

黄帝名号的由来

王震中

以“天”为族徽者也是姬姓。邹衡先生在《论先周文化》中说他曾找到有这样族徽的铜器50余件,其中《天姬自作壶》“可以证明天族是姬姓”(邹衡:《夏商周考古学论文集》,科学出版社2001年,第313页),即青铜器铭文中的天兽类族徽是由黄帝族中以兽为图腾转化而来的。

黄帝号称轩辕氏,又称有熊氏;既以天为图腾,也以青蛙(天龟)和熊黑貔虎等(天兽)为图腾。究其原因,是因为“黄帝”也代表一个族群。如《国语·晋语》说:“黄帝之子二十五宗,其得姓者十四人,为十二姓:姬、酉、祁、己、滕、箴、任、苟、偃、姑、假、依是也。唯青阳与苍林同出于黄帝,故皆为姬姓。”二十五宗、十二姓显然不是一个人,也不是一个氏族,而属于一个部族。在这个部族中,有的首领以天为图腾,有的首领以天龟(青蛙)为图腾,有的首领以天兽(有熊等)为图腾。图腾(Totem),意为“我的血亲”,表示其个人和本族由何而来,并转而为其名号或标志,是人类学中许多土著民族较为广泛的一种现象。我曾提出氏族图腾是由氏族酋长的个人图腾转化而来的,这些图腾还可以进而转化为部族宗神,黄帝族与周人乃一个族系,其依据:一是黄帝与周人同为姬姓,即同一个氏族;一是《国语·周语》有“我姬氏出自天鼋”的说法,此“天鼋”即“天龟”亦即“轩辕”,三者都包含有“天”图腾在内,而周王称天子,即天的儿子,其渊源也是来自以“天”为图腾,所以西周以来为至上神,也是由此而来的。这也进一步证明了远古时代的名、族、名、图腾、宗神名可以同一。

史总括上述,关于黄帝名号,从文献看,有“黄帝”“轩辕”“有熊”;从族徽的视角看,有“天”“天龟”“天兽”等。在“天”“天龟”“天兽”之中,“天”是共同的;在“黄帝”“轩辕”“有熊”之中,“黄帝”是共同的。从这两个方面的共同性出发,我认为,对于黄帝族而言,“天”是总名,“天龟”和“天兽”可以包括在“天”之下,这与春秋战国以来“黄帝”是总名,“轩辕氏”和“有熊氏”是其别称一样。与此相关联,春秋战国时期在华夏民族融合加深的情况下,“黄帝”一名既可与“皇天”“皇天上帝”“天帝”相通,亦为华夏文明的人文始祖,还成为春秋战国华夏民族的共同标识。上述认识是把各方面的材料和现象融会贯通的结果,黄帝名号的由来及其意义也就清晰起来了。

(作者系中国社科院学部委员、河南大学黄河文明省部共建协同创新中心教授)

教师数字化转型须破解三重障碍

杨现民

化技能评价,忽视了数字化应用成效的考核,导致不少数字化应用实践浮于表面,难以作为教育教学带来实际价值。

教师队伍数字化转型是世界教育发展大势。美国、欧盟、英国、联合国教科文组织等均高度重视教师数字化能力培养,普遍采用顶层设计与基层探索相结合的方式系统推进教师队伍数字化转型,比如颁布数字化标准,供给数字化资源、开展数字化培训等。借鉴国际经验,立足我国国情,瞄准问题所在,笔者提出促进我国教师队伍数字化转型的几项举措:

一是加强顶层设计和规范引导。立足教育强国战略全局,系统谋划教师队伍数字化转型至关重要。各地应依据教育部发布的《教师数字素养》标准,加快研制教师队伍数字化转型总体方案,擘画教师数字化发展愿景,明晰行动路线和关键任务,设定阶段性目标,有组织推进教师队伍数字化转型。加强教师队伍数字化转型的动态监测,客观评估进展与成效。及时出台教师数字化发展指南等指导性文件,帮助学校和教师规范开展各项数字化教育教学实践。注重研判防范人工智能等新技术可能引发的教育风险,推动绿色数字技术进校园、进课堂,营造健康安全的数字技术生态,为教师应用数字技术保驾护航。

