

# “四维发力”推进县级党校办学提质增效

吴红平

习近平总书记指出,新征程上,各级党校(行政学院)要坚持党校姓党,牢记党校初心,更好为党育才、为党献策。县级党校(行政学校)是培训党的基层干部和普通党员的主渠道、主阵地,必须始终坚守党校姓党根本原则,以基本培训为总牵引,紧扣基层实际与干部需求,从培训体系、教学质量、科研咨政、综合保障四个维度系统发力,四者环环相扣、层层递进,切实打通干部教育培训“最后一公里”,为夯实党的执政根基提供有力支撑。

以基本培训为牵引,筑牢全域覆盖培训体系。基本培训是县级党校的基础性、主体性任务,构成整个办学体系的“基本盘”,必须以系统思维统筹推进,确保培训有章法、全覆盖、见实效。

精准摸排,确保“应训尽训”。建立应训干部党员数据库,精准掌握辖区内纳入基本培训的各类对象的底数和参训情况。推行“分级负责、分类聚焦、分段教学”模式,分级分类制定基本培训方案,明确基本培训对象、内容、方式、周期、学制等关键要素。聚焦农村、社区、机关、企事业单位、企业、新兴领域等六大类党员群体,重点抓好科级干部、青年干部、基层党组织书记等重点人员的全覆盖培训,确保基本培训不留盲区、不漏一人。

科学设班,做到“按需施训”。紧扣基本培训要求,科学设置进修班、培训班、专题研讨班等主体班次,建立健全“中长期班次与短期班次相结合、组织调训与点名调训相结合、线下培训与线上培训相结合”多元培训格局。结合不同层级、不同岗位干部成长规律和履职需求,科学确定培训学制,教学内容与方法路径,持续提升培训供给与岗位需求匹配度。

全域联动,推动资源下沉。树立“一盘棋”理念,以县级党校为主阵地,构建“县级党校+乡镇党校+现场教学点”三级联动培训网络,将培训触角延伸至基层“最后一公里”,推动优质培训资源向农村、社区等基层一线下沉。建立健全培训计划备案、师资统筹调配、课程共享共用等联动机制,形成全域覆盖、上下贯通的基本培训格局。

以教学质量为核心,持续提升干部培训质效。教学质量是党校立身之本,必须从课程体系、精品打磨、方式创新三个层面协同发力,让课堂兼具理论高度、实践深度和民生温度。

构建“三位一体”课程体系。理论教育突出“凝心铸魂”。坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为教学的中心内容,持续推动党的创新理论进课堂、进教材、进头脑。党性教育突出“淬炼初心”。深入开展理想信念、宗旨意识、“五史”和党章党规党纪学习教育。履职能力培训突出“赋能增效”。注重专业化能力培训,围绕乡村振兴、数字经济、风险防范等重点领域,开发一批贴近基层需求的实务课程,精准补齐干部经验盲区和能力短板,推动其知识结构从“单一型”向“复合型”转变。

精雕细琢打磨精品课程。严格执行集体备课制度,着力提高课程讲授水平。深入实施精品培优工程,持续锤炼教师教学能力和专业水平,常态化开展集中备课、新课试讲评议、教学竞赛等活动,通过集体研讨、专家点评、学员反馈等方式,反复打磨课程内容和教学形式。动态更新专题课程,打造一批“精品理论课”和“地方特色课”,形成“一课一特”教学亮点,构建起结构合理、特色鲜明的课程体系,为干部教育培训提供课程支撑。

多点开花创新教学方法。打破“满堂灌”传统模式,大力推广案例式、情景模拟式、研讨式等互动教学方法,变“单向灌输”为“多维共振”,增强教学的参与性与实效性。同时,依托本地红色资源、先进典型和发展实践,建设一批现场教学基地,打造现场教学精品路线,推动“课堂讲授”与“实地体验”深度融合。充分运用数字化手段,搭建智慧学习平台,发挥“主课堂+分课堂”作用,开发微党课、云课堂等资源,实现线上线下融合互补,打破时空限制,提升培训灵活性和覆盖面。

以科研咨政为导向,彰显智库功能服务大局。科研咨政是培训成效向外延伸、向深拓展的关键路径,必须坚持“教研咨一体化”,紧扣党委、政府中

心工作和基层治理难点,当好“思想库”和“智囊团”。

紧扣中心大局精准选题。将课题选题与产业发展、乡村振兴、基层治理、民生保障、生态建设等重点工作中亟需破解的难题,形成年度重点研究课题指南。对事关全局性、战略性、前瞻性的重大问题,设立专项课题组,集中力量攻关,切实提升咨政研究针对性和实效性。

