◉教育前沿

丰富新时代大学育人文化

——对大学落实立德树人根本任务的思考

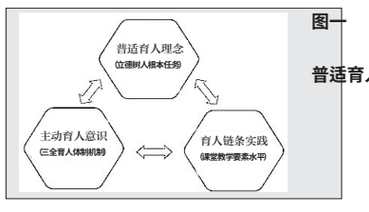
李学伟

习近平总书记在治国理政过程中聚焦“为党育人、为国育才”这个根本问题，围绕实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦，提出了一系列富有创见的新理念新思想新观点，系统回答了一系列方向性、全局性、战略性重大问题，形成了习近平总书记关于教育的重要论述。大学要积极贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，坚定走中国特色社会主义教育发展道路，落实立德树人根本任务，培养担当民族复兴大任的时代新人。大学落实立德树人根本任务，就是要培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，这是大学的根本任务，亦是大学的使命。大学必须坚定这一使命，并将其作为大学的育人理念，指导提升教师育人能力，完善体制机制，形成立德树人育人自觉，从而丰富新时代中国大学文化。

探索立德树人理论与实践体系

培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，是马克思关于人的全面发展学说在我国教育实践中的具体体现。党的十八大以来，党和国家将立德树人作为教育的根本任务，积极探索系统化的落实机制，使思想政治工作体系贯通学科体系、教学体系、教材体系、管理体系。所有教师、所有课程都承担好育人责任，守好一段渠、种好责任田，使各类课程与思政课程同向同行，将显性教育和隐性教育相统一，形成协同效应，构建全员全程全方位育人大格局。要把握好思政课程和课程思政的辩证关系，课程是立德树人的主渠道，其中思政课程是落实立德树人根本任务的关键课程，是方向的保证。其他课程在传授科学文化知识的同时，也要主动挖掘育人元素，并将其有机融入课程目标。课程思政将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体，是自信的力量。

大学在系统化推进落实立德树人根本任务的体制机制时，要重点发挥课程的重要作用，课程本身包括要实现的具体目标和意图，所有的教育目的主要通过课程作为中介实现。通过“普适育人理念”“主动育人意识”“育人链条实践”三模块的融合互动，形成普适育人体系，由此我们构建了普遍适用的育人模型（图1）。这一模型将落实立德树人根本任务作为指导大学工作的中心理念，推动形成主动育人意识，使学校各部门、各环节、全体教职员工自觉参与到育人工作中，同时以育人效果检验育人模型效能。



图一 普适育人模型

稳步扎根中国大地办好大学，养成中国特色的大学立德树人育人自觉，进而形成丰富的新时代大学文化，这是立德树人成效的文化自信与根本保证。

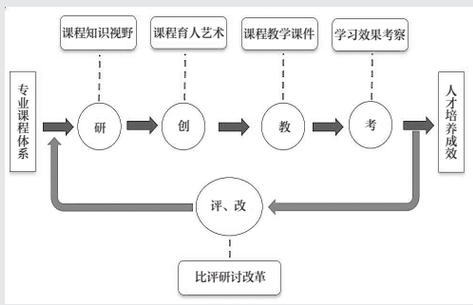


图2 育人链条模型

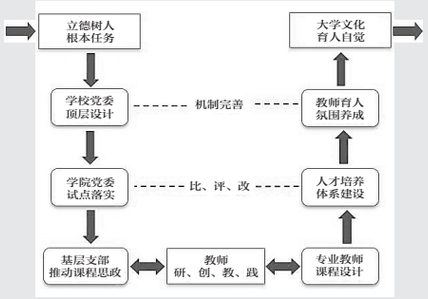


图3 U型推进机制模型

通过理论探索与实践，我们构建了一套指导学校育人实践的理论和方法体系，作为践行习近平新时代中国特色社会主义思想的阶段性成果，在北京联合大学取得初步实效，在全国产生了积极影响。

不断提升教师育人水平

习近平总书记指出，“大学是一个研究学问、探索真理的地方”。作为学术共同体，学术性是大学区别于其他组织最根本的特征。梅贻琦曾说过，“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也”。国内外教育发展和国际大格局也告诉我们，要深入践行大学人才培养的使命，培养有格局、视野开阔和具有学科专业竞争力的人才，必须不断提升教师的核心能力和育人水平，这是高水平人才培养体系的保障。

