

2011 年度教育教学研究与评估系列报告之②

江苏大学首届青年教师助理 教学工作评估报告



教育教学研究与评估中心

二〇一一年十二月

报告提纲

一、江苏大学首届青年教师助理教学工作评估报告

二、附件 1:

《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》（江大校【2010】108号）

三、附件 2:

《江苏大学青年教师助理教学工作评估指标》（试行）

四、附件 3:

关于开展“青年教师助理教学工作”评估的通知

关于开展新教师说课讲课比赛的通知

五、附件 4

评估专家组关于青年教师助理教学制度评估小结

六、附件 5:

参加助理教学制度教师名单（附无法参加原因）

江苏大学首届 青年教师助理教学工作评估报告

一、工作安排

（一）评估依据

1. 《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》（江大校【2010】108号）（见附件1）。
2. 《江苏大学青年教师助理教学工作评估指标》（试行）（见附件2）。
3. 有关通知（见附件3）。

（二）目的意义

本次评估的目的在于使各相关单位进一步明确青年教师教学水平培养的重要意义，全面了解“青年教师助理教学制度”实施以来工作状况。

通过本次评估，对各相关单位的青年教师助理教学制度的落实情况进行检查，总结创新举措，规范管理，提高青年教师的整体素质和教学水平。

（三）评估对象

2010年首批参加青年教师助理教学制度的青年教师（见附件5）。

（四）评估程序

本次评估分两个阶段进行

阶段一：评估专家组分两组对参评青年教师的《青年教师助理教学记录本》（以下简称《记录本》）及其他相关材料进行了检查、评估，面向学院和教师个人分别打分。学院得分为面向管理成绩（80%）和面向个人成绩（20%）之和。个人得分为检查《记录本》后过程成绩和说课讲课比赛成绩之和。

阶段二：评估专家组对教师说课讲课比赛成绩予以打分。

以上两个阶段结束后，专家组提交本次分组评估报告（见附件4）。

二、评估结果

（一）面向学院得分

第一组学院得分						
序号	学院	面向管理得分	管理分*0.8	面向个人平均分	个人平均分*0.2	总分
1	食品学院	95	76	91.95	18.39	94.39
2	环境学院	95	76	89.42	17.884	93.884
3	教育学院	93	74.4	92	18.4	92.8
4	土木学院	93	74.4	89.6	17.92	92.32
5	外国语学院	92	73.6	92.9	18.58	92.18
6	文法学院	90	72	93.8	18.76	90.76
7	药学院	88	70.4	86.8	17.36	87.76
8	临床医学院	87	69.6	84.4	16.88	86.48
9	基础医学院	85	68	87.4	17.48	85.48
10	理学院	81	64.8	84.6	16.92	81.72
11	工商学院	78	62.4	77.85	15.57	77.97

第二组学院得分						
序号	学院	面向管理得分	管理分*0.8	面向个人平均分	个人平均分*0.2	总分
1	机械学院	94	75.2	87.2	17.44	92.64
2	电气学院	93	74.4	86.9	17.38	91.78
3	计算机学院	92	73.6	85.3	17.06	90.66
4	工业中心	91	72.8	88.8	17.76	90.56
5	材料学院	91.5	73.2	84.49	16.898	90.098
6	化工学院	90	72	87.9	17.58	89.58
7	汽车学院	90	72	87.9	17.58	89.58
8	能动学院	82.5	66	83.55	16.71	82.71

(二) 面向个人得分

第一组个人得分											
学院单位	姓名	过程成绩	比赛成绩	总分	排名	学院单位	姓名	过程成绩	比赛成绩	总分	排名
食品	曲文娟	58	37.5	95.5	1	医技	陶燕	52	36.2	88.2	15
外语	曹雅洁	57	37.4	94.4	2	药学院	许颖	51	37.1	88.1	16
文法	王焕池	57	36.8	93.8	3	环境	杜彦生	52	35.8	87.8	17
环境	罗志军	57	36.4	93.4	4	医技	郭齐	51	35.6	86.6	18
教育	王悦芳	56	36.8	92.8	5	理学院	王林君	49	37.1	86.1	19
食品	郭钦	55	36.7	91.7	6	药学院	汤建	52	33.3	85.3	20
外语	邹航	54	37.4	91.4	7	环境	肖翔	50	35	85	21
环境	张祯	55	36.3	91.3	8	工商	孙立成	49	35.7	84.7	22
教育	王佳佳	55	36.2	91.2	9	医学	吴景程	49	35.4	84.4	23
药学院	宋晶	54	37	91	10	理学院	夏先伟	47	36.1	83.1	24

食品	林颢	54	36.8	90.8	11	药学院	魏渊	49	33.8	82.8	25
食品	闫景坤	53	36.8	89.8	12	工商	赵秀丽	35	36	71	26
土木学院	韩修静	53	36.6	89.6	13	食品	崔海英	52		52	27
环境	许晖	53	36.6	89.6	14	文法	张鹏丽			0	28

注：工商学院赵秀丽因为从入校就开始上课，而且上了4门课，其中两门为留学生课程，助理教学工作基本没做，专家认为过程成绩不及格，因此总分71分；食品学院崔海英生病，没有参加说课讲课比赛；文法张鹏丽没有参加青年教师助理教学制度，所以没有《记录本》，专家检查认为不应给予过程成绩，后来没有参加说课讲课比赛，总分为0。

第二组个人得分											
学院单位	姓名	过程成绩	比赛成绩	总分	排名	学院单位	姓名	过程成绩	比赛成绩	总分	排名
电气	丁世宏	53.5	36.2	89.7	1	材料	杨小飞	53	33.9	86.9	16
工业	李品	55	34.7	89.7	2	化工	傅小奇	54	32.7	86.7	17
电气	张军	54	35.6	89.6	3	材料	姜燕	51.5	34	85.5	18
化工	朱建军	55	33.7	88.7	4	计算机	郭坤祺	51.5	33.8	85.3	19
化工	朱国兴	54	34.7	88.7	5	材料	王云龙	51	34.2	85.2	20
电气	戴继生	52	36.6	88.6	6	材料	朱琳	51.5	33.5	85	21
汽车	魏胜利	54	34.5	88.5	7	材料	刘芹芹	50.5	34.4	84.9	22
汽车	韩江义	54	34.1	88.1	8	能动	郭兴龙	51	32.9	83.9	23
工业	沈宗宝	54	33.9	87.9	9	能动	屈健	50	33.2	83.2	24
汽车	徐兴	54	33.8	87.8	10	材料	刘云建	51	32.1	83.1	25
汽车	谢君平	55	32.7	87.7	11	电气	王博	50.5	32.5	83	26
电气	丁煜函	55	32.5	87.5	12	电气	陈武晖	50	32.8	82.8	27
化工	王赞	54	33.5	87.5	13	材料	张振亚	50	32.7	82.7	28
汽车	董非	54	33.4	87.4	14	材料	李健	48.5	34.1	82.6	29
机械	申祥	53	34.2	87.2	15						

