

民办职业本科院校师德师风建设长效机制研究

李晓霞

湖南软件职业技术大学

[摘要]近年来,民办高校思想政治教育教学效果持续改善,这与民办高校教师师德师风建设不无关系,师德师风建设不仅关系到师资队伍的形象和声誉,还影响着高校的办学水平和教育质量,关乎着高校教育所培养的建设者的素质。当前,高校师德师风建设整体呈现良好态势,但仍面临组织协同、制度实施、评价考核等方面的现实挑战。建设新时代师德师风长效机制,要从健全师德师风管理机制、加强宣传工作、创新教育机制、完善考评体系、健全奖惩机制等方面狠抓落实。

[关键词]民办高校;师德师风;机制;构建

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.1341

当前,随着民办高校党建等思政工作的推进,民办高校师德师风建设取得了很大的成绩,但与《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提出的“全员、全方位、全过程”师德培养要求相比,还有很多工作要做,加强师德师风建设还有很长的路要走。

一、民办职业本科院校师德师风建设存在的问题及原因分析

(一) 存在问题

教学敷衍,育人意识淡薄

教书育人是教师的基本任务。教师要牢记习近平总书记的指示,坚持潜心育人,关心爱护学生,帮助学生形成正确的价值观,把握好人生方向。民办高校部分教师存在教学敷衍,育人意识淡薄的现象,主要表现在以下几个方面。

个别教师在课堂上对学生要求不严格,对迟到早退、旷课、课堂上睡觉、玩手机等现象管理松弛,放任学生,他们只求完成自己课堂基本教学任务,采用照本宣科的教学方式,无法有效将知识传授给学生,教学效果较差。还有部分教师重“教书”轻“育人”,他们认为专业课教师的职责就是传授知识与技能,教师在课堂上把知识传授给学生就完成了教学任务,学生的思想教育与管理是思想政治课教师和辅导员的责任。他们除了教学,基本与学生没有互动,对学生的政治素质、思想素质、道德素质与心理素质培养没有尽到教师的基本职责。

言行失范,学术不端

教师不仅需要传授学生知识,技能,而且要承担起“传道”的责任,应胸怀教育、志存高远、行稳致远。然而,在多元化思想影响下,个别教师政治立场不坚定,价值观扭曲,不注意个人言行和形象,在社会和学生中产生不良影响;还有些教师在招生、考试、推优等工作中徇私舞弊,严重损害教师形象,也容易导致学生产生消极的价值观;还有一些教师功利化倾向明显,存在“重科研轻教学、重利益轻师生情”等不良倾向;为了追求短期效益,个别教师在科研活动中急功近利,抄袭、剽窃、篡改他人研究成果。

(二) 原因分析

外部原因:民办高校办学主体的趋利性

民办高校是企业出资办学,虽然其有教育报国的情怀,但也受市场经济的内在规律制约,民办高校在履行教书育人职能的同时,还要注重办学经济效益。长期以来,部分民办高校存在过度重视学生招生规模,忽视了教师队伍的建设,对教师的招聘更多是关注学历和科研能力,没有理清学校和一般企业的本质区别,缺乏对教师职业道德素质的要求。在

学校教师队伍建设中,部分民办高校的师德师风建设工作不扎实,停留在会议的召开,文件的整理等形式工作,没有检验相关制度和规范贯彻和落实情况,师德师风建设流于形式。

内在原因:缺乏理想信念,功利主义思想浓厚

在社会发展变革中,外来多元文化的冲击下,部分高校教师理想信念淡薄,认为自己从事的工作不过是谋生的手段,缺乏作为教师的历史使命感和责任感,没有将教师职业道德内化为自己的信仰,滋生出了一定程度的拜金主义。在此影响下,功利主义色彩越来越浓厚,部分教师只是按部就班完成学校规定的教学任务,对自己有利的东西就积极钻研,对工作推诿、敷衍塞责,在教学上缺乏精益求精的敬业精神。

