

高校师德建设长效机制建设的几点思考

方幼君

浙江大学地球科学学院

DOI:10.32629/er.v2i4.1784

[摘要] 一直以来,师德建设都是学校管理中一项重要任务,构建师德建设长效机制对于学校“双一流”发展起着关键性的推动作用。本文分析了高校师德建设的现状及产生的原因,从高校师德建设中存在的问题和薄弱环节着手,探讨了师德评价的方法、途径和机制等师德建设的前瞻性问题。

[关键词] 高校师德; 现状; 薄弱环节; 措施

党的建设、队伍建设、立德树人和科学研究是驱动一流大学建设的四个轮子,缺一不可。一直以来,师德建设都是学校管理中一项重要任务,构建师德建设长效机制对于学校“双一流”发展起着关键性的推动作用。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调“教师是人类灵魂的工程师,承担着神圣使命。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”^[1]。

1 高校师德建设的现状

1.1 高校都制定了师德长效机制建设的文件和制度,开展师德教育

如开展各层面的教师、党政管理人员、实验技术人员教师参加培训。强化老教师的示范引领,对新引进的年轻老师选派职业导师,帮助指导新教师学术科研、职业品德方面的培养目标、时间安排和工作计划。加强辅导员、班主任和研究生德育导师队伍建设等。

1.2 加强师德宣传,培育重德养德的良好风尚

坚持正确的舆论导向,大力营造爱岗敬业、教书育人的浓厚氛围。深入宣传优秀教师先进事迹发挥示范引领作用,做好全国教书育人楷模推选,开展优秀教师巡回报告进校园活动,如宣传学习吉林大学黄大年教授的先进事迹等。大力树立表彰师德标兵,优秀班主任、辅导员、德育工作者和德育工作先进集体优秀典型。

1.3 强化师德考核,在人才引进、职称评审、岗位聘任、干部选拔、评奖评优、年度考核、聘期考核等环节将师德作为必要的考察内容。

严格新引进教师的审核,综合考察拟选聘教职工的思想政治、品德学风,实施师德“一票否决”。对有严重失德行为、影响恶劣者一律撤销教师资格并予以解聘。

2 高校师德建设中存在的问题和薄弱环节

2.1 师德师风的主流是好的,但也存在个别教师行为失范现象,特别是近期媒体对一些学术腐败和对学性骚扰等负面事件的曝光。这些问题虽非主流,但其危害性极大,腐蚀着高校教师的群体道德,影响着高校教师的整体社会形象^[2]。比

如抄袭剽窃论文、弄虚作假的,索要收受学生礼物的,与学生发生或保持不正当关系等,引起全社会的广泛关注。

2.2 教师当中还不同程度存在重业务轻思政教育的情况,表现在师德意识淡薄,重教学轻育人,片面以为教师的职责就是向学生传授专业知识,而忽略学生思想道德素质的教育和培养,对学生不良现象视而不见。部分教师为人师表意识欠缺,不注意自己的言行举止。

2.3 个别师生中还存在着导学矛盾,有些导师没有充分了解学生、没有掌握学生的思想动态和心理状况,没有及时解决学生提出的问题等。教师和学生之间由于观念、立场、沟通等的差异而产生的一些矛盾也不可避免的存在。个别的导师也存在治学态度不严谨、有的缺乏事业心和责任感等问题。

2.4 师德作为一项软的指标,很难量化,只能定性评价,如何建立一套科学合理、操作性强的考核方案是一个问题。

3 高校师德问题产生的原因

高校师德问题产生的原因是多方面的,既有宏观因素的影响,也有微观因素的影响;既有外因,也有内因;既有主观方面的因素,又有客观方面的因素。中国高校教育改革推行数十年来,取得了很大的成果。一些学校在建设中国特色世界一流大学过程中取得的很好的成绩,但不可否认也存在一些问题,一些教师在师德方面出现了一些亟待解决的问题和严峻的现状。

