

教育部全国高校教师网络培训中心网络直播讲座·广职院



广西教育科学“十二五”规划重点课题（2011A0012）成果：

# 《全国高校教师发展状况调查分析》

广西职业技术学院管理系  
鲍立刚副教授

2014/05/12

各位老师你们好！

我是广西教育科学“十二五”规划2011年度资助经费A类重点课题《高校教师发展的激励机制研究》课题组负责人鲍立刚。感谢大家在本课题调查中的大力支持，现在课题组兑现承诺：将本次调查的结果《全国高校教师发展状况调查分析》给大家分享。

2014年5月12日星期一下午，应教育部全国高校教师网络培训中心（<http://www.enetedu.com>）邀请；题组负责人鲍立刚副教授通过教育部网培中心网络直播间，以网络视频直播的形式，向网培中心200多所高校教师学员和参加直播注册的高校进行全国性的网络直播讲座《全国高校教师发展状况调查分析》。同时，鲍立刚老师再次获得教育部网培中心的正式邀请，将在2015年进行本课题后续成果《高校教师发展中心与相关处室的比较研究》和《高校教师发展的激励机制研究》的网络直播讲座。

由于本PPT大部分内容已经于2013年发表，为维护知识产权；如果您使用本PPT资料和数据，请注明引用的出处为：鲍立刚．高校教师发展状况调查分析及激励措施探讨[J]．中国校外教育，2013(3) 上旬。（请注意）

再次感谢大家的支持！让我们一起为高校教师的职业发展而努力！  
《高校教师发展的激励机制研究》课题组负责人  
鲍立刚2014年5月16日·



# 鲍立刚介绍



鲍立刚（1973.11-），男，汉族，硕士，副教授，广西职业技术学院首届教学名师、人力资源管理专业（学科）带头人、连续五年评为科研工作先进个人，外校硕士研究生毕业答辩评委、中国人民大学劳动人事学院访问学者、享受广西高等学校优秀人才资助的实践和理论双栖学者。在企业工作10年，历任中外大中型上市公司、世界500强HR主管、经理，曾作为专家出国在印尼担任企业高管之职。截止2014年5月，主持各级课题项目30多项：其中主持省级重点课题二项、省级教改项目A类一项、省级科研课题二项、企业服务20多项。发表论文31篇，《新华文摘》转载1篇、核心13篇。主编并出版教材四本，其中出版国内第一本HRM综合实训教材。

中国广西人才市场评价鲍老师：在HRM培训和咨询中，获得相关单位高度赞扬，取得了显著的社会和经济效益，有较大影响力。为全国高校教师作网络直播讲座，获广大教师一致好评并获教育部网培中心专门致函肯定。编写的《南宁市劳务派遣管理办法（草案）》，得到了南宁人社局专门致函肯定和拟用参考。获广西教育科学研究优秀成果奖一等奖、自治区级教学成果三等奖、全国商科教育实践教学大赛一等奖、全国职业教育优秀论文二等奖、广西农垦局科研成果三等奖

# 讲座主题概要

进入21世纪以后，高校教师发展才逐渐得到关注，但是发展状况不平衡、存在的问题突出。广西职业技术学院鲍立刚副教授主持的广西教育科学“十二五”规划2011年度资助经费A类重点课题《高校教师发展的激励机制研究》（2011A0012）课题组，于2012年4月至2014年4月，对全国209所高校的367位教师进行了书面、电子和电话问卷调查。

本次讲座主题为《全国高校教师发展状况调查分析》，鲍立刚副教授将以**以公办、民办、本科、专科、东部、北部、中南、西部等八类高校教师发展状况的视角**；以调查数据为依据，从高校教师发展观念、高校教师教学科研习惯、高校教师发展的影响因素及程度等三个方面，分析现阶段我国高校教师发展的**现状和问题**；然后再结合调查数据提出：1增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制，2根据教师需求普及高校教师培训发展项目，3建立教师发展中心和学术研究机构，4构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度，5建立“专家会诊式”的集体反思教学激励机制，6构建教师职业发展平台，7引导教师体制外的个人独自发展项目等**七项高校教师发展激励对策**。





# 问题的提出

◆通过教师发展提高教师水平是实现国家教育预期目标的主要途径，是学校赖以生存和发展的保障，更是教师职业生涯发展的重要手段。



◆教师发展研究在我国主要集中在基础教育领域，在新课程改革以来，相关的研究较多；进入21世纪以后，高校教师发展才逐渐得到关注，但是发展状况不平衡、存在的问题突出。

# 讲座提纲

- ▶ 一、高校教师发展的调查的概况
- ▶ 二、高校教师发展的现状及分析
- ▶ 三、高校教师发展问题及对策
- ▶ 四、高校教师发展状况调查总结



# 一、高校教师发展的调查的概况

- ▶
- ▶ (一) 调查对象及方法
- ▶ (二) 调查内容
- ▶ (三) 统计和分析方法



# 一、高校教师发展的调查的概况

## （一）调查对象及方法

本次调查由本人组织，广西教育科学“十二五”规划重点课题（2011A0012）《高校教师发展的激励机制研究》课题组成员协同，

于2012年4月至2014年4月对全国209所高校的367位教师进行了书面、电子和电话问卷调查。调查采用如下六种方式，在不同的地点或场合，由课题组成员分别进行：





# 表1：调查对象、方法及状况汇总表

调查方式		发放	回收	接受调查的高校类别、数量和比例					
				地区	校数	本科	专科	公办	民办
在高校研讨会现场调查		80	75	东部28% (华东)	58	32	26	50	8
在人大向访问学者调查		30	28	北部30% (东北.华北)	35	20	15	34	1
深入高校调查		70	62		28	21	7	25	3
电话调查		10	8	中南29% (华南.华中)	31	18	13	24	7
发送电子邮件和邮寄		50	38		29	16	13	21	8
小计		240	211	西部13% (西南.西北)	16	9	7	13	3
回收率		88%			12	8	4	9	3
Q群问卷下载		\	156	合计	209	124	85	176	33
合计		\	367	比例	100%	59%	41%	84%	16%
说明	1、男45%、女55%。      2、中青年为主。 3、文科55%、理科23%、工科22%。 4、中级和副高为主。    5、“985”高校以外的高校教师。								

# 一、高校教师发展的调查的概况

## （二）调查内容

- 1、高校教师发展观念状况；
- 2、教学与科研状况，
- 3、发展的影响因素及程度；
- 4、面临的困境，
- 5、培训进修需求状况；
- 6、发展激励机制运行状况。

## （三）统计和分析方法

- 1、采用手工统计的方法，
- 2、行定性和定量相结合的分析。
- 3、以公办、民办、本科、专科、东部、北部、中南、西部等八类高校教师发展状况作为分析的视角和维度；
- 4、以调查数据为依据，分析我国高校教师发展现状和问题
- 5、结合调查数据提出：七项高校教师发展激励措施。



## 一、高校教师发展的调查的概况

报告中的比例是指某个类别的教师，选择该题或该题的子题某个选项的人次数占选择该题所有选项总人次的百分比。例如：

### 表2：报告中比例数据的统计方法例举

题目	您有写教学日记的习惯吗？							
选项	从不		偶尔		经常		一直这么做	
公办教师（类别）总人次 237	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
	76	76/237=32%	119	119/237=50%	31	13%	11	5%
民办教师（类别）、总人次 36	人次	比例	人次	比例	人次	比例	人次	比例
	12	12/36=33%	22	22/36=61%	2	6%	0	0%
说明	1. 各类别教师的比例数据，统计方法同上 2. 各地区的定义见表1，各个地区教师的统计数据，不包含民办教师。 3. 专科教师包括大专和高职教师							

# 讲座提纲

- ▶ 一、高校教师发展的调查的概况
- ▶ 二、高校教师发展的现状及分析
- ▶ 三、高校教师发展问题及对策
- ▶ 四、高校教师发展状况调查总结





## 二、高校教师发展的现状及分析



▶ (一) 高校教师发展观念

▶ (二) 高校教师教学与科研状况

▶ (三) 高校教师发展的影响因素及程度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

- 1、选择教师职业的主要原因
- 2、教师重新择业的倾向
- 3、教师最满意、最不满意、最在乎的事项
- 4、教师对职业的总体满意度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （一）高校教师发展观念

#### 1、选择教师职业的主要原因

选项	热爱教育	地位较高	待遇较好	从小理想	迫于无奈	其他
公办	33%	13%	10%	10%	11%	23%
民办	43%	17%	2%	9%	7%	22%
本科	36%	13%	9%	9%	10%	23%
专科	32%	13%	9%	13%	12%	21%
东部	31%	13%	12%	9%	12%	23%
北部	35%	9%	15%	8%	15%	18%
中南	32%	15%	8%	15%	7%	23%
西部	38%	17%	2%	7%	10%	24%

