

莱芜职业技术学院：

深刻把握八对关系 发展“新质”职业教育

徐运国

新质生产力是符合新发展理念的先进生产力质态。这一概念的提出，对新型劳动者的产业匹配提出了新命题，进而为当前职业教育发展提供了新思维。培养新型劳动者，事关产业未来的“新质”含量，事关中国式现代化建设的行稳致远，是教育领域的“国之大者”。为充分贯彻落实党中央在职业教育服务实体经济方面提出的要求，莱芜职业技术学院（以下简称“莱职”）锚定“双高”争创总目标，通过全面把握并处理好教育管理和专业建设中的“八对关系”，逐步形成“质量立院、特色兴院、品牌强院”的新特色新优势，为发展“新质”职业教育积累有益经验。

发展模式：把握“大而全”与“小而精”的关系。职业教育的办学过程，实质上是发展模式持续性演化与辩证性确认的过程，对于人才资源、教育资源、管理力量的引进分配和专业建设、科研导向方面，职业院校常常面临“大而全”与“小而精”的选择困境。这要求既要坚持好、运用好系统观念，加强院校治理体系建设，推动治理体系和治理能力现代化，提升整体实力，又要抓住工作重点，持续加强规范化、精细化管理，优化资源配置，通过“点”上聚焦、“线”性联动，在特定领域或方向形成特色和优势。

莱职一方面坚持“大而全”，不断加强顶层设计，制定了学校“十四五”事业发展规划等，构建了学校的各项规章制度体系，实行了学科与专业设置的优化组合，落实了人才引育的评价体系与环境建设；另一方面坚持“小而精”，通过开展“精细化管理水平提升”专项活动，抓住关键点、找准切入点，精准施策、对症下药，积极打造“流程+制度+平台”管理新模式，精准对接学生特长与兴趣点，实行小班化与特色化教学，积极掌握企业人才需求的变化，实行“一企一策”人才培养计划，从细微处体现特色和亮点。

专业建设：管控“均衡”与“突破”的关系。均衡教育与特色教育，是职业教育的一体两面，不可对立、分裂看待。均衡，强调全面协调可持续发展；突破，侧重于在关键节点实现跨越式发展和特色性建设。

莱职办学定位锁定“工科为主、



多科并举”，既要在教育资源配置、课程设置、师资队伍建设等方面实现平衡与协调，又不能搞“平均主义”和同步等速发展，而是通过重点突破占领先机。这要求学校具备系统思维、发展思维和战略思维，一方面，适应现代职业教育承担“通才”培育的起点要求，满足人格教育与技能培养的双向要求；另一方面，依据自身优势和发展判断，通过重点领域“单点爆破”，进一步激发创新活力。莱职持续优化专业设置，聚焦地域特色产业和主链布局，提高专业与区域产业匹配度，创建一批国家、省市级骨干专业、特色专业、品牌专业，重点建设“一古一新一制药”省级高水平专业群，夯实了专业基础，提高了科研水平。

治理思维：区分“管理”与“服务”的关系。在院校的日常运行中，越来越提倡治理理念由“管理”向“服务”转化。不可否认，“管理”与“服务”始终是两个相互依存、相互促进的重要方面，不可偏废。

职业院校管理，除了“严”，还要讲求“效”，确保通过管理优化，既能实现科研、教学、行政事务的高效、顺畅与和谐运转，又能确保管出效果，让各方面出成绩、合指标、经得起审核检验，让广大师生有获得感、幸福感。然而，管理并非简单的控制和约束，而是以服务为宗旨，为师生提供必要的支持和保障。服务的关键在于换位思考，将师生利益放在首位，急其所急，解其所忧。管理与服务是辩证统一的关系，有效的管理能够为师生提供更好的服务，而优质的

服务又能促进管理的完善和提升。目前，莱职已建成“一站式”大学生事务服务中心，打造线上“莱就办一网通校园12345”和线下大学生事务接待大厅两大服务载体，实现“线上快速回应”和“线下即刻办理”无缝衔接，进一步转变了管理理念、创新了服务模式。

