

编者按 本期聚焦新时代各领域建设发展的实践探索与理论思考。首篇深入阐释激发党员干事创业内生动力 的党性根基、制度保障与纪律要求;其后关注产教融合,探讨航海教育校企协同育人的机制创新;进而审视文化播音节目如何以有声语言激活传统价值传播;最后直面职教转型,建言外语“双师型”教师队伍的建设路径。多篇文章呼应了当前推进中国式现代化进程中的人才支撑、文化传承与教育革新等重要议题,展现了各条战线上的积极作为与深入思考。

□ 张帅平

党的二十届四中全会指出,坚持和加强党的全面领导是推进中国式现代化的根本保证,强调“激发干部队伍内生动力和整体活力”“营造风清气正的政治生态”。四中全会后首次地方考察,习近平总书记要求“切实把思想和行动统一到党中央决策部署上来”,指出必须加强党的领导、推进全面从严治党,特别强调“要抓住干部这个决定性因素”。党的干部是党和国家事业的中坚力量,是落实各项政策、推动事业发展的关键力量。党员干部主动干事创业,积极完成好各项改革发展稳定任务,既是其职责所在,也是价值所在。在基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期,要想方设法更好激发党员干部的积极性、主动性、创造性,真正促使广大党员干部起而行之、勇挑重担,干事创业、担当作为。

锤炼坚强党性,激发党员 干事创业的内生动力

党性是党员、干部立身、立业、立言、立德的基石。为政之道,修身为本,进一步激发党员 干事创业积极性,必须不断锤炼坚强党性,切实把党员 干事创业的内生动力激发出来,不仅是党

进一步激发党员 干事创业创业积极性

员干部使命感、事业心和责任感的重要体现,也是驱动其应对复杂局面、攻克艰难险阻、推动事业前进的关键支撑。

对党员、干部来说,加强党性修养是安身立命必须解决好的重大课题。锤炼党性必须对党忠诚维护核心。广大党员、干部锤炼党性,要始终牢记“国之大者”,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,把坚决做到“两个维护”作为自己的思想自觉和实际行动。坚持党的领导,坚决维护党中央权威和集中统一领导,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致,这既是政治上、组织上和思想上的要求,也是最重要的政治纪律。

锤炼党性必须实事求是为民务实。理论联系实际、实事求是的态度,是党性的基本表现,是共产党人的应有作风。锤炼党性,要把人民放在心中最高位置,党员、干部要深入基层,访实情、摸实底、出实招、求实效,下大力气破解群众心中的操心事、烦心事、闹心事,切实增强人民的获得感、幸福感、安全感。

锤炼党性必须敢于斗争敢于胜利。党员、干部锤炼党性,必须在伟大斗争中,经风雨、见世面,必须在复杂环境中,摸爬滚打、千锤百炼,特别是青年干部更要在艰苦边远地区“墩墩苗”、在急难险重的条件下增强本领。实现民族复兴的伟大梦想,夺取伟大斗争的新胜利,需要每一位党员、干部,提高斗争本领,增强斗争意识。

健全制度机制,强化党员 干事创业的正向激励

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视干部激励问题。健全相关制度机制,坚持把激励干部担当作为摆在重要位置,强化 干事创业的正向

激励,激活广大干部担当作为的内在动能,才能充分激发广大党员 干部的积极性、主动性、创造性。

树立鲜明的正确选人用人导向。为政之要,惟在得人;治国之要,首在用人。选人用人问题始终是关系党和人民事业成败的关键性问题,要始终坚持以正确选人用人导向引领 干事创业导向。牢固树立重担当、重实干、重实绩的鲜明导向,坚持把各个岗位挑大梁的工作骨干作为重点培养选拔对象,把关键时刻能扛硬活、打硬仗的干部发现出来、使用起来。

坚持新时代好干部标准,让好干部有为有位。健全考察识别机制,全方位考察识别干部,真正让担当者出圈出彩。既要注重干部的政治品质和履职能力,又要广泛听取群众意见,让内生动力足的干部脱颖而出。

