

<<大学教师的培养与成长>>

图书基本信息

书名：<<大学教师的培养与成长>>

13位ISBN编号：9787500494997

10位ISBN编号：7500494998

出版时间：2010-12

出版时间：中国社科

作者：付八军

页数：270

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>

<<大学教师的培养与成长>>

内容概要

关于大学教师的培养与成长，是一个永恒的话题，也是一个重大的课题。

《大学教师的培养与成长》从大学教师的养成角度切入，主要探讨了大学教师的职业性质、培养体制、成长规律、校本培育以及个体主观能动性的发挥，深入而又系统地研究了大学教师的培养与成长问题。

《大学教师的培养与成长》认为，教学专业是大校教师之所以为教师的本性所在，高水平的学科专业是教师之所以为大学教师的特性所在，两者均是大学教师专业化的基点；“学科专业主导型的职前培养——教学技能和学校文化主导的入职教育——内容与形式市场化取向的职后培训”的教师教育模式，是当前我国大学教师培养与成长的理想选择；一所大学开展师资队伍建设，应该抓住人才招聘、职称评聘与教师福利三个环节；个体因素在大学教师专业发展中起决定性作用，大学教师实现自我成长，必须抓住主动进取、开拓创新与让人亲近三个关键要素。这些理论见解，有利于国家与社会培养大学教师，有利于高校推进师资队伍建设和大学教师实现自我专业成长。

《大学教师的培养与成长》适合于教师教育的研究者、高校领导、大学教师以及所有关心高等教育改革与发展的人士阅读；同时，该书可以作为大学教师以及高校管理干部的培训教材。

<<大学教师的培养与成长>>

作者简介

付八军，男，1976年生，湖南岳阳人。

教育学博士。

副教授。

1999年，毕业于湘潭大学管理学院，获管理学学士，2001年，提前一年从湘潭大学哲史文化学院毕业，获历史学硕士学位，随后，在湖南省教育科学研究院从事调研与管理工作；2003年进入厦门大学教育研究院攻读博士学位，2006年博士毕业后，到中国教育报刊社从事编辑和新闻工作。

当年10月，转入井冈山大学教育学院工作至今。

近五年来，先后在《高等教育研究》、《中国高等教育》、《高等教育》等发表或转载学术论文30余篇；主持省部级课题2项，参与国家级、省部级课题多项。

主要从事高等教育，教师教育研究。

<<大学教师的培养与成长>>

书籍目录

引言第一章 大学教师概述第一节 相关概念辨析一、大学(教育)与高等教育二、教师与教育工作者三、大学教师与高校教师第二节 大学教师的职业特征一、高学历与专业性是大学教师入职的两道门槛二、大学教学具有更为鲜明的个性化三、科研是彰显大学教师职业特性的标志性要素四、大学教师的育人职责体现在“导”而不是“管”五、服务社会成为大学教师履行大学使命的新方向六、大学教师对学科的归属感强于大学本身七、大学教师的工作需要宁静与自由第三节 大学教师的社会职责一、传播知识, 传承文明二、教书育人, 培养人才三、科学研究, 创造知识四、走出校园, 服务社会第四节 大学教师的职业性质一、教师职业归属是一个争论不休的话题二、界定教师职业性质需要找到教师成为专业的基点三、教学能够成为一种专业四、大学教师职业归属的确定第二章 大学教师教育的三个阶段第一节 大学教师的职前培养一、大学教师的职前培养概况二、大学教师的三种职前培养模式三、我国大学教师职前培养模式的选择第二节 大学教师的人职教育一、高校教师岗前培训概述二、高校教师岗前培训问题剖析三、高校教师岗前培训发展思路第三节 大学教师的职后培训一、高校教师继续教育概述二、高校教师校本培训的研究与实践三、高校教师继续教育发展思路第三章 大学教师成长的一般规律第一节 教师职业生涯周期理论概述一、国外关于教师职业生涯周期的理论概述二、国内关于教师职业生涯周期的研究概述三、启示与思考第二节 大学教师成长的阶段性特征一、大学教师的适应期二、大学教师的发展期三、大学教师的成熟期四、大学教师的退职期第三节 大学教师成长的差异性特征一、研究大学教师成长差异性特征的意义与价值二、大学教师成长差异性特征的表现三、大学教师成长差异性特征的保护与利用第四节 大学教师成长的非直线型特征一、研究大学教师成长非直线型特征的意义与价值二、大学教师成长非直线型特征的表现三、大学教师成长非直线型特征的关注与防范第四章 大学教师校本培育的三个环节第一节 大学教师的招聘一、充分认识到招聘环节在高校师资队伍建设中的重要性二、国内外高校教师招聘的基本做法与成功经验三、我国高校教师招聘过程中的系列问题剖析四、我国高校教师招聘的政策建议第二节 大学教师的职称评聘一、高校教师职称评聘制度的内涵与外延二、充分认识到职称评聘在高校师资队伍建设中的重要性三、我国高校教师职称评聘工作中的问题剖析四、我国高校教师职称评聘的政策建议第三节 大学教师的福利保障一、大学教师福利保障制度的内涵与外延二、充分认识到福利保障在高校师资队伍建设中的重要性三、我国高校加大教师福利保障的政策建议第五章 大学教师专业发展的个体因素第一节 教师专业发展的内涵与外延一、教师专业发展与教师专业化二、教师专业发展与教师教育三、教师专业发展与教师成长第二节 个体因素在大学教师专业发展中起决定作用一、大学教师专业发展的影响因素二、个体因素对大学教师专业发展的决定性作用三、大学教师专业发展要实现由外因向内因的转化第三节 大学教师自我成长的三个着力点一、主动进取: 大学教师自我成长的第一推力二、开拓创新: 大学教师自我成长的成功标志三、让人亲近: 大学教师自我成长的职业本色结语参考文献后记

<<大学教师的培养与成长>>

章节摘录

第二章 大学教师教育的三个阶段 随着终身教育思想的传播与发展,教师的培养与成长由注重职前的“师范教育”向职前、职中与职后的一体化教育方向发展。

于是,“教师教育”已经取代“师范教育”,成为现代教师培养与成长的新概念、新理念与新制度。

由此也可得知,“教师教育”一词主要针对基础教育领域的师资培养。

如果在该词前面加上“大学”两字,则不免会产生歧义。

具体来说,至少会有两种不同的理解:一是容易理解为在大学中进行的教师教育,断句方式为“大学中的教师教育”;显然,这可指传统意义上的师范教育,即大学为中小学培养师资,与当前大家默认的教师教育对象相一致;另外,也可以被理解为大学教师的培养与成长,断句方式为“大学教师的教育”。

对于第二种理解方式,在学界尚未得到普遍认同。

不过,“教师教育”这个概念,应该不仅适合于中小学教师,也同样可以应用于大学教师。

为此,本书从第二种理解方式应用“教师教育”这个概念,以此来论述本书所主张的大学教师培养与成长的三个阶段:学科专业主导型的职前培养-教学技能和学校文化主导的人职教育-内容与形式市场化取向的职后培训。

第一节 大学教师的职前培养 什么样的人才能当大学教师,什么样的人适合当中小学教师,这反映的是教师人职标准问题。

虽然大学教师与中小学教师的人职标准并不一样,但是,只要出现了人职标准,就存在教师的职前培养体制问题。

那么,大学教师的职前培养体制是什么,走向何方,便是本节需要探讨的话题。

……

<<大学教师的培养与成长>>

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>