

以德育德： 上海市秦红德育实训基地教师师德发展案例研究

专家型、研究型教师，其身上凝练成的优秀教学思想和教学特色，以及展现出特有的教师人格魅力，对学科建设发展和年轻代教师的培养，尤其对教师的专业成长及师德培育，有着重要而深远的影响。

文 | 丁莹莹 叶王蓓

新时代，我们怎么做教师？《中共中央国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出：“把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。”

新时代，我们怎么发挥集体教研的力量，进一步提升教师的师德素养？《教师教育振兴行动计划》提到：“实施中小学名师名校长领航工程，培养造就一批具有较大社会影响力、能够在基础教育领域发挥示范引领作用的领军人才。”

专家型、研究型教师，其身上凝练成的优秀教学思想和教学特色，以及展现出特有的教师人格魅力，对学科建设发展和年轻代教师的培养，尤其对教师的专业成长及师德培育，有着重要而深远的影响。本文以上海市第四期“双名工程”思政名师——秦红及其德育实训基地为研究对象，总结其基于集体教研活动的“以德育德”教师师德素养提升模式。

国内外教师师德培育研究

近年来，国内外相关研究对教师师德培育进行了如下探索。

首先，完善、建设“师德规范”制度。建议在职前教师教育中进行师德课程建设，制订一套可执行的师德准则，发展出一种以忠于社会公认的道德标准为特征的敬业精神等。

其次，探索师德分层治理，以此达到因“层”制宜的师德培育目的。张旦生等认为中国教师的师德具有层次性（可分为崇高师德、专业师德和底线师德三个层次），且师德内部各层次之间存在的差异性决定了任何单一的政策工具都不可能独立完成复杂的师德治理任务。

再次，丰富教师的师德知识体系，关注对教师师德行为的静态规约与动态引导、培育相结合。研究指出专门师德培育在现实中处于一种边缘化，缺乏专门的师德培训课程；因此研究认为，在政府为教育政策的主要制定者前提下，师德培育可以通过优化师德体系、个体和公民道德素养融合，加强学校的道德领导，师德教育职前、职后一体化，加快教师专业团体的建立来切实提升教师群体的师德。

第四，通过调查等实证研究，主要从情感认知和行为实践两个维度对师德培育路径进行归纳。有研究者阐述了一种“美学

感知法”，意指用“审美体验”来促进师生德育的发展，让教师把实地观察、文本对话等体验情境方式运用在课堂上。

第五，呼吁教师个体重视自身德性的发展。国内外皆强调通过教师个人内化的美德，来实现社会赋予教育的各种道德价值；但是国外师德维度的研究更侧重于实证研究。研究认为，教师需要更好地理解如何教学、如何处理教学情境中的各种师德议题，来提升教师师德。

以德育德的模式探究——以秦红德育实训基地为例

在当代教师教育领域中，教师始终以专业发展为支撑，师德发展为诉求，来建构专家型、研究型的教师职业引领。本文以上海市第四期“双名工程”思政名师——秦红主持的德育实训基地为案例，通过对其本人及其德育实训基地历时约一年的追踪与访谈，来挖掘其特有的“以德育德”模式并探索该模式是如何作用于年轻代教师的培养。秦红，正高级教师，特级教师，上海市徐汇区教育学院教育发展研究中心主任、市思想品德学科德育实训基地主持人。我们分别从秦红本人的师德特质、德育实训基地活动模式及秦红基地所取得的成果与社会效应三个维度展开“以德育德”的模式探究。

第一，名师师德示范作用——基于秦红访谈的分析。

首先是教师的专业成长。秦红始终秉持“终身学习”的态度，努力积累、提升专业知识，拓展专业发展的渠道及平台。1992年，她于华东师范大学教育系毕业之后，2002年在在职攻读了上海师范大学教育管理硕士学位。她从教期间，还积极参加北师大的国培、上海市双名基地的学习，业余进修获得“中国家庭教育高级指导师”证书。在工作内外，她积极学习上级文件，了解教育形势，定期深入调研，与教师们一起开展“我和中国梦”等专业实践活动，不断增强学科底蕴和视野。在此期间，她“术业专攻”，在全国和市级期刊上发表论文10多篇，编著并正式出版多本专业书籍，综合成长为一位专家型、研究型教师。

