

数智时代五育并举育人评价的变革路径探析

■ 刚红光

教育数字化战略落地提速，人工智能、大数据等新兴技术持续重塑高等教育的育人模式与评价体系。五育并举作为立德树人根本任务的核心实施载体，是推动学生德智体美劳全面发展的关键支撑。反观传统育人评价机制，普遍存在评价维度割裂、考核方式僵化、数据支撑不足、反馈时效滞后等问题，难以适配新时代素质教育的发展要求。本文立足于数字智能教育发展语境，系统剖析五育并举育人评价的现实瓶颈，厘清评价体系转型的内在逻辑，依托智能技术赋能优势，从指标构建、评价模式、数据治理、探索育人评价数字化转型的实践路径，旨在构建过程化、精准化、立体化的综合育人评价体系，为高等教育评价改革与高质量育人实践提供参考。

数智时代五育并举育人评价的变革

逻辑。首先是价值逻辑。数智时代的评价变革，核心是重塑育人评价的价值内核，彻底破除功利化的应试评价导向，确立以学生综合素养发展为核心的评价理念。五育并举旨在培育学生全方位的综合素养，传统评价模式难以实现素养的量化、可视化、动态化测评。而智能技术的深度应用，可实现对学生品德、体能、审美、劳动、思维等多维度素养发展状态的精准捕捉，通过优化五育评价权重、完善综合评价指标，打破独尊智育的单一评价体系，充分发挥评价的育人导向功能，切实落实立德树人根本任务。

第二是技术逻辑。传统人工评价存在主观性强、覆盖面窄、精准度低等固有缺陷，而数智技术为科学化评价提供了坚实支撑。大数据技术可实现学生全场景成长数据的常态化采集，物联网设备可实时捕捉学生行为、运动、实践动态，人工智能算法可完成海量数据的分

类整合、关联挖掘与智能分析。技术赋能彻底革新了传统评价模式，有效规避主观研判偏差，大幅提升育人评价的客观性、科学性、精准性。

第三是实践逻辑。传统评价侧重阶段性结果评判，仅起到甄别筛选作用，育人赋能价值薄弱。数智技术构建起“数据采集—智能分析—精准反馈—育人优化”的闭环评价机制，让评价贯穿学生成长全过程。新时代育人评价不再是单一的结果判定工具，而是服务于教学优化、学生成长、家校共育的赋能载体，能够动态定位学生发展短板、追踪成长变化，为个性化育人、自主性成长提供靶向指导，真正实现以评促教、以评促学、以评促长。

数智时代五育并举育人评价的变革路径。第一，要构建融合评价指标，优化五育均衡评价结构。针对五育评价割裂失衡问题，依托数字技术搭建一体化融合评价指标体系，重塑五育评价权重

结构。细化德智体美劳二级、三级评价指标，弱化笔试分数的单一权重，均衡提升德育品行、身体素质、审美素养、劳动实践的评价占比。德育聚焦价值认知、文明礼仪、社会责任设置量化指标；体育围绕体质监测、运动习惯、体能提升开展动态考核；美育覆盖艺术学习、审美创作、文化鉴赏等内容；劳动教育重点评判劳动态度、实践时长与劳动成果。同时，强化各维度指标的内在关联，打破五育评价壁垒，构建融合评价模型，实现对学生综合素养的整体性研判。

第二，要革新智能评价模式，完善全过程评价体系。依托大数据与人工智能技术，推动评价从终结性静态考核转向全过程动态追踪评价。搭建校园智能综合评价平台，整合课堂教学、校园活动、课后实践、居家表现等多场景数据，实现育人数据自动化、常态化留存。智育结合课堂互动、作业质量、错

题复盘、思维拓展等过程数据与阶段测试成绩，综合研判学生学习能力；德育依托智慧校园系统，动态记录学生日常品行、志愿服务、集体奉献表现，建立长效德育档案；体育借助智能穿戴设备实时采集体能数据，构建动态体质健康模型；美育与劳动教育通过数字化归档方式留存实践成果，依托AI算法生成个性化成长报告，实现素养发展可视化、可量化。

第三，要健全数据治理机制，破除数字化信息孤岛。为释放智能技术育人价值，需建立标准化、规范化的育人数据治理体系。统一五育评价数据的采集口径、存储格式与统计标准，保障数据真实完整、规范统一。搭建校级一体化数据共享平台，整合教学、德育、体美劳、后勤等多部门数据资源，打破学科与部门数据壁垒，实现育人数据集中管理、实时共享、联动应用。同时，完善数据安全管控体系，建立分级管理、权

