2025年8月14日 星期四 邮箱:gzllts@163.com
责 编:王宇道 二 审:林文君 美 编:王 瑶
贵州民族报

教育家精神融入中学思政课教学的实践路径

□ 覃美洲 邓佳涵 张 彤

教育家精神是教师的精神灯塔,中学思政课肩负着立德树人的重任。将教育家精神融入思政课,既是时代召唤,也是提升教学实效、促进学生成长的关键,为思政课改革创新提供方向与动力。

一、教育家精神的核心要义

教育家精神包括六个方面:心有大我、至诚报国的理想信念;言为士则、行为世范的道德情操;启智润心、因材施教的育人智慧;勤学笃行、求是创新的躬耕态度;乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心;胸怀天下、以文化人的弘道追求。这六个维度构成了一个有机整体,为思政课教师提供了全面的精神指引。

中学思政课承担着培养社会主义建设者和接班人的根本任务,在中学思政课中融入教育家精神,就是要将这种精神特质转化为教学理念、课堂实践和育人成效。具体而言,思政课教师需要以教育家精神为引领,在知识传授中渗透价值引导,在理论讲解中融入情感共鸣,在方法创新中体现育人智慧,从而构建有深度、有温度、有力度的思政课。

二、教育家精神融入思政课的必要性

将教育家精神融入中学思政课具有多重必要性,既是回应时代变革的必然选择,也是提升课程实效的内在要求,更是促进学生全面发展的关键举措。

回应教育强国建设的时代要求。当前,实现中华民族伟大复兴步入关键阶段,教育作为国之大计、党之大计,其基础性、战略性支撑作用日益关键。思政课是立德树人的关键课程,思政课教师队伍素质关乎教育根本问题。教育家精神为思政课教师指明方向,助其在复杂的环境中坚守初心,以高尚师德与专业素养,培育担当民族复兴大任的时代新人,契合教育强国建设需求。

落实立德树人根本任务的必然选择。立德树人是教育的根本任务,是加快建设教育强国的重要战略引领。将教育家精神融入思政课,不仅是全面贯彻党的教育方针的题中应有之义,也是落实立德树人根本任务的内在要求。

促进学生全面发展的关键路径。青少年阶段是人生的"拔节孕穗期",最需要精心引导和栽培。教育家精神强调"乐教爱生、甘于奉献"的仁爱之心和"胸怀天下、以文化人"的弘道追求,为思政课教师关爱学生成长、引领学生发展提供了行动指南。

推动思政课改革创新的内在动力。教育家精神倡导"勤学笃行""守正创新",为思政课改革提供了科学的方法论指引。在数字技术蓬勃发展的当下,教育领域迎来新的变革机遇。思政课教师以教育家精神为引领,借助虚拟现实技术(VR)生动还原历史场景,增强学生的沉浸式体验;运用人工智能(AI)精准分析学生认知特点,实现个性化、精准化教学。通过创新教学方法与手段,推动思政课不断改革创新,提升教学质量与效果。

三、教育家精神融入思政课的实现途径

优化课程设计,构建一体化育人体系。课程是教育思想转化为教育实践的中介,教育家精神融入思政课首先体现在课程设计的优化上。一方面,要挖掘"课程思政"元素,将教育家精神与思政课内容有机融合,充分调动学生积极性,让思政课焕发新活力。另一方面,要构建大中小学一体化课程体系,避免教育内容的简单重复或断层。从课程体系、教学内容、师资队伍等多个方面推进衔接贯通。同时,要加强与其他学科的协同,建立跨学科集体备课机制,共享各学科思政课教学优秀案例,形成课程育人的合力。

创新教学方法,增强课堂育人实效。教学方法是连接教育理念与教育实践的桥梁,教育家精神强调"启智润心、因材施教"的育人智慧,要求思政课教师不断创新教学方法,提升教学实效。一方面,要采用多元化的教学策略,如案例教学、情境模拟、议题式教学等,激发学生的学习兴趣和思考深度。另一方面,要善用现代教育技术,提升课堂的互动性和时代感。利用现代技术手段拓宽思政教育渠道,以智慧教育理念推动思政教育创新发展。

加强教师发展,提升专业素养。教师是教育家精神融入思政课堂的关键主体,其专业素养直接决定着融入的深度和效果。一方面,要强化师德师风建设,引导教师践行"言为士则、行为世范"的道德情操。深入开展"学习身边榜样"活动,挖掘教师队伍中的先进事迹和感人故事,为学生树立以德立身、以德立学、以德施教的精神标杆。另一方面,要提升教师的专业能力,培养"勤学笃行、求是创新"的躬耕态度。以教育家精神为主题,开展相关课题研究,引导教师将心中的教育家精神转化为现实的教育行动,涵养思政课教师职业核心素养。与此同时。思政课教师要注重情感共鸣与价值内化。教育家精神中"乐教爱生、甘于奉献"的仁爱之心要求教师关注学生情感体验,避免空洞说教。

