

教师发展信息与研究

2025年第3期（总第39期）

郑州商学院教师发展中心编印 2025年6月

本期目录

【政策导向】

- 《中国智慧教育白皮书》发布 1
- 《求是》杂志发表习近平总书记重要文章《加快建设教育强国》 3
- 迈向智能时代 推进教育发展与变革 5

【师德引领】

- 做老师很幸福 7
- 做好平凡的教育事 11
- “育人手账”里的点点星光 15

【借镜观形】

- “课训赛创”四位一体 创新实践育人模式 19
- 深耕智慧教学沃土 促进通信教育改革 22
- 协同共生 价值共创 25

【建设研究】

- 人工智能时代高校教师专业发展新内涵 28
- 高质量教师教育体系建设的特征、问题与应对 38

- 教育家精神引领高素质教师队伍建设的价值、目标与路径..... 51
- 数智化背景下民办高校教师发展优化策略研究 64

【工作动态】

- 我校教师在第六届河南省本科高校教师课堂教学创新大赛中喜获佳绩 73
- 我校举办第六届课程思政教学设计大赛 75
- 我中心赴重庆市国家级、省级教师发展示范中心 外出调研学学习 78
- 金贸学院青年教师参加 2025 年全国数字经济教育发展联盟年会 80
- 马克思主义学院学八项规定精髓 践纪律严明之本 81
- “磨课”促提升，迎评促成长——计算机与大数据工程学院开展青年教师磨课活动 84

【政策导向】

《中国智慧教育白皮书》发布

《中国智慧教育白皮书》在 2025 世界数字教育大会上正式发布。这是我国首次以“智慧教育”为题发布白皮书。

白皮书包括发展历程、发展战略、实践探索和未来展望四个章节，系统梳理了中国数字教育的发展理念、思路、举措、成效，集中展现了国家教育数字化战略行动实施以来的新进展、新成效，生动描绘了智能时代教育发展变革的蓝图。

白皮书介绍，党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教育数字化工作，多次就教育数字化作出重要指示，大力推进教育数字化发展。中国政府围绕普及优化学校数字化环境、强化优质资源供给、深化大规模常态化应用等方面开展了大量工作，取得了显著成就。中国数字教育正从转化阶段、转型阶段并行，加速迈进智慧教育阶段，构建起面向智能时代的现代数字教育体系。

白皮书指出，中国教育部坚持联结为先（Connection）、内容为本（Content）、合作为要（Cooperation）的“3C”发展理念，聚焦集成化（Integrated）、智能化（Intelligent）、国际化（International）的“3I”战略方向，加强教育数字化统筹谋划，建强用好国家智慧教育公共服务平台，实施人工智能赋能教育行动，深化数字教育国际合作交流，探索出了一条中国特色的教育数字化发展路径。

白皮书阐明，中国政府高度重视人工智能对教育的深刻影响，积极推动人工智能和教育深度融合，促进教育变革创新。随着国家教育数字化战略行动的深入实施，地方和学校围绕人工智能人才培养、智能技术广泛应用、智慧教育机制建设、智慧教育基座构筑等方面采取

了系列举措，开展了大量探索实践，形成了百花齐放的生动局面。

白皮书提出，2025年是智慧教育元年。面对智慧教育新阶段，需要树立人才培养新标准，开辟教育高质量发展新路径。站在智能时代教育发展与变革的路口，中国教育部将立足新阶段（**New stage**）、新标准（**New standard**）、新路径（**New ways**）“3N”，推动教育的深层次、系统变革，为全球智慧教育发展贡献中国智慧、提供中国方案，共同开启教育数字化发展新征程。

（来源：摘编《中国教育报》）

《求是》杂志发表习近平总书记重要文章 《加快建设教育强国》

新华社北京5月31日电 6月1日出版的第11期《求是》杂志将发表中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平的重要文章《加快建设教育强国》。

文章强调，教育是强国建设、民族复兴之基。党的十八大以来，我们坚持把教育作为国之大计、党之大计，全面贯彻党的教育方针，作出深入实施科教兴国战略、加快教育现代化的重大决策，确立到2035年建成教育强国的奋斗目标，推动新时代教育事业取得历史性成就、发生格局性变化。

文章指出，我们要建的教育强国，是中国特色社会主义教育强国，应当具有强大的思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力。建设这样的教育强国，必须全面构建固本铸魂的思想政治教育体系、公平优质的基础教育体系、自强卓越的高等教育体系、产教融合的职业教育体系、泛在可及的终身教育体系、创新牵引的科技支撑体系、素质精良的教师队伍体系、开放互鉴的国际合作体系。

文章指出，建设教育强国是一项复杂的系统工程，要全面把握教育的政治属性、人民属性、战略属性，正确处理支撑国家战略和满足民生需求的关系、知识学习和全面发展的关系、培养人才和满足社会需要的关系、规范有序和激发活力的关系、扎根中国大地和借鉴国际经验的关系。

文章指出，如期建成教育强国，任务艰巨、时不我待。第一，坚定不移落实好立德树人根本任务。坚持不懈用新时代中国特色社会主义思想

义思想铸魂育人，实施新时代立德树人工程，坚持思政课建设与党的创新理论武装同步推进。加强党的创新理论体系化学理化研究阐释，构建以各学科标识性概念、原创性理论为主干的中国哲学社会科学自主知识体系。不断拓展实践育人和网络育人的空间和阵地。第二，强化教育对科技和人才的支撑作用。坚持推动教育科技人才良性循环，统筹实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，一体推进教育发展、科技创新、人才培养。以科技发展、国家战略需求为牵引，完善高校学科设置调整机制和人才培养模式。优化高等教育布局，培育壮大国家战略人才力量。第三，提升教育公共服务质量和水平。坚持以人民为中心，不断提升教育公共服务的普惠性、可及性、便捷性，让教育改革发展成果更多更公平惠及全体人民。优化区域教育资源配置，持续巩固“双减”成果，深入实施国家教育数字化战略，提升终身学习公共服务水平。第四，培养造就新时代高水平教师队伍。实施教育家精神铸魂强师行动，加强师德师风建设，不断提高教师培养培训质量，统筹优化教师管理与资源配置。提高教师政治地位、社会地位、职业地位，让教师享有崇高社会声望、成为最受社会尊重的职业之一。第五，建设具有全球影响力的重要教育中心。深入推动教育对外开放，统筹“引进来”和“走出去”，不断提升教育国际影响力、竞争力和话语权。积极参与全球教育治理，为推动全球教育事业贡献更多中国力量。

文章强调，建成教育强国是近代以来中华民族梦寐以求的美好愿望，是实现以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的先导任务、坚实基础、战略支撑。要坚定信心、勇毅前行，为实现建成教育强国的宏伟目标而不懈奋斗。

（来源：摘编自新华社网站）

迈向智能时代 推进教育发展与变革

5月14日，2025世界数字教育大会在武汉开幕。教育部部长怀进鹏作题为“携手迈向智能时代 推进教育发展与变革”的主旨演讲。

怀进鹏指出，中国政府高度重视教育数字化。习近平主席多次就发展数字教育作出重要论述，为我们指明了前进方向、提供了根本遵循。近年来，越来越多的国家积极拥抱数字教育变革，持续开展数字教育实践，主动探索人工智能赋能教育。中国与世界各国共同探索、同向同行，纵深推进教育数字转型、智能升级、融合创新，坚持精品集成、广泛汇聚并高效开发优质教育资源，拥抱人工智能、全面赋能教育教学变革，深化国际合作、携手共享数字文明红利，取得诸多创新性成果。

怀进鹏强调，当前，新一轮科技革命和产业变革蓄势待发，人工智能技术加速迭代，正迎来爆发式发展，深刻改变人类生产生活方式、知识供给模式和科研创新范式，进而重塑思维方式与观念，教育已经进入改变底层逻辑、重塑教育生态，资源共创分享、消弭数字鸿沟，素质能力重构、促进全面发展，全球开放合作、推动文明互鉴的智能时代。我们要携起手来，共筑人工智能价值体系，共享人工智能发展成果，共同维护人工智能伦理安全，构建开放包容、互惠共赢的世界智慧教育生态，用教育变革的音符谱绘人类数字文明的乐章。

怀进鹏表示，“智能时代、教育何为”是我们需要共同回答的时代课题、世界课题。中国政府不久前公开发布教育强国建设规划纲要，对促进人工智能助力教育变革作出重要部署。中国将以数字教育为纽带，与世界各国一道，准确识变、科学应变、主动求变，立足智慧教育新阶段，树立教育发展新标准，开辟数字教育新路径，共同促进全

球教育发展与变革。一是坚持以人为本，牢牢把握智能时代育人的本质要求，更加注重青少年智慧启迪和心灵滋养，更加注重综合素养的提升，强化科技教育和人文教育协同。二是强化应用为要，促进智能技术与教育深度融合，培育未来教师，构建未来课堂，筹划未来学校，创设未来学习中心，探索未来科教融合新范式。三是优化教育环境，夯实“AI+教育”发展的机制保障，完善素养能力提升机制，健全优质资源供给机制，优化试点机制。四是坚持智能向善，建构有效应对潜在风险的伦理规范，引导学生合理使用人工智能，建立人工智能教育环境，加强人工智能工具和应用开发规范。五是坚持开放合作，持续深化国际智慧教育的交流与合作，共建数字教育合作的智慧网络，共享数字教育优质资源，共同推进数字教育治理。

（来源：摘编自中国教育部网站）

【师德引领】

做老师很幸福

——全国最美教师、四川省成都七中数学教师夏雪

她是教学名师，曾在全国中小学青年教师教学竞赛中拿下第一名；她是前端网课教师，十余年的授课点亮省内外十万余名学子的未来；她是班主任，“知心姐姐”的角色让众多学生感到高中阶段“一生难忘”……

“我希望在数学学习的路上带着学生一起领略数学之美，让每一个孩子都能够发挥自己的潜力和创造力。”带着这样的初心，四川省成都市第七中学高中数学教师夏雪用高质量的课堂筑梦学子成才，以有温度的教育呵护少年成长。她也先后成为成都市优秀教师、四川省五一劳动奖章和全国最美教师称号的获得者。

“上夏老师的数学课轻松愉快。”“喜欢夏老师的数学课。”这是夏雪班上学生的普遍感受。

然而，从教之初，夏雪也曾困惑。同事给新当老师的她支招，学生理解难，知识点就要“揉碎了，讲得细”。

知识点如何才算讲得透？夏雪发现，几乎每届学生学到《对数的概念》这节课时总会崩溃。为什么？夏雪充分了解后得知，“理解困难”“抽象枯燥”“不明白为什么要学数学概念”都是学生产生困难的原因。

“数学用不着背！”喜爱数学的夏雪，换位思考学生的“困难”，“可以让学生明白数学概念产生的原因和过程，培养数学的理性思维。”

为此，夏雪精心设计课堂结构，将课本里的概念“增厚”，让思维“跑”出知识点的框框，让学生“倒过来学数学”——从讲数学史、

数学巨匠的故事到探究推演，她带领学生揭示数学概念背后的历史，了解知识产生和发展的历程，掌握公式推导过程，一步步引导学生树立数学学习的信心，带着学生发现数学学习的乐趣。

如今，和学生一起探讨数学的过去和现在，再来解答教学问题，夏雪构建起了一个“自然发生的数学课堂”——站在学生角度看数学，让问题的解答、学生的解惑“自然发生”，这样的教法让学生学得透，感兴趣。“每届学生都会头疼的难点”成了“妙趣横生的探究交流”。而她所讲的《圆锥曲线章引言》课程被录制成在线课后，在网络平台播放量超过百万次。

做一件伟大的事

2011年，夏雪主动请缨，成为成都七中一名网课教师。通过一根网线，她将新颖活泼、创新独特的教学风格带向更多学生，也与省内外的经济欠发达地区、民族地区、革命老区的孩子们产生了连接。

回忆起最初走进网班课堂的感受，夏雪认为是自己的教学能力被“证明”了。因为在成都七中，“能够上网班的老师都是各学科最厉害的”。为提升教学能力，夏雪无数次进门听课，“学校传帮带氛围浓厚，听了很多老师的课”，夏雪逐渐找到自己的教学风格。

在网课教学中，夏雪感受到，经济欠发达地区的网班学生常常展现出更为强烈的内在驱动力和对学习机会的珍惜。尽管前端教师无法像传统课堂那样对每个网班孩子进行一对一辅导，但他们仍能敏锐捕捉到教师的付出，对这份跨越空间的关爱报以深深的感恩。“他们深知优质教育资源的珍贵，因而更加勤奋努力。”夏雪说。

今年2月，一名云南昆明的学生专程到成都看望夏雪。他跨越千里，将鲜花和一封长达9页的信纸交给夏雪，表达感激。“夏老师，您在网班授课中的谆谆教导让我们毕生难忘。”这名学生在信里回忆

起夏雪对他的影响时说。

像这样的拜访、寄信在十余年间常常发生。多年来，夏雪都将她收到的远端学子信件、贺卡一一珍藏。

一次外校监考的经历让夏雪印象深刻，“当时正好是在一所远端学校，那是一所薄弱校，一名学生看到我非常激动，然后把全班同学都喊了过来。”夏雪回忆，所有人围着她合影要签名、拉着她说话。这让夏雪真实地感受到学生的质朴、单纯和可爱，也让她对自己所做的事有了更加深刻的理解：“通过网络将教育的星火传递到欠发达地区、薄弱学校，真是一件伟大的事情，也让我更加明白了作为一名人民教师的意义和责任。”

十多年来，通过远程直播教学，夏雪培养了数万名学子，执教的网班成绩斐然，多名网校学子考入一流名校。

“我就是你在学校的妈妈”

无论是线上还是线下，夏雪一直用爱与责任悉心呵护学生成长，教会他们“与世界相处”。

一次，夏雪作为班主任，接手高一。开学不久，她看到小李（化名）课桌旁掉了一支笔，小李怀疑是自己的，于是捡起来看了一眼，发现不是自己的后，令夏雪震惊的一幕发生了——小李将笔重新扔在了地上，还踩了一脚。“想不通为什么孩子会这样做”，但夏雪因为还不太了解小李，她将此事默默放在了心里。

“语文课上我看小说，老师都没批评我。那生物课上看小说，我也没有错。”不久后，小李的表现再次引起夏雪注意。

她特别关注起小李。她发现，小李很聪明，但过于沉浸于自己的世界，不会和他人相处。怎么办？夏雪利用课余时间，和他聊校园生活，向他分享自己遇到事情会怎么处理，久而久之，信任在两人之间

建立。

渐渐地，小李与同学、老师相处变得融洽起来，人也更加阳光自信。在升入重点大学后，小李给夏雪写了一封长长的信，他说：“夏老师，谢谢您没有放弃我。”

“当班主任，一定要以鼓励、赏识的方式，努力让不同的孩子有所成长。”在夏雪看来，每名学生都期待被尊重、被看见、被欣赏，老师要及时给予他们内心光的照耀。正是在这样的理念下，对学习困难的学生，夏雪义务开设“宝贝班”辅导；在学生遇到情绪问题时，帮助其一步步重建内心的秩序；和学生一起面对困难，告诉学生“我就是你在学校的妈妈”……

“做老师很幸福。”夏雪说。在她看来，教书育人的实践应该使每一个孩子在自我不断得到建设和完善的基础上，成为一个对他人、对社会、对国家、对人类有所贡献的人。

（来源：摘编自《中国教育报》）

做好平凡的教育事

在刚刚过去的第 35 个全国助残日，全国优秀教师、全国高校思政课教学标兵兰桂萍比平日更加忙碌。她在自己的办公室组织了一场谈心谈话活动，面对学生的困惑，她耐心记录着、思考着。一天下来，兰桂萍十分疲惫，但她说“听障学生需要得到更多关怀”。

作为重庆师范大学马克思主义学院的一名教授，10 年来，兰桂萍认真钻研听障学生思政课教学，让思政课跨越声音界限，引导青年学子向阳生长。

“让言语在手中生花”

“兰姐的课听得懂、有意义”“言语在手中生花”，学生们这样评价兰桂萍的思政课。

然而，给听障学生上好思政课不是一件容易的事。兰桂萍曾在漫长而坎坷的探索道路上跌跌撞撞，艰难前行。

“最大挑战是解决沟通问题。有的学生能听到一点儿声音，有的完全丧失听力；有的会手语，有的不会手语。”面对参差不齐的学生状况，如何与学生沟通？兰桂萍犯了难。

沟通的问题还没解决，兰桂萍发现听障学生课堂还有一些“雷区”。“肢体语言很容易让学生产生误解。有一次我擦了一把汗，因为手语中的‘汗’和‘汗’表示方式很相似，以至于学生问我：‘老师你在讲汉语吗？’”兰桂萍下定决心，一定要过手语关，给学生传递精准的信息。

