



教授带你“逛”专业之三

学生记者 邵佩 李素堂

视觉传达设计



老师,“视觉传达”四个字如何理解?

视觉传达设计是艺术设计学科下的一个专业。它是以平面化设计为载体,包括广告、海报、招贴、印刷品、包装设计、VI(企业形象设计)等方面。在现代电脑技术广泛运用于设计领域,还涵盖网页界面设计,网页界面交互设计等,是把文字、图形、符号、标志等各种元素组合进行的设计。



这个专业属于艺术学学科,选择这个专业必须具备一些美术方面的技能吗?艺术学学科与工学学科有什么区别呢?

本专业是属于文科按艺术类招生,考生要进行素描和色彩两方面的考试,因此对同学们的绘画专业能力有一定要求。

同时,本专业也要求同学们具有较高的文化素养和美学修养,具备一定的艺术表现能力、判断能力和鉴赏能力。比如嘉兴每年要举办“江南文化节”,本专业的同学也曾参与过。这就需要大家了解江南文化,有一定的文化底蕴。同时要能结合江南的特色,表现出江南之美。具备这些能力才能设计出符合主题的作品。再比如许多人偏爱国外品牌的汽车,理由很简单,就是因为“这些品牌的汽车更加好看”。其实这都是指汽车外观设计之美,“内行看门道”,我们专业的同学就要看得出来底美在哪里。

另外,同学们还要具备造型能力,即塑造各种形象的能力。不能仅仅只在脑海中设计各种形象,把这些形象创造出来才是关键。本专业是艺术与技术的结合,同

时具有多学科交叉融合能力的一个新型边缘(与各方面有交集的意思)学科,因此需要同学们具备以上各方面的能力。

这个专业的人才定位是“厚基础、知工艺、重技能、上手快”,这就是与其他学科的主要区别。“厚基础”就是具备前面谈到的文化、审美、造型等方面的扎实能力。“知工艺”是指知道各种设计产品的生产和制作过程。“重技能”是指设计图形、标志、字体、VI设计等方面的能力的锻炼,重视实践能力。“上手快”是指适应快节奏的社会,同学们锻炼设计能力,做到“熟能生巧,巧能生精”,工作后能很快把自己所学运用于工作中,成为应用型人才。

目前这个专业就业面广吗?一般都有哪些方向?

本专业连续三年获得校级就业先进单位称号,就业形势是比较好的。浙江致力于打造文化大省,嘉兴打造文化强市,本专业可以服务于文化创意产业,顺应社会大背景,是有比较好的就业前景的。我们这个专业的就业面比较广阔,比如文化创意产业、文化馆、传媒领域、文化传播公司、广告设计公司、印刷公司、中学美术教育等领域都有涉及。

教授对你说

视觉传达设计是一门融科学与艺术、美术与技术相结合的新兴交叉专业,对选择该专业的同学来讲,首先应具有一定的美术功底和审美修养,所以报考本专业必须通过高考的美术类技能考试。通过专业考试后,再参加文化课考试,按美术专业和文



鲁恒心 教授

文化课占百分之五十的比例确定总分成绩。

在该专业的知识体系中,有三个大的组成部分,第一是美术与艺术技能,第二是科学、材料学与计算机技术,第三是品牌策划、市场营销、企业管理等综合能力。

随着社会经济与科学技术的发展,文化创意产业将成为国家强力推进的主导行业,社会对视觉传达专业的人才需求与日俱增,视觉传达已应用到社会的方方面面,该专业是一个朝阳专业,对于热爱艺术设计同学来讲,该专业是一个能实现美好梦想的专业。



学长告诉你

项军 2011届毕业生 陈省身奖获得者

我自己对视觉传达设计专业非常感兴趣,大学期间的学习,我也一直非常努力。周末的时候,我经常在图书馆“泡”着。我们专业主要在于设计,刚开始时设计自己的原创作品会感到比较困难,我就经常去图书馆阅读相关书籍,借鉴设计构思、方法。我想说,多参加一些校级、国家级比赛,对自己设计水平的提高还是有很大的帮助的。大三的时候,我还常常跑到杭州、上海等地观看设计展。慢慢地,我也形成了自己的设计风格。目前我在东方热线网络新闻编辑,专业学习对于我目前的工作很有帮助。平时做版面需要进行排版,图片设计以及广告设计等,我可以很好地把自己专业所学运用到工作中,让文字讲这搭配生动的图片,让读者产生更浓厚的阅读兴趣。

段自力 教授

贸易、实用翻译、商务翻译、中小学英语教学等方向。英语专业的就业领域并没有缩小,反而随着我们国家经济社会的发展在扩大,教育、新闻、外贸领域,特别是外贸领域的就业需求越来越大,在经济发达的地区,特别是我们江浙地区、华东地区、长三角和珠三角地区显得尤为突出。

