

JIAOSHI
JIAOYU
JINXING SHI

—CHENGDU DE SHIJIAN YU SIKAO

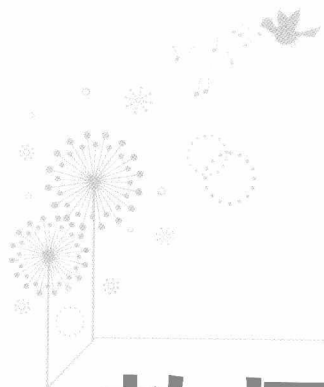
教师教育进行时
——成都的实践与思考

谭文丽 编著



教育科学出版社

Educational Science Publishing House



教师教育进行时

——成都的实践与思考

JIAOSHI JIAOYU JINXING SHI
——CHENGDU DE SHIJIAN YU SIKAO

谭文丽 编著

教育科学出版社

· 北京 ·

出版人 所广一
责任编辑 郑 莉
版式设计 红十月工作室 杨玲玲
责任校对 贾静芳
责任印制 叶小峰

图书在版编目 (CIP) 数据

教师教育进行时：成都的实践与思考 / 谭文丽编著. —
北京：教育科学出版社，2015. 9
ISBN 978-7-5041-9805-1

I. ①教… II. ①谭… III. ①师资培养—研究—成都
市 IV. ①G451. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 167342 号

教师教育进行时——成都的实践与思考
JIAOSHI JIAOYU JINXING SHI——CHENGDU DE SHIJIAN YU SIKAO

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号

邮 编 100101

传 真 010-64891796

市场部电话 010-64989009

编辑部电话 010-64981357

网 址 <http://www.esph.com.cn>

经 销 各地新华书店

制 作 北京金奥都图文制作中心

印 刷 保定市中华美凯印刷有限公司

开 本 169 毫米×239 毫米 16 开

印 张 17.75

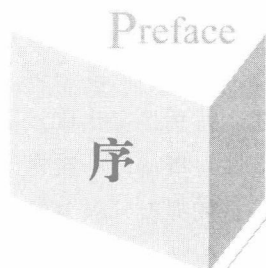
字 数 276 千

版 次 2015 年 9 月第 1 版

印 次 2015 年 9 月第 1 次印刷

定 价 39.80 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。



中国教育学会秘书长 杨念鲁

我多次到成都学习和调研。成都作为全国统筹城乡综合配套改革试验区，各级政府特别是教育主管部门的管理者在全面推进教育综合改革方面，理念先进，思路清晰，措施具体。特别是他们把教师教育作为教育发展的基础工程来抓，守正创新，亮点纷呈。近期，成都市教育科学研究院谭文丽副院长请我为其编著的《教师教育进行时——成都的实践与思考》作序，阅毕文稿，我对成都教师教育改革的探索与实践有了更为深入的了解。成都市的教师教育工作以“问题定位、需要引领、适合教育、有效保障”为特征，给我留下深刻印象和诸多启发。

本书作者基于对成都教师教育实践的经验概括和理性思考，认真总结和创造性地运用改革创新成果，理论与实践相结合地提出了教师教育的新思路和新对策，对于创新区域教师教育工作有很好的借鉴和启发。

我认为，本书至少在以下几个方面给读者以启示。

一是把建立一套行之有效的制度放在教师教育工作的首位。本书作者强调在教师教育工作中，首先要建立起覆盖全域、惠及全体教师的教师教育制度框架，包括分级分类的教师培训制度、求实求细的校本研修制度、自主自为的教师学习制度。

