

中小学新任教师师德情怀培育的价值意蕴、现实困境及破解路径

张佳怡,徐莉*

(河北师范大学教育学院,河北 石家庄 050024)

摘要:中小学新任教师师德情怀培育是落实立德树人根本任务与提升教育质量的基础。新任教师虽有教学热情与潜力,但也面临职业认同不稳、角色转换适应不良等挑战,其师德情怀培育需精准关注。当前培育工作存在多重困境,一是神圣化期待与功利化实践的矛盾,二是“不敢管”与“没空管”的双重挤压,三是师德评价机制缺陷与长效性缺乏的困局。中小学新任教师师德情怀培育的破解路径强调,社会应营造尊师重教氛围,学校应通过“双导师制”“浸润式培训”加强伦理教育;制度上要细化惩戒权、减轻非教学负担,保障教师育人时间;评价机制应朝着发展性、多元化方向发展,并拓展评价主体,强化结果反馈与专业支持,激发教师内生动力,实现师德从规范向内化的升华,从而培养更多兼具高尚师德和专业素养的优秀教师,助力新任教师实现从职业到志业的升华,为未来教育事业蓬勃发展贡献力量。

关键词:中小学新任教师;师德情怀;师德培育;伦理教育

The Value Implications, Practical Dilemmas, and Resolution Pathways for Cultivating Professional Ethics and Commitment among Newly Recruited Primary and Secondary School Teachers

ZHANG Jiayi, XU Li

(College of Education, Hebei Normal University, Shijiazhuang 050024)

Abstract: The cultivation of professional ethics and commitment among newly recruited primary and secondary school teachers is fundamental to implementing the fundamental task of fostering virtue through education and enhancing the overall quality of education. Although novice teachers possess teaching enthusiasm and potential, they also face challenges such as unstable professional identity and maladaptation to role transition, necessitating precisely targeted attention in cultivating their professional ethics and commitment. Currently, multiple dilemmas exist in this cultivation process: firstly, the contradiction between sacred expectations and utilitarian practices; secondly, the dual pressure stemming from reluctance to intervene in

【收稿日期】2026-02-15

【作者简介】张佳怡,河北师范大学教育学部教师教育学院小学教育专业硕士研究生;徐莉,通讯作者,河北师范大学教育学院教授、博士生导师。

student discipline and lack of time for such interventions; and thirdly, the predicament arising from deficiencies in the evaluation mechanism for teacher ethics and the lack of long-term effectiveness. Proposed resolution pathways for cultivating professional ethics and commitment among newly recruited teachers emphasize that society should foster an atmosphere of respecting teachers and valuing education. Schools should strengthen ethical education through a “dual-mentor system” and “immersive training.” Institutionally, it is necessary to refine the parameters of disciplinary authority, reduce non-teaching workloads, and safeguard teachers' time for educating students. The evaluation mechanism should transition towards a developmental, diversified model, expanding the evaluation subjects, strengthening feedback on results and professional support, stimulating teachers' intrinsic motivation, and achieving the sublimation of professional ethics from mere compliance to internalization. This aims to cultivate more outstanding teachers with both noble ethics and professional competence, assisting novice teachers in transforming their career into a vocation, and contributing to the vigorous development of future education.

Keywords: Newly Recruited Primary and Secondary School Teachers; Professional Ethics and Commitment; Cultivation of Teacher Ethics; Ethical Education

中小学新任教师师德情怀培育是教师专业发展的基础, 关乎立德树人根本任务的落实与教育质量的提升。党的十八大以来, 习近平总书记多次强调要把师德师风建设摆在首要位置, 并提出“评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风”这一重要论断, 确定了教师应该具备“以德为首”的综合素养。师德情怀作为教师专业素养的核心维度, 不仅关乎教师个体的职业认同与幸福感, 更是影响学生健康成长、形塑良好教育生态的关键所在。师德情怀的培育旨在通过系统化、情境化的教育实践, 唤醒教师内在的道德自觉与教育使命, 将职业道德规范内化为稳定的情感认同与行为取向。

