

教育时论

微言

以“五型”人才队伍助力新时代马克思主义学院建设

陶好飞

新时代马克思主义学院肩负着深化马克思主义理论研究和建设,培养担当民族复兴大任的时代新人的历史使命。“建设什么样的马克思主义学院人才队伍”“怎样建设这支人才队伍”事关新时代马克思主义学院建设成效、高校立德树人成效。

新时代马克思主义学院建设需要一支能把思政课讲深讲透讲活的“教学名师型”人才队伍,并以思政课的改革创新者作为这支队伍的培养目标。这是学院人才工作高度的体现。思政课承担着教育引导青年学生牢固树立共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的重大使命。在推进教育数字化转型的背景下,需要一批努力践行“八个相统一”的教学名师,在遵循思想政治工作规律和学生成长规律的基础上,在融通教育生态规律和教学数字化发展规律的探索中,通过教育理念、教学方式的改革,不断提升学生的“到课率”“抬头率”“走心率”,通过话语内容、话语表达的创新,将教材体系转化为教学体系,再转化为学生的信仰体系,当好党的路线、方针、政策的“翻译家”和“宣传员”,让思政课成为引领青年学生正确政治方向、价值取向和人生航向的“金课”。

新时代马克思主义学院建设需要一支以研究阐释马克思主义及其中国化理论成果为追求的“理论名家型”人才队

伍,并以马克思主义理论学科的高水平研究者作为这支队伍的培养目标。这是学院人才工作深度的彰显。哲学社会科学工作者要“自觉以回答中国之问、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,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”。这就需要一批具有强烈的马克思主义理论学科意识的名家,一方面在重视马克思主义理论整体性研究基础上,加深对学科基本范畴、规律等的科学揭示,不断完善马克思主义理论学科知识体系的建构;另一方面,紧跟时代步伐,坚持问题导向,立足国家战略、区域需要和学科特色凝练学术方向,通过科学回答全面建设社会主义现代化国家新征程上提出的重大理论和现实问题,总结提炼百年以来党带领全国各族人民接续奋斗的宝贵经验和重要启示,发挥咨政建言“思想库”“智囊团”的作用。

新时代马克思主义学院建设需要一支以推进马克思主义中国化时代化为使命的“宣讲骨干型”人才队伍,并以习近平新时代中国特色社会主义思想的忠诚传播者作为这支队伍的培养目标。这是学院人才工作精度的体现。党的二十大报告指出,要把马克思主义思想精髓同中华优秀传统文化精华贯通起

来、同人民群众日用而不觉的共同价值观念融通起来”“不断夯实马克思主义中国化时代化的历史基础和群众基础”。这就需要一批积极推动党的创新理论“飞入寻常百姓家”的宣讲骨干。一是做好马克思主义立场、观点和方法的宣传、阐释,用人民群众喜闻乐见的方式方法,讲清马克思主义基本原理在中国革命、建设和改革中的实际运用,揭示当代世界的基本矛盾和主要特点,激发人民群众创造历史的积极性主动性创造性。二是做好党的路线、方针政策的宣讲、传播,紧扣人民群众关心的热点难点,深入浅出回答好为什么、做什么、怎么做等问题。三是向国际社会讲好中国故事、传播好中国声音,通过国际性学术会议等载体,讲好中国在共产党领导下和平崛起的伟大历程、“中国奇迹”的发生原因、中国道路的必然选择、中国制度的独特优势。

新时代马克思主义学院建设需要一支以提升内部治理能力和治理水平为已任的“谋划执行型”人才队伍,并以学院高质量发展发展的有力推动者作为这支队伍的培养目标。这是学院人才工作宽度的展现。世界一流大学的办学实践已经证明,专业高效的管理体系是重要支撑。在学院内涵式发展过程中,有格局、懂管理、肯奉献的管理服务人才队伍不可或缺。因此,管理服务人才队伍是构建学院内部治理体系、提升治理能力的中坚