二、民办职业本科院校师德师风长效机制的构建策略

(一) 健全师德师风管理机制,突显师德师风建设重要地位

有效的领导和管理是师德师风建设的前提和保证,是师德师风建设的引擎和驱动器。高校师德师风建设是一项长期的工程,不可能毕其功于一役,要总体规划,积极稳步推进,学校各部门应该分工协作,形成建设合力。然而,民办职业本科院校的宣传部、人事处、教务处等多众多职能部门从自身职责和工作出发,对教师师德师风建设做出安排,但各部缺乏统筹协调,师德师风建设存在着碎片化现象,在一定程度上弱化了师德师风建设成效。

高校党委作为师德师风建设的领导核心,应着力进行顶层设计,把师德师风建设纳入学校的常规工作,整合党政力量,对师德师风建设的总体思路、机构设置、关键环节、工作保障等作出统筹安排,确保师德师风建设整体有序推进,形成实效。

二级院系党组织上承高校党委领导,下启基层党支部工作,在管理权力下沉的背景下,二级学院行政部门对教师绩效考核、职称评审、评优评奖等方面拥有一定的自主权,这使得院系党组和行政在师德师风建设中具有独特作用。民办职业本科院校二级学院应成立责任小组,以“一院一品”为着力点,结合校情、学情,督促教师学习和践行师德师风相关政策和制度,进行师德师风评价考核。

高校基层党组织内在蕴含了师德师风建设、落实意识形态的职责,要发挥基层党组织师德师风建设的战斗堡垒作用。基层党组织在实现师德师风建设常态化过程中,党支部既要组织党员同志关注时代前沿热点问题,学习和领悟党的教育精神,又要从教师日常教学和生活选取素材,找好着力

点,开展主题党日活动,通过创新党支部活动方式,丰富活动内容,使师德师风建设贴近时代,贴近教师思想、学习和生活实际。

(二)建立师德师风建设导向机制,提高教师师德师风认知水平

构建师德师风长效机制,一方面要有外在的制度保障,另一方面也离不开教师自觉地积极参与。民办高校教师应该树立这样的理念,师德师风建设是教师职业发展的内在要求,教师应该不忘育人初心,牢记教育使命,认真履行习近平总书记提出的做“四有”好教师的要求,潜心教学和科研的同时提升师德修养。

学校应坚持做好师德师风宣传工作,营造尊师重教的良好氛围,引导教师修身养德。师德师风建设,首先要全面宣传《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》等指导性纲要文件,其次坚持开展“师德标兵、优秀教师、党员示范岗”等评优评先活动的组织和宣传,加大优秀典型人物的宣传力度。总之,学校宣传部应积极挖掘提炼教师为人、为学、为师的先进事迹,利用宣传栏、校报、校园网、校史馆等校内媒介广泛宣传,形成校内良好师德师风建设氛围。

外部的师德师风管理、宣传、教育、研究、考评、奖惩等只有内化为教师的理念与行为,才能真正发挥作用。民办高校教师应发挥自身的主观能动性,激发内在的自省意识,不断锤炼师德师风修养。任课教师应自觉地将师德师风建设融入到教学环节中,坚持立德树人,千方百计提高自身教育教学能力和水平,在增强教学能力的同时践行师德师风,做到言传身教、教书育人,实现教师职业发展。

