

教师培养

高校市场营销专业教师的AI素养及培养模式

——兼论“螺旋赋能型”培养模型的构建与实践

陈思颖

生成式人工智能(AI)技术的迅猛发展,正以前所未有的力量推动高等教育从传统的“以教为中心”的知识灌输模式,向“以学为中心”的人机协同教学范式进行深刻转型。这一转型对于地处中国西部的贵州而言,既是推动高等教育内涵式发展、服务地方数字经济战略的重大机遇,也对现行教学体系构成了严峻挑战。在贵州高校的市场营销专业教学实践中,这一挑战尤为具体。直面并破解困境,探索一条适合贵州本土情境的“人机协同”教学新路,已成为区域高等商科教育提质创新的关键突破口。

构建营销教师的四维AI素养框架

驾驭人机协同教学范式,其根本在于教师AI素养的系统性提升。此素养并非单一的技术操作能力,

而是一个多维度的综合能力体系。基于建构主义学习理论与SAMR模型对技术整合深度的剖析,我们提出一个适用于高校营销教师的“四维AI素养结构”:

1.认知素养:作为基础,要求教师深刻理解AI的基本原理、功能边界与潜在的伦理风险,从而形成对技术教学价值的理性认知,确保技术应用服务于育人目标。

2.技术素养:作为工具,强调与学科深度结合的应用技能,如掌握提示工程、遴选与协同操作专业的AI市场分析工具,以及对AI生成内容进行批判性审核与专业优化。

3.教学素养:作为核心,指教师将AI能力转化为教学设计与实践的能力。这包括设计人机协同的深度学习任务(如AI辅助的用户画像分析、竞品智能监测),并构建能够衡量学生高阶思维能力的、适应AI环境的过程性与成果性评价新标准。

4.反思素养:作为驱动力,要求教师具备对AI融合教学实践进行持续性批判反思与迭代优化的能力,通过行动研究,逐步形成符合学科特性与学情的个性化、创新性教学模式。

探索“螺旋赋能型”的教师培养路径

基于上述四维素养框架,为实

现教师能力的有效且持续的提升,必须超越一次性、碎片化的培训模式。我们构建了一个以“意识唤醒—技能培训—教学实践—反思共创”为核心环节,循环往复、螺旋上升的“螺旋赋能型”教师培养模型。该模型以意识唤醒为始,依托建构主义学习理论,引导教师重塑教育理念,完成从“知识传递者”到“学习促进者”的角色认知转型。继之以技能培训,引入SAMR模型作为技术整合的阶梯,指导教师从技术的“替代”和“增强”起步,逐步走向对教学流程的“修改”与“重新定义”。而后进入教学实践阶段,鼓励教师在真实课堂中开展教学试验,将理论学习内化为教学行为。最后通过反思共创,建立跨校教研工作坊等机制,推动教学经验的共享与群体智慧的升华。

例如,在《客户关系管理》课程的教学改革中,我们围绕“AI辅助品牌客户关系管理优化方案”这一任务,对该模型进行了实践检验。教师通过设置分层任务以适应学生间的数字素养差异:基础较弱的学生聚焦于AI基础操作与数据整理,而能力较强的学生则侧重于策略调优与伦理反思。在评价上,综合采用AI协作过程记录(如提示词的迭代、人机交互日志)、小组答辩(要求解释人工干预的逻辑及价值)以及最终服务设计方案等多维度方式,以此取代单一的成果评价。这

种评价体系的设计,旨在突出对学生在AI辅助下的批判性思维、协作创新与结合贵州情境进行本地化应用能力的综合考量,初步验证了该模型在本土情境下的可行性和有效性。

构建契合区域发展特色的高校教师AI素养发展模式,是应对“范式缺失”和“评价困境”的系统性解决方案,亦是为西部高校商科教育数字化转型提供的方法论支持。为推动此项工作从个体探索走向体系化建设,特提出以下政策建议:

第一,加强省级层面的顶层设计与政策引导。建议设立“贵州省高校教师AI素养提升专项行动计划”,为全省高校开展相关师资培训、课程开发与教学研究提供稳定的经费支持和政策激励。

第二,构建跨校、跨区域的教师发展共同体。鼓励并支持成立区域性智慧教学联盟,通过常态化的教研活动,打破信息壁垒,促进优质教学资源与创新经验的共建共享与辐射推广。

第三,深化产教融合与校企合作。推动高校与贵州大数据、数字营销等领域的优势企业共建“AI+商科”联合实验室与实践基地,将产业前沿的技术、数据与应用场景引入教学过程,实现人才培养链与产业链的精准对接。

