

先进思想引领下群团工作与国企文化双向赋能机制研究

■湘潭电化产投控股集团有限公司 段晓磊

在当前国有企业高质量发展的大背景下,先进思想主要指的是以思想政治理念为引领,这也是筑牢企业发展根基的坚强后盾。工会、共青团、妇联等群团组织就像一面面镜子,能够帮助国有企业对接广大基层职工,凝聚基层人心,传递正向价值;客观上来看,群团工作更注重对职工权益的保障,对职工思想引领方面发挥力度有所减弱。而企业文化建设偏向于外部品牌宣传,未能真正渗透到企业中去。两者之间难以形成互相支撑、共同发力的良性局面。

一、以思政价值同源共建为根基,筑牢思想层面双向赋能底层逻辑

铸魂育人是国企思政工作的重要目标,坚持党建引领群团建设和企业文化建设是统一两项工作价值导向的前提,当下双向赋能存在断层的主要原因在于群团工作与企业文化建设之间缺少统一的思政价值体系为纽带。

在具体落地实施过程中,企业党委下设的思政工作领导小组可以发挥顶层统筹的作用,联动群团职能部门与企业文化宣传部门对工作做整体规划,根据行业特点、企业经营情况等搭建适合自身开展的思政价值体系,明确红色初心、工匠精神、国企社会责任三大核心价值维度,从源头上避免单独管理、价值目标割裂的问题。按照不同产业工人青年职工群体的特征进行分层次的思想宣教,让所有内容均向企业文化主旨靠拢,保证企业内部价值宣传口径统一。

在双向联动模式下,搭建职工思想动态反馈渠道,借助于群团部门贴近基层的特性,将一线职工的思想诉求、认知困惑等信息收集起

来并反馈至企业文化宣传部门,为进一步优化企业文化内容提供现实依据。文化宣传部门也可以结合全员文化认同调研结果,反向调整群团思政教育侧重点,补齐基层思想教育短板。从整个管理周期看,统一后的价值理念要贯穿于入职培训、日常绩效考核、岗位职级晋升等各环节,循序渐进夯实全员统一的思想共识。

二、以思政活动载体融合为抓手,打通实践层面双向赋能联动的通道

立足于思政实践育人逻辑将群团活动和企业文化活动载体相结合,是破解两项工作脱节问题的重要途径。由企业的思政主管部门牵头统筹,联合组织协调区域内的群团、文化两大职能部门编制一体化的思政活动清单,整合岗位技能竞赛、一线职工暖心帮扶、青年攻坚突击队、全员文体活动等群团常规工作和特色的文化品牌,对接企业文化节、企业精神宣讲、岗位模范评选等活动,进行活动的统一立项、统筹调配,避免同质化的活动再次出现造成行政资源浪费。

必须强调所有一体化的活动都需要坚持思政内核嵌入原则,走出重形式娱乐、重对外宣传、轻思想引导的迷雾,把劳模精神学习、岗位初心教育、红色价值感悟等思政内容融入活动中来,既要做好群团服务职工本职工作,又要发挥好企业文化凝聚人心的传播功能。

建立活动成果双向转化机制,从群团一线实践活动中挖掘出岗位先锋、劳动模范和青年骨干等典型事迹,入选企业文化案例库,丰富企业文化原生素材;将企业文化凝练的价值理念与精神标语融入群团日常谈心谈话、职工心理疏导、一线暖心关怀等一系列常态化工作中,让文化理念常态化渗透到每位职工的日常工作。

三、以思政闭环考核评价为保障,完善制度层面双向赋能约束机制

建立完善的闭环考核机制是保证群团工作与企业文化长效融合的重要制度保障。当前国企对于群团工作的考量更多体现在活动数量、职工满意度等方面,对于文化考核更多表现在宣传传播数据,并没有将发挥思想引领作用纳入考核范围内,仅有部门刚性约束,这就需要通过构建一体化的思政考核体系打通两侧的考核壁垒,从而通过制度规定倒逼两者深度融合,推动赋能行为落地生根。

一是增设双向融合专项考核指标,不仅衡量群团部门助力企业文化落地的成效,重点关注企业文化在基层一线普及情况、职工文化认同提升情况;还应当重视评价企业文化对于群团工作引领作用的评价,重点关注全员思想素养水平的提升情况。