完善评价机制,保障长效发展。科学合理的评价机制是教育家精神持续融入思政课的重要保障。一方面,要建立多元评价体系,不仅关注学生的知识掌握情况,更要关注其价值观形成和行为表现,全面评估学生的成长变化。另一方面,要优化对教师的评价标准,将教育家精神的践行情况纳入考核体系。评价指标可以包括教学创新、师德表现、学生关爱、科研能力等多个维度,引导教师全面发展。此外,还可以建立激励机制,对践行教育家精神表现突出的教师给予表彰和奖励,这种精神激励能够增强教师的职业荣誉感和使命感。同时,要建立反馈改进机制,通过学生评教、同行评议、专家督导等方式,及时发现问题和不足,促进教师持续改进。

教育家精神作为新时代教师队伍建设的灵魂与旗帜,其融入中学思政课既是时代之需,也是育人之本。思政课教师应当以"躬耕教坛、强国有我"的志向和抱负,在教书育人的实践中践行教育家精神,为教育强国建设贡献智慧和力量。

(作者单位:三峡大学区域社会管理创新与发展研究中心)

以"五力协同"推动学校家庭社会协同育人的价值意义

——基于山东省枣庄市"石榴花开"家庭教育指导中心分析

□ 孙言安

在乡村振兴战略深入推进的背景下,《教育部等十三部门关于健全学校家庭社会协同育人机制的意见》明确提出要"建设覆盖城乡社区的家长学校等家庭教育指导服务站点"。当前乡村教育仍面临家校社协同机制松散、资源整合不足、数字化赋能滞后等挑战。"石榴花开"家庭教育指导中心创新提出"学区组织力、雁阵引领力、社区推动力、家庭行动力、数智支撑力"的五力协同模型,通过聚合村镇干部、教师、专业人士、志愿者等力量,破解乡村教育挑战,为新时代乡村教育发展提供了实践范本。

乡村家校社协同育人面临如下的现实挑战。

学区统筹乏力,资源配置碎片化。乡村学校布局分散、资源分散,部分学区缺乏跨部门协同机制,家庭教育指导服务未纳入学校工作计划,教师承担多重任务,难以专注于家校沟通。这种碎片化管理导致校社资源难以形成育人合力。乡镇村居教育功能弱化,对留守儿童、单亲家庭等特殊群体的帮扶仅停留在物质层面。传统乡村文化资源未被有效激活,许多乡村教育资源被闲置。

家庭动能不足,教育主体失位。大多数乡村家庭存在父母一方或双方外出务工现象,隔代抚养导致家庭教育功能弱化。祖辈教育观念滞后,而年轻家长虽有教育意愿,但缺乏科学方法。家校沟通多为"问题导向",家长被动参与学校活动,未形成常态化互动机制。乡村学校信息化基础设施薄弱,智能终端设备覆盖率低。家校社协同平台建设滞后,线上资源分散且缺乏适配性,家长获取教育指导的渠道单一,数字化工具尚未普及,制约协同育人效能的提升。

家校社协同育人的五重向度:

强化学区组织力,构建协同治理生态。构建驱动多方协同的动力机制,破解协同碎片化问题。以镇学区为统筹核心,协调政府、学校、村居等部门资源,建立"学区—社区—家庭"三级联动机制。例如,山东省枣庄市峄城区将家庭教育纳入乡村振兴考核指标,由该区教育局牵头成立家庭教育指导中心,统筹全区46个村级服务网点建设。

激活雁阵引领力,打造专业人才梯队。依托骨干学校、优秀教师、模范家长等形成示范梯队。如选拔30名优秀教师组成"雁阵团队",带动联盟学校教师提升协同能力;通过"名师工作室+乡村学校"结对模式,开展跨校教研与案例共享,提升教师家校沟通能力;评选"模范家长",分享育儿经验,激发家长参与热情。

增强社区推动力,激活乡村文化资源。激活村居资源,推动协同落地,依托乡村非遗工坊等场所建设村居"五老工作坊",邀请老干部、老教师参与家庭教育指导,化解亲子矛盾。同时,将传统农耕文化融入劳动教育,组织学生参与田间管理、手工艺品制作等实践活动,实现"以文化人"。针对留守儿童可组织开展"榴星成长站"系列活动,由社区志愿者、退休教师组成"代理家长"团队,通过周末成长营、心理辅导等方式弥补家庭教育缺失。