她买来手语书自学，从“你好”“爱”“你需要什么帮助”这些简单的表达学起，然而不准确的动作手势还是让学生一头雾水。为了解决这个问题，兰桂萍自费购买手语电子词典，对照着视频一遍一遍练

习，直到深夜。兰桂萍的爱人甚至怀疑她“该不会魔怔了吧”。

一次偶然的机会，兰桂萍得知学校有专门的手语学生社团，她一有时间就潜入社团，和成员用手语交流。

在兰桂萍看来，学习手语并不仅仅是习得一项教书技能，更像是共情听障学生的一次全身心投入。“当我将手语变成一种生活方式，我能更真切地体会到他们的不易，感受到他们的坚强和优秀，也给了我强大的动力去提升自己，给他们上好每一堂课。”

终于，兰桂萍的努力让思政课浸润了学生的心田。她先后获得第二届全国高校思政课教学展示活动特等奖等省部级以上奖励 10 余项，获得金牌教师、最受毕业生欢迎的教师等校级奖励 35 项。

“让每个孩子听见爱”

阳光透过教室的窗户洒进来，落在黑板工整的粉笔字上——“爱是什么？”“爱——”兰桂萍的双手轻轻交叠，贴在胸前，然后缓缓向外展开，像一颗心在绽放。学生们跟着模仿，眼神明亮。

学生举手用手语提问：“如果听不见‘我爱你’，怎么知道被爱？”兰桂萍拿起一张纸条写下一行字，递给全班传阅——“爱藏在细节里：一杯温水、一个等待的背影、一双愿意倾听的眼睛。”兰桂萍指向窗外，一株小树正被园丁细心浇水。她比画着：“爱是付出，是让生命成长的力量。”

让听障学生听见爱，并学会用爱回馈世界，这是兰桂萍坚守的育人哲学。她说：“有的听障学生会认为自己是被抛弃的，这个世界是冰冷的，这样他们就会封闭自己。这些孩子的内心应该被爱打开。”

“有的人不讲道德反而得利，我为什么还要讲道德？”“如果感受到他人的恶意是否需要馈以善意？”在思政课上，兰桂萍解读爱的方式从来不是依靠说教，她用问题辨析的方式触动学生心灵，也提升

着他们分析问题的能力。

中国共产党爱人民的情怀是固定不变的教学主题。她坚持用小切口呈现大主题，用小故事讲大道理，透过“中国高铁的速度与绿皮火车的温度”等鲜活案例，让学生领悟什么是把所有的智慧和精力都用在让老百姓过好日子上，知道了爱的最高境界是爱人民。

在十多年的教学生涯里，兰桂萍上过的课数不胜数。有一件事让她记忆犹新。课后，一个腼腆的小女孩塞了她一张纸条便迅速跑开了。纸条上用工整的字迹写着：“有人说盲隔绝了人与物，聋隔绝了人与人，但兰老师的思政课让我听见了爱，有爱无碍，我们不是不行，只是不便！”

“当好成长的引路人”

晒谷场的石板蒸腾着热浪，火辣辣的阳光透过藤编草帽罅隙留下的阴影交错在兰桂萍的脸庞上，后颈的汗珠一颗接着一颗地滚进衬衫领口。

二十几名听障学生挤在榕树斑驳的阴凉里，看着她一把抓起竹筛里的辣椒，又松开粗糙的手掌，让绛色籽粒从指缝漏下，噼里啪啦地撞出细碎脆响。

她说：“老辈子说——种进土里的是汗珠子，长出来的是火苗子。只有躬身实践才能创造更美好的生活。”学生们一起围了上来，好奇地俯身捡起辣椒，打量着指尖泛着光亮的红。

像这样边走边讲的研学，兰桂萍组织过很多次。她非常关注听障学生实践能力的培养：“让听障学生敢于走出校园，投身社会主义现代化建设的伟大实践非常重要。”

在兰桂萍心里，她从来不觉得自己仅仅是一名思政课教师。她说：“要当好学生成长的引路人。”

于是，思政小课堂和社会大课堂开始联动。开展“行走·红岩”思政实践课，引领学生传承红色基因；开展“寻根·山乡”研学实践，助力乡村振兴；带领学生深入三峡库区开展调研，读国情书、社情书、民情书，形成了30万字的调研报告……兰桂萍主导构建的“三维五步五课堂”思政实践教学模式，入选教育部思政课优秀教学工作案例。

广阔的山川田野、火热生动的人民实践，唤醒了学生心底的社会责任感。学生在给兰桂萍的信中写道：“苔花如米小，也学牡丹开。我虽弱小，但我要把生命和时代责任相结合，成为一个有用的人，在社会上发光发热。”

在兰桂萍的书桌上，有一张她和学生的合影，兰桂萍满怀期许地望着身着学士服的学生。这正是她近些年来的缩影。她散发着微光，照亮身边人，汇聚同行者，目送一批又一批的听障学生奔赴前程，无言地诠释着一名思政课教师的初心和大爱。

（来源：摘编自《中国教育报》）

“育人手账”里的点点星光

“李同学性格内向，应多进行思想引导；刘同学的父亲住院，需关注情绪波动；王同学初试排名不靠前，要抓好复试……”这些条理清晰记录在手账本上的琐碎细节，见证了河南理工大学辅导员何军从一名青涩教师到桃李天下的“蝶变之旅”，是他为98个班级、2985名学生写下的“最美情诗”。

曾获评河南省高校辅导员年度人物、河南省高等学校优秀辅导员，两次入选全国高校辅导员年度人物提名，何军将青春与热忱倾洒在学生的成长之路上，用细腻笔触书写育人华章。

提灯引路：照亮育人万里征途

“学生工作是我职业的灵魂。”何军在手账本扉页写下的这句话，成了他22年职业生涯最亮丽的底色。

2003年6月，何军从河南理工大学毕业，留校担任辅导员，从此踏上了护航学生成长的漫漫征途。从专职辅导员，到学院团委书记、学工办主任、外国语学院党委副书记，他辅导员的身份一直没变，对学生的热情和坚守也未曾改变。

“谁是什么性格，谁有什么特长，谁的家庭情况怎样……对于何军老师来说，就像是数学公式求解一样，个个都能精准回答。”2018级工程管理专业毕业生王李洋说，在同学们眼里，何军就像一个行走的“学生数据库”。

为了帮助学生更加精准地做好成长规划，何军利用假期休息时间，为每一名2018级学生做了一份个性化成长分析报告。505页，26万字，包含着每一名学生每天的学习时长、学业基础成绩分析、学业成绩涨幅，甚至还有在校期间的素质拓展成果、学年综合评定情况……

何军用报告里的每一个字符、每一组数据，为学生打造着个性化人生坐标。

当学生们看到这份专属于自己的“人生导航图”时，才惊觉：大学里那些散落的碎片，早已被何老师拼接成璀璨的星轨。

无声守护：滋养每颗种子成长

在何军的手账本里，夹着许多承载着深厚情感的小物件，每一样都诉说着他对学生的关爱与守护。

有一张泛黄的学生照片，何军轻抚照片，回忆起那段艰难时光：“这名2014级专升本的学生，不仅学习刻苦，还特别懂事，但毕业那年却不幸遭遇车祸导致严重失忆。”

当学生从ICU出来时，他嘴里一直喃喃地喊“何老师”。得知此事后，何军专程驱车百里看望学生，耐心又温柔地向他讲述学校里的生活……这次看望，竟奇迹般地唤醒了这名学生的部分记忆。从这以后，何军每周都会专门抽出时间和学生聊天，一直陪伴他直至康复。

“当时，何老师每天东奔西跑，帮我们找专家、办理住院、打官司……但凡能想到的，他都事无巨细，亲力亲为。”学生家长一边说，一边默默抹眼泪，“是何老师给了孩子第二次生命。”

2005年，班里一名男生因抑郁症休学。何军带着心理专家团队数次登门家访，并说服家长在学校附近租房陪护。患病期间，每每心境波动起伏时，学生第一个想要倾诉的人，就是何军。何军经常陪学生沿着学校馨月湖或围着操场走上几圈，听完学生的倾诉，再把他安全送回住处。

育人育心，教育如养花，育人者用心浇灌，希望的花朵终会绽放。何军正是用自己的言传身教浇灌着学生，滋养他们健康成长。

织就星链：托举学生奔赴未来

“教育不是单口相声，而是家校社齐心演奏的交响乐。”这是何军手账本上的一句话，也是他助力学生成长成才的总思路。

为了探索家校社协同育人模式，何军征得学生和家長同意后，与每名学生和家長加为微信好友，并以专业、宿舍为单位，分别建立“学生家長”“学生及家長”微信群。在此基础上，针对生活困难、性格内向的学生，他还专门建立“助力成长”微信群，为这些学生追梦再加一道后盾和保障。

“为了确保孩子的安全，就连节假日期间，何老师也会经常和我们联系。慢慢地，我们彼此也形成了默契。”一位家長说，“何老师对孩子的了解，以及为孩子成长做的规划，比我们做父母的还细致全面。”

何军用真情建立起的协同育人之网还进一步延伸到了就业领域。他组建“就业咨询”群、“硕博薪火相传”群，开通“就业直播8”直播账号等，凝聚企业领导、优秀校友等力量，为学生们就业考研牵线搭桥，他推动建立的校企合作基地，累计输送毕业生至企业数千人。

在何军的推动下，学校构建起线上与线下相结合的“多维互动·结‘网’授渔”交互式三全育人平台，形成了以学校教育为主导、以家庭教育为支撑、以学生自我教育为基础、以社会教育为补充的立体化育人格局。该平台被列为“河南省高校网络文化建设精品项目”，获评“全国走好网上群众路线优秀案例”“河南省高校精神文明建设优秀工作案例二等奖”。

前不久，在学校2025年第四场春季校园双选会上，何军穿梭于展位间，带领学生向企业代表递送邀请函，诚挚邀请百余家用用人单位加入他精心搭建的招聘群。“每多一个单位联系人，学生就多一条职业通道。”

“今天收到了学生张超发来的喜讯，他晋升为世界五百强企业分公司的掌舵者，我很欣慰，更为他骄傲。”何军在手账本上写道。

像张超这样优秀的学生还有很多。22年来，近3000名学生在何军的帮助下，走向社会，在各行各业中发光发热，贡献青春力量。

“护航一批批学子逐梦远航是我的人生梦想。”为了这个梦想，何军每天迎着清晨6点的朝阳，踏着夜晚11点的星光，用最朴实的情怀、最坚定的步伐，一笔一画书写着自己的教书育人篇章。

（来源：摘编自《中国教育报》）

【借镜观形】

“课训赛创”四位一体 创新实践育人模式

通化师范学院（以下简称“通师”）以培养高素质、应用型人才为目标，以“第二课堂成绩单”为抓手，全面深化实践教学和创新创业教育改革，积极推动“第一课堂”理论教学与“第二课堂”实践训练有机融合，逐步形成独具地方高师特色的“课—训—赛—创”四位一体实践育人模式，学生综合实践应用能力显著提升。

以课为基，激发创新思维。将创新创业基础课、专创融合课等创新创业课程打造成具有通师特色的教学示范课，以创新教学方法激发学生的创新思维，实现教与学的良性互动，促进学生创新创业知识、理念、技能的形成。编撰出版了《大学生创新创业教程》（师范版），与中国创业教育工作者网络（EECN）联合成立创新创业虚拟教研室，每周开展2次线上线下教研活动，打造了一支教学能力过硬的创新创业导师队伍。

以训促学，夯实实践技能。师范专业秉承“学中训、训中学、学训互促、以赛代练”的理念，通过“学院导练、班级齐练、学生共练、竞赛代练、过关促练、抽测督练”六级训练模式，开展“四年逐级递进式”技能训练，大一开展普通话、钢笔字和粉笔字教学基本功训练，大二开展PPT制作和教案书写训练，大三开展说课和试讲训练，大四开展跟岗支教实习、顶岗支教活动，实现95%以上的师范生达到“说一口普通话、写好一手粉笔字、写好一个教案、做好一个PPT、讲好一堂课”的“五个一”目标。打造“诗词大会”和“非遗学堂”两个特色文化育人品牌，对学生进行中华诗词、剪纸、刺绣、乌拉草编、山核桃拼接等技艺培训，培养师范生非遗“一生一技”，厚植学生中

中华优秀传统文化底蕴，凸显通师学子特有的人文底色，形成“一生一技”格局。非师范专业以地方经济社会发展和行业企业需求为导向，紧紧围绕吉林省“一主六双”高质量发展战略，依托16个非师范生技能训练平台，制定了31个非师范专业学生“创新与技能训练路线图”。近年来，通师开展非师范专业学生创新和技能训练项目473项，年培训学生7000余名。建设完成虚拟仿真实验教学中心，开设虚拟仿真实验教学课程26门，获批省级虚拟仿真一流课程2门、省级虚拟仿真示范课3门。

以赛代练，提升创新能力。通师以提高学生创新能力为目标，以赛促学、以赛促练、以赛促创，以学科竞赛为抓手，让学生在比赛中锻炼、成长，在比赛中展现学校实践技能训练和创新创业教育成果。采用“走出去，请进来”的动态模式，通过加强校企合作、校地合作、校校合作、校友合作，搭建多方联动的竞赛平台，实现高校与社会资源的高效整合和无缝衔接，促进大学生高质量就业创业。5年来，学校在省级以上学科竞赛中获奖3900多项，其中获全国普通高校学科竞赛奖项200多项。

以创强能，拓宽就业渠道。通师将深化创新创业教育改革作为推进教育教学高质量发展的突破口，通过构建“组织、教学、师资、服务、项目、孵化”六位一体的创新创业管理体系和“学习课题化、课题项目化、项目产品化，对接产业、融入专业、贯穿学业、引领创业、促进就业”的“三化五业”创新创业教育体系，搭建政校企三方协同的创新创业实践平台。建成大学生科创园并投入使用，现入驻团队46个，创新创业导师49名。5年来，通师获批省级创新创业基地4个、省级创新创业示范专业1个、省级创新创业示范课程1门、省级创新创业改革项目1项，获批国家级别大学生创新项目237项、省级大学

生项目 462 项、校级大学生创新项目 130 项，累计投入学生创新实践活动经费 600 余万元。学生在各类省级以上创新创业大赛中获奖 500 余项，学校连续 4 年被评为吉林省“互联网+”大学生创新创业大赛优秀组织单位。成功举办第四届吉林省“互联网+”大学生创新创业大赛——“青年红色筑梦之旅”活动，学校学生作为吉林省代表参加 2019 年全国大众创业万众创新活动周。学生在中国国际大学生创新大赛中获国赛银奖 1 项、铜奖 7 项，获得首届大学生新文科实践创新大赛全国金奖 1 项。

通过“课—训—赛—创”四位一体实践育人模式的深入实施，学校应用型人才培养质量和办学成果显著提高。未来，通师将持续深化创新创业教育改革，全面提升立德树人成效，持续深化教育教学综合改革，努力以“课—训—赛—创”四位一体实践育人之光照亮特色高水平应用型大学建设之路。

（来源：摘编《中国教育报》）

深耕智慧教学沃土 促进通信教育改革

湖南工学院信号处理与通信技术教学团队秉持“以学生为中心”理念，以 OBE 为导向，系统推进教学改革。团队聚焦教育数字化，深耕六大核心领域：构建知识图谱教学范式、融合智慧慕课体系、创新协同教学方法、探索多元评价、搭建信息化平台、创建实践教学新模式。这些创新成果显著提升了教学质量与育人成效，为地方高校电子信息类专业建设提供了可借鉴的经验。

建设优质教学资源 夯实教学基础

为构建智慧教学新生态，团队深度参与“智慧校园”建设，以数字化赋能教学全链条，打造了一系列兼具创新性与实用性的教学成果矩阵。

课程体系建设上，团队构建课程群四层知识图谱，整合 200 多个知识点、900 多个教学资源；“信号与系统”智慧共享慕课覆盖全知识点，被 40 余所高校选用，1.1 万名学生参与学习；同时开发多门特色自用慕课。教学资源开发方面，团队出版《信号与系统》新形态教材，开发虚拟仿真实验项目。

在校企协同育人方面，通过国家教育部门项目共建课程，收集 100 个企业真实案例；创新建设 50 个智慧树翻转课堂。课程思政建设上，构建四大资源库，挖掘 200 余个思政元素，开发 100 多个项目案例，实现专业教育与思政教育深度融合。

整合优质课程资源 课程建设成果显著

在优质课程资源建设领域，团队以卓越的专业素养与创新精神，持续打造精品课程矩阵，为拓宽学生学习视野注入强劲动能。

团队带头人贾雅琼教授引领示范，其主讲的“信号与系统”课

程成绩显著。2020—2021年，该课程相继获评省级线上线下混合式一流课程与省级线上一流课程，创新构建深度融合的教学模式。凭借突出的教学成效与广泛影响力，课程在智慧树网屡获殊荣，包括本科高校直播互动精品课程、“混合式直播专业精品课程TOP100”等，成为同类课程示范。

