

<<当代中国高校教师职称制度改革研>>

图书基本信息

书名：<<当代中国高校教师职称制度改革研究>>

13位ISBN编号：9787500483045

10位ISBN编号：750048304X

出版时间：2009-12

出版时间：中国社会科学出版社

作者：叶芬梅

页数：451

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>

<<当代中国高校教师职称制度改革研>>

内容概要

《当代中国高校教师职称制度改革研究》以公共管理与公共政策为平台，基于管理学、政治学、法学、制度经济学以及高等教育学等多种理论，在厘清高校教师职称制度的内涵、功能及其基本价值取向的基础上，对当代中国高校教师职称制度历史变迁、制度绩效及其改革困境等问题进行理论和实证剖析，继而提出未来的改革应当协调与整合政府、市场以及学术三种力量及机制，以分权、法治、多元以及学术向度与社会向度的价值平衡为导向推进中国高校教师职称制度的创新。

书籍目录

第一章 导论第一节 选题缘起与研究价值一 选题依据二 研究价值第二节 相关研究文献综述一 国外相关研究述评二 国内相关研究述评三 综合评析第三节 研究方法一 文献分析法二 比较分析方法三 制度分析方法第四节 研究框架及研究的创新一 研究框架二 研究的创新第五节 基本概念解析一 职称二 制度三 关于本书研究对象的进一步说明第二章 理论界说：高校教师职称制度内涵、功能及价值取向第一节 高校教师职称制度内涵与结构一 高校教师职称制度内涵二 高校教师职称制度的结构三 关于高校教师职称制度若干歧义的说明第二节 高校教师职称制度的功能论析一 学术鉴定分级功能二 资源配置功能三 绩效管理功能四 激励约束功能五 价值导向功能六 五大功能之辨析第三节 高校教师职称制度基本价值取向考量一 追求效率与卓越的原则二 实现公平与公正的原则三 保障学术自由与促进学术发展的原则第三章 历史解读：中国高校教师职称制度的变迁第一节 中国近现代高校教师职称制度的发展演变一 鸦片战争之后至清末中国高校教师职称制度二 民初时期高校教师评聘制度的初步形成三 民国后期高校教师职称制度的发展四 民国时期国立大学教师职务聘任制改革实践五 中国近现代高校教师职称制度发展变迁的经验教训第二节 当代中国高校教师职称制度的建立与发展一 高校教师职称制度的初步建立与发展阶段(1949-1965)二 高校教师职称制度遭受严重破坏时期(1966-1976)三 高校教师职称制度的恢复阶段(1977-1985)四 新时期高校教师职称制度的创新发展(1986年至今)第三节 当代中国高校教师职称制度变迁特征一 从“身份评审”转向“契约聘任”二 从以学术鉴定分级、资源配置为主转向以绩效管理、激励约束为主三 从“政策调整型”转向“法制规范型”四 从行政导向的集权控制转向学术导向的分权管理五 从“强制性制度变迁”转向“诱致性制度变迁”第四章 国际借鉴：若干发达国家高校教师职称制度改革研究第一节 美国高校教师晋升与终身教职制度一 任期制与终身制相并行二 终身教职制度及其改革三 改革评析第二节 日本高校教师任期制度之改革公共管理的视界一 终身雇佣与年功序列制度二 选择性任期制度：改革新动向三 改革评析第三节 德国政府主导的高校教师职称制度改革一 高校教师晋升和任用的政府模式二 竞争与多样化：制度改革的标向三 改革论析第四节 比较分析与借鉴一 市场导向与政府主导的制度分野二 改革趋同性评析第五章 症结探析：现行中国高校教师职称制度之困境第一节 当代中国高校教师职务聘任制度之模式评析一 评聘合一模式二 评聘分立模式三 全员聘任模式四 评聘关系论析：结构与权力的视界第二节 当代中国高校教师职务聘任制度之绩效考量一 职务聘任模式初步形成，但尚未摆脱旧制度的窠臼二 改革初见成效，但尚未形成规模效应三 师资队伍整体素质逐步提高，但结构性发展不足四 激励作用日渐显现，但存在激励的偏差第三节 当代中国高校教师职务聘任制度之缺失审视一 制度文本的重大缺陷二 权力结构的严重失衡三 评价机制部分异化四 组织程序尚有缺失五 评聘法治比较薄弱第六章 制度创新：中国高校教师职称制度改革的总体构想第一节 高校教师职称制度与高校治理变革一 高校治理变革背景中的高校教师职称制度二 政府、市场与学术：三种力量、机制与理念三 机制的整合与高校教师职称制度改革第二节 分权导向：推进改革的首要前提一 高校自治：评聘自主权的回归二 教师为本：共享决策、参与管理三 政府介入：必要与限度第三节 法治导向：实施改革的核心保障一 推进立法，明确高校教师职务评聘的法律性质二 推进高校评聘教师职务行为的规范化、法制化三 加强高校教师权利保障的法治化建设第四节 多元导向：推进改革的政策选择一 高校教师职务聘任政策分层定位二 高校内部教师职务分类评聘三 高校教师职务工资津贴制度实行多样化第五节 学术向度与社会向度：改革的价值平衡与抉择第七章 路径选择：推进中国高校教师职称制度改革的若干策略第一节 引入市场竞争，完善市场机制……结论与展望参考文献后记

章节摘录

你就能赶他走？

事实上还是终身制格局。

” 高校教师能上不能下，职务晋升以内部提升为主，缺乏外部竞争压力，部分院系近亲繁殖严重，博士生“自产自销”比例过大等问题仍然没有得到根本解决。

其次，在关于如何实施高校教师职务聘任制的问题上，政府官员、高校管理者以及教师等不同群体基于不同的立场和价值考量一直争议不绝。

以北京大学的改革为例。

这种以“非升即走”、“公开招聘”和同行评议为主要特征的改革是目前大多数发达国家所实行或正准备实行的高校教师职务评聘模式，在总体上也符合人事管理规律。

至少它提高了学校选拔出优秀教师的概率。

然而，北大改革所引发的激烈争论超乎人们想象。

政府和高校管理者认为，计划体制下形成的教师管理体制已经难以为高校聚集一流教师或促成优秀教师的成长，因而侧重强调高校教师职务聘任制改革的必要性、迫切性和效率价值；以教师为代表的学术人员，则更多基于方案的可行性、公正性以及学术事业的特殊性角度而对聘任制持批评与保留态度。

因此，如何推进改革成为政府部门及高校管理者所面临的巨大挑战。

最后，当代中国高校教师职称制度的改革选项——高校教师职务聘任制度运行中所衍生出的新问题考验着人们的信心和耐性。

竞争、流动、激励机制等具有市场色彩的词汇是设计高校教师职务聘任制度的逻辑起点。

然而这些改革理念与学术发展的关系难有定论，相反，改革却有可能因缺乏恰当的制度安排而阻碍学术的健康发展，与设计者的改革初衷相违背。

因此，如何实施高校教师职务聘任制度亦成为当前深化改革的重要命题。

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>