



高教动态

内部资料

2026 年第 01 期

免费交流

主办：教师发展与教育评估中心（高等教育研究所）

2026 年 2 月 28 日

本期目录

■ 高校党建

构建新时代高校党建“四维赋能”工作体系	1
高校教师党建与事业深度融合的实践路径	3
深化高校红色文化育人模式创新	5

■ 高校改革

超越“跟跑” 迈向卓越 地方“双一流”建设高校何以成为战略支点	7
分类改革：让高校在各自赛道追求卓越	10
培育数字化应用场景 推动高校高质量发展	12

■ 国际教育

技术赋能教育转型：提升教师数字素养的国际实践	14
AI 时代，数字素养教育迎来整体性革新	17

■ 师生发展

力度温度并存，激活高校教师创新动能	20
圈层治理助力“一站式”学生社区高质量发展	22
创新应用型人才培养 赋能新质生产力发展	24
推进拔尖创新人才自主培养	25
中华传统思想智慧涵养大学生就业观	28
培养人工智能时代拔尖创新人才	30

■ 他山之石

浙江理工大学：探索政产学研用协同创新机制 推动科技创新与产业创新深度融合	32
福州大学：筑全链人才生态 促高质量发展	35
北京邮电大学：数智技术赋能教育教学	37

■ 高校党建

构建新时代高校党建“四维赋能”工作体系

党的二十大报告强调，“增强党组织政治功能和组织功能”“把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒”。高校作为人才培养战略高地，其党建工作质量直接关系到立德树人的成效和党的执政根基。新时代高校党建工作面临新形势新要求，亟待构建系统完备、科学规范、运行有效的工作体系，通过构建以“组织赋能、机制赋能、行动赋能、品牌赋能”为核心的“四维赋能”工作体系，着力破解党建与业务分离、组织生活吸引力不足、服务师生不够精准、示范引领作用不明显等问题，持续推动新时代高校党建高质量发展。

强化组织赋能，筑牢高校党建的组织基石。组织建设是高校党建的重要任务。要着重强化党组织的政治功能和组织功能，建强基层战斗堡垒。坚持思想引领，筑牢理论根基。思想建设是党的基础性建设，强化组织赋能需要科学理论指引。高校党组织要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将政治理论学习作为重要任务，深入学习习近平总书记关于党的建设和教育强国建设的重要论述，教育引导党员、干部和师生锤炼政治品格，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。创新教育学习方式，搭建智慧党建学习平台，构建线上线下融合、理论实践贯通的立体化学习体系。规范组织运行，增强支部效能。自觉贯彻新时代党的组织路线，遵循“应建尽建、设置规范、运行高效、调整及时”原则，优化组织设置。依据学科专业、年级班级、科研方向等灵活设置党支部，确保党的组织和党的工作全覆盖。推进党支部标准化规范化建设，严格执行“三会一课”等基本制度，提升组织生活质量。加强支部班子建设，通过换届选举、专题培训、挂职锻炼等途径，选拔政治素质高、业务能力强、师生认可度高的党员担任党支部书记及支部委员，着力打造“政治强、业务精、敢担当、作风正”的高素质“头雁”队伍。建立科学的党支部建设考核评价体系，实现以评促改、以评促建，进一步推动党支部标准化建设、夯实党支部战斗堡垒。严管厚爱结合，淬炼先锋队伍。党员是党的肌体的细胞，党员队伍建设是组织赋能的基础性问题。一方面，从严从实做好发展党员和党员教育管理工作，在党员发展工作中严把标准关，注重在高层次人才、优秀青年教师和优秀学生中发展党员，持续优化党员队伍结构；提升党组织日常监督效能，聚焦教学科研、招生录取、经费使用等重点领域筑牢廉政防线。另一方面，建立完善党内激励关怀帮扶机制，充分激活党员内生动力、激发先锋模范作用。

强化机制赋能，促进党建与业务深度融合。推动党建和业务工作深度融合，既是破解高校党建和业务工作“两张皮”顽症的有效途径，更是高校党建高质量发展的重要保证。机制赋能是推动党建和业务工作深度融合的核心抓手，通过制度创新抓住党建和业务工作深度融合的关键节点，激活党建和业务工作深度融合的内生动力。从协同治理理论看，机制赋能通过厘清主体权责、规

范协作流程，高效整合党建与业务资源，形成协同育人效应，提升高校治理水平。构建融合推进机制，压实协同责任。建立学校党委领导统筹、院（系）党组织主责落实、基层党支部协同推进的党建业务融合机制，推行党建与业务融合发展清单化管理，制定融合工作责任清单，明确各级党组织在人才培养、科学研究、社会服务等核心任务中的具体职责，确保党建和业务工作深度融合落到实处。全面实施党支部书记“双带头人”工程，着力将教师党支部书记队伍建设成为新时代高校党建和业务双融合、双促进的中坚骨干力量，使党建与业务同频共振更具针对性与实效性，从组织根源破解融合难题。创新资源整合机制，夯实支撑保障。融合党建与教学科研资源，搭建“党建+教学”“党建+科研”“党建+社会实践”协同平台。在教学领域，组建党员教学创新团队，打造“课程思政金课”，推动思想政治教育与专业教学深度融合；在科研领域，成立党员科研攻关组，围绕党和国家战略需求协同创新，发挥党员科研先锋作用；在社会实践领域，建立党员志愿服务平台，组织师生党员深入基层开展专业服务，将知识转化为服务社会发展效能。完善资源保障，加大党建经费投入，支持平台建设与活动开展；统筹阵地资源，实现党支部活动场所与教学科研、学生活动空间的功能整合与共享。完善考核激励机制，激发内生动力。建立多元化评价体系，将人才培养质量、科研成果、社会服务成效等核心业务指标作为衡量党建工作成效的重要参考，形成“党建引领业务、业务检验党建”的鲜明导向。优化考评方式，结合日常与年终考核、定性与定量评价，广泛听取师生意见，确保结果客观公正。强化结果运用，激发党组织与党员推动融合的积极性与主动性。

强化行动赋能，提升高校党建的服务质效。行动赋能是高校党建工作的活力源泉，其初衷在于聚焦师生“急难愁盼”问题，将党建活力转化为服务教师成长、学生成才、学校发展的实际行动。聚焦现实任务，在服务师生成长上精准发力。实施“党员领航工程”，建立“党员导师制”和学业帮扶组，为学生在学业辅导、科研训练、就业指导等方面提供精准帮扶，着力解决学生思想上的困惑和发展上的瓶颈。实施青年教师“传帮带”计划，发挥党员骨干教师在教学科研上的“头雁”作用，通过组建教学团队、开展学术沙龙、提供发展规划等多方面举措，为青年教师发展提供全方位支持，真正激发青年教师潜力与活力。回应急难愁盼，在解决实际问题上持续用力。畅通师生诉求渠道，依托线上“书记信箱”、线下座谈访谈等形式，常态化开展“师生面对面·服务零距离”活动，精准摸排师生在教学课程设置、科研项目管理、日常生活保障等方面的现实诉求。建立“问题清单+履职清单”管理机制，针对师生集中反映的问题进行专项整治、对个性问题实行“接诉即办”。深化党员志愿服务，设立党员先锋岗和责任区，常态化提供政策解答、事务指引等一站式服务，在重要节点开展留校慰问、困难帮扶等活动，传递组织温暖。融入发展大局，在推动事业发展上凝心聚力。围绕国家战略需求和学校改革发展重点任务，组织党员攻坚克

难。在学科评估、重大项目建设等工作中，发挥党员先锋模范作用。动员师生党员走出校门，响应地方经济社会发展需求，深入乡村、企业、社区开展科技支农、政策宣讲、文化惠民等实践活动，在服务社会中不断增强党的号召力凝聚力影响力。

强化品牌赋能，扩大高校党建的示范效应。品牌赋能是提升高校党建工作辨识度、影响力和生命力的重要路径。要树立“精品意识”，通过精准培育、载体创新和示范推广，构建百花齐放、亮点纷呈的党建品牌矩阵，以品牌建设推动高校党建工作质量整体跃升。品牌赋能契合品牌管理理论要求，有助于发挥党建品牌政治优势，增强党建工作吸引力与凝聚力。精准定位内涵，打造特色鲜明的品牌标识。立足不同学科专业优势和师生群体特点，深度凝练品牌内涵，避免品牌建设同质化。马克思主义学院基层党组织可深耕“理论宣讲先锋”品牌，强化党的创新理论传播；理工科学院基层党组织可创建“科创报国先锋”品牌，打造科研攻关与成果转化高地；其他文科学院基层党组织培育“文化育人先锋”品牌，彰显文化传承与价值引领。品牌命名需简洁深刻，理念须紧扣党建核心与业务特色，确保独特性与生命力。创新活动载体，增强品牌建设的生机活力。依托品牌定位设计特色活动，广泛利用融媒体矩阵，生动讲述党建品牌故事，增强品牌传播成效，提升党建工作社会影响力。强化示范引领，形成辐射带动的矩阵效应。建立品牌动态管理与培育孵化机制，及时总结可复制、可推广的建设经验。开展支部结对共建，通过经验共享、资源互补、活动联办等方式，凝聚党建品牌创建合力。将品牌建设纳入支部考核体系，努力形成“一支部一品牌、一品牌一特色”格局，全面推动高校党建提质增效。

（文章来源：《新华日报》2026年02月10日 第09版）

高校教师党建与事业深度融合的实践路径

党的二十大报告提出，教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑，首次将教育、科技、人才“三位一体”统筹推进，赋予了高校新的战略使命。高校教师党支部，是党在高校教学科研一线最坚强战斗堡垒，其建设质量不仅决定着“双一流”建设的正确方向与实际成效，更深刻影响着“为党育人、为国育才”初心使命的践行。加强高校教师党支部书记“双带头人”队伍建设，既是新时代创新基层党建工作的的重要举措，也是激活基层党支部战斗力、实现党建与事业“双融双促”、推动“双一流”高校在教育科技人才一体化上实现高质量新突破的必然要求。

新时代高校教师党建与事业融合的基本原则

政治引领首位原则。政治引领是融合发展的根本方向。通过推动政治理论学习与学科建设、科研创新、人才培养精准有机融合，引导教师坚定政治立场、校准政治方向，确保学校各项事业始终沿着正确轨道稳步推进，让党建真正成为凝聚思想共识、引领高质量发展的“红色引擎”。

立德树人根本原则。教育的根本任务决定了党建与事业融合发展的核心导向，要打破专业教学与价值塑造之间的壁垒，引导教师在传授前沿专业知识的同时精准挖掘课程思政元素，强化对学生的理想信念教育，培育契合国家战略需求的创新人才，切实实现“教书”与“育人”的有机统一。

立足实际精准原则。紧密结合“双一流”高校建设定位，精准识别党建与学科交叉、科研攻坚、团队建设等关键要素之间的衔接薄弱点与契合点，因地制宜谋划融合思路与举措，坚决杜绝脱离事业实际的“空转式”党建。着力激发教师主体意识，搭建“党建引领+学术共治”协同攻关平台，提升教师投入融合发展的自觉性与主动性。

新时代高校教师党建与事业融合的核心路径

强化思想共融，夯实“一体化”认知根基。教师群体思想认识的同向统一，是党建与事业顺畅融合的前提。在以往的实践中，党建学习与业务学习在一定程度上存在体系分割、衔接不够紧密的情况。强化思想引领的核心，正是要破除这类偏差，将政治理论学习的相关要求与教师业务能力提升的实际需求紧密结合。要把党的教育方针政策等核心内容有机融入日常学习安排、将组织生活延伸到产业一线、将党日活动开展到行业一线。要基于各个学科专业在教学科研特性上的差异搭建思想交流平台，配合主题明确的研讨活动，让教师在相互交流中逐步深化对融合发展的理解，帮助教师真切体会到党建工作对事业开展的正向带动价值。

聚焦目标主业，服务“战略性”中心任务。国家战略发展方向为高校科研工作提供了重要指引，以党建为纽带组建的跨学科科研协作团队，能有效凝聚不同专业教师的力量，鼓励师生聚焦关键技术领域开展有组织科研，让科研创新方向贴合国家发展需求，把党支部建立在课题组上，借助党建凝聚的团队合力提升科研成果转化质量。与此同时，依托党建工作平台整合专业资源，组织教师开展志愿服务、技术指导、成果转化等活动，将学科专业的优势转化为服务地方经济社会发展的实际效能，让事业推进始终契合党的建设的价值导向。

完善制度耦合，构建“长效化”保障机制。将党建领域既有制度与“双一流”建设相关事业管理制度统筹衔接，形成协同发力的制度整体，在此之上建立针对性强的考核机制，把党支部“七个有力”落实成效、开展有组织科研贡献度等党建指标，与人才培养、学科建设、科研攻关等相关业绩同步纳入考核，考评结果直接关联职称评定、绩效分配，充分释放考核导向作用。构建覆盖选聘规范、专项资金使用、履职情况及师德师风成效的立体化监督体系，同时建立支部互评、师生评价与自我评定结合的多维评价模式，依靠多元主体参与保障履职规范。优化激励保障机制。一方面，通过赋予重大项目知情权、畅通职称晋升“双通道”等举措充分调动队伍积极性；另一方面，健全容错纠错机制，为创新实践预留试错空间，从而全方位助力队伍实现稳步成长。

深化队伍共建，培育“复合型”骨干力量。以“双带头人”队伍建设为核心，推动党建与业务骨干队伍双向融合提升。在“选育”上坚持政治标准和学术标准并重，重点从高层次人才中选拔党支部书记，借助骨干专业优势让党建工作贴合学科实际；创新支部设置形式，依托项目团队、

重点实验室创新组建支部，增强组织力与凝聚力。赋予“双带头人”党支部书记在院系重要事务中的参与权和话语权，支持他们以党支部为平台，牵头组织学术研讨、科研攻关和教学改革项目，使其在推动中心工作的实践中，自然实现党建与事业的统筹，成为团结凝聚广大教师的核心。积极选派优秀“双带头人”党支部书记赴党政机关、行业企业、地方基层挂职锻炼，使其拓宽视野、增强服务国家战略与区域发展的实践能力，在更广阔的实践中深化对党建引领事业发展的理解，并将外部经验转化为校内融合创新的具体行动。