完善政治素质考察办法,深入推行干部考察家访制,加强考察队伍建设,探索开展无任用考察了解,多渠道、多角度了解干部,准考实干部德才、实绩表现,为敢担当、善作为的干部精准“画像”。健全容错纠错机制,明确容错纠错的标准与边界,落实好“三个区分开来”,大力推进干部能上能下,结合巡视巡察、综合考核、年度考核等了解掌握干部不担当、不作为问题,调整不适宜担任现职干部,能力不足就让位、状态不佳就换人、作风不优就调岗。

严明纪律规矩,营造党员 干事创业的浓厚氛围

纪严则清正,清正则心齐,心齐则事成。风清气正是一个国家、一个民族、一个政党生机勃勃、兴旺发达的重要支撑。党员干部既要切实增强纪律规矩意识,严格遵规守纪,又要积极担当作为,勇于

改革创新,努力 干事创业。遵规守纪,就会拥有 干事创业的良好氛围和广阔空间。只有经受政治生态清朗的滋养,在这样的大环境中,愿做事、好干事、能干事、干成事才能成为干部内化于心的炽热情怀。

各级党组织要承担好主体责任,从严管理与活力释放有机统一起来,广大党员 干部要在学纪、知纪、明纪、守纪中明方向、立规矩、正风气、强免疫,在以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的道路上,推动形成锐意进取、奋勇争先的生动局面。

加强纪律性,革命无不胜。要在新起点上继续推进中国式现代化这个前无古人的开创性事业,必须以严明的纪律维护党的团结统一、增强党的凝聚力和战斗力。党员干部干净干事与大胆干事并非对立关系,而是内在统一的。党规党纪既有教育约束功能,又有保障激励作用,既明确了不能触碰的底线和边界,也为党员 干部干净干事、大胆干事提供了行动准绳。

波澜壮阔的时代征程、薪火相传的伟大事业,需要干部队伍担当实干、勇做先锋。新时代是大有可为的时代,新时代是奋斗者的时代。在新征程上,广大党员 干部要抖擞精神,踔厉奋发、笃行不怠,坚持把人民对美好生活的向往作为矢志不渝的奋斗目标,始终为人民不懈奋斗、同人民一起奋斗,唯有如此,才能汇聚起全社会团结奋斗的磅礴伟力,才能不断推动党和国家事业取得新的更大成就。

【作者系中共江西省委党校(江西行政学院)党史党建教研部副教授、法学博士;本文系江西省社会科学基金项目“红军长征初期党的统战工作及 its 经验启示研究”(项目编号:25DJ26D)的阶段 性成果】

将听众带入虚静恬淡的审美空间,这种转化使传统文化在当下熠熠生辉,强化主持传播的浪漫脱俗。

清新表达叙述时代精神的转化路径。文化类播音节目主持以清新表达叙述时代精神,构建传统文化价值观的转化路径。主持人在当代视角下解读文化故事,连接历史智慧与社会现实,形成明净跃动的表达风格。这种路径使价值从古典内涵向创新发展的转化,推动传播的活力提升,清新体现新颖艺术追求,激励突破传统。在路径中,主持人设计独特表现方式,宣扬奋斗精神,通过鲜活态度挖掘文化记忆,确保节目达成古为今用的目标,这种转化可深化主持在传播中的创新维度。

文化类播音节目主持在传统文化价值观传播中,通过载体作用与转化路径的深化,驱动价值从历史向现实的机制演进。主持人需强化叙事核心,提升表达艺术与媒介融合能力,坚持守正出新,确保价值引领与情感共鸣的统一,贡献于民族文化自信与文明建设的创新推进。

(贺旭辉系韩国清州大学博士研究生;唐红艳系韩国清州大学硕士研究生)

□ 贺旭辉 唐红艳

文化类播音节目主持承载着传统文化价值观传播的重任,在媒介融合时代,通过有声语言艺术将民族精神与人文智慧融入节目叙事,激发听众情感共鸣与文化认同。这种主持实践不仅延续历史文脉,还推动当代华章的谱写,彰显主流媒体在培根铸魂中的引领作用,唤起社会对优秀传统文化的深沉情感与归属感。

