

第三方社会调查机构给出的结论

——青岛农业大学海都学院办学特色侧记

第一课堂教育质量提升工程——为学生未来发展奠基

立足学生的未来发展,打造学生的持续竞争力,是海都学院不懈追求的目标。通过大力实施教育教学改革,不断优化培养方案,着力提升第一课堂教育质量,为学生在未来竞争中抢先领跑打牢了基础。

从2009年开始,学院选择2009级机械设计制造及其自动化本科专业进行培养方案改革试验,采取自愿报名的方式,原计划招收一个班,但报名踊跃,140名新生中有85人报名,结果组建了3个实验班,85名同学仅仅经过一个学期的大学学习,就分三批全部通过了Solidworks认证助理工程师证书原厂考试;实验班学生在2010、2011年全国三维数字化创新设计大赛、全国模拟设计网络大赛等各项赛事中屡次夺魁,获得各类奖项30余项,并在全国大学生CAD类课程技能赛中以绝对高分获得团队第一名的成绩。实验班成功后,学院从2010级开始在该专业全部执行实验班的培养方案,使得人才培养方案更加体现出应用型人才培养和学以致用的特点。

从2011年开始,海都学院确定了以深化内涵建设为重点的学院创业新阶段的任务,组织开展了教育思想、办学理念大讨论,召开了全院教育教学工作会议,全面启动“第一课堂教育质量提升工程”,打破以往与职称挂钩的讲课酬金制度,实行新的讲课酬金与课堂教育质量挂钩的课程分级制度,引导教师创优质课、创精品课,把教书育人的责任落到实处,把教育学生、培养学生的任务落实在第一课堂这一主阵地,全方位培养学生的思维能力、动手能力、自学能力,培植学生的核心竞争力,为学生的未来发展奠定基础,为社会培养更加适用的应用型人才。

针对当代大学生的特点,海都学院创立了一系列学生教育管理新机制,变灌输式说教为渗透式启迪,变有限接触为无障碍沟通,变学生被动接受管理为学生主动参与管理,淬炼了学生的综合素质。

渗透式文化——浸润心田、教化无声

漫步海都学院,给人留下深刻印象的除了茵茵的草坪、挺拔的水杉、浓密的法桐,还有随处可见的标语:“人生最重要的不是所在的位置,而是所朝的方向”、“最先朝气蓬勃投入新生活的人,他们的命运是令人羡慕的”、“蓬蒿之下,或有兰香;茅茨之屋,或有公王”等等,有的印制在条幅上,有的装裱在宣传栏里,还有的写在座椅上,形成海都学院特有的条幅文化、座椅文化。

“不要小瞧这些标语带来的育人成效”姚锋院长介绍说,学院将每个学年按照阶段性教育主题不同,分阶段推出精选出来的格言、警句,将教育和管理分解到日常生活中,融入到庭廊、宣传栏里,同时把精心设计的60张校园休闲椅作为文化载体,进一步浓厚了校园文化氛围,形成了富有特色的渗透式文化,这种潜移默化的影响,远远胜过大会小会上的说教。就是通过这些随

处可见的横幅、座椅,学院将“博学、睿思、行健、至善”的学院精神与“和、勤、竞、雅”的校园风尚落在学生生活方方面面的方方面面,融汇成提高学生综合素质的重要渠道。

2010级学生郭冲说:“刚入学时,看到这些随处可见的横幅、座椅,觉得很新奇。然而此后的每天面对,使自己的思想在潜移默化中得到了升华。对我影响最大的一句话是:挑战自我,不断超越,胜己者胜天下。它提醒我每天都要努力,不断战胜自我”。

在耳濡目染的校园文化熏陶下,海都学院培养出了众多的优秀学生,涌现出了像在2008年4.28列车相撞重大事故中见义勇为的陈文龙、郝灿琨、孙周、王彪等英雄群体、一大批省级优秀学生、省级优秀学生干部、省级先进班集体和优秀毕业生。

