

# 高校教师师德养成的 社会环境因素分析

——基于全国 362 名高校教师的实证研究

柏 路

(东北师范大学 思想政治教育研究中心, 吉林 长春 110024)

**摘要:** 社会环境作为师德养成的现实土壤与核心场域,是高校师德建设的重要影响因素,深入把握社会环境中各要素对高校师德建设的影响,是科学推进高校师德建设的关键举措。基于生态系统理论,文章对 13 所高校 362 名教师进行问卷调查发现,“现实关怀”的影响贯穿于高校师德建设的全过程。描述性分析表明:在微观系统中人际影响与经历影响响应度最高;在中观系统中“领导—同事”“同事—学生”的关系结构响应度最高;在外层系统中“培训时段、内容和方式”“评价主体、模式和激励”“宣传方式和取向”是核心影响因素;在宏观系统中社会认可度以及关涉“自我成长—职业发展—外部激励”的师德制度影响度最高。交叉性分析表明:高校师德建设在性别需要、工作经历、学科背景、劳动重点、任教高校五方面存在差异。有鉴于此,需要构建一体衔接的培养体系、健全奖惩并举的评价机制、营造尊师重教的社会氛围,进一步优化高校师德建设的社会环境,提升高校师德建设的针对性与实效性。

**关键词:** 社会环境;生态系统理论;高校师德建设

**中图分类号:** G640 **文献标识码:** A **文章编号:** 0257-0246 (2023) 09-0250-12

## 一、问题的提出

社会环境包括家庭、学校、工作单位、政府等实体组织以及风俗、伦理、法律等社会文化和制度等所有人类的创造物和人类本身。<sup>①</sup>作为道德主体成长与发展的综合系统,社会环境是主体道德养成的关键场域和重要影响因素。从本体论视角来看,道德是反映社会经济关系的特殊意识形态,深受社会环境中以经济要素为核心的各要素的影响和制约;从实践论视角来看,道德是主体在实践活动中经由“自我意识”和“社会图景”互构共生的产物,依赖于社会有机体的系统环境;从价值论视角来看,道德具有鲜明的时代性和阶级性,它并非“价值无涉”抑或“四海皆准”的存在,而是归属于特定的经济、政治、文化等社会场景,并服务于特定的社会需要。正如恩格斯所言:“人们自觉地或不自觉地,归根到底总是从他们阶级地位所依据的实际关系中——从他们进行生产和交换的经济关系中,获得自己的伦理观念。”<sup>②</sup>因而,深层次探究道德产生、发展、变化的影响因素,则必须以“社会环境之钥”开“主体道德之锁”。

**基金项目:** 国家社会科学基金青年项目 (19CKS035);教育部高校思想政治工作专项经费资助项目 (教思政司函 [2021] 2 号)。

**作者简介:** 柏路,东北师范大学思想政治教育研究中心教授,研究方向:思想政治教育。

① 汪新建:《人类行为与社会环境》,天津:天津人民出版社,2016年,第6页。

② 《马克思恩格斯文集》第9卷,北京:人民出版社,2009年,第99页。

社会环境对人的道德具有深刻影响。就教师的职业特征和道德生成而言,教师既是“立德树人”的实施者,也是多重社会关系的协调者;师德既生发于社会大环境的现实土壤,也植根于工作小环境的职业规定。因而师德建设需与社会价值取向同频共振,确保师德建设扎根于教师的现实生活世界。此外,高校教师既承担着传道、授业、解惑之责,也需要处理学校、社会、家庭之间裹挟的各种关系,还承担着科学研究、社会服务、文化传承的使命。因此,高校师德是“现实催促—使命体认—关系调适—监督规制”等社会环境综合作用的复合性产物。从政策视角来看,党的十八大以来,国家陆续出台师德建设等政策文件,从“教育培养”“氛围营造”“考核评价”“监督监管”“奖励惩处”等维度,明确了社会环境对高校师德建设的重要作用,为本选题提供了政策理据。从现实层面讲,因不良社会环境而造成的高校教师失德失范现象层出不穷,其中既有因权力、金钱等诱导,滋生“踏越红线”和“无视法规”的恶劣行为;也有因劳动重点、社会地位等制约,出现“躺平”和“内卷”之间挣扎的分化现象;还有因评价机制、社会分配、发展机会等差异,造成的行为迷惘和价值困顿的意义拷问。因此,亟须我们科学把握社会环境对高校师德建设具有重要影响,各影响要素之间的内在联系和作用机理,为优化高校师德建设提供可资借鉴。

### 1. 文献评述

当前,关于社会环境对高校师德建设影响的相关研究成果主要集中在以下三个论域:一是作用论。杜威从环境对人的作用角度指出,环境能使个体身上产生某种行为的系统、某种行动的倾向。<sup>①</sup>有学者认为师德是由“教师个人素养、学校组织管理和社会环境交互作用的结果”<sup>②</sup>。还有学者基于自我统整理论,提出“师德的形成实际上是教师对自我层面、职业层面和环境层面的道德矛盾和分裂统整的结果”<sup>③</sup>。二是要素论。伊安·詹姆斯(Ian James)从宏观角度总结“影响专业人员学习道德进行判断、作出决定乃至付诸行动的四大影响因素,即生养环境、教育经历、社会环境、工作经验”<sup>④</sup>。布里吉特·库珀(Bridget Cooper)基于微观视角提出“在特定共同体中,规模、管理者、政策等因素,会对教师道德的移情质量产生负性影响”<sup>⑤</sup>。三是优化论。有学者基于师德建设机制,提出构建“领导机制”“教育机制”“宣传机制”“考核机制”“监督机制”“奖惩机制”<sup>⑥</sup>六大机制;有学者基于道德层次,试图从“外在教育环境道德”“学校教育管理道德”“教师职业道德”<sup>⑦</sup>三大层面优化社会环境对高校师德的影响;有学者基于教师身份认同,提出通过“加强教育制度‘赋权’、建设积极的学校文化、创设学习共同体”<sup>⑧</sup>优化社会环境。

