

教师发展 信息与研究

2022 年第 6 期（总第 18 期）

郑州商学院教师发展中心编印.....2022 年 10 月

本期目录

【编者按】

编者按 1

【培养成果】

我校教师多项作品在全省教育系统师德主题教育征文和优秀案例评选活动中获奖 2

我校教师多项作品在河南省第二十六届教育教学信息化交流活动中获奖 4

【中心工作动态】

我校开展“课程思政高质量推进”研学周专题培训 5

我校开展新入职教师教育教学胜任力系列培训（一） 7

我校开展“高校教师师德热点问题解析”专题培训 9

我校组织教育数字化行动与教学实践应用专题培训 11

工商学院开展教学“知与行”系列活动（二~五） 13

会计学院开展数智化转型系列师资培训会 19

金贸学院召开第三十三期教师工作坊新进教师教学技能展示及交流

会	22
学高为师 德高为范 乐教尽责 乐在其中--外语学院举行师德师风专题会	24
展青年教师风采 促教学水平提升-信工学院开展青年教师观摩课活动	27
文传学院举行提升青年教师课程思政能力及说课能力培训	29
建工学院召开第一期工作沙龙-教学质量提升分享交流会	30
通识中心举办通识教育“优师计划”第一期沙龙活动	33

【教师发展研究】

高校教师教学中的情绪劳动:基于工作要求—资源模型的质性研究	35
-------------------------------	----

编者按

金秋十月，我们共同庆祝了祖国 73 华诞和中国共产党第二十次全国代表大会的胜利召开，在这一个月里，教师发展中心陪伴老师们共同成长。

本月我中心依照培训计划，面对青年骨干教师开展了“高校教师师德热点问题解析”专题培训、教育数字化行动与教学实践应用专题培训；面对新入职教师开展了教育教学胜任力培训；面对全体教师开展了“课程思政高质量推进”研学周专题培训；本月学校召开了教风学风协同建设专题会议，我中心也将依据指导意见，领会会议精神，继续服务教师发展，提升教师潜心教书育人能力，推动教师高质量发展。

本期月报将对以上内容进行简要介绍，同时也会继续与各位老师分享《教师发展研究》相关内容，为老师们带来教学、发展等方面的启迪与思考。

党的二十大全文中把教科工作摆在了更重要的位置，教育教学质量的提升有赖各位老师共同努力，希望各位老师能在系列培训中有所思考和进步。初冬将至，老师们注意添衣御寒。

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/jsfzzx/>

培养成果

我校教师多项作品在全省教育系统师德主题教育征文和优秀案例评选活动中获奖

根据河南省教育厅办公室《关于开展“当好引路人，一起向未来”师德主题教育征文和师德师风优秀案例评选活动的通知》（教办师〔2022〕97号）精神，省教育厅在全省教育系统开展了2022年师德教育主题征文和优秀案例评选活动。从河南省教育厅《关于公布“当好引路人，一起向未来”师德主题教育征文和师德师风优秀案例评选结果的通知》（教师〔2022〕304号）文件获悉，经学校遴选和推荐，省教育厅组织专家评审，我校在师德主题教育征文中荣获一等奖1项，二等奖2项，三等奖2项，在师德师风优秀案例评选中获奖1项。

我校“当好引路人，一起向未来”师德教育主题征文获奖名单				
作者	单位	征文名称	获奖等级	证书编号
李海容	马院	激发思政课教师内生动力， 落实好立德树人根本任务	一等奖	豫教〔2022〕 35723
罗丹	通识中心	三尺讲台育桃李，五颗丹心 铸师魂	二等奖	豫教〔2022〕 35855
李臻	会计学院	初心	二等奖	豫教〔2022〕 35856
杨莉	体育学院	当好领路人，一起向未来	三等奖	豫教〔2022〕 36097
刘慧云	工商学院	十年树木，百年树人	三等奖	豫教〔2022〕 36098
我校“当好引路人，一起向未来”师德师风优秀案例获奖名单				
作者	单位	案例名称	证书编号	
李明哲	教师发展中心	师德师风建设“风车模式”构建与实践	豫教〔2022〕 36412	

本次师德征文和师德师风优秀案例评选活动以“当好引路人，一起向未来”为主题，回顾、展现了我校师德建设优秀成果，诠释了新时代师德师风深刻内涵，激励和引导教师忠诚党和人民的教育事业，坚守为党育人、为国育才的使命担当，认真履行教师神圣职责，真正成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师，当好学生锤炼品格的引路人、学习知识的引路人、创新思维的引路人、奉献祖国的引路人。

据悉，本次活动全省教育系统共计 1176 篇师德主题教育征文获奖，其中，一等奖 194 篇，二等奖 369 篇，三等奖 613 篇；共计 78 篇师德师风案例荣获优秀等次。我校共推选 10 篇师德主题教育征文和 2 篇师德师风优秀案例参加本次评选活动。

我校多项作品在河南省第二十六届教育教学信息化交流活动中获奖

据《河南省教育厅关于公布河南省第二十六届教育教学信息化交流活动评选结果的通知》（教资保〔2022〕330号）获悉，经学校申报、专家评审、大赛组委会确认，我校11项优秀微课作品和1项优秀电视节目获奖。希望我校教师以获奖教师为榜样，主动提高信息技术应用能力和水平，推动信息技术与教育教学深度融合。

河南省第二十六届教育教学信息化交流活动获奖名单					
序号	证书编号	获奖等级	作品名称	作者	所属院部
1	豫教（2022）40110	三等奖	产品生命周期	刘慧云	工商学院
2	豫教（2022）40140	三等奖	实践对认识的决定作用	段丽肖	马院
3	豫教（2022）40142	三等奖	象牙塔里的爱情	许琼艺	通识中心
4	豫教（2022）40172	三等奖	选区的基本操作与编辑	宋阿媛	艺术学院
5	豫教（2022）40182	三等奖	后期调色	王娜	艺术学院
6	豫教（2022）40188	三等奖	办公空间设计的方案表达	李菊红	艺术学院
7	豫教（2022）40208	三等奖	中国茶文化与汉英翻译	高爱景	外语学院
8	豫教（2022）40237	三等奖	针对重大错报风险的应对措施	翟文佼	会计学院
9	豫教（2022）40249	三等奖	增值税——折扣销售	李璨	会计学院
10	豫教（2022）40250	三等奖	除权与除息	朱梦梯	金贸学院
11	豫教（2022）40262	三等奖	域名系统 DNS	高静	信工学院
12	豫教（2022）42246	三等奖	起风了	彭磊	信息与设备管理处

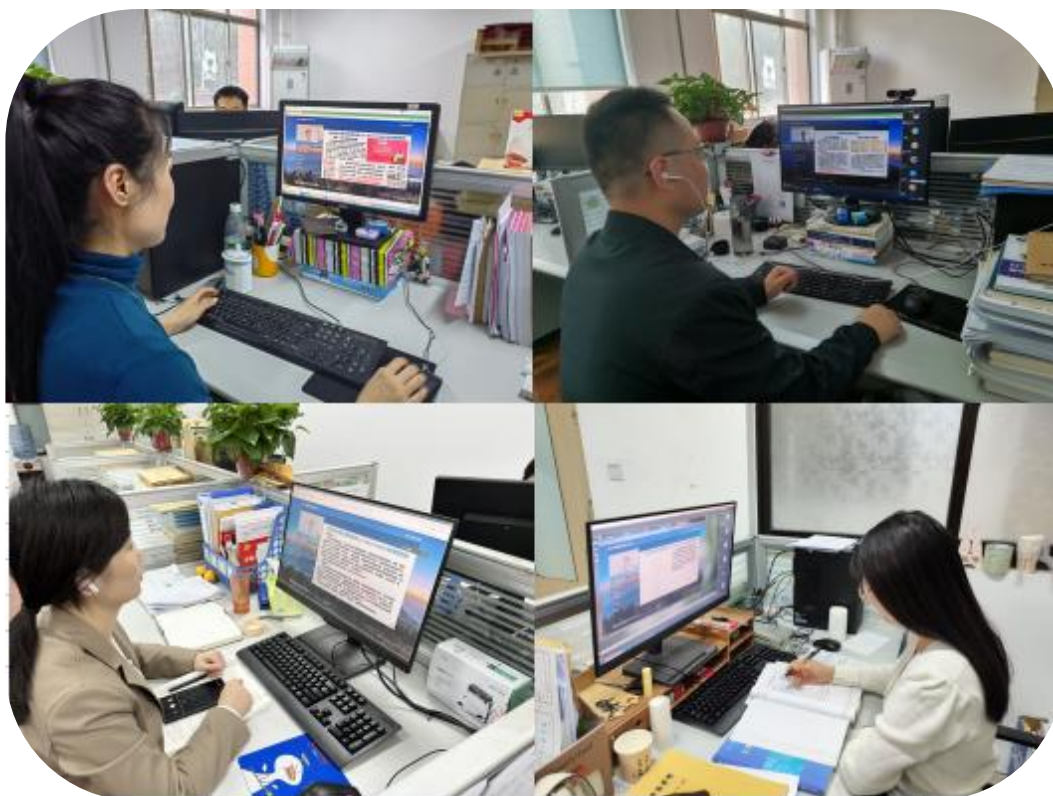
中心工作动态

我校开展“课程思政高质量推进”研学周专题培训

为全面落实立德树人根本任务，推进我校课程思政高质量建设，进一步加强课程思政示范课程的示范引领作用，10月24-29日，教务处教师发展中心组织全校教师参加“课程思政高质量推进”线上研学周专题培训。



主讲教师线上授课



教师线上学习

本次培训分为必修与选修两部分，邀请了汕头大学校长郝志峰教授、西安交通大学王小力教授、北京航空航天大学王文文教授等 15 位专家，分别从课程思政与新时代高水平人才培养体系的关系、如何正确认识和把握课程思政的意义和关键点、课程思政与教学模式（方法）创新以及各类专业核心课程的课程思政建设等方面入手，系统深入地阐述了课程思政在新时代高水平人才培养体系中的重要地位，课程思政的重要意义和关键点以及课程思政建设面临的问题，深入挖掘了各类课程中蕴含的思政元素，详细地介绍了各类专业核心课程的课程思政建设优秀案例。

