

## 京津冀协同发展背景下长城研学实践体系的构建路径研究

柴雯欣 陶嘉玮 张湛

**摘要:**在长城国家文化公园与京津冀协同发展战略的背景下,长城研学成为文化遗产活化与社会教育融合的重要载体。整合京津冀区域长城文化资源,构建科学、系统的研学实践体系,对推动文化遗产活态传承、区域文旅教深度融合具有重要意义。本文基于对京津冀长城资源禀赋与现状的分析,提出以跨区域协同为机制、资源整合与课程开发为核心、科技赋能与标准保障为支撑的构建框架。旨在为京津冀长城文化价值的创造性转化与创新性发展提供理论参考与实践方案。

**关键词:**京津冀协同;长城国家文化公园;研学实践体系

## 引言

长城,作为世界文化遗产,承载着深厚的历史文化底蕴与爱国主义教育价值。《长城国家文化公园建设保护规划》及京津冀协同发展战略为跨区域文化遗产资源整合、文旅产业协同发展提供了机遇。研学旅行作为连接学校教育与实践探索的有效载体,在青少年综合素质培养与文化传播中的作用日益凸显。将长城资源转化为优质的研学实践内容,既是活化文化遗产的重要途径,也是落实立德树人根本任务的必要。

然而,当前京津冀地区长城研学发展仍面临挑战:三地长城资源分布广泛但联动不足,存在“碎片化”与“同质化”现象;研学产品缺乏系统性与跨学科整合;协同机制不健全,行政壁垒制约共享共建等。本研究立足京津冀协同发展背景,探索构建理念先进、资源整合、保障有力的跨区域长城研学体系,促进长城文化的传承与教育功能的发挥。

## 一、理论基础与政策依据

(一)长城国家文化公园建设的战略导向

长城国家文化公园建设要坚持保护优先、强化传承,文化引领、彰显特色总体设计等原则,为长城研学实践的建设提供政策支撑。而长城研学体系的构建也需服务于长城国家文化公园的建设规划,深入挖掘长城的历史、科学、文化、生态等多种价值,转化为可感受、可体验、可传承的教育资源。

(二)京津冀协同发展的区域合作框架  
京津冀协同发展要求整合三地文

化和旅游资源,构建优势互补、协同联动的现代产业体系。长城作为三地共有的文化遗产,构建跨区域研学体系是京津冀文旅融合的具体实践,需要政府、文博机构、教育部门、旅游企业等建立长效合作机制,实现资源共享、市场共拓与标准互认。

## (三)体验式学习与建构主义理论

研学实践的本质是体验式学习。建构主义理论认为知识是学习者在与环境的互动中主动建构的。长城研学课程设计应遵循体验式学习的原理,通过实地探访、情境模拟、项目式学习、动手制作等活动,引导学习者从被动接受转为主动探究,在沉浸式体验中深化对长城文化内涵的理解。

## 二、京津冀长城资源与研学现状分析

京津冀地区长城资源丰富且各具特色。北京段长城总长520.77千米,以八达岭、慕田峪、古北口为代表,设施完善、知名度高;天津段长城总长40.283千米,以黄崖关为核心,军事文化特色突出;河北段长城总长2498.54千米,以山海关、金山岭、大境门、崇礼段为示范,其中山海关拥有平原长城、滨海长城、山地长城等独特资源,角山脚下建有目前国内面积最大、展陈最丰富的国家一级博物馆——山海关中国长城博物馆。资源的多样性与互补性为设计跨区域、主题化的线性研学路线奠定了基础。

现有研学实践存在的问题:

## 1. 协同机制缺失

三地研学活动大多各自为政,目前北京市、河北省对长城研学有所规范,但是其他方面缺乏统一的规划与协调管理。

## 2. 课程体系薄弱

走马观花式研学现象严重,目前多以徒步、参观、听讲解为主,现有产品多停留在“游”的层面,“学”的深度不够,更是少有涉及长城精神层面的。

## 3. 课程设计缺乏系统性

未能紧密结合国家课程标准与不同年龄段学生认知特点,缺乏跨学科融合。对各地长城的独特文化内涵挖掘不到位。

## 4. 组织力量参差

目前长城研学多以机构或者学校为主导,以盈利为目的的机构研学,专注于利润的压缩,课程体系单薄,专业化程度欠缺;以任务为目的的学校研学组织人数过多,效果较差。

## 5. 师资力量薄弱

大量的长城研学旅游指导师,未经过专业培训与系统学习,对长城知识研究缺乏系统性和准确性。

## 6. 保障体系不健全

跨区域研学交通不便,跨区域研学缺乏医疗保障。容易受到政策影响,需要建立三方统一的标准和相互联动机制。

7. 长城国际化研学服务缺失,长城作为世界文化遗产,每年吸引数百万外国游客,但缺少配套的研学服务方案。

## 三、京津冀长城研学实践体系的核心构建框架

通过对京津冀长城的资源禀赋与研学现状的深入分析,本研究提出以“理论引领—路径构建—机制保障”为核心的框架。

## (一)理论引领:

以“立德树人”为根本任务,构建以历史文化、建筑美学、生态环境等跨学科的研学理论模型体系。

将研学过程系统分解为“文化认知→实践体验→价值内化”三个螺旋式上升的阶段:1. 文化认知阶段:通过专家讲座、知识学习等方式,了解长城历史、建筑、文化价值等基础知识,形成理性认知。2. 实践体验阶段:通过实地考察、博物馆参观、手工制作等沉浸式互动活动,生动感知长城的具体内涵。3. 价值内化阶段:通过小组讨论、相关创作、志愿服务等方式,将长城精神真正内化于心,成长为个人品格,提升文化自信。

## (二)实施路径:

1. 基础层:开发代表性段落长城研学。针对山海关、八达岭、黄崖关等代表性段落,开发区域化研学课程。如山海关中国长城博物馆推出的“传城者”研学课程,立足于博物馆80+长城知识点,以沉浸式互动、任务驱动等方式传播长城知识和长城精神。该课程兼顾了地域特色与通用性,经调整后,可直接推广至京津冀其他同类资源点,实现优质课程资源快速孵化推广。

2. 进阶层:构建线性长城研学课程。突破行政区划,规划设计“长城研学走廊”,如京津冀长城烽火台探秘课程、京津冀雄关城池探索、行走四季长城课程等,串联京津冀不同的长城资源点,形成“1+1>2”的效果,体现长城作为线性文化遗产的魅力。

3. 拓展层:拓展长城全境。长城作为爱

国主义教育资源,可以紧密对接中小学课程,打造“跟着课本读长城”主题研学课程,串联15个省市区的长城文化资源,实现长城文化知行合一。

## (三)支撑体系:协同机制与标准化保障

1. 政策与标准协同:三地政府及相关部门应联合发布《京津冀长城研学旅行服务标准》,打造“京津冀长城研学”品牌,通过联动活动、媒体宣传、品牌塑造等方式扩大影响力,同时规范基地建设、课程质量、导师认证、安全管控等关键环节。

2. 组织与运营协同:将基础性长城研学课程纳入中小学学期课程表。倡议组建“京津冀长城研学联盟”,整合多方资源,开发长城科学读物,带动沿线民宿、餐饮、文旅产业发展,实现良性循环。

## 四、结论

构建京津冀协同发展背景下的长城研学实践体系,是破解长城资源碎片化问题、促进长城文化资源转化的重要途径,也是将长城资源连点成线、实现系统发展的重要举措。该体系既可活化利用长城文化遗产,又可推动京津冀文旅教产业融合,是研学系统化发展的创新实践。未来需通过理论创新和博物馆等机构带动,实现体系全面落地,促进长城文化价值的现代化转化,培养具有爱国主义情怀的青少年,真正讲好长城故事、传播长城文化。

(作者单位:山海关中国长城博物馆)

## 参考文献:

- [1]国家文化公园建设工作领导小组. 长城国家文化公园建设保护规划[Z].2021.
- [2]京津冀协同发展领导小组办公室. 京津冀协同发展规划纲要[Z].2015.
- [3]教育部等11部门. 关于推进中小学生研学旅行的意见[Z].2016.
- [4]董耀会等. 长城文化经济带建设研究[M]. 秦皇岛:燕山大学出版社,2024.
- [5]姜卫润. 基于文化遗产传承的研学旅行课程开发研究——以秦皇岛长城为例[D]. 燕山大学,2022.
- [7]霍瑞,柴雯欣,成思源. 利用长城文化资源发挥博物馆“教育与研究”职能——以山海关中国长城博物馆为例[J]. 黑龙江史志,2025(4).

