

骨干教师教学团队中青年教师职业精神现状调查 ——基于上海某高校的实证分析

江先锋

(上海工程技术大学 党委宣传部, 上海 201620)

摘要:通过对上海某高校骨干教师教学团队中青年教师的问卷调查发现,当前青年教师职业精神总体状况较好,但也存在着一些问题:工作压力需要进一步舒缓;个性爱好需要进一步施展;收入分配需要进一步政策性倾斜;工作条件需要进一步改善。鉴于此,就进一步推进骨干教师团队青年教师职业精神培育,提出对策建议:建立有效的激励措施以舒缓青年教师心理的压力,提升工作的责任感;展现包容并蓄以尊重和培养青年教师的个性与爱好,提升工作的成就感;制定相关政策以提高团队经费中青年教师分配比率,提升工作的尊严感;挖掘学校潜力以改善青年教师工作条件与环境,提升工作的幸福感。

关键词: 骨干教师教学团队; 青年教师; 职业精神; 实证分析; 对策建议

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2016)03-0076-08

An Investigation of the Present Situation of Professionalism of Young Teachers' among the Backbone Teaching Teams: Based on an Empirical Analysis of a Certain University in Shanghai

JIANG Xian-feng

(Publicity Department of the Party Committee, Shanghai Engineering Technology University, Shanghai 201620, China)

Abstract: By investigating questionnaires done by young teachers in the backbone teachers team of a certain university in Shanghai, the author finds out that at present the integral situation of young teachers' professionalism is fairly good, but there exist some problems: work tension needs to be further soothed; individual hobbies need to be displayed; policy in favor of young teachers and working conditions need to be improved. Consequently, in order to promote professionalism-cultivating of young teachers of backbone teachers team, the paper puts forward countermeasures and suggestion, namely, establishing effective excitation mechanism helps soothe young teachers' psychological tension, strengthening their responsibility in work, displaying and respecting young teachers' personality and hobbies and enhancing their accomplishment sense; formulating policies to raise young teachers' distribution rate in the team's fund and increasing their dignity of work; exploiting potentiality to better young teachers' working conditions and surrounding and enhancing their sense of happiness in work.

Key words: backbone teachers team; young teachers; professionalism; empirical analysis; countermeasures and suggestion

为了提升本科教学水平和人才培养质量,2014年,上海率先实施骨干教师教学激励计划,上海某大学组建了骨干教师教学团队推进该计划的实施。骨干教师教学团队既是推进教学的组织形式,也是青年教师成长发展的重要平台。职业精神作为青年教师从事、坚守与奉献教育的动力源泉与精神支撑,日益成为制约青年教师职业发展与人生价值实现的重要因素。全面准确把握骨干教师教学团队中青年教师职业精神现状,是当前推进其培养与发展工作的一项重要任务。

一、研究的概述

(一) 研究的意义

1. 全面准确把握骨干教师教学团队实施背景下高校青年教师职业精神状况,为进一步推进青年教师培养与发展工作提供实证材料。当前,随着新一轮科技革命、产业革命蓄势待发,世界大国竞相聚焦教育竞争力,纷纷制定出台教育发展规划,国内各高校也将“人才强校”作为自身发展的首要战略。青年教师是“人才强校”战略的生力军,是高等教育现代化的推动者。因此,了解和把握骨干教师教学团队实施背景下高校青年教师职业精神现状,进而有针对性地培养,不仅关乎他们个人的成长发展,更是事关高等教育能不能很好适应新形势新任务新要求,为建设创新型国家和人力资源强国提供有力支撑的关键。

2. 梳理分析骨干教师团队中青年教师职业精神方面存在的一些不足,探究其原因,有针对性地提出相关培育建议。骨干教师教学团队作为一项教学改革措施,其重点是把教学重心从课程转向学生认知,致力于提高学生的实际动手能力,将教与学目标有机结合。这对青年教师提出了一个新的要求,需要他们不仅要掌握较强的职业能力,还必须使自己具备高尚职业精神。因此,迫切需要把握骨干教师教学团队中青年教师在职业精神方面存在的问题和不足,认真探寻少数青年教师“理想信念模糊、职业情感与职业道德淡化、服务意识不强”^[1]的内在原因,进而有针对性地提出相关对策建议。