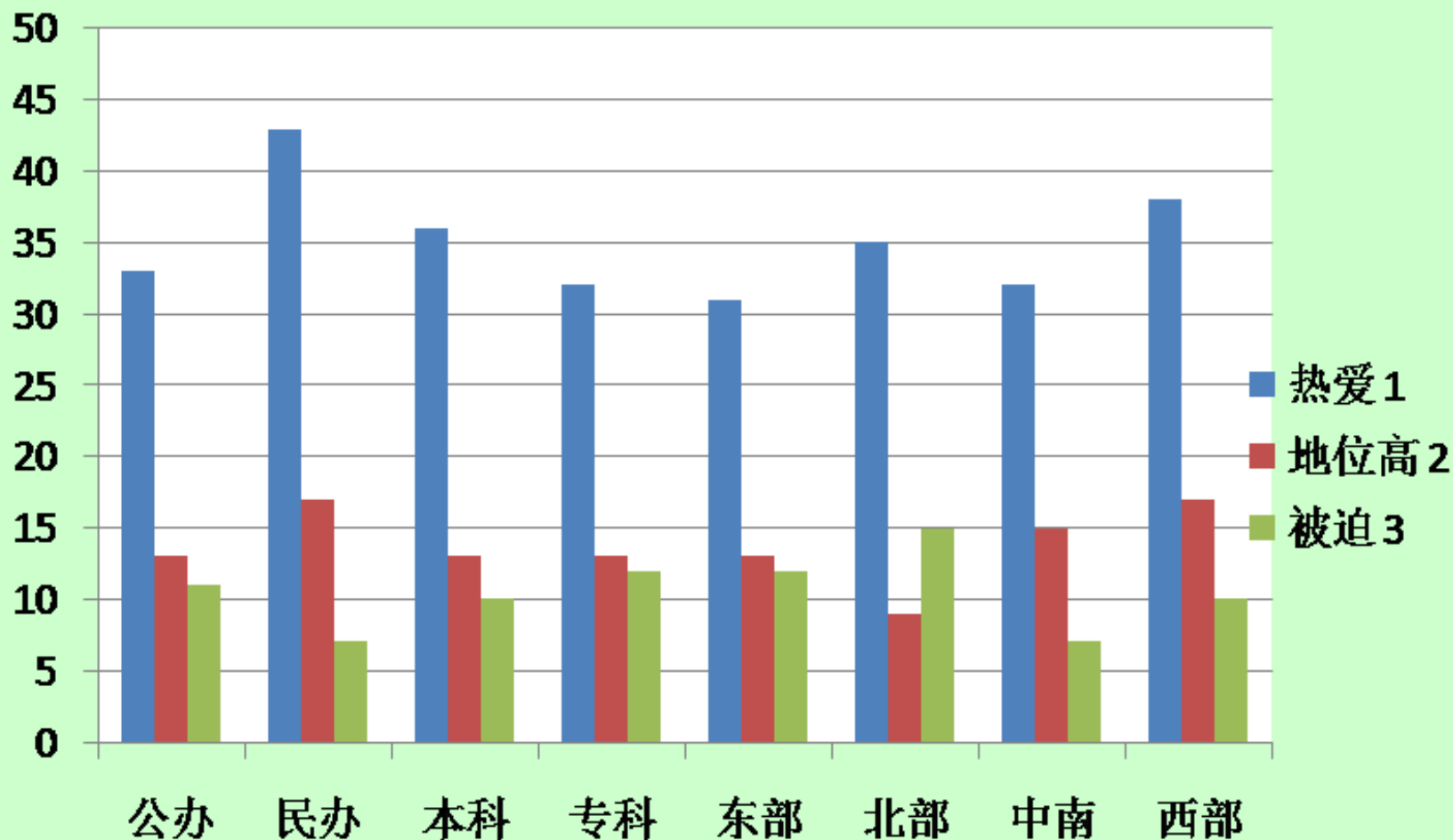
\*

\*

## 二、高校教师发展的现状及分析

### （一）高校教师发展观念

（1）不同类别教师热爱、肯定和被迫选择教师岗位的比例





# 二、高校教师发展的现状及分析

## （一）高校教师发展观念

### （2）民办和西部高校热爱教师岗位的根源分析

中国民办高校相对于公办而言，**企业化运作**比较明显，其职业的**稳定性比较差**，工资待遇与相应层次的企业管理者相比**相差甚远**；

在民办高校教师职业不稳定，民办和西部高校教师福利待遇又不好的情况下而选择这个职业，其对教育的**热爱程度**不言而喻。

民办和西部高校教师对于教育行业的**认可度**高于其他类别的教师，这种认可与热爱是教师的一种**信仰**，是**中国梦的教育梦**。

民办和西部教师在选择教师这一职业的主要原因上，选择“迫于无奈”选项的比例也是**最低和次低**的，这也印证了其热爱程度。

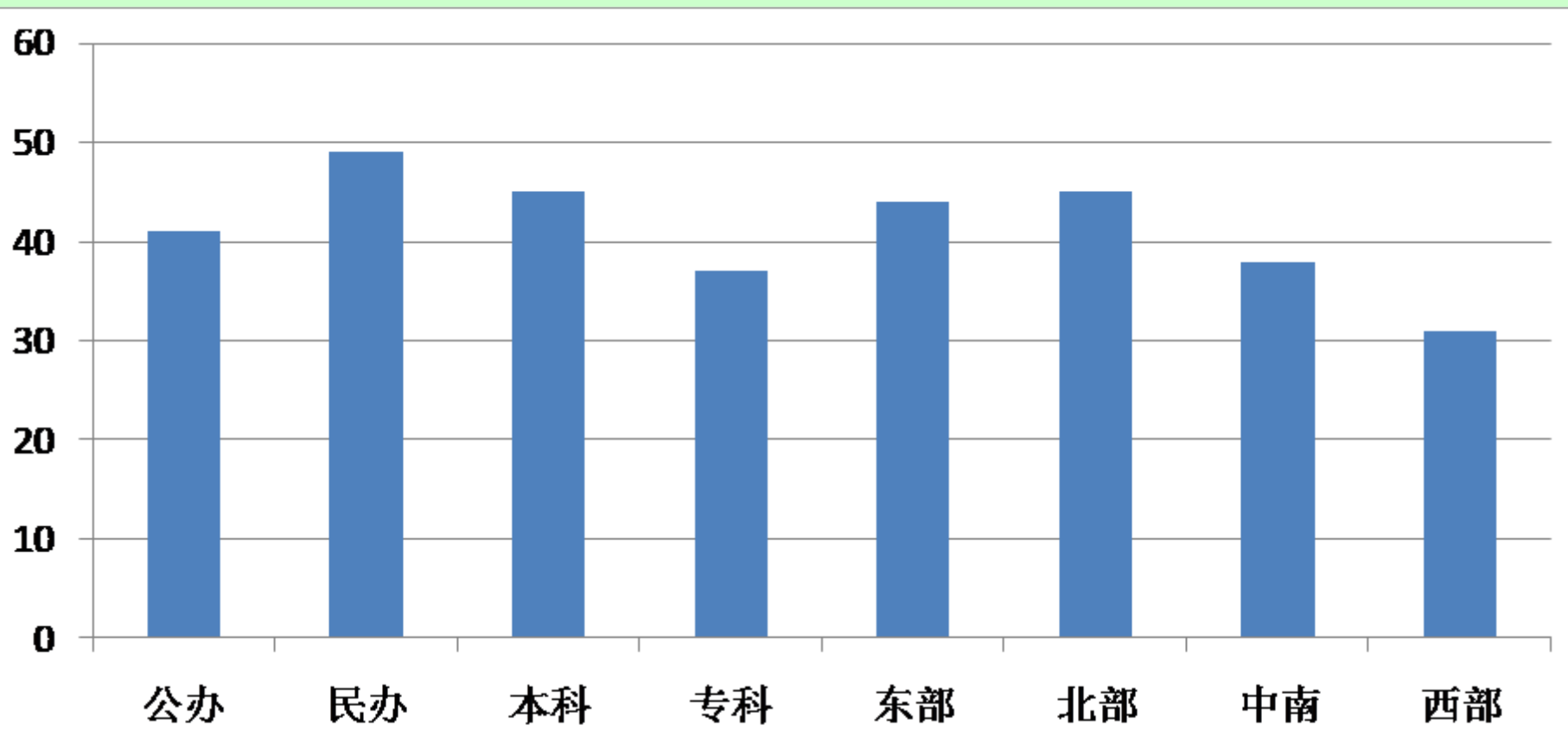


热爱教育 奉献教育 赞美教育

## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

## 2、教师重新择业的倾向



# 二、高校教师发展的现状及分析

## （一）高校教师发展观念

### （2）重新选择教师岗位的原因分析

本科院校相对层次高、福利好并且发展机会多；北部高校学术积淀较为深厚，发展机会较多；东部高校大多数地处发达的长江三角经济带，教师发展和兼职的机会比较多，重新择业而选择教师岗位的人相对较多。

民办高校教师职业不稳定、工资待遇又不好，但接近一半的教师仍然还会重新选择教师职业，除了“热爱和认可教育职业”的原因之外，我们还可以从其他方面探索原因；其中假期相对较长、有自己的时间和工作轻松也是诱因之一。



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

### 3、教师最满意、最不满意、最在乎的事项

#### (1) 不同类别教师“最满意”的事项比例

选项		收入	社会地位和声望	自身业务能力	学校氛围及人际关系	假期	其他
最满意的事项	公办	3%	15%	16%	18%	44%	4%
	民办	3%	15%	22%	19%	40%	1%
	本科	3%	16%	15%	19%	43%	4%
	专科	3%	15%	17%	18%	43%	4%
	东部	1%	16%	20%	11%	48%	4%
	北部	4%	16%	18%	18%	41%	3%
	中南	2%	14%	10%	23%	46%	5%
	西部	5%	13%	16%	20%	41%	5%

\*

\*



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

### 3、教师最满意、最不满意、最在乎的事项

#### (2) 不同类别教师“最不满意”的事项比例

选项		收入	社会地位和声望	自身业务能力	学校氛围及人际关系	假期	其他
最不满意的 事项	公办	50%	15%	8%	16%	1%	10%
	民办	51%	4%	12%	16%	3%	14%
	本科	55%	14%	9%	13%	1%	8%
	专科	44%	15%	9%	18%	2%	12%
	东部	51%	19%	5%	14%	3%	8%
	北部	43%	16%	7%	20%	0%	14%
	中南	49%	13%	13%	16%	1%	8%
	西部	54%	15%	9%	13%	0%	9%



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

### 3、教师最满意、最不满意、最在乎的事项

#### (3) 不同类别教师“最在乎”的事项比例

选项		收入	社会地位和声望	自身业务能力	学校氛围及人际关系	假期	其他
最在乎的事项	公办	28%	22%	23%	17%	8%	2%
	民办	23%	15%	24%	21%	13%	4%
	本科	28%	21%	22%	18%	8%	3%
	专科	27%	23%	26%	16%	8%	0%
	东部	29%	24%	22%	14%	9%	2%
	北部	30%	24%	24%	14%	8%	0%
	中南	24%	21%	23%	18%	7%	7%
	西部	27%	19%	21%	23%	9%	1%

