

高校体育教学与校园体育文化建设的协同推进

薛刚

体育教学是高校教学工作的重要内容,承担着帮助学生强身健体、促进学生身心健康发展的责任。全面育人理念的提出对高校的体育课程提出了新的要求,高校体育课程的变革成为必然。推动校园体育教学与校园体育文化的协同发展,能够实现高校体育教学向全面化、体系化的方向前进,实现体育课程内容和教学质量上的优化调整。利用好校园文化建设的优势,为高校体育教学的感染力以及长期性带来加成,能够促使体育教学长效机制的建立,提高体育课程的效能。对此,应当充分挖掘高校体育教学与体育文化的作用,实现高校体育教学与校园体育文化建设的协同推进。

一、为什么要推进高校体育教学与校园体育文化建设的协同推进

校园体育课程以及校园体育文化建设是相辅相成的。首先,校园体育教学是校园体育文化建设的核心载体。开展运动会、体育社团等活动是推进校园体育文化建设的重要举措,在此过程中,学生应当具备对规则的基本认知以及充分了解锻炼技巧,以便为学生参与活动做好准备,而体育课程教学在此过程中发挥着重要作用。

其次,推进校园体育文化建设为体育教学提供了更多的实践平台和扩大影响力的途径。通过建设校园体育文化,一方面可以营造体育氛围,推动学生积极参与体育锻炼;另一方面体育活动的开展,有助于学生为获得更好的表现而积极进行体育锻炼,提高其参与体育活动的积极性。

二、怎样实现高校体育教学与校园体育文化建设的协同推进

1. 优化师资力量,夯实融合基础

优秀的师资力量是推动高校体育教学与体育文化建设协同推进的重要保障。体育教师应当以高质量、专业化的教学水平对学生的体育技能和体育素养进行培训,以培育学生在体育活动中的参与能力和参与信心,推动体育教学与校园体育文化建设的协同并进。首先,应当引进和留住高质量教学人才。高校可以通过剖析自身需求,明确人才评价指标的形式来完成对人才的选择。同时,通过提高待遇、优化环境、精进实力等举措来提升人才吸引力。其次,可以通过完善奖励机制,鼓励教师精进自身水平,提供高质量的体育课堂,要鼓励教师积极参与校园文化建设,提出有效建议。

2. 调整教学思路,实现体系化发展

高校体育教学和校园体育文化建设的协同推进应当互为补充,促进两者之间的链接更加深入。在体育教学过程中,应当实现教学内容的深层次拓展,转变单纯进行体育技能教学的课程内容,建立多层次、全面化的体育课程体系。在课程设置上,应当为学生提供多样化的体育课程分支,包括体育文化、体育锻炼、体育素养、体育心理学等多方面内容,助力学生了解更加完整、体系化的体育内容,由此来优化体育课程设置,促进校园体育文化的形成。通过体育课程的调整,可以帮助学生在高效锻炼身体体的同时,强化自身对体育文化的了解和接受程度。在课程实践中,应当实现体育项目的多样化发展,并在校园体育文化活动存在需求时进行适应性调整。例如,在校园运动会、体育舞蹈比赛等体育活动期间,体育课程的教学应当为学生提供相应项目的规则讲解和锻炼指导,助力校园活动的顺利进行。

3. 打造文化品牌,落实融合举措

通过文化品牌的创建,能够真正实现体育教学与校园文化建设的协同推进,推动体育的常态化发展,并在校园范围内凝聚起体育共识。首先,应当找准品牌定位。高校应结合自身需求以及体育资源,选取适合的体育概念,并以此为核心进行课程和文化建设,凝聚认同感,扩大影响力。其次,开展多样化的活动。鼓励体育课程教师通过组织学生进行广场舞、夜跑、爬山等集体活动的形式来推进文化品牌的形成,培育学生合作共赢、坚持不懈良好的体育精神,弘扬体育文化。再次,强化对文化品牌的宣传。利用校园宣传栏和校园广播等宣传渠道,对开展的校园体育活动进行宣传,推动校园共识的形成。

