



河南省济源市太行路学校:

党组织成为学校发展“第一引擎”

薛金红

■聚焦中小学校党组织领导的校长负责制系列报道(六)

加强党对教育工作的全面领导是办好教育的根本保证。河南省济源市太行路学校始终把落实党组织领导的校长负责制与落实立德树人根本任务以及构建现代化学校治理体系和提升治理能力等有机

结合,通过完善体制机制建设、规范议事决策程序、推进党建和学校工作的深度融合等做法,使得学校党组织成为引领学校工作的“第一引擎”,确保党的教育方针和党中央决策部署在学校得到贯彻落实。

1 完善管理机制 确保党组织对学校工作的全面领导

一是实施“筑梦计划”,不断强化领导班子建设。在充分领会《关于建立中小学校党组织领导的校长负责制的意见(试行)》深刻内涵的基础上,学校制定《太行路学校“筑梦计划”》,明确了学校党组织领导什么、党组织书记和校长负责什么的基本问题,以“党内政治生活的标准和要求”为基本原则,进一步规范明确了党建工作、党风廉政建设、“三重一大”、职称评定、评优评先、会议组织等工作的规范程序、目标要求等具体事项,让每一项工作都有章可依、有规可循、有责能究。“筑梦计划”抓住了学校管理最关键、最重要的一环,实现了“坚持集体决策、坚持深入一线、坚持程序规范、坚持接受监督”的工作目标,推动了学校干部队伍的整体优化。

二是推进“1+4”管理体制,确保党组织决策全面落实。为党的教育方针和党中央决策部署高质量落实、学校党组织决策事项有效落实提供体制机制保障,学校探索实施了“1+4”管理体制:“1”指的是学校党总支的全面领导;“4”指的是校长办公会领导下的行政中心、德育中心、教学中心、后勤中心4个业务科室。4个中心的负责人为学校班子成员,负责执行党组织决定的重要事项、组织开展教育教学、做好学校日常管理等工作。各中心负责人定期向校长办公会、党组织会、教职工大会报告重大决议执行情况。

学校还对中层以上领导的党建工作进行专项考核,考核内容包括党支部书记带头上党课以及“双减”、新时代教育评价改革等政策的宣传落实情况等。通过考核评价,进一步把学校干部的思想和行为统一到“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这个教育的根本问题上。



2 健全党政分工协作机制 攻克学校发展难题

建立健全党组织统一领导,党政分工合作、协调运行的工作机制,是党组织领导的校长负责制的关键环节。太行路学校以“议事单”为切入点,建立了“三重一大”事项议事前个别酝酿、充分沟通,议事时充分讨论、统筹安排,决策后合作执行、监督落实的工作方法,确保学校工作有序健康发展。

一是规范议事程序。太行路学校“三重一大”议事决策主体为党组织会议。“三重一大”事项,由责任班子成员填写议事单,依次和校长、书记进行充分沟通,在行政中心报备后,方可提请党组织会议审议。一纸议事单,推动形成了“分管领导提议—主要领导商议—党组织会议决议—廉政小组评议”的议事闭环,营造了尊重沟通、和谐干事、统筹执行、合作成事的工作氛围。2021年10月,学校启动了财务制度、职称评定、工作量核定、绩效工资发放等13项工作制度的修订改革,严格按照“三重一大”议事程序,在党组织的指导下,各责任领导分工合作,仅用两个月的时间,就完成了提出修订意见、征求教师意见、形成初稿、教代会通过等工作程序,工作的推进速度、制度的科学性、教职工的满意度,都超过了以往。“三重一大”议事程序,让重大项目建设、资金支出更加规范,监督更加及时,杜绝了廉政风险。

二是组建工作专班。针对事关学校发展全局的重要工作、重大项目、“急难险重”任务等,学校党组织会议根据工作推进的难易程度,研究成立工作专班,再由工作专班制定详细的工作方案,全面负责落实。2022年以来,根据工作需要,学校先后成立了“课后服务工作专班”“疫情防控专班”“校园文化提升专班”等,高效推动了课堂改革、课后服务、项目建设等工作,攻克了学校发展中遇到的难题。

