

云际

没有边界的知识连接者

Issue 17
2026.09

人工智能时代： 女性引领变革

- 她的领导力，我们的未来
- 非洲女性引领变革：八国院校案例
- 高等教育数字化转型知识产物上新



unesco

《云际》——没有边界的知识连接者



www.ichei.org



UNESCO-ICHEI



unescoichei



UNESCO-ICHEI



《云际》是联合国教科文组织高等教育创新中心推出的原创性季刊杂志。该杂志依托中心（简称）服务发展中国家高等教育数字化能力实现的诉求，多视角、全方位记录与传达全球高等教育领域最新资讯与独特项目动态、包括数智化转型实践、特定个案探索等诸多维度的图文知识读本。《云际》以“没有边界的知识连接者”为口号，倾心打造联通全球高等教育工作者信息与知识共享的平台；作为深圳通往世界的双向窗口，其按照联合国六种官方语言向全球发行传播。

编委会主任：申晓力

编委会成员：毕小涵、潘峰、薛峰、苏睿、曹子安、徐明顺

本期编辑：王雨婷、苏睿

内容助理 / 实习：杜佳岂、李俊华

设计与排版：石自爱

翻译：杜佳岂

封面：Abdul Malik Amirullah

创新中心携手全球合作伙伴，以《云际》为载体进行知识生产与传播，不以任何商业目的为诉求。《云际》致力于打造全球性的知识共同体，为原创知识生产和全球高等教育的数字化转型创造可能性。在知识生产、传播和共享的过程中，创新中心就《云际》的内容提出以下声明：

1. 本刊的知识产权归创新中心所有，若引用本刊内容需注明来源。
2. 本刊中所采用的名称和材料（包括地图）的表述并不代表创新中心对于任何国家、领土、城市或其主权地区的法律地位或合法性，以及边界或分界线的界定的看法。本刊中使用的“国家”一词也酌情适用于领土或地区。
3. 本刊所述观点仅代表作者及编写团队的观点或研究成果，不代表本创新中心的立场。编写团队已尽可能确保引用数据的准确性，但不为因数据引用所导致的任何后果承担责任。

《云际》覆盖教科文组织的六种官方语言（中、英、法、阿、俄、西）。

主管单位：联合国教科文组织高等教育创新中心（中国深圳）

主办单位：联合国教科文组织高等教育创新中心（中国深圳）知识生产与传播中心

联合国教科文组织高等教育创新中心（中国深圳）（创新中心）是联合国教科文组织和深圳市人民政府共同设立的联合国教科文组织二类机构。2015年11月13日经联合国教科文组织第38届大会批准，于2016年6月8日正式揭牌成立。2023年5月18日，联合国教科文组织执行局第216届会议上执行局正式宣布延续创新中心二类机构资格周期，创新中心迎来全新八年发展阶段。

电话：0755-88010925

邮箱：office@ichei.org

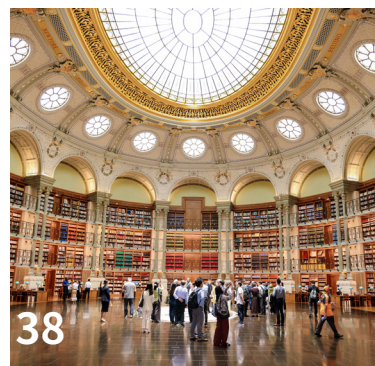
地址：中国广东省深圳市南山区学苑大道1088号，南方科技大学会议中心



| 与会者在 2024 年“推动人工智能时代高等教育战略实施”非洲高级别政策对话会



目录



聚焦

- 02** 她的领导力，我们的未来：
性别视角下的高等教育数字化转型
- 12** 从可及，到引领：艾因夏姆斯
大学推动女性数字领导力发展
- 15** 埃塞俄比亚经验：提升高等教育
机构中的女性领导力
- 17** 艾哈迈德·贝洛大学：以实践学
习与社群支持，增强女性运用
人工智能的信心
- 21** 穆隆古希大学：赞比亚高等教
育迈向包容性人工智能领导力的
实践之路

- 24** 以在线学习、网络与伙
伴关系培育女性领导力：
卡迪·艾雅德大学的探索
- 26** 弥合鸿沟：赋能智能时代
的加纳女性教育领导者
- 30** 女性引领人工智能变革：
科特迪瓦的经验
- 33** 马克雷雷大学的领导力
实践：行动、壁垒与人
工智能未来愿景

广角

- 36** 全球南方高等教育的未来
- 39** IIIOE 发展报告：一份行动手册
- 43** 国际网络教育学院（IIIOE）生
态联盟伙伴共识

前沿

- 48** 新闻扫描
- 52** 知识分享



莎菲卡·艾萨克斯
(Shafika Isaacs)

联合国教科文组织教育信息技术研究所代理主任，
联合国教科文组织未来学习与创新司教育技术与人工智能处处长

性别响应的高等教育 人工智能转型

人工智能正以前所未有的速度重塑高等教育，但这场变革对不同性别的影响并不均等。我们必须正视的现实困境是：人工智能鸿沟，本质上是一道性别鸿沟。女性从事编程工作的可能性仅为男性的四分之一，申请技术专利的可能性更是低至十三分之一。在 AI（包括新兴智能体）所描绘的世界里，女性往往被塑造成为助手与照护者，而非引领变革的领导者。无论是能力建设还是领导力培养，唤醒认知、采取行动，我们已经不能再等待。

联合国教科文组织始终致力于与各方伙伴携手，共同推动教育领域性别平等的 AI 转型。令人鼓舞的是，越来越多国家的 AI 战略已明确将性别平等纳入其中，并将高等教育转型置于重要地位。然而仅有政策表述还不够，真正的变革需要落实为具体实践。在 AI 相关教育与科研项目中，应建立按性别分列数据并公开报告的常规机制。AI 课程也应纳入探讨算法偏见与性别歧视的伦理模块，使教学本身成为改变不平等性别规范与关系的力量。同时，应为女性在 AI 领域的成长设立专项资金支持、打造领导力发展的空间，包括跨机构、跨国界的导师指导与交流网络。

本期《云际》所呈现的，正是这些理念如何落地生根。在非洲各地的大学中，女性高等教育工作者正将获得的学习机会转化为实际行动：提升 AI 素养、持续开展同伴学习、将新知识应用于教学与科研，并在院校事务与政策讨论中发出自己的声音。培训敞开学习之门，而从参与其中到发挥引领作用，是一项更加艰巨、更为必要的工作。

我们需要的不仅是强大的 AI 模型，更是坚定的承诺，以及将其付诸实践的耐心。技术终将驶向它所服务的人群所指引的方向。

“女性引领变革”不仅是一个项目的名称，更承载着我们的愿景：让所有人共同参与，塑造人工智能与教育的未来。这是一段通向更具包容性、更具性别敏感度的数字化转型之路，我们将继续前行。

她的领导力， 我们的未来： 性别视角下的 高等教育数字化转型



性别视角是高等教育数字化转型中不可或缺的一部分。多年来联合国教科文组织高等教育创新中心将性别平等融入项目设计与评估、平台建设、课程开发、政策对话与伙伴合作之中。“非洲女性引领变革”项目是这项长期承诺在 AI 时代的一次集中表达。该项目由创新中心与联合国教科文组织教育信息技术研究所共同发起，依托非洲高等教育机构，通过高等教育工作者数字与 AI 能力建设推动专业实践、领导力发展、制度支持与知识生产。

性别平等：转型的内在维度

世界上最早公开发表的计算机算法，出自一位女性之手。1843 年，英国数学家阿达·洛夫莱斯（Ada Lovelace）在翻译关于查尔斯·巴贝奇“分析机”的论文时写下了一套计算伯努利数的完整步骤，后人常称其为第一个计算机程序。她还曾大胆设想，这台机器有朝一日或许不止会计算数字，还能谱曲、创作——这个想象比“人工智能”一词的出现早了一个多世纪。

两百年后，人工智能真的做起了计算数字之外的事，站在这场变革前沿的女性却少得不成比例。联合国教科文组织 2024 年数据显示，女性仅占全球人工智能研究人员的约 12%；在大型机器学习公司的技术岗位上，女性占比约为 20% [1]。

这样的错位也发生在世界各地高校的课堂、实验室和管理办公室。人工智能正在改变教学、知识生产、高校资源配置与决策，但这场数字化转型并非是性别中立的。在许多地区，女性进入部分学科、获得学术发展机会和晋升管理岗位仍面临



5 GENDER EQUALITY



障碍；社会规范与性别刻板印象，也影响她们参与决策、获得专业支持和发挥领导作用。进入人工智能时代之后，这些障碍又与新的数字鸿沟相互叠加。参与 AI 转型需要新的知识、技能和专业能力；但如果女性较少出现在数据生产、技术研发、课程设计和政策制定的过程中，技术就更难看见她们的经验，也更可能重复既有偏见。

“

我们正身处的数字化转型浪潮，并非是性别中立的。

”

高等教育尤其无法回避这一问题。大学不仅使用技术，也培养未来的教育者、研究者、工程师、管理者与公共决策参与者。负责任的高等教育数字化与 AI 转型需要支持女性成为教育创新的实践者、技术治理的参与者和制度改变的推动者。