(二) 相关概念界定

1. 青年教师

迄今,关于青年教师年龄范围,国内还没有比较权威和统一的界定,学术界在青年教师年龄

区间划分上也存在着分歧。本研究在借鉴已有相关研究成果的基础上,将高校“青年教师”界定为具有高校教师资格,从事教学、科研、管理、实验等工作,年龄在40周岁以下的教师。

2. 骨干教师教学团队

2014年,上海实施骨干教师教学激励计划,首批共有8所试点高校入选该计划。某高校为了推进骨干教师教学激励计划,组织了骨干教师教学团队。团队由教授领衔,推行本科生全程导师制,着力落实教师弹性坐班制、坐班答疑制度和校内自习辅导制度,强化教师对学生的辅导和指导,目的是使教学工作回归教育本源,引导教师潜心教学,提高教育教学质量和提高学生综合素质。

3. 职业精神

作为一个人从事一项职业其所具有的精神状态,职业精神至今没有一个公认的概念,但一般都认为职业精神应包括:职业理想、职业态度、职业责任、职业技能、职业纪律、职业良心、职业信誉等。本研究中的职业精神,是指青年教师应该具有一种职业精神状态,依据“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”的要求,主要包含职业满意度、职业情感认同、职业能力提升意识与职业理想追求四方面内容。

(三) 调查问卷的结构

为准确把握上海某高校骨干教师教学团队中青年教师职业精神状况,我们在综合理论界有关教师职业精神理论与实证研究的基础上,结合青年教师个性、团队的具体特点,围绕着职业精神的四个方面编制了一份由20个题目组成的《骨干教师教学团队中青年教师职业精神状况调查问卷》。

本次调查问卷的内容结构如下:

1. 个人的基本情况。本部分主要包括以下内容:被调查者的性别、学历、专业类别、职称和参加工作年限。

2. 职业精神认知的现状。职业精神是个综合概念,本部分主要调查团队青年教师关于以下几个方面的认知情况:提升教学质量重视度、履行弹性坐班制自觉度、课外答疑和自习辅导热情度、担任学生全程导师认真度以及对融入团队工作、打造同事间通力协作关系态度等。

3. 个人内在影响因素。本部分将团队青年教师的工作压力感、个性爱好、自我评价及在团队中获得的成就感作为影响他们职业精神的内在

因素。

4. 外在环境影响因素。本部分将收入水平、专业发展、工作条件、人际氛围、学校的领导管理体制等,作为影响团队中青年教师职业精神的外在因素。

5. 青年教师可能的选择趋向。职业精神状态会对团队青年教师行为和行为意向产生一定的影响。本部分主要关注他们可能的选择:认真投入团队之中、暂且加入、离职意向以及对学校的归属感与认同感。

二、调查的基本情况与结果

(一) 调查对象基本情况

本次调查采用随机抽样的方法,抽取了上海某大学100名青年教师进行问卷调查,共发出调查问卷100份,收回97份,其中经核查有效问卷为91份,有效回收率为91%。

调查对象的基本情况如下:从性别来看,男教师44人,占48.4%,女教师47人,占51.6%;从年龄构成上看,30岁以下的13人,占14.3%,30至40岁的78人,占85.7%;从学历构成上看,本科学历的3人,占3.3%,硕士研究生51人,占56.0%,博士研究生37人,占40.7%;从职称构成上看,助教2人,占2.2%,讲师59人,占64.8%,副教授27人,占29.7%,教授3人,占3.3%;从工作年限上看,1-3年的52人,占57.1%,4至5年的28人,占30.8%,6至10年的9人,占9.9%,10年以上的2人,占2.2%;从专业结构来看,文法学科11人,占12.1%,理工科62人,占68.1%,经济管理学科14人,占15.4%,艺术学科4人,占4.4%。

