

南昌航空大学

构建一线育人矩阵 提升思政教育亲和力

南昌航空大学创新落实国家关于“建立健全校领导、院（系）领导联系师生制度”要求，丰富各级领导干部联系学生平台，通过在“面对面”中顺势思政、在“约吧”中借势思政、在“有约”中应势思政，形成了“一核两翼三线四范”领导干部一线育人矩阵，切实提升了思政教育实效性、针对性、亲和力，为满足学生成长发展需求和期待找到了有效途径。

坚持“两翼”并行
提升思政教育实效性

南昌航空大学以德树人为核心，以思想领航和成长护航为两翼，

拓展领导干部与学生讲道理、为学生办实事的渠道，有效提升了思政教育实效性。紧扣主题，把道理讲深讲透讲活。通过校院系三级组织书记与学生“面对面”，校长、院长、系主任与学生“约吧”，结合五四青年节、七一建党节、开学典礼、毕业典礼等重要节点和学习、就业、升学等重要议题，开展宣讲、交流、研讨，将党的教育方针、学校育人理念直接传递给学生，实现了知识传授、逻辑传达、价值传递同步，进一步强化了学生的政治认同、价值认同。聚焦问题，把事情办实办细办好。在开展“面对面”“约吧”的同时，组织学校各部门领导与学生“有约”，听取学生对教育教学、日常管理、后勤服务、校园建设等方面的具体意见建议，让政策制定

者、执行者从“幕后”走向“前台”，答疑解惑、接收反馈、听取评价，实现了与学生相关事务决策和学生现实需求同频，进一步增强了学生的思想认同、情感认同。

搭建“三线”平台
加强思政教育针对性

通过推进校、院（处）、系（科）三级领导干部联动，搭建思想干线、学业主线、服务专线，形成了党组织书记领思想、教授导学业、管理优服务的育人协同，构筑了“如盐入水、有味无痕”的思政工作新渠道。思想干线铸魂。通过校、院、系党组织书记围绕相同主题、相近话题与学生面

对面交流，让党组织书记化身主讲者、倾听者、传道者，在不同层面与学生沟通，回应学生成长之需、解答学生思想之惑，实现了从“答疑”到“解惑”再到“传道”的升级。学业主线启智。发挥校长、院长、系主任既是行政负责人也是学术带头人的优势，开展“校长约吧”“院长约吧”“教授约吧”，围绕学业发展和个人成长与学生对话交流，不仅体现了育人为本，而且强化了学术引导，实现了从“要学”到“好学”再到“学好”的进阶。服务专线润心。通过开展“校领导有约”“处长有约”“处室有约”，组织分管校领导和各部门负责人围绕具体问题优化管理服务，形成了学校层面听问题、作决策，处室层面想问题、出政策，科室层面解问题、抓落实的管理闭环，共听取各类

问题300余个，有效推动了网络提速、宿舍维修、运动场地扩建、食堂菜价调整等问题解决。

强化“四范”要求
增强思政教育亲和力

通过构建“三线并进、三级推进”的工作机制，不仅加强了各级领导干部与学生的联系，而且有效带动了教学、管理、服务人员参与育人工作，营造了全员、全过程、全方位育人的良好氛围。学校领导作示范。校级层面举办《乐学·思辨·笃行》《对话青春·共叙成长》等主题“书记面对面”、《临别之际话成长》《把航空放在心里》等主题“校长约吧”，以及

