

# 从“教”到“学”：中国高校教学质量保障体系的理念转型与制度创新

周敏 唐少莲

“以学生为中心”理念旨在通过学生学习效果评价、课程体系重构及教学支持中心建设,推动质量保障体系从“教”向“学”的转型,响应全球高等教育质量提升浪潮。

## 中国高校质量保障体系的理念转型

一是从“管理学生”向“服务学习”的学生本位转向,其核心是以学生学习与发展为中心重构制度逻辑。传统模式强调行政管控与规范统一,学生作为被管理者被动适应既定流程;而“服务学习”范式则主张学生作为学习主体,高校需通过制度供给支持其个性化成长。这一转型体现为三大维度:在治理结构上,推动学生参与课程设计与评估决策,建立“学生—教师—管理者”协同治理机制;在资源分配上,从硬件投入转向学习支持系统建设,如开发智慧教学平台、构建学术指导与心理服务体系;在评价标准上,从关注投入遵守、考试通过率转向追踪学习投入度、能力增值与长远发展。然而,中国实践仍深陷于行政主导的路径依赖:资源配置重科研轻教学,教师评价缺乏教学激励,课程体系刚性抑制选择自由,致使“服务学习”停留于理念层面,亟待通过权力下沉、文化重构与技术革新实现实质突破。

二是从“教师中心”向“学习中心”的教学文化深层重构,其核心是以学生学习效果与发展质量取代传统教学中教师的绝对权威。这一转型要求教师角色从知识传授者转变为学习促进者,通过启发式、研讨式教学激发学生主动探究,形成师生学术共同体。其核心是通过高频互动实现思维训练与能力建构。然而,现实仍受制于行政化教学管理,规模化授课模式及教师评价的科研导向,师生互动频次与深度不足,“独白式”课堂仍占主导。未来需通过推广小班研讨、完善教师教学激励、发展“以学为中心”的评价工具,推动师生关系从单向传递走向双向建构,真正实现教学文化从“教”的控制逻辑向“学”的支持逻辑转型。

## 中国高校质量保障体系的制度创新

一是课程体系柔性化。旨在通过跨学科选课制、学分互认与个性化培养方案,打破传统刚性课程结构的局限,促进学生自主学习和全面发展。跨学科选课制允许学生跨越专业边界选修课程,拓宽知识视野,激发创新思维;学分互认机制通过建立“学分银行”和校际协议,实现学习成果的便携式积累与转移,增强学习路径的灵活性;个性化培养方案则基于学生兴趣、职业

规划与能力差异,定制动态课程组合,支持多元发展目标。当前我国高校仍面临行政壁垒、资源分配不均及评价体系僵化等挑战,需进一步强化制度协同与技术支撑,真正实现从“规模培养”向“个性成长”的范式转型。

二是教学评价多元化。通过学生评教、学习成果评估和社会评价三重维度重构评价范式,旨在从单一行政主导转向多元参与,以学生学习效果与发展质量为导向。学生评教的强调学生作为学习主体对教学过程的反馈与监督,促进教师教学改进;学习成果评估聚焦能力增值与认知发展,采用档案袋、Rubrics等工具量化学习成效;社会评价引入雇主、校友等外部利益相关者,验证教育质量与社会需求的契合度。在我国,学生评教流于形式、学习成果评估标准缺失、社会评价机制薄弱等现象仍客观存在,根源在于行政化评价文化与科研导向挤压,亟须建立系统化、透明化的多元评价体系,真正赋能学生主体性。

三是支持系统整合。其核心在于教学发展中心与院校研究机构的协同赋能,以形成教学改进与管理决策的闭环。教学发展中心聚焦教师培训、教学方法创新与学习效果评价推广,通过工作坊、咨询服务和教学研究,推动“以学为中心”的课堂变革;院校研究机构则系统收集与分析学生学习数据、就业反馈及资源投入信息,为质量评估与战略规划提供证据支持。二者协同旨在破解传统教学中与管理脱节的困境,实现从数据驱动到教学改进的无缝衔接。然而,实践中,这两类机构往往各自为政:教学发展中心资源匮乏、影响力有限,院校研究偏重行政绩效而忽视教学维度,导致协同机制虚化,数据未能有效反哺教学。未来需通过顶层设计建立联席工作机制,共享数据平台,并将学生学习效果作为协同核心指标,真正赋能“以学生为中心”的系统性质量提升。

