

索取号: G4/6.514:31163010

密级:

# 南京师范大学

## 博士学位论文



### 越南师范类大学师资队伍管理 问题的研究-以太原师范大学为例

研 究 生:           NGUYEN THANH TU  
                          (阮青秀)

指导教师:           张新平 教授

培养单位:           教育科学学院

一级学科:           教育学

二级学科:           教育领导与管理

完成时间:           2020年3月28日

答辩时间:           2020年5月27日

## 学位论文独创性声明

本人郑重声明：所提交的学位论文是本人在导师指导下进行的研究工作和取得的研究成果。本论文中除引文外，所有实验、数据和有关材料均是真实的。本论文中除引文和致谢的内容外，不包含其他人或其它机构已经发表或撰写过的研究成果。其他同志对本研究所做的贡献均已在论文中作了声明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 阮青秀

日期： 2020.6.2

## 学位论文使用授权声明

研究生在校攻读学位期间论文工作的知识产权单位属南京师范大学。学校有权保留本学位论文的电子和纸质文档，可以借阅或上网公布本学位论文的部分或全部内容，可以采用影印、复印等手段保存、汇编本学位论文。学校可以向国家有关机关或机构送交论文的电子和纸质文档，允许论文被查阅和借阅。（保密论文在解密后遵守此规定）

保密论文注释：本学位论文属于保密论文，保密期限为 年。

学位论文作者签名： 阮青秀

指导教师签名：

张新军

日期： 2020.6.2

日期： 2020.6.2

## 摘要

第四次工业革命为大学发展创造了难得的发展机遇，也为大学进一步深化科学研究、提升人才培养质量提出了更高要求。当下，高等教育无论是在其教育内容、教学方法、还是师资队伍建设等方面，正在发生革命性变革。其中，特别是师资队伍建设问题，业已成为影响全局的关键问题。作为人力资源管理的重要方面，师资队伍管理如何有效地跟进管理理论的发展变革，已成为各类大学发展战略关注的重点。

越南的师资队伍总是被视为越南人力资源质量发展的决定性因素之一。教师的水平高低直接影响到培养人才的质量和大学发展的潜力。伴随着越南大学教育体制的改革，大学人事管理制度也随之改变，逐渐从传统人事管理走向人力资源管理，而大学师资队伍的选、育、用、留将成为大学人力资源管理的主体内容。目前，越南正朝着标准化、现代化、民主化和国际化的方向全面改革大学教育。其中，将发展师资队伍和管理干部确定为改革教育管理机制的关键步骤，并提出要在师范类大学集中改革管理机制。近期，越南党和政府颁布了关于师资队伍管理的政策，如：教师培训政策、待遇政策、教师的工作制度和社会政策等，这些政策已初见成效。因此，师范类大学要进一步提高师资队伍管理的专业性和有效性，发掘教师人才资源的积极性、创新性。

本文运用文献研究、问卷访谈、比较研究及案例分析等方法，深入分析了越南师范类大学师资队伍管理的现状，研究发现师资队伍管理既有成绩也存在不少问题，譬如教师能力不强、建设政策不明，等等。再如：越南师范类大学师资队伍管理在选聘、任用、培训等方面亦有明显缺陷，不能充分满足社会发展的需求。

为有效和妥善地解决上述问题，越南师范类大学在师资队伍管理上亟需采行同步性的整体改革举措：一是从国家管理层面上看，既要改进、完善管理体制，也要增进法律支持，还需进一步提升领导者水平；二是从师范类大学自身发展层面上看，有多项工作需要同时发力推进和予以落实落地，这主要包括，从学校的发展定向来规划师资队伍的发展，确立工作岗位描述表，改革教师的选聘和任用制度，依据职称标准评价教师，促进教师职业发展，建立激励机制增强教师发展动力。为了有效实现大学的

