

山东省第三十次社会科学优秀成果奖部分获奖成果推介(三)

习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的重要讲话中指出：“要建立科学权威、公开透明的哲学社会科学成果评价体系，建立优秀成果推介制度，把优秀研究成果真正评出来、推广大。”全省哲学社会科学工作座谈会特别提出，要统筹管理好重大评价评奖活动，建立成果评价体系，畅通哲学社会科学成果转化应用渠道。这对做好社科评奖工作提出了明确要求。为切实加大社科优秀成果的推介和转化力度，加强对优秀成果的宣传普及，使获奖成果影响力更大，实效性更强，为经济文化强省建设提供学理支撑和智力服务，自2016年12月30日起开辟专版，对山东省第三十次社会科学优秀成果奖评选出的对经济文化发展有重要推动作用的部分特等奖和一等奖成果进行介绍。本期刊登的是一等奖成果《论教师的哲学》和《大学生就业力研究》。

《论教师的哲学》

教师的哲学之愈发引人关注盖因如下三者：一是对教师哲学论题的研究尚未引起学界足够的重视，“实际从事教育哲学的人，似乎很少从这种个人的角度著述或谈论教育问题”，“当代的教育哲学家很少有人公开致力于这类哲学思考”；二是随着教育教学改革的深入，我们越发认识到“哲学乃是决定教育的最后根据”，而教师的哲学乃是决定教师行为的关键乃至根本的因素；三是教育哲学丰富的历史资源和实践经验为更深入地认识教师的哲学这一问题提供了可能。

该成果系国家社会科学基金教育学一般课题“我国公民社会的成长与新时期公民道德教育的建构研究”(课题批准号:BEA100045)的阶段性研究成果，发表于《教育研究》2014年第12期。《新华文摘》论点摘编，《人大复印资料(教育学)》全文转载。

一、主要内容摘要

第一部分：“有无一种教师的哲学”。主要探讨到底有没有一种所谓的“教师的哲学”，又应从何种意义上界定教师的哲学？教师的哲学是教师的为师之道，教师的哲学是指教师在“哲学地思考”，像哲学家般地反思、抽象、批判教育教学中的各种关系，思考教育的目的、内容、方式方法抑或自己和学生的思维方式。基于此，该成果认为，每位教师都有自己的哲学。教师的哲学具有个性化、实践性、内生性等特点。

第二部分：“教师为什么要拥有自己的哲学”。本部分从正反两个方面进行假设：如果教师没有自己的哲学，对其教育实践会产生什么样的影响，反之，如果教师拥有自己的哲学，对其教育实践会带来什么样的变化，论述了教师无哲学之“失”和教师有哲学之“得”，由这个假设得出的另外一个一般性的结论就是：研究教育必须要研究哲学。一个教师具有什么样的哲学直接决定其在教育实践中持有怎样的主张、扮演什么样的角色、具有什么样的偏好、做出什么样的决定、采取什么样的行为。

第三部分：“教师哲学的生成路径是什么”。教师哲学的生成路径必然隐含在教育问题的研究之中、哲学史的发展之中、哲学智慧的形成之中。

第四部分：“教师如何形成自己的哲学”。教师形成自己的哲学需要通过理论与实践的不断

碰撞、反思、提升，通过“由理入道”“由技进道”“顿悟成道”的交互作用，最终达致理想的境界。

二、基本观点

教师的哲学是教师个体在教育实践中形成的具有个体性、反思性和实践性品格的哲学，是教师以一定的哲学思想和哲学方法为基础，在个人的教育实践过程中通过批判反思教育理论、研究教育问题、感悟教育真相而形成的属于个人的教育智慧、信念与信仰。教师的哲学是教师的为师之道，每位教师都有自己的哲学。教师的哲学能够帮助教师实现自我反省、自我完善、自我了解。教师哲学的生成隐含在教育问题的研究之中、哲学史的发展之中、哲学智慧的形成之中，“由理入道”“由技进道”“顿悟成道”是形成教师的哲学的基本路径。

