

基于师德规范构建师德评价指标体系的实践探索*

——以15,925位中小学教师的师德评价为例

陈黎明 刘胡权

[摘要]根据国家层面颁发的中小学师德规范(准则)内容,设计涵盖国家与社会、学生、专业、个人品质、同事和家长六个伦理维度的师德评价指标体系,对B市15,925位教师的师德水平进行测评,展现了区域内师德发展整体水平,呈现了教师在六个不同师德维度的发展情况以及不同类型教师在不同师德维度发展的差异性。建议以师德规范为主臬,建构教师、学生、家长测评三位一体的师德评价指标体系;建立年度“常态化师德发展水平”数据库;充分利用评价结果,有针对性地促进师德水平的提升,切实提高师德评价的实效性。

[关键词]中小学教师;师德评价;师德规范

[中图分类号]G41 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1009-718X(2022)09-0067-05

师德师风是评价教师队伍素质的第一标准,是衡量学校和区域教师队伍素质的关键指标。有关中小学教师师德评价的实效性问题,一直是中小学教师队伍评价亟须探索和解决的关键问题。本研究以师德规范为主臬建构师德评价的指标体系,以期为有效的师德评价提供参考。

一、以师德规范为主臬建构师德评价指标的可行性

(一) 师德水平与师德规范的内涵

教师职业道德(以下简称师德)是指从事教育职业的人在处理各种与教育教学相关的伦理关系时所应具备的道德品质和行为方式。教师职业道德水

平(以下简称师德水平)是指教师在思想政治、业务素养以及处理各种教育伦理关系等方面所展现出的道德品质及其所达到的高度。教师职业道德规范(以下简称师德规范)是根据教育教学活动的特征,对教师在日常教学中遇到的伦理问题和伦理关系进行深入思考而制定出的教师“必须”遵守的行为规则。

(二) 师德水平与师德规范的内在关系

师德规范作为教师伦理制度的重要组成部分,它以专业化特征规定了教师的伦理责任,并要求作为专业人员的教师对规范的绝对遵从。师德规范先在地规定了教师应该如何处理好各种伦理关系,以及在教育教学生活中“应该做什么”和“不应该

陈黎明 北京教育科学研究院 副研究员 100036

刘胡权 北京教育学院 副研究员 100010

*本文为全国教育科学“十三五”规划2019年度教育部青年课题“新时代中小学教师职业道德规范的研制与实践推进研究”(EAA190464)的成果之一。

做什么”。所以，教师是否能够有效践行师德规范中的道德要求，可以在一定程度上反映教师的师德水平。“师德规范规定了个人应尽的教育道德义务。师德评价实质上也就是对教师在教育活动中是否履行了道德义务以及履行道德义务状况的价值判断。”^[1]

所以，专业的师德规范不仅可以指导教师的教育教学实践，激励教师朝向理想的专业要求履职，还能成为师德评价的客观指标进而呈现教师的师德水平。

（三）我国中小学师德规范的伦理维度及具体内容

1. 我国师德规范中的伦理维度

改革开放以来，我国先后颁发实施了五项有关中小学教师职业道德规范的文件（见表1）。通过纵向比较我国中小学师德规范的文本内容，笔者发现我国师德规范的伦理义务条目可以归属于六个伦理维度，即：国家与社会维度、学生维度、专业维度、个人品质维度、同事维度和家长维度。

改革开放以来我国颁发关于中小学
师德规范的文件

表 1

序号	文件名	时间	类型	规则数
1	《中小学教师职业道德要求(试行草案)》	1984年	要求	6
2	《中小学教师职业道德规范》	1991年	规范	6
3	《中小学教师职业道德规范》	1997年	规范	8
4	《中小学教师职业道德规范》	2008年	规范	6
5	《新时期中小学教师职业行为十项准则》	2018年	准则	10

（1）国家与社会维度。它是指教师与国家及社会之间的伦理关系，主要指教师在从事教育教学中，要坚定政治方向，恪守爱国守法精神，传播优秀文化。（2）学生维度。它是指教师与学生之间的伦理关系，具体指教师在从事教育教学中，要做到关爱学生、尊重学生、公平对待学生。（3）专业维度。它是指教师与专业之间的关系，具体指教师在从事教育教学中，要恪守专业自律、爱岗敬业、尽职尽责。（4）个人品质维度。它是指教师作为教育专业人员应具备的品质，具体指教师在从事教育教学中，要做到为人师表，行为雅正，有包容心和同理心。（5）同事维度。它是指教

师与同事的伦理关系，具体指教师在从事教育教学中，要尊重同事，能够与同事平等合作。（6）家长维度。它是指教师与学生家长的关系，具体指教师在从事教育教学中，要尊重家长，与家长加强沟通、友好交流。

