

# 应用型高校如何答好教科人一体发展“关键题”

## ——专访浙大宁波理工学院院长吕朝锋

□本报记者 汪恒

在一体推进教育科技人才发展的探索实践中,高校扮演着极其关键的角色。其中,应用型高校如何充分发挥贴近产业的优势,推动教育链、人才链与产业链、创新链深度融合,紧密对接地方经济社会发展?

浙大宁波理工学院于2020年转设为“浙江省管理、宁波市举办、浙江大学支持办学”的公办本科高校,近年来在应用型高校改革道路上的探索不断深化。在教育科技人才一体发展的背景下,该校以创新谋变、以改革破局,加快推进内涵式发展。近日,本报记者采访了浙大宁波理工学院院长吕朝锋,了解学校的实践与思考——

记者:听说学校在进行一项“预留编制在高校、全职服务在企业”的校企联合培养博士后创新试点。这项改革的背景是什么?主要解决了原有实践中的哪些关键点?

吕朝锋:长期以来,高校人才培养存在“工科理科化”倾向,在博士生培养中尤为明显。这带来了两个问题:第一,从学校角度看,刚从高校毕业的博士对一线工程、企业生产和具体实践了解不足,能力相对薄弱,与高校的应用型定位不匹配;第二,从企业角度看,企业作为创新主体,其转型升级和创新驱动需要人才支撑,但也存在人才不足、创新困难的问题。尽管也有企业有博士后流动站,但多数博士不愿直接进入企业,导致站点虚设、引进乏力。

因此,我们在师资招聘时提出,博士生可先到企业做博士后。学校为其预留编制,由学校与企业合作建立博士后联合培养基地。博士后工作期满后,若选择留在企业,学校予以放行;若愿来校工作,只要前期评估合格,且在企业完成的科技创新符合学校要求,即可直接聘为教师。

这一做法的好处在于:博士生毕业生有了编制保底,经过企业锻炼,他们将理论知识转化为生产力的能力得到提升,同时与企业建立了紧密联系。未来他们走上教师岗位后,由于已有和业界的合作经验,在技术推广上更有优势,也易与企业形成更深厚的联结。

记者:你们会担心博士毕业生在企业工作两三年后留在企业吗?

吕朝锋:我们并不担心。第一,全国人才库规模很大,池子做大后,总会有所收益。有人看重企业的高收入,也有人看重高校编制的稳定性,他们可在两者间寻求平衡。第二,留在企业也并非易事。有些

企业只愿接受博士后短期合作,若正式招聘,成本较高,未必愿意留用。一般企业对博士需求有限,但欢迎博士后协助解决实际问题。

这种模式让各方找到了平衡点,具有吸引力。试点两年来,学校已与19家企业共建博士后联合培养基地,目前有校企联合培养博士后11名。相关经验入选宁波市首批教育科技人才一体化改革试点项目、“创新浙江”经典案例。

值得一提的是,学校在以编制作兜底保障的同时,也在调整校内评价体系,未来将进一步强化产业导向。这些联合培养博士后不必担心在企业工作期满后回校会因论文少等影响职称评定。

记者:说到职称评价体系,学校为激发人才干事创业的活力,推行了哪些改革?

吕朝锋:我们借鉴了浙大多通道职称体系,尤其是在标准导向方面,同时根据学校定位,启动并逐步完善一套“1+N+X”专业技术职务评聘制度体系。

其中,“1”是学校总体的政策框架,明确职称评价的大方向、特点和基本原则;“N”是校级通用评价标准。此外,我们还考虑到各学院、学科间差异很大,不宜“一刀切”,便将具体标准的制定权下放给二级学院,形成具有学科特色的“X”评价标准。例如,如果学院想要鼓励教师在专注科研的同时也重视教学,就可以强化授课课时、教学质量等方面的评价要求。

我们强调“多维价值导向”。一方面,在评价分类中,针对那些主要从事社会服务、较少撰写论文,但与企业合作项目多、规模大、能解决实际问题的教师,专门增设“服务地方型”。另一方面,在每个类别下设置多维指标。比如针对教学科研型教师,除了论文和重大项目,还将科技成果转化纳入指标,关注科研成果产业化情况,不将单一标准作为门槛条件。

我们还强调“质量导向增值评价”,即不再简单看数量,更看重亮点和实质性的贡献。即使横向课题的金额不多,但若清晰说明在某个具体领域解决了企业的关键问题,并有扎实材料证明产生了效益,解决了“卡脖子”问题,实现了社会效益闭环,其价值就远高于简单堆砌的数字。

总的来说,就是要改变“全校一把尺子量到底”,尽可能用“多把尺子”评价人才,充分激发二级学院的办学主体积极性,让教师们有不同的成长通道。

记者:在以科技创新服务区域产业发展

方面,你们提出要开展“以转化为核心的科技创新”。这是出于怎样的考虑?