提升立德树人水平，关键在教师，而教师的核心能力在于政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超。宽广的学科视野是教师育人育才的前提，也是自身“硬功夫”所在，扎实的教学及学术能力是教师育才育人的基础。课堂育人的关键点在课程自身的专业特色以及相关历史、人物、文化、成就、作用等，育人水平高超的教师会结合关键点隐喻并启示学生领悟中国特色社会主义道路、理论、制度和文化自信，并注重培养学生解决复杂问题的综合能力和创新思维。育人艺术是传道授业学术水平的重要体现，教师要坚守学术精神，探索育人育才的思路和方法，传递育人的正能量，增强学生收获感和自信。

教师在教学链条上的功夫是育人的关键抓手，广大教师要练就教学链条上的真功夫，在“研、创、教”“考、评、改”等链条上育人。由此，我们形成了行之有效的育人链条模型（图2）。

教师在业务上重点在“研”，研究课程内容，拓展课堂知识视野，探究学科前沿，体现教学水平。教师在课程教学上要注重“创”，创新教学方法，提升课程育人艺术，把社会主义核心价值观的要求、做人做事的基本道理有机融入课堂教学，提供正向能量，让学生收获成长。教师在教育教学方面要创造“教”的条件，提高教学内容的吸引力，增强课程教学的感染力，有效促进学生学习效能。教师在学习效果上要重视“考”，创新课程考核方式，健全和完善知识、能力、素质考核并重的多元化学业考核，促进人才培养效果。通过“评”来进行分析、评价、诊断，对教学内容、方法、成效和学生学习、质量、效果等进行总结并提出诊断意见。通过“改”提出整改措施，提升育人育才成效。我们通过教育教学链条管理，激励广大教师自觉践行“四有”好老师标准，练就教学链条上的真功夫，提升科研与教育教学能力，不断提升育人水平。

完善“三全育人”体制机制

大学教育教学过程以教学为主体，管理为辅助，管理行为要为教学行为有序有效开展提供动力。通过完善活动规范、目标导向和秩序构建等体制机制建设，规范人的意识、行为，完成育人文化建设和价值塑造，提升教育教学的效率和质量，教育教学管理最终回归育人本质。

大学要牢记“为党育人、为国育才”的初心和使命，围绕国家“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”这一教育目的，明确育人理念，以践行立德树人根本任务为宗旨，从学校党委到基层党支部，从教师个体到全员，从试点专业、试点学院到学校各专业、各部门，不断深化课程思政建设，推进专业思政建设，健全“三全育人”体制机制，形成主动育人意识，持续提升课程质量建设和课堂教学的育人效果。基于这样的认识和实践，我们总结形成了“U型推进机制模型”（图3）。

为提升教师育人水平，形成责任担当自觉，就需要完善体制机制，通过约束激励机制，促进教师高水平育人自觉。大学通过建设各项规章、制度和管理办法，以提升科研与教育教学水平为出发点和落脚点，不断完善“研、创、教”“评、馈、育”“考、奖、聘”三环叠加的教育教学链条管理机制，健全教学质量监控机制、全域运行保障机制、学术发展与创新支持机制、教师投入激励约束机制、教师考核和评聘的激励机制、育人质量评价反馈机制等，建立“学科有归属、学院有区域、专业无界限”的教师综合管理考核激励机制，逐步形成“有压力、有动力、有约束、有激励”的现代大学管理制度。通过完善管理机制，明确“为党育人、为国育才”的鲜明导向，形成育人合力，促进教师的积极性和育人自觉，提升大学育人能力和水平。

养成立德树人育人自觉

大学要确保立德树人工作政治方向，树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、坚决做到“两个维护”，坚持育人和育才相统一，培养有理想信念、有格局视野和有较强竞争力的人才，这是大学育人水平提升和北京市属大学服务北京“四个中心”功能定位的保障，是营造育人文化和养成育人自觉的基础。大学通过组织行为，在管理机制、教育教学、人才培养、育人导向等诸多因素共同作用下，形成高水平育人的大学环境和氛围，教师逐步把对育人文化的认知转换为日常践行大学育人育才初心的个人道德规范和行为准则，在人才培养实践中凸显并塑造育人价值。

