

技术驱动 人文共融：AI 与教师协同合作的教育评价新范式

王 卓^{1*}, 范文昌¹

(1.广东食品药品职业学院, 广东省广州市, 510520; *通讯作者, 23282921@qq.com)

摘 要: 随着经济社会发展和创新型人才需求增长, 传统教育评价模式的局限性愈发明显。人工智能(AI)技术为教育评价改革带来新机遇, 但单一技术应用存在偏差风险。本研究聚焦 AI 与教师协同合作的新范式, 旨在构建科学公正的教育评价体系。研究发现, AI 在数据处理和精准反馈上优势显著, 而教师在情感支持与复杂评估中不可或缺。两者协同合作, 可弥补彼此局限, 提升评价效率与公平性, 满足个性化教育需求。研究还提出新范式的实施与推广策略, 为教育评价改革提供理论与实践指导, 并指出未来需探索多场景应用, 优化隐私保护与评价指标, 推动国际普及。

关键词: 人工智能; 教育评价; 教师协同; 创新型人才; 教育改革

引言

随着经济社会的快速发展, 对创新型人才的需求日益增加, 教育评价体系面临前所未有的挑战与机遇。传统教育评价模式在全面性、公平性及高效性方面存在一定局限, 亟需构建更加科学合理新型评价体系, 以适应时代要求[1]。近年来, AI 技术的迅猛发展为教育评价注入了新动力, 开辟了更多可能性[2]。然而, AI 技术在教育领域的应用尚处于探索阶段, 单一依赖 AI 技术进行评价可能带来偏差与局限[3]。

本研究以创新型人才培养为目标, 提出 AI 与教师协同合作的评价新范式, 以提升评价的效率与精准度, 同时促进个性化教育与学生的全面发展。本研究聚焦以下问题: AI 在教育评价中的应用现状、教师与 AI 在评价过程中的优势互补、二者结合的具体实施路径以及可能面临的挑战。通过探讨 AI 与教师协同评价的实践模式, 本研究旨在为新时代教育评价改革提供理论依据和实践参考, 助力构建以创新型人才培养为导向的教育评价体系。

1 文献综述

教育评价改革的必要性愈加凸显。传统评价方法, 如主观判断和标准化考试, 难以全面反映学生的综合素质, 因而无法满足当代教育发展的需求[4]。近年来, 教育评价改革的呼声日益高涨, 其核心目标在于通过多元化评价手段, 更科学、全面、公正地评估学生的学业表现与发展潜力[5]。

1.1 AI 技术在教育评价中的应用现状

AI 技术因其强大的数据处理能力和高效的自动化特点, 在教育评价领域展现了巨大潜力。AI 技术可以为个性化学习提供建议, 自动化完成评估工作, 并显著提高效率[6]。近年来, 围绕 AI 在教育领域的应用研究成果丰硕, 主要集中在智能评分系统、学习行为分析和自适应学习系统等方面[7, 8]。智能评分系统能够快速准确地评估学生的作业和考试成绩, 减轻教师的工作负担; 学习行为分析通过大数据分析学生的学习行为, 为个性化教学提供依据; 自适应学习系统则根据学生的学习情况动态调整教学内容和难度, 提高学习效果。

1.2 教师在教育评价中的独特价值

尽管 AI 技术在教育评价中表现出强大的能力，教师在教育评价中的独特优势仍然不可或缺。教师不仅拥有丰富的专业知识与实践经验，还能够提供情感支持和人文关怀，并对复杂问题做出综合性判断[9]。研究表明，AI 与教师合作的评价模式可以实现优势互补，形成更加全面、高效的教育评价体系[10]。AI 技术擅长数据处理与分析，能够提供科学反馈；而教师则可以基于数据，结合自身专业判断和教育经验，对学生进行全面评估与指导。

1.3 AI 技术应用中的挑战

尽管前景广阔，AI 技术在教育评价中的应用仍面临诸多挑战。首先，AI 技术在教育评价中的应用还不够普及，许多教育机构缺乏必要的技术支持和资源[11]。其次，AI 技术的应用还面临数据隐私和安全问题，如何保护学生的数据不被滥用是一个亟待解决的问题[12]。此外，教师对 AI 技术的接受度和应用能力也影响着 AI 与教师合作的效果[13]。