推动教师党建与事业深度融合，是发挥基层党支部“七个有力”作用、强化师资队伍建设的必然要求。高校需以“双带头人”队伍建设为抓手，牢牢把握立德树人根本方向，打破“两张皮”隔阂，持续优化融合路径——将党的政治优势、组织优势源源不断地转化为“双一流”建设与创新发展的内在动力，以事业的实践成效充实党建内涵，最终实现两者同频共振、互促共进的良性局面。

（文章来源：《新华日报》2026年02月12日 第11版）

深化高校红色文化育人模式创新

在红色文化凝结着中国共产党百年奋斗的信仰与精神，是高校落实立德树人根本任务、深化铸魂育人的宝贵资源。习近平总书记指出，要用好红色资源，赓续红色血脉，把红色基因传承好。深化红色文化育人模式创新，不仅是提升思想政治教育实效的内在要求，更是响应时代召唤、培养担当民族复兴大任的时代新人的战略举措。

深度学习理论与红色文化教育在内在上深度契合。深度学习作为与浅层学习相对的概念，是一种由内在动机驱动的学习范式，强调学习者通过主动参与，从揭示问题开始，引出种种思考与解决方法，最终实现意义建构。深度学习理论为审视与重构红色文化教育提供了方法论基础，两者在目标取向、过程特质与系统属性上具有深层次的逻辑契合性。

教育目标的深度契合，从知识获得到价值塑造与人格养成。浅层学习更多的是获取知识信息和应对考核任务，而深度学习则致力于促进学习者认知、情感、意志与行为的整体发展，最终指向人的成长。红色文化教育的根本目的，不仅是让学生记住历史事件或人物，其深层旨归在于通过红色精神的浸润与内化，引导学生筑牢理想信念，厚植家国情怀。这种以价值引领与人格塑造为核心的教育目标，与深度学习超越单纯知识习得、注重综合能力与人性涵养的目标导向高度一致。深度学习所强调的批判性思维、解决问题能力、协作沟通素养等，也正是红色文化教育期望学生在感悟历史、观照现实中所应发展的核心素质。

学习过程的深度契合，从被动接受到主动建构与情感体验。深度学习要求学习者将新信息与已有经验关联，在深度思考和真实情境中加工信息，形成个体化的理解与意义。红色文化蕴藏着生动的人物故事、厚重的历史细节与崇高的精神境界，其教育效能发挥的关键，在于引导学生从历史的“旁观者”转变为“探究者”与“体验者”。深度学习所倡导的基于问题或项目式的学习、

情境模拟等，正是实现这一转变的有效路径。引导学生开展史料研读、实地走访、小组研讨、角色扮演，在主动探究与深度体验中，实现与革命先辈、建设楷模的跨时空对话，达成情感的共鸣与价值的认同。这种“深度体验”是红色文化内化于心、外化于行的关键机制。

教育系统的深度契合，从单一线性到多元协同与场域融合。深度学习强调学习情境的真实性与社会互动的重要性，基于此，有效的红色文化教育必须突破封闭的教室与单一的文本，创设开放、多元、真实的教育情境，构建协同育人的大格局。红色遗址、革命纪念馆、历史档案、亲历者口述、家庭记忆、社区叙事、文艺作品、网络空间等，共同构成了红色文化教育的“生态场域”。深度学习视域下的协同育人，旨在打破学校、家庭、社会之间的壁垒，形成目标同向、资源互补、过程衔接的育人合力。让学生在真实的红色场域中观察、思考、实践，实现“学校小课堂”与“社会大课堂”的同频共振。

深度学习视域下，红色文化教育协同育人模式的构建，需以学生意义建构与价值内化为核心，通过系统设计、有机整合、创新拓展、建章立制等方式，推动红色文化教育向更深层次、更广维度、更强合力的方向持续发展。

创设问题导向、情境体验的深度学习过程。要以富有思辨性和代入感的核心问题为起点，围绕红色文化中的精神内核与价值命题，设计具有探究价值的问题。通过创设虚实融合、沉浸交互的学习情境，例如运用VR技术重现革命历史场景、组织模拟重大抉择的沙盘推演等，引导学生以项目式学习、协作探究等方式深度体验红色文化。在此过程中，教师应从知识点的讲解与传授者转变为学习过程的引导者、促进者和协作者，助力学生在历史与现实、理论与实践的贯通中建立意义联结，推动其在主动探索中实现对红色文化的认知跃升、情感共鸣和价值认同。

构建深度融合、层次有序的教育内容体系。红色教育要超越对历史知识的简单罗列，形成系统贯通、逻辑严密的立体化知识结构。一方面，应打破学科边界，促进红色文化与“四史”以及文学、艺术、哲学、社会学等多学科交叉融合，设计跨学科教学模块。另一方面，须注重内容的内在关联与层次递进，构建从具体人物事件的“点”，到历史脉络的“线”，再到精神谱系的“面”，最终融通为价值信仰体系的“体”的内容框架，引导学生实现从微观感知到宏观认知的价值认同。同时，应从历史、理论、实践等多重维度深入阐释红色资源背后的思想逻辑、历史逻辑与实践逻辑，助力学生形成整体性、结构化的红色文化认知图谱。

创新虚实交融、主体协同的育人实践路径。推动红色文化教育向虚实融合、多方联动的深度实践拓展。在“线下”，高校应主动与地方政府、红色场馆、爱国主义教育基地、社区等建立稳定协同关系，共建实践教学基地，引导学生在真实社会场域中学习、服务与奉献。在“线上”，要重点建设智慧红色教育资源平台，聚合优质数字展馆、文献史料、影音资源；善于运用B站、抖音、微信公众号等学生聚集的平台，创新话语表达，创作富有感染力的短视频、漫画、H5等红色文化产品；开展线上主题研讨、云游展览、网络直播思政课等活动，实现红色教育的精准投

放与广泛覆盖。通过线上线下深度融合，形成“校内、校外”“线上、线下”联动的一体化育人场域。

完善制度健全、评价科学的协同育人长效机制。确保协同育人模式可持续、有效运行，需要健全相应的保障机制。一是建立由高校牵头，政府、家庭等多元主体参与的红色文化协同教育的组织机构，负责顶层设计和资源统筹。二是搭建红色教育资源数字化共享平台，推动师资互聘、课程共建、课题共研，并设立专项基金扶持。三是构建以育人实效为核心的综合评价体系，建立对协同单位的反馈与激励机制。四是加强师资队伍建设，通过专题培训、实践锻炼，提升教师运用深度学习方法开展红色文化教学与协同育人的能力，并积极引进校外相关人员担任兼职教师，形成专兼结合、能力互补的育人队伍。

(文章来源：《新华日报》2026年02月10日 第11版)

■ 高校改革

超越“跟跑” 迈向卓越 地方“双一流”建设高校何以成为战略支点

党的二十届四中全会对国家“十五五”规划作出战略擘画，将高等教育置于支撑引领中国式现代化的关键位置。地方“双一流”建设高校作为我国高等教育体系的重要组成部分，在参与国际人才竞争、支撑国家科技自立自强、引领区域创新发展、推动文化创造性转化与创新性发展等方面，具有独特的责任与使命。

过去一段时期，地方“双一流”建设高校依托规模扩张和要素投入实现了快速发展，同时也逐步暴露出深层次短板：办学定位趋于同质化，分类发展和特色发展动力不足；学科建设追求“大而全”，资源配置分散，难以形成优势特色；科研活动“单兵作战”“短平快”，承接国家重大战略任务能力偏弱等。

面对新时代新要求，地方“双一流”建设高校要在服务国家战略、驱动区域发展中重新定位自身功能，从规模扩张要素支撑转向使命引领，从资源依赖转向创新驱动，实现发展逻辑的根本转变，从全面跟跑转向特色突破，加快向高水平研究型大学转型，构建具有长期性的独特优势，探索一条既符合高等教育发展规律，又彰显中国特色的卓越发展之路。

战略升维 从“跟跑”到开创的必由之路

面对新一轮科技革命和全球高等教育的深刻变革，地方“双一流”建设高校向高水平研究型大学迈进，已从一项发展愿景升华为关乎全局、持续迈向更加卓越的战略必然。

地方“双一流”建设高校是完善国家创新体系、强化基础研究的重要力量。地方“双一流”建设高校数量占全国“双一流”建设高校总数的1/3，在承接国家重大基础研究任务、集聚高端创新资源方面仍有较大提升空间。加快向高水平研究型大学转型，有利于地方“双一流”建设高校系统提升基础研究能力，与部属高校共同构建功能互补、协同联动的国家战略科技力量体系，增强我国在全球知识创新中的话语权和竞争力。

地方“双一流”建设高校是构建区域创新网络的关键支点。我国区域协调发展战略的深入推进，需要各类创新要素合理流动和高效集聚，增强创新发展动力。地方“双一流”建设高校具备独特的区位优势，是地方创新资源与区域禀赋条件深度融合的关键力量。加快向高水平研究型大学转型，能够进一步发挥地方“双一流”建设高校在区域的创新引领功能，有效破解区域创新要素流动壁垒，畅通从前沿探索到技术攻关再到成果转化的链条，打造区域经济社会高质量发展的创新引擎。

地方“双一流”建设高校在推进高校分类发展中发挥着引领作用。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》指出，全面构建“自强卓越的高等教育体系”，“分类推进高校改革发展”。加快向高水平研究型大学转型，是地方“双一流”建设高校围绕分类发展的主动谋划和自主实践，有利于助推国家高等教育结构不断优化，深度重塑区域优质高等教育资源布局，推动区域高等教育整体提质增效。

重铸使命 以“四个彰显”锚定发展坐标

地方“双一流”建设高校承载着多重使命，要在发展中回应国家、区域、社会等各个方面的期待，就必须在迈向高水平研究型大学的进程中，突破地域视野限制与路径依赖惯性，完成价值层面的系统性升维和战略布局的整体性重构。

彰显面向全球学术竞争的决心。一流大学是人类知识边疆的开拓者。地方“双一流”建设高校应立足人类知识共同体，聚焦国际学术前沿领域，通过集中优势资源，致力于攻克全球性学术难题，力争在若干领域产出具有国际影响力的原创性重大成果，为人类科学的繁荣和技术进步贡献智慧，在全球学术版图中确立新地位。

彰显服务国家重大战略的担当。服务国家战略是中国特色、世界一流大学的最高价值追求。地方“双一流”建设高校应融入国家发展大局，精准对接国家重大战略需求，着力攻关重大科学、技术和工程问题，努力破解更多“卡脖子”难题，力争成为中国式现代化进程中不可或缺的关键力量，作出更多“硬核”贡献。

彰显引领区域创新发展的作为。扎根区域、服务区域是地方“双一流”建设高校的根基与优势所在，也是其发展的最大特色。地方“双一流”建设高校应立足区域大局，回应区域需求，加快构建科技创新和产业创新深度融合的创新服务体系，将创新优势转化为服务地方经济社会发展优势，成为赋能和引领区域创新发展的“发动机”。

彰显传承守护中华文明的情怀。大学是文明传承与创新的重要载体。地方“双一流”建设高校应因地制宜，结合区域特色文化发展需要，矢志保护传承冷门绝学，推出更多具有中国特色、中国风格、中国气派的文化成果，赓续文化根脉、拓展文化影响，让更多文化遗产焕发时代生机，守护好中华文明的“根”与“魂”。

变革体系 立“三大支柱”夯实卓越之基

当前，高等教育正处于“十五五”谋划的关键时期。郑州大学作为典型的地方“双一流”建

设高校，也在深刻思考面向未来的模式之变，积极探索转型发展的前行之路，通过一系列重大布局 and 改革，着力打造更加卓越的办学体系。

实施“四大计划”，打造“更交叉、更融合、更前沿、更未来”的学科体系。一是以世界一流学术水平为导向，实施“卓越前沿计划”，聚焦物质科学、重大慢病防治等领域，通过前瞻布局学科方向和长周期稳定支持，力争在若干方面优先突破，产出具有国际影响力的重大原创成果。二是以国家战略需求为导向，实施“科技创新计划”，围绕黄河流域生态保护和高质量发展等重大国家战略，着力攻克更多关键核心技术，锻造服务国家发展的科技硬实力。三是以服务河南省现代化产业体系建设为导向，实施“产业融合计划”，聚焦先进制造与智能装备、人工智能与未来机器人、新能源技术与工程、智慧医疗与精准医学等战略性新兴产业，将科技创新力量有机融入产业发展全过程，增强产业驱动力和引领力。四是以担当文化传承创新使命为导向，实施“文明守护计划”，聚焦中原文化、古文字学等特色优势学科（方向），创新研究范式，打造冷门绝学研究重镇。学校将通过系统实施“四大计划”，形成“人无我有、人有我强、人强我新”的学科发展新格局，着力构建支撑学校卓越发展的“四梁八柱”。学校也将以“四大计划”为牵引，加快办学体系的深度迭代，以更加开放的姿态、在更宽广的视野中整合与配置办学资源，提升办学支撑力；重塑资源配置的底层逻辑，建立以战略目标为导向的资源分配机制，推动资源保障由“静态管理”到“价值创造”的深层次变革；把握人工智能时代教育变革的趋势，全面强化 AI 赋能，提升整体治理效能。