人力资源建设目标，和全面提升越南师范类大学师资队伍的整体水平，有必要进一步明确师资队伍管理改革的目的、意义、内容、方式、条件等问题。

论文综合运用跨学科的知识、理论，从管理学、教育学、心理学、哲学等角度对大学师资队伍管理进行多维度分析，提出了整治越南师范类大学师资队伍管理弊端的具体建议，这些建议可为越南政府加强人才宏观领导提供借鉴。论文共分五章，具体如下：第一章主要是对师资队伍管理的相关理论基础和必要性进行系统地分析说明；第二章则从越南的师范类大学发展的历史和目前情况出发，集中地和详细地分析师资队伍管理的主要政策和现状；第三章聚焦于师资队伍管理的具体内容，旨在研究越南太原师范大学关于师资队伍管理的典型问题；第四章重点探明越南师范类大学师资队伍管理存在的问题及其形成的原因；第五章主要是从介评美国、中国、德国关于大学师资队伍管理的经验出发，试图从国家管理层面和学校管理层面，提出增强师资队伍管理的具体措施，同时展望越南师范类大学未来师资队伍管理改革的新趋向。

关键词：越南；师范类大学；师资队伍管理；现状问题；解决对策

## **Abstract**

The 4<sup>th</sup> Industrial Revolution has been providing many unprecedented development opportunities for university, deepening academic research, strengthening the qualification of talent training. Currently, higher education is experiencing revolutionary transformation in some phenomenon such as training content, training apparatus, teaching staff building. Especially, the teaching staff building has become a crucial issue. As one important aspect of the human resource management, how the teaching staff management accompanies with the revolutionary development of management theories. That just has emerged the key point of university development strategy.

The lecturer staff is the crucial factor in assessing the qualification of human resource. For instance, the ability of the lecturer staff affects the qualification of talent development and the potential development in university. Currently, Vietnam is conducting the reform of the university in both basic and comprehensive level. This reform accords the direction of standardization, modernization, democratization. In this respect, the reform of management mechanism, the development of the lecturer staff and manager staff are the key phase of this reform. In order to support this reform, Vietnam government has imposed a variety of policies regarding the management of lecturer staff. These relevant policies have shown its initially effectiveness, role alike. By so doing, the management of the lecturer staff in the university has gradually developed its professionalism, tended to stimulus the advantages of the lecturer talent such as enthusiasm, innovation so on.

By virtue of applying a range of research methods such as document analysis, questionnaire survey, interview, comparative, case- study, this research attempts to explore further the current situation related to lecturer management in many educational universities from all over Vietnam. By so doing, the main argument of this study is that there are many positive outcome and shortcomings. The latter includes limitation regarding the ability of the lecturers, the shape of the related policies, so on. In this course, the shortcomings which is caused by the lecturer management include those recruitment, training, as well as unable to meet the needs of social development, so on...

In order to solve these abovementioned issues, this study suggests that a wide range of solutions is required to conduct simultaneously. These solutions are divided in national governal level as well as invididual educational university one. Firstly, the former includes completationalzing legal system and constitution associate with leture management, enhancing the thresholds of policymaker ability, strengthening the need of policy making, as well as, promoting the role of the social - political groups. Secondly, the latter also contains shaping the developmental orrientation of the lecturer plan according to the regulations of invididual uiniversity, building the description of every single lecturer position, reforming the regulations of recruiting the lecturer, evaluating the lecturer according to the standards of teaching position; promoting the development

of career; reforming the incentive mechanism of the lecturer. In order to implement effectively the goals of human resource building in university, and promote inclusively the comprehensive level of lecture staff's ability in normal university, the targets, significance, implemental methods, as well as conditions regarding the reform of lecturer management should be determined further.

There are many inter - discipline theories employed in this study such as management, pedagogy, psychology, philosophy. Its aim is to analyze the lecturer management in the normal university from diverse perspectives, as well as, to provide series of detail suggestions related to tackle the shortcoming of lecturer management in the normal university. These suggestions are likely to be quoted by Vietnam government in aspect of the talent management in macro level. The structure of this dissertation follows by 5 chapters. The first chapter reviews overall many existing theories respect to lecturer management. In second chapter, the history and current situation of the normal university in Vietnam. The third one discusses the mounting issue regarding the lecture management in Thai Nguyen University of Education, mainly focuses on the detail contents of the lecturer management. The fourth chapter lecturer relevant issues and its reasons also are concerned in this part of the dissertation. The final one is to explore the successful experience regarding lecturer management from US, German, China, respectively. The purpose of this chapter is to seek the relevant solutions to strengthen the qualification of the lecturer management, as well as, to predict the reforming orientation of the lecturer management in Vietnam in the foreseeable future.

Key words: Viet Nam, University of Education, Lecturer Management, current issues, the strategy of resolving.