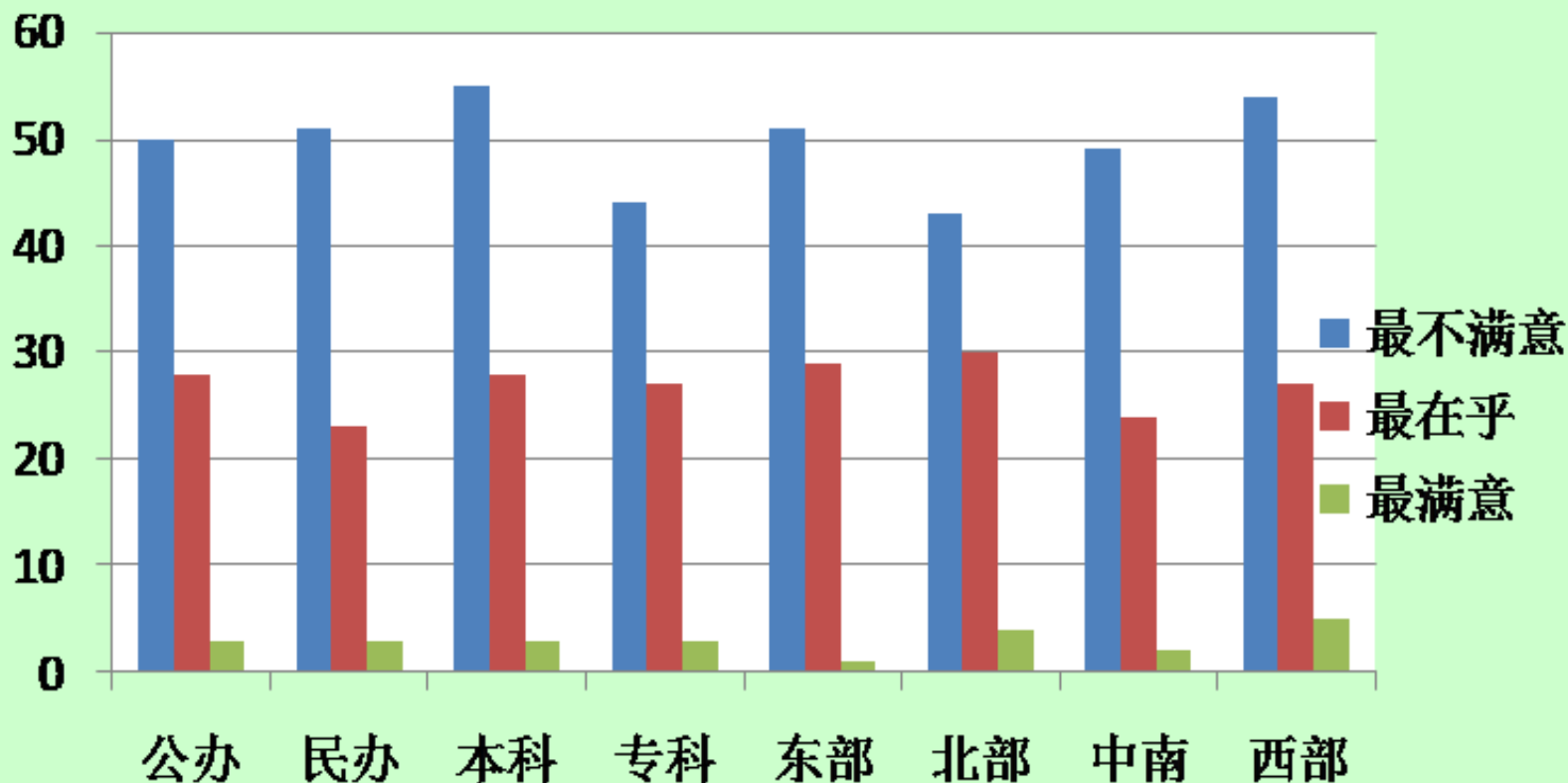


## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

#### (4) 不同类别教师“收入”的不同维度对比

“最在乎”比例最高，“最不满意”比例最高，“最满意”比例最低，遥相呼应——落差很大——管理难度大——人性化管理



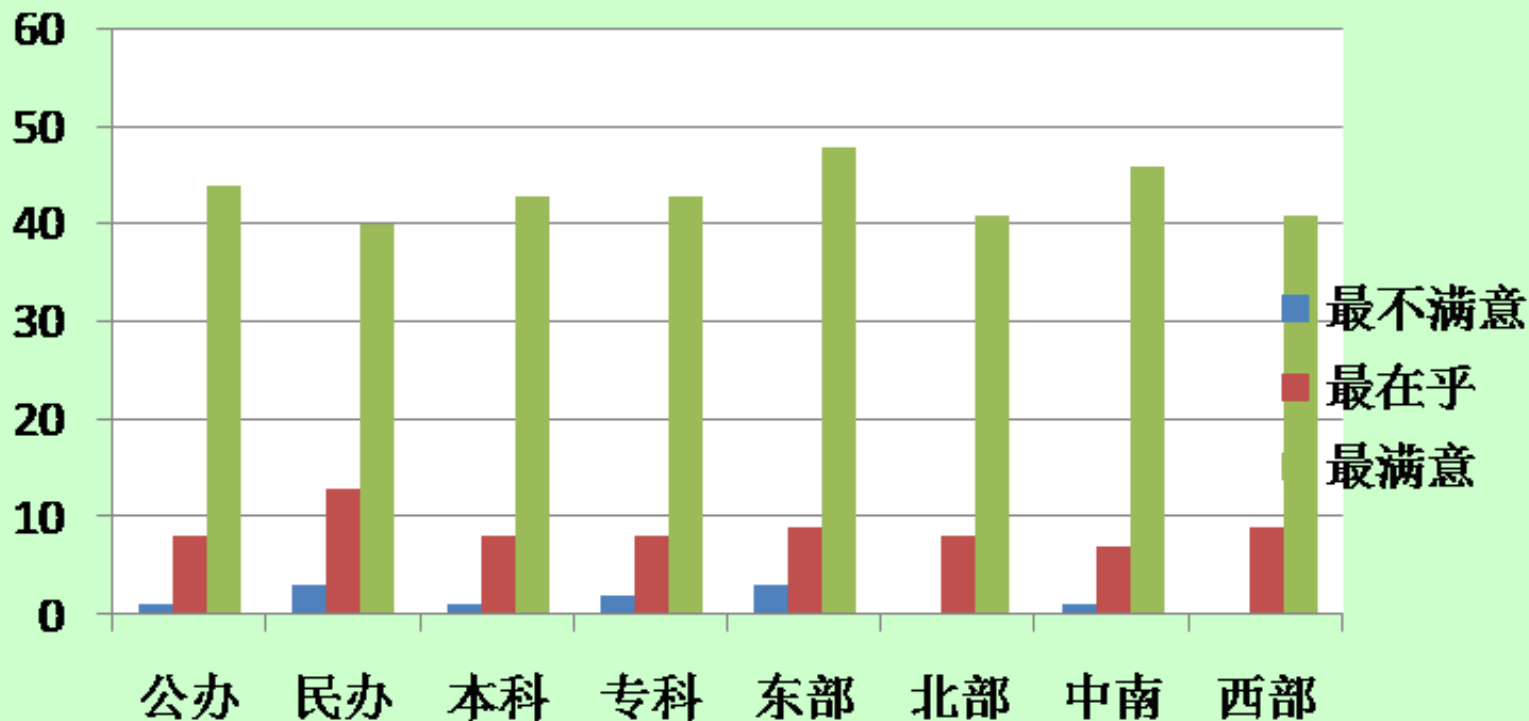
## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

#### (5) 不同类别教师“假期”的不同维度对比

教师们选择教育行业，源于有较长的寒暑“假期”。

“最在乎的”事项中“假期”选项比例偏低，说明教师已经享受着“假期”反而不觉得它的重要；而民办高校教师的比例较高，从另一角度说明民办高校教师假期受到占用的情况严重使其更加重视“假期”的重要性。



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

#### (6) 教师“最不满意”假期的分析

在“最不满意”事项中，竟然还有1-3%的教师对假期不满意？自从高校扩招以来，加上计划生育等原因，使得高校生源越来越少；各校之间，特别是部分民办高校，为了争夺生源而要求教师在寒暑“假期”去中学宣传招生；

公办高校，特别是部分高职院校，为了使教学接近实践而要求教师下企业锻炼；其他高校，也会根据上级部门要求，派遣教师到地方调研；以上这些占用教师寒暑“假期”的事情会越来越多，教师对假期的满意度可能也会降低一些。





## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

#### (7) 民办、专科和本科教师“最在乎”的事项分析

民办教师选择“自身业务能力”高于“收入”的需求，专科教师选择“自身业务能力”比例最高；本科教师层次相对较高、自身业务能力相对较强，更倾向于在乎收入职称。

民办教师提升自身业务能力后，一方面争取进入公办高校执教，一方面利用自己的业务能力去校外兼职。专科教师主要通过提高自身业务能力晋升技术等级、提高社会地位和校外兼职，也有一部分因此调入更好或更高层次的高校工作。



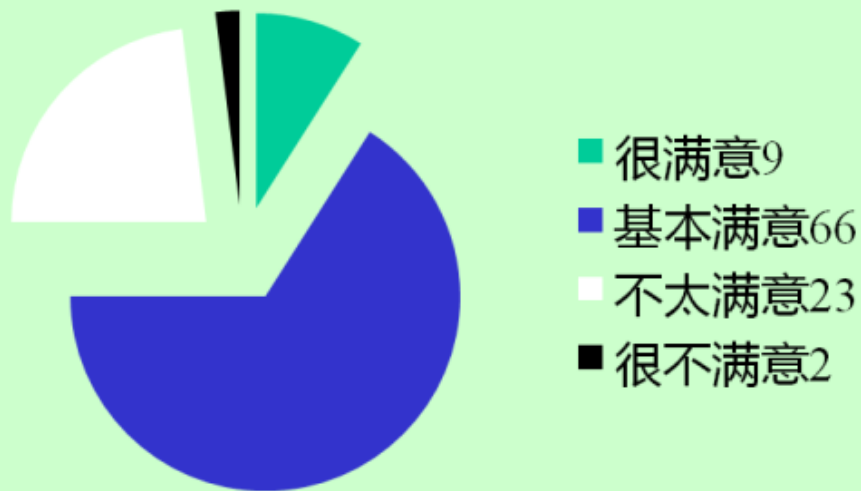
## 二、高校教师发展的现状及分析

### (一) 高校教师发展观念

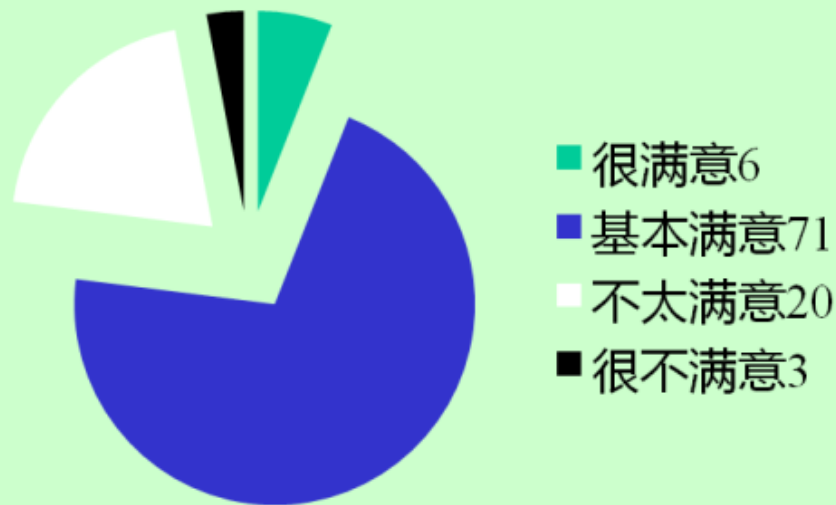
#### 4、教师对职业的总体满意度

7 全国平均76%的高校教师对教师职业“满意”，回想到上面谈到的“热爱教育”和“重新择业而选择教师岗位”的教师都占选项当中的多数，我们有理由相信中国高等教育一定会有一个美好的未来。但是高校教师发展存在一定的问题，是我们必须积极面对和加以处理的。

公办满意度



民办满意度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （二）高校教师教学与科研状况



▶（一）高校教师发展观念

▶（二）高校教师教学与科研状况

▶（三）高校教师发展的影响因素及程度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (二) 高校教师教学与科研状况

- 1、教师反思教学的状况
- 2、教学设计的参考来源
- 3、教师从事科研工作的状况
- 4、教师从事科研面临的困境



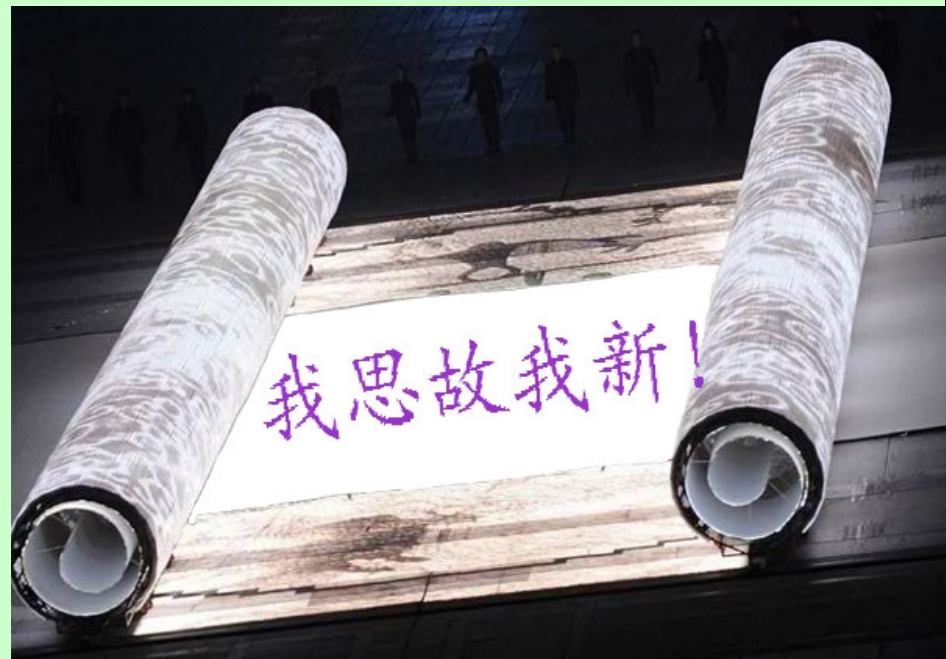


## 二、高校教师发展的现状及分析

### （二）高校教师教学与科研状况

#### 1、教师反思教学的状况

有观察记录自身教学行为习惯的公办和民办高校教师均达54%，本科教师达56%，专科教师达48%；但是经常有记录教学日记习惯的教师，公办教师占18%、民办教师占6%、本科教师占13%、专科教师占19%。



“观察记录自身教学行为”和“写教学记录”有利于反思自身的教学问题，提高自身的教学水平，应该提倡并纳入到教师考核当中。当然，观察记录自身教学行为和书写教学记录的频率应根据学科特点和教师经验水平，而选择不同的观察和记录周期，否则流于形式。





# 二、高校教师发展的现状及分析

## (二) 高校教师教学与科研状况

### 2、教学设计的参考来源

(1) 调查项“您习惯根据什么来设计教学?”的结果

选项	教学经验	同事交流	教科书/教参	专业书刊	与学生交流	其他
公办	32%	14%	20%	12%	20%	2%
民办	26%	14%	25%	11%	22%	2%
本科	31%	12%	22%	14%	20%	1%
专科	31%	17%	19%	10%	21%	2%
东部	33%	14%	24%	10%	19%	0%
北部	35%	17%	20%	10%	17%	1%
中南	28%	14%	20%	15%	22%	1%
西部	30%	11%	17%	15%	24%	3%