团队建设的“数字通信原理”与“单片机技术”同样表现亮眼。“数字通信原理”于2021年获评省级线上线下混合式一流课程，并在2024年获评省级课程思政示范课程；“单片机技术”也于2021年入选省级线上线下混合式一流课程。此外，团队开发的6个课程思政案例上线新华思政—全国高校课程思政教学资源服务平台，充分展现课程思政建设的创新成果，为电子信息类专业课程思政教育提供了可借鉴的经验。

创新教学方法 激发学习活力

在智慧教学实践的前沿探索中，团队以创新为驱动，深度融合现代信息技术，构建多元教学模式，全面激活课堂活力。团队以AI赋能为核心，推动混合式与项目式教学方法革新，重塑人才培养路径。

团队创新应用知识图谱驱动的教学范式，打破平台壁垒，实现多元教学平台协同，构建“生—师—机”一体化智慧生态。教师借此精准把握知识脉络，可定制学生个性化学习路径。课堂实践中，推行小组合作、项目攻坚等模式，结合口袋实验室，将理论转化为实操场景；通过“生讲生评”“进阶式项目”等机制，激发学生主动性，提升教学成效。

团队积极探索教学形式革新，研发十余种线上线下翻转课堂新模式，实现教学场景深度融合。引入AI技术，为学生生成个性化学习报告与路径图，精准定位知识薄弱点，落实“一生一策”的靶向教学，

将因材施教理念转化为实践。这些创新举措为智慧教学改革提供了参考，有效推动教学质量提升与人才培养模式创新。

教学成果丰硕 育人成效突出

在智慧教学的精耕细作中，湖南工学院信号处理与通信技术教学团队以卓越的育人成效与丰硕的教学成果，获得了诸多荣誉。

团队获评湖南省课程思政教学团队，团队带头人荣获湖南省三八红旗手、国家教育部门“智慧教学之星”等多项荣誉，团队中7人获评省课程思政教学名师，两人入选省电子信息类教指委委员，多人获评省级竞赛优秀指导教师，三人入选省青年骨干教师。团队成员在省级信息化教学、课堂教学、教学创新、课程思政教学等竞赛中获奖11人次。

在人才培养上，团队践行“以研促学、以赛促教”理念，推动课程学习与课外研究深度融合。近年来，指导学生获批国家大创项目16项、省级大创项目35项；在学科竞赛中屡获佳绩，获得中国国际大学生创新大赛等省级奖项11项，全国电子设计大赛一等奖3项、二等奖4项、省级奖项27项。学生还参与9项发明专利、6项实用新型专利研发。毕业生凭借扎实的专业技能与创新精神，在通信行业崭露头角，充分彰显了团队的育人成效与品牌影响力。

（来源：摘编自《中国教育报》）

协同共生 价值共创

——江南大学商学院构建 Co—ISE 新商科人才培养模式

近年来，江南大学商学院以产学研跨界融合为核心牵引，创新政校企开放融合、协同共生、价值共创的发展理念，立足“本土特色，全球视野”，以“服务产业需求（Industry Needing），面向场景嵌入（Scenario Embedding），打造生态系统（Ecosystem Building）”为战略导向，系统构建了多方共同服务产业需求（Co—I）、多维度面向场景嵌入（Co—S）、多层次打造生态系统（Co—E）的 Co—ISE 新商科人才培养模式，致力于培养具有国际视野、本土经验、优秀职业道德，富有创新精神、善于沟通合作的高素质工商管理人才。

开放融合建立基于产业需求的多元协同培养机制，优化跨界融合的培养模式

学院基于开放融合理念，以产业需求为导向，构建了强化校企双主体管理、推行校企双主导培养、提倡校企双衔接建设的多元协同培养机制，逐步形成产学研跨界融合的 MBA（工商管理硕士）生源选拔和培养模式。

学院以行业需求为标杆，以支持校企联合培养、突出学科招生为牵引，优化 MBA 培养方向设置，推行行业导师参与的特色复试环节，完善招生方案与生源选拔动态优化机制，加强了生源与产业需求的链接。通过创新校企双主体管理机制，为企业赋予培养权责，通过理事会等制度让企业深度参与生源遴选、学位评定和关键领域专家组工作。同时，学院不断加强校企双衔接建设，鼓励校内外导师以产业案例、横向项目、实践课题为依托组成导师组，聚焦产业关键领域，以项目为牵引、以企业实践问题为驱动，优化专业导师与产业导师链接的跨

界合作育人模式。

目前，学院已经与远东控股集团有限公司、无锡市国联发展（集团）有限公司、上汽大通汽车有限公司、江苏金山环保工程集团有限公司等一批具有影响力的企业签订了校企战略合作协议，聘请了 60 余名兼职教授和 1000 余名企业导师参与商科研究生培养。为满足无锡“465”现代产业体系的建设需要，学院优化 MBA 培养方向，新增科技创新管理、医疗卫生管理项目，并进一步谋划布局更多面向新兴产业体系的新项目建设。

协同共生搭建面向场景嵌入的校企协同支撑平台，形成跨界融合支撑载体

学院以校企协同共生为指引，以深层次融合培养要素为核心，搭建了融合培养方案、融合产学研教育资源的校企协同支撑平台，实现面向场景嵌入的培养模式与学生实践创新能力的深度耦合。

学院根据产业需求和 MBA 特点，个性化设置满足专业人才能力要求的课程模块，将案例项目、实践训练融入课程体系，打造“思政+课程+实践”立体化实践教学体系，以“知识学习—理论研究—实践训练—创新发展”的梯级训练模式实现 MBA 实践创新能力的进阶提升。为实现校企教育资源的融合，学院基于长三角地域优势，加强校企之间的创新创业合作能力开发基地、联合培养基地建设，聘请行业专家进课堂，建立案例中心、推行案例教学，项目开发了 150 余个本土管理案例，其中，6 个案例获评全国百篇优秀管理案例，11 个案例被中国管理案例共享中心收录，成功打造了以本土化为特色的“江南案例企业行、江南案例谈、《江南企业案例蓝皮书》”“三位一体”的案例教学研究体系。为适应数智时代的教学需求，学院以“云边协同”为数据底座，打造“数智化研学资源平台”和“数智化仿真应用平台”，

进一步夯实了校企协同数字教育资源载体，通过面向场景嵌入的虚实融合教学方式，切实提高了研究生知识加工、集成和创新的能力。

（来源：摘编自《中国教育报》）

【建设研究】

人工智能时代高校教师专业发展新内涵

2016年被称为“人工智能元年”。标志着人工智能时代来临。人工智能与教育融合开启了高等教育新纪元。给高校教师专业发展带来了巨大挑战。教师面临教与学关系重构。教育空间、教育时间、教育内容和教育主体跨界；教师职责、能力结构、角色定位、行动方式重塑。教师“智慧性”“主体性”“育人性”提升等挑战。对高校教师专业发展提出了新要求。面对新挑战和新要求。人工智能对教师专业成长而言。既是目标要求。也是方法手段。针对目标要求。学界聚焦人工智能时代教师的特质定位、角色重塑、师生关系、AI素养等进行了研究。针对方法手段。学者聚焦人工智能技术赋能教师专业发展的着力点、人机协同提高教师专业发展效能、虚实平行打造终身学习生态等促进教师专业发展进行了研究。通过对人工智能时代教师专业发展文献梳理发现。现有研究主要聚焦于如何利用人工智能赋能教师专业发展。缺乏对人工智能时代高校教师专业发展内涵的研究。而厘清人工智能时代高校教师专业发展新内涵。是高校教师应对时代新挑战最关键的问题。本研究以人工智能时代高校教师面临的新挑战为基础。尝试探寻高校教师专业发展新内涵及其实现路径。以期为促进高校教师专业发展提供理论支持和实践路向。

一、人工智能时代高校教师专业发展面临的新挑战

人工智能展示出超越人类的学习能力，推动了人机深度融合与时空虚实交互的实现。人工智能与教育融合开启了高等教育新纪元，给高校教师专业发展带来了前所未有的挑战。

(一)重新定位教育功能:从培养“职业人”转向培养“创造者”

传统教育时代，高校教师主要职能是传授确定性知识，学生学习主要是为了获得学位、找到好工作。如今，人工智能驱动机器表现出超强学习能力和生成能力。随着人工智能技术不断突破，人类对知识的诉求从确定性知识转变为以高阶思维发展为核心的智力发展需求。单纯依靠知识已不足以应付未来需求，高校教师必须转变教学职能，从培养“职业人”转向培养“创造者”。教师不能仅专注传授知识，而要培养学生系统思维、创业精神、文化敏捷性、批判性思维、自我反思能力、价值选择与判断能力等难以被人工智能取代的素养。高校教师不得不审思“AI+教育”时代高等教育面临的系列基本问题，如“大学的本质”“教育的本质”“大学教师是谁”“谁是大学教师”“AI何来、何在、何往”等，探寻高校教师在AI+教育环境的精神内涵和行动哲学。这对高校教师哲学素养提出了新挑战。

(二)更新教学内容安排:从单一学科知识转向跨学科思维

人工智能时代，高校教师肩负培养创新人才的重要使命。培养大学生创新能力，需要“整全”的知识。传统教育时代，课堂教学以课程教材为主要内容；人工智能时代，已无法在单独某个学科找到解决问题的办法，只有跨学科对话才可能获得解答。大学生将面对的世界是灵活多变的，兼具未知和已知，为更好应对复杂现实问题，教师需要以“未来智慧”新视角进行教学，既关注已知，也关注未知；既关注学科发展，也关注跨学科发展。人工智能时代大学教育的内容，要以开放的态度，拆解边界、打破屏障，进行学科跨界和知识跨界，将课堂和真实世界、科学与人文、现在与未来集成，形成一种全局性理解，实现学生整体认知的提升和思维方式的转型。这对高校教师的学科知识和教学知识结构提出了新挑战。

(三)重塑教学组织形式:从课堂讲授转向人机协同

人工智能时代，课堂融合 5G+扩展现实+人工智能等新技术，搭建了虚实融合的学习空间，构造起了全新的教与学生态环境。时间层，传统教育时代，大学课程设定有固定的教学时间，学生在同一时间进行同质化学习；人工智能时代，教学时间概念进行了重构，“机师”在线提供个性化学习方案。空间层，人工智能解构了学习空间等同于教室的观念，教师可通过在线平台进行教学，构建知识图谱和教学资源库，甚至构建个人的小模型，形成全场域的学习空间。教学时空的虚实融合对教师应用智能技术能力提出了新要求：教师要善于利用人工智能技术进行课程设计，对教学模式进行科学创新；善于利用人工智能技术全面了解学情，实现学生的个性化培养，精准施教；善于利用智能技术帮助学习者突破主体认知局限，激发学习者学习的主体性。这对高校教师的教学法、AI素养和德性伦理提出了巨大挑战。

(四)重构教与学关系:从“双主体”转向“三维关系”

传统教育强调以“教师为中心”，教师是权威者，决定授课的内容和形式，学生被动接受知识，师生之间是主从关系。罗杰斯提出“以学生为中心”，师生是“双主体”关系，但教学要素关系依然是教师、学生和-content。智能时代教学要素关系转变为教师、学生、内容与技术的关系。传统二维师生关系升格为“人师—学生—机师”三维关系，增添了教学关系的复杂性。生成式人工智能成为大学生重要的学习工具，教师不再是唯一知识来源，师生交往变得间接化、碎片化，朋辈之间的交流与沟通正在匿名化甚至逐渐丧失。人工智能虽可提供个性化教育，却无法提供人类的情感互动、关心和共情。这对高校教师的情感素养提出了新挑战。

二、人工智能时代高校教师专业发展的内涵

AI+教育根本上颠覆了知识导向的传统教育范式，改变了高校教

师的教学职能、教学内容，教学组织形式和师生关系，但“教天地人事，育生命自觉”的教育本质、教师的勇气和教师的爱始终不会变。人工智能时代如何适应“变”，把握“不变”，对高校教师专业发展的内涵提出了更加多元而深刻的诉求。

(一)价值维度:建构教师个人教育哲学以培养“哲学之师”

人工智能时代高校教师需要成为“哲学之师”，以重新认识自我和大学本质，实现教师个体的主动专业化。高校教师为师为道，端在其哲学，而非其知能巧技。人工智能与高等教育深度融合带来了教育生态的转变，包括教育理念、模式、场所、内容、工具、角色等系统重塑与全面再造。如何重塑再造需要高校教师以“哲学之师”视角反思教育的本质，坚守人本立场，接续思想传统，处理好教育实践的变与不变。

高校教师个人教育哲学的基本成分是什么?哲学内容涵盖三种根本的范畴:(1)形而上学，是对实体本质问题之研究;(2)认识论，是对真理和知识性质的探讨，以及如何获致真理和知识;(3)价值论，是价值问题的研究。教育哲学是一般哲学应用到教育而成为的一个特殊领域，而且正在经历从“大写的哲学”到“小写的哲学”，从“贵族的哲学”到“平民的哲学”变革。教育哲学是从哲学角度对教育理论和实践的根本问题进行批判和反思，这些根本问题包括，如何看待教育，如何研究教育，如何看待人、理性、知识、自由等教育的永恒问题，教育哲学也包含教育者从事教育工作的价值观和方法论。教育者到底应持有是什么样的教育观、教育目的观、教育实践观、课程教学观、学生观和管理观?哪些行为和决策是合理的(合伦理、合心理、合法理等)。在梳理哲学根本范畴和教育哲学内涵的基础上，建构了高校教师个人教育哲学框架(见表1)

表 1 高校教师个人教育哲学的框架

范畴	关于大学	关于学生	关于自己	关于 AI
形而上学	大学是什么	大学教育的目的学生是谁	大学教师发展的目的是什么我是谁	AI应用高等教育的目的AI是什么; AI何来、何在、何往
认识论	大学的职能是什么	什么是最有价值的知识大学生需要什么知识怎么让教育发生(怎样传授知识, 即教育方法)	大学教师需要什么知识怎么让自我成长发生(如何实现终身学习、跨界学习、如何创造知识)	需要什么样的人机交往机制如何运用 AI
价值论	什么是好的大学	什么是好的大学生	什么是好的大学教师	什么是好的智能技术

(二)知识维度:构建全息知识体系以培养“德性之师”

生成式人工智能推动高校教育新范式的形成, 自觉更新知识体系是高校教师“内在德性”要求。如果教师仍以昨天的知识和方式教育今天的学生, 无疑是掠夺了他们的明天。关于教师专业发展知识体系, Shulman 提出的学科教学知识(PCK)概念, 得到了学界广泛响应和认可, 成为教师发展领域最具影响力的理论框架之一。2006 年, Mishra 和 Koehler 在 PCK 基础上提出整合技术的学科教学知识(TPACK)理论。2020 年 Long 和 Magerko 提出 17 项 AI 素养能力, 分别为认识 AI、理解智能、跨学科、人工智能中的人类角色、数据素养、道德伦理等。2023 年 9 月, UNESCO 发布“面向教师的人工智能素养框架”意见征集草案, 涵盖 6 个素养域(人工智能思维、人工智能伦理、人工智能基础、人工智能教学法、人工智能工具、关于和基于人工智能的专业学习)、3 个进阶水平(理解、应用和创造)的 18 种具体素养。有学者构建了“AI+学科教学”伦理知识框架(AIPCEK)。Boyer 根据大学使命提出教学学术, 认为学科研究和教学研究是教师育人的基础, 教师的研究创新能力是培养创新人才的关键。综上, 人工智能时代高校教师知识体系呈现研究性、跨学科、伦理性和整合性要求。