任何专业都是“专”的,反而是看似什么都能从事的“万金油”专业在工作中得不到更深更好的发展。只有专业“专”了,才能在相关专业领域做得更精深。当下很多人在学英语,但他们的学习深度、厚度是不够的,而英语专业的同学在掌握语言技能、实际应用能力和跨文化交际能力后,会有开阔灵活的思维和创新自主学习的能力,就业面不仅不会变窄,反而会变宽。同时,更为重要的是,当今社会,英语专业的同学又有了新的使命——传播中国文化。同学们在了解外国风土人情和文化思维,掌握语言技能后,可以通过继续深造,到“孔子学院”任教,传播中国文化。当然,传播中国文化还有很多方式,在和外国人打交道的时候都可以传播中国文化,让他们了解中国文化。



教授对你说

英语专业的优势在于深厚的英语基本功、跨文化交际能力与相关学科专业知识的有机结合,切合地方外向型经济社会发展的需要。英语专业培养学生的语言技能,使其具备深厚的语言基本功。同时,英语专业还注重文学文化的修养,注重对学生进行人文思想、人文意识和人文精神的教育,让同学们对英语文学、英语语言学,对外交流方面的知识有更为深入的理解,对中西文化的了解也更深刻,具备较强的跨文化交际能力和与外国人交流的优势。英语专业走的是复合型人才培养模式,除语言知识技能外,还开设了商务英语等相关学科专业的知识课程。总体来说,英语专业与外向型经济社会发展的契合度高,英语专业人才的就业前景广阔、就业领域更广。

英语专业的同学在毕业时的竞争力体现在哪些方面上?会不会因为专业太“专”以及越来越多的同学掌握英语能力而显得就业面过窄?

英语专业的同学通过我们学校的培养训练,相信能够具有语言知识技能和跨文化交际意识和能力,比如商务方向有贸易、翻译等的学习,师范类除英语知识技能外还有专业的教学能力的训练和培养。在就业方向上,英语专业的就业优势主要体现在对外经济

英语



英语在现代生活中变成了一种必备的技能,越来越多的人学习并掌握这门外语,那么英语作为一个专业来学习的优势在哪里?



学外语的人确实越来越多,这与国家的经济发展与对外交流相关,有的学生想自己去国外读书或出国深造,也都与这个专业相关。但这同时也说明了一个问题,外语对我们的工作、学习和生活作用是很大的。越来越多的人学习外语,就会导致很多人把外语看做为一个工具,当然这种看法也不能说是错的,只是不全面。很多非英语专业的学生把英语作为获取信息的工具,但是英语作为一个专业存在了几十年,自然是有道理的。它的优势主要体现在三个方面:首先,英语学习有听说读写译五种技能要求,英语专业的学生对这五种技能的学习要求更高,熟练度以及应用能力也高很多。第二,英语作为一个专业来说,所学课程还会涉及讲英语国家的文学、文化、风土人情等方面。非英语专业的同学在这方面可能很难做到系统的学习。如果只是想英语简单看成一个工具,对他国的文化和风土人情没有了一定的了解,是非常不够的。第三,英语学习与社会发展同步。学校在培养专业知识的同时,致力于把同学们打造成为复合型人才。在提升语言技能水平的同时,注重跨文化交际能力的培养,也就是语言的的实际应用能力。这种能力的获取需要系统的、长时间的学习,英语专业的同学可以在长期阅读国外的文学和社科等书籍、口语和跨文化交际等专业课程学习的过程中,增长跨文化交际的知识,培养能力。



很多中国学生在学英语时都面临着一个“看得懂、说不出、写不地道”的尴尬情况,学院在这方面都有哪些措施来帮助同学们克服这些学习障碍呢?



很多人学习英语都抱着一颗功利心,仅仅把外语学习看作是一个工具,学习的目的往往是考试,这种看法也使得他们学习英语的内容和方法出现了偏差。这些同学往往也看了很多书籍,但大都是应试方面的书籍,训练的也往往是考试的能力,而不是跨文化交际能力和语言文学修养。



深化体制机制改革 提升师资队伍质量

我校召开第四次师资工作会议

本报讯(宣传部通讯员) 6月19日下午,我校第四次师资工作会议在二教报告厅举行,校党委书记徐宪民主持会议。会议表彰了嘉兴学院首届“教学名师”及第三届“教坛新秀”,听取了校长盛颂恩作的题为《以更大的决心、更有效的举措努力开创学校师资队伍建设工作新局面》的报告。