文化类播音节目主持在传统 文化价值观传播中的载体作用

主持实践嵌入叙事情境的机制构建。文化类播音节目主持通过嵌入叙事情境,将传统文化价值观转化为动态传播过程。主持人在节目中规范表述民族精神,营造虚实相生的表达空间,实现价值从静态知识向情感共鸣的机制转化。这种构建强化主持作为载体的主导地位,推动人文智慧在当代媒介中的有序融入。主持实践需遵循主流媒体的生产理念,深入挖掘节目类型特质。在这一过程中,主持人转向情境化表达,对传统文化进行柔性阐述。通过

叙事情境的构建,支持实践形成价值转化的闭环机制。

有声语言艺术驱动价值引领的过程。文化类播音节目主持运用有声语言艺术,驱动传统文化价值观的引领过程。主持人在话语表达中融合道德规范与民族自信,串联节目环节,形成思想熏陶的连续机制。这种过程使价值从抽象理念向听众内心认同的转化,增强传播的感染力。主持创作需要追求审美观照,在信息共享的基础上,进入音美意美的视域。有声语言通过抑扬顿挫的演绎,将传统文化转化为艺术形式。在价值引领过程中,主持人引导听众从感官向心灵的转变。

当代媒介语境下主持的桥梁功能。文化类播音节目主持在当代媒介语境中发挥桥梁功能,连接传统文化与现实需求。主持实践通过技术赋能与人文关怀的协同,构建价值传播的互动机制,实现民族精神从历史积淀向现代应用的转化价值。这种功能深化使价值在节目中的核心作用,助力文化传承。媒介融合时代,主持需适应智能技术,与机器协作。在桥梁功能中,主持人以专业讲授普及文化知识。

文化类播音节目主持实现传统 文化价值观转化的路径

沉郁风格激活历史记忆的转化路径。文化类播音节目主持以沉郁风格激活历史记忆,构建传统文化价值观的转化路径。主持人在节目中抒发深沉关爱,聚焦文化愿景,形成跨时空呼应的表达机制。这种路径使价值从历史厚重向当代自信的转化,强化传播的厚重内涵。沉郁根植于儒家仁学,强调温厚和平。在转化路径中,主持人以具身方式见证历史,点燃家国情怀,通过真情表达奠定共鸣可能。这种路径形塑节目历史气韵,培育文化自强,助力价值观从集体潜意识向现实张力的转变。

飘逸意境渲染浪漫情怀的转化路径。文化类播音节目主持探寻飘逸意境,渲染传统文化价值观的浪漫情怀转化路径。主持人在情感传达中营造豁达激昂的氛围,诠释文化品格,形成意象丰富的表达机制。这种路径使价值从传统美学向现代诗意的转化,增强传播的审美魅力。飘逸以道家无为内蕴,提倡自由超脱。在路径构建中,主持人以语音演绎营造情景交融,

直面转型挑战 夯实职教外语教师队伍建设根基

□ 符 婕

近年来,国家相关政策明确要求健全“双师型”教师培养培训体系,推动教师队伍从“单一教学型”向“教学+实践型”转型。外语作为职业教育的重要基础学科与应用学科,“双师型”教师队伍建设直接影响职业教育人才培养的国际化与应用型导向。

相较于专业技能课教师,外语教师在向“双师型”转型过程中面临更多特殊挑战与复杂因素,这与学科属性、教师培养背景及外部支撑环境等多重因素密切相关。多数外语教师出身外语语言文学专业,缺乏一线行业从业经验,对职业岗位的语言应用场景与需求认知不足,在将职业技能有机融入外语教学过程 中面临挑战。现有“双师型”教师培训体系多采用统一实施模式,未能充分结合外语学科特性与行业实际需求进行定制化设计,直接影响了培训实效的充分发挥。另外,行业需求与教师培养之间存在信息传递滞后与偏差问题,导致企业岗位技能要求无法及时、准确地反馈

至学校,教师培训规划与教学改革方向缺乏清晰的行业导向。面对上述现实挑战,职业院校需以理念引导为先导,通过强化外语教师综合能力培育与知识体系动态更新,系统性推进教师队伍建设,为“双师型”转型目标的实现筑牢坚实基础。

