

燃青春之火 立青春之志

编者按 8月15日,习近平总书记给赴延安“青年红色筑梦之旅”大学生的回信引发各界强烈反响,我校各部门、各学院及时组织师生学习习近平总书记重要回信精神。

学校指出,要持续学习回信精神,将其作为学校创新创业以及教学改革的重要遵循,全面提高人才培养能力。在校师生纷纷表示,将认真学习精神内涵,将青春梦、创新创业梦与中国梦紧密结合,为实现中华民族伟大复兴奉献力量。

本报特邀我校教师在贯彻落实回信精神的基础上,结合自身实际,将所思所感与读者分享。

关于我校大学生创新创业教育的体会和思考



经济学院 段琳

素质教育,主要包括创新思维能力、非智力因素、创新实践能力三方面,这里面有技术创新,也有理论创新。因此,高校创新创业教育的目的,不是把大学变成职业培训机构,不是让每位学生都涌入商海,而是培养学生的创新意识、创新精神、创新能力。这种教育不是短期行为,不是功利行为,它既体现创新驱动发展的国家长期性战略,又是高校创新型人才培养责无旁贷的担当和使命。作为文科大学生要转变观念,勇于迎接创新创业教育

和挑战,更要把握机遇,为创新创业教育的健康可持续发展做出应有的贡献。
二、发挥优势,参与创新
当前,全国大学生创新创业的数量和比例有

明显提升,且开展创业的大学生不少是文科的学生。文科大学生显示大学生创业生态发生变化,创新性创业不局限于技术范畴,可以是商业模式创新,并与专业广泛地结合起来。
我校文科专业特色突出,种类齐全,同学们可以

在商业模式或文化创意方面拓展思路,有些公益类项目或研究很有创意空间和潜力。比如国际贸易专业的学生郭展团队的“奈克斯特”跨境电商项目,就是利用自身专业知识进行的一次新的商业模式探索和尝试。该团队今年初已在西安国际港务区注册成立公司,目前运营良好。同时该项目在今年6月份教育部主办的第五届“全国高校商业精英挑战赛”全国总决赛中获得创业实战组铜奖,并受邀赴香港参加“贸促杯”大学生创新创业国际大赛,进一步肯定了该商业模式的可行性及商业价值。经济学院大三学生刘德琳成立“呦呦鹿鸣”文化创意有限公司已一年多,致力于反映陕西传统历史文化的纪念产品开发,已开发产品200多件,拥有自主专利20多项,年盈利上百万,社会效益和经济价值良好。在不远处的第三届中国“互联网+”大学生创新创业大赛上该项目获得了省级铜奖。

文科大学生文史知识丰富,能够广泛接触社会,关注社会,经济思维,思路开阔,视角独特,社会责任感强烈,这些特质使得他们申报在公益项目方面比理工科学生更具优势。民商法学院学生团队的公益项目“大学生艾滋病传播途径及现实调查”,深刻反映现实问题,引发社会关注。该项目获得国家大学生大创项目的立项并以优秀评分结项。国际法学院和反恐法学院学生团队的“大学校园反恐训练营”的项目,巧妙利用了我校拥有西北首家反恐专业的独特优势,以该领域的专家教授及研究课题为背书,整合资源,精心设计出反恐训练营的公益项目,刚刚获得了国家级的大创项目立项。

文科学生还擅长不同专业间的交流合作。他们充分发挥表达沟通能力强、思维灵活、善于合作的特长,跨专业进行团队协作,法律、经济、管理、公安、新闻等各业互通有无,优势互补。
因此,我校学生有能力也有潜力在适合文科生创新创业的项目上有所作为。

三、抓住机遇,服务创新
创新创业教育是时代的要求,也是新时期创新人才培养的重要手段。作为文科院校,如何抓住机遇,将创新创业的理念融入我校的日常教育中去,

使之常态化,是全新的、也是值得探讨的命题。面对当前文科高校存在的一些普遍性问题,如学生创新主动性不足、缺乏技术创新能力、缺少双创教育专职教师、学校相关软硬件配套不完善等,怎样结合我校自身优势及条件,与专业教育相结合,健全双创教育评价标准,在管理机制、运作模式、资源配置、氛围营造等关键点上因地制宜,改革攻坚,需要全校师生共同努力。个人建议如下:

1、发挥专业课教师的引领和指导作用,建立教师从事双创教育工作的长效激励机制和奖励措施。有条件的情况下培养或引进一些专职教师,系统研究并科学实施双创教育的具体步骤,同时开发师生互选的网络平台系统,真正发挥教师对学生创新创业的引领和指导作用。

