

# 村干部学历教育的班级管理问题及优化对策研究——以商洛地区为例

冯静一<sup>1</sup> 曹海龙<sup>2</sup>

1 商洛开放大学，陕西省商洛市，726000；

2 商洛学院，陕西省商洛市，726000；

**摘要：**面对乡村全面振兴的历史任务，2024年中央一号文件要求加强村干部队伍建设，实施村党组织带头人后备力量三年行动计划，实施“一村一名大学生”2025年中央一号文件更是明确，要求未来的村党支部不但政治过硬，还需要提交乡村发展规划方案，中央顶层设计对村干部提出了学历的标准，更是对村干部的能力有更高的要求，商洛开放大学应商洛市委组织部要求，2021年来开展了针对村干部的学历教育项目：“千名领跑人”，截止目前，该项目累计招生3081人，取得了良好的社会反响，但是在具体班级管理中，由于没有先例可循，也存在一些问题，本文就村干部学历教育的班级管理问题进行分析，并提出相对应策，用商洛地区的实际案例为村干部学历教育班级管理提供有益的思路。

**关键词：**村干部；学历教育；班级管理；乡村全面振兴

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.11.072

## 1 引言

### 1.1 研究背景与意义

2024年中央一号文件提出，要有力有效推进乡村全面振兴，乡村的全面振兴要求产业、人才、文化、生态、组织振兴，其中人才是最重要和最具有主管能动性的因素，人才特别是作为最基层社会组织领导者的村干部，作为乡村全面振兴历史使命的具体承担着，需要带领全体村民一起完成美丽乡村的建设，是建设农业强国最基础的领导者。

改革开放以来，包括人才在内的农村资源大量流向城市，目前，还留在农村的人才无论是数量和文化素质，都面临很大的问题，数量少，学历偏低，都是制约乡村振兴的一个因素，目前针对这个现实情况，从中央到地方，全面鼓励加大对村干部的培养，商洛市商州区委组织部联合商洛开放大学，通过各种政策激励村干部进行学历能力的提升，并以商洛开放大学为试点院校，在全市六县一区积极推进“千名领跑人”学历提升计划，服务乡村振兴战略和商洛地方经济建设。目前第一批培养的村干部已经毕业并回到了工作岗位，通过三年左右的培养，村干部学历和能力得到了很大的提升，但是在教学实践中，特别是班级管理中也存在部分问题，为了更

好的促进村干部学历教育质量提升，本文重点对这些问题进行分析，明确成因，最终给出合理的建议，为随后的教学和管理提供借鉴。

### 1.2 研究现状综述

近年来对村干部的学历提升的班级管理，各地都有很好的做法，如，商洛市柞水县要求对所有参与村干部学历提升的实施村、镇、县三级资质审核，确保入学前的基本素质过关，同时进行入学教育，要求村干部严格遵守学校的规章制度，保质保量完成各项学业要求；日照市岚山区要求进行学历提升的村干部村党组织推荐、乡镇考察公示、区委组织部等多部门联审确定，同样是严把入学关，从学生本身素质上提升培养质量，同时建立了派员跟班制度，成了学习互助小组，建立过程和结果并重的考核机制，严格档案管理，并对学习表现优秀的村干部，在同等条件下有限推荐报考事业编和公务员。

德州市平原县对村干部学历提升，采用启发式、参与式、互动式教学，组织观摩学习，外出教学，搭建“头雁”论坛，还为村干部建立“成才”档案，搭建“成长”平台，选树典型；除了上述的地区，各地都根据自己地区人才和管理特点，在班级管理方面做了探索，也取得了很好的成效。

但是目前，针对村干部学历教育班级管理，更多的是从学生准入，学生的日常档案记录和最终结果的运用方面去探索，针对教学实施主体，学校班级管理研究较少，负责培养村干部的大部分学校，沿用普通学历培养的班级管理路径，对村干部这个特殊的学生群体的特点研究不深，不透，没有针对村干部的特点制定单独和富有特色的班级管理方案，制约了村干部学历教育质量的提升。

本文通过对商洛开放大学目前班级管理的现状进行分析，发现传统的班级管理不适用于村干部学历提升的地方，针对这些问题，提出合理化的建议。

### 1.3 研究方法与技术路线

具体研究方法为：对已经毕业的学生发放调查问卷，通过问卷发现共性的问题，同时得到班级管理建设性的意见；同时对一些表现优异的学生进行现场访谈，通过访谈得到具有个性化观点，对这些观点进行凝练，形成对未来村干部学历教育班级管理有益的方法。在充分调查研究的基础上，结合目前成熟的班级管理经验和理论，形成最终的对策，为接下来的村干部学历教育班级管理提供方法论指导。

