2025年8月5日 星期二
责任编辑/李磊明
电子信箱/llm@cnnb.com.cn

宁波日报 NINGBO DAILY

编者按：

加快建设教育强国，推进教育数字化是重要内容。党的二十大报告对办好人民满意的教育作出重要部署，强调要“推进教育数字化”。习近平总书记在主持中共中央政治局第五次集体学习时指出，教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口。今年4月，教育部等九部门发布的《关于加快推进教育数字化的意见》指出：深入实施国家教育数字化战略，促进人工智能助力教育变革，为加快建设教育强国提供有力支撑。数字化转型不是简单的技术叠加，而是教育理念与组织形态的重构，本质上是教育理念与治理模式的深层变革，这不仅是技术手段的升级，更是对“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题的时代回应。本期专题聚焦“数智赋能地方应用型本科高校发展”，进行深入探讨，以期助力地方应用型本科高校在教育数字化转型中培育新优势，为区域发展与国家战略输送更多创新型人才。

2024年11月，宁大科技学院荣获中国高等教育学会与超星集团联合授予的“智慧课程建设示范基地”称号。

推进地方应用型本科高校教育数字化转型

陈瑶瑶 何 杨

教育数字化转型是建设教育强国的重要内容，也是新时代高等教育必须回答的战略课题。数字化不仅是教育手段的转型升级，更深层次地影响着人才培养模式、教育治理体系和学校办学逻辑。对于地方应用型本科高校而言，数字化转型不仅是提升竞争力的现实需要，更是服务区域发展、实现错位突破的关键变量。因而，必须以系统思维推进教育数字化转型，重塑治理结构，激活教学生态，优化资源配置，为教育高质量发展提供坚实支撑。

以顶层设计驱动专业治理，打造服务区域产业的学科集群

高等教育高质量发展的前提是高水平规划。学科专业布局直接影响人才培养、科技创新和产业升级的协同效能，必须在教育科技人才一体化的宏观视野下灵活调整。而不少地方高校仍存在陈旧专业运行过长、新兴专业供给不足、数据支撑薄弱等问题，导致人才培养与区域数字经济需求脱节。构建面向产业链的数字化教育体系，已成为提升供需匹配度与高等教育竞争力的必然选择。面对区域产业数字化转型对“数字+应用”复合型人才的迫切需求，以及人工智能对高等教育的冲击，高校应建立“减旧、增新、提质”三线并进的专业治理体系：以大数据监测和预警模型为抓手，实施专业结构动态优化；以“专业+AI”交叉融通为路径，提升学科前瞻性；以政产学研用协同为支撑，形成专业—产业联动闭环。提升“招生—培养—就业”链与“产业链—创新链—人才链”无缝衔接，确保人才供给精准对接产业需求。

宁波大学科学技术学院（简称“宁大科技学院”）已构建涵盖“专业调整、培养方案优化、校企联合育人”等在内的动态调整体系，推动专业结构向高端化、智能化、融合化发展。近年累计停招陈旧专业12个，增设新兴专业10个，并与企业联合优化专业方向16个，专业与区域产业的匹配度明显提升。例如，信息工程学院开设宁波首个本科层次人工智能专业，课程聚焦智慧工业与智慧服务；机械工程学院围绕“新工科+数字化”重构课程体系；经法学院新增“数字经济”专业；人文学院突出“语言服务+技术赋能”特色。

以AI+X重构课程体系，构建复合型人才培养新生态

课程是人才培养的锚点。在数字浪潮驱动下，应重塑课程内容、教学方式与评价体系，构建跨学科复合人才培养新范式。引导高校从“知识灌输”转向“能力—素养”导向，实现教育全过程数字化。以“人工智能+X”为核心的沉浸课堂应沿着“分层分类、多方协同、强化应用、彰显区域”四维框架整体推进。“分层分类”要求根据专业与人工智能融合的紧密度实施差异化培育，以算法基础、行业应用、人文拓展构建三级知识模块：人工智能核心专业聚焦算法与前沿技术；理工农医类通过新工科、新医科、新农科改革，将工程、医疗、农业与智能深度融合；新文科坚持“双向重构”，既用数字技术重塑语言与文化研究，也以人文精神规范技术发展。在“多方协同”和“强化应用”框架下，学校应与企业共编教材、共建案例库与实训平台，实现教材—课程—项目一体化；与兄弟院校共享课程资源；并对接地方政府产业战略与政策支持，逐步形成校企、校校、校政等联动的共生生态。“彰显区域”则把区域产业特色与文化禀赋转化为课程优势，开发特色课课程。

