

深度评论

# 巩固教学中心地位 提升育人水平

孙德芳

大学的根本任务是立德树人,立德树人的重要途径是教育教学。浙江省教育厅近日发布《关于进一步加强和改进高等学校教育教学工作的若干意见》。《意见》对高校教育教学的各环节和要素提出10条具体举措,包括巩固教学中心地位,完善专业标准和培养方案,健全招生、培养、就业联动机制,保障教学强度,提高实验实践教学效果,加强基层教学组织建设,规范课堂教学管理,促进科教协同育人,改进学生学业评价,提升教师执教能力等。

建设教育强国,高等教育是龙头。高校的核心职能是培养人才,本科教育是大学的根本,具有战略地位。当下,我们对高等教育的需要比以往任何时候都更加迫切,对科学知识和卓越人才的渴求比以往任何时候都更加强烈。加强拔尖创新人才自主培养,有的放矢地培养一大批支撑和引领高质量发展的国家战略人才、急需紧缺人才和高素质技能人才,是高校的重要职责使命。把教育教学作为最基础、最根本的工作,更加突出教育教学中心地位,是提高人才培养质量,强化高等教育支撑力贡献力的关键举措。

当前部分高校存在重科研轻教学的现象,对教学重视不够,资金、人力、设备等资源配置不均,教师评价和晋升体系以科研成果为主,教学科研脱节,教学投入不足等。扭转重科研轻教学的倾向,既要改革教师评价体系,加大教育教学业绩考评和奖励力度,引导教师潜心教学、精心育人,也要优化资源配置,真正做到发展规划优先谋划教育教学,经费安排优先满足教育教学,教师配置优先保障教育教学,领导精力优先投入教育教学。

专业是人才培养的基本单元,专业设置直接反映人才培养的目标定位和价值取向,决定人才培养的适配性。由于办学历史和传统等因素制约,部分高校仍然存在专业偏散、旧现象,主要表现为专业设置过多,专业设置陈旧,专业与社会脱节等,全而不强、大而不好,导致资源分散,影响人才培养与社会需求的适配度。解决专业设置的

- 把教育教学作为最基础、最根本的工作,更加突出教育教学中心地位,是提高人才培养质量,强化高等教育支撑力贡献力的关键举措
- 加大教育教学业绩考评和奖励力度,引导教师潜心教学、精心育人

偏散、旧问题,就要建立需求牵引的专业动态调整机制,强化专业建设与国家战略急需、区域产业发展、学生全面发展相适配。对此,浙江提出了健全招生、培养、就业联动机制,要求各高校要对照办学水平不高、专业特色不强、就业需求旺不旺要求,统筹研究专业设置与区域发展适配机制,专业预警与退出机制、招生计划动态调整机制等,具有很强的针对性。

课程是人才培养的核心要素,课堂是人才培养的主阵地。一些高校存在人才培养目标定位不清、课程内容陈旧、教学改革滞后等问题,制约了人才培养质量。各高校要以《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》为依据,强化专业认证,构建学生中心、产出导向、持续改进的教学质量文化。要调整课程学分结构,激活教学组织,加强教学研究,强化数字赋能,构建高质量的人才培养方案,

以高强度的课堂文化、高学术的课程体系、高标准的人才培养评价体系,切实提高人才培养质量。

产教融合、科教融汇是培养学生创新能力的关键路径。党的二十届三中全会提出,完善学生实习实践制度。这既是让学生接触到真实的问题、置身于真实的场景,从而强化对知识的现实运用、对创新的切身感知,实现理论与实践相统一的重要举措,也是提升学生就业技能、促进公平就业和高质量就业的有效途径。推进产学研协同育人,要促进科教协同育人,强化科研平台、科研团队和科研项目的育人功能,推动高校与科研院所、行业企业深度合作,加强校外实践教学基地,强化实践育人的效果。要推动科研资源向教学资源转化,为教育教学融入更多科研元素,要鼓励吸纳学生参与教师的科学研究和技术创新,让学生早进课题、早进实验室、早进研究团队。

各高校应以肩扛重任、攻坚克难、时不我待的紧迫感,坚持学生是本、教学是根的理念,切实把教育教学工作放在办学治校的核心地位,加快建设高质量人才培养体系,深入推进教育教学改革,不负时代重托。

(作者系杭州师范大学经亨颐教育学院教授)

一家之言

## “网红”图书馆如何长红

朱昌俊

在充满city感的上海市徐汇区中心,以徐家汇书院IP形象回归的徐汇区图书馆自去年年初开放以来人气一直很旺:平均每天到馆超过5000人次,周末超过1万人次,今年国庆假期最高达2.2万人次。在上海,不少图书馆都通过转型升级获得了持续热度,它们是居民15分钟生活圈的重要组成部分,是可以阅读、休闲、消费的文旅融合空间。

