

高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施困境与优化路径

林祖盟 牛浩

华东交通大学, 江西南昌, 330000;

摘要: 本文基于系统理念, 针对高校教师党支部书记“双带头人”培育工程在思想认识、组织设置、制度体系、履职能力等方面存在的问题, 聚焦高校党建工作与业务工作、教师党支部书记和党支部建设、教师党支部书记任用和培养、教师党支部书记与普通教师、教师党支部建设与思政育人的关系, 提出夯实组织基础、创新选拔任用与考核机制、健全激励与培养机制、构建互动机制、优化党支部运行机制等优化策略, 提升工程实施效能。

关键词: 双带头人; 教师党支部; 关系分析; 优化策略

DOI: 10.64216/3080-1494.25.08.004

加强高校教师党支部和教师党员队伍建设是当前高校党建工作的一项重要任务, 也是在新形势下加强和改进高校思想政治工作的重要途径。为着力解决部分高校存在的党建与科研脱节、党组织作用发挥弱化边缘化等问题, 我国自2018年起, 实施教师党支部书记“双带头人”培育工程, 努力将教师党支部书记队伍锻造成为党建与业务深度融合、相互促进的中坚力量, 把教师党支部建设成为推动新时代高校事业发展的坚强战斗堡垒。作为一项创新性探索, “双带头人”教师党支部工作室建设倡导党建与教学科研工作双促进、双提升, 涉及高校教师党支部功能的重新定位和建设模式的重构。从当前各高校的实践情况看, 不少高校在实施过程中受到多种因素制约, 效果有待提升, 建设内容亟待系统性优化。

1 当前高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施中存在的问题

1.1 思想认识有偏差

在高校事业发展中, 党建和科研紧密相连、深度融合。但近年来, 部分高校存在重科研、轻党建的倾向, 一些党员干部和教师存在认识误区, 主要表现在有些党员干部过分强调业务要求, 只注重科研产出, 开展党建工作时理论知识储备不足、积极性不高, 忽视了教师党支部的引领作用, 导致党建工作游离于科研活动之外。同时, 学科本身的学术性、专业性较强, 教师间研究领域、水平、能力差异显著, 易形成短板效应, 加大了基层党建工作难度, 甚至阻碍学科发展。因此, 充分发挥教师党支部在学科建设中的统筹协调作用, 对优化学科建设、人才培养与资源分配关系至关重要。

1.2 组织设置待优化

当前, 我国高校教师党支部多以院(系)教研室为单位设立, 虽便于直接管理, 但因管理幅度过大、事务繁杂, 给支部建设带来诸多现实困难。学科间差异导致人员交流不畅, 易形成各自为政的局面, 不利于资源共享和跨学科建设。支部建设在内容、载体、形式等方面缺乏创新, 未能有效地将党建与科研工作、专业特色相结合, 限制了学科发展活力。因此, 科学、合理地优化党支部设置, 是全面落实党建“一岗双责”、提升高校党建工作质量的必要手段, 有助于增强教师党支部的创造力、凝聚力和战斗力, 为学校发展和学科建设提供组织支撑。

1.3 制度体系不健全

“双带头人”教师党支部建设亟需一套体系完整、科学高效、务实管用的工作机制, 涵盖党支部书记的选拔、培养、考核、任免与激励等环节。然而现实中, 部分高校教工党支部存在制度不明、体系不全、科学性不够等现象, 导致党组织的战斗堡垒作用未能充分发挥。同时, “双带头人”需兼顾科研与党建双重职责, 在繁重的本职工作之外投入大量额外精力, 这对他们的政治意识和社会责任感提出了极高要求。因此, 必须建立健全相关的保障与激励机制, 增强党支部书记的荣誉感与归属感, 有效调动科研教师参与支部建设的积极性与主动性, 从而充分发挥其“头雁效应”。

1.4 “双带头人”履职能力不够强

“双带头人”教师党支部书记具有政治与学术的双重引领定位, 既需具备过硬的政治素质与思想觉悟, 又需在教学、科研等方面取得较突出业绩, 拥有较高的学历、职称等综合素养。然而, 现实情况是教学科研突出的教师, 往往缺乏基层党务工作经验, 对党建相关理论

掌握不够系统全面；而专职党务工作者，则普遍科研基础薄弱，学术影响力不足，导致党建与业务“两张皮”现象突出。因此，必须建立健全教师党支部书记的选拔培养机制，遴选一批政治强、理论水平高、科研能力强、师生认可度高且热心和熟悉党建工作的优秀教师党员担任书记，并通过定期培训提升其履职能力。

