

中原工学院教师发展 工作简报

2017 年第 3 期

中原工学院教师发展中心编发

2018 年 1 月 19 日

目录

- 教师培训 2
 - 我校 2017 年度职称评审工作圆满完成 2
 - 我校举行 2017 年新入职教职工培训结业典礼 7
 - 组织“共享学术思维，让科研轻松上路”教学沙龙 10
 - 组织“出国留学项目及政策解读”讲座 11
- 工作快报 12
- 推荐阅读 13

我校 2017 年度职称评审工作圆满完成

我校 2017 年度职称评审工作自 9 月份启动以来，经个人申报、学院初审、校职改办资格审核，学科组评议推荐、各评审委员会评审、公示、审批等环节有序进行。

2017 年 12 月 12 日，我校召开高校教师（实验人员）系列高级评审委员会会议，对我校以及委托我校评审的信息商务学院、河南机电职业技术学院、河南艺术职业学院申报的教师（实验）系列共 212 名申报人员进行了评审，通过 164 人，其中教授 16 人，副教授 96 人，讲师（实验师）52 人。并将评审结果进行了公示。我校有 13 人通过了教授任职资格的评审，33 人通过了副高级任职资格的评审，23 人通过了中级任职资格的评审，2 人通过了初级任职资格的评审，标志着我校本年度职称评审工作顺利完成。



（高评委会评审现场）

今年的职称评审，有以下几个特点：

第一，学校领导高度重视，做好顶层设计，保证了评审工作稳步有序进行。学校根据领导调整及工作要求，及时调整了学校职称改革领导小组成员，评审工作开展的过程中，校领导高度重视，先后召开职称改革领导小组会议，深入贯彻落实中央和河南省职称制度改革精神。



（王宗敏校长讲话）

王宗敏强调，高校职称评审权下放是深化高等教育领域“放管服”的重大改革，学校要“接得住”，充分用好职称评审的自主权，积极探索中工的职称标准，发挥好职称评审的导向和杠杆作用。科学引导教师按照“人才培养、学术水平和服务能力”的“三把尺子”提高我校教学质量和科研水平，增强服务社会能力，从而更好地服务于学校总体目标；各单位要认真学习有关职称评审文件，深入领会河南省和学校的职称政策，理清职责，明确分工，以为教师服务的观念做好评审

工作，评出学术道德，评出学术氛围，评出主流价值观。各二级单位领导要强化领导责任，切实抓好工作落实，保持职称政策的连续性、稳定性，严肃评审纪律。做到政策公开、程序公开、材料公开。校领导的要求为职称评审明确了方向和路径，保证了评审工作有序推进。

贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，实行辅导员评审单列。在今年辅导员的职称评审中，学校贯彻落实全国高校思想政治工作会议和中央 31 号文件精神要求，实行辅导员“三个单列”的政策，即单设指标、单列标准、单独评审，保证了思政队伍建设。

第二，各二级单位通力合作，严把材料审核关，为评审工作奠定了基础。今年的职称申报工作政策性强、涉及面广、任务重、时间紧。评审工作自启动以来，校内各二级单位广泛宣传政策，严格执行政策公开、职数公开、评审过程公开、评审结果公开，做了大量解释、宣传工作。在申报、评审过程中，申报材料要求个人承诺保证材料的真实性，学院进行初审，校职改办复核，相关单位分清职责，明确责任，实行“谁签字，谁负责”，对申报材料真实性进行审核把关，评前对拟评对象、评后对评审结果实行双公示，接受全体教职员工和校职称评审监督委员会的监督，既保证了审核标准的严格性，也保证了参评人的知情权，提高了审核过程的准确性。

第三，实施代表论文外审制度，提高评审质量。本次学校首次采取了代表论文外审方式，根据专业和专家构成，选取了西安工程大学、西安理工大学、河南工业大学、河南理工大学、武汉纺织大学、武汉音乐学院、武汉工程大学送审了申报教授职称 18 人、申报副教授职称 64 人的代表论文。外审专家的评价意见作为评委会评审时重要依据。此次学校文件规定，外审结果超过 1/3 C 和 D 者，不进入学科组评议。本

次有教授 3 人、副教授 7 人未进入学科组评议。此次论文外审制度进一步完善了评审制度、提高了评审质量、体现了评审的公平公正原则。

第四，完善评审程序，严明评审纪律，评审质量进一步提高。规范学科组评议。根据河南省职改办相关文件精神 and 校长办公会决议，学科组及高评会由具有教授专业技术职务任职资格并聘任三年以上的评委组成，实行实名投票。我校符合条件的教授职称人员均进入高评委库。我校高校教师、实验技术高级职务任职资格评审委员会设评委 41 人，在学校高评委库中随机抽取。评委分三批次通知，到会场就收手机，评审现场实行全封闭式管理，严明评审纪律，独立评审，接受监督委员会委员的全程监督，保证了评审的独立性和和公平性。



