

# 教师发展信息与研究

2026年第3期（总第44期）

郑州商学院教师教学发展中心编印 ..... 2026年5月

## 本期目录

### 【政策导向】

- 教育部等五部门关于印发《“人工智能+教育”行动计划》的通知 ..... 1

### 【师德引领】

- “认真”是教师一辈子的必修课 ..... 9
- 在田野寻找经济史密钥 ..... 14

### 【借镜观形】

- 铸造“素质提升、德业双馨”的教师队伍——南开大学教师发展中心成长记 ..... 19
- “三位一体”全周期赋能教师队伍提质增效 ..... 30
- 构建“三全四阶”教师发展体系 打造高素质专业化师资队伍 ..... 32

### 【建设研究】

- 激发高校青年教师队伍创新活力的南大探索 ..... 35
- 应用型高校青年教师产教融合能力培养机制研究 ..... 40
- 加强高校有组织科研的底层逻辑、国际经验与推进策略 .... 51

## 【工作动态】

- 我中心赴山东省国家级、省级教师教学发展示范中心调研学习 ..... 60
- 喜报！我校教师在第七届河南省本科高校教师教学创新大赛中喜获佳绩 ..... 64
- 我院召开第六十一期教师工作坊——青年教师技能大赛备赛指导与教学技能展示会 ..... 65
- 以赛促教强技能，电工教学展风采 ..... 68
- 大数据学院开展青年教师第一期观摩课活动 ..... 70
- 追寻习近平总书记足迹 感受洛阳厚重历史——我院开展2026年思政课教师春季实践研修活动 ..... 73
- 我院开展2026年河南省数学建模师资培训会暨学术研讨会转训活动 ..... 79

## 【政策导向】

# 教育部等五部门关于印发《“人工智能+教育”行动计划》的通知

教科信〔2026〕1号

根据《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》战略部署，按照《国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见》的要求，制定本计划。

### 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会、全国教育大会精神，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，深入实施国家教育数字化战略，坚持育人为本、素养为先、应用导向、智能向善，充分发挥人工智能赋能教育变革的引擎作用，推动智能技术与教育全要素融合、全过程贯通、全场景覆盖，统筹推进人工智能人才培养和应用创新，协同推进基础环境和创新生态建设，加快构建人机协同、虚实结合、泛在可及的智慧教育新形态，促进规模教育与个性培养、知识传授与能力培养、技术应用与人文关怀相统一，着力培育胜任智能时代的高素质人才，为加快建设教育强国、办好人民满意的教育提供强大动能。

到2030年，人工智能与教育深度融合格局基本形成，构建起纵向贯通、横向联通的人工智能全学段教育和全社会通识教育体系，人工智能人才培养规模与质量显著提升，形成全民人工智能素养培育长效机制。教育教学模式、科研范式、治理模式实现系统性变革，教育服务供给能力和现代化水平大幅增强，基础支撑环境更加集约高效，创

新生态体系更加开放协同，智能技术应用更加普惠、安全、高效，形成一批高价值、可推广、可复制的应用场景，智慧教育新形态基本形成、全球影响力进入前列。

## 二、推动人工智能人才培养与素养提升

（一）加快普及中小学生的的人工智能教育。持续完善《中小学人工智能通识教育指南》，开齐开足开好人工智能相关课程。推动人工智能教育全面纳入地方课程体系，指导各地研制人工智能课程指南，明确各学段课程目标、内容与课时要求。鼓励开展人工智能跨学科教学，推动人工智能教育融入课后服务、研学实践等环节。坚持科技教育与人文教育相结合，注重学生的启智、心灵的培养，引导学生科学认识、合理利用智能技术，提升学生智能素养，激发学生好奇心，培养创新思维，提高认知思考和解决复杂问题的能力。建强中小学人工智能教育基地，支持农村、边远地区学校利用国家平台开好人工智能课程。

（二）培育面向智能时代的高层次人才。推动人工智能成为高校公共基础课，按学科专业分类编写课程教材，推动全体学生掌握人工智能知识。根据人工智能技术特点，打造“短实新”的前沿创新课程。优化传统学科专业人才培养方案，指导高校开设人工智能交叉融合课程，丰富跨学科、跨专业课程群，培养复合型交叉人才。根据产业结构智能升级优化调整学科专业设置，新设一批适应新技术、新产业、新业态的学科专业。整合高水平研究型大学、科技领军企业、国家实验室等力量，深化学科交叉、产教融合、科教融汇，探索人工智能拔尖创新人才培养新模式。

（三）推动职业教育传统专业的升级转型。及时研判人工智能对职业教育的结构性影响，调整优化技能型人才培养要求，推动传统专

业智能化升级，科学设计“人工智能+”专业体系、课程体系、教学体系，提高专业设置对产业发展的适配性。对接国家人工智能产业发展需求，立足培育新兴产业和未来产业，实施人工智能领域高技能人才集群培养计划，联合行业企业制定人才培养方案，更新课程体系，共建实习、实训、实践基地，有针对性培养新兴岗位高技能人才。

（四）促进全社会的人工智能通识教育。持续丰富国家平台的数字资源，汇聚开发人工智能通识教育资源，鼓励高校和企业开发人工智能专业特色资源，面向广大师生和社会学习者开放。将人工智能纳入高校学生就业能力提升“双千”计划，鼓励开设相关微专业课程和微证书项目，助力高水平就业。发挥高校和开放大学体系作用，面向重点群体定制开发人工智能素养和技能课程，提供个性职后培训服务，推动有关学习成果纳入学分银行。优化调整学历继续教育专业布局和人才培养方案，支持自学考试开设人工智能相关专业。

（五）提高广大教师的智能素养与技能。制定教师智能素养标准，明确教师应具备的人工智能素养能力。根据不同岗位需求分层分类开展人工智能素养培训，通过多种方式实现全覆盖。构建情境化测评系统，开发智能化、梯度化的测评工具，鼓励各地各校开展规模化的教师素养测评，根据测评结果针对性地提升教师素养和能力。推动师范生培养改革，将人工智能等前沿技术知识纳入课程体系，更新知识体系。将人工智能纳入教师资格考试和认证内容，在国家及省级教学成果奖中设立智能教育项目，激发人工智能创新的内生动力。

### **三、促进人工智能与教育深度广泛融合**

（六）利用人工智能赋能学生学习。立足促进德智体美劳全面发展，研发智能学伴。研发思政大模型，丰富智能思政应用，建立全息、全域、全员、全时的沉浸式思政育人模式。建设学生数字档案，根据

学生能力、特质和爱好，动态优化学习路径，更好满足多元化学习需求。探索人工智能赋能体育、美育、劳动教育、科技教育等有效路径，帮助学生个性成长。推动智能技术在中西部地区、乡村学校的应用，帮助学生开展自主学习，推广国家通用语言文字，促进教育优质均衡。研发应用智能辅具，支撑特殊教育学生的监测、评估和康复训练，促进教育全纳包容发展。

（七）利用人工智能赋能教师教学。围绕课前、课中、课后教育教学全过程，加强智能教学系统应用，为教师减负增效。支撑教师课前备课，辅助教师开展学情分析，支撑多模态教学资源自动生成、方案优化和教学过程模拟，实现人机共创备课。探索人机协同教学模式，利用智能系统参与教学环节，开发强交互虚拟仿真实验，提升沉浸式体验和个性评价反馈，提升课堂育人质效。辅助教师开展作业管理，推进智能批改、答疑和辅导。利用智能技术分析课堂教学行为，开展人工智能循证教研实践，构建适应智能时代的教师研修模式，帮助教师提升教学质量。

（八）利用人工智能赋能教育治理。围绕便捷服务、精准管理、科学决策，打造教育智能大脑。建设国家人才供需对接大数据平台，开展人才需求调查、预测分析和评价反馈。利用智能技术科学预测人口变化和产业发展趋势，健全资源统筹调配和学科专业设置调整机制。推动智能命题、智能组卷、智能监考、智能评卷等应用。研发教育评价智能化工具，探索开展学生学习全过程纵向评价、德智体美劳全要素横向评价。打造智能化就业服务系统，实现大学生就业岗位智能推荐，促进高校毕业生高质量充分就业。高效分析海量多模态监测数据，提升校园安全风险实时预警、应急处置能力，支撑平安校园建设。

（九）利用人工智能赋能科学研究。围绕自然科学、工程科学和

哲学社会科学，探索以揭榜挂帅等形式，建设并推广科学智能体和智能工具，帮助科研人员发现、总结规律，解决复杂问题。建设人工智能学科交叉创新平台，强化人工智能牵引的多学科融合发展，拓展知识边界，加快探索智能时代科研新范式。推动基础科研平台和科技基础设施智能升级，建设智能实验室和自主实验集群，实现自动化设计实验方案、开展实验操作、分析实验数据，提高科研创新效率。深化高校科技成果交易平台“科交汇”智能体应用，实现企业需求智能感知和转化成果智能匹配，培育新质生产力。

#### **四、建强“人工智能+教育”基础环境**

（十）构筑集约高效的智能教育基座。建设国家教育智能算力服务平台，有效汇聚算力、数据、模型、工具等人工智能创新资源。用好教育和科研计算机网，连接国家算力训练场、国家算力枢纽、企业和高校，整合各方智算、通算和超算资源。鼓励省级教育行政部门利用全国一体化算力网，为人工智能应用提供算力保障。围绕思政教育、学科知识、科学研究等方向，组织开发国家基础语料库，鼓励地方和高校开发领域特色数据集。建强国家教育大数据中心，建立跨部门、跨地域、跨平台的数据网络，探索基于平台、期刊、终端等数据动态更新机制。国家开展有组织攻关，分教育阶段研发人工智能教育大模型，强化价值对齐、逻辑推理、安全伦理等能力，为地方和高校应用提供支撑，有效避免资源浪费和低水平重复建设。

（十一）培育共创共享的智能应用体系。深入推动国家平台智能升级，实现资源个性推送、服务智能办理、数据智能分析。建立高等学校和中小学的协同贯通机制，共同研制人工智能课程，共同开发人工智能应用。布局建设国家人工智能（教育）应用中试基地，提供学生知识、能力和素质图谱等公共产品，降低应用创新门槛，培育应用

服务体系，加快智能产品与服务落地。建设人工智能学习社区，汇聚开源课程，提供创新资源，开展成果认证，鼓励师生参与开源生态建设，实现语料共建、模型共测、应用共创，持续培育优质的教育智能应用。建立智能应用能力评估体系，遴选面向不同教育角色、不同应用场景的教育智能体，择优上线国家平台。组织人工智能先导应用场景项目，打造一批高价值的标杆应用。

（十二）打造虚实融合的未来教育空间。打造未来课堂、未来学校、未来学习中心和未来实训中心，打通人工智能应用“最后一公里”。在重点学科领域布局教学和实践能力中心，打造精品人工智能交叉课程和实践项目，支撑学科智能升级。试点研发数字教材，推出新一代智慧慕课，深化虚拟仿真实验建设，丰富数字教育资源形态，构建沉浸式的教学空间，构建人机协同的教学新模式。推动智能终端应用，通过大数据分析构建学生用户画像，以学生为中心配置学习资源，支撑规模教育下的个性学习。整合教育大模型和智能体工具，打造一批主题式学习场景，推动项目式、探究式、场景式育人，引导学生学会思考，培养胜任智能时代的能力。

## 五、优化“人工智能+教育”发展生态

（十三）开展“人工智能+教育”的研究创新。推动人工智能与认知科学、脑科学、心理学、教育学等多学科领域交叉，创新教育研究范式，深化对教育规律、认知发展等理解。持续开展人工智能社会实验，深化人工智能伦理研究，科学评估技术对教育的影响。构建“人工智能+教育”的技术创新体系，建强联合攻关平台和教育实践研究基地，组织开展共性关键技术攻关，鼓励高校、企业、科研院所参与“人工智能+教育”生态建设，引导国有和社会的长期资本、耐心资本、战略资本投入教育科技创新，推动更多先进技术服务于人的发展。

（十四）加强“人工智能+教育”的条件保障。加强人工智能教育培训、应用创新、技术研发、安全保障等方面的制度，构建适应人工智能发展要求的教育政策制度体系。鼓励教育机构、企业、科研单位聚焦教育行业人工智能应用、大模型评测、数据安全等研制一批标准规范。创新人才队伍建设模式，引进高校、企业人才参与开发建设，培育一支复合型、高水平的工程技术团队。支持鼓励通过购买服务等方式创新投入模式，构建政府主导，高校、社会、企业共同参与的多元投入机制。

（十五）促进“人工智能+教育”国际合作。持续举办世界数字教育大会、世界慕课与在线教育大会、国际人工智能与教育会议等国际会议，建强人工智能开放联盟、世界数字教育联盟、世界慕课与在线教育联盟，打造系列国际交流旗舰平台。充分发挥双边及多边机制，分国别、分区域推进教育国际合作，共享多语种人工智能课程、教育大模型和智能体，加强优质教育资源和经验互学互鉴。积极参加全球教育治理，依托联合国教科文组织等重要国际组织平台，深度参与人工智能教育领域国际议程、规则和标准制定，不断提升我国数字教育国际影响力。

（十六）筑牢“人工智能+教育”安全屏障。建立人工智能教育应用的安全防护体系，分类分级确定安全防护标准。深化建立教育大模型安全审核机制，确保生成内容积极健康、向上向善。建立人工智能教育应用的安全测评标准，一体保障模型算法、数据资源、基础设施、应用系统等安全，确保技术应用符合教育规律。推动软件正版化，保障人工智能应用安全、可信、可控。强化人工智能进校园管理，明确智能产品、终端的应用规范。健全人工智能评估备案、技术监测、风险预警、应急响应机制，有效防范利用人工智能伪造诈骗、学术造假、

应试内卷、泄露隐私等问题。

## 六、组织实施

坚持把党的领导贯彻到“人工智能+教育”全过程，强化组织领导、统筹谋划、指导监督和条件保障。教育部门负责制定行动计划，统筹推进实施；发展改革部门加强统筹协调，支持符合要求的项目建设；科技部门负责加强重点领域科研布局；工业和信息化、数据管理部门负责提供政策支持，促进开源开放和数据互联互通。各地各校要将“人工智能+教育”纳入发展规划，制定符合自身实际的实施方案，积极开展应用示范。加强智库与咨询机构建设，加强政策战略研究、一线工作指导和建言献策。组织开展专题培训，提升管理干部的人工智能领导力。深入实施人工智能赋能教育行动试点，构建基于数据的常态化应用监督机制，及时总结宣传优秀经验做法。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部）

## 【师德引领】

# “认真”是教师一辈子的必修课

武星亮山西农业大学二级教授。曾获全国优秀教师、全国高校优秀思想政治理论课教师、全国高校思想政治理论课教学能手等荣誉称号。2022年获首届全国高等学校优秀思政课教师奖励基金一等奖。