三是严格执行请示报告制度。学校请示报告制度,进一步明确“报告什么”“何时报告”的问题,厘清了决策事项的请示报告内容,提升请示报告时效。这一做法有利于及时调整工作思路、破解工作难题、统筹推进推进,有利于党组织的决策部署一贯到底,高效落实。截至2022年底,学校党组织会议共计听取2022年重大决策事项请示报告24项次。

3 实施“知行计划” 全面提升教育工作质量

学校始终把思想政治工作作为“固本铸魂”工程,实施“知行计划”,加强党建引领,不断推动学校德育工作高质量发展。

“知”指的是党史学习教育、党的教育方针、党风廉政建设方面的学习提升,学习增智;“行”指的是在党总支书记上党课、党员教学先锋岗等工作上身体力行,把党的教育方针、工作要求等转化成日常教育教学实践。学校紧紧围绕党中央关于爱国主义教育、劳动教育、思想政治理论课的文件精神,实施“好习惯、好成绩、好才艺”九年行动,培养有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。从小学低年级的“升国旗要敬礼”,到小学中高年级的“读历史立志向”,再到初中阶段的“品文化增自信”,一个年级一个阶段性目标,把爱国主义教育做在平时,用九年时间为学生的终身幸福奠基。

实践是检验学习成效的最重要的标准。“知行计划”培养了一大批政治素养高、理论功底扎实、教学技能强的优秀党员教师,在推动“党建+德育”的深度融合中,起到了关键性、主导性的作用。学校以“大思政”为底色教育,构建起“思政课程”“班级课程”“仪式课程”“节日课程”“家校课程”“基本内容的德育课程体系,思政教育始终贯穿在德育课程全过程。思政教育与学科教学的渗透,是学生进行思政教育的基础阵地,思想政治理论课融合课成为考核学校班子成员的一项重要指标;道德与法治课、每周的班会课,是学生进行思政教育的主要阵地;入队入团仪式、每一周的升旗仪式,是学生进行思政教育的先锋阵地。学校还根据时间节点和重大节日,安排不同内容的讲演主题,思想政治理论课讲演成为师生围绕同一话题、进行同台对话的教育实践。领导班子讲思政课成为学校思想政治理论课的一个特色和亮点,2020年至今,学校领导班子成员每学期以不同的形式对学生进行的思政教育合计12次以上,在学生和家长中间产生了很大影响。

(作者系河南省济源市太行路学校党总支书记)

校长的「外行」与「内行」

由洪晓

前些年,本地某些县域普通高中因为级别高,县中校长不乏由非科班出身的乡镇党委书记、县政府秘书长、组织部副部长等领导担任。教师对“外行”校长领导“内行”颇有微词,列举出种种弊端。有些县市为提升教育质量,选拔教研室主任、业务能力强的副校长、成绩突出的中学校长等教育“内行”领导担任县中校长,但实践发现,有些县中由“内行”校长管理,教学成绩提高并不明显。有些教学专家、行家担任校长后,陷入自己并不熟悉的行政事务不能自拔,反而由“内行”变为“外行”,且教学研究受到很大冲击。

其实,对“外行”领导“内行”这种质疑就不很科学。古人曰:“好察非明,能察不能察之谓明。”察,本应是看得很仔细了,但为什么看得很仔细反而看不清呢?它本应该是看得更清楚,但这个世界太大了,客观事物太复杂,谁能把世上所有的一切都看得那么清楚?学校也是一样,你看得仔细、透彻的,也仅仅是某一个局部,这说明你在教育教学某个方面是清醒者,是明白人,但同时你承认自己不可能在学校管理、教育教学诸方面都是明白人。事物都是相对的,都是比较而言,没有绝对的“内行”,也没有绝对的“外行”。不承认这一点也是“不明”,也是认识上的“盲区”。从这个角度看,科班出身的学校校长也很难说自己就是“内行”。

