

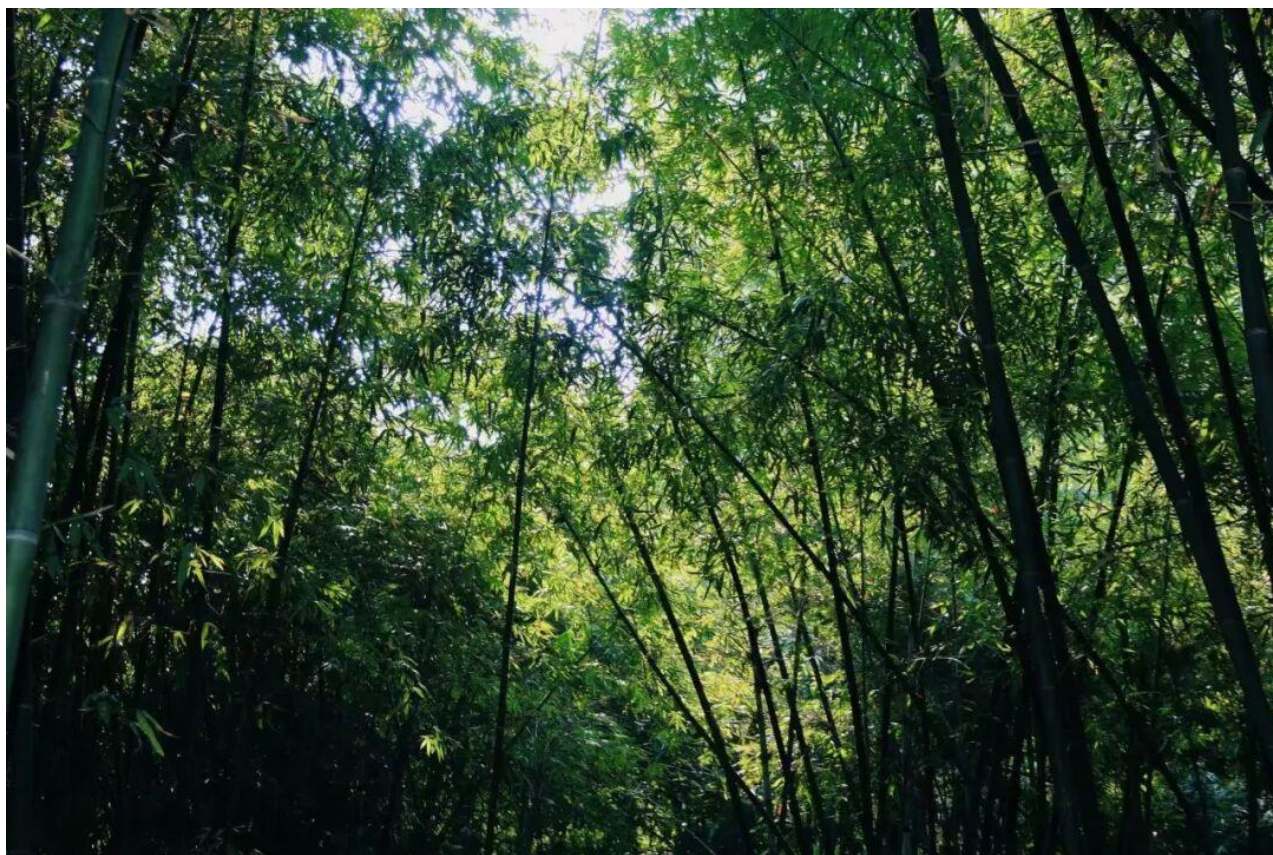


中南林业科技大学

Central South University of Forestry and Technology

教学简报

TEACHING BULLETIN 2025年第32期



本科生院(招生办公室)编

教学简报

TEACHING BULLETIN

2025 年第 32 期(总第 220 期)

Vol. 6 No. 32 (WEEKLY)

主 办：本科生院（招生办公室）

封面摄影：宣传统战部供稿

编发日期：2025 年 11 月 10 日

工作动态

本科教育教学高质量发展工作周报 1

通知公告

关于定期举办林创集市的通知 3

发展成效

2025 年度湖南省高校第一批思想政治工作优秀案例评选结果 6

【青衿之志】王浏清悦：步履不停，用热爱“筑”梦新篇 7

“挑战杯”国奖+12！首夺“擂主” 14

学校大学生学科竞赛动态 21

学习交流

打通推进教育科技人才一体发展堵点卡点的策略研究 30

高校高素质专业化教师队伍建设的时代内涵、目标导向与实践路径 41

教育部等六部门关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见 50

工作动态

本科教育教学高质量发展工作周报

1. 11 月 3 日-9 日，各项工作有序推进。一是完成 2026 年春季学期教学计划核对工作；二是完成 2025 年秋季学期期中考试考务工作；三是举办第三、四期数智课程建设实操专题培训；四是推进学校教育教学工作学生咨询委员会章程修订。

2. 11 月 8 日上午，学校隆重举行迎接天安门升旗仪式和办学 115 周年高质量发展论坛暨全球校友大会启动仪式。会上，副校长闫文德代表学校与湖南大国竹器科技有限公司、湖南万樟集团有限公司、半空间智能科技（上海）有限公司、肇庆市德庆上品精细化工有限公司、武汉红福堂家具制造有限公司、广东长地锦湾建设有限公司、湖南景辉农林生态科技有限公司、长沙市师说网络科技有限公司、金健米业股份有限公司、湖南银丰园林股份有限公司等 10 家校友企业进行校企战略合作签约。

3. 11 月 7 日，省政府新闻办在长沙召开《湖南省贯彻落实国务院“人工智能+”行动的实施方案》新闻发布会。会上发布“人工智能+”行动“五个十大”清单。“五个十大”清单，具体包括十大重点企业、十大示范场景、十大未来场景、十大重点科技创新平台（首批）和十大支持措施。根据《实施方案》，湖南将按照“两年有突破、五年见成效、十年成高地”的步骤，力争到 2035 年全面建成全国一流的人工智能创新策源地、产业集聚地和应用示范地，步入智能经济与智能社会新阶段。

4. 11 月 5 日，高校毕业生就业工作座谈会在京举行。中央教育工作领导小组秘书组组长，教育部党组书记、部长怀进鹏出席会议并讲话。怀进鹏强调，高校毕业生是宝贵的人才资源，高校毕业生就业工作是教育与科技、人才工作的重要交汇点，是办好人民满意教育的内在要求，是重要的民生工作。围绕 2026 届高校毕业生就

业工作，要加快教育综合改革，准确研判形势，明确促就业工作方向，着力推动岗位扩容、服务提质、机制升级，促进高校毕业生高质量充分就业。一要着眼拓岗和稳岗工作加强谋划，健全就业促进机制，持续挖掘各类岗位潜力。二要优化招聘与帮困服务，助力产学协同，注重提升服务的精准度和实效性，提升毕业生就业能力。三要完善高校学科设置调整机制，系统分析、科学掌握我国各方面人才发展趋势及缺口状况，促进供需适配。四要调动各方协同发力，各地各高校要主动作为，坚决落实高校毕业生就业“一把手”工程。企业要着眼做好今后一个时期的高素质人才储备，勇担社会责任，扩大高校毕业生招聘规模。招聘服务机构要与教育系统密切配合，助力就业服务优化升级。

通知公告

关于定期举办林创集市的通知

各学院：

为落实学校创新创业教育改革要求，整合各学院专业特色与创新创业资源，搭建“学院主办、学生主体、聚焦创新”的实践平台，实现创新创业教育与专业教育深度融合，经研究决定，定期举办中南林业科技大学林创集市。现将有关事项通知如下：

一、活动安排

1. 活动名称：中南林业科技大学林创集市。
2. 活动主题：紧扣“创新创业”核心，可结合学院专业特色（如林业技术创新、生态产品研发、数字文创等）。
3. 举办地点：林创广场。
4. 举办频率：每周周末 1 场。
5. 承办主体：各学院轮流承办，轮次由创新创业学院（就业指导中心）统筹。
6. 经费保障：创新创业学院（就业指导中心）为每场集市提供一定经费支持，主要用于宣传布展及物料消耗；超出部分（含场地布置、项目支持等）由承办学院自理。

二、组织架构

1. 统筹指导组：由创新创业学院（就业指导中心）牵头，联合校宣传统战部、团委、学生工作部、后勤保障部（保卫工作部）组成，负责整体统筹、规则制定、审核监督及期末评奖。
2. 学院执行组：各承办学院成立专项小组（分管创新创业工作领导牵头，创业专干、专业教师、学生骨干参与），负责方案制定、项目筛选、现场组织及材料提交。

三、工作要求

（一）前期筹备

承办学院需结合专业特色确定主题，筛选不少于 15 个符合要求的学生创新创业项目；提前 1 周向创新创业学院（就业指导中心）提交《林创集市承办方案》（含主题、时间、项目清单、布置图、安全措施、分工表）；组织专业教师指导项目并开展宣传。

（二）方案审核

创新创业学院（就业指导中心）审核方案主题符合性、商业广告植入情况及安全措施，审核通过方可筹备；未通过者需 3 个工作日内修改重报。

（三）现场举办

承办学院需于举办当日 9:00 前完成场地布置（符合后勤保障部规范，不占用消防通道），安排专人引导管控、讲解项目，配备应急物资落实安全措施；统筹指导组安排专人巡查监督，后勤保障部（保卫工作部）按需派驻安保人员。

（四）事后总结

承办学院需在集市结束后 3 个工作日内提交以下材料（模板从创新创业学院官网下载）：不少于 20 张 JPG 格式（单张 $\geq 2\text{MB}$ ）的活动照片、3-5 分钟 MP4 格式（分辨率 $\geq 1080\text{P}$ ）的活动视频、新闻宣传材料（含推文链接、校外报道截图）、不少于 1500 字的《林创集市综合效果评价报告》；并于结束后 2 小时内完成场地复原。

四、管控与激励

（一）管控要求

禁止商业广告植入，仅展示学生创新创业成果；仅限学校师生参与，严禁校外人员及企业以任何形式参与；参展项目需符合法律法规及学校规定，不得涉及低俗、违规内容或展示危险物品。

（二）评价与奖励

创新创业学院（就业指导中心）于第 19 周从项目质量、组织管理、宣传效果、学生参与度 4 个维度开展综合评价；承办学院可推荐 1-2 个优秀团队纳入大学生创新创业基地优秀项目库，给予优先入驻、资金支持等奖励。

五、保障措施

1. 组织保障：统筹指导组每学期召开 2 次协调会，各学院明确专人负责。
2. 场地保障：后勤保障部（保卫工作部）维护林创广场基础设施，协助办理场地手续。
3. 安全保障：后勤保障部（保卫工作部）制定应急预案并开展安全培训。
4. 宣传保障：学校官网及创新创业学院（就业指导中心）公众号开设“林创集市”专栏进行专题报道。

六、其他事项

1. 未按规定提交材料或违规举办的学院，取消期末评奖资格。
2. 如需调整集市时间，承办学院需提前 3 个工作日申请。
3. 遇突发安全事件，承办学院现场负责人需第一时间联系后勤保障部（保卫工作部），并向创新创业学院（就业指导中心）报备。
4. 本通知自发布之日起实施，由创新创业学院（就业指导中心）负责解释。

创新创业学院（就业指导中心）

2025 年 10 月 22 日

发展成效

2025 年度湖南省高校第一批思想政治工作优秀案例评选结果

根据《关于开展 2025 年度湖南省高校思想政治工作优秀案例征集与宣传活动的通知》要求，经各高校推荐、资格审核、专家评审，中共湖南省委教育工委湖南省教育厅联合中南出版传媒集团及湖南中南传媒公益基金会共评选出《“理行中南”——奏响高校理论宣讲最强音》等 241 个优秀案例，我校成功入选 4 项，具体名单如下：

