

教师发展 信息与研究

2022 年第 4 期（总第 16 期）

郑州商学院教师发展中心编印..... 2022 年 8 月

本期目录

【编者按】

编者按 1

【中心工作动态】

我校开展“2022 年暑期教师教学能力提升”专项培训 2

我校开展暑期教学管理人员专项培训 7

我校设分会场参加第二届中原高等教育论坛学习 12

我校教师杨慧在首届郑州地方高校课程思政案例教学比赛中荣获一等奖 14

我校成功举办 2022 年新入职教师岗前培训 16

我校成功举办青年教师及新入职教师教学技能大赛 20

工商学院选派教师参加河南省 2022 年本科高校教师示范性培训项目
未来教育者培训班 26

会计学院开展 2022-2023 学年新聘教师试讲交流会 29

金贸学院召开 2022-2023 学年新入职教师座谈会	31
外语学院组织新学期师资培养系列活动之教学示范课	32
通识中心组织教师参加清华大学“通识课程的思维养成：理念与实践” 专题研讨会	34

【教师发展研究】

坚持师德师风第一标准	35
高校教师立德树人的困境根源、认识澄清与实践进路	37

编者按

新的学期开始了，教师发展中心新一期的简报又与各位新老朋友见面了。在这一期简报里，我们一如既往地向大家汇报近期开展的工作情况，并分享教师发展的相关研究！

教师发展中心在暑期按计划组织了全体专任暑期教师教学能力提升专项培训，并且组织开展了教学管理人员专项培训并参加第二届中原高等教育论坛线上分会场，开展了新入职教师岗前培训，本期月报对以上培训进行总结；同时，本中心在期初成功举办了青年教师及新入职教师教学技能大赛决赛。本学期，我们会继续开展教师发展规划、教师培养培训、教师发展研究、资源平台建设、教师研讨交流与教师咨询服务等工作，着力提升教师业务水平和教学能力，希望每一位老师在教师发展活动中能有所提升。

教发中心也将在本学期继续与各位老师分享《教师发展研究》和《中心建设研究》相关内容，为老师们带来教学、科研等方面的新的启迪与帮助，也欢迎老师向我们教师发展中心提出自己的建议，为我们提供成长的动力，给老师们带来更好的服务。

我们的地址：郑州商学院行政楼 110 室

联系电话：0371-61070717

网址：<https://www.zbu.edu.cn/jsfzxx/>

中心工作动态

我校开展“2022 年暑期教师教学能力提升”专项培训

为持续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，进一步推动“能力提升建设年”各项活动深入开展，提高我校教师教学能力和综合素养，奠定学校内涵化发展的人才基础。根据学校总体工作安排，我校于7月11-19日开展“2022 年暑期教师教学能力提升”专项培训。



暑期教师培训开班

教师发展中心石璐主任指出，本次培训结合学校发展实际，有针对性地设置了培训课程主题和内容，旨在使教师有效提升思想政治素养，培养良好的师德修养，掌握先进的教育理念、基本的教育教学技能和信息技术能力，提高教书育人能力，为今后教师生涯发展奠定良好基础。她希望参训教师高度重视此次培训，以饱满的精神状态，积极参加学习研讨，严格遵守培训纪律和相关要求，高质量地完成这次

培训任务。

本次暑期培训项目分为三大项，分别为：全校教师教学能力通识培训、各学科教师专业能力培训、新入职教师岗前培训。7月11-19日开展的全校教师教学能力通识培训。培训时间9天，分为校外专家讲座和校内培训师主题讲座两大部分。采取线上集中培训、分散研讨相结合的形式进行，由学校组织骨干教师座谈会，由各二级学院组织分散研讨，对我校全体专任教师进行分层分级有针对性地培训。

7月11-16日，我校特邀哈尔滨工业大学战德臣教授、华中师范大学徐敏教授、华南农业大学蒋爱民教授、首都师范大学苏寄宛教授、上海交通大学李梁教授、中山大学王金发教授、北京大学冯菲教授、首都师范大学薛海平教授分别从线上线下混合式一流课程建设指南、求真培正领异：高校教师教学创新的路径与方法、课程教学虚拟教研室建设、新时代师德建设的形势与任务、课程思政内涵，教学逻辑以及实践路径、“站讲台”师魂与师艺、以学生为中心的教与学——在线课程设计制作与教学应用、教学研究设计——问卷调查与数据处理八个专题作报告。





校外专家线上培训现场

7月18-19日,我校教师发展培训师马克思主义学院李义军教授、

会计学院刘金金副教授、会计学院白静副教授、工商管理学院凌祯蔚副教授分别作了深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，做优秀大学生引路人、教学基本功——教学设计的提升、课程思政教学设计与路径实施、经济计量学基础及 STATA 基础应用四个专题报告。





校内培训师线上培训

接下来，暑期将继续坚持校、院两级配合的方式，面向各二级学院专任教师开展专业建设、课程建设和学生实习实训等项目的培训。对新入职教师开展教育教学理论和校本文化规范的深度剖析，结合成熟的案例分析和观摩优秀教师的现场授课，使新入职教师相互促进，共同提高，尽快站上讲台的岗前培训。

本次暑期培训是我校推进“能力提升建设年”活动的重要举措，是帮助全校教师开阔视野、解放思想、转变观念，进一步增强使命感和责任感的重要途径。对于加强我校师资队伍建设，提高教师职业素质和业务水平，提高我校教育教学工作的规范发展、创新发展发挥积极的作用。教务处教师发展中心将继续以“三性”“三化”为原则，以我校应用型人才培养质量对教师能力需求为中心，打造教学、科研、实践能力提升三条教师职业发展通道，开展富有成效的教师培训活动。

我校开展暑期教学管理人员专项培训

为加强教学管理队伍建设，提升教学管理人员的综合素质、管理能力和专业化水平，7月18日—21日，我校组织开展了2022年暑期教学管理人员业务素养与能力提升专题培训。本次培训采取线上视频学习、线下集中讨论及会后总结分享的形式开展，校长助理刘升阳、各二级学院院长及副院长、教务处副处长及教务处各中心主任和科长参加本次培训。



培训现场



校长助理刘升阳讲话

此次培训收看了 7 场专家学者的线上专题讲座，内容涉及了高等教育体系、管理能力与创新能力、课程建设、专业建设、教师发展等方面。刘升阳助理指出，本次培训以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以推动高等教育人才培养高质量发展为目标，紧扣新时代高等教育改革发展主题，教学管理人员要借此学习机会进一步增强教育教学管理工作的责任感与使命感，深入结合我校教育教学实际情况，潜心钻研、认真思考、学以致用，努力把学习成果转化为开拓创新的高强本领，切实推动教学管理水平的持续提高，为我校教育教学的高质量发展做出更大贡献。