通过此次培训，我校教师深刻的认识与理解了新时代课程思政建设的重要性，学习并积累了优质的课程思政元素和案例，教师发展中心将会继续开展系列培训，全方位提高教师课程思政建设意识与能力，推动思政课程与课程思政同向同行，助力人才培养开花结果。

我校开展新入职教师教育教学胜任力系列培训（一）

为进一步帮助新入职教师适应教师角色，明确教学方向，提高教育教学能力，尽快站好讲台，从10月份开始到12月份，教务处教师发展中心将陆续开展新入职教师教育教学系列培训。本次系列培训分为“高等教育理论与职业发展”“教学理念与技能”“信息技术与运用”“课程思政理论与实践”“助课助教”等五个模块，分专场开展，本学期全体新入职教师及上学期部分新入职教师参加培训。

智慧树
河南大学
新入职教师岗前培训
主讲课程：岗前培训

主讲人
陈卫华（博士）

《纲要》解读：内容重点

为什么 是什么 做什么 怎么做 谁来做

一条主线
坚定理想信念
爱党、爱国
爱社会主义
爱人民、爱集体

五大重点
习近平新时代中国特色社会主义思想
社会主义核心价值观
中华优秀传统文化
宪法法治
职业理想和职业道德

中华人民共和国教育部

智慧树
河南大学
新入职教师岗前培训
主讲课程：岗前培训

主讲老师
李海华

脚本—细节

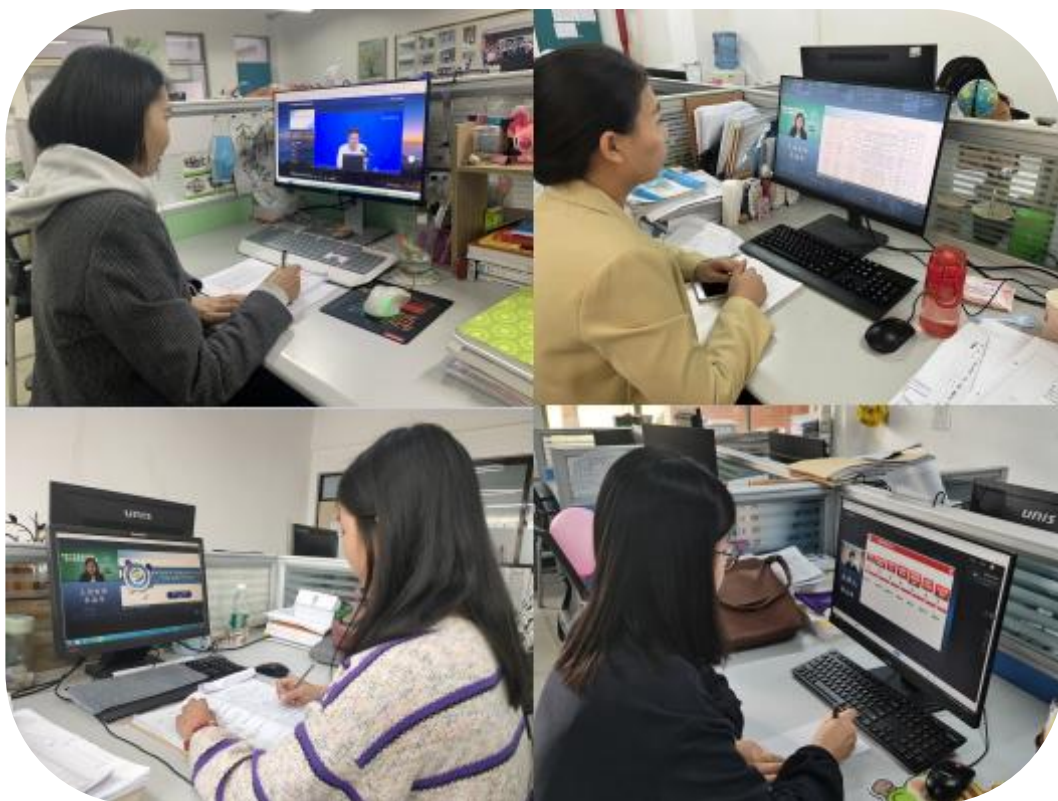
快速亲切引入
口语化
互动语言
细致

3.5 颗粒物的测定

同学们好，海华老师今天和大家一起聊聊雾霾那些事。说起雾霾，大家眼前总会浮现这样的画面（插入PPT 1）。《穹顶之下》上映后，什么是雾霾，雾霾从哪来（插入PPT 2）。今天我们就从专业的角度回答一下雾霾是什么。（插入PPT 3）雾霾是雾和霾的混合物，其中霾是自然天气现象，空气中水汽混入，虽然以灰尘作为凝结核，但总体无毒无害；霾的核心物质是悬浮在空气中的细、灰尘等物质，能直接进入并黏附在人体下呼吸道和肺叶中，对人体健康有伤害。雾霾可以通过空气中颗粒物进行测定，这就是我们今天要讲的内容。空气中的颗粒物测定项目主要有（插入PPT 4）总悬浮颗粒物浓度，PM10，以及近几年备受大家关注的PM2.5。同学们，今天呢，我们再来学习PM2.5的测定。

PM2.5主要是指（插入PPT 5）通过人的咽喉进入肺部的气管、支气管区和肺泡的那部分颗粒物，具有 D_{50} （质量中值直径） $>2.5\mu m$ ，常用 PM_{10} 符号表示。PM₁₀对人体健康影响大，是近几年备受人们关注的室内外环境空气质量的监测指标。PM₁₀的测定方法为重量法（插入PPT 5—第二下）。根据采样流量不同，（插入PPT 6）分为大流量采样和小流量采样。大流量采样器工作点流量为 $1.05 m^3/min$ ；中流量采样器工作点流量为 $100 L/min$ ；小流量采样器工作点流量为

主讲教师线上授课



教师线上学习

本次专场培训邀请河南大学陈卫华副教授和华北水利水电大学李海华教授主讲。陈教授以“课程思政建设：知与行”为主题，阐述了课程思政建设的任务、目标、路径和期待，并以知、行两个方面为切入点，详细介绍了课程思政是什么，做什么，如何做。李教授以“案例式教学在《环境监测》线上线下混合式教学中的应用实践”为主题，介绍了案例式教学的原则和方法，并展示了案例式教学在《环境监测》线上线下混合式教学中的一些成果。

通过本次专场培训，更加明确了新入职教师的教学目标和方向，也为新入职教师在课程思政教学中提供了重要的方法和途径，以及线上线下混合式教学的新思路。

我校开展“高校教师师德热点问题解析”专题培训

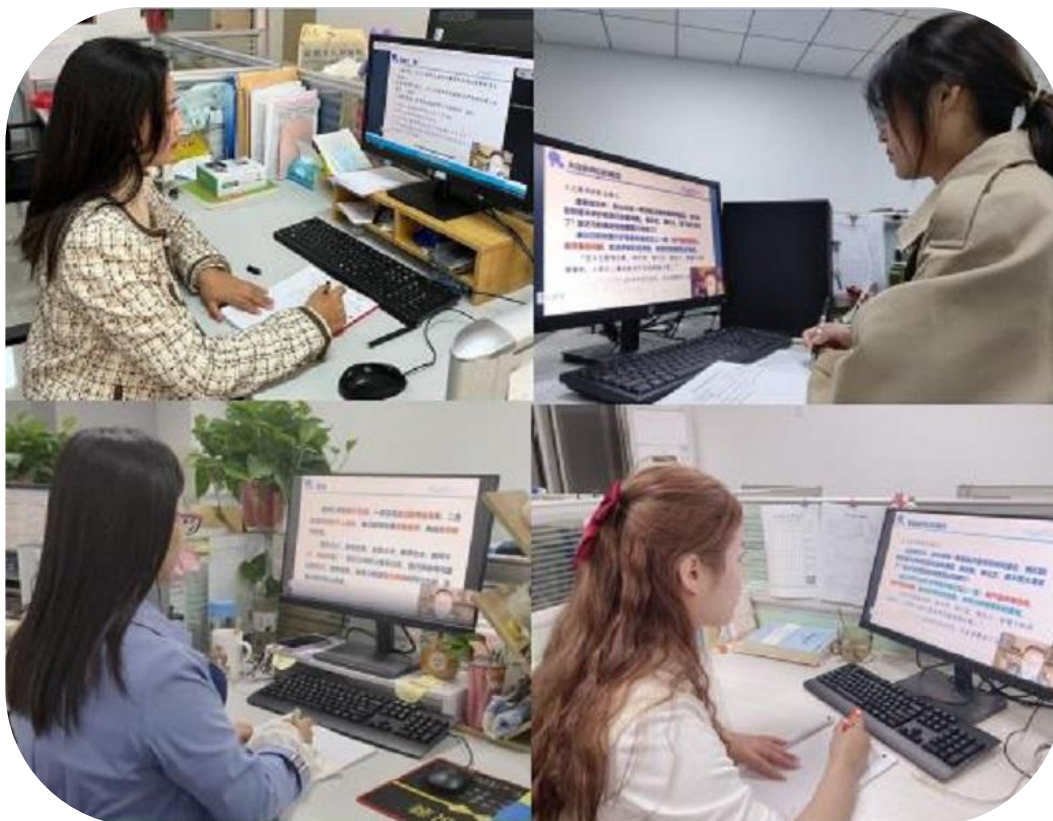
为贯彻落实我校《关于加强和改进新时代师德师风建设的实施办法》，进一步加强师德师风建设，不断提高教师的政治素质、师德素养和业务能力，我校于10月18日组织专任教师参加“高校教师师德热点问题解析”的网络专题培训。