## 2 核心概念与理论基础

### 2.1 核心概念界定

本文所提到的有两个核心的概念：一是，村干部学历教育：特指系统化、学历提升导向的继续教育项目；二是，班级管理：涵盖教学组织、学生管理、资源协调

表 1：“千名领跑人”毕业学生情况分析表

维度	统计结果	典型案例
年龄结构	40 岁以上占比 65%	某村支书已经面临退休，参训 3 次，缺席 2 次
学历层次	普高占比低于 10%	中专、职高占比较高
任职年限	10 年以上占 55%	连任三届村干部学习动力不足

### 3.3 现行班级管理模式描述

目前村干部学历教育的班级管理主体：商洛市商州区委组织部统筹，商洛开放大学具体实施，将一批学生以 60 人左右为一班，设置班主任负责日常管理。

村干部学历教育的教学安排：每学期集中面授 4 次，每次 3 天，辅以线上课程，具体课时和所学课程相关，要求满足本课程的最低课时要求，并完成形成性考核。

等全过程

### 2.2 理论基础

诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz, 1902—1998）提出人力资本理论，指出人力资本是经济增长核心，强调教育、培训等对提升劳动力质量的关键作用，突破传统物质资本主导的发展观，他认为教育和培训就是对人才的资本投入，而且是最有价值的投资。

美国著名成人教育学家马尔科姆·诺尔斯（1913—1999）提出成人学习理论，该理论的核心观点：成人是自我导向的学习者，依赖已有经验，聚焦现实问题解决，以目标为导向，重视实际应用。该理论的重点关注“学习者”，契合我们中国古代先贤孔子的“因材施教”，马尔科姆·诺尔斯基于该理论成为了现代成人教育学奠基者。

## 3 商洛地区村干部学历教育班级管理现状调查

### 3.1 调查设计

调查样本选择，选取商洛开放大学“千名领跑人”第一批毕业学生，样本量为第一批毕业的百分之三十，共计 200 名学生。

数据收集：针对毕业的第一批村干部学历教育学生发放问卷调查（有效回收率 92%），同时深度访谈相关人员，5 名商洛开放大学班级管理员，5 名村级自治组织的基层管理者，包括村支书和文书等。

### 3.2 “千名领跑人”学生特征分析

村干部学历教育的考核方式：主要为笔试（70%），+考勤和平常的线上网站的记载，保护登录次数和登录时长等（30%）。

## 4 班级管理的突出问题与成因

通过问卷调查，结合深度访谈，发现目前村干部学历教育的班级管理存在以下几个突出问题，结合实地田野调查，对其成因进行深入了分析。

#### 4.1 结构性矛盾：多重角色冲突

工学矛盾大，90%学生反映“开会、值班与上课时间重叠”，由于我国目前规模庞大的农村人口事实上是靠镇村两级管理和服务，村干部处于所有工作的第一线，直面村民，每年冬春两季有防火任务，夏秋两季有防汛责任，还要承担村集体经济的发展任务，村内部矛盾纠纷化解，商洛地区还有秦岭生态环境保护和治理任务，任务的十分复杂和繁重。

商洛地区的村干部普遍年龄偏大，同时属于家里的主要劳动力和经济来源，部分村干部还要承担照顾孙辈的责任，家庭责任偏重，村干部还承担着村民致富领头人，行为模范等社会角色，为了满足角色要求，也需要大量时间投入，让其能留个自我提升的时间资源和资金都很少，每天都是疲于应对。

#### 4.2 适配性困境：教学与需求错位

课程“去乡土化”，85%学生认为“法律政策课多，产业技术课少”，现行的高校学历教育课程，课程安排主要考虑的是全日制或者非全日制的有相当理论基础的学生，在入学筛选关也是考察的语数外及相关理论知识，但是村干部学历教育在入学关更多考虑是政治品质和为乡村服务的效果和决心，理论知识基本满足要求，和以往的学生在理论储备和理解能力上存在不小的差距。

同时，由于目前商洛开放大学的师资是传统的“学院派”师资，国家开放大学的视频课程更是清一色的“学院派”，教师授课在总课程的占比超过70%，不管是通用的基层实践案例，还是符合商洛特色的乡村管理案例严重不足。