分组讨论

我校教学管理人员分成三组，在每半天的线上学习结束后，开展小组讨论，各小组针对每场培训的重点内容和心得体会进行交流，并就学科建设、专业建设、分层分类教学、教学工作绩效考核、教学质量与成果奖励、专业建设经费使用管理、四大改革工程、毕业生实习实训等八项重点工作进行了研讨。



代表发言

培训活动结束后，组织了全体人员进行总结与分享。总结分享会上，选取张晓冬、张党诺、张元通、刘金金、李伟和徐千淇 6 位院长及副院长做典型发言。大家纷纷表示，本次培训在具体、实际、微观的工作领域中，有非常大的启示。在今后的工作中要善于学习反思、树立危机意识、克服认知局限、提高团队凝聚力。将进一步深入学习、消化讲座相关内容，结合我校“十四五”发展目标和各学院教学工作实际，思考下阶段教学工作目标及思路，并将此次的学习心得启发融入下学年教学工作计划中，并运用到自己今后的教学管理实践中。

我校设分会场参加第二届中原高等教育论坛学习

7月20日，为推动形成适应现代化河南建设需求的高等教育高质量发展新格局，第二届“中原高等教育论坛”在郑州举行。本届论坛以“建设国家创新高地，推进高校‘三个调整优化’”为主题，由河南省教育厅主办、河南省高等教育学会承办，除设在郑州黄河迎宾馆的主会场外，全省多所高校设立线上分会场，在线观看论坛直播。我校分会场设在行政楼第一会议室，校长吴泽强、校办主任马锋、新闻中心主任程文质、各二级学院院长及副院长、教务处各中心主任和科长参加在线学习。

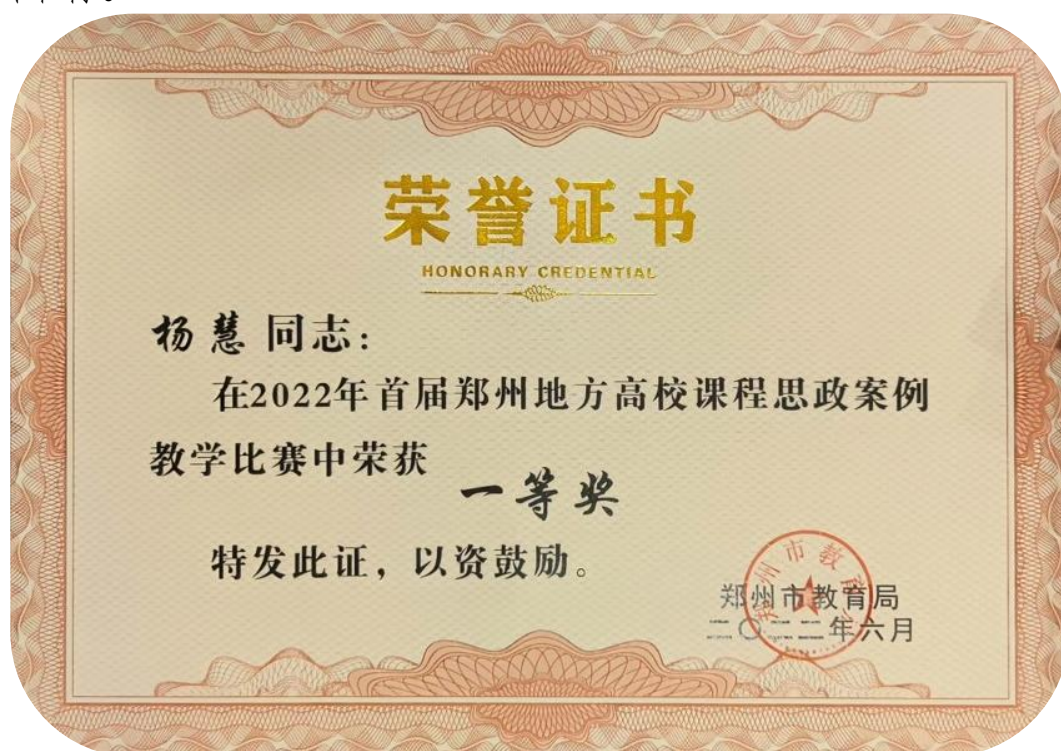


这场论坛大咖云集，多名专家、学者针对河南省如何办出高质量大学开出良方，为破解河南高等教育高质量发展难题把脉问诊、建言献策。论坛学习结束，吴校长强调，各部门主管要深入理解论坛主题“建设国家创新高地，推进高校‘三个调整优化’”的内涵和要求，围绕省委省政府创新驱动、科教兴省、人才强省等一系列决策部署，聚焦建设国家创新高地、高等教育起高峰，高等学校“三个调整优化”

等战略，结合学校“十四五”发展目标，在调整优化高校布局、学科学院和专业建设等方面发力，以学科建设水平助力学校内涵建设，更好地服务地方经济发展，谋求高质量发展，为河南打造全国创新高地贡献力量。

我校教师杨慧在首届郑州地方高校课程思政案例教学比赛中荣获一等奖

6月21日至24日，由郑州市委宣传部、郑州市教育局主办，郑州地方高校思想政治理论课教学指导委员会承办，郑州幼儿师范高等专科学校协办的首届郑州地方高校课程思政案例教学比赛决赛在郑州举行。



获奖证书

本次比赛有来自郑州的31所地方高校选派的121名教师参加比赛。我校选派了建筑工程学院杨慧和艺术学院赵晓曦两位老师参赛，参赛教师具有充足的课堂教学经验和课程思政实践经验，能将思政元素巧妙融入专业课程教学中。经过激烈的比赛竞争，两位参赛教师最终都荣获了一等奖。

此次比赛是贯彻落实《高等学校课程思政建设指导纲要》（教高[2020]3号）精神，全面推进课程思政建设，落实立德树人根本任务，强化课程育人导向，推动思政课程和课程思政协同育人的创新举措。

我校一直致力于加强教师队伍思政建设，构建了学校规划、教务处引领、马克思主义学院指导、二级学院落实的立体化课程思政设计，通过举办课程思政教学设计大赛、组织课程思政建设工作坊等活动营造浓厚的课程思政改革氛围，已经立项了一批省级课程思政特色化教学研究示范中心及样板课程。多方位形成思政教育新模式的重要抓手，为充分提升课堂育人主渠道作用提供了实践基础。

我校成功举办 2022 年新入职教师岗前培训

为帮助新入职教师快速转变并融入教师角色，培养良好的教师职业道德和素养，掌握基本的教学规范和技能，教务处教师发展中心于 8 月 21 日开展了新入职教师岗前培训活动。校长助理刘升阳出席活动，我校 103 位新入职教师参加培训。