然而, 新任教师作为特殊群体, 其鲜明的特点使得其在师德情怀培育上面临现实困境与独特挑战。一方面, 他们通常具备较高的理论素养、充沛的工作热情与创新的思维活力, 可塑性强, 处于职业价值观与行为模式形成的关键期; 另一方面, 他们也面临着诸多现实挑战, 突出表现为教学实践技能不足、职业认同感尚未稳固、角色转换适应不良、抗压能力较弱、易受多元价值观冲击以及对专业标准的理解与自我发展的规划能力均有待深化。因此, 新任教师内心炽热的育人情怀与外部制度化、绩效化的教育环境之间可能产生摩擦。面对学生问题、家长质疑或伦理困境时, 他们更容易焦虑与自我怀疑, 影响道德判断的坚定与从容。相较于成熟教师, 新任教师的师德情怀培育需更为精准深入, 超越知识与技能的传授。师德情怀的培育效果直接关乎其职业韧性、职业光荣感与幸福感。当前学界针对新任教师师德情怀培育的专题研究尚显薄弱。本文以此为重点, 深入探讨其价值意蕴、剖析现实困境, 进而提出有针对性的破解路径, 以期为深化师德师风建设、支持新任教师专业成长提供实践启示。

一、中小学新任教师师德情怀培育的价值意蕴

(一) 师德情怀培育是教师专业发展与自我实现的核心动力

师德情怀培育是教师队伍建设的灵魂, 是推动教师专业发展、实现自我价值的内在引擎。在新时代教育高质量发展的背景下, 崇高的师德情怀能激发新任教师教学动力, 助他们实现从“站上讲台”到“站稳讲台”的跨越, 坚定职业信念、深化教育理解、提升职业幸福感。同时, 在面对理想与现实落差、角色适应不良等初期困境时, 稳固

的师德情怀既能缓解职业焦虑、预防早期倦怠,又能为长远发展提供精神滋养。这一双向循环助力教师实现从知识传授者到成长导师的角色超越,达成专业成长与人格完善的统一,收获深刻的职业认同与自我实现。

(二) 师德情怀培育是学生全面成长与人格塑造的关键动力

新任教师师德情怀培育是立德树人的重要实践,是促进学生全面发展、塑造健全人格的关键支撑。教师作为学生社会化过程中的重要榜样,其言行举止、情感态度具有极强的示范性和感染性。技术理性日益影响教育,师德情怀则促使教育本质回归“人的关怀”。正如北京师范大学檀传宝教授所倡导的,师德修养要与教师教学专业能力建设紧密结合,要求新任教师既做“经师”传授知识,更做“人师”引领成长。唯有葆有真挚师德情怀,教师才能真正秉持“以生为本”原则,尊重学生个体差异,倾听学生内心需求,从而建立起信任、融洽、民主的师生关系。当抽象的师德理念转化为具身的教育智慧,才能真正达成“一棵树摇动另一棵树,一朵云推动另一朵云”的教育本质,引领学生走向完整而丰盈的成长道路。

(三) 师德情怀培育是社会文明传承与时代新人培养的重要动力

中小学新任教师师德情怀培育承载深远的社会意义与战略价值,既是赓续社会文明的重要动力,也是培养时代新人的坚实基础,深刻影响国家与民族未来走向。根据群体印象评价研究,教师群体的道德表现不仅决定了其公众形象,也通过日常行为示范潜移默化地影响社会道德环境。新任教师作为主流价值传递者、文明智慧传承者,其师德水平影响青少年教育质量。加强新任教师师德情怀培育,既是回应社会对优质教育与优良师风的期盼,更是通过教育培养有理想、有本领、有担当的时代新人,为民族复兴提供源源不断的人才支撑与精神动力。

二、中小学新任教师师德情怀培育的现实困境

近年来,中小学新任教师师德情怀培育问题频发,正陷入理想与现实的夹缝之中。这种外在崇高期待和内在真实体验之间的巨大落差,不仅容易引发新任教师的职业焦虑与挫败感,更易使师德从一种内在情怀退化为被动履行的外部规范,失去其本应具有的精神引领力量。

(一) 神圣化期待与功利化实践的矛盾

当前,我国中小学新任教师师德情怀培育在理念层面存在一种深刻的悖论,即教师被赋予神圣化的伦理角色与实践过程中陷入功利化窠臼。两种看似对立的取向,共同构成了制约师德情怀健康培育的理念困境。

一方面,神圣化期待源于传统师道文化与当代媒介叙事的双重塑造。“我国的教育文化传统一直对教师有着高标准、严要求,而少有提及教师的物质待遇,因此传统的教师形象是利他、奉献型的。”具体而言,传统“春蚕”“蜡烛”意象强调奉献牺牲,却漠视教师作为普通人的合理需求。进入媒介社会后,大众传媒对师德楷模的悲情化渲染,进一步固化了公众对教师“应为圣人”的想象。社会对教师的角色期待逐渐超出合理界限,演变为一种泛道德化的公众监督,如要求教师禁止存在高消费行为、24小时秒回信息、解答所有学科问题等不合理行为。同时,大众也用苛刻甚至批判的眼光审视教师。例如,老师因假期饮酒被偷拍举报、女教师下班后着装风格惹热议等一系列“师德失范”事件发生时,公众在未完全了解事件真实情况的前提下,更倾向于否定教师的基本道德,这严重侵犯了教师的尊严与权益。新任教师在此重压下,难以达到完美的标准,伦理主体性反被消解。