力量。正是他们前瞻性系统性地谋划,并结合实际创造性地执行,才使学院治理效能最大程度地转化为学院发展的强劲动能。

新时代马克思主义学院建设需要一支“不求所有,但求所用”的“跨界融合型”人才队伍,并以思想政治工作的积极协同者作为这支队伍的培养目标。这是学院人才工作广度的显现。当前,学生认知结构多样化、知识获取多元性趋势不断显现,这就需要思政课在丰富内容、拓展资源上下功夫,不断提升课程的知识厚度、人文温度和接受效度。因此,要加强校内外联动,激活各方面资源,广泛吸纳满足思政工作需要的育人主体,形成一支专业背景多元、力量相互协同的大思政课教育教学人才队伍,将马克思主义理论学科以外的学科资源、业界资源等有效整合,并转化为思政课的教育教学资源。

在“两个大局”交织、“两个百年”交汇的重要时期,新时代马克思主义学院建设应立足更高站位、更广视野,构建思政育人共同体,凝聚育人最大公约数,加强队伍建设、做好人才规划、加快人才引进、夯实发展根基,为确保党牢牢掌握意识形态领域主导权和话语权提供有力的人才支持和不竭的动力保障。

(作者系对外经济贸易大学马克思主义学院院长、教授)

撕掉标签平和看待年轻人多元择业

夏熊飞

近日,一段“211毕业生从500强裸辞干保洁”的视频在网上走红。据报道,当事人小代24岁,毕业于国内名校,曾在一家世界500强公司的培训部做内勤。不爱说话的小代辞职后,选择在某家政公司做保洁。公司“90后”老板表示,岗位定义不是传统保洁阿姨,而是“家庭卫生管理师”。不少网友为小代的选择点赞,羡慕她的勇气。

名校毕业生、世界500强公司、裸辞、干保洁,这些元素组合在一起,的确极具戏剧性。这些元素不仅被部分媒体大书特书,甚至做成标题,成为“流量密码”。增加新闻稿件的传播力、影响力可以理解,但刻意制造标签导致舆论对立乃至撕裂,其实并不利于大众以平和心态看待年轻人的多元就业选择,也容易对年轻人尤其是高学历群体就业择业造成无形压力。

引发热议的当然是“保洁”标签,从小代实际从事的工作来看,“家庭卫生管理师”并非传统意义上的保洁阿姨,其在团队20多位员工都是年轻人。其中也有本科生,甚至还有一名研究生。可见,这份在世俗眼光看来“不高贵”的工作,对年轻人的吸引力并不小。这样一个年轻团队想在竞争激烈的家政市场闯出一片天地,恐怕也少不了高学历与知识储备的支撑。

可以说,毕业于名校、曾就职世界500强企业的小代,与现在这份工作并无太大“违和感”,舆论上的热议更多可能出于部分媒体的“小心思”。从采访中可知,小代此前虽然是标准的白领,但工作让她感到焦虑,吃不好、睡不着。成为“家庭卫生管理师”后,尽管变身蓝领,但之前的诸多不适逐渐消失,甚至“开始获得那种与自己和解的自洽

感”。从小代的转变中,我们应该明白一个道理,工作就像穿鞋,不合脚只有自己知道。

工作一定程度上是为了赚取薪酬,养活自己或整个家庭,同时也是一种自我价值实现的过程。薪水高低、体面与否当然重要,能让自己收获快乐、认同、成就感同样不可或缺。很多时候,囿于舆论的压力、世俗的观念乃至刻板印象,很多年轻人尤其是学历相对较高的群体,不得不选择牺牲内心的真实渴求而迁就世俗的眼光。这造成了就业市场的高度集中与无谓的消耗内卷,甚至不少年轻人与真正想从事的职业失之交臂。多少人一边干着自己并不喜欢的工作一边吐槽,却缺少像小代这样转身离开的勇气。

名校也好,保洁也罢,不过都是媒体、社会给不同职业贴的标签罢了。它们并不能定义某个岗位的高低贵贱,求职者不应被这些标签困住,进而在择业时自我设限。随着社会分工越来越细化,职业需求的精度、深度肯定也会相应增加。一些传统意义上可能并不高大上的职业,正在变得充满前景与潜力,越来越多的年轻人开始在这些领域创业、就业,不少创业者风生水起,得到了大量投资者的青睐。

