

The background of the cover is a deep blue. On the left side, there are several curved, overlapping lines that create a sense of depth and movement. In the upper right quadrant, there is a pattern of stylized, light blue arrows pointing towards the right, arranged in a grid-like fashion.

高职教师管理有效性研究

彭友华 著

青海人民出版社

高职院校教师管理有效性研究

彭友华 著

青海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职院校教师管理有效性研究/彭友华著—西宁：
青海人民出版社，2009.6
ISBN 978-7-225-03403-4

I. 高职… II. 彭… III. 高等学校：技术学校—教师—管
理—研究 IV. G715

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第099826号

出 版	青海人民出版社(西宁市同仁路10号)
发 行	邮政编码810001 总编室(0971) 6143426 发行部(0971) 6143516 6123221
印 刷	湖南怀化鸿裕彩色印务有限责任公司
社 址	青海省西宁市同仁路10号
经 销	各地新华书店
开 本	880×1230毫米 1/32
印 张	10.875
字 数	200千字
版 次	2009年6月第1版
印 次	2009年6月第1次印刷
印 数	1-1000册
书 号	ISBN 978-7-225-03403-4
定 价	28.00元

版权所有 翻印必究

(书中如有缺页、错页及倒装请与印刷厂联系调换)

目 录

序	1
绪论 高职教师管理有效性研究的对象与意义	5
第一章 高职教师及其管理的构成	25
第二章 国外高职教师管理发展概述	45
第三章 我国高职教师管理有效性的发展现状	67
第四章 高职教师管理有效性的基本规定性	92
第五章 高职教师管理有效性的影响因素	115
第六章 高职教师管理有效性的目标体系	134
第七章 高职教师管理有效性的实现原则	162
第八章 高职教师管理有效性的实现途径	185
第九章 高职教师管理有效性的实现机制	204
第十章 高职教师管理有效性的实现方法	228
第十一章 高职教师管理有效性的实现模式	255
第十二章 高职教师管理有效性的评价体系	275
第十三章 高职教师管理有效性的保障体系	309
参考文献	328

序

20世纪后期，我国一大批中等专业学校应社会主义市场经济对高等职业人才之需，经省市区人民政府批准，报国家教育部审批，升格为高等职业技术学院。这批新升格的高职院校和老资格的高职院校都在尽可能地扩大招生规模，扩大校园基础建设，使高职院校呈现快速发展态势。

高职教育的迅速发展要求建立一支结构优化、业务精良、品德高尚的师资队伍。这支队伍的教育教学水平、教学艺术方法、科研能力和组织管理能力要达到高等教育的基本要求。她不只是熟谙专业理论，而且要熟悉行业生产与管理的技术技能，有较强的实践操作能力，是一支“双师”型乃至“多师”型的队伍。这支队伍既要成为优良的教学团队，又要成为优良的实操团队，还要成为精良的科研团队和学生管理团队。可是，当前高职院校在师资队伍建设中还面临一系列严峻与紧迫的问题。

第一，高职教师数量严重不足，教师教学任务过重，导致不少教师无暇顾及教学方法手段的改进和教育教学改革的研讨，更无暇顾及科学研究与技术发展。特别是实践经历与经验丰富的

“双师”型教师数量偏少，难敷实践教学之需。

第二，教师队伍结构不合理，学历学位职称偏低。目前，高职院校的教师大部分为本科毕业生，近几年才有少量的在职教师攻读硕士学位；副高以上专业技术职称不仅偏少，而且单一，教授少若晨星。年龄结构偏向年轻，30岁左右及其以下者为教师的大多数。

第三，教师素质能力亟待提高。一大批中青年教师忙于上课，很难脱产进修提高；教学经验丰富的中老年教师教学任务相当繁重，无力顾及教学团队的打造与锤炼，无暇指导青年教师。更令人焦虑的是教师教研教改无暇顾及，教师教学的后劲乏力，可持续提高受到严重挑战。

