# 2024职称论文范文共10篇

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2025-05-10

*20\_职称论文范文 第一篇>摘要：先进机械制造技术，是现今科技发展下的一个重要技术成果，其融合了计算机技术、信息技术以及集成化制造技术等诸多高科技的优势。以往，制造技术单一，且工作效率低，每一个产品的问世，都会随之涌现出与其功能近乎相似的相...*

**20\_职称论文范文 第一篇**

>摘要：

先进机械制造技术，是现今科技发展下的一个重要技术成果，其融合了计算机技术、信息技术以及集成化制造技术等诸多高科技的优势。以往，制造技术单一，且工作效率低，每一个产品的问世，都会随之涌现出与其功能近乎相似的相同产品；而且在产品制造方面，由于技术的不成熟，使得制造进度缓慢，生产率低，很难应对快速发展的经济竞争市场。先进机械制造技术，凭借本身智能化、系统化的优点，完全弥补了传统制造技术所表现出的不足之处，不仅有效地提高了生产效率，也使得产品向着多样化方向发展。

>关键词：

机械制造；制造工业；

>中图分类号：

C35文献标识码： A

>一、机械制造技术的特点

1、机械制造技术是一个系统工程，它是在传统的制造技术之上不断的去吸收各种高科技技术，二者相结合，让制造技术在整个生产流程中占有主导地位，贯穿于信息于物流之间，成为一个系统工程，机械制造技术的应用注重于计算机技术、传感技术和现代系统管理技术，运用新材料在产品的设计和制造方面广泛应用。

2、机械制造技术是一个综合性技术。这种综合性就是不限于本身制造的过程，而是一个产品发展的整个过程，从产品的市场调研，到产品的研发制作和工艺设计，加工制造到售后服务，将这些过程有机的结合在一起，成为一个整体，提高了企业的经济效益，使得制造行业在整体的经济环境中能够有一个更好的提升，这也适应了市场经济的发展需求，自身的经济利益得到提高的同时也提高了社会利益。

3、机械制造技术是市场竞争要素的统一体。在现代激烈的市场竞争中，任何提高自身的生产效率是每个企业要做的核心部分，现在的市场竞争已经不是原来的单一的劳动生产率，而是将时间和成本、利益有机相结合的一种竞争模式。机械制造技术可以将三者兼顾，达成一个统一体。

机械制造技术是一个世界性技术。为了适应全球市场的竞争环境，机械制造技术必须是采用先进的技术，与现代的高科技相结合，拥有自己的技术领域。很多发达国家如：美国。日本在全球市场经济形成之初，就利用金融。经济和科技手段占领市场。而现代的竞争靠的是先进的技术。所以我们要掌握这项技术，才能在全球市场的竞争中占有一席之地、

>二、我国机械制造工业的现状与形势

作为国民经济的支柱产业，中国机械制造业经过几十年的努力已经具有相当的规模，积累了大量的技术和经验。近年来我国机械工业获得迅速发展，中国制造业规模已达世界第四位，仅次于美国、日本和德国。

中国的制造业大而不强，中国是制造大国而不是制造强国。例如钢铁年产量超过2亿吨，我们大量出口低价钢材而进口高附加值的合金钢。机床也是出口价的简单机床，而进口昂贵的数控和精密机床。中国制造业的劳动生产率，很多机械产品价低，而质量也低，在世界企业的500强中，中国的制造业仅有两家。中国不仅不是一个制造强国，而且是一个制造水平很低的国家。只是由于中国劳动力工资很低，因而在中国大量生产的只是劳动密集型产品，而高水平高质量的产品，还自己不能生产，受制于外国。

中国制造工业存在的问题主要有：机械工业产品落后，国外已是新的机电一体化产品，并且产品不断更新，而我国生产的往往是老的产品，产品更新很慢；不掌握产品核心技术，引进的机电产品很多使用外国的专利，核心技术没有自己的知识产权；机床装备数量虽多，但设备总体构成十分落后；制造技术落后，制造技术工艺落后，加工度低，工作效率和生产效率低；生产周期长，新产品试制周期长，流动资金占用多；管理落后，非生产人员比例大；研究费用及人力投入少，技术创新少。

>三、制造对于工艺技术的要求

1、工作必须达到严谨入微，认真细致

作为企业生产依据的工艺文件，对于工艺文件的正确性要求是十分严格的。“工艺就是法律”这一系列的口号标示在任何机械制造业中很轻易就能够发现，这就不难想到工艺对于企业的重要性以及企业对于工艺文件的依赖程度。一个数据甚至一个符号的误差对于工艺文件来说都是致命的，例如说机械制造工艺文件中的形位公差、尺寸要求数据加工程序中的代码等，对于零部件的精加工的要求更是严格。所以，产品的质量和安全产生重大影响的主要是工艺文件的正确性。工艺人员工作失误导致的细小错误有可能会造成大批量的废品、次品，直接影响企业制造业的经济利益，甚至造成亏损。比如说再进行调试数控加工程序的时候，在本该输入进给方向的坐标值后的小数点没有加，但是在数控系统中已经把默认数值调至微米，就很容易产生在加工过程中工件与刀具碰撞的事情发生。这样不仅对工件和道具产生损害造成破坏甚至永久性失修，而且还有可能出现高精度设备发生的安全意外事故。以上种种充分表明了工艺技术工作中严谨细致的工作态度是何其重要。这不仅对于人身安全是一种保障，也是对企业正产运作创造良好收益也是一种有效保障。

2、重点把握实践的工艺技术

**20\_职称论文范文 第二篇**

>摘要：

本文从工程与工程管理的涵义出发，详细论述了新时代大建设时期工程与工程管理的重要意义，尤其是要重视工程管理中的成本控制。其中，建筑工程管理是国民经济得以高速发展的重要保障，而房地产工程管理则日益成为国民经济的重要支柱。

>关键词：

浅析；工程；工程管理

>引言

随着21世纪以来中国经济的迅猛发展，各种大型工程项目都纷纷上马，例如京广高铁项目的启动、天津新城的建设等，这也成为经济高速发展的一大标志。随着重点工程项目的逐渐变多，在高精尖技术得到进步的同时，工程与工程管理方面的不成熟开始凸显，尤其是工程管理方面的人才欠缺直接导致我国的工程管理中出现诸多漏洞。下面，本文将从基础的工程与工程管理的含义出发，以建筑工程管理和房地产工程管理为例，阐述新时代下工程管理的新知识和新方法。

>1 工程的概念

工程就是把科学原理运用到社会大生产中的一种应用，通过这种手段，使大自然中的事物能通过一个过程，在最短的时间内最有效率的生产出对人类本身有用的东西。

如今，工程有逐渐演化出了广义和狭义之分。狭义上的工程，是指在有限的资源和时间、空间下，运用专业的技术，把某种或多种特定的资源转化为人类所需要的设施或是某种概念，从而形成由人和所需资源构成的一个整体及实现建设目标的过程。

>2 系统工程学

系统工程是指跨多个学科的一个工程的集合，主要是指那些比较复杂的集合性的工程专案。简而言之，所谓系统工程就是由多个小工程组成的复杂的大工程，需要详细的工作流程管理，并常常和控制等其他学科相互联系。

系统工程学就是把系统工程进行理论化的学科，涉及到控制学、系统控制学和信息技术学等多个学科。

>3 工程管理

工程管理的概念

在国内，工程管理就是让工程在限定条件下获得成功，对相关的资源、工程活动及周边环境进行决策、组织、协调、奖惩等一揽子工作的总称。但实际上，在国内，普遍把它限定在土木工程管理上，很大程度上限制了经济的发展，也严重脱离了国际一流水平。

就工程管理的定义，20\_年，中国工程院就明确定义：

重大工程项目建设中的管理。

关键性的具有重要意义的新型产品，在从开发到生产中的管理。

比较重要的技术方面的创造和改进，并与国际一流水准接轨的过程中的管理。

在产业和科技等层面上的重要布局和发展的管理。那么，这些定义就完全脱离了上面关于土木工程的狭义的理解。

工程管理专业

工程管理专业在早些时候，即使是国际上的知名院校开设这门课程的要是很少的，只是选取某一个方面进行专门培养，例如土木工程和信息自动化工程等。它在管理工程、国际工程、房地产工程及相关专业工程教育的基础上慢慢发展起来的。