深化综合改革，重塑拔尖创新人才培养体系。学校以入选首批高等教育综合改革试点高校为契机，秉持“让每个学生更优秀”的人才培养理念，全面落实立德树人根本任务，着力培养更多拔尖创新人才。一是进一步强化在前沿交叉中育人。依托布局的“四大计划”和若干重大创新方向，探索开展项目式、探究式人才培养，打通科研创新与人才培养之间的壁垒，实现“在攻关中育人、在创新中育才”。二是进一步强化在一体贯通中育人。设立实体化的“嵩阳学堂”，全面推行“书院制通博教育”与“研究院/学院专深培养”相结合的双轨模式，整合学校最优质创新和教学资源，强化通识、交叉与前沿教育，打造贯通本科与研究生培养的新高地。三是进一步强化在创新资源融通中育人。依托重大平台强化科教融汇，发挥牵头和参建的 10 家全国重点实验室等高端平台资源优势，面向本科生最大限度开放，推动学生“早进团队、早进课题、早进平台”，在参与国家重大项目、融入前沿研究中提升创新素养；依托校企合作强化产教融合，做大做强卓越工程师学院等培养载体，将人才培养深植于产业与企业一线，增强人才发现真问题、解决真难题的本领。

打造教育科技人才一体推进示范区，构建开放协同创新体系。学校一是将设立的变革性分子前沿研究院、超硬材料研究院、人工智能与机器人研究院、量子信息研究院、衰老解码与再生研究院、生医工程研究院、新能源研究院等 7 个未来科学与技术研究院，以及大型仪器设备共享平台、创新创业学院等集中布局，推动交叉学科发展、前沿专业建设和创新创业教育，探索人才、

平台、设备、项目等创新要素深度共享与融合新机制。二是以“环郑大科创圈”建设为抓手，把握新一轮“双一流”建设、教育部河南高等研究院建设、国家大学科技园优化重塑等重大机遇，积极打造校城融合、产教协同、开放共享的区域创新共同体，让教授与产业企业对接零距离、交流零成本，让金融资本成为持续创新的“耐心陪跑伙伴”，让更多师生成为创业者，努力培育在全国富有影响力的创新驱动经济圈。

向高水平研究型大学转型，是地方“双一流”建设高校在服务国家战略全局和区域发展实践中进行的一场系统性、结构性变革，必将催生更多富有创造力的办学实践，深刻影响我国高等教育布局结构与整体质量，为加快建成自强卓越的高等教育体系作出积极贡献。

(文章来源:《中国教育报》2026年02月04日 第03版)

分类改革：让高校在各自赛道追求卓越

在1月8日召开的2026年全国教育工作会议上，教育部明确提出将“分类推进高校改革”作为今年的重大任务。近年来，党和国家高度重视分类推进高校改革发展。2010年颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》提出“建立高校分类体系，实行分类管理”，此后陆续出台的《深化新时代教育评价改革总体方案》等一系列重要文件都体现了分类改革的思想，旨在引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。

《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》（以下简称《纲要》）明确提出“分类推进高校改革发展”，党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》也提出“优化高校布局、分类推进改革”。这一系列顶层设计表明，分类推进高校改革发展已进入教育强国建设的核心议程和行动方案。

分类推进高校改革，是高等教育普及化时代实现内涵式发展的必然选择，是实现高等教育治理现代化的重要路径，是有效发挥高等教育在教育强国建设中龙头作用的内在要求。近年来，我国各省份在分类推进高校改革方面已有一些较为成熟的探索经验，为深入推进分类改革奠定了坚实的基础。例如，上海市自2018年起将高校分为学术研究、应用研究、应用技术、应用技能四类，再按主干学科门类（本科与研究生）、主干专业大类（专科）将高校划分为综合性、多科性、特色性3个维度进行评价，形成“十二宫格”分类评价体系，建立差异化评价指标，并将结果作为资源分配、干部考核的重要参考依据。江苏省先后实施了面向研究型大学的“高水平大学建设高峰计划”和面向专科学校的“高水平高等职业院校建设计划”，并于2024年制定了“一流应用型本科高校遴选建设实施方案”，旨在引导高校突破以学科逻辑培养学术型人才的思维定式，主动面向区域、行业、产业办学。

新形势下，分类推进高校改革发展仍面临诸多问题与挑战。在观念认知上，“分类”常被错误地等同于将高校分成三六九等，一些高校盲目追求“大而全”、论文数量与硕士博士学位授权点设置等。在制度供给上，地方政府对于高校的评价指挥棒较为单一，特别是缺乏针对应用型、

技能型高校的分类标准和评价标准，各类高校常常处于同一赛道面对统一的评价体系展开竞争。在资源分配上，长期的马太效应使得部分地方高校资源渠道狭窄，所获资源往往仅能维持基本生存，难以实现高质量发展。

破解上述难题，需要各级政府、高校和社会协同发力，持续推进系统改革。对于高校来说，应当明确自身办学定位。对于各级政府来说，应以分类管理、分类评价引导高校特色发展；以分类支持，强化资源保障，构建系统的定位、评价支持、发展机制，从而形成不同类型高校多样化发展，各美其美、美美与共的良好生态，最终办好人民满意的高等教育。

找准定位：建立协商共议机制

明确办学定位是高校分类发展的基石，它决定了资源投入的重点与办学特色的形成。

作为办学主体，高校享有自主确定定位的权利，同时，高校对自身的定位需要与政府的宏观布局相协调。若仅依靠高校自主选择或政府单方面规划，容易出现定位偏离社会需求或区域发展战略的问题。因此，建立高校与政府之间的协商机制至关重要。

通过这一机制，既能保障高校的自主发展权，又能使其定位与国家及区域的整体布局、资源支持相衔接，从而实现高校主体性与公共利益的统一，推动分类政策切实落地并可持续发展。

依据《纲要》提出的研究型、应用型、技能型等基本办学定位，以及综合性、特色化基本方向，高校应进一步明确自身在理工农医、人文社科、艺术体育等领域的侧重。在此基础上，高校须系统分析所开展的研究、所设学科专业及所培养人才，是否与国家和地方产业需求相匹配，并客观评估自身的办学基础、优势、短板与发展潜力，从而锚定符合实际的发展方向。

科学评价：构建多维导向体系

分类评价是分类管理的重要组成部分，是引导高校聚焦本位，避免陷入“千校一面”困局的核心驱动力。

评价标准侧重于学术性指标，将应用型高校与研究型高校置于同赛道竞争，往往导致一些应用型高校为了获得生存发展的资源，不得不追求“大而全”“研究型”，或朝着“更名大学”所需的指标上努力，从而逐渐偏离应用型定位和分类发展的初衷。

只有实行分类评价，通过设置差异化指标及权重，才能引导高校锚定自身定位，让评价真正成为高校发展的“指挥棒”与“导航仪”。当前，实行分类评价可以在以下四个方面下功夫：

一是出台适应地方发展的分类评价政策。各地应当结合区域高校布局实际，出台适应地方发展的分类评价政策，加强评价结果的运用和督导，定期公布高校分类评价结果，将其作为资源配置、政策支持和干部考核的重要依据。

二是拓展以学科建设为主的评价指标体系，落实质量、特色、贡献导向的评价理念。例如，可以在教学成果奖等奖项评选中分设研究型、应用型、技能型等不同赛道，还可以拓展评价视角，创新评价维度，基于高校的不同定位评价各高校的独特贡献。

三是完善第三方评估机制，构建立体、多元化的评价格局。应当鼓励多主体参与高校分类评

价，建立多主体协同的评价网络，跳出政府单一主导的传统模式，评价结果供多方使用。地方政府应聚焦高校对国家和区域经济社会发展的贡献度，将产学研合作实效、人才培养匹配度等纳入核心指标。教育主管部门须构建涵盖办学条件、师资水平、学科实力的质量监测体系，强化底线管理与内涵建设考核。社会用人单位则应通过毕业生职业发展追踪、校企合作项目成效等，检验高校人才培养与社会需求的契合度。学生及家长作为高等教育的直接利益相关方，其就学体验、就业满意度、成长获得感可以成为评价学校的重要维度。

四是融合数字化、智能化手段，提升评价效能。应建立并联通国家和省级高校分类发展数据库，依托大数据平台与人工智能技术打造精准决策系统，赋能分类管理与分类支持，优化资源配置。平台可以动态采集数据，如系统实时从高校定期更新的办学数据中抓取人才培养、学术贡献、社会服务等信息，生成高校多维度画像；可以实现多元主体互动，如面向政府部门、行业企业、学生及家长、教师等群体开展常态化满意度调查，支撑精准评价；可以为政府、用人单位、学生和家長等不同类型的用户提供智能分析。

强化保障：动态调整优化支持

分类支持是推进高校分类改革发展理念落地的关键支撑，也是推动高等教育公平的重要路径。

分类支持的本质在于打好一套“组合拳”，即以分类定位锚定发展方向，以分类评价引导资源配置，以分类支持释放办学活力，以动态调整保持生态韧性。这套“组合拳”的核心机制在于通过制度设计，肯定并赋能各类高校的独特价值，从而扭转同质化竞争的局面，让不同类型的高校都能找到适宜的发展空间，最终推动整个高等教育体系实现“百花齐放”。

分类支持的有效实施，需要以明确定位为前提，与分类评价相挂钩，并建立动态调整的保障机制，从而系统推进分类治理落地。首先，精准定位是起点与基础。支持政策必须针对不同高校的特定使命与需求。其次，差异化政策供给是关键手段。分类定位须转化为具体的办学条件、招生计划、学位授权、经费投入等支持政策，并与分类评价结果紧密联动。这意味着资源投入将基于高校的办学定位、实际贡献与特色优势，形成“评价—支持”的激励闭环，驱动高校在其选定的领域追求卓越。再次，动态调整是保持体系活力的保障。须建立灵活机制，允许高校根据发展实际在一定周期内申请变更分类赛道，支持其向“优而特”升级，而非固化在原有序列中盲目扩张。这既尊重了高校的办学自主权，也确保了整个高等教育生态能持续适应内外部需求的变化，实现健康、有韧性的发展。

（文章来源：《中国教育报》2025年02月24日 第03版）

培育数字化应用场景 推动高校高质量发展

2025年11月，国务院办公厅印发《关于加快场景培育和开放推动新场景大规模应用的实施意见》，从顶层设计层面专门部署了应用场景的培育和开放工作。在教育领域，以应用场景赋能教育高质量发展不局限于学校固有权责边界和业务模式，更加强调问题导向和需求导向。近年来，

丰富多元的数字化应用场景为教育教学和学校治理带来诸多机遇和变革。同时,我们也应该看到教育数字化需求激增与有效场景供给不足之间的矛盾,场景建设仍然受组织机制、政策制度、人文环境等因素制约,场景价值尚未充分释放。因此,高校应明晰场景培育思路、推进场景合理布局有序发展,为学校高质量发展持续注入动能。

挖掘合理需求,明晰培育方向

需求清晰合理,场景培育才会有正确方向,反之则可能失序、失准。合理的需求应以师生为中心,符合数字化建设和高质量发展要求,呈现出协同、融合、精准的特征,从而推进智能化、科学化发展,解决重复性、冗余性、机械性问题。

高校要兼顾战略发展需求和基层实际需求,以自上而下与自下而上相结合的方式挖掘。自上而下,由相关部门牵头,侧重推动学校战略部署和政策制度的落实,并将其分解为可执行的场景需求清单;自下而上,由各学校相关部门、项目团队主导,侧重提炼师生在教学、生活中的痛难点,在充分调研的基础上提出需求。

在需求转化的过程中,还应综合考虑学校的发展阶段和资源禀赋,因地制宜进行选型,杜绝“一刀切”“大而全”。对于数字化强校,要坚持走深、走专、走赋能,重点解决学校运行的复杂难题,积极探索原创性、前沿性方案;对于后发学校,应更多引进成熟、通用的技术产品,着力释放人力资源、提高工作效率,以期借助新技术实现弯道超车。

优先“强带动性场景”,构建培育路径

数字化应用场景的培育过程是师生不断突破工作习惯和思维模式的过程,须循序渐进而不能一蹴而就。高校应优先培育能够回应高频需求、着力提升师生体验的“强带动性场景”,从而逐步构建成熟的培育路径。

聚焦有效破解跨领域协同、复杂计算等传统治理难题的场景。例如,以跨区域应用场景推动学校、行业组织、上下游企业等共同参与的产教融合模式创新;利用数字孪生系统高精度模拟大型活动,智能设计规划人员布点、资金预算和物资调拨方案。

聚焦变革教学方式、科研范式、评价体系等教学治理模式的场景。例如,利用XR(扩展现实)技术模拟教学情境,为学生打造沉浸式学习环境;运用知识图谱技术挖掘科研文本,智能构建学科领域知识体系的演化脉络和趋势预判;使用多模态融合技术实现对学生成长的全场景、全过程动态分析。

聚焦数字化技术与业务全要素深度融合的场景。当前,各类业务的数字化建设均基本得到相当程度的发展,全要素融合场景更多体现在实现末梢业务数字化和满足个性化需求方面。例如,搭建具有电子签章和电子归档的用印系统,为不同学生提供针对性教学内容和指导的自适应学习系统。

尊重场景规律,把握培育要点

相较于常规业务,数字化应用场景培育更加注重业务集成与数据融合,呈现出涉及部门多、

资金投入大、建设周期长等特征，同时受数字化技术发展程度、师生数字素养等外部因素影响，建设过程较为复杂。因此，只有尊重应用场景规律、把握培育要点，才能事半功倍。

加强系统推进。将数字化应用场景有机融入高质量发展目标中，从全局出发进行谋划布局 and 资源整合，系统推进场景培育。一方面，打造一体化数据治理体系、推进数字基础设施建设，打通数据共享流通利用堵点，减少重复建设；另一方面，加强跨部门协作、凝聚工作合力，确保各类业务对接顺畅，避免出现“数字孤岛”。

坚持制度先行。随着数字化技术的迭代发展和业务需求变化，场景培育将不断面临新的挑战，健全的管理体系有利于推进培育工作规范有序进行。例如，搭建“一把手”、牵头部门、业务部门及师生全员各司其职的责任共同体；规范场景规划评审、采购审批及建设维护的全链条流程管理，建立重大场景会商研判机制；加强师生满意度、运维运营、安全保障、服务成效等评估结果的应用。

