大数据驱动思政评价 以评促育落实立德树人

剖析高校思想政治教育评价的现实不足，阐明大数据赋能的技术逻辑与创新路径，提出健全反拨育人机制，推动以评促育、落实立德树人根本任务。

□ 杨 云

教育评价是教育改革的“指挥棒”。2020年，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，提出充分利用信息技术，提高教育评价的科学性、专业性、客观性。2025年，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》，建立基于大数据和人工智能支持的教育评价和科学决策制度。高校思想政治教育评价，直接关系立德树人根本任务落地见效。新时代青年大学生成长环境发生深刻变化，传统评价模式已难以适应新形势要求，评价科学化水平仍需持续提升。当前，全过程动态评价理念已形成广泛共识，关键在于用好新技术推动理念落地。多模态数据融合等现代信息技术日趋成熟，为创新完善高校思想政治教育评价工作带来新机遇。

靶向提升：锚定评价改革的发力方向。当前高校思政教育评价存在多重现实梗阻，制约育人质效提升。一是目标虚化，重管理轻育人，评价结果与教育改进脱节。二是方式单一，依赖期末打分、问卷调查，重结果轻过程、重定量轻定性，难以捕捉思想品德真实变化。三是指标粗放，部分指标空泛抽象、操作性差，维度设计与权重缺乏支撑，信度效度存疑。四是信息失真，采集碎片化、主观化，印象式评判难以反映学生全貌。技术条件存在三类问题：一是数据来源单一，非显性、非结构化素养未被纳入；二是评价过程静态固化，缺乏过程追踪，无法呈现思政素养生成轨迹；三是算法伦理风险凸显，隐私保护不足削弱可信度。这些梗阻导致评价难以发挥导向、诊断、反馈与激励功能，重构评价体系势在必行。

范式跃迁：把握大数据赋能评价的技术逻辑。大数据赋能高校思政教育评价，不是简单的技术工具叠加，而是评价理念与实施范式的系统性变革。其一，多维数据分析推动评价范式深度转型，依托学生全场景多维信息构建精准成长画像，推动思政评价从传统“经验判断”转向“数据密集型”研判。其二，数据关联分析增强预测功能，挖掘数据关联、揭示规律、构建模型，实现及时调控反馈。其三，数据存储功能促进评价内容拓展，对各类数据全过程跟踪，捕获有效动态，实现评价对象可触达、可记录、可分析。其四，数据可视技术驱动结果反馈，将数据转化为直观图形，提升反馈与决策科学性。关键在于多源异构数据融合，多模态联合建模可打破单一数据源瓶颈，支撑全过程、多维度、动态化评价。

体系重构：建立“知信情行”一体的智能评价模型。评价体系需指标体系与智能模型双轮驱动。指标体系方面，遵循扎根理论梳理核心维度，运用层次分析法确定权重，构建认知发展（0.35）、价值认同（0.30）、情感态度（0.20）、行为表现（0.15）四大一级指标，四个维度贯通“知、信、情、行”，将抽象思想品德要求转化为可观察、可测量、可比较的指标，由“赋值”走向“增值”。技术层面构建“特征提取—特征融合—结果输出”三级模型：运用人工智能技术，对课堂行为、文本内容、交互日志等多源信息开展智能解析，引入注意力机制优化多模态数据融合，实现评价结果可追溯、可解释。

实践探索：推动大数据评价落地见效。推动大数据评价真正“用起来、大起来、活起来、实起来”：“用起来”，就是树立评价育人新理念，整合各类数据资源，促进教育要素协同联动；“大起来”，就是构建科学指标体系；推动数据从“源数据”向“数据集”增长，围绕“以评促改、以评促建、评建结合”建构体系；“活起来”，就是丰富评价模型，实时分析学生思想行为变化，服务精准思政；“实起来”，就是拓展应用场景，保障数据真实可靠，推动跨部门数据共享与方法互鉴。国内部分高校开展学生思想品德评价探索已有十余年，近年来将大数据评价模型引入学生测评系统开展行动研究：选取两个平行教学班作为对照，历时一学期实施全过程动态评价，评价准确率（F1值）由0.71升至0.89，动态时序适配性提升70.8%，学生满意度由3.2分升至4.5分，教师采纳意愿由52%提升至86%；不同性别、专业背景学生误差均小于0.03，无明显算法偏见。实践表明，大数据评价不仅“评得准”，而且“用得上”。