第四，“三高”（高学历、高学位、高职称）教师引进力度受限。

第五，高职教师教学经费、进修访问经费、科研经费及其它相关条件比较缺乏，环境氛围较差。

第七，教师管理观念滞后，措施陈旧，官本位意识较为浓厚，教师本位意识淡薄。教师管理的职能部门照升格前的中专模式操办，一些管理人员缺乏为教师服务的当代先进理念。教学系部人、财、物等方面素质不强、权力太小，教师管理有效性的利益驱动机制不健全等，严重制约着高职教师积极性的发挥。

高职教师是高职教育教学的主导力量，高职教师队伍建设和高职教师管理工作是高职院校的头等大事。它的极端重要性使高职院校的教师管理者和有志者，以及关心高职教师管理的专家学者致力于这方面的理论探讨和实践探索，并取得了丰硕成果。

彭友华同志在学术界已有研究成果的基础上，独辟蹊径，以管理的有效性为切入点，科学界定高职教师管理有效性的质的规定性和量的规定性，以及该论题的研究对象、研究方法等，系统地阐述了研究该课题的理论意义和现实意义；全面而深刻地揭示了高职教师及其管理的主要内涵和重要影响因素；详细系统地概述了国内外高职教师管理的现状和成功的宝贵经验；深刻分析和系统地阐述了高职教师管理有效性的目标体系、基本原则、实现途径、

实现机制、实现方法、实现模式、评价体系和保障体系等，形成了一个较为完整而新颖的高职教师管理有效性的理论体系。

该体系至少有以下几个特点：

第一，视角独特。管理是强调效率、效能与效益的。高校教师、高职高专教师队伍管理已有专著出现，但不是专门探讨该管理有效性的著述，而是从人力资源管理角度的综合性著作。彭友华同志选定大家都非常关注、而又没有深入系统探讨的高职教师管理有效性这一紧迫而重要的问题，抓住该问题的关键点“有效性”作为研究的基本视角。这无疑选题小、角度新，具有视角选择的独特性。

第二，视阈宽广。理论界不少同仁只以人力资源管理、人事管理的视域和方法研究高职教师队伍建设，只侧重探讨这支队伍的结构、建设规划和制度、招聘与录用、培养与考核等问题，视域比较狭窄。彭友华同志把师资队伍建设管理作为研究的视阈之一，并进一步把高职院校教师的教学、科研、育人、后勤保障、财务等与高职教师有关的管理都纳入自己的视野，作为研究的对象。这就使其研究的视阈比较宽广。

第三，议论集中。在涉及高职院校教学、科研、组织人事、财务、工会、总务后勤和教学系部等部门管理工作方面，彭友华同志只择其与高职教师有关的内容分析阐述，使议题集中于高职教师管理的有效性，集中于该有效性的目标、原则、途径、机制、方法、模式、评价与保障这一轴线之中。这就显得视阈广而议论紧凑，思路清晰，议题集中，凝炼性强。

第四，内容新颖。彭友华同志在探讨教师管理有效性的过程中，不是停留在管理学的视野，而是运用哲学的思维方法审视与剖析该有效性质与量的规定性，把它分解为效向、效性、效度等若干层面深入阐发，给人耳目一新的概念范畴，崭新的深刻内意。由此出发从方法论、逻辑学、价值论等不同角度揭示该有效

高职院校教师管理有效性研究

性不同层面的本质规律性，如主体需要决定律、内外因素整合律等等。这是具有原创性的理论建树。全书围绕该有效性而展开的目标体系、基本原则、实现的途径、机制、方法、模型、评价与保障等，更是一个大量新颖见解组合的完整体系。

第五，实用性强。彭友华同志从高职院校教师管理面临的大量问题出发，探讨和构建了一个能够解决实际问题的集理论与实践一身的操作体系。在阐述中，深入剖析高职教师人事管理、教学管理、科研管理、福利待遇、队伍建设等存在的现实问题，提出解决问题的切实可行的方案，既显示出深刻的理论性，又呈现出具体的可操作性；既有超前眼光的时代感，又有当前实操的针对性，是一部立足现实，谋划未来的创新性实用型力作。

