

“邗新社亲”经验语境下发展与团结融合推进的基层实践路径研究

■河南大学马克思主义学院 杨珊珊

式,呼应了发展与团结课题,为探索二者融合推进的基层实践提供了经验。

二、“邗新社亲”发展图景与经验内核:互嵌共生的基层智慧

“邗新社亲”发源于焦作市沁阳市西万镇邗邗村与博爱县许良镇大新村,可追溯至五百余年邗邗籍县令救助大新村村民的故事,两村自此结为“世代社亲”,形成了跨区域、跨民族的深厚情谊,并在国家政策以及焦作市政协的支持下延续温情,逐渐发展为新时代发展与团结有机融合的鲜活范本。其经验主要体现在以下方面:

其一,情感共生。两村以“走亲戚”的生活化互动延续五百余年的深厚情谊,每逢春节等重要节日,两村会开展特色晚会等活动,让民众在互动中建立文化和情感认同,推动“结亲”关系深入人心;

其二,教育引导。“邗新社亲”的故事和精神通过文化长廊、展览馆、祠堂等形式系统传播,以宣传两村的结亲历史与团结理念,引导民众深入了解并参与到两村两民族的团结发展过程中,激发民众的参与意识以及主观能动性;同时坚持“从娃娃抓起”,发动青年力量,加强青少年的学习教育,积蓄接续动能;

其三,治理协同。两村以“社亲”情谊为纽带,定期开展村干部之间的交流互助、组织文化展演和走访慰问活动等,共同丰富两地民众

的精神文化生活,满足精神文化需求。同时,协调各方力量,如社会爱心人士、企业等,走访困难群众,关注民生问题,让两村群众在协同互助中获得归属感,提升治理效能,巩固治理根基。

三、发展与团结融合推进的基层实践路径:基于“邗新社亲”的经验

(一)以“情感互嵌”厚植团结根基,强化融合发展的文化纽带

“邗新社亲”在文化传播过程中促进社亲村落的友好团结,为探索团结与文化融合发展研究提供了理论支持”。其实践表明情感认同是促进发展与团结融合的前提,更是不可或缺的精神支撑,兼具长期性与复杂性。基于此,在促进发展与团结协同推进中,需深挖各民族、各地区交往交流的历史传统和鲜活故事,探究丰富文化内涵,促进文化互嵌共生;广泛开展文化活动,增进情感交流,强化情感联结,为基层实践凝聚精神合力。

(二)以“教育引导”培育青年力量,传承融合发展的代代火种

青年是推进乡村振兴、讲好团结故事和宣传共同体理论的重要主体。“邗新社亲”将团结情谊融入教育过程中,设教育基金,吸收青年力量,为促进接续传承提供了经验启示。因此,基层实践可注重教育引导,将共同体意识教育、乡村振兴实践教育等融入大中小学课堂

和实践活动中,引导青年自觉树立正确价值观,自觉传承各民族团结互助的优良传统,让发展与团结融合发展的理念在新时代代代相传、熠熠生辉。

(三)以“治理协同”推行互助模式,凝聚融合发展的协同力量

治理协同是促进团结、提升治理能力、丰富治理智慧的重要途径,是发展与团结融合的重要支撑点。“邗新社亲”借结亲关系,构建起独特的基层治理格局。为此,各地区可结合实际发展出多民族、跨地区的协同模式,完善矛盾调解、商事议事等相关平台,推动村干部常态化交流合作,关注困难群众、文化服务等民生事项,促进民众共同参与,以便增进民生福祉、强化认同,为实现区域协调发展凝聚治理力量。

四、总结

作为基层实践的生动样本,“邗新社亲”蕴含的经验逻辑,精准契合推进乡村全面振兴、实现全体人民共同富裕、物质文明和精神文明相协调、各民族共同富裕的目标,也为发展与团结有机融合的基层实践提供了可借鉴的基层样本。

2025年校级大学生创新创业训练计划项目“邗新社亲”下的互嵌与共生:乡村振兴与民族团结有机融合的路径研究(项目编号:XJ2025217)。

临颍县党建引领辣椒产业发展的调查与思考

■河南大学马克思主义学院 沈俊恒 张笑涵

推进乡村产业振兴战略离不开党建引领。党的二十大报告将产业振兴确定为乡村全面振兴的首要任务。《乡村全面振兴规划(2024—2027年)》强调构建县乡村三级联动富民产业体系。临颍县以“党建链+产业链”融合模式将辣椒产业培育为支柱产业,创新麦椒套种模式,种植规模大、效益突出,带动大量农户增收,成为豫中南重要小辣椒产销集散地,为探索党建引领乡村产业振兴机制提供鲜活的样本。研究阐释河南省临颍县党建引领辣椒产业发展的实践机制、现实困境和优化路径,对于推进党建引领乡村产业振兴具有重要理论与实践意义。

一、临颍县党建引领辣椒产业发展的实践机制

党建引领乡村产业振兴核心在于将党的建设贯穿于乡村产业发展的各个方面,构建层级清晰、权责明确的组织体系,为乡村产业振兴提供强有力的组织支撑。调查发现,临颍县党建引领辣椒产业发展形成了以下体系。