教育改革：平衡“规范”与“创新”的关系。教书育人，是学校工作的首要任务，也是“常为新”的改革集中领域。做好教育和教学改革，尤其要对“规范”与“创新”关系形成科学认知。“规范”是允许“创新”的规范，要以制度变革激发创新潜能；“创新”是继承“规范”的创新，只有在规范基础上进行创新，才能确保创新方向。

规范是学校稳定发展的基石。严谨细致、精益求精的规范化管理有助于维护学校的正常秩序，提高教育教学质量，为师生创造一个良好的学习和工作环境。规范化要求在方法论上体现为依法治校、依规治校，同时体现为治理体系的标准化、精细化。近年来，莱职持续推动制度建设常态化，确保制度常改常新、与时俱进。整合专业团队优势资源，构建以思政课教师、公共基础课教师、专业教师、企业导师组成的专业协作融合的结构化教学团队，成为教书育人进一步规范化的重大举措。与此同时，学校发展仅仅依靠规范远远不够。实现学校品牌提升和管理提效，必须创新治理思维和发展模式；加快推进科研型学校建设，需要集聚更多行业领军人物、创新团队和科技人才，激活创

新精神极其重要。

品牌提升：摆正“里子”与“面子”的关系。办学品牌，是职业教育先进理念与综合成效的集中呈现，共同构成了学校的整体形象和发展实力，是一种“结果导向”的社会评价认定。擦亮职业教育的办学品牌，是一个先“里子”后“面子”的建设过程，也是“里子”与“面子”共生的客观场景。

提升职教品牌，需要在“里子”与“面子”的关系中深刻认识到“里子”是潜绩，强调的是学校在办学理念、育人质量等方面的持续改进与提高。基础扎实、潜力巨大是“里子”建设的重要特征，意味着学校不仅拥有稳固的教育基础和实力，还具备巨大的发展潜力和成长空间。“面子”，不是追求“表面光鲜”，而是实实在在的显绩，指学校的外部形象和品牌建设，是吸引优质资源和提升社会声誉的重要手段。“面子”固然重要，但“里子”不行，“面子”终究会流失殆尽。一直以来，莱职持续激发自身内在动力，以内涵发展、质量提升作为学校发展的主旋律，从而打造出莱职品牌，彰显了莱职气质，赢得了业界口碑，得到了一些权威媒体的正向肯定，学校改革经验也被传播报道。

目标管理：厘清“规划”与“落实”的关系。凡事预则立，不预则废。处于新一代技术革命大潮与变革发展窗口期的职业院校，需要以远大的战略构想、科学的专业规划等保持“人间清醒”与“主体自觉”，呼应形与势。与此同时，对于规划的执行力，更是院校目标管理的又一项能力

建设。规划，体现了学校发展的战略性和前瞻性；落实，强调了实际执行的重要性和实效性。

一分部署，九分落实，规划再好，也离不开落实这一关键环节。只有将规划中的各项任务和目标具体化、细致化，并付诸实践，才能确保规划的有效实施。一直以来，莱职不断加强学习抓落实，聚焦主业树品牌，充分挖掘工作亮点，及时总结提炼典型经验做法，坚持把理论学习、研究工作有机融合，认真研究政策文件、规章制度，对标对表省市各类考核指标，把握最新政策精神和要求。同时，把“关键小事”当作“头等大事”，提高沟通协调能力，提高问题解决能力。目前，莱职已召开第二次党代会，制定中长期发展规划、“双高”争创方案等，并按照规划的要求，明确责任人和具体措施，确保各项任务能够有序、高效地推进。

机制设计：理顺“分工”与“协作”的关系。作为一套完善的结构组织形式，职业院校的功能作用需要通过“分工+协作”机制保持高效、平稳运转。分工是管理的基础。权责清晰、责任到人意味着每个部门、每个岗位都有明确的职责和权限，每个人都清楚自己的工作任务和职责范围。这种分工方式有助于提高工作效率，避免工作重叠和遗漏，同时也能够增强员工的责任感和归属感。

