歧视学生现象

随着以人为本教育理念的贯彻实施,对学生进行直接体罚的现象不多见了,然而还存在着对学生进行变相体罚的情况。对学生的调查表明,54.2%的学生认为教师存在变相体罚学生的行为。通过对教师的访谈发现,一些教师对于变相体罚学生的行为表示认同。与变相体罚学生相伴的是有些教师不能对待学生一视同仁,存在歧视学生现象。有些教师

根据学生的家庭状况来处理与学生的关系,对于来自于低保家庭、困难家庭的学生存在歧视现象,对于家庭富裕、有社会地位的家庭子女表现出过多的偏爱。对学生进行变相体罚以及歧视影响了教师的整体社会形象,影响学校、家庭、社会共同办好学校的教育思想。

5. 敬业乐业精神有待提高

敬业乐业指的是教师对教育事业的忠诚和热爱、能够以校为家、以学生为本、忠于职守、充分履行自己的职责。因为多种因素的干扰,有些教师缺乏应有的敬业乐业精神。对一些学校管理人员的访谈中发现,有些教师课前准备不充分,照本宣科,旧教案反复使用,内容陈旧,缺乏创新;有的教师甚至没有教案。对学生的调查发现,有57.6%的教师存在不能准时上课现象,有2.5%的教师经常性迟到,有61.5%的教师找学生代批改作业。敬业乐业还要求教师脚踏实地、勤于学习、严谨治学。但是对教师师德的实证研究中发现,28.5%的教师很少学习与教学业务有关的理论知识,有些教师学术浮躁、剽窃他人的学术成果。这些现象反映出敬业乐业精神的弱化。

三、教师师德建设长效机制的构建策略

1. 建立教师师德教育培训机制

教育培训是教师师德提高的基础,要切实重视教育培训的基础性作用。在教育形式上要把集中教育与分散教育统一起来,普遍教育与重点教育统一起来,榜样教育与警示教育统一起来,创新教育形式,讲究针对性,注重教育的实际效果。在教育内容方面要抓好以下工作:第一,开展思想道德教育,提高教师的思想政治素质和职业道德水平,遵守学术道德规范。第二,开展法律政策教育,增强法律意识,自觉做到依法执教,牢筑党纪国法的思想防线。第三,开展教育观念教育,树立起“以人为本”、人才全面发展等理念,切实推进素质教育和综合素质人才的培养。第四,强化教师的岗前师德培训、教师业务培训等工作,使教师了解师德规范的要求,尽快进行角色转换,适应教育教学对教师的基本要求,提高教师的教学技能和业务水平。

2. 完善青年教师师德评价机制

师德评价对于师德建设具有促进和导向作用,要健全和完善现有的师德评价体系。第一,发挥师德评价的导向性作用,使师德评价能够在促进教师道德认知、道德情感、道德意志和道德行为方面起

作用,能促进教师树立起科学的价值观、优良的师德师风、教书和育人并重。第二,制定内容具体、操作简便、考核客观公正的师德评价标准,能够反映出教师的人格状况、教师对职业道德规范的操守情况、教师的创新素质情况。第三,采用多元化的师德评价方式和方法,以确保评价结果的有效性,如评价主体的多元化、评价中教师的主动参与、形成性评价与结果性评价的结合、发展性评价与奖惩性评价的结合等。第四,建立一整套评价的机制,如评价方案、评价的步骤、评价的监督、评价的奖惩标准、评价的制度保证,以保障评价对教师教学行为的规范效用。

3.建立工作条件保障机制

师德建设要充分体现出人文关怀,建立起教师工作条件的保障机制,妥善并有效解决与教师切身利益相关的工作和生活实际中的问题。第一,关心他们的工作,重视他们的专业发展。第二,在政治上予以关怀。要把信仰坚定、政治觉悟高的教师积极吸收到党组织中去,同时保障法律所予以教师的各项民主权利,鼓励他们参与学校的各项建设。第三,关心他们的生活。解决好他们生活中的后顾之忧,如住房问题、职称问题、子女上学问题、福利待遇问题,使教师把更多的精力投入到教育教学中去。第四,重视他们的精神需求。教师是一个知识水平较高的群体,他们有创造欲望,希望有成就感、有丰富的精神文化活动,要重视和解决他们的精神需求。第五,重视他们的心理健康。由于工作的压力、社会的过高期望等方面的原因,部分教师存在着不同程度的心理健康问题。要通过心理疏导、心理健康教育等措施解决这些问题,以避免对教师、学生的负面影响。

4.建立教师师德激励机制

公平合理的激励机制可以为师德建设提供强大的内部驱动力,促进教师积极进取、爱岗敬业、履行好教师的职业责任,要重视教师师德激励机制的建立和完善。为此,要做好以下工作:第一,建立榜样激励机制。要善于寻找和发现教师身边的先进人物,以鲜活的事例、生动感人的事迹感化和教育教师,激发其对职业的热爱和追求。第二,完善教师晋升和聘任制度。完善的教师晋升和聘任制度能够激发教师的竞争意识,督促教师道德上严格遵守师德规范、业务上精益求精。教师晋升要严格参照教师的德勤能绩,教师的聘任要人岗匹配,有效配置教师资源。第三,完善教师的奖惩制度。完善的奖惩制

度可以激发教师的工作热情、工作主动性和工作动力,提高教师教学的效果,塑造出教师良好的社会形象。奖励教育教学有突出贡献的教师,惩罚师德败坏、学生反映突出、社会影响恶劣的教师,必要时将其从教师队伍中予以清退,维护教师队伍的整体良好形象。第四,个人激励和集体激励统一起来。激励措施的制定要充分考虑教师的个体差异性,让他们感受到学校对他们的肯定和认同,感受到学校发展与他们个体努力的密不可分性。同时,个体激励要和集体激励统一起来,以保持整个教师团队团结、和谐、合作、进取的精神风貌,培育教师的集体意识、合作精神和团队精神。

5.建立教师师德监督机制

遵守教师师德规范既需要教师有良好的自我修养,还需要外在的监督来为师德建设提供外部压力。第一,加强师德教育监督,促进师德教育工作的长期化、制度化。第二,建立多元监督体系,包括学生监督、家长监督、社会监督、媒体监督、教师之间的相互监督等监督形式。学生与教师联系最为密切,学生对教师师德的监督最为直接,也最为有效。家长可以通过子女的看法、教师的电话联系、教师的家访来了解教师的师德状况,发现潜在的问题。教师之间的相互监督可以促使教师经常性地约束自己,促进彼此间的进步。媒体监督优势突出,媒体覆盖面广、社会受众多、传播速度快、影响力大。第三,加强教师的自我监督和自律意识。提高教师的职业道德修养从本质上说主要还是要靠教师的自我监督和自律意识的提高。不断强化教师对职业道德规范的认识,强化他们的职业道德情感、职业道德意志和职业道德行为,增强自律意识,通过反思和内省达到道德自觉。第四,建立信访处理制度。通过校长信箱、电话、网络平台等信访渠道,及时了解社会各方面对于师德的意见和建议,不断促进师德建设迈上新的台阶。

参考文献

- [1] 邓小平文选[M].第二卷.北京:人民出版社,1994.
- [2] 陈潮光.构建高校师德建设长效机制的理论与实践[J].高教探索.2007(2).
- [3] 李晓晴.关于构建新时期师德建设长效机制的思考[J].教育探索.2008(9).
- [4] 王宏.青年教师师德评价体系构建研究[J].中学政治教学参考,2014(2).

[作者:王宏(1968-),男,河南南阳人,南阳理工学院教师,硕士。]

【责任编辑 郭振玲】