

# 高校教师党支部书记“双带头人”培育的 机制困境及完善进路

刘图其,匡宇威

(湖南科技大学 马克思主义学院,湖南 湘潭 411201)

**摘要:**自高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施以来,各高校在“双带头人”队伍建设、培育制度体系构建以及工作保障落实上出实招、求实效,高校教师党支部建设质量得到明显提升,但在选人、榜样引领、激励、考核、培训以及人才储备等机制上还面临许多现实困境,影响了“双带头人”培育工程的实施。展望未来,要从完善各方面制度上下功夫,以期构建“双带头人”培育长效机制。

**关键词:**“双带头人”;高校教师党支部书记;机制困境;完善进路

**中图分类号:**D262.2

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2023)06-0087-07

习近平总书记在党的二十大报告中指出:“坚持大抓基层的鲜明导向,……持续整顿软弱涣散基层党组织,把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒。”<sup>[1]</sup>高校教师党支部在提升高校科研能力、促进高校发展上发挥着重要作用,是高校基层党组织建设的重点。高校教师党支部书记是教师党支部的第一责任人,其能力和水平决定着教师党支部建设的质量和效果,选拔培育好高校教师党支部书记是加强高校基层党组织建设的内在要求。自教育部实施“双带头人”培育工程以来,各大高校普遍重视对“双带头人”的选拔培育,高校基层党建质量明显提高。因此,及时梳理“双带头人”培育取得的成效,分析当前培育的机制困境,进而找出提升路径,有利于更好地推进“双带头人”培育工程,进一步提升高校基层党建质量。

## 1 高校教师党支部书记“双带头人”培育成效

高校教师党支部书记“双带头人”的培育是

新时代加强党对高校全面领导、落实高校“立德树人”根本任务、推动高校基层党建高质量发展的重大举措。自“双带头人”培育工程实施以来,各高校按照相关文件要求,认真进行“双带头人”的选拔培育,推动高校教师党支部书记逐步实现由“单带头”向“双带头”的转变,取得了积极成效。

### 1.1 初步建立了一支政治素质强、学术水平高的高校教师党支部书记“双带头人”队伍

2017年中共教育部党组出台的《关于加强新形势下高校教师党支部建设的意见》(以下简称《意见》)中明确了“双带头人”选拔的时间表,指出要在2020年左右实现党支部书记“双带头人”选拔方式的全覆盖。经过几年的努力,各高校教师党支部普遍选择信念坚定、能力出众的优秀党员教师担任党支部书记,基本完成了党支部书记“双带头人”的全覆盖,《意见》中各项要求得到了全面地落实。一是严格执行标准,普遍选择具有副高级及以上职称且热爱党建工作的优秀教师担

收稿日期:2023-04-19

基金项目:湖南省教育厅科学研究项目(21C0332);湖南省高校思想政治教育工作研究项目(22E06,23C13)

作者简介:刘图其(1971—),男,湖南邵阳人,讲师,硕士,主要从事中共党史、高校思想政治教育研究。

任党支部书记,保证了党支部书记在党建和学术方面的带头作用;二是严格按照程序,各高校在确定“双带头人”时,普遍征求党内外意见,再通过支部大会选举产生党支部书记,上级党委对“双带头人”的选任进行全程监督,保证了“双带头人”选配规范有序;三是强化后备人才队伍建设,大部分高校从选拔“双带头人”开始,就重视“双带头人”人才储备工作,让热心党务工作的骨干党员教师担任支部副书记,积极在教学水平高、政治素质硬的青年教师中发展党员,做到早发现、早培养、早任用。总之,各高校在“双带头人”选拔、培育中,切实履行了政治强、业务精、作风正、纪律严的要求,初步建立了一支梯度合理、政治素质高、能力过硬的“双带头人”人才队伍。