限管控机制，规范数据采集、传输、使用全流程，严格保护学生隐私与成长数据安全，为智能评价体系稳定运行筑牢保障。

数智技术与教育领域的深度融合，是五育并举育人评价改革的重要契机，也是新时代高等教育高质量发展的必然趋势。当前五育育人评价仍存在结构失衡、模式僵化、数据割裂、主体单一等现实问题，制约了素质教育落地成效。教育领域需主动顺应数字化转型趋势，以立德树人为核心，通过构建融合化评价指标、搭建智能化过程评价模式、完善规范化数据治理、打造家校社协同评价格局，推动育人评价从片面走向全面、静态走向动态、经验走向精准。通过科学化、智能化的评价体系，充分发挥评价的导向与赋能作用，全面提升综合育人质量，为培育德智体美劳全面发展的时代新人提供坚实支撑。

（作者单位：辽宁对外经贸学院）

以技术之“变”锚定育人之“恒”——人工智能时代青年发展与教育变革问题探究

■ 林军

2026年7月，世界人工智能大会提出要让“人工智能这四千里马既跑得快又跑得稳”。当前，人工智能正加速渗透进研发设计、生产制造、运维服务等工业全链条。面对技术迭代的“快”与产业需求的“急”，如何守住育人的“稳”？当AI开始重构岗位技能图谱，青年就业难与企业招工难的“结构性错配”愈发凸显。把握“技术之变”的产业逻辑，锚定“育人之恒”的工业底色，是破解当前“AI+制造”人才困局的关键。

关注“技术之变”：直面“入门压力”与“供需错配”。人工智能对工业就业的影响，已不是简单的替代，而是对人才技能结构的深度重塑。技术变革对当代青年进入工业领域，正在设置新的高“门槛”。

一是“入门岗位”门槛抬高，传统培养路径受阻。以往刚出校门的青年通过基础绘图、简单代码编写、常规数据整理等工作，逐渐熟悉生产流程，在实践中积累经验。如今，AI工具迅速接管了这些简单化、标准化的入门岗位工作，与此同时，企业更倾向于需求“懂AI+熟练工”。这一结果导致青年面临严峻的“经验悖论”：企业需要能够直接利用AI技术解决问题的熟手，而青年却失去了通过传统入门岗位积累经验的“练兵场”，陷入“无经验难入职、

无入职难积累”的闭环。

二是产业智能化带来技能供需“错配”，复合型缺口扩大。产业智能化也带来了新的能力需求。一方面，工业大模型、数字孪生等新工具要求从业者具备“工业机理+AI算法”的双重能力；另一方面，智能制造运维、数据治理等新岗位要求迫切。然而，从现实情况看，当前高校人才培养仍滞后于产业迭代，懂工艺的不懂算法，懂算法的不懂产线，这种“教育与需求两张皮”现象严重影响了智能制造的发展效率，更制约了新质生产力的释放。

三是区域与机会分化，需防范新的“数字鸿沟”。优质产业资源和先进技术平台更多集中在产业基础较好的地区和高校，这些地区的学生更容易获得高水平的实习机会；而部分普通高校毕业生、县城青年以及传统工科专业学生，要获得这样的机会却较为困难。如何让更多青年共享智能制造发展机遇，也是推进产业升级必须解决的问题。

锚定“育人之恒”：以“工业基因”重塑人才培养底座。面对人工智能带来的产业变化，教育改革不能简单追逐技术热点，坚守工业人才培养的规律，以“变”的姿态实现战略升维。坚守“立德树人”与“工程伦理”的底线。无论AI如何进化，工程实践能力、安全意识、责任意识和创新精神始终是工业人

才不可替代的核心素养。要警惕技术异化，在培养青年驾驭AI工具的同时，必须将工程伦理、安全意识、工匠精神融入育人全过程。对于未来工业人才培养，不应只是培养“会使用机器的人”，而应培养能够理解技术、驾驭技术、推动技术创新的人。

推动产教深度融合：在“实战”中破解就业难题。破解AI时代的就业结构性矛盾，单靠高校“闭门造车”远远不够，必须依靠产业与教育的共同奔赴，将AI创造的“新赛道”转化为青年实实在在的“新舞台”。