1.4 研究意义与展望

综上所述，AI 技术与教师合作在教育评价领域具有广阔的应用前景，但同时也面临诸多现实问题。未来，通过不断的研究与实践，解决当前技术与应用层面的不足，能够推动更加科学、合理的教育评价体系的构建，从而助力教育评价改革和创新型人才的培养。

2 方法论

2.1 研究方法

本研究采用问卷调查法，以全面探讨 AI 与教师合作在教育评价中的现状、优势及挑战。研究设计了一份包含 71 个问题的问卷，最终回收有效问卷 300 份。问卷主要面向教师、学生、教育管理者和教育技术专家，内容涵盖以下几个维度：基本信息、AI 在教育评价中的应用现状、AI 与教师在教育评价中的优势、AI 与教师合作的劣势及其面临的挑战等内容。问卷的各维度题项均经过严格的信度和效度检验，以确保数据的可靠性和有效性。问卷通过线上渠道发放与回收，受访者涵盖不同性别、年龄、教育背景和职业群体，样本分布广泛，具有一定的代表性。

2.2 数据分析方法

数据分析采用多种统计方法，以确保研究结果的全面性与科学性。具体包括：描述性统计、相关性分析、差异性分析、因子分析和回归分析等方法。

2.3 研究目标

通过上述数据分析方法，研究旨在全面了解 AI 与教师合作在教育评价中的现状与潜力，深入探讨其优势与面临的挑战，并提出切实可行的对策和建议，为教育评价体系的改革提供理论依据和实践参考。

3 结果分析

3.1 描述性统计分析

本次调查结果（见表 1）显示，受访者的性别分布较为均衡，女性占比 51%。受访者年龄主要集中在 18-55 岁（84.67%），学历以大学本科（37.67%）和专科（31.67%）为主。职业分布中，学生和教师占多数（分别为 34%和 27.67%），教育管理者和职业群体分别占 20.67%和 17.67%。教育机构类型以大学或学院为主（48%），其他类型学校的占比相对较小。

表 1 频数分析结果

名称	选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
性别	男	147	49	49
	女	153	51	100
年龄	18-25	102	34	34
	26-35	53	17.67	51.67
	36-45	44	14.67	66.33
	46-55	55	18.33	84.67
	56 以上	46	15.33	100
	合计	300	100	100
学历	大学专科	95	31.67	31.67
	大学本科	113	37.67	69.33
	硕士	54	18	87.33
	博士	30	10	97.33
	其他	8	2.67	100
	合计	300	100	100
职业	老师	83	27.67	27.67
	学生	102	34	61.67
	教育管理者	62	20.67	82.33
	其他	53	17.67	100
	合计	300	100	100
工作年限	1 年以下	103	34.33	34.33
	1-3 年	49	16.33	50.67
	4-6 年	49	16.33	67
	7-10 年	54	18	85
	10 年以上	45	15	100
	合计	300	100	100
教育机构类型	小学	23	7.67	7.67
	初中	24	8	15.67
	高中	25	8.33	24
	职业学校	27	9	33
	大学或学院	144	48	81
	其他	57	19	100
合计		300	100	100

关于 AI 技术的使用情况(见表 2),大多数受访者所在机构已采用 AI 技术,其中智能评分系统(54.33%)、学习行为分析(52.67%)和自适应学习系统(52.33%)为主要应用形式。7.33%的受访者表示其所在机构尚未使用 AI 技术。同时,超过三分之一的受访者选择“其他”,可能指向新兴或特定领域的 AI 应用。

表 2 AI 使用情况

选项	小计	比例
不使用	22	7.33%
智能评分系统	163	54.33%
学习行为分析	158	52.67%
自适应学习系统	157	52.33%
其他	91	30.33%

通过综合描述性统计分析可见, AI 技术已在教育评价中具有一定程度的应用,但部分教育机构尚未使用 AI 技术,同时存在一些未被明确分类的 AI 应用形式。这些结果为后续分析提供了基础。