“校领导有约”共计44期，为校领导贴近学生、阐述理念、倾听意见提供了畅通渠道，在宏观层面强化垂范引领。中层干部作示范。机关部门举办“处长有约”“处室有约”30多期，做到教务、后勤、招就、保卫等与学生教育管理相关部门全覆盖。17个学院累计举办“书记面对面”“院长约吧”近200场，基本做到学院领导班子成员参与全覆盖。为学院（处室）研究问题、出台政策、优化流程提供了信息支持，在中观层面强化了示范带头作用。基层干部强规范。通过邀请系党支部书记、主任、专业负责人举办“书记面对面”“教授约吧”，组织机关处室科长参加“处室有约”，形成了解释政策、解答疑问、解决个案的工作渠道，在微观层面强化了规范管理。全体干部争模范。通过“宏观—中观—微观”同频共振、协同用力的联动机制，强化各级领导干部联系学生要求，将活动开展情况纳入领导干部育人成效评价重要依据等方式，形成了“主题—话题—问题—举措—成效—反馈”闭环紧扣的工作链条，有效激励了各级领导干部当育人模范，推动形成了人人育人、时时育人、事事育人的良好局面。（王位）

阳光学院设计学院

设计是科技与艺术交叉的学科，是科技与艺术生活化的桥梁，是应用性较强的学科之一。面对科技革命与产业转型带来的新挑战，阳光学院设计学院坚持“产业链办学、场景化育人”的理念，构建“艺术+科技”应用型人才培养体系，推动教育教学、人才培养与产业链有机衔接，培养数字化时代复合型、应用型的创新人才，实现内涵式高质量发展。

优化学科专业布局，探索特色发展路径

学科专业是产教融合之基石。以“数字福建”区域经济、行业需求为导向，学科专业与产业发展融合，是设计学院实现特色发展的根本路径。近年来，设计学院先后走访调研60余家企业，了解产业对人才的需求，主动调整学科专业方向，打造学科专业特色。2019年，主动适应“数字福建”区域经济社会发展需求，在美术学专业设置公共空间艺术和综合材料两个培养方向。美术学专业于2022年入选福建省一流本科专业建设点。数字媒体艺术专业于2021年开始招生，专业培养方向从信息设计、数字表现调整为交互媒体、数字产品及影视动画。2022年设计学院被福州市总工会授予“五一先锋号”荣誉称号。

与区域产业需求对接，实现“艺术+科技”学科发展。坚持“学科跟着产业走、专业围着需求转”的思路，以设计学科为主体，推进美术学、数字媒体艺术专业一体化，打造“艺术+科技”学科群，2023年“艺术与科技研究中心”获批福州市首批社会科学重点研究基地。专业教师获福建省第十四届社会科学优秀成果三等奖。

优化人才培养模式，实现育人成效新突破

创新人才培养模式是产教融合之根本。设计学院的产业链办学、场景化育人以“学生中心、产出导向”为理念，创建品牌IP导师组、公共艺术空间导师组，结合企业实际项目，融合场域环境、场景化教学。学院以“卧龙山国际论坛”为品牌，邀请国内外专家学者举办“游艺问道——设计与学术国际论坛”，拓展交流平台，拓宽师生视野。

与行业标准融合，深化培养模式改革。学校坚持“专业建设融合行业标准、应用型教育对接岗位技能”“前厂+后校”“学历证书+职业资格证书”“高起薪+高平台”的培养模式，构建校企合作、校行业、校机构、院所协同培养机制。学院设有包装设计师培训鉴定中心等，学生通过规定的课程培训即可取得证书。学院与近60家企事业单位建立实习实训基地，实现本科专业产教深度融合。

与产业链资源融合，提升人才培养质量。近年来，学院引入产业多维资源，协同制定培养方案，共创优质课程，用导师组项目案例对标教材，共建教学平台抓实践，共育人才队伍抓师资，承担企业设计部项目，将新的行业产业先进技术、前沿产品科研成果及时转化为教学案例、实验实训、创新创业、申报专利项目等。学生在各类赛事中获国家级别铜奖、省级金奖等奖项达100余项，学生毕业率年均95%以上，学生考研升学率连续三年居全校前列。