报告总结回顾了第三次师资工作会议以来学校师资工作情况,并就当前存在的问题和内外形势发展的需要,结合学校“十二五”发展规划的调整和目标责任制的出台,明确了下一阶段师资队伍建设的总体思路和目标任务。

盛颂恩指出,第三次师资工作会议以来,围绕学校教育事业发展规划,按照“师德高尚、数量充足、结构合理、素质优良、专兼结合、富有创新精神”的师资队伍建设目标,通过更新观念、深化改革,引进培养并举,学校师资队伍规模逐步扩大、结构明显改善,整体水平进一步提高,为提高

学校人才培养质量、推动学校发展奠定了基础。今后一个时期学校师资队伍建设的目标任务是:全面贯彻党的教育方针,结合国家和浙江省教育规划纲要及人才规划纲要提出的要求,以提高教师队伍整体素养和能力水平为核心,突出重点,突破瓶颈,通过强化实施高端人才建设工程,完善教师培养发展机制和管理体制,扩大领军人才队伍,建设形成一批富有创新活力的优秀团队,大力提升中青年教师的发展能力,加快建设一支规模结构合理、教育理念先进、团队实力较强、教学能力和社会服务能力较高的教师队伍。盛颂恩指出,进一步加强师资队伍必须加大人才引进力度,强化人才计划的落实;必须加强高层次人才队伍建设,打造尖峰团队;必须落实人才培养工程,优化师资队伍结构;必须完善教师发展机制,提高教师发展能力;必须深化职称评聘改革,优化岗位聘用和岗位管理制度;必须加强人才资源开发,促进社会资源共享;必须加强师德评价考

核,推进师德师风建设;必须加强学术权力和民主权力,更好地发挥教师主体作用。

徐宪民在总结中指出,师资队伍建设工作关系到学校事业发展的基础,涉及到“根基”、“邦本”和“民生”,这些年来,学校师资队伍建设工作取得了很大的进步,但是必须承认,目前总的队伍现状距离学校提出的建设有特色、高水平综合性大学的目标还有不少差距,也还有一些深层次的矛盾和问题。因此,探求新的体制机制,科学培育优秀团队便是此次师资工作会议所要解决的重点问题。徐宪民强调,加强师资队伍建设工作要正确处理好高峰与填谷的关系,处理好人才引进和培养发展的关系,处理好师德与师能的关系三个方面内容。他说,高原出高峰,师资队伍建设更是如此,只有师资队伍整体水平提高了,高层次领军人才的水平和作用才能更加凸显;引进人才才是有重点的,有选择的,而培养人才则是大量的、全方位的,我们既不能满足现状、闭关自守,也不能

妄自菲薄、丧失信心,要坚持引进和培养并举,用好用活各类人才,发挥队伍整体效应;教师承担着最庄严、最神圣的使命,每位教师都要在不断提升追求能力提升的同时将师德也作为一种自觉的追求,最终达到师德与师能的完美融合,既做学问之师,更做品行之师。

徐宪民希望,全校上下以这次会议为新的起点,迅速行动起来,各职能部门认真思考、系统谋划,在推进师资队伍建设工作多做实事,各学院主要领导从发展战略大局出发,认真分析自身师资队伍建设情况,拿出实际举措来做好人才的引进、培养和发展工作。

数信学院、生化学院、教务处、科技处四个教学单位和部门负责人就人才引进与师资队伍建设工作作大会交流发言。

全体在校领导、全体中层干部以及各教学科研单位教师代表参加会议。

中科院院士郑时龄教授应邀作客“省身讲堂”

本报讯(宣传部通讯员) 6月16日下午,中国科学院院士、意大利罗马大学名誉博士、法国建筑科学院院士、美国建筑师协会荣誉资深会员、同济大学建筑与城市规划学院教授郑时龄应邀作客省身讲堂,在行政楼报告厅为师生作了题为“工程美学”的报告,校党委副书记永安主持了报告会,200余名师生到场聆听。

郑时龄教授为师生介绍了建筑的起源,带领大家一鉴赏了车站、游轮、军舰、歌剧院、神庙、教堂、古塔、桥梁等美轮美奂的独特建筑,详细分析了古罗马、古埃及、中国等文明古国的建筑特点,解读了现代建筑的发展特点和发展趋势,向我们展示了工程美学的无上智慧和无限精彩。郑时龄教授以其渊博的学识修养、高屋建瓴的思想和诙谐幽默的语言,赢得了现场师生的热烈掌声。

我校举行省高校巡回招生咨询会暨校园开放日活动

本报讯(学生处通讯员) 6月23日,2014年浙江省高校巡回招生咨询会暨我校校园开放日活动在越秀校区体育馆举行。本次校园开放日活动恰逢高考成绩公布的第一天,吸引了众多考生及家长前来咨询。

