

编者按

进入普及化阶段,努力培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,成为高等教育的重要目标。而要实现这一目标,仅靠入学后到毕业前的高校教育是远远不够的,还需将培养工作向前后延伸,搭建起“基础教育—高等教育—社会教育”协同贯通培养的桥梁。在2022级新生即将步入大学校门、2022届大学毕业生逐渐走向社会的当下,我们关注“准大学生”生涯规划和毕业生就业见习这两个分别对应大学生入口、出口的问题,以期为读者带来更多的思考。



充分利用高考后的暑假,帮助学生开展生涯规划,将对提升学生大学阶段的学习质量发挥长远的促进作用。
视觉中国 供图

治校方略

做新时代「经师」
「人师」的统一者

朱信凯

今年五四青年节前夕,习近平总书记来到中国人民大学考察,看望了老教授、老专家和中青年骨干教师代表,同大家亲切交谈,并对广大教师提出了殷切期望和谆谆嘱托。

习近平总书记指出,老教授、老专家们为党的教育事业付出了巨大心血,作出了重要贡献。希望中青年教师向老教授老专家学习,立志成为大先生,在教书育人和科研创新上不断创造新业绩。他强调,建设世界一流的中国特色社会主义大学,培养社会主义建设者和接班人,必须有世界一流的大师。要高度重视教师队伍建设,特别是要加强中青年教师骨干的培养,把人民大学打造成为我国人文社会科学研究和教学领域的重要人才中心和创新高地。

习近平总书记的讲话为新时代高校教师队伍建设指明了方向,给高校教师提出了新的更高的时代要求,赋予了更重的历史责任。高校教师要以习近平总书记重要讲话精神为根本遵循,以做大先生为终身追求,努力成为新时代“经师”与“人师”的统一者。

涵养德行,成为“人师”。高校教师是高等教育“大思政”格局中不可或缺的一环,教书育人是其崇高的使命和责任,要始终牢记为党育人、为国育才的初心使命,落实立德树人根本任务,把人才培养作为最核心的工作。热爱学生,才有为师之责任。一名教师只有从心底里热爱学生,严爱相济,才能用师爱建起与学生联结的桥梁。立德树树,才有为师之典范。教师的言行举止是学生思想品质的榜样,教师的德行是学生心灵真善美的播种机。润己方能泽人,修身方能育人,高校教师应时刻坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、不断提高师德修养水平,努力成为助力学生健康成长、人生出彩的“人师”。中青年教师要向老教授老专家学习,始终同党和人民站在一起,发扬教育家精神,立志成为大先生。“师者,人之模范也。”在学生眼里,教师“吐辞为经、举足为法”,一言一行都给学生以极大影响。培养社会主义建设者和接班人,迫切需要高校教师严于律己、涵养德行。成为“人师”,以德立身、以德立学、以德施教,努力成为学生为学、为事、为人的榜样,帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观。

精通专业,做好“经师”。高校教师只有具备过硬的专业知识,才能够给予学生智慧的滋养,开启学生的智慧之门,要努力成为以回答中国之问、世界之问、人民之问、时代之问为学术己任,以彰显中国之路、中国之治、中国之理为思想追求的“经师”。要坚持党的领导,坚持马克思主义指导地位,坚持为党和人民的事业服务,落实立德树人根本任务,做到“方向明”;通过运用马克思主义基本原理和马克思主义中国化最新成果来指导教学研究、进行学术钻研,秉持实事求是、治学严谨态度,做到“主义真”;拓展知识层面、扎实理论基础、创新工作方法,以老教授老专家为榜样,以做大先生为自觉追求,做到“学问高”。从毛泽东思想、邓小平理论,到“三个代表”重要思想、科学发展观,再到习近平新时代中国特色社会主义思想,中国共产党在百年历史中不断进行着理论创新和自我创新。而作为中国人文社会科学领域研究的重要阵地,中国人民大学要在建构中国自主知识体系上态度鲜明、行动坚决,积极探索中国特色哲学社会科学研究范式和理论框架。要积极运用马克思主义基本原理来分析和解决问题,尤其致力于思考和解决国家的重大现实问题,真正落实习近平总书记提出的“在研究解决事关党和国家全局性、根本性、关键性的重大问题上拿出真本事、取得好成果”的重要要求。