2025 年度湖南省高校第一批思想政治工作优秀案例评选结果
(中南林业科技大学)

序号	类别	负责人	案例名称
1	课程教材	马珂	湖湘红色文化赋能《服务设计》育人工作案例
2	心理育人	袁红梅	三域联动拓格局 三阶递进育心魂——中南林科大打造心理健康教育课程新范式
3	实践育人	邓莉文	《CMFP 设计》课程群中的“文化铸魂”思政教学实践
4	实践育人	沈浙	“红帽子”志愿服务 25 年深耕不辍：构建“五维融创”实践育人模式

(来源：湖南省教育厅官网)

【青衿之志】王浏清悦：步履不停，用热爱“筑”梦新篇



王浏清悦，中共党员，风景园林学院 2021 级建筑学专业学生，现任建筑学学生党支部副书记，2021 级建筑学 1 班副班长，曾任 2023 级新生代理班主任，现已推免至合肥工业大学攻读硕士研究生。曾获“国家奖学金”、“甲等、乙等、丙等奖学金”、全国绿色建筑设计竞赛国家级一等奖、第二届全国大学生职业规划大赛国家级金奖、第十一届国际高校 BIM 毕业设计创新大赛国家级三等奖等国家级、省级奖项 40 余项。优秀事迹曾被《今日女报》《中国教育报》等多家主流媒体报道。



六边成锋 多维见远

心怀热忱，目有繁星，大二秋天，手捧“丙等奖学金”的王浏清悦凝视着证书，一个念头在心中萌发：“我是不是可以选择一条不一样的路？”自此，“再往前冲一冲”的念头在她心中深深扎根。

秉持“专注当下，方能心无旁骛”的信念，王浏清悦践行“专注区块”与“灵活时段”相结合的时间管理法：清晨的专业教室里，绘图笔在纸上沙沙作响；夜晚的体育馆内，羽毛球划出的弧线见证着她的蜕变。“出一身汗，释放多巴胺，回去睡个好觉，第二天才能以更好的状态投入学习。”这种张弛有度的节奏，让她在专注学业与保持热爱之间寻得最佳平衡。

在这段自我超越的旅程中，王浏清悦凭借“持续自律+清晰目标+及时复盘”的准则，实现了从丙等奖学金到国家奖学金的进阶。从课堂学习到赛场竞技，从学生工作到体育锻炼，她在多维领域的闪耀成绩，生动诠释了青春不设限的万千可能。她的经历印证：人生的广度永超想象，唯有步履不停，才能与更丰盈的自我相遇。



▲王浏清悦作品

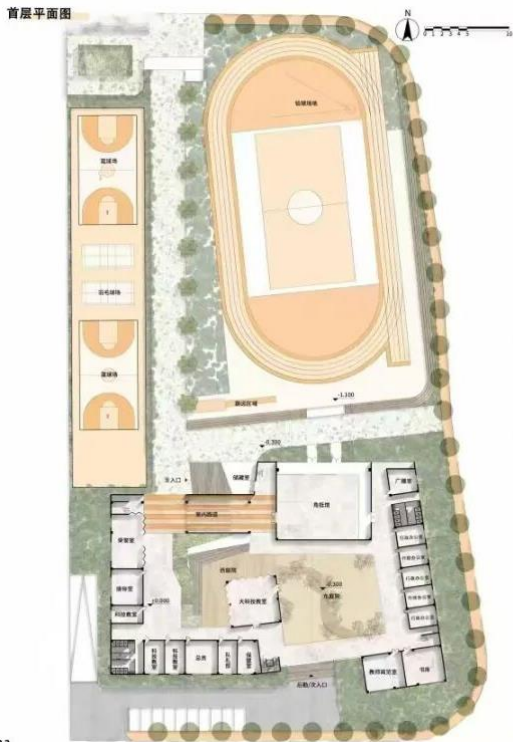
筑梦古建 径启新程

心栖古建，对话岁月。对王浏清悦而言，保研不仅是学业成绩的竞争，更是专业方向的抉择。她与建筑学的缘分，始于图纸与想象，却不止于尺规与模型。今年四月，王浏清悦站在了全国大学生职业规划大赛的最高领奖台上。金奖的背后，是近 2 万字答辩稿的 20 余次修改，是在无数个凌晨睡意朦胧时坚持的模拟训练，更是赛前遭遇交通意外后的沉着应对。在探索研究方向的过程中，她通过实习和竞赛逐渐明确了自己对“传统建筑保护与再生”的兴趣。“尤其是在职规赛的备赛期间，我深刻感受到传统建筑的文化价值与现代转化的可能性。这段经历不仅锻炼了我的表达能力，更为我指明了未来的专业路径。”王浏清悦说到。



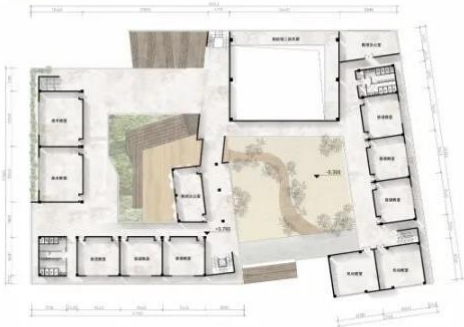
真正影响她学术路径的，是那段在古建筑保护单位的实习经历。当王浏清悦从图纸走向实地，亲手抚过徽派建筑斑驳的马头墙，聆听当地老人讲述每个雕刻背后的故事时，才真切体会到“建筑不仅是冰冷的物质遗产，更是活着的历史，是文化与记忆的载体。”这段从赛场到现场的跋涉，让她完成了“为保研而竞赛”到“为热

爱而追求”的转变，最终坚定地选择了“建筑保护与再生”这条道路。

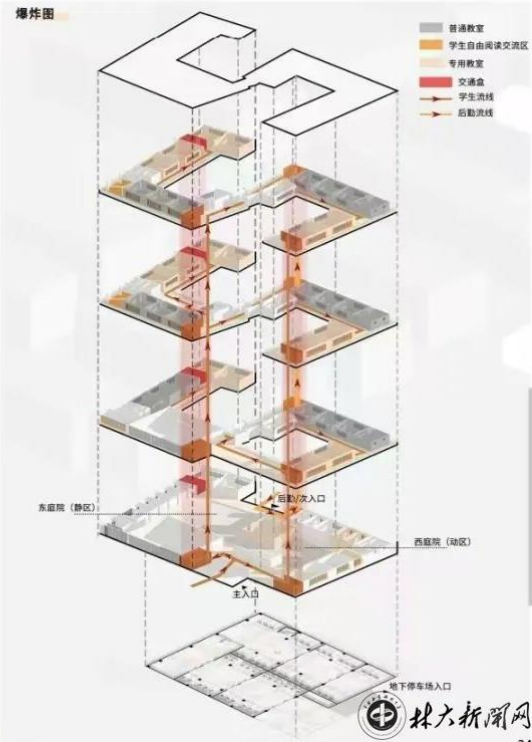


23

首层平面图



三层平面图



24

小场景



北立面图



南立面图



破茧寻光 成功逐梦

从大一时对专业方向的迷茫，到最终获得推免资格，王浏清悦的成长历程是一场与自我的深度对话。步入大四，王浏清悦以清晰的规划和坚定的执行力迎接推免

征程。在保持专业成绩名列前茅的同时，她在各类竞赛现场锤炼自我，在多重任务中寻求突破。面对压力，她展现出强大的心理素质。“那段时间，任何关于推免的信息都会牵动我的心绪。我甚至需要专门时间进行心理调适，反复告诉自己：你可以的。”

在她最彷徨的时刻，父母的温暖陪伴——“无论选择哪条路，我们都会支持你”和辅导员的坚定鼓励——“你一定行”，成为她最坚实的精神支柱。同时，王浏清悦始终秉持两大准则：学业成绩是根基，综合素质是关键。通过系统的时间管理和高效的学习方法，她最终在激烈的推免竞争中脱颖而出。



在院校选择阶段，王浏清悦深入研读各校保研政策，主动联系学长学姐，全面了解研究方向与就业前景，始终将学术兴趣作为核心导向。合肥工业大学在建筑遗产保护领域的深厚积淀，与导师研究方向的精准契合，让她看到了学术发展的广阔空间。而作为成长于斯的故乡，合肥这座城市更赋予这份选择独特的情感温度。“走在熟悉的街道上，我能想象未来在这里求学的的生活。这份归属感，是别处无可替代

的。”学术追求、发展平台、导师资源与地域情感的多重因素交织，让王浏清悦的五年努力终得圆满。

感恩过往 勇赴新征

展望未来，她将深入探索徽州传统村落的保护与活化，尝试将数字化技术应用于遗产保护，为学术与职业发展奠定坚实基础。回首来路，她感谢学校的精心培养和学院老师们的谆谆教诲，更由衷感恩那个不曾放弃的自己：“谢谢你未曾放弃，让我确信：往昔的每一步都作数。”

“专注过程，淡化结果。”王浏清悦寄语每一位怀揣理想的学子：勇敢探索未知，主动抓住机会，在尝试中找到真正热爱。“只要持续向前，终会在某个转角，与答案相遇。”脚踏实地地努力，终将成为那个脚下有路、眼里有光的追梦者。

（来源：林大要闻）

“挑战杯”国奖+12! 首夺“擂主”

近日，第十九届“挑战杯”中国移动全国大学生课外学术科技作品竞赛在南京落下帷幕，我校师生共获国奖 12 项。其中，主体赛中获得三等奖 3 项，“揭榜挂帅”擂台赛获得擂主 1 项（特等奖第一名）、一等奖 3 项、二等奖 3 项、三等奖 2 项。这是我校在“揭榜挂帅”擂台赛上首次获得“擂主”，在本届赛事获奖质量数量上均取得历史性突破。



“挑战杯”竞赛被誉为中国大学生科技创新的“奥林匹克”竞赛。据悉，本届竞赛以“青春为中国式现代化挺膺担当”为主题，举办了主体赛、“揭榜挂帅”擂台赛和“人工智能+”专项赛。竞赛共吸引来自全国 2700 多所高校的 40 余万件作品、300 多万名学生参赛。