二是完善教师教育的运行机制，精心组织，科学实施。本书对于教师教育的领导与管理机制、运行与调控机制、支持与保障机制，进行了条分缕析又要言不繁的陈述。

三是更新教师教育的实践模式，不断提升工作效能。实践模式可以说是操作要素的有序组合。本书给出的实践模式涵盖了教师培训、校本研修和自

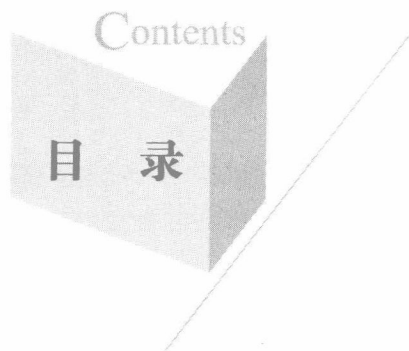
主学习等各个环节，颇具操作性。

四是构建教师教育的课程体系，优化教师素质结构。本书在涉及课程体系的各个要素，诸如目标、结构、内容、实施、管理、评价等，都有较深入的论述。特别是提出围绕教师的素质结构来建立课程内容结构，很有新意，是创造性地贯彻教师教育课程标准和教师专业标准的有益尝试。

五是加强教师教育的有效管理，形成质量保障系统。提高教师教育的质量，是当前教师教育亟待解决的问题。本书把管理的有效性定位在质量的保障上，从而使得管理从“事前的设计调控”，走向“过程的同步调控”，再到“结果的反馈调控”，管理也就融入质量的生成过程之中了。这种认识对于当前的教师教育也是具有现实指导意义的。

还应当特别提到的是，作者把教师的学习置于整个教师教育的中心，并对终身学习的理念、途径、方法进行专章叙述，这说明作者准确地把握了教师教育的实质。当然，本书还有许多特点，如宏观视野同微观叙事的结合，直接经验与理论阐释的交融，一般陈述与特定情境的比照，等等，在此不赘。

本书作者多年从事教师教育工作，对教师教育工作怀有一份执着和挚爱，感谢她为读者奉献了这本倾情之著、求真之著。



第一章	完善教师教育的体制机制	001
第一节	明确教师教育的价值目标	003
第二节	统筹教师教育的制度安排	023
第三节	完善教师教育的运行机制	046
第二章	推进教师培训的模式更新	063
第一节	把握教师培训的发展趋势	065
第二节	注重教师培训的科学实施	081
第三节	重视教师培训的管理督察	100
第三章	组织教师主体的校本研修	113
第一节	校本研修的理念	115
第二节	校本研修的践行	137
第三节	校本研修的评价	156

教师教育进行时——成都的实践与思考

002

第四章	拓展教师学习的时空领域	165
第一节	选择切合教师特质的学习路径	167
第二节	利用社会生活提供的学习机遇	185
第三节	利用数字信息环境的泛在学习	202
第五章	探索教师素质的发展评价	221
第一节	用好教师专业标准	223
第二节	制定教师评价方案	234
第三节	推动评价有序运行	258
	参考文献	268
	后 记	277

完善教师教育的体制机制

[Chapter One]

第一章

《国家中长期教育改革和发

展规划纲要（2010—2020年）》（简称《教育规划纲要》）提出，要“健全充满活力的教育体制。进一步解放思想，更新观念，深化改革，提高教育开放水平，全面形成与社会主义市场经济体制和全面建设小康社会目标相适应的充满活力、富有效率、更加开放、有利于科学发展的教育体制机制，办出具有中国特色、世界水平的现代教育”。由于制度更带有根本性、全局性、稳定性和长期性，因此“在通往教育的根本性变革的现实道路上，确实是‘制度挂帅’的”^①。推进教师教育的改革也毫不例外，必须以制度来推动、以制度来促进、以制度来保障。

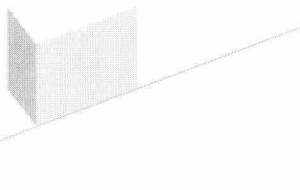
① 康永久. 教育制度的生成与变革：新制度教育学论纲 [M]. 北京：教育科学出版社，2003：157.



