

当前高校青年教师师德治理问题及机制研究

夏远永

(1. 浙江水利水电学院社会科学部, 杭州 310018; 2. 浙江大学马克思主义学院, 杭州 310028)

摘 要: 当前高校青年教师存在理想信念淡化、功利倾向严重、网络言论不当、法治意识淡薄、重专业轻德育、民主意识缺失等师德缺失的表现,不仅存在教师个人修养方面的主观成因,还存在经济、政治、社会、文化等方面的客观成因。文章通过8个维度对浙江省不同类型高校青年教师师德治理机制的实践经验与问题进行分析,倡导建立和完善高校青年教师准入机制、联动协作机制、师德教育机制、监督考评机制、能力提升机制、民主参与机制、激励机制、约束惩处机制等师德治理长效机制。

关键词: 高校青年教师; 师德治理; 问题; 机制

中图分类号: G41 **文献标志码:** A **文章编号:** 1673-3851 (2016) 02-0183-07 **引用页码:** 040801

师德是指教师的职业道德,它高于一般的职业道德,是学校的灵魂所在,对社会具有深远影响。师德治理是指政府、学校、社会、公民等多中心主体,针对新时期师德建设过程中出现的各种困境,对教师教育价值理念进行有效引导,以实质性地改善教育实践行为。青年教师作为高校的中坚力量,作为中国优秀传统文化和专业知识的教育者、传播者和宣传者以及社会主义核心价值观体系的建设者,作为教育发展的具体实施者,任重道远。高校必须要掌握青年教师的内在规律和特点,不断加强高校青年教师的师德治理工作。高校师德治理是社会治理的应有之义,加强高校师德治理由此成为推进社会治理体系建设的必然要求。

中华民族五千年的传统文化和教育实践已形成优良的师德师风传统,学为人师、行为世范已成为广大教师的共识和行动准则。中国共产党历来将高校师德师风建设工作作为中国特色社会主义建设的重要环节。党的十八大前后,习近平同志在各种场合强调仁爱思想和文以化人在教育中的重要性,对高校教师队伍建设和高校青年教师师

德师风建设表示极大的关注和期待。中组部、中宣部、教育部等相关部门对此也作了重要部署。良法善治对高校青年教师师德治理提出了前所未有的要求。据教育部网站消息,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中期评估教师队伍建设专题评估报告指出,截至2014年,全国有各级各类普通学校专任教师1507.67万人,高校教师45岁(不含)以下占71.65%,比2010年有较大幅度提高,中青年教师成已为主体。近年来,各高校纷纷顺应形势和政策需要,加大对青年教师师德治理的力度。

本文探讨了当前高校青年教师师德治理的问题及成因,并通过8个维度对浙江省部分高校青年教师师德治理机制的实践与经验进行分析,探讨高校青年教师师德治理的有效实施路径,以推进社会治理体系和社会治理能力的现代化。

一、当前高校青年教师师德缺失的表现

笔者参考学界现有研究成果,对高校青年教师师德缺失的表现进行了提炼。

收稿日期: 2015-12-09

基金项目: 浙江省教育厅科研计划项目(Y201432356); 国家社科基金重点项目(13AZX016); 浙江省高等教育教学改革项目(jg2015211, kg2015503); 中央高校基本科研业务费专项项目

作者简介: 夏远永(1981—),男,浙江瑞安人,讲师,博士研究生,主要从事马克思主义理论及公共治理方面的研究。

(一)理想信念淡化

西方发达国家通过影视、网络、传教、基金赞助等形式,传播打上西方意识形态烙印的社会思潮,企图影响中国高校青年教师。由于部分高校青年教师对马列经典著作知之甚少或反感,在缺乏社会主义核心价值观和主流批判意识的情况下,难以辨清各种社会思潮的来龙去脉及其实质,更不知如何才能鞭辟入里地将马克思主义理论与现实生活实践结合起来,对党的“三个代表”重要思想、科学发展观、“四个全面”重要思想的学习不深入,对“中国梦”和两岸统一问题置之不理,对国际政治经济格局和大国关系不能做出合理解释,从而把错误的思想观念引进课堂,严重误导了广大学生。他们往往自视甚高,习惯性地以西方普世价值观否定社会主义核心价值观。高校青年教师拥有多重公民身份,拥有多元的世界观、人生观和价值观,在市场经济的强大冲击下,容易丧失或淡化理想信念,造成思想观念的混乱。

