



江苏食品药品论丛

2025年第4期

〈总第187期〉

江苏食品药品职业技术学院

目 录

专家视点

- 职业本科教育的发展困局与突破路径
——基于利益相关者理论视角····· 邱小健 贾豪杰(1)

周恩来研究专栏

- 长征时期周恩来推进党的组织纪律建设的思想与实践研究
····· 赵培军 孙胜男(12)

课程与教学

- “工智融合”下绿色食品加工产教一体课程体系构建
····· 王文乐 李其龙 龙婧婧(18)
- GAI赋能大学英语课程思政教学的典型应用场景与应用方法研究
····· 王旭华(22)
- 生成式人工智能与高职“金课”资源建设的融合路径研究····· 王楨(27)
- 五味相合 德技相生:高职中药专业课程思政模式构建与实践研究
——以《方剂与中成药》课程为例····· 赵吉宇(33)
- “体教融合”理念下高职体育课程思政建设的实践路径研究····· 周晓爽(38)

教育管理

创建龙虾产业学院,助力烹饪类专业提高人才培养质量…………… 张胜来(43)

高职教育高质量发展背景下师德建设的路径抉择…………… 丁正亚(48)

高职劳动教育与社区老年教育融合的创新路径研究…………… 张丽萍(54)

组织韧性视域下的高校网络舆情风险治理路径分析…………… 朱玲(59)

信息化背景下社区教育发展对策探究…………… 谢丽娟(63)

为采购战略赋能:高职院校招标采购管理在主体责任时代的角色升维与生态构建
…………… 金雨桐(68)

新时代高校网络思政教育现状剖析及应对策略研究…………… 孙铭(73)

资源保存理论下高职学生就业压力与职业认同危机干预路径研究
…………… 朱威(78)

职业院校“三全育人”体系下思政教育与美育的协同育人机制研究
…………… 周滢冉(84)

区域发展

数字经济对淮安经济发展质量影响效应研究…………… 杨路(87)

江苏省与RCEP主要成员国的贸易互补性分析…………… 李宗辉(95)



职业本科教育的发展困局与突破路径 ——基于利益相关者理论视角

邱小健 贾豪杰

[摘要]作为衔接产业需求与教育供给的教育形态,职业本科教育通过“职业性”内涵在高等教育系统中开辟出与普通本科教育并行互补的育人路径,为实现职业教育与普通教育“等值不同类”的类型化改革提供了关键抓手。然而,在利益相关者博弈的复杂生态中,职业本科教育面临办学定位因学术取向偏移而模糊化,校企合作陷入“利益孤岛”的协同断层,资源分配受制于高等教育差序格局,社会认知仍囿于价值偏见等困局。基于利益相关者理论视角构建多维分析框架,破解困局需以定位共塑、利益共容、资源共筹、价值共契为突破路径。只有在多元主体协同治理中实现利益诉求的创造性转化,职业本科教育才能从“学术附庸”升维为“类型自立”,为中国特色社会主义现代化建设培养“大国工匠”和“能工巧匠”。

[关键词]职业本科教育;职业本科院校;利益相关者;职业教育;教育治理

[作者简介]邱小健,赣南师范大学教育科学学院院长,教授,博士生导师。(江西 赣州 341000)

职业本科教育作为职业教育改革中的关键举措,与普通本科教育、高职高专教育共同构成了我国高等教育的多元化格局,正以开拓性姿态嵌入现代职业教育体系与教育强国建设的战略图景。自2014年国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》首次部署本科层次职业教育转型以来,历经《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》《本科层次职业学校设置标准(试行)》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等文件的纵深推进,直至《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》明确提出“稳步扩大职业本科学校数量与招生规模”,针对职业本科政策的演进轨迹清晰勾勒出职业本科教育从局部探索到系统深化的发展路向。截至2025年3月,获教育部正式批准的本科层次职业学校达到60所,其中民办院校23所,公办院校37所,职业本科教育迎来了提质扩容的新阶段。但作为高等教育体系中的新生事物,职业本科教育由于起步较晚,在国家政策支持、类型定

位、身份认同等方面面临着一些问题和困难,亟须突破传统模式束缚,走出一条类型特色鲜明的发展道路^①。在这场教育变革中,多元主体诉求的差异性、角色功能的复杂性,以及利益分配的竞争性交织构成制约改革效能的关键因素。既有研究虽然对职业本科教育的发展开展了诸多有益的探索,但对多元主体“共生逻辑”与“共赢路径”的关注仍显不足,亟待进行理论重构与实践突破。利益相关者理论因其对复杂系统中多元主体的动态关系具有解释力,成为分析此类问题的适切工具。鉴于此,本研究以利益相关者理论对职业本科教育的利益相关方进行剖析并界定,明晰各方权责利关系,深度分析职业本科教育的发展困局,并为寻求破解发展困局的突破路径提供新的理论视角和技术指引。

一、利益相关者理论在职业本科教育发展中的 适切性

(一)利益相关者理论概述



利益相关者理论作为对传统“股东中心”的批判性超越,其理论构建肇始于20世纪60年代的企业治理范式转型。利益相关者理论提出,企业的成功并非仅依赖股东的单一输入,而是要靠包括股东在内的多方主体协同作用。有学者进一步明确了利益相关者的概念,将其界定为“能够对企业目标实现产生影响,或被企业目标实现过程所影响的团体与个人”^[2]。组织的目标绝非单纯组织个体的简单映射,而是嵌入利益相关者网络中的多重博弈均衡的结果。换言之,组织的可持续发展并不依赖单一主体的利益追求,而是需要在多元利益相关者之间寻求平衡,通过整合各方利益诉求,实现整体利益的最大化^[3]。作为现代职业教育体系的本科层级,职业本科教育既不是普通本科教育的“技能简化版”,也不是高等职业教育的“学历升级版”,而是以“高等性底色”与“职业性特质”为显著标识,形成“学术性与职业性耦合、教育链与产业链对接”的独特治理生态,其治理结构呈现更加复杂的主体多元性、利益交织性与目标复合性等特征。政府作为制度供给者、企业作为产业需求方、学校作为育人主体、学生作为发展主体、教师作为教学活动实施方、家长、媒体等群体作为价值共享者,共同构成环环相扣的治理网络。这一治理格局与利益相关者理论所揭示的多元关系网络构建与动态利益整合形成天然适配,使职业本科教育成为该理论落地的独特场域。理论適切性的深层逻辑,在于职业本科教育的内在规定性与利益相关者理论内核的双重契合。

从价值论维度观照,职业本科教育的公共价值属性与利益相关者理论的多元责任观形成本质共鸣。职业本科教育作为公共教育产品,其存在价值不仅在于提升个体的人力资本,更在于服务国家战略的类型化功能。通过培养“精技术、善创新、能协作”的高层次技术技能人才,破解产业升级中的人才难题。职业本科教育的运行本质是“教育链-产业链-人才链-创新链”的全要素耦合过程,内在涉

及不同主体的利益聚合,形成不同主体利益诉求的交织:政府的制度供给需要平衡教育公平与产业效率,企业的资源投入需要考量人才储备与成本收益,学校的办学实践需要协调学术标准与职业导向,学生追求学历文凭与职业能力的双向增值以增强职业发展韧性,这种多维度的价值张力,恰恰需要利益相关者理论所倡导的多元责任网络予以调和,彰显其作为公共教育产品的类型化价值。

从方法论维度审视,职业本科教育的协同治理特征与利益相关者理论的多元共治理念形成共鸣,这种共鸣本质上源于其作为本科层次职业教育的高阶性治理需求。既要遵循高等教育的治理规范,又要契合职业教育的产业逻辑,这种双重合法性构建必然要求打破传统线性治理模式,构建多元主体深度融合的协同创新生态。在专业标准制定过程中,需要教育行政部门、企业行业的跨界对话;在课程内容优化过程中,需要学校教师与企业的协同设计;在资源配置过程中,需要政府政策、企业资本与学校智力的有机整合。这种将个体资源嵌入利益相关者互动网络的治理模式,在职业本科教育场域呈现鲜明的层次特征:政府通过制度创新,激活多元主体协同动能;企业从教育旁观者转变为价值共创者,将人才培养纳入企业技术创新体系,深度参与培养方案制定、师资队伍建设和过程;学校从知识传递中介转型为生态建构核心,通过搭建产教融合创新平台,促成政府政策资源、企业技术资源与学校智力资源的有机流动与协同转化。这种治理范式的独特性,既回应了“多元关系网络建构”的理论主张,更因职业教育的层次提升而被赋予新的内涵——不再是简单的多元参与,而是基于“高等性”与“职业性”双重属性的深度共治,通过多元主体诉求的制度性整合、资源的立体化配置、冲突的市场化协调,最终形成区别于其他教育类型的内生发展动力,为破解职业本科教育中类型定位、校企合作、社会认同



等难题提供了精准的方法论路径。

(二)职业本科教育利益相关者的类型划分与诉求解析

在利益相关者的分类和界定中,美国学者提出的评分法比较常用。根据其观点,利益相关者类别需要从以下三个属性进行分析:一是合法性,利益关系具有合法的来源,即某一群体是否被赋予法律和道德上的意义和认可;二是权力性,利益关系具有足够的影响力,即某一群体是否拥有影响组织目标实现的地位、能力和相应的手段;三是紧迫性,利益关系具有紧迫感,即某一群体的要求能否立即引起组织管理层的关注。对上述三个属性进行评价分析后,利益相关者被细分为以下三类:一是确定型利益相关者,即具备全部属性的群体;二是预期型利益相关者,即具备两项属性的群体;三是潜在型利益相关者,即只具备一项属性的群体。在职业本科教育的发展过程中,同样包括确定型利益相关者、预期型利益相关者和潜在型利益相关者三种类型。

一是确定型利益相关者。确定型利益相关者是指政府、职业本科学校、企业和学生。政府作为职业教育改革的主导者,其核心利益诉求为推动职业教育类型化发展,构建现代职业教育体系,输送复合型高素质技术技能人才。职业本科学校作为教育服务实施主体,其主要利益诉求聚焦办学质量提升、社会认可度提高与可持续发展。企业作为办学参与主体,其核心利益诉求表现在谋求人力资本与技术创新双重回报,扩大经济效益。学生作为受教育群体,其核心利益诉求体现在接受高层次职业教育,获得“学历+技能”双重认证以增强就业竞争力,成为高素质技能人才。

二是预期型利益相关者。预期型利益相关者包括教师群体和家长。作为教育教学实施者,教师的核心利益诉求是优化自身职业发展道路。家长的利益关切在于教育投资回报的最大化,重点关注子女的就业质量与发展前景。

三是潜在型利益相关者。潜在型利益相关者包括社会大众和媒体机构。社会大众的利益诉求具有公共属性,期望职业本科教育能够缓解教育焦虑、促进阶层流动。媒体机构的利益诉求在于挖掘实时热点和动态新闻,以此提升舆论流量与自身社会影响力。

二、利益相关者理论视角下职业本科教育的发展困局

从利益相关者理论的分析框架出发,职业本科教育的发展困局本质上是多元主体利益诉求在制度、市场、文化等场域相互牵引、彼此强化,在职业本科教育的办学定位、产教融合、与社会认同等层面形成博弈网络。这种博弈既表现为政策供给与实践需求之间的制度性张力,也表现为市场理性与教育公益性之间的价值对冲,又体现出行政偏好与类型化需求的矛盾,更折射出文化传统与现代教育理念认知割裂。

(一)定位模糊:政策导向与学术惯性的利益博弈导致“职业性基因”流失

在高等教育场域的价值重构进程中,职业本科教育遭遇“职业性基因”流失的本体性危机^[4]。这一职业类型特质的消解现象并不是单一主体作用的结果,而是政府、院校、行业企业及学生群体等利益相关者在制度博弈中导致的价值下降。作为确定型利益相关者的政府,虽然从政策层面积极倡导职业教育类型化发展,在新修订的《中华人民共和国职业教育法》中,首次以法律形式明确“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”^[5],实现了职业教育从“层次依附”到“类型自主”的转型。2021年,《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》也从国家层面明确职业本科教育“坚持高层次技术技能人才培养定位”^[6],要求毕业生具备“科技成果转化、中高端产品生产及复杂技术问题”能力,这一政策从国家层面确定了职业本科教育的高阶性与职业性的定位:既要高起点适应高端产业岗位、高标准匹配本科层次技能等



级,又要以职业为逻辑起点,恪守职业教育本色^[7]。然而,职业本科教育作为新兴教育形态,其发展模式主要依赖渐进式试点改革推进,与之配套的制度体系呈现“探索式”供给特征,尤其是在人才培养模式方面职业本科教育缺乏成熟的可借鉴范本,致使政府在规划管理中不自主地沿袭学术本位的治理惯性,针对职业本科教育的办学标准仍未脱离普通本科院校要素,集中体现为办学定位的模糊性与摇摆性——既表现为政策文本对“高层次技术技能人才”的类型化承诺,又面临在职业本科教育的实践中人才培养向普通本科学术化偏移的现实困境,陷入“制度模仿”的路径依赖^[8]。这种类型化承诺与学术化实践的悖离迫使职业本科院校通过学术取向偏移换取生存空间,具体表现为两个方面。

一是嫁接传统本科的课程模块重构教育符号体系。技术知识被拆解为符合学科逻辑的标准化单元,内在的“职业性基因”在移植过程中逐渐失活,使职业本科院校在办学定位上长期徘徊于职业型与学术型之间,类型化特色构建乏力,难以形成差异化的竞争优势。在现有的职业本科教育评价体系中出现了对普通本科培养体系的延伸或移植,呈现了聚焦学术成果和理论知识考核的导向,而忽视了对学生实践能力和职业技能的培养,不能很好地适应培养目标对人才技术“交叉”、能力“融合”的复合型要求^[9]。

二是办学策略在“类型坚守”与“符号竞争”之间呈现被动摇摆状态。学校为获取教育行政部门的资源倾斜,采取追逐学科竞赛成果、抬高科研产出权重等手段。职业本科教育本应锚定高层次、高等级的“实践导向、技能本位”的办学逻辑,然而,技术技能培养让位于学术指标竞争虽然能在短期内提升招生吸引力和社会关注度,但实质上是在用普通教育的“尺子”丈量职业教育的“田地”,从根本上导致职业本科教育内核逐步脱离职业性轨道,偏离了职业教育的类型教育属性,折射出职业本科院校在职业教育类型自信与传统普通本科教育秩

序之间的被动妥协,使职业本科教育陷入既“未能筑牢职业教育根基,又难以达到普通本科高度”的发展困境,导致培养出的人才具有技术迭代能力缺失与工艺创新能力不足的系统性缺陷。因此,国家层面确立的类型教育制度优势长期停留在政策文本层面,尚未转化成实践层面的发展势能。

在家长及社会中存在的认知偏好成为职业本科教育学术取向偏移的关键变量。在文凭社会的价值坐标系中,学术资本与文化资本的同构性持续强化着传统教育等级秩序。由于职业本科教育的学历符号仍属于职业教育范畴,导致职业本科教育成为普通本科教育的次级替代品,这种集体认知倒逼职业本科教育向普通本科教育靠拢,重塑教育形象,最终形成职业本科教育的职业性让渡于其形象价值的异化循环,进而加剧职业本科教育的职业性要素的隐性流失,模糊了职业本科教育的特质属性。

(二)协同断层:教育公益性与市场理性的利益博弈催生产教融合“孤岛效应”

职业本科教育作为对接产业转型升级的高等教育类型,具有天然的产教融合基因。企业期望职业本科院校能够为其发展提供技术理论支撑与高层次技术技能人才,职业本科院校则亟须企业资源反哺人才培养。理论层面的互补诉求本应实现教育价值与产业效益的动态平衡,形成技术知识生产与人力资本增值的双向赋能系统。然而,在实践场域中,校企双方虽搭建起政策驱动的合作框架,却陷入产教融合“利益孤岛”的协同断层,制约了职业本科教育向纵深发展。

首先,矛盾的深层机理植根于利益相关者的价值取向异质化。职业本科院校旨在通过校企合作实现技术伦理传承与人才职业生涯发展的长效价值,而企业受限于市场理性聚焦短期用工需求的成本控制与技术红利的即时获取,二者的价值坐标系存在“教育公益性”与“市场私立性”的博弈,彼此利益诉求难以通过简单叠加实现耦合。这种价值目



标分野导致合作陷入一种策略性妥协的怪圈,很难使两者之间有效形成基于利益平衡的共建、共生的载体^[10]。企业往往以提供临时性的实习岗位和短期培训换取税收优惠,将产教融合视为一种任务式合作而非长期、深度的战略合作。职业本科院校难以在维系融合关系与遵守教育规律之间维持平衡,以降低人才培养标准迎合企业即时需求的情况也偶有发生^[11]。此外,企业在人才培养方案拟定、专业发展规划等环节参与度不足,致使学生的知识技能结构、综合素养与行业企业最新发展需求的适配度不高。同时,由于大部分职业本科院校由高等职业院校升格而来,升本后的职业本科院校面临办学定位、办学水平阻滞的困境,企业行业标准向教学场域的渗透存在时滞性,短期内围绕企业新工艺、新产品、新材料、新规范开展技术研发的能力尚未成熟,因此,行业链、产业链与人才培养链未能形成闭环,“产”与“教”的发展共同体和利益共同体无法建立^[12]。

其次,政府主导的政策制度供给的梗阻是产教融合困境固化的深层原因。毋庸置疑,学者们对《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》等一系列政策进行的研究对构建企业深度参与职业本科教育办学的话语框架具有很好的指导作用,但需要注意的是,在政策的执行过程中暴露了“激励缺位”的治理短板。地方政府针对产教融合的配套财政资金投入力度尚显不足,未能建立与人才培养质量、技术转化效能挂钩的动态激励机制,税收优惠政策的落地成效未达到预期,企业缺乏从产教融合过程中获得相关利益的保障,导致企业参与产教融合的预期收益难以显性化,客观上抑制了市场主体的合作意愿,不能最大化发挥产教融合利益共同体的作用。

(三)资源失衡:行政偏好与类型化需求的利益博弈加剧资源“马太效应”

在高等教育场域中,职业本科院校正面临资源梯度差序格局带来的严峻挑战。我国高等教育系

统通过制度形塑的金字塔式结构,形成了资源分配秩序的位阶性特征,使职业本科院校相较于处于塔尖和塔身位置的普通本科高校,在经费、师资等关键性资源配置中遭遇一定结构性挤压^[13]。

从资金支持体系看,现行财政拨款制度折射出显著的制度黏性,职业本科院校仍被囿于高等职业专科的经费标准框架内,未能随办学层次提升而建立与之相匹配的动态调整机制,迫使职业本科院校在基础设施建设、设备更新等方面面临类型化歧视,而如“双一流”高校等普通本科院校凭借“扶强扶优”政策优势持续虹吸优质资源,使职业本科院校面临资源获取通道的渐进式收窄,难以通过专项渠道获取发展增量,形成职业本科院校“资源荒漠化”的马太效应^[14],最终在物质资本积累方面削弱了职业本科院校培养高层次技术技能人才的实体支撑。

职业本科教育的人力资源配置也存在问题。《本科层级职业教育专业设置管理办法(试行)》规定的师生比和“双师型”教师占比的标准在试点院校中普遍偏离政策基准,暴露了职业教育师资建设中的问题。职业本科院校在等级评估压力下,教师考核指标被异化,通过将职称晋升、绩效分配与论文产出、课题项目等显性学术资本绑定,迫使教师将精力由实践教学投向学术生产,以获得职业进阶机会,阻碍了“理论-实践-情景”相融合的教学能力协同提升机制的形成。尤为关键的是,学术化评价标准与职业教育类型特征的冲突,导致具有产业前沿视野的技术型行业领军人才的先进技术与工程实验经验难以真正转化,使其更愿意与学术声誉显赫的普通本科高校开展合作。当产业人才资源持续向普通本科教育集聚时,职业本科教育不仅失去了技术迭代的创新土壤,还丢失了职业教育师资队伍更新的产业纽带。同时,因为薪酬体系的竞争劣势,教师职业发展空间受到限制,进一步加剧了优质师资向普通本科院校或企业端流动^[15]。



这种资源配置的先天不足在高等教育等级秩序的持续运作中被不断放大,物质资本的梯度落差与人力资本的流失产生叠加效应,继而持续耗散职业本科院校的竞争势能,最终反向固化其资源汲取的弱势地位,形成闭合式负向强化循环。

(四)价值遮蔽:符号资本与文化偏见的利益博弈固化“认知洼地”

首先,家长作为参与教育决策的利益相关者,在“学历至上”的集体焦虑中,往往将普通本科教育作为子女升学的首选,而将职业本科教育作为被动之选,并非基于学生个体能力结构与职业规划的战略选择。家长既期待子女通过接受教育实现阶层跃迁,但又对职业本科教育的就业前景缺乏信心。当教育价值被简化为学术文凭的线性竞争时,职业本科教育所承载的实践性知识应用体系便难以转化为心理认同。

其次,社会公众作为潜在利益相关者,其对职业教育的认知深受传统文化中“重道轻器”思维定式的影响,将职业教育长期锚定在体力劳动者的“价值洼地”,因此,人们并不认为职业本科教育与普通本科教育具有同等的教育地位^[16]。这种偏见因职业本科院校办学经验不足、人才培养同质化等问题而进一步固化。研究显示,一些人认为职业本科教育仍有很大的提升空间^[17]。

再次,更值得警惕的是,媒体作为利益相关者之一,通过对职业本科教育的生源结构不佳、职业本科院校毕业生的总体薪资不高、职业晋升困难等报道的选择性聚焦,无形中将“职业教育是低层次教育”的错误认识具象化。此类报道进一步加深了社会的认知偏差。

最后,企业作为市场需求方,强化了社会对职业本科教育的认知偏差。尽管产业升级促使企业催生了对高层次、实践能力突出的技术人才的迫切需求,但实际上,就业市场过度重视学术文凭,产教融合发展的水平不高,使职业本科教育陷入发展困境,进一步削弱其类型教育社会价值感知的能见

度。

三、利益相关者理论视角下职业本科发展困局的突破路径

作为职业教育类型化改革的关键切口,职业本科教育的发展困境本质上是传统治理范式与新兴教育形态的结构性张力所致。在利益相关者理论视角下,职业本科教育的突破路径必须超越单一主体的线性改革逻辑,转向多元利益相关者协同治理框架的构建。政府、职业本科高校、企业及社会公众等作为利益相关者,在职业性基因重塑、资源生态重构、产教价值共生及文化认同再造等维度形成战略耦合,共同破解职业本科教育在身份确认、资源获取能力、社会认可度等层面的系统性梗阻。

(一)定位共塑:多元主体协同重塑职业性本质

职业本科教育以职业能力发展作为其人才培养的价值原点,其本质属性体现在教育过程与产业实践的共生关系中,彰显内生性的实践特征与建制化的职业规约。在利益相关者理论视角下,职业本科教育若要突破职业性让渡于学术性的发展困局,关键在于多元主体通过制度设计构建职业本科教育职业性基因的表达范式,使职业本科教育的本体属性摆脱学术资本的影响,在发展其学术性的基础上,进一步体现其职业性价值。就治理维度而言,政府须强化顶层设计的精准性与前瞻性,构建适配职业本科教育特性的制度框架。

一方面,政府应加快制定契合职业本科教育定位的办学标准与评估体系,解构其发展对普通本科院校发展的路径依赖,明确培养能够适应变化的生产场景和生产工具的高层次技术技能人才的目标。如以现有的《职业教育专业目录(2021年)》为依托,在专业设置上紧密围绕区域产业布局与行业需求,灵活调整特色专业评价指标,推动教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接^[18]。此外,在师资建设上,政府须研制职业教育专属的教师发展标准框架,突破具有普适性的普通本科教师标准框架。政



府可以依据地区经济发展、产业发展及不同专业领域的差异,制定“双师型”教师的认定细则:在专业维度上设置产业技术等级要求;在实践维度上量化企业研发项目参与度;在教学维度上嵌入技能竞赛指导成效指标,形成“技术应用能力-教学转化能力”的复合评价矩阵。

另一方面,人类社会发展的事实证明,依法治国是最可靠、最稳定的治理,因此,系统性的法律制度体系是保障职业本科教育以职业需求为起点、以产教融合为主线、以工作胜任力为目标的关键一招,以法律刚性遏制学术取向偏移的倾向^[19]。从院校实施层面审视,职业本科院校自身须坚守职业教育初心,以“升本不忘本”的理念为指引,深耕专业建设与人才培养模式创新。在课程体系构建上,职业本科教育应打破传统本科学术逻辑的束缚,依据职业岗位能力需求与成长规律设计模块化课程,坚持应用导向,增加实践教学比重。本科层次职业教育在设计之初就高度强调实用性,在专业设置标准中明确要求其实践性学时不少于课时总量的50%,确保理论与实践的深度融合,使学生在真实生产场景中掌握复杂操作技能。同时,各职业本科院校须建立“双师型”教师评聘与考核的长效机制,要鼓励教师深入企业挂职锻炼,参与技术研发与工艺改进,提升其实践指导能力与技术创新水平,以此带动教学内容的更新迭代和教学方法的改革优化,与产业技术发展保持同频共振,真正让职业本科教育在类型教育的轨道上释放独特效能。

(二)利益相容:校企联动建立职业本科产教融合机制

利益共同体明确了利益相关者在办学和协同育人中的权利义务,通过规章制度、协议等促使政府、职业本科院校、企业行业在利益追求方面实现最大化和共赢,形成以利益资本为纽带的可持续发展的协同发展格局。

首先,以制度为引领,为产教融合提供规范化

保障^[20]。其一,完善国家产教融合政策的顶层设计,以国家教育改革与人力资源开发整体制度统筹为着力点,破除不同政府部门间的行政壁垒,为产业系统与教育系统融合营造谋篇布局的政策场域^[21]。地方政府要高度认同产教融合的社会价值和实践意义,以中央政策框架为依托,因地制宜制定契合区域经济社会发展和产业特征的微观实施细则,重点提升制度的适配性与实践可操作性。其二,制度创新是关键,拓展职业本科教育产教融合制度的供给渠道。具体而言,地方政府作为职业本科院校和企业协同创新的推动者和调节者,要提升其在引导、激励、保护和协调方面的创新力度,创设有利于利益主体话语表达的政策环境,破解校企之间的合作瓶颈,如革新准入机制、健全激励制度等,突破股份制、混合所有制、大中型企业办学的制度性障碍,吸引多元主体的主动参与。政府应将企业育人投入与税收优惠、项目审批等政策资源形成较链,保障企业合作办学红利的获取,形成“政策扶持-企业获益-效益增值”的正向价值传导链条,从而提升企业持续参与产教融合的主观能动性。

其次,以构建双赢共生体系为目标,通过价值耦合消解校企合作的教育公益性与市场逐利性张力。企业需要参与人才培养获取稳定的技术人才储备,职业本科院校通过技术服务提升人才培养质量,因此,校企双方需要以人才为枢纽,共同描绘一个既能促进学生全面发展又能带动企业创新升级的共赢图景,构建“人才共育-技术共研-成果共享”的全链条协同机制。在人才共育层面,职业本科院校须建立健全以市场需求为导向的专业设置与调整机制,实现课程内容与职业标准、教学过程与生产流程的双向挂钩,确保人才培养规格精准对接产业升级需求^[22]。企业也要强化自身作用,突破短期用工思维,将人才储备纳入长期发展战略,主动融入职业本科教育的实践教学体系。



再次,校企双方应共建产业学院或实训平台,企业负责提供生产性实训设备与技术专家,职业本科院校则要负责组织学生参与项目学习并推行“双导师制”,通过引入企业导师,实现理论教学与实践训练的深度融合。此协同模式既能使学生在就读期间就能掌握契合企业要求的知识和技能,缩短职业适应周期,又可以使企业由此获得稳定、优质的技术人才,还可以助力职业本科院校通过提升毕业生就业质量与专业对口率来增强生源吸引力,形成“招生吸引力增强-人才培养质量提升-企业用人成本降低”的良性循环,从而在源头上破解“公益-私利”的价值冲突。在技术共研层面,聚焦企业实际生产中的技术痛点和创新需求开展联合攻关,构建“问题导向-资源整合-成果转化”的研发路径。职业本科院校拥有丰富的科研资源和专业人才,凭借专业知识和创新思维,为解决技术瓶颈提供智力支持;企业要为职业本科院校提供研发资金、生产设备及应用场景,确保研究成果落地转化,研发成果成功转化后,企业获得了新的技术优势和经济效益,实现了创新升级。同时,职业本科院校借此提升了科研实力和社会影响力,在产教融合的实践中积累更多成果和经验,吸引优质科研资源,促进学科建设和科研水平提升,反哺企业核心竞争力,实现校企双向赋能。在成果共享层面,需要建立“权责明晰、互利共赢”的利益分配机制。依据校企双方在技术研发、资源投入、风险承担等方面的贡献度,通过契约化协商明确知识产权归属与收益分成比例。

(三)资源共筹:多维主体整合破解资源供给位阶差序

在高等教育资源分配的差序格局中,职业本科院校的“资源贫困”本质上是制度设计滞后与利益相关者协同缺位的双重产物。破解这一困局需要以差异补偿机制为核心,通过政策调适牵引资源流动、市场补充、校企联动的驱动策略形成资源共济的良性教育生态。

首先,要重构政策供给体系,以制度性补偿机制矫正资源分配的结构性偏差。政府需要突破传统财政分配的制度锁定效应,基于职业教育类型教育的本质属性建立与普通本科教育并轨的生均经费基准,并针对职业教育的实践性特征增设基于专业差异系数的拨款项目,消除因院校类型差异导致的拨款级差,如针对装备制造、信息技术等高实训成本专业,实施生均经费加权拨付,确保经费投入规模与职业教育本科发展需求动态适配。对于财政收入薄弱的区域,政府要加大财政转移支付特别是中央政府的财政转移支付力度,以“基本保障+专项补偿”的模式加强对经济欠发达地区财政支持,填补职业本科教育发展的支出缺口。在此基础上,激活多元主体的供给动能成为扩大资源增量水平的关键路径。政府应完善市场激励机制,通过税收优惠、土地置换等政策杠杆引导社会资本、行业企业等形成“资金蓄水池”,以捐赠设备等补偿性投入打破资源虹吸的恶性循环^[23]。此举不仅可以缓解职业本科教育发展经费总量短缺的困境,还可以通过“政府保基本,市场优配置”的补偿机制重塑资源配置的公平性逻辑。

其次,学校应实施“三维度”师资优化策略,通过校企、校际多元协同实现人力资本整合。资源投入规模的扩张必须与多元协同的师资能力提升形成共振,方能转化为职业本科教育质量竞争优势^[24]。一是纵向引进高职称、高学历且具有丰富经验的人才,鼓励专任教师攻读博士学位、参与国内外学术交流活动^[25],提升技术素养和教学能力。二是横向聚焦区域重点产业、优势特色产业,积极引进具有行业影响力的企业领军人物,打造“项目制”“工作室制”等柔性载体,协同专任教师开展教育教学活动,健全校企人才互聘机制,提升教师团队的实践能力和行业认知,释放人才磁场效应。三是立体化推进校际资源共享网络,与区域内高水平大学共建教师发展共同体,形塑学术性与技能型师资的能力互补格局。与此同时,政府在打造职业本科教



育教师发展框架的基础上,只有为教师发展提供充足的资金,才能调动其工作热情与创造活力^[26]。鉴于此,应设立教师发展专项基金,支持教师参与重大项目、关键技术研发,并通过资金奖励、贷款优惠等扶持政策推动金融资源向优秀人才倾斜,释放教师职业发展的内生动能。

(四)价值共契:异质叙事主体交融赋能文化认同

制度层面的系统性变革是重构认知的关键支撑。职业本科教育要突破社会认同,需要通过多元利益相关者的协同叙事,重构技术技能人才的社会价值坐标,其核心在于打破职业教育“学历本位”的认知定式,将职业教育的文化符号从“生存工具”升维为“发展资本”,使技术技能人力资本的社会溢价获得实质性认可。这一过程既需要以政策设计的整体性突破为引导,也需要以文化传播的创新性转化为路径,最终形成职业本科教育与普通本科教育等值共生的社会共识。

首先,职业本科教育合法性危机的消解,需要突破“头痛医头”的政策修补,构建“横向融通,纵向贯通”的制度体系。在横向上,应积极构建基于国家资历框架的学分银行体系,对普通本科教育和职业本科教育的课程学分进行科学划分与系统管理,确保不同教育类型之间的学习成果能够实现等值互认,从而打破职业本科教育和普通本科教育的壁垒。在纵向上,需完善贯通培养机制,构建“中职-高职-职业本科-职业专业硕士”的进阶通道,为接受职业本科教育的学生搭建成长成才新平台。

其次,劳动力市场的公平性重构是制度变革的实践落点。一是国家和地方政府应尽快出台促进技术技能人才发展的政策制度,改善劳动力市场环境,消除社会对职业本科教育毕业生就业歧视。国家应立法保障职业本科教育在公务员招录、事业单位招聘中与普通本科教育的学历具有等效性,并将技术认证、项目经验等要素纳入人才评价体系,确

保职业本科院校的毕业生在收入水平、社会保障及晋升渠道等方面与普通本科院校毕业生具有同样的机会、享受同等的待遇。二是企业要改变传统的重学历、唯学历的用人导向,按照我国《技能人才薪酬分配指引》要求,健全符合技术技能人才特点的工资分配制度,坚持按劳分配和按要素贡献参与分配,体现技能价值激励导向,合理评价技术技能要素贡献价值^[27]。黄炎培提出的“学生出路决定职业教育存续”的命题在此具有现实意义——唯有当职业本科院校毕业生在升学、就业、职业发展等全环节获得实质公平时,职业教育的类型教育定位才能真正转化为社会共识。

再次,主流媒体应当主动肩负起职业教育价值传播的公共责任。文化传播层面的符号生产与认知革新形成双向互动,要聚焦职业本科教育对个人技术能力提升与职业生涯发展的赋能效应,突破传统的职业教育边缘化叙事惯性。通过短视频、纪录片等媒介形态,将技术工人的职业尊严与创新贡献转化为可感可知的文化符号,在信息化算法推荐机制中嵌入“职业本科-技能成才”的价值叙事,重塑社会对技术价值的集体想象。同时,媒介话语的转向需要与教育系统的形象“自塑”形成共振。职业本科院校作为与市场连接紧密的教育系统,可通过“校园-社区-企业”的开放日联动将技能竞赛、实训课堂等核心场景向社会公众可视化呈现。借助虚拟仿真技术打造智能制造、数字运维等沉浸式体验场域,让大众在虚拟焊接的火花与代码跃动的光影中,亲身感受职业本科院校对接的产业技术前沿与现代技能的魅力,职业教育的实践价值突破校园围墙,嵌入社区文化生活肌理,逐步消解“体力劳动等同于社会底层”的认知痼疾,催化“接受职业教育”成为全民共享的文化基因^[28]。

总之,社会认同的重构是教育价值变化的体现,当职业本科教育的文凭成为“技术创新能力+学术研究素养”的复合型人才凭证,当技术工人



的职业通道穿透“学历玻璃天花板”,当“工匠精神”通过职业本科育人体系升华为社会文化基因时,职业本科教育便能从“次等选择”的叙事困境升维为“与普通本科实质等效”的理性共识,使职业本科教育真正承担起选拔与培养高层次技术技能人才的使命,而非沦为教育分层的制度注脚。

四、结语

在国家教育现代化纵深推进的时空坐标下,职业本科教育的发展与困顿实质上是一场关于利益格局的深度调适与价值再认的系统变革。当利益相关者的博弈从资源争夺转向价值共创时,职业本科教育便超越了传统教育改革的工具理性,成为解码中国教育现代化转型的关键密钥——它既在产业需求与教育供给的动态平衡中,构建起技术迭代与人才成长的闭环系统,又预示了教育体系从“层级固化”迈向“类型共生”的生态重构。当多元主体的利益诉求被转化为协同创新的动力而非改革阻力,当技术技能人才的培养升维为知识生产与社会创新的融合载体,教育便不再是社会分层的筛选器,而是技术伦理重塑的策源地,使职业本科教育真正成为孵化大国工匠的摇篮、推动产业跃迁的引擎、实现教育公平的基石,最终在人类教育文明形态创新的宏大叙事中刻下鲜明的中国式回答。

[参考文献]

[1]刘晓,钱鉴楠。教育强国背景下的职业本科教育高质量发展[J].河北师范大学学报(教育科学版),2025,27(1):93-101.

[2]FREEMANRE.Strategicmanagement:astakeholderapproach[M].Boston:Pitman,1984:25.

[3]欧阳丽。职教集团利益相关者的协同模型与共生策略[J].职业技术教育,2017,38(4):44-47.

[4]吴秋晨,徐国庆。职业本科学术漂移发展特征研究[J].职教论坛,2023,39(2):24-31.

[5]中华人民共和国职业教育法[EB/OL].(2022-04-21)[2025-05-10].https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm.

[6]中华人民共和国教育部。教育部办公厅关于印发《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》的通知[EB/OL].(2021-01-26)[2025-05-10]http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202101/t20210129_511682.html.

[7]刘红燕,汪治,裴茜。职业本科教育人才培养定位的内在逻辑与规定性[J].职业技术教育,2024,45(31):55-61.

[8]瞿连贵,王丽,王瑞敏。职业本科教育制度构建的现实挑战与应对策略[J].大学教育科学,2023(2):121-127.

[9]彭晋全,王静霞。职业本科教育高质量发展的逻辑意蕴、现实挑战与实践路径[J].职业教育研究,2025(2):44-50.

[10]蒙玲,蒋士会。共生理论视域下的职业本科教育高质量发展:结构、样态与路向[J].成人教育,2024,44(6):76-84.

[11]李文华。职业本科教育的制度化困境及突破路径:基于新制度主义视角的分析[J].教育与职业,2024(19):5-13.

[12]周伟,邓小华。教育、科技、人才一体推进职业本科院校高质量发展的逻辑与路径[J].教育与职业,2025(4):21-28.

[13]陆宇正。职业本科教育“认同危机”的积极理解及突破之道:社会认同理论的视角[J].中国高教研究,2023(6):93-100.

[14]郝天聪,石伟平。职业本科教育的社会认同困境及化解策略:社会建构主义知识论的视角[J].南京师大学报(社会科学版),2022(6):34-43.

[15]彭曼。职业本科院校师资队伍建设的现状、问题与建议[J].石家庄职业技术学院学报,2024,36(4):57-60.

[16]陆军,田山俊。职业本科教育社会认同困



境的根源透视与破局新思:基于布迪厄场域理论的视角[J].教育与职业,2024(24):5-12.

[17]梁艳艳,刘晓。新时代职业本科教育的现实逻辑与发展定位:基于知乎相关话题和评论的文本分析[J].中国职业技术教育,2021(22):13-17.

[18]时小燕。职普融通背景下职业本科教育质量保障体系建设的价值逻辑、现实困境和实践进路[J].教育与职业,2025(1):47-53.

[19]中共中央文献研究室。习近平关于全面依法治国论述摘编[M].北京:中央文献出版社,2015:63.

[20]王强,赵岚。职业教育产教融合共同体中利益相关者话语权的逻辑、困境与进路[J].黑龙江高教研究,2023,41(1):138-143.

[21]潘海生,程欣。新时代职业教育产教融合治理体系和治理能力现代化的现实内涵和行动路径[J].中国职业技术教育,2021(12):68-74.

[22]彭晋全,王静霞。职业本科教育复合型人才培养的现实困境及其超越:基于校企共生视角的质性研究[J].职业技术教育,2025,46(2):12-17.

[23]史秋衡,张纯坤。应用型大学高质量发展的博弈困境及战略调适[J].江苏高教,2022(8):24-29.

[24]王翼飞,李广平。本科层次职业教育的时代诉求、类型特征与实践路径[J].陕西师范大学学报(哲学社会科学版),2024,53(6):166-174.

[25]郑小霞,刘懋琼。职业教育国际化的本土化问题及路径[J].海岳学刊,2025(1):63-71.

[26]黄远胜。高质量发展职业本科教育:内涵要义、现实困境与突破路向[J].职业教育研究,2025(2):36-43.

[27]李天航。职业本科教育社会信任危机的“遮蔽”与“解蔽”[J].职教论坛,2024,40(8):21-30.

[28]董照星。职业本科分类招生制度改革动的

态跟踪和系统调试:基于利益相关者的调研分析[J].职业技术教育,2024,45(18):28-35.