在中国，80年代，高等学校等还没开设这门课程。直到90年代，随着国民经济建设的大发展，才陆续有不少高等学校的学科目录中出现了工程管理这门新兴的专业课程。但是限于对工程管理的含义的理解，各个大学对这门学科的处理方式也是各不相同。有把它归到管理学院下属，如天津大学；有的则是直接把工程管理限定在土木工程管理方面作为主攻专业方向，如武汉大学；有的就直接独立成下属院系，如东北财大建设管理学院。

另外每个学校的侧重点有有所不同，有的偏向房地产管理、有的则侧重于工程项目管理、有的偏重水利工程管理……或者偏向管理或者技术。

>4 工程管理问题

在我国越来越多的工程质量问题被报道而出，屡见不鲜。而将计算机运用到工程管理当中的更是少之甚少。有一部分经济承包人过度的关注于工程的成本控制上，反而忽略了工程的质量问题；而有的则过度关注质量问题，大肆的资金乱用，使得工程整体的经济效益低下。在我国工程管理的理论知识和实践相结合起来的实例非常的少，这就要求我们高校建立起健全的工程管理实践课程。同时我国的投资管理体制还不健全，市场经济体制还有很多的弊端，使得很多的承包商钻空子，偷工减料等问题时常出现，使得工程质量得不到有效的保证。

>5 工程管理措施

成本管理

根据工程的具体特点设计施工组织。企业要从招标投标、签订合同开始抓起，依据工程的规模以及工艺特点，从企业自身的技术水平以及工艺装备等实际条件出发，做好施工设计工作，并加强对施工现场的管理，尽可能地缩短工期，以节约成本；同时企业要提高自己的技术水平，采用新技术、新工艺，降低成本；在工程施工前，企业要根据自己的实际情况制定出可行的技术措施，做好周密的准备，在施工中尽可能采用新工艺、新材料，并且在工程施工过程中要加强管理，层层把关进行检查，保证工程项目的顺利施工，同时节约工程成本。

质量管理

**20\_职称论文范文 第三篇**

职称论文写作范文篇一：

1、公司的职称论文写作

2、公司的职称论文写作要求

3、公司的职称论文写作是公司的一项重要工作，公司要认真贯彻执行上级下达的各项工作指示精神，坚持以“公平、公正、公开”为原则，坚持实事求是，科学决策，公平公开，公平公正的原则。公司的职称论文写作一般分为两个阶段：

第一阶段是从学历层面考试，从学位论文写作的基本知识到工程管理的基本知识。在这一阶段，公司的每一位职工都应该要认真对待，认真学习，努力提高自己的文化水平和专业素质。

第二阶段是从职称论文写作的基本知识到现阶段的实际工作，从现阶段的实际工作中，不断的总结和提高自己的理论知识。要注意学习，不断总结，积累丰富的经验教训，不断总结，提高自己的工作能力和综合素质。

第三阶段是从学历层面考试，从学历层面要求每一位公司的职工都应该是职称论文写作的基本功，职称论文写作是写作过程中重要的工作，公司要认真贯彻执行上级下达的各项工作指示精神，坚持实事求是，科学决策，公平公开，综合运用，综合运用，综合运用，综合运用，综合运用，综合运用。

第四阶段是从学位论文写作的基本知识到现阶段的实际工作，通过现阶段的实际工作，不断的总结和提高自己的工作能力和综合素质，提高自己的文化水平和综合素质。

二、公司职称论文写作范文

4、公司的职称论文写作是公司的一项重要工作，公司要认真贯彻执行上级下达的各项工作指示精神，坚持实事求是，科学决策，综合运用，综合运用，综合运用。公司的职称论文写作范文一般分成三个阶段：

第一阶段是从学历层面考试，在学历层面考试，在学历层面考试。通过现阶段的实际工作，不断的总结自己工作的不足，不断的提高自己的工作能力和综合素质，以适应工作的需要。

第二阶段是从职称层面考试，通过现阶段的实际工作，不断的反省自己的不足，不断的总结经验，不断的改正错误，提高自己的专业素质和工作能力。

三、公司职称论文写作模式

在写作范文的同时，要注意自己的文章的思路和结构，要注意自己的表达能力。

四、职称论文写作范文

在公司的xx年的学习和工作中，我学到了许多专业的知识，但是自己也感到了很大的不足。因为我自己知道，在文章写作中，不仅有很多的地方不懂，而且有很多的地方做的不好。所以在这xx年的学习中，我一直都在进步。在今

**20\_职称论文范文 第四篇**

>摘要：

教师的内涵决定了一个学校的发展方向，代表了一个学校师资力量的程度。要想把握好教师质量的提升，作为小学校长、领导者应该将内涵作为学校工作永恒的主题和追求。那么，如何来提升小学教师的内涵呢？具体来说，应做到以下几点：一是特殊的活动，培养三种精神；二是另类的阅读，打造两种意识；三是小课题研究，立足学生主体。

>关键词：

提升内涵 三种精神 两种意识 小学教育

联合国教科文组织曾提出这样一个公式：教学质量=[学生(1分)+教材(2分)+社会环境(4分)+教法(3分)]×教师素质。在该公式中，教师的分值越大，乘积就越大，教学质量也就越高。教师的内涵决定了一个学校的发展方向，代表了一个学校师资力量的程度。教师内涵的发展建设应该作为基础建设抓起，作为学校发展的前提保证。因此，学校的管理者、决策者应该将内涵作为学校工作永恒的主题和追求。

>一、特殊的活动，培养三种精神

第一个活动是“铸师魂，练师功，强师能”。即以“铸师魂，练师功，强师能”为主题，以“教育思想大讨论”为平台，以育人一得、身教一例、格言一条、建议一点等“四个一”为内容，广泛开展教育活动。在当今物质发展已经远远超过日益增长的需求的时候，精神文化的需求慢慢体现，作为推动教育发展和进步的内在动力，其需求一个正确的引领方向，形成学校精神的凝聚者，学生的潜移默化者，让一届又一届不同经历、不同性格的学生都能受到积极向上的文化熏陶。第二个活动是“相约星期五”教师读书活动。第三个活动是“薪火相传，传帮带”老教师传经验，新教师带理念。通过这些活动，可以培养教师如下三种精神。

（一）积极进取的人生追求

我们的教师不是没有能力，而是没有很好的创造机遇。每个人都有理想，有追求，有实现自我人生价值的愿望，作为学校管理者，需要认识到教师的发展和学校的发展是环环相扣的，引导教师的内涵发展方向就是建设学校的精神内涵。现在，小学教师是一个紧缺人才的职业，在职教师容易产生压力不大、安于现状的自我满足，不仅仅影响的教育工作的发展，更是影响祖国下一代的发展。要让教师不断地自我寻求进步，不断地丰富自己的同时，还应该引导他们在学校的大方向中设置目标。设置目标时，不能盲目：首先要注意，个人目标与学校集体目标的统一。其次，设置的目标要适中，不能过低，也不能过高。目标过高，教师可能会因为目标遥不可及，自动放弃；目标过低，容易引起教师自负自满的心理，同样达不到激励的效果。因此，只有目标设置的合理且有吸引力，才能激发教师的积极性。

（二）先公后己的牺牲精神

教师在工作中追求人格的尊严，追求教育教学工作的完美，对学校有强烈的认同感，在课堂教学中建立平等的教学关系，对教学规律有深刻的理解，工作积极向上，这样就能取得良好的教学效果。