10月18日 19:00—21:00



杨飞云，教育学博士，河南大学副教授，硕士生导师。美国北卡罗莱纳大学访问学者，河南省教育人才学会专家成员，河南省家庭教育专家团成员，在线开放课程《教育与美好人生》慕课主讲人、国家级资源共享课《教师专业发展》主讲人。CSSCI等刊物上发表论文20篇，主持及参与省部级以上项目20余项，著有《美国大学价值观教育研究》一书，主编、参译《教师专业发展》、《高校新教师成长手册》等著作10部，获得市厅级以上奖励5项。

主讲人履历



教师线上学习

本次培训邀请河南大学杨飞云副教授主讲。杨教授从教师职业道德就在身边、教师职业道德热点问题、教师师德素养的提升三方面入手，结合师德失范典型案例，深度解析了新时代高校教师师德热点问题。

杨教授强调，以德立身、以德立学、以德施教、以德育德是新时代高校教师的师德要求，做一名幸福的、优秀的人民好教师是教师的信仰，每一位高校教师都应弘扬传统美德，努力提升师德素养。

我校组织教育数字化行动与教学实践应用专题培训

为深刻认识数字化经济社会和教育发展的极端重要性，准确把握教育数字化战略行动，抓住教育改革的发展的机遇期，以教育信息化推动教育现代化，我校于10月21-22日组织省级、校级骨干教师参加“教育数字化行动与教学实践应用”专题培训。



教师线上学习

本次培训邀请北京理工大学嵩天教授、北京航空航天大学张力军教授、浙江师范大学黄昌勤教授、北京邮电大学李鹤教授主讲。各位专家分别以数字化背景下的高校教师教学信息化能力提升、线上线下混合式计算机网络实验教学研究与实践、数字化教育新形态：基于AI技术的教育教学实践、智慧教师+极简技术+新媒体平台助力教学为主题，结合自身的教学实践经验，分享了如何提升高校教师信息化教学能力，AI技术在教育教学实践中的应用，以及具有两性一度特征的虚实融合复杂网络综合设计实

验案例和网络实验课程思政教学的研究与实践，详细介绍了如何在“教之以数而育诸德”理念指导下，以创建育人体系为目标，打造利用智慧教室为基础，融入极简教育技术，新媒体平台为支撑的线上线下混合式课程。

通过此次培训专家的讲解和经验分享，使我校教师深刻认识到数字化对经济社会发展的极端重要性，全身心投入数字化战略行动，进一步提高了我校教师信息化素养与教育数字化应用能力。

工商学院开展教学“知与行”系列活动（二~五）

“知与行”系列活动之二——学科专业建设分享会。此次会议于10月9日线上开展，目的是为了更好地建设工商学院的学科专业，促进教师的职业发展，提高教学质量。



会议伊始，张卫丽副院长介绍了刘法权主任在学科建设中所承担的主要工作内容，及这次分享会开展的目的和意义。接着，刘法权主任从工商管理（二级）重点学科建设的基本情况、发展目标、对标建设、差距与不足、下一步打算及服务社会等六个方面分享了学科专业建设中的一些经验。刘主任详细介绍了工商管理（二级）重点学科建设的发展历程，并指出教师在学科专业中的重要性，强调教师队伍的专业性，分析了在学科专业建设发展中出现的问题，并针对精品课程建设提出独到的见解。在提到科研问题时，刘主任强调教师应具备新思维，科研应服务于教学，

转化为教学。最后，杨松柏院长对本次分享会进行了总结，并针对学科专业的建设提出了四点建议：一要明确国家的基本方针政策，基本条件；二要针对我院现在的基础师资，科研状况，与其他学校相比找出存在的差距；三要明确自己的目标；四是加大工作力度，推进学科建设。此次会议为工商学院的学科专业建设发展指明了方向，具有现实性的指导意义。

学院全体教师将以此次会议为契机，积极探索学科建设、课程建设和团队建设，努力实现学院建设的跨越式发展。

“知与行”系列活动之三——科研交流分享会分享会。此次会议于10月13日开展，目的是为更好的提升我院教师科研能力，深化科研引领，提高教师的科研素质，加强师资队伍建设，助力学校升级发展。



分享会现场

会议伊始，院长杨松柏介绍了夏飞博士在科研方面所取得的成就，及这次分享会开展的目的和意义。夏飞老师从现象到题目、

文献分析、理论背景和提出假设、实验设计、贡献与不足等五个方面分享了他本人丰富的科研经验。并详细地讲解了在日常生活中如何定好自己的科研方向，同时列举“宠物”、“餐馆”等鲜活的案例，通俗易懂的向大家展示科研的魅力。紧接夏老师分享完科研经验之后，张倩丽老师对我院广大同仁讲解了科研的最新政策，以及我校对于广大教师的科研支持，让我们在站稳讲坛之余对科研工作的开展没有过多的顾虑。大会最后，杨松柏院长对各位同仁的科研工作给予了肯定，并提出学校的科研工作作为学科建设、提升学校整体实力和办学水平作出了重要贡献，指出学院要做到科研与教学要发挥双轮驱动效应，教学促进科研、科研反哺教学，用高水平的科研培养高层次创新人才。激励广大同仁要再接再厉，追求卓越，尽全力推动科研工作的开展。

此次科研经验分享交流会为我院教师搭建了科研交流的平台，通过交流学到了科研方面的新知识、新方法和新理念，对我院教学质量和科研水平的提升有很大帮助。

“知与行”系列活动之四——青年教师教学创新分享会。此次会议于10月20日开展，目的是为提高我院教师教学质量，提升教师的教学水平，加强专业间教学交流，增强教师综合素养，进一步推进我院师资队伍队伍建设。





青年教师分享

本次会议由我院五个教研室各推选一名优秀青年教师进行教学经验分享。营销教研室陈茜老师、旅管教研室郝冰冰老师、工商教研室宁卫杰老师、学科教研室齐影老师和财管教研室李鸿春老师分别进行了精彩的教学创新经验分享，各位老师语言流畅，谈吐自信，课堂思路清晰，教学内容明确，将问题导入、社会热点、课程思政、有效互动等要素引入课堂教学全过程，她们以饱满激情逐一展现了各自独特的教学风采。接着，张卫丽院长做总结发言，对此次会议取得的成效给予高度评价，并由此对我院学科建设、教学质量发展等提出了具体要求，鼓励各位老师多沟通交流，相互借鉴优秀的教学经验，共同助力工商学院的师资队伍队伍建设。

最后，杨院长对本次活动给予了充分肯定，认为这种形式的分享会为教师间的相互借鉴和学习搭建了一个很好的交流平台，对于进一步提升教师教学业务水平具有很好的促进作用，也为我

院教师队伍建设起到了良好的推进作用！

“知与行”系列活动之五——专业特色交流分享会。此次会议于10月27日开展,目的是为了有效推进特色专业建设与发展,全面了解本院特色专业建设进展情况,进一步深化教学改革,强化专业优势,突出专业特色,推进专业建设工作,发挥特色专业在提高教学质量与人才培养质量中的引领示范作用。



青年教师分享

本次会议由我院五位教研室主任进行专业建设经验分享。每一位教研室主任结合本教研室实际情况交流了专业建设的经验、亮点、过程、思路、措施、展望和存在的问题。并且,就特色专

业建设中师资队伍建设、教学条件建设、教学改革和人才培养模式等方面介绍了发展进程。在听取专业建设情况介绍后，张卫丽副院长充分肯定了各专业建设取得的成绩，并表示在今后的工作中，学院将一如既往地专业建设给予高度关注和重点支持。

最后，杨松柏院长作出总结发言。他指出专业建设任重道远，还有大量的工作要落实。此次专业建设交流分享会的召开，促进了我院教师在专业、课程建设上统一思想，提高认识，而且明确了任务，为我院下一步专业、课程建设发展指明了方向。

会计学院开展数智化转型系列师资培训会

企业价值创造实践平台师资培训会——管理会计教研室。此次会议于10月20日开展，目的是为进一步加强学院新商科数智化管理人才的培养，提升教师数智化技术应用水平和教学水平，推进落实学生实习实训工作。管理会计教研室及其他无课教师等20余名教师参加会议。会议由管会教研室主任武佳莉主持。



教师集中线上参会

培训会依托EVC财务管理实战平台为载体，参会教师多角色分工，分组模拟股份制创业公司经营决策全流程，通过实际模拟操作，提高教师的动手能力和团队协作能力。会后，大家结合自身体验，对实践平台的操作流程及注意事项等相关内容进行了深入交流学习。数智化转型是新生代企业的必由之路，同时也是大学人才培养、科学管理的必由之路。通过此次培训会，充分利用现有资源，发挥平台优势，使教师对企业价值创造及财务大数据技术应用有更加深入的了解，为加强学院教学建设、优化专业结

构、探索推进数智型管理人才培养指明了方向和路径。

RPA 财务智能机器人师资培训。此次会议由会计学院联合新道公司于 10 月 29 日开展，目的是为提升会计学院学生的专业技能、开展会计学院 21 级本科学生的认识实习工作。院长祝利芳、副院长刘金金、21 注会专业认识实习指导教师、实验课教师及其他对 RPA 财务智能机器人感兴趣的老师共同参加了此次培训。



教师集中线上参会

此次培训共讲授 5 个模块：教师端应用；普通变量、列表变量、字典变量的运用；条件命令、循环命令的运用；文件命令的运用；EXCEL 操作自动化、浏览器操作自动化。每进行一个模块，参会教师都进行交流研讨。学习新的知识和技术，讨论有利于进行思想的碰撞，加深对新知识的理解。

最后，祝利芳院长进行总结发言。她强调，财务智能化是未来的必然趋势，我们身为高校教师，更应该未雨绸缪，紧跟时代步伐，通过不断学习新技术，提高自身职业素养，传授给学生实