有一位中学教师,从语文教师干起,担任过副主任、主任、副校长,最后被任命为学校校长。从一线干起,对语文教学、学校教师了如指掌,按说应该算是“内行”领导“内行”了。其实不然,他只能在狭义上讲才算“内行”,若从广义上讲,他仍是“外行”,对于数理化等学科教学,他充其量知道一些皮毛,对处理学校的外部关系、学校一些具体事务,他也并不熟悉。没有对具体工作的深知深解,或甚至连一知半解也达不到,怎么能以“内行”自居?因此,学校“外行”

领导“内行”是一种普遍现象,也是很正常的现象。校长是学校的决策者,需要把握大局,主要工作是出主意、用人才,并非事无巨细,眉毛胡子啥都抓。校长还有一项重要工作就是明确办学方向,构建优秀的学校文化,制定科学有效的考核细则,凝聚所有力量朝着既定的目标奋进,最大限度调动教师的积极性。至于怎么排课、怎么落实教学常规、怎么组织各种教育教学活动等等,那都是副校长、主任的职责,校长要是过分关注具体的教育教学细节,倒是有点越俎代庖之嫌。

有位中学校长对高三一轮、二轮复习该怎么进行,都要拿出指导意见。有一年他提出二轮复习要以考代练,一周三考,教师疲于命题、阅卷、分析、讲评,学生疲于大题目训练,最终学生能力并未得到提升。校长该有自知之明,勇于承认自己之短,它会促使你虚心听取教师意见,向学校里的行

家学习;相反,若是缺乏自知之明的人,即便是“内行”,反而越发自以为是,听不进教师的意见和建议。要知道,许多时候我们不是跌倒在自己的缺陷上,而是跌倒在自己的优势上,因为缺陷常常给我们提醒,而优势却常常使我们忘乎所以。

校长得具备一定的领导素质,比如熟悉教育方针、政策、法律,有一定的组织协调能力,发扬民主、深入实际、识大体,关心教师生活、注意工作方法、善于解决实际问题,作风正派、办事公道、具有很好的个人魅力等等。这样的“外行”校长管理学校一定不会差到哪里去,反而更有可能办出一所好学校来。当然如果这类校长还是科班出身,深谙教育教学业务,那就更好了。需要明确的是,选拔校长不是选拔“业务骨干”,并不是所有的业务尖子都能成为好校长,这个界限应该认识清楚。

(作者单位系山东省海阳市教育和体育局)

·广告·

后分散实践、网络平台互动的有机结合。

注重推广应用 提升育人效果

多年来,学校以全国高校思政课教师研修基地为依托,全员全过程全方位实施铁人精神教育。学生入党积极性提高,学生党员从2017年的226人增加到2022年的643人,涌现出“感动中国”年度人物张丽莉、被追授“中国青年五四奖章”的人民警察王春天等杰出校友。在《黑龙江日报》等主流媒体发表红色文化、大庆精神铁人精神研究文章,社会影响不断扩大;“学习强国”平台等重要媒体报道了学校铁人精神育人成果;在人民网、龙江讲坛等网络平台讲授铁人精神相关课程,获得同行专家高度认可,辐射应用效果明显。

面向未来,学校将继续坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入推进铁人精神“三主·五进·四融合”育人模式的探索与实践,全面提高人才培养质量,切实把思想政治工作贯穿教育教学全过程。

(马吉芬 张文彬 郭元阳)

大庆师范学院

探索铁人精神“三主·五进·四融合”育人模式

大庆师范学院始终坚持以大庆精神(铁人精神)办育人,成功申报了国家社科基金高校思想政治理论课研究专项“新时代铁人精神实践教学模式研究”课题(项目编号20VVSZ047),通过夯实科学研究、创设特色课堂、运行育人平台、转化系列成果,取得了阶段性成果,形成铁人精神“三主·五进·四融合”育人模式。