“教师要认真对待学生，我见过那么多老先生讲课，从来没有一个人是坐着讲的，所以我从来没有也不敢坐着讲课。”每次站上讲台，山西农业大学马克思主义学院教授甘霞总会想起恩师武星亮告诫她的这句话，“这是武老师教学生涯的‘秘诀’，让我明白‘认真’是教师一辈子的必修课。”

从1977年留校任教至今，在坚守思政课讲台的漫长岁月里，武星亮认真治学、认真育人、认真做人，始终践行“经师”与“人师”相统一的初心，把“认真”二字刻进了一言一行、每一堂课、每一件小事里。

## 越认真，越幸运

武星亮的“认真”，是从黄土地里“刨”出来的。

1969年初中毕业，他回到家乡山西繁峙县当“回乡青年”。从最苦最累的“打炕”小工到分毫不差的记工员，再到滴水不漏的生产队会计，他干啥都一丝不苟。1975年，当上大队科研队队长的他，从山西农科院蔬菜研究所弄来几罐蔬菜种子，扛回一大卷塑料地膜，建起繁峙县第一个蔬菜大棚。他硬是凭借认真钻研的精神，带领队员种出了全县第一个冬瓜、第一个青椒……科研队因此被评为“山西省先进科研队”，他也获得了推荐上大学的机会。

1975年，武星亮进入山西农学院农学专业学习。泛黄的笔记本里，

一行行工整的笔记、一幅幅精美得堪称“艺术品”的手绘知识图谱，记录着他的“认真”。认真给他带来了幸运。1977年毕业前，学校召开毕业生座谈会，征求对政治课的意见。武星亮没敷衍，结合自己的学习体会直言：“学习毛主席的五篇哲学著作感到特别有收获，老师要是能结合专业讲马克思主义哲学道理就更好了！”

这番朴实又认真的发言，被在场的校党委副书记记住了。恰逢学校马列主义教研室缺年轻教师，武星亮被选中留校任教。从农学跨界到思政，没有理论基础，没有教学经验，挑战不小。但武星亮骨子里的认真劲儿让他没有退缩，也成了他应对挑战的底气。

刚上讲台，学校对年轻教师实行严格的三级试讲。试讲过程中，老教师直言不讳地指出“讲课不能照本宣科，一定要把‘讲’与‘解’分开”。武星亮认真地把这句话记在本子上，更刻进了心里。他跟着老教师听课，一字一句地记笔记，琢磨每个概念的讲解逻辑、每个原理的阐释方法。为了补理论短板，他一头扎进图书馆，逐字逐句研读马克思主义经典著作，写心得、做笔记。

留校头几年，武星亮把“认真备课”做到了极致。他一遍遍梳理教学逻辑，反复筛选贴合学生实际的案例，哪怕一个简单的表述，也要琢磨几种说法，直到最严谨、最易懂。“思政课是讲道理的课，自己都没学懂弄通，怎么能给学生讲明白？”这份认真，让他很快站稳了讲台，学生都说：“武老师讲的马克思主义哲学，让人信服。”

### **“用逻辑的力量征服大学生”**

“思政课要让学生坐得住、听得进、受触动，就得认真琢磨、用心钻研。”近50年的教学生涯里，武星亮始终以最认真的态度对待每一堂课。在老教师“备课、讲课”的基础上，他反思优化，补上“思课”环节，形成“备课、讲课、思课”三位一体的教学闭环，练就了内

化、外化、优化三项教学基本功，打磨出一套独特的教学方法，让抽象的理论变得鲜活。

备课时，他总结为“抠三环、练三性、抓三点”，核心就是一个“抠”字。讲《马克思主义基本原理概论》中“世界的物质性”，他从“范畴”的定义入手讲清哲学范畴的特殊性，再在与意识的对比中逐层剖析“客观实在”的内涵，一步步抠透“物质”这个概念。为了贴近学生，他利用课间、课余时间与学生交流，认真记下每个学生的思想困惑和成长需求，让思政课始终贴着学生、贴着生活。

武星亮把“讲解分开”的原则践行了一辈子。他认真界定“讲”与“解”的边界：“讲”，是用严谨规范的语言，把基本概念、原理原原本本讲清楚，容不得半点含糊；“解”，是用鲜活的案例、直白的表达，把理论背后的逻辑说明白，让学生听得懂、能理解、可践行。从教几十年，他从未坐着讲过一堂课，哪怕身体不适，也始终保持饱满的状态，不念课件、不背讲稿，每一句话都认真琢磨，每一个案例都认真筛选。

武星亮常说，思政虽是人文类学科，但更应讲科学、讲逻辑，“要用逻辑的力量征服大学生”。为了让抽象理论更直观，他从农学专业的作物生长图解和中国传统哲学的太极图中获得灵感，打造出图解教学法，用简单的线条和文字把理论具象化，把深奥的哲学原理变得生动形象。20世纪末，电脑操作零基础的他，为了把图解融入教学，硬是学会了做课件。他对课件要求极高，每一句话都打磨，每一个动画都设置，坚持动画随讲述逐一呈现，绝不一次性放出所有内容。直到今天，哪怕讲了几十遍的内容，他也会结合新情况修改课件，从未敷衍。

几十年的教学实践，武星亮总结出三个“123”教书育人方法：立

足培养合格人才“一个根本”，弘扬民主、科学“两种理念”，倡导真、善、美“三种追求”；把握理论联系实际“一条原则”，循着课内、课外“两种途径”，梳理重点、难点、热点“三种问题”；坚持为学生服务“一种观点”，运用真理、人格“两种力量”，发扬认真、科学、吃苦“三种精神”。这套方法，既锚定了立德树人的方向，又破解了思政课“学生不愿听”的难题。

### 经师易求，人师难得

在武星亮看来，思政课教师的“认真”不只体现在治学上，更体现在育人上。他始终以最认真的态度对待每个学生，认真做好每件关乎学生成长的事，让思政课不仅有理论的深度，更有人文的温度。

他认真关注学生的需求。为了让学生理解食品安全背后的社会治理逻辑，武星亮把三聚氰胺事件背后的民生问题讲得入木三分；讲城乡二元结构时，他认真收集鲜活材料，讲到动情处，台下不少学生红了眼眶。这份触动，源于他把理论讲进学生心里的真诚。

他的认真，也从不止于课堂。得知学生家庭贫困，武星亮专门嘱咐辅导员多照顾，还常找学生谈心，帮助树立信心；学生纠结未来，他结合自己的人生经历逐一分析利弊；他推行导师制读书活动，为每位教师分配辅导任务，搭建师生沟通的桥梁；他聘用学生担任院长助理，倾听学生意见，了解学生思想；他指导学生社团和社会实践，鼓励学生把理论运用到实践中。有位学生毕业后扎根山西农村当村官，给他寄来贺卡：“是您让我坚定了扎根农村的决心，您教给我的认真做事、真诚做人，我会一直记在心里。”

对青年教师，武星亮更是呵护有加。从担任马列主义教研室副主任开始，他就把培养青年教师当成自己的使命，认真推行三级试讲制度，从讲稿撰写到课堂讲授，每个环节都严格指导。经他指导的20多

名青年教师，都成了高校思政课教学的骨干。

近50年的教学生涯，武星亮的“认真”从未因时光流逝而褪色。2015年退休后，他接受了学校的返聘，继续为本科生讲课，还担任教学督导听课、评课，参与思政课教师培训。有人问他：“辛苦了一辈子，该歇歇了，为什么还坚持？”他笑着说：“敬畏职业，服务学生，其乐无穷。只要还能站在讲台上，我就会认真对待每一堂课。”

这份认真，体现在他一辈子的学习与坚守中。他坚持几十年自费订阅《新华文摘》，一期不落地研读，做好笔记；他收集教学资料，从教之初的十几年就积累了数千张资料卡片；为了跟上时代，他学习运用新媒体，探索“互联网+思政课”，主讲的课程后来获评国家级一流本科课程。他的办公桌上，永远放着厚厚的教材和写满批注的笔记，哪怕年近古稀，依然坚持备课至深夜。

从教近50年，武星亮获得了全国优秀教师等荣誉。但在他看来，最珍贵的不是奖牌，而是学生的认可，是青年教师的成长，是思政课在学生心中种下的“认真做事、真诚做人”的种子。

如今，武星亮依然忙碌在思政教育一线。他给年轻教师做讲座，分享经验，把“认真”传递下去；他参与集体备课，为课程改革建言献策；他和学生谈心，继续做学生成长路上的引路人。他常对年轻老师说：“思政课教师要心中有责任，眼里有目标，脚下有行动。只要始终保持认真的态度，用心教、认真做，就能把思政课讲好，就能成为学生成长路上的引路人。”

（来源：摘编自《中国教师报》）

## 在田野寻找经济史密钥

我们要建立自己的民间文书研究体系，要把中国经济的“毛细血管”梳理清楚。

这些文书，如果我不捡回来，不研究，它们可能就真的化为尘埃，消散在历史的长河里。这就是冷门绝学的处境，寂寞，可能无人理睬，却又至关重要。

这些文书承载着无数普通中国人的悲欢离合。我们整理的不仅仅是数据，更是家族的记忆，是民族的信用。

2026年政府工作报告提出，深入实施中华优秀传统文化传承发展工程，完成第四次全国文物普查，加强文化遗产系统性保护、监管和合理利用。这一部署为历史文献保护工作注入了强劲动力。

河南大学社会经济史研究中心主任孙建国已经在抢救历史文献的“冷板凳”上默默蹲守了近四十年。他主持的“闽南文书‘顺成书柬’整理与研究”成功获批国家社科基金冷门绝学研究专项重点项目。当第四次全国文物普查的号角吹响，这位年逾花甲的学者依然行走在中华大地，在田野调查中寻找经济学史的蛛丝马迹。他用一颗赤子之心，让沉睡的民间文书焕发出新的时代光芒。

1963年，我出生在河南兰考，那是焦裕禄曾经战斗过的地方，也是一片充满了厚重历史的土地。我从小听着焦裕禄的故事长大，这种与生俱来的黄河边的泥土气息，注定了我的学术底色——脚踏实地，从泥土中寻找答案。

我的学术之路，起步于河南大学。1983年，我踏入河南大学历史学院。“历史不能只是帝王将相的家谱，更应该是普通百姓的生活史。”本科时期，这个念头就逐渐镌刻在了我心底。

后来，我获得了到海外留学的机会。这些留学经历对我触动极大。在国外大学的研究室里，我看到了他们整理中国民间文书的系统性成果。那些我们没有注意到的账本、契约，在他们眼中却是研究中国社会经济结构的宝库。那一刻，我萌生了一个坚定的念头：我们要建立自己的民间文书研究体系，要把中国经济的“毛细血管”梳理清楚。

回国后，我一头扎进了利用材料实证研究方法进行经济史研究的领域。我研究的领域宽泛，但都有一个特色，那就是充分利用原始档案及文书资料进行研究。我清晰记得当年每周末逛上海文庙旧书市、到乡下调研信用社资料等情景，每每为收获发黄的碎纸和破旧文书资料高兴不已。

梳理我的研究经历，从中国近代证券市场信用机制的整理到企业信用保证制度的分析，从红色金融文化遗产整理到中原茶路研究……这些看似分散的主题背后，贯穿始终的一条主线是“信用”。

我一直在思考，中国人的信用体系究竟是如何演变的？西方的信用是建立在契约和法律之上的，而我们中国人的信用，往往建立在人情、面子和道德约束之上。这种差异，正是中国商业文明的独特密码。

破解中国商业文明的信用密码不能只坐在办公室里，必须走出去，去田野，去民间。

人生的际遇往往藏在偶然之中。几年前，我主持“中原茶路研究”。为了追溯茶叶贸易的脉络，我和团队一路南下，走进了福建的崇山峻岭。

那是福建的一个寻常午后，空气中弥漫着海风和茶香。我们在泉州的一个旧货市场进行田野调查。在一个不起眼儿的摊位上，一捆即将被当作废纸处理的旧纸堆吸引了我的目光。那是一堆发黄、脆裂，甚至沾染着霉斑的纸片。

我随手拿起一张，轻轻吹去上面的浮尘。那是毛笔书写的字迹，虽然历经岁月侵蚀，但依然苍劲有力——顺成书柬。

我的心脏在一瞬间抽紧。凭借多年的学术经验，我意识到这不是普通的废纸。经过了解，这是一批原泉州市南安县顺成宝号的账簿、契约和书信集。

我按捺住内心的激动，小心翼翼地摊主询问这批文书的来历。经过多方努力和后续不断的搜集，我们最终抢救回了这批珍贵的资料。这就是后来引起学术界广泛关注的闽南文书——顺成书柬。

这批文书不仅仅是简单的账目记录，更是一部闽南侨乡社会的百科全书。透过这些文书，我看到了以泉州为中心的闽南地区，如何通过海上丝绸之路与世界相连；看到了海外华侨如何寄钱回家，如何在家乡置办产业；看到了传统商号如何在动荡的年代里，维系着复杂的信用网络。这些文书，就是中国商业文明的来时路。

那一刻，我深刻体会到了一份沉重的责任感。这些文书，如果我不捡回来，不研究，它们可能就真的化为尘埃，消散在历史的长河里。这就是冷门绝学的处境，寂寞，可能无人理睬，却又至关重要。

拿到顺成书柬后，真正的挑战才刚刚开始——

困难首先来自识读。顺成书柬并非我们习惯阅读的印刷体，而是手写体。更棘手的是，其中夹杂着大量闽南俗字、当地方言缩略语，甚至是商人们为了保密而独创的暗号。

为了解开暗号谜题，我连夜联系了厦门大学几位研究闽南方言的专家，又专程跑去泉州拜访了几位八旬高龄的老会计。经过多方求证，我才恍然大悟：那是旧时闽南商号为了提高记账效率，约定俗成的一种简笔字，有的代表货币单位，有的代表货物品类。

更现实的挑战是文书的保存状况。这批文书在民间流转多年，遭

受了严重的水渍、虫蛀和霉变。有些纸张已经脆如蛋壳，稍一用力就会粉碎；有些账簿粘连在一起，仿佛长在了一块儿。

为了抢救这些脆弱的文书，我把办公室变成了“手术室”。我购买了专业的古籍修复工具，和学生们戴着手套，拿着镊子，屏住呼吸，一点儿一点儿地将粘连的纸张揭开。每一张纸片的分离，往往需要耗费数个小时甚至几天的时间。这时候，我们不仅要有学者的耐心，更要有绣花姑娘般的细致。

有一次，为了修复一张光绪年间的借据，我趴在工作台上整整一个下午，脖子僵硬得几乎动弹不得。当那张字据终于完好地展平在玻璃板下时，我才发现后背早已湿透。那一刻，身体的疲惫被巨大的喜悦冲淡，因为我知道，我又拾起了一块中国经济发展史的碎片。

