

党建引领视域下应用型本科高校人才发展体制机制改革研究

□李艳红

随着新一轮科技革命和产业变革深入发展,对应用型本科高校结合专业特色培养技术技能型创新人才提出了更高的要求,其高校专业建设与人才培养模式需紧跟产业需求动态调整。本文以党建引领为研究视域,结合应用型本科高校产教融合协同育人转型发展为背景,从产业需求出发,通过对专业建设对象进行研究,提出构建政治引领,校企互融和多元互动的交互式协同育人纵深改革机制,提升应用型本科高校一流本科专业的建设质量,实现专业技术技能型人才与产业需求精准对接。

关键词:党建引领;人才发展;产教融合;协同育人;体制机制改革

新一轮科技革命以人工智能、无人系统、大数据、智能制造等为核心,推动传统产业数字化转型与新兴产业快速崛起,产业对人才的需求呈现“技术复合化、能力创新化、岗位动态化”特征。然而,当前部分应用型本科高校存在专业设置与产业动态需求不同步,学科调整滞后于技术变革,校企合作停留在“浅层次实习”阶段,缺乏长效协同机制等问题,难以满足技术技能型创新人才的培养要求,需坚持和加强党的全面领导,以党建引领作为“导航仪”和“引擎”,推动人才发展体制机制的纵深改革,释放人才创新创造活力。

强化政治引领,把准人才培养“定盘星”

坚持正确的政治方向是高校人才发展的根本保证。党建引领的首要任务,就是将立德树人根本任务贯穿于人才发展的全过程。通过构建“大思政”格局,确保人才培养的政治方向和价值导向,将行业精神、工匠精神、创新精神融入“大思政”课程与实践体系。通过组织学习行业楷模、讲述自动化、电气工程、通信、人工智能发展史、开展“科技报国”主题党日等活动,引导学生树立“网络强国”“数字中国”的远大志向,为原本技术性的专业学习注入深厚的家国情怀,确保培养出来的人才“红专并进”、德技双馨。

推动组织重构,打造产教融合“强引擎”

学院创新性地推动基层党组织建设与产教融合平台建设同频共振,党组织应成为链接高校与产业的桥梁纽带。高校依托二级学院或重点专业群,探索建立由校党委领导、企业党组织共同参与的“产教融合党建联盟”或联合党支部。通过组织共建、理论共学、项目共研、人才共育,将党的组织优势转化为资源整合优势。在这种机制下,企业技术专家、能工巧匠走进课堂和党支部生活,学校教师和学生党员深入企业研发和生产一线,实现了党建活动与专业建设、实习实训、技术攻关的深度绑定,使专业设置紧跟产业变革,课程内容对接职业标准,实践教学深度嵌入生产流程,从而实现人才培养与市场需求的“无缝对接”。

创新多元互动,提升“协同育人”系统效能

在党建引领的框架下,学院着力构建学校、企业、行业等多主体互动的良性生态。一是改革评价机制,建立由党组织参与把关的、注重产业贡献度的多元评价体系,将教师参与横向项目、成果转化、指导学生企业实践的成绩纳入考核核心,将学生的工程实践能力、解决复杂技术问题的能力作为重要评价指标。二是搭建互动平台,依托党建联盟,定期举办“相关专业产业技术需求对接会”、“创新创业先锋论坛”等,使人才培养直接响应市场脉搏。三是通过设立“党员先锋岗”、“技术能手”等荣誉,激发师生追求卓越、服务社会的内生动力。此举不仅提升了自动化、电气工程、人工智能、智能制造、通信工程、软件工程等优势专业的建设质量,更实现了人才从“培养端”到“使用端”的无缝对接,为湖北乃至全国相对应的产业输送了大量“用得上、留得住、发展好”的生力军。

优化激励机制,营造“近悦远来”好生态

以党建引领评价改革,建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。

良好的人才生态是留住人、发展人的关键,因此,党组织要当好“后勤部长”,在营造鼓励创新、宽容失败、公平竞争的环境下下功夫。改革资源分配机制,向教学一线、科研攻关和产教融合成效显著的团队和个人给予奖励。注重政治激励与人文关怀相结合,积极发展优秀骨干教师入党,关心青年人才的成长与发展,解决他们的实际困难,增强其归属感和成就感,让高校成为人才“近悦远来”的沃土。