机制护航：健全评价育人的反拨机制。评价的终极价值不在“评得出”，而在“改得准、育得好”。一是强化引领机制，完善高校思想政治教育决策：运用数字技术研判方案，监测调整变量，经过数据分析完善决策，依托数字化平台沉淀推广优秀经验。二是深化过程机制，优化思想政治教育过程：覆盖全过程信息，便于教育者实时洞察变化、及时反馈改进；提供精准个性化服务，依托预警机制实现及时干预，发挥评价导向、反馈、诊断、管理功能。三是改进激励机制，提升学生思想政治素养：横向呈现群体发展状况构建他人激励，纵向追踪个体成长轨迹构建自我激励，推动评价从赋值走向增值、从评定走向促进。反拨机制的关键是让评价数据沿“采集—分析—反馈—改进”闭环回流到课堂教学、日常管理与学生成长中，使评价过程本身成为育人过程。

数字浪潮奔涌，教育评价改革时不我待。以大数据赋能高校思想政治教育评价，优化技术手段，坚守育人初心。必须坚持智能向善，守住数据伦理底线：采集环节严格脱敏、坚持最小必要，算法环节强化可解释性与偏差校正，结果使用防止“数据崇拜”与“数据标签固化”。面向教育强国建设新征程，高校应主动拥抱数字化转型，构建科学精准、动态立体的思想政治教育评价体系，健全以评促改、以评促建的反拨育人机制，把评价过程变成教育过程，把评价结果转化为育人成效，为培养担当民族复兴大任的时代新人提供支撑。

【作者单位：武昌理工学院；本文系湖北省教育科学规划2024年度重点课题：“大数据赋能高校思想政治教育评价的技术逻辑、创新路径与反拨机制研究”（课题编号：2024GA159）成果】

数字赋能精准帮扶 助力困难毕业生高质量就业

以“数字赋能”为抓手构建全周期就业帮扶体系，补齐困难毕业生数字求职短板，落实“一人一策”，守护就业公平，助力实现高校困难群体高质量充分就业。

□ 景鹏成 刘佳蔚

就业是最基本的民生，既是家事，更是国事，事关千家万户福祉。高校困难群体毕业生是就业帮扶工作中需要重点倾斜、重点关爱、重点帮扶的特殊群体。习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调：“加强对大龄、残疾、较长时间失业等就业困难群体的帮扶，落实就业援助措施，统筹用好公益性岗位，确保零就业家庭动态清零。”当前，以大数据、人工智能为代表的数字技术加速融入就业服务全过程，为破解重点群体就业难题、促进高质量充分就业开辟了新路径。以数字赋能护航困难群体毕业生顺利就业、稳定就业、安心就业，是推进数字中国建设、促进社会公平正义、扎实推进共同富裕的必然要求。

锚定民生大局，把握数字赋能就业的时代价值。数字赋能困难群体毕业生就业，是高校践行以人民为中心的发展思想的应有之义。困难毕业生就业成效，直观彰显高校就业育人的民生底色。通过数字化手段补齐服务短板、破除数字壁垒，能够让弱势毕业生平等享受数字就业红利，切实将惠民利民的工作理念落到就业服务实处。

该项工作是健全高质量充分就业促进机制的重要支撑。高质量就业兼顾市场公平、人岗适配与权益保障，将就业权益指标纳入数字化治理体系，推动就业工作摆脱“重数量、轻质量”的固化思维，实现就业规模、就业质量与权益保障协同推进，完善重点群体精准帮扶工作体系。

与此同时，数字赋能也是推进就业治理现代化的有效探索。就业工作涉及多方主体，传统模式协同性弱、监管滞后。数字技术可打通多方协作壁垒，构建联动闭环的就业工作体系，有效提升就业治理的精细化与规范化水平。

直面现实考题，厘清数字化就业服务突出短板。数字素养结构性失衡，是困难毕业生高质量就业的主要制约因素。当下求职招聘全面数字化，线上求职、智能匹配、线上维权已成常态。部分困难毕业生受资源条件限制，数字操作、信息甄别能力薄弱，难以适配数字化求职与岗位工作需求，补齐其数字素养短板，是高校就业育人的重要任务。

智能算法的普及应用，给就业公平治理带来全新挑战。智能筛岗、岗位推送提升了求职匹配效率，但算法不透明、不可解释的特性，容易催生信息差与隐性就业壁垒。依托制度规范约束技术应用、守住就业公平底线，是数字时代就业治理亟待解决的重点问题。

