

高校师德建设的现状、问题及对策

——基于湖北省H高校的调查

何祥林^a, 程功群^b, 任友洲^c, 袁本芳^{c①}

(华中师范大学 a. 马克思主义学院; b. 教育学院; c. 人事处, 湖北 武汉 430079)

摘要: 对湖北省H高校的调查显示,我国高校师德建设总体情况令人满意,但在思想观念等方面还存在问题。建立健全高校师德建设长效机制,可从建立健全师德建设领导体制与工作机制入手,协力建立师德教育机制,全面提升教师师德水平;建立师德宣传机制,营造重视师德的人文环境;建立师德考核机制,促进教师自觉加强师德修养;建立师德监督机制,形成广泛参与的监督网络;建立师德奖惩机制,保障师德建设有序进行。

关键词: 师德建设; 应对策略

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2014)11-0053-07

The Present Situation, Problems and Countermeasures of the Teacher Morality Construction in Universities

——An Investigation based on H University in Hubei Province

HE Xiang-lin^a, CHENG Gong-qun^b, REN You-zhou^c, YUAN Ben-fang^c

(a. School of Marxism; b. School of Education; c. Personnel office,
Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: The investigation based on H University in Hubei Province showed that the overall situation of the teacher morality construction was satisfactory, but there existed some problems on the aspects of idea, teaching, professional ideal and academic ethics. To establish and consummate the long-term mechanism of teacher morality construction, it should improve the leading system and working mechanism of teacher morality construction first, and establish the educational mechanism of teacher morality collaboratively, promoting the level of teacher morality; establish the propaganda mechanism to create the cultural environment of valuing teacher morality; establish the appraisal mechanism, promoting the faculty to strengthen the morality cultivation; establish the supervision mechanism, forming the supervision network with wide participation; establish the reward and punishment mechanism, ensuring the orderly conduct of teacher morality construction.

Key words: teacher morality construction; countermeasure

收稿日期: 2014-09-16

作者简介: 何祥林(1953—),男,湖北郧县人,华中师范大学马克思主义学院教授,博士生导师,从事思想政治教育、高校教育与管理研究;程功群(1988—),男,山东兖州人,华中师范大学教育学院博士研究生,从事中国教育史与教育政策研究;任友洲(1964—),男,湖南南县人,华中师范大学人事处处长,研究员,从事高校教育与管理研究;袁本芳(1975—),男,湖北秭归人,华中师范大学人事处副处长,法学博士,从事公共管理与政策研究。

一、问题的提出

近年来,随着我国高等教育的快速发展,国家愈益重视加强高校教师队伍建设,尤其注重加强和改进师德建设。2005年,《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》指出,要“提高教师的思想政治素质、树立正确的教师职业理想、提高教师的职业道德水平,着力解决师德建设中的突出问题、积极推进师德建设工作改进创新”。2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》在加强师德建设方面指出,“加强教师职业理想和职业道德教育,增强广大教师教书育人的责任感和使命感。教师要关爱学生,严谨笃学,淡泊名利,自尊自律,以人格魅力和学识魅力教育感染学生,做学生健康成长的指导者和引路人。将师德表现作为教师考核、聘任(聘用)和评价的首要内容。采取综合措施,建立长效机制,形成良好学术道德和学术风气,克服学术浮躁,查处学术不端行为”。2011年,《高等学校教师职业道德规范》中从“爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表”六个方面对教师的职业道德提出了具体要求。2012年,《国务院关于加强教师队伍建设的意见》提出要构建师德建设的长效机制。

长期以来,我国高校教师在教书育人、教学科研等方面为我国教育事业的改革与发展作出了突出的贡献,有着良好的社会声誉与认同。但是,近年来高校教师违反师德的现象时有发生,一定程度上损害了高校教师的整体形象。围绕高校师德建设问题,本文以湖北省H高校的实地调研为基础,探讨我国高校师德建设的现状及存在的问题,并据此提出应对策略,以期对我国高校师德建设有所启示。

二、样本描述

本研究采用量化研究与质化研究相结合的研究范式,于2014年4月14日至4月18日在H高校展开相关调研,向H高校27个教学科研单位的教师、学生分别发放纸质问卷350份、400份,同时也在网络上也进行了问卷调研,其中教师29份、学生213份。