岗前培训现场

校长助理刘升阳教授作“如何上好第一节课”主题讲话。他给新入职教师提出了五点建议与希望：一是要认真备课，备专业和课程、备教材内容、备知识体系、备课堂管理；二是要善于学习，向办公室同仁学习、向曾经的老师学习、向身边的榜样学习、向自己的学生学习；三是要强化体魄，要多喝水、增加营养、多锻炼；四是要克服局限，包括年龄认知、岗位认知、奉献认知、素养认知等局限；五是要找准定位，实现从学生到教师的角色转变、从依靠别人到独立自主的生活转变、从学习的学校到工作的学校的环境转变。



校长助理刘升阳讲话

8月21日上午，马克思主义学院李会钦教授以“加强师德修养担当育人职责”为主题，从深刻认识师德意义、准确把握《新时代高校教师十项行为准则》要义、自觉加强师德修养三个方面阐述了新时代高校教师应该具备的职业素养，并希望每一位新教师能够真正爱上教师这个职业，爱上我们所遇到的每一位学生，不负韶华、不负家长、不负学生、不负时代，真正担当起为国育才的时代重任。工商管理学院张倩丽老师以“基于应用型人才培养的教学改革实践及成果应用”为主题，结合自身的教学经验，介绍了如何熟悉专业课程体系、完成教学设计、应用教学科研成果等内容，鼓励新教师积极参与教学科研活动。



马克思主义学院李会钦教授作专题讲座



工商管理学院张倩丽老师作专题报告

8月21日下午，教务处课务科科长周培娟以“学校教学制度、规范解析”为主题，介绍了人才培养的重要环节及教学工作的基础运行。教务处注册科科长王丹从学籍学位管理、成绩管理以及国家考试三个方面介绍了注册科的职责及与教师相关的业务。



教务处课务科周培娟科长作专题报告



教务处注册科王丹科长作专题报告

好的学校要有好的教师，教师的发展关系着学校的发展，教师发展中心将为新教师继续开展系列培训，帮助新老教师深刻认识教师职业规范，增强信心，掌握教学技能与方法，上好第一堂课，上好每一堂课。

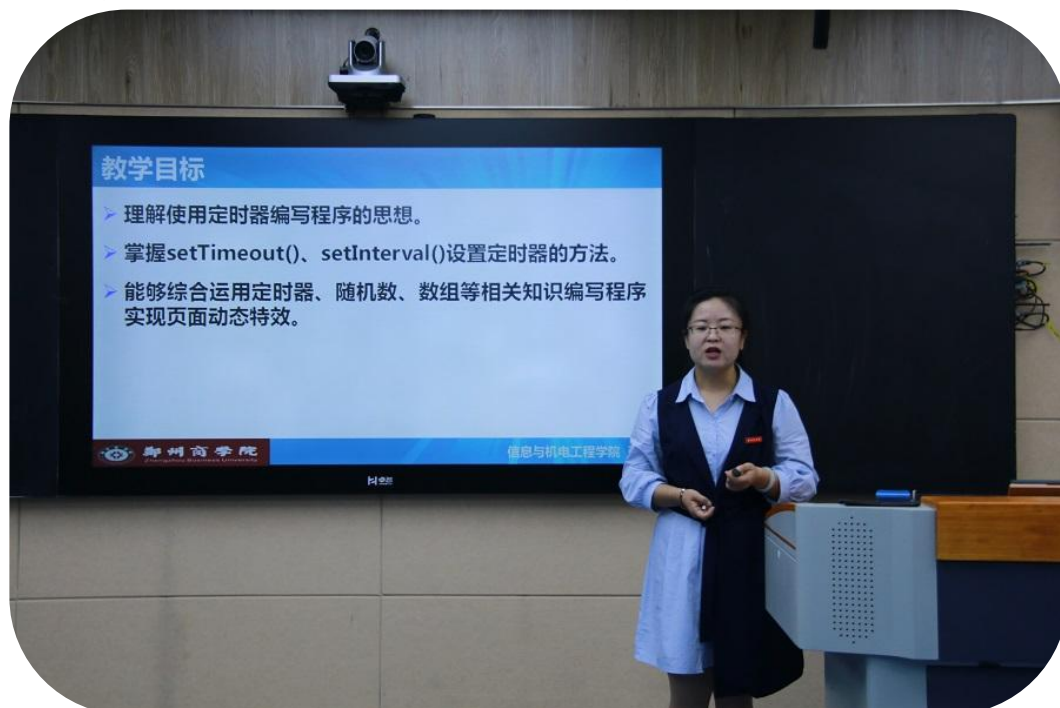
我校成功举办青年教师及新入职教师教学技能大赛

为不断提升我校教师教育教学水平，搭建教学方法和技能的交流平台，于9月1日在外语楼104和108教室举办第六届青年教师教学技能大赛和第三届新入职教师教学技能大赛的决赛，分别邀请学校教学指导委员会和教学督导组的其中6位成员担任评委。



教师教学技能大赛

经过各学院初赛，最终推选出 20 位青年教师和 10 位新入职教师参加本次决赛。决赛由教学设计和现场教学两部分内容组成：参赛教师提供 2 个章节的内容，并由评委现场抽取 1 个章节的内容进行现场讲授；讲授内容包含说课和模拟授课；最后评委提问和点评。





青年教师组展示





新入职教师组展示



评委现场点评

青年教师教学技能大赛最终评选出：一等奖 1 名，信工学院张莉；二等奖 2 名，体育学院张磊、工商学院李鸿春；三等奖 3 名，艺术学院吴頔、通识教育中心马培兰、工商管理学院张玲；优秀奖 4 名，外国语学院王晶、建工学院张志强、会计学院郝晨君、会计学院武佳莉。新入职教师教学技能大赛最终评选出：一等奖 1 名，马克思主义学院

段丽肖；二等奖 2 名，外国语学院郭彪、通识教育中心杨娅；三等奖 3 名，建工学院段怡慧、文传学院丁箫文、工商学院刘慧云。

参赛教师在赛前积极准备，比赛过程中沉着冷静，展示出扎实的专业功底和娴熟的教学技能；评委们认真严谨，与参赛教师交流探讨，并提出宝贵的意见。通过本次比赛，检验了我校青年教师和新入职教师教学能力和教学水平，达到了以赛促教、以赛促学的目的；督促教师转变教育教学理念，强化课程思政，更新教学内容，创新教学手段，改进教学评价；为即将举行的河南省本科高校课堂创新大赛提供了一次模拟演练。