本次调查问卷全部采用五点式记分法,5、4、3、2、1分别代表非常赞同、比较赞同、一般、比较不赞同、很不赞同。对于问卷进行整理输入后,

用SPSS(11.0)进行了统计分析。

(二) 调查的数据分析

1. 青年教师对职业精神的认知状况

(1) 青年教师对加入骨干教师教学团队中成长发展职业满意度较高

本次调查以“您是否认为骨干教师教学团队是当前推进本科教学的重要举措,愿意全身心投入”问题的回答,来了解青年教师当前在骨干教师教学团队中总体的职业满意度。调查结果显示:19.2%的人对高校教师的职业“很赞同”,56.5%的人表示“比较赞同”,而表示“比较不赞同”和“很不赞同”的只分别占3.9%和0.5%,19.9%的人回答“一般”。即有75.7%的青年教师具有较高的职业满意度,与之相对,仅有4.4%的青年教师的职业满意度较低。此外,就“您是否认为要加强教学绩效考核和规范教师教学行为”这一问题,38%的教师“非常赞同”,43%“比较赞同”,“比较不赞同”和“非常不赞同”的只有1.1%。上述调查结果说明,青年教师对以骨干教师教学团队推进本科教学、提高教学质量,总体上是支持的,积极性比较高。

(2) 青年教师对骨干教师教学团队制度措施情感认同度较高

弹性坐班制、课外答疑以及自习辅导是骨干教师教学团队的重要制度。本次调查以“您是否认为骨干教师教学团队必须实行弹性坐班制”、“您是否认为课外答疑和自习辅导是提高教学质量必需措施”的回答,来了解青年教师对骨干教师教学团队制度措施的情感认同度。调查结果如表1所示,从中我们可以看出,对上述两个问题持“非常赞同”和“比较赞同”意向均超过了70%。本次调研发现青年教师对骨干教师教学团队及其相关制度有着较高的情感认同度,且通过对比分析发现,职称高的比职称低的、理工科的比文法学科的青年教师的认同度高。

表1 青年教师对骨干教师教学团队的情感认同度

序号	问题	非常赞同	比较赞同	一般	比较不赞同	非常不赞同
1	您是否认为骨干教师教学团队必须实行弹性坐班制	23.4%	47.2%	19.1%	7.5%	2.8%
2	您是否认为课外答疑和自习辅导是提高教学质量必需措施	27.8%	51.2%	11.3%	8.9%	0.8%

(3) 青年教师对在骨干教师教学团队中提升职业能力认可度较高

职业能力提升是骨干教师教学团队重要职能之一，其具体措施有：集体研讨、教学竞赛、担任学生全程导师等。本次调查以“您是否认为教学团队的教学研讨、带教活动大大提高了自己的教学能力”、“您是否认为担任本科生全程导师是提高自己育人能力的重要方面”、“您是否认为团队打造了同事间通力协作关系”的回答，来把握

青年教师对以骨干教师教学团队提升自己教学育人等能力的认可情况。从调查结果来看，如表2所示，对于上述三个问题青年教师选择赞同（包括“非常赞同”和“比较赞同”）的比例均超过了80%。调研结果显示了青年教师对以骨干教师教学团队提升自己职业能力、促进职业发展较为认可，精神状态较为饱满。同时对比分析也可以看出：这种认可度与学历程度、入校时间相关，即学历越高其认可度越高，入校时间越短其认同度越高。

表2 青年教师对在骨干教师教学团队中职业能力提升的认可度

序号	问题	非常赞同	比较赞同	一般	比较不赞同	非常不赞同
1	您是否认为教学团队的教学研讨、带教活动大大提高了自己的教学能力	37.4%	45.2%	10.1%	4.6%	2.7%
2	您是否认为担任本科生全程导师是提高自己育人能力的重要方面	55.8%	31.9%	5%	5.6%	1.7%
3	您是否认为团队打造了同事间通力协作关系	41.4%	39.8%	12.3%	5.8%	0.7%