在具体的教育实践中，每位教师的教育活动背后都隐含着其个人哲学，每一种教育活动背后都有一个哲学的假设。教师的哲学以原初的状态隐藏在日常的教育活动中，是行动的前提和基础。每位教师无时无刻不在进行选择、判断、反思等哲学思考。教育活动的复杂性决定了没有一个适合所有教师的方法或技术，即使同一个教师面对不同的教学活动也没有一个适合所有教育活动的的方法或技术，但是任何一个教师都有一种居于方法和技术上位的哲学，这种哲学会帮助教师在不同的教学活动中选择适合自己的方法和技巧，对教育现象和教育问题进行反思、批判。教师所拥有的个人哲学会帮助教师在类似的情景或活动中做出这样而不是那样的选择，这样而不是那样的价值判断。

三、理论创新

该成果具有以下4个方面重要的理论创新：

第一，在学界首次讨论了是否存在一种教师的哲学的问题，并对教师的哲学进行了界定。该成果提出，教师的哲学是教师个体在教育实践(实验)中所形成的个体的、反思的、实践的哲学，是教师以一定的哲学思想和哲学方法为基础，在个人的教育实践过程中，通过批判反思教育理论、研究教育问题、感悟教育真相而形成的属于个人的教育智慧、信念与信仰。

第二，创造性地分析归纳了教师的哲学的基

本特征。1.个性化特征。教师哲学是个人知识意义上的哲学，包含教师的理智与情感、教师的人格、教师整个人，是教师在教学中形成的并能够在实践中灵活运用、内在化的“知识”，而不是死的、僵化的“知识”，包括了教师在教育过程中形成的个人主观感受、理解和体验以及教师从其他渠道获得的客观的、规律性的教育知识，也内在地包含着教师个人的经验、习惯、思想、情感、态度、价值观等。2.实践性特征。教师的哲学成之于实践，用之于实践。在教育过程中，教师的哲学不是静态的，而是根据教育过程中发生的情境性变异不断进行改造、重组的，是在运用过程中动态生成的。3.内生性特征。教师的哲学由教师自悟、自得、内在生成，而非外铄。

第三，创造性地提出了教师哲学的生成路径。教师哲学的生成路径主要有三条：一是沿着教育问题的研究路向展开，即要像历史上那些哲学家、教育家那样，针对教育上的问题去做哲学的思考，在研究教育问题的过程中生成自己的哲学，最后将这种哲学运用于教育。二是复演哲学发展的过程，教师个人的哲学发展、形成对于哲学史来说，是一种对哲学问题、哲学传统的不断复归。就教师个人来说，对于教育的认识、哲学思考是永无止境、无限发展、不断生成的，表现为“实践—生成—再实践—再生成”的无限循环，在形式上是循环往复的，在实质上是动态发展的。复演哲学发展的过程并不是简单的重复，而是一个内在的、螺旋发展的生成过程。三是由知识向智慧的转化，教师转识成智，不仅要将其公共的教育理论进行个性化的转化，自身与方法融为一体，能够在实践中自如地运用，成为解决教育问题的良方；而且还要做更高层次的转化，将其化为自己的德性，从而提升至道的境界，并在教育实践中体现自己的德性，使教学成为德性的体现，能创新教育方法、创新理论。

第四，创造性地从中国传统哲学中总结提炼出教师如何形成自己的哲学的“中国答案”。这些方式就是传统哲学中的“由理入道”“由技进道”和“顿悟成道”。“由理入道”是获得个人哲学的理论途径，也就是通过理论学习形成自己的哲学。在“由理入道”的过程中，教师的哲学

生成于某种理论，这些理论以显性的、隐性的形式包含在教师在教育实践中运用的教学材料、教学设施以及学校制度、学校的总体安排之中。“由技进道”是获得个人哲学的技术路径，也就是通过技术的熟练运用进入哲学之境。教师对教育方法、技术的学习和运用，其目标不单单在于方法和技术本身的进步和成熟，更重要的是通过对方法和技术的运用与反思提升哲学认识，由技进道。“顿悟成道”是指通过反思、顿悟形成教师自己的哲学。