性别包容因此成为建设公平、包容和可持续数字的未来而无法忽视的一部分，所有人都将从中受益，并不仅仅是女性——更平衡与充分的参与，往往能够带来更高的生产力，以及更强的创新性、包容性和社会凝聚力。

创新中心的长期承诺与实践

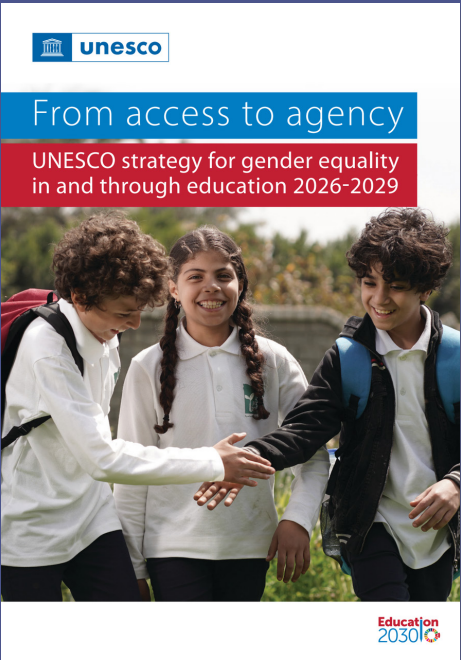
作为教科文组织二类中心，将性别平等融入高等教育数字化转型，是联合国教科文组织高等教育创新中心长期坚持的机构承诺，并体现在其机构使命中。创新中心始终将高质量、公平和可及性视为高等教育数字化转型的重要目标。作为旗舰项目，国际网络教育学院（International Institute of Online Education）的六大使命之一，便是“赋权妇女和边缘社区，提高其获得优质高等教育的机会”。



深圳信托基金（亚洲）项目开展过程中，斯里兰卡科伦坡大学开展骨干教师能力培训

性别平等是联合国教科文组织（UNESCO）两大全球优先事项之一 [2]，其《2026-2029 年教育领域及通过教育实现性别平等战略》提出“从获得机会到拥有自主权”的理念（“From access to agency”） [3]，这意味着教育既要 让所有学习者享有平等权利和机会，也要使其 拥有塑造自己生活与未来的力量。

这一理念同样贯穿于教科文组织近年来推动人工智能治理与数字技能发展的实践中。2024 年成立的“女性伦理人工智能网络”（Women for Ethical AI, W4EAI）汇聚来自不同领域的专家，致力于推动符合《人工智能伦理建议书》的性别平等人工智能系统设计与实施，并将性别视角纳入人工智能治理讨论。教科文组织也在各区域开展合作项目，为世界各地的妇女和女童提供相关、包容性和变革性的数字技能发展。



《从获得机会到拥有自主权：联合国教科文组织 2026-2029 年教育领域及通过教育实现性别平等战略》

将性别视角融入项目设计与实施

一项原则只有进入项目设计、资源配置和评价标准，才会真正影响实践。2016 年，联合国教科文组织发起联合国教科文组织 - 深圳信托基金（UNESCO-SFIT）加强非洲高等教育质量保障项目，创新中心受深圳市政府委托参与项目设计、协调实施并监督成效。秉持性别平等和以人为本的理念，该项目在实施过程中关注女性参与和赋权，在开展质量保障能力建设活动时，将性别因素纳入参与者遴选和活动设计之中。

随着数字化转型实践推进，性别指标也被纳入其他项目的监测与评估机制。在 2022—2023 年开展的 IIOE 国家中心数字化教学试点项目中，女性参与专业发展活动的人数和比例成为项目评价的重要指标之一，鼓励伙伴院校在课程设计、人员动员和实施过程中更加关注女性参与。例如，创新中心和 IIOE 埃及国家中心（艾因夏姆斯大学）开展了“赋能埃及高校数字化教学项目”，面向 20 所埃及高等院校的骨干教师开展数字化教学法培训，其中超过 60% 的参与教师为女性。

通过平台、课程和生态联盟扩大参与度

自 2020 年上线以来，IIOE 持续向全球伙伴院校提在线课程、培训资源与数字化教学支持，帮助高等教育工作者提升数字素养和 AI 应用能力提升。2024 年，IIOE 上线《人工智能、性别与公共政策》全英文课程，进一步将 AI 发展与性别平等之间的关系带入学习内容。目前，IIOE 平台已上线超过 700 门课程，服务覆盖 135 个国家和地区，累计惠及近 40 万人次高等教育工作者，其中女性参与者占比超过 40%。

在 IIOE 生态联盟中，越来越多女性教育工作者和专业人员不仅是能力建设的参与者，也成为推动数字化转型的重要力量。在一些伙伴院校和 IIOE 国家中心，以女性为主的运营团队正在参与课程



IIOE《人工智能、性别与公共政策》课程

设计、项目协调和本地化实施工作。她们在项目实施过程中带入自身经验和视角，参与课程推广、学习支持和本地化实践，使能力建设项目更加关注多元群体的需求和参与方式。

通过对话、激励和知识传播推动长期影响

长期改变还需要让实践经验进入更广泛的讨论，形成生态影响力。IIOE 高等教育数字化转型先锋案例奖将“公平性与包容性”（equity and inclusion）纳入评价维度，尤为关注多元群体及女性教师的赋能，使包容性成为衡量教育创新质量的标准之一。创新中心举办或联合主办的围绕 STEM 领域的女性领导力、女性参与、人工智能伦理与数字包容开展的研讨会和区域政策对话，则为教育工作者、管理者和政策参与者创造交流与发声的空间。《云际》也持续记录不同国家女性教育工作者的经历，并通过故事和数据讨论女性赋能与高等教育发展的关系。

在过去多年的工作中，性别视角被逐步纳入项目设计、实施、监测、知识生产与合作网络之中，成为我们推动转型工作的一个系统性维度。

非洲女性引领变革项目

“非洲女性引领变革：智能时代的未来高等教育专业人才与领导力”项目（Women Leading Change in Africa: Future Higher Education Professionals and Leadership in the Intelligence Era），承接了上述创新中心在数字与人工智能能力建设、女性赋权和非洲伙伴合作方面的历史积累，将其整合为更明确的项目框架，并进一步将“获得机会”推进至“形成领导力与制度影响”。

该项目面向非洲高等教育体系中的专业人员，尤其关注女性教师、研究人员、管理人员、学习支持人员以及高校领导者等群体。这背后代表着一种理念：女性在数字化转型中的角色不应被限定为技术应用者或课堂实践者，她们在高等教育系统中拥有不同位置。同时，项目支持向高等教育



根据混合式学习的国际趋势和当地需求，蒙古科技大学与创新中心合作实施了“蒙古国 IIOE 试点项目”。该项目成功开发了 5 个混合式教学的培训模块，培训了来自该国 6 所国立大学的 322 名教师，其中包括 65 名骨干教师，80% 为女性。

工作者群体开展能力建设，将性别平等视为推动更加包容、更具韧性的数字化转型的组成部分之一，而非孤立的议题。

作为对教科文组织全球优先事项的响应，该项目致力于落实《2022-2029 年联合国教科文组织非洲优先行动战略》，特别是旗舰计划 1 “非洲校园：加强非洲高等教育”以及旗舰计划 4 “利用新技术推动非洲可持续发展，包括通过实施《人工智能伦理建议书》”。

项目旨在探索一条从女性专业能力与领导力发展，到机构能力与制度性影响的路径：

路径	
层级	目标
获得机会	让女性获得 AI 学习与发展的机会
能力发展	形成可用于教学、研究和管理的的能力
自主权	把能力转化为实践和行动
领导力	支持同伴、组织协作并参与决策
系统性变革	进入教师发展、认证、网络与政策机制

如何形成改变

项目依托 IIOE 平台、多语种课程、微证书、线下培训、研讨会、政策对话、案例研究与政策建议等多种形式，推动理念转化为真实改变。

它从理解本地需求开始。非洲不同国家、高校和语言环境各具特点，因此课程组合依据本地实际

需求、语言环境和标准制定，并通过更有针对性的动员和支持女性主动参与。

“

需求调查、数据分析与伙伴沟通，本身就是项目方法的一部分

”

将全球资源本地化。创新中心和合作伙伴提供课程资源、学习平台、工具和伙伴院校网络，而参与高校则结合自身环境进行本地化调整，包括语言转换、内容选择、培训形式设计以及与教师发展体系和机构政策的衔接。正如后文案例为读者展示的，一致的是目标和基本框架，变化的是实现路径。

能力建设是由多个相互配合的部分构成。这包括 IIOE 平台提供持续、开放且可跨国使用的学习入口；多语种课程帮助参与者建立数字与 AI 知识基础；微证书通过结构化学习和评价机制确认学习成果；线下培训则进一步连接本地案例、面对面交流和实践需求，为更广泛的本地培训奠定基础。

重视知识应用。参与者被鼓励将所学应用于课堂、科研和高校管理实践，比如重新设计课程或教学活动、使用 AI 支持研究与学术写作、改进管理流程、探索学科和产业场景中的 AI、识别 AI 应用的伦理和数据问题、形成教学创新、案例或小型行动方案等。