（三）个人获奖

一等奖：曲文娟（食品学院）、丁世宏（电气学院）；

二等奖：曹雅洁（外国语学院）、王焕池（文法学院）、李品（工业中心）、张军（电气学院）；

三等奖：罗志军（环境学院）、王悦芳（教师教育学院）、郭钦（食品学院）、邹航（外国语学院）、朱建军（化学化工学院）、朱国兴（化学化工学院）、戴继生（电气学院）、魏胜利（汽车学院）。

三、基本评价

从提交的材料来看，基本情况良好。管理部门工作基本完成，教师完成了《记录本》的内容，学院重视，组织管理基本到位，各个学院都为每位青年教师配备了高级专业技术职务的导师，导师进行评价，完成了系、学院的考核，并且青年教师都开始进行授课。

从说课讲课比赛来看，青年教师大都认真准备，各个学院不够重视，只有个别学院领导和指导教师亲临比赛现场。从效果来看，总体状况良好，比较满意。他们的比赛成绩与培养过程的成绩有着明显的相关性。

四、特色亮点

（一）教育学院出台了《教师教育学院关于青年教师助理教学制度的实施意见》，食品学院针对每位青年教师制定了具体的实施方案，除了为每一位青年教师指定总的导师之外，还根据各个培养环节的特点为他们配备了各环节的指导教师和负责人，使他们得到更为细致、到位的指导。药学院制定了统一的教案格式，要求青年教师对所教课程的每一次授课都作出明确、细致的教学设计。

（二）绝大多数青年教师积极认真，提交的材料比较齐全，特别是《记录本》中的许多内容，包括听课记录、导师评价、阶段小结和系考核意见及学院的意见等，能填写的都填写了，基本上没有空白，青年教师较好地经历了各个培养环节，获得了必要的教学训练，基本达到了助理教学制度的培养目标与要求。部分青年教师不仅较好地完成了作为一个合格教师必须经历的起码的教学环节，而且有机会参与到精品课程建设、教材建设、实验室建设等教学基本建设和科研工作中经受锻炼并作出较好的成绩，这对于刚进校的青年教师来说是比较难能可贵的。

五、存在问题

（一）学校引进人才要求需进一步明确

学校把青年教师引进和培养作为学院工作计划和年终考核要求，有的学院引进的不属于年轻教师，为满足学校要求，只能造假。

（二）顶层设计有待完善

作为评估主要依据的《记录本》设计不尽合理，很多指标没有考虑实际情况和可操作性，有些表格内容不是全校共性问题或者属于学校次要环节，各个学院无法根据学科特色进行选择。导师的相应工作量已被刚性地规定到了具体人，学院没有根据实际工作分配工作量的权力，也就不能对导师履行职责情况进行把控，无法明确提出更高更严格的要求。

（三）学院普遍重视不够，有待加强

江苏大学的发展和青年教师的培养有直接关系。各个学院对青年教师培养重视程度不同，从提交青年教师助理教学工作评估学院自评报告来看，大量学院没有提交总结，而已有的提交总结的学院，有很多过于简单，近乎敷衍了事。

从对青年教师培养来看，很多学院存在青年教师还没有完成助理教学制度，已经承担了繁重的教学任务，个别的甚至承担了制订教学大纲的任务。有的青年教师安排的导师不合适，所学专业、所听课程与所试讲的课程相差很大。对于新教师说课讲课比赛，有得学院或系进行了模拟试讲的环节，有些学院就没有做。

（四）职能部门履行职责有待加强

根据《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》规定，青年教师助理教学制度的实施对象是指 35 周岁以下的无高校教学经历的新任教师，而被纳入到 2010 年青年教师助理教学制度对象的人员中，有 7 人不符合条件（见附件 5）。

学校将青年教师助理教学的考核验收分为三个阶段：第三阶段分别由教务处、研究生处负责，安排在次年 6 月份进行，在学院完成全过程考核基础上，教务处、研究生处组织检查验收。从所有《记录本》最后考核审定意见来看，均为空白，说明有关部门对此工作尚未进行最终检查把关。

（五）《记录本》中的记录存在许多问题，如有些明显是后补的，存在作假；有的听课次数太少；有些心得体会部分写得文不对题，感觉态度不认真；部分导师对试讲的评语写得很完美，没有不足，也没有建议；有些导师的评语时有时无；备课记录中有同一门课程分几次写的，但有些没有写明课程的章节，不仅说明记录不完整，而且给人感觉是后编的；有的听课记录太简单，填写马虎潦草，只有几句话，使人怀疑没有听课，是后补的，而且显得态度也不认真；有的缺少学院的盖章或系或导师等的签字；等等。

六、对策建议

（一）学校重视青年教师的培养

在很多情况下，学校对有些工作，总是作为学院一把手要抓的工作。其实，青年教师培养就是这样的工程。我们不光要做好今天的事情，更要关注明天的事情。高校的所有资源，人是最宝贵的资源，是最有潜力的资源，是发展的原动力。江苏大学近十年来，引进了多少的年轻人才，现在年轻人的比例是比较高的。不可忽视这一问题。国家也好，高校也好，年轻人就是我们的明天。

（二）青年教师培养手册要更科学、完善

根据实际操作的可行性和检查评估的情况，发现了许多的问题。修改后的培养手册既要体现学校的严格要求，又要考虑各学院、导师实际操作的可行性。笼统地说，在科学设计的基础上，能简化的就简化，能减少的就减少。在座谈会上部分青年教师也都提出了一些很中肯的意见，抓住重点环节、可操作性和有效性是最重要的。有些表格内容不是全校共性问题或次要环节可设计一栏“其他培养环节工作”，各学院可根据实际情况确定。建议在《记录本》中加入一个“说课”环节，列于“课程教学设计”之后，“试讲”之前。在《记录本》中适当增加“试讲”的次数。以增加青年教师的教学实践机会。

（三）切实落实好制度

虽然青年教师助理教学制度实施的一年中，无论是学院、系（教研室）的管理、导师的指导，还是青年教师本人的工作，都还存在着很多问题。但总的来说，在学校的制度激励下，还是向前走了一大步。这次被检查的青年教师中，一些青年教师确实是认真对待的，认真听课、备课，做好各个教学环节的助理工作。

在管理上，各学院也肯定在学院大会上或系主任会议上传达过学校的文件精神，也肯定有相关的任务布置。但在具体实施环节上，不一定全部按照学校的要求进行，或政策制度落实不完全到位。

（四）发挥学院二级管理的积极作用

学校的管理和评估仅是在宏观上制定政策和监控，事实上，使青年教师成长的培养过程都是在学院中实施的，真正有效的实施也是在学院和系（教研室）基层，加强对教师上课能力的培养。

（五）发挥职能部门的作用

建议教务处、人事处等有关部门加强过程检查，以便及时掌握进度和完成情况，有问题及时解决，不要待一轮培训结束后才发现问题。建议教务处会同人事处深入实施青年教师教学助理制度较差的学院调研其师资以及对青年教师的使用情况，对于师资力量确实紧缺的学院如何处理好对青年教师使用与培养的矛盾，并在今后工作中认真研究妥善解决。

