

## 高等教育研究所 2012-2015 年工作总结

2012-2015 年高教所认真贯彻落实上级和学校的各项工作部署，根据任期初设定的“经过四年的努力，使高等教育研究所的科研特色、学术影响得到显著提高，成为与学校发展目标相适应的集科学研究、学术交流和研究生培养为一体的特色鲜明的高等教育科研机构”的目标，坚持“完善制度，强化服务，提升质量，扩大影响”的工作思路，在全所工作人员的共同努力下较好地完成了各项工作任务，具体总结如下：

### 一、重点工作及主要成绩

1、完成了《煤炭高等教育》编辑出版发行管理的各项工作，刊物质量稳步提升。完成了各年度全国期刊统计报表工作，顺利通过期刊年检。2014 年完成了国家新闻出版总局学术期刊认定及清理工作，《煤炭高等教育》成为国家新闻出版广电总局第一批认定的学术期刊。2014 年 6 月进行了《煤炭高等教育》编委会换届，新一届《煤炭高等教育》编委会由 25 人组成。2012 年刊登论文 208 篇，2013 年刊登论文 184 篇，2014 年刊登论文 178 篇，2015 年刊登论文 162 篇。2014 年启用在线编辑系统，2015 年开通了“煤炭高教”微信公众平台。

2、做好了高教分会秘书处工作。2013 年中国煤炭教育协会高等教育分会获“中国高等教育学会先进团体”称号。2013 年 7 月 31 日-8 月 2 日在山东科技大学成功举办第六届高教分会代表大会暨第十五届“校长论坛”。2014 年 6 月 7 日在中国矿业大学召开了高教分会工作会议。2014 年 7 月 16-18 日在湖南科技大学召开了高教分会 2014 年年会暨第十六届“校长论坛”，2015 年 7 月 16-18 日在太原理工大学举办了高教分会 2015 年年会暨

第十七届“校长论坛”。

3、完成了每年龙软奖学金评选工作。在龙软科技有限公司和中国煤炭教育协会的指导下，每年面向 18 所煤炭行业特色本科高校中有正式学籍的、主干专业的毕业生评选 200 名获奖者。在秘书处及各会员单位的共同努力下，评选工作进展顺利。从 2010 年第一届龙软奖学金评审以来，龙软科技有限公司累计资助了 180 万元人民币。

4、研究生培养管理工作有序推进。完成了 2012 级、2013 级、2014 级教育学硕士研究生招生、录取及开题、答辩、组织教学、师生“双选”、奖学金评定等相关管理工作；组织了科技与教育管理专业博士研究生的开题与答辩工作。按照学校要求，2015 年 9 月研究生培养管理工作顺利移交文法学院。

5、组织高等教育研究申报工作。2014 年申报并成功获得了中国高等教育学会“十二五”规划重点课题“煤炭行业特色高校矿业工程学科发展研究”。2015 年组织了“江苏省高等教育学会第十二次高等教育科学研究成果奖”申报工作，全校共申报 9 项，取得三等奖 2 项。组织了中国高教学会大学素质教育分会课题申报工作，推荐课题 3 项。申报获批江苏省期刊协会课题 1 项。开展了“江苏高教 30 年重要影响人物”评选推荐工作，报送了我校已故党委书记邢凯的事迹材料。

6、积极开展学术交流活动。2012 年 5 月，美国阿巴拉契亚州立大学 Daniel B. German 教授应邀到我校访问讲学。2013 年 9 月 18-19 日由我所主办的“全球化视野下高等教育政治社会化功能比较研究”国际学术会议在我校举行，来自美国、英国、俄罗斯、比利时、日本、丹麦、印度、波兰、荷兰等国及国内南京

大学、华南师范大学和我校的学者参加了会议。2013年12月，波兰格但斯克大学 Marcell Burdelski 教授等4人来校访问。2015年6月，邀请南开大学沈亚平教授来校讲学，2015年9月美国阿巴拉契亚州立大学丹尼尔教授来校讲学。

## 二、工作进程及主要措施

1、积极开展党的群众路线教育实践活动和“三严三实”专题教育活动，认真贯彻执行“三重一大”决策制度，以健全制度为工作重心，不断修订完善高教所的各项规章制度，认真执行已建立的所内相关制度，规范高教所各项工作流程。

2、《煤炭高等教育》期刊封面轮流选用成员高校的主色调。2015年启用黑马校对软件。2015年正式采用DOI标识。完善编辑工作流程与规范。邀请美国教授 Daniel B. German 作为《煤炭高等教育》杂志的英文审校。每年安排编辑参加继续教育和业务培训。

3 重视党支部建设，引导党员发挥先锋模范作用。承担的2012-2013学年度学校“党支部工作创新计划”重点项目“高教所党建工作与人才培养融合机制探索”顺利通过验收。2012年9月至2015年9月，党支部讨论转正党员1名、发展党员1名，培养发展对象2名、积极分子2名。

5、认真执行中央八项规定和廉洁自律准则，做好党风廉政建设工作。

## 三、存在问题及原因分析

1、高教所的编制一直没有用满。由于编辑岗位对人才的特殊要求及岗位的吸引力较弱，校内应聘者很少。

2、岗位设置不合理。高教所仅有编辑岗，没有研究岗，“高等教育研究”没有相应的岗位，实际上也就没有人专心研究高等教育。这对于提高矿大办学质量来讲是不利的。

高等教育研究

所

2015年12月

31日