二是推进教师数字素养体系化培养。建立一支高素质的数字化教师队伍,是一项链条长、全方位的系统工程,当前亟须构建一套完备的教师数字素养职前职后一体化培养体系。师范类高校要开发通用性与专业性相结合的数字素养教育课程群,将数字素养达标考核纳入人才培养计划,让每位师范生上岗前都具备扎实的数字化教学与班级管理能力。对于职后教师的数字素养培训,各地需转变培训模式,避免给教师增加负担,倡导轻负担、极简化、融入式的培训,要高度聚焦教师实际需求,让一线教师掌握实实在在的数字技术,拿得起、用得惯,持续提升教师常态化开展数字化教学、数字化管理、数字化教研以及数字化评价的综合能力。

三是构建教师数字教研网络。数字化教研既是

不断增强。民生无小事,一点一滴、一桩一件都连着民心民意。切实把好事办好、实事办实、难事办妥,需要增进群众感情、讲求方式方法。党员干部要始终把人民放在心中最高位置,用心用情用力办利民之事,努力为人民群众谋福祉。

用心就是要坚持以百姓心为心,把事关人民群众利益的事情看在眼里、记在心里、落在行动上。党员干部要深入群众,从群众切身需要来谋划工作,而不是坐在办公室主观臆断、拍脑袋、想当然。迈开双腿走下去,敞开心扉沉下心来,才能看得真切、感受深切,真正做到工作做到群众心坎上。要用心观察群众的生活境况,用心倾听群众的所思所想、所愿所盼,聚焦解决就业、教育、医疗、托育、住房、养老等突出问题,建立民生项目清单,把每一件小事落到实处,不断提高人民生活品质。

用心就是要带着对人民群众的深厚感情来做事。对群众没有感情,不是带着深厚感情做工作,对工作实际成效有着重要影响。有些地方和部门做了不少工作,但没有取得应有效果,一个重要原因就是在推进工作时习惯于站在管理者的角度,对

的史实,认为这些天兽类族徽是与黄帝有联系的(邹衡:《夏商周考古学论文集》,科学出版社2001年,第313页),即青铜器铭文中的天兽类族徽是由黄帝族中以兽为图腾转化而来的。

黄帝号称轩辕氏,又称有熊氏;既以天为图腾,也以青蛙(天龟)和熊黑貔虎等(天兽)为图腾。究其原因,是因为“黄帝”也代表一个族群。如《国语·晋语》说:“黄帝之子二十五宗,其得姓者十四人,为十二姓:姬、酉、祁、己、滕、箴、任、苟、偃、姑、假、依是也。唯青阳与苍林同出于黄帝,故皆为姬姓。”二十五宗、十二姓显然不是一个人,也不是一个氏族,而属于一个部族。在这个部族中,有的首领以天为图腾,有的首领以天龟(青蛙)为图腾,有的首领以天兽(有熊等)为图腾。图腾(Totem),意为“我的血亲”,表示其个人和本族由何而来,并转而为其名号或标志,是人类学中许多土著民族较为广泛的一种现象。我曾提出氏族图腾是由氏族酋长的个人图腾转化而来的,这些图腾还可以进而转化为部族宗神,黄帝族与周人乃一个族系,其依据:一是黄帝与周人同为姬姓,即同一个氏族;一是《国语·周语》有“我姬氏出自天鼋”的说法,此“天鼋”即“天龟”亦即“轩辕”,三者都包含有“天”图腾在内,而周王称天子,即天的儿子,其渊源也是来自以“天”为图腾,所以西周以来为至上神,也是由此而来的。这也进一步证明了远古时代的名、族、名、图腾、宗神名可以同一。

史总括上述,关于黄帝名号,从文献看,有“黄帝”“轩辕”“有熊”;从族徽的视角看,有“天”“天龟”“天兽”等。在“天”“天龟”“天兽”之中,“天”是共同的;在“黄帝”“轩辕”“有熊”之中,“黄帝”是共同的。从这两个方面的共同性出发,我认为,对于黄帝族而言,“天”是总名,“天龟”和“天兽”可以包括在“天”之下,这与春秋战国以来“黄帝”是总名,“轩辕氏”和“有熊氏”是其别称一样。与此相关联,春秋战国时期在华夏民族融合加深的情况下,“黄帝”一名既可与“皇天”“皇天上帝”“天帝”相通,亦为华夏文明的人文始祖,还成为春秋战国华夏民族的共同标识。上述认识是把各方面的材料和现象融会贯通的结果,黄帝名号的由来及其意义也就清晰起来了。

