

高校师范生师德行为转化的影响因素及促进策略研究

程 怡 程 莹* 肖佳怡 丘国斌 戴俊涛

河源职业技术学院, 广东 河源 517000

摘 要: 师德是教师职业的灵魂, 高校师范生作为未来教师队伍的核心储备力量, 其师德素养培育直接关系教育事业长远发展。当前高校师范生师德培养普遍面临认知与行为脱节困境, 多数师范生虽具备基础师德认知, 但在实践场景中难以转化为自觉践行的师德行为。针对这一困境, 需立足师范生成长规律与教育实践逻辑, 界定师德认知向行为转化的核心环节, 系统分析个人动机、校园氛围、实践引导三大关键影响因素, 从系统化课程建设、情感联结与赋能、全链条实践体系及多元协同机制四个维度提出针对性促进策略, 为提升高校师范生师德培养实效性、推动师德素养从知到行的深度转化提供理论参考与实践路径。

关键词: 高校师范生; 师德认知; 师德行为; 行为转化; 促进策略

0 引言

教育是国之大计, 教师是立教之本、兴教之源。2019年教育部印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》, 提出要加强师德师风建设, 全面提升教师思想政治素质与职业道德水平, 建设高素质教师队伍^[1]。高校师范生作为准教师, 其师德素养既是个人职业发展的基石, 更直接影响未来学生的价值观塑造与人格养成, 关系教育事业核心任务的落实。

近年来, 高校通过开设思政课程、开展师德讲座等形式重视师范生师德培养, 显著提升了其师德认知水平, 但实践中仍存在突出问题, 部分师范生虽能准确表述师德规范与伦理要求, 但在教育实习、师生互动等场景中存在职业价值观薄弱、职业认同度不高等问题^[2]。这种知行不一的困境暴露了当前培养模式在认知向行为转化中的短板, 而师德培养的终极目标是师范生自觉践行师德要求。形成自觉意识既能深化其对教育价值的理解、锚定专业成长方向, 也能增强职业认同感与归属感, 促进师德实践^[3]。因此深入剖析转化核心环节与影响因素、构建科学的转化促进体系, 是破解培养难题、提升质量的关键。

1. 高校师范生师德认知向行为转化的核心环节

师范生师德认知向行为的转化是多维度动态演进过程, 各环节递进关联, 核心可凝练为以下三方面。

1.1 认知建构环节

认知建构是转化的基础前提。师范生需精准把握师德规范核心要义, 通过理论学习与价值思辨, 解构其背后的教育伦理与职业使命, 将抽象理念转化为具体价值判断标准, 明确师德坚守的内涵与边界, 为后续转化奠定认知基

础。这一环节需兼顾普遍性师德准则与教师职业的专业特殊性, 避免认知停留于表层规范记忆, 形成兼具逻辑性与实践性的师德认知框架。

1.2 动机激活环节

动机激活是转化的关键纽带。在认知基础上, 通过榜样激励、场景刺激等方式, 培育师范生对教师职业的情感认同与仁爱之心, 将外在师德要求内化为内在需求, 激发主动践行的行为意愿, 打破认知与行为的壁垒。情感认同与行为意愿的生成并非被动接受, 而是依托沉浸式师德体验、优秀教师成长叙事分享等多元路径实现的主动建构。稳定的师德动机能够帮助师范生在职业诱惑、角色冲突等复杂情境中锚定价值立场, 确保行为选择与师德准则的一致性。

1.3 实践反思环节

实践反思是师德转化的终极体现与闭环机制。师范生需在课前准备、课堂实施、课后反馈等全链条教育场景践行师德, 通过自我审视、多元评价检视行为契合度、剖析偏差成因并优化策略, 形成“践行—反思—提升”良性循环; 反思过程不仅纠偏行为结果, 更溯源认知偏差、动机弱化等深层因素, 通过持续迭代推动师德素养从“实践外化”向“素养内化”螺旋式升华。

2. 高校师范生师德行为转化的关键影响因素

师范生师德行为转化是个人、高校、社会等多方面因素共同作用的结果。其中, 个人动机是内在核心, 高校校园培育是重要支撑, 实践引导和社会环境是外在条件, 三大因素相互交织影响转化效果。

2.1 个人内在驱动因素

个人内在动机是转化的核心驱动力, 其效能取决于职业认同感、内在道德信念与自我效

能感的协同支撑。职业认同感是师范生对将要从事的教师职业及自身师范生身份的感知与体验,包含职业意愿与期望、职业意志、职业价值、职业效能四个维度,是其从事教师职业的心理基础,影响职业信念与教育信念,对保障教师教育质量具有重要意义^[4]。内在道德信念作为深层精神内核,能够帮助师范生在功利化思潮冲击、伦理冲突情境中坚守育人初心,避免行为选择的价值偏移。自我效能感则通过缓解实践焦虑、强化行动信心,推动转化意愿从认知层面走向实际践行。