我们知道，制度一词，无论是在汉语中还是在英语中，都包括两个方面的内容：一是机构或组织的系统；二是机构或组织系统运行的规则。^①“制度”的英语“system”本身有“体制”等含义，因此，有时在使用上并没有刻意去区分。我国学者在论及“教育体制”时提出，因为在教育现象中最先产生的是教育活动，当教育活动发展到一定程度，为了使这种教育活动有序而规范，就产生了与这种教育活动有关，同时又居于这种活动之上的教育机构与教育制度，这就是教育体制。^②成都市的教师教育，正是在具体的实践活动中逐步建立健全一套价值目标、规范系统和运行机制的。

① 全国十二所重点师范大学．教育学基础 [M]．2 版．北京：教育科学出版社，2008：94.

② 孙锦涛，康翠萍．教育机制理论的新诠释 [J]．教育研究，2006（12）：22-28.



第一节 明确教师教育的价值目标

按照社会学的制度分析框架，教育制度结构的基本要素包括：教育制度目标系统、规范系统、组织系统、工具系统。其中教育制度的目标系统（指一定教育制度中关于教育的目标及其存在的合法性、价值等的基本规定）是整个教育制度的核心。^①

明确教师教育的价值定位，是就教师教育的“正当性”而言的，即人们——个体或群体——在行动中应该坚持和体现的正确原则。^②

一、为教育改革发展提供人才保障

我国已进入了加快建设教育强国和人力资源强国的历史新阶段。到2020年要基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列，必须在“十二五”时期奠定坚实的制度基础、人才基础和条件基础。教师是我国教育改革与发展的才基础。

（一）教师在教育发展中的重要作用

国运兴衰，系于教育；教育大计，教师为本。教育事业发展的关键在教师，有好的教师才有好的教育。努力培养和造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，是贯彻《教育规划纲要》提出的“优先发展、育人为本、改革创新、促进公平、提高质量”工作方针的重要保障。提高教育现代化水平，迫切要求把加强教师队伍建设提到教育工作全局的突出位置。

1. 要认识教师在社会进步中的价值

教师是人类文化的传递者，在人类社会发展中起着承上启下的作用；教

① 谢维和，教育活动的社会学分析：一种教育社会学的研究[M]，北京：教育科学出版社，2000：219-221。

② 石中英，关于当前我国中小学价值教育几个问题的思考[J]，人民教育，2010（8）：6-10。

师是社会物质财富和精神财富的创造者，通过理论建构、知识创新、品德示范、宣传咨询等，直接参与社会物质文明和精神文明建设，起着“先导”作用；教师是人才生产的主要承担者，担负着培养一代新人的重任，在学生发展中起着引导作用。因此，教师职业的社会作用不可取代，教师的劳动理应受到全社会的尊重与承认。

2. 要发挥教师在教育发展中的作用

教育的变革与发展，依靠教师来实现；教师是提高学校教育质量的关键要素。教师是教与学活动的组织者，是学生的心理保健医生，能够通过教书育人培养合格的人才。国家教育方针落实得如何、培养出的人能否满足社会的需要，关键因素是教师。教师是学校组织发展的主体力量，学校组织的发展依赖教师的素质。

3. 要满足教师在自我实现中的需求

教师职业对教师个体自身具有重要意义，它是教师个体内在价值的体现。教师职业是由教育专业技术人员在社会分工条件下所从事的培养人的活动。教师职业劳动具有经济价值，教师职业生活充盈着自由和快乐，内含着创造的幸福；教师工作不仅需要付出与奉献，也在不断地实现教师自身的发展与完善。因此，教师职业是个人生命价值与教师职业生命价值的统一体，对教师个体具有生存、发展、创造和享受的价值。

（二）教师作为人力资源的基本特点

教育在建设人力资源强国中具有极为重要的作用。教师既是一种战略性人力资源，又肩负着开发人力资源的历史使命。当今世界上存在三大资源，即人力资源、物力资源与财力资源，其中最为重要的是人力资源。人力资源作为社会中的第一资源，在社会各领域的发展中都具有举足轻重的地位。教师人力资源是在人力资源这一概念的基础上延伸出来的，隶属于人力资源的范畴。人力资源所具有的特征同样适用于教师人力资源，同时教师人力资源又由于其构成及其所属组织的特殊性而具有其独特性。我国有研究者曾把人力资源的一般特征归纳为能动性、生物性、社会性、时效性等。^①我们认为，从教师的专业活动以及从教师教育的角度看，教师作为人力资源的特性，应特别强调三个方面。

^① 申继亮. 教师人力资源开发与管理：教师发展之源 [M]. 北京：北京师范大学出版社，2006：3-4.

