

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2017.02.001

# 高职教师文化的凝练与精神内化

## ——以浙江工贸职业技术学院为例

贺星岳

(浙江工贸职业技术学院, 浙江温州 325003)

**摘要:** 高职教师文化是高职教师在教与学的教学实践中形成的, 体现高职教育价值观, 熔炼教育主体职业精神的一种文化现象。在建设优质院校的过程中, 强化高职院校教师文化建设, 培养一大批具有工匠精神的教师队伍, 是高职教育可持续发展的一个关键因素。本研究从凝练教师文化, 构建师德师风建设长效机制, 建立协同工作机制, 以师德师风建设促进教师文化的培育, 创新高职教师文化建设途径, 丰富精神文化风尚等角度, 探索了高职教师文化的建设。

**关键词:** 高职教师文化; 机制; 路径; 精神内化

中图分类号: G711

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2017)02-0001-04

## The Conciseness and Mental Internalization of Higher Vocational Teachers' Culture -- Take Zhejiang Industry & Trade Vocational College as An Example

HE Xing-yue

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

**Abstract:** The higher vocational teachers' culture is formed in the teaching practice by higher vocational teachers, which is a cultural phenomenon revealing the values of higher vocational education and education-oriented professionalism. In the process of constructing the high-quality college, the construction of higher vocational teachers' culture is strengthened, fostering a large number of teachers with artisan spirit, which is a key factor for the sustainable development of higher vocational education. This study has explored the construction of higher vocational teachers' culture on aspects of the conciseness of teachers' culture, the construction of long-term effective mechanism for teachers' ethics and morality, the establishment of cooperative working mechanism, the cultivation of teachers' culture by the construction of teachers' ethics and morality, enrichment of spiritual culture and fashion.

**Key words:** higher vocational teachers' culture; mechanism; the path; mental internalization

内涵式发展是高职院校优质化的必然途径, 而内涵式发展的基本条件是高职师资队伍的建设。但在职业教育高速发展期, 受知识本位和技能本位职业教育理念以及社会功利化的影响, 高职教育在实践中严重忽视了软实力的建设, 以人为本的文化建设不足。教师文化是校园文化的重要构成部分, 是高职教学文化的具体形态之一。在加强高职内涵发展, 建设优质院校的过程中, 强化高职院校教师文化建设, 培养一大批具有工匠精神的教师队伍, 是

高职教育可持续发展的一个关键因素。以高职教师文化培育为载体, 塑造师生以职业为核心的价值理念, 对提升教学质量具有重要的实践意义。

浙江工贸职业技术学院(以下简称“浙工贸”)高度重视师德师风建设, 以“立德树人”作为学院内涵发展的根本要求, 加强学校教师队伍建设, 在优秀高职教师文化的培育与建构中, 形成了具有浙工贸特色的教师文化: “敬、净、静、雅”。浙工贸教师文化的形成, 是全体教师自建校以来兢

收稿日期: 2017-05-15

作者简介: 贺星岳, 男, 硕士, 浙江工贸职业技术学院院长、研究员, 主要研究方向: 教育管理。

兢兢业业,将师德师风建设不断内化的结果。

## 一、凝练教师文化,构建师德师风建设长效机制

### (一) 高职教师文化的初步探索

高职教师文化是高职教学文化的一种形态,也是校园文化的一个亚文化。有学者将高职教师文化定义为:“高等职业院校的教师在长期的教育教学活动中形成的共同价值追求、职业规范和行为模式的总和。”<sup>[1]</sup>而哈格里夫斯则将教师文化用于教学文化的表达,即两者具有核心关联。当我们立足高职来考察教师文化时,会发现哈格里夫斯的表达存在着欠缺,他不能反映高职教师的文化特征,即“双师型”特性。“其核心是教师既要具备专业能力,又要具备一定的实践经验,以解决职业教育教学中注重实践技能、实际操作能力培养的需要。同时,从行业企业引进能工巧匠、技术人员、管理人员担任兼职教师,指导学生的专业实践、技术技能实训操作,建构双师结构专业教学团队。”<sup>[2]</sup>高职教师文化是高职教师在教与学的教学实践中形成的,体现高职教育价值观,熔炼教育主体职业精神的一种文化现象,体现出显著的高职教育的高等性、职业性、实践性和开放性的特征。因此,在教师的成长之中,促进教师转变教育观念,养练具有高职特征的教学技能,凝练职业精神,使高职教师在师德师风、教学能力、专业能力、工匠精神等方面形成独特的高职教师文化生态。高职教师文化的培育,需要认真做好师德培训工作。譬如每年度定期举行新入职教师培训,按照高职教育的特点,立德树人,培训重点为师德师风、学院管理制度与规定、高职教育的教与研、教学创新及学院文化建设等,使新进教师入职之初就以良好的高职师风投入到教育教学之中。