主体赛自 3 月启动以来，学校高度重视、认真组织，共收到来自 22 个学院的 293 件参赛作品，经赛前指导、学院初赛、校级复赛、校级决赛、省赛等环节，遴

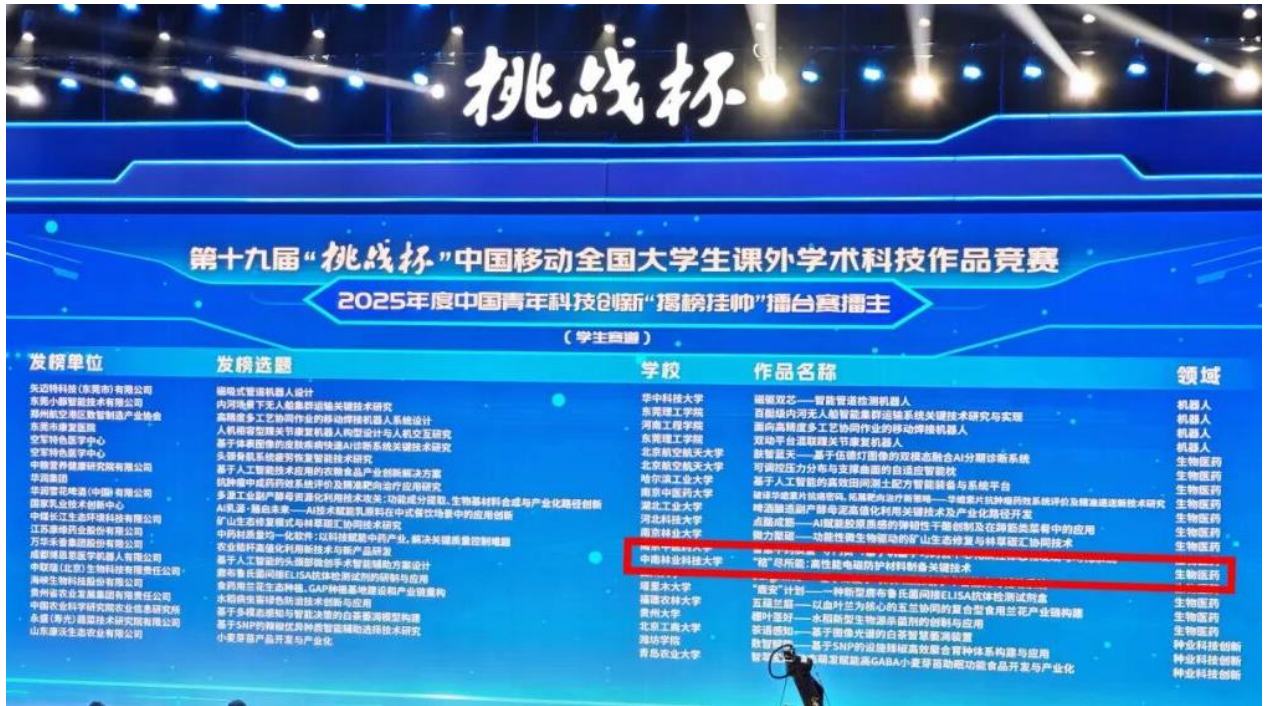
选出 3 件作品参加主体赛国赛。

中南林业科技大学第十九届“挑战杯”国赛主体赛作品获奖名单

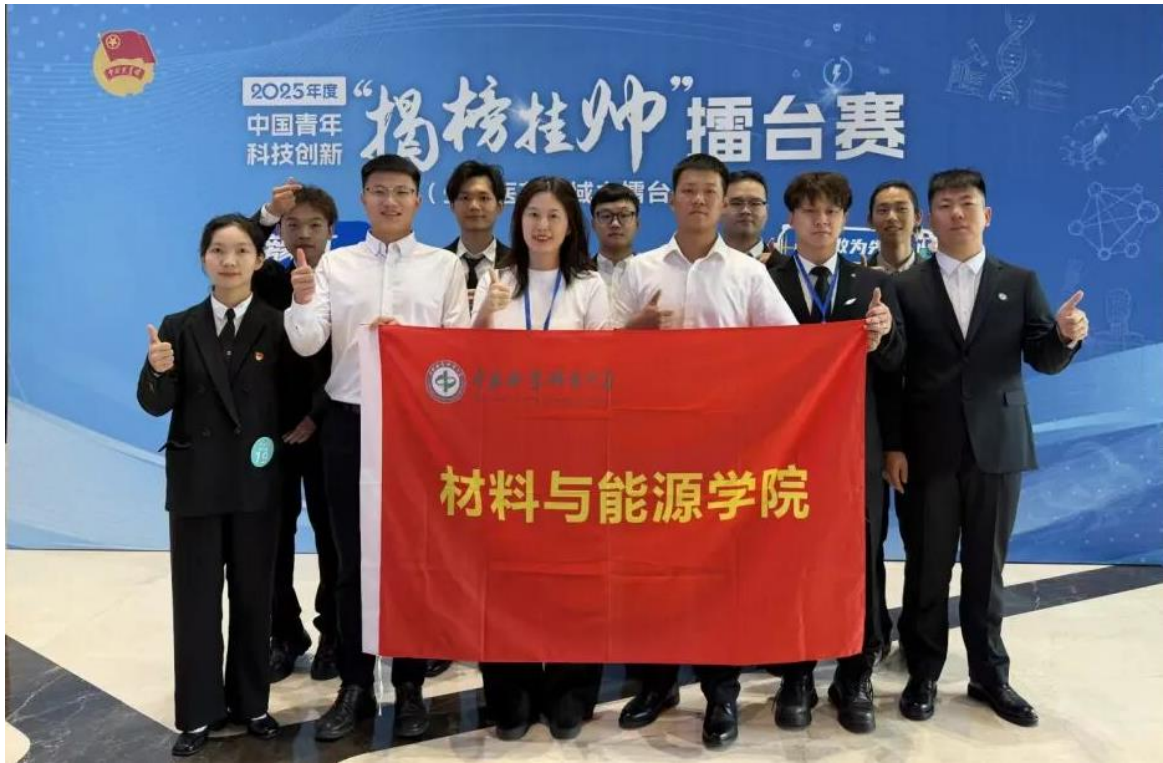
所属学院	作品名称	团队成员	指导老师	奖项
材料与能源学院	“竹筋木骨”轻质高强绿色建筑材料与低碳制造关键技术应用	汤秦、王依婷、高天一、谢晓明、陈国栋、李嘉宇、李旭皓	向思宇 周城良 李新功	三等奖
经济管理学院	破局规模红利与小农困境:宜章脐橙产业数字化革新中“两极分化”的源起、现况与纾困路径研究	胡彤羽、李政勋、高昌婷、周柯均、冯为之、林福珍	孙颖 殷丹 何佩云	三等奖
法学院	访源、诉源、警源三源共治的基层社会治理模式探索——以长沙市天心区新开铺街道为例	魏心雨、李鑫森、尹程苇、陈芊灿	吴浩伟 阳永恒	三等奖

中南林业科技大学第十九届“挑战杯”国赛“揭榜挂帅”擂台赛作品获奖名单

所属学院	作品名称	团队成员	指导老师	奖项
材料与能源学院	“秸”尽所能:高性能电磁防护材料制备关键技术	叶云鹏、贾士宽、廖颜丽、肖洋、赵柯铭、王莹、潘涛、李旭皓	李新功 郑霞 周城良	擂主
材料与能源学院	“秸秸”高升:秸秆无机复合材料高值化利用关键技术	杨双刚、壮莹、郑龙、吴昊、张晨曦、邓章明、陈天乐、鲁天竹、姚海燕	左迎峰 吴义强 李新功	一等奖
机械与智能制造学院	不确定性条件下考虑生态效率的隧道工程装备关键件再制造调度技术研究	金仟、吴书仪、张经纬、冯翼、黄盈	龚桂良 刘霞辉	一等奖
机械与智能制造学院	大型数控龙门加工中心几何误差在线测量与智能补偿	许啸云、张明亮、肖捷	马艳丽 王志永 于水琴	一等奖
材料与能源学院	“苇赋新能”:基于废弃芦苇的医疗废水净化关键技术	许浩、廖颜丽、肖洋、潘涛、李旭皓、王依婷、汤秦	杨凯 王雅昕 郑霞	二等奖
材料与能源学院	合金光盾-新型耐磨轴承防护涂层技术	刘志远、周海滨、孟元、张飞志、黄晓欢、王震环、周士栋	刘秀波	二等奖
家居与艺术设计学院 经济管理学院	智绘遂川·云链好礼	李钰荟、朱启铭、成佳敏、叶贝贝、李玥佳、蒲鑫、陈顺昌、王诗雅、胡佳慧、杨小庆	姚飞洋 刘鹏飞	二等奖
林学院	榴莲体细胞胚胎发生高效快繁体系构建	李嘉俊、饶明珠、王涛、王佳博、陈声鑫、金子欣	杨模华	三等奖
林学院	橡胶树幼态无性系体细胞胚胎发生高效增殖关键技术研发	饶明珠、李嘉俊、王涛、王佳博、陈声鑫、金子欣	杨模华	三等奖



学校针对“揭榜挂帅”擂台赛榜单，结合学校专业特色，着重推动生物医药、高端装备、人工智能、种业科技创新、新能源等 5 个领域相关专业团队开展作品申报工作，共计 17 项作品通过发榜单位审核。赛事期间，学校相关部门开展了竞赛宣讲、模拟问辩、项目指导、赛事打磨等系列活动，为参赛项目质量的优化提升提供了全方位的保障，提升了参赛作品的质量和竞争力。





播主项目展示:

项目名称: “秸”尽所能: 高性能电磁防护材料制备关键技术。

项目简介: 本项目聚焦农业秸秆高值化利用, 开发高性能电磁防护材料。针对

5G 时代电磁干扰污染问题，项目利用生物质炭材料的多孔结构和介电特性，设计出低密度、高效率的炭基电磁吸波材料。主要应用场景包括民用电子与通信设备、医疗设备及军事雷达吸波材料。通过优化材料成分、组织和结构，解决了传统吸波材料的局限性，实现了电磁屏蔽与吸波性能的显著提升。



学校将进一步夯实“以赛促教、以赛促学、以赛促创”机制，营造更为浓厚的创新创业氛围，激励中南林学子勇担使命，为科技强国建设贡献青春力量！

（来源：微信公众号“中南林业科技大学”）

学校大学生学科竞赛动态

(一) 中南林业科技大学第二届植物标本技能大赛暨林业自然博物馆讲解员选拔

初赛公示及决赛通知

各学院、各参赛同学：

由中南林业科技大学创新创业学院（就业指导中心）主办、林学院承办的第二届植物标本技能大赛暨林业自然博物馆讲解员选拔赛，自启动以来，得到了全校师生的广泛关注和积极参与。初赛评审工作已结束，现将初赛结果及决赛相关事宜通知如下：

一、初赛结果公示

本届大赛初赛共收到来自风景园林学院等 8 个学院 72 份有效参赛作品。经大赛评审委员会依据《评分细则》进行匿名评审，综合考虑作品的科学性、艺术性、创新性，最终评选出 50 名选手晋级决赛。晋级决赛选手名单如下：

赛事一晋级选手名单

参赛编号	学院	负责人姓名	参赛编号	学院	负责人姓名
30	林学院	黄松	54	风景园林学院	贺娟
13	风景园林学院	杨济榕	58	班戈学院	江一方
14	风景园林学院	王珍妮	49	林学院	罗婷
16	林学院	谌佳怡	23	生态环境学院	宋玉
17	林学院	栗小璇	71	风景园林学院	梁雯静
6	风景园林学院	骆雨林	74	林学院	黄萍
46	林学院	陈声鑫	72	国家公园与旅游学院	王奕博
43	生命科学与技术学院	叶小雨	7	低空经济学院	林雨婷
2	林学院	潘敏楠	69	生态环境学院	陈阳

29	风景园林学院	唐铭霞	1	林学院	李芸熙
57	林学院	肖盈盈	55	生命科学与技术学院	谢嘉雯
50	化学化工学院	郑俊兰	8	生态环境学院	陈鑫月
21	生命科学与技术学院	文婕芸	70	风景园林学院	梁雯静
39	林学院	袁 萌	31	林学院	薛金娜
42	风景园林学院	李清书	34	林学院	彭鑫悦
22	林学院	林佳欣	56	外国语学院	张智萍
19	林学院	蒋 婧	66	生命科学与技术学院	许连羽
15	林学院	李康思	67	经济管理学院	李梦馨
45	风景园林学院	胡佳芬	60	林学院	朱 珂
33	风景园林学院	李 靛	64	林学院	肖志彤
40	生命科学与技术学院	田佳静	48	林学院	罗 婷
41	生命科学与技术学院	田佳静	62	法学院	郑赵胤
11	林学院	刘佳茗	26	化学与化工学院	姚守佳
18	林学院	杨 佳	63	低空经济学院	李林超
12	国家公园与旅游学院	李瑜婷	65	经济管理学院	江雨丹

