内部资料注意保密

# 教师发展信息与研究

2026年第5期（总第46期）

郑州商学院教师教学发展中心编印 …… 2026年9月

## 本期目录

【政策导向】

- 我国将实施教师发展国家行动 全面提升教师专业素养和教书育人能力 ……1
- 教育部办公厅关于做好庆祝第42个教师节有关工作的通知…3

【师德引领】

- “做党和人民满意的好老师”——习近平总书记的重要论述指引教师工作开创新局面 ……6
- “冷板凳”上做好“热”研究…… 13

【借镜观形】

- 固本求精，砥砺前行——中国地质大学(武汉)教师发展促进中心成长记 …… 16
- 北京师范大学大力推动教师培养高质量发展…… 22
- 北京大学以“三个转变”全面提升科技创新效能 …… 27

【建设研究】

- 高校青年教师发展的结构性张力与调适路径…… 31
- 从“被动转型”到“主体自觉”：高校教师数字化转型的困境

与实践路径 ..... 43
- 助力、阻力、动力：人工智能时代教育家精神推动教师角色转型的路径研究 ..... 53

【工作动态】

- 我校开展2026-2027学年新入职教师培训 ..... 64
- 喜报丨我校教师在河南省教育系统2026年度教学技能竞赛中喜获佳绩 ..... 70
- 我院教师参加全国高校人工智能赋能教学研讨会暨高级研修班 ..... 72
- 深耕具身智能前沿，推进双师型教师培养 ..... 74
- 夯实教学规范 筑牢育人根基——计算机与大数据工程学院开展新入职教师及兼职教师期初教学专项培训 ..... 78
- 文传学院组织开展课程组专题备课研讨活动 ..... 81
- 马院开展思政课教师暑期实践研修成果转训活动 ..... 86

【政策导向】

# 我国将实施教师发展国家行动<br>全面提升教师专业素养和教书育人能力

9月4日，教育部召开新闻发布会，介绍教师队伍建设情况。教育部教师工作司负责人介绍，我国将实施教师发展国家行动，重点在精神引领、培养质量、公平发展、关心关爱等方面发力。

近年来，教育部全力推进高水平教师队伍建设，教师立德修身、敬业立学、教书育人呈现出新风貌。“锚定教育强国建设目标，必须把教师队伍建设摆在更加突出的战略位置，全力实施好教师发展国家行动，拿出更多实招、硬招、新招，加快构建高质量教师发展体系，全面提升教师专业素养和教书育人能力。”教育部教师工作司负责人表示。

在精神引领方面，该负责人介绍，要引导广大教师牢记立德树人根本任务，大力弘扬践行教育家精神。教育部将选树更多扎根一线、可亲可敬可学的典型，同时继续坚守师德师风第一标准，坚决对师德失范行为“零容忍”。

在培养造就高水平教师方面，将全面深化教师教育改革，推动师范院校守好师范本位、提高办学水平，推动更多高水平大学参与教师教育，试点建设国家卓越教师学院。改革教师教育课程体系，强化教师思想道德修养，加强对教师数智和科技素养、人文素养、创新思维、跨学科综合素养等的培养。贯通教师职前培养和职后培训，建立新招聘教师在办学水平较高的学校见习培养制度，改革实施“国培计划”。实施“人工智能+教师发展”行动，建强用好国家智慧教育平台教师中心，启动教师人工智能素养全覆盖培训。

围绕公平发展，要补齐乡村教育短板，促进教师资源均衡配置。教育部将启动实施县中教师固本提质行动、国门学校优秀青年教师培养支持计划，改革“优师计划”“县中教师头雁计划”，继续深入推进“组团式”帮扶、银龄讲学、教师轮岗交流等，建设“强校带县中”教师发展共同体和高水平师范大学对口帮扶县中机制。

在关心关爱教师方面，将持续落实义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平政策，健全共保联动机制，让绩效向教学一线、班主任、乡村教师倾斜。持续推进社会公共服务“教师优先”，近期教育部将会同有关部门和一批企业启动第三期“尊师惠师公益行动”。

在回答关于维护教师权益、减轻教师负担方面的问题时，教育部教师工作司负责人表示，将规范涉师争议投诉处理程序，畅通教师法律咨询和援助渠道，对涉及教师的不实举报，及时为老师澄清、正名；对捏造事实、恶意诽谤教师的行为，坚决“零容忍”，联合相关部门依法严肃处理，追究相关人员责任。

同时，用制度标尺立起课堂规矩，守护育人温度。加快推进完善相关制度，出台操作指引，让教育惩戒有法可依、有界可控、有例可循。

此外，健全社会事务进校园准入机制，实施“白名单”管理，把不必要的检查、评比、填表减下来。“要把宁静还给校园，把时间还给老师，让老师把心安放在课堂、把爱倾注给孩子。”教育部教师工作司负责人说。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部官网）

# 教育部办公厅关于做好庆祝第42个教师节有关工作的通知

教师厅函〔2026〕6号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

2026年9月10日是我国第42个教师节。今年教师节的主题是“大力弘扬教育家精神，共筑尊师重教风尚”。为组织做好系列宣传庆祝工作，现通知如下。

## 一、宣传优师典型，引领教师见贤思齐

教育部将推出《习近平的教师情》专题片，生动展现习近平总书记对教师队伍的深切关怀。开展全国“最美教师”宣传选树，举办“讲述我的育人故事”全国展示活动，展现一线教师育人智慧。开展第四批“全国高校黄大年式教师团队”创建宣传，集中展示新时代教师精神风貌。联动中央主要媒体刊发“人民需要这样的教育家”名师故事，深化教育家精神阐释。推出高校“双带头人”教师党支部书记《强国行·师者说》专题片。拍摄《教材的故事》纪录片，推出教师节主题微电影，上映教师题材电影《长大的儿童》。

各地各校要紧扣弘扬教育家精神主线，加大一线优秀教师宣传选树和表彰奖励力度，大力宣传一批扎根一线、潜心育人的优秀教师典型，重点选推1—2名身边的榜样模范，以榜样力量感召人、以先进事迹鼓舞人，推动教育家精神内化于心、外化于行。

## 二、弘扬尊师美德，营造尊师重教氛围

教育部组织开展“百位教师共话教育家精神”“新时代教师重走长征路”等宣传活动，让教育家精神薪火相传。指导举办《星光·致敬引路人》教育家精神专场音乐会。开展“师者荣光·群星闪耀”高

校优秀作品线上展示，展播教师风采“感人瞬间”微视频。发起“云上同唱一首歌”、线上AI互动及多平台话题互动，在云端互动汇聚尊师暖流。组织开展“为教师亮灯”线上线下联动公益活动，传递尊师暖意，厚植崇教新风。

各地各校立足实际，通过多种方式大力宣传新时代一线教师坚守育人初心、践行使命担当的先进事迹与育人风采。突出数智媒体赋能，依托短视频等载体，完善融媒体宣传矩阵，全面展示新时代教师立德树人、潜心育人的良好形象。

**三、推出强师举措，赋能队伍提质发展**

教育部将全面推进教师发展，加快《教育发展“十五五”规划》配套政策落地。谋划实施“教师发展国家行动”，启动建设国家卓越教师学院，全面推动卓越教师培养改革。持续实施教师教育能力提升工程。推动教育家精神融入教师培养培训全过程各环节。推动《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》落实见效，健全高校教师发展支持服务体系。深化“国培计划”改革，完善分层分类、协同联动的高质量精准化教师培训体系。升级全国教师管理信息系统，支撑构建国家教育和教师队伍建设科学决策服务体系。提质国家智慧教育公共服务平台教师发展中心，全面提升教师智能素养。深入实施国家银龄教师行动计划。

各地各校要坚持把师德师风作为第一标准，大力弘扬教育家精神，深化系统化、常态化培训。加大对教师教育工作的支持力度，建立健全教师发展协同工作机制。分类分层深化教师评价改革，深入实施支教帮扶工作，全面激发教师队伍创新活力，为教育事业高质量发展提供强有力的师资支撑。

## 四、优化惠师服务，提升教师幸福质感

教育部将联动社会资源推出“惠师大礼包”，拓展交通出行、文化提升、教研资源等专属优惠权益，强化精准关怀。健全教师权益保障体系，深化中小学教师非教育教学负担综合治理，持续净化从教环境与舆论生态，对恶意干扰正常教学秩序、侮辱伤害教师的行为和涉师谣言依法严肃处理，坚决维护教师职业尊严和合法权益。完善义务教育学校绩效工资分配机制，确保工资待遇落实到位。优化“中国教师”小程序“育英心坊”平台，推出心理科普短视频与心理健康指导手册，提供专业化心理支持。

各地各校要扎实落实《教育部等七部门关于进一步加强尊师惠师工作的若干措施》，积极会同相关部门，会商企事业单位、社会组织参与惠师行动。在教师节前，制定教师公共服务优先优惠具体清单，更新“中国教师”小程序尊师惠师平台，持续拓展优待领域、丰富服务内容。

各地各校要牢固树立和践行正确政绩观，规范节日活动管理，坚持务实、简朴、温馨的原则组织教师节各项庆祝活动，坚决杜绝形式主义，严防铺张浪费。在教师节各类活动中严守基层减负要求，不干扰正常教学秩序，确保教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教。在全社会营造尊师重教的良好风尚，以务实举措提升教师幸福感、成就感、荣誉感，推动形成优秀人才竞相从教、广大教师尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部官网）

【师德引领】

# “做党和人民满意的好老师”——习近平总书记的重要论述指引教师工作开创新局面

“百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。”

党的十八大以来，习近平总书记站在党和国家事业薪火相传、后继有人的战略高度，对教师工作提出明确要求，为新时代教师队伍建设指明前进方向。

牢记习近平总书记“做党和人民满意的好老师”嘱托，广大教师和教育工作者不忘初心使命，大力弘扬教育家精神，潜心耕耘、默默奉献，为培养更多德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人不懈奋斗。

**“教师是立教之本、兴教之源”**

金秋九月，在第四十二个教师节到来之际，全国广大教师和教育工作者又一次收到来自习近平总书记的节日祝贺和诚挚问候。

“长期以来，全国广大教师认真贯彻党的教育方针，躬耕教坛、传道授业，为党和国家事业发展作出了重要贡献。”

真挚的关怀，殷切的寄望。习近平总书记对教师群体深情牵挂、高度重视，强调“教师是立教之本、兴教之源”。

2016年9月，习近平总书记回到母校北京市八一学校。

当年的老师们，青丝成华发；师生间的情谊，并没有随着岁月流逝而褪色。

见到老教师，习近平总书记十分高兴，同他们一一握手，动情地说：“看到各位老师精神这么好，我心里特别高兴。当年老师对我们要求十分严厉，现在回想起来，终身受益。”

光阴荏苒，尊师重教的情怀始终如一。

出席全国教育大会并发表重要讲话，会见全国教育系统先进集体和先进个人代表，回信勉励全国高校黄大年式教师团队代表……每当教师节来临之际，习近平总书记总是通过各种方式，向全国广大教师致以节日祝福。

国将兴，必贵师而重傅。

2021年6月29日，北京人民大会堂。

习近平总书记亲自为云南省丽江华坪女子高级中学党支部书记、校长张桂梅颁授“七一勋章”。

这位帮助数千名贫困山区女孩圆了大学梦的人民教师，代表“七一勋章”获得者发言，讲述了大山孩子们的今天，“远方有灯、脚下有路、眼前有光”。

带着对教育事业改革发展的深刻思考、对广大教师的深厚情怀，党的十八大以来，习近平总书记围绕教师队伍建设作出一系列重要论述。

提出“四有”好老师：“全国广大教师要做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的好老师”。

提出四个“引路人”：“广大教师要做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人。”

提出四个相统一：“坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一”。

2023年9月9日，全国优秀教师代表座谈会召开。习近平总书记致信与会教师代表，精辟概括中国特有的教育家精神——

“心有大我、至诚报国的理想信念，言为士则、行为世范的道德

情操，启智润心、因材施教的育人智慧，勤学笃行、求是创新的躬耕态度，乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心，胸怀天下、以文化人的弘道追求”。

思想高屋建瓴，情怀深厚绵长。在习近平总书记引领推动下，我国教师队伍建设气象一新、面貌一新。

2018年，中共中央、国务院印发关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见，高位推动教师队伍建设改革；

2024年，中共中央、国务院发布关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见，全面系统部署打造支撑教育强国的高素质专业化教师队伍；

“十五五”规划纲要提出“实施教师教育能力提升工程，培养造就高水平教师队伍”；

……

步伐坚实，成效显著。截至2025年，我国专任教师超1870万人，教师队伍素质不断提升、结构不断优化，支撑起世界上最大规模的教育体系，为培根铸魂育新人提供坚实保障。

**“培养造就高素质专业化教师队伍”**

秋高气爽的时节，北京师范大学学子们迎来充满希望的新学期。校园内，“学为人师、行为世范”的校训引人注目。

2014年教师节前夕，习近平总书记来到这里看望教师学生，强调“国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好老师”。

有高质量的教师，才会有高质量的教育。

在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，我国把加强教师队

伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作来抓，不断培养造就高素质专业化教师队伍。

铸魂强师，持续加强师德师风建设——

国无德不兴，人无德不立。

习近平总书记指出，评价教师队伍素质的第一标准应该是师德师风。

《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》《关于推开教职员工准入查询工作的通知》等印发，对师德违规行为严打击、“零容忍”……通过将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程，师德师风建设长效机制得以不断健全。

在优良师德师风带动下，优秀教师接连涌现，塑造了新时代人民教师的良好形象。

拓展渠道，不断健全教师发展体系——

2021年3月6日，全国两会上，习近平总书记看望参加政协会议的医药卫生界、教育界委员。

谈及如何提升中西部教育水平，习近平总书记告诉大家，国家将加强中西部欠发达地区教师定向培养和精准培训，深入实施乡村教师支持计划。

教师教育是师资建设的源头活水。

“国培计划”推动建立起5年一周期的中小学教师全员培训制度，“优师计划”每年为欠发达地区定向培养1万名左右本科层次师范生，“数字化赋能教师发展行动”助力教师数字素养全面提升……

一项项务实安排，搭建起日益完善的教师教育体系，教师资源配备更加均衡，教师职业发展平台更加广阔。

尊师惠师，切实提高地位待遇保障——

2018年9月，全国教育大会。

习近平总书记强调：“随着办学条件不断改善，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。”

多年来，党中央、国务院将改善教师待遇作为优先性和基础性工作，不断创新举措。

从持续巩固义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平，到乡村教师生活补助政策惠及超120万名教师；从完善中小学教师收入分配激励机制，到进一步加强教师住房保障……

直面短板、定向施策，事关教师的政策保障更加有力，教师职业吸引力显著增强，优秀人才竞相从教、广大教师尽展其才的良好局面日渐形成。

**“做学生为学、为事、为人的大先生”**

湖南长沙，湘江之滨，湖南第一师范学院坐落于此。

近代以来，这所“千年学府、百年师范”，发扬“以传斯道而济斯民”的教育传统，培养了一批老一辈无产阶级革命家和名师大家。

2024年3月，习近平总书记来到这里考察，一席话语重心长：“在这个时候，我们更有责任共同把教育办好、把学生培养好，为推进中国式现代化培养一批批栋梁之材。”

三尺讲台系国运，一生秉烛铸民魂。广大教师坚持立德修身、潜心治学、开拓创新，不断提高教书育人本领，努力“做学生为学、为事、为人的大先生”。

他们坚守教育初心，牢记为党育人、为国育才的职责使命——

培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题，也是建设教育强国的核心课题。

从出席全国高校思想政治工作会议，到主持召开学校思想政治理

论课教师座谈会，再到对学校思政课建设作出重要指示，习近平总书记为学校思想政治工作把脉定向，要求广大教师“引导学生扣好人生第一粒扣子”。

中国人民大学教授秦宣从事马克思主义理论研究数十年，培养大批优秀人才；广东东莞东城街道虎英小学教师胡嵘苹深耕思政课堂，帮助孩子们坚定理想信念；天津蓟州区第一小学教师孟庆阳倡导“润悟教学”，把国家发展成就融入数学课堂……