无障碍沟通机制——搭起连心桥、开辟快车道

“生活区里的垃圾桶数量太少,学院应该考虑设置更多的垃圾桶方便使用”、“中午学生食堂打饭排队时间太长,应该增设窗口缓解拥挤现象”、“学生宿舍楼前的路面出现裂缝,应该尽快处理以消除安全隐患”……在海都学院院长办公室,经常能看到来找姚锋提建议的学生,学生围绕关心的问题侃侃而谈,姚锋院长在一旁一边听,一边在本子上认真记录。类似的场景在很多高校并不多见,然而无障碍沟通机制这扇门一开,然而气象随之而来。

学生称姚锋是“草根院长”。“很多时候我听学生反映问题的时间比听下属汇报工作的时间还多。我每天上班都要打开电子信箱,回复、批转学生的邮件。几年来累计处理学生信件约6000封左右”姚锋说。如今,海都学院在校师生近万人,每年有几千新生入校,如何让学院管理者和教师能够及时、顺畅、全面地了解学生的思想状况,让学生的“心声”、“呼声”快速有效地落成“回声”?为此,学院构建起了无障碍沟通机制。在海都学院,姚锋的办公室位置、手机号码和电子邮箱并非秘密,任何一个学生有意见、有诉求都可以直接和院长联系,此外,学院还设立了院领导接待日,实行了院领导联系系部、管理干部联系学生制度,规范了师生办事流程,建立了“2922110”联动服务平台,真正实现师生之间的无障碍沟通。

“师生沟通有渠道,有事能和院长聊,三年像是三级跳,求学路上铺大道”,工程系大三学生于海龙绘声绘色地讲道。刚开始入学的时候他对未来很迷惘,后来在一次院长接待日活动中院长向他详细阐述了学院毕业生的发展优势,并鼓励他多利用学院实践活动锻炼自己。

那次谈话以后,他像变了个人似的,三年来每年都实现了新的突破,大一的时候当选班长,大二入选学生会,大三由于成绩突出成功地入了党。于海龙说,在海都学院求学的经历更像一个大家庭里生活的过程,他对未来的学习和工作劲头更大了,信心也更足了。

民主管理、平等参与——学生与学院实现良性互动

学院院长助理李瑶说起前不久的一次经历,依然是颇有感慨:“通过一段时间的观察,我发现某些公共场所的长流水、长明灯现象时有发生。当我把报告交

给姚院长后,说实话,自己心里也没底。没想到,不到一个星期,学院就下发了有关整改通知,我提的建议也多条被采纳,这让我感到非常骄傲。”

为强化大学生的主人翁意识,推进学院的民主管理,海都学院招聘了学生院长助理,制定了工作制度,院长定期召开会议听取学生助理反映的情况,研究解决措施;成立了大学生伙食委员会,对学生食堂的工作进行全程监督,并在每个食堂设立了工作岗,现场面对面处理问题;组建了学生安全信息员队伍,及时了解掌握各类安全信息,协助做好安全稳定工作。同时,学院还通过组织召开学生座谈会、重大事项通报会等形式,让学生畅所欲言,为学院发展献言献策。

广开渠道吸纳学生参与学院管理,让学生享有学院管理的话语权,极大地激发了学生关注学院发展、参与学院建设的积极性和主动性,培养了学生的综合能力,同时又进一步强化了学生对学院的认同感和归属感。“作为海院人,学院强盛我们都受益。”院学生会主席王同飞说。2009级电气专业的武丽鸿深有感触地讲道:“学院对我们的信任、理解和支持,让我们觉得自己真正是这里的主人。”

