

图书基本信息

书名：<<高职院校兼职教师有效管理的理论与实践>>

13位ISBN编号：9787040337686

10位ISBN编号：7040337681

出版时间：2011-11

出版时间：高等教育出版社

作者：王振洪

页数：318

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

《高职院校兼职教师有效管理的理论与实践》是国家社会科学基金“十一五”规划2009年度教育学一般课题“高职院校兼职教师有效管理的实践与研究”(BJA090059)的研究成果。

本书从高职院校兼职教师有效管理的角色、结构、功能、素质、作用、管理等层面进行了深入而有开拓性的研究,对探寻高职院校教师队伍建设和管理的实践路径具有现实的指导意义。

本书共有七章,围绕高职院校兼职教师有效管理的组织行为学分析、管理的问题与原因分析、管理的国际比较、政府支持与激励、学校的管理创新、专兼职教师互动合作等进行了全面、多角度的阐述。

本书可作为广大高职院校管理者的办学参考,也可供研究高职教育的专业人员使用。

作者简介

王振洪，男，1966年出生，浙江武义人。

研究员、浙江师范大学硕士生导师、北京师范大学在读博士，联合国教科文组织产学合作教席理事会理事、中国高职教育研究会常务理事、中国产学研学会常务理事、浙江省离职教育研究会副会长、浙江省高等教育学会第六届理事会常务理事，浙江省新世纪151人才工程第二层次培养人选、金华市宣传文化系统“五个一批”人才。

现任金华职业技术学院院长、党委副书记。

出版《中国高等师范教育改革与发展》《高校校园文化要素研究》等专著2部，主持国家级、省部级课题6项，曾获第四届全国教育科学研究成果二等奖、省哲学社会科学优秀成果三等奖、金华市哲学社会科学优秀成果一等奖等，在《教育研究》《中国高等教育》《中国高教研究》《高等教育研究》《教育发展研究》《光明日报》《中国教育报》等刊物发表论文50余篇，多篇文章被《新华文摘》和人大复印资料转载。

书籍目录

第一章 绪论第一节 工学结合对高职师资的特殊要求第二节 兼职教师有效管理研究的价值与意义第三节 国内外高职院校兼职教师研究综述第二章 高职院校兼职教师有效管理的组织行为学分析第一节 兼职教师组织的概念第二节 高职院校兼职教师组织理论回顾第三节 实现高职院校兼职教师有效管理的路径第三章 离职院校兼职教师管理的问题及其原因分析第一节 兼职教师的聘任与培养现状第二节 兼职教师管理面临的问题及原因第三节 实现有效管理需要突破的瓶颈第四章 高职院校兼职教师管理的国际比较第一节 发达国家高职院校兼职教师发展概述第二节 发达国家高职教育兼职教师管理经验及存在的问题第三节 国外经验对我国高职院校兼职教师管理的启示第五章 兼职教师有效管理策略之一——政府支持与激励第一节 兼职教师法律与政策演变第二节 政府全面支持兼职教师的聘用第三节 地方政府推动兼职教师的职业发展第六章 兼职教师有效管理策略之二——学校的管理创新第一节 完善兼职教师的聘任与培养第二节 构建兼职教师的支持服务系统第三节 强化兼职教师的教学质量监控第四节 优化兼职教师管理的保障机制第五节 加强兼职教师的分类管理第七章 兼职教师有效管理策略之三——专兼职教师互动合作第一节 专兼职教师互动合作的理论思考第二节 打造专兼职教师互动合作的平台第三节 拓宽专兼职教师互动合作的领域第四节 建设专兼职教师互动合作的团队附录附录一 国外相关政策文件或制度附录二 金华职业技术学院有关兼职教师管理的规章制度附录三 高职院校兼职教师调查问卷参考文献后记

章节摘录

兼职教师的开发与储备策略 对于高职院校兼职教师中存在的问题,一些研究者认为主要是由于高职院校对行业、企业以及社会中高级技术人才的各种信息掌握不充分,高职院校很难聘请到高素质的兼职教师,尤其是新兴行业的技术骨干。

因此,高职院校需要积极实施兼职教师的开发与储备策略。

首先,制定兼职教师规划。

有研究者指出,人事处、教务处、学生处应该协同院(系)根据学院专业和课程的变化、师资队伍结构调整、实践教学、实习就业计划的要求,确定中长期兼职教师规划和年度、学期兼职教师聘用计划与要求。

高峰认为,制定规划时,要充分发挥兼职教师的专长,聘请不同类型和数量的兼职教师担任不同的课程,例如聘请全国劳动模范、全国“五一”劳动奖章获得者从事学生职业素质教育;聘请行业专家、技术能手及能工巧匠从事实践实训教学;聘请高等学校教师、科研机构研究人员及企业高层管理人员从事基础理论教学等。

其次,建立兼职教师人才资源库。

有研究者认为,要通过有效的制度机制,搜集企业高技能人才和社会能工巧匠的数量、专业、服务单位等方面的信息,建立兼职教师人才资源库,进行人才储备。

通过“校企合作,共同培养,师资共享”“强化培训,优中选优,加强管理”的兼职教师聘用与管理模式,明确校企双方的工作职责、权利与义务,确定相对集中、动态的兼职教师选聘渠道,建立兼职教师人才资源库,解决高职院校兼职教师队伍的专业结构与师资质量,以及教师队伍的相对稳定性等问题。

高峰强调,兼职教师人才资源库就是将来自各个行业的兼职教师的个人资料利用数据库进行统一管理,可以方便、快捷地进行检索和查询兼职教师的个人档案。

此项管理工作可以有效地避免兼职教师聘任中的随意性、盲目性,能相对稳定兼职教师队伍。

第一,高职院校要在社会上树立良好的形象,通过加大宣传力度,扩大知名度,吸引校外兼职教师来校兼课。

第二,高职院校可以利用当地劳动人事局、教育局等的人才档案,与政府、其他院校、人才市场、企事业单位、科研机构和各行业之间建立密切联系,摸清符合本校需要的教师、科技人员、管理人员的基本情况,并把他们的年龄、职称、学位、工作年限、业务水平等级、从事兼职活动的情况等全部登记造册,输入计算机,作为师资储备。

.....

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>