党的二十大即将召开。作为新时代的高校教师,我们有幸成为这个伟大时刻的见证者,成为这个伟大时代的建设者。我们一定不负习近平总书记嘱托,继承优良传统、传承红色基因,努力做精于“传道授业解惑”的“经师”与“人师”的统一者,为培养更多优秀的社会主义建设者和接班人、为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献自己的力量。

(作者系中国人民大学副校长)

深化信息赋能,促进中学大学教育衔接

高考后如何进行“准大学生”生涯规划

赵章靖 浦小松 王无限

当下,随着各地高考分数相继公布,广大考生和家长也开始了志愿填报。教育部发布了谨防“高价志愿填报指导”陷阱的预警,并号召各地通过电视直播、网络平台等,面向广大师生和家长开展志愿填报指导工作。同时,随着“教育数字化战略行动”的深度实施,各级各类教育迎来了进一步发展的良好机遇。在此背景下,有必要着眼于不同学段的差异和需求,疏通关键环节,促进中学和大学阶段的教育衔接(以下简称“中大衔接”),做好贯通培养,在信息赋能并推动教育升级和转型的过程中,深化教育的内涵式发展。

1 “中大衔接”的现状和需求

普及化阶段,高等教育所承载的战略使命更加重要,肩负的任务也更加丰富。面对经济下行、就业形势严峻等重重压力,高等教育要致力于培养大批拔尖创新人才和数以亿计的高素质劳动者,而非消极等待就业的学历持有者。促进“中大衔接”,实施贯通培养,激发学生自主学习、学有创新、学有所用的动能,已成为提升高等教育质量的现实诉求。

高考生中的半数以上将进入各级各类高校继续学习。作为“准大学生”群体,他们正处于人生的关键节点,面临着新的生涯规划。

首先是高考后的志愿填报与职业规划。过去,我国基础教育一直深受升学考试的影响,各地高中目前尚未开设或开足职业规划课,高中日常教学亦不足以支撑学生在高考后的志愿填报。某中央媒体2021年6月开展的一项调查显示,86.3%的受访者反映因填报志愿而困扰。面对考生与家长的

现实需求,社会上出现了形形色色以营利为目的的志愿填报咨询公司,有的志愿填报指导项目动辄收费上万元。受所在区域和家庭文化资本差异影响,不同家庭背景的学生在填报志愿过程中的表现与选择千差万别,许多学生因未能接受有效指导而选非所长、学非所愿。

其次是学习任务的转变。长期以来,高中阶段的教与学主要侧重于知识点的掌握、巩固,以及解题技能的提升,目的是为升入大学或步入社会打好基础。大学阶段的学习任务则截然不同,主要是发展专业素养、借助通识教育以提升综合素养。面对即将开始的大学生涯,特别是学习任务的转变,“准大学生”的知识观念、学习态度、学习方式也要作出相应的转变。

再其次是学习观念和学习方式的调整。大学阶段主要关注专业素养和综合素养的提升,以及由此而来的学术兴趣的增长、独立思考意识的觉醒、审辨思维能力的提升、逻辑思维的增强、创造性的发挥等。大学、中学的课程组织逻辑、教学生态、考试与评价方式等均有区别,大学教学不可能像中学那样围绕知识点和解题技能进行细致入微的学情诊断,更多是鼓励学生独立思考、自主探究。许多大学新生入学后依然沿袭背记知识点、做练习以应付考试的学习模式,难免忽略学科专业自身的逻辑以及其所承载的能力素养发展,这样的学习习惯甚至影响到此后的研究生学习阶段,妨碍科研学术能力的提升。

2 有待关注的高考后暑假“空当期”

对于“准大学生”群体而言,高

考后近三个月暑假假期最长,不再有紧张的学习任务,是相对的“空当期”。而“准大学生”们对于大学学习方式和生涯规划缺乏了解,急需科学合理的指导。某中央媒体的一项调查显示,67.7%的受访高考生不清楚所选专业的前景和就业情况,44.1%的受访高考生会考虑未来发展。而“中大衔接”也需要相应的过渡期,仅靠大学里一两场新生见面会或若干场“大学生生活如何过”的报告,并不能满足广大新生现实而又具体的需求。对于大学新生而言,度过了高考后的休整期,在收到录取通知书之际,距大学开学尚有一个月左右的时间,这也为“中大衔接”提供了相应的时机。

