

新时代党校教学管理的优化路径研究 ——以党的二十届四中全会精神为指引

大秦铁路股份有限公司干部培训中心 姚瑞坤

党的二十届四中全会审议通过“十五五”规划建议,对经济社会发展作出了战略部署。“十五五”开局起步阶段,干部教育培训面临更高的标准与要求。党校教学管理必须主动对标党的二十届四中全会精神,遵循新时代干部成长规律和教育培训规律,持续提升科学化、规范化、精细化水平,切实增强教育培训的针对性和实效性。

一、党校教学管理的重要意义

(一)落实全面从严治党要求的必然选择。党校是党的重要阵地,是党员干部锤炼党性的熔炉。加强教学管理,保障教学内容的政治性、思想性、理论性,是落实全面从严治党要求、推进党的政治建设的重要体现。通过规范化的教学管理,能够确保党的理论和路线方针政策及时准确进教材、进课堂、进头脑,引导党员干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义。

(二)服务“十五五”战略部署的关键支撑。党的二十届四中全会对“十五五”时期建设现代化产业体系、构建新发展格局、推进经济社会协调发展等重大任务作出部署。完成这些战略任务,关键在于打造一支高素质专业

化干部队伍。党校教学管理作为干部教育培训的核心环节,直接关系到能否为“十五五”开局提供坚实的人才支撑和智力保障。

(三)推动党校事业高质量发展的内在要求。新时代党校事业高质量发展,必须以提高办学质量为核心。修订后的《中国共产党党校(行政学院)工作条例》强调“从严治校、质量立校”,要求党校“遵循最严格的政治标准、学术标准、教学标准、管理标准”。只有不断完善教学管理体系,创新管理机制,才能推动党校在学科建设、人才培养、理论研究等方面取得新突破,更好地服务党和国家事业发展大局。

二、当前党校教学管理面临的现实困境

(一)教学方式创新不足。修订后的《中国共产党党校(行政学院)工作条例》明确要求“大力推行研究式教学,综合运用讲授式和研讨式、

案例式、模拟式、体验式、访谈式等互动式教学方法”。但在实际执行中,传统讲授式教学仍占较大比重,互动式教学方法运用不够充分。

(二)师资队伍结构与“十五五”需求不相适应。党校师资队伍存在结构性矛盾。一是学科结构不够合理,马克思主义理论、党史党建等传统优势学科师资相对充足,而新质生产力、数字经济、社会治理等“十五五”急需领域师资相对匮乏;二是中青年骨干教师比例偏低,学科带头人和教学名师数量不足。

三、新时代党校教学管理的优化路径

(一)更新管理理念,对标“十五五”战略需求。新时代党校教学管理必须牢固树立“为党育才、为党献策”的理念。要坚持系统观念,打破理论教育、党性教育和能力培训之间的壁垒,构建“理论铸魂—党性锤炼—能力提升”一

体化教学链条。二要坚持问题导向,聚焦“十五五”时期干部在推动高质量发展、服务群众、防范化解风险等方面遇到的实际问题,强化教学的问题意识与现实关怀。

(二)创新教学方式,提升教学实效。创新教学方式是增强教学吸引力的重要途径。一要落实《中国共产党党校(行政学院)工作条例》要求,大力推行研究式、案例式、模拟式、体验式、访谈式等互动式教学方法,加大案例教学力度,推进案例库建设。二要充分利用网络直播课堂、在线课堂等教学模式,依托视频技术优势拓展培训覆盖面,推动优质教学资源直达基层。

四、结语

新时代新征程上,党校教学管理要全面落实党的二十届四中全会精神和修订后的《中国共产党党校(行政学院)工作条例》要求,坚守“为党育才、为党献策”的初心;以系统观念统筹理论教育、党性教育和能力培训,以问题导向增强教学的针对性和实效性,以从严治校保障教学质量,努力开创党校教学管理工作新局面,为培养造就堪当“十五五”时期民族复兴重任的高素质干部队伍、实现“十五五”良好开局作出更大贡献。

数智化技术赋能湖南少数民族地区体育教学的优化策略

湖南科技大学体育学院 邓康成 湖南科技大学马克思主义学院 纪李

根据第七次全国人口普查权威数据,湖南省55个少数民族人口为668.52万人。他们主要集中在湘西土家族苗族自治州、张家界市、怀化市、永州市等湘西北、湘西南地区。这些地区的体育教学不仅承载着常规素质教育的功能,更肩负着传承摆手舞、茅古斯舞、侗族摔跤、苗族武术等特色民族传统体育文化的使命。

一、构建“数智化+混合式”教学模式

搭建区域性体育教学线上资源共享平台,整合现代竞技体育与湖南少数民族传统体育两大板块资源,打造标准化精品课程资源库。资源库涵盖各类体育项目的高清教学视频、标准动作示范、分层训练计划、体育理论知识、赛事规则解读等多元内容;同时,针对高脚马、苗鼓、土家族摆手舞等本土传统体育项目,制作专属标准化教学课程,填补区域特色体育教学资源的空白。此外,平台开发多语言版本界面,增设土家族、苗族等少数民族语言字幕与语音讲解,消除语言壁垒,方便当地师生便捷查阅、学习优质教学资源。线下教学中,教师可结合线上资源开展针对性教学;课前引导学生在线预习动作要领与理论知识,课中围绕学生动作短板开展精准训练,课后依托平台布置个性化训练任务,最终形成“线上预习—线下实训—线上复盘”的闭环教学模式。全面引入AI智能动作分析系统。在学校训