当天共有来自全国80余所高校前来参加巡回招生咨询会,其中包括华中科技大学、西安交通大学等10多所“985”、“211”大学以及省内浙江大学、浙江师范大学等70所高校。各高校招生负责人在现场接受咨询,指导考生填报志愿。与此同时,嘉兴市教育考试院陈院长也来到我校,在教二报告厅为考生及家长深度剖析高考志愿填报技巧。



6月21日上午,我校中国共产党革命精神与文化资源研究中心暨红船精神研究与红色文化传播协同创新中心第一届学术委员会和理事会会议在校行政楼三楼会议室召开。《求是》杂志社社长李俊受聘担任我校中国共产党革命精神与文化资源研究中心第一届学术委员会主任委员。当天的会议,审议了《嘉兴学院中国共产党革命精神与文化资源研究中心学术研究方向与选题》(草案)、《嘉兴学院中国共产党革命精神与文化资源研究中心学术委员会章程》(草案)、《红船精神研究与红色文化传播协同创新中心章程》(草案)等相关文件。图为校长盛颂恩为李俊颁发聘书。 王骥东 摄

以目标考核为导向 推动学院内涵发展

医学院和生化学院召开理论学习中心组联席会

本报讯(宣传部通讯员) 6月20日下午,由医学院理论学习中心组牵头,联合生化学院理论学习中心组召开学习会,围绕2013年二级学院办学考核指标,研讨如何破解学院办学中存在的问题和薄弱环节。校党委委员、宣传部长富华出席学习会。两个学院中心组成员参加学习会。

医学院党委书记惠太望作“深入分析办学指标考核结果,努力推进学院科学发展”的中心发言。惠太望以十八届三中全会精神为依据,围绕教育综合改革导向,从定量和定性两个维度对2013年二级学院办学水平考核9大

指标内涵及医学院得分情况进行了深入分析,重点与生化学院办学绩效进行了比照,进而直摆学院在办学过程中影响和制约内涵发展的深层次问题,并提出建议和对策。全体中心组全体成员结合工作实际,围绕学院内涵发展这一核心任务,就领导班子建设、师资队伍建设、学科平台打造、教学改革、学术生态环境营造、办学条件改善等方面进行了深入探讨,并就两个学院指标考核结果,努力推进学院科学发展”的中心发言。惠太望以十八届三中全会精神为依据,围绕教育综合改革导向,从定量和定性两个维度对2013年二级学院办学水平考核9大

改革发展中的重点难点问题提出了很多能落地、具有可操作性的举措,非常务实并且效果很好。她强调,目前高等教育改革已经进入深水区和攻坚期,推进二级学院扩权强院、内涵发展,一是要强化重心下移,推进学院自主发展。要从抓好班子建设、加强顶层设计、抢抓发展机遇上下工夫;二是要注重提高绩效,促进学院内涵发展。要找准制约发展的问题和差距,把握关键,重点突破,整合优势资源,破除利益壁垒;三是要做到尊道敬学,促进学院人才发展。要切实加强师德师风建设,凝练学院精神,弘扬正气,营造良好的学术生态环境。



点亮『微心愿』 争做『圆梦人』

我校在职党员『点亮微心愿·共筑中国梦』志愿服务活动走笔

本学年初,我校启动了在职党员“点亮微心愿·共筑中国梦”志愿服务活动。围绕这一主题,在职党员、党组织纷纷主动认领基层群众“微心愿”,汇聚点滴力量,力所能及地帮助有关社区、基层群众、困难学生实现梦想,达成心愿,为进一步巩固党的群众路线教育实践活动成果,推动在职党员直接联系服务群众,积极发挥着党员先锋模范作用,有效地推进了我校工作作风建设。

走进社区,服务社区居民群众

通过前期的精心策划,各基层党组织纷纷走进社区开展志愿服务活动,一方面不断激发党员热情,另一方面也积极吸引群众参与,形成社区、党员、群众的良性互动,不断提升服务的质量和水平,让群众切切实实感受到服务的温度。如南湖学院人文系支部党员为秀洲区亚都社区老年大学180位老人作了题为“老年生活中的法律问题”专题讲座;法学院、建工学院党委将凝聚着学院全体党员教师们爱心的书包、文具、电风扇、电饭煲等物品送到了文昌社区居民手中;商学院党委主动加强与社区的联系,服务地方社会发展,选派商学院3位老师计划在全市社区、企业和机关持续开展生态文明暨五水共治环保的公益讲座20场;机关党委原机关三总支全体党员额外交纳一份爱心党费共同为松龄社区购置了一台联想电脑帮助社区改善工作条件;数信学院党委得知所结对的王安、文昌等5个社区及居民有微心愿的消息后,立即认领10个微心愿,帮助社区解决民生实际问题,帮助居民实现梦想,与困难居民结对帮扶。据统计,截止2014年3月底,全校978名在职党员中,829名已到社区报到,占84.76%,认领服务项目56个。