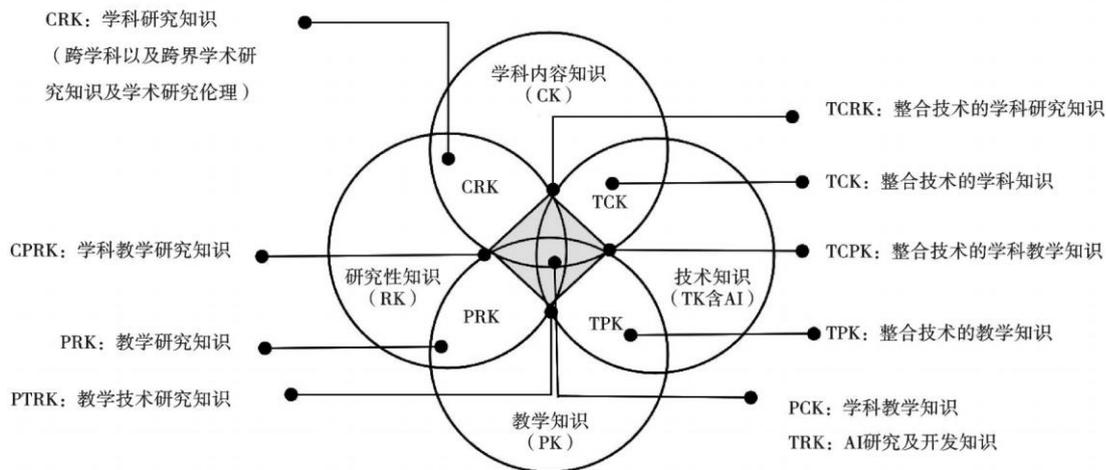


图 1 人工智能时代高校教师 TRPACK 知识体系模型

知识的智力价值唯有通过联结其德性价值才能促进生命的整全发展。为更好适应人工智能时代对高校教师整全知识体系的要求，本研究在 TPACK 基础上建构 TRPACK 知识体系模型(图 1)，分层级嵌入研究性、跨界性和伦理性知识，具体知识体系成分见表 2。相较于 TPACK，TR-PACK 的主要变化在于：第一，在学科内容知识、技术知识和教学知识三维体系基础上，增加了“研究性知识”维度，由 7 种知识成分升格为 15 种知识成分(表 2)；第二，将“技术知识(TK)”拓展为“信息技术和人工智能的知识”，具体包含 AI 素养能力要求的知识、技能和伦理等内容；第三，学科研究知识(CRK)含有跨学科、跨界学术研究知识以及学术研究伦理等成分；第四，强调各类知识成分的融合而不是分类，强调将知识和技能内化为高校教师的教育智慧和德性。

表 2 人工智能时代高校教师 TRPACK 知识体系成分定义

成分	定义
----	----

学科内容知识(CK)	关于教师所教课程及相关领域的学科内容知识
技术知识(TK含AI)教学知识(PK)	关于信息技术、人工智能的知识(包含人工智能运用知识、人工智能态度和伦理知识)
研究性知识(RK)	关于教师拥有的一般而非特定学科的,与教学相关的理论、知识、技能,如教育原理、教学法、学生学习理论、学生评价等知识和技能
整合技术的学科知识(TCK)	关于找准研究问题、应用知识解决问题,呈现、分享和运用研究成果的知识
整合技术的教学知识(TPK)	关于使用相应的智能技术呈现某学科的知识(如模拟实验设计)
学科教学知识(PCK)	关于适用合适的智能技术支持某教学策略/方法的知识
AI研究及开发知识(TRK)	关于使用相应教学策略/方法教授某学科内容的知识,如学生知识、情境知识
教学研究知识(PRK)	关于智能技术开发,以及应用智能技术进行研究的知识
学科研究知识(CRK)整合性成分	关于基于教师实践中的教育现象进行研究的知识,即教学学术关于学科、跨学科及跨界学术研究的知识和学术研究伦理
TRPACK	TCRK:整合技术的学术研究知识; TCPK:整合技术的学科教学知识; PTRK:教学技术研究知识; CPRK:学科教学研究知识关于使用智能技术开展研究性学科内容教学的知识

(三)情感维度:重视情感素养发展以塑造“仁爱之师”

人工智能时代高校教师需成为“仁爱之师”,在教学实践中成人成己。爱是教育的灵魂,没有爱就没有教育。教学关系是一种独特的人与人之间的对话,人机双师育人过程中,为消解大学生被技术隔离、管束、裹挟高效导向学习目标的风险,教师更需与学生进行双向对话。Hatti进行了学习影响因素的元分析——“可见的学习”,300多个学习影响因素的平均效应量为0.40,社会和情感技能效应量达0.62,远高于平均水平。也就是说,当教师教社会情感学习时,学生就会学得好。当高校教师倾向于培养自己的社会情感学习时,压力水平就会降低,工作满意度就会提升,发展更好的人际关系。

高校教师情感素养该从哪些方面进行培养呢?可以借用通用社会情感学习模型中的能力要素。通用社会情感学习或能力的获得,是教师发展职业情感能力、提升社会情感教育能力的基础和前提。通用社会情感学习国际典型理论主要有三种:情绪智力(EI)理论模型、SEL核心素养模型、SEL三维结构模型。中国学者对美国学术组织“联合学业、社交与情感学习(CASEL)”提出的SEL素养模型进行了本土化适应性改造。四个模型各有侧重和特色,EI模型能够帮助教师学会有效应对和

处理复杂、困难的情绪问题;CASEL的SEL模型的集成度和包容性最强,琼斯的SEL三维结构模型突出“认知调节”对个体情绪和沟通社交能力的作用;中国版SEL增加了“集体”维度。站在提升高校教师情感素养的角度,对四个模型不妨采取“多元并存”原则“按需择用”。

三、人工智能时代高校教师专业发展路径

智能时代教与学过程发生的根本性改变,重塑了高校教师专业发展内涵,高校教师要成为“哲学之师”“德性之师”和“仁爱之师”,其发展路径需要进行升级、变革和重构。

(一)激发教师反思性实践,形成教师个人教育哲学

教师建构个人教育哲学是思想与实务不断奋力向前的连续过程。第一,系统学习教育理论和教育哲学。哲学家和教育家的思想保存在他们的著作中,通过理论学习与他们进行思想对话,通晓他们的思维和成就,通过理论学习超越文本,积累深厚理论资源,把自身零碎的观点和日常实践经验转化为系统的个人教育哲学。第二,帮助高校教师对自己“日用而不知”的个人教育哲学进行文字表达。个人教育哲学陈述是特定学科背景下,系统性将教师对教与学的思考以逻辑的方式联系起来。教师可根据具体学科文化,采用直陈、叙事、隐喻、引用、论证和说明等形式对具体学科的教学定义、学习定义、教学方式、道德准则、评价方式、师生关系、职责承诺和专业发展规划进行陈述。可参照《教师个人教育哲学陈述评价标准》对表述的水准进行定位,参考“优秀”标准完善。第三,将个人教育哲学融入教育生活,通过教育实践对个人教育哲学进行真实呈现或行为表达,避免“纸上谈兵”。让高校教师对自己亲历的“关键事件”和特定教育语境进行反思,推进高校教师走向深度教学实践,促进教师个人教育哲学持续建构。

(二)搭建教师专业发展智能平台,培养专家学习者

知识走向美德是贯穿于个体发展历程的过程。人工智能时代教师学习已成为教师专业发展的精髓,高校教师成为专家学习者才能实现德性和理性统一,才能实现智能和道德通力合作。第一,建立高校教师教育教学与支持学习专业标准框架。根据 TRPARPACK 的 4 个维度 15 个成分,对新手型、适应型、胜任型、能手型、专家型 5 个等级教师,分别建立具体描述指标体系,以此为依据借用教师发展数字化平台对教师精准画像,实现对高校教师个性化发展的支持。第二,搭建大数据支持的教师发展智能系统。根据教师精准画像为教师提供个性化学习计划和课程资料;设计相应激励措施,如完成一定模块的学习后可参加“认证教育家计划”;平台还可提供网络研讨会议、教师研究和反馈社区、用户社区、特色可下载工件、教师工具包等功能和资源。第三,构建新型教师研修模式。通过构建线上线下、跨学科和跨地域新型研修模式,为教师搭建更宽合作发展平台,让教师分享成功教育实践和研究成果。如北京师范大学构建的“EDIR 融合”混合式教师研修模式是实现线上线下融合的典范。

(三)注重教师社会情感能力培养,提升教师情感素养

由于情感素养的高度个体性和内隐性,不能像对待某项技能那样直接教给老师,但可通过环境建设、培训项目和关系建构等途径来帮助教师在与学生、同侪互动中提升情感素养的认知和能力。第一,为高校教师成长提供精神上的支持环境,营造情感空间。充分发挥高校教师发展中心矩阵组织属性,将个体发展转向群体发展,营造协同文化,为教师提供情感补给,增强情感能力。第二,加强教师社会情感能力培训,提升其情感素养认知和能力。学者开发了诸多 EI 培训,如 RUL-ER 项目、教师意识与心理弹性培养、正念干预项目、教师压力管理和放松技能,可通过这些训练项目让教师成为完满的幸福自己,成为可以提供良好情绪供给的师者,滋养学生保持惊奇和好奇。第三,

将教师置于“关系”情境提升其情感能力。首先，通过观察课堂氛围和教师研究团队评估教师的情感能力和师生关系，课堂氛围和研究团队是社会情感教育的主要驱动力。构建高校教师专业共同体，以问题为核心展开群体共享学习，突出情感学习的行动性。通过沙龙、工作坊或讲座的形式请教师分享自己的教学、科研和生活故事，回到教师教育生活和教育情境，针对具体问题展开探讨和研究，让教师以人为镜以鉴己身，引导者伺机指导，提供社会情感问题解决思路。

（来源：摘编自《高等工程教育研究》）

心原则是坚持公平性、持续性和共同性，最终实现经济、社会、环境等多方面的共同、协调、公平、高效、多维发展。

建设高质量教师教育体系，推进教师教育高质量发展，既是高质量发展新理念对新时代教师教育改革发展和教师队伍建设的具体要求，也是高质量发展新理念在教师教育领域中的具体表现形态。通过分析高质量发展新理念的目标与内涵，可以将建设高质量教师教育体系、推进教师教育高质量发展的核心指向与内涵，理解为通过建设高素质专业化教师队伍，满足人民群众对更高质量、更有效率、更加公平、更可持续的教育需求，解决人民日益增长的对优质教育的需要和区域、城乡教育发展不平衡、不充分之间的矛盾。总体而言，高质量教师教育体系应该具有以下五个方面的关键特征。

（一）高质量教师教育体系是系统内部各要素优化衔接的教师教育体系

教师教育体系的概念通常有广义和狭义之分。广义的教师教育体系是由教师培养与培训机构及其相关的教师专业制度所构成的系统的总称，而狭义的教师教育体系仅指代教师培养与培训体系。本研究更倾向于从广义的角度理解教师教育体系。以系统思维和整体视角来看，教师教育体系的最优效果呈现，既有赖于每一组成部分的有效运转，更得益于各组成部分和各要素之间的优化配合与协调联动。为此，高质量教师教育体系特别强调内部各要素的优化与衔接，即涵盖了教师教育认证制度、教师资格证书制度及教师资格定期认定制度等一系列制度安排与教师专业教育机构之间的衔接与结构优化机制。

（二）高质量教师教育体系是优质均衡、结构合理的教师教育体系

习近平总书记在中央全面深化改革委员会第十六次会议上提出要

“着力构建优质均衡的基本公共教育服务体系，加快缩小区域、城乡差距”。所谓优质均衡，有两个方面主要的内容：一是“均衡”，即改变区域、城乡、校际教育资源配置的非均衡性，逐步缩小教育差距；二是“优质”，即在基本均衡的基础上，使教育经费、教育基础设施、师资力量等指标达到更高水平，提供更加有质量的教育。相比基本均衡，基本公共教育服务体系优质均衡的目标是要使人民获得满意、公平而有质量的教育，达到基本公共教育服务体系均等化的新阶段、新样态。就师资力量而言，实现教师队伍建设的优质均衡，就要改变过去仅仅满足欠发达地区教师“有没有”的观念，转向关注对教师“好而优”的需求，拓宽欠发达地区优秀教师的补充渠道。高质量教师教育体系要优化教师供给的区域结构，使优质师资力量惠及更多人民。

（三）高质量教师教育体系是师资供需适配的教师教育体系

供需适配指的是供给与需求之间达到良好匹配，要“提升供给体系对国内需求的适配性，以高质量供给满足日益升级的国内市场需求”。从供给侧结构性改革的角度出发，在建设高素质专业化创新型教师队伍这一总体政策目标指引下，教师教育已经进入一个以质量为主导的改革发展阶段。我国建设高质量教师教育体系，主要是通过优化教师教育结构和教师教育资源配置来同步提升教师教育的质量与效率，从而实现高质量的教师供给，以满足我国教育发展对师资在学段、学历、学科等方面的综合需求为主要目标。

（四）高质量教师教育体系是各参与主体协同、联动的教师教育体系

实践表明，过去仅由师范类院校来承担教师的培养与培训并不足以支撑高素质教师队伍建设的需要。近年来，我国通过印发《新时代基础教育强师计划》等政策文件，加紧构建以师范院校为主体和高水

平综合大学参与、以教师发展机构为纽带、以优质中小学为实践基地的开放、协同、联动的现代教师教育体系。同时，我国还尝试在政府、教师教育机构、中小学、幼儿园、县域教师专业发展机构之间建立高水平协同的教师专业发展支持体系；在东部教师教育机构与中西部教师教育机构之间、省域内高水平教师教育机构与普通教师教育机构之间建立高水平的协同、联动的教师教育体系。

（五）高质量教师教育体系是动态变革、持续改进的教师教育体系

伴随着第四次工业革命的到来，以虚拟现实、大数据、云计算、全息投影、第五代移动通信（5G）等为代表的现代信息技术的迅猛发展，人类进入了以信息化、数字化为特征的人工智能时代，人才需求与教育形态也在发生着根本性、革命性的变革。人工智能与教育教学的深度融合为人才培养、教育教学等基本活动带来了技术革新，深刻影响着教师的教学方式与学生的学习方式。特别是以 ChatGPT 为代表的生成式人工智能的出现，在帮助教师进行有效教学、减轻教师工作负担、促进教师专业发展的同时，也对教师的知识储备、认知判断能力、适应新技术变革的能力、专业伦理及数字素养等提出了一些新的要求。为此，高质量的教师教育体系要实现动态变革，以培养出能够胜任乃至推动技术时代教育教学变革的未来教师。

二、我国高质量教师教育体系建设面临的问题

当前，我国教师教育改革与高质量教师教育体系建设要求仍存在一定的差距，需要在持续推进高质量教师教育体系建设进程中逐步予以改革和突破。

（一）教师教育保障体系不够完善，机构与制度之间衔接相对不足

由于我国教师教育专业化、开放化、综合化进程起步较晚，相关制度建立滞后，教师教育制度体系缺乏衔接性、系统性和有效性。现有的师范类专业认证制度、教师资格证书制度、教师资格定期注册制度与教师专业教育之间互不关联，彼此之间缺乏衔接，难以形成系统、完善的教师教育质量保障体系。例如，目前除教育类研究生和公费师范生可以免试获得教师资格证书外，其余师范类专业本科毕业生即使学习了系统的教师教育类课程，也要同非师范生一样参加统一考试，不再具有传统师范教育所赋予的不可替代性，这实际上割裂了教师资格证书制度与教师专业教育之间的联系。

（二）教师教育区域结构体系有待优化，教师教育院校分布不均

从区域分布情况来看，东部经济发达地区已建立了高质量的师范教育体系，而西部的部分省份还没有建立起较为合理的师范教育体系。部分中西部师范院校在师范生培养、教育科研水平及教师教育学科发展等方面还较为薄弱。2023年软科中国大学排名显示，在排名前五十的师范类院校中，北京、上海各有2所师范类院校入榜，江苏、浙江各有4所师范类院校入榜，江西、吉林各有3所入榜，而陕西、内蒙古、贵州、云南、甘肃等中西部地区仅各有1所师范类院校入榜。相比之下，宁夏只有1所师范类院校入榜，西藏甚至没有师范类院校入榜。这恰恰反映了我国教师教育在区域间存在的不均衡状态。

（三）教师供给体系和培养层次偏低，教师队伍整体学历水平不高

数据显示，2023年我国具有本科以上学历的小学专任教师比例为78.03%，初中阶段专任教师本科以上学历比例为93.09%，这与发达国家相比有一定的差距。例如，欧盟、经合组织成员国初中教师硕士及以上学历水平的比例已经分别达到57.0%、45.5%。基础教育的发展催

生了其对教师素养提高和学历提升的要求，教师学历提升的需求又进一步呼唤与之相匹配的教师教育培养层次。截至 2024 年 5 月，我国已经有超过 700 所院校开办师范类专业，其中具有教育硕士专业学位授权点的院校仅 190 所，教育博士招收院校 31 所。对标世界主要发达国家教师专业教育发展历程以及现有教师队伍的学历结构，高质量教师教育体系建设需要将教师职前培养层次逐步提升到以本科、教育硕士及以上为主，持续扩大教育硕士培养规模，同时增加中小学招聘研究生毕业师资的数量，持续提升教师队伍的整体学历水平。

（四）教师教育协同体系不够健全，各参与主体协同乏力

自 20 世纪 90 年代末期开启教师教育改革以来，我国在提升教师培养层次和教师队伍整体质量的过程中，出现了新手型教师难以胜任一线教学工作，甚至师范类专业的毕业生对基础教育领域改革现状与政策毫不了解的尴尬局面。正是由于我国教师教育在培养目标制定、课程设计、教育实习等诸环节都缺乏政府、大学与中小学等多元主体的协同，导致师范生培养理论与实践的偏离、教师成长缺乏一体化的目标等问题。