六题九问思维理念,三大管理模式,层级服务体系……围绕提高大学生的幸福生活指数,海都学院在服务保障工作中转观念,上层次,提效率,成就了学生的快意生活。

“六题九问”思维理念——换位思考固责任

在海都学院,每个职能部门的办公室里都悬挂着一块刊板,上面写有九个醒目的问题,这也是学院大力倡导的“六题九问”思维理念:即(1)在对待学生诉求问题上,要问:如果这是自家的孩子应该怎样去处理?(2)在财务开支问题上,要问:如果是花自己的钱,这个钱应该怎么花?(3)在招聘员工问题上,要问:如果是用自己的钱雇人,这个岗位应该雇几个,雇什么样的人?(4)在工作质量问题上,要问:如果这个活是给自己家干的,这样的标准行不行?(5)在问题处理和决策上,要问:自己这样做是否出于公心?这是不是最佳方案,还有没有其他好的方案可选?(6)在个人待遇问题上,要问:自己付出了多少?为学院创造了多少价值?是不是创造的价值已经超出了目前的所得?六个每天都会碰到的题目,九个沉甸甸的问号,贯串起学院教育管理的重要节点。如何确保学院每一名教师和管理干部在这些重要节点上把事做好、做细、做实,“六题九问”的思维理念提供了一把“万能钥匙”。“六题九问”既是一种做人、干事、成就事业的态度和方法,更是一份以学院为家、视学生为亲人、勇于担当甘于奉献的责任与使命。

谈起“六题九问”思维理念带给学生的便利,学院2008级财务管理专业的崔家鑫深有感触。小崔去年1月份因为参军办手续,需要学院里出证明材料,可当时正赶上学校放寒假。“材料要求第二天交到家乡武装部。当时我都快要放弃了。”小崔说:后来我打了姚院长的手机,他听完

我的情况后让我先到学院办公室里去等,十分钟后学工部、院办、招生就业办的老师就都来了,证明材料很快就办好了。”现在小崔一脸顺利参军,谈起往事,小崔一脸感激。

假期里为了一个学生,三个部门的职工牺牲休息时间来办理手续值不值?“值!”姚院长的回答掷地有声,人最怕的是尊重,学生之事无小事,尊重学生、关心学生、爱护学生、激励学生是以学生为本的最基本、最直接的要求。时刻把学生放在心上,视学生的利益高于一切,千方百计满足学生的合理要求,这正是“六题九问”思维理念的题中之义。

三大管理模式——强化管理提效益

什么样的管理模式更有利于学院的发展、学生的进步和管理效益的提升?经过多年的探索,海都学院给出了自己的答案,那就是推行“精细化管理、走动式管理、现场管理”的三大管理模式。

一是精细化管理,以满足教育教学需要、保障师生利益为前提,在控制行政人员数量、压缩行政成本上下功夫,在整合资源、提高资源利用率上做文章,向管理要效益,用效率求效益。对一个部门、一个单位的考核,不仅看它职责完成的怎样,更要看其成本控制的怎样,进行绩效考核。二是推行走动式管理,要求学校行政管理人員不要整天坐在办公室里听汇报、看材料,而是要走出来,到各自的职责区域常走动,去发现问题,现场解决问题。三是现场管理,对点上的问题、个别问题,工作推进的问题,制度不落实、政策(决议)不推行的问题,就要出在哪里解决在哪里。尽量少开会,办公会主要研究政策问题,解决普遍性的问题。

“宿舍区里的外来车辆太多,既影响学生休息也存在安全隐患。”去年,食品系学生张栋栋向学院提出了意见。“当时提意见的时候只是抱着试试看的心里”,小张讲道:“第二天下午,有关部门的老师就来到了我的宿舍,向我了解了具体情况”。一个月后,学院投资20万元设置了校园路障并安装了智能识别系统,严格控制社会无关车辆进入教学区和学生生活区,师生的学习生活条件得到进一步改善。“学院管理模式的灵活和高效是我之前没想到的”,张栋栋深有感触地说。

