

地方高校师德师风建设的问题考量与路径选择研究

吴秀莹

大连大学人力资源处, 辽宁 大连 116622

摘要: 近年来, 师德师风建设研究达到新的高潮, 显示出国家对教师队伍建设的重视。本研究对地方高校教职工师德师风进行了理论和实证分析, 揭示了当前实践中的问题, 并提出了改进策略。

关键词: 师德师风; 教师队伍; 教师评价

Research on the Problems and Paths of the Construction of Teachers' Ethics and Ethos in Local Colleges and Universities

Wu Xiuying

Dalian University Human Resources Department, Dalian, Liaoning 116622

Abstract: In recent years, research on ethical and professional conduct has reached a new peak, showing that the country attaches great importance to the construction of teachers. This study conducts a theoretical and empirical analysis of the ethical and professional conduct of college teachers in local universities, reveals the current problems in practice, and puts forward improvement strategies.

Keywords: teachers' morality and style; teaching team; teacher evaluation

引言

师德师风建设基于深厚的文化传统和价值观念, 如陶行知先生提出的“学高为师、德高为范”和孔子的“其身正, 不令而行; 其身不正, 最令不从”, 体现了师德作为教师灵魂的长久观念。高尚的师德是高校教师应具备的基本素质。这不仅关系到学生掌握专业技能和知识体系, 更影响到学生形成正确的价值观^[1]。

师德师风包括教师的职业行为、职业责任, 以及道德原则, 要求教师以身作则, 成为学生学习的榜样, 传道授业解惑, 具备爱岗敬业、治学严谨、淡泊名利、甘于奉献的品质, 以及有理想信念、道德情操、扎实知识、仁爱之心。通过教育引导、制度建设、考核评价和文化营造等方式, 不断提升教师的师德水平, 同时结合奖惩机制加强监督管理, 确保师德建设的有效性。

在国家重要会议报告中, 明确提出了“加强师德师风建设, 培养高素质教师队伍, 弘扬尊师重教社会风尚”^[2]的重要任务^[3-4]。这一任务的提出, 既是对教育工作的深刻洞察, 也是对广大教师的殷切期望。教师作为高校教学、科研的坚强阵地, 不仅承担着传授知识的重任, 更在师德师风建设中发挥着不可或缺的作用。

以南京审计大学金审学院管理学院教师为例, 以“四个聚焦”为行动指南, 致力于提升教师的思想政治素质和职业道德水平。这种全方位的师德师风建设模式, 提升了教师队伍的整体素质, 为学生们树立了良好的学习榜样, 进一步推动学校教育的全面发展。

尽管各地各高校都在积极响应国家的号召, 不断加强师德师风建设, 成就了一批受人尊敬的教师模范, 但仍需面对可能会出现师德师风失范事件。这些问题的存在提示我们, 在长期复杂的师德师风建设工作中, 必须持续审视和改进, 以确保每位教师都能够传授知识的同时, 引导学生形成健全的人生观和价值观。加强师德师风建设, 对于提升地方高校的整体教育质量和培养高素质人才具有不可替代的重要性。

地方高校师德师风建设现状

地方高校作为培养社会主义建设者和接班人的重要阵地, 高度重视师德师风建设。在深入贯彻国家教育发展战略与新时代中国特色社会主义思想的引领下, 地方高等教育机构将教师职业道德修养的增强视为基石, 秉承“四大融合”的基本原则, 即融合教学与育人之道、融合口头传授与身体力行、融合潜心学术探索与心系社会责任、融合学术自由精神与严谨学术规范, 系统性地推动师德师风建设的全面深化与发展^[5-9]。

一、提升教职工职业道德素养工作情况

地方高校在提升教职工职业道德素养方面采取了多种措施。

一是加强思想政治学习, 引导教师忠诚, 了解国家方针、政策; 二是注重师德师风表率作用, 评选先进典型并进行广泛宣传; 三是加强日常教学执行和师生关系处理等方面的培训和管理; 四是

项目名称: 大连大学2023年马克思主义理论与思想政治教育研究项目, 课题编号2023YB10。

积极推进“课程思政”教学创新，将思政工作与课程设计相结合，提升学生的国家荣誉感和文化自信。这些措施的实施有效提升了教职工的职业道德素养和教育教学能力。

二、师德师风建设的具体措施

（一）师德师风教育与培训

地方高校将师德师风教育作为教师职业发展的重要内容，定期开展教师座谈会、异地研修等活动，加强教师的思想政治教育和职业道德教育。同时，将师德教育课程纳入网络学习平台，作为教师职业发展的必修课程，确保教师全面、深入地了解 and 掌握师德师风的相关要求和标准。