深入学生,服务学生成长成才

各基层党组织在号召广大教职工党员进社区开展志愿服务活动的同时,积极关心在校学生成长和发展需要。南湖学院党委面向全院学生广泛征集微心愿,根据各系专业师资优势和各支部工作特色举行学生微心愿认领启动仪式;外国语学院党委为满足学生党员增强党性素养,提升理论水平的“微心愿”,本学期的学院发挥红船微信课堂网络优势,开展党员红色读书活动,不定期向每位学生党员推荐红色励志书目;机电工程学院楼层示范党支部全体党员在公寓6B五层开展“我们爱消除,‘C寝’全走开”的微心愿微公益活动,提高了寝室成员的卫生意识,营造了更加整洁和谐的寝室学习生活氛围;建工学院党委带动全体教职工党员继续开展“教工党员与学习困难60余名学生的‘一带一’活动”,通过谈心、谈话,走访宿舍等方式对学困生给予积极的引导和有效的指导;平湖校区开展了以“闪亮青春,美丽校园”为主题的首届学生党员服务周系列活动。

走进企业,提升服务社会能力

在围绕地区经济社会发展需求,深化校企、校地合作方面,各基层党组织也充分发挥优势,积极投身服务区域经济建设的主战场,服务社会。设计学院工设支部和行政支部、服装支部和行政支部党员分别与平湖新秀箱包集团公司、嘉欣丝绸联合集团公司建立联系,开展志愿服务活动;数信学院计算机应用技术研究所党支部与嘉兴微软技术中心对接交流,计划进一步加强校企共建,深入开展实践教学和科研方面的合作;建工学院4位教师党员前往浙江华欣新材料科技有限公司,就该公司研发的“轻钢结构保温体系”开展标准化技术咨询服

务。“点亮微心愿·共筑中国梦”志愿服务活动地开展,受到学校各基层党组织的高度重视,使我校在职党员能够多层次听取民意、零距离了解民情、广角度集中民智,发挥自身特长优势和先锋模范作用,在很大程度上提高了我校在职党员服务人民群众自觉性,展现共产党员的先进性。

(党委组织部供稿)

第四次师资工作会议发言选登

主动出击,上门找人,加大人才引进力度

□ 数理与信息工程学院 马柏林

一、变被动等人上门为主动上门找人

近几年,我们年年都为招聘人才发愁,特别是计算机类的博士研究生,全国毕业生人数虽然不少,但很大一部分毕业生都到企业工作,其余的首选单位是北京、上海、广州、杭州等一线城市,等到这些毕业生找到我们学校,几乎所剩无几。从2009年到2011年,三年间我们才进了2个计算机学科的博士。面对这样的状况,2012年开始,我们改变等人上门的态度,采取主动出击、上门找人的策略。近两年,我们学院到宁夏、甘肃、黑龙江、辽宁、陕西、四川、广东、广西、湖南、湖北等省,广泛宣传嘉兴学院。

上门宣传嘉兴学院,让博士毕业生知道嘉兴学院,知道嘉兴学院的计算机学科、统计学科、数学学科在招聘人才,同时深入诠释嘉兴学院人才招聘条件的价值和意义。

在宣传方面我们采用由点推面的方式,不断拓宽宣传渠道。通过已引进博士推荐引荐,直接联系有关学校和博士毕业生紧密相关的人员、通过往具有毕业博士生的学校发送宣传邮件等手段,发布人才引进信息,达到大面积覆盖,使区域聚焦,以达到点的效用最大化。

2014年,前来应聘面试的博士生人数成倍增

长,今年,前来我们计算机学科面试的博士毕业生达到20多人,为我们引进所需人才,提供了一个比较好的基础。

二、主动联系引进的人才,感受学院的温馨

往年有一些签约的人,因为各种原因不能到校工作,致使人才引进失败。我们总结其中的教训,发现面试之后到来学院报到,有很长一段时间与面试过的人失去联系。这段时间内,可能产生很多的变数。我们认识到这其中有很大一个致因就是我们学院没有主动、持续联系这些人。因此,学院采取责任到人措施,一个老师负责联系一位面试人,不间断地联系、询问,不断为对方解决各种困难,保持感情的投入。

引进的博士毕业生或者高职称人才,一般都会同时应聘好几个单位,特别是计算机科学与技术学科的人才更是如此。出现这样的现象很正常,应当予以充分的理解和尊重。在交流的过程中,建议他们在选择嘉兴学院的同时,考虑周边的高校,以朋友的身份为他们提供相关信息,帮助他们分析利弊,使其充分感受到嘉兴学院的温馨与人情味。