经过数据分析,样本调研的具体情况如下:

1. 教师性别、年龄分布恰当,学历水平较为合理,学生中本科生居多

在此次调查的全部教师中,男性占49.7%,女

性占50.3%,分布十分均衡;在具体年龄分布上,35岁及以下的占38.4%,36—45岁的占35.1%,46—55岁之间的占22.0%,56岁及以上的占4.5%,分布较为合理;在学历分布上,博士研究生学历的占54.0%,硕士研究生学历的占32.7%,本科学历的占11.4%,专科及以下学历的占1.9%,分布情况比较符合实际。

在调查的全部学生中本科生占绝大多数,有259人,占总数的60%;其次是硕士研究生,有159人,占总数的37%;博士研究生和专科生最少,分别占2%和1%。

2. 教师政治面貌中党员占多数,所从事的学科和受聘岗位多样化

在全部的被调查对象中,中共党员占74.0%,民主党派人士占4.1%,群众占21.9%,其中中共党员占多数;所从事的学科中,人文社科类占58.6%,理工农医类占36%,艺术体育类占5.4%,分布较为多样化。此外,被调查的高校教师受聘的岗位多样,但以教师岗位为主,占到63.4%,管理岗位占25.4%,实验岗位占6.3%,其他岗位占4.9%。

3. 教师职称工龄分布较为均衡

经统计,在所调查的教师职务中,正高级职称的占15.3%,副高级职称的占37.4%,中级职称的占38.9%,初级职称的占4.8%,无职称的占3.6%;在工龄的分布上,5年及以下的占28.4%,6—15年的占32.2%,16—25年的占21.9%,26年及以上的占17.5%,总体分布较为均衡。

三、当前高校师德建设存在的主要问题

总体来看,我国高校师德建设取得了显著成效,绝大多数教师在爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表等方面作出了突出的贡献,高校师德师风建设的整体态势是积极、健康的。根据对湖北省H高校的实地调研,绝大部分高校师生对我国高校师德的总体状况是较为满意的,其中教师表示非常满意的占5%,表示比较满意的占56%,表示一般的占35%,表示比较不满意的占4%;有61%的学生对我国目前高校师德的总体状况比较满意,有30%的学生则认为目前我国高校师德的总体状况一般,另有9%的学生对此不满意。此外,没有任何师生对此表示非常不满意。

我国高校师德建设整体态势是良好的、积极的、

健康的,但在一些具体问题方面,高校师德建设仍然面临着一些不容忽视的问题,应引起各界的高度重视。

1. 名利思想严重

“教师是年轻一代的培育者,是传递和传播人类文明的专职人员,是学校教育职能的主要实施者。”^[1]但随着市场经济的发展,加之高校评价体制的弊端,教师的名利思想较为严重。在对当前高校师德存在的主要问题的调研中,有 52.3% 的学生、56.6% 的教师认为目前高校教师普遍存在名利思想严重的问题。

一些教师将教育视为追名逐利的手段,对个人利益的重视远远超过对社会价值、教育价值的追求,在某种程度上导致教育偏离其目标,对教育价值及其质量产生了不良影响。可以说,名利思想严重是目前高校教师在师德方面存在的最主要问题。

2. 教育教学失责

高校教师承担着教学与科研的重任,在现行的高校评价体制中,科研所占比重较大,导致部分教师将更多的精力放在科研方面,偏重于科研而对教学有所放松,出现重科研、轻教学的现象;部分教师上课态度不认真,不懂得尊重学生,难以做到公正对待每一位学生;教学形式刻板,教学方法单调,上课没有激情;教学工作无开拓创新精神,不积极改进自己的教学工作。

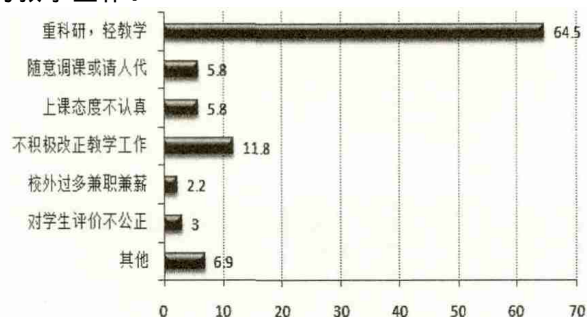


图 1 教师在履行教育教学职责方面最突出的问题 (%)