通过社群与对话扩大影响。研讨会、经验交流和政策对话为参与者提供持续连接的空间，使女性



2026年9月10日，创新中心与 UNESCO IITE 在联合国教科文组织 2026 数字学习周期期间联合主办“人工智能与高等教育女性领导力”平行会议，基于“非洲女性引领变革”项目成果，发布“人工智能赋能：全球南方高等教育女性领导力”项目

专业人员、高校不同岗位之间以及高等教育不同部门之间的伙伴能够分享、合作和发声。这样的网络帮助参与者从学习者逐步成为实践者、贡献者和推动者。

把实践转化为制度、知识和可持续机制。项目并非一味地强调持续增加培训数量，而是希望强化关于女性数字与 AI 能力建设知识基础，通过联合案例研究、总结实践与编制报告以及政策建议，推动发挥长期影响，并为更多高校未来开展类似实践提供参考。

多方合作

推动性别平等人工智能时代的高等教育转型，需要能够连接不同知识和行动主体的合作网络。因此，“非洲女性引领变革”项目采用多方合作的模式，充分利用国际组织、高等教育机构、政府、企业 and 专业网络的资源。

作为项目的发起与协调方，创新中心依托长期打造的 IIOE 平台、课程与生态联盟，为参与高校提供项目设计支持、资源协调、本地化实施支持以及研究和知识生产机制，帮助高校结合自身需求探索适合的实施路径。

联合国教科文组织教育信息技术研究所则发挥其在数字教育、信息通信技术和人工智能领域的专业优势，提供国际经验、合作连接以及技术支持，并支持在联合国教科文组织体系的知识协作。

参与高校是项目落地的核心力量。作为本地实施者，它们组织参与者、开展培训、推动社群建设、收集数据与反馈，推动课程进入教师发展体系、组织校内及更广层面的政策讨论，并形成案例和建议。

与此同时，政府、企业和教科文组织总部与地区办公室的参与进一步拓展了项目的影响边界。例如，埃及艾因夏姆斯大学通过企业支持推动女性



2019 亚欧国家高校教育信息技术应用能力提升研修班

数字教育领导力发展，尼日利亚通过政策对话将女性参与 AI 转型纳入更广泛的治理讨论，赞比亚则依托国家高等教育网络推动跨院校合作。这些都表明，转型并非单一高校能够独立完成任务，而需要一个由多方共同支持的生态系统。

多元案例

该项目目前已在埃及、埃塞俄比亚、摩洛哥、尼日利亚、科特迪瓦、加纳、赞比亚、乌干达等 8 个非洲国家推进实施，并预计拓展至更多国家的伙伴院校。

国别	高等教育机构	案例关键词
埃及	艾因夏姆斯大学	奖项激励与女性创新
埃塞俄比亚	亚的斯亚贝巴大学	微证书制度化
摩洛哥	卡迪艾雅德大学	多方伙伴关系
赞比亚	穆隆古希大学	跨院校本地网络
尼日利亚	艾哈迈德·贝洛大学	女性团队运营与学习社区
科特迪瓦	费利克斯·乌弗埃-博瓦尼国家理工大学	法语本地化
加纳	海岸角大学	本地学习支持与政策倡导
乌干达	马克雷大学	既有性别主流化基础与未来协作

接下来的案例也正是这些不同探索的缩影。阅读这些多元案例时您或许会发现，一些经验正在逐渐浮现：开放报名不一定意味着自动参与，定向动员、持续支持和学习社群能够提升更多女性的积极性；能力建设也会随着实践不断延伸，从个人能力的发展，逐渐融入教师发展、机构治理和政策机制，形成长远影响；而跨机构、跨国的合作，是在不断分享经验、调整方法和共同学习中丰富彼此的实践。

“非洲女性引领变革”项目的实践提示，提供技术与学习机会只是起点，要让学习产生持续影响，还需要机构保障、制度支持以及社群氛围的营造，以及把知识用于教学、研究和管理实践的空间。该项目始于非洲，却不限于非洲；它所回应的问题也是全球高等教育共同面对的问题，它所探索的方法也期待在更多教育场景中继续生长。

技术抵达了阿达·洛芙莱斯曾经想象的远方，而更多像她一样的女性开始主动地走入其中。

参考资料：

- [1] UNESCO, "Women's Access to and Participation in Technological Developments," UNESCO.org, n.d.
- [2] UNESCO, "Gender Equality and Education," UNESCO.org, n.d.
- [3] UNESCO, "From Access to Agency: UNESCO Strategy for Gender Equality in and through Education 2026–2029," UNESCO, July 2026.



INTERNATIONAL

Women's Day

Her Voice. Our Innovation. A Shared Future.

2026国际妇女节

听见她的声音 · 汇聚变革之光 · 共赴未来之约

从可及，到引领：艾因夏姆斯大学推动女性数字领导力发展

在艾因夏姆斯大学，“非洲女性引领变革”项目正将人工智能学习与实践、女性引领的创新、社会认可和学术晋升紧密联系起来。



2026 年 4 月 19 日，“她引领”数字教育卓越奖颁奖仪式

2026 年 4 月 19 日，第 14 届艾因夏姆斯大学国际会议期间，“数字时代的教育转型：埃及的专业发展与性别包容型领导力”专题会议如期举行，三位女性学者在此登上领奖台。苏伊士运河大学

的恩吉·阿布扎伊德教授与亚历山大大学的法蒂玛·艾尔扎赫拉教授，共同摘得“她引领”（She Leads）数字教育卓越奖中的教学创新类奖项。艾因夏姆斯大学的伊曼·穆罕默德教授获得科研

赋能类奖项。面对在场的教育工作者、高校领导者、政策制定者和科技合作伙伴，她们的成果正是埃及女性学者如何运用人工智能改进教学与科研的生动例证。

对“非洲女性引领变革”项目而言，这亦是一个值得铭记的时刻。其背后是 IIOE 埃及国家中心（艾因夏姆斯大学）多年来持续推进的系统性工作：将培训、实践应用、专业认可、公众关注与制度支持相互衔接，形成一条完整的发展路径。

拓宽学习机会

这一路径的起点是能够大规模开展的学习机制。截至 2026 年初，埃及已有逾 4,000 人注册 IIOE 平台上的微证书课程，其中 2,300 余人至少完成一门课程并获得认证。在获证学员中女性占比达 66%，远高于项目最初设定的目标。

如今，IIOE 埃及国家中心的本地院校网络已覆盖

埃及 25 所公立大学，使该项目拥有了超越单一校园的实施基础。

推动学以致用

为促进学员将知识转化为实际应用，IIOE 埃及国家中心组织了一场强化实操培训“教育工作者的 AI 工具箱：变革你的教学实践”。300 余名高校教师踊跃申请，经性别、院校与学科多方面平衡考量，最终遴选出 30 名学员，系统学习如何将人工智能应用于教学全流程。

培训中，学员练习撰写提示词，生成教案与教学内容，探索能针对学习需求实现差异化教学的工具，并对比了 DeepSeek、ChatGPT、Copilot 和 MagicSchool AI 等多种 AI 工具。他们还开发出课程专属的辅导聊天机器人，可依据指定课程材料回答问题、引导学习；并设计了选择题、论述题、案例分析及配套评分标准，使其与布鲁姆教育目标分类法相契合。



© 艾因夏姆斯大学

2026 年 4 月，IIOE 埃及国家中心举行“教育工作者的 AI 工具箱：变革你的教学实践”实践培训

“

可及性可以计数，而能动性体现在女性能够创造、影响与改变的事物之中。

”

让成果被看见

2026“她引领”数字教育卓越奖面向全埃及的女性学术与专业支持人员开放，旨在发掘并展示那些已在进行之中的探索：运用AI与数字工具，革新教学与科研。该奖项共收到28份参赛作品，其中教学创新类15项、科研赋能类13项。

获奖者可获得15,000埃及镑现金奖励、官方证书、合作伙伴提供的礼品，以及微软认证考试代金券，这些构成了一套兼具物质与职业价值的激励机制：现金奖励可用于支持后续研究，而认证与行业资源的加持进一步提升获奖女性的能见度与专业地位。

将性别视角纳入评审标准即是一种表态：包容性设计并非创新之外的加分项，而是创新本身的一部分。虽然奖项自身无法造就女性领导者，但有助于缓解一个长期存在的问题，即许多有价值的工作往往因局限于某个课堂、研究团队或院系之内而不被看见。通过为女性教育工作者搭建全国性平台，奖项让这些成果获得了走向更广泛职业认可的机会。

高校之外

艾因夏姆斯大学的这项倡议，也汇聚了高校之

外的多方力量。Praxilabs与Qorrect为“她引领”奖项提供支持；微软提供认证考试代金券；科技行业专家参与广泛的政策对话；埃及高等教育与科研部及大学最高委员会给予正式背书，最高委员会的一位高级代表更亲自出任评审。这些合作伙伴共同为有潜力的创意提供了多样发展路径：高校提供检验新实践的制度环境；科技企业贡献工具、专业知识以及对接职业认证的机会；国际组织将本地实践与全球经验相连接；政府与行业机构则帮助各项举措对接高等教育领域更宏观的发展方向。