3.2 相关性分析

相关性分析结果（见表 3、表 4）显示：

（1）AI 与教师的优势关系：AI 在教育评价中的优势与教师的优势之间存在显著负相关（ $r = -0.157$ ， $p < 0.01$ ）。这表明受访者认为 AI 和教师在教育评价中的功能具有互补性，应通过结合实现优势最大化。

表 3 Pearson 相关

	ai 优势
教师优势	-0.157

* $p < 0.05$ $p < 0.01$

（2）支持度与实践相关性：支持 AI 与教师结合进行教育评价的受访者比例，与实际支持这种结合的教育机构比例之间存在显著正相关（ $r = 0.661$ ， $p < 0.01$ ），说明受访者的支持态度与机构实践具有较强一致性。

表 4 Pearson 相关

	支持 ai 与教师结合进行教育评价
ai 与教师结合	0.661

* $p < 0.05$ $p < 0.01$

3.3 差异性分析

差异性分析揭示了职业、工作年限、年龄及学历等变量对 AI 在教育评价中的认可度存在显著影响（见表 5）。

（1）职业：分析发现教师群体对 AI 在教育评价中的必要性认可度较低，而教育管理者和教育技术专家认可度较高（ $p < 0.01$ ）。

（2）年龄：18-25 岁受访者的认可度最高，而 56 岁及以上受访者认可度最低（ $p < 0.01$ ）。

（3）学历：本科和硕士学历的受访者对 AI 的认可度显著高于其他学历群体（ $p < 0.05$ ）。

表 5 交叉(卡方)分析结果

题目	名称	必要性					总计	χ^2	p
		1	2	3	4	5			
性别	男	41.46%	44.44%	46.15%	49.40%	54.46%	49.00%	2.565	0.633
	女	58.54%	55.56%	53.85%	50.60%	45.54%	51.00%		
年龄	总计	41	36	39	83	101	300	39.34	0.001
	18-25	19.51%	25.00%	28.21%	27.71%	50.50%	34.00%		
	26-35	12.20%	25.00%	20.51%	18.07%	15.84%	17.67%		
	36-45	17.07%	25.00%	10.26%	24.10%	3.96%	14.67%		
	46-55	24.39%	19.44%	23.08%	15.66%	15.84%	18.33%		
	56 以上	26.83%	5.56%	17.95%	14.46%	13.86%	15.33%		
	总计	41	36	39	83	101	300		
学历	大学专科	51.22%	27.78%	15.38%	25.30%	36.63%	31.67%	27.197	0.039*
	大学本科	19.51%	41.67%	43.59%	39.76%	39.60%	37.67%		
	硕士	17.07%	22.22%	30.77%	18.07%	11.88%	18.00%		
	博士	12.20%	2.78%	10.26%	13.25%	8.91%	10.00%		

表 5 续

职业	其他	0.00%	5.56%	0.00%	3.61%	2.97%	2.67%	42.923	0.000
	总计	41	36	39	83	101	300		
	老师	51.22%	36.11%	30.77%	21.69%	18.81%	27.67%		
	学生	19.51%	25.00%	28.21%	27.71%	50.50%	34.00%		
	教育管理 者	19.51%	30.56%	30.77%	22.89%	11.88%	20.67%		
	其他	9.76%	8.33%	10.26%	27.71%	18.81%	17.67%		
	总计	41	36	39	83	101	300		
	1 年以 下	21.95%	25.00%	28.21%	27.71%	50.50%	34.33%		
	1-3 年	7.32%	25.00%	20.51%	16.87%	14.85%	16.33%		
	4-6 年	21.95%	22.22%	15.38%	22.89%	6.93%	16.33%		
工 作 年 限	7-10 年	31.71%	16.67%	17.95%	14.46%	15.84%	18.00%	32.448	0.009
	10 年以 上	17.07%	11.11%	17.95%	18.07%	11.88%	15.00%		
	总计	41	36	39	83	101	300		