### 1.2 初步构建了高校教师党支部书记“双带头人”培育的制度体系

制度作为一套规则体系和刚性规范,是推进高校党组织建设的重要保障。高校教师党支部书记“双带头人”的培育,同样离不开一套有效的制度。自高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施以来,各大高校以构建“双带头人”培育制度体系为抓手,不断完善“双带头人”培训、考核、激励等各项制度,奠定了高校教师党支部书记“双带头人”培育的基本制度框架。各高校党委普遍将党支部书记“双带头人”的培育纳入学校党建年度工作计划,制定“双带头人”培育的实施意见,加强了对“双带头人”各项制度的规划和指导。各二级学院立足实际,把“双带头人”的党建工作情况纳入考核,将考核结果与岗位晋升、职称评定以及绩效奖励挂钩,建立了考核激励机制。部分高校高度重视“双带头人”的地位和作用,邀请“双带头人”参加学院党政联席会议以及党委会议上,发挥了“双带头人”在单位议事和重大事项决策方面的重要作用,完善了作用发挥机制。有的高校坚持学术科研水平与党建水平双提升,通过邀请名家开展学术讲座和举办“双带头人”学术论坛等方式提高“双带头人”学术科研能力,通过专题辅导和实践培训等方法提高党建工作水平。此外,还有部分高校从“双带头人”的关怀制度、榜样引领制度等方面下功夫,初步构建了内容全面、科学有效的“双带头人”培育制度体系。

### 1.3 基本落实了高校教师党支部书记“双带头人”的工作保障

高校教师党支部书记“双带头人”肩负着提升党支部党建水平和学术能力的双重责任,需要在完成本职教学工作之外额外付出大量时间和精力,理应得到细致的照顾和关怀。自高校教师党支部书记“双带头人”培育工程实施以来,各高校认真落实“双带头人”培育各项要求,为“双带头人”开展工作提供待遇、资金和组织保障,调动了“双带头人”的工作积极性。部分高校以申报党建研究课题的形式支持党支部书记“双带头人”开展党建研究、创新党建工作,通过划拨“双带头人”专门工作经费,为“双带头人”提供坚强物质保障。部分高校不仅在岗位晋升和相关培训上优先考虑“双带头人”,还通过询问“双带头人”的工作和生活情况,及时了解并解决“双带头人”遇到的困难和问题,加强对“双带头人”的人文关怀,落实“双带头人”的待遇保障。同时,各高校积极进行“双带头人”工作室的申报与建设,以“双带头人”工作室为依托,在改善“双带头人”工作条件的同时发挥其示范作用,带动高校整体思想政治教育和党支部工作质量提升。各大高校在狠抓落实上下功夫,把相关制度规定的“双带头人”的各项权利体现到具体要求和行动中,强化“双带头人”的制度保障。

### 1.4 有效提升了高校教师党支部学术科研与党建水平

实施“双带头人”培育工程,其目的就是充分发挥高校教师党支部书记的“头雁”效应,进而实现高校教师党支部学术科研与党建工作的双提高、双促进。各高校按照标准选拔优秀党员教师担任党支部书记“双带头人”后,普遍提高了本支部的党建规范化水平和教学科研水平,基本达到了预想的效果和目的。在党建方面,认真落实“三会一课”基本制度,带头组织学习党的理论知识、习近平总书记重要讲话精神及党内各项法规制度,在拓展主题党日活动的内容和形式、支部联合共建、开展志愿服务等方面下功夫,使得支部日常建设更加规范,服务社会能力明显增强。各高校党支部书记“双带头人”普遍重视本支部的政治建设,以党的各类主题教育活动为依托,注重增

强支部党员的理想信念,提高党员的政治素质。部分“双带头人”把支部建设与“三全育人”综合改革结合起来,号召广大教师党员深入师生群众,及时宣传党的路线方针政策,积极了解和帮扶困难学生,营造良好“三全育人”氛围。在学术科研上,部分党支部实现了党建和科研的深度融合,大大提高了广大教师对科研的重视程度,有力推动了党支部科研水平提升。

## 2 高校教师党支部书记“双带头人”培育的机制困境

“基层是党的执政之基、力量之源。只有基层党组织坚强有力,党员发挥应有作用,党的根基才能牢固,党才能有战斗力。”<sup>[2]</sup>自“双带头人”培育工程实施以来,各大高校基层党组织以“对标争先”为抓手,不断推进教师党支部标准化规范化科学化建设。目前,各高校已基本实现教师党支部书记“双带头人”全覆盖,培育工程实施情况总积极向好,稳中有进。但在取得成效的同时也应看到,实施的过程中,在“双带头人”选拔、培训、考核、激励等方面还是存在一些问题亟需解决。

