

不以论文“一把尺子”作标准

## 南京理工大学职称改革动真格

本报讯(通讯员 杨萍)没有论文也能评教授、优秀团队负责人可自主选聘团队成员推荐晋升高级职称、加大职称破格力度……日前,笔者从南京理工大学获悉,该校自2016年启动实施职称评审改革以来,极大调动了教师队伍积极性,促进教学和科研同频共振。

南理工电子实验教学中心教师蔡小玲虽然未发表一篇论文,但教学成绩突出,也一次性通过了副教授评审。

为扭转“重科研轻教学”倾向,南理工在职称改革中将教师岗位细化为“四型六类”,即教学科研型、教学为主型、科研为主型和实验教师型,其中科研为主型细分为科学研究类、重大(工程)项目研究类和科技科研成果转化类。

“教师可以根据自己的岗

位和专长,选择适合自己的系列参加评审。”该校人事处处长孔捷介绍,在“教学为主型”教师的职称评审上,发表学术论文不再是必备条件,出版教材、精品课程、讲课竞赛、指导学生竞赛等方面取得的成绩都可作为参评成果。

南理工设计艺术与传媒学院教师姜斌是学校第一位“实验教师型”教授。“这在以前是难以想象的,因为实验老师评上副教授就到了头。因为职称问题,高层次的教师都不愿意从事实验教学。”姜斌说,为加强实验教师队伍建设,学校专门设立实验教师岗,并纳入教师队伍管理。

在职称评审改革中,南理工创新实施职称“直聘”制度。取得重大成果的团队负责人,可以自主选聘一名团队成员

晋升高职职称。申报人员经学院评议组推荐后,直接提请学校评审委员会审定。

凭借着在2016年国家技术发明一等奖中总排名第5、校内排名第4的成绩,南理工化工学院教师培平获得团队成果第一完成人王泽山院士的推荐后,晋升为研究员。“学校的职称制度改革后更为完善,给了我上升空间。”培平说。

同时,南理工破格评审还加大力度,进一步打破学历和资历限制。材料科学与工程学院38岁教师唐国栋参评正高年限还没到,但他在科研上取得国际领先的成绩,今年被破格评为教授。“这对我们青年教师来说是一个非常大的促进。”唐国栋说。

南理工职称改革扩大了参评面,但含金量没有降低。以

破格参评教授为例,去年报了2个,1个都没通过;今年报了3个,只通过了1个。为保证公平公正,在破格评审中,校内推荐专家必须参加评审答辩。

孔捷介绍,职称参评材料要先匿名送给5位校外专家评审,再上学校评审会。校内学科评审组由长江学者、院士等知名专家组成。同时,为防止人情分,学科评审组专家有三分之一从校外邀请,严格把关。

“岗位不同、工作特点不同,类型不同,用论文‘一把尺子’去评价,显然不合适。”该校副校长陈钱说,学校在各类晋升条件的设置中,除考量人才培养等基本工作要求外,更多运用差异性评价,让每一位教师都能找到自己对岗位的发展通道,从而充分挖掘教师的潜力。

## 扬州大学以优势学科助力“一带一路”

本报讯(通讯员 吴锡平 虞璐)新学期伊始,扬州大学动物科学与技术学院李碧春教授收到越南大巴克集团的电子邮件,邀请他们下个月赴越,指导越方技术人员培育绿壳蛋鸡的新品种。合作短短3年,禽蛋加工的“扬大工艺”在越南已越叫越响。

2015年,扬州大学与越南大巴克集团签署战略合作协议,李碧春团队负责在禽蛋加工技术、禽畜种质资源评价等方面为对方提供技术支持。3年来,双方合作成效显著。

扬州大学学科门类齐全,化学、植物与动物科学、工程学、农业科学、临床医学、材料科学等6个学科的ESI排名进入全球大学和科研机构前1%。近年来,学校充分发挥学科优势,先后与“一带一路”沿线20个国家、42所高校及机构签署合作协议,与45个国家、252个单位建立合作关系。除了传统的教育领域的交流与合作,学校还以产教融合、校企合作等形式,助力“一带一路”建设,展现扬大力量。

“要想飞得更高、走得更远,企业必须要有智慧。”江苏金世缘乳

说,2013年,公司与扬州大学达成产学研一体化战略合作,在扬州大学科技园内建立“扬州大学金世缘新材料研发中心”。目前,该中心有教授、副教授、硕士生12人,核心成员来自习国旺教授团队,每年为金世缘公司完成4~5个产品研发项目。双方合作以来,金世缘公司发展迅猛,2016年在泰国建立分公司,今年10月,泰国分公司二期项目即将建成投产,三期项目也已申请到500亩用地。

