

## 中华传统节日融入高校文化育人的实践路径探究

长春理工大学马克思主义学院 崔泽雨

文化育人是高校落实立德树人根本任务的重要举措。中华传统节日承载着中华民族的价值追求与人文精神,是高校文化育人的重要载体。当前,中华传统节日融入高校文化育人仍面临重视不足、形式单一等现实困境,制约了其育人价值的有效发挥。因此,探索中华传统节日融入高校文化育人的实践路径,对增强文化育人实效、培育具有文化自信的时代新人具有重要意义。

## 一、中华传统节日融入高校文化育人的现实困境

当前,中华传统节日融入高校文化育人工作仍存在诸多短板,制约了实践路径的推进。一是重视程度不足,部分高校对传统节日的育人价

值认知不深刻,未将其纳入文化育人整体规划,相关活动缺乏系统性引导,多流于形式,难以形成长效机制。二是融入形式单一固化,多以简单的主题班会、节日宣传为主,缺乏沉浸式、体验式、创新性的活动设计,难以激发大学生的参与热情,也难以实现文化育人的深层目标。三是文化内涵挖掘不深,活动多聚焦于节日习俗的表面展示,未能结合时代需求挖掘传统节日背后的价值理念与人文精神,育人实效性不强。

## 二、中华传统节日融入高校文化育人的实践路径

(一)强化顶层设计,构建长效育人机制。高校应深化思想认识,将中华传统节日纳入文化育人整体规划,明确融入目标、内容与责任分工,

建立健全长效工作机制;成立由宣传部、学工部、团委及各院系协同参与的工作小组,统筹推进传统节日文化育人工作,制定年度活动计划,确保活动有序开展并形成常态;将传统节日文化育人成效纳入高校文化育人考核体系,推动各项工作落地见效,避免活动流于形式。

(二)创新融入形式,丰富活动载体供给。高校应打破单一化、表面化的活动模式,结合大学生的认知特点与兴趣爱好,设计沉浸式、体验式、创新性的活动载体;依托中华传统节日开展民俗体验活动,如端午包粽子、中秋制月饼、清明踏青研学等,让学生在实践中感受中华传统节日的魅力;举办文化讲座、诗词朗诵、传统技艺展演等活动,深化大学生对中

华传统节日文化内涵的理解;借助新媒体平台,打造线上节日文化专栏、短视频创作、线上知识竞赛等内容,扩大育人覆盖面,激发大学生的参与热情。

(三)深挖文化内涵,实现传统与时代融合。高校应立足时代需求,深入挖掘中华传统节日蕴含的价值理念与人文精神,将其与社会主义核心价值观培育、家国情怀教育及道德素养提升有机结合,推动传统文化的创造性转化与创新性发展。例如,围绕春节、中秋的团圆理念开展家国情怀教育,结合清明缅怀先烈的习俗深化爱国主义教育,依托端午承载的爱国精神培育大学生的责任担当意识,让中华传统节日文化在新时代焕发出新的育人活力。

## 当宠物屋有了“法律眼睛”:独居时代的智能陪伴新解

辽宁师范大学海华学院 姜晓琪 张磊 陈灿 许佳荣 刘若霖

根据国家统计局发布的2025年中国统计年鉴数据,2024年,我国一人户家庭占比达19.5%,20至50岁中青年独居者规模为1.1亿人,其中超四成青年饲养宠物,宠物已成为他们缓解孤独的“家人”。然而,上班族往往难以实时照料宠物,宠物突发健康状况难以及时发现,邻里纠纷问题则更为棘手。通州法院的数据显示,近十年来受理的78起饲养动物损害责任纠纷中,粪便、噪声类争议占比颇高;由于缺乏证据支撑,此类案件的调解率不足21%。北京通州犬只咬伤儿童、浙江居民受宠物噪声困扰等案例,进一步凸显了传统养宠模式的治理困境,而智能科技与法治的深度融合正为此提供新的解决方案。

智能宠物监控设备正从单一的“喂食器”升级为“全能管家”,精准破解上述养宠难题。依托1080P高清摄像与AI算法,设备可24小时捕捉宠物动态,通过行为分析识别跛行、嗜睡等异常并及时报警,让主人远程掌握宠物健康状况。双向语音功能搭建起情感沟通桥梁,主人能实时呼唤宠物,激光逗猫棒等互动设计则有效缓解宠物的分离焦虑。更贴心的是环境监测系统,温湿度、空气质量传感器可联动加湿器、新风设备,为宠物打造恒温舒适的生活空间。对上班族而言,远程喂食、余量提醒等功能彻底解决了养宠的“后顾之忧”,让养宠与忙碌生活不再对立。