四、实践意义

第一，对于教师的专业发展具有指导性意义。该成果研究得出，在具体的教育实践中，每位教师的教育活动背后都隐含着其个人哲学，每一种教育活动背后都有一个哲学的假设。教师的哲学以原初的状态隐藏在日常的教育活动中，是行动的前提和基础。每位教师无时无刻不在进行选择、判断、反思等哲学思考。教育活动的复杂性决定了没有一个适合所有教师的方法或技术，即使同一个教师面对不同的教学活动也没有一个适合所有教育活动的的方法或技术，但是任何一个教师都有一种居于方法和技术上位的哲学，这种哲学会帮助教师在不同的教学活动中选择适合自己的方法和技巧，对教育现象和教育问题进行反思、批判。教师所拥有的个人哲学会帮助教师在类似的情景或活动中做出这样而不是那样的选择，这样而不是那样的价值判断。这些结论对于正确认识教师的哲学形成途径、指导教师专业发展的方向具有重要的意义。

第二，对于正确认识教师的教学工作具有实践指导意义。该成果研究得出的结论，使我们重新认识教师的教育工作，教师的工作环境是一种个人化场域，绝大多数情况下要独自应对，面对各种教育情境、教育问题，需要教师个人独立做出分析、判断和选择。教师的哲学必然以教师个人为载体，是“以道观之”，又是“以我观之”。不被个人化、不具有个人性的哲学，不能被教师个人所运用，对于教师是没有意义的哲学。从这个意义上，公众的教育哲学、专业的教育哲学只有转化为个人的教育哲学，才能称得上是教师的哲学。这对寻找改进教师教育工作的根本性路径具有实践指导意义。

《大学生就业力研究》

大学生是我国人力资源的重要组成部分，是社会中最有朝气和活力的群体，对于推动国家经济发展和国家进步发挥着巨大作用。近年来随着市场供求关系的变化，大学生就业市场呈现“就业难”与“用工荒”并存的两难困境。经济转型与就业环境的改变，倒逼就业市场人才筛选标准日趋理性。如何把握人才筛选标准的演化趋势，进而优化配置大学生人才资源，提升高校毕业生就业力，已成为社会关注并热盼纾解的理论和实践问题。该成果系统解答了上述问题，大胆探索了破解大学生就业困境之“钥”。

该成果得到省领导肯定性批示，主要观点写入省人民政府办公厅正式文件，并被省教育厅、多所高校和国有大型企业采纳；《山东社会科学》刊发书评，大众网转载万字成果介绍；阶段性成果中，7篇论文发表在CSSCI来源期刊，其中2篇被《中国社会科学文摘》全文转载。

一、研究内容

该成果既有来自于中国经济发展和高等教育改革、人才培养和就业实际的观察，又有体现面对大学生就业实际的思考，具有较高的理论价值和实践指导意义。

1.论证用人单位人才筛选标准演化趋势。伴随经济转型和高等教育改革的深化，人才筛选标准亦随之改变。该成果运用筛选理论系统分析人才筛选标准演化的机理，探讨就业格局发生变化的动因，将演化趋势归纳为：由单一指标向综合性指标延伸、由刚性指标向柔性指标过渡、由显性指标向隐性指标深入、由适度指标向“高才低用”标准发展。供需之间“数量”的矛盾并不是造成大学生就业困境的唯一原因，“质量”的差异才是问题关键，人才筛选标准将直接引领大学生就业力方向。这一新视角的切入，使研究结论及对策都具有较高实践价值。