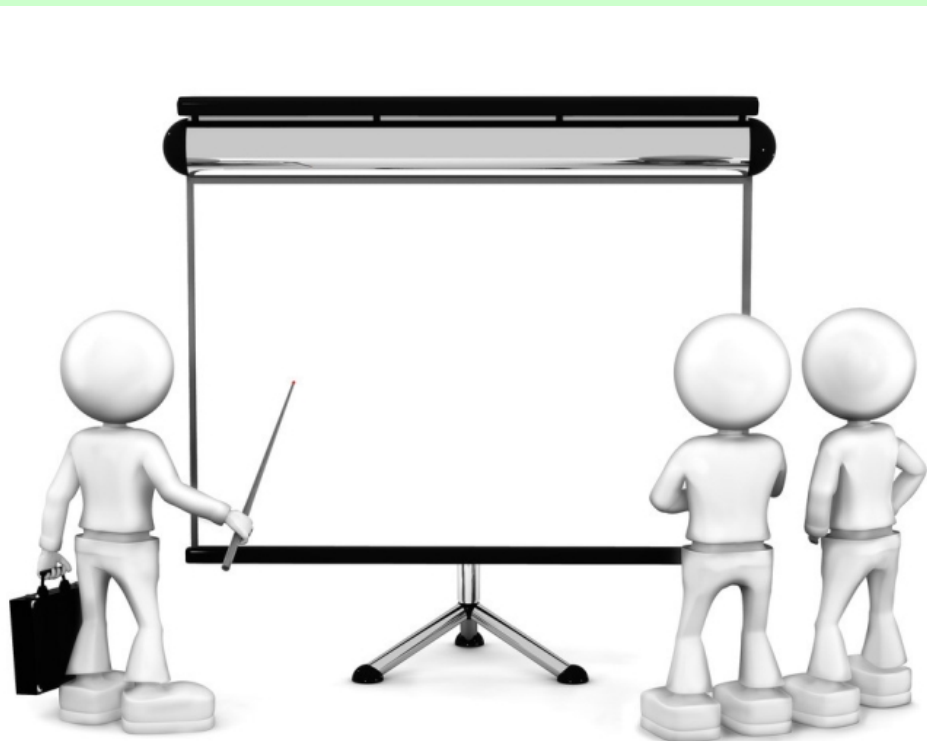
## 二、高校教师发展的现状及分析

### （二）高校教师教学与科研状况

#### （2）教学设计的习惯分析

各种类别的教师观点趋同，凭“教学经验”和“教科书/教参”来设计教学所占比重达50%左右，这种教学设计趋于保守；因为教学经验需要时间的积累，教科书知识相对陈旧，这对于知识更新较快的学科来讲，这样是不合时宜的。

应该更多地采用参考专业书刊及与同事、同行交流的方式来设计教学；还应与学生多多交流、因材施教，从调查数据看来，这一点做得比较好；部分教师为获取学生给予的评教高分，迎合学生口味教学，这样对于教与学双方都没有好处。高校人事部门在设计教师考核体系时应加以考虑。



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （二）高校教师教学与科研状况

### 3、教师从事科研工作的状况

调查“您在教学之余从事过教学研究吗？”只有5%的本科、9%的专科和6%的公办高校教师回答“从没做过”，而民办高校教师高达27%；但是，93%以上的教师都认为，教学研究是教师提升自身水平的手段、是教学反思的结果、是一种经验的总结；

64%的民办、72%的公办、71%的本科和专科老师都认为教学研究对教学的促进作用明显。究竟是什么导致27%的民办教师“从没做过”？

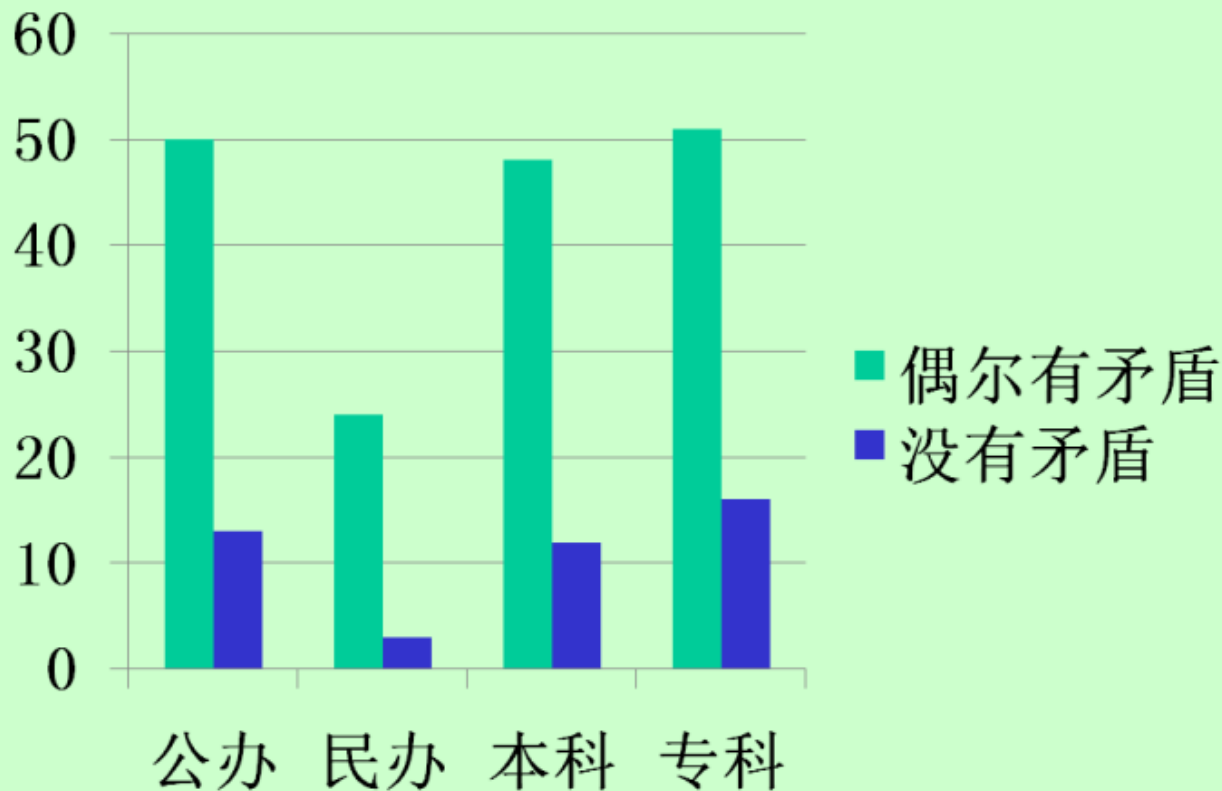


## 二、高校教师发展的现状及分析

### (二) 高校教师教学与科研状况

#### 3、教师从事科研工作的状况

63%的公办教师、60%的本科教师、67%的专科教师认为，教师进行教学与做研究两者之间能够统一，偶尔或者没有矛盾；但是，只有27%的民办教师认为能够统一，偶尔或者没有矛盾。



思想层面：教  
学与研究的统一  
性认同状况



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (二) 高校教师教学与科研状况

#### 4、教师从事科研面临的现实困境

选项	教学任务重	缺乏科研素质和能力	缺乏资金和参考资料	学校不够重视	缺乏理论指导	没有科研机会	科研意义不大	懒得去做	其他
公办	20%	15%	20%	6%	14%	8%	2%	3%	12%
民办	21%	17%	21%	7%	14%	14%	2%	3%	1%
本科	25%	14%	26%	5%	14%	9%	2%	2%	3%
专科	21%	16%	25%	9%	14%	9%	2%	3%	1%

(1) 民办教师没有科研机会现状十分明显，由于民办高校科研资金投入不足，政府部门在分配科研资源时也明显偏离民办高校。

(2) 本科院校教师对教学任务重的感受最明显和科研资金缺乏，大专老师似乎难以认同；这是由于本科院校的教师除了承担本科生教学任务外，还要承担研究生、成人教育和社会培训的教学任务所致，与后面教师发展所面临的“工作任务繁重”困难相支撑。至于科研资金缺乏，因为本科老师的科研任务多和品质要求高



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度



▶（一）高校教师发展观念

▶（二）高校教师教学与科研状况

▶（三）高校教师发展的影响因素及程度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### (三) 高校教师发展的影响因素及程度

- 
- 1、影响教师发展的客观因素及程度
- 2、影响教师发展的主观因素及程度
- 3、影响教师发展的家庭因素及程度



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

#### 1、影响教师发展的客观因素及程度

各类别高校教师关于影响教师发展的客观因素对提高教学水平和专业水平程度的认识基本一致。

教师类别和比例	发展和影响因素	影响程度
50%以上各类教师	教学方法和技术知识、教师个人实践经验	很大程度上增进专业水平
44%各类别教师	教学经验的积累、教学反思与教学科研	
47%公办、本科、东、北和西部高校	阅读专业书刊	
民办高校以外	学校组织培训	在很大程度上提高教学水平
50%以上各类教师	课堂组织和管理能力、教学表达及师生交往能力和、学能力	



# 二、高校教师发展的现状及分析

## （三）高校教师发展的影响因素及程度

### 2、影响教师发展的主观因素及程度

影响教师发展的主观因素，我们主要从教育组织、教师本身和学生表现来调查分析。

44%左右的各类高校教师认为，院系领导、学校管理及学校氛围、教师自身的评价等因素，对于教师专业发展影响程度很大。

单靠院系领导的努力肯定是不长久的，必须建立高校教师发展的组织机构和运行机制；同时还必须有教育部门的宏观管理、配套政策，还要发挥教研组的微观组织作用和优秀同事的模范带动作用。