吕朝锋:高校科技创新必须要有转化,尤其对我们这样的应用型高校而言,更需响应国家和社会需求,强化科技创新必须服务地方产业的意识,将创新成果转化为生产力和社会效益。

如何推动转化?我们主要有两项做法:一是与地方共建平台。目前我们与宁波所有县(市、区)都有战略合作项目,构建了使命导向、任务驱动的“创新联合体”。这些平台对接地方经信部门推荐的企业,将学校的优势创新团队和技术引入,进行深度合作和转化。在评价转化时,不仅看横向经费有多少,更看重经费是否真正用于解决问题、产生实效。

二是成立了实体化的成果转化研究院。我们建立机制鼓励教师参与成果转化,赋予科研人员超过80%的成果权属。研究院集中管理教师的专利成果,提供信息渠道和平台,主动帮教师向外推介、对接企业。

根据2024年浙江省知识产权评估结果,我校的科技成果和专利转化数量位居全省高校第13位,在应用型高校中名列前茅。这些机制上的基础工作让我们在转化数量上有了相对优势。

记者:在这一过程中,你们积累了哪些关于教育科技人才一体发展的经验?

吕朝锋:为了更好地聚焦区域产业痛点,我们构建了一套“企业命题—实验室答题—平台验证—产线应用”的闭环创新模式,即对于企业提出的问题,由我们实验室进行研发,再到平台中验证,最后在生产线上应用。

在这样的模式下,我们有了一些成功案例。例如,学校智能感知与大尺寸结构件焊接创新团队联合企业研发了“3D视觉引导的全向移动焊接机器人”,为破解大型集合管多层多道自动化焊接难题提供了创新解决方案。案例入选了2025年全省国家数字经济创新发展试验区深化新融合方向优秀案例。

要打通科技成果转化堵点,除了模式的完善,还需要发挥创新联合体的作用。教师有时无法直接对接企业,而学校可以导入信息资源,帮助教师对接。同时,校内科研部门定期征集教师成果,了解其产业化意向,主动提供信息和对接服务。过去的评价体系导致教师不愿走出去,因为发论文、写专利就能评职称、拿绩效。现在评价体系改革后,若不帮助教师对接转

化,单靠他们自身,难以发挥最大效能。

记者:你们对新技术、新产业、新业态的聚焦度如何在学科设置上体现出来?

吕朝锋:我们紧跟国家战略导向,以地方经济社会发展为出发点,精准对接浙江省“415X”先进制造业集群和宁波“361”现代化产业体系。

学科专业设置必须提升与社会需求的匹配度。因此,我们进行专业新增和改造,新增了6个“数字+”“智能+”相关专业,并开设11个微专业,根据培育效果逐步转为正式专业。

宁波是港口城市和制造业基地。我们据此启动了智慧化港口与服务、数字化设计与制造两大特色学科群,并以此牵引具体学科布局,建设博士点培育学科,布局硕士点。此外,我们还将布局人工智能、集成电路、低空经济等未来产业学科。今年,学校将完善智能制造、新能源、生命健康等战略领域布局,新建或转型提升一批学科性学院,做深做透功能性学院,完成新一轮院系调整。

学校坚持“存量优化、增量创新”的专业设置思路。在宁波市重点专业绩效评估中,我校优秀率高于全市高校平均值12.6个百分点。

近期,我们还在与宇树科技合作,筹备共建宇树未来产业学院。学院将为具身智能机器人领域的快速发展提供人才支撑。

记者:作为应用型高校,如何让学生在校园期间的学习更贴近产业?

