

“好老师”成长的三重境界与提升策略

王素雷¹, 魏 芬²

(1. 上海理工大学 马克思主义学院, 上海 200093; 2. 上海理工大学 教师发展中心, 上海 200093)

摘要: “好老师”境界从低到高可划分为“良师”境界、“名师”境界和“教育家”境界。良师是“好老师”成长的起点, 已兼具“四有”特质; 名师比良师有名, 在教育教学领域起示范引领作用; 教育家有自己独到系统的教育思想, 已臻“立德立功立言”之“三不朽”境界。“好老师”境界步步提升, 是教师自我驱动、自我体悟、自我超越的结果, 但教育管理部门可施加外驱力, 培育好适宜教师成长的“沃土”, 以激励更多“好老师”涌现。

关键词: 教师成长; 教师境界; 好老师; 良师; 名师; 教育家

中图分类号: G 451.2

文献标识码: A

文章编号: 1009-895X(2024)03-0278-06

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.220128043

The Triple Realm of “Good Teacher” and Growth Path

WANG Sulei¹, WEI Fen²

(1. School of Marxism, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China; 2. The Faculty Development Center, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: The realm of “good teacher” grows from “mentor” to “famous teacher” and to “educator” step by step. A mentor is the starting point for the growth of a “good teacher”, and is characterized by the “Four Haves”; a famous teacher is more well-known than a mentor, and plays a model and leading role in education and teaching; educators have their own unique and systematic educational thoughts and have reached the “three immortal” realm with virtue, meritorious idea and works. The step-by-step improvement of “good teacher” results from teachers’ self-drive, self-realization, and self-transcendence, the education administration department can exert external drive to create the “suitable environment” for the growth of teachers so as to inspire more “good teachers”.

Keywords: teacher’s professional growth; teacher realm; good teacher; mentor; famous teacher; educator

百年大计, 教育为本。“好老师”是好教育的根基。只有涌现出越来越多的“好老师”, 才能提高教师队伍整体水平, 才能培养出越来越多的一流人才, 才能建成教育强国。习近平总书记提出“好

老师”应兼有“理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心”^[1], 这是所有“好老师”不可或缺的共同特质。不过, 我们见到的“好老师”确是各有千秋、多姿多彩的, 其教育教学境界不尽相同。这说

收稿日期: 2022-01-28

基金项目: 上海理工大学 2021 年度教师发展研究项目 (CFTD211010)

作者简介: 王素雷, 男, 副教授。研究方向: 思想政治教育。E-mail: wangsulei@usst.edu.cn

通信作者: 魏 芬, 女, 助理研究员。研究方向: 高教管理、教师发展。E-mail: wei_fen@sina.com

明“好老师”是个“立体的、多元的概念”^[2],仍有进一步细分的空间。如何对“好老师”境界进行划分?普通教师如何一步一步成长为“好老师”并向更高境界迈进?教育管理部门在“好老师”境界提升中应做好哪些工作?本文尝试回答这些问题,尝试为教师专业发展和追求更高境界寻求方向、规律和动力。

一、“好老师”成长的三重境界

人类的实践活动,存在一个达到何种境界的问题。清末国学大师王国维所讲成大事业、大学问“必经过三种之境界”,让“境界”一词的研究使用自近代以来流行开来。哲学家、教育家冯友兰根据人对他所做之事的“觉解”程度把人生境界从低到高划分为自然境界、功利境界、道德境界和天地境界,早已为国人耳熟能详。教师的职业生涯可称为教育人生,同样有境界高低之分,比如有的教师把教育教学工作当作谋生的手段,有的当作事业来做,有的当作使命追求。根据亓光等^[3]对“境界”语义变迁的研究,“境界”有三层含义:一是“边界、范围”和“事物发展的层次或程度”;二是文学艺术作品中的“意境”;三是人的“心灵上、思维上的觉悟”,或“处理社会事务时所秉持的某种世界观或思维方式”。在逻辑学上,“教师境界”这一概念的内涵包含且大于“境界”这一概念的内涵。教师在教育教学工作中也要遵守某些“边界、范围”,比如所有从教者都要坚守师德底线,“好老师”还应涵养崇高师德。教师的教书育人活动不仅是技术,也可以是艺术,是技术和艺术的统一,那些风格独特的个性化教学也有“意境”之美。参照上述“境界”的语义,教师境界主要是指教师在教育教学实践中所达到的状态、水平与高度以及对教师职业的体悟、觉解。教师境界既可以在横向上反映不同教师的实践水平,也可以在纵向上反映教师在不同时期的实践水平。教师境界对于教育发展有着重要的意义与价值,它决定了“教育的高度、深度和广度”“教育的尊严和信仰”以及“教育的智慧与理想”^[4]。