(二)功利倾向严重

当前我国正处在社会转型期,高校青年教师往往同时承担结婚生子、养老育儿、买房养车、职称职务晋升、学历提升、考核评价等多重压力,面临相关部门及领导、督导的“专项检查和随机抽查”“日常检查与集中督查”^[1]的巨大压力。有些教师迫于生计和考核压力,追求个人经济效益最大化,开始放弃崇高理想,学术功利凸显,丢弃教书育人的教学天职,想方设法发表不成熟的学术论文导致学术不端行为频频发生。有些青年教师在校外身兼数职或创办副业以谋取更多利益,将教学科研作为副业经营,对学生起了恶性示范。有的青年教师直接在微信朋友圈等网络社区贩卖代购产品等,容易使公众形成高校青年教师不务正业、唯利是图的错觉。

(三)网络言论不当

青年教师群体既是社会主义核心价值观传授者,又是青年学者,既要传授理论知识,又要指导学生社会实践,他们年龄接近学生,思想活跃,熟悉互联网和自媒体,相比年长的教师,他们具有天然的优势。因此,他们也倾向于在网络上与学生进行互动对话,对推广专业知识和科普知识起到了一定的积极作用。但是,随着互联网时代和自媒体时代的来临,部分青年教师在网络治理方面的知识和技能欠缺,在学生问及国内外热点难点问题时应付乏力,同时自身对智能手机也缺乏自律意识和自我控制能力,随波逐流而成为“低头族”,沦陷网络“雾霾”,甚至忽略自己的教师身份,不加核实便随意转发内容到社交朋友圈中,对

造谣者推波助澜,或者在网络上发表不当言论,或者在自媒体上一味抬高西方的核心价值观而罔顾社会主义核心价值观,降低了威信,也误导了学生。

(四)法治意识淡薄

高校青年教师是否遵纪守法对学生会产生直接影响。随着干部选拔机制的年轻化和专业化,越来越多的青年教师走上了干部岗位,掌握了高校重要资源和价值分配的权力。然而,有些青年教师由于未完全准确地理解、掌握中国特色社会主义法治体系,法治意识淡薄,在权力的腐蚀下极易沦为“经济人”,陷入教育腐败的泥潭而难以自拔,危及有限教育资源的分配正义。其重要原因之一便是高校青年教师往往对廉洁责任的主体认识不清,忽视自身的廉洁责任,未能正确处理好权力与责任之间的关系,导致权责不对等,并因此误导了作为责任主体之一的学生干部。

(五)重专业轻德育

现实生活中,高校部分青年教师无法正确认识自身,不能掌控自己的内心世界,无法从纯净人类灵魂的道德力量和领导能力的高度去解释世界、改造世界,放任自己,得过且过,导致自身思想道德修养低下。在教学实践的过程中,重专业轻德育。部分专业课青年教师缺乏合作精神和德育共同体意识,习惯性地将德育责任推卸给辅导员、班主任和思想政治理论课教师,无视课堂纪律和考场秩序,纵容娇惯青年大学生的不良学风,从而丢弃了“没有爱就没有教育”的德育责任。还有些教师不能做到为人师表,常常言谈举止不雅,有的甚至随意调停课,更改教学计划,中途吸烟、接打电话,从而大大降低了德育工作的效果。

(六)民主意识缺失

青年教师大部分属于高校基层员工,他们的意见和建议所产生的影响力十分有限。在高校党支部会议的民主评议里,青年教师仍然不敢大胆建言,唯恐触犯长官意志和特殊群体利益。随着高级职称晋升名额有限,评选权限下放到各高校,尽管各高校目前基本上能做到制定评选规则、公示职称材料和评选结果等环节,但青年教师依然对“暗箱操作”的可能性表示焦虑,作为高学历的他们对校内治理中的政策建议环节往往选择“集体沉默”^[2]的方式,对学校政策不敢表达真实主张,或者消极对待甚至干脆放弃参与民主管理和决策的权利。因此,青年教师民主意识的缺失,进一步降低了高校内部治理的有效性。

