

图书基本信息

书名：<<大学教师专业化与地方高师院校人才培养模式研究>>

13位ISBN编号：9787510040894

10位ISBN编号：7510040892

出版时间：2013-5

出版时间：世界图书出版公司

作者：王世忠

页数：248

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

内容概要

在高等教育规模急剧扩张的今天，扩大招生直接导致了教师数量的“反应性增长”，大学的学术生产力和影响力日益提升，但高等教育质量问题也日益凸显。

人们越来越清楚地认识到，作为大学的形象代言人，大学教师的质量是保持学校声望和地位的关键因素。

纵观国外发达国家的高等教育，普遍以教师专业化为改革取向，把提高大学教师质量作为提升高等教育质量的重要途径。

基于此，本研究试图通过对大学教师专业化、高校教师资格准入制度、高校教师聘任制改革、独立学院师资配置以及地方高师院校教师教育模式等一系列问题进行深入考察和解读，探寻蕴藏在大学教师专业化过程中的内在的、本质的和必然的因素，以期为加快我国大学教师专业化建设尽一份绵薄之力。

作者简介

王世忠，中南民族大学公共管理学院副院长、教授，硕士生导师。

华中师范大学教育管理专业本科毕业，获教育学学士学位；华中师范大学教育经济与管理专业硕士研究生毕业，获教育学硕士学位；北京大学教育经济与管理专业博士研究生。

中国教育学会教育管理分会第六届理事会理事；湖北省教育厅教育政策法规咨询专家委员会委员；湖北省教育管理研究会常务理事、副理事长。

公开发表学术论文80余篇，出版专著8部。

先后主持全国“十五”教育科学研究教育部重点项目《教师专业化与中小学教师资源配置的经济分析》。

国家社科基金项目《民族地区义务教育财政支出绩效评价与长效机制研究》、湖北省高等学校教研项目《地方高师院校人才培养模式改革与实践研究——基于湖北省的个案研究》和湖北省社科基金项目《少数民族教育发展研究》。

2011年，曾赴美国哈佛大学教育学院作短期学术访问。

书籍目录

第一章 大学教师专业化问题研究引言一、问题提出二、概念界定三、文献综述第一节 大学教师专业化的内涵解读一、大学教师是一种学术职业二、大学教师专业化的必要与必然第二节 大学教师专业化的目标梳理一、大学教师专业化的个体目标二、大学教师专业化的群体目标第三节 大学教师专业化的历史考察一、大学教师专业化的历史演进二、大学教师专业化的动力机制第四节 大学教师专业化的现实诘问一、大学教师专业化的现实困境二、大学教师专业化的潜在风险三、大学教师目前只是一种“准专业”第五节 大学教师专业化的理性回应一、政府层面二、学校层面三、教师层面第二章 我国高校教师资格准入制度研究引言一、选题缘由二、文献综述三、研究思路及方法四、创新之处第一节 理论基础：内生性制度理论一、相关概念二、内生性制度理论三、内生性制度与外生性制度的关系第二节 高校教师资格准入制度的内生性一、高校教师资格准入制度二、高校教师专业化三、高校教师资格准入制度的内生性第三节 转型时期高校教师资格准入制度存在的问题一、我国高等教育的转型二、我国高校教师资格准入制度存在的问题三、我国高校教师资格准入制度存在问题的原因第四节 完善我国高校教师资格准入制度的对策一、完善教师资格准入制度本身二、构建大学教师终身教育体系三、制定与完善配套的法律法规第三章 我国普通高校教师聘任制改革研究引言一、问题提出二、概念界定三、文献综述四、研究方案第一节 我国普通高校教师聘任制改革的历史回顾一、我国普通高校初建期教师聘任制的改革二、我国普通高校发展中期教师聘任制的改革三、我国普通高校高速发展期教师聘任制的改革第二节 发达国家普通高校教师聘任制的考察一、日本的普通高校教师聘任制二、加拿大的普通高校教师聘任制三、对我国普通高校教师聘任制改革的启示第三节 我国普通高校教师聘任制改革的现状——以某理工类高校为例一、我国普通高校教师聘任制改革的现状二、某理工类高校教师聘任制改革的结果第五章 地方高师院校教师教育模式研究第六章 地方高师院校人才培养课程体系改革研究第七章 地方高师院校人才培养模式实践研究参考文献

章节摘录

第二,我国普通高校教师聘任制改革的岗位没有一定科学的限额。

在定编基础上,制定高、中、初级教师职务的合理结构比例。

要限制一定的教师职务份额,这是改革中的重要内容。

合理的结构比例是提高办学效率的基础。

如果一个单位、一个教研室或研究室都是高级职务人员,则会出现因缺少助手而无法工作的现象。

同样,职务比例失调,工作也难以进行。

合理的结构比例是有计划评聘的基础。

评聘工作中,必须严格掌握限额,不能擅自突破,这样才能保证国家的骨干控制。

合理的架构比例是保证质量的基础。

评审过程中严格掌握任职条件,把住质量关,这是教师职务聘任工作的关键。

各级教师职务,在国内国外要有可比性。

科学合理的岗位设置是聘任制实现的前提和基础,而定岗定编是岗位设置的首要环节,是教师人力资本需求的设计过程。

但不少高校中各院系等单位的教师职务往往依据学校给予的晋升指标来评定,而较少考虑与职务相称的个体教师政治思想、专业素质和教学、科研、社会服务等方面的实际业绩。

在这种以指标来控制教师职务的评聘方式中,校方在指标确定的问题上盲目性大,缺乏有效的科学依据,这容易导致校内在指标分配上困难重重,争议不断。

不切合学科实际发展要求的指标往往致使定编定岗时“按需设岗”的难度进一步增大,造成部分教师岗位职责模糊不清,导致推诿扯皮现象时有发生。

而过多的高职务教师充斥院系学科中,也使得教师岗位的结构比例严重失调,一定程度上阻碍了高校人事管理的正常运行。

.....

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>