工商学院选派教师参加河南省 2022 年本科高校教师示范性培训项目未来教育者培训班

为了持续提高教师专业发展水平，推动师资队伍建设和高质量发展，8月24-28日，我院张倩丽老师到驻马店黄淮学院参加了为期5天的河南省2022年本科高校教师示范性培训项目未来教育者培训班。

据悉，此次本科高校教师示范性培训项目的培训主题为未来教育者培训班，培训方式是ISW工作坊，主办单位是河南省教育厅，承办单位是黄淮学院，协办单位为河南省高等学校教师教学发展管理服务中心，来自郑州大学、河南大学、河南财经政法大学、郑州商学院等数十所知名高校的百余名学者参加了此次培训。



培训现场合影

8月25日上午，培训进行开班仪式，河南省教育厅高教处张水潮处长、黄淮院校长刘彦明校长、教育发展中心主任刘献丽主任

先后致辞，提出对未来教育者的要求和期望。随后，北京理工大学的庞海芍教授针对教师发展的国际视野和本土实践进行了阐述，华南师范大学教育信息技术学院副院长焦建利结合信息技术赋能教师成长进行了讲解。



培训过程展示

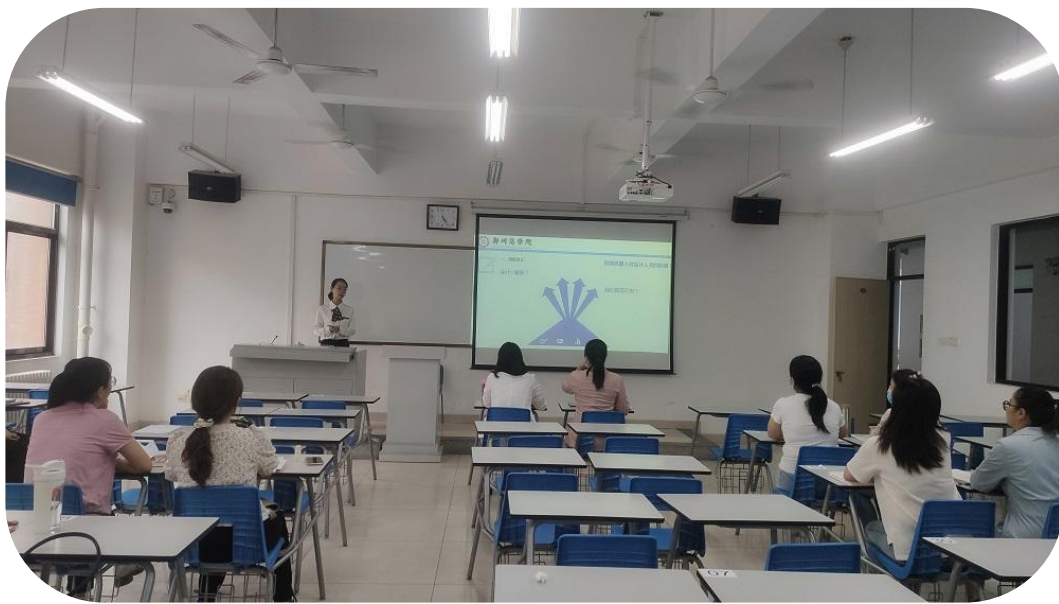
8月25日-8月28日下午，此次培训采用线上线下相结合的混合式教学模式，针对教学改革及多维互动方法进行了ISW的工作坊培训。教学技能工作坊（Instructional Skills Workshop, ISW）起源于加拿大哥伦比亚省，是一个为期3天共计24小时的教学能力提升工作坊。经过近30多年的发展，该工作坊以BOPPPS教学模组为框架，采用参与式、小组体验式学习的方法，学员在专业的教学促进者——引导员（Facilitator）带领下以小组为单位学习研讨，设计以学习者为中心的教学，深入理解参与式学习理论并实施参与式课堂的教学互动，学会有效倾听，同时提高自己给予有效反馈的能力和教学反思能力。

此次培训内容丰富，目标明确，参训者收获颇丰，在教学设计、教学评价、教学反思等方面都有很大的提升，收获到了丰富的教学技巧和多样化的教学方法，充分认识了 BOPPPS 有效教学结构，进一步加深了自己对目标导向、学生中心、持续改进等教育教学理念的认识和理解，也会将学习成果内化于自己的课堂教学。

会计学院开展 2022-2023 学年新聘教师试讲交流会

为保证新聘教师授课质量和教学效果，8月24日下午，我院在广恩楼307教室召开新聘教师试讲交流会，院长祝利芳、副院长刘金金、各教研室主任及本学期新聘专任教师参加了此次交流会。

首先，由新聘教师一一进行教学展示，我院10位新聘教师对应的试讲课程分别为：王伟慧《成本会计》，张漫《成本会计》，王翠《当代大学生财经素养》，郭雨彦《当代大学生财经素养》，刘琦《基础会计实训》，张玉环《基础会计实训》，李瑾《审计学》，左会如《出纳实务》，孟焕《财经法规》，马川君《基础会计实训》。在试讲过程中，每位新教师都仪态大方、声音洪亮、语言流畅、思路清晰，充分展现了崭新的精神面貌和较好的教学技能。



试讲现场

试讲结束后，刘金金副院长根据新老教师表现进行了点评，建议新老师在备课中多思考、多总结，逐步提升提炼文字思想和感悟的能力，坚持理论和实践相结合，增加课堂的趣味性，不断提高自身的教学水平。各位教研室主任也分别结合自身教学经验，从授课台风、教学设计、PPT展示、教学内容等几个方面给出了具体建议，助力各位新老

师尽快站好讲台、站稳讲台。

最后，祝利芳院长做总结发言，她鼓励新老师在教学中及时与优秀教师、课程组教师沟通交流，善于学习其他老师的长处并为自己所用，不断提高自己的学习能力和教学能力，发挥自己的优势，做一名优秀的高校教师。

此次试讲是一次效果明显的教学培训，通过此次交流活动，为新教师教学水平的提升指明了方向，同时也让新教师更好地汲取经验改进教学效果，可以促使新聘教师迅速转变角色，争取短时间内成为一名优秀的教师。

金贸学院召开 2022-2023 学年新入职教师座谈会

帮助新入职教师尽快了解学院情况，融入新工作、适应新岗位，8月21日下午，我院在110会议室组织召开2022-2023学年新入职教师座谈会，会议由院长杨山峰主持，全体新入职教师参加。



座谈会现场

会上，杨院长首先了解了各位新入职教师的学习经历及要讲授的课程，并讲解了相关课程教学的要点，缓解了新入职教师的焦虑。随后，杨院长详细介绍了学院目前的学科设置、发展历程、办学特色及未来的建设规划。最后，杨院长给新入职老师提出了“转换角色，适应新身份；加强学习，提高教学能力；善于沟通，尽快融入集体”三点期望和要求。

