

大家·谈

师德师风建设宜分阶段、进阶式推进

今年4月25日，习近平总书记在清华大学考察时指出，培养社会主义建设者和接班人，迫切需要我们的教师既精通专业知识，做好“经师”，又涵养德行、成为“人师”，努力做精于“传道授业解惑”的“经师”和“人师”的统一者。在师德建设方面，日前颁布的《新时代基础教育强师计划》提出加强和改进师德师风建设，常态化推进师德培育涵养，将对推进师德师风模式探索、方法创新起到示范引领作用。

长期以来我们高度重视师德师风建设，这些年师德师风确实有很大改善。但值得注意的是，进入信息化时代之后，互联网往往会放大个别教师的师德失范问题，甚至引

起舆情发酵。尽管这些个案并不能说明当前师德师风存在严重问题，但单一化、零散化师德问题的出现，仍需要我们寻找相应的解决策略。针对教师群体中各类教师不同的状态，应该推行不同的师德建设模式，统一的一体化的模式很难起到有效的作用。

我认为师德建设模式有三个维度，即培育、治理和评价。第一个维度是师德培育，教师教育机构在师德培育过程中要依据教师道德成长的阶段性特征和发展规律分阶段加以推进；第二个维度是师德治理，新时代师德建设需要政府治理的参与和主导；第三个维度是师德评价，随着新时代师德建设效果的不断凸显，关

于师德的评价也应按照师德建设的内容和水平不断改进。

事实上，培育、治理和评价的每个维度又可以单独分成从低到高三个阶段。从治理维度来看，其从“控制型”到“管理型”再到“善治型”三个层级依次递升发展；从培育维度来看，其从“任务型”到“规范型”再到“自发型”三个阶段逐步演化；从评价维度来看，其从“奖惩型”到“绩效型”再到“发展型”三个阶段不断升级。每个维度的每一阶段互相联动便形成了师德建设模型从初级到高级的三种联动方式，即“任务—管控—奖惩”型，“规范—管理—绩效”型，“自觉—善治—发展”型。

针对不同的教师群体可以采用

不同的师德建设模型。在师德建设初级阶段，各方应多采用规范化指标特别是依照法律法规要求教师的道德行为，对违反相关法律法规的“失德”行为要采取强制手段，依法追究其法律责任。比如新手教师，“任务—管控—奖惩”型模式应该放到突出位置上。师德建设达到一定程度以后，我们需要对教师进行规范、加强管理并进行绩效考核，这是师德建设的中级阶段。针对这部分群体，各方主体可将师德建设的指标体系与教师专业能力发展指标相结合，构建与教师专业能力发展相配合的师德治理体系。再往上发展，有的教师已将师德师风与事业发展当作终身追求，对这一类教师

宜用“自觉—善治—发展”型的考核思路，此阶段教师道德发展具有自觉性和自愿性特征，各方治理主体更多采用激励性和奖励性措施将是卓有成效的。所以分阶段、进阶式进行师德建设，推进师德建设分层一体化落实机制，对于推动师德师风建设模式探索、方法创新应该具有重要的意义。

在师德分层治理的各个阶段，相关责任主体应突破专业界限和科层壁垒，建立互动机制是其应有之义。在此意义上，建议成立三方协同的师德治理部门，优化师德建设体系，共同致力于师德建设的改进和发展。

（作者系首都师范大学党委书记、教授）

师训之窗

山东省泰安市泰山区：“5+1”模式奏响教师培训协奏曲

“双减”政策的实施减轻了学生的课业负担和校外培训负担，受到家长和学生的欢迎，但同时衍生出“教师负担增加”“教师焦虑情绪增加”等问题，引发了“教学质量会不会下降”的担忧。问题即导向，山东省泰安市泰山区提出了“对症下药、精准实施、层级推进”，帮助教师提能增效，提高应对“双减”工作能力的培训理念。“5+1”培训模式应运而生，在做好培训需求分析的基础上，泰山区将教师队伍划分为“新教师、青年教师、卓越教师、专家型教师、教育系统先模人物”五个层级分别设计培训内容，制订实施方案，同时采取分学科、分学段、分主题推动全员培训模式。