(作者单位:贵州财经大学)

就业促进

数字就业算法困局与破局

——基于贵州高校共青团治理的法治思考

龚亮

本文结合贵州实践及高校团委作用,以《中华人民共和国就业促进法》修订为契机,提出从完善法律制度、强化监管执法、提升维权能力、推动行业自律与社会参与等多维度构建反算法歧视体系,为保障大学生公平就业权益,推动就业市场健康发展提供参考。

一、现象透视:贵州算法就业歧视的现状实录

数字技术正以前所未有的速度渗透至就业领域,算法在招聘流程的各个环节中得到广泛应用,显著提升了招聘效率并降低了成本。贵州省作为大数据发展的前沿阵地,算法招聘既展现出新活力,也面临着新挑战。贵州部分企业通过某大型招聘等平台发布算法工程师等前沿岗位,吸引大量人才。然而,在快速发展的过程中,也暴露出大学毕业生中存在的算法歧视问题。

二、技术这把双刃剑带来的就业难题

(一)实践中的矛盾场景
贵州的算法招聘市场,据不完全统计,有“三个70%”的特点。70%的岗位集中在贵阳,70%的企业用的是第三方算法系统,70%的求职者都遭遇过算法歧视。某招聘平台的调查显示,68.3%的贵州大学生觉得算法筛选不公平,可只有12.7%的人知道怎么维权。技术赋能与权利侵害交织,数字时代的就业公平遭遇新挑战。

(二)歧视引发的三重危机

平等权受损:算法弄出来的“数字栅栏”,让特定群体没了竞争的机会。一项由墨尔本大学进行的研究揭示了招聘算法中普遍存在的性别偏见问题,例如,某企业性别平衡算法导致男性简历通过率比女性高34%,违反了《中华人民共和国劳动法》第十三条规定的平等就业原则。

三、成因溯源:算法歧视生的四维动因剖析

(一)代码偏见:算法设计的价值盲区

算法由人类编写,设计过程中可能融入开发者主观偏见。例如,在数据收集阶段,若样本数据存在偏差,算法在学习过程中可能会继承这些偏差,从而导致歧视性结果,例如在招聘过程中对特定群体的不公平对待。

(二)资本逻辑:企业逐利的技术异化

在追求效率最大化的过程中,部分企业利用算法进行歧视性筛选,以降低招聘成本和风险。例如,借助历史数据学习,算法或许能察觉到某地区客户违约率偏高,进而对该地区客户不予透支额度。这种地域歧视在风控中虽具一定效力,却忽略了该地区经济困境的历史根源。

(三)制度滞后:法律监管的空位错位

目前我国在应对算法歧视问题上,法律制度尚不完善,缺乏对算法歧视明确的定义、认定标准和法律责任规定,这导致监管部门在执法时缺乏明确的依据,难以有效遏制算法歧视行为。为解决这一问题,需要借鉴国际经验,强化对算法歧视的监测与监管,确保算法的公平性和公正性,并推进算法信息披露制度建设,保障消费者权益。在贵州,尽管人社部门等监管机构采取一系列措施促进就业,但在算法歧视监管方面仍存在不足。

(四)意识缺位:维权主体的能力赤字

大学生群体对于算法歧视的认知尚显不足,普遍缺乏相应的维权意识和能力。遭遇算法歧视时,往往不知如何维权,或因担心影响未来就业而选择沉默。在贵州,这种情况较为普遍,许多大学生面对算法歧视感到无助。

四、青春破局:高校治理中团委的三维行动策略

(一)就业指导的贵州创新实践

1.金融赋能,破解资金枷锁的钥匙。贵州共青团持续推进“青扶贷”“青惠贷”“农银青年旅游创客e贷”等金融产品,为大学生创业提供坚实的资金支持,有效缓解其经济压力,进而带动更多大学毕业生就业。

2.驿站筑巢,青年人才的过渡港湾。建设省级青年人才驿站100个,面向就业创业大学生免费提供过渡性住宿,开展就业创业政策咨询、指导帮助和城市融入等一站式服务,为来黔就业创业的大学生提供便利,助力他们更快地适应本地的生活与工作环境。

3.实践育人,志愿服务的能力孵化器。

充分发挥共青团资源优势,开发就业岗位,启动实施万名大学生志愿服务西部计划乡村振兴基层项目。在贵州团省委的精心组织下,根据贵州省大学生志愿服务西部计划的最新数据,2025年将有13360名应届毕业生参与该计划,他们将奔赴基层开展志愿服务,这不仅缓解了高校毕业生的就业压力,也为乡村振兴注入了新鲜血液。