### 2.1 选人机制有待完善

2018年5月,中共教育部党组印发了《中共教育部党组关于高校教师党支部书记“双带头人”培育工程的实施意见》,对“双带头人”的选拔要求做出了明确规定,指出“双带头人”既要政治强,又要业务精。此后,各高校按照“双带头人”的要求进行“双带头人”的任用选拔,但由于缺乏严格的选人机制约束,“双带头人”的选配仍存在问题。其中,最主要的问题是部分“双带头人”在学术科研和党建工作上只能发挥单带头作用,引领党支部科研和党建双提升的能力较弱,还有部分高校“双带头人”的选配受到院校层次的限制。究其原因:一是部分教师党支部书记长期从事行政工作,对党建工作较为了解,能够推动党支部工作精细化、规范化,但由于自身科研能力不足,难以在党支部做好学术带头人;二是部分教师党支部书记面临着严峻的科研压力和繁重的教育教学任务,在科学研究和教育教学方面水平较高,但对党建工作缺乏兴趣,对如何履行党支部书记

职责认识不够明确,也没有足够的时间和精力开展党建工作,难以在党支部做好党建工作带头人;三是部属高校具有人才和资金方面的巨大优势,在“双带头人”选配方面比较到位,效果也比较好,而高职高专院校受到办学层次和师资力量力量的限制,很多教师党支部在选拔任用党支部书记时,并没有达到“双带头人”选拔任用要求,导致“双带头人”培育工程的现实实施效果与理想效果存在差距。

### 2.2 榜样引领有待加强

党支部书记作为高校教师党支部的核心和舵手,只有得到教师党员的充分认可,才能顺利开展工作,发挥好党建和学术的双带头双引领作用,和党员教师一起把教师党支部管理好,建设好。但在“双带头人”培育过程中,由于缺乏相应的榜样引领机制,部分教师党支部书记的工作未能得到充分认可,“双带头人”在实际工作中还存在一些困难。一是部分教师党支部书记在调任后,新单位对调任党支部书记学术和党建能力的宣传介绍不到位,导致党支部党员对党支部书记缺乏足够的了解和认可,使得党支部书记未能在短时间内与支部成员建立良好关系,在这种情况下,教师党支部书记更多的是被动地机械地完成上级组织布置的相关工作,难以创造性地开展工作。二是未能及时总结“双带头人”工作的新方法和新经验。“双带头人”是对高校教师党支部书记的新要求,是高校基层党建的新探索,需要久久为功,及时总结新鲜经验,推动“双带头人”培育工程更好向前发展。但目前缺乏对“双带头人”工作经验的及时宣传,大部分教师党支部书记仍在独自摸索新条件新环境下党建工作的方式方法。三是未能及时宣传高校教师党支部书记“双带头人”典型事迹。树立教师党支部书记榜样典型,及时宣传优秀事迹,可以为其他教师党支部书记树立标杆,指明方向,但目前对“双带头人”先进事迹的宣传并不多,还未形成常态化宣传机制。

### 2.3 激励机制有待提升

随着高校的普遍扩招,教师党支部书记“双带头人”不仅要进行日益严谨、精细的党建工作,还面临着较大的教育教学、科研压力,理应得到充分的时间保障和与之相适应的物质保障,但当前

部分高校的激励机制未能充分反映教师党支部书记“双带头人”的真实需求,存在激励措施不完善、激励标准不明确、“双带头人”未能得到足够重视等问题。究其原因,一是大部分高校仍然把教学科研的激励作为“双带头人”激励措施的主要方面,而对党建工作方面的激励局限在荣誉表彰和口头嘉奖等方面,未能把党建工作成绩同职称评定、职务晋升以及物质保障挂钩,一定程度上挫伤了“双带头人”的工作积极性。二是目前部分高校“双带头人”激励机制过于模糊和笼统,没有明确的标准做参照,没有做具体工作量的量化,这就导致“双带头人”成为干多干少都一个样的“苦差事”。三是“双带头人”作为高校教师中的佼佼者,理应发挥其在单位议事决策方面的作用,但实际调查显示,各单位重大事项基本由行政负责人决定,“双带头人”则较少参与此类事务,这说明“双带头人”没有得到充分重视,存在感并不强。