加强顶层设计 构建育人模式

2014年,学校党委出台《关于深化创新铁人精神育人实践的指导意见》,以此为教学改革起点,将铁人精神融入课堂教学、实践教学、科学研究、学校管理,提出“党委主导、学生主体、铁人精神主线”“三主”育人理念,创新铁人精神进科学研究、培养方案、课程建设、实践教学、学生管理“五进”育人路径。2015年以来,围绕铁人精神,获批国家社科基金项目5项和国家一流社会实践课程

式、展演式“艺一育”融合,以身临其境、忆苦思甜为主题的体验式、沉浸式“境一育”融合。

融入精神元素 彰显育人特色

学校在课程体系、教学内容、教学方法等方面融入铁人精神元素,彰显育人特色,让铁人精神有效覆盖育人全过程。

课程体系立体融入,丰富育人资源。首先,深挖资源,撰写特色教材。《以铁人精神引领大学生思想政治教育》特色教材被收入国家《高校德育成果文库》、《创业歌声——石油歌曲鉴赏》《新中国石油工业题材美术研究》思政特色教材被应用于音乐美术专业,体量达百万字的《大庆石油会战口述实录》和国家教育部门委托撰写的《铁人精神》等成为思政课的鲜

活教材和育人资源。其次,凝练主题,融入课程建设。思政课程主渠道推进“一主三辅”融入模式。以“思想道德与法治”课程为主,其他课程为辅,全面或定点按专业类别、课程内容融入铁人精神。课程思政采取“课前导入”“课中融入”“课后分享”等形式,形成门门有思政、课课有特色、人人重育人的生动局面。再其次,依托特色,开设通识课程。依托地缘优势,整合资源、打造精品、深耕教学。2012年开设“铁人精神十讲”通识选修课,2018年将“铁人精神选讲”通识必修课纳入人才培养方案,开设“铁人精神育人”社会实践课。

教学方法多元呈现,彰显育人特色。创设网络线上课堂。“铁人精神及其时代价值”网络课程在国家高等教育智慧教学平台上线,累计37所高校、1.39万人选课;“创业者的足

迹——大庆石油会战”虚拟仿真课程在“智慧树”平台上线,以VR/AR、3D动漫、立体显示、人机交互等技术,让抽象的精神具象化,实现铁人精神入耳入脑入心。创设线下实践课堂。依托全国高校思政课教师研修基地,运用沿途教学、现场教学、访谈教学、体验教学、激情教学等多种方法,叙事性、艺术式、沉浸式、体验式展现铁人精神。依托线下课堂,实现铁人精神进学生管理。组建“口述文化社”等专业社团,开展红色文化月等品牌活动,将铁人精神融入学生培养全过程。创设实践教学平台。依托全国实践教学平台,打造集开发、移植、整合、展演、制作于一体的多功能教学平台。设计“身临其境”“舞动人生”“栩栩如生”等模块和实践导入、实践分享、师生见面、实践考核等环节,实现课堂集中交流、课

特色为笔
绘制“双高”建设新画卷·浙江篇

绍兴市中等专业学校

打好“3354”组合拳 培育“工匠之师”

绍兴市中等专业学校认真贯彻落实《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》精神,始终秉持“文化立人、品质立校”的办学方略,以培养“五会”(会育人、会学习、会创新、会服务、会生活)型教师为目标,以“青蓝金”教师提质计划为着力点,以“五会”教师发展性评价改革为驱动力,打好“3354”组合拳,积极营造教师健康发展的和谐生态,培育了一批德技双馨的“工匠之师”,取得了显著成效。

