# 用好校史文化资源 拓展思政教育载体

吴长川

高校肩负为党育人、为国育才的重要使命。校史记录着学校办学治校、教书育人、科教报国等发展历程，是涵养青年品格、开展思想政治教育的鲜活教材。高校要充分用好校史文化资源这一独特育人载体，从课堂融合、文化阵地、实践育人等方面精准施策，推动思政教育走深走实。

## 深耕课堂融合 打通思政教学主渠道

开设特色校本课程。面向全体在校学生，开设校史文化特色选修课，通过案例研讨、人物故事分享等互动教学形式，结合学校建校发展、学科突破、前辈报国奉献的真实经历，深入解读理想信念、爱国主义、青年担当等理论要点，以可触摸、可共情的校园历史支撑思政理论教学。

融入思政课教学。组织马克思主义学院教师开展集体备课，全面梳理校史中的重要办学节点、模范师生事迹、重大科研成果，形成校史案例与思政课程知识点以及相对应的教学素材清单，并将校庆纪念日、校训、校风、学风等校史内容及精神融入课堂教学，生动诠释学校办学历程，增强思政课的亲和力和感染力。

## 建强实体阵地 打造沉浸式思政课堂

打造标准化校史馆。按照时间脉络优化展厅布局，设置办学溯源、艰苦创业、科教报国、时代奋进等主题板块，采用“实物陈列+影像叙事+场景复原”一体化展陈模式，收纳建校以来教学教具、科研设备、手稿书信、资料照片、荣誉证书等实物史料，并同步增设数字化互动体验区，布设多点触控大屏、校史线上检索终端、历史场景模拟装置，开发校史知识问答、名师故事点播、重大办学事件沉浸式回看功能，引导参观者主动参与、深度思考，实现从观展向主动研学的转变。

布局校园校史文化景观。在校园主干道、教学楼、宿舍楼等打造校史文化长廊，陈列先贤画像、办学老照片、重大科研成果，摆放名师先贤雕塑，在图书馆、实验室、实训基地悬挂老一辈科研人员奋斗事迹展板，让校园一景一物承载校史文化，使师生在日常行走中接受校史熏陶。

建设校内特色文化展演阵地。依托校内礼堂、艺术展厅常态化开展校史主题文艺创作展演，组织师生围绕校史故事编排话剧、歌曲、书画、情景剧，每学期开展专场演出，让师生在创作、表演、观演过程中感悟先辈精神，打造“舞台即课堂、演绎即育人”的特色思政载体。

## 拓宽实践路径 贯通校内外育人链条

常态化开展校史主题实践活动。紧扣开学季、校庆纪念日、五四青年节等关键时间节点，开展校史宣讲大赛、寻访退休老教师、校友口述史料征集、重读先贤家书、校史文物征集整理等系列主题活动；组建校级校史青年宣讲团，深入各班级、学生社团、新生训练营开展巡回宣讲；各党支部、团支部定期开展“读校史、悟初心、担使命”主题党日、团日分享会，引导学生深挖校史人物事迹，在校内厚植爱校报国情怀，持续充实校史育人素材库。

深化校地协同，拓展社会实践。依托学校办学过程中形成的服务社会、服务群众的优良传统，联动社区、产业园区、乡镇、行业企业等共建长期实践育人阵地，结合学生专业特色组建社会实践团队，深入基层一线开展技术帮扶、政策宣讲、文化普及、走访调研等活动，并对照校史中的先辈事迹开展现场研讨，引导学生把校史承载的奉献精神转化为服务地方发展的实际行动。

开展馆校、校校联动研学实践。联合省内同类高校搭建校史育人交流联盟，组织师生分批前往兄弟院校校史馆实地参观走访，围绕各校办学历程、先贤事迹、育人模式开展联合研学分享，相互借鉴校史挖掘、思政融合的实践经验，实现育人资源共享、学习视野互通；持续深化馆校共建合作，主动对接本地红色纪念馆、行业历史展馆，串联本校校史、地方红色历史与行业发展史，构建全域贯通的校史实践育人体系。