本次座谈会的召开使新入职教师对学院的发展历程及发展愿景有了更深刻的认识，对自己的工作目标及努力方向更加清晰，为党育人、为国育才的责任感、使命感进一步增强。

外语学院组织新学期师资培养系列活动之教学示范课

为使新进教师尽快进入教师角色、上好新学期第一堂课，8月23日下午，我院在外语楼108开展了新学期外国语学院师资培养系列之教学示范课活动。本次活动特邀商务英语教研室主任葛莹辉、英语专业教研室教师陈爱菊做示范课，全体新入职教师进行观摩。

首先，陈爱菊老师以《全新版大学英语大学进阶英语：综合教程1》第六单元为教学内容，介绍了本单元的教学目标、教学方法、教学流程等。陈老师使用产出导向法这种创新性的“输出—输入—输出”语言学习模式，展现了新颖的课堂设计，点明了文本主题、观点与内容，逻辑清晰，富有启发性。



陈爱菊老师教学示范课现场

随后，葛莹辉老师以《现代大学英语6》第三单元为例，展示了一场优质教学示范课。葛老师从回顾与导入、文本分析、立场分析、总结与评估四个方面娓娓道来，通过生动的文本分析和讨论互动让听众投入到整个教学过程中。她上课逻辑清楚，表达清晰，能够将深奥

的高级英语讲得绘声绘色，善于倾听学生的意见，调动学生的积极性。



葛莹辉老师教学示范课现场

最后，宣老师进行总结，并对两位教师的教学分享表示感谢。她认为两位教师基本功扎实，知识讲解准确，教学设计合理，板书清晰，鼓励大家向她们学习，新学期一定要站稳讲台，向优秀教师看齐，不断地提升课堂教学能力。

本次示范课活动为新入职教师提供了学习机会和平台，大家都表示受益匪浅，为新学期上好第一堂课打下了坚实基础，也为新教师的职业发展指明了方向。

通识中心组织教师参加清华大学“通识课程的思维养成： 理念与实践”专题研讨会

为提升通识教育质量，打造通识教育品牌，8月29日下午，通识教育教研室全体无课教师参加清华大学第26次教育工作讨论会——“通识课程的思维养成：理念与实践”。



研讨会现场

在本次研讨会中，李睦教授、李震老师、张芬老师和贾雯旭老师从艺术通识教育、中国哲学的思维训练、师生多元互动以及通识思维养成四个专题分别进行分享，专题学生代表赵林曦、李清扬、陈思雨从学生视角分享通识课程学习感受。

通过参与本次专题研讨会，我中心教师对在教学过程中实现学生思维养成的途径有新的理解，对通识教育总体目标有更深刻的认识。

坚持师德师风第一标准

2022年全国教育工作会议把“坚持师德师风第一标准，全面夯实教师发展之基，切实保障教师权益”作为七项重点工作之一。足见“坚持师德师风第一标准”意义之重大，任务之艰巨。

为深入落实《中共中央国务院关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《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》的要求，中共教育部党组近日印发了《关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》，进一步强调完善教师思想政治和师德师风建设工作体制机制，落实师德师风第一标准。

把师德师风作为教师评价的第一标准，这是由教师职业的特殊性和教育事业的特殊使命决定的。教师职业的特殊性在于，不仅精于“授业”“解惑”，更要乐于“传道”；不仅要努力当“经师”，更要致力当“人师”；不仅善于“言传”，更要恒于“身教”。“学高为师，身正为范”。教师品德的示范性与作风的传感性，是任何职业都无法比拟的。师德师风的好坏，不仅仅影响学风、校风、教风，甚至影响世风。“才者，德之资也；德者，才之帅也。”只有师德为先，师德引领，师德辐射，教育才会朝着健康的方向发展。只有把师德师风作为评价教师的第一标准，突出师德师风在教师评价中的首要地位，才能培育出“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的新时代“四有”好老师。教育的特殊使命不是对器物的塑造，而是塑造人。塑造人不是靠强制、靠惩罚、靠训诫，甚至不能仅仅靠言说与技艺，而是以心感人，以行示人，以德化人。这就决定了教育的根本

目标就是立德树人、教书育人，就是为党育人、为国育才，就是培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。只有坚持把师德表现作为教师资格认定、业绩考核、晋职晋级、评优奖励的首要标准，才能真正扭转重科研轻教学、重教书轻育人等错误导向，真正实现立德树人。

要坚持好师德师风第一标准，首先，必须强化教师主体自觉与自律。道德的基础是人类精神的自律，自律也是师德呈现与培养的主要特征。只有充分调动教师加强师德师风修养的自觉性，充分发挥教师的主观能动性，才能让教师自觉明底线、懂敬畏、知行止、涵崇高。

其次，要建立健全相关的配套制度。要建立由党委集中统一领导，党政齐抓共管，教师工作部门统筹协调，各部门履职尽责、协同配合的工作制度；要建立教师资格认定、业绩考核、职称评聘、晋职晋级、评优奖励的师德一票否决制度；要建立“我最喜爱的好老师”“师德楷模”等评选表彰制度；要建立由学生、学校、家长、社会等多方参与的科学的师德师风考评制度。通过这些制度的建立，使师德师风建设进一步常态化、制度化。

最后，要优化尊师重教的外部环境。“天地君亲师”，中华民族有着悠久的尊师重教光荣传统。国运兴衰，系于教育，而教育的兴衰，则系于教师。亲其师，方能信其道。教师不是孤立存在的群体，师德师风也不是封闭系统，会受到社会外界的多因素影响。如果没有对教师的起码的人道主义态度，缺乏基本的尊重、信任与关怀，甚至恶意对教师污名化，师德师风建设就无从谈起。

（信息来源：《中国高等教育》，2022年第Z1期）

高校教师立德树人的困境根源、认识澄清与实践进路

立德树人是教育现代化育人功能的核心体现，是对“人德共生”教育传统的创造性继承和创新性发展。党的十八大以来，习近平总书记高度重视立德树人工作，强调要把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准，着重指出高校立身之本在于立德树人。高校教师在落实立德树人根本任务过程中肩负着重要使命，是责无旁贷的责任主体和实施主体。当前，学术界有关高校教师立德树人的研究取得了一定进展，学者们结合实际提出了一些推进策略，但高校教师立德树人实践针对性不强、制约机制缺失等问题仍未得到有效解决；高校教师在教育教学实践中发表错误言论、违反教学纪律等情况屡有发生，重科研轻教学、重教书轻育人等现象还比较突出，高校教师立德树人困境亟待突破。基于此，文章拟从高校教师身份认知角度出发，探寻高校教师立德树人困境产生的根源，并通过