(文章来源:《现代教育管理》,2025年第12期)



长征时期周恩来推进党的组织纪律建设的思想与实践研究

赵培军 孙胜男

[摘要]周恩来始终高度重视党的组织纪律建设。文章通过追溯周恩来对党的组织纪律建设的思想之源,聚焦长征时期周恩来全力践行民主集中制原则,极力发扬党内民主,严格执行党的组织纪律,坚决维护党中央权威和党的团结统一。对周恩来推进党的组织纪律建设的思想实践展开研究,旨在对新形势下加强党的组织纪律建设、推进全面从严治党提供历史参考。

[关键词]周恩来;长征时期;组织纪律;纪律建设

[作者简介]赵培军,恩来干部学院讲师;研究方向:党性教育、周恩来崇高精神风范。(江苏淮安 223000)

党的组织纪律是维护党的集中统一、保持党的战斗力的重要保证。习近平总书记在纪念周恩来同志诞辰120周年座谈会上强调,“周恩来同志是严于律己、清正廉洁的杰出楷模”。长征时期,周恩来严肃执行并带头遵守党的组织纪律,始终把维护和巩固党内团结、维护和巩固党的政治大局作为自己的行为准则。这对形成以毛泽东同志为核心的党的第一代中央领导集体,对中国革命转危为安发挥了重要作用。周恩来推进党的组织纪律建设的思想与实践,对新形势下加强党的组织纪律建设、推进全面从严治党具有重要启示意义。

一、高度重视:有纪律是“决定党能否坚持革命、战胜敌人、争取胜利的首要条件”

马克思在致恩格斯的信中明确指出,“我们现在必须绝对保持党的纪律,否则将一事无成”^[1]。纪律严明、组织严密始终是无产阶级政党的优良传统和强大优势。在长期的革命实践中,周恩来逐步认识到,有纪律是“决定党能否坚持革命、战胜敌人、争取胜利的首要条件”^[2]。

(一)组织纪律当为“各同志甘心愿意遵守的”

在音乐舞蹈史诗《东方红》演出人员大会上,周恩来以长征时期红军坚持斗争、决不低头为例,讲

明自觉遵守纪律的重要性。在他看来,遵守纪律是“并不强迫的,是各同志甘心愿意遵守的”^[3]。这样才能在政治力量上超过敌人。面对无政府主义将共产党人的信仰等同于宗教迷信的无端指摘,周恩来以《宗教精神与共产主义》一文予以驳斥,指明“教徒对于神父牧师只有迷信,即心知其非,口亦不敢言。至于共产党人一方服从领袖的指挥,一方实时监督其行动”,进而说明“共产党当然不要‘既不能令又不受命’的自由论者,但共产党也绝未曾想造出蠢如鹿豕、只知服从的党员”^[4]。他所表明的是,中国共产党的组织纪律是建立在党员自觉自愿基础上,在斗争实践中充分发挥主观能动性的纪律。这一组织纪律既能最大限度激发党员的积极性和创造性,又能实现党员个人对政党的高度认同,确保党组织的集中统一领导。

(二)高度的组织纪律性在于“克服松、散、乱、慢的现象”

组织纪律并非束之高阁的一纸空文,而是党组织和全体党员不可触碰的“带电的高压线”。党的六大后,面对不少党组织生活陷于半停顿,尤其是顺直省委问题影响到党的工作的严峻局面,兼任中央组织部部长的周恩来果断采取自上而下的巡视



方式,大力整顿并改造处于涣散状态的各级党组织。随后,他根据中央政治局会议决定起草《中央关于党内宣传派别问题决议案》,指明当时江苏省委“扩大此种宣传以号召省委与中央对立”,“在目前党的艰难困苦转变的时期于党有极大的危害”,强调“只有在六次全国大会的精神之下以无产阶级最高原则铁的纪律与党的一致才能战胜这一危害”^{[3]152}。这愈加印证周恩来始终认识到,高度的组织纪律性在于“克服松、散、乱、慢的现象”,在于克服资产阶级派性、加强无产阶级党性,在于克服党内军内存在的某些严重的无纪律状态或无政府状态。唯有此,才能以组织纪律的红线维护党的领导和权威,保证党的坚强战斗力,保证党的路线的贯彻执行。

(三)加强组织纪律建设旨在锻造“几千几万的英勇的、坚决的、能干的、忠实的共产党的干部”

红军长征到达陕北后,周恩来出席中共中央召开的党的活动分子会议并作报告,明确指出“几千几万的英勇的、坚决的、能干的、忠实的共产党的干部”^[5]是年轻的中国共产党能够取得胜利的关键原因,其中衡量“忠实”的标准具体体现为严肃执行并带头遵守党的组织纪律。在周恩来看来,中国共产党有着严明的组织纪律是其区别于其他政党的显著特征。1925年,他为战时政治训练班作题为《国民革命及军事政治工作》的演讲,其中指明“我们是主义为党国而奋斗的。我们在军队里做政治工作,要以身作则,严守纪律,常常表示勇敢的态度,比士兵更要勤苦”^{[3]95-96}。党员干部只有高度认识到革命化、纪律化、统一化等问题后,才能在革命战争年代鼓舞战士们作战的勇气,得到人民的支持,巩固革命的基础。

二、全力践行:“必须依集中组织的原则建立强健的指导机关”

“我们党以民主集中制为根本组织制度和领导制度。”^[6]长征途中,周恩来充分发挥主观能动性,积极倡导党内民主生活,全力恢复和践行党的民主集

中制原则。

(一)“民主与集中不是对立的”

民主集中制是“民主和集中紧密结合的制度”,需要“又有集中又有民主、又有纪律又有自由”^[7]的良好党内组织生活。周恩来较早地在党内阐述了民主与集中的辩证关系。中央苏区时期,针对地方党组织存在的“许多非无产阶级的意识”^[8],他深刻“剖析极端民主化与民主集中制的区别”^{[9]201}。对于极端民主化,他认为,从指导机关来说,“任何问题都跟着群众意见乱跑”^{[10]187},一切大小事务、每个琐碎问题都要同志们知道,都要“拿到支部去讨论去解决”^{[9]212},上级指导机关发的通知文件没有交支部通过,“支部居然提出质问”;从各级党员来说,“对于党的决议,可以随便不执行”,在未得到许可情况下,党员“可以自由行动”,这些都是“小资产阶级极端自由的思想”^[8],这种没有了集中的民主也就成了极端民主,并非无产阶级的民主。

什么才是无产阶级的民主?周恩来指出,无产阶级的领导者必须具有“广大的阶级基础”,在与群众的广泛接触中了解群众生活,所制定的一切策略能够真实“反映群众意识”,这就是民主精神。对于无产阶级的民主与集中,周恩来明确提出两者“不是对立的是互相因果的”^{[10]188}。有民主就需要集中,没有集中就没有民主。无产阶级“必须依集中组织的原则建立强健的指导机关”^{[10]187},才能正确领导革命,并取得最终胜利。

正是带着对党的民主集中制的深入思考,周恩来于1928年底前往天津,通过深入调查研究、广泛听取意见,顺利解决了顺直省委问题。1929年9月,周恩来在审阅陈毅起草的《中共中央给红军第四军前委的指示信》(即“九月来信”)时,针对军队中的极端自由化倾向,强调“军队中民主化要有限度”,“只能在集中指导下存在”,“否则于斗争是有害的”^[11]。

(二)“扩大和发扬民主生活”

周恩来认为,只有发扬党内民主,注意倾听各



种批评和意见,才可以纠正工作中的错误并避免重犯此类错误。他坚持反对“党员群众对于党部,下级机关对于上级,只有机械的服从而无活泼的党内生活”^[89]。第五次反“围剿”失败后,中共中央和中央红军被迫走上长征路。在生死存亡关头,周恩来逐渐认识到,要改变现状、扭转危局,必须首先恢复党内的民主,纠正“左”倾路线错误。

湘江战役后,“部队的指挥实际上已由周恩来担当起来”^{[93]10}。至遵义会议前,为解决党中央和中央红军的军事方向问题,在不到1个月时间里,周恩来连续召集并主持召开了通道、黎平、猴场三次会议,集体研究讨论红军的军事方向问题。通道会议上,毛泽东在周恩来力邀下参会,并在会上极力建议放弃原定计划,改向贵州前进。作为军事“三人团”成员之一及会议的召集人和主持人,周恩来在会上的态度对会议决策的方式、对营造民主氛围具有关键作用,他投下支持毛泽东建议的重要一票。通道会议正是在集体的民主讨论下,最终少数服从多数达成“通道转兵”。黎平会议是长征途中召开的第一次政治局会议,周恩来在博古一开始不同意的情况下,全力促成会议召开;会上又积极参与讨论,明确支持毛泽东的正确主张。周恩来后来说:“从老山界到黎平,在黎平争论尤其激烈……我决定采取毛主席的意见,循二方面军原路西进渡乌江北上。”^{[12]64}会议最终通过《中央政治局关于战略方针之决定》,确定向敌人力量薄弱的贵州转兵。会后,为贯彻该决定,周恩来敢于与李德激烈争论。长征以来,党内尤其是中央高层内部的民主风气日趋浓厚。为进一步纠正博古、李德错误影响,1934年12月底召开猴场会议。毛泽东在会上坚决反对博古再次提出的与红二、六军团会合的建议,并提出北渡乌江向遵义方向前进的建议,得到周恩来等人的极力支持。通过深入讨论,会议研究决定,接下来的一切重大军事行动,“军委必须在政治局会议上作报告”^{[3]271}。三次会议所作出的一系列重大决定,正是不断改变以前的决策方式,逐步通过民主

与集中相结合的方式进行的决策。这既暂时缓解了长征以来的不利局面,也让党内集体领导的机制得以恢复,并为胜利召开遵义会议创造了条件。周恩来作为三次会议的主持人,起到的作用不言而喻。

为开好遵义会议,经毛泽东建议,周恩来同意把参会人员扩大到军团负责人,使党内更多人能够通过会议批判“左”倾错误。会上,博古首先作了主报告,指出第五次反“围剿”失利主要是由于反动力量过于强大,试图为自己所犯的军事指挥错误辩解。随后,周恩来作副报告。与博古截然相反,他不但主动承担责任,还作了自我批评。周恩来的这一态度直接改变了会议的“风向标”。随后,毛泽东、张闻天、王稼祥等纷纷发表意见,以事实为依据,揭发和批评博古、李德的军事路线错误和“家长式”工作作风。与会人员进行了热烈讨论,有的人数次发言,多次补充。张闻天和毛泽东发言后,周恩来再次发言,完全赞同大家对博古、李德“左”倾路线错误的批评,强调只有摒弃错误的领导,红军才有希望。因此,他提议毛泽东担任党和红军的领导。周恩来“全力推举毛泽东同志领导我军的今后行动,他的倡议得到大多数与会者的积极支持”^[13]。当时,周恩来是最高“三人团”的成员,在党内享有崇高威望,他的“态度对开好遵义会议起了关键作用”^[4]。正是他充分发扬民主、明辨是非,才使与会者积极发表意见、自由讨论,最后以少数服从多数的原则通过了决议。1935年1月底,遵义会议后不久,当红军准备一渡赤水时,毛泽东对红一师师长李聚奎谈及遵义会议的情况,指出这个会议之所以开得很好,“恩来同志起了重要作用”^[15]。

(三)“坚持民主集中制”

经过三天讨论,遵义会议作出决定:(一)毛泽东同志选为常委。(二)指定洛甫同志起草决议,委托常委审查后,发到支部中去讨论。(三)常委中再进行适当的分工。(四)取消“三人团”,仍由最高军事首长朱、周为军事指挥者,而恩来同志是党内委



托的对于指挥军事上下最后决心的负责人^{[9]314}。1935年春,陈云撰写了《遵义政治局扩大会议传达提纲》手稿,概述了遵义会议的讨论情况:“扩大会中周恩来同志及其他同志完全同意洛甫及毛王的提纲和意见,博古同志没有完全彻底地承认自己的错误,凯丰同志不同意毛张王的意见,A同志完全坚决地不同意对于他的批评。”^{[12]42}从中可见,张闻天所作的“反报告”集中反映了与会者的主导共识,除了博古、凯丰和李德之外,周恩来和其他同志“完全同意”。也就是说,“洛甫及毛王的提纲和意见”代表了中央政治局多数同志和各军团首长的共同意见。对于周恩来在遵义会议中发挥的作用,毛泽东给予高度评价:“如果周恩来不同意,遵义会议是开不起来的。”^[16]周恩来的同意,尤其是他在会议之初开了好头,以及随后与会人员激烈讨论,他明确表示支持毛泽东,使党对民主集中制的作用有了全新和更加深刻的认识。

遵义会议后,新的领导集体高度重视民主集中制的贯彻和执行,高效解决了一系列遵义会议上未解决的问题,巩固了遵义会议的成果。周恩来在具体军事决策过程中,始终模范执行民主集中制原则。

1935年3月10日,中共中央在遵义苟坝召开政治局扩大会议,研究讨论是否攻打只有一个师驻守的打鼓新场。会上,毛泽东明确表示反对。在深入分析了敌我形势后,他坚决反对攻打敌人固守的堡垒,主张应在运动中消灭敌人。但是大多数参会同志都赞同攻打。最后,会议通过民主表决、少数服从多数的方式表决通过了攻打计划,毛泽东也只好服从。晚上,毛泽东经过反复思考,来到周恩来住处,陈说利害,建议再加考虑。周恩来最终采纳了毛泽东的建议。为得到更多同志的支持,他还亲自说服朱德。次日一早,周恩来再次组织召开会议,极力说服参会者。会上,经过激烈的争论,权衡利弊,又以民主表决方式撤销了攻打打鼓新场的命令。其后,鉴于战场形势复杂多变,军事指挥过于

民主严重影响战略决策,中央研究决定,成立周恩来、毛泽东、王稼祥“三人军事指挥小组”,全权负责作战指挥,这正是民主与集中有机结合的产物。

正是在周恩来的大力支持下,苟坝会议讨论的过程虽有所反复,但结果是好的,同时也让毛泽东在党内、军内的领导地位通过民主程序进一步强化。遵义会议前后开创的集体领导、自由讨论、共同决策、合理集中机制,是民主集中制原则的完美体现。长征期间,周恩来坚持以民主集中制原则为遵循,“处理党内组织和组织、组织和个人、同志和同志、集体领导和个人分工负责等重要关系”^[17],使民主集中制原则在党内从遭受破坏到逐步建立并形成相应机制,对党的建设产生深远影响。

三、严格执行:“与自己的他人的一切不正确的思想意识作原则上坚决的斗争”

习近平总书记指出,“加强组织纪律性必须增强党性”,“全党同志要强化组织意识……自觉接受组织安排和纪律约束,自觉维护党的团结统一”。长征时期,周恩来始终自觉坚持党性原则,认真贯彻党的组织纪律,坚决与违反组织纪律的行为作“原则上坚决的斗争”。

(一)“党要有铁的纪律”

周恩来始终把严明组织纪律摆在突出位置。他根据自身丰富的军事工作经验,“强调红军的正规化和高度集中化”^{[19]291},并在红军组织纪律方面提出许多宝贵意见。他要求红军严格遵守纪律,与朱德共同发布《中央军委关于检查军队违反纪律情况的通令》,指明“工农红军必须在一切行动的纪律上,使群众认识真正是他们自己的军队”,“红军军人坚决执行号令,是战胜阶级敌人的重要条件之一”^{[19]293}。这为红军克服千难万险完成长征提供了坚强的组织纪律保证。

长征中,党中央多次发布训令严明军纪。1934年10月9日,总政治部《关于准备长途行军与战斗的政治指令》明确要求加强“纪律检查,坚决地与脱离群众、破坏纪律的现象斗争”^[18]。红军经过少数民



族聚居区,处理好关系并顺利通过,除了正确执行党的少数民族政策外,还需要严明的组织纪律作保障。红军刚进入甘南时,周恩来就叮嘱身边警卫一定要遵守纪律。对一线指战员,他提出“要注意加强组织纪律,尊重少数民族的宗教信仰和风俗习惯”^{[9]334}。

周恩来严守党的组织纪律并以身作则。长征途中,即使工作繁忙,他仍严格要求自己参加党小组活动。1935年6月底,红军到达两河口地区,党组织进行改选,警卫员魏国禄当选为周恩来所在党小组的组长。周恩来鼓励他放下心理负担,认真履职,并表示会服从他的领导。后来,周恩来感觉有一段时间没开党小组会议,就询问情况。魏国禄表示已经开过了,因为看到他比较忙,就没有通知他。周恩来听后非常生气,严肃批评了魏国禄,并表示“在我们党内,每个人都是普通党员,都要过组织生活。这是个党性问题”^[19]。

(二)“反对党中央,是破坏党的纪律”

“周恩来一向是遵守党的纪律,无条件执行党的决议的模范。”^[20]那么,当党的领导出现错误时,是否还要遵守党的纪律?1964年10月,周恩来在音乐舞蹈史诗《东方红》演出人员大会上作报告时,明确指出“还是要遵守组织纪律”^{[2]262}。他还举例长征开始时,只有毛泽东等少数领导同志认识到党的“左”倾路线错误,但毛泽东“还是执行了长征的决定”。那么,遵守党的纪律是否意味着一味执行教条,不能争论?周恩来表示“必须争论,才能明辨是非”。也正因此,遵义会议后“拨正了错误的航向”。

中央红军渡过金沙江后,跳出了敌人的包围圈。但因之前持续的大踏步进退,红军连续行军,十分疲惫,由此产生埋怨情绪。时任红一军团军团长林彪无视组织纪律,对中央决策提出异议,指出红军走的尽是“弓背路”,甚至写信要求撤换毛泽东。对此,在会理会议上,周恩来严肃批评了林彪的这种错误主张,同时指出毛泽东“采用兜大圈子的办法”,在当时的危急时刻是十分必要的,“只有

机动作战才能摆脱敌人重兵包围”^{[3]279}。

长征中,张国焘反对中央,执意南下,甚至另立“中央”。这“不是一般的破坏党的纪律”^{[2]262},是分裂党、分裂红军的严重破坏党的纪律的行为。1935年9月12日,中央政治局在俄界召开紧急扩大会议,作出《关于张国焘同志错误的决定》。同年10月,张国焘在卓木碉另立“中央”,公然与党中央对立。次年1月,中共中央电令张国焘取消这一反党的非法组织,同时在党内公布张国焘的错误行为。

(三)“必须团结在革命的旗帜下”

“一个执行铁的纪律的党,就要有坚持革命、团结对敌的精神。”^{[2]262}长征途中,周恩来始终站在党的立场,自觉坚持党的组织原则,维护党的团结统一。在对待如何处理犯了错误的同志的问题上,他秉持“惩前毖后、治病救人”的原则,团结一切可以团结的力量,为共产主义事业而奋斗。

遵义会议上,周恩来主动承担责任,作自我批评,为会议朝着统一党的意志的正确方向发展开了好头。遵义会议后,面对博古内心的苦闷和不解,周恩来从党内团结的角度与博古彻夜长谈,打开了他的心结。面对张国焘公然向中央要权,周恩来顾全大局,主动将红军总政委的职务改由张国焘担任。为团结红军,周恩来在芦花会议上充分肯定红四方面军具有“执行命令坚决,遵守纪律”等诸多长处。红军三大主力会师后,周恩来代表中央迎接红二、四方面军。他利用一切机会向红四方面军宣传中央的政策,同时充分肯定红四方面军是党领导下的“英勇善战的部队”,大力“宣传团结”。周恩来的努力“对消除隔阂、增进各路军的团结,起了很大的作用”^{[9]356}。

中央红军到达陕北后,周恩来“负责中央组织部、宣传部及后方军事工作”^{[3]294}。针对陕甘革命根据地的肃反问题,他接见刘志丹等被错捕释放的同志,团结安慰他们,并一一分配工作。仅用两个月时间,周恩来就妥善处理了错误的肃反问题,“团结了十五军团和陕北的干部群众”^{[9]335},为



红色根据地的巩固打下了坚实基础。

四、结语

周恩来对党的组织纪律建设的思想与实践是历史的,更是时代的。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视党的组织纪律建设,三次修订《中国共产党纪律处分条例》,并专门针对组织纪律及相关违纪行为的处分作出具体规定,对维护党的组织纯洁性、严密性和确保党的强大凝聚力与战斗力具有重要意义。新时代新征程上,广大党员干部要以周恩来为榜样,深入学习党的组织纪律要求,切实增强党纪意识,严格遵守党的组织纪律,不断提高党性修养,为推进中国式现代化凝聚磅礴力量。

[参考文献]

- [1]马克思恩格斯全集(第29卷)[M].北京:人民出版社,1972:413.
- [2]建国以来重要文献选编(第19册)[G].北京:中央文献出版社,1997.
- [3]周恩来年谱(1898-1949)[M].北京:中央文献出版社,1989.
- [4]周恩来早期文集(下卷)[M].北京:中央文献出版社,南开大学出版社,1998:385.
- [5]建党以来重要文献选编(第14册)[G].北京:中央文献出版社,2011:348.
- [6]十八大以来重要文献选编(上)[G].北京:中央文献出版社,2014:765.
- [7]习近平。论党的自我革命[M].北京:党建读物出版社,中国方正出版社,中央文献出版社,2023:169.
- [8]周恩来选集(上卷)[M].北京:人民出版社,1980.
- [9]金冲及。周恩来传(一)[M].北京:中央文献出版社,2018.
- [10]中共中央北方局:土地革命战争时期卷(上册)[G].北京:中共党史出版社,2000.

[11]建党以来重要文献选编(第6册)[M].北京:中央文献出版社,2011:518.

[12]遵义会议文献[M].北京:人民出版社,1985.

[13]伍修权。我的历程[M].北京:解放军出版社,1984:84.

[14]聂荣臻回忆录(上)[M].北京:战士出版社,1983:240.

[15]星火燎原编辑部。星火燎原丛书之二[M].北京:解放军出版社,1986:53.

[16]王行娟。贺子珍的路[M].北京:作家出版社,1985:194.

[17]习近平关于严明党的纪律和规矩论述摘编[G].北京:中央文献出版社,中国方正出版社,2016:45.

[18]建国以来重要文献选编(第11册)[G].北京:中央文献出版社,1997:582.

[19]吴生平,顾玉平,魏国禄。回忆长征中的周恩来[M].南昌:江西人民出版社,1977:41.

[20]聂月岩。毛泽东与周恩来[M].北京:中央文献出版社,2005:245.

(文章来源:《红岩春秋》,2025年11月)



“工智融合”下绿色食品加工产教一体课程体系构建

王文乐 李其龙 龙婧婧

[摘要]为应对绿色食品加工业工智融合转型对高素质人才的需求,本研究设计了一套产教一体式课程体系构建方案。该方案以“工智融合”为核心,以产教深度融合为路径,通过明确课程体系的构建原则、目标框架、内容模块及实施保障,实现教育与产业的无缝对接。方案强调跨学科知识整合、实践能力培养与校企协同育人,旨在培养具备工业化与智能化复合技能的绿色食品加工人才,为产业升级提供支撑。

[关键词]工智融合;绿色食品加工;产教一体;课程体系;

[作者简介]王文乐(1981-),女,山东烟台人,江苏食品药品职业技术学院副教授,博士;研究方向:产教融合、校企合作、教育管理、智能控制。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2024年江苏省高等教育学会专项课题支持项目“新时代教材数字化建设研究”专项课题(项目编号:2024JCSZ45;项目主持人:王文乐)和2024年度校级教育教学改革研究重点课题“工智融合的绿色食品加工产教一体式课程体系构建方案研究”(项目编号:2024JXA003;项目主持人:王文乐)的研究成果。

一、前言

“工智融合”型高技能人才培养旨在突破传统学科界限,以先进制造、智能感知、数据驱动决策和智能运维为核心领域,构建课程体系重构、实践教学升级与校企深度协同的复合人才培养模式^[1]。绿色食品加工是以无污染、安全、优质的绿色食品原料为基础,采用环保型加工技术(如低温杀菌、节能干燥)和智能化设备,生产符合绿色食品标准的各类产品(罐头、饮料、肉制品等)的产业。其核心特征是“绿色”与“高效”的统一,既要保障食品的安全与品质,又要实现资源节约与环境友好。“工智融合”在绿色食品加工业中,具体表现为智能加工设备的应用(如机器人分拣、自动化包装)、生产数据的实时监测(如物联网环境控制)、质量安全的智能溯源(如区块链技术应用)等。绿色食品加工业的工智融合转型,对人才的知识结构与实践能力提出了全新要求,传统课程体系已难以满足需求。行业的发展迫切要求培养具有绿色理念和生态意识,注

重产品质量与安全,掌握绿色食品生产、加工、管理、分析检测、质量控制和绿色食品认证相关知识,具备从事绿色食品生产加工、管理、食品质量控制、营销和认证工作的能力,有一定创新能力和职业素养的高素质技能型人才^[2]。当前,课程内容与产业技术脱节、理论与实践割裂、学校与企业协同不足等问题突出,导致人才培养质量与市场需求存在差距。在此背景下,构建工智融合的产教一体式课程体系,成为推动教育改革与产业发展协同的关键举措^[3]。

二、理论依据与原则

(一)理论依据

本研究的理论依据多元且互补。建构主义学习理论认为,学习并非被动接受知识的过程,而是学习者在特定情境中通过主动探索、互动交流构建意义的过程^[4]。在绿色食品加工产教一体式课程体系中,这一理论指导课程设置聚焦真实生产项目与实践场景,鼓励学生在参与智能加工设备操作、生产数据监测分析等任务时,自主整合食品加工工艺



与智能技术知识,实现从理论认知到实践应用的知识内化。情境学习理论则强调,知识的获取与应用离不开具体的社会情境,职业能力的培养必须嵌入真实的工作场景^[5]。基于此,课程体系设计的“企业课堂”让学生直接参与食品加工企业的智能化生产线运作,“项目实践”环节围绕绿色食品检测、智能设备运维等实际问题展开,使学生在模拟或真实的职业情境中积累经验,逐步形成符合产业需求的职业素养。协同治理理论为产教融合机制的有效运行提供了框架,它指出多元主体通过明确权责划分、建立利益共享机制形成协同合力,能提升治理效能^[6]。这一理论支撑下,学校、食品加工企业、行业协会等主体在课程体系构建中各司其职:学校负责基础理论教学与人才培养方案设计,企业提供实践场地与技术指导,行业协会则参与课程标准制定与人才质量评价,通过多方协同实现课程体系的共建共治共享。

(二)构建原则

构建工智融合的绿色食品加工产教一体式课程体系,需遵循五大原则。产业需求导向原则以绿色食品加工业在工智融合转型中的技术应用需求为根本出发点,通过深入调研企业对智能设备操作、食品智能检测、生产数据管理等技能的要求,精准确定课程内容模块与学生需达成的能力目标,确保培养出的人才符合产业实际需求,真正实现“用得上、留得住”。工智融合整合原则致力于打破传统学科间的壁垒,将绿色食品加工工艺知识与人工智能算法、物联网技术、大数据分析等智能化技术进行深度融合与重组,形成“食品加工+智能技术”的跨学科课程模块,如“智能食品检测技术”“绿色加工生产线智能化管控”等,让学生掌握融合性知识与技能。产教协同共建原则强调学校与企业在课程构建全过程中的深度参与和紧密合作,从培养方案制定、课程内容开发到教学实施、评价反馈,双方共同投入资源、发挥优势,学校的理论教学资源与企业的实践技术资源实现有效互补与共享。实践能力优先原则突出实践教学在课程体系中的

核心地位,通过“课岗对接”让课程内容与实际工作岗位要求精准匹配,“项目驱动”引导学生在完成具体生产项目的过程中提升实际操作能力、技术应用能力和问题解决能力,强化理论知识向实践能力的转化。动态调整原则要求建立灵活的课程体系更新机制,持续关注绿色食品加工领域的技术革新、产业发展趋势和市场需求变化,及时对课程内容、教学方法、实践环节等进行优化调整,确保课程体系始终与产业发展保持同步。

三、目标框架

本研究的总体目标是构建一套以“工智融合”为核心、以产教融合为路径、以能力培养为导向的课程体系,培养具备以下特征的绿色食品加工人才:掌握绿色食品加工的基本理论与工艺;具备智能设备操作、数据分析、生产优化等核心技能;具有创新思维与跨领域协作能力;且能够适应绿色食品加工业智能化、绿色化发展需求。具体目标分解如表1所示:

表1. 课程体系构建具体目标分解表

目标类型	具体内容	对应课程
知识目标	1. 掌握绿色食品原料特性、加工原理及质量安全标准; 2. 理解人工智能、物联网、大数据在食品加工中的应用原理; 3. 熟悉智能加工设备的工作机制与操作规范。	食品原料学、食品加工原理、食品安全与质量控制、食品人工智能基础、工业物联网基础
能力目标	1. 能独立操作智能加工生产线(如 PLC 控制系统、工业机器人); 2. 能运用数据分析工具(如 Excel 高级函数、Python)解决生产问题; 3. 能参与智能化生产方案的设计与优化; 4. 具备团队协作、沟通表达、创新实践等综合能力。	食品智能化装备技术实训、食品智能加工技术实训、数据分析与应用(含 Python 实践)、创新创业实践、团队协作与沟通训练
素质目标	1. 树立绿色生产、安全第一的职业理念; 2. 培养严谨细致的工作态度与精益求精的工匠精神; 3. 形成终身学习意识,适应技术不断革新的需求。	食品行业清洁生产与环境保护、职业素养与工匠精神培育、技术创新与终身学习指导



课程体系建议采用“三维四层”框架(如图1所示)。其中,“三维”即知识维度(聚焦理论知识)、技能维度(侧重实践能力)、素质维度(关注职业素养),构成了人才培养的核心目标导向;“四层”则包含基础层(涵盖通识与专业基础内容)、融合层(以工智融合核心课程为主体)、实践层(由实训与项目组成)、拓展层(侧重创新与进阶培养),形成了课程设置的层级结构。在这一框架中,基础层为融合层与实践层提供支撑,拓展层作为能力提升环节,而基础层、融合层、实践层、拓展层通过产教融合机制贯穿始终,共同服务于知识、技能、素质三维目标的达成。

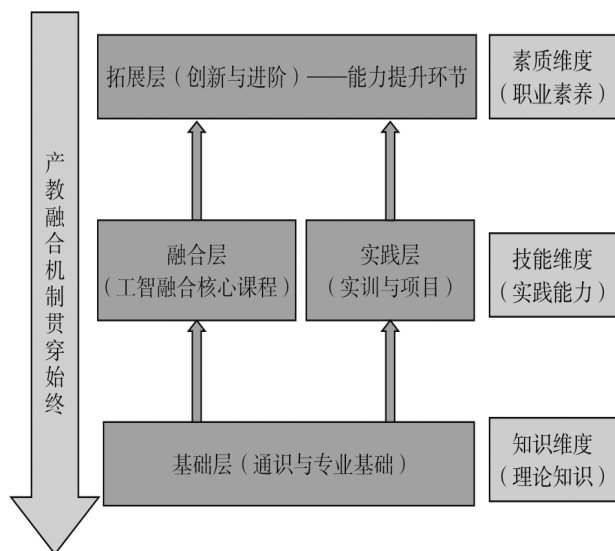


图1.“三维四层”课程体系框架图

四、课程内容模块设计

基于上述“三维四层”课程体系框架,课程内容模块设计将紧密围绕知识、技能、素质三维目标,依托基础层、融合层、实践层、拓展层的层级结构展开——以基础层的通识与专业基础内容为根基,融合层的工智融合核心课程为纽带,实践层的实训与项目为载体,拓展层的创新与进阶培养为延伸,并通过产教融合机制贯穿各模块,使课程内容与框架中的目标导向和层级逻辑深度契合,确保人才培养各环节有序衔接、协同发力。

表2. 主要应包含的课程名称以及内容框架

课程类型	课程名称	课程性质	
基础层课程模块	通识课程	《大学英语》《计算机应用基础》 《创新创业基础》《职业道德与法规》	必修
		《大数据思维》《人工智能导论》	选修
	专业基础课程	《食品化学》《食品微生物学》 《绿色食品原料学》《食品营养学》;	必修
		《机械基础》《电工电子技术》	必修
融合层课程模块 (工智融合专业核心课程)	《绿色食品智能加工工艺》 《食品智能加工工艺》	必修	
	《食品智能装备技术》	必修	
	《食品 AI 检测与质量控制》	必修	
	《食品智能生产线集成与应用技术》 (含食品智能化单元操作、工业互联网、质量与数字化控制等模块内容)	必修	
实践层课程模块	校内实训课程	必修	
	《智能加工设备操作实训》		
	《AI 质量检测实训》 《生产线虚拟仿真实验》		
校外实践课程	企业认知实习(1周)		
	岗位轮训(3个月)		
拓展层课程模块	可拓课程	选修	
	《区块链在食品溯源中的应用》《智能工厂管理》《绿色食品营销与品牌建设》《Python 高级编程》《机器学习入门》等		
创新实践项目	大学生创新创业项目 挑战杯 互联网+创新创业大赛等	提升	

该课程体系通过多层级课程模块的系统性设计,从知识奠基、技术融合、实践赋能到创新拓展,诠释了“工智融合”背景下绿色食品加工产教一体的人才培养逻辑。

在基础层课程模块,采用“通识+专业基础”双轨布局,既以《大数据思维》《人工智能导论》夯实工业智能领域的知识底座,又通过《绿色食品品质学》《食品营养学》等课程筑牢绿色食品加工的专业根基,为“工智融合”的跨领域知识整合提供前提性支撑。



融合层(工智融合专业核心课程)作为核心枢纽,深度耦合工业智能技术与绿色食品加工场景。例如《绿色食品智能加工工艺》《食品智能装备技术》聚焦绿色食品加工流程的智能化改造,《食品AI检测与质量控制》《食品智能化生产线集成与应用技术》则融入工业互联网、数字化控制等智能技术,实现绿色食品加工环节的技术赋能,直观体现“工智融合”在专业核心领域的落地逻辑。

实践层课程模块依托产教协同的实训体系强化应用能力培养。校内实训如《AI质量检测实训》《生产线虚拟仿真实验》,模拟企业智能化生产场景;校外实践如企业认知实习、岗位轮训,直接对接绿色食品企业的智能生产岗位,构建“校-企”联动的实践教学闭环,落实产教一体的人才培养路径。

拓展层课程模块从创新与行业拓展维度深化“工智融合”。可拓课程如《区块链在食品溯源中的应用》《智能工厂管理》,将区块链、智能管理等前沿技术与绿色食品全产业链运营结合;创新实践项目如大学生创新创业项目、互联网+创新创业大赛等,鼓励学生以工业智能技术解决绿色食品加工的实际问题,在产教融合的创新实践中提升综合素质。

五、结论

综上所述,该“三维四层”课程体系以产教融合机制为贯穿始终的纽带,通过“知识维度(理论知识)-技能维度(实践能力)-素质维度(职业素养)”的协同培养逻辑,与“基础层-融合层-实践层-拓展层”的层级递进结构,构建了适配绿色食品加工产业智能化升级的工智融合型人才培养课程生态。如果能够实施,该课程体系能够有效打破专业教育与产业需求的壁垒,通过课程内容与工业智能技术、绿色食品产业场景的精准对接,以及实践环节与企业生产、岗位能力的深度绑定,实现了“工智融合”背景下绿色食品加工领域产教一体的人才培养目标,为产业输送既懂绿色食品加工核心技术、

又能驾驭工业智能工具的实用型、创新型人才,同时也为农林类专业探索工智融合、产教一体的课程体系建设提供了可复制、可推广的范式,对推动专业建设与产业发展的同频共振具有重要的实践价值与理论意义。

依托这一体系,预期将显著提升人才培养质量,提高毕业生职业资格证书获取率、企业满意度及就业对口率;深化产教融合,形成稳定协同育人模式;扩大社会影响力,成为区域课程改革示范标杆。同时,该体系因具备较强可复制性与行业适应性,其标准化流程、评价指标及产教融合机制、课程设计方法,可适配不同层次院校,并推广至农产品加工、生物医药加工等领域,为当前工智融合背景下的产教协同育人及相关产业转型升级提供实践参考与理论支撑。

[参考文献]

- [1]薛宇,翟玮玮,田敏.新工科视角下“工智融合”型高技能人才培养路径探索[J].江苏高教,2025,(07):91-96.
- [2]孔繁正.食品加工技术专业(绿色食品方向)人才培养模式改革的探索与实践[J].广东农工商职业技术学院学报,2010,26(01):39-42.
- [3]姚圣卓,王传涛,金涛涛.新工科人才培养视域下高校创新创业教育实践平台建设研究[J].教育与职业,2022(10):70-75.
- [4]林雪琼,黄思成,潘振皓.基于建构主义理论的“城市景观艺术设计”课程教学改革研究与实践[J].现代园艺,2025,48(17):174-176+179.
- [5]蒋霄,邵杰.基于情境学习理论的工作坊导向式课程研究——以“建筑手绘与AI研学工作坊”为例[J].时代报告(奔流),2025,(03):159-161.
- [6]谢菲.高职校企协同育人的优化策略研究[D].中南民族大学,2023.

(审稿人:王彬)



GAI赋能大学英语课程思政教学的典型应用场景与应用方法研究

王旭华

[摘要]随着生成式人工智能(GAI)技术的飞速发展,其在教育领域的应用为大学英语课程思政教学带来了新的机遇。GAI在提升课程思政内容融入性、实现个性化与情景化教学、拓展学习资源等方面为大学英语课程思政教学赋能,在思政元素融合点设计、思政内容个性化设计、思政内容场景化设计、思政多模态学习资源创建等典型应用场景能够通过具体实施方法,有效破解传统教学中思政元素植入生硬、教学针对性不足、学生情感投入不足、话语维度单一等难题,有助于构建技术赋能、价值引领的大学英语课程思政新生态,为培养复合型人才提供实践范式。

[关键词]生成式人工智能(GAI);大学英语;课程思政;教学场景;应用方法

[作者简介]王旭华(1984-),女,江苏淮安人,江苏食品药品职业技术学院副教授,硕士;研究方向:英语教育。(江苏淮安 223003)。

[基金项目]本文系2024年度江苏省社科应用研究精品工程外语类课题“数智化时代大学英语思政教学资源库建设路径研究”(项目编号:24SWC-28;项目主持人:王旭华)、2024年江苏省高等教育学会课题“GAI赋能的大学英语课程思政教学改革研究:典型场景、优势利用及风险纾解”(项目编号:2024WYJG036;项目主持人:王旭华)和2024年度校级教改重点课题“GAI背景下大学英语课程思政教学改革研究:典型场景、优势利用及风险纾解”(项目编号:2024JXA004;项目主持人:王旭华)的部分研究成果。

一、引言

GAI全称为Generative artificial intelligence,即生成式人工智能,也可缩写为Gen AI,是AI的一个特定分支。根据2023年由网信办联合教育部等7部门公布的《生成式人工智能服务管理暂行办法》的规定,生成式人工智能技术是指具有文本、图片、音频、视频等内容生成能力的模型及相关技术^[1]。传统AI主要应用于解决结构化问题,如自然语言处理、计算机视觉等,而GAI更广泛地应用于自然语言生成、图像生成、音频生成等领域。与传统AI相比,GAI可以执行更加复杂的任务。

国外常见的GAI有ChatGPT、Bing AI、Google

Bard等;国内常见GAI有Deepseek、豆包、讯飞星火、文心一言、通义听悟、智谱清言、百川大模型等。根据国务院于2017年发布的《新一代人工智能发展规划》中所述,在“语音识别、机器视觉、机器翻译”等领域,中国已经达到了全球领先水平。

二、GAI赋能大学英语课程思政教学

教育部于2020年5月28日印发了《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知,全面推进高校课程思政建设,强调课程思政建设要在所有高校、所有学科专业全面推进,发挥每门课程的思政作用,提高高校人才培养质量^[2]。文秋芳将外语课程思政的内涵解读为“以外语教师为主导,通过外语教学内



容、课堂管理、评价制度、教师言行等方面,将立德树人的理念有机融入外语课堂教学各个环节,致力于为塑造学生正确的世界观、人生观、价值观发挥积极作用。”外语课程思政的方法是要将育人有机融合于教学活动中,不能将思政教育和外语教学看作“两张皮”,把思政教育弄成“盖浇饭”,人为地、生硬地强加在外语教学内容上^[3]。但是在实际教学中,思政点发掘困难、教学内容与思政教育融合生硬,思政教育内容与学生语言能力不匹配等现象时有发生,困扰大学英语课程思政教学的有效开展,大学英语课程思政教学面临着改革创新的迫切需求。

GAI技术飞速发展,可以实现内容创造和新数据生成,有助于联结既有知识,激发新的想法,增强人类对世界的认知与理解,提高人类的创新力与创造力^[4]。GAI的快速发展为大学英语课程思政教学带来了新的机遇与可能,将GAI技术融入大学英语课程思政教学是人工智能时代高校教师的必然选择。

(一)GAI可以提高大学英语课程思政内容的融入性

大学英语课程思政教学面临的关键问题之一,便是如何将思政内容与英语教材内容有机融合,避免出现“两张皮”现象。GAI凭借强大的数据分析与内容生成能力,能够助力教师高效解决这一难题。教师只需输入教材内容、人才培养目标等关键信息,GAI即可基于海量的知识库和先进的算法,筛选出契合度高的课程思政内容。例如,在讲解涉及西方文化的课文时,GAI可以推荐与文化自信、文化交流相关的思政素材,引导学生在学习英语语言知识的同时,树立正确的文化价值观。此外,GAI还能通过分析教材中的语言点、主题语境,为教师提供将思政内容自然融入教学环节的建议,如在专项技能训练、课堂主题讨论、课堂练习、课后作业等环节巧妙渗透思政元素,实现语言教学与思政教育的深度融合。

(二)GAI可以实现大学英语课程思政的个性化教学

大学英语课堂中学生的英语语言水平参差不齐,传统的“一刀切”教学模式难以满足不同层次学生的学习需求。GAI能够依据学生的英语水平测试数据、课堂表现等多维度信息,对学生进行精准画像。针对不同水平的学生,GAI可以调整大学英语课程思政教学内容的难度。对于英语基础薄弱的学生,GAI生成的思政学习材料会采用简单易懂的词汇和句式,降低理解门槛;而对于英语水平较高的学生,GAI则会提供具有深度和挑战性的思政案例、学术文章等内容,激发他们的学习兴趣和思辨能力。同时,GAI还能根据学生的学习进度和反馈,动态调整教学策略,为每个学生制定个性化的课程思政学习路径,真正实现因材施教,提升大学英语课程思政教学的针对性和实效性。

(三)GAI可以实现大学英语课程思政的情景化教学

语言学习离不开真实的语境,大学英语课程思政教学亦是如此。GAI具备强大的多媒体内容生成能力,能够根据课程思政教学内容,快速生成图片、语音、视频等丰富多样的教学资源,构建生动逼真的教学情境。例如,在讲解中国传统文化相关的思政内容时,GAI可以生成精美的传统节日图片、带有英语解说的文化纪录片片段、具有民族特色的背景音乐等,让学生仿佛身临其境,加深对传统文化的直观感受和理解认同。此外,GAI还能模拟不同的语言交流场景,如国际文化交流会议、跨国商务谈判等,学生在这些虚拟情境中运用英语进行交流,不仅有助于锻炼学生的语言能力,还能在实践中体会课程思政所传达的价值观念,培养跨文化交际能力和家国情怀。通过情景化教学,GAI打破了传统课堂的时空限制,使大学英语课程思政教学更加生动有趣、富有吸引力。

(四)GAI助力拓展大学英语课程思政学习资源

传统的大学英语课程思政学习资源相对有限,



GAI可以依托互联网庞大的信息资源库,实时更新并按照教师要求生成丰富多样的课程思政学习资源。例如,结合时事热点,生成相关的英语新闻报道、评论文章,引导学生运用英语分析社会现象,树立正确的价值观;生成多模态的英语课程思政资源,如音乐、图片、视频等,方便教师以英语为载体展现多元文化魅力,拓宽学生的国际视野,增强文化包容意识。

三、GAI 赋能大学英语课程思政教学的典型应用场景与具体应用方法

(一)思政元素融合点的设计

大学英语的教学目标可以分为显性目标与隐性目标两大类。显性目标与学习外语知识和技能相关,隐性目标与思政育人有关^[9]。长久以来,大学英语老师擅长的都是语言知识与技能的讲解,虽然课程思政的政策文件学习了很多,但因缺乏专业思政课教师的知识积累,在具体到大学英语教材各个单元内容的讲解过程中时,常常不知如何挖掘教材中的思政元素,也不确定自己挖掘的思政元素与教材内容的匹配程度,因此也不确定基于该思政元素所准备的教学内容能否以“润物细无声”的教学方式与教材内容融合。此时借助GAI,英语教师可以通过简单的提示词获得很多课程思政的灵感。

以上外语教育出版社全新版大学高阶英语综合教程第三册《安全》这一单元的课文《锁之国》为例,作者阐述了美国从“自由之国”变成“锁之国”,社会信任缺失和安全措施过度的问题。英语教师准备好课文的电子稿作为附件上传到GAI(豆包、文心一言、KIMI等),同时输入提示词“你是一位大学英语课程思政的专家,请根据附件中的文章,设计一些大学英语课程思政的内容。”经过几秒钟的思考,GAI(以豆包为例)便会从文章主题与思政切入点、课程思政教学活动设计、思政元素深度融入方向、评估与反馈、教学资源拓展这5个方面给与丰富的思政教学参考。例如,GAI建议主题方面的思

政切入点可以考虑“引导学生思考‘安全与自由的平衡’、‘社会信任的价值’、‘科技发展的人文反思’,并对比中外社会治理理念的差异”;语言方面的思政切入点可以通过挖掘关键词“security(安全)、trust(信任)、barrier(壁垒)、freedom(自由)、surveillance(监控)等词汇可作为讨论核心,结合例句分析社会现象”或者通过分析修辞“比喻(如“The lock is the new symbol of America”)、对比(过去与现在的生活方式)等手法”,探讨作者对社会问题的批判视角。

在课程思政的教学资源拓展方面,GAI推荐了中国公安部“平安中国”建设纪录片片段、“诚信中国”公益广告等视频素材,可用于辅助跨文化对比;也推荐了关于中国“枫桥经验”(基层社会治理模式)的英文报道作为阅读材料,用于帮助学生深化对“共建共治”理念的理解。英语教师可以参考GAI的思政设计,结合与思政教师探讨、英语团队讨论等方式对GAI提供的思政设计进行有甄别的使用与拓展。这将有助于将语言学习作为载体,引导学生在理解文本、习得语言技能的基础上,反思社会现象、对比文化差异、树立正确价值观,实现“知识传授”与“价值引领”的有机统一。