第一，重构课程体系，培养跨界融合的“新工科”人才。摒弃“短平快”的通用工具培训，推动学科专业交叉融合。鼓励高校打破院系壁垒，设立“AI+机械”“AI+材料”“AI+能源”等微专业或交叉学科项目，重点培养青年利用AI工具解决复杂工程问题的能力，使其成为既懂制造工艺又精通数字技术的“现场工程师”。例如，青岛职业技术学院的AI工程技术创新与实践产教融合实训基地，让学生在虚拟仿真场景中学习和应用AI，既掌握了AI工具的使用方法，又培养了解决复杂工程问题的能力。

第二，共建真实场景，破解入门岗位缺失难题。教育与企业须“双向奔赴”。一方面，学校应将企业真实项目引入校园，推广“校中厂”“厂中校”模式。例如，西安汽车职业大学与比亚

迪合作开展“订单式人才培养”，人才需求匹配度达95%以上，就业率达100%。另一方面，企业应主动开放脱敏后的工业数据和真实业务场景，与高校共建“人工智能+制造”实训基地，让青年学生在校期间即参与AI模型的训练、调试与优化，以“实战经验”填补“入门岗位”的能力缺口。

第三，完善保障体系，护航新就业形态发展。随着平台经济和远程协作的兴起，工业领域的就业形态也在发生变革。建议相关部门加快完善适应AI时代的新就业形态劳动者权益保障机制，在社保接续、算法管理透明度等方面出台实施细则。同时，建立适应产业变化的数字技能认证体系，打通校企人才评价标准，让青年的数字技能“有证可依、有价可估”。

人工智能正在重塑工业的未来，而人才始终是驱动产业前行的核心力量。站在迈向“十五五”的关键当口，推动人工智能与制造业的深度交融，目光不能只锁定在技术突破上，更要投向人的成长。唯有教育主动拥抱产业之变，产业深度参与人才之育，供需错配这道难题才可能真正解开。

（作者单位：青海理工学院）

【基金项目】本文系青海省自然科学基金；（编号：2026-ZJ-601）2026年青海省高校思政工作质量提升综合改革与精品建设项目（青教思政办函202616）。

新疆大学生基层就业“引流”与“扎根”双轮驱动策略研究

■ 李锦亿 张冉冉 祝坤艳

基层是新疆推进乡村振兴和社会治理的重要阵地，为补齐基层人才缺口，自治区出台多项激励政策。但从现实看，新疆大学生基层就业呈现“需求旺盛、政策完善、流失严重”的结构性矛盾，单纯依靠物质激励的引流模式只能解决人才“引进来”的问题，难以实现“留得住、干得好”。引流是扎根的前提，扎根是引流的长效保障，只有把引进与留存统筹起来，构建协同发力的双轮驱动体系，才能为新疆基层治理与乡村振兴筑牢人才根基。

新疆大学生基层就业现状。从需求端看，基层人才缺口持续且区域不均。南疆及边境偏远县市需求占全疆七成以上，教育、医疗、农业技术、基层治理四大领域紧缺尤为突出；随着乡村振兴推进和治理现代化要求的提高，基层对人才需求正从数量增长转向质量与专业匹配度并重。从供给端看，引流政策体系逐步成型，已构建起国家级项目、自治区专项激励、生活社会保障、后续发展保障四大类框架，“三支一扶”“西部计划”等持续招募，补贴、安家、职称、考公考研倾斜等配套不断完善，赴基层就业人数稳步增长，引流政策在吸引大学生报名方面发挥了积极作用。然而，流失问题始终是核心痛点。调研显示，新疆基层人才年均流失率超过30%，南疆及边境县市流失率可达45%以上，大量大学生服务期满后选择离开基层，陷入“低引进、高流失”的恶性循环。不少大学生将基层就业视为跳板，服务期满即离开；北疆及城市周边吸引力较强，南疆偏远地区面临“招人难、留人更难”的双重压力。

新疆大学生基层就业面临的主要问题。政策结构失衡，“重引流、轻扎根”倾向明显。前期招聘激励较为完善，但入职之后的职业成长、生活兜底、文化情感融入等制度供给相对不足，人才“引进来”与“留不住”并存。引流环节存在短板。一是宣传精准度不足，大学生对基层工作生活状况缺乏了解，入职后心理落差较大；二是区域落实不均衡，南疆艰苦地区政策兑现与配套条件弱于北疆；三是部分岗位专业匹配度不高，学非所用会削弱职业认同感。