我们不能提供上海所具有的商机,就奉献我们的热情;我们不能提供北京所具有的资源,就奉

献我们的诚意;我们不能提供杭州所具有的优秀环境,就奉献我们的感情,用真诚感动被引进的人才。

三、学术和技术人才并重,兼顾两类人才引进

学术型的师资引进问题,可以通过引进博士生,通过到其他高校招聘的方式来解决,但技术型师资的引进,只有到企业去寻找。为此我们首先在学院内部达成共识,根据学科和专业特性,科学规划,确定人才引进的规模和结构。其次,明确这类人才的标准,技术是这类人才的强项,不能用将来的学术发展空间大小来衡量他们。第三,积极寻找,一旦有这样的人才出现,采用上门策略和感情投入,努力提供优质的服务。

这些办法为我们解决师资短缺的问题,提供了比较好的抓手。但是学院目前面临的学科带头人引进的问题,还没有很妥善的解决办法。其中有这样两个主要问题:一是学院暂时还缺少合适的计算机学科的带头人;二是学院前期师资准备不足,难以形成有冲击力的学科团队。

我们相信在未来的几年内,学员能够继续发扬好的工作作风,努力改变被动的局面,完成十二五的工作目标。

认清形势,破解难题,提高学科建设水平

□ 科技处 袁志明

一、学科建设取得的主要成效

1.省部级重点学科平台亮点纷呈
高层次人才促进高档次平台的获得,平台建设又为人才引进提供了可能。2013年通过努力,学校共有4个省部级学科平台获得立项,特别是教育部人文社科重点研究基地的获批,为嘉兴学院下一步打造学科特色提供了难得的机遇。其他3个平台的获批建设,不仅能更好地将我校科技创新资源与地方经济产业发展融为一体,而且也能提升学校办学水平和“大”学校办学影响构建良好的基础。今年,学校又申报了省级2011协同创新中心和省级院士专家工作站,这两个平台如能获得立项建设,必将为我校打造学科特色以及在高档次人才特别是院士及其院士团队引进提供条件,同时也必将对嘉兴市、浙江省乃至长三角产业经济发展产生深远影响。

2.高档次项目数量螺旋式增长

目前学校已有博士点教师282名,博士占比为40.5%。随着大量人才的引进特别是青年博士的引进和培养,大大提高了我校项目申报的积极性以及学校承接省部级项目的的能力。据统计:2013年学校共受理38类1041项课题的申报,比2012年25类746项增加了295项。2014年上半年项目申报数量比2013年同期又有新的增长。分析去年我校获得的省部级及以上项目,具有博士学位的教师主持项目占比为71.01%,其中,国家两类基金22个项目中,具有博士学位教师主持项目19项,占比达86.4%。可见:近几年学校实施的人才兴校战略已在学科建设中产生效应,助推了我校省部级及以上项目螺旋式增长。据统计:2011年65项,2012年78项,2013年82项。

3.富有创新活力青年教师队伍脱颖而出
近年来,通过实施“师从名师、出国(境)培养

计划”等工程,我校青年教师的科学研究水平有了较大提高。对2011-2013年三年获得立项的省部级及以上项目主持人年龄分析,39岁以下的青年教师超过一半以上。2011年占比45.2%,2012年占比53.3%,2013年占比为54%。三年平均占比达到51.2%。其中:国家级项目2011年占比77.7%,2012年占比80%,2013年占比63.6%。三年平均占比达到70.7%。2011-2013年从发表的一级期刊论文(第一作者)年龄统计分析,39岁以下的教师占近4成。2011年为36.5%,2012年为48.6%,2013年为35.1%,三年平均占比为39.9%。可见,我校青年教师科研能力与前几年相比有了明显的提升,青年教师队伍中特别是博士青年教师队伍将是学校今后学科发展的一支重要力量,也必将为我校未来的学科发展谱写新的篇章。

二、存在的不足及需要思考的问题

1.学校学科发展不平衡
全校8个校级重点学科教授总数仅为65人,最多的学科教授数为11名,最少的学科只有5名。学科方向团队最多有11人,最少的为4人。
2.高档次学科带头人缺乏
8个校级重点学科中,国家千人计划、钱江学者挂帅的只有3名,有3个研究方向还没有教授参与。高档次学科带头人缺乏依然是目前我校学科建设中的一个重要瓶颈。
3.标志性科研成果稀少
去年全校科研项目数和论文的贡献合计占比为93.2%,获奖和专利占比仅为6.8%,呈现出明显的“蝌蚪”型结构,标志性科研成果及其成果转化稀少是当前学科发展一个重要阶段特征。
4.创新政策体系有待健全
如何营造有利于拔尖人才脱颖而出和高档次