## 中国高校质量保障体系的转型路径

推动高校质量保障体系从“教”向“学”转型,必须通过顶层设计与基层创新的有机结合。顶层设计需明确学校使命与战略规划,制定柔性化的政策框架如学分互认制、跨学科选课机制和资源倾斜方案,为基层创新提供制度保障与方向指引;基层创新则依托院系与教师自主性,鼓励教学方法的个性化探索,学生学习成果的多元化评估及学生参与课程设计的实践,形成自下而上的改进动力。关键是通过建立“教学支持中心—院校研究机构”协同机制,整合

数据驱动决策与教学反馈循环,将学生学习效果作为核心评价指标,同时配套教师激励政策(如教学贡献量化评职)、学生自主权扩大(如专业选择自由)和常态化质量迭代文化,确保政策落地与创新实践相互赋能,最终实现全校范围的质量提升与学生发展双赢。

推动从“教”向“学”的转型还需深度融合传统文化精髓与现代教育理念。中国传统教育智慧如“因材施教”“教学相长”与西方“以学生为中心”的理念高度契合,可通过以下路径实现操作化:一是将“师徒制”传统与现代导师制结合,建立常态化师生学术共同体,通过高频互动激发学生批判性思维与创新能力;二是借鉴“知行合一”理念,在课程设计中强化实践导向与跨项目整合,例如在通识教育中嵌入项目式学习、服务学习等模式,促进学生能力全面发展;三是利用数字化工具重构传统“教学相长”的反馈机制,实现学生学习过程的实时监测与个性化支持。同时,需通过教师发展工作坊、传统文化与现代教育理论融合培训,以及改革评价体系(如将学生发展增值作为核心指标),系统性推动文化转型,最终形成既有中国人文底蕴又符合国际前沿的质量保障新范式。

推动从“教”向“学”转型必须通过技术赋能与制度变革的并行策略。技术赋能方面,整合学习管理系统、大数据分析的人工智能工具,实时追踪学生学习行为、能力增值与个性化需求,通过学习分析平台提供动态反馈与自适应学习路径,支持精准教学干预;制度变革方面,重构评价体系,将学生学习成果(如技能掌握、批判性思维发展)作为核心指标,改革教师考核机制以奖励教学创新与学生指导,同时建立跨部门协同机制(如教学支持中心与院校研究办公室数据共享),确保资源向学习支持服务倾斜。操作性上,可优先试点智慧教室与数字档案袋系统,配套修订学分认定政策,扩大学生选课自主权,并开展教师技术应用培训,形成数据驱动决策与制度适应性调整的闭环,最终实现技术与制度的互促共进,赋能学生主体性发展。

基金资助:广东省2022年度教育科学规划课题:学生中心—主体际性—持续改进:高校内部教学质量保障的创新探索与实践(2022GXJK272);广东省2022年高等教育教学改革项目:审核评估视域下的地方本科高校内部教学质量保障体系的优化研究与实践(粤教高函【2023】4号)。

(作者单位:广东石油化工学院)

# 乡村振兴战略下地方特色文化的数字化传播路径探索

——以茂名“云趁墟”为例

叶超颖 唐少莲

党的二十大报告明确指出:“扎实推动乡村产业、人才、文化、生态、组织振兴”,强调了文化在乡村振兴中的重要地位。地方特色文化是乡村的“根”与“魂”,其作为乡村独特的精神标识和宝贵的发展资源,承载着深厚的历史记忆与独特的价值认同。然而,在现代化与城镇化的进程中,不少优秀乡村文化面临着传承断层、传播乏力、与经济融合度不高等挑战。与此同时,数字技术的迅猛发展,特别是移动互联网、虚拟现实等技术的普及,为破解这些难题提供了前所未有的机遇。因此,合理运用数字技术,推动地方特色文化实现数字化转化、存储、传播与再创造,不仅是保护文化遗产的必然要求,更是使其“活”起来、“火”起来,赋能乡村文化振兴的关键路径。

