

# 立德树人背景下中小学师德培训机制研究

张佳妮 杨 斌<sup>通讯作者</sup>

(云南师范大学教育学部, 云南昆明 650000)

**摘要:** 师德师风是教师队伍建设的思想之基, 作为师德建设的核心环节, 有效的师德培训能够激发教师的教育热情, 提高教育质量。在立德树人的时代背景下, 师德培训在我国教育发展进程中发挥了以德立身、以德施教、以德育人的综合作用。面对我国师德培训困境, 应当充分认识到在职教师师德培训的重要意义, 站在教师立场, 构建中国特色的师德培训体系, 从培训目标以师为本、培训形式注重参与、培训内容贴近实际、考核评价全面可持续四个方面开展师德培训工作。

**关键词:** 立德树人; 中小学; 师德培训

“立德树人”作为教育的根本任务, 不仅为全面深化教育改革指明方向, 也为我国中小学师德师风建设明确了立场。在新时代下, 中小学师德师风建设已成为基础教育事业发展至关重要的一环。中小学教师的基础教育工作中扮演着重要角色, 在学生成长成才的过程中起着主导作用, 教师的一言一行对学生都会产生潜移默化的影响。因此, 要立德树人, 必先立师德, 良好的师德才能帮助教师在学生的成长过程中更好的发挥示范引领作用。师德师风状况关系到中小学办学质量的好坏, 师德师风建设是教育事业发展的保障。从现实来看, 师德师风建设是个系统工程, 而师德培训是其中重要的一环。

## 一、中小学师德培训困境

2019年, 教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》明确指出“将师德师风教育贯穿师范生培养及教师生涯全过程, 师范生必须修学师德教育课程, 在职教师培训中要确保每学年有师德师风专题教育。”教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知。然而在当前师德培训过程中, 却存在着一系列问题亟待解决。

### (一) 培训目标空泛模糊化

在现实培训活动中, 为应付培训任务, 培训者通常本着易操作、简单便利的实施原则开展培训, 导致师德培训逐渐走向形式化, 培训目标过于空泛、高深和模糊, 没有结合教师实际, 无法解决教育实践中面临的现实问题。首先是未能结合教师职业特点将政治要求和目标进行具体化; 其次是培训目标忽视教师当前道德能力水平, 无法结合教师个体差异有针对性开展培训, 一味地要求所有的参训教师都要达到一种理想的道德境界; 最后是目标的制定没有结合教师教育情境, 缺乏可操作性 and 启发性, 对工作帮助不大, 难以激发起教师的学习动机。

### (二) 培训形式“单一化”“固定化”

当前, 我国师德培训形式主要有两大类: 一是集中培训, 以集体理论学习为主; 另一种是自主学习, 主要通过教师自主阅读和领会各级各类部门下发的政策文件或材料后、撰写读书笔记或学习心得。从现实看, 培训方式仍显单一, 过分强调理论灌输, 单向性的理论宣讲, 布道式的内容授受, 高大全的榜样示范等, 让教师感到这样的培训既遥远又冰冷, 无法触及教师内心的想法与需求, 更无法点燃教师内心那团人性之火, 整体上缺乏感染力, 无法引起教师内心的共鸣。

### (三) 培训内容“狭隘化”“陈旧化”

当前不少地方的师德培训内容的狭隘化、陈旧化, 与教学实践脱节, 与教师生活联系不紧密, 过分强调道德条框和道德红线, 缺乏感染力。同时, 培训内容过度重复, 教师参加不同的培训, 学习到的却都是相似的培训内容, 长此以往, 对师德培训产生倦怠感, 无法激起情感共鸣。实施中要么只是进行政策文本的简单

解读, 要么只是进行道德故事的表层宣扬。前者更多强调的是教师道德认知和道德知识的习得, 指向性和针对性补强, 缺乏生命力; 后者则没有很好地把握住经典故事背后的道德意义, 浮于表层。

### (四) 培训成果“实效差”

综合上面分析的三个因素, 很多学校师德培训的实效性较差, 对于中小学师德师风建设无法产生有效促进作用。一是针对性不足, 《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》指出: 要按照“统筹规划、改革创新、按需施训、注重实效”的原则, 完善培训制度。按需培训是提高培训质量的有效保证, 但是当前的教师培训还缺乏对教师需求的提前调研与分析, 无法有针对性地提供培训, 导致培训失去应有价值; 二是关联性不够, 道德是人们生活与交往的准则和规范, 表现在人与人之间的关系中, 具有较强的关联性, 道德往往需要结合具体的情境、人物和事件等, 才能说透、感人和导行。但是当前师德培训还停留在表层的理论说教, 脱离生活的灌输式教育难免乏味和空洞。