吕朝锋:我们始终秉持“为国家和地区培养卓越专业人才”办学理念,以立德树人为根本,以人工智能赋能人才培养全过程,推进创新创业教育升级,强化实践育人环节,通过教学改革、产教融合、科教融汇,推动人才培养供给端与社会需求端精准对接。比如启动“100+30”大学生科创素养训练计划,支持首批项目49个,让本科生早进课题、早进实验室、早进团队,在科研实践中培养创新能力。

相关做法效果显著。我校生源近90%来自宁波市外,但毕业生留甬工作比例超过50%。毕业生校友创办、控股和管理的在甬上市企业12家、规上企业百余家。在国家级创新创业竞赛中,学校近年来也取得突破,屡创佳绩。

# 推动大学生理论宣讲课程化转型

□黄澜

大学生理论宣讲作为高校推进马克思主义大众化、推动理论学习常态化的有效载体,具有感召力大、通俗性强、灵活度高的特点。作为“移动的思政课堂”,青年学生在宣讲时能对社会热点进行敏锐地捕捉,结合自身经历与专业背景阐释社会主义意识形态,深化对马克思主义科学性和真理性的理解。

然而,当前青年理论宣讲正面临代际传播范式重构的深刻命题:传统“填鸭式”宣讲遭遇Z世代青年的审美疏离,政策话语的宏大叙事与青年生活的情景脱节,单向灌输模式难以突破“信息茧房”的传播壁垒。Z世代青年更偏爱互动性、个性化、情境化的内容呈现,对严肃刻板、单向灌输的表达方式往往兴趣索然,甚至产生抵触情绪,加之社交媒体构建的“信息茧房”效应,使得传统宣讲内容难以有效触达目标受众,理论传播的实效大打折扣。

传统的宣讲往往表现为“运动式”推行或“节点式”开展,由于缺乏统筹规划,易流于形式、仪式化,难以触及学生深层的认知结构,缺乏与人才培养主渠道的深度融合,更难以走进Z世代青年的心底,面临育人目标的系统性与实践载体的碎片化之间的矛盾。在笔者看来,要构建大学生理论宣讲新模式,首要任务在于推动宣讲工作从周期性活动向常态化育人范式的根本转变,通过课程化升级,将宣讲有机嵌入高校立德树人的整体体系。

首先,要将青年理论宣讲有机纳入人才培养的整体方案,构建梯度化、模块化课程体系。依据学生不同学习阶段和能力水平规划课程内容,由浅入深引导学生提升宣讲能力。如面向低年级学生开设“社会热点观察与解读”等入门课程,侧重理论认知与表达基础培养,激发其对理论宣讲的兴趣与初步感知;面向有一定基础的学生开发“全会精神青年化阐释方法论”等进阶课程,聚焦方法传授与深度分析,提升其理论把握能力和宣讲技巧。课程化升级的本质是通过制度设计弥合理论与实践的鸿沟。相关课程体系的设计应遵循“理论引领、实践导向、层次递进、学科融合”的原则,既注重对党的创新理论的系统性学习,也强调在真实场景中的应用与转化,使学生在“学—讲—用”的闭环中实现知行合一。

其次,要建立学分认证与激励机制,打通第一课堂与第二课堂间的壁垒。明确宣讲课程作为思政实践课的学分标准,将宣讲的筹备过程、实践次数、成果质量等转化为可量化的综合素质测评指标,纳入学生评价体系,使其成为学生综合素质发展的重要组成部分。构建“必修+选修”“通识+专业”的弹性课程体系,既能满足思政教育的普遍性要求,又能满足不同学科学生的个性化发展需求,从而推动学生结合专业背景阐释中国道路。例如,理工科可设置“科技自立自强与新质生产力”等专题融合课程,引导学生从技术前沿视角解读发展政策;文科可开发“两会精神国际传播”双语课程等,实现专业教育与价值引领的有机融合。

最后,要改进多维度的教学评估,推动宣讲服务于学生长远发展。在课程化的引导下,宣讲不再是单向的“听讲—复述”,而是一个主动的意义建构过程。学生在筹备宣讲的过程中,其认知系统将经历对宏大理论的“解构”、结合个人经验与学科知识的“重构”,以及最终形成个性化、青年化表达的“再构”这一螺旋式上升的认知深化过程。因此,要通过建立“目标设计—过程指导—多元评估—反馈优化”的全链条闭环管理体系,将评价标准从宣讲现场的“即时效果”转向对学生能力成长和理论认同的“长效影响”追踪。在这样的过程中,评估方式也应从单一的教师评价扩展为包含自我评价、受众反馈在内的多维机制,尤其注重考查宣讲内容的内化程度与实际行为的导向变化。只有这样,课程化升级才能真正超越形式整合,实现党的创新理论在青年心中深度扎根。

(作者系温州大学马克思主义学院讲师)



## 健康“动”起来

4月15日晚,浙江海洋大学举办“浙青年·爱运动”主题音乐夜跑活动。数百名师生走出宿舍、走向操场,在春夜里完成了一场别开生面的运动打卡。图为在无人机洒下的彩色烟幕中,学生正式开跑。