共建教学实践平台，实现服务能力提升

平台共建是产教融合之桥。以共建共享、联合研发为抓手，服务数字福建与区域经济发展，是应用型本科高校增强服务能力的根本要求。

与产业布局相应，项目协同育人。学院对标龙头企业、上市公司，深入实施高水平产教融合体系建设，集合人才、科技、市场等要素资源，为企业打造多场创意竞赛，成就企业，锻炼学生。深入开展校企“双向流动”，教师到企业挂职，企业导师带项目进课堂，推进教学实验平台、实训基地、公共实训基地等共建共享，与福建天宏创世科技有限公司共建协同育人项目。师生团队完成福州地铁VI、导视系统和安全动画片设计，福建省第十六届运动会和第十届老年体育健身大会VI系统设计等50余项，引起社会积极反响。

利用产业技术，强化数字创新。学院打造高水平教学平台，建设国家、省级一流专业与课程。学院借助产学研合作基地、校外服务平台，协同创新、产教融合，创新实训基地等资源平台，借助共建企业产业技术优势，开发成功并获省级虚拟仿真及教改项目7项，线上线下混合式“金课”6门，在福建省艺术院校专业中名列前茅。近年来，学院教师设计的美术作品在全国性重要赛事中频频获奖。

未来，设计学院将继续紧跟数字经济步伐，坚持特色办学，推进产业链办学、场景化育人，深度打造产教融合教育模式，提升服务数字福建的能力，推动设计产业链创新发展，为地方经济社会发展提供设计价值。

（本文系阳光学院教育教学高质量发展工程创新应用项目“文旅+数字艺术设计产业链人才培养模式研究”[项目编号：cxxy005]阶段性成果）

（周鑫）

湖北省郧西县职业技术学校

加强治理体系建设
夯实高质量发展根基

2023年秋季开学日，不到中午12时，湖北省郧西县职业技术学校（以下简称“郧西职校”）1800名新生全部办理了报名手续。原定两天的新生报到工作提前圆满结束。近3年来，学校有500余名学生通过技能高考升入本科院校学习，320余名学生在全国及省市技能大赛上获奖，98%的学生圆梦骨干高职院校。

人才“出口”决定招生“进口”，郧西职校的办学成绩源于学校通过加强治理体系建设，从制度和体制机制上夯实了高质量发展的根基，使全校教育资源紧紧围绕新时代人才培养这一目标协同发力，为学校“双优”创建奠定了坚实基础。

双向选择；三是让个体目标与团队目标高度契合。”殷均忠说，每名教师都是独一无二的，学校给予教师充分尊重，引导帮助他们实现自己的人生价值。

学校通过推行全员竞聘上岗，建立干部教师“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制，中层干部由学校领导班子选聘，班主任由学工处和级部选聘，专任教师由专业部和班主任选聘。

每年8月，根据全员竞聘工作方案和操作流程，学校公开发布岗位职数及岗位职责描述，全校教职工对照岗位职数和岗位职责填报《干部教师岗位意向申报表》，每个人可申报两个意向岗位，根据个人申报的意向岗位排序，依次参与竞聘和双向选择。

“居安思危，拒绝消极和懈怠已成为学校干部教师的一种自觉意识和行为。”郧西职校党委副书记余秀锐说，全员竞聘上岗，让教职工有了危机感，能否竞聘成功，不仅取决于个人专业能力、敬业奉献精神，还得看学习能力、进取精神和团队意识等方面。

学校认为全员竞聘这一制度安排如同一面催人奋进的镜子，全校干部职工在竞聘中赶先进、找差距，既能全面“照”出自己的短板和不足，也能发现身边的学习榜样，明确自己努力的方向。

为激发团队同心同向协作育人，2020年8月，郧西职校推出《关于班级管理与时时绩效挂钩管理办法》《教师师德师风考核细则与负面清单制度》《关于班级管理与时时绩效挂钩管理办法》《评先评优和职称晋升“课大于天”“学大于教”“爱大于管”等教育教学理念。