对于年轻代教师的专业成长培育，秦红认为，教师应该积极聚焦课改瓶颈问题，以评价为导向；以课堂为阵地；以一体化为重点；以网络实训为保障，努力培养一支师德素养高、专业基础实、教学理念新，善于发挥学科育人功能的教师队伍。

其次是教师师德及育德实践。作为一名教研员，也作为一名专家型、研究型教师，秦红有着深厚的专业功底和优秀的教育

思想,能够引领教师和学科的发展。她用“千教万教教人求真,千学万学学做真人”的格言鞭策自己,不断提升自己的人格魅力和学术魅力,努力做教师与学生的良师益友,致力于学生德性成长、教师专业成长及学科内涵发展。如,秦红由于自身突出的教学能力及师德水平,应中国教育学会邀请,参加援藏工作,给西藏地区中小学教师做“新时期如何提升师德素养”专题讲座。

多年来,她一直担任德育实训基地的主持人,从事连续性培养年轻代教师的工作,在实践中,形成了“以评价促教研,凸显学科育人价值”的教研特色,以及“塑造魅力教师、促进学科发展,培育公民品德、树立理想信念”的实训目标。她严格要求自己的基地团队树立“教学即研究”的理念,促使教研更具科学性、适切性、前瞻性;同时,她强调通过研究,来实现教学创新,创生教师培育的机制方法,从而致力于推动课程的改革与发展。

关于教师师德与人格魅力,队员评价她是一个大格局的引领者。如,嘉定区的教研员唐老师评价她,是一位在专业与德行上,正直真诚、敢为人先的引领者。秦红德育实训基地每期的团队教师在生活中的关系也很融洽,多成为朋友而往来,队员把这些都归于秦红的专业和师德影响力与凝聚力;另外,她鼓励年轻教师积极进行研究 with 写作,并为其提供尽可能多的资源平台,促其发展。不论是她的学术成果,还是师德素养,都得到团队教师的一致认可与学习。

第二,基地师德发展模式探究。

本文通过对其基地导师的侧面访谈分析(见材料1)及其他素材,来梳理、探究秦红德育实训基地的教师师德发展模式。

材料1:秦红德育实训基地常驻导师W的访谈摘录。

Q:基地的成功,对主持人和导师的默契度要求很高。秦老师的哪些特质,让您选择和她长期合作?

W:我虽然是受秦老师的邀请作为基地的常驻导师,但在我做教研员的时候就与秦老师认识了,我们不仅在专业中合作,生活中也是好朋友。秦老师对上海市道德与法治课基地的建设有非常先进的理念,且能使我们的教育教学更有实效,使我们的思考更加深入。秦老师有自己的师德与人格魅力,善于给年轻教师提供成长机会;她还是“行动派”,有新想法会马上落实。

Q:名师基地的活动频率如何,活动围绕着哪些主题或形式?

W:我们的活动频率是一周或两周一次,可以辐射到上海市各个区。教研员们相互合作、相互影响,围绕新教材进行课堂教学的研究,效率非常高。秦老师提出有效方法不仅有中小学的一体化思政课教研研讨会,还有读书会、讲座等形式,除了学科知识培训,她还重视对师德的培养提升,以身作则地来影响其他教师。

Q:基地的文化氛围是怎么样的?

W:很“实”在。这也是教师们非常需要的。我们不是做理论的研究,我们是研究如何运用理论、如何在课堂上贯彻理论。因此我们都是深入课堂、了解课堂。有时候我们甚至会组织教师一周实践9节课,以此来得到即时的反馈,从而调整、改进培训内容和方式。

Q:从您的角度看,秦老师的基地给学员们提供了哪些重要的成长机会?