用且具有竞争力的专业技能，提高会计学专业学生的就业水平，培养更多高质量、应用型人才。

大数据 Python 师资培训。此次会议由会计学院联合跃客公司于 10 月 30 日开展，目的是为促进数智化转型，提高教师的教育教学水平，更加顺利地开展我院 21 级本科学生的认识实习工作，院长祝利芳、副院长刘金金、21 级本科认识实习的指导教师、实验课教师共同参加了此次培训。



教师集中线上参会

培训的主要内容有：Python 基础语法、Python 数据处理、文件读写、异常处理、模块和包等，参训教师与跃客就 Python 开发环境基本配置、字符串的基本操作、初步建立面向对象的编程思维、异常捕获的基本流程及使用方式等核心能力进行了充分的学习和沟通交流。

此次培训的召开对我院加快数智化转型，提升专业建设特色、科研课题研究等方面提供强有力支撑，同时对高质量推进我校“加强内涵发展、强化商科特色”建设工作的落实具有一定的实际意义。

金贸学院召开第三十三期教师工作坊 新进教师教学技能展示及交流会

为进一步加强我院师资队伍建设和提升新教师的教学水平，加强专业间教学交流，促进新进教师更快成长，全面打造一支高素质的教师队伍。10月14日下午，我院在1号楼112会议室召开第三十三期教师工作坊暨新进教师教学技能展示及交流会，会议由教师顾海艳主持，院长杨山峰，副院长李伟以及全体无课教师参加。



会议现场

本次会议主要由新进教师徐畅、徐佳茹进行教学技能展示。首先，徐畅老师以双语教学的方式给大家展示了《外贸英语》部分章节内容，徐老师口语流畅，谈吐自信，课堂思路清晰，教学内容明确，同时抛出问题引发学生思考，课程专业度较高。随后，徐老师以案例分析的教学方式给大家展示了《公共财政职能》章节内容，课程案例丰富，讲解通俗易懂，并预留思考问题，课程

内容完整。



新进教师徐畅、徐佳茹教学展示

李院长对其教学展示做出了总结，肯定了两位新教师的教学方式及方法，并提出了针对性意见。最后，李院长做总结发言，肯定了我院教师工作坊活动开展取得的成果，并对我院教学工作提出了具体要求，鼓励各位教师互相借鉴交流，提升教学质量。

学高为师 德高为范 乐教尽责 乐在其中

外语学院举行师德师风专题会

为强化教师的责任与担当，加强师德师风建设，10月20日下午，我院在W209会议室召开了外国语学院师德师风专题会。校长助理刘升阳、学院领导与全体教师参会，会议由院长邱培磊主持。本次会议邀请了我院商务英语专业学术带头人张发祥教授和张明慧老师进行主题分享。



会议现场

首先，张明慧老师以“学高为师，德高为范”为主题作了师德师风学习心得分享，张老师从师德师风的内涵、师德师风焦点问题与师德师风模范三个方面进行了分享，展现了我院青年教师的风采。



张明慧老师分享

然后，张发祥教授以“乐教尽责，乐在其中”为主题，围绕“感恩”这一话题，从几个方面深入浅出地给在场所有教师们上了生动的一课。张教授重点分享了他对创办人“三心，三严”理念的理解：“三心”是教育的基础，“三严”是教育的手段，并分享了自己教学中、在生活中与学生的相处，用自己的经历阐述了教师要以自己的师德、以身作则，来赢得学生的信任与尊重。



张发祥教授分享

此外，张教授还在分享中鼓励青年教师作为中华子女要多读圣贤书，提高自己的境界与觉悟：教书是一种责任，育人是一种幸福；从内心深处做到持之以恒，乐教、负责、乐在其中；也要多学习创办人的理念，学习校园中处处充满了的创办人的格言。最后，张教授对青年教师提出了寄语：要勇于承担责任、任劳任怨、不怕吃亏。



校长助理刘升阳总结讲话

会议的最后，刘助理从我们所处的时代入手，勉励当代教师要有见缝插针的学习能力，避免自己成为盛世中的“悬空一代”；然后对外语学院教师团队积极、和谐的精神面貌给予了高度评价，最后以自己在教学中与生活中的经历分享了自己对培养师德师风的见解。

此次会议使参会的所有老师都受益匪浅，外语学院今后会继续坚持“教风引领学风”的工作思路，重视师德师风建设，打造高素质的教师团队，保障教学与育人质量不断提升。

展青年教师风采 促教学水平提升

信工学院开展青年教师观摩课活动

为进一步夯实青年教师教学基本功，促进青年教师的快速成长，提高青年教师课堂教学效果和质量，信工学院于10月27日下午在四号教学楼303教室组织开展了青年教师观摩课，张晓冬院长、张伟华副院长以及全体无课教师参加了此次观摩课。



青年教师教学展示

本次观摩课共有6名青年教师进行教学展示，他们分别是来

自不同教研室的温文豪、李深磊、张莉、任孝锋、任俊军、郭峰老师，每人展示 20 分钟。6 名青年教师准备充分、授课逻辑清晰、授课内容充实，分别从教学环节的设计、信息化教学的运用、重难点的把握和突破、驾驭课堂的能力以及课堂提问的高效等方面向在场的观摩老师进行了示范，在场老师纷纷表示受益匪浅。

此次青年教师观摩课搭建了我院教师互相学习、彼此交流的平台，提高了青年教师的教学水平和教学能力，为进一步建设我院优秀教师队伍、加强我院教风建设打下坚实基础。

文传学院举行提升青年教师课程思政能力及说课能力培训

为了提升我院青年教师课程思政能力及说课能力，文学与新闻传播学院于10月20日下午在自力楼101会议室举行“提升青年教师课程思政能力及说课能力培训”，我院全体青年参加培训。



培训现场

此次培训由我院课程建设专项工作负责人王继风老师主讲。王继风首先带领全体青年教师观摩了2021年国家开放大学政法类课程“课程思政”说课大赛一等奖的获奖作品，并进行了深入浅出的讲解。详细向我院青年教师说明了什么是“课程思政”，“课程思政”在教学中的重要意义、如何进行“课程思政”、以及在“课程思政”进行过程中需要注意的具体事项等。同时王继风老师向青年教师介绍了说课的方法、内容与目的。

此次培训的开展，有利于提升我院青年教师的课程思政的能力与基本教学能力，有力的推进了我院课程建设工作与教师发展工作的进行。

建工学院召开第一期工作沙龙-教学质量提升分享交流会

为进一步促进教师参与课程教学改革，聚焦课堂，积极探索有效教学的途径和方法，提高教学业务能力与水平，我院于2022年10月29日上午在亚泽大楼305智慧教室组织开展了第一次教师工作沙龙，本次会议由张燕燕副院长主持，陈学兵副教授为主讲人，王丹、席方超、李轩花老师作为教师代表发言，全体教师参加了此次工作沙龙。



陈学兵副教授分享

首先，陈学兵副教授进行主题为“综合教育改革下课堂评价的理解与思考”的经验分享，主要分为课堂评价的目的和意义、课堂评价核心指标的理解、教育改革下课堂评价新视野的“六种状态”三个方面。课堂评价核心指标主要指教师的仪表教态、语言表达、知识建构、教育理念、课堂气氛等，教师课堂评价核心指标对应学生“六种状态”：注意、参与、交往、思维、情绪、

生成，学生状态是对教学成果和学习效果的反映，应加以重视。



教师代表发言

接下来，王丹老师针对教师教学能力提升、样板课程申报及横向项目申报等问题做出讨论；席方超老师分享了在本专科分类教学中遇到的问题，对如何加强教师和学生的联系、师生互动提出看法；李轩花老师结合多年教学经验，提出“生、熟、深、化”四大教师教学发展阶段，在提升教学业务能力与水平方面与同仁共勉。三位老师在发言中多次提及我院教学中的典型问题，引发老师们的强烈共鸣和讨论。



现场讨论

全体教师们积极结合分享内容进行讨论，孙利民院长建议老师们备课要充分考虑学情，根据班级情况及时调整教学方法和教学要求；范睿博老师认为应利用课间时间积极与学生交流，发现学生闪光点，进行多元化的职业发展引导；张盼利老师提出要在期初树立教师威信；李轩花老师提出教师应做好自我情绪调节。



孙利民院长总结讲话

最后，孙利民院长进行总结讲话，鼓励教师们以促进学生成才为中心，注重教学方法和教育改革，把教师工作从职业的视角提升到人生中为之奋斗的事业。本次教师工作沙龙是对教师教学经验的良好交流，是对教育教学工作思路的梳理，有助于积极促进教育改革，改善教学效果，提高教学业务能力。

通识中心举办通识教育“优师计划”第一期沙龙活动

2022年10月14日，通识教育中心诚邀部分通识选修课面授课教师代表，在艺术大楼206室举办通识教育“优师计划”第一期。

本次沙龙活动以圆桌会议的形式开展，通识教育教研室六位教师和四位嘉宾围坐在一起畅所欲言，各自结合本人所授通识课程进行了经验分享、分析了存在的问题、提出了建设性建议，并相互间就不同意见和见解进行了沟通讨论。



活动现场

李义军和邢克鑫两位资深教授，针对目前通识课程建设中的

课程准入、学生考核、教材教辅等问题进行讨论，提出通识教育教学布局应遵循“大中小”原则、目前的通识课程建设应遵循“少而精”原则、鼓励教师积极开展网络课程建设并完善学习通建课；经管中心孔艳艳老师提出：通识课程的线上线下混合课程建设可以作为通识精品课程建设与申报的突破点；信工学院任俊军老师则是针对通识课程的特点提出了组建通识课程小组和学生社团的建议；首次承担通识课程的文传学院贾海涛老师，则是结合自建课程《杜甫生平与诗歌艺术》，简要阐释了通识课程建设中的分层分类教学和课程思政建设。

本次“优师计划”沙龙活动，是思想碰撞、问题剖析、经验交流的平台，是促进通识教师自我成长的催化剂，通识教育中心希望能够以此平台为契机，助力通识教育教师的成长，助推通识教育的发展。