教师的责任有多大，人生的舞台就有多大，教学热情和担当作为是教师育才、养成育人自觉的保障。大学要健全更系统的立德树人落实机制，构建高水平人才培养体系，树立师德师风典型、榜样群等，充分发掘教师潜力，提升广大教师育人自觉性，提高教师育人育才核心竞争力，营造能有效激励教师崇尚学术、关爱学生、热爱教学、乐在育人的环境，形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好老师不断涌现的氛围。教师逐渐建立毕生以教育教学为事业的教师精神和热情，推动形成大学自下而上涌现出的一种传播正能量、崇尚学术、崇尚育人的氛围，让为党育人、为国育才成为自然和自觉行动，进而形成新时代中国特色大学自觉育人的大学文化。

践行立德树人根本任务，推动习近平新时代中国特色社会主义思想落地生根，形成生动实践，大学必须落实好人才培养的使命，形成高水平人才培养体系。稳步扎根中国大地办好大学，养成中国特色大学立德树人育人自觉，进而形成丰富的新时代大学文化，这是立德树人成效的文化自信与根本保证。

（作者系北京联合大学校长）

■深化新时代教育评价改革系列谈

以用人评价改革促教育发展

赖德胜

教育评价事关教育发展方向，科学的评价是引导教育高质量发展的关键。中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），从培养担当民族复兴大任的时代新人和培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的高度，提出了深化教育评价改革的五方面重点任务，强调社会用人评价制度的改革是其中的重要方面。

用人单位是教育评价的重要主体

教育有独立存在的价值，因为在某种意义上，教育本身就是目的。但教育培养的劳动力，终归要走向市场，实现就业或创业。教育办得好与坏，教育质量高与低，不能仅仅由教育系统自身来评价，还得听取用人单位的意见。教育系统自身说好而用人单位不满意，不是真正的好和高质量。只有教育系统和用人单位都说好，教育才是真的好和真的高质量。

但用人单位对教育的评价并非简单地说好还是不好，也并非到此就结束了。用人单位在招人过程中、用人过程中所释放出的信号，会反过来影响学校的行为，影响教师和学生的行为，甚至会影响教育管理部门的行为。用人单位数量众多，性质各异，如果各自的用人需求都能得到真实的表达，使人才得到合理配置和使用，每一个人都能各尽所能、各得其所，都有出彩的机会，那么用人单位在劳动力市场上释放出的招人、用人信号，将会是色彩斑斓、错落有致的，可谓“横看成岭侧成峰，远近高低各不同”。这将引导学校教育多元发展，各具特色，避免重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为，促进学生身心健康、全面发展。如果用人单位的选人用人导向是不科学的，比如片面强调毕业学校、学历等，就可能对学校、教师和学生产生误导，教育所培养的人也可能是片面的，从而偏离教育高质量发展的航道。

用人单位是经济社会的细胞，它们对外部环境的变化有着敏锐的反应，往往比学校更快更灵敏地感知到科技进步、经济发展等的变化及其对人才需求的影响。因此，用人单位在教育评价中的作用要得到更多重视，拥有更大权重。

当前用人评价存在的主要问题

我国机关、事业、企业等单位的用人状况总体是好的，市场主体能够从自身发展的需要选人、用人，并将所需劳动力信息及时传递给教育部门，从而使教育与劳动力市场之间维持了比较协调的关系。但由于各种原因，当前一些用人单位在选人、用人方面仍存在一些问题，给教育部门发出了扭曲的信号，影响着学校、教师和学生的行为。

一是唯名校。由于劳动力市场供需之间信息不对称，雇主有时很难在短时间内识别出求职者的能力、潜力、合作精神、吃苦精神等素质，因此，通过求职者毕业的学校来判断，是一种降低人才识别成本的有效方式。因为毕业学校作为外在指标，还是能比较客观反映出求职者的认知能力和非认知能力的。一旦把毕业学校作为门槛条件，过分追求名校和学校的排名，非“985”“211”高校毕业生不要，则又有点简单化和极端化了。实际上，很多非“985”“211”高校毕业生也很优秀，只要有合适舞台，照样能干出一番事业。“985”“211”双一流”建设高校毕竟是少数，选人用人的唯名校倾向不可避免地会引导学生唯分数，难以做到德智体美劳全面发展。

