

新工科背景下加强高职院校师资队伍建设的

张 忠

2018 年，教育部、工业和信息化部、中国工程院发布《关于加快建设发展新工科实施卓越工程师教育培养计划 2.0 的意见》，并在改革任务中提到：“建立高校工科教师工程实践能力标准体系，把行业背景和实践经历作为教师考核和评价的重要内容。实施高校教师与行业人才双向交流‘十万计划’，搭建工科教师挂职锻炼、产学研合作等工程实践平台，实现专业教师工程岗位实践全覆盖。”因此，高职院校的师资队伍建设对于培养适应经济社会发展需要的高素质技术技能人才至关重要。

随着人工智能、大数据、新能源等新兴产业兴起，社会对相关领域高技能人才的需求量大增。通过建设高水平的师资队伍，高职院校可以培养出更多具有实际操作能力、创新创造能力的高技能人才，满足新兴产业与传统产业升级的需求。

凝心聚力，打造‘双师型’教学团队。在新工科背景下，高职院校的师资队伍建设首要任务是打造一支“双师型”教学团队，即同时具备理论教学和实践指导能力的教师队伍，从而满足新工科教育对理论与实践相结合的要求，有效提升学生综合素质与创新能力。

高职院校可以通过“引进+培养”的方式：一方面积极引进具有行业背景与企业实践经验的教师，确保其能够将最新的行业动态、前沿技术带入课堂，使教学内容更加贴近实际需求；另一方面加强对现有教师的实践技能培训，通过校企合作、工学交替等方式，让教师深

入企业一线，参与技术研发与项目实践，提升其实践指导能力。高职院校可与当地龙头企业建立长期合作关系，每年选派教师到企业挂职锻炼、参与实际项目，既提升教师实践能力，又为企业解决技术难题，实现双赢。

在打造“双师型”教学团队的过程中，高职院校应注重团队文化建设，通过定期的教研活动、教学比赛、经验分享会等形式，增强教师之间的交流与合作，形成相互学习、共同进步的良好氛围。同时，构建科学的评价体系，对“双师型”教师的教学成果、实践成果进行客观评价，给予相应的奖励与荣誉，激发教师的工作热情和创造力。

精进不休，提升教师实训指导能力。新工科教育强调实践能力的培养，因此，提升教师的实训指导能力是高职院校师资队伍建设的重点一环。实训指导能力不仅要求教师具备扎实的专业知识技能，还需要具备将理论知识转化为实际操作的能力，以及指导学生进行实践操作与解决实际问题的能力。

为提升教师的实训指导能力，高职院校可以采取多种措施：通过建立校内实训基地，引进先进的实训设备及软件，为教师提供实践操作的平台；开展实训教学研讨会，邀请行业专家与企业技术人员来校交流，分享实训教学的经验与做法；组织教师参加实训技能培训，提升教师的实践操作技能与实训指导水平。以数控专业为例，高职院校可建立校内智能制造实训基地，引进先进的数控机床、机器人等设备，并邀请行业专家来校进行实训教学

指导；同时，组织多期实训技能培训，涵盖设备操作、工艺编程、故障诊断等内容，通过系统的培训与实践操作，提升教师的实训指导能力。此外，学校还需构建实训教学评价体系，对教师的实训教学效果进行定期评估，根据评估结果给予改进建议，促进教师实训指导能力的持续提升。

强师兴教，搭建教师培训实践平台。教师培训实践平台的搭建是高职院校师资队伍建设的基础性工作。在新工科背景下，教师需要不断更新知识结构、提升教学能力，以适应新工科教育的需求。因此，高职院校应加强对教师的培训与实践支持，为教师提供多样化的培训实践机会。

首先，在教师培训方面，高职院校可以建立校内培训体系，开设新工科教育理论与实践、教学方法与技巧、课程设计与开发等方面的培训课程，帮助教师提升教学水平和专业素养；利用网络资源，引进国内外优质的在线课程培训项目，为教师提供更广阔的学习空间。例如，通过组织“新工科教学法工作坊”，让教师亲身体验并学习项目式教学、翻转课堂等现代教学方法，更新其教学理念。同时，高职院校还可利用大型开放在线课程、小规模限制性在线课程等网络资源，为教师提供灵活多样的学习途径。

其次，在实践平台方面，高职院校应积极与企业建立紧密的合作关系，共同打造产学研一体化的实践平台。例如，可与行业领军企业签订合作协议，建立校外实习基地，为教师提供实践锻炼的机会，让教

师直接参与企业的技术研发、项目实践。通过合作，教师不仅能深入了解行业前沿技术及发展趋势，还能提升自身实践能力，并将实践经验转化为教学内容，使课堂教学更贴近实际需求。

