

GAOXIAOJIAOSHIZIYUANYOUHUA
PEIZHIYURENCAIDUIWU
JIAN SHE

高校教师资源

优化配置与人才队伍建设

实务全书

SHIWUQUANSHU

主编： 所 飞

黑龙江省教育音像出版社

高校教师资源优化配置与 人才队伍建设实务全书

主编 所 飞

【第四卷】

黑龙江省教育音像出版社

目 录

第一篇 高校师资管理总论

第一章 高校师资管理概述	(3)
第一节 高校师资管理的概念	(3)
第二节 高校师资管理的原理	(11)
第三节 高校师资管理的模式	(13)
第二章 高校师资素质与职业道德建设	(17)
第一节 高校教师品德素质建设	(17)
第二节 高校教师文化素质建设	(23)
第三节 高校教师业务素质建设	(28)
第四节 高校教师身心素质建设	(35)
第三章 高校师资队伍结构优化	(42)
第一节 师资队伍结构的基本原则	(42)
第二节 师资队伍结构的目标	(45)
第三节 师资队伍结构的优化	(48)
第四章 高校师资的培养与使用	(53)
第一节 高校教师培养的途径与措施	(53)
第二节 青年教师的培养	(59)
第三节 学科带头人的选拔和培养	(66)
第五章 高校师资的考核评价与聘任	(74)
第一节 考核概述	(74)
第二节 考核的内容和标准	(78)
第三节 考核的方式	(81)
第四节 考核结果	(84)
第五节 聘任与管理	(85)
第六章 高校教师的合理流动	(90)
第一节 师资流动的历史与现状	(90)
第二节 高校教师合理流动的积极作用	(94)
第三节 教师流动的消极影响	(98)
第四节 建立师资合理流动的运行机制	(102)
第七章 高校教师队伍建设的条件和环境	(105)
第一节 社会环境	(105)

第二节 物质条件和人文环境	(111)
第三节 健全管理机制	(116)

第二篇 高校人力资源开发与优化配置

第一章 人力资源概论	(125)
第一节 人力资源的概念和特征	(125)
第二节 人力资源的管理	(127)
第三节 人力资源和人事管理的关系	(129)
第二章 高校人力资源现状	(131)
第三章 人力资源开发与优化配置	(132)
第一节 现代人力资源开发与管理的特征	(132)
第二节 以人力资源开发优化人力资源能力结构	(134)
第三节 采取措施实现人力资源优化配置	(137)

第三篇 高校教师的招聘与选拔

第一章 改革与完善高校教师聘任制	(141)
第一节 改革与完善高校教师聘任制的必要性	(141)
第二节 深化认识改革与完善教师聘任制	(143)
第三节 改革与完善教师聘任制的措施与建议	(146)
第二章 招聘与选拔概论	(150)
第一节 招聘与选拔的含义	(150)
第二节 招聘与选拔在人力资源管理中的地位与作用	(153)
第三节 影响招聘与选拔的因素	(156)
第四节 人力资源招聘与选拔的国别差异	(163)
第三章 招聘与选拔的基础	(168)
第一节 工作分析	(168)
第二节 人力资源规划	(178)
第四章 招聘策略	(188)
第一节 招聘的要求与原则	(188)
第二节 招聘渠道选择策略	(191)
第三节 吸引人才的策略	(197)
第四节 招聘时间与地点选择策略	(201)
第五节 招聘过程中的公关策略	(203)
第五章 招聘流程	(209)
第一节 招聘工作的基本流程	(209)
第二节 招募	(209)

第三节 选拔	(212)
第四节 录用	(216)
第五节 招聘评估	(217)
第六章 人员招募	(219)
第一节 组织内部招募	(219)
第二节 组织外部招募	(225)
第七章 选拔与评价	(239)
第一节 人员选拔与评价的含义与作用	(239)
第二节 人员选拔与评价的内容	(241)
第三节 选拔与评价的方法	(246)
第八章 心理测验	(260)
第一节 心理测验的含义与作用	(260)
第二节 心理测验的分类	(263)
第九章 面试	(272)
第一节 面试的意义与内容	(272)
第二节 面试的类型	(274)
第三节 面试的基本流程	(276)
第四节 面试提问	(280)
第五节 提高面试效果	(286)
第十章 录用	(289)
第一节 录用的含义与原则	(289)
第二节 影响录用的因素	(291)
第三节 人员录用的程序	(291)
第十一章 招聘评估	(303)
第一节 招聘评估的含义	(303)
第二节 招聘结果的成效评估	(306)
第三节 招聘方法的成效评估	(312)
第四节 招聘人员的工作评估	(313)