虽然辛苦，但乐在其中。在顺成书柬的研究过程中，我发现了许多感人至深的故事。

有一封华侨从菲律宾寄回南安老家的信，信纸已经泛黄，折痕处磨损严重。信中详细记录了他在海外打拼的艰辛，以及每一笔汇款用途：给母亲买药、给孩子交学费、修缮祖屋……

读着这封信，我仿佛看到了一个漂泊在外的商人，在昏暗的煤油灯下，一字一句地写下对家乡的思念。那真挚的情感，透过纸背直击人心。我对学生说：“这不只是账目，还是人心。这些文书承载着无数普通中国人的悲欢离合。我们整理的不仅仅是数据，更是家族的记忆，是民族的信用。”

我曾在一次主旨发言中说：“地方文书的发现，改变了区域经济历史研究的逻辑。”通过对顺成书柬的研究，我发现传统商号企业在制度演进方面是不断创新的。他们并不像想象中那样保守落后，相反，他们构建起了传统商号与政府、商会、企业、社会之间的区域性关系

网络，这种网络极具韧性，是现代企业信用的雏形。

一个人的力量是有限的，一群人的力量是无穷的。

作为河南大学社会经济史研究中心的主任，我深知人才培养的重要性。每年暑假，我都会带着学生去开展田野调查。我们走过河南的山村，去过福建的古镇，也深入过山西的深宅大院。

记得有一次在山西调查，为了寻找一家老票号的遗址，我们顶着烈日，在山里徒步了好几个小时。当破败却依然宏伟的院落出现在眼前时，学生们欢呼雀跃。那一刻，我看到了学术传承的希望。

人才团队的通力合作，让我们的研究成果层出不穷。我的团队成员参与了国家社科基金重大项目“山西票号原始文献整理研究与遗存保护数据库建设”，我也主持完成了天津市揭榜挂帅重点项目“红色金融文化遗产资源调查与遗产保护名录编制”。

每当看到学生们在核心期刊上发表文章，看到他们在学术会议上自信地发言，我比自己获奖还要高兴。因为我知道，冷门绝学后继有人了。

人生能有几个四十年？从1983年踏入历史系的大门，到现在已经整整43年了。这43年里，我见证了经济史学科的成长，见证了中国学术界对民间文书重视程度的提升，见证了一批又一批人才投入冷门绝学的研究，这真是充满着生机和希望的43年。

未来的路还很长。近万件闽南文书还在等着我去解读，成堆文书资料等着我去整理和数字化，海量文献等着我去进一步研究。我就像一个在沙滩上拾贝的孩子，面对浩瀚的大海，永远充满好奇，永远不知疲倦。我相信，只要有人去守望，历史的微光，终将照亮未来。

（来源：摘编自《中国教育报》）

## 【借镜观形】

# 铸造“素质提升、德业双馨”的教师队伍——南开大学教师发展中心成长记

2011年,《教育部财政部关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》发布,文中提出要“引导高等学校建立适合本校特色的教师教学发展中心”。2012年6月,南开大学教师发展中心(以下简称“中心”)成立,为正处级单位,主要职责是统筹规划、设计、组织教师培训,开展与教师发展相关的研究工作,并配合有关部门开展相关工作。

2021年,为进一步统筹加强教师队伍建设,完善教师培养培训体系,学校决定将教师发展中心与党委教师工作部合署,主要职责为:统筹教师的思想教育和管理服务,建立健全教师政治理论学习制度,建立健全师德师风建设长效机制,制订全校教师思想教育及培养培训的总体规划;统筹规划、组织协调全校教师发展工作,围绕服务国家重大战略,搭建教师成长交流平台,整合校内外资源为教师可持续发展提供服务与保障。

南开大学教师发展中心的成长经历大致可分为三个阶段。

### 一、起步探索期(2012—2014年):以服务本科教学为己任

成立伊始,中心定位为学校的教学与学术服务机构,主要任务是在学校层面建设有利于教学交流、教学研究和教师相互合作、相互促进、资源共享的平台,通过积极开展教师培训、教学改革、研究交流、教学评价、咨询服务等工作,满足教师职业化、专业化发展的需要,从而有效提高我校教师队伍水平和人才培养质量。

基于为教师教学服务的职能,中心各项工作紧密围绕教师教学需

求展开，突出岗位意识和职业技能，优化创新培训流程，改变以讲座为主的培训方式，设计长课时、多互动的小班化专题培训课程，从单次的集中培训改革为一学年的学分制培训，先后开展了全员培训、素质拓展、教学沙龙等多种类型的培训活动。

### **(一)开展教师全员培训**

针对学校年度工作要点中关于“发挥教师发展中心作用，围绕提高师德水平和业务能力，启动全覆盖全周期培训”的要求，中心发布了《南开大学教学能力全员提升计划》，启动各项培训工作，并重点承担了新人职教工的岗前培训工作。设计了一系列岗前培训课程，课程内容涉及教学、科研、管理、校史、师德师风、信息服务、师资队伍建设和干部素质建设等。

### **(二)组织教学研讨午餐会**

为创新形式、营造氛围，不断增强教师发展工作的吸引力，中心在培训形式上大胆创新，组织老、中、青年教师开展了形式新颖、氛围轻松的教学研讨午餐会。参加研讨的人员包括大学物理、大学语文等公共选修课课程组教师，也包括哲学、政治学等专业课资深教师，大家针对课程建设、教学技巧、教学实践等内容展开互助式学习讨论。教学研讨午餐会的方式既充分利用了教师的时间，又发挥了沟通平台的作用，得到了教师的广泛好评。

### **(三)打造系列教学工作坊**

为提高一线教师的工作实践能力，除培训之外，中心与众多课程组联合开展了课程教学工作坊，针对教学目标、教学方法、教学内容、职业规划等问题进行深入研讨，开展实操实训。每个课程教学工作坊的工作频率为2周1次。

### **(四)设立教学研究项目**

中心梳理了学校各单位、各部门现有与教师发展相关的工作，启动了“南开大学教学发展基金项目”，致力于大学教育研究，引导教师学习世界先进教育方法，更新转变教育观念。

### **(五)创建教师发展中心网站**

为扩大信息宣传渠道，中心建设了专属网站。成立初期，网站主要包括教师培训、职业规划、教学研究、教学资源、教学咨询等12个板块，通过后期不断完善，网站已经建设成为集教师在线学习、教学资源共享、教学咨询服务、职业规划等为一体的数字化教师服务平台。

中心成立初期的发展之路，是一条教师职业能力发展的探索之路，相关培训课程、工作设计理念开始从“管理至上”转向“服务咨询”，但是课程内容、培训手段仍然以承接学院需求、落实部门业务、提升教师教学技能为主。

## **二、快速成长期(2015—2018年)：打造全方位、多层次、立体化培训体系**

2014年，教育部对学校本科教育教学进行评估，在评估反馈报告中提出，学校部分教师特别是中青年教师经验不足，教学能力和水平参差不齐，教师教学水平提升的机制和措施还不到位。

学校认真落实教学评估整改要求，将教师培训作为队伍建设的重要内容加以规划，加大了中心的建设力度，明晰权责，从制度和政策设计上逐步打造“升级版”人才发展工作格局，并将“构建立体化的教师发展体系，系统推进全员培训与重点培训”写入南开大学《“十三五”事业发展规划纲要》(以下简称《纲要》)。

在《纲要》的指引下，中心紧紧围绕国家全面推行教育综合改革、学校建设世界一流大学的总体目标，按照学校全面实施“公能”特色素质教育的发展规划，以全员培训与重点培训相结合、专业培养与素

质提升相结合、国际前沿与中国特色相结合的方式，加强立德树人与育人能力建设，以“教学”“科研”“管理”三大主题为主要培训方向，以“国际化”标准引进资源，同时注重“文化”元素在教职工培训中的融入。抓改革、求创新、重实效，扎实推进“南开特色、世界一流”教职工培训工作的体系化建设，逐渐形成了具有南开特色的“三横一纵”教师职业发展体系(见图1)。该体系纵向上注重教师职业生涯发展不同阶段的需求，横向上覆盖全员适岗能力提升。围绕该体系，开展的具体工作如下。

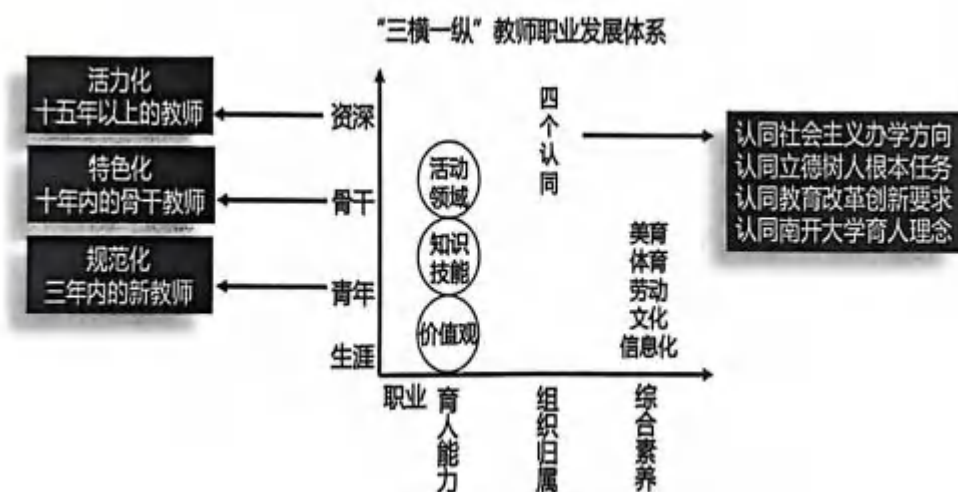


图1 “三横一纵”教师职业发展体系

### (一)实施综合素质提升培训

以社会主义核心价值观为核心，推动师德师风建设，通过职业技能、职业道德、职业规范的培训，培养教师实施“立德树人”教育的能力。以依法治校、校园安全、文化建设、公文写作等为主题，围绕学校育人、管理、服务工作中所遇到的问题，开展系列培训，以提升教师综合素质。

### (二)开展各类教学能力提升培训

围绕学习效能、有效教学展开研讨，将国际先进课程融入教学实践，打造自己的教学能力提升培训师资团队—南开有效教学团队。开

设有效教学、助教培训、全英文授课能力提升等数个工作坊，长期开展活动；开设教育技术培训课，内容涵盖PPT制作培训、混合式教学、雨课堂、翻转课堂等。

### **(三)提供多路径为教师科研发展助力**

中心先后引进剑桥大学“学术论文写作与发表技巧工作坊(全英文)”、全英文《同行论文评议》工作坊、由现任自然期刊编辑授课的互动型论文写作课程——“自然大师课堂”等项目，提高中青年教师学术论文写作能力，帮助中青年教师解决在担任同行论文评审员时遇到的问题，提高评审效率与质量。

### **(四)引进国际化教师培训项目**

与国际教育机构开展合作，引进一系列国际化的标准课程和高质量培训资源，打造一批全英文授课教师综合发展项目、教师教学能力发展项目；开设以应用、实用为目的的英语培训课程，启动长期项目“英语口语与听力培训”；实施海外交流计划，选派骨干教师到世界一流大学进行教学培训，探索教师教育领域的国际合作；邀请国际知名专家来校实施教师培训，提供学术规范、学生学习评价、创新教学方法、教学能力评价的专题讲座。

### **(五)探索教师发展区域合作**

在教师培训领域打造南开品牌，发挥区域辐射功能，面向京津冀地区开展地区服务与资源共享共建。2017年中心组织召开了京津冀地区教师发展区域合作与资源共享研讨会，共同探讨京津冀教师发展领域的合作。通过吸引校外教师的到来，中心的培训团队与相关课程也得到了兄弟院校的认可，实现从“请进来”到“走出去”的转变，有力地促进了高校间资源共享与教师交流。

### 三、高质量发展期(2019年至今)：建设具备“山海情怀”的专业化创新型教师队伍

2019年1月17日，习近平总书记视察南开大学时强调，专家型教师队伍是大学的核心竞争力，要把建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍作为大学建设的基础性工作，始终抓紧抓好。他还说，只有把小我融入大我，才会有海一样的胸怀、山一样的崇高。如今，“山海情怀”已成为南开大学师生的共同价值取向。

五年来，南开大学始终牢记习近平总书记的殷殷嘱托，深入贯彻落实习近平总书记关于教育和人才工作的重要论述，为一体化推进教师思想政治教育、师德师风建设、职业生涯发展，着力打造公能兼备、业务精湛、育人有方的卓越师资队伍，为学校各项事业高质量发展提供坚强的人才保障。

#### (一)思想铸魂，筑牢理想信念根基

##### 1.实施师德师风建设工程

中心坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，推动师德建设常态化长效化，贯彻落实“四个相统一”要求，将“四有”好老师标准贯穿立德树人全过程，引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人。注重宣传教育、示范引领、实践养成相统一，健全教育、宣传、考核、监督、激励与奖惩相结合的师德建设工作机制。广泛深入开展师德师风宣传学习活动，加强警示教育，法治教育和纪律教育，定期举办“南开师德讲堂”，将师德师风纳入岗前培训和在职培训等各级各类培训必修内容。

##### 2.学深悟透“教育家精神”

中心连续举办多期“凝心聚力促发展铸魂育人谱新篇”中青年教师学习贯彻党的二十大精神主题培训班，培训内容以习近平新时代中

国特色社会主义思想、爱国主义教育、师德师风、教育教学研究为主，致力于凝聚共识、增进交流，促进教师思想政治素质、业务能力和育人水平的共同提高。

### 3.开展国情研修，促进教师学思践悟

开展各类人才教育培训、国情研修等工作，探索建立教师社会实践基地，制订教师职业发展支持计划。依托南开大学中国式现代化乡村工作站、对口帮扶项目、师生“四同”社会实践项目等，举办海外归国教师、新教工、骨干教师的国情研修班，深入改革开放前沿、乡村振兴一线等开展调研实践，持续推动教师广泛参与，厚植爱国情怀，深切感受新时代的伟大变革，坚定为党育人、为国育才的初心使命，强化“知中国，服务中国”的责任担当。

### 4.探索教师志愿服务制度

中心努力打造了一支相对稳定的教师志愿者团队。目前，教师志愿者队伍规模达到了近300人，在特殊时期、应急处置、服务社会等方面冲锋在前，彰显师者担当，在志愿服务中厚植爱国情怀。

## **(二)使命驱动，构建一体化教师队伍建设体系**

围绕服务国家重大战略，学校牢牢把握新时代教师队伍建设新要求，坚持以教师为本，以促进教师发展为出发点，以立德树人为着眼点，紧扣广大教师最关心、最直接、最现实的问题，找准教师队伍建设的突破口和着力点，建立健全党委统一领导、部门协同联动、学院重点落实的新时代教师队伍建设体系。推动各部门协调联动，探索机制融通，共同搭建教师成长交流平台，实现以会聚友，以赛促教，以训强识，以学增能，构建大教师格局，促进教师全方位发展。