高校教师教学中的情绪劳动:基于工作要求—资源模型的质性研究

一、引言

前人的研究已经认识到在工作场所中管理情绪的重要性和价值。对高校教师来说,在教学过程中要频繁地与学生进行互动,这就需要高校教师在教学中使用更多的情绪来提高课堂氛围和促进师生关系和谐。在与学生互动中,教师与服务行业一样,他们的情绪表达受到工作要求的约束和工作资源多少的影响,当教师的真实情绪体验和工作要求不一致时,教师通常需要进行情绪劳动以便使教学顺利进行,但与服务行业不同的是,教师实际上会更自由地表达他们的情绪感受,有时还要假装出消极情绪(如失望和斥责等)或隐藏积极情绪。高校教师的情绪劳动不仅要符合工作所要求的情绪展现规则,还要有助于教学目标实现和教学效果提升,进而影响到学生的情绪发展。同时,教师也被期望表达的情绪不能过于强烈,最好保持在一个中等的强度。面对如此复杂的教学过程和要求,高校教师在其中如何进行情绪劳动?哪些因素影响高校教师采用的情绪劳动策略?这些问题并没有得到充分的研究。目前,有限的关于高校教师情绪劳动的研究大多从静态角度用调查方法探讨情绪劳动对结果变量的影响,如工作满意度或职业倦怠等,并不能了解其内在的心理变化,更缺乏从组织层面和动态的角度分析情绪劳动策略的影响因素。有鉴于此,本文以工作要求—资源模型为框架,通过行为事件访谈对高校教师教学中发生的情绪劳动事件进行分析,从个体和组织层面探讨高校教师的情绪劳动策略及其影响因素,以期有助于改善教学行为,提升教学效果,并为高

校教师及高校管理者提供提升建议和参考。

二、文献回顾

(一) 高校教师的情绪劳动

近年来,情绪劳动在高等教育领域得到了重视。高校教师的情绪劳动是理性地利用自身情绪体验和情绪表达来遵循组织规章制度,开展科学研究、教学以及社会服务工作。以员工为导向可以将情绪劳动分为表层扮演、深层扮演和自主调节等三类。表层扮演是指当个体感知到的情绪与组织要求不一致时,个体通过面部表情、声音等改变外部表现,而个体内部感受并不改变;深层扮演指当个体的内心情绪感受与组织要求表达的规范不一致时,个体通过主动思考、想象、回忆等方式,产生或压抑某种情绪以便达到组织的要求,并能通过外在行为表现出来;自主调节发生在组织要求员工具有的情绪与个体内心感受的情绪正好一致,个体自主表现内心真实情绪。

高校工作要求的变化要求高校教师增加情绪的投入。在我国,教学是高校教师的重要工作之一,专业且复杂。近年来,我国高校不断改革对教师在课堂中的情绪状态也提出了要求。情绪劳动理论认为,高校教师会在课堂中作出情绪劳动,即他们的感受或假装满足工作要求的感受。情绪劳动像一把双刃剑,对高校来说具有实现教学目标的功能,而对高校教师来说则面临更多的挑战。情绪劳动的过程会使高校教师工作压力增高,进而影响教师的幸福感,并进一步影响到学生的幸福感,反映在学生的满意度、学习表现等。Webster 和 Mosoetsa 认为,学生素质越差的地方对高校教师的工作时间和情绪要求越高。因此,有必要对高校教师情绪劳动的运用进行研究。

(二) 高校教师的教学与情绪劳动

教学是高校教师的重要职责之一,而教学工作一部分是通过情绪劳动来实现。高校教师的教学并不仅指课堂教学时间,还包括课堂以

外教师对于教学活动的投入,如学生活动指导、与学生的课下沟通等。从目前的定义来看,“情绪投入”是教师教学投入的重要方面之一,在课堂内外都会产生情绪劳动。教师在课堂上激发和培养年轻人的思想时,情绪劳动可能会在课堂上发生。在课堂外与学生互动中也会发生,如学生咨询和辅导等。在教学环境中,教师可能会试图抑制、产生和管理他们的情绪,并根据关于教师职业的规范信念或情绪表现规则来表达他们的情绪。在讲课中需要长时间不可预知的情绪表现,这可能会夸大一些情绪。Ogbonna 和 Harris 指出,高校教师经历了很多消极情绪,并为情绪劳动所掩盖。高校教师与学生(尤其是研究生)之间有很多的研究合作、学业和人生发展等相关咨询,这些角色会对高校教师提出进一步的情绪要求,如经常要求表达或表现某些感觉不到的情绪以及不符合体验到的情绪。

情绪劳动是对情绪的管理,教学中师生的双重互动需要更多的投入。经常与人接触的工作通常需要高度的情绪劳动,而且对社会互动是必不可少的。员工表达并满足潜在组织目标的情绪展示行为被称为执行情绪劳动。Chen 和 Peng 认为,在工作中执行情绪劳动能够改善人际互动关系,促进彼此信任和工作支持。教师被认为是专业性、技术性工作中的高情绪工作者,其情绪对学生影响巨大。相比较于其他职业,大学教师需要面对多重利益相关者,包括管理层、外部机构、学生、研究团队和整个社会。同时,高校教师需要更多地与不同个性和能力水平的学生互动并处理学生问题,这都加剧了情绪劳动策略的使用。

目前,我国高校教师在教学中的情绪劳动有待深入探讨。我国关于教师情绪劳动的研究较多,但研究对象多集中于中小学教师,针对高校教师的研究较少,2021 年 7 月 1 日在中国知网以“高校教师”和“情绪劳动”同时为主题进行查找,仅找到 37 篇文献,主要涉及

理论研究、实证测量和预测变量等三类相关研究。

第一类从理论的视角对高校教师情绪表达及情绪劳动进行分析。张冬梅和葛明贵对教学中自身的情绪、可以表达的情绪及表达方式进行分析,并提出了走出三重困境的对策;田国秀和刘忠晖从工作需要的情绪、自己感受的情绪和调整后的情绪等三种维度对情绪劳动进行分析,提出改善三种维度的策略;夏炜和汪静从管理学的角度探讨了基于心理契约如何对情绪劳动进行管理;黄瑞雪提出要从“情绪调整—情绪表现—情绪满意”动态的角度理解情绪劳动的重要性,并通过调节情绪实现教学目标。此类研究都是从教育学、管理学或情绪劳动的架构(表层扮演、深层扮演和自动调节)的角度进行分析,探讨高校教师在教学中的情绪劳动状态,认为情绪劳动是教学的手段和工具。

第二类是对高校教师的情绪劳动及其相关变量进行测量。贾雨琪、张徐敏等学者对高校教师情绪劳动状态及其与心理健康变量(职业倦怠、工作满意感、工作压力等)进行了测量,结果发现高校教师情绪劳动的各维度之间存在正相关,表层扮演会增加职业倦怠,降低工作满意感;易奔和陈娅静对情绪劳动在心理契约和公共服务动机间的调节作用进行考察,结果发现表层扮演能够弱化二者关系,而深层扮演能够强化二者关系。此类研究是采用国外修订的量表或自编问卷对高校教师的情绪劳动及相关变量进行测量,少数学者用到了实验方法。

第三类是从预测变量进行研究。吴宇驹主要从人口学变量、人格特质和情绪感受等方面对情绪劳动的影响进行分析。其他学者从心理资本、情绪表达规则的知觉、社会支持、职业认同等方面进行探讨。此类研究所提出的预测变量更加偏向个体层面,缺少组织层面的探讨。从国内文献分析来看,在研究内容上更加偏重理论论述和变量测

量,尤其对个体层面关注较多,缺少从组织层面和个体层面的交互看待高校教师的情绪劳动问题;研究内容所涉及的变量多为职业倦怠、工作满意度、幸福感等心理健康的个体层面,但高校教师的情绪劳动在教学中的状态如何不得而知,缺乏相关研究;从研究方向来说,目前研究多为理论论述或以西方理论框架为基础进行现状调查的横断面研究,缺乏从本土文化出发,从交互和动态的角度进行分析;从研究方法来看,高校教师情绪劳动的相关研究范式单一,多为问卷调查的方法,但情绪劳动是复杂且多变的活动,与所处环境和接触到的人息息相关,所以有必要基于中国文化背景,运用质性研究方法对其教学中情绪劳动的变化进行考察。

(三)工作要求—资源模型

工作要求—资源模型从组织工作特征的角度对工作进行分析,可以为高校教师教学中的情绪劳动问题分析提供理论框架。工作要求—资源模型把工作的特征要素分为工作要求和资源两类。工作要求需要员工持续投入体力和脑力劳动以满足组织或社会的目标,它与个体的身心健康有关,工作要求多会导致健康问题,如疲劳、工作流失等;资源指能够从组织中获得的心理或组织资源,如工作自主权、同事的良好互动、组织支持等,这些资源通过激发个体潜力来保护其健康,从而提高工作投入,帮助达成组织目标,降低为满足工作要求而所付出的体力和心理成本。自提出以来,工作要求—资源模型在不同国家和职业环境中得到广泛应用。工作要求—资源模型认为工作要求需要消耗员工的精神和体力资源,是损害健康的过程,而资源对工作投入和绩效具有激励作用,是激励的过程,它能够促进员工自我成长和学习,并能减少员工的工作倦怠。有研究认为,损害健康的过程独立于激励过程,然而也有研究证实工作要求和资源存在交互作用,但是具体如何相互影响并不能达成一致,这需要对两个过程