#### 2.4 考核机制有待优化

考核是评价教师党支部书记“双带头人”工作情况的重要手段,“双带头人”的培育离不开合理全面的考核机制,但当前部分高校的考核机制未能充分反映对“双带头人”的要求,存在考核占比不合理、考核方式单一、考核内容不细致等问题,阻碍了“双带头人”培育工程的实施。究其原因,一是高校教师的主要工作是教学与科研,因此在“双带头人”的考核中,教学科研考核占据了较大比重,而党建工作考核占比并不大,这在一定程度上制约了“双带头人”开展党建工作的积极性。二是目前的“双带头人”考核方式仍为传统单一的过关性考核,缺乏灵活性和挑战性,教师党支部书记“双带头人”只需要完成上级规定的任务即可通过考核,这导致“双带头人”工作缺乏创造性,难以打开支部建设新局面。三是目前对于“双带头人”的考核内容仍较为粗浅和笼统,在党建工作时间的量化、工作成效高低的评定等方面缺乏细致的规定,难以让“双带头人”在党建工作上投入太多精力。

#### 2.5 培训机制有待改进

当前,学术研究不断涌现新成果,党建工作不断提出新要求,只有加强对“双带头人”的培训,

才能发挥好“双带头人”在学术和党建两个方面的引领作用。据调查,“地方高校在推进‘双带头人’培育工程时,存在党支部书记选完了事、任命完事、直接上岗上任等问题,表现出‘重使用、轻培训’的错误倾向”<sup>[3]</sup>。此外,部分高校还存在培训方式单一、培训内容针对性不强等问题,导致部分“双带头人”无法从培训中获得实质性的知识与技能,无法充分发挥自身的引领作用。究其原因,一是部分高校思想认识不到位,轻视党建培训工作,忽视了教师党支部书记要想干好基层党建工作,需要通过专题培训来增强业务能力,通过业务指导来摸清党建工作的规律和方式方法,从而打开工作局面。二是部分高校缺乏针对“双带头人”特点的精准培训,缺少注重培养党建技能的实践培训,当前单一、传统的宣讲式培训难以激发“双带头人”的学习兴趣,培训效果不佳。三是目前对“双带头人”的培训内容大体对标普通党支部书记的培训内容,没有突出“双带头人”的高标准、严要求,这使得部分教师党支部书记“双带头人”在完成培训后仍不能明确自己的作用和职责,而只是把“双带头人”作为普通兼职来看待。

#### 2.6 人才储备机制有待健全

“双带头人”的培育是一项复杂性、系统性工程,是对现有教师党支部书记的再选拔、再提高,需要尽早谋划“双带头人”后备队伍建设,建立起健全的人才储备机制,保证“双带头人”培育的持续性和衔接性,为高校教师党支部提供源源不断的后备人才。但现有人才储备机制不能满足教师党支部对“双带头人”的需求,部分单位对“双带头人”后备人才培养不够重视,对后备人才培养力度不够,且尚未构建起层次分明、梯度合理的后备人才体系,导致部分高校教师党支部面临后继无人的窘迫境地。究其原因,一是“双带头人”培育工程实施时间不长,部分高校没有从思想上认识到培养“双带头人”后备人才的重要性,其制定的人才储备机制还停留在文件上,并没有真正开始后备人才的遴选与培养。二是大部分高校把“双带头人”后备队伍的培养局限在党员教师上,一些政治意识强和学术水平高的非党员优秀人才没有得到重视,事实上,这一部分人也应得到足够的重视,更要加强培养,将其作为党员发展对象,

培养其入党,使之成为“双带头人”重要后备人才。三是目前对“双带头人”后备人才的培养大多以书本理论讲授为主,缺乏实践性、系统性锻炼,培训计划的时效性和针对性不足。

### 3 高校教师党支部书记“双带头人”培育的完善进路

“在全面从严治党的新时代,做好高校基层党建工作的基础在党支部,重点在教师党支部,关键在教师党支部书记。”<sup>[4]</sup>目前“双带头人”培育工程在选拔、培训、考核、激励等方面还存在诸多问题,要想使“双带头人”培育工程取得很好的实效,构建高校教师党支部书记“双带头人”培育长效机制势在必行。