（六）条件成熟时推行青年教师与指导教师之间的双向选择。

（七）评估更加科学合理。完善评估体系，调整评分比例，使教师个人的成绩计算更加合理。

教育教学研究与评估中心

2011-12-27

附件 1:

江苏大学青年教师助理教学制度实施办法

江大校【2010】108 号

第一条 为提升我校青年教师队伍整体素质和教学能力，确保教学质量稳步提高，根据《关于创建本科教学质量名校的若干意见》（江大校【2010】83 号），并结合我校研究生公共基础课教学工作实际，特制定本实施办法。

第二条 青年教师助理教学制度要求新从事本科教学及研究生公共基础课教学工作的青年教师，必须在指导教师（以下简称导师）的指导下完成各相关教学环节的助理教学任务，通过考核后方可走上教学岗位，使青年教师在助理教学阶段培养的过程中历练必要的教学训练，学习先进的教学方法，具备独立教学的能力。

第三条 青年教师助理教学制度的实施对象是指 35 周岁以下的无高校教学经历的新任教师，助理教学时间原则上为 1 年。

第四条 根据教学工作的基本要求，助理教学期间的培养与考核内容为：岗前培训，听课和辅导，备课、试讲，实验教学、实验室建设，协助指导课程设计、认识实习、生产实习（见习）、毕业设计（论文），多媒体课件制作与教学等。

第五条 各学院可针对青年教师所从事的学科（专业）教学的特点，明确其必须考核的内容及要求。培养与考核期间认真填写青年教师助理教学记录。

第六条 各学院要求每一位青年教师配备教学经验丰富、工作认真负责的具有高级专业技术职务的导师，应特别注重在校级拔尖人才、创新团队中遴选导师。导师在分管院领导和系（教研室）主任的协调安排下，具体负责青年教师在助理教学期间的指导工作。

第七条 学校将青年教师助理教学的考核验收分为三个阶段：

（一）第一阶段由系（教研室）负责，安排在当年 12 月份进行，重点考核跟班听课、课程辅导、答疑、上习题课和批改作业等情况。

（二）第二阶段由各学院负责，安排在次年 4 月份进行，重点考核试讲、参与实践环节和教学基础建设情况。

（三）第三阶段分别由教务处、研究生处负责，安排在次年 6 月份进行，在学院完成全过程考核基础上，教务处、研究生处组织检查验收。

第八条 青年教师必须在各相关环节的考核合格后，方可独立授课，首轮授课的教学

班学生人数原则上不超过 60 人，授课门数不超过 2 门。各学院应鼓励青年教师进入该学院教学团队进行培养，不断提高其教学水平。

第九条 青年教师完成助理教学工作，经考核合格，学校补贴 1 个教学编制，其中青年教师 0.8 个，导师 0.2 个。

第十条 学校不扣除青年教师在助理教学期间协助的主讲教师（含导师）教学工作量（包括辅导答疑、批改作业、上习题课、协助指导实验和实习等教学环节）。

第十一条 学校将青年教师助理教学制度的实施作为各学院年度考核项目之一。

第十二条 本规定由教务处、研究生处、人事处负责解释，自发布之日起施行。

附件 2:

江苏大学青年教师助理教学工作评估指标体系之一：面向管理 (试行)

一级指标	二级指标	二级指标内容	评分	备注
院系组织 管理 (60分)	培养内容(10分)	助理教学期间培养与考核内容全面。培养内容要全面符合专业教学要求。		
	培养记录 (20分)	1. 培养与考核期间青年教师与指导老师应认真填写《青年教师助理教学记录本》。 2. 记录中青年教师应对各教学环节进行分析思考和总结。 3. 记录中指导教师应针对青年教师在助理教学中的实际情况提出建议。		
	系级考核 (15分)	系级考核应安排在当年 12 月份进行, 重点考核跟班听课、课程辅导、答疑、上习题课和批改作业等情况。		
	学院考核(10分)	院级考核应安排在次年 4 月份进行, 重点考核试讲、参与实践环节和教学基础建设情况。		
	授课要求 (5分)	1. 青年教师必须在各相关环节的考核合格后, 方可独立授课。 2. 首轮授课的教学班学生人数原则上不超过 60 人, 授课门数不超过 2 门。 3. 各学院应鼓励青年教师进入该学院教学团队进行培养, 不断提高其教学水平。		
导师指导 (40分)	导师遴选 (15分)	1. 学院选配的指导教师应具有高级专业技术职称, 并且教学经验丰富、工作认真负责, 应特别注重在校级拔尖人才、创新团队中遴选导师。		
	导师职责 (25分)	1. 导师具体负责青年教师在助理教学期间的指导工作。导师应认真负责, 能够在师德师风、教学技能等方面对青年教师全方位指导 2. 在指导过程中导师应认真严格, 能运用科学有效的指导方法, 对所指导的青年教师提出实际有效的建议。		

注:

1. 各项评分标准: 优(项目分值的 90%-100%), 良(项目分值的 70%-89%), 合格(项目分值的 60%-69%)。
2. 总评满分为 100 分, 90-100 分为优秀, 80-89 分为良好, 70-79 分为中, 60-69 分为合格, 60 分以下为不合格。
3. 面向管理的最终成绩由“评估指标体系之一: 面向管理”评定成绩(80%) + “评估指标体系之二: 面向个人”评定成绩(20%) 综合评定。

江苏大学青年教师助理教学工作评估指标体系之二：面向个人 (试行)

一级指标	二级指标	二级指标内容	评分	备注
助理教学 过程 (60分)	岗前培训 (3分)	1. 完成岗前培训并考核合格，通过学校的相关水平测试。 2. 普通话测试成绩应达到二级乙等水平。(中文等专业教师应达到二级甲等水平)		
	听课 (12分)	1. 新教师必须对拟开课程完成跟班听课环节，听课次数须达到课程总学时的 2/3 以上，总次数不少于 30 次。记录中应有对所听课程的分析，反思，提升。 2. 指导教师必须对青年教师听课环节的情况进行总结评价。		
	课程教学设计 (10分)	对拟开课程的重点、难点分析得当，教学方法和手段科学合理，提高学生创新意识和创新能力的方法科学有效，能有效的引进所教内容的最新教研成果和动态。		
	备课 (12分)	1. 青年教师新开课必须认真备课，备课时应做到熟知教学大纲和基本要求，明确重点、难点，科学合理安排教学内容，写出比较详尽的备课笔记，并通过系级考核。 2. 正式授课的青年教师应在上课前拟定教学日历，编写讲稿或教案。		
	试讲 (12分)	1. 听讲评议小组由系（教研室）主任负责召集，人数要求在 5 人以上，青年教师指导教师应参加。 2. 应重点评议和考核试讲教师在条理清晰、重点突出、语言生动、表达准确等方面已达到的教学水平。		
	协助指导课程 设计(5分)	1. 青年教师必须协助指导拟开课程的课程设计。 2. 青年教师应重点把握课程设计的内容和方式，如何正确有效的指导学生完成课程设计任务。		
	学科(专业)要 求内容(6分)	青年教师应认真完成符合所从事学科(专业)特点的教学环节的培养，并通过院、系考核。		具体要求 见注 4
说课试讲 (40分)	具体见《关于开展新教师说课讲课比赛的通知》附件 2			