## 数字化转型对公司治理的影响与优化研究——以河钢股份有限公司为例

陈颖

钢铁行业作为我国实体经济的重要支柱,在产业升级与绿色低碳转型背景下,正加速推进数字化变革。数字化转型不仅重塑生产运营模式,也深刻影响企业治理结构与决策效率。行业数字化投入持续提升的背后,数据治理、技术融合与人才供给成为关键挑战。河钢股份有限公司是我国大型骨干钢铁企业,规模领先、产业链完整、综合竞争力强,引领着行业绿色与数字化转型,本文围绕河钢展开相关研究。

## 一、数字化转型对

## 河钢股份有限公司治理的影响

## (一)对治理结构的影响

钢铁行业传统治理结构中,河钢曾存在多层级管理模式,层级冗余导致信息传递滞后、决策落地效率偏低。数字化转型推动下,河钢通过搭建一体化数字平台,实现了生产、管理、营销等全链条数据的集中归集与实时共享。同时,数字化转型正全面革新企业的组织格局,促使治理结构由传统的垂直层级体系向扁平化、网络化的新型架构演进,这一变革的关键推动因素是数字技术打破了部门间的信息隔阂,让以数据为依托的跨部门协同成为现实。在生产运营层面,河

钢为一线员工配备智能终端设备,员工可通过数字平台提出改进建议,相关建议经技术部门审核后可直接纳入生产优化方案。

## (二)对决策机制的影响

数字化转型前,河钢决策多依赖管理层经验,主观性较强,易造成生产与市场需求脱节。转型后,企业搭建了全产业链数据采集与分析体系,借助大数据模型深度挖掘数据价值。在生产端,通过分析市场需求、原料价格及生产能耗等数据,精准预测钢材需求,合理制定生产计划,有效减少库存积压。面对钢铁行业原料价格波动大、市场变化快、生产流程复杂等特点,河钢运用物联网、5G技术实现生产与市场数据的实时采集监控。同时搭建市场动态监测系统,实时跟踪价格、竞品及下游需求变化,遇重大市场波动可自动预警,助力管理层依托数据快速制定应对方案。

## 二、数字化转型下

## 河钢股份有限公司治理问题

## (一)数据治理问题

河钢在数字化转型中积累了海量多维度数据,但数据质量、安全及共享问题突出。一是数据采集标准不统一,格式混乱、

口径不一;二是老旧系统防护不足、员工安全意识薄弱,网络易受攻击并存在信息泄露风险;三是存在严重的数据孤岛现象,各系统架构与数据库不统一、接口标准缺失,加之部门间对数据权属认知不一,存在共享抵触,导致数据难以整合流转。

## (二)技术与人才挑战

数字化技术的快速迭代,给河钢带来显著技术更新压力。钢铁行业数字化涉及的前沿技术更新周期不断缩短,部分数字化系统与设备存在贬值、淘汰风险;新兴数字技术与钢铁生产工艺融合难度较大,缺乏成熟应用经验,反复试验调试既增加成本,也可能影响正常生产;数字化人才短缺成为瓶颈,复合型数字人才占比偏低,高端领军人才引育困难,内部员工尤其是中老年员工数字化技能不足、接受度不高,需开展大规模技能培训。

## 三、优化建议

## (一)完善数据治理体系

针对数据质量问题,河钢应建立统一数据标准体系,规范各部门数据口径与格式,并设立专项团队统筹管理;同时建立数据质量追溯与考核机制,将其纳入绩效考核,推

动规范操作。在数据安全方面,升级老旧系统,部署加密、防火墙等防护措施,对数据分级分类管理,严控核心数据访问权限。破解数据孤岛,需搭建统一数据中台,通过标准接口整合全链条数据,建立共享目录明确权限边界。管理层在数字化转型中起着关键的执行与推动作用,数字化转型要求管理层有强大的数字化领导力,有能力合理组织并协调企业内部的数字化转型工作。这涉及制定数字化转型的实操方案、分配资源、推动跨部门合作以及培养员工数字化素养等。

## (二)强化技术创新与人才培养

应对技术更新压力,河钢应建立技术监测与研发机制,定期评估前沿技术适配性,加大研发投入,组建专业团队推进技术与工艺融合,并依托产学研平台缩短研发周期。同时,制定系统设备定期评估迭代计划,联合高校开发适配冶炼工艺的AI(人工智能)模型。针对人才短缺,构建“引育留”全链条体系:以市场化薪酬与柔性引才吸引高端人才,与院校合作定向培养基础人才;开展分层培训,提升管理层、技术人员及一线员工的数字化能力。

(作者单位:河北经贸大学)