作者单位：西安明德理工学院

本文系明德文化“校史文化融入高校思政教育的比较研究——以明德文化为例”（编号：2025MDC101）；西安明德理工学院2025年度思想政治工作研究基金项目“数字赋能思政课建设的实现路径研究 ”（编号：SZ2025Z01）阶段性成果。

# 以数字技术赋能基层治理

孙采芳

基层治理是国家治理的基石。随着经济社会发展和城镇化进程加快，基层治理面临的事务更加繁杂、群众诉求更加多样，对治理的精细化、协同化、智能化水平提出了更高要求。与此同时，数字技术的广泛应用，为创新基层治理方式、提升基层治理效能提供了新的支撑。推动数字技术与基层治理深度融合，有助于促进治理资源优化配置、治理流程高效协同、治理服务精准对接，不断提升基层治理体系和治理能力现代化水平。

重塑治理结构，实现从“单向管理”向“多元协同”转变。现代治理强调建立多元主体参与的共治格局，数字技术为这一格局的形成提供了重要抓手和实践载体。一方面，数字技术通过搭建便捷高效的信息平台，可推动主体之间的信息共享和需求对接。例如，社区党组织、居委会、业委会、物业公司以及社会组织、每一位居民，都能通过智慧社区APP、微信小程序、线上议事厅等数字平台，实现信息的即时共享、需求的精准对接。政府可以把部分治理权限和资源下沉，通过购买服务、项目合作等方式，让社会组织和经营主体参与公共服务供给。另一方面，数字技术大幅度降低了公众参与治理的门槛和成本。过去，居民参与社区事务需要亲自赶到现场，经常受到时间和空间两方面的限制。现在，居民可以通过移动端应用、线上议事平台等渠道，参与重大事项投票、公共设施报修、治理建议反馈等事务。这种便捷高效的参与方式，也有效激发了群众参与治理的积极性与主动性，推动“人人有责、人人尽责、人人享有”的社会治理共同体建设不断走深走实，深刻重塑基层治理格局。

优化运行机制，实现从“经验判断”向“精准治理”转变。基层治理事务繁杂、情况多样，数字技术能够将海量、零散的信息转化为有价值、可应用的数据资源，为科学决策提供有力支持，推动治理方式从主要依靠经验判断向更加注重数据分析转变。一是实现治理精准画像。通过整合公安、民政、社保、卫健等多部门数据，运用大数据技术对辖区内的人口结构、困难群体、特殊需求、风险隐患等实现全景式、动态化感知，及时掌握社会治理的动态变化。在此基础上，通过对各类数据的关联分析和综合研判，能够更加准确地把握不同群体的实际需求和服务重点，为制定针对性治理措施提供依据。二是推动决策科学前瞻。数字技术通过对历史数据的回溯分析和趋势研判，推动治理关口前移，从“被动应对”转向“主动预防”，可提升基层治理的预测能力；通过对重点领域、重点环节的持续监测，及时发现苗头性、倾向性问题，为提前介入、主动服务创造条件。同时，数据平台还可以对治理措施的实施效果进行跟踪评估，为优化工作方式、调整资源配置提供参考。这是从依靠经验判断向以数据为支撑转变的过程，将使基层治理更加精准、精细、高效，更好回应群众关切、提升治理实效。

提升服务效能，实现从“被动满足”向“主动响应”转变。坚持以人民为中心是基层治理的价值导向。提升基层治理效能，关键在于精准对接群众需要、及时回应群众诉求。数字技术与网格化管理深度融合，为提升服务精准性和可及性提供了有效支撑。网格员利用终端实时收集并上报居民诉求，依据后台智能化派单系统，将任务精确分发给相应职能部门或者服务人员，形成“采集上报、分派处置、反馈评价”的闭环治理流程，使居民足不出户就能享受到政策咨询、水电维修、矛盾调解等便利服务。同时，随着算法推荐与用户画像技术被广泛运用到公共服务、教育、养老等领域，社区可以依据不同群体的年龄结构、生活习惯和实际需求，精准推送相关信息和服务事项。例如，社区依据老年人的健康需求，推送养生讲座、医疗服务等方面的信息；针对青年家长，推送育儿知识、亲子活动等方面的内容。这种主动且个性化的服务方式，能有效提高群众的获得感、幸福感和满意度。