其一,通过构建多元激励机制引导外语教师树立自主发展意识,为“双师型”转型筑牢根基。外语教师队伍“双师型”转型的核心驱动力在于教师个体的内在发展诉求,而科学的激励体系能够有效激活这一内生动力。物质激励作为最直接的激励形式,需依托职业院校的办学定位与外语教师的岗位实际进行精准设计,构建差异化薪酬补贴体系,对主动参与“双师型”相关培训、获取行业资格认证及投身企业实践的教师,或给予专项绩效倾斜、培训经费全额报销及岗位津贴补助等物质支持。此外,考核评价机制则应充分彰显导向功能,将“双师”能力指标全面纳入教师职称评审、评优评先等核心评价维度,明确“双师型”素养在评价体系中的核心权重,助力教师

清晰认知“双师型”转型对个人职业发展的关键价值。

其二,基于外语学科特征制定个性化的师资培养培训制度。外语学科“工具型、应用型、跨文化型”的学科特征,决定了“双师型”师资培养不能完全照搬工科教师培养培训制度,需制定个性化的培养培训制度。外语师资培养培训应基于“职业导向、应用导向”的岗位特征,专门增设行业外语技能模块、跨文化沟通模块等培训内容。其中,行业外语技能模块可根据专业群,分别开设商务外语、跨境电商外语以及工程外语应用等实训课程,商外语沟通模块则着重从外语教学与跨文化沟通融合的角度培训教师的跨文化素养。

其三,推动行业深度参与“双师型”教师培训,全面提升外语教师的行业素养。职业院校依托校企合作机制,鼓励外语教师深入企业一线,通过顶岗实习、项目合作、兼职工作等形式了解行业最新发展动态、岗位实际需求与业务操作流程,将企业真实的工作场景、沟通案例转化为教学资源,弥补传统外语教学与行业实际

脱节的短板。同时,职业院校还可与企业联合搭建师资培育联盟,邀请行业专家、企业骨干参与教师培养方案设计、课程开发与教学评价,使行业标准直接融入“双师型”转型全过程。同时,定期组织行业专家开展专题讲座、技能培训,向教师传递行业前沿理念与实用技能。在企业参与下,外语教师能够快速积累行业经验、熟悉职业岗位要求,逐步从单纯的语言传授者转变为兼具语言教学能力与行业实践能力的复合型教师。

职业院校建设“双师型”外语教师队伍,不仅破解外语教学与职业实践脱节的痛点,使外语教学更贴合岗位需求、更具实用价值,夯实职业教育类型定位的师资根基,为职业教育高质量发展注入动能。未来,随着数字贸易、跨境服务等新兴业态的蓬勃发展,职业院校仍需持续探索“双师型”外语教师队伍建设新路径,在产教深度融合中不断迭代升级,为培养更多具备国际竞争力的应用型人才提供坚实师资支撑。

(作者系海南外国语职业学院组织人事处科长)

□ 赵 越

近年来,国家出台了《国家产教融合建设试点实施方案》《中华人民共和国职业教育法(2022 修订)》等,明确要求“深化产教融合、校企合作”,推动教育链、人才链与产业链、创新链深度融合。与此同时,全球航运业正加速向智能化、绿色化、数字化转型,对航海人才的实操能力、合规意识、跨文化协作能力等素养提出更高要求。在此背景下,航海院校可依托产教融合格局主动与航运企业构建协同育人机制,实现航海院校人才培养与航运企业岗位需求精准对接,为航运业高质量发展提供高素质技术技能人才支撑。

需求对接,统一航海院校育人目标和 航运企业用人需求

立足产教融合格局,航海院校与航运企业协同育人的核心起点,在于打破院校育人目标与企业用人需求的壁垒,通过建立常态化、专业化的协作组织与动态调整机制,实现人才培养标准与行业岗位需求深度契合。

校企双方可联合成立由航海院校专业带头人、企业人力资源总监及资深船员代表共同组成的专业共建共管委员会,以《1978 年海员培训、发证和值班标准国际公约》(STCW 公约)的核心要求为基础,结合航运企业的具体岗位规范,系统梳理并明确航海人才的素养培养目标,既确保学生掌握智能船舶操控、PSC 检查应对等核心专业技能与相关理论知识,又注重培育其恪守海上安全伦理、具备跨文化协作能力等职业素养,从源头上统一航海院校人才培养方向与航运企业岗位用人需求。