一是形成了完善的党的组织体系。搭建“县委统筹、乡镇联盟、村级落实”立体化党建引领框架,构建上下贯通的产业发展组织链条;通过设立辣椒产业党委、组建产业联盟支部,实现党组织在辣椒产业链各环节的全流程覆盖。

二是形成了完善的辣椒产业发展政策体

系。县委出台全产业链构建、品牌建设、要素保障等专项政策,明确智慧辣椒经济带建设等发展目标;乡镇党委配套出台品种改良、返乡创业补贴等政策,落地保底价收购的订单农业政策。

三是凝聚了一支推动辣椒产业发展的人才队伍。实施青年党员培育计划与人才回引机制,充实懂技术、善经营的产业人才队伍;组建党员技术推广队伍与创业导师团,开展系统化产业技能培训,破解人力资源瓶颈。

四是构建了完善的辣椒产业发展组织体系。构建“党组织+龙头企业+合作社+农户+经纪人”多元协同组织体系,推动产业规模化发展;培育精深加工企业集群,搭建覆盖全国的流通网络,形成全产业链发展格局。

五是构建了推动辣椒产业发展保障体系。打造科技、利益、风险防控三位一体保障体系,全方位破解产业发展难题;推行“政策性保险+期货”模式,搭建多元预警平台,建立多方风险共担机制提升产业抗风险能力。

二、临颍县党建引领辣椒产业发展存在的问题

调查发现,临颍县党建引领辣椒产业发展仍面临多重现实瓶颈。

一是基层党组织建设存在短板,引领辣椒产业发展能力不足。部分村级党组织党员队伍老龄化、知识结构单一,面对产业现代化转

型出现“能力断层”;部分党组织与产业发展存在“两张皮”,且激励机制缺失,党员参与产业发展的内生动力不足。

二是产业发展要素保障乏力,资源配置与支撑效能不足。农村青壮年外流致季节性用工短缺、技能型人才匮乏,党组织人才引育与统筹机制滞后;科技服务供需错配,产学研协同不畅,技术转化存在“最后一公里”梗阻;风险防控体系未闭环,党组织推动农业保险、价格稳定机制建设进展迟缓。

三是利益协调与产业链协同不足,产业增值与利益共享受限。党组织辣椒产业链统筹能力不足,种植加工销售环节衔接不畅,三产融合深度不够;利益联结机制“联而不紧”,利益分配不合理,农户在产业链增值环节获得感弱;党组织利益协调、矛盾调解功能缺位,难以化解辣椒产业发展中的利益纠纷。

三、临颍县党建引领辣椒产业发展的优化路径

完善临颍县党建引领辣椒产业振兴实践机制,需从组织建设、要素保障、利益风险协调三方面协同发力。

一是强化组织建设,筑牢党建引领核心支撑。实施“青年党员培育+返乡人才吸纳”双轨机制,充实党员队伍与村“两委”力量;建立党员分类培训与积分制管理体系,将辣椒产业参与、农户服务情况与评优评先挂钩,激活党组

织内生动力。

二是夯实要素保障,提升产业发展支撑效能。构建“政策+平台+情感”人才保障体系,搭建劳动力调配平台,完善返乡创业扶持政策;党组织牵头搭建产学研协同机制与科技特派员制度,推动技术成果转化;组建辣椒产业联盟,制定统一标准,促进产业链协同。

三是优化利益风险协调,保障产业可持续发展。推广多元分配模式,鼓励农户以土地经营权、劳动力入股分享增值收益;健全“政策性保险+期货”防控体系,搭建“三位一体”预警平台;建立党组织牵头的矛盾纠纷调解机制,协调各方利益。

四、结论

党建引领是乡村产业振兴的根本保证,核心在于通过机制创新实现党组织优势与产业发展需求的精准对接。临颍县的实践表明,构建三级协同的组织体系、三位一体的支撑机制、双向赋能的融合机制,能有效激活乡村产业振兴内生动力。当前党建引领乡村产业振兴仍面临基层党组织建设滞后、要素配置效能不足、机制不完善等共性问题。未来,需以强化基层党组织建设为基础,以健全要素保障机制为支撑,以完善利益共享与风险防控机制为关键,持续推动党建与产业深度融合,将党组织的政治优势、组织优势转化为乡村产业振兴的发展优势,为全面推进乡村振兴、实现共同富裕提供坚强保障。

2025年校级大学生创新创业训练计划项目“党建引领乡村产业振兴的实践探索——以临颍县辣椒产业发展为例”(项目编号:XJ2025226)。

从“自由自觉”到“机械执行”:幼儿教师劳动过程异化的表现与反思

■三峡大学马克思主义学院 谭雅月

活动,观察记录、家园沟通等工作重留痕、轻实效,劳动手段从促进幼儿发展的专业方式,异化为迎合规范考核的形式表演。

三是情感劳动自我丧失。马克思强调,劳动者在劳动中不是肯定自己,而是否定自己。幼教本是充满创造性与情感性的劳动,但在园所要求与社会舆论双重压力下,教师长期透支情感、压抑自我,当情感被纳入劳动过程却不属于自身,而属于园所、家长与社会的期待时,劳动过程便成为别人的活动,劳动者也就在劳动中丧失了自己。教师从教育者逐渐异化为安全员、服务员,逐渐失去了与自己真实情感的连接。