纳入晋升体系

制度化程度最深的例证，就在艾因夏姆斯大学内部。2025年8月，该校通过HIOE平台推出七门人工智能在教育与学习中应用的培训课程，要求申请晋升的教学科研人员至少完成其中一门课程。校方为教师设立了专门的指导页面，由专家团队负责评估课程作业，行政与技术团队则负责证书的审核、认证与颁发。当专业学习仅依靠项目经费或个人热情维系时，参与度可能随着项目结束而下降；而当同样的学习与正式的职业发展及晋升体系挂钩，地位便截然不同了——它从此成为学校所期望、所支持、所认可的一部分。

对女性学者而言这种制度性认可尤为关键，使得新获得的数字能力被纳入能够影响职业晋升的正式结构之中。至此，能力建设也超越了个体层面的改变，开始影响学术生涯得以成长的整个环境。

女性引领变革，远不止于聚光灯下的一瞬。学习环节通过在线课程和微证书拓宽参与机会，支持女性获得认证；实践环节则让学者们走出入门阶段，将AI真正融入教学的各个环节；以“她引领”奖项为代表的激励环节，通过奖金、认证和发展机会，鼓励她们将知识转化为原创成果；展示环节将这些成果带入公众与国际视野，促进交流与合作；而制度认可，将培训纳入晋升要求，为上述成果在项目结束后持续发挥作用创造了条件。

作者

Jeilu Oumer;
Temtim Assefa
亚的斯亚贝巴大学

埃塞俄比亚经验：提升高等教育机构中的女性领导力

亚的斯亚贝巴大学的实践表明，在线微证书学习、AI 应用实训与制度认可相结合，能够切实助力女性学者的职业成长。

扩大女性参与

在埃塞俄比亚，女性在高等教育管理层中所占的比例依然是有限的。例如，亚的斯亚贝巴大学的女性教职人员仅占 20%，而这一数字折射出文化观念、经济条件与数字素养等多重障碍的长期存在。

这些挑战并非孤例，而是非洲多国的共同缩影：

系统性的不平等始终制约着女性迈向高级学术与领导岗位的步伐。

为应对这些障碍，亚的斯亚贝巴大学加入了“非洲女性引领变革”项目。该项目与哈瓦萨大学、阿尔巴门奇大学及沃洛大学共同实施，通过线上线下相结合的培训提升女性学者的数字与 AI 能力，助力她们成长为变革的引领者。



2026 年 8 月，亚的斯亚贝巴大学与创新中心共同举办“非洲女性引领变革”项目工作坊

这一发展态势表明，埃塞俄比亚在赋予女性适应数字时代所需技能方面，正投入愈发坚定的努力。

反馈与成效

自 2026 年 2 月 28 日启动以来，项目已通过人工智能教育应用微证书课程，培训逾 1,000 名教师并支持其获得认证。尽管初期报名人数不多，但学员一旦完成第一门课程，参与热情便迅速高涨——许多学员超额完成了两门课程的要求，修读了三至四门课程，并积极带动同事加入。

鉴于这一成效，亚的斯亚贝巴大学已正式将这些微证书课程纳入持续专业发展框架。作为线上学习的补充，项目还开展了线下工作坊，围绕教学、科研和管理需求提供实操性的 AI 培训。评估结果显示，92% 的参与者认为培训与自身专业工作“非常相关”或“极其相关”。

培训课程注册情况

日期	总计	女性	男性
2026 年 2 月 28 日	457	50	407
2026 年 6 月 30 日	1039	222	817

未来优先事项

为巩固已有进展、扩大项目影响力，亚的斯亚贝巴大学正着力推动一系列变革性议程，包括修订课程体系、开设跨学科项目，并将数字与 AI 能力融入教学、科研与管理的环节。因此，建设扎实的数字能力至关重要，唯有如此，才能确保女性学者不仅是参与者，更能成为引领埃塞俄比亚高

在数字创作中找到自信

一位参与课程开发的女性教师回忆，最初在多媒体工作室录制视频课程时，她心里不免有些忐忑。随着实践不断深入，她逐渐建立起信心、掌握了相关技术，并能够独立制作数字化教学内容。她特别提到，比起通用的在线教材，由自己录制的视频讲座更能激励其他女性教职员工。这也印证了埃塞俄比亚女性教育工作者完全可以在拥抱数字工具的过程中，以身作则、率先垂范。

等教育未来发展的中坚力量。

为此，亚的斯亚贝巴大学提出一些重点方向，期待与创新中心与各方伙伴通力合作：

课程体系与学习资源：持续提供契合需求的高质量在线微证书课程，满足日益增长的数字与 AI 素养培训需求。

基础设施与专用空间：在数字学习部门建设先进的智慧教室，为全校各教学科研单位提供共享空间，支持教学创新与专业发展。

技术支持与工具：提供专家指导，以及先进数字内容创作工具和 AI 平台的使用授权，支持教师设计并实施富有吸引力、由技术增强的课程。

补充资金支持：持续提供外部资金，弥补资源缺口。目前，校内预算尚不足以满足数字学习项目持续开展所需的投入规模。

作者

Basira Yahaya; Habiba Atta;
Binta Zakari; Aminatu Makarfi;
Aisha Abdulkadir; Rahila Yakubu;
Nafisa Shehu Usman; Fidelia Whong;
Ramatu Umahaba
艾哈迈德·贝洛大学

艾哈迈德·贝洛大学： 以实践学习与社群支持， 增强女性运用人工 智能的信心

在艾哈迈德·贝洛大学，IIOE 尼日利亚国家中心一支由女性主导的运营团队，正帮助女性教育工作者提升 AI 应用的信心与能力，并在彼此支持中营造社群氛围。领导力、学习社群以及线上线下的相结合的培训，能够共同拓宽女性参与高等教育数字化转型的空间。

尼日利亚的“非洲女性引领变革”项目由设在艾哈迈德·贝洛大学的 IIOE 尼日利亚国家中心实施，并得到创新中心的支持。项目旨在提升高等教育领域女性的数字与 AI 能力，同时推动更具性别包容性的领导力发展。

仅在 2026 年 3 月至 7 月期间，项目便通过宣传倡导活动、实操培训、在线微证书课程、导师指导和同伴学习，支持学员完成了 251 人次的 IIOE 微证书课程学习，其中女性 149 人次、男性 102 人次。项目虽以女性为重点，但始终向所有高等教育工作者开放，营造出一个跨学科共享知识的包容性空间。

由女性引领的团队塑造项目

该项目由一支女性学者与专业人士组成的团队协调推进，她们既具备技术专长，也深知女性在高等教育中所面临的现实处境。这种视角影响了项

目设计的各项决策，包括活动时间安排、宣传策略制定，以及支持方式的协调。与此同时，团队成员还要兼顾教学、科研、行政管理与家庭责任，因此，统筹这一项目需要周密的规划与灵活的安排。

由女性来引领，也改变了参与者投入学习的方式。许多参与者原本认为 AI 令人望而生畏，或是一个由男性主导的领域；当她们看到女性亲自组织培训、展示 AI 的实际应用，并从中获得指导后，逐渐建立起信心。项目团队成为身边可见的榜样，项目本身也以鲜活的实践证明，女性能够在人工智能、数字创新和领导力发展中发挥重要作用。

以学习社群支持持续参与

每次培训结束后，学员仍通过专门建立的 WhatsApp 学习社群保持交流。它并非一个简单的信息公告栏，而是一个活跃的实践共同体：分

享课程信息和报名指南、发布网络研讨会通知、解答疑问、发送学习提醒、祝贺成员获得证书，并在整个学习过程中持续给予鼓励。

在正式开始课程前，项目通过入门线上研讨会和实操指导，帮助学员提前熟悉 IIOE 平台，掌握注册、平台操作及证书获取流程，从而降低参与门槛、增强学习信心。项目还定期举办线上交流活动，围绕 AI 在研究与数据分析中的应用、AI 政策及学术诚信等主题展开讨论，使学员在课程间歇也能保持学习兴趣。同伴之间的支持，则将个人学习汇聚为共同前进的动力。

参与者怎么说？

学员普遍认为，培训实用、切合需求且易于理解。她们尤其看重能够立即应用的工具，例如 ChatGPT、Google Workspace、NotebookLM、

延伸阅读

“非洲女性引领变革”项目是 IIOE 尼日利亚国家中心持续推动以共识为基础的数字化转型工作的一部分。《云际》第 14 期刊载了由该国家中心主任穆罕默德·巴希尔·穆阿祖（Muhammed Bashir Mu'azu）教授领衔、与中心同事共同撰写的文章，更为全面地介绍了尼日利亚如何将对话、能力建设、微证书课程与本地化实践相结合，共同塑造面向 AI 时代的学术未来。