2.2 校园培育支撑因素

高校校园氛围是师德转化的重要支撑,需要通过课程渗透、文化浸润与榜样示范形成多维育人合力。当前多数师范院校师德教育多依赖“教师职业道德”单一课程,缺乏系统化架构,未有效融入专业课程与教学环节,导致教育碎片化、表面化^[5]。因此需推动师德课程与专业课程系统化融合,打破“孤岛化”困境,实现价值引领与知识传授统一;常态化师德文化活动以沉浸式体验与情感共鸣,推动抽象师德理念转化为内在价值认同;教师言行示范作为具象化教育资源,通过师生互动传递职业操守与育人态度,为师范生提供可感知、可模仿的行为标杆。

2.3 实践与外部环境因素

实践引导与外部环境是转化的关键外在条件。实践层面,教育实习作为核心实践载体,其针对性不足是主要短板,当前高校实习多聚焦教学技能训练,缺乏系统性师德养成规划,且师范生角色定位模糊、实习活动单一不够丰富,导致师德实践训练低效^[6]。社会层面,政策工具的激励相容性、舆论场域的价值建构与教育行业生态的功利化倾向,通过正向赋能或反向制约,深刻影响师范生师德行为转化的持续性与稳定性。

3. 高校师范生师德行为转化的促进策略

高校师范生师德认知向行为的转化需遵循认知建构、动机激活、实践反思的内在逻辑,同时回应个人内在驱动、校园培育支撑、实践与外部环境的现实影响,构建多维度、系统性的促进体系,确保策略兼具理论契合性与实践可操作性,推动师德素养从认知层面深度落地于行为层面。

3.1 以系统化课程建设筑牢认知建构根基

师德认知建构的核心在于引导师范生把握师德规范本质、形成兼具逻辑性与实践性的认知框架,而当前校园培育支撑体系中存在的师德教育碎片化、课程架构单一等问题,制约了认知建构的深度与广度。基于此,需从课程内容整合与教学形式创新两方面推进优化。

在课程内容层面,一是构建“核心课程—

专业渗透—专题模块”立体化架构,核心课程聚焦师德规范与教育伦理,涵盖教师职业基本准则,剖析背后育人逻辑与价值内核,明晰师德坚守的内涵与边界;二是推动师德元素向专业课程有机渗透,如课堂管理嵌入师生伦理案例、教学设计强调教育公平实践,实现价值引领与知识传授同步;三是围绕特殊学生教育师德考量、新时代教师职业使命等主题设专题模块,细化认知,弥补核心与专业课程在特定场景师德培育中的不足。

在教学形式层面,一方面通过开展典型师德案例深度研讨、组织教育伦理情境模拟,引导师范生在案例剖析中辨别伦理边界、在预设教学冲突场景中练习决策,将抽象师德理念转化为具体行为判断标准;另一方面通过举办跨专业师德辩论赛等活动,推动师范生从多元视角审视师德问题,强化对师德规范本质的理解,避免认知停留于表层规范记忆。

3.2 以情感联结与赋能强化内在动机激活

动机激活是师德认知与行为的关键纽带,效能依赖师范生职业情感认同、内在道德信念与自我效能感的协同支撑,而当前个人层面职业认同感不强、自我效能感不足的问题,削弱了动机激活的持续性与稳定性,对此需通过情感培育与效能赋能双路径强化内在动机。

在情感培育维度,一是搭建多元化的职业体验与榜样示范平台,邀请一线优秀教师、师德标兵分享育人经验,通过真实场景再现与典型案例讲解,让师范生直观感受教师职业的价值与情感温度,而非仅接收理论化职业要求;二是组织“社区教育服务”“乡村教育调研”等前期职业体验活动,师范生在与各类学生互动中体会育人成就感,在教育服务实践中深化职业使命认知,逐步培育职业归属感与仁爱之心。

在效能赋能维度,一是配备专业导师,定期开展职业规划交流,结合个人特质与职业期待明确成长路径,帮助师范生建立清晰职业发展目标;二是实践前开展针对性心理调适课程,模拟挑战应对、分享学长学姐实践经验与感悟,帮助其熟悉潜在问题与解决思路,减少实践未知恐惧;三是建立实践动态反馈机制,导师及时肯定与指导实践行为,助力积累成功经验、提升自我效能感,让内在动机稳定支撑师德行为选择。

3.3 以全链条实践体系完善反思闭环

实践反思是师德认知向行为转化的终极环节,核心是形成“践行—反思—提升”良性循环,而当前教育实习聚焦技能训练、师德培育规划缺失、实践场景单一等问题,导致反思环节断裂,难以持续优化师德行为,需通过拓展实践场景、完善反思机制构建转化闭环。