宁大科技学院通过构建“AI+X”课程体系，分层分类推动数字技术与专业教学深度融合，如推出《具身智能创意设计》人工智能通识课程，面向全校学生开展，培养学生的人工智能思维，为学科交叉与创新发展筑牢根基。如翻译专业《语言数字人文导论》引入大模型语料库改造升级专业核心课程，实现“技术+人文”的双向培养。学校还积极对接浙江省“315”科技创新体系与宁波“361”现代化产业体系建设需求，依托慈溪小家电产业带和越窑青瓷发源地的文化资源，布局机械、信息、经管、文创四大特色集群，并与龙头企业共建11所现代产业学院，将区域产业特色与文化禀赋转化为课程优势。

以数字驱动教学资源革新，构建智能化学习场景

教育信息化2.0行动计划和国家智慧教育公共服务平台，为高校资源数字化指明了方向：依托大数据、人工智能与云服务，建设“人人皆学、处处能学、时时可学”的智能学习环境，突破时空与校际差距，实现优质教学资源的均衡供给，并以学习分析驱动精准教学。然观现实，许多地方应用型高校仍处在“建库未深用”的初级阶段，资源分散、平台孤岛、数据沉睡等问题突出；教师数字素养与平台功能也存在“短板效应”，难以支撑沉浸式、个性化学习场景落地。

为此，课程改革需以创新课程设计为核心，通过开发前沿课程、开展教学研究项目，推动课堂教学由传统讲授式向混合式、互动式、探究式转变，全面激发教学活力，提升学生的数字思维、创新能力与实践技能。资源革新可循“数据中心—智能平台—自适应系统”三维举措展开：一是数据中心建设，以统一元数据标准整合视频、音频、文档、虚拟仿真等多模态内容，形成可迭代、可追踪、可共享的知识图谱；二是智能平台升级，嵌入学习分析算法，对学生学习轨迹进行实时画像，支持资源精准推送、学情可视化与形成性评价；三是自适应系统应用，以深度学习模型动态生成能力曲线，根据学习成效自动调整资源难度与学习节奏，实现因材施教。

总之，数字赋能为地方应用型本科高校破解资源制约、实现特色发展提供了关键支点。只有以系统观念推动顶层设计、课程重构与资源建设一体化发展，才能在激烈竞争中抢占先机，在区域服务中展现价值。宁大科技学院的探索表明，将“数字战略牵引专业升级、AI+X重构课程体系、数字资源支撑教学改革”融为一体，能够构建起适应时代变革的高质量发展路径，为地方高校实现跨越式发展提供了有益经验。

（作者单位：宁波大学科学技术学院教务部）

数智赋能高校招生宣传工作的四维提升

张佳文 蒋良波

在互联网和数字技术飞速发展的当下，教育领域的数字化改革势在必行。招生工作作为高校人才培养的“进口”，是保障优质生源的重要基础。数智赋能招生宣传工作为高校和考生带来了前所未有的机遇和便利，成为高校教育数字化转型的重要引擎。通过打造多元化触点矩阵、生成个性化内容推送、打破多重化时空掣肘、打造一站式迎新举措等策略，以新技术、新手段、新理念为突破口，加速推动数智赋能高校招生宣传工作，以数字赋能提升招生宣传工作的“广”度、“精”度、“宽”度和“温”度。

打造多元化触点矩阵，提升数智赋能招生宣传工作的“广”度

以往考生仅从所在省份教育考试院报考刊物中获取招生院校的信息，且以图文为主形式单一。在数据驱动的背景下，传统媒体、新媒体、自媒体平台等依旧存在信息壁垒，无法全方位触达目标受众。打造多元化的媒体触点矩阵，成为高效招生宣传工作的必然趋势。借助各媒介的协同与互动，提升数字赋能招生宣传工作的“广”度，增强招生宣传的影响力和吸引力。

全链条的触点矩阵是通过不同媒介多样化的宣传形式和差异化的受众群体，在全媒体平台之间实现协同合作多渠道并举扩散。促使传统的招生宣传从线下渠道向线上线下相结合、从单一渠道向多渠道、从单平台向多平台、从单一传播模式向多形式传播模式转变。这种融媒体的相互配合不仅有利于各平台的优势互补，而且有助于形成合力，实现招生信息的最大化宣传效果，进一步提升招生宣传的广泛性。例如，以官方平台为主阵地，加强权威信息一手发布，保障信息来源可靠性；发挥教育机构媒体的辐射作用，通过H5交互页面等实现信息裂变传播；通过招生直播、实时问答让考生与招生办老师、专业教授、学长学姐进行互动交流；利用小红书、微博等迎合“05后”流行的社交平台创作内容，持续曝光推流；利用VR交互技术与三维建模的融合，打造虚拟体验沉浸式校园体验，为考生和家长提供身临其境的信息感知体验。