(4) 青年教师对通过骨干教师教学团队中实现职业理想信心度较高

本次调查以“加入骨干教师教学团队之后，您是否觉得它更有利于实现自己的职业理想”这一问题的回答，来把握青年教师对通过投入团队建设来助推自己实现职业理想的信心度。调查结果如图1所示，79.4%“比较认同”甚至“非常认同”，显示了青年教师总体上对通过骨干教师教学团队实现自己职业理想抱有很大期望，信心度较高。青年教师与老教师相比，有着较为强烈的职业理想。对比分析发现，学历层次与期待值有关，即职称越低其期待值越高。本次调研结果反映了骨干教师教学团队中青年教师对自己职业发展前景比较自信。

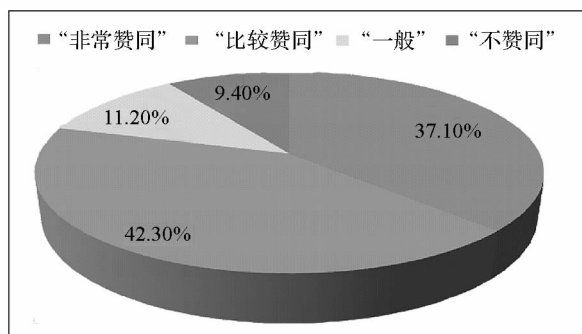


图1 青年教师对通过团队实现职业理想的信心度

2. 青年教师个人内在因素对职业精神的影响

(1) 多数青年教师认为加入骨干教师教学团队后工作压力增大

工作的身心压力状态对职业精神的形成与维持有着重要而又长远的影响。在调查中以“您是否觉得加入骨干教师教学团队后自己身心压力比之前大”这一设问来了解青年教师工作压力因素对他们职业精神的影响。调查如图2所示。这一调查结果表明：当前在教学综合改革的背景下，骨干教师教学团队各项要求、考核等指标，给教师尤其是青年教师心理造成了一定的压力，且对比分析发现，入校时间越短其压力感越大。

(2) 青年教师觉得加入骨干教师教学团队后个性爱好受到了一定的制约

个性爱好是推动人们从事某种职业的内动力之一，发挥程度如何对于一个人职业精神的形成有着一定的激励作用。调查中通过“您是否认为加入骨干教师教学团队之后影响了自己个性爱好的发挥”的回答，来了解青年教师的个性爱好发挥情况对其职业精神的影响。结果如图3所示：认为“非常赞同”和“比较赞同的”超过70%。这说明多数青年教师都感受到了由于骨干教师教学团队规章制度及任务要求，使自己的个性爱好受到了一定的制约。

