

整合红色文旅资源 打造多元化党建实践阵地

张召鹏

红色文旅资源蕴含中国共产党光辉奋斗历程与厚重革命精神内涵,是党性教育的重要素材。在文旅产业迅猛发展、党员教育培训需求持续增多的情形下,传统党建教育模式在一定程度上已难以适应时代发展要求。将红色文旅资源深度融入党建工作,构建多元化的党性教育体系,既是传承红色基因、弘扬革命精神的必然要求,也是优化基层党组织创建、提升组织效能的重要路径。

深度挖掘红色资源,夯实阵地建设基础。其一,系统性开展红色文旅资源普查工作。组建专业队伍深入调查区域内革命遗址、纪念馆、烈士陵园等场域,全面梳理资源发展现状,为后续保护与开发奠定坚实基础。其二,建立动态更新的数字化红色文旅资源数据库。依托地理信息系统(GIS)、大数据等技术,精确记录各资源点的地理坐标、历史沿革、保护情况及文化内涵等信息,并健全档案管理机制,提供高效便捷的查询平台。其三,深入探析红色文旅资源的

价值与意义。可联合党史研究专家及相关学者,通过文献分析、口述史料搜集、实地考察等方式,全方位阐释红色文旅资源的历史意义与文化价值,助力大众深化对红色文化的认知。

创新融合模式,构建多元化实践阵地。其一,打造红色文旅沉浸式党建教育基地。可在景区内部设置特色学习空间,配备专业讲解团队与教学设施,通过场景再现、角色扮演及互动体验等方式,开展红色拓展训练等实践活动,增强党建教育的感染力与吸引力;选取具有代表性的红色符号,将其融入空间规划、视觉设计、传播策略等环节,提升红色文旅资源的辨识度和传播度。其二,依托当地红色文化场馆资源打造线上党建服务平台。利用3D建模、全景摄影等技术数字化再现馆藏文物及历史情境,通过该平台举办线上知识竞赛、直播党课等活动,突破时间与空间限制,扩大党建教育的社会影响力。其三,推进党建工作与乡村振兴的深度融合。依托红色文旅资源丰富

的乡村地区建设党建实践基地,系统挖掘整合区域内部资源,规划以红色文旅为主题的公共空间(广场、长廊等),安排党员干部深入其中开展志愿服务和调研工作,推动党建工作同乡村振兴紧密结合。

完善配套体系,提升阵地服务质量。其一,构建高效的交通网络及服务体系。可在红色文旅资源集聚地增添定制公交线路并设置标准停车场,覆盖主要红色景点与党建基地,为党员、群众提供便利出行服务;完善实践基地的配套建设,重点改善游客服务中心、公共卫生设施、休闲空间与应急救护点的功能,提升游客体验品质。其二,加大红色文旅与党建相关的专业人才培养力度。通过讲解员和党建指导员的专业培训,提升其业务水准与服务水平;推动高等院校开设此类课程,培育兼具理论素养和实践操作能力的复合型专业人才。其三,运用数智化手段提高党建实践基地的运作水平。依托大数据分析工具,设置智能导览终端、二维码解说

系统等设施,增强服务便利性;搭建线上集成服务平台,融合票务预订、信息查询及反馈评价等功能,提升服务质量。

强化宣传推广,扩大阵地影响力。其一,结合传统媒体与新媒体进行推广宣传。利用传统媒体(电视、报刊、广播等)开设红色文旅和党建专题栏目,用纪录片、访谈等多种表现形式,生动展现党建工作成果;借助新媒体平台(微博、抖音、小红书等)发布短视频、图文及开展实时直播等,在互动中提升受众参与感。其二,打造在全国具有知名度的红色文旅党建品牌。设计带有地方特色的红色文化创意产品,将红色文化元素融入日常用品和办公设施,创设兼具宣传教育功能与实际价值的文化载体。其三,组织景点及基地定期开展特色主题活动。比如,组织“红色文化旅游节”“重温革命历程”主题党日活动,举办红色文化论坛、红色歌曲大赛等,提升党建实践基地的社会影响力。

(作者单位:辽宁石油化工大学)

