

教学方法和理论研究成果，可能降低了教师的积极性和教学质量。

3、教师与实际工作脱节：基层党校的教师大部分主要侧重于理论知识的传授，而缺乏实践操作和教学技能的培养，无法及时了解和理解基层党员干部的实际需求和问题。这可能导致教学内容与实际工作脱节，影响教学效果和实用性。

4、缺乏教师交流和合作机制：基层党校缺乏教师交流和合作的机制，教师之间的互动和学习机会有限。这可能导致教师在教学设计、教材资源等方面无法充分借鉴和分享经验，限制了教学的创新和提升。

5、教师最重要的职责就是教学，但由于基层党校人员少、行政任务重，教师岗位与行政岗位往往“专兼结合”，党校教师成为了行政工作中的主力。大部分基层党校教师既肩负教学任务又承担行政、撰写各类公文，处理行政事务挤占了教学备课时间。基层党校教师具有“万金油”的功能，不专导致不精、不精导致专业理论功底和实践经验薄弱等问题，影响党员干部培训的质量。

（二）缺乏实践的经验

基层党校的教师虽工作在基层，但出去调研的机会很少，缺乏实践的经验，很难以课堂传授为渠道达到理论与实践的统一。

首先，实践是理论的重要检验和丰富源泉。缺乏实践经验的教师可能无法深入了解和把握基层工作的具体情况和问题，无法真实感受和理解基层干部的工作压力和困难，从而难以将理论知识与实际应用相结合。这可能导致教学内容过于理论化，缺乏实践案例和操作指导，使学员难以将所学知识运用到实际工作中。其次，缺乏实践经验可能限制了教师对新兴事物和趋势的了解和把握。在互联网快速发展的今天，新技术、新业态和新模式层出不穷，基层党校教师如缺乏实践经验和及时的调研，可能无法把握和理解这些新兴事物的本质和背后的变化规律，从而在教学中无法提供最前沿、最新颖的知识。

（三）科研方向打“游击战”

基层党校的教师通常需要承担丰富的教学任务和组织工作，时间相对有限。因此，他们对科研方面投入精力不够，往往难以专注于深入的科研工作，导致科研作用发挥不突出。相比大学和研究机构的科研人员，他们在科研上投入的时间和精力相对较少。另外，基层党校的教师一般没有稳定的科研主攻方向，往往是遇上什么问题就写什么样的论文，学术研究打“游击战”。与大学和研究机构相比，基层党校的科研经费、设备和图书馆资源等都相对有限。这使得开展一些复杂和高投入的

科研项目变得困难，限制了科研的发展和深入。

（四）激励制度需进一步完善

基层党校的制度设计不够完善，在鼓励引导方面存在不足，不能充分调动教师科研的主动性和创造性。

1、激励机制不够多样化：当前，基层党校的激励机制相对单一。主要以薪酬福利为主，忽视了其他形式的激励方式，如晋升机会、岗位培训、学术交流、科研项目支持等等。因此，需要建立更为多元化、全面的激励机制，以调动教职工的积极性和创造性。

2、激励奖励的灵活性不足：目前，基层党校的激励奖励机制在设置上可能相对僵化。一些奖励项目和标准相对固定，难以灵活地根据个人特长和贡献做出调整。因此，需要更加灵活地设计激励奖励机制，充分考虑个体差异和不同贡献的特点，体现公平和公正。

推进基层党校“为党育才、为党献策”路径探索

（一）优化专职教师队伍

让基层党校教师成为真正的“专职教师”，术业有专攻，增强专业素养和能力，有更多的时间来打磨课程，提高教学质量。

1、制定合理的教师招聘计划：根据党校的发展需求和学科结构，制定合理的教师招聘计划，引进具有相关专业知识和教学经验的人才，增加教师队伍的整体素质。

2、完善教师培训机制：完善教师培训机制，提供长期、持续的、专业的培训机会，包括教学方法、课程设计等方面的培训，帮助教师提升教学能力和专业素养。为教师提供尽可能多的外出学习和培训的机会，通过外出学习和交流，提高教师理论水平和授课水平，更好地服务于培训工作。

3、建立教师交流和合作平台：建立教师交流和合作平台，促进教师之间的互动和学习，共同研究和分享教学经验和教材资源，提高教师的教学水平和创新能力。

4、把专职教师和行政工作分开。将专职教师从行政工作中解放出来，使他们能够专注于教学工作。一方面，专职教师通过深入研究、教学实践和学术交流等方式不断提升自身的专业素养和教学能力，为学员提供高质量的教育和培训。另一方面，专职教师将更多的时间和精力投入到教学工作中，能够更好地备课、讲课和评估学员的学习情况，还可以根据学员的实际需求和学习进度进行个性化教学，提高教学效果和学员的学习成果。

（二）深入基层走访调研

乘党中央大兴调查研究之风，加大调研力度“带着问题下基层，深入实际搞研究”。着重突出本地特色、