（三）吃苦耐劳的奉献品质

“用艺术提高小学生素质”是大多数农村小学的难点、弱点，主要困难在于经费紧张、人才短缺。如何缩小与城市小学生在才艺发展上的差距，我校选择的一个新的突破口，即“多方面多层次引领，多交流多帮助培养”。“多方面多层次引导”是指利用课余时间或在自由学习课程当中，引领小学生参加学习和观看音乐欣赏、电影欣赏、舞蹈排练等等，让他们了解艺术、欣赏艺术，从中选择性地培养小学生的才艺发展。“多交流多帮助培养”是指定期组织开展家长交流活动，建议或督促家长培养小学生的才艺。这样不仅开阔了小学生的视野，还提高了学校的影响力。

我们应把特色教育装在心中，落到实处，让不同层次的教师发挥不同的作用，扮演不同的角色，在教育中敢于独树创新，敢于挑战现况，不断刷新的现有成绩，创造在小学教育上昂首翘楚的成绩。

>二、另类的阅读，打造两种意识

（一）打造精品的质量意识

去除浮在教育表面的种种乱象，埋头读书修炼内功，教育才能实现一个灵魂对另一个灵魂的深情呼唤。教师读书不能是盲目的，要有选择。尤其是年轻教师，存在对儿童教育认识不足的缺陷，理论和实践经验不足，应多读《小学教育心理学》《小学教育》《十万个为什么》《安徒生童话》《韩国小学教育考察》等包括人文类、实践类等多方面书籍，以丰富自身阅历。同时，老教师应该不断适应新文化的发展，紧跟小学教育发展的步伐。

（二）打造精品的改革意识

另类阅读，不仅仅是读书本，一位优秀的教育骨干、一堂丰富的教学案例、一个知名的教育团队以及一个春天的小学校园都可以成为我们阅读的对象。首先应该让教师认识到，我们为什么要读，即“读他人，钻学问”。所谓“读他人”就是选择一个优秀的阅读对象，通过寻找他、阅读他、学习他和探讨他的步骤，深究其先进的文化思想、教学思路、办学理念，发掘其文化与自己的改革关联，探讨其不足和可以进一步完善的方法。“钻学问”就是要在整个群体中进行交流和研讨，把读到的理念和方法进行探讨，发展形成自己独特的意识文化，形成自己的内涵思路，并且能够充分运用到实践中去，用实践来证实理论的合理性和创新性。读的多了，读的深了就能在不知不觉中提高自己，完善自己的教学质量，推动校园文化的发展。

什么样的教师才能称之为优秀的小学教师呢？这就需要教师具备先进的教育思想、渊博的知识和优秀的沟通能力，做到引领小学教育发展方向，与各个性格和年龄阶段的学生交友。我们教师都应该朝着这个方面努力。

>三、小课题研究，立足学生主体

**20\_职称论文范文 第五篇**

1、论文主题是否有创新意义，论文主旨是否突出，内容是否丰富，主旨是否明确，主旨是否充实，主要内容是否明确，主旨是否明确，要点是否明确，主体是否明确，主题是否充实。

2、写作是一门学问，是一项基本技能，是一项基本功，是一项综合性的技能，是一门实践性很强的技能，是一门学问的综合，是一门实践性很强的技能。

3、论文的主题是否有创新意识，内容是否充实，内容是否明确，内容是否充实，主题是否明确，主旨是否明确，主旨是否明确，内容是否明确，内容是否充分，内容是否明了。

4、写作是一种能力，是一种文化素养，是一门学问，是一门艺术品味和技艺，是一门艺术风景和艺术品味的艺术。

5、论文写作是一门艺术，是一种艺术品味，是一门艺术品味和艺术品味的艺术。

6、论文写作是一门实践性很强的技能，是一门学问，是一门艺术品味和技能，是一门艺术品味和技能，是一门艺术品味和技能的艺术，是一门艺术品味与技能，是一门艺术品味和技能的艺术。

7、论文主题有什么样的创新意识，论文主题是不是充实了，内容是不是充实了。

**20\_职称论文范文 第六篇**

>摘要：

在班集体的发展中，班主任有着最为重要的作用，班主任是集体的关键人物，承担着培养优秀学生的重担，为此班主任工作的重要性更是显而易见的，而小学班主任班级管理又是一项既艰难而又复杂的任务，这项任务要掌握正确的方式和方法，才能促进学生健康快乐的成长，提高管理班级的水平。本文通过对于小学班主任班级管理中沟通的问题及解决办法进行了阐述，希望能够对相关人士提供参考和帮助。

>关键词：

小学班主任班级管理；沟通；问题；解决办法

在小学班主任班级管理中，班主任起着主导作用，班级能够在良好的水平下发展就要班主任与学生进行沟通，这样能够营造一个良好的学习氛围，培育对社会有贡献的学生。而班主任能否处理好班级的各类事务，沟通就尤为重要了，这也是确保班主任工作成功的重点，但作为一名小学班班主任在沟通方面却有着许多问题，那么如何解决这些问题，才能确保进行一个高质量的沟通，即为班主任亟待解决的问题，以下就来做具体的分析和解决。

>1 小学班主任班级管理中沟通的问题

沟通方法缺少方法

现今有许多班主任在与学生的沟通中，所用的方式较为单调，更善于给学生讲道理来解决问题，惯于说教的性质，使得学生厌烦和反弹，往往越讲道理越严重，从而达不到最终的目的，产生了抵触的情绪也很多，而相对于比较顽皮的学生，更多的还是管制及批评的方式，产生的结果是令学生的自尊心受到打击，信心也随之降低，并且会更加变本加厉的犯错误。

沟通方法缺少技巧

在现实中，班主任与学生的沟通方面，更多的是老师站在自己的一面来解决问题，没有考虑到学生的想法，往往是命令的多，交谈的少，批评的多，表扬的少，没有运用恰当的语言、语调、肢体表情和学生沟通，缺少了沟通的方法和技巧，导致事倍功半，于学生方面认为班主任没有尊重学生，于学生家长也不能得到理解和认同。

沟通方法缺少态度

在学生与班主任的沟通中，缺少正确的态度分为两点，其一则是班主任在处理问题时习惯性偏袒平时较为喜爱的同学或者学习较为优秀的学生，这样的举措导致了其他学生感受到了偏心的结果，使学生的心灵受伤害，影响了学生良好的心理发展，其二则是班主任与学生的沟通中没有按各自的性格、家庭环境、心里发展水平采取的“因人而异”的方式，导致了学生不乐于和善于与班主任主动沟通，心里产生了得过且过的想法，从而导致了班主任与学生的沟通日益下降，并且降低了班主任工作的效率。

>2 小学班主任班级管理中沟通问题的解决办法

以学生为主体

班主任在班级的管理工作中，要遵循以人为本的法则，这不仅适用于社会，更适用于班主任与学生的沟通中，班主任在日常的学习与生活中要深入的关怀学生，细心聆听学生心里的想法。有时学生的状态和情绪不太良好的时候，应该于事情的根本进行疏导，并加以沟通，而并非仅仅的简单询问，班主任利用此种方式能够增强班主任在学生心理中的意义和地位，对班主任的信任感更是大大提高，从而达到进一步沟通的目的，也能够帮助学生积极有效的解决问题。班主任在与学生沟通时也应注重细节，避免三心二意，注意力不集中等问题，比如在写教案和批改试卷时与学生沟通，此举会让学生产生班主任不注重这件事，不尊重学生的想法，更会导致沟通效果没有显现。而且班主任与学生沟通时，最好能够进行一对一的方式，避免当着其他学生的面进行，既能表达班主任的对学生的重视性，也能提供一个良好的沟通环境，进而提升了沟通的积极性和目的性，而且在沟通中不仅要关心学习方面，也要关心生活方面，根据具体情况进行行之有效的沟通。

