

独立学院改革与发展 (一)

主编 梅宪宾

 吉林大学出版社

独立学院改革与发展

(一)

主 编 梅宪宾
副主编 张 涛 冀红举
编 委 孙 玲 姜丽娟 龙跃莲 郭 凯

图书在版编目(CIP)数据

独立学院改革与发展. 1 / 梅宪宾主编. — 长春:
吉林大学出版社, 2010.1
ISBN 978-7-5601-4639-3

I. ①独… II. ①梅… III. ①高等学校—体制改革—
研究—中国 IV. ①G649.21

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第025892号

独立学院改革与发展 (一)

- | | |
|---------|--|
| ◎主编 | 梅宪宾 |
| ◎副主编 | 张 涛 冀红举 |
| ◎责任编辑 | 刘冠宏 |
| ◎责任校对 | 刘冠宏 |
| ◎封面设计 | 李岩冰 |
| ◎版式设计 | 韩立娟 王 骁 |
| ◎出版发行 | 吉林大学出版社 |
| ◎社址 | 长春市明德路421号 |
| ◎邮编 | 130021 |
| ◎发行部电话 | 0431-88499826 |
| ◎网址 | http://www.jlup.com.cn |
| ◎E-mail | jlup@mail.jlu.edu.cn |
| ◎印刷 | 长春利源彩印有限公司 |

版权所有 翻印必究

880mm×1230mm 32开 7.5印张 150千字

2010年3月第1版 2010年3月第1次印刷

ISBN 978-7-5601-4639-3

定价: 18.00 元

《独立学院改革与发展》

(一)

编委会名单

主 任：梅宪宾

副主任：张立华 孟 丽 张 涛 冀红举 王洪亮
旦勇刚 崔永斌 刘 玺

编 委：孙 玲 龙跃莲 姜丽娟 王海燕 程海军 赵 蓓
张英敏 周建华 郭丽娟 赵文姬 张晓娜 蔺文革
邱月盈 杨守民 何艳辉 宋琳琳 王 华 郑俊珂
郭晓明 董家强 张明霞 苗文燕 刘松梅 郭 凯
高普梅 庞盼娇 曲 黎 孙艳辉 田 萌 于小曼
李 洁 马铁寨 张明飞 张晓静 赵莉莉 郭 焯

独立学院是一种新型的教育模式，是高等教育由精英教育向大众教育转变的必然产物，是我国高等教育的重要组成部分。截至目前，全国已有具备招生资格的独立学院322所，虽然起步较晚，但发展迅速，前景喜人。

和任何新生事物一样，随着独立学院的快速发展，办学规模的逐渐扩大，一些问题逐渐凸显出来。诸如：办学定位不清、培养目标不明、专业设置不合理、师资队伍不稳定、科学管理不健全等等，这些问题对独立学院的教育、教学、科研、管理等方面的工作都提出了不同程度的挑战。如何有效解决上述问题，完善办学体制，提高教育教学质量、提升管理水平，促进独立学院健康发展，成为我们当前亟需研究的课题。

河南科技学院新科学院作为一个朝气蓬勃的团体，新科学院人没有将这些问题搁置拖延，而是群策群力，积极地寻找解决问题的对策。有不少问题都得到了圆满的解决，也有一些问题在解决的过程中出现了些许偏差，没有达到预期的效果。但不管成功与否，都为我们留下了宝贵的经验。由于缺少一个行之有效的交流平台，这些宝贵的经验只是散落于各个部门，很少上升到整个独立学院的层面上，因而这些经验的指导意义在很大程度上就被削弱了。“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于垒土”。只有将这些散金碎玉般的经验积累起来，将之形成规模，并用于指导工作实践，才能真正体现出它的价值。

本书选取了39篇案例分析，这些案例分析一是内容丰富，涉及到教育、教学、科研、管理等方面；二是具有很强的针对性和

实践性，贴近独立学院办学的实际；三是指导性强，对以后工作的开展具有很强的指导意义。本书结合了独立学院的实际，凝聚了新科学院人的智慧，融入了新科学院的办学特点，对新科学院及其它独立学院以后工作的开展起到了借鉴作用。