层级服务体系——优化服务见真情

“给我一个支点和一根足够长的杠杆,我就可以撬动地球。”古希腊哲学家阿基米德如是说。海都学院以层级服务体系为依托,用浓浓的真情和无私的关爱成就了学生的快意生活。

姚锋在国内高校首先提出了层级服务体系的概念:学生、教师、工人和干部是一个相互作用和相互制约的四个层面,共同构成学院的服务体系,其中干部处于体系的最下端,要为其三个层面服务,工人为教师和学生服务,教师只需为学生服务,学生只是接受服务的对象。贯穿体系内的一条主线就是以学生为本,以教育教学为中心。层级服务体系反映了一个简单的道理:学生是学院的主体,没有学生就没有

学校,教师、工人和干部的存在就是为了更好的服务学生。姚锋说:“明确层级服务体系的目的就是要将学院的教育资源充分用到‘刀刃’上,而这个‘刀刃’就是学生所想、学生所急、学生所需。”

在海都学院,姚锋被师生们津津乐道地称为“铁管家”。刚开始跟他打交道时,有人会觉得他非常小气,有时甚至连一张出租车票、几包打印纸都要一一细抠。然而时间长了,就会渐渐理解他的一片苦心。“我们艰苦点不算什么,把钱最大限度地用在学生身上,为他们打造一个安心舒心的幸福成长环境,解除他们的后顾之忧,才是我们作为一名教育工作者最基本的良心和爱心”姚锋语重心长地说。

行政开支如此抠门,但对待学生却相当大方。学院设立有学业奖学金、单项奖学金、特别奖学金、企业奖学金等10余个奖项:学业奖学金一等奖2000元/生/学年、二等奖学金1000元/生/学年、三等奖学金600元/生/学年,获奖学生比例达到30%以上,这个奖励数额和比例目前在独立学院中是少见的。为了帮助家庭困难学生安心完成学业,学院加大了帮扶力度,设置了勤工助学岗位550余个,然而,这550个勤工助学岗位的设置并不是一个简单的数字,真正的岗位数其实就275个,但家庭困难的学生有600多人,为了让更多家庭困难的学生得到基本资助,学院调整了每个学生每月的上岗时间,由过去每人每月工作30小时改为工作15小时,报酬与过去基本相同,从而使得岗位数增加一倍,更多的同学拥有了在校内勤工助学的机会。与此同时学院通过积极争取助学贷款、与企事业单位合作开展助学项目等渠道积极筹措资金,使所有家庭贫困学生都得到了学业资助。

在学生生活、生活条件升级改造上,学院更是加大投入,持续作为。学院先后实施了基础设施的维修改造、体育场塑胶跑道铺设、多功能报告厅及大学生活动中心改建,校园安全监控系统覆盖、教学楼办公楼窗体更换、教工及学生宿舍修缮、供水供电取暖及学生浴池改造、教室、实验室及图书馆建设等,硬件投入累积达到4000余万元。日前,学院新的学生公寓楼已主体完工,该项目计划投资3000万元,建筑面积17000平方米,建成后将进一步改善学生的居住条件。

桃李不言,下自成蹊。学生的评价是衡量一所学校优劣的最好标尺,在2012届生物科技系毕业生给姚院长的电子邮件里这样写道:“四年优质的大学生活,让我们学会了分析与思考,学会了合作与竞争,学会了继承与创新,更学会了如何不断超越,挖掘自身潜能,突破自己的极限而成长。海都学院,Everyone is NO.1。”

近日,姚锋院长又接到了一个来自北京的报喜电话:学院2010届毕业生于林带领两名同学创建的公司,只用了一年多时间就实现了利润过百万元。为了感谢学院的培养和老师的恩情,他们打算将公司改名为“海都兄弟”,并于近期联系部分企业家回校,为学院的创业基金捐资,回报母校。“就如美国有一个华纳兄弟,中国有一个华谊兄弟”,电话里,于林坚定地说“我们这些从海都学院走出来的学子,凭借着母校给我们的知识、自信和能力,在不远的将来,一定也会开创一个属于自己、属于未来的海都兄弟”。