

# 赓续伟大抗战精神，铸牢新时代青年的精神长城

于颖 栗小涵 于港

在纪念抗战胜利80周年的伟大历史时刻，那些穿透硝烟的呐喊声，“头颅可断腹可剖”的决绝、“八十二勇士”的冲锋、“地道战”的巧思，仍回荡在民族记忆的深处。它们不仅是觉醒年代的精神闪电，更是照向新时代青年的探照灯。当“空心病”侵蚀根基，“躺平”松动砖瓦，“高分低能”掏空墙垛，抗战精神正是浇筑于思想裂缝之间的钢筋铁骨，铸牢新时代青年的精神长城。

**初心为引 使命为驱**

1940年，林海雪原气温零下40摄氏度，杨靖宇胃中只剩草根与棉絮，他依然拖着断腿与敌人周旋5个昼夜。面对劝降，他掷出那句“我们中国人都投降了，还有中国吗”，这是把个人生存概率压缩到零、把民族存续概率扩张到最大的使命抉择。今天，一些青年把人生缩进“小确幸”的火柴盒，刘亮一根便为照亮人生，可当磷头燃尽，却进入更浓重的黑暗。倘若没有“大我”这片辽阔草原，“小我”的星火只会被夜风吹灭，连灰烬都留不下。初心不是封存在相册里的旧底片，而是植入精神中的起搏

器；使命不是云端回荡的号角，而是攥在手里的罗盘。只有把“驱逐倭寇、还我河山”的“1940版”升级为“国家富强、民族复兴”的“2025版”，才能让每一点看似微弱的火柴光，在无限草原上找准坐标，聚成照亮中国的燎原星火。

**敢挑重任 勇于担当**

1943年，刘老庄82名平均年龄不到25岁的新四军战士，用1比20的战损比拖住了1600多名日伪军。最后子弹打光，他们抱起机枪砸向敌人，以血肉之躯完成“阻击换时间”的任务。这不是冷兵器时代的鲁莽，而是“敢挑重任、勇于担当”的终极抉择。当风险无处转嫁，青年就将自身锻造为最后一道防火墙。今天，一些年轻人把“没经验”设为“不作为”的免责金牌，甚至把“啃老”当成避风港湾，恰是缺少了这条“风险无处转嫁”的底层代码，责任便被层层转嫁，人生逻辑陷入“无限拖延”的死循环。担当不是“配菜”，而是“底火”。敢挑重任，才能把“等靠要”的湿柴烧出“我上来”的初心。将刘老庄连精神写入自己的底

层架构，才能在时代的风口浪尖贯穿“个人—集体—国家”的三级联动，把时代担当转化为托举青春腾飞的推进器。

**躬身实践 锤炼本领**

1942年，冀中冉庄张森林把自家红薯窖挖成地道接口，3个月带领村民挖出30公里“地下长城”，创出“三通、陷阱、卡口”等12项战术，歼敌1200余人。他用最原始的办法解决了最硬的难题，诠释了“战场就是实验室”。今天，时代把考卷再次铺在脚下——唯有让双手沾泥、让创意生根，才能把“纸上谈兵”升级为“地上长粮”，把“实验室思维”锻造成“生产线战力”。在广袤乡野、在科研一线、在制造车间，无数青年正把论文写在祖国大地上。爱国，从此从情感滤镜转化为可称重、可交付的硬核成果。强国，于是从口号标语沉淀为可触摸、可度量的时代增量。在一次次实测、迭代、交付中，新时代青年写下属于新一代的“地道战”答案。强国不是喊出来的，是干出来的；本领不是考出来的，是练出来的。

抗战胜利80周年，我们不再需要用刺刀和鲜血去捍卫信仰，却仍须用汗水与脚步去守护信仰。从杨靖宇的林海雪原到刘老庄的弹雨沙场，再到冉庄的“地下长城”，三段抗战历史交织成一条清晰的精神旋律。初心给出方向，担当提供支点，实践托举使命。习近平总书记强调：“青年一代有理想、有本领、有担当，国家就有前途，民族就有希望。”当新时代青年把这三重旋律内化为“价值—行动—能力”的完整行囊，信仰便会在一次次的躬身实践中生根、拔节、抽穗，就能在“意义真空—风险回避—本领恐慌”的三重夹击下，重建属于自己的“精神长城”，成长为可上九天揽月、可下五洋捉鳖的强国一代。