（五）教师培养与培训体系应用信息技术手段不够深入

面对社会变革和信息技术的飞速发展，教师需要积极适应未来教育与学习的变革，在教学工作中承担更为多样与专业的角色，具备应对乃至参与未来教育变革的更高层次与水平的专业素养。高质量教师教育体系建设，更要积极适应人工智能时代教育教学的变革对教师教育的要求，对教师专业教育体系、专业教育模式与课程、专业教育标准等进行系统性的改革，致力于培养能够胜任乃至推动教育教学变革的新一代教师。

三、持续推进高质量教师教育体系建设的策略

我国教师教育体系建设在制度衔接、结构布局、培养层次、主体协同和信息技术等方面出现了一定的问题。要持续推进高质量教师教育体系建设，应在高素质专业化创新型教师队伍建设这一总体政策目标指引下，从完善教师教育制度体系、优化职前教师供给体系、加强教师教育协同体系建设等方面展开。

（一）构建质量保障体系，优化教师教育机构与专业制度的衔接机制

培养造就人民满意的高素质专业化创新型教师是社会主义教师教育的根本任务，应进一步完善从培养到培训、从资格考试到招考聘用、从职务聘任到岗位考核、从奖励荣誉到淘汰退出的制度体系，持续强化教师教育的质量保证和教师队伍建设的制度保障。美国教师教育专业化进程已持续百余年，其经验就是推进两个相互衔接且互为支撑的发展路径：一是通过持续改进教师专业标准、实施教师资格证书制度，实现教师从准入到过程的质量保证；二是依靠专业组织实施的基于标准的专业认证，持续提升教师专业教育的培养与培训质量。

借鉴国外教师专业教育与专业制度协同发展的经验，建设高质量教师教育体系，要探索将教师专业标准作为教师培养、资格考试、招考聘任、在职培训和考核评估的主要依据，在教师专业标准、教师资格证书、教师教育专业认证等制度实施与教师职前培养、在职培训之间建立相互衔接和相互支撑的有效机制。一方面，尽快出台满足信息时代要求的新的教师专业标准与配套的政策指南，规定教师教育机构以教师专业标准为基准，设计、开发教师资格考试课程和教师职前培养课程、在职培训课程。另一方面，规定以教师专业标准为基准，在师范类专业认证中对教师专业教育课程进行认证，对教师资格证书二

次认定规定的包括修读课程在内的在职培训课程进行认证，并在教师专业技术评聘、职务岗位考核与评价中基于教师专业标准开发适应相应层次教师的评价标准。我国应逐步形成只有经过国家认证的教师教育机构才能开展教师培养与培训工作，只有参加经国家认证的教师教育机构提供的教师教育课程学习且成绩合格才有资格申请教师资格证书，只有通过严格的教师资格考试并获得教师资格证书的申请者才能从事教师职业，只有完成国家认证的教师培训机构的培训课程才能申请教师资格多次认定等有效机制。

（二）完善区域结构体系，逐步扩大师范教育对口支援规模

2001年，教育部启动实施的“对口支援西部地区高等学校计划”指出，到2020年已有部属和东部高水平大学共计106所参加支援、85所中西部高校接受支援，其中包括11所师范院校和若干所参与教师培养的综合院校。2022年2月，教育部启动实施“师范教育协同提质计划”，以“1+M+N”的方式组团，由10所高水平师范大学牵头、30所省属较高水平师范院校参与，重点支持32所中西部欠发达地区薄弱师范院校。该计划针对目前教师教育资源区域分布不均衡的现象，在促进师范教育质量整体提升方面起到了引领和带动作用。但就目前来看，仅依靠提升中西部地区师范类院校质量似乎难以满足中西部地区对于优质师资的需求。基于此，为解决教师教育区域间发展不均衡的问题，有必要扩大“对口支援西部地区高等学校计划”“师范教育协同提质计划”实施范围，出台更为细致的政策指南进行协调与配合，引导支援高校与接受支援高校探索，通过线上线下课程与资源共享、师资互聘、共同组建教学科研团队、共享实验资源与技术等方式，深度推进对口支援与协同提质工作，切实惠及受援高校的人才培养、学科建设、科学研究与教师教育。推动高校与地方政府、中小学、幼儿园建立合

作关系，惠及中西部、农村地区的教师队伍建设。同时，持续扩大公费师范生招生数量、“优师计划”招生培养规模和“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”的实施范围，为中西部、农村地区输送更多优秀教师。加强国家、省、市、县四级线下线上融合培训体系，特别是要加大县级政府、各级教师教育机构对县级教师发展中心的支持力度，探索惠及从城市到乡村、从幼儿园到中小学的教师专业发展新模式、新机制，持续提升中西部、农村地区中小学、幼儿园教师队伍建设质量。

（三）优化职前教师供给体系，提高教师培养学历层次和高水平综合性大学占比

针对现有教师教育体系的师资供给情况，特别是在层次、类型、学科等维度上存在的问题，从供给侧结构性改革的角度出发，建设高质量教师教育体系需要通过提高教师培养的学历层次和高水平综合性大学占比，来同步提升教师教育的质量与效率，从而实现高质量的教师供给。由此，应尽快启动基于人口变动的师资需求、教师培养规模与教师结构调整的政策研究，探讨逐步将幼儿园、中小学师资的学历提升到本科层次，扩大硕士研究生层次师资培养的政策实施。同时，重点考虑如何提升不同层次的教师培养与培训质量。高水平师范大学招收非师范专业毕业生培养全日制教育硕士、“国家优秀中小学教师培养计划”实施学术型硕士和教育硕士双硕士学位培养及清华大学开办教育学第二专业等探索，这些无疑为改变当前学科课程加教育类课程的混合式教师培养模式提供了一个契机。在教育硕士培养方面，应加大招收非师范专业攻读全日制教育硕士的培养规模；在本科层次师资培养方面，应探索在完整实施学科专业教育的同时，以第二专业或者

辅修专业的形式开展教师专业教育。此外，为了提高非师范专业毕业生的任教能力，应在高水平师范大学设立教师教育课程中心，为非师范专业毕业生提供不低于师范生学分要求的教师专业教育课程。

（四）加强教师教育协同体系建设，回应基础教育改革与教师专业发展的需要

面对教师教育理论与实践脱节和师范教育与基础教育脱离的情况，英、美等国家也出台了改革措施。例如，英国教育与科学部于1992年出台《教师职前培养改革》，明确要求所有初始教师教育机构必须与中小学建立正式的合作。此外，还有芬兰的教师培训学校（teacher training schools）、挪威的大学学校（university schools）、美国的教师专业发展学校（profession-al development schools）等，都是较为成功的基础教育改革典范。借鉴上述经验，我们应认识到高质量教师教育体系不是一个仅由师范院校或综合性大学组成的单一结构体系，至少还应该包括教师培训体系和以中小学为基地的校本培训体系，以及政府、高校、中小学与幼儿园的协同联动体系。

建设高质量教师教育体系，需要改变目前以教师教育机构为主实施的学术取向主导的教师培养模式，改变将中小学、幼儿园仅仅作为师范生实践教学基地的传统做法，通过与中小学、幼儿园在课程建设、教学实施、实践转化、专业发展考核评价等方面开展全方位的深度合作，探索以中小学实践教学为本位的、全过程支撑教师专业发展的新模式，切实提高教师的培养质量。在教师职前培养过程中，加强教师教育机构与作为实践基地的中小学、幼儿园在培养、培训过程中的协同，重点强化实践教学，提升培养质量。

（五）推进信息技术同教师培养与培训体系的深度融合

首先，政府和教师专业组织机构应将基于数字技术开发课程与学

习资源的能力置于教师专业教育的核心位置，形成能够顺应未来学习、教学与教育发展趋势并促进学生自主学习、个性化学习的教师专业教育新模式。特别是在教师专业教育课程设计与教学资源开发方面，应围绕如何促进师范生的自主学习，实现技术与学习、教学的有效整合，为职前教师熟练地掌握即将在学校、社会学习环境中普遍应用的数字技术提供课程与技术的支持。其次，教育行政部门尽快出台推进教师数字素养提升的配套政策或指南，从培养到培训、从资格考试到招考聘用、从专业认证到课程质量评估、从职务聘任到岗位考核的内容与制度设计都应以《教师数字素养》标准为参考，引导参与教师培养、培训的机构切实提升师范生与教师的数字素养。再次，政府和教师专业组织机构应尽快着手制定与未来学习、教学、教育变革相适应的新的教师专业标准，探索将以信息技术应用能力为主的教师专业标准作为教师培养、培训与专业发展的主要依据，为教师培养、培训和专业自主发展指明方向，持续提升教师运用信息技术与智能技术开展教育教学工作的能力与水平。欧盟于2017年发布《欧盟教育者数字素养框架》，旨在出台引领教师数字素养提升的专业标准，该框架涵盖了对教师的信息和数据素养、数字化教学能力、数字化评估能力、数字化管理能力及教师数据隐私道德等方面的要求。最后，国家必须着力提升教师教育者的信息素养，培养教师教育者具备全方位应对、深度介入未来学习、教学与教育变革的综合素养与能力，使教师教育者成为未来教师教育理念、模式变革的创造者、引领者与优先示范者。例如，美国颁布的“教师教育者信息素养标准”（TETCs），旨在规范教师教育者的实践教学活活动，引领教师教育与信息技术深度融合。

四、高质量教师教育体系建设的未来展望

经历了百余年教师教育专业化历程的发达国家，普遍采取在综合

性大学开展教师教育的做法，将教师的职前培养也大多提升到了硕士及以上学历层次。与此同时，欧美国家还普遍采取了制定并在教师评价中应用教师专业标准、实施教师资格证书和开展教师教育机构认证、课程认证等做法，以此保证教师教育的专业化水平，持续提升教师培养与培训的质量。

自 20 世纪 80 年代以来，基础教育质量低下引发全球范围内对教师质量的关注，世界发达国家普遍将对高质量教师和卓越教师教育的追求写入政府工作报告，并出台相关政策、法规。例如，法国于 1989 年提出要构建新的教师教育体制，即师资培训大学院，着手将职前教师培养提高到硕士学历层次，积极推动教师职前培养与职后培训一体化发展。德国于 2013 年启动为期十年的“教师教育质量攻坚计划”，该计划将推进实践导向的教师培养、促进大学师范专业与毕业证书衔接、促进教师职前流动等列为目标任务，并重点关注社会变革、信息技术与基础教育发展对教师培养的挑战。英国教育部于 2011 年发布《培养下一代卓越教师》，特别提出要实施“面向学校”计划，旨在倡导建立以中小学校为主导的大中小学合作伙伴关系，凸显教师培养的“实践导向”。美国在 1999 年召开的“教师质量大学校长高峰会议”中同样强调大学文理学院、教育学院和地方中小学校三方要建立合作关系。2012 年，美国政府发布《“RESPECT”计划：构思 21 世纪的教学职业》，将改革关注点落到教师实践能力的培养，由此诞生了“教师驻校项目”等“实践导向”的教师培养合作项目。总体而言，进入 21 世纪，这些发达国家纷纷转向了实践导向教师教育体系的构建，致力于加强大学与地方政府、中小学之间的合作，从而在课程建设、学分认定、在职研修等方面实现有效的协同，为教师的专业发展提供持续的支持。尽管在教师教育专业化的早期探索中，中国教师教育改革与发展借鉴了欧美发达国家教师教育百年发展的经验与策略，但是在

高质量教师教育体系建设过程中，我们必须充分考虑中国经济、社会与教育发展的实际情况，确定高质量教师教育体系建设的中国方案。

第一，重点加强师范院校在基层教师队伍建设中的参与程度，持续推进教师培养与培训体系的衔接与协同。县域教师发展中心是基层教师专业发展的主阵地，必须调研县域教师发展中心的基本情况，考察县域教师发展中心所面临的困难与问题，将县域教师发展中心摆在高质量教师教育体系建设的基础性地位。构建师范院校与县域教师教育发展中心的协同模式，联合开展现场教学、实践观摩、看课评课等现场培训，共同开发课程、共享课程资源，形成良好互动、互助、开放的校际合作氛围。通过有效推进教师职前职后一体化发展，推动教师终身学习和专业自主发展。

第二，加强教师教育与教师队伍建设的制度与政策的协同。自党的十八大以来，我国教师领域政策主要沿着两个路径开展：一是通过实施“优师计划”“国优计划”和建设国家师范教育基地与教师教育协同创新平台等举措，致力于提升教师教育质量。二是完善教师资格证书制度、优化教职工编制配置、完善岗位管理制度等，旨在通过政策保障来加强各级各类学校的教师队伍建设。有效的教师教育政策能够培养出更高素质的教师，从而促进教师队伍质量整体提升，两条路径共同指向高素质专业化教师队伍建设这一政策目标。此外，还要加强教师教育与教师队伍建设的制度与政策的协同，一方面，建立跨部门的政策协调机制，确保教育部门、人力资源和社会保障部门等相关部门在教师教育和教师队伍建设方面的信息共享与政策融合；另一方面，制定统一的教师培养标准和职业发展规范，确保教师培养、培训、考核和晋升等环节的一致性和连贯性。

（来源：摘编自《现代教育管理》）

教育家精神引领高素质教师队伍建设的价值、目标与路径

党的十八大以来,习近平总书记高度重视教师工作,对教师工作作出系列重要讲话和指示批示,形成了关于教师队伍建设的新理念新思想新观点。2023年5月,习近平总书记在中央政治局第五次集体学习时指出:“要把加强教师队伍建设作为教育强国最重要的基础工作来抓,健全中国特色教师教育体系,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。”2023年教师节前夕,习近平总书记致信全国优秀教师代表,提出并深刻阐释教育家精神,即“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”。2024年8月6日,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》(以下简称《意见》),进一步强调要“强化教育家精神引领”。鉴于此,深刻理解教育家精神引领教师队伍建设的时代价值,厘清教育家型教师队伍建设的目标维度,将教育家精神融入教师队伍建设综合改革和治理体系建设的全过程,有助于中国教育学自主知识体系建设,深化对教师队伍建设的规律性认识,推动我国教育事业朝着更高质量的方向发展,为实现强国建设、民族复兴伟业培养更多大国良师。

一、教育家精神引领教师队伍建设的价值意蕴

强国必先强教,强教必先强师。习近平总书记在2024年全国教育大会上提出,“要实施教育家精神铸魂强师行动,加强师德师风建设,提高教师培养培训质量,培养造就新时代高水平教师队伍”。以教育家精

神引领教师队伍建设,是教育应对百年未有之大变局的必然选择,是教师队伍落实立德树人根本任务的内在要求。从社会发展的趋势看,教育家精神已然超越了纯粹的教育范畴,成为社会进步的核心动力。因此,我国教育事业发展必须立足“两个大局”,按照“强师、强教、强国”的逻辑,积极弘扬教育家精神,以更高标准、更严要求、更实举措培育更多教育家型教师,夯实教育强国建设的重要根基。

(一)提升国家国际竞争力的现实之需

教育培养人才,人才支撑科技创新,科技创新引领生产力提高,进而带来国家持续繁荣和发展,已成为世界各国普遍公认的强国之路、成功密码。当下,全球科技与人才竞争日益激烈,“教育强国、科技强国、人才强国战略皆需要数以万计各种类型的拔尖创新人才,人才的培养要靠教师”。教育家精神为教师队伍建设提供了精神动力和理论支撑。

“大力弘扬新时代教育家精神,要坚持‘优先发展教育’的战略决策和夯实‘教育、科技、人才’三位一体的支撑体系”,准确把握教育发展的阶段性问题,为全面建设社会主义现代化国家提供战略性支撑,这也是新时代建设教育强国要回答的重要现实问题。

凸显教育家精神在教师队伍建设中的引领作用,是提升教育质量和增强国际竞争力的现实之需。一方面,教育家精神凝聚着党和国家对中华传统师道文化的深刻思考和时代转译,凝结着教师执教的职业理想与价值追求。教师是教育体系的主体力量,教育家精神能够引导教师在提升个体修养的同时,将教育家精神变为整个教师队伍的集体意识和文化力量,推动教师从内心深处认同教育的使命与责任,始终尊重教育规律,关注学生发展,为培养德智体美劳全面发展的学生、推动教育内涵式发展贡献力量;另一方面,教育家精神体现了教育家型教师以天下为己任的价值取向,赋予教师新的时代使命和精神标杆。教育是科技创

新、人才培养的重要基础,教师队伍是基础中的基础。教育家精神蕴含着推动我国教育事业高质量发展的强大动力,弘扬践行教育家精神,能够激发教师群体的使命感和责任感,推动教师以极大的热忱投入科学理论研究、拔尖创新人才培养中,加快推动我国成为世界重要教育中心,以高质量教育赋能中华民族伟大复兴。

