

提振基层干部干事创业精气神

中共平南县委党校 石林衡

2024年3月，习近平总书记在参加江苏代表团审议时指出，要巩固拓展主题教育成果，建立长效机制，坚决纠治形式主义、官僚主义，切实为基层减负，激发全党全社会创造活力，提振党员干部干事创业的精气神。基层是服务群众的最前沿，是抓落实的“最后一公里”，广大基层干部要始终保持干事创业的精气神，但仅靠靠在自觉是不够的，还需要制度支撑和良好环境。换言之，我们要不断建立健全“五大机制”，为广大基层干部松绑减负，使其干事有奔头、干好有回报、干活有方法、干事有保证，以昂扬向上、奋发有为的精气神再创新时代佳绩。

一、完善基层减负机制，为基层干部松绑减负

中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制会议强调，要把治理形式主义、为基层减负摆在更加突出位置。形式主义、官僚主义等现象，浪费基层干部时间和精力，磨灭他们谋事干事热情。各部应强化工作协同和信息共享，形成齐抓共管合力，避免基层干部多头重复做功。继续严守精文减会硬杠杠，实行计划管理、总量管控、动态监测。进一步统筹规范督查检查考核工作，警惕指标考核不科学不规范演化为形式主义，考核突出工作实绩而不是台账留痕。开展移动互联网应用程序和网络工作群清理整合和规范管理工作，避免“指尖

上的形式主义”。探索开通线上减负线索反映通道，鼓励基层干部群众积极反映形式主义加重基层负担的问题，进一步把基层减负落到实处。

二、健全选拔任用机制，让基层干部干事有奔头

牢固树立鲜明选人用人导向。突出政治标准，坚持把对党忠诚可靠、理想信念坚定作为干部选拔任用的敲门砖。把是否愿担当作为、能干事创业作为干部选拔任用的试金石。对政治上不合格、理想信念不坚定的干部实行“一票否决”制度。突出基层一线，注重县直干部和乡镇（街道）干部双向交流，注重从基层一线选拔任用领导。拓宽选人用人渠道，加大公开选拔力度，打破基层干部晋升难的瓶颈。一方面，拿出一定的编制，面向基层骨干定向招录；或探索试行“聘任制科级领导”制度，促进人才合理流动，畅通人员晋升渠道。另一方面，根据单位职能分工，优化岗位设置，将部分事业单位领导岗位留给事业编制管理岗人员；统筹使用基层高级岗位编制数，让专业技术人才形成“虚位以待”的竞争局面。唯有让基层干部工作有“盼头”，眼里有“目标”，在关键岗位、重点岗位上发挥更大作用，才能激励更多有志良才扎根基层，为实现乡村振兴注入强劲动能。

三、引入考核竞争机制，让基层干部干好有回报

根据基层发展定位和阶段性重点工作，完善差异化考核评价指标体系，突出对上级决策部署贯彻执行情况以及乡村振兴、产业发展、项目建设、招商引资等重点工作完成情况考核。并加大市场主体、基层群众的满意度在考核中的权重。综合采用访谈交流、实地走访等方式方法，做实做细平时考核、年度考核，考准考实基层干部日常履职尽责情况。在急难险重一线担当作为情况，及时发现和掌握基层干部现实表现情况的好坏。对慵懒无为的干部，要及时进行批评教育和诫勉谈话，谈话后仍不悔改的，及时调整岗位。对实绩突出的干部，坚持物质奖励与精神激励相结合，通过谈话、慰问等方式充分肯定他们的成绩，并通过会议、宣讲等形式，让他们现身说法，介绍先进事迹、先进经验。坚持典型示范，让优秀者有先进获得感，平庸者有差距紧迫感，后进者有落后羞耻感。

四、完善教育培训机制，让基层干部干活有方法

干部教育培训既是干部更新知识的过程，也是激励干部的重要手段。干部教育培训应抓住思想纯正和能力过硬两个方面。加强理论教育，引导基层干部增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。夯实敢于担当、主动作为的思想根基；引导基层干部做干事创业的表率，鼓励他们在工作中以身作则，敢于直面