三、结论

高校体育教学与校园体育文化建设的协同发展大大提高了体育课程的育人成效,推动了体育教学整体性和全面性的提升,扩大了体育在校园内部的影响力。本文通过优化师资力量、强化关联度和整体性、建设文化品牌等多种举措来实现目的。

(作者单位:中共商丘市委党校;本文系商丘市2024年哲学社会科学规划课题,编号:202402004)

企业干部管理激励机制优化研究

菅浩

实施针对企业干部的激励机制,旨在提升干部的工作效能与企业整体的业绩水平,根据现行激励机制中暴露出的问题,并借鉴国内外多个成功案例,构建一套更加科学且符合实际的激励策略。实施激励机制,不仅点燃了企业干部的工作热情与创新火花,还能够助力企业吸纳并维系精英人才,以在竞争激烈的市场上稳占先机,并追求长远发展。企业也将因研究成果而受益,获得理论与实践的双重借鉴,其价值和影响不容忽视。

一、企业干部管理的现状分析

1. 干部管理的基本理念与实践

在企业干部的管理实践中,所遵循的基本理念往往注重组织目标的协同推进与个人发展的同步提升。企业干部的管理工作涵盖了选拔、培育、评估、激励以及晋升等多个层面。在企业追求卓越的过程中,系统化管理流程的实施至关重要。它通过清晰界定职责、设定目标以及进行绩效评估,旨在达成企业的战略发展目标。众多企业力求构建公平、公开的晋升体系以及完备的培训体系,旨在增强干部职业技能与管理效能,助力双方的协同进步。

2. 存在的主要问题

尽管众多企业构建了明确的管理架构,但其激励政策常常未能充分激发管理人员的工作热情。激励机制若单一化且缺乏个性化,容易导致企业工作人员动力不足。例如,过度依赖金钱激励而忽略职业的成就感、职务晋升及个人发展等多方面需求。在干部看来,若付出辛劳而未获得相应的认可与回报,其工作积极性将随之减退。

全面且公正的干部评价体系能够如实反映干部的工作表现与潜能。然而,某些企业所构建的评价机制设计不当,评价标准含糊不清,并且缺失客观性与连贯性,诸多问题由此而生。缺陷的存在导致评价结果无法真实反映干部的成长轨迹,甚至出现评价结果与实际表现相悖的情形,从而挫伤了干部的工作积极性,并妨碍企业人才队伍的有序构建。

在诸多企业干部管理问题中,发展机会的不均等问题尤为突出。非业绩因素在一定程度上也影响着干部的晋升与发展机遇。机会的分配若存在不公平现象,将直接导致人才流失,尤其是那些能力出众的干部,因无法看到成长与成就的可能,他们往往选择离去,从而削弱企业内部动力,并损害企业的长期发展。

在当前企业干部管理领域,众多企业虽已构建起基础的管理与激励机制,然而,对于激励手段的多元化、评估体系的优化以及公平性的提升仍需进一步精雕细琢。这旨在有效挖掘干部潜能,助力企业长效发展。

二、国内企业干部激励机制案例分析

案例一:中国某大型企业的激励策略

中国某大型企业采用了一种综合激励策略,以促进干部的长足发展和企业的整体目标达成。多元化激励体系以股权激励为核心,该企业让高层管理干部在特定条件下享有公司的股票获取权限。年终奖金、业绩奖励以及非物质激励(如职业发展机遇与海外研修项目)三者相辅相成,共同构成了企业激励体系的重要组成部分。通过实施激励措施,干部的责任心和归属感明显增强;再加上股权激励,干部与公司的利益紧密相连。此举显著提升了企业的稳定性与竞争力。

案例二:中国某创新型企业的激励方法

这家创新型企业,尤其强调文化和创新能力的激励。成功的项目得益于企业构建的创意分享平台,该平台激励干部踊跃提出创新见解,并对这些想法的实施成果给予高额奖励。同时,该企业实施弹性工作制度,使干部能够根据自身工作习惯与生活需求,灵活调整工作时间与场所。此举显著提升了员工的工作满意度和工作效率。此外,企业定期举办领导力培训与团队建设活动,旨在提升干部的协作才能与领导技巧。这一系列措施显著激发了干部的潜能与创造力。