【作者于颖单位：山东农业大学马克思主义学院；作者栗小涵单位：山东农业大学马克思主义学院；作者于港单位：山东省宁阳县汶上县第三高级中学。本文系国家级一流本科课程“思想道德与法治”（线上线下混合式一流课程）建设项目（编号：2023241008）的阶段性成果；山东省一流本科课程“思想道德修养与法律基础”（线上线下混合式）建设项目的阶段性成果】

# 文化自信视域下高职学生用英语讲好红色故事实践研究

张国阳

文化自信是民族发展的精神力量，红色故事是红色文化的鲜活载体，是培育文化自信的关键素材。在跨文化传播背景下，高职学生用英语讲好红色故事，既是提升语言能力的途径，也是践行文化自信的要求。连云港红色资源丰富，但高职英语教学中红色文化融入不足、传播渠道有限。本文立足连云港地域特色，探索实践路径，助力学生讲好红色故事，推动地域红色文化对外传播。

**一、课程深度融合：赋能英语语言红色精神**

围绕连云港地域红色资源，系统整理抗日山烈士陵园等载体背后的历史事件，深入挖掘其中蕴含的“家国情怀”等核心内涵，同时针对“东陇海铁路大罢工”等地方革命史实，规范关键概念的英语译法，构建涵盖历史事件、人物事迹、精神内涵的“红色术语库”，为英语教学融入红色文化提供准确语言支撑。在高职《实用英语》等课程教学中，打破传统语言教学框架，开发红色主题专属教学模块，设计“红色情景对话”教学单元，模拟景区导览、历史讲解等真实场景，引导学生用英语还原“青口十八勇士”战斗细节，阐述历史意义。课程融合方式在训练学生英语口语表达、术语运用等语言技能的同时，使红色精神通过语言学习自然渗透，有效改善高职英语教学中“中国文化失语”现象，为高职英语“课程思政”创新提供可操作的教学载体，助力学生在语言学习中提高红色文化认同，增强文化自信。

**二、线上线下平台搭建：拓宽红色故事传播维度**

聚焦连云港红色故事英语传播需求，搭建“线上+线下”双线联动实践平台，为高职学生创造多元传播场景。线上以学校或院系微信公众号为阵地，开设“红色故事英译专栏”，引导学生将连云港红色素材转化为英文文本，并搭配音频解说与历史图文，按周期推送以保证传播持续性；鼓励学生结合短视频创作趋势，将红色故事改编为英译短视频，发布至抖音等传播平台，并借助画面叙事与口语表达增强内容吸引力，扩大红色文化传播覆盖面。线下深度结合主题团日、暑期“三下乡”、志愿服务等活动，组建“译路心声”红色故事英语宣讲团，组织学生走进连云港本地社区、红色景区，开展现场英文讲解服务，让受众直观感受红色文化。双线平台模式通过线上传播突破地域限制，提升影响力，又依托线下实践强化学生英语应用与跨文化沟通能力，可助力连云港红色文化借助青年群体力量走向更广阔舞台，增强地域红色文化的国际传播力。

**三、三维评价驱动：助推红色文化育人实效**

构建“知识+技能+情感”三维评价体系，以科学评价引领能力提升与情感认同。“知识”维度通过课堂测试、专题作业等形式，重点考核学生对连云港红色文化历史背景的认知，以及“青口十八勇士”等红色术语英文表达的精准掌握程度，夯实文化与语言基础。“技能”维度采用过程性评价方式，根据学生在课程红色情景对话、宣讲团英文讲解、红色短视频英译创作等环节的表现，关注其英语口语表达流畅度、准确性，尤其考察文化转译能力，确保红色故事精神内涵准确传递。“情感”维度通过“一对一”访谈、学生实践反思报告，深入了解学生对连云港红色文化的认同感变化，以及文化自信的提升情况。将三维评价结果与学生课程成绩、实践学分直接挂钩，对优秀红色故事英译作品予以表彰，并推荐参与“外教社杯”等竞赛，以多元化评价激发学生主动性，实现英语技能训练与红色精神渗透的深度融合，避免“两张皮”现象，助力培养兼具家国情怀与跨文化沟通能力的高职技术技能人才。