结束语

应用型本科高校人才发展体制机制的纵深改革,是一项复杂的系统工程。唯有将党的建设深度融入改革全过程,以高质量党建引领高质量人才培养,才能有效破解发展瓶颈,激活内生动力,实现应用型高校人才发展体制机制纵深改革的强大“红色引擎”。通过以政治引领把准方向,以组织互融打破壁垒,以多元互动提升效能,成功地将党建工作的“势能”转化为高质量发展的“动能”,为同类高校探索特色化、高质量的人才培养路径提供了有益借鉴。面向未来,持续深化这一改革,必将为巩固壮大国家数字经济竞争优势贡献更多高校力量。

[本文系武汉工程大学邮电与信息工程学院院级基层党组织研究课题一般项目]

(作者单位:武汉工程大学邮电与信息工程学院,湖北 武汉 430000)

新工科背景下产教融合协同育人保障机制的探索路径与构建策略

□冯天军

产教融合协同育人保障机制的探索路径

国内外产教融合保障机制

美国通过国家科学基金会的工程研究中心、产业-大学合作研究中心等计划,以项目为纽带,提供稳定资助并明确各方权责。新加坡则通过技能发展基金、“工读专业计划”等校企合作项目以及强有力的政府协调,实现了教育体系与产业需求的紧密对接。

我国产教融合经历了从“校企合作”到“产教融合”的深化过程。国家层面政策驱动显著,各地积极探索现代产业学院、产教融合型企业等载体。

国家层面政策保障机制

近年来,国家密集出台政策强力推动产教融合。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确将“产教融合的职业教育体系”列为高质量教育体系的八大支柱之一,要求教育链与产业链深度对接,培养大国工匠和高技能人才。

企业内需驱动机制

产教融合使人才精准供给,降低了招聘和培训成本,企业能够快速获得符合岗位要求的“即战力”人才。同时,创新技术协同,借助高校智力资源,解决技术难题,推动产品迭代升级和技术改造,此外,能够提升社会声誉,促使企业履行社会责任,提升品牌形象与雇主吸引力。

产教融合协同育人保障机制的构建策略

根据新工科人才的特征、内涵与要求,各主体要素在协同育人中分别扮演着不同的角色和责任。

政府层面的制度设计

一是要强化顶层设计,完善立法保障。地方政府应出台相关法律、法规和政策,明确教育、财政、人设、发改等职能部门的职责分工与协调机制,理清各自职责关系。

□汤震

向协议;联合培养机制,校企共同制定人才培养方案,企业参与课程教学、实训指导、毕业设计等环节;联合评价机制,高职院校引入企业参与学生考核评价,将企业岗位标准作为评价依据,如高职院校的酒店管理专业与五星级酒店合作,学生的服务技能考核直接由酒店管理人员担任评委。

动态化课程开发更新

传统职业教育课程体系普遍存在内容滞后、与产业需求脱节的问题,而动态化课程开发正是破解这一难题的关键所在,要实现课程体系动态化更新,高职院校需要构建持续迭代的新型课程开发机制。对于课程开发,高职院校需组建由专业教师、企业技术骨干、课程专家组成的多样化课程开发团队,其中企业人员比例不应低于30%,并采用“岗位能力分析→典型工作任务提取→学习领域转化”的课程开发路径,通过企业调研、专家访谈等方式,将岗位能力要求转化为课程目标内容,在课程体系设计中采用模块化形式,将课程内容分解为相对独立又有机关接的模块,便于根据技术发展进行灵活调整。针对内容更新方面,高职院校要建立常态化的产业需求调研机制,通过企业走访、毕业生跟踪、行业报告分析等方式,每年至少开展一次系统的专业调研,并结合实际情况建立课程内容更新标准,明确技术更新、标准变化等触发课程更新的条件,例如当行业技术标准变更、企业生产工艺革新或新设备投入使用等情况出现时,相关课程必须在3个月内完成内容更新。为保证课程实施的有效性,高职院校需建立快速响应机制,简化课程更新审批流程,允许专业在论证充分的情况下先行试点,并建立更新效果评估机制,通过学生评教、企业反馈等方式检验更新成效。