回到本文的主旨,如何对“好老师”境界进行合理划分?笔者认为,“好老师”境界的划分应体现层次性,有高低强弱之别;应体现综合性,是对教师的师志、师能、师德、师心的综合衡量;应体现合理性,符合约定俗成、通俗易懂的原则;应呈

现金金字塔型,低境界的教师人数多,越往高境界人数越少。基于这四个原则,可把“好老师”境界从低到高划分为三重境界:“良师”境界、“名师”境界和“教育家”境界。在“好老师”这个群体中,良师基数大,可堪重任;名师是少数人,在所学所教领域起示范引领作用;教育家寥若晨星,指引教育教学方向。下面深入探讨这三重境界划分的内在逻辑及每一种境界的具体表现。

(一)“好老师”成长的第一重境界:“良师”境界

做合格教师是教师成长的起点,但不是“好老师”的起点。合格是教师身份的应有之义,是教师入职的门槛。每一位教师入职后,其职业理想和追求应该是一样的,就是做“好老师”。在“好老师”群体中,数量最多的是良师。我们通常把师生关系称为良师益友关系,这也说明良师身份是教师入职后的现实期许,是合格教师自然的、近在眼前的追求和定位。

从字义来看,“良”有“良好”“美好”“优秀”之意,“良师”即“使人得到教益的好老师”。良师并非完美的教师,但已具备“四有”特质,在“四有”上没有短板。良师有“良志”,忠诚和热爱教育事业,心中有国家和民族,能担起“为党育人、为国育才”责任。良师有“良德”,以德立身,以德立学,是学生道德修养的镜子。良师有“良才”,学识扎实,专业精进,教书育人效果良好。良师有“良知”,关爱学生,以生为本,将师爱贯穿于学生成长成才中。关于“良师”境界,根据习近平总书记关于“好老师”的论述,可总结为四种“身份”和四个“统一”:良师是“传道”者,把育人放在第一位,实现了授业解惑的“经师”和明德传道的“人师”的统一;良师是“人之模范”,堪做学生为学为事为人的表率,实现了职业和事业的统一;良师是智者,能够胜任学生成长成才指导者和引路人的角色,实现了“授人以鱼”与“授人以渔”的统一;良师是仁者,严爱相济,知行合一,实现了言传与身教的统一。

(二)“好老师”成长的第二重境界:“名师”境界

良师成长的更高台阶是名师。名师,按《辞海》的解释,即“著名的老师”。名师之所以为名师,是因为他们在教书育人上高超出众、卓尔不凡,能起到示范引领作用,在师生中有无形的号召力,得

到社会高度肯定和同行广泛认可。不同级别的名师的影响力、声望和知名度有所不同,像国家级名师在教育领域和全社会享有较高影响力、声望和知名度。

名师自然具有“四有”特质,但要准确揭示名师的境界,应从名师对良师的超越之处切入。对于名师的群体特征、成长规律,已有众多学者做过定量和定性研究。郑爽等^[5]通过对名师内涵的剖析,认为名师首先是在教书育人、为师立德、科学研究等方面取得优异成绩,具有了行动上的“实”,而后广为人知,才有了“名”。也就是说,真正的名师,是“实”在前,“名”在后,实至名归,实至名随。名师的“实”“名”在表,可以直接观察到,但境界在里,需要分析归纳总结。纪望平^[6]通过实证研究,认为大凡名师,“无不心怀天下,希冀云端;无不厚德载物,咸为道慕;无不身怀绝技,挥洒自如;无不严以律己,自强不息”。罗潇等^[7]通过对教学名师特质的研究,认为教学名师具有四点“根源特质”:坚定的教学信念、良好的师德修养、出众的教学能力、较强的行动研究能力。参考上述学者的研究所得,结合国家“万人计划”教学名师遴选指标体系,大致可以判断,名师们在教育教学实践中达到了以下境界:名师忠于教育事业,长期奋斗在教学一线岗位,具有孜孜以求的进取精神;名师学识魅力人格魅力强大,在照亮学生的同时辉煌自己,在成就学生的同时成就自己,以师道大爱赢得学生广泛口碑,具有厚德泽人的仁爱精神;名师师能高超、师艺精湛,形成了鲜明的教学风格,具有遵循教育教学规律和人才成长规律的求是精神;名师重视教学研究,在教学内容、教学方法等方面有创造性成果,具有敢为人先的创新精神。