扫描阅读



© 文哈迈德·贝海大学

2026 年 7 月，“非洲女性引领变革”项目与 IIOE 尼日利亚国家中心共同举办庆祝会，表彰四名在华为 ICT 大赛全球总决赛中荣获特等奖的女学生。



© 艾哈迈德·贝洛大学

2026年3月，IIOE 尼日利亚国家中心为该校政治学系开展数字能力建设培训

在持续调整中扩大参与

参与数据也呈现出一个更为复杂的过程。2025年，女性占项目覆盖人数的45.2%；在2026年各项活动的汇总数据中，这一比例上升至61.5%。截至目前，项目共记录2,338名参与者，其中女性1,108名，占47.4%。

项目并非从一开始就采用固定的应对方式，而是在推进过程中逐步调整。平台入门指导、面向女性的定向动员等更有针对性的活动，已开始改变参与者的性别构成。因此，艾哈迈德贝洛大学的经验展现了“通过设计促进参与”的动态过程：这一模式并非从一开始就尽善尽美，而是根据自身数据不断学习，并在实践中持续调整。

统计日期	参与者人数	男性	女性	女性比例
2025	2,026	1,110	916	45.2%
2026	312	120	192	61.5%
累计	2,338	1,230	1,108	47.4%

Litmaps、Calendly 和 Notion AI。其中，介绍如何利用 NotebookLM 生成授课内容与讲解视频的培训最受欢迎。许多学员随后还寻求一对一指导，进一步探索如何将这些工具用于自己的课堂教学、考核设计和科研指导。

项目初期最大的挑战，是如何调动参与者的学习积极性。由于许多人对微证书课程并不熟悉，团队增设了入门指导、平台操作演示和后续网络研讨会。参与者也提出了建设性的反馈，例如，有时难以下载证书。此类问题在导师的支持下得到

解决，相关反馈也被用于改进后续工作。

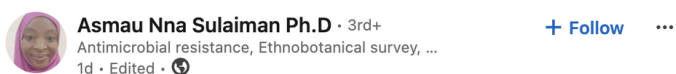
此后，AI 学习的热情逐渐扩展至全校，学校高级管理人员也开始主动为所在部门申请相关培训。对项目团队而言，最令人欣慰的成果，是看到曾经心存顾虑的参与者逐渐成为充满信心的使用者。这一转变也印证了一个朴素的道理：实用的培训、持续的支持，以及女性领导者所发挥的示范作用，能够帮助人们建立信心，推动 AI 在高等教育中得到负责任的应用。

很高兴与大家分享，我已顺利完成国际网络教育学院（IIOE）的 AI for Science 课程，并获得结业证书。

这门课程带给我的远不止对 AI 本身的认识，更是一次深入了解 AI 如何推动科学研究、发现与创新的机会。它让我对 AI 如何助力科学家分析复杂数据、发现规律、加速科学发现、开拓解决科学问题新路径，有了更深刻的理解。

这段学习经历拓宽了我对 AI 在科学领域日益重要作用的认知，也让我看到了 AI 为科研与创新带来的诸多令人期待的可能性。

感谢哈比芭·阿塔（Habiba Atta）博士的悉心指导。在微证书课程培训的整个过程中，您做得非常出色，全程悉心指导、及时跟进每一个环节。由衷感谢……



UNESCO-ICHEI
I am delighted to share that I have received my certificate for completing the course: "AI for Science" through the International Institute of Online Education. This course was more than just learning about artificial intelligence; it was an opportunity to explore how AI is transforming scientific research, discovery, and innovation. It deepened my understanding of how AI can help scientists analyse complex data, uncover patterns, accelerate discovery, and develop new approaches to solving scientific problems.

The experience has broadened my perspective on the growing role of AI in science and the exciting possibilities it offers for research and innovation.

Habiba Atta, Ph.D. Thank you for your mentorship. You did a good job during the training process of the micro certification courses. You guided and followed up every step all the way. Kudos....



学员在领英（LinkedIn）上分享对 IIOE 课程的学习感受

作者

Brian Halubanza

穆隆古希大学

穆隆古希大学： 赞比亚高等教育迈向包容性人工智能领导力的 实践之路

真正有意义的数字化转型，始于人。IIOE 赞比亚国家中心的实践证明：当高校携手合作、投入培养女性领导力、并为持续学习创造机会时，AI 便不再停留为一项技术创新。

2026 年 3 月 6 日，“非洲女性引领变革”项目在赞比亚的实践历程正式开启。当天，教育工作者、高校领导者、政策制定者和发展合作伙伴齐聚赞比亚利文斯通，共同参加项目启动仪式。活动由赞比亚教育部长、国会议员道格拉斯·西亚卡利马（Douglas Syakalima）主持，共有 50 名代表

参加领导力对话、生成式 AI 实操活动，并围绕女性在高等教育领域的未来展开讨论。此次启动体现了各方的共同承诺：确保女性不仅能够参与数字化转型，更能成为领导者，为 AI 在高等教育中的开发、治理与应用发挥影响力。



© 穆隆古希大学

2026 年 3 月 6 日，“非洲女性引领变革”项目启动仪式在赞比亚利文斯通举行

定向动员·扩大参与·贴近实践



“非洲女性引领变革”项目网络建立在 IIOE 赞比亚国家中心既有工作的基础之上。该中心设于穆隆古希大学，在将活动拓展至不同院校之前，便已着手提升教育工作者、行政管理人员和高校领导者的数字能力。

2025 年 5 月，穆隆古希大学与创新中心召集赞比

亚八所高等院校的代表参加 AI 培训，并依托 IIOE 赞比亚国家中心建立正式合作关系。此后，穆隆古希大学于 2026 年出任 IIOE 轮值主席单位，并将女性职业发展与机构间合作列为优先事项之一。

女性能够在这一网络中积极参与，源于一系列有针对性的安排。赞比亚大学开设了专门面向女性的学习通道；在区域推广过程中，项目还鼓励伙伴院校推荐在学术、管理和领导岗位任职的资深女性参加。其他院校进一步拓宽了 AI 学习者的范围：培训面向的群体不仅包括计算机科学与技术人员，也涵盖授课教师、行政人员、高级管理人员、支持服务人员及技术教育工作者。这为那些工作岗位从未被归类为“技术岗位”、却日益受到 AI 影响的女性创造了学习机会。

培训效果最好的地方，往往也是内容最贴近实际的地方。项目实施报告发现，与将 AI 作为抽象主题讲授相比，当培训内容直接联系院校的日常工作，包括教学、课程设计、行政管理、治理和服务提供，参与度往往更高。



穆隆古希大学

475 名参与者中，
289 名为女性



铜带大学

950 名参与者中，
454 名为女性



赞比亚大学

228 名参与者中，女性
占比 100%



伊夫林·霍恩
学院

230 名参与者中，
大部分为女性

此后，项目逐步发展为一个立足赞比亚、连接本国及区域内 18 所高等院校的合作网络。依托这一伙伴关系，各高校分享经验、交流良好实践，共同提升高等教育工作者的数字与 AI 能力。目前项目已覆盖超过 1,653 名经核实的参与者，其中近 970 人为女性，充分证明了合作在提升机构能力、拓展赞比亚高等教育领域女性发展机会方面的价值。

营造支持女性发挥领导作用的环境，贯穿项目各个阶段。学习活动将 AI 实用技能与领导力发展、伦理决策、协作和创新相结合。学员探索生成式 AI 如何助力教学、科研、课程设计和院校管理，同时认识到，能够推动变革的领导力同样离不开远见、同理心、包容和负责任的治理。这也体现了项目所秉持的理念：人工智能应当赋能于人，而非取代人。

在整个项目中，女性还积极担任主讲嘉宾、培训引导者和导师，发挥着清晰可见的作用。她们以实际行动展示多元化的领导力量如何促进创新，并推动形成更具包容性的 AI 应用方式。她们的经历也启发参与者，领导力不但意味着担任领导职务，还体现在激发变革、建立伙伴关系以及支持他人取得成功的能力之中。

启动活动所带来的动力，通过“非洲女性引领变革”系列线上研讨会得以延续。首场研讨会吸引了 143 人注册，汇聚学者、研究人员、高校领导、学生及发展合作伙伴，共同交流人工智能、伦理领导力与数字化转型方面的经验。学员十分珍视向国际与本地专家学习的机会，并共同探讨加强高等教育领域女性领导力的实用途径。此次研讨会进一步凸显了通过导师指导、微证书、院校合作及负责任的 AI 政策，持续开展能力建设的重要性。



IIIO 赞比亚国家中心为铜带大学的教学及行政人员开展 AI 培训

以在线学习、网络与伙伴关系培育女性领导力：卡迪·艾雅德大学的探索

卡迪·艾雅德大学在实施“非洲女性引领变革”项目中的特色实践，在于将通常分别推进的数字能力建设、女性领导力发展与跨领域协作有机结合起来。

通过在线学习平台、有针对性的专业发展培训，以及“女性影响力”（Women For Impact, W4I）工作坊，卡迪·艾雅德大学正在探索如何支持高等教育领域的女性提升实践技能，同时拓展专业网络与影响力。

在学校的能力建设工作中，由马拉喀什国立商学院与创新中心合作开发的在线学习平台发挥着核心作用。作为国际网络教育学院（IIOE）倡议的一部分，该平台旨在为高校教师、管理人员及学习支持人员提供便捷可及的培训。