调研所得数据分析显示,在具体的教学中,“重科研、轻教学”是目前高校教师在履行教育教学职责方面最突出的问题,比例高达 64.5%, 占居第一位(见图 1);“不积极改正教学工作”、“上课态度不认真”、“对学生评价不公正”的比例分别是 11.8%、5.8%、3.0%。教学之外,“随意调课或请人代”(5.8%)、“校外过多兼职兼薪”(2.2%)亦是我们不能忽视的问题。据调查显示,对待高校教师从事校外兼职的行为,有 11.7% 的学生认为必须规范,所有教师都不应从事校外兼职工作;有 68.0% 的学生认为有必要规范,但也应因教师和专业而异。此外,有 20.7% 的教师认为必须规范,所有教师都不应从事校外兼职工作;有 61.1% 的教师认为有必要规范,但也应因教师和专业而异。因此,绝大多数高校师生还是认为有必要规范管理高校教师从事校外兼职的行为。

3. 职业理想弱化

“广大教师要有强烈的职业光荣感、历史使命感和社会责任感,以培养优秀人才、发展先进文化和推进社会进步为己任,站在时代发展的前列,努力成为为人民服务的践履笃行的典范。”^[2]在调查不同学历的教师从事教师职业的最主要原因时,选择喜欢高校工作方式和环境的教师,博士学历、硕士学历、本科学历、本科以下学历教师所选择的比例分别为 35.5%、44.9%、44.4%、66.7%, 均占第一位。在不同岗位的教师中,教师岗位的教师选择喜欢高校的工作方式和环境及热爱教育事业的比例分别为 33.5%、35.25%, 二者相差不大;在管理岗位中,选择喜欢高校的工作方式和环境及热爱教育事业的比例分别为 54.5%、30.7%, 二者相差 23.8%;实验岗位中,选择喜欢高校的工作方式和环境及热爱教育事业的比例分别为 50.0%、22.7%, 二者相差 27.3%。在不同工龄的教师中,选择从事教师职业的最主要原因的比例差距亦比较明显(见表 1)。

表 1 不同工龄的教师认为从事教师职业的最主要原因的符合度 (%)

主要原因	5 年及以下		6—15 年		16—25 年		26 年及以上	
	符合	排序	符合	排序	符合	排序	符合	排序
热爱教育,立志从教	35.0	2	37.0	1	29.5	2	28.8	2
热爱科研,致力创新	19.4	3	16.4	3	12.8	3	11.9	3
喜欢高校的工作和环境	38.8	1	33.6	2	42.4	1	50.8	1
教师声望好,收入稳定	3.9	4	5.2	4	3.8	6	5.1	4
受父母或家庭的影响	1.0	6	2.6	5	6.4	4	0.0	6
其他	1.9	5	5.2	4	5.1	5	3.4	5
合计	100	—	100	—	100	—	100	—

由此可以看出,虽然“热爱教育,立志从教”占有一定比例,但高校教师在选择职业时往往看重的是高校的环境。随着工龄的增长,环境因素所占比例愈高,工龄与环境选择呈现出一种正相关。因环境而选择,教师未能充分认识到肩上所担负的社会责任和历史使命,这是教师职业理想上的弱化与价值追求上的偏差。

4. 学术道德问题

总体看来,高校教师在遵守学术道德方面并没有特别突出的问题,而在教师所反映的问题中,最突出的就是剽窃、抄袭科研成果,占到 19%,其次是侵占学生科研成果,占 15%,此外,反映科研成果一稿多投的占 13%。但在对不同学历教师的调研中,各种问题所占的比例则有所增加(见表 2)。

表 2 不同学历的教师遵守学术道德方面最突出的问题(%)

问题 \ 教师学历	博士研究生	硕士研究生	本科	专科及以下
科研成果一稿多投	16.5	11.2	5.3	0.0
科研成果剽窃、抄袭	15.5	22.4	26.3	0.0
研究数据资料造假	7.7	16.4	7.9	20.0
伪造学术经历	0.5	0.9	0.0	0.0
侵占学生科研成果	14.9	15.5	10.5	20.0
其他	44.9	33.6	50.0	60.0