(三)“好老师”成长的第三重境界:“教育家”境界

名师成长的更高台阶是教育家。从逻辑上讲,成名在先,成家在后。教育家是对名师的超越,不仅成名,而且成家。《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》(2018年1月20日)提出,到2035年,要培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。从这个官方表述可以判断,成为教育家应是“好老师”成长的最终至上追求。

教育家境界是“教育者与思想者的统一”,是“中国教师的理想境界”^[8]。教育家有自己独到系统的教育思想,这是“教育家的血脉”^[9]。名师在教育思想上虽然也有创新,但大体来说,“名师属

于技术流派,而教育家则是思想流派”,二者“隔着一道天然的思想屏障”^[10]。另外,教育家享有的声誉、具备的能力、创造的业绩,可用古人所言

“三不朽”即“立德立功立言”来概括,这也是名师难以企及的。我们以新中国成立70周年之际荣获“人民教育家”称号的于漪、卫兴华、高铭喧的公开事迹为例说明。这三位教育家,都是大师级、泰斗级人物,都有属于自己的思想标识,都享有万千受惠其教的师生口口相传的崇高声望,都属于道德品质高尚、群众公认的杰出人士。从事中学语文教学的教师,无人不知于漪;学习研究政治经济学的师生,无人不知卫兴华;法学院的师生,无人不知高铭喧。于漪推动“人文性”写入全国《语文课程标准》,她的许多重要观点被教育部门采纳;卫兴华推进了马克思主义经济学的中国化时代化,构建起中国特色社会主义政治经济学理论体系;高铭喧是新中国刑法学的主要奠基者和开拓者,他主编的刑法学教材是无数学子开启法学之门的必读书籍。这三位教育家,经世育人,桃李天下,著书立说,自成一家,亲手撬开了本学科真理殿堂的大门,让万千师生登堂入室,创造了无愧于时代和人民的业绩。

准确揭示“好老师”成长过程中每一重境界的特质,有助于完整把握“好老师”这一概念的价值意蕴。良师、名师、教育家都是“好老师”,但“好”的含金量是向上递增的。“好老师”不仅是衡量教师当下境界的“静态式、总结性、定位型”称谓,更是鼓励教师追求更高境界的“动态式、阶段性、引导型”价值目标^[11]。“好老师”的“好”不是一劳永逸的,也不是一成不变的。过去是“好老师”不等于现在是“好老师”,现在是“好老师”不等于永远是“好老师”。授予“好老师”称号,不是给教师贴上终身荣誉标签,而是赋予教师使命担当,激励他们为教育事业作出新的更大的贡献。

二、“好老师”境界提升的内在路径

上述“好老师”的三重境界,是教师成长路上的灯塔和阶梯。没有人天生就是“好老师”,“好老师”的成长是个循序渐进的过程。教师入职后,理想的职业生涯是从合格教师到良师到名师再到教育家步步进阶,但这只是一个美好愿景,很多教师会在某一境界止步不前。合格教师如何成长为良师?良师又是如何成长为名师,甚至成为教育家?其中有没有内在路径可循?这是“好老师”成长中亟需回答的问题。“好老师”的成长需要驱动力,这个

驱动力包括内驱力和外驱力。从内外因的辩证关系看,“好老师”的不断成长应该说主要还是基于自我成长的价值诉求,是自我驱动、自我体悟、自我超越的结果。

(一) 从合格教师到良师

良师是支撑大国教育的骨干力量。大多数教师终其一生都不可能成为名师,但可以努力成长为良师。一名教师如果长期在合格阶段徘徊不前,通常不是能力出了问题,而是对教师这一职业的“觉解”出现了偏差,仅仅把教师职业视为换取个人利益的手段,把教学看成一种机械劳动,把育人视为可有可无的附带,体验不到工作的乐趣,找不到内在的动力之源,斤斤计较投入和产出,给多少钱干多少活,当收入达不到期望时甚至会“撞钟”“佛系”“躺平”下去。