茂名市实施的“百墟千村振兴计划”,旨在通过打造“六大样板墟”:壹家墟、油城墟、沉香墟、宾州墟、高凉墟、橘州墟,探索城乡融合发展的新路径。晏镜壹家墟作为该计划的首个开墟项目,汇聚了壹家文化、俚族文化、洗夫人文化、渔商文化等多元地方特色文化,在实体建设上已取得显著成效,如带动旅游收入、促进村民就业、改善村容貌等。但同时也面临着现实挑战:传统文化保护传承乏力、文化宣传力度有限、现代传媒手段应用不深、文创产品创新性不强等。在此背景下,“云趁墟”概念的提出与实践,正是应对挑战、顺应数字化趋势的创新之举,为探索地方特色文化的数字化传播路径提供了一个可参考的模式。

“云趁墟”并非简单地将线下集市搬至线上,做成一个电商平台,而是利用数字技术,如小程序、VR、社交媒体等,构建一个集文化展示、深度体验、互动传播与线下导引于一体的综合性数字空间。“云”代表数字化、网络化的媒介形态,强调其超越时空的便捷性与连接能力;“趁墟”则保留了传统与乡村集中“赶集”的核心内涵——即人与人、人与物、人与文化的相遇与互动。因此,“云趁墟”的本质,是通过数字化手段,重新激活和演绎传统“墟市”的文化交流与社会互动功能,目标是打造一个虚实融合、持续运营的文化传播新场域。

以晏镜壹家墟为例,搭建“云趁墟”平台可从以下五个方面系统推进:

一是云创维度空间,打造沉浸式云游特色墟体验。云创维度空间采用“平面+立体”融合技术,对壹家墟真实场景进行数字化建模,构建虚拟维度场景。通过线上平台电子地图,以特色画屏呈现壹家墟地标:一方面,壹家墟总览图采用立体建模形式,游客可通过滑动屏幕全景浏览壹家墟整体构造;另一方面,将各特色店铺、景点转化为多维模块,既展现整体布局,又以建模形式突出单个商铺亮点,实现“地图导航+景点商铺宣传”双重功能。通过数字化技术,既能充分彰显壹家墟的独特魅力,让游客深度体验其文化、风情与特色,又能有效传播壹家墟特色文化,吸引更多潜在游客实地探访。

二是云绘美食元素,塑造特色美食文化品牌。在“云趁墟”平台搭建美食专题板块,系统整合并上传美食相关信息,具体包括美食高清图、制作流程、工艺特色、当地群众评价等核心内容。重点挖掘民间大厨、美食传承人及老字号品牌资源,通过视频形式记录其精益求精的制作过程、独特技艺及背后的文化故事,以专业摄影凸显美食视觉吸引力,以故事化视频赋予美食文化内涵,强化美食店铺的话题性与流量价值,进而推动当地美食文化传播,拓宽“墟”文化品牌辐射范围,提升壹家墟美食知名度。

三是云传新兴工艺品,构建墟色新“潮”印象。文化旅游特色工艺品产业是乡村振兴的重要突破口。针对壹家墟传承百年的纯手工皮鞋产业,“云趁墟”平台为其设立专属窗口,系统介绍手工皮鞋制作流程,让用户直观感受手工艺魅力与工匠精神。同时开设互动区,用户可在此参与设计讨论,提出个性化产品需求,通过平台对接当地商家实现需求传递与产品定制,从而赋予手工艺品独特的价值。此外,还能让游客从旁观者转变为文化创造的参与者,在互动过程中深化他们对地方特色文化的理解与认同,实现文化传播从“被动接受”到“主动共创”的转变,该模式能更好地激发传统工艺的当代活力,促进文化旅游特色工艺品产业的发展。

四是云展特色街景,营造全民“打卡”氛围。随着社交媒体的普及,“打卡分享”已成为主流方式,但传统的景区打卡,如简单拍照、

排队手签等形式存在体验短板。“云趁墟”平台推广电子盖章打卡新模式,游客可在线上分享照片至社交媒体,同步获取景区专属纪念照片及电子徽章,不仅节省了排队时间,优化打卡体验,并且更有利于纪念照片和纪念品的保存。同时,不同游客上传的多元打卡内容,可帮助“云游客”从多视角了解壹家墟真实街景与美食特色,既丰富“云趁墟”体验维度,又能提升壹家墟曝光度,吸引更多潜在游客进行实地打卡,形成“游客间相互推荐、共同探讨”的良性互动生态。