赛事二晋级选手名单

参赛编号	学院	负责人姓名
18	林学院	杨 佳
74	林学院	黄 萍
72	国家公园与旅游学院	王奕博
69	生态环境学院	陈 阳
38	国家公园与旅游学院	胡锦涛
44	生命科学与技术学院	李智洲

公示期：2025 年 11 月 2 日-2025 年 11 月 7 日。

公示期间，如对以上结果有异议，请以邮件形式实名向组委会反映。

联系人：肖老师

邮箱：17912817@qq.com

二、决赛安排

1. 决赛时间

2025 年 11 月 15 日（星期六）上午 8:30 开始

2. 决赛地点

中南林业科技大学林学报告厅

3. 决赛形式与流程

决赛将分为赛事一“植物标本制作”与赛事二“植物种实制作”两个平行赛道同步进行。

（1）选手现场抽签；

（2）选手按抽签次序上台展示作品并进行讲解（4 分钟/人），阐述其作品科学创意等；

（3）回答评委提问（1 分钟）。重点考察选手的专业知识、逻辑思维与讲解能力；

（4）评委现场打分；

（5）奖项设置（一、二、三等奖分别占参赛团队数的 5%、10%、15%）

赛事一：一等奖（1 名），二等奖（4 名），三等奖（7 名），优秀奖（若干）；赛事二：一等奖（1 名），二等奖（1 名），三等奖（1 名），优秀奖（若干）。

特别说明：在讲解员选拔赛道中表现优异的选手，将有机会被聘为“林业自然博物馆荣誉讲解员”，参与后续的讲解服务工作。

4. 决赛注意事项

请所有晋级选手于决赛当天上午 8:00 前到达决赛地点签到,并抽取比赛顺序。

请严格遵守比赛时间,逾期未到者视为自动放弃。

5. 联系方式

大赛官方 QQ 群: 530078384 (请晋级选手务必加群,后续通知将在群内发布)

咨询: 肖老师 QQ17912817 陆老师 QQ79813661

特此通知!

(二) 关于公布 2025 年“工行杯”全国大学生金融科技创新大赛校级选拔赛结果的通知

由创新创业学院(就业指导中心)主办、经济管理学院承办的 2025 年“工行杯”全国大学生金融科技创新大赛中南林业科技大学校内选拔赛于 2025 年 10 月 20 日落下帷幕。全校共有来自各专业的 19 支队伍报名参赛。经评委集中评审,共评出 12 支获奖队伍,其中一等奖 2 项,二等奖 4 项,三等奖 6 项,现予以公示。公示期为 2025 年 10 月 20 日-10 月 25 日。对公示结果如有异议,请在公示期内向经济管理学院或创新创业学院(就业指导中心)反映。具体获奖名单见下表。

2025 年“工行杯”全国大学生金融科技创新大赛校赛获奖名单

队长	团队成员	作品名称	奖项
王翕羽	赵运鹏、潘希	e 惠信乡: 链接“人情+山水”的数字惠普金融平台	一等奖
周玉洁	张伊凡、陈畅	以剧情储蓄+AI 个性定制, 打造 Z 时代创新金融科技产品	一等奖
宋昕仪	覃雨轩、罗上娴	“银发盾”老年人金融反诈智能守护系统商业计划书	二等奖
王颖	袁野、张一美婷	“智 e 微贷”	二等奖
胡洁	廖颖欣、吴梦岩	“工银碳擎”——基于数字孪生技术的制造业碳金融智治平台	二等奖
余涛	甘藜、刘玲	科技赋链, 智控兴农“链动 E 控”重构农业供应链金融新业态	二等奖

罗 琰	李浩然、叶贝贝	智脑伴投-融合动态风控与个性化服务的智能投顾新范式	三等奖
熊俊豪	苏红艳、黄宇芳	林信宝——数字金融平台	三等奖
蔡晗喆	王宇晨	“E” 碧千里	三等奖
王艺皓	袁野、苏绪洪	e 眸银龄: 基于深度 AI 的养老金融智能决策平台	三等奖
李永扬	彭慧玲、张悦萍	e 居安——基于智慧居家养老的未来银行构想	三等奖
高依宁	张静聆、伍嘉挥	家康智投	三等奖

(三) 2025 年湖南省大学生可持续建筑设计竞赛中南林业科技大学初赛结果公示

10 月 14 日，2025 年湖南省大学生可持续建筑设计竞赛中南林业科技大学初赛落下帷幕。本次竞赛以“在地生长的积极场所”为题，旨在强调建筑与土地、与土地上人的紧密关系。当下不同生活环境中成长起来的人们对建筑的在地性需求各不相同。人们一方面更注重文化方面的认同，另一方面在绿色建筑和社区共享空间方面也提出了更多要求。设计中的在地性通过结合当地自然环境、文化传统和社会需求，强调建筑形态空间生长在鲜活的地域。本次竞赛重点是建筑设计中建筑的在地性表达，分析阐述与设计并重。参赛者自行选择一块当地现存的真实基地，大小尺度不限，要求场地有多维度的背景条件，并描述气候、经济条件，同时，功能和规模不限。

校赛初选共收到 126 份作品，评奖结果如下：一等奖 15 组，二等奖 22 组，三等奖 35 组。

对以上结果如有异议请在公示期内（10 月 15 日-10 月 28 日）向风景园林学院或创新创业学院反映。

联系电话：0731-85623025，0731-85623094

2025 年湖南省大学生可持续建筑设计竞赛中南林业科技大学初赛获奖名单

一等奖 (15 组)			
序号	作品名称	成员	指导教师
G06	锈带新生-工业遗产活化型片区设计	王金艳、向可歆、冯宇旗、汤惠峰	张楠、章雷
G07	白沙液：酒巷新生记事簿——基于共享导向下的工业遗产设计	徐霞、邹业昌、曹情景、薛媛	章雷、邱卉
G12	白沙液酒发酵场——居游共享视角下白沙液酒老酒厂改造	邹业昌、徐霞、曹情景、薛媛	张楠、何玮
G18	音韵生长的场所：松阳新聚场——松阳高腔文化转译改造设计	王颖、袁丽娜、马钧浣、童娜	张楠、何玮
G21	向上生长，向下扎根——在地性校园活动中心设计	高倩、胡航晓、何思雨	何玮、陈楚琳
G23	树脉·阶光·史迹——栖地生长录	胡航晓、何思雨、高倩	何玮、张楠
G26	栖山行止——南岳衡山旅游服务综合体（游客中心二期）设计	熊艺含	何玮、雷晓东
G28	时光醅境——在地性语境下的空间活化设计	詹雪音	邱卉、何玮
G41	金色年华——金大定公园适老化改造	杨娟、沙君默、彭熙媛、谭子瑶	阳俊坤、沈守云
D02	阶廊映戏——城市文化要素在建筑空间形态中的转译	何铭宗	缪百安 章雷
D08	登隆里——长沙登隆街千年商脉与现代开放街区的共生设计	黄子皓、韦雅琪、石雨薇	章雷、郭杨
D17	登隆映巷-登隆街老长沙大剧院旧址社区活动中心设计	沙雪玮、李帅、刘宇峰、袁娅婷	肖湘月、章雷
D20	绿屿·学汇	何依莲	肖湘月、章雷
D22	基因赓续·聚落振兴	詹子慧、兰晓雨、林财、何岩	王荣、张楠
D23	坎润沙洲·禾满田	王丹茹、邓梓琪、喻晨曦	李振民
二等奖 (22 组)			
序号	作品名称	成员	指导教师
G01	老街·酒厂·居游——白沙液酒厂文化园地段更新设计	曹情景、柳姚、徐霞、邹业昌	雷晓东、何玮
G04	光合新生：单一空间的向阳式复合空间营造	廖敏、张悦、朱家颖、张政	冯叶、何婧
G05	山墟重构录——妙高峰社区活动中心设计	柳姚、曹情景	郭杨、雷晓东
G08	“戏戏品茶”——长沙市长沙剧院翻建设计	姚思杰、陈冉、张馨予、周淑倩	邱卉、肖湘月

G10	织·链·生——某高校桥下空间的校园文化基因的活性重构	张悦、朱家颖、廖敏、张政	冯叶、郭杨
G17	寻迹四站 焕活新生——城市触媒理论下的天心游路重构	李佳珅、胡珂、柳姚、陈泽宇	张楠、李莉娜
G19	向阳而生，逐光前行——桥下空间设计改造	朱家颖、张政、张悦、廖敏	张楠、章雷
G22	扉——高校活动中心设计	何思雨、胡航晓、高倩	邹阳、缪百安
G29	年轮共生广场——可持续校园生态文化综合体	周建吉、杨俊豪、梁居隆、沈志棋	陈楚琳、章雷
G30	在林中——开放共享的校园跨学科交流中心设计	蔡子涵、陶姿卉、袁哲航	何玮、冯叶
G35	樟·洄——高校校史馆建筑设计	陶姿卉、蔡子涵、袁哲航	何玮、张楠
G42	古市共生谱：基于参与式的空间演进与文化转译	梁子龙	王张恒
G43	数智赋能生成式人工智能理念下长沙综合性宠物医疗空间设计	鲁佩琦、白羽	邹阳、马珂
D01	市井陇巷，立体邻里——坡子街商业广场设计	范思琪、邓婷、李逸婷、唐超	缪百安、肖湘月
D03	光屿——城市共享商业体的诗意营造	李逸婷、范思琪、邓婷、唐超	冯叶、陈楚琳
D07	城市客厅——基于重塑商业空间的公共性设计	王星星	缪百安、冯叶
D09	云麓里，新风聚落——长沙登隆街社区商务中心设计	石雨薇、韦雅琪、黄子皓	缪百安、何玮
D14	行走方圆——校园西场地利用	荣耀、秦曼宜、杨馨雨	李莉娜、肖湘月
D16	时光漫居——基于绿色理念坡子街火官殿商业广场设计	李欣芮	肖湘月、章雷
D21	西门草坪交流展示中心	秦曼宜、荣耀	冯叶、肖湘月
D24	登隆街社区中心设计	李帅、沙雪玮、刘宇峰	肖湘月、缪百安
D29	麓影——岳麓山风景区游客中心	付珂莹、熊艺含、何依莲	肖湘月、陈楚琳
三等奖（35 组）			
序号	作品名称	成员	指导教师
G11	戏品——登隆街长沙剧院遗址翻建设计	周淑倩、张馨予、陈冉、姚思杰	郭杨、缪百安
G13	蜂擎创聚——针对新时代的高校创新创业中心设计研究	曾一懿	邱卉、缪百安
G14	茶聊——竹影间的东方生活烟火	陈冉、张馨予、姚思杰、周淑倩	陈楚琳、张楠
G15	白屿——创新创业与社团相结合的学生中心	雍俊晰	雷晓东、李莉娜