生成个性化内容传送，提升数智赋能招生宣传工作的“精”度

无论是发放学校宣传单页，还是接听人工咨询电话，抑或发布线上招生讯息，高校传统的招生宣传模式多是粗放型的广泛撒网。这不仅增加人力、物力、财力的支出，而且加重考生信息筛选及处理的压力，导致错失优质生源。因此，高校招生宣传工作需充分利用数据分析技术，提升宣传内容品质，生成个性化内容推送的“精准”模式。

通过大数据分析形成“用户画像—内容匹配—效果优化”闭环，运用人工智能实现分层、分群推送构建精准传播机制。首先，高校应联动各省教育考试部门，充分运用Python爬虫、API接口采集等数据挖掘算法模型，获取考生的所在地区、学习背景、考试成绩或职业规划等基本信息。其次，运用自然语言处理技术、情感分析工具等多种算法对招生宣传内容进行提炼与生成。该行为符合考生的需求、偏好与价值取向，成功实现招生宣传的个性化供给，提高招生宣传的精准度。区别于人工招生咨询的时间局限性，智能问答系统以其24小时无休的优势获得考生的青睐。AI自动回复通过语音识别、自然语言处理和机器学习等技术，抓取咨询中的关键词，为考生提供智能化回复、个性化内容。数据驱动的精准触达体在提高咨询效率、弥补咨询时间短板的同时降低人工服务的成本，有效提升平台与用户的交互性。

打破多重化时空掣肘，提升数智赋能招生宣传工作的“宽”度

招生咨询会、宣讲会、校园开放日等常规活动，信息传播效果受到地域边界和时间节点的双重制约，随着新高考改革逐年推进，志愿填报采用“院校专业组”或“专业+院校”模式，专业从“后台”走向“前台”，受到更多关注。如何利用数智赋能突破束缚，加强信息共建共享和数据资源整合，是当前高校做好生源工作的重要保障，也是拓“宽”学校招生范围的关键环节。

高校应加快构建互信畅通的数字化桥梁，消除信息隔阂。高校官方平台如招生网站、公众号等是考生了解招生信息的主要渠道，为此，高校要及时公开招生章程、招生计划，确保所提供信息的全面性、可靠性、及时性，定期发布、及时更新重要讯息。数字赋能使招生政策及信息公开透明，加速招生数据融通与扩大知情覆盖面。围绕考生关心、家长关切、社会关注的重点，既保证宣传的“宽”度，也提升志愿填报服务的普惠性、可及性、便捷性。

推出一站式迎新举措，提升数智赋能招生宣传工作的“温”度

随着高校规模的扩大和招生人数的逐年增长，早期的人工迎新模式逐渐暴露出流程繁琐、效率低下、数据滞后等问题。为增强考生满意度与幸福感，要构建并持续优化智慧校园生态体中智慧校园的迎新系统，不仅显著提升了高校报到环节的工作效率，也为新生和家长带来了前所未有的便捷体验，实现了数智赋能人文关怀的“温”度。

通过集成线上报名、一键缴费、信息自助查询等智能化功能，将繁琐流程转移至线上进行，新生在家即可完成入学准备，利用大数据、现代信息技术，整合新生信息采集、咨询解答、来校行程登记等业务功能，将迎新管理服务工作前置，为所有新生提供无缝衔接、高效便捷的一体化服务体验。开学当天，新生只需携带本人身份证及一部手机，利用定位功能和人脸识别即可高效完成所有报到手续“一键入学”，创新“数字化迎新”模式。更重要的是，数据采集精准化是数据挖掘的基础。因此，合理利用智慧校园系统采集学生的多维度信息，为后续实施精准化招生宣传策略奠定坚实的基础，实现数字招生赋能闭环。

（作者单位：宁波大学科学技术学院招生办）

高校年轻干部的数智化培养路径

黄嘉怡 朱云鹏

当前，数智赋能作为数字化时代的一种重要发展手段，在各个行业和领域应用范围广泛，在新一轮的科技革命浪潮中，人工智能、大数据、云计算等前沿技术的迅猛发展，给高校年轻干部的知识储备、专业素养以及应变能力等方面都带来了全新的挑战。如何运用数智赋能助力高校年轻干部的培养，成为亟待探索的新课题。为此，需要通过构建年轻干部数智化培训体系、优化年轻干部数智化实践锻炼模式、完善年轻干部数智化考核评价机制等，坚持协同发力，让年轻干部更加自信从容地应对新时代发展浪潮中面临的各种挑战，充分挖掘潜能、大展身手，让数智赋能高校年轻干部培养取得实效。