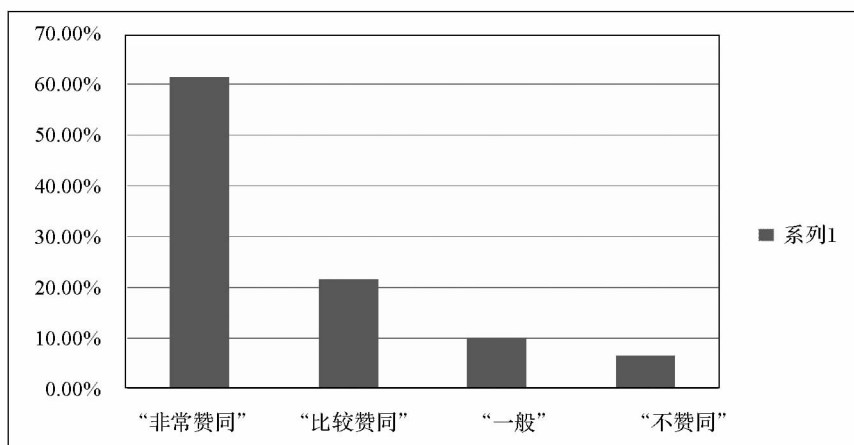


图2 团队中青年教师的压力感

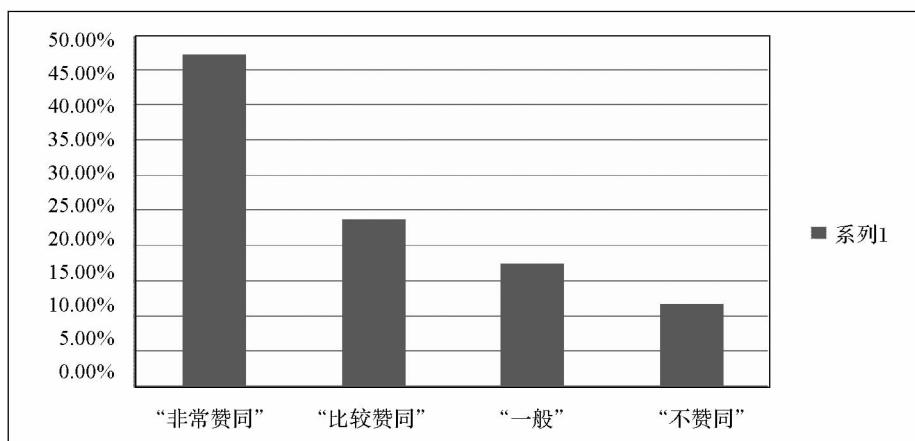


图3 团队青年教师对个性爱好受制约的感觉

3. 学校外在因素对青年教师职业精神的影响

(1) 青年教师对提高收入水平抱有很大期待

收入水平是影响青年教师职业精神的一个重要的外在动机因素。收入水平的满意度既源于个人内心的预期,也来自于其他高校、其他行业的横向比较。在调查中,就“您是否认为当前的收入,包括骨干教师教学团队津贴是比较满意的”设问中(如图4所示),高达76.4%的人不赞同,其中“非常不赞同”近50%。从这一结果中可以看出:尽管骨干教师教学团队有一定的津贴,收入有所提高,但是,多数青年教师对自己的收入

水平还是较不满意。对比分析发现:这种期待感与职称、入校时间相关,即职称低比职称高的、入校时间短的比长的期待感更强。

(2) 青年教师对当前工作环境还有改善的期待

工作环境对于一个人身心舒畅有着重要的作用,进而也对职业精神的形成有着一定影响。在调查中对于“您是否认为当前学校办公环境、学校设施满足了您的需要”这一问题,选择结果如图5所示。从调查结果来看,近60%的青年教师认为当前的办公环境、学校相关配套设施还不能