### (五) 培训评价“简单化”“功利化”

在对师德培训的考核上也过于简单, 仅仅以教师培训时的表现、作业情况、出勤情况及理论考试等方面来作为判断其师德水平高低的标准。然而, 以师德理论考试打分、心得体会及读书笔记评级等的量化评价方式是否科学? 作为教师精神世界的一个重要组成部分, 内在的“道德”与“德性”是否能够通过简单的理论考试进行评价与考核? 师德成长是一个持续性过程, 显然当前简单化、量化和终结性的师德评价机制是无法与其适配的。

## 二、构建“以师为本”的中小学师德培训机制

作为师德建设过程中的核心环节, 师德培训活动的质量高低直接关系到教师队伍师德水平的高低, 关系着教育质量的好坏。要提高在职教师师德培训的质量, 解决培训中存在的问题, 就要以教师为核心, 站在教师立场, 从培训目标、形式、内容及考核评价四个方面着手构建“以师为本”的中小学师德培训机制。

### (一) 培训目标以师为本

师德培训的主体是中小学教师队伍, 我们理应站在教师立场, 避免“高”“大”“空”的培训目标, 将“以师为本”作为培训核心和原则。在具体实践中, 应当做到以下三个方面。

第一, 相关培训的责任部门在制定培训计划前应当做好前期调研和分析, 了解一线教师需求, 结合实际情况安排培训。同时, 培训计划确定后要提前帮助教师了解学习目标, 理解学习内容, 提前制定学习计划, 让教师带着学习目标展开培训, 发挥在职教师的主观能动性。

第二, 培训目标要切近实际富于创造性, 避免目标空洞化。我们当前正处于一个多元文化并存的时代, 丰富的道德价值观念对教师群体的道德选择也提出了严峻的挑战。因此, 培训不能再把教师道德问题简化一系列绝对的标准, 应当去培养教师对现有道德价值

体系、行为规范进行独立思考的能力,在分析、理解的基础上做出自己的选择,并将这些选择与自身的教学工作相结合。师德目标的设立培训不仅要贴近教师真实工作情景,解决教师是实际教学活动中的问题,同时要切实回应教师在工作中遇到的道德困境。

第三,师德培训目标应当帮助教师提升自身的道德敏感性。道德敏感性是指识别道德问题并能够预测做出决定所造成的后果的能力,培训应当提升教师对教育情境的领悟和解释能力,发展教师作为责任主体的道德敏感性,包括关怀学生、关心他人、合理处理人际关系、合乎规范的处理教学事务、预测行为后果等等。

### (二) 培训形式注重参与

参与式培训是指通过创设情境,引导参与者在活动、表现和体验中反思自己的经验与观念,在交流和分享中学习他人的长处,产生新的思想,达到新的认识,从而实现自我提高,并能采取行动改善现状。基于此,笔者提供以下四种参与式培训形式以供参考:

1. 主题活动学习。主题活动将趣味性和教育性有机结合在一起,达到了“寓教于乐”的目的,使教师能够在宽松民主的情境中,围绕学习目标,亲身参与,获得必要的自主体验,很好地调动了教师参与的积极性。主题活动展现形式多样,教师可以用讲述的方式、诗歌的方式,也可以用绘画、舞蹈或者歌曲等形式。同时,主题活动具体形式的设定还可以与教师教育教学能力相结合,在提升师德的同时,巩固和加强教师专业教学能力。如,开展师德师风主题演讲比赛、师德故事大讲堂以提升教师口语能力;开展师德征文大赛以提高教师写作表达能力;以师德两难问题为主题,开展师德辩论比赛,以提高教师的思辨能力等。

2. 案例研修学习。案例研修学习具有情境性和主体性。在案例学习中,教师置身于与生活、工作、教学实际密切相关的问题情境中,在培训者的指导下,提出问题、分析问题、解决问题,实现了教学与现实情境的沟通与融合。案例研修学习能够很好地提高教师自我研究、自主实践和思考分析的能力,在自主思考的过程中,感受知识以及科学方法实用价值,提高教师学习兴趣和内在动力。

