

探寻教育本源 回归教育本真

——四川大学电气工程学院打造“本研贯通”“本真教育”培养模式

四川大学是国家部署在祖国西部的综合性一流大学，电气工程学院的起源可追溯到1908年全国首批开设的“电气学大意”课程，经历川大工学院、成都工学院、成都科技大学、四川联合大学和四川大学几个阶段117年积淀。四川大学电气工程学院，始终坚守“为党育人、为国育才”初心使命，认真落实立德树人根本任务。近年来，党政团结、师生齐心，以高质量党建推动学院事业超常规、高质量、可持续发展。聚焦国家能源战略，以能源电力行业为依托，探索“本研贯通”人才培养模式，创新“本真教育”培养理念，提出“四个引向”培养路径，构建“三三结合”培养方法，形成了集“理念—路径—方法”于一体的“本—研贯通”“本真教育”人才培养有效模式，为党和国家培养了一大批杰出人才。近年来，学生获国家、省级教学科研成果奖9项。

四川大学电气工程学院院长肖先勇教授，结合35年教学科研经验，在提出“十大行动计划”“零周会议”“1号文件”等人才培养举措基础上，创新性提出探寻教育本源、回归教育本真的“本真教育”培养理念：突破传统专业和职业教育范式，转向促进学生全面发展的人的教育。立足能源电力科技前沿和行业需求，构建“思想交流、情感沟通、生命对话”



电气卓工班学生在合作企业开展毕业实习

的多维育人场域，将学科前沿、关键技术和复杂工程融入“本研贯通”的人才培养过程，实现理论实践贯通、促进学生全面发展的人才培养，通过激发学生潜能、打通成长路径、遵循成才规律、采用科学方法，助力学生成长成才。

电气工程学院高度重视科学有效的培养机制，建立了契合电气工程的“三三结合”人才培养机制：在培养逻辑上，融合兴趣激发—逻辑建构—思维跃迁；在培养层次上，融合前沿研究—技术攻关—工程实践，贯

通本硕博人才培养；在培养手段上，联动理论教学—实践训练—工程任务，实现针对人的培养。组织学生深度参与重大工程，组织学生参与科技攻关，在科技前沿中求真、在工程实践中创新。

通过多年探索和实践，电气工程学院“本真教育”模式的主要成果有：

（1）创新“本真教育”培养理念：将学科前沿、技术攻关与重大工程融入培养全过程，通过激发兴趣、启迪思维、再造逻辑三阶驱动，从智

力、情感、意志等多维度塑造学生价值认同，培养堪当国家能源电力领域大任，兼具家国情怀、批判性思维与创新能力强的人才。

（2）构建从自然到社会、从简单到系统、从专业到跨域、从现实到历史的“四个引向”培养路径，依托特高压、新能源等国家重大工程和战略需要，分阶段将学生从自然认知引向社会担当，从简单技能引向系统思维，从专业技术引向跨域协同，从现实应用引向历史传承，促进学生信念、素质与能力协同发展。

（3）从路径、内涵、手段三个维度打造“三三结合”培养方法：创新“三层融通”培养体系，路径上融合兴趣激发—逻辑建构—思维跃迁，内涵上贯通学科前沿—关键技术—复杂工程，手段上联动理论教学—实践训练—工程任务。通过三个“三结合”，形成了“学科—科研—育人”互促人才培养生态。

电气工程学院“电能质量与优质供电”教学科研团队被国际同行评价为“电能质量之家”，是学院“本真教育”模式成果的生动诠释者。未来，团队将继续推进产教融合、科教融汇，不断探索人才培养的有效路径，努力培养更多具有战略视野、创新思维和创造能力的电气工程拔尖创新人才。

（邓丽华 杨婕 何佳蔚）

聊城大学外国语学院(大学外语教育学院)

打造“党建+大学英语+思政”育人模式

近年来，聊城大学外国语学院（大学外语教育学院）建构了“党建+大学英语+思政”的“三位一体”育人新模式，通过发挥党建引领“主引擎”、教师队伍“主力军”、课堂教学“主渠道”等协同作用，以党建成果推动大学英语课程思政建设，推动两者深度融合、协同共进，实现组织育人和课程育人双融合，全面贯彻落实立德树人根本任务。

顶层设计，谋篇布局，打造党建引领“主引擎”

学院形成党总支牵头抓总、党政通力合作、党支部协同联动、党支部与教研室落实推进的工作格局，努力推进党建与大学英语课程思政深度融合。

近年来，学院加强党支部规范化管理，从严落实“三会一课”等组织生活制度，围绕大学英语课程思政建设组织学习，开展党总支书记讲党课、党支部书记讲党课以及专题党课等，以党建促进大学英语课程思政建设。组织教师观看学习高校党组织党性教育实践活动等，以党建助力大学英语课程思政纵深开展，使党建与大学英语课程思政携手并进、相辅相成。

强基固本，立德树人，建强教师队伍“主力军”