另一方面,与神圣化的道德期待形成鲜明反差的,是师德情怀培育实践中日益显著的功利化倾向。所谓“功利化”倾向是指师德情怀不再是教师内在的价值追求,而异化成一种追赶潮流的“工具性手段”。在这一价值取向,已有研究指出师德建设异化为追赶潮流的“工具性手段”,表现为,一是外在激励对内在动机的结构性替代;二是教育实践的“工具化”转向;三是道德和责任感的稀释。诸多师德培训与行为规范侧重于可见、可量化的外在表现,如要求新任教师参加讲座、抄写笔记、签订承诺书,却忽视其是否真正理解并认同这些规范背后的伦理价

值。这种功利化操作将师德情怀矮化为一系列技术指标和合规要求,尤其在新任教师师德情怀培育中,“急于达标”的机制导致培训趋于空洞与形式化,无法回应其真实的伦理困惑,更无力支撑其从规则遵守到信念内化的长远发展。无论是国家层面的“师德建设”还是学校层面的“师德培养”,新任教师都难以从中体验到温暖人心的精神力量。

(二)“不敢管”与“没空管”的双重挤压

模糊的惩戒权使新任教师在履行“育人”职责时畏缩不前,而过重的行政负担束缚了他们亲近学生的步伐,这种“不敢管”的维权困境与“没空管”的行政消耗,共同构成了消解新任教师师德情怀的现实阻碍。

教育惩戒权困境表现为“滥用”与“惧用”并存,后者更为普遍。“滥用”即未按规定实施,表现为过度或随意使用惩戒手段;“惧用”即因外界压力或担忧后果而未能履行惩戒职责,实质上是一种不作为。尽管国家法律法规对惩戒权有明确规定,但其与“体罚”的界限在具体情境中的界限极为模糊,加之学校、家长、社会认知各异,教师实施时极易陷入争议。新任教师经验不足,即便行为得当,也可能遭遇家长不解与投诉。在“学生娇贵、家长强势”的氛围下,校方为息事宁人往往进行“责任切割”。已有调查表明,教师在行使教育惩戒权过程中最大的顾虑就在于害怕引起家校纠纷,这导致教师专业权威被削弱,师德情怀从主动的“引路育人”退化为被动的“看护免责”。

与此同时,过度的行政负担进一步挤压师德涵养空间。师德情怀的培育并非空中楼阁,它需要建立在充分的师生互动基础之上,无论是耐心的课后谈心、对学生家庭情况的深入了解,还是关于价值观的认真讨论,都离不开持续的时间投入和情感倾注。然而在现实中,新任教师除了完成教学任务之外,还需应对各类评比、检查、打卡、推送等非教学事务。这些行政任务大量占用了课余时间,减少了师生温馨互动的机会。即便心怀关爱,教师也常因精力耗竭而无暇关注学生的精神世界。需“慢工细活”的浸润式互动被边缘化,师德情怀培育停留于口号,难以融入日常实践、内化为职业认同。

(三)师德评价机制缺陷与长效性缺乏的困局

新任教师师德情怀培育的评价机制建设面临多重挑战,具体表现为评价标准被矮化、评价主体单一以及评价结果反馈滞后这三方面的问题,这些问题可能会影响到评价的公正性、准确性和长效性,从而导致难以构建科学长效的评价体系,制约了师德情怀的持续培育与内生发展。

首先,评价标准被矮化。长期奉行的“底线思维”以失德行为划定红线,若执行僵化,则无形中将“合格教师”的标准从“追求卓越的引导者”降低为“仅不犯错的执行者”。这容易使得师德建设满足于被动防范失范行为,而非主动倡导崇高师风。操作层面表现为评价标准的同质化与僵化,如“量化积分制”将师德的评价简单量化为志愿服务时长、家访次数等指标,导致教师为“刷分”而形式化完成任务。最终,这种被矮化的标准可能导致师德评价的初衷被异化,从激发道德自觉转向确保“无过错”的消极安全状态。

