

高职院校高质量人才培养背景下“90后” 教师师德师风培养体系的构建

常虹

嘉兴职业技术学院

摘要：“90后”教师在高校师资队伍中的占比不断增加，逐步成为教育教学工作的新生力量，这一批教师身上天然存在的“特点”是一把双刃剑，要能抓住教师职业生涯的“黄金期”，以聚焦党建引领、理想信念、能力培养、考核监督、师德激励，加强“90后”教师师德师风培养建设，通过开展理想信念教育、创新师德培养体系、加强师德舆论宣传和构建严格考评体系等措施来建立常态化培养机制，从而确保高校人才培养质量。

关键词：高职院校；“90后”；师德师风

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.08.063

习近平总书记在二十大报告中提出要办好人民满意的教育，要加强师德师风建设，培养高素质教师队伍。随着“90后”教师在高校师资队伍中的占比不断增加，显然已经成为教育教学工作的新生力量。“90后”教师与学生的年龄差距较小，他们思维活跃不拘小节，热爱自由不喜欢循规蹈矩、自我意识更强、喜欢和学生互动，更愿意接收新事物，这些特征都为师德师风的研究带来了新的研究点。同时由于年龄差距小，他们能够更好地融入学生群体，言传身教的效果更为显著，因此，“90后”教师的师德师风培养将对学生的思想发展发挥重要的作用。

一、高职院校青年教师师德师风建设的特点与要求

师德概念具有历史性、发展性、层次性、类别性、理论性与实践性的特征。由于教育类别不同，对于不同的时代不同层级的教育者，师德建设的具体要求同也不同^[1]。高职院校和普通高校师德师风内涵的基础和建设的本质相同，都要求教师“立德树人”，具备正确的政治品德，良好的思想品德，高尚的人格品德和规范的学术道德。其区别之处在于高等职业教育的对象更加开放，内容更加多维，面向各个层次的群体传授专业学科知识、训练职业技能，培养受教育人的职业意识、道德和素养，实现德技并修^[2]。简言之，就是以培养高层次应用型人才为目标，以发展职业需求和服务社会为导向，强调技术技能与实践能力的培养。

因此，高职院校教师师德师风的内涵除了要包括最基本的政治品德、思想品德、人格品德、学术道德之外，还应更加强调职业道德和职业精神。基于此，高职院校青年教师的师德师风建设也应该在遵循师德师风建设共性特征的基础上，充分考虑职业教育类型在生源基

础、育人目标、培养方式等方面的个性特点，结合青年教师群体的思想与工作状态，对标“好老师”的标准，通过创新师德教育，加强师德宣传，健全师德考核，强化师德监督，注重师德激励，严格师德惩处等举措，积极建设一支有真才实学、有技术技能、有职业教育情怀的高素质青年教师队伍。

“90后”教师是教师队伍的一支新生力量，是数字原住民，生于信息时代，与互联网、移动设备、社交媒体等科技产品的关系更为紧密，教育背景和受教育经历也不同于老一辈的教师，并且有着天然的年龄优势，更容易和学生“打”成一片，这些特点是一把双刃剑，既能载舟亦能覆舟。从目前总体情况来看，高校“90后”教师师德师风培养现状良好，但是距离“四有”好老师的标准还有差距。因此，探索“量体裁衣”“与时俱进”的师德师风培养建设长效机制，有助于提高“90后”教师的职业素养和专业水平，才能更有力保证他们成为坚定的先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者，才能完成传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人、培养高质量人才的时代重任。

二、新时代高职院校青年教师队伍师德师风建设的现状

目前，高校教师队伍面临更高的要求 and 任务，高校越来越重视打造高素质专家型教师队伍，在当前国际风云动荡、国内多元思潮的冲击下，师德师风建设面临着重大挑战，尤其新媒体时代，网络频频爆出个别教师理想信念不坚定、对党的教育方针不拥护、对教师育人职责认识不清不作为，甚至出现学术行为不规范、非法剽窃他人学术成果、非正常关系等恶劣行为，虽然数量不