就高校青年教师师德治理问题的成因而言,汪蓓等的调查结果显示,造成青年教师师德水平下滑

的重要原因分别为“市场经济的负面影响”(63.46%)、“教育管理体制问题”(50.37%)、“教师个人放弃”(32.35%)、“忽视师德培训”(28.15%)、“缺乏法律约束机制”(14.57%)。进一步的调查结果显示,“影响教师职业道德修养的主要因素”分别为“自我修养”(51.85%)、“自律与他律”(31.11%)、“管理机制约束”(15.31%)、“法律约束”(1.73%)。^[3]总体而言,当前高校青年教师师德治理问题的客观成因“主要是市场经济的负面影响、高校管理体系不够完善、教师收入状况不理想等”,主观成因“主要是教师个人修养还有待提高”。^[4]笔者认为,高校青年教师师德治理问题的成因综合表现在高校青年教师受到世界多极化、经济全球化、文化多

样化、社会信息化的时代潮流影响,我国又正处于改革开放深水区、社会转型期和突发事件频发期,市场经济背景下的价值观念正呈现多元化趋势,社会上出现一些道德滑坡现象,存在利益交换和利益冲突,这些都会导致高校青年教师师德治理问题。

二、浙江省部分高校青年教师师德治理机制的实践经验与问题

本文对浙江省内6所不同类型高校青年教师师德治理机制的实践与经验进行分析,并按照高校青年教师准入机制、联动协作机制、师德教育机制、监督考评机制、能力提升机制、民主参与机制、激励机制、约束惩处机制等8个方面进行比较,结果如表1所示。

表1 浙江省高校青年教师师德治理典型案例

高校	浙江大学	浙江工商大学	中国美术学院	浙江理工大学 ^[5]	浙江工业大学	浙江水利水电学院
教师准入机制	加强新教师岗前培训中的师德师风教育	把师德作为导师、班主任、辅导员任职、青年教师助讲培养考核的首要标准	加强新教师岗前培训中的师德师风教育	引导青年教师科学开展职业发展规划,为新引进青年教师配备教学科研双向导师	加强新教师岗前培训中的师德师风教育	完善青年教师入职培训、助讲制度、实践锻炼等培养措施
联动协作机制	建立多部门联动协作制度	创新师德师风建设协同工作体系	创新师德师风建设协同工作体系	创新师德师风建设协同工作体系	创新师德师风建设协同工作体系	多部门召开新进教师座谈会,并了解满足其需求
师德教育机制	以“坚定理想信念,弘扬师德师风”为主题的“育人强师”全员培训	重视公民道德教育、法制教育、心理健康教育、学风和学术规范教育	定期举办师德师风教育座谈会和讨论会;发掘优秀典型,寻找身边“最美教师”的感人事迹	深入开展各种师德师风建设主题活动	倡导大爱师德,凝聚青年教师的爱国热情;加强青年教师职业道德的宣传教育力度	入职后要求思想政治理论课、辅导员等青年教师必须参加学校青年教师培训计划
监督考评机制	建立师德考评制度、师德监督制度	完善师德师风考评方式,鼓励青年教师通过“大地计划”等途径投身社会实践并作为部分应用型学科高级职称评聘的重要条件	建立并完善高校青年教师师德考核评价工作制度	建立青年教师业务档案,加强对青年教师主讲课程的质量监控和指导	把青年教师职业道德建设与师资管理结合起来,逐步推广学生评教制度;把师德表现作为青年教师聘任等级重要依据	建立青年教师业务档案,加强对青年教师主讲课程的质量监控和指导
能力提升机制	开展“三评比”“三平台”“三倡导”活动;专门设立师德师风方面的研究课题,举办师德师风师论坛	组织开展青年教师教学基本功比赛、教学观摩示范与诊断提升、教学沙龙、学术交流等活动	举办“美师讲习所”,内容包括形势政策、师德师风、学院精神、学术规范、媒介素养、现代大学管理理念等专题	开展心理素质拓展能力建设、健康知识讲座与辅导;鼓励和支持优秀青年教师有计划深造访学或参加学术会议,开展科技合作和实习实践活动	建立教书育人实效评估指标体系和评优办法	实施“青年教师能力提升工程”和“名师培育工程”,组织青年教师参加中青年骨干教师英语培训,出台和完善青年教师培养进修制度

