

# 高校教学团队 与高水平教师队伍建设 指导手册

GAOXIAOJIAOXUETUANDUI

中国教育出版社

# 高校教学团队与高水平 教师队伍建设指导手册

主 编 陈世平

上

中国教育出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

高校教学团队与高水平教师队伍建设指导手册/主编:陈世平  
—中国教育出版社,2008.11

ISBN 978 - 7 - 8057 - 4504 - 8

I. 高… II. 陈… III. 教学—建设—指导

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 014125 号

---

## 高校教学团队与高水平教师队伍建设指导手册

责任编辑:赵世军

责任校对:徐维胜

技术设计:周鸿伟

出版发行:中国教育出版社

经 销:各地新华书店

印 刷:北京书中印务有限公司

版 次:2008年11月第1版 2008年11月第1次印刷

规 格:787×1092毫米 1/16开

印 张:68.75

字 数:1266千字

书 号:ISBN 978 - 7 - 8057 - 4504 - 8

定 价:490.00元(精装全两卷)

---

如发现印装错误 本印刷厂负责调换

# 编 委 会

主 编：陈世平

副主编：李春生 张治淮

编 委：张文军 张文根 司树廷 田宗恩 任百会

任卓新 刘长春 陈国强 沈建国 刘润荣

吴祥祥 安学武 安德仁 曲勇刚 朱绍昌

梁振锋 邬明德 刘印宪 刘建中 余长友

吴风雨 杜 林 吴洪杰 杨云光 张纪勋

张宝玉 张明山 杜本好 章荣华 黄政康

景建周 宋加琦 董菊卉 蓝社宜 褚根荣

雷照金 戴小川 魏 忠

# 前 言

当今在我国经济、教育都在迅猛发展大背景下,高等教育事业也不断改革,高等教育全球化、高等教育大众化等为高等学校教师提出了新的挑战。为了适应时代要求,切实提升高等教育质量,实现高等教育的可持续发展,为了开阔高等学校教师的视野,提升他们的素质,使其能更好地履行教师岗位的职责,较好地胜任教育教学工作。高校要强化教学团队与高水平教师队伍建设。

只有这样才能充分发挥学科综合和人才众多的优势,以培养高层次创造性人才和创新团队为重点,着眼于高校教师总量的增长和素质的提高,努力建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的教师队伍,从根本上提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力,更好地发挥国家基础研究和繁荣哲学社会科学的主力军、高新技术研究的重要方面军和科技成果转化的强大生力军的作用,为全面建设小康社会的目标提供坚强的智力支持和人才保证。

如何才能实现这一目标呢?我们认为主要应从政府与高校两个方面着手,从政府的角度来看:第一,各级政府应从全局的战略高度来认识加强高校教师队伍建设的重要性和紧迫性,把加强高校高层次人才队伍建设作为各级政府一项重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。第二,政府各有关部门要加快人事制度改革,出台相关文件及配套政策,为高校全面推行岗位聘任制,进一步搞活校内用人机制做好制度保障工作。第三,应加快社会保障制度改革,解除高校聘任制改革的后顾之忧,为实现教师的合理流动打下坚实的基础。第四,应按照《教育法》和《高等教育法》等法律法规要求,进一步落实高校自主权,让其真正拥有办学、用人和分配等方面的内部管理权,为高校加快内部改革、加大制度创新创造良好的外部环境。

对于高校来说,高校要将教师队伍建设摆在学校工作的重要位置。要树立科学的发展观和人才观,坚持以人为本,把人才问题始终作为高校改革和发展的大事来抓,科学制定学校发展战略规划和教师队伍建设规划,大力推进人才强校战略的实施。要进一步解放思想、更新观念、创新机制、营造环境,促进优秀人才脱

颖而出。

高校要加强教师队伍建设,应以现代人力资源管理理论为指导,以学校发展战略和目标为导向,运用科学的原理、原则和方法,根据教师成长规律和特性,加强对教师人力资源的有效管理和开发,做到人尽其才、才尽其用。总的来说,应从以下几个方面着手。首先,要树立“以人为本,以师为尊,教学科研为中心”的观念,打破传统观念对教师人力资源开发的束缚与限制。其次,根据自身情况合理确定学校的发展战略与目标,科学制定教师队伍建设规划。再次,加大内部管理体制的改革,加强制度建设和创新。要健全人才规划和引进机制,强化高校内部的岗位聘任机制,构建科学的多元化的教师评价体系,加大教师绩效考核的力度,完善教师的培养和培训机制,建立科学合理的收入分配机制,进一步完善职称评审机制,建立一套适合高校自身情况的激励约束机制,以充分调动高校教师的积极性,激发他们的潜力和创造力。最后,要努力加强学校文化建设,积极营造一种有效竞争、团结协作、不断追求真理的良好氛围,努力构建人才辈出、人尽其才的良好校园环境。

