



□ 陈广忠

核心阅读

► 《说文解字》最早保留了9353个汉字的字形、读音、释义的完整资料，是打开中华古代文化典籍的一把钥匙，也是传世所有字典的鼻祖。

悠悠五千载，浩浩十万种。中华传统文化是一座巨大的宝库。读懂古籍，撷英咀华，打开宝库的钥匙在哪里？那就是《说文解字》等文字学著作。

许慎励志，《说文》传世

东汉时代，出现了一个文字学巨擘，他就是许慎。许慎字叔重，汝南召陵（今河南省漯河市召陵区姬石镇许庄村）人。年轻时受业于贾逵，博览经籍，受到大学者马融的推崇，被称为“五经无双许叔重”。他做过郡县的功曹，被举过孝廉，曾任过太尉南阁祭酒，又升为议郎，称病辞归。许慎大约在42岁时撰写了《淮南间诂》，又作《五经异义》，为创作《说文解字》（以下简称《说文》）作了大量的前期准备。

《说文》写于汉和帝永元十二年，汉安帝建光元年九月，他的儿子许冲上《进书表》，献给朝廷。其间经历22年，许慎呕心沥血，默默耕耘，锐意创新，一部皇皇巨著，终于问世。

《说文》共15卷，收字9353个，解说133441字。同时收录了篆文、籀文、古文、奇字等。其学术创新在于：一是创立了540部首，将全部收字，置于部首之下。部首检字法，流传至今。二是分析字形，提出了“六书”（指事、象形、会意、形声、转注、假借）的造字法。三是训示字义，开创了训诂学的先河。四是标示音读，用形声、读若、亦声、直音、省声、反切（徐铉依孙愬《唐韵》所作）等来标音。就是说，《说文》开启了对汉字进行形、音、义全面研究的先河。

《说文》影响巨大。唐代李阳冰刊订《说文》30卷，用篆文书写。五代宋初徐铉校订《说文》，成为官方的通行版本。徐锴作《说文解字系传》40卷，成为第一个注本。清代出现《说文》四大家：段玉裁《说文解字注》，杜门30余年，成就巨著；桂馥作《说文解字义证》；王筠撰《说文句读》；朱骏声创《说文通训定声》，皆成传世佳作。现代丁福保编著《说文解字诂林》，为集大成之作。当代川、鄂两省300人

所编《汉语大字典》，收字56万，集《说文》等精义，成为必备工具书。

囊括万象，穷究物源

许慎自述《说文》“万物咸睹，靡不兼载”，可以说是东汉的百科全书。

《说文》记载了中华民族先祖的宝贵资料，从中可以窥探上古时期的文明。比如从“女”的字：嫗，《说文》“古之神圣女，化万物者也”；姜，《说文》“神农居姜水以为姓”；姬，《说文》“黄帝居姬水以为姓”；嬴，《说文》“少昊氏之姓”；姚，《说文》“虞舜居姚虚，因以为姓”；妘，《说文》“虞舜居妘汭，因以为氏”；姁，《说文》“祝融之后姓也”；嫫，《说文》“台国之女，周弃母也”；娥，《说文》“帝高辛之妃，契母号也”。这里告诉我们，中华人文始祖叫嫫，黄帝姓姬，神农炎帝姓姜，虞舜姓姚，少昊氏姓嬴，祝融氏姓姁，周朝人的始祖母叫嫫，商朝始祖契母叫娥。可以知道，《说文》记载了中华先祖的出处、姓氏，这是一部从女嫫、神农、黄帝到商周的人文信史；同时也揭示了中华民族的悠久文化。

《说文》中保留了大量的国别、氏族等历史信息。比如，“陈、田”二字，就特别有趣。陈，《说文》“宛丘，舜后妘满之所封。直珍切”。宛丘，就在今河南淮阳县。周初胡公妘满受封于陈，时在前1046年。前672年，陈国公子陈完，避难到了齐国，战国时建立了田齐政权，统治110年。陈，怎么就变成了“田”？根据反切，“陈”字的中古拟音为[ɕʰien]。而《说文》“田，陈也。树谷曰田。待年切”。其义有陈列、田地两个解释。依据反切拟音为[dien]。可以知道，“陈”“田”两个字的读音，周代及春秋时期，应该是相同的；到了战国时期，两个字的声纽有了差别；而当今两个字的读音差距就更大。可知“妘”是古姓；“陈”是国名，以国为姓；“陈、田”本同音，后来读音有了区别。