G16	文屿青野——基于“新巴比伦”理念下的花园书店设计	赵嘉裕	章雷、肖湘月
G20	古忆新圃——大学生社团活动中心	陈思畅	邹阳、陈楚琳
G25	坡上生长式建筑计划——基于在地性的居民楼-大学活性边角设计	刘亚琳	何玮、邱卉
G27	青林剧场——开放式校园学生交流活动中心	杨俊豪、周建吉、沈志棋、梁居隆	李莉娜、张楠
G31	垂直花圃——农林实验室与温室	曹喜阳、李文	章雷、缪百安
G33	阶——学生加油站	李茜	陈楚琳、何玮
G34	新生——景德镇红旗瓷厂改造设计	李文、曹喜阳	邱卉、李莉娜
G36	林荫记忆阁及大学生服务中心场地设计	王亦辰	郭杨、秦彦
G38	汇庭——基于在地生长的积极场所设计	吴楚、王振兴	李莉娜、肖湘月
G39	云核·栖林间——基于形态拟态与活力内核设计	肖诗琴	秦彦、郭杨
G40	络生——基于在地生长的校史馆设计	袁哲航、陶姿卉、蔡子涵	张楠、何婧
D05	时厦——流线叙事里的开放性活力枢纽	唐超、李逸婷、范思琪、邓婷	秦彦、缪百安
D06	老街新韵——登隆街城市更新记	王湘云	陈楚琳、何婧
D10	登阶——长沙登隆街社区商务中心设计	韦雅琪、石雨薇、黄子皓	缪百安、章雷
D12	云立方·聚落——长沙坡子街中心广场设计	易鑫宇、许逢学、于海坤	郭杨、冯叶
D15	同聚创筑——校园交流展示馆设计	杨馨雨、荣耀、秦旻宜	邱卉、李莉娜
D19	跃界商场	何昌明、段嘉炜	章雷、邹阳
D27	方圆——火宫殿市民活动中心设计	刘德田	何婧、雷晓东
D28	青蘅学苑	袁娅婷	李莉娜、邱卉
G02	山林——高校创新创业展览馆	黄心锐	秦彦、肖湘月
G03	击鼓传花 戏游林大——传统观演空间的转译设计	蒋宗宝	李莉娜、陈楚琳
G09	怀艺——传统剧院茶馆文化在现代街区的新生	张馨予、周淑倩、陈冉、姚思杰	何婧、雷晓东
G24	坪生栖驿——在地性校园学生活动中心	梁居隆、沈志棋、杨俊豪、周建吉	何婧、邹阳
G32	森林木百年——适于全龄的休憩社交空间	邓文钧	肖湘月、何婧
G37	浮丛——高校创业基地设计	王振兴、吴楚	邹阳、陈楚琳

D04	方庭叠境——师生交流中心展览馆设计	孙方莹	李莉娜、秦彦
D11	光阴流连——长沙坡子街商业广场设计	许逢学、易鑫宇、于海坤	雷晓东、张楠
D13	森屿廊——长沙坡子街商业广场设计	于海坤、许逢学、易鑫宇	邹阳、秦彦
D18	时代广场	段嘉炜、何昌明	郭杨、李莉娜
D25	梯云游客中心	李威、曾红延	章雷、李莉娜
D26	光和立方	程宇、何昌明	肖湘月

校赛获奖排名前 60 份作品推荐进入省赛，作品编号公布如下：

G06	G26	D20	G08	G30	D07	D29	G20	G36	D10
G07	G28	D22	G10	G35	D09	G11	G25	G38	D12
G12	G41	D23	G17	G42	D14	G13	G27	G39	D15
G18	D02	G01	G19	G43	D16	G14	G31	G40	D19
G21	D08	G04	G22	D01	D21	G15	G33	D05	D27
G23	D17	G05	G29	D03	D24	G16	G34	D06	D28

(来源：双创学院官网)

学习交流

打通推进教育科技人才一体发展堵点卡点的策略研究

李树英 深圳大学

摘要：推进教育科技人才一体发展，要构建各主体功能清晰、互动高效、资源优化配置、政策有效协同的国家创新生态系统。当前，推进教育科技人才一体发展仍存在堵点卡点，深层原因在于：长期形成的条块分割管理体制，对传统路径的依赖与系统性改革的缺位，以单一指标和短期效益为主导的评价体系，市场机制在资源配置和成果转化中的作用未能得到充分发挥等。打通推进教育科技人才一体发展堵点卡点，应以深化体制机制改革为核心突破口，健全一体化领导决策与高效协同机制，深化一体发展导向的分类评价体系改革，创新一体化资源优化配置与开放共享机制，畅通人才供需对接与双向流动渠道，完善一体发展的政策法规保障与执行监督。

关键词：教育科技人才一体发展；体制机制改革；高水平科技自立自强；人才自主培养；评价体系

2024 年 9 月，习近平总书记强调：“坚持推动教育科技人才良性循环，统筹实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，一体推进教育发展、科技创新、人才培养。”^[1]这一重要论述将教育、科技、人才作为一个内在联系紧密的有机整体进行战略统筹，深刻凸显了教育科技人才一体发展的极端重要性与时代紧迫性。中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要（2024-2035 年）》提出“构建教育科技人才一体统筹推进机制”，要求“完善科教协同育人机制，加强创新资源统筹和力量组织”^[2]。从现实来看，推进教育科技人才一体发展仍面临诸多障碍，存在明显的堵点卡点。深入剖析这些堵点卡点及其成因，提出打通障碍、促进融合的系

统性、前瞻性、可操作性举措，将有助于激发各方主体活力，实现教育、科技、人才更高水平的协同融合与良性互动循环。

推进教育科技人才一体发展的理论意涵与实践经验

教育科技人才一体发展的理念，强调了这三大要素内在的有机联系、互动逻辑和系统整体性。国家创新系统（National Innovation System, NIS）理论为此提供了核心分析框架。该理论超越了线性创新模型的局限，认为一个国家的创新绩效并非孤立行为的结果，而是取决于系统内各行为主体（如大学、科研机构、企业、政府等）及其之间互动网络的效率。在此系统中，教育系统的核心功能是培养具备知识和技能的人才，科技系统是新知识的重要生产者，而人才则是贯穿其中的关键连接者和赋能者，他们既是知识的载体，又是创新的主体，更是构建社会网络、促进交流与合作的节点，其质量与流动效率直接关乎整个创新系统的活力与效能^{[3][4]}。人力资本理论则从经济学角度印证了教育的基础性作用，指出教育是对人的投资，通过提升个体技能和知识存量（人力资本积累），直接促进技术进步和经济增长，强调了人才培养对于科技发展的重要性^[5]。此外，政策协调理论关注在多元治理主体和复杂政策目标下，如何通过有效的顶层设计和运行机制促进不同政策领域（如教育、科技、人才政策）间的协同与整合，以避免政策目标冲突、资源重复投入和执行效率低下^{[6][7]}。上述研究视角对于深刻理解和着力破解推进教育科技人才一体发展存在的堵点卡点问题具有重要参考意义。

推进教育科技人才一体发展，需要构建各主体功能清晰、互动高效、资源优化配置、政策有效协同的国家创新生态系统，以期获取人力资本投资的最大社会经济回报，并提升国家整体创新能力。

国际经验表明，主要发达国家普遍高度重视教育、科技、人才的协同发展，并

将其视为维持国家竞争力的核心战略。各国结合自身国情，通过设立跨部门高级别协调机构、实施聚焦国家目标的重大科技计划、改革科研与教育评价体系，以及大力促进产学研深度合作等多元化手段，形成了各具特色的国家创新系统模式^[8]。例如，德国的弗劳恩霍夫协会模式通过其独特的“三三制”资金结构和面向产业需求的合同研究机制，发挥连接基础研究与工业应用的桥梁作用，有效促进了技术转移和应用型人才培养^[9]。美国的国家科学基金会（NSF）项目资助模式，则通过其严格的同行评议制度和对研究者自由探索的稳定支持，有力保障了基础研究的源头创新活力和高质量科技人才的持续供给^[10]。

从国内经验来看，自党的十八大提出实施创新驱动发展战略以来，我国对产教融合、科教融汇的重视程度持续提升。国家密集出台了一系列促进协同的政策文件，推动了现代产业学院建设、卓越工程师培养、产教融合型城市试点等多种形式的探索^[11]，并已取得显著成效。同时，学术界对此议题的研究也日益丰富，学者们从不同学科视角剖析了实践中存在的具体问题，如管理机制不完善、评价体系不科学、科技成果转化不畅通、人才培养与产业需要不够匹配等，并据此提出了一些针对性的改进建议^{[12][13]}。本文基于已有的实践经验与学术研究，将教育、科技、人才视为一个相互依存、动态演化的复杂系统，对其内部存在的阻碍整体效能发挥的核心堵点卡点进行系统性、深层次诊断，进而提出具有前瞻性和可操作性的改进建议。

推进教育科技人才一体发展的主要堵点卡点分析

基于前述理论基础、国内外经验借鉴、相关政策文本分析，以及对实践层面的长期观察，当前我国在一体化推进教育、科技、人才发展过程中，主要面临以下存在以下关键的堵点卡点。

1. 体制机制性障碍：多头管理与评价体系不完善

一是多头管理与协同机制弱化。从现实来看，教育、科技、发展改革、工业和信息化、人力资源和社会保障等关键部门，在涉及教育科技人才的战略规划制定、财政资源配置、重大项目管理、创新平台建设与认定等诸多方面，存在职能交叉重叠或管理缝隙。尽管有联席会议等协调形式，但缺乏一个常态化运行、具备足够权威和实质性统筹协调能力的高层次决策与执行机制，导致政策在实际执行中易出现“碎片化”倾向，部门间步调难以完全一致，难以形成一体化推进的强大顶层合力与有效战略协同。

二是评价体系有待完善。现行评价体系在引导教育、科技、人才各方主体行为方面存在显著差异，是导致三者难以有效协同的关键因素。教育评价方面，尽管评价机制改革持续推进，但在实践中仍不同程度受到“五唯”惯性思维的影响，存在重理论知识传授轻实践能力培养、重传统学科边界轻跨界交叉融合、重论文发表数量轻原始创新质量与社会贡献的倾向。这使得高校在人才培养目标和模式上，难以完全主动、有效地对接国家重大战略需求和产业发展前沿。科技评价方面，长期以来过度依赖论文数量、期刊影响因子、专利申请量等易于量化的指标，但对于科技成果的实际应用价值、解决产业“卡脖子”难题的实质性贡献，以及科研活动对高质量人才培养的支撑作用等方面，其关注度和权重则明显不足。这直接导致了科研与教学、科研与产业应用在实际操作层面的结合不够紧密。人才评价方面，标准相对单一化，“帽子”等人才标签化的现象依然突出。这种状况不利于对多元化创新人才，特别是青年科技人才、卓越工程技术人才、高技能领军人才以及复合型人才的精准识别、科学评价和有效激励，也阻碍了人才在不同创新主体间的合理流动与价值实现。

2. 资源要素性障碍：配置条块分割与存在共享壁垒

一是资源配置“条块分割”与效率损失。教育、科技、人才各领域的财政经费投入，很大程度上仍沿袭按部门、按条块分配的模式，缺乏围绕国家重大战略需求和关键核心技术攻关进行跨部门、跨领域一体化资源配置的顶层设计和有效机制。这容易导致资金投向分散，对于支持需要长期投入、多学科交叉、多主体协同的大科学计划和重大技术攻关项目尤显力度不足。

二是资源共享存在壁垒。高校、科研院所、大型企业等拥有的高价值资源，如大型精密科研仪器设备、国家级/省部级重点实验室、海量科学数据与数据库、优质在线教育课程资源等，其开放共享程度普遍偏低。此类壁垒不仅造成了大量重复投资和高端资源的闲置浪费，也严重阻碍了知识的溢出、技术的扩散和协同创新的开展。

3. 供需结构性障碍：人才培养脱节与成果转化不畅

一是人才培养供给与产业发展需求结构性错配，高校的学科专业设置调整往往滞后于产业结构升级和技术快速迭代的步伐，课程内容更新慢，教学方式方法未能充分融入最新的行业知识与技术，特别是实践教学环节相对薄弱且与产业实际结合不紧。这导致高校培养的人才在知识结构、实践能力、创新素养等方面，难以完全适应新兴产业和关键领域对高素质人才的迫切需求，从而加剧了结构性就业矛盾。