以班主任为模范

对于小学生来说，班主任平时的以身作则是很重要的，因为小学生的想法还不够成熟，更多的是模仿他人，而班主任则是一天之中陪伴学生最久的人，班主任的行为举止和谈吐都是学生争相模仿的对象，为此，班主任在日常上课和管理中，要注重自己的言行，甚至于衣着打扮，都要成为学生们的榜样，起好表率作用。对于不讲卫生，乱扔垃圾的现象，班主任更应起到模范作用，并起到对于学生的积极引导作用，能够随时拒绝不文明行为，看到地上有垃圾时，能够做到捡起来放在垃圾桶内，这样学生看到垃圾时就会模仿老师的做法，而且能进一步养成良好的习惯，时刻注意自己的行为，发挥模范带头的作用，对于表现较为不错的的学生进行口头鼓励，而对于表现较差强人意的学生进行沟通，让学生意识到自己的错误并能积极且尽早的改正，以此产生良好的沟通与教育。

班主任与学生的沟通

在班主任的管理中事无大小都需要班主任与学生的沟通，而尊重与平等是交流的必要，而且加以情感上的耐心与平静的语气也是必备的，这能使学生感受到充分地尊重，也能使学生更深入地与班主任交谈。同样，自觉地接受学生的监督，可以在每周的班会上接受学生一周以来对于班主任的观察而提出意见，通过此方法即可以深入走进学生的想法中，也可以得到学生的建议，班主任也可以积极地改正自己，提升自我，提高班级管理的质量，使得班级的发展更加完美。

班主任与家长的沟通

在班主任的班级管理中，也离不开与家长的沟通，家长是学生与老师之间的桥梁，通过与家长的交流既能深入了解学生的性格，在家里的表现，及家庭的教育方式和观念，还能接受到来自家长的建议和意见，并能通过家长与学生进行沟通，辅助班主任的沟通工作，反馈家长学生的表现，使得学生在学校和家庭中都能有所成长，在遇到问题时，与家长积极沟通协作，共同促进孩子在健康的氛围中成长，也提高了班主任在班级管理中的效率。

>3 结论

在小学班主任班级管理工作开展的过程中，沟通是一门重大的功课，而良好的沟通艺术是一种行之有效的管理方法和措施，于班集体的发展具有促进的意义。小学班主任在班级管理工作开展的时候，时刻都要面对不同的、多种多样的问题，而做好小学班主任的沟通工作并不是一件容易的事情，在这个过程中，教师可能会遇见各类前所未有的困难和问题，所以，要做好足够的思想准备和解决问题的方法，才能够迎接未知道路上的挫折与坎坷，同样要拥有认真负责的态度，运用恰当而又有效果的方式和方法，不断搜寻更具效果、更有技巧的沟通方法，为提高小学班主任班级管理作出积极的努力与无限的投入，从而达到最佳的成果。

>参考文献

[1]蒋秀琴.善待学生的错误———小学班主任如何与学生进行沟通[J].教育科研论坛，20\_（12）：71-72.

[2]董岩芳.小学班主任班级管理专业知能的调查研究[J].桂林师范高等专科学校学报，20\_（2）：305-306.

[3]刘伟.小学班主任班级管理中的沟通艺术探讨[J].课程教育研究，20\_（14）：195-196.

[4]\_峰.试论小学班主任班级管理的沟通艺术[J].中华少年，20\_（22）：207.

**20\_职称论文范文 第七篇**

>【摘要】

在机械设计加工中，要注重对材料进行科学选择，满足使用性能、工艺性能以及经济性能的需求，以标准化设计有效降低生产成本和提升产品质量，对影响机加工件表面物理力学性能的因素进行全面分析，有效发挥润滑剂作用，实现机械设计加工质量的成效。

>【关键词】

机械制造；现状；发展趋势

在市场经济中，企业要在竞争中处于不败之地，靠的就是高质量、低成本的产品。机械设计工作的重要性，不仅在于它是生产技术准备工作的第一步，而且还在于它将严重影响产品的质量和成本，虽然影响产品成本的因素很多，但主要与设计、制造和原料有关。[1]在当前的市场竞争中，质量是核心竞争力，对于机械产品而言，企业应当提高设计加工水平，从科学选择材料、提高设计生产标准化水平以及合理运用润滑剂等方面综合入手，提升机械设计加工水平。

>1、有效提高机械设计标准化水平

在机械设计加工中，标准化是当前发展的重要趋势，标准化主要通过设置共同标准，规范机械零件尺寸、性能与结构等，为提高生产质量和降低生产成本奠定基础。要从设计环节就着手提高标准化水平，运用标准化手段把好产品设计关口，对使用较多的零件实施标准化生产，生产中对性能指标以及原材料等方面进行统一规范，所生产的零部件要在尺寸、结构等方面进行规范，进一步简化设计与生产，降低成本，提高质量，提升机械产品的综合竞争力。[2]

>2、CAD/CAM技术在机械设计与加工中的应用

、CAD/CAM技术在机械设计的应用

、零件的建模设计

零件的建模就是考虑如何采用合适的特征，通过正确的组合方法形成零件模型的过程。零件与特征之间的关系主要呈现层次关系，这需要设计者除了具有清晰的空间思维能力外，还要掌握和积累一些必要的零件建模技巧，使建模的灵活性得到增强，从而提高零件建模的效率。另一方面，在零件建模过程中还应充分考虑零件模型的可调整性。当代产品市场竞争十分激烈，用户的品位和要求千变万化，因此厂商必须不断改进或者调整产品设计以适应市场需求。为此，在零件设计过程当中必须兼顾今后调整的需求，在零件设计中添加适当的控制因素，提高零件设计的可调整性。

、装配建模设计

在机械产品生产过程中，需要将零件装配成部件，再将部件装配成机器。一个复杂机器可以看成是由多个部件所组成，复杂部件可以看成是由多个组件所组成，组件则由多个零件组成。这是对机器的一种层次描述，采用这种描述可以为机器的设计、制造和装配带来很大方便。同样，机器的计算机装配模型也可以表示成这种层次关。在计算机上将装配体的层次各种零、部件组合在一起形成一个完整装配体的过程即装配建模或称装配设计，回转、直线运动机构(装配钩是由两个子装配(驱动部分和传动部分)以及一个零件(活塞缸)组成。一个装配体系记录了零部件之间的全部结构关系，以及零部件之间的装配约束关系。

、CAD/CAM技术在机械加工中的应用

**20\_职称论文范文 第八篇**

>一、我国高校教师职称评审制度的内核与绩效

在讨论我国高校教师职称评审制度之前，我们先看一下一个流传甚广的有关著名经济学家张五常教授的故事。

1968年，我在芝加哥大学做助理教授，问大教授D．GaleJohnson关于升级的衡量准则。我问：“文章要有多少才可升级？”答曰：“据我所知，从来不计多少。”再问：“发表的学报声望计多少？”答曰：“从来没有想过。”再问：“多取几个名衔怎么样？”答曰：“没有谁管你的名衔。”“没有博士也可升级？”“当然可以。”我再问：“一篇文章也没有发表过，可以升级吗？”答曰：“可以的。”我又逼问：“连文稿也没有一篇，也可以升级吗？”答曰：“那会比较困难，但要是你能多说话，表达你的思想，若够分量，升级单靠口述是可以的。”

作为经济学研究重镇的芝加哥大学经济学系，在这种教师职称评审模式下，迄今培养了9位诺贝尔经济学奖获得者。这种教师职称评审模式可以被称为“能力最大模式”，即是以被评审者在评审期内的最大能力为测量对象，若评审期内的最大能力达到或超过职称晋升的能力标准，被评审者获得职称晋升，否则，被评审者的职称保持不变。这种模式看重的是被评审者在评审期内的最高绩效水平。

而在我国高校普遍存在的教师职称评审制度则呈现截然不同的另一番景象。我国高校在评聘专业技术职务的过程中，对于教师在大学的两项基本职能“人才培养”和“科学研究”方面的表现均有规定，在人才培养方面，除了对教学工作量有明确要求，在学科建设、专业建设以及课程建设等工作上规定得甚为含糊。在一个“教授不愿上讲台”的潜规则下，完成教学量对于那些想晋升的教师来说实在不是一件难事。但是在科学研究方面，其要求则是一种硬约束：一是规定了认定期刊的范围；二是规定了在认定期刊发表论文的数量。不能达到在认定期刊上发表论文的最低数量要求的教师，则不具有参加学校评聘专业技术职务的资格。即使达到在认定期刊上发表论文的最低数量要求的教师，也只意味着他取得参加学校评聘专业技术职务的资格，最终能否实现晋升，还要看他发表的论文、获得的科技奖励通过量化后所得到的分数是否比别人高。

