

# 加强师德师风建设促进高水平一流学院建设

## ——以某高校二级学院为例

熊燕文

(武汉大学政治与公共管理学院 湖北 武汉 430072)

**[摘要]**百年大计,教育为本。学校高度重视师德师风建设,坚持以科学理论为指导,大力弘扬武汉大学优良传统和学术精神,统一思想提高认识,将师德师风建设摆在学院工作突出位置、坚持师德师风建设与教师队伍高学历发展趋势相适应、坚持师德师风建设与教师队伍高素质发展趋势相适应、坚持师德师风建设与教师队伍结构变动加快的发展趋势相适应。

**[关键词]**师德师风建设;学院建设;高素质高学历;发展趋势

百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。教师素质,师德为先。2004年,学校高度重视师德师风建设,认真学习、贯彻落实中央《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》、《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》等文件和中央领导讲话精神,制定实施了《武汉大学师德师风建设行动计划》,各单位大力开展“教书育人、管理育人、服务育人”活动,师德师风建设取得了明显成绩,并积累了一些好的经验。

该学院自2011年7月组建以来,学院在积极推进实质性融合和建设一流学院的过程中,坚持以科学的理论为指导,大力弘扬武汉大学优良传统和学术精神,把握发展方向,抓住发展机遇,以师德师风为突破口,高度重视并采取有效措施,加强师德师风建设,为学院的学科建设、科学研究、人才培养和社会服务等方面的发展,搭建了良好的平台,为学院的跨越式发展奠定了坚实的基础。

### 一、统一思想提高认识,将师德师风建设摆在学院工作突出位置

政治与公共管理学院有教职工100多名,各类学生2000多人,除需完成相应的教学科研任务外,还每年承担MPA公共管理硕士学位的教学任务,学院不仅教师队伍人员结构复杂,教学对象也非常广泛,培养对象的政治素质要求也高。针对学院学科特色、教师以及学生特点,学院党政领导统中思想,提高认识,将师德师风建设摆在学院工作突出位置,把师德师风建设贯穿到“学术立院、民主建院、制度治院、发展兴院”的办院宗旨之中。

(一)明确了师德师风建设是创建一流的学院的基础性工程。一流学院首先要有一流的教师队伍,而一流的教师队伍必须要有一流的师德师风。教师的师德师风不是空泛和虚无缥缈的,它与教师的思想道德素质、业务水平、工作态度,以及人生观、价值观等息息相关,并在教师的教学、科研等各项工作中生动地体现出来。教师既是高级人才的培养者,也是优良院风、学风的建设者和示范者。建院伊始,学院就将师德师风建设作为创建一流学院的基础性工程来抓,广大教职工积极响应,在教育教学工作的全过程和全方面、高标准、严要求,建设和体现优良的师德师风。

(二)明确了师德师风建设是教育教学和人才培养的源头性工程。教师的思想政治素质和师德师风状况对学生的品德修养起着至关重要的作用。学院既有管理学又有政治学的教学任务,学院师德师风状况直接关系到所培养的学生们的思想政治素质。学院在全面推进素质教育的过程中,把师德师风建设作为一流人才培养的源泉和动力,在师德师风建设机制上,实行师德师风教学任务和教学质量一票否决制,收到良好成效。

(三)明确了师德师风建设是增强学院凝聚力,提升学院文化品位,营造学院人文氛围的系统性工程。学院通过开设系列学术讲座、学术报告会、学术沙龙,跟踪学科前沿,探讨社会热点问题;举办学术信息讲坛、学术茶座,引导教师相互沟通,交流信息,增强学院凝聚力,从战略发展的高度来看待师德师风建设,从而把师德师风建设作为学院可持续发展的系统性工程常抓不懈。

### 二、坚持师德师风建设与教师队伍高学历发展趋势相适应

目前,学院专任教师78人,其中具有博士、硕士学位或在攻读博士学位者70多人,35岁以下青年教师中已取得博士研究生学位者占青年教师比例的95%,以上学院教师队伍呈现出高学历的发展趋势,这给学院教师职业道德建设提出了如何与其适应的问题。

(一)加强了对教师的职业关系教育。就教师职业关系内容的教育而言,主要包括:教师与学生、教师与教师、教师与学校、教师职业其他职业之间的关系教育;就教师职业关系的协调教育而言,主要包括:教育教师认识教师职业关系的评价标准、评价程序、评价方式等,树立正确的评价态度。为此,学院坚持以人为本、制度建院,协调学院各方面关系,突出教师的主体地位,大力弘扬教师的中心意识、主体意识、质量意识和服务意识,形成尊师重教的良好氛围。

