

高校教师党支部书记“双带头人”培育机制的探索

王智 王美玲 马世卿

石家庄铁道大学材料科学与工程学院

DOI:10.12238/mef.v4i2.3480

[摘要] 我校近年来特别重视发挥高校教师党支部书记“双带头人”的作用。对“双带头人”的培育,既可以提升党支部书记的党性修养和党务工作能力,也有利于提高党支部书记自身的学术科研水平,对于整个学校思想政治工作的开展、提高学科建设水平以及提升立德树人的质量大有裨益。本文通过文献研究方式分析了高校教师党支部书记“双带头人”培育机制的重要意义,通过实地调查了解了当前该机制在制度建设及运行上存在的问题,最后结合作者多年的党务工作经验从体制方面入手总结了对构建“双带头人”培育机制的思考。

[关键词] 高校党支部书记;“双带头人”;培育机制

中图分类号: G64

文献标识码: A

Exploration on the Cultivation Mechanism of “Double Leaders” of Party Branch Secretary of University Teachers

Zhi Wang, Meiling Wang, Shiqing Ma

School of Materials Science and Engineering, Shijiazhuang Tiedao University

[Abstract] In recent years, our school has paid special attention to the role of “double leaders” of university teachers’ Party branch secretary. The cultivation of it can not only improve the Party spirit cultivation and Party work ability of Party branch secretaries, but also improve the academic research level of Party branch secretaries. It is of great benefit to the development of ideological and political work in the whole school, the improvement of the level of discipline construction and the improvement of the quality of moral education. Through literature research, this paper analyzes the significance of the cultivation mechanism of “double leaders” of college teachers’ Party branch secretary, and understands the problems existing in the current system construction and operation through field investigation. Finally, combined with the author’s years of Party work experience, this paper summarizes the thinking on the construction of the cultivation mechanism of “double leaders” from the perspective of system.

[Key words] Party branch secretary of university; double leaders; cultivation mechanism

党的十九大提出要将加强基层党组织建设作为提高党的执政能力和领导水平的重要标准,充分发挥党支部的作用,以确保党的路线方针政策和决策部署得到贯彻落实。在高校基层党组织中,通过培育党支部书记来加强基层党组织带头人队伍的建设,形成“双带头人”培育机制,更好发挥基层党支部在教育教学、科学研究以及学生思想政治教育中的重要作用,以确保完成好高校立德树人的根本任务。

1 高校教师党支部书记“双带头人”培育机制的重要意义

对高校教师党支部书记“双带头人”培育机制的研究,既有其符合时代发展潮流的必要性,又有对教师个人发展和学生成长的重要性。具体来看,有以下几点:

1.1紧跟国家发展方向,彰显党支部书记“头雁效应”

2018年教育部党组发布了《关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见》,这是教育部加强和改进党对高校全面领导的重要举措,同时也反映了新时代党的建设的总要求。党支部书记专业学术水平高,同时作为基层

党组织中的带头人,将政治建设作为工作首位,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”。以此来看,健全高校教师党支部书记“双带头人”培育机制不仅是跟随党的发展动向,同时教师党支部书记还可以充分发挥在党支部中的“头雁效应”,起到模范带头的作用,引领基层党组织积极向上发展。

1.2有利于教师党支部书记思想觉悟和科研水平双向提升

“双带头人”是指党建带头人和学术带头人,党建带头人要求思想觉悟高,具备过硬思想政治素质,同时服务意识

强,这就激励着教师党支部书记不断学习,与时俱进,进而提高支部书记的政治觉悟和业务能力。学术带头人要求教师党支部书记专业强,有较强的学术影响力,这就会督促党支部书记在工作中努力钻研专业领域知识,进而不断提高自身的学术水平,在对学生的教育教学能力上也不断提高。

1.3有利于提升教师队伍的思想政治素质,打造为党育人、为国育才的坚强队伍

教师党支部书记的主要工作对象是高校教师,作为“党建带头人”的重要工作内容之一就是要为教师的思想理论教育和价值观引领正确的方向,引导教师深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,牢固树立正确的世界观、人生观和价值观。