在多元择业上,小代这样的年轻人已经迈出勇敢的步伐,现在要做的是进一步破除全社会对某些职业的刻板印象,撕掉标签理性看待年轻人的选择,为他们多样化创业、就业营造宽松的舆论环境,而非制造舆论压力。职业的自我认同与社会认同,究其根源来自岗位所创造的价值和给从业者带来的成就感。认识到这一点,择业时就能做到遵从内心而不是被世俗观念所累。

(作者系媒体评论员)

岂能任由“霸王合同”侵犯学员权益

刘婷婷

针对不少消费者反映考研、考公时遭遇培训机构“不平等条约”,江苏省消保委近日发布的考研、考公机构格式合同调研结果显示,培训机构和消费者签订的格式合同普遍存在不公平条款现象,部分机构存在收费模式复杂,退费条件严苛,还存在强制要求消费者提供部分个人信息,甚至违法设置罚款条款的情况。

这个调研结果恐怕让很多学员,甚至是“过来人”料想不到。在很多人的印象中,这类培训机构本身面对的是“高知”群体,会比较讲信用、讲诚信,不会乱来。通常来讲,这些机构开办时间长,程序流程规范,报名付款参加培训也趋于规范化,想来没有需要留心的地方。更何况,许多培训机构在业界享有一席之地,学员们相信对方也不会砸自己的牌子。格式合同也不会“放心”,一堆密密麻麻的权利义务条款,看也看不大明白。哪晓得,在这些条款中竟然还有那么多的玄机。

应该说,制定这些合同条款,有关培训机构也是动了一番心眼的。将学员的全部学费作为自己的牌子。格式合同也不会“放心”,一堆密密麻麻的权利义务条款,看也看不大明白。哪晓得,在这些条款中竟然还有那么多的玄机。

不仅如此,学员们都经过培训通过考试了,根据有关合同条款,培训机构还“有权将其姓名、考试成绩、准考证号、报考专业院校等信息作为次年合法招生宣传使用”,无须对方口头或书面授权。根据网络安全法、个人信息保护法,强制索取个人信息、涉嫌违法就不说了,要求消费者一次性授权,拿着对方的个

人信息随意使用,连个信息安全措施都没有,哪有这样玩害消费者的?

或许,在有关培训机构看来,只要双方签订合同,白纸黑字写上“有利条款”,对方就得老老实实就范。这个如意小算盘其实打错了。我国民法典明确规定,“提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效”。审视上面的合同条款,很明显符合“条款无效”情形。作为培训机构,把自己打造成一毛不拔的“铁公鸡”,一味从消费者手中赚取好处,如此不公平的合同条款,怎会得到法律支持?

再者,有关培训机构的若干暗箱操作,也触碰了法律红线。据报道说,部分机构甚至在合同中违法设置罚款条款,规定“室内和室外公共场所严禁吸烟,违者罚款200元”。一家培训机构又不是行政机关,哪来的行政处罚权?更何况,这项权力还得在法定职权范围内行使。还有部分培训机构的格式合同条款约定,教材一经签收不可退换,也违反了消费者权益保护法等法规,却堂而皇之地写入合同条款,理应视为无效条款。

不看不知道,一看吓一跳。在看似中规中矩的培训合同中,潜藏着诸多“不平等条约”,肆无忌惮地侵蚀消费者权益,的确让人愤慨,也令人担忧。对于消费者,有必要睁大眼睛,看清其中陷阱,维护好自身利益。作为职能部门,更应主动出击,既有针对性地开展警示教育,又要加强监督管理,对违法违规的不良行径,一律依法严惩不贷,整肃行业风气,有效维护学员权益。而大大小小的培训机构,也应恪守职业道德和法律底线,这才是行业长远发展之道。

(作者系空军军医大学副教授)

焦点时评

全面提高人才自主培养质量

陈先哲

党的二十大报告提出,“坚持为党育人、为国育才,全面提高人才自主培养质量,着力造就拔尖创新人才,聚天下英才而用之”。自新中国成立尤其是改革开放以来,我国人才自主培养已探索出一条具有中国特色的路径并取得巨大成就。在新时代背景下,国际环境复杂多变,世界正经历百年未有之大变局,对人才自主培养和科技自立自强提出了更高要求,也对全面提高人才自主培养质量赋予了新的时代使命。