在高等教育普及化背景下,面对每年逾千万的大学新生,有必要动员高校和社会力量予以帮扶指导。可充分利用高考后的暑假,深化信息赋能,帮助学生开展生涯规划、转变学习观念和学习方式,这将对提升学生大学阶段的学习质量发挥长远的促进作用。

3 借助信息化、数字化优势促进“中大衔接”

从“准大学生”群体的现状和需求出发,可借助信息化、数字化优势,充分利用高考后的暑假,促进“中大衔接”。

借助在线教育平台,开展志愿填报和生涯规划指导。志愿填报是生涯规划的重要环节,关系到每名学生、每个家庭的未来。建议相关在线教育资源平台设置“志愿填报与生涯规划指导”板块,搜集汇总各级各类院校的招生办、就业指导处信息,邀请高校教育工作者录制相关视频,讲解不

同专业的培养方向、所设专业课程、就业趋势以及职业发展前景等,帮助高考生进行生涯规划。同时,尝试运用大数据,立足当年高考考情,参照往年历次高考和各级各类院校录取情况,帮助考生和家长在志愿填报时作出理性选择。

鼓励各高校面向大学新生,远程开设短期的“院系认知课”。近年来,高校录取通知书设计异彩纷呈,较好地展现了学校文化,发挥了育人功能,也因此广受舆论好评,彰显出高校从细微处育人的意愿。在此基础上,高校可参考但不限于如下几点再作拓展:一是以录取通知书为载体,面向大学新生发送暑期学习资源。例如预先设计好学校和各院系新生指导课、学习材料等线上资源礼包,通过在录取通知书上增设二维码等形式,发送给录取新生;或是通过高校和院系的官网、官微等,面向各院系新生介绍专业课程与培养规划。二是远程开设“专业认知课”。新生面对许多的学科专业都是“从零开始”,新的知识结构、思维和学习方式等都与其过去的经验有很大不同。高校各院系可进一步了解新生的知识储备、认知特征、学习需求等,做好学习指导。通过线上传递本院系教授的讲座,彰显专业特色,激发学生专业兴趣。有条件的的高校和院系还可以根据自身教学进度和需求,通过社会实践、暑期夏令营等,及时了解新生学习表现予以指导,帮助新生实现知识观、学习态、学习方式的转变。三是开展生涯规划指导。面向新生系统介绍院系历史,邀请院系杰出校友在线分享学习经验、成长经历、院系生活等,通过现身说法,促进新生对院系文化的认同,发挥榜样激励的作用。

借助在线资源平台,推出大学暑

岗位见习托稳青年就业基本盘

田永坡

力和经验无法通过单纯的校园学习获得,学校的就业指导、实习等虽然能在一定程度上帮助青年提升这类能力,但无法完全替代工作实践中的学习和经验积累。

就业见习政策的推行,直击青年就业的上述痛点。所谓“就业见习”,按照相关的政策解释,是帮助青年群体积累实践经验、增强就业能力的重要手段,是组织青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动,不属于就业。见习期间,见习人员与见习单位签订就业见习协议,明确双方权利义务。就业见习最大的作用是可以解决人岗不匹配的核心问题。青年初入职场,有的是热情和知识,缺少的是经验和实操技能,所谓“耳听千遍不如手过一遍”,大多数青年都要经过在具体岗位上学习和锻炼的过程,才能真正实现向职场人的跨越。相关研究指出,一些欧美国家在大学毕业生就业形势严峻的时期,通常会实施大学生实习计划,由政府拿出一部分资金,支持公共部门和经济部门拿出一批岗位供大学生实习,帮助他们获得相关的工作技能和经验。

对于用人单位来说,就业见习政策也具有难以替代的好处。用人单位招募人才,最希望招之即来、来则能

用,但这两个目标通常都比较难达到。在“招之即来”层面,尽管各类测评、招聘技术近年来取得了快速发展,但企事业单位人事或者人力资源部门所面临的头号问题依然是招聘不到合适的人。事实上,相马不如赛马,实践才是识别人才最有效的途径。为此,一些大型企业启动了“暑期实习”“未来人才培养”等短期工作实习计划,发掘、储备企业未来发展所需要的人才,但中小型企业缺乏相应的资源。就业见习政策可以在很大程度上解决“赛马”环节缺失的问题,帮助用人单位更好地识别出“千里马”。在“来则能用”层面,这种用人单位中的“拿来主义”很难实现,特别是面对职场“小白”,在入职阶段给予其适应时间并进行相应的工作技能培训,是每个用人单位必须要做的事情。但从现实来看,用人单位要么担心人才培养成功后跳槽到其他单位甚至竞争对手那里,要么担心雇佣的新员工不能满足需求,而解聘又要承担较高的人力成本甚至法律风险。在就业见习政策中,政府会提供一定的补贴,能减少用人单位的直接投入,而签订非劳动合同属性的见习协议,能够降低用人单位在人岗不匹配时解除协议所面临的法律风险,增强企业