3. 访谈式学习。访谈式教师培训活动,作为一种交互性很强的深度会谈方式,体现了教师教育人本化、共生性的课程理念。在访谈学习中,教师可以基于“问题解决”核心,与专家、学者或其他教师开展深度交流,在问题的研讨、思维的碰撞中共同成长。访谈学习可以很好地提高教师的自主研修能力和自我成长意识,同时,在交流过程中教师可以根据自身需要提出问题,在双方相互的交流中,专家、学者以及同伴也能够为教师德行养成和教学水平的提高给予适时有效的支持。

4. 反思发展学习。反思发展学习在整体上遵循“实践-理论-实践”的学习路径,以教师的教育经验与教育智慧作为培训的重要资源,由教师自主选取工作中遇到的疑难问题作为反思主题,结合教师职业道德规范的具体内容,以叙事写作、人物传记、师德日记、案例分析等多样的表现形式来总结、归纳和整理日常教学中所经历的师德事件,在自我反思的基础上再结合询问专家、同事讨论等方法提出合乎规范的解决方案,最终再运用到实际教学中,以不断完善和改进解决措施,积累经验。

### (三) 培训内容贴近实际

从微观层面上来说,师德培训内容应该是新鲜的,真实的,有感染力的。一方面,要结合时代发展特点制定培训内容,避免老生常谈;另一方面,创新、有效的师德培训应将激发和传递师德感染力作为师德培训的核心原则,师德作为教师精神世界的要素之一,其培养仅靠阅读领会政策文本的表面规定远远不够,只有具备感染力的内容,才能够激发起教师内心的初心、情怀、使

命与担当,激发教师内在动力。

从宏观层面来说,教师参加的整个师德培训在内容上应当是全面系统、相互衔接的。作为一个完整的认知主体,教师本身就具备一定的经验和道德认知,因此在培训内容的选择上不能“一刀切”,应当结合教师道德发展的不同阶段有针对性的选取培训内容,且在不同阶段的培训内容应当做到前后衔接,最终形成一个完整系统的师德培训内容体系。

### (四) 考核评价全面可持续

对教师“道德”或“德性”的评价不同于其专业知识、专业能力的评价,道德来源于教师的内心世界,反映在教师日常工作生活的一言一行中,仅依靠一次培训的量化成绩无法反映出教师道德水平的高低,师德的发展还是一个循序渐进的过程,对于师德培训的评价考核是一个可持续的过程。在师德培训的评价上应当做到以下三个方面:

1. 建立师德成长档案袋。师德培训要跟随师德成长的轨迹,将师德发展的点滴纳入培训内容当中。师德成长档案袋能够将教师师德成长过程,师德发展的轨迹,培训中面临的困难,遇到的困惑,以及未来的需求一一记录其中,一方面为师德的可持续性考核提供了评价标准和依据;另一方面给也为教师接下来需要什么样的培训内容提供了参考依据,以此为据,形成围绕教师个人成长档案袋的培训体系。其建立能够有效贯彻“按需培训”的核心原则,同时弥补了当前师德考核中违背教师师德发展规律的“一刀切”做法。

2. 构建多元评价体系。在对师德的考核评价中贯彻“以师为本”的四项原则,就要以教师为中心,建立起评价主体多元化、评价内容多元化、评价方法多元化的多元评价体系,同时与师德成长档案袋相结合,以期对教师的师德发展形成全面系统的持续性评价。在评价主体上,要依托学校平台,将教师自评、学生评价、同事评价、专家评价相结合;在评价内容上,要包含爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习六个方面的中小学教师职业道德;在评价方法上,要综合采用多种方法相结合的方式,注重过程性评价和终结性评价相结合。

### 3. 建立培训后跟踪体系

有效的师德培训是前后衔接的,结合师德成长的连续性特点,应当建立培训后跟踪体系,一方面通过持续跟踪考察检验教师培训后的学习成效,起到监督作用;另一方面采取多种渠道与参训教师共同调研、合作研究,收集学员在返岗实践中对培训课程实用性的反馈意见。

### 参考文献:

- [1] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[N].人民日报,2018-02-01(001).
- [2] 教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见.[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201101/t20110104\_146073.html
- [3] 高雅茹.道德决策理论视域下师德培训内容与方法探究[J].中国德育,2020(19):38-42.
- [4] 罗超.论教师培训的“高原现象”与应对策略——基于教师培训活动组织的视角分析[J].当代教育论坛,2019(03):83-89.

### 作者简介:

张佳妮(1996-),女,云南曲靖人,云南师范大学教育学部硕士研究生,教育原理研究方向。

杨斌(1972-),男,云南玉溪人,云南师范大学教育学部教授,硕士生导师,主要从事教育学的教学与研究。