大学生就业心理辅导策略

刘承承

培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题,也是建设教育强国的核心课题。就业作为民生之本与立身之根,既是个人实现经济独立与价值成长的重要方式,也是推动社会发展和国家战略实施的重要支撑。随着大学生活的结束,高校毕业生面临着从校园走向社会的重大转变,通过科学有效的策略对大学生进行就业心理辅导,可助力大学生实现个人价值与社会发展的有机统一。

树立正确的就业观念。加强就业教育,树立正确的就业观念。高校应从实际出发,帮助大学生树立正确的就业观念。就业教育要从实际出发,鼓励大学生选择与就业心理调适相关的课程,让学生们调整就业认知,转变就业观念,避免盲目就业。可为大学生建立就业心理档案,以更好地了解学生的性格特质和心理状况,为学生提供一对一的咨询和辅导。还可以针对不同专业的学生进行有针对性的小组辅导活动,帮助学生解决常见的就业心理问题,帮助

其正确评价自己,精确定位并选择职业。

自觉建立良好积极的就业心态。随着互联网技术的发展,新业态、新岗位层出不穷,大学生要时刻鼓励自己、相信自己,积极通过网络招聘平台上传简历,或在校友圈寻求往届毕业生的建议,不断在实践中反思和总结经验,有针对性地弥补自身不足,并广泛寻找就业机会,为今后高质量就业打下坚实基础。同时,还要积极关注行业动态,了解就业市场需求,摒弃只有公务员或大型国有企业才是“铁饭碗”的思想,改变对自己期望值偏高、专业对口才就业的观点,树立劳动光荣和职业平等的观念,正确认识和看待劳动分工和劳动者。要注重职业发展的长远性和个人能力的有效提升,将自身兴趣爱好、特点特长与社会发展需求相结合,正视自我、正视现实,了解职业、了解自我,确立切合实际的择业标准和就业目标,有针对性地找寻适合自己的机会。

构建协同合作的教育模式。高校应建立健全

全心理健康教育和咨询体系,定期开展心理健康宣传和教育活动,提高学生的抗压和应对挑战能力,增强学生的就业竞争力。同时,建立健全“学校主管、学院主抓、部门协调、全员参与”的学生就业工作机制。其中,高校与学院及学工处要认真落实各自在就业工作中的职责,协同开展全程、系统、精准的学生就业心理服务,提供专业的心理咨询,帮助学生及时解决就业过程中遇到的心理困扰。根据学校的实际情况和专业特点,建设一支能与大学生就业心理需求相适应的心理教师队伍。对此,高校要有针对性地对专业心理教师进行培训,加强其在心理学、社会学等方面的专业知识,进一步提高其理论素养。例如,可组织教师在线上平台学习名师上传的发展心理学、心理咨询技术等系统课程,接触前沿学术知识和研究成果。

加强家庭和社会的干预。要持续发挥社会组织及家庭促进毕业生就业的积极作用,助力高校毕业生实现更加充分、更高质量的就业。

高校要加强与学生家长的沟通与合作,积极协助家庭心理健康干预措施和方案的执行;家长也要多关注学生的身心健康,关注学生发展,为学生就业提供全方位支持。同时,高校要积极与社会各界建立合作关系,与社区、公益组织合作开展社会实践;各社会组织则要提供更加科学的就业指导和心理咨询服务,协助做好重点群体毕业生就业帮扶工作,为大学生就业创造良好的外部环境,同时积极挖掘扩容,面向毕业生提供更多就业岗位和见习岗位,积极申报就业实习基地,为更高质量的就业添力赋能。

大学生就业心理辅导能够有效促进大学生个人成长、提高就业质量、促进高校教育改革和社会发展,是一项系统性、长期性的任务。高校、家庭、社会都应充分重视大学生就业心理辅导,积极探索行之有效的途径和策略,建立完善的就业心理咨询体系,使大学生树立正确的就业观念,不断提高心理素质和就业能力。

(作者单位:湖南大众传媒职业技术学院)