进行动态的研究，以便更好地了解其过程。

(四) 工作要求—资源模型与教学中的情绪劳动

1. 工作要求与教学中的情绪劳动

根据工作要求—资源模型，工作要求是影响高校教师教学中情绪劳动的重要影响因素。LePineetal. 把工作要求区分为两类，即挑战和障碍。二者之间的区别在于挑战是可以通过学习和自我成长而实现，是可以被克服的障碍，而障碍是不可被克服且阻碍个人成长和目标实现。挑战对个人而言，更为可控，尽管需要不断努力，但它能够激发个人成长和未来收益，应对策略明晰。在中国的文化中对教师有着较高的社会期待，如教师要做到“传道受业解惑”，尤其是近年来为提高我国大学在国际教育界的声誉进行了新的人事制度改革，对高校教师提出了一系列新的工作要求，教学中的情绪要求是其中的重要内容之一。教学中的情绪要求属于定性的挑战性要求，这些挑战对高校教师来说都是可控的，能够促进教师不断学习、成长和提高教学水平。教学中的情绪要求影响教师的情绪劳动。相比其他行业，高校教师需要跟同事、学生进行频繁而深入的互动，高校要求教师在互动中策略性的展现情绪以便构建和谐师生关系，这反映出我国文化下的社会期望和职业规范。教师的积极情绪不仅对教师的身心健康有影响，还能够影响学生的内在学习动机、积极情绪和深度学习策略等。最近研究表明，教学中的情绪要求与教师使用的表层扮演和深层扮演策略呈正相关，在自动调节时，教师能够真正地表达情绪，不需要刻意调整自身的情绪，因此教学中的情绪要求与自动调节策略呈负相关，但在中国文化下如何，还有待考察。

2. 工作资源与教学中的情绪劳动

工作要求—资源模型中的工作资源指外部资源，包括组织资源(参与决策、晋升潜力、工作控制感等)、社会资源(家庭和同事的支

持)和工作资源(绩效反馈、技能多样性等)。对于高校教师而言,工作资源包括教学资源、同伴支持和行政支持,其中同伴支持尤其会影响到个体的情绪调节过程。当教师能够感受到来自同事的更多支持时,会具有安全感,并更愿意冒险和尝试新的实践。同事的支持和信任有助于创造正直和权威的学校氛围,教师也能够在这种氛围中自由地向同事展开心扉,不加掩饰。情绪劳动在其中则十分重要,高校教师要能够感同身受他人的情绪,并有效地表达自己的情绪,这种行为与他们的表层扮演和工作倦怠呈负相关。同事间的支持能够使教师更加善意地评价他人,包括同事和学生。这对于“内卷”的当下更为重要,比如学生的不当行为可以被解释为疏忽而不是恶意的竞争;高校教师对学生的严格要求可以被看作更负责任的表现,而不是自身的情绪发泄;当教师赞扬学生的时候,被认为是真诚的关心而不是假装。在这种环境下可以鼓励教师分享他们的任何的真实感受,进而减少表层扮演和深层扮演的行为,让教师内心感觉更丰盈,更精神饱满地面对学生,更为真实地做自己,进而提升教学效能。

工作要求—资源模型在国内已有应用,但被较多用于研究情绪劳动的结果变量,如职业倦怠、工作满意感等变量,缺乏对情绪劳动前因变量和本身发生过程的探讨,同时研究对象多为医生、中小学教师等群体,以高校教师为对象的研究较少。除了工作要求和资源,人类如何行为还取决于个体与周围环境之间的互动,在高校教学中,最重要的是师生互动。生活互动的质量会调节教师采用何种情绪劳动策略,如在教学中得到学生积极的回应,教师则更有激情讲课,但学生不听课,教师站在讲台上则像表演一样完成任务。所以,本研究认为师生互动的质量在工作要求、工作资源和情绪劳动策略间可能起到调节作用。同时,个体特征在工作要求—资源模型对员工行为方面起到什么作用并不明晰,本研究将进行探讨。故本研究以工作要求—资

源模型理论为基础,采用行为事件访谈法对高校教师教学中的情绪劳动进行深入的探索性研究,并通过事件分析方法揭示工作要求和资源对高校教师情绪劳动的影响路径,以期预防 and 有效应对情绪劳动的不良后果提供建议。

三、研究设计

(一)研究对象

本文采用行为事件访谈法对高校教师的情绪劳动策略运用搜集素材,兼顾学校级别、教师职称等因素,当访谈进行到没有新类别内容出现时,即停止新的访谈。根据全国首部地方性高等教育法规——《上海市高等教育促进条例》,将上海高校划分为学术研究型、应用研究型、应用技术型和应用技能型等四类。本研究关注具有教学和科研功能,师生互动多且情绪劳动强烈的高校教师,故以学术研究型和应用研究型高校教师为研究对象。最终确定 17 名高校教师,年龄为 31—49 岁,平均年龄 40.82 岁;教龄为 2—18 年,平均教龄为 9.47 年;学历均为博士,其中 11 名为硕士研究生导师或博士研究生导师,访谈对象的基本信息如表 1 所示。访谈问题包括“教学的人际互动中有哪些需要运用到情绪的地方”“请您描述 2—3 个在教学中发生情绪调节的事例”等 6 个问题,并根据访谈对象的回答进行追问或增减访谈问题。

(二)资料分析

本研究在访谈后即对录音进行编号并转录,由两名心理学专业博士按照 Lichtman 提出的方法进行三阶段编码,编码一致性系数为 0.87,达到统计学要求。第一阶段为自下而上的开放编码,采用见实编码方式对访谈设计的概念命名,最终形成 287 个开放编码。第二阶段为主轴编码,当所有的代码都确定后,对其进行归纳和组合,形成主类别和次类别,最终形成六大类别 40 个子类别的编码词典。在

40 个子类别中，编码次数最多的是“深层扮演”，被编码了 96 次；接着是“自动调节”，被编码了 67 次；然后是“压抑”，被编码了 65 次。第三阶段为选择性编码，即对类别内容进行理论构建，在此阶段主要关注发掘高校教师情绪劳动的运用及情绪劳动策略背后的想法、动机等，同时根据概念类属之间的内部联系，进一步概括出高校教师情绪劳动等的相关特征和影响因素。

四、研究发现

（一）工作要求：高校教学工作的情绪展现法则

情绪展现法则指所在组织对他们进行情绪劳动的要求，决定员工在工作中需要表现的行为类型。高校教师需要根据学校的情绪展现要求来调节自己的情绪与展现法则的同时，还有教师自身的要求。

1. 高校的情绪展现要求：隐性法则

高校对于教师的情绪没有明确而硬性的要求，有些相关要求也相对间接，如要求教师经常和学生交流等，但是大多数教师能体会到学校对师生交往的隐性要求，如要求师生交往中“不能出事”，教务处规定高校教师要当兼职班主任等条条框框要求很多，这些规定都隐含对高校教师教学情绪的要求，要求构建和谐师生关系，走进学生的心里，尽量减少冲突。因为如果一旦发生冲突，学校倾向于给教师施加压力，这让教师“心慌”，要时刻注意师生交往中的情绪状态。“没什么特别的要求，但是如果和学生不管因为什么原因发生冲突，教师得不到支持，学校倾向于照顾学生，教师只能吃亏”；“把所有问题全推教师身上了”。虽然这些要求并没明说，但每位教师都能感受到压力。一些教师在教学中学会控制不能随意表达情绪，尤其是愤怒情绪，有些教师面临学生的过错行为有时会选择忽略，丧失了教育的目的，但更多的教师认为教学是个“良心活”，都会认真对待教师这份工作，虽然学校规定了条条框框，但是在该框架内，教师会寻找一个平衡点，

在教育学生的过程中合理运用情绪劳动，在教育学生的过程中尽量减少冲突。“学校要求是全方位地为他们提供服务，但这种方式在上课中你不一定能走进学生的心里边，所以我觉得这样的要求是不太现实的，学生他也会很分人的，他不一定需要你这种方式”。

2. 自我的内心框架:角色约束

学校对高校教师没有硬性的情绪要求，更多是教师的自我要求。在我国，传统上把教师定义为奉献者，经常被比喻为“蜡烛”“明灯”等。中国文化赋予高校教师的传统形象，要求教师要在学生面前展现权威、热情、友善等积极情绪，这些要求也内化为高校教师对自我的要求，这些要求成为框架，约束着教师的行为。在内在方面，“传道受业解惑”是教师的主要工作内容，在教学中认真地上好每堂课，面对学生的各种问题。在访谈中，所有教师都愿意花时间和精力与学生真诚沟通，这就是内化的自我要求。在外在方面，还会注意衣着、表情等要体现高校教师的外在形象。这些要求都与情绪有关，要求对内、外情绪进行调节以符合内心，同时这些要求在每个教师内心框架的高低具有个性化。“高校教师得有知识，然后为人师表。就是你的行为举止要起到比较好的示范作用，要给学生一种权威感。让他们觉得这个教师是有专业能力的，他能教给我们知识。同时，我也会严肃一点或者是正经一点，像个教师的样子，比如说穿衣服干嘛的，也让自己显得成熟一点”；“我观念中大学教师应该是有职业操守的，这也是我自己给自己的要求。做大学教师就做纯粹的大学教师，不是说要求多高，教学就一心一意把教学搞好，科研就一心一意把科研搞好”。

(二)高校教师教学中的情绪劳动状态

1. 高校教师是情绪劳动者，既展现积极情绪，也展现消极情绪

在教学中，高校教师需要频繁地面对自己的情绪。在访谈中，所有的受访者都有过情绪劳动的经历，几乎所有的教师都认为自己在教

学过程中真诚对待学生，真实表达自我，但访谈的结果也显示，高校教师群体同样存在表层扮演，但大多数教师并未意识到。“我瞬间就觉得好像我们是被放置在一个空间里面的两类人，我要假装我自己是个演员一样的，把课演完，而学生却不是观众经常没有人回应我，好像是只要人在教室了，我也不能怎么样，这种感觉让我觉得很不舒服”。情绪劳动存在最多的服务行业通常要压抑内心的消极情绪，要展示给顾客积极情绪。在与学生互动的教学中，高校教师大多数也会展现积极情绪，构建良好的课堂氛围，但当学生出现共性的过错行为或不端行为，教师为了起到教育的作用也会有策略地展现消极情绪，如生气、失望甚至斥责等情绪状态，有些是真实情绪的表达，有些是刻意为之的深层扮演。“但凡一站到讲台上，绝对不把比较消极的情绪带过去，会提着那口气展开笑容，尽量以正常的状态去上课。在和研究生讨论的时候，脾气没有那么好，不柔和，完成得不好就直接说他”。

