

新时代立德树人背景下高校师德师风建设研究

白 洋

(辽宁大学, 辽宁 沈阳 110036)

摘要: 师德师风是教师能力素质的重要表现, 强化师德师风建设是高校在新时代背景下坚持党的领导, 落实立德树人根本任务的重要保障。文章结合新时代立德树人背景首先分析了师德师风建设的重要意义, 指出目前在师德师风建设中存在的责任感不强、教学热情不足、长效机制不完善等问题, 从加强学习教育、强化宣传、选树典型、开展警示教育逐步完善长效机制方面提出了加强师德师风建设的对策和路径。高校直接承担着培养人才、服务社会的责任, 只有充分认识师德师风建设的重要性并积极改进和提升, 才能稳步推进高校各项事业的高质量发展。

关键词: 师德师风 立德树人 高校

中图分类号: C40 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082(2023)01-0130-03

一、新时代立德树人背景下加强高校师德师风建设的重要意义

“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”始终是教育的根本问题。新时代高校落实立德树人根本任务, 扎根中国大地办大学, 建设具有中国特色, 世界一流大学, 为民族复兴培养时代新人。建设一流大学首先要有一支一流水平的教师队伍, 良好的师德师风是新时代高水平教师队伍的必要条件。我们可以看到, 在新的社会形势下, 高校教师的师德师风建设具有时代意义, 师德师风建设成功与否是评价教师团队建设的首要标准, 我们要在实践中不断丰富建设师德师风的经验和考核内容, 不断创新方式, 进而推动高校师德师风的建设。

高校大学生半脱离家庭, 在青年时期和教师相处的时间最多, 受教师的影响也最为深远。“师者, 所以传道授业解惑也”, 教师不仅仅给予学生文化知识, 也在课堂上、生活中引导着学生, 对学生的世界观、人生观和价值观的形成产生重要的影响。德国著名哲学家雅斯贝尔斯说:“教育的本质是一棵树摇动另一棵树, 一朵云推动另一朵云, 一个灵魂召唤另一个灵魂。”一名优秀的教师不仅需要具有扎实广博的学识, 更要具有坚定的理想信念、高尚的道德情操、宽厚的仁爱之心, 行为世范、学为人师, 以自身的力量潜移默化地教育引导学生。新时代高校教师应时刻牢记“四有好老师”的要求, 做到“以德立身、以德立学、以德施教”, 紧跟时代发展要求、不断更新自身文化知识储备, 提升指导学生、管理学生的能力, 在教育教学中时刻保证教育水准和成效。

二、高校师德师风建设中存在的问题

1. 责任感不强, 教书育人懈怠

部分教师在工作时, 缺少积极性, 没有对于工作的热

情和责任感。片面地认为投入和收获不成正比, 并主观地把教书育人仅仅当作一种谋生手段, 出现了职业倦怠, 身上的责任感、使命感逐渐消散, 这严重影响到了高校的教师形象, 会导致家长、学生以及社会对于学校教育的不信任。个别教师责任感不强表现在, 不愿学习新的知识理论, 不愿意接受新的教育理念和思想, 不关心学生的心理健康, 面对00后学生出现的新特点, 不能及时研判调整自己的教育理念, 无法做到因材施教, 甚至将负面情绪带到教学和学生管理中, 不积极备课, 消极对待课程教学。另外受社会风气的影响, 个别家长将学生在高校就读期间出现的一切问题, 都归咎到高校和教师身上, 导致教师正常的管理教育受到严重束缚。比如, 面对沉迷网络学习不认真的学生, 正常的批评教育在个别家长眼中变成了苛责和侮辱; 当学生出现违纪情况被教师发现时, 学生情绪波动剧烈更有甚者以性命相威胁, 教师首先要安抚学生, 其次才能纠正其不良行为, 诸如此类, 严重影响了教师工作的积极性, 个别教师“多一事不如少一事”的心态逐渐占到上风, 责任感减弱, 教育教学成效降低。

2. 教学热情不足, 重科研轻教学

目前, 高校教师的科研能力成为了教师评聘、晋升、奖励、待遇的重要依据, 也是高校对教师的基本要求之一^[1]。在这样的评价标准下, 高校教师出现了对于教学轻视, 热情不足, 而对于科研的重视程度日益加大的情况, 大量的时间和精力都投放在科研上, 对教学投入不够, 一个课件用多年, 不更新教学内容, 上课时照本宣科, 不能结合实际传授知识, 教学质量不高。此种情况的出现对于学生的知识获取有着极大的影响, 不利于对学生的培养, 更不利于教师自身的发展。

同时当今社会自媒体发展迅速, 每天大量信息充斥在

每一个人的周围,一些比如,拜金主义,享乐主义等不良思潮也隐匿在良莠不齐的短视频作品中,个别老师受到影响,不能坚守自己的教育初心,逐渐出现了在教学中不思进取的苗头,有甚者开始利用不正当手段获取学术名声的行为。这种违背了教师职业道德,违背了教师正面的形象的行为,是高校的师德师风建设中应着重关注的问题,对于师风师德的建设和教师的后续发展都是十分关键的。