1. 可增值性

可增值性的深刻依据在于人具有能动性和主体性等本质。一般来说,自然资源本身的增值很有限,特别是对自然资源的使用会产生损耗而逐渐贬值。相比之下,人力资源具有明显的成长性与增值性。人的体能不会因为使用而消失,只会因为使用而不断增强;人的知识、智能、技术更不会因为使用而减弱或消失,而会因为使用而发展或更加纯熟,尤其是像教师、科研人员等高知识密度的劳动者,人力资源会因为学习、培训、使用而增加其本身的价值。

在教育实践中,教师人力资源的实际能力有时并不能充分释放,如缺乏适当的激励、指导和培训,不能人尽其才,等等。

2. 可扩展性

教师职业具有“扩展的专业特性”^①。也就是说,教师除了应当具备传统所界定的专业特性(诸如理解本学科的知识及其结构、掌握必要的教学技能等)外,还必须拥有一种“扩展的专业特性”——有能力通过较系统的自我研究和对别人经验的研究,通过在实践中对有关理论的检验,实现专业上的自我发展。教师的专业发展和素质的不断提高,还会弥散和拓展开来,成为直接影响学生发展水平和学习质量的一个关键因素;教师的学习与研究越深入,对学生的影响也越大,这种“扩展”和影响几乎是没有任何边界和止境的。

教师“扩展的专业特性”,主要包括:把对自己教学的质疑和探讨作为进一步发展的基础;有研究自己教学的信念和技能;有在实践中对理论进行质疑和检验的意向;有准备接受其他的教师来观察他的教学,并就此直接或间接地与他进行坦率而真诚的讨论(斯腾豪斯语)。^②

3. 可逆转性

经济学上有个术语叫“人力资源贬值”,西方经济学特指人的知识技能退化或过时、健康状况恶化等现象。^③研究表明,人力资源不仅可以增值,也可能因时过境迁或不能与时俱进而贬值,这种逆转的情况在教师的身上并不鲜见。

对于教师的“全程发展”研究已经注意到教师发展的曲折与反复。如凯兹关于教师发展阶段的分析就已经注意到,当教师经历了“生存阶段”与

① 施良方,崔允漭.教学理论:课堂教学的原理、策略与研究[M].上海:华东师范大学出版社,1999:376-377.

② 李润洲,张良才.论“教师即研究者”[J].教育研究,2004(12):60-64.

③ 顾明远.教育大辞典:第6卷[M].上海:上海教育出版社,1992:335.

“巩固阶段”（1—3年）以后，就出现了职业倦怠感，因此凯兹主张，在“更新阶段”和“成熟阶段”“要鼓励教师参加各种有助于发展的专业活动”。费斯勒的“教师生涯循环论”提出，在经历了职前教育阶段的“特定角色储备期”和入门阶段的“寻求认同”的前几年以后，教师会出现一个能力建立阶段和热心成长阶段的极其活跃的专业发展期，而此时如果没有专业活动的拓展，教师就难免进入“生涯挫折”、“稳定与停滞”、“生涯低落”阶段，直至“生涯退出”。斯帖菲在自己的研究中描述了教师在经历预备生涯和专家生涯的“成长”以后，会出现“退缩”生涯阶段（这种退缩是渐进的——从初期退缩到持续退缩再到深度退缩）。^①