(二)反歧视行动的团委三重角色

1.法治灯塔,权利意识的启蒙运动。贵州高校团委应积极开展法治教育活动,增强大学生对算法歧视等就业歧视问题的认识,并提升其维权意识。例如,通过举办专题讲座、案例分析等活动,帮助大学生了解算法歧视的表现形式和维权途径。贵州高校团委应持续推进法治教育进校园项目,结合本地真实案例,以提升法治教育的针对性和实效性。

2.援助升级,救援并重的精准供给。

建立大学生就业法律援助机制,为遭遇算法歧视的大学生提供免费法律咨询和法律援助服务。倡导律师及法律志愿者等群体积极参与,共同维护大学生就业权益。可依托高校法律系或律师事务所,与团委共同建立法律援助工作站,为大学生提供便捷法律服务。

学生联系律师、提供法律咨询等服务,确保学生能有效维护自身合法权益。

五、法治方略:就业促进法修订后的治理效能升级

(一)制度重构:反歧视法律的三大支柱

1.概念明晰,算法歧视的法定标尺。在《中华人民共和国就业促进法》中明确算法歧视定义,将其纳入就业歧视范畴,为打击算法歧视提供法律依据。结合贵州实际,可具体列举算法歧视表现形式,增强法律可操作性。

2.透明革命,隐秘算法的阳光法案。

要求企业向求职者公开算法决策的依据与逻辑,切实保障求职者的知情权。同时,建立算法备案制度,企业需将招聘算法向监管部门备案,接受审查。贵州率先探索建立算法备案地方标准,加强对企业算法的监管。

3.责任强化,违法成本的倍数效应。

加大对算法歧视行为的处罚力度,提高企业违法成本。对于实施算法歧视的企业,除了责令其改正并处以罚款外,还可将其纳入企业信用记录,并依据相关法规实施联合惩戒措施。可建立企业信用评价体系,将算法歧视等违法行为纳入评价范围,对失信企业进行限制。

(二)能力赋能:青年维权的双轨并进

1.意识觉醒,法治教育的沉浸式渗透。高校及就业服务机构需强化对大学生的法治培育,深化其对算法歧视的认知,并提升其维权意识。通过开展专题讲座、案例分析等活动,帮助大学生了解算法歧视的表现形式和维权途径。

2.能力赋能,青年维权的双轨并进

1.意识觉醒,法治教育的沉浸式渗透。高校及就业服务机构需强化对大学生的法治培育,深化其对算法歧视的认知,并提升其维权意识。通过开展专题讲座、案例分析等活动,帮助大学生了解算法歧视的表现形式和维权途径。

2.援助升级,救援并重的精准供给。

建立大学生就业法律援助机制,为遭遇算法歧视的大学生提供免费法律咨询和法律援助服务。倡导律师及法律志愿者等群体积极参与,共同维护大学生就业权益。可依托高校法律系或律师事务所,与团委共同建立法律援助工作站,为大学生提供便捷法律服务。

(作者单位:贵州商学院)

教育改革

如何推进新时代高校法学教育高质量发展

王晨

法治是坚持和发展中国特色社会主义的基本方略,是党治国理政的基本方式。作为高素质人才培养的主要阵地,高校肩负着“为党育人、为国育才”的历史使命,在新时代高校法学教育中深入贯彻习近平法治思想,对于推进法学教育高质量发展,培养高素质法治人才具有重大而深远的意义。

坚持立德树人,引导学生树立正确的世界观和价值观

只有具备了健全的人格,优良的德性,法律工作者才能在运用法律的过程中持守正义,维护公平。为此,一方面要加强思想政治教育,将理想信念教育、价值观教育和职业伦理教育贯穿始终。要不断提升德育的质量,不断改进完善教学方法,把思政元素融入专业课程,在传授专业知识的同时,不断培养学生的家国情怀和社会责任感。另一方面要注重对学生法治素养的提升,强化法理意识和法治观念。通过理论讲解、实践教学、案例分析等多种教学方式,让学生在掌握法律规则的同时,深刻理解其背后蕴涵的法治精神和价值。只有在法学院中把立德树人落实到位,高校才能持续培养出德法兼修、明法笃行的中国特色社会主义法治人才。

深化高校法学教育改革

党的二十届三中全会提出,要完善以实践为导向的法学教育培养机制,这就要求法学院进一步调整和优化法治人才的培养模式。法学是一门实践性很强的学科,法学教育尤其要处理好理论与实践的关系,将理论与实践有机结合。要积极创造条件,让学生有更多的机会参与法律实务,在实践中锻炼能力。要加快构建中国特色社会主义法学学科体系和话语体系,进一步改革和完善相关课程体系,通过集思广益,推陈出新,不断推出高质量法学教材,系统阐释中国法治道路的理论逻辑。