由于编者水平所限，书中难免存在错误疏漏。不足之处，敬请广大读者批评指正。

■ ■ 管理篇 ■ ■

年轻干部必须与实践紧密结合	梅宪宾	3
关于独立学院大学生社会实践活动的思考	张 涛	9
我院教务管理信息化的探索与实践	冀红举	16
辅导员在大学教育管理中的艺术和方法	孙 玲	22
独立学院科研现状及其对策研究	苗文燕	26
校报编辑应强化的责任意识	郭 凯	32
如何应对新形势下的大学生考试作弊	董家强	37
独立学院国家奖助学金评定工作方法探讨	姜丽娟	43
独立学院学生心理健康现状分析及教育对策研究	高善梅	49
“他”为什么会犯错?	郑俊珂	55
大学生旷课原因及对策分析	郭晓明	60
独立学院毕业生就业难的原因及对策探析	张明霞	66
细致工作 加强沟通	刘松梅	71
由在校大学生受传销组织欺骗引发的思考	鹿晗姣	77

■ ■ 教育篇 ■ ■

多些关爱给贫困学生	宋琳琳	85
资助? 不资助?	蔺文革	89
什么才是用心爱学生	程海军	94
用爱心感化学生	龙跃莲	99
独立学院德育工作的探寻	王海燕	104

以人为本 人性管理	周建华	114
爱是一种责任,更是一种尊重	张英敏	120
正确对待学习 有效释放压力	何艳辉	126
从大学生的恋爱观谈如何做好一名辅导员	赵 蓓	131
大学生助学金评选引发的思考	郭丽娟	137
自信、坦然地面对大学生生活	赵文姬	143
贫困大学生的教育管理对策探讨	张晓娜	148
奖学金评定之感悟	杨守民	153
如何看待优秀大学生	邱月盈	159
在实践中与学生共同成长	王 华	164

■ ■ 教学篇 ■ ■

我院化学工程与工艺专业教学改革的探索	曲 黎	171
独立学院“马克思主义基本原理概论”课教学模式初探	田 萌	178
英语口语实践教学方法探索	张晓静	184
关于英语语音教学的几点思考	赵莉莉	190
高校大学生推广普通话过程中出现的问题	李 洁	197
加强管乐演奏基础 提高整体演奏素质	张明飞	203
导游原理与实务实践教学探讨	于小曼	208
《采桑子》人物形象漫谈	孙艳辉	213
竞技运动中跟腱拉伤的成因分析及预防处理	马铁寨	218
独立学院农村学生英语学习的现状分析与思考	郭 焯	226

管理篇

年轻干部必须与实践紧密结合

河南科技学院新科学院院长 梅宪宾

河南科技学院新科学院是教育部批准的按新机制、新模式举办的独立学院，学院实行董事会领导下的院长负责制。2003年4月经河南省教育厅批准成立并开始招生，学院确立“以质量求生存，以特色求发展”的办学理念，构建了“宽口径、厚基础、多方向、强能力”的人才培养模式。经过6年的艰苦创业，目前已发展到在校生近7000人的办学规模，设有23个本科专业，涵盖了工、文、经、管、法、理、教育七大学科门类，学院设8个职能部门，8个教学系，构建了较完善的学院二级管理体系。2007年3月，新科学院被教育部确定为“中国西部教育顾问单位”。

在各项事业健康快速发展的过程中，学院领导班子能够创新人才选拔使用机制，大胆启用缺乏工作经验的年轻干部，把他们推到日常教学管理的第一线，赋予其重任，在基层工作实践中锻炼和考验他们。在这种用人机制下，学院培养出了一支求真务实、开拓创新的年轻干部队伍。这支队伍从副院长、副书记到部门主任、副主任、院系负责人，平均年龄33岁，他们经受住了基层一线工作的严峻挑战，已经成长为新科学院的管理骨干。