2. 高校教师教学中的情绪劳动是动态和发展的过程

高校教师的情绪劳动状态并不是一成不变的，而是根据学生的特点、个性和所发生的事件而进行调整，师生之间有互相影响的过程，存在情绪感染效应。当教师展现出积极情绪，如真诚，学生倾向会作出积极的回应；当教师表现消极情绪，学生也会受到感染。“每次我上到最后一节课的时候，我就跟大家说一下，首先也是感谢大家这一个学期的配合，然后也向大家也道个歉，他们都挺真诚的，我也挺感动的，情绪上会有一点波动”；“能鸡(血)就鸡(血)，不鸡(血)就爱，如果学生能自己给自己打鸡血，我们就一起跟着打鸡血，如果他实在打不起鸡血来，毕竟是小辈，那小孩我就爱护他，让他能够完成学业就好”。情绪劳动策略的采用也随着教师的教龄、年龄、个性等自身因素发生改变。随着高校教师的教龄增长，面对学生的经验不断丰富，

运用的情绪劳动策略也会发生变化。年轻时更加有热情，与学生交往更加亲密，但情绪波动较大，随着年龄增长，与学生之间关系没有年轻时亲密，但是更加能够理解学生，合作关系更和谐，更多使用深层扮演。“从当教师以来这十几年，我总结了一个经验，就是要进行角色的转变，也就是以自己为中心变成以学生为中心。这样的话就不会有根本性的矛盾。年轻时都是以自己为中心，我觉得我要求自己能做到，学生应该能做到，但学生其实做不到，第二就是说你跟学生的目标不一样，他可能要找到好的工作，并不是想着科研上有多么大的成绩，你要求他这样做，可能是不合理的”；“生气什么年轻时候都会有，但是你现在年纪大了就会平和很多”。

3. 不同情绪劳动策略应用场景不同

情绪劳动包括三种策略，即表层扮演、深层扮演和自主调节(即真实情绪表达)，这三种情绪劳动策略在教学中都会用到，但不同场景偏好的情绪劳动策略不同。同时，在情绪的表达中包括显性情绪和隐性情绪，既可以是积极情绪，也可以是消极情绪。高校教师在课堂授课时更加偏好表层扮演，尤其是大班教学时，教师要时刻注意自己形象，“装”成教师的样子，在课堂上只讲跟课程有关的内容，尽量不带个人的情绪。这对高校教师来说很难，故要靠表层扮演来实现。

“特别是上课的时候，你肯定是戴面具的。上课的时候我觉得就像他们说还是有点装的，你肯定对学生你不能想说啥就说啥，你还是要注意一下不能说跟教学内容无关的东西。在他们面前，我尽量保持比较中性，只是给你们‘传道受业解惑’的这么一个教师而已，只要关注我讲课的东西就行了，你不需要关注我这个人”。在面对研究生或者课下小范围交流的时候更加真诚，偏好真实情绪表达或深层扮演策略。具体的状态与当时的场景、对象、沟通内容有密切关系。“打电话的时候会想想自己以前那么长时间都这么对她(学生)，给她压力太

大不好，我就会从她的角度考虑考虑，调整下想法，从她的角度和她说”。当教学任务进行顺利、课堂气氛活跃，大多数教师认为与学生的交流是愉快的过程，看到学生的成长很有成就感，也让教师得到了情绪的回馈，积极性和主动性得到了最大发挥。当学生在课堂上出现出格或消极行为，教师易产生消极情绪，如愤怒、失望，感觉自己像个工具人，导致教学缺乏热情，自我意识降低。“如果你要跟学生较真的话，那会很生气，所以这点的话我一般就把他当成小孩，然后我会假想，他肯定不会有意的针对你，这学生的价值观是那种功利性的追求而已”。

4. 理性下的真实情绪表达

当在教学中与学生发生冲突，高校教师倾向于直接表达自己的情绪。发生的冲突一般是学生的过错行为，甚至踩“红线”或影响到他人的行为，如找人代课、完成任务不认真、一错再错等。这时，高校教师一般会产生气愤等消极情绪，并会直接指出或直接斥责学生的过错行为。之所以选择直接表达，是因为此时产生的消极情绪并不针对个人，而是针对共性问题提出，也是为了未来的教学效果。“当然有些学生踩红线的，比如说考试作弊的，我这是非常生气的，然后我情绪就完全被爆发出来了，你绝对不能做的事情，我会凶他、批评他的”；“不是那种很激烈的冲突，会有一些争论什么的。因为这是一种暂时性的争论，和彻底不可救药的是两码事。我不开心就会跟他表现不开心，我就会跟他讲，我说我现在不想跟你谈了，我说你先出去，我现在不想谈了”。直接表达的情绪并不是无控的行为，而是理性下的真实表达，有些并不是用语言表达，而是通过表情、动作直接表露；有些会通过临时改变教学活动，使教学和情绪相结合，用情绪促进教学，改变学生的过错行为，对周围同学起到警示作用。在这种情况下，学生并不会对教师的消极情绪作出负面评价，甚至会赞同，促进教学效

果。“我生气之后一般会想办法告诉学生，从某种意义上讲，我会去折腾他们，我不会让你坐在那里。好像我在上面讲，你该睡觉、该聊天、看手机就看，我不会让这种状态持续下去，我就会换一种讲法。我会不停地提问，反正你不爱听讲也不行”；“（情绪与教学的结合更有利）第一我是气愤，第二我觉得我的气愤在这里表达是正常的，所以我觉得这是一种结合。在这里情绪可能辅助你教学效果，但不能把学生的尊严都贬低得一无是处，你啥也不是这种话我是不会说的，但是你的作业没有做好，我可以说的”。

（三）工作资源：高校教师情绪劳动的影响因素

1. 师生关系定位多样

师生关系的定位直接影响到高校教师采用的情绪劳动策略。大学生已是成年人，有独立的思考能力和判断力，也应该对自己的行为负责，但当下一部分学校以父母的心态管理学生，作为直接面对学生的教师大多数并不认同，且在教师的心目中定位差异较大。

第一种认为是平等合作关系。这种观点认为大学生已是自我负责的成年人，要让他们发挥自我管理的功能。平等，体现在交往中当作成年人对待，尤其是年轻教师可以当作朋友相处；合作，是指在教学和科研中彼此合作，共同完成教学任务，尤其是对研究生学生群体。在网络发达的当下，关于某些知识学生甚至了解得更多，发挥学生的自主性不仅能够促进师生彼此的成长，还能建立融洽的师生关系，但学生也会有精致的利己主义者行为，如为写推荐信等才和教师接触，之后不再和教师联系。教师虽然有消极情绪，但最终也会配合。“师生之间应该是个很愉快的互动关系，其实可以从他们身上学习新东西。我觉得是相互学习，教师也在成长。教和学本身是平等和合作关系，我不想做保姆一样的大学教师”；“从学术上大概有两个主体说，我们是教师，是引导方向的一个主体，但学习的主体是学生，所以这

种双主体贯彻下来，表现在你跟学生处理关系的时候，现在有个非常明显的特点就是要平等”。

第二种定位是传统的师生关系。在这种关系中，教师的角色带入最大，教师具有专业权威，也用教师的视角对待学生，为学生提供学习机会和环境，有计划地培养学生，对过程中遇到的问题进行引导和辅助，尽到教师的责任。“首先是师生关系，教师就是教师，学生就是学生。有个词叫为人师长，你不能说比他高，反正至少你要有足够的一些储备，无论怎么讲，它不是平等的”；“国家给我们是有使命的，使命要完成得比较真实，要真产生价值，以我们的视角，可能对学生有一个引领”。在这种关系中，教师对学生的情感与和学生之间的互动有一定关系，学生积极努力，教师就更多地投入情感；学生自己放任自流，经多次沟通教育还不能改善，作为教师也只能接受，情感投入会少一些。“师生之间的关系嘛，我作为教师，指导他工作，给他布置的任务，希望他能及时反馈并完成，但是他完成不了，我只能提醒或者稍微教育一下，但不可能成为朋友，我是希望他们能够健康发展，做一个对社会有用的人”；“我对自己的期待也是师和生的关系。毕竟我也是教师，虽然说有时候上课我也可能自己表现挺活泼的，但并不表示说我们在课下的时候就完全就是一个朋友的关系”。

第三种定位是学生是上帝。这与学校对待学生的方式有一定关系，随着消费主义的盛行，有部分人认为读大学也是一种消费行为，教学是教师为学生提供的服务。学校将学生视为顾客，教师被看作服务提供者。在这种要求下，教师需要进行情绪劳动，以确保负面情绪得到控制，并在工作中表现出期望的行为，从而确保客户（学生）体验到教学和学习活动的有效性。“教师比较难做，学生就是上帝，现在的学生都是独生子女居多，大部分学生都是自我中心的，他可以不把你放在眼里，原来那种师生的相处之道已经没了，因为人也变了，环

境也变了，学校也把学生当上帝；想到这些很悲哀，因为不是你的个人能力能改变的，很无奈也只能算了；只能对学生要求要低一点，不然学生对你有意见，最终会对自己不利”。

2. 师生间心理距离的影响

心理距离指学生与教师心理上的亲密程度。在访谈中让访谈对象对师生的亲密度打分，结果从1分(非常陌生)到10分(非常亲密)不等，大多数处在五六分，这与师生之间的互动程度有紧密的关系。接触频繁则心理距离近，教师更愿意付出更多的情感，更倾向于采用深层扮演和真实表达；疏于接触则心理距离远，教师更少付出情感，对学生更像公事公办。总体来说，研究生比本科生心理距离近，因为师生要一起做科研，接触频繁且更为深入，并用经费为学生发补助，关系更为亲密和谐。本科生根据接触的频率差异较大，大部分只是课堂的接触，表层扮演会更多，但无论心理距离远近，在接触中大多数都会真诚相待。“我个人觉得我和学生的关系应该是10，不管你有什么问题都可以来求助教师，我能不能帮得上是一个问题，但是我随时准备着学生来求助，但学生已经拉开和教师的距离了，我觉得比较疏远”；“研究生来讲，因为接触的时间很多，你跟他们分享得也多，你可能会把他当成你的孩子或者是朋友或者家人，可以说跟研究生交流的时候，会设身处地地去为他着想。你可能就要控制一下，角色定位、动作或言行都会调整，内外都一样，你先告诉自己是教师，然后你去做的时候，无论是你的言行举止，你可能要矜持一点，不能做一些过分或者不礼貌的事情”。