(二)课程思政教学内容的个性化设计

在大学英语课程思政的教学中,教师常常需要为学生补充适当的课外课程思政学习资源。学习资源既需要与单元主题契合,又要能辅助完成该单元的思政教育目标,同时最好是英文原版音视频资料,以便保证语言的地道,有助于提高学生的语言技能。能同时满足这三个目标的合适的课程思政教学资源并不多。此外,在一个教学班级中,学生英语水平参差不齐,可能入学时的高考英语成绩有二三分的差距。如何利用有限的原版教学资源实现针对不同水平学生的个性化教学一直是大学英语课程思政的教学难点。借助GAI,这一难点可以得到有效的解决。还是以上述教材第二单元《安全》为例,教师拟在课程思政教学中使用“global gun



violence”的全英文无字幕视频。该视频对于英语基础较好的同学可以直接播放,进行后续的教学,但是对于基础薄弱的同学,必须对该视频进行个性化处理。

首先,教师可以借助GAI工具对该视频进行视频转文字的操作。得到该视频的文字稿后,将文字稿通过QQ群或者在线课程网站发布给学生。要求基础薄弱的学生利用GAI对文字稿进行学习。教师可以教授学生用这些提示词来进行自主学习,如在豆包、Kimi等GAI程序上上传文字稿,同时输入下面的提示词“你是一位英语教育专家,请将这篇稿件翻译成中文”、“你是一位英语教育专家,请将这篇稿件中的某某、某某(学生的陌生单词)单词的详细用法列举出来,每个单词列举出最常用的一到两个汉语释义,并为每个释义列举三个英汉对照的例句”、“你是一位英语教育专家,请围绕这篇稿件中的某某、某某单词,各编写3道选择题(填空题)并提供答案与讲解”、“你是一位英语教育专家,请围绕这篇稿件中的某某、某某单词,编写一篇完形填空并提供答案与讲解”、“你是一位英语教育专家,请分析一下某句话的语法结构”。

针对这篇视频的文字稿,每个学生的陌生单词是不一样的,因此每个学生利用GAI生成的词汇学习资料,测试题、答案讲解和长难句分析都是完全针对该生自己的英语水平和学习难点生成的。通过这样的教学引导,教师既可以实现对课程思政教学内容的个性化设计,也可以向学生传授利用GAI进行英语自主学习的方法,提高学生的GAI技术素养。

(三)课程思政教学内容的场景化设计

思政内容建设应致力于促进学生的认知、情感和行为投入。学生以良好状态投入学习时,会积极参与任务、不断思考,并且享受学习过程,这是春风化雨、“隐性”思政的重要特点^[5]。课程思政教学内容如果脱离真实的生活、工作场景,就容易变成说教,很难引起学生兴趣与情感共鸣。纯文字的课程

思政教学内容是高度抽象的,青年学生们受限于学习、生活经历的限制,对纯文字所传达的情感和情境常常无法深刻体会,这便会影响课程思政的效果。借助GAI,教师可以让抽象的纯文字课程思政教学内容变得形象、具体,更加便于学生理解。

还是以《锁之国》为例,作者在文中表达了对美国旧时自由互信的社会环境的怀念和对现代利用各种高科技进行过度保护导致人们成为自己的囚徒的不满。仅靠文字,学生可能很难切实的感受到作者的思想,教师可以利用GAI生成课文中典型场景的图片,通过图片间形象、直观的对比帮助学生理解,唤起学生的情感共鸣。选择一个支持文生图的GAI,如豆包,将出图要求与教学内容中对典型场景的文字描写结合起来,生成场景图片。比如输入如下提示词:“请根据冒号后的文字内容生成图片,图片中房屋环境为西方国家场景:”冒号后输入课文中典型场景的文字部分。豆包会根据提示词生成4张图片,同时豆包还能根据英文提示词感受到作者的感情,将图片风格自动设置为“温馨写实”。教师可以从这4张图片中选出最满意的一张,再进行优化,如“请将虚掩的门缝调整小一些”等等。

同理,教师再选取课文中其他的典型场景,通过类似的提示词请豆包生成场景图片,如“请根据冒号后文字内容生成图片,图片中的公司环境为西方国家场景,人物为典型的美国人形象:”;“请根据冒号后的文字内容生成图片,图片中的环境与人物为典型的美国社区与人物形象:”通过这类“出图要求+课文典型场景描述”的提示词,GAI可以生成一系列反映教学内容典型场景的图片。把抽象的思政文字转化成形象的图片,并进行图片间的对比,可以更加有效地唤起学生对思政内容的认知、情感和行为投入,增强思政教学效果。

(四)课程思政多模态学习资源的创建

多模态是一种研究语言和其他模态表达形式(如声音、图像和动作)之间相互作用的学科领域。



多模态理论视域下,人类不仅使用语言,还使用其他模态表达形式来表达和传递信息,而这些模态表达形式与语言一起构成了话语的多个维度,多个模态表达形式在一个话语中互相作用,构成了复杂的意义结构。这种多模态的交互关系在话语的不同层面上都存在,包括语言层面、视觉层面、听觉层面和动作层面。其研究重点是揭示这些不同模态之间的相互关系,分析话语中的意义结构和表达方式,在社会科学、人类学、语言学、媒体研究、视觉文化研究等领域中得到了广泛应用^[6]。根据建构主义理论,学生是学习的主体,教学资源应该是可供学生在已有认知的基础上进行重新建构的增量。大学英语课程思政的教学亦是如此。为了最大限度地提高课程思政效果,教学资源应包含语言层面、视觉层面、听觉层面和动作层面等多个层面的资源。GAI可以帮助教师,把纯文字的教学资源转换成对应的图片、音频与视频,从视觉、听觉和动作层面对学生进行信息刺激,帮助学生建构认知增量。

支持文生图的GAI有很多,如豆包、文心一格、通义万相等。具体的文生图提示词在上一部分已经罗列,此处不再赘述。

文生音频可以通过在线语音合成平台进行。可以访问百度AI开放平台的在线语音合成页面,将文字复制进去,选择合适的发音人、语速、语调等参数,然后生成音频并下载。或者选用科大讯飞提供的在线语音合成服务,有多种音色可供选择,操作简单,能快速生成所需音频。或者还是使用豆包,输入提示词“请朗读下面的文字,不用做任何的解释说明:”冒号后直接输入需要转成音频的文字内容,豆包就会开始朗读,教师用录音设备或录屏软件录下即可。

文生视频可以通过可灵、即梦、豆包、海螺、通义万相、剪映等进行操作。还是以《锁之国》为例,打开豆包,点击“图像生成”里的“超能创意1.0”,输入提示词:“请根据冒号后的文字生成10张套图,人

物形象为典型的美国人,文字所述的故事发生在美国:”提示词里的英文内容由教师根据教学需要从课文中进行节选即可。输入提示词后,提示词框下方可以提供示例图片,可以选择图片比例,如1:1、4:3、16:9等,还可以选择图片风格,有电影写真、中国风、CG动画、古典、油画、彩铅画等多种风格可选。豆包会自动根据提示词里的课文内容生成10副配图。点击配图,图片右上方会出现“生成视频”的选项。将每一幅图生成视频后下载下来,再将这个视频导入到剪映,加入背景音乐和台词,选择剪映的朗读功能,基于课程思政教学内容的视频就制作完成了。

四、结语

综上所述,在GAI深度融入教育领域的背景下,GAI技术在思政元素融合点设计、教学内容个性化设计、场景化建构、多模态学习资源创建这四个核心应用场景,展现出赋能大学英语课程思政教学创新实践的多元可能性。GAI可帮助教师精准定位语言教学与思政教育的耦合点,帮助设计符合教学主题的思政场景,破解传统教学中思政元素植入生硬的难题;能为不同认知水平的学生定制个性化思政内容,实现“千人千面”的育人效果;而基于GAI生成的图文、音视频等多模态资源,则能打破单一文本的局限,可将抽象的思政理念转化为具象的语言实践情境,增强学生的情感共鸣与价值认同,提升课程思政的吸引力与感染力。

需要注意的是,技术应用始终服务于育人目标,GAI在大学英语课程思政中的应用还需把握“工具理性”与“价值理性”的平衡,既要避免技术滥用导致的思政教育空心化,也要警惕过度依赖技术而弱化教师的主导作用。未来研究可进一步探索GAI与课程思政评价体系的融合,通过动态追踪与数据反馈优化教学策略,最终构建技术赋能、价值引领、协同高效的大学英语课程思政新生态,为培养具有家国情怀与全球视野的复合型人才提供实践范式。



生成式人工智能与高职“金课”资源建设的融合路径研究

王 楨

[摘要]本文聚焦高职“金课”资源建设与岗位、学情适配难题,分析生成式AI的技术支撑,提出“协同开发、个性推送、场景仿真、动态评价”四维融合路径,破解传统资源建设痛点,推动“金课”高质量发展。

[关键词]生成式人工智能;高职“金课”;资源建设;融合路径

[作者简介]王楨(1991-),女,黑龙江齐齐哈尔人,江苏食品药品职业技术学院讲师,硕士;研究方向:传统文化、中文、教育管理。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2025年度校级教改课题“生成式人工智能与高职“金课”资源建设的融合路径研究”(项目编号:2025JXB015;项目主持人:王楨)的研究成果。

高职教育作为培养高素质技术技能人才的主阵地,其课程资源质量直接决定人才培养与岗位需求的适配度,而高职“金课”资源更是承载职业能力培养、彰显办学特色的核心载体。2018年6月新时代全国高等学校本科教育工作会议上提出“金课”概念,随后教育部于2018年8月印发《关于狠抓新时代全国高等学校本科教育工作会议精神落实的通知》,首次在官方文件中明确“金课”内涵,并提出“两性一度”核心标准——高阶性、创新性与挑战度。其中,“高阶性”强调知识、能力、素质的有机融

合,聚焦学生复杂问题解决能力培养;“创新性”要求内容体现前沿性、教学形式突出互动性、学习结果注重探究性;“挑战度”则倡导课程设置需达到“跳一跳才能够得着”的难度,倒逼师生深度投入。

打造优质高职“金课”资源,既是破解当前高职教育“资源与岗位脱节、实践与岗位错位”难题的关键抓手,也是落实“金课”建设政策要求、提升学生职业素养与就业竞争力的必然要求^[1]。2019年10月教育部印发的《关于一流本科课程建设的实施意见》进一步明确,一流课程需实现目标支撑培养定

(下转第28页)

(上接第26页)

[参考文献]

[1]王东雷.生成式人工智能在教育传媒行业垂直应用场景探究[J].传媒评论,2024,(04):42-44.

[2]王钢,贺静.课程思政背景下大学英语课程的核心要素及实践路径[J].黑龙江工业学院学报(综合版),2021,21(09):115-119.

[3]文秋芳.大学外语课程思政的内涵和实施框架[J].中国外语,2021,18(02):47-52

[4]2024智能教育发展蓝皮书-生成式人工智能教育应用(精华版)(1).

[5]徐锦芬.高校英语课程教学素材的思政内容建设研究[J].外语界,2021(02):18-24.

[6]薛燕,李婧.数智时代大学英语课程思政的多模态融入[J].内蒙古财经大学学报,2024(06):47-51.

(审稿人:郑洪成)



位、教学设计科学合理、内容与时俱进,且实行五年动态管理,要求持续更新资源以保障质量,这一要求同样为高职“金课”资源建设提供了核心遵循。习近平总书记在2024年全国教育大会上强调:“构建职普融通、产教融合的职业教育体系,大力培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才”^[1],更为高职“金课”资源建设与优化指明了方向。

一、高职“金课”资源建设的核心要义与现实诉求

高职教育以培养高素质技术技能人才为核心目标,高职“金课”资源作为课程实施的关键载体,其建设质量直接决定人才培养成效^[2]。在教育数字化转型的背景下,厘清高职“金课”资源建设的核心要义、剖析现实困境,既是推动“金课”提质增效的基础,更是探索生成式人工智能与资源建设融合路径的逻辑起点。

(一)高职“金课”资源建设的核心要义

相较于普通高校理论类课程资源,高职“金课”资源紧扣职业教育类型特征,突出职业性、实践性与开放性,核心要义可从四维度解析。在需求定位上,“准”是首要准则。资源需精准对接岗位核心需求、学生认知特点与职业规划,既涵盖岗位前沿技术与标准,又契合高职学生形象思维占优、实践需求强的特质^[3],解决“资源与岗位脱节”“资源与学情错位”问题,服务学生职业能力提升。在资源供给上,“精”是关键要求。摒弃“大而全”的堆砌模式,聚焦岗位核心能力与课程重难点,构建含微课视频、虚拟实训案例、任务工单等的模块化资源包,实现“按需供给”,满足不同专业方向、学习基础学生的个性化需求^[4]。在实践场景上,“实”是鲜明特色。重点开发高仿真实训场景资源,模拟岗位真实工作流程、设备操作环境与问题处置情境^[5],打破“教室与岗位”“理论与实践”壁垒,让学生在沉浸式体验中提升操作技能与问题解决能力,为衔接职场奠基。在评价反馈上,“活”是重要保障。建立动态评价机制,实时跟踪资源教学应用效果,对接岗位技

术迭代与需求变化^[7],及时更新资源,形成“建设-应用-评价-优化”闭环,确保资源契合人才培养目标与岗位需求。

(二)高职“金课”资源建设的现实诉求

近年来,高职教育虽大力推进“金课”建设,在资源开发与应用上取得一定成效,但结合岗位发展与学生成长需求,仍面临多重亟待破解的挑战^[8]。一是资源更新滞后于岗位技术迭代。智能制造、电子商务等领域岗位技术更新快,但传统资源开发依赖教师手动编写、拍摄,周期长、成本高^[9],导致资源内容难跟进岗位技术升级,出现“资源教旧技术、岗位用新技术”的脱节,影响学生职业能力与岗位适配性。二是个性化资源供给能力不足。高职学生涵盖普高生、中职生、退役军人等群体,学习基础、职业目标差异显著,但现有资源多为“统一版本”,缺乏分层设计,无法满足个性化学习与岗位发展需求,造成部分学生“吃不饱”、部分“吃不透”,降低育人效能。三是实践场景资源建设受限。航空维修、精密加工等专业对实训设备精度、场地安全性要求高,设备购置成本贵、场地建设难,且部分岗位实训环节风险高,学校难以建设足量实体实训场景^[10],导致学生“看得多、练得少”,技能熟练度不足,难达岗位要求。四是评价反馈机制僵化。对“金课”资源效果的评价多依赖期末纸质考核或教师主观评分,缺乏对学生学习过程数据的实时采集与分析,无法精准判断资源有效性,也难针对性优化内容,形成“建设与评价脱节”的恶性循环,制约资源质量提升,难以适配高职教育高质量发展需求。

二、生成式人工智能赋能高职“金课”资源建设的技术支撑

生成式人工智能以深度学习、Transformer架构为核心技术底座,突破传统人工智能“数据匹配”的功能局限,具备自主生成内容、模拟交互场景、挖掘数据规律的核心能力。在高职“金课”资源建设中,其价值并非技术工具的简单叠加,而是通过核心技术体系,对资源开发、供给、应用、评价全流程形成



系统性支撑,精准破解传统资源建设效率低、适配性弱、场景窄、评价滞后等痛点,为高职“金课”资源建设注入智能化动能。

(一)内容生成技术,驱动资源开发从“人力主导”转向“人机协同”

传统高职“金课”资源开发高度依赖教师团队手动编写、拍摄与整理,人力与时间成本高,且难以适配岗位技术快速迭代需求。生成式人工智能的内容生成技术,依托海量数据训练形成的语义理解与创作能力,可自动生成多元化资源,推动开发模式向高效化、协同化转型。在理论类资源开发中,技术可基于课程标准、岗位规范自动生成微课脚本、知识点解析、分层习题,并结合语音合成生成配套音频,减少教师重复性劳动,使其聚焦教学逻辑优化与思政元素融入^[1];在实践类资源开发中,能根据岗位操作流程生成实训工单、设备操作动画、故障处置案例,通过智能剪辑从多视角素材中提取关键环节,合成标准化示范视频,将开发周期从数周缩短至数小时;在岗位前沿资源更新中,可通过数据爬虫与语义分析,实时抓取行业网站、企业岗位相关信息,提炼核心技术要点并转化为教学资源,确保资源与岗位技术迭代同步,避免“开发即滞后”。

(二)智能推荐技术,实现资源供给从“统一推送”走向“精准适配”

高职学生生源多样,学习基础、职业目标差异显著,传统“统一版本”资源供给难以满足个性化需求。生成式人工智能结合用户画像技术构建的“学生-资源”匹配机制,通过多维度数据采集与算法分析,实现资源供给从“大水漫灌”到“精准滴灌”的转变^[2]。其运行逻辑包含三环节:一是立体化学生画像构建,技术采集学生专业方向、学习进度、考核成绩、实训表现、职业测评等数据,通过聚类分析与标签化,生成“职业倾向-知识短板-技能需求”画像,精准定位学习需求;二是智能匹配推送,基于画像与资源标签,运用协同过滤、内容匹配算法,为不同

学生推送个性化资源包——中职升学学生侧重理论补修资源,准备就业学生侧重岗位实训资源;三是动态策略优化,实时跟踪资源观看时长、重复次数、互动反馈,调整推荐参数,减少低效资源推送,引入跨领域拓展资源,平衡“精准供给”与“视野拓展”,避免“信息茧房”。

(三)数据研判技术,促进评价反馈从“静态滞后”转向“动态闭环”

传统高职“金课”资源评价多依赖期末考核或教师主观评分,难以全面反映应用效果,且优化缺乏科学依据。生成式人工智能的数据研判技术,通过多维度数据采集、关联分析与规律挖掘,构建动态化、全视角评价机制,实现评价从“结果导向”到“过程与结果并重”的转变。从学生维度,技术实时采集资源访问量、学习时长、任务完成率、考核成绩等数据,通过聚类分析判断资源接受度——如某资源平均学习时长短、完成率低,可定位难度或趣味性问题,为调整提供方向;从资源维度,运用自然语言处理分析学生文本评价,结合考核成绩关联分析,量化资源有效性;从岗位维度,对接行业数据库与企业反馈,监测岗位需求变化,当岗位新增能力要求时,自动对比资源与新标准差异,生成更新建议报告,确保资源与岗位需求同步,形成“评价-反馈-优化”闭环。

三、生成式人工智能与高职“金课”资源建设的融合路径

(一)以“生成式 AI+协同开发”重构资源生产流程,提升开发效率与质量

以“生成式 AI+协同开发”重构资源生产流程,提升开发效率与质量

传统高职“金课”资源开发多以教师团队为核心,存在“单打独斗”的局限——教师既要承担内容创作,又要兼顾技术适配与岗位对接,导致资源开发周期长、内容与岗位需求脱节。而“生成式 AI+协同开发”模式,通过整合 AI 技术、教师专业能力与行业专家实践经验,构建“需求-生成-优化”的闭环生



产流程,实现资源开发效率与质量的双重提升。

在需求分析环节,生成式AI可发挥数据抓取与分析优势,通过爬取行业招聘平台的岗位需求数据、企业岗位技术文档与岗位标准文件,自动提炼岗位核心能力要求,生成“岗位能力需求报告”;教师结合专业人才培养方案,对报告中的能力维度进行教学适配性调整,明确资源建设的核心目标与内容框架;行业专家则从实践角度补充岗位最新技术要求,确保资源需求定位与岗位实际一致,避免盲目开发。在内容生成环节,生成式AI基于需求框架自动生成资源初稿——例如为机械维修专业生成微课脚本、为电子商务专业生成实训案例框架;教师重点负责内容的教学逻辑梳理与思政元素融入,如在机械维修微课中补充“工匠精神”的价值引导,在电商实训案例中强化“诚信经营”的职业素养;行业专家则对资源中的岗位技术细节进行验证与修正,如调整机械操作流程的规范性、更新电商岗位的最新工作规则,确保资源内容的专业性与准确性。

在迭代优化环节,需建立“AI监测+人工复核”的动态机制:生成式AI实时跟踪岗位技术变化与学生学习反馈数据,当发现某类资源的岗位技术内容过时或学生使用率过低时,自动推送资源更新建议;教师与行业专家定期召开协同研讨会,结合AI建议与教学实践需求,对资源进行修订与升级——如当新能源汽车岗位推出新的电池维修技术时,AI提示更新相关实训资源,教师与行业专家共同调整实训步骤、补充技术要点,形成“快速响应岗位变化、持续适配教学需求”的资源生产闭环。

(二)以“生成式AI+个性化推送”优化资源供给模式,实现“按需适配”

高职学生生源多样,学习基础、职业目标存在显著差异,传统“统一版本”的资源供给模式难以满足个性化学习需求。而“生成式AI+个性化推送”模式,通过构建“学生画像-资源匹配-动态调整”的供给体系,让资源供给从“大水漫灌”转向“精准滴

灌”,切实提升资源的利用效率与育人实效。

在课前预习阶段,生成式AI基于前期构建的学生画像与课程目标,自动生成个性化预习资源包——针对中职升学学生,资源包以基础理论微课、前置知识习题为主,帮助其弥补理论短板;针对准备就业的学生,资源包则侧重岗位基础技能实训任务工单与企业案例解读,助力其提前熟悉职场场景;同时,AI实时跟踪学生预习进度,对未完成预习的学生发送提醒,对预习测试成绩不佳的学生补充针对性补修资源,确保学生课前具备基础学习能力。在课中学习阶段,生成式AI需与课堂教学进度实时联动:教师通过智慧教学平台发布课堂任务后,AI根据学生的课堂互动数据动态调整资源推送——当讲解“PLC编程”时,对编程逻辑掌握薄弱的学生,推送编程步骤拆解视频与基础案例;对已掌握基础逻辑的学生,推送复杂场景的拓展编程任务,如“生产线自动化控制”的综合编程练习,实现“因材施教”的课堂资源供给。

在课后巩固阶段,生成式AI结合学生课堂学习数据,生成个性化复习资源——针对课堂重点难点,推送知识点总结微课与相似练习题;针对实训操作薄弱环节,推送操作示范视频与虚拟实训任务;同时,AI还需结合学生的职业发展规划,推送行业拓展资源,如为有志于从事跨境电商的学生推送行业大咖讲座视频、为希望考取技能证书的学生推送证书考试辅导资料,实现“课程学习-职业储备”的无缝衔接,让资源供给真正贴合学生的个性化需求。

(三)以“生成式AI+场景仿真”创新资源应用场景,强化实践体验

实践是高职“金课”资源的核心属性,但传统实体实训场景受限于设备成本、场地规模与安全风险,难以覆盖所有专业的实践需求。“生成式AI+场景仿真”模式,通过融合AI的场景生成能力与VR、AR技术的沉浸式体验优势,构建“虚拟实训预热-虚实结合实训-虚拟创新实训”的递进式应用场景,



打破实体场景局限,提升学生的实践能力与创新意识。

在虚拟实训预热环节,重点解决“实体实训入门难”的问题:生成式AI基于实体实训设备的参数与操作规范,生成高保真虚拟实训场景,学生在进入实体车间前,可通过虚拟平台进行预操作训练——如数控专业学生在虚拟场景中模拟机床操作流程、参数设置与零件加工,熟悉操作规范与安全要求;汽修专业学生在虚拟场景中拆解虚拟发动机,观察内部结构与零件装配关系。通过虚拟预热,学生可提前规避操作失误,降低实体设备损坏风险,同时缩短实体实训的入门时间,提升实训效率。在虚实结合实训环节,聚焦“实践技能精准提升”:借助AR技术,将生成式AI生成的虚拟标注、操作提示叠加到实体设备上——如汽修专业学生拆解实体发动机时,AR眼镜实时显示零件名称、拆解顺序与注意事项,帮助学生快速掌握操作要点;机电专业学生调试实体PLC设备时,AR界面同步展示程序运行逻辑与故障排查指引,助力学生理解技术原理与实践操作的关联。这种“虚拟指导+实体操作”的模式,既保留了实体实训的真实感,又通过AI辅助降低了实践难度,提升技能掌握的精准度。

在虚拟创新实训环节,侧重“创新能力培养”:生成式AI构建开放式虚拟实践场景,为学生提供自主探索与创新的空间——如电子商务专业学生在AI生成的“虚拟电商平台”中,自主设计店铺定位、策划营销活动、制定运营方案,AI实时分析方案的可行性,从流量获取、客户转化等维度提供优化建议;物流管理专业学生在“虚拟供应链场景”中,自主设计仓储布局与配送路线,AI模拟不同方案的运营效率与成本,帮助学生优化决策。通过开放式虚拟场景,学生可突破实体实训的固定流程限制,在实践中培养创新思维与问题解决能力,契合高职“金课”对创新实践的要求。

(四)以“生成式AI+动态评价”完善资源优化机制,实现持续改进

传统高职“金课”资源评价多以“结果导向”为主,依赖期末考核或教师主观评分,难以全面反映资源的实际应用效果,导致资源优化缺乏科学依据。“生成式AI+动态评价”模式,通过构建“过程性评价+结果性评价+岗位适配性评价”的三位一体评价体系,实现对资源的全维度、动态化评价,为资源持续优化提供支撑。

在过程性评价层面,生成式AI实时采集学生使用资源的全流程数据,包括资源访问次数、停留时间、重复学习频率、互动反馈内容等,结合学习行为分析模型,生成“资源使用效果报告”——例如通过分析某微课视频的平均观看时长与完播率,判断资源的吸引力;通过统计某实训任务的重复操作次数,评估资源的难度适配性;通过提取学生的文本反馈,识别资源中“步骤不清晰”“案例过时”等问题,为资源内容调整提供方向。在结果性评价层面,生成式AI将资源使用数据与学生的技能考核成绩、职业资格证书获取率进行关联分析,量化资源的育人成效;分析使用某“客户服务”资源的学生在企业实习中的服务满意度评分,评估资源的实践价值。通过结果性评价,明确资源的有效与否,为资源的保留或淘汰提供数据支撑。

在岗位适配性评价层面,生成式AI对接行业数据库与企业反馈信息,实时监测岗位需求变化与资源内容的匹配度——当某专业对应的岗位技能标准更新时,AI自动对比现有实训资源与新标准的差异,生成“资源更新建议报告”;教师结合报告对资源进行修订,补充相关技能训练内容,确保资源始终与岗位要求同频。通过“过程-结果-岗位”的多维度评价,形成“评价-反馈-优化”的闭环机制,推动高职“金课”资源持续迭代升级,始终契合人才培养与岗位需求。

四、结语

生成式人工智能为高职“金课”资源建设注入了新的技术活力,其与高职“金课”资源建设的融合,不仅是技术层面的工具应用,更是教育理念、教



学模式的深刻变革。未来,需在实践中持续探索生成式AI的应用边界与优化路径,既要发挥其在资源开发、供给、应用、评价中的高效性与精准性,又要坚守高职教育的职业性、实践性本质,防范技术风险,最终实现“技术赋能”与“育人本质”的统一,为高职教育培养高素质技术技能人才提供优质资源支撑。

[参考文献]

[1]马彩华,张露颖.高职院校创新创业“金课”构建研究[J].教育与职业,2025(3):106-112.

[2]陈如平.教育强国建设的战略布局——从2018年全国教育大会到2024年全国教育大会[J].中小学管理,2024(10):9-12.

[3]郭福春,许嘉扬.新质生产力视域下职业教育数字化转型的动力机制与实践进路[J].中国职业技术教育,2025(1):105-112.

[4]姚瑞玲,张永鹤,张玉红.基于知识图谱的高职“数字印刷技术”课程建设探索与实践[J].印刷与数字媒体技术研究,2025(3):172-178.

[5]王伟毅,周春林,顾至欣.高职院校“金课”建设:要素、特性与路径[J].职业技术教育,2020,41(5):19-22.

[6]朱善元,胡新岗,朱明苑.高职数字化教学“金课”的内涵特征、价值意蕴及建设路径[J].教育与职业,2023(4):89-94.

[7]张晓燕,张万红,王志峰,马娜.多元化生源结构下高职院校“五大金课”建设策略研究[J].职业技术教育,2020,41(20):50-54.

[8]叶信治.高校“金课”建设:从资源驱动转向制度驱动[J].中国高教研究,2019(10):99-103.

[9]李婧,顾志平.人工智能赋能高职“金课”建设:逻辑耦合、现实困厄与行动路向[J].宁波职业技术学院学报,2025,29(1):76-82.

[10]鹿艳晶,范其丽,周军浩.“AI+知识图谱”赋能高职院校金课建设的研究与实践——以“open-

Gauss数据库技术”课程为例[J].中国信息技术教育,2025(9):110-112.

[11]詹泽慧,杨明欢,张伟春,刘梦彧,邹萱萱.GAI赋能教师队伍建设的“裂变—聚合”双机制模型[J].现代远程教育研究,2025,37(4):60-68+79.

[12]黄贵英,谢青松.高职思政课程数字化生态课堂建构:本质意涵、关系结构与实施路径[J].职业技术教育,2023,44(26):35-40.

(审稿人:郑洪成)



五味相合 德技相生:高职中药专业课程思政模式构建与实践研究 ——以《方剂与中成药》课程为例

赵吉宇

[摘要]课程思政建设是落实立德树人根本任务的战略举措。针对高职中药学专业课程思政建设中存在的思政元素“硬融入”、教学场域“相割裂”、育人效果“难评价”等现实困境,江苏食品药品职业技术学院《方剂与中成药》课程团队,立足中医药文化独特优势,深入挖掘“中药五味”哲学内涵,构建了以“立德树人”为根本核心,以“文化自信、工匠精神、仁爱之心、创新意识、责任担当”为五味育人目标的“一核双融三堂四评五味”的课程思政教学模式。最终实现文化自信、工匠精神、仁爱之心、创新意识、责任担当五味育人目标。经过两轮教学实践验证,该模式有效提升了学生的职业认同感和思政素养,为高职专业课程思政建设提供了可复制的实践参考。

[关键词]课程思政;高职教育;中药专业;方剂与中成药;教学模式

[作者简介]赵吉宇(1987-),男,满族,黑龙江省宁安人,江苏食品药品职业技术学院讲师,硕士;研究方向:中药学、职业教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2022年校级教育研究课题“‘一带一路’背景下中药学专业国际化课程建设中政行企校企合作机制的研究与实践”(项目编号:2022JYB012;项目主持人:赵吉宇)的研究成果。

引言

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调,“要用好课堂教学这个主渠道,使各类课程与思想政治理论课同向同行,形成协同效应”^[1]。2020年教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》,明确要求“构建全员全程全方位育人大格局”^[2]。2021年,江苏省教育厅出台《关于深入推进全省高等学校课程思政建设的实施意见》,强调要结合专业特点分类推进课程思政建设^[3]。这些政策文件为高职院校专业课程思政建设提供了根本遵循。

一、研究背景与逻辑框架

《方剂与中成药》作为高职中药专业的核心课程,是连接中医基础理论与临床实践的桥梁课程,具有丰富的思政育人元素。课程涵盖方剂组成原理、配伍规律、中成药临床应用等专业知识,同时蕴含着“君臣佐使”的哲学智慧、“辨证论治”的临床思维、

“大医精诚”的职业精神等思政内涵^[4]。然而,在实际教学过程中,课程思政建设仍面临“思政元素挖掘表面化”“教学场域局限”“评价体系重知识轻价值,育人效果难以量化”三大突出问题:基于以上实际教学问题,江苏食品药品职业技术学院《方剂与中成药》课程团队立足中医药文化独特优势,深入挖掘“中药五味”(酸、苦、甘、辛、咸)哲学内涵,构建了以“立德树人”为根本核心(一核),推动“思政元素与专业知识、产业需求与教学过程”双线深度融合(双融),贯通“校内课堂、课外拓展、企业实践”三个育人场域(三堂),实施“知识、能力、素质、价值”四维联动评价(四评),最终达成“文化自信、工匠精神、仁爱之心、创新意识、责任担当”五味育人目标(五味)的“一核双融三堂四评五味”课程思政教学模式(见图2)。最终实现文化自信、工匠精神、仁爱之心、创新意识、责任担当五味育人目标。这一



逻辑框架体现了从目标设定到路径实施,再到效果评价的完整闭环,每个环节既相对独立又相互关联,共同构成了一个有机的课程思政育人体系,构建了“一核双融三堂四评五味”课程思政模式,旨在为高职中药专业课程思政建设提供可借鉴的实践路径。

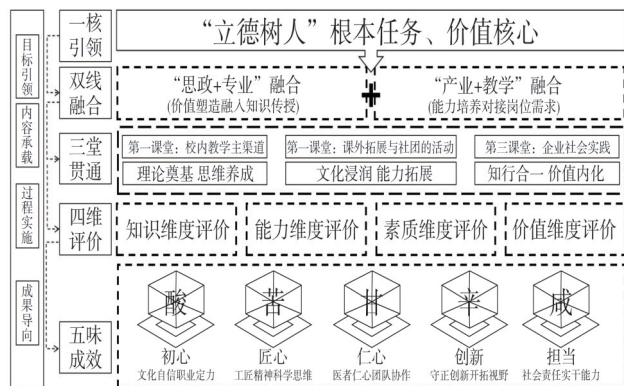


图1.“一核双融三堂四评五味”课程思政模式逻辑框架图

二、模式实施路径与创新实践

(一) 一核引领:重构课程教学目标体系

课程团队基于OBE理念,对《方剂与中成药》课程目标进行系统性重构^[5],在传统知识目标、能力目标、素质目标基础上增设价值目标,形成四位一体的课程目标体系(见图2)。在知识目标层面,要求学生掌握120首常用方剂的组成、功效、主治等基础知识^[6];在能力目标层面,重点培养学生辨证用药、问病荐药等实践能力;在价值目标层面,注重培育学生的中医药文化自信和职业认同;在素质目标层面,强化学生的创新意识和责任担当^[7]。

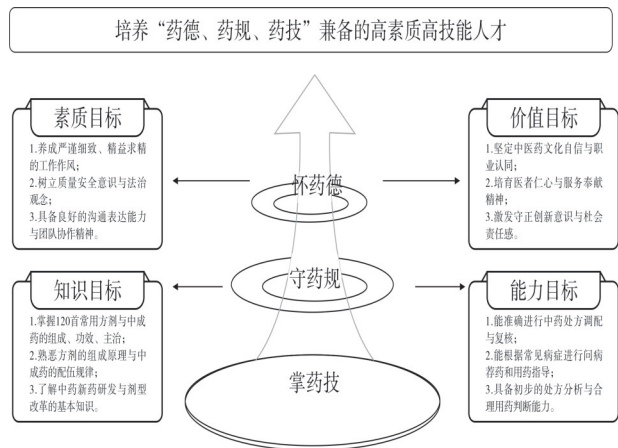


图2.课程教学目标体系

以“感冒用方药”项目为例,具体教学目标设计如下:知识目标:掌握麻黄汤、桂枝汤等常用解表剂与感冒用中成药的组成、功效及临床应用;能力目标:能够根据临床表现准确选用感冒用方药,并指导患者合理用药;价值目标^[8]:通过麻黄汤及其拓展方的古今应用案例分析,增强对中医药“理法方药”理论体系的文化自信;素质目标:培养严谨求实的科学态度、以人为本的服务意识和因地制宜的创新精神^[9]。

(二) 双融驱动:实现基因式融合创新

1. 挖掘“中药五味”哲学内涵,建立思政元素映射库

在课程设计阶段,团队深入挖掘中医药文化中“药食同源”的哲学思想,建立“药味—哲学内涵—思政元素—教学案例”四维映射关系(见表1)。这一映射关系不仅体现了中医药特色,更使思政教育自然融入专业教学^[10]。

表1. 中药五味与思政元素映射表

药味	哲学内涵
酸(收涩)	固守本源,传承精华
苦(泻燥)	刻苦钻研,精益求精
甘(补和)	仁爱和谐,服务为民
辛(发散)	开拓创新,与时俱进
咸(软坚)	攻坚克难,担当使命
思政元素	典型教学案例
文化自信	《伤寒论》经方传承历史讲解
工匠精神	辨证施治在地黄丸系列中的体现
仁爱之心	问病荐药中的医患沟通训练
创新意识	现代中药新剂型研发案例研讨
责任担当	药品不良反应监测与报告

2. 校企协同开发教学案例,促进产业与教学深度融合

在教学资源建设过程中,团队依托学校及专业与雷允上药业、苏州李良济药业等知名企业长期战略合作关系,聘请非遗传承人、行企技术能手组建校企双师团队,共同开发教学案例库。例如,在“补虚类方剂及中成药问病荐药”实训项目中,引入企



业真实岗位工作流程及职业标准,要求学生完成从问病荐药到用药服务再到人文感化的全岗位流程工作任务,并撰写岗位责任与风险评估报告及岗位服务提升意见。通过这一过程,学生不仅掌握了专业技能,更培养了严谨负责的职业态度^[11]。同时,聘请企业专家担任产业导师,参与课程建设和教学实施。产业导师通过专题讲座、实践指导等方式,将行业最新动态和职业标准带入课堂,使学生提前了解职场要求,增强职业适应性。

(三)三堂协同:构建全域育人新格局

1. 第一课堂:夯实主渠道建设

在教学实施阶段,采用案例教学法、PBL教学法等多种教学方法,增强课堂吸引力。例如,在“热证用药”项目教学中,以“连花清瘟胶囊在流行时疫防控中的应用”为案例,引导学生探讨“中药经方在公共卫生事件中的价值和贡献”。通过组方研究、案例分析、小组讨论、企业导师答疑等形式,培养学生辩证施治专业思维和社会责任感^[12]。利用数字化、智能化课程教学平台,整合课程在线资源库、案例库、习题库。开发微课、动画等数字化资源,将抽象的中医药理论转化为直观形象的教学内容。如通过3D动画演示方剂在体内的作用机理,帮助学生理解“君臣佐使”的配伍原理。

2. 第二课堂:拓展育人空间

在社会实践环节,成立思政引领、专管融合的专业教师与团委教师双负责制的科研创新团队与社会服务公益社团,开展中医药健康活动月、中医药文化节、经典诵读、技能竞赛等特色活动,鼓励学生参与教师科研项目,促进科研成果在公益服务中转化迭代。如组织学生开展“社区老年中医体质筛查”项目,通过实地调研、样本采集、数据分析等过程,对学校所在地社区老人体质类型分布进行科学分析,制定因时而动、因地制宜、因人而异的“三因制宜”膏方养生社区宣讲主题,培养学生的科研素养和创新精神。

3. 第三课堂:强化实践育人

在实践教学环节,通过校内校企共建实训室、校

内校企共建思政育人基地、校外实训基地,开展从“岗位认知→岗位模拟→任务实训→项目实践→岗位实操”的全流程沉浸式实践教学。依托校内校企合作实体化运行药店作为产教融合实训基地,学生在此完成至少4周的岗位跟岗实践,在真实工作环境中锻炼专业技能。实习期间推行“双导师制”,由学校教师和企业导师共同指导,确保实践教学质量。实施“岗位思政日志”制度,要求学生每日记录工作体会和职业感悟。通过定期反思总结,促进学生将理论知识转化为职业素养,实现知行合一。

(四)四评联动:构建科学评价体系

建立多元综合评价体系,从知识、能力、素质、价值四个维度全面评估课程思政实施效果。知识维度评价采用形成性评价与终结性评价相结合的方式。除传统笔试外,增设情境案例分析题,考查学生运用所学知识解决实际问题的能力。如设置“患者自行服用中成药导致不良反应”的案例,要求学生分析原因并提出解决方案。能力维度评价通过技能考核、项目汇报等方式评估实践能力。如要求学生完成一个完整的问病荐药流程,从接待患者、询问病情到推荐药品、用药指导,全面考核其专业能力。素质维度评价采用360度评价法,综合教师评价、同学互评、企业导师评价等多方意见。重点考查学生的团队协作、沟通表达等软技能。价值维度评价开发思政素养测评量表,通过前后测对比量化思政教育效果。量表包含文化认同、职业精神、社会责任等维度,采用李克特五点计分法,定期跟踪学生思政素养变化。

评价内容	知识目标达成度	技能目标达成度	素质目标达成度	价值目标达成度
评价维度	知识维度评价	能力维度评价	素质维度评价	价值维度评价
评价指标	中医药经典著作与文化典故的掌握 行业法规与职业规范的知识度 中医药发展史与最新进展的了解 药师岗位群基本知识与工作流程熟练度 科学伦理与学术规范的认识	辨证荐药中体现人文关怀 处方审核与用药指导中的风险控制意识 团队协作完成综合性项目的的能力 运用现代信息技术传承创新中医药的能力 发现、分析及解决实际药学问题的能力	职业认同与专业学习的主动性 严谨细致、精益求精的实验/实训习惯 沟通协作与乐于分享的团队精神 勤奋刻苦、迎难而上的学习态度 自我管理与持续反思的元认知能力	文化自信 职业定力 科学精神 工匠精神 仁爱精神 服务意识 担当精神 法治意识 社会责任
评价主体	校内教师评价	企业导师评价	团队内部互评	带教教师评价
评价方法	直接观测法 (如问病荐药/处方审核)	情景模拟考核 (如实训报告/案例分析)	间接评价法 (如实训报告/案例分析)	分析反思性材料 长期追踪法 行为观察与访谈 (如课堂表现/社会实践)
评价平台	课程智慧教学平台			

图3.《方剂与中成药》课程思政教学质量评价体系



三、实践成效与反思

经过2024—2025学年两轮教学实践,“一核双融三堂四评五味”课程思政模式取得显著成效:(1)学生学习效果显著提升 课程评教优秀率从85%提升至96%,学生到课率保持在98%以上。在期末考试中,学生平均成绩明显提高,特别是在案例分析等岗位综合技能题型上表现突出。(2)专业技能竞赛成果丰硕 学生获得省级以上技能大赛奖项6项,获得职业院校创新创业大赛省赛一等奖1项,国家铜奖1项,获得第九届“创青春”中国青年创新创业大赛金奖1项,获得“挑战杯”大学生创业计划竞赛省级银奖1项。(3)思政素养明显增强 通过思政素养测评发现,学生在中医药文化认同、职业责任感等方面的得分显著提高。94%以上的学生表示“对中医药发展前景充满信心”,87%的学生“愿意长期从事中医药相关工作”。(4)用人单位满意度提高 课程岗位相关企业人才培养质量调研数据显示,近两年毕业生在相关岗位职业认同感和责任意识显著提升,学生在专业知识、岗位技能、职业素养及团队精神等方面获得用人单位高度认可。

四、实践反思

经过两轮教学实践验证,“一核双融三堂四评五味”课程思政模式在取得显著成效的同时,也暴露出若干亟待完善的问题。深入剖析这些问题并提出改进策略,对模式的持续优化具有重要意义。

(一)价值维度评价的科学性有待提升

当前思政素养测评主要依赖学生自评量表等主观性评价量表,存在一定的主观局限性。首先,自评方式容易受到社会期许效应的影响,学生可能倾向于给出符合社会期望的答案,而非真实反映自身思想状况。其次,量表的信效度需要进一步验证,特别是在测量隐性价值观念时,需要开发更加灵敏的测评工具。建议通过增加教学过程中学生行为观察评价,通过记录学生在实训中的实际表现(如药品调剂时的严谨程度、与患者沟通时的共情能力等)进行客观评估;同时引入作品分析评价,对学生的案例分析

报告、实习日志等进行内容分析,挖掘其中体现的价值取向;在此基础上,课程团队积极开展追踪调查,建立毕业生成长档案,长期跟踪其职业发展轨迹,从职业生涯表现反推课程思政的长效性^[13],最终构建“三位一体”的数字化、智能化评价体系,建立思政素养预警机制,实现个性化干预。

(二)校企协同的深度和广度仍需拓展

现有校企合作机制在共育内容开发、资源共享等方面仍有提升空间。通过访谈及实地调研发现,目前企业参与课程思政建设任务多集中于提供实习岗位和专题讲座,参与课程标准制定、教材编写等核心教学环节的积极性和主动性不高。问卷显示其深层原因集中于:一是缺乏长效合作机制;二是利益共享机制不完善;三是校企文化差异较大。各院校专业可基于现有产业学院、大师工作室、教师企业实践基地等资源,进一步筹建专业市域产教联合体,通过体制机制创新,实现人才共育、过程共管、责任共担、成果共享;基于现有课程思政教学资源库进一步建设“课程思政企业案例库”,将产业元素、企业文化有机融入教学;基于校企双师课程团队进一步建立“双导师”工作站,为企业导师提供教育教学能力培训,促进产教深度融合^[14]。

(三)个性化思政引导亟待加强

研究通过学生访谈发现当前课程思政建设模式在共性教育方面成效显著,但对学生个体差异关注不够。不同生源背景(如普通高中毕业、中职毕业)、不同职业取向(如研发、营销、临床服务)的学生,其思政素养基础和发展需求存在显著差异。教学内容缺乏学生群体的个性化分层设计;教学方法单一,未能充分利用数字化手段实现个性化学习路径推荐;课程现有统一教学评价标准难以准确反映各类学生的成长进步。课程团队借助学校数字大脑及智慧教学平台升级契机,建设“课程思政智慧平台”,开发“思政素养数字画像”系统,建立“个性化学习智能推荐引擎”,根据学生特征推送个性化的学习资源和实践活动^[15]。实现内容个性化、路径个性化、评价个性



化,“三个个性化”课程体系建设^[6]。

(四)教师思政教学能力存在差异

本校及兄弟院校同类专业教师团队调研数据显示,中药类专业教师在开展课程思政时面临三大挑战:思政元素挖掘深度不足(42.3%)、教学方法创新不够(35.7%)、评价手段单一(22.0%)。特别是高学历青年教师,因行业企业工作经验不足,缺乏将专业知识、岗位技能、职业素养、价值理念与思政教育有机融合的经验,容易出现“硬融入”“两张皮”现象。我校中药学专业团队通过开展课程思政理念与方法通识培训,校企“双导师”工作站集体备课、案例研讨和实操训练,校内课程思政竞赛和示范课观摩,课程思政专题教学研讨等方式,为教师们构建基础培训阶段、能力提升阶段、实践锤炼阶段逐步提升的“四阶递进”的教师发展体系,同时,组建“课程思政教学创新团队”,落实学校课程思政创新工作要求,选聘马克思主义学院教师担任二级学院课程思政副院长,为课程思政建设提供专业指导与支持^[7]。

五、结论与展望

“一核双融三堂四评五味”课程思政模式以中医药文化为特色,江苏食品药品职业技术学院通过系统化设计有效破解了高职专业课程思政建设的难题。该模式的创新价值主要体现在三个方面:首先,构建了具有中医药特色的思政元素映射体系,实现了思政教育与专业教学的有机融合。通过挖掘“中药五味”的哲学内涵,建立与思政元素的自然联系,使思政教育如盐化水、润物无声。其次,创新了“三堂协同”的育人机制,打破了传统课堂的时空限制。通过校内课堂、课外活动、企业实践三个场域的协同联动,实现了全员全程全方位育人。第三,建立了科学的四维评价体系,实现了从重知识到重价值的转变。通过知识、能力、素质、价值的综合评价,更加全面客观地反映了课程思政的实施效果。基于本阶段研究结果,团队后续将从以下方面进行持续改进:一是深化评价研究,开发更加科学有效的思政素养测

评工具;二是推进数字化转型,利用大数据技术实现精准思政;三是加强国际交流,推动中医药文化走出去,为世界提供中国方案。

[参考文献]

- [1]习近平.在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N].人民日报,2016-12-09(1).
- [2]教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知[EB/OL]. [2024-05-28]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-06/06/content_5517606.htm
- [3]江苏省教育厅关于深入推进全省高等学校课程思政建设的实施意见[EB/OL]. [2024-07-09] http://jyt.jiangsu.gov.cn/art/2020/7/9/art_58366_9307413.html
- [4]李冀,左铮云.方剂学[M].北京:中国中医药出版社,2021
- [5]赵海梅,刘端勇.《方剂学》课程思政元素挖掘及教学应用举隅[J].江西中医药大学学报,2025,37(01):113-116.
- [6]窦金凤,李先强,熊友谊.OBE理念下中药药理学“中医药传承与创新”课程思政建设研究[J].河南教育(高教),2025,(04):94-96.
- [7]张艳,高相焯,侯苏寓,等.“三全育人”理念下研究生课程思政元素融入路径和实践——以《临床中药学应用研究》为例[J].中药与临床,2025,16(05):58-62.
- [8]曹秋实,张智华,李德顺,等.基于SECI模型挖掘《方剂学》课程思政的隐性知识[J].时珍国医国药,2022,33(10):2516-2517.
- [9]皮林君,岳明明.课程思政在方剂学中的思政框架构建与教学融入[J].中国中医药现代远程教育,2024,22(17):12-15.
- [10]覃骊兰,李海秀,薛中峰.《中药学》课程“五维一体”思政教学模式的探索与实践[J].时珍国医国药,2022,33(01):225-227.