重视数字素养。师生对数字化功用和局限的准确理解及良好的数字技术应用能力，是场景立项、运转的关键支撑。学校要关注师生在技术使用过程中的情感变化和心理适应，注重对其算法依赖等不良认识的干预纠正和对创新氛围的宣传营造，提高师生的数字化认知和使用意愿。同时，通过设置人工智能课程体系、组织场景项目竞赛等形式，帮助师生及时了解行业发展趋势、学习前沿技术，重点培养其运用人工智能驱动学科建设与创新发展的能力。

完善适数化制度，优化培育生态

优化数字化应用场景的培育生态，对组织框架、工作流程等进行适数化变革，是推动应用场景可持续发展、充分释放效能的保障，也是教育数字化深入发展的需要。

完善运行高效的组织框架。通过搭建数字中台、融合门户等系统，强化数据共享和多层数据回流，畅通信息传递链路；围绕高效办成一件事的核心目标，以跨部门、跨领域的应用场景培育为牵引，逐步构建权责清晰、互联互通的组织网络。

优化智能集约的工作流程。重塑业务申请、审查审批等关键环节，突出实时监测、即时调度、智能处理的工作导向；构建“线上+线下”的融合模式，统一线上、线下业务标准，同步数据信息，形成人机协同、虚实融合的一体化治理格局；推动平台式管理，如建设智慧教育服务平台、智慧校园管理平台，打造互通互认、一网通办的业务模式。

（文章来源：《中国教师报》2026年02月11日 第14版）

■ 国际教育

技术赋能教育转型：提升教师数字素养的国际实践

当今世界，科学技术的迅猛发展引发了劳动者所需技能的变化，数字技能正从过去的优势能力迅速转变为多数岗位普遍需要的通用能力。在此背景下，多国把提升教师数字素养纳入教育数

数字化转型的关键议程，以增强教育系统对职业结构调整与技能需求变化的适应能力，推动教育事业高质量、可持续发展。

教师数字素养的构成维度

随着教育数字化进程加快，教师数字素养已不再是单一的技术操作能力，而是涵盖教学、管理、专业发展等多维度的综合能力体系。目前，全球多个国际组织已发布相关政策框架，为各国教师数字素养建设提供了重要参照。这些政策既有共性，也兼顾地域适配性。

联合国教科文组织在2018年发布了《教师信息通信技术能力框架》，以“知识获取—知识深化—知识创造”三个渐进阶段为架构，构建了涵盖“理解信息通信技术（ICT）教育政策、课程与评估、教学法、数字技能应用、组织与管理、教师专业学习”六大维度的教师数字能力体系。该框架为全球教师数字素养发展提供了路线图，引导教师教学从基础的ICT运用逐步过渡到更深层次的教学整合，最终指向技术支持下的知识创造与教学创新。此外，该框架鼓励各国结合自身国情开展本土化实践，体现出框架的开放性与适配性，为各国构建教师数字素养标准体系提供了重要参照。

欧盟委员会联合研究中心于2017年推出《教育工作者数字能力框架》，详细界定了教师数字素养的22项具体能力，并将这些能力划分为“专业参与、数字资源、教与学、评价、赋能学生、促进学生数字素养”六大领域。这一框架为欧盟成员国制定教师数字素养标准、培训课程和自评工具提供了统一参照，使各国能够在共同标准下系统提升教师的数字教学能力。同时，该框架强调教师不仅要掌握技术，更要拥有将技术转化为创新教学设计的能力。

此外，美国国际教育技术协会（ISTE）2018年发布的《ISTE教育者标准》将教师应具备的数字能力概括为七类专业角色：学习者、领导者、数字公民、协作者、设计者、促进者和分析者，并为每一种角色规定了明确的数字素养要求。通过界定教师的多重角色，该标准勾勒出数字时代教师专业能力的全景图。由于体系较为完整且具有前瞻性，该标准在国际教育技术领域被广泛引用，并常作为教师数字能力建设与评价的参照框架。

教师数字素养的提升路径

在明确教师数字素养构成维度的基础上，各国结合自身教育实际，探索出了各具特色的教师数字素养提升路径，核心均围绕“制度保障、培训赋能、实践落地”三大关键环节，推动教师数字素养从“被动提升”向“主动发展”转变，确保数字技能真正融入日常教学。

芬兰将教师数字素养纳入国家课程与“新素养发展计划”的协同框架之中。芬兰国家教育署发布的《基础教育国家核心课程》明确要求各学科教师围绕教学目标共同承担培养学生数字能力的职责，从制度层面把教师数字素养确立为达成课程目标的关键条件。为配合课程改革，芬兰教

育与文化部自2020年起推出“新素养发展计划”，通过资助地方项目、开发分级能力标准、提供教师指南与培训资源等方式，引导教师在日常教学中更深入、有效地运用数字工具与资源。2023年，芬兰教育与文化部发布《教育与培训数字化发展政策（至2027年）》，进一步强调要确保教育从业人员具备充足技能与高水平数字胜任力，以支撑教育系统的可持续数字化转型。

新加坡教育部在2020年推出《教育者技能未来框架》，把数字化教学法纳入教师核心能力体系，强调数字技术应服务于学习质量的提升。在此基础上，2023年新加坡教育部发布面向2030年的《教育技术总体规划》，将“强化教师教育技术实践”列为关键方向，并明确教师是推进数字化课堂的主体力量。与此同时，新加坡逐步构建起以校本研修、区域培训、国家在线平台为基础的分层支持系统，为教师数字素养的持续追踪与稳步提升提供制度保障。

2024年，美国教育部发布了新版《国家教育技术规划》，以弥合教育领域的“数字使用鸿沟”“数字设计鸿沟”和“数字接入鸿沟”为主要目标。其中，“数字设计鸿沟”主要指教育工作者在运用数字技术进行教学设计，打造高效且具包容性的学习体验等方面存在的能力差异。该规划要求为教师提供充足的技术支持，以增强教师运用数字工具进行教学设计的专业能力。新版规划的发布标志着美国教育技术战略重心的转变：从过去侧重技术的供给转向更加注重技术的有效使用。

挪威教育ICT中心在2017年发布《教师专业数字能力框架》，以较为清晰的能力条目勾勒教师在数字化教学中的关键职责：既包括面向课堂的数字教学设计，也强调信息检索与批判性处理、在线协作与共同创作，以及与数字公民、伦理规范相关的专业判断。需要指出的是，这一框架的意义并不止于列出技能清单，更在于把技术能力放回到教学情境中加以界定，使教师能够据此反观自己的教学目标、学习活动组织与评价方式。总体来看，挪威将制度导向与一线资源同步推进，推动教师在真实课堂中把数字工具转化为可用的教学策略，从而提升数字化教学的有效性与规范性。

从数字素养到人工智能素养

随着人工智能（AI）技术在教育领域的加速应用，教育数字化进入了“智能化转型”的新阶段。数字素养为教师开展智能化教学奠定了坚实基础，而AI素养则在数据理解、算法意识、技术运用和伦理判断等方面，对教师提出了更高、更具体的要求。换言之，AI素养既是对数字素养的延伸和深化，又与其紧密衔接、相互支撑，两者共同构成了新形势下教师专业能力的关键要素，也是未来教师专业发展的核心方向。

2023年，韩国教育部发布《以数字为基础的教育创新方案》，将AI与基础教育的深度融合作为制度化推进方向，并在相关部署中明确自2025学年起在部分年级与学科分阶段引入AI数字

教材，旨在依托数字化资源与学习数据，为更具差异化的教学提供技术支持。需要指出的是，AI 数字教材并非单纯的“新教材”，而是通过教材形态更新，推动课堂组织方式与教学支持方式的数字化调整。早在 2022 年，韩国政府便推出《数字人才培养综合方案》，提出到 2026 年培养约百万数字人才，并把中小学教师和师范生纳入重点培养对象，以缓解转型中最关键的师资能力问题。与此同时，韩国教育部在 2024 年有关教师能力强化的配套政策中进一步提出，到 2026 年前培养约 3.4 万名能够熟练运用 AI 数字教材的“课堂革新带头教师”，以形成示范引领效应。

2022 年，德国联邦政府出台《德国数字战略》，把教育数字化与数字能力提升纳入国家数字化转型的重点议程，强调在各教育阶段持续提升学习者与教师的数字技能。需要指出的是，该战略不仅要解决技术配置问题，更要建立以数字能力推动课程实施与教学改进的长期机制。2024 年，德国各州文化部长联席会议通过《关于在学校教育过程中使用人工智能的行动建议》，以教师职前培养与在职培训为抓手，同步推进课程与考试评价的相应调整，推动 AI 素养与数据能力进入教师培养与专业发展的制度安排之中。总体来看，两项政策前后衔接，为教师在课堂情境中更规范、有效地运用 AI 技术提供了制度化路径。

在非洲，南非政府 2020 年发布《数字与未来技能战略》，提出应同步提升教师数字技能，并在课程改革、基础设施建设与师资培训等环节强化教育者的数字能力。在此基础上，南非通信与数字技术部 2024 年发布《国家人工智能政策框架》，将“人才与能力发展”列为重要支柱，强调在各级教育中融入 AI 相关课程与培训，并加大对教育与数字基础设施的投入。以上举措为教育系统在资源约束条件下把握机遇、应对风险提供了制度支点，也从一个侧面体现出发展中国家对教育变革的主动适应。

展望未来，在 AI 加速重塑知识生产和学习方式的背景下，全面提升教师的数字素养和 AI 素养，已经成为护航下一代成长、夯实国家创新根基的一项基础性工程。这需要各国立足自身国情，系统谋划、统筹推进，既要完善标准化的素养框架，也要搭建多元化的提升平台；既要强化培训赋能，也要注重实践落地。此外，更要关注教师的个性化需求，真正把技术优势转化为育人优势，推动教育事业向更高质量、更具包容性的方向发展。

（文章来源：《光明日报》2026 年 02 月 12 日 第 14 版）

AI 时代，数字素养教育迎来整体性革新

随着数字技术加速重塑社会形态，数字素养已从个人发展的一项优势，升级为社会可持续发展的核心动力。各国纷纷将其提升至战略高度，视作教育创新与社会治理的重要支点。为应对这一趋势，经济合作与发展组织、欧盟 2025 年联合发布《赋能 AI 时代的学习者：中小学 AI 素养

框架》草案，致力于将 AI 素养融入基础教育。然而，面对技术的指数级发展，传统教育体系在课程设置、教学方法和师资储备等方面都呈现出明显的适应困难，亟待探索新的应对路径。

数字素养内涵持续演进

数智化浪潮越涌越猛，数字素养已是人们在数字社会里立足、发展的核心能力。2004 年以色列学者阿尔卡莱首次提出数字素养的基本框架时，就赋予了其丰富的内涵，包括图像素养、再创造素养、分支素养、信息素养和社会－情感素养等多个方面。不难看出，在早期的认知里，数字素养就不只是会获取、制作、使用和评价数字信息这些基本技能，还包含了公民在学习、工作、生活中该有的创新意识、安全防护能力和伦理道德修养。

理想的数字素养框架应当随着技术进步而持续演进。目前全球已涌现百余种相关理论模型，其中不少仍处于不断修订完善的过程中。以英国为例，其 2017 年推出的“数字、数据和技术职业能力框架”至今已进行多次重要调整。然而，这类调整往往局限于局部修补，难以跟上技术变革的整体步伐，导致对教育实践的指导作用日渐减弱。教育工作者也因此在实践中常常感到现有框架与实际需求之间存在明显落差。

数字素养教育实践以数字素养框架为重要基础，因此框架局限也大大制约了数字素养教育实效。在这种情况下，许多国家搭建的数字素养教育旧体系不仅难以满足社会需求，更衍生出多维度的社会风险。根据韩国 2025 年发布的成人数字素养能力调查报告，该国 18 岁以上成年人中约有 350 万人处于数字生活“基础脱节”状态，而能娴熟应对各类数字化场景的人数仅占 52.8%。以上现实提示我们，数字素养教育已经到达不得不革新的阶段，需要开展教育实践的多维度创新，以跟上数字文明演进的步伐。

探索适合自身发展的实践路径

面对传统数字素养教育体系的发展困境，部分国家已率先探索以“再整合”为方向的改革，并形成了各有侧重的实践路径。

芬兰作为数字素养教育的先行者，始终将接受数字素养教育视为公民的基本权利。2020 年启动的“新扫盲计划”针对不同年龄、职业和背景的群体制定差异化教育方案，显著提升了教育的覆盖面与实效性。在基础教育阶段，芬兰特别注重将批判性思维和伦理意识培养融入课程体系，通过创新教学方法引导学生深入思考 AI 等新兴技术的伦理维度。这种教育模式强调数字素养不仅是技能培养，更是公民素养的重要组成部分。

新加坡创新性地将数字素养教育提升至国家战略层面，将其深度融入“智慧国家”发展蓝图。2021 年推出的“网络王牌计划”将复杂的网络安全知识转化为生动有趣的互动内容，大幅提升了教育实效。同时，新加坡还将数字素养教育作为培养数字创新人才、增强国家经济韧性的战略支

点，形成了教育与经济发展良性互动的创新模式。这种整体性的战略规划确保了数字素养教育与社会发展需求的紧密衔接。

美国开创的“协同－开放”路径独具特色。政府、学校、图书馆、科技企业以及社会志愿者等多元力量共同参与，构建起全方位、多层次的教育网络。2025年，美国教师联合会与多家科技企业联合成立“国家人工智能学院”，为中小学教师提供系统的AI技能培训。各类数字学习平台也向社会全面开放优质课程资源，初步建立起支持全民终身学习的教育体系。这种开放协同的模式有效整合了社会各界的资源 and 力量。

可以看出，这些路径虽各有侧重，但都是结合本国实际开展“再整合”实践，因此取得了较好的效果。数字素养教育的“再整合”实践并没有统一的模式，各国应从政策、法规、文化、基础、资源、需求等具体情况出发，探索适合自身发展的实践路径。