“全面提高人才自主培养质量”的表述中有三个关键词:一是“全面”,二是“自主”,三是“质量”。其中,“全面”是覆盖范围,“自主”是方法手段,“质量”是目标要求。从三个关键词出发,可以清晰地理解我国全面提高人才自主培养质量支撑强国建设战略的深意与路径。

提高人才自主培养质量的范畴更强调“全面”。近年来,作为政策目标话语的“高质量”在教育领域颇为流行,如教育高质量发展、高质量教育体系等。我们必须清醒地认识到,高质量话语主要是对未来奋斗目标的凝练,而非对眼前实践的描述。尤其是在拔尖创新

人才培养中,长期以来我国主要采取集中资源、重点培养的模式。这种模式在快速达到局部高质量发展方面有优越之处,但离全面高质量发展还有距离。正如党的十九大报告所指出的,新时代社会主要矛盾已转化为“人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”,这是对中国基本国情的精准认识。在教育领域,人民群众对于高质量教育的需求越来越高,未来必须对这些需求作出更好回应。我国人才自主培养质量只有得到全面提升,才能真正产生覆盖范围更广、梯队厚度更深的人才红利,有力支撑强国建设战略。

全面提高人才培养质量的方式更强调“自主”。实际上,我国长期以来已经建立起一套人才自主培养模式,这种模式具有东方文明的底蕴和特色,与西方国家人才培养模式有明显不同。但这种模式的组织形式和架构构建基于工业时代对教育的需求,其评价标准和实施技术大都是由先发的西方国家所主导,后发的国家某种程度上只是扮演着跟随者或依附者的角色。所以,如今我国频繁遭遇核心技术的“卡脖子”问题,除了在科技发展战略和水平上要争取更大突

破外,还要反思教育体系在培养高质量人才方面的自主程度问题。

尤其是当前世界正处于从工业时代向数字时代转轨的过渡期,东方文明和西方文明都站在越来越接近的新起跑线上,作为文明存续发展之根基的教育,尤其需要具备更为鲜明的自主意识,以应对未来世界的挑战和机遇。科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,这“三个第一”的根基很大程度上取决于一国教育体系的自主程度和支撑力度。当然,这并不意味着我国教育发展完全依靠自力更生或去国际化,而应在增强国际理解、增进文明互鉴的基本前提下,更有意识地加大力度建设自主程度更高的知识体系与教育体系,夯实中国式现代化的根基。

检验人才自主培养成效的目标更强调“质量”。新时代以来,我国教育始终围绕促进公平、提高质量这一发展主线,不断努力从“有学上”向“上好学”迈进。比如,义务教育从“基本均衡”迈向“优质均衡”,便充分体现了对公平的需求到对坚持公平基础之上质量追求的目标升级。同时也必须看到,我国教育及人才培养离“全面提高

建好现代产业学院共育高素质人才

张蓉

近日,教育部办公厅、国家发展改革委办公厅、工业和信息化部办公厅联合发布《关于开展第二批现代产业学院建设工作的通知》(以下简称《通知》)。《通知》明确,以国家和区域产业发展急需为牵引,面向行业特色鲜明、与产业联系紧密的高校,重点是地方应用型高校,建设一批现代产业学院,融入人才培养、科学研究、技术创新、企业服务、学生创业等功能于一体,造就大批产业需要的高素质应用型、复合型、创新型人才,为提高产业竞争力、汇聚发展新动能提供人才支持和智力支撑。

这是继2021年首批国家级现代产业学院公布实施以来,加快推进现代产业学院建设的又一重要举措。加快建设现代产业学院,是贯彻落实党的二十大关于教育、科技、人才“三位一体”决策部署的重要体现,是高等教育支撑经济高质量发展发展的必然要求,也是新工科建设的一项战略布局,推动高校分类发展、特色发展的重要举措。随着各项政策的颁布,各地迅速行动,现代产业学院迅速崛起,省市特色现代产业学院密集涌现。2021年,教育部公示了首批现代产业学院名单,共计49所高校的50个现代产业学院入选。

