

新时代高校教师师德建设长效机制构建

◇ 周 强

[摘 要]新时代对我国高等教育提出了新的要求,也赋予了高校教师师德建设新的使命。面对当前高校教师师德存在的一些问题,本文提出构建高校教师理想信念教育“常态化”,榜样宣传教育“立体化”,师德评价机制“系统化”,师德奖惩机制“精细化”的“四化一体”高校师德建设长效机制。

[关键词]新时代高校教师;师德建设;长效机制

“师者,所以传道授业解惑也。”师德即为教师职业道德,是教师为了维护社会公共利益应该遵守的社会公共道德,是指教师在从事教育劳动过程中形成的比较稳定的行为规范、道德观念和价值观的总和。新时代的师德不仅要谈教师行为规范问题,更该谈及价值观问题,新时代的大学生是中国特色社会主义各项事业建设的主力军,高校教师是履行高等教育使命的主体,高校教师的师德建设直接对大学生产生潜移默化的影响,必须高度重视。

新时代对高校师德建设的新要求

新时代对高校教师师德建设提出新的更高要求,基于新时代的师德建设必须紧紧围绕新时代高校根本任务展开,聚焦新时代高校教师的使命和要求,概括提炼新时代对高校教师的新要求,以此作为全面提升新时代高校教师师德建设水平的行动指南。

1. 紧扣立德树人培养人才的责任担当

习近平总书记在党的十九大报告中指出,加强师德师风建设,培养高素质教师队伍。同时,在全国高校思想政治工作会议上强调,高校立身之本在于立德树人。新时代高校的师德建设要紧扣立德树人的根本任务。在以教师为基础的高校教育体系中,高校教师既是立德树人根本任务的责任主体又是实施主体,所谓立德树人,就是要求教育要坚定不移地培养社会主义建设者和接班人,因此新时代高校师德建设是打造高校高素质教师队伍的内在要求和重要保证,是确保高校教师做好“为谁培养人”的前提和基础,也是教师将立德树人进行内化为教师自身素养的关键所在。

2. 铸牢教师的中国特色社会主义教育信仰

习近平总书记指出:“传道者自己首先要明道、信道。高校教师要坚持教育者先受教育,努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者,更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。”新时代的高校教师在多元的社会价值观下,要了解多元、引领多元,要筑牢中国特色社会主义的教育信仰,坚持中国特色社会主义高校的特殊的历史使命和崇高的职业道德,高校教师当以国家富强、民族团结、人民幸福为己任,带头践行社会主义核心价值观,坚持立德树人,为人师表,率先垂范,保持“四个统一”,为新时代大学生把好“总开关”,扣好人生的第一粒“扣子”。

3. 培育教师求真务实勇于奉献的品行情操

教育情操是高校教师在从事本职工作中所体现的道德品质和综合素质,它不仅是对新时代高校教师个人形象的反映,也是对新时代高校自身声誉的反映,更主要是对正处在思想道德和品行操守塑造关键时期的新时代大学生产生的深远影响,学为人师,行为示范,良好的教育情操也会通过教师的“示范性”效应传递到学生中去。新时代教师有新的教育品行操守要求,体现在学术研究领域方面,新时代高校教师应全心全意传授知识,求真务实,有坚定的理想信念;在教育学生方面,要注意政治思想价值观的正确引领,坚定“四个自信”,用先进典型感染和影响学生;在个人品德修行方面,以身作则,言传身教,树立良好的社会形象,培养高尚的道德情操。新时代中国特色社会主义事业是个伟大工程,亟需一大批德才兼备的高素质人才投身到政治、经济、人文、环境、社会各领域当中去,高校教师若能以德立志、以德修身、以德育人、以德报国,就能培养出一批又一批思想觉悟高、工作

本领强、引领社会风尚的栋梁之才,造就一代又一代可靠接班人,实现中华民族伟大复兴。

当前高校教师师德建设的现状

我国高校师德建设总体是健康的和积极的,且师德建设质量稳步提升,但现阶段我国高校师德建设还存在一些问题,具体可概括为以下几点:

1.立德树人的使命感和责任感有待加强

有的高校教师马克思主义理论修养不足,对党和国家的教育方针政策了解和学习不及时主动,在日常的教学和管理过程中出现思想认识模糊和偏差,以致于在教育和管理过程中无法及时地将党和国家的教育方针、政策传递到学生的课堂中,进而影响当代大学生思想政治教育的实效性,甚至影响下一代人建设中国特色社会主义事业的激情。有的教师抱着自己仅是一名教书匠,只负责教书,不负责育人的错误观念,对学生的个人思想发展和个性发展不予重视,立德树人使命感和责任感有待加强。

2.务实的作风和服务的意识有待提高

新时代要求广大高校教师具备潜心教书育人、坚持言行雅正、遵守学术规范等求真务实的职业道德,但当前有的高校教师仍存在形式主义等不实的工作作风,工作按部就班,缺乏主动性,甚至存在学术造假和个人学术不端行为。此外,有些教师的服务意识不强,有的教育管理部门教师群众意识淡薄,缺少为广大师生主动服务的热情。对当前的工作指导和管理不积极、不主动、不关心,个别专业教师对学生课堂和课后咨询问题不够关心,对学生的作业和论文随便交给其他学生批改,教学和论文指导环节不考虑学生实际,伤害了学生感情。

3.师德建设评价反馈机制有待完善

高校教师师德评价考核机制是保证高校教师认真落实师德建设的重要条件。评价机制不健全制约了高校师德建设长效机制的运行。当前高校教师师德考核有待建立一整套科学合理的评价机制,且部分高校的教师师德评价体制的支撑部门力量薄弱,未能形成多部门联动考核,评价机制运行不畅。此外,在师德考核机制的落实上,存在考核不严、执行不力的情况,在师德评价机制的反馈上,存在反馈机制不完善、执行缺位的问题。有的教师心理松懈,对教学应付了事,缺

乏教育责任感,把更多的经历投放到个人利益的追索之上,忽略本位的学生教育诉求,这将降低教学质量,直接削弱评价体系,降低指标考核、评价考察的辅助作用。因此,整肃秩序,坚持社会主义办学方向,以人民最关切的教育为本位思考,着力师德评价反馈长效机制的建设已是刻不容缓。

4.师德建设激励机制执行不到位

一直以来,师德师风被当作是教师个人品性的延伸,大部分高校教师恪尽职守,兢兢业业,展现了良好的教师风貌。但是近年来,我们面临市场经济的考验等风险,在唯金钱、利益等一些不良风气的侵蚀下,原本较为纯洁的高校教师群体也出现了一些道德问题。屡禁不止的学术不端案例充分说明了目前我国师德奖惩、激励机制的设计不够完善。还需配套相应的激励措施,将立德树人的职业信念一以贯之,促进高校教师开展德育工作的主动性和能动性。

构建“四化一体”的新时代高校教师师德建设长效机制

目前,可从高校教师理想信念教育“常态化”,榜样宣传教育“过程化”,师德评价机制“系统化”,师德奖惩机制“精细化”四个维度出发,构建“四化一体”的师德长效机制。

1.理想信念教育常态化

高校要建设和落实年轻教师的师德上岗培训长效机制,以提高青年教师的科研素质、教学态度、理想信念,将其培育成高素质、能力强、有道德的高校教师队伍。首先要常态化、制度化岗前培训,从头开始就为青年教师铺好师德建设的第一块砖。其次创新师德培训机制,增加入职宣誓仪式,让新晋高校教师与资深教师配对,阶段性跟随资深教师,第一时间亲身体会德育之风的魅力。高校应该凝心聚力,统筹布局、以德养德、共铸师魂。学校领导要基于师德建设重点关注,把师德师风建设摆在教师队伍建设的重要位置上。高校教师要深入学生群体,了解学生,平等公平地对待每个学生。高校各部门要加强对教师思想政治素质、师德师风等的检查监督,强化师德考评,体现奖优惩劣,提升教师队伍的思想政治素养、学术研究能力、品德素质。要实现理想信念教育深入到教学与育人的全过程,需要高校把师德师风

建设摆在学校教师队伍建设的重要位置上,形成以上岗培训为起点、以日常教育为核心、以亲身体悟为特色的综合性、系统性的师德师风培训体系,建立起涵盖老、中、青三代教师群体,囊括学科体系、教学体系、管理体系的理想信念教育常态化机制,树立起高校教师敬业爱业的理想信念,为中国教育事业添砖加瓦。