提升家庭行动力,重塑教育主体地位。构建"空中课堂+线下工坊"混合式学习平台。线上通过抖音直播开展家庭教育讲座;线下在各村设立家长学校,通过情景剧展演、亲子共读等体验式活动增强家长教育意识。例如,"石榴花开"家庭教育指导中心开发"家校共育积分系统",家长参与学校活动、完成亲子任务可获积分,积分可兑换书籍、活动名额等,激发内生动力。

优化数智支撑力,构建智慧教育网络。利用家长手中常用的手机软件,将家庭教育资源通过智能化手段送到"田间地头"。抖音公益直播:通过400场直播覆盖学业辅导、亲子沟通等主题,专家实时答疑,解决家长"育儿困惑即时答"需求。峄教暖心夜听:通过100期音频节目,内容涵盖睡前故事、家教技巧等,利用碎片化时间传递温暖教育。家教精品课:通过60期微课程,系统讲解家风建设、心理健康等内容,同时还支持回放,方便家长反复学习。针对乡村家庭特点,制作方言版家庭教育短视频,内容涵盖隔代教育技巧、亲子沟通等实用技能,在内容、形式、文化层面更好地适配乡村家庭教育场景,助力提升乡村家庭教育质量。

评价激励机制创新,激活"三维互评"内生动力。首创"学生—家长—教师"三维互评积分体系,突破单一学业评价局限,设置涵盖品德发展、学业进步、参与活动、家庭责任、协同贡献等多维度的积分指标。构建"三位一体闭环积分"系统,个人及家长互评积分;家长参与度和教养行为获得孩子评价积分;教师指导成效纳入积分。积分应用促进持续优化,积分作为评优评先、资源兑换、个性化指导的重要依据。

实践表明,五力协同模型通过制度重构、资源重组、技术赋能,有效破解了乡村家校社协同育人的结构性难题。未来,需进一步强化政策保障,将家庭教育指导服务纳入乡村公共服务体系;深化数字化转型,探索"数智家庭教育"新模式;推动文化赋能,挖掘乡村本土教育资源。唯有构建"政府统筹主导、学校主动作为、家庭积极参与、社会协同支持"的立体化生态,方能实现乡村教育从"资源输血"到"内生造血"的根本转变,为乡村振兴注入持久动能。

(作者单位:山东省枣庄市峄城区底阁镇中心小学)

做好国企选人用人工作的三个着力点

□ 郑娜娜

当前,国有企业改革持续深化,选人用人机制作为国企运行机制的中枢环节,逐步实现由传统"经验导向"向"能力驱动、战略引领"的范式迁移,中央有关部门出台多项专项政策,强化组织建设与干部管理的制度刚性,有关文件明确要求锻造"政治过硬、结构合理、素质优良、敢于担当"的领导干部队伍。传统管理模式显现出明显局限,亟待构建具备系统思维、战略眼光、创新特质的选人用人新体系,促使人才资本与企业战略目标形成深度融合,这将成为国有企业实现高质量发展的关键组织保障。

国有企业在国内外竞争加剧、深化改革叠加的复杂格局中,构建质量效益型发展模式,系统化提升管理效能与组织活力,成为突破规模扩张惯性、实现范式迁移的核心路径。国企高质量发展依赖三大战略支点的协同共振:培育可持续竞争力、再造管理体系架构、固化改革创新机制。

增强核心竞争力。具备独特价值创造能力的核心竞争力,决定着国有企业的存续根基与发展空间。这类能力承载着服务国家战略布局、实现资产长效增值的特殊使命,聚焦技术攻坚、产业链协同、品牌价值三大维度成为必然选择。其科技创新投入需要战略定力,生产要素的集约式配置亟待机制突破,新旧动能转换呼唤结构性变革。当市场环境的不确定性成为常态时,唯有锻造具有技术与生态黏性的竞争优势,方能跨越周期波动实现价值跃迁。

重塑内部管理体系。企业运行的"骨骼框架"源自内部管理体系。高质量发展推进中,传统粗放式管理模式无法满足现代治理对效率、精度及智能化的需求,组织架构再造、流程优化与制度体系重构成为迫切任务,现代化管理体系需以战略导向为核心轴线,以绩效驱动作为运转引擎,嵌入信息化技术支撑网络。选人用人机制需强调能力导向与岗位匹配原则,建立动态调整机制,确保人岗相适、人尽其才。