三、激励机制优化策略

1. 设计科学合理的激励政策

实施激励措施须妥善融合短期与长远奖惩,这是关键所在。年度奖金与季度奖励等短期激励手段能迅速激发干部的工作激情,关注他们对短期目标的关注度;股权激励与晋升通道等长期激励机制旨在巩固干部的忠诚度并确保其持续为企业作出贡献。在制定激励措施时,企业需确保物质与精神激励的相互协调,满足干部的自尊与归属感,令其体会到个体价值与职业荣耀。

2. 干部的培训与发展计划

干部的培训与发展计划对企业贡献的增强及其能力提升具有非常重要的意义。为应对业务需求与技术革新的迅猛发展,企业需定期举办培训活动,诸如领导力锻造与专业技能培训课程,以期干部群体得以胜任。企业实施一对一的职业咨询服务,旨在助力干部进行职业生涯规划,为其创造晋升及横向发展的机遇,进而提升干部对职业的满意度与对企业的忠诚度。

3. 绩效考核与反馈机制的完善

确保干部均能掌握评估标准与过程。该绩效考核系统需维持其公正性与透明度。对干部的表现进行全面评估,需将工作完成度、团队合作精神与领导能力等定性指标与定量指标进行巧妙融合。年终评价并非反馈绩效的唯一时间节点,而应扩展至季度或半年周期,以便动态调整目标与优化策略。干部通过定期的绩效讨论与反馈,得以洞悉个人工作实态与改进策略,进而激发其内在驱动力。此举亦有利于助力构建一个开放交流的职场文化,增进管理层与员工之间的信任与理解。

结语:

在实施系统的干部培训与发展计划过程中,企业通过整合短期与长期激励、物质与精神激励的优化,有效增强了干部的工作热情与职业满意度。在构建完善的绩效考核与反馈体系的过程中,确保了评价的公正性与透明度。这不仅为干部铺就了清晰的职业发展道路,也为企业源源不断地注入了持续发展的动力,从而有力地推动了企业的稳健成长与竞争力的显著提升。

(作者单位:河南晋控天庆煤化工有限责任公司)

新质生产力

赋能高校思想政治教育高质量发展的路径探析

陈承佳 锦

新质生产力是在新一轮科技革命和产业变革背景下孕育而生的先进生产力。2023年9月,习近平总书记在黑龙江考察时首次提出“加快形成新质生产力”。2024年1月,习近平总书记在中央政治局集体学习时进一步强调,“高质量发展需要新的生产力理论来指导”,新质生产力“以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵,以全要素生产率大幅提升为核心标志”。新质生产力以数字技术、智能科技为核心驱动力,正在重塑传统的生产方式,催生新的经济形态和发展动能,对各行各业提出了“数字化、网络化、智能化”的时代要求。高校思想政治教育作为立德树人的主阵地,应积极响应新质生产力发展大势,革新教育理念,扩大应用场景,并完善制度保障,积极探索新质生产力赋能高校思想政治教育高质量发展的路径,对高校增强教育活力,提升教育质量,助力人才培养具有重要意义。

一、革新教育理念,以数智化思维推动思想政治教育模式创新

新质生产力为高校思想政治教育

带来了新的技术支撑和创新动力。在思想政治教育过程中融入“数据、算法和场景”等新质技术理念,有助于革新教学模式,实现从“供给驱动”到“需求驱动”的转变,进而提高育人的针对性和实效性,提升学生的教育获得感。首先,高校应主动顺应新一轮科技革命和产业变革的趋势,以数智化思维审视并重塑思想政治教育全过程,加快构建起线上线下相结合、课内课外相融通、理论实践相统一的立体化育人新模式。其次,高校应积极贯彻和普及数智化思维来引领教育各环节,推动传统思想政治教育理念从“说服”走向“对话”,从“灌输”走向“吸引”,从“他律”走向“自律”,实现思想政治教育理念的革新,实现思想政治教育理念的革新,为学生提供个性化、精准化的成长指导与价值引领。