“体教融合”理念下高职体育课程思政建设的实践路径研究

周晓爽

[摘要]在体教融合理念与课程思政政策驱动下,高职体育课程思政建设面临“职业属性缺失”与“育人目标割裂”等实践困境。本文立足职业教育类型化特征,通过解析体教融合与高职体育课程思政职业化耦合机理,提出以职业场景为价值传导载体,构建“职业场景锚定—目标双螺旋驱动—三阶模块实施”融合路径。通过此路径,以期弥合体育训练、职业能力培养与思想政治教育的断层,为高职体育课程思政建设提供可操作的范式。

[关键词]体教融合;课程思政;高职体育;职业场景;具身认知

[作者简介]周晓爽(1995—),女,河南濮阳人,江苏食品药品职业技术学院助教,硕士;研究方向:思想政治教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系江苏省社科应用精品工程高校思想政治教育专题课题“数字技术赋能‘大思政课’高质量发展三维路径研究”(项目编号:24SZB-043;项目主持人:李乐霞)和2025年度校级基金项目“美育融入高职思政课的路径研究”(项目编号:JSFPCSKC202505;项目主持人:周晓爽)的研究成果。

引言

近年来,国家政策层面持续强化协同育人体系的创新实践。2020年《关于深化体教融合促进青少

年健康发展的意见》与《高等学校课程思政建设指导纲要》的相继出台,推动体育教育与思想政治教育进入深度互嵌的新阶段。高职院校肩负着培养

(下转第39页)

(上接第37页)

[11]鲍玲玲,陈乃东,郝经文.中药学专业方剂学课程思政教学改革初探[J].中国教育技术装备,2022,(16):122-126.

[12]李庆伟,黄敬文,姜醒,等.中药制药本科专业《中药学》课程真实问题教学改革探索[J].时珍国医国药,2023,34(05):1233-1235.

[13]吴莉.立德树人视域下民办高校体育课程思政教学质量评价体系的构建[J].高教探索,2025,(S1):95-97.

[14]梅鲁海.“课程思政”+“产教融合”协同育人主体的交互共生和价值耦合[J].中国职业技术教

育,2021,(29):18-21+26.

[15]张薇琳.数智化背景下高校课程思政协同育人实践教学体系的构建[J].高教探索,2025,(S1):107-109.

[16]路涵旭.数智赋能:课程思政协同育人伙伴关系的构建进路[J].黑龙江高教研究,2025,43(05):55-60.

[17]朱幼恩.课程思政理念下高职专业课教师胜任力发展研究[J].安徽教育科研,2025,(30):1-3.

(审稿人:杨志敏)



高素质技术技能人才的使命任务,其职业素养培育需依托课程体系的全面支撑。然而,现实存在困境。高职体育课程长期存在“职业性缺失”与“育人功能弱化”的双重矛盾。具体体现在,体育教学偏重通用性体能训练,与产业技术场景关联薄弱;思政元素植入机械空泛,未能扎根职业能力成长需求。最终,“体育”与“思政”沦为相互割裂的“两张皮”。为摆脱上述困境,本文提出“职业场景锚定”式体育课程思政创新路径。其核心在于重构课程逻辑,以学生未来职业岗位的典型身体素养需求为出发点,深度解构劳动场景中的体能特质、协作模式与职业精神要素,通过情境化、项目化的教学设计来弥合“技能习得”与“价值塑造”的断层。

一、逻辑基点:体教融合与高职体育课程思政的职业化耦合

高职体育课程因其身心协同的教育机制、职业行为的动作同构性、政策落地的强制课时保障,成为体教融合与思想政治教育耦合的最佳载体。脱离体育课程,职业化耦合将失去具身支点;脱离耦合逻辑,体育课程将退回“体质训练”的单维发展困境。

(一)目标同构:政策导向与体育课程的双重使命耦合

体教融合与课程思政政策共同锚定高职体育课程的重要载体地位。《关于深化体教融合促进青少年健康发展的意见》(下文简称“意见”)明确要求“开齐开足体育课”^[1],将其定位为“帮助学生在体育锻炼中享受乐趣、增强体质、健全人格、锤炼意志”的主阵地。《高等学校课程思政建设指导纲要》(下文简称“纲要”)则强调“所有课程承担思政责任”^[2]。对体育类课程,它具体要求为“要树立健康第一的教育理念,注重爱国主义教育和传统文化教育,培养学生顽强拼搏、奋斗有我的信念,激发学生提升全民族身体素质的责任感”。这赋予体育课从传统“育体”向“育体+铸魂”跃升的双重使命。对于高职体育课程而言,它是实现“铸魂”与“强技”双重目

标中的独特桥梁。“铸魂”方面,通过体育课程中蕴含的团队协作、坚韧不拔等精神品质的培育,塑造学生的价值观和职业道德;“强技”方面,结合职业场景设定教学目标,提升学生的体育技能以适应未来职业需求。二者在内在逻辑上紧密相连,“体教融合”为“课程思政”在体育课程中的实施提供了更广阔的平台和资源,而“课程思政”则为“体教融合”在职业教育中的深化赋予了价值引领的内涵,这为高职体育课程实现“强技”与“铸魂”的双重目标提供了政策基础。二者协同驱动高职体育课程重构目标:以职业场景为转化中介,贯通运动技能训练与职业精神培育。具体而言,《意见》“健全人格”需具象为体育课堂中的职业伦理内化;《意见》“锤炼意志”应转化为岗位抗压能力塑造;《纲要》“奋斗有我”信念可映射为职业质量坚守与创新担当。

(二)载体创新:职业场景作为具身化思想政治教育的转化枢纽

具身认知理论强调,认知活动是身体经验与环境交互的产物,其形成机制根植于个体的感官知觉系统、运动控制能力与高级认知加工的动态交互之中^[3]。职业场景为体教融合与思想政治教育提供具身化载体。基于具身认知理论,职业行为规范可映射为体育课堂中精准动作控制。例如,物流专业安全搬运动作可转化为体育课堂中负重训练,机电专业精密操作体态能映射为羽毛球挥拍控制。通过情境化还原,“安全责任”“质量意识”等抽象价值能从“口头说教”转变为“身体体验”。

二、高职体育课程思政建设的现实困境与成因剖析

高职体育课程思政建设在政策驱动下全面推行,但却面临实践困境。这一困境集中体现为两大方面,一是体育“通用性训练”与职业教育“类型化需求”错位,二是思想政治教育“价值灌输”与职业能力“具身内化”割裂。国家政策层面已对高职体育育人提出明确要求。《职业教育提质培优行动计



划(2020—2023年)》强调“强化体育素养与职业能力融合培养”^[4],《关于深化现代职业教育体系建设的意见》进一步提出“推动教育链与产业链深度衔接”^[5]。然而,从全国各区域的实践落地情况来看,高职体育领域的政策执行与目标要求仍存在显著差距。体教融合与课程思政的融合建设尚未形成与现代职业教育体系相适配的实施路径。这就印证了上述问题的普遍性与典型性。究其根源,训练与需求的错位,在于课程设计未遵循职业教育的类型化规律;价值与能力的割裂,在于忽视了体育教育的具身认知特性。此外,部分院校制度支撑缺失、产教衔接不足、协同机制缺位等问题,进一步加剧了破解困境的难度,由此衍生出以下多维实践困境。

(一)教学方法与“具身体验”的矛盾

教学方法与“具身体验”的割裂表现为情境化教学严重匮乏,价值传递浮于表面。当前,思政元素的融入体育课程方式仍显生硬,多停留在课堂口头强调、标语口号或课后简单总结层面,未能充分利用体育实践活动的独特“具身性”优势。缺乏针对不同专业学生未来职业场景精心设计的体育教学情境和典型案例。这些职业场景包括团队协作要求高的服务行业、需要高度专注力的精密制造、强调安全规范的操作岗位等。学生难以在真实的运动挑战、团队协作、规则遵守、挫折应对等“身体力行”的过程中,深刻体验和领悟思政元素。例如工匠精神、规则意识、责任担当、抗压能力等如何具体转化为未来职业所需的核心素养。价值观传递浮于表面,无法实现“体悟内化”。

(二)内容供给与“职业特性”的脱节

内容供给与“职业特性”的脱节突出反映为专业适配性内容缺失。体育课程内容多以普适性的体能、技能和大众项目为主,思政元素的挖掘也偏向于爱国主义、集体主义、拼搏精神等普遍性价值。未能紧密结合不同专业的职业特性、典型工作场景

和核心能力需求,系统性地开发与之高度适配的体育教学模块和思政融入点。例如,针对服务类专业,缺乏深度模拟服务场景的团队项目,也缺乏对其蕴含服务意识、沟通技巧、情绪管理等思政内涵的挖掘。这导致体育课程内容与专业人才培养目标关联度不高,学生感受不到学习的直接职业价值。

(三)师资能力与“跨界融合”的挑战

师资能力与“跨界融合”的失衡呈现为复合型素养严重不足。高职体育教师普遍具备扎实的体育专业知识和技能,但对各行业、各专业的具体职业素养要求、典型工作场景、企业文化等了解有限。同时,他们对思想政治教育理论、方法如何与体育教学、职业能力进行深度有机融合的实践经验不足。体育教师在进行课程思政设计时,往往面临“有心无力”或“生搬硬套”的窘境。他们难以精准把握不同专业学生的职业思政需求点,从而设计出既能有效提升专项运动技能与体能,又能自然渗透职业核心素养和正确价值观的教学活动。

三、“体教融合”背景下高职体育课程思政建设的实践路径

为破解高职体育课程思政建设中的实践困境,本文提出以“职业情境—具身体验”为核心的教学模式革新、以“三维对接—动态迭代”为特征的内容体系重构、以“双向赋能—数字支撑”为支撑的师资机制升级三大实践路径,旨在构建符合高职教育类型特征、兼具思政育人深度与职业能力适配性的创新范式。

(一)构建“职业情境—具身体验”双轮驱动教学模式

在教学模式革新层面,重点构建“职业情境—具身体验”双轮驱动体系。一方面,开发覆盖制造、服务、医护等专业群的职业情境化体育项目库,如针对医护类专业开发“生命救护耐力跑”,体现在负重转运道具等体育项目;机械类专业设计“精密操作稳态训练”,体现在手持平衡仪过障碍等体育项



目,强化职业场景与体育训练的实质关联。另一方面,深化“运动体验—价值领悟”的具身体验教学法。通过职业场景实现“情境浸润”,教师在此过程中即时提示思政触点,如“工匠精神”,并引导学生关联职业行为与价值观。学生将在运动中领悟体育精神、职业精神等,从而形成从场景感知、体验反思到素养内化的完整闭环。

(二)构建“三层融合—动态迭代”职业素养导向型内容体系

建立“三层对接—三维融合—动态迭代”课程重构机制。首先,构建“三层对接”内容开发基础,具体包含三个维度。第一,对接产业标准。调研行业企业人才核心素养如工匠精神、6S管理意识,提炼可融入体育教学中的思政要素。第二,对接专业课程。与专业教师协同分析典型工作任务对体能、心理、协作的需求,例如物流专业需反复弯腰搬运则强化腰腹力量与动作规范教育。第三,对接学生发展。设计进阶式内容结构,包括基础通用体能与技能、专业模块职业情境项目、个性拓展兴趣与短板提升。例如部分高职院校专门开发职业体能课程,将职业情境和体育元素相融合,突破传统思政教育界限,使其能够融入职业场景发挥更显著的育人作用^[6]。其次,开发“体育—职业—思政”三维融合资源包,包含职业体能训练方案,以及嵌入式思政教学点提示如肌耐力训练中关联职场坚持力,在规则讲解中植入安全生产法规意识。最后,构建“动态诊断式”内容迭代机制以保障课程持续进化,具体流程分为三步。第一步,每学期末向合作企业发放《职业素养体育达标评估表》,收集岗位能力短板数据。第二步,对学生进行体能测试与思想政治素养问卷测评,生成个体职业体能—素养缺陷图谱。第三步,教研组依据双向反馈数据,集中修订下学期教学情境项目库。例如针对智能岗位需求新增AI提示反应训练,实现课程内容与产业需求、学生实际需求两者同步优化,形成“对接—融合—迭代”闭环课程建设模式。

(三)构建“双向赋能—数字支撑”融合师资发展机制

实施“双向赋能”计划并构建“教研共同体”。一方面推动体育教师“职业化”,组织其定期进企业、进专业课堂了解行业动态与需求,邀请劳模、技术能手开展职业精神讲座。例如某体育教师通过进入汽车维修企业参与岗位安全操作研修项目后,开发汽车装调工职业防护课程,组织学生参与轮胎更换训练,并贯穿职业安全教育,同时配合讲解《中华人民共和国安全生产法》条款,促进学生掌握体育技能与提升安全意识^[7]。另一方面促进专业教师和思政课教师体育思政化,培训其识别体育中职业素养元素,协同设计跨课程项目,如在机械实训课中引入操作稳定性与投篮手型稳定性的类比教学。同时,成立跨学科课程思政教研组定期研讨融合教学,并开发共享资源平台上传职业情境体育教案、企业案例视频、运动心理分析工具等,支持体育教师精准融入思政。搭建“体教思政融合”数字平台,通过三个模块实现精准支撑。一是智能推送系统。教师在备课输入专业班级后,平台自动推送与该专业未来职业场景相匹配的体育项目库及思政映射要点;二是具身数据看板。在课堂教学中,通过可穿戴设备实时采集学生心率、团队协作轮转效率等数据,课后自动生成“职业素养成长雷达图”,直观呈现学生在抗压能力、规则意识等维度的进步轨迹;三是虚拟案例库。上传行业典型案例视频,并设计“安全规范闯关赛”互动环节,让学生在体育课热身或放松阶段通过手机端完成答题,强化职业安全意识。通过上述数字化工具的嵌入,有效破解职业情境虚拟化难、教学反馈滞后化等痛点,为教师精准施教提供数据支撑。

上述实践路径通过职业情境具身化驱动、素养要素动态化重构、师资发展双向化协同,系统化构建“教学模式—内容体系—师资机制”三维联动框架,一方面以具身体验破解职业素养内化难题,以动态迭代打通产教需求对接壁垒,以数字支撑赋能



教学精准决策;另一方面,通过体育活动中职业情境嵌入、思政要素映射式融合、跨界师资协同化运作,既能强化高职教育“职业能力培养”与“价值精神塑造”双重基因,更可以实现运动技能习得与职业素养养成两方面深度同频。

四、结语

本文针对高职体育课程思政建设中“职业性缺失”与“育人目标割裂”等实践困境,提出以职业场景为价值转化锚点这一系统解决方案。通过构建“职业情境—具身体验”双轮驱动教学模式、“三层融合—动态迭代”内容体系、“双向赋能—数字支撑”师资机制,形成“教学—内容—师资”三维联动路径。该路径深度契合高职教育“强技铸魂”双重使命,通过情境化融合职业基因、数据化驱动精准育人、动态化保障产教同频,为构建类型教育特色鲜明的体育思政生态提供可复制、可持续的实践范式。

[参考文献]

[1]中国政府网.体育总局教育部关于印发深化体教融合促进青少年健康发展意见的通知,体发[2020]11[EB/OL]. (2020-09-21)2020-10-20. <http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-09/21/content5545112.htm>.

[2]中华人民共和国教育部.教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知 TEB/OL1.(2020-05-28)2020-07-181.

[3]刘文丽.核心素养视域下高中思想政治教学策略研究[J].教育理论与实践,2024,44(14):62-64.

[4]中华人民共和国教育部.教育部等九部门印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》——职业教育进入提质培优新阶段[Z].2020-09-30. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2020n/2020_zt24/mtbd/202009/t20200930_492576.html

[5]中国政府网.中共中央办公厅.国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[Z].2023-12-12. https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5736711.htm

[6]郭振,赵婧,黄新红.体育职业院校足球课程思政中“中华体育精神”应用的理论构建与实践模型研究[J].体育世界,2025,(02):101-103.

[7]冯洋.“三全育人”视域下高职体育课程思政建设问题分析[J].当代体育科技,2025,15(01):161-163.

(审稿人:刘玲)



创建龙虾产业学院,助力烹饪类专业提高人才培养质量

张胜来

[摘要]随着我国餐饮业的蓬勃发展,单体店发展势头迅猛,特色食材和地标食材的烹饪类专业人才需求非常旺盛。龙虾作为深受消费者喜爱的特色食材,也是淮安和潜江等地的地标食材,其产业链的不断延伸对烹饪类专业人才提出了更高要求。本文围绕创建龙虾产业学院的背景和意义入手,探讨龙虾产业学院在烹饪类专业的培养模式,阐述了龙虾产业学院助力烹饪类人才培养的具体路径,旨在推动龙虾产业与烹饪教育的深度融合,实现产业发展与人才培养质量的提高双重目标。

[关键词]龙虾产业学院;烹饪类人才培养;产教融合;课程体系

[作者简介]张胜来(1974-),男,江苏淮安人,江苏食品药品职业技术学院教授,硕士;研究方向:烹饪教育。(江苏淮安 223005)

[基金项目]本文系2023年度校级教育研究课题“训产创就一体,产教融合培养烹饪类人才的创新模式研究”(项目编号:2023JYD002;项目主持人:张胜来)的部分研究成果。

近年来,我国龙虾产业迅猛发展,从养殖、加工到餐饮消费,已经形成完整的产业链。据全国餐饮业发展报告显示,我国龙虾年产量已突破百万吨,产值超过千亿元,龙虾已经成为餐饮经济的重要增长点。然而,我们却面临着专业人才短缺的问题。传统烹饪教育往往侧重于通用烹饪技能的培养,针对龙虾的专业教学相对匮乏,导致既懂龙虾特性、又精通龙虾烹饪技艺,还了解龙虾产业运营的复合型烹饪人才严重不足。在此背景下,创建龙虾产业学院,将产业需求与烹饪教育紧密结合,探索龙虾产业学院与烹饪类专业融合发展的路径,助力培养高素质、高技能烹饪人才,对推动龙虾产业高质量发展和烹饪教育模式创新具有重要的现实意义。

一、创建龙虾产业学院的背景

(一)龙虾产业发展对烹饪类专业人才的迫切需求

创建龙虾产业学院是烹饪类人才市场变化的需求。随着龙虾消费市场的不断扩大,消费者对龙

虾菜品的品质、口味、创新等方面提出了更高的要求。无论是连锁龙虾餐饮企业,还是特色龙虾餐馆,都需要大量的能熟练掌握龙虾清洗、加工处理、烹饪、摆盘等技能,并且能够根据市场需求研发新菜品的专业烹饪人才。同时,龙虾产业链的延伸发展,如龙虾预制菜加工、龙虾调味品研发等领域,也需要具备烹饪基础和产业思维的人才,传统烹饪类人才培养模式已难以满足产业发展需求。

(二)烹饪教育改革与产教融合的必然趋势

创建龙虾产业学院是顺应烹饪专业与地方特色产业融合发展的趋势。当前,我国职业教育正大力推进产教融合、校企合作,旨在培养更多的而且能够适应龙虾产业发展需要的技能型、应用型人才。烹饪教育作为职业教育的重要组成部分,需要打破传统的烹饪课堂教学模式,加强与餐饮企业、特色产业的合作,将产业链的实际需求融入人才培养全过程。创建龙虾产业学院,正是烹饪教育顺应产教融合趋势,实现与特色产业深度对接的重要举措,能够有效提升烹饪



类人才的实践能力和岗位适应性。

二、创建龙虾产业学院的意义

(一)提升烹饪类人才的专业素养与就业竞争力

龙虾产业学院通过有机整合学校与产业资源,构建针对性很强的课程体系和实践平台,让学生在学习过程中能够深入了解龙虾产业的发展动态、龙虾食材的特性,熟练掌握龙虾菜品的烹饪技艺,并且能参与到龙虾菜品研发、产业运营等实际工作中。这些岗位实践不仅能够提升学生的专业技能,还能培养学生的产业思维和创新能力,使其毕业后能够快速适应产业岗位需求,增强就业竞争力。

(二)推动龙虾产业的高质量发展

烹饪类专业人才是龙虾产业链发展的核心动力,龙虾产业学院培养的高素质烹饪类人才,能够为龙虾餐饮企业、加工企业等提供人才支撑,助力企业提升菜品品质、创新产品种类、优化运营模式,从而推动整个龙虾产业向标准化、品牌化、健康化方向发展。同时,学校还可以依托自身的科研优势,为龙虾产业的技术创新、品质提升提供支持,解决龙虾产业发展中的技术瓶颈。

(三)创新烹饪教育模式,促进教育与龙虾产业协同发展

龙虾产业学院的创建,打破了传统烹饪教育与产业脱节的现象,形成“学校-产业-企业”三位一体协同育人的新模式。这种模式将产业需求作为人才培养的导向标,将企业实践融入教学过程,实现了教育资源与产业资源的共享,不仅为烹饪教育改革提供了新思路、新方法,还能促进教育与产业的深度融合、协同发展,形成教育推动产业发展、产业反哺教育的良性循环。

三、龙虾产业学院的培养模式

(一)明确办学定位与人才培养目标

龙虾产业学院应时刻紧抓龙虾产业的脉搏,立足龙虾产业的发展需求,明确以培养“懂技术、会烹饪、能创新、善经营”的复合型烹饪类人才为核心目标,既要注重学生烹饪技能的培养,又要兼顾龙虾

产业运营、龙虾菜品研发、产品质量管理等知识的传授,使培养出来的人才能够适应龙虾全产业链的发展需求。具体地说,龙虾烹饪人才的培养目标可分为三个层次:第一个层次是培养基础技能型人才,主要掌握龙虾清洗、处理、基础烹饪等技能,满足企业一线操作岗位的需求;第二个层次是培养技术创新型人才,能够熟练掌握各类龙虾烹饪技艺,具备龙虾菜品研发、口味创新、质感创新、功效创新的能力,适应龙虾产业技术研发岗位需求;第三个层次是培养综合管理型人才,在掌握烹饪技能的基础上,了解龙虾产业数字化运营、市场营销、质量管理等知识,能够胜任现代龙虾企业管理岗位需求。因此,明确龙虾产业学院的办学定位和人才培养的目标层次是科学制定人才培养模式的第一步,也是最关键的一步。

(二)构建特色化课程体系

课程体系是人才培养的核心载体,龙虾产业学院应围绕龙虾产业特色和人才培养目标,构建“基础课程+专业核心课程+实践课程+特色选修课程”的多层次课程体系。

1.基础课程

主要包括烹饪化学、烹饪营养、食品安全与卫生、餐饮管理、市场营销等课程,为学生奠定扎实的烹饪基础理论和行业通用知识,培养学生的基本职业素养。

2.专业核心课程

聚焦龙虾产业特色,开设龙虾食材学、龙虾烹饪技艺、龙虾菜品研发、龙虾预制菜加工技术、龙虾调味品加工技术等课程。其中,龙虾烹饪技艺课程应详细讲解不同品种龙虾的特性、加工方法,特色龙虾烹制技艺(如油焖、清蒸、蒜蓉、十三香、泡菜、花雕醉、香辣等多种经典龙虾烹饪技法),并结合龙虾市场发展动态,不断创新烹饪方法,不断研发龙虾新品;龙虾菜品研发课程则注重培养学生的创新思维,引导学生结合消费者口味变化、健康饮食理念等,开展龙虾新菜品的研发设计。



3. 实践课程

强化实践教学,设置龙虾烹饪实训、龙虾产业顶岗实习、龙虾菜品研发、龙虾调味品研发、龙虾功效开发、龙虾产业调研等实践课程。实训课程可在学校自建的龙虾烹饪实训基地开展,让学生进行大量的实操训练,熟练掌握烹饪技能;顶岗实习则与合作的龙虾餐饮企业、加工企业对接,安排学生到企业的厨房、研发部门、运营部门等岗位进行顶岗实习,不断积累实际工作的经验;产业调研课程组织学生深入龙虾养殖基地、加工企业、餐饮门店等,了解龙虾产业的全链条运作,增强对龙虾产业链的认知。

4. 特色选修课程

根据学生的兴趣爱好和职业发展方向,开设龙虾文化、龙虾品牌策划、跨境龙虾贸易等特色选修课程,拓宽学生的知识面,提升学生的综合素养。

在构建课程体系的过程中,首先要根据办学定位确定专业核心课程,培养学生的专业核心能力;其次根据核心课程的学习梯度来设计或选取相应的专业基础课程,培养学生的专业基本技能和基础知识,为学习核心课程奠定基础;第三步是根据学生的学习兴趣、特长爱好以及未来职业发展的需要,专门选取一部分专业拓展课作为后续课程,帮助学生形成拓展能力,适应未来工作的需求。

(三)建设“双师双能型”师资队伍

师资队伍是龙虾产业学院人才培养质量的关键保障,学校应着力建设一支兼具教学能力和产业实践能力的“双师双能型”师资队伍。

1. 校内教师培养

定期组织校内烹饪教师到特色龙虾体验馆、龙虾工厂、知名餐饮店、品牌店、特色店进行挂职锻炼,参与企业的烹饪实践、菜品研发、运营管理工作,提升教师的产业实践能力;鼓励教师参加龙虾烹饪技能大赛、产业研讨会等活动,了解行业最新动态和技术发展趋势,不断更新教学理念和教学内容;支持教师开展龙虾产业相关的科研项目,如龙

虾烹饪技艺创新、龙虾菜品营养优化等研究,提高教师的科研水平和创新能力。

2. 聘请企业兼职教师

从龙虾产业领域聘请一批实践经验丰富的专业人才担任兼职教师,如知名龙虾餐饮企业的行政总厨、龙虾加工企业的技术总监、龙虾养殖专家等。兼职教师主要承担实践课程教学、技能实训指导、创新创业训练等教学任务,将产业一线的实际经验和技能传授给学生,使教学内容更贴近产业实际需求。同时,兼职教师还可以为学校的课程设置、人才培养方案制定提供建议,确保人才培养与产业发展紧密对接。

校内教师知识比较丰富,但工作技能的形成和工作经验的积累均离不开企业的实操平台;企业老师技能熟练、经验丰富,但理论研究和创新研究又是短板。只有依托龙虾产业学院的平台,实现校内教师和企业教师互兼互聘,互相取长补短,方能实现校企、师生的双赢目标。

(四)搭建多元化实践教学平台

实践教学平台是学生提升实践能力的重要保障,龙虾产业学院是介于学校、企业、行业之间的桥梁和纽带,可以利用产业学院的优势,整合多方资源,搭建多元化的实践教学平台。

1. 建设校内实训基地

学校可投资建设集龙虾烹饪实训、菜品研发、模拟运营于一体的校内实训基地,配备齐全的龙虾加工设备、烹饪设备、研发和检测设备等。实训基地可模拟龙虾餐饮门店或加工车间,营造全真的实训氛围,为学生提供全真的实践环境,让学生在校园内就能进行模拟操作和实训。同时,实训基地还可作为龙虾烹饪技能培训、技能竞赛的场所,为学生和行业人员提供技能提升的平台。

2. 建设校企合作实训基地

与龙虾产业领域的龙头企业、知名品牌企业建立长期稳定的合作关系,共建校企合作实训基地。合作企业为学生提供实习岗位、实践项目,安排企业



技术骨干担任实习指导老师,指导学生开展实践工作;学校则为企业提供人才支持、技术服务等,实现双方资源共享、互利共赢。例如,与连锁龙虾餐饮企业合作,在企业门店设立“龙虾烹饪实践课堂”,让学生在 实际经营场景中学习烹饪技艺和门店运营管理;与龙虾加工企业合作,建立“龙虾预制菜研发实践基地”,共同开展龙虾预制菜的研发与生产实训。

3. 建设产业协同创新平台

联合龙虾养殖基地、加工企业、餐饮企业、科研机构等,搭建产业协同创新平台,聚焦龙虾产业发展中的关键技术和创新需求,如龙虾保鲜技术、烹饪工艺优化、菜品创新研发等,组织学校教师、学生、企业技术人员、科研专家共同开展研究和攻关。学生通过参与协同创新项目的研发过程,能够将所学知识应用到实际问题解决之中,不断提升创新能力和科研素养,同时也能为产业发展贡献智慧和力量。

校内实训基地主要培养学生的基本技能、通用技能和行为习惯,是解决学生从“不会”到“会的”问题;而企业实训基地则主要是培养学生岗位技能、工作能力和综合素养,是解决学生从“会”走向“精”的过程,只有依托龙虾产业学院将学校、企业和行业有机嫁接起来,才能形成一条完整的实训链条,这个链条在人才培养质量提高方面起着重要作用。

四、龙虾产业学院助力烹饪类人才培养的路径

(一)“订单式”人才培养,实现人才与岗位精准对接

我校龙虾产业学院与江苏果然草本科技有限公司合作签订“合作培养协议”,根据龙虾企业的岗位需求制定个性化的人才培养方案。企业参与人才培养的全过程,包括课程设置、教学内容选择、实践环节安排等。学校按照企业的要求组织教学,学生在完成学业后直接进入企业工作,实现人才培养与岗位需求的精准对接。在具体操作时,学校与龙虾餐饮企业签订订单培养协议,企业根据门店厨师岗位需求和标准,对学生烹饪技能、服务意识、团队协作能力等方面提出具体要求,学校根据这些要求

实时调整课程体系,把企业新增的特色龙虾菜品作为烹饪教学内容,教学之后可安排学生到企业门店进行顶岗实习,学生毕业后,通过企业考核即可成为该企业的正式员工,既解决了企业的人才短缺问题,也为学生提供了稳定的就业渠道,通过校企合作,我校烹饪类专业人才就业率一直处于92%以上。

(二)以技能竞赛为抓手,不断提升学生的技能水平

学校可定期举办龙虾烹饪技能竞赛,如“龙虾菜品创新大赛”、“龙虾烹饪技艺大赛”、“龙虾小吃大赛”等竞赛活动,邀请行业专家、企业总厨担任评委。竞赛内容可涵盖龙虾加工的速度与质量、烹饪技艺熟练度、菜品口味与造型、创新创意等多个方面,全方位考查学生的专业技能。同时,鼓励学生参加全国性、区域性的龙虾烹饪技能竞赛,如中国龙虾节烹饪大赛等,让学生在更高层次的竞赛中交流学习、展示风采,不断提升自身的技能水平和行业知名度。通过技能竞赛,不仅能够激发学生的学习积极性和主动性,还能检验教学成果,发现教学中存在的问题,为教学改革提供依据。通过校企合作,我校烹饪类专业学生的技能得到显著提高,2025年获世界职业院校技能大赛餐饮赛道总决赛争霸赛银奖,2024年获中国-东盟职业院校烹饪技能大赛一等奖。

(三)开展创新创业教育,培养学生的创业能力

龙虾产业学院应结合龙虾产业的发展机遇,开展创新创业教育,培养学生的创新意识和创业能力。学校开设创新创业课程,如龙虾餐饮创业管理、龙虾产品创新与营销等,邀请创业成功的龙虾产业从业者、创业导师、优秀毕业生进行授课,传授创业经验和技巧;组织开展龙虾创业项目孵化活动,为有创业意愿的学生提供场地、资金、技术等支持,帮助学生将创业想法转化为实际项目。此外,学校可设立龙虾创业孵化基地,支持学生团队开展龙虾特色小吃店创业项目、龙虾预制菜电商销售项目等。在创业过程中,学校教师和企业导师为学生提供全程指导,帮助学生解决项目策划、市场推广、



运营管理等方面的问题。例如我校烹饪专业群2018级学生张迎阳同学,经过系统创新创业培训以后,目前在淮安成功开设8家团膳餐厅;2016级学生冯宋乐在泰州创立品牌店2家,自己也成为餐饮业知名的餐饮导师。

(四)加强国际交流与合作,拓宽学生的国际视野

随着全球餐饮文化的交流融合,龙虾作为一种国际化的食材,其烹饪技艺和产业发展也呈现出国际化的趋势。龙虾产业学院应加强与国外相关院校、餐饮企业的交流与合作,拓宽学生的国际视野。学校可引进国外先进的烹饪教育理念和龙虾烹饪技艺,开设国际龙虾烹饪课程,邀请国外烹饪专家来校授课;组织学生到国外龙虾产业发达的国家和地区进行交流学习,参观国外的龙虾养殖基地、餐饮企业,学习国外先进的龙虾烹饪技艺和产业运营模式;与国外院校开展联合培养项目,让学生在国内外两地学习,获得双学位或毕业证书,提升学生的国际竞争力。通过国际交流与合作,能够让学生了解全球龙虾产业的发展动态,学习先进的烹饪技术和管理经验,为我国龙虾产业的国际化发展培养具备国际视野的专业人才。我校烹饪类专业截止目前招收了3届留学生,开展了1次海外游学活动,为多批海外旅行团授课,通过师生、生生之间的互动与交流,我校烹饪学生的眼界不断拓宽,创新能力不断提高。

4.5 建立和完善质量监控体系,全面提高烹饪类人才培养质量

建立完善的质量监控体系,确保龙虾产业学院的人才培养质量。学校制定详细的人才培养质量标准,涵盖课程教学、实践教学、学生考核、毕业就业等各个环节;建立教学质量监控机构,定期对教学过程、教学效果进行检查和评估,及时发现和解决教学中存在的问题;引入第三方评估机构,对学校的人才培养质量进行客观、公正的评估,评估结果作为学校改进教学、调整人才培养方案的重要依据;此外,我们还要建立毕业生跟踪反馈机制,定期

对毕业生的就业情况、岗位适应能力、职业发展状况等进行调查,收集用人单位的意见和建议,根据反馈信息不断优化人才培养方案,提升人才培养质量。

我校与江苏果然草本科技有限公司共同制定人才培养方案,共育共管人才培育过程,每年涉农学生在企业完成24学时的课程教学任务,在企业岗位真实的工作氛围中学习和训练,按照校企共同监管体系进行监督和管理,学生培养质量提高很快。

五、总结

创建龙虾产业学院是顺应龙虾产业发展需求和烹饪教育改革趋势的重要举措,对提升烹饪类人才的专业素养与就业竞争力、推动龙虾产业高质量发展、创新烹饪教育模式具有重要意义。通过明确办学定位、构建特色化课程体系、建设“双师双能型”师资队伍、搭建多元化实践教学平台等策略,龙虾产业学院能够有效助力烹饪类人才培养。同时,通过“订单式”人才培养、技能竞赛、创新创业教育、国际交流与合作等实践路径,能够进一步提升人才培养质量,为龙虾产业培养更多高素质复合型人才。

[参考文献]

[1]黄瑞民,朱对虎,周凯,余泽荣.现代化工产业学院建设与探索——以银川能源学院为例[J].《化工设计通讯》,2025年第8期;

[2]杜欣欣,包之明.高职人工智能产业学院学生实习就业的问题与对策[J].《中国信息化》,2025年第6期;

[3]吕建康.产教融合视域下校企混合所有制旅游交通服务产业学院育人模式研究[J].《林业科技情报》,2025年第5期;

[4]冯辉,魏娟,田国辉.技工院校产业学院建设的意义、现状与对策[J].《中国培训》,2024年第12期;

[5]王珏.新时代高职院校产业学院建设研究[J].《山西大学》,2024年第6期。

(审稿人:赵慧)



高职教育高质量发展背景下师德建设的路径抉择

丁正亚

[摘要]高职教育高质量发展给师德建设提出了更高的要求,然而当前部分高职教师师德表现还存在奉献精神不够、工匠精神欠缺和数字素养不高等问题。出现这些师德问题主要是师德内涵与外延存在模糊性、规范制度不健全、教育形式单一、评价不科学等原因造成的,为此,需要创新师德教育,健全制度规范,强化考核评价,加强数字技术运用,引导教师自律自强,切实提高师德师风建设成效。

[关键词]高职教育高质量发展、师德建设、不足之处、原因剖析、路径抉择

[作者简介]丁正亚(1977-),男,江苏涟水人,江苏食品药品职业技术学院副教授,硕士;研究方向:高校教育管理。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2022年校级教育研究课题“职教本科视阈下学校高水平师资队伍建设路径研究”(项目编号:2022JYD001,项目主持人:丁正亚)的阶段性研究成果。

随着“双高计划”持续推进、职教本科加速扩容、现代职教体系深入构建,我国高职教育进入了高质量发展的新时期。教师队伍是高职教育高质量发展的核心驱动力和战略支撑力量,建设高水平教师队伍是实现高职教育高质量发展的基础工程。教师发展,师德为本。2021年10月中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》强调“加强师德师风建设,全面提高教师素养。”2025年1月中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》指出:“实施教育家精神铸魂强师行动,建设高素质专业化教师队伍,筑牢教育强国根基。”2025年1月教育部、财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025-2029年)的通知》指出:“传承发扬教育家精神,引导教师扎根教学一线、躬耕教育实践,自觉加强师德师风建设,建设高水平双师队伍。”高职教育高质量发展给师德建设提出了更高的要求,迫切需要创新建设路径,切实提高师德师风建设成效。

一、师德表现的不足之处

职业学校教师作为培养技术技能人才的关键力量,肩负着传承职业技能、工匠精神和优秀传统文化的重任,是新时代职业教育改革发展的主力军^[1]。高素质专业化教师队伍是高职教育高质量发展的关键,近年来,党中央、国务院和教育主管部门及各高职院校高度重视师德建设,采取了一系列有力举措,取得了明显成效,教师队伍总体素质和精神面貌得到改善,然而,部分教师责任心依然不强、专业素养不高,与高职教育高质量发展对教师队伍师德修养要求存在差距。

(一)部分教师奉献精神不够。教师是人类灵魂的工程师,社会对教师关注度高。教师承担着教书育人的神圣使命,古今中外师德首要要求就是具有敬业奉献的精神。然而受市场经济负面影响,当前部分高职教师将教师职业作为“谋生手段”而非事业追求,爱岗敬业和无私奉献精神较为缺乏,教师重个人利益轻教学投入、重任务完成轻育人责任,往往关注岗位目标考核和职称晋升的显性指



标,主要精力都投入到课题、论文、专利、竞赛指导和各类重大标志性成果上,对于日常教育教学工作敷衍了事,课堂教学和实践指导缺少创新,很少认真钻研教材、分析学生特点,不关注学生学习状况和教学质量,只是满足于完成考核所需的教学工作量。育人弱化,对学生关心不够,很少在课后与学生交流,对学生课堂外的问题视而不见,很少主动帮助学生解决学习和生活中的困难,敬业爱生的精神明显缺乏。更有甚者,将教师工作作为副业,主要精力投入到校外兼职上,挤占了备课、教学和实践指导的时间,严重影响教学质量。

(二)部分教师工匠精神欠缺。2019年8月,教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》强调,要挖掘师德典型、讲好师德故事,大力宣传职业教育中的“时代楷模”和“最美教师”,弘扬职业精神、工匠精神、劳模精神。高职教育旨在培养高素质技术技能人才,教师应该具备理论教学和实践指导能力,成为“双师型”教师。工匠精神是高职教师师德素养的重要内容。精益求精的追求、严谨负责的态度、勇于创新的品质和精湛绝伦的技艺是工匠精神的主要表现。然而,当前高职教师工匠精神较为欠缺,主要表现为重理论轻实践、重学历轻技能、重教书轻育人,未能将“匠心”融入教学与育人的全过程。在教学层面,课程内容与产业实际脱节,缺乏对行业前沿技术、工艺细节的拆解与演练;教师本身实践能力不强,实训指导流于形式。在自我提升层面,致力于学历、职称提升,不愿花时间深入企业一线“顶岗实践”,自身技术技能远未达到“精通”水平,甚至落后于行业实操标准。在育人层面,重视知识传授和技能训练,忽视对学生“精益求精”职业素养的培养,只关注考试通过率、技能证书获取率,缺乏对“把产品做精、把技术做专”的精神引导,未能传递“干一行、爱一行、钻一行”的职业信念。

