

专业课教师对大学生心理健康促进的作用研究

作者：山东工商学院管理科学与工程学院 宁丰荣

[摘要] 随着现代经济的飞速发展，企业对人才的要求越来越高，高校面临着前所未有的机遇与挑战。高校教师的再学习再教育问题，就被客观地提高到了关系高等教育能否适应时代发展的至关重要的地位。本文通过对当前高校教师再教育现状的实际调查，分析了当前高校教师再教育的特点，从而建立了适用于各类高校的教师再教育体系，并对教育体系的实施进行了初步的设想。

[关键词] 高校；高校教师；再教育；再教育体系

在市场竞争日益激烈的情况下，高校作为一种特殊的“企业”，提供的不是一般的产品，而是国家经济发展的栋梁之才；高等教育也与中小学教育不同，它处在最新科学技术知识领域的最前沿。因此，作为高校教师的再学习再教育问题，就被客观地提到了关系高等教育能否适应时代发展的至关重要的地位。高校教师再教育方面需要解决的理论和实践问题很多，本文就建立高校教师再教育体系为核心进行探讨。

一、当前高校教师再教育现状

过去一段时间，由于教学评估的压力，许多高校的人才战略都是“引进来，走出去”。但是，在这个过程中，却忽略了还有很大一部分“走不出去”的教师，而这部分教师却实际上承担着绝大多数的教学任务。这种以获得学历作为再教育主要手段的方法，使得当前高校教师的再教育存在严重问题，主要体现在以下几个方面：

1、忽略高层次、高学历人才的再教育

近年来众多高校都走入一种“双高”误区。对于引进的高水平人才，大多数高校仅从制度上对其进行一些管理，忽略了“双高”人员的再教育。高层次、学历只能代表教师知识在某方面达到一定水平，但是，对于当前的授课内容不见得也有很深的理解。在授课方法与技巧方面，高层次、高学历人才也需要进行再学习。除此外，如果不对引进人才进行有效的再教育，经过一段时间以后，“双高”人才所掌握的知识会慢慢老化，跟不上发展的需要，这些所谓的“双高”也就失去了应有的意义。

2、过度依赖教师的自我学习

高校为了提高教学质量，在制度上对教师进行了多方面的严格管理。比如督导听课，学生评教，让教师认识到自身的不足，然后改进。教师接到专家和学生的建议以后，都是自己钻研如何改进，在改进中遇到挫折的时候，专家及学生意见就变成教师的负担。高等院校对教师的知识水平要求非常高，如果仅靠教师的自我学习，在时间上、精力、资金上都是有限的，所以高等院校应该针对教师所需技能开展有效的培训活动。



3、学习途径不够丰富

高校常见的一些学习途径包括：参加研讨会、参加学习班、进修高层次学历、出国深造等。能够获得这些学习机会的教师数量有限，除了以上学习途径以外，教师还需要更多更快捷的日常学习途径。如提供讲座、提供免费的网络学习资源、提供更多免费的备课素材等。而且，随着科学技术的发展，学习途径会越来越广泛，学校应该主动及时地发现更快更好的学习新途径。

4、没有形成再教育体系

由于当前高校对于再教育认识不够，所以基本上都没有建立有各自学校特色的再教育体系。学校当前提供的学习途径都没有从整体上进行规划，各种再教育或培训的方式之间是相互割裂的，再教育的效果是没有标准进行衡量的。事实上，教师再教育的内容是多方面、多层次的，应该在整体上进行宏观规划，使学校提供的再教育能够涉及到教师所需素质的各个方面。

总之，解决上述当前高校教师再教育工作中存在的问题，关键在于建立高效完善的教师再教育体系，对高校教师进行系统性的，有计划、有步骤、全方位的再教育。

二、高校教师再教育体系的特点

1、以学校为责任主体

如果把高校看作企业，教师就是企业的员工，学生就是企业的产品。产品质量不高，原因不仅仅在员工，更在于企业的管理；学生质量不高，教师水平是直接原因，学校管理体制是根本原因。学校作为责任主体，对教师的知识培养、职业规划、能力开发负有不可推卸的责任。高校作为一类特殊的企业，它比一般企业拥有更多更丰富的教学资源，但这绝不意味着高校就是一个培训机构，可以对自己的教师进行任何形式的培训。提高教师素质的最好办法是充分利用高校现有资源，给教师提供一个开放式的学习环境和丰富的学习渠道，变强制学习为自觉学习，变被动学习为主动学习。

2、以协助教师实现其继续教育为目的

如果把高校作为企业来看，那么其经济效益体现在为社会提供高质量的大学生，而学生的高质量来源于教师的高水平。所以，高校建立教师再教育体系的目的是协助教师实现其继续教育，从根本上实现教师综合素质的提高，也就实现了经济效益的提高。以协助教师实现其继续教育为目的建立教师再教育体系，是缓解高校教师压力的有效途径。