其次,评价主体单一化。理论共识倡导多元主体参与,学生作为直接体验者、家长作为合作伙伴,其反馈对评价新任教师师德至关重要。学生作为教育服务的直接对象,其对新任教师日常言行、关爱支持、公平公正等方面的感受至关重要;家长作为学生成长的重要影响者和教育合作的伙伴,其反馈也能从侧面印证新任教师的职业道德与沟通效果。然而在实践中,评价主体多局限于同事和管理层,学生、家长等参与不足,导致视角局限、信息片面,难以真实反映师德全貌。若仅依赖校内视角,评价极易陷入主观印象或人际关系的窠臼,缺乏外部校验与多维参照。

最后,评价结果反馈滞后。师德评价是一个长期过程,但现实往往结束后未能及时、有效地将结果传达给教师,更缺乏针对性的改进指导。评价的终结性导向与师德发展的形成性需求产生结构性矛盾,教育评价的终极价值不在于测量本身,而在于促进教师专业成长和发展,而滞后的反馈使得评价信息缺乏时效性和行动参考价值,

削弱了教师对评价体系的信任感和参与度。本应促进发展的师德评价沦为形式化行政流程,可能加剧新任教师的职业困惑与疏离感。

三、中小学新任教师师德情怀培育的破解路径

为有效培育中小学新任教师的师德情怀,必须构建一个理念、制度与评价协同推进的系统性路径。其关键在于,社会需营造一种理解、信任教师的健康氛围,同时通过规范教育惩戒权、切实精简非教学任务,为教师提供坚实的制度保障与时间空间。最终,学校需健全以发展为导向的师德评价机制,使其成为激发教师内生动力、促进专业成长的有效支撑,从而实现师德建设从外部规范向内心自觉的升华。

(一)营造尊师重教氛围,加强专业伦理教育

理念层面,必须推动师德观念从“圣人伦理”向“专业伦理”的根本转向。真正可持续的师德情怀培育,应立足于教师作为“专业人”与“完整人”的双重属性,既要明确育人责任,也须尊重其作为普通职业者的合理权益与情感需求。讲好师德故事、发挥典型引领作用,既能让新任教师感知师德的温度与深度,也有助于全社会营造理解信任的氛围。政府与媒体应协同引导,避免道德绑架与污名化,多角度呈现教师真实职业生活,构建理性包容的培育生态,使师德回归教育日常,成为一种可践行、可生长的专业力量。

实践层面,应强化专业伦理教育,推动理念向行动转化。学校可实施“双导师制”,为每位新任教师配备教学导师与伦理导师,分别指导技能提升与师德践行。此外,学校可以在“师徒帮带式”“讲座式培训”“集体备课”等一系列传统被动式培训的基础上,创新采用“浸润式”校本培训。该培训模式以新任教师为中心,通过情境模拟使其在“体验—反思”循环中自主生成教育智慧,树立科学的学生观与职业道德观。唯有将尊重、关爱、公平真正融入师生交往的每个细节,师德情怀才能落地生根,教育方能回归点亮生命的育人本质。

(二)规范教育惩戒权,精简非教学任务

制度层面,应将教育惩戒权从“应有权力”转化为“实有权力”。以“双减”为契机,完善惩戒权立法与实施细则,明确适用情形与操作流程,实现权责对等、程序公正。在此基础上,班主任可组织学生与家长共同制订班级公约及惩戒细则,建立公开透明的契约机制,增强家长的信任,从根本上缓解教师“不敢管”的焦虑。同时,在校内建立由骨干教师、德育干部及法律顾问组成的师德支持小组,为新任教师提供实时咨询和纠纷调处机制,显著降低其因畏惧失当而选择消极不作为的心理风险,真正让教师做到“管有依据、教有底气”。

管理层面,应推行系统性减负改革,保障教师涵养师德的时间精力。学校应建立行政事务准入机制,从降低存量与优化增量两个维度精简非教学任务。强化减负政策与“双减”联动,统筹整合各类检查评比,杜绝重复性形式化要求;明晰岗位职责边界,增配辅助人员负责非核心事务,让教师回归育人主业。同时,在师训体系中嵌入“微模块化”师德学习资源,利用短视频、案例库等载体,使教师可灵活利用碎片时间学习,将师德培育融入日常、抓在经常。

(三)健全师德评价机制,涵养内生师德情怀

健全师德评价机制,涵养内生师德情怀是新时代推动教师队伍高质量发展的核心举措。这一系统性工程旨在超越传统“以评代管”的约束模式,转向以评价促反思、以机制育情怀的成长路径,最终实现师德建设从外部规范向内在自觉的深刻转变。

明确评价标准,实现从消极管控向积极引导的转变。在价值层面,学校应转变僵化的管理模式,将对学生的深切关怀、专业热忱、教育创新等难以量化的品质纳入评价核心,使评价标准本身蕴含对“卓越引导者”的期许。在操作层面,摒弃简单量化积分制,注重质性分析与证据支撑,在真实情境中全面呈现教师师德风貌。尤其要尊

