

# “双高”背景下教师党支部“双带头人”建设的路径探索与实践创新

任晓龙

南京铁道职业技术学院，江苏南京 210031

DOI: 10.61369/RTED.2025170027

**摘要：**“双高”建设项目任务艰巨、使命光荣，教师党支部“双带头人”建设是提升基层党建质量、推动学校事业发展的关键举措。在“双高”建设的大背景下，既要充分发挥教师党支部的战斗堡垒作用，突出党员的先锋模范作用，还要发挥党支部书记“关键少数”头雁效应。本文聚焦“双高”背景下“双带头人”建设的新要求，深入剖析教师党支部“双带头人”建设的困难与挑战，从结合实际创新举措，提出从选优配强、能力提升、机制完善、作用发挥等方面探索建设路径，旨在为高职院校教师党支部“双带头人”建设提供理论支持与实践参考。

**关键词：**教师党支部；双带头人；双高；路径探索

## Exploration and Practical Innovation of the Path for the Construction of "Dual Leaders" in Teachers' Party Branches under the Background of "Double High"

Ren Xiaolong

Nanjing Institute of Railway Technology, Nanjing, Jiangsu 210031

**Abstract :** The "Double High" construction project is a challenging and glorious mission. The construction of "dual leaders" in teachers' Party branches is a key measure to enhance the quality of grassroots Party building and promote the development of the school's cause. Under the backdrop of the "Double High" construction, it is necessary not only to give full play to the role of the teachers' Party branch as a fighting fortress, highlight the vanguard and exemplary role of Party members, but also to leverage the leading role of the Party branch secretary as a "key minority". This article focuses on the new requirements for the construction of "dual leaders" under the background of "Double High", deeply analyzes the difficulties and challenges in the construction of "dual leaders" in teachers' Party branches, and proposes to explore construction paths from aspects such as selecting and strengthening the best, enhancing capabilities, improving mechanisms, and giving full play to roles by innovating measures in combination with reality. It aims to provide theoretical support and practical reference for the construction of "dual leaders" in the Party branches of teachers in higher vocational colleges.

**Keywords :** teacher Party branch; double leaders; Double High; path exploration

“双高”是推动高职教育高质量发展的重要战略举措，也是引领职业教育改革，增强职业教育适应性、服务国家战略的强力引擎。随着“双高”的推进，高职院校面临着提升人才培养质量、增强社会服务能力、推动产学研深度融合等多重任务。教师党支部作为高职基层党组织的关键力量，是团结广大教师贯彻落实党的路线方针政策和学校各项决策部署的战斗堡垒<sup>[1]</sup>。“双带头人”教师党支部书记兼具“党建带头人+学术带头人”的双重身份，其建设成效直接影响着党支部的凝聚力与战斗力，是“双高”顺利实施的关键一环。

## 一、“双高”背景下教师党支部“双带头人”建设的新要求

### (一) 政治引领要求更高。

“双高”建设强调坚持党的领导，加强党的建设，确保教育教学始终紧跟国家战略需求。“双带头人”必须具备坚定的政治立

场，在复杂多变的环境中始终保持清醒头脑，成为教师队伍中政治方向的“定盘星”。同时，要有高度的政治责任感，深刻洞察自身在推动职业教育发展进程中的特殊角色和关键作用。能够引领广大教师深刻领会党的教育方针，激发广大教师积极投身职业教育。通过组织专题学习、研讨交流等，将思想政治教育巧妙贯穿于教育教学全过程，实现知识传授与价值引领的有机统一，为

基金项目：本文为2024年度南京铁道职业技术学院党建课题《新时代背景下高校教师党支部建设质量提升的路径研究》（编号：2024SD002）、书记项目《高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施策略的研究》（编号：2025JCSJ008）的研究成果。

“双高”的纵深推进筑牢政治根基<sup>[6]</sup>。

### (二) 业务能力要求更强。

“双高”建设聚焦高水平专业群建设,为“双带头人”的业务能力划定了全新且更高的标尺。“双带头人”需具备敏锐的产业洞察力,精准把握行业动态与学术趋势,成为前沿技术探索的先锋。

“双带头人”通过参加行业研讨会、企业实践,不断更新专业知识结构,将最新的产业理念和技术融入教学与科研中,带领团队开展创新性研究,引领专业紧跟时代发展和产业需求。同时,能结合“双高”的人才培养要求,推动课程体系重构、教学方法创新,打造具有示范性的“金课”,勇当教育教学变革的引领者。此外,“双带头人”还要积极与企业对接,带领教师为企业解决技术难题,将专业优势转化为服务社会的实际效能,助力区域经济发展。

