

面向市场需求的高校人才 AI 赋能特色培养创新实践*

彭京徽 江本赤* 赵转哲 赵争 杨顺

安徽工程大学人工智能学院, 安徽 芜湖 241000

摘要 针对新时代社会发展与科技进步的新质生产力人才需求问题, 研究高等院校人才培养过程的创新方法, 构建 AI 赋能的特色化培养体系创新, 促进学生长期健康发展。围绕优质人才的核心要素, 根据高等教育的本质和职能任务, 结合当前高等院校教育存在的主要问题。本文揭示了人才培养供给侧与市场需求侧结构性错配的深层原因, 在此基础上, 从技能储备、环境适应能力和价值素养三个维度构建了优质人才核心要素模型, 提出了“全方位、全要素、全过程、全链路”的系统性人才培养体系。以安徽工程大学人工智能学院为实践载体, 开展了 AI 赋能专业技能提升的探索。实践表明, AI 赋能的“导—学—练—评”全链条培养模式可有效提升学生技能掌握的精准度与个性化水平, 为面向新质生产力需求的高校人才培养改革提供了可推广的实践范式。

关键字 人才培养, 体系创新, 高等教育, 教育模式, AI 赋能

Innovative Practice of AI-empowered Characteristic Cultivation for University Talents for Market Demands

PENG Jing-hui JIANG Ben-chi* ZHAO Zhuan-zhe ZHAO Zheng YANG Shun

School of Artificial Intelligence

Anhui Polytechnic University,

Wuhu 241000, Anhui, China;

pjh20200828@163.com

Abstract—In response to the talent demand of new quality productivity for social development and technological progress in the new era, innovative methods for talent cultivation in higher education institutions are studied, and a distinctive training system of AI-empowered is constructed to promote the long-term healthy development of students. Focusing on the core elements of high-quality talents, based on the essence and functional tasks of higher education, combined with the main problems existing in current higher education. This paper reveals the deep-seated causes of the structural mismatch between the supply side of talent cultivation and the demand side of the labor market. On this basis, a core competency model for high-quality talent is constructed from three dimensions: skill preparedness, environmental adaptability, and value-based literacy. Furthermore, a systematic talent cultivation framework characterized by “all-round coverage, all-factor integration, whole-process management, and full-chain linkage” is proposed. Taking the School of Artificial Intelligence at Anhui Polytechnic University as the practical implementation site, an AI-empowered approach to enhancing professional skills is explored. Empirical evidence demonstrates that the AI-driven “guidance–learning–practice–evaluation” full-chain cultivation model can effectively improve the precision and personalization of students’ skill acquisition. This study offers a replicable practical paradigm for university talent cultivation reform oriented toward the demands of new-quality productive forces.

Keywords—talent cultivation, system innovation, higher education, education mode, AI empowerment

1 引言

百年大计, 教育为本。伴随中国特色社会主义步入新时代, 民族复兴的伟大征程在经济、科技、文化、社会等建设方面对人才需求提出了更高要求。党的二十大强调: “培养造就大批德才兼备的高素质人才, 是国家和民族长远发展大计”^[1]。2018年09月, 教育

部发布《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》^[2], 为建设高水平本科教育与全面提高人才培养能力提供指导规范。2022年10月, 中共中央办公厅与国务院办公厅印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》^[3], 对健全高技能人才培养体系、模式、力度等提出新的要求。面对激励的市场竞争和国外技术封锁, 以及新质生产力发展的后备人才需要, 围绕适应新时代人才的市场需求和人才后续发展, 以高等院校人才培养为抓手, 探索优质人才的培养体系创新。

***基金资助:** 本文得到安徽省省级质量工程项目(2025zytsw028 2025aijy192), 安徽工程大学校级质量工程项目(2024szyzk23, 2024jyxm32)

***通讯作者:** 江本赤, benchi@ahpu.edu.cn。

当前,人工智能技术正从教学辅助工具向教育变革的核心驱动力演进。电子科技大学等高校已深入研究 AI 大模型在教育教学中的应用,探索 AI 驱动的高校人才培养改革路径^[4];广西大学通过“教评双驱”教学实验平台赋能 AI 通识教育,在 500 份学生问卷的对比调研中,学生对教师“非常满意”率从 66.85% 提升至 82.85%,知识掌握“非常好”级别从 43.59% 提升至 52.88%^[5]。这些实践表明,AI 赋能教育正成为破解传统人才培养困境、满足新质生产力人才需求的重要突破口。