越来越多教师按照政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正的要求，用心用情呵护引导学生健康成长，切实承担起铸魂育人的时代重任。

他们服务国家战略，树立躬耕教坛、强国有我的志向抱负——

2024年8月16日，是中国科学院院士、清华大学教授姚期智全职回国任教二十周年的日子。当年5月，姚期智给习近平总书记写信，汇报了自己这些年培养人才、科研创新等情况。

很快，习近平总书记回信，勉励姚期智“带领大家继续探索创新人才自主培养模式，推动学科交叉与前沿创新，打造高水平的人才培养和科技创新基地”。

姚期智感慨：“生逢其时，当不负盛世。”

新时代新机遇，广大教师勇攀高峰，与时代同行。

广袤乡村，一大批乡村教师在辛勤耕耘，为乡村振兴奠定人力资源基础；产业前沿，中高职教师每年培养1000万名左右的技术技能人才；获得国家科学技术奖励的科技成果中，不少都是由高校教师牵头。

他们扎根基层一线，展现潜心耕耘、奋发有为的情怀担当——

新疆阿图什市哈拉峻乡谢依特小学，书声琅琅，活力涌动。多年来，一批批青年志愿者千里奔赴，来到这所距边境线仅47公里的村级

小学任教。

“你们响应党的号召到西部边疆地区教书育人，在促进当地教育事业发展、促进民族团结进步、促进兴边富民和稳边固边中发挥了积极作用，自身也得到历练和成长。”

2025年5月，习近平总书记给这支戍边支教西部计划志愿者服务队回信，称赞参加志愿服务的年轻人展现了新时代中国青年昂扬向上的精神风貌和强国有我的责任担当。

捧着一颗心来，不带半根草去。

河北保定学院西部支教毕业生群体扎根西部、坚韧不拔，为广袤的土地带来无尽的生命力；

陕西师范大学连续十余年组织千余名国家公费师范生、“非西定西”师范生、国家“优师计划”师范生赴西藏实习支教，其中超过80%的学生在实习支教结束后留藏任教；

在青海果洛西宁民族中学，一批批优秀教师前来帮扶，让先进教学理念在这里落地生根；

……

在祖国和人民最需要的地方，广大教师秉持仁爱之心，点亮无数孩子的梦想。

“今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师就是打造这支中华民族‘梦之队’的筑梦人。”

循着习近平总书记指明的方向，广大教师和教育工作者把全部精力和满腔真情献给教育事业，全面落实立德树人根本任务，传道授业、教书育人，汇聚起教育强国建设的磅礴力量，托举起民族未来的无限希望。

（来源：摘编自《中国教育报》）

# “冷板凳”上做好“热”研究

随着AI（人工智能）技术不断发展，AI芯片需要处理的数据量和运算速度不断提高，芯片能耗也快速增长。AI芯片每升高10摄氏度，可靠性就可能下降一半。如何给越来越“热”的AI芯片降温，保障芯片的性能与使用寿命，是算力行业亟待突破的关键瓶颈。

在湖北江城实验室的研发场地内，2024年度中国青年五四奖章获得者、湖北大学集成电路学院教授吴小虎正带领团队，为AI芯片设计一种嵌入式微流道结构，让冷却液可以直接进入AI芯片内部，实现“贴身”降温。

吴小虎今年34岁，从读博士起，就一直与“热”打交道——从事热辐射研究。

了解不同材料的热辐射情况，首先要了解其本质。读博期间，吴小虎所在的实验室只有各向同性材料的算法，没有各向异性材料的算法。“要计算，只能使用国外软件，不仅价格贵，计算速度也比较慢。”吴小虎说。

与一些人不同，吴小虎不喜欢走“捷径”。“如果直接使用软件获取结果，不明白计算过程，也就无法了解材料的根本属性。”为此，吴小虎花了一年半时间，先一步步推导出公式，再自己编写代码，最终设计出了一套有关电磁仿真的算法。

“之前计算各向异性材料物理机理，可能需要花费几个小时，现在一秒就能计算出结果。”吴小虎说，为打破国外软件的垄断，他还进一步完善了算法，将其制成软件，提供给科研人员使用。

博士毕业后，吴小虎放弃了国外优厚的待遇，毅然选择回国工作。“出国学习更先进的技术，就是为了更好地回报国家。”吴小虎说。

就在研究不断深入之际，一次培训，改变了吴小虎的研究方向。2025年7月，吴小虎遇到了湖北江城实验室主任杨道虹。

“现在各类芯片都需要解决散热问题，你深耕的热辐射方向，正好是国家和社会当下需要的，能不能考虑加入我们？”杨道虹向吴小虎发出邀请。

一边是自己深耕多年、已颇有建树的基础研究赛道，一边是国家急需、却要从零起步的应用研究领域，对于跨界，吴小虎不是没有顾虑。可他还是答应了：“国家缺什么，我们科研人员就应该补什么。既然这个方向卡了行业的脖子，那我就来试试。”

就这样，怀揣科研报国理想的吴小虎，把实验室搬到了产业需求最前线，踏入芯片这一全新领域，其设计、加工、封装等各个环节的相关工艺知识，都要从头学起。

在吴小虎的办公桌上，材料、物理、数学、工程等不同类别的书籍和文献摆得满满当当，他每天除了休息几乎都待在实验室里工作。“我一边从中找问题和方向，一边去世界各地的高校、研究院与科技企业寻访专家、探求答案。”在吴小虎看来，这样潜心研究不是熬日子，而是为了攒够能“啃硬骨头”的底气。

经过反复推导和钻研，吴小虎在逐步摸清芯片散热的关键问题后，计算出了多种芯片材料的热辐射参数，为后续芯片的工艺改进提供了大量可靠依据。

如今，吴小虎研究团队的正式成员有6人，都是90后和00后，还有不少硕士毕业生和博士研究生陆续加入进来。

对于人才培养，吴小虎并不看重学历和出身。“我从小生活在农村，接触的事情不多，脑袋里就只有科研。”吴小虎说，只要肯沉下心钻研、愿意为了国家需求干实事，他都愿意搭平台。

在带学生做研究时，吴小虎对学生有一个不变的要求——将个人理想融入国家发展大局。“我们做研究，不能只盯着论文影响因子，要多去看产业一线真正需要解决什么问题，让研究落地。不怕坐‘冷板凳’，才能结出能解决实际问题的‘热’成果。”吴小虎说。

（来源：摘编自《人民日报》）

【借镜观形】

# 固本求精，砥砺前行
# ——中国地质大学(武汉)教师发展促进中心成长记

为造就一支“师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力”的高素质专业化教师队伍，全面提高教师的教学、科研及国际合作交流的素质和能力，实现教师队伍全面、协调、快速、可持续发展，中国地质大学（武汉）于2011年申请成立教师发展促进中心，主要职能涵盖：开展青年教师队伍发展现状和问题研究，为学校师资队伍建设发展提供决策和参考依据；帮助教师做好学术生涯规划，指导学院开展促进教师专业发展的相关工作；为不同发展阶段的教师提供全方位、多样化、个性化培训支持体系；开展教学质量、能力提升等教师成长全过程的监控、评估与咨询辅导。现将“十三五”期间，教师发展促进中心（以下简称“中心”）的工作进行简要回顾，分析工作中的短板和不足，并提出改进工作的相关举措。

## 一、工作回顾

“十三五”期间，中心的工作主要围绕师德师风建设、教师培训、教师资格认定、教师发展咨询、国家公派出国留学（访学）人员的遴选推荐等方面展开。

### （一）师德师风建设

学校将师德教育纳入新入职教师岗前培训、青年教师发展促进计划专题培训、教育教学改革理论与实践研讨培训等各类培训中，经过多年持续努力，学校师德师风总体上展现出良好风貌。中心通过组织全体教职工学习《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件精神，教育引导全体教职工严守职业行为准则，以德立身、以德立学、以德

施教、以德育德；组织教师观看全国“寻找最美教师”表彰节目、全国科学道德与学风建设宣讲教育报告会，开展师德师风道德模范评选表彰等活动，全面加强和改进师德师风建设，激励广大教师自觉遵守师德规范，树立高校教师良好职业形象。学校还将师德师风纳入教师考核评价体系，并作为教师年度考核、职称评聘、推优评先、表彰奖励的首要标准，严格执行师德失范“一票否决”。

**（二）教师培训**

教师培训包括新入职教师岗前培训、教育教学改革理论与实践研讨培训、青年教师发展促进计划专题培训、公派出国留学外语培训和管理人员培训五大类。

1.新入职教师岗前培训

为帮助新入职教师养成良好的职业道德和掌握先进的教育教学理念，中心开展了新入职教师岗前培训。学校作为湖北省高等学校师资培训中心指定的承训点，中心除了承担本校人员培训以外，还承担中南财经政法大学、武汉工程大学、武汉体育学院、武汉工程科技学院、武汉体育学院体育科技学院等多所高校的新入职人员培训，培训主要采用集中培训、校本研修、专题网络培训等形式展开。“十三五”期间，中心共培训992人，集中培训258学时，校本研修培训200学时。培训邀请校内外知名专家授课，每期培训成效显著，获得湖北省高等学校师资培训中心及参训老师的一致好评。

2.教育教学改革理论与实践研讨培训

为造就政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍，中心2018年启动了教育教学改革理论与实践研讨培训，计划5年内完成50岁以下教师的全部轮训。培训着力于大学教学规范、最新教学法、混合式教学方法等内容，以集中培训、专题网络培训和学科

研修等形式开展，帮助教师学习掌握先进的教育理论、理念和教育教学方法与技术。“十三五”期间，线下集中培训共开展25个专题，其中邀请校外专家授课占比70%,包括全国优秀教师曲建武、“黄大年”先进事迹宣讲团等全国知名专家团队。中心通过不断改进培训方式方法，积极实施精细化管理、人性化服务，显著提高了培训的针对性和实效性。“十三五”期间，共培训中青年教师406人，线上培训合计110学时。

3.青年教师发展促进计划专题培训

为全面提升青年教师的教学、科研、国际合作交流等各种素养和能力，中心开展了青年教师发展促进计划专题培训。培训内容包括师德教育专题、高水平论文写作专题、教学能力专题、国际合作与交流专题、个人成长与职业规划专题、心理健康教育专题，以及教育部“加强师德师风建设，做新时代党和人民满意的好老师”网络培训示范班学习等。“十三五”期间，中心合计举办青年教师发展促进计划专题培训24场。

4.公派出国留学外语培训

为帮助教师提高英语交流水平，使其能够顺利地出席外事活动、参加国际会议、进行学术交流和出国研修访学，中心依托中国地质大学（武汉）教育部出国留学培训与研究中心举办了公派出国留学外语培训。“十三五”期间，中心共举办了13期公派出国留学外语培训校内师资班，有140余位教师完成培训。

5.管理人员培训

为加强学校管理队伍建设，提高管理效能和服务质量，提升管理人员工作职业化、专业化、现代化水平，中心组织了全校科级干部、组织人事秘书、教学秘书、科研秘书、研究生秘书等各类管理人员培

训。“十三五”期间，中心共开展各类管理人员线下培训18场，网络培训168学时，培训各类管理干部600余人次。

**（三）教师资格认定**

依据《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》及湖北省教育厅具体要求，中心结合学校实际专门研究制定了《中国地质大学（武汉）教师资格管理暂行办法》,依法依规开展教师资格认定工作。该项工作是确保教师持证上岗、健康上岗，明确教师权利责任及义务的重要举措，具有政策性强、影响面广、教师关注度高、认定程序复杂等特点。每年规范开展高校教师资格认定，组织网上统一申报、教育教学能力测试、健康体检、思想素质与廉洁自律审查、犯罪记录审查、多部门联合审查、现场信息确认、专家审查委员会评议、结果公示、汇总上报等认定环节。“十三五”期间，中心共通过教师资格认定278人。

**（四）教师发展咨询**

中心积极为青年教师提供咨询辅导服务，不断完善青年教师“传帮带”制度。聘请教学科研经验丰富的老教师、高层次人才等担任咨询人员，开展青年教师心理健康调查，帮助青年教师进行职业发展分析，指导青年教师制订个人学术职业规划，为他们树立教育自信、确定研究方向、申报科研项目、进行海外研修等提供参考意见和建议。中心要求二级单位给每位新进青年教师指定教学科研经验丰富、责任心强的中老年教师作为指导教师，对新进青年教师进行“传帮带”，指导青年教师加入教学团队、学术团队开展教学和科研工作，帮助青年教师提升思想政治素质和业务能力，明确学科专业方向和个人发展目标，使其尽快成为学校教学科研工作骨干。

**（五）国家公派出国留学（访学）人员的遴选推荐**

中心根据学校一流学科建设发展要求，加大选派一流学科建设项目学术带头人和骨干人才出国留学的力度，加强对出国教师的过程管理和目标考核，既关心出国留学青年教师的生活状况和研究动向，又加强访学过程管理。要求各教学科研单位指导每位出国留学的教师制订“六个一”进修计划，即“确定一个国际前沿研究方向、明确一名高水平合作教授、发表一篇高质量论文、参加一次国际会议、旁听一门核心课程、带回一批最新专业教材”。“十三五”期间，中心共派出254位老师赴国际知名高校或研究机构进行出国研修访学。

## 二、未来展望

总结过去，中心圆满完成了各项工作任务，为学校事业发展提供了有力支撑。展望未来，教师发展事业任重道远，与国家和学校发展新形势、新要求还存在一定差距。今后，中心将从以下几方面加强并改进工作。

（1）加强政策研究。关注国家和学校有关青年教师培养的政策走向和精神，做好青年教师培养的前瞻性工作。

（2）做好需求调研。深入调研了解各二级单位及教师需求，根据需求提前做好培训计划。

（3）加快信息化建设。全面改革培训过程管理，实现培训管理信息化、数字化。

（4）抓好培训质量。不断丰富培训形式和内容，建立分层分类的教师发展培训体系，使各类培训更具针对性和实效性。

（5）构建教师发展合力。协同相关职能部门和学院，合力做好教师培养工作，落实落细各项培训的支持政策。

党的二十大明确指出：科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。中国地质大学（武汉）教师发展促进中心将牢牢把握

立德树人根本任务，加快完善高质量教师发展促进体系，为建设“地球科学领域世界一流大学”作出新的更大贡献。

（来源：摘编自《中国高校教师发展中心建设案例与经验集萃》）

# 北京师范大学大力推动教师培养高质量发展

教育强国，强师为基。北京师范大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，大力弘扬教育家精神，将造就新时代高素质专业化教师队伍作为重中之重，以“强师工程”为统领，以“优师计划”为重点，着重从筑牢理想信念、创新育人范式、推进机制改革、开拓国际视野四个方面发力，系统构建学校“四有”好老师培养体系，为培养造就新时代高水平教师队伍贡献力量。

## 一、铸魂固本，以理想信念引领教师成长新航向

（一）强化重要回信精神引领，坚定教育报国信念。将学习贯彻落实习近平总书记“四有”好老师重要讲话和给学校“优师计划”师范生、全国特岗教师代表的重要回信精神作为重大政治任务，通过校院两级党委理论学习中心组学习、召开专题研讨会座谈会、纳入党员干部培训、主流媒体宣传发声、推出《师之信》《鸿鹄向山林》系列宣传片等多种形式，营造学习贯彻的浓厚氛围。成立学习贯彻重要回信精神宣讲团，在校内外开展“立青年报国志，筑教育强国梦”等主题宣讲活动50余次，筑牢为党育人、为国育才的思想根基。