高校教师队伍建设规划要以学校总体发展战略为指导,按照学科建设目标的要求,制定相应的教师队伍规划,包括短期、中期以及长期规划。高校教师队伍建设规划是高校战略规划的一个子规划,是高校战略规划的中心内容,是实现学校战略目标的重要之一。

本书以现代人力资源管理理论为指导,探讨高校教师队伍建设;视教师为高校的第一人力资源,研究高校教师人力资源的配置、开发、调控、激励与使用,分析了高校教师人力资源的独特性,高校教师人力资源管理与一般人力资源管理的共性与个性;从现代人力资源管理理论的角度审视和研究高校教师队伍建设和管理的实际工作,强调理论与解决实际问题相结合,对解决高校教师队伍建设和管理中存在的问题提出了很好的对策、措施或建议。是高校领导不可多得的管理工具与参考用书。

编者

2008年2月

# 目 录

## 第一篇 高校教学总论

第一章 高校教学发展概述 .....	(3)
第一节 中外高等教育与高等教育学 .....	(3)
第二节 世界高等教育发展概况 .....	(8)
第三节 高等教育在现代社会中的地位 .....	(17)
第四节 高等教育学的研究概述 .....	(20)
第二章 高校教育的目的和培养目标 .....	(25)
第一节 教育目的的概述 .....	(25)
第二节 人的全面发展与高等教育的人才培养理论 .....	(31)
第三节 高等教育的培养目标 .....	(40)
第四节 个案研究 .....	(45)
第三章 高等学校教师与学生 .....	(48)
第一节 高等学校教师 .....	(48)
第二节 高等学校学生 .....	(56)
第三节 高等学校师生关系 .....	(62)
第四章 高等学校科学研究与技术开发 .....	(69)
第一节 高等学校的科学研究 .....	(69)
第二节 高等学校的技术开发 .....	(76)
第五章 高校师资管理模式的构建要求 .....	(82)

## 第二篇 高校师资管理与团队建设

第一章 高校教师队伍建设管理 .....	(91)
第一节 高校教师队伍建设规划的涵义 .....	(91)
第二节 高校教师队伍建设规划的重要意义 .....	(92)
第三节 高校教师队伍建设规划的现状 .....	(94)
第二章 高校教师队伍建设规划的程序与内容 .....	(95)
第一节 高校教师队伍建设规划程序 .....	(95)
第二节 高校教师队伍建设规划内容 .....	(97)
第三章 高校教师队伍建设规划原则与方法 .....	(100)
第四章 高校教师队伍结构优势 .....	(104)
第一节 高校教师队伍结构概述 .....	(104)
第二节 高校教师队伍结构的优化 .....	(111)
第五章 高校教师素质培养与聘任 .....	(119)
第一节 高校教师素质概述 .....	(119)
第二节 高校教师素质结构分析 .....	(123)
第三节 高校教师素质的培养 .....	(132)
第六章 高等学校人事管理及教师流动 .....	(139)

## 第三篇 高校教学与教师队伍管理创新模式

第一章 高校教学课程设置与组织实施 .....	(147)
第一节 高校学科与专业设置 .....	(147)
第二节 高等学校课程设置 .....	(151)
第三节 高等学校的教学理论 .....	(154)
第二章 高校教学计划、教学大纲和教材 .....	(162)
第三章 高校教学内容设计 .....	(166)
第一节 教学内容概述 .....	(166)



第二节	教学内容的特性及载体 .....	(173)
第三节	关于教学内容的几个问题 .....	(177)
第四章	高校教学行为 .....	(187)
第一节	教学行为概述 .....	(187)
第二节	教学行为的分类 .....	(195)
第三节	有效教学行为 .....	(201)
第五章	教学组织形式 .....	(213)
第一节	教学组织形式概述 .....	(213)
第二节	教学的基本组织形式——班级授课制 .....	(219)
第三节	教学组织形式的变革 .....	(225)
第六章	高等学校教学测量与评价 .....	(238)
第七章	高校新教师培养模式 .....	(242)
第八章	高校教学研究 .....	(247)
第一节	教学研究的特点与价值 .....	(247)
第二节	教学研究的主体 .....	(250)
第三节	教学研究的方法 .....	(257)
第四节	教学研究的反思 .....	(267)

## 第四篇 学校管理与教师队伍建设

第一章	校长管理与教师队伍建设 .....	(279)
第二章	高校教育领导者决策与决策程序 .....	(291)
第一节	教育领导者决策概述 .....	(291)
第二节	教育领导者决策程序 .....	(295)
第三节	大学校长决策 .....	(302)
第三章	高校教学管理与人事行政管理 .....	(312)
第一节	教学质量的管理 .....	(312)
第二节	教学制度管理 .....	(319)
第三节	教学评价管理 .....	(323)
第四节	高校教学管理的国际比较 .....	(330)