总的来看,现有研究从不同角度分析了社会环境对高校师德建设的影响,为本研究提供了重要参考。但仍有未尽之处亟需澄清:一方面,现有研究多集中于定性研究,定量研究范式较少,多为思辨性和经验总结性的推理演绎,缺乏数据支撑和现实依据,研究的科学性有待提高;另一方面,现有研究对社会环境因素分析的全面性和系统性不足,社会环境是一个具有系统性特征的社会有机体,若仅从单一维度解读和分析恐有“执其一端,不及其余”的偏差。基于此,本研究引入“生态系统理论”作为基础结构框架,以整体性视角,将社会环境划分为各自独立且互相嵌构的四个层次,通过实证研究方法中的问卷调查法,描述分析社会环境与高校师德建设之间的作用关系,重点考察影响高校师德

① 杜威·约翰:《民主主义与教育》,王承绪译,北京:人民教育出版社,2001年,第17页。

② 杨炎轩、王珺瑶:《压力视阈下我国中小学教师师德失范行为的归因与治理》,《现代教育管理》2021年第6期。

③ 于泽元、邱德峰:《自我统整的高校教师师德养成原理与实践路径》,《湖南师范大学教育科学学报》2021年第2期。

④ I. James, "Moral learning for the Workplace: a Role for VET," *International Journal of Training Research*, Vol. 2, No. 2, 2014, p. 133.

⑤ B. Cooper, "In Search of Profound Empathy in Learning Relationships: Understanding the Mathematics of Moral Learning Environments," *Journal of Moral Education*, Vol. 39, No. 1, 2010, p. 79.

⑥ 何祥林、程功群等:《高校师德建设的现状、问题及对策——基于湖北省H高校的调查》,《高等教育研究》2014年第11期。

⑦ 冉亚辉:《师德的培养与维护:论学校道德即师德》,《教育科学研究》2016年第4期。

⑧ 刘洋:《教师身份认同建构问题新探》,《教育理论与实践》2015年第33期。

建设的普遍性因素,以及随着主体特征变化而变化的差异性因素。

## 2. 理论基础、研究方法和分析框架

美国心理学家布朗芬布伦纳(Urie Bronfenbrenner)在《人类发展生态学》(*The Ecology of Human Development*)一书中提出了社会生态系统理论,主要应用于考察人类行为与社会环境的交互关系,主张人的发展受到环境之间的关系以及这些环境所处的更大背景的影响。该理论把人类生存成长的社会环境看作一种社会性的生态系统,也是一个微观、中观、外层、宏观嵌套排列的同心结构系统。具体来说,微观系统指个体活动和交往的直接环境,是人在特定的环境中经历的一种活动、角色和人际关系的模式;中观系统指微观系统中各要素之间的关系,包括社交网络的中间联系、环境之间的正式及非正式交流等;外层系统是指那些个体并未直接参与却对他们的发展产生影响的系统,这些场景并不直接涉及人,但其中发生的事件会影响到人本身;宏观系统存在于以上三个系统中的文化、亚文化和社会风气,主要指信仰系统或者意识形态。

本文采用社会生态系统理论作为研究框架,具体而言:微观系统对应教师在家庭、教育经历以及工作单位中直接接触的人际关系;中观系统对应教师周围环境中不同群体之间的交往联系;外层系统对应学校管理方式和网络媒体相关报道;宏观系统对应的是师德建设制度、宏观政策和社会氛围等系列因素。据此,本文以生态系统理论为分析框架,以13所不同类别高校的362名教师为样本,通过实证的方法分析社会环境对高校师德师风建设影响的作用机制,力求归纳出“真实有效、层级分明、深刻透彻”的科学结论,为优化高校师德建设提出有针对性的对策建议。

## 二、数据来源

### 1. 问卷编制

本文所使用的调查工具为自编“高校师德师风建设的影响因素研究”调查问卷,教师背景信息包括性别、政治面貌、学历水平、就职高校类别及所在地区、所在学科、教龄、职称与校内年收入9个自变量。按照生态系统理论的4个层级,将影响高校师德的社会环境要素归置于各层级的子系统之中。微观系统包括父母、学生、同事、单位领导以及自己求学过程中遇到的教师;中观系统包括同事、学生与单位领导三者之间的两两关系;外层系统包括师德培训、师德评价以及大众传媒的相关报道;宏观系统包括社会因素、师德建设制度及政策法规。

### 2. 调查对象

基于分层抽样和方便抽样原则,选取了一流大学建设高校(武汉大学、北京师范大学、新疆大学、山东大学)、一流学科建设高校(东北师范大学、海南大学、河南大学、成都理工大学、上海大学)、普通本科院校(云南师范大学、吉林外国语学院、长春工业大学)和高职高专院校(长春职业技术学院、长春汽车工业高等专科学校)4类学校的362名教师作为被试样本开展此次问卷调查。

### 3. 问卷效度检验

测试阶段,利用网络问卷发放平台,对东北师范大学的教师开展调查,得到43份有效问卷,其中女性教师19人,男性教师24人,样本无明显偏差。由于问卷由多选题和排序题构成,采取专家审议的方式对题目和问卷结果是否符合研究目的进行效度检验。最终问卷总题目确定为25道题。正式施测阶段,依据教师任教的学校类别、教授学科和性别进行分层随机抽样,回收有效问卷362份,其中一流大学建设高校38份、一流学科建设高校108份、普通本科院校82份、高职高专院校134份;人文社会科学教师262份、自然科学教师100份;女性212份、男性150份。