第四篇 高校教师素质测评

第一章 素质测评概述	(317)
第一节 人员素质测评概述	(317)
第二节 人员素质测评的基本程序和原理	(325)
第三节 人员素质测评的历史及现状	(330)
第四节 教师素质	(337)
第二章 素质测评的指标	(361)
第一节 测评指标和指标体系概述	(361)

第二节 人员素质测评指标及指标体系的设计程序和方法	(365)
第三章 素质测评指标的量化	(370)
第一节 人员素质测评指标量化的意义	(370)
第二节 人员素质测评指标量化的可能性	(371)
第三节 人员素质测评指标量化的方式	(372)
第四章 素质测评的类型及方法	(378)
第一节 素质测评的类型划分	(378)
第二节 心理测验的种类	(381)
第三节 基于工作情境的人员素质测评方法类型	(382)
第五章 素质测评工具的选择	(387)
第一节 素质测评工具的测量学特征比较	(387)
第二节 人员素质测评方法与工具的评价和选择条件	(393)
第六章 素质测评的实施	(396)
第一节 实施测验的要领	(396)
第二节 实施测验计分的要领	(402)
第七章 素质测评结果的解释	(405)
第一节 基于常模的解释	(405)
第二节 基于效标的解释	(413)
第三节 基于构想的解释	(416)
第八章 人格测验	(420)
第一节 人格测验概述	(420)
第二节 自陈量表	(424)
第三节 投射测验	(452)
第四节 人格测量中的评定量表和情境测验	(458)
第五节 人格测验中存在的问题	(461)
第九章 职业适应性测验	(463)
第一节 需求测验和动机测验	(463)
第二节 职业兴趣测验	(470)
第十章 能力测验	(476)
第一节 一般能力测验	(476)
第二节 能力倾向测验	(482)
第三节 管理能力测验	(487)
第十一章 情境测验	(492)
第一节 公文筐测验	(492)
第二节 无领导小组讨论	(495)

第五篇 高校教师薪酬管理

第一章 薪酬管理概述	(503)
第一节 薪酬的本质及构成	(503)
第二节 与薪酬相关的概念	(505)
第三节 薪酬的功能	(507)
第四节 薪酬的分类	(509)
第五节 薪酬管理的涵义	(510)
第六节 薪酬管理的内容	(510)
第二章 薪酬设计	(513)
第一节 薪酬设计的原则和要求	(513)
第二节 薪酬设计的基本流程	(515)
第三节 工作评价方法	(517)
第四节 工资结构设计	(520)
第五节 工资分级方法	(523)
第六节 薪酬方案的实施与修正	(524)
第三章 薪酬控制与调整	(525)
第一节 薪酬调查	(525)
第二节 薪酬策略的调整	(530)
第四章 薪酬管理的法律调整	(535)
第一节 宪法调整	(535)
第二节 劳动法律法规的调整	(536)
第三节 个人所得税法的调整	(548)

第六篇 高校教师劳动关系和社会保险管理

第一章 劳动关系概论	(555)
第一节 劳动关系概述	(555)
第二节 现代劳动关系理论	(561)
第三节 劳动关系主体	(566)
第二章 劳动合同和集体合同	(576)
第一节 劳动合同概述	(576)
第二节 劳动合同的形式和内容	(581)
第三节 劳动合同的订立	(585)
第四节 劳动合同的履行和变更	(589)
第五节 劳动合同的终止和解除	(590)
第六节 劳动合同的管理	(597)

第七节 集体合同	(599)
第三章 劳动争议	(604)
第一节 劳动争议概述	(604)
第二节 各国劳动争议处理体制概述	(608)
第三节 劳动争议调解	(611)
第四节 劳动争议仲裁	(614)
第五节 劳动争议诉讼	(619)
第四章 社会保险	(620)
第一节 社会保险的起源	(620)
第二节 社会保险的基本特点和功能	(623)
第三节 社会保险与商业人身保险	(628)
第五章 社会保险基金	(633)
第一节 社会保险基金的筹集模式	(633)
第二节 社会保险费率和费(税)征缴	(638)
第三节 社会保险基金运营和管理	(643)
第四节 社会保险给付	(646)
第六章 养老保险	(650)
第一节 养老保险的定义和基本原则	(650)
第二节 养老保险与老龄化问题	(654)
第三节 养老保险的模式评价	(658)
第四节 我国的养老保险制度	(662)
第七章 失业保险	(667)
第一节 失业和失业保险	(667)
第二节 失业保险的内容	(672)
第三节 我国的失业保险制度	(677)
第八章 医疗保险和生育保险	(685)
第一节 医疗风险和医疗保险	(685)
第二节 医疗保险制度的基本内容	(690)
第三节 我国的医疗保险制度	(695)
第四节 生育保险制度	(702)