保障改革可持续性。改革持续性是国企长远发展的根基。步入改革"深水区",制度重构稳步推进,改革复杂性日趋显著。国企在战略层面需保持改革方向稳定与前瞻,执行层面应强化方案操作性与实施效果,保障改革成果向发展动能转化。强化制度供给推动治理机制优化,监督体系需持续完善,激励约束机制应协同共生;形成可复制推广的闭环改革路径,改革动力持续增强、成效加速释放。

优化国企选人用人工作机制的路径探究:

完善体制机制,树立正确导向。严格执行党管干部原则,新时代党的组织路线必须贯穿始终,将"对党忠诚、治企有方、勇于担当、清正廉洁"列为干部选拔的刚性要求。强化组织把关责任,规范动议推荐、考察审议等关键程序,建立标准明晰、流程闭环、责任明确的选拔机制,落实"凡提四必"制度,系统增强干部队伍的政治素养与治理效能。

深化考核体系转型,制度设计从"德才兼备"转向"德绩并重、战略协同",构建覆盖七项指标的综合评价模型:政治能力、改革攻坚力、经营实绩、组织领导力及廉洁从业意识。考核结果直接对接薪酬激励与职务晋升通道,形成"以实绩定优劣、用能力量高低"的激励机制,打通考评结果与选任调整的运作链路,使改革型、担当型、绩效型干部获得擢升空间。

推进岗位需求与干部素质的双向匹配工程,在坚守政治忠诚前提下,增强人才选拔的专业精度,为改革进程注入持续强劲的人才动力。这种用人机制,实质是将组织活力转化为企业发展的核心竞争力。

深化市场改革,推行岗位责任管理。岗位责任契约机制的建立需要厘清权限范围,基于岗位特征匹配人员职责实施制度改革,将岗位功能、任期规划与考核标准有效衔接,对核心岗位与关键人才实施聘任契约制度,涵盖履职范围、实施路径、标准界定与责任追溯等要素,建立书面文档的三维联动体系——岗位说明书规范职能边界,任期责任书设定阶段性任务,目标责任书量化考核要求,以此强化管理约束力,激活干部履职动力。

薪酬分配需贯彻绩效优先原则,构建激励性架构,管理人员推行年薪制度与中长期激励制度并行模式,建立风险共担与收益共享机制,突出目标完成度的全周期考评,实施分层分类的报酬梯度,以工作成果决定职位升降与经济回报,消除平均分配现象,使个人责任意识与企业运营效益深度绑定。

动态管理机制的核心在于建立可量化的退出通道,破除传统用人体制中"易上难下"的情况,实施常态化考评与岗位轮换制度,构建岗位能进能出的人才流动格局,将契约管理与市场规则深度对接,有效培育干部队伍的责任意识与竞争思维。

强化数字赋能,构建智能管理体系。在数字经济高速迭代背景下,传统人力资源管理模式暴露出"数据孤岛"、评价失真、响应迟滞等现实挑战。当前国有企业需融合新兴数字技术,实施数字化变革战略,建立覆盖人才识别、选拔、评估、监督的闭环管理系统,提升全流程管理能力的科学化与精准度。对此,可建立智能化人才数据中枢,优化识才效能。运用云计算与机器学习技术构筑综合性数据中枢,实时整合人力资源动态信息。采用神经网络算法开发多维评价模型,对干部绩效水平、能力储备、政治素质进行立体解析,颠覆传统经验主导的选拔惯性,构建基于实证分析的决策框架。该平台需集成组织拓扑、职务特征、人才档案等关键要素,形成"人岗智能映射"机制,为职务调整、梯队优化、继任规划提供决策支持。

选人用人制度是国企治理结构中具有战略意义的环节之一,其科学性与有效性直接决定组织运行效率与核心竞争力水平。在新时代,必须坚持问题导向与战略导向相结合,统筹政治标准与市场机制,推动用人理念、选人机制与管理工具的深度改革与持续迭代。

(作者单位:贵州交通创业投资有限公司)

加强国企基层党建政工工作的有效途径

□ 孙英杰

随着经济社会的不断发展以及科学技术水平的不断提升,我国企业迎来全新的发展机遇。国有企业作为国民经济的主要载体,在经济市场中占据重要地位。近些年,国有企业逐渐朝着现代化与全球化的方向发展,这些在不知不觉中对员工的思想观念带来影响。若不加强教育引导,则可能导致国有企业的思想政治工作与实际需求不相匹配。国企应注重充分认识到基层党建政工工作的重要性,通过强化政工工作,提升员工凝聚力与向心力,推动企业的可持续发展。