二、扩大应用场景,促进新质生产力与思想政治教育同频共振

新质生产力蕴含着丰富的教育价值。高校应主动将其引入思想政治教育领域,拓展应用场景,实现同频共振、协同发力的新局面。一方面,要推动新质生产力与课堂教学

的融合。通过利用大数据分析技术,精准洞察学生的学情特点、思想动态;运用虚拟现实、全息投影等技术,生动再现历史场景,增强理论教学的吸引力。另一方面,要推动新质生产力与实践育人的结合。加强智慧党建、数字化校史馆、VR思政体验馆等新型实践育人阵地建设,开发沉浸式、交互式思政实践项目,引导学生在亲身参与中坚定理想信念、提升综合素质。同时,要整合校内外资源,加强与地方党建、城市数字化转型的协同,构建全域化、一体化思政工作格局。通过推进新质生产力与思想政治教育在更大范围、更广领域的融合应用,充分激发思政育人的内生动力。

三、完善制度保障,健全新质生产力赋能思政教育的长效机制

行稳致远需要顶层设计和制度保障。将新质生产力嵌入高校思想政治教育,必须在坚持正确政治方向和价值导向的前提下,加强统筹谋划,健全长效机制。一是完善顶层规划,推动新质生产力赋能思政教育纳入学校整体发展规划,成立专门工作机构,制订详细的实施

方案和配套政策,为数智化思政教育改革提供方向指引和制度遵循。二是强化经费投入。设立专项资金,用于支持思政课智慧化改造、数字化资源建设、创新项目研发等,同时鼓励校企合作、多方协同,拓宽经费来源渠道。三是建设高素质教师队伍。实施思政教师数字素养提升计划,有计划地开展信息技术培训,提高教师运用新技术开展教学的能力。建立适应“智能+”时代要求的教师评价和激励机制。四是加强督导评估。定期开展数字化思政教育质量监测,建立科学的评价指标体系,推动督导评估常态化、制度化,并将评估结果作为资源配置、绩效考核的重要依据,以评促建、以评促改,形成思政教育高质量发展的良性循环。

新时代,高校思想政治教育要立足新发展阶段,贯彻新发展理念,主动顺应和引领新质生产力发展大势,加快推进思政教育数字化、智能化变革,不断增强精准性、实效性,以高质量思政教育助力培养担当民族复兴大任的时代新人。

(作者单位:西南科技大学)

新时代高校辅导员的使命与担当:教育家精神的引领与实践

王晓霞 曹海静

2023年9月,习近平总书记致信全国优秀教师代表座谈会与会教师代表,对广大教师在推动我国教育事业方面所作出的卓越贡献给予了高度评价,并明确提出了“大力弘扬教育家精神”的重要要求。习近平总书记深入阐释了教育家精神的核心要义与基本内涵,并为实现人民满意的教育目标指明了工作方向,同时为新时代教育强国建设注入了精神动力。

教育家精神是一种关注人才培养、热爱教育事业、不断探索教育规律的精神品质,是教育者对教育事业的深厚情感、崇高追求和卓越实践的集中体现。它涵盖了教育理念的创新、教育方法的探索、教育管理的优化以及教育责任的担当等多个方面。教育家精神的核心在于对教育事业的无限热爱和对学生全面发展的深切关怀,它要求教育者具备高尚的道德情操、深厚的专业素养和卓越的教育智慧。

在新时代,教育家精神的价值在于:一是引领教育方向,确保高等教育

始终沿着正确的道路前进;二是激发教育创新,推动高等教育在理念、内容、方法等方面不断革新;三是提升教育质量,培养更多具有创新精神和实践能力的高素质人才;四是强化教育责任,促进高等教育更好地服务于国家发展和社会进步。

二、新时代辅导员的使命与担当

在新时代新征程中,高等教育作为国家发展的重要支柱,肩负着培养高素质人才、促进科技创新以及推动社会进步的重任。高校辅导员作为高等教育的重要组成部分,不仅是学生日常管理的执行者,更是学生心灵成长的引导者,在学生的全面发展过程中发挥着不可或缺的作用。辅导员应当在实际的工作中充分学习、理解教育家精神,将教育家精神的实质内化于心、外化于行,以身作则,通过自身的言传身教,积极影响和激励学生,引导学生树立科学的世界观、正确的人生观和崇高的价值观,助力他们坚定地迈好人生的“第一步”。