“三锐”规划 促进教师梯队发展

实施“青蓝金”教师发展规划,形成“青锐”(青年教师)、“蓝锐”(骨干教师)、“金锐”(名优教师)三个层级的发展梯队,通过学校提供“菜单”、

教师自主“点单”的形式,开展师训、教研与科研,拓宽三个层级教师在师德师风、学习能力、创新能力、服务能力、育人能力等方面的横向发展链,设置适合每一名教师的成长途径,实现“新秀→能手→名家”的梯队成长。加强“双师型”队伍建设,形成校企共育“双师”方案。2021年以来,新增省特级教师1人、正高级教师1人、全国优秀指导教师6人次,省教坛新秀、浙派名师名校长培养对象等省市级名优教师18人,心理健康教育教师资格证A证教师2人、B证4人、高级技师5名、技师4名。学校被评为浙江省示范性教师发展学校。

“三强”融合 锻造名师工匠队伍

以“三强”(示范引领强、改革

创新强、服务能力强)团队培养为目标,培育省、市、校三级教学创新团队,制定《绍兴市中等专业学校教师教学创新团队管理办法》,打造由校内专任教师与企业兼职教师、高校教师共建的“双师”服务团队、“三教”改革团队、名师支教团队等结构化跨界融合团队。开展“前哨学习行动”,培养青年干部梯队,优化干部队伍结构,建设干部学习型成长共同体。队伍结构明显优化:学校专任教师244人,其中本科及以上学历占比99.18%,硕士及以上学历或学位占比20.08%(新增4人),高级职称占比31.15%(新增正高级职称1人、高级职称3人);专业课教师占比超50%,其中“双师型”占比90.84%,市级以上名优教师占比19.6%,成为市级以上专家评委24人次。2021年以来,新增省级教学创新团队1支、市跨界融合教学创新团队11支、市

级名师工作室8个、市技能大师工作室2个。

“五会”培养 提升教师专业能力

以“五会”(会育人、会学习、会创新、会服务、会生活)教师培养为基础,为不同群体教师的成长提供适合的成长赛道。坚持师德为先,制定《绍兴中专师德专题教育实施方案》,建立师德师风负面清单制度,形成师德长效机制;实施“立人”讲坛活动计划,开展以问题为导向的“五个一”研修活动,通过“培训学习—自我反思—同伴互助—专家引领—企业实践”,比师德、比素养、比技能、比教学、比育人,提升教师的岗位胜任力与持续提升力。探索学校、企业、高校协同培养名优教师的新路

径,与浙江师范大学等高校、浙江三花集团等企业合作,开展名师、技能大师个性化定制培养,提升“金锐”教师的示范引领力。2021年以来,教师参加全国职业院校技能大赛教学能力比赛获一等奖,指导学生参加全国职业院校技能大赛获一等奖3项;参加市级以上教学能力大赛获奖155项,其中省级以上奖项10项;市级及以上课题获奖43项,其中省级以上奖项4项;在市级以上论文评比中获奖52项,其中省级以上奖项14项;在省级刊物发表论文82篇;获批国家专利48项。学校被评为市教研科研先进集体。

“四自”循环 建立评价激励机制

以“四自”(自我定标、自主执

行、自我评价、自我反思)教师激励为目标,积极探索“破五唯”举措。完善六个维度的教师发展性绩效评价体系,系统科学修订教师保障激励政策新方案,确立“五会”教师发展目标系统,形成过程评价、增值评价、综合评价的多元评价系统,改变了过去“大锅饭”“唯职称论”“唯工作量论”的分配弊端,推动考核和奖励向“三重一大”(重要质量、重要比赛、重要项目、大品牌)倾斜,带动学年评优、职称评审、岗位聘任等“关联性改革”,助推教师不断分析发展质量、评估职业亮点、改进存在问题,实现可持续发展。最终实现教师个人与学校共同成长。推进浙江省职称评聘改革省级试点工作,先后6次在各级重要会议上作经验交流。2021年以来,教学成果获省教学成果奖一、二、三等奖,浙江省优秀教研成果一等奖,入选国家教学案例1项、省级教学案例7项。《基于“五育·五会”的中职教师发展性评价研究》入选省教育评价改革典型案例。教师评价成果被“教育之江”微信公众号报道。

(沈兆钧 刘金凤)