对教师职业的“觉解”程度,决定了一名教师在实践中可能达到的高度。合格教师要成长为良师,首先要深刻体悟教师职业的育人属性,把对教师职业的认同从养家糊口的生存需要升华到“塑造灵魂、塑造生命、塑造新人”的事业高度,走近课堂,亲近学生,自觉承担起育人职责,从学生成长成才中感受幸福感和成就感,从教书育人中找到安身立命的精神寄托。合格教师要成长为良师,不仅要提高师能,更要不断提升师德;不仅要当学问之师,更要当品行之师。一名教师纵然学问很大,教书科研能力很强,如果师德平平,育人意识、育人能力不强,也没有资格称为良师。简而言之,合格教师要成长为良师,需要在立“四有”上下功夫,逐步体现前述良师的四种“身份”和四个“统一”。

(二) 从良师到名师

名师是少数人,成为名师是无数教师的梦想。良师无名,要成为名师,就要求名。如果这个求名不是通过追名逐利、汲汲于名成为华而不实、名不副实的所谓“名师”,而是“追求更高职业能力的一种表现”,这个求名无疑是“积极正面”的^[12]。良师成名之路,不是速成之路,没有终南捷径,而是“衣带渐宽”到“蓦然回首”的渐悟之路,是沉潜蓄势到喷薄而出的水到渠成之路。良师可以学习名师成名的经验、做法,学习的重点应是探究名师因什么而成名、成名之前做了什么,从中找到一些规律性的东西,而不是简单模仿他们。

大凡名师,无不视教学比天大,都有长期的“跌

打滚爬”课堂教学实践,因为学生的肯定而奠定成名的基础。有句话说得好,金杯银杯不如学生口碑。得不到学生认可的老师,不是良师,更谈不上是名师。良师要成“名”,就要坚守三尺讲台,练就炉火纯青的过硬教学本领,以赢得学生的高度认可。大凡名师,在教学上都有自己的“绝活”,因而声名远扬。良师要成“名”,就要打破陈规,冲破束缚,创新教育教学方法,以形成独树一帜的教学风格。大凡名师,都有自己的教学主张,无不重视教学研究,寓教于研,教研相长。良师要成“名”,就要努力使自己成为一名研究型教师,形成自己的教学主张,拿出创造性成果,以得到同领域专家的认可。

(三) 从名师到教育家

教育家是极少数人,普通教师难以望其项背。名师已经“功成名就”,但距离教育家境界,仍有广阔的发展空间。名师是“教育家的后备队”,但并不能“自发地成为教育家”^[13]。历史上的许多教育家,“他们都是数十年如一日潜心研究教育,甚至把毕生的精力都用到教育上。但谁都没想自己要成为教育家”^[14]。教育家的事业是超越现实、不计得失、以身殉教的事业,不能把成为教育家当作一个功利性目标去追求。名师立志做教育家应该给以肯定和鼓励,不断突破自我总比满足现状好,但应抱着“只求耕耘、莫问收获”的心态把自己完全献身于教育事业,对最后的结果不应有太多的执念。

成为教育家极难,但并非无迹可循。教育家所拥有的思想、声誉、能力、业绩,都是名师向教育家身份嬗变过程中需要突破的瓶颈,其中难度最大的是形成独到系统的教育思想。名师要修炼成教育家,需要向古今中外教育大家学习,从他们早年奋斗历程中找指引,从他们的风范和精神里找启发;名师要修炼成教育家,需要拥有“弟子不必不如师,师不必贤于弟子”博大胸襟,把毕生所学向天下英才倾囊相授;名师要修炼成教育家,需要有超强的内生驱动与伟大使命召唤,在解决当代中国教育突出问题的征程上知难而上、永不懈怠;名师要修炼成教育家,更需要博采众长,从对教材教法的研究转向具有普遍意义和指导意义的理论探索,在实践中总结提炼出自己的教育思想,撰写成文公开发表,反过来再指导教育教学实践,以期形成广泛影响,为教育界所认可。

从合格教师到良师到名师再到教育家步步进阶,是成才成名成家的过程,是不断强化“四有”特质、

提升综合素质的过程。每一重境界的提升,都是教师对自我的超越,对实践的升华,对教育价值的更高体悟。当良师有难度,成名师更难,做教育家难上加难。对从教者来说,合格是最低要求,当良师应是理所当然的追求,成为名师需要艰苦卓绝的努力,至于做教育家不妨作为少数教师的鸿鹄之志。