(二)促进教育高质量发展的题中之义

优质、公平、高质量的教育是人民美好生活的重要基础。新时代以来,教育对经济发展、社会繁荣的作用越来越大。实现中华民族伟大复兴迫切需要高质量教育,而高质量教育需要高素质专业化的教师。教师作为教育高质量发展的关键变量,越来越受到社会各界的广泛关注,亟待以教师队伍的优质均衡推动教育的高质量发展。

凸显教育家精神在教师队伍建设中的引领作用,是促进教育公平和高质量发展的题中之义。优质教育是人民追求美好生活的核心组成部分,也是社会和谐与持续发展的重要保障。当前,我国的教育体系正处在由大到强的转型过程,教育领域的矛盾交织复杂,城乡、区域、校际之间的教育资源差距仍然显著。为了解决这些问题,必须注重教育家精神的传承发展。可以说,教师的质量就是教育的质量,师资的优质均衡在一定程度上代表着教育的优质均衡。在教师队伍中广泛弘扬教育家精神,培育教育家型教师,不断提升乡村教师队伍的整体素质,有助于推动优质师资的城乡流动,有利于缩小城乡、区域之间的教育差距,更好满足广大人民群众对优质教育的强烈需求,促进教育公平与均衡发展。

(三)实现教师专业发展的必由之路

教育大计,教师为本;教师大计,发展为本。当前,教育强国建设进入蓄势突破、全面跃升的关键阶段。在建设教育强国新征程中,教师专业发展已经从提升知识储备向涵养教育情怀、锻造育人能力和积淀教育

智慧转变。“教育家精神是推进教育强国建设的时代呼唤,也是教师队伍建设的理想追求和使命担当”,为推进教师职业成长、实现教师专业发展提供了价值坐标和实践范式。教育家精神以其特有的精神品格与价值追求,指引我们构建覆盖教师全专业属性的“精神引领-职业成长-专业发展-教育创新”的良性发展机制。

凸显教育家精神在教师队伍建设中的引领作用,是深刻理解和准确把握教育规律、教师成长规律,实现教师专业发展的必由之路。其一,“理想信念”是铸就教师专业发展之魂,为教师专业发展锚定价值坐标。坚定教师对教育事业的执着信念,能够使其突破“教书匠”的局限与“职业生存”的浅层需求,建立为党育人、为国育才的使命自觉与责任担当,将专业发展升华为“教育报国”的价值追求。其二,“道德情操”是夯实教师专业发展之基,为教师专业发展构筑价值底线。强调教师道德人格的示范价值,既是新时代教师职业行为准则中“坚守廉洁自律,严于律己,清廉从教”的理念体现,也是对“以身立教”优秀师道传统的当代呼应。其三,“育人智慧”是提升教师专业发展能力之法,为教师专业发展提供方法指导。教师专业发展的本质是提升育人能力与教育智慧,教师在教育教学中融入育人考量、渗透价值引导,能够将学科知识转化为育人资源,将教学技能升华为教育艺术。其四,“躬耕态度”是锤炼教师专业发展之本,为教师专业发展拓展优化路径。教育家精神蕴含着“十年树木,百年树人”的执着坚守,能够推动教师在教育实践中持续深耕,在课堂实践中验证教育理论,在育人过程中凝练教育智慧,在持续反思中实现专业突破,“为学生树立好严谨笃学、刻苦钻研、锐意创新的榜样,培养更多拥有创新思维、富有实践能力、担当社会责任的学生”。其五,“仁爱之心”是涵养教师专业发展之源,为教师专业发展重塑实践形态。仁爱精神是教师专业伦理的核心要义,彰显“有教无类”的大爱情

怀,能够促使教师在专业发展中始终将学生成长置于首位,帮助教师在与学生的交往互动中践行“以文化人、以文育人”的教育追求。其六,“弘道追求”是拓展教师专业发展之径,为教师专业发展提升格局视野。“推动中华文化走出去,以文载道、以文传声、以文化人”是教育家型教师的弘道职责,能够推动教师突破专业发展的时空局限与学科边界,坚持使命定位,树立战略眼光,在专业发展中主动对接国家战略需求。

二、教育家精神引领教师队伍建设的目标维度

教师是立教之本、兴教之源,是学生健康成长、教育扩优提质的重要支撑力量。以教育家精神引领教师队伍建设,要以习近平总书记关于教育的重要论述为行动纲领,以国家顶层制度设计为实践指南,坚持政治立心、师德铸魂、业务强身,加快构建思想政治建设、师德师风建设和业务能力建设相互促进的教师队伍建设新格局。

(一) 思想政治建设维度:打造政治过硬、信念坚定的信仰之师

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央坚持把教师队伍建设作为基础工作,高度重视教师队伍的思想政治建设。《意见》将“加强教师队伍思想政治建设”作为首要任务,提出“加强理想信念教育”和“加强教师队伍建设党建引领”的具体部署。同时,“发展素质教育”的战略任务也要求教师应具有相应的思想政治水平。鉴于此,“以教育家精神铸魂强师,通过全方位宣传阐释、全方位学习领会、全方位贯彻落实,推动教育家精神入脑入心入行动,加强教师队伍思想政治建设”,打造政治过硬、信念坚定的信仰之师,才能实现“政治要强,让有信仰的人讲信仰”。

教育家精神的根本内涵是深刻的家国情怀与责任担当,新时代教师队伍建设的核心任务是培养一支既具备教育家精神,又具有政治家担当的高素质教师队伍。即是说,“教育家精神内涵的价值指向体现在

教育家精神的‘政治性’与‘教育性’两个方面,且这两个方面缺一不可、互为条件”。打造教育家与政治家的结合体,就要求教育家型教师不仅要持续加强马克思主义理论学习,牢牢坚守马克思主义信仰,还要不断接受教育和培训,在日常教学中以培养社会主义建设者和接班人为己任。第一,推动理想信念教育常态化制度化。习近平总书记多次强调,“加强理想信念教育,弘扬中华优秀传统文化,增强人民精神力量,促进物的全面丰富和人的全面发展”。要强化政治纪律、政治规矩教育,引导教师始终把政治标准放在首位,自觉把好理想信念这个思想和行动的“总开关”,坚决守好“红色根脉”与“政治底色”。要完善理想信念教育体制机制,找准理想信念教育的实践方位,引导教师通过集体备课、座谈交流、实地调研等形式,积极开展“宣讲+实践”先锋行动,在传播红色文化中坚定理想信念,强化使命担当,推进社会主导的理想信念信仰文化建设。第二,加强教师队伍建设党建引领。教师队伍建设应以党建工作为引领,不断增强教师队伍的凝聚力、战斗力。应积极探索党建载体、组织机构和活动方式创新,激发教师党员干事创业热情,挖掘教师党员发展潜能。应完善配套政策,加大资源投入,为教师党员开展学习、活动提供更多便利条件和激励措施,营造团结、积极、严谨的党建风气。

(二) 师德师风建设维度:造就学高为师、德高为范的德行之师

师德师风建设贯穿于党领导教育事业发展的全方面、贯穿于教师职业发展的全过程。“学高为师,德高为范”是师德师风建设中的重要原则,教育家精神则深化了这一原则,为培养教育家型教师提供更为深刻的理论遵循。

教育家精神“具体表现为教育者的情感、态度、价值取向等主体内在的品质品德,而这恰好与师德师风概念的内涵相契合”。以教育家

精神引领教师队伍建设,不仅是对“学高为师、德高为范”的拓展与升华,更是对新时代教师队伍综合素质要求的深刻回应。教育家型教师要努力成为学生示范楷模、成为引领社会尊师重教良好风气形成的先行者。第一,坚持师德为先,严格落实师德师风第一标准。培养教育家型教师,需要“加强师德师风建设,引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德”,需要“以师德师风建设提高教师队伍素质,以标准体系促进规范发展,以综合管理增强整体质量,以统筹规划弥补短板,以技术赋能提升数字素养,以开放体系激发活力”,推进教育工作者将学高为师和德高为范相融合,推动教育事业的标准化建设和质量化普及。第二,坚持教育家精神引领,实施教育家精神铸魂强师行动。要着力构建中国教师培养体系,涵育广大教师的教育家精神;要推动教师牢记“国之大事”“校之重者”“民之盼者”,不断提升人才培养质量;要培养教师热爱教育的定力和淡泊名利的坚守,为强国建设、民族复兴培育时代新人。强化以教育家精神引领教师队伍建设实践,“弘扬教育家精神是国家有为介入的形式之一,在职前教师培养、完善教师标准体系等方面对教师提出了更高的要求”。要构建以教育家精神引领高素质专业化教师队伍建设的理论框架、梳理政策逻辑、建立标准体系,“通过提升教师教育的育人质量,不断提高和强化教师教育的立德树人能力”。

(三)业务能力建设维度:培养素质优良、业务精湛的育人之师

教师的业务能力是教师素质的生命线,也是教师完成教育教学任务所必需的看家本领,而业务能力的精进是达成专业化的重要基石。2019年,中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》,强调并部署了“建设高素质专业化创新型教师队伍”的战略任务。

教师队伍的业务能力直接影响着教育教学质量,关乎教师队伍的高质量发展,“弘扬和践行新时代中国特有的教育家精神,需要以‘大先

生’为榜样楷模,做‘经师’与‘人师’的统一者”,把教师队伍的业务能力建设作为重要一环。第一,加强教师教育体系建设,夯实教师育人根基。要完善教师发展支持服务体系。“教师发展支持服务体系应该能够满足其人性基本需求、助力其人生价值的体现、坚定其职业信念”,能够高效联动教师教育的主体、内容、方式、载体、环境、评价等要素,打造教师教育可持续发展新常态,使每位教师都能获得专业发展所需的知识、技能和价值观。要健全教师教育保障体制机制。为教师保持热爱教育的定力和立德树人的操守提供有力的体制机制保障和支持,通过建立健全教师管理、培训与评价体制机制等,增强教师立德树人的胜任力。第二,打造一专多能、角色多元的教师队伍。教师不仅要向学生传授理论知识和基本技能,还要对学生进行价值观的引领,提高学生审美和人文素养。教师要注重对学生的能力培养、素养培育、心理干预、人格塑造。教师要着眼于学生的全面发展,夯实学生知识根基,塑造学生健全人格;要积极投身科研攻关,言传身教培养学生的科研精神与实践能力;要在教学和管理中洞察学生独特才能,为强国建设培育不同层次、不同专业的人才。教师要积极主动应对教育强国建设、各学段学龄人口梯次达峰影响和基础教育改革要求,提升“跨学科、跨学段、小班化”的教学素养,做“一专多能”的新型全科教师,围绕培养学生的核心素养,从根本上重塑教师角色,注重对学生的技能培养、情感培育和价值观塑造。

三、教育家精神引领教师队伍建设的实现路径

以教育家精神引领教师队伍建设,需要锚定新时代教师队伍建设目标,坚持以发展的眼光和创新的思维精准施策,实施教育家精神弘扬践行行动。通过加强制度设计、优化资源整合、强化社会协同、推进数字转型,推动广大教师将教育家精神转化为思想自觉、行动自觉,全面

构建素质优良的教师队伍体系,以教师队伍之强支撑保障教育之强。

(一)制度重建:完善教育家型教师成长的制度设计

教育家精神不仅是教师队伍建设的精神支柱,还是推动教育现代化、建设教育强国的重要力量,应在加强制度设计方面发力。以制度设计保障教育家精神的大力弘扬,推动形成优秀人才争相从教、教育家型教师不断涌现的良好局面。

其一,建立教师政治理论学习制度。要充分认识“百年未有之大变局”、中华民族伟大复兴对教育提出的新的更高要求,将政治理论学习作为师范生培养、在职教师培训的必修内容。开展将优秀教师培养成党员、将优秀党员培养成优秀教师的双向培养计划,始终把教师紧密团结在党的周围;推动教师政治理论学习常态化、长效化,促使教师自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。其二,健全师德师风管理制度。将教育家精神融入教师培养培训全过程,贯穿课堂教学、科学研究、社会实践、教书育人各环节。构建教育、宣传、考核、监督、奖惩“五位一体”的师德建设长效机制,一体推进师德失范事前预防、事中处理、事后补救全链条管理,推动教师忠诚教育事业,履行教师职责,带头弘扬社会主义道德和中华传统美德,以自己的模范行为影响和带动学生。其三,建立教师梯队攀升发展制度。遵循教师成长规律,建立新入职教师、胜任型教师、骨干型教师、成熟型教师到教育家型教师的全职业生涯周期成长体系,依据每个阶段教师的不同成长特点和核心发展需求,建立相应的项目体系、培育机构体系、评价体系和管理体系,激发教师发展内驱力,打破教师发展“天花板”,有效解决教师职业倦怠。其四,完善教师评价激励制度。将教育家精神作为教师评价体系的核心指标之一,持续创新职称评审机制,一体化设计教师发展职称待遇制度体系,让有发展的老师有职称、让有职称的老师有待遇。恩格斯指出,“劳

动是一切价值的创造者”，劳动者的积极性和创造性对于社会发展至关重要。要“更加重视发挥教师评价的正向激励作用，慎用处罚措施，减少带有惩罚性的负向强化，重视‘奖优’而不是‘罚劣’”。通过设立专项奖励基金等，表彰积极践行教育家精神的教师，对教师的劳动价值予以尊重和认可，激发教师的工作积极性和创造力，吸引优秀人才长期从教、终身从教。其五，健全各项保障制度。完善教师荣誉表彰奖励制度，落实好师范生生均拨款、教师培训经费、教师工资待遇等各项经费制度安排，切实减轻教师非教育教学负担，完善公共服务优先等尊师惠师政策，营造全社会尊师重教良好氛围。

（二）资源重组：厚植教育家型教师培育的根基沃土

优化资源是支撑教育家型教师队伍建设的基础和关键。要聚焦纵向推动“五级”教师培训资源的有机融合、横向推动“教科研训”力量的一体化建设，推动教师发展资源的系统统筹、科学配置和协同创新，形成育人合力和有机整体，形成教师发展一体设计、同向发力、错位互补、互为支撑的新格局，厚植教育家型教师培育的沃土。

其一，纵向推动“五级”教师培训资源有机融合。集约整合国家级、省级、市级、县级以及校级教师培训资源，推动各级培训相互衔接、互补互促，形成统一规划、错位互补、内容丰富、针对性强的培训体系，让每一名教师都能找到自己的发展平台、每一个继续教育周期都能够实现进阶成长，支撑教师的常态化、长效化发展，推动教师以教育家为终身追求，树立终身学习理念，不断提高教书育人本领，提升跨学科、跨学段教育教学能力，以有效应对人口“梯次变动、错位达峰、区域分化”对教师学段间、区域间的动态优化和调配。其二，横向推动“教科研训”资源的一体化建设。教师是教研、科研、培训等部门共同的服务对象，开发教育家精神课程教材资源，组织高质量培训，强化教研专业引领，将

教研、培训、科研三方力量进行有机整合,形成一个相互关联、协同共进的资源系统,引导教师在教研训赛过程中不断提升教学能力,是教师队伍建设应对经济下行压力、贯彻落实“过紧日子”理念的应然之举。

(三)力量重构:汇聚教育家型教师培育的社会合力

教师队伍建设不仅是教育系统的核心任务,更是全社会共同的责任。教师队伍建设深受社会文化环境影响,传承弘扬教育家精神、培养教育家型教师,需要打破教育系统内部循环,完善政府主导、多元主体参与、资源共享的协同机制,形成全社会共同参与、共同推动的良好格局,形成全社会共同支持教师成长的生态系统,进而推动教育事业高质量发展。

其一,构建“纵横融汇”协同治理体系。一方面要完善“政—校—社”三级联动机制,实现纵向贯通。政府发挥主导作用,为教育家型教师队伍建设提供坚实政策保障;学校加强内部治理,营造良好的校园文化氛围;企业、社区、非政府组织等社会力量通过多种形式提供资源支持,构建形成教师高质量发展的协同治理体系,引导广大教师将教育家精神转化为自觉追求。另一方面要实现横向融合,打造“产—学—研”跨界协同平台。学校应联合科技企业共建教育技术创新实验室、教育发展智库等,拓展教育资源,为教师提供更多实践平台。其二,实施“内外融通”协同保障举措。一方面要强化内部驱动,加快制度创新与评价改革。教师评价是教师发展的“指挥棒”,是教师队伍治理体系建设的重要环节。教师评价需强化育人导向,要建立完善教师评价标准,探索构建融入教育家精神的教师管理评价指标体系,创新教师职称评审“代表作”制度,完善教育家型教师选育用评体系;注重教师职业发展需求,综合运用表现性评价、伴随性评价等方法,形成“教师评价-结果反馈-反思与改进”的良性评价机制,引导广大教师认真履行育人职责,激发教师