同时,为适应全球航运业向智能化、绿色化、数字化转型的趋势以及企业业务拓展、行业政策调整等动态变化,校企联合育人委员会需建立年度目标复盘与更新机制,每年对培养目标体系进行优化调整,确保人才培养始终与航运行业发展节奏同频,避免因目标滞后导致人才供需脱节。

过程协同,贯通航海院校教学和航运企业 实践的全链条

航海院校主要依托系统的线下课程开展教学任务,航运企业主要依托岗位实习等实践性活动开展教学工作。为推动课程、教学、实践三个维度的深度融合,航海院校和航运企业应立足各自优势,在教学与实践 中协同联动、有机衔接。

课程层面,航海院校需将航运企业核心岗位任务系统转化为教学内容,构建理论与实践一体化的课程体系。例如,将“船舶货物配载与管理”拆解为虚拟仿真操作与实船实操相结合的模块化课程,联合企业技术骨干编写“航海实操案例集”“港口作业标准化手册”等航运实务特色校本教材,替代部分理论性过强的传统教材,确保课程内容与岗位需求直接对接。

在企业实践教学环节,可结合学生在校阶段系统设计递进式实践教学体系。例如,大一阶段组织学生开展港口、船舶认知实习以建立行业基础认知;大二阶段则聚焦专项实训,围绕船舶应急演练、设备维护等核心技能开展集中训练;大三阶段则需安排学生进入航运企业顶岗实习,跟随远洋船舶承担助理船员职责,全程参与船舶航行作业。同时,航运企业需深度介入各阶段实践考核,确保实践教学质量与岗位能力要求保持一致。

资源共享,整合航海院校和航运企业的多 元优势师资

资源共享机制可以最大化发挥校企双方资源的效能。校企双方需建立常态化资源整合与调配机制,其中资源配置的关键点在于师资力量。校企双方可联合推行“双向流动计划”,要求航海院校教师每固定年份到企业挂职锻炼,如担任船舶二副、港口调度员等实操岗位以积累行业经验。同时,合作企业的技术骨干也应被纳入院校兼职教师库,享受相应课时津贴并承担实操课程教学任务,形成“院校教师行业化、企业骨干教学化”的良性互动格局。

在师资共享基础上,校企双方需进一步拓展资源共享维度。例如,航运企业向航海院校开放船舶模拟器、港口智能调度系统等核心实操资源,航海院校则开放船舶动力系统实验室等教学设施,供航运企业员工技能提升培训。同时,联合开发数据资源研发平台,推动教学实践内容与企业技术数据同步更新,最终实现设备、信息等核心资源的深度融合与高效利用。

评价一致,实现育人质量与岗位适配双考核

在学生能力考核评价方面,航海院校需将航运企业纳入评价主体,同步导入企业评价体系,对学生的实操技能水平与职业素养进行鉴定,尤其在评价内容方面需适度降低理论考试权重,提高船舶靠离泊操作、应急弃船演练等实操考核占比,并将企业岗位绩效考核标准,如货物装卸效率、设备故障率控制等有机融入评价指标,确保评价内容与岗位要求精准对接。

航海院校需建立及时改进机制,按学期或学年将校企联合评价结果汇总至校企联合育人委员会,作为调整培养方案、优化课程模块、补充实训内容的重要依据。例如,当某批次学生在智能船舶系统操作等模块评分偏低时,航海院校要即时增加对应模块的实训课时与教学资源投入,持续提升人才培养与企业岗位需求的适配度。

另外,航海院校也要完善学生反馈机制,收集学生对课程设置和实训内容的意见,促进教学内容的动态调整和优化,形成师生协同、持续改进的育人良性循环。

校企协同育人机制的构建和实施,有效对接航运专业教育与航运业发展需求,提升了航运人才培养的针对性与实效性,为航运企业降低人才储备成本并注入创新活力,实现教育链与产业链同频共振。未来,我国航运产业将朝智慧化、绿色化方向继续转型,航海院校需进一步加强与航运企业合作,校企联合优化培养模式,为全球航运业输送更多高素质、复合型航海人才。

【作者系江苏海事职业技术学院航海技术学院副教授;本文系江苏省教育科学规划2023 年度重点课题:“新时代航海职业教育数字化转型发展研究”(课题编号:B/2023/02/122)成果】

产教融合育航海英才 校企协同助航运升级