注：

- 1.各项评分标准：优（项目分值的 90%-100%），良（项目分值的 70%-89%），合格（项目分值的 60%-69%）。
- 2.总评满分为 100 分，90-100 分为优秀，80-89 分为良好，70-79 分为中，60-69 分为合格，60 分以下为不合格。

3.(1)二级指标中的“学科（专业）要求内容”指根据不同学科（专业）的教学特点，或青年教师拟开课程的不同性质（如：公共基础课、专业基础课和校院核心课程）进行相应的培训。

(2)对于二级指标“学科（专业）要求内容”的设计环节及要求：

- ①批改作业：要求拟开设校、院核心课程的青年教师必须完全掌握该环节，并通过系级考核。
- ②辅导答疑：要求拟主讲校、院级核心课程的青年教师应完成此环节两遍以上，内容包括组织课外讨论、试卷命题。并通过系级考核。
- ③协助指导实验：要求理、工、医类专业的青年教师都应进行实验课程教学的培训。必须通过拟开课程所含的完整实验教学培训和考核。
- ④协助指导毕业设计（论文）：要求除了只担任公共基础课和专业基础课教学的教室外，其它青年教师都应进行此项内容的培训和考核。
- ⑤专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设：有相关建设任务的学院的青年教师应进行相应环节的培训及考核。

附件 3:

关于开展“青年教师助理教学工作”评估的通知

各相关单位:

为贯彻落实《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》(江大校【2010】108号)文件精神,学校拟开展江苏大学青年教师助理教学工作专项评估,现将有关事项通知如下:

一、目的意义

本次评估的目的在于使各相关单位进一步明确青年教师教学水平培养的重要意义,全面了解“青年教师助理教学制度”实施以来工作状况。通过本次评估,对各相关单位的青年教师助理教学制度的落实情况进行检查,总结创新举措,规范管理,提高青年教师的整体素质和教学水平。

二、工作机构

在“江苏大学教育教学评估工作领导小组”的领导下,设立此次专项评估专家工作组。具体工作由教学教育研究与评估中心负责协调落实。

组 长: 田立新

副组长: 梅强、韩广才、符永宏

成 员: 本次专项评估的校内专家(附件1)

秘 书: 王宝玺 张吉勇

三、评估对象

2010年首批参加青年教师助理教学制度的青年教师(附件1)。

四、评估依据

1. 《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》(江大校【2010】108号)(附件2)
2. 《江苏大学青年教师助理教学工作评估指标》(试行)(附件3)

五、评估程序

1. 各相关单位依据《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》和《江苏大学青年教师助理教学工作评估指标》(试行),逐项整理相关材料,包括《青年教师助理教学记录本》、助理教学期间的笔记,单位的培养总结等相关佐证材料。

2. 组织参评的青年教师进行说课试讲,对青年教师助理教学效果和教学水平进行评价。

3. 专家组依据各单位提交的相关材料及说课试讲结果，进行综合评估。

4. 专家组就本次青年教师助理教学工作评估，形成全面、系统的总结报告，并提出相应的对策建议。

5. 专家组以适当的形式向相关职能部门与各单位进行意见反馈，以有利于进一步推动我校青年教师助理教学制度的顺利开展。

六、时间安排

1. 2011年12月5日前，各单位报送参评青年教师的《青年教师助理教学记录本》，助理教学期间的笔记，各单位的培养总结等相关佐证材料。对于已经开课的青年教师，同时报送其所授课程的教学日历、讲稿或教案。

2. 2011年12月7日前，专家组依据相关材料完成检查、评估。

3. 2011年12月10日—12月11日，举行说课试讲比赛。关于说课讲课比赛相关事宜详细见《关于开展新教师说课讲课比赛的通知》。

4. 2011年12月16日前，专家组完成青年教师助理教学工作专项评估的分析、总结报告。

5. 2011年12月23日前，专家组完成对相关职能部门与各单位意见反馈。

七、工作要求

1. 各单位提交的相关佐证材料应该真实、全面。

2. 各环节的工作进度严格按照计划执行。

江苏大学

2011-11-29

关于开展新教师说课讲课比赛的通知

各相关单位：

根据《关于开展“青年教师助理教学工作”评估的通知》，学校决定开展首次新教师说课、讲课比赛。现将有关事宜通知如下：

一、目的意义

（一）全面了解青年教师助理教学制度实施以来青年教师的教学水平状况，检查效果，鼓励先进，查找不足。

（二）作为“青年教师助理教学工作”评估的个人效果评价环节，为本次助理教学工作评估中的青年教师个人提供评定成绩。

二、组织单位

本次比赛由教育教学研究与评估中心、人事处、教务处、研究生处、工会、团委 6 部门联合举办。

三、参赛人员

所有接受本次“青年教师助理教学工作”评估的青年教师（附件 1）。

四、比赛要求及程序

1. 比赛时间：2011 年 12 月 10 日—11 日。上午 8:30—11:30，下午 14:00—17:00。

2. 比赛地点：三江楼附楼 201、301 教室。

3. 比赛分组：本次比赛分两组进行（附件 1）。2011 年 12 月 9 日全体参赛教师前往教育教学研究与评估中心抽签。

4. 比赛环节：分为说课和讲课部分，其中说课 3 分钟，讲课 12 分钟。具体内容参赛人员自定。比赛环节分为说课及讲课两部分。说课应依据课程教学大纲和教材要求，具体阐述预先设计的教学设想。具体环节包括：说教材、说学情、说教法、说教学程序。讲课环节允许形式多样，鼓励创新。

五、结果及奖励

1. 根据“江苏大学青年教师助理教学工作评估指标体系之二：面向个人”的评定成绩，设立一等奖 2 人，二等奖 4 人，三等奖 8 人。

六、其他

1. 说课、讲课具体评估标准见“江苏大学青年教师助理教学工作评估指标体系之二：面向个人”。（附件 2）

2. 请各相关单位组织青年教师认真准备，积极参加本次说课、讲课比赛。

教育教学研究与评估中心 人事处 教务处
研究生处 工会 团委

2011-11-29

评估专家分组及时间安排一览表

第一组

成员：柴顺根、笪远毅、李光久、王华冠、尹美英、朱翼隼、张敏中

组长：柴顺根

参赛人员：

12月10日上午：曹雅洁、邹航、魏渊、汤建、许颖、王民、宋晶、陶燕、郭齐

12月10日下午：王佳佳、周雁、王悦芳、林颢、曲文娟、闫景坤、肖香、崔海英、郭钦

12月11日上午：吴景程、刘青、唐为定、朱丽云、马红、何伟、
马聪、施良

12月11日下午：罗志军、许晖、杜彦生、张祯、肖翔、张鹏丽、
王焕池、赵秀丽、孙立成

第二组

成员：陈天滋、戴起勋、董英、金瑞琪、王丽敏、查杰民、郑荣良

组长：戴起勋

参赛人员：

12月10日上午：王博、陈武晖、张军、丁世宏、丁煜函、戴继生、屈健、苏文佳、郭兴
龙

12月10日下午：郭卿、傅小奇、朱建军、王赟、王爱丽、朱国兴、李品、沈宗宝、申祥

12月11日上午：刘芹芹、李健、杨小飞、姜燕、刘云建、朱琳、
王云龙、张振亚、郭坤祺

12月11日下午：韩修静、王林君、夏先伟、姚祥妹、冯伟、韩江义、徐兴、魏胜利、董
非、谢君平

附件 4:

关于青年教师助理教学制度评估小结

第 1 评估小组

(张敏中执笔, 柴顺根修改)

评估专家组第一组全体专家于 2011 年 12 月 8 日至 12 月 11 日对于食品学院、环境学院、土木学院、教育学院、外国语学院、文法学院、药学院、临床医学院、基础医学和医学技术学院、理学院、工商学院等 11 个学院的 28 名参评青年教师的《青年教师助理教学记录本》(以下简称《记录本》)及其他相关材料进行了检查、评估,并担任青年教师的说课讲课比赛的评委。在此基础上对我校的青年教师助理教学制度实施一年来的工作进行了评估。现将评估情况报告如下:

一、概况

(一) 做得比较好的地方

1、各学院对于青年教师助理教学工作总体上是重视的,组织管理工作基本上是到位的,有的学院开始实施这项工作之初,组织指导教师、青年教师认真学习领会学校文件精神,充分理解这项工作的目的意义,并在此基础上根据本学院的教学工作实际制定了具体的实施方案或细节。如教育学院出台了《教师教育学院关于青年教师助理教学制度的实施意见》,食品学院针对每位青年教师制定了具体的实施方案,除了为每一位青年教师指定了总的导师之外,还根据各个培养环节的特点为他们配备了各环节的指导教师和负责人,使他们得到更为细致到位的指导。药学院制定了统一的教案格式,要求青年教师对所教课程的每一次授课都作出明确、细致的教学设计,有利于青年教师迅速、规范地走上讲台。

2、各学院对于青年教师助理教学工作的落实实施情况良好,绝大多数参与培训的青年教师积极认真,较好地经历各个培养环节,获得了必要的教学训练,基本达到了助理教学制度的培养目标与要求。做得比较好的有食品学院、环境学院、土木学院、教育学院、外国语学院、文法学院,交来的《记录本》填写得比较认真、规范、齐全。部分青年教师不仅较好地完成了作为一个合格教师必须经历的起码的教学环节,而且有机会参与到精品课程建设、教材建设、实验室建设等教学基本建设和科研工作中经受锻炼并作出较好的成绩,这对于刚进校青年教师来说是比较难能可贵的。

3、多数青年教师来说课,讲课比赛中有出色的表现。他(她)们精巧构思的设计、

纯熟流利的讲述、逻辑严谨的推理、端庄大方的教态、富有感染力的语音给评估专家们留下了深刻的印象，令人感到“后生可畏”，这充分体现出青年教师助理教学制度的成效。这与所在学院、系卓有成效的组织与管理、指导教师认真负责的悉心指导以及本人不懈的努力进取密切相关。比赛表现比较突出的青年教师：曲文娟（食品）、曹雅洁（外语）、王焕池（文法）、王悦芳（教育）郭钦（食品）、邹航（外语），他们的比赛成绩与培养过程的成绩有着明显的相关性。

（二）存在的问题与欠缺

1、有关部门、学院对这项工作的重视程度不一，表现在如下一些方面：

1) 所有《记录本》最后的“审定”应有的教务处考核意见、研究生处考核意见均为空白。说明有关部门对此工作尚未进行最终的检查把关。

2) 有的学院对此项工作的总结过于简单，不足 300 字的寥寥数语，近乎敷衍了事，有的学院甚至没有递交总结。

3) 少数青年教师的《记录本》填写马虎潦草，有的栏目没有及时记录，有明显的后补痕迹。个别人甚至连听课环节也未完全完成，但所在学院对此并没有严格要求和把关，对于培训做得不太好的仍给予优秀的考核意见。

4) 文法学院张鹏丽老师年龄已过 35 岁，且有两年高校教学经历，不属于青年教师助理教学制度的实施对象，但仍被列入本次评估的范围，这说明有关职能部门、学院工作不够细致。

2、药学院魏渊老师既是青年教师又是分管教学的副院长，材料中出现“自己考核自己”的奇怪现象，令人匪夷所思。

3、有的《记录本》中第一阶段的各环节都有导师的意见和评语，但到第二阶段就踪影全无。不知是导师不够负责，有始无终，还是因故外出。总之学院未及时督促或更换。

4、有的学院由于教学需要，对新进的青年教师不加培养，而直接令其走上讲台，有些青年教师甚至担负着过重的教学任务，以至于未能很好地实施青年教师助理教学制度。如工商学院的赵秀丽老师承担了四门课程教学，其中两门为留学生课程，致使她没有时间去认真完成规定的培养环节。

5、少数青年教师讲课时基本上是在读 PPT，这实质上是“照本宣科”，只是把课本搬到屏幕上而已。说明他们的教学工作未真正过关，还需要学院、系、导师的继续帮助指导与督促。

二、对青年教师助理教学制度的意见和建议

(一) 青年教师助理教学制度的重点在于“过讲课关”，建议培养环节中应加强对于教学方法的训练和增加教学实践的机会：

1、建议在《记录本》中加入一个“说课”环节，列于“课程教学设计”之后，“试讲”之前。本批青年教师中有相当一部分毕业于非师范院校，他们学习期间未受过“说课”的训练，我校许多学院的非师范类专业教学传统中也无此环节，所以对“说课”感到陌生。这在本次说课讲课比赛中有所体现，有的人说课部分含糊不清，有的搞不清是说本节课的教学设计还是说整门课程的教学设计，有的干脆不说课，希望学校充分发挥学校教师教育学科的优势，在青年教师培养过程中加强这方面的训练。

2、建议在《记录本》中适当增加“试讲”的次数。以增加青年教师的教学实践机会。

3、建议青年教师能系统听本教研室的一门主干课，主讲教师应以副教授及以上教师。

(二) 建议教务处、人事处等有关部门加强过程检查，以便及时掌握进度和完成情况，有问题及时解决，不要待一轮培训结束后才发现问题。

(三) 建议教务处会同人事处深入实施青年教师教学助理制度较差的学院调研其师资以及对青年教师的使用情况，对于师资力量确实紧缺的学院如何处理好对青年教师使用与培养的矛盾，并在今后工作中认真研究妥善解决。

(四) 导师的相应工作量已被刚性地规定到了具体人，学院没有根据实际工作分配工作量的权力，也就不能对导师履行职责情况进行把控，无法明确提出更高更严格的要求。建议在下拨补贴教学编制时给予学院必要的调控空间。