矛盾和问题。勇挑重担。加强专业能力培训，聚焦贯彻新发展理念、推进乡村振兴等重点工作内容，开设政策学堂、经验学堂、田间学堂，增加基层干部充电学习时间，涵养干事创业的本领和底气。拓宽岗位历练渠道，推行定期定岗跟班学习、“师徒结对帮带”、干部交流和挂职等制度，让基层干部得到全面培养锻炼，成长为一专多能的复合型人才。

五、落实待遇保障机制，让基层干部干事有保证

上面一根针，下面千条线。基层干部往往承担许多临时性、阶段性工作任务，常常需要牺牲个人休息时间来完成。针对这种情况，一要提高基层干部经济待遇，严格落实基层干部待遇高于同级机关政策。充分考虑不同乡镇距离远近、工作环境等因素，差别化制定乡镇补贴标准，并定期调整，提升偏远艰苦乡镇吸引力。同时通过财政统筹和社会资金相结合的方式，优先为偏远乡镇修建干部宿舍、食堂等基础设施，提高干部工作和生活的舒适感，安心干事创业。二要注重人文关怀。严格执行休假制度，让基层干部公休成为“理所当然”。利用各级工会平台，组建职工心理援助专家团队和心理援助志愿者队伍，经常性走访慰问基层干部，关注他们的思想和情绪变化；开通“树洞”型论坛、微信公众号和热线电话，为广大基层干部在线解答心理困惑。将干部心理调适课程纳入党校主体班教学计划，邀请行业专家为干部讲授压力应对、自我情绪调节、心理疏导的方式方法。三要强化措施落地。将基层干部福利待遇落实情况纳入督查范围，为基层干部合理利益保驾护航。

加快推动乡村特色产业提质升级

中共港南区委党校 杨祎蕾

习近平总书记指出，发展特色产业是实现乡村振兴的一条重要途径，要着力做好“土特产”文章，以产业振兴促进乡村全面振兴。近年来，港南区全面落实乡村振兴战略，不断增强四级党组织联动，注重乡土人才培养，因地制宜打造了“木梓白玉蔗”等一批富有港南特色的富硒农产品品牌，乡村特色产业稳步发展，为乡村振兴注入了强大动能，但同时还存在不少堵点和痛点。未来，港南区要围绕深入实施产业转型升级三年攻坚行动目标要求，加快推动乡村特色产业提质升级，让乡村振兴更有“底气”。

一、立足党建引领，筑牢组织基石

一是选优育强党组织书记。深化运用“头雁讲堂”“头雁争锋赛”机制，激励村党组织书记争先创优、比学赶超，如组织各村（社区）党组织书记开展大比武活动，推动先进带后进、后进变先进，提升“头雁”领航能力、激活“头雁”效应。因村制宜，高质量选派驻村工作队，坚持以村情和人才“双向匹配”为原则，将最合适的人放在最需要的村，做到“因村派人、因人择村”，发挥选派力量最大效能。加强村党组织带头人后备力量储备，建议每个村储备3到5名成熟可用的后备力量。

二是加强农村基层党组织建设。抓实村级党组织队伍建设，突出抓好村“两委”干部培训，实施村级班子任期目标管理，增强村党组织的凝

聚力战斗力。组建“乡村振兴行动支部”，用好一支（组）三会，激发村民内生动力，落实村级党组织运转经费保障机制，确保有人办事、有钱办事、有条件办事。

二、拓展党建品牌效应，建强人才队伍

一是引进培育产业人才。聚焦特色产业的生产、加工、销售等各环节，加大人才引进力度；探索组建农村创新创业导师队伍，成立乡村产业振兴顾问团，培育壮大乡村企业人才队伍。

加大对特色产业人才培养力度，以乡土人才、合作社负责人等为重点，培养一批懂技术、擅经营的乡村人才，助力规模化、产业化、品牌化发展。

二是整合用好人才资源。整合本地专业技术人才，拓宽科技特派员的选派渠道和专业领域，组织专技人才深入乡村开展技术指导服务。加大政策扶持，鼓励乡土人才驻地服务，帮助农户提高种养技术，培育储备本土人才。鼓励土专家、经济能人发挥资金、技术、市场等方面优势，牵头组建合作社、龙头企业、家庭农场，吸引周边农户集聚产业链。