二是转变原有传统考核考量角度,摒弃以往重形式、轻实效的考核方法,注重活动数量、

宣传篇幅等简单量化分析,侧重考查理论学习能否抓住实际效果,关注基层职工思想问题的解决程度和执行岗位价值目标所带来的实质性效益等,回归思政工作育人本源。

三是推进结果直接与内部激励体系挂钩,把一体化考核成绩纳入群团工作人员年度考核和文化宣传部门每年年底评优之中,给予表扬优秀的主体、奖励优胜的个人、督促整改缺失责任的部门;建立季度常态复盘机制,根据阶段性考核结果研判融合工作存在短板问题,积极创新活动方案和协同模式,形成一套完善的管理闭环。

四、结语

综上所述,以先进思想政治理念的引领作用,从价值共识共建、活动载体融合、闭环考核保障三个方面搭建了国有企业群团工作与企业文化双向赋能的完整实施路径,结合国有基层企业具体的实务运行案例,验证路径的可行性和实践意义。在未来的发展过程中,群团工作也是贯彻落实国有企业先进思想直达基层的末梢载体,还是凝聚全员价值共识的精神内核,二者都互为支撑、不可分割。后续可以依托数字化思政阵地将赋能模式迭代升级,打通思想、实践、制度等全链条协同壁垒,以思想文化软实力赋能企业经营发展硬实力,持之以恒推动群团工作与文化建设同频共进。

生成式AI赋能高中课堂教育家精神行为识别与干预研究

■内蒙古包头市固阳县第一中学 马林

当下育人导向着重弘扬教育家精神,高中一线教学中该精神的落地多停留于理论学习层面,难以实时捕捉教师课堂真实行为表现,配套培育举措也缺少精准化支撑。以往入课观察模式易受主观判断干扰,采集信息零散且无法及时介入引导。依托生成式人工智能的特征提取能力,能够搭建理念与课堂实践间的衔接路径。本文将结合高中常态化授课场景,搭建适配课堂的教育家精神行为识别体系,摸索即时化引导干预办法,为数字化背景下强化教师师德师风、践行育人根本任务提供实操参考。

一、校准AI识别育人标尺,锚定课堂具象化育人行为基线

舍弃AI自带同质化师德评判算法,结合本校高中生身心特点、校本德育育人细则,由校内教研、德育骨干人工重构AI识别标签库,把抽象育人精神拆解为可视、可判、可量化的课堂微动作,划分正向育人行为、育人偏差行为两类判定标准,课前完成班级学情标定,课中无感采集教师言行,从源头规避智能工具机械判定、误判育人行为的问题。校内教研组需联动德育组,删掉AI系统自带模板化评判语句,录入本校专属课堂判定细节,将爱生育人细化为俯身辅导学困生、接纳学生另类观点、疏导考前情绪三类现场行为,将因材施教细化为分层设问、个性化作业批注、小组互助导学三类教学动作。高一思政《价值的创造与实

现》随堂教学中,一名学生结合升学压力直言普通高中很难创造社会价值,授课教师急于纠正观点,打断学生倾诉,AI依托校本标签,可捕捉教师语速加快、侧身回避学生、终止发言三类细节,判定教师缺少共情育人意识,违背润心育人要求,后台轻弹窗给出临场优化话术:“老师明白你当下备考的焦虑,不妨说说你心中平凡人的价值,我们一起聊聊”,引导教师放平心态倾听学生想法,贴合高中生情绪特点调整授课方式,让智能识别贴合本校育人实际,而非照搬理论标准评判教师。

二、依托情境式AI即时交互,实施课堂差异化动态柔性干预

高中课堂教学中可依托生成式AI实时留存课堂原声对话、互动画面,结合学生性格档案、班级班风特质,定制适配教师个人授课风格的柔性整改方案,划分三级无干扰干预模式:轻度育人偏差仅后台隐性留存提示,中度偏差课堂边角温和弹窗、重度育人问题课后一对一私密复盘,既优化育人行为,也保护教师职业尊严。高中课堂互动随机性极强,硬性干预会打断教学节奏,影响课堂氛围,分级干预更适配校内教学场景。例如:高二语文《乡土中国》专题探究课上,班级一名性格怯懦女生主动举手,作答逻辑零散、表述混乱,授课教师面露不耐、转头示意其他学生作答,忽视学生表达意愿,违背教育家精神尊重学生、包容试