三、对评估工作的意见、建议

(一) 评估指标体系要更科学设计，增加可操作性，内容上严格区分面向管理和个人的项目。

(二) 评估时间可适当加长。为了尽可能的客观公正，检查材料和讲课比赛分2组是合理的，所有材料应尽可能让每位专家详细看完，故建议每个专家按每小时看2份材料的比例来安排时间。说课讲课比赛建议适当延长至20分钟（3—5分钟说课，15—17分钟讲课）以便青年教师充分展示说课讲课的水平。

评估专家组第1组

2011-12-19（张敏中初稿）

2011-12-19（柴书记修改）

关于青年教师助理教学制度评估小结

第 2 评估小组

学校于去年颁布了《江苏大学青年教师助理教学制度实施办法》(江大校【2010】108号)文件。在目前忽视教学的氛围下,此文件政策精神的目的是使青年教师能顺利地过教学关,尽快地成长。评估中心的通知中也强调了,“通过本次评估,对各相关单位的青年教师助理教学制度的落实情况进行检查,总结创新举措,规范管理,提高青年教师的整体素质和教学水平”。政策需要落实到位,实施也需要检查督促,因此进行评估检查是理所当然的事情。

1 基本情况

1.1 相关材料的检查评估

12月8日,评估中心开会布置此次评估任务和要求,会后各小组开展第1阶段的工作,对各学院相关材料进行检查、评估。根据评估中心安排,第2评估小组成员有:陈天滋、戴起勋、董英、金瑞琪、王丽敏、查杰民、郑荣良。

根据安排,我们第2评估小组对相关上报材料进行了评估检查。实际评估检查的青年教师共有29名,其中:电气学院6人,能动学院2人,材料学院8人,化工学院4人,机械学院1人,工业中心2人,计算机学院1人,汽车学院5人。我们小组采用的方法是分为3个小组:金瑞琪老师和王丽敏老师负责电气学院、工业中心和机械学院共9人,陈天滋老师和郑荣良老师负责汽车学院、能动学院和化工学院共11人,戴起勋老师和查杰民老师负责材料学院和计算机学院共9人。每人在查阅资料过程中,记下一些问题和情况,然后各自打分,取平均分作为评估分数,共同签字。由于事前缺少考虑,在评分等环节上存在一些问题,各小组评估的分数存在不很平衡的现象。这为以后提供了经验。

检查结果表明:仅从提交的材料来看,基本情况良好。各学院青年教师提交的有关材料比较齐全,特别是《青年教师助理教学记录本》中的许多内容能填写的都填写了,如听课记录、导师评价、阶段小结和系考核意见及学院的意见等,基本上都没有空白,除了有些环节没有的。

检查结果也表明:仅从所提交的材料看,普遍存在着一些问题。

① 《青年教师助理教学记录本》中有许多问题,如有关听课记录中的心得体会,部

分青年教师写得文不对题，给人感觉态度不认真；部分导师对试讲的评语写得很完美，没有不足，也没有建议，这说明导师不认真，甚至没有参加试讲；备课记录中有同一门课程分几次写的，但有些青年教师没有写明课程的章节，不仅说明记录不完整，而且给人感觉是后编的；有的青年教师的听课记录太简单，只有几句话，使人怀疑没有听，是后补的，而且显得态度也不认真；有的表格内容上缺少学院或系或导师等签字；记录本本身设计也有问题，需要改进，应简化，要考虑到基层实际情况和过程的有效性。例如，现有表格中后面部分许多都没有时间，有些表格中的内容应有所说明。

② 有的青年教师的材料中已有制订的课程教学大纲，还没有上课或上了一轮课，就制订课程教学大纲，好象不妥。

③ 部分青年教师的手写备课笔记很随便，不很认真。有的备课笔记文字太多，特别是电子文档的备课笔记，有点象教材化了。

④ 部分教师的 PPT 课件设计制作不很好，如整幅整幅的文字，且文字太多。

⑤ 有的青年教师安排的导师不合适，所学专业、所听课程与所试讲的课程相差很大。相近的课程是可以的，这取决于导师指导的认真程度。座谈会上，有青年教师提出也要双向选择，这是可以实施的。导师是否认真、尽心，对青年教师的帮助是很大的。

⑥ 有的青年教师听课次数太少，有些表格内容明显是后补的，存在作假。有些青年教师实际上都已在独立上课，怎么反映和评价。应该多进行一些试讲，如讲解一章或 3~4 次，导师等人必须随堂听课，课后研讨，提出改进意见。这样，青年教师可不断改进，避免一些不必要的表现不足。

⑦ 有些学院的新专业，没有相应的老教师，引进的青年教师怎么办。

1.2 说课讲课比赛

在 12 月 10 日和 11 日两天时间里，第 2 小组共有 29 位青年教师进行了说课、讲课比赛，其中电气学院 6 人，能动学院 2 人，材料学院 8 人，化工学院 4 人，机械学院 1 人，工业中心 2 人，计算机学院 1 人，汽车学院 5 人。从说课、讲课比赛的现场效果来说，大家一致认为，总体情况是良好的。有部分青年教师的组织、设计、讲课的水平还是较好的。因为毕竟是青年教师，缺少锻炼和经验，肯定也有一些教师在对课程理解、教学设计、课堂讲解、教学方法等方面还存在许多的问题。主要问题有：

① 有些教师的讲课设计上比较差，特别是理论性比较强的内容，当然也有导师指导和学院重视程度的因素。

② 部分青年教师还是比较紧张，仪态方面也不够注意，有的不面向学生，有的用手

指着 PPT 上的图讲解（用教鞭比较好），有的没有激情。

③ 有少数青年教师对讲课比赛过程的必要性认识不足，甚至有抵触情绪。主要表现在准备不充分，部分内容照本宣科，有的在说课或讲课过程中，基本上要低头看稿子。

④ 许多青年教师有少量的板书，字体书选普遍都不好，不是用力太轻不清楚，就是字形太差。

⑤ 部分青年教师在讲解过程中的用语或描述不很确切或不很准确，有少数青年教师讲课的语速太快。这是对需要学习的学生讲课，不是对专家们作学术性报告或论文答辩。

⑥ 全部青年教师都采用了 PPT 辅助教学形式，但部分 PPT 做的不很好，如底色和字体色彩搭配不好，显示不清楚，有的文字较多，缺少课程内容的提炼和思路，有的图和例子不恰当。

⑦ 许多青年教师在讲解过程中，缺少内容或上下之间的过渡语，比较生硬。特别是理论性或逻辑性比较强的内容，层次、条理性不很清楚。

当然，以上所列的问题，作为青年教师大部分都属于正常的情况。青年教师缺少锻炼、缺少经验，缺少体会，存在一些宏观、表面上的问题，都属正常。只要自己努力，经过几年的实践，整体上肯定会大有提高和改进的。人与人之间的差别，就是再过十年，也会仍然存在，这是内因素质的问题。