(三)教师普遍数字素养不高。教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口,数字技术重构了教学场景与师生关系,既放大了师德师风的影响力,也催生了新的伦理风险。数字教学场景放大师德影响边界。在教育数字化背景下师德影响的边界被进一步放大,线上教学、混合式授课等模式打破了传统课堂的时空限制,教师的言行可通过数字平台快速传播,一旦出现师德失范,容易被放大和传播,负面影响会更广泛、更难控制,对学生的价值观带来巨大冲击,对社会道德往往也会产生负面影响,会严重损害教师 and 学校的声誉。教育数字化要求教师从“知识的传授者”转变为“学习的引导者、资源的组织者”。这一转变对教师的能力提出了更高要求,部分教师因无法适应而产生焦虑和挫败感,影响其职业认同感和从教热情。高职教学中大量使用虚拟仿真、在线实训、数据化评价等工具,可能出现教师滥用学生数据、过度依赖技术等新问题,亟需通过师德建设明确数字行为底线。部分年长教师可能面临“技术恐慌”或“数字难民”的困境,难以有效利用数字化工具,影响教学效果和师德形象;而年轻教师可能技术娴熟,但缺乏将技术与育人目标深度融合的能力。

二、师德问题的原因剖析

(一)师德内涵与外延存在模糊性。一般来说,道德是依靠社会舆论、内心信念和传统习惯调节人与人、人与自然、人与自身之间伦理关系的行为原则、规范的总和^[2]。职业道德是道德的一个特殊领域,是从事一定职业的人们在工作中的特殊道德要求。顾名思义,师德是指教师在从事教育教学活动中应当具备的道德素养和遵循的行为圭臬^[3]。但在实践操作层面,教育主管部门和高职院校对师德内涵和外延的理解往往存在歧义。就内涵方面而言,存在底线和高线分歧,有人认为教师只要坚守师德底线要求,不发生师德失范行为,就是满足了合格教师要求。有人认为学高为师、德



正为范,师德应坚持高线标准,高尚师德应该成为全体教师的共同追求和评价标准。就外延方面而言,存在边界界定不清问题,有人认为师德仅约束教师教育教学行为,不应该无限放大师德边界,有人认为教师职业具有特殊性,师德约束范围不仅包括教育教学行为,还应包括教师个人日常言行。师德内涵和外延上的模糊性给师德教育引导和师德评价带来不利影响,是造成师德建设困境的原因之一。

(二)师德规范制度不健全。近年来,我国教育主管部门高度重视师德建设,出台了一系列关于高校师德建设的制度文件,比如2005年《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》,2011年《教育部中国教科文卫体工会全国委员会关于印发<高等学校教师职业道德规范>的通知》,2014年《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》,2018年《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》,2018年《教育部关于印发<新时代高校教师职业行为十项准则>的通知》,2019年《教育部等七部门印发<关于加强和改进新时代师德师风建设的意见>的通知》,2021年《中共教育部党组关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》,2023年《中共教育部党组关于印发<普通高等学校教师党建和思想政治工作质量标准(试行)>的通知》,2024年《中共中央 国务院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》。这些制度的出台有效地规范了高校教师师德行为,推动了高校师德建设工作,但这些制度存在一个共性问题就是缺少细化指标,缺少精准的评价标准,多用描述性语言,制度弹性空间较大,可操作性不强,导致在执行过程中分歧较大,难以达到理想的效果。另外这些制度文件缺乏高职教育类型特色,我国政府还没有出台针对高职教师的师德规范性文件。多数高职院校缺少主动作为,并没有把具有职业特性的师德内容列入建设范围,在师德培养中没有匹配与“双师型”教师相适应

的职业道德要求^[4]。

(三)师德教育形式单一。一是高职院校师德教育时代性和创新性不强,仍然主要采用讲座、报告会或组织政治学习等方式进行师德教育,以“被动灌输”为主,缺乏互动与体验,未结合高职特色设计实践活动,远离教学、企业一线场景。二是师德教育中数字技术应用较少,偶尔组织线上学习往往流于形式,仅通过观看讲课视频来完成学时要求,无答疑、讨论等环节,教师参与感不强。三是师德教育内容陈旧,而且同质化严重,主要是政策宣讲和师德失范案例警示,未挖掘校内、行业内鲜活案例,脱离高职教师工作实际,也缺少教育数字化对师德的特殊要求。四是师德教育没有做到分层分类,对于新教师、骨干教师、领军教师采用同一套教育内容,未针对不同群体需求进行差异化设计,如对新教师未侧重“入职规范”教育,对骨干教师未强化“职业发展与师德提升”教育,对领军教师未强化师德楷模教育。五是师德教育缺少系统性,多采用“一阵风”式推进,缺乏常态化与系统性推进措施,一般仅在“师德建设月”“教师节”等节点开展短期突击活动。在开展师德教育活动时校内部门之间协同配合不够,主要是党委教师工作部组织开展,存在单打独斗现象,更没有引入行业企业师德教育资源,校企合作在师德教育过程中没有得到体现。正因为高职院校师德教育形式单一,教师主动参与少,违背了道德主体性原则,使得教师追求崇高师德内生动力不足,教育成效不理想。

(四)师德评价不科学。现实中价值取向的多元化决定了师德状况的复杂性、多样性,职业教育因其职业性、实践性等特点,科学的师德评价体系构建面临着难题^[5]。一是评价标准模糊,主观性强。现有师德评价多采用定性评价,缺少量化指标,评价不够精准。比如,高职院校在开展师德标兵评选时,往往还是注重教学科研业绩和本人或指导学生比赛获奖,在师德表现方面缺少精准评价的措施和



手段。在职称晋升和评奖评优中,都强调同等情况下师德表现突出的,优先考虑,但因缺少具体评价标准,导致没法落实。在师德惩处时,当教师出现师德失范行为,按规定会相应给予警告、记过、降低职务等级、撤职或开除处分,但在操作层面自由裁量空间较大,处理结果很难做到“过罚相当”。二是评价方式单一,流于形式。首先,评价主体主要是学校领导和同事,学生、家长和合作企业参与较少,导致评价视角不全面,很难全方位掌握教师日常思想行为表现。其次,重结果评价轻过程评价,大多数学校师德考核都在年底进行,一般都是个人填写师德考核表,部门进行评议认可。这种缺少过程性跟踪的“一次性”的评价方式难以真实反映教师全年的师德表现,而且师德考核结果通常为“合格”和“不合格”两个等次,对于教师年度综合考核没有实际参考意义。三是监督机制不完善,缺乏长效性。首先,监督渠道不畅通,虽然很多学校设立了师德投诉电话或信箱,但由于宣传不到位、处理流程不透明、担心打击报复等原因,学生和家长的意见往往难以有效传达和处理。其次,重事后处理,轻事前预防和事中干预。监督往往变成了“救火队”,只有在出现严重师德失范事件后才进行调查和处理,缺乏对日常行为的常态化观察和引导。

三、师德建设的路径抉择

高职教育高质量发展是建设教育强国的必然要求,也是办好人民满意教育的迫切需要。2018年11月,教育部印发了《新时代高校教师职业行为十项准则》,明确新时代高校教师职业道德要求和行为规范准则。然而,高职院校师德建设还面临着师德教育缺乏针对性与实效性,师德标准划分简单化,师德约束重外部强制而轻内部自觉等现实困境^{〔6〕}。探索高职院校师德建设的有效路径具有现实紧迫性和重要的价值意蕴。

(一)创新师德教育,引导教师树立崇高职业理想。首先,要加强理想信念教育。高校党委和二级

党组织要认真组织教师进行政治理论学习,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,坚定教师“四个自信”,增强教师“四个意识”,增进对中国特色社会主义的政治认同、思想认同和情感认同。其次,要加强师德培训。明确师德培训学分要求,把习近平关于教育的重要论述作为教师培训的必修课,将师德师风和教育家精神纳入教师培训全过程。构建分层分类的培训体系,将师德教育纳入新教师岗前培训核心模块,考核合格方可正式上岗,增强新教师岗位适应能力;开展青年教师师德专题研修班,建立校内名师和企业导师“双导师”培养制度,为青年教师快速成长提供精准帮扶和指导;实施骨干教师师德引领计划,组织骨干教师开展师德师风课题研究,安排骨干教师参与企业项目研发和技术攻关,践行工匠精神,鼓励将其育人经验转化为师德建设成果,带动全校师德水平提升。再次,要积极开展师德宣传。高校要宣传普及《高校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》等师德要求,提高教师对师德规范要求的知晓度;要开展师德标兵评选,通过网站、微信等途径大力宣传师德标兵先进事迹,讲好教育家故事,努力营造尊师崇德的舆论环境和社会氛围。另外,针对一些师德失范案例,及时组织警示教育,深刻剖析反面典型,增强教师师德底线思维。

(二)健全制度规范,建立师德建设长效机制。国家层面要系统制定师德教育、评价、考核、激励、处置制度体系,对师德概念内涵和外延做出清晰界定,为高职院校开展师德建设提供精准有力的政策支持。比如,对师德失范行为的处理,《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》(教师〔2018〕17号)规定对高校教师师德失范行为实行“一票否决”,但因师德内涵和外延没有明确界定,导致高职院校在制定贯彻文件或具体执行过程中,要么从严执行,将不是师德问题的错误行为纳入师德失范行为进行“一票否决”;要么从宽执行,把本



是师德问题不纳入师德失范行为。在这个文件里,对师德失范行为的处理分情节较轻、较重、严重三种情节,但缺少具体情节划分,导致高职院校在执行过程中弹性空间很大,会出现处理不科学、不合理现象。因此国家层面制度亟需健全和完善,为高职院校在师德建设和师德失范处理时提供根本遵循。高职院校层面要切实负起师德建设主体责任,结合实际细化师德建设制度。一是健全完善学校师德教育、管理、考核、激励和处理制度体系,不能出现师德建设的制度真空,除了要完善教师校内教育教学过程中的师德规范要求,还要建立健全教师在社会服务、校企合作和产教融合过程中的师德规范要求。二是进一步细化国家层面师德制度,使学校的制度文件具有可操作性和公平性,可以制定《师德师风建设实施细则》,明确教师入职、日常考核、职称评审、评奖评优和师德失范处理等师德底线要求和处置流程,同时细化师德荣誉表彰体系,通过量化指标评选师德先锋和师德典范。

(三)强化考核评价,坚守师德第一标准。高职院校应以《新时代高校教师职业行为十项准则》为依据,坚持师德第一标准,构建师德考核评价体系。一是创新考核评价方式。坚持日常考核和年度考核相结合,让师德考核从“年底一次性评价”转向“全周期过程管理”。在日常考核中,充分利用大数据、人工智能技术,搭建数字化平台,实时记录教师日常师德表现,通过线上问卷、随机访谈等方式,收集常态化师德反馈,根据反馈点进行量化积分。在年度考核中,设计师德评价表,通过教师自评、考核小组综合评议,形成初步考核等次,分为合格和不合格。在年度初步考核等次为“合格”的教师中,根据日常考核积分排名,产生一定比例的考核优秀等次。二是拓展多元主体评价。在学生评议、家长满意度随访、教师团队互评基础上,针对高职教育类型属性,还要引入企业评价,企业需要对教师在校企合作、教师企业实践过程中的思想行为表现进行

评价,形成多元评价格局。三是注重考核结果运用。师德考核优秀的教师在年度综合考核、职称晋升、评奖评优、绩效分配等方面给予优先考虑。师德考核不合格实行“一票否决”,年度综合考核即为不合格,且一定年限内不得进行职称晋升和参与评奖评优。

(四)加强数字技术运用,提升数字伦理素养。2022年11月,教育部研究制定并发布了《教师数字素养标准》,给出了教师数字素养框架,规定了数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任、专业发展五个维度的要求。数字技术重构了教学场景与师生关系,既放大了师德师风的影响力,也催生了新的伦理风险,而高职教育培养“技术技能人才”的定位更要求教师以高尚师德驾驭数字工具、引领学生职业素养。首先,教师要具备“技术同理心”,从学生视角出发理解技术影响,避免过度依赖技术而忽视教育本质,在技术应用中增强伦理意识,优化师生互动模式,增加师生互动频次。其次,需要借助数字化管理平台,对教师专业发展数据进行挖掘和分析,形成教师数字画像,通过数据赋分和分析,绘制教师“成长导航图”,为教师精准推送个性化培训包,促进教师专业发展和团队建设。再次,实施教师数字能力提升计划,建设智慧校园和智慧教育中心,探索“分类发展、分层提升”的培养模式。研发教师智能助手,支撑备课、学情分析、学生评价全流程,在数字化应用中提升数字能力和数字素养,为提升师德修养提供数字化技术保障。

(五)引导教师自律自强,激发师德内在自觉。师德建设的基础是广大教师个体品德的养成,只有激发教师个体师德修养的内生动力,唤醒教师自我实现的精神追求,才能整体提升师德建设的实效性^[7]。外在的制度规范是师德底线,只有转化为内在自觉,才会在教育实践中变成精神追求,从而去攀登师德高线,成为习近平总书记所倡导的“四有好老师”和“四个引路人”,为职业教育事业奉献青春



和力量。首先,教育主管部门和高职院校要经常性地开展“教育家精神宣讲”,讲述广大教师身边的师德榜样,组织教师分享育人故事、传承教育初心,通过典型引领激发教师对教育事业的归属感、荣誉感和责任感,厚植教育情怀,坚定“躬耕教坛、强国有我”的志向抱负。其次,建立健全师德自我反省机制,组织教师撰写师德日志,围绕课堂教学、师生交往、家校沟通等关键场景,自查自纠师德行为中的不足,通过教研室研讨、线上分享会等形式,促进教师相互启发、共同提升。完善师德档案管理,为每位教师建立动态师德档案,记录师德学习、实践表现、奖惩情况等内容,组织教师自主查阅、自我评估,引导教师主动对标先进、查找差距,形成持续改进的内生动力。再次,开展师德实践活动,组织新教师入职师德宣誓,全体教师开展师德承诺活动,通过公开承诺强化教师的责任意识。开展“师德实践月”活动,组织教师参与课后学业辅导、困难帮扶、服务行业企业等志愿活动,在实践中践行仁爱之心,引导教师在育人实践和服务社会中强化价值认同和师德自觉。

[参考文献]

- [1]张洪华,刘新钰,郑辰.职业学校师德师风建设:内涵、问题与对策[J].职教论坛,2021(11):94-100.
- [2]郭广银.伦理学原理[M].南京:南京大学出版社,1995:3.
- [3]张炎.新时代高职院校师德师风建设:类型特性、价值意蕴与优化路径[J].常州信息职业技术学院学报,2023(6):66-70.
- [4]李艳,孙祥来.“双师型”教师视域下高职院校加强师德建设的路径[J].机械职业教育,2025(7):25-28.
- [5]肖艳婷.新时代职业院校师德建设:现实挑战与实践思路[J].职业技术教育,2022(4):53-58.

[6]黄小宾,杨超.高职院校师德建设的三维关系、现实困境及优化策略[J].职教论坛,2022(10):65-71.

[7]邹太龙,谢敏.教育家精神引领师德建设的内在理据、具体方式与实现路径[J].现代教育管理,2025(6):90-100.

(审稿人:张庆林)



高职劳动教育与社区老年教育融合的创新路径研究

张丽萍

[摘要]高职院校作为服务社区、建设学习型社会的重要力量,与社区发展紧密相连。将劳动教育实践融入社区老年教育,既是落实“立德树人”根本任务、培育学生志愿服务精神的有效途径,也是发挥高职院校社会服务职能、助力“老有所学”的创新实践。本文首先剖析了高职劳动教育与社区老年教育各自的发展现状与困境,进而深入论证了二者融合发展的多维价值与现实意义。在此基础上,文章从党建引领、需求对接、资源整合、多方联动四个维度,系统构建了二者融合发展的实施路径,旨在为推动二者形成良性互补、互融共赢的新格局提供理论参考与实践指引。

[关键词]高职学生;劳动教育;社区老年教育;融合发展路径

[作者简介]张丽萍(1982-),女,汉,江苏连云港人,江苏食品药品职业技术学院副研究员,硕士,研究方向:高职教育管理。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2022年度校级教育教学与管理研究重点课题项目“‘五育并举’视域下高职特色劳动育人体系研究”(项目编号:2022JYA001;项目主持人:张丽萍)和2022年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“居民需求引领下社区老年健康教育模式创新研究”(项目编号:2022SJYB1977;项目主持人:张丽萍)的研究成果。

高职学生劳动教育与社区老年教育,是新时代国民教育体系中两个相辅相成的重要领域。前者承载着“五育并举”中劳动育人的核心使命,旨在培养学生的实践能力与奋斗精神;后者则致力于提升老年人生活品质、满足其终身学习需求,是构建终身学习型社会的关键一环。当前,我国人口老龄化进程加速,老年教育的供需矛盾日益凸显。在国家政策的积极推动下,社区老年教育正吸引着高校、企业等多元社会力量的广泛参与。高职院校肩负着立德树人的根本任务,同时作为知识、技术和人才的聚集地,理应在推动社区教育、服务学习型社会建设中发挥主力军作用^[1]。然而,当前高职劳动教育常囿于校园之内,而社区老年教育则面临资源短缺、内容单一的困境。基于此,本文旨在探索高职学生劳动教育与社区老年教育的融合发展路径,以期破解双重困

境,构建协同育人、服务社会的创新范式。

一、融合发展的现实困境与必要性

当前,高职劳动教育与社区老年教育在各自领域均取得了一定进展,但二者之间的壁垒分明,联动不足,融合发展的深度与广度均有待拓展。深入剖析其各自的困境,便能发现二者融合不仅是可能的,更是解决彼此发展瓶颈的必然选择。

(一)高职劳动教育:实践场域局限,长效机制缺失

新时期,在国家政策的强力推动下,高职院校日益重视劳动教育,并结合其鲜明的职教特色,初步形成了具有职业性、实践性的教育模式^[2]。然而,其发展仍面临两大核心困境。首先是实践场域的局限性。出于安全、管理、成本等多重因素的考量,劳动教育的实践场域大多被严格限定在校园内部



或高度组织化的实习工厂、实训基地中。尽管教育理念中包含了家庭劳动、社区服务、公益劳动等多种形式,但在实际操作中,这些校外阵地往往被视为辅助或补充,未能成为劳动教育的主战场。其次是合作机制的临时化与碎片化。即便有组织学生进入社区开展劳动,也多以一次性的志愿服务、节日慰问等形式出现,如“学雷锋日”的集中清扫、“重阳节”的文艺演出等。这种“运动式”“任务式”的活动缺乏系统规划与持续跟进,学生难以深入理解社区需求,更无法将劳动体验与专业学习、职业规划进行有效联结。其结果是,劳动教育容易流于形式,学生将其视为一项必须完成的任务,而非一次深刻的学习经历,导致劳动教育在塑造学生价值观、锤炼职业技能、培养奉献精神等方面的育人价值未能得到充分释放。

(二)社区老年教育:资源供给不足,内容结构单一

在积极应对人口老龄化的国家战略驱动下,社区老年教育得到了前所未有的关注,初步形成了以地方政府为主导,社会多方力量参与的管理服务机制^[3]。但其发展仍面临多重显著瓶颈。一是硬件资源的严重匮乏。许多社区,尤其是老旧小区,缺乏专门、固定的教育活动场所,老年大学“一座难求”的现象普遍存在,现有的活动中心也常因设施陈旧、空间狭小而难以满足日益增长且多样化的学习需求。二是课程内容的结构性单一。当前社区老年教育的课程设置,普遍存在“重娱乐、轻实用”的倾向,多以书法、绘画、歌舞、棋牌等休闲娱乐类课程为主。虽然这些活动丰富了老年人的晚年生活,但对于那些渴望学习新知识、掌握新技能以适应现代社会的老年人而言,供给严重不足。例如,关于智能手机应用、网络金融安全、慢性病自我管理、法律权益维护等紧跟时代发展、满足老年人实际需求的实用性、科学性课程极度稀缺。三是“供给侧”与“需求侧”的双重挑战。一方面,从供给侧看,社区老年教育的师资力量薄弱,多由退休志愿者兼职,他们虽有热情但普遍缺

乏现代教学方法和课程开发能力。另一方面,从需求侧看,老年人群体内部差异巨大,其健康状况、学习能力、数字素养参差不齐,这给教育活动的统一组织与有效实施带来了巨大挑战,导致许多教育活动“叫好不叫座”,难以真正落地生根。

(三)融合的必要性:优势互补,空间广阔

上述分析清晰地表明,高职劳动教育与社区老年教育各自面临的困境,恰恰为二者的融合发展提供了绝佳的契机与广阔的空间^[4]。从必要性来看,高职劳动教育亟需一个真实、复杂且充满人文关怀的社会场域,以突破校园的“围墙”,让学生在解决真实问题的过程中实现知行合一;而社区老年教育则迫切需要注入新鲜血液,以破解资源与人力短缺的困局,提升其专业性与时代性。从可行性来看,二者具有天然的互补性。一方面,社区为高职学生提供了最真实、最广阔的劳动教育实践平台,是培养学生社会责任感、沟通协作能力与奉献精神的理想场域。学生在服务社区的过程中,能将所学专业知识应用于实践,实现从“学生”到“准社会人”的角色转变。另一方面,高职学生作为充满活力、具备专业知识和现代技能的青年群体,能够为社区老年教育带来革命性的变化。他们不仅可以作为师资补充,教授新知识、新技能,更能作为项目策划者、活动组织者,为老年教育注入新的理念、方法与活力。目前,虽有高校学生参与社区服务,但大多停留在浅层次的志愿服务层面,真正将老年教育需求与劳动教育目标进行深度绑定、系统设计的“服务型劳动教育”模式仍属一片蓝海,具有巨大的开拓潜力与深远的社会价值。

二、融合发展的多维价值与现实意义

高职学生与社区老年人,劳动教育与老年教育,看似分属不同群体与领域,但通过高校与社区的协同,可实现双向赋能,其意义深远,价值多元^[5]。这种融合不仅是简单的资源叠加,更是一种能够激发化学反应、产生“1+1>2”效应的系统性创新。



(一) 社会层面:促进代际融合,夯实和谐根基

青年与老年人的互动交流,是打破年龄壁垒、消弭代际隔阂的有效催化剂。在共同学习与劳动的过程中,青年人得以亲身体会长者的智慧与人生阅历,改变对老年群体“落伍”“保守”的刻板印象;老年人则在与青年的接触中,感受新思想的活力与新技术的魅力,更新自我认知。这种双向的理解与尊重,有助于构建全龄友好型社会,强化社会凝聚力与共识。更深层次看,高职学生作为具备专业技能的准职业人,他们的广泛参与为应对人口老龄化提供了宝贵的人力资源与智力支持,能够有效缓解社区养老服务压力,是推动“积极老龄化”国家战略在基层落地生根的生动实践。

(二) 社区层面:激活教育资源,提升治理效能

高职学生的融入,为社区老年教育注入了源头活水。这不仅是知识、技能与人力资源的简单共享,更是教育理念与组织模式的创新。学生带来的新知识、新技能(如数字化应用、健康养生、艺术鉴赏等)极大地丰富了老年教育的课程内容;他们充满活力的教学方法和组织形式,则有效提升了老年教育的吸引力与参与度。更重要的是,这种融合将社区从一个单纯的管理单元,转变为一个充满学习氛围的“生活共同体”。通过共同策划和执行项目,居民的归属感和参与感显著增强,社区的内生动力被激发,从而提升了整体的治理效能与服务水平,是实现“共建共治共享”社会治理格局的有力抓手。

(三) 学校层面:拓展育人空间,强化社会职能

融合发展为高职院校构建了“理论—实践”与“校内—校外”一体化的育人新范式,打破了劳动教育局限于校园或实习基地的传统模式。社区老年教育成为一个真实、复杂且充满人文关怀的“社会课堂”。一方面,这是学校履行社会服务职能、提升品牌影响力的有效途径。通过服务地方,学校将智力资源转化为社会效益,增强了与区域经济的黏性,树立了负责任、有担当的社会形象。另一方面,学生在真实服务中,将专业知识应用于解决实际问题,不仅

锤炼了专业技能,更在潜移默化中内化了劳动精神、工匠精神与奉献精神,实现了从“知”到“行”的深刻转变,是落实“立德树人”根本任务的创新载体。

(四) 学生层面:加速社会融入,实现全面发展

参与社区老年教育是学生接触社会、了解国情的重要窗口,是其完成“社会化”进程的宝贵一课。在与老年人的深度交往中,学生首先要学会的便是耐心、同理心与沟通技巧,这是任何课堂教学都难以替代的“软技能”培养。他们不仅要学会如何清晰地向长者传授知识,更要学会如何倾听、如何理解不同代际的思维方式和情感需求。这个过程极大地提升了学生的沟通能力、组织协调能力和社会责任感。同时,通过服务,学生从知识的被动接收者转变为价值的主动创造者,这种角色转换带来的成就感和使命感,将深刻影响其世界观、人生观和价值观的形成,促进其个人综合素质的全面提升。

(五) 老年人层面:重塑社会角色,增进身心健康

融合发展为老年人提供了一个超越传统养老模式的、积极、有乐、有为的学习与生活方式,其价值体现在精神文化、身心健康、社会参与等多个维度。一是精神文化层面的“价值再创造”。老年人不再仅仅是教育的接受者,更可以成为“文化传承者”和“人生导师”。他们可以将自己的人生阅历、传统技艺、生活智慧传授给青年学生,在这一过程中实现自我价值的确认与升华,有效对抗因退休或社会角色弱化带来的失落感,获得精神上的满足与尊严。二是身心健康层面的“双向增益”。学习新知、发展兴趣有助于保持大脑活力,延缓认知能力下降。而与青年群体的朝夕相处,更能有效排解孤独感,缓解抑郁和焦虑情绪。年轻人的朝气与活力具有极强的感染力,能够激励老年人保持更积极乐观的生活态度,甚至共同参与体育锻炼、园艺等有益身心的活动,实现生理与心理的双重健康。三是社会参与层面的“角色回归”。这种融合帮助老年人重新嵌入社会网络,从被动的关怀对象转变为社区中积极的参与者和贡献者。他们通过与学生的



互动,重建了社会联系,维持了“社会存在感”,这对于维持老年人的心理健康和生活质量至关重要,是实现“健康老龄化”和“成功老龄化”的内在要求。

三、融合发展的路径探索与实施策略

推动高职学生劳动教育与社区老年教育的深度融合,是一项复杂的系统工程,需要从顶层设计到基层实践的全面布局^[6]。它要求我们超越简单的“送服务”模式,构建一个相互赋能、共同成长的生态系统。以下将从党建引领、需求对接、资源整合与多方联动四个维度,系统探索其具体的实施路径。

(一)强化党建引领,筑牢融合发展的思想根基

坚持党建与业务深度融合,以高质量党建引领融合发展,是确保其正确方向与持久动力的根本保证,也是将国家战略意图转化为基层生动实践的核心抓手。首先,应着力推动高校基层党组织与社区党组织进行深度结对共建,超越形式化的联谊,创建实质性的“联合党支部”或“功能型党小组”。通过定期召开联席会议,共同将劳动精神、劳模精神、工匠精神的培育,有机融入服务基层、关爱老人的具体项目规划与日常工作中,形成“共建促党建,党建促发展”的良性循环。在此基础上,依托共建的劳动教育基地,可同步开设面向老年人的“银发讲堂”与面向大学生的“青年学堂”。在“银发讲堂”中,不仅传播党的创新理论,更要结合老年人的亲身经历,讲述党史、新中国史、改革开放史,让理论学习充满温度与深度;在“青年学堂”里,则通过老党员的言传身教,在劳动实践中强化大学生的思想政治教育,实现思想引领的同频共振。此外,通过联合开展“老党员讲初心故事”“青年党员教技术”等特色主题党日活动,让老年人与学生在共同参与中切身感受党组织的温暖与力量,强化身份认同与社会责任感,从而将党的政治优势、组织优势有效转化为融合发展的实际效能,确保这项工作始终沿着正确的政治方向稳步前行。

(二)聚焦需求对接,激发融合发展的内生动力

以精准的需求对接实现双方的“同频共振”,是

融合成功的关键所在,其核心在于从“我们能提供什么”转向“他们需要什么”。为此,可以组织信息技术、数字媒体、电子商务等专业学生,为社区老年人开展体系化的“数字反哺”服务,这不仅包括智能手机的基本操作,更应涵盖线上购物、预约挂号、交通出行、防范网络诈骗等实用技能,并共同制作通俗易懂的“大字版”图文教程或短视频,帮助老年人跨越“数字鸿沟”。同时,真诚邀请社区里的“能工巧匠”、退休老教师等,向学生传授传统手工艺、地方烹饪、家庭园艺等生活智慧,形成跨代知识传承的双向流动闭环。在此基础上,应进一步推动“专业技能”与“健康生活”的精准匹配,鼓励护理、康复治疗技术、营养学等专业学生,在专业教师指导下,为老年人提供慢病管理咨询、基础健康监测、科学膳食指导等专业服务;组织机电一体化、汽车检测与维修等专业学生,定期开展家电维修、简易设备维护等便民活动,让专业技能在服务社会中真正落地生根,彰显职业教育的价值。更进一步,可以设立“社区口述史”“家庭文化墙”“智慧社区微改造”等跨代合作项目,让学生与老年人共同策划、执行。在这一过程中,学生不仅锻炼了调研访谈、项目协作和解决实际问题的能力,老年人更在分享与创造中获得了情感慰藉与价值实现,从而实现双方的共同成长与精神升华。

(三)推动资源整合,构建融合发展的共享平台

打破校社壁垒,实现资源的最优配置与高效利用,是融合发展的核心支撑,需要从课程、师资、平台三个维度进行系统化构建。首先,在课程资源上,应推动校企社联合成立“课程开发委员会”,共同研发“老年健康管理”“智能生活应用”“文化艺术鉴赏”等模块化、菜单式课程。高校提供专业师资、课程标准与前沿知识,社区提供教学场景、需求反馈与本土文化元素,共同打造既具科学性又富有人情味的高质量老年教育课程体系。课程的实施离不开优秀的师资,因此,必须建立一支双向流动的共享师资库。鼓励高校专业教师将参与社区老年教育计入社会服务工作量,选派优秀学生骨干成为



“特聘小教师”；同时，以正式聘书、授课津贴等形式，礼聘社区内的行业专家、退休教师、非遗传承人等担任高职院校的劳动教育校外导师或产业教授，实现人才资源的双向赋能。最后，为保障课程与师资的有效覆盖，必须推动线上线下平台的深度融合。利用高职院校的信息技术优势，协助社区建设或升级集在线直播、点播学习、互动交流于一体的“智慧老年教育云平台”，开发界面友好、操作简便的线上课程，打破时空限制。同时，将线上的“云课堂”与线下的“社区学习中心”相结合，形成“线上预习、线下实训、线上分享”的混合式学习模式，为老年人提供泛在化、个性化的学习支持。

（四）健全多方联动，完善融合发展的长效机制

构建政府、社区、高校各司其职、协同发力的长效运行机制，是确保融合发展可持续、可复制的制度保障。在这一机制中，政府应发挥主导作用，强化顶层设计与政策保障。具体而言，首先应将此项融合工作明确纳入地方教育发展规划与社区治理现代化体系。其次，通过设立“社区教育专项基金”，并综合运用政府购买服务、项目补贴、税收优惠等多元化方式，为融合发展提供坚实的政策与资金保障。同时，建立科学的评估与激励机制，定期对合作成效进行评估，对表现优异的高校和社区给予公开表彰与资源倾斜，营造争先创优的良好氛围。政策的落地需要社区的积极响应与精细管理，社区作为承接平台，需切实做好需求调研、项目对接与日常管理。应建立详尽的“老年需求数据库”与“高校服务资源清单”，实现供需的精准匹配；建立完善的志愿者招募、培训、激励与安全保障制度，确保学生服务活动的规范性、持续性与安全性，并与高校签订权责明晰的合作协议。而高校则应发挥其专业优势与人才支撑作用，进行内部机制改革。将服务社区老年教育全面纳入人才培养方案与社会服务考核体系，根据不同专业特色，系统化、项目化地组织学生参与，并设立“社区服务与实践”等必修或选修学分，实现劳动教育的课程化、学分

化。同时，在人事考核与职称评定中，加强对教师投身老年教育研究与课程开发的激励，鼓励其将此作为新的学术增长点，从而为融合发展提供稳定、高质量的人才与智力支持，最终形成一个政府引导、社区搭台、高校唱戏、多方共赢的良性生态。

四、结语

推动高职学生劳动教育与社区老年教育的深度融合，是新时代背景下教育改革与社会治理创新的必然要求，是一项系统工程。高职院校应坚守“立德树人”初心，主动作为，积极链接政府、社区与社会力量，通过党建引领、需求对接、资源整合与多方联动，共同探索出一条可持续、可复制的融合发展新路径。这不仅能促进高职学生德智体美劳全面发展，更能有效满足社区老年人对美好生活的向往与终身学习的渴望，最终实现青年成长与老年乐龄的双赢，为建设学习型社会与和谐中国贡献重要力量。

[参考文献]

- [1]陈立新,李大君.积极老龄化背景下地方高校赋能社区老年教育研究[J].社区文化,2024,(17):112-113.
- [2]吴燕.新时代高职院校劳动教育的实践路径[J].职业教育,2024,23(07):60-64.
- [3]李美琳,王李,肖景,等.“校—企—社”联动养教结合社区老年教育的实践探索[J].教育观察,2024,13(06):88-90.
- [4]周国兵,孙国辉,俞涛.新时代劳动教育视阈下学校、家庭、社会协同推进策略[J].吉林省教育学院学报,2024,40(06):19-23.
- [5]张昱.积极老龄化视域下高职院校服务老年教育发展模式初探[J].山东开放大学学报,2023,(03):13-16.
- [6]聂翠云.职业院校服务社区老年教育发展的三维向度及提升路径——基于价值理念、制度载体与行动实践的分析[J].中国成人教育,2024,(13):44-51.

（审稿人：张庆林）



组织韧性视域下的高校网络舆情风险治理路径分析

朱 玲

[摘要]强化网络舆情风险治理,是维护高校意识形态阵地稳固不可或缺的一环。针对当前高校网络舆情治理认知缺位、机制滞后等现实困境,本文基于组织韧性视角,探析“激活-建构-响应-提升”四阶段演化机制,结合组织韧性动态成长属性,提出“主动激活-系统建构-快速响应-多元共治”的递进式治理路径,为提升高校舆情治理效能、筑牢意识形态阵地提供理论支撑与实践参考。

[关键词]组织韧性;网络舆情;治理路径

[作者简介]朱玲(1996-),女,江苏扬州人,江苏食品药品职业技术学院助教,硕士;研究方向:思想政治教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2024年度校级科研基金计划项目“组织韧性视域下的高校网络舆情群体极化风险治理机制构建研究”(项目编号:JSFPCSKC202406;项目主持人:朱玲)的研究成果。

引言

党的二十届三中全会《决定》强调要牢牢掌握党对意识形态工作领导权。在互联网成为舆论博弈核心阵地的当下,这一阵地稳固与否直接关乎国家意识形态安全。

随着高职扩招政策的实施,学生群体结构多元化、差异化的特征凸显,其舆论理性判断力不足,给高校舆情治理带来新挑战。在应对高校网络舆情风险研判、应对和化解过程中,构建组织韧性有助于增强高校对舆情的分析判断能力,促使其主动调整对舆情的认知视角,进而采取有效的应对举措。

一、高校网络舆情风险治理的现实困境与归因分析

高校舆情往往呈现出突发且影响范围广的特点,极易被自媒体放大,进而迅速成为社会瞩目的焦点。因此,强化高校网络舆情风险治理十分必要,迫在眉睫。

(一)教育主体认知缺位

大学生网络舆情因突发和易传播特性,常令高

校管理者陷入困境。其实,舆情爆发前,问题与情绪已长期积压、未得到及时有效疏导,最终形成舆情。高校参与主体(如职能部门、二级学院、思政教师)反应迟缓,或在舆情初期错误引导,甚至简单删帖,教育主体媒介素养不足,对大学生网络舆情重视不够,诸如此类因素都会导致网络舆情风险增加,本质是对舆情“预防为先、疏堵结合”的治理逻辑认知不足,将舆情等同于“负面事件”而非“诉求表达窗口”。

(二)学生网络素养存在差异

当代大学生作为“网络原住民”,擅长借助网络表达观点。然而,他们正值三观塑造阶段,思想尚不成熟、情绪调控能力弱,极易受不良信息影响。高职扩招后,学生群体年龄、学历基础、社会经历存在差异,部分学生信息鉴别能力较弱,易被“校园贷陷阱”“电信诈骗”等内容裹挟,成为舆情发酵的潜在诱因。另外,面对高校引导,大学生的自我保护意识常引发抵触,削弱了舆情引导成效。

(三)机制响应滞后低效



对于较少经历网络舆情的高校,舆情突然爆发时,常因经验欠缺而不知所措。它们的舆情响应机制不完善,在引导舆论时执行力差、方式生硬。有些高校一味辟谣、封堵负面信息,结果让学生对学校的信任感降低。此外,这些高校不能灵活应对舆情变化,处理方式僵化,没考虑到不同舆情的特点以及不同时代大学生认知和行为的转变。

(四)外部环境复杂多变

当前国际局势风云变幻,多元思潮暗中涌动,持续对我国主流意识形态发起冲击,妄图动摇大学生的世界观、人生观、价值观。国内自媒体迅猛发展,网络空间充斥着各类社会矛盾与冲突,辨别力不足的大学生极易受此影响,陷入负面情绪并滋生不满。

二、组织韧性视域下的高校网络舆情风险治理演化机制

组织韧性是组织针对逆境事件展开主动反应的根基,具有动态性、多元性和阶段性特征^[1],学术界普遍认为是组织抵御外部冲击并调整应对的能力^[2]。本研究借鉴孙元^[3]等人“激活、构建、响应、提升”四阶段理论,构建了高校网络舆情治理的组织韧性形成机制。

(一)韧性激活

Powley^[4]提出,当外部环境打破组织的稳定状态时,组织内部潜藏的能力会被触发,以缓冲外部冲击,此即为韧性激活的内涵。具体而言,组织在感知外部环境变化信号后,进入调动既有资源和能力的初始阶段,这便是激活过程。以高校网络舆情事件为例,舆情爆发后,学校会快速唤醒网络舆情风险意识,整合可调动的各类资源,为后续舆情治理奠定基础。如某高校一条涉及学生生活服务的短视频在社交平台迅速发酵,分管领导牵头,宣传部、学工部、后勤、信息中心等部门连夜联动,核实情况、沟通学生、制定回应口径,这一过程正是组织韧性激活的典型体现。

(二)韧性构建

韧性构建是组织在经历首次逆境后实现突破性改进的关键过程。当首次网络舆情事件爆发时,组织在激活自身韧性的同时,需积极寻求破局之道,通过整合新资源、培育新能力,持续优化资源配置与制度设计以动态适应危机演变^[5],这一过程不仅为应对后续舆情积累实战经验,更为构建长效治理机制奠定坚实基础。如某高校网络舆情首次出现后,高校通常建强常态化舆情监测体系,打通宣传、学工、后勤等部门协同机制,前置风险排查、完善应急处置、畅通师生沟通,这一过程正是高校从被动应对向主动防控转型、主动构建组织韧性的典型体现。

(三)韧性响应

面对逆境事件的再次来袭,组织能够迅速响应,调用前一阶段积累的新资源来减轻负面影响^[6]。在高校网络舆情治理中,当同类或关联舆情二次发生时,初次应对所形成的协同机制、处置流程与沟通经验会转化为稳定的组织韧性能力,支撑高校快速识别舆情变化、精准研判风险态势,并灵活调整应对策略^[9],这一过程被学者们定义为韧性响应。面对学生生活服务、校园管理、后勤保障等领域的重复舆情,高校可依托宣传、学工、后勤、信息中心等部门形成常态化联动,动态适配舆情变化与学生诉求,避免舆情扩散升级。这种在重复危机中快速响应、高效处置、持续优化的模式,即为高校网络舆情治理中的韧性响应。

(四)韧性提升

韧性提升是组织在历经多次逆境后实现的突破性成长。它要求组织以逆境事件为契机,动态优化内外部资源配置,通过系统性举措激发组织在困境中的修复与反弹潜能,进而强化整体韧性。在高校网络舆情治理实践中,面对后勤服务、校园管理、学生诉求等反复出现的舆情考验,高校可在一次次处置中复盘经验、补齐短板,优化宣传、学工、后勤、信息中心等多部门协同机制,完善舆情预警、应急响应、风险排查与师生沟通制度。实践表明,同类



舆情的重复出现,能够推动高校组织韧性呈阶梯式提升,危机修复、快速适配与长效治理能力显著增强,最终实现以危机促治理、以逆境强韧性的治理升级。

三、组织韧性视域下的高校网络舆情风险治理路径

(一)韧性激活,积极行动

未遭网络舆情的高校也有天然抵御力,当首次面对网络舆情冲击时,学校立刻响应,全面调动各类资源与能力进行应对,这一过程正是组织韧性被激活并实现反弹恢复的关键阶段。在高校网络舆情情境中,主要包括网络舆情领导力激活、师生心理资源激活。

网络舆情领导力激活。突发网络舆情时,学校党委宣传部需第一时间介入评估事件等级,并迅速向校领导层汇报。校领导随即组织网络舆情专项联席会议,统筹制定应对策略,同步向全体教师发布网络言行规范指引,明确敏感信息规避要求,防止个别不当言论激化矛盾。

师生心理资源激活。基于舆情研判结果形成的处置方案,党委宣传部、学工处、保卫处等职能部门联合二级学院构建快速响应网络:一方面通过学院领导、辅导员、班主任三级体系对涉事师生进行精准教育引导;另一方面实施全天候网络舆情监测,由班委协助开展学生情绪疏导,避免舆情二次扩散。这种双轨并行的干预模式有效降低了舆情热度,为后续处置争取主动权。

(二)韧性建构,及时反思

高校网络舆情虽具突发性,但本质是师生诉求未得到有效疏解的集中反映,其发生存在可追溯的内在逻辑。舆情平息后,高校需从评估机制、引导机制、内部关系融合及创建网络沟通平台四个维度进行系统性改进,形成应对网络舆情的反超能力。

重构风险评估机制。高校舆情频发冲击校园稳定与信任,亟须建立多维度风险评估机制,实现风险等级快速判定与动态追踪。受生源结构、社会

环境影响,传统评估指标难以全面覆盖。建议从舆情主体、传播势能、情感倾向等维度构建指标库,结合专家经验赋权与智能算法预警,根据不同高校特点定制评估模型,形成分层分类的动态预警体系。

重构舆论引导机制。习近平总书记强调面对网络舆情需主动发声、正面引导,以创新方法提升传播效能^[7]。高校应针对不同群体和问题,采取差异化引导策略,如话语引导、情感引导等^[8],在多元观点碰撞中掌握话语主动权。通过及时回应师生关切、设置议题框架,以通俗易懂的方式公开信息,引导理性讨论。

强化内部关系融合。打造“专业化+协同化”的舆情治理团队。选拔、培养网评员,适时适度地把握网络舆论导向,能够增强网络舆论引导的说服力;优化网评员组织架构,明确分工责任,实现精细化管理;分层次开展舆情处置培训与应急演练,提升团队对突发舆情的快速响应能力,避免应对失措。

创建校内网络沟通平台。网络舆情常源于师生信息不对称。可搭建“互动+服务+治理”一体化平台,畅通意见渠道,实时推送学校动态,实现诉求“一键回应”。关注师生反映的共性问题,主动吸纳师生合理建议,实现学校与师生的良性互动。

(三)韧性响应,快速反应

舆情响应在高校治理中发挥着关键的信息认知调节作用,其核心在于通过科学化、体系化的应对策略,引导师生理性认知与行为选择。高校需从响应机制、意见引导、情绪管理三个维度构建系统性舆情治理框架。

精准把握舆情响应的“时度效”。舆情响应能有效调节师生信息认知,高校需精准把握响应的时机、力度与方式。网络舆情要“早响应”,在舆情初期,学校就应利用官方渠道发布权威信息,回应师生关切,避免因信息滞后形成舆情漩涡,导致过激偏执的行为。

构建“意见领袖”协同引导网络。调动“意见领袖”的积极性,有意识地引导师生理性思考。以“一



站式”学生社区为依托,组建学生干部、班主任、辅导员、院系负责人四级联动机制,动态吸纳校友、家长等利益相关方作为补充力量,形成跨圈层传播网络,构筑网格化响应矩阵。

实施情绪共振的靶向干预。情感动态对网络舆情的演进轨迹具有决定性影响,其中,“情绪共振”现象往往与舆情事件同步发酵。研究表明,负面情绪在舆情扩散过程中呈现出更强的感染力和扩散性,且易引发群体极化效应。因此要加强心理干预,对由网络舆情造成的慌张等心理情绪进行干预,稳定师生的不良情绪,减少负面效应^[9]。

(四)韧性提升,多元共治

全媒体时代背景下,高校网络舆情治理面临复杂性、突发性与传导性交织的新挑战。需以系统思维推动治理能力升级,通过“环境感知优化-言行规范强化-协同机制创新”三位一体路径,构建韧性治理体系。

环境感知智能化升级。突破“信息茧房”局限,构建“多平台数据融合+AI智能分析”监测体系。通过“两微一端一抖”等多平台交叉采集数据,结合人工智能实现全域监测。针对技术监测的失真风险,建立“AI初筛+人工复核”双轨机制,由专业团队对算法标记的“拟舆情”进行二次研判,降低误判率。

言行规范全链条管控。实施“源头-过程-终端”全链条管控。坚守正确的传播导向,从“源头上”避免因自身行为失范而导致的舆情事件。教师发布内容执行“三审三校”制,由作者本人、部门负责人、宣传工作人员进行层层把关,有效排除舆情风险。学生网络行为纳入法治教育必修课,以场景教学提升法律认知。

协同治理生态化构建。打破舆情治理单中心模式,建立“校内-政府-媒体”协同治理体系:联合地方网信办搭建舆情联合研判平台,实现信息共享与风险共判;协同公安部门开展网络安全攻防演练,提升应对网络谣言、恶意炒作的能[8];与主流媒体共建正能量传播矩阵,围绕校园热点议题打造

短视频、图文等爆款内容,提升正面宣传覆盖率,对冲负面舆情影响。

[参考文献]

[1]WILLIAMS T A, GRUBER D A, SUTCLIFFE K M, et al. Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams [J]. *Academy of management annals*, 2017, 11(2): 733-69.