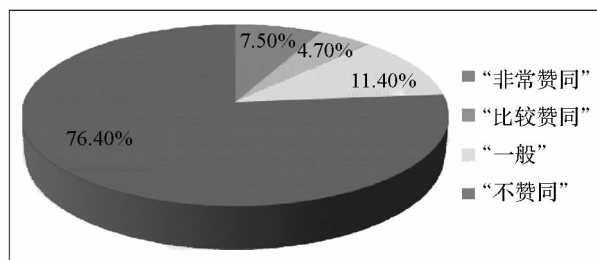


图4 团队青年教师对提高收入水平的期待状况

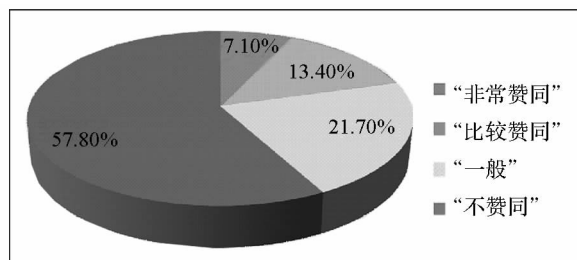


图5 团队青年教师对改善工作环境的期待状况

较好地满足自己的工作学习需要。通过与年龄阶段进行对比分析之后，发现30岁及以下的青年教师对工作环境改善的愿望最强烈，对进一步改善抱有期待值最高。

4. 骨干教师教学团队中青年教师未来职业选择趋向

为了了解和把握青年教师在骨干教师教学团队深入推进的背景下，其下一步职业选择意向，

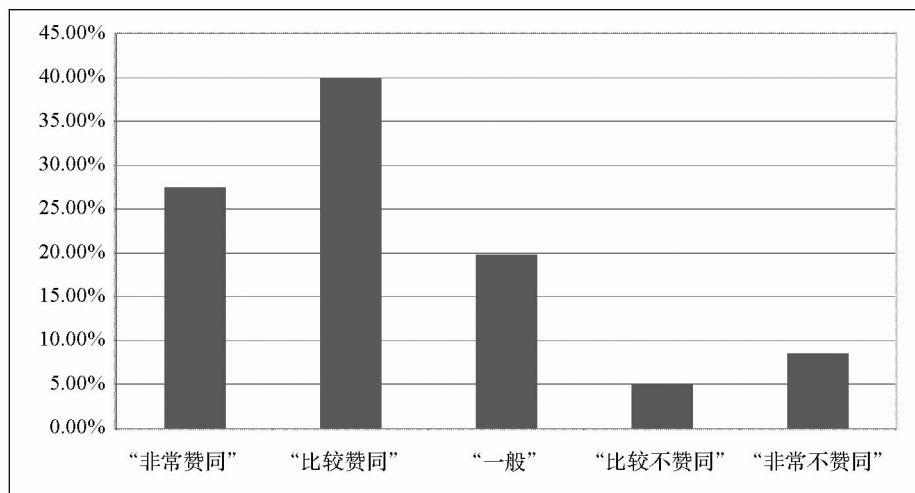


图6 团队青年教师下一阶段职业选择趋向

特就“您是否决心认真投入到团队的建设中，不会离开团队另谋他职”进行设问，问卷调查结果如图6所示：选择“非常赞同”和“比较赞同”近70%。这显示了当前青年教师虽对收入水平、工作环境有一定抱怨情绪，但具有离职心理倾向的不多，这既与当前教师的职业地位上升有关，也与他们的职业精神状态尚比较正面，对学校的归属感与认同感较强有关。

三、调查的几点结论

本次问卷调查，尽管并非很全面、系统，但调查结果还是比较客观地反映了当前某高校骨干教师教学团队中青年教师职业精神状态的一些实际情况，从中我们可以看出：当前青年教师虽总体上职业精神状况比较好，但也存在着一些值得关注的问题。

1. 青年教师在团队中承受的工作压力需要进一步舒缓

工作压力是影响青年教师精神状态的一个重要因素。在调查中，青年教师80%以上对自己参加骨干教师教学团队之后，对工作压力增加有着明显的感受。骨干教师教学团队为了切实提高教学质量，实行了弹性坐班制，制定了坐班答疑细则，团队成员坐班答疑时间网上公示等，并结合信息化手段予以动态管理，保证各项制度落到实处。这些制度的实施，对青年教师带来一定的工作压力是必然的，关键是如何加以舒缓，不能让这种紧张情绪影响到他们的精神状态。

2. 青年教师个性爱好需要通过制度设计进一步施展

青年教师一般都有着广泛的兴趣爱好，崇尚个性展示，其成长环境又决定了他们具有自我为中心的特征，希望追求个性化的生活，希望通过事业发展能提升自己的生活品质。通过调查可以看出：一些青年教师认为加入骨干教师教学团队之后，由于工作任务增加，加上团队规章制度对自由支配时间相对限制，在一定程度上压抑了部分青年教师的个性爱好。因此，必须要关注他们在个性爱好方面合理的需求，保证有一定的施展空间。

3. 青年教师的收入分配仍需要作进一步政策性倾斜

青年教师因为刚入校不久，又面临着结婚、买房、子女入学、老人赡养等现实问题，经济压力较大，对收入格外关注。对于青年教师来说，加入骨干教师教学团队之后虽有一定的激励经费，收入有了一定的提高，但是由于职称低、课时量等因素，总体而言，在激励经费分配中处于不利地位，增长量不大，与他们的心理预期还有一定的距离，本次调查显示高达76%的青年教师对收