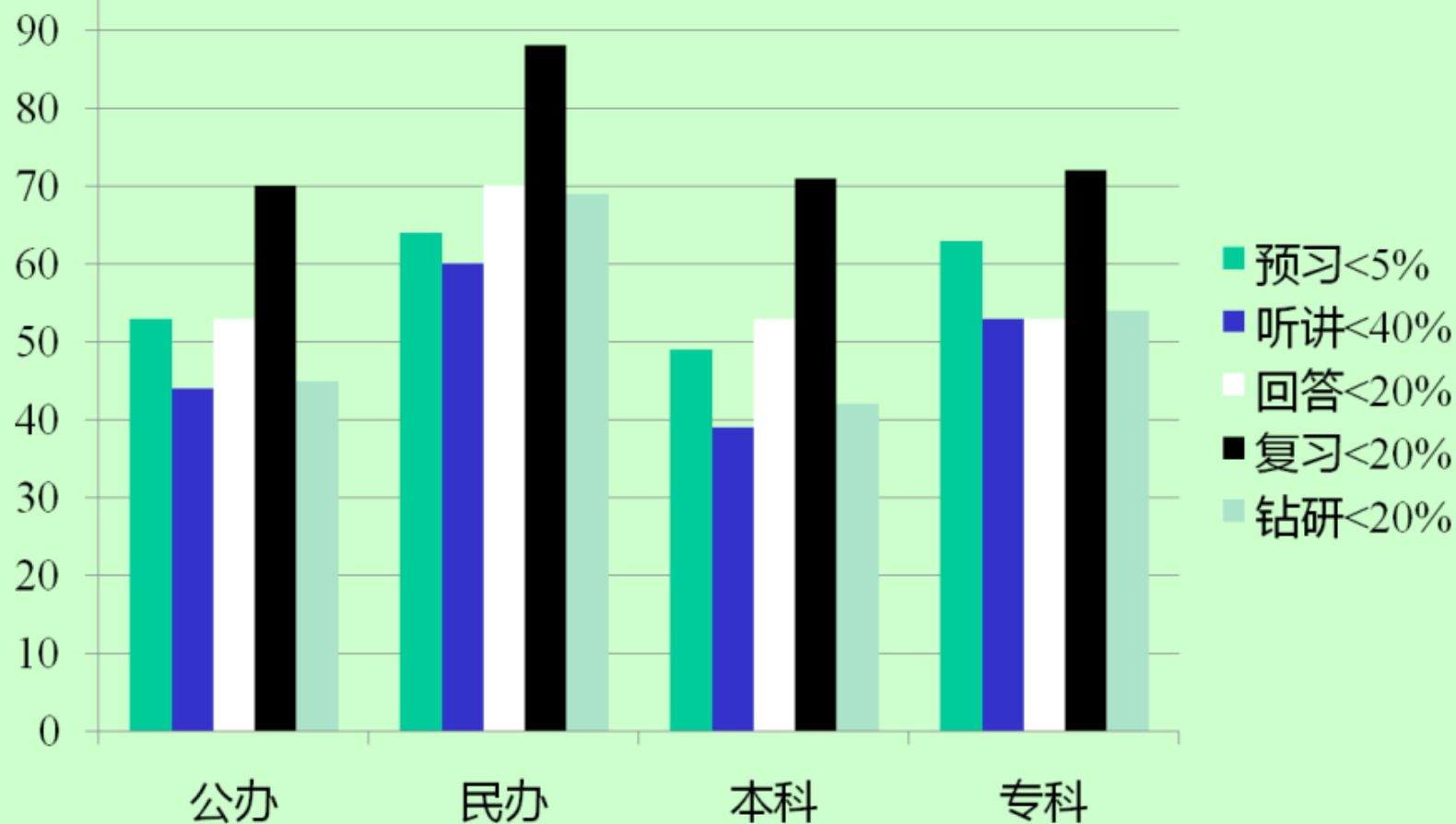


## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

## 2、影响教师发展的主观因素及程度

各类高校学生上课迟到、早退和旷课的情况比较严重，其中有57%民办、51%的专科院校：学生的缺课率达到5%-20%。学生学习认真的程度情况如下：





## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

## 2、影响教师发展的主观因素及程度

调查项 “学生学习认真与否，对您教学影响的情况如何？”

选项	公办	民办	本科	专科
无论学生学习认真与否对我都没有影响	2%	3%	2%	2%
学生学习不认真我也只能敷衍了事	2%	4%	3%	1%
学生上课迟到、早退、旷课影响我的情绪	15%	17%	15%	16%
学生提前预习会增强我认真教学的信心	16%	15%	14%	17%
学生上课听讲会激发我认真教学的热情	24%	23%	24%	23%
学生上课回答问题会给我认真教学的动力	21%	18%	22%	20%
学生钻研学习会提高我的教学和专业水平	20%	20%	20%	21%

民办高校学生的学习自觉性较差，教师责任心因此也受到影响；教师发展的另一个重要手段，就是加强学生的学风建设；特别是在学生用心听讲、回答问题、课前预习、课后复习、钻研学习、考勤情况等，都会间接促使教师认真备课和教学。

## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

### 3、影响教师发展的家庭因素及程度

影响教师发展的另一个重要因素，容易被人忽视，就是家庭环境因素。

（1）因为教学工作而与家庭成员有过冲突吗？”

公办和民办高校教师回答“经常有”的分别是8%、12%，回答“偶尔有”的分别是58%、62%；在高校教师中，民办高校教师有着更重的工作压力和心理压力，其与家庭成员冲突的概率也更高。



## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

#### 3、影响教师发展的家庭因素及程度

##### （2）冲突的原因

46%的公办和50%的民办高校教师没有足够时间陪伴家人，这与前面“1-3%的教师对假期最不满意”的原因有关系，也跟师资缺乏而导致教学任务繁重、科研任务压力大等有关。

现实中还有11%的公办、21%的民办、12%的本科和专科高校教师生活比较拮据？一方面教师待遇跟先期的投入相比差别太大，另一方面教师在发表论文、出版专著、提升学历等方面有较高的后期投入，而这种投入短时间难以收到回报，甚至没有回报。投入与回报的天差地别，教师何以安贫乐道？





## 二、高校教师发展的现状及分析

### （三）高校教师发展的影响因素及程度

### 3、影响教师发展的家庭因素及程度

#### （3）您对情感生活或家庭生活整体满意度如何？

19%的公办、31%的民办、18%的本科、21%的专科高校教师回答“不满意”，这种警示足以引起教育部门，特别是高校的足够重视；在企业有专门解决员工经济困难和感情困境的“员工帮助计划”项目，为何高校就没有“教师帮助计划”呢？



我们就在你身边

南方电网公司员工辅导计划

# 讲座提纲

- ▶ 一、高校教师发展的调查的概况
- ▶ 二、高校教师发展的现状及分析
- ▶ 三、高校教师发展问题及对策
- ▶ 四、高校教师发展状况调查总结





# 三、高校教师发展问题及对策

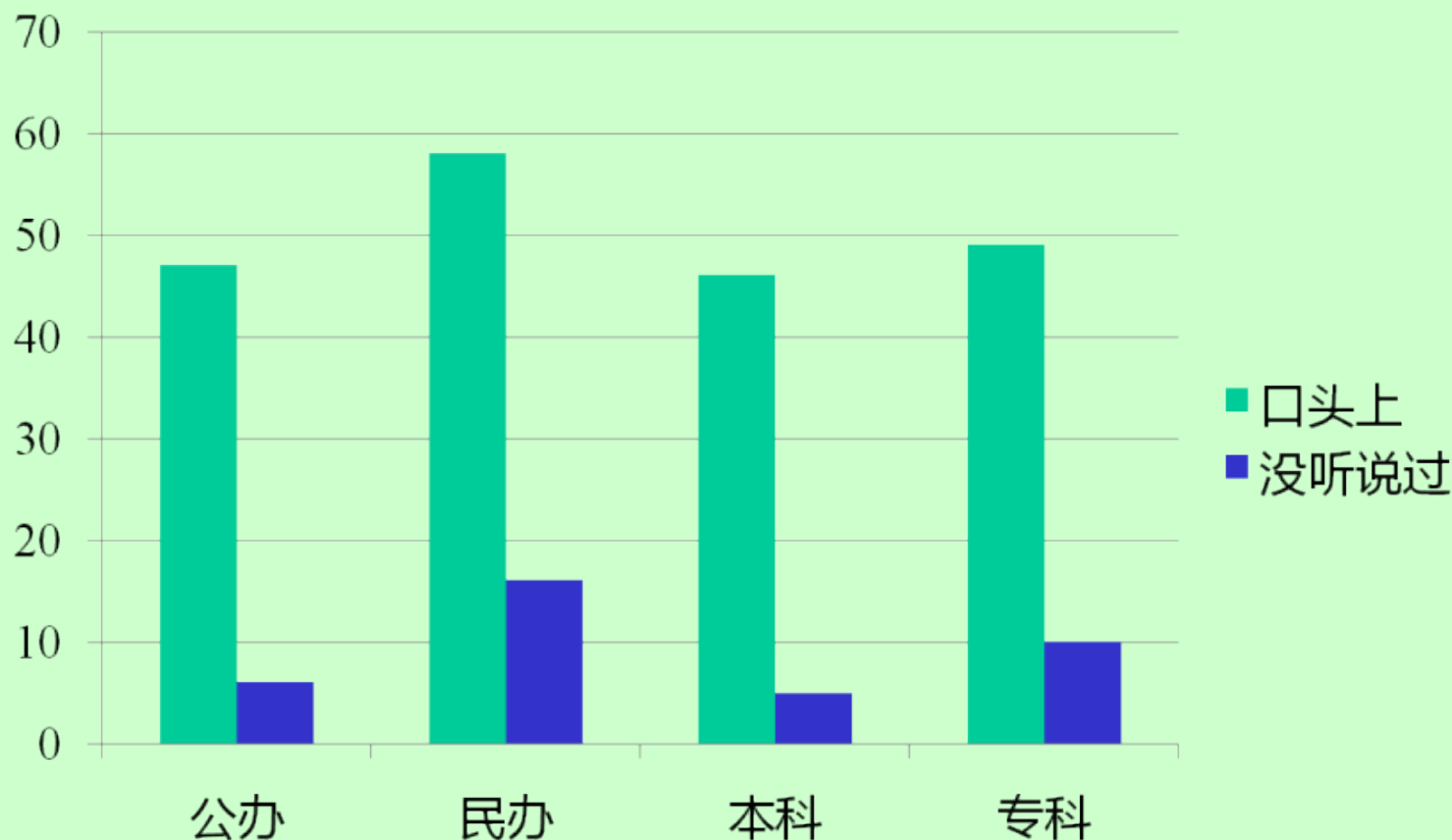
- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目



# 三、高校教师发展问题及对策

## （一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制

### 1、“您认为贵校教师发展的效果如何？”



# 三、高校教师发展问题及对策

## （一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制

### 2、校长、院系领导在促进教师发展上态度如何

56%的公办、72%的民办、56%的本科和59%的专科高校校长、院系领导“都名义上支持，但不提供机会和资金”。可见国内大部分高校领导对高校教师发展的意识还停留在“口头上、名义上、走过场”，

对本校高校教师发展工作缺乏责任感和执行力。正是在这种情况下，我国高校教师发展面临许多问题和困难；



# 三、高校教师发展问题及对策

## （一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制

### 3、目前教师发展所面临的最大困难是什么？

选项	教育行政部门无相关政策支持	学校不重视	自身基础薄弱	学校氛围不好	教师本身意识不强	工作任务繁重	其他
公办	18%	18%	8%	12%	10%	29%	5%
民办	18%	18%	9%	14%	11%	30%	0%
本科	19%	17%	8%	12%	9%	32%	3%
专科	18%	20%	9%	14%	10%	28%	1%

第一、二大问题是教师工作任务繁重和学校不重视，与教师从事科研面临困境中的“教学任务重”和“学校不够重视”相关。

本科院校对于教师发展的重视程度越来越高，教师发展的学校氛围也越来越好，教师本身的发展意识也越来越强；因此对教育行政部门的政策支持更加期盼，对减轻教师工作任务的要求和呼声也越来越高，这些跟民办高校教师的认识和要求相反。



# 三、高校教师发展问题及对策

## (一) 增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制

### 4、增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制

国家教育行政部门应根据不同类别的高校出台不同但又基本公平的政策，明确对高校教师发展的支持；面对学校不重视教师发展以及氛围不好、教师工作任务繁重的严峻现实，国家教育行政部门在相关政策中应建立院校领导问责制度；

同时，教师们应增强自我发展的意识，加强教学和科研水平，**唯有先行自救才能获得他助。**





# 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目



# 三、高校教师发展问题及对策

## (二) 根据教师需求普及高校教师培训发展项目

### 1、教师培训需求和培训机会

程度	很多		较多		很少	
类别	需求	机会	需求	机会	需求	机会
公办	66	5	30	43	4	52
民办	58	3	36	30	6	67
本科	66	5	31	42	3	53
专科	64	3	30	43	6	54