三、因素分析

为明确各系统涵盖因素对高校师德建设的影响程度，以及教师背景信息与各系统之间的相关关系，本文首先采用多重响应分析统计方法，将对师德建设影响程度大的因素提取分析；而后利用交叉分析统计方法考察教师性别、职称、学科背景、就职高校等基本信息对师德建设的差异性影响。

1. 描述性统计分析

对各选项的选择比例进行卡方拟合优度检验分析，结果表明（见表1）：教师对16道多选题进行选择的结果具备显著差异性（ $p$ 值均小于0.05），表明各选项之间存在差异且相互独立，可以通过结果来表示各选项之间的差异性。在对数据进行多重响应分析时，得到选择该选项的响应率，代表各个选项相对选择的比例情况。采用SPSS“定义数据集”功能对每道排序题的自然结果进行加权处理，得到各选项的重要性排序并对排名靠前的选项加以提取分析。

表1 卡方拟合优度检验得分（各系统类别）

项	WG1	WG2	ZG1	ZG2	WC1	WC2	WC3	WC4
$\chi^2$	131.29	1124.28	233.69	94.86	521.16	266.38	278.44	500.34
$p$	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
项	WC5	WC6	WC7	WC8	WC9	HG1	HG2	HG3
$\chi^2$	304.63	275.76	377.34	454.80	467.13	398.91	322.57	314.33
$p$	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

说明：WG代表微观系统、ZG代表中观系统、WC代表外层系统、HG代表宏观系统，各数字代表题号（下同）。

（1）微观系统

在人际影响中，高校教师普遍认为“自己求学过程中遇到的老师”“领导”和“周围的同事”对自身职业道德的影响最大（见表2）。事实上，这三类人在教师师德养成的过程中，与其互动频繁且触动深刻。“自己求学过程中遇到的老师”是在教师师德养成的萌芽期，具有时序上的先决性；“领导”作为评价教师师德的主导者和组织者，具有身份上的权威性；“周围的同事”与教师的空间距离和劳动方式接近，通过日常感染影响着教师的职业道德，具有形式上的渗透性。在经历影响中，排名前三的影响因素是“自身教育实习经历”“教师培训经历”以及“国内外学习经历”，其中“自身教育实习经历”的响应率高达70.17%，平均综合得分最高（见表2）。这表明“知行合一”的切己性体验更能激发教师的德性力量，促发教师所感所悟的切己环节，教师更容易产生理性认知、价值判断以及普遍规范。而“教师培训经历”和“国内外学习经历”则侧重于引导教师对师德的“理性认识”，前者是在认识深度上开掘，后者是在认识广度上拓延。

表2 微观系统各选项得分

系统	选项	平均综合得分	响应率
微观Ⅰ (人际影响)	周围的同事	3.88	16.02%
	领导	3.62	19.61%
	自己求学过程中遇到的老师	3.46	22.10%
微观Ⅱ (经历影响)	自身教育实习经历	7.01	70.17%
	教师培训经历	5.31	8.56%
	国内外学习经历	4.29	9.39%

（2）中观系统

从积极影响来看，被试教师认为最能改善师德面貌的做法是“单位领导积极为教师搭建成长发展平台，如助力教师绩效考核、职称评聘、评奖评优等”和“单位领导积极解决教师成长发展的现



实难题,如年轻教师住房、就医、孩子教育等”(见表3),这表明教师尤为关注领导对待下属是否有现实关怀,能否回应下属最关心最直接最现实的利益问题,这是师德形成与发展的必要条件和现实保障。从消极影响来看,被试教师认为“单位领导对有人才称号、科研成果多、学习经历丰富、资历深的教师格外重视,并不在乎教师的教育教学能力和业绩等其他因素”和“您的同事在学生入党、评奖评优、成绩考核、出国研修等事关学生成长发展的考核评价中,会依据个人私利做出评判,不能做到客观公正”会对自身理解什么是好教师产生困惑。这表明教师们高度重视单位领导的评价标准,关注其他教师对待学生的态度,这些他者关系结构对高校师德建设具有深刻影响。

表3 中观系统各选项得分

系统	选项	平均综合得分	响应率
中观Ⅰ (积极影响)	单位领导积极为教师搭建成长发展平台,如助力教师绩效考核、职称竞聘、评奖评优等	3.99	46.13%
	单位领导积极解决教师成长发展的现实难题,如年轻教师住房、就医、孩子教育等	3.33	17.96%
中观Ⅱ (消极影响)	单位领导对有人才称号、科研成果多、学习经历丰富、资历深的教师格外重视,并不在乎教师的教育教学能力和业绩等其他因素	2.65	34.25%
	您的同事在学生入党、评奖评优、成绩考核、出国研修等事关学生成长发展的考核评价中,会依据个人私利做出评判,不能做到客观公正	2.17	40.61%