独行快，众行远。密切配合、协同联动要求各部门之间建立有效的沟通机制。相互补台才能好戏连台。在日常管理中，莱职特别注重分工与协作的有机结合，既明确各部门的职责

和权限，又加强部门之间的沟通与协作。通过科学的制度设计，保证各个部门和环节分工明确，纳入绩效考核。下一步，莱职将积极探索把工作协同质量纳入绩效考核，增强各工作部门之间的协同意识和团结精神。

组织文化：调整“紧张”与“活泼”的关系。文化机能同样是职业院校高质量发展不可或缺的精神动能。其中，紧张与活泼这两种“情绪价值”的释放，更是良好组织氛围的体现与可衡量的标识。“紧张”主要体现为工作第一、大局为上的态度，这要求全体师生员工以高度的责任感和使命感，全力以赴地投入各项工作。同时，学校文化也需要注入“活泼”元素，以营造和谐、宽松、融洽的工作氛围。适度的紧张可以激发创造力，活泼的气氛则可以让人们在轻松愉悦的环境中更好地发挥能力。近年来，莱职着力打造“感恩·赶超”文化品牌，面向全体学生系统实施“尚德修身·砺志成才”教育工程，开展“文化体育节”“社团文化展示月”“感恩·思进”等各类主题活动，面对教师群体开展瑜伽、广播操展示等各类文体活动，日新培育出积极向上、充满活力的校园文化氛围。

推动职业院校高质量发展，核心在人、关键在事。莱职将坚持全面厘清并深刻把握、推进建设“八对关系”，按照总体部署，在统筹兼顾的基础上，以重点突破带动全局提升，力争建成一所特色鲜明、走在前列的高水平现代化职业院校。

（作者系莱芜职业技术学院党委副书记、院长）

山东临沂：以『五力建设』推进『党群同心』新实践

临沂是革命老区，也是山东省面积最大、人口最多的市。近年来，山东省临沂市充分汲取沂蒙精神的丰厚营养，坚持以“党群同心”为统领，加强理念引领和机制创新，以严实作风推动基层党建工作的走深走实，为临沂“走在前、进位次、提水平”提供坚强组织保障。

系统化设计，让党建更具引领力

基层党建工作面广量大、点多线长，内在联系复杂多样，这些因素决定了必须运用系统思维来谋划推进。从空间布局着眼，临沂突出“四个导向”，强化系统推进。一是大局观导向，围绕中心大局谋篇布局，立足人口大市、农业大市、民营经济大市等实际，找准基层党建与乡村振兴、基层治理和经济发展的结合点，确定了“巩固农村、突破城市、提升企业、改进机关”的总体思路。二是群众满意导向。工作出问题，党建找原因，用好纪检监察、网信、信访、12345热线等部门“大数据”，综合研判涉及基层的信访、舆情、诉求等情况，问计于民，从群众的不满中找准发力点。三是钢举目张导向。注重调查研究，分领域确定1—2项统揽全局、贯通上下、衔接左右的“牛鼻子”工作，抓重点带全盘，不搞平均用力，防止“眉毛胡子一把抓”。四是责任到底导向。纵向建立“市抓统筹、县区抓推进、镇村抓落实”的工作机制，确保上下同心、一抓到底；横向建立部门助力基层党建工作述职评议机制，引导部门站位全局、打破壁垒，为基层党建创造条件、优化环境、提供资源。