目录

绪论 .....	1
一、研究的背景 .....	1
二、研究目的和意义 .....	3
三、研究文献述评 .....	4
四、研究方法 .....	14
五、论文的结构和思路 .....	15
六、论文的创新 .....	17
第一章 相关概念与理论基础 .....	18
第一节 大学师资队伍概念的内涵 .....	18
一、教师的定义 .....	18
二、大学教师的职能、任务 .....	18
三、教师的职业劳动特点 .....	19
四、师资队伍的界定 .....	20
第二节 大学师资队伍管理的意涵解析 .....	21
一、大学师资队伍管理的概念 .....	21
二、大学师资队伍管理的主体 .....	21
三、大学师资队伍管理的意义 .....	22
四、大学师资队伍管理的内容 .....	23
五、大学师资队伍管理的方法 .....	31
六、大学师资队伍管理的影响要素 .....	32
七、大学师资队伍管理的相关模式 .....	34
第三节 大学师资队伍管理转型：从人事管理走向人力管理 .....	35
一、人力资源管理与传统教师人事管理的异同 .....	37
二、师资队伍管理属于人力资源管理 .....	38
三、师资队伍管理的发展趋向 .....	39
第二章 越南师范类大学师资队伍管理的现状扫描 .....	41
第一节 越南师范类大学的发展情况 .....	41
一、师范类大学的形成与发展 .....	41

# 目录

---

二、师范类大学的作用.....	42
三、师范类大学的分布.....	43
四、师范类大学管理 .....	45
第二节 越南师范类大学师资队伍状况 .....	46
一、师范类大学师资队伍的分类 .....	46
二、师范类大学师资队伍的职业劳动特征 .....	47
三、师范类大学师资队伍的具体情况.....	48
第三节 越南师范类大学师资队伍管理的状况.....	55
一、师范类大学师资队伍的管理的体制 .....	55
二、师范类大学师资队伍管理的主要政策与内容 .....	62
三、师范类大学师资队伍管理的特殊.....	81
第三章 太原师范大学的师资队伍管理探讨 .....	84
第一节 太原师范大学的成立与发展 .....	84
第二节 调查活动概述.....	86
一、调查对象.....	86
二、调查内容.....	86
三、调查方法.....	86
四、调查标准和分数标准.....	86
第三节 太原师范大学师资队伍现状调查分析.....	88
一、数量 .....	88
二、质量 .....	90
三、结构 .....	96
第四节 太原师范大学师资队伍管理的现状调研 .....	100
一、师资队伍规划 .....	101
二、选聘 .....	101
三、任用 .....	102
四、专业发展.....	104
五、绩效考核.....	105
六、师资人员参加工作的动力 .....	107



第四章 越南师范类大学师资队伍管理存在的问题及其原因探究.....	107
第一节 越南师范类大学师资队伍的弊端.....	112
一、高水平师资队伍缺乏.....	112
二、用外语(尤其是英语)提升学术的能力有限.....	113
三、科研能力不突出.....	113
第二节 越南师范类大学师资队伍管理的弊端.....	114
一、师资队伍规划不齐全.....	114
二、师招聘与任用教师不合理.....	114
三、教师职业发展机制不健全.....	115
四、师资队伍评价不完善.....	116
五、教师发展动力机制不健全.....	116
第三节 越南师范类大学师资队伍管理问题的原因分析.....	118
一、主体认知有限.....	118
二、管理机制和政策不完善.....	120
第五章 越南师范类大学师资队伍管理问题的解决对策.....	126
第一节 大学师资队伍管理的国际经验.....	126
一、美国教师管理的主要特点.....	126
二、德国联邦共和国师资队伍建设的特色.....	130
三、中国大学师资队伍管理的主要措施.....	134
第二节 师范类大学师资队伍管理措施的原则.....	139
一、系统性.....	139
二、实践性.....	140
三、可实施.....	140
四、继承和发展.....	140
第三节 师范类大学师资队伍管理的多措并举.....	140
一、共同政策(国家管理层面).....	140
二、具体措施(学校管理层面).....	142
第四节 越南师范类大学师资队伍管理的改革趋势.....	166
一、师资队伍管理与师范类大学的自主性结合.....	166

## 目录

---

二、以国际人力资源相关理论管理教师 .....	167
三、提升师范类大学教师的专业能力和增强职业的自主性 .....	168
结语 .....	170
在读期间相关成果发表情况 .....	171
参考文献 .....	172
附录 .....	192
致谢 .....	203