解字释义，确定音读

汉语语音，是世界上最美的语言之一。它的古今四个声调以及平仄的

规定，抑扬顿挫，天衣无缝，组成了美妙动听的乐章。汉赋、骈文，唐诗、宋词，戏曲、说唱等，就充分运用了语言的美感。

我们感激《说文》，其中留下了当今最早的读音记录。虽然距今已经近2000年，它的声、韵、调等，都发生了惊人的变化，但是给现代汉语的定音，提供了无比珍贵的第一手资料。

比如，北朝民歌《敕勒歌》：“敕勒川，阴山下。天似穹庐，笼盖四野。”野，《说文》“郊外也。从里予声。羊者切”。本义就是郊外、田野，古今词义没有变化。根据反切的读音，可以拟音为[jiǎ]。今音演变为(yě)。

再如，杜牧《山行》：“远上寒山石径斜，白云深处有人家。停车坐爱枫林晚，霜叶红于二月花。”斜，《说文》“杼也。从斗余声。读若茶。似嗟切”。段玉裁注本作“杼”，本义指舀出、倾出，引申有倾斜、不正义。根据反切的规定，可以拟音为[zǐǎ]。今音演变为(xié)。所以，“斜”字的读音，不可能回到东汉、晚唐；也不必为了和“家”“花”谐音，而改变音读，所以只能按照今音来读。

道德观念，根深蒂固

《说文》中确立的公私价值取向、道德观念，影响深远。比如，政，《说文》“正也。从支、从正，正亦声”。“政”的本义，就是使人端正，就是走正道。不走正道怎么办？这就需要“支”了。《说文》“支，小击也”。批评教育，是“微击”；打板子，是“小击”；受刑罚，是“大击”。所以上古时代就出现了著名的司法长官皋陶。

《说文》中体现的道德观念，深深植根于华夏的沃土之中。公私分明，自古而然。公，《说文》“平分也。从八，从厶。八犹背也。韩非曰：‘背厶为公’”。厶，《说文》“奸衺也。韩非曰：苍颉作字，自营为厶”。上古仓颉造字以及战国晚期韩非子的解释，精辟透彻，极为传神。谋图个人利益的叫“厶”，与“厶”相背的就是“公”。《礼记·礼运》中倡扬的“天下为公”，人类景仰。化公为私，假公济私，世人不齿。

尊老爱幼，世代相传。老，《说文》“考也。七十曰老”。考，即寿考，指年纪大。幼，《说文》“少也”，即年幼。《孟子·梁惠王上》中说得好：“老吾老，以及人之老；幼吾幼，以及人之幼。”

天人合一，顺应自然

《说文》中传承了华夏民族自春秋战国时期就存在的思维方式，那就是顺应自然，天人合一。

对于“日”，《说文》“实也，太阳之精，不亏”。就是说，太阳是实的，由阳气组成，没有亏缺现象。地球自转一周叫“昼”；测量日影记时的叫“晷”；推算日月星辰季节的叫“曆”，地球绕太阳公转一周是365.25日。月，《说文》“闕也，太阳之精”。月亮由阴气组成，每月有周期性的圆缺变化。每月初一叫“朔”，最后一天叫“晦”，十五日叫“望”。一个朔望月是29.53天，十二个朔望月是354.36天。太阳、月亮运行每年相差10.79天，所以十九年有七个闰月。二十四节气就是阴阳合历，非常科学地解决了这个“日”“月”不同步的问题。从哲学上说，“阴”“阳”变化的理论，成为《周易》的理论基础，《系辞上》“一阴一阳之谓道”。更为人称道的是，《周易》的二进制制，和计算机的二进制制，不谋而合。其后，《老子》四十二章中也说“万物负阴而抱阳，冲气以为和”。可知《说文》关于“阴”“阳”等的解释，研究天象，顺应自然，创新发展，具有丰厚的理论和科学的基础。

由于时代的限制，大量的甲骨文、金文、简帛文字资料彼时尚未出土，因“文献不足征也”，不少文字本源的说法，偶有失误。然而瑕不掩瑜，这并不影响《说文》的崇高地位。通过出土文献的比对，纠正了《说文》的错误，笔者以为，这也应该是许慎所乐于见到的。