### (3) 外层系统

在师德培训方面。培训时段上,被试教师认为“入职阶段即工作第一年”最需要进行师德培训(见表4)。入职阶段的教师处于专业适应与过渡时期,此阶段的教师在环境、身份等各方面的转变上都存在一定困难,亟需专业系统的师德培训推动教师对师德标准与能力素养的科学跃升。培训内容上,被试教师认为“新时期教师职业道德”“教师心理素质教育”“政治理论教育”相关内容可以有效改善教师的师德面貌,帮助教师明确职业规范、优化职业心态、坚定职业信仰,“认知—情感—信仰”三位一体的有效供给是培育良好师德的重要引擎。培训方式上,被试教师认为“案例情境教学”和“观摩实践”是高校师德培训最有效的方式,这是因为这两种培训方式能够为教师提供“沉浸—体验”的道德实践机会,实现了从“讲道理”到“讲故事”的转变,有助于促发教师的“身临其境”之感与“师道尊严”之情。在师德评价方面。评价主体上,被试教师认为“学生评价”最有说服力,这与“以学生为中心”的教育理念高度契合。评价模式上,被试教师认为“增加师德榜样选树类型”“师生参与制定选拔标准”能够有效改善师德面貌,师德榜样类型的增加有助于丰富“好老师”的形象,辐射到更多的教师群体;“师生参与制定选拔标准”表明“师德”是教师与学生在伦理互动中萌发的德性力量,“共制标准”更加符合主体需要和客观实际。评价激励上,被试教师认为“物质奖励”“与职称挂钩”激励作用最强,这表明“利益是道德的基础”,“物质奖励”“职称晋升”是与教师切实利益关系最为紧密。在师德宣传方面。宣传方式上,被试教师认为“师德榜样人物及亲友现身说法”是最有效的宣传方式,这表明“零距离、低触点”的宣传方式更容易激发教师的情感共鸣与价值认同。宣传取向上,认为“媒体对在国家重大战略决策和发展作出重要贡献的模范教师的报道”“对默默耕耘教学一线、无私奉献的模范教师的报道”的正面报道,有助于营造“尊师重教”的社会风尚,“对教师在教育教学活动中损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行的报道”“媒体对教师编造、散布虚假信息、不良信息”的负面报道,对教师的失德失范行为具有警示作用。

表 4 外层系统各选项得分

系统	选项	平均综合得分	响应率
外层Ⅰ (培训时间)	入职阶段(工作第一年)	3.47	76.52%
外层Ⅱ (培训内容)	新时期教师职业道德	4.93	16.57%
	教师心理素质教育	4.81	16.57%
	政治理论教育	4.25	37.85%
外层Ⅲ (培训方式)	案例情境教学	3.98	47.24%
	观摩实践	3.46	15.19%
外层Ⅳ (评价主体)	学生评价	3.35	75.14%
外层Ⅴ (评价模式)	增加师德榜样选树类型	3.36	54.42%
	师生参与制定选拔标准	3.13	20.17%
外层Ⅵ (评价激励)	物质奖励	3.72	50.83%
	与职务晋升挂钩	3.26	24.31%
外层Ⅶ (宣传方式)	师德榜样人物及亲友现身说法	3.86	59.94%
外层Ⅷ (正面宣传)	媒体对在国家重大战略决策和发展作出重要贡献的模范教师的报道	4.46	56.08%
	媒体对默默耕耘教学一线、无私奉献的模范教师的报道	3.6	21.82%
外层Ⅸ (负面宣传)	媒体对教师在教育教学活动中损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行的报道	5.17	47.79%
	媒体对教师编造、散布虚假信息、不良信息的报道	5.08	17.40%

(4) 宏观系统

在社会氛围方面,被试教师认为“高校教师的社会经济地位”“尊师重教的社会文化氛围”对高校师德建设影响最为深刻,这表明高校师德建设既需要有“人文关怀”,更需要有“物质关怀”,社会认可度直接影响着高校教师的职业认同度。在制度建设方面,被试教师认为党和国家推动“师德政策制定的科学性、具体化和实效性”“提高教师地位、待遇”有助于优化高校师德建设,这表明高校教师对于师德的制度设计和落实尤为关注,并高度重视政策中的切身利益问题。

表 5 宏观系统各选项得分

系统	选项	平均综合得分	响应率
宏观Ⅰ	高校教师的社会经济地位	3.38	66.85%
	尊师重教的社会文化氛围	3.1	27.62%
宏观Ⅱ	师德政策制定的科学性、具体化和实效性	4.46	19.06%
	提高教师地位、待遇	3.75	23.20%
宏观Ⅲ	师德师风奖惩制度	5.66	24.86%
	师德学习教育制度	4.41	12.43%
	师德师风考评制度	4.13	7.73%

2. 交叉统计分析

将高校教师的性别、学历水平、就职地区、就职高校、任教职称、收入水平等个人基本信息进行相关分析,得到各基本信息之间的相关关系(如表6)。将各基本信息与各系统题目之间进行交叉分析和卡方分析并选取具备相关性的结果(p小于0.05)如表所示(其余无相关性的结果均用“1”表示)。交叉分析的结果表明高校教师由于个人基本情况不同最终呈现的结果差异集中体现在性别需要、工作经历、学科背景、劳动重点、资源配置五方面。

表6 教师基础信息的相关关系

	性别	政治面貌	学历水平	就职高校	就职地区	教授学科	教龄	职称	收入水平
性别	1								
政治面貌	-0.128	1							
学历水平	0.006	0.152	1						
就职高校	-0.123	0.043	0.199	1					
就职地区	0.002	0.144	0.576	0.225	1				
教授学科	-0.107	0.205	0.205	0.153	0.196	1			
教龄	-0.093	0.088	-0.070	-0.039	-0.013	0.083	1		
职称	0.083	-0.049	0.360	0.027	0.279	0.002	-0.595	1	
收入水平	-0.018	0.001	-0.341	-0.287	-0.268	-0.007	0.356	-0.445	1