工作热情与创造力。另一方面要加强外部拉动,进行舆论引导与正面宣传。开展“教育家精神万里行”宣传活动,持续挖掘并宣传一线校长教师典型;开展教育家精神巡回宣讲活动,充分发挥媒体在宣传教育家精神、报道优秀教师事迹、树立教师正面形象的重要作用,强化榜样引领带动,引导社会公众正确认识教师职业的价值与意义。

(四)平台重塑:激发教育家型教师培育的数字动能

在数字化浪潮下,推进教育家型教师队伍建设融入数字化战略,实施数字化赋能教师发展行动,推动教师积极应对新技术变革,着眼未来培养人才,是应时代之变、回答时代之问的必然选择。

其一,优化数字教师管理平台。将涉及新教师聘用、信息管理、连续工龄审批、人员流动、职称评审、资格认定、解聘退休等多个事项的平台进行整合,建立教师职业生涯全周期管理服务平台,实现一个平台多部门联办、多个教师管理服务平台互通,推动教师管理跨部门、跨系统、跨地域、跨层级的数据共享、流程再造和业务协同,实现教师全生命周期数据化管理。其二,建立教师教育数字资源库。充分利用技术手段来强化精神文化的传承与弘扬,定向开发教育家精神课程资源,组织高质量培训,强化教研专业引领,引导教师在深学细悟过程中不断提升教学能力,涵养教师启智润心、因材施教的育人智慧;将中外教育家教育教学思想、经典案例、教学视频等汇集到教师管理平台,建立教师学习分享机制,讲好教育家故事,让每一名教师都能学有榜样、赶有目标,引导全体教师将教育家精神内化于心、外化于行。其三,实施数字赋能教师发展行动。将数字素养贯穿教师教育全过程,帮助教师掌握数字教学方法,不断提升教师数字素养,适应人工智能时代的教育教学,从知识的传授者转变为学生成长的伴随者、引导者和支持者。聚焦教育家型教师队伍建设的突出难题,积极推进人工智能、大数据等新技术与教师

队伍建设的融合,进一步挖掘和发挥教育家型教师在人工智能与教育融合中的作用,推动区域优质教育资源均衡配置,加快形成数字赋能教师队伍建设的新路径和新模式。

教育家型教师是实现中华民族伟大复兴的希望。“拥有教育家精神是成长为教育家型教师的前提,不是所有教师都能成为教育家,但是每一名教师都应该以教育家为榜样,将教育家精神转化为执教的理想与追求,逐渐成长为具有教育家精神特质的教育家型教师。”建设一支教育家型教师队伍,是全社会共同的期待,也是每一名教师的终生追求,更是时代、社会、行业和个人综合作用的结果。只有持续坚持教育家精神铸魂强师、培育涵养、弘扬践行和引领激励,才能够将教育家精神引领教师队伍建设落到实处,打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

(来源:摘编自《河南师范大学学报》)

数智化背景下民办高校教师发展优化策略研究

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》系统擘画了新时代教育现代化建设蓝图,明确提出实施教育数字化战略行动,深化产教科教融合,着力构建高质量教师教育体系。在此背景下,培养具备数字素养与智能技术整合能力的复合型人才,成为推进教育现代化、支撑智能化改造和数字化转型国家战略的迫切需求。数智融合发展对民办高校教师提出结构性重构要求,这一群体具有知识、能力双重结构特征和创新驱动发展特质。但受制于政策支持不足与制度保障缺位,面临“引育困境”与“流动困局”的双重挑战。随着教育数字化战略深入推进,民办高校教师的角色定位已发生转变,从传统教学执行者进化为更具主体性、发展性和生态适应性的新型教育主体。因此,本文将基于生态系统理论,探索民办高校教师发展如何突破“个体、组织、环境”的多层嵌套关系,通过“引、用、育、留”关键流程重构生态链,实现人才价值与教育目标的共生发展。

一、数智驱动下民办高校教师发展的样态

民办高校作为我国高等教育体系的重要组成部分,教师发展的样态深受办学体制、资源禀赋与组织目标三重独特性塑造。与公办高校相比,民办高校的非财政性、市场导向性与应用服务性特征使之在数智化转型中面临更具张力的发展生态。一是办学体制的自主灵活性与政策脆弱性并存。民办高校依托市场机制运作,在人事管理、资金筹措等方面具有较高自主权,然而政策支持的缺位导致其生态脆弱性凸显,如职业稳定性不足,教师聘用多采用非事业编制;学术话语权边缘化,在课题申报、学术评奖等方面都呈现平台不高受限的实际问题。灵活机制虽可快速响应市场变化,但短期导向的用人策略易导致教师陷入工具

化困境。二是资源禀赋的市场驱动性与投入局限交织。民办高校经费主要依赖学费和社会资本,资源获取高度市场化。这一特征带来双重效应,如产教融合可快速对接企业需求,教师可直接参与企业研发并反哺教学,而科研投入又出现短板。根据教育部 2023 年统计年鉴,民办高校生均科研经费低,实验室建设、学术交流等支持不足,限制教师科研发展。资源分配的不平衡导致教师能

力难以得到充分发展。三是组织目标的应用服务性与学术依附性冲突。民办高校以“服务区域经济”为定位,强调培养应用型人才,这一目标要求教师角色从“知识传授者”转向“产教协同者”,目标的冲突加剧教师的角色焦虑。

上述特征在高校数智化发展中易造成“效率优先”与“生态失衡”的复合矛盾,即民办高校倾向于采购“短平快”的标准化智能系统,忽视技术与教学内涵发展的关系;数据驱动的管理精细化加剧资源马太效应,强化“优绩主义”,导致教师陷入“数据绩效”内卷。同时,产教融合项目重数量轻使用,教师沦为技术搬运工而非创新主体。因此民办高校教师发展的根本矛盾,源于市场逻辑与教育逻辑的不可通约性,前者追求效率、收益与竞争,后者强调育人、创新与公平,二者的结构性冲突在数智化转型中被技术赋能放大,亟须制度创新实现生态再平衡。

二、数智赋能人才生态系统的构建

本研究以人才生态理论为框架基础,该理论关注人才与环境的双向互动。人才生态链是人才生态系统的能量基础。人才生态链,指在人才生态系统中模仿自然生态系统的生产者、消费者和分解者,以包括知识、技能、劳动成果、经验、教训等方面的人才价值为纽带而形成的有工作衔接关系的人才梯队,人才生态链之下各人才种群依附于各自生存的环境是一个不断吸收、转化、提升的过程。人才生态理论划分

了外部生态环境和内部生态环境:前者包括制度因子、文化因子、人际环境因子、学术环境因子,竞争因子、发展空间、专业生态、心理调节、学术氛围等,亦有自然生态、社会生态、家庭生态、人才软硬环境等;后者主要包括专业生态因子、个性生态因子、素质生态因子以及知识转化、信息沟通等。学界认为,人才生态理论存在“理论上的合理性和实践上的不接入性”缺陷。因此该理论仅从理论层面描述人才发展的影响因子,而人才管理实践工作需要给出指导实际工作的“脚手架”。本文基于“教育、科技、人才”发展战略,构建人才生态系统多维耦合的理论模型,将人才生态界定为在数字教育新基建支撑下,通过制度供给、技术赋能和文化浸润,实现人才价值创造与教育生态优化的动态平衡系统。

民办高校在人才上的独特性体现为市场导向、资源约束和高流动性,要求理论整合必须回应三方面矛盾:“引才难”与“适配性差”矛盾,需要基于民办高校定位构建教师能力矩阵并匹配地方需求;“育才浅”与“资源匮乏”矛盾,需要融合生态与数智赋能,基于区域产业链和人工智能分析教师能力短板;“留才弱”与“生态脆弱”矛盾,需要通过教师行为数据预测离职风险构建生态归属感。因此为弥补人才生态理论单维度缺陷,引入人力资源管理“引才、用才、育才、留才”四个环节。“引才”是指用人单位确立了人才战略后优先引进必须或急需人才,关注人才需求、医疗保障等安居保障政策等因素。“用才”是用人单位为促进人才价值最大化,关注职位晋升、绩效考核等因素。“育才”指用人单位为人才提供学习交流、继续提升的机会,主要关注岗位交流、平台搭建等因素。“留才”是指通过福利待遇等让人才产生文化认同感和职业幸福感,考量人文关怀、创新转化等影响因素。因此这四个环节被看成人才管理的四个环节,也被理解为人才生态系统实践工作的

完整链条和人才优化工作的落脚点。本研究同时引入数字基座与智能调节机制,其中基础设施层为人才画像提供实时数据源,数据中台层构建教师能力矩阵,智能应用层支持人才需求预测、岗位匹配等场景应用。智能调节通过感知、分析、决策、反馈建立教师发展指数,优化“引才、育才、用才、留才”全链条。总而言之,以人才生态系统中的“引、用、育、留”四个实践环节为内核,着眼于人才外部生态环境与人才内部生态环境建设,构建促进人才再生产与知识再生产的人才生态链。

三、案例剖析

(一) 案例选择与案例背景

依循关键性、典型性和启示性的原则,文章选取了江苏省南京市的一所民办高校作为研究对象,下文简称S校。S校的民办体制特征明显,人员构成、组织架构目前趋于稳定,这为研究分析该群体的生态环境提供了典型、稳定的条件。基于案例资料的真实性和易得性,以数据的信效度为处理原则,本文数据资料来源于三条途径:半结构化访谈,以面谈、电话、线上等方式对上述人员进行半结构化访谈,获得10万字的访谈记录;参与式观察,形成若干份观察笔记;文档资料搜集,以对政府门户网站、政策文件等资料的搜集为主。

(二) 典型案例的实然样态与问题表征

1. 引才环节之技术赋能与生态断裂的矛盾。S校从学校层面建立了人才办公室,依托大数据技术建立了动态人才数据库,但在落实中依然出现盲目性,“进来的人和具体工作不对口”,“缺乏对人才本身价值适用性的考量”(LSYJ01),对复合型人才的识别准确率不高。构建的可信人才认证系统使简历真实率提升,但也出现了“数据泡沫”现象,部分候选人通过策略性发表论文优化评估指标。有受访者表示,“数智化引才不能简单依赖数据指标,更需要加入专家的人工研判环节”

(SZXY01)。此外,S 校为引进人才配备的数字导师系统,提供个性化发展路径规划。有受访者表示,“系统推荐的进修课程和科研方向很符合我的专业特点”(SSX02)。S 校启用了智能实验室管理系统,对科研启动经费采取区块链监管。但现实操作中,“一些数字化技术虽提升科研经费的透明度,却未解决我们教师职业稳定性缺失的问题”(SXKY01)。可见,S 校虽建立动态人才数据库,但数据驱动的引才策略因忽略“人岗适配”的深层需求,导致人才同质化与价值错配。

2. 用才环节之绩效内卷与组织内耗的困境。民办高等教育教师的“双师型”隶属,鼓励教师既具有高校教师资格证书,又具备相关专业领域的技术资格证书或行业实践经验。虽然 S 校引入了 AI 辅助职称评审平台,但高校“一刀切”职称评聘的方式与教师发展还是发生了矛盾。多位受访者提到,“工作千头万绪,没有整段时间坐下来写论文,而且大部分工作是团队工作,产出也不好量化考核,所以比起公办高校教师我们评职称难得多”。此外,教师还要面临多重压力,如应对技术更新压力、多重人际沟通压力、心理压力等。例如,S 校启动云计算超融合平台建设。“这个技术涉及的专业名词、软件和技术架构我们之前都没有接触过,我们在必须很短的时间内熟悉,压力很大。”(SZZ03)“提高数智本领是领导给我们的新要求。我现在急需学习怎么把我熟悉的技术专有名词翻译成学生能听懂的话。”(SZZ01)可见,AI 辅助职称评审等技术的应用虽提升效率,但传统考核评价方式未发生根本性变化,加剧民办教师角色焦虑,特别是青年教师承担教学任务重,这种

超负荷工作挤压科研投入,形成教学与科研之间的生态位竞争,恰恰凸显出市场逻辑下效率优先与教育逻辑下可持续发展的结构性冲突。

3. 育才环节之产教融合的浅层化与技术脱嵌。S 校教师专业能力提升渠道主要是在职培训、参与教研与科研项目、校企合作与产教融

合,“学校在产教融合方面还是做了一些努力,比如跟一些企业建立了合作关系,也会通过虚拟仿真让我们实践,但与真实生产环境仍有差距,没有真正达到产教融合的效果”(SSX01)。“学校在产教融合方面存在一些问题,比如合作的企业不够多、不够优质,老师参与产教融合项目的支持力度不够,导致很多好的想法和项目都难以落地。”(SZZ01)S校搭建了“云研修”教师发展平台,“系统会根据我的教学数据推荐个性化培训,比传统培训更有针对性”(SLMDX03),但平台对企业实践类课程的覆盖率低,“产教融合的实操性内容还是太少”(SZZ01)。上述案例表明人才生态系统中知识转化路径的阻塞,需通过生态位拓展重构能力发展矩阵。

4. 留才环节之物质激励局限与归属感缺失。在薪资、福利很难自由调节的民办高校体制内部,S校弱化物质性刺激,通过颁发荣誉和领导关心的方式发挥组织感染力、号召力,以激励人才对自我价值、工作价值和社会价值的认可和满足,但收效甚微。

(三) 问题分析

S 校的实践表明,民办高校在数智化转型中虽通过技术赋能部分缓解了资源约束与市场压力,但并非单纯的技术适配就能解决全部问题,在政策支持少、资源分配少、评价体系错配等多重体制性约束下,以“技术补制度”,民办高校仍需在市场化生存与教育公益性之间寻找平衡。下文将基于 S 校的实践数据,进一步体现教师发展生态中“数智赋能”与“体制约束”的结构性张力,并归因于独特的办学逻辑与制度环境。

第一,回应中的外部生态环境问题。一是人才的“异质性”缺失。民办高校经费有限,难以通过高薪或科研支持吸引多元背景人才,导致人才引进集中于“性价比高”且同质化的群体。合同制教师因职业稳

定性低,难以积累长期教学经验与行业资源,加剧人才能力趋同化,S校虽引入人才匹配系统,但因资源限制仅能筛选基础技能达标的教师,无法覆盖产业所需的复合型能力,教师频繁流动导致团队协作经验难以沉淀。二是物质吸引的“数智化”悖论。民办高校短期物质激励虽能吸引人才,但长期职业发展资源投入不足,导致“引才易、留才难”。同时为满足产业合作需求,需要有企业背景的教师,但“新引人才”与“内培教师”待遇差距引发内部公平争议。三是数字人文环境“浸润性”欠佳。企业要求教师实时掌握新技术,但民办高校教师的工作量往往很满,教师被迫“边教边学”,加之合同制教师因职业不确定性,对数智能力投资意愿低。

第二,回应中的内部生态环境问题。一是职业道德内化的深层次推进需求。过度强调应用型高校的教学绩效,就业率作为唯一的衡量指标,导致教师重技能传授,伦理教育沦为形式。并且教师为通过考核“求生存”,倾向于短期功利行为。二是教师智能环境优化升级的迫切需求。企业合作要求教师熟练使用工业级技术平台,但校内实训条件简陋,教师技术迭代意愿薄弱。三是“心理环境脆弱”多维压力源影响。大部分民办高校师生比较高,教师需承担超负荷教学任务,又有来自高校教师身份的社会期望、职业压力和自我预期等,教师长期处于焦虑状态降低工作效能。

四、数智赋能下教师发展生态系统的协同治理机制

上述研究表明,民办高校教师发展生态在数智化转型中呈现市场与学术的双重张力,一方面,依托市场机制快速响应产业需求,通过动态薪酬、项目制引才等灵活策略实现局部突破;另一方面,受制于资源约束显性化、制度保障缺位及评价体系错配等体制性瓶颈,教师发展陷入“技术赋能易、生态优化难”的困境。这种矛盾本质上是民办高校

“营利性生存”与“公益性育人”冲突的外显,亟须通过技术、制度与文化的协同治理,构建适配民办特征的闭环管理系统。

(一)数智化引才,破解资源约束下的匹配难题

不可否认,结合民办高校学科特色与区域产业需求,利用大数据筛选“双师型”教师是现行民办高校引才工作中最显效、最直接、最常用的方式。在外部生态环境上,人才发展建立人才分级分类奖励制度,将工作条件、物质待遇与人才岗位、个人能力挂钩,缩小“外引”和“内培”人才的待遇差距,解决高校人才流失,实现有序流动。建立基于大数据的人才引力模型,实现人才、岗位、团队智能适配。提供个性化职业发展建议,主动调试择业观念与就业市场的博弈关系。