入水平不满意。因此,有必要从政策上对收入分配作一些倾斜,避免使青年教师产生失衡、失落的情绪。

4. 青年教师的工作条件需要根据学校规划进一步改善

在调查中,57%的青年教师表达了希望自己的工作条件能得到改善。骨干教师教学团队的成立,某种程度上对工作环境、条件的改善有了进一步的需求。相较于以往,他们在学校的时间长了、需要处理的事情多了,没有一个好的工作环境和条件,难以高效率地达到目标。这里的工作条件,既是指办公条件优化,如办公室面积的增加、环境的美化等,也包括休闲空间的创设,如咖啡吧、书吧的设立,为教师们提供可以比较轻松地与学生交流互动的场所。因此,可以根据学校的规划,进一步改善青年教师工作环境,激发他们教书育人的动力。

四、对策与建议

骨干教师教学团队实施背景下,青年教师职业精神问题日益成为影响他们职业认同的重要因素。对于当前青年教师职业精神方面存在的一些问题,认真探寻符合时代需要、青年教师身心特点的培育路径,应当成为当前的一项重要任务。

1. 建立有效的激励措施以舒缓青年教师的压力,不断提升他们工作的责任感

在团队中,青年教师面对着教学科研、课外答疑辅导、学生管理等多重任务,工作量比较大,时间一长往往容易产生心理压力,甚至职业倦怠感。客观地说,适度的压力能够促进青年教师的成长,但如果不能采取措施舒缓这种压力不仅可能会对青年教师的成长带来负面影响,而且直接影响到团队的教学水平。因此,为了舒缓青年教师的这种心理压力,必须要建立有效的激励措施,主要包括情感激励和机会激励。“情感激励最能体现人性化的管理,最有利于组织中的个体由消极被动的执行者转换为积极主动的进取者”^[2]。青年教师作为入校时间相对较短的群体,对受到他人尊重的渴望比其他群体要高,因此,在骨干教师教学团队中,充分尊重青年教师的地位,倾听他们的意见,给予情感上的关心和激

励,培育其对教学工作的热爱,舒缓因工作任务重而产生的心理压力大有裨益。另一方面,还要在对青年教师进行机会激励,即在团队中不断为他们搭建平台、创造机会,帮助他们加速实现自我职业发展规划,“只有通过一系列激励机制,才能够为青年教师发挥才能、增长才干提供新的平台,才能够进一步增强其社会责任感和时代使命感”^[3]。

2. 展现包容并蓄以尊重和培养青年教师的个性,不断提升他们工作的成就感

当前青年教师由于个人成长背景,富有鲜明的个性特征,“要善于运用沟通、协商、谈心等方式做好知识分子思想工作,多了解他们工作学习生活中的困难,多同他们共同探讨一些问题,多鼓励他们取得的成绩和进步”^[4]。团队成立之后,如何处理好协同一致与尊重包容青年教师个性的关系显得尤为重要。教学团队的规章制度是所有人必须要遵守的,唯如此,方能展现团队的战斗力,完成学校赋予的各项任务;但教学团队作为培养和造就教学骨干、学科带头人的沃土,其包容并蓄文化氛围的形成,对青年教师队伍的成长起着关键的带动作用。因此,高校要展现包容并蓄来培养青年教师,首先,团队管理相关制度的制定要体现“以人为本”原则,强调共同承担责任、照顾个体差异。其次,团队对青年教师的管理与考核也要结合青年教师的特点,不要与其他教师“一刀切”,在坚持团队总的方向之下允许青年教师有自己的兴趣点和学术追求。第三,团队应根据青年教师的兴趣与所长,鼓励他们以团队发展方向为指引,发挥各自的“比较优势”,实现优势互补,产生放大效应,不断提升青年教师职业的成就感。

3. 制定相关政策以提高团队经费中青年教师分配比率,不断提升他们工作的尊严感

青年教师刚入职不久,职称相对较低,在学校收入分配体系中处于低端。现实中,青年教师又面临着买房、结婚等一系列经济压力。在目前行业间收入差距较大的现实环境下,“在对比中,青年教师容易发现自己的专业学习与得到的物质回报和享受远不成正比,社会上物欲横流,物质享乐、金钱主义使得比较清贫的部分青年教师心理失衡,落差增大”^[5]。经济的压力感传导到内心就是心理上的焦虑与工作激情减退、职业倦怠感