## (1) 性别需要差异

在对性别与其他题目进行交叉分析时发现,男女性别不同做出的选择结果存在差异(见表7)。在对社会因素的选择上,男性教师与女性教师在对各因素重要性的排序上一致,但女性教师选择“高校教师的社会经济地位”的比例超过男性教师,在“尊师重教的社会氛围”以及“师德相关文艺作品的启迪感染”这两个选项中的比例均低于男性教师。上述差异表明女教师更关心“物质追求”,而男教师则更关心“精神追求”,体现出女性教师在职业生活中更期待“经济保障”,男性教师更期待社会地位、社会声望提升而带来的职业效能感。

表7 “性别”交叉分析结果

项	1. 您的性别为 (%)		汇总
	男	女	
高校教师的社会经济地位	59.33	72.17	66.85
尊师重教的社会文化氛围	32.00	24.53	27.62
师德相关文艺作品的启迪感染	8.00	2.36	4.70
其他	0.67	0.94	0.83

卡方检验:  $\chi^2 = 9.975$   $p = 0.019$ 

## (2) 工作经历差异

根据教龄与从教经历的交叉分析中可以看出影响因素的选取上存在差异。教师们普遍认为“自身教育实习经历”是影响师德建设的第一因素,而在对第二因素的选择中,只有教龄为“1年”的教师更偏向于“支教经历”,而其余教龄的教师或选择“教师培训经历”或选择“国内外学习经历”。这表明入职1年的教师仍处于职业的“融入适应阶段”,此阶段的教师一方面未能完成身份的转变,

表8 “教龄”交叉分析结果

项	您的教龄为 (%)					汇总
	1年及以下	1-3年	4-8年	9-20年	20年以上	
自身教育实习经历	58.06	71.43	69.81	73.17	69.23	70.17
支教经历	9.68	1.59	8.49	4.88	7.69	6.08
教师培训经历	6.45	15.87	4.72	6.50	15.38	8.56
国内外学习经历	9.68	7.94	10.38	9.76	7.69	9.39
国内外合作研究经历	9.68	0.00	0.94	0.00	0.00	1.10
国内外执教经历	0.00	0.00	0.00	1.63	0.00	0.55
社会兼职经历	3.23	3.17	4.72	0.81	0.00	2.49
各级管理岗位挂职、借调经历	3.23	0.00	0.94	3.25	0.00	1.66

卡方检验:  $\chi^2 = 50.137$   $p = 0.006$

前期教学经验的积累一般停留在学生时期的支教经历与入职前的实习经历；另一方面，此阶段的教师入职时间较短且工作经历较少，相关培训经历以及国内外学习经历也较少。而入职一段时间后的教师，“教师培训经历”和“国内外学习经历”成为了他们职业成长的主要渠道。

(3) 学科背景差异

“学科属性”与“师德榜样的选拔方式”进行交叉分析后发现，不同学科属性教师的第一选择均为“增加师德榜样选树类型”。但“人文社会科学”教师的第二选择是“师生制定选拔标准”和“师生民意投票”，而“自然科学”教师选择的是“师生参与制定标准”。这体现了教师学科属性不同会呈现差异化的价值取向。人文社会学科教师不仅关注能否参与标准的制定，同时也关注能否公平参与和有效落实；而自然科学学科教师仅关注是否能够参与制定标准。这表明，人文社科教师更加关注“师生参与”的民主化程度；自然科学学科教师更加关注“标准制定”科学化水平。

表 9 “学科”交叉分析结果

项 WC5	您所教授的学科为 (%)		汇总 (n=362)
	人文社会科学	自然科学	
增加师德榜样选树类型	57.25	47.00	54.42
师生参与制定选拔标准	15.65	32.00	20.17
自下而上的推荐方式	10.69	11.00	10.77
师生民意投票	15.65	10.00	14.09
其他	0.76	0.00	0.55

卡方检验:  $\chi^2 = 13.403$   $p = 0.009$

(4) 劳动重点差异

学历水平导致的劳动重点差异。学历水平为本科的高校教师认为“单位领导”对师德建设的影响程度最大，学历水平为硕士的教师则选择“自己的学生”，学历水平为博士的教师则会选择“求学过程中遇到的教师”。通过对此选项的差异分析发现，学历为本科及以下的教师通常在高职高专院校任职，教学管理的角平化使其在实践中与“单位领导”接触最为密切，更大程度上受到“单位领导”的影响；学历为硕士的教师，其就职院校类型一般为普通本科，此时教师的劳动重点是课堂教学，学生的接触最多，所以受其影响最深；学历为博士的教师更多选择“求学过程中的教师”，原因在于其一在攻读学位期间同导师接触最为密切，对师德影响最深。

表 10 “学历”交叉分析结果

项	您的学历水平为 (%)			汇总
	博士	硕士	本科及以下	
自己的学生	29.20	37.62	19.15	32.60
周围的同事	11.50	19.31	12.77	16.02
领导	15.04	16.83	42.55	19.61
父母	8.85	8.42	10.64	8.84
自己求学过程中遇到的老师	32.74	17.82	14.89	22.10
其他因素 (请说明)	2.65	0.00	0.00	0.83

卡方检验:  $\chi^2 = 37.687$   $p = 0.000$

职称类型导致的劳动重点差异。不同职称的教师所开展工作的重心也不尽相同，此时劳动重点也会产生差异。根据调查发现，职称为助教、讲师、副教授的教师，其工作重点是课堂教学，所以通常认为“自己的学生”是对师德师风建设产生影响最大的要素，而职称为教授的教师其工作重点是科学研究，认为“求学过程中遇到的教师”产生影响最大，而教师在最初进入科研领域时，所接受的科研指导大都来自导师，在不同工作阶段随着工作重点的差异，在选择相关影响因素上也存在差异。



