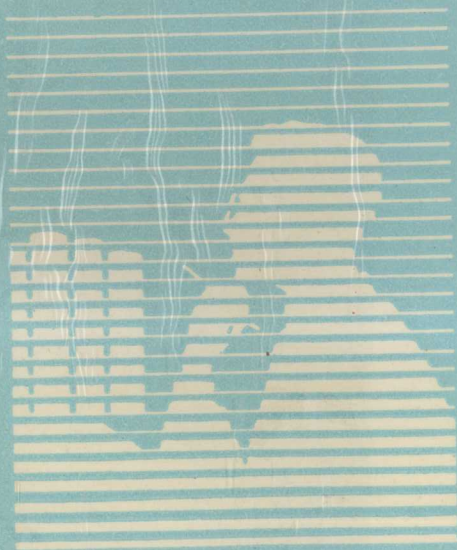


现代高校 教师管理系统

概念 · 结构 · 运行

主 编	沈通生
副主编	郭龙江 吴松元



中国矿业大学出版社

号 010 单字登薄(卷)

(书校局参列封底) 普普级

第壹册 主編

第貳册 主編

现代高校教师管理系统

概念·结构·运行

主 编 沈通生

副主编 郭龙江

吴松元

南京铁道医学院图书馆

藏 书



ZL117457

中国矿业大学出版社

G647

S 4

365632

(苏)新登字第 010 号

编著者 (以姓氏笔画为序)

沈通生 闵建康

吴松元 陈瑞艳

郭龙江 常维亚

葛如峰

责任编辑 谢德明

现代高校教师管理系统

概念·结构·运行

主编 沈通生

中国矿业大学出版社出版

新华书店经销 中国矿业大学印刷厂印刷

开本 850×1168 毫米 1/32 印张 7.75 字数 195 千字

1993 年 8 月第一版 1993 年 8 月第一次印刷

印数:1—2000 册

ISBN 7-81040-074-6

F·8

定价:5.80 元

前 言

社会主义市场经济的建立和发展对我国社会、政治、经济、文化的进步产生了极其深远的影响,高等教育作为社会发展的重要力量同样也在这新的历史条件下得到进一步发展。面对跨世纪的历史机会,如何担负起培养时代所需要的人才、创造新的科学技术,成为高等学校进步的一个重大课题。加强高校教师管理,加速教师队伍建设,建设一支素质优良、结构合理、积极向上的教师队伍,是新时期高等学校进步和发展的关键环节。

正因为高校教师管理在高等学校工作中的重要意义,近几年来,高等学校普遍重视加强对教师的管理工作,积极探索高校教师管理工作的基本规律、基本方法,在实际工作中积累了丰富的经验,形成了初具框架的理论体系。我们根据高校教师管理工作的实际需要,在总结已经取得的高校教师管理理论成果和工作方法的基础上,从理论与实际相结合的角度出发,以高校教师管理的工作体系为基本内容,构建了现代高校教师管理系统的基本结构。本书力图以系统的思想为指导,总结国内外成功的高校教师管理经验,从理论上论述系统的对象、原理和方法,着重把高校教师管理的理论体系和工作体系结合起来,建立理论与实际相结合的高校教师管理的新内容,对高校教师的选拔、任用,高校教师的培养、提高,高校教师职务的评审和聘任,高校教师工作的评价等问题作出全面的理论解释和实践回答,以实际工作的案例作为高校教师管理理论的必要补充,从一个全新的角度,以一个全新的体系来探讨高

校教师管理的现实问题,特别是对建立社会主义市场经济新体制,高校教师管理所遇到的新问题和新措施作了初步的理论探讨。希望本书能对新的历史条件下高校教师管理工作有所帮助。

本书由沈通生任主编,郭龙江、吴松元任副主编,参加编写的有:第一章:吴松元、郭龙江;第二章:陈瑞艳;第三章:常维亚,案例:郭龙江;第四章:沈通生、郭龙江、闵建康,案例:吴松元、闵建康、陈瑞艳、葛如峰;第五章:闵建康、常维亚;第六章:常维亚,案例:吴松元;第七章:吴松元、沈通生;第八章:陈瑞艳;第九章:吴松元。最后由主编、副主编修改并统审全稿。

