

2025年5月，河南财经政法大学教务系统显示，2024级1576名本科生通过专业确认申请。这是学校学科治理体系综合改革成效的生动缩影。

近年来，河南财经政法大学主动对接国家战略和河南经济社会发展需求，立足人才培养适配度与质效提升，于2023年全面启动了以完全学分制、学部制、书院制、大部制等“4+N”改革为主要内容的学科治理体系综合改革。伴随各项改革举措的落地，这场系统深刻的体制机制综合改革开启了学校高质量内涵式发展的新局面。

破立之间 新芽竞翠

——河南财经政法大学扎实推进学科治理体系综合改革

完全学分制改革 破专业选择之壁，立学习自主之新

2024年6月，河南财经政法大学对学校本科生转专业政策进行调整，把“专业选择权”交给学生，实现“自然转专业”，即：在同批次、同类型招生专业内，学生可通过选修完成意向专业课程，达到该专业毕业要求即可发放毕业证、学位证。

如何完善人才培养与经济社会发展需要的适配机制，提高人才培养质效？这是学校综合改革的关键。河南财经政法大学主动服务国家和区域经济社会发展需要，结合校情生情，深入推进完全学分制改革。学校及时完善人才培养方案，重构跨学科跨专业课程体系，构建以课程为主导的“专业超市”，人才培养单位从传统单一的“专业”转为更丰富灵活的“课程组合”。通过整合课程内容、压缩必修课程学分和门数，释放更多课程选择空间，引导学生依据兴趣专长，通过跨学科跨专业选修读学分——既可以学习“会计”“金融”“法学”等优势特色专业课程，为“自然转专业”做准备，也可以学习“批判性思维”“人工智能”“大数据”等新兴热门课程，拓展学习广度，为成长为复合型人才打下坚实基础。一系列改革举措确保了“专业可选”“课程够选”“学分可修”，实现了学生成才与社会需求的“双赢”。

但是，暂受“冷落”的专业怎么办？如何避免学生“跟风”“扎堆”？如何确保学生选择新专业后的学习效果？学校做了充分的考量和筹备工作：通过及时论证、逐步停招需求度低的专业，使学校专业结构动态调整优化；通过实行学业导师制，加强专业学习过程性指导，使学生能理性选择专业和课程；通过发放问卷、调研访谈，及时摸清学生专业认知情况和意向专业底数，提前研判和调配资源；通过加强课程团队建设，优化整合课程资源，使课程质与量均能满足学生的选择；通过在学业进程中设立“专业确认”环节，既确保开放选择，又能容错试错，学生可以在3个时机进行专业确认，“过程性调整”和“结果式确认”使专业选择与学习更趋理性、更有成效。

事实上，学校从2023级本科生开始就取消了“转出学院审批”的环节，当年转专业申请通过1065人，通过率81%。门槛从“转出 Unlimited”到“自然转专业”，比例从81%到99.2%，越来越多的学生成为“专业学习自由”的受益者，“选我所爱”赋予“爱我所选”更多正向的确定。

学部制改革 破学科分散之困，立聚合发展之新

“同学科的不同专业分散在多个学院，组织协调耗时费力。”“学院间的教师交流合作少，难以形成科研合力。”“学院力量有限，难以组织高水平、跨学科学术交流。”……这是2022年的一次调研中，学校教师普遍提及的“头疼问题”。

长期以来，学校经、管、法三个主干学科分散在多个学院和研究机构，学院（机构）、学科、专业之间壁垒严重，难以汇聚学科合力、形成特色和优势。为解决这一痛点问题，学校以学科门类、学科群、相近一级学科集聚为依据，整合了27个学院的学科资源，组建了经济学部、管理学部、法学部、人文艺术学部4个实体运行的学部，打破了学院学科壁垒，实现了管理重心下移。学部承接了学校下放的学术权力，承担了内含学院的非学术事务，将学院和教师从事务性工作中解绑，提高了教学科研质量，并通过资源整合、协同发力，有效破解了学科分散、活力不足的困境。面对学科建设