（二）自查自纠与制度建设

地方高校普遍建立了师德师风自查自纠机制，成立专门的领导小组，定期对师德师风建设情况进行排查和整顿。同时，结合实际情况制定和完善相关制度，如“红七条”等，对教师具有警示教育意义的师德禁行行为进行明确规定，实行师德师风一票否决制度。

（三）师德师风评价与监督

地方高校建立了完善的师德师风评价和监督机制，将师德师风作为教师绩效考核、评优评先的重要依据^[10]。同时，加强对教师的日常管理和监督，及时发现和纠正教师的师德师风问题，确保教师队伍的纯洁性和高尚性。

三、师德师风建设的成效

通过一系列措施的实施，地方高校师德师风建设取得了显著成效。一方面，广大教师的职业道德素养得到了有效提升，树立了良好的师德师风形象；另一方面，教育教学质量也得到了明显提高，为培养优秀人才提供了有力保障。

综上所述，地方高校在师德师风建设方面取得了显著成效，但仍需继续加强和完善相关制度和机制，确保师德师风建设工作的深入推进和持续发展。

存在的问题与对策

我校师德师风建设工作与双一流高校还存在着一定的差距，这种差距主要体现在下面三个方面：

（一）投入的资源 and 重视程度。双一流高校更重视师德师风建设，并将作为工作的重要议事日程，投入更多的资源。

（二）制度建设和执行情况。双一流高校普遍建立了完善的师德师风建设制度，并确保其得到严格执行。学校对教师的行为进行了严格的约束，通过相应的奖惩措施使得师德师风建设顺利进行。而我校在制度建设和执行情况存在不足，导致相应工作难以取得实质进展。

（三）教师素质和教育水平。双一流高校的教师普遍具有较高的学术水平和职业素养，更严格的约束自己。

为了贯彻全国高校思想政治工作会议精神，认真学习并积极落实全国思想政治理论课教师座谈会上的讲话内容，做好课程思

政建设，推进全员、全方位、全过程育人机制，需要坚持师德水平和业务水平齐头并进的举措，切实提高政治站位，深刻把握高校师德师风建设的重要性和紧迫性，将师德师风建设与日常思想政治教育相结合。同时，进一步提高师德师风建设的关键在于加大对师德师风建设的投入、建设完善的制度和提高教师修养水平。

（一）加大对师德师风建设的投入

建立统一领导、职能部门分工协作、院系具体落实的领导体制和工作机制，形成师德建设整体合力。进一步发挥师德建设委员会作用，统筹全校师德师风建设工作。突出教师思想政治工作和师德师风建设主责职能，发挥人事人才、教学管理、科研管理、学生工作等部门在师德师风建设中的协同合力，形成师德师风齐抓共建、合作共管的工作大格局。强化各二级院系本单位师德师风建设的责任主体，充分发挥院系主体作用，压实院系职责。

（二）完善师德师风建设制度

加强对师德的考核措施。以师德师风作为标准指导引进、招聘教师、评审职称、聘用岗位、遴选导师、奖励评审、考核、申报项目等工作，并将其作为首要要求和第一标准。强化师德评价体系，确保考核结果的有效运用。所有新入职的高校教师，在正式执教前，必须完成专项师德师风教育培训，方能开展教学活动。明确主体责任，将师德师风建设成效纳入年度绩效评估的核心指标，强化责任担当。深入贯彻《新时代高校教师职业行为十项准则》，对任何师德失范行为采取零容忍态度，依法依规进行严厉处置。建立健全师德违规行为的通报与曝光机制，通过公开透明的方式，发挥警示教育作用，增强教师队伍的纪律性与自我约束力。此外，构建教育行业从业人员准入审核制度，从源头上预防师德风险，保障教育环境的纯洁与安全^[11]。

构建全方位组织保障体系，奠定高素质教师队伍基石。高校应将高素质教师队伍的培育视为其发展的根本基石，进一步增强学校的主体责任感。为此，需完善顶层设计与协调机制，实现统一领导下的跨部门高效协同，确保教师队伍建设、组织管理、信息宣传、人事调配、教学事务、科研发展等各个环节紧密相连、无缝对接。同时，建立健全领导干部与教师之间的常态沟通桥梁，通过定期座谈、意见征集等方式，确保教师的声音被充分倾听，教师的关切得到及时回应，共同推动高校教育事业蓬勃发展^[11]。