深入基层调研求实招。坚持问题导向与系统观念,组织教师 and 学员深入基层一线开展“沉浸式”调研。综合运用实地察看、文献分析、问卷调查以及座谈访谈等方式,全方位收集掌握真实、鲜活的一手资料,真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实。

推动成果转化促发展。构建“教学出题目、科研做文章、成果进课堂、咨政促发展”闭环机制。一方面,畅通“咨政进决策”渠道,发挥智库效能。将调研中形成的“问题清单”转化为“对策清单”,及时报送高质量咨政报告,推动科研成果转化为具体政策举措。另一方面,完善“成果进课堂”机制,将最新理论研究成果、鲜活的基层调研案例以及咨政报告的对策建议,及时转化为党校课堂的生动教材,提升课程针对性和实践指导性。

以综合保障为支撑,全面夯实办学硬实力软实力。综合保障是赋能办学治校、支撑党校高质量发展的基础性工程,必须聚焦基础设施、人才队伍、数字赋能三大核心要素,全方位筑牢县级党校办学治校、育人育才的坚实根基。

完善基础设施保障,提升承载能力。健全县级党校经费保障机制,加强经费管理,保证专款专用。严格落实过紧日子要求,按照“实用、安全、有效、节约”原则,优先通过盘活闲置资

产改善县级党校办学条件,推进教室、图书室、学员宿舍、学员餐厅、信息化设施等基础设施提质改造,解决硬件薄弱问题,提升集中封闭办学能力,满足各类培训需求。

建强师资队伍,激发人才活力。树牢“人才强校”理念,坚持引育并举。实施党校“名师工程”,着力培养政治强、业务精、作风好的知名教师。实施“青蓝结对”工程,充分发挥名师、骨干教师的示范引领和传帮带作用。有计划地选派教师到党政机关或基层一线挂职锻炼、蹲点调研,切实提升教师综合能力。立足党校学科建设和课程需求,通过公开招聘、优秀青年人才引进等方式,精准招录补充新生力量,优化教师结构。在育强党校专职讲师基础上,选聘党政领导干部、优秀基层党组织书记、基层百姓名嘴、先进典型人物等担任兼职教师,邀请高层次专家学者、上级党校骨干教师作为特聘讲师,同步建立“干部教育培训师资库”,供基层培训“点单”授课。

数字科技赋能,推动智慧升级。积极探索“人工智能+干部教育培训”新模式,搭建个性化学习管理平台,实现课程智能推送、学习进度跟踪、培训效果评估等功能,提升培训管理的科学化、精细化水平。开设人工智能专题培训,帮助教师熟练掌握AI工具优化课程设计、撰写讲稿、制作PPT等辅助教学的基本技能。设计数字人讲师,通过智能讲解、学员实时互动问答,展现“虚实融合”教学新形态。依托上级党校资源库平台,以信息化技术优化资源配置,推动优质课程与教学案例共建共享,为县级党校办学水平提升筑牢数字化支撑。

(作者为东台市委党校党组书记、常务副校长。本文系2026年度全市党校系统科研规划课题“县级党校提升办学治校水平研究初探”(YDGH2653)阶段性成果)

## 激活红色基因 澎湃蓝色动能

蔡云晨 包雅玮

市委八届十一次全会提出“向海图强、向绿而兴、向新转型”的发展路径,明确要全力做强海洋经济这一最大增长极。与此同时,作为新四军重建军部、华中抗日根据地核心区,我市拥有全国独树一帜的红色文化资源。系统性推进红色文化与海洋文化两大IP融合发展,已不再是一个单纯的文化议题,而是响应时代号召、培育新质生产力、塑造城市核心竞争力的必然选择与战略支点,能够为盐城高质量发展注入最深沉、最持久的精神动力和产

