

# 利益相关者视角下“大先生”培养的审视

王中华,余莎

(贵州师范大学 教育学院,贵州 贵阳 550025)

**摘要:**基于利益相关者理论,“大先生”培养的利益相关者为教师、学生和家長,间接利益相关者为政府和學校。“大先生”培养的重要性在于增强教师主体角色认知下的责任感与使命感,塑造有志气、有骨气、有底气的新时代中国青年以及回报家長投资等方面。为此,“大先生”培养主要可以采取教师自身的自觉自信和积极革新、家校合作塑造学生品格、学校肩负“大先生”培养责任、政府加强机制完善及资金投入等策略。

**关键词:**利益相关者;“大先生”培养;重要性;策略

**中图分类号:**G45

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2023)01-0135-06

随着中国特色社会主义进入新时代,我国群众对于教育的需求越来越高,教师素养、师德师风问题也随之得到越来越多的关注。2016年12月,全国高校思想政治工作会议上,习近平总书记对全国思想政治教育工作者提出,教师不仅要引导学生掌握书本知识的好老师,更要做塑造学生具有高尚品格、良好品行和高雅品位的“大先生”<sup>[1]</sup>。但目前关于“大先生”的培养仍处于理论探讨阶段,不同人有不同的看法,基于此,以利益相关者理论审视“大先生”培养问题,从教师、学生、家長、学校、政府各类利益相关者视角来审视教师师德师风的发展,既易于维护各类利益相关者对于“大先生”培养的“利益诉求”,又利于从各类利益相关者视角探索“大先生”培养的有效路径。

## 1 “大先生”培养的利益相关者分析

利益相关者理论来源于西方经济学领域,兴起于20世纪60年代,是维持和组织经济伦理的一种管理方法论。不少学者在各学科中对利益相关者理论进行界定,而弗里曼将这些理论概括为一种综合性定义:“团体影响目标实现或受目标

是否实现影响的团体”。利益相关者管理目标即利益相关者至上<sup>[2]</sup>,可见,将利益相关者理论用于涉及教育领域问题的研究——以教育问题涉及的各利益相关者看作多维审视视角,以不同相关者的不同利益诉求为审视标准,这为存在极高不可塑性影响的教育领域研究,提供了多维保障。

由此,在研究“大先生”培养问题时,将该“教育团体”所涉及的教师、学生、家長、学校、政府等利益相关者,按照所受利益有无中间环节作为标准进行划分,教师、学生和家長即“教育团体”的直接利益相关者,政府和学校即“教育团体”的间接利益相关者。以利益相关理论在经济企业管理的合理因素审视教育领域的“大先生”培养问题,是一种以实质性收获与发展的利益标准来客观衡量“大先生”培养问题。

### 1.1 直接利益相关者:教师、学生和家長

教师、学生和家長三类利益相关者在“大先生”培养的诉求中,既是直接享利者,也是“大先生”培养全过程中产生决策性影响的决定者。

首先,教师作为“大先生”培养的后备之力,其个人发展的内在动力、知识素养、科研能力以及教师情怀等因素,是促使“大先生”培养的蓝图描

收稿日期:2022-04-22

基金项目:贵州哲学社会科学基金项目(GZYB120)

作者简介:王中华(1979-),男,湖南祁阳人,教授,博士,主要从事课程与教学论研究。

绘能够实际落地于教育教学实践当中的决定性因素;与此同时,成为“大先生”对于教师个人的自我效能感、社会地位及资源扩展方面的提升具有极高的内发驱动力。

其次,学生是“大先生”培养的核心受益者,在具备仁爱之心的“大先生”引领下,学生道德修养、人格品质、知识技能均可得到发展,从而实现个人灵魂与精神的塑造,获得不可估量的终极愉悦感;同时,学生也是影响“大先生”培养的重要因素。学生个人主动建构知识、认同他人道德行为、内化道德情感、产生个人道德行为以及配合教师教育教学实践是教师传播知识、以德立人的逻辑前提。

最后,家长虽然在“大先生”培养过程中参与度相对较低,但基于家长一方的利益诉求,对“大先生”的培养往往存在决策性的影响效果。家长是学生身心健康、全面发展、权益保障等利益的首要关注者,学生全面发展同样受到家长的表率作用、家庭氛围、家庭成员结构等因素的牵制。