W:我们进行教学设计,每个人都有自己的任务,要去学习。在不断磨课的过程中会获得很大的提升,包括对课堂的认识、对教材的把握、怎么挖掘学生的潜力等。另外,还有成果产出、倒逼式的写作机制,学员们也可以因此晋职称。所以,教专业、教做人,以及资源平台的提供,这些使得学员自身能力值不断增加。

访谈之外,秦红德育实训基地主要围绕“线上”和“线下”的双向培训模式进行活动。“线下”活动,主要是通过实地的教师集体教研、教师上公开课、专家导师讲评、开展读书会等,让教师与教师、教师与专家面对面进行专业交流。“线上”活动,主要是秦红带领其基地团队通过云端方式进行微课推出和集体研讨。如,今年疫情期间,2~3月,秦红基地研制推出15节“生命·责任·家国”系列思政微课,多节微课入选“学习强国”平台;4~5月,秦红作为发起人,其基地以“基于真实情境,开展宪法教学”为主题,顺利开展新疆、甘肃、云南等地百余位教师云端“同步教研”活动,同时在中央电教馆全景学习平台上线。

在此过程中,秦红以自己的教学思想融入教学实践,经过研究反思和创新发展,把过往零散的教学主张系统化,把内隐的师德素养外显化为可教的内容,结合自己的人格魅力,形成学科专业的“品牌意识”,以这种“线上线下一体化”的双向师德培育模式,进行专业引领和价值推广。

第三,基地师德素养提升及社会效应。

一是促成基地学员育德能力的快速成长。在秦红基地的培训实践中,多位区教研员和骨干教师成为课改试验基地课程的开发者与建设者。其主持的德育学科实训基地有60多位学员成为市区级学科带头人和骨干教师,10多位教师获部和市一师一优课,多位教师的案例与论文获市等第奖。道德、心理、法律等6门原理性课程与4门教材教法网络研修课程应运而生。基于实训基地取得的成果,该基地和于漪老师基地联合展示,相关成果在上海市教育电视台获得展播。

二是将教师师德素养提升的过程性材料转化为学术成果。秦红先后参加《上海市品德与社会课程标准》的研究、编制工作,参与《品德与社会》多册教材及教参的编写及修订,带领基地团队及时将团队学习的过程性材料进行转化,编著并正式出版多本专业书籍,包括《品德与社会教学模式探究》《小学德育新课程教学评价》2本个人专著;主编了《魅力德育:教师魅力塑造与学生品德培养》《魅力德育:思想品德教师研修与素养提高》《走进学生的心灵——小学德育课程评价实践之旅》3本著作等。

三是秦红德育实训基地的社会效应。多年来,秦红德育实训基地把德育学科的育人经验在其他学科进行辐射推广,同时又关注德育在各途径的相得益彰,努力实现育人合力。她作为教育部哲学社会科学重大课题攻关项目“大中小学德育课程一体化建设研究”总课题专家,也致力于推进大中小学德育课程一体化的建设,并获得了良好的社会反响。

以德育德——师德发展培育路径

专家型、研究型教师的示范引领作用,既体现在教师专业成长的示范,又表现在师德维度的引领;结合秦红德育实训基地的案例,这种“以德育德”模式应该如何发挥示范引领的作用?

第一,专家型教师的引领示范。专家型、研究型教师,既有立足于学科专业发展的理论与实践成果,又有丰富的教育教学资源,已经具备了专业引领的能力,可以通过个人的价值来引领年轻教师的发展,为年轻代教师构筑专业成长平台,其中主要是以自己的教研理念来引领年轻教师的发展,这不仅是对教师自身教育思想的升华,也是身为教育者对教育的传承之责。

一是提升教师专业知识的现实针对性。职前教师是重要的师资储备,扎实的学科专业知识是立足课堂的必备条件,另外为了加强学校教育与社会实践的衔接性,在师范教育时期,理应重视职前教师专业的现实针对性。当前的师范教育,存在专业知识与现实的脱节性问题,一些职前教师面临着所学的专业知识与课堂实践脱节的难题。为了应对这类情况,师范教育需要加强和完善课程的现实针对性,比如,开设专业必修实践课,让职前教师走进真实的课堂、发现问题,从而针对性地提升其能力;学校师范教育还可以请一线教师来为职前教师答疑解惑,开设讲座等。

二是提高教师的综合素质,尤其是师德素养。当代的教师教育发展,不仅关注教师的专业知识,也对教师的师德水平提出高要求,要求教师“德才兼备”。因此,学校及教育部门要对教师队伍提高筛选门槛,制定并完善相关的教师认定标准及政策;还要让师德教育与学科专业教育加强融合,注重教师专业课程德育渗透;在职教师也要通过进修或讲座等方式加强教师综合素质,尤其是师德素养的培训与提升。