事实上，在科研方面的量化要求构成了我国高校教师职称评审模式的内核。我国高校教师职称评审模式可以被称为“以科研为主的能力累加模式”，即是以被评审者在评审期内的以科研为主的能力总和为测量对象，若评审期内的能力总和达到或超过职称晋升的能力标准，则被评审者获得职称晋升，否则，被评审者的职称保持不变。这种模式认可不同水平绩效之间的相互替代性。

也不知何时，我国高校职称评审制度演变成目前的以科研为主的能力累加模式。在高校职称评审制度演变进程中，以科研为主的能力累加模式或许是一开始被采纳是因为其他的原因，甚或完全是出于偶然，尔后这种模式之所以得以持续，乃是因为它能使它产生于其间的组织能够胜过其他组织。我国高校在教师职称评审过程中奉行的以科研为主的能力累加模式，促进了我国科研论文的生产力，使得我国成为名副其实的科研论文大国。但是，最初的制度发明者们对于这种模式所带来的弊端是始料未及的。这也正如哈耶克所言，制度是人之行动而非人之设计的结果，亦即无数独立的决策和行动的非意图的结果。这种模式也给我国高等教育和学术界带来严重内伤。

1、冲击了教学。

以科研为主的能力累加模式，过分强调了科研的绩效，而弱化了对教学的要求，再加之高校的收入分配以及相关福利待遇都与教师职称密切关联，因此，这是一种对教师将主要精力配置于科学研究的内在激励。对于教师而言，如果说教学是不可不承担的，那至少也是可以轻松应付过关的。这就是“科研吃教学”的“教学漂移”现象。就连副教授、教授给本科生上课这种天经地义的事情都需要政府红头文件来保证，我们能否认教学没有受到冲击吗？

2、污染了学术。

由于以科研为主的能力累加模式，认可不同水平绩效之间的可替代性，教师便会追求更多数量的低质量工作绩效，通过低水平工作绩效的数量累加来替代高水平工作绩效。也就是说，教师在此评审模式下，有发表“短、平、快”文章的动力，而没有甘愿坐冷板凳、追求高质量学术创新的意愿。鉴于学习效应，那些高能力的教师也会逐渐采取类似的策略选择。如果有足够多的人争相效仿这一行为，就会在共同体内形成一个临界多数，从而———逐渐地———策略行为就被制度化了。面对科研成果的数量要求，有些教师可能会铤而走险，在科学研究中进行抄袭、剽窃等学术不端行为。而面对广大教师发表论文的刚性需求，一些学术期刊为了谋取利润公然贩卖版面，诸多教师为了职称早日晋升，也积极参与这种“钱学交易”之中。上述种种学术浮躁、学术注水、学术腐败行为严重污染了本该神圣的学术环境，严重制约了学术创造性，使得我国的科研论文数量和科学研究水平出现严重的不对称。关于对目前我国高校教师职称评审制度的检讨以及所带来的上述不良后果的批评早已频繁见于学术期刊以及大众媒体，部分教育主管部门的领导以及高校领导也在公开场合对目前教师职称评审制度表达了极大担忧。但检讨、批评与担忧也仅仅止于口头，以科研为主的能力累加模式仍然在延续。为什么如此低效的制度能够长期生存下来呢？

>二、低效的高校教师职称评审制度长期存续的内在机理

著名经济学家诺斯(North)认为，一旦无效率的制度选择沿着原来的错误路径走下去，就会陷入一种“自动锁定”的状态，初始的制度设计会不断强化现存制度的刺激与惯性，要想脱身而出就显得十分困难。马修斯(Matthews)也认为，制度惰性在制度的存续中起着重要作用，甚至当制度不再符合一个给定环境的要求时，它也会持续下来。那么，是哪些因素造成了目前我国高校教师职称评审制度的自动锁定或制度惯性？

1、共享的认知系统。

在一种认知下，再怎么强调科研的重要性都不为过，这种认知就是“科研能促进教学”。因为在这种认知下，强调科研也就是强调高校的存在合法性根基———教学。自洪堡引入“教学与科研相统一”原则后，学界一直基于良好意愿不停地做出误读性演绎。似乎没有哪个例子能比下面这条经典引文更能代表长期以来学界对教学与科研之间良好互动的深信不疑了。“一方面，因与知识前沿的难题搏斗兴致勃勃来到课堂的教师，能够为学生带来第二手材料不可能给予的某种东西；另一方面，对一个探索真理的人来说，迫使他用可以理解的术语向一个聪慧的外行阐述他的发现，这是一种有益的训练”。

随着科学技术在国家发展和经济建设中的作用日益凸显后，科学研究成为国家意志和商业需求，政府和企业通过给予丰厚的经费资助和奖励措施诱导大学利用自身的人才、学科、实验室以及平台优势开展国家和商业所鼓励的科学研究。由于科学研究相比人才培养能在相对短的时间内给教师带来巨额经济回报，且在学术声誉的积累和传播上比人才培养更具有无可比拟的优势，因此，大学教师为了追求自身效益的最大化，会配置更多的时间和精力在科学研究上。但是，教学是大学的原生功能。可以存在没有科研的大学，但是大学没有教学就不能被称之为大学了。因此，教学是大学作为制度性存在的最基础的合法性来源。

但是，正如前所述，科研对于政府、大学和教师个人而言，具有见效快、回报高的优势，基于科研可量化性的科研强激励机制所导致的“重科研、轻教学”现象就司空见惯了。显然“轻教学”行为有损大学的合法性基础。帕森斯(Parsons)强调，“一个组织想要获得合法性，并因此使自己的社会资源诉求能够得到认可，那么这个组织所奉行的价值观就必须与更宽泛的社会价值观相一致”。因此，大学面临着严重的人格分裂，一方面要努力向社会呈现自己重视教学的良好形象，比如，“教学工作是学校的中心工作”、“人才培养是学校的根本任务”等这些组织话语为大学提供了审慎的、理性的正式组织结构，是大学捍卫自身合法性的自我标榜，但另一方面基于收益最大化的考虑却在实践中将科研置于超越教学的地位。这种“组织结构与活动的脱耦”反映了大学合法性和绩效之间的冲突，解决这种冲突的比较稳妥的办法就是用“教学与科研相互促进”的观点来进行制度化灌输。

任何观念在持久性灌输且缺乏外界积极干预和自由批判环境的境遇下，这种观点就会成为共享的认知系统且日益信念化与制度化，以至于偏重科研的行为被视为一种自然的和合法的现象，人们也不再把它们与替代性的选择进行比较，从而严重束缚了人们对科研与教学关系的反思与重新评估。倒是国外的学者通过实证研究指出了“皇帝的新装”。

2、组织目标的模糊性。

高校承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新，并且总是被一系列的评估者所评估(或者是同一个评估者评估不同的方面)，并且这些评估者倾向于运用不同类型的、通常不相容的标准或准绳。由于评估意味着竞争稀缺资源的机会，因此，这些稀缺资源的价值，对于高校整体而言，可能是经费的增加，而对于高校领导而言，可能是政治晋升。