如果说，全员竞聘打破了校内“铁饭碗”，那么绩效挂钩管理办法则让干部职工“吃大锅饭”的想法彻底落空。当年推行这两项制度的难度特别大，甚至个别干部产生一定的抵触情绪。改革最触及的是个人利益，引导甚至逼迫大家走出舒适区，不痛快、有情绪属于正常现象，但制度不是少数人更不是校长一个人制定的，是全体干部职工深入讨论达成的共识，并经教代会审议通过。因此，面对当时的困难和阻力，学校拿起思想政治工作武器，一边做思想工作解决认识问

建立健全无盲区的内
控管理制度，让一切工作
有章可循

漫步于郧西职校这所在校学生达5000余人的校园，一切显得生机勃勃而有条不紊：教职工各在其位、尽职尽责，学生在不同的“赛道”努力拼搏，奋力追逐自己的人生梦想。

近年来，郧西职校通过民主化管理和创新制度建设，有效激发教职工的个人潜能、全面重构以制度为基础的校园文化。

1992年参加工作至今，校长殷均忠扎根郧西职校，他对学校的每个岗位的性质和每名教师的个性都非常了解，他说：“我们虽然是一所有着优良传统和传承的学校，但是如何围绕新时代人才培养目标和学校发展目标，充分调动全校教师的积极性、主动性和创造性，这是摆在学校领导班子面前的一个重大现实课题。”经过深思熟虑，殷均忠的“破题之举”就是以制度创新为抓手，解放和发展教育生产力。

2019年年底，几乎经历过学校所有岗位历练的殷均忠，接过郧西职校校长的接力棒。担任校长后，他即敏锐地抓住学校发展的“痛点”，提出“办有尊严的职业学校”的主张。在他看来，随着职业教育的发展和社会需求的变化，学校制度建设必须与之相适应，要通过改革创新激发全校教职工工作的主动性和创造性。

2020年年初，郧西职校成立治理体系建设领导小组，正式启动制度体系优化升级工程，出台《关于深入推进学校创新教育工作实施方案》，全校掀起“我为学校添活力”思想大讨论，围绕人才培养目标和学校发展愿景组织集体研讨，引导教职工开展“自我革命”。

经过3个多月自上而下和自下而上相结合的多轮讨论，并提交教代会审议通过，《中层干部选拔和全员竞聘工作方案》《优师名师培养方案》《教师师德师风考核细则与负面清单制度》《关于班级管理与时时绩效挂钩管理办法》《评先评优和职称晋升“课大于天”“学大于教”“爱大于管”等教育教学理念。

如果说，全员竞聘打破了校内“铁饭碗”，那么绩效挂钩管理办法则让干部职工“吃大锅饭”的想法彻底落空。当年推行这两项制度的难度特别大，甚至个别干部产生一定的抵触情绪。改革最触及的是个人利益，引导甚至逼迫大家走出舒适区，不痛快、有情绪属于正常现象，但制度不是少数人更不是校长一个人制定的，是全体干部职工深入讨论达成的共识，并经教代会审议通过。因此，面对当时的困难和阻力，学校拿起思想政治工作武器，一边做思想工作解决认识问

推行岗位竞聘和绩效考核，让每名教职工都成为更好的自己

“如何让教师充分发挥育人效能？一是要人岗匹配，用教师之所长；二是要竞争上岗，自由组合，

题，一边照章执行强力推进。

“学校这些创新性制度的推行，让教职工成为更好的自己，进而成就出每一名做更好自己的学生。”教师高飞本来学的是生物化学专业，因工作需要转型为建筑施工专业课教师，他现在不仅是建筑类“考证达人”，而且和同事们一道顺利把郧西职校建筑工程施工专业建设成了湖北省特色专业。他说：“学校的制度创新新推着我们不断前进，也促使我们逐步发掘出自己的个性潜能。”

这间接地道出了学校加强制度创新的初心——让学校教育资源都“动”起来，最大化地服从服务于学生未来发展。帮助学生实现更好的发展是终极目标，而让教师激发潜能成为更好的自己，只是学校实现这一目标的措施。