倡导创新，建立多元师资激励机制。激励机制是高职院校师资队伍建设的保障。高职院校应建立多元化的激励机制，激发教师的创新精神和创造活力。多元化的激励机制应包括物质奖励与精神激励两个方面。

第一，在物质奖励方面，高职院校可以设立教学成果奖、科研项目奖、优秀论文奖等奖项，对在教学、科研等方面取得突出成果的教师给予物质奖励；建立绩效考核制度，将教师的教学成果、科研成果、社会服务等工作纳入考核范围，根据考核结果进行奖惩。

第二，在精神激励方面，高职院校应注重营造积极向上的校园文化氛围，让教师感受到学校的关怀和支持。例如，定期组织教师座谈会或茶话会，倾听教师的心声与建议，增强教师的归属感与认同感。

第三，建立教师职业发展通道，为教师提供清晰的晋升路径和发展机会。如设立教授、副教授等职称评定体系，提供国内外进修、学术交流等机会，让教师看到自己的职业前景与发展空间。此外，还可加强教师之间的交流与合作，如建立学科交叉的研究团队，促进不同学科之间的融合与创新，形成良好的学术氛围和团队精神。

(作者单位系江苏工程职业技术学院)

农村基层组织是农村发展的前沿阵地，是党和政府紧密联系服务群众的“最后一公里”。在推进乡村全面振兴的工作中，我们要加强农村基层干部心理健康教育，及时防范化解心理健康隐患，创新内容方法，让他们的能力和素质得到提升，从而为农村发展提供有力保障。

一、优化农村基层干部心理问题防范机制，将心理健康教育纳入干部培训

当前，部分农村基层干部出现了不同程度的心理问题。各级组织人事部门在选拔任用农村基层干部时，要有目的地把心理测试引入其中，按照干部们的心理特点，实现人岗匹配，尽早了解农村基层干部的心理状态，及时对相关问题进行诊断和干预。及时将心理评估和心理健康体检等内容纳入农村基层干部的日常体检中，并将其归入个人健康档案，这样也可以让他们对自己的性格和心理健康状况有更加全面、系统的了解。

农村基层组织要根据工作需要，结合工作岗位的特征，开展形式多样、切实有效的心理健康教育工作。同时，制定详尽的心理健康教育方案，明确特定有效的教育内容纲要，以提高农村基层干部的综合素养。要对农村基层干部心理健康教育的模式进行细化，明确教学目标导向。在此基础上，将心理健康教育列为必修课程，对全体基层干部实行学分制，干部要修满规定的心理健康学分方可通过考核。同时，还可在各乡镇配备一名对心理学知识有热情、有技能的人事专员，专职开展农村基层干部心理健康教育工作，对相关人员进行年度专项培训。人事专员的职责是对本区域范围内的基层干部身心健康状况进行监测与评价，并协助组织部门对有关干部的心理问题进行早期、有效的干预和救助。

二、强化农村基层干部的心理健康训练，运用多种途径开展心理健康教育

在农村基层干部心理健康教育中，应注重通过线上心理咨询平台采集的心理健康大数据，系统、全面地研究剖析各类心理问题，使后续开展的心理辅导工作更具有针对性和有效性。

可在线上网络教学平台设置各类心理健康课程，供广大党员干部自主学习；线下设立“精神调节课堂”，配备按摩座椅等休闲设施，帮助有需求的基层干部减轻心理压力；还可以运用网络智能化、移动设备等先进技术开展远程会诊，将心理健康医学和专门的社会心理服务组织等资源进行整合，对基层干部的心理健康问题进行有效疏导与缓解。

在心理健康教育工作中，要坚持以人民为中心，在人力、物力、财力等各方面对心理健康教育进行有效的投入，将思想政治工作和基层干部心理健康教育相结合。

例如，要多与农村基层干部进行沟通和交流，建立科学健全的激励制度，充分调动其积极性、主动性和创造性，从而促进他们的心理健康。同时，可通过组织心理健康知识竞赛、编制农村基层干部心理健康教育教材等方式，激发基层干部学习心理健康知识的兴趣与热情。

相关部门要持续地探索和实践农村基层干部心理健康教育优化的新途径和新方法，使基层干部能够以更为乐观的态度去对待自己的人生和工作。要建设“专+兼”型心理健康教育教师队伍，让心理健康教育教师将新发展理念融入到教育需求上，将教师的理论优势和专业优势转化成有效的课程资源。在教育实践中，教师要通过开展座谈会、交流会、文化体育活动等方法，缓解农村基层干部的精神压力。另外，也可以通过优秀干部先进事迹的传播，引导农村基层干部形成健康的心理观念。

优化农村基层干部心理健康教育体系，要注重理论与实践的有机融合，不仅要进行理论阐释与剖析，还要开展团体心理辅导、情景模拟训练等，注重提升农村基层干部在应对心理应激和矛盾状况时的心理品质、心态、技能等。