练场馆、操场部署高清摄像头与AI动作捕捉设备,实时采集学生跑步、跳跃、专项竞技动作以及民族传统体育动作的全流程数据。系统将学生动作与国家级标准动作模型进行智能比对,精准识别动作不规范、发力错误、姿态偏差等问题,自动生成可视化动作评估报告与修正方案。教师可依托这份数据报告,替代传统的经验式教学,为学生开展一对一、点对点的针对性指导。

二、强化数智化师资队伍建设

制定数智化师资培训计划。围绕AI动作分析系统操作、VR/AR教学设备应用、线上教学平台运营、数字化资源制作等核心内容,定期组织区域内全体体育教师开展集中培训;搭建教师专属线上培训平台,上传专业培训课程、教学案例与技术操作手册,方便教师利用课后、课余等碎片化时间自主学习、反复研习,持续提升数智化教学实操能力。

搭建跨区域交流学习通道。定期组织少数民族地区体育教师前往长沙、湘潭等教育发达地区的优质中小学、体育院校交流研学,学习先进的数智化体育教学理念、课程设计方法、智能设备应用经验,打破区域教学思维局限;建立长效化跨区域师资共享机制;打造“名师云课堂”公益平台,邀请省内乃至全国知名体育教练、高校体育专家、民族体育非遗传承人担任线上兼职教

师,通过直播授课、线上答疑、远程指导的方式,为少数民族地区体育师生开展专项技能指导、赛事技巧培训、专业知识讲解。

推行城乡学校结对帮扶机制。组织省内优质城区学校与湘西、怀化等少数民族地区乡镇学校结成帮扶对子,通过同步课堂、远程教研、线上备课、师徒结对等方式,推动优质师资资源常态化下沉;帮扶双方定期开展联合教学研讨、数字化教学公开课,助力当地体育教师快速更新教学方法、提升数智教学能力,打造一支懂体育、懂技术、懂文化的专业化、数智化师资队伍。

三、搭建数智化育人与文化传承体系

加强普查梳理与校园融合创新。组建由一线体育教师、民族文化研究专家、数字技术专业人员构成的专项工作团队,对湘西土家族、苗族、怀化侗族、永州瑶族等湘西南片区少数民族传统体育项目开展系统性普查、梳理与归类,全面收录高脚马、苗鼓、摆手舞、侗族蹴球、瑶族长鼓舞等特色传统体育项目资源;立足新时代中小学生身心发展特点与校园教学需求,将传统民族体育与现代校园健身、竞技体育、趣味体育深度融合,创新创编民族特色健身操、校园趣味民族体育赛事等新型教学内容,推动民族传统体育文化的创造性转化与创新性发展,让传统文化适配现代化校园体育教学场景。

建立学生数字化成长档案。全面采集学生的身体素质数据、运动技能水平、训练成绩、兴趣特长、学习状态等各类信息,通过大数据分析精准研判每个学生的运动优势、能力短板、提升空间;健全学生综合素质评价体系,改变单一的技能考核模式,结合日常训练数据、动作提升进度、理论学习成绩、心理素质、文化素养等多维度指标,开展智能化、动态化、多元化评价,全面客观反映体育生的综合能力。

搭建线上心理辅导与职业规划平台。邀请专业心理咨询师、体育行业导师入驻平台,为学生提供免费的在线心理咨询、压力疏导、情绪调节指导,缓解高强度训练带来的心理压力;开展体育专业升学、职业发展线上讲座,引导学生明确发展方向,助力体育生实现技能、心理、素养全方位提升。

四、结语

数智化技术的飞速发展,为湖南省少数民族地区体育教学改革带来了革命性机遇,能够有效破解区域体育教学资源短缺、模式滞后、传承困难、育人单一等核心难题。通过构建“数智化+混合式”教学模式、强化数智化师资队伍建设、搭建数智化育人与文化传承体系,可全方位优化少数民族地区体育教学流程,提升教学专业化、智能化、特色化水平,既助力体育生专业能力提升,又推动少数民族传统体育文化实现活态传承。

县域基础教育师资流动的特征分析与协同优化研究

湘南学院教育科学与法学学院 童翎 刘恒

县域教师是城乡教育均衡发展的关键纽带。“县管校聘”改革推行以来,县域内教师从“学校人”向“系统人”的身份转换,本意是打破校际壁垒、促进师资横向配置。然而,实际情况远比政策设计的预期复杂:师资流动愈发频繁,流动方向却明显失衡;管理制度逐步完善,落地执行却始终悬浮。单向、无序、形式化的流动不仅没能有效缩小城乡教育差距,反而在部分县域催生了新的教育不均衡。厘清县域师资流动的结构性特征,构建多主体协同的治理路径,是教育现代化进程中一个兼具理论价值与现实紧迫性的重要命题。