（二）构建职业信念课程体系，强化教师身份认同。建设“教师职业信念与养成教育”“中国教育改革与发展”等一批课程思政示范课，辅以案例教学、专题研讨与实践体验等多种形式，引导未来教师坚定理想信念、强化职业认同。举办“名师名校长讲坛”99期，举办“理解中国乡村”系列讲座，邀请中小学名校长、一线优秀人民教师等面向师范生分享从教经验体会，涵盖专业学习、从教信念、职业发展等，以身边榜样传递从教信念。

（三）贯穿培育师范教育全程，厚植从教爱教情怀。科学编制“优

师计划”招生安排，精准对接中西部欠发达地区需求，优选乐教适教学子，五年来招生规模从首届400人增至每年800人。大力弘扬教育家精神，将从教情怀教育贯穿培养全过程，体系化设计师范生入学教育、实践培育、日常管理、毕业课程等关键节点教育活动，创新“学院+书院+研究院”协同育人体系，500余名校内外导师护航指引。设立“四有”好老师教师奖励体系和校友奖励计划，开展榜样校友寻访活动，在教职工和校友中选树从教典范。实施“四有”好老师启航计划，通过荣誉表彰、专项奖励金、职后培训等激励措施，引导更多优秀毕业生投身基础教育、到祖国和人民最需要的地方建功立业。

**二、融通致新，以“学科知识、教育教学、技术融合”“三维融通”构建师范生培养新范式**

（一）筑牢学科融通根基，涵养多学科赋能新动能。实施教师教育能力提升工程，持续优化师范生培养方案，设立跨学科课程模块，构建“教育学+基础学科”双主线课程体系，融合通识与专业教育，开设“教育学”“教育心理学”等四门教师素养必修课，强化师范生学科专业知识与教学实践能力的协同发展。加强理工科与人文社科教学协同，建设一批涵盖科学教育、工程技术教育、信息教育等跨学科教学实验室与实训基地，开设“数理基础与科学素养”“经典研读与文化传承”等模块化课程，夯实师范生综合素养。

（二）强化教学能力锻造，形成模块化实训新路径。打造覆盖城乡教学环境的“双实践”模式，强化校地协同合作，建设覆盖城市和县域的集中教育教学实践基地190余个、暑期实践基地100余个，在脱贫县试点建设云端教育见习平台，有效提升当地教育资源质量。以北师大基础教育附属学校为依托，打造师范生实习实践的“第二校园”，增强能教善教的硬实力。积极开展师范生暑期教育实践，组成160余支

实践队伍，组织前往脱贫县和中西部陆地边境县参加沉浸式教学实践和社会调研活动，引导学生到不同类型、不同层次的学校感知教育生态。

（三）深化智能技术融合，培育数字化教学新能力。推进人工智能与教师教育深度融合，开发“人工智能+X”智慧课程、专业建设与新形态数字化教材，推进人工智能应用场景和垂类大模型项目建设；建立“人工智能+教育”交叉实验室，开展智能教学系统、教育大数据分析等教学研究，夯实智能教育基础资源。开展师范生AI素养提升行动，构建“基础素养—学科融合—创新应用”三级课程框架，建设AI教学实验室，支持虚实联动训练，构建场景化智能体，通过AI通识课程、学科AI案例教学与创新工作坊系统培养智能教育设计与实施能力，增强未来教师数字化胜任力。

**三、育才弘道，以“卓越教师培养计划”构筑师范人才培养新高地**

（一）推进结构性改革，创新教师培养机制。依托教师教育创新机制改革试点，谋划实施“拔尖创新卓越教师培养计划”，并将其纳入学校“强师工程”统筹推进。推进学科专业结构性改革，在相关一级学科下增设语文教育、外语教育、数学教育等学科教育二级学科方向，强化“多学科+教师教育”矩阵支撑作用。创新招生选拔机制，构建长周期、动态进出的遴选体系，精准选拔各学科乐教适教的优秀学生进入教师教育培养体系，不断拓宽高层次教师人才培养路径。

（二）重构培养方案，打造一体贯通培养模式。创新教师教育理念，组建“卓越教师培养实验班”，构建“通识教育+学科专业教育+教师职业教育”三位一体育人体系，系统改革课程体系、教学方法、考核评价等，建设高质量教师教育课程体系，构建“价值引领—实践

创新—研究赋能—技术融合”四维成长空间，注重师德涵养、学科根基、实践创新能力、国际视野、综合素养的全面提升。实施“本博衔接”长周期培养与动态进出机制，以硕博培养层次为目标，分学段、一体化设计教育教学内容，着力培育既能深耕课堂又能引领变革的新时代卓越教师。

（三）汇聚优质队伍，协同赋能教师培养。构建“全师育人、全程培养”的协同育人模式，汇聚学科课程与教学论专家、全国基础教育一线名师及学科名师，组建校内外专家联合育人团队，校内专家重点强化学生学业基础、学术能力、综合素养，校外专家深度指导学生一线教学实践，促进学生理论教学与实践应用深度融合。出台《师范专业建设质量提升专项管理办法》，聚焦卓越师范专业建设标准，坚持目标引领和协同联动，持续构建卓越教师培养体系，系统推动优质资源有效整合与育人合力持续增强。

**四、互鉴共进，以教育对外开放拓展教师培养新视野**

（一）搭建全球教师发展平台，加强教师教育国际交流。成立全球教师发展学院，联合北京大学、北京外国语大学等21家单位建设教师国际交流合作组织网络，举办国际教师研修活动，吸引50余国教师及留学生参与，推动教师教育国际化发展。强化机制建设，制定学院整体规划，明确国际教师培养培训、国内教师赴外交流、国际教师智库建设等十大任务，夯实与各分中心协同联动机制，开展多项国际教师来华研究和国内教师赴海外交流活动，开辟国际交流新赛道。

（二）拓展国际教育合作网络，提升教师教育影响力。深化构建与国际高校、科研机构的校级合作伙伴关系，联合发起东亚教师教育联盟、中俄教育类高校联盟等，连续举办全球智慧教育大会等国际性论坛会议，推动教师教育领域学术交流和国际合作。强化与联合国教

科文组织等国际机构的机制性合作，建设联合国教科文组织国际农村教育研究与培训中心，倡议成立中非教师教育中心，启动“非洲女童数字教育合作项目”，研制相关国际标准，为全球教育合作和教师发展贡献力量。

（三）推进教师培养研学交流，开拓师范生国际视野。积极与港澳和境外知名高校建立合作，重点实施“优师计划”专项交换生项目和港澳实践研学项目等，为师范生提供实地教学观摩、考察学习和免学费交换学习机会。设立定向师范生海外教学实习项目和专项基金，建设一批师范生海外优秀中小学教学实习基地，开展北师大—剑桥海外中小学教学实习项目，遴选优秀师范生赴海外中小学开展教学实习，助力学生从理论和实践双重维度深化国内外教育认知，提升师范生国际视野和教育教学水平。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部官网）

# 北京大学以“三个转变”全面提升科技创新效能

北京大学深入学习贯彻习近平总书记关于教育、科技创新的重要论述和对北大工作的重要指示批示精神，紧盯国家战略需求与世界科技前沿，加快转变科学研究范式、科研组织模式和科研服务理念，全面提升科技创新效能，为实现高水平科技自立自强贡献北大力量。

## 一、转变科学研究范式，引领创新发展路径

（一）以人工智能驱动科学研究。前瞻性提出“AI for Science”概念，强化人工智能和各学科的双向赋能，使数智化成为提升创新源头供给能力、引领未来科技发展的关键力量。成立校级人工智能发展委员会和工作专班，编制《人工智能发展行动计划》，系统谋划部署人工智能发展路线图。布局人工智能研究院，统筹全校“AI+”前沿交叉研究；强化智能学院建设，筑牢AI学科根基；与深圳市共建科学智能学院，推进AI4S学科建制化发展。牵头建设覆盖“数、理、化、天、地、生”六大基础学科资源的科学研究语料库，为范式变革提供重要基础设施。推动人工智能与多学科深度融合，取得系列重要成果，包括基于双智能体框架实现研究级数学开放问题的AI自主求解与大规模形式化验证、研发具身泛化技术及具身多模态大模型实现机器人泛化抓取等。

（二）推进学科交叉与联合攻关。充分发挥基础学科优势，依托学部建设理学、工学、信息、人文、社会科学、经济与管理、医学等7大综合交叉学科群，面向生物医学成像、基因测序、纳光电子、人工智能等若干前沿交叉领域，搭建跨学科、跨院系的交叉学科研究平台，以学科交叉驱动科研范式创新。在教育部基础学科和交叉学科突破计划中承担多个学科突破先导项目，与清华大学、中国科学技术大学、首都医科大学等30余所高校协同合作，探索“跨院校组织协同—校级

工作专班统筹实施—首席科学家牵头负责”的三位一体、上下贯通工作机制，切实保障项目的服务、管理和监督，进一步打破学科、学院、高校之间的壁垒。

（三）深化高质量产教融合。探索产学研合作新路径，积极推进北京大学昌平产教研融合创新中心及配套项目建设，全力建设北京大学怀密医学中心，加快创建世界一流医学教育、研究与转化中心。建立“联合实验室+技术入股+转化基金”科技成果转化体系，实现从基础研究到独角兽企业的全链条孵化，涌现出一批行业标杆企业。探索科技成果转化新范式，加强知识产权全流程管理与高价值专利培育运营，以“孵投联动”“拨投联动”等产教融合举措助力孕育新兴产业和未来产业，打造科创孵化平台，推动高校科技成果转化范式变革。

## 二、转变科研组织模式，提升科研攻坚效能

（一）从“单兵攻坚”到“团队攻关”，推进重大项目平台建设实施。聚焦国家重大科技任务，统筹协调校内优势力量集中开展“兵团作战”，一体化实施组建跨学科团队、承担重大任务、产出高水平成果。依托校地联合研发平台、校企联合实验室建强应用基础研究创新团队，打造“高校理论创新—地方研究院技术研发—企业成果转化”的有组织科研全链条模式。吸收中芯国际、中国移动等行业龙头企业作为相关领域全国重点实验室共建单位，攻克共性技术难题，大幅缩短研发周期，加速产业创新发展。发挥重大科技平台核心载体作用，牵头建设多模态跨尺度生物医学成像设施，布局北京激光加速创新中心、轻元素量子材料交叉平台、分子影像与医学诊疗探针创新平台，切实提升体系化创新能力。

（二）从“分散投放”到“聚力攻坚”，构建任务导向的资源配置机制。坚持任务导向，推动创新资源向国家重大战略需求和校内重

点布局方向集聚。巩固“学科质量年”“科技创新年”成果，深化一流学科建设，邀请校内外专家充分论证学科优势方向，设立专项计划加大支持力度，打造“高峰+高原”学科生态。完善资源精准投放机制，制定《北京大学理工科高水平研究团队建设试点方案》及实施细则，对高水平研究团队予以重点支持，强化队伍“聚合”能力，提升资源配置效率。推进重点科技创新基地实体化建设，对于在建的20余家全国重点实验室（含国家研究中心），遵循“资源强挂钩”原则，在科研空间、硬件条件、人才保障、研究生名额等关键资源配置上予以优先支持和持续倾斜，充分释放国家战略平台的创新效能。

（三）从“深化合作”到“主动主导”，打造国际科创合作新格局。落实国家元首外交成果，建设“中俄基础科学研究院”，推动成立中白基础科学研究中心、中国—马来西亚“人工智能+新材料”联合实验室等，以高水平科技合作提升全球影响力。发挥国际科技合作平台引领作用，依托国家重大科技基础设施牵头筹划全景数字生命国际大科学计划，汇聚全球顶尖智力资源，精准服务生命健康领域国家重大战略，不断探索国际科技合作新模式。

## 三、转变科研服务理念，涵育一流创新生态

（一）厚植“人尽其才、才尽其用”的创新沃土。以顶尖人才牵引科技创新，健全高层次人才发现、引进和快速响应机制。实施博雅人才计划，充分发挥高水平科研平台吸引力，紧密对接上级政策、加强资源整合，持续引进多位国际顶尖科学家。激发科技人才创新活力，针对科技领军人才“研究起点高、攻关周期长、团队建设难”的特点，构建全周期支持体系，配套实施首席科学家责任制，赋予其在经费使用、团队组建、国际合作、平台建设等方面的高度自主权，确保能够围绕关键科学问题稳定投入、放手攻关。针对青年科技人才起步阶段

的成长需求，通过教育部U40项目给予长周期稳定支持，鼓励坐“冷板凳”、闯“无人区”。

（二）树立“研究真问题、真解决问题”的鲜明导向。倡导“研究真问题”，开展“面向2030北京大学重大潜力成果”征集遴选工作，通过科学问题头脑风暴会等形式邀请产学研用各领域专家跨界交流，针对成果内容开展充分质询论证，帮助成果负责人进一步聚焦问题、明确目标、厘清路径，共征集281项成果，涵盖具身智能、量子科技、6G等国家“十五五”规划重点领域方向。推动“真解决问题”，面向国家重大战略需求，组织协调相关领域优势科研团队，凝聚合力攻关重大科研任务，牵头承担国家重点研发计划、国家科技重大专项等300余项，产出“可识别氢原子的高阶静电力扫描探针技术”“集成光量子芯片大规模量子密钥分发网络”“零碳制氢及氢—碳资源优化利用”等一批重大原创成果。

（三）建立“重质量、重成果、重贡献”的评价体系。完善科技创新评价机制，组建成立科技成果评价委员会，汇集理工医等领域众多领军科学家，围绕关键问题、现实困难、可行方案、标志产出、实际贡献等核心要素，形成“北大成果五问”评价标准，力求全面准确反映科技成果创新水平，遴选扶持具有重大潜力的创新成果。构建北大特色科技评价矩阵，个人层面利用大数据、人工智能等新技术手段，构建多层次、动态化的“北大学者画像”；团队层面建立以“解决重大问题的实际贡献、团队协作价值、长远影响力”为核心的评价标准和识别机制；院系层面强调目标引领、应用导向，突出产学研用全链条创新，引导院系有组织提升科技成果转化和应用效能，着力推动产出高质量科技成果，营造良好创新生态。

（来源：摘编自中华人民共和国教育部官网）

【建设研究】

# 高校青年教师发展的结构性张力与调适路径

高校青年教师是推动教育强国建设的生力军，是高校未来发展的希望。近年来，党和国家高度重视高校青年教师发展，先后作出强化思想政治引领、加强师德师风建设、提升服务国家战略能力等系列部署，明确高校青年教师在立德树人、知识创新、社会服务中的核心职责。2025年，教育部等六部门联合印发《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》)，支持引导高校青年教师全面发展。立足新任务新要求，应以系统思维推进高校青年教师队伍建设，形成系统性方案，有效破解高校青年教师发展面临的现实问题。

系统论强调静态内涵与动态过程的辩证统一，一般从“做什么”的功能、“有哪些”的要素、“从哪来”的来源、“怎么转”的动力等维度解析复杂系统的逻辑，这为探索高校青年教师发展路径提供了理论支持。高校青年教师发展是一个动态开放的复杂系统，涵盖职能、素养、来源、动力四个主要结构维度，各维度并非孤立存在，而是相互关联、耦合共生，共同决定高校青年教师发展的整体效能与质量。四个维度构成了一套涵盖目标设定、素养内核、来源渠道与动力机制的系统分析体系，揭示了高校青年教师发展的系统逻辑，为破解青年教师发展困境提供了系统分析视角。探析四个结构维度的相互作用机制与动态平衡条件，聚焦传承与创新、共性与个性、内培与外引、内驱力与外驱力四对辩证关系，厘清结构性张力的生成逻辑与表现形态，进而形成针对性调适策略，有助于推动高校青年教师不断适应国家战略、科技变革与经济社会发展的新要求，发挥建强高等教育龙头的生力军作用。