错的核心要求,AI调取该生本学期课堂台账,发现其极少主动发言,随即弹窗提示教师分步引导,并给到临场对话话术,教师随即调整态度沟通:“你慢慢抓住了乡土聚落核心特点,我们拆分小点慢慢梳理,大胆表达就很棒”,依托AI联动学情数据,针对性适配不同学生开展互动教学,避免教师统一化授课、忽视个体差异,扎实落地分层育人理念。

三、搭建AI同伴教研共研场域,补齐教师精神践行能力短板

活用生成式AI课堂片段归档、隐私脱敏功能,整合年级内同类型育人短板授课片段,隐去教师姓名、班级信息,搭建校内匿名育人教研案例库,以同伴互助研修替代行政式考核追责,补齐一线教师临场育人话术、学科德育融入能力短板,消解教师对AI技术监管的抵触与防备。校内多数中青年教师并非刻意忽视育人准则,只是临场应对学情突发问题缺少经验,AI可整合校内优质育人片段,供教师自主对标学习。高三数学专题讲评课普遍存在重解题、轻心理疏导的问题,AI归集校内骨干教师育人实景:模考讲评收尾,教师预留三分钟谈心时间,安抚低分学生:“错题只是学习漏洞,不是能力短板,按照自己节奏稳步提升就好”,同时整理同类课堂中只讲评分数、否定学生努力的短板片段,提炼高三备考阶段爱生育人实操方法,年级组依托AI案例开展短时微教研,只优化行为、

不追责教师,让教师自主感知育人差距,主动打磨课堂言行,内化教育家精神育人初心。

四、构建学情双向溯源闭环,实现AI长效育人涵养干预

转变AI单一监测教师言行的研判逻辑,搭建师生双向数据联动溯源机制,依托课后学生匿名学情填报、月度心理摸排数据,反向研判教师育人落地实效,迭代优化教师培育与干预方案,形成“教师课堂行为监测—学生成长反馈—育人方式迭代优化”闭环,让教育家精神贴合本校学生真实成长诉求。每日课后学生依托校园小程序填写简短课堂感受,AI整合班级整体情绪、学习体验数据,反向研判育人短板。例如:高一物理分组实验课中,AI月度学情汇总显示,班级后进生长期无法参与实操环节,小组资源被优生占用,研判得出教师分组教学未落实教育公平理念,随即制定长效整改方案,协助教师拆分异质互助小组,制定强弱结对实操规则,后续课堂AI定点监测小组分工、教师帮扶、点评细节,每月出具教师育人成长台账,助力教师长期坚守公平施教、至诚育人准则,推动AI从课堂即时纠错,转向教师育人素养长效培育。

总而言之,技术只是育人辅助载体,涵养教师精神内核才是根本。未来,还需持续完善数据模型,细化课堂干预方案,以数智手段守护教育初心,助力一线教师践行教育家精神,培育契合时代需求的青年学子。

包头市教育家精神践行研究中心项目
课题编号:BTJYJ2025J083
课题名称:基于生成式AI的高中课堂教育家精神可视化行为识别与干预研究

基于反思性实践理论的高校辅导员深度辅导范式转型研究

■北京科技职业大学党委学生工作部 孟乐 吴欣 陈红兵

教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,高等教育作为三者交汇核心,承担着为党育人、为国育才的使命。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》发布后,构建高质量教育体系、推动思政工作从“大水漫灌”向“精准滴灌”转型成为核心任务。高校辅导员作为思政教育骨干力量,其深度辅导能力直接关系落实立德树人根本任务的成效。

当前高校深度辅导普遍陷入“事务应对多、深度互动少,经验依赖强、专业反思弱”的结构性困境,根源在于传统技术理性范式的深层局限——将辅导简化为政策、流程的机械执行,忽视了教育情境天然具备的不确定性、独特性与价值关涉属性。现有辅导员发展研究多聚焦外部知识灌输与标准化技能操演,始终未触及核心命题:辅导员如何在充满复杂性的真实场景中生成专业判断、实现能力迭代。

反思性实践理论正是对技术理性的批判与超越,其核心是“行动中反思”(实践中即时捕捉情境变化、动态调整策略)与“对行动反思”(实践后系统复盘、提炼可迁移知识)的动态循环,该框架已在教师教育、社会工作等领域验证了对专业能力提升的有效性,但在高校辅导员领域的系统性应用仍存在空白,需要构建整合个体认知转型与行动革新可操作框架。