短视频赋能乡村振兴的内在逻辑与创新对策

胡榕 刘昀

在数字中国与乡村振兴战略深度交融的时代背景下,信息技术尤其是短视频媒介,正以前所未有的穿透力和联结性重塑乡村发展的内在逻辑与外部环境。短视频以其直观生动、互动性强、传播高效等特点,成功打破了城乡之间的信息壁垒,成为传递乡村声音、展示乡土文化、推动产业增值的重要载体。它不仅是技术工具,更是一种新型社会传播模式,深刻改变了乡村资源的表现形态和价值实现路径。从传播学视角看,短视频通过大众化生产、社交化分发与沉浸式体验,构建起城乡情感共鸣和价值共创的新场域,为乡村带来了可见性提升、文化认同强化与经济活力激发的重要机遇。在这一进程中,深入剖析其传播机制与实践路径,系统总结典型模式与创新对策,对深化短视频赋能乡村振兴的理论与实践具有重要的学术价值和现实意义。

短视频赋能乡村振兴的内在逻辑

在数字乡村建设的背景下,短视频以其低门槛、强互动、广覆盖的特性,成为推动乡村振

兴的重要媒介工具。从传播学视角看,短视频的赋能逻辑主要体现在三个方面,即传播主体的多元化、传播机制的社交化和传播过程的沉浸式。首先,传播主体实现了从精英主导到大众参与的转变。传统媒体时代,乡村话语的表达往往受制于专业门槛和渠道限制,而短视频平台的低技术门槛和易操作性,使广大农民、返乡创业人员、基层乡村工作者等多元主体能够直接参与内容创作。他们通过记录日常生活、生产劳动、民俗节庆等真实场景,构建了一个丰富而生动的乡村叙事体系,形成了多声部、去中心化的传播格局。其次,传播过程呈现出高度的社交化和网络化特征。短视频平台依托智能算法推荐和用户社交关系链,实现了乡村内容的精准分发和高效触达。乡村视频内容能够突破地域限制,广泛传播至城市受众乃至实现国际传播,从而拓展了乡村文化的辐射范围和传播效能。这种基于兴趣和关系的分发机制,不仅提高了信息流动效率,也为乡村资源的跨区域配置创造了条件。再次,传播效果体现了情感沉浸和价值共创的特性。短视频通过视听综

合表达和实时互动功能,强化了受众的临场感和参与感。直播带货、评论区交流、线上活动等互动形式,不仅促进了信息的双向流动,更在情感层面建立了城乡对话的新桥梁,推动了受众从被动观看向主动参与转变,形成了乡村传播的情感共同体和价值共创的新机制。

短视频赋能乡村振兴的创新对策

在内容建设层面,应坚持文化传承与创新表达并重。要加强对乡村优秀传统文化资源的系统性挖掘、整理和保护,同时积极探索符合当代审美和传播规律的内容表现形式。通过将乡土文化与现代视觉语言相结合,打造既保持文化本真性又具有广泛传播力的优质内容产品,提升乡村文化传播的感染力和影响力。

在产业融合层面,要构建全链条、多维度的支撑体系。短视频赋能乡村振兴不能仅限于传播层面,必须与乡村产业升级深度融合。应推动形成以短视频为前端展示窗口,以标准化生产、质量追溯、冷链物流、品牌建设等为支撑的完整产业链。通过引入先进数字技术,实现

生产过程的透明化和可追溯,提升产品质量和消费信任,最终形成传播带动产业、产业支撑传播的良性发展格局。

在机制创新层面,要积极探索跨区域协同和差异化发展模式。各地应立足资源禀赋和文化特色,培育具有地域标识度的乡村品牌,避免同质化竞争。同时,加强地区间经验交流和资源协作,形成优势互补、协同发展的良好态势。还要完善政策支持体系,在基础设施建设、人才培养、资金支持等方面提供保障,为短视频赋能乡村振兴创造更有利的环境条件。

综上所述,短视频正通过改变乡村传播生态为乡村全面振兴注入新动能。未来应进一步深化理论研究与实践探索,不断完善短视频赋能乡村振兴的路径与机制,推动乡村全面振兴目标的实现,走出一条数字乡村建设特色路。