2 现阶段人才培养的主要问题

2.1 认知不足:就业率作为评价唯一指标

高等院校学生培养质量考评不同于初高中,没有省重点录取人数、双一流录取人数和院校分布、一二本达线与录取率等明确性的指标。前者以提升就业率(含升学)为目的、后者以提高升学率为目标。对后者来说,排除学生素养外,以升学率为目标无可厚非,但是作为高校以高就业率为培养目的是略显不足的。高校培养学生紧盯“就业”一个环节将无法实现高质量学生的输出,特别是只看“就业率”,不看就业质量的更不可取。调研表明,部分高校将就业率作为就业工作的核心考核指标,过度看重这一量化数据,极个别的甚至有诱导毕业生签订虚假就业协议、虚报就业数据的行为。2025 届高校毕业生达 1222 万人,但有效岗位仅 567 万个,其中 63% 为制造业蓝领岗位,与毕业生预期严重错位;与此同时,人工智能、储能技术等领域存在 43 万人才缺口^[6]。传统饱和专业(如基础理科)就业率持续低迷,而新兴领域却面临“用工荒”,这一结构性矛盾深刻暴露了以单一就业率为导向的人才培养模式的局限性。

只有清楚的认识学生的培养是“就业+发展”两个环节,才能在培养的过程中重视细节,把培养模式做的更好^[7]。“就业”是学校对学生与父母的保证,不能让学生毕业即失业,回家成为巨婴继续啃老。“发展”是学校对学生与用人单位的承诺,让学校培养出的学生在职场中仍然具有潜力和竞争力,有发展的持续后劲。只要两者有机统一才能为高校赢得口碑与声誉,用“市场”反应来评价学校教学质量,用社会反响提升学校排名。“发展”是能力素养层面,是对学生质量最真实的体现,同时,学生发展的好的,能正向反哺母校“就业”的高质量。

2.2 观念误区:优良比+挂科率+延毕率=培养质量

诸多高校在学生课程成绩把控上设置明确的优良比例要求,并不能真正体现教师的教学质量和学生群体的学习质量。一方面看似放权给教师,另一方面则

又体现了对教师的不信任,担心优良率过高造成外界对成绩的真假和学校教育态度产生质疑。不少院校对每门课程的挂科率都有明确的比例限制,希望通过设置挂科率来展现学校对教学质量的严格要求和管理^[8],但往往忽略了这并不是一个真正负责任的态度和严谨的方法。甚至有些学校在学生毕业方面下文章,拒绝百分百的毕业率,以此向社会呈现毕业生的高水平 and 高质量。从而形成优良比、挂科率、延毕率“三驾马车”保驾教育培养质量的现象。尽管这种模式能在一定程度上纠正学生的学习态度,但是并不能科学的体现院校的人才培养质量。以挂科率为例,课程的设置尤其基础课和专业核心课是被强制安排的。有的学生不喜欢“C 语言”,但是实际上对“Python”掌握通透、动手能力极强,那么以“C 语言”为基础的课程造成学生成绩不佳导致挂科,进而在学习状态等方面产生连锁反应最终延毕。因此教育培养质量是系统性的科学评价体系,涉及专业、课程、学生喜好、考评等多个方面。

上海师范大学以 S 大学教育部新工科改革项目为依托的调研显示,学生对当前人才培养结果的认可程度存在显著差异,尤其在评价方式方面差异较大;不同年级学生对人才培养结果的认可程度也存在差异,教学内容难以满足大多数学生的跨学科知识和人工智能前沿知识的需求^[9]。这一实证结果进一步说明,简单以优良比、挂科率、延毕率来评判培养质量,无法反映学生能力结构的多样性和个性化发展需求。