数字素养教育的未来图景

目前，全球数字素养教育的“再整合”实践只是刚刚起步，在系统性、广泛性和前沿性等方面还有很长的路要走。教育目标正实现从单一技能培养向综合素养培育的深刻转变。未来的数字素养教育将超越单纯的技术操作层面，实现知识传授、能力培养与价值观塑造的有机统一。教育重点将聚焦培养具备数字社会适应力、批判性思维能力和伦理判断意识的现代公民，推动技术技能、数据思维、人文关怀与社会责任等要素全面融入教育框架。这种转变要求我们重新理解数字素养的内涵，将其视为一个涵盖技术能力、认知能力和价值判断的综合体系。

体系架构正经历从分散布局到生态协同的重大转型。数字素养教育将突破传统学校教育的局限，深度融入家庭教育、社会教育等多个场域，构建起连续完整的教育生态系统。这种整合将打破教育实践的机构壁垒和学科界限，推动教学内容、教育资源和评价标准实现有机统一，为每个社会成员提供贯穿全生命周期的学习支持。在这个过程中，学校、家庭、企业和社会组织需要共同构建一个支持终身学习的数字素养教育环境。

培养路径正实现从静态传授到动态构建的根本性转变。面对持续迭代的技术环境和不断变化的社会需求，数字素养教育需要建立更加灵活、高效的动态调整机制。这意味着教育重点将从传授固定不变的知识技能，转向构建能够与时俱进、持续更新的教育生态，通过建立完善的反馈与更新闭环，确保教育实践始终与时代发展保持同步。这种动态调整能力将成为衡量数字素养教育体系质量的重要指标。

在这一全球性的教育变革进程中，2019年中国政府与联合国教科文组织推动达成了全球首个关于AI与教育的共识宣言《北京共识——人工智能与教育》，为AI与教育的融合发展提供了重要的理念引领。当前各国兴起的“再整合”实践，既是对这一共识的积极呼应，也共同回应着一

个关乎人类未来发展的根本性问题——如何培养出能够娴熟驾驭数字技术、自觉坚守伦理价值、从容应对时代变革的现代公民。

(文章来源:《光明日报》2026年02月12日 第14版)

■ 师生发展

力度温度并存，激活高校教师创新动能

高校教师是否应当坐班，这一问题值得深思：简单的行政命令或物理束缚，难以适应知识经济时代高校教师高阶脑力劳动的治理需求。新时代高校教师队伍建设，应坚持以制度效能提升为核心要旨，通过力度温度并存的制度优化，激活高校教师队伍创新动能，为中国式现代化建设提供坚实人才支撑。

制度错配制约高校教师内在活力

高校教师坐班制的支持者强调“人在岗”即履职，反对者主张“智在场”方尽责。在笔者看来，这种分歧，源于高校管理制度与教师劳动规律的脱节。

教师履职重在实效。高校教师从事的是内隐性、非线性的复杂智力劳动，其价值体现在思想深度、创新质量、实际贡献等方面，应以育人成效、学术突破与社会服务成果为衡量依据。若仅以“物理在岗”“签到打卡”等形式化标准评判教师的履职情况，不仅无法反映真实产出，还会扭曲评价导向，助长重痕轻绩的管理倾向，弱化高校作为学术组织的本质属性，偏离尊重学术规律、激发内生动力的治理本义。

教师工作贵在自主。知识生产与育人过程具有个体性与情境性特征，需要教师根据学科规律与任务特点自主安排节奏、调配资源与选择路径。这种专业自主权是激发高校教师创造活力的前提，也是现代大学制度的基本要义。强制推行统一坐班，看似是在强化管理，实则打乱了教师的工作节奏与思维节律，有可能造成教师效率损耗，甚至抑制教师创新潜能发挥。

教师成果显于长远。高校教师突破性的教学改革、基础研究与社会服务等，往往具有周期长、风险高与显效慢等特点，短期内难见量化成果，长期却关乎学科根基、人才培养质量与国家长远竞争力。若考核评价过度强调可量化、可展示、可统计等，将诱导教师争相追逐“短平快”项目，回避耗时费力却至关重要的原创性研究。

从“管得住”到“放得活”

优化高校教师管理制度，核心是尊重教师劳动规律，以制度适配规律，以尊重激发活力，从“管得住”走向“放得活”。

遵循教书育人长效规律，使高校教师人才培养更具定力。教育是“慢变量”，育人是“长周

期”。遵循教书育人长效规律，应破除“唯在岗”的管理惯性，涵养教师“十年树木、百年树人”的教育定力，让育人回归从容深沉的本真状态。

遵循学术自主探索规律，使高校教师科学研究更显张力。学术研究具有非连续性、不确定性、高创造性等特点，其突破源自长期专注、灵感迸发与跨界碰撞。遵循教师学术自主探索规律，保障教师享有宽松、弹性研究时空，方能使教师在自主与开放的生态中持续释放创新动能，担当起基础研究与科技自立自强的使命。

遵循知识成果转化规律，使高校教师社会服务更有活力。社会服务是将教师专业知识应用于解决实际问题的过程，这一过程具有实践性、协同性与非线性特征，往往要求教师深入一线、动态调整、长期跟进。遵循教师知识成果转化规律，应建立健全以实际贡献为导向的认定机制，赋予教师开展社会服务的自主空间，激发教师把论文写在祖国大地上的内生动力，使高校成为服务高质量发展的坚实支撑。

构建力度温度并存的支持体系

尊重高校教师劳动规律，不能止于理念倡导，更应转化为系统集成、协同高效的制度保障。

做优“加法”，优化服务保障支撑。一方面，高校应以数字化赋能教师服务保障，整合人事、教学、科研、财务等多部门资源，形成协同联动的服务合力。围绕教师在课程建设、科研攻关、团队协作、职业进阶等方面实际需求，构建贯穿全过程、各环节的服务保障体系。另一方面，高校应建立健全覆盖全职业周期的支持体系，对青年教师，在住房保障、子女教育、科研启动等方面精准支持；对中年骨干教师，强化团队组建、平台支撑与国际交流，帮助其突破成长瓶颈；对资深教师，探索学术休假、荣誉岗位、柔性延聘等制度，支持其持续发挥引领作用。

做实“减法”，精简考核评价负担。高校应进一步推行以创新价值、能力与贡献为导向的分类评价机制。根据教师不同学科属性、岗位类型与职业阶段，设置教学、科研、服务等多维度、差异化评价标准，突出代表性成果的质量、原创性与实际贡献。严格规范评审程序，摒弃签到打卡、材料留痕等形式主义的考核要求。强化同行专家主导的评议机制，提升学术共同体的专业判断权重。

做强“乘法”，培育创新创造动能。高校应坚持优劳优酬、多劳多得的绩效工资制度，让潜心育人、勇于创新的教师在待遇上有保障、发展上有通道、社会上有尊严。同时，高校需健全科学容错纠错机制，针对基础研究、交叉探索等高风险、长期性工作给予合理试错空间，在考核周期、经费使用、成果认定等方面保持必要弹性，消除教师敢闯敢试的后顾之忧。

做好“除法”，净化治学从教生态。高校可建立学术事务负面清单制度，严禁将迎评迎检、行政会议、事务性摊派等非教学、科研活动纳入教师考核或日常管理要求。凡涉及教学组织、科

研任务、学术评价等专业事务，其主导权应归属教师，不能以过程管控、形式合规等名义替代教师自主判断。需切实厘清行政与学术权责边界，防止以规范管理之名压缩教师专业决策空间。

(文章来源:《光明日报》2026年02月03日 第13版)

圈层治理助力“一站式”学生社区高质量发展

作为落实立德树人根本任务、创新高校育人模式的重要载体，高校“一站式”学生社区建设是教育部近年来推动“三全育人”落地的重点工程。2023年，全国高校“一站式”学生社区综合管理模式建设工作推进会提出“以学生为中心，打造育人共同体”。然而当前，社交圈层化导致的隔阂与价值分化，和学生社区“全员、全域、全程育人”的目标之间产生了巨大张力。在此背景下，探索圈层治理，成为破解难题、助力“一站式”学生社区高质量发展的创新路径。

构建圈层诉求与社区供给的精准匹配机制

社交圈层化导致学生需求分化，社区须建立与圈层特征适配的供给体系。但在实践中，需求识别模糊与供给错位的问题仍较为突出。一方面，传统的调研方式难以捕捉“Z世代”大学生不同圈层的差异化诉求，无论是学术科研圈层对导师指导、实验设备的需求，还是文体创意圈层对场地场馆、传播展示的需求，都常因调研局限而未被充分挖掘和重视。另一方面，社区资源多集中于基础保障领域，对学生个性化、发展性需求的投入相对薄弱，学术科研、兴趣爱好等特色需求难以得到满足。这种需求捕捉不精准、资源供给不均衡的问题，不仅降低了学生对社区服务的满意度，还削弱了其归属感。为此，高校须构建“数据+主体”双驱动的需求诊断体系，同时确立“基础+特色+共享”的分级供给模式。

在需求诊断方面，可以依托校园智慧社区平台采集学生社团参与、学习空间使用、网络话题讨论等多维度行为数据，运用聚类分析方法构建“圈层需求标签库”，并动态调整需求优先级。同时，建立“圈层代言人”制度，遴选各圈层核心成员纳入社区管理委员会，通过定期召开需求恳谈会等方式，实现对需求信息的精准捕捉与有效反馈，将圈层主体的主观需求与数据反映的客观需求相融合，提升需求诊断的全面性与准确性。在供给模式构建方面，基础层以满足学生共性需求为导向，重点保障学业辅导、心理健康咨询等普惠性服务供给；特色层聚焦不同学生圈层的个性化需求，通过教学、科研等职能部门的有效联动，为学术科研圈层提供实验室预约、学术导师帮扶等专项支持，为文体创意圈层整合校园文化资源搭建美育工作坊等实践平台；共享层则以搭建社区资源共享平台为抓手，推动各圈层间资源的跨域流动与互补利用，鼓励不同圈层通过开展知识沙龙、艺术体验课等互动活动，打破圈层壁垒，实现资源利用效率的最大化与育人协同效应的最优化。

打造适配圈层治理的协同型组织架构

圈层的流动性与复杂性，对社区组织的响应速度、协同效能提出更高要求，传统“金字塔式”层级架构已难以适应，层级壁垒导致的协同失灵问题逐渐凸显。当前，多数高校采用“学校—学院—社区—楼栋”四级管理架构，在圈层治理中暴露出决策响应机制滞后、部门协同效能不足等问题，且学生缺乏参与社区决策的正式渠道，圈层真实诉求难以有效传递至治理层面。

针对上述问题，高校应从管理架构重构与运行机制完善两个维度推进优化策略。在管理架构重构方面，构建“三级扁平”治理模式。可以设立社区管理委员会作为核心决策机构，实行“周例会+即时会商”的议事制度，压缩决策周期；将社区划分为若干圈层治理网格，为每个网格配备由辅导员兼任的网格长和由学生骨干担任的圈层联络员，负责需求对接、信息传递与矛盾调解；鼓励各圈层成立自治小组，赋予其活动策划、经费使用等权利，强化学生主体地位。在运行机制完善方面，建立“清单+联动”协同治理体系。可以制定《社区圈层治理部门权责清单》，明确各部门在学生思想教育、舆情应对、物资保障等方面的具体职责，避免职责交叉与管理真空；设立圈层治理联动中心，推行“首接负责制”，对于涉及多部门的圈层问题，由首接部门牵头协调相关单位在规定时限内协同解决。

培育促进圈层融合的共同体文化生态

文化认同是实现“圈层认同”向“社区共融”跨越的关键。圈层形成的亚文化，既是社区文化的鲜活素材，也可能因价值差异引发冲突。然而，当前社区文化建设中存在的文化凝聚力与价值引领不足问题，制约了圈层融合与社区共同体意识的培育。一是社区文化活动多由学校行政机构统一策划，以主题班会、文艺晚会等传统形式为主，与不同学生圈层的兴趣偏好和发展需求匹配度较低。二是价值引领多采用“单向灌输”模式，如通过张贴宣传海报、组织专题讲座等单一形式开展引导，未能结合圈层特点创新载体与内容，导致价值引领的实效性有限。

推动圈层亚文化与主流文化双向赋能，要构建“共建共享”的社区文化治理新格局。文化融合上，可以通过举办“社区圈层文化节”搭建多元文化展示平台，设置创意展示、技艺培训等多类型板块；引导圈层文化与主流价值深度融合，如鼓励学术科研圈层围绕“科技报国”“家国情怀”等主题组织沙龙活动，以圈层易于接受的方式传递主流价值观。治理格局上，打破“学校办文化”的单一模式。可以成立社区文化理事会，吸纳圈层文化骨干、专业教师、校友代表参与文化活动的策划与评估；推行文化项目众筹机制，允许各圈层自主申报文化活动项目，理事会依据项目可行性提供资金与资源支持；鼓励各圈层结合自身特色打造文化微品牌，通过小而精的特色活动丰富社区文化供给，在多元文化共生中凝聚“社区一家人”的共同体意识。

“一站式”学生社区的圈层化治理，并非对圈层存在合理性的否定，而是通过治理机制的创

新重构，将圈层固有的“内聚性”转化为社区发展的“向心力”。唯其如此，才能使学生社区真正成为“三全育人”理念落地的实践载体，为学生营造开放包容、协同共进的成长环境，助力其成长为堪当民族复兴重任的时代新人。

(文章来源：《中国教育报》2025年02月04日 第04版)

创新应用型人才培养 赋能新质生产力发展

高校是科技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力的重要集合点，是发展新质生产力的关键力量。工程教育作为衔接高等教育与产业发展的关键纽带，其人才培养质量直接关系到产业转型升级的实际成效。面对技术迭代加速、产业形态重塑的时代背景，传统以“岗位适配”为核心的人才培养模式已难以适应发展需求，必须推动工程教育从“工具理性”向“价值理性”回归、从“技能传授”向“能力塑造”转型，以人才培养变革回应新质生产力发展的深层诉求。

价值引领——筑牢人才培养的精神根基。发展新质生产力要求高校人才培养必须突破“唯技术论”的局限，将价值理性贯穿育人全过程，培养兼具家国情怀、职业伦理与社会担当的时代新人。