与实践经验,增强制度自信和学科自信。要在保留传统核心课程的基础上与时俱进,增设相关新兴领域课程和跨学科课程,不断加强数字法治、法律与人工智能等新兴交叉学科的建设。

加强师资队伍建设

一方面要加强师德师风建设,提升教师政治素养,严守政治纪律和政治规矩,把政治标准和道德要求贯穿法学教育工作始终。另一方面要不断提升教师的专业素养,鼓励教师更新知识结构,改善教学方法。在不影响教学和科研工作的前提下,鼓励教师积极参与法律实务。为优化师资结构,应聘请法律实务部门的专家担任兼职教师,充实高校法学教育师资力量,促进产教融合。

加强新兴领域法律人才培养

随着经济和社会的快速发展,数字经济、互联网金融、大数据、云计算、人工智能等新兴事物层出不穷,这为立法工作和法学教育提出了新的课题和挑战。高校必须主动适应社会发展,努力构建兼具学科交叉和国际视野的人才培养新模式。要加强对法学新兴学科和交叉学科的建设,推动法学与计算机科学、数据科学、伦理学等学科深度融合。要加强涉外法治建设,培养涉外法律人才,有条件的高校可以尝试“双语授课+海外实习”的培养模式,建立“涉外法治人才库”,通过与相关实务部门对接,定向培养熟悉涉外法务的高端人才,助力我国在国际规则的制定中争取话语权。

习近平法治思想深刻回答了高校法学教育“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本性问题,为新时代法学教育发展指明了前进方向。在习近平法治思想的科学指引下,高校应以“全球视野”为依托,着眼国家治理现代化与国际法治竞争,回应构建人类命运共同体的战略需求。通过持续深化法学教育改革创新,推动法学教育高质量发展,为全面依法治国输送德才兼备的高素质法治人才,为中华民族伟大复兴注入强劲的法治动能。

(作者单位:贵州师范大学)

劳动教育

中华优秀传统文化融入高职劳动教育的路径

王芳燕

深入探索其背后的历史背景、哲学观点和人文价值。这一认识既制约着学生和教师对传统文化的整体认识,又影响着学生将传统文化有效地融入并运用于劳动实践。

(二)实践平台匮乏
高职院校劳动教育实施路径单一化是当前制约育人实效的核心问题。一是劳动教育场景受限,劳动教育局限于校园卫生、社区清扫等基础服务,忽视创造性劳动。二是与传统文化机构的合作机制不健全,学生难以深入接触更为广阔的劳动场景。三是劳动实践多停留于“观光式”体验,缺乏对劳动核心价值的深入探究。

三、中华优秀传统文化融入大学劳动教育的路径

(一)构建“大协同、大融合”机制,形成全方位劳动育人载体

劳动教育植根于中华优秀传统文化,做好新时代劳动教育工作,必须围绕立德树人这一根本任务,构建“大协同、大融合”机制,形成全方位劳动育人载体。

(二)发挥课堂主阵地作用,优化劳动教育课程体系

高校应全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,把劳动教育纳入人才培养全过程。一方面,积极发挥劳动教育课程主战场作用,通过全员、全过程、全方位的劳动育人理念与实践,使学生能够理解和形成马克思主义劳动观;另一方面,深入挖掘传统文化中蕴含着丰富的劳动智慧,这些智慧可启发大学生在劳动实践中培养问题意识和创新思维。

(三)打造具有中华传统文化特色的课堂,促进劳动教育与文化认同的协同发展
在劳动教育课程设计上,开设“劳动文化”跨学科项目,引导学生以“问题解决者”身份参与校园景观改造、垃圾分类方案设计等真实任务,在跨域协作中培育系统思维与创新能力,激发学生劳动的积极性、主动性、创造性。

(四)创新劳动教育教学活动,推动劳动教育教学新形态

当前,以互联网、云计算、人工智能为代表的信息技术日新月异,劳动教育的创新发展也应跟上时代的步伐,在传授传统劳动基本知识和技能的基础上,重视新技术的应用,创造性地解决实际问题,提升创新创造能力。

(作者单位:贵州水利水电职业技术学院)

二、中华优秀传统文化融入大学劳动教育存在的问题

(一)对中华优秀传统文化认识尚浅

现阶段,高职教育虽然提到了中华优秀传统文化所具有的价值,但仍然存在对其理解不透彻及认识不足的现象,未真正

(作者单位:贵州水利水电职业技术学院)