

“三风”化雨润“金生”

浙财大持续稳步推进教风学风作风建设

□本报记者 舒玲玲

6月9日下午2:40,一场新闻发布会的筹备会在浙江财经大学行政楼4楼会议室召开。两周后,浙财大将面向社会展示该校数智赋能“一生一方案”人才培养体系改革的理念、制度、举措和成效,接受来自企事业单位代表、师生家长代表、兄弟院校代表及中学校长等的监督与问询。

将办学“亮”在监督里,“晒”在阳光下,浙财大底气十足。这份笃定与自信,源于这学期以来,该校教育生态的极大改善和教学氛围的持续向好。

事实上,变化的“种子”早在上学期就已悄然埋下。整整一个学期时间,浙财大在全校范围内发起“三风”建设大讨论,为其融入教育教学全过程“吹风”。由此,铸强教风、培优学风,严实作风逐渐从思想共识内化为全体师生员工的行动自觉。“我们以制度刚性破解‘慵懒散拖’,用机制创新激发‘比学赶超’。”校党委副书记程爽表示,更多新气象正在成为校园新风景——

定期召开“三风”建设发布会

安排教师现场分享优质课程教学心得、优质学业指导经验和教风建设创新做法,在4月30日举行的教风专场新闻发布会上,浙财大用事实“说话”,把严肃的新闻发布会办成了生动的成果展示会。

“要面向社会发声,把真正的信息传递给家长和社会。”在校宣传部部长王正新看来,新闻发布会作为重要的家校社沟通机制,不仅要分享典型,更要承担起信息通报、政策解读、问题分析、广言纳谏等职责。“越是改革性的制度、越是有争议的政策、越是与师生员工切身利益相关的事宜,我们越要请更广泛的代表来参会,把疑点、问题、争议当面说清楚。”

秉持这样的思路,浙财大将下一场新闻发布会聚焦到数智赋能“一生一方案”人才培养体系改革上,将学校这两年创新培养专业理论知识扎实,具备高尚情操品德、创新实践能力和全面发展素质的“浙财金生”的改革探索向社会“交底”。毕竟,近年来有关“文科式微”的讨论甚嚣尘上。财经类高校应培养什么样的新文科人才,如何培养好新

文科人才?不仅家长很关心,社会更是普遍关注。

很多人不知道的是,浙财大早在两年前就已经找到破题之法,推出数智赋能新文科人才培养体系改革,并在文华创新学院进行试点。记者了解到,这项改革坚持“一生一方案”个性化导向,打破学系分割的专业壁垒,将原来的数智会计、数智法学、智能金融等招生专业专业细分为12个专业方向,每个方向以人才画像为导向,进行知识图谱设计,由项目团队、科教融合团队和课程团队联合开发相应课程模块,配备项目主任、班主任、辅导员“铁三角”管理团队,并将AI、大数据等贯穿专业建设、课程开发、人才培养的全过程。

“如何生成个性化学习方案?”“跨学科课程怎么开发?”“如何打开学科边界、学院边界和学校边界?”“试点培养的成效怎么样?”……王正新预设了很多热点问题,并提前收集好大量佐证案例与对比数据。“操刀”这样的“三风”建设新闻发布会,对宣传部来说早已驾轻就熟。平均每个月都要举办一场,新闻发布会不仅成为学校对外展示的窗口,也在制定制度的职能部门与师生员工间搭建起沟通的桥梁。

大到绩效改革怎么改、督导监督怎么评,小到校园交通路线怎么排布、电瓶车是否要退出校园,细到学校制度怎么制定、如何落实……大量意见、问题、建议在这里汇聚,各方声音都得到倾听与重视,浙财大“三风”建设新闻发布会在不经意间“火了”。不仅主动要求来参会的校外代表大幅增加,师生的参会积极性也空前高涨,更有嘉兴南湖学院、贵州财经大学等省内外兄弟院校慕名来学习“取经”。

学风好不好,关键看教风

优秀督查员郭敏、用104封邮件指导论文写作的教师张文字、写下最美文献笔记的硕士研究生汤助燕、交出最实学术攀登日志的博士研究生池诗瑶……在教风专场新闻发布会上,程爽还公布了“三风”建设第四期“红榜”。随后,这些师生的故事和他们的督查情况登记表、论文批注修改截图、原创智慧教案、“最美笔记”、“最美板书”一起,被收录进学校微信公众号文章,引来大量点赞、转发。

“严实推进‘三风’建设,我们是动真格

的。”党校办主任陈星平介绍,学校不仅成立了由党委书记、校长任双组长的“三风”建设领导小组,由党委副书记任组长的工作专班,还出台了《“三风”建设十项规定》及其实施细则。