#### 3.1 构建政治与学术辩证统一的选人机制

党的二十大报告指出:“树立选人用人正确导向,选拔忠诚干净担当的高素质专业化干部,选优配强各级领导班子。”<sup>[1]</sup>教师党支部书记作为高校教师党支部的“领头羊”,在高校党支部建设工作中发挥着关键性作用,选优配强高校教师党支部书记是推进“双带头人”培育工程的关键环节。如何选优配强“双带头人”教师党支部书记?一是明确选任标准。按照“双带头人”教师党支部书记的选任标准和要求,选任思想政治素质好、学术科研水平高的教师党员担任教师党支部书记,并要求其做到党务工作和学术工作并驾齐驱、深度融合、共同发展。二是规范选任方式。根据“双带头人”选任条件,广泛调研党员教学骨干、学术骨干,从中了解符合条件的教师党支部书记潜在人选,严格遵循党章党规相关程序,充分发扬民主,广泛征求各方意见,最终通过支部委员会或党员大会选出德才兼备的教师党支部书记人选。三是严格“进入与退出”机制。教师党支部书记的选任影响整个支部的发展状态和基层组织建设,从高校教师党支部的实际情况来看,教师党支部书记“轻党建重学术”的现象比较突出,因此,在选任教师党支部书记时应严格把关,选配热爱党建工作、奉献和服务意识强的党员教师担任支部书记,同时,对于无法平衡党建工作和学术工作的支部书记要及时处理,利用后备力量尽快做出相应调整。

#### 3.2 构建全员认同的价值机制

“双带头人”教师党支部书记要想长久得到师生的认可与信任,要想保持良好的师德师风,要想在党群中威信高,就需要构建全员认同的价值机制。一是及时宣传,树立榜样典型。教师党支部书记可借助自身学术成果,牢固扎实的支部工作作风,在支部中为其他党员树立典范。此外,还可以通过讲座、访谈等活动形式为遇到困惑的党员答疑解惑,在服务师生的同时及时宣传自己,以此树立威信,获取支部成员认同。二是以身作则,练就过硬本领。教师党支部书记要想得到全员的认同,需要始终在支部党员当中率先垂范,以实际行动获取人心。在政治引领方面,教师党支部书记要及时贯彻并传达上级党组织的政治学习任务,引领支部党员同志与时俱进学理论,帮助支部党员提高政治站位、增强政治敏锐性。在履职尽责方面,教师党支部书记要扎实带领支部开展“三会一课”工作,井然有序开展其他日常工作,将日常工作做到规范化。在作风建设方面,教师党支部书记要时常结合实际对照自查,积极开展批评与自我批评,增强宗旨观念,提高服务意识。三是结合实际,创新工作方法。教师党支部书记要重视创新党建工作的形式,要致力于打造支部亮点和特色工作,同时,还要走出去与其他优秀党支部共建共享,多学习、多交流、多借鉴,而不是一直拘泥于室内集中学习。教师党支部书记要提高认识,创新工作方法,在努力打造支部的过程中构建全员认同的价值机制。

#### 3.3 构建完善的制度保障激励机制

从工作职责来看,高校教师党支部书记不仅要做好党务工作,还需完成较多的教学任务和科研任务,党务工作琐碎且繁杂,要耗费许多时间和精力,教学工作责任重大、任务艰巨,要加倍勤奋与辛劳,科研之路更是艰辛、充满荆棘,这使得教师党支部书记工作繁重且压力巨大。因此,高校在推进“双带头人”培育工程的过程中要想充分调动教师党支部书记的工作积极性,要想保证教师党支部书记岗位稳定性,应当构建完善的制度保障激励机制,“切实提高党支部书记岗位的政治地位,增强党支部书记岗位的吸引力”<sup>[5]</sup>。何以构建完善的制度保障激励机制?一是提高教师

党支部书记的经济待遇,对表现突出的“双带头人”标兵,要给予个人奖励以资鼓励。二是在岗位晋升、评先评优中对表现优异的教师党支部书记予以倾斜,在合适时机下还可将其树立为模范典型。三是定期为教师党支部书记提供培训进修的机会,让教师党支部书记在此过程中真切感受到技能学习的满足感和成就感。

### 3.4 构建责权利明晰的监督考核机制

高校教师党支部书记“双带头人”肩负着提高教师党支部学术科研水平和党建工作水平的双重使命,既需要完善的监督为依托,又需要合理的考核做保障,只有建立起责权利明晰的监督考核机制,才能真正发挥教师党支部书记带头进行学术科研、引领基层党建的重要作用。一是调整考核内容。要提高“双带头人”考核中党建工作的考核比重,并将党建工作的考核情况与岗位晋升、职称评定和表彰奖励挂钩,提高“双带头人”的工作积极性。二是创新考核方式。要适时摒弃传统的“双带头人”过关性考核方式,做到考核能激发“双带头人”的积极性,又不挫伤其工作热情;要丰富考核方法,全面考核“双带头人”的履职情况,实现对“双带头人”的常态化考核。三是加强对“双带头人”的监督。上级党委要加强对党支部书记“双带头人”的巡查和监督,以强化“双带头人”的责任担当为抓手,建立责任清单,对党支部书记日常工作、资金使用和履职情况等方面进行专项督查,对不合格的党支部书记及时进行教育或淘汰,为教师党支部“双带头人”工作营造良好的氛围。