(二)“敬、净、静、雅”:浙工贸特色教师文化的凝练

2012年以来,学院以《高等学校教师职业道德规范》为依据,结合实际情况,经广泛征求意见、反复修改讨论,制定并实施了《浙江工贸职业技术学院教职工行为规范——敬、净、静、雅》。“敬、净、静、雅”四字高度凝练地将师德师风建设的基本内涵浓缩为有形的行为表现和无形的精神修养,使学院教师职业道德内化于心,外化于行,规范学

院教职工教师行为、塑造为人师表的良好形象,修师德、树师风、铸师魂。敬:对人、对物有恭敬之心,处事认真、言行有礼、严谨治学、博学善教;静:在公共场所保持安静,不影响他人、不给他人添麻烦,适时适度保持安静,体现个人良好内在修养;净:环境、衣着、发肤干净整洁,爱护公共环境和设施,自觉遵守和维护校园规范,工作环境保持整洁有序;雅:言行文雅端正,穿戴大方,交往谦逊,不诋毁辱骂他人,不散布不良信息,行为世范。每一字均有五条具体的行为规范给予诠释,从思想意识、职业素养到日常举止,都一一具体规范,内涵隽永。

为提高广大教师践行师德规范的主动性和自觉性,学院制作了《教师行为规范——敬、净、静、雅》实用卡片发放到每位教师的手中,在学院主要公共场所悬挂“敬、净、静、雅”四个大字,在全体教职工大会上发出“敬、静、净、雅,争做师德楷模”的倡议,在学院醒目橱窗、电子显示屏、手机短信、人手一册的工作月历上公布“敬、静、净、雅”具体内容,供全体教职工共同遵守和监督。2013年,学生创意制作了《学院教职工规范》动漫视频,受到了全院的关注,引起热烈反响。

### (三) 加强制度建设,促进教师健康成长

学院一直以来就高度重视师德师风建设,早在2005年就制定了《浙江工贸职业技术学院关于加强师德师风建设的意见》、《浙江工贸职业技术学院师德师风规范十条》、《浙江工贸职业技术学院教职工行为规范》,成立学院师德师风建设办公室。为进一步落实《高等学校教师职业道德规范》,促进全院教职工以德修身、以德治教、以德育人,努力造就一支师德高尚、业务精湛的教师队伍,制定《学院关于进一步加强和改进师德师风建设的实施意见》和《浙江工贸职业技术学院师德考核评分细则》。在此基础上,建立师德建设责任制,明确一级负责一级,建立和完善师德建设规章制度体系,切实做到制度、组织、任务三落实。形成师德建设工作制度化、规范化,把师德建设和学院文化建设、教学质量、新教师准入、教师培养(新教师岗前培训和教师在职培训)、教师考核评价、学术道德规范、职称晋升工作结合起来,真正实现师德建设和教育教学、学术素质相互促进,切实将师德建设工作落到实处。学院制定和完善了师德师风建设