新就业形态的快速发展，倒逼就业权益保障机制迭代升级。灵活就业等新业态就业模式日益普遍，但存在参保流程繁琐、政策知晓度低、维权机制不完善等问题。这就要求高校打破重签约、轻权益的工作惯性，延伸就业服务链条，全方位守护毕业生就业合法权益。

构建全链体系，重塑困难毕业生就业帮扶新格局。新时代高校就业育人工作，既要锚定高质量就业目标，也要坚守育人初心，维护毕业生就业合法权益。依托教育数字化转型，高校可搭建事前学生素养培育、事中精准帮扶、事后动态监测的全链条就业服务体系。数字赋能就业是就业服务理念、模式与机制的系统性重塑，须紧扣立德树人根本任务，统筹技术应用与育人服务，立足学生就业实际推动服务提质。

落实立德树人根本任务，依托素养培育夯实毕业生数字化就业能力。把数字素养教育融入高校就业指导课程，围绕数字基础应用、岗位实操技能、就业权益自保搭建贴合职场的分层培育体系。面向求职实际需求，普及电子签约、社保办理、劳动维权等实务知识，结合行业与区域就业特点优化教学内容。转变单向帮扶思路，激发学生自主发展能力，培育毕业生独立求职、合规从业、依法维权的综合素养，夯实高质量就业根基。

以服务提质营造公平有序就业环境。落实招聘信息审核与动态监管，压实招聘主体责任，规范招录行为。畅通毕业生投诉申诉渠道，及时纠治不合理招录门槛与就业歧视，保障重点群体毕业生公平竞争权利。发挥数字化人岗匹配优势，对困难毕业生实施“一人一策”帮扶，精准推送岗位并开展持续跟踪指导。

深化多方协同治理，健全就业长效监测保障机制。扭转“重签约、轻质量”倾向，将履约规范、社保落实、纠纷处置纳入就业质量常态化考核，建立困难毕业生就业跟踪台账。构建院系、高校、政府、用人单位四方联动机制，厘清岗位职责、规范响应流程，凝聚治理合力。针对灵活就业毕业生参保衔接难点，探索校地引导、校企协同、个人参与的过渡参保模式，持续完善就业权益保障制度。

就业是民生之本，数字是赋能之翼。以数字技术赋能高校困难群体毕业生就业服务，让技术进步更好惠及重点群体，让每一份求职努力都得到尊重与保障，必将为促进高质量充分就业、助力中国式现代化建设注入坚实力量。

【景鹏成系新疆大学法学院副教授、学工办主任，新疆人权保障与发展进步研究中心研究员；刘佳蔚系新疆大学法学院本科生；本文系新疆维吾尔自治区高校基本科研业务费科研项目：“数字赋能新疆高校困难群体就业权益保障机制研究”（项目编号：XJEDU2026J027）的阶段性研究成果】

锻造数智化师资队伍 推动高等教育数字化转型

□ 李瑞海

2026年5月11日，教育部部长怀进鹏在2026世界数字教育大会上指出，提升教师数字素养，构建教师与数智技术全面协同、深度共生的伙伴关系。以数智化转型推动高等教育高质量发展，是高校落实国家战略的时代机遇，也是高校肩负的时代责任，数智胜任力已成为数智化时代高校教师必须具备的能力和素质。高校教师作为教育教学改革的核心主体，其数智胜任力水平直接决定数智技术与高等教育融合的深度和效度。立足新时代高等教育发展需求，构建适配生成式人工智能（生成式AI）场景的高校教师数智胜任力模型，对推动在职教师专业成长、深化智慧教育改革、夯实未来师资储备具有重要的理论价值与现实意义。

高校教师数智胜任力的概念界定。高校教师数智胜任力，是高校教师在数智化教育生态中稳定具备的综合品质，它融合知识、能力、态度与价值观等要素，是数字胜任力在智能时代的迭代升级。生成式AI时代对高校教师数智胜任力提出三项新标准。一是人机协同，教师要理解人工智能的能力边界和运行逻辑，独立甄别AI生成内容，着力提升设问与核验评估能力，努力成为懂人工智能的教育专家、懂教育的人工智能应用专家。二是数据思维，高校教师依托学生学情数据开展个性化教学，基于学习数据分析学情、优化对策，推动教学从经验导向转向证据导向。三是伦理意识，教师在开发教学资源、开展学生评价时，坚守数据安全与教育公平底线，警惕技术偏见与思维惰性。

