

OBE教育模式下辅导员思想政治教育工作创新研究

安徽财贸职业学院 任超

一、OBE教育模式下辅导员思想政治教育工作创新的现实意义

过去较长一段时间里,高校辅导员开展思想政治教育工作时,多将重点放在活动组织与过程记录上,评价工作也主要以参与度、覆盖面等显性指标为参考,对学生价值认同、行为转化等深层成效的关注度普遍不足。OBE(成果导向教育)理念以学习成果为核心逻辑起点,将“培养什么样的人”这一核心要求细化为可观测、可评价的具体结果指标,引导辅导员跳出单一的过程管理模式,转向结果导向的教育方案设计。这种工作模式的调整,能够让思政教育的目标设定更加清晰,推动各类教育活动围绕学生成长的实际成效进行系统重构,进

一步提升教育行为的方向性与实际有效性。

二、OBE教育模式下辅导员思想政治教育工作创新的路径

(一)建立思政教育的成果导向目标体系。OBE的相关要求明确,辅导员在搭建工作目标体系时,需以学生最终发展成果为核心,按照分层分类的标准进行设置。在落实该体系的过程中,可将思政教育目标拆解为认知、情感与行为三个维度,并逐步转化为可直接测量的具体指标。例如,评估学生的价值认同水平时,可通过其参与志愿服务的持续时长、主动参与意愿等具体表现,对应判断责任意识的内化情况。按照这一逻辑推进后,原本抽象的目标将转化为具体成果,为教育活动设计提供清晰指引。

(二)实施反向设计,优化教育实施路径。

OBE的核心设计逻辑是“以终为始”的反向思路,即先锚定最终预期成果,再倒推规划对应的教育内容与实施方式。辅导员开展思政教育工作时,需紧扣预设的成果目标,设置前后衔接、逐层递进的系列教育活动。以学生社会责任感培养为例,可依次设置理论学习、情境体验与实践服务三个阶段,引导学生在“认知—体验—实践”的递进过程中逐步实现价值内化。通过这样的系统化设计,能够有效增强教育过程的连贯性与实效性。

(三)构建多元化评价体系,实现持续改进。OBE模式要顺利落地,核心前提是完成相应评价体系的重构。辅导员需搭建覆盖过程

性与结果性维度的多元评价体系,通过行为观察、成长档案、同伴评价等多种渠道,对学生发展成果进行综合评估。评价结果应及时反馈至教育全流程,动态调整育人目标与实施路径,构建“目标—实施—评价—改进”的闭环机制,从而逐步提升思政教育的整体质量。

(四)强化辅导员专业发展,提升实施能力。OBE模式的落地对高校辅导员队伍提出了相应要求。高校要推进辅导员专业能力建设,配套系统培训与实践锻炼环节,提升其课程设计、数据分析及教育评估能力;鼓励辅导员参与教育研究与实践创新,在持续总结经验的过程中形成可推广的工作模式,从而推动思政教育整体水平的提升。

网络时代事业单位思政工作方法创新策略研究

安徽省六安市交通运输综合行政执法支队 韩常玉

(二)坚持以人为本。网络时代为思政工作创新提供了新方向,应打破传统事业单位内部以工作为中心的陈旧观念,树立以职工为中心的工作理念,始终尊重干部职工的主体地位,关注职工的思想动态与教育需求,结合职工的年龄、知识水平及工作特点,开展更具个性化的思政工作,推动思政工作真正落到实处。

(三)坚持守正创新。创新并非全盘否定传统事业单位的思政工作,而是要结合网络发展特点,明确思政工作的核心使命,充分运用网络技术创新思政工作的形式与载体,促进现代技术与思政工作的有机融合,推动思政工作与时俱进,增强吸引力。

三、网络时代事业单位思政工作方法创新策略

(一)打造多元化的传播格局。在事业单位构建“线上+线下”联动传播体系:线上依托微信公众号、视频号、抖音号等新媒体平台,将思政内容转化为图文、短视频等形式,既精准传递主流价值观念,又破解传统思政内容晦涩、形式单一的问题,以职工喜闻乐见的方式呈现,提升思政工作吸引力;线下同步开展主题党日、专题宣讲、道德讲堂等活动,推动线上内容落地,形成完整

联动体系,实现思政观念的闭环传播。同时,搭建思政互动交流平台,借助网络论坛、留言板等功能,支持职工自由表达观点,思政工作人员可通过平台反馈精准把握职工需求与不足,及时解答思想困惑、满足实际需求,推动思政工作从单向传播转向双向互动。