二、幼儿教师劳动过程异化的原因分析

幼儿教师劳动过程的异化,是多重结构性力量相互作用的结果。

其一,管理体制异化,行政化管控挤压教育专业自主性。幼儿园管理体制的过度行政化,是造成教师劳动过程异化的重要原因。以量化指标替代专业判断,以标准化流程替代个性化实践,以检查结果替代教学过程,教育劳动被简化为可考核、可检查的行政任务,各类评比检查、环境创设挤占教学时间,管理者以量化指标替代育人效果,迫使教师放弃教学自主,被动迎合形式化要求,直接导致劳动过程异化。

其二,社会认知偏差,幼师职业价值被工具化、边缘化。社会层面对幼儿教师劳动的认知错位,构成了劳动异化的文化根源。社会将幼儿教师劳动窄化为看孩子的保姆式照料,低估其教育专业性与人价值,不认可幼儿教师作为教育者的劳动属性与职业尊严。同时,功利化教育思潮向前教育渗透,家长过度追求知识技能,倒逼幼儿园偏离育人本质,使教师劳动异化为完成指标、迎合期待的工具性活动。

其三,职业主体性弱化,自我认同缺失加剧劳动异化困境。外部重压下,幼儿教师的职业主体性逐渐弱化,形成劳动异化的内部动因。长期的负荷工作、行政管控,使部分教师丧失教育初心,从主动育人者转变为被动执行者,对教学失去热情与反思能力,陷入形式化、功利化循环。职业认同感、成就感与归属感缺失,进一步加剧劳动异化,形成外部压迫向内部妥协的恶性循环,难以回归育人本质。

三、消解劳动过程异化的路径探索

解决幼儿教师劳动过程异化问题,需从制度设计、管理理念和教师发展三个层面协同发力。

首先,在制度设计层面,完善保教管理与保障制度,破除行政化与体制弊端。建立去行政化的幼教管理体制,剥离过度行政考核、非

教学任务,将教育教学核心权归还教师。当幼儿园不再以生源竞争、办园绩效为首要目标,教育才能摆脱商品化逻辑,回归育人本位。同时,应建立符合教育规律的督导评估体系,减少不必要的量化考核和形式主义检查,把教师从规训中解放出来,将精力真正投入到与幼儿的互动中。

其次,转变行政管理模式,回归幼教专业本质。幼儿园管理者摒弃管控思维,树立以儿童发展为核心、以教师为主体的管理理念,精简行政程序,减少无效留痕,激发幼师教育专业自主性。在课程设计、教学方法、班级管理等方面赋予教师自主权,鼓励其依据幼儿成长规律开展个性化教育。并且压缩行政性事务占比,保障教师有充足的时间进行教学互动,重塑教育初心与职业价值导向。

最后,强化职业主体性培育,提升自我认同与专业能力。搭建幼师专业成长平台,开展针对性教研培训,聚焦幼儿教育、心理保育等核心专业能力培养,助力教师深耕专业领域。加强职业认同感教育,引导教师正视职业价值,树立专业自信,鼓励教师参与园所管理、教育决策,激发职业主动性。同时,营造尊重幼师的社会氛围,宣传幼师职业贡献,让教师在专业实践中实现自我价值,摆脱自我认同缺失的困境。

马克思在《1844年经济学哲学手稿》中提出劳动过程异化是指“劳动对劳动者来说是外在的东西,不属于他的本质”。劳动本应是自由自觉的活动,而劳动过程异化意味着劳动者在劳动中不属于自己,而属于别人。教师劳动本质上是一种以儿童身心发展对象的实践活动,然而在教学过程中,幼儿教师劳动正经历着深刻的异化。基于此,本研究聚焦于劳动过程这一核心维度,分析幼儿教师劳动过程异化的具体表现,深层根源,并探索可能的超越路径。

一、幼儿教师劳动过程异化的现实表征

以马克思异化劳动理论审视幼儿教育领域,教师劳动已不再是自由自觉的教育实践,而沦为外在的、强制的、与教师本质相对立的活动。

一是劳动过程被迫性。马克思指出,异化的劳动不是满足劳动需要,而只是满足劳动需要以外的需要的一种手段,在实践中体现为教育逻辑与管理逻辑的屈从。当前幼儿教师普遍承担大量非教育性事务,各类表格填写、宣传文案等任务不断挤压教育时间,精力消耗在与幼儿发展无关的任务性工作中,劳动内容从以保教为主的专业劳动异化为教学与杂务混合的复合型劳作,专业劳动边界模糊化。

二是劳动手段形式化。幼儿教育本需教师发挥自主性,灵活开展情境化、游戏化教学,但在规范化管理下,教师的专业实践被形式主义规训所束缚,从活动流程到材料投放,均被统一标准严格要求,教师缺乏自由发挥的空间。教学手段沦为迎合考核的形式表演,游戏