3.创新能力不足,不适应线上教学

由于近年来公共卫生事件的影响,部分课程采取线上方式进行,个别老师不能主动研究线上授课的方式,硬件配置不全、授课软件操作不熟练,上课时仍然按照线下授课方式进行,与同学缺少互动。一些实验课程,在线实验的教学安排达不到教学目标的要求,大大影响了教学效果。长此以往,不积极的教学形式导致学生对于学业的掌握程度较低。同时一些科目无法进行线下考试,进而将原本的考试课调整成考查课,以论文作业的形式给期末分数,这种临时调整的考试形式缺少研判,很难检测出学生的水平。也有一些科目采用线上考试,由于客观上条件有限,主观上监考教师怕麻烦,而对线上监考睁一只闭一眼,造成考试不公平。尽管是少数情况,但也影响着高校师德师风的整体建设。

4.高校长效机制建设不完善

高校师德师风建设是学校整体高质量发展,建设双一流学科、双一流大学的基础而重要的环节。近年来,各大高校对于师德师风教育的重视程度与日俱增,各大高校都在努力培育教学过硬、育人有方、身行示范的优秀教师,以此推动人才培养、学科建设和社会服务综合能力。各校纷纷开展师德师风专项整治工作,制定师德师风管理规定,但是大部分的高校对于师风师德建设缺少统筹规划,并不严密,有的甚至可以说有些草率。某些高校制定的师德师风制度停留在外部形式上,只是浮于表面,很难落实和推进到实际的工作中,并没有真正意义上的把师风师德的建设落实到一线。比如部分高校开展的师德师风学习教育多,监督管理少;专项整治工作多,长效机制建设少;涉及的单位部门多,统筹推进少,最终很难达成师德师风建设合力,无法建立师风师德的建设的长效机制。

三、加强高校师德师风建设的具体措施

1.健全师德师风建设领导机制

成立学校学院两级领导小组,主要职责是在学校党委和学院党委的领导下,根据学校师德师风建设的工作目标和任务开展具体工作。二级学院配合学校形成学校党委统一领导、党政负责人协同管理、学院推动具体落实、教职员

工自主配合的领导体制与工作机制,凝聚全校上下师德建设的合力。建立健全一岗双责和责任追究机制,学院党政主要负责人是师德建设的第一责任人,对教师失德行为监管不严、隐瞒不报、拖延处分或处分无依据,造成不良影响的,追究主要负责人的责任。发挥党组织在师德建设中的核心作用,严格遵守教师职业道德行为规范,充分发挥党员教师在师德建设中的先锋模范作用^[2]。

2.加强教育引导,提高师德师风建设水平

坚持教育者先受教育,建立完善全方位、多层次的教师培训与发展体系,定期研究部署师德师风建设工作。将师德教育当做教师培养第一要务,在教师职业生涯发展中始终坚持德育为先,牢固树立师德无小事、处处有师德的意识和观念。在优秀教师选聘,骨干教师、学术带头人和高层次人才评选推荐中将师德师风水平作为重要评价指标。坚持对新入职教师开展师德专题教育。开展全员师德教育,做到师德教育入口无死角,过程无死角。教育教师坚守教育初心,提高道德情操,储备扎实知识,心怀仁爱之心,树立爱生敬业、甘于奉献的良好师风;积极引领广大教职工以德立身、以德立学、以德施教、以德育人,争做新时代合格的高校教育工作者。将社会主义核心价值观教育、理想信念教育、法律法规教育和心理健康教育融入教师各项培训中。组织教职工参观校史馆,加强校训精神教育。开展师德传承结对活动,充分发挥老教师对新入职教师的传帮带作用。定期开展教师教学能力培养和职业道德培育。教师党支部作为党员教师所在的最基层组织之一,在加强师德师风建设过程中发挥着至关重要的教育、管理和监督作用,党员教师的先锋模范作用也十分重要^[3]。全面落实《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》,充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用,落实好“三会一课”制度和主题党日活动,发挥党员教师对青年教师的示范引领作用,将教师党支部打造成建设提高师德师风的重要平台。

3.选树典型,加强宣传,营造互动型师德师风建设氛围

落实师德宣传制度化和常态化,将师德师风建设作为宣传工作的重要组成部分之一,大力宣传优秀教师典型事迹和师德楷模。通过电子屏、宣传栏及各种载体和媒介,旗帜鲜明地宣传展现学校教师的精神风貌。坚持用熟悉的人和事教育身边人,发挥先锋模范的带头示范作用,弘扬正能量,努力营造师德为先、争先创优的良好舆论宣传环境和校园教育氛围。选出思想品德高尚,教学功底深厚的优秀教师,为全校教师树立榜样。高校可以通过年度优秀师德模范教师等方式为全体教师树立标杆,利用教师节等重要时间节点召开表彰大会,扩大宣传影响,带动校内形成