1.4有利于完成立德树人根本任务

“学术带头人”不仅要自身学术水平高,更重要的是能把自身的价值观念和学术知识传授给学生。因此,高校党支部书记“双带头人”的发展有利于促进学生认可和践行社会主义核心价值观,跟随党的发展步伐,同时学生的专业理论水平不断提高,不仅能促进其更好的立足于社会,也能为国家科学事业的发展培育人才。

2 高校“双带头人”培育机制的建设存在的问题

自高校教师党支部书记“双带头人”机制提出以来,各地高校已开始建立和健全这一机制,“双带头人”机制的重要意义也得到了体现。但在实地调查中发现该机制在培育与实施的过程中存在着一系列的问题。

2.1高校党支部重视程度较低,党支部书记缺少积极主动作为

“双带头人”机制在学校中运行已有一段时间,各个学院之间也在积极努力建设,但尚存在照搬照抄、建设思路不明确等问题。第一,部分学院为了应付上级,对于上级规范的培育任务和工作要求直接照搬照抄,忽视了学院实际情况,未注意到自身优劣,进而导致“双带头人”机制缺少可行性,最终流于形

式。第二,部分党支部书记是由上级直接任命而成,加之个人本身的科研任务重,会在实际工作中出现“重学术轻党建”问题,“我要干”的主动意识不强,思想政治素质有待提升。第三,工作思路不明确,履职尽责不实。部分党支部书记缺少党建工作经验,习惯用“套路”直接工作,工作中自觉学习四史意识淡薄,以致无法紧跟时代发展步伐。

2.2考核评估机制科学性有待加强

作为“双带头人”,高校教师党支部书记的考核评估主要分为党建和科研两方面,通过实地调查发现,对“双带头人”的考核评估主要通过量化的方式体现,比如对学术水平的评估主要通过学生成绩、申请课题、论文发表、申请专利等来体现。对党建能力的评估,主要通过开展党务活动、发表相关论文的数量来体现。这种定量的考核评估方式虽然能直接体现出带头人所做的工作数量,但对于所开展活动的实效值得商榷。“党建带头人”的科研水平和政治素质不能仅仅通过最终的学术成果和党建活动数量来体现,考核评估中缺少对“双带头人”工作过程中的考核评估机制,这对于一些周期较长活动的评估不公平,最终不利于科学有效的评估“双带头人”的工作内容和效果。

2.3激励保障机制不健全

这一问题主要体现在对高校党支部书记“双带头人”的奖惩机制上,无法及时有效的针对“双带头人”的工作失误以及工作成果做出反馈。奖惩机制缺乏量化惩罚标准,这就容易致使个别支部书记“钻空子”,找制度漏洞,比如履职尽责不实,工作为了应付上级,对于这种工作态度的支部书记最多是无功无过,而没有受到相应的惩罚。同样由于奖励机制不健全,导致党支部书记在工作中的积极表现、工作成果没有与个人的提职晋级、评奖评优以及津贴补贴待遇直接挂钩。以此,这会使“双带头人”的工作积极性大打折扣,不利于支部书记“头雁效应”发挥,进而对符合条件的优秀人才缺乏吸引力,不利于该机制的长远发展。

2.4教育培训机制不完善

通过对近些年来党支部书记“双带头人”参加的培训进行总结,发现“双带头人”参加的培训以理论培训为主,缺少关于党支部书记“双带头人”党建工作方法与技巧的培训、党建能力提升的传授以及科研领域专业技能的指导。并且发现教育培训机制主要培训对象单一,忽视对支部委员的培训,在党支部会出现“一枝独秀”的局面,进而导致基层党组织发展失衡,最终不利于党支部堡垒作用的发挥。

3 高校教师党支部书记“双带头人”培育机制建设的思考

经过近一年来的文献查阅以及实地调查,了解到“双带头人”培育机制的建设作为时代发展潮流的产物,对教师党支部书记自身、教师以及学校的发展都有着积极的意义。但在现实中该机制也存在着一些问题,主要是在重视程度以及机制体制建设上,因此本文认为可以从学校实际出发,在考核评估、激励奖惩以及培训机制上进行完善。