## 1.2 间接利益相关者:政府和学校

间接利益相关者在团体目标实现或受目标是否实现影响的团体中,未直接参与实现目标这一过程,而是经由直接利益相关者为中间环节,来影响目标实现或获取目标实现利益。

政府和学校在影响“大先生”培养目标实现上,政府和学校作为“大先生”培养的间接利益相关者,虽未直接参与“大先生”培养工作的实践,但是,政府和学校对“大先生”培养有着重要的导向和监督作用。例如:政府和学校能够采集各类利益相关者对“大先生”培养工作的诉求,依据诉求制定“大先生”培养计划,并对“大先生”培养计划的利弊问题开展客观评价与反思等工作。政府和学校在获取“大先生”培养目标实现的利益上,“大先生”作为教育一线实操者,是学校教育成效、人才培养、校风校纪以及学校可持续发展的直接保障;也是政府教育计划实施、教育理念传播、工作人才供给的教育一线执行者。

## 2 利益相关者多维诉求下“大先生”培养的重要性

教育团体内的直接利益相关者和间接利益相关者因其所担任的社会角色具有较大差异性,对于“大先生”培养也存在不同诉求,几者之间的诉

求关系如图1所示。

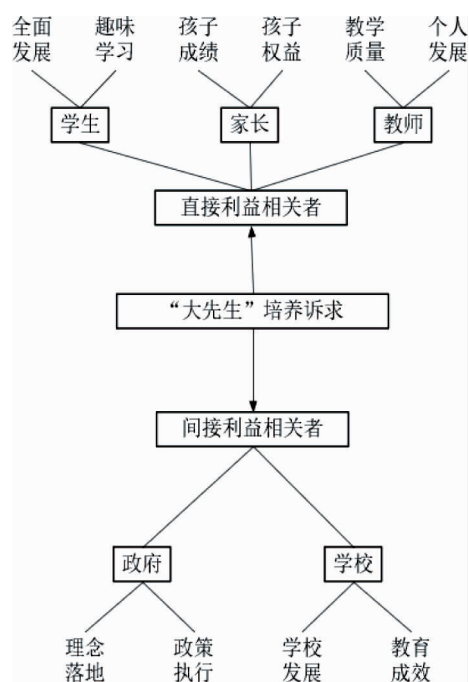


图1 直接利益相关者和间接利益相关者的不同诉求

基于上图利益相关者的多维诉求,培养具备一名理想信念坚定、道德情操过硬、学识扎实、富有仁爱之心的“大先生”具有以下几点重要性。

### 2.1 增强教师主体角色认知下的责任感与使命感

长期以来,教师对主体角色认知的缺乏导致教师发展存在单一化和盲目化的现状<sup>[3]</sup>。单一化即教师将个人发展着力于学生知识积累和成绩提升方面,以学生成绩作为个人反思和评价的最终参考依据,教育显现出一种只教书不育人的误态,与学生利益相关者的趣味学习诉求大相径庭;盲目化即教师在不断追求卓越的过程中,由于我国对于卓越教师这一定义没有明确的衡量界定,导致教师个人发展极易存在无的放矢、事倍功半的现象,让教师利益相关者的教学质量及个人发展诉求难以自保。基于此,“大先生”培养有利于有针对性地增强教师主体角色认知下的责任感与使命感。

习近平总书记就“大先生”培养明确提出教师应当成为塑造学生高尚品格、良好品行和高雅品味的“大先生”。站在新时代新起点,这为广大教育者指明了新的工作方向和目标,一方面有利于教师在界定清晰且丰富的“大先生”培养下,明确认知教师既是学生学识积累、思想观念、道德观

念的主体输出者,又是中国共产党领导下的马克思主义意识形态教育客体接受者的双重主体身份角色<sup>[1]</sup>。另一方面,教师以“大先生”培养为指导,督促自身加强学识、信念、道德、品质等教师素养,遵照习近平总书记提出的以德立身、以德立学、以德立教的基本职业素养要求,从而增强个人授之以渔、施之以爱、导之以行的责任感与使命感。