（高评会现场，李俊杰副书记强调纪律）

建立职称评审监督机构，强化全过程监督，确保了评审公正。校党委副书记、纪委书记李俊杰，纪委副书记、纪委办公室主任武宝珍，充分发挥监督委员会的作用，监督委员会全程参与监督，保证了评审工作有序推进。今年我校在职称评审的各个阶段、环节主动接受职称评

审监督委员会的监督。在材料审核环节，聘请专家督查组对材料审核情况进行复查，相关部门对复查问题及时反馈整改。在学科组评审环节，职改办对学科组评审的办法、评委组成等进行监督，保证学科组评审的规范性。在评委专家的遴选环节，接受纪委监督，确保评审工作的保密性。在高评委会评审现场，监督委员会委员全程参与监督，保证了评审工作公正。

第五，自主开发投票系统，提高了工作效率。本次由现代教育中心开发的中原工学院职称评审投票系统，一改往年的人工计票慢的缺陷，实现了实名制全系统化的投票，确保第一时间出结果，实现了高效率高标准的职称评审。

我校举行 2017 年新入职教职工培训结业典礼



(新教工培训结业典礼现场)

2018 年 1 月 10 日上午，我校在 2 号组团楼 413 教室举行 2017 年新教工培训结业典礼。副校长黄健出席会议，发展规划处、人事处教师发展中心、校工会、教务处、教学评估中心、学报编辑部等部门负责人和 78 名新入职教职工参加结业仪式。结业典礼由人事处处长郑秋生主持。

新入职教职工代表熊铮铮回顾了过去半年的培训内容，分享了个人的培训心得、角色身份转变的经验体会、未来工作规划和目标等，同时表达了加入学校大家庭的喜悦、践行求真务实的中工人精神以及承担教书育人、科学研究任务的决心。老教师代表发展规划处处长高斌对新教工入职培训圆满结束表示祝贺，希望大家充分利用学校努力打造的人才发展环境和政策，找到自己的成长成才路线，追求卓越，

实现个人价值和理想，加速自身发展。



（黄健副校长寄语新入职教职工）

黄健副校长讲话。她对本次教职工培训给予充分肯定。她指出，学校领导非常重视新教工培训，今年新教工培训是在总结我校以往培训工作的基础上，结合新形势，新发展，精心筹备的，培训内容丰富充实，培训形式灵活多样，取得了较好的培训效果。

黄健副校长对新教师提出了四点希望和要求。第一，要正确认识高校的根本任务和教师的本职工作。人才培养是高校的根本任务，是最基本的核心职能。我们要牢固确立人才培养在高校工作中的中心地位，教师的本职工作要紧紧围绕人才培养这项根本任务来开展。第二，要牢固树立以学生为本的思想。做到教书育人、管理育人、服务育人。学高为师，德高为范，按照习近平总书记的要求，争做“四有”好老师，加强师德修养，牢固树立以学生为本的思想，了解学生，引导学生，教育学生，关爱学生。第三，要科学处理好教学和科研的关系。

希望大家在工作中，努力做到科研与教学互相促进，将科研创新思维、学术成果应用于教学之中，培养训练学生的创新意识和创新精神。第四，要养成终身学习的良好习惯。岗前培训是阶段性的，学习是伴随一生的，只有不断学习，不断更新自己的知识储备，不断提高教学水平和质量，才能成为一名称职的人民教师。

组织“共享学术思维，让科研轻松上路”

教学沙龙

中心针对新进青年教师的“科研难”、“无头绪”的疑惑，特举办“共享学术思维，让科研轻松上路”申报高层次项目与从事高水平科研的体会分享会。



通过邀请社科处处长周纪昌、科技处副处长郑慧凡主讲，组织国家自然科学基金立项的获得者孙俊哲、王艳杰、成立和国家社科基金立项的获得者李国庆、刘巧英和国家社科基金后期资助项目的获得者李明桂分

享，从科研的内涵、方法、可持续性等方面指导大家如何做好科研工作，助大家在科研道路上迈出第一步。

组织“出国留学项目及政策解读”讲座

中心于 1 月 4 日下午 14:30 在南区 4#311 学术报告厅举办“出国留学项目及政策解读”专题讲座。



讲座由教师发展中心主任孙敬霞主持，河南省教育厅国际处副处长关煜平、对外合作与交流办公室主任谭恒主讲，近三年进校的中青年教师、拟申请出国留学项目的教职工等 160 余人参加了此次讲座。