时代价值

实践路径

根植盐城资源禀赋,推动红色文化与海洋文化融合发展,契合高质量发展的内在要求,具有深刻的理论价值与现实意义。

这是筑牢城市精神标识、提升文化自信的战略需要。以新四军革命精神为核心的红色文化,是盐城的精神底色和城市血脉,它不仅以新四军纪念馆、泰山庙军部旧址等为核心物质载体,更内化为盐城人民坚韧不拔、敢于拼搏的集体品格,回答了城市“从哪里来”的根本命题。盐城拥有江苏最长的海岸线,其黄海湿地作为我国首项滨海湿地类世界自然遗产,赋予了盐城独特的“蓝色”标识。根植于盐城千年滨海发展历程的海洋文化,涵养着开放包容、敢闯敢试、开拓进取的精神特质,正是盐城在新一轮区域竞争中脱颖而出所亟需的时代气质,标定了城市“向哪里去”的发展方向。因此,推动以新四军革命精神为核心的红色文化 with 开放包容的海洋文化融合,能够构建兼具历史厚度与时代广度的完整城市精神谱系,持续厚植人民群众的文化自信。

这是构筑区域核心竞争力、赋能产业升级的现实路径。在沿海城市同质化竞争日益加剧背景下,差异化文化IP是构建核心竞争力的关键抓手。单一的红色研学、滨海观光等开发模式,难以适配文旅产业高质量发展要求,也无法充分释放盐城独特的资源价值。依据国务院《关于推动文化和旅游深度融合发展工作情况的报告》部署要求,以文塑旅、以旅彰文,推进文化和旅游更广范围、更深层次、更高水平融合发展。盐城红色资源蕴含思政教育与精神育人价值,黄海湿地世界自然遗产、沿海港口、海上风电承载生态价值、经济价值与开放价值,两类文化资源的互补性强。双向融合能够催生跨界新业态、新赛道,构成全国沿海城市中独一无二

现实审视

近年来,盐城立足红色基因与绿色生态双重优势,积极探索“红色+生态”融合文旅模式,多条主题线路入选江苏省文化和旅游厅发布的红色旅游精品线路名录,打通内陆红色地标与滨海生态节点,实现红色研学、湿地观光线路一体化运营,但对照海洋经济高质量发展要求仍有明显差距。

顶层协同不足,统筹规划体系尚未成型。红色资源、海洋经济分属不同领域规划体系,市级层面尚未出台专门统筹红色文化与海洋文化协同发展的专项行动计划,红色资源保护利用、滨海文旅开发与海洋产业发展之间的联动开发缺乏制度支撑,资源分散、要素割裂问题突出,统一规划、资源共享、品牌共塑的协同发展格局尚未成型。

业态融合偏浅,创新供给能力有待提升。当前红色文化产品以展馆静态参观、线下党史研学为主,体验形式传统单一;海洋文化产品集中湿地观光、海滨休闲、海鲜餐饮等领域,精神文化赋能不足。文化IP价值转化仍停留在浅层观光层面,兼具红色精神体验、海洋生态科普、滨海休闲度假的高附加值成熟商业项目稀缺,文化资源向产业收益的转化效率偏低。

面向未来,推动红色文化与海洋文化从“物理拼接”迈向“化学反应”,需要系统性思维和精准化施策,构建全方位、多层次的赋能体系。

强化顶层统筹,构建协同发展“新格局”。完善一体化政策规划体系。将红色文化与海洋文化协同发展纳入全市沿海高质量发展总体规划,出台市级融合发展行动计划,明确发展目标、空间布局、重点项目与要素保障机制,形成资源共享、项目共建、收益共享的协同推进机制。搭建经纬交织的文旅空间骨架。以红色地标为经线串联内陆与沿海,以海洋资源为纬线贯通南北岸线,融合红色治水历史、滩涂生态保护、滨海乡村振兴等内涵,实现内陆红色资源与沿海海洋资源串点成线、连线成面,形成全域联动的融合发展格局。

创新业态供给,打造文旅融合“新引擎”。深化“红色+滨海研学”融合模式。依托红色文化场所联动黄海湿地世界自然遗产,融合党史军史教育、新四军革命精神宣讲、滨海湿地生态科普、候鸟保护研学、海盐文化体验等内容,开发一体化高品质研学产品。拓展“红色+海洋康养”融合模式。在滨海度假区植入红色文化场景,依托沿海优良生态资源,适配大众微度假、康养旅居市场需求,延伸文旅消费链条,提升产业附加值。搭建线上沉浸式体验平台,通过数字藏品、云游线路、线上红色课堂等形式,实现红色遗址与滨海景观线上线下双向引流,抢抓数字文化产业发展风口,推动文化资源数字化转型。