五是云集特色文化资讯,弘扬文化风采。塘晏晏镜地区兼具得天独厚的地理优势与深厚的文化积淀,壹家墟不仅拥有晏镜岭、中国第一滩等自然景观,更承载着渔文化、洗夫人文化、墟文化等丰富人文资源。为推动壹家墟特色文化广泛传播,“云趁墟”平台将聚焦文化资源深度挖掘,通过专题文章、人物访谈、活动全程记录等形式,深度解读壹家墟特色文化内涵,及时更新墟市动态,将“云趁墟”平台打造成为一个持续更新的“文化数据库”,既服务于游客的文化认知需求,也为学术研究和文化传播保存了珍贵的文化资源。通过加强平台与用户的互动,收集用户反馈与建议,不断优化内容,使其成为弘扬地方文化风采、增强本土文化自信的线上主场。

在乡村振兴战略的引领下,地方特色文化的数字化传播不仅是时代发展的必然趋势,更是激活乡村文化生命力、推动乡村全面振兴的重要路径。“云趁墟”平台以茂名晏镜壹家墟为样本,探索了一个虚实结合、持续运营的文化传播新模式,在此基础上灵活调整、因地制宜地推广至茂名六大样板墟,形成“六墟联动、各美其美”的数字化文化传播矩阵。通过小屏幕联动大乡村,全面激活茂名地域文化的整体活力,推动文化资源优势转化为区域经济发展优势,促进乡村全面振兴。

(本文系“攀登计划”广东大学生科技创新培育专项资金项目《云上趁墟——线上趁墟携展茂名文化共助乡村振兴新格局发展》(项目编号:pdjh2024 b267)阶段性成果)

(作者单位:广东石油化工学院马克思主义学院)

# 三孩政策下职业女性母职社会化分担机制创新

曾伟慧 李幼斌 韩春

随着三孩政策的全面推行,职业女性面临工作与母职实践的双重压力之中。据2021年第四次中国妇女社会地位调查发布显示,母亲承担孩子日常生活照料比例高达76.1%,女性照料家庭成员及家务劳动时间为154分钟,约为男性的2倍,并且普遍存在职业晋升受阻、育儿成本过高、照料教育内卷加剧等多重困境。究其根源,是传统性别分工观念与现代劳动力市场需求的错位、普惠性托育服务的结构性短缺、企业用工成本的隐性转嫁等问题,共同构成了职业女性母职困境。

为破解这一困局,党的二十届三中全会明确指出,要健全人口发展支持和服务体系,推动建设生育友好型社会。基于此,本研究提出构建“制度—市场—文化—家庭”四位一体协同发力,实现“生育友好型”社会支持网络体系,将母职从私人领域的“性别化劳动”转化为公共责任的“社会化共担”机制创新。

## 一、破制度之茧:生育成本社会化分担体系构建

1.保就业:消解性别歧视,重构保障制度

为破解育龄女性面临的隐性歧视与“重返职场难”困境,探索建立灵活多样的生育哺乳期人性化工作机制显得尤为重要,以实际行动保障女性职工的“就业权”和“生育权”。在政策层面,健全法律保护机制是首要议题。相关立法机构应持续修订《妇女权益保障法》,并尽快出台《反就业歧视法》,增设“重返职场权”,明确禁止“隐形歧视”“变相歧视”,还要让企业公开性别薪酬差距数据并设立“举证责任倒置”规则,以此降低育龄女性“就业难”的风险。在企业责任方面,应当建立生育成本共担机制。对实行“弹性工作制”以及提供“妈妈再就业岗位”的企业给予财税激励。在社会支持层面,为“再就业妈妈”群体搭建一个政府主导、社区促进、社

会组织帮扶、家庭支持、个人努力协同作用的全链条支持网络,重构一系列制度以消解性别成本差异。

2.强休假:重塑平衡机制,创新产假制度

我国现行产假制度为母98天、父15天的模式,该模式单一且固化女性育儿责任。对此,创新性性别平等休假制度刻不容缓,需要尽快实施“不可转让的父产假”,强制男性承担至少40%育儿假期,用刚性制度约束父亲履行育儿责任。北欧经验表明,当男性休产假率超60%时,男女职业中断率差距可缩小80%,可见当育儿责任不再是女性的份内事时,能有效减少“母职惩罚”。芬兰育婴假同样规定父母休产假配额且不可转让,此举既保障父母双方共担育儿责任,又能有效阻断用人单位转嫁生育成本的风险,从而实现职场公平与家庭责任再平衡的协同推进。