2.构建大学生就业力评价指标体系。通过开展大规模访谈和问卷调查，获取珍贵的第一手数据，构建起包含23个三级指标(学校背景、家庭背景、专业类型、学业成绩、外在形象、个人气质、职业认证、获奖情况、社会实践经历、求职目标、创业精神、敬业精神、工作忠诚度、实践动手能力、解决问题能力、学习能力、创新能力、职业规划能力、表达能力、应变能力、社会适应能力、团队协作能力、组织沟通能力)、7个二级指标(基本情况、求职优势、择业观念、职业素养、专业技能、求职技能和工作能力)、2个一级指

标(显性指标和隐性指标)的大学生就业力评价指标体系。评价体系的构建是一种积极的、开拓性的探索，可为用人单位与就业市场有效对接、筛选满意人才提供依据，具有导向性；引入ANP确定权重、量化指标，可为大学生自测提供有效工具，具有诊断性；锁定影响大学生就业力瓶颈因素，可为高校培养模式创新提供科学依据，具有参考性。

3.设计大学生就业力提升路径。把大学生就业力提升问题纳入高校、政府、用人单位、大学生四者联动的大平台来思考解决，提出制定“供需、市场”联动式就业力提升政策、构建“前移、后延”呼应式就业培训体系、设计“培养、孵化”全程式创业扶植模式、搭建“人员、职位”无缝式就业信息平台等提升策略。这四大策略既包含政府宏观调控、高校教育教学改革和人才培养、企业发展与人力资源战略、学生就业能力结构完善等方面的内容，同时更加注重各方政策措施内在关联性的探析，使得大学生就业力提升路径设计的研究更具系统性、针对性。

二、创新观点

该成果围绕大学生就业力问题，论证得出以下结论和创新观点：

1.大学生就业力与人才筛选标准的契合度呈正相关。人才筛选标准与大学生就业力之间存在着相互作用，其作用力的强弱受供求关系的影响。

2.政治面貌、实习经历和社会实践经历与大学生就业力呈正相关关系。性别、专业、父母受教育程度、父母的职业和家庭收入等对大学生就业力有一定的影响，其他指标的影响程度较弱。

3.总结出大学生就业力的关键影响因素。主要为求职优势、专业技能、求职技能和工作能力四个维度下的实践动手能力、解决问题能力、创新能力等11个指标和职业素养维度下的创业精神指标。

4.我国劳动力市场上大学毕业生供给和需求之间的主要矛盾是数量增幅不均、信息沟通不对称。数量增幅不均矛盾较为显现，但信息沟通不对称作为隐性的矛盾需要格外重视。

5.大学生创业精神和创新能力是就业力的重要组成部分。大学生自主创业和工薪就业之间有着深刻的内在联系。

6.探索出大学生就业力的提升途径。不能仅通过大学生自身能力的提升来实现，还需要通过政

府、高校和用人单位共建的大数据平台予以解决。

三、对策建议

1.“供需、市场”：联动式就业力提升政策制定

供给联动政策设计：(1)政府宏观指导与高校人才培养的政策联动。政府充分发挥就业工作联席会议和高校毕业生就业工作领导小组的职能，结合联席会议职责分工，为高校人才培养提供有力支持。(2)高校主管部门探索建立专业设置与招生规模的预测预警机制，明确不同层次高校的办学宗旨和目标。(3)高校招生就业制度与政府导向、用人单位需求的联动。高校应扎实推进招生与就业挂钩、校企合作、订单培养等制度，优化专业规模和结构，加强传统专业改造和新兴专业的扶持，实现各类专业的“入口旺”与“出口畅”。(4)高校就业指导课程体系建设与市场需求联动。加强职业发展与就业指导课程建设。(5)学生就业能力结构的完善与国家、高校、市场等多方联动。大学生根据国家政策导向、学校背景、市场需求、家庭背景等社会资源掌握情况，调整自身就业力结构和择业心态，结合专业特点实现人职匹配。