习近平总书记在学校思想政治理论课教师座谈会上指出，在大中小学循序渐进、螺旋上升地开设思想政治理论课非常必要，是培养一代又一代社会主义建设者和接班人的重要保障。他强调，要把统筹推进大中小学思政课一体化建设作为一项重要工程，推动思政课建设内涵式发展。习近平总书记的重要论述为做好新时代思想政治教育提供了重要遵循。

教育是国之大计，党之大计。教育要贯彻党的教育方针，解决培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一根本问题。统筹推进思政课一体化建设是整体性、系统性提升新时代思政教育科学化水平的政治要求、教育规律和实践逻辑。它遵循教育要求和内容梯度衔接，充分考虑不同学段目标重点、实施方式、运行机制和特点规律，突出核心理念一致性、主题思想统一性、内容方法梯度性、资源供给整合性、主体互动融合性，形成循序渐进、螺旋上升的教育系统。以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心内涵，将社会主义核心价值观观落细落小落实，确保教育内容高度聚焦、工作力量一体推进。

着力供给改革，完善“三全育人”格局。紧扣全员、全过程、全方位育人要求聚焦用力。一是聚焦课堂抓内容供给。牢牢把握课堂主渠道，思政理论课要提升亲和力、针对性，满足学生成长发展需求和期待，其他各门课程要守好一段渠、种好责任田，与思政理论课同向同行，形成协同效应。在教学内容方式上，引导学生由感性认知到理性践行，把握党的创新理论的历史逻辑、理论逻辑和实践逻辑。坚持显性教育和隐性教育相统一，课程思政与学科德育相衔接，挖掘课程中蕴含的思想政治教育资源，回归课堂育人本源，把“做人做事的基本道理、社会主义核心价值观的内在要求和实现民族复兴的使命担当”以及马克思主义基本立场观点方法贯穿各门课程中。二是聚焦学校抓主体供给。从课堂、文化、网络、服务等方面统筹办学治校资源，使工作各个领域、教育教学各个环节、校园每位教职员工作担育人责任。潜移默化，润物无声，把解决思想问题与解决实际问题相结合，在服务引导中加强思想教育。三是聚焦社会抓资源供给。加强学校、社会、家庭互动，整合社会资源，构建大思政工作格局，形成共同支持育人工作的良好局面。

着力融合机制，拓展开门办思政。完善协同机制，把分散的资源整合成系统化育人资源网，形成共建共享“资源图谱”。打造“校内外育人共同体”，用中国奋进的时代故事、城市发展的实际案例、市民身边的切身感受教育引导师生。推动区域育人基地建设，开放育人资源。推进区域化党建，联合开展特色党建和思政教育活动。

着力能力提升，深化教师队伍建设。一是配好队伍。按照“政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正”要求，建设一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的教师队伍。二是提升

统筹推进思政课一体化建设

□ 李昕

素养。加强分层培养培训体系，提升教师师德意识和育德能力，不断增强政治认同、思想认同、情感认同，把党的创新理论有效转化为教学育人体系，促进学生把知识体系有效转化为价值体系。打造“行走的课堂”，建立了解国情、社情、民情的常态平台、机制。三是畅通专业发展通道。破除“五唯”，突出教学育人为导向的职务评聘改革，把育人成效作为评价第一标准，激励思政教育教师不断接地气、聚人气、扬正气。四是建好平台。搭建马克思主义理论人才协作平台，组建大中小一体化专业发展共同体，开展人才培养、学术研究等合作。成立大中小一体化思政课教学指导委员会，发挥“咨询研判、督查评估、培训示范、指导引领”功能。

着力支撑保障，强化教育治理成效。地方党委政府要统筹协调，完善一体化建设领导体制、工作机制和保障体系。加强法规建设和政策供给，把一体化建设基因式植入教育治理，结合学生价值导向、发展取向和需求指向，将全社会育人的软倡导变为可抓、可查、可考核的硬指标。

从四个方面推进高校薪酬体系改革

□ 康文杰

在2018年9月10日召开的全国教育大会上，习近平总书记明确指出，教育是国之大计、党之大计。办好教育事业的一大关键点在于教师队伍建设，教育投入要更多向教师倾斜，不断提高教师待遇，让广大教师安心从教、热心从教。如何加强教师队伍建设，推进高校教师薪酬体系改革，值得深入思考。