选聘人才的灵活性。

受多种因素影响,当前我国经济发展压力增加、待就业青年的规模持续增长。为促进青年就业、缓解青年失业压力,应从以下几方面发力,做好就业见习工作。

一是立足市场实际需求,充分发挥市场主体作用。就业见习的最终目的是实现青年就业,这需要用人单位的有效需求作支撑。因此,要鼓励用人单位将就业见习活动纳入其人才体系建设战略,将其作为人才招聘、培养的前置工作,借此拓宽选才、用才视野。要着眼于经济发展和用人单位的实际需要,由用人单位拿出符合实际需求且适合青年群体特别是初入职场劳动者的见习岗位,把企事业单位给予其适应时间并进行相应的工作技能培训,是每个用人单位必须要做的事情。但从现实来看,用人单位要么担心人才培养成功后跳槽到其他单位甚至竞争对手那里,要么担心雇佣的新员工不能满足需求,而解聘又要承担较高的人力成本甚至法律风险。在就业见习政策中,政府会提供一定的补贴,能减少用人单位的直接投入,而签订非劳动合同属性的见习协议,能够降低用人单位在人岗不匹配时解除协议所面临的法律风险,增强企业

二是倡导积极向上的职业价值观。引导广大青年发现并高度重视就业见习的价值,把就业见习当成一次学习成长、人力资本投资的机会。即便就业见习最终没能解决就业问题,其提供的经验甚至挫折也是一笔宝贵的人生财富。

三是建立和完善相关制度。依据相关实施方案和政策解读,就业见习签订的见习协议不属于劳动合同范畴。那么,协议中涉及的内容,其适用的法律或政策具体是什么?如果协议双方发生争议,解决的渠道有哪些?这些问题都需要细化和完善。同时,要创新和完善人身意外伤害等相关商业保险制度,为参加就业见习的人员和用人单位提供相应保障。统筹在在校生实习、就业见习等政策,鼓励高校积极与见习岗位申报单位对接,将实习和见习有机衔接,有效扩展毕业生在实际场景下的工作时间。在以3—6个月为主的基础上,鼓励相关部门根据财力、企业根据发展需要,适当延长见习时间,形成一个经营年度为周期的见习周期,使见习人员能完整了解和学习用人单位的生产经营流程。

四是做好就业见习制度实施的评估工作。建立就业见习人员职业发展的评估机制,对其职业发展进行3—5年的动态跟踪,分析就业见习对其职业发展的影响。遴选一批优秀的就业见习基地,总结并宣传相关成功经验。

(作者系中国人事科学研究院人力资源市场与流动管理研究室主任)

学者论教

日前,人社部、教育部等十部门印发《关于实施百万就业见习岗位募集计划的通知》,决定今年启动实施百万就业见习岗位募集计划,进一步推进就业见习工作,帮助高校毕业生等青年提升就业能力。

青年失业是全球性问题。随着全球教育事业的发展,青年的知识、技能水平逐年提升,加之具有丰富力强的天然优势,该群体在一个国家经济社会发展中的作用愈加重要。但同时,青年失业率居高不下的问题也摆在多数国家面前。造成青年失业的因素包括:经济发展规模不够大、发展速度不够快,对青年特别是大学毕业生的吸收能力不足;人才供给侧的培养不能完全适应市场需求;劳动力市场发育不完善等。在众多因素中,有一个问题特别值得注意,即青年自身技能与就业岗位需求不匹配。青年初入职场,面临全新的工作场景,需要进行知识、能力、态度乃至文化上的全面转变。适应这种变化,需要青年具备相应的能力和职前经验,而获得这类能力和经验,最好的方式就是在实际工作场景下“干中学”。这类能