真正的突破在于“AI+法治”为宠物管理赋

予了“法律眼睛”。广西金城江区上线的犬只面部AI识别系统,通过鼻纹建档实现“一宠一码”,不仅使狂犬疫苗漏接率下降92%,还能借助智能项圈捕捉异常犬吠,对伤人事件进行前置干预。当邻里因宠物噪声发生争执时,智能设备记录的声纹数据与活动轨迹可作为关键证据,破解传统纠纷中“各说各理”的僵局。这些数据与民法典中的饲养动物损害责任条款形成呼应,既让养宠人明确责任边界,也为执法部门提供了高效治理工具,将涉犬纠纷处理时长从数月缩短至48小时内。

从独居青年的情感寄托到社区治理的民生考题,智能宠物设备的进化正是科技赋能社会治理的生动缩影。通过宠物鼻纹建档形成

可追溯的“数字身份”,智能系统精准捕捉异常行为,让科技既为陪伴注入温度,也让规则落地更有力度。这一“科技+法治”的逻辑同样延伸至消费场景:智能宠物设备多通过电商渠道流通,规范预售环节、明确售后责任,为独居养宠人规避“货不对板”“售后缺位”等问题,以隐性的权益守护消解消费隐忧。

技术与法治的双向赋能,让养宠成为“个人选择”与“公共利益”的共赢命题。未来,随着区块链存证等功能的拓展,智能宠物管理将深度融入智慧城市建设,为独居群体提供更贴心的陪伴;通过全链条的权益保障,让每个“一人一宠”的小家庭在规则的守护与科技的温度中安稳前行。

## 公安机关干部培养提升研究

中国人民警察大学 云靖雅

重任务,往往难以全程参与系统性培训课程;另一方面,部分已具备一定理论基础的干部,却因工作安排等因素反复参加同质化培训。这些现象不仅影响工作效能,也在一定程度上制约了公安队伍整体专业化水平的提升。

## 二、公安机关干部培养存在问题的原因分析

公安机关干部培养规划不够清晰。当前印发的各项文件为各级公安机关干部发展提供了明确的政策导向。但在实际执行过程中,政策落地存在较为显著的滞后性问题,如干部管理机制、交流轮岗制度等关键环节缺乏系统性制度设计,导致工作推进面临诸多现实难题;现有培养多聚焦于当前工作能力和业务能力的短期培训,对适应未来工作发展趋势的人才储备明显不足。

公安机关对于干部人才的长期培养工作重视不足。干部培养是需要全体民警共同参与的系统工程,但是部分领导干部对人才培养工作存在认知偏差,过度注重短期效益,在行动上缺乏持续性,尤其在后备干部队伍建设方面,存在一定程度的规划欠缺、统筹不足的状况。

公安机关干部培养机制不完善。当前,公安机关干部培养全链条机制建设仍存在不足:教育训练层面,培训内容陈旧、形式单一,对差异化培训需求缺乏精准研判;选拔任用方面,部分公安机关内部岗位交流机制运行不畅;职级晋升上,受传统“论资排辈”模式影响,部分能力突出但资历较浅的年轻干部晋升渠道受阻;考核评价机制则主要依赖上级制定的定量考评方案,易导致基层单位追求“数字政绩”,忽视工作实际效果。

## 三、公安机关干部培养提升的路径

(一)明确公安机关干部培养规划。第一,明晰人才需求。积极构建科学、系统且可持续的人才培养长效机制。结合单位发展需求,梳理未来2-5年的人才需求清单,由上级培训部门对各单位上报情况进行全面汇总与分析,有针对性组织开展培养活动,切实提升各层级人才的专业素

养与工作能力。第二,及时更新理念。牢固树立“培养即为最有效使用”的科学理念,构建涵盖“选、育、管、用”全流程的“全周期”培养体系。通过系统化、专业化、精准化的培养机制,打造一支“政治立场坚定、业务能力过硬、工作作风务实、纪律作风严明”的新时代公安铁军。第三,明晰发展方向。要深入贯彻落实习近平总书记对公安工作提出的十六字总要求,将其作为新时代公安队伍建设的根本遵循和行动指南;要建立健全科学完善的人才评估体系,全面考察干部的政治素养、业务能力、心理素质、道德品质等综合素质,并结合大数据,为每位民警量身定制符合其特点的职业发展规划。

(二)完善公安机关干部培养机制。第一,明确培养计划。在分析个人条件的基础上,充分整合现有资源,结合单位实际需求制定针对性培训计划,帮助新入职干部快速熟悉工作。针对常态化干部培训,可每年定期开展不同层级的专业培训,并及时汇总干部参训、学习及考核情况,同步录入人才库,为后续工作推进与干部选拔任用奠定基础。第二,鼓励轮岗锻炼。各岗位之间定期开展为期三个月至一年的交流、挂职锻炼,帮助干部从多维度了解和接触公安工作,进而开阔视野、增长见识、丰富知识,为更好地衔接各项工作、成长为复合型干部奠定基础。第三,建立激励机制。营造良性竞争、积极向上的工作氛围,将组织目标与个人需求深度融合,把思想引领与目标激励、荣誉激励有机结合,满足干部自我实现的需求,帮助其清晰认识到付出与收获的对等性,从而形成良性循环。第四,优化选拔机制。树立正确的选人用人导向,在最大范围内筛选出敢于担责任、讲真话、做实事的干部;积极搭建公安机关干部数据库,从岗位要求、性质出发,制定量化的资格标准,与干部能力、学历、经验等量化要素进行匹配,进一步提升公安机关干部选拔的科学性和合理性。第五,完善考评机制。注重从全方位、多角度、全过程考察干部的德才表现;坚持专项考评、年度考评与平时考评相结合,组织评价与群众