本书的编写过程中,我们参阅了大量的文献资料,引用了部分取得成效的教师管理经验,在此谨表示诚挚的谢意。同时,我们要感谢中国矿业大学出版社的同志们,他们对本书的出版给予了大力支持。

以理论内容和实际工作案例相结合构筑现代高校教师管理系统的学科体系,这在目前尚不多见,因此,有关高校教师管理系统的概念、结构、内涵、方法等方面难免出现偏颇,再由于编著者水平所限,书中一定存在许多不足甚至错误之处,敬希望广大师资管理工作、研究人员和本书读者给以批评、指正。

编著者

1993年6月10日

目 录

前 言	(1)
-----	-----

第一章 现代高校教师管理系统概述	(1)
------------------	-----

第一节 现代高校教师管理系统的概念体系	(1)
一 系统对象	(2)
二 系统概念	(4)
三 系统要素	(8)
四 系统支承	(10)
第二节 教师与教师管理	(13)
一 教师地位与管理	(13)
二 教师工作性质与管理	(15)
三 教师心理品质与管理	(17)
第三节 现代教师管理系统模式与运行	(26)
一 现代教师管理系统基本模式	(26)
二 现代教师管理的原则体系	(30)
三 现代教师管理系统操作	(32)

第二章 高校教师的选拔	(35)
-------------	------

第一节 人才选拔的古典思想	(35)
一 人才选拔的古典思想	(35)

二	古典思想的现实意义	(38)
第二节	高校教师的基本素质	(42)
一	思想素质	(42)
二	知识素质	(43)
三	能力素质	(45)
四	群体素质(结构)	(47)
第三节	高校教师选拔的基本原则和方法	(49)
一	高校教师选拔的基本原则	(49)
二	高校教师的选拔方法	(52)
第三章	高校教师的培养	(55)
第一节	高校教师培养的价值	(55)
一	高校教师培养与教学质量	(55)
二	高校教师培养与科研水平	(56)
三	高校教师培养与经济建设	(57)
第二节	高校教师培养的内涵、原则和途径	(58)
一	高校教师系统缺陷分析	(59)
二	高校教师培养的任务	(61)
三	高校教师培养的原则	(66)
四	高校教师培养的基本形式与途径	(69)
第三节	高校教师培养的系统研究	(74)
一	科学研究与教师培养	(75)
二	学科建设与教师培养	(76)
三	实验室建设与教师培养	(78)
四	社会实践与教师培养	(79)
第四节	高校教师培养规划的制定与实施	(80)
一	制定规划应掌握的原则	(80)
二	规划的检查与落实	(81)

案例 青年教师培养规划的制订与实施	(83)
-------------------------	------

第四章 高校教师职务评审体系与改革

第一节 高校教师职务评审的意义、原则和方法	(95)
一 高校教师职务评审的价值展示	(95)
二 高校教师职务评审的原则	(96)
三 高校教师职务评审程序和方法	(98)
第二节 高校教师职务评审指标体系的建立	(100)
一 高校教师职务评审指标体系建立的意义	(100)
二 高校教师职务评审指标体系的建立	(102)
三 量化指标体系的操作	(105)
第三节 深化高校教师职务评审改革的构想	(108)
一 建立高校教师职称职务的双轨制	(108)
二 建立高校教师职务分级晋升制度	(111)
三 实行高校教师职称的统一资格考试	(113)
四 建立高校教师职务的分类评审制度	(114)
案例 分类评审高校教师职务的构想与实践	(115)

第五章 高校教师职务聘任

第一节 高校教师职务聘任的意义及原则	(122)
一 高校教师职务聘任的意义	(122)
二 高校教师职务聘任的原则	(124)
第二节 高校教师职务的常规聘任体系	(126)
一 高校教师职务聘任的常规内容	(126)
二 高校教师职务聘任中的几个关系	(129)
第三节 深化高校教师职务聘任制的构想	(131)
一 由封闭式走向开放式的聘任是真正实行聘任制的关键	(132)