(二)创新工作载体建设。以大数据技术为支撑,事业单位可搭建智能化思政工作平台,整合各类网络资源,推动思政工作数字化管理。该平台能够精准分析职工思想动态与学习需求,定向推送学习内容,提升思政学习的针对性;还可开展线上培训,打破传统线下培训的时空限制,方便职工参与,有效提高培训参与度。同时,事业单位应将思政工作贯穿业务全流程,依托网络载体深度融合思政要求与业务环节,如在工作群内推送思政案例,强化职工责任意识与担当精神,实现思政工作与业务发展同频共振。

(三)创新队伍建设模式。事业单位为确保思政工作开展效果,应从人才维度着手,优化内部思政队伍结构,建立更加专业化的思政队伍。事业单位应优先选拔政治素养高、网络素养强以及具备一定创新能力的年轻干部充实思政工作队伍,优化队伍的年龄结构与专业结构。同

时,事业单位需扎实开展培训工作,强化思政队伍对网络技术与思政理论知识的学习,提升其专业能力,确保思政人员具备良好创新意识,能够熟练运用各类网络载体开展思政工作。此外,事业单位还应构建全员参与的工作格局,明确各部门负责人的思政工作责任与任务,推动思政工作与部门业务深度融合;鼓励业务骨干及青年职工参与思政工作,发挥个人优势,在单位内部营造良好的工作氛围。

(四)创新考核评价机制。事业单位应构建多元化考核评价体系,打破传统考核“重形式、轻实效”的局限,将思政工作线上开展效果、职工参与度、工作实效等纳入考核内容,明确考核标准,全面评估当前思政工作成效。同时,事业单位可引入第三方评估机构参与考核,设置动态调整的考核指标,确保考核的专业性与灵活性。此外,事业单位需将考核结果与部门绩效及个人评优挂钩,对思政工作创新成效显著的部门和个人予以奖励,对表现不佳的则督促整改,在单位内部营造“奖优罚劣”的工作氛围,持续提升思政工作质量。

综上所述,网络时代的发展既为事业单位思政工作创新提供了更广阔的平台,也对其提出了新的要求。事业单位应主动适应网络时代带来的变化,结合内部工作实际,坚持正确导向、以人为本、守正创新的原则,积极探索思政工作方法的创新策略,以提升思政工作的科学化水平,推动事业单位实现高质量发展。

关于推动新时代党建工作与纪律检查日常工作深度融合的专题研究

安徽省马鞍山市环境卫生管理处 杨凌

习近平总书记在二十届中央纪委五次全会上指出,站在党和国家事业发展全局高度,对深入推进党的自我革命,以更高标准、更实举措推进全面从严治党作出战略部署。推动党建工作与纪律检查日常工作深度融合是落实全会精神,全面从严治党、提升治理效能的关键举措。在全面从严治党的时代背景下,党建工作与纪律检查工作犹如车之两轮、鸟之两翼,共同支撑起管党治党的宏伟大厦。“如何推动党建工作与纪律检查日常工作深度融合,实现从‘物理结合’到‘化学反应’的质变”成为当前必须回应的重大课题。

一、党建工作与纪律检查日常工作的内在逻辑与现实需要

党的建设是党领导的伟大事业不断取得胜利的重要法宝。其核心在于通过思想建设、组织建设、作风建设、制度建设,筑牢党的执政根基,保持党的先进性和纯洁性。纪律检查工作则是管党治党的重要手段,聚焦监督执纪问责,维护党的章程和其他党内法规,检查党的路线方针政策执行情况,推进全面从严治党。

党建与纪检二者虽各有侧重,但在本质上是内在统一、相辅相成的。党建是纪律严明的前提,只有通过扎实的党建,才能锤炼党性、提高觉悟,使党员干部从内心深处敬畏纪律、遵守纪律;纪律严明是党建成效的重要体现,一个党组织是否坚强有力,关键看纪律是否严明、监督是否到位。可以说,党建工作为纪律检查提供了思想基础和组织保障,纪律检查工作则为党建工作注入了刚性约束和问题导向。

党的十八大以来,全面从严治党向纵深发展,对党建工作和纪律检查工作提出了更高要

求。党的二十大报告明确指出,要健全党统一领导、全面覆盖、权威高效的监督体系。这就要求将纪律检查的刚性约束融入党建工作的日常管理之中,从而释放出“1+1>2”的治理效能。