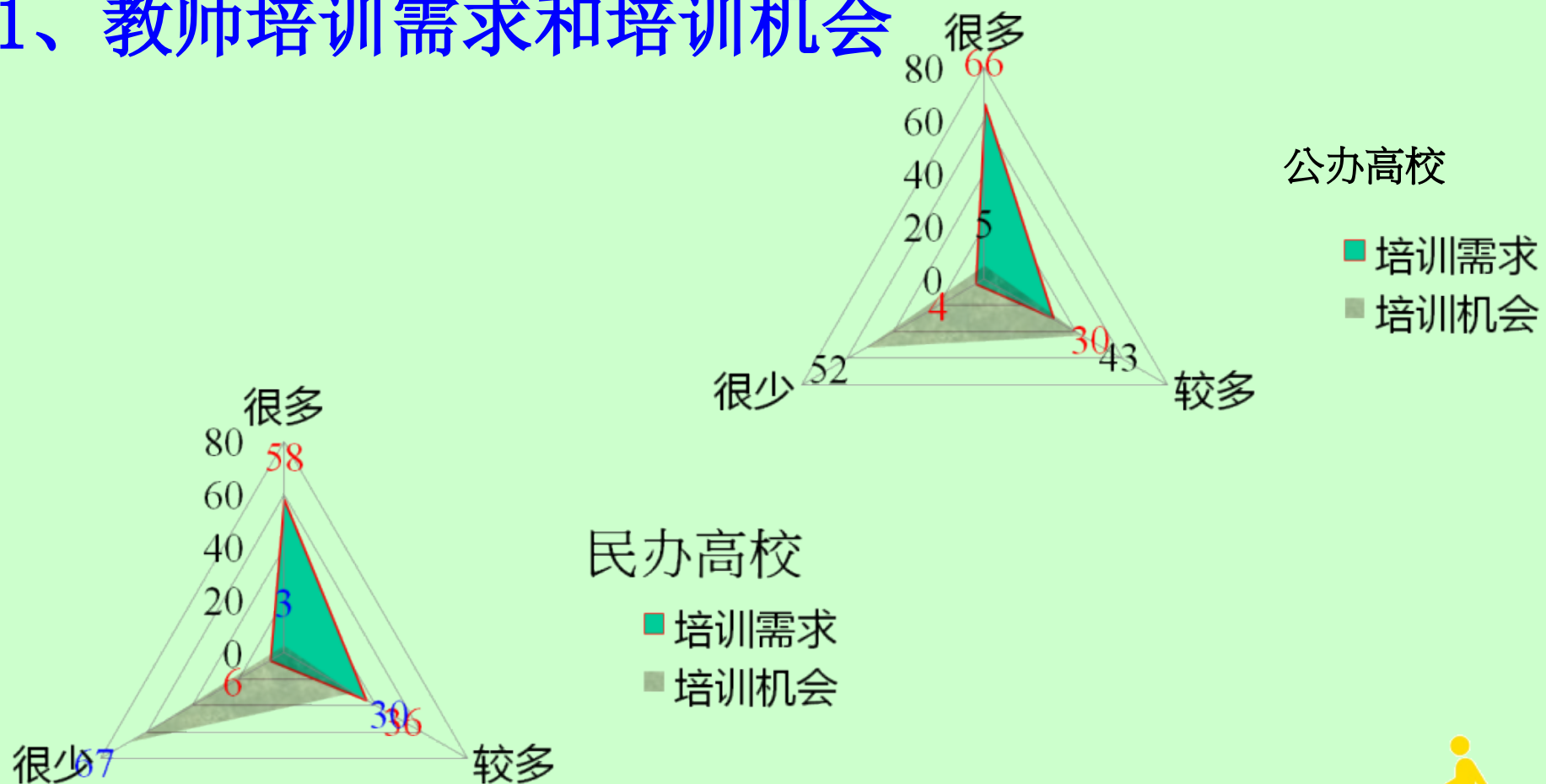
**11**连最基本的教师发展要求，大部分教师都没有得到满足，可见国内的高校教师发展水平之低，也预示着国内的高校教师发展工作前景广阔。



# 三、高校教师发展问题及对策

## (二) 根据教师需求普及高校教师培训发展项目

### 1、教师培训需求和培训机会



# 三、高校教师发展问题及对策

## (二) 根据教师需求普及高校教师培训发展项目

### 2、您最需要哪些内容的培训或讲座？

高校在做教师发展项目的时候，应充分满足教师的培训内容，并用恰当的培训方式，才能取得好的培训效果，好的培训效果才能激励和促进教师发展。

选项	教育理论	信息技术	学科新发 展	论文写 作	课程研制与 开发	教师 基本功	专业知 识	其他
公办	11%	8%	26%	9%	18%	6%	21%	1%
民办	11%	6%	24%	11%	18%	7%	21%	2%
本科	12%	6%	27%	10%	15%	7%	22%	1%
专科	9%	9%	24%	8%	23%	5%	20%	2%

# 三、高校教师发展问题及对策

## (二) 根据教师需求普及高校教师培训发展项目

### 3、您比较喜欢那种培训方式？

选项	理论讲授	案例分析	说课评课	研讨交流	实践指导	其他
公办	8%	27%	10%	27%	28%	0%
民办	9%	29%	9%	25%	27%	1%
本科	9%	28%	10%	28%	25%	0%
专科	7%	29%	9%	24%	31%	0%





# 三、高校教师发展问题及对策

## （二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目

### 4、教师自救式培训方式

如果没有培训进修的机会，各类高校教师可以通过如下自救培训方式来提高自己的教学和科研水平，调查结果显示受欢迎的程度排序如下：到网络查资料、自己买书看、自己摸索、与同行进行交流、参与同事的教研活动、参加免费的培训等。



### 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目



# 三、高校教师发展问题及对策

## (三) 建立教师发展中心和学术研究机构

### 1、各类高校教师发展机构的设立情况

问题及选项		有，并且我想 或 已参与	有但 我不想 参与	没有但我想 参与	没有并且我 不想 参与	无 所谓
本校是否有教师发展激励研究和服务机构？	公办	20%	5%	60%	10%	5%
	民办	8%	8%	60%	16%	8%
	本科	19%	5%	60%	9%	7%
	专科	16%	6%	61%	13%	4%
	东部	17%	10%	63%	7%	3%
	北部	24%	4%	61%	4%	7%
	中南	16%	1%	65%	14%	4%
	西部	21%	9%	44%	17%	9%

# 三、高校教师发展问题及对策

## （三）建立教师发展中心和学术研究中心

云南省高等学校教师教学发展中心名单

本科院校：

序号	学校	培训学科
1	云南大学	文学 理学
2	昆明理工大学	工学 管理学
3	云南师范大学	教育学
4	云南农业大学	农学
5	云南民族大学	中国语言文学
6	昆明医科大学	医学
7	云南财经大学	经济学 管理学
8	云南艺术学院	艺术学

高职高专：

1	昆明冶金高等专科学校	材料与能源类
2	云南交通职业技术学院	交通运输类
3	曲靖医学高等专科学校	医药卫生类
4	云南机电职业技术学院	制造类
5	云南农业职业技术学院	农林牧渔类
6	云南国土资源职业学院	资源开发与测绘类

## 1、各类高校教师发展机构的设立情况

2012年10月，教育部批准成立的30个“十二五”国家级教师教学发展示范中心，北部高校10个，西部高校7个。





# 三、高校教师发展问题及对策

## （三）建立教师发展中心和学术研究机构

### 1、各类高校教师发展机构的设立情况（部分）

苏州大学、上海中医药大学、南京师范大学、浙江工业大学、江西师范大学、南京邮电大学、宁波大学、温州大学、浙江工商大学、绍兴文理学院、厦门理工学院、潍坊科技学院、常熟理工学院、江西科技学院等等

北京外国语大学、河北联合大学、北京物资学院、广东技术师范学院、广西师范大学、广西财经学院、安阳工学院等等

云南林业职业技术学院、云南省德宏师范高等专科学校、南通纺织职业技术学院、湖州职业技术学院、南京铁道职业技术学院、怀化医学高等专科学校、济南职业学院等等





# 三、高校教师发展问题及对策

## （三）建立教师发展中心和学术研究机构

### 2、各类高校学术团体和社会机构的设立情况

问题及选项		有，并且我想 或已参与	有但我不 想参与	没有但我想 参与	没有并且我 不想参与	无所谓
本校是否有 各类学术团 体、社会服 务机构？	公办	30%	10%	48%	6%	6%
	民办	5%	8%	67%	14%	6%
	本科	31%	11%	47%	3%	8%
	专科	21%	6%	57%	12%	4%
	东部	24%	7%	61%	3%	5%
	北部	30%	6%	53%	6%	5%
	中南	38%	8%	39%	11%	4%
	西部	26%	26%	37%	3%	8%

# 三、高校教师发展问题及对策

## (三) 建立教师发展中心和学术研究机构

### 2、各类高校学术团体和社会机构的设立情况

目前虽然教师发展中心、学术团体和社会服务机构的数量比较少；但是成立教师发展中心、学术团体和社会服务机构的繁荣时代即将到来。在本次讲座的承办单位广西职业技术学院管理系和《高校教师发展的激励机制研究》课题组推动下，我们学院的教师发展中心和社会科学界联合会正在调研筹备中。



中国人力资源开发教学与实践研究会

China's Association of Human Resource Development Teaching and Practicing



# 三、高校教师发展问题及对策

## （三）建立教师发展中心和学术研究机构

### 3、高校教师发展机构的类别和阶段

高校教师发展活动需要通过一定的组织机构来实施，西方发达国家有比较成熟的经验可供借鉴；**校内组织**是高校教师发展活动直接和具体的**责任部门**，高校教师发展的**专门协会**为高校教师发展领域的实践工作者和研究者提供了**交流的平台**，**基金会**等校外组织则为高校教师发展活动提供了**经费支持**。

我国高校教师发展项目起步时间不长，2005年10月厦门大学召开第四届高等教育质量国际学术研讨会，高校教师发展正式成为研究讨论主题。





# 三、高校教师发展问题及对策

## （三）建立教师发展中心和学术研究机构

### 4、高校教师发展机构的构建设想

在教师发展机构建设方面，我们可以先建立校内组织，先让高校教师发展项目活动初步开展起来。我们可建立直属校长领导的“**高校教师发展服务中心**”，主要是为教师发展**提供服务，而非管理，更非领导**。

条件成熟时，不同高校可以联合成立**高校教师发展的专业**

**协会**，例如广东省高等学校教师教学发展中心；条件不成熟的高校可根据教师的专业、爱好和个性，引导和帮助教师**参加**国家各级研究机构、科协、社科联、专业学会、协会、俱乐部等**学术团体**；符合学校专业发展或办学方向，还可以**组建**专业化、实体化的学术团体和**社会服务机构**。



# 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目





# 三、高校教师发展问题及对策

## （四）构建校外“教师资源共享”机制和校内“轮教教师岗位”支撑下的学术休假制度

### 1、高校学术休假制度的由来

学术休假是指部分教师通过审批后，在全薪或减薪的情况下，脱离教学工作岗位一段时间；而专门进行某项学术研究、学术交流、社会实践或访问进修等活动；目的是为教师提供更广阔的学术研究空间、积淀学术成果或掌握更前沿、更有价值、更实用的专业技术知识。

1996年教育部设立海外留学人才学术休假回国工作“春晖计划，我国《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》中明确提出实施学术休假制度，没提出具体措施、也没很好实施。



# 三、高校教师发展问题及对策

## （四）构建校外“教师资源共享”机制和校内“轮教教师岗位”支撑下的学术休假制度

### 2、各类高校学术休假制度的设立情况

问题及选项		有，并且我想或已参与	有但我 不想参与	没有但我想 参与	没有且我 不想参与	无 所谓
本校是否有学术休假激励项目？	公办	9%	3%	74%	9%	5%
	民办	2%	0%	81%	17%	0%
	本科	11%	3%	74%	7%	5%
	专科	4%	2%	76%	15%	3%
	东部	8%	2%	77%	5%	8%
	北部	8%	3%	80%	6%	3%
	中南	14%	1%	65%	18%	3%
	西部	11%	9%	71%	3%	6%

目前实施学术休假制度的部分高校：清华大学、北京师范大学、吉林大学、中国人民大学、中国科学院、中国农业大学、南京炮兵学院、曲阜师范大学、昆明学院、枣庄学院、浙江科技学院等等

# 三、高校教师发展问题及对策

## （四）构建校外“教师资源共享”机制和校内“轮教教师岗位”支撑下的学术休假制度

### 3、学术休假制度难以推行的原因

为什么推行困难？除了相关高校没有足够的经济实力来支撑有薪休假制度，还有一个实实在在的问题就是相关人员休假以后，谁来顶替其教学工作？国外学术休假的成功，有三项制度支撑：一是终身教授制度，二是年薪制，三是学术共同体。

学校不得随意解聘终身教授，由此保障学术自由、按教育规律教学。年薪制使得大学教师普遍没有生计之忧，他们会面临一定的考核；但不需要拿着论文、课题、经费等成果而去兑现福利待遇，而是按约定获得年薪。大学对教师实行同行评价和学术共同体管理，教师不是受任务驱动去作研究，而是根据自己的学术兴趣和学术前沿去追求学术理想。



# 三、高校教师发展问题及对策

## （四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教教师岗位相互支撑下的学术休假制度

### 4、构建经费多渠道支撑下的学术休假制度

推行学术休假制度主要是资源问题，学术休假人的工资谁出？课由谁上？美国高校学术休假的经费主要应由学校承担或者一些基金会项目的支持。

香港中文大学校长助理徐扬生院士提出了资金来源更广泛的设想：①由“派出单位”出，②由本人的科研经费支出，③由“接受单位”支出，④派出单位出一半，另一半由本人的科研经费或“接受单位”支出，⑤个人收入有全薪、薪水减半、取消课时费等。

课题：科研经费转化为.....