为保障培训有序展开，泰山区整合教研、科研、培训等教育资源，成立了“研训一体，小实体，多功能”教师教育机构——泰山区教育科学研究中心，统筹规划全区教师教育工作；根据全区地理特点将各学校划分为“东、中、西”三个片区，片区内设置培训牵头学校，分别组织开展基于本片区实际的培训活动，同时关注不同学科、不同学段教师的培训需求。区教科研中心不定期开展片区联动活动、竞赛比拼活动，奏响培训协奏曲。

教科研中心制订教师培训“菜单”，供全区各学校自主“点菜”，培训针对性明显增强。研修学习“可以订”——基层学校在充分了解一线教师培训需求，做好分析研判的基础上向教科研中心定制培训，满足了学校、教师个性化、自主化培训需要。培训专家“可以挑”——建立包含不同层次、不同风格，专兼职结合的培训专家库，开设涵盖教育理论、学校管理、班级管理、课程改革、课堂教学等内容的各种讲座，为参训干部教师提供了更多选项。培训方式“可以选”——提供线下线上交流研讨、分散研修、封闭式培训、“请进来”、“走出



去”等多种培训形式供参训教师选择。

针对5种不同类型的教师队伍，泰山区采取不一样的培训策略。

“三段式”实施新教师培训。建立起“岗前培训、分散实践、结业考核”的新教师培训链条。岗前集中培训的主要内容是职业道德、教育法律法规、教学技能、班级管理、教研科研等。主要方式是集中培训、面对面讲座等，侧重于把握规范、适应岗位。分散实践的主要内容是师德涵养、“三字一话一技术”教学基本功训练、基本课型达标等，主要方式是师徒结对、实践锻炼，侧重于岗位历练、教育实践。结业考核的主要内容是师德、课堂教学、基本功等，主要方式有学校全考、区内抽考、课堂展示、专业交流等，侧重于以考促培、以练促提高。

2020年9月分配到泰安市岱庙办事处粮食学校的新教师肖冰在参加新教师培训后表示，“三段式”培训让

她对教师这个职业有了更加全面、深刻的认识，也让她对教育教学方法有了更熟知的把握，认识到在教学中要讲究一定的方法和策略，在攻坚克难上要加强教师之间的团队协作，适时调整和更新自己的知识结构。

“竞技式”实施青年教师培训。制订青年教师培养方案和评价细则，在实战中培养锻炼青年教师的教学技能，让其在基本功大比武、课堂教学达标考核等竞赛中成长，达到以赛促培、以赛促提升的目的。各类考核达标活动中的佼佼者将晋级为卓越教师培养对象，成为科研项目领衔人、课题研究主持人，参与送课下乡、课改攻坚等活动，发挥领头雁、排头兵的示范带动作用。

洒青悦是泰安市岱庙办事处粮食学校的一名青年教师，自从参加青年教师培训以来，她先后赴华东师大、浙江大学等高校参加高端研修，

还被吸纳为徐长青工作室成员，得到了教育名家的面对面指导，教学技能和个人素养得到全面提升。

“量身定制式”实施卓越教师和专家型教师培训。在新教师、青年教师培训的基础上，经过个人申报、学校推荐、竞赛选拔等形式，全区遴选出112名卓越教师培养对象和39名专家型教师培养对象，先后赴天津、南京、上海、杭州等地高校参加高端研修。根据他们所教的学科特点、个人教学特征等制定专业成长目标、建立专业发展档案，实施“高端研修”+“成长共同体”等“量身定制”培训，为“双减”政策的落地实施提供了强大的师资支撑。卓越教师培养对象经过3年的培养培训，通过成长成果报告、现场答辩等认定环节，则可以被命名为泰山区卓越教师。然后将其与专家型教师按照分学科、分学段的原则成立成长共同体，实现资源共享、切磋发展、示范引领、