该平台整合了 IIOE 课程与契合本地需求的学习内容。其中，一门法语课程聚焦教学音视频内容的设计与制作。在为期五周的学习中，学员学习教学视频的设计与脚本撰写、屏幕录制工具的使用以及基础剪辑技术。该课程采用混合式教学，共有 45 名学员参加，其中女性占 40%。目前正在开发的第二门课程则围绕如何组建和管理高效的科研团队展开，内容涵盖包容性领导、团队协作、导师指导和心理安全感等方面。

除在线资源外，学校还围绕数字化教学法、自动化考核、教务管理系统，以及 AI 在管理、科研和教学中的应用开展实践培训。通过这一组合，卡迪·艾雅德大学将数字化转型视为提升高校教职人员综合专业能力的契机，使其意义超越新工具的采用。



马拉喀什国立商学院与创新中心合作的在线学习平台上的“教学微课设计与制作”课程



为庆祝 2026 年国际妇女节，马拉喀什国立商学院举办“女性影响力”（W4I）工作坊

W4I 工作坊则为这些工作增添了领导力与社群建设的重要维度。该工作坊于 2026 年国际妇女节举办，汇聚了女性领导者、专家和企业等 102 名参与者，其中女性占 60%。

工作坊的讨论围绕女性领导力、创业与赋能展开，同时关注提升女性在摩洛哥社会中作用所面临的挑战与机遇。通过营造一个由专业学习延伸至同伴交流、人脉拓展和集体行动的空间，该工作坊为“非洲女性引领变革”项目目标的实现提供了支持。

围绕这些工作，该校还在积极构建跨领域伙伴生态。学校确定的潜在合作伙伴包括女性企业家协会、科技与人工智能企业、商学院和工程院校、矿业集团、银行基金会及数字学习平台。这一多

元伙伴构成体现出一项认识：推动高等教育领域女性发展，仅靠高校自身的力量还远远不够。

通过连接高等教育机构、企业、社会组织和技术服务商，这一新兴生态有望为女性拓展获取专业知识、学习机会和职业网络的渠道。同时，它也有助于推动能力建设回应校园之外的发展趋势，并与更广泛的社会和经济需求保持紧密联系。

在线学习平台、W4I 工作坊与不断发展的伙伴网络相互支撑，形成了一套协同推进的实践路径。这些经验也表明数字技能能够奠定发展基础，而领导力发展机会和跨领域合作关系，则有助于女性将这些技能转化为更广泛的职业与社会影响力。

作者

Ama Serwah
Nerquaye-Tetteh

教育规划与管理
研究所

弥合鸿沟： 赋能智能时代的 加纳女性 教育领导者



蕨草



通过加入“非洲女性引领变革”项目，教育规划与管理研究所希望支持加纳女性教育工作者从适应数字化转型走向主动塑造转型，通过提升 AI 技能与加强制度支持，逐步消除长期制约她们发展的障碍。

在加纳广为人知的阿丁克拉符号中，有一个名为“Aya”（蕨草）的图案。蕨草生长在林地中环境最为恶劣、最不宜生长的角落，却依然坚韧地扎根、蔓延、繁茂生长。长久以来，它在加纳象征着灵活应变的智慧与独立自主的精神，也恰如其分地映照了教育规划与管理研究所（IEPA）即将开展的工作。

当人工智能不断重塑世界各地的课堂、校园和教育管理部门时，谁将引领这场变革，已变得前所未有的重要。教育规划与管理研究所是设于海岸角大学的联合国教科文组织二类卓越中心，它以一项明确承诺回应了这一问题：在数字化转型进程中，公平绝不能沦为事后考虑。正是这份承诺，促使其加入了由创新中心和 IIOE 支持的“非洲女性引领变革”项目。

数据讲述着加纳早已熟悉的故事。基础教育阶段的男女入学率已十分接近，但在此后的发展道路上，人才培养与晋升通道如同一条隐秘裂缝，使女性被悄然分流出去。

“

在整个地区，女性仅占
高等教育教职岗位的
24%；而在加纳，所有
正教授中女性仅占 8%。

”



| 海岸角大学的女性教职工

问题可能不在于女性缺乏抱负，而在于结构性障碍。在基层，乡村学校校长中女性仅占 11%。女性从不缺乏才华，只是现有制度尚未为她们留出足够空间。放眼全国，大多数教育管理者都能感受到 AI 即将彻底改变其工作方式，但只有五分之一的人认为自己具备引领这场变革的能力。若任由这些差距持续存在，当数字素养逐渐成为通往领导岗位的门槛时，女性恐将被进一步推向边缘。

教育规划与管理研究所正着手通过 IIOE 微证书课程、实践工作坊及持续参与政策讨论，改变这一局面。项目计划为 1,000 名女性提供数字技能培训，并每年为 100 多名女性领导者开展线下领导力培养，其目标并非只是让加纳女性教育工作者跟上智能时代的步伐，而是推动她们引领这个时代。



为落实与创新中心共同开展的这一倡议，教育规划与管理研究所建立了一套将严谨的在线学习与立足本地实际的支持体系相结合的模式，包括技术支持热线、提供实时答疑的 WhatsApp 和 Telegram 交流群，以及由熟悉当地情况的骨干组成的同伴支持网络。尤为关键的是，上述工作并不止于个人能力提升，而是直接与系统性改革相衔接，并逐步推进至计划于 2027 年 6 月举行的政策对话。对话旨在推动数字微证书获得正式认可、纳入晋升标准，让女性的学习成果真正成为职业发展的助力。

正如蕨草在最坚硬的土地上扎根，这一代加纳女性教育工作者并未坐等环境改善，而是在困境中不断成长。教育规划与管理研究所希望推动现有制度作出改变，为她们早已展现出的能力留出施展空间。



© 教育规划与管理研究所

| 2026年8月，“非洲女性引领变革”
项目启动研讨会在海岸角大学举行



女性引领人工智能变革： 科特迪瓦的经验

“非洲女性引领变革”项目在科特迪瓦实施的独特之处并不在于活动规模，而在于其推进方式：项目虽启动较晚，却以超出预期的速度迅速拓展，且主要通过法语微证书课程和数字平台开展。



费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院“非洲女性引领变革”项目海报

项目进行时

2026年6月，“非洲女性引领变革”项目在科特迪瓦费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院（INP-HB）迅速从规划走向实践。项目围绕生成

式 AI、数字教育资源、课程设计、数字化演示以及 AI 辅助教学等内容开展法语微证书培训，不仅覆盖本校，还拓展至该国排名领先的费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼大学（UFHB）。培训需求在短时间内迅速增长，既反映项目本身的吸引力，也折射出科特迪瓦高等教育界已为开展 AI 能力建设做好了准备。

女性领导力落地之道

在一所已经踏上数字化转型之路的高校中，女性领导力项目如何落地生根？

对费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院而言，“非洲女性引领变革”项目恰逢其时。科特迪瓦出台《2030 年国家人工智能战略》，建设占地 1 万平方米的国家数据中心和 5 个投入运营的创客实验室，并与巴黎综合理工学院、科特迪瓦国家统计与应用经济学院（ENSEA）等合作伙伴共同开设数据科学与人工智能硕士项目——都表明这所学校正处于转型进程的关键阶段。与此同时，数字技术与 AI 认证正逐渐成为申请 CAMES 2027 年学术晋升的正式条件之一。

因此，项目并非孤立地介入这一进程，而是推动转型继续向前的一步。该校副校长 Georges

INP-HB 概况一览



法语非洲地区
排名**第二**的高校

全球校友网络遍布**20**
余国，规模超**3.5 万**
人



Loum 教授介绍，作为法语非洲地区排名第二的高校，该校在人工智能、数据科学、网络安全等领域拥有扎实的学科基础。项目启动前，学校也已与产业界、国际高校及创新中心建立了合作关系。

此外，项目也延续了创新中心此前在法语非洲开展的 AI 能力建设work：曾有来自 10 个法语国家、20 所高校的 172 名高等教育工作者参与其中，充分印证了该地区对法语 AI 教育资源的持续需求。对学校而言，项目象征着双方合作迈入了新阶段——从面向教师的一般性数字能力发展，转向更具性别响应意识的能力建设。

短期内的广泛响应

项目能在短时间内得到广泛响应，鲜少出于偶然。在费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院，若干条件的交汇促成了这一切。

首先是早已存在的需求。《非洲高等教育数字化

与人工智能应用：探索性研究》报告指出，资金与基础设施是制约数字化发展的最主要因素，与此同时，学生的编程与代码能力普遍有限，整个非洲大陆也面临 AI 专业人才短缺的问题；而超过 90% 的法语受访者表示，希望获得 AI 工具使用方面的指导。从这个意义上说，项目吸引广泛参与并不令人意外，而是对既有现实需求的顺势回应。

另一方面是早已在构筑之中的数字化基础。费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院现有的课程项目、人工智能与数据科学研究基础、创客实验室及数字基础设施、行业合作伙伴关系、IIOE 平台的部署，以及数字技术与人工智能认证逐步纳入师资发展体系，都意味着“非洲女性引领变革”项目无须从零开始进行能力建设，只需推开一扇早已触手可及的大门。