第七篇 高校教师柔性管理

第一章 柔性管理概述	(711)
第一节 柔性管理模式	(711)
第二节 柔性管理模式的特征	(712)
第三节 高校教师管理借鉴企业柔性管理模式的依据	(716)
第二章 柔性管理理论	(722)

第一节 中国柔性管理理论·····	(722)
第二节 国外柔性管理理论·····	(727)
第三节 马克思主义的柔性管理理论·····	(730)
第三章 高校教师思想道德素质柔性管理模式·····	(735)
第一节 高校教师思想道德素质柔性管理模式的依据·····	(735)
第二节 高校教师思想道德素质柔性管理的本质特征·····	(737)
第三节 高校教师思想道德素质柔性管理的基本原则·····	(740)
第四节 高校教师思想道德素质柔性管理的主要内容·····	(743)
第五节 高校教师思想道德素质柔性管理的主要方法·····	(752)
第四章 高校教师人格心理素质柔性管理模式·····	(757)
第一节 高校教师人格心理素质柔性管理概述·····	(757)
第二节 高校教师人格心理素质柔性管理的意义·····	(765)
第三节 高校教师常见的人格问题分析·····	(766)
第四节 高校教师人格心理素质柔性管理内容·····	(771)
第五章 高校教师校园文化型柔性管理模式·····	(785)
第一节 高校校园文化概述·····	(785)
第二节 高校校园文化在教师柔性管理中的作用·····	(789)
第三节 高校教师校园文化型柔性管理的内容·····	(790)
第四节 高校教师校园文化型柔性管理的方法·····	(794)
第六章 高校教师民主型柔性管理模式·····	(798)
第一节 高校民主管理·····	(798)
第二节 对高校教师的民主管理·····	(806)
第七章 高校教师柔性管理的组织结构设计·····	(811)
第一节 组织概述·····	(811)
第二节 高等教育管理体制·····	(814)
第三节 高校教师柔性管理的组织结构设计·····	(819)

第八篇 高校教师激励管理

第一章 激励过程和激励理论·····	(831)
第一节 激励的作用·····	(831)
第二节 激励的过程·····	(832)
第三节 激励理论·····	(836)
第四节 激励的基本原则·····	(843)
第二章 高校人力资源激励因素分析·····	(851)
第一节 激励的环境·····	(851)
第二节 激励的主体·····	(861)
第三节 外在性与内在性激励因素·····	(865)

第三章 学校领导与激励	(871)
第一节 学校领导及其领导过程	(871)
第二节 学校领导艺术与激励	(878)
第四章 教师鼓励	(885)
第一节 教师的工作性质和心理特征	(885)
第二节 教师的职责及素质要求	(888)
第三节 教师的需求	(891)
第四节 薪酬与奖金激励	(892)
第五节 目标激励	(898)
第六节 参与管理式激励	(903)
第七节 培训激励	(909)

第九篇 高校教师绩效考核与绩效管理

第一章 绩效与绩效考核	(917)
第二章 绩效考核体系的设计	(923)
第三章 绩效考核技术	(933)
第四章 绩效管理的流程设计	(941)
第五章 绩效面谈与绩效指导	(963)
第六章 绩效改进	(974)

第十篇 高校教师培训管理

第一章 培训概论	(995)
第一节 培训概述	(995)
第二节 影响培训的因素	(1000)
第三节 培训部门的基本职能	(1003)
第四节 新形势下培训的新趋势	(1006)
第五节 培训认识误区与避免	(1008)
第二章 现代成人培训的新理念	(1014)
第一节 现代成人学习的特点	(1014)
第二节 现代成人培训的要点	(1024)
第三章 现代培训管理的理论渊源	(1038)
第一节 行为主义理论及其对培训的启示	(1038)
第二节 建构主义理论及其对培训的启示	(1040)
第三节 人本主义及其对培训的启示	(1052)
第四节 成人教育理论	(1055)
第五节 社会学习理论	(1060)