三是盘活村集体经济资源。规范农村集体“三资”监管，探索将村集体所有资产资源的数量、面积、价值、分布、界限以及签订的各类经济合同统一纳入农村集体产权流转交易平台进行监管。推动村级集体经济组织实体化，探索组建强村富民农业公司，整合、开发集体资源，通过市场竞争，让闲置的集体“四荒”地、校舍及复垦的建设用地等资源实现再利用，让资源变资产。

四、谋划长远发展，打造特色品牌

促进学生对传统艺术的认知和传承。然而，各学科教材中传统文化内容的分布不均，有的学科教材中传统文化元素较为丰富，而有的学科则相对匮乏。

（三）教师培训与发展

教师是传统文化教育的传播者，他们的专业素养直接影响到传统文化的教学效果。因此，要定期组织跨学科的教师培训，让教师了解其他学科在传统文化教学中的特点和方法。例如，可以组织历史、文学、艺术等学科的教师共同参与培训，让他们互相交流教学经验，共同探讨如何更好地传授传统文化知识。

（四）评价体系构建

建立多元化的评价体系，采用过程性评价和终结性评价相结合的方式，全面考查学生的传统文化素养。例如，在评价学生时，可以考虑他们在课堂讨论、传统文化活动、创作传统文化作品等方面的表现。对于课堂讨论，可以评价学生对传统文化话题的兴趣和参与程度；对于传统文化活动，可以评价学生的参与热情和表现；对于创作传统文化作品，可以评价学生的创造力和对传统文化的理解。

通过以上策略，可以促进各学科在传统文化教学中的合作与交流，提高传统文化的教学质量和效果。同时，也有助于培养学生对传统文化的兴趣和认同，促进传统文化的传承和欣赏。

（二）教学资源共享

为了提高传统文化教学的效果，教师可以通过网络平台或其他形式建立校内外教学资源库，实现资源的上传和下载，方便师生获取并利用这些资源。例如，教师可以共同开发一套涵盖多个学科的传统文化教学资源包，其中包括历史故事、文学作品、哲学观点等，以便在教学过程中相互借鉴、取长补短，从而提高整体的教

语文学科教学与其他学科浸透传统文化合作性探究

覃塘区三里镇第一初级中学 黄媚媛

摘要：初中语文学科教学与其他学科浸透传统文化合作性探究研究旨在分析语文学科在传统文化传承中的重要作用，以及与其他学科合作探究传统文化的必要性和可行性。通过阐述语文学科与其他学科在教学内容、教学方法、教师素质等方面的现象，提出合作性探究的策略，以期为提升学生的传统文化素养和推动传统文化传承提供借鉴。

关键词：语文学科教学 浸透传统文化 合作性 策略

一、语文学科教学现状分析

当前语文教材中传统文化内容选取较为丰富，包括古代诗文、经典名著、历史故事等，然而，教材中部分内容过于注重文本解读，而忽视了文化背景和历史环境的阐述，导致学生对传统文化的理解流于表面。在语文教学中，教师往往较为注重知识传授，如诗词背诵、文言文翻译等，这种过于强调记忆和应试，缺乏对学生文化素养、审美情感和创造力的培养，不利于学生对传统文化的深度理解和内化。

二、其他学科浸透传统文化

不同学科在传统文化的传承中各具特色和优势。例如，历史学科通过对历史事件和文化变迁的研究，有助于学生理解传统文化的发展脉络；美术学科通过艺术作品的欣赏和创作，

学水平。同时，学生也可以通过这些资源，进行自主学习，拓宽文化视野。

（三）教师培训与发展

教师是传统文化教育的传播者，他们的专业素养直接影响到传统文化的教学效果。因此，要定期组织跨学科的教师培训，让教师了解其他学科在传统文化教学中的特点和方法。例如，可以组织历史、文学、艺术等学科的教师共同参与培训，让他们互相交流教学经验，共同探讨如何更好地传授传统文化知识。

（四）评价体系构建

建立多元化的评价体系，采用过程性评价和终结性评价相结合的方式，全面考查学生的传统文化素养。例如，在评价学生时，可以考虑他们在课堂讨论、传统文化活动、创作传统文化作品等方面的表现。对于课堂讨论，可以评价学生对传统文化话题的兴趣和参与程度；对于传统文化活动，可以评价学生的参与热情和表现；对于创作传统文化作品，可以评价学生的创造力和对传统文化的理解。