高校肩负着为党育人、为国育才的光荣使命，是新时代推进廉洁文化建设的重要力量。赣南被誉为“红色故都、客家摇篮、阳明圣地、江南宋城”，积淀形成了具有深厚底蕴的红色文化、客家文化、阳明文化、宋城文化。赣南师范大学历史文化与旅游学院秉持“化风育人”的理念，聚焦“赣南特色廉洁文化学理化研究和品牌化打造”主题，注重发挥文化养心志、育情操的作用，把红土地上涵育的廉洁基因提炼转化为“化风育人”的精神滋养，通过立项实施江西省高校党建研究项目“高校党建‘品牌化’构建体系研究”和赣南师范大学廉洁文化“一院一品”精品项目，体系化打造具有鲜明地域特色和深刻思想内涵的廉洁文化品牌，在“弘扬苏区干部好作风”等工作中取得了凝心聚力的落地成果。

一是用好“学习悟廉法”。注重从思想上固本培元，通过开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育，启智润心，营造以学养人、治心养性的文化空间与育人生态，潜移默化影响和塑

“不强”“不特”和学科人才“不足”“不优”的现实问题，启动实施了“双峰”计划。

一是学科梯次发展战略“攀峰计划”。学校聚焦服务国家战略和河南经济社会发展需要，推进学科分类分层梯次发展，遴选出首批13个“高峰”“高原”“高地”学科，明确了各梯次学科的建设任务和资源配置标准，形成了“高峰”优势学科牵引，“高原”特色学科助推，“高地”传统、新兴、交叉学科厚基的学科生态，“雁阵式”学科建设成效渐显。

二是人才梯队体系建设“登峰计划”。通过设置资深教授、特聘教授、博洽杰出学者、博洽优秀学者等7个人才梯队项目，重建了校本人才体系，明确了按学科需求遴选配置人才的标准，引导各层次人才进入学科体系，打造结构合理的学科队伍，实施有组织科研和学科建设活动，为学科发展提供有力的人才支撑。

学部制改革推行以来，学校坚持面向“奋力谱写中原大地推进中国式现代化新篇章”的学科定位，引领学部充分发挥资源统筹作用，激发学院活力、教师活力，聚焦建强主干学科，不断夯实基础学科和支撑学科，积极促进交叉融合，构建了“学校引、学部统、学院抓、教师干”的学科建设新格局，提升了学校治理体系和治理能力现代化水平，有力推动了学科高质量内涵式发展。2024年8月，学校成功获批农林经济管理和法学两个一级学科博士学位授权点。

书院制社区化改革 破传统育人之壁，立“五育”融合之新

“辅导员办公室就在隔壁，随时能聊天谈心。”“在书院就能参加各种活动，很方便。”“书院里同学专业不同，跨专业交流拓展了我的眼界和思维。”……在刚结束的改革专题调研座谈会上，学校学生各抒己见，表达了自己关于书院建设的感受。

学校采用“大书院+小社区”组团模式，建成了覆盖两个校区、全体学生的9个书院、23个社区，辅导员队伍全员全时入驻书院，承担学生教育管理服务职能。在“依托学院、专业、年级、班级”的传统模式向“依托书院社区，协同学部学院”的新模式的加速转换中，书院制社区化育人模式变革的生动场景渐次展开。

书院育人空间的开放性、场域的全时性、主体的全员性、对象的多源性，推动育人理念、育人模式、育人实践的深刻变革，搭建起“三全育人”、“五育”并举的新载体，将“德育铸魂、智育启真、体育强身、美育润心、劳动教育淬炼”的育人理念贯穿书院生活，构建了全时全域、浸润引领、虚实结合的育人空间。师生共商、共建、共享、共情的“进阶梯”和“情感圈”愈加清晰，面对面、心贴心、二者之间的距离加速消融：通达书院开设的生活美学课，私塾书院师生亲手采摘晾晒的山楂茶，致远书院的学生路演大厅，明法书院的集体生日会，笃行书院为应届毕业生设立的专属学习桌……应景而生、应情而动，育人活动悄然发生、润物无声，诠释了价值引领与情感共鸣的统一，诠释了学生全面发展和个性成长的统一。