* p<0.05 p<0.01

满意度分析（见表 6）显示，不同职业对当前教育评价体系的满意度存在显著差异（ $p < 0.01$ ）。教师群体满意度最低，而学生和教育管理者的满意度相对较高。

表 6 交叉(卡方)分析结果

题 目	名称	满意度					总计	χ^2	p
		1	2	3	4	5			
性 别	男	42.86%	52.94%	53.66%	43.53%	53.85%	49.00%	3.18	0.528
	女	57.14%	47.06%	46.34%	56.47%	46.15%	51.00%		
	总计	49	34	41	85	91	300		
年 龄	18-25	26.53%	23.53%	24.39%	40.00%	40.66%	34.00%	22.936	0.115
	26-35	16.33%	14.71%	19.51%	17.65%	18.68%	17.67%		
	36-45	14.29%	14.71%	17.07%	18.82%	9.89%	14.67%		
	46-55	18.37%	14.71%	21.95%	16.47%	19.78%	18.33%		
	56 以上	24.49%	32.35%	17.07%	7.06%	10.99%	15.33%		
	总计	49	34	41	85	91	300		
学 历	大学专 科	36.73%	26.47%	29.27%	25.88%	37.36%	31.67%	9.006	0.913
	大学本 科	34.69%	41.18%	34.15%	40.00%	37.36%	37.67%		
	硕士	16.33%	20.59%	19.51%	20.00%	15.38%	18.00%		
	博士	10.20%	11.76%	14.63%	11.76%	5.49%	10.00%		
	其他	2.04%	0.00%	2.44%	2.35%	4.40%	2.67%		
	总计	49	34	41	85	91	300		
职 业	老师	40.82%	44.12%	31.71%	18.82%	20.88%	27.67%	43.515	0.000
	学生	26.53%	23.53%	24.39%	40.00%	40.66%	34.00%		
	教育管 理者	30.61%	20.59%	36.59%	12.94%	15.38%	20.67%		

表 6 续

工作年限	其他	2.04%	11.76%	7.32%	28.24%	23.08%	17.67%	16.094	0.446
	总计	49	34	41	85	91	300		
	1 年以下	26.53%	23.53%	24.39%	41.18%	40.66%	34.33%		
	1-3 年	16.33%	11.76%	19.51%	16.47%	16.48%	16.33%		
	4-6 年	12.24%	20.59%	19.51%	18.82%	13.19%	16.33%		
	7-10 年	24.49%	26.47%	24.39%	10.59%	15.38%	18.00%		
	10 年以上	20.41%	17.65%	12.20%	12.94%	14.29%	15.00%		
	总计	49	34	41	85	91	300		

* p<0.05 p<0.01

3.4 因子分析

因子分析结果（见表 7）揭示了影响 AI 与教师结合在教育评价中有效性的关键因素，包括技术水平、数据质量、教师培训、学生接受度、资源配置、反馈机制、政策支持和社会认可度等。分析表明，高质量的技术支持与数据是体系有效性的核心因素，而教师培训和学生接受度在体系成功中也起到重要作用。

表 7 线性组合系数及权重结果（部分）

名称	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6	因子 7	因子 8	因子 9	综合得分系数	权重
有效性 1	0.091	0.069	0.095	0.319	0.088	0.014	0.138	0.123	0.092	0.114	2.09%
有效性 2	0.089	0.098	0.108	0.331	0.127	0.008	-0.014	0.119	0.112	0.111	2.04%
有效性 3	0.118	0.082	0.108	0.331	0.089	0.012	0.099	0.076	0.052	0.113	2.07%
有效性 4	0.088	0.084	0.109	0.314	0.086	-0.001	0.132	0.122	0.161	0.118	2.17%
有效性 5	0.092	0.098	0.114	0.279	0.157	-0.004	0.130	0.104	0.061	0.118	2.16%
有效性 6	0.082	0.130	0.076	0.293	0.073	-0.006	0.152	0.067	0.057	0.106	1.95%
教育评价重要因素 1	0.153	0.260	0.090	0.121	0.081	0.003	0.086	0.084	0.009	0.112	2.06%
教育评价重要因素 2	0.097	0.302	0.058	0.096	0.063	0.025	0.075	0.077	0.147	0.109	2.00%
教育评价重要因素 3	0.089	0.315	0.062	0.075	0.056	-0.035	0.101	0.043	0.047	0.094	1.73%
教育评价重要因素 4	0.142	0.293	0.067	0.033	0.081	0.004	0.102	0.077	0.074	0.107	1.96%