## 2.2 塑造有志气、有骨气、有底气的新时代中国青年

政府利益相关者的政策执行诉求、学校利益相关者的教育成效诉求无一不呼唤着新时代中国青年。同时,我国正迈向全面建设社会主义现代化国家新征程,向实现第二个百年奋斗目标进军,而青年是最积极、最有生气的社会力量。习近平总书记在庆祝中国共产党100周年大会上曾寄语新时代中国青年:“要以实现中华民族伟大复兴为己任,增强中国人的志气、骨气、底气,不负时代韶华,不负党和人民的殷切希望。”青年正处于青春洋溢、激情勃发的时期,尤其需要“大先生”这样的高尚人格榜样、坚定的理想信念支持者、先进的思想文化传道者<sup>[4]</sup>引领其发展为“高尚的品格、良好的品行、高雅的品味,塑造有志气、有骨气、有底气”的新时代中国青年,进而为我国全面建设社会主义现代化国家添砖加瓦。

社会的发展需要新时代中国青年,新时代中国青年发展需要教育,而教师是教育作用于人的发展的逻辑起点。塑造有志气的新时代中国青年,需要具有高尚的道德品格的榜样为其引领正确的人生观和价值观;塑造有骨气的新时代中国青年,需要理想信念坚定的支持者为其厚植马克思主义意识形态观念;塑造有底气的新时代中国青年,需要学问渊博高深的传播者为其传述我国古有璀璨历史、今有科学制度下高质量发展的文化自信。实现中华民族伟大复兴的中国梦,归根到底靠人才、靠教育。以培育学生人才需要之视角审视“大先生”培养的必要性,更是体现出一种社会发展的迫切价值。

## 2.3 回报家长投资

中华民族在人与人、人与集体的相处之道里,历来有施恩不图报的文化传统和道德追求,尤其是家长对于孩子教育投资施恩后的图报、索报似乎在于人们的意识里是一种非主流的现象。而我们

切换视角,站在利益相关者视角来审视“大先生”培养的回报问题,如图2。此种图报、索报实际上体现的是一种良性的循环。

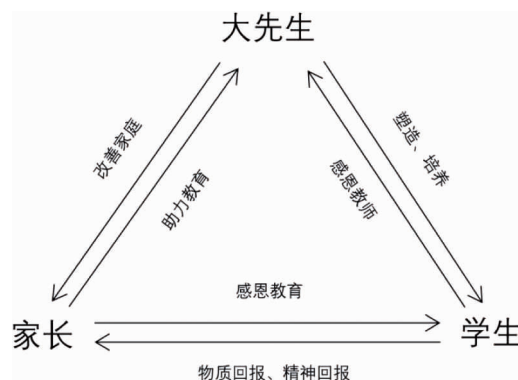


图2 利益相关者视角来审视“大先生”培养的回报

如图所示,从家长利益相关者的回报投资视角利益审视“大先生”培养问题,呈现出一种成就相互利益的良性双循环。一方面,“大先生”培养学生外在知识素养、塑造学生内在品格、品行、品性,学生在个人发展的基础上对家长进行精神回报(有道德、学习好、懂事的孩子)或物质回报(孩子以个人能力改善父母生活),从而实现教育改善家庭的利益目标。另一方面,从学生的感恩品质养成来看待回报家长,家长施恩不图报会导致家庭感恩教育的缺失,从而导致学生习惯性养成受惠于他人却不懂感恩的陋习,而家长对于教育施恩的图报,有利于学生在家庭氛围中养成知恩图报的品质。最终,学生的此种知恩图报的品质转化到教师身上时,教师会产生强烈的职业幸福感,为教师主动提高个人素养,成为“大先生”增添了内在动力,从而实现家庭助力教育的终极利益目标。

## 2.4 加强学校师德师风建设

学校教育利益问题围绕着“培养什么人,怎样培养人,为谁培养人”的问题展开,而在学校这个对学生内在精神塑造和外在知识沉淀的重要教育阵地里,教师是最直接面对学生的教育工作者。习近平总书记在看望参加全国政协十三届四次会议的医药卫生界、教育界委员时强调:“要把师德师风建设摆在首要位置,引导广大教师继承发扬老一辈教育工作者‘捧着一颗心来,不带半根草去’的精神,以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。”

