

<<教师人力资源开发与管理-教师发>>

图书基本信息

书名：<<教师人力资源开发与管理-教师发展之源>>

13位ISBN编号：9787303080205

10位ISBN编号：7303080201

出版时间：2006-5

出版时间：北京师范大学出版社

作者：申继亮 编

页数：208

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

在信息化社会的今天，传统的学校人事管理已经不能适应社会发展的要求，采用科学的教师人力资源管理已经成为时代的必然。

作为学校中的一种重要的人力资源，教师对于学校组织目标的实现、教育质量的提高，以及整个国家和民族素质的提高等具有重要意义。

积极的教师人力资源开发与管理，将有助于调动教师工作的积极主动性，发挥教师的最大潜力和提高教师队伍的整体素质。

从这一角度来说，教师人力资源的开发与管理，是教师发展的源泉和保障。

因此，在本书中，读者将了解到有关教师人力资源的内涵、教师人力资源规划、教师工作分析、教师职业生涯发展、教师培训、教师激励以及教师绩效管理等方面的内容，从而进一步加深对教师发展的理解。

作者简介

申继亮，心理学博士，现任北京师范大学教授、博士生导师、发展心理研究所所长，兼任中国心理学会常务理事、中国心理学会教育心理专业委员会主任、《心理学报》编委、《心理发展与教育》副主编等职。

长期从事教师职业发展和认知发展研究，特别是在教师的素质结构、教学反思、

书籍目录

第一章 教师人力资源概述 第一节 人力资源与教师人力资源 一、什么是人力资源 二、教师人力资源的内涵 第二节 教师人事管理与人力资源管理 一、传统教师人事管理及其弊端 二、教师人力资源管理的含义、目标与内容 三、人事管理与人力资源管理的区别和联系 四、教师人力资源管理的的发展趋势 五、教师人力资源管理面临的挑战 第三节 实施教师人力资源管理的意义 一、有助于建立学习型组织,实现教师队伍建设的目标 二、教师人力资源管理是实现教育管理现代化的必由之路 第二章 教师人力资源规划 第一节 教师人力资源规划的基本内涵 一、教师人力资源规划的含义 二、教师人力资源规划的基本内容 三、教师人力资源规划的程序 四、教师人力资源规划的意义 第二节 教师人力资源供需预测与平衡 一、教师人力资源需求预测 二、教师人力资源供给预测 三、教师人力资源供需的综合平衡 第三节 教师人力资源规划的评估 一、教师人力资源规划的原则 二、教师人力资源规划评估的内容 第三章 教师工作分析 第一节 教师工作分析概述 一、教师工作分析的含义 二、教师工作分析的作用与意义 第二节 教师工作分析的内容 一、工作描述——教师工作分析的内容之一 二、教师素质——教师工作分析的内容之二 第三节 教师工作分析的方法和步骤 一、教师工作分析的基本方法 二、教师工作分析的实施 第四章 教师职业生涯发展 第一节 教师职业生涯发展概论 一、教师职业生涯发展的内涵与特征 二、教师职业生涯发展的阶段与任务 三、教师专业发展与教师职业生涯发展 第二节 教师职业生涯管理 一、教师职业生涯发展的影响因素 二、教师职业生涯管理 第五章 教师培训 第一节 教师培训概述 一、教师培训及其理论基础 二、国内外教师培训的基本走向 三、我国教师培训面临的问题 第二节 教师培训的模式 一、校本教师培训 二、反思型教师培训 三、参与式教师培训 四、远程教育模式 第三节 教师培训的效果 一、教师培训成果的转化 二、教师培训效果的评估 第六章 教师激励 第一节 教师激励概述 一、教师激励的含义 二、教师激励的类型 三、教师激励模式 四、教师激励的功能 第二节 教师激励的理论基础 一、内容型激励理论 二、过程型激励理论 三、调整型激励理论 第三节 教师激励的实施 一、教师激励的重要性 二、教师激励的原则 三、教师激励的方法 第七章 教师绩效管理 第一节 教师绩效管理概述 一、教师绩效管理的概念 二、教师绩效管理的意义 三、教师绩效评估的历史与现状 第二节 教师绩效评估的原则与方法 一、教师绩效评估的原则 二、教师绩效评估的方法 第三节 教师绩效管理的实施 一、教师绩效评估标准的设计 二、教师绩效管理的具体实施 三、教师绩效管理常见的问题 主要参考文献