### 1.坚持守正创新，引导教师躬耕教坛

2023年6月，中心承办全国高等学校教师发展中心工作研讨会。来

自全国200余所高校的400余名教师齐聚一堂，共商新形势下高校教师队伍建设和教师发展工作。以本次会议为契机，南开大学与兄弟高校教师深入交流、增进共识、形成合力，共同为教师发展工作提质增效、高等教育内涵式高质量发展贡献力量。

## 2.推动教学创新，培养一流人才

为推进以赛促教、以赛促学、以赛促建，2023年，中心承办了全国高校教师教学创新大赛天津赛区比赛，紧扣建设高质量教育体系主题，充分发挥大赛的示范引领作用，为天津市各高校教师精心打造教学创新标杆展示与交流平台，聚焦教书育人成果转化，帮助青年教师不断提升教书育人水平。

## 3.传承和弘扬西南联大精神，繁荣学术和文化交流

2023年，由南开大学化学学院、教师工作部、人事处共同主办的“刚毅坚卓致敬西南联大一北大、清华、南开化学博士后联合沙龙”活动成功举办，为博士后搭建了一个促进交流与合作的优质平台。

## 4.促进书香校园建设，开展师生共读活动

活动内容涉及各个学科诸多经典书籍，邀请南开大学教师分享阅读经历和人文智慧，旨在培养通识人才，实现有效全面阅读。该活动自2019年发起，目前已经进行了60期，成为中心和图书馆两部门联合打造的教师综合素质培养的品牌项目，引导师生从书中汲取力量，让阅读滋养心灵，师生携手，共话成长。

## 5.紧密结合学科特色，着力构建南开人才新生态

深入贯彻落实南开大学第十次党员代表大会精神，中心支持数学科学学院、历史学院、电子信息与光学工程学院等共同举办“翔宇”教师发展论坛，旨在为教师搭建沟通交流平台，促进学科交叉融合，夯实和强化人才强校战略，助推教师队伍建设和高质量发展。

### **(三)高位引领，选树典型榜样立标杆**

发挥“大先生”和老教授、老教师的“传帮带”作用，健全教师荣誉体系，在进一步完善“4211卓越南开行动计划”中教育教学和科学研究两大奖励体系的基础上，强化对一线优秀典型的选树表彰，营造见贤思齐、比学先进的良好氛围，引导广大教师做到公能兼济、德业并进。

第一，褒奖为学校教育教学改革发展、世界一流大学建设作出重要贡献的教师团队和个人，大力弘扬尊师重教的校园风尚。学校充分肯定广大南开教师在学校乃至中国高等教育事业发展进程中作出的努力与付出，同时在秉承爱国传统、锻造师德师风、谱写育人新篇章等方面提出明确的要求和期望。激励全体教师以榜样为引领，立足本岗，建功立业，争做“四有”好老师、南开“大先生”。持续完善南开特色的分层分类教师荣誉体系，选树表彰优秀教师，引导广大教师坚定理想信念、陶冶道德情操、涵养扎实学识、勤修仁爱之心。

第二，讲好南开故事，强化尊师教育，厚植师道文化，弘扬尊师重教风尚。以杨石先、陈省身、叶嘉莹等一批南开“大先生”为人、为事、为学的风范，引导广大教师敬业修身、见贤思齐，厚植爱国主义情怀，自觉涵养高尚师德，真正把为人、为事、为学统一起来、当好学生成长的引路人。

### **(四)持之以恒，巩固常态化培训机制**

中心整合校内外资源为教师可持续发展提供服务与支持，逐渐形成目标明确、层次清晰、衔接有序的立体化教师发展支持体系。

第一，提高教师教学能力，促进教学质量提升。广泛开展以教学能力提升为主题的培训，通过更新教学理念，创新教学设计，改革课堂授课模式，丰富学习评价，应用教育技术，全面提高教师教学能力。

继续推广“0-AMAS有效教学课程设计模型”，以OBE教学理念为指导，在教学改革、教学实施、教学积累、成果孕育等环节为教师提供支持，推动教学质量全面提升。

第二，提高教师综合素养，促进教师全面发展。近年来，中心聚焦新时代教师发展进行探索和实践，从体制机制、能力提升、培养培训等方面创建全员全过程发展模式，尤其是在推动人才培养模式改革升级的过程中，把教师发展作为重中之重。落实《深化新时代教育评价改革总体方案》文件精神，把信息化素养、审美素养、体育素养、劳动素养等新时代育人要求纳入教师队伍建设当中，重点培养教师的创新能力，通过构建“以学为主、教学相长”的师生共同体，让南开大学“公能”素质教育走深走实。

第三，关心青年教师成长，搭建青年人才成长“立交桥”。实施青年教师培养工程，落实青年教师成长导师制度，通过“老带新”机制，发挥老教师在思想政治、师德传承、业务能力等方面的引领作用，系好青年教师职业生涯第一粒扣子，提升青年教师教学科研育人能力。

第四，重视班导师的选拔和培养。为充分发挥专业教师在大学生学业发展和成长成才过程中的指导作用，促进学生全面发展，2019年，制定发布《南开大学加强本科生班导师队伍建设实施办法》。充分认识班导师在育人工作中的重要作用，把加强班导师队伍建设作为加强和改进学生思想政治教育、加强师德师风建设和提升育人水平的重要举措。

第五，坚持从全局和战略高度定位南开新坐标。实施中青年骨干教师出国研修计划、国内学者访问计划和国际交流支持计划，到国内外知名大学、科研院所进行访学交流和团体研修，鼓励教师胸怀天下，放眼全球，以更加开放的姿态走向世界。

“十四五”时期是南开大学全面谋划实施新百年改革发展宏伟蓝图的重要战略机遇期。围绕世界一流大学建设任务，学校2022年第十次党员代表大会提出建设七个新生态，2023年出台《南开大学高质量发展改革攻坚行动计划》并谋划实施“十大计划”。陈雨露校长强调，波澜壮阔的宏伟梦想，从来都是以战略擘画为开端、以狠抓落实为保障。“犯其至难而图其至远”，我们正处在持续爬坡、乘势而上的关键历史时期，行动目标、行动任务已经明确，关键在于落地见效。

南开大学教师发展中心将立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务新发展格局，深刻认识“教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口”，以智能化赋能教师发展工作，为建设“四有好老师”队伍贡献力量。

（来源：摘编自《中国高校教师发展中心建设案例与经验集萃》）

## “三位一体”全周期赋能教师队伍提质增效

信阳学院以提升教师教书育人的核心能力为宗旨，构建了“常规工作筑基、特色工作赋能、创新机制护航”的全周期教师发展体系。通过系统化、精准化、多元化的培训实践，有效推动师资队伍建设，实现提质增效，为学校教育教学的高质量发展注入了强劲动力。

**常规工作筑基，师德师风铸魂。**学校始终把师德师风建设摆在教师培养首位，将弘扬教育家精神贯穿培训全过程，构建“理论引领+实践浸润+文化传承”三位一体师德培育体系。常态化开展新进教师入职培训，通过校史校情教育、师德规范解读、优秀教师事迹分享等环节，引导新教师坚定理想信念、涵养高尚师德，近三年累计培训新教师400余人次，实现“教师资格证+教学能力培训合格证”双证准入全覆盖。持续举办“名师讲堂”“大别山讲坛”等品牌活动，邀请国家级教学名师、当代中国教育名家、行业专家学者作专题报告近20场，深入解读教育强国战略与立德树人实践路径，推动教师争做学生为学、为事、为人的“大先生”。搭建老中青教师“传帮带”交流平台，通过教学观摩、经验分享、结对指导等多种形式，传承优良教风和治学精神，营造崇尚教育、崇尚师德、潜心育人的良好生态环境。

**特色工作赋能，分层体系明径。**学校立足教师职业发展规律，针对新教师、青年教师、骨干教师、教学名师等不同群体发展需求，打造“阶梯式”培养体系，实现教师成长全周期覆盖。针对新教师，实施“岗前培训+微格训练+导师指导”三位一体培养模式，聚焦教学基本功强化，通过教学设计、课堂管理、现代教育技术应用等专项训练，帮助新教师快速站稳讲台。面向青年教师，开设教师发展师工作坊、教学技能提升训练营等项目，围绕教学专业化提升课程思政建设、数

字化教学转型、科研能力提升等核心主题，开展专题培训30余期，覆盖教师1000余人，通过“理论授课+实践演练+专家点评”模式，助力青年教师锤炼教学本领、提升教研水平。针对骨干教师，实施“创新引领+团队攻坚”培养计划，组建教师团队，以教师发展师工作坊为抓手，组织跨学科交流研讨、校外高级研修等活动，选派128名骨干教师赴武汉大学、华中师范大学等国内知名高校参与专题培训，推动教师在教学改革、科研创新等领域实现突破。

**创新机制护航，多元平台提质。**学校坚持守正创新，打造多元化培训平台，推动教师发展从“被动参与”向“主动成长”转变。常态化开展教学沙龙、学术交流、专题研讨会等活动，围绕AI赋能教学、课程思政精准评价、科技成果转化等热点话题，组织教师交流分享、碰撞思想，近三年累计举办各类交流活动100余场，参与教师1000余人。深化“培训+竞赛+成果孵化”联动机制，以教学创新大赛、课程教学设计大赛、说课大赛为牵引，开展赛前专项培训、模拟答辩、专家会诊等指导服务。推进教育数字化转型，举办数字化教学能力提升培训、智能教学技术专题培训等，帮助教师掌握生成式AI、虚拟仿真等现代教育技术，打造智慧教学新模式。学校在省级教学竞赛与省级以上教学质量工程中共荣获省级教学竞赛一等奖16项、二等奖22项；国家一流本科课程1项、河南省一流本科课程9门、河南省高等教育教学成果奖8项、河南省教师教育教学成果奖2项、河南省普通高等教育“十四五”规划教材5部、省部级教改课题及科研项目128项。

（来源：摘编自《河南省教育厅》）

# 构建“三全四阶”教师发展体系 打造高素质专业化师资队伍

近年来，许昌学院深入贯彻落实党中央、国务院关于建设高素质专业化教师队伍的决策部署，紧密围绕河南省“两高四着力”重大要求，以提升教育教学质量为核心，以教师专业发展为推动，系统构建以“全员覆盖、全程贯通、全面赋能”为引领、覆盖“启航、助航、引航、远航”四个阶段的“三全四阶”教师职业发展培训体系，全面激发教师成长内生动力，实现教师教学能力、科研水平与综合素养的整体跃升，为学校深化内涵建设、服务区域经济社会发展提供坚实人才支撑。

## 坚定信念，以教育家精神树理想铸师魂

学校牢牢把握“为党育人、为国育才”根本任务，以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，深入贯彻《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》及《新时代高校教师职业行为十项准则》，围绕河南省“创新驱动、科教兴省、人才强省”战略部署及教育现代化规划要求，把师德师风作为第一标准，持续开展警示教育与楷模学习，健全师德考核评价与长效监督机制。强化课程思政能力建设，推动教师将价值塑造、知识传授与能力培养深度融合，自觉成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长的指导者，为河南建设国家创新高地和现代化河南培养德才兼备、担当重任的时代新人。

## 系统谋划，构建“三全四阶”教师发展格局

学校以系统思维推进教师发展体系建设，着力打造“全员覆盖、全程贯通、全面赋能”的教师专业成长支持机制。

确立“三全”保障机制。“全员覆盖”确保从新入职教师到资深教授人人纳入发展体系；“全程进阶”围绕教师职业生命周期设计递进式培养路径；“全面增效”统筹教学、科研、身心发展等多维目标，实现教师能力素质综合提升。

搭建“四阶”成长阶梯。依据教师发展规律，实施“启航—助航—引航—领航”四阶段培养计划，精准对接不同发展阶段教师需求，助力教师从“站稳讲台”到“站好讲台”，进而“引领方向”，最终实现“传承卓越”，形成阶梯式、系统化成长通道。

### **立体协同，创新机制健全教师发展体系**

着力构建全方位、多层次的教师发展支持体系。组织架构层面，建立“教师中心—学院—教研室”三级联动机制，实现统筹规划、分层实施、协同推进的工作格局。制度保障层面，强化目标引领，将教师参与培训成效与教学竞赛获奖、科研项目立项等成果纳入评价体系。资源配置层面，投入年度专项资金100万元，精准支持培训项目、学术交流与品牌活动建设，确保经费投入与教师能力提升需求精准对接。平台支撑层面，融合智慧教室、虚拟教研室等现代化教学设施，为教师开展混合式教学与数字化创新实践提供有力支撑，形成立体化、协同化的教师发展保障新格局。

### **创新路径，四阶计划精准助推教师成长**

学校以四大行动计划为载体，推动教师分阶段、差异化发展。“启航·强基”阶段，聚焦新入职教师，围绕师德师风建设与教学科研基本功提升，通过举办岗前集中培训、各类“面对面”交流活动、“有效教学工作坊”等形式，夯实从教基础。“助航·砺剑”阶段，聚焦中青年骨干教师，开展数智素养等专项培训，针对讲师及潜力教师，强化教学创新与科研培育，依托教学科研工作坊、沙龙、专题研讨等活

动，提升综合能力。“引航·突破”阶段，聚焦副教授职称和博士教师群体，注重教学风格凝练与科研突破，深化“AI+教研科研”融合，通过高阶研修、学术团队建设与跨学科交流，推动引领能力形成。“远航·示范”阶段，聚焦教授及资深教师，通过名师工作室、重大科研项目、教学诊断、外出进修访学等形式，发挥示范辐射与引领作用，为打造高水平教师梯队树立标杆。

### **AI赋能，打造品牌关爱教师身心健康**

注重特色培育与融合发展，打造具有影响力的教师发展品牌。突出AI赋能，将人工智能技术贯穿教师培训全过程，建设AI赋能工作坊，推动智能技术与教育教学深度融合。关注身心健康，全年规划50场以上培训活动，打造“青年教师教学科研提升训练营”“BOPPPS有效教学设计工作坊”“教师身心健康活动”“面对面”“教学观摩”等品牌项目，营造健康从教、持续发展的良好生态。强化科研反哺，通过科研方法研讨、学术团队建设与成果转化支持，推动科研优势转化为教学资源，实现教学科研互促共进。

“三全四阶”教师职业发展体系的构建与实施以来，学校教师队伍建设工作取得显著成效，累计举办各类培训60余场，培训教师8444人次；组织教学观摩100余场，覆盖新教师200余人；开展“面对面”活动10余场，参与教师400余人次；教师参训满意度达98%。在第五届河南省本科高校教师课堂教学创新大赛中，5名教师荣获一等奖，教师教书育人能力得到显著提升，为学校高质量发展注入强劲动力。