坚持统筹兼顾，实现技术赋能与价值引领的同频共振。数字技术为基层治理现代化带来了诸多机遇，但在推进技术应用的同时，也要注重发挥价值引领作用，实现技术赋能与价值引领的有机统一。一方面，要注重包容共享。针对老年群体、残障群体等在使用智能设备方面的实际困难，应积极研发适老化和无障碍数字产品，并保留必要的线下服务渠道，让各类群体都能便捷获取服务。同时，通过制度创新推动信息共享，促进跨层级、跨地域、跨系统的数据共享与业务协同，让数据资源更好服务于基层治理。另一方面，要坚守以人民为中心的价值导向。数字技术是提升治理效能的重要工具，其根本目的在于更好服务群众，在运用数据和算法的同时，要注重情感沟通和人文关怀，把数字治理与人文治理有机结合，既让群众享受线上便捷服务，又能在线下获得面对面的情感交流，让基层治理既有精度又有温度。

数字技术正在以前所未有的广度和深度重塑基层治理形态。从构建多元协同格局，到优化精准高效机制，再到提高主动服务效能，无不彰显出数字技术推动基层治理现代化跃升的强大驱动力。在全面建设社会主义现代化国家的新征程中，要深刻理解数字技术赋能社会治理的内在逻辑，推动技术之“智”与治理之“善”的双向奔赴，进一步筑牢基层治理的根基，不断提高社会治理现代化水平。

作者单位：河南大学哲学与公共管理学院

# 推动人工智能与高校劳动教育深度融合

张超 何雪麒 李冬梅

人工智能技术的快速发展，正在深刻改变生产方式和劳动形态，对劳动者的能力结构提出了新的要求。推动人工智能与教育教学深度融合，是教育强国建设的重要任务，也是培养适应新一轮技术革命的时代新人的内在要求。构建“人工智能+”高校劳动教育体系，应准确把握数智时代劳动教育的转型逻辑，聚焦课程体系、实践场域、评价机制等关键环节，推动劳动教育提质增效，努力培养兼具劳动精神、创新能力和责任担当的时代新人。

## 顺应数智时代劳动教育的转型趋势

人工智能正以前所未有的速度推动生产力跃升，并深刻重塑生产关系。全面实施“人工智能+”行动，推动人工智能赋能千行百业，对高校劳动教育提出了新的更高要求。高校劳动教育应主动识变应变求变，在守正创新中不断提升育人实效。

当前，劳动形态正从体力主导向智力创造转变。数智时代，经劳动者智力创造产出的数字资产同样创造价值，劳动教育若仍局限于传统体力劳动，便难以回应时代命题。大学生在消费数字产品的同时也具备了产出内容的能力，高校劳动教育应当着力培养与数字经济更加适配的复合型人才，将实践场域从物理空间向虚实共生拓展，使劳动形态从体力主导向智力创造延伸。在此过程中也要注意，借助线上平台和虚拟技术，劳动教育虽然突破时空限制，但技术形态可以不断更新，劳动教育的育人导向不能偏移，马克思主义劳动观始终是高校劳动育人的根本遵循，引入数智技术开展劳动教育，必须坚持立德树人、把价值引领贯穿全过程，在改革创新中守住育人初心。