书院解绑了学生对学院、专业的管理依附，使“自然转专业”得以落地，但并未弱化学生与学院、专业的关系。通过双院协同、院部协同的“筑网行动”，以及“三部九院”协同联动育人机制，通过全面实施的学业导师制、学习导师制、朋辈导师制，书院成了“师生成长共同体”。在学校各类育人资源的下沉汇聚下，书院培育了春雷话剧社、“萌芽”心育工作室等育人品牌，基本实现“一院

一品”，为书院制下的思想政治教育提供了生动案例。同时建成了集事务办理、精准画像、接诉即办等于一体的智慧学工系统，深度打通了与教务系统的信息壁垒，确保书院与学部（学院）、辅导员与专业教师以及广大师生之间的及时联络与信息共享。2024年12月，学校获评河南省高校“一站式”学生社区综合管理模式建设A级高校。

大部制改革 破管理惯性之固，立服务赋能之新

“以前需要几个部门开会协调的工作，现在通过部内沟通就能完成，效率大大提升。”“以前一个流程要走几个部门，现在一个部门就能解决全部问题。”……

为达到优化结构、放权赋能、归口管理、责权匹配的目标，按照精简高效的原则，学校实施大部制改革，为完全学分制、学部制、书院制等各项改革的顺利推进提供了组织基础和服务保障。

一是以效能为导向，重塑部门架构。组建了综合校务部、学生工作部、人力资源部、教务部、科研发展部、合作发展部、保障服务部7个大职能、宽范围的大部，全面重塑职能部门的规模、岗位、职责和机制。部门由52个减至32个，机构、职数明显缩减，基层力量得到加强，管理服务效能明显提升。

二是以效率为导向，加强协同联动。推进职能和服务流程的再造，推动大部内的融融融合以及大部间、大部与其他职能部门之间的沟通协作；推进学校数据中台建设，整合数据资源，实现数据赋能服务；推进管理重心下移，由大部向学部、书院放权赋能，不断释放管理活力。

三是以保障为导向，推动配套改革。学校同步推进绩效分配、职称评审、科研奖励、辅导员职称职级并行等N项人才评价、学术评价、科技评价配套改革，这些举措的实施为4项改革的顺利推进提供保障。

四是以服务为导向，强化作风转变。做好大部制改革“后半篇文章”，推进“五型”模范机关创建，建立首问负责制、服务承诺制、限时办结制、一次性告知制、责任追究制等，切实改进工作作风，打造全心全意服务师生的“一线方阵”。

如果说机构重组“效在当下”，那么理念重塑则利在长远。2024年9月，学校中层干部调整中，30名处级干部主动退出领导岗位，转任专任教师，其中3人选择到书院任育人导师，服务育人的导向更加彰显。

河南财经政法大学深入推进学科治理体系综合改革，通过完全学分制改革打破了专业藩篱、解放了学习主体，通过学部制改革重构了学科体系、激发了学科活力，通过书院制改革再造了育人空间、重塑了育人生态，初步实现了育人方式重塑和办学模式重构；通过大部制改革革新了治理体系、释放了治理效能，初步实现了管理体制重组和保障机制重建，彰显了学校为党育人、为国育才的初心使命。

这些改革看似主体不同、路径不同，实则紧密联系、同频共振，共同指向学校“以学习者为中心”的教育生态构建，这是改革的初心与价值所在。广大教师和学生都是“学习者”，也是学校改革的参与者、推动者，是改革的缘起与归宿。当学生说：“我感受到了学习的自由，拓宽了视野，找到了更好的自己。”当教师说：“我更加清楚了自己的发展定位，找到了专业方向和职业价值感。”这是对“自觉把改革摆在更加突出位置”直接、有力的肯定，也是对学校学科治理体系综合改革生动、真实的注解。