2 对此项评估工作的体会

虽然上报材料真实性是一个问题，但评估工作是强有力的警示。由于学校刚开始实施青年教师助理教学制度，各学院和导师们都不知道学校成立评估中心，更不知道评估中心要首先对此项工作进行检查评估，因此可以说各学院基本上没有做得很到位，上报材料的真实性也是一个问题。以前也有青年教师的导师制，当然没有象现在这样的相应工作量补贴，一般都是以应付为主，谈不上在青年教师教学培养方面化很多的精力，因为人心都在科研上。客观地说，现在这次评估检查对各学院的管理、导师的指导和青年教师的认真工作起到了一个警示作用，对以后该项工作的正常化、严格化也是一个很好的促进，这是无疑的。现在学校的青年教师数量比较多，这些工作的开展是非常重要和及时的。持续而认真地做好这项工作，对青年教师过好教学关、提高青年教师的质量是很有帮助的，就象抓好大一新生的工作一样具有关键作用。

政策虽好，落实是关键。虽然青年教师助理教学制度实施的一年中，无论是学院、系（教研室）的管理、导师的指导，还是青年教师本人的工作，都还存在着很多问题。但

总的来说，在学校的制度激励下，还是向前走了一大步。这次被检查的青年教师中，一些青年教师确实是认真对待的，认真听课、备课，做好各个教学环节的助理工作。在管理上，各学院也肯定在学院大会上或系主任会议上传达过学校的文件精神，也肯定有相关的任务布置。但在具体实施环节上，不一定全部按照学校的要求进行，或政策制度落实不完全到位。

一切事物的内因是根本。青年教师助理教学培养过程评估的第2阶段是说课和讲课。教师的讲课比赛效果虽然与指导与管理有一定关系，但教师自身的素质和努力程度占有主导地位，或者说内因是绝对的因素。因此，要充分调动教师的积极性。青年教师既要重视科研，也要过好教学关。上好课、搞好教学是高校教师的基本职能，当然在当前形势下，这是不合算的事情。

形势逼人，青年教师要快速成长。说课和讲课比赛，要求能参加的青年教師都参加，非常好。这对所有青年教师产生了有效的压力，是一个很好的锻炼机会，因为这是在全校范围内的活动，不是在学院里。现在的青年教师基本上都具有博士或硕士的学位，应该说都具有较优秀的素质，快速成长的可能性比较大。在学校讲课比赛前，最好在各学院范围内也进行一次模拟，增加青年教师的锻炼机会，有利于他们的快速成长。据了解，有些学院或系进行了模拟试讲的环节，但有些学院和系没有做这方面的工作。如果每个学院和系都进行模拟试讲，则在短期内对每一位青年教师也是一个非常好的快速成长的机会。例如：某青年教师在模拟试讲时，效果比较差。经过大家提出意见和他自己的努力，在实际讲课比赛中有了很大的进步。虽然没有得奖，但在讲解的思路和条理性等方面确实是前进了一大步。因为所有的工作都是为了促进青年教师更快的成长。建议以后在安排讲课比赛分组时，每个学院的人不要集中在一起，可以由抽签的办法分散在不同的时间段。

抓好青年教师工作，意义重大。江苏大学在本科教学方面有很好的传统，当时在国内都有一定的知名度，特别是基础课、技术基础课和专业基础课。老一辈老师们的精心投入、教学艺术和讲课风采，给我们留下了深刻的印象。在老一辈老师们的熏陶和指导下，带出了现在的中年老教师，这也是一种文化传承，有的学院还保持着良好的传统。现在，随着社会的变化，高校的氛围也发生了深刻的变化，在指挥棒下利益趋向也产生了显著的变化，人的价值观变化了，人的职业道德水准和心态也变化了。因此在现在的环境下，大量引进的青年教师，甚至高端人才，很难再回复到几十年前对兢兢业业于三尺讲台老教师们的那种敬佩之情了。这可能是一种进步，也可能是无奈的倒退。有敬佩之情，有敬业精神，才有努力学习、模仿的动力和行动，才会适应学科专业的发展而有所发展。一个国家的兴旺寄托在青年一代，每个高校持续发展的希望也是在青年教师身上。在这样的形势下，

学校实施青年教师助理教学制度，评估中心首先在青年教师培养环节上进行重点评估检查，应该说这是具有高瞻远瞩的举措，意义深远。江苏大学的明天确实与现在的青年教师有着直接的关系。

3 对学校管理方面的建议

在评估检查过程中，对发现的一些问题提出建议，仅供参考。

(1) **青年教师培养手册要更科学、完善。**根据实际操作的可行性和检查评估的情况，发现了许多的问题，就如上面所反映的。修改后的培养手册既要体现学校的严格要求，又要考虑各学院、导师实际操作的可行性，要体谅基层（特别是一线的教师）。笼统地说，在科学设计的基础上，能简化的就简化，能减少的就减少。在座谈会上部分青年教师也都提出了一些很中肯的意见，抓住重点环节、可操作性和有效性是最重要的。有些表格内容不是全校共性问题或次要环节可设计一栏“其他培养环节工作”，各学院可根据实际情况确定，或多或少。具体的细节不再多说了。

(2) **评估指标体系要修改完善。**我们一致认为，现在的评估指标体系要进行修改。在理论上宏观地说，评估指标体系要具有科学性、合理性和可操作性。如果合理性和可操作性存在较多的问题，基层必然会产生落实不到位，甚至造假的现象。当然学校又不能太迁就基层，这就要比较准确地把握一个领导与被领导、管理与被管理之间的辩证关系，另外，还有一个循序渐进的问题。实际上，这是一个共同体中各种关系的协调和约束。

(3) **青年教师成绩的计算不合理。**面向学院管理工作的成绩不应算在青年教师身上。对每个青年教师的评估分数是由二大部分组成的：第1部分上报材料的评估成绩(60%)+青年教师说课讲课的成绩（40%）。在第1部分上报材料的成绩中，面向管理的成绩（学院）(80%)+面向个人的成绩（20%）。实际上，面向学院管理的成绩算在青年教师身上，不合理。建议：对青年教师来说，只计算体现培养过程的面向个人材料的评估分数和说课讲课的评价分数。如果要对学院在青年教师培养和管理方面工作进行评估，可独立评估给分，当然学院中青年教师的业绩也可以一定比例计入学院总成绩。

(4) **评分比例要调整。**我们一致认为：青年教师的培养过程材料评分和讲课的评分比例为60：40，不合理，应倒过来，40：60，甚至30：70。因为青年教师的培养过程，内因是青年教师本人，其他的管理、指导等因素都是外因。作为一个有良知和自觉性的高校教师，即使没有工作量补贴和管理不很严格的环境下，也应该努力做好教师的本份和努力使自己尽快地具备教师的基本技能，能胜任教师的工作，这是起码的职业道德，这才对

得起教师的荣誉称号。

(5) **青年教师的培养事关重大，各学院一定要高度重视。**在很多情况下，学校对有些工作，总是作为学院一把手要抓的工作。其实，青年教师培养就是这样的工程。我们不光要做好今天的事情，更要关注明天的事情。高校的所有资源，人是最宝贵的资源，是最有潜力的资源，是发展的原动力。江苏大学近十年来，引进了多少的年轻人才，现在年轻人的比例是比较高的。不可忽视这一问题。国家也好，高校也好，年轻人就是我们的明天。