当然，因为视角、论阈及其他原因所限，这部著作还存在一些不足之处，如高职教师管理有效性的实现模式到实现模型的转换与设计等等。这是有待作者和广大教育界同仁今后努力探讨的课题。

应彭友华同志作序之请，拜读全部书稿，欣然命笔，是为序。

湖南省教科院高教育研究所所长

彭友华

二〇〇九年五月十八日

绪论

高职教师管理有效性研究的对象与意义

高等职业技术学院，我们习惯地简称高职院或职院。高职院的教师简称为高职教师。高职教师管理是高职院校管理中极其重要的组成部分。教师管理是否有效，于谁有效，何以有效，效向、效度如何，如何实现，事关重大。它将直接影响到高职院校的整体运行状况和发展前景，处于极其重要的地位，有着极其重要的作用。研究高职教师管理有效性，有着重要的理论意义与实践意义。

一、高职教师管理有效性研究的对象

大凡一个学科，乃至一个课题，都有其确定的研究对象。高职教师管理有效性研究，也有其特定的对象，这就是高职教师管理有效性的本质和运行规律。

1. 关于高职教师管理有效性的本质研究

认识事物，首先要认识该事物的本质，即该事物何以区别于它事物的本质规定性。高职教师管理的有效性是一种什么样的属性，它的属性依托的基础是什么，构成该属性的基本要素有哪些，这些要素之间有哪些内在联系，这些内在联系中哪些是必然

的稳定性联系，这些必然的稳定性联系体现着高职教师管理有效性的哪些内在规定性，哪些本质特征，由此研究高职教师管理有效性的本质。

要研究高职教师管理有效性的本质，就得研究它的属性归属、属性特征、属性的基础与载体、属性的构成要素及其之间的必然联系，由此揭示属性所体现的高职教师管理有效性的内在本质及其外在表现形式。

事物的本质是分层次的，有初级本质，有二级本质、三级本质。研究高职教师管理有效性，就得研究该有效性的主体与客体，研究高职教师管理这个客体对于主体不同层次的本质的联系。

一是研究高职教师管理有效性的本质在于该管理对于主体的效应性，研究有效的属性。

二是研究有效性的本质就是高职教师管理这个客体对于主体的实际效应，研究由此形成的价值关系。

三是研究该本质外在表现的效率、效果、效益等表层本质特征及其关系。

四是研究有效性何以形成的主体需要、价值态度等深层本质，研究主体需要同高职教师管理规范、制度、方案的深层本质等等。

高职教师管理的质是一个系统，本质是它的质的系统的根本性质，是它的根本规定性。本质是与其他性质紧密联系的，又是与量联系在一起的。认识事物的本质，只是把握事物性质的关键点，而不是全部。在认识高职教师管理有效性本质的基础上，要进一步研究其他方面的规定性。

一是研究高职教师管理有效性的价值指向，于谁有效。这就是高职教师管理有效性的效向。有效性的效向，是高职教师管理有效性研究的主要对象。研究效向的构成、效向的变化等等。

二是研究高职教师管理有效性的种类。这是对该有效性的进

一步定性研究，即效性研究。效性是指效应的性质，效性研究主要研究有效性的一般性质，藉此将该有效性区分为不同的类型。

三是在定性分析的基础上，对高职教师管理的有效性进行定量分析，研究它的量的规定性。有效性的量称之为效度。效度研究就是要剖析高职教师管理有效性数量的大小、多少，提高的幅度，有效的程度，尤其是影响的强烈程度等等。通过研究，把握它的量的系列规定性，这是对高职教师管理有效性研究的深化与精确化。