三、高校辅导员实践教育家精神的多元途径

1. 以自身专业成长为“着力点”——强化理论,创新方法

深化理论根基,构筑知识体系;高校辅导员需持之以恒地研习党的理论脉络、政策导向以及教育学、心理学、社会学等多领域专业知识,构建既系统又深透的理论架构。通过融入专业培训、学术论坛、在线研修等多元化学习渠道,不断刷新知识版图,提升理论修为,为教育实践奠定坚实的理论基础。同时,在教育学生方面,注重思想教育和价值引领方面的教育。

探索方法创新,激发教育活力;在抓实理论学习的基础上,辅导员应积极探索教育新方法,尤其是日常工作的处理方面,引用新技术,创新工作新模式。同时应做好与实践的对接,将创新理论应用到实际育人工作过程中,如利用大数据、人工智能等技术手段,精准分析学生需求,优化教育资源配置;通过线上线下融合的模式,拓宽教育渠道,提升教育互动性;挖掘“00”后特质,用学生喜闻乐见的方式教育引导学

生。此外,鼓励学生参与大学生创新创业相关比赛项目,共同探索更加高效、个性化的教育方式。

2. 以学生全面发展为“发力点”——以学生为本,精准施教

洞悉个体差异,实施定制化教育策略;教育的细节在于让学生被“看到”。每一个学生都是一朵独一无二的花,辅导员需用心浇灌,细致入微地洞察每一个学生的独特性格、兴趣倾向、学业进展及家庭背景,依据学生个性化需求,提供精准指导与个性化支持。通过建立学生档案,一对一深度对话、小组研讨、心理辅导等多元化形式,精准解决学生在学业、生活、情感等方面的困惑,助力其健康成长,实现个性化发展的最大化。

激发内在潜能,培育综合素养;教育的本质是点燃、鼓舞和唤醒。作为高校思想政治教育的骨干力量,要充分点燃学生热情,唤醒学生主动学习的意识。鼓励学生积极参与科技创新、社会实践、志愿服务等实践活动,通过实践舞台的历练,提升团队协作能

力、创新思维及社会责任感。同时,充分利用校园文化活动、社团组织等载体,丰富学生课余生活,滋养学生兴趣爱好,促进学生德智体美劳全面发展。

3. 以实现职业价值为“落脚点”——坚守初心,实现价值

树立崇高职业愿景,坚守教育初心;十年树木,百年树人。辅导员应秉持对学生的深切关怀和对教育事业的炽热情感,将个人职业追求融入高等教育事业的大潮中,树立远大的职业理想,铭记初心,践行使命。辅导员以高尚的师德师风与卓越的职业形象,成为学生的楷模与引路人,激发学生的成长动力。

探索个性化职业路径,实现自我价值升华;辅导员应基于自身特质与职业目标,勇于探索符合自身发展的职业道路。通过设定职业规划,制定发展目标,实现职业路径的畅通,比如通过参与学术交流、进修提升、职称晋升等途径,不断提升个人职业素养与竞争力,实现职业价值的最大化。同时,积极参与学校改革与发展,为提升高等教育质

量贡献智慧与力量,实现个人与组织的共同成长。

高校辅导员实践教育家精神的过程,是一个不断自我提升、服务学生、实现职业价值的过程。在新时代背景下,高校辅导员肩负着弘扬教育家精神、引领新时代青年成长成才的重要使命,要以立德树人为己任,以更加饱满的热情、更加专业的态度和更加创新的思维,把工作做在日常、做到个人,为学生的成长成才保驾护航,在高等教育的舞台上发挥作用,为高等教育的繁荣发展贡献自己的力量。

(作者均系沧州交通学院讲师;本文系河北省教育科学“十四五”规划2023年度课题:中华优秀传统文化融入民办高校思想政治教育策略研究,课题编号:2304004;2024年度河北省应用技术研究课题:“互联网+”背景下民办本科高校思政教育模式优化策略研究,课题编号:JY2024057;沧州交通学院2023年度校级课题:河北段大运河文化资源融入高校学生思政教育的实践研究,课题编号:CJ202303001)