表 1 续

高校	浙江大学	浙江工商大学	中国美术学院	浙江理工大学 ^[5]	浙江工业大学	浙江水利水电学院
民主参与机制	鼓励青年教师参与校内事务治理工作	充分发挥青年教师参与校内事务治理工作	完善青年教师参与校内事务治理机制,保证民主沟通渠道的顺畅	完善青年教师参与校内事务治理机制,保证民主沟通渠道的顺畅	完善校务院务公开、二级教(职)代会等民主管理制度,保障青年教师参与民主管理和民主监督的权利	提高青年教师在校教职工代表大会、各党支部上的代表比例,听取意见和建议
激励机制	开展青年教师评奖评优活动,如“浙江大学求是青年学者”等评选活动	定期开展教学名师、教坛新秀、优秀教师、优秀教育工作者和师德标兵等评选活动,深入开展“寻找身边的感动”主题活动	推荐优秀青年学者参加高层次评奖评优活动	为优秀青年教师设立培养基金;组织开展慰问家庭困难的青年教师等一系列人文关怀活动	尽快改善青年教师的学习、工作、生活条件,切实维护青年教师权益;在青年教师中选拔、培养一批学科带头人和后备干部	鼓励青年教师发挥潜能,高聘岗位,对高层次教学科研成果给予奖励。每年组织素质拓展活动。
约束惩处机制	建立调查惩处制度,对师德师风不良教师实行一票否决制	严厉惩处败坏教师声誉的失德行为,对师德师风不良教师实行一票否决制	从制度和道德上约束和规范教师行为,健全学术不端行为预防查处机制	对师德师风不良教师实行一票否决制	在晋职中实行师德一票否决制	对师德师风不良教师实行一票否决制

无论是从纵向还是从横向上看,各高校都在顶层设计上高度重视高校青年教师师德师风建设工作,全面涉及青年教师的准入机制、联动协作机制、师德教育机制、监督考评机制、能力提升机制、民主参与机制、激励机制、约束惩处机制等,推进了青年教师师德治理的制度化、规范化和法治化,有利于以德治校、依法治校、民主治校,构建和谐校园。

除此之外,6所高校在青年教师师德治理机制方面还具有自身的一些特性和不足之处。譬如,在青年教师准入机制方面,浙江工商大学明确把师德作为导师、班主任、辅导员任职、青年教师助讲培养考核的首要标准;浙江理工大学引导青年教师科学开展职业发展规划,为新引进青年教师配备教学科研双向导师;浙江水利水电学院完善青年教师入职培训、助讲制度、实践锻炼等培养措施。但是,各高校在具体实施青年教师准入机制的过程中,存在重德育轻法治、不重视培养青年教师的法律信仰和法治思维方式的问题。譬如在引进青年教师的时候,师德底线和思想政治素质往往存在被虚化的情况,而青年教师的高学历和优秀科研成果则备受推崇。

在联动协作机制方面,浙江大学是建立多部门联动协作制度;浙江水利水电学院是多部门召开新进教师座谈会,并了解满足其需求;其余4所高校是创新师德师风建设协同工作体系。但是,各高校与政府、社会、家庭还存在脱钩的现象,尚未彻底建立

“政府—社会—高校—家庭—青年教师个体”的多中心联动协作机制。政府在顶层设计上制度和政策还不够科学合理;社会对青年教师的困难处境还不够理解,往往以赚钱多少来衡量他们专业知识的价值;高校在教学科研工作环境建设方面,还存在重硬件轻软件的问题。

在师德教育机制方面,中国美术学院定期举办师德师风教育座谈会和讨论会,发掘优秀典型,寻找身边“最美教师”的感人事迹;浙江工商大学重视公民道德教育、法制教育、心理健康教育、学风和学术规范教育;浙江水利水电学院是以青年教师培训计划为主,其余3所高校主要是开展师德建设主题活动。然而,各高校在青年教师师德治理方面尚未具有全球治理的视野,无法紧跟时代步伐,师德教育机制还不够多元、灵活,在激发高校青年教师责任感和使命感方面的力度还不够。

在监督考评机制方面,浙江大学、浙江工商大学、中国美术学院、浙江工业大学都建立了青年教师师德考核评价工作制度,浙江大学特地强调了青年教师师德监督制度,浙江理工大学、浙江水利水电学院强调建立青年教师业务档案,加强对青年教师主讲课程的质量监控和指导。但各高校在保证监督考评机制的实效性方面,显得力不从心,比如领导、督导在听课之后往往迅速撤离,而不是给予建设性的意见,往往只是片面强调课堂考勤和纪律,容易使青