需求联动政策设计：(1)政府应不断调整产业结构，促进毕业生及全社会的就业。(2)政府与企业事业单位联动拓宽学生多元化就业渠道，为毕业生提供更多适应其就业力的就业机会。(3)企业充分发挥吸纳毕业生就业的主体作用，把人才需求、岗位提供与企业发展战略有机结合，特别是非公所有制企业、服务行业企业要发挥在解决新增劳动力中的重要作用，为大学生提供更多的就业岗位。(4)政府、用人单位与高校联动鼓励学生到基层、欠发达地区和中小城市就业。

市场调节联动政策设计：(1)人力资源和社会保障部门要对员工的社会保障入手，处理好劳动关系，加强员工权益保障；同时要注重消除多元劳动力市场分割问题，实现各层级劳动市场的进一步融合。(2)政府加快户籍改革步伐。(3)政府人才服务机构要把促进大学毕业生就业作为重点，坚持公益性服务发展方向，向社会提供诸如档案托管及人力资源服务外包、人才就业、再就业、促进高校毕业生就业等公益性人事人才公共服务。

2.“前移、后延”：呼应式就业培训体系建设

就业培训“前移”策略：(1)政府从制度层面

加强高校就业导师机构设置、人员配备、经费支持，为高校开展大学生职业指导和培训提供机制保障。(2)政府应尝试以购买服务的方式为高校开展就业技能培训提供经费补偿，充分利用高校资源促使学生获取有关教育、职业训练及就业各类信息。(3)高校应紧密结合学生和市场需求，大力推进教育教学改革，实施学生专业技能培养“前移”计划。(4)高校应普遍开设大学生职业生涯规划课程，结合专业特征培养学生从事不同职业所需的技能和职业资格能力，帮助学生对个人自我发展做出初步规划。(5)根据各指标有效性和影响程度，高校应从两个层次对大学生就业技能进行培训，一类是应重点开展的实践动手能力、表达能力、创业精神与创新能力、团队协作与组织沟通能力的培养，另一类是普遍开展求职目标、敬业精神、职业规划、社会适应能力等方面的培养。

就业培训“后延”策略：政府在培训机构认定和培训内容上要有新突破，尝试与企业开展“伙伴式培训”；完善高校毕业生就业见习制度；进一步深入推进开展就业失业登记管理。

3.“培养、孵化”：全程式创业扶植模式设计

高校应加强创新创业教育课程体系和师资队伍的建设；加强创业服务工作，为创业学生搭建创业孵化平台；加大宣传力度，实施典型带动。政府制定全方位创业政策，强化创业教育培训，重点搭建创业孵化平台，优化创业环境，加强大学生创业政策和保障机制。用人单位提供见习机会，给予实践指导；评价创业项目，提出实施建议。学生应强化自身创业意识，重视创新能力培养。

4.“人员、职位”：无缝式就业信息平台搭建

完善大学生就业信息化建设离不开政府、高校及企业三方的共同努力。政府应整合资源，数据集中管理，加强全国性大学生就业信息系统建设；利用各种渠道，搭建多元化信息发布平台。高校充分利用系统数据，做好信息统计与分析；进行信息化就业手段培训，鼓励大学生使用就业信息平台；依据政策和需求进行课程设置，力争实现劳动力供需平衡。用人单位积极参与就业信息化建设，充分利用信息平台发布招聘信息；当好就业信息系统的使用者，提高人才招聘水平。



戚万学，曲阜师范大学党委书记、教授、博士生导师，教育学博士，国家教学名师，新世纪“百千万人才工程”国家级人选，教育部“新世纪优秀人才支持计划”资助专家，享受国务院政府特殊津贴，山东省首批有突出贡献的中青年专家。



李光红，济南大学社科处处长，教授，博士生导师，山东省有突出贡献的中青年专家，主要从事人力资本与劳动力就业、创新管理与绩效评价等领域的研究；主持国家社科基金项目2项、省部级课题11项；近30篇论文被《中国社会科学文摘》、CSSCI等转载、收录；出版专著、教材5部；获山东省社会科学优秀成果奖6项，其中一等奖2项。