一、双轨与失衡:县域师资流动的结构性特征

当前,县域师资流动呈现典型的“双轨并存、单向主导”格局。一轨是“城—乡”流动,以制度性轮岗、支教、结对帮扶为主,多由政策驱动、周期明确;另一轨是“乡—城”流动,以考调、选聘、借调为主要途径,教师个体意愿占据主导。

“乡—城”流动呈现高频率、年轻化、骨干化的典型特征。受薪酬待遇、职业发展空间、生活配套等综合因素驱动,县域内农村学校的优秀青年教师普遍将流向县城或中心校视为职业跃升的“必经之路”。调研显示,相当比例的青年教师在乡村服务满规定年限后即申请调离,“扎根”意愿薄弱。这种单向集聚效应导致农村学校师资结构呈现“中间塌陷”,骨干教师持续流失,留守教师老龄化与临聘教师低质

化并存,教学质量的代际衰减风险加剧。

“城—乡”流动则表现出明显的被动性与悬浮性。政策驱动的轮岗交流多由教育行政部门统一调配,教师主动参与意愿偏低。部分教师将轮岗视为“履历镀金”或职称评定的跳板,在流动周期内难以真正融入接收学校的教学场域。更值得关注的是,当政策激励减弱或轮岗期满后,多数教师选择返回原校,“城—乡”流动对乡村师资的“输血”效应难以转化为“造血”能力。

二、制度与行动:流动失序的发生逻辑

制度层面的张力首先体现在“县管校聘”改革的配套机制尚未完成闭环。编制管理的刚性约束与流动需求的弹性空间之间存在紧张关系——县域教师编制总量受控,但薄弱学校的即时补员需求、优秀教师的跨校流动通道仍需更灵活的制度接口。绩效激励体系的激励强度同样不足:乡村教师的岗位津贴、职称评聘倾斜等政策在部分地区执行不到位,尚未形成“越到基层,待遇越优”的稳定预期。

组织层面的困境在于县域内学校之间的协作网络松散,信息不对称问题突出。流出校与接收校之间缺乏常态化的沟通机制,流动教师的专业特长与接收校的实际需求匹配度低,“需求—供给”的双向选择机制缺位。部分学校在接收流动教师后,未能提供必要的教学支持与文化融入引导,流动教师陷入“局外人”困

境,其专业价值难以充分发挥。

个体层面教师的流动决策是多重理性考量的复杂函数。经济理性驱动教师优先选择薪酬福利优厚、发展机会更多的城区学校;家庭理性引导教师缩短通勤距离、兼顾子女教育;职业理性则表现为对职称晋升、专业成长空间的预期。当制度设计未能有效回应这些合理诉求时,基于自身发展考量,教师单向流动趋势便获得了微观层面的行为支撑。

三、从分配到协同:治理逻辑的范式转换

摆脱县域师资流动的结构性困境,需要实现治理逻辑的根本转换:从“单向管控”转向“协同治理”。传统的管控逻辑假设政策指令可以线性传导,教师行为可以刚性约束,但实践表明,这种自上而下的行政分配模式无法有效回应流动中蕴含的多重诉求。协同治理则强调:政府、学校、教师、社会四类主体在共同目标下形成网络化的互动关系,通过信息互通、资源互济、责任互担,实现“1+1>2”的系统效应。

四、网络与互嵌:协同治理的制度设计

信息协同,搭建打破数据壁垒的透明化平台。建立县域师资流动信息平台,整合各校编制缺口、岗位需求、教师流动意向等数据,实现供需信息的实时匹配与公开透明。平台应向所有利益相关方开放查询权限,接受监督,减少信息不对称带来的“关系流动”。

资源协同,实现编制与经费的弹性化配

置。设立县域教师流动专项编制“蓄水池”,对薄弱校定向流动实行“编随人走”,同时配套流动绩效奖励资金,将有限资源精准投向真正需要的学校和教师。经费使用遵循“谁使用、谁负责”原则,赋予接收校更大的资源调配自主权。

行动协同,推行校际契约与捆绑式考核。由输出校与接收校签订流动协作协议,明确流动目标与双方责任边界。在县域内组建教育联盟,推行“强校带弱校、城校带乡校”的捆绑考核,将校际协作成效纳入校长任期目标,推动学校之间从“竞争关系”转变为“共生关系”。

责任协同,完善多主体参与的闭环评估体系。引入第三方评估机构,联合教师代表、家长代表、教育行政部门共同参与师资流动效能评价,评价结果将作为政策调整和资源分配的依据;建立流动教师“双向反馈”机制:流动结束后,教师为接收校的管理支持打分,接收校对教师的专业贡献进行评价,双方互评结果计入流动档案,作为后续流动安排的参考依据。

基金项目:湖南省教育科学“十四五”规划项目“县域基础教育师资流动的风险及其制度规制研究”(项目编号:XJK25BJG003);湖南省新文科研究与实践项目“社会实验室育人:文科复合型人才培养的系统性实践”(湘教通〔2025〕131号,序号106)