年教师形成领导、督导只关注课堂秩序,而不关注专业教育的刻板印象。

在能力提升机制方面,6所高校规定得很具体到位,且结合了自身办学特点。浙江大学开展“三评比”、“三平台”、“三倡导”活动,专门设立师德师风方面的研究课题,举办师德师风论坛。浙江工商大学组织开展青年教师教学基本功比赛、教学观摩示范与诊断提升、教学沙龙、学术交流等活动。中国美术学院举办“美师讲习所”,内容包括形势政策、师德师风、学院精神、学术规范、媒介素养、现代大学管理理念等专题。浙江理工大学开展心理素质拓展能力建设、健康知识讲座与辅导,鼓励和支持优秀青年教师有计划深造访学或参加学术会议,开展科技合作和实习实践活动。浙江工业大学建立教书育人实效评估指标体系和评优办法。浙江水利水电学院实施“青年教师能力提升工程”和“名师培育工程”,组织青年教师参加中青年骨干教师英语培训,出台和完善青年教师培养进修制度。但各高校对青年教师的思想能力或网络应对能力却不够重视。

在民主参与机制方面,6所高校都鼓励青年教师民主参与校内事务治理工作,只是浙江工业大学和浙江水利水电学院规定得比较具体,前者的做法是完善校务院务公开、二级教(职)代会等民主管理制度,保障青年教师参与民主管理和民主监督的权利,后者的做法是提高青年教师在校教职工代表大会、各党支部上的代表比例,听取意见和建议。但各高校尚不存在相应的建言激励机制,基于建言的高成本和低效益,青年教师容易失去民主参与校内治理的动力。

在激励机制方面,6所高校都建立了青年教师评奖评优制度。其中,浙江理工大学和浙江工业大学的做法值得推广,前者的做法是为优秀青年教师设立培养基金,组织开展慰问家庭困难的青年教职工等一系列人文关怀活动,后者的做法是尽快改善青年教师的学习、工作、生活条件,切实维护青年教师权益,在青年教师中选拔、培养一批学科带头人和后备干部。但各高校依然存在重精神奖励、轻物质奖励的倾向。在绩效工资方面,高校仍然没有对青年教师给予适当的倾斜,很大程度上仍然是由职务或职称的高低来决定分配,不利于分配正义目标的实现。

在约束惩处机制,中国美术学院从制度和道德上约束和规范教师行为,健全学术不端行为预防查处机制,其余5所高校都建立了对师德师风不良青

年教师实行一票否决制;6所高校中,浙江大学强调“调查惩处”,浙江工商大学强调“严厉惩处”,中国美术学院强调“预防查处”。但各高校青年教师约束惩处机制存在形式性较强、实效性偏弱的问题。各高校虽然都认同师德一票否决制,将师德建设和教师职务职称晋升、岗位职级聘任、评奖评优等环节相挂钩,但在执行过程中却不容乐观。譬如有些青年教师构成盗窃罪或和学生发生不正当性关系,高校为了维护自身声誉和利益,不仅不严肃惩处,还放纵他们主动辞职,讽刺的是,由于这些触犯师德底线的青年教师,在积累了一定的工作业绩后辞职,反而获得更好的前程。

总体而言,除了能力提升机制以外,各高校青年教师师德治理机制大致趋同,形式比较单调,忽视了各高校师德治理机制兼具普遍性和特殊性的规律,没有结合自身的办学特色以及青年教师的特点,在实际运行过程中比较容易被打折扣。

三、高校青年教师师德治理的机制研究

《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》(教育部[2014]10号文件)就建立健全高校师德建设长效机制公布了高校教师师德禁行行为“红七条”,为高校青年教师师德治理机制研究奠定了更加扎实的基础。在此基础上,本文倡导建立健全高校青年教师准入机制、联动协作机制、师德教育机制、监督考评机制、能力提升机制、民主参与机制、激励机制、约束惩处机制等师德治理长效机制。