(三)创新师德师风教育机制,培育教师重德养德风尚

教育是师德师风建设的关键。高校应创新师德师风教育机制,将师德师风培训贯穿于教师职业生涯的全过程。

第一,分类组织教师培训。对新入职教师的培训重点应该放在理想信念、职业发展等方面,提升新教师对教师职业道德的认识;对骨干教师师德师风的建设上,则应重点加强社会主义核心价值观教育及心理健康教育,引导教师树立良好的职业形象。第二,由于教师的主要工作内容是日常教学和科研工作,开展师德师风建设,要结合其工作职责,制定切实可行的制度,推进教师教育教学能力提升,明确教师教育教学的行为规范和科研行为的学术规范。第三,结合实践活动开展师德师风培训。实践是道德行为的载体,师德师风建设要把理论培训与社会实践相结合,依托区域经济发展,有效地利用校企合作形式,积极对接产业,为教师开展社会实践搭建平台。民办职业本科培养的人才规格,在基础理论上要求上不低于普通本科院校,在专业技能上不高于高职院校。目前,在基础理论教育培养上相对可以达成这个目标,但在实践教学上还没有突破现有的瓶颈。因此积极推动教师通过校企合作,挂职锻炼等方式参与实践活动,提升师德师风建设水平仍是重中之重。

(四)完善师德师风考评体系,促进教师提升自我修养

考评是保障师德师风建设效果的重要环节,是师德师风激励与惩处的前提与基础,它为激励与惩处提供了参考依据。科学合理的师德师风考评体系具有导向和激励功能,有

助于促进教师提高自身师德修养。民办高校要完善师德师风评价标准、考核制度,充分尊重教师主体地位,坚持“三公”原则,使各类问题有规可循。特别是明确问题清单,让师德建设走向制度化、规范化,重点对整治一些普遍性的突出问题。

要在评价主体、方法与依据上下功夫,建立长效的师德师风评价体系,在评价主体上,构建以教师、学生、家长、同事、领导等共同参与的多元评价主体,切实做到从多个维度评价教师师德师风;在评价方法上,要科学地运用定性评价和定量分析方法,确保评价结果的客观性与准确性。如思想政治素质、职业道德素质等评价一级指标应以定性评价为主,教学效果、科研能力等应以定量分析为主,并且每项评价指标中还要细化出可量化的二级评价指标;在评价依据上,既要重视结果,也不能忽视过程,即对师德师风的评价既要考虑教师的内在动机也要追求外在效果,最终使二者统一于其实际“德育成果”。

(五)健全师德师风奖惩机制,引导教师提高师德修养

激励与惩处是师德师风建设的保障。建立恰当的激励机制,有利于调动教师参与师德师风建设的积极性,创造良好的师德师风建设氛围,严格师德师风处罚机制,能在一定程度上督促教师不断摒弃不良行为。

健全高校师德师风考核激励机制,要强化目标导向,引导高校教师不断增强教书育人本领。民办高校奖惩机制的制定,要从高校发展目标和教师师德师风建设的预期目标着手,让教师再次深刻认识教育的本质,把教书育人和自我修养结合在一起,不断优化教师成长发展的人文环境。

师德师风奖惩机制建设要坚持高位引领与底线要求相结合、严管与厚爱并重,无论奖惩,都应注意师德师风考评结果的充分利用。民办高职本科院校处在发展的时期,教师待遇有待提高,也需要努力让教师有归属感。师德师风奖惩机制要考虑这方面因素。在岗位聘用、职务(职称)晋升和评奖评优等方面,对于师德师风表现优秀的教师,在上述方面予以优先考虑,可以增强教师的归属感和获得感,形成激励效应;对各类失德失范行为,予以相应的处罚,能起到警醒作用。

高校师德师风建设时有新问题出现,应坚持师德师风建设常态化和制度化。民办高校师德师风建设,要深刻领会习近平总书记教育精神,采取一切必要和可行的措施提高教师业务水平和道德修养。

参考文献:

- [1]陈彦伟,李敏,梁涛.论新时代高校师德师风长效机制建设[J].农村青年,2019(5):3.
- [2]王继红,匡淑平.新时代高校师德师风建设的现实挑战与优化策略[J].思想理论教育,2020(5):92-95.
- [3]张立军,张辛,殷晓康,等.新形势下高校师德师风建设要自律开始[J].教育教学论坛,2020(10).
- [4]梁冰倩.新时代对高校师德师风建设的若干思考[J].宜春学院学报,2020(4).
- [5]杨胜才.坚持“四个统一”把握重要抓手切实增强高校师德师风建设实效性[J].思想教育研究,2020(1):134.