统一品牌叙事,讲好盐城发展“新故事”。构建一体化城市品牌体系。将“英雄城市、开放港湾”这一城市形象作为两类文化融合发展的核心辨识度标识,借助湿地国际影响力传播红色文化,并依托红色底蕴丰富滨海旅游精神内涵。繁荣融合主题文艺创作。统筹文艺创作扶持资金,策划推出一批聚焦“红蓝共生”主题的影视剧、舞台剧、纪实短视频、报告文学,设计开发系列融合文创产品与城市伴手礼,让盐城红色基因和蓝色风貌可听、可看、可体验、可带走。构建全域全媒体传播矩阵。打造统一的“红蓝融合”宣传矩阵,联动长三角媒体、海外湿地传播渠道开展立体化推广,集聚人才、项目、游客,切实把文化优势转化为发展竞争优势。

盐城,正在一个以文化自信推动城市发展的关键时期,推动红色文化与海洋文化的深度融合,正是盐城立足自身禀赋、顺应时代潮流作出的战略抉择。展望未来,当坚毅的红色基因与澎湃的蓝色动能交织激荡,盐城必将在这条“红蓝并进”的特色发展道路上行稳致远,奋力谱写无愧于历史、无愧于时代的中国式现代化盐城新实践的精彩篇章。

(蔡云晨为盐城工学院马克思主义学院讲师,江淮人文研究院研究员;包雅玮为盐城工学院党委常委、组织部部长,江淮人文研究院院长。本文为市社科基金项目“城市更新背景下文化主体性的叙事建构研究”(26skC70);市委决策咨询研究课题“盐城红色文化+海洋文化双IP融合赋能沿海高质量发展的路径研究”;江苏高校哲学社会科学研究重大项目“文化自信视域下高校思政课教师核心素养提升研究”(2024SJJZDS001)阶段性成果)

## 以产教融合推动婴幼儿托育服务质量跃升

郑楷文

婴幼儿托育服务是民生保障的重要内容,其人才培养质量直接关系到“幼有所育”向“幼有善育”的转变成效。当前,盐城正处于人口结构变化与托育服务扩张的关键期,推动托育服务人才培养从保教结合向医育融合转型,是提升托育服务效能与回应民众托幼需求的关键抓手。近年来,盐城高职院校累计培养全龄服务人才7000余人,然而,我市在人才供给与岗位需求的精准匹配、产教融合的深度推进以及师资队伍梯队建设方面仍有明显短板,制约了托育服务质量的整体跃升。

人才培养面临的主要瓶颈

课程体系“重教轻育”,医护技能培养薄弱。当前人才培养方案仍以学前教育为主,医护类课程占比低且偏理论化,婴幼儿健康监测、急救救护、常见病识别等核心技能缺乏实操考核,导致毕业生“懂教不懂医”。

产教融合浅表化,实训环节流于形式。校内实训室重艺体、轻医护、感统训练、护理急救等关键设施不足;校外实习多安排辅助性工作,学生难以接触核心照护环节,校企合作停留在挂牌层面。

师资队伍结构性短缺,医护背景教师匮乏。多数专业教师来自学前教育领域,护理、儿科等背景教师严重短缺,无法支撑“医育融合”课程教学,人才培养与岗位需求出现结构性偏差。

本地就业吸引力不足,人才流失问题突出。托育行业薪资待遇偏低、晋升通道不畅,难以形成“培养、就业、留盐”良性循环。

推动人才培养的系统对策

实施“医育融合”课程重构行动,推动人才培养深度对接岗位需求。构

建“医育融合”课程体系。对标婴幼儿托育服务与管理专业的职业能力规范,系统整合课程模块,实现医学素养与保教技能贯通式培养。将《婴幼儿医学基础》《常见病识别与护理》《急救救护》《婴幼儿营养与喂养》设为必修核心课,增加医护类课程占比。采用“理论+虚拟仿真+临床见习”教学模式,确保学生掌握婴幼儿健康监测、急救处理等实操技能。

推行模块化教学改革。联合市妇幼保健院、儿童医院等医疗机构,开发婴幼儿急救、生长发育评估、传染病防控等模块教学单元,一名医院或托育机构一线专家负责实践指导。校内教师每学期须到妇幼保健院或托育机构跟岗实习不少于1个月,一线专家每学期进校授课不少于8学时。

建立课程动态更新机制。每年开展托育行业岗位需求调研,根据岗位能力需要及时调整课程内容。邀请托育机构园长、一线保育专家参与课程审议,确保教学内容与岗位要求“零距离”对接。