(本报通讯员 沈家迪 徐裕萍 摄)

## 汪谨:给“一老一小”最温暖的守护

□本报记者 刘桐青

4月的宁波,春意盎然。鄞州区下应街道海创社区的居家养老服务站内,26岁的汪谨正一边为一位老人量血压,一边轻声细语地询问对方最近的饮食和睡眠情况。很难想象,这个如今在工作中游刃有余的年轻姑娘,5年前还是一个手足无措的新手。

这一切的改变,始于2021年夏天。那年,汪谨从宁波卫生职业技术学院医学营养专业毕业,在导师推荐下来到海创社区婴幼儿照护中心。起初,中心知名度不高,来参加活动的孩子只有三四个。汪谨便跟着社工上门宣传,打电话、发传单,效果都不理想。但她没有气馁,而是主动向返聘的老社工张玉梅请教,虚心学习经验。

转机出现在8月的一次社区公益活动。汪谨与张玉梅顶着烈日走上街头,开展“地推”宣传。两人佩戴工作证,手持宣传手册,在人群聚集的街道上逐一向居民介绍。有人质疑道:“不要钱吗?有这么好的事情?”汪谨想起张玉梅常说

的话——取得老人的信任,关键在真诚。她灵机一动,笑着回应:“要不要钱你跟我去看一下就知道了,要钱的话我帮你掏,不要钱你就留在那里。”这句实在话打动了在场的老人,大家纷纷带着孩子参与到活动中。那次“地推”之后,邻里们都记住了这位真诚的姑娘,照护中心的名气也渐渐打响。

人气上来了,新的挑战也随之而来。汪谨此前没有照顾孩子的经验,很快便遇到一个棘手的问题:一名两岁多的男孩几乎不说话,父母一离开就哭闹。汪谨没有退缩,用玩偶、音乐轮番吸引他的注意力,但孩子仅安静了几分钟便哭闹起来。她一遍遍哄,一遍遍试,不急不恼。等孩子渐渐熟悉了环境,防备心慢慢放下,汪谨这才开始给他上发音课、启蒙课,带他做社会化训练。“每个孩子都有自己的节奏。我们要做的,就是慢慢引导。”汪谨说道。

2022年,汪谨的工作重心从婴幼儿转向养老。面对这一转变,她一开始很迷茫。“我的服务对象一下子从小朋友变成了老年人,我不知道他们的诉求,不知道

该做什么。”最后,她选择从自己最擅长的健康监测入手。每周固定一天,她给老人量血压、测血糖,还一个个打电话邀请。起初她连连碰壁,直到拨通居民樊玉琴的电话,获得积极回应,才出现转机。汪谨和樊玉琴聊了很久,了解她的饮食情况和家庭状况,还把做好的食谱打印出来送给她。从那以后,樊玉琴成了汪谨最忠实的“粉丝”。

有了这次成功的经历,汪谨在养老服务方面变得自信起来,逐渐摸索出一套自己的方法。“老人其实也是小孩,喜欢被哄着。”汪谨总结道。

80多岁的居民雷世英,就是被汪谨这样一点点“哄”出来的。老伴去世后,雷世英郁郁寡欢,社区的活动一次都不肯参加。汪谨没有着急。她明白,这样的老人不能硬劝,得慢慢来。

于是,她隔三岔五给雷世英打电话,语气里带着笑:“阿姨,我们这边有个活动,特别适合您,来坐坐嘛,不参加也行,就当来聊聊天。”雷世英总是敷衍一句“我忘了”,便挂了电话。汪谨也不气馁,下一次照打不误。

她摸准了雷世英的心理——不是不想来,是怕生、怕麻烦。于是她把“邀请”变成了一个温柔的约定:活动前一天打电话提醒,活动开始前再打一次。语气里透着亲昵,让雷世英不好意思再说“不”。

就这样打了好几个电话之后,雷世英终于松了口,第一次走进了社区活动室。巧的是,那天她遇到了一位湖北老乡,两人一见面就打开了话匣子。从那以后,雷世英开始主动跟人打招呼,脸上也有了神采。她还特意跑到汪谨跟前说:“小汪,下次有活动记得叫我啊,可别把我忘了。”

如今的汪谨,已经成为成长为一面的团队骨干,带着七八个人的团队,活跃在多个社区。去年,她在海创社区策划了“小小楼长议事会”,让孩子们以社区主人的视角,讨论文明养宠等社区治理话题。她还参与推动“稻作文化进社区”项目,让老人和孩子一起体验插秧。