二是科技成果转化“死亡之谷”现象突出。从基础研究的突破到应用技术的开发，再到最终实现产业化和 market 价值，整个链条存在多处断裂点。其核心障碍主要体现在三个方面：其一，成熟高效的市场化技术转移机制依然缺位；其二，市场上缺乏既懂技术又懂市场的专业化服务机构和人才队伍；其三，在激励与保障制度方面，关于知识产权的归属界定、长期收益分配以及转化风险分担等关键环节，仍缺乏完善的制度安排。这些因素共同导致科研人员从事成果转化的动力不足、意愿不

高、能力欠缺，大量有潜力的科研成果未能有效转化为现实生产力。

三是人才链、创新链、产业链融合深度不足。人才作为连接创新链与产业链的关键纽带，其在高校、科研院所、企业等不同创新主体之间的顺畅流动存在障碍。同时，企业作为技术创新的主体和人才需求方，其深度参与高校人才培养全过程（从需求提出、课程设计到实习实训、联合指导等），以及与高校院所开展前瞻性、高水平联合研发的广度和深度仍然不够。“产学研用”协同的内生动力机制和可持续发展的长效合作模式尚未真正普遍建立。

上述堵点卡点相互交织、互为因果，其深层根源在于：长期形成的条块分割管理体制，对传统路径的依赖与系统性改革的缺位，以单一指标和短期效益为主导的评价体系的深刻影响，市场机制在资源配置和成果转化中的作用未能得到充分发挥等。这些问题制约了我国教育、科技、人才体系的整体效能，是亟待突破的瓶颈。

当前，世界百年变局加速演进，新一轮科技革命和产业变革深入发展，围绕高素质人才和科技制高点的国际竞争空前激烈。这就要求我们必须走好人才自主培养之路，实现高水平科技自立自强。这一战略目标对人才数量规模、质量标准、结构分布和核心能力都提出了新要求。其核心特征在于，人才需求的重心正经历着一场深刻的结构性转变：从以往更多侧重于支撑现有产业发展、满足经济增长需求和进行技术引进消化吸收再创新的“追赶模仿”模式，转向以引领原始创新、突破关键核心技术“卡脖子”瓶颈、有力保障国家产业链供应链安全和整体国家安全为首要目标的“自主引领”模式。同时，走好人才自主培养之路，实现高水平科技自立自强，是对我国现有教育、科技、人才体制机制的一场全面而深刻的重大考验，不仅要求我们培养出更多、更高质量的“高精尖缺”型战略性人才，更强调对人才原始创新能力、工程实践能力和跨界整合能力的系统性提升与全面塑造；不仅要高度关

注处于塔尖的少数战略科学家和领军工程师，也要同步加强作为塔基的宏大高技能人才队伍建设；不仅要继续积极引进外部智慧与力量，更要着力充分激发内部各类人才的创新潜能与创造活力，并切实保障国家核心领域人才链的自主、安全与韧性。有效满足这些复杂而迫切的、结构性的人才需求，客观上要求我们必须在教育、科技、人才政策的顶层设计一体化、战略资源配置精准化、评价激励机制科学化、人才流动机制顺畅化等方面，进行系统性、整体性、深层次的协同改革与制度创新。

打通推进教育科技人才一体发展堵点卡点的建议

针对当前推进教育科技人才一体发展中存在的堵点卡点问题，并着眼于走好人才自主培养之路，实现高水平科技自立自强的迫切需求，应以深化体制机制改革为核心突破口，实施一揽子系统性、协同性政策举措。

1. 健全一体化领导决策与高效协同机制

第一，强化国家层面统筹协调。可以考虑建立或实质性强化国家层面的教育科技人才工作领导小组，明确其作为决策协调机构的地位，赋予其跨部门战略规划制定、重大政策协同审议、关键资源统筹配置和改革进展督导评估的核心权责，以此打破现有部门壁垒，确保“三位一体”战略部署能够得到强有力的统一领导和高效执行。

第二，编制一体化专项规划与实施路线图。在国家“十五五”总体规划框架下，研究编制专门的《“十五五”教育科技人才一体发展专项规划》，明确未来五年一体发展的战略目标、优先领域、重点任务、量化指标、责任分工，以及清晰的实施路线图和时间表，确保顶层设计的系统性、前瞻性与各部门行动的一致性。

第三，深化一体化体制机制综合改革试点。选择若干具备条件的国家战略科技力量核心承载区、国家自主创新示范区或产教融合试点城市等，赋予其更大的改革

自主权，鼓励其在人才培养模式创新、科研组织方式变革、资源共享机制建设、评价体系重构、人才流动政策突破等方面进行一体化体制机制的综合性改革试验，允许试错，及时总结推广成功经验。

2. 深化一体发展导向的分类评价体系改革

第一，系统重塑评价“指挥棒”。系统性地修订高校分类评价办法、学科评估指标体系、科研项目评审指南以及各类人才计划评价标准。大幅提升服务国家重大战略需求、解决产业关键核心技术问题、培养拔尖创新人才与卓越工程人才、促进科技成果有效转化以及推动跨学科跨领域协同创新等方面的评价权重，并持续坚决破除“五唯”。

第二，全面推行精准分类评价。针对研究型、应用型、技能型等不同类型高校，基础研究机构、应用开发机构、技术转移机构等不同功能科研院所，以及从事基础研究、应用研究、工程技术开发、技能操作、科技管理服务等不同类型岗位的人才，建立健全差异化、精准化、注重实际贡献和长周期发展的评价标准与评价方法。

第三，强化同行评议与市场检验双重作用。在评价机制设计中，要更加注重发挥学术共同体在评价基础研究原创性、科学价值方面的作用，探索引入国际同行评议。同时也要显著增强行业企业、最终用户、风险投资机构等市场主体在评价技术创新性、成果应用价值、人才实践能力等方面的话语权。积极引入独立的第三方评估机构，提升评价过程的客观性、专业性与公信力。

3. 创新一体化资源优化配置与开放共享机制

第一，优化财政投入结构与引导机制。改革现有按部门条块分割的财政投入模式，考虑整合相关领域的财政资金，或设立新的国家级教育科技人才一体发展引导基金/重大专项。重点支持需要多学科交叉、多主体协同的重大科技攻关项目、共性

技术研发与转化平台建设、新兴交叉学科建设以及紧缺领域复合型高端人才培养计划。建立基于绩效的动态调整机制，提高资金使用效率。

第二，建立健全资源强制性与激励性开放共享新机制。通过修订相关法律法规或出台强有力的激励政策，大力推动由财政资金投入建设的重大科研基础设施、大型精密仪器设备、关键科学数据库、重要专利信息库以及高校优质在线课程等战略性资源，面向全社会特别是中小企业和创新创业者实现更高水平的开放共享。探索建立清晰合理的开放成本分担机制、知识产权保护下的收益共享模式，并可考虑运用区块链等新兴技术手段保障数据共享过程的安全、可信与可追溯。

第三，引导社会力量深度参与。进一步落实并优化针对企业投入基础研究、参与职业教育、吸纳高校毕业生就业和捐资助学等的税收优惠政策。鼓励发展市场化运作、管理现代化的新型研发机构，支持专业化、国际化的技术转移服务机构发展壮大。拓展金融支持科技创新的渠道和模式，鼓励风险投资、天使投资等资本践行“投早、投小、投硬科技”的策略。

4. 畅通供需精准对接与人才双向流动渠道

第一，建立产业需求预测与学科专业动态调整预警机制。依托大数据、人工智能等技术手段，建立健全对国家重点产业领域未来技术发展趋势和相应人才需求结构的常态化预测机制。定期编制并向社会发布权威的人才需求预测报告和相关学科专业的供需状况预警信息，为高校主动、灵活地优化专业布局、更新课程与教学内容提供科学依据。

第二，深化科教融汇、产教融合模式创新与推广。在总结前期试点经验基础上，大力支持并推广现代产业学院、未来技术学院、卓越工程师学院、现场工程师专项培养计划、企业科技特派员制度，以及校企共建实验室/研发中心等成熟或新兴的融

合模式。支持建设一批集人才培养、科技创新、成果转化、社会服务等多功能于一体的，具有独立法人资格或实体化运行的高水平协同创新平台。

第三，着力破除阻碍人才顺畅流动的各项制度性障碍。深化相关领域的人事管理制度改革，完善机构编制的跨系统调配机制，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密挂钩的，灵活多样的薪酬分配体系，并加快推进养老、医疗等社会保障关系的跨区域、跨系统便捷转移接续。进一步完善并落实科研人员在岗兼职、离岗创业、参与项目合作以及科技成果转化收益分配等相关政策法规，明确权责利，充分解除人才后顾之忧，最大限度激发各类人才的创新创业创造活力。

5. 完善一体发展的政策法规保障与执行监督

第一，系统评估并适时修订相关法律法规。组织力量对现行的《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国促进科技成果转化法》等相关核心法律法规进行系统性评估，精准识别并修订其中与当前鼓励教育科技人才一体发展要求不相适应的条款。同时，增加促进协同融合、激发创新活力的前瞻性、引领性制度安排，将实践证明行之有效的重大改革举措适时以法律法规的形式巩固下来。

第二，出台针对性强的专项配套政策细则。针对一体发展中遇到的具体难题，如新型研发机构的法律地位与规范管理、跨机构合作中的知识产权归属与高效运用、科研伦理规范与监管、关键科研数据的跨境安全流动规则、多元化人才评价结果的互认与应用，以及对失败探索的免责机制等，研究出台更加具体、更具针对性和可操作性的专项配套政策文件或实施细则，确保改革有章可循、有规可依。

第三，强化政策执行监督评估与动态调整。建立健全覆盖政策制定、执行、反馈全链条的监督评估机制，明确责任主体，定期对各项旨在打通堵点卡点、促进一

体发展的改革政策的落实情况进行督导检查，对执行不力、改革滞后的相关责任主体进行问责。同时，引入第三方评估和社会评价，科学评估政策实施效果，并根据评估结果对政策进行动态优化调整，确保各项改革举措能够真正落地生根，取得预期实效，避免政策“空转”。

（来源：微信公众号“中国高等教育”）

高校高素质专业化教师队伍建设的时代内涵、目标导向与实践路径

姚瑶 王智腾

摘要：教育强国建设背景下，高校高素质专业化教师队伍建设被赋予独特内涵，突出师德师风的生态性构建、学科能力和学科素养的基础性地位、科研创新能力的系统性升级、数字素养的变革性作用。要准确把握高素质专业化教师队伍建设的目标导向，以服务立德树人为根本导向、以服务人的全面发展为价值导向、以服务中国式现代化为战略导向。在实践路径方面，应建立教育家精神引领机制，完善高校教师教育体系，形成数字化赋能高校教师发展机制。

关键词：高校教师发展；高素质专业化教师队伍；教师教育；师德师风

强国必先强教，强教必先强师。党的十八大以来，党中央站在新的历史起点上统筹部署教育科技人才一体改革，全面加强高校教师队伍建设，造就了一支有力支撑世界上最大规模高等教育体系的高素质专业化教师队伍^[1]。《教育强国建设规划纲要（2024-2035年）》对“建设高素质专业化教师队伍，筑牢教育强国根基”作出系统谋划和部署。《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》聚焦建设新时代高素质专业化教师队伍这一目标，具体提出加强教师队伍思想政治建设、涵养高尚师德师风、提升教师专业素养、加强教师权益保障、弘扬尊师重教社会风尚等方面的重要举措^[2]。在加快建设教育强国的背景下，必须深刻领悟时代赋予高校高素质专业化教师队伍建设的独特内涵，准确把握目标导向，系统谋划实践路径。