二	实行低职高聘,为优秀中青年教师脱颖 而出创造条件.....	(133)
三	全方位聘任,促进教师职务聘任 工作的深化.....	(133)
第六章	高校教师工作评价.....	(135)
第一节	高校教师评价的意义及原则.....	(135)
一	高校教师评价的意义.....	(135)
二	高校教师评价的原则.....	(137)
第二节	高校教师评价标准的建立.....	(139)
一	高校教师评价标准建立的原则.....	(139)
二	高校教师评价的内容.....	(140)
三	高校教师工作评价标准的建立.....	(143)
第三节	高校教师评价方法体系.....	(148)
一	评价方法.....	(148)
二	评价手段.....	(151)
第四节	高校教师评价程序设计.....	(152)
一	评价目标.....	(152)
二	评价的组织实施.....	(152)
三	评价控制.....	(154)
四	评价结果的运用与反馈.....	(154)
案例一	课堂教学质量评价系统及其实践.....	(157)
案例二	教师工作量化评价系统及实践.....	(165)
第七章	高校教师管理的组织建设.....	(175)
第一节	高校教师管理组织系统.....	(175)
一	高校教师管理组织的基本概念.....	(175)
二	高校教师管理组织建立的原则.....	(178)

三	高校教师管理组织机构·····	(181)
第二节	高校教师管理指挥系统的建立与运行·····	(184)
一	高校教师管理指挥系统的建立·····	(184)
二	高校教师管理指挥系统的完善·····	(186)
三	高校教师管理指挥系统的运行·····	(189)
第八章	高校教师管理的比较研究·····	(195)
第一节	国外高校教师管理制度·····	(195)
一	国外高校教师的选任制度·····	(196)
二	国外高校教师队伍基本结构·····	(198)
三	国外高校教师进修制度·····	(201)
四	国外高校教师管理的组织机构·····	(203)
第二节	国外高校教师管理方法体系·····	(205)
一	职务评审·····	(205)
二	聘任·····	(208)
三	稳定高校教师队伍的措施·····	(211)
第九章	社会主义市场经济与高校教师管理·····	(215)
第一节	社会主义市场经济体制对高校教师 管理的影响·····	(215)
一	社会主义市场经济对高校教师的影响·····	(215)
二	社会主义市场经济对高校教师管理 的影响·····	(219)
第二节	高校教师管理的变革与适应·····	(221)
一	高校教师管理的内部变革·····	(222)
二	高校教师管理适应·····	(225)
第三节	高校教师管理的未来与发展·····	(228)
一	高校教师未来素质及其培养·····	(228)

第一章 现代高校教师管理系统概述

社会主义市场经济体制的建立和发展,给高等教育的发展提出了越来越高的要求,而高等教育培养优秀人才、开发科学技术和为社会提供服务这三大任务的实现都有赖于作为高等教育主体的高校教师。高校教师是高等学校的主体力量,是促进高等教育事业发展的关键。评价一个学校办学水平的高低,一个很重要的指标是看它是否有一支素质优良、结构合理的教师队伍。

高校教师管理是高等学校管理的一个重要组成部分,它在整个高校人才管理工作中处于核心地位。培养教师良好的素质,形成教师队伍合理的队伍结构,充分调动教师工作的积极性,是高校教师管理的主要内容。面对跨世纪的历史机会,如何加强高校师资队伍的建设,促进高等教育事业的发展,是摆在每一个教师管理工作面前的重要课题。现代高校教师管理系统从其系统的概念、内涵出发,分析其结构特征,探求高校教师管理的最佳运行模式和运行效果,以建设一支素质优良、结构合理、积极向上的高校教师队伍,促进高等教育,乃至社会经济的进步和发展。

第一节 现代高校教师管理系统的概念体系

高等学校教师管理是一个系统的概念,它有一套系统对象、完整的系统概念体系、独立的系统要素和系统结构,认识这些对象、概念、要素和结构对于构筑现代高校教师管理系统起着重要

的基础作用。

一 系统对象

任何一门学科都有其独立的研究对象,高校教师管理系统也不例外,尽管目前还没有形成高校教师管理的一个完整的理论体系,但就高校教师管理系统本身来说具有区别于其他学科、系统的系统对象。我们构建高校教师管理的一个完整系统也正是以这一独立的概念结构中独立的内涵为研究对象的,讨论现代高校教师管理系统对象对于形成系统的体系有一定的实际意义。