建立师德量化考核负面清单，让评优表模和晋职晋级化繁为简

在郧西职校，师德考核是教职工年度考核和绩效考核的重要组成部分，学校通过修订完善《教师师德师风考核办法》，引导教职工通过集体教育和自我教育不断提高立德树人的能力和水平。

学校聚焦思想道德和能力水平两个维度，来认识教师的师德师风问题。完善《教师师德师风考核办法》，从根本上下功夫和专业化课相脱节的现象，教师不仅要为人师表、言传身教，更要在文化课和专业课教学乃至校园活动中有机融入思想道德教育，以此把立德树人根本任务落到实处。

为落实落细《教师师德师风考核办法》，依据郧西县教育部门《关于中小学幼儿园教师师德师风考核细则》，结合郧西职校实际，从“政治坚定、依法执教”“文明执教、爱岗敬业”“热爱学生，尊重学生”“勤奋学习，业务精通”“尊重他人，团结协作”“尊重家长，争取配合”“情操高尚，为人师表”“志存高远，廉洁从教”“健康教育，情系师生”“一票否决”等方面制定教师师德师风量化考核负面清单。

“教师师德师风量化考核负面清单，结合学校教学和管理等工作实际，

厘清了师德师风建设范畴，消除了师德建设与考评的盲区和模糊地带。”殷均忠认为，学校规章制度要针对性、实效性和可操作性，否则将形同虚设。

郧西职校的师德考核采取平时考核和年终考核相结合的方式。平时量化考核，学校各职能处室依据常规检查公布的负面清单进行评议，对于师德师风先进典型，经过学校考核小组评议认定可以适当加分。在年终考核时，平时量化考核占80%的权重，另外20%的权重基于服务对象评议得分计算得出。年终考核按得分高低依次确定优秀、良好、合格和不合格四个等次。

据了解，教师师德考核结果直接与教师课时绩效、评优表模、年度考核、岗位递补和职称评审等挂钩。教师年度考核确定为优秀等次，以及推荐申报市级以上名师名校长、优秀教师、优秀教育工作者、优秀班主任、师德标兵、德育先进工作者等人员，前置条件为当年师德考核必须为优秀等次。对于师德考核不合格的人次，在教师资格注册、职称评审和各类评优表模中实行“一票否决”。

建立师德量化考核负面清单的目的，不是为了处罚教师，而是划定醒目的师德师风红线，同时加强过程管理和工作督导，提醒全校教师不要出现“越线”行为。在日常管理中，学校领导予以换位思考，在刚性管理的同时，尽可能地体现人文关怀。学校认为，教职工都是向上向善的，都会在乎自己在同事和学生心目中的形象，所以学校十分注重师德量化考核负面清单的平时考核管理工作，实行每月一评，要求在一定范围内晒出教师师德考核得分和负面清单负面清单情况，帮助广大教师在月评中发现差距、查漏补缺、强化措施、奋起直追，以免不知不觉地在师德量化考核中“掉队”。

分管学校教学工作的工会主席陶富彬说：“我们现在追求的是靶向管理，尽可能做到科学、规范和精准，这样职工就能心中有规矩，知道工作要怎么干，在师德师风建设方面应该发扬什么，必须规避或杜绝什么。”学校教务处主任董青说：“清单式管理和规范等机制，让教师们做到‘眼中有学生，脑中有理念，心中有规矩，前进有方向’，而且学校每年的评优表模和晋职晋级变得简单明了，孰优孰劣，高下立判。”

2023年9月，郧西职校被授予“湖北省教育工作先进集体”荣誉称号。郧西职校认为在治理体系和治理能力建设上还有相当长的路要走，殷均忠和他的团队将以制度和体制机制建设为基础性总抓手，继续健步行走在重构立体式渗透办学目标和发展愿景的学校文化建设之路上。

（曾宪波 胡连琼）