农科是扬州大学的传统优势学科,先后培养了两位中国工程院院士。2017年,在巴基斯坦信德省卡拉奇市开尔农场里,扬州大学农学院梁国华教授团队选育的水稻杂交组合种植面积达1.1万亩。今年,该农场又扩大种植面积,并计划明年进行大面积推广,拟种植面积将达8~10万亩。

作为外交部、教育部公布的中国—东盟教育培训中心承办单位,近年来,扬州大学还多次承办动物疫病防控、粮食安全生产信息统计与技术、水稻现代化生产与分子育种技术等方面的专业培训,为东盟国家培养学员300余名。

## 常州轻工学院徐伟领衔建立多个“企业学院”

本报讯(通讯员 李颖)在常州轻工职业技术学院日前举行的教师节表彰大会上,30名优秀教师受到表彰。其中,该校副教授徐伟因校企合作工作成绩突出,成功入选。

徐伟1997年大学毕业后到常州轻工学院任教。作为金砖国家技能发展与技术大赛一等奖获得者指导教师、省职业院校技能大赛先进个人,徐伟还担任企业的客座教授、科技副总经理。2013年8月,他成为省第六批科技镇长团成员之一,到武进区洛阳镇挂职党委副书记,负责科技创新与人才引进工作。挂职期间,他帮助企业解决了多项科技难题,申请了多个专利、完成了多项课题。

和企业的多次合作让徐伟意识到,学校的科研工作光靠个人单打独斗很难取得成绩。学校教师到企业兼职、挂职、和企业合作做项目的同时,也要把企业引入到学校里来。

在学校的指导和支持下,徐伟和团队积极寻求与政府、行业和企业协同合作。2017年6月,由学

校、武进高新区管委会和企业三方共建的“智能制造跨企业培训中心”在园区正式成立。此举不仅标志着学校与政府、企业踏上经科教联动、产学研共赢之路,还为校政企合作开创了新局面。许多企业纷纷找上门来寻求合作。

看着老师们在企业里摸爬滚打、开展项目合作,学生们在企业里跟着师傅们实训的忙碌身影,徐伟认为还应建立更多的“企业学院”,让更多的学生在产教融合、校企合作中受益。为此,徐伟与企业老总们开始了一遍又一遍的“谈判”。

目前,以企业投资为主,校企共建的孟腾智能工程学院已筹建完毕,专门招收校内学生的孟腾卓越工程师班也即将开班,星宇模具学院、金旺包装学院等筹建工作也已排在日程中……这些合作机制和人才培养模式,不仅能有效整合政府、企业和高职院校资源,实现校区与园区、专业与行业、学生毕业与就业的互通,将来会有更多的学生、教师、企业职工在这一合作中受益。

## 锡韵入校园 传承一脉香

(上接第1版)江阴市15个镇(街道)的20所小学都开设了“小锡班”,近3000名小学生在业余时间学习锡剧。2012年至今,“小小红梅奖”少儿锡剧邀请赛已在无锡成功举办5届。在第五届邀请赛中,无锡共有27所学校、少年宫和幼儿园近300名学生登台表演,一大批锡剧小明星、小传人随之诞生。

“心头上的乡韵”活动已在无锡开展了4年,主办方通过组织学生撰写非遗研究性论文、拍摄非遗传承纪录片、开展非遗传承比赛、寻找非遗传承“小达人”等多种形式,帮助广大学生寻根筑梦。无锡市教育推广处处长季敏霞说:“学生对非遗的热爱,是在潜移默化中培养出来的。我们努力搭建更多、更好的平台,让有兴趣、有天赋的孩子拥有更好的发展空间。”

多形式创新,让传统不断延续

在无锡市第三高级中学,“唐调”学习小组已在不知不觉中运行了6年多。“唐调”是该校首任校长、国学大师唐文治先生在其国学教育生涯中所传承的中华古诗文吟诵调,最大的特色是吟诵时带有唱腔,音调高低起伏,语音长短相接,目前已列入无锡市非物质文化遗产名录。

该校原语文老师徐忠宪潜心研究“唐调”多年,为“唐调”申遗作出了重要贡献。而他的徒弟、语文教师成晨,目前则是“唐调”学习小组的主

要指导教师。依托于学校的唐文治德育思想课程基地,今年暑假,她终于将“唐调”的学习内容编写成校本课程《唐调吟诵》,让学生的学习更有系统性。

成晨说,创新是年轻人了解非遗的重要途径之一,也是非遗能够继续传承下去的必然选择。在无锡,不少职业院校都敏锐地把握住时代发展脉搏,开始将职业教育与非遗文化产业对接,让非遗传承有了新思路。例如,将非遗大师请进教室,实现工厂化教学;又如,以非遗传承指导学生创新创业,唤醒非遗的市场价值;还有的学校致力于“互联网+”的非遗传承实践研究,对诸多非遗项目进行数字化采集和储存等。