通过上述规定性及定量的系列研究，从整体上认识高职教师管理有效性质和量的规定性，尤其是它的本质规定性。

2. 关于高职教师管理有效性的过程研究与实现研究

任何事物都有其形成和发展过程，它的属性也有其逐步显现过程。研究高职教师管理有效性，就要研究高职院校及其教师管理的形成过程。一是研究高职教师管理有效性形成及影响的因素；二是研究这些因素怎样相互作用，又是怎样结合起来构成高职教师管理方案，研究高职教师管理的有效性形成、各个准备环节和实施环节；三是研究怎样实施管理方案，形成特定的有效性。

在研究高职教师管理有效性形成过程的基础上，研究高职教师管理怎样从初效向高效过渡，怎样从中效向高效飞跃，怎样谋求其可持续发展的长期高效，怎样控制效应的增幅，怎样将负效应转化为正效应，怎样变消极影响为积极影响等等。研究高职教师管理有效性的发展全程，尤其是研究其中效度的升级和飞跃。

高职教师管理有效性的形成过程与发展过程，就是该有效性的实现过程，在研究该有效性形成发展过程之中，必须研究它的实现过程，这是研究的重点。实现过程，主要研究它的实现条件、实现目标、实现原则、实现途径、实现机制、实现方法、实现模型等等，从而形成对高职教师管理有效性实现方式的整体动态的把握。

3. 关于高职教师管理有效性的运行规律研究

高职教师管理有效性的形成、实现与发展，有一定的客观规律。这是高职教师管理有效性研究的基本对象。规律是事物之间、以及事物内部基本要素之间固有本质的必然联系。高职教师管理有效性的规律，就是高职教师之间、高职教师与管理者之间、高职教师管理与周边环境之间、条件之间本质的必然联系。高职教师管理有效性形成、实现与发展中本质的、必然的联系，概括起来，较为突出的有：主体需要决定律、内外因素整合律、管理职能发挥律、管理机制长效律、管理手段运用律等。

主体需要决定律是高职教师管理有效性中的最基本的规律，是该有效性研究的重要而基本的对象。研究该规律，必须研究主体的构成及其相互关系，主体需要的构成及其相互关系，主体需要系统决定高职教师管理效应的形成、实现与发展的机制。研究主体需要系统对内外环境条件筛选与利用的决定作用。研究主体需要系统对高职教师管理有效性实现目标、实现途径、实现原则、实现机制、实现方法、实现模型的决定作用。研究主体需要在高职教师管理有效性评价中的地位与作用等。

内外因素整合律是渗透于高职教师管理有效性形成、实现、发展全程的基本规律。它体现的是高职教师管理要受各种内部因素和外部环境、条件的制约与影响。要形成、实现和发展高职教师管理的有效性，就必须充分利用一切内外因素，有机整合内外因素，最大限度地发挥内外因素整合而成的功能。研究该规律，就必须研究高职教师管理面临哪些内部因素与外部因素，这些因素各自的元功能，可能整合的场功能，研究这些内外因素的变化情况和相互关系，研究整合这些内外因素的原则、方法与机制，以及整合而成的模型等等。内外因素整合的结果，就是构成、调整和更新高职教师管理有效性的实现条件、实现目标、实现原则、实现途径、实现机制、实现方法、实现模型和实现保障等

等。内外因素整合律也是评价高职教师管理有效性的依据与参考标准。

管理职能发挥律是高职教师管理有效性形成、实现和发展过程中的重要规律。高职教师管理有效性的形成、实现与发展，都同高职教师的管理者执行相关管理职能、发挥管理的各项职责紧密联系。各管理职能发挥得好，决策正确，计划科学，组织严密，指挥得当，协调及时，控制有力等，高职教师管理的有效性就能最大限度地发挥出来，产生巨大价值。研究本规律，就必须研究高职教师管理职能发挥的依据与条件，发挥的手段与方法，发挥的原则与机制、发挥的途径与模式等。这些要素之间构成的本质的必然的联系，就形成高职教师管理职能发挥全程的系列子规律。