2.3 方法欠缺:教学方式更新替代教育模式创新

伴随科技进步,从 PPT 代替板书,到虚拟现实进入课堂,智能科技走进校园和课堂促使教育方式不断更新,教学的软硬件设施不断完善。教育工作者和教学服务保障者都在不断探索新的教学样式,也取得了一系列成果并得到推广运用。利用科学技术产品与配套设施升级来助力教学方法改进符合教师数字素养提升,但是要认清软硬件的改进是教学辅助手段完善的本质。软硬件属于机器端、教师是人、物是方法,如何探索人-机-物结合的新模式,更好服务于教育教学是关键,而非是仅通过智能化的替代传统手段。通常教学方式是形式层面,是浅层教学方法的样式变化;教学模式是体系层面,是深层次的方法创新。如果仅仅通过不同方式将知识交到学生手中,可能提高学生对知识的获取量,却与培养新时代优质人才仍存在较大差距。教育模式创新不仅要教学方法改进,也要在教学思维、理念、课程设置、学习方法等多个方面发力。只有通过体系化的构建教学模式才能系统性适应新时代教育教学的需求,才能真正培养出时代所需的优秀人才,才能在生产力质量提升中做出真正贡献。

对此,电子科技大学提出利用AI辅助解决现有教育教学存在的问题和不足是高等教育必须重视的紧迫任务,主张通过AI大模型精准量化并深度剖析现代教育管理、学科与专业设置、教学与质量评价等关键问题^[4]。徐州工程学院则通过学科竞赛和产教融合驱动的人工智能应用型人才培养实践,探索了以赛促学、学以致用教学模式转型^[10]。

3 新时代人才培养的核心要素

3.1 市场需求决定学生技能储备

学生接受院校高等教育培养终将走向市场,市场岗位需求和任职能力决定学生能否获得和胜任此项工作。尽管伴随国家开放的大门越开越大,科技发展越来越快,就业岗位越来越多,但国家培养出的大学生数量更多。无疑在供需关系的整体上仍然处于“就业难”的现状,尤其是好岗位经常“千军万马过独木桥”。如何应对市场需求带来的就业问题,破局的关键在于牢牢抓住学生质量培养的准绳。对企业而言,学生质量就是能快速上手岗位任务,并且能在工作中发现问题、解决问题,且提出可行的创新与改进方法。企业对人才的需求是长期的,学校向企业输送人才不是一锤子买卖,只有保证学生质量企业才能持续将学校纳入招聘范围并倾斜招聘名额。学生质量提升要从多个维度攻关发力,包括守规矩、保密意识、知识储备、表达能力、动手能力、协调能力、发现并解决问题的能力、学习能力、创新能力等。

守规矩是一种潜在的行为习惯,要从学校日常管理上下功夫,包括遵守上课纪律、大学生行为规范、请假制度,杜绝迟到早退、不假外出等不良习惯。保密意识是大学生必须具备的基本素养,无论是作为公民保守国家秘密,还是作为职工保守企业秘密都是基本义务。保密意识的培养要融入教育的整个过程,包括开展主题活动、讲座、观看纪录片等,要每学期、学校-院系多层次开展相关教育。知识储备是要让学生牢靠掌握专业知识,熟悉最新的行业领域成果,了解相关产业的联系。专业知识要依靠好的授课教师、优质的课本、适用的教学方法、合理的课程设置等,让学生好学、易懂、愿学。领域成果可以在教学的相关知识点中科普、发散或以作业形式要求学生去查资料,也可以开设专业讲座。产业联系需要学生了解与对口行业相关产业的业务联系,应当融入在教学过程和学生课后兴趣培养。表达能力是让学生“拿得出手”,能与领导、同事、客户等通畅交流,清晰表达观点让对方理解、接受。课堂上要鼓励学生多上台、多发言、多交流;课下要多组织辩论赛、演讲赛等活动。动手能力是硬性能力,要熟练使用基础软件、专业软件、编程语言等。一方面任课教师要布置任务(把关严)、合理安排实验课(促动手)、增加正式汇报(打基础);