这些通过新的形象和和功能改造的图书馆,其实和当前一些书店、转型逻辑类似,都是致力于打造成为一个多元化的文化空间,而不再仅仅是传统的阅读空间。如在这些图书馆里,除了借书、阅读、自习外,还可以参加一些展览、讲座活动。有的图书馆,甚至真正成了集阅读、展览、旅游、夜校、文创、餐饮等多种功能于一体的开放型文旅空间。很多年前就有声音呼吁,让图书馆成为第三空间。一定程度上说,目前不少新图书馆就是在接近这一点。并且,就受欢迎程度而言,这种转型也可以说是成功的。

对图书馆的这种新的转型方向,也有不同的理解。因为在很大程度上说,这些新图书馆的流量密码,主要在于强化了自身的打卡功能,营造的是一种迎合当下年轻人消费、文旅体验偏好的休闲空间。很多人去图书馆,首要目的其实变成了打卡,是重在体验一种氛围,而非真正参与阅读。那这不是不是也意味着,图书馆正在经历一种异化?

对此,不妨辩证看待。一方面,当在功能和运营模式上均呈现出新面貌的图书馆成为人们的向往之地,并能够人性化地满足当下社会的一些真实的精神文化需求,这无论如何都应该乐见其成。像之前就有媒体报道,一些社区图书馆,因为馆貌老化、设备缺、新书少、环境差而无人问津,这显然非理想状态。因此,对于图书馆的功能转型和定位的更新,社会大可抱持开放的态度。退一步讲,一些新图书馆靠展览、讲座、夜课等吸引年轻人,这本身其实也可以说是一种阅读功能的延伸。

当然,另一方面,不管图书馆如何进化,其最基础的功能还是在于满足人们的阅读需求,并承担着引导社会阅读风尚的责任。因此,在促进全民阅读,构建书香社会的今天,各类图书馆在创新运营、开辟多元化功能的过程中,也不妨更有针对性地通过更好的服务及环境建设,来进一步满足阅读爱好者的需求,特别是强化年轻人对阅读的兴趣。

比如,更加重视书籍的更新速度,提升藏书质量,优化借阅流程,为阅读者提供人性化的阅读空间等。如一些图书馆专门开设分类阅览座席,将自习室、少儿阅读区、盲文阅读区、观景台等区域进行相应的区分,甚至提供24小时开放的阅读座位,这些都是值得鼓励的。

(作者系媒体评论员)

青年说

## 反就业“隐形歧视” 法律必须“明察秋毫”

李晶晶(华中科技大学新闻与信息传播学院2021级本科生)

歧视和选人用人的标准不同,歧视是一种基于偏见的无依据的区别对待。用人单位有自主选择用人的权利,但这种权利应以法律为准绳。以地域、性别等为依据淘汰应聘者,剥夺了求职者公平竞争的权利,违背了就业公平原则。

值得注意的是,就业歧视正走向隐形。用人单位为了规避风险,把带有歧视性的违法标准变成心照不宣的执行标准。部分企业虽未在招聘启事中写明歧视条件,却在实际筛选中设定毕业年份、院校背景、籍贯等不合理限制。还有企业在员工入职前后,通过背景调查将有劳动仲裁记录的求职者排除在外。这

些歧视潜规则抬高了就业隐形门槛,不仅伤害了个体,更加深了就业市场的不公。

不久前《人民法院报》公布了一系列反就业歧视典型案例,强制肝功能不全的员工休病假来逼迫离职,以不能出差为由,试用期劝退孕妇员工,大学生实习期间出事故,用人单位否认劳动关系,等等。现实中,求职者的维权成本居高不下。很多人在漫长的维权过程中选择放弃。这也使得违法歧视行为缺乏应有的惩戒,更为隐形歧视提供了滋生的土壤。

回顾自《中华人民共和国就业促进法》颁布以来的反就业歧视,众多胜诉案例为反就业

歧视提供了宝贵的司法经验,也证明了法律在保障劳动者权益中的作用。然而,不能忽视的是,这些成果背后是普通劳动者跨过重重困难,经历漫长维权路。反就业歧视尤其是隐形就业歧视并非一朝一夕之功,让法律的威力真正惠及大众,还要求求职者、政府部门和社会各界的持续努力。

公平是社会发展的基石,保障就业公平不仅关乎个体的尊严与权益,也关乎社会的和谐与进步。歧视在隐形,法律必须明察秋毫,打破就业歧视这一隐形门槛,推动形成公平的就业环境,维护劳动者的权益。