我国高校深深地内嵌在整个国家的政治体制和环境之中，高校管理仍然表现出和现在市场经济体制不相适应的政治行为色彩。由于高校的领导都被赋予相应的行政级别，他们也因此被纳入到更为广阔的政治晋升锦标赛格局中，晋升锦标赛引起了高校之间的激烈竞争。高校多维任务的实现都是建立在人才培养和科学研究的基础之上，而人才培养目标最为模糊，导致其评价标准也不明晰，高校无法直接确切地证明学生获得良好教育，教育效果的显示在时间上是终身的，而且高校所起的效果很难与其他作用于个人之上的影响相分离。“在理性原则下，复杂组织对那些重要的环境要素所最容易观察的标准会保持高度警觉，并且强调在此类标准上获得好评”。因此，高校就会有追求发表论文的数量、获得的研究基金或研究奖励数量的内在动力以彰显自身科学研究水平。高校的这种发展模式并不是孤立的，因为它的主管部门同样也面临着类似的评估和考核。高校的上级主管部门及其领导也希望在他们那一层次上的竞争中取胜以获取更多的预算和进一步的晋升。因此对于高校而言，在教师考核和职称评审中，主要看教师的论文数量、研究基金数量、研究奖励数量，因此，这些“数量”也就具有相当的正当性和必要性了。这实在不是说这些“数量”反映了或有助于提高高校的质量或其未来发展的适宜性，而是这些“数量”特别引人注目，尤其是上级主管部门的注目

。当一个组织向另一个更有权力的组织主动表现出这样的行为时，人们往往称之为预期从属或依附()。这种预期从属或依附行为会传递给高校内部相关管理部门和广大教师，并在教师职称评审制度中体现出维持和扩散这种制度的积极因素。

3、制度非中性。

制度非中性是指同一制度对不同人意味着不同的事情，在同一制度下不同的人或人群所获得的往往是各异的东西，而那些已经从既定制度中获益的个人或集团，无疑会竭力去维护之。目前的高校教师职称评审制度，对于教授而言，或许只是一个已逝的梦魇，而对于还需要晋升的教师而言，那才是现实的煎熬。在高校中，尽管学术权力受到行\_力的干扰，但教授比还没有获得教授学衔的教师更具有地位和话语权，前者在学校的有关学术事务中还是具有很大的参与权的，比如在教师职称晋升方面，教授就发挥着很大作用。由于他们是这种激励制度的成功者，维护其正常运行自然符合他们自身的偏好和既得利益。目前的高校教师职称评审制度的维系，一方面有利于教授群体心理平衡，因为这些教授也经历了一个类似的艰难过程；另一方面，有利于他们既定的利益资源不被耗散，而这种利益资源更主要的来自于对规则的控制以及在学术事务中的话语权。因此，作为既得利益集团，他们没有强烈意愿去支持制度变迁。而对于那些需要晋升职称的非教授教师群体而言，由于缺乏相应的话语权，他们没有足够能力去促进制度变迁。

4、外部性。

外部性是指个人成本与社会成本、个人收益与社会收益不一致的状态。当一个新的制度被创造出来后，由于制度并不能获得专利，其他人可以模仿这种创新并大大降低他们组织和设计新制度的费用，因此，创新者的报酬将少于作为整体的社会报酬。这个问题暗含的意思是，正式制度创新的密度和频率，将少于作为整体的社会最佳量，因此，可能会持续地出现制度不均衡。改革目前的高校教师职称评审制度，不仅需要花费组织和设计成本，并且还要承担巨大的风险。因为当以科研为主的能力累加模式已被高等教育管理者、高校领导和教师个人“视若当然而接受的现象学过程”的时候，颠覆这种传统在短期内有可能导致科研数量绩效下降，高校和高校领导都将承担预算下降和考核等级降低的不利后果，并且这种后果也会传递给教师个人，毕竟教师的利益和所在高校的声誉密切相关。即便改革成功，新制度所带来的收益又并非为首创高校所独享，在承担全部成本而又不比别人享受更多收益的情况下，高校领导的改革创新意愿就会受到抑制。如何消除这种外部性并弱化“搭便车”问题？这种外部性是不可能消除的，这恐怕一方面是由于技术上的困难，另一方面，也许更为根本的，恐怕还是因为逻辑上的困难，因为消除外部性的办法，即制度设立本身，就是外部性产生的一个根源。

5、社会科学知识的局限。

拉坦(Ｒuttan)观察到制度变化的供给依赖于两个因素：知识基础和创新成本。拉坦断言，我们拥有的社会科学知识越多，我们设计和实施制度变迁就会干得越好。林毅夫也认为，制度安排选择集合受到社会科学知识储备的束缚。即使组织有心建立新制度安排以使制度从不均衡恢复到均衡，但由于社会科学知识不足，也不可能建立一个正确的制度安排。

正如当科学和技术知识进步时，技术变迁的供给曲线会向右移一样，当社会科学知识和有关的商业、计划、法律和社会公共管理专业的知识进步时，制度变迁的供给曲线也会右移。社会科学和有关专业知识的进步降低了制度发展的成本，正如自然科学及工程知识的进步降低了技术变迁的成本一样。

由于我们社会现在还没有足够的社会科学知识来设计一项相对完美的教师职称评审制度，因此，我国目前的高校教师职称评审制度是一种无奈选择的结果。在一种可以替代现有制度的更有效率的制度出现之前，“一旦制度得以确立，即使它们是集体次优的，也会持续存在下去”。但是目前的教师职称评审制度具有自我强加的趋势，因为当初对该制度的选择抑制了知识创造和积累的速率，进而造成了有关制度发展的社会科学知识的短缺，从而阻碍了制度变迁的步伐。

>三、结语

我国高校财政拨款方式为“基本支出加项目支出”，而对于高校科研而言，主要是项目制拨款方式。这种拨款方式的主要缺陷在于立项标准的模糊性以及程序的阙如。其后果是高校往往把科研论文数量作为自己获得项目拨款的一项竞争性指标，因为在科研能力方面，科研论文水平往往在同一个评价指标体系内被同质化了，能说明问题的就剩下在该评价指标体系下的数字的差别，也就是说，数字成了能力的重要表征。虽然上级主管部门已经逐渐意识到量化学术的弊端，并且还出台了相关政策，比如，20xx年教育部颁布了《关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》、20xx年教育部颁布了《关于深化高等学校科技评价改革的意见》，但是，上级主管部门对高校评价、经费支持、干部选拔考核等方面的指标化倾向已然形成了一种心智模式。“尽管人们不(总是)完全遵照自己口头‘声称的理论’(他们所说的)去行事，但是他们一定会完全遵照自己实际‘实行的理论’(他们的心智模式)去做”。

因此，教育部出台的相关政策并不能在实践中得到遵守，而与此同时，高校也宁愿相信上级主管部门的心智模式而不是政策文本。因此，政府首先要改变和重塑的是自己的心智模式，对于高校的评估考核以及基于其上的经费支持、干部选拔等管理方式要尽量去指标化，并且让这种心智模式在政策文本中得到真实表达，以换取高校对政府相关政策的真心支持和信任。而作为高校改革的真正主体，各高校要敢于在合法框架下进行制度创新，创造出符合学术生产规律和教师专业发展规律并契合学校实际的教师职称评审制度。尽管制度创新会有风险，但至少一所高校的失败会让其他高校吸取教训，降低其他高校进行创新的成本；倘若创新成功了，也不必在意自己的制度创新成果被其他高校所模仿，这同样能够降低其他高校的创新成本，也就是说，任何一所高校进行教师职称评审制度的改革与创新，不管成功与否，其组织收益都小于社会收益，但这也正是高等教育公益性的一种具体体现。

所以任何一所高校及其领导者都要有一种超脱的姿态以及成为制度创新的关键行动者的意识和准备。总而言之，要想改变高校低效的教师职称评审制度长期存在的现状，以政府为主导的强制性制度变迁和以高校个体为主导的诱致性制度变迁的有机结合是基本路径选择。

**20\_职称论文范文 第九篇**

>【摘要】

临床医学专业职称评聘是反应医务人员专业技术水平、综合业务能力和自身素质的重要载体，是各级医疗单位评价人才、激励人才的主要手段，是进行人力资源科学设置、合理使用的基础和重要依据[1]。

>【关键词】

临床医学专业； 职称评聘； 改革； 对策

>1 聘任方案的制定

临床医学专业职称评聘的正确政策导向及科学考核评价体系的制定直接关系到医务人员综合能力的正确评价、工作积极性的充分调动与发挥，关系到卫生系统专业技术人员队伍的结构优化和科学合理设置。深化卫生系统专业技术人员职称改革工作的目标是实行医学专业人员评聘分开。这一改革的关键在于制定一个科学合理的专业技术人员职称量化评价标准，使之逐步从以往的片面注重学历、资历、论文、科研等方面情况转变到全面注重评审对象的业绩、能力、真实水平上来。