2 高校教师党支部书记“双带头人”培育工程建设中的关键关系分析

2.1 党建工作和业务工作的关系

高校党建工作的核心在于坚持和加强党对高校的全面领导，提升高校党组织的组织力，办中国特色社会主义大学^[1]。具体而言，需自觉宣传党的方针政策，落实重大决策部署，将高校党组织打造成坚强战斗堡垒。从工作属性看，党建工作任务相对明确，执行性强，更强调政治性、集体性。而高校的核心功能是立德树人，主要通过组织开展教学科研活动实现。相比之下，教学科研业务性更强，尤其是科研工作强调创新与个人价值的实现，更具个体性和多样性。两者在工作重心与特点上的差异，导致要求不尽相同。部分科研骨干、系主任等认为党建工作程序繁琐、创新空间有限，加上教学科研任务繁重、压力巨大^[2]，因而不愿担任教师党支部书记，造成“双带头人”工程面临人才匮乏的困境。

2.2 教师党支部书记和党支部建设的关系

“双带头人”党支部建设的基本路径，是通过建立“党建带头人”与“学术带头人”双向转化机制，将符合条件的学术带头人培养选拔为党支部书记，同时将有潜力的党支部书记培养成为学术带头人，实现党建与教学科研双促进、双提升。因此，工程实施的关键在于党支部书记。现实中，一些高校投入大量精力在书记的选配与培养上，一方面将思想政治素质好、教学科研水平高、管理能力强的院系领导及科研骨干发展为支部书记，另一方面加强对书记的培训，强化其“四个意识”和政治能力等。但同时需明确，选配优秀书记并非工程的终极目标。工程的根本目的在于提升教师党支部整体能力，进而促进高校办学实力的增强。部分高校误将选好书记等同于提升党建水平，混淆了手段与目标的关系。

2.3 高校教师党支部书记任用和培养的关系

根据教育部相关文件精神，需“将优秀教师党员培养成党支部书记，将党支部书记培养成党建带头人和学术带头人，打造党建与学术双品牌”。将优秀教师转变为支部书记，可通过完善任用选派机制实现。高校拥有众多教学科研能力突出的人才，此前可能因缺乏机会而未进入支部。完善机制可激活这部分存量人才。然而，

将支部书记培养成为党建与学术“双带头人”则困难得多。无论是党务工作能力还是高水平学术研究能力，既需要外部长期投入、系统培养与有力支持，也离不开个人的持续努力与追求，需要多种措施协同配合。相比党务人才，培养顶尖学术人才往往难度更大、周期更长^[3]。实践中，由于培养工作难度大、周期长，部分高校更侧重于将优秀教师任命为书记，而相对忽视后续人才的培养储备，易导致书记后备力量不足。

2.4 教师党支部书记与普通教师的关系

将支部书记打造为“双带头人”，意味着其可能获得更多资源、声望、机会乃至权力，使其成为关注焦点。这种焦点效应具有两面性：一方面，书记可作为榜样，发挥“头雁效应”，在思想引领、人才培养、科研创新等方面形成示范辐射作用，同时对普通教师进行传帮带，提升学科水平和人才培养质量；另一方面，普通教师可能产生心理失衡，忽视带头人的付出，只关注其获得的资源支持，从而产生相对的剥夺感。在此心态影响下，书记的光环可能转变为被批评的对象，导致普通教师不仅不支持其工作，甚至采取消极敷衍或暗中阻碍的行为，成为工程实施的阻力。

2.5 高校教师党支部建设与思政育人的关系

“双带头人”教师党支部书记在履职尽责的同时，需将工作重心聚焦在强化支部功能和做好教师思想政治工作。他们具备较高政治素养，身处教学科研一线，具有亲和力。一方面，作为党的理论传播者、执政坚定支持者和学生成长指导者，有助于发挥思政育人功能，促进党建与教学科研融合，将党的政治优势转化为学科专业发展动能。另一方面，我国教育根本任务是培养社会主义建设者和可靠接班人，必须坚持为党育人、为国育才，解决好“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题。选聘优秀教师担任支部书记，有助于将党建育人贯穿于师生的日常生活和教学科研活动全过程。

3 高校教师党支部书记“双带头人”培育工程建设中关系调适的优化策略

3.1 夯实“双带头人”培育工程的组织基础

要完善基层党支部职能，既要严格按照党的要求，将其建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒；又要紧密结合高校发展任务，在教书育人、服务社会等方面进行深入探索。要做好“双带头人”党支部的建设规划，科学设计工作目标，明确各阶段建设任务，最大限度发挥“双带头人”能力优势，确保科学施策、持续推进。要完善保障机制，从人、财、物等方面为“双带