新闻回放

没想到开在北京的公司歧视北京人,我不理解为什么我的户籍是我求职中的阻碍。完全没想到找工作会因为性格测试被刷掉,公司要求学历、专业经验也就罢了,性格测试结果竟然也在考量范围内。《法治日报》记者近日采访多名高校毕业生发现,性别歧视、地域歧视、性格歧视、第一学历歧视等各种歧视横亘在他们的就业之路上。



曹林  
华中科技大学  
新闻与信息传播学院教授

主持人语

你以为刚填写的是基本信息,其实你已经完成了招聘的第一道测试题,这种带着若隐若现歧视意味的快捷筛选,让本就充满焦虑的求职者更受伤。在评论教学中,我经常让学生们区分这几个近义词的关键差别:选择、偏好、偏见、歧视。这些企业的筛选方式,到底是偏好,还是偏见,甚至就是赤裸裸的歧视?如何看待并治理招聘中日趋隐形的歧视?这些不同角度的分析,也许能带来一些答案。

## 用人单位招聘不能只图省事

胡然(北京外国语大学国际商学院2022级本科生)

歧视源于对特定群体的主观评判,带有明显的排斥意图。而省事的出发点完全不同,它只是一种追求效率的简化操作,降本增效,无意冒犯,筛掉了你,我很抱歉。省事本身没有错,但当它走向极端,就变成了一种病态。其界限在于:招聘是否还在服务于选人这个根本目的。

以筛选外向性格为例,传统招聘是通过面试深入考察,省事做法则可以用如HEXACO五因素人格等科学量表测试,配合简单面谈作判断。但现在很多企业却仅凭娱乐性的MBTI测试里的标签就作出决

定。这种做法不是为了找到合适的人才,而是为了尽快完成招聘这项工作。

这种病态的省事行为,其危害是多层次的。对个人而言,粗暴的一刀切埋没了本该发掘的人才,一个有丰富项目经验但学历非名校的求职者,可能连自我展示的机会都得不到;对职能部门而言,过度省事之下招到的可能是标签完美但参差不齐的应聘者;而从更宏观的社会层面看,当这种简单标签化的筛选方式成为普遍现象,某些标签就会被污名化,最终演变成实质性的社会歧视。

一个始于省事的管理惰性,远比歧视更危险。它举着歧视这个容易激起情绪的挡箭牌,打着效率的旗号,让偏见悄无声息地制度化了。

企业筛选个人,社会筛选企业。当企业用标签给求职者快速分类时,公众也在用歧视的标签给企业定性。而真正的改变,不在于贴标签,而在于揭开标签。为了让企业给人才揭开标签,我们需要首先给企业揭开歧视的标签,露出省事病的伤口,治疗省事病的伤口,只有这样,才能既给企业以警醒,也为问题找到出路。

## “贴标签”式筛选不利于公司选用人才

覃舒筱(华中科技大学新闻与信息传播学院2023级本科生)

算法化、标签化地筛选求职者,看似帮招聘者提高了效率,实则会让公司错过人才。这种偷懒更深层暴露的是用人单位缺乏价值观,是对自身需求的不明确。

常常听到有公司抱怨招不到合适的人才,或者吐槽招到的人很快就跳槽,为什么呢?一个常被忽略的地方,就在于招聘时缺乏真正深层、稳定的价值观筛选。仅看学历,注重表面,或者随意任性,如儿戏般根据性格类型、地域偏见去

筛选,而缺乏人才评价的科学标准。这样任性招来的人,没有与公司价值观形成深层的匹配,必定不长久。须知,一个有生命力、创造力的公司,必然有一群价值观与其匹配契合的人托举着。

招聘是展现企业价值观的过程,需要选中的不仅是有能力、符合公司需要的人才,还要找对企业文化有认同感的人。标签是干瘪肤浅的,如平台的算法那样浅表和功利,从外在把人分类,容易忽略人的差异。价值观才是深

层的、内在的,是企业的凝聚力和独特性之所在。如果一个企业没有自己形成恒定的价值观,只是用简单的标签选人,那样选出来的人可能难以真正服务企业的发展。

用人单位选用人才,更要用心地去挖掘个体身上的特质。每一份简历,都是求职者在展现自己的个性、特点甚至价值观。不能让那种粗暴、草率、任性的招聘标准,干瘪的标签,遮蔽了丰富简历中的个性和价值观。