成果辐射的培养目标。

泰安六中教师田昌凤是山东省教学能手，“山东省创新课一等奖”“全国协作区中小学课堂教学展示一等奖”获得者。她谈及自己参加培训的感受时说：“‘5+1’培训让我找到了教学前进的方向，特别是卓越教师培养及专家型教师培养改变了我的教育生活状态。”

“领衔式”实施教育系统先进模范人物培训。泰山区将获得过省市级以上优秀教师等荣誉称号的中老年教师纳入到“教育系统先进模范人物培训”体系中，支持他们建立名师工作室、组建学科教学团队、担任青蓝工程指导教师，成为教师专业发展的“首席专家”，同时择优吸纳为培训师资专家，承担到各学校传经送宝、授业带徒的任务。此项培训活动让这些先进模范人物扎根教育沃土，耕耘不辍，成为教育政策制定的“智库”和教学管理的参谋助手。他们的示范带动作用让青年教师找到了职业发展方向和人生标杆。

泰安市第一实验学校教师陈炳峰是山东省中小学优秀班主任工作室主持人、山东省特级教师，他带领的团队以“激扬生命”作为专业发展支撑点，搭建起学术交流、教艺切磋、智慧分享的互动平台，辐射带动城乡教师40余名，已在全国各地上示范课50余节，专业报告100余场次，受益教师逾万人，成为当地引领教学改革、培育教育新人的示范样板。

随着“5+1”培训持续深入开展，泰山区拥有了越来越多的全国优秀教师、山东省优秀教师、特级教师、山东省教学能手等高素质教师，带来了教师队伍综合素质的全面提升，为做好“双减”工作奠定了强大的人才支持，书写了“双减”背景下如何做好教师培训的泰山区答卷。

（作者单位系山东省泰安市泰山区教育科学研究中心）



十九岁的选择

□ 陈子茜

在那片土地整整深耕15年，为一批又一批孩子撑起一把成长的“大伞”。母亲凭着在师范学院里学到的点滴，在那小小的地方开拓出大大的舞台。而那个不起眼的地方，成了孩子们欢乐的海洋。

母亲时常对我说：“只有不断攀登至理想的顶峰，拥有强烈而持久的人格吸引力、精神感召力，才能给学生最好的教育。”那所山村小学撤并后，母亲来到省城任教，继续向着她年少时立下的理想之巅攀登。

从19岁到65岁，张桂梅在大山中矢志不渝坚守教育初心。

从19岁到43岁，母亲在泥泞中永不停息追逐教育梦想。

当然，还有更多闪耀在我们的视线中、活跃在时代舞台上的教育工作者们，他们在一堂堂课中落实立德树人根本任务，在一次次教育行动中培育有情有义、有家国情怀的学生。

这些都是我向着理想进发的榜样，更是我坚定追梦的动力源泉。

而今，我也是19岁。一年前，我成为汉语言文学师范专业的一名大学生，入学时积极参加了学校组织的《习近平的七年知青岁月》导读会，青年习近平的优秀品质再一次深深地感

染了我——在19岁这一年，我虔诚地递交了“入党申请书”，并在学校的引导下，立志成为一名“四有”党员教师。

2020年初新冠肺炎疫情突发，我以青年志愿者身份积极响应国家号召，参与疫情防控，协同社区工作人员入户宣传防疫知识，排查外出回乡人员，做好出入社区、办事人员亮码测温工作。

作为入党积极分子，我参加了2021年“寻访红色足迹，传承红色基因”暑期社会实践，在实践过程中，我看到了老党员的初心使命，看到了中年党员的笃实躬行，也看到了青年党员的薪火相

传。我还参与了温州洞头的宣讲活动，并向那里的孩子讲述我的追梦故事。

而作为一名准教师，我也努力锤炼自己的基本功，参加大学生中华经典诵读大赛、学校思政微课大赛，成为了浙江省“00后”宣讲员……以赛促学，笔耕不辍，在活动中历练，我时刻准备着。