高校教师身份和立德树人价值逻辑的进一步确证，消解高校教师立德树人困境，进而提出有助于推动高校教师立德树人的实践进路。这一研究对于纠正高校教师身份认知偏差、澄清立德树人价值、推动高校教师更好地落实立德树人根本任务具有重要意义和价值。

一、高校教师立德树人的困境根源

高校教师立德树人是指教师通过提升学生思想政治素质、培养学生学术创新能力和实践能力、指导学生遵守学术道德规范、增强学生社会责任感等助力学生全面发展、更好成才。这其中有些可以通过相关制度进行规约，但更多的则需要依靠教师自觉才能实现。因此，高校教师立德树人目标的达成需要从行为规范和思想引导两个方面同时推进。高校教师立德树人过程中出现的问题部分源于制度规约不到位，但核心在于其对自身身份认知出现了偏差。长期以来，学术界对

高校教师身份的界定争论较多,研究者基于高校性质及高校与教师的关系,提出了高校教师是国家公务人员、高校雇员、公务雇员、特殊劳动者、专业人员等不同观点。学术界对高校教师身份界定的争论凸显了现实中高校教师身份的复杂性。

教师职业性质的变化影响着教师身份的确定。近代以来,随着教育国家化进程的不断加快,人们对教育功能的认识加速变化并逐渐趋于稳定,教师职业在发展过程中呈现专业性与公务性共存的特征,因此教师身份也呈现专业性与公务性共存的特点,并成为当代教师身份的基本属性。随着国家治理的不断深入,教师公务性与专业性的二重身份在政策话语和治理实践中不断聚焦、重叠,对教师职能的确定与职业行为规范产生了重要影响,并嵌入教师的社会化过程之中,影响教师的思想认识与行为方式。高校教师对自身身份认知的偏差主要表现在对公务性与专业性特征认识的偏差上。

(一)对自身身份公务性的忽视

公务性是指某种职业活动所具有的公共事务属性及其责任。公务性不仅是现代社会教师职业的重要特征之一,也是教育政治属性的重要表现。高校教师身份的公务性是教育国家化进程的产物,也是教育服务国家发展的必然要求。高校教师身份的公务性客观上要求其在履行教育教学职责的过程中必须以服务公众需求为旨归,以国家和社会利益的实现为最大诉求。但从当前的现实来看,社会各界对高校教师身份的专业性较为关注,对公务性存在一定程度的忽视,这在很大程度上影响了高校教师对自身身份的认知。

新中国成立初期,教师与其他国家工作人员一样被纳入国家干部队伍进行管理,与学校、政府之间构成了一种公务隶属关系,教师身份的公务性特征较为明显,这在一定程度上排斥了教师身份的专业性。改革开放以来,随着社会转型的不断推进,教师职业去行政化过

程逐步开启，教师逐渐完成了由国家干部向专业人员的身份转型。人们对教师身份的认识开始发生变化——社会上强调教师特别是高校教师身份专业性的声音日渐高涨，高校教师身份的专业性被正视并得到强化。对高校教师身份专业性的肯定在一定程度上还原了高校教师身份二重性这一重要特征，但过度强调高校教师身份的专业性会在一定程度上遮蔽高校教师身份的公务性，导致部分高校教师对自身身份认知出现偏差，更倾向于将自己视为纯粹的专业人员。这种认知偏差直接影响了高校教师对立德树人价值的正确解读，导致其立德树人行出现异化。一方面，部分高校教师从功能论而非本体论和实践论的角度理解立德树人，片面地将立德树人理解为个人专业发展之外、带有强迫性的附加任务，错误地将其与学术自由、教学自由对立起来，甚至产生了一定的抵触心理。另一方面，部分高校教师虽然认识到立德树人的重要性，但并未将其视为自身的职业使命，在立德树人实践中塞责敷衍，重表态、轻行动，立德树人在一定程度上被形式化。

(二)对自身身份专业性的狭隘理解

专业性是职业发展成熟的表现，是职业发展的高级阶段。教师身份的专业性是现代教育发展到一定阶段的必然结果，也是教育活动不断发展、逐渐成熟的一种表现。高校教师身份的专业性客观上要求其注重专门知识的获取和专门技能的训练，注重个人能力的不断提升。专业性是高校教师身份的重要特征之一，高质量的高等教育要求教师必须通过专业的教学、科研等工作付出劳动，同时满足个人生存需要和教育公务需求，达成私益性与公益性的统一。从一定意义上来说，立德树人是高校教师专业性的本质要求，良好的专业性是高校教师立德树人的重要基础，也是高校教师公务性身份得以体现的前提。

在教育系统中，高校教师是一个十分独特而又非常关键的高知群体。与中小学教师不同，他们在发展取向、知识构成、研究旨趣、工

作方式等方面扮演着独特的角色，专业性是他们长远发展的基石。由于高校教师与中小学教师工作类型的差异，人们对高校教师的专业性要求更高，在讨论高校教师身份时也更倾向于强调其专业性的一面。目前来看，由于受内外部环境及个人认知局限的影响，部分高校教师对自身身份的认知存在狭隘理解专业性的情况。部分高校教师将其身份中的专业性简单视为教学能力与科研水平的提升，忽视了专业性所承载的育人诉求，在教育实践中将“教”与“育”分离，这必然会导致其对立德树人价值理解出现偏差，在立德树人价值认知上出现狭隘私益性、强迫任务性和工作结果性等错误。从现实来看，部分高校教师对立德树人缺少政治认同、思想认同与情感认同，在教育实践中将立德树人割裂为单纯的“立德”“树人”，培养“完整的人”的教育宗旨受到冲击，立德树人被虚化、弱化。此外，还有部分高校教师对学生成长过程中遇到的问题关心不足，知识传授与价值引领脱节，思想政治教育乏力，难以获得学生认同。

二、高校教师立德树人的认识澄清

破解高校教师立德树人困境，关键在于纠正高校教师在身份认知上存在的偏差，并在此基础上澄清立德树人的价值逻辑。二者都关涉高校教师的认识，共同影响高校教师的行为。

（一）高校教师身份的二重性

明确高校教师身份，首先要承认高校教师身份的二重性。从本质上看，高校教师身份的公务性与专业性并不存在本质冲突，这是由高校教师的职业性质决定的。高校教师身份的公务性与专业性都聚焦在人才培养上，归根结底聚焦在如何完成教育根本任务这一中心上，而立德树人就是这个中心。承认高校教师身份的二重性，特别是进一步明确高校教师身份公务性的重要地位，有助于促进高校教师落实立德树人根本任务。

