

三全育人背景下高校课程思政建设路径探索

任琴

三全育人是中共中央以及国务院在《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》中提出的全员、全过程以及全方位的育人要求,强调调动一切资源与力量,为育人实践提供有效支撑。基于此,文章深入探讨了三全育人背景下高校课程思政建设的原则,并以此为前提,提出路径探索,以助推高校课程思政建设向纵深发展。

一、三全育人背景下高校课程思政建设的原则

三全育人背景下高校课程思政建设要遵循以下原则:

第一,立德树人原则。在三全育人背景下,高校课程思政建设必须坚守立德树人原则,将德育贯穿学生教育教学的全过程。全国高校思想政治工作会议中明确指出:“要坚持把立德树人作为中心环节”“把思想政治工作贯穿教育教学全过程”,以政策为引领,确保学生在接受专业知识的基础上,能够形成正确的世界观、人生观以及价值观,最终实现课程思政知识传授与价值引领的统一。

第二,整体规划原则。该原则强调在三全育人背景下,要注重“全员参与、全程育人、全方位覆盖的过程”,明确要想课程思政建设取得良好实效,必须将高校课程思政建设纳入学校整体发展规划之中,尤其要同高校的办学理念、人才培养目标等紧密结合,确保高校课程思政建设在各个层面、各个环节都能得到有效推进,形成全方位、多层次、立体化的课程思政体系,避免出现思政教育与专业课程“各自为

政”的现象,着力为三全育人背景下课程思政的建设提供有力保障。

第三,隐性渗透原则。该原则强调三全育人背景下高校课程思政建设需注重将思想政治教育内容以潜移默化、润物无声的方式融入专业课程教学中,避免生硬的说教和刻意的理论灌输,而是通过专业知识的讲解、案例分析、实践体验等多种形式,使学生在探究专业奥秘与解决复杂问题中,潜移默化接受思想政治教育,提升学生的综合素质和道德修养,达到润物无声的育人效果。

二、三全育人背景下高校课程思政建设的路径

(一)加强育人队伍建设,树立全员育人理念。育人队伍建设是三全育人背景下高校课程思政建设的关键,直接影响其建设的质量及效果。一方面,高校应立足长远,针对三全育人背景下课程思政建设的现状,积极引进具有丰富思政教育经验以及专业背景的优秀人才,以充实课程思政建设的师资队伍,发挥其在价值引领上的“头雁效应”;另一方面,高校应加强对各专业教师以及校内后勤服务人员等的思政教育培训。通过邀请思政教育专家等针对性开展专题讲座或培训班等,搭建跨岗位、跨专业的课程思政交流平台,引导思政教师同其他专业教师、校内后勤服务人员等结对子,促使高校全体教师通过系统性学习与交流,加深对三全育人理念以及课程思政的认知与了解,改变过去思政教育只是思政课教师责任的错误认知,倒逼其主动承担思政育人责任,以

此激发教师树牢全员育人的教育理念,使其能够将三全育人作为课程思政的出发点与着眼点,使思想政治教育渗透到学生专业学习及生活的各个环节,进而有效落实全员育人的要求,为高校课程思政建设工作提供师资保障,实现校内教师“言传”与“身教”的双重赋能。

(二)细化课程思政目标,促进全过程育人。三全育人背景下,要想强化课程思政建设实效,高校还应以全程育人为脉络,细化课程思政目标,着力将思政教育贯穿学生课前、课中以及课后的各个环节,避免思政教育的碎片化,形成连贯的育人闭环。针对课前,高校思政教师需针对各学科专业特色,精心设计出既符合学科专业特点又富有思政教育价值的育人目标。以人工智能专业为例,着力以激发学生科技报国的情怀为育人目标,引导学生在课前搜集并整合与思政教育内容相匹配的教育资源,为后续的课程教学打下坚实基础。课中,教师通过案例教学法、情景教学法或者问题导向教学法等多样化教学方式,着力将激发学生思政学习的主动性与积极性作为思政育人目标;课后,教师引导学生积极参与实践活动,将学生强化思政教育专业知识的应用能力作为育人目标,实现学生的实践巩固与价值内化,促进高校课程思政全过程育人,确保思政教育在不同阶段都有清晰的目标指引,避免出现教育盲区或重复教育的问题,为课程思政建设提供明确的方向和操作框架。