以上六个维度的内容可以囊括我国师德规范中所要求教师作为专业人员必须遵守的行为准则，以及必须处理好的与教师职业相关的内部伦理关系。六个维度中的内容与广大教师日常的教育教学生活密不可分，共同构成了教师职业生活的伦理环境。

2. 我国师德规范伦理维度的具体内容

按照不重不漏的原则归纳上述5份师德规范中的内容，笔者发现在六个维度中共有54条伦理条目。其中，学生维度19条、专业维度13条、个人品质维度9条、同事维度3条、家长维度6条、国家与社会维度4条。具体来看，除同事与家长维度外，其他四个维度内容重复率较高，具有重叠共识的主要伦理义务较为突显。同时，从规范条目的分布的情况来看，学生维度和专业维度是我国构建师德规范的核心。

通过对师德规范的文本分析，笔者认为以我国师德规范的六个维度为基本分析框架，以师德规范中的伦理条目（尤其是重复率较高的伦理条目）作为测评因子构建师德评价指标具有一定的内容效度和可行性。

二、以师德规范为圭臬开展师德评价的实践探索

根据国家层面颁发的中小学师德规范（准则）内容，设计涵盖国家与社会、学生、专业、个人品质、同事和家长六个伦理维度的师德发展水平评价指标体系，其中包含6个一级指标、16个二级指标、38个三级指标、52个四级指标。以此为依据，笔者设计了《中小学教师职业道德水平测试问卷》（教师问卷）。该问卷在六个维度下编制了34个测试题目（见表2）。通过信度检验，发现问卷Cronbach's α 系数为0.80，信度良好。

研究采取目的抽样和整群抽样相结合的方法，

中小学教师职业道德水平测试题目

(部分题目样例)

表2

一级维度	二级维度	三级维度	四级维度	测评题
一、学生	(二)尊重	6.不讽刺挖苦学生	(10)不能因任何原因对学生进行讽刺、挖苦以及冷嘲热讽	我从来没有讽刺、挖苦过我的学生
二、专业	(五)敬业	16.钻研业务,不断学习	(23)更新专业知识,不断提高专业素养和教学水平	我经常读书和思考,不断提高专业素养和教学水平
三、个人品质	(八)包容心	22.有耐心、不急躁	(36)对学生延迟出现的应然表现不急躁、不厌烦	我对屡教不会的学生也会感到无力和厌烦(反项题)
四、同事	(十)平等合作	26.加强合作	(40)同事之间能够加强合作,取长补短,形成学习共同体,互相促进专业发展	我经常与同事共同备课、讨论问题或交流经验
五、家长	(十三)友好合作	33.加强沟通	(47)主动与家长联系,认真听取意见和建议,取得支持和配合	我能够主动联系学生家长,沟通交流学生的学习情况,能够取得家长的支持和配合
六、国家与社会	(十五)爱国守法	36.依法履职	(50)恪守宪法原则,遵守法律法规,依法履行教师职责	我能够遵守法律法规,依法履行教师职责

选择B市9个区中小学教师队伍总数的20%参与问卷调查。共抽取有效数据15,925份,采用五分量表法,通过SPSS16.0软件进行描述性统计分析、卡方检验。研究发现,以师德规范为圭臬设计师德评价指标体系,不仅可以呈现区域内中小学教师的师德水平,还可以呈现教师在不同师德维度的发展情况,以及不同类型教师在不同师德维度发展的差异。

(一) 区域内师德发展水平及不同师德维度发展情况

以B市调研为例,B市中小学师德发展水平为其在六个维度的平均得分。通过数据分析可以呈现B市中小学教师师德得分为4.70分(满分为5.0分),具体见表3。

第一,在个人品质与同事维度方面得分最高,均为(4.80分)。表明教师能够为人师表、行为雅正。受传统文化的影响,我国教师也较为注重在个

教师在师德水平六个维度中的平均得分(单位:分)

表3

师德维度	个人品质	同事	专业	国家与社会	学生	家长
平均值	4.8	4.8	4.72	4.69	4.66	4.58
标准差	0.44	0.4	0.43	0.57	0.58	0.49

人品质方面的修炼。同时,同事维度与个人品质维度得分并列第一,表明教师之间的关系比较和谐融洽,能够互相尊重,团结合作。第二,专业维度得分为4.72分。表明教师在从事教育教学活动中,能够做到恪守专业自律、爱岗敬业、尽职尽责。第三,国家与社会维度得分为4.69分,表明中小学教师能够坚定政治方向,贯彻党的教育方针,依法履行教师职责,践行社会主义核心价值观。第四,学生维度得分为4.66分,表明教师基本能够做到关爱学生,不讽刺、挖苦学生,能够公平对待学生。但是,此维度得分相对较低,说明教师需要进一步提高处理师生关系的能力。第五,家长维度得分相对最低,为4.58分,表明教师基本能够做到尊重家长,与家长友好沟通。然而,教师在有效促进家校合作方面的能力有待进一步提高。