(作者系中国社科院学部委员、河南大学黄河文明省部共建协同创新中心教授)

教师队伍数字化转型的任务,也是教师队伍数字化转型的载体。各地要用好国家智慧教育平台提供的教师研修资源与服务,推动教师积极参与集体教研活动。各地要高度重视区域数字化教师研修平台的建设,搭建一体化、智能化、有活力的教师教研空间,各学科建立常态化的数字教研机制,加强区域之间、学校之间的合作共享,打造区校联动的协同教研网络。各学校需加快改变传统的以备课为主的经验型校本教研模式,建立起以课堂教学数据与学生五育数据为基础的诊断型校本教研模式,切实提高教研活动的效率和质量。

四是提升教师数字化创新与研究能力。教育数字化没有定式、没有模板,未来数字教育的鲜活样态一定是由一线教师群体携手研究和创造出来的。一方面,要通过大赛、展评、观摩等多途径培植教师的创新意识和创新精神,引导鼓励教师在教学实践中大胆尝试生成式人工智能、虚拟现实等新技术;另一方面,需要重点培养各级各类教师的数字化教育研究能力。此外,教师需要具备技术伦理和隐私保护意识,开展符合规范的数字技术教学创新应用与实践研究。

五是建立协同推进机制。加强教育行政部门、社会力量、信息化企业以及学校之间的有效协同,建立“四轮驱动”的教师队伍数字化转型新模式。教育行政部门需按照精简、统一、高效原则建立多部门协同工作机制,因地制宜研究制定促进教师数字化发展的配套政策,杜绝多头管理,切实为教师减轻非教学负担。社会层面需汇聚公益组织、志愿者等多方力量,提供资金、场地、课程、师资等多维资源支持,共同承担起教师数字化发展的重任,形成全社会关心支持教师成长的良好局面。企业需发挥技术研发优势,整合平台、资源和数据,为教师数字化发展提供好用实用易用的数字工具和技术支持服务。学校需进一步发挥主体作用,建立应用成效导向的教师数字常态化开展数字化教学、数字化管理、数字化教研以及数字化评价的综合能力。

三是构建教师数字教研网络。数字化教研既是

群众感情淡漠,工作中态度生硬,导致工作得不到群众的理解和支持。党员干部要增强群众观念和群众感情,对于群众生产生活中遇到的烦心事、揪心事,都应当站在群众的角度换位思考,用真情拉近与群众的距离,从而使各项工作更好得到群众的理解和支持。

用力就是要竭尽全力做好事,千方百计做成事。群众的烦心事、揪心事往往牵涉各种利益和矛盾,不是轻而易举就能解决好的。为群众做好事、办实事、解难事,要善于运用科学的方式方法,聚焦“急难愁盼”问题,根据实际情况推动一番真功夫、苦功夫,通过“解剖一个问题”推动“解决一类问题”,让群众看到实实在在的变化。要勇于涉险滩、破难题,对于当下能解决的及时解决,一时解决不了的要列出时间表、路线图,久久为功、持续用力,用实干推动发展、取信于民。

强国梦、中国梦,归根到底是老百姓的“幸福梦”。新征程上,广大党员干部要诚心诚意为民解忧,尽心竭力为民谋福,切实把好事办好、实事办实、难事办妥,真正让人民群众看到变化、得到实惠,不断把人民对美好生活的向往变为现实。

习近平总书记于2023年5月29日的中央政治局第五次集体学习时强调,“建设教育强国,龙头是高等教育”。这一观点说明了高等教育在整个教育体系中的地位。高校后勤,作为高等教育的服务保障体系,是高校教学科研等活动顺利开展的基础和保障,是高等教育高质量发展的重要一环。因此,加强后勤服务保障体系建设,对于实现教育强国目标和创建世界一流大学具有重要意义。