学风好不好,关键看教风。“‘三风’既是形式,又是内容,更是质量。‘三风’建设是一个持续的制度建设过程,还会影响学评教改革,让更多优秀的师生脱颖而出。”校教务处处长贺武华说。浙财大从课堂教学入手,将改革“第一刀”砍向教风建设。学校一边组建校院两级督导队伍进行巡课、听课,一边集结学生处、校团委和研究生院的骨干力量成立学风督查队伍,共同对课堂教学情况进行督查与检查。教师上课状态、课堂氛围、板书情况,以及学生到课率、抬头率和前排入座率等都被列为督查重点。对表现好的教师“红榜”点名表扬,对表现欠佳的教师督促改进。

此后,督查检查的范围从课堂蔓延至学校教育教学管理全过程各方面。打造“无手机”课堂和互动型课堂、控制校园内驾车速度、规范上下班考勤……一段时间下来,校园里逐渐形成了师生生恭、风清气正的良好生态。

在程爽看来,目前登上“红榜”的师生员工更多的还是优秀的筛选与归集,“他们本来就优秀,只是通过上‘红榜’被更多师生看到了”。接下来,他们将主动谋划,做好挖潜与培育,鼓励师生通过创新技术手段、开展结对帮扶、组织“最美”评选等多种形式,找准痛点做改善。“我们会持续地跟踪、完善这件事情。”程爽表示,“三风”建设从来不是一阵风,而是一股厚积薄发的“精气神”,是一部和谐共鸣的“交响乐”。

学生当起校长“特别助理”

傅梦茜是浙财大研究生联合培养学院的学生,从今年5月起,她多了一个身份——“校长学生事务特别助理”。为了当好“特别助理”,她尝试从统计学视角重新解析校园治理,提出用“损失函数思维”平衡学生诉求,教师压力与学校战略,让决策逼近“最大公约数”。“制度优化需在理性与感性间找到翻译器。”傅梦茜说,她希望能当好这样的“翻译器”。

像傅梦茜这样的“特别助理”,浙财大一共有10名,来自9个二级学院。他们既要代

表学生的利益,反映学生的想法与诉求,又要擅长以恰当的表达方式来和校长沟通,当好双方沟通的桥梁与纽带。

之所以设立“校长学生事务特别助理”,还要从每月一次的“校长面对面”活动说起。在和师生面对面交流的过程中,校长魏江发现,有的学生对学校里发生的事情有很好的解决方案,但苦于找不到表达路径,或是对自己的想法不自信,又或是社恐不敢直面校长,他们的金点子就不能反馈到学校,无法实现问题的及时有效解决。“能不能有这样一支队伍,既能走进学生中间,又无惧走到校长面前,让学生关于校园治理的更多想法、建议能被学校听见?”

很快,校团委在全校发起了“校长学生事务特别助理”招募。经过近两个月的选拔,傅梦茜等10名学生脱颖而出,成为浙财大首届“校长学生事务特别助理”,5月起正式上岗履职。计划建立“校长助理经验手册”,系统记录问题解决路径,推动沟通机制迭代升级;承诺以“议题式调研”推动校园问题靶向解决;提出以数字化工具升级校长信箱,将“饮水机增设”“选课系统优化”等细节诉求转化为“有温度的提案”;倡导将学生服务从“活动执行”转向“价值孵化”……“特别助理”们纷纷亮出自己的工作计划,致力于当好“校园治理合伙人”。

开通“助理专属邮箱”,每天安排人轮流值班,负责回复学生们的邮件,并与相应的职能部门沟通,得到解决方案后再反馈给该生,如果对解决方案不满意,还要进行第三轮沟通、反馈。校团委书记陈炜感叹:“有点像校园版的‘市长热线’,既回应了学生诉求,也倒逼各部门改变工作作风,接诉即办。”据悉,邮箱开通仅一周,就收到学生反映事项8条,涉及宿舍热水软件广告、宿舍改造桌椅样式、立潮楼外卖柜撤离、C楼厕所卫生状况等。针对普遍反映的共性问题,“特别助理”们发起第一期“助理行动”——“校园座椅焕新计划”,对校园座椅进行专项排查维修,切实解决学生关心的身边小事。

不仅如此,“特别助理”们还受邀列席了学校寝室改造搬迁大会、本科生奖学金修订大会、学代会、研代会等4次重要会议,并就相关议题提出针对性建议11条,为学校决策提供参考。

浙农林大:「企业家」班主任「进校协同育人

本报讯(通讯员 陈胜伟)近日,刚受聘为企业家“班主任”的杭州市化工研究院副院长田清泉、浙江方圆检测集团股份有限公司食品检测研究所所长刘鹏鹏,分别走进浙江农林大学应用化学专业2024级1班、2班,与学生座谈、交流。