年轻干部成长的根本途径在于实践，在实践中培养、锻炼、造就干部。在日常工作中，学院主要从以下几方面着手加强对年轻干部的培养和使用：一是坚持对年轻干部的思想教育工作，增强年轻干部勇挑重担、甘于奉献的觉悟认识。学院坚持单双周交替的政治学习会议和业务学习会议，在提高大家思想政治觉悟的同时，总结梳理各项日常工作，奖赏严明，在表扬中树立踏实勤奋、甘于奉献的工作典型，发挥榜样的引导作用；二是培养年轻干部求真务实的工作作风。在日常工作中，要求每一位管理人员全面掌握其负责业务的相关详尽信息，管理部门要贴近其对应的服务对象，学生管理者要深入到学生中去，坚决杜绝“电话遥控”之类的浮漂的工作作风；三是积极组织年轻干部的学习培训工作。学院注重对教工的入职培训，把《你凭什么受青睐》《你为谁工作》和

独立学院改革与发展(一)

《反对自由主义》等书籍文章作为固定学习内容,营造积极向上的职场文化;学院设立有学习培训月,邀请兄弟院校相关专业人士来作报告、培训,快速提升学院管理人员的业务水平;学院还大力支持年轻干部走出校门,到外部学习交流,学习新观念、新方法,把握独立学院发展的前沿动态;教导年轻干部要把学习作为一种人生态度、生活方式、精神支柱;四是鼓励年轻干部多思考、多总结,勇于开拓,不断创新。学院实行学期工作汇报制度,由管理部门和教学院系在每学期期中向院行政领导汇报工作,教导年轻干部不要一味地埋头于日常琐碎的事务中,要把握工作全局,经常思考总结,结合工作实际创新工作方法,提高本单位工作的规范化、制度化、科学化程度,提高个人的领导艺术;五是严格要求年轻干部严于律己、清正廉洁。在对年轻干部的培养过程中,清正廉洁始终是一条铁的纪律。各单位管理人员在工作汇报中都要明确汇报个人在廉洁自律方面的表现,学院领导也从自身做起,给广大年轻干部树立了良好的榜样。

新科学院的年轻干部队伍,正在积极投身于学院蒸蒸日上的事业发展进程中,他们求真务实、开拓创新的工作作风推动着新科学院拼搏刻苦、团结奋进的创业文化的形成。

通过以上案例,我们总结出一条经验,就是年轻干部的成长,其根本途径在于实践。

培养选拔年轻干部是事关党和国家的长治久安的大事。国以才立,政以才治,业以才兴。

一、培养造就大批优秀年轻干部,保证党的事业后继有人

历史和现实都表明,一个政党,一个国家,能不能不断地培养出优秀的领导人才,尤其是优秀的高素质年轻领导人才,在很大程度上决定着这个党、这个国家的兴衰存亡。中国特色社会主义事业能不能巩固和发展下去,中国能不能在未来激烈的国际竞争中始终强盛不衰,关键要看我们党能不能不断地培养造就一大批高素质的领导人才尤其是高素质年轻领导人才。

年轻干部是社会主义现代化事业的接班人,这是我们建设中国特色社会主义事业继往开来的根本保证。能否培养和选拔大批优秀年轻干部,关系到我们的事业能否后继有人、兴旺发达,关系到党和国家在

新世纪的宏伟蓝图和奋斗目标能否顺利实现。培养和造就大批优秀年轻领导干部，是关系党和国家前途命运的重要问题。

能否培养和造就可靠的高素质年轻领导人才，是衡量一个政党是否成熟的重要标志之一。在新世纪，党要实现对现代化事业的领导，必须培养和造就一批又一批、一代又一代适应新形势需要的各级领导干部。我们的事业之所以能取得巨大的成就，正是因为有一支不断充实年轻干部、不断在各种考验中得到锻炼提高的干部队伍。办好中国的事情，关键在党。而加强党的建设，坚持和巩固党的领导，关键环节是干部队伍建设，其中培养和造就大批优秀年轻干部又占有极其重要的地位。我们只有大力培养和造就大批优秀年轻干部，才能保证党的事业代代相传，保证国家长治久安。

年轻同志要使自己成为高素质的领导干部，必须把自己的命运同祖国和人民的命运紧密地联系在一起，自觉地为建设中国特色社会主义伟大事业而奋斗。但要提高自身素质，必须刻苦学习，特别是理论知识的学习，打好坚实的基础，要把知识转化为能力、转化为素质、转化为智慧。只有如此，才能成为党和国家需要的优秀年轻干部。