价值引领的核心在于构建“认知认同—情感共鸣—行为自觉”的思政浸润体系。高校应跳出“思政课程+单一课程思政”的框架，将行业使命、工程伦理与可持续发展理念融入专业教育全链条、全过程。在专业层面挖掘学科发展与国家战略的契合点，把重大工程案例、行业先进事迹转化为育人资源，让学生在专业学习中体悟科技报国的价值内涵；在课程设计层面嵌入伦理困境分析、社会责任研讨等环节，引导学生在技术创新中坚守道德底线，在工程实践中平衡经济效益与公共利益。这种价值塑造不是空泛的说教，而是将抽象的价值理念转化为具体的育人实践，使学生从内心确立“为谁创新、为谁服务”的价值坐标，成长为有温度、有担当的工程技术从业者。

能力升级——回应产业变革的核心需求。新质生产力驱动下的产业变革，促使技术技能的“半衰期”急剧缩短，复杂工程问题日益增多，对人才的知识迁移能力、创新能力提出了更高要求。高校人才培养必须从“定式思维”转向“动态适配”，着力打造能够穿越技术周期的核心能力。

能力升级的关键在于打破学科壁垒与知识分割。传统分科式培养模式难以应对跨学科融合的产业需求，高校应构建“专业教育为体、通识教育为魂、工程实践为场”的育人生态。在课程体系上，既要夯实专业基础，又要拓宽通识知识谱系，面向文化史观、哲学思维、跨文化沟通等领域，为学生提供知识迁移的“通用接口”。在培养方式上，强化跨学科模块建设，将人工智能、绿色低碳等前沿技术融入不同专业，推动学科知识的创造性重组。同时，要突出“非良构问题”解决能力的培养，通过案例教学、项目式学习等方式，引导学生从“解决问题”向“发现问题、定义问题、建构问题”转变，锤炼批判性思维、主动学习与创造性思维等核心能力，确保人才能够适应技术迭代与产业变革的动态需求。

产教融合——打通育人实践的闭环路径。新质生产力的发展需要教育链、人才链与产业链、创新链的深度融合。产教融合不是简单的校企合作，而是将产业需求全面融入人才培养各环节，构建“人才共育、过程共管、成果共享”的育人共同体，打通从校园到产业的“最后一公里”。

产教融合需要实体化平台与项目化育人的双重支撑。高校可在与行业龙头企业共建产业学院、创新联合体等实体平台的基础上，探索“理事会领导下的双院长制”等机制改革，推动校企双方在共同制定培养方案、开发课程体系、组建教学团队等具体事务上从“耦合”走向深度融合，使企业真正成为人才培养的主体而非“资源供给方”。在育人过程中，推行“认知—实践—创新”层层递进的项目化培养路径：低年级通过企业认知实习感知行业动态，中年级参与模拟项目进行模块化训练，高年级深度介入企业真实技术攻关、产品研发等“真题真做”项目，在工程实践中锤炼过硬本领。这种模式不仅能使人才培养精准对接产业需求，更能让学生在解决实际问题的过程中理解技术应用的边界与价值，实现学用结合、知行合一。

生态协同——激活人才培养的内生动力。人才培养是一项系统工程，需要破除体制机制障碍，构建校地、校企、校校协同的育人生态，形成全方位、全过程、全要素的育人合力。生态协同的关键在于制度创新与资源整合。在评价机制上，突破“唯分数、唯论文”的局限，构建涵盖价值素养、能力提升、创新成果等维度的多元化评价体系，强化过程性评价与增值性评价，引导师生从“绩效导向”转向“发展导向”。在资源配置上，建立灵活的专业调整机制、跨学科育人激励机制，鼓励教师参与产业实践，支持学生自主选择个性化知识图谱。在校地协同上，主动融入区域发展战略，通过共建技术转移中心、科技小院等载体，让学生在服务地方发展的真实场景中成长成才。在校际协同上，开展跨校联合培养、联合科研，共享优质教育资源，拓展人才培养的广度与深度。这种多维度的生态协同，能够打破育人壁垒，激发各参与方的积极性，为人才培养注入持久动力。

新质生产力的蓬勃发展，为高校人才培养提供了前所未有的机遇，也提出了更为迫切的要求。高校作为人才培养的主阵地，必须落实立德树人根本任务，以价值引领定向、以能力升级赋能、以产教融合提质、以生态协同增效，推动人才培养从“岗位适配”向“价值增值”转型，培养更多兼具坚定价值定力、卓越技术能力与持久创新潜能的高素质创新型应用人才。

（文章来源：《中国教育报》2026年02月24日 第03版）

推进拔尖创新人才自主培养

习近平总书记高度重视拔尖创新人才自主培养工作，强调要“进一步加强科学教育、工程教育，加强拔尖创新人才自主培养，为解决我国关键核心技术攻关提供人才支撑”。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》明确将“人才自主培养质量全面提高，拔尖创新人才不断涌现”作为教育强国建设的重要阶段性目标。这不仅为新时代人才培养工作指明了方向，也强调了自主培养的根本性意义。教育是根本，科技是依托，人才是核心，三者相辅相成、相互促进。高校作

为拔尖创新人才自主培养的主阵地，既承担着教育启智、培根铸魂的根本任务，又在科技自立自强和攻克关键技术中发挥枢纽作用，更在人才成长和科技队伍建设中具有不可替代的地位。深刻把握教育、科技、人才一体化的内在逻辑，推动三者有机融合，探索具有中国特色的拔尖创新人才自主培养模式，是高校践行教育强国战略的重要使命和责任担当。

以教育为根本：奠定拔尖创新人才的思想基石

教育是培养拔尖创新人才的根本，也是拔尖创新人才成长的起点与基石。教育不仅赋予青年人才思维能力，也帮助青年人才实现知识、能力与价值的有机统一，为拔尖创新人才打下坚实的思想根基和能力底色。我国教育经过长期发展，已经建立起覆盖城乡、普及程度广且质量较高的基础教育体系，同时高等教育进入普及化阶段，形成了以研究型大学为龙头、多类型院校协调发展的格局，为国家现代化建设输送了大量专业人才。拔尖创新人才培养既关乎高质量教育的实现，更关乎国家科技综合实力的提升与国家战略目标的达成。教育尤其是高等教育必须回应拔尖创新人才自主培养的理念、内容与模式。

把握拔尖创新人才培养理念的方向性。习近平总书记指出，高校只有抓住培养社会主义建设者和接班人这个根本才能办好，才能办出中国特色世界一流大学。高校在创新人才培养中要充分发挥好思想政治教育这一特色和优势，把好创新人才培养的正确方向。对事物价值的正确认知和准确判断，是创新创造的重要前提。教育引导青年人才正确认识世界和中国发展大势，认识和把握人类社会发展规律，在激烈的国际竞争中保持家国情怀和内心定力，在此基础上，将个人天赋与兴趣汇聚到国家经济社会重大需求的特定学科领域，形成自觉而稳定的学术志趣，将个人的理想追求融入国家发展和需求。

把握拔尖创新人才培养内容的全面性。创新能力是全面的智力发展、敏锐的思维能力、协调的动手能力等的完美结合与综合表现。拔尖创新人才的培养更需要涵盖多学科的教育内容，强化人文素养与科技教育的协同，推动形成“文理渗透、理工结合、工工贯通、医工融合、农工交叉”的学习路径。高校不仅要强化对学生“创新力”和“实现力”的培养，科学引导、有效开发学生的创新潜质，还应注重学生的人格养成，以科学家精神丰富教育内涵、培育创新文化，引领拔尖创新人才面向国家重大需求、人类未来发展和学科前沿领域发起挑战，在更高层次上促进科学素养与人文素养相统一。

要把握拔尖创新人才培养模式的多样性。高校在拔尖创新人才培养过程中可以形成本硕博贯通衔接式培养模式、海内外高校—企业—科研院所多方参与的联合式培养模式、多学科跨界交叉式培养模式以及项目驱动式培养模式等，进而形成全链条多样化的创新人才培养体系。这些模式着眼产教融合、科教融汇，以人才培养为基点，集成创新人才培养、科学研究、学科教学、社会服务于一体的综合发展体系，形成贯通课堂内外、学校内外的人才培养机制。

以科技为依托：激发拔尖创新人才的实践潜能

科技进步离不开拔尖创新人才的引领，而科技发展本身也为创新人才的培养提供了实践空间。当前，新一轮科技革命和产业变革方兴未艾，人工智能、量子科技、生命科学等前沿领域迅速发展，为拔尖创新人才成长提供了丰富机遇。我国要实现拔尖创新人才的自主培养，并在这些领域实现从“跟跑”“并跑”到“领跑”的跨越，需要依托科技创新平台，让人才在高水平科研平台和重大科研任务中锻炼成长。要立足教育、科技和人才的立体化空间，通过教育提供认知框架、科技提供实践场域、人才提供创新成果，实现理论与实践、知识与能力、探索与应用的深度融合，为拔尖创新人才建设全方位的成长空间。

高校作为产教融合、科教融通的交汇点，发挥了协同性和枢纽性作用。

围绕产业需求，形成由高校参与的拔尖创新人才培养共同体。当前，我国产业结构正加速升级，新质生产力不断发展，对高层次复合型人才的需求愈发迫切。高校作为人才培养的主阵地，需把握产业需求，推动教育链、人才链与产业链、创新链紧密衔接。这种共同体意味的并非单向度的人才输送，而是多维度的互动机制。一方面，高校需更新人才培养理念，将前沿产业趋势、关键技术突破和社会现实问题引入课程体系与科研训练中，使学生在学习中提前接触真实产业环境，增强问题导向和实践能力。另一方面，产业界也要积极参与人才培养过程，开放实验平台和创新场景，为青年学生提供实习实践、联合攻关和创业孵化机会，探索形成“学科建设+产业实践”的复合培养新模式。

聚焦平台建设，形成由战略科技人才参与的创新学习联合体。科技创新平台不仅是科研攻关的物质载体，更是青年人才成长的精神沃土。面向未来，拔尖创新人才的培养必须依托高水平平台建设，通过形成由科研机构、高校和企业共同参与的创新学习联合体，把科技前沿的挑战转化为人才成长的课堂。当前，我国已经在基础学科和前沿技术领域启动了一系列战略性计划，例如在数学、物理、化学、计算机等领域实施“101计划”，汇聚国内外顶尖科学家资源，让青年人才得以在国际最高水准的学术氛围中接受锻炼。这种联合体不仅是知识传授的平台，更是思想激发与学术引领的空间。

回应国家战略，形成由科技赋能的成果转化协作体。拔尖创新人才的培养，绝不能止步于学术探索与理论积累，更需要贯通“知识—技术—产业—应用”的完整链条，把创新成果有效转化为支撑国家战略和社会发展的现实生产力。高校、科研院所与企业亟须突破科层与体制壁垒，以国家战略任务为牵引，以科技赋能为纽带，形成跨界融合、各展所长的成果转化网络。在高端芯片、人工智能、生物医药、新能源等关系国家竞争力的关键领域，把“科研前端”与“产业后端”有机衔接起来，实现“技术需求清单—科研攻关清单—成果转化清单”三单联动。

以人才为核心：优化拔尖创新人才成长的环境生态

培养拔尖创新人才，需要教育塑造思维方式，科技提供发展平台，并通过科学的评价体系和激励机制提供保障，形成教育、科技和制度环境互为支撑的生态链。

更新拔尖创新人才的评价理念。确立个性化、连贯且全面发展的评价理念，强调在评价过程中智力与非智力因素兼顾、过程与结果并重、定性与定量评价相结合，既重视人才的个体差异和创新能力的培养，又注重人才综合素质的提升及其潜在能力的发展。允许创新人才在探索中发现新问题，在失败中积累经验，在竞争中不断超越，进而形成发展性的评价理念。同时，要进一步鼓励青年人才以“敢为天下先”的精神探索未知。高校和科研院所要形成“尊重学术规律、宽容探索风险”的氛围。企业要在科研投入上承担更多责任，推动产学研深度融合，为拔尖创新人才提供更广阔的实践空间。

完善拔尖创新人才的评价标准与方式。首先，应不局限于认知能力层面，非认知能力的考核亦需纳入评价。其次，要探索多样化的评价方式。再次，要建立动态评价体系，定期对拔尖创新人才进行跟踪评价，根据其不同阶段的发展情况调整评价策略。

建设支撑拔尖创新人才培养的高素质教师队伍。严把一流师资“入口关”。将教师思想政治素质和师德师风表现作为第一标准，完善教师准入和退出机制，同时，在选聘过程中加强学术水平考核。在此基础上，把好青年教师“成长关”。扩大人才计划支持规模，支持资深教师对青年教师开展“传帮带”活动，拓宽青年教师上升空间。培养拔尖创新人才，不仅要培养“技术专家”，更要培育胸怀“国之大者”、勇挑重担的人才。只有把教育作为基础，把科技作为依托，把人才作为核心，把三者紧密结合起来，才能孕育出源源不断的拔尖创新人才，为实现各领域强国战略提供坚实的人才支撑。

(文章来源:《光明日报》2026年02月18日 第03版)

中华传统思想智慧涵养大学生就业观

在当前经济社会发展与高等教育大众化深度融合的背景下，我国高校毕业生就业问题已成为兼具民生基础与战略意义的重要课题。2026届高校毕业生规模预计达1270万人，总量压力持续增大。同时，就业结构性矛盾日益凸显，“有业不就”与部分领域人才短缺并存。这一现象在一定程度上反映出大学生就业观教育中价值引领与文化滋养的不足。引导青年学生树立符合个人发展与时代需求的职业价值观，成为高校思想政治与就业指导工作的核心命题。

中华优秀传统文化蕴藏着跨越时空的思想智慧与价值理念，从“修身齐家治国平天下”的人生使命到“义利之辨”的价值抉择，从“敬业乐群”的职业伦理到“知行合一”的实践精神，这些思想智慧为当代大学生就业观教育提供了丰厚的文化资源与价值支撑。将其创造性转化、创新性发展并融入就业教育全过程，是对育人本质的深刻回归。