（河南财经政法大学党委书记、校长 司林胜）

赣南师范大学历史文化与旅游学院

用好“六学廉动”工作法 “化风育人”创品牌

造学生知行合一、情理兼修的品格。充分发挥红色资源育人功能，在学校中央苏区研究中心设立“红色基因传承研究所”，聚焦“解码中央苏区红色基因”开展课题研究和党史宣讲活动，宣传讲解革命先烈的廉洁风范和历史上的廉洁故事。组织“瑞金班”“阳明班”开展“为烈士写小史”廉洁史料收集工作，赴兴国县苏区干部好作风陈列馆、刘启耀纪念馆等地开展“廉洁走读”活动，在红色教育实践中传承党的廉洁基因。

二是用好“学术释廉法”。注重运用历史智慧推进廉洁文化建设，深入挖掘阐释历史文献、文化经典、文物古迹中蕴含的廉洁思想，编撰出版《能臣廉吏明代都御史陈勉传》《王阳明廉政思想及其现代价值研究》《虔城

风华 章贡宋韵》等学术专著，有组织参与赣州市“十五五”文化工程建设规划项目，承担《赣州阳明心学史》《赣州客家史》《赣州宋城史》等历史文化研究从书的撰写工作。举办“孙子兵法研究回顾与前瞻”研讨会暨《中国孙子学史》六卷本丛书首发式，在学术界引起热烈反响，被多家权威媒体关注报道，相关原创性研究成果对于新时代廉洁文化建设具有一定的参考价值。

三是用好“学科融廉法”。注重发挥中国史重点学科和历史学国家特色专业优势，依托学校中央苏区研究中心、客家研究中心、王阳明研究中心、江西省宋史研究会和新加坡研究中心等特色科研平台，聚焦赣南历史文化开展跨学科研究，对标学校以

“工程范式”推进高水平师范大学建设的战略部署，在强化科技教育和人文教育协同开展“跨学科的思想实验和文化赋能”工作，获批立项组建“数智人文、艺术融合创新”交叉学科群，与赣州市智能产业创新研究院合作举办中国史产业导师“赣南特色文化数智化”系列讲座，开设“人工智能时代，人文社会科学何为”主题学术工作坊，开创了“人工智能+文化传承”融合新模式。

四是用好“学者话廉法”。注重“请进来”和“走出去”相结合，定期举办“名家话廉”学术讲座和“校友话廉”励志讲堂。学院多名教授、博士获聘担任校地“勤廉宣讲团”专家，常态化开展廉洁文化理论宣讲和学术讲座，承接完成了多项廉洁文化



在新时代职业教育高质量发展背景下，南通职业大学以“服务地方经济、对接产业需求”为使命，通过深化产教融合，逐步探索出一条从传统“单向输出”到校企“双向赋能”的特色创新之路。这一路径不仅实现了人才培养与产业需求的精准对接，更通过资源整合、模式创新和生态共建，为职业教育改革提供了可复制的实践经验。

重构育人模式：从“单向输出”到“双向赋能”的核心理念

针对以往育人工作以“单向输出”人才为主、企业参与度低、人才培养目标与产业需求脱节等问题，南通职业大学通过重构校企合作逻辑，提出“双向赋能”理念：一方面，学校依托企业资源优化课程体系、提升师资实践能力；另一方面，企业通过参与人才培养和技术研发工作，获得定制化人才储备和创新动力。例如，学校与广联达科技股份有限公司共建“课程研发中心”，将企业技术标准融入教学模块，同时为企业提供定制化技术培训服务，形成“需求共研、资源共建、成果共享”的闭环生态。

创新实践路径：构建“五共”协同育人体系

南通职业大学以“共建、共用、共管、共享、共担”的“五共”理念为基础，结合“双身份、双主体、双课程”原则，打造了校企深度融合的协同育人模式。

一是校企双主体协同。与立讯精密等企业共建产业学院，实现专业群与产业链的精准对接。例如，全国精密电子器件制造行业产教融合共同体共享实践基地，整合企业生产项目与教学资源，解决实训设备更新滞后、教学内容脱离实际等痛点问题。