第四章 高等学校管理体制与目标实现 .....	(336)
第一节 高等学校管理体制 .....	(336)
第二节 高等学校管理目标 .....	(345)
第三节 高等学校管理内容 .....	(349)
第四节 个案研究 .....	(352)
第五章 高等学校教学制度建设 .....	(357)
第一节 高等学校的学制 .....	(357)
第二节 高等学校的学位制度 .....	(364)

## 第五篇 高校人力资源开发与优化配置

第一章 高校教师人力资源管理总论 .....	(377)
第一节 高校教师人力资源的涵义 .....	(377)
第二节 高校教师人力资源管理的涵义 .....	(383)
第二章 高校教师人力资源管理与理状分析 .....	(388)
第三章 高校人力资源战略与资源开发 .....	(400)
第一节 组织战略与人力资源战略理论:源于企业管理的启发 .....	(400)
第二节 大学人力资源战略的制定和实施流程 .....	(411)
第三节 国外大学战略与人力资源战略的实践 .....	(415)
第四节 国内大学战略与人力资源战略的实践和改进 .....	(420)
第四章 高校人力资源组织管理与结构优化配置 .....	(429)
第一节 组织管理与结构设计基本原理 .....	(429)
第二节 大学组织管理与结构设计实务和流程 .....	(435)
第三节 国外大学组织管理与结构设计实践 .....	(442)
第四节 国内大学组织管理与结构设计实践和改进 .....	(447)
第五章 高校人事与员工关系管理 .....	(456)
第一节 员工关系管理基本原理 .....	(456)
第二节 大学员工关系管理实务和流程 .....	(460)
第三节 国外大学员工关系管理实践 .....	(464)
第四节 国内大学员工关系管理实践和改进 .....	(467)

## 第六篇 高校教师的招聘与选拔

第一章 高校教师聘任与制度的创新 .....	(481)
第一节 高校教师聘任制概述 .....	(481)
第二节 高校教师聘任制解析 .....	(485)
第三节 高校教师聘任制的改革与发展 .....	(491)
第二章 高校招聘与甄选基本原理与流程 .....	(501)
第三章 高校教师招聘实务 .....	(510)
第四章 国外大学教师招聘的实践流程 .....	(516)
第五章 国内高校教师招聘实践和改进 .....	(523)

## 第七篇 高校教师团队素质测量评价、职称评审及资格认证

第一章 高校教师专业化要求 .....	(531)
第一节 教师职业的历史发展 .....	(532)
第二节 教师专业化和教师专业发展 .....	(540)
第三节 教师专业化的国际趋势 .....	(556)
第四节 中国教师专业化的现状与发展 .....	(563)
第二章 国外高校教师教育和教师资格认证制度借鉴 .....	(573)
第一节 外国教师教育制度的改革与发展 .....	(573)
第二节 外国教师资格认定制度 .....	(589)
第三节 美国优秀教师的认定 .....	(596)
第四节 美国以优秀教师标准重设教育硕士课程 .....	(608)
第五节 美国研究型大学教师教育的特色 .....	(611)
第六节 中英教育硕士专业学位教育的比较 .....	(618)
第七节 澳大利亚若干大学的教育博士培养工作 .....	(624)
第三章 高校教师职称评审制度规范 .....	(633)
第一节 职称评审制度概述 .....	(633)

---

第二节	高校教师职称评审工作的实施 .....	(638)
第三节	高校教师职称评审制度的改革 .....	(642)
第四章	高校学科团队创新绩效评测的目的和意义 .....	(648)
第一节	概念界定与成果回顾 .....	(650)
第二节	高校团队创新绩效研究的意义 .....	(664)
第三节	高校团队创新绩效研究的理论基础 .....	(666)
第四节	高校团队创新绩效的研究方法与研究步骤 .....	(668)
第五章	团队创新绩效评估模型研究假设 .....	(671)
第一节	评估模型框架选取 .....	(671)
第二节	团队创新绩效 .....	(672)
第三节	团队过程因素与团队创新绩效 .....	(673)
第四节	团队结构因素与团队创新绩效 .....	(674)
第五节	组织内环境与团队创新绩效 .....	(680)
第六节	团队发展阶段与团队创新绩效 .....	(681)
第七节	学科团队类型与团队创新绩效 .....	(682)
第八节	团队创新绩效评估模型 .....	(682)
第六章	提高团队创新绩效的对策与建议 .....	(683)
第一节	高绩效学科团队的基本特征 .....	(683)
第二节	团队设计方案:构建结构合理的学科团队 .....	(685)
第三节	团队激励机制:制定有效的学科团队保障措施 .....	(691)
第四节	团队气氛建设:营造和谐的创新气氛 .....	(694)
第五节	组织环境建设:塑造崇尚创新的文化与环境 .....	(699)
第七章	高校教师评价标准与实施要点 .....	(703)
第一节	高校教师评价概述 .....	(703)
第二节	高校教师评价的内容和方法 .....	(711)
第三节	奖惩性教师评价和发展性教师评价 .....	(717)
第四节	构建科学的多元化的教师评价体系 .....	(721)
第八章	高校教育评估程序 .....	(729)
第一节	教育评估及其功能 .....	(729)
第二节	高等教育评估的方案设计 .....	(733)