3. 教师身份与情感的交织

在师生交往过程中一旦产生消极情绪，教师基于角色会面临是释放还是压抑的选择。作为课堂的主控者，释放不良情绪会影响到教学的效果，让自身丧失教学兴趣和责任感降低，如果释放时机不当，还

会引起学生的抵触，更严重会加剧师生之间的冲突，使课堂教学无法进行。相对于真实表达负面情绪，教师会更普遍地基于教师身份用理性压抑情绪，即使释放，也是在考虑身份情况下的释放。如在面临气愤、失望等课堂焦虑状态时，教师会通过暂停当前教学任务、终止冲突、让学生自主学习、转移视线注视方向等方式缓解当下的应激情绪。

“会直接表达，但不会那么激烈、情绪化，毕竟是个教师”；“我们毕竟是教师或者家长，不能跟他们一般见识，要压抑自己情绪”。无论是真实情绪表达，还是压抑情绪，都会让教师感到巨大压力或自责等情绪，教师的角色定位会让教师更多归因自我、聚焦角色并陷入困境中。

4. 学校组织支持的不足

组织支持是高校教师在教学中的重要工作资源，主要来自学校、同事等。从访谈的结果来看，高校教师当前主要的组织支持来自同事之间的交流。学校方面的工作要求多于支持，如各种管理机制复杂、会议繁多、表格填写无尽头、项目管理和评审等方面缺乏公正性等，一个个小事叠加使教师情绪耗尽，缺乏动力，也会激起教师的消极情绪状态而影响教学效果。“学校对教师的情感支持并不多，普通教师都感受不到，都是例行公事”；“我觉得付出的和得到的不成正比，有些东西你费了半天劲，结果它按照某种非客观化的方式……我就觉得付出努力没有意义，不期待了，我也不愿意付出这种努力，对他们失望了”。

在物质方面，有些高校办学空间紧张，教师间想交流但却缺乏空间，还存在教学设备陈旧或配备不及时情况，这些也会影响到教师的情绪。“一些电脑、办公设备都没有，都是我们东凑西凑给他弄好的，像抱养的孩子一样，没人疼的那种感觉，所以人文关怀我觉得我们是非常少的”。

大学教师间的关系较疏离，但在学校的组织支持中，最大的支持来源于同事。同事间合作大于冲突，有更多的共同话题，关系平等。聊得来的可以成为很好的朋友，可以深入交流教学中的事件，发发牢骚。同事是大多数教师在教学中倾诉的对象，因为彼此有共鸣和同理心，能够感同身受，并互相分享解决问题的途径。“我们有一点点像个体户，还是每个人有自己的任务，然后这个任务其实是自己必须承担的部分，但是没有让我们变成个体户的原因就是，因为我们还是会有一些连接的部分在，所以还是一个合作有支持的关系。教学中遇到什么事，跟同事能找到一种共鸣，大家吐吐槽，也会感同身受，有办法互相分享下，说说也就好了”。领导有没有支持的作用要看和教师的互动关系。真正有公心的领导会成为大家的组织支持来源，而且力量很大；如果相反，则反而会成为压力和负面情绪的来源。“我心目当中期望的，领导是不是应该找每个教师聊聊天，了解一下你这个学期工作的进展有没有什么困难，有没有情绪上的波动等，但没有，当然我现在也不期望了”；“领导也给我打过电话，他跟我说应该怎么做，并说需要的话会过来帮忙，我就觉得压力稍微释放出去一部分了，就不是全压在我自己身上了，也感觉到更大的力量”。

五、研究结论与政策建议

（一）研究结论

基于以上研究发现，本文将结论进一步整合并构想为图1所示研究框架，以期未来研究进行验证。高校教师的情绪劳动策略分为三种，即表层扮演、深层扮演和自主调节，这三种情绪劳动策略中都存在积极情绪和消极情绪的表达，并且随着和情境不同可以互相转换。高校教师情绪劳动的影响因素包括三个主要来源，即个体特征、工作要求和资源。个体特征包括年龄、教龄和个性特征；工作要求包含学校的隐性要求和自我的角色约束；资源包括学校行政支持、同事

支持和教学资源。同时，在师生互动中，教师对师生关系的定位和师生间的心理距离对教学中采用的情绪劳动策。

教学中情绪劳动的工作要求来自两个方面，即高校组织和教师自身。高校对教学中的情绪要求多为隐性要求，但每位教师都感受得到。由于历史文化影响，教师的角色要求已经被高校教师内化，并成为自我约束的内在要求，尤其在与学生互动的教学中。

高校教师是情绪劳动者，在教学中会采用不同的情绪劳动策略，但不同于其他行业人员，高校教师在教学中既展现积极情绪，也展现消极情绪，不管哪个策略，真诚表达情绪对教学都有促进作用。

高校教师在教学中所采取的情绪劳动策略是动态变化的过程，随着其个体特征和教学场景而变化。高校教师的情绪劳动以深层扮演和真实表达为主，但真实表达是理性下的真实表达，通常与教学目标和教学效果相联系。高校教师的工作资源包括师生关系的定位、师生间的心理距离、师生互动、组织支持(尤其是同事支持)，这些都会影响到高校教师采用的情绪劳动策略，其中，师生互动会调节教师采用何种情绪劳动策略。

(二) 政策建议

1. 增强高校组织支持资源系统

学校组织支持系统是高校教师的重要工作资源，能够补充情绪劳动所带来的资源消耗。高水平的工作资源可以减轻教师的压力，而缺乏可用于处理工作要求的工作资源可能会导致情绪疲惫和工作动机降低。同时，组织支持能够扩展高校教师的容忍区间，使教师更有力量去积极面对学生，减少伪装和表演的可能。首先，在管理中高校需要转变管理思想，要培养学生自主的独立能力，把学生当作知识的生产者和研究者，相应地改变对学生的管理方式。其次，高校应同时给予一线教师人文关怀和心理支持。一方面要营造良好的工作氛围，给

予教师足够的尊重，解决教师合理诉求，帮助解决教师困难，增强教师归属感；另一方面，改善教学环境，包括软硬件条件，提升学校基础教学设施，营造积极的情绪体验，为高校教师愉悦地开展教学提供保障。最后，促进教师间交流。本研究发现教师间的支持可有效缓解教师的情绪劳动水平和工作压力，但高校教师结构松散，接触机会有限，高校基层组织要创造教师之间更多的交流互动，增加同伴之间情绪支持的机会，拓展情绪抒发的渠道。

2. 完善绩效考核体系，设置合理工作要求

高校教师既是教学工作的实践者，也是塑造和引领大学生的促进者，他们的身心状态直接影响到学生群体的培养质量，而本研究发现教师的行为与高校的工作要求相关。首先，高校要完善绩效考核体系。在访谈中，教师普遍认为高校工作要求每年不断变化且增多，有时多部门重复统计信息，考核体系复杂。在全国绩效工资改革的大背景下，为调动教师的工作主动性和创造性，应完善高校绩效考核体系。

各高校在调研的基础上制定有针对性的考核体系，不仅考核科研等硬性教学指标，还应该考核工作态度、学生喜爱度等软性指标，切实提高教学在高校中的位置；不仅引导教师重视教学工作，梳理更为长远的职业发展方向，还能体会到作为教师的幸福感。其次，行政部门要抓重点工作要求，精简不必要内容。着重在教学中抓住核心工作，凝练教学核心技能，如课堂氛围营造、课堂沟通等内容，引领高校教师提升教学能力，促进师生关系和谐。同时，高校多部门应协调运作，发挥行政部门的服务功能，精简和完善工作流程，减少不必要的工作要求，切实减轻高校教师负担，让教师把更多的精力放在教学中。

3. 重视高校教师职业发展，培养教师情绪能力化

高校教师工作稳定且周期性较强，容易产生职业倦怠现象，为提高高校教师的情绪劳动状态，可以采用如下措施。

首先，高校应重视高校教师的职业生涯发展，制定以职称、教龄、工作需求等区分的工作目标，为不同阶段教师提供交流和发展机会，让不同教师都有目标感和自我成长的动力，提升教师的教学和科研积极性，同时也可有效提升教师工作的主动性，以良好的心态投入工作中。其次，根据 Goleman 的情绪智力理论，情绪管理能力可以通过后天学习培养，是情绪智力的表现之一。高校可开展情绪劳动能力培训内容，让高校教师了解情绪、管理情绪，尤其是师生教学中的情绪表达与处理，使情绪管理能力成为教学中的胜任素质，全面提高教师情绪管理能力，有效减少情绪劳动对自身心理健康造成的影响。

4. 教师自身应化被动为主动，应用情绪于教学中

在研究中发现，大多数教师是以真实表达为主，这虽有真诚表现的一面，但显得略为被动。教师作为情绪劳动的主体，对课堂有决定性作用。作为高校教师应及时监控自身教学中的情绪状态，根据教学目标调节所需要的情绪。这就需要高校教师在平时工作和生活中学习情绪调节方法，在教学设计中把情绪的运用纳入教学方法中，使情绪成为教学的有力促进工具。本研究仍存在一定的不足：一是访谈研究样本数量较少，缺乏大范围的解释能力，需要后期量化分析的验证；二是缺乏对职业院校的考察，有待未来进一步深入探索。

（信息来源：《黑龙江高教研究》，2022 年第 01 期）

尊重教师 服务教学

促进发展 提高质量