扎根体系缺失，三重支撑不足。首先，职业发展支撑不足。职业发展空间受限是人才流失的首要原因，职务职级与职称“定向评价、定向使用”双通道尚未打通，服务期满后的晋升路径不明确，基层经历难以有效转化为职业资本。跟踪培养机制缺失，骨干导师制与传帮带流于形式，培训与轮岗锻炼机会匮乏。退出与回流保障不健全，“一选定终身”的顾虑难以消除。其次，生活保障支撑薄弱。住房、交通、子女教育等配套落实不到位，周转公寓与租房补贴缺失，跨区域医疗联动尚未推进。南疆及艰苦边远地区津贴标准偏低且存在发放不及时、不足额现象，基层与城市公共服务差距明显，人才后顾之忧难以解除。

最后，社会情感支撑缺失。文化适应难与归属感缺失是流失的深层原因，在新疆多民族环境中尤为突出，社区社交平台匮乏，风俗体验与入职文化培训不足，本地同事帮扶机制尚未建立，社交联结难以形成。探亲便利政策落实不力，配偶工作与子女教育问题协调困难，大学生难以把基层当作第二故乡，从“身在基层”到“心在基层”的转变难以实现。

双轮运行不同步，协同机制不畅。引流与扎根本应形成良性循环，成功的扎根通过口碑效应强化后续引流，高流失率则形成负面示范。当前政策设计前后衔接不畅，引流阶段未充分传递扎根保障信息，扎根政策也未能针对性回应引流环节发现的顾虑。政府、高校、基层三方联动不足，高校培养与基层需求对接不紧密；区域施策一刀切，南疆与北疆差异化策略不够精细。

针对上述问题，政策层面可以加强政策精准宣教。在引流阶段即将扎根保障纳入宣传，让大学生决策时即能了解完整发展路径与保障安排。发挥基层典型与朋辈示范作用，增强价值认同。健全分级分类宣教机制，依托宣讲、就业指导等载体，将扎根政策讲清讲透，推动政策进校园、进课堂，坚定扎根边疆的发展信心，走稳走实留疆发展之路。

构建全周期扎根支撑体系。围绕职业发展、生活保障、社会情感三维度建立闭环支撑。职业发展上，打通“定向评价、定向使用”双通道，建立跟踪培养机制，健全退出与回流保障。生活保障上，落实住房、交通、子女教育配套，足额发放艰苦边远地区津贴，缩小公共服务差距。社会情感上，搭建社区社交平台，提供入职文化培训与本地同事帮扶，实施探亲便利政策。将扎根保障从可有可无的福利提升为刚性兑现的制度，增强长期服务信心。

推动引流与扎根政策前后衔接。引流政策在招募环节即明确扎根支撑内容和标准，扎根政策回溯引流环节核心顾虑针对性优化，建立招募到服务期满的全链条跟踪机制。

强化政府、高校、基层三方协同。政府统筹岗位与资金，高校前移政策对接窗口、融入培养全过程，基层优化工作生活条件、落实扎根措施，三方共建信息平台实现全链条衔接。实施区域差异化施策。南疆及艰苦地区在引流端给予更高补贴和优先招录，在北疆端加大保障倾斜。北疆及城郊地区侧重提升岗位质量与专业匹配度，针对不同专业、生源群体制定差异化策略，避免一刀切。唯有实现“引得来、留得住、干得好”的有机统一，才能为基层治理与乡村振兴筑牢人才根基。

（作者单位：新疆科技学院经济学院）

【课题名称】本文系新疆科技学院大学生创新创业训练计划项目“新疆大学生基层就业‘引流’与‘扎根’双轮驱动策略研究”（编号：X202613561039）资助。

从共建共享到共生共融：简析“大思政课”智慧教研新生态

■ 黄慧英 阿旺米玛

新时代教育改革不断深化，思政课是落实立德树人根本任务的核心载体，教学开展紧密贴合现实发展。人工智能融入教学后，打破课堂、学科、育人主体与地域边界，全覆盖的大思政育人体系逐步成型。智慧教研早已脱离搭平台、传资源的初级阶段，从简单协同共享、单向名师直播，转向多方伙伴、数据赋能、全域联动的新模式，教研生态重构变革持续推进。教研发展重心由资源共建共享走向深度共生共融，搭建大思政智慧教研新生态，可为思政提质、建设教育强国提供有力支撑。

多主体协同，夯实智慧教研队伍建设。智慧教研的生态根基，从来不是孤立的平台技术，而是一支结构多元、能力互补、共同成长的行动者队伍。过去，教研往往被窄化为教研员的“独角戏”，而在共生共融的新生态中，教研员、一线教师、技术工程师、高校教师、社区教育工作者都成为不可或缺的协同主体。多地探索建立的“智慧教研共同体”打破了传统身份边界：教研员不再是单一的指导者，转而成为“大思政课”教研新生态的“架构师”，负责锚定区域教研的共性难点和热点、设计分层递进的教研主题；一线教师从被动的“听课学习者”转变为教学资源的“共创者”，把课堂里真实的生成性问题转化为教研的鲜