2. 榜样宣传引领立体化

新时代高校师德建设长效机制应响应时代要求,利用“点一线一面”三层级的工作方法开展新时代高校教师师德建设榜样与宣传引领工作,以“点”串“线”,以“线”造“面”,以“面”成局。“点”是树立典型榜样,高校可以开展师德师风专题报道,集中力量深挖秉持良好师德教风的高校教师楷模,以一个个鲜明的人物现身说法、讲述真实故事来使高校教师明信德雅、始终如一的职业形象更加饱满动人。“线”是时间线性叙事,每一位教师楷模的形成都需要时间和实践的证明。因此,高校要及时追踪老教师新阶段性成就,加深榜样先锋力量影响力,及时嘉奖崭露头角的新秀教师,长期关注,而不要形成“一时热闹、事后无人问津”的局面,浪费了宣传报道的人力物力,也表现不出对教师楷模们的尊重。“面”是大范围的讲座、小规模沙龙、便利的网上课堂等大面积的宣传,选取优秀榜样进行经验交流、信息共享,督促高校新老教师共同进步。

高校师德建设教育宣传机制的建立,是提升高校教师职业道德水平的重要前提和保障。建设好高校教师师德宣传报道长效机制,第一要调动学生记者人才队伍,铺设面更广、灵活性更高的宣传工作,在题材和表现方式上更与时俱进,提高传统媒介的宣传效率。第二要结合新型媒介,创新宣传方式,扩大坚守师德建设的优秀教师模范的宣传力度,在全社会形成正面促进作用。第三要充分调动校内宣传部门的积极性,鼓励将师德建设有关宣传报道摆在重要位置。第四要延伸新闻触角,深度挖掘典型事例,让优秀教师充分发挥榜样先锋力量,牵引高校教师队伍往更高水平的德育层面走去,铸就更加先进、纯洁、坚定的高校教师队伍,营造以德为先的浓厚育人氛围。

3. 师德评价系统化

针对师德建设评价反馈考核形式化,新时代的高校教师考核要建立全面全方位的长效评价机制。

高校可以针对“德育”的大背景下“广撒网”式设

定评价指标,收集大数据进行师德量化分析的工作,整理反馈意见,要形成有所评价、有所反馈、反馈有影响的长效机制。在学生群体中收集最真实、最详细的一线数据,形成有课必有反馈的长期评价机制。在高校教师群体里,建立全面全方位评价体系。

新时代要想建设好师德评价反馈长效机制,不能仅仅依赖上下端的评价反馈机制,即来自学校上级部门组织的期末考核、季度考核、年度考核等上端评价,和学生对教师教学效果给出的下端评议。还要创新师德考评路径,建立“师师互评”制度,课堂内的教师德育教学行为可以由学生进行评价,走出课堂外的教师是否贯彻优良师德可以由同事、团队来进行共同评价反馈,“自评”与“他评”相印证,并建立师德负面清单机制,体系化构建科学、规范的高校教师师德评价反馈长效机制。

4. 奖惩制度精细化

新时代高校教师师德奖惩制度一定要精细化。作为奖惩、激励工作的重点,将健全制度公平典范视为师德建设长效机制的轴心。在奖励机制上,可以采取物质奖励和精神奖励两种方式,奖励在“以德育人”方面有显著表现的高校教师,在业绩考核、评优评先、岗位晋升、交流深造上优先考虑,扩大典型模范的先锋带头作用,弘扬社会正能量;在惩罚措施上,针对日常职业道德感薄弱的教师,采取批评教育、师德建设再培训等方式;针对网络舆情报道出来的师德建设问题要严加调查,对师德有失的教师严惩不贷、一票否决,但是对虚假造谣的舆情报道要坚决予以澄清抵制。在建设高校教师师德奖励惩处长效机制的道路上,还需要社会、学校共同发力,持续关注。

参考文献:

- [1]张献伟.“师德”相关概念的辨析与思考[J].现代教育科学,2016(8).
- [2]勾东海,郭兴民.师德修炼[M].北京:冶金工业出版社,2017.
- [3]常青,李力.师德建设是落实立德树人根本任务的关键[N].光明日报,2018-11-26(11).
- [4]袁进霞.高校师德建设存在的问题及对策[J].学校党建与思想教育,2017(2).
- [5]周显信,许双双.推行高校师德考核负面清单制度的掣肘与进路[J].思想理论教育,2019(4).

【作者单位:福州大学】

(责任编辑:李石纯)