构建年轻干部数智化培训体系

一是整合优质课程资源，打造数智化课程库。建立校地、校政、校企三方协同机制，联合兄弟高校的教研力量、引入龙头企业的实战案例、整合政府部门的政策资源，共同打造涵盖大数据分析、人工智能应用、数字化校园建设、高校管理创新等多领域的数智化课程库。同时鼓励年轻干部结合自身工作经验，自主开发结合岗位特点的微课程，不断丰富充实课程资源储备，提升其解决实际问题的能力。

二是创新培训模式，实现线上线下融合学习。通过线上搭建智能学习平台，将传统的教学资源通过数字化技术，转化为便于传播和使用的数字化形态，通过在线学习、互动交流、定制课程、智能推荐、考核评价等形式，满足年轻干部灵活学习、个性化学习的需求；通过组织线下集中培训、专题讲座、实地调研、案例研讨等，拓宽年轻干部的战略视野、提升其实践能力。此外，建立“AI+人工”的特色双导师制，线上由学习平台提供在线学习督导，线下为年轻干部选聘有丰富工作经验和突出业务能力的干部作为结对导师，形成闭环培训，助力年轻干部专业能力提升。

三是建立个人档案，精准匹配培养路径。为每位年轻干部建立个人成长档案，详细记录基础信息（学历背景、熟悉专长等）、学习经历（学习时长、课程评价等）、实践成果（重点项目参与情况、获奖情况等）等数据信息，并根据年轻干部成长动态实时更新。基于大数据关联分析技术，识别年轻干部个人发展过程中的优势与瓶颈，进而智能定制个性化培养方案。

优化年轻干部数智化实践锻炼模式

一是搭建数智化实践平台。搭建如数字校园管理中心、大数据分析平台、智能体应用实验室等数智化实践基地，为年轻干部提供参与数智化项目建设的实践机会。同时鼓励年轻干部积极参与校地、校企、校政等跨界合作的数智化建设项目，在跨领域合作中，积累实战经验，拓宽工作视野。此外，创设虚拟实践场景，如运用VR、AR、大数据分析等技术，构建校园应急指挥中心、舆情处置中心等突发事件处置的模拟空间，模拟可能出现的各类突发紧急情况。通过“真实项目历练+虚拟场景实践”相结合的形式，培养年轻干部在掌握智能技术应用的同时提升应急处突、组织协调、沟通决策等方面能力。

二是实行轮岗交流，加强多部门多岗位锻炼。制定系统化的年轻干部轮岗交流方案，让其在不同部门、不同岗位间进行锻炼，提升其综合管理能力和交流协作能力。在轮岗过程中，注重引导年轻干部合理运用数智化技术解决问题，如在实践教学岗位运用大数据分析学生学习情况、在学生社区管理岗位运用大数据分析学生生活质量、在后勤保障岗位运用物联网运维管理校园。

三是加强数智化师资队伍建设，开展教学创新竞赛。鼓励年轻干部积极探索数智化赋能高校教育教学、科研创新、行政管理等方面的深度应用，将工作的实际需求与应用创新相结合。开展数智教育创新大赛，挖掘推广数智教育领域的优秀成果、实践经验和创新案例，推动数智教育和数智技术的深度融合。通过开展数智技术专题培训、跨学科实践交流、教学创新竞赛等活动，提升年轻干部运用数智技术优化教学方式、创新管理模式、融入科研实践等核心竞争力。

完善年轻干部数智化考核评价机制

一是构建数智化考核评价体系。建立健全一套适合年轻干部的考核评价体系，对年轻干部的专业素养、应用能力、学习经历、工作业绩等方面进行全方位评估。通过将定量与定性评价、过程与结果评价、个人与团队评价等评价形式相结合，全方位考核年轻干部的数智化思维、创新意识、团队协作、项目成果转化率等方面能力，确保评价结果的全面性与客观性。

二是创新考核评价方式。将数智化技术引入创新考核评价方式，通过线上测试、模拟演练、数据结果分析等方式对年轻干部的数智化知识和技能进行考核；将自评与他评相结合，引入领导、部门同事、联络单位同事等工作相关同事的多维度评价反馈，同时建立考核评价的大数据分析平台，动态、客观地分析判断年轻干部的工作表现、学习成果、实践应用、发展潜力等方面，提高考核评价的便捷性、智能性、客观性。

三是坚持强化考核结果运用，激发年轻干部干事创业活力。坚持正确的选人用人导向是对年轻干部工作最好的激励，将考核评价结果与年轻干部的选拔任用、薪酬奖励、职业发展等方面紧密挂钩，对考核优秀的年轻干部在职务晋升、岗位调整、培训访学等方面给予优先考虑，充分调动年轻干部的工作积极性与学习主动性，切实保障数智赋能年轻干部培养工作持续向前推进。

（作者单位:宁波大学科学技术学院组织宣传部）