表 11 “职称”交叉分析结果

项	您的职称为（%）					汇总
	教授	副教授	讲师	助教	其他	
自己的学生	21.05	27.08	39.62	31.94	12.50	32.60
周围的同事	10.53	17.71	15.09	20.83	0.00	16.02
领导	10.53	20.83	15.09	22.22	56.25	19.61
父母	21.05	12.50	6.29	4.17	18.75	8.84
自己求学过程中遇到的老师	36.84	19.79	23.27	20.83	12.50	22.10
其他	0.00	2.08	0.63	0.00	0.00	0.83

卡方检验： $\chi^2 = 39.109$   $p = 0.006$

（5）高校类型差异

教师所在高校类型深受自身学历水平的影响。一般而言，学历水平与就职高校类别呈正相关性，学历水平为博士的教师一般在一流大学建设高校和一流学科建设高校任职；学历水平为硕士的教师一般就职于普通本科院校；本科及以下学历水平的教师则大多就职于高职高专院校。经调查，教师普遍认为“自身教育实习经历”是有效影响师德师风建设的第一选择，但在第二选择上产生了显著差异，硕士、本科及以下学历水平教师即一般就职于普通本科及高职高专院校教师的选择是“教师培训经历”，而学历水平为博士且就职单位为双一流学科建设院校或者双一流学科建设院校教师的大多选择是“国内外学习经历”，第三选择才是“教师培训经历”。这表明任职于“一流大学建设高校”“一流学科建设高校”的教师外出访学和出国交流的机会较多，而“普通本科院校”“高职高专院校”的教师一般情况下只能在校内完成相关任务，客观上造成了学习机会和认知水平的差异性。

表 12 “高校类别”交叉分析结果

项	您所就职的高校为（%）				汇总
	一流大学建设高校	一流学科建设高校	普通本科院校	高职高专院校	
自身教育实习经历	60.53	67.59	79.27	69.40	70.17
支教经历	10.53	5.56	3.66	6.72	6.08
教师培训经历	13.16	3.70	8.54	11.19	8.56
国内外学习经历	13.16	18.52	6.10	2.99	9.39
国内外合作研究经历	0.00	2.78	0.00	0.75	1.10
国内外执教经历	0.00	0.00	1.22	0.75	0.55
社会兼职经历	0.00	0.93	1.22	5.22	2.49
各级管理岗位挂职、借调经历	2.63	0.93	0.00	2.99	1.66

卡方检验： $\chi^2 = 41.400$   $p = 0.005$

三、结论与建议

1. 研究结论

高校教师师德养成是教师主体在教育实践和生活实践中，伴随着内在道德认知生成、情感激发、意志完善，进而促成道德行为转化的动态过程。这一过程的发展与完善是与社会环境各子系统相互作用、相互影响的结果。一是知识学习与职业规范对高校教师师德认知产生显著影响。师德认知是教师对师德现象、行为标准及意义的认知，其目的在于形成正确的师德取向。研究显示，教师职业道德标准与行为准则、心理学知识、党的创新理论是被试教师师德认知关注的核心内容，这反映了被试教师希望通过知识学习提升自身的师德认知水平。值得关注的是，除我们常规认为的职业规范影响教师师德认知外，被试教师认为心理学知识有助于职业心态的形塑和对学生认知规律的把握，党的创新理论

有助于教师“育人先育己”，教师的政治素养是自身师德养成的关键要素。从道德认知的培养方式而言，研究显示，培训培养和教育实习对教师师德认知影响较大，培训培养侧重于对师德知识体系的贯通性、系统性与全周期的习得与理性认知；教育实习是教师从学生向教师身份确证的最初阶段，塑造了教师对职业道德第一印象，深刻影响了教师师德的后续发展。需要关注的是，被试教师普遍认为入职阶段是教师道德认知与形塑的关键期，亟需专业系统的师德培训培养推动教师从“模糊自我体认”向“清晰客观标准”的科学跃升。二是榜样濡染与师生关系对高校教师师德情感产生显著影响。师德情感是教师在教育实践过程中对客观道德事实、现象与主体道德需要契合与否的情绪体验，是教师自我道德要求满足与否的情感反应。研究显示，求学中遇到的老师，工作中遇到的领导、同事，学生对教师师德评价对被试教师道德情感产生显著影响。这表明师德情感的建立起始于从业前的受教育经历，伴随着教师教育教学的全时段与全过程；教师在关键人群的正向影响中、在师生关系的良性互动中，能够不断积累、生成与强化具有稳定特质的师德情感。教师从业前的受教育阶段是教师师德情感激发的萌芽期。求学中遇到的老师以“言传身教”的行为图式，使学生在亲身体验中建立理性师德情感，教师从业后的教育实践经历是师德情感的稳定期。“领导”作为评价教师师德的主导者和组织者，不仅影响着教师个体的师德价值取向和行为选择，还通过规范教师群体的伦理规约和行为规范，以职业生活的客观评价尺度来促发教师形成职业群体的身份归属和道德准则，促发师德情感的理性生发和现实确证，具有身份上的权威性；“周围的同事”作为师德养成的朋辈力量，通过非规定性的日常职业行为影响着教师的职业道德，此种影响的作用机理主要以情感渗透的方式展开。学生对教师的师德评价作为影响教师师德情感的重要维度，表明了教师师德情感不仅需要自我的激发和体认，还需要在教育对象的认可与认同中形成稳定与理性的师德情感。三是生态型构与机制保障对高校教师师德意志产生显著影响。师德意志是指教师在道德实践中，为坚守道德原则和理想目标表现出克服困难与挫折的毅力与斗志。研究显示，高校教师的社会经济地位，尊师重教的社会文化氛围，师德政策制定的科学性、具体化和实效性对被试教师师德意志的形塑产生积极影响。“师德奖惩制度”“师德学习教育制度”“师德考评制度”成为被试教师最为关注的三项机制保障，这表明师德意志的生成固然需要强调和形塑教师群体属性所具有的牺牲精神和职业坚守，但教师群体也是由每一个现实生活世界的个体构成的，其自身的发展诉求、物质需求和精神追求需要关注和回应。同时，荣誉感与责任感是密切相关的，高度的荣誉感有助于形成坚定的责任感，有助于唤醒教师师德意志的内驱力与感召力。