## 高校青年教师发展的结构性关系分析

高校青年教师是高等教育体系中的有生力量，具有较强的成长性与可塑性。基于系统视角，可以从智能、素养、来源、动力四个维度分析高校青年教师发展的结构性关系。

### 1.传承担当者与创新贡献者的职能结构性关系

高校青年教师既是传承担当者，也是创新贡献者，前者承载学术传承使命，后者肩负创新突破职责。

在教育强国建设新征程上，高校青年教师的传承职能被赋予新的时代内涵。作为学术薪火的传承者，高校青年教师并非简单承接学术成果与教学经验，而是在内化前人知识体系、研究方法与学术脉络的基础上，依托教学场景的具象化落地、科研问题的针对性回应，将已有内容创造性地融入自身的教学与科研中，实现学科血脉的代际延续。这种传承让学科传统在当代高等教育场景中获得了新的表达形式与生命力，为后续学术创新奠定基础。

高校青年教师在学术探索和教学创新领域积极实现多元化突破，是推动高等教育变革的核心动力。高校青年教师是创新贡献者，他们思维活跃，不拘泥于已有范式，能够突破固有框架、应对时代变革。当代青年教师具备“数字一代”特征,面对数字化浪潮引发的教育形态变革与学科范式重构，凭借“数字一代”优势，主动突破传统教学与科研的既定边界，使用数字工具优化教学流程，推动混合式教学、项目式学习等模式落地，依托AI技术搭建跨学科研究平台，努力打破学科壁垒，开展协同攻关，创新性回应经济社会发展对高等教育提出的时代诉求。

高校青年教师的传承担当为创新贡献积淀了学术底蕴，创新贡献为传承担当注入了时代活力，二者共同促进青年教师职能结构的发展

完善。

**2.共性资质与个性特质的素养结构性关系**

高等教育高质量发展背景下，高校青年教师的素养结构呈现共性资质与个性特质的辩证统一，共性资质是职业准入的基准线，个性特质是超出基线的独特专长。

青年教师处于师德素养塑造、教学能力提升的关键时期，共性资质的培育更具基础性、紧迫性。当代青年教师成长于信息化时代，接触的信息多元且复杂，这要求他们具备更强的政治鉴别力和敏锐性。学术职业的“马太效应”可能加剧学术场域的资源分配差异，使得一些青年教师被困于学术金字塔的底端，这对其恪守学术诚信、坚守职业底线提出了更高的要求。青年教师是教育使命的践行者，需以教育家精神铸魂强师，将师德师风内化为职业伦理底线，夯实课程设计、课堂组织等核心教学能力，恪守学术诚信规范。

个性特质是高校青年教师差异化发展的重要体现。当代青年教师的个性特质发展要适应所在高校的定位，例如，研究型高校青年教师注重学术原创能力的培育，应用型高校青年教师注重产学研协同创新能力的塑造，技能型高校青年教师则侧重技术实践能力与教学转化能力的双重提升。同时，青年教师的个性特质发展也要契合学科门类的属性差异，例如，人文社科领域青年教师强化人文关怀素养与价值阐述能力，理工科青年教师注重科学思维的淬炼与技术创新能力的突破。此外，青年教师的个性特质发展还要彰显自身的独特性，青年教师与学生年龄差距相对较小、成长环境较为相近，更易与学生建立情感共鸣，精准把握学生的学习需求、心理特点与认知规律，这种亲近感与洞察力成为青年教师个性特质发展的天然优势。

青年教师的共性资质是个性特质发展的前提保障，个性特质是共

性资质进阶升级的重要延伸，二者共同推动青年教师形成适配职业需求与个体优势的素养结构。

**3.内部培育与外部引进的来源结构性关系**

高校青年教师来源结构由内部培育与外部引进构成，内部培育筑牢本土化师资根基、强化教师组织认同，外部引进补齐学科人才短板、激活青年教师活力。

高校针对青年教师职业发展规律构建专项培育网络，整合导师传帮带制度、青年教师科研启动基金、教学能力进阶研修平台、师资博士后培养项目等内部培育方式，配套衔接适配青年教师发展的晋升评价机制与发展支持政策。这些方式深度锚定高校办学定位与学科发展需求，强化高校青年教师的组织归属感与职业认同感，针对性缓解其职业初期的成长焦虑，筑牢青年教师本土化发展的根基。

高校以高层次青年人才为核心引育对象，借助全球化招聘、精准化引才等外部引进路径弥补自身的人才短板，同步引人前沿学术理念、研究方法与外部合作资源，以鲶鱼效应激活青年教师内生发展动力。外部引进的青年教师通常具备扎实的学术功底与强劲的创新潜力，能够推动学科交叉拓展与科研水平整体提升，打破校内青年教师思维定式与路径依赖，激发校内青年教师的创新活力。

内部培育为外部引进提供了适配土壤与成长保障，外部引进为内部培育注入前沿动能与创新思路，青年教师的来源结构在二者协同中不断完善。

**4.内驱引领与外驱保障的动力结构性关系**

高校青年教师动力结构包含内驱引领与外驱保障，内驱引领提供持久的职业追求与创新热情，外驱保障破解发展瓶颈、消除后顾之忧。

高校青年教师的内驱动力主要聚焦三重核心诉求。聚焦职业认同

与育人使命感的塑造，青年教师正处于对教师职业价值的初步内化阶段，需要在发展过程中坚持弘扬教育家精神，落实立德树人根本任务。聚焦专业自主性与效能感的实现，青年教师渴望突破已有经验束缚，在教学设计中探索新型互动模式、在科研中尝试前沿研究方法，主动决策的意愿较强，但受限于资源与话语权，效能感的达成具有不确定性。聚焦学术志趣与成长期待的落地，青年教师对知识创新的热情更具爆发力，这种成长期待构成核心动力，但也易因短期目标未达成而受挫。

高校青年教师的外驱性保障支持需求高于中老年教师。充足的科研启动资金、通畅的职称晋升渠道等基础性权益保障，有助于减轻青年教师职业起步期的负担。青年教师正处于积累和爬坡的关键阶段，完善的基础保障能够让他们卸下包袱、潜心治学，全身心投入学术探索与人才培养工作。青年教师肩负着较重的教学科研任务，时间与精力相对有限，他们需要更加高效便捷的管理环境。高校要合理分流事务性工作，为青年教师营造宽松高效的发展环境，切实提升其工作效能，助力其在专业领域快速成长。

青年教师发展的动力结构中，内驱引领是外驱保障效能发挥的前提，外驱保障是内驱引领稳定落地的重要支撑，二者相互补充，提供可持续发展的职业动力。

## 高校青年教师发展面临的结构性困境

高校青年教师多处于职业起步阶段，学术积淀与资源储备有限，一些青年教师在成长发展中面临多重结构性困境。

一是传承与创新双重压力影响青年教师学术成长。在学术与教学的传承上，有的青年教师受限于学术阅历较浅、教学经验积淀薄弱等问题，在传承过程中反思深度不足，难以有效结合学科前沿与教学实

践对经典理论、核心知识进行创造性阐释与拓展。有的高校青年教师在传承中陷入了重形式承接、轻内涵挖掘的困境。在创新上，有的青年教师虽然拥有前沿学术视野与较强创新意愿，但科研资源获取相对弱势，交流平台、实践机会、数据资源等配置不足，难以支持创新研究的持续开展，最终回归传统研究框架。

二是共性资质与个性特质失衡影响青年教师专业定位。一些高校青年教师素养结构中，存在共性资质同质化、个性特质基础薄弱的问题。有的高校过度强调青年教师素养发展的共性资质，采用一刀切的培育模式与评价标准，对青年教师的学科差异、定位差异及个体特质差异关注不足，使得一些青年教师素养发展陷人同质化困境，难以培育出独特的育人能力与学术竞争力。同时，有的高校青年教师过度追求个性化发展，急于在科研领域形成特色标签，在教学形式上尝试创新突破，却对课程设计逻辑、学情分析能力、学术规范养成等基础环节不够重视，忽视了教育教学共性资质的坚守与基础素养的夯实，导致核心能力短板较为明显，教学质量难以得到有效保障，育人功能难以充分发挥。

三是引育渠道协同失调影响青年教师活力。有的高校存在引进人才融入难与内生人才培育难的困境。从现实来看，一些高校自身的学术文化、管理模式与育人理念，与引进的青年教师以往学术经历、工作习惯存在差异,若缺乏针对性的学术文化融入引导与学术衔接机制，则容易导致引进的青年教师学术文化融入不畅、学术衔接困难，难以快速适应岗位需求。同时，有的高校存在重引进、轻培育的倾向，过度依赖外部人才引进，对内部人才培育重视不足，内部培育资源投人欠缺、培育机制僵化，难以为本土青年教师提供充足的成长支持。一些高校虽然力求兼顾内部培育与外部引进，但因缺乏二者协同的配套

机制，导致二者在培育目标、培育内容与评价标准上脱节，产生引而难育、育而难留的现象。

四是内驱力与外驱力失配影响青年教师职业发展动力。在评价导向上，一些高校多以科研论文发表数量、科研项目级别、教学课时量等量化指标为核心评价依据，过度强调短期成果产出。这种评价导向抑制了一些青年教师内驱力的发展，强化了青年教师的短期功利性倾向，使其陷入重数量轻质量、重短期轻长期的发展误区，忽视了教学质量提升、学术内涵挖掘与长期深耕沉淀。在权益保障上，有的高校针对性权益保障与减负政策落实存在缺位，进一步加剧了外驱力保障不足的困境。一些高校青年教师承担较重的教学任务、科研压力与非教学事务负担，薪酬待遇与职业发展预期存在差距，科研与教学资源配置不足，职称晋升竞争激烈且通道不够畅通，这些问题使得其职业获得感与幸福感不足，外驱力保障效能大幅削弱。

## 高校青年教师发展的系统性调适路径

高校青年教师的成长需要系统性支持与引导。《意见》以系统的视角明确了高校青年教师队伍建设的总体要求和重点工作，具体提出了五大方面十四项主要任务。落实《意见》要求，可以从传承与创新的互动、共性与个性的平衡、引育渠道的协同、内外动力的激发等多维度构建高校青年教师发展的系统性调适路径。

### 1.动态拓展传承与创新的良性互动

青年教师是学科传承与创新的关键力量，需要大力弘扬教育家精神，传承优秀学术传统，依托跨学科视野，借助数字技术，推动教学科研模式革新，实现传承与创新的辩证统一。

首先，加强对青年教师的交流培训。高校应加强对青年教师教学技巧、教学规范的传授，借助与中老年教师共同备课、经典教案拆解、

课堂观摩复盘等方式，分享对经典理论、核心知识的创造性阐释思路，引导青年教师结合学科前沿动态，对传统教学内容进行拓展延伸。同时，定期围绕学科发展脉络、治学理念、经典理论的时代价值等主题，组织青年教师与中老年教师、行业专家对话，深化对学科传统的认知与反思。

其次，搭建高校青年教师创新合作与实践平台。高校应定期举办青年教师创新论坛，鼓励青年教师与中老年教师、同辈群体积极分享创新思路、研究进展，开展跨学科、跨领域研究，促进跨院系、跨学科青年教师的交流合作，打破学科壁垒，形成新的研究增长点。高校与企业、科研院所共建创新实践基地，为青年教师提供将前沿理论应用于实际场景的机会，让青年教师快速梳理研究脉络、挖掘研究热点，推动科研成果落地转化。

最后，推动传统教学科研与数字创新深度融合。当代高校青年教师是成长于数字化浪潮中的一代，具备数字创新的知识与技能储备，能够引领教学科研满足数字时代的需求。高校要引导青年教师从学科传统中汲取养分，将经典理论作为创新研究的基础，避免创新研究脱离学科根基。要鼓励青年教师使用数字工具，以创新研究成果丰富学科内容，对经典学术成果进行可视化呈现、系统性梳理，为后续传承提供更便捷、更具创新性的载体，推动学科传承与学术创新形成良性循环。

**2.深度促进共性资质与个性特质的和谐共生**

每位高校青年教师都是独特个体，高校在确保青年教师共性资质基线前提下，要尊重其作为独立个体的特色化发展。

首先，坚守共性基线，筑牢核心素养根基。高校聚焦青年教师职业初期基础薄弱的特点，以育人能力达标为核心，明确共性资质的核

心指标与培育路径，避免因过度追求个性而忽视共性资质基线。将教育家精神融入培育全过程，开展专题培训、教学观摩、思政元素融入示范课等活动，引导青年教师在专业教学中融入价值引领，提升立德树人的核心能力。同时，建立教学规范与基础素养达标机制，围绕课堂设计、学情分析、作业批改、科研诚信等共性要求开展常态化督导，对未达标的青年教师进行针对性帮扶，确保教学质量与育人功能落地，守住素养结构的基线。

其次，立足多元定位，实施分类引导支持。摒弃一刀切的培育模式，结合高校定位、学科差异与青年教师个体特质，制定差异化发展指引。针对青年教师的发展，研究型高校应注重前沿学术素养培育，借助设立青年教师科研启动基金、支持参与重大科研项目、搭建国际学术交流平台等方式，激励其深耕学术前沿，形成个性化研究优势；应用型高校应聚焦实践育人能力，将行业技术经验、企业项目成果纳入教学与评价，促进教学内容与产业需求对接；技能型高校应强化实操教学素养，以技能实训岗为载体，将技能等级证书、实训课程设计能力、学生技能竞赛指导成效作为核心评价指标，引导青年教师加强实操教学功底，形成特色实训教学风格。同时，高校应针对不同学科青年教师的特质，如人文社科类的思辨表达优势、理工类的逻辑推理优势等，引导其将学科特质融入教学与研究，避免千人一面。

最后，构建个性赋能体系，激活特色发展活力。高校借助学生课堂反馈、同行评议、教学风格诊断等方式，精准识别每位青年教师的个性特质与特色优势，如逻辑严谨型、情境创设型、互动引导型等教学风格，或小众前沿、跨学科交叉等研究方向，给予针对性指引。搭建个性发展展示平台，定期举办青年教师特色教学展示活动、个性化学术论坛，鼓励其开设特色研讨课、组建兴趣学习社群、开展个性化

研究探索。

**3.合理平衡内部培育与外部引进的有机协同**

高校青年教师正处于职业成长的关键阶段，需要高校平衡内部培育与外部引进，强化本土教师成长支持，促进外引人才快速融入，实现两类资源的有机协同。

首先，筑牢青年教师成长根基。高校要摒弃重引进、轻培育的功利化倾向，将内部培育作为青年教师发展的核心抓手，结合不同学科、岗位的青年教师成长需求，构建分层分类的培育体系。结合青年教师自身特长与学科发展需求，制定涵盖教学能力提升、科研项目攻坚、职称晋升的阶段性目标，明确培育重点与资源支持方案。对基础学科青年教师，重点支持其参与国家级科研项目、赴顶尖院校访学交流，夯实理论基础；对应用学科青年教师，搭建校企合作实践平台，鼓励其参与行业项目研发，提升成果转化能力。

其次，完善精准化衔接与融入体系。在人才引进阶段，提前做好调研，充分了解引进人才的学术背景、研究方向与现有学科团队的契合度，明确其岗位职责与成长预期。同时，主动向引进的人才介绍学校学术特色、管理模式、育人理念等信息，避免因信息不对称引发适应性困惑。在人职衔接阶段，安排专人负责对接、落实引进人才的办公、科研条件，协调现有团队与引进人才开展研究方向对接，梳理学术衔接断点，支持其利用自身学术资源，与校内团队联合开展前期研究，快速融入现有学术体系。