(作者单位:湖南大众传媒职业技术学院;本文系2023年湖南省自然科学基金项目“乡村振兴视域下 ISMAS 模式‘三农’短视频传播与应用创新研究”〈项目编号:2023JJ60174〉研究成果)

推动基层治理现代化的法治实践探索

庄建平

基层强则国家强,基层安则天下安。基层治理体系和治理能力现代化是中国式现代化的基础性工程。基层治理作为国家治理的“最后一公里”,直接关系着千家万户的切身利益。在基层事务中,无论是土地纠纷、邻里矛盾还是社区建设等,都需要有法可依、有法必依。要用法律标尺衡量是非对错,以法治方式处理复杂问题,让基层治理真正走上规范化、制度化轨道。因此,如何运用法治思维与法治方式破解基层治理难题已成为当前社会治理创新的重要议题。

完善基层法律法规体系。基层治理要实现法治化,就要有健全的法律体系作支撑,让各项工作都有章可循。其一,完善基层治理立法是当务之急。《治法中国建设规划(2020—2025年)》提出,完善党领导人大、政府、政协、监察机关、审判机关、检察机关、武装力量、人民团体、企事业单位、基层群众自治组织、社会组织等制度。基于此,各地可根据实际情况加快制定《社区管理条例》《村级组织工作条例》等地方性法规,细化基层治理主体的权责边界。其二,提升基层治理法治化水平。行政执法水平直接影响着法治政府建设的成效。各地需严格按照国务院办公厅印发的《提升行政执法质量三年行动计划(2023—2025年)》部署,到2025年底实现“行政执法突出问题得到有效整治,行政执法工作体系进一步完善”这一目标。对此,各地要全面落实行政执法裁量基准制度,明确不同情形下的处罚幅度与标准。地方政府也应建立动态管理机制,根据实际情况及时调整标准并加强备案审查,要针对行政处罚、行政检查、行政强制等不同执法类型,制定统一规范的执法文书格式。其三,各地需加快促进法律法规的协调衔接。

各地要建立健全基层规范性文件合法性审核机制,无论是村规民约,还是社区公约,与老百姓生活息息相关的自治规范都必须经过合法性审查。同时,相关部门要及时开展法律法规的清理修订工作,即该立的立、该改的改、该废的废、该解释的解释。如针对数字经济、基层智慧治理等新兴领域,各地需及时出台配套法规;对那些与现实脱节的旧条款要积极进行修订,让法律体系始终保持与时俱进的生命力。

加强基层法治宣传教育。各地需探索更贴合当地群众需求的宣传模式,进而全方位提升基层群众的法治观念。其一,要让普法工作真正深入人心,创新宣传形式至关重要。以往不少地区采用发传单、办讲座等传统方式,难以吸引群众注意,新时代背景下,宣传方式亟须跟上数字时代的步伐。具体而言,各地可利用网络平台搭建线上普法阵地,即通过“一根网线、一块屏幕、一个平台”让法律知识通过屏幕走进千家万户。如玉林市打造的“矛盾调处”平台,群众在线提交纠纷诉求时,系统将自动推送相关法律条文与案例解读,纠纷调解过程中,调解员通过平台实时讲解法律依据;结案后还会发送普法小贴士,“解决一个问题、普及一类法律”的模式让普法变得实用又贴心。其二,重点人群的法治教育是实现精准普法的必然要求。不同人群对法律的需求不一样,接受知识的方式也有差别,差异化宣传才能让普法工作事半功倍。对于基层干部而言,法治素养与依法办事能力是必须具备的“硬指标”。各地应把这些内容纳入考核,并列出要掌握的法律清单,让大家清楚知道该学什么、该用什么。针对青少年法治教育,需作出明确规定,要求各学校严格落实实