现实之需：融合教育的深层动因

当前高校就业指导工作存在一定的“工具理性”倾向，侧重求职技能、面试技巧等“技术层”操作，相对忽视价值塑造、精神培育等“意义层”建构。这种“重术轻道”的模式易使学生将就业简单视为谋生手段，而非承载价值、贡献与使命的事业。部分学生在职业选择中表现出功利化、

短期化倾向，对基层岗位、艰苦行业缺乏热情，“慢就业”“躺平”心态有所滋生。这些现象反映出就业教育在引导学生树立职业理想、厚植家国情怀、形塑坚韧品格方面仍有提升空间。

全球化进程在带来机遇的同时，也使青年一代置身于多元价值观念的激荡之中。如何在纷繁复杂的思潮中保持定力，明晰个人发展与国家需要、物质追求与精神丰盈、自我实现与社会贡献之间的辩证关系，成为青年学生必须面对的价值考题。根植于中华民族五千多年文明历史的优秀传统文化，恰恰能够提供深厚的精神滋养与价值锚点。其融入就业观教育的理论逻辑，可从三个维度加以阐释：

以文化认同夯实价值根基，引导职业信仰。传统文化强调“义利之辨”，倡导在追求利益时不失道德与社会责任。将其融入就业教育，有助于引导学生超越薪酬、地位导向，思考职业的社会价值。“天下兴亡，匹夫有责”的担当意识，可激发学生将个人选择与国家发展相结合。道家“上善若水”的智慧，则启迪学生在职业中培养谦和、合作、利他的品格，追求更圆融的职业境界。

以传统伦理对接现代素养，涵育职业精神。传统文化蕴含丰富的职业伦理观念，与现代职业素养高度契合。“工匠精神”体现为对技艺的专注、质量的求精与传承的敬畏，与高质量发展对人才的要求一脉相承。“诚信”既是个人立身之本，也是职场交往的基石。深入挖掘这些伦理资源，可使职业素养教育更具文化底蕴。

以经典智慧滋养健康心态，助力生涯适应。传统文化蕴藏丰富的心理调适智慧。《周易》“天行健，君子以自强不息”激励学生奋发向上；孟子“苦其心志”之教引导学生辩证看待困难；庄子“庖丁解牛”揭示尊重规律、积累经验之道。汲取这些智慧，有助于培育乐观、坚韧、豁达的心理品质，提升生涯适应力。

路径探索：构建“课程—文化—实践”融合育人体系

将传统文化精髓转化为学生的价值认同与行为自觉，需构建全方位、浸润式的教育体系。其中，“课程教学”是主渠道，承担系统传授与理性认知的功能；“文化浸润”是软环境，发挥潜移默化、陶冶情操的作用；“实践体验”是关键环节，促进知行合一、外化于行。三者相互支撑、协同发力，方能形成育人合力。

深化课程教学改革，推动系统性融入。高校应推动就业指导课程向“职业价值观教育与综合素养提升”转型。可开设“中华优秀传统文化与职业发展”相关课程，设计专题教学内容。“儒家伦理与职场规范”专题结合《论语》《孟子》探讨“信义精神”“敬业乐群”的现代价值；“道家智慧与职业心态”专题解读《道德经》《庄子》对缓解焦虑、树立长远观的启示；“工匠精神与创新实践”专题链接《考工记》与当代工匠案例，阐释专注、求精的职业态度。

营造浓郁文化氛围，实现浸润性滋养。高校应有意识地将传统文化融入校园文化建设。物质层面，可建设“传统文化长廊”“工匠精神展示角”等景观；活动层面，举办“文化名家谈职业”

讲座、“经典中的职业智慧”读书会、传统技艺体验工作坊等；网络层面，利用新媒体创作短视频、微课，建设线上资源库，生动传播传统职业智慧。

拓展多元实践平台，促进体验性内化。高校应拓展与传统文化结合的实践平台。一是与博物馆、老字号企业、非遗保护单位等共建实践基地，让学生在真实场景中感受传统文化的传承与应用；二是设计“传统文化赋能职业生涯”主题实践，结合专业特点开展不同的实践项目；三是引导学生通过“三支一扶”“西部计划”等项目深入基层，在服务国家战略中实现个人价值，升华家国情怀。

保障与展望：健全长效机制

推动中华优秀传统文化深度融入大学生就业观教育，需健全机制保障、加强师资建设，并在实践中持续完善。

构建协同联动的工作机制，凝聚育人合力。建立由校领导牵头，学工、教务、团委、人文院系、就业中心等部门参与的专项工作小组，明确职责，统筹推进。同时，积极构建校地、校企、校馆协同育人机制，引入外部优质文化资源与实践平台，形成开放共享的育人格局。

建设德才兼备的师资队伍，提升育人能力。教师是教育实施的关键主体。通过专题研修、集体备课、教学观摩等方式，提升就业指导教师对传统文化的理解与转化能力。鼓励组建跨学科教学团队，吸纳文史哲专业教师参与。聘请文化学者、非遗传承人、企业家等担任客座或实践导师，丰富教学视角。

完善科学有效的评价体系，优化育人过程。建立过程性与发展性相结合的评价机制，关注学生课堂参与、文化投入、价值认同等方面，追踪其就业观念变化、职业去向、用人单位反馈及中长期发展满意度。建立定期评估与动态调整机制，根据评价反馈结果，及时优化教育内容、改进教学方法、调整资源配置，实现教育路径的持续改进。

推动中华优秀传统文化创造性融入大学生就业观教育，既是对先贤智慧的传承，更是面向未来的开拓。我们需要持续深化研究，准确把握传统文化的核心要义与时代价值，避免简单化、标签化；需要积极探索数字化、智能化时代的教育新形态，创新文化体验与价值观教育模式；需要在全球视野下坚定文化自信，既汲取世界先进经验，又彰显中国特色，为破解全球青年就业与发展面临的共性难题提供中国智慧与中国方案。

（文章来源：《新华日报》2026年02月26日 第09版）

培养人工智能时代拔尖创新人才

在全在 globalization 数字智能转型浪潮中，人工智能成为赋能拔尖创新人才动态识别与个性化培养的技术支撑。当前，拔尖创新人才的发现与培养面临“有类无教”“掐尖竞赛”“学段割裂”等现实困境，这需从教育范式革命、政府制度建设以及人工智能加持等方面，重塑拔尖创新人才的发现与培养生态。

人工智能时代拔尖创新人才的内涵与逻辑重塑

人工智能时代，人们对拔尖创新人才选拔和培养的认知与理解得以重塑。拔尖创新人才的发展是一个动态过程，其本质是先天潜能、环境激活与时代需求的动态匹配，最终指向在满足国家战略需求的关键领域具备颠覆性突破能力，甚至能引领产业变革或学科范式革命的顶尖创新者。

这一内涵的深化，源于人工智能时代对人才能力结构的根本性变革。它要求人才不仅具备深厚的专业知识，还须拥有与 AI 高效协同的能力，涵盖对复杂信息的批判性处理、跨学科知识的融合创新以及应对不确定性的战略洞察力。同时，家国情怀、科学精神、伦理责任等非认知素养的重要性日益凸显。

基于内涵的深化，其识别与培养的基本逻辑也需系统性重构。首先，在理念层面，必须确立“社会责任导向、国家战略需求、技术前沿驱动”的动态人才观。其次，要认识到拔尖创新人才的成长规律是非线性的，充满一定的偶然性。

现实困境：识别与培养的三大挑战

尽管我国已建成世界上规模最大的教育体系，但在拔尖创新人才的识别与培养的教育实践层面仍面临挑战。

识别对象是“筛选少数”还是“面向全体”，这背后是拔尖筛选逻辑与后天塑造的充分发展逻辑之争。当前制度设计往往倾向于“筛选少数”，通过各类计划、竞赛进行早期固化，这容易过早给学生贴上标签，却缺乏与之匹配的持续深入的个性化培养，从而忽视了大量具有潜在创新禀赋的“晚期显现”者或非传统认知优势者。

选拔机制是“线性选拔”还是“自然涌现”，这反映了精心规划的干预激活逻辑与基于自然教育的规律核心逻辑的矛盾。比如，学业“掐尖竞赛”更多依赖标准化学业成绩进行线性选拔，简化了创新潜质的复杂性，有时难以筛选出真正富有创新精神与潜力的人才，也难以形成让拔尖人才“自然涌现”的宽松、多元生态环境。

培养路径是“专业深耕”还是“通识奠基”，这涉及基于深度挖掘的专业能力提升路径与基于基础拓展的自由全面发展路径的取舍。现有培养体系中，基础教育、高等教育、科研实践之间缺乏有效衔接与贯通。如何在知识的广度与深度之间建立螺旋上升的互动关系，是摆脱困境的关键。

模式创新：构建人机协同的省域示范体系

新体系旨在将拔尖创新人才的识别、发现与培养融合为一个动态连续体，构建一个能精准识别、持续支持、协同赋能的成长体系。

首先，针对拔尖创新人才的“识别”，教育部门已确定包含“资助发展、社会参与、文化基础”三大领域、六大素养、十八个基本要点的核心素养框架，为人才成长提供了系统化、科学化的育人坐标。在此基础上，可进一步强化识别工具与方法的支持，提升早期基础教育阶段识别拔尖创新人才的可操作性。同时，将识别视为一个持续过程，广泛利用定量和定性多种方法采集信

息。比如，2025年昆山杜克大学率先应用AI智能面试系统，通过多模态交互评估实现对拔尖创新人才的精准画像。从高校“强基计划”对学生成长进行全过程、多维度记录，到在线教育平台利用学习分析技术推送个性化资源；从基础教育将项目式学习表现纳入综合素质评价，到产业创新挑战赛将竞赛转化为持续的人才支持计划，现有识别实践共同指向一个未来图景，即利用智能技术整合多源数据，为学生绘制动态发展的“数字潜能画像”，将固化的选拔标签转变为贯穿成长全过程的持续识别与支持。

其次，拔尖创新人才的“识别”需遵循标准和规律。创新教育面向全体学生时，应突破教育系统内部封闭竞技的格局，构建“真实问题牵引、多元主体评价”的涌现机制。例如，打造由政府搭台、产业出题、高校助力、学生解题、公众评议的开放创新场域，将领军企业的真实技术难题、国家发展的战略需求转化为面向学生的“创新挑战赛”。学生在真实、复杂的场景中组建跨学科团队，运用AI工具协作攻关。对学生的评价不再依赖于标准答案和分数排名，而是由高校导师、企业专家、社会组织等多方主体，基于其解决方案的创新性、可行性和社会价值共同评估。同时，奖励机制从激励“考高分”转向资助“好想法”，设立面向奇思妙想验证与社会创新的专项基金。如此，人才涌现从考场的“残酷淘汰”转变为创新生态中的“自然浮现”，真正让富于创新精神和实践能力学生脱颖而出。

在培养路径上，需构建“纵向贯通、横向融合”的一体化成长共同体。政府应统筹规划，系统设计“大中小学贯通培养”方案。一方面，推动高水平大学、科研院所与中学深度合作，借助“学术导师制”“先修课程群”和“实验室开放计划”，实现创新素养培育的早期介入与全程衔接。另一方面，改革课程体系，设置“专业核心课、融合研讨课、创新项目课”螺旋上升的模块。学生在深度学习专业知识后，可在融合研讨中反思其科技伦理与社会影响，并在真实的跨学科创新项目中整合应用。

（文章来源：《新华日报》2026年02月27日 第10版）

■ 他山之石

浙江理工大学：探索政产学研用协同创新机制 推动科技创新与产业创新深度融合

浙江理工大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，深刻理解和把握教育科技人才一体化发展的基本内涵与内在要求，以模式创新为引擎、以产教融合为核心、以机制保障为支撑，探索实践企业出题、政府助题、平台答题、车间验题、市场评价“四题一评”政产学研用协同创新机制，系统推动高校科技创新与产业创新深度融合，服务区域经济社会高质量发展。

一、聚焦模式创新，贯通政产学研用全链条

（一）精准承接需求。坚持“企业出题”，在全国布局建设21个地方研究院，长期深入产

业一线凝练共性技术难题与创新需求，疏通传统产学研合作需求脱节、转化不畅等堵点。常态化开展“百名专家企业行”“一人服务一企业”等行动，主动对接企业、行业协会和产业联盟，精准挖掘产业真需求，年均形成 1000 余项科研选题并纳入学校科研项目选题库，近三年约 70% 选题成功转化为产学研合作项目，为后续技术攻关奠定基础。

（二）深化多元协同。推动“政府助题”，联动地方政府部门出台专项政策，与绍兴新昌等地签署全面战略合作协议，强化资源统筹与机制保障，争取专项补贴、办公场地、项目立项等支持，为校地协同注入动能。组织“平台答题”，以各类创新平台为核心载体，以师生团队为答题主体，整合平台资源、集聚师生智慧开展有组织科研攻关。开展“车间验题”，以生产一线为考场，鼓励技术成果在工厂车间试制试验，实现实验室研发与企业生产实际紧密融合，形成“需求—研发—验证—应用”多元协同运行体系。

（三）创新评价导向。实施“市场评价”，坚持“谁使用、谁评价”原则，将市场反馈和用户认可作为科技项目验收的最终依据。推动评价结果与激励机制深度挂钩，将市场评价和实际成效作为理工科教师岗位聘任、职称评聘、团队考核、科研经费配置等的重要依据。设立社会服务型教授聘任通道，明确百万级横向课题视同国家级项目纳入考核评价，10 余名教师凭借产业服务实绩获评高级职称，有效激发教师服务产业发展动力。近五年，学校科技成果转化累计 2045 项，单项专利成果转化金额最高达 1 亿元。