头人”党支部开展工作提供必要条件。

3.2 创新“双带头人”选拔、任用与考核机制

实践中现有人才使用与后备人才培养的矛盾，反映了部分高校在支部书记选任考核机制上的不足。为此，需完善“双带头人”选配机制，综合考虑政治素养、学术水平、管理能力等考评标准，建立能上能下、能进能出的动态选拔和调整机制；健全后备人才长效培养机制，形成阶梯式后备人才储备库；充分发挥引领作用，抓好主责主业、强化支部政治功能，做到现有人才用好、后备人才育强；建立科学的考核评价体系，明确职责目标，构建权责清晰的工作格局^[4]。

3.3 健全“双带头人”激励与培养机制

激励与培养是确保优秀教师党支部书记留得住、有潜力的支部书记干得好的关键。激励方面，应从物质与精神双重维度入手，激发“双带头人”攻坚克难、发挥“头雁效应”。物质层面，应建立书记参与本单位发展规划、干部人事、职称评聘、评奖评优的制度化通道，将党务工作合理计入工作量，并落实相应津贴补贴。精神层面，可探索将优秀“双带头人”纳入后备干部队伍，为其提供畅通的晋升发展渠道。培训方面，应建立系统化培训制度，促进书记坚定政治立场和责任担当，提升党务与业务双能力，确保“愿干事”者“能干事”。

3.4 构建“双带头人”与普通教师的互动机制

教师党支部书记要坚持政治素质过硬与学术造诣精深的双重标准，在课程思政、科研合作中实现对普通教师的价值传导。一方面，需建立约束机制，促使“双带头人”坚持群众路线，依托支部平台积极开展服务师生的主题活动^[5]，建立“双带头人”联系群众工作台账等制度。另一方面，应搭建制度化互动渠道，如鼓励教师党支部书记开放科研团队、定期为普通教师提供指导等，促进双方在科研、教学、社会服务等方面开展常态化交流，确保各项工作措施既符合党建工作规范，又契合高校教师发展实际需求，进一步融洽书记与普通教师的关系。

3.5 优化“双带头人”党支部运行机制

要凝聚起教师党支部党员共识，共识是平衡组织各项工作重心的基石，也是构建信任关系、协调党务与业务工作的前提。高校应高度重视，统一部署，在全校范围内营造支持“双带头人”工程的良好氛围，为党务部门与业务部门间建立信任奠定基础。各基层支部应加强宣传动员，在“双带头人”与普通党员之间建立信任与共识。同时，广泛参与是保障组织决策落实、推动组织

朝着既定目标前进的有效途径，要在“双带头人”党支部内部建立集体决策、多方参与的工作机制，通过集体决策发挥党员参与的广泛性，优化党支部的运行机制，实现党务与业务工作的双促进。

4 小结

高校教师党支部书记“双带头人”培育工程是一项涉及高校教师党支部设置与运行、支部书记选拔任用培养激励、支部书记与普通教师关系优化等多层面的系统工程。要确保成功实施，必须按照新时代高校基层党组织建设规律和高等教育发展规律，兼顾学科专业特点，精准识别存在问题，采取针对性策略，对上述多重关系进行有效调适与重构，形成可推广的培育体系。综上所述，该工程能够有效促进高校教师党务与业务的衔接融合，为我国培养兼具党建素养与科研能力的高素质教师队伍提供有力支撑，对实现高等教育内涵式发展、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有重要意义。

参考文献

- [1]徐成钢.加强新时代高校党建工作[J].党建研究,2018(4):44-45.
- [2]林琳.高校教师党支部书记“双带头人”队伍现状及培育[J].福建教育学院学报,2018(7):39-42.
- [3]杨娜.高校教师党支部书记“双带头人”培育工作应把好“三关”[J].学校党建与思想教育,2019(2):55-62.
- [4]于安龙.高校教师党支部书记“双带头人”培育路径探析[J].思想理论教育,2019(7):73-77.
- [5]王倩,胡莎.“两学一做”学习教育背景下高职院校“双带头人”的建设研究[J].广东职业技术教育与研究,2018(1):23-25.

作者简介：林祖盟（1988--），男，江西南昌人，校办副主任，硕士研究生，主要研究方向为高校党建、高等教育；牛浩（1996--），男，山西忻州人，助教，硕士研究生，主要研究方向为高校党建、思政、马克思主义基本原理。

基金资助：2024年度江西省高校党建研究项目“高校教师党支部书记‘双带头人’培育中的关系分析与调适策略研究”（编号24DJQN009）；2024年度江西省高校人文社会科学研究一般项目“人工智能赋能地方高校红色文化育人路径研究”（编号SZZX24131）；2022年度江西省高校人文社会科学研究项目“平安中国视角下的高校辅导员安全工作能力提升研究”（编号SZZX22073）。