聘请企业家担任班主任,是浙农林大化学与材料工程学院推进人才培养的一项新举措。截至目前,该学院已先后聘请15名相关行业的企业家,分别担任应用化学、木材科学与工程、高分子材料与工程、家具设计与工程等专业的班主任。此外,该学院还分别与浙江丹枫环境工程有限公司等10家企业共建大学生实习实践基地,与浙江华育家具实业有限公司等7家企业签订产学研合作协议。

接下来,化材学院将利用寒暑假时间,把课堂“搬”到开展产学研合作的企业、建立实习基地的车间,在人才共育、技术攻关、成果转化等领域开展校企深度合作。“希望通过主动对接政策红利,将地方产业、企业需求和科技进步与高校人才培养、科研创新紧密结合,推动教育链、人才链、产业链的深度融合,真正形成以产促教、以教兴产的发展新动能。”学院党委书记潘国忠说。

据介绍,浙农林大把企业家直接请到校园参与育人过程,让企业家把产业发展前沿动态、企业管理实践,以及创新创业意识融入课程设计和指导学生实践中,有力助推学生成长成才。同时,通过与企业共建实习基地、联合实验室,真正推动“真题真做”,让师生在真实的生产环境中锻炼动手能力、协作能力和创新能力,实现校企合力发展,形成学以致用、用以促学的产教融合机制。

靶向发力,构建更具活力的产教融合新生态

——杭州科技职业技术学院智能制造学院人才培养的创新实践

□赵博雅

近年来,杭州科技职业技术学院智能制造学院立足区域制造业发展需求,持续深化产教融合实践。通过实施在地化培养解决企业用工难题、创新“一专一院、十紧百松”机制,实现了人才培养与产业需求的精准对接,既破解了传统校企合作松散低效的困境,又为区域制造业转型升级提供了技术和人才支撑,构建了产教融合的良好生态。

精准锚定在地需求:“家门口”培养人才破解“用工荒”

在长兴吉利汽车部件有限公司的汽车焊接生产线上,技术人员凌云天正专注地进行焊接机器人工艺参数调试。这名由智能制造学院与吉利集团共建的“汽车自动生产线设备维修现场工程师班”首届毕业生,仅用1年时间就从实习生成长为技术骨干。

吉利集团的汽车生产工厂遍布浙江多个城市,是浙江先进制造业产业链上的关键环节。但因地理位置偏、技术难度大、产教供需脱节等问题,企业常年面临“招不到人、留不住人”的难题。吉利集团人力资源负责人坦言:“汽车生产线岗位专业性强,企业自主培养成本高,外地招聘来的员工适应性差、归属感低,高离职率问题一直深深困扰着企业。”

改变始于一项创新职教模式的探索实践。两年前,地处杭州经济技术开发区的智能制造学院面对这一区域性发展难题,主动破局,联合政企多方提出中高企联动的在地化培养方案,通过“招生即招工”,为企业精准锁定“家门口”生源。

该订单班创新采用“工学交替、交互训教”的定制化培养模式,通过校企签订定向培养协议,实现人才培养与就业需求的无缝对接。在这一机制下,学生入学即与吉利集团等合作企业签订就业意向书,依托“产教融合基地+吉利工匠学院”,实施“以岗定课、以技育人”的校企联合培养。学生从大二起即可进入企业,通过参与实际生产项目,培育企业高端技能岗位所需的核

心能力和工匠精神。为提升留职率,企业不仅为学生定制了详细的职业发展规划,还协同地方政府帮他们解决了租房等“扎根难”问题。

经过两年实践,在地化培养模式成效显著。以吉利汽车长兴基地为例,现场工程师班毕业生留职率比社招员工高出30个百分点,且大大节约了招聘培训成本。位于杭州市钱塘区的杭州吉海半导体有限公司,也通过与智能制造学院开展订单班摆脱了制造业人才流失的困境,并借助2022级学生李婷在顶岗实习期间提出的工艺优化方案,每年节省了超百万元的生产成本。

在地化培养的实施成效通过多项数据得到了验证:订单班毕业生平均起薪较传统职校生高出20%,职业晋升周期缩短1-2年;智能制造学院与浙江大华技术股份有限公司共建的订单班招生规模实现跨越式增长,从2021年的20人跃升至2024年的50人,增幅达150%。对此,浙江大学长三角一体化发展研究中心专家给予了高度评价:“‘杭科解法’创新性地破除了职业教育与产业发展之间的时空壁垒,为全国制造业城市提供了可复制、可推广的产教融合实践范式。”

精准构建共育机制:“一专一院、十紧百松”重塑育人生态

随着与企业的合作不断深入,智能制造学院深刻认识到,仅满足企业现有人才需求远远不够。如何突破传统校企合作的浅层对接,构建深度融合、协同创新的长效机制,成为学院持续探索的重要课题。