（三）学校中教师人才的开发与管理

我国实施“科技兴国”、“人才强国”的战略，十分注重通过人力资源的开发与管理，实现建设人力资源强国的目的。“教师人力资源的开发是指对一个学校的所有教师进行正规的教育、智力开发、职业培训、技能提高，包括教师教育、调配、培训、使用、考核、周转等全过程。”“教师人力资源管理是指运用科学方法对教师进行合理的培训、组织、调配以及对教师的心理、行为进行恰当的引导、控制和协调，充分发挥教师的能动性与积极性，以实现学校组织目标的活动。”“教师人力资源管理有两条途径，一是学校人力资源管理者对教师实施的管理，二是教师本人的自我管理。”而“现代人力资源管理与开发的创新之一，就是对个体进行职业生涯的设计与管理”^②。在成都教师教育的实践中，我们正是以教师职业生涯发展的设计、实施与管理为抓手，促进教师专业自觉和自我开发的。

1. 鼓励教师确立职业理想

教师的职业有自身的特性，它是一种人性化的职业，一种“志业”。教师的工作“从根本上，它意味着不只是把教师职业看成一种获取物质回报和技术传递的工作，而是指一种富有目的、激情和人生意义的工作。这听起来太虔诚，但它意味着一种专业主义，在这里，‘专业’只是一部分，‘理想’似乎更为重要”^③。实现教师专业化，以正确认识教师是社会中现实的人为认识前提。进而，从人的发展需求理解教师专业化，把教师对专业的需求与教师实现自我价值联结在一起，避免把专业活动看作满足谋生的需要，而是寻

① 刘捷. 专业化：挑战21世纪的教师[M]. 北京：教育科学出版社，2002：125-135.

② 申继亮. 教师人力资源开发与管理：教师发展之源[M]. 北京：北京师范大学出版社，2006：9.

③ 古德森. 专业知识与教师职业生涯[M]. 刘丽丽，译. 北京：北京师范大学出版社，2007：85.

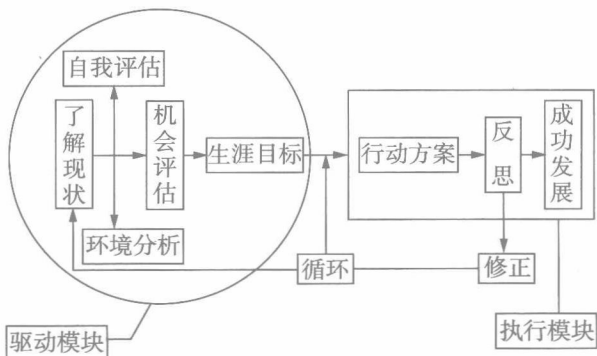
求专业的贡献,实现教师自身生存与发展价值的目标。

余家菊先生认为,教育是“向上事业”,他要求教育者要立志、勤奋与有恒。“吾国言教育者,首重立志”,“志立矣,又必须实际追求之而后能有所得,故吾国言教者又特重乎勤。勤也者,自动努力,无荒无忘之谓也”。^①从教师到教育家,对教育信念与理想的追求与努力是必不可少的。

2. 引导教师规划生涯发展

对职业生涯的研究从20世纪60年代算起,迄今有50多年的历史,这一领域已经积累了相当丰富的思想资源、理论成果和实践案例,形成了社会学取向、心理学取向、管理学取向的不同研究范式。其中,格林豪斯曾对各种定义进行归纳,认为职业生涯是贯穿于整个生命周期,与工作相关的经历的组合。我国学者对于职业生涯的定义中,比较全面的一种定义为:职业生涯是指以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容的确定和变化、工作业绩的评价、工资待遇、职称职务的变动为标志,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。^②据此,可表述为:职业生涯是作为个体的人一生的工作历程,它以时间为主线,以工作内容为载体,具有独特性、发展性、阶段性、终身性、动态性和整合性等基本性质。

教师是从事教育活动的专业人员,教师的生涯发展规划实质上是一种专业发展规划。由于成都的这一实践操作是在“校本”层面展开的,各校的具体情况千差万别,方式方法也各有千秋,但都将职业发展规划的设计视为一个模糊意识明朗化、潜隐动机显性化的过程。其设计的框架一般分为两个模块,如下图所示。



① 余家菊.教育哲学论稿[M].余子侠,编校.武汉:华中师范大学出版社,2008:7.