现代产业学院作为新生事物,在推进过程中难免遇到诸多阻碍,主要表现在现代产业学院的多元协同共建机制仍

不够完善。现代产业学院尚处在探索阶段,多元主体利益联结不够紧密,以学科专业逻辑组建产业学院的现象仍然占主导。特别是企业的逐利属性与共建定位之间的矛盾,一定程度上降低了企业的主动性,企业主体作用不能凸显。高校主导的行政管理和企业主体意识的缺失,导致多元主体共建共赢的局面难以形成。在今年全国两会上,有人大代表指出,当前产教融合仍然面临学校热、企业冷的问题。表面上看,这反映出企业积极性不高,实际上指向的是前述机制问题。此外,现代产业学院相关制度设计尚不完整,现代产业学院法律主体资格、多元主体责任边界等问题日益显现,如何防范法律风险成为推动现代产业学院健康发展的重要课题。

随着建设热潮的日益高涨,为进一步提高造就大批适应和引领现代产业发展的高素质应用型、复合型、创新型人才,提高产业竞争力、汇聚发展新动能提供有力的人才支持和智力支撑,现代产业学院必然要从量的积累转向质的跃升,从高速增长转向高质量发展。加快推进现代产业学院高质量发展,既要打破传统学院建设制度限制,又要整合资源实现多元主体协同共生,更要在现代产业学院中实现教育链、人才链和产业链、创新链的深度融合,以实现高质量人才培养、建设高素质产业人才。

一是赋权增能,创设边界清晰的制度规则。作为高校办学组织形态的创新,现代产业学院要实现高质量发展,必须有明确制度边界的制度保障。《现代产业学院建设指南(试行)》要求赋予现代产业学院改革所需的人权、事权、财权,但并未明确现代产业学院的法律主体,导致办学自主权不够明确。对此,可结合建设指南的要求探索理事会、管委会等治理模式,逐步赋予产业学院办学自主权,规避传统行政管理模式,提升产业学院独立运作和管理的能力。同时,要进一步明确现代产业学院的治理原则和规范,出台产权管理制度,确立产权归属、流通和保护机制,通过制度体系的建设明确权责边界。

二是共建共治,构建多元主体命运共同体。现代产业学院是由高校、政府、企业、行业等多个办学主体共同组成的多元利益相关组织。推动现代产业学院高质量发展,要积极探索构建多元主体命运共同体,厘清各主体之间的关系,加强资源统筹,谋划组织决策机制、技术导入机制、协同创新机制和共担共赢机制等,打造多元主体共商、共建、共享的伙伴关系,实现办学主体共同谋划、共同治理、共享资源。要强化多元目标共识,着力创建集决策、管理和监督于一体的现代治理框架结构,完善协同治理机制,建立多元主体利益分配和协调机制。要增强企业

的主体地位,给予企业更多的管理权和参与机会,引导企业共同参与制定人才培养方案、设置课程标准,实现生产和教学无缝对接、深度融合,让企业出力也获利。

三是突破传统,打造“四链”融合发展机制。现代产业学院要办好、办出成效、办出特色,关键在于做好顶层设计,科学谋划办学定位。现代产业学院要牢牢抓住企业需求,紧盯产业链、深度研判行业、产业的现状和发展趋势,围绕区域经济和企业的实际需求,全面开展自我评估。基于此,应立足学校的专业特色和学科优势,找准与区域经济社会发展的契合点,完善教学链结构和人才链设置,最大程度地实现人才培养目标与区域产业建设需求的精准匹配。这就要打破传统学院的组建模式,逐步实现从学科专业建设逻辑向行业产业逻辑转变,以产业需求为引领建立学科专业动态调整机制,重构富有产业特色的专业集群和交叉学科,引导参与现代产业学院的学生形成面向地区产业发展、提升解决复杂工程能力为导向的学习预期,以及推动适应项目化课程、跨学科学习的应用型学习过程管理,建设教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接机制,建设高阶化发展形态的现代产业学院,培养贯通产业和学术发展的复合型、创新型链式人才。

(作者系丽水学院副教授)