2、自建或与社会资本联合建立校级或双创试点学院众创空间,做好相关软、硬件配套,重点培育、孵化有发展潜力的项目,帮助他们对接创业资源,积累双创教育范例和经验,分阶段实现产学研一体化的生态创新创业环境。

3、提高整体创新意识,探索分类培养教育模式。分清影响不同大学生创新创业水平的具体因素,对学生进行精细化的分类培养,针对个体差异实施个性化的创新创业教育,从整体上提升大学生的创业水平。建议学校有针对性设计创新创业教育课程,开展创新创业实践教育,鼓励企业吸纳有强烈创新创业兴趣和潜质的学生到实践中开展项目研究,支持项目孵化,有效利用、整合、开发各类创业资源,提高创业成功率。同时,在教育形态上,帮助他们规划职业生涯,增加实践考察、专人跟踪指导的比重,增设KAB(了解企业)课程模式,强化班模式、大学科技园模式以及创业大赛模式等。

4、搭建协同育人新机制,加强校校联合、校企联合、校地合作、院所、国际等合作。围绕创新创业教育,大学的教育更加开放和多元化。发掘优质校友资源,加强与国内外高校、企业的合作,联系风险投资等创业投资的金融机构,聘请校外理论和实务导师签订合作协议,在项目指导、对话论坛等方面已开展活动。经济学院聘请了杨波国家创新创业示范基地的主任作为创业导师,已与该基地达成建立长期合作的初步意向,他们迫切需要法律、公司治理等方面的服务,我们希望开拓农业领域创新创业的新思路和新项目。我校可充分利用“长安联盟”的合作关系,在双创教育方面构建平台,加强五校联动,方便师生跨校组建团队,发挥各自的专业及地缘优势。

5、搭建交叉培养新机制,跨院系、跨学科、跨专业合作。建议学校采取措施鼓励院系之间、学科及专业之间加强合作,构建合作平台。一方面专业优势互补,携手完成复杂项目,另一方面导师有好的项目需要跨学科合作,或是招募学生团队也非常高效。

诚然,高校创新创业教育不能也不应成为一个封闭的系统,必须将其纳入社会整体创新创业生态系统的建设范畴,这需要学生、高校、政府、企业等社会各个层面共同参与和配合。只有每个层面积极参与改革,自我更新,大学生创新创业教育的终极目标才有希望实现。

新时代背景下教师的发展

——以我校教师发展中心发展为例

教师发展中心:李军 许晓冰 武坤 席凌云

教师指导工作难以开展。此外,由于缺乏相应的教学场所和应用设施,使部分教师无法通过自我检查判断教学准备情况,同时培训经费的投入不足也制约了教师参加校外教学能力培训。

(四)校、院二级教师发展与提升制度的欠缺
目前,我校教师发展中心未能开展有效工作,也未能与二级学院建立共同推进教师发展的培训目标和方向。学院虽已建立督导及院领导听课制度,但仍缺乏相关培训、再提升等配套制度。二级学院开展的研讨、交流活动多为教学研讨,缺乏对新教师教学效果的督导,以及针对教师教学持续性提升的质量监控制度。

二 科学规划,形成联动,多途径提升教师发展
教师发展是一个循序渐进的过程,促进教师发展必须制定科学的建设规划,从支持和帮助教师的立场出发,促进教师的专业化发展,进而推动大学更好地发展。

(一)更新理念,“强化”发展“内涵
教师是一种“学习”的职业,身处高校中,教师具有教与学的双重性身份。只有教师群体知识的不断增长,才能够保证学校发展的生机和活力,而学校的发展则为教师的发展提供了更多的机遇与保障,两者相互促进共同发展。

教师发展中心工作重心应当放在促进、帮助教师发展上,将教师参加教师发展活动看做是“培训—学习—发展”的再教育过程,是由外而内,再由内而外养成构建型学习品性的过程,是对新老教师均有益且必须的自我提升活动。

最后,教师的专业发展不能仅满足于职前教育,还应当重视教师全员参加的职后持续发展教育,这将奠定学校与教师共同成长的基础。因此,除重视新入职教师的培训外,要积极落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]4号)中所

提出的“五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度”,以保障教师的专业化水平持续提升。

(二)互通有无,形成联动机制
为了保证教师教学能力培训的有效性,教师发展中心与教务处、人事处之间应建立有效的工作衔接机制,形成入职教学培训、持续在岗教育效果与授课、取得教师资格、年度考核、职称晋升等挂钩的工作体系,使教师自觉意识到接受培训是教师自身内涵发展的核心主题。只有全校联动、合力提升全员教师的能力与素质,才能培育更多“好的教师”。