全要素体现，让党建更具向心力

注重统筹兼顾，聚焦农村、城市、企业、机关等不同领域，整体发力、综合施策，推动基层党组织全面进步全面过硬。一是“头雁”领航，锻造乡村振兴“主心骨”。乡村振兴，

关键在人。聚焦破解村党组织书记“干不着、干不好、干不了”问题，坚持“重激励、严约束、及时调、掐尖选、支持干”，3年时间调整选配1304名，平均年龄42岁、大专以上学历占比50%，补贴报酬与乡镇事业编制人员基本持平；定向考录聘乡镇领导班子成员、公务员、事业编制人员162名，推动头雁队伍“结构更优、能力更强、保障更好、活力更足”。二是“红网”聚力，绘就城市治理“同心圆”。城市治理，底盘在基层。面对人口基数大、群体构成复杂、治理难度加大等实际，临沂与时俱进实施“红网”工程，进一步做实小区、做优网格、做细治理、做精服务。坚持“抓社区一切工作到小区”，推动治理单元由432个社区延伸至3208个小区，党支部覆盖率、书记配备率达100%，党组织的“神经末梢”深扎到“基础单元”。坚持“服务是最好的治理”，开展红色物业、红色业委会建设，建立物业服务“红黑榜”、问题小区业委会审计、治理“合伙人”等机制。三是“强链”赋能，助推非公企业增活力。作为民营经济大市，临沂非公企业占全部经营主体的98%，党组织零散、作用分散等问题突出。坚持“链”式思维抓党建，以“党建链”串起特色产业链、员工培养链、企业服务链，2年时间组建木业、钢铁、医药、激光等特色产业链党委30个，链接上下游企业、科研院所和职能部门627个，推动要素链上流动、抱团发展；实施“双争一强”计划，将957名优秀员工发展成党员、736名党员选拔为中层骨干、95名骨干党员培养成支部书记，构建“优秀员工—党员—中层骨干—支部书记”的递进培养链条。四是“融创”提质，助力机关党建见实效。聚焦破解党建与业务“两张皮”，以融入中心、争创一流为目标，市县选取220余个部门开展党建与业务深度融合试点，破解公安干警作风建设、物业领域突出问题整治、医疗领域满意度提升等难题。以创建模范机关为抓手，实施我为发展环境、我为项目送服务、我为企业减负担、我为基层解难题、我为党旗添光彩“五为”行动。对上争取重大

项目41个，出台惠企政策42项，优化政务服务事项632个，引导机关党组织和党员在发挥作用、推动发展中强堡垒、当先锋。

重点性攻坚，让党建更具驱动力

坚持目标导向、问题导向和效果导向相统一，瞄准重点难点堵点精准发力，以重点突破带动整体提升，力求“牵一发而动全身”。一是以后进整顿筑牢基层堡垒。村居好不好，群众感受最直接。在农村，明确“庸、弱、贪、穷、懒、浮、怨、乱”8个主攻方向，推动村村都有产业项目，95%的村无新增信访、年度考核排名大幅前移；探索村级治理特派员和重大事项票决制，遴选3857名乡镇干部担任特派员，全程监督“四议两公开”、“三务”公开、重大事项票决等落实情况，让权力在阳光下运行。在城市，建立“社区党建+12345”机制，明确“1名县级以上+1名红领书记+1个县区直部门”帮带措施，推行“执法力量进小区”，集中攻坚环境脏、停车难、服务差等问题1.2万余件，推动未诉先办、接诉即办、有诉共办，小区面貌普遍改善，投诉同比下降54.6%。二是以改革思维引领千村共富。产业是共同富裕的“硬核”支撑。实施“千村共富”行动，倒排1000个集体经济相对薄弱村，逐村理思路、定措施、上项目，争取上级扶持资金1.16亿元，发展特色产业项目71个，增加村集体收入7143万元。坚持市场理念、工业思维、共赢路径，组建131家合作社县乡联合社，成立30家涉农国企，规划建设20个沂蒙乡村共富产业园，发放“强村贷”“沂蒙头雁领航贷”等6.1亿元，拓宽“村村联动、村社联营、村企共建”的增收路径，有效撬动基层活力，助力强村富民。三是以“万长共治”推动基层善治。基层治理，离不开群众参与。聚焦打破“干部干、群众看”局面，实施“万长共治”行动，将治理重心向楼宇、街巷、胡同下移，以30—50户为基本单元，以离任干部、党员、