惠山泥人的历史由来已久,圆滚滚、胖乎乎的“阿喜”“阿福”形象早已深入人心。在惠山泥人非遗传承人赵建高看来,要让学生们喜欢上这门古老的技艺,适当的改变与创新尤为重要。于是,在学校开设选修课时,他有意地在模具中增添了许多时尚元素,为这个古老家族“添丁加口”,果然受到学生的喜爱。

随着“非遗进校园”不断普及,如何更好地开展这项工作,是无锡教育人着重思考的问题。“一方面,要加大推进力度,以更丰富的形式让孩子们了解家乡,热爱传统文化;另一方面,要提升教师的传统文化素养,让非遗与教学更好地融合,让孩子们真正领悟中华优秀传统文化之美。”无锡市教育局局长唐加俊说。



9月11日,镇江市成才书店向该和平路街道金泉社区少儿读书吧捐赠一批少儿读物,为孩子们增添精神食粮。石玉成 摄

## 文化园里育良师

——浙江省绍兴市稽山中学教师队伍建设侧记

■本报记者 李大林

浙江省绍兴市有这样一所学校:投醪河在校园前方静静流淌,绍兴府学宫旧址传承着此地文脉,以邵力子为首的创办者为学校注入绵延不断的民族气节。这所学校便是稽山中学。日前,记者在该校采访了解到,学校深厚的文化底蕴,自由、包容的文化氛围,培养出了一群爱岗敬业、业务精良的优秀教师。

## 走好成长第一步

马超是稽山中学一名青年教师。2013年到校工作的情景,他仍历历在目:“报到第一天,党委书记陪我在校园内走了一圈,耐心讲解学校的历史、文化和办学理念。也许是投醪河,也许是卧薪尝胆,也许是千年府学宫的魂,那种神秘和庄严,让我生发出对教育事业的神圣感和自豪感。”

稽山中学对新进教师的重视,不仅体现在让每个年轻教师了解并接受学校历史文化,还体现在给每个教师量身定制成长计划,引导其走好专业成长第一步。该校出台《青年教师过“五关”细则》,规定进校5年内的青年教师必须过“师德师风关、教学技能关、教育质量关、德育管理关、教学科研关”,

通过“抓合格、促优秀”机制,推动青年教师走向成熟、成功。

不仅如此,该校还不断完善引导青年教师成长规章,制定《校内低职竞聘制度》,积极搭建青年教师深度教研、主题论坛等平台,让青年教师有机会亮出自己的观点、发挥自己的特长。

马超学生时代曾获得高中生创新大赛全国一等奖。因此,学校放手让他管理计算机房、实验室,几年下来,这里已成为深受学生欢迎的创客活动基地。前不久,马超在绍兴市直属学校优质课比赛中获得第一名,“今年,进校5年内的青年教师就有3人分别获得所在学科的第一名”。

## 自由包容促成长

在校长董凌达心中,稽山中学的教师队伍建设一直坚持3条原则:一是党管队伍,德能兼备,把好入口;二是长板优先,短板要补,短板要退;三是自主发展,竭力助推,机制保障。“我们的做法跟其他学校相比,似乎也没啥区别。”董凌达的这份淡定,对教师来说就是充分的信任和包容。

对于这一点,工作22年、做了16年英语教研组长的郑春红感触尤深。从青年教师到骨干

教师,再到全校英语学科带头人,郑春红用4个“心”概括英语教研组的氛围——以真诚之心对待每个人,以愉悦之心分享个人成果,以无私之心传承教学经验,以谦虚之心推进教学相长。

“也许是千年府学宫的文化积淀,自由、包容的因子由一代代校长传承下来。”在郑春红记忆中,学校每个决定都会征询教师们的意见,这让教师们感觉到了教育的幸福。

有了这份深入人心的自由、包容,稽山中学的教师关系十分融洽。周虹是稽山中学政治教研组组长,工作了15年,她还感觉自己一直在被“培养”。“我特别喜欢和老教师聊天,他们是‘财富之泉’,能让我找到成长方向。”周虹说,“比如,姜老师出试卷,我在旁边安静地看,姜老师会跟我聊出试卷的秘诀;我公开发表的第一篇论文就是刘老师给我指的方向,他不仅帮我出主意,还拿出自己发表的论文让我读”。

## 名师发展有保障

“自主发展,竭力助推,机制保障是我校教师队伍建设原则之一,我们不仅把它落实到纸面上,更贯彻到学校日常管理每个细节中。具体表现就是,教师在教育教学上遇到问题,我们一定在第一时间解决,管理行为要与教师的教育教学同向同步。”董凌达说。