另一方面推动学科竞赛奖励机制,包括设置竞赛奖、单列推免名额等,激发学生动手的兴趣和主动性。协调能力包括团队协作和指挥统筹两个层次,无论是课堂的小组任务还是竞赛的团队任务,以及其他协作性活动,鼓励学生担任不同角色。发现并解决问题的能力是学生的关键能力,需要开设入学第一课(讲座)进行种植,教育教学中不断锤炼学生发现(科学)问题和解决问题的能力(培育),包括发明创造、毕业设计自我命题等。学习能力是要培养学生如何高效掌握学习新知识、新技术的技巧和方法,能在工作中面对新技术时能尽快上手。学习能力的养成,一半需要依赖老师教经验,另一半靠学生自我吸收总结。无论是新知识还是新技术绝不是直接从无到有,作为专业人才要时刻关注、了解、掌握领域的新动态,保持学习的习惯。创新能力需要良好的创新性思维,基础还是多思考、多了解,具有充实的知识储备,尤其多参与学科竞赛、发明创造活动等^[11]。

3.2 社会竞争必备环境适应能力

就业难的现状体现人才市场的激烈竞争,而“卷”字则将岗位的适者生存法则暴露无遗。KPI绩效考核^[12]、996工作制、末位淘汰制等从业务量、工作量和生存危机多个方向给就业学生带来工作压力。学生就业后走上工作岗位不仅面临职场竞争,还要面对组建家庭后的生活压力。只有承受各方压力才能更好适应社会,如何避免压力带来的情绪与心态变化造成个人、家庭、企业、学校、社会、国家等多层面的危害是高等院校必不可少的教育环节。院校教育主要培养学生人际交往能力、良好心态、调节方式、承压抗压能力、危机意识、未雨绸缪的能力等。

人际交往能力是人类社会发展的基础,高校要从宿舍、班级、专业、院系、学校多个层面指导学生正常交往和提供良好的社交平台。通过开设社交类讲座、课程,举办多种样式社交活动,鼓励学生利用假期勤工俭学与外出兼职,让学生走出“宅”,放下手机从“虚拟”走进“现实”。良好心态可以提高生活幸福感,增加自信心,提升健康状态,促进工作效率。院校培养中要多激励学生,辅导员与任课教师要善于发现学生喜好特长,在班级管理、社团组织、学科竞赛中给学生找到位置,参与管理提供舞台,通过拿奖增长自信心、荣誉感。调节方式是释放压力、消除情绪,使精神状态在遇到挫折、不悦时能尽快维持正常面貌。学校可以开设心理辅导课,增设心理辅导学生岗,让学生参与到心理辅导中,在理论与实践提高自我调节能力。同时鼓励学生参与竞技类赛事,在期待与挫败中提升。承压抗压能力有助于学生轻松面对繁重任务和紧急任务,保持工作的常态化。任课教师可以通过布置具有挑战性的作业或任务;学校则为学生提供走进企业、走向具体岗位实践。危机意识不仅能更好

保护自己,也有助于推动企业的发展。危机意识培养重在锻炼学生的观察能力、分析能力、判断能力、远见能力等,可以通过讲座、参观、访学等开拓学生视野,课堂提供学生表达看法的机会。未雨绸缪是培养学生养成提前做好规划的习惯,以应对未来可能出现的挑战和机遇。规划源于危机意识,其质量和有效性基于多维要素,包括能力的不断提升、有效的社交网络、执行力等。院校教育中注重计划和时间管理的重要性,鼓励学生制定和执行计划,强化质量监督把关。

3.3 多元就业坚持价值素养铸就

伴随科技发展各类新型行业兴起,尤其是市场化经济体制下,为了追求美好生活,进厂不再是唯一选择。在经济基础与个人技能的支撑下,“大众创业,万众创新”成为新浪潮、新态势。学生走向社会的选择更加多元,可以考公、进厂、创业;也可以作为自由职业者从事自媒体等。市场环境无法避免经济诱惑,如何遵纪守法挣钱,如何挣良心钱成为学生工作中必须面对的问题。院校教育需要培养学生树立职业道德、了解原则底线、拒绝“挣快钱”等,特别人生价值追求同国家价值与民族意识的统一。这种综合素养的培育要为学生打下牢固的、长期的抵制和拒绝不良行为和诱惑的能力。