热心群众等为主体，选配楼长、单元长、胡同长近12万名，按照“职责要少、任务要实、小事办实、实事办好”的原则，平时当好村情信息员、邻里服务员、矛盾调解员，及时就地转为志愿者，从而把更多群众组织凝聚起来，推动“大家事大家办”。四是以“星火工程”锻造党员先锋。聚焦破解党员作用发挥难问题，实施“星火”工程，党员“打样”推动党员教育管理系统化、作用发挥常态化。针对农村党员群体，实施分类积分管理，“由事看表现、红黄榜上见”，发布红榜党员5.2万余名，约谈黄榜党员6000余名，让党员“红脸出汗”成为常态；针对党代表群体，出台党代表任期制8项制度，组建地域、行业、专项党代表活动组366个，开展“党代表履职在行动”系列活动5500余次，带动党员办实事解难题7.3万件，“有事就找党员、就找党代表”成为共识。

可量化评判，让党建更具支撑力

让群众评价，用数据说话。临沂探索建立动态量化评判机制，以全面客观公正的考核推动工作提质增效。一是目标量化机制。年初将头雁工程、集体增收、发展党员、社工招聘、后进整顿等重点指标尽可能量化，差异化分解到县区，确保干有标准、考有依据。二是过程管控机制。对着指标抓落实，采取编发重点工作动态、通报正负面事项、开展村（居、企）暗访等方式，抓在日常、严在经常。三是乡镇分类考核机制。围绕因地制宜、错位发展，把156个乡镇划分为农业主导、生态文旅、工业带动、城乡融合4类，分类制定考核办法，强化结果运用，表扬变化大、进步快的乡镇32个，提拔重用优秀乡镇党委书记9名，营造大抓乡村的浓厚氛围。四是县乡一体联动考核机制。打破“县考乡、乡考村”的传统模式，科学设定考核内容和程序，推动县乡同步考核，在县域“朋友圈”拼实绩、找差距，带动1200个村

整体工作“大提升”。

新实践探索，让党建更具感染力

坚持示范引领、典型带动，指导基层加大创新和转化成果，努力创造经验、实践探索。一是把“雁阵型”村居建设作为乡村振兴的“沂蒙好例”。改变村庄单打独斗、各自为战局面，探索“雁阵型村居”建设，在不改变村庄建制的情况下，大致按照“十村一片区”的规模组建100个乡村振兴片区，全覆盖选派1469名第一书记驻村帮扶，通过组织联建、产业联合、治理联动，累计协调争取资金16.4亿元，解决实际问题1.2万个，培育产业项目629个，吸引和培养产业发展人才1270人，走出了“抱团发展、连片振兴”的新路径。二是把红领书记作为服务基层的“红色尖兵”。聚焦破解党建力量薄弱、引领带动作用不强等问题，从2019年开始，选派3批次974名改任非领导职务或退休不满两年的党员领导干部、762名年轻中层干部分别到973个两新组织、771个城市社区担任红领书记，重点抓党建、解难题、促发展，累计破解难题1.8万件，协调落地项目1208个。三是把“颐养工程”作为传承红色基因的生动实践。探索实行“颐养中心”+“颐居小院”养老模式，坚持“本人自愿、精准施策、市域统筹、县域主导”，开展兜底养老、全覆盖照护和精细化服务，1068名老党员困有优扶、病有良医、老有颐养，引领带动社会形成尊老敬老助老的良好风尚。四是把“新新”党建作为凝心聚力的时代探索。聚焦“全省新业态新就业群体党建工作示范区”定位，摸排新业态运营主体5937个、新就业群体19.7万人，实施行业“年度十件实事”，打造“小哥食堂”“司机之家”1031处，常态化开展技能培训、健康体检、法律讲座等活动，让“新新”群体工作更顺心、能力有提升、权益有保障，从而更加主动融入基层治理，让“最新增量”成为“最大增量”。

（山东省临沂市委组织部 供稿）