总体来看,B市教师的职业道德水平较高。但教师在家长、学生两个维度上的得分较低,说明教师在处理与家长的伦理关系以及与学生的伦理关系方面有待进一步提高。基于此评价结果,区域或学校可以组织师德专题培训,提升教师与家长沟通的能力;同时引导教师进一步学习并深入理解关爱学生、尊重学生、平等对待学生的内涵,提高教师处理师生关系的能力,进而提升整体师德水平。

(二) 同类型教师在不同师德维度发展的差异

以师德规范为圭臬设计师德评价指标体系还可以呈现不同类别教师在师德发展水平六个维度中的差异(见表4)。以B市调研为例,研究结果显示:小学教师、30年以上教龄教师、本科学历教师、班主任教师在师德水平方面的得分显著^①高于同类型教师。

具体来看:(1)学段差异。小学教师在六个师德维度的平均得分均显著高于初、高中教师。在学

①显著指 $p<0.001$,且本文只对 $p<0.001$ 水平的差异性进行了分析。

不同教师群体师德水平平均得分的差异分析（单位：分） 表 4

类别		师德水平维度						总计
		个人品质	同事	专业	国家与社会	学生	家长	
学段	小学	4.82	4.81	4.76	4.71	4.71	4.63	4.74
	初中	4.79	4.78	4.69	4.68	4.60	4.51	4.68
	高中	4.76	4.77	4.69	4.64	4.58	4.51	4.66
卡方值		15.170***	18.625***	45.377***	13.362***	83.383***	109.347***	
教龄	3年以下	4.75	4.79	4.73	4.63	4.66	4.59	4.69
	3~5年	4.77	4.82	4.77	4.67	4.70	4.58	4.72
	6~10年	4.79	4.82	4.75	4.67	4.68	4.57	4.71
	11~15年	4.79	4.79	4.73	4.68	4.67	4.56	4.71
	16~20年	4.78	4.79	4.71	4.68	4.62	4.54	4.69
	21~25年	4.82	4.79	4.70	4.70	4.64	4.58	4.71
	26~30年	4.81	4.78	4.70	4.71	4.66	4.59	4.71
	30年以上	4.84	4.78	4.72	4.73	4.68	4.60	4.73
卡方值		7.87***	2.86	6.74***	4.69***	3.39**	2.78	
学历	专科	4.77	4.70	4.61	4.67	4.59	4.58	4.65
	本科	4.81	4.80	4.73	4.69	4.67	4.59	4.71
	研究生	4.77	4.78	4.73	4.65	4.62	4.54	4.68
卡方值		10.20***	8.99***	8.10***	7.18**	13.36***	11.90***	
班主任与否	班主任	4.82	4.83	4.76	4.71	4.69	4.62	4.74
	非班主任	4.79	4.77	4.70	4.67	4.64	4.55	4.69
卡方值		22.21***	71.94***	72.67***	22.74***	22.79***	22.79***	

注：***表示 p<0.001

生维度中，小学教师得分最高，为4.71分；初中教师为4.60分；高中教师为4.58分。小学教师显著高于初高中教师。学段从低到高，得分呈现下降趋势。(2) 教龄差异。不同教龄教师在个人品质、专业、国家与社会、学生四个维度的平均得分具有显著差异。在国家与社会维度中，3年以下教龄教师得分最低，为4.63分；30年以上教龄教师得分最高，为4.73分，显著高于其他教龄教师。此维度中教龄与得分正相关，教龄越长得分越高。(3) 学历差异。具有本科学历的教师在六个维度的得分显著高于专科和研究生学历教师。在学生维度中，本科教师得分为4.67分；研究生学历教师为4.62分；专科教师为4.59分；本科教师得分显著高于专科和研究生学历教师。在专业维度中，本科、研究生教师得分均为4.73分；专科教师得分为4.61分。本科、研究生学历教师显著高于专科教师。(4) 是否为班主任的差异。研究发现，班主任教师在六个师德维度上的得分均显著高于非班主任教师。在家长维度中，班主任教师为4.62分；非班主任教师为4.55