3.1 市场经济的冲击

在传统经济模式下,人们一切听从上级的指令,市场经济中,利益和竞争意识促使人们打破了原有的思维模式和相应的思想道德观念。在改革开放、开拓进取的主流之下,也为道德建设带来了无可回避的艰巨而繁重的任务。拜金主义、享乐主义、极端个人主义在一部分人身上表现得相当严重,也强烈冲击着高校教师行业。少数高校教师在道德选择和道德行为上出现偏差,拜金思想严重,一切以“金钱”为指挥棒,重经济轻政治、重物质轻精神、重实惠轻道义,信奉“理想理想,有钱就想、前途前途,有钱就图”的价值观。

3.2 理想信念不坚定,教书育人意识淡薄

教书育人,教书是基础,育人是目标。归根结底,高等教育根本目的在于塑造人。部分教师过分看重经济利益,把个

人利益位置放到最前面,将教师仅作为一种谋生手段,而忽视了其传承人类科学文化知识、传播崇高思想的伟大使命。有的教师宗旨观念不牢,服务意识不强,没有深刻理解和把握社会主义核心价值观的内涵,放松了对自身的要求,爱岗敬业精神淡化。

3.3 师德师风建设的力度不足

高校虽然在人才引进、职称评审、岗位聘任、干部选拔、年度考核等环节将师德作为必要的考察内容。但现有考核标准过于泛泛,缺少科学合理的教师师德考量标准。与“能”“勤”“绩”这些“硬”性标准相比,“德”的评价指标、评价方式和评价过程还没有形成一整套师德师风评估的量化体系,基本以定性为主。

4 提高师德师风建设水平的措施

4.1 健全师德师风建设领导体制与工作机制,协同推进师德师风建设

二级单位是教师的主体管理单位,应当承担师德师风建设的主体责任,发挥二级单位在师德师风中的作用^[3]。构建学校党委-院系党委(党总支)-基层党组织三级工作体制,同时发挥党支部、团支部、各系所、工会等部门的分工负责制,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。注重对青年教师的师德培养,坚持实施青年教师导师制,以老带新,全面指导青年教师的思想表现和工作情况。引导青年教师和学生树立正确的人生观、价值观,看清自己的未来职业方向,做好职业规划。

4.2 建立和完善师德考核机制

探索师德评价机制,采取多维与多元的评价体系,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评价,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。在教师的师德考核中,考核的主体应该由学生、教师群体、教学和科研部门等来构成对教师的定性定量考核^[4]。

4.3 加强师德师风培训

坚持“师生为本”理念,依法维护教师合法权益,健全教师发展制度,促进“体面劳动、舒心工作、全面发展”的职

业环境建设,努力创造有利于学生成长和教师发展的良好氛

4.4 传承创新高校思想政治工作

积极探索思政工作的有效机制、创新教育模式,进一步完善和丰富思政工作格局,增强工作的吸引力和感染力,真正将学问做在祖国的大地上。引导教师思考探索如何以人格魅力影响学生;如何传授系统的基本概念;如何培养专业技能;如何培养科学思维能力;如何培养科学精神。充分运用第一、二、三、四课堂的,把解决学生思想问题与解决学生实际问题相结合,引导大学生主动到国家最需要的地方建功立业。在教育教学的实践中融合思政教育,积极引导青年学生自觉培育和践行社会主义核心价值观,传递正能量,真正做到从“思政课程”到“课程思政”全方位、全过程、全员育人。

4.5 建立师德宣传机制,营造重视师德的人文环境

第一,发挥道德模范的引领与榜样作用。开展师德模范等评比活动,设立师德奖金等,评选出师德楷模,以此来树立教师学习的榜样,以之作为标杆来引领师德建设。第二、引导学生形成“尊师重教”的思想观念,进而有效提高对教师的人文关怀。第三、让教师了解高校中违反师德的典型案

【参考文献】

[1]程宏毅,常雪梅.把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报,2016-12-09(01).

[2]何祥林,黄吴静,徐丽.教师为本师德之魂——关于当前我国高校师德建设现状的调研报告(上)[J].学校党建与思想教育,2010,(8):86-87.

[3]张辉.从管理层面谈高校师德师风建设[J].产业与科技论坛,2018,(17):230-231.

[4]王辉,刘进,张红霞.高校师德建设现状的调查与分析[J].承德石油高等专科学校学报,2007,(3):45-47.

[5]牛长海.高校师德建设现状调查与分析[J].河南机电高等专科学校学报,2007,(05):87-88.