学院党组织非常重视教师队伍“主力军”建设，组建大学英语课程思政教学团队，充分发挥各党支部、教研室的基层教学组织作用，通过理论学习、专题讲座、教学竞赛等方式，促进教师主动进行大学英语课程思政建设，积极培养品德过硬、理论扎实、业务精湛的大学英语思政教师队伍。

学院积极利用线上资源平台，以集中学习与个人自学相结合的方式，不断提升支部党员的政治觉悟和政治理论水平。学院举办“初心如磐，使命在肩”“牢记嘱托，勇往前进”等红色思政大课，培养爱国之情，砥砺强国之志，实践报国之行，切实提高了党性修养的自觉性、

科学性、实践性。

学院充分发挥党支部、教研室、大学英语课程思政教学团队的作用，通过集中讨论、日常交流等方式，分享大学英语课程思政建设经验。鼓励党员教师参与本科教学改革、思政示范课、思政教学案例等的申报，发挥党员教师在课程思政教学改革中的示范带头作用。学院坚持“请进来”“走出去”，多次邀请校内外专家为学院教师开设课程思政专题讲座，提供思政理论与实施路径的指导，同时激励教师“走出去”，参加课程思政建设会议及培训。近年来，教师积极参与全国高等学校外语课程思政教学比赛、全国外语课程思政优秀教学案例评比、外研社“教学之星”大赛等赛事，先后获得国家教学成果二等奖、省级优秀教学成果奖，获批省级优秀教学团队、省级一流课程等。校级一流本科课程“大学英语”、校级研究生优质课程“外语教育理论与流派”正是教师实施“党建+大学英语+思政”“三位一体”育人模式的充分体现。

固本培元，培根铸魂，改革课堂教学“主渠道”

学院根据不同专业学生特点，为学生提供不同层次的英语教材。除此

之外，教师还根据学生学情，补充、整合、重构英语学习知识块，深挖大学英语课程中的文化基因和育人点，对现有课程思政内容进行有针对性的调整，运用大量在线精品课程、慕课等资源，传播正能量，实现育人效果。

积极构建大学英语混合式智慧思政教学模式。课前，教师在网络教学平台发布相关思政教学资源，引领学生对思政热点进行积极探索。课中，教师根据学生的课前预习效果，选取重难点内容进行讲解，以参与式、融合式等教学方法开展教学，运用角色扮演、情境教学、榜样示范等多元教学方式，引导学生剖析中华优秀传统文化内涵，在学习中增强学生的爱国情感，同时教师在教学平台布置作文、辩论、英语短视频制作等任务，引导学生对思政内容进行不同角度的创作，培养学生勇于承担责任和团结协作的团队精神。课后，教师对学生的线上学习和作业完成情况等进行总结反思。该模式实施以来，学生们积极参加全国大学生英语竞赛、“理解当代中国”全国大学生外语能力大赛、“21世纪杯”全国英语演讲大赛等赛事，近千名学生进入决赛并获得国家特等奖和一等奖，育人效果显著。

（张丽红）

山东省济宁市第十五中学

“融合·进阶·协同”打造项目化劳动教育样态

劳动教育作为德智体美劳“五育”并举人才培养的重要组成部分，是学生全面发展的关键环节和成长成才的必由之路。山东省济宁市第十五中学针对在劳动教育中存在的问题，立足国家劳动教育育人导向，以科研方法为支撑，在实践中持续验证优化、迭代升级，通过“五育”深度融合（融合）、三层进阶课程体系（进阶）、校家社多维协同（协同），成功探索出“劳动创造价值、实践赋能成长”的校本化解决方案，总结形成了“融合·进阶·协同——‘启·合’劳动教育项目化实施的二十五年实践”优秀成果。

坚持劳动项目为介，拓展学生具身经验。学校深刻认识到“项目式学习是落实任务群的有效实施方式”，

以公益服务为主线，对接农耕节律（春播秋收）和文化节点（非遗日/科技周），构建了“认知体验—技能强化—技术迁移—创新突破”四阶递进项目主题体系，形成“年级有主题、学期有项目、月月有活动”的全周期劳动育人生态。六、七年级聚焦清洁卫生、整理收纳等基础性生活劳动，通过班级责任区轮值、旧物改造等实践建立劳动规范；八年级深化烹饪营养、家用电器维护、传统工艺制作，在节气食盒制作、自行车维修等项目中强化技能应用；九年级进阶至工农业生产、现代服务业等领域，通过智慧农场、社区服务设计等创新项目促进复杂问题解决。

践行因材施教理念，实施进阶劳动项目。学校深入贯彻“分层分类、知行合一”核心精神，创新构建“沃土—萌芽—绽放”三阶递进式劳动育人体系，实现了从普惠性基础培育到创新人才早期孵化的有效衔接。“沃土项目”作为劳动教育的根基，秉承“劳动筑基·成长赋能”理念，面向全体学生，细分为守正启德篇、润心启智篇、涵雅启美篇、赋能启体篇四大育人维度，全面培养学生的自立生活能力、文化认同意识、产业思维素养与社会使命感；“萌芽项目”作为劳动教育的兴趣孵化器，秉持“兴趣驱动·潜能激发”理念，面向兴趣群体，依托技能深化、创新探索、文化传承、科技应用四个主题社团，构建