(二)加强了对教师进行职业道德的系统教育,主要包括:(1)职业道德的一般性教育,即对教师进行《公民道德建设实施纲要》等文件中有关职业道德内容的教育;(2)职业道德的特殊性教育,即教育教师认识教师职业道德规范在教育领域的具体化;(3)职业道德的发展性教育,即教育教师认识到,随着社会的分工、市场经济、科学技术的发展等,社会对教师职业道德要求不断提高,教师的职业道德素质也要不断的发展。

### 三、坚持师德师风建设与教师队伍高素质发展趋势相适应

为适应激烈的职业竞争、人才竞争,高校教师不断在竞争中提高。

(一)创建师德师风竞争环境,即创设良好的思想理论环境、舆论环境、政治环境等。学院成立有师生各方代表参与的新闻中心,专门负责学院的学科发展、教学科研以及管理方面的新闻报道;创办了《学院一周信息简报》、《院报》、《学院网站》,印制了《学院简介》;制作了宣传学院教学、科研、人才培养、学科建设等动态内容的宣传橱窗20个;同时也充分利用校内报纸、广播台、电视台等新闻媒体,宣传学院新人新事新气象,营造良好的师德竞争环境。

(二)把师德竞争纳入岗位、职称聘任、推优评先等职业竞争活动之中。学院建立规范式的考核制度,在推优评先、职称晋升、职务聘任、收入分配等方面向教师倾斜,重奖高质量科研与教学成果以及为学院建设和发展做出突出贡献的教职员工;通过建立人才引进和输出双通道机制、公示制度,将师德竞争纳入职业竞争活动之中,确保学院始终有一支素质高、结构合理的一线教学科研队伍。

(三)重视对教师进行职业竞争道德教育,主要包括:

1.竞争者之间进行相容性教育。教育教师既有竞争中的协作,又有协作中的竞争。

2.竞争手段合法性的教育。教育教师从内心信念上自觉依法开展竞争,自觉制止不正当的竞争手段。

3.竞争策略正当性教育。教育教师在竞争中应扬己之长,而不应击他人之短;可塑造自己的优良形象,而不能损害他人形象。

4.竞争利益合理性教育。教育教师不谋一己私利,而谋自己利益与他人利益的统一。

### 四、坚持师德师风建设与教师队伍结构变动加快的发展趋势相适应

由于竞争的优胜劣汰、人员流动加快、教师队伍人员的变动也随之加快,这一发展趋势,必然要求学院的师德师风建设要与之相适应。

(一)做到师德师风建设经常化。坚持工作中不留真空地带,不出现遗漏人员;坚持长远规划与短期安排相结合;坚持理论建设与实践建设相配套;坚持学院建设与学校工作相配合;坚持做到院领导精力到位、教师和行政人员精力到位、建设经费到位,确保了师德师风建设经常化。

(二)做到师德师风建设规范化。

1.健全制度,如建立、完善师资培训制度、实践制度、监督反馈制度、考核制度、奖惩制度、档案制度等。

2.规范管理,运用科学的管理办法,对教师职业道德建设实行全员管理、全过程管理、动态管理等。

(三)做到师德师风建设职业化。即师德师风建设适应教师结构变化的频率,与其同速进行;适应教师结构变化的幅度,与其共振进行建设;适应教师结构变化的内容,与其同需求进行建设。

1.教师自身师德建设的职业化,即引导教师不把师德师风建设看成是个人的事情,而是把它视为履行职业责任、处理职业关系、关乎教师职业发展的大事,并非可做可不做的问题。

2.各职能部门师德师风建设的职业化,即在师德师风建设中,不仅有机构、有专人抓师德建设,而是这些机构和人员有明确的职能、任务、责任,具备担负教师职业道德建设工作的素质和能力。

3.对教师职业道德建设实行职业化建设。把教师职业道德建设真正当作教师职业建设来实施,寓师德师风建设于教师职业建设之中,教师职业建设全过程伴随着师德师风建设全过程,在教师职业建设的全员中,全员成员都要进行师德建设。

### 参考文献

[1]朱健.高校创业教育应着力构建创业生态体系[J].中国高等教育,2015.17

[2]赵丽,陈曦.大学生创新创业教育体系研究[J].当代教育理论与实践,2016.05

作者简介:

熊燕文,女(1966年6月)汉,湖北武汉,武汉大学政治与公共管理学院,研究生。