打造“双师型”教学团队

所谓“双师型”教师,是指既具备扎实的专业理论素养和教学能力,又拥有丰富的企业实践经验和专业技能的教学队伍。当前高职院校师资队伍队伍建设面临的主要困

二是要建立健全标准与评价体系,使方案实施有据可依。制定行业或区域产教融合效益评估标准,将评价结果与政府税收、优惠补提、产教融合企业认证、高校拨款等挂钩。

各参与方的配套保障

一是要确保多元、稳定的经费投入。要协同产教融合各参与方的资源,夯实产教融合基础,对于政府、企业和社会三方,应提供配套保障。

二是要共建共享实践资源。这些资源包括能为企业所用的实践教学平台、工程研究中心、实验厂房及实训基地,进而推动企业将实际的生产环境、应用项目转化为教学资源。

三是优化校企师资队伍建设。通过建立教师企业实践制度,明确教师企业实践锻炼时限,同时加强“双师双能型”教师培养。

活动载体的依托整合

将“互联网+”“挑战杯”等影响力大、水平高的竞赛活动作为检验和提升产教融合项目成果的重要平台,按照企业真实需求选题,同时将企业真实项目、技改任务、研究课题等分解成实习实训、课程设计、毕业设计等项目,通过项目驱动实践教学。

结语

通过强化政府引导与制度保证、激发多元主体协同保障动能、依托丰富活动载体深度融合创新构建育人体系,并紧密对接工程教育认证要求,有效激发产教融合业态,显著提升新工科人才工程实践能力和产业适应性,更好地服务于国家战略需求和区域经济社会发展。

[本文系吉林省教育科学规划课题。课题名称:新工科视域下高校产学研协同育人模式及其保障机制研究,项目编号:ZD20013)阶段性成果]。

(作者单位:吉林建筑大学交通科学与工程学院,吉林 长春 130018)

产教融合视域下高职院校校教学管理模式探究

□汤震

境包括教师企业实践经验不足、教师专业技能更新滞后于产业发展、校企人员双向流动机制不畅等,因此要破解困境高职院校需打造高素质“双师型”教学团队。在人才引进过程中,首先高职院校要拓宽教师来源渠道,实施双轨制招聘,即一方面面向社会公开招聘具有3年以上企业工作经历的技术骨干,另一方面从高校选拔优秀毕业生,要求其必须先到合作企业实践1~2年再上岗任教。其次高职院校要创新用人机制,推行固定岗+流动岗相结合的师资配置模式,固定岗教师负责系统化课程教学,流动岗教师即企业兼职教师承担实践教学指导。最后高职院校应完善兼职教师管理制度,建立企业技术人才资源库,实施双导师制,确保教学质量的稳定性。

结束语:

综上所述,产教融合视域下的高职院校教学管理模式改革,是适应产业变革、提升人才培养质量的必然选择。文章通过构建校企二元协同管理机制、实施动态化课程开发、打造双师型教学团队等系统性举措,能够有效破解传统教学管理中的痛点问题,实现教育链、人才链与产业链的有机衔接。

参考文献:

[1]沈艳华.“产教融合”视域下高职院校教学管理模式探析[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(07):47-49。
[2]陈雨.基于工学结合背景的高职院校教学管理模式[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2022,(10):123-127。
[3]钱丽云.基于产教融合视域下高职院校教育管理模
式研究[J].现代职业教育,2021,(07):200-201。
[本文系基金项目:湖南省职业教育教学改革研究项目《新商科背景下湖南省民办高校“经营类专业群”人才培养生态模式教学探究》(课题编号:ZJGB2022017)]
(作者单位:湖南工商职业学院,湖南 衡阳 421000)