“只要还有一口气，我就要站在讲台上，倾尽全力，奉献所有，九死亦无悔！”这是张桂梅老师对教育的赤诚之心。

“无论尘世如何变迁，永远守住一颗朴素的教育之心，在教育之路上永不停息地奔跑！”这是我的母亲对教育的铮铮誓言。

19岁，我满心欢喜，即将走在张桂梅和母亲行走的教育路上，矢志不渝追逐理想教育的顶峰。

这就是我，19岁的选择。

（作者系浙江外国语学院中国语言文化学院师范生）

在心理学家看来，个体自我意识的形成和发展过程，也是一个人人格成长的过程。教育工作者要真正培养出人格健全的人，必须深谙心理学所揭示的“道”并能“依道而行”。心理学研究表明，高自我评价者往往有更强的自信、更高的自尊，于是不畏困难、敢作敢为；而低自我评价者常常体验到更多的自卑和无助，容易畏首畏尾、不敢作为。作为学生，学习优秀、经常受到老师表扬，或与同学关系良好往往会觉得积极的自我意识。

自我意识是个体人格结构的重要组成部分，而教师在儿童人格结构形成过程中起着独特而重要的作用。著名心理学家库利利用“镜中我”阐释了个体如何经由他人这面镜子而形成自我意识的。他认为，人们彼此都是一面镜子，映照着对方；人的行为在很大程度上取决于对自我的认识，而这种认识主要是通过与他人的社会互动形成的，他人对自己的评价、态度等是反映自我的一面“镜子”。

正是基于以上这些心理规律，教师不能只做“镜子”，而且要做“明镜”，有两点需要注意。其一，明镜要“明亮”，而不能昏暗或“变形”。如果教师“一叶障目”，就会被学生身上的一些假象或一时一事的表现遮蔽了“真相”。比如教师若有以貌取人、以家长地位取人，或仅仅以学习成绩和课堂表现取人的倾向，就会对不占优势的学生产生偏见，潜意识里低估学生的优点。

其二，明镜要有“透视性”和“放大性”。所谓透视性，就是能够透过表象看到本质。学生年龄越小越具“天性”，教师不能把“好动”解读为“故意捣乱”或“品行恶劣”，给学生造成心理压力或阴影；好学生的标准也不仅仅是“听话”或“成绩好”。所谓放大性，就是要善于见微知著，相信孩子的“向善性”和“成长力”，给学生更多表现自我的机会，对一些常见小错误可以“视而不见”或“忽略不计”。

在我看来，教师除了做“明镜”还应做“魔镜”。此处的“魔镜”特指具有“魔力”的镜子。

“魔镜”的功能之一是影响或左右孩子的自我建构。教师这面镜子代表着“他人的目光”。在教育教学活动中，学生有一种偏向教师的自然倾向，表现出对教师天然的依恋、信赖、崇拜心理，即所谓的“向师性”。于是，学生会出现一种神奇的心理效应：老师觉得我好我就真好，我就会被人喜爱；老师如果觉得我不好，那就说明我有问题或有瑕疵。教师的评价几乎替代了孩子真实的自我或现实的自我。

“魔镜”的另一个功能是让孩子发生无意识的变化。教师的评价是一种极具能量的“暗示器”：教师不经意的一句话往往被学生“奉为圭臬”；教师无意识的一个眼神，会激起学生心中层层涟漪；教师的肯定和表扬，是激励学生继续奋发的强大动力；教师的批评，哪怕有些过分或不恰当，学生也会欣然接受、心存感激。

如果说“明镜”更多强调教师对学生认知和评价要全面、深刻，那么“魔镜”则更多强调教师影响的“魔力”：学生的“向师性”和“教师威信”是引导学生积极自我认知和良性发展的“导航仪”“发动机”。在学生成长过程中，教师充当引导学生向善、向上的“明镜”与“魔镜”。

（作者系广东外语外贸大学南国商学院教授，原曲阜师范大学教科院院长）

教师当作「明镜」与「魔镜」