现代高校教师管理系统的基本对象一般包括教师个体、教师群体、教师及其过程等几个概念。

1. 教师个体

应该说,高校教师在高等学校中处于主导地位,是高校教师管理的一个主体对象,就这主体对象来说,教师常常以一个独立的人格出现,这就是所谓的教师个体。教师管理如果缺乏对教师个体的特征,包括心理的、行为的、职业的、社会的种种特征的研究,实施对教师的有效管理只能是一句空话。但另一方面,教师个体的某些特征,如心理的、社会的、职业的特征问题仍然有其相应的学科加以研究,教师心理学研究教师个体的心理特征,教师伦理学研究教师个体的职业特征,教育社会学研究教师的社会行为特征,这些学科都对教师的某种特征有所考虑。作为有独立体系的教师管理系统,它对教师个体的研究着重在于把教师的各个特征加以综合,特别是运用到教师管理活动中,教师职务晋升、教师工作的激励、教师的培养提高等等都应该在综合考虑教师个性的某些特征以后提出措施。也就是说从教师管理系统角度把教师个体作为系统对象与其他学科研究教师个体有不同的出发点。

教师管理系统所研究的教师个体是一个具有综合特性的个体,是心理的、行为的、职业的、思想的、社会的各个方面特征综合的个体,研究这个综合的个体,其目的就是为有效利用这些特征,

达成管理教师之目的。

2. 教师群体

教师个体是教师管理系统研究的重要对象,但是在教师管理系统的对象中,教师群体才是最主要的,一个人的力量终究是有限的,教师个体总是群体中的个体。教育事业的发展,人才培养质量的提高,关键是有一个优化的教师群体,个体的素质再高,缺乏群体的高素质,个体的效益也难能体现。因此,教师群体结构的完善,教师群体的培养等是教师管理系统中最为重要的内容,教师的选拔任用要从群体效能出发,教师晋升、岗位设置、学科建设都不能离开教师群体而考虑问题。

教师群体作为教师管理系统的重要对象应该成为我们考虑教师管理问题的主体,教师群体决不是教师个体的简单相加、系统的思想早已把整体与部分的关系描述得十分明确,一个有效的整体所能发挥的效率是比起各个部分效率之和要来得大。回到教师群体与教师个体这个问题上,同样可以说明教师群体的巨大作用。教师管理的又一个目的是使由教师个体所组成的群体发挥最卓有成效的效果,即所谓群体最优化。

3. 教师与过程

尽管教师个体、教师群体已成为教师管理系统的重要对象,但是,教师管理系统所研究的教师个体决不是孤立的教师个体,对教师群体的研究也决不是为研究而研究,教师之所以成为教师就因为他所承担的工作性质决定了其教师地位,也就是说,教师只能是工作过程中的教师,这里我们所说的教师不是孔子所谓“三人行,必有我师”的“能者”师,作为高等学校教师管理对象的教师个体和教师群体只能是和教学、科研等工作结合在一起的教师,离开教学过程、科研过程等过程的教师个体、群体就不再是高校教师管理的系统对象了。因此,教师管理系统的一个重要对象就是与教师工作密切相关的教师的活动过程,如教学过程、科研过程等,当然,教师

管理系统决不就教学过程、科研过程本身作详尽的研究,而是针对优化的过程对教师的要求来实施对教师的管理,教师的一切管理措施、教师职务晋升,教师培养、选拔,教师工作考核等都是与具体的过程密切相关的,教师管理系统对过程的研究是渗透在教师个体、群体的管理活动中的。教师管理系统研究的是在过程中教师的行为,以及教师与过程的默契,以便达到过程的基本目的。

二 系统概念

一个独立的系统,总存在其独立的概念体系,高校教师管理系统是高校教师管理系统的一个分支系统,它与高校管理中的其他一切管理活动有着不可分割的联系,教学管理、科研管理、人才管理等等与高校教师管理关系极为紧密。

1. 教师管理与教学管理

高等学校教师是指与高校教师的工作密切结合的人的个体和群体,而就教师工作的内涵来说,很重要的方面是教师的教学工作,教学是高等学校的中心工作,教学管理就是根据确定的培养目标对教师的教学工作和学生的学习工作进行管理的活动,它按照一定的管理原则、程序和方法去组织教学过程中的人力、物力、财力,时间和信息,建立正常的相对稳定的教学秩序,达到培养人才的目的。教师是教学过程中的主体要素,因而对教学的管理就不能离开对教师的管理问题,当然,教学管理过程中对教师的管理与高校教师管理系统对教师的管理有着不同的内涵。应该说,教师作为教学过程的主体要素,在教学系统中占据重要的地位,教学管理不可能也不应该撇开教师来谈教学管理,而教学管理着重是对教学过程的管理,表现为对教学计划的管理、教学内容的管理、教学组织的管理、教学方法的管理、教学质量的管理等,这些都与高校教师有着密切的关系,但教师不是教学管理的研究对象,教学管理的研究对象是整个教学过程及其各个环节。而教师管理系统则以教师本体作为研究对象,这包括教师个体和教师群体,特别是考虑教