### (三) 融合能力要求更精。

推动党建与业务深度融合是“双带头人”的核心任务之一。“双带头人”需独具慧眼,善于找准党建与业务的结合点,将党组织的政治优势、组织优势转化为推动专业建设、人才培养、科研创新的发展优势。“双带头人”要积极探索有效途径,推动构建高效的协同工作模式,设立多维“党建+”特色项目,将党建工作与专业建设、教学改革、社会服务等统筹规划、一体推进。同时,要积极探寻激励带动机制,通过特色党日活动、攻关行动等,引导党员在教科研和社会服务中冲锋在前,勇挑重担。通过党员示范引领,激活全体教师的积极性与创造力,提升教师团队整体效能,为“双高”的落地实施提供强大动力<sup>[7][8]</sup>。

### (四) 团队建设能力要求更全。

“双高”建设推进下,加强师资队伍建设、打造高水平团队是重要任务。“双带头人”要以战略眼光重视师资队伍建设,推动高素质高水平教师养成计划。人才引进上,主动出击拓宽渠道,吸引高层次人才,为团队带来新思维与新活力;在内部培养上,聚焦青年骨干教师,搭建成长平台,以“师徒结对”“传帮带”专项培训,助力其快速成长。此外,要组织多样化且针对性的能力提升活动,如开展教学能力培训、举办科研指导讲座、安排企业实践项目等,全力打造一支业务精湛、结构合理、富有创新精神的高水平师资团队,为“双高”建设提供坚实的人才支撑。

## 二、当前教师党支部“双带头人”建设的困难与挑战

### (一) 角色定位与融合难题。

“双带头人”既要承担党支部书记的党建工作职责,又要履行专业带头人的业务工作任务,两者在工作内容、工作方式和工作节奏上存在较大差异,“双带头人”受时间和精力限制,常常顾此失彼,从而出现“双重角色平衡”困难。此外,部分“双带头人”对党建与业务融合的理解流于表面,没有深入探寻两者内在联系,在规划工作、组织活动时,未能将党建有效融入专业建设、教学科研、人才培养等业务中,导致二者“两张皮”,无法实现相互促进、协同发展<sup>[2]</sup>。

### (二) 能力素质提升困境。

当前,多种因素导致“双带头人”能力施展受阻。一是党建

专业能力短板较突出。一些“双带头人”学术造诣深厚、业务经验丰富,但由于缺乏党建知识的体系性学习,对党的方针政策理解浮于表面,无法全面、准确地把握工作方向和重点,党建工作流程和方法运用生疏,难以精准引导党员结合实际推动工作,党建工作质量难以提升。二是领导与团队管理能力欠缺。“双带头人”肩负带领党支部和专业团队发展的重任,但部分人的领导艺术不成熟,沟通协调能力欠佳,无法充分激发团队成员的积极性与主动性。面对团队内部矛盾冲突,缺乏有效的应对策略,无法及时化解,影响了团队的凝聚力和战斗力。

### (三) 政策支持与保障不足。

目前,“双带头人”建设正面临着支持力度匮乏的问题<sup>[3]</sup>。由于选拔任用、培养培训、考核评价等制度尚不完善,使得“双带头人”的成长与发展缺乏系统指引,工作成效难以科学评估。而且学校未能充分考量“双带头人”党建与业务双重强度压力,任务分配缺乏合理性,使他们疲于应付,无法全身心投入建设。在职称评定、岗位晋升、评优评先等关键环节,也未充分体现“双带头人”的特殊贡献,优秀人才担任“双带头人”的积极性受挫。加上工作经费紧张、场地受限,相关政策滞后,“双带头人”的一些创新想法和有益实践难以落地,极大地限制了“双带头人”开展工作的空间与效果。

### (四) 外部环境的冲击影响。

在“双带头人”建设中,凝聚人心、团结师资力量是引导教师对接国家战略、服务社会发展的关键助推器。由于教师党支部成员专业和学术背景有别,要步调一致参与支部建设、服务发展大局存在一定的时空限制。加上社会多元化思潮的干扰,部分教师受功利主义、个人主义影响,重个人利益与学术成就,轻团队合作与集体利益,这无疑增加了“双带头人”开展思想工作的难度<sup>[4]</sup>。此外,绩效评价体系存在短板,过度侧重教科研成果和学术影响力,对团队合作和师德师风考核不足,使得“双带头人”在激励教师团结协作时陷入困境,难以达成理想工作成效。