鉴于心理健康教育的隐秘性，开展教育过程中应按照心理学的普遍认识原则，结合农村基层工作人员的现实需要，采取多种途径完善心理健康教育工作。为此，可通过问卷调查更好地认识和掌握当前农村基层干部的心理健康状况，为下一步教育做好准备。尤其要强调是，在进行心理评估时，要遵守“自愿”“保守秘密”等基本原则，不能随意将评估结果进行公布。同时，还可以尝试放松训练、催眠、音乐和游戏沙龙等手段，针对情绪管理、压力缓解和交流障碍等问题开展小组心理咨询，这些举措有助于农村基层干部缓解工作中的压力反应、焦虑和恐惧等心理。

【本文系基金项目校级重点课题“乡村振兴背景下基层干部心理健康教育课程改革与实践研究”（项目编号：2023JCJC009Z）的研究成果】

(作者单位系山东开放大学)

农村基层干部心理健康教育路径研究

赵丛丛

高校毕业生高质量充分就业的工作举措思考

汤 骏 赵冠军

高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源，是城镇新增就业的主体，做好高校毕业生就业工作意义重大。我们要落实党中央决策部署，持续推动高校毕业生就业实现量的合理增长和质的有效提升。

据有关方面统计，2025 年高校毕业生规模将达到 1222 万人。一些高校毕业生在就业观念上存在“就业意愿低、慢就业、慢就业甚至不就业”的现象。毕业生在单位性质、薪酬待遇、就业地域方面存在明显偏好，“求稳”心态加剧，考研、考公、考编热度不减，即使考试希望渺茫也仍然不愿就业，部分毕业生的就业思想存在着“逃避、观望、消极、偏执”等状况。

一、研判问题形势，谋划施策有高度。针对高校毕业生就业工作的现状，各高校应充分研判毕业生的就业工作形势，结合学科专业特点、生源特征和就业市场需求，科学谋划毕业生的就业工作实施方案。要进一步明确任务书、划出路线图、制定时间表、落实责任人，健全就业指导服务体系，压紧压实各项工作责任，切实做到标杆拉高、领导

到位、施策精准、机制确保、措施管用、问效跟踪。

二、健全责任体系，组织推进有力度。各高校应注重在“增强责任意识、完善工作机制、健全责任体系”上下功夫，严格落实就业工作“一把手”工程，校主要领导亲自出席学校的就业工作会议并作出具体部署，亲自参与到“访企拓岗促就业”等行动中。着力健全“各级领导亲力亲为，广大教师积极参与，家校互动协同推动，部门学院齐抓共管，专职兼职人员全力以赴”的就业工作体系，高校各二级学院还可探索建立“党委牵动、行政推动、辅导员策动、学生主动、家校互动、教师联动”的就业工作“六动”机制。

三、拓宽就业渠道，供需对接有精度。各高校应建立“四结合”的就业渠道拓展机制，即巩固现有就业联系基地、拓展新的就业市场、用好产学研合作基地、发挥毕业实习基地作用。注重在“新、大、高、群”四个字上下功夫：“新”，即新的就业增长点、新兴产业和新企业；“大”，即大型企业、就业需求量大

的单位；“高”，即高端企业、高层次就业岗位；“群”，即产业集群和企业集群。在保持和巩固传统就业市场的基础上，主动识变、应变、求变，积极拓展新的就业市场，围绕长三角一体化发展战略和经济发展领域的新兴产业，主动研究人才市场动态，组织开展校院两级领导班子成员“访企拓岗促就业”专项行动。积极对接地方政府和人社部门，建立校地人才合作机制，对接开发区、工业园区、行业协会和招聘机构，有计划开展校园招聘活动。

四、提升服务水平，就业指导有温度。各高校应加强“智慧就业”信息化建设，构建“2+2”供需信息精准对接平台，即用人单位岗位需求信息数据库和毕业生求职意愿信息数据库。要发挥好校内校外“两个服务平台”的作用，即校内建立精准对接服务平台，校外用好大学生就业服务平台，开展“互联网+”就业指导服务，针对毕业生的不同特点和需求，送政策、送信息、送指导、送服务，为毕业生就业用好资源、搭好平台、架好桥梁、做好推介。要做好特殊群体就业帮扶工

作，建立工作台账，提供“一对一、面对面”的个性化指导，帮助其早就业、就好业。要深入开展就业育人主题教育，引导毕业生保持平实之心，客观看待个人条件和社会需求，从实际出发选择职业和工作岗位。