表 7 续

教育 评价重 要因素 5	0.163	0.243	0.091	0.078	0.067	0.026	0.055	0.120	0.099	0.113	2.07%
教育 评价重 要因素 6	0.081	0.263	0.103	0.078	0.114	0.005	0.014	0.142	0.227	0.112	2.06%
教育 评价重 要因素 7	0.132	0.292	0.085	0.088	0.076	0.013	0.083	0.060	0.125	0.100	1.84%
教育 评价重 要因素 8	0.093	0.254	0.099	0.092	0.093	0.025	0.078	0.113	0.144	0.113	2.07%

3.5 回归分析

回归分析进一步探讨了影响受访者对当前教育评价体系满意度及对 AI 与教师结合支持度的因素(见表 8、表 9)：

(1) 满意度的影响因素：年龄较大的受访者对当前教育评价体系满意度较低，而教育管理者对体系的满意度相对较高（ $p < 0.05$ ）。

(2) 支持度的影响因素：AI 与教师结合对支持度有显著正影响（ $p = 0.000$ ），但结合的必要性对支持度的影响不显著（ $p = 0.236$ ）。这表明受访者更关注 AI 与教师结合的实际效果，而非其必要性。

表 8 线性回归分析结果 (n=300)

	非标准化系数		标准化系数	t	p	共线性诊断	
	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	2.756	0.510	-	5.404	0.000	-	-
存在的问题	0.058	0.070	0.046	0.821	0.412	1.027	0.974
性别	- 0.085	0.161	-0.030	- 0.531	0.596	1.011	0.989
年龄	- 0.386	0.183	-0.399	- 2.114	0.035*	11.451	0.087
学历	0.047	0.085	0.035	0.550	0.582	1.274	0.785
职业	0.287	0.078	0.210	3.693	0.000	1.044	0.958
工作年限	0.203	0.179	0.209	1.134	0.258	10.874	0.092
教育机构类型	0.080	0.058	0.082	1.387	0.167	1.132	0.884
R 2				0.093			
调整 R 2				0.071			
F				F (7,292)=4.273,p=0.000			
D-W 值				1.746			
因变量：满意度							

* $p < 0.05$ $p < 0.01$

表 9 线性回归分析结果 (n=300)

	非标准化系数	标准化系数	t	p	共线性诊断
--	--------	-------	---	---	-------

表 9 续

	B	标准误	Beta			VIF	容忍度
常数	1.195	0.241	-	4.956	0.000	-	-
ai 与教师结合	0.732	0.049	0.656	15.034	0.000	1.010	0.990
必要性	-0.050	0.042	-0.052	-1.186	0.236	1.010	0.990
R 2	0.440						
调整 R 2	0.436						
F	F (2,297)=116.635,p=0.000						
D-W 值	1.978						

因变量：支持 ai 与教师结合进行教育评价
* p<0.05 p<0.01

4 讨论

4.1 AI 与教师协同合作的新范式内涵

AI 与教师协同合作的新范式是一种融合技术与人文的创新教育评价模式，其核心是整合 AI 的高效性与教师的专业性，提升教育评价的全面性与公正性。

一方面，AI 技术凭借强大的数据处理能力，在标准化任务中表现尤为突出。例如，智能评分系统可快速批改试卷，减少主观偏差；学习行为分析系统通过大数据识别学生知识盲点，为个性化教学提供依据。另一方面，教师以其经验与情感洞察弥补了 AI 的局限，特别是在论文、设计作品或实践能力等复杂评价中，结合 AI 数据与学生特点进行深度评估，使评价更具温度与深度。

同时，新范式还强调分工协作。AI 负责重复性、标准化任务，如作业批改与知识检测；教师聚焦综合性与情感化评判，如创新能力与团队合作能力的评价。通过这一协同机制，评价实现了效率与质量的统一，推动教育评价的科学化与个性化发展。

4.2 新范式的关键要素

新范式的成功实施离不开多个关键要素的有机配合。首先，因子分析结果显示，AI 技术的性能与数据质量是新范式的基础。高效稳定的硬件支持、先进的算法开发以及严格的数据管理机制，为系统的流畅运行和评价结果的可信性提供了保障。其次，教师角色需要完成从传统评价主导者到技术协作者的转型，通过培训和实践，掌握 AI 技术的操作方法，并灵活运用于教育评价中。此外，多元化的评价指标体系是全面反映学生发展的关键，应将学术能力、个性品质和社会适应力等维度纳入评价框架，构建科学、灵活且动态的评价模型，为学生的多样化成长提供支撑。