3. 以提供多种教育途径为基本方法

鉴于高校教师培养不能影响日常教学工作，常用的教育方法如脱产学习、以获得学历为主的学习等已经不能满足教师再教育了。教育途径的灵活与否直接关系到教师学习效果的好坏。当前可以使用的教育途径很多，如推荐实践性课程的教师深入企业实习、开设网络课堂、教师相互间研讨等。完善高效的高校教师再教育体系，应该能够体现出现代教育手段的应用。

三、建立三维立体化高校教师再教育体系

以建立适合于各类教师、教育内容全面、教育方法灵活的教师再教育体系为目标，本文从教育对象、教育内容和教育方式三个维度建立了高校教师再教育体系，如图1所示。

1、教育对象维度

高校教师队伍是由若干不同学历、不同专业、不同学术水平的教师组成，他们对知识的需求在内容和层次上各不相同，要保证再教育的有效性，必须针对不同水平的教师开展不同的培训活动。高校教师再教育不同于普通院校学生教育，不能简单按专业分类，可以按照高校教师再教育需求来分类并综合考虑专业影响。严格来讲，每个高校教师对知识的需求都不相同，但同一职称级别的教师在知识水平上大致相同，对深层知识的需求水平也大致相同。所以，本体系按照职称等级将教育对象分为四类：初级及以下职称教师、中级职称教师、副



高级职称教师和高级及以上职称教师。

2、教育内容维度

当代教育要求高校教师在日常教学中实现“教书”和“育人”两项目标，因此高校教师的综合素质必须能够满足“教书育人”的要求。从“教书”的角度来讲，高校教师必须在专业技术、授课技术、科学研究方面达到一定的水平，这样才能保证课堂教学效果。从“育人”角度来讲，高校教师在职业道德方面、仪容仪表方面、为人处事方面、语言表达方面都必须具有较高的水平。综上所述，高校教师再教育的内容主要包括四个方面：授课技术、科研技术、专业技术和教师修养。

3、教育方式维度

高校教师再教育的前提是不影响教学工作的正常进行，因此，教师再教育的方式必须灵活。应该将脱产教育与在职教育相结合，将长期教育与短期教育相结合，将学校指导学习与教师自学相结合，校内学习与校外学习相结合，国内学习与国外学习相结合。高校教师再教育的方式可以归纳为三个大类：校内教育（短期、长期）、校外教育（短期、长期）和国外教育（短期、长期）。在三类教育方式下还可以采用更加灵活有效的具体教育方法，如研讨会式学习、实践式学习等。

四、高校教师再教育体系实施的设想

高校教师再教育工作的开展，涉及到高校内部的各个部门的各个方面，绝对不是一蹴而就的。实施高校教师再教育体系面临很多具体问题，比如资金、组织结构、教育效果评估方法等。只有针对可能出现的问题做好充分的准备，教育体系的实施才能更加有效。

1、经费筹集问题

在当前国家对教育经费的投入还无法完全满足教师培训的需求的情况下，可按照效益共享、责任共担的原则，教师个人承担部分培训费用，逐步建立一种新的运行机制，即由国家、单位、个人共同承担培训费用；或建立筹措培训经费的新机制，积极争取和鼓励社会、企事业单位和海外侨胞捐赠设立教师培训专项基金，专门用于高校教师培训。[1]

2、组织结构问题——采用“虚拟组织”

高校教师再教育体系的实施，应该有专人负责管理。如果成立专门的再教育部门，从办公场所、人员招聘、日常开支等方面都会带来沉重的经济包袱。结合高校当前的实际情况，可以使用“虚拟组织”来实现日常管理工作。虚拟组织是指由一些共享规则所定义的一组个体或机构，它的活动是跨实际组织的资源共享和协作求解。[2]将再教育管理的相关职能工作分散于高校各个职能部门中，将再教育的管理工作融合于高校的日常运营中，使高校资源得到充分利用。

3、教育效果评估问题——采用“学分制管理”

高校教师的再教育应该是自主学习与强制学习相结合。自主学习效果不进行统一评估，主要体现在教师教学效果中，教师的教学效果由督导评教和学生评教来体现。强制学习由学校统一管理。学校根据本校的特点，分析本校教师应该具备的知识结构，制定教师再教育的具体知识模块，教师对每一知识模块的掌握情况可以由“学分”来考核。教师只要在职称评定以前，获取对应职称等级必备的学分，就可参加职称评定。如果在规定的最长期限内，教师没有获得足够的学分，该教师将脱岗学习，符合上岗要求后再另行安排岗位。只要教师积极参与了学习活动并完成相关任务，就可以获得学分。

[参考文献]

[1] 肖静芬，吴伦敦. 教师专业化发展与高校教师培训[J]. 再教育，2005，(3)

[2] 徐东菊. 谈谈网格体系结构及发展中的关键问题[J]. 新疆教育学院学报，2004，(2)

[作者简介]



宁丰荣（1978-），女，陕西宝鸡人，山东工商学院管理科学与工程学院助教，硕士，研究方向为项目管理及工程管理专业教学。