在我国高等教育管理过程中，国家一直强调高校教师身份的专业性与公务性。一方面，国家强调高校教师身份的专业性。《中华人民共和国教师法》确定了“教师是履行教育教学职责的专业人员”。在明确教师是专业人员后，《中华人民共和国教师法》还进一步明确了教师的职责，即“承担教书育人，培养社会主义事业建设者和接班人、提高民族素质的使命”，对教师工作的方向及内容做出了要求。需要注意的是，教师需要具备的专业知识及应当遵循的育人方向是社会性的，这是教师特别是高校教师专业自主和学术自由的一种体现。作为专业技术人员，高校教师身份的专业性并非是绝对自由、毫无限制的，而是以服务社会为目的的。强调高校教师身份的专业性需要从高校教师的专业特点出发，衡量高校教师专业发展也需要从学术自由与学术的自由裁量权角度出发，这就使得高校教师身份中的专业性并非是绝对价值中立的，而是具有一定导向性和意识形态性的。如果对高校教师身份的界定完全基于专业性，必然会在一定程度上弱化其职业地位，使其职责、使命发生偏移。

另一方面，国家强调高校教师身份的公务性。承认教育事业的公益性与公共性特征是各界的共识，也是高校教师公务性身份的基础。我国一直将教师视为培养社会主义建设者和接班人的关键主体，将教师放在社会主义建设事业的重要位置，赋予其重要使命和职责。与其他专业人员不同，教师职业的社会性与政治性更为凸显，更能集中反映国家需求对其职业的要求。《中华人民共和国教育法》第八条明确规定：“教育活动必须符合国家和社会公共利益。”教师作为教育活动的具体实施者，承担着为国家和社会培养人才的公共职能，这是一种质的规定性。习近平总书记在全国教育大会上指出，我国是中国共产党领导的社会主义国家，这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，培养一代又一代拥护中国共产党领

导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。培养社会主义建设者和接班人是教育工作的根本任务，也是教育现代化的方向与目标。高校教师肩负着这一重要使命，使其身份的公务性更为鲜明。《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》明确指出，要“明确教师的特别重要地位，突显教师职业的公共属性，强化教师承担的国家使命和公共教育服务的职责”。这一规定明确了教师在国家事业发展中的重要地位，凸显了教师身份的公务性，为教师身份的确定提供了依据，也为教师职业发展指明了方向。

（二）立德树人的价值逻辑

明确高校教师身份公务性与专业性并存的特征，特别是明确公务性是高校教师不可剥离的身份特征有助于高校教师走出身份认知误区，进一步明确自身的工作职能。推动高校教师立德树人还需要在此基础上澄清立德树人的价值逻辑。价值是一个生成性概念，它既表征人们对事物的理解，又体现了人与事物之间的关系，具有多重性。价值一般分为内在价值和外在价值。价值澄清是行为明确的前提条件，正确理解事物的价值才能更好地推动行为落实。立德树人自身拥有丰富的价值内涵，不同个体会基于自身已有认知对其进行解读，进而得出不同的结论并将其付诸实践。立德树人作为学术观点固然可以有不同的解读，但作为教育的根本任务应有其规定性含义，即立德树人需要守正。立德树人的内在价值和外在价值共同构成了立德树人的价值逻辑，二者统一于人才培养的结果上。

1. 立德树人的内在价值：为党育人、为国育才。内在价值又称价值理性，附着于事物本体。教育是一种培养人的活动，过程属性是教育的基本属性，立德树人的价值正是在这一过程中得以体现。立德与树人是辩证统一、不可分割的整体，立德树人的过程表征了教育的

目的性，是人类教育活动的最终目的，是育人育才的现实载体。通过立德树人，教育活动按照社会需求完成了帮助教育对象由自然人向社会人转变的过程。由于不同时期社会需求不同，社会对人才培养提出的要求也不同，但无论是培养“君子”“圣人”“新民”，还是“健全人格之国民”，抑或是“社会主义建设者和接班人”，都是教育为社会发展服务的结果，也是立德树人在不同阶段表现出来的不同结果。不同时代教育根本任务的表述方式有所区别，对立德树人的要求也有所差异，因此立德树人在不同时代背景下会呈现不同内涵。但就教育活动本身来说，立德树人的核心诉求是不变的，无论作何解读，立德树人的内在价值不会发生改变，这一内在价值可以表述为“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”三个根本问题。在今天，教育对这三个问题的回答就是“为党育人、为国育才”，这是实现人的自由全面发展的必然要求。“为党育人、为国育才”是教育社会性功能的集中展现，也是教育为人民创造美好生活的具体实践。高校教师是实现教育根本任务的行动主体，明确立德树人的内在价值既对高校教师凝聚共识具有重要意义，也可以帮助高校教师明确自身在推进立德树人过程中的重要作用。

2. 立德树人的外在价值：指导教育活动。外在价值又称工具理性，是事物的外在价值形式。立德树人的外在价值是立德树人实践过程中呈现出来的对相关主体的有用性，更多表现为立德树人的功能性，即立德树人作为教育的根本任务对教育活动方式、方法的规定性。由于不同时代的社会需求不同，立德树人对教育活动如何开展的要求也不相同，所以才有了不同时代不同的教育活动形式和结果。作为教育的根本任务，立德树人要求教师必须按照国家意志培养社会需要的人才，因此教师要明确自身职责，在教育教学过程中采取相应行动，确保人才培养结果的有效性。由于立德树人的外在价值受教师主观认

识影响较大，所以确保教师能够正确理解立德树人的外在价值就显得尤为重要。如果教师对立德树人外在价值的认知存在偏差，不仅会导致其对立什么“德”、树什么“人”产生片面化解读，引发立德树人要求之“德”与教师个人理解之“德”之间出现冲突，还会出现将立德树人窄化为较低层级的具体活动、将立德树人割裂为德智体美劳等不同领域的要求，导致教育活动出现异化。例如在对立德树人价值解读过程中，部分高校教师容易忽视立德树人的动态性，单纯将立德树人看作教育结果，并在一定程度上弱化其在立德树人过程中的重要性。

三、高校教师立德树人的实践进路

高校教师身份的明确和立德树人价值的确证有助于相关主体进行更具操作性的制度设计，这有助于高校教师在制度规约与道德自觉的双重指引下增强立德树人的使命感，推动立德树人实践取得实效。