### 3.5 构建“双融合”“双促进”培训机制

按照高校教师党支部书记“双带头人”的选任标准和要求,教师党支部书记应当肩负起实现党建工作与学科建设“双融合”“双促进”的责任。要想让教师党支部书记既发挥学术上“领头雁”的作用,又发挥党务工作上“排头兵”的作用,就需要构建“双融合”“双促进”的培训机制。一是坚持学术与党建培训并重。针对高校教师党支部书记党建工作经验不足、工作能力较弱等问题,应当采取集中培训、专题辅导、实践锻炼等方式增强高校教师党支部书记的党务理论水平,提高高校教师党支部书记的实践操作能力。针对具备学术

带头人潜力、党务工作能力强的高校教师党支部书记,可以通过邀请名家讲座、聘请优秀退休教师指导等方式帮助其拓展学术发展通道,不断增强其教学科研水平。二是创新培训模式。在传统培训模式基础上,可利用“互联网+”平台,建立线上线下相结合的培训模式,通过精准化、常态化的教育培训拓宽高校教师党支部书记的工作思路。三是丰富培训内容。在对“双带头人”党支部书记进行培训时,不仅要强调其基本职责,还要根据“双带头人”选任的高标准、严要求,压实党支部书记责任,通过培训提升其将党建工作与教学科研工作有机融合的能力,不断增强教师党支部书记的引领力和组织力。

### 3.6 构建“双强”“双带头人”人才储备库

“选拔和培养优秀人才是党的事业取得成功的重要保证。”<sup>[6]</sup>高校教师党支部“双带头人”能力要求高、培育时间长,现有的党支部书记“双带头人”队伍尚不能满足当前及今后一段时期教师党支部发展的需要,因此,应大力加强后备队伍建设,构建“双强”“双带头人”人才储备库,确保党支部书记队伍后继有人。一是做好人才的“双向”储备工作。一方面要将党务工作能力强的党员教师培育成学术带头人,另一方面要将科研能力突出的党员教师培育成党建带头人。二是扩大后备人才培养范围。“双带头人”后备队伍的培养范围不能局限在党员教师上,还需要在实际中充分挖掘政治站位高、学术能力强的非党员教师,将其按照“双带头人”教师党支部书记任用标准培养,扩大“双强”“双带头人”人才候选来源。三是加大后备人才培养力度。建强高校教师党支部书记队伍,不仅要丰富“双带头人”候选人的理论知识,还要注重对其实践能力的培养,提升“双带头人”胜任力,确保后备力量上任就能带好头。

### 参考文献:

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2022-10-26(02).
- [2] 习近平.习近平谈治国理政:第2卷[M].北京:外文出版社,2017.
- [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] 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(6):13-18.
- [5] 覃文忠,沈艺,王瑞杰.高校院系党支部建设的突出问题与对策研究[J].思想理论教育,2017(11):53-56.
- [6] 骆军,龚炜.高校教师党支部书记“双带头人”建设探析[J].学校党建与思想教育,2016(12):32-34.

## The Dilemma of Mechanism and Approach Road of Cultivating the “Double Leader” of Teachers’ Party Branch Secretary in Colleges and Universities

LIU Tuqi, KUANG Yuwei

(School of Marxism, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

**Abstract:** Since the implementation of the cultivation project of the “double leader” of teachers’ Party branch secretary in colleges and universities, various colleges and universities have taken effective measures and sought practical results in the construction of the “double leader” team, the construction of the cultivation system, and the implementation of job security. The quality of the construction of teachers’ Party branch in colleges and universities has been significantly improved. However, the cultivation of the “double leader” still faces many practical difficulties in mechanism such as talent selection, role model guidance, motivation, assessment, training, and talent reserve, which affects the implementation of the “double leader” cultivation project. Looking ahead to the future, efforts should be made to improve various systems in order to build a long-term mechanism for cultivating the “double leader”.

**Key words:** “double leader”; teachers’ Party branch secretary in colleges and universities; mechanism dilemma; approach road

(责任校对 唐尧)