（来源：摘编自《河南省教育厅》）

## 【建设研究】

# 激发高校青年教师队伍创新活力的南大探索

青年教师作为高校教师队伍中最富活力、最具创造性的群体，不仅是学校发展的生力军，更是建设教育强国、科技强国、人才强国的先锋力量。面对新时代新征程对高等教育提出的新要求，如何最大限度地激发高校青年教师的潜能与创造力，构建有利于创新人才脱颖而出的制度环境，是中国特色世界一流大学建设必须回答好的时代课题。近期，教育部等六部门印发《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》(以下简称《意见》)，对激发高校青年教师队伍活力作出系统部署，为高校推进相关工作提供了重要指引。贯彻落实《意见》精神，需要重点把握评价、激励、服务三个关键环节，构建完备、科学、有效的青年教师成长体系，全面激发其创新创造活力。

## 深化青年教师评价机制改革

彻底扭转长期以来“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的片面化、功利化导向，不仅关乎青年教师个人发展，更直接影响国家创新体系整体效能。回应时代之需，重点要以质量为核心、以分类为基础、以学术为主体、以长远为视野的改革逻辑，不断深化青年教师评价机制改革，构建更加科学、更加公正、更富弹性的评价系统。

一是要持续完善科研考核评价，牢固树立质量与贡献导向，构建“问题—贡献—影响”三维评价框架。一方面，突出代表性成果评价，释放原始创新潜力。近年来，南京大学坚定推进代表性成果评价制度，弱化论文数量要求，让青年教师放下“数量”包袱，能够安心从事前沿科学领域有挑战性的基础核心问题研究，强调面向国家重大战略需求解决真问题，突出研究成果的原创性、影响性。另一方面，强化贡献导向评价。

将教师的学术贡献、社会服务成效和人才培养实绩作为核心评价指标，对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的教师，在其职称晋升、评奖评优时，对其论文数量等量化指标不作限制性要求。

二是要完善科学规范的同行评议制度，提升评价精准性与公信力。一方面，优化同行专家遴选机制与回避制度。南京大学着力平衡“大同行”的视野广度与“小同行”的专业深度，兼顾“校外同行”的相对超脱与“校内同行”的知根知底，以确保评审结果的精准性。另一方面，健全评议监督机制。对评审过程进行全程记录和监督，建立申诉复议机制，保障教师合法权益，确保评价结果公平公正，有效维护同行评议的公信力，增强青年教师对评价工作的信任度。

三是要深化分类评价与长周期评价，充分尊重人才成长规律。一方面，精准实施分类评价。南京大学持续推进分类评价改革，根据不同岗位类别、各学科特点设置差异化评价标准，使不同类别、不同学科、不同领域青年教师都能在适合自己的轨道上发展。另一方面，探索长周期评价机制。针对学科发展的性质，采用不同的评估周期。对处于事业发展初期的青年人才，特别是基础研究领域青年教师实行6—8年长周期考核，允许“十年不鸣”，鼓励“十年磨一剑”的原创探索。同样，对于将主要精力投入搭建高水平实验平台、组建科研团队、培育新兴方向的青年教师，适当延长考核周期。

四是要优化教育教学评价，夯实育人中心地位。一方面，完善教学质量评价体系。南京大学综合运用专家现场听课、教学规范检查、教学改革项目成果、课程思政实效、学生成长反馈等多维度评价，明确将“教学考核一票否决”落到实处，对于教学投入不足、质量评价持续不佳的教师，严格执行一票否决。另一方面，强化科教融汇理念。鼓励教师将

最新科研成果融入教学，用高水平的科研反哺高质量的人才培养，实现科教深度融合。与此同时，加大教学激励力度，显著增加教学业绩和成果在绩效分配、职称评聘中的权重，让真正用心教学、育人成果显著的老师有获得感、成就感、荣誉感。

五是要突出发展性评价，构建青年教师成长良性生态。一方面，突出发展潜力评价。南京大学坚持不片面看重当前成果的数量，而是通过专家团队全面评估青年教师发展潜力，为其后续发展提出建设性意见，帮助教师明确方向、补齐短板。另一方面，强化评价结果运用。通过全员岗位聘用制度，将评价结果与教师岗位聘用、薪酬待遇、职称晋升等紧密挂钩，并建立评价结果反馈机制，帮助青年教师明确自身优势和不足，制定个性化发展方案。

### **深化教职工激励机制改革**

长期以来，高校薪酬体系普遍存在保障与激励失衡、激励偏向与“标签”简单挂钩、经费管理分散等问题，难以充分释放教职工尤其是青年教师队伍与高层次人才的创新活力，侵蚀着健康的学术生态。全面激发创新创造活力，需要不断深化教职工激励制度改革，着力突破结构性、机制性困境，建立“保障有力、激励有效、发展有路”的激励新生态，使教职工能够安心从教、潜心研究。

一是要聚焦体系重构，打造多元协同的薪酬新模式。以“拓宽薪酬口径、强化激励作用”为核心导向，坚守“实干为基、贡献定酬”的根本原则，面向青年教师，南京大学以“准聘—长聘”制为主线，重构岗位聘期与薪酬关系，将高标准长聘准人考核与优渥的长聘保障相结合。在准聘期内，青年教师获得关键性学术资源、高能级研究平台和具有高竞争力薪酬的支持，同时接受明确且高标准同行评议考核，让所有青年教师站在更公平的“起跑线”上，全方位释放青年教师队伍创新活力。

构建覆盖人才成长全周期、全链条的激励体系，明确岗位任务、强化监督、优化考核，确保不同类别青年人才薪酬与职责精准匹配，充分发挥薪酬的保障与激励双重效能，最大限度激发青年人才的创新潜能。

二是与多维分类评价体系相匹配，让薪酬反映多元贡献。南京大学坚持将薪酬改革作为统筹教育科技人才一体发展的关键抓手，着力破除“五唯”，针对基础研究、应用研究、课堂教学、实践教学等不同领域，设立差异化的评价标准与薪酬增长通道；着力强化育人激励，紧扣国家人才培养战略和学校发展目标，推进育人激励机制的系统性建设，引导青年教师践行“躬耕教坛、强国有我”使命；着力科研创新激励，围绕国家战略需求与重大工程谋篇布局，积极完善科研评价与奖励体系。薪酬激励由此与多元化的教学与学术价值对齐。

三是强化绩效导向的资源配置，激发院系与团队活力。南京大学充分发挥院系在激励分配制度中主动作用，将部分资源打包，与院系、团队的总体绩效(如重大项目、标志性成果、人才培养质量)动态挂钩，促使基层组织优化内部管理，形成团队合力，而非仅仅激励个人“单打独斗”。薪酬的弹性部分实现了从“个人计件”到“团队效能”“院系效能”的部分转变。

### **强化构建青年教师成长服务体系**

为青年教师成长营造良好成长氛围，高校要提高管理服务水平，对教师从单纯的考核管理转向促进其全面发展，打造从人职适应、能力提升到成熟发展的全过程成长方案，系统构建与评价制度、激励制度紧密衔接的、覆盖青年教师职业成长全周期的服务体系。南京大学开展一系列探索，持续厚植爱才敬才、近悦远来的学术文化和育才沃土。

一是实施“青年教师成长导引计划”，坚持以教育家精神铸魂强师，鼓励青年教师“以李四光、程开甲等老一辈科学家为榜样”“心系‘国

家事’、肩扛‘国家责’”<sup>12</sup>，从适配国家需求和个人发展出发，充分挖掘开发校内外各类教师教育资源，结合实际需求，由相关职能部门共同开展各类专题培训，提供系列暖心服务，以高质量培训导引新进青年教师成长发展，将教育家精神培育涵养、弘扬践行、引领激励融入教师培养发展全过程，构建日常浸润、项目赋能、平台支撑的教师发展良好生态。

二是成立“青年人才发展促进会”，通过开展一系列培训辅导、组织与领军人才面对面交流、校领导午餐会等活动，为青年教师搭建学习、交流、合作平台，鼓励青年教师参与跨学科研究团队。着力解决青年教师往往同时面临从“博士生”到“独立研究者”、从“学生”到“教师”的双重角色转换问题，帮助他们在科研启动、项目申报、教学技能、团队管理等方面获得实质性指导与资源支持，形成支持性、发展性的学术环境，助力青年教师涵养潜心治学、追求真理、勇于创新的学术品格。

三是设立“南雍青年教学名师”，通过评选激励广大青年教师牢记为党育人、为国育才初心使命，深耕本科教学一线，潜心教学改革创新，充分发挥优秀教师在教育教学中的示范引领作用，全面提升人才培养质量，落实立德树人根本任务。实施强制性、系统化的教学能力培养项目，尽快实现高质量的教学创新和课程建设成果。

《意见》的出台，为高校青年教师队伍建设注入了强劲动力。南京大学将坚决贯彻落实文件要求，始终心怀“国之大者”，以立德树人为根本任务，以服务国家为最高追求，以遵循教育规律和人才成长规律为基本准则，持续优化评价机制、深化薪酬改革、强化成长支持，让每一位青年才俊都能尽展其才、梦想花开，为加快建设教育强国、科技强国、人才强国作出新的更大贡献。

（来源：摘编自《中国高等教育》）

# 应用型高校青年教师产教融合能力培养机制研究

习近平总书记在全国教育大会上强调，要“一体推进教育发展、科技创新、人才培养”，为应用型高校改革指明了方向。进入新时代，国家对高等教育特别是地方应用型高校的功能定位提出了新的要求，从顶层设计层面重构地方应用型高校发展格局。2015年，教育部等三部委《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》首次在国家层面锚定应用型高校“服务地方产业需求”的发展方向，强调需通过产教融合破解人才培养与社会需求脱节难题。2017年国务院办公厅出台的《关于深化产教融合的若干意见》进一步强调，产教融合是破解高校人才培养与社会需求脱节的重要途径，提出要建立产教深度融合的长效机制，推动高等教育链与产业链、创新链的有机衔接。从教育教学改革角度看，教育部在《高等学校设置工作的意见》、《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》(2018)、《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》(2019)等文件中，均强调应用型高校要以本科教学为主，突出应用性、地方性、开放性，强调教师队伍应向“双师双能型”转变，以保障人才培养质量。对应用型高校而言，产教融合已从“发展选项”升级为“生存刚需”，是其提升人才培养质量、服务地方产业经济的核心逻辑。

在国家教育强国建设的战略导向下，应用型高校青年教师的能力体系被赋予了兼具学术深度与实践维度的复合型要求，其能力结构需实现“理论教学—产业实践—协同创新”的三维耦合。从教学能力维度看，青年教师需突破传统课堂讲授的单一范式，既要夯实学科理论功底，又要精准对接产业岗位标准与技术规范，将企业真实项目、工艺流程转化为项目化教学模块，同时需掌握虚拟仿真等数字化教学技

术，以沉浸式教学破解实训场景局限，实现理论知识与实践技能的无缝衔接；在实践素养层面，“双师双能型”成为核心标尺，要求青年教师具备常态化企业实践能力，熟悉产业前沿技术与生产逻辑，同时具备技术服务与成果转化能力，能够承接企业横向课题、参与技术研发，将产业需求转化为育人资源，打通“科研—教学—产业”的价值链路；协同育人能力是关键支撑，青年教师需搭建校企资源对接的桥梁，通过“学术导师+企业导师”双导师制协同指导学生实习与创新创业项目，同时具备将工匠精神、职业素养融入育人全过程的思政能力，实现技术技能培养与价值引领的统一，最终成为链接高校人才培养与产业发展需求的核心枢纽。

## 产教融合视域下教师产教融合能力的内涵与特征

### 1.内核解构：三维能力构建的内在逻辑

产教融合理论强调教育与产业的深度合作、协同育人。应用型高校人才培养必须与产业需求对接，教学过程与生产过程衔接。青年教师产教融合能力培养需要校企共同参与，构建“双主体”育人机制，实现资源共享、优势互补。具体内涵主要体现在以下几个方面：

教育与产业一体化协同育人的核心理念。摒弃教育系统和产业系统各自为政的“两张皮”现象。教学与学习不应仅仅发生在封闭的校园环境中，而应融入真实的生产、服务、管理情境中；产业的需求和资源也不能仅停留在外部呼唤阶段，而应深度参与人才培养的全链条。这就要求教师必须对产业有深度的认知能力。

实现“需求对接”与“过程衔接”的核心目标。需求对接指高校的人才培养目标、专业设置、课程体系、能力规格必须紧密对接特定产业或行业对人才的知识、技能和素质要求。这要求教育内容具有高度的针对性和前瞻性，能动态响应产业升级与技术变革。过程衔接指

教学过程本身需要与产业的实际生产过程、工作流程、技术标准和管理规范有效衔接。学生的学习内容、实践环节、项目训练应源于真实产业情境，教学过程设计要反映产业实践逻辑。对教师实践教学转化能力提出了明确要求。

“双主体”深度互动与资源共享的关键机制。主体定位指学校(成教育机构)和企业被认定为人才培养的共同责任主体(即“双主体”)。这体现在共同制定培养方案、共建课程、共编教材、共建基地，共同授课，共同评价等多个环节。资源共享包括：教育资源输出，即学校输出理论教学资源、智力支持(师资、科研)、教学设施、研究成果等。产业资源输入，即企业提供真实生产/服务环境、先进设备/技术、一线技术专家/管理人才(担任导师)、实际项目案例、行业技术标准、岗位技能要求等。融合互补，即双方资源不再是分割的，而是在协同育人的平台上实现共享、互补、集成与优化配置。通过“双主体”互动强调了教师的产学研协同创新能力的重要性。

## **2.能力内涵：三维能力的核心架构**

产教融合能力作为应用型高校教师适配产教融合战略的核心专业素养，其内涵并非单一技能维度的体现，而是在以“产业导向、跨界融合、实践创新”的建设要求下，源于产业与教育深度融合的内在逻辑，由产业认知、实践教学转化、产学研协同创新三大维度构成的有机整体，三者相互支撑、动态联动，共同构成应用型高校青年教师产教融合能力的基座。

产业认知能力是应用型高校青年教师产教融合能力的基础，其要求教师对所在地区的产业生态有系统性的认知和整体性的把握。这种认知并非是静态的知识积累，而是一种动态的“产业敏感度”，具体包含三个层次：政策趋势认知，即精准洞悉产业政策的动态调整方向，

并有效解读国家及区域产业政策与新工科发展规划；技术标准认知，即深入理解产业核心技术的迭代路径、关键工艺参数及行业标准；需求生态认知，即明晰区域行业龙头企业的商业模式、核心业务及人才能力标准，把握产业链上下游协同逻辑。

实践教学转化能力是连接产业资源与教学过程的关键纽带，核心在于将产业真实场景、技术标准与高校教学体系进行有机嫁接，实现“产业实践知识教学化”，从而破除“理论教学与产业实践两张皮”的困境。具体包括：教学内容转化，即将企业案例、技术难题等转化为实验项目与课程课题，提供真实场景下的教学资源；教学方法创新，即采用项目式、案例式教学等方法引导学生解决现实场景中的实际问题；实训资源开发，即联合企业开发虚拟仿真系统与实训教材等。由此可知，实践教学转化能力是应用型高校青年教师实现“知行合一”培养理念的核心能力，也是其专业发展的重要能力支撑。