高校教师数智胜任力的模型构建。在系统梳理国家政策、已有文献与优秀教师实践的基础上，本文遵循政策分析、文献归纳与典型案例提炼相结合的思路，提出由四个维度构成的高校教师数智胜任力模型。一是数智价值观，包括数字育人的时代使命、人机协同的教育理念和技术应用的伦理要求等，这一维度为高校运用人工智能技术赋能教育教学提供根本价值遵循。二是数智知识，包括对生成式AI基本原理、教育应用场景与政策规范的认识，为高校教师数智胜任力的形成提供基础支撑。三是数智能力，包括使用生成式AI开发教育资源、开展教学设计的实践能力，依据学情数据制定教学目标、进行教学过程分析的决策能力，以及引导学生正确使用AI并激发其批判性思维的育人能力等，这是高校教师数智胜任力模型的核心。四是数智发展力，包括自我反思意识和终身学习品质，强调高校教师要在AI技术的不断进步中主动求新、探究教学、尝试变革，实现从“适应技术”向“引领教学变革”的转变。四个维度彼此关联、层层递进，是一个动态演化、持续完善的有机整体。

高校教师数智胜任力的培育路径。一是重树标准，要把数智胜任力作为高校教师成长、职称评定及聘任考核的一部分，设计分级指标，给出清晰指引。二是重构培训，单纯的技术操作培训和专题讲座，转变为“AI技术＋教学法＋学科”深度融合的工作坊。基于教师教育实践中的应用场景和真实需求设计培训体系，分层分类满足不同学科、不同发展阶段教师的差异化需求。三是重建生态，在学校层面应搭建智慧教室、遴选典型智慧课程，鼓励优秀教师分享智慧教学经验，组建数智化教学虚拟教研室等。四是强化保障，健全数据管理与伦理规范，加大平台、资源与经费投入，为教师减负增效提供制度支撑。

构建生成式人工智能时代高校教师数智胜任力模型，赋能高等教育高质量发展。

数智化转型是新时代高等教育高质量发展的必然趋势，生成式AI的普及应用，既为高校教育改革创新提供了全新工具与路径，也对高校教师专业素养提出系统性新要求。新形势下，高校必须立足立德树人根本任务，持续深化生成式AI与教育教学、科研创新的深度融合，以教师数智胜任力为核心抓手，健全培育、评价、保障一体化全链条支撑体系，引导广大教师坚守教育初心、善用数智技术、严守伦理底线，持续提升数智育人与智能科研能力，为新时代高等教育数字化高质量发展夯实师资根基。

【作者单位：聊城大学东昌学院；本文系聊城大学东昌学院2024年度校级科研项目：“生成式AI赋能下高校教师数智胜任力模型构建与应用研究”（2024SK001）成果】

精神文明建设视域下 企业文化的传承根脉与创新活力

企业特色文化传承凝心塑牌、赓续传统，文化创新适配市场、激发人才活力。文化自信为企业文化守正创新固本，助力新时代精神文明建设提质增效。

□ 杨 倩

在新时代精神文明建设纵深推进的背景下，企业文化作为社会文化体系的重要组成部分，是涵养社会文明风尚、凝聚社会精神力量的关键抓手。文化自信是对自身文化价值的充分肯定和积极践行，更是企业特色文化传承赓续、创新发展的内在驱动力。立足企业发展实际，深耕特色文化、传承优良文化基因、创新文化发展模式，不仅能够夯实企业发展根基、激活企业内生动力，更能助力社会精神文明提质升级，具有重要的现实意义与时代价值。

守文化之脉，夯实企业发展根基。企业特色文化传承是凝聚企业员工合力的增效剂。企业特色文化是企业员工共同的精神家园，企业文化的传承能够强化员工的归属感与使命感。通过传承企业的历史文化、社会主义核心价值观等，员工能够深刻理解企业的使命和愿景。以辽宁光华酿造有限公司为例，其传承百年的“塔醋”生产工艺，通过每年对99座陶瓷塔的维护，让员工在参与中感受到历史责任，形成“匠心守护”的集体认同。这种文化传承不仅延续了技艺，更塑造了员工与企业共进退的凝聚力，从而打造出“中国塔醋第一坊”的响亮品牌。