多，但在社会上引起极坏的影响，严重破坏了教育在人民群众中的良好形象，一定程度上损伤了国家公信力，反映了师德师风建设方面还存在薄弱环节，还有很多亟待解决的问题。

1. 从工作机制上看

学校党委、学院党总支和教师党支部“三级联动”机制还有待进一步加强和深化。一是高校从学校层面基本都成立了教师发展中心，领导、统筹、协调做好师德师风建设工作。在实际工作中，师德师风建设涉及教师、学工、组织、纪检、人事、教务、科研等多部门联合办公，往往出现合力不足，落实不够，缺乏整体谋划和统一部署，难以保证师德师风建设的成效和长期发展。二是高校内不同学院间学科和专业特点不同，师德教育有所侧重，学院尚未结合学科特点建立有针对性的师德师风建设制度体系，大多是以学习上级文件为主，泛泛组织集中学习，反面案例警示教育不多，涉及发生在身边的师德失范问题剖析不够，存在教育内容不够贴切实际，形式单一，效果不够明显的情况。师德师风日常教育督导力度不足，应急处理较多、预防教育较少。三是教师党支部在高校教师思想政治和师德师风建设中的示范引领作用和政治把关作用发挥不充分，无论从党支部的组织、教育、管理、监督职能来看，还是从思想政治和师德行为政治把关看，教师党支部的作用发挥有限甚至形同虚设，师德师风建设融入党支部工作不够紧密，在师德师风建设中存在党支部参与度不够，话语权不多，作用不明显的现象，很大程度上影响到了师德师风建设的整体水平和长效发展。

2. 从考核激励体系看

师德考核制度不完善，激励措施不到位。师德师风建设往往更多地关注师德失范行为处理和惩戒，对尊师重教的氛围营造不够，激励措施不够实际落地。一是调研发现，考核评价体系更多偏重于教师的教学和科研方面的业绩成效，在社会服务和管理方面缺乏量化的考核指标，考核内容空泛不具体，奖励措施不够明显，尚未建立成熟完善的科学评价标准，不利于激发教师参与公共事业的积极性和凝聚力。二是对于优秀教师、师德先进表彰的标准设置过高，对身边人身边事的先进事迹发现不够，挖掘不深，宣传不多，大力弘扬师德模范正能量、尊师重教浓厚氛围尚未形成^[3]。师德师风建设着眼不够全面，更多地注重师德先进和师德失范两头少

数教师群体的奖惩，对于绝大部分的教师群体所关注的道德修养提升、职业发展规划、教学科研能力、医疗休养等奖励激励措施不多，涉及教师权益方面的工作关注不多、覆盖不全。

3. 从青年教师群体看

师德师风建设在青年教师群体尤其在新回国的青年教师中的思想政治教育引领和为人师表示范作用需持续加强。近年来，随着国家人才政策的大力扶持，通过各类人才计划、人才通道、人才特区，大批优秀青年学术人才脱颖而出以及海外人才陆续回国任职，成了高校学术骨干新生力量，是党建设教育强国的后备生力军。调研发现，青年教师对国家思想文化、核心价值缺乏高度认同感，对国情社情党史了解不够，认识不清，意识不强。由于生存压力，青年教师更关注科研任务和学术发展，教育责任感、使命感和荣誉感不强，在团队中的集体归属感和融入感不强。同时也注意到这部分群体在师生关系、学术规范、思想认识方面也较容易出现失范行为，所以要加强对青年教师发展水平的关注，构建针对青年教师群体的思想政治引领、师德师风建设和激励帮扶措施的教育培训体系，以提高青年教师立德树人的政治意识、职业责任和育人责任。

三、新时代高职院校“90后”教师队伍师德师风建设的实践探索和思考

1. 聚焦党建引领，创新师德教育形式，利用新载体将师德教育融入教学科研、社会服务、文化传承创新、行为规范中，使师德宣传润物无声^[4]。深入实施“师德规范践行工程”，强化对教育理念的指导与领导力，坚持用“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”标准引领师德师风建设，并实施关于教职工职业素养评估的规定，使之成了衡量老师的第一指标。积极利用党团组织的力量去影响及审查教育工作进程，在人才准入、职位晋升、职务聘用等环节上实行第一道门槛是伦理操守的原则。坚持超配原则，配齐配强思政教师、专职辅导员和专职心理健康教师，保障思想政治教育教学和三全育人的师资需求。加强“四史”教育，全力配合课程思政建设，切实增强专业教师课程思政意识和能力。联合组织开展思政教师和辅导员能力大赛，支持建设名辅导员和名班主任工作室，加强和改进思政育人工作。召开优秀青年教师、海外留学归国教师、高层次人才座谈会，加强思政教育。