在表示存在问题的教师中,博士学历的教师认为科研成果一稿多投是最为严重的学术道德问题,占 16.5%;硕士和本科学历的教师认为科研成果抄袭剽窃是最为严重的学术道德问题,分别占到 22.4%和 26.3%;专科及以下学历的教师则认为研究数据资料造假以及侵占学生科研成果是较为严重的问题,各占 20.0%。由此观之,我国高校中,教师学术道德仍然面临着比较多的问题,尤其在一稿多投及科研成果剽窃、抄袭等方面存在较为严重的问题,这种不科学、错误的学术态度对师生学术品格、学术素养的形成有严重的影响。

四、当前高校师德建设存在问题的原因

高校师德建设是一个比较复杂的现象,既含有一定的社会性质,同时又包含有专属的校园特质及个体特性,导致高校师德建设问题产生的原因亦是

多元因子的综合。从宏观层面上来说,社会环境的影响是产生问题的外在因素;从中观层面来说,高校体制机制所存在的弊端是产生问题的外在诱因;从微观层面上说,教师个人素养的欠缺是产生问题的内在因素。

1. 社会环境方面

在对高校教师出现背离师德行为原因的调研中,“社会不良风气影响”所占比例为 17.2%,居第二位。改革开放以来,随着市场经济的发展,人们的价值观也开始有新的转向,并逐步趋于多元,尤其是在市场经济的影响下,功利主义、拜金主义等不良思想开始侵蚀人们的价值观念。“一些教师开始以新的社会视角来观察自己和他人,并以新的价值标准来分析和衡量自己的相关利益分配,把自己所从事的工作当成是一种谋取私利的手段,过分看重个人利益,从而改变了原有的职业价值取向”^[3],对物质利益的追求高于对职业理想的追求,更多地专注于外在的欲望而忽略了教育内在的价值认同。此外,普通高校专任教师中青年教师占了绝大多数,据 2012 年教育部的统计,全国普通高校专任教师总数为 1440292 人,其中 35 岁以下的青年教师有 634503 人,占总人数的 44.05%。^[4]由于青年教师面临着巨大的生活压力与事业压力,致使其为了生存而不得不兼顾他途来改善自身的经济条件,影响了其教学与科研工作。

2. 高校内部环境

在对出现背离师德行为原因的调研中,“相关考核机制不健全”、“师德激励机制导向影响”的比例分别为 13.6%、8.0%(见图 2)。



图 2 高校教师出现背离师德行为的主要原因(%)

首先,高校内部考核评价体制的影响。目前我国高校内部的相关考核机制还不健全,对教师的评价存在着“重科研、轻教学”倾向,尤其是将科研与教师的职称评定相挂钩,这更加助长了教师“重科研、轻教学”的取向,导致教师将更多的时间、精力集中在科研上,忽视了自身素养的提升与素质的提高,淡化了师德建设在教师队伍建设中的地位。其次,师德建设的执行力欠缺。在关于“教师对学校规范师

德的文件规定的了解情况”的调查中,有 57%的教师表示学校有规范高校师德的文件规定,占大多数,但是表示对此不清楚的教师占 41%,还有 2%的教师认为没有文件规定。由此观之,学校对“规范高校师德的文件规定”的宣传与传达力度存在着严重不足,致使部分教师对此文件规定仍然处于朦胧状态,难以有效、有力地开展师德建设。再次,对于学校是否设有处理或申诉违反师德问题的专门机构,超过半数的教师对此都表示不清楚(见表 3),分别只有 35.2%和 33.7%的教师表示知道有这些机构,另外还分别有 12.5%和 11.0%的教师以为没有这些专门的机构。

表 3 教师对是否设有处理或申诉违反师德问题的专门机构的了解情况(%)

问题	有	没有	不清楚
是否设有处理违反师德问题的专门机构	35.2	12.5	52.3
是否有受理教师违反师德问题的申诉机构	33.7	11.0	55.3
合计	68.9	23.5	107.6