企业特色文化传承是塑造企业品牌形象的助推剂。企业特色文化是企业品牌形象的重要组成部分，它能够为企业树立独特的品牌形象，提升企业的品牌价值。一个具有深厚文化底蕴的企业，往往能够在市场竞争中脱颖而出，赢得消费者的认可和信赖。辽宁的“老字号”中街冰点则以“经典国潮系列”产品重塑品牌形象，通过挖掘百年冷饮文化，将“新鲜、品质”的理念融入现代消费场景，夯实了品牌的市场地位，成功在市场竞争中占据一席之地。

企业特色文化传承是传承企业优秀传统的粘合剂。企业特色文化承载着企业的优秀传统和历史经验，通过传承这些优秀传统，企业能够不断汲取智慧和力量，推动企业的持续发展。例如，抚顺新钢铁有限责任公司在数字化转型中，并未摒弃“钢铁报国”的初心，而是通过智能工厂建设将传统生产流程与现代技术结合，既提升了效率，又保留了工业文化的核心精神。

拓文化之新，激活企业发展动能。企业特色文化创新是适应市场变化的必然要求。随着市场环境的不断变化，企业面临着越来越多的挑战和机遇。企业特色文化如果不能及时创新，就会与市场需求脱节，导致企业的发展受到限制。因此，企业需要根据市场变化的需求，不断创新特色文化，以适应市场的发展。例如，阿里巴巴将“拥抱变化”列为企业六大核心价值观之一，鼓励员工大胆探索尝试，紧跟互联网行业快速迭代节奏，持续推出新产品和新服务，稳居国内互联网行业的第一方阵。

企业特色文化创新是激发企业员工创新活力的有效方法。企业特色文化创新能够为企业员工提供一个宽松、自由的创新环境，激发员工的创新活力和创造力。一个具有创新文化的企业，往往能够鼓励员工提出新的想法和建议，推动企业的技术创新和管理创新。发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点。培育发展新质生产力是我国当前和今后一个时期的重要任务，企业创新文化是催生新质生产力的重要支撑。

企业特色文化创新是提升企业核心竞争力的重要途径。一个具有创新文化的企业，往往能够在技术、管理、品牌等方面取得优势，提升企业的核心竞争力。近年来，鞍钢集团以工业旅游为载体，打造“钢铁是怎样炼成的”主题线路，通过展示高炉厂房与历史设备，将工业遗产转化为文旅IP，既传播了钢铁文化，又开辟了新的营收增长点。

铸文化之魂，引领企业提质赋能。文化自信是中国特色社会主义的精神内核，深层次体现中国特色社会主义。文化自信说到底是人们对其文化价值的充分肯定、文化发展的饱满信心和文化价值取向的坚定信仰。在企业发展中，文化自信体现为对自身文化基因的坚守与创造性转化。

坚定传承的信念。文化自信能够让企业坚定传承特色文化的信念，不被外界的干扰和诱惑所动摇。只有对自身文化有充分的自信，企业才会愿意投入更多的资源和精力去传承和弘扬特色文化。例如，国网抚顺供电公司将雷锋精神融入企业血脉，提出“像雷锋那样做人、像雷锋那样做事、用雷锋精神做强企业”的核心理念，成为坚定文化自信、传承雷锋精神在企业实践中的典范。

激发创新的动力。文化自信能够激发企业创新的动力，让企业在创新过程中更加自信和从容。当企业对自身文化有充分的自信时，就会敢于突破传统，勇于尝试新的创新方式和方法。例如，华为坚持拼搏进取、持续创新的企业文化，依托坚定的文化自信持续攻关5G核心技术，成为全球5G技术领域的领军企业。

提升企业的文化软实力。文化自信能够提升企业的文化软实力，让企业在市场竞争中更具优势。一个具有文化自信的企业，往往能够在文化传播、品牌塑造等方面取得更好的效果，提升企业的文化软实力。例如，淘宝依托购物节等创新商业活动，丰富新时代商业文化形态，向世界展现中国消费市场活力，提升品牌影响力与文化软实力。

（作者单位：辽宁雷锋干部学院）

国内统一连续出版物号CN11-0178 邮发代号 1-209 国外发行代号 4556D 社址：北京市亦庄地盛西路6号中改传媒大厦（邮编：100176） 值班电话：010-59579300 广告经营许可证：京大工商广登字20180001号 零售价2.00元 每周一三五日出版 印刷单位：经济日报印刷厂（地址：北京市西城区白纸坊东街2号）