第六节 人格拓展训练及其应用	(1062)
第四章 培训需求分析	(1066)
第一节 培训需求分析的含义	(1066)
第二节 培训需求分析的要素	(1067)
第三节 培训需求分析的目标	(1068)
第四节 培训需求分析的层次	(1069)
第五节 培训需求分析的作用	(1070)
第六节 培训需求分析的主要模型	(1072)
第五章 培训课程和教学的设计	(1080)
第一节 培训课程设计概述	(1080)
第二节 培训课课程设计的程序	(1083)
第三节 从西方国家引进的课程设计方法	(1089)
第四节 培训教学设计	(1097)
第六章 培训配套工作的规划	(1103)
第一节 培训支持系统的规划	(1103)
第二节 培训实施计划及组织的控制	(1106)
第三节 培训教材设计	(1119)
第四节 培训环境、工具的规划	(1124)
第五节 培训的成本——效益分析	(1129)
第七章 培训的方法和技术	(1132)
第一节 培训的一般方法	(1132)
第二节 让受训者积极参与培训的方法	(1137)
第三节 应付不同类型的受训者的方法	(1139)
第八章 培训方法介绍	(1142)
第一节 讲授法	(1142)
第二节 研讨法	(1148)
第三节 案例法	(1154)
第四节 角色扮演法	(1159)
第五节 启发式法	(1162)
第九章 培训评估	(1169)
第一节 培训评估的意义	(1169)
第二节 培训评估系统的构成	(1170)
第三节 培训评估系统的流程	(1170)

第十一篇 高校教师职业规划

第一章 职业规划概论	(1177)
第一节 职业规划的涵义	(1177)

第二节 职业生涯规划的意义	(1178)
第三节 职业生涯规划的过程	(1180)
第二章 教师职业生涯设计	(1181)
第一节 职业阶段划分	(1181)
第二节 教师职业阶段的划分	(1186)
第三节 职业生涯及规划形态与特点	(1188)
第四节 职业规划的要素与步骤	(1190)
第五节 职业规划原则、标准及误区	(1193)
第三章 教师发展规划	(1197)
第一节 教师发展规划要点	(1197)
第二节 教师专业发展规划的步骤	(1198)
第三节 专业发展计划的撰写	(1200)
第四节 具体行动	(1206)
第四章 教师职业与离职规划	(1210)
第一节 职业兴趣	(1210)
第二节 职业能力倾向	(1220)
第三节 职业性格	(1244)
第四节 教师资格标准	(1252)
第五节 离职规划	(1255)
第五章 新教师角色适应规划	(1261)
第一节 新教师开学前的准备	(1261)
第二节 新教师的角色适应	(1263)
第三节 新教师融入团队策略	(1265)
第四节 克服入职心理障碍	(1271)
第五节 新教师的为人处世	(1273)
第六节 预防适应期的不良反应	(1274)
第六章 教师专业发展规划	(1277)
第一节 由新手向专家发展	(1277)
第二节 教师专业化发展	(1282)
第三节 教师专业化发展标准	(1285)
第七章 职业诊断与修炼	(1289)
第一节 教师专业发展智商测验	(1289)
第二节 工作满意度诊断	(1291)
第三节 职业价值观诊断	(1294)
第四节 公关与沟通能力诊断	(1295)
第五节 关系网和团队能力诊断	(1297)
第六节 合作与竞争能力诊断	(1300)
第七节 自信和可信度修炼	(1302)

第八章 教师潜能开发	(1308)
第一节 测试潜能	(1308)
第二节 开发潜能	(1308)
第九章 教师成长与生活设计	(1317)
第一节 教师成长	(1317)
第二节 减轻压力	(1318)
第三节 减压的方法	(1322)
第四节 设计生活	(1326)