管理机制长效律是高职教师管理有效性形成、实现、发展过程中的局域性规律。在高职教师管理过程中，人们总是力求构建长效的管理机制。如何使管理机制具有持久的长效性，一直是高职教师管理领域颇为棘手的难题。为此，就必须筛选各种高职教师管理的有效机制，从中挑选出适合近期、中期、长期高职院校变化、社会环境变化的稳定性机制，以此作为高职教师管理的基本机制。这些机制是高职教师管理机制体系的骨架。再研究辅助性机制，辅助性机制是为应对变化情况而设置的，可以经常因内外因素的变化而调整更新，从而形成管理机制的长期与基本。近些年来，高职院校已在高职教师的教学管理、人事管理等方面初步形成了系列长效性机制，并初见管理机制长效性的效果。

管理手段运用律是高职教师管理过程中的局部性规律，但它也涉及到高职教师管理的全程和整体，也是高职教师管理有效性研究的重要对象。高职教师管理的手段、方法多种多样，管理者必须选择运用其中最有效的手段与方法，才能使管理效应最大化。在管理过程中，手段和方法的运用大体上遵循刚性与柔性相

结合的规律。这就是刚柔相济律。研究该规律，就须研究高职教师管理过程中刚性原则的制定与执行，就须研究柔性管理的限度，柔性运用的条件，就须研究例外问题处理的方法，就须研究刚柔相济的结合契机与条件、结合的角度与尺度、结合的范围与限度等等，实现宽严相宜的效果。高职教师管理有效性的形成、实现与发展过程中，还存在着其他规律，也是该研究的对象。

4. 关于高职教师管理有效性的评价研究

有效性，实质上包含着评价。高职教师管理有效性的评价是研究的重要对象。研究高职教师管理有效性的评价主体、评价标准、评价过程等。

二、高职教师管理有效性研究的主要内容

从高职教师管理有效性研究的系列对象可以看出，该有效性研究的内容是极其丰富的，大体上可分为五大部分：基本概念与高职教师管理有效性本质研究、高职教师管理的有效性发展概况与有效性现状研究、高职教师管理有效性的影响因素及其整合研究、高职教师管理有效性实现体系研究、高职教师管理有效性评价体系研究等等。

1. 基本概念与高职教师管理有效性本质研究

本研究以高职教师及其管理为基本范畴，以该管理的有效性为核心范畴，以该管理有效性的本质、效向、效性、效度、价值主体、主体需要、价值态度、价值客体以及该有效性实现的目标、原则、途径、机制、方法、模型、保障、评价等为主要范畴。研究的内容之一，就是界定这些范畴，尤其是界定高职教师、高职教师管理、高职教师管理有效性、效向、效性、效度等基本概念、主体需要决定律等。

与核心概念相关的重要研究内容就是高职教师管理有效性的本质问题。研究该问题的主要内容有：该有效性的静态本质、动态本质、方法论本质、逻辑学本质、价值论本质，以及这些本

质的外在表现形式及其相互关系等。

2. 高职教师管理及其有效性的国内外发展状况研究

高等职业技术教育是国内外多年来采用的教育形式。研究高职教师管理的有效性必须研究国内外多年来高等职业教育的发展概况,研究的主要内容有:国外高职教育的历史与现状、高职教育的层次与学制、办学的体制与模式,国外高职教师管理的成功经验与可资借鉴的因素;国内高职教育的缘起与传承、体制与学制、公立高职教育与私立高职教育的比较;我国高职院校教师管理的体制与相关政策,高职教师管理的有效状况,高职教师管理有效性的成功做法和宝贵经验,存在的困难、障碍与主要问题等等。

3. 高职教师管理有效性的影响及其事例研究

高职教师管理的有效性是受很多因素影响的。研究有效性的影响因素的主要内容有:高职院校整体因素的影响,教师自身因素的影响,学生诸因素的影响;党和国家方针政策与法律因素的影响,社会文化诸因素的影响,市场经济的影响,自然地理环境诸因素的影响等;内部因素与外部因素的相互作用;内外因素影响的正效应与负效应;内外因素的整合律等。