3.优托育:纳入公共服务,破解供给短缺

落实党的二十届三中全会“要有效降低‘三育’成本”“加强普惠育幼服务体系建设”的要求,核心在于将0-3岁托育纳入基本公共服务,构建多元化、便捷化、普惠性的“托育+早教+幼儿园”一体化服务体系。一是大幅增加公立托儿机构,鼓励用人单位依托、社区嵌入式托育、家庭托育点及“托幼一体化”等多种模式,不断探索政企社合作;二是推行15分钟“托育生态圈”,探索社区老幼互助模式,让托育服务触手可及;三是强化专业化建设与全流程监管,确保托幼育儿服务的质量以及明确普惠收费标准。可学习借鉴北欧经验,收费不超过家庭月收入3%,并对多孩家庭和低收入家庭有相应的减免费用政策,从而形成“家庭减负—机构提质—政府托底”良性循环,实现幼有所育,幼有善育。

4.减负担:强化经济支持,降低育儿成本

完善生育补贴制度及家庭税收政策改革。一是通过设立由卫健委监督管理的生育专项基金,根据生育子女数阶梯式发放现金补贴,比如一次性补贴一孩5000元,二孩8000元,三孩14000元等举措;二是大幅度提高覆盖托育、教育等育儿支出的个税抵扣额度;三是多孩家庭购房实行首付比例梯度下调、优先分配人才房、住房公积金“三代直联、跨区通用”、购车免征汽车购置税等举措,降低多孩家庭的育儿压力。

## 二、疏市场之淤:职场性别包容生态培育路径

1.打破隐性性别壁垒:生育友好型职场补偿机制法治化

“二次生育”“三次生育”必然增加用工风险,为切断“生育次数—就业歧视”的传导链,在生育成本社会化的基础上,传导薪酬支付责任由财政承担。一方面,借鉴德国经验,将产假薪酬支付责任从用人单位转移至医保基金/财政。另一方面,将企业生育成本承担纳入法定义务,建立税收抵扣等激励制度。如推行“性别用工平衡税制”,当女性职工占比达40%以上,按每人每年减免企业所得税5000元;设立“产后返岗补贴”,每新增1个产后返岗岗位,月报增值税2000元;实施“连续履约奖”,对女性员工生育后连续履约满3年的企业,返还其社保缴费的30%等举措,通过经济补偿对冲用工风险,使得男女用工成本趋于一致,以此消解职场性别歧视。

2.重构建性职业责任:职业发展通道的多元共融设计

实行弹性工作制度及“渐进式返岗”政策,保障职业女性产后弹性工作时间、远程办公权利,并禁止因此影响晋升。如广东“妈妈岗”模式,逐步实行弹性工作制,并且推行产后配套技能培训,缓解母职压力,有效提高产后返岗率。此外,根据女职工规模配备标准化管理室,并同步开放母乳喂养时段,解决即时需求。如北京

汽车集团有限公司在公司一线建起164个母婴关爱室,并实行标准化的服务管理以满足孕产期、哺乳期女职工的需求。当企业将母职关怀内化为核心竞争力时,不仅能提升员工留存率,更将催化职场公平与生育友好的正向循环。

3.拓宽托育服务供给:育儿责任社会化协同机制构建

为激发市场活力,实现普惠托育服务体系,要加强推行“政策资助—社区供地—企业办托”联合驱动的办托模式。一方面,借鉴日本KCH集团“医院内保育园”模式,鼓励用人单位与专业托育机构合作,提供0-6岁托幼一体化服务,承担社会化育儿的责任。另一方面,以职工需求为导向,开发寒暑假托管、临时托育等差异化服务以及开发“隔代教育培训”等市场化课程,面向祖辈群体提供付费服务,既缓解家庭育儿压力,又创造新的消费增长点。此外,将托育服务纳入企业信用评价体系,在政府采购、招投标、金融授信等环节,对提供托育服务的企业给予评级加分,增强企业投入动力。