② 姚辉.中国员工职业生涯阶段的心理契约研究[M].北京:中国市场出版社,2010:55-58.

从图中我们可以看出，职业生涯规划有六个步骤：进行自我评估；对专业与社会环境进行分析；进行机会评估；确定目标；制定行动方案；进行反馈与调整。

3. 支持教师实现预期目标

为了创造一个最优的环境条件支持教师实现自己的专业发展规划，成都从以下方面确定生涯管理的原则。

一是人本关怀。即始终关注教职工的全面、终身发展，尊重他们作为主体的价值，激发他们的自主能动性和创造精神，把调动其积极性和潜能开发放到十分突出的位置。

二是积极互动。人的发展总是在与环境不断相互作用中实现的，反映在教职工的生涯设计中，就是在国家与社会发展的宏观目标指引下，把组织发展与个体发展统一起来，以“专业匹配程度和职业适合性”为关键变量，导向专业生涯发展的最优化。

三是主动调适。专业生涯设计必须适应经济社会发展和教育改革的客观要求，根据形势和任务的变化，主动地把握机遇，恰当地确定发展目标、选择发展方向，制定符合主客观条件的路线、阶梯和措施。

四是心理建构。许多研究者把专业人员的生涯发展理解为一系列内在的心理建构活动，提出了实现心理契约是生涯管理的有效途径的主张，从而把价值定向、情感依赖、心理认同、组织承诺等引入了教职工的生涯设计。

五是有效干预。教职工的生涯管理不是一个完全自发的无序过程，因此教职工在知识管理、时间管理、项目管理等方面，不应无所作为，而应加强自觉、自为和自律，同时各类组织还应从体制与机制、学习与培训、激励与使用等方面给予有效的引导和支持。

二、为教师队伍建设创造充足条件

“教师队伍”是一个泛指教师总体的概念。广大教师是教育事业的第一资源。大力推进教育改革，促进教育均衡发展，全面实施素质教育，关键在于建设一支适应需要的高素质的教师队伍。在新的历史起点上，国家把建设高质量的教师队伍明确为中国教育政策的重点，摆在更加突出的位置：一方面，是把提高教师素质作为各级政府发展教育的优先议程，在公共政策和公共资源上加以倾斜，健全各种法规、制度、标准；另一方面，是要统筹教师专业发展，完善教师教育体系。

教师队伍建设着力于优化教师队伍的规模、质量、结构及其状态。我们着重从以下三个方面进行努力。

（一）切实提高教师整体素质

我国教师教育正在从以数量发展为主向以质量提高为主转变，提高教师的专业素养，促进教师的专业发展，将成为新世纪教师队伍建设的主旋律。素质，一般是指一个人在平日活动中表现出来的一种稳定的内在品质。它虽然表现在外在的活动和行为中，但影响和决定这种外在表现的却是一种内在的机制，即个体的心理的结构及其质量水平。正因为这种内在性，素质才会“稳定”地表现出来。综观有关教师素质的研究，可以看出各种研究所使用的概念、采用的方法、关注的焦点各不相同。如有的把教师素质称为专业素养、教师品质或教师特性，等等。我国学者根据近年来的理论研究和实验研究的结果，主张把教师素质理解为“教师在教育教学活动中表现出来的，决定教育教学效果，对学生身心发展有直接而显著影响的思想 and 心理品质的总和”^①。也有研究者认为，教师的专业素质是以一种结构形态存在的；所谓教师素质则被看作“教师拥有和带往教学情境的知识、能力和信念的集合，它是在教师具有优良的先存特性的基础上经过正确而严格的教师教育所获得的”^②。