**结语**

本文围绕连云港地域红色资源，从课程融合、平台搭建、三维评价三方面，探索高职学生用英语讲好红色故事的路径。实践表明，此路径能破解英语教学“文化失语”问题，提升学生跨文化传播能力与红色认同。未来可持续加强路径创新，助力地域红色文化对外传播，夯实高职学生文化自信根基。

（作者系连云港职业技术学院艺术设计学院讲师；本文系2025—2026年度连云港市社会科学基金项目“文化自信视域下高职学生用英语讲好红色故事实践研究——以连云港职业技术学院为例”，编号：25LKT0055）

# 人工智能与涉统战因素网络舆情生态新变化及其治理研究

乔明珠

人工智能技术正深刻改变涉统战因素网络舆情的生态格局，在提升监测效率的同时也带来新的治理挑战。涉统战因素网络舆情作为特殊舆论形态，其复杂性和敏感性因AI技术的应用而进一步提升，传统治理模式已难以适应。在此背景下，研究人工智能如何影响涉统战因素网络舆情生态，探索适应新技术环境的治理模式，实现技术赋能与制度创新的有机结合，能够提升涉统战因素网络舆情治理的精准性和有效性，对于维护社会稳定、促进社会和谐具有重要理论和实践意义。

**一、人工智能驱动下涉统战因素网络舆情生态的新变化**

（一）舆情传播迅速，范围广泛

AI技术实现了“7×24”小时不间断信息抓取，覆盖从主流新闻网站到社交平台等多元来源。多语种翻译能力的提升，使系统能准确理解不同语言语境下的情绪倾向，突破了语言壁垒对舆情传播的限制，使涉统战因素舆情更易跨越地域边界扩散。

（二）内容制作快速，迷惑性强

生成式AI技术能快速制作多种形式的舆情内容，将虚假信息巧妙嫁接，增强内容迷惑性。如部分网民利用AI洗稿生成伪原创文章，设置爆款标题逃避平台监管，批量生产近10万条假消息，其中不乏涉及民族关系、宗教政策等敏感话题，对网络舆论生态造成干扰。

（三）监测技术自动化，预测精准

AI推动舆情监测从被动响应转向主动防控，实现了对海量文本的自动化处理，预警模型通过对历史数据建模，能实时判断异常波动，预测话题的热度爆发点，为统战部门争取处置时间。

**二、人工智能时代涉统战因素网络舆情治理面临的挑战**

（一）技术应用存在固有局限

算法偏见可能导致对特定群体舆情的误判，如在处理民族、宗教相关舆情时，AI模型可能因训练数据偏差而产生歧视性判断，违背《生成式人工智能服务管理暂行办法》中“防止产生民族、信仰等歧视”的规定。

（二）虚假信息治理难度显著加大

AI技术降低了谣言产生的技术门槛，造谣者通过简单指令即可生成逼真的虚假内容。涉统战因素AI谣言若与统战对象利益关联，极易引发群体对立。AI谣言还呈现二次创作特征，易多形态扩散，增加溯源和处置难度。

（三）治理机制与法律法规相对滞后

涉统战因素舆情涉及多部门职责，但现有机制缺乏有效协同，难以应对AI时代舆情跨平台、跨领域的传播特点。《生成式人工智能服务管理暂行办法》中对统战领域的专项细则和深度伪造等场景的规制仍不完善，难以满足统战舆情治理的特殊需求。

**三、人工智能赋能涉统战因素网络舆情治理的优化路径**

（一）构建智能化监测预警体系是技术层面的核心举措

应整合多源数据资源，建立与舆情感知网络，运用自然语言处理技术提升对民族、宗教等特殊领域舆情的识别精度。借鉴沃文Wovision系统，开发针对统战场景的专用模型，增强对深度伪造等风险的识别能力和早期预警。同时，建立算法审核机制，定期评估模型在处理统战舆情时的公正性，减少算法偏见。