## 把握劳动教育提质增效的现实课题

当前，部分高校劳动教育仍有提升空间。在课程内容方面，数智时代的劳动形态已向脑体结合、创新驱动转变，人工智能、数字服务等新业态融入课程体系的程度有待加深。在教学实施方面，内容更新、场域拓展、评价方式等方面仍需进一步优化。尤其在评价环节，指标设置、方法运用、主体参与等方面尚有改进余地，可借助数智化技术推动评价体系不断完善。此外，部分高校劳动教育的投入力度与实际需求之间还需进一步匹配，师资队伍的数智素养也有待提升，数字化平台与硬件设施的规划建设仍需加强，数智赋能劳动教育从理念走向实践还需要持续用力。

## 探索数智赋能劳动教育的实践路径

重构课程体系，推动跨界融合。着力构建“通识奠基、专业融合、项目赋能”的融合性课程矩阵，打破劳动教育单一课程边界，推动“劳动教育+人工智能通识+专业教育”跨域整合，将数字劳动、智能伦理、人机协同等内容纳入课程体系。通过分级分层课程设计，让劳动教育紧跟劳动形态变革，逐步实现从单一实践体验向数据驱动的方向转变。课程内容应注重“三进”：进人才培养方案、进课堂教学主阵地、进第二课堂实践环节，形成课内课外衔接、线上线下互补的课程生态。

拓展实践场域，实现虚实互济。运用虚拟现实、数字孪生等技术搭建虚实融合的劳动实践平台，让学生在模拟场景中体验从方案设计到执行优化的全流程实践。同时，借助智能终端实现对学生实践过程的实时记录与动态追踪，从认知、本领、意识等多维度积累成长数据。虚拟仿真训练要重在为学生提供试错空间与认知铺垫，而真实产业情境的沉浸式体验，则是锤炼劳动素养的重要途径，两者要互为补充。

革新评价体系，贯穿育人全程。建立数据赋能、过程导向、多元参与的发展性评价体系，依托数据分析技术为学生绘制劳动素养数字画像，全程追踪其能力发展轨迹。评价指标应覆盖劳动态度、习惯、情感等多重维度，实现从策划筹备到成果验收的数据采集。在评价主体上，尝试构建教师、企业导师及学生共同参与的多元评价体系，以弥补单一主体评价的不足，使评价更加全面客观。

## 坚持价值引领与技术赋能有机统一

人工智能赋能劳动教育，必须坚持技术为体、价值为魂的导向。技术是手段，育人是目的，二者不能颠倒。推动劳动教育数字化转型，要注重引导学生在人机协同中保持主体性、发挥创造性，防止技术应用消解劳动教育中人的主体地位。要让学生认识到，数智工具是劳动的延伸而非替代，创造性劳动始终需要人的判断与担当。以数智技术赋能劳动教育，核心在于以技术之力拓展劳动教育的广度与深度，而非以技术之名弱化劳动教育中人之为人的价值内核。

劳动教育数字化转型对教师队伍也提出了更高要求。高校应有针对性地开展教师数智素养培训，帮助教师更新教育理念、提升技术应用能力，使其在课程设计、实践指导、评价分析等环节中真正发挥主导作用。此外，还应积极对接行业企业，紧跟人工智能技术催生的新兴岗位需求，动态调整人才培养方案，推动人才培养与产业变革同频共振。同时，将数智赋能劳动教育纳入学校整体发展规划，在经费保障、平台建设、制度配套等方面形成合力，确保各项举措有支撑、可落地、见实效。

面向未来，高校应主动将人工智能融入育人实践，推动劳动教育方法革新与体系升级，以开放姿态拥抱智能技术，以审慎态度把握价值导向，在变革中坚守立德树人初心，培养更多兼具劳动精神、创新能力和责任担当的时代新人。

作者单位：四川职业技术学院

# 促进应用型人才培养提质增效

王玉喜

随着数智技术与实体经济深度融合，产业结构和技能需求持续变化，对应用型人才培养提出了更高要求。推进高水平应用型本科高校“双优”建设，应立足产业发展与人才成长的双重需求，着力优化专业结构、提升岗位适应能力、增强职业发展意识，促进人才培养与产业需求有效衔接，为现代化产业体系建设提供有力人才支撑。