在实践场景拓展方面,一是将师德实践融入教育实习全流程,课前教学设计体现教育公

平、因材施教,如目标兼顾不同能力学生、资源注重文化多样性;课堂关注师生互动与不同性格学生,在提问反馈中践行平等尊重;课后主动沟通学生、倾听需求,参与班级管理、家校沟通等非教学环节,全面覆盖实践场景。二是校内搭建模拟教育场景平台,设置特殊学生沟通障碍化解、家校矛盾协调等任务,让师范生在安全环境中演练师德技能,规避伦理风险,为真实实践积累经验。

在反思机制完善方面,一是要求师范生定期提交师德实践日志,记录行为选择、伦理困惑、实施效果及改进方向;二是实习导师针对日志点评,剖析行为偏差根源,给出具体改进建议;三是定期组织同伴反思交流会,分享实践与反思成果,相互点评探讨,拓宽反思视角、促进共同成长,推动师德素养从外化向内化螺旋式升华。

3.4 以多元协同机制优化外部支撑环境

师范生师德行为转化是个人、校园、社会多因素互动的结果,外部政策激励相容性不足、教育行业功利化倾向及校社培育实践衔接不畅等问题,削弱了外部正向赋能,因此需以高校为主导、社会为参与方构建校社协同机制,优化外部支撑体系。

在高校层面,一方面需建立师德教育长效管理与评价机制,将师德表现纳入师范生综合素质评价体系,评价内容不仅包含师德理论考试成绩,还覆盖实习中的师德实践表现、日常师生互动中的行为规范、志愿服务中的责任担当等维度,且师德评价结果与学业成绩、实习考核结果直接挂钩,以此明确师德行为的重要性;另一方面需定期评估师德课程实施效果与

实践活动质量,结合师范生的反馈及教育行业的需求调整策略,确保师德培育内容与实践需求相契合。

在社会层面,一方面相关部门需完善师德建设配套政策,提升政策激励相容性,如将师范生在校师德表现与后续教师招聘资格审查、职称评定初始考核关联,增强师德践行长效动力;另一方面需通过主流媒体宣传优秀教师典型、解读师德建设重要价值,营造尊重教师职业、崇尚师德风尚的社会氛围,引导师范生形成正确职业价值观。此外,还需推动高校与中小学、社区教育机构建立深度合作,搭建校地协同实践基地,实现校园培育与真实教育场景无缝衔接,为师范生师德行为转化提供稳定多元的外部支撑。

4. 结语

高校师范生师德认知向行为转化是服务教育事业长远发展的系统性工程,需遵循认知建构、动机激活、实践反思的内在逻辑,受个人、校园、外部环境与实践的综合影响。前述促进策略通过课程建设夯实认知、情感培育与效能赋能激活动机、全流程实践与多元反思构建转化闭环、校社协同完善外部支撑,形成覆盖全环节的解决方案,可破解师德认知与行为脱节问题,推动师德规范从理论认知内化为职业信念、外化为自觉行为。这一转化既助力师范生成长为专业素养扎实、师德高尚的准教师,也为建设高素质教师队伍、落实立德树人根本任务筑牢保障,为教育事业高质量发展注入持久动力。

参考文献:

- [1] 李晓光,袁海军.习近平总书记关于师德建设重要论述的理论精髓和实践品格[J].现代教育科学,2023,(01):54-60+74.DOI:10.13980/j.cnki.xdjykyx.2023.01.009.
- [2] 陈小环.新时代师范生师德养成教育的内涵价值与发展策略[J].闽南师范大学学报(哲学社会科学版),2025,39(02):139-145.
- [3] 王强.从缺失到超越:新时代师范生师德养成的实践路径[J].黑龙江高教研究,2020,38(07):20-23.DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2020.07.004.
- [4] 王鑫强,曾丽红,张大均,等.师范生职业认同感量表的初步编制[J].西南大学学报(社会科学版),2010,36(05):152-157.DOI:10.13718/j.cnki.xdsk.2010.05.020.
- [5] 赵秋爽.新时代下师范生师德养成教育路径探究[J].陕西学前师范学院学报,2019,35(09):99-102.
- [6] 许楠,刘沥沥,郑贝嘉.师范生教育实习中“师德养成”教育的问题与对策[J].重庆三峡学院学报,2025,41(01):116-128.DOI:10.13743/j.cnki.issn.1009-8135.2025.01.007.

作者简介:程怡(1995—),女,汉族,广东省河源市人,河源职业技术学院教师,博士,主要研究方向为高等教育与道德教育。

通信作者:程莹(2005—),女,汉族,广东省河源市人,华南师范大学本科生,研究方向为教育学与历史学。