深刻领悟高校高素质专业化教师队伍建设的时代内涵

高校高素质专业化教师队伍建设是教师发展理论关注的重要主题。对于高校教

师应该具备哪些素质能力，有学者从“培养未来学者”出发，主张大学教师除了言传身教之外，还要机智敏捷，具备对自身使命和科学的爱；有学者从“研究型教师观”出发，认为大学教师应该具备“无限忠诚和热爱教育事业、高深的理论修养、学术创新精神、研究与教学统一”等素养^[3]；有学者基于大学的职能，提出高校教师应具备教育素养、研究素养和服务素养^[4]；也有机构从测评视角，构建包括思想政治素质、道德素质、科学文化素质、能力素质、身体素质和心理素质在内的高校教师素质测评维度^[5]。各方观点界定了高校教师的核心素质——学科专业水平、教师职业知识与技能、师德^[6]。高校教师素质的内涵并不是固定不变的，受教育的内外部关系规律影响，不同时期、不同国家和地区有所不同。其总体呈现三大特征：内涵结构从知识权威的单一维度向教学、科研、服务、技术、伦理等多维复合演变；教师角色从被动适应到主动发展转变；价值追求从工具理性到人文关怀的回归，强调教育的育人本质。教育强国建设背景下，高校高素质专业化教师队伍建设被赋予特殊内涵，突出以下重点内容。

1. 突出师德师风的生态性构建

师德师风水平是高校教师素质的直接体现，坚持更高的师德师风建设标准，是教育强国建设的内在需求，也是有效应对教育内外部复杂形势变化的需要。高素质专业化要求下，师德师风建设的内涵蕴含“技术—制度—文化”三维共构的生态结构，追求从“职业规范”到“价值信仰”升华。在技术维度，创新促进良好师德师风形成和防止师德师风问题的科学方法，例如，将师德考核作为教师资格认定、教师招聘的“一票否决项”，开展优秀典型选树表彰等。在制度维度，出台《新时代高校教师职业行为十项准则》，明确了坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、坚持言行雅正、遵守学术规范、秉持公平诚信、坚

守廉洁自律和积极奉献社会等十方面内容^[7]。在文化维度，凝练形成教育家精神，从理想信念、道德情操、育人智慧、躬耕态度、仁爱之心、弘道追求六个方面引导高校教师践行共同价值追求，营造良好的师德师风环境。

2. 突出学科能力和学科素养的基础性地位

《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》将“提高教师学科能力和学科素养”作为教师专业素养提升的重要内容，旨在推动教师站在学科前沿开展教学科研、创新人才培养模式。学科能力是指教师运用学科知识、技能解决实际问题的能力，包括根据学科特色创新教学方法、运用学科知识开展科学研究、运用学科专长服务社会等，突出强调运用科研成果、科研项目、科研平台等学科资源开展教育教学改革的能力。学科素养是指教师在长期学科浸润中形成的内在品质，体现为对学科的价值认同，突出强调将学科价值与育人目标结合，在教育教学中渗透学科精神。学科素养是学科能力提升的内驱力，学科素养通过学科实践转化为具体能力，二者共同支撑高校教师成为“经师”和“人师”的统一者。

3. 突出科研创新能力的系统性升级

加快建设教育强国要求高校教师的科研创新能力系统性升级，从单一的学术产出能力升级为融合“战略担当—学科交叉—源头创新—转化应用—国际竞争”的系统创新能力。战略担当能力是具备以国家战略需求为导向的有组织科研能力，能够主导或参与重大科研平台建设、重大科研技术攻关。学科交叉能力是具备跨学科整合能力，能够主导或参与多学科团队解决复杂工程问题。源头创新能力是从根源上产生全新理念、方法、理论和技术的力量，能够主导或推动形成重大原创性、颠覆性科技成果。转化应用能力是将科研成果转化为实际生产力或解决现实问题的能力，

能够推动科研创新向产业链延伸。国际竞争能力是具备参与全球科研合作与竞争的能力。系统科研创新能力的形成，要求高校教师在思维范式上从“知识生产者”到“创新生态构建者”转变。

4. 突出数字素养的变革性作用

2022 年，我国启动“教育数字化战略行动”，明确将“提升教师数字素养”作为核心任务，并发布《教师数字素养》国家标准。教师数字素养包括数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任以及专业发展^[8]。数字化意识是教师对数字技术在教育中应用的价值认知、变革认同和实践意愿。数字技术知识与技能是教师在教育教学中应掌握的数字技术知识与技能。数字化应用体现教师应用数字技术资源开展数字化教学设计、教学实施、学业评价、教学改革的能力。数字社会责任是教师在数字化教育教学活动中应具备的道德修养和行为规范。专业发展是教师利用数字技术资源促进自身及共同体专业发展的能力。

准确把握高校高素质专业化教师队伍建设的目标导向

落实时代赋予高校高素质专业化教师队伍建设的特殊内涵，必须牢牢把握教育的政治属性、人民属性、战略属性，从根本导向、价值追求和战略任务三方面准确把握高校高素质专业化教师队伍建设的目标导向。

1. 以服务立德树人为根本导向

高校高素质专业化队伍建设必须以服务立德树人为导向，通过打造高素质专业化的队伍，培养可堪大用、能担重任的栋梁之才。大学生正处于世界观、人生观、价值观形成的关键时期，他们对社会的认知、对道德的判断、对理想的追求，往往会受到教师的直接影响。高校教师是大学生道德品质的“示范者”，只有构建师德师风建设生态体系，才能发挥“学高为师，身正为范”的作用。高校教师是大学

生成长的“引路人”，只有提升高校教师的学科能力和学科素养，才能创新课程思政内容和形式，将党的创新理论融入学科，将学科价值、学科精神系统传授给学生，引导学生将青春“小我”融入强国“大我”中。高校教师是大学生学术生涯的“领航者”，只有提升高校教师的系统创新能力，才能培育勇担科技报国使命、引领科技创新浪潮、恪守学术道德的卓越创新人才。高校教师是大学生终身学习的“启迪者”，只有全面提升高校教师的数字素养，才能启迪学生抓住数智变革机遇。

2. 以服务人的全面发展为价值导向

高校高素质专业化教师队伍建设的根本目的是促进人的全面发展，通过高素质专业化建设举措促进教师全面发展，满足学生全面发展的需要，满足人民对更好高等教育的需要。与中小学教师、科研院所研究人员相比，高校教师被赋予“教育者”“研究者”“知识分子”等多样性社会角色^[9]，需要具备更全面的素质能力，成为教学、科研、服务的“多面手”。同时，高校教师所处的发展环境也更为复杂：一方面，受绩效主义、工具理性主义、易变性和无边界职业生涯等因素多重影响，出现功利化、内卷化现象，造成素质能力短板，使部分教师陷入职业焦虑、倦怠；另一方面，人工智能等新技术对高校教师的职业素质能力提出挑战，要求教师具备先进的数字素养，确保走在学科前沿、教育教学改革前沿，获得学生和社会的认可。高素质专业化队伍建设就是针对制约高校教师全面发展的问題，从素质能力标准体系、教育发展支持体系、资源配置机制、考核评价制度等方面系统性推进改革。通过改革为教师明确高素质专业化的发展目标，建立更清晰的素质能力标准，拓展更多样的分类发展路径，营造更加良好的发展环境，引领教师打破“个体化、优绩化”发展模式，转向“以学生为中心、以社会需求为导向、以技术为支撑”的全面发展格局。

3. 以服务中国式现代化为战略导向

高校高素质专业化教师队伍建设的战略目的是服务中国式现代化。党的二十大把教育、科技、人才作为实现中国式现代化的基础性、战略性支撑。高校是教育科技人才一体化的重要交汇点，高校教师的素质能力直接影响着重大战略实施的效果。推进教育科技人才一体发展，需要高素质专业化的高校教师队伍，让教育有“科技味”、让人才有“创新力”、让科技有“持续力”。其一，高校教师是培养各级各类人才的主力军，只有建设高素质专业化高校教师队伍，提升高校教师学科能力和学科素养、数字素养，才能站在学科前沿推进人才培养模式改革创新，培养前沿新兴领域紧缺人才、具有源头创新能力的拔尖创新人才、具有国际影响力的高技能人才。其二，高校教师本身就是基础研究和重大科技突破的主力军，只有建设高素质专业化高校教师队伍，提升高校教师系统创新能力，才能造就更多的战略科学家、科技领军人才、青年科技人才，培育壮大国家战略科技力量，产出重大科技成果。其三，高校教师是推动产学研用一体化的主力军，只有建设高素质专业化高校教师队伍，才能打破学科壁垒、校企壁垒、校地壁垒，推动产教融合、科教融汇，服务地方经济社会发展。

系统谋划高素质专业化教师队伍建设的实践路径

高校高素质专业化教师队伍建设的具体实践，必须紧密围绕时代赋予的特殊内涵，深度融入教育强国建设的规划部署，从教育家精神引领、教育体系构建、数字赋能等方面拓展路径。

1. 建立教育家精神引领机制

以教育家精神引领师德师风生态构建。师德师风建设需要以广泛认同的精神为引领，推动“技术—制度—文化”系统融合。教育家精神为师德师风生态构建提供

了技术路径、制度内容和文化内核。技术层面，在师德师风问题防控、隐患整改等技术路线之外，积极拓展典型示范、过程激励、宣传表彰等正向引导举措。制度层面，在制定负面清单、规范条例等基础上，加大教育家培养制度的供给。文化层面，将教育家精神融入党风、作风、教风、学风建设中，面向教育管理者、教师、学生、社会全方位营造尊师重教的良好文化氛围。

以教育家精神引领学科育人模式创新。要建立教育家精神引领学科育人模式创新机制，确立以“学科育人成果成效”为核心导向的高校教师发展评价标准。将学科育人作为核心指标融入学科评估、教师评价中，从育人理念、育人方法和育人效果等维度，引导教师自觉运用前沿的学科知识和丰富的学科资源，开展课程改革、教学创新、教学研究、人才培养模式创新。

以教育家精神引领系统创新能力的实践方向。高校教师要将单一的学术产出能力升级为系统创新能力，形成明确的目标和强大的动力。将教育家精神融入研究生教育中，在学术启蒙和成长阶段树立“以系统创新能力服务国家重大战略”的理想。将教育家精神融入高校教师培训、职称评审、人才评选等，持续激发系统创新能力塑造的内生动力。将教育家精神融入重大科研平台和项目的申报、评审和考核中，引导高校教师在实践中提升系统创新能力。

以教育家精神引领数字素养的价值导向。将教育家精神融入高校教师数字素养形成全过程，在数字化意识阶段，为其注入“人文灵魂”；在数字技术知识与技能学习中，为其打下“伦理烙印”；在数字化应用中，为其树牢“育人导向”；在数字责任践行过程中，为其嵌入“家国情怀”。

2. 完善高校教师教育体系

高素质专业化教师队伍建设是一项长周期的工程，需要建立覆盖职前、职中、

职后全周期的教育培训体系。对比中小学教师，高校教师缺少系统的“职前教育”，多为“入职后培养”。高素质专业化教师队伍建设，既要发挥高校教师发展支持体系的作用，从入职后的教师发展培训、国内外访学研修、教育教学指导等方面精准发力，也要加快建立高校教师教育体系，健全职前培养机制，实现持久发力。