一、高校构建一流服务保障体系的价值和意义

高校后勤的主要职责就是为教学科研服务、为师生生活服务。一流后勤服务保障体系对高等教育的质量提升、科研能力的增强、师生幸福感的获得、高校美好声誉的塑造等都起着重要作用。高等教育高质量发展的程度常常依赖后勤服务保障能力水平的高低。这就要求高校后勤的保障能力和水平必须适应高校的发展,能为教师提供优质的教学科研环境,能促进高素质人才的培养,能为学生提供多样化的学习生活环境,能实现“三全”育人目标,能增强师生的归属感和获得感。后勤服务在高校中的角色被喻为万吨巨轮的动力系统,高校后勤发展的好与坏,对高校高质量发展起着关键性作用。因此,一流大学建设必须有一流后勤服务保障体系作为支撑。

二、高校后勤服务存在的问题

自国家大力推动高校后勤社会化改革以来,高校现代后勤保障体系逐步建立,后勤服务保障工作已初见成效,但在发展过程中仍存在一些尚未解决的问题或挑战。

1.不能正确处理公益性性与营利性之间的关系。随着高校后勤社会化改革的实施,在市场经济体制机制驱动下,高校后勤体制机制已发生深刻变化。少数高校后勤服务不断社会化、市场化,持续追求经济效益,将高等教育的公益性原则置之脑后,不能正确处理公益性性与营利性的关系,以至于出现一些问题,师生不满意。党和政府要求,高校后勤改革的原则必须坚持公益性,不能以盈利为目的。因此,高校后勤改革首先要考虑公益性,其次才考虑成本、微利,在这个问题上不可本末倒置。

2.不能正确处理自营与他营(社会化)的关系。高校后勤社会化改革以来,一些高校逐渐摆脱“亲力亲为”传统小农经济的影响,已将后勤逐步从原先的高校管理体系中分离出来,实行“甲方乙方”制度,但由于各高校的情况不同,多数高校后勤管理体制并未真正理顺,面临在自营与他营(社会化)之间寻求平衡的困境。其一表现为后勤实体定位不准、产权不清。一些高校担忧社会化后的服务质量,特别是安全问题,倾向直接管理,而直接管理,虽能满足学校内部需求且有较强的公益性和服务性,但又缺乏市场竞争力和灵活性,导致资源利用不充分、服务质量欠佳和管理低效。其二因过度引入社会企业竞争,虽能提升服务质量和效率,但其因追求经济效益而忽视公益性,导致服务价格上涨、质量波动和管理难度提升等风险。因此在自营和他营方面左右摇摆,一会儿这一会儿那,没给经营者一个稳定的预期,造成短期效应加剧,影响服务质量的持续提升。

3.不能正确处理个人利益和整体利益的关系。部分高校后勤管理体制存在机构设置不合理、职责划分模糊以及管理流程不顺畅等问题,使后勤管理工作难以统筹规划,无法合理调配资源,从而难以满足学校的发展需求。一些高校后勤管理仍然停留在注重局部利益和短期利益的层面,个人主义和小团体利益在个别高校还有市场,忽视对整体利益和长远利益的考虑,导致大局意识和协作精神缺失。个别后勤管理者常常站在个人利益一边,很少考虑学校的整体利益和长远发展,这不仅影响后勤服务的整体效率和质量,也对学校形象和声誉造成负面影响。

4.不能真正让专业的人干专业的事。在高校体系中,后勤相较于教学、科研工作而言,往往处于从属和次要的地位。一方面,部分高校对后勤工作认识不全面,仅仅将其视为提供基础服务的部门。致使高校后勤部门成为安置各类非专业人员的场所,如征地安置的失地人员、高层次人才引进安置的职工家属以及高校内部的富余人员。这种人员构成使得后勤部门人才层次参差不齐,缺少专业化人才。另一方面,由于多种原因,高校后勤缺乏系统性培训和竞争激励机制,致使专业人员的技能和积极性无法得到充分发挥,不能真正让专业的人干专业的事,这不仅限制后勤服务保障的有效性和高质量,也影响后勤服务的整体效率和效能,从而制约高校的整体发展。

三、高校构建一流后勤服务保障体系的着力点

面对高校后勤改革所遇到的瓶颈和问题,高校后勤必须与时俱进,紧密结合自身实际情况和需求,构建一套既适应现代经济社会发展,又能满足高校高质量发展要求的后勤服务保障体系,为此,必须在以下几方面加力:

1.树立一流认知理念。“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”始终是教育的根本问题。高校后勤必须牢固树立以师生为中心的服务理念,坚持“管理育人、服务育人、环境育人”为核心的后勤育人模式,探索后勤“全员、全过程、全方位”育人路径,切实把建设一流后勤作为一项重要任务,摆在突出位置,持续抓紧抓好。一流认知理念应包含“师生为本理念、公益性理念、专业化理念、标准化理念、社会化理念、智慧化理念、信息化理念、学生自我管理理念”等。有这些理念作指导和支撑,就会在实践中容易做到“服务对象普惠化、服务队伍专业化、服务手段信息化、服务产品标准化、服务过程智慧化、服务提供多元化、服务视野扩大化”,将思想统一到维护师生利益和推动高校高质量发展的大局上来。

2.构建一流体制机制。一流的体制机制对于组织或企业的成功至关重要,它能够激发员工的创造力与工作热情,优化资源配置,提升效率,并确保在激烈的市场竞争中保持领先。因此,高校后勤要从自身发展情况出发,加强后勤体制机制的优化创新,调整、设置科学合理的组织机构,明确各部门职责。第一,用人上要实行“德才兼备,择优用人”的体制机制。第二,要设置灵活高效的运行机制,优化服务流程,提升服务质量和效率。第三,要构建科学的后勤服务质量监督评价体系,明确考核标准和指标。第四,要完善内部沟通协作机制,打破部门间的壁垒,促进信息共享与团队协作。总之,一流的体制机制不仅能使各部门各司其职、各担其责,也能形成高效的工作协同机制,有效提升后勤服务保障工作的质量和效率。

3.打造一流服务队伍。随着社会经济的发展和日益升级的校园生活服务需求,高校后勤传统的人才管理模式已无法满足需求,加强后勤人才的引进、管理和培养已迫在眉睫。第一,要建立完善的人才引进机制,注重引进专业技术人员,优化人员结构。第二,要通过双向选择或竞争上岗的方式,确保管理人员、专业技术人员 and 工勤人员都能在合适的岗位上发挥最大的作用,并保持关键岗位的相对稳定。第三,建立专业化人才培养长效机制,制定职业发展规划,分领域、分阶段开展培训,不断提升后勤队伍的服务意识、业务能力和管理能力。第四,还要建立良好的团队文化,增强队伍的凝聚力、向心力,激发员工的主动性和创造性。

4.建立一流服务流程。建立一流服务流程是提高服务质量和效率的关键,它直接关系到师生的满意度。一流服务流程的建立,师生需求是核心。因此深入师生调研,精准把握师生的实际需求,制订行之有效的工作计划,方能为后续服务奠定基础。另外,优化服务环节是建立一流服务流程的关键。应根据服务目标,全面梳理服务环节,持续改进优化。还有,“服务标准和规范操作”“完善的质量监督和反馈改进机制”是确保服务质量和效率的重要手段,只有全面细致的监督管理服务过程、多渠道收集师生的意见和建议,并持续改进,才能最终确保服务质量的稳步提升。

5.实施一流考核薪酬体系。科学全面的考核薪酬体系,包括工作质量、工作效率、服务态度、绩效福利等多个方面。高校后勤人员的考核频次应灵活多变,以适应不同高校的管理需要和业务特性。薪酬设计方面,一方面应根据岗位的重要性、工作的复杂程度、所需的技术水平及员工的工作考核结果等因素进行综合评估;另一方面,也应根据内外部环境的变化,定期对绩效考核方案和薪酬结构进行审视和调整,以保持其适应性、激励性和竞争力。另外,还应根据自身情况,提供多样化的福利待遇和激励制度,增强后勤员工的归属感。还有,要保证考核的透明和公平,让员工清楚自己的绩效如何被评价,薪酬如何被确定,这有助于增强员工的认同感,激发他们的积极性。

总之,构建一流后勤服务保障体系,其着力点在于“树立一流的认知观念、构建一流的体制机制、打造一流的服务队伍、建立一流的服务流程、实施一流的考核薪酬”。这五点不仅是建立高校后勤服务保障体系的核心,还是提升后勤服务质量、满足师生多元化需求、推动高校高质量发展的具体体现,更是有力支撑高校内涵式发展、建设一流大学、推动教育高质量发展、加快建设教育强国的重要保障。(作者单位:黄河科技学院)

高校构建一流后勤服务保障体系的着力点

陈怡含
任晓雷