最后，搭建常态化协同发展平台。以学科团队为核心，推动高校内外的青年教师交流结对，鼓励联合申报科研项目、联合指导研究生、共同开展教学改革研究，支持内外教师合作开展具有创新性的研究课题，促进知识共享与能力互补，助力共同发展。

**4.双向赋能内驱力与外驱力的联动适配**

内驱力系统聚焦教学科研的主动参与，外驱力系统依托行政管理部门的资源供给与制度保障，二者的联动适配是推动青年教师发展的核心路径。

首先，保障青年教师学术参与权，完善长周期分类评价机制。健全基层学术组织参与机制，明确青年教师在学科方向确立、科研团队建设、学术资源申请、教学改革推进等关键事项中的决策建议权与参与权，让青年教师真正成为学术实践的主体。支持青年教师基于自身学术兴趣、研究特长制定个性化职业发展规划，允许其自主选择短期研究目标与长期学术方向，避免过度干预其学术探索路径。同时，建立长周期与分类评价机制，打破短期量化导向，遵循青年教师的学术发展规律，尊重其学术积累与成长的阶段性特点，实施差异化评价。

其次，建立事务性工作清单管理制度，强化发展资源保障。建立青年教师的事务性工作清单，明确教学科研核心工作与非必要行政事务的边界，通过设立专职联络员、共享服务中心等方式，减轻不必要的报表填报、会议等任务。结合学科特点与教师个人专长，统筹分配教学课时与科研任务，避免一刀切式的工作量分配。同时，设立科研启动基金、教学创新奖励等专项经费，解决其初期发展的资源短缺问题，为青年教师开展研究提供低成本、高效率的外驱力保障。

最后，强化青年教师与行政部门沟通交流，打通内驱力与外驱力联动通道。设立青年教师代表与行政部门联席会议制度，定期召开专题研讨会，参会人员涵盖青年教师代表、院系负责人、行政职能部门工作人员，围绕评价体系优化、减负政策落实、资源配置调整、内驱力激发等议题开展充分沟通。青年教师可直接反馈自身在教学科研中的动力保障问题，行政部门针对性解读政策、回应诉求，并结合青年

教师需求优化外驱力供给方案。借助直接高效的沟通交流，实现内驱力需求与外驱力供给的精准匹配，形成推动青年教师发展的合力。

（来源：摘编自《中国高等教育》）

# 从“被动转型”到“主体自觉”：高校教师数字化转型的困境与实践路径

## 一、问题的提出

高等教育数字化转型是建设教育强国、推动中国式教育现代化的战略选择。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》明确提出：“构建自强卓越的高等教育体系”，并要求“以教育数字化开辟发展新赛道、塑造发展新优势”。高校教师是高等教育数字化发展的关键，然而，当前高校教师数字化转型实践中普遍存在着“被动转型”现象，这种被动性使得数字化转型往往停留于对技术工具的简单应用，难以触及教学理念、师生关系与育人模式的根本性重塑。因此，探究及引导高校教师从“被动适应”转向“主体自觉”，对于破解数字化转型困境、实现高等教育高质量发展意义重大。

高校教师数字化转型要求教师超越“技术使用者”的被动定位，在人机协同的新生态中，须主动诠释知识的意义、建构生成性的师生互动、参与数字教育伦理治理，并在技术逻辑与育人逻辑之间保持批判性张力。这意味着高校教师的数字化转型之路必须以教师为能动主体。

近年来，有文献将主体自觉作为实现高等教育自主知识体系建构的重要因素，将主体构建分为主体自觉意识和主体自觉能力两方面；也有文献将主体自觉培育过程分为认同自觉与行动自觉，并聚焦主体自觉培育的优化路径提出相关策略。但是较少在“主体自觉”视角下分析高校教师数字化转型的困境和机制路径。因此，本文按照“理论构建—困境分析—案例研究—路径突破”的逻辑，在构建四维主体自觉理论框架的基础上，系统分析高校教师数字化转型困境的具体表现

和形成机制，并提出如何通过培育教师的主体自觉，实现从“被动转型”到“主动适应”的实践路径，以期为构建高质量的高等教育数字化新生态提供理论支持与实践指引。

## 二、基于主体自觉理论审视教师数字化“被动转型”

### 1．主体自觉理论的四维结构及其内涵

“主体自觉”概念植根于哲学对人之主体性的反思，在教育学领域被用以描述教师对自身存在、实践活动和责任担当的自觉把握与自我意识。它超越了单纯的主体性概念，强调主体在认识与实践中的自我觉醒、价值认同与能动创造。主体自觉的四维结构在数字化转型进程中呈现为相互关联、逐层递进的有机整体。具体内涵如下：（1）意识自觉。意识自觉是教师对自身在数智化时代的转型自觉意识与期望，以及自身对于角色转变的清醒感知与主人翁意识。在数字化转型进程中，意识自觉要求教师能够理解数字技术不仅是辅助教学的工具，更是重塑教育生态、重构师生关系、重释教育价值的关键力量，从而以主动姿态参与到转型进程之中。（2）认同自觉。认同自觉的核心在于教师对数字技术的情感接纳与在数字环境中的专业身份重构。高校教师认同自觉要求教师从情感上克服技术焦虑与担忧，在数字环境中重新确立“引导者”“协作者”“反思者”等多重融合性专业身份，完成“我是谁”的积极再定义。（3）实践自觉。表现为教师在教学、科研、管理活动中主动、创造性地整合与驾驭数字技术的能力与行动。高校教师的实践自觉来自主体性的实践活动，实践自觉要求积极发挥自主性、意向性与创造性，并在实践探索中形成个性化的数字教学风格与专业理性。（4）发展自觉。发展自觉指教师不仅要关注技术技能的掌握，更强调对技术伦理的反思、教育价值的回归，以及在社会技术变迁中保持专业自主与批判性张力。上述四个维度相互支撑、层层递进，

共同构成教师实现从“被动转型”到“主体自觉”的内在动力机制。

### 2．路径依赖视角下教师“被动转型”的惯性机制

路径依赖最初用于解释技术演进中的锁定效应，认为一旦某一发展路径被选择，就会产生自我强化机制，使系统沿着既定方向持续演进,即便存在更优选择也难以脱离既有轨道。而教师在数字化转型中，容易在意识、操作与规则三个层面形成路径依赖，从而锁定于“被动适应”的状态。教师转型亟须打破不同维度的路径依赖，以增强主体自觉。一是认知路径依赖削弱意识自觉。比如传统教师依赖过往的线下教学经验与固有规则，难以形成深刻的战略理解与角色转变意识，导致其意识自觉停滞于传统教学框架之内。二是情感路径依赖阻碍认同自觉。教师习惯于传统教学环境中的权威身份与稳定的情感模式，面对数字技术带来的身份解构与情感挑战，难以完成从情感拒斥到接纳、从身份固守到重构的转变，从而阻碍认同自觉的形成。长此以往，教师主体和学生主体都将面临认知错位、身份解构等新困境。三是操作依赖影响实践自觉。面对技术的快速迭代，教师可能并未学会真正理解它们，在实际操作中呈现“用得少、用不深”的特征。高校教师对新技术的焦虑和挫败，容易使其陷入固有的操作惯例与教学模式中，导致教师持续探索与实践创新的适应性不高、积极性不足。四是路径依赖抑制发展自觉。长期以来，高校教师双轨制聘用方式形成了制度惯性，使得处于体制保护之中的教师产生了制度依赖，对于任何会导致职业安全焦虑的新制度必然产生抵触和排斥。

## 三、基于主体自觉理论对教师数字化转型问题的分析

### 1．数字化转型的意识自觉不足

意识自觉是教师主体自觉的起点，要求教师以主人翁意识积极主动地认识数字化转型的意义。然而现实中，许多高校教师对数字化转

型的认知停留于表层，教师过度依赖技术工具弱化了自身的主体性。部分教师对数字化转型的认知深度、认同度、敏感性等方面存在差异，未能深刻理解数字化转型对于构建高质量教育体系、培养创新人才的长远价值。虽然教师通过数字技术能够实现科研数据、教学方案、学生管理等方面的智能化和高效化，但在长期使用中，部分教师会不自觉地形成技术工具依赖，忽略了教育者独有的情感与创造力。这种表现是教师在转型中缺少对技术工具价值的反思，以及对自身在数字时代的角色转变缺乏清醒觉知，导致其教学中的主体地位削弱。教师所具备的育人能力、教育家精神等非但未能有效确立，还逐渐失去了作为独立、自主个体的本质特征。

**2．数字化转型的认同自觉薄弱**

当前，高校教师在认同自觉维度面临双重挑战：一是情感上的技术焦虑与排斥。部分教师在面对快速迭代的技术产品时，由于不熟悉或自我感觉缺乏智能技术的使用经验与能力，引发对新技术的紧张和焦虑情绪。有研究表明教师的技术焦虑均值水平达到3.427，属于较高的技术焦虑。当教师技术焦虑、技术担忧等负面情绪积累到一定程度，便会外化为主动的行为选择，表现为对数字教学系统、数字工具的技术排斥，甚至在面对技术培训时，产生应付心理。二是专业身份认同危机。随着人工智能、网络课堂、生成式AI的普及，学生的知识来源更加广泛多元，一定程度上削弱了教师的权威性。同时，学生习惯通过平台获取知识，导致师生的互动弱化，使得教师作为“情感关怀者”的身份受到冲击。这种情感排斥与身份危机的交织，使教师难以从内心认同数字化转型的价值，更无法在数字环境中确立稳固的专业自我认同。

**3．数字化转型的实践自觉不足**

教师的实践自觉与数字素养息息相关，研究发现：教师在数字化应用、数字技术与专业融合等维度存在明显短板，尤其缺乏数字化教学设计、实施与评价的实践能力。我国虽然从顶层设计上为促进高校教师数字素养发展建立了制度基础，但由于院校差异等原因，造成高校教师数字素养出现结构不均衡问题。一方面，部分高校教师数字化应用能力欠缺，难以适应人机协同的教育环境。在“教师—技术—学生”构成的新课堂中，学生表现出互动、灵活、开放和个性化的教育需求，而教师人机协同的创新实践能力欠缺，无法充分发挥技术优势满足教学需求；另一方面，教师数字技术运用效果不佳，限制科研创新实践。高校教师的科研工作涉及大量的数据收集与处理工作，但是教师数字技术运用能力却参差不齐，体现在不同学科专业的教师数字化使用能力差距较大，加之多数高校尚未有针对性地开展以高校教师为主体的技术培训，一旦科研工作遇到数据处理问题，就难以保障科研效率和科研成果质量。

**4．数字化转型的发展自觉滞后**

发展自觉是教师主体自觉的最高层次。然而，当前制度环境与文化氛围严重制约了教师发展自觉的形成。其一，制度层面存在显著的“制度路径依赖”。在数字化背景下，教师发展相关制度受历史因素影响会持续被沿用与完善，并带有非数字化的时代烙印，这样的制度环境使教师难以充分享受数字技术红利，导致对教师发展有益的影响局限在某些方面，并难以回应教师个性化发展方式和多样化发展需求。其二，工具理性文化与形式主义文化的蔓延，使得教师群体缺乏自觉追求教育理想和职业发展的主体能动性，严重制约教育家精神落地生根。教育家精神作为贯通高校教师专业发展自觉与高等教育质量提升的重要纽带，能够驱动教师内生式的专业发展，促进其在专业知识、

专业能力、专业精神等方面的不断发展完善。同时，有助于教师在实践中找寻突破点和成长点，唤起教师的发展自觉，为教育强国建设提供坚实的人才保障与智力支持。

## 四、高校教师数字化转型路径的比较分析

### 1．青年教师：“培训制度+理性工具观”转型路径

青年教师属于数字素养较高的群体，由于他们大多接受过学校的系统化岗前培训，因此在入职初期就具备开展数字化教学的能力。在认知层面，青年教师明确表示：“数字技术是提高效率与趣味性的工具，应当服务于师生面对面知识传授的核心功能”。这种理性认知使其能够客观看待技术加速特性带来的师生关系变革。在实践层面，青年教师表现出较强的技术整合能力，能够将抽象的专业知识（如复杂模型推导）转化为动态动画呈现，并自主设计实时案例点评机制。其教学角色从传统讲授者向“课程设计者+学生参与促动者”方向扩展，教学设计的主动性和精细度明显提升。在情感体验方面，青年教师对数字化教学持积极但偏理性的态度，并且乐于尝试各类新工具和平台。但在谈及职业成就感时直言：“学生反馈的积极性和传统课堂没有太大区别，成就感和平时上课差不多。”这种技术熟练但情感平淡的状态表明，数字化尚未深度触动其职业认同。在角色演变方面，青年教师意识到学生注意力分散是课堂教学的核心痛点，认为数字化教学必须服务于“拉回课堂注意力”这一目标。在制度感知方面，青年教师对学校提供的培训资源给予肯定，但认为教学层面的数字化投入缺乏实质性的评价激励。

### 2．中年教师:“大模型效能+情感成就”转型路径

中年教师最初接触数字化教学始于新冠肺炎疫情期间的在线教学要求，他们对于数字教学的体验以完成任务为主，尚未产生深度的技

术参与意愿。真正的转折发生在2022年后，生成式人工智能技术的广泛应用使其直观感受到数字化对教学效能的巨大提升潜力。在认知层面，中年教师的理解经历了从“提升效率”向“重构教学结构”的升级。中年教师对教学流程进行了整体性再思考，突破了简单的工具理性思维。在实践层面，中年教师的主动性表现得最为突出。访谈中表示，在课堂教学中即时调用大模型生成游戏化互动环节，显著提升了课堂氛围与学生参与度。比如将体育史知识点转化为“对对碰消除泡泡”游戏，使学生在10分钟内完成知识记忆并表现出“非常开心”的学习状态。在情感体验方面，该群体教师经历了从“担忧和抵触”到获得“很大的成就感”的明显转变。最初面对新技术时感到压力和不适，但当亲身体验到大模型在课堂上引发的积极反响后，情感态度发生根本性转变。成就感不仅来自技术操作的成功，更来自学生获得感的明显提升。值得注意的是，该群体在使用大模型的过程中自主生成了对技术风险的反思，明确表示需要警惕“丧失独立思考能力”的危险。在制度感知方面，中年教师普遍反映学校的数字化支持“非常不好”，所需资源多需自费购买，数字化教学的推进高度依赖个人投入。

**3．资深教师:“学生反馈+价值闭环”的转型路径**

资深教师接触数字化教学的初期体验属于被强制要求，感受集中在“麻烦”“形式主义”“运用不舒服”等情绪上。这种初始排斥源于多年积累的教学经验与习惯，认为已有的教学方式运转良好，数字技术被认为增加了不必要的负担。认知层面的转变发生在观察到学生因数字化工具而获得更好的学习体验之后。当学生反馈某些数字化环节“很方便”“很有帮助”时，资深教师开始重新审视数字技术的价值，认知从“工具负担”逐渐转向“可以做一些事情”。如此，资深教师开始针对学科特点利用数字技术自主设计一些教学环节，比如在人力

资源管理课程中利用AI模拟招聘场景，帮助学生掌握面试技巧、获得即时反馈。在情感体验方面，资深教师经历了最为完整的情感转变过程：从“很烦很麻烦”的排斥，到试用后觉得“还可以”，再到看到学生真实收获后感到“挺不错”“有价值”。在这一过程中，学生的正向反馈起到了关键的催化作用。在角色演变方面，资深教师从偏理论的知识讲解者、传授者转向知识传播过程中的引导者，教学重心从“我讲什么”转向“学生如何学、学什么”。在制度感知方面，资深教师对学院提供的资源支持评价相对肯定，但同时建议学校增设数字化转型的专项奖励，认为有必要对教学数字化方面的投入给予制度性认可。