[2]SAJKO M, BOONE C, BUYL T. CEO greed, corporate social responsibility, and organizational resilience to systemic shocks [J]. *Journal of Management*, 2021, 47(4): 957-92.

[3]孙元,牟赛雅,苏芳等. 异质性逆境事件下组织韧性形成机制的单案例研究 [J]. *南开管理评论*, 2024, 1-28.

[4]POWLEY E H. Reclaiming resilience and safety: Resilience activation in the critical period of crisis [J]. *Human relations*, 2009, 62(9): 1289-326.

[5]单宇,许晖,周连喜等. 数智赋能:危机情境下组织韧性如何形成?——基于林清轩转危为机的探索性案例研究 [J]. *管理世界*, 2021, 37(03): 84-104+7.

[6]ORTIZ-DE-MANDOJANA N, BANSAL P. The long-term benefits of organizational resilience through sustainable business practices [J]. *Strategic management journal*, 2016, 37(8): 1615-31.

[7]习近平. 坚持正确方向创新方法手段提高新闻舆论传播力引导力 [J]. *杭州(周刊)*, 2016, (04): 6.

[8]刘杰. 融媒体时代民生类网络舆情引导策略研究 [J]. *西南民族大学学报(人文社会科学版)*, 2024, 45(03): 204-11.

[9]陈景红,李红娟. 自媒体时代高校网络舆情应对机制研究 [J]. *新闻爱好者*, 2024, (07): 94-6.

(审稿人:王涛济)



信息化背景下社区教育发展对策探究

谢丽娟

[摘要]社区教育在终身教育中扮演着重要角色,对建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国起着重要的推动性作用。本文以信息化为背景,通过对江苏省淮安市社区教育的调查,分析目前信息化背景下社区教育存在的问题,并提出解决对策,为信息化背景下发展社区教育提供思路。

[关键词]信息化;社区教育;发展对策;终身学习

[作者简介]谢丽娟(1990—),女,江苏淮安人江苏食品药品职业技术学院讲师,硕士;研究方向:高职教育管理。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2022年度江苏省现代教育技术研究课题“现代信息技术视域下社区教育实践研究”(项目编号:2022-R-101213;项目主持人:于溥春)和2025年度淮安市社会工作研究课题“新时代淮安市社区工作者队伍专业化建设研究”(项目编号:2025SG23;项目主持人:谢丽娟)的研究成果。

一、研究背景

党的二十届三中全会中提出,要推进教育数字化转型,赋能学习型社会建设,加强终身教育保障,提高教育的普及度和便捷性。社区教育是一种以社区为地域范围进行的、居民自主参与的教育社会一体化的现代教育形式,是终身教育和终身学习的重要组成部分。在“教育信息化2.0”时代,信息化成为时代发展的重要标志。根据《江苏省教育信息化2.0行动计划》的要求,需加快构建网络化、数字化、智能化的教育体系^[1]。同时,《社区教育“十四五”规划》明确提出要推动社区教育与信息技术深度融合,提升教育资源的可及性和服务质量^[2]。因此,在现代信息技术的环境下研究社区教育已经成为社区教育发展的趋势,加快对现代信息化基础设施建设、转变社区教育信息化方式、提高信息化在社区教育中的应用,对我国开展社区教育的重点工作,对实现“终身教育”目标起着重要意义。

二、现代信息技术下社区教育模式研究现状

现代信息技术下的社区教育是指,在信息化的背景下,采用教育方法和信息技术相融合的方式^[3]。具体是指,针对社区居民的教育需求,结合已有的场所和设施,将现代信息技术的发展成果和社区现有的教育资源相结合,利用现代信息技术在资源配置、信息共享等方面的优势,达到实现提升社区教育成果的目的。

我国对信息技术下社区教育的研究比较晚,是随着信息技术的发展和社区教育的推广逐渐有学者对此方面进行研究的。赵晓明^[4]以社会主义现代化、信息化为背景,对社区的教育模式建设情况进行了分析,阐述了社区信息化为社区教育模式带来的契机及构建路径。许驰等人^[5]以福建省的需求调查数据为基础,结合新市民职业素养提升的需求,研究信息化时代下社区教育模式。

现代信息化视域下的社区教育研究是未来的必然趋势,众多学者将研究领域拓展到如何利用信息化手段做好社区教育研究。我国社区概念起步较晚,社区教育研究仍处于初期阶段,基于信息化



手段研究社区教育更处于探索阶段。现有的学者多集中对理论、概念的研究,缺乏实践研究,且研究视角单一,缺乏对研究模式效率的评价机制。因此本文基于现代信息技术手段,探索社区教育模式,为以后信息技术下社区教育模式研究提供一定的借鉴意义。

三、淮安市社区教育发展现状

近年来,在市委、市政府的坚强领导下,在各地有力推动下,淮安全市社区教育效能日益凸显。一是社区教育体系框架基本建成,全市共建成县(区)社区学院8所、镇(街道)标准化社区教育中心107所、村(社区)居民学校(老年学校)1599所,形成了市、县区、乡镇(街道)、村(社区)四级社区教育办学体系。二是扩大了老年教育覆盖率、参与率,镇(街道)建立老年教育机构覆盖率达84.6%,老年人参与社区教育活动比例超30%。三是搭建了支持服务终身学习的数字化平台,“淮安市学习在线”建成2481门课程,省市级“学习在线”学习人数累计达178万人。四是凝聚了爱岗敬业的专兼职师资队伍,社区教育专职教师比例不断提高,全市兼职教师数超过2000人。五是建成高水平农科教结合富民示范基地和教育服务“三农”高水平基地6个,“菜单定制式”培训为社区就业困难居民提供就业创业培训,创成省市级社区教育特色品牌项目20个,提升了服务国家战略和重点人群的能力^[6]。

为了进一步了解淮安地区信息化社区教育发展状况,本文采用“线上+线下”相结合的方式对淮安社区进行调查,共发放问卷300份,累计获得有效问卷285份。最终通过数据搜集和整理,对目前淮安市信息化下的社区教育做如下分析:

(一)基本情况分析

从调查结果中可以看出,男生占59%,女生占41%;年龄分布主要在19-30岁和31-50岁,以青年人和成年人为主;学历结构分布中,小学及以下占15%,高中占39.2%,大学占36%,研究生占9.8%。人口特征图见图1。

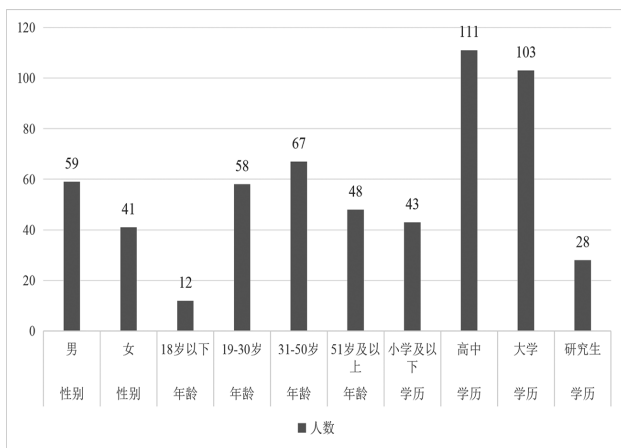


图1.人口特征图

(二)淮安市社区教育调查问题分析

1.社区教育推广不足,平台建设内容单一

根据调查结果,53%的社区学员不了解“淮安市学习在线”平台,学员多通过微信、微博、短视频等方式进行社区教育学习。关于社区教育的宣传多局限于展板、横幅等宣传方式,宣传形式传统,宣传力度不足,导致社区教育未深入人心。

截止到目前,“淮安市学习在线”的网页总访问量仅4000多人。该平台的队伍建设中仅有4人,其中专职教师仅2人。从内容上可以看出,与社区教育相关的主要是一些新闻、活动及视频类的课程资源,此类学习资源均以单向输出为主,缺乏学员和老师之间互动交流模块。

2.资源与投入不足

“互联网+”的背景下,对社区信息化教学资源和网络基础建设要求越来越高,社区教育经费问题一直是制约其发展的关键问题。目前社区的教育设备存在老化、数量不足、设备更新缓慢以及网络带宽的不足等问题。另外,由于社区教育缺乏足够的政策支持和财政投入,难以吸引优秀教师,师资培训和职业发展机制不健全,导致教师的专业素养和教学能力相对较低。从调查结果上可以看出,超过半数的市民对所在社区教学资源的配置感到不满意,认为目前的社区教学资源难以满足日益增长

的学习需求,形同虚设,这也充分反映了社区教育的资源配置不到位。

3. 社区教育课程内容与市民需求存在差异

本文通过对社区教育中市民感兴趣的学习内容调查,结果显示,39%的市民希望在社区教育中能够学到一些保健养生的知识,这也反映了随着生活水平的提高,市民在满足衣食住行的基础上,更多的将重点转到身体健康方面。由于经济的发展及市民对财富的积累,30%对投资理财教育有需求,比如说金融、基金等,这也反映了市民对个人和家庭财务状况规划的渴望。科学技术和家庭教育这两个方面平分秋色,成为市民感兴趣的内容。具体的调查结果见表1。

表1. 调查者对社区教育的内容需求

内容	百分比	实际开设课程百分比	内容	百分比	实际开设课程百分比
保健养生	30.2%	13%	法律法规	7%	19%
投资理财	23.2%	10%	艺术休闲 (琴棋书画等)	5.3%	8%
家庭教育 (家庭关系管理、子女教育等)	14.7%	7%	职业培训	3.5%	26%
科学技术 (科普讲座、计算机、网络应用等)	14.4%	6%	其他	1.7%	11%

从调查中还可以发现,社区安排的教育课程与市民的学习需求内容不匹配。多数市民认为社区教育的课程与其需求的内容差异比较大,仅有个别感兴趣的内容。由此可以看出,社区教育课程的安排没有考虑市民的实际需求,这也是造成社区教育对市民缺乏吸引力的一个重要因素。

4. 激励机制缺乏

社区教育的学习多以自发性为主,与学历教育相比,其表现的更加松散,属于一种非正规教育,难以衡量学员的学习效果。除此之外,社区教育无需比拼升学率,缺乏竞争性,因此,激励学员学习的积极性方面有所缺乏。从问卷数据中看出,47%的人选择很少主动学习社区教育平台上的课程,36%的人选择有时主动学习,7%的人选择从不主动学习,只有10%的人选择经常主动学习,分布图见图2。目前淮安市社区教育学习平台多采用发放结业证书的形式来激励市民参与学习。结业证书对于学员来说,只是课程学习结束的一种证明,但并不能充分证明学员的实际技能和掌握能力。对学员学习的效果转化、学习自愿性的提升意义不大。

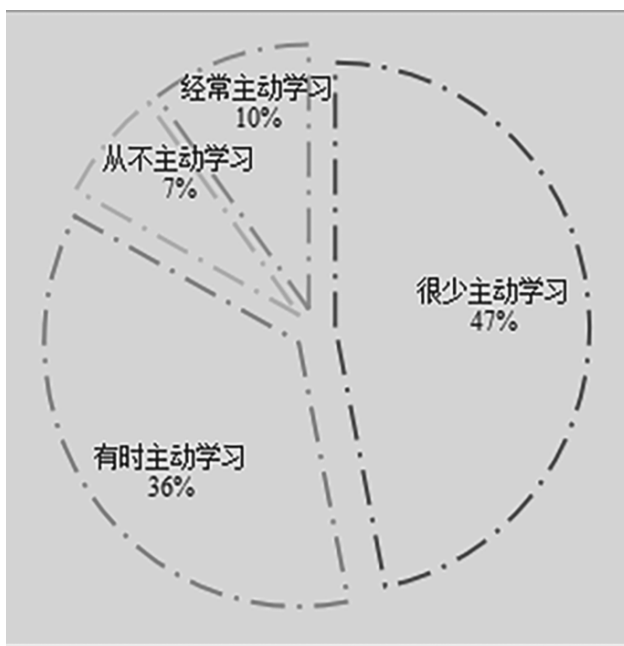


图2. 社区教育平台课程学习情况

四、信息化背景下社区教育模式建设措施

(一) 加大宣传力度,丰富平台内容

社区教育的宣传推广是一个长期的过程,需要多方主体共同关注、积极推进。社区街道可以结合社区网站、微信公众号、短视频平台、微博等新媒体对社区教育平台进行宣传,在教育平台上发布社区课程预告、社区活动信息、学员学习成果展示等内容,增加市民的了解度。还可以与淮安广播电台、



电视台、报纸等传统媒体合作,进行社区教育专题报道或开设专题栏目,提高市民对社区教育的认知力。

在平台建设内容方面,除了增设市民感兴趣的课程内容之外,平台还可以设计支持记录每一位学者在社区教育网上平台的学习行为,便于学者对学习的内容巩固加深。在平台应用方面,增添教师和学员的交流板块,学员可以互相答疑,也可以向教师提问,将单向信息输出转变成双向信息沟通,以此作为教师评价学员学习成果的重要依据。

(二)强化资源建设与调配,加强师资建设

加强软件和硬件建设是促进社区教育信息化教学资源建设的关键,社区教育的建设主要依赖于政府对社区教育信息化建设的支持。政府可以鼓励辖区企事业单位扶持社区教育,将更多闲置资源用于社区教育服务。社区教育部门还可以牵头,统一对社区教育资源进行调配,以提高资源的利用率。

在教师资源方面,一方面为社区教师提供学习培训,帮助教师运用信息化技术提供优质的教学资源,另一方面,强化教师专职和兼职队伍。除了社区专职教师外,可以吸纳学校教师、医院专业人员、第三方培训机构教师等组建兼职教师队伍,鼓励专兼职教师合作分享,提升教师职业能力和专业素养。

(三)组织需求调研,开发地域特色课程

组织社区团队对市民的实际需求展开调研,采用问卷调查、访谈、座谈会等多种形式,了解不同年龄段、工作背景及兴趣爱好等情况,根据学员的兴趣、习惯、风格、个性化需求等,制定社区教育课程内容。同时可以借助大数据、人工智能、云计算等现代信息技术,社区教育平台可以为学员推荐适合的课程及想要了解的内容。使课程学习更加精准、便捷,保证课程需求的有效性。健全课程开发机制,丰富社区教育课程资源。制定科学有效的课程

开发规划,注重课程的系统性和连贯性,避免课程资源的盲目性和随意性。

深入挖掘地域文化资源,开发具有本地特色的课程,形成系统化、规范化的内容框架。如淮扬特色美食、运河文化等,采用理论讲解和实地感受相结合的方式,增强学员的参与感和学习效果,形成社区教育品牌效应,打造社区教育品牌课程。

(四)引入激励机制

社区人员类型复杂,市民参加学习的目的也各不相同,对不同类型学员的激励机制应该有所不同。对于老年群体,首先要正视其面临的数字鸿沟问题。老年人受生理机能衰退、技术接受度低等因素影响,在信息化学习中处于弱势地位,需要平台提供适老化界面和基础技术培训。在此基础上,对于想要增加生活乐趣、陶冶情操的老年人,可以通过“学分币”激励学员,当学员学完课程或参与活动后,可以获得一定的“学分币”,学分币可以购买需要付费的课程资源;或是购买某些社会活动入场券。2025年秋在徐杨街道试点,发放学分币8000枚,结业率由38%提升至48%。对于想要提高学历的年轻学员,社区课程学习可以与学历挂钩,将课程学习积分与高职教育和高等教育相结合。对于需要获得某项技能的学员,可以根据其学习内容设置考核,考核完成后发放技能证书,同时将证书录入人事档案系统中,供用人单位查询。

在教师激励方面,建立绩效考核制度,将教师的教学效果、学员评价、教学创新等纳入考核指标,给予优秀教师相应的物质奖励,如课时费补贴、奖金等。同时,通过颁发荣誉证书、表彰优秀教师等方式,增强教师的职业荣誉感。另外,根据教师上传课程资源的数量、质量,学员评价等,给教师发放相应的“学分币”,“学分币”可以与社区教师的工作量、职称评定、晋升机制等挂钩,由此提高社区教师的积极性。

五、结语



在信息化浪潮席卷各行各业的背景下,社区教育作为终身教育体系的重要基石,既迎来了技术赋能的机遇,也面临着深层转型的挑战,透过淮安市的实证分析不难发现,单纯的平台搭建和资源上传并不能自动转化为居民的学习动力——宣传不足、供需错位、激励缺失等问题,归根结底反映出社区教育在终身学习体系中的定位模糊:它既不同于学历教育的刚性需求,又不同于职业培训的市场导向,这种“夹缝中的存在”使其长期处于资源配置的边缘地带,而信息化背景下的社区教育发展,表面是技术与教育的融合问题,实质是如何在数字化时代重新定义社区教育的价值坐标,其独特价值不应是学历教育的补充或职业培训的延伸,而应回归“社区”本质——以地域为纽带,以生活为内容,以互学为形式,重建人与人之间的连接,信息技术在此过程中的角色,应是激活这种连接的催化剂,而非取代人际互动的冰冷工具,只有当技术真正服务于人的连接、服务于社区内生力量的激发,社区教育才能走出“有平台无用户、有资源无学习”的困境,在信息化浪潮中找到属于自己的航向。

[参考文献]

- [1]江苏省教育厅. 省教育厅关于印发江苏教育信息化2.0行动计划的通知: 苏教信〔2019〕1号[Z]. 2019-06-27.
- [2]江苏省教育厅. 省教育厅关于印发江苏“十四五”社区教育发展规划的通知: 苏教继〔2022〕3号[Z]. 2022-06-20.
- [3]蔡颖钰.“互联网+”背景下推进社区教育信息化的思考与探索[J]. 中国新通信, 2024, 26(17):74-76.
- [4]赵晓明. 信息化背景下社区教育模式的构建路径初探[J]. 数字化用户, 2022(24):71-73.
- [5]许驰,胡黎馨,李和欣,等. 信息化时代下提升新市民职业素养的社区教育模式研究——基于福建省的需求调查[J]. 南方论刊, 2024(5):50-52.

[6]淮安市教育局,让学习成为一种生活方式——市教育局举办2023年淮安市社区教育现场交流会暨全民终身学习活动周开幕式[EB/OL]. [2023-11-02]. <http://jyj.huaian.gov.cn/jyxw/jcdt/content/16987680/1698894654764RbQwg7FU.html>

(审稿人:许韧)



为采购战略赋能：高职院校招标采购管理在主体责任时代的角色升维与生态构建

金雨桐

[摘要]招标人主体责任的政策强化,对高职院校招标采购管理提出了从“程序合规”向“效能提升”的范式转型要求。本文聚焦这一转型中的核心张力:传统“合规-控制”管理模式如何回应以“责任-效能”为核心的新政策逻辑?研究引入公共价值管理理论,提出“公共价值共创”这一核心创新框架,主张招标采购管理部门应从“被动执行者”升维为“公共价值共创生态的设计者与赋能者”。基于组织学习、风险治理与价值哲学三重理论视角,本文系统构建了“价值定义—生态赋能—过程协同—循证治理”四维整合框架,并结合高职院校招标采购管理实际,细化了各维度的操作指引与实施要点。研究旨在为高职院校在主体责任时代的招标采购管理转型提供兼具理论锐度与实践深度的系统参考。

[关键词]招标人主体责任;高职院校;招标采购管理;范式转型;公共价值;数字化转型

[作者简介]金雨桐(1982-),女,内蒙古海拉尔市人,江苏食品药品职业技术学院助理研究员,硕士;研究方向:教育管理、招标采购。(江苏 淮安 223003)

[基金项目]本文系江苏高校哲学社会科学研究一般项目“协同治理视角下淮安市高等职业教育质量保障研究”(项目编号2021SJA1844,项目主持人:于溥春)的部分研究成果。

一、政策演进与管理范式挑战

近期招投标改革文件的密集发布,标志着我国招投标监管重心的根本性转移。从《关于创新完善体制机制推动招标投标市场规范健康发展的实施意见》到《国务院办公厅关于创新完善体制机制推动招标投标市场规范健康发展的意见》,再到《招标人主体责任履行指引》(发改法规[2025]1358号)的正式施行,一条清晰的改革主线日益凸显:监管重心正从程序管理转向主体责任,从形式合规转向实质效能。

《招标人主体责任履行指引》的核心要义可概括为“三强化一转变”:强化自主决策、强化过程规范、强化结果负责,推动招标采购管理向“效能提升”根本转变。这一政策转向直面招标人“有权不行、有责不担”的长期困局,对以使用公共资金为主的高

职院校构成了直接而深刻的挑战。

然而,挑战的另一面是机遇。传统上,高职院校招标采购管理常陷入“程序合规即安全”的惯性思维^[1],将招标工作窄化为“走流程”“避风险”,招标采购管理部门也被定位于“程序操作员”的辅助角色。新政策的深层意蕴恰恰在于:它要求招标人成为真正的责任主体,召唤着一场关于角色定位、价值追求与能力结构的认知革命。

正是在这一判断下,本文聚焦主体责任时代高职院校招标采购管理的范式转型,着力探析其可能的演进方向与实现路径,并引入公共价值管理理论作为核心分析框架,尝试构建一个超越“合规-控制”范式、指向“公共价值共创”的整合性理论模型与实践框架。

二、高职院校招标采购管理的现实图景:特点、困境



与转型需求

在展开理论建构之前,有必要先厘清高职院校招标管理的现实基础——其特点、困境以及由此形成的转型张力。

与一般企业或政府部门相比,高职院校招标工作呈现鲜明特征:项目类型多样,涵盖建设工程、教学设备、图书资源、信息化系统、维修服务等多个领域,技术要求各异;资金来源复杂,涉及财政拨款、专项资金、自筹资金、科研经费等多重渠道,对应规则不尽相同;规模与频次差异大,既有大型基建项目,也有零星采购;专业人才相对不足,对招标法律法规的掌握程度参差不齐;跨部门协作要求高,涉及需求、财务、审计、纪检等多部门协调。

上述特征在实践中衍生出一系列亟待破解的困境:

前期论证形式化。项目立项前市场调研不充分,导致采购设备与主流水平脱节、很快淘汰;预算编制不科学,出现中标金额远低于预算或接近预算的极端情况,造成国有资产流失或项目流标。

招标文件质量不高。技术参数制定存在倾向性,易引发质疑投诉;文件编制不规范,关键条款模糊,导致流标或履约争议,影响项目建设进度。

小型项目管理机制缺失。如设备维修类项目,金额小、不确定因素多,常出现无人应标或反复流标,直接影响正常教学与竞赛开展。

数字化转型表层化。部分院校虽已推进招标采购数字化,但多停留于流程线上化,“数据孤岛”问题突出,难以支撑全过程穿透式监管。

监督机制不健全。廉政风险防控多停留于事后追责,制度执行存在“走过场”现象,全过程嵌入式监督缺位^[2]。

综观上述困境,一个深层结构性问题逐渐浮现:高职院校招标管理的既有范式,本质上是一种“合规-控制”范式——设定规则、监督执行、事后追责,假定只要程序合规,结果即可接受。然而,主体

责任时代的政策逻辑是“责任-效能”:它追问的不是“程序走完了吗”,而是“责任尽到了吗、效能实现了吗”。这要求招标管理从对规则的被动遵从转向对目标的主动负责,从对过程的孤立控制转向对结果的全周期管理。这一范式张力,构成了本文理论建构的逻辑起点。

三、责任赋能与效能提升:政策要求与院校实践的契合路径

新政策所强调的“主体责任”,其内涵远超出通常理解的“合规尽责”或“事后追责”。它本质上召唤着一场深刻的认知革命。本章从组织学习、风险治理与公共价值三个理论视角,对此进行深度解构——这三重思考既是理解政策内涵的新视角,也是后文“公共价值共创”框架的理论基石。

(一)责任内化与组织学习机制:从个体承担到能力建构

传统责任观聚焦于对个体行为的追溯与问责,但这可能导致“避责主义”盛行,却无助于系统性问题的解决与组织能力的提升。根据组织学习理论,一个成熟的组织应具备从行动中反思并修正其“使用理论”的能力^[3]。因此,主体责任的终极落脚点,应是通过结构化机制,将外部制度压力转化为内在的学习动力与知识资本,实现责任的“组织化内嵌”。

高职院校招标采购管理部门可主导设计一套“采购项目全周期复盘与知识管理系统”。此机制不局限于解决单个项目的质疑或流标问题,而是强制进行结构化复盘。例如,在项目关闭节点,召集需求部门、评审专家、履约管理人员举行复盘会,运用“根本原因分析”工具,不仅追问“哪里出了问题”,更深入“制度、流程或假设在何处存在缺陷”。其核心产出是将离散的经验教训,编码转化为可积累、可传播的组织知识资产,包括:动态更新的“采购风险提示清单”、“优质供应商行为模式库”、“需求编制负面清单”与“最佳实践范例库”。

(二)从“风险规避”到“风险智能”:战略采购风



险管理范式

在“合规-控制”范式下,风险管理被窄化为“最小化违规概率”,其逻辑是防御性的。而现代战略采购管理理论主张,卓越的采购组织应具备“风险智能”——即主动识别、评估并战略性地管理风险,以在不确定性中捕捉机遇、获取更大价值。

高职院校应在项目立项阶段,系统性地应用“采购战略风险矩阵”工具,从技术复杂性、市场供给结构、需求定义明确性、预算与时间约束等维度进行风险评估。针对不同风险画像,采购策略需进行主动设计与差异化定制:高技术风险项目可采用“竞争性谈判”或要求“原型演示”;需求易变项目可设计“框架协议+分批订单”的灵活模式;潜在垄断市场则需通过“需求标准重构”引入竞争。

(三)采购人作为“公共价值共创者”的角色重构

从公共价值管理理论审视,使用公共资金的高职院校,其采购活动是公共价值生产链上的关键一环。招标采购部门的角色,应重新定义为“公共价值共创生态中的设计者、赋能者与枢纽”——采购的最终目的不是“买到了东西”,而是“通过购买,与供应商、使用部门、最终用户等共同创造了何种服务于教学、科研、社会服务的公共价值”^[4]。

为此,应在采购全周期中嵌入“公共价值影响评估”框架。在需求论证阶段,增设“价值目标论证”环节,与使用部门、教师乃至学生代表共同界定:此项采购预期对“教学模式革新”、“学生关键能力培养”、“科研支撑水平”或“校园服务体验”产生何种可观察、可衡量的积极影响。在招标文件中,可将这些价值目标转化为评审因素或履约要求。项目完成后,须进行“后评估”,追踪预设价值目标的实际实现程度,并形成案例报告。

四、迈向“公共价值共创”:一个整合性的三维实践框架

基于前述三重理论思考,本章构建一个系统性的、用以指导高职院校招标采购管理转型的整合框架。该框架旨在彻底扬弃传统的“合规-控制”范式,代之以“公共价值共创”范式。这一范式认为,卓越的招标采购管理是一个以创造公共价值为最终目的,动态协同内外部利益相关者,并基于证据持续学习的复杂适应系统。

(一)价值定义:从技术性需求到战略性价值共识

此为起点。它要求打破采购部门与使用部门之间“提需求-执行”的线性关系,建立“共同定义价值”的对话机制。

传统责任观往往聚焦于对个体行为的追溯与问责,但这可能导致“避责主义”盛行,却无助于系统性问题的解决与组织能力的提升。根据组织学习理论(Argyris & Schön, 1978),一个成熟的组织应具备从行动中反思并修正其“使用理论”的能力。因此,主体责任的终极落脚点,应是通过结构化机制,将外部制度压力转化为内在的学习动力与知识资本,实现责任的“组织化内嵌”。

运行机制设计:

高职院校招标采购管理部门可主导设计并运行一套“采购项目全周期复盘与知识管理系统”。此机制不局限于解决单个项目的质疑或流标问题,而是强制进行结构化、仪式化的复盘。例如,在项目关闭节点,召集需求部门、评审专家、履约管理人员举行复盘会,运用“根本原因分析”工具,不仅追问“哪里出了问题”,更深究“我们的制度、流程或假设在何处存在缺陷”。

建立“跨部门联合工作小组”作为常设机制。小组由招标部门牵头,使用部门、财务部门、资产管理部门、审计部门派员参与,在项目萌芽期(预算申报阶段)即介入。小组运行遵循以下规则:

1. 议事规则:每月召开联席会议,通报拟申报项目,进行初步会商。

2. 权责清单:招标部门负责采购合规性指导;使



用部门负责需求真实性说明;财务部门负责预算可行性审核;资产部门负责存量资产核查;审计部门负责风险预判。

3.核心工具:运用“价值工程”分析方法,辨析功能与成本的最优配比,确保每一分投入都能最大化地支撑核心价值目标。

其核心产出是将离散的经验教训,编码转化为可积累、可传播、可迭代的组织知识资产,包括:

1.动态更新的“采购风险提示清单”:按项目类型归类历史风险点及应对策略。

2.“优质供应商行为模式库”与“合作伙伴生态图谱”:基于履约绩效数据,总结优质供应商的特征与合作模式。

3.“需求编制负面清单”与“最佳实践范例库”:明确技术参数、商务条款中易引发争议或歧视性的表述,并提供优秀范本。

这一过程,正是将主体责任从个人肩头的“负担”,转化为驱动整个采购相关方网络共同学习、持续改进的“引擎”,实现了从“问责个人”到“赋能组织”的范式跃迁。

(二)生态赋能:从对抗性交易到共生性生态培育

此支柱关注外部市场关系重构。它主张将供应商视为共创价值的合作伙伴而非简单的交易对手。

运行机制设计:

1.前期引导机制:通过“提前发布采购意向”(至少提前30天在平台发布)、举办“技术交流会”(邀请潜在供应商介绍前沿技术方案),引导市场提前准备、促进良性竞争。此举不仅可获取更优方案,更能有效避免因信息不对称导致的“量身定做”质疑。

2.评审激励机制:在评审标准中纳入长期价值维度,如“创新方案加分”(针对技术复杂项目)、“培训服务体系评价”(针对教学设备)、“质保期后服务承诺”(针对长期运维项目)等。权重建议控制在10%-20%之间,既体现价值导向,又不冲击核心评

审要素。

3.履约后管理机制:对履约绩效优秀的供应商,实施“绩效激励与长期关系管理”,包括:列入“优先推荐名单”(在同类项目采购时主动邀请)、缩短付款周期(纳入“绿色通道”)、邀请参与技术交流会分享经验等。

4.培育目标:形成一个理解教育需求、富有创新能力、愿意持续投入的“良性供应商生态”,从根本上提升长期采购质量与效率。

(三)循证治理:从经验主义决策到数据驱动优化

此支柱构成整个范式的反馈与学习闭环。它要求建立系统化的采购绩效评估指标体系,通过数据驱动持续改进。

传统的采购视角将招标人视为“买方”或“合同甲方”,其核心职责是完成交易。然而,从公共价值管理理论(Moore, 1995)视角审视,使用公共资金的高职院校,其采购活动是公共价值生产链上的关键一环。招标采购部门的角色,应重新定义为“公共价值共创生态中的设计者、赋能者与枢纽”。这意味着,采购的最终目的不是“买到了东西”,而是“通过购买,与供应商、使用部门、最终用户等共同创造了何种服务于教学、科研、社会服务的公共价值”。

实践路径与价值评估闭环:

为此,应在采购全周期中嵌入“公共价值影响评估”框架^[5]。在需求论证阶段,增设“价值目标论证”环节,与使用部门、教师乃至学生代表共同界定:此项采购预期对“教学模式革新”(如推动项目式学习)、“学生关键能力培养”(如提升数字化素养)、“科研支撑水平”或“校园服务体验”产生何种可观察、可衡量的积极影响。在招标文件中,可将这些价值目标转化为评审因素或履约要求。在合同履行及项目验收后,须进行“后评估”,追踪这些预设价值目标的实际实现程度,并形成案例报告。



指标体系设计:

维度	核心指标
效率	平均采购周期、节资率、流标率
效果	质量合格率、用户满意度、投诉质疑率
价值	价值目标实现度、教学支撑贡献度
合规与风险	合规检查通过率、风险事件数
数据来源	评估周期
采购管理系统	季度
验收报告、满意度调研	项目结束后
《价值实现案例报告》	项目结束后6个月
审计报告、风险台账	年度

数据分析与应用流程:

每季度生成《采购活动绩效分析报告》,通过数据可视化呈现采购活动全景画像。报告核心用途包括:

1. 问题诊断:识别异常模式(如某类项目流标率异常偏高、某供应商投诉率异常),启动专项复盘。
2. 政策评估:评估新政策、新机制的实施效果(如“意向公开”是否有效降低质疑率)。
3. 制度优化:基于证据修订内部制度,如调整评审办法、优化供应商管理策略。

这一闭环确保采购管理系统持续向更高效、更智能、更具价值创造力的方向演进。

五、结语

本文立足于招标人主体责任强化的政策背景,聚焦高职院校招标采购管理从“程序合规”到“效能提升”的转型需求,提出了向“公共价值共创”范式演进的核心观点。研究的主要贡献体现在三个层面:

在理论层面,本文引入公共价值管理理论,为理解主体责任的政策内涵提供了“责任内化”“风险智能”“价值共创”等新视角,突破了传统研究局限于“合规-控制”范式的思维定式。

在框架层面,本文构建了“价值定义—生态赋能—过程协同—循证治理”四维整合框架,为高职院校招标采购管理的系统性转型提供了兼具理论锐度与实践深度的行动路线图。

在实践层面,本文细化了各维度的运行机制、关键工具与操作要点,包括跨部门联合工作小组的议事规则与权责清单、公共价值影响评估的具体指标设计、供应商生态培育的激励机制、循证治理的数据指标体系等,可直接转化为院校招标采购的操作手册。

主体责任时代已然开启。它的深远意义不在于划定边界、施加压力,而在于激发管理范式进化的无限潜能。期待本研究能成为抛砖引玉之举,推动高职院校招标采购管理在理论与实践的双重轨道上,迈向更高效、更智能、更具战略价值的新阶段。

[参考文献]

[1]杨汉平.政府采购法律问题研究[D].中国政法大学,2002.

[2]杨理连.高等职业教育内部质量管理研究[D].天津大学,2018.

[3]ARGYRIS C, SCHÖN D. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective [M]. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.

[4]MOORE M H. Creating Public Value: Strategic Management in Government [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1995.

[5]刘亚平.公共价值管理理论及其在中国的适用性[J].公共行政评论,2018,11(3):144-164.

(审稿人:刘玲)



新时代高校网络思政教育现状剖析及应对策略研究

孙 铭

[摘要]新时代信息技术的迅猛发展为网络思政教育提供全新机遇,同时也带来复杂挑战。当前,网络思政教育在推动社会主义核心价值观传播的过程中面临网络信息的真实性与可信度、高校网络话语权不足、学生网络素养、技术平台创新不足等问题。为有效应对这些挑战,应构建网络信息审核管理制度、强化学生网络素养培育、创新教育技术与平台应用、完善师资队伍建设、建立学科评估反馈机制等。通过这一系列措施,能够显著提升网络思政教育的质量与影响力,进一步夯实大学生的思想政治素养,助力中国特色社会主义事业的发展。

[关键词]新时代;网络思政教育;应对策略

[作者简介]孙铭(1995—),女,江苏淮安人;江苏食品药品职业技术学院研究实习员;研究方向:教育管理、思想政治教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2023年校级教育研究课题“基于融媒体背景下高校普法途径探索”(项目编号:2023JYB007;项目主持人:孙铭)的研究成果。

在信息化与全球化进程不断加速的新时代,网络已深刻嵌入大学生的学习与生活,成为思想交流和信息传播的重要载体。高校网络思政教育作为思想政治工作的数字化延展,不仅能打破传统教育的时空局限,还为社会主义核心价值观的传播和落地提供全新的途径。然而,复杂的网络环境和多变的信息生态也对思政教育的深度与广度提出更高要求。本文通过聚焦当前高校网络思政教育的现状与挑战,并提出针对性对策,不仅有助于提升思政教育的有效性,还能为教育创新提供重要参考。

一、新时代网络思政教育的重要性

(一)增强思政教育的影响力与感召力

2023年10月7日至8日,全国宣传思想文化工作会议在北京召开。会议最重要的成果就是首次提出习近平文化思想,这一思想为新时代文化建设明确路线图和任务书。习近平文化思想站在

中华民族伟大复兴和中华文明永续发展的战略高度,贯通历史、现实和未来,融通中国与世界,是新时代党领导文化建设实践经验的理论总结,丰富和发展马克思主义文化理论,为新时代文化建设提供强大思想武器和科学行动指南。在此背景下,探索适应新时代特征的网络思政教育模式,以更加贴近学生兴趣的方式,让思想政治教育焕发出新的吸引力和时代感,承担起举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命任务,成为高校育人工作的重要议题。网络思政的优势在于不仅能打破传统教育模式的时间和空间界限,更使思政教育内容的传播变得生动、灵活、广泛、高效。借助多媒体手段、互动平台、融媒体矩阵,教育者能够巧妙地将社会主义核心价值观融入生活中日常话题,使与学生沟通门槛降低,更贴近学生的所思所想。实现真正的因材施教,扩大思政教育的传播力和影响力。通过互动交流,学生可以主动接



收信息,并参与信息的传递讨论,学习效果得以进一步巩固,为思政教育注入更多的灵活性和创新性。与传统的思政教育不同的是,网络思政教育可以及时捕捉社会热点,因此能够快速精准回应社会热点和学生关切,使思想政治教育的内容更加具有针对性和实效性。

(二) 引导大学生合理使用网络并树立正确价值观

在网络信息纷繁复杂、价值多元的今天,引导大学生合理使用网络并树立正确价值观,已成为思政教育不可或缺的现实任务。面对网络上层出不穷的各种信息和观点,大学生既可能汲取到助力成长的正能量,也可能遭遇误导性甚至有害的内容侵袭。

网络思政教育的使命,一方面是要占据主流意识形态,引导网络舆论,将党的理论思想、社会主义核心价值观融入学生关注的社会议题,同时紧密结合时事热点,让思想政治教育与学生生活实际紧密相连,让正面价值观占据主流媒体的声音,激发学生的情感认同与价值共鸣。另一方面,网络思政教育避免大学生被网络负面信息侵袭。网络思政教育将培养大学生以理性的眼光审视网络热点和热度新闻,通过科学有效的引导,使学生掌握辨识信息真伪、区分价值取向的必备技能,以冷静的头脑分析复杂信息,从而避免被不实信息和负面价值观影响,在网络世界中保持清醒头脑,具备明辨是非的能力。

网络思政教育过程不是简单传统的知识灌输,更在于教师对大学生网络能力的全面提升和内在价值观的深刻塑造。同时,这种教育还着重塑造大学生的世界观、人生观、价值观,引导学生在选择和创作网络内容时,更加注重其蕴含的文化价值和社会意义,进而成为网络生态中一股积极向上的力量,成为真正的“时代新人”。

(三) 实现全员全程全方位育人

网络思政教育的独特魅力,在于其广泛性、灵活性与互动性的完美融合,让全员全程全方位的育人理念得以生动实践。这种全员全程全方位的育

人模式,与当代大学生的行为特点和网络使用习惯高度契合。高校通过构建多层次的新媒体矩阵,如学校官网发布校园大事,微信公众号分享学生生活活动,微博账号分享即时资讯,短视频平台展现校园小事、学生生活,不仅让校园新闻触手可及,更将思政教育以轻松诙谐的方式融入新闻宣传工作,营造正能量的校园氛围,向学生传递乐观积极的生活态度,在轻松愉悦的氛围中受到启迪,避免课堂传统思政教育中的被动灌输感,达到润物细无声的思政教育效果。

网络思政教育的全方位属性还体现在跨部门协作与多学科融合上。各级院系、职能部门与学生组织紧密联动,将思政教育有机融入课程教学、社团活动和社会实践之中,形成多维立体的课程思政、“思政+活动”“思政+实践”“党建+活动”“党建+实践”融合的教育体系。这种无缝衔接的教育模式,确保学生在每个学习阶段、每个成长节点都能获得系统而全面的思政教育支持。此外,网络技术的运用让教育更加精准高效,通过学生成绩管理、课程管理、生活管理等数据平台进行数据采集和分析,洞悉学生需求,提前开启学业预警、进行线上辅导,辅助管理学生生活,真正实现因材施教。这种深度融合的教育方式,不仅使育人目标更加明确,育人过程更加细腻,更在全员全程全方位的育人实践中,为大学生的全面发展提供坚实有力的支撑。

二、新时代网络思政教育面临的主要问题

(一) 网络信息的真实性与可信度问题

随着互联网的广泛发展,新时代网络思政教育正遭遇网络信息真实性与可信度的空前挑战。由于网络空间的开放性与匿名性特征,让虚假信息的制造与传播变得异常便捷,信息传播者的身份与资质难以得到严格审核,导致大量不实或带有恶意的信息在网络空间中肆意流通,严重干扰学生对真实信息的有效判断。2025年2月,有网民在某网络平台发布题为《30人被埋!四川山体崩塌瞬间曝光,行车记录仪拍下死神夺命10秒》的帖文,帖文配图



均为嫁接旧闻、图文翻炒,干扰网络秩序与救援秩序。7月,某商家通过拼接旧画面与虚假数据,发布“无锡阳山水蜜桃滞销”谣言视频,借机销售假冒产品,最终被查处。由此可见,虚假信息的泛滥和网络谣言的传播极有可能误导学生的信息判断和价值分辨。

与虚假信息传播相伴而生的,是学生信息辨识能力的缺失。近年来,随着各种小视频软件的兴起,越来越多的学生逐渐沉迷各类小视频,但是他们在批判性思维方面的不足,在面对海量的网络信息时,学生们往往缺乏对网络言论深入的思考、有效的辨识与判断能力,更容易陷入迷茫,被情感化或极端化的言论所左右。尤其是在涉及社会热点事件或敏感话题时,虚假信息与偏激观点的泛滥极易引发思想上的混乱与误导。