产学研协同创新能力是产教融合能力的“外延”，体现为教师作为“校一企”资源整合者的角色效能，核心是推动知识、技术、人才在高校与企业间的双向流动，最终服务于产业升级与反哺教学。该能力具有三层内涵：技术攻关能力，即联合企业解决生产中的实际技术难题；成果转化能力，即将高校科研成果转化为企业可落地的技术方案；资源反哺能力，即将合作过程中获取的产业资源转化为教学资源，反哺人才培养。最终，形成“教学—科研—产业”的良性循环。

### **3.能力特征：产教融合适配的三大属性**

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确要求应用型高校深化产教融合，青年教师能力需匹配“产业导向、跨界融合”的要求。同时数智时代技术迭代周期缩短，传统“实验室技能”培养模式已无法满足产业需求，教师能力必须嵌入生产全流程。应用型高校从“学

术型”向“服务型”转变，青年教师需兼具“学者”理论功底与“工程师”实践技能，形成“教师—研究者—技术服务者”复合角色。相较于传统工科教师能力，产教融合视域下的青年教师产教融合能力呈现出更为鲜明的时代特征：

产业嵌入的实践性。能力生成必须植根于产业实践土壤，这要求教师深度嵌入企业生产研发流程，由此流程中的所见、所闻、所学转化为教学资源。其核心逻辑在于构建“能力从产业实践中来，又服务于产业实践，并最终反哺到教学”的闭环，从而实现教师产教融合能力的螺旋式上升。不同于传统“实验室技能”的认知性操作能力培养，这种实践性强调通过参与真实项目积累经验，从而达成认知基础上的操作性能力提升。

技术迭代的动态性。在数智时代，技术更新迭代周期缩短，这要求教师的产教融合能力具备与“产业技术同频迭代”的动态特性。一方面，青年教师须具备“终身学习”的能力和意识，通过企业实践、行业培训、技术论坛等渠道持续更新知识结构，以确保与产业技术前沿保持“代际适配”；另一方面，青年教师需具备预判技术趋势和市场变化的能力，提前将潜在需求融入教学，如机器视觉产业学院教师提前将3D视觉检测技术纳入课程体系，以保证人才培养与产业需求动态匹配。

能力耦合的综合性。产教深度融合特征决定了能力的系统整合性。在能力构成上，青年教师需兼具“学者”的理论功底与“工程师”的实践技能；在角色定位上，青年教师需在“教师—研究者—技术服务者”等角色之间灵活切换；在协同过程中，青年教师需融合专业技术等硬能力与跨组织沟通、团队协作等软能力。

## 应用型高校青年教师产教融合能力培养的现实困境与成因

### 1.核心困境：能力提升的多重障碍

培养标准的缺位与单一化是制约应用型高校青年教师产教融合能力提升的首要瓶颈。在产教融合国家战略深入推进的背景下，多数应用型高校尚未构建起适配产业发展需求的产教融合能力评价框架，使得培养工作陷入“无的放矢”的困境。当前行业对教师的需求已从单纯的“具备企业经历”升级为“教学转化+技术实践+创新服务”的复合型能力结构，而部分高校仍将“双师型”教师标准简化为“是否有企业工作经历”这一单一指标，严重忽视了对产业认知深度、技术问题解决能力、实践成果教学转化效能等核心维度的考量。这种标准偏差直接导致培养方案的同质化与低效化。

实践平台的质量缺陷与功能虚化，使得青年教师失去了能力提升的核心载体。当前校企合作实践基地普遍存在“重挂牌、轻建设”的形式化问题，这种合作模式下，教师的实践体验多停留在“走马观花”的浅层阶段，难以形成真正的技术认知与实践能力。企业类型的差异进一步加剧了平台供给的结构性失衡。中小企业作为产业创新的重要主体，虽能提供贴近市场需求的技术场景，但受限于成本压力与技术保密顾虑，往往对教师参与项目的深度设置严格限制，仅允许其承担辅助性工作；大型龙头企业虽具备完善的培训体系，但合作多聚焦于人才储备而非教师能力发展，提供的岗位多为标准化操作流程的复刻，缺乏技术协同创新的空间。

评价激励体系的结构性失衡，从根本上抑制了青年教师参与产教融合的内生动力。当前高校教师评价仍未突破“唯论文、唯课题、唯专利”等数量指标的传统框架，产教融合相关成果在考核中的权重普遍偏低。在相关人才评选中，学术成果占比通常占大部分比重，横向

项目、技术服务等产教融合成果往往被列为“附加项”，甚至不被纳入核心评价指标。这种评价导向与青年教师的职业发展需求形成尖锐冲突，导致青年教师因晋升、考核等外部压力而难以长期投入到产教融合能力的培养实践中，内生动力难以持续激发。

## 2.成因解析：多主体协同的系统失灵

上述困境的根源在于政府、高校、企业三方协同失灵，并由此形成能力提升的“阻力场”：政策体系的“碎片化”与保障措施的“弱效力”是协同失灵的顶层诱因。尽管国家已出台《关于深化产教融合的若干意见》等纲领性文件，但配套的实操性政策不足，导致政策落地存在明显“温差”。在激励政策方面，对接收教师实践的企业虽有税收减免政策指引，但缺乏具体的减免比例、申报流程与监管办法，实际享受优惠的企业较少；经费补贴标准也普遍偏低，远无法覆盖企业的人力成本与管理成本。此外，信息与资源统筹的缺失进一步加剧了协同障碍，多数地区仍依赖高校与企业的“点对点”联系，导致企业的技术需求与教师的实践需求难以精准匹配。

高校内部的制度设计与培养体系缺陷，是导致能力提升受阻的直接原因。培养模式上，“一刀切”的同质化问题突出，许多高校未根据不同学科的产业特征设计差异化方案。培养内容上，相关教师培训理论化倾向严重——重政策解读，轻“做中学”等实战环节。制度保障上，大部分应用型高校未将产教融合能力纳入职称评审核心指标，教师参与缺乏制度约束与激励等。究其原因，部分高校办学定位模糊，为避免“降级降维”而向研究型高校看齐，在教师培养中仍以学术能力为核心，对产教融合的重视仅停留在政策响应层面，未真正内化为办学理念。

企业在产教融合中的利益获得感不足，导致其参与动力严重匮乏，

形成“校热企冷”的失衡格局。从成本角度看，企业接收教师实践需承担多重成本，如生产节奏被打乱导致的效率损失、核心技术泄露的潜在风险、安排专人指导的人力成本等。从收益角度看，企业难以获得直接经济回报，高校与企业的合作多聚焦于“人才输送”，对企业技术升级的支撑能力有限，使得企业缺乏长期参与的动力。此外，信任缺失进一步加剧了合作壁垒。部分应用型高校的科研能力与产业需求脱节，教师难以提供符合企业实际的技术解决方案，导致企业对高校的技术服务能力产生不信任感。

青年教师自身面临的多重压力，使其难以主动投入产教融合能力培养。时间分配上，青年教师处于职业发展初期，往往承担着最重的教学任务——年均160学时的教学量，同时还需应对科研指标、论文发表等硬性要求，难以抽出完整时间参与企业项目。并且，能力焦虑则进一步抑制了教师参与企业实践的积极性。大部分青年教师缺乏产业实践经历，对企业的生产流程、技术标准与管理模式存在认知盲区，参与企业项目时往往面临“不会做、不敢做”的困境，最终导致其因畏难情绪而主动放弃产教融合实践机会，陷入“能力空转”的困境。

## 应用型高校青年教师产教融合能力培养的机制探索

### 1.政策协同：构建“政府—高校—企业—教师”四位一体生态

政府层面：强化政策精准性与保障力度。政府层面需强化政策的“靶向性”与“实操性”。针对政策“落地温差”与资源统筹缺失问题，政府需从“宏观引导”转向“精准赋能”。一是完善实操性激励政策，将企业参与教师培养的税收减免具象化为可观测的量化标准，简化申报流程，确保政策红利直达企业。二是搭建省级统筹信息平台，整合企业需求、教师方向、基地资源等数据，通过人工智能匹配破解“点对点”碎片化困境。三是建立多元投入机制，设立省级专项基金

支持基地建设与教师补贴，引导社会资本参与，缓解高校经费压力。

高校层面：构建“制度—资源”双支撑体系。针对培养体系错位与制度保障缺位问题，高校需深化“产教融合导向”治理改革。一是健全差异化培养制度，摒弃“一刀切”模式，如智能制造等工程类专业侧重“企业项目全程参与”，新材料等研发类专业侧重“实验室协同攻关”；改革职称评审机制，将产教融合能力纳入教师职称评审、绩效考核的核心指标，明确企业实践经历为晋升必要条件，通过“低职高聘”“成果置换”等灵活机制，激发教师参与动力。二是建立弹性管理机制，实行“教学任务弹性置换”，允许以企业实践、横向项目冲抵理论课时；设立“一站式”服务中心，将申报审批流程压缩，降低制度性成本。三是强化资源整合，要求各产业学院联合多家龙头企业共建“核心实践基地”，明确开放核心技术环节，打破“挂牌式”合作局限。

企业层面：建立利益共享与信任共建机制。针对利益失衡与信任缺失导致的“校热企冷”问题，需推动企业从“被动配合”转向“主动共创”。一是构建利益绑定模式，企业可优先录用毕业生、享有成果转化权，对提供技术方案的教师给予一定的收益奖励。二是建立分级合作体系，对大型企业聚焦“技术攻关+人才储备”，对中小企业侧重“技术诊断+工艺优化”，通过“小切口”合作积累信任。三是完善风险防控机制，通过保密协议、成果界定降低技术泄露风险，高校同步提供“人才定向培训”等增值服务，提升合作附加值。

教师层面：完善支持与赋能机制。通过“减负+赋能”双重支持，解决时间压力与能力焦虑叠加问题。一是建立专项支持制度，设立“产教融合启动基金”，实行“科研指标差异化考核”，横向经费与纵向业绩可相互转化，缓解科研压力。二是构建“新手—骨干—专家”三

级能力体系，新手通过“产业教授带教+短期实践”筑基，骨干通过“主导小型横向项目”提升，专家通过“联合攻关产业难题”形成特色；定期开展“产业技术研修班”，破解认知盲区。三是搭建交流社群，促进经验分享与互助，降低畏难情绪。

## 2.培养路径：锻造“实践—教学—科研”闭环赋能体系

**实践赋能环节：**构建深度化、定制化实践体系。破解实践平台质量不足问题，核心在于提升实践“深度”与“针对性”。一是建立“基地分级+内容分层”体系，基地分为“核心型”（龙头企业，开放核心技术）、“骨干型”（中型企业，开放生产流程）、“基础型”（中小企业，提供认知体验）三级，匹配教师能力阶段；实践内容按“产业认知—技术操作—研发设计”分层设置。二是推行“实践—转化”双产出机制，教师需同步完成“技术报告”与“教学应用方案”，明确成果转化路径。三是建立“双导师”制度，企业导师负责技术指导，校内导师负责成果转化设计，形成双重支撑。

**教学转化环节：**推动产业资源教学化重构。破解理论与实践“断层带”问题，关键在于实现产业资源向教学资源有效转化。一是构建产业导向课程体系，联合企业修订大纲，如将“碳纤维成型”“BIM应用”等核心内容纳入课程模块，建立学期研讨会制度动态更新内容。二是开发“企业案例—实验项目—实训模块”三级转化载体，将生产难题转化为探究性实验，将技术流程转化为虚拟仿真实训，将典型案例转化为教学案例库。三是推广“项目式+案例+现场”融合教学，以企业真实项目为载体组织全流程实践，定期开展工程师联合授课的现场教学。

**科研反哺环节：**建立问题导向的协同创新机制。破解产学研协同弱化问题，需以“产业需求”为锚点实现联动。一是构建“企业出题

—高校解题”模式，依托产业学院收集技术痛点，组建“教师+企业骨干+学生”团队转化科研课题。二是推动科研成果教学化，建立转化清单，如专利转化为实训装置、项目报告转化为课程选题、研发过程转化为教学视频。

### 3.评价激励：建立产教适配的多元动态体系

构建“三维主体+四类指标”评价体系。打破单一评价局限，一是确立“高校—企业—行业”三维主体：高校侧重教学转化，企业侧重技术服务(贡献度+满意度)，行业侧重产业适配(标准参与度+推广成效)。二是设计四类核心指标：产业实践(时长、项目深度等)、教学转化(实训资源数量、学生能力提升等)、科研服务(横向经费、技术方案等)、综合素养(跨组织沟通等)，明确“年均实践天数”“年均开发实训项目数”等量化标准。三是实行分类动态调整，工程类侧重科研服务，文科类侧重教学转化，随产业发展与教师能力进阶优化标准。

建立“阶梯式+多元化”激励机制。破解激励不足问题，一是实施阶梯式奖励，如参与企业项目获基础绩效，主导横向项目可获经费奖励及职称加分，攻克产业难题授予“产教融合先锋”并优先推荐省级人才项目。二是推行多元激励。强化代表性成果替代量化指标，在物质上含绩效、补贴、分红；职业发展上实行“低职高聘”，允许突出者破格晋升副教授，优先提供培训机会。三是推动成果互认，对接省级人才项目标准，实现“横向到款额匹配一定纵向到款额”“实训资源等同核心论文”，消除教师“投入产出比”顾虑。

(来源：摘编自《中国高等教育》)

# 加强高校有组织科研的底层逻辑、国际经验与推进策略

党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十五个五年规划的建议》(以下简称《建议》)突出科技创新的引领作用,将“加快高水平科技自立自强,引领发展新质生产力”作为战略任务进行专章部署,对一体推进教育科技人才发展提出具体要求。高校作为国家创新体系的重要组成部分,是科技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力的重要结合点,必须为一体化推进教育科技人才发展提供有力支撑。这就要求高校以服务国家战略和区域经济发展为导向,完善以目标为导向、集成式、建制化、跨学科的有组织科研模式。放眼世界,诸多国家和一流大学制定战略科技计划,资助关键领域科研并组建大型跨学科研究组织,持续探索丰富多元且卓有成效的科研激励路径。面对新形势新任务,我国高校要抓住关键契机,通过汇聚创新资源、优化学科设置、改进管理制度、提高人才自主培养质量等路径,进一步加强有组织科研。

## 加强高校有组织科研的底层逻辑

有组织科研是一种服务国家创新体系建设需要、实现科学研究学术贡献与应用价值最大化的知识生产方式。有组织科研体现着两方面的需求:一是攻克重大科研难题的现实需要,相比过去单兵作战式的自由探索,有组织科研在加快知识生产和服务国家战略等环节中更具优势;二是高校自身适应经济社会发展的现实需要,无论是强化基础学科、新兴学科、交叉学科建设,提升拔尖创新人才培养质量,还是提高学术研究的社会价值,都需要高校加强学校内外的互动与合作。因此,我们必须首先把握高校开展有组织科研的底层逻辑,明确到底