柯明画





# 三、高校教师发展问题及对策

## （四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教教师岗位相互支撑下的学术休假制度

### 5、教师资源共享和轮教岗位支撑下的学术休假制度

推行学术休假制度的师资障碍如何克服呢？我们建议不同高校之间共享师资力量，构建校外“教师资源共享”机制，需要教育部门制订相关政策和居中协调。

在各专业选拔或训练教学功底比较好、知识面比较宽的教师，作为“轮教岗位”教师，能够胜任专业大多数课程的教学任务；“轮教岗位”教师顶替学术休假的教师去完成其教学任务。





# 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目



# 三、高校教师发展问题及对策

## (五) 建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制

### 1、反思性教学与教师专业能力的发展

反思性教学，指教师对自己教学及实践行为的思考与研究，对自己在教学和实践过程中存在的问题不断进行反思和交流，运用相关教学标准、企业和行业标准不断地检验自己，追求教学过程的合理性、企业和行业的应用性，从而促进教师专业能力发展。

Wallace( 1991) 华莱士提出了教师职能培养与发展的反思模式:教师将自己的理论知识与实践经验不断运用于教学实践中，并在实践中不断反思，从而促进教师专业能力的发展。



# 三、高校教师发展问题及对策

## (五) 建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制

### 2、建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制

调查中，有33%-45%的不同类别高校有反思教学研讨活动，并且想或已参与；但也有37%-45%的不同类别高校没有但是又想参与反思教学研讨活动。

我们可以尝试建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制，邀请相关专家学者和企业职业经理人参加，高校和企业集体讨论、分析和解决典型、普遍、难度较大的教学和实践问题，并且把相关过程和结果向相关老师分享，从而促进教师成长。





# 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目



# 三、高校教师发展问题及对策

## （六）构建教师职业发展平台

### 1、进行教学科研成果展示及交流

建立教师职业发展平台包括：教师教学科研成果展示及交流，创造较好的环境、氛围、政策和资源给大部分教师从教学科研方面发展，提供正常渠道给小部分教师从行政管理岗位方向发展。教学科研成果展示及交流，包括教学科研成果的摊位展示、学术交流和“电子档案袋”；

成果展示及交流比较好，有44-47%的高校教师表示“有，并且我想或已参与”；也有33-39%的教师表示“没有但我想参与”，这也表明高校教师教学科研成果展示及交流活动还有较大的发展空间和任务。



\*

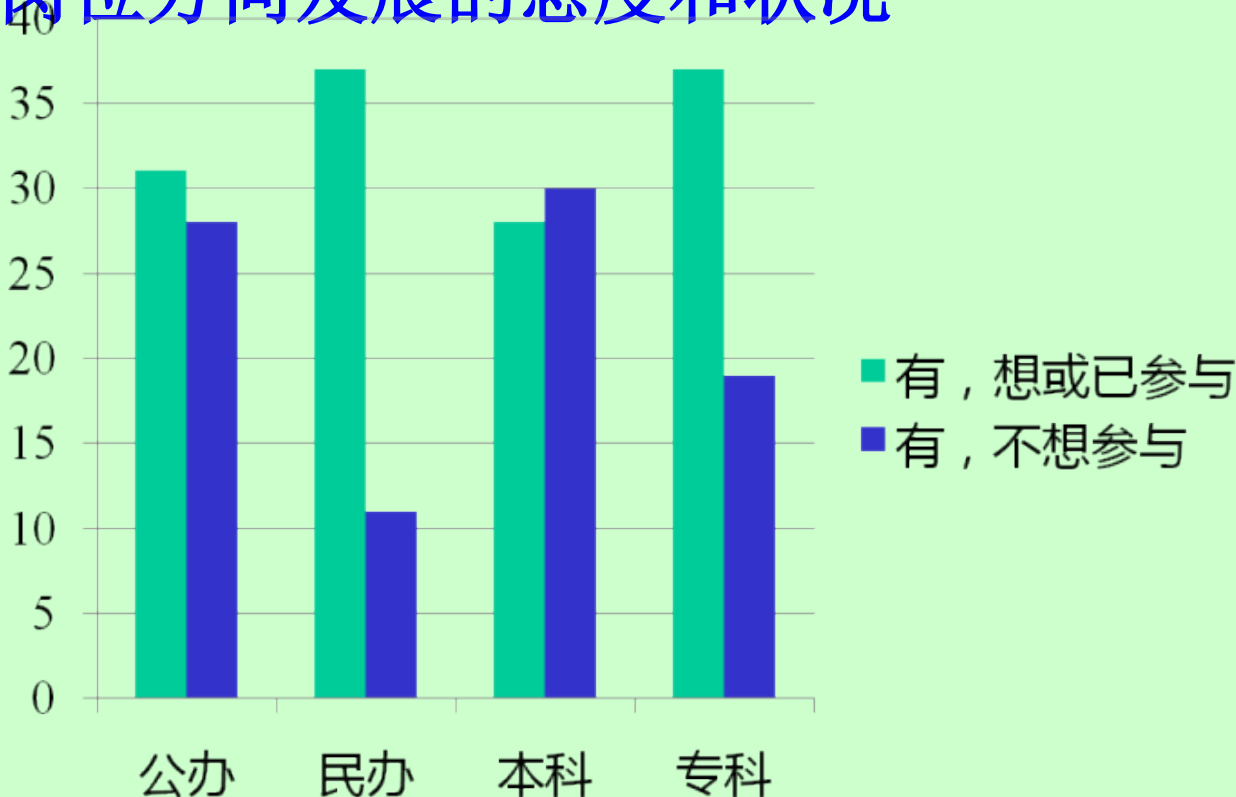


# 三、高校教师发展问题及对策

## (六) 构建教师职业发展平台

### 2、教师对行政管理岗位方向发展的态度和状况

	有，想或已参与	有，不想参与
公办	31	28
民办	37	11
本科	28	30
专科	37	19



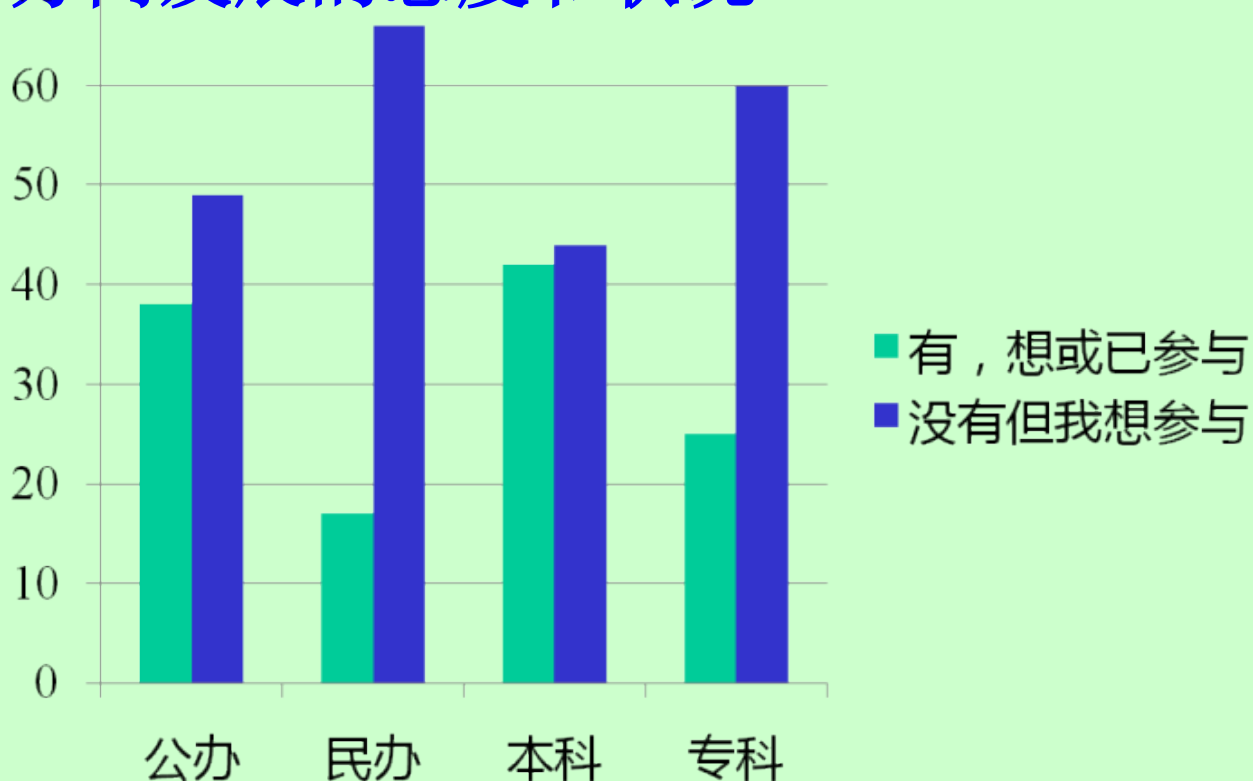
专科和民办院校官本位比较强烈，有这样的结果也不奇怪；令人兴奋的是，本科院校行政官僚气息比较淡薄，这说明越来越多的教师疏远行政官僚职位、青睐教学科研岗位。

# 三、高校教师发展问题及对策

## (六) 构建教师职业发展平台

### 3、教师从教学科研方向发展的态度和状况

	有，想或已参与	没有但我想参与
公办	38	49
民办	17	66
本科	42	44
专科	25	60



有42%的本科院校有较好的环境、氛围、政策和资源给教师从教学科研方面发展，并且有更多的本科教师有相同的强烈愿望。民办和专科老师虽然教学科研方向发展的机会较少，但有更庞大的教师朝此努力，也让我们看到中国高校正本清源的未来。

# 三、高校教师发展问题及对策

## (六) 构建教师职业发展平台

### 4、为不同偏好和职业路径的教师找到合适的发展平台

教师的兴趣爱好、发展意愿、专业水平和能力素质不同，其发展的方向也不一样；高校应大力培养工于学术、偏好教学科研的教师，大力创造良好的环境、氛围、政策和资源给他们从教学科研方面发展。

工于管理、偏好行政事务的教师，可提供竞聘渠道给他们从行政事务岗位从而为教学科研的教师服务。适才适岗、人事相宜，为不同偏好和职业路径的教师找到合适的发展平台，把合适的人放在合适的岗位上。



# 三、高校教师发展问题及对策

- ▶（一）增强相关领导对高校教师发展的意识和问责制
- ▶（二）根据教师需求普及高校教师培训发展项目
- ▶（三）建立教师发展中心和学术研究机构
- ▶（四）构建经费多渠道、教师资源共享和轮教岗位相互支撑下的学术休假制度
- ▶（五）建立“专家会诊式”集体反思教学激励机制
- ▶（六）构建教师职业发展平台
- ▶（七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目