的产生。这种情绪外化就表现在与学生之间存在着疏离感，甚至将消极情绪传导给学生。正如美国著名的教育心理学家吉诺特博士所言“在学校当了若干年的教师之后，我得到了一个令人惶恐的结论——教学的成功与失败，‘我’是决定性因素。我个人采用的方式和每天的情绪是造成学习气氛和情绪的主因。身为教师，我具有极大的力量，能够让孩子们活得愉快或悲惨；我可以是制造痛苦的工具，也可能是启发灵感的媒介”^[6]。因此，要通过制定相关政策，在团队激励经费中，适当提高青年教师的分配比例，缓解他们的经济压力，特别是要帮助青年教师在教学科研上尽快地成长，提升他们工作的尊严感。

4. 挖掘学校潜力以改善青年教师工作条件与环境，不断提升他们工作的幸福感

团队成立后，由于实行弹性坐班制、课外答疑以及担任学生全程导师等工作需要，教师对工作的条件有了新的要求。由于目前高校的资源是有限的，青年教师刚入校后不久，在这些办公设施的分配中，往往排在后面，往往是多人共用一个办公场所等情况。工作环境因素一定程度上影响了他们对教师职业的认同度，如果不尽快加以改善，就很容易导致青年教师无法全心投入工作，职业情感变得淡薄，这对于教师职业发展和教学团队长远发展是十分有害的。因此，高校必须将改善青年教师工作条件与环境摆在骨干教师教学团队建设的重要位置，根据青年教师的需求特征，激发他们积极工作的内在动力，从而引导其正确

行为方式及价值观念的形成。具体来说，这种改善主要体现在一是尽可能挖掘潜力，尽量满足青年教师个人工作的办公条件，保证他们能拥有一定的个人空间；二是软环境建设，如对办公场所环境布置、公共物品免费提供等，此外还包括学校内部咖啡吧、茶吧等建设，让青年教师能有更多的从事研究、与学生交流的空间，创造条件让他们展示才华，充分调动其积极性与归属感，不断提升工作的幸福感。

参考文献：

- [1] 中共中央组织部,中共中央宣传部,中共教育部党组.关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见[EB/OL].(2013-05-04)[2016-06-04].<http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7060/201305/152333.html>.
- [2] 周扬,石青.青年教师激励机制探析——基于职业满意度的调查[J].高校教育管理,2009(6):54-57.
- [3] 江文.多元文化视野下高校青年教师思想政治教育工作新机制建设问题思考[J].成都中医药大学学报:教育科学版,2012(1):64-67.
- [4] 习近平.在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上的讲话[N].人民日报,2016-04-30(2).
- [5] 谭玮炜.高校青年教师思想政治教育的思考[J].青年与社会,2014(10):36-37.
- [6] 王丹平.美国大学教师职业精神的特点及其启示[J].华南理工大学学报:社会科学版,2007(5):51-54.

(责任编辑：赵惠君)

(上接第55页)

但要达到一定深度，则不一定。这表明，还需要更多的学习和思考，需要自觉地往深处走。可能与现实之间是有一定距离的，缩短并消除这一距离，没有别的办法，只有深入的具有哲性的学习。

认识有多少层次？知识有多少层次？这是有联系却又是不同的两个问题。因而，学习思考与学习知识也是不同的，并且前者更重要。

每个领域都有形而上，都有哲学，此其一；每个人在自己的领域都可到达哲学，此其二；每

个人都有必要力求到达相关的哲学，此其三。注意到这三点，能达到哲学，自己的工作就更自觉，更有效，因为哲学给我们智慧。

参考文献：

- [1] [古希腊]亚里士多德.形而上学[M].吴寿彭,译.北京:商务印书馆,1959:3-6.
- [2] [德]黑格尔.小逻辑[M].贺麟,译.北京:商务印书馆,1980.

(责任编辑：赵惠君)