## 三、教师党支部“双带头人”建设的路径探索

### (一) 优化选拔机制,选准配强“领头雁”

选优配强是推进教师党支部书记“双带头人”培育的基础工作<sup>[5]</sup>。一是要明确选配标准。从学校发展需求出发,科学合理制定“双带头人”选拔标准,将政治素质、党建能力、专业水平、组织能力、群众基础等作为重要指标,构建融合党建与业务双考察的量化体系,同时兼顾专业背景、年龄结构、工作经历等因素。二是要优化选人渠道。打破传统选拔模式,不仅局限于本支部教师,还可以从其他相关专业、管理部门或校外引进优秀人才,通过公开招聘、组织推荐、竞争上岗等方式,选拔出既懂党建又懂业务的复合型人才加入“双带头人”队伍。三是建立后备人才库。采用双向培养理念,“把党员培养成骨干,把骨干培养成党员”,突出长效培养机制。选拔有潜力的教师有计划地安排参与党建工作实践、学术研究、项目建设等,提供多元化学习和锻炼的机会,并建立动态管理机制,定期考核评估,动态调整进出,

推动“双带头人”队伍可持续发展。

## （二）强化能力养成，增强履职尽责本领

1. 提升其党建工作能力。针对党建薄弱环节举办专题培训班，邀请资深党务工作者授课，系统讲解党建业务知识；开展实践操作培训，如模拟党组织会议、党员发展谈话等，直观感受党建工作方法和技巧；组织校内经验分享会，推动参与其他高校和组织的交流，学习借鉴先进经验和创新做法，拓宽工作思路。

2. 增强其专业引领能力。高校要在项目申报、科研经费、平台建设等方面，给予“双带头人”倾斜支持。鼓励他们开展前沿性、创新性的专业研究，支持“双带头人”组建特色教学团队、项目研究团队，参加国内外学术会议拓宽学术视野；支持“双带头人”与其他高校、科研机构开展合作，提升专业竞争力和学校的声音度<sup>[9]</sup>。

3. 培养其组织协调能力。积极推动“双带头人”挂职锻炼，优先担任教研室主任、系主任等行政职务；在学校相关管理岗位选聘中，优先考虑“双带头人”；安排“双带头人”参与学校重大教科研项目，让他们在项目推进中学会统筹资源，提升组织协调能力和项目管理能力；积极搭建跨部门沟通桥梁，推动“双带头人”跨部门深度合作；支持“双带头人”开展团队建设活动，给予一定的资金与政策帮扶。

4. 提高其解决实际问题能力。引导“双带头人”结合学校党建工作和事业发展实际，开展调查研究，推动调研成果的转化和应用。强化“双带头人”矛盾纠纷化解本领，指导其建立矛盾纠纷排查机制，定期摸排师生问题，善用沟通与教育手段，及时消弭矛盾，助力学校稳定发展。

## （三）完善各项机制，激发工作内驱力

1. 健全考核评价机制。“双带头人”考核评价体系应体现党建工作与业务工作的有机结合，既注重工作业绩的量化考核，又要关注工作过程的质量评价。考核指标体系应涵盖党建工作的党支部建设、党员教育管理、党建活动开展等情况，又要包含专业建设、教学能力、科研成果、社会服务等业务方面，还要包括指导学生学业、创新创业、思想政治教育等人才培养方面。且因“双带头人”的不同岗位类型和不同专业特点，应实行分类考核与动态管理。注重考核结果运用，及时调整培养方案，并与职务晋升、职称评定、评优评先、绩效奖励等挂钩，对考核优秀的“双带头人”给予表彰和奖励，对考核不合格的进行诫勉谈话或调整岗位，形成能上能下、能进能出的良性竞争机制。

2. 优化激励保障机制。明确“双带头人”在干部选拔任用中的优先地位，为“双带头人”提供广阔的发展空间和晋升通道。进一步完善“双带头人”的待遇保障政策，在岗位津贴、科研经费、办公空间等方面给予倾斜支持。鼓励设立“双带头人”专项奖励基金，对在党建工作和业务工作中表现突出的“双带头人”进行表彰和奖励。同时注重精神激励，通过表彰大会、宣传报道、颁发荣誉证书等方式，对优秀“双带头人”进行表彰和宣传，增强他们的荣誉感和成就感。

3. 建立工作支持机制。学校要积极为“双带头人”提供良好的工作条件和事业开拓空间，除了开展建设工作必要的工作经

费、办公设备外，还要在专业资源建设、科研项目申报、学术交流活动、国际合作等方面给予政策支持和资源倾斜，鼓励“双带头人”开展创新研究和实践性探索。同时，要在全校范围内营造尊重“双带头人”、支持“双带头人”工作的良好氛围。学校领导要定期与“双带头人”进行沟通交流，契合他们的实际需求，引导全体教师要积极配合“双带头人”的工作，形成党建与业务齐头并进、全校上下协同发力的良好局面。