三、“好老师”境界提升的外在驱动

成为“好老师”,不断迈向更高境界,固然主要是教师本人自我驱动的结果,但也离不开外在驱动。教育管理部门在“好老师”成长中应扮演什么样的角色、发挥什么样的作用,这是一个值得研究的问题。“好老师”成长需要自由宽松的、能够释放个性的从教环境。相对应的,教育管理部门需要做的就是培育适宜教师发芽、成长、开花、结果的“沃土”,撒播知心、用心、贴心、暖心的“阳光雨露”,营造人人皆可成才、人人尽展其才的教育生态。当下各级教育管理部门纷纷出台各类教师培养计划,这里的“培养”可理解为支持“好老师”成长的外驱力,而不是通过行政手段强行打造出一批批“好老师”。从培养更多的“好老师”的目的出发,教育管理部门除了要深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神、继续大力弘扬尊师重教的社会风尚、不断改善提高教师待遇,还应在以下三个和教师成长关系密切的领域有所作为。

(一)坚决破除“五唯”障碍,以科学评价引导教师潜心育人

教师在成长过程中,需要从外部评价中获取客观的反馈,认识自己的优势、不足和潜力,不断改进和提升教书育人水平。教育管理部门也需要以评价为手段,精准指导教师工作,合理开发使用人才,提高教师队伍的整体素质。科学有效的教师评价具有导向、鉴定、诊断、调控和改进功能,有助于激发教师成长内驱力,引导教师潜心育人。

当前并不存在教师评价缺失的问题,而是评价还不够科学、专业、客观,未能充分发挥评价的发展性功能,尤其是尚未得到有效解决的“五唯”问题,阻碍了教师的有序成长。“五唯”评价将对教师的评价重心放在“五唯”指标上,而不是教书育人成效上。这种功利化、片面化、绝对化、简单化的评价导向,不仅使得教师逐渐背离科研创新的初衷,同时也抑制了教师追求高水平教学的热情和动

力。教师的主业是教学,教师的舞台在课堂,教师和学生有着天然的联系。“好老师”是在日复一日、年复一年的课堂教学中、在和学生亦师亦友、如切如磋的相处中成长起来的。教育管理部门应从引导教师潜心育人的目的出发,改革教师评价,尽快建立起以破“五唯”为核心的教师分类评价制度,健全教学和科研协同发展机制,实现“破”与“立”的成功转换,从根本上解决教育评价指挥棒问题,让教师回归教书育人初心和本位,为“好老师”成长扫清制度性障碍。

(二)抓牢师德教育这个关键,引导教师践行崇高师德

师德是教师素质的灵魂,是评价教师素质的第一标准。“好老师”成长过程始终伴随着师德的不断提升,师德高低是“好老师”境界高低的重要标志。坚守底线师德是教师境界提升的基础,追求崇高师德是教师境界提升的必由之路。师德提升虽说重在自我涵养,但接受外在的师德教育同样重要。育人者先受教育,铸魂者先铸自魂。只有这样,才有能力、有底气以德施教,以德育德。

师德教育不能搞“大水漫灌”,应根据不同生涯阶段的教师对师德提升的差异化需求,提供相应服务。教育管理部门划出红线,确立底线,贯彻师德失范“一票否决”,查处师德违规行为,等等,这些强化底线师德遵循的举措,有助于保障教师队伍达到合格水准,但从培养造就“好老师”队伍的整体要求看,还应重视崇高师德教育。崇高师德具有理想性、至上性、超义务性等特质,并非每一个教师都能达到的,不宜采用灌输说教的教育形式。教育管理部门应遵循教育规律和伦理学原理,“以点燃唤醒教师的内心动力之源、激发传递师德感染力为核心原则”^[15],精心设计和科学安排教育活动,引导教师在反思与行动中践行崇高师德。教育管理部门还应在兼顾底线要求与高位引领的基础上,针对底线师德和崇高师德的中间地带,制定具体可依的师德规范,设定多层次的提升目标,实施分层教育,让每个教师在师德提升上实现最大限度的增值发展。

(三)持续开展选优树典活动,助力“好老师”脱颖而出

几乎每一位教师都有迈向更高境界的愿望,都希望成为学生喜爱、同行尊重、领导认可、党和人民满意的“好老师”。做教师要有淡泊名利的定力、甘为人梯的情怀,但也需要“化茧成蝶”的“台子”