（二）完善法律法规与伦理规范是制度层面的关键支撑

应依据《生成式人工智能服务管理暂行办法》，制定统战领域AI应用的专项细则，明确涉统战因素内容生成的禁止性条款。建立AI舆情治理伦理委员会，将社会主义核心价值观观融入算法设计，确保技术应用符合统战工作基本原则。推动柔性伦理规范与硬性法律保障的有机衔接，为统战舆情治理提供完整制度保障。

（三）建立多元协同治理机制是组织层面的重要保障

构建统战部、党委、网信、科技、公安等部门参与的协同治理格局，明确各部门在AI舆情监测和处置中的职责分工。建立政企AI技术共享平台，提升基层统战组织的技术应用能力。加强统战干群队伍建设，培养既懂AI技术又熟悉统战工作的复合型人才，畅通公众监督渠道，形成多元主体共治的良好局面。

（作者系中共郑州市委党校助教）

# 法治教育生活化视角下青少年积极心理品质培育的实践路径

王瑞

2025年9月12日，十四届全国人大常委会第十七次会议表决通过了《中华人民共和国法治宣传教育法》，强调建立青少年法治教育体系，明确国家、社会、学校、家庭加强协同配合，根据青少年的身心特点和成长需求开展法治宣传教育。

青少年法治教育生活化即将法律知识和法治理念融入日常生活场景，通过青少年喜闻乐见的形式潜移默化地实现法治意识的培养。人的成长是自身与环境相互作用的过程，积极心理品质则是个体在成长中形成的能够以持续稳定的积极情绪面对外部环境的一种乐观的人格力量。青少年积极心理品质的缺失，会导致其人格不健全，不能够理性地看待自己及外界环境，严重者会出现极端行为。积极心理品质是个体在家庭、学校和社会的共同熏陶下形成的，能够激发个体的潜力，提高个体的想象力和创造力，使个体通过发现问题、分析问题和解决问题的过程不断得到进步，从而不断自我完善和发展，更加全面地认识自己。可以说，青少年积极心理品质培育在某种意义上决定了法治教育生活化的成效。

**要引导青少年克服习得性无助，形成合理归因风格**

习得性无助是因多次遭遇挫折打击，而形成的一种消极心理现象，会使人认为自己怎么努力也不会成功，于是选择放弃尝试和努力。在成长的过程中，青少年经历的挫折越

多，就会越悲观，多次的挫折经历，使得青少年出现习得性无助。可通过多种途径帮助青少年克服习得性无助，如组织社会实践活动。通过组织青少年去敬老院做义工、“支教”等活动，让青少年体验到父母教养自己、老师教育自己的不易，进而明白父母及周围的人对自己的爱并不是理所应当的。

要引导青少年形成合理归因风格，培养法治意识，遇到问题寻求法律援助。失败是成功之母，成功的人之所以成功，不是因为没有经历挫折和失败，而是在于如何正确面对挫折，然后以积极的心态认真总结经验教训，不断进步，最后走向成功。作为青少年，要遵守法律和校纪校规，主动接纳社会，积极对待社会问题，用法律捍卫自己的正当权利。

**要合理创设情境，鼓励青少年积极体验**

青少年情感丰富，情绪强烈且易冲动，在一些不良现象的影响下容易产生悲观、焦虑、抑郁等消极思维方式，使他们片面地看待问题，导致一些青少年产生极端行为，严重影响青少年的身心健康发展。因此，要合理创设情境，有意识地培养青少年积极的思维方式，使之辩证地看待问题，淡化消极情绪。

学校要树立积极的心理健康教育理念，构建丰富多彩的校园文化，通过开设心理健康教育课程，组织社团活动，召开主题班会、专题讲座等

多种校园宣传方式营造积极氛围。可以通过举办相关比赛，缓解青少年学业压力，增强其自信心，提升人际交往能力，丰富青少年的积极体验。青少年在参与中既可以获得积极的情绪体验，又可以感受到成功喜悦。此外，随着课程体系改革，教师可以在教学中设置实践教学，既可以加深青少年对知识的理解，又可以强化其运用所学知识解决现实问题的成功经验。