二是唯学历。片面追求高学历，任意抬高招聘和用人的学历门槛，一些本科毕业生即可胜任的工作非要研究生学历不可，一些硕士毕业生即可胜任的工作非要博士毕业生不可。虽然更高的学历通常代表着更高的人力资本，但对用人单位来说，更高的学历并不一定意味着更高的生产力，因为工作岗位与人力资本之间有个匹配度问题，而且更高的学历有更强的人力资本专用性，对专业岗位的匹配要求也更高。唯学历一旦泛化，既可能导致人才高消费和教育资源浪费，也会导致所谓的“文凭主义”“过度教育”现象盛行，不利于构建多层次和多元化的人才培养体系。

三是唯身份。特别是职业院校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，不能与普通学校毕业生同等对待。这等于堵住了职业院校毕业生发展的通道，反过来又会影响学生对职业院校的选择。《总体方案》规定：“职业学校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，与普通学校毕业生同等对待。”如果用人单位积极落实，必将一定程度上促进职业院校发展。

用人评价改革的着力点

《总体方案》为用人评价改革指明了方向，接下来关键是细化和落地。

深化劳动力要素市场化配置体制机制改革。劳动力是最活跃最重要的生产要素，其配置是否合理，使用是否充分，事关创新发展和高质量发展。要发挥好市场在劳动力要素配置中的决定性作用，继续深化户籍制度改革，畅通劳动力和人才社会性流动渠道，完善技术技能评价制度，不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件，促进人岗相适。用人单位要坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

党政机关、事业单位、国有企业要在树立正确用人导向方面发挥带头作用。每个阶段都会有一些用人单位在劳动力市场上起风向标作用，其对教育的影响也更大。比如，上个世纪八九十年代，外企在劳动力市场上比较受追捧，相应地带来了学校的外语外贸学习热。现在党政机关、事业单位、国有企业成为众多学子的就业首选。因此，这些单位的用人导向是否科学，对于教育高质量发展特别重要。要扭转党政机关、事业单位、国有企业用人中的“唯名校”“唯学历”导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，形成不拘一格降人才的良好局面。

加强就业需求调查。根据不断变化的情况，修订完善《职业分类大典》，科学合理确定职业岗位职责和技能要求，每个单位据此来合理制定招考条件，确定学历层次。要强化就业优先政策，健全就业需求调查机制，定期公布不同行业、不同职业、不同岗位、不同地区等的就业需求信息，为每个单位制定选人用人标准提供参照，也为教育部门确定招生规模、专业结构和办学层次等提供依据。

（作者系中央党校[国家行政学院]社会和生态文明教研部副主任、教授）

金华职业技术学院

“岗位导学、多元融通”校外实践教学探索

校外实践教学是职业教育极为重要的教学环节，校外实践教学的有效性直接支撑着学生职业素养、技术技能、创新创业等人才培养质量指标，为学生成长成才和高端就业奠定基础。金华职业技术学院长期重视校外实践教学有效性提升路径的研究与探索，通过创建专业、岗位、生涯“三导”专业教育模式，建立教、学、用“三维”校外实践教学评价指标体系，打造专长型、紧密型、指导型“三型”企业导师团队，开展“多元融通”的校企融合活动，创新“互联网+”校外实践全过程考核评价手段等方法措施，全面提升校外实践教学有效性，为高素质技术技能人才培养提供了可资借鉴的路径。

创建专业、岗位、生涯“三导”专业教育模式

学校以专业导论、岗位导学、“1+N”生涯导师的“三导”合一方式开启学生专业教育模式。一导，导专业。由院长、专业主任、优秀校友、行业专家组成教育教学团队，将社会主义核心价值观、职业素养要求、专业基本概念和内涵、行业发展前沿动态以及相关行业企业概况、发展趋势等内容进行分专业宣讲，帮助新生树立正确的世界观、人生观和价值观，了解专业内涵、职业展望，将学生领进专业之门，激发学生的专业兴趣。二导，导岗位。分析专业工作领域、工作任务和职业能力，开发具有岗位特点的系列微视频，编制岗位导学小课程，展示实践企业的管理理念、企业文化、工作环境和先进设备。在学生走入实践岗位前就对岗位特点与实践项目的知识、技能、素养等目标要求，重点难点、操作流程与规范、注意事项等有一个身临其境的了解，更明确实践目的性。学生可根据兴趣爱好自主选择实习岗位，快速找准自身发展定位，增强学生实践教学的稳定性，将实践教学与学生就业有机融合，学生高兴、企业欢迎。三导，导生涯。“寻亲结对”为新生配备大学学习和职业生涯导师，一个学生结对N个导师。优秀的学姐学长、班助、班主任、优秀校友、任课教师等“导师”一起陪伴新生开启全新的学习生涯，帮助学生快速定位，找准努力方向，少走弯路，成长成才。