一股人人学榜样，人人争当榜样的风气，使其他教师也力争上游向榜样靠拢。通过这种方式，将师德模范的先锋模范意识、先进教学经验、优秀育人实际等进行宣传普及，从而全面带动高校开展师德师风建设全面开展，提高教师队伍的整体素质。值得注意的是，师德师风建设要像水桶理论一样，及时补齐短板，普及至全体教师，仅仅依靠几个师德师风示范标兵是无法完成师德师风建设的，必须使师德师风建设深入全体教职员工的内心，因此高校在师德师风建设过程中一定要分清主次，合理配置选优树强的名额，注意覆盖机关和二级学院，一线教学和行政管理人员，在不同层面树立师风师德模范，从而最大化地发挥其带头作用。

在学生中开展尊师敬师活动，通过征文、短视频录制、贺卡制作等方式，表达学生对优秀教师的尊重和敬爱，使辛勤奋斗在教育一线的优秀老师感受到学生情感回馈，营造老师爱护学生，学生尊敬老师的良好互动的教学氛围。促使教师从心理上获得教书育人的心理满足感，从而以更饱满的精神状态继续投身于教育事业中。

4. 强化法律观念，开展警示教育

强化师德师风相关法律法规的系统学习，使教育教学行为有法可依、有法必依。严格依据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国教师法》等有关法律法规，加大师德违法违规行为查处力度。对违反教师职业规范的行为，对损害国家利益、使学生和学校合法权益收到侵害的行为，要一查到底，绝不姑息，按照相关法律法规严肃处理。在考核评价、职务评选、职称晋升、岗位竞聘、骨干推选等高层次人才定级评选工作中，坚决实行师德“一票否决制”建立师德建设责任追究制度。结合教育部公开曝光的多起违反教师职业行为十项准则的典型案例进行师德师风警示教育，增强教师的责任意识、规矩意识、法治意识和师德意识，引导教师牢固树立底线意识、红线意识，自觉遵守教师职业行为十项准则^[4]。

5. 健全制度体系，形成师德师风建设长效机制

高校应结合国家师德师风建设相关文件与本校实际情况，创建并完善师德师风长效机制，使这些机制长期发挥作用，应将师德师风作为教师评奖评优、职称晋升、选聘导师、推荐各层次学科带头人的第一选评标准。从辩证思维出发，注重平衡协调，具体问题具体分析，既强调教师责任中传道、授业与解惑的辩证统一，又强调构建师德师风建设大格局的重要性^[5]。高校应从以下几个方面着手将师德师风建设贯穿到学校的各种日常工作中。

第一，严把教师入口关。高校在招聘教师制定招聘报名

条件时，就应该在道德品质放在首要位置。在考查考核教师的水平的同时，必须全方位地考查教师的思想道德情况，可以通过单独谈话、查阅档案、成长教育工作背景调查等方式，全方位地考查应聘教师的思想道德情况及过往综合表现，严把教师入口关，从根源上阻止师德师风不良的教师进入教师队伍。

第二，建立师德师风综合考评。高校应该制定可实施可操作的师德师风考核体系，以立德树人为本，采用教师自评、学生打分、同事相互评测等综合方式，形成公开、公正、公平的可操作的师德考核机制。考核结果作为教师职务晋升、职称评定、教师年度考核、岗位竞聘、评优选先的重要依据。

第三，完善监督机制。不断加大督导检查力度。发放学院师德师风调查问卷、设立师德师风投诉举报箱，公布投诉举报电话，接受师生、家长和社会的监督。及时掌握师德动态信息，做到有诉必查、有查必复、有违必纠，及时纠正失德倾向和问题。做好联动机制，对违反师德师风相关规定的教师，在其他评选中实施一票否决。

第四，制定激励机制。大力推进师德激励制度化，完善师德表彰奖励评定制度，将师德表现作为评奖评优的第一条件。师德师风表现突出的，在教师职务晋升和岗位聘用，导师评定，学科带头人和高层级人才推选中予以优先考虑。

教育是国之大计，新时代高校，应自觉坚定理想信念，在新时代中落实立德树人根本任务，坚守为党育人、为国育才初心使命，全面加强师德师风建设，充分发挥高校在增强综合国力方面的积极作用，不断为国家培养堪当民族复兴大任的时代新人。

参考文献

- [1]管秀雪.习近平师德师风建设重要论述的核心要义与价值意蕴[J].中学政治教学参考,2022(28):88-90.
- [2]朱文珺,张小涛.高校教师党支部在师德师风建设中的作用探究——以J大学A研究院教工党支部为例[J].科教文汇,2022(19):9-12.
- [3]田丽莎,李海宁.立德树人背景下高校师德师风建设路径研究[J].大学教育,2022(07):234-236.
- [4]于璐,王乙明,刘丹,等.高校师德师风建设存在的突出问题与对策研究[J].西部素质教育,2022,8(16):114-116.
- [5]马岩松.新时期高校二级单位师德师风建设问题研究[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2022,18(3):67-70.