热评

## 发展高质量职业本科教育不负社会期待

越来越多人认识到,职业本科教育不仅能够让人学到实用的职业技能,也能为个人未来的职业生涯发展提供更多的可能

刘旺

近日,有媒体记者梳理全国51所职业本科高校的招生录取分数线及最终的录取情况发现,2024年,职业本科院校物理类最低录取分数线为442.76分,高出各省份物理类本科最低投档线31.22分;职业本科院校历史类最低录取分数线为425.07分,高出各省份历史类本科最低投档线23.93分。职业本科高校迎来了报考热、招生热、高分热现象。

报考热、招生热、高分热现象有着多重原因。随着经济的快速发展和产业升级,

各行各业对高技能人才的需求日益迫切,职业本科教育注重培养学生的实践能力和专业技能,正好契合了这一需求。近年来,职业本科高校在产教融合、校企合作、科教融汇、职普融通等方面都得到了显著提升,高职本科毕业生已成为众多用人单位的香饽饽。这种质的提升,使得职业本科教育更加符合社会对于技术技能型人才的需求,也使得越来越多的考生和家长开始重新审视职业本科教育的价值。

考生及家长择校观发生转变,越来越多的人认识到,职业本科教育不仅能够让人学到实用的职业技能,也能为个人未来的职业生涯发展提供更多的可能。

报考热、招生热、高分热的背后,也反映了传统教育体系格局的改变、社会对职业教育观念的转变。近年来,随着国家对职业教育的空前重视,职业本科教育在高等教育体系中的地位逐渐提升;职业本科高校在师资队伍、专业优化、课程设置、实践教学、社会服务、成果转化等方面的不懈

努力,使得人才培养质量得到了大幅提升,为学生的职业技能提升提供了坚强保障。学生娴熟的实践能力和专业技能,使得毕业生能够更好地适应市场需求,在就业市场上具有更高的竞争力。

我们也要清醒地认识到,职业本科教育仍面临着诸多方面的挑战。比如,社会上仍存在对职业教育的偏见,一些用人单位在招聘时仍对职业本科设置较高门槛,导致职业本科学生在求职时遭遇玻璃门。部分职业本科高校办学特色不够鲜明、基础设施建设滞后、实验实训条件不够、师资队伍相对薄弱、产业大师名师风比例较低、政府经费投入不足等,制约着职业教育的改革发展。又如,职业本科教育在专业转型升级方面滞后于产业数字化发展新态势,现有专业体系不能较好地适应数字化人才培养新趋势,产教融合、校企合作某种程度存在冷热不均、科研成果转化率不高,等等。

如何扫除职业本科教育发展的障碍,构

建职业本科教育的新格局,满足社会对高技术技能人才的需求,是一个系统而复杂的过程。实现破立结合,需要政府、职业本科高校、行业企业和社会各方面的共同努力。各方力量必须顺应职业教育发展规律,充分发挥联动作用,通过院校整合、专业设置优化调整、优化人才培养方案、强化师资队伍、深化产教融合、校企合作,促进科研成果转化为生产力、提升社会服务能力、培养学生创新创业能力以及完善评价与反馈机制等措施,进一步推进职业本科教育高质量发展。

特别要注重构建就业创业工作体系,形成就业导向型职业教育模式,提升学生就业竞争力,促进毕业生高质量就业,确保学生出口畅。如此方能确保职业本科高校报考热、招生热、高分热热度不减,才能推动职业本科教育的持续健康发展,为社会培养更多大国工匠、能工巧匠以及大批高质量、高素质、高技能人才。

(作者系湖南环境生物职业技术学院党政办公室主任)

这些举措也启示我们,站在学生角度思考问题,贴近学生的内心,才能更好实现育人目标。面对新生代大学生,高校在组织开展各项活动时,要结合当代青年人的性格特点,去发现教育生活中的细节,不断丰富教育形式和活动内容,让具体做法贴近大学生的实际。要用青年人喜闻乐见的方式,有针对性地开展一些丰富多彩的校园文化活动,尽可能地满足不同学生多样化需求,让他们都能够投入其中,锤炼自我品格、展现自我价值,进而激发青年人的激情与活力。

做到这一点,还要高校管理者多倾听学生的的心声。要畅通学生信息反馈渠道,通过搭建学生信息事务反馈平台、设立学校领导信箱、举办师生座谈会等形式,积极听取学生对于学校发展以及人才培养、服务管理方面的意见和建议,把科学合理的建议巧妙融入日常的教育教学、服务管理中。要用更有温度的方式,把工作做到学生的心坎上,不断激发他们积极向上的内在动力,培养他们自主学习、自我管理、自我服务和自我规划能力。

(作者系郑州商学院学生处处长)