3. 教师自身方面

由图 2 可以看出,“部分教师素质素养不够”是高校教师出现背离师德行为的最主要原因,占 48.8%。诸如上课态度不认真,教学形式刻板,应付工作;不尊重学生,对学生未能做到严格要求,得过且过;不遵守教学纪律,随意调课或找人代课;课堂缺乏激情,少有创新,因循于旧有的课件、知识、观点;偏重于科学研究,唯学术是举,轻视人才培养,忽视自身道德素养的提升与职业理想的内延等。尤其是在关爱学生方面,多数教师难以做到。调研的数据显示,有 26%的学生在学习过程中经常能感受到老师的关爱,而有 48.7%的学生只是偶尔能够感受到老师的关爱,还有 21.4%和 3.9%的学生则表明很少和从未感受到老师的关爱。因此可以看出,绝大部分学生在学习过程中只是偶尔能感受到老师的关爱。

师德建设问题的成因有其复杂性与特殊性,是在社会、高校、教师三维因素的共同作用下生成的,是历史特质、社会现实和个人观念的综合病体,唯有对其原因作出深刻剖析,才能有针对性地提出应对策略,以此促进师德建设的有效开展。

五、加强高校师德建设的应对策略

“学高为师,身正为范”,在社会发展的新时期,

加强和改进师德建设有其重要性和迫切性,是社会发展的现实诉求,更是教育发展的本体需求。应构建师德建设的长效机制,建立健全师德建设体制,逐步提高教师的职业道德水平,使之助力于师资队伍建设。

1. 建立健全师德建设领导体制与工作机制,协同推进高校师德建设

领导机制在建立健全高校师德建设中具有举足轻重的地位,是师德建设的核心要素。领导机制的建立健全,应兼顾决策的科学化、统筹的全局观、战略的前瞻性、工作的务实化、落实的可行性,构建起符合本校实际的领导体制。首先,构建良性衔接的、覆盖型的层级领导体制,即“学校——职能部门——学院”的三级领导体制,同时发挥党支部、团支部、各系所、工会等部门的分工负责制,即在学校党委的领导下,由学校办公室综合协调,党委宣传部牵头组织,组织部、纪委办(监察处)、人事处(人才办)、教务处、研究生院、科研部、学工部、校工会等部门或单位协同配合,各教学科研单位为实施主体,齐抓共管、协同推进,以此为基础而逐步建立教育、宣传、考核、奖惩、评价、监督等多位一体的长效机制。其次,制定出台规范高校师德建设的法规条例,使师德建设有法可依、有据可循,同时各高校可根据自身发展情况与特色而完善高校教师职业道德规范,对高校教师师德提出具体的要求与规范,将师德规范的主要内容具体化、规范化。再次,学校应完善一定的组织保障,成立师德建设领导小组、专家小组、工作小组、实践小组,由领导小组统筹规划,专家小组研究论证,工作小组负责具体的组织协调,各教学科研单位为实践小组,负责落实实施。最后,设立师德建设的财政保障体制,以专项经费来提供财力支撑,保障师德建设的良好开展。

2. 建立师德教育机制,全面提升教师师德水平

师德教育是提高教师师德水平的基本手段,建立高校师德教育机制是加强师德培训的重要保障。

第一,教育方式的多元化。将教师职前师德培训与在职师德培训结合起来,双管齐下抓师德建设,使之制度化,同时以宣讲教育、讨论会、交流会、专题学习活动、主题征文等形式开展多渠道、多层次的师德培训。此外,以问题为导向、以建设为关键、以实践成果为目的加强师德研究,并在调查研究的基础上,认真撰写咨询报告、政策建议、文件政策、制度措施、论文著作等,并指导实际师德建设工作,提升广大教师的师德修养,以期真正实现项目实施的预期效果。

第二,教育内容的多样化。以思想政治教育来使教师树立正确的人生观、价值观,增强教师抵制各种错误思潮和腐朽思想文化的能力,通过组织专家宣讲团、理论研讨、主题征文、实践活动等,组织教师认真学习中国特色社会主义理论体系,用发展着的马克思主义教育师生;以职业理想教育来增强教师的历史使命感、社会责任感,使其立志高远,爱岗敬业,乐于奉献,自觉履行教书育人的神圣职责,通过师德专家、师德标兵、优秀教师等开展专题教育,以一定的理论和教学经验来巩固、充实教师的职业理想;以道德教育来提升教师的职业道德水平,通过鲜活、具体的师德实例和基本培训来加强教师的道德教育,使其形成良好的道德风范、治学态度、学术精神,营造良好的育人氛围与学术风气。此外,重视对教师进行专业知识和教学技能的培训,以此丰富知识储备、开拓研究视野、提高教学技能。