人才引进进、留得住,如何在特色学科和尖峰团队的培育和打造上,如何建立一套教学与科研良性互动发展机制等方面还存在不少值得思考的问题并有待进一步创新。

三、下一步的对策建议

1.逐步构建协同创新的体制与机制
按照2011计划要求,选择个别学院或重点特色平台先行尝试,突破制约学校创新能力提升的传统内部机制障碍,坚持人才作为协同创新的核心要素,通过系统的顶层设计改革,努力在科研组织管理、学科领军人才引进、学科团队的凝聚、科研考核政策等方面创新体制机制,以充分释放学校人才、学科、资源等方面的活力,努力营造有利于我校协同创新的环境氛围。

2.继续加大博士队伍的引进与培养
据测算:学校要想持续稳定获得现有80-100项左右的省部级科研项目,按照项目平均研究2-3年计算那就必须在未来几年储备400-600名左右博士,没有这样一支队伍,就有可能影响到项目申报数以及项目的立项,最终会影响我校学科建设发展进程以及学校在省内整体的竞争能力。因此,建议学校要继续加大高档次人才,特别是青年博士的引进和培养,力争构建人才、团队、平台、特色和创新氛围的有机循环。

3.不断创建教师个体成长和和谐环境
在师资队伍不断增加的前提下,建议适当减负教师的教育工作量,努力为广大教师释放或预留科研的“空间”和“时间”。弘扬百年办学传统,加强教师职业道德建设,分类设计业绩评价指标,突出教师创造性业绩的权重,形成一种有利于各种人才脱颖而出良好工作环境,全面提升学校在教学、科研和社会服务等方面的整体实力。

优化团队,多措并举,做好师资队伍建设工作

□ 生物与化学工程学院 刘小明

一、学院师资队伍现状

我们共有教职员工96人,其中专任教师69人,“钱江高级人才”特聘教授2人、学科带头人3人、学术带头人1人,教授11人(15%),具有博士学位的教师49人(71%),具有至少半年以上海外学习、工作经历的教师9人(12%)。这69人中的25人是2010年以后引进的(36%),其中仅2013年就有14人(20%),平均每年引进约6人。从数字上看,我们的师资建设工作取得了一定的成绩,但我们清楚地知道在师资建设工作中,我们还有很多工作要做。

二、以教学团队、科研团队为基础,多种策略并举做好师资建设工作

学院领导集体把师资建设工作放在第一重要的位置,确定了引进、培养、提高这三个开展师资建设工作的基本策略。引进高级人才能够起到立竿见影的效果,培养、提高现有教师水平虽然时间长、见效慢,但我们充分认识到这是必须做好的工作,特别是年轻教师。

根据目前我们的师资结构与组成,引进高水平的人才为师资建设中头等重要的工作。我们通过本期聘的科研团队重组,优化团队结构和组成,确定了以学术带头人及以上的高端人才引进带动年轻

博士引进的基本人事政策,也就是引进的年轻博士直接进入能够担负起年轻教师培养重任的团队。换句话说,除非某门课程的教学无以为继,否则不引进没有合适团队可以接纳的博士。以学校的教学科研重点目标为指引支持科研团队建设,通过贯彻资源有偿使用原则优化资源配置,从而做实、做强以科研团队为基本单元的基层学术组织,使团队不仅成为学科建设的学术组织,而且成为开展师资建设工作和提高本科生综合素质的培养基地。我们希望通过这些举措营造一种积极向上的氛围,破除平庸思想。平庸不是学校发展的基调也不是学生利益的诉求。

做好师资建设工作,从领导到教师都要破除“武大郎开店”的封闭保守观念,要有“今天是主角,明天跑龙套”的心理准备和开阔胸怀,要形成人人发现人才、人人推荐人才的氛围;要创造各种条件以有利于引进人才的发展以及与原师资队伍融合,要特别防止以“本地和尚”和“外来和尚”来区分原有师资和引进师资的错误思想;在科研团队重组中,不要求“人人进团队”,而是搭建更多的平台,如建设教学团队、社会服务团队,形成技有所长、术有专攻的局面,尽力做到人尽其才。

三、以建章立制,严格工作纪律,强化职业精神

为抓手,加强师德师风建设

我们办学的终极目标是培养具有较高综合素质的人才。但不可否认,重获取项目、重发表学术论文、轻教学研究、轻教学的现象不是没有。虽然这些现象的出现有现实社会大背景的因素,但最根本的一点,我们师资队伍师德师风建设需要加强是不争的事实。