以专业强基促进人才供需精准对接。立足区域产业基础和重点产业链发展方向，建立产业人才需求研判机制，综合产业发展趋势、企业用人需求和毕业生就业反馈，动态优化专业结构。对接区域产业转型升级需要，改造传统专业、培育特色专业、布局急需紧缺专业，推动专业建设由规模扩张向质量提升转变。依托市域产教联合体、行业产教融合共同体，深化地方政府、行业企业与高校协同育人，将企业需求、技术标准和岗位能力要求融入专业建设全过程，完善专业设置、招生计划、人才培养与就业反馈联动机制，提升人才供给与区域经济社会发展的适配性。

以科技赋能提升岗位适应能力。推动实践教学与产业技术发展同步更新，统筹建设现代产业学院、校企联合实验室和虚拟仿真实训基地，将行业新标准、数字新工艺和企业真实项目融入课程教学，促进知识学习、技能训练与实际应用有机结合。加强“双师型”教师队伍建设，完善企业技术骨干参与教学、教师深入企业实践的协同机制，推动教学与生产实践紧密衔接。突破特定岗位技能训练局限，注重培养学生运用数字技术解决实际问题、开展跨岗位协作和适应技术迭代的能力，使其既能满足当前岗位要求，也能应对未来职业变化，为稳定就业和持续发展奠定基础。

以人文铸魂增强职业发展意识。将职业发展教育贯穿人才培养全过程，推动劳动教育、职业伦理教育与专业教育有机结合，引导学生正确认识技术进步与劳动者发展的关系，树立崇尚劳动、尊重技能、追求卓越的价值观念。通过产业一线实践、优秀技术人才案例和职业发展指导，帮助学生了解不同岗位的社会价值与发展空间，从而更加理性地选择职业方向。完善职业生涯规划、就业指导和毕业生跟踪服务机制，引导学生根据产业变化持续更新知识技能、拓展职业发展空间，营造尊重劳动、尊重技能、尊重创造的社会氛围，推动形成多元成才观和职业评价观。

推进应用型本科高校“双优”建设，应坚持服务区域经济社会发展与促进学生全面发展相统一，持续提升学生岗位适应能力和职业发展能力，推动应用型人才培养提质增效，更好服务经济社会高质量发展。

作者单位：湖南财政经济学院

本文系国家社会科学基金青年项目“数字技术主导产业升级背景下提高劳动收入占比的制度设计研究”（编号：23CJL029）阶段性成果。

# 完善“双肩挑”制度 提升高校治理效能

朱伟凤

提升高校治理效能，是深化教育综合改革、推动高等教育高质量发展的重要内容。高校治理效能既取决于制度体系的健全完善，也取决于各类岗位的高效运转。“双肩挑”干部连接教学科研与行政管理，在学科建设、人才培养、资源整合和组织运行中发挥着重要作用。完善“双肩挑”制度，应立足岗位运行实际，通过功能校准、分类管理、支持保障和规范运行，推动制度设计更加科学、岗位配置更加精准、履职保障更加有力，为不断提升高校治理效能提供有力支撑。

校准功能定位，提升“双肩挑”制度运行的价值导向性。制度效能首先取决于功能定位是否精准。“双肩挑”不是教师身份与行政身份的简单叠加，而是高校基于治理需要形成的制度安排。“双肩挑”制度的价值在于把教师的学术水平、专业经验和组织协调能力引入管理过程，推动学术发展与行政管理有效衔接，促进学校决策更加符合高等教育规律。完善“双肩挑”制度，首先要把握好“治理需要”与“个体发展”之间的关系，一方面，应服务组织发展目标，发挥“双肩挑”干部的桥梁纽带作用；另一方面，也要尊重教师成长规律，将其职业发展的可持续性作为制度底线。只有在组织需要与个体发展之间形成协同发展、动态平衡的态势，才能增强制度运行的可持续性。因此，高校应把“双肩挑”岗位定位为服务学校高质量发展和高效能治理的功能性岗位，紧密结合学校发展方向和治理需要，科学核定岗位数量、层级和职责，合理界定行政管理和学术事务中的角色定位，明确岗位的设置目的、功能边界和任期要求。同时建立岗位动态调整机制，使其从经验性安排转向功能导向的制度设计，更好地服务于高校治理现代化，为提升高校治理效能提供基本制度保障。