第三,重视对师德教育的考核评价。对培训工作进行严格管理,规定学习时限,严格管理教师出勤率,对培训内容要形成一定的学习报告或书写学习心得体会等。此外,建立一定的奖惩机制,与教师的职称评定、评优奖励、年终考核等挂钩,以制度性的刚性要求促使教师注重师德培训。同时还要建立师德培训档案,建立职前职后一体化教育体系,在岗前对引进的新教师进行严格培训,合格后才能上岗;岗位培训主要针对年轻教师,除专业进修外,还可邀请名师作师德方面的报告。

第四,激发教师加强师德修养的自觉性,实施全员育人。鼓励教师在育人实践中提高自身素质,引导教师发挥自身优势实施全员育人,鼓励教师主动参与学生思想政治教育,兼任学生辅导员、班主任,同时鼓励教师开展自主学习,自觉加强自我修养,使教师逐步形成师德“内在理性的觉醒”。

3. 建立师德宣传机制,营造重视师德的人文环境

高校宣传机制的建立,重在打造尊师重教的人文环境。尤其要重视校园师德文化的建设,师德校园文化建设是一种软文化策略的构建,属于文化的熏陶,更多的是给人以潜移默化的影响。师德校园文化的建设应主要体现在三个方面:第一,发挥道德模范的引领与榜样作用。在高等学校开展师德模范、师德标兵、职业道德标兵等评比活动,设立师德奖金等,评选出师德楷模,以此来树立高校教师学习的榜样,塑造教师师德形象,以之作为标杆来引领师德建设。同时,在高校内部大力宣传“全国模范教师”(如孟二冬、郭力华)等典型教师的光辉事迹,并

以此开展特定的学习活动,在校园文化中营造树师德、铸师魂、正师风的文化氛围,激励教师自觉加强自我修养。第二,构建重视师德的校园文化。以海报、广播、宣传栏、专题讲座等形式,借助微博、微信等网络平台广泛开展对优秀教师、模范教师的宣传活动,讲述其感人事迹,给师生以心灵的洗涤与震撼。此外,在学校内部构建起重视师德的人文景观(如武汉大学的《师德铭》),借重一定的人文景观来弘扬师德文化,使学校师生在耳濡目染中接受师德教育,促进师生精神的升华与道德情操的提升,拥有高尚的道德情怀。第三,凝聚传承学校的优良师德文化。各高校在其发展历程中,都形成了独有的校训、校风、教风、学风等,高校要注重发掘本校优秀文化传统,弘扬本校精神,同时结合本校发展实际并借鉴他校先进经验,将承继与借鉴有效结合,促进师德水平的全面提升。

4. 建立和完善师德考核机制,促进教师自觉加强师德修养

考核机制是高校师德重要的管理办法,直接关系到高校师德建设工作能否有序进行。首先,建立高校师德评价机制,采取多维与多元的评价方式。多维是指评价角度的多维度,从教师的思想政治素质、职业理想、职业道德水平、教学与科研能力等视角进行全方位、立体化评价,将师德建设纳入教师考核体系,建立师德诚信档案,记录教师师德考核结果,提高师德评价在教师综合评价中的比重,将考核结果与职称评聘、评优奖励、年终考核、科研进修等挂钩,试行一票否决制,以此引起教师对师德建设的重视,提高师德评价在教师心目中的地位。多元是指评价方法的多样性,具体而言可采用自评、他评、团体评价相结合的评价方法,并对各种评价方法划定一定的比例加以量化。自评是教师对自我师德的评价,他评主要包含领导评价、教师评价、学生评价、家长评价等方式,团体评价则是指教学单位、工作岗位之间的自评与互相评价,同时将社会评价引入师德评价机制,形成“社会参与、人人参评”的综合性评价网络。其次,制定师德规范与政策性文件。各省及各高校要专门出台政策明确师德规范,根据国家、社会、学校要求及发展实际,制定具体的教师职业道德规范,使学校教师的职业道德建设有明确的规定,同时出台重要的政策性文件强化师德考核,制定具体的考核细则,给以制度性约束。再次,制定各项配套措施,全面协同推进师德建设。高校应坚持实施青年教师导师制或初任教师导师制,将青年教师的师德考核落实到人,以老带新,全面掌握青年教师或