二、坚持在实践中锻炼干部，是培养干部的根本途径

一个领导干部的思想水平、工作能力和领导才能，需要在领导工作的实践中形成；年轻干部如果不知艰苦，不经过摔打，很可能成为温室里的花朵，经不起什么风浪。这说明实践锻炼对干部的成长，具有十分重要的作用。

在革命战争年代，我们党十分重视在实践中培养干部，在实践中选拔干部，对年轻干部提出了极严格的要求，除了要有坚定的信念和对党的事业的忠诚外，最重要的就是要有丰富的斗争经验，这种经验主要是来自革命斗争的实践。正是由于常人难以想象的艰苦环境的锻炼，才造就了我们党一大批杰出的领导人才。

一个人认识世界、改造世界能力的提高，自身素质的增强，只能通过实践。实践是认识的来源，实践是认识的目的，实践是认识发展的动力，实践是检验真理性认识的惟一标准。实践的观点是辩证唯物主义认识论之第一的和基本的观点，在实践中培养、锻炼、造就干部是

独立学院改革与发展(一)

最根本的途径。实践增知识,理论知识、历史知识可以通过书本学习来获得,品格、意志的锻炼主要靠在艰苦的实践中去解决。一个领导干部的思想水平、工作能力和领导才能,需要在领导工作的实践中形成,否则就无法提高领导才能,也难以真正考察和识别干部。如果年轻领导干部不到艰苦的环境中实践锻炼,不知艰苦、不经过摔打、没有提高、没有真本领,很可能就是“花拳绣腿”,好看不管用,不能解决实际问题。

我们必须明确,实践增知识,实践长觉悟,实践出智慧,实践炼才干,这是优秀干部健康成长的基本规律。脱离了人民群众的伟大实践,就不可能培养造就高素质的干部队伍。事实上,我们正在进行的建设中国特色社会主义的实践,是一所锻炼和提高干部的大学校。

历史经验反复证明,只有同人民群众相结合,在推动中国特色社会主义伟大实践中经受锻炼,积累经验,提高素质,增长才干,我们的干部才能健康成长,才能有所作为。干部如果不到实践中去经过一番扎实的磨练,是不可能担当起改革和建设的重任的。

在实践中接受锻炼,经受考验,增长才干,历来是我们党培养和造就干部的重要方法,也是干部成长的最广阔道路。毛泽东、邓小平等老一辈无产阶级革命家,之所以具有超人的胆识、丰富的政治经验和卓越的治党治国治军才能,这同他们长期从事革命和建设的伟大实践,经受过各种难以想象的艰难困苦和尖锐复杂斗争的锻炼和考验是分不开的。接受实践的锻炼,要到党和人民最需要的地方去,到环境艰苦、矛盾集中、困难突出的地方去,要“时刻把群众的安危冷暖放在心上,真诚倾听群众呼声,真实反映群众愿望,真情关心群众疾苦,多为群众办好事、办实事,特别是要千方百计帮助困难群众排忧解难”,与群众同甘共苦,把群众工作和生活安排好。

在建设中国特色社会主义的伟大实践中,要在各级干部特别是广大年轻干部中,形成一种自觉到实践中去、到群众中去锻炼提高的良好风尚。年轻干部,越是有培养前途,越要放到艰苦环境中去,越要推到重大斗争的第一线去,越要赋予艰巨任务,让他们在现实的风浪中经受锻炼和考验。古往今来,各种人才尤其是政治人

才，大都是从社会基层开始，经过艰苦环境的锻炼和考验而成长起来、脱颖而出的。这可以说是人才成长的一般规律。我们要培养选拔新世纪的年轻干部，也一定要这样做，不然就很难锤炼出党和国家的栋梁之才。

三、建立充满生机和活力的、能使优秀人才脱颖而出的机制

大批优秀年轻干部的成长，机制十分重要。要“用事业凝聚人才、用实践造就人才、用机制激励人才、用法制保障人才，优化人才结构，促进人才成长。”面对新世纪新任务，我们必须加快推进干部人事制度改革步伐，使优秀人才脱颖而出，为现代化事业聚贤纳才，这是一项十分重要的工作。