4.3 新范式的优势与实际效果

AI 与教师协同合作的新范式带来了显著的优势。首先，AI 技术的自动化能力大幅提高了评价效率，减轻了教师在重复性任务上的压力，使其能够专注于教学与个性化指导。其次，新范式在公平性与个性化之间找到了平衡。AI 利用大数据分析提供精准评价，避免人为主观偏差；教师则通过专业判断，为学生制定个性化发展方案。更重要的是，AI 技术记录与反馈机制提升了评价的透明度，使过程更为公开和可追溯，增强了学生、家长和社会对教育公平的信任。

4.4 新范式实施的资源与政策支持

新范式的实施需要技术、人才和政策的全方位支持。首先，高效的 AI 系统和配套硬件是基础保障。完善的设备和专业团队的维护能够确保系统稳定运行与数据处理的精准性。其次，教师培训至关重要。通过系统化培训，帮助教师掌握 AI 技术的操作方法，并为其提供持续的技术支持，使其在教学与评价中能够充分发挥 AI

的优势,实现人机协作的最大化。最后,政策与社会支持是推广新范式的关键。教育部门应在资金、技术和培训资源上给予倾斜,同时通过案例推广和宣传活动提高社会对新范式的认可度,营造支持其普及与发展的良好环境。多方协同保障下,新范式将为教育评价的公平与个性化发展注入更大活力。

4.5 新范式的推广策略

新范式的推广需要充分考虑不同群体对 AI 与教师结合的接受度和态度差异。研究表明,教育管理者和教育技术专家普遍认可新范式的潜力,而一线教师的支持度相对较低,可能源于对传统评价方法的依赖或对 AI 技术的陌生感。同时,年轻受访者对新范式的接受度明显高于年长群体,反映了技术适应能力和教育背景的影响。

针对不同群体的特点,推广策略需要因群施策。对教师群体,应通过实用性强的 AI 技术培训,展示新范式在减轻工作负担、提升评价效率和公平性上的实际效果,增强教师的信心与动力。对教育管理者和技术专家,则应重点阐明新范式在教育评价改革中的战略意义,推动政策支持和资源倾斜。对于学生和家长等群体,可以通过体验活动和典型案例宣传新范式在公平性与个性化发展中的优势,增强公众对其认可。

此外,试点实施是推广新范式的关键步骤。例如,在某职业教育学校中,将 AI 智能评分系统与教师指导相结合用于技能考核。通过 AI 分析学生的操作流程数据,生成实时反馈,并由教师综合学生的操作细节和表现进行个性化指导。试点结果表明,这种协同模式不仅提高了评价效率,还促进了学生技能的深度掌握。类似地,在某高校的学术课程中,尝试利用 AI 批改标准化试卷,同时由教师审阅高分作文进行细致反馈,不仅减轻了教师的工作量,也让学生更清楚自身优势与改进方向。

通过在典型教育场景中的逐步试点,总结有效经验并形成可复制的推广模式,为大规模应用奠定坚实基础。在试点成果的支持下,辅以政策引导和社会宣传,将更容易提升各群体对新范式的接受度,为教育评价改革注入持续动力。通过持续推进和优化,新范式将为教育评价的公平性、透明性与科学性注入持久动力,为培养新时代创新型人才提供更有力的支持。

5 结论

5.1 主要发现

本研究通过问卷调查与数据分析,系统探讨了 AI 技术与教师合作在教育评价中的新范式。研究表明, AI 技术凭借数据处理、分析精度及个性化反馈的显著优势,为教育评价注入了高效性和科学性;而教师则通过专业判断、人文关怀以及对复杂问题的综合评估,弥补了 AI 的局限。二者的有机结合不仅构建了一种更加全面、高效且公正的教育评价模式,满足了个性化教育需求,同时显著提升了评价的透明度与社会公信力。