二、党建工作与纪律检查日常工作深度融合的现状

(一)深度融合的多种形式。一是建立良好的政治生态。基层党组织强化政治引领作用,坚持把党的政治建设摆在首位,通过党建工作提升不断强化党员干部的政治纪律和政治规矩意识,为纪检工作提供了良好政治生态。二是建立日常监督机制。谈话提醒、函询、述责述廉、个人有关事项报告等日常监督制度执行,逐渐成为基层党组织常态化管理模式。三是纪律教育融入组织生活。利用“三会一课”、主题党日等党建载体开展警示教育和纪律教育,让党员干部的纪律意识、规矩意识在常态化教育中得到增强。四是对症下药,创新管理新模式。基层党组织和纪检机构探索出与现实工作相结合的“廉政风险点清单”“纪检帮扶查摆问题制度”等有效监督整改先进做法,为深度融合提供了创新实践。

(二)存在的突出问题。近年来,各地各部门在推动党建与纪检工作协同方面开展了有益探索并取得一定成效,但也需清醒认识到,与全面从严治党要求和干部群众期待相比,二者深度融合仍存在不少突出问题,具体表现在以下四个方面。一是思想认识有偏差,融合动力不足。少数领导干部对融合的重要性认识不到位,有的将党建视为“软任务”,把纪检看作“找麻烦”,甚至将二者对立起来。二是党建与纪检融合不深入,形式化问题突出。部分支

部的党员大会、支委会、党小组会很少专题研究党员纪律状况,党课中的纪律教育也与本单位、本岗位实际风险结合不紧密。三是业务能力有短板,执纪监督水平有待提升。部分人员不善于在日常党建工作中发现纪律风险、运用监督手段,难以将监督执纪融入党建活动并对干部群众开展针对性指导。四是融合创新滞后,应对新情况能力不足。针对年轻干部、新党员的纪律教育缺乏系统性融入党建的新手段,对“八小时之外”的监督缺少联动机制,运用信息化、大数据等手段实现党建与纪检信息联动预警仍处于探索阶段。

三、党建工作与纪律检查日常工作深度融合的路径

(一)加强组织领导,压实主体责任。成立由党委(党组)书记任组长的融合工作领导小组,纪检部门全程参与,明确各成员单位职责边界,建立双周例会机制;明确专人负责日常协调推进,定期向党委(党组)汇报融合工作进展情况;将融合工作纳入领导班子和领导干部年度考核、党建工作述职评议考核的重要内容,强化考核结果刚性运用,作为评先评优、干部使用的重要依据。

(二)强化督导问责,倒逼工作落实。将融合工作纳入政治巡察、日常监督、党建督查的重点内容,细化督查指标,明确考核标准,确保融合工作落地见效;对思想不重视、推进不力、搞形式走过场的单位和个人,及时约谈提醒、通报批评,限期整改到位;对问题突出、造成不良影响的,严肃追责问责,形成有力震慑;注重保护基层探索积极性,建立容错纠错机制,明确界定容错情形,鼓励大胆创新,激发干事创业活力。

(三)营造浓厚氛围,推广先进经验。定期组织开展融合工作成效评估,深入挖掘及时总结宣传融合工作的先进典型和成功案例,通过现场观摩、经验交流会、编印案例集等形式,推广可借鉴、可操作的好做法,为各地各单位提供清晰的实践指引;利用报刊、网站、公众号等平台,开设融合工作专栏,宣传融合成效,讲好融合故事,激发各参与主体的积极性与创造性,营造比学赶超的良好局面。

(四)提供必要保障,确保长效运行。在人员配备、经费预算、信息化建设等方面对融合工作给予倾斜支持;加快开发或升级智慧党建平台,增设纪检监督模块,实现组织生活线上纪实、风险点线上填报、预警信息线上推送、整改情况线上闭环,以数字赋能提升融合质效;坚持制度管权、管事、管人,健全长效机制,推动融合工作常态化、规范化、长效化。

四、结语

推动党建工作与纪律检查日常工作深度融合,是新时代全面从严治党的内在要求,是完善党和国家监督体系的重要举措,也是提升治理能力的现实路径。这是一项系统工程,不可能一蹴而就,需要保持战略定力,发扬钉钉子精神,久久为功。我们坚信,通过加强组织领导、强化督导问责、营造浓厚氛围、提供必要保障,必将有效破解“两张皮”难题,实现党建工作与纪检监督从“物理结合”到“化学反应”的质变,为推进全面从严治党向纵深发展、保障各项事业行稳致远提供坚强政治保证和纪律支撑。新征程上,必须持续深化融合实践,不断提升管党治党科学化、制度化、规范化水平,以高质量党建引领保障高质量发展。