（一）有机融合——促进立德树人内在价值与外在价值相融合

内在价值与外在价值是并行不悖的，实现立德树人内在价值与外在价值的融合是高校教师推进立德树人实践的有效路径。内在价值是外在价值延展的根本，外在价值是内在价值的现实样态，二者相互影响，共同作用在具体实施主体身上。抛开外在价值谈内在价值是坐而论道，抛开内在价值谈外在价值是舍本逐末，对于立德树人来说也是如此。立德树人的内在价值与外在价值应统一于高校教师的思想认识上，这种统一不是单个教师对立德树人价值理解的统一，而是所有高校全体教师对立德树人价值理解的统一，即所有承担“为党育人、为国育才”使命的高校教师对立德树人价值的理解应是一致的。

促进立德树人内在价值与外在价值的融合需要在强化高校教师思想政治教育方面下功夫。具体来讲，高校可通过培训、宣讲和专题学习等形式推进高校教师形成对立德树人价值的正确认知；以课题、

会议等为载体，通过“大讨论”等方式，深化高校教师对立德树人价值的理解，促进其将立德树人价值内化为自我认同，在思想认识上达成统一。在这一过程中，高校教师需要在明晰立德树人内在价值的基础上，进一步延展、丰富立德树人的外在价值，更好落实立德树人根本任务。

(二)法治先行——构筑提高高校教师立德树人认知的法治基础

推进高校教师立德树人首先应健全法制，为高校教师立德树人的具体实践提供法治保障和制度遵循。换言之，推动高校教师落实立德树人根本任务，法制建设要先行。一是立法机构需在相关法律中明确高校教师身份。相关法律应进一步明确高校教师公务性与专业性并存的身份特征，特别是明确高校教师的公务性身份是推动

高校教师落实立德树人根本任务的重要前提。明确高校教师身份是对高校教师行为进行有效管理的法制基础，这既能规范高校教师的行为，也可以确保其专业素养被认可与尊重，实现学术自由与依法治教的有效平衡。立法机构可以通过对《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国高等教育法》等相关法律法规的修订来达到这一目的。具体来讲，立法机构可以考虑在相关法律条文中明确高校教师专业性与公务性并存的身份特征以及高校教师的使命与责任，以促进社会各界(包括高校教师自身)对高校教师身份的认知达成共识。二是各高校可建立教师立德树人实践的制度规约。当前，虽然高校教师立德树人已成为社会共识，但高校教师立德树人实践还缺少明确的制度规约，更多依靠教师自觉，各种制约机制和保障体系还未形成，在可为与不可为的实践逻辑中，不可为的规约较多，可为的指向不足。在我国高校教师队伍建设过程中，师德一般被作为高校教师立德树人的底线、红线，要求教师遵守。这是一种预防性的制度形式，而非建设性的。从制度建设角度来看，单纯依靠道德号召和错

误惩治还不足以引导高校教师在立德树人过程中正确履职。因此，高校立德树人工作要在明确教师身份和立德树人价值的基础上，明确对教师德行的要求，变预防性制度规约为建设性制度规约，通过制约机制的建立从根本上解决教师立德树人的无序问题，提升教师德行建设能力。同时，高校在完善教师师德要求的基础上，应进一步保障教师的程序性权利，完善教师权利救济制度，确保教师合法利益不受侵犯。

(三) 多元协同——构建高校教师立德树人的协调机制

高校教师立德树人实践是一个系统工程，需要国家、高校和社会通力协作。首先，国家应明确高校教师的行为标准。国家是高校教师身份认定的直接主体，对教师行为进行规范是政府的义务。国家应在相关法律框架内，基于高校教师身份公务性与专业性并存的特点，通过政策工具明确高校教师不同身份下的行为标准，使高校、

教师以及社会各界对此有清晰的认识并达成一致，这一过程是法律政策化的过程。应当注意的是，高校教师相关行为标准的制定要为高校制定细化的规则留有足够的裁量空间。其次，高校需要引领教师立德树人。在政府明确高校教师身份及行为标准的基础上，高校应结合实际通过多种形式引领教师落实好立德树人根本任务。一方面，高校可以通过加强基层党组织和学术组织建设，将立德树人的行动堡垒落实到基层，同步推进对教师立德树人的政治引领和学术引领，消解组织管理主义和专业管理主义的冲突，并使二者在教师立德树人上达成一致。另一方面，高校可以通过在教师身边树立价值引领者，助力高校教师更好地理解立德树人的内在价值和外在价值。高校在发展过程中不但要重视学术引领者的培养，更应该重视立德树人价值引领者的塑造，尤其要注重发挥学术引领者的价值引领，使其同时成为价值引领者，这是当前高校推进立德树人工作的重中之重。最后，社会各界应当为高校教师立德树人创设良好的社会环境。高校教师身份的确

认、立德树人根本任务的落实都需要良好社会环境的支持，社会各界只有达成共识，教师的自我认知才会发生转变，进而才能完成角色转型。社会环境的构建需要政府加强宣传力度，让社会场域中的所有个体都清晰了解立德树人是教育的根本任务，促使社会大众形成价值认同。总而言之，高校教师立德树人社会环境的创设是一个漫长的过程，需要长期坚持。

(四)贯穿全程——推动教师培育体系的进一步完善

从人才培养目标实现的角度来讲，立德树人要求高校教师应当在立德上不断探索，提升自身的德行修养，唯有如此才能真正做到树人。教师立德是学生“德得以立”“人可以树”的必要前提，由此可见，如何进行立德树人首先要解决的是教师问题，教师必须自觉实现知识育人与价值育人的统一。从高校教师身份公务性的角度进一步理解，教师立德是要立大德、立公德，而不是单纯的传统文化所阐释的圣人之德；是国家发展、社会进步视野下德行的提升，而非小我视野下的个人发展。这一立德过程不能仅靠教师自发、自觉，还需要依靠外部力量的推动，将立德树人内在价值转化为教师的内在认知，并与其已有的价值认知结合从而生成新的认知体系。改变教师对立德树人价值的认知，关键在于将其对立德树人的认识与本体认知相融合，这一过程应当贯穿教师培养全过程。当前，高校对教师立德树人意识及行动策略的养成教育缺失，多数高校仅在教师入职后对其进行简单的立德树人教育或仅依靠教师自觉，这显然难以达成目的。从源头上解决高校教师认知问题就要进一步完善教师培育体系，有计划地在教师职前培养和职后专业发展过程中增设相关环节和内容，将立德树人相关内容融入教师培养、课程培训之中或开设专门课程强化立德树人教育，通过多种形式协同强化教师对立德树人内在价值的认知，构筑其内在的认知体系，求得“道”“术”同源。这有助于高校教师在教育教学

过程中真正达成知、情、意、行的有效融通，进而与立德树人根本任务的内在价值相契合。

（信息来源：《高校教育管理》，2022 年第 16（02）期）

尊重教师 服务教学

促进发展 提高质量