

新时代高校教师党支部书记“双带头人”培育路径研究

黎露

江汉大学, 湖北省武汉市, 430056;

摘要: 当前高校党支部书记“双带头人”培育还处于发展阶段, 存在选任机制不够科学、培育力度有待提升、考核内容单一刻板、激励效果不明显等问题, 仍需要优化培育模式, 提高培育成效。本文从高校教师党支部书记“双带头人”培育工作的现状出发, 分析存在的问题, 从选任、培训、考核、激励四个维度提出具体优化策略, 强化“双带头人”培育工程的建设效果, 提升高校基层党建质量, 推动高等教育内涵式发展。

关键词: 高校教师; 党支部书记; 双带头人

DOI: 10. 64216/3080-1508. 25. 09. 052

1 新时代高校教师党支部书记“双带头人”的实施意义

1.1 是推进全面从严治党在基层落实的必然要求

高校教师党支部是教育、管理、监督和服务教师党员的基本单位, 是把党的路线方针政策落实到高校基层的战斗堡垒。加强新形势下高校教师党支部建设, 发挥支部书记“头雁”效应, 带动更多优秀的骨干教师提高党性思想觉悟, 积极参与党建与科研工作, 对于落实全面从严治党要求, 坚持社会主义办学方向具有重要的战略意义。

1.2 为发挥教师党支部战斗堡垒作用提供新的方向

为积极响应党中央号召, 党支部作为党的基层组织要充分发挥战斗堡垒作用, 不断强化政治能力。高校实施“双带头人”培育工程, 是党管人才的充分体现, 为学校教学科研提供了政治保障, 也为我国学术研究领域扩充了政治立场坚定、科研能力强的高质量人才。^[3]

1.3 为融合高校党建和业务工作发展提供新的支撑

党的二十大报告将教育事业放在突出位置上, 习近平总书记明确强调, 建设教育强国是中华民族伟大复兴工程的核心。实施“双带头人”培育工程, 不仅能够有效解决高校当前现存的重教学、轻党建问题。优化各项教学科研工作, 极大改善教学科研与党建之间不平衡的关系, 实现双融合模式^[4]。

2 新时代高校教师党支部书记“双带头人”培育现状及困境

目前, 各高校已基本实现教师党支部书记“双带头人”全覆盖, 为深入了解建设现状和存在的问题, 本文面向武汉市部分高校的教师党支部书记“双带头人”发

放了120份问卷进行调查研究, 主要存在以下问题:

2.1 教师党支部书记队伍选任机制不够科学

大多数教师认为现有的高校教师党支部书记“双带头人”选任方式不够科学, 缺少吸引力。现有的教师党支部书记队伍选任并未从可持续发展角度考虑, 部分高校的党支部书记身兼数职, 精力分散, 从而限制了他们在党建工作中的有效投入。与此同时, 一些年轻的党支部书记对党建工作重视不足, 表现出重科研轻党建的倾向, 这使得他们在开展党建工作时难以保持积极性和创新动力。最后, 部分高校未将“双带头人”培养纳入系统的党建管理框架, 造成了党建工作的深度与广度不足, 制约了整体党建成效的提升。

2.2 教师党支部书记队伍“双带头人”培育力度有待提升

高校当前制定了相对完善的“双带头人”培育模式, 但培育模式并不完善, 培训效果不够理想。可见, 对“双带头人”的培育力度仍然有待提升。首先, 当前高校对“双带头人”的思想引领、培训学习缺乏系统规划, 部分教师党性修养不足, 导致党建工作疲于应付或渗透力不足等。其次, 高校对教师党支部书记培育缺乏长效机制, 部分高校只是按照文件要求, 完成配备任务, 并没有明确的党建考核目标和任务, 导致部分“双带头人”干事创业缺乏组织的有效指导。最后, 部分高校只在青年学术骨干和学术带头人中, 进行选任规划, 覆盖面较小可能导致后备人才储备不足的情况。

2.3 教师党支部书记“双带头人”培育考核内容单一刻板

调研对象中大部分教师党支部书记的考核结果与年终绩效不挂钩, 他们认为高校的考核指标设计不够科学。由此可以看出, 当前教师党支部书记“双带头人”

的培育考核内容相对单一。考核机制不够健全。部分高校过于注重学术研究成果,忽视党建工作效果和教师的党建素养培养,导致现有的考核内容很难反映现阶段“双带头人”的党建工作情况,也会导致党支部书记的工作积极性不高,且培育成效十分有限的问题。