此外，项目设计了一条模块化、法语化、可持续的学习路径，围绕五个 IIOE 微证书模块展开，包括《高等教育中的生成式 AI 基础》《获取与评估数字教育资源》《运用生成式 AI 共创互动式课程》《设计与制作演示文稿》，以及《AI 教学实践：技巧与提示语设计》。项目从教育工作者的日常



全体教职工中女性
占比**38%**

女性毕业生占毕业生
总数的**34.74%**



工作实际出发，而不是以抽象阐释女性领导力的重要性作为开端。在此基础上，能力、协作网络和领导力发展空间逐步形成。

项目计划将在线学习与线下反馈、考核、微证书认证与经验分享相结合，并在收尾阶段就 AI 在科特迪瓦高等教育中的应用开展法律与伦理框架方面的讨论，使项目得以从技术技能自然延伸至课堂实践，再进一步触及伦理与治理议题。

延伸阅读

高等教育机构的数字化转型准备度是决定机构是否能够有效适应 AI 融入教育的重要条件之一。创新中心与联合国教科文组织非洲能力建设国际研究所（UNESCO IICBA）联合开展调查研究，对非洲撒哈拉以南五大区域（西非、中非、东非、南部非洲和北非地区）的高校数字化转型现状以及 AI 融入高等教育体系的关键问题进行研究。



扫描阅读

数据看板

2026 年 6 月，“非洲女性引领变革”项目在费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院和费利克斯·乌

弗埃 - 博瓦尼大学共开展了 5 场培训，截至当月底已覆盖 2,339 名学习者。在同年 5 月至 6 月期间，IIOE 平台各参与院校的注册用户共增加 1,352 人，其中 393 人来自 INP-HB，约占 30%，位居所有机构之首。平台微证书课程报名人数新增 3,779 人，费利克斯·乌弗埃 - 博瓦尼国立理工学院同样以 1,944 人的规模，成为贡献占比最高的单一机构。

该校起初计划通过项目覆盖 1,500 名参与者，而目前的培训人数已超过这一目标。



5 月至 6 月，INP-HB 新增 **1,944** 名 IIOE 微证书课程学习者，占新增总数的 **51.4%**

5 场培训共覆盖
2,339 名学习者



独具特色的路径

“非洲女性引领变革”项目在科特迪瓦的实践，本以女性数字能力与领导力建设为核心，却是先借助更广泛的机构能力建设通道切入，进而积蓄起自身的发展动能。展望下一阶段，项目计划于 2026 年 10 月举办关于法律与伦理框架的研讨会，同时组建由该校及科特迪瓦其他高校教师共同参与的工作组，进一步将迅速扩大的参与转化为持久实践。

作者

Lozirah Caroline Abilat

马克雷雷大学

马克雷雷大学的领导力实践：行动、壁垒与人工智能未来愿景

马克雷雷大学长期推进的性别主流化工作正延伸至新的领域。通过伙伴合作与微证书项目，学校致力于支持女性从智能时代的边缘走向中心。

制度化探索

马克雷雷大学在性别平等领域堪称先行者，这一理念已深植于学校的使命与愿景之中。学校通过一系列平权行动政策、设立性别主流化事务处、制定《马克雷雷大学性别平等政策》及《反性骚

扰政策与条例》，并提供专门面向女性的领导力培训机会，切实提升了女性在领导层中的参与度。

尤为关键的举措包括对女性领导力建设的持续投入，以及校长卓越奖的设立，以此激励全校教职员工开展具有影响力的前沿研究。此外，学校还



© 马克雷雷大学

马克雷雷大学青年女性教职员工领导力培训

为师生提供了彼此交流经验、相互学习的平台。

其他举措还包括实施“男性参与战略”及成立马克雷雷大学男性论坛，为男性教职员与学生提供了一个空间，鼓励他们通过支持女性同事在领导岗位上的发展来促进性别平等，同时也直面并挑战那些有害的观念叙事。

通过落实相关政策，学校逐步营造了有利于性别平等的环境。例如，《反性骚扰政策与规章》是确保学校对性骚扰实行零容忍的重要制度依据。

女性在学术之路上的重重阻碍

尽管有上述举措，乌干达高等教育领域的女性仍面临一些突出障碍。

副校长、学院院长等高层领导职位历来从教授与高级讲师中遴选，而这一群体中男性依然占据主导地位。以马克雷雷大学为例，在 75 位教授中，女性仅有 10 位，男性则多达 65 位；副教授中，女性 43 人，男性则有 94 人。对于刚起步的青年女学者而言，可供效仿的榜样寥寥无几。

攻读博士学位的女性人数也较少。仅就 2025 年而言，人文与社会科学学院有 9 名女性和 11 名男性获得博士学位。而博士学位正是进入学术界的门槛，也是职业晋升的必要条件。同年，该校共有女性教职员 444 人、男性教职员 908 人，其中女性教授仅 10 人，男性教授则达 65 人，男女比例分别为 87% 与 13%。女性数量的稀少直接影响了可供选拔进入领导岗位的师资储备。

晋升所需的条件也在无形中制约着女性的发展。晋升为高级讲师，需在本专业领域发表八篇公认学术成果，其中至少四篇须为申请前三年内的新作；而晋升为主任一职，则要求具备十年以上扎实的科研经历、发表十二篇论文，其中八篇须刊登于同行评议期刊。

此外，高校女性个人层面的社交网络拓展机会有限，而这类人际网络恰恰是获取领导力发展项目信息、深造机会与导师指导的重要渠道，也为彼此间的协作提供了纽带。女性往往较少倾向于加入家庭与工作之外的社交活动，一旦缺少这些网络的支持，便容易陷入孤立处境。

在乌干达 2430 万女性中，仅有 8% 具备数字素养，超过九成仍处于数字文盲状态。与此同时，经济不平等也限制了女性获取数字设备与流量资源的能力，再加上根深蒂固的社会观念，进一步制约了女性接受 AI 教育、使用相关技术的机会。

当前，女性在人工智能领域中往往被定位为次要角色与下游消费者，这使她们在该领域几乎处于隐形状态。这种局面也强化了“AI 是男性领域”的刻板印象，导致积极参与 AI 知识开发与应用推广的女性寥寥无几。

女性在笔记本电脑、台式电脑及联网设备等数字设备获取方面的局限，也直接影响了她们数字素养的提升。对于普通乌干达女性而言，这些设备的价格往往难以负担——一台笔记本电脑的价格便高达 650 至 1300 美元。

让改变走得更远

马克雷雷大学期待在性别、领导力与 AI 素养领域建立长期合作伙伴关系，推动女性成为 AI 知识创造与应用的主体力量，并借助微证书项目，切实提升女性运用 AI 的能力。

学校也致力于为不同背景的教职员与学生开辟更多交流空间，计划举办的专题研讨会将成为协作与反思的重要平台。学校尤其期待能在审慎运用 AI、保持透明与问责等方面持续开展能力建设与知识交流。



”

过去几年，IIOE 与全球伙伴高校并肩实践，也始终倾听教师与领导者的实地之声。接下来的板块将为您生动呈现我们所记录的观察、思考与行动，及如何将其转化为工具包。

《从数字化到人工智能赋能——全球南方高等教育的未来》报告首先帮助我们看清身在何处。行动之前，需要先理解问题：数字化转型正在怎样发生？不同区域以及院校的数字化实践之间存在哪些不同？这份报告以丰富的案例和数据为基础，拍摄了一幅阶段性的“写真”。

《IIOE 发展报告（2019—2026）》则更像是 IIOE 的动手实践。为了提升高等教育工作者的数字与 AI 能力，IIOE 开展了哪些行动？哪些经验或许能为更多机构提供借鉴？这份清晰的发展记录自然也成为一册来自实践的行动手册。

《IIOE 生态联盟伙伴共识》则在这些研究和实践的基础上进一步表态。它凝聚全球伙伴共同珍视的理念与愿景，也成为未来对话与合作的基石：面对持续变化的技术与教育环境，伙伴们愿意以怎样的原则携手前行。

全球南方高等教育的未来



扫描阅读



中心与联合国教科文组织各地区办事处与一类机构，以及众多国际和区域组织、科研与高等教育机构及专家共同开展，覆盖非洲、东南亚、南亚、中亚、东亚、阿拉伯地区，以及拉丁美洲及加勒比地区。

本报告将国家政策与院校和教师的实践置于同一视野之中。通过高校调研、从业者反馈和具体案例，它既识别不同区域面对的共同问题，也关注各地在不同资源条件和社会环境中形成的多元路径。报告观察数字化转型如何发生、为何受阻、又如何扩展，这些发现有助于丰富对全球南方转型路径的理解，并为能力建设与合作实践作出贡献。

全球南方趋势

数字技术和人工智能不会以同一种方式改变每一所大学。它们进入不同的校园，面对的是不同的基础设施、教学传统和社会需要。

当下，围绕高等教育数字化转型和人工智能应用的种种讨论集中于 AI 战略、政策与治理框架，以及负责任使用 AI 的原则和指南。这些全球性对话至关重要，为推进变革提供了方向与规则。相比之下，全球南方各区域处于何种阶段、数字化转型如何在院校中发生，以及有效实践如何延续和推广，尚未得到同等充分的关注。