家庭是增强青少年积极体验的另一个重要环节。原生家庭对孩子的影响毋庸置疑，近年来，由于各种原因造成夫妻双方婚姻生活破裂，但父母应该尽力给予青少年精神上的引领和情感上的支持。事实上更多时候，青少年并不需要父母实质性帮助，只希望在遇到困难时父母能站在自己的角度看待问题，不戴有色眼镜帮助自己分析问题。青少年在遇到困难的时候有父母的鼓励和支持，或是家人的正确引导，能更大程度增强青少年积极情绪体验，培养青少年勇敢、正直、仁爱等积极心理品质。

**要巧妙选取案例，构建积极的社会支持体系**

构建积极的社会支持体系，就是要调动学校、家庭和社会的一切力量，创设和谐的青少年生活氛围，帮助青少年构建和谐的人际关系。感恩和宽恕是处理人际关系极为重要的积极心理品质，前者指青少年怎样对待关心和帮助过自己的人，后

者是指青少年怎样对待伤害过自己的人。构建和谐的社会支持体系，可以培养青少年感恩和宽恕的积极心理品质。

社会对个体发展的影响是方方面面的，通过社会关系、个体与他人或群体间的资源交换发挥社会支持在个体问题应对上的积极作用。现代社会，感恩与宽恕已经不仅仅是针对帮助或伤害过自己的那个确定的人，更是一种态度的传递。以在抗击新冠肺炎疫情中逆行的医护人员为例，在疫情刚刚开始的时候，驰援湖北的医护人员中有1.2万人是“90后”“00后”，占总人数的1/3。他们中很多人都经历了2003年的“非典”，这些曾经被护佑的孩子，如今已成为冲锋在一线护佑更多人的逆行英雄。这是对长辈的感恩，更是一种传承。在抗击新冠肺炎疫情过程中，有与医护人员发生冲突的病人及家属，但是这些“大白”并没有因此放弃对他们的救治，这是对冲突对象的宽恕，更是对生命的敬畏。通过巧妙选取发生在学生身边的案例，构建和谐的社会支持体系，既可以恰如其分地培养青少年感恩、宽恕等积极心理品质，又不会引起青少年的厌烦情绪。

（作者系喀什大学马克思主义学院讲师；本文系2023年新疆维吾尔自治区社会科学基金项目“依法治疆视域下新疆大学生法治教育生活化路径研究”（2023BK0055）阶段性成果）

# 数字化转型驱动的高校人力资源绩效管理策略创新

吴丹

在数字技术重塑组织生态的当下，高校作为知识创新与人才培育的核心阵地，正遭遇治理模式深层变革的时代叩问。人力资源绩效管理作为高校战略落地的关键节点，传统科层制下经验主导的管理框架，已难以应对教师群体结构多元、发展诉求各异现实困境。当大数据与人工智能等技术范式重构组织协作规则，如何打破传统管理的时空限制和数据局限，搭建以数字技术为驱动的绩效管理全新体系，成为激发高校人力资源效能、助力“双一流”建设的紧迫课题。本文基于数字化转型的本质特性，从管理平台升级、评估体系优化、沟通机制革新三个层面，探索高校人力资源绩效管理的范式转换路径，力求为高等教育治理现代化提供实践参考。

**一、构建数字化人力资源管理平台**

（一）创新平台功能设计

高校应依据业务场景需求构建一体化数字平台，借助微服务架构实现模块解耦与功能的弹性拓展。核心功能层集成招聘管理、岗位聘任、绩效考核、培训发展、薪酬福利等全周期管理模块，每个模块均嵌入智能流程引擎，以此支持合同续签提醒、考核节点预警等自动化功能的实现。引入低代码开发工具，赋予二级学院根据学科特性自定义数据采集字段与审批流程的能力，如科研型院系可增设项目进度填报端口，教学型院系则能扩展课程质量评价维度。平台需配置数据可视化驾驶舱，为管理层提供实时人力结构分析、绩效分布热力图等决策视图，同时开发教职工个人中心，支持移动端自助查询考