高校教师薪酬体系改革是近年来教育改革的一个重点领域。2017年，教育部等5部门联合发布了《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，明确指出支持高校推进内部薪酬分配改革、加强高校绩效工资管理，健全符合中国特色现代大学特点的薪酬分配制度，为高校教师薪酬体系改革指明了方向。当前各高校也在不断尝试推动教师薪酬体系改革，例如探索结合不同岗位设立相应薪酬体系、将部分薪酬分配权下放到二级单位或学院等。但是在改革过程中依然存在一些问题：一是当前高校绩效考核标准有

待完善，一些绩效考核指标难以量化，导致考核工作流于形式，难以真正形成激励作用。二是不同类型的教师之间收入差距过大。由于不同学科之间的招生数量、教学工作量、科研成果等方面存在着较大差异，而目前一些高校的绩效考核没有根据不同学科的特点进行细化，造成一些基础性、学科教师的绩效工资相对较低。在目前高校更加突出强调科研成果的大背景下，教学型教师的薪酬待遇与科研型教师差距较大。三是薪酬体系的动态调整机制有待健全。高校教师的薪酬体系一旦建立，在短时间内很难进行调整，造成教师的薪酬增长量难以跟上物价指数的上涨，在一定程度上影响了教师的工作积极性。

高校薪酬体系改革既要遵循国家和上级主管部门的规定，同时也要主动根据实际情况对薪酬体系进行调整。以下四点方面值得推进。

一是科学合理地进行岗位设置。科学合理设置工作岗位是薪酬体系改革的重要基础和前提。推动

高校薪酬体系改革取得实效，必须首先构建能上能下、能进能出、开放流动的人事制度，根据学校的总编制数量、实际情况对各类群部门、行政部门、教辅部门和二级学院教师的编制数量进行分配，同时明确每个岗位的工作职责和任职条件，实施全员聘任，竞争上岗，激发教职员的工作积极性。

二是对高层次人才薪酬体系进行科学设计。当今社会对人才的争夺日趋激烈，各种优惠政策层出不穷，高校亦是如此。高层次人才是大学的核心竞争力之一，对学校实现中长期办学战略目标有着至关重要的作用，各高校高层次人才薪酬水平普遍居于较高水平。这种情况在一定程度上会影响普通教师的工作积极性。因此，在高校薪酬体系设计中，在考虑对关键岗位、关键人才倾斜激励的同时，还应统筹兼顾不同岗位、不同学科、不同类型教职员工的薪酬平衡。制定突出业绩导向，以实际贡献为评价标准、岗位职责目标相统一的收入分配

激励机制，特别注重向工作业绩突出的普通教师和行政岗位人员适当倾斜，确保发挥薪酬体系的正向激励作用。

三是依据政策规定对薪酬体系设计进行创新。严格按照事业单位财务管理基本制度和深化高等教育领域简政放权的意见，对各类校内津贴补贴发放进行严格规范。对于违规发放的校内津贴补贴，各个高校应当坚决清理。贯彻《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，健全符合中国特色现代大学特点薪酬分配制度，积极探索年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配形式和分配办法。同时，不断健全完善内部绩效工资分配办法，向高层次人才、工作业绩突出的人员倾斜。借鉴有关省份“高层次人才绿色通道”的先进经验，给予高层次人才政策优惠。例如：高层次人才转化科研成果获得股权、期权等奖励，不纳入绩效工资管理；高层次人才

首次参加职称评审时，可不受本人职务及工作年限限制，按照科研成果、业绩、能力直接申报相应职称，兑现薪酬等待遇。

四是适时对薪酬体系进行调整。目前大部分高校实行的薪酬体系相对稳定，制定后在较长一段时期内都没有进行调整。这样虽然减少了管理难度，却也导致一些内部分配不尽合理问题未能及时加以解决，进而影响薪酬激励效果。针对这种情况，应当建立薪酬体系动态调整机制，根据社会整体物价浮动水平、所在城市房价上涨幅度、相关政策法规修订等实际情况，以3—5年为周期对薪酬体系进行调整，以实现高校薪酬改革对教师持续正激励的目的。