(二)智慧化用才,缓解组织效能内耗

组织内耗是组织权力自运行过程中遭到削减,使组织成员偏离组织目标,将精力投放于内部的掣肘和无效运转之中,降低组织权力运行效率损耗组织成长资源的行为。制度内耗和情绪内耗是引起组织内耗的内外部主要因素。岗位设置和分类管理既是民办高校人事制度改革的前提和基础,也是民办高校实行收入分配制度改革最重要的参照依据。以“分岗管理”为切入点,按需设岗;科学评价是关键,分类考核评价是分岗管理的机制保障。多维度权衡、客观评价高校教师工作业绩,建立适应于教育数智化建设和发展的分类考核评价体系,评价内容不仅涵盖数智化建设、研究和服务等,评价主体应协调联动行业专家和服务群体参与,采用自评、互评与他评多元结合的评价方式,提高评价的针对性和准确性。同时,构建知识图谱驱动的决策支持系统,自动关联政策文件、典型案例与解决方案,实施岗位动态画像技术。

(三)有组织育才,强化市场导向下的能力适配

“低功耗高收益”培训模式可使民办高校教师弹性选修,优化培训

制度。相关部门协同运作,注意培训形式的灵活多样,分层次、分时段、多措并举,因地制宜开展培训。如走出去与引进来结合,行业专业、企业导师等联合授课,建设虚拟教研室系统,支持跨校教师开展有组织的教研。打造师德引领下的技术与教育“双向嵌入”教育生态,加强内容的针对性和有效性,本着适用、好用、实用的原则,传授急需技术,解决紧要问题,避免技术与教育的“单向融合”。

(四)生态化留才,平衡职业发展公平

人文环境作为人才生态系统的重要外部组成,为民办高校教师的发展提供能量和物质交换保障,如果交换受阻就会打破生态平衡,势必影响民办高校教师的归属感,降低效能发挥。加强共生性生态文化建设,发挥文化浸润作用是应对之策。加强人文关怀,使教师有成就感和认同感,在组织集体中的归属感和职业幸福感,从而激发人才的创新力和发展力,并通过多模态数据感知教师心理健康状态。营造“共享—共生”的数智环境,并适时、适量地在各级继续教育培训中嵌入教育数智化内容,加强对教育数智化政策与趋势研判,打造虚实融合的学术交流与生活服务平台。此外,建立资源配置机制,设立专项基金支持教师开展应用型科研,建立学术和产业双导师制,缓解教师角色焦虑,强化职业认同感,打造数字人文社区,将培训参与、产教融合等纳入职业成长档案。实现教学资源动态调配,与企业共建“双师型”教师培养基地,建立民办教师职业发展通道,完善学术话语权保障机制,形成政策、技术、文化三位一体的留才机制,既破解当前教师面临的职业发展瓶颈,更构建可持续发展的生态化人才治理体系。

(来源:摘编自《江苏高教》)

【工作动态】

我校教师在第六届河南省本科高校教师课堂教学创新大赛中喜获佳绩

5月24日—25日，第六届河南省本科高校教师课堂教学创新大赛暨第五届全国高校教师教学创新大赛（河南赛区）选拔赛省级决赛在河南大学举行，我校会计学院郭毅飞老师、智能建造学院王素萍老师、管理学院黄信恒老师在该次赛事中，从全省近500名参赛教师中脱颖而出，取得了优异的成绩，具体获奖情况如下：

第六届河南省本科高校教师课堂教学创新大赛省级决赛获奖名单

姓名	学院	参赛组别	课程名称	获奖等级
郭毅飞	会计学院	课程思政组副高组	公司战略与风险管理	省一等奖
王素萍	智能建造学院	新工科组中级及以下组	建筑结构抗震	省一等奖
黄信恒	管理学院	新文科组副高组	管理学	省二等奖

本次创新大赛校赛中，我校择优推荐基础课程、课程思政、产教融合赛道共4名教师（团队）参加省级竞赛，最终课程思政副高组、新工科组中级及以下组的2位教师（团队）成功晋级省级决赛。此次比赛刷新了我校近年来最佳参赛成绩，为我校在该赛事领域积淀宝贵经验。



未来，学校将持续依托教学竞赛，构建“校院联动、赛训融合”体系，以“以赛促教、以赛促优”为驱动，实现教学创新从竞赛到常态的深化，最终提升应用型人才培养质量。

我校举办第六届课程思政教学设计大赛

为扎实推进课程思政建设，进一步激发教师投身课程思政建设的积极性，5月15日上午，我校于信工大楼报告厅成功举办第六届课程思政教学设计大赛决赛。党委书记吴建军、党委副书记兼纪委书记裴晓涛和相关部门负责人、教师代表、校本培训师代表等100余人观摩本次大赛。大赛由教师发展中心主任喻愔烁主持。

决赛由马克思主义学院马信强副教授、张东芬副教授，质评中心督导组刘安军教授，教务处张慧主任，马克思主义学院校本培训师马治远老师担任评委。



比赛现场，各参赛选手展示出各具特色的教学设计与教学手段，将思政元素以润物无声的方式融入课程内容，全面展现“思政基因融入专业肌理、价值引领贯穿教学全程”的育人图景。经过激烈的角逐，

艺术学院李梦露荣获大赛一等奖；机电工程学院李姗、金贸学院薛潇雅荣获大赛二等奖；智能建造学院段怡慧、通识教育中心孟楠、体育学院许可荣获大赛三等奖。艺术学院荣获大赛优秀组织单位、马克思主义学院李会钦荣获大赛优秀指导教师。

评委从思政元素挖掘和课程设计等方面进行了专业点评，高度肯定了参赛教师的教學能力。



党委书记吴建军在讲话中指出，高校作为人才培养的主阵地，必须将课程思政融入教育教学全过程，对此提出三点要求：一是加强系统谋划，构建管理体系。教务处、教师发展中心、教学质量监控中心等部门要协同构建全链条闭环管理体系，联合实施“课程思政能力提升工程”，全方位提升教师的课程思政教学水平，确保课程思政建设取得实效。二是强化主体责任，注重协同合作。各二级学院要切实发挥课程思政建设的主体作用，着力培养教师将思政元素有机融入专业课程的能力，实现专业培养目标与思政要素的有效叠加。马克思主义学院要继续发挥“举旗定向”的引领作用，主动对接各二级学院，建立长效帮扶机制，推动思政元素与专业知识的深度融合，构建课程思

政建设新范式。三是提升育人能力，勇担育人使命。全体教师牢记肩负的时代重任，严格遵守教师职业道德规范，做到言行雅正、为人师表。要积极更新教育理念，创新教学方法，深入探索课程思政的有效途径，将专业知识与思政元素有机融合，打造更多高质量的课程思政“金课”，以“大先生”的姿态深耕课堂，引领学生成长成才。



本次课程思政教学设计大赛为我校教师搭建了互动交流、协同提升的平台，学校将持续深化以赛促教长效机制，通过构建“思政挖掘-教学融入-育人成效”的全链条育人体系，全面促进教师育人能力迭代升级、课堂教学质效持续攀升，为学校高质量发展注入强劲教育动能。

我中心赴重庆市国家级、省级教师发展示范中心 外出调研学习

为进一步强化教师发展中心内涵建设，探索创新发展路径，完善教师培养培训体系架构，教师发展中心于6月9日-6月11日，选派教师发展中心主任喻愔烁、校本培训师张倩丽、科员张文雅三人赴西南大学、重庆交通大学开展一系列调研活动。



6月9日，我中心前往首批国家级教师教学发展示范中心西南大学开展调研工作。在交流会上，西南大学教师教学发展中心主任田晓伟首先介绍了中心的发展历程与定位，当前针对不同类型、不同层级教师的成长特点和需求，以“学-做-赛-研-用”的创新培训模式，构建分层分类培养体系。同时中心贯彻落实教育部人工智能赋能教育行动方案，以AI教学工具为切入点，通过理论解析与实践操作相结合的方式，助力教师重构教学设计、创新教学模式，开设AI赋能教学创新大赛，以赛促教，深化AI技术赋能教师教学能力提升，构建“AI+教育”智慧教育新生态。我校教师发展中心主任喻愔烁简单介绍了郑州商学院的教师教学培训体系、竞赛开展及取得的成果。最后，双方围绕AI

赋能教学的实施路径、产教融合的创新模式等议题展开热烈讨论，碰撞出诸多富有启发性的新思路。

6月10日，我中心赴省级教师发展示范中心重庆交通大学开展调研交流工作。在交流会上，重庆交通大学教师发展中心主任邹赐岚系统地阐释了教学学术共同体的建设理念、组织架构及运行模式，重点分享了学术共同体在竞赛人才培养方面的实践经验、创新举措以及阶段性成果。朱辉荣副部长重点介绍了卓越教师培养体系，以及教师发展工作的创新做法。我校教师发展中心主任喻愔烁分享了郑州商学院在开展教师发展工作方面的经验与做法，涵盖中心团队建设、特色培训项目开展等内容，充分展示了目前我校在教师发展领域的探索成果。此外，双方还围绕教师数智化能力提升与应用、教学竞赛激励机制优化、教师专业发展新路径探索等议题，展开了多角度、深层次的交流研讨，在思想碰撞中凝聚了发展共识。

本次调研学习明确了我校教师发展中心下一阶段工作的发力点，为构建多维度的教师发展培养体系提供了创新思路。中心将以此为契机，主动搭建跨校交流合作的长效机制，通过优质资源共享、先进经验互鉴，持续提升专业能力和服务水平。同时，中心将着力构建“资源互通、能力共建、发展共赢”的教师发展生态，以体系化的培训项目与前沿教育理念为支撑，为打造高水平师资队伍持续注能。

金贸学院青年教师参加 2025 年全国数字经济教育发展联盟年会

2025 年 6 月 7 日，金贸学院保险经济教研室主任杨艳老师赴成都参加由全国数字经济教育发展联盟、成都师范学院、中国商业史学会主办的 2025 年全国数字经济教育发展联盟年会暨“数字经济时代公共管理创新与数字经济学科建设”研讨会，此次论坛会在成都师范学院温江校区举办。

大会围绕“数字经济与公共管理创新”、“数字经济专业产教融合创新”、“数字经济专业的人才培养与学科融合”、“数字经济专业教学改革与学科建设创新”主题，分别召开了四个专题分会场会议。主要对数字经济与公共管理创新的学科专业发展规律、特点和趋势等提出了深刻见解和创新思路，为推进我国数字经济时代公共管理创新提供了新的理论视角和实践启发。会后，参会代表一行人参观了四川爱尔眼科数字发展中心，为此次大会画上了圆满的句号。



通过参加此次年会，对金贸学院数字经济专业发展提供了关键指引，未来将以此次年会为契机，加速推进专业内涵式发展，致力于培养既懂技术、又通经济、更具创新视野和实践能力的优秀专业人才。

马克思主义学院学八项规定精髓 践纪律严明之本

为全面提高思政课教师政治素养，进一步强化党员纪律意识和作风建设，5月22日下午，马克思主义学院召开政治学习会议。本次学习内容有两项，分别是学习贯彻习近平总书记在河南考察时的重要讲话精神和习近平总书记关于锲而不舍落实中央八项规定精神，以优良党风引领社风民风的重要论述。本次政治学习由党委书记张艳丽主持，全体无课教师参加。



会上，习近平新时代中国特色社会主义思想概论教研室的武梦锦老师进行了领学。习近平总书记在洛阳、郑州考察时强调，新时代新征程，河南要认真落实党中央关于中部地区加快崛起、黄河流域生态保护和高质量发展等战略部署，坚持稳中求进工作总基调，全面深化改革开放，着力建设现代化产业体系和农业强省，着力改善民生、加强社会治理，着力加强生态环境保护，着力推动文化繁荣兴盛，以高质量发展和高效能治理奋力谱写中原大地推进中国式现代化新篇章。习近平总书记关于锲而不舍落实中央八项规定精神的重要论述深刻回答了为什么要制定中央八项规定，如何看待中央八项规定，怎样锲而不舍

舍落实中央八项规定等重要问题，对开展好学习教育有重要指导意义。

领学结束后，教师代表分享了自己的学习感悟：

丰连根教授表示，作为党员教师，我们应该锲而不舍落实中央八项规定精神，引领同学们相信共产党有反腐败、刀刃向内的决心，中国特色社会主义道路必将因全面从严治党而越走越宽广。

马艳渺老师谈到，作为思政课教师，要把中央八项规定精神融入教学实践，创新教学方法，以务实态度传递为民清廉的价值追求，引导学生理解其时代价值，为培养社会主义建设者贡献力量。

高梦哲老师谈到，教育工作者需加强党性修养，严格遵守纪律，保持清正廉洁。教学中应聚焦学生视角，通过案例分析引导学生从身边事理解中央八项规定的现实意义，如倡导节约粮食、反对浪费等。



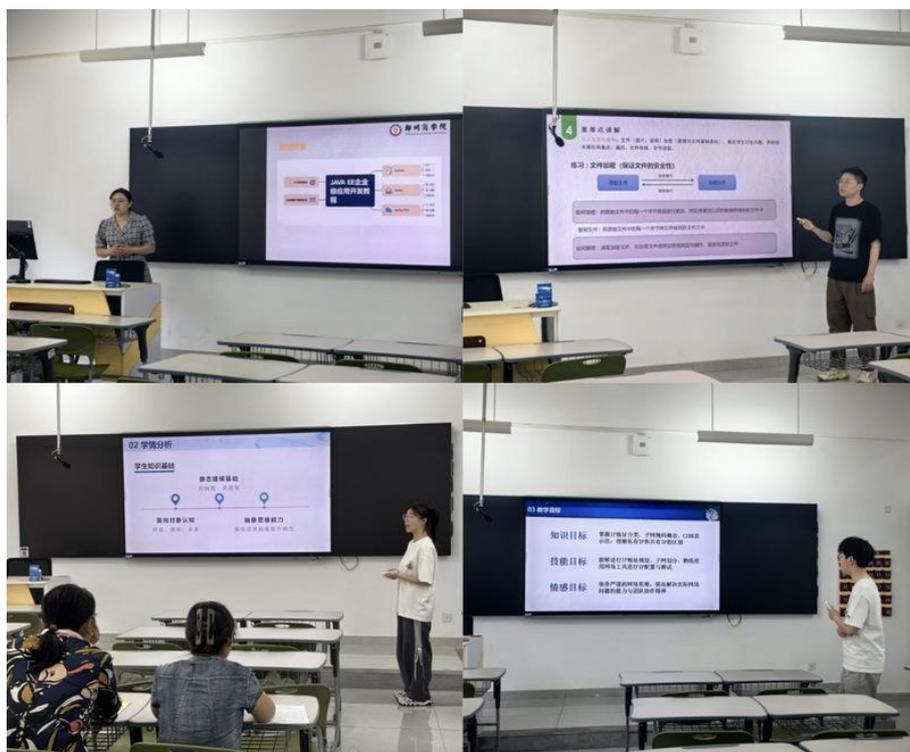
张艳丽书记在总结发言时指出，中央八项规定是新时代全面从严治党的重要遵循，更是推动党风廉政建设和反腐败斗争的重要举措，也是每一名党员的终身课题。我们要学深悟透习近平总书记的重要论述，坚持学查改一体推进，以学有质量引领保障查有力度、改有成效，推进作风建设常态化长效化。

学习结束后,大家纷纷表示,要时刻牢记“作风建设永远在路上”,立足本职工作,以更高的标准、更严的要求规范自身行为,将中央八项规定精神融入教学、科研和管理工作中,以优良的作风推动学院各项事业高质量发展。

“磨课”促提升，迎评促成长——计算机与大数据工程学院开展青年教师磨课活动

为进一步加强青年教师培养，全面提升青年教师的专业素养和教学水平，增强课程实施效果，切实提高课堂教学能力，计算机与大数据工程学院于6月17日下午在信工大楼A306会议室开展了青年教师“磨课”活动。

参与本次“磨课”活动的包括计算机与大数据工程学院第三组的四位青年教师，王海英、董振华、高静三位一对一导师。本次活动以新进青年教师展示、老教师点评、新老教师交流相结合的方式。在“磨课”展示活动中，四位青年教师在10分钟时间内展示说课内容，四位老师课前用心准备、讲课内容丰富，各具特色。



教学观摩后，一对一导师对新进教师的教学展示进行了点评。分别从课程导入、学科前沿知识融入、教学规范化、教学课件设计、现代信息技术的使用、课程思政的融入等方面对各位老师所讲内容提出了

反复打磨修改的建议。

其中，王海英老师指出教无定法、贵在得法，从课件制作到课堂控制都给出了宝贵经验；董振华老师指出需要了解学术汇报和讲课之间的区别，作为新进教师，在上课过程中讲话一定要停顿，确保学生完全听清楚；高静老师提出教学内容引入要注意知识点和知识点之间的衔接，讲课过程中要有设问提问，增强互动。



本次活动为新进教师们提供了一个互相学习、互相切磋的平台，通过参与“磨课”活动，他们对教学内容和方法有了更深刻的理解，有助于提升教师教育教学能力和素养，同时也为本科教育教学审核评估线上线下听课看课做好铺垫。