建立教、学、用“三维”校外实践教学评价指标体系

实践教学有效性包含“教”的有效性与“学”的有效性，最后落脚在“用”的有效性。学校从导师“教”、学生“学”和企业“用”的三个维度组建了校外实践教学有效性的质量监督和评价指标体系。以畜牧兽医专业为例，校外实践教学由认知实习（认岗，1个月）、生产实习（跟岗，3个月）和毕业实习（顶岗，6个月）三个阶段组成。认岗阶段，走进行业企业，认识岗位特性，其有效性主要体现在专业思想的增强度。此时学生进校不久，专业基础薄弱，但在导师的引导下，辅助专业技术人员开展专业劳动，认识行业和岗位的流程、特点及其对社会发展、人民生活的作用和意义，增强对所学专业的认同感和使命感，激发学习热情。跟岗阶段，理论融入实践，锤炼技能水平，其有效性主要体现在技能水平的提升度。学生在导师的指导下，进行全面的技能锻炼，“学中做、做中学”，达到理论与实践的高度融合，提升技能水平，充分了解行业、岗位和自身的职业适应性，为进一步学习和就业奠定基础。顶岗阶段，融入行业企业，实现高端就业，其有效性主要体现在企业用人的满意度。顶岗实习的实质就是就业实习，学生怀揣专业知识与技能，感受职业文化，体现职业精神，接受双向选择，实现高端就业。

打造专长型、紧密型、指导型“三型”企业导师团队

企业导师的质量是提升学生校外实践教学有效性的关键。专长型导师指行业的名师名匠，身怀绝技、人生导师、学习榜样，有利于引导学生成长成才。紧密型导师指既指导学生企业实践，又参与学校课堂教学、专业课程建设的理论和技能兼优的企业技术人员，是指导学生成长成才的重要力量。指导型导师是指导和督促学生完成企业岗位任务与要求，帮助学生提升技术技能水平的企业技术人员，是指导学生成长成才的主要力量。根据不同阶段实习岗位和目标进行导师配备，认岗阶段采用“一师多徒”、跟岗实习“一师一徒”、顶岗实习“一徒多师”。通过学校专业教师和企业“三型”导师团队共同努力，校外实践教学从组织方法、实践内容和技术技能等各个方面得到优化提升，增强了学生校外实践教学的满足感和幸福感，有效提升了人才培养质量和就业竞争力。

开展“多元融通”的校企融合活动

一是企业文化进校园。邀请优质合作企业共同进行人才培养方案制定，组织职业生涯讲座，开展趣味性企业知识竞赛，设立企业奖助学金等企业文化进校园活动，将企业文化浸润学生心田，提高学生对企业的关注度和认同感。二是学生感受企业文化。组织学生亲临企业参观，了解企业发展，参加素质拓展训练和专业实践，感受企业文化、人文情怀、发展理念前景，实现文化育人、情怀感人、魅力聚人。三是实践教学融入企业文化。通过认岗、跟岗和顶岗等校外实践教学，让学生融入企业文化，感受真实的岗位体验和职业精神，找准定位，增强使命感和归属感，提高人才的企业欢迎度和留用率。

创新“互联网+”实践教学全过程考核评价手段

一是推行“周月网络交流会”。按“一周一交流”“一月一总结”召开由学校教师、企业导师和学生共同参与的网络视频交流会。一方面，导师听取学生实习汇报，了解学生实习表现、思想动态和诉求。另一方面，学生听取导师对自己实习态度、实践能力和工作业绩点评与指导。既解决实习过程中存在的问题，稳定人心，提升实习效果，又让学生充分感受到学校和企业对他们的实践教学全过程的重视、关心和支持，用暖心活动激励学生的感恩之心。二是实践教学成绩全过程评价。校内教师和企业导师在每次交流活动后均根据学生实习态度、实践能力和工作业绩进行客观评价，按实践教学校内导师40%、企业导师60%形成最终成绩，体现了校外实践教学成绩的真实性，提升了校外实践教学的有效性。

本文系浙江省高等教育“十三五”教学改革研究项目（jg20180563）研究成果。

（马美蓉 张树生 叶容晖 朱友银）