辽宁地区高等美术院校毕业生就业趋势与对策探析

□关玉妹

商业思维。

辽宁地区高等美术院校毕业生就业对策

一、深化产教融合,构建“学产研用”一体化培养体系

一是加强校企合作,建立订单式人才培养机制。作为典型的老工业基地,辽宁地区近些年的文化创意产业和智能制造产业转型速度全面加快,沈阳、大连聚集了大量的数字媒体企业。为此,高等美术院校需要加强与这些企业之间的沟通交流,进行长效合作,签订人才培养的定向协议,综合企业的岗位需求,进行教学计划的动态调整。举例而言,鲁迅美术学院可以通过与游戏公司的共同合作,设立创新课程,例如游戏角色建模。大连工业大学可以通过和文旅企业之间的合作,建立文创产品设计工作坊,通过双导师制度的贯彻落实,让学生参与到各类项目开发中去,由教师为他们提供指导,实现人才的落地转化,确保学生的技能要求和审美素质符合整个市场的就业需求。

二是搭建产学研平台,推动成果转化。辽宁地区拥有的历史文化资源较为丰富,包括但不限于辽宁省博物馆、沈阳故宫。由此,在美术院校的人才培养过程中可以获得天然的实践场景。为此,高等美术院校可以加强与文化馆、博物馆之间的长效合作,建立健全文化遗产数字化保护实验室,安排学生参与到各种实践锻炼项目中去,例如文物修复、数字展陈设计。举例而言,沈阳大学可以通过和沈阳故宫之间的合作,设计清宫服饰数字化复原这一课题,让学生发挥出个人所长,将自己的作品转变为博物馆的文创产品,既可以在这个过程中培养、锻炼学生的实践能力,也可以为这些以博物馆为代表的文化机构带来更多的创新可能性。

二、优化就业指导服务,构建全周期支持体系

一是实施全程化职业规划教育。综合目前辽宁高等美术院校毕业生的就业预期和市场存在脱节的问题,作为院校需要从大一阶段开始设置职业启蒙课,依托于企业参观、行业讲座等不同的方式方法,让学生了解更多的本地

就业情况。举例而言,学校可以邀请来自辽宁本地的设计师、艺术家等对个人的创作经验及审美方向进行分享,让学生了解企业的用人标准。进入到大二、大三这一阶段之后,便可以开设职业能力提升营这一课程,让学生明确在未来的就业过程中如何撰写简历,掌握更多的面试技巧和职场礼仪。同时也可以模拟招聘会场场景,邀请当地大企业的HR对学生的综合能力等进行现场点评。在进入到大四这一阶段之后,学校深入贯彻落实一对一就业帮扶制度。尤其是面向低保家庭和脱贫家庭等需配套建设帮扶台账,为他们提供心理疏导、岗位推荐等服务,促进学生的精准就业。

二是拓宽就业信息渠道,打造本地化就业平台。以大连工业大学为代表,可以通过和辽宁省就业中心、人才服务中心之间的合作,发布文化产业人才引进目录,对沈阳、大连等城市的美术类岗位信息进行定期推送。与此同时,加强对校园官网、微信公众号的有效运用。在已有模块的基础上,开设名企招聘专区,对本地企业的招聘信息进行实时更新,也可以定期组织辽宁名企行这类线下活动,带着学生参观大连东软集团、沈阳新松机器人这些大型企业,掌握这些企业在美术岗位上的人才需求,形成人才输送的长期机制,让学生可以在毕业之后实现精准就业。

结论:

综上所述,在社会经济发展速度日益加速、就业市场频繁变化之际,辽宁地区高等美术院校毕业生的就业呈现出复杂化和多样化的趋势,在这片既充满机遇又存在挑战的土地之上,高等美术院校教师需了解毕业生的就业趋势,探索科学合理的就业路径,进一步加速美术人才的合理流动,为地区文化事业的发展贡献出应有的力量,并奠定坚实的人才基础。

[本文系2022年度辽宁省社会科学规划基金项目。课题名称:辽宁地区高等美术院校毕业生人才流失与对策研究。项目序号:L22BRK003)的研究成果。]

(作者单位:沈阳大学美术学院,辽宁 沈阳 110041)