## 2. 相关建议

第一，构建一体衔接的培养体系，塑造规范化的师德形象。师德养成不能毕其功于一役，更不能一概而论。需要从道德主体的实际出发、循序渐进、久久为功，构建纵横联动的培养体系，在教师的心灵世界埋下“师道尊严”的种子，以社会主义核心价值观植入信仰的灵魂，以富有时代性的培养方式塑造高尚师德。研究表明，培训培养对高校教师道德发展的影响既有共性，又会因职业发展阶段、学历层次水平、劳动工作重点的不同而存在差异性。因此，需要打造层次性、定制化的培养体系，实现培养目标、内容、方式与道德主体的客观需要逻辑自洽。首先，制定层级递进的目标系统。从一般意义上讲，个体道德发展大体可分为认知、情感、行为三个层面。实证研究也发现，广大教师认为“新时期教师职业道德教育”“教师心理素质教育”“政治理论教育”等可以有效改善自身师德面貌，内在蕴含着明确职业规范、优化职业心态、坚定职业信仰的“认知—情感—信仰”三维一体的培育体系，很大程度契合了道德发展的三个层面。据此，可设定高校师德培养的“三维目标”，即认知目标，聚力提升教师对师德所涉内容的认知理解，稔熟师德相关的政策文件，深刻理解习近平总书记关于师德的重要论述，以期引导教师建构知识论的伦理体系；情感目标，着眼于激发教师对师者之德的情感认同与伦理自觉，唤醒教师“敬爱职业、热爱教学、喜爱学生”的职业情感；行为目标，此层面的目标应是培养教师对师德的践行，在日常教育教学活动中将“理性的德性”与“伦理的德性”转化为“现实的精神力量”，实现“居伦由理”“明道成德”的实践转化。其次，打造精准供给

的内容体系。以社会主义核心价值观为核心内容,以新时代高校师德标准为基准,建构“信仰—道德—学识—情怀”四维一体的内容体系。不断调和培养内容的供需矛盾,避免出现“大锅饭、一锅出”的笼统现象,按照“职前—入职—职后”三个阶段主体的差异化需要,细化培养内容,即职前阶段以“职责使命教育”为重点;入职阶段以“融入转化教育”为重点;职中阶段以“反思升华教育”为重点,实现培养内容的“环环嵌套”与“精准供给”。再次,在优化传统“案例情景教学”与“观摩实践”等师德培养方式的基础上,运用全息技术、虚拟现实等技术,创设“AI+沉浸式师德培养”的新场域,以感性化和多样化的方式呈现高势位的“德”,使教师获得“境身合一”的学习体验与“德我同在”的现实感受,以更加直观可感的方式,明晰新时代“好老师”的人格形象和道德标准,进而激发广大高校教师的情感共鸣、价值认同以及德性自觉。最后,构建内外互动的长效机制。为了扭转师德培养“一阵风”的不良局面,需要将师德培养的触角深入高校教师日常的细枝末节,把师德培养列入学校的长期规划和年度工作重点,并以“流动式”的交互培养模式促进“师德终身养成机制”的形成。一方面,引导广大教师“走出去”。注重为教师提供国内外学习交流的机会,引导教师树立“终身学习”的理念,另一方面,邀请师德榜样“走进来”。充分发挥各级各类师德榜样的示范引领作用,有组织、有计划地把“最美教师”“优秀教师”等师德榜样请到广大教师身旁,使师德榜样“现身说法”为广大教师讲好“崇高之德”,以超拔的精神品质化育广大教师的道德世界。

第二,健全正向驱动的评价机制,实现内生性的修德自觉。师德评价作为师德建设的“指挥棒”和“风向标”,对高校教师的道德成长具有重要的导向、激励、规制等作用。构建一个系统科学的评价机制,已成为高校师德建设的当务之急。研究表明,在评价主体方面,学生最有说服力;在评价激励方面,物质奖励等与教师切身利益相关的因素激励作用最强;在评价规制方面,对教师不良行为的监督对教师道德生成具有警示作用。因此,需要从“评价、激励、规划”三个方面构建高校师德师风的评价机制,促发教师内蕴的道德力量。首先,在贯彻“立德树人”根本任务中构建科学长效的评价体系。回答“谁来评”“评什么”“怎么评”是高校师德评价的核心问题,亦是明确评价主体、评价指标、评价方法等要素的题中之义。一是“谁来评”。当前高校师德评价基本符合多元主体协同参与的建设目标,但是在具体操作中仍存在着责任不明、比例不均、效果不佳的问题。因此,应进一步强化评价主体的协同关系,贯彻“以学生为中心”的评价理念,提升学生评价的权重。二是“评什么”。在社会转型的境况下,知识更新速度与学生代际差异空前,师德的内涵要不断丰富与发展,这就在客观上要求高校师德评价标准要符合时代的主基调。当前,高校师德评价需要把“立德树人”成效放在首位,通过测量学生的道德认知、道德素养与道德发展水平,反观教师之德的示范性与引领力,建构“以德为先、树人为本、结构明晰、符合实际”的师德评价指标体系,发挥教师道德与学生品德相互契合的评价效应。三是“怎么评”。秉持定性和定量评价相结合,“过程和结果”评价相融通,“动机与成效”评价相协调的原则,综合评判教师的师德水平,力求既符合真理的标准,也符合价值的标准,全力保障评价结果科学有效。其次,在效能提升中搭建指标完备的激励体系。我国现行的师德激励制度,既有广谱式的绩效考核、职称评聘、评奖评优等,也有突出性的师德榜样荣誉制度。但如何让“外在的激励”转化为“内在的动力”无疑是现阶段高校师德建设需要直面的问题。从事理层面,应优化激励结构,科学设置激励标准、激励范围、激励对象、激励层次以及激励流程,力求“统筹兼顾、重点突出、指标细化”,统筹解决好高校师德结构性失衡和区域性失衡的问题。从学理层面讲,如果想避免师德激励沦为“兴奋剂”而成为“长效药”,则需要把握师德形成的客观规律,通过长效化、有序化、合理化的外在激励触动教师的“内在神经”,使其形成“德性定势”的“肌肉记忆”。从情理层面讲,“不患寡而患不均”的价值取向深入人心,出现激励的失效甚至于与正向效能的背离现象,往往是缘于“不公平”现象或心理的产生。这就要求我们一方面要做到“公平公正”;另一方面,要有“后果意识”,并以“共情”的心理做好解释说明,不断强化激励结果的说服力和公信力。最后,有效落实高校师德评价的负面清单制度。高校师德建设既要追求“高线”,更