推进岗位分类，提升“双肩挑”制度的人岗适配性。岗位分类管理是完善“双肩挑”制度的重要抓手，通过推进分类管理，使岗位设置、职责要求、资源配置和评价标准更加契合人岗适配的要求。高校内部“双肩挑”岗位并非同质化的存在，从“双肩挑”岗位层级来看，大体可以分为校级职能部门和二级学院层面两类岗位，二者在职责重心、履职要求以及工作节奏等方面均存在差异。如果不能合理区分高校“双肩挑”岗位类型，直接套用同一套职责要求、考核标准和保障模式，很容易造成岗位要求与实际履职之间的错位，增加管理成本，削弱制度效能。高校应根据不同岗位的治理场景和任务范畴，明确岗位目标、职责边界、履职期限、工作负荷、资源支持和考核方式，分类设置岗位职责、配置资源条件、明确评价重点，做到因岗择人、按岗授权、分类支持、精准评价，把人岗匹配做实做细，提升制度适配性，避免“双肩挑”制度陷入平均用力、粗放运行的困境。

做实支持保障，增强“双肩挑”制度运行的稳定性。“双肩挑”岗位具有复合性和高负荷特征，若缺乏系统化保障，容易制约“双肩挑”干部学术发展和行政履职效果，进而影响队伍的稳定性。因此，完善“双肩挑”制度，必须把健全支持保障机制作为制度建设的重要内容。首先，要完善选拔机制。选拔“双肩挑”干部，不能只看教师的学术声望或行政能力，还应综合评估岗位需求、个人发展阶段、团队支撑条件和履职承受能力等；同时应对岗位职责、任职条件、考核要求和退出方式等提前作出说明，让“双肩挑”干部对岗位有稳定预期。其次，要完善履职支持机制。应根据岗位负荷构建有针对性的支持保障机制，降低不必要的事务性消耗，使其能把主要精力用于关键治理任务。最后，要建立差异化评价激励机制。通过设置与岗位负荷相匹配的评价标准，健全容错纠错、能力提升机制，为“双肩挑”干部可持续履职提供制度支撑。

健全运行规程，提升“双肩挑”制度运行的规范性。规范运行是“双肩挑”制度发挥效能的重要前提。“双肩挑”干部的特殊性在于，其既具有专业技术人员身份，又承担管理职责。“双肩挑”制度运行的主要问题，在于身份交叉情形下如何规范履职。为此，制度建设的重点是明确“双肩挑”岗位的权责边界、运行程序和监督机制。高校可围绕岗位聘任、职责履行、资源使用、议事决策、考核评价和任期退出等环节，建立更加清晰的运行规程。如选任环节要坚持组织需要、岗位适配和群众认可相统一；授权环节要明确管理权限与责任范围；履职环节要规范议事程序和工作流程；考核环节要坚持分类评价和实绩导向；退出环节要做好岗位衔接和职业发展支持。对资源配置、职称评审、项目推荐和绩效分配等事项，应明确集体决策、信息公开和必要回避要求，防止因身份交叉造成权责不清、责任泛化或利益冲突。要使“双肩挑”干部在清晰边界内履职、在规范程序中用权，让组织管理有章可循、有据可依。

完善“双肩挑”制度是提升高校治理效能的重要切入点。面向高等教育高质量发展的新要求，高校应进一步校准“双肩挑”制度功能定位，推进岗位分类管理，健全支持保障体系，完善运行规程和监督约束机制，推动“双肩挑”制度从经验性安排走向制度化治理，从个体性承担走向组织性支持，更好把制度优势转化为治理效能和发展动能。

作者单位：陕西师范大学教育学部