2. 聚焦理想信念, 建立教师招聘和人才引进师德品质考察机制, 严把人才引进师德考察准入关。深入实施“师德示范引领工程”, 选树先进典型, 发挥优秀教师示范引领作用。评选“最美教师”“三牛奖”“金教鞭奖”“名班主任”等优秀人物, 隆重举行新教师入职宣誓和师德承诺仪式、先进典型表彰仪式、教龄30年表彰和退休教师荣休仪式, 营造尊师重教氛围, 弘扬正能量。广泛宣传先进事迹, 引导教师做到以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。强化师德教育, 建设师德涵养基地。

3. 聚焦能力培养, 为新教师配备导师, 帮助其“站稳课堂”, 以专业涵养提升教师职业素养。一是实施“新教师四双培养”行动, 实行专业导师+企业导师“双导师”培养带教, 校内培养+企业顶岗“双场所”培养历练, “新教师安心计划”+“领导一对一关爱”的“双计划”培养关爱, 教师资格认定+助讲培养期“双考核”培养验收, 快速提高新教师岗位胜任能力。二是制定入职新教师培养工作方案, 构建“四层级二类别”新教师培养体系, 从政治素质和师德师风、教师素养和教师发展、岗位知识和岗位能力等方面开展培训和指导。三是实施“青年教师培优成长”行动。举办青年教师能力提升专项培训, 组织青年教师“讲说听导评”和示范课、教学竞赛、岗位大比武、汇报课等活动, 开展双师工作坊、企业顶岗锻炼等实践实训, 加快提升青年教师的教学和实践能力。四是实施“青年教师发展支持”行动。建立青年教师快速发展通道, 选派优秀青年教师到企业挂职历练、访工访学等, 丰富青年教师的成长经历。

4. 聚焦考核监督, 设计多样化评价指标, 完善学生评价、同行评价、学校评价“三位一体”的机制。构建正面和负面指标化的评估系统, 其目标在于对国家的、省级的以及学校的政策指导进行量化处理, 以便更好地进行评估。该系统的各个等级的评估标准代表着教师应遵循的行为准则及需求, 而负面的列表为他们设定了“最低限度”并标明了“红色边界”^[5]。这样一种正面和负面交织指标性的评估方式使得高等职业技术学院的教师品行评估更加具有实践意义。此外, 评估必须结合常规的管理工作, 并在资格认证、高级人才招聘、教学标准化、科研活动、学生管理和服社会等领域制定相应的规则和策略, 确保把执行教师行为准则的要求融入

他们的日常管理工作当中。

5. 聚焦师德激励, 深入实施“师德宣教警示工程”, 构建师德建设制度体系。出台《关于建立健全师德建设长效机制实施办法》《教师师德负面清单及失范行为处理办法》《教职工师德师风考核办法》。组织开展“以师德师风建设助推课程思政高质量发展”专题培训, 开展“凝心铸师魂, 立德育新人”师德教育作品征集, 推动师德入脑入心。组织教师学习公开曝光的典型案例和身边发生的负面现象, 认真梳理好师德师风负面清单和师德反面警示案例清单, 对标对表制定防范措施, 开展思想政治和师德师风建设情况专项检查, 严格执行教师职业行为规范, 坚决查处师德不端行为, 引导教师以案明纪、以案为鉴。

结语

加强高校青年教师尤其是“90后”教师师德师风建设对于青年教师的个人发展、学生的社会性发展、高校教育的发展以及社会的发展都会起到至关重要的作用。因此需要紧抓师德核心要素, 以聚焦党建引领、聚焦理想信念、聚焦能力培养、聚焦考核监督、聚焦师德激励为抓手, 加强“90后”教师师德师风机制建设, 从理想信念教育到职业素养、从理论学习到行为规范、从站稳课堂到名师工匠、从专业能力提升到职业规划, 全员、全程、全方位帮助新教师快速成长, 建设师德师风长效机制, 为培养高素质人才提供保障。从爱岗敬业、教书育人、为人师表三个方面着手, 让师德师风建设更有指向性, 以此提高师德师风建设成效, 促进高校青年教师发展。

参考文献

- [1] 黄映晖. 高校师德建设存在的问题及对策分析[J]. 高教学刊, 2018(08): 79.
- [2] 袁进霞. 高校师德师风存在的问题及对策[J]. 学校党建与思想教育, 2017(02): 81-82.
- [3] 刘卫、刘宏达. 以研究生导师师德师风建设增强高校人才培养能力[J]. 学校党建与思想教育, 2023(05): 66-83.
- [4] 魏影. 高职院校师德师风考评体系探究与实践[J]. 职业技术教育, 2020, 23(41): 61-66.

课题来源: 浙江省高职院校党建研究会2023年度课题