什么是高校有组织科研。

### 1.知识生产模式从“独立型”向“交互式”转型

自现代大学诞生以来，知识生产经历了从由“大学垄断知识生产”的模式I到“兼顾科学研究需要与社会发展需要”的模式II，再到“吸纳社会主体参与知识生产”的模式III的更迭过程。在模式I中，科学研究呈现出高度的专业性和独立性，科研工作者往往在高校或实验室独立开展研究，尚不具备“有组织科研”的规模。随着知识经济时代到来，模式II不仅要解决知识生产的问题，更牵涉知识流通、应用和消费等诸多环节，需要政府和产业为其提供更好的制度环境和应用场景，使高校从独立开展科学研究走向与政府、企业的多元交互，形成大学—政府—产业的“三重螺旋”知识生产模式。模式III则是在科学技术和经济社会发展联系日益密切的背景下提出的。该模式尊重社会个体具备的知识生产、扩散、利用等功能，强调基于社会需要构建一个“多层次、多模式、多节点、多主体”的知识系统或创新集群，即大学—政府—产业—社会的“四重螺旋”模式。显然，在每个知识生产模式的发展阶段，高校都承担着知识生产的主体角色，同时也是有组织科研的中坚力量。因此，高校必然是处理好各个知识生产主体之间复杂关系的关键主体，有责任有组织地实现各个科研共同体的深度协同、交互交融。

### 2.科研理念坚持“兴趣导向”与“需求导向”相结合

在科研活动的推进过程中，兴趣导向与需求导向的科研理念始终是推动知识生产的双重动力。在早期数学、物理、化学等基础研究领域，研究者以自由探索居多，将探寻真理作为研究的目的和宗旨，秉持自主研究问题的原则。从20世纪中叶起，许多国家出于维护国防安全需求，形成一系列重大科学工程，使全球科技创新进入空前密集活

跃的阶段。尤其在航空航天、海洋工程等关键技术领域，要求研究者在更好发挥自由探索优势和特色的基础上，围绕国家战略需求组织开展科学研究。从国际经验来看，我国高校要加强有组织科研，就要瞄准国际科技前沿和国家战略需求，从“想干什么就干什么”“能干什么就干什么”转变为“国家需要我干什么我就干什么”。

### **3.学科结构从“分散独立”向“交叉融合”调整**

在传统的学科分类思想的影响下，高校长期沿用以学科为基础的院系建制，各院系围绕特定学科开展课程教学和科学研究，这导致各学科在科研范式、学术规范、学科文化中存在一定壁垒。近年来，在人工智能、云计算、物联网等新兴技术的推动下，多学科知识呈现出前所未有的汇聚融合态势，学科间的交叉渗透融合趋势日益明显，新的概念、理论、方法不断从跨学科交流碰撞中涌现，对以学科为基础的院系组织制度也产生剧烈冲击。为了破解院系建制下学科资源固化、科研组织僵化等问题，高校正不断优化学科专业布局，形成了诸如人工智能+X、金融工程学、能源经济学等一批适应国家战略和市场需求的新兴交叉学科专业。同时，高校还加快推动学部制改革和跨学科研究中心建设，通过政策引导和机制激励加速跨学科研究和教学的进程，以此整合不同学科的资源 and 优势，促进不同领域专家之间的交流与合作，为基于“跨学科”特性的有组织科研提供了更加广阔的发展空间。

### **4.学术研究从“单兵作战”向“多方攻坚”变革**

为了追求“1+1>2”的协同效应，“多方攻坚”的学术合作已成为高校科研工作的常态，科研团队的内部凝聚力与外部竞争力也由此得以增强。这种由“单兵作战”到“多方攻坚”的学术研究方式变革夯实了有组织科研的人力资源基础，使得高校科研人员能够共享实验设施、数据资源和研究成果，避免重复劳动，提升研究效率。有组织科

研不局限于校内合作，更扩展到了与其他高校、研究机构以及企业的合作，逐渐形成凝聚多元主体、优质资源互补、开放式协同创新的合作网络。

## **加强高校有组织科研的国际经验**

从全球范围来看，一些科技强国已经在有组织科研的政策优化和综合治理等方面形成了特色案例，诸多世界一流高校也在推进有组织科研的过程中建立起相对成熟的管理制度和运作模式，这些经验对于我国高校加强有组织科研具有重要借鉴意义。

### **1.以“项目资助”强化有组织科研的战略地位**

近年来，各国陆续推出了促进高校科研创新发展的专项计划，以项目资助的方式保障高校有组织科研持续稳定推进。日本从2007年开始实施“世界顶级国际研究基地计划”，重点资助由日本高水平研究型大学牵头的国际有组织科研项目，建立了一批既能带动本国高校科研创新又能与国际接轨的世界顶级研究基地。该计划为人选的高校科研项目提供周期长达10至15年，每年高达5亿至20亿日元的经费支持，形成了一批能与世界顶级研究机构比肩、具备卓越研究能力，并且面向国际化问题、能够进入全球视野的顶级研究机构。在项目资助的推动下，高校有组织科研已经超越了科研单位之间的合作，直接服务于国家战略需求。

### **2.以“外部治理”优化有组织科研的管理模式**

外部治理是对项目实施过程进行监管，对其成效进行评估的一种手段。高校有组织科研需要依靠外部治理实现对科研设计的完善，不断提升科研评价的公正性、资源配置的精准性以及监管工作的有效性，确保科研工作能够在聚焦战略目标、遵循共同制度规范的基础上更好地服务于国家和社会的发展需求。政府层面的科研外部治理注重优化

科研管理架构，如英国在2018年将创新、大学与技能部下属的七个研究理事会以及英国创新署、英格兰研究资助委员会整合重组为英国国家科研与创新署，用于统一管理政府资助的科研项目。英国国家科研与创新署内设董事会和执行委员会负责制定科研战略计划，推进和监督项目实施过程并促进科研工作，评估科研成果并定期对资助项目进行财务审查。英国的这项举措将原本独立分散运行的学术机构和科研管理机构整合起来，极大提高了科研项目的管理效率。高校层面的科研外部治理则注重革新科研评价方式，如苏黎世联邦理工学院在2021年发布了一份《内部质量保证体系指南》，提出由国际专业委员会对科研项目进行同行评审，并由执行委员会依据内部研究促进计划和科学奖励框架对科研项目实施情况进行监测和评估；此外，该校还强调将项目的社会影响力作为科研评价的重要指标，以此鼓励研究人员潜心攻克重大科学问题和前沿技术难题。从各国经验来看，优化科研管理和科研评价的外部治理是激发高校有组织科研活力的有力举措，能够助力高校的科研工作深度融入国家战略布局和经济社会发展格局。

### **3.以“内外联合”组建有组织科研的合作网络**

有组织科研不仅要依靠高校内部开展跨学科、跨院系科研合作，还要依靠高校与校外研究机构、企业以及政府部门的合作，通过内外联合的协同创新方式实现资源共享、优势互补，促进科研成果在课程改革、教学实践、学术交流等环节的高效应用。在内部联合方面，一些高校有组织地联合校内多个学院、部门进行科教创新。华盛顿大学整合工程学院、建筑学院、城市规划学院和教育学院的研究者和学术资源，成立了西北太平洋建筑研究和教育中心，以虚拟建筑实验室、方法与材料实验室、建筑教育实验室等工程和建筑领域的项目研究为依托，寻求教学方法创新、拓展模拟实验场域，为开展技术创新和课

程改革创造了有利条件。在外部联合方面，高校之间依托共同的优势学科，进行科研合作、发展核心技术，建成服务国家战略和区域发展需求的创新联合体。普渡大学、加州大学伯克利分校、西北大学等六所大学为了响应美国的“国家纳米计划”，于2002年组建了计算纳米技术网络，为科研工作者和相关领域的从业者提供建模软件、仿真工具以及相关教材，形成了可供研究者探索交流的虚拟学术社区。

#### **4.以“灵活聘任”保障有组织科研的人才共享**

有组织科研的成员往往来自广泛的学科领域并具备不同的专业背景，这就要求高校创设“跨越学科组织界限、突破人事关系限制”的教师聘任及流动制度，从而以更加灵活的组织方式保障教师在不同单位、科研机构、科研项目之间的流动互通。此外，灵活的聘任方式为实现高校与校外科研机构、企业的人才共享提供了可能。德国亚琛工业大学与欧洲最大的多领域交叉学科研究中心——“于利希研究中心”长期开展关于脑科学、能源可持续等议题的合作研究，允许先由高校聘任不同学科背景的科研人员担任教授，研究人员再以高校教授的身份加入校外科研机构开展联合科研项目。参与合作项目的高校教授，同时接受来自大学和科研机构的管理，并在两个单位中享有自主安排教学、科研、经费使用的权利。

#### **我国高校加强有组织科研的推进策略**

落实《建议》关于“促进科技自主创新和人才自主培养良性互动，建设具有全球影响力的教育中心、科学中心、人才中心”的部署，要求我国高校主动承担起服务社会经济发展、攻克关键领域技术难题和培养高水平创新型人才的责任使命，深化科研组织范式改革，走出一条一体推进教育科技人才发展的有组织科研道路。

## **1.发挥体制优势，围绕新质生产力汇聚多元主体的创新资源**

在新型举国体制下，高校有组织科研的核心目标，在于协同各类创新主体，将学术成果、科技成果高效转化为现实生产力。为此，应着力构建以“政产学研用一体化”为特征的创新体系，围绕新质生产力汇聚多元主体的创新资源。高校应主动对接国家紧迫需求与长远需求，在国家战略规划牵引下，与企业共建合作机制、明确各方权责，汇聚人力资源、研发资源和数字资源，打通从研发、应用到产业化的全链条。高校还需依托重大科研项目和创新平台，将技术难题转化为培养目标，将前沿科研成果转化为优质教学资源，让学生在实战中成长，为发展新质生产力储备战略人才。高校有组织科研更要积极适应数智化时代的要求，加快数智技术在教育管理、教学科研、学生发展、校企合作等主要场景的覆盖，搭建线上合作平台，仿真模拟教育决策、互联互通课堂教学、协同创新产业发展。新产业、新业态和新模式快速涌现是新质生产力形成的重要过程，高校与产业的实质性协同在其中发挥着重要作用，因此，高校要吸引企业深度参与科研过程，共同定义问题、开展研发、验证成果，显著提升科研成果的转化效率和市场价值。

## **2.找准发展定位，依据国家和地方发展需求优化高校学科设置**

学科体系是有组织科研赖以开展的重要基础，有组织科研也是挖掘学科实用价值、引领学科边界突破的重要形式，二者相辅相成，共同指向服务国家与区域发展的核心目标。优化高校学科设置，关键在于建立与战略需求动态适应的调整机制。传统的单一学科学院制难以适应重大战略的需要，而以战略问题为导向可以直接催生不同学科领域的知识碰撞与方法互鉴，这为高校开展跨学科、跨机构的有组织科研提供了肥沃的土壤和系统的保障。当前，高校需要突破学科设置的

路径依赖，建立响应国家重大战略和区域产业发展规划的学科专业设置优化调整机制。一方面，勇于淘汰滞后于社会发展的专业，建立动态监测与预警机制，定期评估专业与产业需求的匹配度。另一方面，集中资源加强基础学科、新兴学科和交叉学科建设，超常布局急需学科专业，实现急需学科专业设置从“被动滞后”向“前瞻引领”跃升。

### **3.优化管理制度，同步改进引才、聘任、资助、评价等关键环节**

有组织的科研项目一般任务难度大、涉及领域多、研究周期长，因此高校要打造能够攻坚克难的“大团队”，形成与之相适应的人事管理、科研管理、绩效管理制度。要着力构建开放包容的人才引进机制，汇聚能够推动重大技术革新和科研突破的顶尖人才。建立专兼结合的人事聘任制度，实现多方科研力量优势互补。高校可以从科研项目的具体需要出发，聘请校外专家学者、校内其他学科的教师、企业高级研发人员等以兼职人员的身份参与项目研究，高效提升有组织科研的研究效率和成果质量。要加大对科研项目的经费支持力度，强化科研团队运行的经费保障。高校可以通过政府资助、企业合作、引入社会资本等多个渠道筹措专项基金，根据科研项目的性质、规模、预期成果等因素进行项目的经费预算和资源配置。优化科研成果的评价模式，激发科研人员的积极性。探索将教师在成果产出、科技转化、专利授权、社会影响力等方面的学术表现作为评价指标，通过全面的评价内容和多样的评价方法客观评定团队的科研成果、科研贡献以及工作绩效。

### **4.走好人才自主培养道路，为有组织科研不断注入“源头活水”**

高校要把握好人才培养的工作主线，为有组织科研输送源源不断、规模宏大的科研后备力量。一是要继续优化创新人才自主培养模式。持续完善课程体系和学分制度建设，依据新兴技术和产业发展前沿设

置一批跨专业选修课程、本研贯通一体化课程、实习实训课程，鼓励学生依据个人志向和研究潜力制定个性化的培养方案，在课程学习中掌握从事科研工作所需的知识和技能。二是要改革课程考核评价方式。要将人才培养目标与社会发展需要紧密结合，在考核评价中增加对学生学习能力、创新能力、科研水平、实践经历、思想道德水平等方面的过程性、动态性评价，以更加科学全面的评价体系引导学生淡化对学分和绩点的追求，转向追求个人在研究创新思维、实践操作技能、专业学术志趣等方面的深度成长。三是要拓展人才培养的多元平台。充分利用高校联盟在师资交流、学术研究、技术转移方面的合作经验，通过学分互认、资源共享、项目共建等方式建立高校间的联合培养机制。四是要依托技术攻关、产品研发、成果转化、项目孵化等合作载体，进一步加强校地、校企间的有组织科研，为学生提供更多科教融合、产教融汇的研究平台和实践基地。

（来源：摘编自《中国高等教育》）

## 【工作动态】

# 我中心赴山东省国家级、省级教师教学发展示范中心调研学习

为进一步夯实我校教师教学工作根基，优化教师培养体系、创新教学发展服务模式，教师教学发展中心于5月12日至5月13日，选派教发中心主任喻愔烁、校本培训师张倩丽、郭峰、马治远及中心科员张文雅一行五人赴山东大学、山东第一医科大学和济南大学开展一系列调研活动。



5月12日，我中心前往首批国家级教师教学发展示范中心山东大学开展对标调研交流。交流会上，山东大学教学促进与教师发展中心副研究员朱征军详细介绍了该中心机构设置、队伍建设及常态化运行机制，中心构建教师发展与教学督导双科室协同运行模式，搭建新入职教师—骨干教师—教学领导者分层分类阶梯式培养体系，重点分享新入职教师规范化培养流程与教师发展领导力培育路径。此外，双方围

绕校本培训师遴选培育、教学督导与培训工作闭环衔接、AI赋能课堂教学实践、智慧课程精品化建设等核心议题展开深度研讨，针对提升教师参与内生动力、提质增效校本培训等共性问题互学互鉴、交流经验思路。