(三)精准定位,配备相应资源
教师发展中心应当是服务教学的学术性研究机构,要转变以往管理者身份,使教师真正感受到从“管理本位”向“服务本位”的转变,逐步将教师发展中心打造成教师自觉、自愿信赖的“教师之家”。

教师发展中心需要建立一支高素质的专职、兼职队伍,自主开展适应于高等学校教学方法的培训活动,主持教学方法经验分享交流研讨、协助教师工作、协助二级学院开展教师教学培训及教学研讨活动。

同时,教师发展中心应当配备具有计算机技术能力的专业人员,能够熟练运用现代化信息技术,为教师掌握现代化信息技术提供便利。应当配备信息化教学应用设备和教师教学技能训练场所,具备培训、录制、研讨、交流、自检、评价、观摩等功能,为教师提升教学能力提供便利。

(四)深入落实,建立相应制度
二级学院的教学管理工作较为具体、细致,对专业课程的教学方法、对教师的教学效果也较为了解。应当由专业(课程)的特性、教学效果如何、方法运用是否适宜,基于同课程教师来评价才更有说服力,提出的建设性意见才会更准确。只有调动二级学院对教师教学的扶持力度,从课程入手,从教师教学的特质入手,进行个性化教学技能研究,提倡“同质”集体学习氛围,才能有效的提升教师课程教学能力。

因此,二级学院必须建立有专人负责、有专门的培训方案和形式,定期检查教学效果科学的教师发展工作制度。特别是对本院新入职教师教学能力的带动方面,制定老教师、教学名师引领计划,以听课、讨论、集体备课等形式开展新教师教学促进工作。

教师发展中心应当配合二级学院开展教师教学研究,对学

想政治教育工作,将其作为大学生思想政治教育工作的重要手段和环节,并适应分众化、差异化传播趋势,整合资源,围绕两个舆论场,积极推进以“两微一端”为代表的新媒体建设工作,积极搭建思想政治教育的网络平台,紧抓网络思想政治教育的时效度,促进思想政治教育的时度效,促进思想政治教育的线上线下协同发展。继续办好“老延大”思想政治教育网和平台。

2、发挥先进典型的示范作用。积极挖掘校园先进人物、典型事迹,以身边的榜样为切入点,讲好校园故事,弘扬主旋律,传播正能量。在师生中深入开展先进事迹学习活动,做好“杰出校友论坛”“优秀毕业生建功立业先进事迹报告会”“优秀学子风采报告会”等品牌报告会,不断激发学生学习刻苦、爱国报国的热情。同时切实加强基层党组织建设,积极发挥学生党员先锋模范作用,带动团员、入党积极分子,党员发挥作用全覆盖。

(五)突出目标引领,建立新机制,推进立德树人新实践

1、构建大思政工作格局。高度重视思想政治教育工作,成立校院两级大学生思想政治教育工作领导小组,建立由党委书记亲自抓、分管副书记具体抓、部分校领导分工负责,党政工团学齐抓共管,宣传部门统筹协调,相关单位具体落实的领导体制和工作机制,将大学生思想政治教育纳入学校人才培养体系,并结合学校实际和办学特点,构建具有特色的思想政治教育具体体系。

2、创新思政工作运行机制。一方面,结合专业定位和学科实际,加强与政府相关部门和研究院所的合作联系,大力开展共建工作,实现资源共享、合作共赢。另一方面,注重整合校内资源,实现思政教师队伍与辅导员队伍互补,提升思政教育队伍的理论水平与实践水平。

我要深入学习习近平总书记系列重要讲话精神 and 治国理政新理念新思想新战略,以贯彻落实“8·15”回信精神为新的契机,各级党组织切实把抓好高校思想政治工作的责任牢牢扛在肩上,把贯彻落实中央31号文件的各项具体措施件件抓在手上,把习总书记关于青年学生成长成才重要思想落实到行动上,以延安精神教育和红色基因传承作为进一步加强和改进高校思想政治工作的抓手和特色,落实立德树人根本任务,强化责任担当使命担当,以培养社会主义合格建设者和可靠接班人的实际成效迎接党的十九大胜利召开。



院推荐需要进行教学技能再培训的教师,应当提供再学习的机会,形成与学院共同促进教师发展与成长机制。

(五)立足实际,明确重点目标
我校以法学教育为特色,教师专业化发展应当突出法学特色教学,特别是探索法学课堂教学的特殊方法,努力培养本校具有法学教学专业化的培训教师,建立适应于法学课堂的教学环境,在通常的教学方法基础上创新法学教学方法与手段,以促进法学教育效果的变革,力争我校能够成为西北地区法学学科教学法培训、示范中心。