一方面学校要营造良好的环境氛围,包括校园文化、情怀引导、思想道德教育等。另一方面教师和学校工作人员注重言传身教和为学生提供必要的人文关怀。学生价值素养的铸就,首先是培育其懂得感恩,感恩国家提供的教育政策和保障、感恩社会的和谐与稳定、感恩学校和老师的无私付出与传道受业解惑、感恩父母亲朋的关心关爱等,只有懂得感恩才能更好融入社会、回报社会。其次是价值观,是人对自然、社会、人生等诸多事情的价值认识、判断、情感、追求与践行。院校应开设价值观教育课程、加强传统文化教育、组织社会实践等,从理论认识、文化自信、自我认知多个维度进行培育。然后是行为规范,作为个体在日常生活中应该遵守的基本准则,包括社会公德、职业道德、家庭美德等方面。院校要加强日常管理和完善奖惩机制,重视教师行为对学生的影响。最后是行动力,通过具体的行为和行动,实现自我价值和社会价值的能力。学校和教师应当提供学生更多的实践机会,引导学生制定具体的学习计划或职业规划鼓励其向目标勇敢创新和尝试。

4 优质人才培养的思路与方法

4.1 系统性构建人才培养体系

体系设计是从顶层对模式进行科学把关^[13],系统性要求认识和抓住解决问题的本质,体系化和全面性分析和设计方案,因此优质人才培养体系构建重在体

现高质量,应当具备全方位、全要素、全过程、全链路的特点,其人才培养体系框架如图1所示。简单概括来讲,全方位是不遗漏任何环节,从人的社会属性和发展需求出发,兼顾生存能力、个体的心理和身体健康以及社会交往能力;全要素是兼顾全方位的每一个关键点,从生存技能、环境适应力和综合素养进行多维培育;全过程是要重视招生工作,从学生生源和学生的专业选择两个环节进行专项工作,专注于学生培养、打开就业市场大门、追踪从业发展动态,以高质量人才输出为核心;全链路是打通各环节间的相互联系与信息传递。高校的人才培养环环相扣、层层深入,各个节点和阶段相互渗透和影响,不能顾此失彼和以点代面,要以点带线、以线带面和以面带全逐步做好学生的高质量培养,以适应新时代的人才需求,特别是发展新质生产力的后备人才。

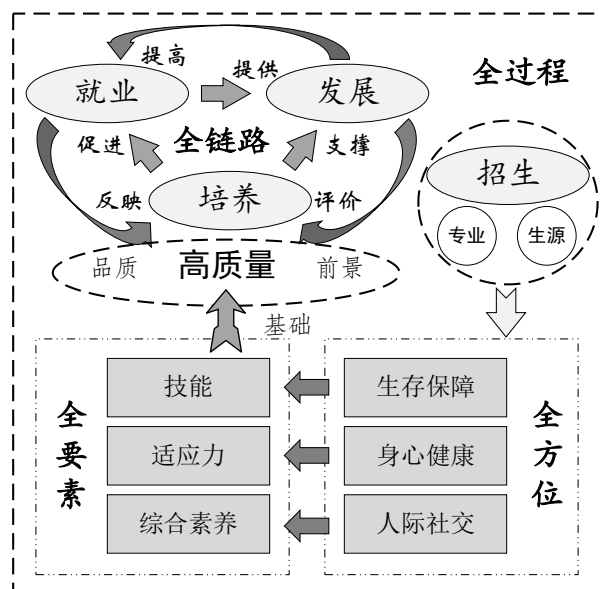


图1 人才培养体系框架图

为了培养出高质量的优质毕业生,首先需要从招生做起,一方面需要依靠专业的设置,避免“天坑”专业,全力打造具有吸引力和高品质的前景专业;另一方面要积极开展宣传和招生咨询服务,让招生组下沉到优质生源地、知名高中等。其次,围绕人际交往、身心健康和生存保障等为学生全方位进行补能,要素包括综合素养、社会的适应力和生存的技能储备。这些核心要素为高质量人才培养打下坚实基础,但优质人才的高质量体现在品质和前景两个方面。品质是就业质量,前景是发展空间,只有好的平台、好的工作岗位学生的价值才能真正得到展现,获得的提升和进步机会才更多。它们共同构筑起培养、就业和发展的全链路关系,相互促进、反哺和激励,形成良性的循环,一同为高质量优质人才培养发力。