当前,在教师自身主体发展和政府相关部门支

持下,我国教师专业素质提升已得到较好发展,但在师德师风建设上,仍存在一些不可小觑的问题。例如:个别教师存在“讲马不信马、讲马不懂马”、个人理想信念不坚定、自身无法做到知行合一表率示范、课堂教学呈现与学生兴致不符合的状态等问题,致使教育趋向于一种“只教书不育人”的失范现象。基于此,以学校利益相关者审视“大先生”培养必要性,体现出以“大先生”培养为基本路径,进而加强学校师风师德建设的迫切需要。

### 2.5 保障政府部门人才输入

政府作为社会发展的方向主导者和秩序管理者,科学的发展理念和有效的政策执行是政府发挥职能作用的关键,政府制定科学理念、实现政策执行的现实依据是人才的保障问题。例如:知识素养扎实的人才能够从不同的知识领域审视理念与社会发展之间存在的问题,全面探索理念的顶层设计与社会实际发展是否相适应;科研创新型人才能够依据政府当前政策执行或理念落地存在的问题开展策略研究;品格高尚及品味高雅的人才会秉承正确的价值观、人生观去管理政策的执行,追求社会发展迈向和谐与美好的局面。

政府利益需要人才保障,人才培养需要教育保障,教育成效则需要“大先生”保障。厚植国家民族复兴“大情怀”的“大先生”,将培养社会主义建设者视为个人使命,大爱无私为学生铺设发展道路;知行合一的“大先生”,为学生树立人格榜样,塑造学生品格、品行、品性;终生学习,具备“大智慧”的“大先生”,以渊博的知识储备、精湛的教学技能、熟练的科研能力为学生传道授业解惑。

## 3 利益相关者视角下“大先生”培养的策略

### 3.1 教师自身的自觉自信和积极革新

作为“大先生”培养的直接利益相关者,教师个人的自觉主动学习、自信、积极革新是自身师风师德和专业素养发展的根本。

#### 3.1.1 心怀学生是教师主动学习的动力

教师本身就是具备个人终身学习能力的社会群体,主动学习更是教师所传授知识始终处于前沿的保障。回归教师现实生活当中极易发现:学校的教学活动安排、家庭的事务处理、教师本人的身心健康等现实状况,对教师主动发展学习、提升自我有着极大的阻碍。然而,教师心怀学生,将个

人教学质量的利益追求同家长对孩子发展权益相契合,凭借个人的教育力量影响着学生做人、学生成长,由心而发地去追逐教育这份事业感,这会是教师克服主客观因素,追求自我发展的最大动力。

#### 3.1.2 自我效能感是教师发展的前提

缺乏自信、自我效能感低是影响教师发展的主要因素,尤其是中小学的很多教师在开展教育科学研究方面,会因为担忧自己做不到而提前放弃研究计划。这种缺乏自我效能感的原因在于:教师自身专业能力不足且缺乏自我反思、学校任用制度不完善、学校评价体系不合理、社会环境营造缺乏等<sup>[5]</sup>。教师个人在该影响因素下,主动学习拓展专业知识,与专家、同伴互惠交流获取提升,及时反思个人教学过程与教育目标之间的差异,并且合理归因个人的成败,以此从主观的角度来不断提高个人的效能感。

#### 3.1.3 投入科研是教师发展的捷径

我国许多在岗教师将教育工作仅仅看成是教书育人,对于教育科学研究有着神秘的敬畏感,认为这是大学专家教授、教科所专家型人才开展的科研活动。然而这样的想法,不仅会存在研究结果与教师教学实际难以结合,教师得不到实质性发展指导,而且也无法从教师教学一线去发现问题。教师个人开展教育科学研究,从个人教学、个人反思中发现问题,再结合教学活动开展行动研究,一方面,教师可以在研究准备阶段有计划、有目的地增长个人理论知识储备,另一方面,也让教师的研究成果更加贴合自己的教学工作实践,使其在教学工作中边工作边获得发展,逐步成为一名理想信念坚定、道德情操够硬、学识扎实、富有仁爱之心的“大先生”。

### 3.2 家校合作塑造学生品格

家长作为“大先生”培养的直接利益相关者,主动参与学生品格塑造不仅能增强教师关注学生品格发展的紧张感,而且能在直接影响学生品格发展的基础上,间接增强教师主动发展个人的动力,为教师发展成为“大先生”增大可能性。