(三)完善校级制度设计,落实全方位育

人。三全育人背景下,完善高校课程思政的校级制度设计是落实全方位育人的重要保障。高校应从整体规划层面入手,完善“三全育人”的校级制度设计,进而有效落实全方位育人的计划,助推课程思政的有效建设。一方面,通过制定详尽的课程思政实施方案,着力通过打通校内第一课堂同第二课堂的壁垒、整合校内资源与校外资源、强化线上与线下相结合的人才培养模式等,打破不同育人环节之间相互割裂的现状,实现多维度、广覆盖、立体化的课程思政生态,从而确保三全育人背景下高校课程思政全方位育人的有效推进;另一方面,高校还需建立科学、合理的课程思政监督与评估机制,对三全育人背景下高校课程思政建设的实施效果进行定期评估与反馈,并以评估与反馈的结果为依据,及时调整并优化制度设计,以更好地满足课程思政全方位育人的需求。此外,高校还可以引入第三方评价与学生反馈机制,将评价结果作为教师绩效考核以及职称晋升的重要依据,进而倒逼三全育人背景下高校课程思政建设的深入发展。

三、结语

综上所述,三全育人背景下的高校课程思政建设是一项系统工程。文章通过深入探讨三全育人背景下高校课程思政建设的原则,并以此为前提,提出其实践路径,有助于逐步拓展课程思政的宽度、提高课程思政的精度、强化课程思政的厚度。

作者单位:山西财经大学马克思主义学院

劳务派遣与劳动合同纠纷在多元纠纷地区的现状及完善机制研究

张晖悦

摘要:立足多元纠纷地区的实践特征,梳理劳务派遣与劳动合同纠纷的现状,剖析纠纷产生的核心成因,从法律规制、多元解纷机制、监管体系、权益保障等维度提出完善路径,旨在规范用工秩序、维护劳动者合法权益,助力多元纠纷地区劳动关系和谐稳定。

关键词:多元纠纷地区;劳务派遣;劳动合同纠纷;纠纷化解;机制完善

随着市场经济不断发展和产业结构调整,劳务派遣这种用工方式因为灵活方便、成本可控,被越来越多的企业采用,已经成为劳动力市场上很常见的一种用工形式。特别是在一些人员结构复杂、外来务工人员多、用工类型多样的地区,劳务派遣用工数量大、形式也比较杂乱。这类劳动纠纷涉及劳动者、劳务派遣公司、实际用工单位三方,还经常出现管辖区域不明确、责任划分不清楚等问题,如果处理不好,对当地社会稳定和经济发展都会造成不利影响。

我国《劳动法》规定:解决劳动争议,应当根据事实,遵循合法、公正、及时处理的原则,依法维护劳动争议当事人的合法权益,但实践中仍存在不能及时处理、监管缺位、解纷机制不畅等问题。多元纠纷地区急需构建适配自身特征的纠纷预防与化解体系,厘清三方权责,畅通维权渠道,平衡用工单位与劳动者的利益,推动劳务派遣行业规范化发展。

一、多元纠纷地区劳务派遣与劳动合同纠纷的现状

(一)三方权责划分模糊,纠纷处理难度大。劳务派遣涉及“雇佣与使用分离”的特殊关系,多元纠纷地区因跨区域用工、多层转包等问题,进一步加剧权责模糊。劳务派遣单位作为法定用人单位,却往往只负责签订合同、发放工资,忽视社保缴纳、工伤申报等义务;用工单位实际管理劳动者,却规避同工同酬、劳动保护等责任,双方在纠纷发生后相互推诿。同时,多元纠纷地区人口流动性强,劳动合同履行地与用人单位所在地不一致,导致仲裁与诉讼管辖争议频发,劳动者维权需跨区域奔波,维权成本高、周期长。

(二)多元解纷机制初步构建,但协同效能不足。我国劳动纠纷解决机制是多元化且相互配合的系统,旨在为劳动者提供公平、高效、便捷的纠纷解决方式,包括协商、调解、仲裁和诉讼等。但实践中,多元解纷机制仍存在协同不畅的问题:一是调解组织覆盖面不足,小微企业、劳务派遣行业的调解组织建设滞后,基层调解力量薄弱。二是部门联动流于形式,人社、工会、法院等部门工作不同步,调解、仲裁、诉讼衔接不顺畅。

二、多元纠纷地区劳务派遣与劳动合同纠纷化解机制的完善路径

(一)完善法律规制,统一适用标准。多元纠纷地区劳务派遣与劳动合同纠纷频发,用工关系复杂、权责界定不清、同工不同酬等问题突出,裁判适用标准不一加剧化解困境^[1]。完善劳务派遣与劳动合同纠纷解决机制,应着力完善薪酬体系,按新建立薪酬对标机制,公开待遇标准,避免因“同工不同酬”引发劳动纠纷;明确责任边界,与派遣单位签订规范的劳务派遣协议,明确工资支付、社保缴纳、工伤处理等责任。

(二)规范用工行为,强化源头预防。规范用工行为,强化源头预防是化解劳务派遣与劳动合同纠纷的关键路径。多元纠纷地区用工主体责任虚化、用工管理不规范等问题,极易引发批量争议,增加治理成本^[2]。应健全用工备案与风险预警机制,压实用工单位与派遣单位主体责任,强化日常监管与合规指引,从招聘、合同签订、薪酬社保等环节实现全流程管控,推动纠纷由事后处置向事前预防转型。