认可相结合,传统考评方式与先进技术手段相结合,以增强考评工作的全面性和准确性。

(三)优化公安机关干部培养环境。第一,加大宣传培树工作力度。在选树典型过程中,既要考察工作业绩,也要注重品德修养,确保选出的先进典型具有代表性和示范性;要注重宣传方式的创新,运用新媒体平台扩大影响力,让先进事迹深入人心,切实增强感染力。第二,多措并举吸引多方人才。从思想观念上转变,充分认识人才培养工作在公安工作中的重要地位和作用,建立尊重信任、鼓励创新的文化氛围,并通过建立政工人才库、开展业务竞赛等方式,为人才搭建展示才华的舞台。第三,全方位营造归属感。建立常态化关怀机制,在重要节日、生日等时间节点传递组织温暖;全面落实从优待警政策,在子女教育、医疗保障等方面为干部解决后顾之忧;建立问题预警机制,将可能遇到的困难想在先、做在前,让公安机关干部切实感受到组织关怀;注重工作成就感培育,通过定期总结表彰等方式,增强民警的职业自豪感与工作成就感。

## 四、结论

公安机关作为平安建设的重要力量,加强干部队伍的培养与发展是一项关键课题。对干部发展缺乏清晰规划、培养过程重视不足、培养机制不够健全等问题,不仅影响人才成长,也会削弱公安机关的执法公信力。为此,公安机关相关部门应聚焦“素质强警工程”这一系统性长期战略,推动“选、育、管、用”全流程贯通,构建人才良性成长的工作环境,并通过制度化调整提升干部整体素质能力,为维护社会稳定发挥更大作用。

## 参考文献:

- [1]中共中央党史和文献研究院编.习近平关于人才工作论述摘编[M].北京:中央文献出版社,2024.
- [2]陈立川,郑友军,杨梅.公安政治工作学[M].成都:四川大学出版社,2023.
- [3]王光森等编著.警察职业生涯与规划[M].北京:中国法制出版社,2017.
- [4]李思锐.H市公安机关干部选拔任用机制研究[D].哈尔滨:黑龙江大学,2024.

摘要:在当前社会环境复杂多变、执法环境日益严峻的新形势下,公安机关干部发展面临诸多新挑战与新问题。这些挑战既体现在传统发展机制的局限性上,也反映在对新时代对公安机关干部政治素养、专业素养及大数据应用能力等方面提出的更高要求。通过对公安机关干部培养现实状况的研究,深入剖析观念与机制层面存在的瓶颈与困境,为构建科学化、规范化、可持续的干部发展体系提供理论参考。

关键词:公安机关;干部培养;职业发展;实干导向

引言:近年来,公安系统持续深化队伍建设改革,高度重视民警的职业化与专业化发展,提出要强化职业发展激励,加强公安民警职业规划,关注民警职业发展空间,关心民警的发展需求,注重民警的全面发展,通过全方位的关心与培养,推动公安机关干部实现综合素质的全面提升。

## 一、公安机关干部培养存在的问题

思想观念存在一定的偏差。部分领导干部与基层民警存在职业发展规划模糊、职业目标不明确的问题,尤其是刚毕业的新警,入职后往往直接被分配到基层一线岗位。尽管基层锻炼十分必要,但由于组织层面缺乏系统性的轮岗交流机制,他们长期固定在单一岗位,仅能掌握本岗位的常规业务技能。随着工作年限增长,部分民警逐渐丧失进取意识与创新精神,工作成效难以提升。

知识储备量欠缺。尽管近年来公安队伍在革命化、正规化、专业化、职业化建设中成效显著,通过优化招录机制吸引了不同专业背景的优秀人才加入公安队伍,但当前公安干部队伍仍存在知识结构单一、专业素养亟待提升的突出问题。部分干部在面对新型犯罪形态、复杂社会矛盾等新挑战时,表现出思维局限、应对能力不足等状况。

工学矛盾较为突出。当前公安干部队伍人才培养主要采用“传帮带”与自主学习相结合的传统模式,同时辅以公安机关上级部门不定期组织的各类专题培训活动。但该培养机制在实际运行中存在一定矛盾:一方面,有强烈学习意愿和培训需求的基层干部,因承担繁