学过程中教师的特征、地位、培养、晋升及其效益发挥等管理行为。教师管理系统与教学管理系统通过教学过程发生联系。

2. 教师管理与科研管理

高等教育区别于普通教育的一个重要特点是它的科学研究性质,高等学校除了为培养人才而进行教学活动以外,发展科学技术、开发科学技术成果也是高等学校教师的一个重要任务,科学技术研究正是完成这一任务的重要手段,当然,不仅如此,开发科学技术对于促进人才培养质量的提高也有十分重要的意义。高校教师是科学研究的重要力量,而且也是主要力量,因而科研管理本身也包括对教师从事科研活动的管理,和教学管理活动一样,科研管理着重是讨论教师从事的科研过程的有关规律问题,科研的选题、计划管理,科研经费的管理、科研成果的鉴定与管理以及科研成果转化为生产力等等问题,这些成为科研管理系统的重要内容,教师在科研活动中的行为也成为科研管理的一个内容。而教师管理系统所讨论的是怎样使教师适应新时期科研工作的要求,对教师的基本素质,科研能力以及从事科研活动的心理给予必要的训练、培养和管理,这也正是教师管理系统和科研管理系统所不同之处。

可以说,教师管理就是通过一定的管理行为使教师及教师群体具有从事教学、科研等活动的能力和素质,以实现高等学校乃至高等教育培养人才和开发科学技术的目的。

3. 教师管理与人才管理

在高等学校,教师是最有价值的人才,教师包含在人才的大范围概念中,因此,高校人才管理包含了高校教师管理。也就是说,教师管理系统从属于高校人才管理系统,它具有人才管理的一切特性,在内容上也有很大的相关性。但是,教师是一种特殊概念的人才,它有自身的特殊性。因此,教师管理也有其自身的特殊内涵,教师的选拔、任用,教师的培养、提高,教师职务的晋升、聘任,教师工作绩效的考核等问题,不仅与一般人才具有共同的一面,同时也有

其个性的一面,教师管理就要从人才管理的一般规律出发,依据其特殊内涵,对高校教师实施管理。

4. 教师管理与高校管理

这是两个不同层次、不同范畴的管理概念,高校教师管理是高校管理的一个重要组成部分,高校管理有着丰富的内容,教学管理、科研管理、人事管理、财务管理、后勤服务管理等等,而教师管理又是人才管理的组成部分。我们知道,高等学校的发展如果缺乏一支良好的教师队伍,发展只能是一句空话,而要形成教师队伍的良好素质和结构,就离不开教师管理,教师管理是实现高校管理系统目标的重要内容。因此,一方面,在考虑教师管理的基本内容中不可能脱离开高校管理的大系统环境,应该把对教师的管理行为置于特定的高校管理环境中,为高校管理的整体目标的实现提供条件。另一方面,高校管理应该把教师管理置于核心地位,为发展高校管理事业服务。

因此,在概念上,教师管理的概念体系从属于高校管理的概念体系,高校管理着重于高等教育的微观管理,从高等教育整体高度出发,讨论具体高等学校为实现高等教育的整体目标和微观目标而进行的管理活动,而教师管理则应该站在高等学校发展的角度来透视高等学校整体目标所应该进行的教师管理活动。当然,高校管理是与高等教育的整体目标、发展相联系的,教师管理的未来受高等教育发展的未来制约,因而,教师管理活动本身也与高等教育的发展关系密切。同时,教师管理的进步对促进高等教育的进步也起着十分重要的作用。

5. 教师管理系统的独立概念

教师管理作为一个系统,不仅具有独立的系统对象,同时它也有一套属于自身系统的概念体系,这一套概念体系是区别于其他系统——人事管理系统、教学管理系统、科研管理系统的。由于高等学校教师的特殊个性,因而长期形成了一种状况,似乎对高校教