## 五、培育教师数字化转型主体自觉的系统策略

### 1．理念启蒙与对话协商：唤醒意识自觉

唤醒教师的意识自觉，一是要深化教师对数字化转型战略意义与自身角色转变的理解，打破认知路径依赖。高校教师必须明晰数字化赋能高校教学变革的理论逻辑、实现机制和行动路径，学校应该开展多层次的数字化转型培训活动，助推高等教育高质量发展、夯实高等教育强国建设根基。比如组织专题研讨、工作坊、名家讲座等，深入解读教育数字化政策与理论，引导教师认识到数字化转型不仅是技术更新，更是教育理念、教学模式、评价体系的系统性变革。二是要推广教师数字化转型的成功案例。通过案例汇编、经验分享会等形式，宣传本校或兄弟院校教师利用数字技术实现教学创新、科研突破的生动故事，以身边榜样激发教师的参与意愿与价值认同。

### 2．文化重塑与情感支持：培育认同自觉

培育教师的认同自觉，需营造一种包容、支持的数字文化氛围。坚持以教师的个性发展为基本底线，促进高校教师自由全面的发展，避免流水线式、同质化的人才培养模式。首先，建设“数字友好型”

教师发展场景。在学校设立教师数字媒体学习中心、技术体验区等实体空间，并提供在线社区，让教师在低压力环境中探索技术、交流困惑，逐步消除对技术的陌生感与排斥感。其次，构建情感支持网络。针对教师普遍存在的技术焦虑,学校可组建由技术专家、教学设计师、心理辅导员构成的跨学科支持团队。同时，鼓励教师组建跨年龄、跨学科、跨院校的“数字教学共同体”，在同伴互助中形成情感归属与专业认同。最后，实施差异化的身份引导。针对不同学科、年龄、职称的教师，设计个性化的数字身份转型路径。例如，引导资深教师发挥其教学经验优势，成为数字教育伦理的反思者与引领者；鼓励青年教师在技术应用中大胆创新，成为技术协作者与创新示范者。

**3．场景重构与能力建设：激发实践自觉**

激发教师的实践自觉，需要为其提供适宜的实践场景、有效的能力培训与持续的正向激励，帮助其摆脱操作惯例，实现数字技术的创造性应用。第一，推动以学为中心的数字技术教学实践转型。通过重新设计教学目标、教学活动和教学评估，将生成式人工智能作为辅助手段融入课程教学流程，并丰富课堂互动形式，发展人机协同能力。第二，完善以“数字胜任力”为核心的能力培养体系。以本土化的高校教师数字素养框架为基础，开发涵盖技术知识、教学法整合、数据伦理、人机协同等模块的课程体系，并采用工作坊、线上研修等混合式学习方式。特别要注重培养教师的“提示语工程能力”与“算法批判与调适能力”，使其能够驾驭人工智能。第三，建立以实践效能为导向的激励机制。在教师评价中，增加对新型教学模式、优质数字课程等数字化创新成果的认可与奖励，让教师从实践中获得成就感与满足感，从而形成“实践—激励—实践”的良性循环。

**4．制度创新与价值回归：保障发展自觉**

保障教师的发展自觉，必须改革滞后的制度安排，重塑以育人为本的价值理性，为教师的持续专业成长提供制度保障与文化引领。第一，强化技术应用的伦理规制与教师专业的自主性。建立高校教师主体性复归策略，并赋予教师对算法结果的实质性否决权，确保技术服务于教育过程。同时，将事务性技术操作剥离出教师职责，设立教学技术支持中心，让教师聚焦于价值引导、批判性对话、情感关怀等育人活动。第二，重塑以“育人本位”为核心的数字化校园文化。高校领导应率先垂范，在各类讲话、文件中强调数字化转型的育人旨归，警惕工具理性膨胀。通过举办教育价值大讨论、数字化教育伦理培训等活动，引导教师将技术应用与落实立德树人根本任务紧密联系，在数字时代坚守教育者的初心与使命。

（来源：摘编自《中国大学教育》）

# 助力、阻力、动力：人工智能时代教育家精神推动教师角色转型的路径研究

## 一、问题的提出

当前，人类社会已悄然进入人工智能时代，以ChatGPT等为代表的人工智能引发了教育领域的深刻变革。人工智能虽然可以很大程度地改变教育的形式和手段，但是其无法动摇教育的核心目标。因此，可以肯定的是教育的使命不可能完全交由机器履行，教师的作用也不可能被人工智能简单替代。一直以来，教师都在教育中扮演至关重要的角色，人工智能的出现必然会促使教师角色发生转型。面对人工智能给教育变革带来的机遇和挑战，教师角色在人工智能时代将如何转型？存在哪些潜在风险？又该如何更好地推动教师角色转型？这些问题都值得我们深入思考和研究。

党和国家高度重视人工智能发展和教师队伍建设，2025年1月，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》，提出促进人工智能助力教育变革，制定完善师生数字素养标准，深化人工智能助推教师队伍建设；同时提出实施教育家精神铸魂强师行动，推动教育家精神融入教师培养培训全过程。教育家精神是回应时代发展需求、响应国家发展战略的时代精神标识，也是在习近平新时代中国特色社会主义思想指导下推动教师队伍建设的理论遵循和实践指引。本文尝试以教育家精神为引领，从助力层面廓清人工智能如何赋能教师角色转型，从阻力层面厘清人工智能赋能教师角色转型背后的危机和风险，从动力层面探赜人工智能时代教育家精神引领下的教师角色转型路径，以期有效化解人工智能带来的风险挑战，更好地推动人工智能时代教师队伍建设。

## 二、转型助力：人工智能给教师角色转型带来的机遇

### 1．教学主导向协同参与的转型

教师在传统课堂教学长期维系的“教师-学生”二元主体结构中牢牢占据主导地位，既是教学目标的制定者、教学内容的组织者，又是教学进程的把控者。人工智能的出现为教育深度赋能，创设了问题驱动式、项目探究型等新型自主学习形态，人工智能也与教学、管理、评价等教育过程深度融合，深刻改变了教育的形态和样貌，促使教学由传统二元主体模式向“教师—机器—学生”的人机协同模式转型。以往凭借教师主观经验和主体意愿来确定教学目标、主导课程教学的模式不再适用，取而代之的是通过海量数据的数智循证、学情反馈的实时调控和人机交互的智慧决策来实施的人机协同教学。

教师角色的这一积极转变，使得学生的主体性得到充分彰显。一方面，“学生为中心”的教育理念得到了更好的贯彻。得益于人工智能强大的数据搜集和分析能力，学生实时学习情况、心理状况甚至基于穿戴技术即时获取的学生身体机能数据，为教师更好地关注学生全面发展提供了大数据支撑，实现对学生成长发展的充分观照。另一方面，因为人工智能自身具备超强的计算、感知、认知等，不仅“能存会算”“能看会认”甚至“能理解会思考”，所以人工智能已经可以深度融入教学全链条，成为教师教学的得力助手，帮助教师从繁重琐碎的日常教学工作中解脱。由是，人类主体之间的关系已演变为人机共生的关系，师生通过智能设备不断交互，共同促进教育过程的科学化、智能化。

### 2．知识传授向思维引导的转型

一直以来，教师都以传道授业解惑为自身履职的重心，教师将自己掌握的学科知识系统地传授给学生。人工智能承载了人类大脑难以

企及的知识储备量。同时，在语音识别、智能检索、仿生技术等AI技能的加持下，能够与学生实时互动，为学生提供“随时随地”“随叫随到”的个性化学习服务。有研究者预测教师授业解惑的任务部分将逐渐被更具优势的机器所取代。如此，教师的履职重心可以由知识传授向思维引导转移，教师有了更多的精力培养学生的实践能力和创新思维。

这种履职重心的转移不仅促进了学校人才培养的进阶，而且促进了教师履职尽责的升华。一方面，在人工智能的支持下，教师的主要任务不再是知识的传授，转而专注于创设复杂性和创造性的任务供学生解决，培养学生解决复杂问题的审辨思维、创新能力和跨学科素养，助力学校人才培养从知识习得和迁移应用的低阶目标，向培养创新型、复合型的高阶目标跃迁。另一方面，教师履职实现了从教知识到教思想的层级跃迁。在这一层级，教师可以引导学生养成独立思考和批判性思考的习惯，审慎面对人生、价值、伦理等重大问题，树立正确世界观、人生观、价值观。教师日益从“讲台上的圣人”转变成“身边的向导”，实现了教师履职由知识传授向思维启迪，最终走向灵魂塑造的不断升华。

### 3．统一教学向个性辅导的转型

出于追求教育规模化和经济化的考量，长期以来传统教学一直坚持传授式教育的形式。这种集体式和规模化的教学，遵从统一的计划目标，供给一致的知识内容，采用相同的教学技法，忽视了学生学习的差异化和个性化需求。人工智能的出现为实现个性化教学提供了可能：基于大数据分析和深度学习等技术，人工智能可以构建学习者模型或数字画像，实现对学生学习行为数据的深度分析，为教师教学决策提供数智依据；借助智能算法为学生个性化学习推荐资源，提供定

制化的学习路径；利用虚拟现实技术还可以为学生创设符合个性化需求的学习场景。人工智能赋予了教师“显微镜”一样的细致观察能力和“望远镜”一样的发展预测能力，帮助教师深度掌握学生个体差异和精准调整教学策略，促进了个性化教学的落地实施。

从步调一致到个性辅导，教师的关注力从分散到聚焦，从浅显到深入，实现教得更精准和学得更高效。一方面，人工智能帮助教师更好地关注和回应学生的个性化发展需求,不仅在内容难易、内容多少、呈现方式等方面实现教学内容的精准推送，而且在学习方法、学习计划、学习进度等方面实现学习路径的精准规划，提升了教学供给的精准性，突破了传统教学“千人一面”的教学困境。另一方面，人工智能帮助学生对需要学什么、应该怎样学有了更清晰的认识，不再为应对标准化考试与追逐学业成绩而盲目学习。学生的专长、兴趣得到重视，学习积极性和主观能动性得到激发，学习效率更加提升，学生也不再是教育生产线上的“标准件”，而是作为独特的生命个体得到了个性化的发展。

## 三、转型阻力：人工智能给教师角色转型带来的挑战

### 1．角色被边缘化的挑战：主体性迷失与决策权削弱

人工智能在教育领域的应用日益深化，其技术优势对教师的传统角色构成了严峻挑战，可能引致教师角色被边缘化的风险。一方面，部分教师对自身角色的不可替代性认识不清，同时对人工智能过度依赖，导致其在教学中的主体地位趋于弱化。他们逐渐从教学活动的中心退居边缘，课堂变成了机器主导的知识传递场所，教师自身也几乎成为技术的“操作员”。另一方面，面对汹涌而来的技术变革，适应能力不足的教师群体则容易产生职业迷茫，陷入“角色危机”。

与人工智能相比，教师依赖个人经验的传统决策模式显得更具主

观性和随意性。在技术理性主导的趋势下，机器在教学决策中的权重不断增加，教师的专业决策权相应地受到挤压。长期来看，这种对算法的依赖会侵蚀教师的专业自主性与教学创造力，使其不再信任长期积累的实践智慧，最终可能沦为技术系统的被动执行者，丧失作为教育者的主体性。

**2．重心转移背后的危机：权威消解和平庸之恶**

人工智能影响下信息资源呈指数型增长,加之人工智能创设的“无边界”学习情境对传统课堂教学和知识传授的冲击，教师的知识权威慢慢被削弱。教学活动的正常开展离不开稳定的教学秩序，而强制性的权威是维护教学秩序的重要保障。教师权威的削弱，可能带来教学秩序的紊乱，教学活动指向性、有效性大打折扣。

人工智能的出现弱化了教师的知识权威，使教师履职重心从知识传授向思维引导过渡，在这一过程中教师教学越来越依赖人工智能搭建的教育情境和其提供的技术支撑。在人工智能技术的规训下，教师对数字化的教育技术愈发依赖。正是由于教师对智能技术的依赖，形成了普遍“平庸之恶”。甘于“平庸”的老师严重依赖智能技术开展教学活动，缺乏对教学的反思、改进和创新，疲于对教育目标、教育价值、教育方法进行思考，放弃了对提升个人专业知识、专业素养、专业能力的要求。

**3．关注转换背后的危机：情感淡漠和教育不公**

传统教育一直保持人与人的面对面交流，师生的语言沟通、情感交流对于学生的身心成长和师生关系的和谐稳定至关重要。然而，在人工智能创设的虚拟教育场域中，教师原本应该提供给学生的情感关怀少了，对体现学生成绩、能力数据的关注却多了。师生的情感交流是教师浸润学生思想、影响学生价值观的重要渠道。过度依赖数据化

和程式化的技术工具，不仅会疏远师生情感距离，影响师生关系和谐稳定，而且会导致教师难以充分回应其对生命价值和自由人性立场的角色期待，使教师在落实立德树人根本任务的过程中不能充分发挥作用。

高质量的技术设备、稳定的网络以及教师专业的数字素养是人工智能与教育深度融合的关键。但由于中国城乡“数字鸿沟”问题的存在，人工智能带来的知识和技术资源集聚于发达地区，而一些网络基础设施薄弱和教师数字素养不足的地区尤其是农村，可能会错过人工智能带来的教育红利。此外，训练数据因为受功利主义、应试主义的影响可能存在选择性收集的偏见。基于人工智能的智慧教学可能沿袭这一偏见，导致教师关注、学习资源、学习机会等向成绩优异、家庭优越的少部分人倾斜。“数字鸿沟”和算法偏见会加剧地区之间、学生之间教育资源和教育机会获取的不平衡，导致教育的公平性受损。

## 四、转型动力：教育家精神推动教师角色转型的实践路径

在人工智能与教育深度融合的时代背景下，教师角色转型面临着前所未有的机遇和挑战，如何才能助力教师在人工智能浪潮中抢抓机遇和应对挑战，将成为新时代教师队伍建设的关键问题。教育家精神是建设高素质教师队伍的理论遵循，也是促进教师自我成长和专业发展的价值指向。继承弘扬教育家精神，汲取源源不竭的动力，是教师实现人工智能时代自身角色成功转型的关键。

### 1．以理想信念为引领，帮助教师摆脱角色迷茫

正确的理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。确立了坚定的理想信念，教师才会将自己的职业同国家富强、社会进步和民族复兴紧密关联，在对教育事业的不懈追求中实现个人对国家、社会、民族的生命价值。人工智能时代，有的教师面对能力强大的机器无所适

从，逐步丧失教学主导权，慢慢沦为教学过程的“旁观者”。究其原因正是由于其教育责任感和使命感淡薄，任凭自身在开展教育教学中的主体作用被削弱。

人工智能时代，教师要以“心有大我、至诚报国的理想信念”为引领，摆脱角色迷茫。一是要培养教师的职业使命感和荣誉感。教育引导教师加深对教书育人重要使命的认识，通过政策法规明确对教师的奖励和激励机制，给予教师群体更大支持和尊重，切实提升教师职业认同。二是要唤醒教师的主体意识和角色自觉。教师的发展最终要落实到自主发展，要通过宣传、教育、引导，让教师清醒认识自身在教育过程中的不可替代性，促使广大教师主动学习人工智能技术，不断提升数字素养，借助人工智能的深度赋能，让教师不断实现自我价值。