系列制度。

学院将教师管理与教师成长相结合,在教师管理中强调师德表现,并作为职称晋升、评优评先的先决条件,在《浙江工贸职业技术学院关于专业技术职务申报条件的有关规定》中明确具体地规定学术行为、学术纪律,实行师德、学风一票否决制。制定《浙江工贸职业技术学院岗位设置与聘用管理暂行办法》,对入职后教师进行严格的师德师风培训和管理,用制度方式规范和保障教师的健康成长。建立青年教师助讲培养制度,2013年浙工贸以原“导师制”培养为基础,进一步修订了《浙江工贸职业技术学院青年教师助讲培养实施办法》,实施办法对导师和青年教师提出明确的师德要求。辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量,高校学生思想政治教育和管理工作组织者、实施者和指导者,学院制定《浙江工贸职业技术学院辅导员工作条例》,明确辅导员的工作职责及选拔、管理、奖惩办法;制定《浙江工贸职业技术学院班主任工作条例》,充分发挥班主任在学生思想教育、日常生活管理中的指导作用。

## 二、建立协同工作机制,以师德师风建设促进教师文化的培育

### (一) 以师德师风组织体系建设促教师健康成长

学院领导高度重视师德师风建设,以师德师风建设为抓手创建学院高职教师文化品牌和人文精神,推动学院内涵建设。学院成立师德建设领导小组,由学院领导、各相关职能部门负责人及各分院系书记组成,形成齐抓共管的师德师风建设组织体系。学院师德建设领导小组全面负责学院师德建设工作的总体规划和推进。学院党委定期召开专题会议,及时研讨学院师德建设工作中存在的问题及举措,努力形成师德建设的工作合力,切实担负起领导和监督责任。同时建立学院领导听课制度,实行随机听课;学院教学指导委员会、教务处、学生处、科研处等有关教学管理部门的负责人每学期听课不少于8节;各分院(系)院长(主任)、书记每学期对本部门专任教师至少每人听课一次。通过深入课堂了解教师的思想和教学情况,并及时反馈听课情况,促进教师的健康成长。

学院师德建设领导小组下设师德建设工作小组,主要负责师德的调查研究及师德教育活动的规

划、组织落实。如学院教务处定期召开教学信息员及学生座谈会了解教师教育教学水平等,发现问题及时整改;学院及二级分院系定期召开教师和学生座谈会,准确了解教师的思想、工作和生活状况,并将师德问题同解决教师的实际困难和问题结合起来。定期对全院教职员开展问卷调查,及时把握教职工思想动态、心理状况和家庭生活情况,对教师思想状况进行动态分析,发现问题,及时介入。每年组织党建和师德课题研究,通过课题研究深入了解学院教师思想状况,探索解决的有效途径,提升教师的师德修养和认知水平。学院督导通过深入课堂、学生座谈会、教师座谈会等方式了解教师的师德表现、教育教学情况和教师的需求,加强教学督导对师德师风的评价监督。两级教学督导员深入课堂,对课堂教学中教师的思想动态、意识形态、价值观、人生观、教育理念、文化取向等进行评估和严格把关,充分发挥教学督导“督”和“导”的功能,确保学院教育教学正确的政治导向和社会主义核心价值观的树立。建立督导跟踪检查制度和教风学风检查制度,维护良好的日常教学秩序,树立优良的教学文化风范和教师文化生态。

### (二) 以师德师风考核评价机制建设育教师文化成型

高职教师的价值理念、教育行为最终转化为具有稳定特征的文化形态,不仅需要制度规范,更需要制度落实,加强师德师风考核评价机制建设是教师文化得以成型的必要条件。根据《高等学校教师职业道德规范》对教师职业道德的明确要求,不断完善学院师德建设工作条例、教师教学工作规范,明确教师的岗位职责及具体要求,完善教师考核指标体系,并将其标准量化,通过教师、学生不同权重打分,给予综合评价,将评价结果存入本人档案,作为教师聘任、晋升、晋级、培养、流动等方面的重要依据,引导教师自觉履行。制定《浙江工贸职业技术学院关于建立“师德一票否决制”的规定》,按照规定,出现违反师德情况者,取消教师职称职务晋升、评奖评优等资格,即当年不得晋级、晋职,评优、评先。学院对其进行诫勉谈话、警示教育、通报批评,直至给予处分。情节严重的,按有关规定撤销职务或解聘、辞退,触犯刑律的,移交司法部门追究法律责任。制定《浙江工贸职业技术学院教师教学质量评估实施方案(修订