核记录、提交发展申请，并通过OAuth2.0技术与学校统一身份认证系统实现无缝对接，在保障操作便捷性的同时筑牢信息安全防线。

（二）推进数据共享与应用

高校应构建跨系统数据交互机制，首先制定统一的数据元标准，对人员基础信息、岗位类别、考核指标等核心字段进行编码规范，以此消除各部门信息系统的语义壁垒。借助ETL技术搭建数据中台，将分散在教务处、科研处、财务处的业务系统进行端口对接，实现教学工作量、科研成果、薪酬发放等数据的实时同步与交叉验证。设计分级授权体系，依据岗位权责开放数据访问权限，比如学院管理员可查看本单位绩效数据，校领导获得全校人力效能分析权限，同时部署数据脱敏工具，对涉及个人隐私的信息进行加密处理。建立数据应用反馈机制，要求各业务部门定期提交平台使用需求，由信息技术部门与人力资源部门联合评估功能迭代方案，通过API接口持续优化数据调用效率，形成需求收集、技术实现、应用迭代之间的闭环管理模式，进而确保平台数据覆盖人力资源全业务链条。

**二、引入大数据分析技术**

（一）建立科学的绩效指标体系

高校立足岗位分类搭建差异化指标框架，针对教学岗、科研岗、管理岗的核心职能，分别从不同维度设计评估体系。高校可借助层次分析法科学确定指标权重，通过历史绩效数据的关联分析精准筛选关键影响因素，教学岗着重纳入学生评教、课程建设等过程性评估指标，科研岗强

标，管理岗则侧重服务效率、流程优化等功能性指标。建立动态化的指标更新机制，运用自然语言处理技术抓取国家教育政策及学校发展规划中的核心关键词，每学期末组织学科专家、教职工代表、学生群体共同参与指标研讨会，结合大数据技术深入分析各指标与学校战略目标的相关度，针对权重占比超过10%的核心指标开展必要性论证，确保指标体系既充分体现岗位特性，又紧密契合组织发展目标。

（二）开展绩效数据分析与挖掘

高校可构建多维度数据分析模型，先对教职工绩效数据“清洗降噪”，借助大数据分析消除多重共线性，再以BP神经网络建立绩效预测模型，以此识别影响绩效的关键因素。定期生成绩效数据诊断报告，将个体绩效雷达图、群体绩效分位数分析、跨学院绩效对比矩阵等可视化内容纳入其中，为管理者优化岗位配置提供依据。针对连续两年绩效靠后的教职工，启动数据回溯机制，从教学任务饱和度、科研资源获取度、培训参与频次等维度开展关联分析，精准定位绩效短板。开发自助式数据查询模块，支持教职工通过自然语言交互获取个人绩效趋势分析，如了解“近三年我的科研成果转化指标在同类岗位中的排名变化”，同时设置数据异常预警功能，当某类指标波动超预设阈值时自动触发提醒，助力教师制订改进计划。

**三、创新绩效反馈与沟通机制**

高校应基于教职工数字画像开展深度的闭环辅导体系。运用机器学

习算法对教学、科研、管理等多维度数据进行聚类处理，可将教职工划分为教学创新型、科研攻坚型、管理服务型等细分群体，再结合岗位胜任力模型与职业发展阶段，制定差异化沟通策略。对于高绩效教职工，围绕学术领导力提升、跨学科项目孵化方向设计职业发展路线，提供国际学术资源对接、重点科研平台参与等专项支持；对于绩效待提升人员，通过智能问卷与能力测评来诊断核心瓶颈，如教学方法陈旧、科研工具匮乏或数据处理能力不足等问题，联动培训平台生成定制化提升方案，其中包含模块化课程组合、“一对一”导师匹配及实践项目嵌入等赋能措施。

**结语**

数字化转型不是技术工具的简单堆砌，而是对高校人力资源管理价值理念及运作逻辑展开的系统性重塑工程。本文所构建的管理平台不仅集成数据治理功能，借由大数据分析强化评估的科学性，并通过数字化沟通机制激活个体发展的内在动能，其本质是依托技术赋能实现组织与个体间的价值共生。当数据智能深度嵌入管理流程，绩效管理便不再局限于传统考核工具的范畴，而是演进为兼具战略传导、能力诊断与成长支持功能的动态系统。面向未来，高校需持续推进数字技术与管理场景的融合创新，在数据安全与共享机制、技术应用与人文关怀之间探寻平衡点，让数字化转型切实成为释放人力资源潜能、引领高等教育高质量发展的重要驱动力，而不是停留在技术表层的形式革新。

（作者系龙岩学院经济师）