“捅破窗纸”的“梯子”等自我实现的机会、渠道和平台,也需要教育管理部门所代表的官方对其成就、贡献和影响力及时给予回应和肯定,二者并不矛盾。

对那些长期扎根教学一线、潜心育人、成效显著的教师,教育管理部门可搭建多系列多层次教育教学素养能力展示平台,持续开展选树活动,及时让他们“冒”出来,给予他们教书育人楷模、教学名师、最美教师等“好老师”荣誉称号和物质奖励。这些褒奖,既是对这些“好老师”付出和成效的直接肯定,更是激发教师从教内驱力、促使教师境界发生质变的“助产士”。教育管理部门可组织“好老师”到学校课堂中亲述教育故事和心路历程,利用现代传媒生动诠释他们身上所蕴含的主流价值取向,充分发挥“好老师”引领示范和辐射带动作用,激励广大教师见贤思齐,以教书为荣,以育人为乐,不断提升觉悟、修养和能力,争做新时代“四有”好老师。

前述所讲科学的教师评价、服务型师德教育、公开公平公正的选优树典,包括为教师营造安心、热心、舒心、静心的从教环境,等等,都是教师成长的外驱力。离开外驱力的推动,完全靠教师自主发展,其成长速度势必会放缓。不过,外驱力所起的作用是有限的,其作用大小最终取决于、受制于内驱力大小。在教师成长过程中,内驱力起主导和基础作用,外驱力起次要和辅助作用。教师自己要成长,才有可能成长;教师自己努力做“好老师”,才有可能成为“好老师”。对生命拔节的迷恋,对育人过程的沉醉,对教育理想的守护,这些内在的精神力量,才是教师成长的不竭动力。内驱力和外驱力虽有主次之分,但都是教师成长的动力之源,二者相互作用,缺一不可。外驱力如果运用得当,有助于激发教师内驱力;内驱力如果强健旺盛,有助于充分发挥外驱力的功效。教师、社会、教育管理部门等多方力量应共同努力,利用好内外驱动力之间的良性互动效应,构建一个高效的可持续地驱动“好老师”成长的动力系统。

四、结语

“好老师”成长是个不断破限、动态渐进的过程,不应在某一阶段停滞不前。做“好老师”要落在具体行动上,而不是仅仅停留在口号上。鉴于

“好老师”这个概念本身有些抽象、笼统和模糊,本文把“好老师”境界细分为“良师”境界、“名师”境界和“教育家”境界,并对每一重境界的特质及提升策略做了解析,以期为教育管理部门培养“好老师”提供一定的参考作用。目前学术界、教育界对于“好老师”境界的划分,仍是众说纷纭,尚无统一的标准。笔者不揣浅陋,抛砖引玉,希冀有更多的学者加入对这一问题的探讨。

参考文献:

- [1] 习近平. 做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N]. 人民日报, 2014-09-10(002).
- [2] 张徐生. “好老师”的多维解读[J]. 福建教育学院学报, 2021, 22(3): 126-129.
- [3] 元光, 刘娇. 中国共产党人“境界”概念的语义变迁与时代意涵[J]. 思想理论教育, 2021(7): 26-32.
- [4] 郭文良. 教育境界的基本意蕴与价值使命[J]. 当代教育科学, 2021(7): 10-15;22.
- [5] 郑爽, 胡凤阳. “名师热”的冷思考[J]. 教育学术月刊, 2011(3): 53-55.
- [6] 纪望平. 高校“教学名师”成长实证研究[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2016, 20(1): 36-40;48.
- [7] 罗潇, 刘义兵. 教学名师的内涵及其专业发展特质[J]. 教师教育学报, 2018, 5(4): 1-7.
- [8] 杨旭, 李剑萍. 原创型教育家: 文化自觉的际遇、境界与路径[J]. 中国教育科学(中英文), 2020, 3(4): 95-103.
- [9] 秦虹, 张武升. 教育家的本体研究[J]. 中国教育学报, 2012(10): 1-4.
- [10] 杨启锋. 为什么有些名师成不了教育家[N]. 中国教师报, 2018-12-19(013).
- [11] 姜强强, 张晓东. 习近平关于好老师重要论述的价值意蕴[J]. 思想教育研究, 2020(11): 3-8.
- [12] 王家伦, 仲捷敏. “良师”“名师”与“卓越”追求[J]. 福建基础教育研究, 2018(8): 34-36.
- [13] 刘道玉. 呼唤新时代著名的教育家[J]. 教师教育论坛, 2013, 26(10): 5-10.
- [14] 余慧娟, 钱丽欣. 教育需要虔诚以对——李吉林谈什么是教育家型教师[J]. 人民教育, 2009(11): 43-45.
- [15] 戴双翔. 师德培训的核心原则: 激发与传递感染力[J]. 教育科学研究, 2016(3): 22-24;55.

(责编: 程爱婕)