**2．以道德情操为操守，帮助教师重构个人权威**

良好道德情操不仅是教师的个人修养问题，更是其从事教师职业的先决条件和基本前提。教师只有不断提升自身的道德修养，树立一身正气的良好形象，才能通过自己的人格魅力感染学生，引导学生树立正确世界观、人生观、价值观。人工智能时代，教师不再是知识的“先知者”和“垄断者”，其知识权威的逐渐削弱影响了教师个人权威的作用发挥。然而，教师对学生的影响是全方位的，不仅包括传授知识,还包括人格魅力的感染。教师的知识权威虽然可能会逐渐削弱，但是教师崇高的道德修养会强化其人格的感染力，帮助教师重新树立权威形象，使学生从心底里尊敬和信服老师。

人工智能时代，教师要以“言为士则、行为世范的道德情操”为操守重构个人权威。第一，要加强涵育教师道德情操的外部助力。教育管理部门要抓紧制定人工智能时代教师行为准则，规范教师在智慧

教学中的言行，还要进一步建立健全师德师风考核评价机制，形成多方参与、客观公正的师德监督体系，为人工智能时代师德师风建设提供坚实的制度保障。第二，要强化涵育教师道德情操的内在驱动力。师德师风的涵养还是要依靠教师的主体自觉，教师要主动对标教育家精神的要求，慎独自律、砥砺前行，严格规范和约束自身言行，在智慧化教学过程中恪守师德师风规范，以高尚的个人魅力帮助教师重构师道权威。

**3．以育人智慧为愿景，帮助教师促进教育公平**

育人智慧是教师专业能力素养的集中体现，其专业性体现在教师对教育规律和学生身心发展规律的深刻洞见。人工智能时代，知识来源多元化、学习空间泛在化、学习路径定制化促使学生个性化发展需求日益迫切，“千人一面”的传统教育方式不再适用。然而，“数字鸿沟”的存在使得教育资源的分配愈加不平衡。教育公平和教育高质量发展是教育美好的未来愿景。无法实现教育公平就更难以促进学生全面、自主、个性化地发展。这就亟须教师积极运用育人智慧，转变育人方式，挖掘每一个学生的闪光点、兴趣点，公平地赋予每一个孩子“发光”“出彩”的机会。

人工智能时代，教师要以“启智润心、因材施教的育人智慧”为愿景维护教育公平。第一，教师要革新育人理念。教师要树立因材施教的教育理念，尊重学生的个体差异，根据学生的能力、兴趣和需求制定差异化的学习策略；还要树立以人为本的教育理念，不能仅关注学生成绩好坏，而是要致力于帮助学生实现德智体美劳的全面发展。第二，教师要革新育人方式。要摒弃以往“耳提面命”“一味灌输”的填鸭式教学方式，善于运用启发式教学，借助AI情景模拟技术为学生创设逼真的问题情境，引导学生自主性和创新性地解决问题；还要

善于运用AI技术，为学生创设泛在可及、丰富优质的学习资源，让每一位学生学习的机会更加充分且均衡，以弥合“数字鸿沟”，促进教育公平发展。

**4．以深度躬耕教学为实践，帮助教师摒弃平庸之恶**

教师为了更好地履行为党育人、为国育才的光荣使命，必须秉持深度躬耕教学的态度，潜心钻研、追求真理、勇于创新，以扎实的知识功底、过硬的教学本领和敢为人先的创新能力来夯实自己站稳讲台的根基。人工智能时代，有的教师出于对技术的依赖，屈从于技术的工具理性，慢慢地疲于学习和思考，不再追求专业能力的提升，陷入“平庸之恶”的泥沼。只有秉持深度躬耕教学的决心，坚持终身学习和创新探索，不断迭代更新自身专业知识，主动接触、学习人工智能等新兴技术，才能提升教师对于智慧教学的驾驭力和胜任力，使教师在AI席卷的浪潮中站稳脚跟，不至于成为任由机器摆布的附庸品。

人工智能时代，教师要以“勤学笃行、求是创新”的躬耕态度进行教学实践，使自身摒弃平庸之恶。第一，教师要潜心向学。教师为了胜任教学工作，必须坚持践行终身学习理念，养成乐学善思的良好习惯，坚决走出“啃老本”的舒适区，通过刻苦钻研对专业知识不断进行迭代更新，以开阔的知识视野、专业的教学能力和深厚的文化素养引领学生虚心向学、笃行不怠。第二，教师要不断求索。教师要时刻保持对新生事物的好奇心和探索欲，以追求真理、传播真知为己任，主动探索和尝试人工智能等新兴技术在教育领域的创新应用，注重培养学生的创新思维和解决复杂问题的能力，矢志为国家培养创新型、复合型、应用型人才。

**5．以仁爱之心为纽带，帮助教师维系师生情谊**

教育是培养人的活动，而人需要温情的满足，缺少情感作为中介，

真正的教育就很难发生。教师只有真正做到“仁而爱人”，用心用情教育关爱学生，才能真正触动学生的灵魂，让学生“亲其师、信其道”。然而人工智能时代，师生通过冰冷的程序语言和电子屏幕进行沟通交流时，教师关注力转移到各种复杂的学生学情数据，教育过程中的师生情感交互减少，导致师生的情感慢慢疏离。面对强国建设、民族复兴的重任，教师只有以仁爱之心润泽学生心灵，才能以灵魂唤醒灵魂，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

人工智能时代，教师要以“乐教爱生、甘于奉献的仁爱之心”为纽带维系师生情谊。第一，要通过专业的心理培训和情感指导，帮助教师对自身仁爱品质进行自我认知和反思，反思自己对学生的关爱是否已经内生为一种职业自觉，不掺杂任何其他利益；思考如何有效与学生进行情感交流，从而更好满足学生全面发展的成长需求。第二，教师要善于与学生进行情感沟通。缺乏情感的深入交流和有效沟通是导致师生情感疏离的主要原因，教师应增强自身的情感沟通能力，用心创设与学生的情感沟通机会，善于倾听学生的情感需求，并及时对学生的期望和需求进行反馈，促进师生情感的不断“升温”。

**6．以弘道追求为使命，帮助教师拥抱教育变革**

中华优秀传统文化中蕴含深厚的“天下大同”“协和万邦”的思想。教师承担着传播中华优秀传统文化、输出中国教育观点主张的弘道使命。信息化时代，全球化进程不断加快，国际教育交流合作愈加频繁。如果没有通过教育促进全人类共同进步的弘道追求，没有胸怀天下的开阔眼界和宏大格局，教师也就没有主动拥抱AI技术带来的教育变革的意愿和勇气，也就难以借助人工智能的深度赋能来推动中国教育的高质量发展。

人工智能时代，教师要以“胸怀天下、以文化人的弘道追求”为

使命主动拥抱教育变革。第一，要坚持走出去，在国际舞台讲好中国教育故事。要鼓励教师走出国门，在国际交流合作中推介中华优秀传统文化、传播中国教育理念、弘扬中国教育家精神，为解决人工智能时代教师专业发展问题贡献中国思路，为推动全世界教育数字化、智能化变革贡献中国力量。第二，要坚持引进来，借鉴学习国外先进的教育理念和技术。教师要主动了解和学习国外人工智能教学案例，学校应鼓励教师与国外学者共同研究人工智能在教育领域的创新应用，推动中国教育在人工智能赋能教育高质量发展中走在世界前列。

（来源：摘编自《中国大学教学》）

【工作动态】

# 我校开展2026-2027学年新入职教师培训

为帮助新入职教师明确方向，提升教育教学能力，夯实师德师风根基，8月25日至26日，我校教师教学发展中心联合教务处、人事处、教学质量监控与评估中心及校本培训师团队，开展2026-2027学年新入职教师培训。



**多方联动，构建全方位培训体系**

8月25日上午，教务处处长邱培磊首先围绕“基本教学规范”为新教师们详细解读了教学运行的关键环节与标准要求，帮助大家明晰教学工作的底线与常规。




随后，人事处处长闫蕾蕾以“厚植师德根基 严守人事制度”为主题，阐述了如何以规范化人事管理赋能学校高质量发展，并强调新教师要始终以师德师风制度为标尺，以管理服务制度为遵循，以人才引育制度为支撑，将个人成长融入学校发展大局。



质评中心督导姚旭东教授以《如何上好一门课》为题，从制度护航、课堂深耕、评价反馈、文化浸润四个维度展开，深入介绍了学校“三位一体”的教学检查体系，并结合实际案例剖析了从备课到上课的完整闭环。姚教授鼓励教师们将质量意识内化于心，从制度约束走向质量自觉，让课堂改进成为持续的专业追求。




**聚焦成长，激发教师内生动力**

8月25日下午，为助力青年教师规划职业发展路径，校本培训师郭毅飞以“青年教师发展与职业规划”为主题，与新入职教师进行了深入交流，并引导大家结合自身特点与学校发展方向，科学设定短期与长期目标，在教学中寻找职业价值。




校本培训师团队聚焦教学技能提升，围绕BOPPPS教学模式（导入-目标-前测-参与式学习-后测-总结）开展了专项培训，系统讲解模组的基本理论知识，重点针对教学目标的细化与撰写进行实操指导。最后，校本培训师王素萍老师进行了一堂生动的示范课，直观展示了BOPPPS各环节在真实课堂中的有机衔接与落地应用，为新入职教师构建高效课堂提供了科学的方法论。

**实战演练，在打磨中站稳讲台**

8月26日，培训进入实战演练阶段。全体参训教师分为5个小组，开展了小班迷你教学演练。每位教师进行十分钟的课堂教学展示，校

本培训师引导同组教师进行多角度、深层次的组内反馈。通过“一人讲、众人评”的方式，参训教师在真实的课堂情境中发现问题、反思改进，在同伴互助与引导员指导下，切实提升教学基本功，为站上讲台、站好讲台奠定坚实基础。








培训最后，副校长刘升阳作总结讲话，对新入职教师提出三点期望与要求：一是要站好讲台，把课堂作为安身立命的根本；二是要扎实教学基本功，循序渐进，形成自己的教学逻辑，充分备好每一堂课，对自己的教学内容做到烂熟于心，即便面对突发情况也能从容应对；三是要拥有丰富的生活，学会自我调节与解压，以充盈的内心和饱满的精神状态更好地投入到教书育人工作中。



此次培训是我校构建教师全周期发展支持体系的关键开局。参训教师纷纷表示，通过两天的集中学习与演练，不仅加深了对学校的认同感与归属感，更对未来的教学工作充满了信心与期待。

教发中心将以此为契机，持续深化教师培养内涵，常态化开展分层分类培训，强化教学诊断与精准帮扶，搭建交流共享平台，秉持“服务教师、赋能教学”的宗旨，持续完善教师全周期发展支持体系，为学校高质量发展筑牢坚实的人才根基。

# 喜报丨我校教师在河南省教育系统2026年度教学技能竞赛中喜获佳绩

近日，河南省教育系统2026年度教学技能竞赛高校组现场决赛于洛阳落下帷幕。本次赛事由河南省总工会、河南省教育厅主办，河南省教科文卫体工会、洛阳理工学院承办。我校教师在大赛中勇创佳绩，共斩获4项一等奖、1项三等奖，学校荣获团体三等奖。




经学院初赛、校级决赛选拔以及省级专家评审，马克思主义学院李亚林老师（思政组，全省前10强）、会计学院孙盼盼老师（经管科组，全省前20强）、文学与新闻传播学院张永青老师（文科组，全省前20强）、智能建造学院冯纪兵老师（工科组，全省前20强）荣获一等奖；通识教育学院张金珂老师荣获理科组三等奖。

## 河南省教育系统2026年度教学技能竞赛获奖结果

| 奖项 | 学院 | 姓名 | 科目 |
| --- | --- | --- | --- |
| 一等奖 | 马克思主义学院 | 李亚林 | 思政 |
| | 文学与新闻传播学院 | 张永青 | 文科 |
| | 会计学院 | 孙盼盼 | 经管科 |
| | 智能建造学院 | 冯纪兵 | 工科 |
| 三等奖 | 通识教育学院 | 张金珂 | 理科 |

近年来，学校高度重视教师教学能力建设，不断搭建教学竞赛、研修培训等多元成长载体。学校将以本次竞赛为新起点，持续推进教育教学改革，激励广大教师深耕教学、精进业务，助力学校教育事业高质量发展。

# 我院教师参加全国高校人工智能赋能教学研讨会暨高级研修班

在人工智能、大模型技术快速重塑高等教育生态的背景下，为紧跟数智技术教育改革前沿，推进我院数智化课程改革，提升教师人工智能赋能课堂教学能力，2026年7月31日—8月2日，会计学院选派会计教研室主任李伟平、青年骨干教师宋若男赴上海参加全国高校人工智能赋能教学研讨会暨高级研修班。




活动现场

本次研修班由教育部高等学校计算机类专业教学指导委员会、全国高等学校计算机教育研究会主办，以“人工智能+教育”为主题，课程兼顾学术前沿与教学实际。研修内容涵盖人工智能发展前沿、人工智能导论、OpenClaw智能体、AI赋能办公应用等内容，参训教师了解大模型、智能体等技术发展趋势，重点学习AI通识课程教材编写逻辑、教学设计思路、实践项目设计以及课程思政融入路径。在优秀教学案

例研讨专场，两位教师与全国各地高校同行围绕课程体系重构、实验开发、产教融合、思政元素融入等教学改革难点开展交流研讨，学习借鉴可复制、可推广的课程建设经验。参训教师全程认真学习、积极互动交流，展现出良好的专业素养与求知风貌。



活动现场

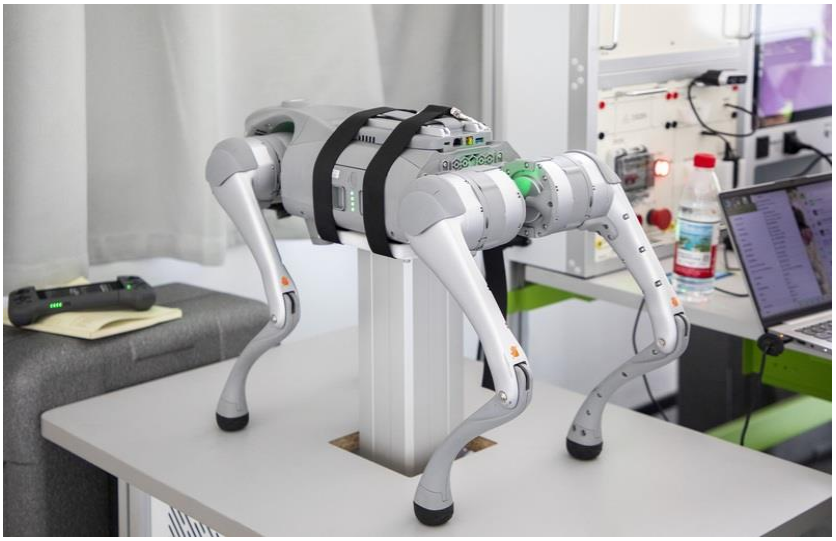
此次研修是会计学院对接数智时代人才培养需求，强化教师队伍建设的重要举措。参训教师将把研修收获的前沿教育理念、课程建设思路与教学资源带回工作岗位，反哺课堂教学，推动人工智能技术与课堂教学深度融合，为培育适配人工智能发展需求的高素质应用型财会人才提供有力支撑。

（来源：会计学院官网）

# 深耕具身智能前沿，推进双师型教师培养

为深入落实产教融合、科教融汇发展要求，紧跟具身智能、四足机器人产业技术发展趋势，进一步提升教师工程实践、平台运维与二次开发能力，助力机器人、智能制造相关专业课程体系优化与实训教学资源升级，暑假期间，机电工程学院选派张晨晨、李倩倩两位教师赴新乡市获嘉县郑州信息工程职业学院（获嘉校区），参加2026年“宇树四足机器人仿生实训台开发与实践”暑期师资培训。