初任教师的思想表现和工作情况。同时,高校还应根据自身情况实施一定的中青年教师培养计划、人才培养特色项目、教学研究项目、教学基本功比赛、社会实践活动等^[5],注重对青年教师的师德培养。

5. 建立师德监督机制,形成广泛参与的监督网络

建设和完善高校师德监督机制,应形成“主管监督、党组织监督、同行监督、学生监督、群众和社会舆论监督、专门机关监督”^[6]的监督网络,完善学校领导、教师、学生、家长、社会参与的师德监督机制,并以他们为主体组成师德督导组,通过领导听课制度、教学督导制度、教师互评制度、学生评教制度等对教师的师德情况、工作生活情况进行实地调研与监督,借此敦促教师自觉加强自我修养,树立良好的师德师风,克服各种不良师德行为。此外,高校还要拓宽师德监督的途径,充分利用广播、电视、新闻媒体以及互联网、微信、微博、QQ 等网络资源,设立专门的师德监督平台,鼓励校内外人员广泛参与到师德监督中来,以此来打造一个全社会广泛参与的师德监督网络,形成师德监督的有力机制。

6. 建立师德奖惩机制,保障师德建设的有序进行

奖惩机制是促进教师坚持职业道德规范的有效手段,它包含奖励机制与惩处机制两个方面,在奖励与惩处上均应出重拳,制定详细的奖惩细则,实行高奖励、严惩处的奖惩办法。就奖励机制来说,高校要定期开展评选教书育人楷模和师德标兵等荣誉称号的评比活动,对优秀教师进行一定的精神与物质奖励。高校可根据自身财力、物力情况对优秀教师进行奖励。如浙江大学设立“心平奖”重奖优秀教师,获奖教师可获得 100 万现金的奖励,以此来“进一步传承求是创新的优良学风,进一步树立崇高师德的价值标杆,激励每位教师真正做到敬业爱生、严谨笃学,以崇高师德、人格魅力、学识风范教育感染学生”。^[7]就惩处来说,应设立处理或申诉违反师德问

题的专门机构,根据高校教师“红七条”规定详细的师德失范行为,对师德失范行为严肃处理,在给予行政处分的同时也相应地进行物质惩处,实行重处罚措施,绝不姑息;同时建立完善的问责机制,形成学校、职能部门、学院以及各党支部、系所的层层覆盖的问责机制,责任到人,对监管不力者进行相应的处罚措施。

总之,高校师德建设在我国社会及高等教育发展中具有重要的战略意义,良好的师德建设是社会进步、教育发展的重要保障,但高校师德建设又是一个复杂的系统工程,需要更多理论的研究与实践的探索,更需要发挥高校师生的主体性地位,唯有形成师德文化的“内在理性的觉醒与认同”,师德建设的目标方可实现。

参考文献:

- [1] 王道俊,郭文安. 教育学[M]. 北京:人民教育出版社, 2009:444.
- [2] 教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见[EB/OL]. <http://baike.baidu.com/view/1838128.htm?fr=aladdin>.
- [3] 赵培举. 加强师德师风建设 培养高素质教师队伍[J]. 中国高等教育, 2013, (Z2): 66-68.
- [4] 2012 年专任教师年龄情况(普通高校)[EB/OL]. <http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7567/201308/156569.html>.
- [5] 北京林业大学:以制度建设为先促师德师风建设[EB/OL]. http://www.jyb.cn/high/zjzz/201407/t20140706_589192.html.
- [6] 董世明. 建立师德建设的长效机制[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2006, (9): 31-36.
- [7] 浙江大学一教师 20 多年坚守教学一线获百万元重奖[EB/OL]. http://www.jyb.cn/high/gdjywx/201409/t20140909_597226.html.

(本文责任编辑 邓建生)