稿)》，教师教学质量评价包括教师授课抽查、学生评教、学生对教师教学满意度的调查、督导评价、日常教学检查等方式，在此基础上订立《浙江工贸职业技术学院课堂教学质量评价办法(修订)》和《学生网上评教实施细则》，加强对教师师德师风的考核。

(三) 以学术道德风范强化，提升高职教师文化的厚度

教师自身的思想品德、行为风范直接影响学生的价值观、人生观，教师是以榜样、示范的形式影响学生的成长，教师自身文化积淀的厚度直接影响学生文化积累的深度，也体现高职教师文化的“高等性”。因此教师自身在学术上、教学上需要为学生树立良好的榜样、良好的形象。学院成立学术委员会，严格规范教师学术道德行为，《浙江工贸职业技术学院学术委员会章程》、《浙江工贸职业技术学院科研工作管理条例》对学术活动中的剽窃抄袭、弄虚作假、一稿多投、凭空捏造等学术不端行为作出明确的规定，发现有违反相关法律、法规和学术规范的行为，将严肃查处。学院科研管理中心和学术委员会分工负责对学术道德的管理、监督、调查、鉴定及处理。科学合理的管理机制和学院在学术道德方面的宣传教育，使学院形成了良好的学术风气，取得较好的学术成就。学院专利授权量523项，其中发明专利34项、实用新型授权408项、外观专利81项，近两年转让专利18项，发明专利列全省高职院前茅、温州第一。

### 三、创新高职教师文化建设途径，丰富精神文化风尚

优良的教师文化的形成与教职工正确的思想意识、主流的价值取向、文化认同、以及使命感、责任感、幸福感、归宿感等息息相关。因此，通过学院教职工文化建设，以文化凝聚全体教职工群体的精神与灵魂，树立社会主义世界观和价值观，并转化为自觉的行为模式和规范准则，是培育优良教师文化的有效途径。

(一) 精神文化立风范

我国正处在一个新历史发展时期，社会经济、文化高速发展，多元化、国际化、全球化等对我国思想意识领域产生重大的影响，高校是文化思想、道德意识形成的高地，加强教师思想政治素质，提

高教师道德人文素养，对保障人才培养质量具有重要意义。因此，结合学院发展实际情况，加强教师的思想政治学习，在教师培训中始终贯穿师德主线，将师德建设摆在教师队伍建设的的首要位置，并充分利用现代新媒体，广泛传播社会主义核心价值观，提高教师的思想道德精神境界。学院重视和加强高校教职工的思想政治工作，坚持立德树人，引领教职工思想政治工作。多年来，学院依据世情、国情、党情，立足市情、行情、校情，每学期开展“三观”主题教育，已经形成教职员思想教育的品牌。“三观”教育宏观上是要解决“办什么样的学校，培养什么人，怎样培养人”的问题，微观上是引领教职工个体对周围事物的总评价和总看法，决定教职工的行为取向。经过多年主题教育，学院涌现出省级教学名师、师德楷模、教坛新秀、岗位能手、优秀思政工作者、先进科技工作者、文明员工、优秀共产党员、优秀科技特派员、劳模等30余人次。

(二) 树立标杆展风采

学院每年9月定期组织开展“我最喜爱的老师”评选工作。在每年的新生开学第一课晚会上予以表彰，并通过学院报、宣传橱窗、校园网络，开展先进事迹宣传展示，编写《教师卷》；召开师德师风经验交流会、典型事迹报告会，让学生最喜爱的老师与普通教师面对面，让教师在师德修养上“学有榜样，赶有方向”，积极扩大师风师德典型的影响力和感召力。此外，学院每年开展优秀教师、优秀班主任、优秀教育工作者、师德楷模等评选工作。学院坚持教育与实践、自律和他律、示范与关怀相结合，引导教师牢固树立责任意识、奉献意识、进取意识、教书育人意识、为人师表意识等。同时针对教师普遍存在教学科研任务较重的特点，开展一些有益身心健康的文体活动，以及公益活动、考察交流、社会调查活动等，吸引教师普遍参与，使广大教师在实践中思想感情得到熏陶，精神生活得到充实，让学院优秀的教师文化风范得到传播。