明确高校教师职前教育对象。长期以来，学历和科研能力一直是高校教师遴选的主要条件，博士生和博士后已经成为高校教师的重要来源。随着职业教育快速发展，具有高技能水平的企业高级技术人员也成为高校教师或兼职教师的来源。相比一般职业，高校教师的来源比较明确、素质能力基础较好，这为开展高素质专业化职前教育奠定了基础。

构建个性化职前教育方案。针对不同来源对象的特点，构建个性化的职前教育方案。针对博士和博士后科研创新能力强但系统创新能力不足的特点，在职前加强系统创新能力教育；针对企业高级技术人员产业化能力强但学科素养不足的特点，在职前重点开展学科素养教育；针对所有对象教学经验不足的特点，加强师德师风、教育理论、教学方法、教学研究等教育。

建立多样化的职前教育载体。借助博士和博士后培养机制，发挥“未来高校教师在高校培养”的优势，将高素质专业化的要求嵌入博士和博士后教育全过程，融入培养方案、课堂教学、科研训练、实践中。将师德师风教育、学科能力和学科素养教育、系统创新能力培养、数字素养提升等融入导师和课题组工作职责中，嵌入博士生和博士后考核标准。

3. 形成数字化赋能高校教师发展机制

建立高校教师数字能力标准。围绕高素质专业化发展要求，构建高校教师分类分级数字能力框架，内容包括基础数字技能、教学融合能力、科研融合能力、社会

服务融合能力、数字安全与伦理等，具体标准根据教师的不同岗位类型、不同职业周期、不同学科专业体现差异化。将数字能力标准融入博士生和博士后考核、高校教师招聘、高校教师资格认定、高校教师发展培训中。开展高校教师数字素养测评，建立数字素养画像和发展指数报告，推动教师评价改革创新。

构建数字素养提升支持体系。资源供给方面，围绕高素质专业化发展要求，构建高校教师发展优质资源库，重点建设师德师风、教育教学改革、系统创新能力提升和数字素养培育等资源，开发多模态数字教材、学科知识图谱、沉浸式师训系统等新型资源。技术支持方面，组建“专业技术团队”提供实时咨询、定制化指导，运用人工智能等技术，提升优质资源推送精准度。社区构建方面，设立跨学科“数字教学工作坊”“数字学习社群”等，开展教育教学场景赋能、科研场景赋能、社会服务场景赋能等实践行动。

建立分层分类的数字素养教育培训体系。依托高校教师教育体系，对博士生和博士后在进入职业前开展系统的数字素养教育。依托高校教师发展支持体系，分基础层、进阶层、高阶层开展培训。完善教师自主学习机制，整合多平台、多终端的学习数据，建立终身学习积分，推进学习积分在教师考核评价等方面的应用，发挥名师的引领带动作用，依托数字化平台开展名师领学领研领教行动。

（来源：微信公众号“中国高等教育”）

教育部等六部门关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见

教师〔2025〕5号

为贯彻落实党中央、国务院关于建设高素质专业化教师队伍的决策部署，推动高校青年教师不断适应国家战略、科技变革与经济社会发展的新要求，发挥建强高等教育龙头的生力军作用，现就加强新时代高校青年教师队伍建设提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会以及全国教育大会精神，坚持党对教育事业的全面领导，落实立德树人根本任务，遵循高校青年教师成长发展规律，以教育家精神铸魂强师，强化高校青年教师全链条建设，全面提升青年教师思想政治素质、教育教学水平、科研创新能力、社会服务本领、国际化视野，进一步形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面，为教育强国、科技强国、人才强国建设提供更为有力的师资保障。

二、重点工作

（一）强化思想政治引领。坚持和加强党对青年教师队伍的全面领导，加强理想信念教育，大力弘扬教育家精神，引导青年教师成长为新时代“四有”好老师。

（二）加强师德师风建设。坚持师德师风第一标准，完善制度规范，健全新时代师德师风建设长效机制，坚持师德违规“零容忍”，引导青年教师自律自强、爱岗敬业。

（三）提升服务战略能力。聚焦推进教育科技人才体制机制一体改革，对准高校办学理念、职能定位、发展赛道，精准选才、精确引才、精心用才，引导青年教师更好体现自身价值和贡献。

（四）促进专业能力发展。完善高校青年教师发展支持体系，提供更多培训学习、承担项目、实践锻炼、海外研修等机会，引导青年教师不断提升教书育人和科研能力。

（五）提高管理服务水平。深化教师评价改革，强化待遇保障，加强关心关爱，营造良好成长氛围，增强职业荣誉感、成就感，引导青年教师不断激发创新创造活力。

三、主要任务

（一）加强党的全面领导，大力弘扬教育家精神

1. 加强思想政治教育。强化高校党委对青年教师工作的领导，建立健全党委联系青年教师制度，完善青年教师思想政治工作机制，定期开展青年教师思想状况调研，准确把握青年教师思想动态。强化政治理论学习制度，加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、中华民族发展史（“五史”）学习教育。定期开展党情国情社情考察，激励广大青年教师厚植爱国情怀，扎根中国大地做学问。

2. 加强教师党建引领。选优配强教师党支部书记，注重培育青年教师党支部书记“双带头人”。充分发挥党员教师先锋模范作用，注重从优秀青年教师中发展党员，加强对优秀海外留学归国青年教师的政治引领和政治吸纳。充分发挥教师党支部战斗堡垒作用，坚持党建带群建，使广大青年教师紧密团结在党的周围。

3. 强化教育家精神铸魂强师。开展教育家精神培育涵养，把教育家精神融入青年教师培养发展全过程，引导青年教师将教育家精神作为共同价值追求。强化教育家精神弘扬践行，贯穿青年教师课堂教学、科学研究、社会实践各环节，引导青年教师潜心育人、锐意创新、服务人民。注重用教育家精神引领激励，加大青年教师中先进人物和典型事迹宣传，引导青年教师见贤思齐、崇德修身。

4. 严实推进师德师风建设。落实健全新时代师德师风建设长效机制意见，完善师德教育、典型引领、教师准入、日常监管、考核评价、监督指导、举报核处、责任追究、权益保障、责任落实等十项机制。在青年教师聘用中严格考核把关思想政治和师德师风要求。加强青年教师师德师风教育，以十项准则规范职业行为，塑造优良教风学风。依规依纪依法查处师德违规行为，坚决将“害群之马”清除出教师队伍。对涉师不实举报及时澄清、依法惩处，维护教师良好形象。

（二）强化人才引育使用，提升青年教师竞争力

5. 科学制定引才规划。加强青年教师队伍建设规律性、前瞻性研究，结合学校整体发展目标和学科建设重点，明确人才配置方向、重点、类型，统筹近期和长远，精准规划引才岗位，细化引进标准，以基础学科、新兴学科、交叉学科等为重点，推行分类引才。加强青年人才储备，对有意愿从事高校教师工作的优秀博士后进行引导支持。

6. 创新人才引进机制。完善创新人才发现、选拔、培养机制，建设优秀青年人才资源信息库，推进高校、科研机构、行业企业人才共引共享。落实高校人才引进自主权，创新柔性引才机制。引进具有行业企业丰富实践经验的特殊高技能青年人才，可适当放宽年龄学历要求。加大平台、项目、经费等方面的资源统筹和协调力度，加快建设一流青年科技领军人才和创新团队、高技能人才。

7. 完善人才聘用机制。健全岗位管理制度，完善岗位聘用标准，依法依规自主设岗、灵活聘用青年教师。强化聘期管理，做到能上能下、能进能出。实施预聘长聘制的高校，要以培养和留用人才为出发点，科学设置预聘期，设计发展路径，加强过程管理、反馈和指导，强化薪酬待遇、经费投入、科研资源、招生指标等方面的支持，规范科研项目、人才计划管理，激励引导青年人才安心工作、静心科研。

（三）健全教师发展体系，提升青年教师能力素养

8. 完善发展支持机制。统筹教师研修、职业发展咨询、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建青年教师培训基地，推动高校教师与行业企业人才队伍交流。强化青年教师发展支持引导，配备职业发展导师，强化高水平团队培养支持，在项目申报、学术任职等方面提供更多机会。支持高校教师进行国内外访学研修，开展行业企业实践，鼓励高校设立专项资金等，支持青年教师国际交流合作。

9. 提升教育教学水平。实施高校青年教师教书育人团队赋能工程，示范带动青年教师提高课堂教学水平、课程建设能力、学生指导实效等。加强青年教师岗前培训，举办教学能力展示活动与竞赛，锤炼教育教学基本功。实施数字化赋能教师发展行动，增强应用数智技术创新教学本领。加强青年导师队伍指导和培养，提升研究生教育水平。

10. 增强科研实践能力。长周期稳定支持一批高校青年教师开展原创性、颠覆性科技创新。推进有组织科研，支持青年教师进行跨学科、跨领域研究，积极参与科学、工程和技术创新，助力推动自主知识体系构建和对外话语传播。落实高校产业兼职教师管理办法和事业单位科研人员创新创业有关政策，推进双向互聘兼职，提升教学实践和工程实践等能力。引导青年教师将研究实践与创新创业孵化相结合，推进科技成果转移转化和不同研究成果应用。

（四）改革考核评价机制，激发青年教师队伍活力

11. 完善科研考核评价。完善高校教师评价改革，加大对青年教师的引导支持力度，统筹考虑青年教师职业志向、学科领域、岗位角色的特点，突出创新能力、质量、实效、贡献导向，科学确定评价指标，科学设置考核周期，客观评估个人与团

队贡献，强化激励创新、审慎包容的评价导向。加强青年教师科研项目完成质量和成果应用评价，改变简单以量化指标评价科研水平，完善同行专家评议机制，推进代表性成果评价制度。坚持科研自立自强，鼓励青年教师在国内学术刊物上发表论著。合理设置高校评价标准，不把人才称号作为高校评价指标，淡化论文和奖项数量指标，避免层层分解为青年教师考核评价指标。

12. 优化教育教学评价。完善教学质量评价制度，通过考评教学规范、教学效果、教学改革等实绩，加强对教书育人实效评价。强化青年教师教书育人责任感，注重教学业绩在聘期考核、职称评聘、绩效分配及评奖评优中的运用，加大课程建设、教材编写、教学改革等成果在教师评价中的权重，促进青年教师将最新科研成果融入教学。健全学校和院（系）两级教学指导与评价机制，系统评价和反馈指导青年教师教育教学工作，推动教育教学质量持续提升。

（五）提高服务保障水平，营造潜心教学科研环境

13. 强化待遇权益保障。推进高校薪酬制度改革，扩大高校薪酬分配自主权，支持探索年薪制、协议工资、项目工资等分配方式，鼓励采取多种办法提高青年教师待遇。减轻非教学科研负担，减少安排青年教师从事一般行政事务性工作。将符合条件的青年教师纳入城镇住房保障范围，解决生活困难，关注身心健康，定期组织体检，提供心理健康服务，丰富文体活动，提升青年教师职业幸福感。

14. 强化组织保障工作。各地各部门要把加强高校青年教师队伍建设摆上重要议事日程，结合实际将意见转化为具体工作举措。教育、组织、科技、财政、人力资源社会保障、住房城乡建设等部门要按照职责在改革发展、人才建设、科研项目、经费支持、岗位待遇、住房保障等方面，明确任务分工，加大工作力度，健全工作机制，形成齐抓共管的工作格局。各高校要将青年教师队伍建设作为学校发展的重

中之重，统筹青年教师、青年辅导员、青年行政管理干部队伍建设，完善规章制度，狠抓工作落实，确保政策举措落地见效。

教育部 中共中央组织部 科技部
财政部 人力资源社会保障部 住房城乡建设部

2025 年 10 月 24 日

（来源：教育部官网）