法治教育大纲,把法治课上好、上扎实。为提升教学质量,要对道德与法治课教师进行轮训,让专业的人讲专业的课。农村地区的普法工作也得接地气,普法人员要勇于跑到田间地头,为农民普及土地流转、农资买卖等法律知识,让法律知识“沾泥土、带露珠”。其三,法治宣传教育不是“一阵风”,长效机制是避免“运动式”普法的重要举措。法治素养的提升是一个渐进的过程,需要持之以恒、久久为功。要在法治宣传教育规划中明确将持续开展全国学生“学宪法讲宪法活动”作为重点工作,要求各级各类学校学生通过教育部全国青少年普法网参与宪法学习,引导学生利用晨读、班会、队会及课外活动等开展宪法学习,让其每天都能接触到法律知识,把“学宪法”变成日常习惯。各地应将法治宣传纳入社会治理的整体规划,从社区管理到矛盾调解,从志愿服务到居民自治均融入法治元素,力求让法治教育成为社会治理的常态,由此真正实现普法工作的制度化、长效化。

提升基层执法和司法能力。基层执法与司法直接关系着法治权威及公信力。各地应通过规范化建设、科技赋能及监督机制完善等途径全面提升基层执法司法质效,让人民群众在每一项执法决定、每一宗司法案件中都能感受到公平正义。其一,要积极规范基层执法,提升公信力。执法部门应大力整治执法乱象,针对群众反映强烈的“运动式执法”“一刀切”等问题,要求各地列出问题清单并开展专项整治。例如,江西省抚州市中级人民法院执行局下发《关于做好文明规范与当事人沟通“一件事”的指导意见》,对执行过程中干警的工作态度、沟通方式等进行细致要求,并就文明用语作了硬性规定

。同时,该地通过组织学习培训、案例研讨及定期检查案款管理等措施逐步形成了规范执法的长效机制,值得各地学习借鉴。此外,各地还需严格落实行政执法公示、全过程记录、重大执法决定法制审核三项制度,对重要决策全程录像存档并实时公开执法信息,让执法权力运行在“阳光”下。其二,加强各相关部门间的协作配合,啃下“硬骨头”。诸多工作涉及部门广、职责不清,容易出现推诿扯皮等现象。各地可召开专题协调会,明确各部门的职责任务,优化执法检查方式,加大部门联动力度,以此提高工作效率,提升基层部门执法能力。如福建漳州市早

期探索的“110”部门联动治理模式,直至近年来升级迭代的赖水顺劳模工作室、模范法官黄志丽、陈少华工作法等,均是基层综合治理可借鉴、可复制的样本。除此以外,各地还需在执法监督上做文章,建立市县乡三级联动的监督体系是提升监管效率的可行之策。即一旦发现乡镇政府的行政处罚有问题,市、县执法监督部门要层层跟进,督办办函、提整改意见以形成严密的监督链条,以有效避免执法乱象。其三,各地还需借助数字技术推进执法司法改革。数字技术的迅猛发展为基层治理法治化注入了全新动能,从“互联网+政务服务”到“智慧法治”平台建设等,数字化正深刻改变着基层法治治理方式。各地可开发数字平台,要求执法人员进入企业开展检查前必须扫码登记备案,让整个执法流程都能留痕可查。平台的建立可搭建起一批庞大的数字化监督网络,通过数字化手段有效解决过去执法过程中存在的不透明、难监管等问题,从而有效遏制权力滥用现象。

(作者单位:中共漳州市委党校)

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出要“建立预算拨款和绩效激励约束机制”“优化教育支出结构,强化经费监管和绩效评价”。当下,高职院校正以“绩效评价”为抓手,大力加强自身建设。第一期国家“双高计划”绩效评价结果,既事关院校申报第二期“双高计划”,更与所在区域省共建职教创新发展高地,部分省协同推进省域现代职业教育体系建设改革试点等息息相关。如何充分发挥绩效评价的指挥棒作用,引导高职学校确立科学育人目标,促进教育提质培优,是教育强国背景下高职院校必须答好的一道时代命题。

院校绩效评价工作应从部分院校强向所有院校强转变。与第一期国家“双高计划”绩效评价相类似,不少地区也组织力量对区域范围内省级高水平高职学校和专业群进行了绩效评价工作,以评促建,带动提升高职院校绩效管理水平。但国家级、省级高水平高职学校占比不多,部分院校尤其是新成立不久的院校,绩效评价工作还有较大提升空间。基于此,教育行政部门需做好“绩效评价”后半篇文章。