## 三、解文化之锁:母职伦理的现代性转型

1.解构传统母职叙事:亲子责任共担的文化重构

近期兴起的《好东西》等文艺作品通过解构“完美母亲”神话,将母职困境置于社会结构性矛盾中审视,将镜头从“如何成为完美母亲”转向“母亲何以成为主体”,借具象化矛盾主体激发公众对母职困境的批判性反思。由此可见,主流媒体亟需构建性别平等的叙事新范式。具体而言,一是打破“母职天职论”的叙事框架,主动呈现女性职业发展、自我实现与母职实践的多元图景;二是推动父母共育责任的活语生声,呼应三孩政策下的社会化育儿需求,强化媒体宣传与政策引导,推动“父职再嵌工程”建设。如《爸爸当家》中,展现爸

爸们独立承担育儿责任的全过程,为破解“父职缺席”提供了生活化的样本;三是强化生育友好型社会的文化支撑,制作职场妈妈纪录片及育儿专栏,直面职场歧视、育儿焦虑等现实痛点,寻找新时代下“职场vs育儿”的平衡点。

2.构建心理——法律支持系统:生育友好社会生态营造

整合卫健系统、妇联及社会公共资源,设立孕期心理咨询专项服务,完善反生育歧视法律援助体系。一方面,通过搭建线上线下一体化心理服务平台、心理咨询热线等方式,为妈妈们提供心理疏导和辅导服务,定期开展线下团体心理辅导、亲子关系工作坊等活动,帮助妈妈们缓解孕产期、产后抑郁等母职压力。另一方面,着力健全反生育歧视法律援助体系,畅通法律援助渠道。聚焦三孩妈妈、单亲妈妈等特殊群体,为其提供全过程法律支持的“绿色通道”。这包括但不限于职场生育歧视、家暴问题的处理、离婚财产分割、子女抚养权争夺等问题,确保其在遭遇法律困境时,能够及时获得高效、专业的法律支持,切实维护自身合法权益。

## 四、织责任之网:家社协同的育儿支持网络

1.家庭分工模式重构:父职责任的制度化倒逼机制

为破解传统性别分工观念与现代劳动力市场需求的错位,当今社会应倡导家庭成员共同分担家务和育儿责任,父母双主角地参与家庭教育中,将育儿从“单线刺绣”变为“经纬交织”,为孩子提供更加全面、均衡的成长环境。并且解决“父职缺席”的问题,提升父亲对育儿责任的认知。其一,设立父亲共育的育儿假并强制规定父亲假的配额,以刚性制度保障父亲育儿时间,打破“母亲休假、父亲缺席”的传统模式。其二,将父亲参与子女教育的时长纳入中小

家参与育儿频次,定期向学校反馈的方式,将“父职缺席”从家庭内部问题转化为社会共同关注的教育责任议题。三是完善带薪陪产假的弹性激励机制,如在现有法定陪产假基础上,对主动延长陪产假的父亲实施“阶梯式奖励”。此外,还可充分发挥舆论作用,倡导爸爸回归家庭,鼓励男性更多地参与育儿,主动承担父职责任,促进家庭内部的平等和谐。

2.“1公里”育儿生态圈打造:社区托育资源的立体化整合

构建“1公里”育儿生态圈,需以社区为核心枢纽,通过立体化资源整合实现家社协同发展。上海静安区推出“周末宝宝屋”,通过“教医养”三位一体服务平台,推动育儿责任从“密集母职”向社会共担转变,让学前教育在家门口触手可及。在此基础上,应大力支持公私合作的多元化育儿模式,以嵌入式托育点为载体,在社区、商圈、写字楼等场景打造“15分钟便民育儿圈”,让家长能便捷获取专业照护服务。

破解职业女性母职困境,是三孩政策落地见效的关键一环,更是社会治理现代化的必答题。从制度层面构建生育成本社会化体系,到市场培育性别包容职场生态,从文化角度改写母职伦理,再到家社会共育育儿支持网络,“制度、市场、文化、家社”四位一体的社会化分担机制创新,本质上是对“母职惩罚”的突破,更是对生育友好型社会的制度性应答。这一机制既通过法治保障、政策激励为职业女性卸下“双重枷锁”,也借助观念重塑、资源整合让育儿责任回归社会共同体,最终在性别平等与人口可持续发展之间找到动态平衡。当生育不再是女性的“单人战役”,当职场与家庭的边界不再是“两难选择”,方能真正激活注入政策的民生温度,为国家发展注入可持续发展的口动能。

(作者单位:广东石油化工学院马克思主义学院)