#### 3.2.1 家长参与学生品格发展评价

“大先生”培养成效最终体现于以学生为本的人的发展问题上,在学校这个有着校规校纪明文规定的场所,学生所表现出来的品格、品行、品味可能是基于纪律压迫下的短暂效益,并不能成为教师个人师德师风建设的评价标准。家长通过

开放性、丰富性极强的各类校外场所来展开观察与评价,更能从学生行动的表现上,感知到学生品格、品行、品味的发展,从家长视角来评价教师对学生德育引导、品格塑造,不仅是一种更为客观真实的评价依据,而且能增强教师关注学生品格发展的紧张感,从而主动去建设个人师风师德,进而提高了教师发展成为“大先生”的可能性。

### 3.2.2 家长实施感恩品格教育

家长作为“大先生”培养的利益相关者,应对学生索求教育施恩后的物质回报或精神回报,潜移默化地使学生养成知恩图报的感恩品质。自此,学生在接受教师塑造与发展的教育施恩后,会主动感恩教师的付出和给予。教师在接收到学生感化时,内心会体验到教师职业的幸福感,这为教师主动发展个人道德品质、提高个人知识素养、身怀仁爱之心提供重要的内在动力。因此,家长作为“大先生”培养的利益相关者,要主动与学生之间树立平等互利的相处关系,当主体双方处于平等时,将更有利于实现互利互惠的双赢,否则在交往双方权利不对等时,往往形成压制性的人际关系,导致施恩回报的逻辑起点缺失,学生感恩教育也失去了现实基础。

### 3.3 学校肩负大先生培养的责任

学校是“大先生”培养的间接利益相关者,也是教师工作的管控者,学校利用其管控职能,从发现教师道德发展存在的问题,到探索问题解决方式,再到解决方式的实际执行三个方面,多维一体保障“大先生”培养。

#### 3.3.1 学校组织学生填写教师道德行为调查问卷

学校以我国教师师德师风要求为指导,制定“教师道德行为调查问卷”,学校德育处教师在学期期末时,组织学生参与调查问卷的填写。学生在教学实际场景当中与教师朝夕相处,有充分的时间去观察、感受教师的道德行为,不仅能够帮助校方人员从真实的教学过程中了解教师个人道德发展情况,还可以弥补学校领导、教育部门的阶段性考核评价的不足,进而发现学校教师道德发展存在的问题。

#### 3.3.2 学校组织教师成立道德发展科研小组

科研小组由学校具备一定研究技能、不参与教师道德评价的教师组成。科研小组依据回收的学生调查问卷,结合学校拥有的客观资源,展开学

校教师师德发展的归因及策略性研究。由学校本身自主组织的道德发展科研小组,具备优于其他研究人员或者其他研究组织对于学校开展道德科研的优势。例如:在开展研究时,学校的科研小组在原本就充分了解学校客观资源(场地、人员名单、时间、设备等)的条件下,基于原有的工作,有计划地分配个人去调研,很大程度节约了其他研究者去了解资源等时间成本。

#### 3.3.3 学校开展教师道德培养

学校通过以身示教增强教师个人师德发展动机,通过言语说服作为教师师德培养的主要手段,通过奖罚机制保障教师师德塑造成效。首先,以身示教。古人云:“其身正,不令而行”,教师团体本就是社会群体内知识丰富、辨别是非能力较强的人<sup>[6]</sup>,学校领导、学科负责人等以身示教能够从榜样效应上坚定教师追求个人道德发展欲望。其次,言语说服。言语说服可以是学校定期召开教师师德知识传播会、以师德师风为主题的校园环境创设(黑板报、展示栏)等,不仅可以丰富教师发展个人师德的途径,还可以让教师在充分感知学校重视师德师风的前提下,产生个人发展师德的责任感。最后,奖罚机制。学校实施奖金制、晋升制、批评制、处分制的奖罚机制,虽无法体现政府、机关部门颁布奖励的“权利性荣誉感”,但是能够在学校教师群体内产生“舆论性荣誉感”,进而保障学校的教师师德塑造成效。

## 4 政府加强机制完善及资金投入

政府是“大先生”培养的间接利益相关者,也是社会发展的管理者与主导者,政府发挥其管理及主导职能,完善“大先生”培养机制,加强“大先生”培养的资金投入,是一种塑造教师内部心理动机、满足教师外部发展客观需求的双保障策略。