第二,教师专业成长纵向阶段的交互生长与发展。根据休伯曼(Huberman)的职业成长五阶段模型,教师的专业成长具有阶段性,各阶段的主要问题各不相同。

新手期:专业规范,立足课堂。新手教师的起步期一般为职初的1~3年,该时期被称作“求生和发现期”,有初为人师的积极热情,也有刚入职场的迷茫,该阶段的主要目标是快速获得并提升教师的专业知识和教学技能。

该阶段,教师一要透析专业标准。每个学科都有教育部颁发的专业标准,如《中学教师专业标准(试行)》,教师以此来规范自身的教育教学行为、引领教师专业发展。二要立足课堂教学。对于教师,最重要的是在课堂上“站得稳”。职前教师在师范院校时更侧重于夯实理论基础,此时需要职初教师在实践中对理论知识进行“试误”和“升华”。

稳定转变期:教学自如,形成风格。教师的关键成长期范围在4~25年,被称作教师的“稳定转变期”,一方面,教师已经开始适应自己的学科工作,初步形成了自己的教学风格;另一方面,随着知识和阅历的增加,教师此时会开始对自己或学校事务进行求新并力求改革,同时,教师可能会产生职业倦怠感。

该阶段,教师一要发展教学风格。不仅需要聚焦学科核心

素养,研究教材,钻研教学,丰富自身的班主任管理理论与艺术,来对课堂教学或科研课题进行改革实验,还需要教师形成专业思考,有专业内涵,善于提炼自己的实践经验,包括外显性和内隐性的经验,作为理论再来指导自己及其他教师的实践;二要克服教师职业倦怠,还需要对学生进行育德。育德的前提是教师要德行合一,把师德作为职业红线、专业前提,实现教师的综合素质发展。

成熟期:示范引领,效应辐射。该时期通常发生在教师教龄为25年左右,对于教师,该阶段已经拥有了丰富的经验和技巧来应对各种教学和管理工作,经过了对职业的重新评估,是教师职业生涯的再次“新生”。

该阶段教师更要以规范的德行立身,强化自身的师德素养,应善于融合专业与师德的张力,努力发挥自身的专业引领和价值效应,用自己的教育思想和师德特质来引领年轻代教师,通过对各种资源的充分运用,比如网络资源、期刊平台、实地研讨等等方式,以“品牌效应”为学科建设和师资培养作出贡献。同时,该阶段还会产生一定的社会效应,比如著书立言、巡回讲座等,对教育领域产生一定影响。

在秦红德育实训基地,处于多个专业发展阶段的教师,以跨校活动的形式,互相碰撞。一方面,成熟时期的专家型教师有机会发挥引领示范作用(专业与师德合一的融合性培育),另一方面,年轻教师有机会获得榜样支持、引导,其专业技能和师德素养发展上更有动力、方向和计划性。

参考文献:

- [1] Voss, T., Kunter, M., & Baumert, J. Assessing teacher candidates' general pedagogical/ psychological knowledge: Test construction and validation[J]. Journal of Educational Psychology, 2011, 103(4):952-969.
- [2] 张旦生,张振改.政策工具视角下师德分层治理的路径探索[J].教育科学研究,2015(08):26-29.
- [3] 毛菊,杨淑芹.教师伦理理性的内涵及其培养[J].当代教育科学,2010(11):39-42.
- [4] Kathleen Knight Abowitz. Moral perception through aesthetics engaging imaginations in educational ethics[J]. Journal of Teacher Education, 2007, 58(4): 287-298.
- [5] 王晓莉,卢乃桂.当代师德研究的省思:与国外教学道德维度研究的比较[J].外国教育研究,2011,38(06):79-84.
- [6] Huberman, M.A. The lives of teachers[M]. New York: Teachers College Press, 1993.
- [7] 上海教育杂志社.修炼:百位特级教师谈专业成长[M].上海:上海教育出版社,2018.
- [8] 闫龙.美国社会科教师专业标准的知识取向[J].现代中小学教育,2011(5):70-73.

(作者单位系华东师范大学教师教育学院)