通过以上策略，可以促进各学科在传统文化教学中的合作与交流，提高传统文化的教学质量和效果。同时，也有助于培养学生对传统文化的兴趣和认同，促进传统文化的传承和欣赏。

（二）教学资源共享

为了提高传统文化教学的效果，教师可以通过网络平台或其他形式建立校内外教学资源库，实现资源的上传和下载，方便师生获取并利用这些资源。例如，教师可以共同开发一套涵盖多个学科的传统文化教学资源包，其中包括历史故事、文学作品、哲学观点等，以便在教学过程中相互借鉴、取长补短，从而提高整体的教

矛盾和问题。勇挑重担。加强专业能力培训，聚焦贯彻新发展理念、推进乡村振兴等重点工作内容，开设政策学堂、经验学堂、田间学堂，增加基层干部充电学习时间，涵养干事创业的本领和底气。拓宽岗位历练渠道，推行定期定岗跟班学习、“师徒结对帮带”、干部交流和挂职等制度，让基层干部得到全面培养锻炼，成长为一专多能的复合型人才。

五、落实待遇保障机制，让基层干部干事有保证

上面一根针，下面千条线。基层干部往往承担许多临时性、阶段性工作任务，常常需要牺牲个人休息时间来完成。针对这种情况，一要提高基层干部经济待遇，严格落实基层干部待遇高于同级机关政策。充分考虑不同乡镇距离远近、工作环境等因素，差别化制定乡镇补贴标准，并定期调整，提升偏远艰苦乡镇吸引力。同时通过财政统筹和社会资金相结合的方式，优先为偏远乡镇修建干部宿舍、食堂等基础设施，提高干部工作和生活的舒适感，安心干事创业。二要注重人文关怀。严格执行休假制度，让基层干部公休成为“理所当然”。利用各级工会平台，组建职工心理援助专家团队和心理援助志愿者队伍，经常性走访慰问基层干部，关注他们的思想和情绪变化；开通“树洞”型论坛、微信公众号和热线电话，为广大基层干部在线解答心理困惑。将干部心理调适课程纳入党校主体班教学计划，邀请行业专家为干部讲授压力应对、自我情绪调节、心理疏导的方式方法。三要强化措施落地。将基层干部福利待遇落实情况纳入督查范围，为基层干部合理利益保驾护航。

如何做好中小学班主任工作

港北区庆丰镇潘岭小学 王东艳

三、民主处理问题

（一）班级管理

1. 班主任的角色

2. 班主任的职责

3. 班主任的权限

4. 班主任的义务

5. 班主任的风格

6. 班主任的评价

7. 班主任的激励

8. 班主任的约束

9. 班主任的监督

10. 班主任的评估

11. 班主任的反馈

12. 班主任的改进

13. 班主任的退出

14. 班主任的离职

15. 班主任的辞职

16. 班主任的解聘

17. 班主任的辞退

18. 班主任的辞免

19. 班主任的辞去

20. 班主任的辞弃

21. 班主任的辞弃权

22. 班主任的辞弃权

23. 班主任的辞弃权

24. 班主任的辞弃权

25. 班主任的辞弃权

26. 班主任的辞弃权

27. 班主任的辞弃权

28. 班主任的辞弃权

29. 班主任的辞弃权

30. 班主任的辞弃权

31. 班主任的辞弃权

32. 班主任的辞弃权

33. 班主任的辞弃权

34. 班主任的辞弃权

35. 班主任的辞弃权

36. 班主任的辞弃权

37. 班主任的辞弃权

38. 班主任的辞弃权

39. 班主任的辞弃权

40. 班主任的辞弃权

41. 班主任的辞弃权

42. 班主任的辞弃权

43. 班主任的辞弃权

44. 班主任的辞弃权

45. 班主任的辞弃权

46. 班主任的辞弃权

47. 班主任的辞弃权

48. 班主任的辞弃权

49. 班主任的辞弃权

50. 班主任的辞弃权

51. 班主任的辞弃权

52. 班主任的辞弃权