2.4 教师党支部书记“双带头人”培育激励效果不明显

当前高校“双带头人”的薪酬待遇不具备一定的吸引力,现有的激励制度难以激发自身工作的积极性。部分高校还未形成与《实践意见》相配套的符合本校实际的教师党支部书记“双带头人”工作规范、考核要求和激励政策,有的高校则存在制度制定与制度执行相分离的情况。“双带头人”身兼数职,学术科研压力大,党建工作担子重,若激励机制缺失,无法调动党支部书记的积极性。

3 新时代高校教师党支部书记“双带头人”培育优化策略

3.1 完善顶层设计,发挥“双带头人”选任任用价值

3.1.1 优化教师党支部书记配置

为促进党支部的战斗堡垒作用,高校教师党支部书记的“双带头人”培育工作需要从优化党支部书记配置方面入手。一是明确选任标准,突出政治能力。要按照政治素质好,党务能力强、学术水平高的标准进行选任。可参照干部选任模式,在日常工作中多维度考察,通过与二级学院领导班子背靠背谈话、发放民主评议调查表、面对面谈心等方式遴选真正符合标准的思想境界高、学术水平强的“双带头人”。二是优化教师配置,完善组织架构。高校可结合各学院不同学科特色,创新支部设置及工作方式,形成科学化的组织架构,按学院教学系所、学术研究团队、实验室等划分党支部,选择学术素养高、教学水平强的作为“双带头人”,切实实现教育部提出的“双带头人”要求。

3.1.2 加强后备人才储备

为推动新时代高校党支部书记“双带头人”的培育工作,要发展后备人才队伍,为“双带头人”工程提供源源不断的复合型人才支持。一是聚焦重点任务,着力培养教育。高校党委要提前制定人才培养计划,认真梳理“双带头人”的基本条件,并设置完善的后备人才库,在建立成熟的“双带头人”培育长效期之后,制定个性化培养方案。二是发挥民主风气,尊重个人意愿。将科研能力突出且党务工作热情高的青年党员教师,视为“双带头人”后备人才队伍的核心力量。加强对后备力

量的培养,提供更多党务工作、社会服务及学术交流的机会,让这些后备人才能够在短时间内快速成长,补充并完善“双带头人”的队伍。

3.2 加强培训,构建高质量的教师党支部书记队伍

3.2.1 提高思想认识,强化责任担当

一是加强政治引领作用。坚持把政治训练贯穿党支部书记成长的全周期,使其政治素养、政治能力与担负的职责相匹配。定期开展线上线下相结合的政治理论学习,加强师德师风建设。注重与实际工作相结合,以科研立项、社会调研等方式带领团队深入社会,服务社会。充分发挥其头雁效应,形成正能量磁场辐射。二是加强职业生涯规划指导。为其搭建平台,提供扶持。通过选树典型,重点培育,打造一批高校教师党支部书记“双带头人”工作室。通过典型模范传播“双带头人”教师党支部书记工作室建设的方法论,提升“双带头人”建设的引领示范作用。

3.2.2 提升业务能力,强化融合发展

高校层面要制定年度计划,将“双带头人”的教师党支部书记,列入各个党务培训及人才培育的工作中。一是开展党务培训。要提高其针对性和精准性,实施党务及业务同向发力。针对新任教师党支部书记要重点围绕《党章》等基础党务知识开展培训。建立“线上+线下”教育培训模式,通过理论教学、实践教学、交流访问的方式使高校教师党支部书记“双带头人”在党务上有能力、学术上有建树。二是开展党务和业务双融合培训。要坚持问题导向,针对教学、党建两张皮的现象要找准突破口,开展党建与学术提升双促双融的专项培训。搭建党员教育培训平台,扩大党员教育覆盖范围,以党建活动促进教师业务能力提升,激发支部党员管理教育活力,实现党建与业务融合发展。

3.3 优化高校教师党支部书记“双带头人”培育考核工作

3.3.1 细化考核指标

考核体系是教师工作的“指挥棒”。切实发挥好“指挥棒”的作用有效推动高校党支部书记“双带头人”的培育工作。一是梳理任务清单。结合学校学院、支部、学科建设与“双带头人”的实际情况,科学、合理地梳理出高校教师党支部书记“双带头人”的任务清单,按照不同的培育期,有重点、有侧重地推进。二是明确考核依据。首先,考核指标应体现对教师思想政治素养的重视,其次,将教学、科研、人才培养等业务工作融入高校教师党支部书记“双带头人”目标管理,促进教师在学术研究中践行服务社会的宗旨。此外,组织与管理

能力的考核应关注党支部的活跃度和党员的凝聚力,以推动团队的整体发展。三是建立反馈机制。建立全过程培养考核机制,实时反馈考核结果,实现动态调整和持续改进,确保考核的科学性和有效性,从而全面提升党支部书记的综合素质和履职能力。