(三) 强化师德增修养

学院将师德建设工作融入到每年主题教育中去，让教师文化在教师自身的修养过程中得到升华。2011年为“教育服务年”、2012年为“师资队伍建设年”、2013年为“创新创业年”、2014年为“协同落实年”，以及按照2015年“协同创新，守望

(下转 第8页)

正积极开展现代学徒制试点工作。温州现代物流学院围绕现代学徒制的内涵特征以及要求,同合作企业积极开展学徒实践,取得良好效果的同时也存在本文中的各种问题,这些问题也有一定通用性。

未来,职业院校在继续推广现代学徒制人才培养模式的过程中,应结合自身情况和区域产业发展

特点,选择合适的优质企业,采取多样的方式,开展现代学徒制教学。同时,政府也应为学校、企业营造良好发展的政策环境,加强顶层设计<sup>[7]</sup>,保障现代学徒制的有效运行并进入良性循环。双元共育,多方共赢,真正提升职业院校的人才培养质量,为社会主义现代化建设提供坚实的人才保障。

#### 参考文献:

- [1] 吴晶.我国现代学徒制的研究综述[J].中国职业技术教育,2016(31):20-24.
- [2] 李玉兰.现代学徒制如何本土化[J].决策探索:上半月,2017(03):24-25.
- [3] 赵有生.职业教育现代学徒制的实践探索[M].高等教育出版社,2015:72-74.
- [4] 陶小恒.基于“现代学徒制”模式的高职物流管理专业课程体系设计[J].黄冈职业技术学院学报,2015(04):38-42.
- [5] 王阳军.高职物流管理专业现代学徒制人才培养模式探索与实践[J].物流技术,2016(09):159-161.
- [6] 曾艳英.基于“现代学徒制”物流管理人才培养模式的体系建设[J].企业导报,2015(10):112-113.
- [7] 柯沪芬.高职物流管理专业实施现代学徒制研究[J].物流技术,2015(13):316-318.

(责任编辑:邱开金)

(上接 第4页)

师魂,深入推进特色发展”和2016年“立德树人,创新发展”的精神,每年学院以教师服务工程为载体,开展面向全体教师的专项培训、教授和博士工程、科研帮扶等系列工程,举行“锤炼师德师风,提高教学质量”师德论坛、组织“师德建设之我见”等主题征文、师德建设活动月、师德专题讲座、研讨会、座谈会和师德课题研究等活动,发出“向时代楷模学习 向身边榜样看齐 建精神富有工贸”等号召,观看感动中国“最美女教师”张丽莉老师的事迹,使全体教师树立正确的教育观、质量观和人才观,增强教书育人、以身立教的社会责任感,从而进一步提高了师德素养和敬业精神。

#### (四) 深化激励植匠心

激励机制主要包括精神激励和物质激励两个方

面,更主要的是提倡精神激励。以深化专业内涵建设的实践为契机,搭建平台,用事业的发展激励人,以实际行动切实解决教师的实际困难,重视教师个人价值的实现和自身积极性、创造性的发展,关心教师特别是青年教师的成长成才、工作生活问题,大力改善教师工作、学习和生活条件,努力形成尊师重教的良好局面,进一步有效推动师德建设。继续发挥学院思政工作坊、“聆语有约”、院长接待日、谈心日等载体作用,拓展加强师德建设工作的途径。深化实施教师服务工程,完善育人服务体系。物质激励侧重对受到学生广泛喜爱的,具有良好职业道德的优秀教师或在师德建设上有突出贡献的教师,也和科研上做出贡献的教师一样予以一定的奖励。

#### 参考文献:

- [1] 刘雪梅.高职教师文化的反思与建构[J].教育评论,2013(1):39-41.
- [2] 贺星岳,邱旭光.高职教学文化的属性、形态与建构[J].中国高教研究,2016(11):103-106.

(责任编辑:邱旭光)