一、深度辅导的现实困境与结构性根源

当前深度辅导反思性缺失呈系统性特征。表层呈现三重匮乏:动机工具化,繁杂事务挤压认知带宽,使深度辅导异化为完成行政考核的指标,评价体系偏重约谈台账与人次,

严重忽视过程质量与反思深度,极大削弱了辅导员反思的内生动力。过程浅表化,谈话多停留在寒暄安慰与通用建议层面,前期缺乏对学生成长生态的系统评估,中期缺失“行动中反思”难以捕捉非言语线索,后期无系统复盘,导致单次辅导沦为孤立的随机事件。方法单一化,过度依赖说教告诫,未能构建激发思考的对话空间,对不同沟通模式的效果缺乏批判性审视,难以灵活运用多元辅导技术。深层则源于个体、制度与文化三重制约的交织:在个体层面,反思方法论缺失与跨学科知识整合能力不足,反思多停留在感性经验总结,难以向理性实践知识跃升;在制度层面,支持性体系缺失,培训重技能传授轻反思训练,事务性工作挤占反思时间,评价导向偏向量化结果且缺乏容错机制;在组织文化层面,实践共同体薄弱,辅导员处于“专业孤岛”,缺少常态化集体反思平台,个体智慧难以沉淀为组织共享知识。

二、反思性实践视域下的深度辅导“四维一体”模型

针对上述困境,本文构建以反思性实践为核心的四维模型,系统性破解结构性制约。

第一,专业自觉:从政策执行者到专业能动者。推动角色认知转型,回应个体能力与制度动力层面的问题。辅导员需主动开展结构化反思:撰写反思日志,记录决策逻辑、情绪变

化与隐含假设;开展案例微研究与行动研究,整合心理学、教育学等理论分析典型问题,将公共知识转化为个人实践性知识。学校需完善制度保障:改革评价体系,增加辅导过程质量、学生成长变化、反思深度的质性权重;建立容错文化,将探索性“有价值的失败”纳入专业成长认定,在评优、职称评审中向反思性创新实践倾斜。

第二,共同探究:从快速应答到协同探究。革新辅导过程模式,破解过程浅表化与方法单一化问题。辅导员需掌握反思性对话技术:通过开放式提问替代评判;用具体化技术将模糊表述落地;通过重构性提问拓展认知视角;借助未来导向提问激发行动意愿。学校需配套能力建设:开设反思性对话专项工作坊,通过角色扮演、对话转录分析开展技能训练;在案例研讨中将“对话过程优化”作为核心议题,而非仅聚焦问题解决。

第三,情境参与:从个体干预到生态系统建构。打破孤立干预局限,回应组织文化层面的协同需求。辅导员需建立生态化工作思维:提升文化敏感性,在辅导中主动识别学生家庭背景、社群文化、网络社交圈的行为意义脉络;强化资源链接能力,联动专业课教师、心理中心、家庭、社区等主体,编织学生支持网络;保持权力觉察,主动悬置权威姿态,通过平等对

话鼓励学生表达真实诉求。学校需破除组织壁垒,建立学工(含心理中心)、教务、后勤跨部门联席会商机制,针对复杂个案协同干预;培育跨角色专业实践社区,吸纳班主任、宿管、专业课教师参与案例研讨,形成学生成长的全息支持网络。

第四,持续改进:从经验固化到知识创造。建立经验转化机制,破解个体经验碎片化与组织学习薄弱的问题。辅导员需构建个人知识管理体系:按“情境描述、干预过程、效果反思、理论联系”的结构建立电子案例档案;定期复盘提炼共性模式,形成个人实践性理论。学校需搭建组织学习平台:制度化举办结构化反思案例研讨会,设定安全发言规则,重点研讨未达预期的棘手案例;建立共享知识库,系统沉淀典型案例、应对策略、资源清单,打破专业孤岛,实现经验代际传承与集体迭代。

本文为辅导员从经验型工作者向反思性实践者转型提供了清晰路径,也为高校提升深度辅导育人实效、构建高质量思政工作体系提供了可操作的实践框架,是落实教育强国战略在微观育人场景的具体探索。

本文系北京科技职业大学社科重点课题“心理疏导在首都高校学生深度辅导中的应用现状及其对策研究”(2024X001-SXZF)阶段性成果。