重教育的复杂性和教师工作的创造性,为新任教师留有充分的专业自主与道德实践空间。评价体系应保持开放性与发展性,根据时代需求动态调整,成为促进教师专业成长与精神升华的助推器,而非管理工具或绩效标签。

拓展评价主体,构建家校一体评价机制。引入学生评价与家长评价,通过匿名问卷、班会、家长会等方式多元采集反馈,客观全面反映新任教师的师德表现,增强家校互信。此外,师德情怀的核心在于“以学生为本”。当新任教师通过关爱学生、热爱教学获得信任时,学生反馈的成长进步与情感依赖会强化其职业认同。

及时反馈评价结果,打通评价与发展壁垒。评价结束后,应以尊重保密的方式第一时间将结果送达教师,设定反馈周期以便明确反馈时间,汇总评价结果来确保反馈内容的客观性和有效性,跟踪反馈过程中的交流情况和反馈后的改进情况,并配套提供清晰、详尽的解读,帮助其准确理解优势与改进方向。更重要的是建立个性化支持体系,为每位教师配备导师或发展小组,共同制订改进计划与成长路径,提供持续指导与资源。通过将静态评价转化为动态发展行动,增强教师对评价体系的认同与参与度,使师德评价真正成为助推教师从“合格”走向“卓越”的强大引擎。

参考文献:

- [1] 高慧斌. 中小学师德师风建设进展及影响因素研究:基于北京市师德情况的调查[J]. 教育科学研究,2023(8):83-90.
- [2] 易凌云,卿素兰,高慧斌,等. 坚持把教师队伍建设作为基础工作:习近平总书记关于教育的重要论述学习研究之四[J]. 教育研究,2022(4):4-17.
- [3] 马晓丹,刘加霞. 影响小学新任教师专业成长的数据分析及对策建议[J]. 中小学管理,2020(9):36-39.
- [4] 檀传宝,肖金星. 论教育家精神与师德修养的三个方向[J]. 中国教育科学(中英文),2024,7(1):24-31.
- [5] 吴宗劲,王静. 论师德情怀:内涵、意义与构成要素[J]. 教育科学,2024,40(3):10-16.
- [6] 朱晓伟,周宗奎,谢和平,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实证调查[J]. 北京师范大学学报(社会科学版),2019(1):53-58.
- [7] 杜时忠. 教师道德从何而来[J]. 高等教育研究,2002(5):79-82.
- [8] 母志蕊,范文. 新形势下师德建设面临的困境及对策[J]. 学校党建与思想教育,2023(3):65-67.
- [9] 胡行翠,陈秋苹,郭悬. 超越“外铄”与“内生”:新时代高校师德建设的理论逻辑及实践进路[J]. 教育理论与实践,2023,43(21):37-42.
- [10] 刘扬,李方安. 学校组织文化涵养师德的逻辑理路、现实困境与路径选择[J]. 黑龙江高教研究,2025,43(06):152-160.
- [11] 蔡辰梅. 中小学教师的偏差性师德认知及其重建[J]. 中国教育学刊,2019(6):83-88.
- [12] 顾聪,张洁. 规训视角下的教师教育惩戒:藩篱与超越[J]. 教育理论与实践,2025,45(1):43-49.
- [13] 杨羽,齐春梅. 我国中小学教师教育惩戒实施困境及突破[J]. 教育理论与实践,2023,43(29):23-27.
- [14] 周勇. 教育惩戒权“入规”的舆情调查与思考:兼评《青岛市中小学校管理办法》[J]. 当代教育科学,2017(11):49-53.
- [15] 马光,史万兵. 新时代高校师德评价的现实困囿与改进策略[J]. 中国考试,2024(3):57-62.
- [16] 邹太龙,谢敏. 教育家精神引领师德建设的内在理据、具体方式与实现路径[J]. 现代教育管理,2025(6):90-101.
- [17] 陈胜祥. “教师惩戒权”的概念辨析[J]. 教师教育研究,2005(1):74-77.
- [18] 张笑予,祁占勇. “双减”政策背景下教师赋权增能的理论模型与实践路径[J]. 中国教育学刊,2023(4):74-78.
- [19] 杨羽,齐春梅. 我国中小学教师教育惩戒实施困境及突破[J]. 教育理论与实践,2023,43(29):23-27.
- [20] 蒋帆. “双减”背景下教师工作负担与教学热情的关系研究——基于身心健康的中介作用[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2024,23(1):112-123.