章节摘录

(一)教师人力资源需求预测与需求分析 教师人力资源需求预测就是对学校组织在未来特定时期内所需要的教师 人力资源的数量、质量与结构进行估计。

学校组织的教师队伍总会有一定程 度的变化,如教师的晋升、调动等内部流动,以及退休、辞职、解聘等自然 流失,社会发展对教师人才素质的新要求、教育市场竞争的加剧,学校适应 社会的要求在组织规模上的变化等都会影响学校组织对教师的需求状况。

这 些因素都是制约教师人力资源需求的重要因素。

学校组织要综合分析各种变 化信息,对教师人力资源质与量的需求作出判断,为教师人力资源科学规划 提供重要的依据。

对教师人力资源需求的分析除了考虑上述显性变化因素外,还要分析下 列隐性因素。

P36 1.教师的岗位工作量 如果教师的岗位工作量不饱满,就要增加工作量或合并相关的岗位,或 者转岗,这就会涉及教师数量的减少;相反,如果教师的岗位工作量超负荷 ,就要增加工作岗位,这就会涉及教师数量的增加。

由于各地区和学校的情 况不同,因此国家对于教师的岗位工作量并没有统一规定。

一般来讲,教师 岗位工作量的制定要以完成学校的发展规划和教育教学任务、提高教师的工作积极性和给予教师充足的发展空间为指导思想。

目前,很多中小学教师超 负荷运转,工作量过大,很多教师连续多年每周教学达50多个课时,没有周 末,节假日严重压缩,造成许多教师身心疲惫不堪,不少教师反映,他们很 多时候是在穷于应付教学。

在这种情况下就要考虑增加教师的岗位数量,相 对减少每个教师的工作量。

衡量教师岗位工作量是否合理则依赖于对教师工 作的分析,有关内容参见第三章。

2.班级规模与数量 学校的班级规模与数量决定着教师的工作量,也决定着该学校组织

对教师人力资源的需求。

学校要对未来几年招生的扩缩情况进行预测,从而 决定教师人力资源的需求情况,比如,一个高中根据本地区的生源情况和社 会需求决定第二年扩招两个班,那么就需要招聘新教师。

班级的规模也是一 个值得注意的问题。

班级规模是指在一位特定教师指导下的一个特定班级或 一个教学团体的学生人数。

就教学而言,班级规模影响到教师的“教育关照 度”,影响到课堂教学管理,也影响到教学效果

。从世界各国班级规模的发 展来看,发达国家每个班级一般在20—30人。

我国教育部于1996年颁布的《 小学管理规程》中指出, “教学班级学额以不超过45人为宜。

学校规模应 有利于教学,有利于学生身心健康,便于管理,提高办学效益”。

然而,当 前的很多县乡中小学,尤其是高中,连年面临扩招形势,而学校的教师、教 室、宿舍、教学设备等资源有限,因此不得不扩大班级规模。

有的高中一个 班的学生达120人,复习班甚至超过200人,远远超过了教育部规定的常规班 的规模。

这不但影响了教育教学质量,也不利于管理,学生在教室、图书室 P37(馆)过分拥挤,会产生不良的教育社会心理反映,降低学习效率。

同时教师投入的体力、精力也增加了很多,容易造成教师的疲劳。

面对这种 情况,可考虑拆班,把一个超大规模的班拆成两个或三个,提高教与学的效 率,保证教育质量,因而相应地也就会需要更多的教师。

3.教学方式与技术的改变 目前,逐渐流行的研究性学习、网络学习,以及教学过程中越来越多地 采用现代化教育技术与媒体,如计算机、多媒体、视频等技术的应用,改变 了传统的教学模式,在一定程度上也影响着对教师人力资源的需求。

P38

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>