五、做好就业监测，就业数据有准度。各高校应高度重视就业监测工作，全面把关就业数据上报，确保毕业班辅导员熟练掌握就业数据统计的具体事项。要制定就业监测工作方案和实施细则，安排专人每日定期审核处理就业数据。与当地附近的高校进行就业数据互查，院校内部各二级学院分组开展大循环互查。认真做好就业数据自查工作，通过与毕业生本人、用人单位进行双向核实，确保就业数据真实、准确、有效。同时，应完善就业统计的标准，增加专业对口率、毕业生就业满意度、薪资水平及毕业生职业发展通道等多维度指标，对就业数据进行动态更新公布，形成就业质量报告，为招生计划的调整和专业培养优化提供数据支撑。

(作者单位系蚌埠学院)

更好发挥革命纪念馆的思想政治教育功能的路径

张 莹

把历史原原本本地展现在世人眼前。

（二）对外做好革命文物征集。丰富的馆藏内容离不开工作人员在文物征集上所作的努力。以南湖革命纪念馆为例，其新馆建设期间，为丰富新馆展陈的文物，纪念馆工作人员先后赴山东、湖北、湖南、上海、北京等地，走访多家纪念馆、相关历史文物的家属及相关人士，征集了大量文物。文物征集工作离不开专业人员，但寻找散落的文物，还需要发挥社会力量。比如，在南湖革命纪念馆官方网站依然留有《南湖革命纪念馆藏品征集办法、范围和奖励制度》，通过网上征集、线下登门拜访的方式

有偿征集相关文物。现今，一些革命烈士的遗物、革命战争年代的文物，依然有一部分散落在民间，要做好宣传号召工作，争取发挥社会力量将散落在民间的革命文物征集起来。

二、虚实融合 提升陈展质量

陈展是将展馆内容展现出来的形式，陈展设计影响着参观者的观感和体验，也影响着思想政治教育的感染力。

（一）线下陈展重视形式设计。形式设计是依托形象而出现的，把文字陈列变成直观的可视形象，通过艺术性来表现思想性和科学性。一方面，革命纪念馆一般要展现的文书叙述性内容较多，所以要尤为重视形式设计，将文字转变成更为直观的图片、雕刻、雕塑等多种方式进行展示，既使陈展变得更加形象直观，又提高革命纪念馆对低年龄、青少年受众的吸引力。另一方面，将抽象的精神具体化，抽象的革命精神可借助形式设计展现出来。比如南湖革命纪念馆在陈展设计中添加了很多红色五角星、火炬、党旗、党徽等元素，五角

星代表共产主义和社会主义，火炬代表革命薪火相传，党旗、党徽提醒着共产党员不忘初心、保持本色。出彩的形式设计使抽象的精神具体可观，使整个纪念馆更具有感染力，让参观者在潜移默化中受到革命文化的熏陶，产生良好的思想政治教育效果。

（二）线上陈展提升科技感知。《文化和旅游部关于推动数字文化产业高质量发展的意见》中指出：“支持文化文物单位与融媒体平台、数字文化企业合作，运用 5G、VR/AR、人工智能、多媒体等数字技术开发馆藏资源。”一方面，将不可再生的文物资源转化为数字化的文化资源，借助各种新媒体平台进行展示，提高馆藏革命文物的传播力和影响力。另一方面，运用现代科技手段推动陈展设计方面改革创新，如运用人工智能实现智能语音讲解与服务，提高服务水平；

运用 VR 技术实现场景再现，增强氛围感；运用触摸屏、幻影成像等新型电子技术，增强体验感。现代科技手段的加持使得革命纪念馆增加了更多“新玩法”。

三、“请进来”“走出去”拓宽宣教渠道

宣教工作是革命纪念馆思想政治教育功能发挥的关键环节。

（一）“请进来”吸引更多人员走进革命纪念馆

搭建合作育人平台，吸引不同群体走进革命纪念馆；与学校开展合作，建立大中小学党史学习基地；与党校、机关单位共建“党员党性教育基地”“党史宣传教育基地”；围绕重大时间节点、重大事件推出临时会展，不仅可以实现一馆多用，提升场馆的利用率，而且可以吸引更多的“回头客”，巩固革命纪念馆在此之前

所取得的思想政治教育效果。

（二）“走出去”进一步扩大革命纪念馆的宣教范围

“走出去”既是内容“走出去”，也是资源“走出去”。可将本馆内容进行总结、升华，制作成流动展览，深入基层、深入社区，成为“送到家门口的纪念馆”，也可以走出所在的市区进行全国城市巡回展出，进一步提升革命纪念馆的影响力和知名度。每座革命纪念馆的工作人员、研究人员、专家学者都是这座革命纪念馆的隐形资源，这些人员要积极“走出去”，进行宣讲活动，加强学术交流研究。

【本文系基金项目蚌埠学院校级科研项目“地方红色资源在大中小学思政课一体化建设中的应用研究”（项目编号：2023SK15）的部分研究成果】

(作者单位系蚌埠学院)

邮箱：huainandaily@163.com

本版投稿
咨询电话：13063463253