关处长系统全面地介绍了留学基金委、河南省地方合作等出国留学项目，并对项目申请时间、要求、应注意的问题等进行全面解读；谭恒主任对我校的国际合作项目以及出国手续办理等问题进行讲解；孙敬霞主任介绍了我校鼓励青年教师出国留学的相关规定和鼓励政策，勉励大家坚持外语学习，为出国留学打好基础。讲座气氛异常热烈，提问环节针对各位教职工的疑问，关处长及我校谭主任仔细耐心地解答。到场的教职工纷纷表示获益良多。

工作快报

- 我院聘任俞建勇院士仪式为纺织学院名誉院长。
- 2017 年 12 月 8 日，厦门大学长江学者卿新林教授访问我校，就航空学院学科定位与发展问题与我校领导和教师座谈交流。
- 聘任兼职教授张占仓仪式。
- 我校申请的国家留学基金委与高校合作项目——青年骨干教师出国留学项目获批，进一步拓宽了我校教师出国留学通道。
- 按照河南省教育厅要求，2017 年省级骨干教师考核工作完成。考核组由校内外专家 9 名组成，郑州大学穆晓敏教授任组长。我校 2014 年获批的 4 名河南省高校青年骨干教师参加考核，1 人优秀，3 人合格。材料已于 1 月 17 日报送省教育厅。
- 2017 年度校级青年教师考核会于 1 月 18 日开启。
- 我校第一期俄语培训班将于 1 月 22 日正式开班，第一期培训班共选拔 34 人，培训时长为期 10 天。
- 审批 2018 年度教师进修计划。
- 制订青年教师成长与培养计划。

· 一本好书：

·《大学的终结：泛在大学与高等教育革命》，（美）凯文·凯里著，北京大学出版社

· 推荐理由：

此书作者是美国知名教育作家，他是美国知名的高等教育研究者和政策分析专家，主导了新美国基金会（New America Foundation）的教育政策改革项目，多次参与美国参议院及众议院举办的教育相关会议。

作者在书中详细论述了美国大学的历史变迁、大学的本质、大学的未来、信息技术与教育的关系、泛在大学的定义、传统大学在大趋势下的挣扎，以及未来高等教育的学历认证与呈现形式。适合教育工作者、教育改革和创新者，研究高等教育以及对高等教育感兴趣的读者阅读。

好文推荐：

论学术职业阶梯与大学教师发展

别敦荣 陈艺波

与社会其他职业一样，学术职业具有稳定性。学术职业的从业者在职业范畴内往往要经历一个由低级到高级的升迁过程，这个过程的不同阶段有如一级一级的阶梯。这就是我们所说的学术职业阶梯，它是人们根据学术职业特性为从业者所设计的一整套个人发展阶段的共同标识，也是大学教师不得不面对、且不得不遵守的职业规制。就学术职业阶梯而言，它不仅具有形式上的意义，而且还有着十分丰富的内涵。

首先，学术职业阶梯蕴含着大学教师学术工作的价值体系，是大学教师学术价值的形象化表现。大学教师是一群以学术为业的人，他们所从事的职业活动包括了教学、研究和为社会服务等学术活动，这些活动的核心要素都是学术，即以知识的传承、生产和传播为主要活动方式与目的。这些活动的价值并不以外在的评价为其合理性标准，它本身的价值便足以证明其社会存在的必要性。学术职业阶梯所标示的价值表明，在不同的职业阶段，大学教师的劳动价值有着显著差别。在学术职业的初级阶段，大学教师的劳动价值相对较低。随着职业资历的不断增

长，职业经验也渐趋丰富，他们在职业阶梯上也会循序晋升，进入高级阶段，其劳动价值也会相应地得到提高。因此，作为一种价值体系，学术职业阶梯所反映的是大学教师所从事的学术活动的价值序列，是一个由低到高的增值过程。正因为不同学术职业阶梯的劳动价值是有差别的，所以，大学教师一般都十分看重职业阶梯晋升，视之为自身劳动价值增值的标志，是自身学术价值得到提高并被认可的表现，不但如此，大学以及相关的社会组织也非常重视学术职业阶梯及其各种表征。比如，大学常常以其所拥有的处于高级职业阶梯的教师数量来显示学校的办学实力和水平，在学校教学、研究的活动安排以及教师收入分配中，常常更多地向处于高级职业阶梯的教师倾斜；社会相关组织和部门在与大学建立学术联系时，往往也是通过与处于高级职业阶梯的教师的联系来实现的，有些研究基金资助部门甚至明确表示申请者须达到中级或高级职业阶梯资格。