目前，临床医学专业高级职称的取得一般须经专家评审委员会评审，专家的评审总体上是对专业技术人员的学术水平和专业工作能力等方面的一种综合定性评价。在实际评审中，由于没有很好的规范的量化标准，专家们只能侧重于医务人员的学历、资历、发表论文和科研的级别和数量等方面的情况，往往忽视实际的工作能力和工作业绩。产生上述现象的主要原因是职称制度自身存在不足，量化的评价标准较少，评审方式过于单一。在此基础上，秦皇岛市第一医院针对实际情况认真查摆了以往职称评审方法的弊端，专程走访了多家先进医院，参考各地市职称评审条件，结合医院实际对评审条件的有关方面内容进行了重新归纳分类，根据实际制定了一整套实施流程,确定了秦皇岛市第一医院的医务人员高级职称聘任量化考核评价标准体系。

>2 实施聘任方案的合理性分析

“个人基本情况”主要考察拟聘人员的学历、现任资格年限、工作年限、资格后奖励等方面的情况[2]。一方面是申报条件的基本要求，另一方面也考虑到医务人员专业技术水平的提高、成绩的取得需要一定时间的积累这一客观事实，此项约占总分值的10%。

“医疗质量和医德医风”包括医疗质量、医疗纠纷、医德医风，考核拟聘人员的日常医疗工作情况，按数据说话，才能对专业技术人员的业绩、能力、水平做出客观的评价，此项约占总分值35%。

“学识水平”包括“疑难病例分析考试、临床技能考核”两大部分。主要测评专业技术人员掌握专业基础理论知识的程度、临床实践的能力等方面情况，此项约占总分值的35%。笔者相应引入“疑难病例分析”这一指标分析包括诊断、诊断依据、鉴别诊断三个部分，主要反映拟聘人员掌握专业基础理论知识的程度，这项考核具有较强的可比性；临床技能考核分为内科及护理考查房、外科手术。因为内科及护理的查房及外科手术直接反应医务人员的基础知识、临床经验及对病情的分析能力，是职称聘任量化考核的重中之重，能更加直观地反应医务人员的专业工作能力，能全面客观地评价他们的真实水平。“内科及护理系统考核查房”，重点是考核医务人员对每个专业病种和各专业新知识新理论的掌握情况，以体现每位拟聘人员对疾病的诊断思维和诊断技巧，并进行病例分析，提高医生综合素质。“外科系统考核手术”主要是考核医务人员手术操作的熟练程度与思维的敏捷性。手术操作技能的高低虽然不是衡量外科医生整体水平的唯一标准，但不可否认手术操作的成功是治疗疾病的关键。因此，精湛的手术操作技能是外科医生重要的看家本领。整个查房及手术过程进行全程录像。

医院对此方案进行了问卷调查，共发放调查表800份，在规定时间内回收有效调查表720份。调查范围较广，具有广泛的代表性。问卷评价指标共有22个项目指标，按照非常合理、合理、不合理三项合计统计，调查对象认为非常合理、合两项合计比例在，不合理的仅为。从调查结果上来看，调查对象认为笔者制定的职称聘任量化考核评价标准，是合理且可行的。

>3 实施聘任方案的具体做法

考前培训 按聘任实施方案，聘请医院内、外科权威专家对拟聘人员考前培训。

严格考核 根据取得任职资格人员分布情况，将职称评聘人员共分成5个组进行考核。理论考试由组织人事和纪检\_门联合监考，全程监控录像；技能考核通过光盘录制方式，拿到外省市医院组织专家进行点评，严格按照标准答案打分，保证打分过程公平、公正、公开。

考后点评 考后由医院权威专家对全体拟聘人员进行查房技术质量、手术技术操作质量、疑难病例讨论质量点评。点评的重点是此次考核中存在的缺陷及问题。考核点评后发给每人一盘录像带，让每一个拟聘人员清楚自己存在的问题，让落聘人员心服口服。

聘后管理 医院采取动态管理，不搞终身制，推进专业技术人员队伍总量的有序增长和素质提升，保障职称改革制度的激励性。凡被聘任的各级人员，按新聘任职称等级兑现工资及福利待遇。对聘用人员在聘期内如果有违规和违纪现象，按照医院规定取消已聘用资格，一切待遇按照聘任用前标准执行。

秦皇岛市第一医院首次对拟聘专业技术人员特别增加了临床技能考核，推出了严密的双盲式考核方式优胜劣汰。拟聘人员认为，这种职称聘任考核方式公开、公正、公平，能真正引导医务人员做到能力和学历兼顾、临床与科研并重，大大调动了广大医务人员的工作积极性，同时让落聘者也能心服口服。通过三年的评聘实践，笔者所在医院在临床医学专业职称聘任改革方面取得了显著的成效。职称聘任工作正逐步朝着评价社会化、用人聘约化、管理法制化的方向发展，明显提高了医院的人才队伍整体素质，保障了医院的可持续发展。

>参考文献：

[1] 冯继.以临床考核为重点，探索职称评聘新机制[J].中国医学创新，20\_,8(26):127.

[2] 王栋.探讨医院信息化管理系统的建设[J].中国医学创新，20\_,8(26):131.

**20\_职称论文范文 第十篇**

>摘要：

我国中小学教师职称制度始建于1986年，实践证明，此制度有利于调动教师工作的积极性和主动性。近年来，随着社会的不断发展，我国乡村中小学教师职称评定工作出现评定标准不够科学、评定机制不够完善等问题。本文就乡村中小学教师评定中凸显的诸多问题进行分析，并提出相应的解决方法。

>关键词：

乡村教师；职称评定；问题分析；解决措施

我国乡村中小学教师在相对艰难的生活条件下，仍坚守在基础教育的第一线上，理应得到社会尊重和公平待遇，尤其在职称评定方面更应得到与城镇中小学教师职称评定一样公平公正的评审标准。为弄清农村中小学教师职称评定存在的具体问题，分析产生原因，提出有效的解决办法，笔者深入到辽宁省大连市旅顺口区某乡村中学和小学进行了细致调查研究。

>1 我国乡村中小学教师职称评定概述

中小学教师职称评定制度是通过对教师思想道德素养、教学工作能力等的一系列综合评价来确定教师职称等级的一种制度。教师的职称不仅关系到教师工资的高低，更是职业价值的标尺，对相对落后的乡村地区更是如此，既有精神层面的慰藉，也是物质生活的依托。我国于20\_年启动中小学教师职称制度改革试点，20\_年起试点范围扩大。为进一步提高中小学教师职业地位、鼓励高学历高素质人才进入中小学教育领域，20\_年，人社部部长尹蔚民在全国人力资源和社会保障工作会议上表示，计划在20\_年全面完善人才评价机制，正式施行中小学教师职称制度改革。“在等级设置上，中小学教师在职称等级上将分为正高级、高级、一级、二级、三级五个等级，与职称的正高、副高、中级、助理、员级相对应，此外还辅以相对应的评价标准和方法。”[1]

>2 乡村中小学教师职称评定中存在的主要问题

由于乡村中小学教师自我发展意识与能力的欠佳，所在学校的相关管理不尽科学，地区经济落后等都使乡村教师发展得不到社会的有力支持和公平对待，教师的职称评定工作也就伴随着很多问题，这些问题集中体现在职称评定工作中指标不均衡、标准难度大以及评定方式不完善。