三 重塑理念,注重内涵,促进学校教育教学再上层楼

在未来,我校应围绕以下重点任务加强教师发展中心建设:第一,规划教师发展,即从个体角度规划教师发展。教师发展中心应当为青年教师制定科学的发展规划,即在一个时期内实现怎样的追求,既有长期的目标,也有短期的目标;既能看到长远的希望,又能兼具立竿见影的效果。主要包括:教学成效的荣誉感、课程教学成就感、自身利益的满足感、事业有成的自豪感等,从支持和帮助教师个人发展的立场出发,促进其在教学名师、职称晋升、师德标兵、评选先进个人等方面的专业化发展。

第二,教师成长研究,即从学校的教育使命看教师成长。教师发展中心应当建立教师成长档案,研究全校教师特别是青年教师的教学、科研、社会影响力和教师队伍年龄、梯队、学历等全方位的变化情况,为学科补充师资,为调整专业设置提供基础依据。

第三,以技能培训促教师成长。没有教师的成长,就没有高品质的教育。教师发展中心应建立教师入职前、入职后、入职后全方位的变化情况,为学科补充师资,为调整专业设置提供基础依据。可选择的教学特点。随着教师发展认识的提升,学校要建立起研究、反思、验证、革新教师发展的文化氛围,中心应当从培训模式逐步演变为以教师为中心的发展模式,培养更多“专家型教师”、“研究型教师”、“教学型教师”,形成教师与中心共同促进教学发展的合作伙伴关系。

第四,建设资源平台。中心应当购置丰富的数字化教学信息设备,以国内外先进大学的教师教育经验为示范,为教师教学进步提供资源支持;应当建立校本特色教学资源库,如名师专家知识库、名师中心资源开展“教学引领”活动。

第五,推进研讨交流,为教师个性化发展提供咨询服务。中心开展形式多样的教学咨询,为教师个性化要求提供服务。高等教育面临改革,社会对高校教师专业化要求也越来越高。因此,促进教师专业化发展,帮助教师实施教学变革,也必然是我校今后工作的重点,中心不仅仅需要管理层面、教师在理念上的重新认识,需要研究者依据实际做出反思研究,更重要的是加快实施相应的建设措施,使教师发展在内、外动力的结合中得到真正健康、持续地发展。

突出『五个引领』 深入学习总书记给“红色筑梦之旅”回信精神 扎实做细思想政治工作

教师发展中心的重点是坚持以人为本,把促进教师全面发展摆在突出位置,大力提高教师队伍综合素质,推动学校教学上新台阶、科研上新水平,它是一个学校文化品质的体现,也是教育大业的质量保障。

我校于2014年成立教师发展中心,三年来虽取得一定的进步与发展,但在许多人眼中,所谓“教师发展”仍停留在浅显的认识层面上,缺乏以“发展”为目的的学习动机与追求。且由于人员、设备等问题的制约,我校教师发展中心与同类院校相比存在较大差距。

一 找准定位,补齐短板,正视教师发展中心存在的问题与不足

(一)对教师发展中心认识的偏差
首先,多数人认为教师的发展就是教师个人的发展,将教师发展的动力寄托于个体价值目标的实现上,没有形成整体化意识,从而忽略建立学校促进教师发展的体系化策略。

其次,对教师发展中心功能的认识存在偏差。有部分领导与教师,把教师发展中心当作纠正或再塑形象的功能性部门,导致接受培训的教师被动地参加学习,从而产生抵触心理。

再次,一些学院领导及教师本人认为,新教师取得博士学位后,即可较为轻松地适应本科教学工作,岗前教学培训可有可无,这种将学位与教学能力划等号的现象屡见不鲜。

(二)与相关部门职能划分模糊
教师发展中心的职能与人事处、教务处等部门职能划分模糊,有些工作易发生重合,但因工作要求和侧重点的不同,导致实际效果欠佳。

同时,教学技能培训与教学安排之间缺乏衔接,一些学院以授课教师短缺、课程安排需要为由,给未受过教学基本技能培训的新教师安排课程,从而导致教师不知如何批改试卷等情况的出现。

在此,以2014年—2016年新入职教师参加教学培训(网络课程)数据为例,显示出教学能力培训的严重不足。

	年份	入职人数	硕士	博士	参加教学能力培训	占当年比例
1	2014	20	9	11	0	0
2	2015	36	18	18	15(硕士11,博士4)	42%
3	2016	44	17	27	29(硕士11,博士18)	66%
	共计	100人			44	

(三)技术、资金等资源的匮乏
根据《陕西省教育厅关于加强省属高等院校教师发展中心建设的指导意见》要求,教师发展中心是立足于服务教师教学、提供教学资源的支持性机构。我校教师发展中心由于缺乏相应的功能科室和专业人员,无法实现其目的,最终导致教学培训、