尽管学术职业阶梯是一套由低到高的学术价值体系，但它并不意味着进入学术职业阶梯高级阶段的教师就必然具有较高价值的学术劳动。这是因为学术价值只是学术职业阶梯的特性之一，就其重要性而言，它当然是居于核心地位的特性，但是，学术职业阶梯还具有其他特性，它所标示的意义还会受到其他相关因素的影响。比如，我国就曾出现过十多年大学教师不晋升职务的特殊现象，因此，改革开放以后，大学教师中一大批人都需要晋职，这样一来，学术职业阶梯除了需要守卫学术劳动价值标准外，还必须偿还历史的“欠账”。所以，在学术职业阶梯晋升中，资历一度成为重要的影响因素。这也就是为什么一些人进入学术职业阶梯的高级阶段却并不能显示和提供更高价值的学术劳动的一个重要原因。

作为一种特殊的精神劳动，学术劳动的价值并不以直接劳动时间为衡量标准，也不来自外部的评价为评判依据，而是一种同行认可的价值，也就是说，只有同行方能准确鉴别和评价学术劳动成果的价值。但在我国大学中，教师职务晋升，并不完全由同行教师来决定，一些外在因素、特别是行政力量也发挥着重要影响，在很多时候，行政因素甚至发挥着主导作用。这样一来，在学术职业阶梯晋升中，学术标准就得不到恪守，学术价值就难以充分彰显。因此，出现居于学术职业高级阶段的大学教师并没有达到相应学术水平的现象也就不足为怪了。

其次，学术职业阶梯也是大学教师的劳动分工制度。学术职业的劳动分工既有横向分工又有纵向分工。从横向上看，大学是由各门学科专业所组成的联邦式学术组织，各学科专业有其自身的逻辑和学术范式，相互之间保持相对的独立性。如此一来，大学教师就不得不长期被分隔在各自的学科专业，只有在那些相互联系较为密切的学科专业之间，才有可能变换学术工作领域，但改变的余地十分有限。学术职业的横向分工决定教师的学术工作范畴，限定教师教学、科研和社会服务的学科专业领域。毫无疑问，这一分工是重要的，它使得大学教师将自己的精力专注于一定的领域，促使学术向更专深的程度发展。一般来说，聚集于各学科专业领域的教师不可能、也没有必要全部从事等值的学术劳动，学术职业阶梯的纵向分工表现在，教师之间需要通过分工建立各学科专业的学术劳动的合理结构，建立一个效率优化、效益最佳的劳动体系。进入学术职业各具体学科专业领域的人，都要纳入到职业阶梯中去，按照不同职业阶梯的要求承担相应的学术责任和任务。

作为一种劳动分工制度，学术职业阶梯对大学教师的工作有着重要的影响。

学术职业阶梯梯级的多寡、幅度的宽窄、梯级之间跨度的大小等无不与大学教师的工作有着密切的关系。梯级越多,教师攀上职业阶梯最高级所需的时间越长,从而在较低梯级滞留的时间也越长;反之,梯级越少,教师攀越到高级所花的时间越短,在高级阶梯持续工作的职业生涯年限也就越长。学术职业阶梯的幅度越宽,各阶梯所能容纳的教师的人数越多,晋级的竞争也就越小;反之,幅度越窄,每一阶梯所容纳的人数越少,竞争也就越激烈。在学术职业阶梯的高级阶段,人数会进一步递减,有时甚至仅设一职(如讲座制中的讲座教授),由此导致职业竞争也异常激烈。各梯级之间的跨度对教师的任职年限有直接影响。另外,各梯级性质及晋级标准和劳动要求的相应规定都对教师工作有直接影响。

第三,学术职业阶梯是大学教师学术劳动的激励机制。学术职业与其他社会职业不同,它不但有来自外部的激励,还有来自内在的激励。外部的物质奖励和精神奖励对于增强教师工作热情,提高其工作积极性当然有重要影响,但对教师而言,仅有外部激励是不够的,甚至可以说,外部激励不具根本意义,来自学术职业阶梯所产生的内在激励往往更受教师重视。学术职业阶梯通过设置由低到高的职业发展路径,将教师的劳动价值纳入到学术价值体系之中给予认定,意味着与职业晋升相伴的教师学术劳动的质量在更高层次上得到了认可,其影响范围会自然辐射到校外的同行学者之中,对于一部分特别优秀的教师而言,这种认可甚至可能在国际学术圈发挥影响,因而具有不容置疑的确定性的激励作用。

当然,作为一种劳动激励机制,学术职业阶梯不仅包含了学术要素,还包含了一些非学术要素,比如,以学术价值认定为职务待遇、校内外规定的某些优惠等。尽管如此,学术职业阶梯的激励仍应以学术为依归。之所以称其为内在激励,是因为它主要源于教师自身对更高学术价值的追求,体现了他们对进入更高学术领域和学术交流圈的期望。正因为如此,大学教师对更高职业阶梯的追求大都是自发的,具有连续性的。即便进入了最高层次的职业阶梯,对学术成就的内在追求仍然会成为教师的不竭动力,用生命不息、奋斗不止来形容也不为过。