(6) **青年教师如何协调好教学关和科研关。**大部分青年教师都面临着要顺利过好教学关和科研关的问题。目前，引进的青年教师大部分都具有博士学位，在科研上已经入门，许多青年教师在头1~2年内就可申请到国家自然科学基金项目。但在教学方面，没有上过讲台或刚刚上讲台，许多青年教师还没有完全入门。青年教师在时间、精力等方面如何协调和处理好这两者的关系，比较复杂。就青年教师个人来说，因人而异，要合理安排，充分发挥潜力；就学校管理角度来说，须平衡协调、把握好“度”。从教师的基本功能来说，教学关是前提。如何做，不好说。但有一点大家都很清楚：在科研关方面，激励政策是“硬”的；在教学关方面，督促和评估是相对比较“软”的。

(7) **发挥学院二级管理的积极作用。**学校的管理和评估都是在宏观上制定政策和监控的。事实上，使青年教师成长的培养过程都是在学院中实施的，真正有效的实施也是在学院和系（教研室）基层。根据各方面情况的了解和真实的显示度，有些学院在这方面是很重视的，并且也很努力地实施的。

说明：该小结的产生过程。小组全体成员在材料评估和讲课过程中都各自记下了自己的意见、体会、建议和问题；在12月10日下午讲课比赛结束后，我们进行了简要的讨论和交流，由组长记录下了各人的意见、想法等情况；最后由组长总结成初稿，经过修改后定稿。

第2评估小组（戴起勋执笔）

2011-12-12 初稿

2011-12-16 修改

附件 5:

参加助理教学制度教师名单

序号	学院	教师姓名	学位	入校时间	人事处审核结果	备注（领取年底补贴，没有参加原因）
1	材料学院	刘芹芹	博士	2010.7	无高校教学经历	
2	材料学院	李健	博士	2010.1	无高校教学经历	
3	材料学院	杨小飞	博士	2009.12	无高校教学经历	
4	材料学院	姜燕	博士	2009.09	无高校教学经历	
5	材料学院	刘云建	博士	2009.9	无高校教学经历	
6	材料学院	朱琳	博士	2010.5	无高校教学经历	
7	材料学院	王云龙	博士	2010.7	无高校教学经历	
8	材料学院	张振亚	博士	2010.07	无高校教学经历	
9	电气学院	王博	博士	2010.9	无高校教学经历	
10	电气学院	陈武晖	博士	2010.7	无高校教学经历	>35 周岁
11	电气学院	张军	博士	2010.5	无高校教学经历	>35 周岁
12	电气学院	丁世宏	博士	2010.6	无高校教学经历	
13	电气学院	丁煜函	博士	2010.7	无高校教学经历	
14	电气学院	戴继生	博士	2010.6	无高校教学经历	
15	工商学院	赵秀丽	博士	2010.7	无高校教学经历	
16	工商学院	孙立成	博士	2010.7	无高校教学经历	
17	化工学院	郭卿	博士	2010.6	无高校教学经历	调离
18	化工学院	傅小奇	博士	2010.7	无高校教学经历	
19	化工学院	朱建军	博士	2010.6	无高校教学经历	
20	化工学院	王赞	博士	2010.6	无高校教学经历	
21	化工学院	王爱丽	博士	2010.6	无高校教学经历	出国
22	化工学院	朱国兴	博士	2010.6	无高校教学经历	
23	环境学院	罗志军	博士	2010 年	无高校教学经历	
24	环境学院	许晖	博士	2010 年	无高校教学经历	
25	环境学院	杜彦生	博士	2010 年	无高校教学经历	
26	环境学院	张祯	博士	2010 年	无高校教学经历	

27	环境学院	肖翔	博士	2010年	无高校教学经历	
28	机械学院	申祥	博士	2009.12	无高校教学经历	
29	计算机学院	郭坤祺	博士	2010.3	无高校教学经历	
30	教育学院	王佳佳	博士	2010.6	无高校教学经历	
31	教育学院	周雁	博士	2010.7	无高校教学经历	出国培训
32	教育学院	王悦芳	博士	2010.9		>35周岁
33	基础医学院	陶燕	博士	2010.6	无高校教学经历	
34	基础医学院	郭齐	博士	2010.7	无高校教学经历	
35	理学院	韩修静	博士	201006	无高校教学经历	
36	理学院	王林君	博士	201006	无高校教学经历	
37	理学院	夏先伟	博士	201006	无高校教学经历	
38	理学院	姚祥妹	博士	201006	无高校教学经历	产假
39	理学院	冯伟	博士	201008	无高校教学经历	出国
40	能动学院	屈健	博士	2010.7	无高校教学经历	
41	能动学院	苏文佳	博士	2010.7	无高校教学经历	PET5 南京考试
42	能动学院	郭兴龙	博士	2010.7	无高校教学经历	
43	汽车学院	韩江义	博士	2010.6	无高校教学经历	>35周岁
44	汽车学院	徐兴	博士	2010.7	无高校教学经历	
45	汽车学院	魏胜利	博士	2010.1	无高校教学经历	
46	汽车学院	董非	博士	2010.6	无高校教学经历	
47	汽车学院	谢君平	博士	2010.6	无高校教学经历	
48	人文学院	张鹏丽	博士	2010.7	200307-200507 上饶师院教师	>35周岁, 且有高校经历
49	人文学院	王焕池	博士	2010.8	无高校教学经历	>35周岁
50	食品学院	林 颢	博士	2010.6	无高校教学经历	
51	食品学院	曲文娟	博士	2010.6	无高校教学经历	
52	食品学院	闫景坤	博士	2010.6	无高校教学经历	
53	食品学院	肖 香	硕士	2006.6	无高校教学经历	做手术
54	食品学院	崔海英	博士	2010.8	无高校教学经历	
55	食品学院	郭 钦	博士	2009.11	无高校教学经历	

56	外国语学院	曹雅洁	硕士	2010.6	无高校教学经历	
57	外国语学院	邹航	硕士	2010.3	无高校教学经历	
58	药学院	魏渊	博士	2010.3	无高校教学经历	
59	药学院	汤建	博士	2009.8	无高校教学经历	
60	药学院	许颖	博士	2010.7	无高校教学经历	
61	药学院	王民	博士	2009.12	无高校教学经历	调离
62	药学院	宋晶	博士	2010.7	无高校教学经历	
63	临床医学院	吴景程	博士	2010.7	无高校教学经历	
64	临床医学院	刘青	学士	2010.8	无高校教学经历	附属医院 学校没有给年底补 助，年后7人助理 教学制度中断
65	临床医学院	唐为定	学士	2010.8	无高校教学经历	
66	临床医学院	朱丽云	学士	2010.8	无高校教学经历	
67	临床医学院	马红	硕士	2010.8	无高校教学经历	
68	临床医学院	何伟	硕士	2010.7	无高校教学经历	
69	临床医学院	马聪	硕士	2010.7	无高校教学经历	
70	临床医学院	施良	硕士	2010.7	无高校教学经历	
71	工业中心	李品	硕士	2010.9		
72	工业中心	沈宗宝	硕士	2010.9		