3.1完善教师党支部书记工作考核评估机制

教师党支部书记“双带头人”考核评估机制的建设可以结合定量研究中的数量化、科学性和定性研究中的人文关怀观念。在定量研究中,借助调查问卷,结果通过柱状图、表格、折线图等形式体现,比如学生的成绩、教师的课题和论文专利数量;定性研究通过访谈、观察的方式进行,最终以报告参与者感受的形式呈现研究成果。

在“双带头人”的学术考核上,本文认为可以关注一下学生阅读的专业领域专著、课外参与专业实践活动内容、教师在学习上给予学生的指导和帮助等。同时党支部书记学术工作的考核可以关注“双带头人”的工作台账,将评估重点转向党支部书记在平时工作中所做的努力,这样就可以保障一些周期较长的课题得到公正对待。在教师党支部书记的党建考核上,既要注重党支部书记开展党建活动的数量,同时还可以借助通过对教师的访谈,了解教师参加系

列党建活动的收获,进而促进“双带头人”党建活动的考核更加科学。

考核机制采用定量和定性相结合的形式,评估机制采用结果评估和过程评估相结合,这样的考核评估机制更加科学公平,“双带头人”也可以更加科学地利用考核结果,从中准确的发现目前存在的不足,进而不断修正,最终促进个人以及党支部长远发展。

3.2健全“双带头人”的激励保障机制,实现奖惩分明

在对党支部书记“双带头人”的激励保障机制建设上,本文认为可以从物质奖励和精神激励两方面同时着手,尤其要加强精神激励机制的建设。

第一,在遵守宪法法律法规的前提下,结合中央印发的《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》、教育部党组《关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见》和《高校党建工作重点任务》,紧跟国家的发展方向,从对党支部书记的奖励和惩罚两方面制定适合我校的激励保障机制。第二,实现奖惩机制与“双带头人”个人发展挂钩。学校出台相关政策,对教师党支部书记的职务职称及津贴待遇的考核评估中把党建及学术工作的内容作为依据。第三,激励保障形式多样化。补

贴津贴的物质奖励,教师党支部书记能直接获得可观的收入,为了更好的激励“双带头人”在思想政治素质上的不断提高,给予荣誉称号、通报表扬能更好的使党支部书记获得精神上的鼓舞。

3.3建立健全教育培训机制,提高“双带头人”履职能力

对高校教师党支部书记“双带头人”的培训要纳入到各级党务培训和人才培养安排,要从思想意识和实践方法指导两方面开展,而不是过分侧重于理论上的指导。

首先,在“双带头人”思想认知的培训上,党性教育是核心,加强对党支部书记党章党规党纪的培训,引领带动广大教师牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。培训形式可以通过专题讲座,同时还可以充分发挥党支部书记的自主性,比如提前设计好阅读书目,供支部书记自由选择,通过读书分享会形式,促进支部书记在分享阅读心得中潜移默化的提高自身的思想政治素质。其次,要注重对“双带头人”实践方法指导的培训,能力培育是关键,邀请领域专家为党支部书记在工作中遇到的困难解答。同时,还可以多组织一些活动,比如征集将政治理论运用到实际中的案例,进行推广,为党支

部书记提供经验借鉴。

3.4举办党支部书记能力大赛,以赛促能

根据党支部书记能力素质要求设立几个项目,开展相应的比赛。比如党员发展、谈心谈话、主题宣讲等等。能够真正提升双带头人履职尽责的能力。

[参考文献]

[1]中共教育部党组.关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见教党[R].2018.

[2]俞进伟.党建+模式引领高校事业发展研究[J].中国农村教育,2020(4):36-38.

[3]王亮成,石博.高职院校“双带头人”教师党支部书记“三位一体”培育模式研究[J].教育管理,2018:91-92.

[4]刘伟,赵憬.新时代高校基层党建工作机制新探索——基于对高校“双带头人”教师党支部的调研[J].党政干部学刊,2020(1):38-42.

[5]彭海英,余洁芳,杨子生.高校“双带头人”教师党支部书记选配来源和选配标准研究[J].高教学刊,2020(6):60-66.

作者简介:

王智(1980--),男,满族,河北唐山,政工师,硕士,研究方向:思想政治教育与学生教育与管理。