在提高教师整体素质上，我们的基本思路如下。

1. 突出核心要素

“育人为本，师德为先”，这是教师队伍建设的根本性要求；教师的思想素质，是决定教师专业发展的方向、动力、性质和水平的核心要素。

师德规范是教师教育的基本内容。我国中小学教师的道德规范体现了教师职业特点对师德的本质要求和时代特征，“爱”和“责任”是贯穿其中的核心和灵魂。其内容包括：“爱国守法”是教师职业的基本要求；“爱岗敬业”是教师职业的本质体现；“关爱学生”是教师职业道德的灵魂；“教书育人”是教师职业的基本责任；“为人师表”是教师职业的内在规定；“终身学习”是教师专业发展的不竭动力。在具体的实施上，成都以增强教师教书育人的责任感为重点，把师德师风建设融入教师的日常工作，在促进教师育人为本、爱心从教方面，重点抓好思想品德课程改革、班主任品行养成教育、道德课堂建设、农民工子女关爱工程等工作，使教师的职业道德同工作过程

① 申继亮，辛涛. 教师素质论纲 [M]. 北京：华艺出版社，1999：30.

② 教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践 [M]. 2版. 北京：人民教育出版社，2003：53.

有机融合。

针对成都教师绝大多数都从事教学工作的特点，我们强调了有“伦理上的考虑的教师将教学视为道德事业”^①的要求，提出要让道德的光芒照亮课堂。教师道德修养的高低，关系到教学能否实现其崇高目的，关系到教学能否成为“道德事业”。事实上，在课堂教学中，教师的价值倾向、道德意识、思想境界、文明行为，教师主导下的课堂规范、人际关系、精神生活、学习方式，无不与师德修养息息相关。师德是课堂教学实现育人功能的决定因素。教师的教育实践是道德性的实践。教师的日常教育行动必须有道德原则的约束，必须符合道德要求，教师必须为其行为承担道德责任。^②

2. 注重结构优化

对我国当代教师的素质结构，我国许多研究者都着眼于其整体性进行了深入的系统结构分析。如申继亮等认为，职业理想是教师献身于教育工作的根本动力，教师的知识水平是其从事教育工作的前提条件，教师的教育观念是其从事教育工作的心理背景，教学监控能力是教师从事教育教学活动的核心要素，教师的教学行为是教师素质的外化形式。^③叶澜则指出，教师的专业素养是当代教师质量的集中表现，它以承认教师职业是一种专业性的职业为前提。她认为，未来教师的专业素养主要包括以下方面：“对人类的热爱和博大的胸怀，对学生成长的关怀和敬业奉献的崇高精神，良好的文化素养，复合的知识结构，在富有时代精神和科学性的教育理念指导下的教育能力和研究能力，在实践中凝聚生成的教育智慧，这就是我们期望的未来教师的理想风采。”^④

正是立足于教师素质结构的优化，我们注意在教师教育的实践中以观念的先进性和师德的崇高性为统领，进行统筹策划和整体设计，使专业知识、专业技能、专业情意融为一体，促进各要素相互渗透、相互补充、相互作用。

3. 引导与时俱进

教师的素质从来就不是一种静态的、凝固的组合。有研究者指出，教师素质是结构与过程的统一，发展性、动态性是其精髓。教师素质的形成与发展，既不能一蹴而就，也无法一劳永逸。只要教育在发展、教育的改革创新在推进，教师的知识学习、能力修炼、自我完善就不能不与时俱进。

① 诺丁斯. 学会关心：教育的另一种模式 [M]. 于天龙，译. 北京：教育科学出版社，2003.

② 金生铉. 何为好教师？：论教师的道德 [J]. 中国教师，2008（1）：18-22.

③ 申继亮，辛涛. 论教师素质的构成 [J]. 中小学管理，1996（11）：4-7.

④ 叶澜. 新世纪教师专业素养初探 [J]. 教育研究与实验，1998（1）：41-46.