实施产教共同体建设行动,打造全场景育人平台。打造区域托育产教协同发展联合体。由市教育局、卫健委牵头,联合盐城幼儿师范高等专科学校、市妇幼保健院、公办托育中心及民办托育机构,组建盐城托育产教协同发展联盟。以服务本地托育事业为导向,凝聚政、校、行、企多方力量,形成共建共育合力。共同体实行“院校主导、医院支撑、机构参与、政府引导”运行机制,定期开展人才培养方案研讨、课程开发、实习实训、师资互聘等活动。

升级校内“医育融合”实训中心。依托盐城工业职业技术学院、盐城幼儿师范高等专科学校等院校,建设高仿真托育实训基地,设置标准乳儿班、托小班、托大班场景,配备评估工具等专用设备。实训中心同时作为全市托育从业人员技能考核基地,实现“校内

实训—职业认证—岗位就业”一体化。

推行校园、医院、社区轮转实习制度。确保学生在校内实训完成基础技能训练;在妇幼保健院儿保科、儿科完成跟岗见习,掌握婴幼儿健康评估、常见病识别等技能;进入社区公办托育中心或品牌托育机构,完成全流程照护实践,确保毕业生“下得去、用得上、留得住”。

实施“双师共育”师资提升行动,破解教师队伍结构性难题。实施“双导师制”教学。每门“医育融合”核心课程配备两名教师:一名校内专业教师负责理论教学,一名医院或托育机构一线专家负责实践指导。校内教师每学期须到妇幼保健院或托育机构跟岗实习不少于1个月,一线专家每学期进校授课不少于8学时。

推行人才“旋转门”计划。支持院校设立产业教授岗位,聘请儿科主任医师、托育机构园长、资深保育师担任兼职教授。同时,鼓励院校教师到托育机构挂职保育顾问,参与日常照护、家长指导、质量评估等工作。对参与“旋转门”计划的教师,在职称评定、绩效分配中给予倾斜。

加大医护背景教师引进力度。面向医学院校护理、儿科、预防医学等专业,专项招聘具有医护背景的毕业生充实教师队伍。对引进的硕士及以上学历人才,给予安家补贴、科研启动经费等政策。

实施职业发展贯通行动,打通人才留盐就业通道。实施“多证书”融通制度。将育婴员、保育师、婴幼儿发展引导员等职业技能等级证书纳入人才培养方案必修内容,实现课证融通。鼓励学生在在校期间内取得职业技能等级认定,夯实就业核心竞争优势。对取得高级工及以上等级证书的毕业生,给予奖励。

建立托育从业人员星级评定与晋升通道。建立五级职业晋升通道,对在岗期间取得更高等级证书的从业人

员,给予岗位津贴。每年评选“盐城托育服务之星”,给予表彰奖励,增强职业荣誉感。

实施留盐就业促进计划。对在盐城托育机构就业的本地高校应届毕业生,给予留盐就业奖励。支持院校与机构签订订单式培养协议,学生毕业后直接进入协议托育机构就业,实现“招生即招工、毕业即就业”。

实施“服务提质”赋能行动,以人才培养撬动托育服务升级。发挥院校智库作用,优化托育服务供给布局。依托在盐高校研究力量,协助卫健部门开展全市托育服务需求调查,运用GIS技术分析托位缺口与服务盲区,指导托育机构科学布点。针对“乳儿班”照护人才稀缺、家长送托意愿不高等痛点,院校应开设乳儿照护微专业或订单班,培养具备母乳喂哺指导、婴幼儿辅食制作、早期发展促进等专项技能人才。

推动托育服务标准体系建设与应用。支持院校联合托育机构,制定托育服务、操作指南等地方标准,推动托育服务规范化、专业化发展。对参与标准研制的院校和机构,给予专项经费支持,着力构建“有标可依、有规可循、有人可用”的托育服务发展新格局。

启动托育服务人员全员素质提升工程。依托产教融合共同体,面向全市托育机构在岗人员开展轮训,重点提升健康管理、急救技能、早期发展促进等能力。建立托育从业人员培训档案,培训情况与星级评定、岗位津贴挂钩。

(作者为盐城工业职业技术学院药品与健康学院讲师。本文为盐城工业职业技术学院校本研究课题“产教融合背景下婴幼儿托育服务与管理专业课程改革研究”(2024xb122);市社科基金课题“生育政策调整背景下盐城市育龄女性就业权益保障研究”(26skB215)阶段性成果)