(一)建立和完善高校青年教师准入机制

德治要求高校青年教师必须坚守社会公平正义的道德底线。为此,政府要提倡以社会主义核心价值观为基础的教育伦理价值取向,努力改善教育公共政策,使遵守师德底线的青年教师获得最大的利益,不能挫伤“广大教师的道德积极性和道德进取心”^[6]。法治无德治成空,德治无法治不行,德治和法治应当并驾齐驱,相得益彰。只有法治才能保障德治行得久远而坚实。因此,政府、社会和高校有责任在准入机制上设定青年教师必须带头知法、懂法、守法,了解我国宪法、法律法规、规章制度、政策决定等。只有引进那些始终坚持师德底线和法治思维方式的青年教师,才能正确引领青年大学生坚定理想信念,学好法律基础知识。因此,不能光凭他们的高学历和非凡科研成果就引进青年教师,还要综合考评他们之前的思想政治素质是否过硬,有没有受过惩处,受过惩处的原因是什么等等。

(二)建立和完善“政府-社会-高校-家庭-青年教师个体”的多中心联动协作机制

政府、社会、高校、家庭、青年教师个体要形成合力,认真对待高校青年教师师德治理问题,健全完善“师德舆情快速反应制度”。唯有建立和完善“政府—社会—高校—家庭—青年教师个体”的多中心联动协作机制,才能实现高校青年教师师德治理的长效性。为此,政府要在顶层设计上高屋建瓴,为高校青年教师师德治理制定科学合理的制度和政策;全社会都要共同关心爱护青年教师,理解青年教师的困难处境,以平等观、发展观、个性观看待他们,尊重他们的专业知识;高校要在底层设计上营造一种让他们“神清气爽”的教学科研工作环境,帮助他们在人文心智和教学科研方面健康快乐成长,让他们尽快转变角色,全力投入教学科研工作,适应学校,服务社会,成为引领学生的好榜样;家庭要让高校青年教师有一个温暖的港湾停靠站,让他们无后顾之忧;青年教师个体要加强自律意识和自我修养,自觉抵制欲望和利益的诱惑。

(三)建立和完善多元灵活的高校青年教师师德教育机制

高校青年教师师德治理必须置于全球性治理的视野,面对各种社会思潮的影响,政府、社会、高校作为青年教师师德教育的最重要责任主体,必须要以人为本,抓住时代脉搏,建立和完善多元灵活的高校青年教师师德教育机制,才能激发高校青年教师的责任感和使命感,自觉做到社会主义核心价值观的内化于心、外化于行,维护社会公平正义,成为受学生尊敬爱戴的良师益友,最终达到增强高校青年教师师德治理实效性的预期目标。

(四)建立和完善高校青年教师监督考评机制

领导评价、同行评价、学生评价和督导评价不应该只是批评监督高校青年教师的工具,更应该是帮助提升青年教师教学科研能力的利器。因此要以引入学生、领导和社会的鼓励建议机制为主,以引入学生、领导和社会的监督评议机制为辅。首先,要设立专门的监督考评机构负责统一实施青年教师师德考评机制。其次,要广泛征求全校师生的合理意见,制定一系列科学、合理、可操作的监督考评标准。最后,要保证监督考评程序上和实质上的公开、公正、公平,正面引导青年教师自觉遵守维护这些监督考评机制。

(五)建立和完善高校青年教师能力提升机制

政府、社会和高校需要建立和完善高校青年教师的继续教育制度、终身教育制度、国内外访学制

度、青年教师职业发展制度等能力提升机制,为青年教师能力提升提供尽可能多的平台,鼓励青年教师进社区调研或服务、进政府企事业单位挂职锻炼,提升青年教师的教学科研能力和社会服务能力,尤其要充分重视对青年教师的网络治理理论和实践技能培训,使其利用自身专业知识和人生阅历优势,预防大学生的思想被境外敌对势力所操控。

(六)建立和完善高校青年教师民主参与机制

高校青年教师师德治理的成效在很大程度上取决于教育部门及其隶属部门稀缺资源和价值的权威性分配,或者说分配是否公平正义。政府、社会、高校等相关责任主体必须建立和完善高校青年教师民主参与机制,采取直接规制和间接规制相结合^[7],使民主参与机制创新与青年教师的日常生活实践密切结合。青年教师民主参与机制的设计是否科学、合理,直接关系到能否有效改善青年教师的日常生活实践,但现实仍然不容乐观。为此,相关责任主体平时要经常鼓励高校青年教师民主参与校内外公共事务管理和决策,既要为高校优质发展献智出力,更要高度重视维护自身合法权益,监督政府和高校相关领导及工作人员在评奖评优、职称晋升、物质资源分配方面是否真正做到公开、公平、公正,使自己的教学科研成果受到应有的尊重和保护。