“兴趣激发—专长培养—产教融合—价值创造”的进阶路径，让劳动教育成为点燃未来职业理想的火种；“绽放项目”作为劳动教育的拔尖培育高地，秉持“精准培育·领军筑基”理念，面向更优秀的学生，通过扎根地域文脉的劳动创造、跨文化手工艺对话、科技与人文融合的实践输出，培育既有家国情怀又具开放视野的新时代少年。

坚持校家社协同育人，共筑劳动新生态。学校深化劳动教育实施成效，着力构建校家社协同育人机制，推动实现从理性认识到实践操作的回归。“家校共育劳动项目包”立足生活场景明确角色分工，学校负责科学方法指导与实验评估，家庭保障劳动

南阳理工学院教师教学发展中心经过十年实践，以建构主义和柯氏评估模型为理论基础，探索出高校教师教学发展中心建设新模式，为高校教师发展工作提供有效路径。通过“初创期”的品牌打造（Brand）、“成长期”的教师终身（Life-Long）成长体系构建、“成熟期”的“8421”（教研小组每学期共开展8次集中教研，教研室每学期开展4次教研，学院每学期开展两次教研，教发中心每学期开展一次教研）基层教研和高阶期评价（Evaluation）标准确立，形成一个以教师发展团队为核心、人员分层与内容分类相结合、中心培训与基层教研相结合、培训成果与课程评价相结合，有计划有组织开展项目，最终实现教发中心成长的“BELL8421”模式。该模式以普及“学生中心”理念为目标，通过确立满意度、习得度、迁移度、贡献度等质量标准，有效破解教师教学发展中心建设的关键问题，增强了教师参加培训的积极性和培训内容针对性，提升了培训成果迁移度和教师教学发展中心目标达成度。

强化品牌建设，激发教师发展内驱力

中心对教师发展项目从定位、选题、内容、主讲人、形式、效果、体验感、营销8个维度进行设计，在教师群体中树立良好形象，打造良好口碑，激发教师发展内驱力，以项目建设托举机构建设。以“教师工作坊”品牌为例，该项目运行半年后，获得教师群体高度认可，教师参与学习的心态由“要我发展”转变为“我要发展”，积极性显著提升。

注重系统培养，构建教师终身成长体系

中心把教师分为新入职、青年、骨干、名师四种类型，以新时代德才兼备的“大先生”为标准，以“道、学、技、艺、人”五术为导向，设置不同阶段培养目标，按照“培训、迁移、考核”的顺序设计包含15个项目的体系，对不同阶段的教师提供全生涯支持。新任教师的培养目标是站稳讲台，支持项目是新入职教师研习营、导师制、中期学生反馈、最初一课。青年教师的培养目标是形成自己的教学风格，获得教学技能竞赛奖项，支持项目是新晋讲师研习营、教师工作坊、教学竞赛式训练、各级各类教学技能竞赛。骨干教师的培养目标是教学实践理论化，申报教改项目，获得教学成果奖，支持项目是新晋教授、副教授研习营、教与学学术讲坛、教师教学发展研究项目。教学名师的培养目标是成为教师发展师，反哺各级各类教师，支持项目是教师发展师（咨询师）培养项目、海外研修项目、教师成长沙龙和南工教师教学发展论坛。该系统实现了全校1000余名专任教师教学能力提升的年度全覆盖，在管理模式上实现了“人员闭环”。

助推教师发展，激活校院两级教研体系

中心按照学校战略目标，选取优秀教师，培养建立教师发展师团队；团队成熟后，构建包含教研小组、教研室、学院、教发中心四个层次的基层教研体系；每学期，在教师发展师的带领下，开展“8421”常态化基层教研，实现一线教学智慧的大量生成和迅速传播。中心自2021年开始培养教师发展师，2023年成立教师发展教研团，以教研团带动基层教研，打通教师发展“最后一公里”，实现从培训到成果迁移再到人才培养质量提升的贯通，培养内容迁移度达到全部，95%以上教师应用频度达60%以上。

加强闭环管理，构建“自适应”课程评价体系

中心推动评价体系变革，从学生和OBE理念视角出发，使课程教学质量评价超越学生、督导、专家评教，更关注学习效果。通过基于自适应原理的终结性评价对课程教学质量和教师教学能力进行客观、准确评估，并基于评估结果进行分流。合格和优秀教师可进行菜单式选择，如参加教学竞赛训练、教与学学术论坛、教师发展师培育项目等，进一步提升；不合格教师进入“8421”教研；最后通过追踪反馈系统（教师档案袋等）形成成长“历程闭环”。由于课程评价体系根据人才培养方案制定，测评结果直接指向学校整体发展目标，这就解决了柯氏评估模型中较难的一环，即培训对组织的贡献。该阶段管理模式上实现了“内容闭环”，达成了“以终为始”。

通过实践，“BELL8421”模式在南阳理工学院得到成功验证，学校多次应邀在省级和全国性教师发展论坛和会议上交流分享，受到一致好评。

（郝好山 马小平 张学新）

创建高校教师教学发展中心成长新模式

南阳理工学院