国企基层党建政工工作是推动国企与时俱进的重要基础。随着经济与科技的飞速发展,我国企业迎来新机遇,且发展方向也较为明确。国企需通过精细化管理,明确战略目标,提升自身社会服务价值。而在此过程中,加强基层党建政工工作,不仅有助于提升员工的服务意识与工作效率,还能确保国企在复杂多变的市场环境中保持正确的发展方向,实现与时俱进的发展。同时,基层党建政工工作是促进企业与员工协同发展的关键。通过加强基层党建政工工作,可以提升企业员工的思想认知,规范工作标准,使员工树立正确的"三观",从而提高其综合素质。通过基层党建政工工作,进一步避免员工的思想认识产生偏离,减少由此带来的潜在经济损失,确保企业的管理与发展更加稳定。

国企基层党建政工工作应从以下方面创新。

深入职工实际。国企基层党建政工工作的开展,若能够深入职工实际,不仅可以提升工作实效,更可以展现人文关怀。企业应注重从观念上转变,将"走进职工、深入职工"作为开展党建政工工作的基本原则。政工人员需主动放下身段,以平等、尊重的态度与职工建立和谐的沟通关系。不仅需要进行面对面的交谈,更应充分利用现代社交媒体平台,为职工提供表达意见与需求的渠道。政工人员需时刻保持对职工服务的态度,及时响应并解决员工合理需求,从中收集到真实、有效的信息,为后续工作的开展提供依据。

在了解职工需求的基础上,党建政工工作应更具针对性与实效性。针对职工生活中遇到的困难,可以组织帮扶小组,提供物质与精神上的双重支持;对于技术难题,则可通过设立攻关小组,集思广益,共同寻找解决方案。如此,便可以拉近企业与员工之间的距离,不仅能够有效解决职工的实际问题,更能让员工深刻感受到来自国企的关爱与信任,从而增强员工的归属感,进而激发员工的积极性,推动国企的高质量发展。

转变工作方式。当前,部分国企的基层党建政工工作面临创新滞后的情况,某些工作人员习惯于沿用传统的工作理念与方法,导致宣讲内容笼统抽象,难以被职工深入理解。传统的政工工作方式不仅难以对职工的成长产生影响,也使宣讲活动难以有效传递党的政策与改革文件,影响党建政工工作的开展效果。因此,政工人员应注重强化思想的转变,明确国企的发展战略,围绕人力资源战略深入了解人才发展规律,以此为基础确定再教育的侧重点,以满足国企现代化发展的需求。

同时,党建政工工作需贯彻党的政策,密切关注职工的实际需求,推动国企思想建设与政治标准的落实。国企应通过党建政工工作严格把控选人用人关,联合人力资源部门开展针对性教育活动,以弥补职工在思想、行为、技能等方面的不足。此外,政工工作的开展也应注重理论联系实际。国企党建政工人员可以通过组织阅读活动、文化展览等形式,让职工在阅读和学习中传承国企精神,弘扬国企文化。还可以围绕形势、目标、任务、责任等主题,采用集中学习和座谈讨论等方式,提升干部职工对国企当前所面临的机遇与挑战的认知。如此,便可以引导职工明确自身的责任与使命,主动提高工作能力和职业素养,从而促进干部队伍的专业化成长。

应用信息技术。通过充分利用新媒体平台,将政工内容转化为生动有趣的视频或影像,以此吸引职工的注意力,提升信息传递的时效性和有效性。干部职工通过平台,不仅能够及时获取与工作相关的信息资源,还能深入了解国企的发展目标和最新部署,从而增强工作的方向感和使命感。相关工作人员还可以开展线上政工辅导活动,引导职工积极参与并收集其反馈意见,其意见将成为优化工作方式、提升工作实效的重要依据。此外,通过信息采集与分析技术,工作人员也能够及时发现政工工作中的不足之处,并据此推动政工工作创新的持续进行。通过基于数据的决策方式,不仅能够使政工工作更加科学、精准,还能够为其进入良性循环提供保障。政工辅导不仅能够为职工提供生活与工作上的指导,更可以激励其以更加饱满的热情和高效的行动完成任务,从而共同推动国企基层党建政工工作迈上新台阶。

国企基层党建政工工作的创新直接影响到国企的稳定发展,通过上述策略的实施,国企不但可以提升基层党建政工工作的实效性和针对性,还可以推动企业的可持续发展。为此,国企应加强对基层党建政工工作的重视程度,不断探索和创新工作方式,以适应时代的变化和员工的需求,在提升竞争力的基础上促进国民经济发展。

(作者单位:贵阳市粮食储备管理有限公司)