可依据党中央、国务院《关于全面实施预算绩效管理的意见》以及教育部、教育厅有关政策规定,对区域范围内高职院校绩效评价情况进行调研。尤其是对绩效评价工作“一头一尾”的院校群体进行画像,总结典型的经经验,分析存在的问题,拟订相应的措施,形成有效的方案,为全省提升绩效工作提供“指南”。绩效评价处于“领头羊”位置的院校,应以更高的责任感与使命感,抓紧提炼绩效管理经验。尤其是在校企合作、“三教”改革、三全育人等职业教育难点、热点、焦点等方面,需深入思考绩效评价指标体系框架应如何设计、怎样落实,从实务层面上升到机制层面,为其他院校学习借鉴提供可参考的内容案例。同时,在进一步提升绩效评价的院校,将此方面的工作作为内部治理能力现代化建设的重点,找准自身存在的问题,将内部控制建设、零基预算改革、制度“废改立”等工作结合起来,综合施策、有效联动、形成合力,力争又好又快达到提升效果。

项目绩效评价范围应从单一性项目向全生命周期项目转变。根据大部分职业院校实际运行情况分析,在充分利用上级财政资金的“双高计划”等重大项目中,实行绩效评价等管理措施的较多,主动在项目库等内部治理重要环节开展绩效评价的不多。按照管理要求,高职院校要在项目的前、中、后三个环节对所有使用预算资金的项目实行全生命周期绩效评价管理。项目立项前,尤其是一些重大项目,高职院校应采用校内审计,甚至是邀请校外第三方预审等方式,对项目指标的必要性、可行性、完整性进行审核,对项目资金预算的合规性、合理性、经济性进行判断,确保立项的依据充分、程序合规,为后续项目的实施提供有效依据。项目实施过程中,高职院校财务、审计、发展规划等职能部门,需及时指导二级学院等教育教学项目承担单位,分段分类对资金到位率、预算执行率、资金使用合规性、管理制度健全性、制度执行有效性等进行梳理,及时发现问题,采取有效措施,确保项目方向不变、任务不变、作用不减。项目完成后,学校相关部门要在项目验收过程中,重点对项目的实际完成率、质量达标率、完成及时性、成本节约率等产出的数量、质量、时效、成本指标进行统计,还要从社会效益、经济效益等方面进行分析,调查实施满意度,切实做到“花钱必问效”,再以此为基础进行奖励,达到“无效必问责”的效果。

人员绩效评价能力应从少数人员好向所有人员高转变。在高职院校内部,部分人认为绩效评价等有关绩效管理方面的事宜,是财务、审计、发展规划等职能部门以及项目负责人的工作,因此存在“重业务轻财务”的状况,而这种状况会导致出现“业绩”“财”不匹配的情况,一定程度上影响院校申报、“双高计划”完成等。为此,一是要加强理念引导。如果说产教融合、项目驱动、任务导向是职业教育的发展理念,那么项目驱动、业绩匹配、绩效评价也应成为每一位高职教育者的工作理念。要强调结果导向,注重成本效益,硬化责任约束,推动有限的财政资金聚力增效,构建起全方位、全过程、全覆盖的绩效管理体系,为高职教育提质培优提供坚实保障。二是要强化绩效培训。人人懂绩效,人人有指标,人人会评价,应成为高职院校绩效管理目标之一。高职院校可将绩效评价纳入教职工继续教育范畴,利用寒暑假等时间,增强全员绩效评价能力;运用机制倒逼,将项目绩效评价与部门绩效考核、教师绩效工资等方面紧密关联,从而激发大多数教师主动参加绩效评价培训、掌握绩效管理知识的内生动力。此外,高职院校可将办学治校的目标转化为部门单位、干部教师的工作指标,以绩效评价提升凝心聚力的实质性成效,实现立德树人根本任务。

展望未来,高职教育院校、项目、人员的绩效评价整体成效的更大提升,必将有效推进职业教育降本增效,强化服务区域产业体系转型升级的保障能力,进而集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群,为经济社会高质量发展提供有力支撑。

(作者单位:湖南大众传媒职业技术学院管理学院)

强化院校绩效评价 促进高职业教育发展

程华安