4.2 健全综合性学生培养模式

综合性学生培养就是学校、平台、赛场和企业有机统一。学校是课堂、实验室和业余生活；赛场是学科竞赛平台；企业是参观、调研和实习。学生培养模式必须从教室的第一课堂，走进实验室的辅助课堂，并且不能脱离业余文化生活的社交厅堂。同时，要为学生搭建自主学堂，利用网络资源平台提供知识的“自助餐”。理论+动手是自我琢磨，但更要知道与对手的差距，学科竞赛的赛场是实践中快速提升能力的好办法，也是展现学生精神面貌的好舞台，更是招生就业宣传的好窗口，因此要充分发挥好学科竞赛的竞技场作用，打造实力型讲武堂。企业就是学生的第二课堂，为就业提前预热、查缺补漏。

学生培养模式要从知识灌输型向理技汲取型转变，学校依托专业为学生搭建核心课程的四梁八柱，鼓励学生发现问题，并结合解决思路探索实践，在过程中砌墙添瓦，形成专业共性+个人特色的布局。专业共性是竞争硬实力，体现在课程体系的设置是否被用人单位认可；个人特色是竞争软实力，呈现在学生是否符合专有人才需要。这种模式的形成需要学校、院系、教师、学生等多个层面的共同努力。其中，学校要制定相应政策，院系要联系相关企业，教师要完善教学大纲，学生要积极主动学习。只有多方共同参与才能构建出完备的综合性学生培养模式。徐州工程学院的实践表明，学科竞赛和产教融合驱动的人工智能应用型人才培养模式，能够有效弥补传统人才培养中重理论轻实践、人才培养和产业需求之间脱节等问题^[10]。

4.3 AI 赋能专业技能提升策略方案

人工智能技术正从教学辅助工具向教育变革的核心驱动力演进，为破解当前人才培养的深层困境提供了新路径。AI 赋能并非简单的技术叠加，而是要通过人机协同重构教学关系、优化资源配置、激发学生潜能，形成“师一生一机”深度互动的教育新生态。针对前文所述“教学方式更新替代教育模式创新”的方法欠缺问题，AI 赋能的要义在于推动教学模式从“经验驱动”向“数据智能驱动”转型，实现技能培养的精准化、个性化和系统化。电子科技大学的研究指出，利用 AI 辅助解决现有教育教学存在的问题和不足，是高等教育必须重视的紧迫任务和时代使命^[4]。广西大学“教评双驱”教学实验平台的实践证明，借助 AI 通识教育实训平台丰富的实验模式，教学方法单一的问题得到有效解决，学生对知识的掌握程度显著提升，达到“非常好”级别的学生从 43.59% 提升至 52.88%^[5]。

具体而言，应围绕学生技能储备的核心要素，构建“导—学—练—评”全链条 AI 赋能体系：课前，利用知识图谱可视化呈现课程能力指标，帮助学生建立系统性认知；课中，AI 智能体响应学生个性化提问并推荐适配资源，实现“千人千面”的伴学支持；课后，通过分析作业、实验等过程性数据智能诊断知识薄弱

点，生成针对性练习建议；实践环节，构建虚拟仿真环境让学生在低风险场景中强化综合应用能力。这一闭环体系将教师从重复性事务中解放出来，专注于价值引领与创新启发，真正实现“教师主导、AI 辅助、学生主体”的有机统一。