# 三、高校教师发展问题及对策

(七) 在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目

## 1、体制外的个人独自发展情况——兼职赚钱普遍存在

问题及选项		有，并且我想 或已参与	有但我不想 参与	没有但我想 参与	没有并且我不想 参与	无所谓
本校是否有教师在校外兼职赚钱？	公办	49%	31%	10%	3%	7%
	民办	53%	33%	3%	3%	8%
	本科	47%	32%	12%	2%	7%
	专科	49%	29%	10%	4%	8%
	东部	39%	34%	12%	5%	10%
	北部	47%	36%	10%	3%	4%
	中南	55%	24%	12%	1%	8%
	西部	56%	32%	3%	3%	6%

高投入和低回报是兼职赚钱的动因。不兼职赚钱的原因很多：有的科研项目多、科研经费充足、福利待遇好等；不用为生计操心、在学校有自己的发展舞台；即使到校外兼职也是为了校企合作。

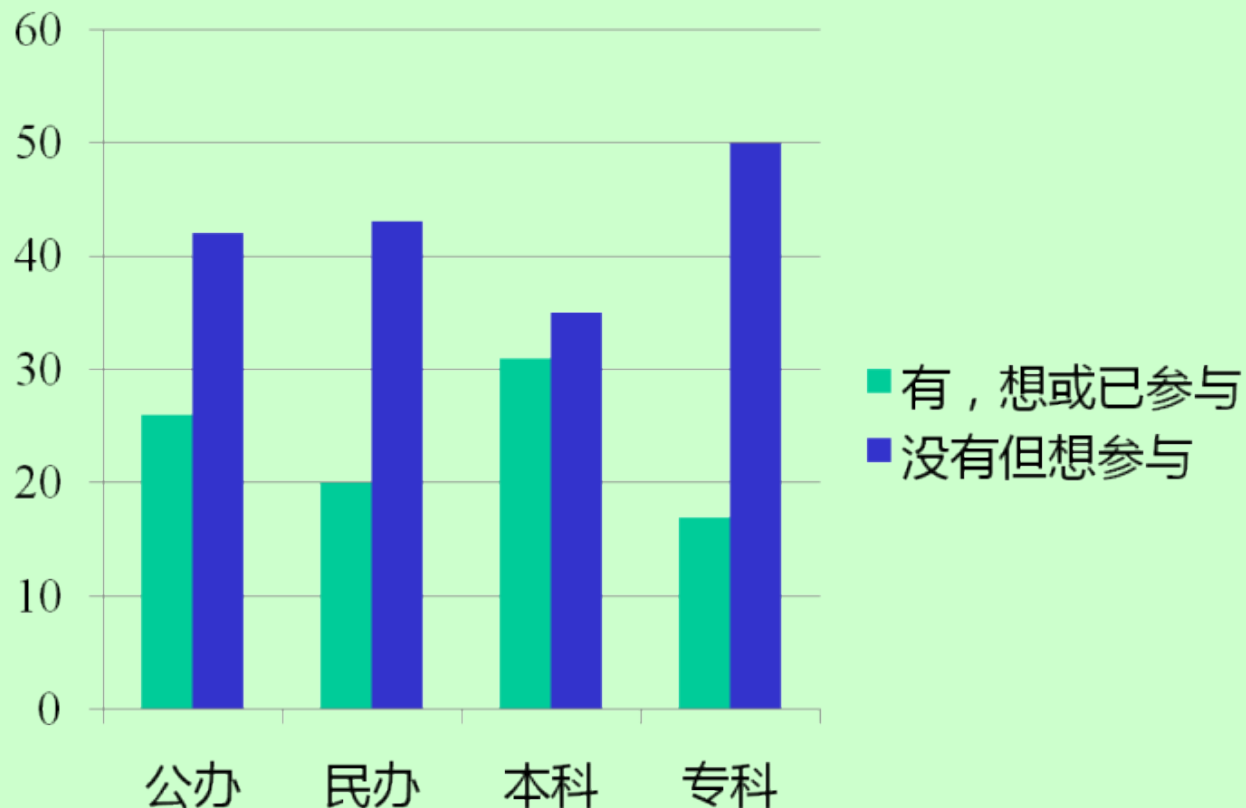


# 三、高校教师发展问题及对策

(七) 在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目

## 2、体制外的个人独自发展情况——组建团体大势所趋

	有，想或已参与	没有但想参与
公办	26	42
民办	20	43
本科	31	35
专科	17	50

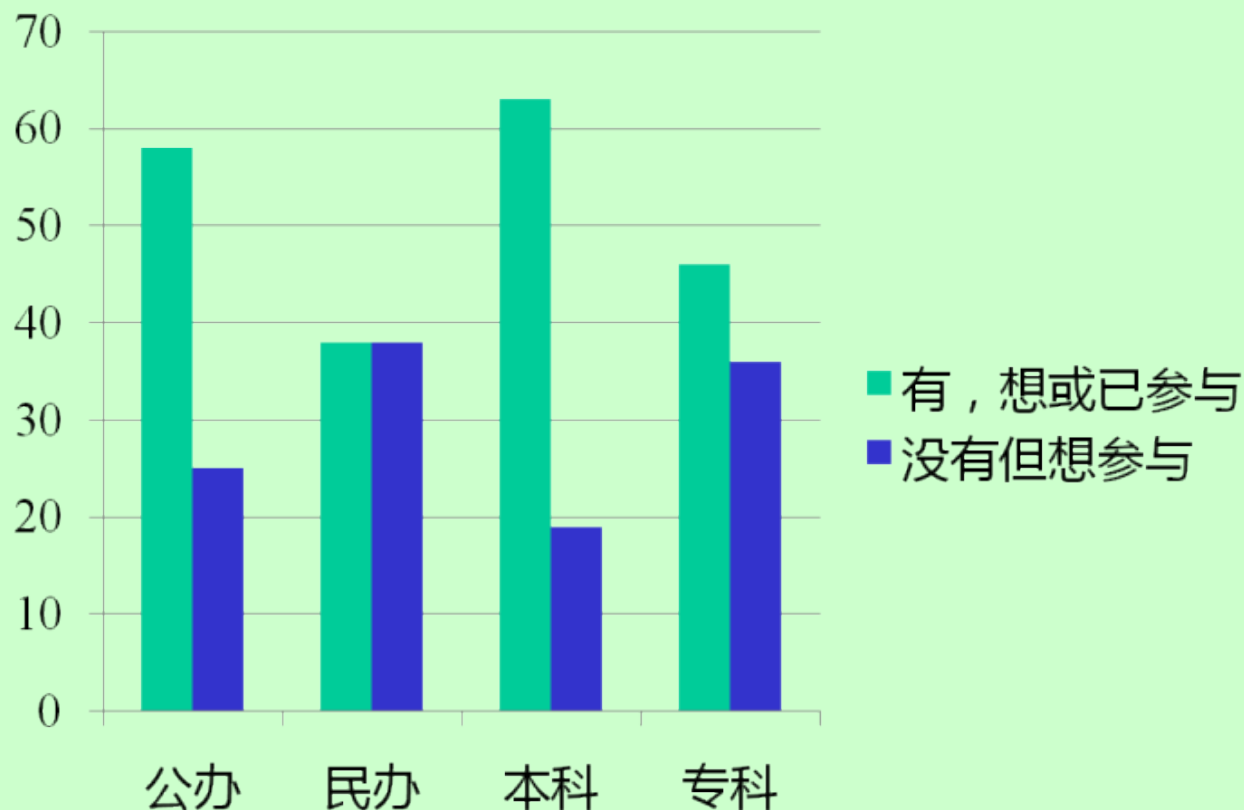


# 三、高校教师发展问题及对策

(七) 在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目

## 3、体制外的个人独自发展情况——主讲讲座实现多赢

	有，想或已参与	没有但想参与
公办	58	25
民办	38	38
本科	63	19
专科	46	36



教师独自组建公司或学术团体、主讲学术会议或培训或讲座既是教师个人发展的需要，也是学校学术发展和服务社会的需要，应该提倡和支持。

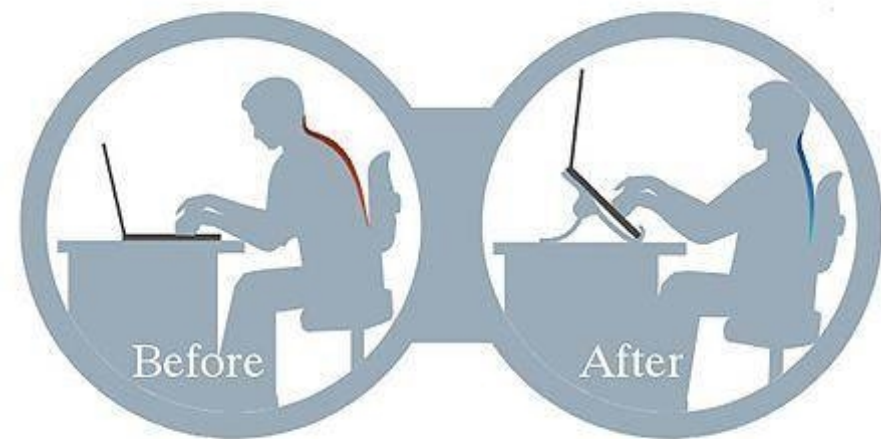
# 三、高校教师发展问题及对策

## （七）在国家无法解决高校困境时应引导教师体制外的个人独自发展项目

### 4、服务教师、人性关怀、共享资源的“高校服务时代”来临

当高校教师对其职业进行高学历、高职称、多精力的高投入时，却换得低薪酬、低地位、少资源的低回报时，一般会谋求体制外的个人独自发展项目，来达到自己投入与产出的平衡。

开明的高校管理者逐渐明白，管制教师、颐指气使、独享资源的所谓“高校领导时代”已经终结，服务教师、人性关怀、共享资源的“高校服务时代”即将来临。高校服务时代“产前阵痛期”越长，这种体制外的“个人独自发展”会越长和越强。在国家无法解决高校困境时，应理解、引导和支持教师体制外的个人独自发展项目。



# 讲座提纲

- ▶ 一、高校教师发展的调查的概况
- ▶ 二、高校教师发展的现状及分析
- ▶ 三、高校教师发展问题及对策
- ▶ 四、高校教师发展状况调查总结





各位老师你们好！

我是广西教育科学“十二五”规划2011年度资助经费A类重点课题《高校教师发展的激励机制研究》课题组负责人鲍立刚。感谢大家在本课题调查中的大力支持，现在课题组兑现承诺：将本次调查的结果《全国高校教师发展状况调查分析》给大家分享。

2014年5月12日星期一下午，应教育部全国高校教师网络培训中心（<http://www.enetedu.com>）邀请；题组负责人鲍立刚副教授通过教育部网培中心网络直播间，以网络视频直播的形式，向网培中心200多所高校教师学员和参加直播注册的高校进行全国性的网络直播讲座《全国高校教师发展状况调查分析》。同时，鲍立刚老师再次获得教育部网培中心的正式邀请，将在2015年进行本课题后续成果《高校教师发展中心与相关处室的比较研究》和《高校教师发展的激励机制研究》的网络直播讲座。

由于本PPT大部分内容已经于2013年发表，为维护知识产权；如果您使用本PPT资料和数据，请注明引用的出处为：鲍立刚．高校教师发展状况调查分析及激励措施探讨[J]．中国校外教育，2013(3) 上旬。（请注意）

再次感谢大家的支持！让我们一起为高校教师的职业发展而努力！  
《高校教师发展的激励机制研究》课题组负责人  
鲍立刚2014年5月16日·



# 谢谢各位专家教授！

## 请大家批评指正！

- 广西职业技术学院管理系
- 广西南宁市江南区明阳工业区，邮编530226
- 人力资源管理专业（学科）带头人、副教授
- PPT国际职业培训师
- 思可睿人力资源交流协会会长  
鲍立刚
- 南宁手机：159 7747 4085
- 常用邮箱：1870469152@qq.com
- QQ号：1870469152
- QQ群：422582737