3.3.2 将考核成果落到实处

推动高校教师党支部书记“双带头人”培育建设成效,是考核的最终目的。在培育建设中,各建设单位需从考核结果倒推建设过程。一是要达到考核标准。“双带头人”需要认真研究考核指标,充分分析自身特色,细化建设任务,通过定期反馈和沟通,实现教师自我反思与持续改进,实事求是地达到建设标准。二是要认真研究考核结果。考核成果反映出一阶段内党支部书记的业务能力,高校要将其作为后续选任的依据,利用考核方式优化党支部书记业务能力的培养,让党支部书记真正名副其实^[5]。三是要深入思索党建模式。培育建设完成后,通过强化责任制和经验分享,推动“双带头人”自身发展和支部建设。

3.4 注重对高校教师党支部书记“双带头人”培育的激励

对“双带头人”进行激励是培育建设过程中的重要环节,是对培育成效重要的正向反馈机制,建立激励机制要注重激励的导向和激励的方式。

3.4.1 激励需要以发展为导向

激励的最终目的是促进培育建设过程,强化培育成效。一是正确认识激励的正面作用。当前,很多人对“双带头人”岗位产生了畏惧情绪,这本身不利于“双带头人”公信力和支部团结氛围的建立。对“双带头人”进行激励,不是对党务工作的庸俗化,而是为“双带头人”鼓劲打气的重要体现,需要建立正向激励的价值导向。二是激励聚焦“双带头人”的个人成长。激励的形式丰富多样,但助力个人成长的激励最为长效。激励应聚焦提升“双带头人”自身的业务能力与党建素质,增强“双带头人”的获得感和归属感,提高其可持续发展能力。三是关注“双带头人”所在支部的发展。支部建设是“双带头人”培育成效的重要呈现方式,对支部进行物质和精神激励,有利于提升支部的荣誉感,进而增强支部凝聚力和战斗力。

3.4.2 采用多样化激励方式

激励和培育、选任、考核是共同培育创建中不可或缺的环节,激励在形式上主要可以分为物质激励、权限激励以及精神激励。一是物质激励,要配套地提升“双

带头人”的工资待遇。双带人除了自身的业务工作外,还需要负责支部的党务工作,更需要集中精力做好“双带头人”的引领建设任务,因此给予适当的物质激励在情理之中。高校可以通过绩效、奖金等直接的物质形式予以激励。二是精神奖励,精神奖励有时比物质奖励影响更加深远,这是对“双带头人”工作的高度认可。例如在培育验收时开设表彰大会颁发锦旗,或选树典型,树立榜样,向全校或全市宣传“双带头人”事迹。三是权力激励,即给予“双带头人”一定的话语权,激发更多党支部书记积极发挥学术和党建工作能力^[6]。例如,学院党政联席会议讨论研究事关改革发展的重大事项或事关全体教职员工切身利益时,邀请“双带头人”列席。

4 结论

2024年习近平总书记在全国高校思想政治工作会议中明确指出,我国高等教育需要必须坚持党的领导,牢牢掌握党对高校工作的领导权,使高校成为坚持党的领导的坚强阵地。因此,高校应从“双带头人”的选任、培训、考核、激励四个维度推进“双带头人”培育工作,实现高校党建和业务工作双融双促,为高等教育内涵式发展提供坚强的组织保障和人才支撑。

参考文献

- [1]徐治初.新时代加强高校教师党支部书记“双带头人”建设的路径研究[J].区域治理,2021.
- [2]杜刚跃.新形势下高校教师党支部书记“双带头人”培育路径探究[J].现代交际,2018(20):3
- [3]李文雷,彭聪,黄巍,刘剑尉.高校教师党支部书记“双带头人”模式探索与实践[J].中国高等教育,2023,(09):30-33.
- [4]吴林龙,孙海英.新时代高校教师党支部书记“双带头人”的培育策略[J].思想理论教育导刊,2020(3):5.
- [5]栗国康.高校教师党支部引领课程思政建设的逻辑思考[J].教育评论,2021(8):127-131.
- [6]刘红委.职业院校校企“双带头人”模式研究[J].中国职业技术教育,2013(1):5.

作者简介:黎露;出生年月:1984年6月;性别:女;籍贯:江西省萍乡市;民族:汉族;职称:副研究馆员;学历:研究生;学位:硕士;研究方向:干部档案管理、党建。

基金项目 and 编号:2024年武汉市党建研究课题——新时代高校教师党支部书记“双带头人”培育路径研究。