分。班主任显著高于非班主任。

师德水平较高的教师主要有以下特点：第一，工作范围更广。例如，小学教师和班主任教师。小学教师的工作对象是7~12岁的未成年儿童，与初中、高中教师相比，小学教师的工作任务更加全面且复杂。同样，班主任教师不仅要负责学科教学，还要对学生学习生活的方方面面给予支持和帮助。第二，对师德政策的了解程度较高。小学教师、本科教师、班主任教师对师德政策的了解程度高于其他类型教师。例如，班主任对师德政策的了解程度为4.59分，非班主任为4.50分，班主任对师德政策的了解显著高于非班主任。第三，参与师德培训频次较多。小学教师、本科学历教师、班主任教师在参与师德培训频次上显著高于其他类型教师。例如，在校级师德培训上，小学教师参与度最高。在参加过“一年两次及以上”校级师德培训中，小学教师占87.7%；初中教师占78.4%；高中教师占76.4%。

基于以上评价结果，区域或学校在组织师德培

训等活动时,可以针对不同教师群体选择具有针对性的培训内容。同时,可以根据现实需要,增加差异检验内容。如,区域内师德评价可以增加城区、乡村、城镇教师师德水平差异检验、各区师德发展水平差异分析;学校可以增加师范类教师与非师范类教师等相关内容的差异分析,从而更加全面系统地展现区域及学校各类教师的师德发展情况,有的放矢地提高各类别教师的师德发展水平。

三、以师德规范为圭臬提升师德评价有效性的建议

(一) 构建教师、学生、家长测评三位一体的师德评价指标体系

教师对自身职业道德水平进行评价在某种程度上会受到主观因素的影响。所以,应该按照教师问卷的设计思路设计学生、家长的师德评价问卷,进一步收集作为教师伦理关系中最为重要的“他者”(学生、家长)对师德的评价,进而将教师自评与学生、家长他评的结果进行比较分析,自评与他评相结合才能全方位、多视角地科学展现区域、学校教师的职业道德发展水平。

需要注意的是,由于我国师德规范的内容多以原则性的表述为主,操作性不强。所以,在六个维度下设计具体测试题目时要将原则性的表述予以细化,即“评价题的核心词语最好不要过于抽象,要将抽象的词语转化为可观测、可操作的具体化陈述,或操作性定义”^[2]。

(二) 建立“常态化师德发展水平”数据库

在我国师德师风建设中,较为关注两个方面:一是崇高道德指向下的师德典范的宣传;二是底线伦理指向下对教师失范行为的惩处。然而,“以崇高师德和底线师德作为师德建设的主要出发点,在很大程度上忽视了占教师队伍大多数的普通教师的常态师德”。^[3]崇高道德与底线伦理之间存在巨大鸿沟,也导致现实中的师德评价脱离多数教师的日常教育教学生活而流于形式,师德建设实效性不高。所以,在师德师风建设过程中,不仅要树立师德典型、惩处失范行为,更为重要的是,要面向广大教

师对其师德发展水平进行全面的科学诊断,关注广大教师在日常教育教学生活中的行为表现。

建议建立年度“常态化师德发展水平”数据库。数据库将呈现每一年度各市、区、学校的师德发展水平、师德在各伦理维度方面的发展程度,以及不同类别教师在不同伦理维度的发展水平。这不仅可以有效监测每一年度区域、学校师德发展水平,还可以进行横行、纵向对比,为各区、各校师德建设提供基本依据。

(三) 充分发挥师德评价促进师德水平提升的发展性功能

师德评价的终极目的不是为了给予谁好谁坏的价值判断,而是为了通过评价促进师德水平的提升。所以,各市、区、校应利用好师德评价数据,在了解本市、本区、本校师德整体发展水平以及不同类型教师在师德发展水平方面的差异性基础上,组织具有针对性的师德培训。例如,在B市调研中发现,非班主任教师在师德各维度得分都低于班主任教师,针对这一问题应通过师德培训着力提升非班主任教师处理各方伦理关系的能力,提升其全方位育人能力,而非只关注学科教学。

与此同时,学校应将评价结果反馈给教师,并引导教师关注学生、家长对师德的期待与评价,“从公众视角考察社会对教师群体的道德期待,有助于教师更加全面了解其职业角色,并在职业认同的产生过程中主动向公众期待的良好教师形象靠拢,促进其师德规范的自觉内化”^[4]。通过他者视角引导教师有意识地对自身行为进行道德反思,也是全面提升师德的阿基米德点。

[参考文献]

- [1] 糜海波.师德评价面临的矛盾、问题与出路[J].高教发展与评估,2017(7):110.
- [2] 刘次林.师德评价的三个方法[J].教育家,2020(37):22.
- [3] 班建武.师德建设要高度关注常态化师德[J].中小学校长,2021(9):15.
- [4] 朱晓伟,周宗奎,等.中小学教师师德的社会期望与评价——基于公众与教师视角的市政调查[J].北京师范大学(社会科学版),2019(1):53.

(责任编辑:范 婕)