(七)建立和完善高校青年教师激励机制

目前高校青年教师的教学科研工作环境仍有极大的改善空间。调查显示^[3],大部分人认为“抓好教学科研工作环境建设”对高校青年教师师德师风建设“影响很大”,“建立质量考核评估新机制”“学校重视师德师风建设”“加强教职工队伍的管理”“引入教师上岗竞争机制”“制定相关规范、细则”“宣传表彰师德先进个人”“提供针对性培训”则“影响一般”。因此,必须尽量改善高校青年教师工作、生活、学习上的环境,在绩效工资上也要有所体现,建立对高质量教学改革成果、高级别科研成果给予高薪回报、职称职务晋升的奖励机制。

(八)建立和完善高校青年教师约束惩处机制

解决青年教师师德治理问题的关键要依靠青年教师加强自律意识和自我修养,自觉抵制欲望和利益的诱惑,但这并不表示不需要他律的保障。事实上,真正落实“师德底线”在教师职务升迁、职称评审、岗位聘用、评奖评优等环节的一票否决制,对高校青年教师约束惩处机制的贯彻落实至关重要,可以杜绝“破窗效应”。因此,必须要建立和完善高校

青年教师的约束惩处机制,包括“师德年度评议制度、师德问题报告制度、师德状况定期调查制度”等,但最重要的一点就是落细、落小、落实,因为这是高校青年教师师德治理的最后一道防线。

四、结 语

高校青年教师师德治理问题归根到底属于教育公平问题,属于教育资源的分配正义问题。高校师德治理就个体而言关键靠青年教师的思想自觉和行动自觉,就组织而言需要政府、社会和高校从顶层设计上构建一套科学、民主、透明的高校青年教师师德治理机制,促成高校领导行政权力与青年教师学术权利之间的分离,高校领导的行政权力不得侵害且必须尊重青年教师的学术权利,高校领导的行政权力要服务于高校青年教师,为其提供精神上的人文关怀、生活上的便利条件和学习进修上的实质帮助,使其安心、宽松地从事教学科研工作,真正实现青年教师的“全面而自由的发展”^[8]。

参考文献:

- [1] 李敏义. 对加强高校师德建设工作的思考[J]. 教育探索, 2015(5): 118-120.
- [2] 吴海红. 防范“带病提拔”的保障性制度构建[J]. 中共浙江省委党校学报, 2015(5): 45-51.
- [3] 汪蓓, 高秀玲, 陈莹, 等. 医学院校青年教师师德师风建设的有效途径初探[J]. 经济师, 2013(12): 149-151.
- [4] 田春园. 高校思想政治理论课教师师德师风建设的问题及对策研究[J]. 教育与职业, 2011(15): 77-79.
- [5] 浙江理工大学. 让生命激情燃烧: 浙江理工大学加强师德师风建设纪实[N]. 中国教育报, 2012-03-28(6).
- [6] 王正平. 澄清理念和改善政策是师德治理的根本维度[J]. 探索与争鸣, 2014(4): 16-17.
- [7] 张旦生, 张振改. 间接规制: 师德治理的有效路径[J]. 中小学管理, 2015(4): 39-41.
- [8] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集: 23 卷[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2009: 683.

Research on Problems and Mechanisms of Ethics Governance of Young University Teachers

XIA Yuanyong

(1. Department of Social Sciences, Zhejiang University of Water Resources and Electric Power, Hangzhou 310018, China; 2. School of Marxism, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

Abstract: Currently, young university teachers lack teachers' ethics mainly manifested in weakened ideal and faith, severe utility tendency, improper internet speech, weak legal sense, profession before moral education and lack of democratic awareness. There are not only subjective causes about teachers' personal cultivation, but also objective causes in economic, political, social and cultural aspects. This paper advocates the establishment and improvement of long-term mechanisms of teachers' ethical governance such as young university teacher access, linked coordination, teachers' moral education, supervision and evaluation, ability improvement, democratic participation, incentive and constraint and punishment mechanisms through the analysis on practical experience and problems of ethics governance mechanism of young teachers in colleges and universities of different types in Zhejiang from 8 dimensions.

Key words: young university teachers; teachers' ethics governance; problems; mechanisms

(责任编辑: 康 锋)