二是课程开发双向驱动。通过“一企一方案”“一生一课表”的个性化培养模式，将企业真实案例转化为教学项目。建筑专业群引入BIM技术、装配式建筑等前沿模块，重构“能力本位、实践导向”的课程体系。

三是实行师资双向流动机制。聘请大国工匠、产业教授担任兼职教师，同时鼓励教师参与企业技术攻关。例如，学校通过“金师”队伍建设计划，提升教师实践教学能力和创新创业素养，形成“校内教师+企业导师”的混编团队。

生态共建：形成产教融合“南通职大经验”

南通职业大学以区域产业特色为支点，构建了多层次、多维度的产教融合生态圈。

一是服务地方经济社会发展。立足南通“建筑之乡”优势，成立长三角新型建筑工业化产教联盟，推动建筑产业智能化升级。通过现代学徒制试点，实现“校企企、实践交融”的多轮循环培养，助力区域建筑企业解决技术人才短缺问题。

二是跨区域协同创新。与立讯精密工业股份有限公司、苏州大学等共建全国精密电子器件制造行业产教融合共同体，通过跨区域课程资源共享、技术联合攻关，形成“一行业、多院校、多企业”的开放式平台，服务中小微企业技术升级。

三是数字化赋能。引入广联达科技股份有限公司等企业的数字化技术，构建智慧教育生态。例如，通过虚拟仿真实训系统模拟工程现场真实场景，提升学生数字化技能与工程实践能力。

成效凸显：“双向赋能”的实践价值

通过“双向赋能”模式，南通职业大学实现了多重突破。

一是人才培养质量显著提升。学生在全国职业院校技能大赛中屡获佳绩，就业率与对口率持续保持高位水平。

二是企业技术升级加速。教师团队参与企业研发项目，协助解决装配式建筑工艺优化等难题，推动企业降本增效。

三是社会服务能力增强。依托产教联盟、产教融合共同体等平台，学校为区域企业提供员工培训、技术咨询等服务，近3年，已完成企业人员培训25万人次，退役军人技能培训500多人次，学历教育培训近1万人次，社会人员学历教育培训1300多人次。

这一实践表明，产教融合需从“利益共同体”向“发展共同体”升级，通过机制创新、资源整合和生态共建，实现教育链与产业链的深度融合。

立足学校实际，南通职业大学提出了“新双高”建设目标，计划通过区域产教融合实践中心建设，进一步强化校企协同创新能力。未来，学校将聚焦数字化与智能化趋势，探索“产教融合+人工智能”“产教融合+‘双碳’经济”等新方向，持续输出可推广的“南通职大经验”，为职业教育现代化提供新引擎。

南通职业大学的创新实践生动诠释了产教融合从“单向输出”到“双向赋能”的转型逻辑。通过校企深度合作、资源双向流动和生态共建共享，学校不仅为产业升级提供了人才和技术支撑，更在职业教育改革中形成了丰富的经验，为全国职业院校深化产教融合提供了有益参考。（许雷 刘志军 朱天潇）

浓浓氛围，多名学生骨干成功考取清华大学等高校硕士研究生。

六是用好“学理导廉法”。注重将新时代伟大变革成功案例及其蕴含的道理学理哲理融入思想政治教育和高校廉洁文化建设，上好“行走的大思政课”，在于都县中华钨矿公司旧址等地建立“苏区振兴”思政大课实践教学基地，共建“文化活起来、文旅火起来”的协同育人场域，探索“矿区即课堂、文物即教材”的红色研学模式，创设“在场式走读、在地化走心”的实践体悟课堂，打造“溯历史源头、铸价值根基”的思政育人样态。以实施“苏区行——学生党建百千万工程”为抓手，与瑞金中央革命根据地纪念馆、赣州市博物馆、江西铁山垅钨业有限公司等开展党建“联学联建联创”，用脚步丈量历史，用实践感悟文化。与黑龙江人民出版社开展战略合作，通过协同打造廉洁学术著作和文化产品，促进优秀廉洁文化成果的出版和传播。

（历史文化与旅游学院党委副书记、纪委书记 肖池平 历史文化与旅游学院院长 李晓方）