（三）提高教师修养水平

当前，我们的首要任务是广泛传播并深入宣扬崇高的师德风范。为此，我们将持续深化师德培育工作，确保师德规范成为新教师入职培训及在职教师全员培训的基石内容，让每一位教师都能深刻理解并践行师德要求。在师德教育方法上，我们力求创新，采用多元化、互动式的教学手段，如树立师德榜样、开展情景模拟教学、强化实践体验以及促进师生深度交流等，以此激发教师内心深处对师德价值的认同与追求，形成自我提升的内在动力。同时，我们高度重视高校教师的“四史”教育，确保覆盖全体教师，通过系统学习历史、新中国史、改革开放史、社会主义

发展史,增强教师的历史自觉和使命担当,让每一位教师都能成为传承红色基因、弘扬时代精神的典范。此外,我们还将积极建设师德教育基地,打造系统化的师德培育课程体系,为教师提供更加丰富、专业的学习资源和实践平台。在此基础上,我们将加大对优秀教师的表彰和激励力度,完善教师荣誉体系,通过举办庄重的表彰仪式、设立具有吸引力的奖励措施等方式,鼓励广大教师以更加饱满的热情投入到教育事业中,共同书写新时代教育事业的辉煌篇章。^[11-12]

为创造有利于教师可持续发展的良好环境而努力,优化教师培训、保障、激励和监督机制^[11]。探索并实施教师培训学分管理,将其纳入教师考核的一部分。持续推进青年教师示范培训和高职教师教学创新团队建设,积极应对新科技对人才培养的挑战,提升教师运用信息技术改进教学的能力^[12]。建设健全的教师

发展中心等平台,完善教师发展组织结构,统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术成长和学习资源服务等职能^[13]。支持高校教师参与国内外访学和国际交流合作。

加强教师发展支持服务体系,统筹教师的研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术成长和学习资源服务等职能。建立健全教师发展中心等平台,优化教师发展的组织结构^[14]。

四、结束语

高质量的教师队伍对于高校的长远发展至关重要,而师德师风的培育则是提升教师素质的核心途径^[15]。目前我校与双一流高校的师德师风建设存在一定的差距,我校应通过加大投入、完善制度和提高水平来弥补差距,进而保障我校长远发展。

参考文献

- [1] 杨素秋. 高校师德师风建设面临的问题与对策研究 [J]. 常州信息职业技术学院学报, 2020, 19(05): 16-18.
- [2] 程路, 邢星. 全力打造新时代高素质教师队伍——访教育部教师工作司司长任友群 [J]. 人民教育, 2023, (05): 27-30.
- [3] 于海波. 把“以人民为中心”落到实处办好教师教育 [J]. 新长征, 2023, (06): 38-39.
- [4] 李辉, 刘苗苗, 宣建林. 新时代高校教师教学发展的路径探索——基于西北地区38所高校的调查 [J]. 高教探索, 2023, (04): 61-67.
- [5] 吴伯志. 因势而动顺势而为做好高校思想政治工作 [J]. 社会主义论坛, 2017, (03): 11-12+19.
- [6] 唐勇. 论高校师德建设长效机制的“四维建构” [J]. 韶关学院学报, 2018, 39(05): 1-4.
- [7] 谢天成. 新时代高校青年教师师德建设路径 [J]. 教育观察, 2019, 8(01): 38-40+70. DOI: 10.16070/j.cnki.cn45-1388/g4s.2019.01.012.
- [8] 杨德广. 习近平总书记关于教育的重要论述对毛泽东和邓小平教育思想的传承和发展 [J]. 重庆高教研究, 2020, 8(05): 5-17. DOI: 10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2020.05.001.
- [9] 钟庆文, 邓宏萍, 潘林元. 意蕴、内涵与路径: 高职如何培养思政课“大先生” [J]. 泰州职业技术学院学报, 2023, 23(02): 1-4.
- [10] 王文举. 新时期民办高校师德师风建设长效机制创新研究 [J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(03): 271-272.
- [11] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见 [J]. 中华人民共和国教育部公报, 2021, (03): 34-38.
- [12] 查玉喜. 地方高校内涵式发展研究 [D]. 山东师范大学, 2021. DOI: 10.27280/d.cnki.gdsu.2021.000034.
- [13] 秦志军. 让高校涵养新时代“大先生”的土壤更加温润 [J]. 河北教育(综合版), 2022, 60(03): 36-39.
- [14] 刘晓蓉, 周俊, 石金楼. 论高校师德师风建设现状及优化路径 [J]. 教育教学论坛, 2023, (05): 18-21.
- [15] Peng W J, Mc Ness E, Thomas S, et al. Emerging perceptions of teacher quality and teacher development in China [J]. International journal of educational development, 2014, 34: 77-89.