二、深化产教融合，构建政产学研用新体系

（一）推动人才培养与产业需求紧密衔接。深化工程教育改革，重构育人场景与主体，联合地方政府、企业打造人才培养基地，形成“地方产业研究院+工程类研究生培养基地”实体化育人载体，将企业导师、产业项目、技术标准全面引入培养全过程，实现校企“双主体”育人。创新培养模式与内涵，全面推行“项目制”培养，要求每位工程硕士必须攻克一项实际技术难题，将论文真正写在产品上、生产线中，强化学生解决实际问题能力。总结提炼产业实践案例，指导开展教师、教材、教法、教案、教研“五教”改革，推动实践反哺教学。落实实践成果申请学位办法，出台《研究生申请学位论文答辩的学术成果规定》，明确将工程设计、工艺优化、专利转化等实践成果作为授予学位重要依据。近五年，超 6000 名研究生深度参与企业技术攻关，毕业生在相关行业就业比例达 90%，实现“毕业即上岗、上岗即胜任”。学校“专业学位研究生培养模式”获国家级教学成果奖一等奖。

（二）促进学科专业与产业集群精准适配。推进学科动态调整，立足浙江万亿级现代纺织与服装产业集群，打造以纺织科学与工程为核心的学科群，确定先进纤维材料、纺织绿色与智能制造等五大特色学科方向。对接龙头企业共建高端纤维材料研发中心、化学法再生绿色纤维联合实验室等，以定向攻关推动学科内涵发展与产业发展需求深度耦合。前瞻布局未来学科专业，遴选生物医用材料、新形态机器人技术、数字时尚等领域培育交叉学科，设立相应交叉研究中心，以科学研究和人才培养双线驱动学科创新发展。推动专业迭代升级，调整、新增专业 10 个，对连

续三年就业率低于学校平均水平的专业进行预警；恢复设置丝绸专业，赋能传统历史经典产业；开设软件工程、能源化工工程、网络安全等急需专业，紧密适配产业高质量发展需求。

（三）助力科研攻坚与产业发展同频共振。坚持党建引领，把支部建在科研团队和攻关项目上，推行“头雁领航+梯队培育”模式，组建专项团队、设立攻关课题、打破学科壁垒，打造能攻坚、善协作的高水平科研队伍。突出需求导向，聚焦高水平成果培育，通过召开学科创新研讨会、成果凝练推进会，以“专家问诊+团队互评”形式，建立基础研究与应用基础研究联动机制，打通“基础攻坚—技术转化”创新链条。强化军工等重点领域科研攻关，完善专项科研统筹管理机制，搭建跨学科协作平台，推动关键科研平台与核心资质能力建设取得突破。

三、健全机制保障，夯实政产学研用强支撑

（一）完善区域服务协同机制。打造依托重大平台的“兵团作战”服务机制，与地方政府联合建立浙江省现代纺织技术创新中心，集学科聚才、联合攻关、实战育人于一体，实行“平台共建、人才共用、成果共享”合作模式，紧扣产业战略，明确产学研各方权责清单，实现“需求从企业来、成果到产业去、人才在平台育”闭环，助力“环杭州湾现代纺织服装集群”入选国家级先进制造业集群。构建靶向服务体系，指导学校15家地方研究院聚焦纺织产业细分领域，精准对接绍兴印染、桐乡化纤、宁波男装、海宁羊毛衫等细分产业集群，提供定制化、全周期技术服务，全面提升对区域纺织产业集聚发展的支撑效能。

（二）建立人才互聘共享模式。实施高层次人才柔性流动机制，依托“编制在高校、工作在平台、服务在企业”模式，选派资深教师兼任企业“科技副总”，选派青年骨干“一对一”服务企业，并将服务成果纳入职称评审和年度考核。开展人才“双聘双用双享”，选聘企业高层次技术、管理人才担任学校“产业教授”，深度参与学科规划、人才培养及课程设计。建立人才“旋转门”机制，畅通人才“走出去、引进来”流动渠道，2025年实现200余名校企人才常态互聘与双向流动，为区域发展持续注入活力。

（三）构建成果转化服务体系。打造面向区域产业发展需要的技术验证体系，获批浙江现代纺织技术中试平台等中试基地，推动碳纤维编织及装备、先进涂层等9条中试生产线落地，有效缩短实验室成果到产业的应用距离。成立专业技术转移公司，建设覆盖全省的34家分支机构，构建起以科学家为核心、技术转移公司为主体、地方研究院为龙头、技术转移分中心为基础、科技经纪人为组带的“五位一体”科技成果转化体系，规范推进专利成果转化。联合保险机构创新推出全国首例知识产权“先用后转”险，强化中小微企业使用高校专利保障水平，破解企业“不敢用、用不起”难题，打通成果转化“最后一公里”。

（文章来源：《教育部简报》2026年02月28日 第01期）

福州大学：筑全链人才生态 促高质量发展

坚持科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略一体部署，这是新时代教育科技人才一体发展的战略基点。作为国家“双一流”建设高校、国家“211工程”重点建设大学，福州大学锚定“建设世界一流的东南强校”使命，以“筑全链人才生态”为核心抓手，贯通人才引育用留，推动人才队伍建设实现战略跃升，为“双一流”建设注入强劲动能，也为地方高校服务国家战略需求、区域经济社会发展提供了可复制、可推广的实践案例。

定位领航：服务国家战略，筑牢人才生态根基

福州大学坚持党管人才原则，明确服务国家重大战略需求、福建高质量发展需求与“双一流”建设的核心定位，构建“国家—区域—学校”三级协同的人才生态。学校紧密围绕新能源、新材料等重点产业，贯彻落实《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》要求，打破学科壁垒，绘制“学科—产业”人才图谱，形成“高层次人才引领、优势学科支撑、产教融合赋能”的发展布局，以推动教育科技人才一体发展为导向，锚定2030年建成“‘基础研究—应用研究—成果转化’三位一体人才梯队”目标，推动人才发展与学科建设、区域产业升级、国家战略同频共振。

为压实党管人才政治责任，学校构建校院两级联动保障体系，成立人才工作领导小组，健全学校领导联系高层次人才机制，将人才工作成效纳入二级学院考核，推动资源下沉、权责明晰，形成“上下协同、齐抓共管”的格局，为全链人才生态建设筑牢制度根基。

机制赋能：深化制度创新，激活引育用留效能

福州大学围绕“深化制度创新，激活引育用留效能”核心目标，构建并落实“需求导向精准化、引育模式协同化、平台载体多元化”三维机制，系统破解人才工作体制机制障碍，推动人才集聚与国家战略需求、学科发展、产业布局深度适配，打通引育用留全链条。

需求导向精准化：聚焦国家重大战略需求、区域产业发展痛点，瞄准新能源、新材料等前沿领域，精准引育战略科学家与青年学术带头人，靶向补齐学科与产业适配短板、布局长远战略力量，为实现创新驱动发展储备人才动能。

引育模式协同化：深化校地企协同联动，与地方政府部门、龙头企业共建创新联合体、产教融合共同体，推动人才共引、资源共享，实现教育链、人才链与产业链、创新链深度融合。深化“破五唯”改革，建立分类评价体系与职称绿色通道，引导人才攻坚“卡脖子”技术难题。

平台载体多元化：打造全球选才与本土聚才双轨平台，培育“榕博会”“海外博士高校行”和国际青年学者论坛等品牌活动，依托海外引才工作站与“111计划”学科创新引智基地拓展全球引才渠道；借力国家级科研平台，充分发挥高层次人才辐射引领效应，吸引优质团队加盟，形成“以才引才、以平台聚才、以事业留才”的良性循环。

产教融合：立足区域需求，释放人才重要价值

福州大学立足地方高校服务区域经济社会发展定位，以产教融合为突破口，打破校地企壁垒，打造协同育人共同体，推动“四链”深度融合，将人才优势转化为产业发展优势。成立校地企合

作工作办公室，与福州市签署5年10亿元战略合作协议，联动9个市县及64家企事业单位共建74个产学研平台，试点中试平台新模式，打通成果转化“最后一公里”。

创新“双聘制”与“学校所有，校企共用”模式，与紫金矿业等共建二级学院，引进国家科技创新领军人才蒋开喜教授。他身兼双职，带领团队攻克关键技术，年创效益超10亿元，形成引才聚才的良性循环，并获评“国家卓越工程师”。

学校推广“企业出题—高校解题—学生答题”模式，积极服务闽台融合发展，推行新生班主任导师、大学生科研导师、考研导师、扶贫助学导师“四导师制”，构建特色培养体系。相关学院入选国家教育部门首批“三全育人”综合改革试点单位，实现国家教学名师“零的突破”，为深化产教融合育人树立了榜样示范。

依托清源、闽都创新实验室，学校实现牵头国家重大项目的历史性突破，1项原创成果入选“中国高校十大科技进展”名单。学校获批福建省高等院校和科研院所科技成果转化综合试点，横向科技合作总量12.6亿元；依托国家大学科技园孵化企业174家、培育高企等104家/次，形成“人才集聚—创新—转化—升级”闭环。2025年，获批国家自然科学基金项目199项，同比增长33%，创新与服务效能持续提升。

成效彰显：生态聚能赋能，驱动学校高质量发展

全链人才生态持续优化，使福州大学的核心竞争力大幅提升。依托福建省支持福州大学教育科技人才发展的若干措施，一体推进教育科技人才综合改革效应充分释放，为高校人才工作高质量发展提供了生动实践。人才队伍能级显著提升，“十四五”以来，学校国家级别人才数量增长70%，现有总量达155人次，工科高层次人才占比为61%；全职院士增至4名，其中，2024—2025年新增2名，人才结构与学科布局、区域产业需求精准适配，为服务国家战略需求与区域经济社会发展筑牢人才根基。

科研创新与社会服务成效突出，“十四五”期间，学校科研经费累计超32亿元，获国家科学技术奖4项，在光催化、氨催化剂等领域达到世界先进水平，高层次人才牵头60%以上的国家级项目，在氢能、量子纠错等前沿领域实现关键突破，发表CNS主刊论文10篇。智库建设成果丰硕，436篇咨政建言获省级以上采用；附属省立医院积极投身抗疫与对口帮扶工作，科普活动覆盖超5000万人次，充分彰显学校全链人才生态的社会价值与责任担当。

展望未来：勇担时代使命，续写人才强校新篇

面向“十五五”新征程，福州大学将继续以全链人才生态建设为抓手，推动产教深度融合，完善人才引育用留闭环，推动人才发展与学科建设、产业升级、国家战略深度融合，为区域经济社会高质量发展与国家创新驱动发展战略实施提供坚实人才支撑，助力“双一流”建设迈向新台阶，在教育强国、科技强国、人才强国建设新征程中勇担使命、续写新篇。

（文章来源：《中国教育报》2026年02月12日 第04版）

北京邮电大学：数智技术赋能教育教学

近日，一场聚焦人工智能赋能未来教育的大会，在北京邮电大学三个校区同步启动，师生嘉宾跨越空间阻隔“云端相聚”。

“人工智能赋能教育，要坚守‘一切以人出发’的原点，让技术真正服务于育人本质！”会上，北京邮电大学党委书记续梅的讲话点明了数智教育的重点。

近年来，北京邮电大学正通过一系列扎实举措，让人工智能真正实现为教育教学服务。

“DeepSeek 大模型推出后，学校很快为老师们组织了实操培训。课上教的都是实打实的‘干货’，比如，怎么设计和优化提示词，才能让 AI 更好地辅助制作教学课件。我也立刻动手尝试，效果还真不错！”信息与通信工程学院教师张志龙深有感触，“面对教育数智化，学校组织的一系列人工智能培训，为我的教学科研工作提供了强大助力！”

北京邮电大学教师发展中心主任张钊炜介绍，为加快培育未来教师，增强教师队伍数智化素养，北京邮电大学在全国率先开展了覆盖全校教职工的人工智能素养培训，打造“认知重塑—能力训练—共研共创”的分层分类发展体系，2025 年累计培训 41 讲、参训 3448 人次。同时，学校连续两年承办教育部全国“人工智能赋能高等教育人才培养”系列师资培训，覆盖全国百余所高校、近 30 万人次教师。

如果说教师素养提升是数智教育的“内功”，那么平台场景搭建便是赋能变革的“骨架”。作为首批入选北京市未来数智书院的高校，北京邮电大学以“跨时空、跨学科、跨介质”重构教育生态，让学习不再受限于物理空间。

2025 年 9 月，北京邮电大学未来学习大楼正式启用，28 间多模态智慧教室、38 间实验室在楼内有序排布，实现 AI 智能体和数字人在课堂的无缝嵌入。在智慧教室上完“智能信息网络”这门学科交叉课后，信息与通信工程学院学生杜枝红感叹：“以前学理论知识总觉得像隔着一层纱，现在用上 AI 技术，一下子好懂多了！”

如何让数智技术真正落到讲台？北京邮电大学副教务长苏菲介绍：“2025 年，学校推出了面向人工智能时代的新版《本科教育教学质量标准》，同时我们还启动了‘智课工程 2.0’，重点推动课程创新与技术融合，支持建设了一批覆盖理工、文管多学科的智慧课程。在这些课堂里，知识图谱、智能学伴等前沿技术被深度融入教学，核心课程的知识体系也实现了图谱化、可视化。目前已有一批课程入选国家级一流课程与国际融合课堂，不仅推动了教学模式的系统革新，也为高质量人才培养注入了实实在在的‘数智动力’。”

如今，在北京邮电大学，一系列“有温度”的 AI 应用正悄然覆盖育人全过程——码上初发、邮谱、邮百工、智链、红雁 AI、思政有我……数智技术不再只是工具，而是真正融入师生日常，成为陪伴成长、赋能教学的“智慧伙伴”。

“‘码上初发’是北京邮电大学研发的一个教育智能体开发平台，老师也能用它轻松打造 AI 助教。”计算机学院教师杜晓峰正是这个平台的受益者，“借助平台，我开发出了自己的 AI

助教。在 AI 助教的协助下，学生的学习效率更高了。”

“数智化赋能教育，从来不是单点突破的创新，而是一场体系化、深层次的范式革新。”北京邮电大学校长徐坤表示，未来，北京邮电大学将持续在强化教师数智素养、重构教学应用场景、革新教育治理体系等方面持续发力，以信息科技之所长，供教育转型之所需，为教育强国建设注入源源不断的北邮动能。

(文章来源:《光明日报》(2026年02月10日 第08版))