4. 高职教师管理有效性实现体系研究

研究高职教师管理的有效性旨在最大限度地、可持续地发挥与实现该有效性,使之成为有利于主体的现实效应。这方面研究的内容较多。

一是高职教师管理有效性实现的目标体系。该体系中的总体目标,总目标的政治、文化、经济、社会等分项总目标,职能部门与直线层次各自的分目标,教师与学生的分目标;长期目标、中期目标与近期目标;人际关系的协调和谐目标、可持续地递增值提升幅度目标;静态目标与动态目标的整合,各子系统目标的整合,各阶段目标的整合等。

二是高职教师管理有效性的实现原则。研究的主要内容有：主体性原则，人性化原则，客观性原则，满意性原则，逐步提升原则等；这些原则的特点及相互关系。

三是高职教师管理有效性的实现途径。研究的主要内容有：政府政策性支持的途径，市场途径，高职院校的自我途径，多因素联合途径及各途径的相互关系等。

四是高职教师管理有效性的实现机制。研究的主要内容有：责任、权力、利益机制，职业生涯设计与实现机制，培训、聘任、考评与升迁机制，专业、学科与课程机制，项目机制，团队机制等；实现机制的筛选与组合；实现机制的调整与完善；管理机制长效律等。

五是高职教师管理有效性的实现方法。研究的主要内容有：行政方法、法律方法、经济方法、道德方法等；沟通法，激励法，控制法，自律法；跨越式与渐进式相结合的方法；刚柔相济法，点面互动法，量身定制法，灵活应变法，管理手段运用的规律等。

六是高职教师管理有效性的实现模型。研究的主要内容有：实现模型的构成与特点；教师潜能开发模型；教师职业生涯设计与实现模型；管理职能深度开发模型和管理职能发挥律等；团队式实现模型；横向合作实现模型；模型的设计、实施与完善等。

七是高职教师管理有效性实现的保障体系。研究的主要内容有：组织保障体系，制度保障体系，思想保障体系，物质保障体系，资料保障体系与经费保障体系等。

八是高职教师管理有效性的评价体系。研究的主要内容有：评价的主体，评价标准，评价指标，评价过程等。

三、高职教师管理有效性研究与相关学科的关系

高职教师管理有效性研究与管理学、教育学、经济学、价

值哲学、心理学等学科有着密切的联系。

1. 高职教师管理有效性研究与管理学的关系

管理学是研究管理的本质和运行规律的科学。当今主流管理学的理论体系是以管理的职能为线索逐步展开而构建起来的。高职教师管理有效性是以管理学基本原理、管理的职能为理论基础,以高职教师的管理为载体,专门以该管理的有效性为对象的专题性研究,它与管理学的主要关系在于:具体运用与其理论基础的关系、个别专题研究与一般原理的关系、微观实践操作与宏观理论的关系等。高职教师管理有效性研究以管理学理论为指导,属于管理学下属四级学科中的一个专门问题。

2. 高职教师管理有效性研究同教育管理学、高教管理学、高等职业技术教育管理学的关系

教育管理学是管理学下面的二级学科。管理学属一级学科,属于基础理论学科,教育管理学是行政管理学中的一支,是管理学的分支学科。

高等教育学是教育管理学下面的分支学科,属于管理学下面的三级学科。教育管理学与高教管理学属于层次不一样的管理学应用理论学科。

高等职业技术教育管理学则是高教管理学之下的又一层分支学科,应属管理学之下的四级学科,是较之高教管理学层次更低一层的应用性学科。

高职教师管理则是高等职业技术教育管理学中的重要内容。高职教师管理内容又很复杂,高职教师管理有效性研究则是就高职教师管理各层面内容的有效性进行专门研究。

高职教师管理有效性研究就是在上述各层次教育管理学的理论的指导下,深入研究高职教师管理的有效性问题。

3. 高职教师管理有效性研究同教育学、高等教育学或大学教育学、高等职业技术教育学的关系