## （四）打造多元平台，推动多重作用发挥

1. 专业建设与党建融合平台，发挥“双带头人”的“融合剂”作用。高校应打破空间维度，推动“实体+虚拟”的党建业务融合场景。通过实验室、科研平台设立“党员先锋岗”“红色科研角”，将党建文化与专业实践深度融合，建设一批可观摩、可复制的党建与专业融合示范基地。定期组织“双带头人”开展党建引领业务发展研讨会，邀请校内外专家学者、优秀党员教师分享经验，聚焦党的理论如何赋能专业建设、教学科研创新等核心问题，形成可推广的融合路径。同时，开发“党建+”数字化融合平台，集成党建资源、专业动态、师生互动等功能，实现“云端”融合生态。通过虚实结合、多元联动，推动党建与专业建设同频共振、双向赋能。

2. 师生互动与育人实践平台，发挥“双带头人”的“领航员”作用。围绕学生成长需求，设计“思政+专业+实践”三维融合活动。设立“双带头人”工作室，在创新研究方面，组织师生联合申报课题、攻克技术难题，“双带头人”带领学生从选题论证到成果转化全程参与，锤炼专业本领；在社会实践方面，“双带头人”引导学生开展乡村振兴调研、企业参访等实践，将专业知识与社会需求紧密结合；在志愿服务中，“双带头人”组织学生参与社区服务、公益活动，培养学生社会责任感。平台应建立“成长档案”，记实跟踪学生成长轨迹，“双带头人”全程陪伴式育人，从学习困惑到品德修养，从职业规划到专业实践，真正让平台成为学生成长的“孵化器”和“加油站”。

3. 团队建设与协作创新平台，发挥“双带头人”的“核心轴”作用。围绕“双高”专业群建设发展的核心任务，积极打造跨专业协作平台，推动不同领域知识交融、资源共享与协同创新。依据建设任务，从各专业精选骨干组建跨专业项目团队，由“双带头人”任负责人，统筹校内外人力、物力、财力等资源，确保资源向重点项目倾斜，提高使用效率；同时，积极协调校内外各部门，结合行业动态和企业需求，联合攻关项目，推动“双高”专业群在人才培养、技术创新上高质量发展。此外，成立“党员先锋技术服务队”，深入企业提供技术咨询与服务，把企业实际案例引入课堂，企业生产与专业发展的双向赋能。

4. 经验传承与示范推广平台，发挥“双带头人”的“排头兵”作用。“双带头人”兼具专业素养与领导能力，需要为其搭建发挥优势的广阔舞台。通过开展示范项目、组织现场观摩，直观展现“双带头人”的创新思路与有效举措；借助经验交流会、工作坊等，引导“双带头人”毫无保留地分享创新工作方法、高效管理模式等实践经验<sup>[10]</sup>。同时，平台有效收集整理“双带头人”在党建、教学、科研等方面的成功典型案例，以线上线下结合的

方式广泛宣传报道。这种经验传承和示范推广，能形成提供可借鉴、可复制的模式路径，以点带面，带动整个团队或行业共同进步，推动学校整体工作水平的提升。

“双带头人”建设是高职院校需持续深耕、久久为功的必答题。随着“双高”的不断推进，时代对高职教育提出更高要求，

“双带头人”建设也需与时俱进、迭代升级。因此，必须以更前瞻的视野深化研究，精准把握建设规律，以更务实的行动强化实践探索，不断完善建设机制与方法，让“双带头人”真正成为引领高职教育发展的先锋力量，为“双高”建设落地生根、高职教育高质量的发展筑牢根基。

## 参考文献

- [1] 陈森青,魏雪婷.“双带头人”培育工程:生成理路、现实困境与思路创新[J].扬州大学学报(高教研究版),2018,22(6):13-18.
- [2] 张二金.高校教师党支部书记“双带头人”培育研究[J].学校党建与思想教育,2022(8):50-52.
- [3] 刘永林.地方高校教师党支部书记“双带头人”培育的逻辑、困境与路径[J].学校党建与思想教育,2020(17):39-41、53.
- [4] 吴林龙,孙海英.新时代高校教师党支部书记“双带头人”的培育策略[J].思想理论教育导刊,2020(3):145-149.
- [5] 杨娜.高校教师党支部书记“双带头人”培育工作应把好“三关”[J].学校党建与思想教育,2019(2):55-56,62.
- [6] 李凡,朱喆.提升高校教师党支部组织力的实践进路[J].学校党建与思想教育,2024(8):24-26.
- [7] 义江,张明珍.高职院校教师党支部书记“双带头人”机制保障研究[C]//2024文化建设与思想政治的关系研究论坛.广西理工职业技术学院,2024.
- [8] 王东红,吴永祥,王东生.高校“双带头人”教师党支部书记能力建设的实践路径探究[J].2025.
- [9] 柴美梅.高校“双带头人”教师党支部书记培育实践[J].中国军转民,2024(21):123-125.
- [10] 王素珍.高校“双带头人”教师党支部书记工作室建设的实践和思考[J].科学咨询,2024(9):161-164.