5月13日上午，我中心赴山东第一医科大学教师教学发展中心进行交流学习。座谈会上，山东第一医科大学教师教学发展中心主任钟宁系统介绍了中心建设历程、组织架构及运行模式，该校组建7个专业化教师培训专班，构建“1+N+3”立体化教师发展培训体系。我中心主任喻愔烁介绍了我校以校本培训师为核心、精简高效的团队架构与运行管理机制。随后，双方深入交流ISW教学技能培训实施路径、师资资质认证及参训学员成效反馈等工作，重点研讨BOPPPS、ISW线上培训智慧课程建设路径，并就新入职教师全周期培养体系、导师助教制度落地、数字化教学服务平台应用等议题进行深入探讨，实现优势互补、资源共享、协同提升。



5月13日下午，调研团队前往济南大学教师发展中心开展专题调研。济南大学教师发展中心主任张婷介绍了学校办学概况、师范专业办学特色及教发中心发展历程，重点分享教师发展项目创新实施、人工智能赋能教学改革、教师美育素养培育、高水平教学竞赛组织开展等特色工作举措。原党委教师工作部部长、教师发展中心主任张晓霞结合多年教发工作实践，梳理并分享了中心从初创探索到凝练形成特色工作体系的发展脉络与实践经验。双方围绕教发中心机构设置与职能定位、党建工作与业务工作深度融合、AI技术赋能教学创新、教师发展激励机制构建、教学评价体系改革、教师美育常态化实施路径等核心议题深入交流，凝聚广泛共识。

本次调研学习内容充实、靶向性强、借鉴价值突出，为我校教师教学发展工作拓宽了思路、提供了宝贵实践借鉴。下一步，教师教学发展中心将系统梳理、充分吸收省内外高校先进发展理念与成熟工作经验，紧密结合我校办学定位与教师队伍发展实际，进一步优化教师分层分类培养体系，建强做实校本培训师队伍，创新培训载体与内容

形式，深耕AI赋能教学改革与智慧课程建设，加快推动调研学习成果转化落地，持续提升全校教师教学业务能力与立德树人育人水平，为学校内涵式高质量发展筑牢师资人才保障。

# 喜报！我校教师在第七届河南省本科高校教师教学创新大赛中喜获佳绩

近日，第七届河南省本科高校教师教学创新大赛省级评选结果揭晓，我校郭峰、段怡慧老师带领各自团队凭借精良的教学设计与扎实的教学功底荣获佳绩。

## 第七届河南省本科高校教师教学创新大赛省级获奖名单

姓名	学院	团队成员	参赛组别	奖项
郭峰	大数据学院	沈洁、郭毅飞、王圣杰	人工智能赛道	省二等奖
段怡慧	智建学院	王丹、陈淑静、常付华	新工科	省二等奖

本次创新大赛校赛中，我校择优推荐新文科、课程思政、新工科、人工智能、实验教学5个赛道共5个教学团队参加省级竞赛，各参赛团队潜心打磨教学设计、创新教学模式、深挖课程育人内涵，最终在人工智能赛道和新工科赛道获得省级奖项，同时实现人工智能赛道赛事新的突破，为后续参加大赛积累宝贵经验。

学校将持续把赛事中的教学创新成果转化为日常课堂教学实践，推动教学创新由竞赛示范向常态化教学深度延伸，夯实教学根基、锤炼师资队伍，全面提升学校教育教学水平和应用型人才培养质量。

# 我院召开第六十一期教师工作坊——青年教师技能大赛备赛指导与教学技能展示会

为持续强化教师队伍建设，全面提升教师教学能力与课堂教学质量，4月30日，我院于1号楼303教室举办第六十一期教师工作坊暨青年教师技能大赛备赛指导与教学技能展示活动，学校教学质量监控督导员杨尚军教授、我院副院长季艺、教学秘书张欢琪及各教研室主任担任评委。



吕若冰、王亭、陈书燕、杨杏杏四位教师精神饱满、准备充分，围绕各自教学领域，精心设计教学环节，巧妙运用教学方法，在教学设计、课堂展示、重难点突破等方面各展所长。吕若冰老师思路清晰、逻辑严谨，课堂互动灵活高效；王亭老师教态自然、语言生动，注重启发式教学；陈书燕老师教学设计新颖，将理论与实践有机结合；杨杏杏老师注重细节把控，课堂氛围活跃有序。此次活动充分彰显了我院青年教师过硬的专业素质与良好的师德修养。



最后，季院长首先从教学设计、教学实施、语言表达、教态仪表等多个维度对参赛教师进行综合评分，随后对青年教师的教学展示给予充分肯定，还结合备赛要点给出针对性指导意见，既肯定了各位教师的亮点与优势，也指出了教学中可优化的细节，为青年教师后续备赛和教学能力提升指明了方向。

此次活动的开展，不仅为青年教师搭建了交流学习、展示自我的

平台，更有效助力青年教师打磨教学技能、明晰备赛思路。下一步，我院将持续开展各类教研教学活动，不断夯实教师教学基本功，全力打造高素质专业化教师队伍，全面推动学院教育教学质量稳步提升。

（来源：金融与贸易学院官网）

## 以赛促教强技能，电工教学展风采

为扎实推进智能制造品牌专业高地建设，锤炼教师教学创新与工程实践能力，我院张圆圆、马晓钰、刘磊三位教师于4月17日至20日，参加了在哈尔滨工业大学（深圳校区）举办的第十三届全国高校电工电子基础课程实验教学案例设计竞赛（鼎阳杯）中南赛区竞赛。本次赛事由教育部电工电子基础课程教学指导委员会与国家级实验教学示范中心联席会联合主办，是全国高校电工电子领域实验教学改革、智能制造人才培养与创新实践交流的重要平台，吸引了中南赛区河南、湖南、湖北、广东等省众多高校教师同台竞技。三位教师紧扣电工电子技术 with 智能制造融合方向精心备赛，凭借扎实的专业功底与创新的实验教学案例设计，在众多参赛作品中脱颖而出，荣获中南赛区三等奖。



自赛事筹备以来，学院立足智能制造品牌专业高地建设目标，高度重视教师教学创新能力与工程实践素养提升，鼓励教师积极参与高水平教学竞赛。参赛教师团队围绕电路、电子技术、数字系统设计等

课程方向，深入打磨实验教学案例，从设计思路、教学实施、考核方式到实验展示全流程优化完善，确保案例兼具教学实用性、创新性与可推广性，充分展现了我院教师严谨治学、深耕教学的良好风貌。



此次获奖是我院持续推进以赛促教、以赛促改、以赛促创，深化电工电子基础课程实验教学改革、服务智能制造产业发展的重要成果，有效提升了教师实验教学案例设计与工程实践创新能力。未来，我院将继续以高水平教学竞赛为抓手，深度融合电工电子技术与智能制造核心需求，不断创新实验教学模式，打造优质教学案例，全面提升教师教学素养与应用型人才培养质量，助力学校应用型人才培养工作再上新台阶。

（来源：机电工程学院官网）

## 大数据学院开展青年教师第一期观摩课活动

为进一步加强青年教师队伍建设，发挥骨干教师的示范引领作用，在本学期第7至8周，由大数据学院组织的青年教师学习小组第一期观摩课活动在敏行楼、躬行楼多个智慧教室先后开展。本次活动覆盖大数据、计科、网工及人工智能教研室，全体新入职青年教师参与观摩学习。



活动分为课堂教学展示和课后交流研讨两个环节。董振华、王海英、魏慧茹、郭峰四位教学经验丰富的资深教师分别教授《计算机网络》、《操作系统》、《数据库系统》、《软件工程》几门专业核心课程。授课过程中，四位教师紧扣OBE教学理念，合理设计教学内容，巧妙融入课程思政元素，灵活运用多媒体及智慧教学工具。通过案例导入、课堂提问、小组讨论等多种教学形式，有效激发了学生的学习兴趣 and 课堂参与度。



大数据教研室蔺花荣老师、计科教研室夏晨博老师、人工智能教研室程灿老师、网工及网工（HZ）教研室黄英鹏老师分别组织本教研室青年教师参加集中听课。听课教师认真记录课堂环节，观摩优秀



教师的教学方法、语言表达和课堂组织技巧，并于课后拍摄听课图片，填写详细的听课记录。

在课后交流研讨中，各教研室分别组织青年教师围绕教学内容设

计、课堂节奏把控、师生互动方式等方面展开了深入讨论。资深教师针对青年教师提出的实际教学困惑，给予了具体可行的建议。参与观摩的青年教师纷纷表示，通过“观摩-记录-反馈-改进”的闭环学习模式，能够直观发现自身教学的不足，是快速提升教学能力的有效途径。



截止4月27日，观摩课第一期活动已全部完成，活动不仅为新教师提供了向优秀同行学习的宝贵机会，也有助于在全院形成重视教学、钻研教学、互助共进的良好氛围。后续，学院将依托青年教师学习小组，持续开展集体观摩课活动，稳步提升青年教师的教学基本功和专业素养，为切实提高人才培养质量提供有力支撑。

（来源：计算机与大数据工程学院官网）

# 追寻习近平总书记足迹 感受洛阳厚重历史——我院开展2026年思政课教师春季实践研修活动

为深入贯彻落实《普通高校思政课教师队伍建设规划（2025—2027年）》等文件要求，深刻领会习近平总书记在河南考察时的重要讲话精神，进一步加强思政课教师队伍建设，推动思政课与中华优秀传统文化深度融合，4月24日至25日，马克思主义学院组织40名思政课教师赴洛阳开展“新时代伟大变革”春季实践研修活动。

## 深植信仰根基：开班明志，理论先行

开班仪式上，洛阳理工学院继续教育学院院长苗国强致辞，介绍本次研修活动学习安排。我院院长马江雁作开班讲话，对全体学员提出殷切希望与明确要求。她强调，研修要杜绝走马观花，真正做用心用情的“寻宝人”，从中华文明中汲取教学素材，从改革发展实践中挖掘鲜活案例，从革命先辈奋斗历程中找准精神坐标，不断提升实践育人实效，推动思政小课堂同社会大课堂有机融合。



开班仪式现场

随后，洛阳理工学院继续教育学院副院长高建新为研修班授旗，

我院党委书记张艳丽接旗，本次实践研修活动正式拉开帷幕。



授旗仪式现场

### 溯源历史文脉：承古启今，厚植自信

4月24日上午，研修班学员走进隋唐大运河文化博物馆，参观圆明园兽首暨海外回流文物特展。从文脉鼎盛到民族伤痛，一盛一叹之间，大家深切感受中华文明的源远流长与厚重底蕴，深刻理解文化传承与民族复兴的时代内涵，进一步坚定守护文明根脉、勇担育人使命的信念与决心。



圆明园兽首暨海外回流文物特展现场教学



隋唐大运河文化博物馆现场教学

### 铭记先辈风范：致敬楷模，不忘初心

当日下午，全体学员先后前往中信重工焦裕禄事迹展览馆、八路军驻洛办事处纪念馆开展党性教育。在焦裕禄事迹展览馆，大家通过历史照片与实物展陈，重温焦裕禄在洛工作期间的奋斗历程，深切感悟其忠诚担当、无私奉献的崇高精神。在洛八办纪念馆，一件件革命文物、一份份珍贵文献，生动再现抗战时期共产党人坚守信仰、不畏牺牲的峥嵘岁月，让全体学员接受了一次深刻的红色精神洗礼。



焦裕禄展览馆现场教学



八路军驻洛办事处现场教学

### 仰望艺术瑰宝：匠心传承，文明对话

4月25日上午，研修班学员来到世界文化遗产龙门石窟。伊河两岸石刻绵延千年，卢舍那大佛气势恢宏，历代造像工艺精湛，充分展现了古代工匠的匠心智慧与执着坚守。学员们在实地观摩中感悟中华文明的博大胸襟与持久魅力，为推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展积累了生动素材与深刻启示。



龙门石窟现场教学

## 探寻治黄伟业：信仰如炬，砥柱担当

当日下午，学员们走进小浪底水利枢纽开展现场教学。巍峨大坝屹立黄河之上，充分彰显了大国工程在黄河治理保护中的重要战略地位。大家一致认为，此次参观不仅是一次工程实践考察，更是一堂鲜活的生态文明与家国情怀教育课，进一步深化了对系统治理、实践育人与时代担当的理解与认识。



小浪底现场教学

此次洛阳实践研修，通过实地走访、现场教学、交流研讨相结合的方式，为思政课教师搭建起触摸历史文脉、感悟时代精神、锤炼党性修养、提升育人能力的立体化学习平台，有效整合了文化传承、红色基因与时代发展的多元教学资源。参训教师纷纷表示，将以此次研修为新起点，把研修中的所见所感、所思所悟转化为教学创新的生动实践，将历史文脉、革命精神、大国重器与时代故事有机融入思政课堂，用鲜活案例增强课程吸引力与感染力，引导青年学生在回望历史中坚定文化自信，在传承精神中筑牢理想信念，在奋进征程中勇担时代使命，持续提升思政课的思想性、理论性和亲和力、针对性，为培

养担当民族复兴大任的时代新人贡献思政力量。



研修班全体学员合影

(来源：马克思主义学院官网)

# 我院开展2026年河南省数学建模师资培训会暨学术研讨会转训活动

为进一步提升我校数学建模竞赛的组织水平与指导能力，推动数学建模教育教学改革，5月15日上午，我院组织无课教师在2号楼206室开展“2026年河南省数学建模师资培训会暨学术研讨会”转训活动，转训由张攀老师主讲，将最新理念与实践经验传授给校内教师。



本次转训活动围绕数学建模竞赛的作用、组织培训经验、学生组队策略、人工智能与数学建模融合等主题展开。数学建模竞赛不仅提升了学生的数学建模与系统分析能力，更在实践创新、团队协作等方面具有显著育人价值。在培训组织方面，转训内容详细介绍了“两阶段”培训模式：第一阶段在春季学期开展普及性培训，激发学生兴趣；第二阶段在8月份集中系统训练，突出“教师讲”与“学生练”相结合，提升综合能力。在学生组队方面，强调跨学科、专业互补，明确分工与能力均衡，提升团队协作效率。值得关注的是，AI技术在数学建模中的应用。AI可以辅助题目拆解、模型推荐、数据处理、文献调研、

论文写作等环节，但不能替代建模者对问题的理解、假设合理性判断和结果的批判性思考。教师应引导学生理性使用AI，发挥人类在创造力与能动性方面的优势。

转训最后，与会教师围绕如何增强数学建模活动的吸引力、应对赛题知识面广、方法新、要求高等挑战展开深入讨论。大家一致认为，只有不断更新培训内容、引入新技术、优化组织方式，才能在新时代背景下持续提升数学建模教育质量。

本次转训活动不仅加深了我校教师对数学建模竞赛的认识，也为今后的竞赛组织与培训工作指明了方向。学校将继续加大对数学建模竞赛的支持力度，推动以赛促教、以赛促学、以赛促创，助力学生综合能力提升和高质量就业。

（来源：通识教育学院官网）