在具体实施层面，需以专业能力图谱建设为基础，以自适应学习平台为载体，以 AI 素养分层进阶为保障，确保策略的可操作性与实效性。首先，组织骨干教师梳理各专业核心能力指标，构建专业知识图谱，明确知识点间的逻辑关联与能力进阶关系，为精准教学奠定基础。在此基础上，开发自适应学习系统，根据学生知识掌握状态动态推送学习内容与练习难度，有效规避“优良比+挂科率+延毕率”的评价误区，让不同特质的学生都能获得适宜的发展路径。例如，对编程实践能力强但理论课程薄弱的学生，系统可识别其能力特点并提供差异化学习路径，避免“一刀切”压制学生特长。其次，构建分层分类的 AI 素养提升体系：面向全体学生开设人工智能通识课程，建立基本认知；面向专业学生开设“AI+X”交叉课程，培养领域应用能力；面向拔尖学生设立微专业或创新实验班，支持前沿探索。同时，教师 AI 素养培训同步跟进，帮助教师从“会用 AI”走向“善用 AI 教学”。以安徽工程大学为例，学校已开展十余场系列培训，获批省级人工智能微专业，立项建设 7 项校级 AI 赋能课程案例，并申报 14 门省级“AI+教育”课程，初步构建 AI 教学生态框架^[14]；学校还从 2020 年创设首个人工智能微专业以来，陆续培育开设了新能源汽车工程、软件工程、机器人工程等密切联系长三角地区产业发展的 7 个微专业。最后，需建立动态评估机制，通过分析学习行为数据持续优化模型，确保 AI 赋能始终聚焦学生技能提升的核心目标，并警惕过度依赖导致的“元认知懒惰”，在批判与反思中深化人机协同的育人价值^[15]。

4.4 注重模式可行性与实施落地

教学方式和培养模式的改进与创新如何真正实施落地，发挥其突出的高效性和成效性，需要进行可行性评估。可行性评估发挥的作用体现在多个方面，包括：从学生实际需求、学科发展趋势和社会人才要求，增强方案的针对性和实效性；从方案设计的角度，优化各组成部分关联和层次；从多维要素预测实施效果，并促进教育资源的合理配置。具体的评估方式可以是专家论证、个案研究、参与式评估、综合评价法等。评估内容涉及数据的收集与分析、信息反馈机制与动态评估机制的建立、健全长效的质量监控体系等。体系设计是一个复杂的科学工程，其评估的方法目前主要有层次分析法。基于层次分析法（AHP）的就业质量评价研究表明，在一级指标中，就业落实情况与就业满意度是影响就业质量的核心因素；在二级指标中，

专业对口度、职业期待吻合度等是最具关键性的指标^[16]。这为人才培养体系的质量评估提供了方法论参考。一个好的培养体系中创新性和可行性是关键,创新要在保质的基础上符合时代技术的发展和市场的专业人才需求;可行是一个基本要求,能够具体落实,只有落实才能发挥其本质作用。

模式落地的方式一般是先进行方案评估后施行和先行先试通过成效考评。无论是前者还是后者,都离不开方案的可操作性。一方面可操作性是学生的时间与精力允许;另一方面是学校的经济基础和平台层次足以支撑。同时,教师队伍的支持,响应上级主管部门的政策等也是促使方案得到落地的重要因素。确切的来说,模式落地就是建立完善的学生质量评价体系呈现培养的成果,加强学校与社会的紧密联系,让模式的成效被企业看得见,用实在的招聘需求来体现培养的高质量。新时代高等院校优质人才培养体系要充分利用信息化、智能化手段让企业 and 市场参与其中,从点到线、再到面直至全的过程,保障好各个环节的质量,从而输出高质量人才,以满足市场对新质生产力的人才需要。2026年3月18日全国高校毕业生等青年就业创业工作视频会议在北京举行,安徽工程大学党委副书记、校长黄友锐以“立足优势精准施策全力促进毕业生高质量充分就业”为题,成为与会唯一发言高校^[17],这充分证明了以AI赋能为特色的系统性人才培养模式在实践中的可行性与成效。