(二)高校网络话语权不足

在当前信息化社会中,网络已成为信息传播和舆论引导的重要阵地。然而,部分高校在网络平台上的话语权却显得相对不足。一方面,高校在网络平台上官方账号有限,目前集中在“两微一端”、抖音、小红书等应用软件上,而在其他各类网络平台上注册账号不够。因此在信息宣传和舆论引导上占据的位置不够,难以在海量信息中脱颖而出,有效传递官方主流媒体在思政教育的声音。另一方面,即便有账号,部分高校在网络发声方面也显得不够积极和有力,缺乏主动引导和深度参与,使得思政教育的网络影响力受限。很多高校只是注册账号,但缺乏持续的运营和发布内容,难以充分发挥网络主流媒体在思政教育中的潜力。另外,部分高校思政工作者不熟悉当代网络传播规律,难以把握“流量密码”,无法打造有影响力的思政作品。因此,提升高校网络话语权,增强网络思政教育的传播力和影响力,成为当前亟待解决的问题。

(三)学生网络素养的缺失

学生网络素养的缺失已成为网络思政教育领域一个不容忽视的严峻问题。网络世界,信息复杂多样,真实性真假难辨,虽然“网络不是法外之地”,

但当学生在网络信息的广袤天地里畅游时,他们往往未能充分意识到信息来源的可靠性、传播过程的复杂性以及这些信息可能带来的深远影响,因此难以准确辨识其真伪并评估其价值所在。尤为值得关注的是,网络道德规范意识的淡薄现象愈发显著,部分学生在网络空间中的言行举止缺乏必要的道德约束,甚至在社交媒体上公然发表激进、无端的言论,宣泄负面情绪,这种行为不仅破坏网络环境的和谐氛围,更可能对社会稳定与和谐造成潜在的负面影响。

(四)教育技术与平台的局限性

在新时代高校网络思政教育的浪潮中,教育技术与平台所展现的局限性愈发引人注目。显著问题在于,技术迭代的迅猛步伐与教育实践应用之间的衔接出现明显的断层。尽管网络技术日新月异,人工智能、虚拟现实等前沿科技实现重大突破,正逐步渗透教育领域,但在思政教育的实践场景中,高校对于前沿技术的应用仍然停留在表面,未能利用生成式AI等技术打造互动视频、AI视频等创新性、有影响力的内容。这不仅使得教育形式与内容显得与时代脱节,更难以有效触动学生的心弦、激发学生的学习热情,从而严重制约思政教育的创新与突破。

与此同时,平台功能与用户实际需求的错位也成为另一大挑战。众多在线教育平台在功能规划上,往往过于偏重基本的信息传递与在线学习流程,只机械地将线下课程转移到线上,教育方式仍然以灌输为主,没有做到重视学生的学习交流、学习感受等需求,真正以学生学习为中心设计在线学习课程,忽略思政教育本身所独有的特性与需求,难以充分点燃学生的学习动力与探索欲望。正是由于平台功能与用户需求之间存在的这种显著差距,思政教育的实际效果提升之路才显得尤为艰难与漫长。

三、新时代网络思政教育的对策与建议

(一)构建网络信息审核和管理制度

新时代高校网络思政教育正面临着信息传播环境日益复杂且多变的挑战,各种信息纷繁芜杂,



真假难辨,这对高校的教育工作提出更高的要求。为确保网络思政教育的有效性和正面影响力,高校必须与政府部门、网络平台建立起紧密的联动机制,形成跨部门、跨行业的协同管理体系。这一体系将充分发挥政府部门的监管职能、网络平台的技术优势以及高校的教育资源,共同对学校网络平台进行高效、全面、细致的管理。在具体操作中,高校可以与政府部门和网络平台共享信息资源,运用先进的人工智能技术,对网络信息进行多维度、自动化的筛查与审核。通过智能算法对海量数据进行分析和处理,迅速识别并清除虚假信息,有效拦截不良内容的传播。同时,这一机制还能敏锐捕捉并妥善处理潜在的恶意舆论导向,及时引导网络舆论,维护网络空间的清朗和稳定。此外,高校内部也应高度重视网络信息发布的管理,严格落实“三审三校”制度。对于即将发布的信息,要进行严格的把关和审核,确保其内容真实、准确、健康,符合社会主义核心价值观和高校的教育理念。通过建立健全的内部管理制度,规范网络信息发布流程,提高信息发布的质量和效率。

(二)强化学生网络素养教育

新时代网络环境的纷繁复杂、多姿多彩,使得网络素养教育在思政体系中的地位愈发凸显。强化学生的网络素养,不仅是塑造合格公民的关键步骤,更是保障学生在网络洪流中健康成长的重要防线。

而学生信息辨识能力的培养,则是应对复杂信息环境的锐利武器。高校应将此纳入思政课课程体系,通过课堂教学、专题讲座、线上线下融合的教学活动,系统传授、带领学生实践信息甄别技巧与方法。同时可以通过案例剖析、展示实际事件,深入揭示虚假信息的生成与传播机制,以及其对社会舆论的深远影响。这一过程不仅能提升学生的信息敏感度,更能培养其批判性思维,教会学生以科学的视角审视网络信息,做出明智的判断。教育形式的创新同样至关重要,通过精心设计模拟场景,让学生在实践中亲身体会虚假信息的危害与辨

别过程,将理论知识转化为实践技能。同时,巧妙融入游戏化学习元素,以寓教于乐的方式激发学生主动参与的热情,让学习过程更加生动有趣。此外,还应鼓励学生养成反思网络行为的习惯,定期参与网络伦理、信息真实性等议题的讨论活动,不断锤炼和完善个人的信息辨别与应对能力。

网络道德规范教育作为这一征程的领航者,其核心在于从思想深处引导学生树立正确的价值观。教育内容需紧密贴合现实,以实际案例深刻剖析网络行为对社会及个人产生的深远影响,特别是违法失信行为的严峻后果,让学生清醒地意识到,网络绝非法律与道德的“盲区”。借助课堂教学、专题研讨及多媒体案例展示等多元形式,将网络道德规范教育巧妙融入思政课程,促使学生深刻理解遵守网络规则既是道德的呼唤,也是对社会的一份庄重承诺。

与此同时,网络安全教育在网络素养教育中占据着举足轻重的地位。面对信息泄露与网络攻击频发的严峻形势,学生往往缺乏足够的防护意识。因此,通过系统的教育,帮助学生构建起坚固的网络安全防线显得尤为迫切。高校应当组织网络安全知识竞赛、网络安全知识讲座、反诈反诈宣讲等活动,提升学生的鉴别能力和防御意识。教育普及内容应涵盖密码管理、网络支付安全、防范电信诈骗等领域。为提升网络素养教育的吸引力与实效性,教学形式必须注重互动与趣味。同时,借助社交媒体平台的互动功能,引导学生在日常网络生活中进行自我审视与行为反思,实现网络素养理论与实践的深度融合。

(三)创新教育技术与平台应用

新时代网络思政教育的深化发展,离不开教育技术与平台应用的全面革新。技术与教育的深度融合,成为提升教育质效的核心驱动力。前沿技术的融入,不仅极大地丰富思政教育的呈现形式,更为其注入勃勃生机。在技术工具的研发进程中,创新性与教育性的双重融合显得尤为重要。一方面,利用大数据分析技术打造智能化教学平台,集学生



课程、生活、缴费、申诉、医疗需求为一体,形成一站式学生门户,进而优化教学策略与资源配置;另一方面,教育性则强调平台设计需遵循知识体系的完整性与逻辑性,确保学生能够系统掌握理论知识并具备实践能力。

具体实践中,可将视频教学、即时互动、模拟测试于一体的网络思政教育内容融入校园APP,优化校园APP思政模块,增加互动问答、在线讨论、知识竞赛等功能,打造“一站式”思政学习平台;根据不同平台的传播规律,打造差异化思政内容,如抖音、小红书发布短视频思政内容,微信公众号推送深度思政文章,为学生提供便捷高效的一站式学习服务。同时,引入动态更新机制,确保教学内容紧贴时代脉搏,及时纳入最新社会热点与政策解读。优化在线教育平台的功能布局,是激发学生学习热情的有效途径。平台设计应充分考虑学生的兴趣导向与参与动机,通过融入互动性与趣味性元素,大幅提升用户体验。实时互动课堂与游戏化学习模块的加入,能够有效吸引学生参与思政教育。例如,举办知识竞赛、虚拟角色扮演等活动,将枯燥的理论知识巧妙融入趣味横生的情境中,使学习过程变得生动有趣。此外,平台还应赋予学生选择学习路径的自由度,提供多层次、多维度的学习资源供其自主探索,从而点燃其内在的学习动力。在创新性方面,可以结合社会热点、学生关切,打造“思政+热点”“思政+生活”的内容,增强内容的针对性与吸引力;挖掘地方红色文化、优秀传统文化资源,实现文化资源向思政效能的转化。

(四)构建长效教育机制与效果评估体系

构建一套长效的教育机制与效果评估体系,是新时代网络思政教育迈向科学化、规范化的坚实基础。长效机制的核心在于其动态反馈与灵活调整的能力。为此,应建立一套完善的学生思想动态跟踪反馈机制,利用大数据分析和人工智能监测等现代技术手段,实时捕捉学生的价值观念变化、行为

习惯养成以及对教育内容的吸收情况。例如,通过学习平台的数据记录与分析功能,可以精准描绘学生的学习轨迹,评估其互动参与度与积极性,从而提取出教育效果的量化指标。

同时,建立辅导员、班主任、授课教师、社团指导老师联动机制,深入了解学生在思政教育过程中的困惑与需求,为后续教育规划的制定提供有力依据,进一步提升教育的针对性和实效性。在此基础上,构建一个科学全面的效果评估体系,是确保教育活动高效运行的关键所在。这一体系应涵盖多维度的评价标准,包括学生思想行为的演变趋势、教育活动的质量与参与度、教学内容的科学性与吸引力等。数据采集需多元化,既可通过学习平台的互动记录获取,也可借助课堂观察、师生深度访谈等传统方式补充质性数据。评估方法上,应坚持定性分析与定量分析相结合的原则,定性分析能深入挖掘学生思想变化的细微之处,而定量分析则能宏观展现整体教育效果与趋势。为让评估结果真正发挥指导作用,须将其与教育资源分配和教师绩效考核紧密相连。同时,将教师的教学质量评价纳入绩效考核体系,能有效激发教师提升教学水平的积极性,为确保评估的公正性与科学性,还应引入第三方教育评估机构,确保评估过程的公开透明。

四、结语

新时代网络思政教育是高校思想政治工作的重要阵地,也是实现立德树人目标的关键抓手。面对信息化和网络化带来的机遇与挑战,网络思政教育需要在内容、技术和形式上全面革新,既要借助先进的技术手段优化教育过程,又要聚焦学生的个性化需求,提升教育的参与感与实效性。同时,通过科学的评估与反馈机制不断完善教育策略,确保思政教育的持续性和深入性。在互联网日益发展的时代,只有与时俱进、精准施策,网络思政教育才能真正实现全员全方位育人,为培养担当民族复兴大任的时代新人提供有力支持。



资源保存理论下高职学生就业压力与职业认同危机干预路径研究

朱 威

[摘要]为破解高职学生就业压力与职业认同危机的交织困境,以资源保存理论为分析框架,采用文献分析与理论演绎法,系统探析二者的核心要素、相互作用机制及干预路径。研究发现:高职学生就业压力源于供给端技能错配、需求端竞争挤压及中介端支持缺失,职业认同危机呈现认知失衡、情感抵触、行为退缩的递进特征;二者形成压力耗竭资源诱发危机、危机弱化资源保护意愿加剧压力的双向循环,且技能证书、校企合作等高职特色资源对循环具有显著调节作用。基于资源保护、资源补充、资源价值修复的逻辑,从个体、学校、社会三维构建干预路径,以期“就业-心理”协同育人提供理论参考。

[关键词]资源保存理论;高职学生;就业压力;职业认同危机

[作者简介]朱威(1995-),男,江苏宿迁人,江苏食品药品职业技术学院助教,硕士,研究方向:思想政治教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2025年度江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“‘慢就业’背景下高职学生心理危机动态预警与干预研究:机器学习方法”(项目编号:2025SJSZ0877;项目主持人:朱威)和2024年度校级科研基金项目“高质量就业背景下高职劳动教育融入生涯教育路径研究”(项目编号:JSFPCSKC202408;项目主持人:朱威)的研究成果。

随着产业需求升级、就业市场变革,高职学生不仅面临“技能适配难、职业路径模糊”的就业压力,还由此易诱发“否定技能价值、质疑职业选择”

的职业认同危机。这种压力与危机的交织,既阻碍学生个体职业发展,更严重制约高职育人成效。现有研究多聚焦就业压力与职业认同的单向影响或孤

(下转第79页)

(上接第77页)

[参考文献]

[1]吕冰洁.“去中心化”传播时代网络思想政治教育现状及创新途径[J].佳木斯大学社会科学学报,2024,42(02):150-152+156.

[2]孙一秀.新时代“互联网+”网络思政教育的路径探析[J].现代商贸工业,2023,44(24):201-203.

[3]孙红静,高菲菲,杨菊杰.高校网络思政教育的现状及对策[J].办公室业务,2023,(21):51-53+56.

[4]陈文娟.高校网络思想政治教育的功能与实

现途径之研究[J].数据,2023,(03):111-112.

[5]王曦卉.交互主体视域下高校网络思政课程教育创新性研究[J].佳木斯职业学院学报,2023,39(02):116-118.

[6]全莹.试论新时代高校网络思政教育的有效性[J].盐城工学院学报(社会科学版),2022,35(06):100-103.

(审稿人:王涛济)



立分析,缺乏系统理论框架依托,难以解析“就业压力累积向职业认同危机转化”的内在关联。而资源保存理论“资源损失引发压力、持续耗竭诱发危机”的核心逻辑,恰能为解析二者核心要素、构建双向作用机制、提出干预路径提供学理基础。本研究旨在填补相关理论空白,同时为高职院校优化人才培养模式、强化就业与心理协同支持体系提供理论参考。

一、理论基础与核心概念界定

(一)资源保存理论

资源保存理论(Conservation of Resources Theory,简称COR理论)由Hobfoll于1989年提出^[1],其核心逻辑围绕“资源”的动态变化展开,认为个体具有主动获取、维护和保护自身资源的本能倾向,当资源出现实际损失、潜在损失或投入资源后未获得预期回报时,个体将产生心理压力,若压力持续累积且缺乏有效资源补充,则可能诱发心理危机;反之,通过资源的有效保护与补充,可缓解压力并防止危机发生。该理论将“资源”划分为物质资源、条件性资源、个人特质资源与能量性资源,其中物质资源指有形的实物资产,如住房、交通工具、实验仪器等;条件性资源指依赖外部环境存在的资源,如教育机会、职业平台、社会支持网络等;个人特质资源指个体自身具备的能力与特质,如自我效能感、职业认同感、技能水平等;能量性资源指可转化为其他资源的基础资源,如时间、金钱、精力等。这些资源相互关联、协同作用,共同构成个体应对压力与危机的“资源储备库”^[2]。

资源保存理论的核心逻辑与高职学生“技能资源适配不足催生就业压力、就业压力进一步诱发职业认同危机”的问题链条高度契合。高职学生的“技能资源”兼具条件性资源与个人特质资源属性,其与就业市场岗位需求的适配程度直接影响资源价值实现。当技能资源适配不足时,资源损失感凸显,进而引发就业压力。若就业压力长期无法缓解,将进一步损耗职业认同感,最终诱发职业认同危机。这一逻辑链条不仅能清晰解释二者的关联机

制,更可为后续核心要素拆解、作用机制分析及干预路径构建提供系统性分析框架。

(二)高职学生:基于资源保存理论的群体界定

基于资源保存理论中“条件性资源”与“群体特征”紧密关联的逻辑,本研究中“高职学生”是指全日制高职高专院校在读及实习阶段学生,是“以技能资源为核心条件性资源、以就业为主要资源转化场景以及对资源损失高度敏感”的特殊群体,其核心特征与普通高校学生显著区分。从资源储备来看,高职学生以“技能型人才”为培养目标,资源储备更具职业指向性。高职学生通过专业技能资源积累实现与就业市场的精准对接,价值实现高度依赖技能与岗位适配度,而普通高校学生侧重学术能力与综合素养。从资源转化场景和转化效果来看,高职学生的资源转化集中于就业环节,大三阶段普遍进入企业实习,就业初期多聚焦基础技术岗、操作岗等。资源转化效果(如薪资水平、职业发展空间)直接影响其对自身资源价值的认知^[3]。相较于普通高校学生,高职学生对技能资源损失更为敏感,更容易诱发职业认同危机。

(三)就业压力:基于资源保存理论的内涵解析

基于资源保存理论“资源损失引发压力”的核心假设,结合高职学生“技能资源为核心”的特征,本研究中“就业压力”是指高职学生在求职准备、岗位适配与职业起步阶段,因技能资源与岗位需求错配、资源获取渠道受限或资源投入未获预期回报,产生的资源损失焦虑与心理紧张状态^[4]。首先,技能资源与岗位需求错配是就业压力的核心诱因。当学生技能与岗位要求存在差距或专业领域与市场需求不匹配时,容易形成“资源闲置型损失”。例如某数控专业学生掌握传统机床操作技能,而企业普遍要求工业机器人编程技能,技能适配不足使其产生“资源无用”焦虑,诱发就业压力。其次,资源获取渠道受限是就业压力的重要推手。学校校企合作资源不足、技能证书获取门槛过高、就业信息不对称等问题,也容易导致学生“资源缺失型损失”,进一步加剧压力。



如某学前教育专业学生因学校未提供优质实习渠道、缺乏实习经历,在求职中屡屡受挫。此外,高职学生为积累技能需投入大量时间、金钱等能量性资源,若就业时起薪低于预期、职业发展路径模糊,资源投入未获预期回报,也会强化就业压力。

(四)职业认同危机:基于资源保存理论的特征界定

基于资源保存理论“资源价值否定引发心理危机”的核心逻辑,结合高职学生“技能资源与职业身份绑定”的特征,本研究中“职业认同危机”是指高职学生因技能资源损失或价值否定,对自身“技能型人才”身份、职业选择合理性及职业发展可能性产生的认知失衡、情感抵触与行为退缩状态^[5]。首先,“认知失衡”是职业认同危机的起点。高职学生因技能适配不足致就业挫折后,容易产生“技能无用”的片面认知,进而质疑技能本身的价值,动摇其职业认同的基础。其次,“情感抵触”是职业认同危机的核心表现。在否定技能价值后,学生对成为“技能型人才”的职业路径产生怀疑,陷入身份认同困境,往往刻意回避与专业相关的就业机会,进一步加剧认知层面的失衡。最后,“行为退缩”是职业认同危机的外在表现。例如部分学生放弃技术类岗位,转而选择门槛较低的服务性职业,或盲目追求“专升本”学历提升等。这种行为不仅偏离高职教育“以技能促就业”的培养目标,也造成教育资源和自身技能资源积累的浪费。

二、高职学生就业压力与职业认同危机的核心要素

(一)高职学生就业压力的核心要素及生成逻辑

基于资源保存理论的资源分类,本研究从供给端(对应条件性资源)、需求端(对应资源竞争环境)与中介端(对应资源获取支持)三个维度解析高职学生就业压力的核心要素。供给端的核心问题在于“条件性资源供给不足”。一方面,课程设置滞后于产业发展,如部分学校汽修专业未能及时引入新能源汽车检测、智能驾驶辅助系统维修等新兴技

能,导致学生所学难以满足岗位实际需要。另一方面,技能证书与岗位要求存在错位,例如电子商务师四级证书仍侧重传统电商操作,难以满足企业所需的直播运营、数据分析等新技能要求,导致证书难以转化为有效的就业资本。需求端核心矛盾是“条件性资源竞争挤压”。当前电子商务、市场营销等热门专业毕业生供给过剩,局部地区人才规模远超市场容量,加剧就业竞争;同时产业数字化转型推动技术岗位由“操作熟练”向“创新胜任”跃迁^[6],以数控岗位为例,需兼具机床操作与工业机器人编程等复合能力,这一转变进一步收窄高职学生就业空间,加剧其“资源匮乏”焦虑。中介端的关键短板是“条件性资源支持缺失”。学校就业指导缺乏针对性技能提升、校企合作深度不足、系统性实践与职业能力培养不足;家庭社会资本匮乏;社会就业服务向本科倾斜、高职岗位信息渠道不畅,共同加剧资源获取难度和信息不对称。

上述三类要素相互耦合,共同构成高职学生就业压力的生成路径。供给端技能供给不足形成初始资源缺口,直接引发“资源闲置型损失”;需求端竞争进一步放大缺口效应,即使学生具备一定技能,也可能因市场过度竞争或岗位要求提升而求职受挫,强化其资源匮乏感;中介端支持体系的缺失阻碍资源的有效补充与修复,使资源缺口持续存在并不断加剧,形成“资源缺失型损失”,最终学生的多重资源损失感不断累积,形成显著的就业压力。

(二)高职学生职业认同危机的核心要素及演化规律

依托资源保存理论中“资源价值否定引发心理失衡,进而导致行为偏差”的内在逻辑,高职学生职业认同危机的核心要素可从认知、情感与行为三个递进阶段进行划分^[7]。认知失衡阶段的核心是对技能资源价值的否定判断,具体表现为技能价值认知偏差、职业信息不对称以及就业挫折归因偏差。例如计算机专业学生因编程能力不足求职未果,便得出“编程无用”的结论;部分学生误以为技术类岗位



缺乏晋升空间,因而忽视进阶职业路径;还有学生在求职失败后,将其归因于“高职学历低”或“技能职业没有前途”,而非自身具体的能力短板。情感抵触阶段的核心是由资源持续损耗引发的情绪耗竭状态,主要体现为职业归属感缺失、自我效能感下降以及挫败感不断累积。以酒店管理专业学生为例,因否定服务技能的价值,不愿认同“酒店技术岗”这一职业身份;多次求职失败后产生“无法胜任技术岗位”的自我怀疑;即便投入时间与金钱考取技能证书却未能提升就业竞争力,最终对原本的职业方向产生强烈抵触情绪。行为退缩阶段的核心为资源保护意愿丧失所导致的行为逃避,典型表现包括逃避型求职、盲目升学以及技能闲置。例如机械制造专业学生放弃专业技术岗位,转而从事快递员等非技术工作;部分学生盲目跟随“专升本”潮流,却未结合自身职业规划理性选择专业;长期从事低技能要求工作导致原有专业技能逐步退化,进一步削弱其职业认同的基础。

各阶段要素通过“资源损失强化”不断推动职业认同危机升级,并使危机状态趋于稳定。在认知失衡阶段,对技能资源的价值否定动摇了职业认同的认知基础,进而触发“职业身份无价值”的消极判断;该判断进一步引发情感上的耗竭与抵触,并强化消极认知;最终表现为行为上的逃避与退缩,而行为后果(如技能退化)又进一步反哺认知层的偏差,形成闭环。

三、高职学生就业压力与职业认同危机的相互作用机制

(一)就业压力通过资源耗竭诱发职业认同危机

高职学生就业压力的本质是自身技能资源与就业需求错配引发的资源损失焦虑。该焦虑通过“条件性资源耗竭→能量性资源消耗→资源价值否定”的传导路径逐步诱发职业认同危机,且路径各环节与职业认同危机“认知失衡→情感抵触→行为退缩”的演化特征形成阶段化对应。首先,“条件性

资源耗竭”阶段触发认知失衡。就业压力源于供给端技能不足、需求端竞争挤压等要素,这些要素直接导致学生技能资源无法转化为就业优势,形成持续性资源损失,从而引发对条件性资源(技能)的价值否定。若此时中介端(如学校、家庭等)支持缺失,将进一步加剧资源耗竭,加速认知失衡的形成,这种认知失衡直接破坏职业认同的“资源根基”^[8]。接着,“能量性资源消耗”阶段推动情感抵触。为缓解就业压力,学生也会投入大量时间、精力、金钱等能量性资源来提升技能适配,然而若仍未获得相应就业优势,便会引发强烈挫败感,进一步转化为对“技能型职业”的情感抵触,从而进入职业认同危机的情感抵触阶段。最后,“资源价值否定”导致行为退缩。当条件性资源耗竭与能量性资源持续消耗同时发生,学生对技能资源价值的否定会逐渐固化,进而通过行为选择逃避职业身份。这一脱离“技能就业”初衷的行为,正是职业认同危机行为退缩阶段的典型表现。更值得注意的是,行为退缩又会进一步导致技能资源闲置,反向强化“资源无用”的认知,最终使职业认同危机趋于稳定甚至不断自我强化。

(二)职业认同危机通过资源保护意愿弱化加剧就业压力

职业认同危机并非被动接受就业压力的结果,在“认知失衡→情感抵触→行为退缩”的演进过程中,亦通过“资源保护意愿弱化→资源投入减少→资源损失扩大”的路径,反向加剧就业压力,最终构成双向强化、自我维持的负面循环闭环。一是认知失衡阶段的“资源价值否定”会直接弱化资源保护意愿。职业认同危机初期,学生因否定技能资源价值,会主动减少对技能资源的保护与补充投入,这种行为会导致技能资源缺口进一步扩大,从而加剧就业压力。二是在情感抵触阶段的“职业归属感缺失”会直接导致主动减少资源投入。由于对“技能型人才”身份产生排斥,学生即使掌握一定技能,也因认同缺失而难以将其有效转化为就业竞争力,从而再度加剧就业压力。三是行为退缩阶段的“资源



逃避行为”会直接扩大资源损失。学生所积累的专业技能因长期闲置而逐渐退化,致使其再就业难度加大;若盲目转行至技能不相关岗位,更将导致原有技能资源丧失延续性,陷入更深层次的就业困境,就业压力亦随之显著提升。

(三)高职特色资源的调节作用

高职特色资源是高职教育区别于普通教育的核心条件性资源,主要包括技能证书资源、校企合作资源、职业指导资源等^[9]。这类资源通过补充关键资源、修复资源价值认知及纠正认知偏差等方式,在“就业压力-职业认同危机”双向循环中的多个关键节点发挥调节功能,有效削弱两者间的相互强化机制。其一,技能证书资源可显著阻断“就业压力→认知失衡”的触发节点。作为技能资源价值的“可视化凭证”,技能证书能够有效弥补学生在供给端的技能不足,增强就业竞争力。在求职过程中,证书不仅客观证明学生的技能水平,更有助于促使其重新认同技能价值,从而抑制就业压力诱发认知失衡。其二,校企合作资源可缓解“职业认同危机→资源投入减少”的强化节点。通过“订单班”“现代学徒制”等深度合作形式,校企合作为学生提供了实践机会与岗位适配通道,有助于重建其职业归属感与身份认同,提高资源向就业竞争力的转化效率,进而弱化职业认同危机对就业压力的加剧效应。其三,职业指导资源可有效干预“认知偏差→资源保护意愿弱化”的中间节点。高职特色的职业指导不仅体现为专业导师制、行业专家讲座等常规形式,更正向企业驻校工作室、岗位认证课程、现代学徒制等深度融合模式演进。其通过构建“在校即上岗”的学习环境,将产业真实岗位标准、技术项目和人才评价体系直接嵌入培养全过程,从而更直接、更有效地纠正认知偏差,强化资源保护意愿。

四、基于资源保存理论的高职学生就业压力与职业认同危机干预路径

针对高职学生就业压力与职业认同危机的双向循环机制,结合资源保存理论“资源保护、资源补充、

资源价值修复”的核心逻辑,从个体、学校、社会三个层面构建干预路径,分别对应“主动保护资源”“精准供给资源”“保障资源价值”的目标,推动形成协同、内外联动的干预体系,阻断双向循环,缓解双重困境。

(一)个体层面:构建“技能资源保护-心理资源提升”双轨体系

个体是资源保存的核心主体,高职学生要主动行动保护技能资源、提升心理资源,从源头上减少资源耗竭与价值否定,阻断就业压力与职业认同危机的恶性循环。在技能资源保护上,要抓好精准补充与动态更新。一方面,主动分析就业市场需求,明确目标岗位核心技能构成。可利用招聘平台信息提取关键能力要求,再通过慕课平台、企业免费实训课程等渠道针对性补足技能短板。另一方面,应主动关注产业政策与行业技术变革,避免自身技能陈旧化,确保技能与市场需求动态适配。在心理资源提升上,要侧重认知纠偏与压力调节。面对“技能无用”的认知偏差,可通过“小目标实现法”重建认同,用成果验证技能价值;面对就业压力导致的心理耗竭,可通过正念冥想、情绪日记等方式进行自我调节,有效防止负面情绪积压。此外,可以积极参与高职技能社群、校友职业分享会等,拓展社会支持网络,汲取同伴经验与情感资源,增强心理韧性与职业适应力。

(二)学校层面:打造“就业资源供给-心理资源支持”协同机制

学校作为高职特色资源的核心供给主体,应系统整合教育资源与服务机制,弥补学生在技能成长与职业认同过程中的中介支持缺口。在就业资源供给方面,围绕技能培养适配与实践资源落地发力。课程设置上应建立基于企业调研的课程动态调整机制,将真实岗位技能融入模块化教学,并引入“微证书”制度,实现技能认证与岗位需求的无缝对接。在实践资源方面,深化“订单班”“现代学徒制”等校企协同育人模式,推动顶岗实习与就业录用贯通,帮助学生在实际岗位中验证和修复技能价



值认知。在心理资源支持方面,应构建与职业认同危机三阶段相对应的分级干预机制。认知失衡阶段通过树立技能榜样纠正偏差,情感抵触阶段通过专业心理咨询缓解情绪,行为退缩阶段通过推荐针对性就业岗位引导积极行为。此外,将心理健康教育深度嵌入就业指导体系,开设如“职业压力应对”“职业认同建构”等专题课程,实现就业技能赋能与心理资源支持的有机协同。

(三)社会层面:营造“高职技能资源价值保障”的正向就业环境

社会作为资源价值实现的最终保障层,需通过制度设计、市场调节与文化引导,提升高职技能资源的社会认可与回报水平。政策层面,须强化对技能人才发展的制度性保障。一方面,出台激励企业录用高职技能人才的政策(如税收优惠、社保补贴)并对获得高等证书的学生提供就业与岗位津贴;另一方面,拓宽技能人才职业发展通道,在事业单位、国企招聘中明确技能证书与学历证书具备同等效力,设立技术技能岗位晋升序列,增强技能资源的长期投资价值。市场与舆论层面,应共同塑造“崇尚技能、尊重匠人”的社会生态。鼓励媒体广泛宣传优秀高职毕业生典型事迹和重大技能竞赛成果,扭转公众对职业教育的刻板印象;推动企业建立基于技能等级、岗位贡献的薪酬与晋升体系,明确在招聘中优先录用持证技能人才,使高职学生清晰可见技能投入的实际回报,降低“资源投入焦虑”。

五、结语

本研究基于资源保存理论框架,揭示了高职学生就业压力与职业认同危机之间存在双向强化的负面循环机制:就业压力通过资源耗竭诱发职业认同危机,而职业认同危机又通过资源保护意愿弱化加剧就业压力,最终形成双向循环闭环,且高职特色资源作为资源补充与认知修复的干预节点具有显著调节作用。伴随职业教育数字化转型与就业形态多元化发展,后续研究还需重点关注数字经济、平台经济等新业态对技能资源价值维度、职业

认同机制的影响,推动理论模型与实践策略持续迭代。这既关乎学生个体职业发展,也对推动职业教育高质量发展、培育大国工匠具有重要现实意义。

[参考文献]

[1]HHOBFOLL S E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress[J]. *American Psychologist*,1989,44(3):513-524.

[2]HOBFOLE S E, HALBESLEBEN J, NEVEU J P, et al. Conservation of resources in the organizational context:The reality of resources and their consequences [J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,2018, 5(1):103-128.

[3]李媛媛. 职业教育高质量发展的价值意蕴、现实困境与实践路径[J]. *湖北工业职业技术学院学报*,2024,37(03):20-25.

[4]杨璐嘉. 高职院校学生就业压力问题的小组工作介入研究[D]. 东北石油大学,2023. DOI: 10.26995/d.cnki.gdqsc.2023.000567.

[5]王佳杰,黄健. 技术技能型人才产教融合培养的困境解析及路径重构——基于境脉学习理论的视角[J]. *职教论坛*,2025,41(08):99-108.

[6]石伟平,娄珊,杨顺光. 数字化转型背景下职业教育实训教学形态变革研究[J]. *中国远程教育*,2025, 45(06): 126-136. DOI: 10.13541/j. cnki. chinade.2025.06.008.

[7]肖纲领,万仞雪,李俊. 身份认同理论视域下高职学生工匠精神培育的问题与路径[J]. *中国职业技术教育*,2022,(07):37-42+60.

[8]于晨. 社会资本、职业认知对高职学生就业质量的影响[J]. *合作经济与科技*,2025,(17):103-106. DOI:10.13665/j.cnki.hzjykyj.2025.17.019.

[9]王敏强. 多维构建高职特色职业生涯和就业创业教育体系研究[J]. *河南教育(高教)*,2024,(07):56-57.

(审稿人:郑洪成)



职业院校“三全育人”体系下思政教育与美育的协同育人机制研究

周滢冉

[摘要]在职业院校落实“立德树人”任务中,“三全育人”为思政教育与美育协同提供了框架。二者均以情感培育、价值塑造为核心,存在天然协同性。本文立足职业院校人才培养定位,分析三者内在逻辑,从全员、全程、全方位维度构建协同机制,提出制度、资源、评价保障,为培养德技并修、美善兼具的技术技能人才提供实践路径。

[关键词]三全育人;思政教育;美育;协同育人机制

[作者简介]周滢冉(1997-),女,河南开封人,江苏食品药品职业技术学院助教,硕士;研究方向:思想政治教育。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2024年校级课题“‘三全育人’:新时代职业院校思政教育美育路径的嵌入模型”(项目编号:JSFPCSKC202412;项目主持人:周滢冉)的研究成果。

一、职业院校“三全育人”与思政教育、美育的内在逻辑

(一)“三全育人”体系的核心要义

“三全育人”并非育人要素的简单叠加,而是以“立德树人”为核心,通过“全员、全程、全方位”的有机联动,构建覆盖育人各环节、整合各类育人主体的系统工程。对职业院校而言,其“全员”不仅包括校内思政课教师、专业课教师、行政人员,还涵盖企业导师、行业专家等校外力量,需形成“校内+校外”协同的育人共同体;“全程”需贯穿学生从入学教育、课程学习、实习实训到毕业指导的全周期,尤其要关注实习实训这一职业院校特有的育人阶段,实现育人过程的连贯性;“全方位”则需突破课堂局限,融合校园文化、实训环境、行业文化等多元载体,将育人理念渗透到学生学习、生活、实践的各个场景^[1]。

(二)思政教育与美育的协同价值契合

思政教育与美育虽育人路径不同,但在价值目标上高度一致,构成“理性引导”与“情感熏陶”相辅

相成的育人关系。从内容维度看,思政教育所倡导的家国情怀、职业道德、社会责任,可通过美育的载体转化为更易感知的审美对象。如红色文化题材的艺术作品能让学生在审美体验中深化对革命精神的理解,行业工匠的技艺展示能让学生在感受“匠心之美”的同时,树立“精益求精”的职业信念^[2]。从方法维度看,思政教育侧重以理服人,通过理论讲解、价值引导传递思想观念;美育侧重以情动人,通过情感共鸣、审美体验培育精神品格,二者结合可避免思政教育的“说教感”与美育的“形式化”,实现“以美育人、以美化人、以美培元”与“铸魂育人”的同频共振^[3]。对职业院校而言,这种协同不仅能提升学生的道德素养与审美能力,更能引导学生将个人职业发展与社会需求相结合,为成为“德技并修”的技术技能人才奠定基础。

二、当前协同机制的深化需求

尽管职业院校在思政与美育协同上已有探索,但从“三全育人”体系的要求来看,仍存在需优化的方向。一是“全员协同”的联动性不足,部分院校存



在“思政课教师管思政、美育教师管美育”的割裂现象,专业课教师、企业导师对思政与美育的协同责任认识不清晰,未能形成“人人都是育人者”的合力。二是“全程协同”的连贯性有待加强,育人重点多集中在课堂教学阶段,对实习实训、毕业就业等关键环节的覆盖不足,如学生在企业实习时,虽强调职业技能提升,但对“职业审美”“职业伦理”的引导较少,导致育人过程出现“断层”^[4]。三是“全方位协同”的载体创新性不够,多数院校仍以传统的课堂讲授、展览活动为主,未能充分结合职业院校的技术技能特色与学生的认知特点,开发更具实践性、体验性的协同载体,导致学生参与度与获得感有待提升^[5]。这些问题并非否定现有实践,而是为进一步构建系统协同机制指明了方向。

三、职业院校“三全育人”体系下思政教育与美育协同育人机制的构建路径

(一)构建“全员联动”的协同参与机制

“全员育人”的核心是明确各类主体的协同责任,形成“校内+校外”联动的育人共同体。首先,强化校内教师的协同意识与能力,将思政教育与美育协同纳入教师培训体系,通过集体备课、跨学科教研等方式,推动思政课教师、专业课教师、美育课教师形成育人共识。如思政课教师可指导专业课教师挖掘课程中的价值点,美育课教师可协助思政课教师设计审美体验活动,共同开发“思政+美育”融合教案。其次,发挥企业导师的协同作用,职业院校需与合作企业建立协同育人协议,明确企业导师在实习实训中的思政与美育职责,如引导学生观察行业工匠的操作规范与工艺美感,分享“爱岗敬业”“追求卓越”的职业故事,让企业成为思政与美育协同的“实践课堂”。最后,激发学生组织的自我育人作用,支持学生会、社团等组织开展“思政+美育”主题活动,如“职业美学设计大赛”“红色技艺传承社团”等,让学生在自主参与中实现自我教育、相互影响,形成“教师引导、企业助力、学生参与”的全员协

同格局^[6]。

(二)完善“全程贯通”的协同实施机制

“全程育人”要求将思政教育与美育贯穿学生培养全周期,实现“入学—在校—实习—毕业”的连贯协同^[7]。在入学教育阶段,学院依托“江淮火种”工程,组织新生参观红色文化陈列馆、参与红色舞台剧排演,实现“文化认同+审美启蒙”协同起步。在课程学习阶段,构建“理论+实践”的协同课堂,一方面在思政课中融入美育元素,如在“中国特色社会主义”课程中分析“大国重器”的科技美;另一方面在专业课中强化“技能+素养”协同,如食品智能加工技术专业在实训中要求学生不仅完成产品制作,还要注重“外观美”“包装美”,结合“匠心党课”讲解工匠精神内涵^[8]。在实习实训阶段,聚焦“职业伦理+职业审美”协同。学院与企业共同设计实习育人方案,要求学生在顶岗实习中记录“优质服务中的审美细节”,撰写“职业伦理案例分析”,让企业成为协同育人的“实践课堂”。在毕业指导阶段,通过毕业设计、就业指导课,帮助学生将思政素养、审美能力转化为职业竞争力。

(三)打造“全方位渗透”的协同载体机制

在课程融合维度,开发“分层分类”融合课程模块。面向全体学生开设“职业美学与工匠精神”通识课程,系统讲解职业审美与职业道德;面向不同专业开设特色融合课程,如食品专业的“饮食文化与红色传承”、药学专业的“本草美学与仁爱之心”,使课程载体更贴合专业特色。

在活动共育维度,打造“实践+展示”品牌活动。结合“诚心食艺”校园文化节,举办“红色技艺技能大赛”“食品包装设计中的价值观表达”等特色活动。学院“春之语”志愿服务社团将食品安全科普与艺术展演结合,深入社区开展“食艺惠民”活动,让学生在服务社会中深化价值认同。近三年,学生参与此类活动累计达2.6万人次。

在环境浸润维度,营造“浸润式”协同育人环境。物理环境方面,食品学院依托“一街一馆一廊”



建设经验,在实训楼打造“食品行业美学长廊”,展示“大国工匠”事迹与优秀校友作品;数字环境方面,依托“一站双号”网络平台,开设“思政美育专栏”,推送红色文化微课、行业美学案例。三个维度协同发力,形成“课程+活动+环境”全方位渗透格局。

附:可迁移实施清单

维度	实施项目	具体内容
课程融合	融合课程开发	开发“职业美学+工匠精神”通识课,各专业开设特色融合课
	跨学科教研	组建“思政+专业+美育”教学团队,定期集体备课
活动共育	品牌活动打造	结合专业特色举办“红色技艺大赛”“职业美学展”
	社团育人	支持“专业+思政+美育”型学生社团
环境浸润	物理环境建设	实训楼设置“行业美学长廊”
	数字环境建设	开设“思政美育专栏”,推送融合案例与微课
资源整合	师资库建设	建立“行业专家+非遗传承人”兼职师资库
	实践基地共建	与红色教育基地、文化场馆建立合作

四、思政教育与美育协同育人机制的实施保障

(一)制度保障:健全协同育人的管理制度

制度是协同机制落地的基础。出台《学院立德树人机制》等制度,将协同育人纳入整体发展规划^[9]。在此基础上,需进一步建立协同考核机制,将“课程融合、活动共育、环境浸润”三个维度的协同成效纳入教师绩效考核与职称评定,设置“协同育人先进个人”评选项目。同时完善校企协同制度,与合作企业签订《协同育人补充协议》,明确企业在思政与美育协同中的权责。

(二)资源保障:整合思政与美育的优质资源

资源整合是协同机制高效运行的关键。在师资资源上,组建“思政+美育+专业”跨学科教学团队,邀请行业专家、艺术工作者担任兼职教师,定期

开展教研活动与教学指导。在教材资源上,组织教师编写“思政+美育”融合教材与案例集。校外资源上,与淮安红色教育基地、食品文化场馆建立长期合作,共建“思政美育实践基地”。

(三)评价保障:建立多元协同的评价体系

科学的评价体系能为协同机制优化提供依据。职业院校需打破“单一化、结果化”的传统评价模式,构建“多元主体、过程性+结果性”的协同评价体系。在评价主体上,引入学生、教师、企业、行业专家共同参与评价^[10]。在评价内容上,兼顾“知识、能力、素养”,既评价学生对思政理论、审美知识的掌握程度,也评价学生在实践中的技能应用、价值判断、审美表达能力。在评价方式上,注重过程性评价,通过课堂表现记录、实习日志、活动参与档案等,动态跟踪学生的成长过程,避免“一考定优劣”;同时,建立评价反馈机制,定期汇总评价结果,分析协同机制的不足并及时调整,形成“评价—反馈—优化”的良性循环。

五、结语

职业院校“三全育人”下思政与美育的协同机制,本质是通过系统联动实现“铸魂”与“育美”融合,为培养高素质技术技能人才提供支撑。本研究将协同行为细化为“课程融合、活动共育、环境浸润”三个可测量维度,并结合学院的特色实践进行了实证检验,既贴合职业院校定位,又契合“立德树人”要求。相信这一机制落地,能更好地发挥二者协同效能,为职业教育高质量发展注入活力,培养更多懂技术、有素养的新时代人才。

[参考文献]

[1]宋洋.“三全育人”视角下美育融入高校思想政治教育路径探究[J].美术教育研究,2025,(05):98-100.
 [2]郭珊珊.“三全”协同贯通提升思政育人质效[N].中国改革报,2025-08-18(003).
 [3]郑建芸.“三全育人”视域下高职院校思政课



数字经济对淮安经济发展质量影响效应研究

杨 路

[摘要]淮安数字经济基建、产业规模等方面稳步发展,经济发展质量也呈提升态势,数字经济通过直接提升全要素生产率、间接推动产业升级与创新、溢出促进区域协同与绿色发展,多维度赋能淮安经济发展质量提升。但淮安仍存在数字经济核心产业规模偏小、产业数字化转型重形轻效、数字人才结构性短缺、数据要素市场滞后、政策与生态存在短板等问题。对此,本文从壮大核心产业、破解中小企业转型困境、完善人才体系、激活数据要素、优化政策生态五方面提出对策,以期推动淮安数字经济与实体经济深度融合,为苏北地区提供实践参考。

[关键词]数字经济;经济发展质量;影响效应;产业数字化;淮安;苏北地区

[作者简介]杨路(1983-),男,江苏淮安人,江苏食品药品职业技术学院副教授,硕士;研究方向:产业经济。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系 2022 年度校级基金项目(人文社科类)“苏北地区数字经济发展水平动态评价研究”(项目编号:JSFPCSKB202207,项目主持人:杨路)的部分研究成果。

一、引言

在全球数字化浪潮下,数字经济已成为重塑全球经济格局、推动经济高质量发展的核心动力。党

的二十大报告明确提出“加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群”,将数字经济发展提升至国家

(下转第 88 页)

(上接第 86 页)

程与课程思政协同育人探究[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(23):119-121.