### 4.1 建立“大先生”定期表彰机制

政府部门与地方学校进行合作,在客观的“大先生”评价考核后,选取地方学校符合“大先生”内涵的教师,将其优异品质、教学经历、个人发展经验等进行总结概括,并以正式文稿的形式,按照一月一期的固定时间,在教育权威网站或者微信公众号上公布表彰。“大先生”定期表彰机制的建立,一方面能让各个城乡、各类学校的教师,从已达标“大先生”实际经历中,清晰明确地获得“如何成为大先生”的成长路径。定期表

彰的好处还在于让教师的成长路径具备与时俱进性,即不同时期的定期表彰,政府可以依据不同时期的发展需要来审视“大先生”的涵义,进而让教师们能够通过表彰公示,获得与政府发展相适时的个人发展参考;另一方面,表彰机制可以塑造教师队伍主动发展的心理动机,例如:通过官方的公示表彰,可以增强已达标“大先生”的教师保持终生学习的效能感,还可以增强未达标“大先生”的教师努力发展成为“大先生”的信念感。

#### 4.2 颁布“1+N”考核机制

“大先生”培养目标是在育人基础上去发展学生的知识技能,教师的道德发展则是“大先生”培养的关键。“1+N”考核机制:“1”即教师道德发展;“N”即教师必须掌握的其他素养,包括知识素养、教学技能、科研能力、相处技能等。“1+N”考核机制对教师评价考核工作实行“师德一票否决制”,教师考核首先关注教师师德是否存在问题,对于师德有问题的教师严加惩处。

#### 4.3 加强“大先生”培养资金投入

政府从教师发展心理动机的内在塑造和教师发展的外在保障两个方向来加强“大先生”培养的资金投入。首先,教师发展心理动机的内在塑造上,政府加强媒体宣传的资金投入,以提升群众认知的方式来为教师发展形成师德约束。如最近两年流行的真人秀节目《令人心动的offer》,该节

目通过知名律师观察和评价律师实习生在律所的工作日常,提升了社会各类群体对律师职业的认知度。同样,政府在“大先生”培养上,加强媒体宣传的资金投入,创设《讲台背后的故事》《名师开课啦》等真人秀或电视公开课,润物细无声,以平实的方式向社会群众传递师德认知,对教师师德发展形成约束。其次,政府在客观条件上为教师发展成为“大先生”提供保障,如教学设备的完备性保障、教师个人生活的需要性保障、研究经费的必要性保障等。

#### 参考文献:

- [1] 仇珊华.习近平关于教师要做“大先生”的思想论析[J].河北师范大学学报(教育科学版),2017(3):121-125.
- [2] 弗里曼.战略管理-利益相关者方法[M].王彦华,梁豪,译.上海:上海译文出版社,2006.
- [3] 胡绪.教师一般育人能力及其发展研究[D].重庆:西南大学,2021.
- [4] 赵洁.习近平“立德树人”教育观研究[D].乌鲁木齐:新疆师范大学,2021.
- [5] 仝静,齐聪.中小学教师自我效能感现状及提升策略研究[J].教育观察,2021(19):59-61.
- [6] 王新清.从“好老师”到“大先生”:高校师德师风建设的基本路径[J].中国高教研究,2021(9):31-37.

## Review of “Great Educator” Cultivation from the Perspective of a Stakeholder

WANG Zhonghua, YU Sha

(School of Education, Guizhou Normal University, Guiyang550025, China)

**Abstract:** Based on stakeholder theory, the direct stakeholders cultivated by “the Great Educator” are teachers, students, and parents, and the indirect stakeholders are the government and schools. The importance of the cultivation of “the Great Educator” lies in enhancing the sense of responsibility and mission under the recognition of the main role of teachers, shaping Chinese youth in the new era with ambition, backbone, and confidence, and rewarding parents’ investment. To this end, the training of “the Great Educator” can mainly adopt the strategies of teachers’ own self-confidence and positive innovation, students’ characters shaped by the cooperation of parents and school, the education responsibilities of schools, and the mechanism improved and the investment made by the government, etc.

**Key words:** stakeholders; “the Great Educator” training; importance; strategies

(责任校对 葛丽萍)