5 结束语

高等院校人才培养不仅是为了抢占高尖端领域高地,更是为了民族未来和国家前途发展输送后备力量。高质量的优质人才培养模式不能脱离学生“就业+发展”两个维度,要尊重市场规律构筑培育模式。突出市场与课堂的有机结合多种方式,重视学生技能、适应力和素养的培育。特别是开展教育培养体系的设计研究,结合学生、学校、企业等特点与优势,立足新质生产力需要,系统性构建“四全”体系,以促进优质人才的培养输出。以AI赋能专业教育为特色,面向市场培养岗位所需人才。当然,优质人才培养体系研究是一个庞大的课题,仍需不断持续研究以适应不断变化的市场环境。特别是在AI技术快速迭代的背景下,如何平衡技术赋能与人文关怀、如何防范学生过度依赖AI导致的思维惰化、如何构建人机协同的可持续育人生态,都是后续研究需要持续深入的方向。。

参考文献

- [1] 王东帅. 为中国式现代化培养造就大批德才兼备的高素质人才[J]. 唯实, 2023(05): 75-77.
- [2] 教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2019(03): 34-41.
- [3] 加强新时代高技能人才队伍建设[N]. 人民日报, 2022-10-08(001).
- [4] 蒲晓蓉, 任亚洲, 杨阳, 等. AI大模型驱动高校人才培养改革[J]. 计算机技术与教育学报, 2024, 12(6): 101-105.
- [5] 覃希, 陈燕, 姚怡, 等. “教评双驱”教学实验平台赋能人工智能通识教育路径探索[J]. 计算机技术与教育学报, 2025, 13(1): 119-124.
- [6] 郭红梅, 邓思. 高度关注高校毕业生就业率“数据虚高”与“就业冰点”的双重困局的反映[EB/OL], 巴中统战, (2025-07-17) [2026-07-10], <http://www.bztyzx.gov.cn/jianyanzhitongche/2025-07-14/8635.html>.
- [7] 杨宏志. 建立健全就业评价体系 促进高校毕业生更加充分更高质量就业[J]. 中国大学生就业, 2021(14): 7-8.
- [8] 李晨碧. 关于降低大学生挂科率的思考[J]. 教育现代化, 2019, 6(23): 85-86.
- [9] 冯郭萌. 新工科“人工智能+教育”人才培养问题研究——以S校为例[D]. 上海: 上海师范大学, 2024.
- [10] 项导, 鲍蓉, 胡局新. 学科竞赛和产教融合驱动的人工智能应用型人才培养探索[J]. 计算机技术与教育学报, 2024, 12(3): 124-128.
- [11] 李稳国, 邓亚琦, 张林成等. 学科竞赛+创新项目驱动下的应用型创新人才培养模式探讨[J]. 大学教育, 2022(09): 216-218.
- [12] 张兰, 孙旌凯, 薛东波. 混改背景下国有企业绩效考核体系创新研究——基于KPI与OKR比较的借鉴与启示[J]. 税务与经济, 2022(06): 101-106.
- [13] 田万平, 梅泽元, 彭京徽. 军事职业教育体系下海军职业教育创新研究[J]. 高等教育研究学报, 2022, 45(02): 38-42.
- [14] 安徽工程大学教务处. 把握机遇 加快推动教育创新 学校成功举办人工智能赋能教育教学研讨会[EB/OL], (2025-03-07) [2026-07-10], https://jwc.ahpu.edu.cn/_t39/2025/0307/c573a240025/page.psp.
- [15] 安徽工程大学教务处. 校党委副书记、校长黄友锐应邀参加第七届智慧教学研讨会暨学科知识引擎建设论坛[EB/OL], (2025-05-21) [2026-07-10], https://jwc.ahpu.edu.cn/_t39/2025/0521/c573a247986/page.psp.
- [16] 王茜, 杨媛媛, 郭蓓蓓. 基于AHP的河南省高校毕业生就业质量评价体系构建研究[J]. 河南财政金融学院学报(自然科学版), 2025, 34(4): 55-62.
- [17] 新华社. 全国高校毕业生等青年就业创业工作视频会议3月18日在京举行[EB/OL], (2026-03-18) [2026-07-10], https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202603/content_t_7063145.htm.