#### 4.3 制度性障碍：激励与约束失衡

基于“千名领跑人”项目的村干部学历教育，由于其学费主要是由商洛市组织部门承担，小部分是个人承担，村干部对学习前期投入较少，对学历教育的重要性认识不足；再者，村干部从我国组织架构角度，属于半脱产的基层自治组织成员，收入主要依靠农业种植和其他兼业收入，班级管理中的考勤管理较难，目前商洛开放大学基于现实考虑，对迟到和少量缺课没有明确的惩罚措施，部分课程迟到早退率达到46%。

村干部学历教育完成后，目前还是和考公考编无直接关系，只是其中一个条件性的约束，部分村干部对于

未来的前途没有明确的预期，同时学习的态度和成果和最终的年度考核等无直接关系，导致学好学坏一个样，出现了学习激励“负强化”。

### 5 商洛地区村干部学历教育班级管理优化对策

针对商洛地区村干部学历教育班级管理发现的上述问题，结合人力资本理论和成人学习理论的内在逻辑，从问卷调查出发，深入村干部中调查，得出下述班级管理优化对策。

#### 5.1 需求导向的学生管理创新

美国的成人学习理论和我国先贤的因材施教理论都要求我们针对不同的学生需求以及学生自身水平调整我们的管理方式，考虑到我们学生随着学习，水平不断增长，可以在学习过程中设置水平评测，半年进行一次，根据评测结果，将学生分层，设置基础巩固层，提升层，骨干层，这样每一层学生都会知道自己的水平情况，班主任也知道针对不同层次学生推荐不同的课程和给与适当的关注。

考虑到村干部基层工作内容琐碎，阶段性任务多，时限压力大等因素，允许将部分工作总结和工作成绩折算为课时，具体折算方式在学期初制定，下学期根据反馈动态调整，一两届学生培养下来就可以基本固定。

#### 5.2 乡土化教学体系重构

为了更加契合村干部的工作场景，提高学习的效果和班级管理水平，需要引进具有丰富实践经验的乡村致富能手，矛盾调解专家，深耕基层的管理者，如资深的镇级行政管理者的或者村支书等，形成双师授课，学校教师负责政策解读和理论阐述，乡土专家负责政策落地和理论转化为实践。

形成一个乡土化的模块课程体系，内含乡村治理，如基层民主协商实务与矛盾调解；产业发展，如特色种植技术与电商运营；数字素养，如智慧村务平台操作与网络舆情处理等。

#### 5.3 多元协同的保障和激励机制

村干部是国家所有政策在基层的具体执行者和宣传员，从2024年下半年开始，很多省市已经提高了村干部的补贴标准，如陕西省将村主任的补贴标准提升了800元，其他村干部的补贴标准也相应提升。这说明国家对村干部待遇保障和激励的重视。要提高村干部的学

习积极性，需要建立由组织部门牵头，教育、农业、财政部门联动的跨部门联动组织，制定相应的政策保障和激励机制，如规定完成规定课程后，在随后的村级换届以及考公考编中具体的优待政策，将激励措施落到文件中，让村干部安心。

同时，多渠道筹措村干部学历教育资金，由国家财政负担50%以上，村集体负担30%，鼓励村里贤达捐赠或者其他单位捐赠占20%，从学费补贴推广到误工补贴、奖学金、助学金等，全方位保障和激励村干部的学习热情。

## 6 结论

商洛地区以“千名领跑人”项目为抓手的村干部学历教育已经运行4年多了，积累了宝贵的经验，也存在了一些问题，上文从班级管理角度对这些问题进行调查分析，从而给出了需求导向的学生管理制度，调整教学体系，提供全面物质保障等建议，期望对未来的村干部的培养提供有益的借鉴。

## 参考文献

- [1] 冯静一.“大思政课”视域下村干部学历教育中思政课教学创新路径[J].源流,2024,(6):80-83
- [2] 冯静一.试论开放大学服务乡村振兴的实践路径——以商洛开放大学“千名领跑人”学历提升教育项目为例[J].时代教育,2023,(12):139-141
- [3] 刘晶,刘芳,王敏,龙瑶.学分银行制度下村干部先前学习成果认证转换研究与实践——以云南开放大学为例[J].安徽开放大学学报,2023,(01):7-10+16.
- [4] 杨华.当前农村干部能力素质提升研究[J].人民论坛,2023,(07):73-75.

作者简介：冯静一（1987—）女，汉，陕西永寿县，副教授，硕士研究生，商洛开放大学，教育学、教学管理。

项目信息：2025年陕西开放大学教育教学改革研究项目，项目编号：sxkd2025yb28