要保住“底线”，通过编制高校师德评价的负面清单，把教师的不益之思与不良之举关进制度的“笼子”里。从实践层面讲，一是按照“法定程序”制定高校师德评价的负面清单，即通过“起草—审议—表决—公布”等程序，制定涵盖思想政治素质、道德情操、育人使命、专业素养的师德基本方面的负面清单，确保清单的科学性和合理性。二是秉持公开透明的原则执行高校师德评价的负面清单，搭建“网上一网下”“学校—社会—家庭”纵横联动的全方位监管机制，确保“反馈有渠道、查验有效度”，让高校教师的“踩红线”行为无处遁形。三是建立反馈问责机制，有效避免声势浩大而收效甚微的不良现象，对高校师德问题发现一起、查处一起，坚决执行“一票否决制”。

第三，营造师道尊严的社会氛围，构建浸润式的育德机制。在利益分化、价值多元的时代，高校教师的“神圣形象”与“现实形象”的抉择、“家国大德”与“个人私德”的交织、“彼岸世界”与“此岸世界”的游荡，成为掣肘高校教师养成崇高师德的现实境遇。对此，习近平总书记在全国教育大会上强调：“全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师的政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望”<sup>①</sup>。本文实证研究也证明了社会经济地位与社会文化氛围对师德建设影响最为深刻，并且男女教师对二者的重视程度存在差异，师德榜样现身说法是最有效的宣传方式，能够为广大教师道德养成树立“高线”。这就要求我们避免让教师坠入“生命不可承受之重”与“生命不可承受之轻”的身份危机。一是在“全面提升”与“重点关照”中筑牢物质保障。从调研结果可以看出，“物质关怀”对高校师德建设具有重要的影响。现阶段，仍有部分教师为追求“物欲”带来的满足感，而放弃“师者”形象，沦为“精致的利己主义者”；还有部分教师因生存发展问题，精神世界常常被危机感、焦虑感、迷茫感占领。因此，亟需提升高校教师的社会经济地位，确保其精神追求与现实需要并轨共进。一方面，教育投入要更加向高校教师倾斜，从提升薪资待遇、创设发展平台、优化晋升细则等方面不断提高教师待遇，为高校教师提供安心从教、热心从教的工作环境，让教师能专注于“立德树人”与科学研究。另一方面，资源配置要统筹兼顾，重点关照特殊地区和群体。从地域差异和学校层次来看，东北地区以及高职院校教师的薪资相对较低、发展机会较少，应在财政投入和薪资待遇上进一步加大力度。此外，青年教师与女性教师的生存压力较大，需要不折不扣落实各类保障政策，增强特殊群体的物质优抚与人文关怀。二是在“价值导引”与“情感关照”中增强文化浸染。师德文化作为一种精神力量，对营造“尊师重道”的社会氛围具有重要作用。因此，需要增加有筋骨、有道德、有温度的系列师德文艺作品，将“尊师重教”的中华优秀传统文化基因、马克思主义师德观、社会主义核心价值观等精神内涵有机融入文艺作品之中，创新教师类电视节目的形式，提升节目的质量和品味。此外，通过绘画、音乐、诗歌、电影等形式，传播师德榜样的先进事迹，塑造教师崇高且亲和的榜样形象，实现思想性和艺术性的有机统一。三是以“议题设置”与“话语创新”中加大舆论发声。一方面，创新设置议题，引导师德的舆论走向。及时关注公众对高校师德问题的关注点，积极回应公众的疑问与意见，以社会主义核心价值观为引领，把中华传统师道文化、马克思主义师德理论以及社会主义先进文化同充满活力的流行文化相结合，营造全圈域、多样化的舆论矩阵，挤压杂音、噪音的生存空间。另一方面，采用鲜活话语，创造师德的叙事方式。合理使用富有感染力的时代话语，把师德的“崇高”“神圣”“伟大”等宏大叙事的话语，与“奥利给”“逆行者”“了不起”“蛮拼的”等鲜活话语综合运用，营造人们喜闻乐见的话语氛围，弥合师德文化与大众文化之间的语态隔阂，在“同气相求”的基础上实现“同声相应”。

责任编辑：朱志峰

<sup>①</sup> 习近平：《坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人》，<http://www.12371.cn/2018/09/10/ART11536580965577973.shtml>。