第三节 高等教育评估的实施 .....	(742)
第四节 高等教育评估的国际比较 .....	(746)

## 第八篇 高校教师薪酬与福利管理

第一章 薪酬与福利基本原理 .....	(763)
第二章 国外大学薪酬与福利管理实务 .....	(773)
第三章 国内大学薪酬与福利管理的现状和改进 .....	(778)

## 第九篇 高校教师激励管理

第一章 转型期高校教师激励的原理 .....	(789)
第二章 转型期高校教师激励机制的完善与强化 .....	(802)
第三章 高校教师激励的基本要求 .....	(808)
第四章 高校教师激励原则的准确把握 .....	(818)
第五章 高校教师激励效应的有效强化 .....	(827)
第六章 高校师资培养激励机制构建 .....	(834)
第七章 高校师资培养激励方法研究分析 .....	(839)

## 第十篇 高校教师的培训管理


第一章 高校教师培训与学习研究成长 .....	(849)
第一节 基于校本研究的专业发展 .....	(849)
第二节 基于教学实践的专业发展 .....	(855)
第三节 基于教学反思的专业发展 .....	(865)
第四节 基于自我发展的专业发展 .....	(869)
第二章 高校人力资源的培训与开发 .....	(875)
第一节 人力资源培训与开发的基本原理 .....	(875)

---

第二节	大学人力资源培训与开发的实务和流程 .....	(884)
第三节	国外大学人力资源培训与开发的实践 .....	(888)
第四节	我国大学人力资源培训与开发的实践和改进 .....	(894)
第三章	高校师资培训原则体系相关问题研究 .....	(904)
第四章	高校师资培训工作评价 .....	(912)
第五章	高校师资培训工作评价标准和方法 .....	(918)
第六章	高校教师继续教育 .....	(922)
第一节	高校教师继续教育概述 .....	(922)
第二节	我国高校教师继续教育现状 .....	(928)
第三节	改进高校教师继续教育 .....	(934)
第四节	高校教师专业化与高校教师继续教育 .....	(938)

## 第十一篇 教师管理制度政策与法规文件

第一章	教育政策与法规概述 .....	(951)
第二章	国际教育政策与法规比较 .....	(964)

A decorative rectangular border with a repeating floral or scrollwork pattern surrounds the central text.

# 第一篇

## 高校教学总论





## 第一章 高校教学发展概述

高等教育学是教育学的一门分支学科。它以高等教育为研究对象,是一门揭示高等教育活动规律的科学。就其高等教育的科学体系而言,它是一门综合性学科。它的分支有高等教育经济学、高等教育管理学、高等教育心理学、高等教育哲学、高等教育各科教学法、比较高等教育学、高等教育发展史等,而高等教育学则起着高等教育科学体系的基本理论基础的作用。

### 第一节 中外高等教育与高等教育学

教育是培养人的一种社会现象,是为适应传授生产劳动和社会生活经验而产生的,它又随着生产力的发展和社会的需要的发展而发展。高等教育正是这一发展的反映。

#### 一、中外关于教育的释义

##### (一) 中国的教育释义

“教”字古写为,左侧上端为“爻”,下端为“子”,“爻”出自《周易》,其意为“经典”,“子”其意为学子,即学生,右侧上端为卜,下端为是古写的“手”字,其用意为手持教棒对学生进行施教。“育”字在《诗·小雅·蓼莪》中有“长我育我”之词,其意为对其进行培植,抚养,引申为教育。

“教育”一词,最早出现在《孟子·尽心上》中的“得天下英才而教育之,三乐也”。《荀子·修身》有“以善先人者谓之教”,在《大略》中又有“诗曰‘饮之食之,教之诲之’”。《中庸》有“修道之谓教”。《史记·苏秦列传》有“未尝得闻明教”,东汉许慎在《说文解字》中说“教,上所施,下所效也”。“育,养子使作善也。”如果