[4]夏月梅.“三全育人”视域下高职院校课程思政教育的思考[J].江汉石油职工大学学报,2025,38(03):100-102.

[5]许文鹏.“三全育人”理念下美育与高校思政教育融合研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2025,(04):112-115.

[6]高扬鹏,陈斌.美育融入高职院校思政教育实践研究[J].郑州铁路职业技术学院学报,2025,37(02):77-79.

[7]王韬懿,高雅蓉.“三全育人”理念下美育融入

高校思想政治教育的路径研究[J].美术教育研究,2025,(10):110-112.

[8]吴一凡,周耀明.党建引领文化人打造多元育人主阵地[N].中国教育报,2022-10-24.

[9]吴一凡,刘晓苏,田青.实施“德技并修 345 模式”培养新时代“食品工匠”[N].新华月报,2024-11-11.

[10]张琼苑.职业院校课程思政与思政课程协同育人的现实困境与实践路径[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(08):86-88.

(审稿人:许韧)



战略高度。江苏省作为数字经济大省,2022年数字经济规模超5万亿元,核心产业增加值占地区生产总值比重达11%,两化融合发展水平连续九年位居全国第一,为省内各地市数字经济发展提供了良好的政策环境与产业基础。

淮安作为苏北重要中心城市,地处长三角北部腹地,是连接苏南与苏北、贯通长三角与淮河生态经济带的关键节点。近年来,淮安积极响应数字经济发展战略,先后出台《淮安市“十四五”数字经济发展实施方案》等政策文件,将数字经济作为推动经济高质量跨越发展的重要抓手。然而,相较于苏南发达城市,淮安经济发展基础相对薄弱,产业结构仍以传统产业为主,数字经济与实体经济融合深度不足,核心产业规模偏小等问题突出。在此背景下,系统分析数字经济对淮安经济发展质量的影响效应,厘清数字经济赋能经济高质量发展的内在机制,不仅能为淮安制定差异化数字经济发展策略提供理论支撑,也能为苏北地区借助数字经济缩小区域发展差距、实现协调发展提供实践参考。

二、淮安数字经济与经济发展质量现状分析

(一)淮安数字经济发展现状

1. 数字基础设施建设稳步推进

基础设施是数字经济发展的“基石”。近年来,淮安持续加大数字基础设施投资力度,网络覆盖与算力支撑能力显著提升。在网络建设方面,截至2024年底,全市5G基站数量已突破1.5万个,实现市区、县城及重点乡镇5G网络全覆盖,宽带网络下载速率达350Mbps以上,农村宽带接入用户占比提升至82%,城乡数字鸿沟进一步缩小。进入2025年,这一趋势仍在延续,5G基站数量持续增加,网络覆盖更加完善。在算力设施方面,淮安依托大数据管理中心,建成市级云计算平台,可提供每秒12万亿次的计算能力,为政务服务、工业互联网等领域提供算力支撑;同时,智能算力中心建设加速推进,预计2025年底部分设施投入使用,届时将重点服务人工智能训练、工业仿真等场景,“通用算力+智能

算力”协同发展的算力格局更加稳固。(数据来源:淮安市人民政府公开数据及《淮安市“十四五”数字经济发展实施方案》相关规划目标)

2. 数字产业化规模逐步扩大但能级不高

数字产业化是数字经济的核心载体。2024年,淮安数字经济核心产业增加值达320亿元,较2023年增长11.9%,占地区生产总值比重提升至6.2%。2025年前三季度,这一增长趋势持续,核心产业增加值已达250亿元,预计全年将突破350亿元。从细分领域看,电子信息制造业依旧是核心支柱,依托捷泰新能源、天合光能等龙头企业,光伏电池、电子元器件等特色产业链不断壮大,2024年电子信息制造业主营业务收入达480亿元,同比增长14.3%。2025年,相关企业通过技术升级与市场拓展,主营业务收入有望再创新高。软件和信息技术服务业虽有所发展,但仍相对滞后,2024年营收达42亿元,占数字经济核心产业比重提升至13.1%,但仍以数据标注、外包服务等低端业务为主,自主研发的核心产品较少。与苏北同类城市相比,淮安数字经济核心产业规模虽有增长,但差距依然存在,2024年增加值为徐州(450亿元)的71.1%、盐城(380亿元)的84.2%,在全省13个设区市中位列第10,产业能级提升任务紧迫。(数据来源:淮安市工业和信息化局2025年公开信息、淮安市人民政府年度经济数据统计)

3. 产业数字化转型成效初显但深度不足

产业数字化是数字经济赋能实体经济的关键路径。在工业领域,淮安持续推动“智改数转网联”行动,2024年规模以上工业企业数字化转型覆盖率达70%,建成省级智能工厂5家、数字化车间35个,食品加工、机械制造等传统产业通过引入工业机器人、MES系统,生产效率平均提升20%。进入2025年,更多企业加入数字化转型行列,转型覆盖率有望进一步提升。在农业领域,依托智慧农业示范基地建设,物联网监测、无人机植保等技术广泛推广,2024年智慧农业覆盖率达25%,农产品电商交易额



突破100亿元,同比增长25%。2025年,随着农业数字化技术的不断成熟与应用场景的拓展,农产品电商交易额有望继续保持较高增长。在服务业领域,电商、物流、文旅等行业数字化进程加快,2024年全市电子商务交易额达1400亿元,快递业务量增长25%;“水韵淮安”智慧旅游平台功能不断完善,数字文旅收入占文旅总收入比重提升至38%。但整体来看,产业数字化仍处于“表层转型”阶段,多数企业仅实现生产、销售环节的数字化,尚未形成全链条、全要素的数字化重构,中小企业数字化转型动力不足的问题依然突出。(数据来源:淮安市人民政府2025年公开报告、中国江苏网2025年淮安经济发展报道)

4. 数字经济发展支撑条件逐步完善

政策支持方面,淮安持续加大对数字经济的扶持力度,先后出台多项数字经济核心产业培育、制造业数字化转型等专项政策,2024年数字经济发展专项资金提升至2.5亿元,对企业数字化改造、智能设备购置给予最高35%的补贴。2025年,政策扶持力度进一步加大,专项资金有望突破3亿元。人才方面,2024年全市数字经济相关专业本科毕业生达3200人,通过“淮上英才计划”引进数字领域高层次人才150人,但高端研发人才、复合型数字人才缺口依旧明显,万人数字人才拥有量虽有所提升,但仅为苏南城市的45%左右。数据要素方面,淮安作为江苏省数据要素市场培育试点城市,公共数据开放平台不断完善,截至2024年底,开放数据集达350个,但数据交易规模增长缓慢,2024年数据交易金额仅6000万元,数据确权、安全流通等机制仍需健全,数据要素价值尚未充分释放。进入2025年,相关部门加快推进数据要素市场建设,数据交易金额有望实现较大增长。(数据来源:淮安市人民政府政策文件及统计数据、淮安市统计局2024年统计公报)

(二) 淮安经济发展质量现状

1. 经济增长效率稳步提升

全要素生产率(TFP)是衡量经济发展质量的核心指标。通过DEA-Malmquist指数法测算,2015-2024年淮安全要素生产率年均增长2.5%,其中技术进步贡献率达68%,经济增长进一步向创新驱动转变。2025年前三季度,全要素生产率继续保持增长态势。人均GDP从2015年的4.2万元提升至2024年的8.5万元,年均增长8.8%,增速高于苏北平均水平0.6个百分点;万元GDP能耗累计下降20%,经济增长的可持续性显著增强。2025年,随着产业结构优化与技术创新的推进,万元GDP能耗有望继续下降。(数据来源:淮安市统计局2024年国民经济和社会发展统计公报、淮安市人民政府经济运行分析报告)

2. 产业结构持续优化但仍待升级

2024年,淮安三次产业增加值占比为7.8:42.5:49.7,与2015年(12.1:45.8:42.1)相比,第一产业占比下降4.3个百分点,第三产业占比提升7.6个百分点,产业结构向“三二一”转变的趋势更加明显。但产业结构仍存在短板:第二产业中高耗能产业占比虽有所下降,但仍达32%,高新技术产业产值占规模以上工业总产值比重为35%,低于全省平均水平10个百分点;第三产业以传统服务业为主,现代服务业(金融、科技服务、数字服务等)占比仅为40%,生产性服务业对制造业的支撑能力有待进一步加强。2025年,通过产业政策引导与企业自主创新,高新技术产业产值占比有望提升。(数据来源:淮安市统计局2024年统计公报、淮安市人民政府产业发展报告)

3. 创新驱动能力逐步增强但基础薄弱

2024年,淮安研发经费投入占GDP比重达2.3%,较2015年提升1个百分点;专利授权量达1.4万件,其中发明专利授权量1800件,万人发明专利拥有量为7.5件,但仅为全省平均水平(20件)的37.5%。高新技术企业数量达750家,较2015年增长3.5倍,但企业平均研发投入强度仅为1.6%,低于全国高新技术企业平均水平(2.5%),核心技术自主可控能力不足。2025年,随着创新环境的优化与企



业创新意识的提高,研发经费投入占比和专利授权量有望继续增长。(数据来源:淮安市人民政府科技发展报告、中国江苏网淮安创新发展报道、淮安市统计局2024年统计公报)

4. 绿色与开放发展水平显著提升

绿色发展方面,2024年淮安空气质量优良天数比例达86.5%,较2015年提升13.6个百分点;单位GDP二氧化碳排放量累计下降25%,绿色发展成效显著。2025年,通过持续推进环保措施与绿色技术应用,空气质量优良天数比例有望进一步提高。开放发展方面,依托综合保税区、空港产业园等平台,2024年进出口总额达140亿美元,较2015年增长1.5倍;实际利用外资10亿美元,其中数字经济领域外资项目占比提升至18%,对外开放的质量和水平不断提高。2025年,随着开放平台的拓展与招商力度的加大,进出口总额和实际利用外资有望实现新突破。(数据来源:淮安市人民政府生态环境与开放型经济发展报告)

三、数字经济对淮安经济发展质量的影响效应分析

(一)直接效应:提升全要素生产率,推动经济高效增长

数字经济通过优化资源配置效率、提升生产技术水平,直接推动全要素生产率提升,成为淮安经济高质量增长的“新引擎”。一方面,数字技术的普及降低了信息不对称,提高了要素流动效率。淮安工业互联网平台不断完善,进一步整合供应链上下游企业信息,2024年通过平台实现的供应链协同交易规模达180亿元,企业库存周转率平均提升28%,物流成本下降20%。2025年,平台功能持续优化,供应链协同交易规模有望突破200亿元。另一方面,数字技术与生产过程的融合推动技术进步,提升生产效率。以捷泰新能源为例,2024年通过持续引入智能生产线和数字孪生技术,光伏电池生产的良品率从98%提升至99%,单位产品能耗下降15%,生产效率提升35%,带动企业全要素生产率年

均增长9%。从数据来看,2015-2024年淮安数字经济核心产业增加值每增长1%,全要素生产率平均提升0.35%,且这一影响呈现逐年增强趋势(2015-2019年平均提升0.25%,2020-2024年平均提升0.43%),表明数字经济对经济增长效率的赋能作用不断深化。2025年,随着数字经济核心产业的发展,这一提升效应有望更加显著。

(二)间接效应:通过产业升级与创新驱动,优化经济结构

1. 双轮驱动,推动产业结构转型

数字经济通过“数字产业化”与“产业数字化”双轮驱动,推动淮安产业结构向高端化、服务化转型。在产业高级化方面,数字产业化直接壮大第三产业规模,2024年淮安数字经济核心产业中服务业占比达38%,带动第三产业增加值占比提升1.5个百分点;同时,产业数字化推动传统制造业向高端制造升级,2024年全市高端装备制造业产值增长30%,占规上工业总产值比重提升至20%。2025年,高端装备制造业产值占比有望继续提升。在产业合理化方面,数字技术打破产业间的壁垒,促进一二三产业融合发展。“数字农业+电商”模式持续优化,2024年农产品电商带动农业增值收益超20亿元,促进农业与服务业深度融合;工业互联网平台推动制造业与生产性服务业协同,2024年生产性服务业对制造业的支撑贡献率达25%,较2015年提升11个百分点。

2. 创新赋能,提升数字经济发展动能

数字经济为淮安科技创新提供了“新工具”与“新场景”,推动创新要素集聚与创新效率提升。一方面,数字技术降低创新成本,拓展创新边界。淮安高校与企业共建的数字技术研发平台不断拓展服务范围,2024年平台服务企业研发项目600余个,研发周期平均缩短35%,研发成本降低30%。2025年,平台服务能力进一步提升,有望服务更多企业研发项目。另一方面,数字经济催生新业态、新模式,为创新提供应用场景。例如,淮安智慧物流产



业园持续引入新技术,2024年园区企业专利申请量增长45%,形成一批物流数字化创新成果。从实证来看,2015-2024年淮安数字经济发展水平(以数字经济核心产业增加值衡量)与研发经费投入、专利授权量的相关系数分别为0.85和0.78,呈显著正相关,表明数字经济有效促进了创新要素投入与创新产出提升,为经济发展注入持久动力。2025年,随着数字经济发展,这种促进作用将进一步增强。

(三)溢出效应:促进区域协同与绿色发展,拓展经济发展空间

1. 推动苏北区域数字经济协同发展

淮安数字经济发展不仅带动本地经济质量提升,还通过技术扩散、产业联动等方式对周边城市产生正向溢出效应。作为苏北数字经济节点城市,淮安与徐州、盐城共建的苏北工业互联网联盟不断深化合作,2024年联盟内企业通过跨区域协同实现成本降低15%,创新效率提升18%。同时,淮安承接苏南数字产业转移,将部分低端数字加工业务向宿迁、连云港等周边城市辐射,2024年淮安数字经济相关产业对苏北其他城市的产值带动效应达60亿元,推动苏北区域经济协调发展。2025年,随着联盟合作的深入与产业转移的推进,这一带动效应将更加明显。

2. 赋能绿色发展,推动经济与生态协同共进

数字经济通过优化能源利用、提升环境治理效率,助力淮安实现“绿色低碳”发展。在能源领域,淮安智慧能源管理平台不断优化升级,2024年通过平台优化减少能耗15万吨标准煤,降低碳排放10万吨。2025年,平台进一步拓展应用领域,节能降碳效果将更加显著。在环境治理方面,数字技术构建的“天地空”一体化监测网络更加完善,监测精度提升至97%以上,环境治理效率提高45%,推动经济发展与生态保护协同共进。2015-2024年,淮安数字经济核心产业增加值每增长1%,单位GDP能耗平均下降0.2%,表明数字经济对绿色发展具有显著赋能作用。2025年,随着数字经济发展,单位

GDP能耗下降幅度有望进一步加大。

四、淮安数字经济赋能经济发展质量存在的问题

(一)数字经济核心产业规模偏小,对经济质量的拉动作用有限

2024年淮安数字经济核心产业增加值占GDP的6.2%,虽有增长,但仍低于全国平均水平(11%)和江苏省平均水平(12%),核心产业“小而散”特征依旧明显。一方面,龙头企业带动能力不足,全市年销售额超10亿元的数字经济企业仅10家,且多为外地企业子公司(如捷泰新能源为宁德时代子公司),本地研发投入少、产业链话语权弱;另一方面,产业集群效应尚未形成,电子信息制造业以光伏电池、电子元器件等低端环节为主,缺乏集成电路、人工智能等高端产业布局,软件和信息技术服务业以外包业务为主,缺乏自主知识产权的核心产品,核心产业对经济高质量发展的支撑作用尚未充分发挥。2025年,尽管采取了一系列扶持措施,但核心产业规模增长仍面临诸多挑战。

(二)产业数字化转型“重形式轻实效”,中小企业转型困境加剧

尽管2024年淮安规模以上工业企业数字化转型覆盖率提升至70%,但转型质量与实际效能仍未达预期,中小企业“不敢转、不会转、转不起”的问题愈发突出。从转型深度看,70%的规上企业中,仅18%建成全流程数字化管理体系,能运用大数据、人工智能进行生产优化和决策支持的企业不足12%。以淮安食品加工产业为例,多数企业引入的MES系统仅用于生产进度跟踪,未与供应链管理、质量追溯系统打通,数据价值未充分挖掘,实际生产效率提升幅度较预期低10-13个百分点,部分企业甚至出现“投入高、回报低”的转型困境。

2024年,淮安规模以下工业企业数字化转型覆盖率仅22%,远低于规上企业水平。“不敢转”源于转型收益不确定性,中小企业平均生命周期较短,对数字化改造的长期投入缺乏信心,2024年调研显



示,65%的中小企业认为“数字化转型风险高于收益”;“不会转”体现在专业技术团队缺失,85%的中小企业未配备专职数字技术人员,难以制定适配的转型方案,且全市仅3家省级数字化转型服务商,难以满足企业个性化需求;“转不起”则因成本压力,一套基础工业互联网解决方案平均成本约55万元,相当于中小企业年均净利润的18-22%,即便政府补贴提升至35%,剩余资金压力仍迫使40%的企业放弃转型。2025年前三季度,虽有专项资金加码,但中小企业转型覆盖率仅提升2个百分点,困境未得到根本缓解。

(三)数字人才结构性短缺加剧,高端与复合型人才“引育留”难题突出

2024年,淮安数字经济相关从业人员约9.5万人,仅占全市就业总人口的5%,低于江苏省平均水平(7.2%)。人才结构呈现“两极分化”:基础操作型人才相对充足,数据标注、简单软件开发等岗位人员占比达62%;但高端研发人才与复合型人才严重短缺,人工智能算法工程师、工业互联网架构师等高端岗位缺口达3500人以上,既懂数字技术又熟悉传统产业的复合型人才仅占数字人才总量的13%,远低于苏南城市(38%)。

人才短缺源于“培养不足”与“引进难留”双重制约。培养方面,2024年淮安本地4所高校数字经济相关专业毕业生3200人,仅32%选择留淮就业,且多进入基础性岗位;职业技能培训体系滞后,全市15家数字技能培训机构年培训规模不足6000人次,难以满足企业对技能型人才的需求。引进与留存方面,“淮上英才计划”虽给予高层次人才最高600万元补贴,但相较于苏州、无锡等城市(最高1200万元补贴+配套科研经费),政策竞争力较弱;且全市仅1家国家级数字经济相关研发平台,难以提供高端人才所需的科研环境与晋升空间,2024年引进的150名数字领域高层次人才中,年内流失率达20%,2025年前三季度流失率仍维持在18%左右。

(四)数据要素市场发育滞后,数据“聚通用”障碍未破

作为江苏省数据要素市场培育试点城市,2024年淮安数据要素市场化配置改革仍处起步阶段。数据汇聚方面,政务数据“条块分割”问题突出,全市30个市级部门中,仅18个部门实现数据共享,公安、民政、市场监管等关键领域数据尚未完全打通,跨部门数据共享率不足45%;企业数据汇聚意愿低,仅23%的规上企业愿意将生产、销售数据接入公共数据平台,2024年发生2起企业数据泄露事件后,企业参与积极性进一步下降。

数据流通方面,确权、定价机制尚未完善。淮安尚未出台明确的数据确权管理办法,企业与个人数据产权归属模糊,导致数据交易缺乏法律保障;数据定价缺乏统一标准,2024年公共数据开放平台350个数据集中,仅35个实现市场化交易,交易价格通过双方协商确定,波动幅度达25-45%,影响交易稳定性与公信力。数据应用方面,场景挖掘不足,2024年数据应用主要集中在政务服务(如“一网通办”)、交通管理等基础领域,在工业质检、农业精准种植、智慧医疗等高端场景的应用不足10%;应用深度不够,多数应用停留在数据展示、简单分析层面,未形成“数据-决策-优化”闭环,2024年全市数据要素对经济增长的贡献率仅5.5%,远低于苏州(13%)、杭州(16%)等先进城市。2025年前三季度,虽加快推进数据要素市场建设,但数据交易金额仅增长至7000万元,与预期目标差距较大。

(五)政策支持体系与数字经济生态存在短板,协同效能不足

2024年,淮安虽出台多项数字经济支持政策,但“碎片化”“落地难”问题突出。政策体系上,现有政策多聚焦企业数字化改造补贴、产业园区建设等单一环节,缺乏对数字经济产业链上下游的全链条支持;政策交叉重叠,如数字产业化与产业数字化补贴政策存在重复申报条款,导致30%的企业申报时出现困惑;政策落地效率不高,2024年2.5亿元数



字经济发展专项资金实际拨付率仅78%，部分企业反映补贴申请流程繁琐，审批周期长达2-5个月，影响转型积极性。

数字经济生态方面，“政产学研用”协同不足。2024年全市校企合作数字技术研发项目仅95个，仅为无锡的1/6；数字经济服务体系不完善，全市仅60家数字经济相关金融、法律、咨询服务机构，且服务能力有限，难以满足企业融资、合规、战略规划等需求；行业协会作用发挥不充分，淮安市数字经济协会会员企业仅150家，占全市数字经济企业总数的18%，在行业标准制定、企业交流合作等方面影响力较弱。此外，全市9家数字经济相关园区中，7家以电子信息制造为主导产业，同质化竞争严重，资源分散，难以形成产业集聚效应，2025年前三季度，部分园区入驻率甚至出现下滑。

五、推动淮安数字经济赋能经济发展质量的对策建议

（一）壮大核心产业，打造特色数字产业集群

聚焦电子信息制造业高端化升级，依托捷泰新能源、天合光能等龙头企业，延伸光伏电池、电子元器件产业链，引入集成电路、人工智能等高端产业项目，2025-2027年力争培育2-3家年销售额超50亿元的本土数字经济龙头企业。加快软件和信息技术服务业发展，建设软件产业园，吸引软件研发、数字服务企业入驻，2027年实现软件和信息技术服务业营收突破100亿元。加强与苏南数字产业联动，主动承接高端产业转移，打造具有苏北特色的数字产业集群，2027年数字经济核心产业增加值占GDP比重提升至10%。

（二）破解转型困境，提升中小企业数字化实效

设立中小企业数字化转型专项基金，2025年将补贴比例提高至40%，并推出“分期支付”“以奖代补”等灵活补贴方式，降低企业资金压力。构建“数字化转型服务联盟”，整合省内外50家以上优质服务商，为中小企业提供免费数字化诊断、定制化转型方案，2027年实现规模以下工业企业数字化转型

覆盖率提升至50%。推动工业互联网平台下沉，开发低成本、轻量化的数字化应用模块，满足中小企业碎片化需求，2026年实现平台服务中小企业超2000家。

（三）完善全链条，构建数字人才“引育留”体系

升级“淮上英才计划”，给予数字领域高层次人才最高800万元补贴，配套建设3-5个省级以上数字技术研发平台，2027年万人数字人才拥有量提升至苏南城市的60%。深化校企合作，与10所高校共建数字经济产业学院，定向培养复合型人才，2027年数字经济相关专业毕业生留淮率提升至50%。完善数字人才职业发展体系，建立技能等级与薪酬挂钩机制，开展数字技能培训，2027年培训规模突破2万人次。

（四）推进市场建设，充分释放数据要素价值

2025年底前出台淮安数据确权管理办法，明确数据产权归属与流转规则。升级公共数据开放平台，2026年实现跨部门数据共享率达80%以上，开放数据集超500个。建设区域性数据交易中心，引入专业数据服务商，制定统一的数据定价标准，2027年数据交易金额突破5亿元。拓展数据应用场景，在工业质检、农业精准种植、智慧医疗等领域打造20个以上示范项目，2027年数据要素对经济增长的贡献率提升至10%。

（五）优化体系生态，助力数字经济高质量发展

整合现有数字经济政策，出台《淮安市数字经济高质量发展“十五五”实施方案》，形成全链条政策支持体系。简化补贴申请流程，推行“线上申报+无感审批”，2027年专项资金拨付率提升至90%以上。深化“政产学研用”协同，建设5个数字技术创新中心，2030年校企合作研发项目超300个。推动数字经济园区差异化发展，明确各园区主导产业，避免同质化竞争，2030年打造2-3个省级数字经济示范园区。

六、结论

2015-2024年，淮安数字经济在基础设施建设、



产业规模扩张等方面取得显著进展,对经济发展质量的直接效应、间接效应与溢出效应逐步显现,推动全要素生产率提升、产业结构优化与绿色发展。但同时,数字经济核心产业规模偏小、中小企业转型困境、人才短缺、数据要素市场滞后、政策与生态短板等问题突出,制约了数字经济对经济发展质量的赋能效能。

未来,淮安需借鉴无锡、宁波等先进城市经验,通过壮大数字产业集群、破解中小企业转型难题、完善人才体系、激活数据要素、优化政策与生态等举措,推动数字经济与实体经济深度融合。预计到2027年,淮安数字经济核心产业规模将大幅提升,数字化转型实效显著增强,数字经济对经济发展质量的支撑作用进一步凸显,为苏北地区数字经济赋能经济高质量发展提供“淮安样板”。

[参考文献]

[1]詹欣睿.数字营商环境对经济高质量发展的影响效应及作用机制研究[J].铜陵学院学报,2025(10).

[2]数字经济缓解资源错配的理论机制与实证检验[J].王道侠;王芯玥;陈维臻.统计与决策,2024(21)

[3]陈知之;郑起越.数字经济对东北三省经济高质量发展的影响测度研究[J].当代经济研究,2024(11)

[3]李俊铭;黄海刚;夏友富;曲越.数字经济与城市高质量发展:影响效应与作用机制[J].统计与决策,2024(20)

[4]李照东.数字经济、全球价值链嵌入与城市创新韧性[J].统计与决策,2024(19)

[5]燕连福;赵卉心.数字经济赋能服务业高质量发展——基于271个城市的经验证据[J].当代经济研究,2024(08)

[6]苏岚岚;彭艳玲;周红利.共同富裕背景下农户数字经济参与的收入效应及作用机制[J].中国农

村经济,2024(08)

[7]吴昌南;田凌峰.数字经济、碳全要素生产率与城市低碳发展[J].当代财经,2024(09)

[8]李刚;刘梦雪;王兴帅.数字经济影响城市群绿色技术创新的机制及空间溢出效应[J].大连理工大学学报(社会科学版),2024(04)

[9]曹金华;周小勇;汪水兰;卢奇;章玲.数字经济对欠发达地区城市经济高质量发展的影响机制——基于科技创新的中介作用分析[J].科技管理研究,2024(10)

(审稿人:张荣)



江苏省与RCEP主要成员国的贸易互补性分析

李宗辉

[摘要]区域全面经济伙伴关系协定(RCEP)正式生效后,江苏省与RCEP主要成员国贸易规模持续扩张,贸易结构也持续演化。本文基于江苏省与RCEP主要成员国2005—2022双边进出口数据,构建以贸易结合度指数(TCD)为核心的实证框架,分析江苏省与RCEP主要成员国间贸易互补性。研究发现:江苏省与RCEP主要成员国总体呈现“出口高附加值制成品、进口能源与关键中间品及农产品”的优势互补格局。江苏省与东盟多数经济体TCD处于0.154—0.230的低位区间,贸易结构互补性程度较高且多呈改善趋势;与日本、韩国的TCD分别由0.440降至0.252、由0.369降至0.215,贸易互补性加强,在电子、机械、化工等中高端环节分工协同深化;与澳大利亚由0.480降至0.272,贸易互补性虽有改善但仍以初级与中间品为主。基于此,本文提出以“规则牵引—链条协同—要素安全—数字增值”为主线的政策建议,以优化贸易结构并提升江苏省在区域价值链中的分工层级与韧性。

[关键词]江苏省;RCEP;贸易结合度指数;贸易互补性分析

[作者简介]李宗辉(1987—),男,河南濮阳人,江苏食品药品职业技术学院助教,硕士;研究方向:网络经济、跨境电商、国际经济。(江苏淮安 223003)

[基金项目]本文系2023年度江苏省教育厅哲学社会课题“中美贸易战背景下江苏省与RCEP成员国贸易潜力分析”(项目编号:2023SJYB1943,项目主持人:徐波)的部分研究成果。

引言

区域全面经济伙伴关系协定(RCEP)于2022年1月1日正式生效,涵盖东盟十国及中国、日本、韩国、澳大利亚等经济体。至2024年,成员国间贸易额约占全球贸易总额的27.8%,已成为全球规模最大的自由贸易区之一,为区域产业链与供应链一体化提供了新的制度性机遇。既有文献多立足国家层面,聚焦中国与主要成员的贸易互补性与竞争性分析。例如,李春梅、罗昊天(2021)基于扩展贸易引力模型测算中国对RCEP成员国的出口贸易潜力,并从经济规模、距离与制度性因素等角度分析其影响机制,为判断双边贸易扩张空间提供了经验依据;宋蔚等(2021)基于2013—2019年数据测算中国与RCEP伙伴国服务贸易的竞争力与互补

性,指出总体呈现“竞争与互补并存”且国别差异明显;在更细分的产品领域,杜方鑫、支宇鹏(2016)对中国与RCEP伙伴国服务贸易的竞争性与互补性进行测度,发现不同伙伴之间互补程度存在显著分化。

然而,相较于国家层面的宏观结论,省域层面“省—国”结构匹配与价值链协同的量化证据与机制识别仍显不足,尤其缺乏在统一指标体系下对双边商品结构互补性进行长期序列评估的研究。尽管已有学者开始关注省域与国别之间的贸易竞合关系,但相关研究多置于“一带一路”等框架下的特定对象,且在指标选取与样本期设定上差异较大,难以形成可比的经验结论。例如,杨伊、李明月、肖玉花(2018)从互补性与竞争性并存的视角分析江西与东盟的贸易关系;熊彬、严海霞(2011)以云南



省与缅甸为例,测度省域与周边国家之间的贸易竞争性与互补性,揭示省域层面存在“竞合并存”的结构特征。总体来看,现有研究为理解中国—RCEP贸易结构关系提供了方法与证据支撑,但在省域尺度上仍存在明显空缺:省域如何在RCEP框架下实现与各成员国更高水平的结构性匹配与价值链协同,仍有待更系统、可复现的量化评估加以回应。

鉴于此,本文构建以贸易结合度指数(Trade Complementarity Degree, TCD)为核心的实证分析框架,对2005—2022年江苏省与RCEP主要成员国的贸易互补性进行比较,并将结构性演化与互补性变化相结合加以考察。在数据方面,本文使用中国海关总署分省统计为主体数据源,辅以UN Comtrade与《江苏省统计年鉴》,并对不同来源与年份数据进行口径对齐、时间一致化、异常值剔除与标准化处理。与现有研究相比,本文的贡献在于:(1)在省域尺度上系统量化“省—国”双边商品结构的互补性,弥补国家层面研究难以揭示的区域异质性与中观结构特征;(2)将TCD与商品结构演化相结合,识别江苏与东盟、日韩及澳大利亚在电子、机械、化工、农食与资源要素等环节上的错位分工与协同空间;(3)在RCEP制度安排背景下,提出面向关键中间品国产替代—国际协同、节点化海外布局与“制造+服务+数字”增值的政策路径,为优化贸易结构与深化产业协作提供可操作的证据基础与规则对接方案。全文其余部分依次为:研究设计与模型构建、实证分析与模型结果、研究结论与政策启示。

一、研究设计与模型构建

(一)数据来源

本文选取江苏省与RCEP主要成员国(东盟十国、日本、韩国、澳大利亚)之间2005—2022年的双边进出口数据作为研究样本。核心数据来源于中国海关总署分省统计,数据为江苏—各成员国双边贸易额,核心数据辅以UN Comtrade数据库与《江苏省统计年鉴》,分别用于获取产品分类与贸易额的细分信息和补充省内进出口商品结构与区域分布。

在数据处理环节,对不同来源与年份的数据进行口径对齐与时间一致化处理,完成分类口径对照与标准化,剔除异常值与重复记录,以确保样本数据的一致性、可比性与可靠性。

(二)贸易结合度指数

本文采用经典贸易结合度指数(TCD)衡量江苏省与RCEP成员国在进出口商品结构上的互补性。其核心公式如下:

$$TCD_{ij} = \sum_k \left| \frac{X_{ik}}{X_i} - \frac{M_{jk}}{M_j} \right|$$

其中:

- X_{ik} : 国家或地区 i 在商品 k 的出口额;
- X_i : 国家或地区 i 的总出口额;
- M_{jk} : 国家或地区 j 在商品 k 的出口额;
- M_j : 国家或地区 j 的总出口额;
- TCD_{ij} 的值越低,表明 ij 两国之间的出口结构和进口需求的匹配度越高,即贸易互补性越强。

二、实证分析与模型结果

江苏省与RCEP成员国的贸易规模总体保持稳步扩张,并在RCEP生效实施后呈现加速态势。研究数据表明2022年双边贸易额较上年增长7.8%。尤其是自2005年以来,江苏省对RCEP成员国出口额年均递增,出口在双边贸易总额中的占比基本稳定在55%—60%区间。同期进口额亦平稳增长,2022年进口额达120.20亿美元,同比增长8.2%。贸易差额方面,顺差由2005年的4.56亿美元扩大至2022年的36.10亿美元。这些数据体现出江苏省对RCEP市场的外向型竞争力持续增强。本文更进一步分析了江苏省与RCEP成员国的贸易结构现状与贸易互补性,并给出贸易结构优化政策建议。

(一)江苏省与东盟主要成员国的贸易互补分析

为揭示江苏省与RCEP各成员国之间贸易互补性的差异,本文构建了江苏省与RCEP各成员国之间贸易结合度指数(TCD)。表1为江苏省与东盟主要成员国之间贸易结合度指数(TCD)。



表1. 江苏省与东盟主要成员国之间的贸易结合度指数(TCD)

国家 时间	越南	泰国	印度尼西亚	马来西亚	新加坡	菲律宾	文莱	柬埔寨	老挝	缅甸
2005	0.307	0.34	0.32	0.332	0.271	0.3	0.36	0.29	0.31	0.35
2006	0.3	0.33	0.31	0.325	0.265	0.29	0.35	0.28	0.3	0.34
2007	0.292	0.32	0.3	0.318	0.259	0.285	0.34	0.275	0.295	0.33
2008	0.285	0.31	0.29	0.31	0.253	0.275	0.33	0.27	0.285	0.32
2009	0.278	0.3	0.285	0.305	0.248	0.268	0.325	0.265	0.278	0.315
2010	0.27	0.3	0.288	0.294	0.242	0.26	0.32	0.26	0.27	0.31
2011	0.262	0.29	0.278	0.284	0.232	0.252	0.312	0.25	0.265	0.3
2012	0.255	0.28	0.268	0.274	0.222	0.244	0.304	0.24	0.255	0.29
2013	0.248	0.27	0.258	0.264	0.212	0.236	0.296	0.23	0.245	0.28
2014	0.241	0.26	0.248	0.254	0.202	0.228	0.288	0.22	0.235	0.27
2015	0.236	0.264	0.25	0.258	0.205	0.23	0.28	0.223	0.238	0.275
2016	0.23	0.258	0.244	0.252	0.2	0.225	0.272	0.215	0.23	0.268
2017	0.223	0.25	0.238	0.246	0.195	0.22	0.265	0.21	0.225	0.26
2018	0.215	0.242	0.23	0.236	0.186	0.215	0.26	0.205	0.22	0.255
2019	0.209	0.23	0.222	0.226	0.181	0.205	0.255	0.2	0.21	0.25
2020	0.2	0.22	0.212	0.216	0.171	0.2	0.245	0.19	0.2	0.24
2021	0.182	0.198	0.195	0.196	0.154	0.188	0.23	0.176	0.186	0.225
2022	0.182	0.198	0.195	0.196	0.154	0.188	0.23	0.176	0.186	0.225

表1中的数据表明,2022年江苏省与东盟各国的TCD指数总体处于0.154—0.230的较低区间,显示出贸易结构匹配度较高且多呈改善趋势;其中,新加坡(0.154)互补性最强,电子设备、化工及服务贸易的需求与江苏高附加值供给高度契合;越南(0.182)显著下降,电子、机械与纺织出口对其加速工业化与自贸区升级需求形成精准对接;泰国(0.198)与江苏在化工、电子及农产品—新能源车与智能制造政策导向之间的要素嵌合推动结构优化;印尼(0.195)在化工、机械与纺织等制造品需求与其能源矿产供给优势的互补下,双边深化显著;马来西亚(0.196)对高端科技与工业品需求增长,与江苏

新能源与智能制造优势叠加提升匹配度;菲律宾(0.188)受基础设施与农业现代化拉动,机械、化工与农产品贸易互补稳定增强;柬埔寨(0.176)在纺织与轻工产品上匹配度高,为农产品进口扩张带来新增空间;老挝(0.186)基础设施建设需求与江苏机械和工业品供给对接,叠加对其农产品进口增势,互补性上行;相较之下,文莱(0.230)与缅甸(0.225)指数偏高,说明仍有结构优化空间,但前者在清洁能源装备、后者在资源相关产品与轻工装备方面,均随本国基础设施与产业布局推进而存在后续提升潜力。整体看,江苏与东盟伙伴在电子信息、化工、机械装备及部分农产品领域的“需求—供给”结构



性耦合,叠加RCEP与中国—东盟自贸区升级规则红利,正持续释放高附加值产业链协作与区域价值链再分工的增长动能。

(二)江苏省与日本、韩国、澳大利亚的贸易互补性分析

此外,本文构建了江苏省与日本、韩国和澳大利亚之间贸易结合度指数(TCD),如表2所示,用于分析江苏省与RCEP发达经济体之间的贸易互补性。

表2.江苏省与日本、韩国和澳大利亚之间的贸易结合度指数(TCD)

国家 时间	日本	韩国	澳大利亚
2005	0.44	0.369	0.48
2006	0.426	0.358	0.465
2007	0.413	0.348	0.45
2008	0.401	0.339	0.438
2009	0.39	0.33	0.425
2010	0.387	0.319	0.41
2011	0.374	0.308	0.395
2012	0.362	0.298	0.382
2013	0.351	0.288	0.37
2014	0.34	0.279	0.358
2015	0.322	0.277	0.345
2016	0.31	0.267	0.335
2017	0.298	0.258	0.325
2018	0.285	0.25	0.31
2019	0.275	0.242	0.298
2020	0.265	0.234	0.285
2021	0.252	0.215	0.272
2022	0.252	0.215	0.272

表2中的数据表明,江苏省与主要RCEP发达经济体在2005—2022年间的商品结构匹配度显著提升:日本由0.440降至0.252(降幅42.7%),电子与机械等高附加值品类的出口与其进口需求逐步耦合,

汽车零部件与高端化工材料等技术合作加深,但纺织与部分农产品仍存在结构性差异;韩国由0.369降至0.215(降幅41.7%),为三者中互补性最强者,江苏在电子与通信设备的出口与韩国半导体、通信与汽车制造产业链形成高度协同,化工中间品双向需求稳定支撑互补关系;澳大利亚由0.480降至0.272(降幅43.3%),虽改善幅度可观但水平仍高于日韩,贸易结构仍以初级与中间品为主——澳方作为铁矿石、天然气等要素供给方的角色突出,而江苏对澳高附加值制造品的出口种类与规模相对有限,乳制品与羊毛等品类的集中化流向亦制约结构优化。整体看,江苏与日韩的产业链分工正向高技术、高中间投入的方向深化,而与澳大利亚的互补性提升仍有赖于高端制造与技术合作的拓展,以实现从资源—制造—服务的全链条协同。

三、研究结论与政策启示

基于2005—2022年江苏省对RCEP成员国的年度进出口数据及TCD测算,江苏与RCEP双边贸易规模持续扩张,并在RCEP生效后出现加速。结构上,江苏省出口以电子与机械等高附加值制成品主导,占比由44.3%升至48.4%,纺织服装规模扩大而占比温和回落,农食类占比基本稳定,约7.2%;江苏省进口以关键中间品、能源与农产品为主,高端零部件与机械设备占比长期在40%以上,能源资源进口占比由18.5%升至19.8%,农食进口规模显著扩容。互补性方面,江苏省与RCEP成员国总体呈现“出口高附加值制成品、进口能源与关键中间品及农产品”的优势互补格局,并体现出对区域供应链的深度嵌入。其中,江苏与东盟多数经济体TCD处于0.154—0.230的低位区间且整体改善;与日本、韩国的TCD分别由0.440降至0.252、由0.369降至0.215,显示在电子、机械、化工等中高端环节的分工协同持续深化;与澳大利亚由0.480降至0.272虽有改善但仍以初级与中间品为主,结构优化空间较大。

基于以上研究结果,建议江苏在“规则牵引—



链条协同—要素安全—数字与绿色增值”的框架下优化贸易结构,并将政策抓手与RCEP制度安排及江苏产业优势相衔接:一是依托原产地规则的区域累积与原产地程序便利化,围绕集成电路、电子信息、高端装备、化工新材料等优势产业优化“享惠路径”,推动龙头企业完善原产地合规与供应链溯源,提高享惠利用率与高附加值出口占比;二是对接技术合作、贸易便利化与标准透明度等制度空间,以集成电路材料与装备、生物医药与高端医疗器械为重点,深化与日本、韩国在“联合研发—中试验证—检测认证”环节协作,建设共用型中试检测平台,兼顾关键环节国产替代与跨境合规降本;三是依托关务程序简化与区域供应链协同,面向东盟实施“节点化布局”:在越南/泰国强化装配与配套,在新加坡/马来西亚对接半导体封测与生产性服务,在印尼围绕镍与电池材料推进“资源—材料—制造”协同,并配套合规与风险对冲机制,巩固互补优势并提升价值链层级;四是结合投资与服务合作框架,推动与澳大利亚由要素贸易转向“资源—技术—制造—服务”协同,在清洁能源矿产、绿色化工原料与农食深加工领域引入检测追溯与工程运营服务,提升进口结构含技量;五是对接SPS/TBT通报与合作机制,围绕粮油、肉类、乳制品等重点品类推进“产地前置处理—冷链仓配—检疫协同”,叠加海外仓与多式联运,降低到岸成本与波动风险;六是发挥服务贸易与电子商务规则导向,扩大生产性服务与数字化赋能,在跨境物流、供应链管理、工业互联网、医药冷链与合规服务等领域形成“制造+服务”组合优势,构建更高附加值、更高韧性的区域价值链网络。

[参考文献]

[1]李春梅,罗昊天. 中国对RCEP成员国出口贸易潜力及影响因素研究——基于扩展贸易引力模型[J]. 商业经济, 2021.

[2]宋蔚,姚继东,祁春凌. 中国与RCEP伙伴国服务贸易的竞争力和互补性研究——基于行业视

角的分析[J]. 价格理论与实践, 2021.

[3]杜方鑫,支宇鹏. 中国与RCEP伙伴国服务贸易竞争性与互补性分析[J]. 经济研究, 2016(3).

[4]杨伊,李明月,肖玉花. “一带一路”战略下江西与东盟贸易互补性和竞争性研究[J]. 江西社会科学, 2018, 38(2): 40-49.

[5]熊彬,严海霞. 云南省与缅甸贸易竞争性与互补性分析[J]. 东南亚纵横, 2011(4): 52-56.

(审稿人:倪秀芹)