第十二篇 高校教师评价

第一章 教师的评价体系的缺陷	(1333)
第一节 评价的主要缺陷	(1333)
第二节 缺陷的影响及评价的重要性	(1336)
第二章 教师评价体系的经验	(1339)
第一节 缺点和有限的条件	(1339)
第二节 教学研究的一段短暂历史	(1339)
第三节 关于教与学的新观点	(1340)
第四节 设计有效教师评价体系的条件	(1341)
第五节 一点启示	(1343)
第六节 由教师评价得出的经验	(1344)
第三章 教师评价新体系	(1346)
第一节 保证教学质量的本质	(1346)
第二节 专业学习的本质	(1347)
第三节 教师专业学习的要求	(1350)
第四节 结合教学质量和专业学习	(1351)
第四章 教师评价标准	(1354)
第一节 输入还是输出	(1354)
第二节 “输入”，即教师所要做的	(1354)
第三节 “输出”，即教师达到的结果	(1358)
第五章 教师评价的依据	(1363)
第一节 考虑依据	(1363)
第二节 课堂观察	(1364)
第三节 教师的自我评价	(1364)
第四节 结构性反思	(1365)
第五节 计划资料	(1365)
第六节 教学材料	(1366)
第七节 其他的依据	(1366)

第八节 学生、家长或者同事反馈	(1367)
第九节 信息来源图表	(1368)
第六章 教师评价的程序	(1370)
第一节 一般评价程序	(1370)
第二节 具体评价方法和程序	(1374)
第三节 设计评价考虑的事项	(1375)
第七章 教师评价过程	(1377)
第一节 确定评价的过程	(1377)
第二节 运用评价过程确定一般步骤	(1380)
第三节 运用评价过程确定评价标准	(1381)
第四节 运用评价过程确定具体的方法和程序	(1381)
第五节 运用评价过程确定实施计划	(1382)
第六节 为评价者设计培训计划	(1383)
第八章 教师评价体系的结构框架	(1385)
第一节 促进新教师成长的评价	(1385)
第二节 促进教师专业发展的评价	(1396)
第三节 援助教师的评价	(1401)
第九章 教师评价案例	(1409)

第十三篇 高校教师职业道德修养

第一章 道德及人民教师应有的职业道德	(1427)
第一节 道德的本质及特征	(1427)
第二节 道德的起源、发展及规律	(1439)
第三节 人民教师应有的职业道德	(1451)
第二章 教师职业道德概述	(1475)
第一节 教师职业道德的本质及构成	(1475)
第二节 教师职业道德的形成	(1497)
第三节 教师职业道德的特点	(1501)
第四节 教师职业道德作用	(1511)
第五节 教师职业道德的原则	(1515)
第三章 教师职业道德的主要规范和内化	(1531)
第一节 教师职业道德的主要规范	(1531)
第二节 教师职业道德的内化	(1556)
第四章 教师个体道德品格的养成及高尚人格塑造	(1580)
第一节 个体道德品格的养成	(1580)
第二节 个体高尚人格的塑造	(1600)

第五章 教师道德行为的选择	(1622)
---------------------	--------

第十四篇 高职院校师资队伍建设

第一章 高等职业教育概述	(1643)
第一节 高等职业教育的性质	(1643)
第二节 高等职业教育的特征	(1648)
第二章 高职院校师资队伍建设概述	(1655)
第一节 高职院校师资队伍建设的的作用	(1655)
第二节 高职院校师资队伍建设的历史阶段	(1663)
第三节 高职院校师资队伍建设和目标	(1670)
第三章 高职院校师资队伍现状	(1676)
第一节 高职院校师资队伍的现状	(1676)
第二节 高职院校师资队伍建设的成就、经验及存在的问题	(1678)
第三节 高职院校师资队伍建设的措施及建议	(1683)
第四章 高职院校师资队伍结构	(1686)
第一节 不同类型高职院校师资队伍的结构状况	(1686)
第二节 师资队伍结构的特点及分析	(1688)
第三节 师资队伍结构建设的基本目标	(1690)
第四节 师资队伍结构的优化措施	(1696)
第五章 高职院校教师选拔和录用	(1699)
第一节 高职院校教师选拔与录用的现状	(1699)
第二节 教师选拔与录用的原则及模式	(1702)
第六章 高职院校教师素质能力培养与考核	(1711)
第一节 高职院校教师素质能力的基本要求	(1711)
第二节 提高高职院校教师素质能力的方法与途径	(1716)
第三节 高职院校师资队伍的考核	(1722)
第七章 高职院校师资队伍建设环境	(1730)
第一节 高职院校师资队伍建设环境的内涵	(1730)
第二节 构建师资队伍建设的生态环境	(1731)
第三节 构建高职院校师资队伍建设的制度环境	(1734)
第八章 高职院校师资队伍管理	(1744)
第一节 高职院校师资管理的内容	(1744)
第二节 高职院校师资的管理结构	(1745)
第三节 高职院校师资的管理机制	(1748)
第四节 高职院校师资管理方法	(1749)