本次培训由河南省仪器仪表行业协会主办，杭州宇树机器人有限公司提供技术支持，面向全国本科、职业院校骨干教师开展专项技术实训，采用“理论授课+真机实操+案例研讨+交流沙龙”线下培训模式，吸引全国多所院校教师参与学习。培训内容紧贴高校实训教学实际，分为机器狗基础认知与操控、运动控制与智能感知、智能交互与综合运维三大模块，系统学习宇树Go2机器狗硬件架构、Ubuntu与ROS2开发环境部署、SDK二次开发；实操底层、高层运动控制，完成多传感器数据读取与融合；开展语音指令控制、视觉识别联动综合项目实践。






培训过程中，两位教师认真钻研理论知识，积极开展真机实操训练，主动与省内各院校参训教师、企业技术专家开展交流研讨，对标产业岗位标准，探讨具身智能方向课程建设、实训基地建设思路。经过多日系统学习，两位教师全部通过考核，取得培训结业证书。







参训教师表示，本次培训实操性强、内容贴合教学需求，补齐了四足机器人实训教学的技术短板，对具身智能产业发展、实训平台教学应用有了更加全面深刻的理解。返校之后，将把本次培训所学技术、行业案例转化为课堂教学资源，融入机器人、智能制造专业课程与实训教学，优化实训项目，完善实践教学内容，助力工程实训中心宇树

机器人实验室建设落地，推动产业前沿技术与课堂教学深度融合，切实提升学生工程实践创新能力，为学院应用型人才培养质量提升贡献力量。

此次外出培训是机电工程学院加强“双师双能型”教师队伍建设的重要举措，学院将持续鼓励教师参与行业前沿技术研修，坚持“走出去学、带回来用”，以师资能力提升带动专业建设，持续深化产教融合，不断夯实智能制造、机器人方向人才培养基础。

（来源：机电工程学院官网）

# 夯实教学规范 筑牢育人根基——计算机与大数据工程学院开展新入职教师及兼职教师期初教学专项培训

为进一步规范教学管理、夯实教学根基，全面提升教师教学能力与人才培养质量，助力新学期教学工作平稳有序开展，计算机与大数据工程学院先后组织开展新入职教师、兼职教师标准化教学专项培训，覆盖学院新晋师资与外聘师资队伍，全方位筑牢学院教学质量防线。

8月28日上午10点，学院率先开展新入职教师培训会。院长龙瑞、教学质量监控联络员杜璐佳及9位新入职教师参会。会议伊始，龙瑞院长对各位新教师的加入表示热烈欢迎，勉励大家快速完成身份转变、适应岗位节奏，全身心投入学院教育教学工作，站稳三尺讲台、践行育人使命。



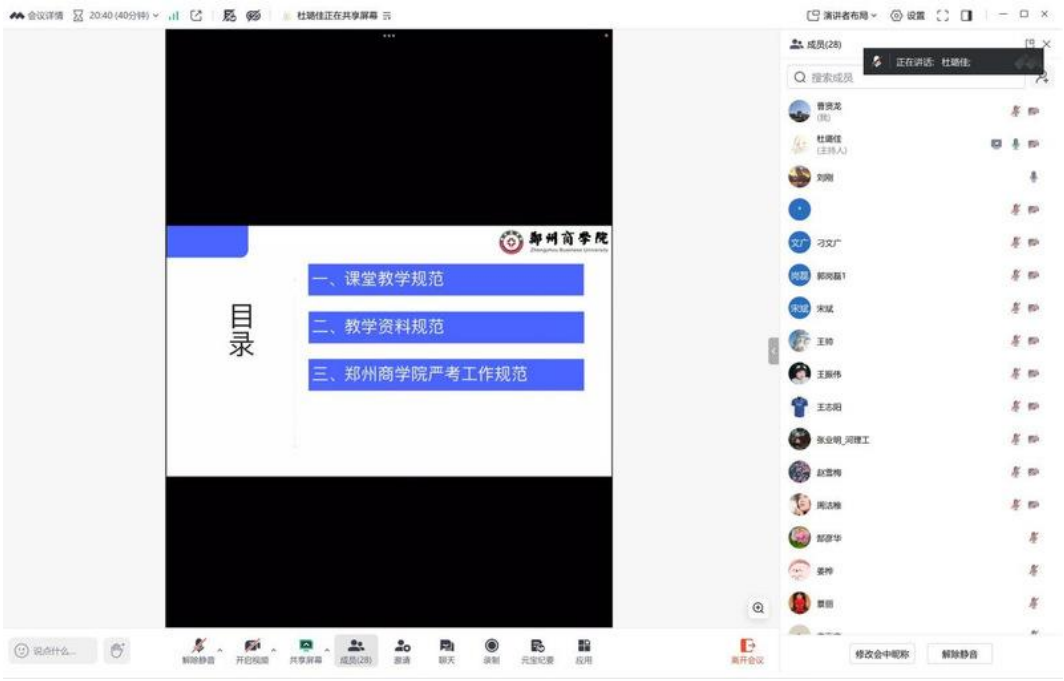
培训环节中，杜璐佳老师围绕教学规范与听课制度两大核心主题展开细致讲解，在教学规范方面，着重强调课堂教学需深度融入OBE

教育理念，严格规范调课、停课流程，落实课堂“手机入袋”管理要求，爱护教学设备、维护良好课堂秩序。在听课制度方面，杜璐佳老师详细介绍了由学院质监小组、班级质监员、学校督导构成的三级教学质量监控体系，清晰解读新教师被听课、教学反馈、教学评价的全流程规范，帮助新入职教师全面熟悉学院教学质控机制。



培训最后，龙瑞院长作总结讲话。她重点强调，标准化教学规范是保障课堂教学质量的核心基础，要求新教师从第一堂课抓起，将各项教学规范落实到日常教学的每一处细节。同时鼓励新教师坚持教学与科研并重，积极投身科研创新工作，以过硬的教学能力、扎实的科研素养，为学院高质量人才培养赋能助力。

为同步规范兼职教师教学工作、统一全院教学标准，8月31日晚七点半，学院开展兼职教师标准化教学线上专项培训。学院副院长曹贤龙、教学质量监控联络员杜璐佳及全体兼职教师参与本次培训。




曹贤龙副院长着重阐释了教学标准化规范的重要意义。他表示，标准化教学是稳定课堂教学质量、提升学院人才培养整体水平的核心基石，要求全体兼职教师严格对标培训要求，逐项落实教学规范细则。同时，他希望兼职教师在教学过程中主动对接学院，及时沟通解决教学难题，共同维护学院稳定、规范、有序的教学秩序，保障新学期各项教学工作高质量开展。

此次系列教师专项培训，兼顾新晋专任教师与兼职教师队伍，进一步统一了教学标准、细化了教学要求、压实了教学责任。下一步，计算机与大数据工程学院将持续抓实教学过程管理、常态化开展教学督导培训，不断规范教学行为、提升师资教学水平，持续夯实学院教育教学质量根基。

（来源：计算机与大数据工程学院官网）

# 文传学院组织开展课程组专题备课研讨活动

为深入推进教育数字化转型，巩固前期AI赋能教学工作坊培训学习成果，推动人工智能技术与专业课程教学深度融合，8月26日上午，文传学院组织各教研室开展课程组专题备课研讨活动。各教研室依据课程性质划分若干研讨小组，围绕AI赋能课堂教学与课程设计创新同步开展分组研讨，并于当日上午在人文学部统一组织下于自力楼三楼报告厅进行汇报展示与交流。文传学院全体教师参与本次教研活动。




汉语言文学教研室分设语言教学、文学教学、实践教学三个小组同步开展研讨。语言教学小组围绕“AI技术如何落地语言学课堂”与“教学语料库建设”两大重点展开，老教师与青年教师充分交流，明确AI辅助备课与教师把关甄别相结合的路径；文学教学小组以AI文学知识图谱建设为切入点，初步搭建了以中国文学史主干脉络为骨架的知识图谱框架原型，银龄教师与青年教师共同探讨经典文本细读与技术赋能的有效平衡；实践教学小组以《走进杜甫》课程为例，展示AI赋能

实践作品创作与教学的全流程范例，形成两项可推广的实践教学成果。




新传教研室划分为两个课程小组开展研讨。第一小组围绕“AI赋能短视频产出”主题，重点探讨AI工具在脚本创作、素材生成、后期制作等教学环节的应用路径；第二小组聚焦“AI赋能新闻教学”，结合智能传播时代新闻人才培养新要求，梳理AI相关理论内容，产出理论知识科普教学材料。

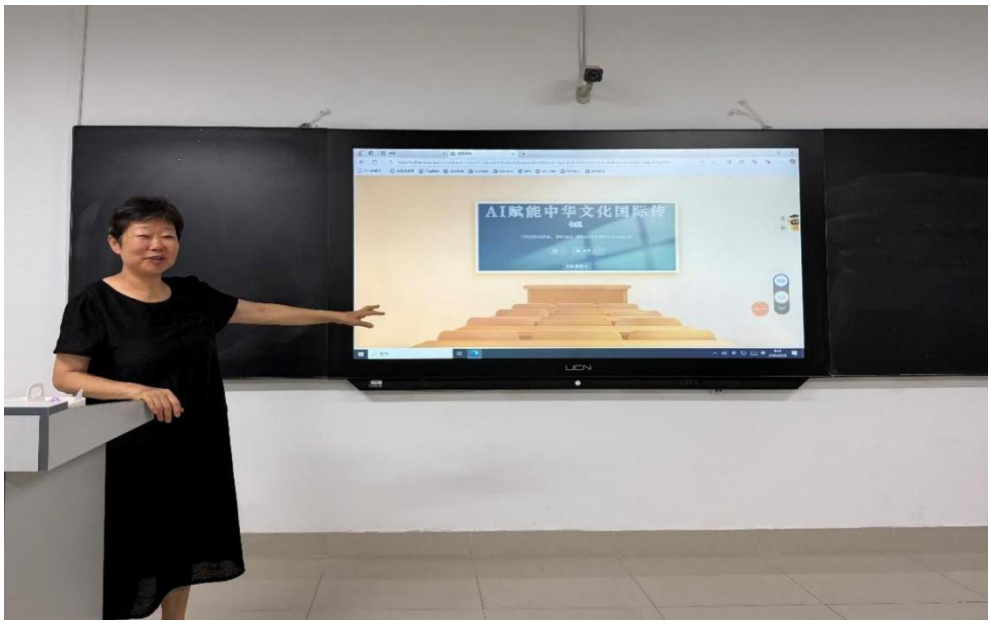



法学教研室立足知识产权专业教学实际，以《商标法》课程为示范载体，现场演示利用AI工作台生成课程教案、教学PPT、章节配套练习

题等全套教学资源的完整流程，教师们围绕AI在法条解读、案例遴选、习题命制等场景的应用展开充分交流，实现了培训所学向教学实践的有效转化。




汉语国际教育教研室以“AI赋能中华文化国际传播”为核心主题，紧密结合专业人才培养目标，聚焦国际中文课堂中文化内容传播的现实难点，着力探索AI在教学资源开发、课堂活动设计、跨文化适配等方面的应用路径，产出了AI辅助国际中文教学设计等教研成果，为用数字化手段讲好中国故事、服务中华文化国际传播提供了实践思路。



教育学教研室依据课程性质划分为四个课程组同步开展专题备课。第一组围绕AI赋能学前教育考研课程精准化改革，聚焦AI辅助学情诊断与知识图谱构建展开研讨；第二组聚焦AI赋能师范生核心技能实训，将师范生核心技能归纳为四大维度并探讨AI赋能路径；第三组围绕AI赋能学前理论课程深学，就不同理论课程适配的AI教学形态达成共识；第四组聚焦AI赋能艺术类课程教育创新，提出智能陪练、虚拟仿真、AI绘图、动作捕捉等数字化工具在钢琴、环创、舞蹈等课程中的落地路径。各课程组产出丰硕研讨成果，为新学期课程教学提供了扎实支撑。



分组研讨结束后，各教研室转场至自力楼三楼报告厅，参加由人文学部组织的“AI辅助教学设计及课程设计创新成果汇报”活动。新传教研室主任买艾敏代表学院作成果汇报，重点展示了上学期微专业项目及短视频制作与运营课程中AI技术的实践应用成果。她以微专业已完成的AIGC短视频作品为案例，详细介绍了AI技术在短视频内容生产与教学设计中的全流程融入，展示了文传学院在AIGC赋能文化传播与课程创新方面的探索成效，并现场展示了为杜甫论坛设计的系列文创

物料，获得与会教师一致好评。

本次专题备课研讨活动实现了AI赋能教学工作坊培训成果向教学实践的有效转化，通过分组研讨与集中展示相结合的教研模式，各专业教师深入交流了人工智能技术与课程教学融合的具体路径，产出了一批可直接应用于新学期课堂的教学设计方案与数字化教学资源。各教研室将以此次活动为契机，持续深化AI赋能教学探索，推动数智技术与专业课程建设、课堂教学创新深度融合，切实以数字化手段助力人才培养质量稳步提升。

（来源：文学与新闻传播学院官网）

# 马院开展思政课教师暑期实践研修成果转训活动

为扎实推进暑期实践研修成果落地转化，9月10日下午，我院于四号楼多功能报告厅开展思政课教师暑期实践研修成果转训活动，活动由我院党委书记张艳丽主持，院长马江雁及全体无课教师参加。




活动现场

活动伊始，全体教师集中观看《感悟延安精神 淬炼育人初心》实践研修纪实短片，重温暑期红色足迹，沉浸式接受思想淬炼。随后，八位教师代表围绕“研学成果落地课堂”依次分享。马治远以延安宝塔山为切入点，解读理想信念的红色底蕴；江琳琳立足抗大纪念馆，阐释抗大精神与铸魂育人的时代连接；云晨阳结合梁家河知青旧址，分享艰苦奋斗、实干担当的青春奋斗精神；翟梦佳以王家坪革命旧址为素材，挖掘革命家风建设的思政育人启示；刘灿依托延安革命纪念馆，系统梳理延安精神核心要义；欧阳云飞围绕《延安保育院》红色故事，探索“马背摇篮”精神融入课堂的实践路径；曹林林聚焦南泥湾大生产纪念馆，阐释南泥湾精神的时代价值与融入思政课堂的教学

策略；康俊峰结合杨家岭革命旧址，从“窑洞对”历史启示出发，解读自我革命的历史逻辑。八位教师的分享覆盖了从宝塔山到杨家岭的整条研学线路，把红色资源变成了课堂教学的“活教材”。



教师代表进行研修转训展示

成果分享结束后，与会教师开展集中研讨。刁惠珂表示，本次转训搭建了高效的教研交流平台，为课堂创新提质提供了新思路。王静洁表示，将充分吸收转化研修成果，深耕课堂主阵地、活用红色素材，用心讲好新时代思政育人故事。





交流现场

活动最后，张艳丽对转训成效给予充分肯定，并对下一步工作提出三点要求：一是持续深化转化，全体教师要将研修心得整理成教学设计或教学案例，搬进课堂；二是严守教学纪律，红色资源进课堂须做到史料准确、与党中央保持一致，论从史出、史论统一；三是讲求育人实效，教学设计要落到学生身上，让红色资源真正入脑入心。她

强调，全体教师要深刻把握延安精神的时代内涵，持续打磨课堂，让红色故事在学生心里落地生根。

本次转训活动实现了研修资源共享、教学经验互通，构建了“研修学习—成果转化—课堂落地”的闭环育人体系。下一步，学院将持续完善常态化研修与长效化成长培育机制，推动思政课守正创新、提质增效，着力锻造高素质专业化思政教师队伍。

（来源：马克思主义学院官网）