5.2 研究贡献

本研究在理论与实践层面均具有重要贡献。理论上,明确了 AI 技术与教师各自的独特作用,提出了二者协同合作的路径,为教育评价改革提供了新的研究视角与理论支持;实践上,揭示了技术、资源、政策及社会支持在构建协同评价体系中的关键作用,为教育机构和政策制定者提供了具体实施框架和操作指导。这种理论与实践的结合,不仅具备较强的可操作性,还为推动教育评价体系的现代化变革奠定了坚实基础。

5.3 未来展望

尽管如此,本研究也发现, AI 与教师结合的教育评价体系在实际应用中仍面临一定挑战。未来研究应进一步探索 AI 技术在不同教育场景中的适用性与优化路径,特别是在基础教育、职业教育等领域的具体应用;同时需制定完善的隐私保护机制,确保学生数据的安全性与合规性;开发兼具科学性和全面性的多元化评价指标体系,以更好反映学生的学术能力、创新能力和社会适应力。此外,还应重点评估协同评价体系在不同教育阶段和学科中的实际效果,借鉴全球教育评价改革的成功经验,推动这一新范式在国际范围内的普及与应用。

总之，AI 与教师协同合作的新范式为教育评价改革开辟了全新路径。通过持续的探索与实践，这一融合技术与人文的新模式将不断提升教育评价的科学性与公平性，不仅为学生的全面发展提供更有力的支持，也为新时代创新型人才的培养注入了持续动力。

作者简介

王卓（1981.03——），女，广东食品药品职业学院，博士研究生，讲师，研究方向：就业创业

范文昌（1984.05——），男，广东食品药品职业学院，硕士研究生，副教授，研究方向：中医学与中药学

课题项目

广东食品药品职业学院关于 2023 年课程思政示范项目校级立项 课程建设案例：高质量发展背景下“思创专一体化”人才培养路径探析（2023AL11）

参考文献

- [1] 李小舟, 何颖, 刘宁宁. 高校课程思政建设评价指标体系研究[J]. 成才之路, 2024(12): 29-32.
- [2] 罗海风, 罗杨, 刘坚. 人工智能时代的教育评价改革[J]. 中国考试, 2024(3): 8-17+97. doi:10.19360/j.cnki.11-3303/g4.2024.03.002
- [3] 吴丹. 人工智能促进教育变革创新[N]. 人民日报, 2022-12-22(5).
- [4] 余宇新. 人工智能技术(AI)发展对教育系统冲击及应对建议[EB/OL]. (2024-04-12)[2024-05-25]. <https://www.mjshsw.org.cn/detailpage/jyxc-a31852c7-70c5-48d1-a252-c90919bae691.html>
- [5] 刘嘉. 多元教育评价助力创新人才培养[J]. 人民教育, 2020(21): 22-29.
- [6] CROMPTON H, BURKE D. Artificial intelligence in higher education: the state of the field[J]. International Journal of Educational Technology in Higher Education, 2023, 20(1): 22.
- [7] 构建未来: AI 驱动的自适应学习系统[EB/OL]. 阿里云, 2024-04-30[2024-05-25]. <https://developer.aliyun.com/article/1499156>
- [8] 邓伟, 杨晓丹, 高倩倩, 等. 人工智能支持下的课堂教学评价模型研究[J]. 中国教育信息化, 2023, 29(8): 3-14.
- [9] OLIVEIRA S, ROBERTO M S, PEREIRA N S, et al. Impacts of social and emotional learning interventions for teachers on teachers' outcomes: A systematic review with meta-analysis[J]. Frontiers in Psychology, 2021, 12: 677217.
- [10] KIM N J, KIM M K. Teacher's perceptions of using an artificial intelligence-based educational tool for scientific writing[C]//Frontiers in Education. Frontiers, 2022: 755914.
- [11] 唐卓. 人工智能助力教育评价现代化[EB/OL]. 中国教育新闻网, 2021-02-06[2024-05-25]. https://theory.gmw.cn/2021-02/06/content_34602834.htm
- [12] 兰国帅, 杜水莲, 肖琪, 等. 国际人工智能教育治理政策规划和创新路径研究——首届人工智能安全峰会《布莱奇利宣言》要点与思考[J]. 中国教育信息化, 2024, 30(3): 43-51.
- [13] 以创新要素赋能教育高质量发展[N]. 中国教育报, 2024-05-08.