推进干部制度改革的总目标，就是要从我国的国情出发，通过深化改革，逐步创造一个民主、公开、竞争、择优，能进能出、充满生机与活力的管理机制，形成一套法制完备、纪律严明的监督体系。当前，首先要抓好党政领导干部选拔任用等制度的改革，在扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督四个方面努力取得实质性进展。

在实际工作中，我们要坚持党管干部的原则，改进干部管理方法，加快干部人事制度改革步伐，努力推进干部工作的科学化、民主化、制度化。坚持广大干部工作中的民主，落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。要坚决防止和纠正用人上的不正之风。用人上的不正之风，是危害最大的不正之风，而且还会带来和助长其他方面的不正之风。党要管党，首先要管好领导班子和领导干部。从严治党，首先要治理好领导班子和领导干部。

鉴于此，我们要拓宽选拔干部的视野、渠道和途径，扩大干部工作中的民主，让群众参与选拔和监督干部的工作，切实改变一些地方和单位“由少数人选人、在少数人中选人”的不正常现象。在选人的问题上，要坚持“五湖四海”，一定要体现民主、公开、竞争、择优的原则。

对优秀年轻干部的培养和选拔，需要健全和完善一套科学的、合理的干部制度，需要创造和保持一个优秀人才脱颖而出的良好环境。现在在用人问题上，还存在论资排辈、求全责备以及任人唯亲，搞这样那样的小圈圈，小摊摊等现象；干部能上能下，能进能出的问

独立学院改革与发展(一)

题还没有从思想上制度上根本解决，新老干部的合作与交替机制还不完善；一些人热衷于跑官要官，一些人凭个人好恶、个人利益选用干部等等。这些现象严重妨碍优秀年轻干部的脱颖而出。要解决好这些问题，必须加强思想政治教育，同时，必须加快改革和完善选人用人制度。

只有这样，一大批高素质的年轻干部才能脱颖而出，我们的事业才能真正后继有人，共产党的江山才能真正代代相传。

关于独立学院大学生社会实践活动的思考

河南科技学院新科学院副院长 张 涛

独立学院作为一种新的教育形式,其管理模式先进,学生特征鲜明,使独立学院大学生实践活动具有与普通高校不同的自身特点。在严峻的就业环境下,独立学院如何培养地方经济急需的、和产业经济相适应的应用型人才,作为第二课堂的社会实践将是其中的重要环节。

新科学院自成立以来,向社会输送了各行各业紧缺的实用型人才,这些毕业生进入单位后能够迅速适应环境,动手能力强,吃苦耐劳,能够很快投入岗位,承担工作,完成职责,受到了用人单位的普遍好评和大力称赞。办学的成功在于学校对学生在校四年的培养中,除了根据培养目标有目的、有重点地安排理论教学和实践教学,并把大学生社会实践也做为重点工作来抓。每学期院领导都多次组织教学工作会议,与教学单位负责人、教务部工作人员、授课教师及相关专业人士一起反复探讨沟通,根据专业特色,结合不同行业人才需求现状,借鉴其它高校成功经验,制定出了一套完整、合理的社会实践计划,并且在实际活动中,根据效果反映,总结经验教训,进行不断改革、更新,形成了一套完善的社会实践体系。特别是社会实践在教学中的合理穿插安排,使理论与实践有机地结合,达到了很好的教学效果。

比如旅游专业的一些社会实践安排:在大学一年级和二年级时,利用周末时间到不同类型酒店参观学习,熟悉酒店各个部门的工作流程和员工岗位职责等,让平时书本上的流程图、职责表等从文字演变成现实,加深了知识记忆,同时还动手学习一些简单的技能操作,对酒店服务有初步的印象和了解。在大三时和大四时,利用寒暑假让学生到知名酒店以“员工”身份融入企业各个部门,进行每个岗位的切身体验和学习,把专业课和技能课学习的知识和技能操作等运用于实践,在实际操作过程中检验自己所学的知识和服务技能。利用课余或周末时间,引导学生义务组织“校园一日