活议题；技术团队下沉到教学一线，不再是远程维护系统的“运维人员”，而是与教师共同打磨工具的“数字伙伴”，根据课堂反馈实时调整教研平台的功能细节；高校教师则扎根田野，把前沿、晦涩难懂的思政理论转化为可操作的教研工具包。这种多主体协同的机制，让队伍建设跳出了集中培训几天就结束的传统模式。在教学一线，多地探索“双师结对”的长效机制，由信息技术骨干教师与学科教研组长组建“混编战队”，在常态备课、联合磨课的实战场景中，实现数字素养与教研能力的“双向奔赴”，助力广大教师在育人新生态中找到自身的成长坐标，形成“人人参与、人人贡献、人人成长”的“大思政课”智慧教研队伍新格局。

多源数据支撑，推进数智循证教研新范式。传统教研常常依赖经验判断，评课议课时容易陷入“凭感觉、靠印象”的模糊地带。而在智慧教研的新生态中，多源数据的全面汇聚，正在推动教研从“经验驱动”向“数据驱动”的数智循证范式转型。学生思政素养的形成和发展不是一朝一夕的，也不是只凭分数就能评判思政的育人效果。“大思政课”育人队伍的水平和素养也并不是整齐划一的，开展多源数据支撑的数智循证教研弥补了传统教研范式的不足。不再以学生考试分数为单一评价指标，而是通过课堂录播系统的行为分析数据，精准捕

捉学生小组讨论的参与度、不同知识点的停留时长；智慧作业平台的过程性数据，完整记录下学生思政素养的形成和发展；教研活动本身的交互数据也能够清晰地呈现不同教师在研讨中的发言频次、观点碰撞、纠偏教学行为，引导教师通过参与—分析—反思—提升的教研闭环，提高自身的“大思政课”教学素养和意识。这些数据不再搁置在服务器里，经过技术处理，可以转化为教研的“可视化证据”。在实践中，不少学校的循证教研已经形成了较为成熟的模式，在完公开课后，教研团队不再浅谈“感受”，而是先调出课堂数据，当发现某一班级中等生在探究环节的举手率不足20%，大家就会围绕这个真实数据展开研讨，共同优化分层引导的教学设计。这种用数据锚定真问题、用迭代教学验证真效果的新范式，让教研告别了空泛的理论空谈，每一次改进都有扎实的证据支撑，真正实现了教研与课堂教学的双向赋能。

多模式协作，跨越山海，不觉其远。长期以来，区域之间、城乡之间的教研资源落差，是制约教育优质均衡的突出瓶颈。而智慧教研共生共融新生态的重塑，正以灵活多元的协作模式打破地理空间的阻隔，让“跨越山海，不觉其远”从愿景变为日常。“同步课堂+协同备课”的双师模式，使偏远乡村学校不再是教研的“孤

岛”，城市优质学校的骨干教师与乡村教师组成固定教研小组，每周同步备课、同步授课、同步课后反思，乡村孩子在本地教师的陪伴下，也能同步参与大城市的优质探究活动。“跨区域教研共同体”则打破了校际边界，不少省市将沿海发达地区与西部县域的学校联结起来，围绕“项目式学习设计”“作业优化设计”等共同主题，开展线上线下相结合的联合教研。不同的学情与风土人情，激发了教师和学生相互了解交流的热情，增强了互相探索、互相交往的动能，让不同区域、不同民族的师生都能通过智慧教研享有优质的教学资源。

从共建共享到共生共融，智慧教研的生态重塑本质上是一场教育生产关系的深刻调整。它不追求用技术替代教师的思考，而是用协同释放人的潜能；不满足于资源的单向输送，而是让不同主体、不同区域的教育智慧在互动中持续生长。当多主体的活力充分激活、数据的价值深度释放、跨区域的联结日益紧密，智慧教研必将成为“大思政课”高质量建设赋能，让“大思政课”育人效果插上翅膀，使国家意志能够传递到全国各族人民心中。

（黄慧英单位：教育部民族教育发展中心；阿旺米玛单位：西藏自治区教育科学研究院）

【课题名称】本文系西藏自治区教育科学研究一般课题“西藏思政课教师培训需求研究”的阶段成果。