第十五篇 高职院校“双师型”教师队伍建设

第一章 “双师型”教师队伍建设概论	(1755)
第一节 “双师型”教师涵义	(1755)
第二节 “双师型”教师队伍建设意义	(1759)
第三节 “双师型”教师队伍建设研究	(1763)
第二章 “双师型”教师队伍建设的历史与现状	(1767)
第一节 “双师型”教师队伍建设历程	(1767)
第二节 “双师型”教师队伍建设的实践成效	(1770)
第三节 “双师型”教师队伍建设存在的问题	(1773)
第三章 “双师型”教师队伍建设的目标与途径	(1777)
第一节 高职教育教师队伍建设的目标	(1777)
第二节 高职教育教师队伍现状与目标要求的差距	(1777)
第三节 “双师型”教师能力结构与教师个体素质目标设计	(1778)
第四节 “双师型”教师队伍建设的途径	(1786)
第四章 “双师型”教师队伍建设的评价与管理	(1795)
第一节 “双师型”教师队伍评价理论	(1795)
第二节 “双师型”教师队伍评价体系的建立	(1800)
第三节 “双师型”教师教学评价	(1803)
第四节“双师型”教师队伍建设管理	(1808)
第五节 “双师型”教师队伍建设保障条件	(1812)
第五章 “双师型”教师队伍建设比较与借鉴	(1815)
第一节 高职院校与普通高校教师队伍建设比较	(1815)
第二节 高职教育与中职教育“双师型”教师队伍建比较	(1818)
第六章 “双师型”教师队伍建设发展趋势	(1821)
第一节 把握新趋势,树立新理念	(1821)
第二节 认清形势,积极应对	(1826)

第十六篇 面向 21 世纪教育振兴行动计划相关资料

面向 21 世纪教育振兴行动计划	(1833)
教育部关于学习、宣传和全面贯彻《面向 21 世纪教育振兴行动计划》的通知 ...	(1843)
面向 21 世纪教育振兴行动计划的宏观背景、制定过程和主要目标	(1844)
实施“跨世纪素质教育工程”提高国民素质	(1850)
实施“跨世纪园丁工程”大力提高教师队伍素质	(1876)
实施“高层次创造性人才工程”加强高等学校科研工作积极参与国家创新体系 建设	(1893)

继续并加快进行“211 工程”建设大力提高高等学校的知识创新能力	(1905)
创建若干所具有世界先进水平的一流大学和一批一流学科	(1909)
实施“现代远程教育工程”形成开放式教育网络构建终身学习体系	(1912)
实施“高校高新技术产业化工程”带动国家高新技术产业的发展为培育经济新的 增长点做贡献	(1923)
贯彻《高等教育法》积极稳步发展高等教育加快高等教育改革步伐提高教育质量 和办学效益	(1926)
积极发展职业教育和成人教育培养大批高素质劳动者和初中级人才尤其要加大 教育为农业和农村工作服务的力度	(1945)
深化办学体制改革,调动各方面发展教育事业的积极性	(1957)
依法保证教育经费的“三个增长”切实增加教育的有效投入	(1958)
高举邓小平理论的伟大旗帜加强高等学校党的建设和思想政治工作把高等学校 建设成为社会主义精神文明建设的重要阵地	(1962)

第十七篇 国外高校师资中队建设和管理

第一章 国外高校师资队伍建设和管理基本情况	(1981)
第一节 国外高校师资队伍建设基本情况	(1981)
第二节 国外高校教师队伍管理基本情况	(1996)
第三节 国外高校教师队伍建设和管理的特点与发展趋势	(2006)
第二章 国外高职院校师资队伍建设和管理概况	(2013)
第一节 高职院校师资队伍的基本状况	(2013)
第二节 高职院校师资队伍管理与培养	(2016)
第三章 主要发达国家和地区“双师型”教师队伍建设情况	(2026)
第一节 主要发达国家和地区高职教师基本状况	(2026)
第二节 主要发达国家和地区高职教育教师培养与管理	(2027)
第三节 教师的工作职责与考评	(2028)
第四节 可以借鉴的经验和几点启示	(2030)

第十八篇 教师管理制度

教师岗位责任制	(2033)
教师课堂教学工作标准制度	(2041)

第十九篇 相关法律法规及文件

中华人民共和国教育法	(2047)
中华人民共和国职业教育法	(2056)