职称指标分配不均衡

乡村教师晋升机会少是其普遍反映的问题之一，像学校这种事业单位，尤其是乡村学校中高级职称指标普遍偏紧。在调查问卷中显示，该小学的初、中、高级教师职称的比例为7：：，中学为：3：，两所学校的中高级职称教师都很少，因为指标分配是根据该校现有职工总人数和相应级别职称人数确定，也就是各级别的职称数是有固定数量限制的，如果已经达到或超过这个标准，上级也就不再分配给学校名额。然而这些乡村中小学本身教师数量就少，所以具备中高级职称评定资格的教师迟迟得不到分配指标（见图表1）。同时依照惯例，指标是人事部门按照省市县乡逐级下放，往往是城镇学校多于农村学校，重点多于普通，这种方式容易产生对职称指标的截留与挪用。水平资质相当的教师能否更快的评上高一级职称，就要看自己处于什么水平的学校了，这种情况会使越来越多的现农村教师想办法转入条件和机会优于乡村的城镇学校，同时应届大学毕业生也都更青睐于工资高、发展机会多的城镇学校，从而导致农村基础教育的年轻师资供应不稳，教学质量下降，加剧城乡间师资力量的不平衡。

职称评定标准难度大

在职称评定中，城乡中小学教师有着同样的评定标准，但由于地区经济和其他方面发展的落后，恰恰是这种“平等”带来了评比中的不平等。我们在调查咨询中发现，评定中高级教师职称标准的难度大使得这里的乡村教师面临着与其他地区乡村教师同样头疼的难题。第一，国家计算机等级考试难度大。随着科学技术的发展，近年国家对教师的计算机能力掌握水平要求也提高，国家计算机等级考试合格证对于教师的应聘及职称评定也有着举足轻重的作用，如果想要晋升中高级职称，计算机等级证书是晋升之路上的一道坎。而对于部分地区的乡村教师来讲，有的甚至连电脑都没摸过，别提参加更深难度的计算机等级考试了。第二，发表论文难度大。论文是我国教师职称评定标准的重要一环，它反映教师在所处学科领域的科研水平及见解，一定程度上代表了教师对本学科的理解掌握程度。在中小学教师职称评定标准中，对于参评中高级职称的教师都要求在教育教学类CN期刊上独立发表本学科教研论文，或正式出版教育教学著作，或参编经省教材审定委员会审定通过的地方课程等。近几年的新闻报道中反映很多大学教师涉嫌学术论文抄袭，那么本身水平就不高的乡村教师来说，要写一份如此高难度的论文很是为难。问卷显示，此中学的中学教师在职期间发表文章著作三篇以上的占9%，一篇到两篇的占15%，剩下的近70%没有文章发表经历。笔者在调研中还看到，乡村学校很少有一定规模的阅览室，更不必提图书馆了，很多教师都是资料无处查，图书无处找，写一篇具有学术性质的论文真是难上加难。而且写论文需要有大量时间。在农村，通常中小学教师教学任务繁重，往往“身兼数职”，在一些小学，一个老师往往要承担一整个年级甚至多年级的教学，除了超额完成教学工作外，部分本地教师还得在农事繁忙期间兼顾农活。

职称评定方式不完善

现在的教师职称评定一般以专家评审为主，评审组由本市重点中学优秀教师和教研室的教研员组成，评审现场会有多位评委打分，打分前各评委会互相交流。调查中有一多半的教师认为其评审方式不完善，由于职称评定是教师间激烈的竞争，它不光是教师社会地位的体现，更与利益相挂钩，所以经常会出现部分教师弄虚作假的现象，部分参评教师会在提前通过非正常手段达到为自己加分的目的，而评审组很难在短时间内对教师的各项资料进行严谨的分析，自然会对找过“关系”的教师有较深的印象。同时，评定方式的不完善还体现在缺少必要的监督机制，在评定的过程中采用的是无记名投票方式，难以对评审团队进行监督。

>3 解决乡村中小学教师职称评定问题的主要措施

均衡分配职称评定指标

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（20\_-20\_年）》提出：对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的乡村教师，在工资、职务（职称）等方面实行倾斜政策。[2]职称数量和等级应向农村地区的中小学一线教师队伍倾斜，落实《教师法》中关于教师职称“定期晋升”的规定。第一，提高乡村教师队伍中高级职称教师数量，对符合评比职称的乡村教师予以政策上倾斜，让符合一定标准的教师都能够在职称上有所收获，改善论资排辈、年轻教师评不上职称的现状。第二，对负责下发职称指标的各级部门进行严格规范和监督，对擅自截留职称指标的更要严肃处理，不能让那些符合标准的乡村教师无职称可评，要让得到公平、公正的对待。

合理制定职称评定标准

国家对教师职称制度的改革近年来从未停歇。\_北京20\_年9月2日电，经\_同意，人力资源和社会保障部、教育部近日联合印发《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》中指出要完善评价标准，形成以能力和业绩为导向的职称制度，具体评价标准条件要对农村教师适当倾斜。[3]笔者认为，对乡村教师评价标准的倾斜应体现以下三方面：第一，乡村教师的职称评定标准与城镇教师的标准分离。乡村教师职称评定标准应符合实际情况，降低论文、计算机、英语等证书级别要求，尤其在偏远地区应取消对一定等级刊物发表数量上的要求。人事部职称处郑富仕说，1986年中央职称改革工作领导小组转发的原国家教委中小学教师职务实行条例中提出，论文并不是必要条件，现在这种“轻教学，重论文”的做法，是简单操作、照搬高校的做法，根本没有考虑到中小学的职业特点。[4]第二，取消“工龄论”“奖状论”。一些并不擅长科研的一线乡村教师，往往他们的教学方法更受学生欢迎，却在评定过程因为工龄或证书没能得到肯定，所以乡村教师的评定标准应淡化工龄以及所谓的“带头人”“优秀公开课”等奖项，而是根据工作态度以及取得的教学成绩综合评定。第三，“软硬”结合考察。学校教育工作不仅体现在专业知识的传授，还有精神知识的传播，担负着育人的任务。农村学生相比于城市学生更需要教师在综合素质等方面的引导，所以对参评教师的考察要软硬兼备，注重个人能力的同时，应将个人素质的考核放在更突出的位置。

规范职称评定方式及过程

20\_年7月16日，教育部举行新闻发布会表示中小学教师职称改革将进一步完善评价标准，创新评价机制。[5]对于乡村教师的职称评定工作，这样的改革不仅需要落到实处，还需要根据乡村教师评定工作中暴露的问题和实际情况来不断完善内容形式：第一，要规范专家评审制度。最大限度减少评审中的外部利益及人情因素的干扰，可以跨地区选聘专家及优秀教师入选评定队伍，不断更新队伍成员，对评审人员的身份进行保密。第二，完善评审监督机制。引入社会监督，向公众公开评审的程序，全面推行评审结果公示制度，有序操作，规范执行。第三，创新评价方法。在新的教师职称制度改革指导意见中提出要创新评价机制，改革和创新评价办法，采取说课讲课、面试答辩、专家评议等多种方式[6]，所以在乡村教师的职称评定中我们不仅可以组织参评教师进行现场授课、答辩等，还应大胆创新，多听听学生的评价，将学生作为一个主体引入教师职称评定制度中。总之，乡村教师的权益如果得不到保障，他们的努力付出得不到应有的回报，就会使城乡教育资源分配越来越不均衡。所以教育主管部门要保证评定中的公平性，做到客观实际透明。妥善解决乡村教师的职称评定问题是促进教育资源城乡均衡的重要步骤。为了我国乡村基础教育更好的发展，我们需要给那些默默坚守在乡村讲台第一线上的教师们以相关政策，去重视并支持他们。

>参考文献：

[1]王思琴.教育叙事研究:农村中小学教师职称评定问题再审视[J].教师教育论坛,20\_,(12):50.

[2]刘奕湛.我国将改善农村基层边远地区工作教育的待遇[J].农村实用技术,20\_,(26):28.

[3]新华每日电讯.中小学教师职称制度改革全面推开[N].中国新闻,20\_-09-03(8).

[4]叶万军.中小学教师评职称论文并非必要条件[J].教师博览,20\_,(4):30.

[5]王珺.中小学教师职称制度改革带来了什么[N].中国教育报,20\_-09-25(3).

[6]新华每日电讯.中小学教师职称制度改革全面推开[N].中国新闻,20\_-09-03(8).

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！