面对钱塘区制造业数改智转新需求,2024年,智能制造学院依托省级县域产业学院,与格力电器等企业组建团队开展联合攻关,通过产学研协同创新,不仅成功获批了4项省部级重点科研项目,还实现了该领域关键技术的重大突破。这背后,正是学院创新构建的“一专一院、十紧百松”产教融合新机制在发挥作用。

“一专一院”,指的是智能制造学院针对每个专业都建立了一个对应的产业学院。“十紧”,是指学院筛选10家紧密合作的企业,围绕人才培养、技术迭代等方面进

行深度绑定合作。“百松”,是指学院与100家松散型企业建立联系,构建“需求雷达网”,实时捕捉产业链中技能需求的变化,从而驱动专业课程的动态调整和优化,确保教育内容与产业发展同步。“一专一院、十紧百松”改革以结构性分层、动态化管理、生态化协同为核心,通过分层聚焦、资源整合与动态调控,重新构建了产教融合的生态系统。

“传统模式像撒胡椒面,现在则是靶向发力。”智能制造学院院长金文兵这样描述这场改革,“分层机制让资源投放更加精准,企业参与校企合作的方式也从过去的‘旁观者’转变为现在的‘利益共同体’,校企双方共同推动产教融合向更深层次发展。”

“一专一院、十紧百松”机制构建起了校企合作资源精准配置的三级推进体系:一级聚焦技术攻坚与标准输出,二级打造人才与技术双闭环,三级的传感器功能推动人才培养与产业需求动态适配。它不仅有效破解了校企合作松散低效的痛点,还通过教育链、人才链与产业链的三链协同,为制造业高质量发展提供了持续的人才保障和技术创新动力。

如今,这一创新机制在实践中更展现出了显著的“乘数效应”:智能制造学院与企业的紧密合作不仅成功攻克了技术难题,还反哺了教学,促进了7本国家级规划教材的开发,实现了科研成果与教学内容的深度融合;与海康威视共建的“AI视觉检测联合实验室”,已累计申请专利8项、孵化学生创业项目3个;与景业科技合作的“核工业机器人”项目,不仅填补了国内在该细分领域的技术空白,还形成了两项职业技能等级标准,为制造业的发展提供了重要支撑。

精准服务区域发展:产教融合赋能制造业转型升级

“过去,校企合作大多依赖于人情关系,现在更多是看数据,看实际成果,企业参与的积极性也提高了很多。”杭州图睿机器人科技有限公司总经理的这番话,道出了校企合作模式创新带来的变化。

为进一步激发企业参与合作育人的内



生动力,智能制造学院在“一专一院、十紧百松”的基础上构建了合作能级升降机制:松散型企业3年内完成3项横向课题可升级为紧密型企业,紧密型企业若连续两年未输出技术标准或育人成果则面临降级,以此倒逼企业真参与、真投入。

如今,这里的校企合作不再是“企业提供实习岗位、学校输送学生”的简单对接,而是“人才共育、技术共研、成果共享”的深度协同。在吉利集团与智能制造学院共建的“智能产线现场工程师班”,每周都有企业工程师驻校授课,学生的实训内容直接对接企业最新产线工艺。机电一体化专业毕业生赵同学通过该培养项目进入吉利集团后,因熟练掌握企业定制化技能,入职半年即晋升为技术组组长,学院也因此获得了吉利集团颁发的“最佳协同育人伙伴奖”。

数据显示,学院2023届毕业生就业对口率达89%,现场工程师班毕业生平均起薪6800元,较普通班高出35%。机制的创新不仅让学生实现了从“技能学习者”到“产业生力军”的转变,也为企业带来了实实在在的效益。“这些学生带着项目经验入企,在训周期缩短60%,极大地降低了企业的培养成本,同时有效提高了企业的生产效率。”与智能制造学院紧密合作的景业科技,不仅近12%的技术骨干

毕业于学院,还依托学院的研发能力,将特种机器人产线故障率降低了40%,年节约生产成本超500万元。

创新带来的成效也助推了区域制造业能级提升。如今,杭州已建成7个在地化产业学院,覆盖高端装备、半导体、生物医药等重点领域。杭州市教育局相关负责人表示,未来3年将推动该模式覆盖全市80%的制造业重点企业,并探索政府、园区、院校、企业四方联动机制,通过税收优惠、专项补贴等政策进一步激发校企合作活力。智能制造学院产业学院输出的“智能制造产线运维标准”已被长三角地区32家企业采用,有力地推动了区域技术标准化进程,为制造业转型升级提供了重要支撑。

“产教融合不是简单的物理叠加,而是要催生化学反应。”杭科院院长温正昶这样总结改革经验。如今,这套机制正在走向国际,学校积极对接“一带一路”沿线国家的产业需求,致力于将“杭科模式”输出到国际舞台,为全球职业教育发展贡献杭科力量。