(三)优化多元解纷机制,提升化解效能。一是强化前端调解,健全乡镇(街道)、行业、企业三级劳动争议调解组织网络,在劳务派遣集中的园区、商圈设立专项调解工作室,配备专业调解员,提升基层调解能力。二是深化部门联动,建立人社、工会、司法行政、法院“四位一体”的协同解纷机制,实现信息共享、案件移送、联合调解,推动调解、仲裁、诉讼无缝衔接。

(四)明确三方权责,畅通维权渠道。厘清劳务派遣单位、用工单位与劳动者的三方权责,明确劳务派遣单位作为用人单位的主体责任,用工单位作为实际用工方的连带赔偿责任,在工伤、欠薪等纠纷中实行共同被告制度,杜绝责任推诿。简化维权流程,建立劳动纠纷“一站式”调处中心,提供咨询、调解、仲裁、诉讼、执行“一条龙”服务,缩短纠纷处理周期。

三、结论

多元纠纷地区劳务派遣与劳动合同纠纷的治理,是一项系统工程,关乎劳动者权益、用工秩序与社会稳定。为此,需从立法、解纷、维权等多个维度协同发力,完善法律规制、规范用工行为、健全监管体系、优化多元解纷机制,构建“源头预防、前端调解、中端仲裁、后端司法”的全链条纠纷治理体系。

参考文献

- [1]杨浩楠.试论劳务派遣中的同工同酬——兼评2012年《劳动合同法修正案》[J].苏州大学学报(哲学社会科学版),2013,34(03):67-75.
- [2]王全兴.我国劳务派遣法律规制的反思与完善[J].法学,2024(02):112-126.

作者单位:中国共产党冕宁县委员会党校

“为政之德,从政之道,施政之要”,皆系于政绩观。在全党开展树立和践行正确政绩观学习教育,这不仅是在加强党的建设、推进全面从严治党关键部署,更是确保“十五五”开好局、起好步,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业凝聚磅礴力量的重要举措。作为新时代的奋进者,我们必须深刻领会、自觉践行,让正确政绩观成为驱动高质量发展的不竭动力。

一、固本铸魂,深刻把握正确政绩观的核心要义

正确政绩观,旨在回答“政绩为谁而树”的根本问题。习近平总书记深刻指出,“为民造福是最大政绩”。纵观历史,从推翻“三座大山”到解决绝对贫困,再到不断增进民生福祉,中国共产党的一切工作、一切奋斗,归根结底都是为了人民。因此,正确的政绩观,必须深深植根于“以人民为中心”的发展思想,将群众满意作为第一标准,把为民办事、为民造福作为最重要的政绩。任何脱离群众需求、背离人民利益的所谓“业绩”,都如同无源之水、无本之木,终将被历史和人民所抛弃。

二、明辨笃行,廓清正确政绩观的实践边界

树立正确政绩观,必须清晰界定“树什么样的政绩”。这要求我们坚决破除几种错误倾向:一是破除“唯GDP论”,不能简单以经济增长速度论英雄,而要坚持新发展理念,追求创新、协调、绿色、开放、共享的内在统一,推动实实在在、没有水分的高质量发展。二是破除“重显绩轻潜绩”的短视思维,既要着力解决当务之急,立说立行;更要甘于“前人栽树”,多做打基础、利长远、增后劲的工作,追求“功成不必在我”的境界与“功成必定有我”的担当。三是坚决根治“形象工程”“面子工程”“数字政绩”等顽瘴痼疾。这些现象实质是政绩观错位、责任心缺失,用轰轰烈烈的形式代替扎扎实实的落实,不仅劳民伤财,更严重损害党的形象和公信力。真正的政绩,应是经得起实践、人民、历史检验的实绩。

三、实干为要,夯实创造正确政绩的坚实基础

“业绩都是干出来的,真干才能真出业绩、出真业绩。”正确政绩观的实现,最终要靠“以实干出政绩”。党性是党员干部立身、立业、立言、立德的基石,只有党性坚强、摒弃私心杂念,才能保证政绩观不出偏差。要坚持用党的创新理论武装头脑,修好共产党人的“心学”。弘扬务实作风。要坚持实事求是、按规律办事,深入调查研究,察实情、出实招、求实效。对定下的事情要狠抓落实,一抓到底,坚决杜绝口号式、表态式、包装式落实,以“钉钉子”精神把蓝图变为现实。我们要以高度的政治自觉、思想自觉、行动自觉,树立和践行正确政绩观,锐意进取、真抓实干,奋力谱写中国式现代化建设的崭新篇章,为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大贡献。

作者单位:南通大学马克思主义学院

树立和践行正确政绩观 奋力书写中国式现代化新篇章

张芳瑜