学院领导集体经过反复思考,认真研求,认为解决师德师风的问题,需要从完善规章制度、严肃工作纪律、强化职业精神着手。我们首先进行全院动员,使广大教职员充分认识到这项工作的重要性,在工作中时刻保持清醒的头脑,明确自己的职责所在。其次,充分发挥现有的督导组织的作用,建立更多的信息收集渠道,学院领导通过亲自带实验深入实验室第一线发现问题,通过学生信息系统,每周一次,重点汇集管理和教学过程中的问题。再次,在组织机构上成立由工作上认真负责的教授领导、党委纪检委员和教师代表组成的学院工作作风建设小组,负责调查、核实发现的各种问题并做出明确的响应。最后,实事求是地根据有关规定严肃处理。一年来,发现、调查几十个意见反馈,根据事实处理了四个相关责任人,有一个正在调查之中。通过这些工作有力地推进了学院的师德师风的建设。

立足改革,优化结构,打造高质量教学队伍

□ 教务处 徐永良

目前,讲到高等教育问题,出现频率最高的一个词恐怕就是“改革”,而且还有一句话,“改革已经进入深水区”。当然,我们也必须改革,但改革的方向是什么呢?先来看看三组关键词。

第一组关键词:视频公开课、翻转课堂、微课、MOOCs、东西部联盟

在这一组词的语境下,学生不出校门就能跨越修读优质课程。尤其是通过“东西部联盟”等强交互平台,那些看起来死的优质视频教学资源、课堂的概念被延伸到校外,教学组织形式被创新,教师的角色也被重新定位。

第二组关键词:2011计划、卓越人才培养计划、培养目标实现矩阵、国家级校外实践教学基地、应用技术大学

在这一组关键词下,校企合作的实践教学被重视,市场意识(应用意识)被强化,在“知识、能力、素质”是人才培养的三个目标维度中,被“虚化”甚至“无视”的能力、素质”培养逐步走向了前台。基于此,我们的教学模式需要重构,教学理念需要进一步纠正。

第三组关键词:国际化、专业动态调整、课堂教学改革项目、审核性评估

这组关键词看起来有些散,却均指向了教学改革发展的主要矛盾,即“教育与市场之间的关系”

问题。
高等教育的外部环境正悄悄发生着非常深刻的变化,学校“教学队伍”建设目标和建设内容也必须及时调整,我们需要回答这样两个问题:

1.我们需要打造怎样的一支教学队伍?

从教学的角度上,我们的教学队伍应该构建这样一种层次结构:处于基层的——尽职而有素养的全体教师、处于中间层的——一批优秀的教学团队、处于顶层的——若干杰出的专业带头人。

对教师个人来说,尽职是基本要求;而素养至少包括三个层面:文化底蕴、教育追求和教育智慧。文化底蕴决定着——一个教师对于世界理解的广度和深度;教育追求决定着教师关于教育的理想和信念;教育智慧就是教师处理日常的教育问题所表现出来的机智、技巧和艺术。此外,教师还必须具备国际视野、合作精神、职业认识能力、社会责任感等。

教师在很多时候是一种合作,这就需要建设一批优秀的教学团队,包括理论教学团队、实践教学团队、校企合作教学团队等。大学教学往往以专业能力培养为核心,是以人才培养方案的设计来组织的,专业负责人对专业的把握就至关重要,这支队伍的建设理应成为教学队伍建设的重点,在这方面,我们的差距还很大。

2.我们需要打造怎样的一支教学管理队伍?

教学管理队伍是指各教学单位主管教学负责人、学系部主任、专业负责人、各教学办公室教务秘书、教务处全体工作人员等。个人认为,这应该是一支这样的队伍:一支懂得教学、熟悉教学基本规律、结构合理、精于高效的、相对稳定的管理队伍。广义上说,我们还需要建立教学质量管理队伍、教学质量评价队伍、评队伍等。

3.学校的制度需要怎样的变革去适应?

(1)引导教师投入教学的激励与约束机制需要从更加宏观层面上去权衡,尤其是教学与科研的激励政策权衡。
科研是结果性“激励”,其结果与本人的目标导向往往是高度一致的;而教学往往需要过程性“监督”,而且更加需要强调团队合作,因此,往往与个人目标存在一定的背离。从这个意义上说,学校顶层的激励机制的设计思路也许需要调整。

(2)教师对教学的创造性和自主权需要被尊重。包括教学内容、教学组织、教学形式、教学评价等的自主权。

(3)教学队伍、教学管理队伍的国际视野需要平台去拓展。国际化办学需要我们认真去组织探索,并以制度保证其有效性。

(4)应加大专业负责人队伍建设力度。

(5)应建立教学管理队伍的稳定机制。