《从数字化到人工智能赋能——全球南方高等教育的未来》报告汇集了自 2023 年以来在全球南方开展的一系列联合研究成果。这些研究由创新

全球南方正在从扩大“数字接入”走向“整合应用”与“AI 赋能”的阶段，但不同地区、国家乃至院校的进程并不均衡。疫情让更多课程走上云端，也让数字工具更快进入课堂，但很多院校实现的是“数字化转变”，而不是涉及教学法、治理、质量保障和组织结构的“数字化转型”。

进入后疫情时代，高等教育系统正从应急响应模式，转向更具主动性、系统性与战略性的数字化转型路径。

多重能力差距

传统的数字鸿沟并未消失，例如非洲农村、南亚

偏远地区以及部分东南亚国家的网络、电力、设备和数据资费问题。但报告也揭示了新的不平等，这包括基础数字技能与高阶 AI 教学能力之间的差距；城市顶尖大学与农村、偏远院校之间的机构差距；英语资源与多语种、本土化内容之间的语言差距；女性在技术、STEM 与数字领导岗位中的参与差距；能够获得持续培训的教师与只能依靠自学的教师之间的机会差距等等。AI 并不会自动弥合这些差距，如果只扩大工具接入而不建设相应的人力与机构能力，原有的不平等将以新形式延续、甚至扩大。

系统性转型

报告揭示，当前一个普遍的问题是政策、能力、激励、资源和课堂实践之间尚未形成完整闭环。

全球各区域反复出现的共同难点包括教师较少参与政策和课程设计；政策提出高水平数字与 AI 目标，但没有同步提供时间、设备和教学支持；数字教学创新未被纳入考核、晋升和职业发展；一次性工具培训多，持续的教学法支持少；院校将 AI 视为信息技术部门的事务，而不是教学、学术和治理变革。因此，问题并非没有政策，而是政策尚未充分转化为教师能够实施、院校能够支持、系统能够持续的行动条件。

此外，一线的创新证明了教师能动性，但也暴露出系统脆弱性。当创新主要依赖个人投入，它也很容易停留在局部，缺少制度认可和持续支持，不仅使有效实践难以复制和推广，也可能增加教师的工作与心理负担。教师创新可以启动转型，但不能独自承担转型。

系统转型还需要成熟和完整的数字教育生态，许多地区还存在重硬件、轻平台、轻内容、轻支持的现象。网络和设备只有与以下要素组合，才能真正产生教育价值；学习管理平台，本土化、多语种内容，教师培训和教学支持，数据治理与质量保障，设备维护和稳定融资，以及可负担的网络接入。

合作本身也是基础设施

报告中呈现的众多案例都传递出一个共同信息：共享平台、协调机构和实践共同体能够帮助院校降低成本、汇集资源，并将分散的经验转化为共同能力。

共享平台可以减少重复投入，协调机构可以连接政策与院校，实践共同体则让知识在不同机构之间流动，并在新的环境中得到调整和应用。对于资源有限的院校而言，这些合作网络本身就是转型所需的基础设施。

转型成效的影响变量

为什么一些数字化实践能够逐步扩大，成为院校的长期能力？报告从两个相互依赖的维度加以观察：**高等教育从业者数字胜任力与院校数字化支撑能力**。

一是高等教育从业者数字胜任力。这里的“从业者”不只包括教师，也包括管理人员、专业技术人员 and 院校领导者。数字胜任力也不只是会不会使用某一种工具，而是能否根据教学和工作需要，对技术作出适当选择和判断。它包括将数字技术和 AI 融入教学、评估与管理，调整课程和教学方法，理解伦理、隐私与数据问题，以及持续学习并参与院校变革。技术不断变化，真正重要的不只是掌握工具，更是理解如何以负责任、有意义的方式使用工具。

二是院校数字化支撑能力。除了网络和设备，它还包括数字平台与内容、治理架构与行动路线、领导力与执行机制，以及激励、质量保障、技术支持、稳定融资和协作网络。这些条件共同决定教师和其他从业者能否安全、有效并持续地使用技术。一套平台可以被建成，但如果缺少培训、内容、维护和治理，它仍然难以转化为教育价值。

两个维度的匹配程度决定转型的深度、规模和可持续性。

	院校支撑较完备	院校支撑较薄弱
从业者数字胜任力较高	系统性规模化：政策、平台、人员能力和教学实践相互衔接，能够形成较稳定的转型机制	创新活跃、支撑不足：一线实践具有活力，但多为局部亮点，难以复制和持续
从业者能力较弱或不均	制度先行、应用滞后：政策和平台自上而下推进，但教学层面的融合与应用仍不均衡	基础能力积累：工作重点仍是扩大数字接入、改善基础设施和基本能力建设

当然，这并非一张国家排名表，也不是对任何院校的固定分类。同一国家的不同院校可能处于不同位置；一所院校也可能随政策、领导力和资源条件变化而移动。

四种实践机制

上述框架呈现了转型可能处于的不同状态，具体案例则表明一些类似的改变正在发生。七份区域及次区域研究以广泛调研和案例分析为基础，研究范围涉及全球南方 67 个国家、500 余所高校和 40 余个组织及企业，并包含 28 项案例研究。这些多元案例可被归纳为四种推动转型的机制：共享平台、伙伴合作、教师创新和数字领导力。

以协调与共享机制实现规模化。韩国 KERIS、印度 SWAYAM、国家知识网络和国家数字图书馆说明，国家级协调机构和共享平台可以整合资源、减少重复投入，并为不同院校提供较为稳定的基础设施、内容和标准。当优质资源能够被共同使用，单个院校的转型成本随之降低，校际差距也有可能逐步缩小。

以伙伴关系拓展院校支撑能力。对于资源和专业能力有限的院校，伙伴关系能够拓展其行动空间。IIOE 国家中心通过区域协调、联合培训和资源共享，将国际资源与本土需求连接起来。东非大学理事会采用培训师培训模式，组织多国教师共同学习，并根据当地教学环境调整课程内容。

资源限制下的一线教师创新。在尼泊尔、斯里兰卡、加纳和尼日利亚，一线教师利用即时通信工具和生成式 AI 支持教学沟通、内容开发和学习评估，说明创新可能从资源边缘产生；但个体创新若缺少制度认可、专业支持和同行网络，往往难以持续。通过建立激励机制、提供教学支持、发展实践社群，院校可以将教师的自发探索转化为可分享、可改进的共同能力。

通过领导力建设变革机构。非洲大学协会面向 ICT 主管、首席信息官和高级管理人员的培训表明，数字治理、网络安全、资源规划和战略领导力是从试点走向机构转型的前提。只有当数字化进入治理与决策过程，试点经验才更有可能成为稳定的机构实践。

未来行动

作为一份基于实践、服务实践的集成性知识产品，该报告也在最后提出了全球南方的优先行动倡议。一方面推动高等教育从业者成为 AI 赋能转型的核心力量，建立能力导向的专业发展路径，强化激励、认可与职业发展机制，并强化教师自主性、包容性及因地制宜的能力建设。另一方面强化院校能力，提升院校治理、领导力与执行能力，投资建设包容、持续且可靠的数字基础设施，构建协作型、平台化、与产业联动的生态系统。

IIOE 发展报告： 一份行动手册

高等教育如何回应技术变革？

面对数智化变革，IIOE 将引领性的技术视野转化为赋能全球高等教育的实际生产力，打造持续迭代的 IIOE 平台技术底座。2020 年，创新中心联合极客学院上线 IIOE 在线学习平台 (iioe.org)，致力于向全球伙伴院校提供高质量的在线课程与数字能力建设资源。平台通过在线学习系统、数字资源管理系统及智能学习支持工具，为全球高校提供稳定、高效的数字学习环境。

IIOE 平台内容资源持续开发与迭代，累计上线慕课课程超过

7000+

门，覆盖在线与混合教学、ICT 基础、云计算、大数据、AI 等多个关键领域，形成多学科、多主题的学习资源库。

截至 2026 年 5 月，IIOE 平台总注册用户超过

27000+

个，注册机构 283 家，覆盖亚洲、非洲、拉美等多个区域，充分展现出平台在全球高等教育领域的广泛连接力与影响力。

“教”与“学”如何跟上产业需求？

为确保学习者与劳动者在 AI 时代快速更迭的经济格局中具备持续竞争力与适应力，当务之急是加速教育与培训体系的结构转型，构建起契合未来社会需求的终身学习生态。

微证书作为终身学习的重要形式，已在弥合院校知识更新与技术迭代差距方面展现潜力。IIOE 依托“伙伴需求 + 前沿引领”双驱动体系，逐步形成覆盖“高校教师数字能力”“高校教师生成式 AI”“AI+ 学科”与“AI+ 产业”的

4

大微证书课程类别

，有效填补了广大发展中国家在优质数字教育资源上的不足，并已嵌入部分 IIOE 伙伴院校的教师培训体系，实现了能力建设的制度化。

课程语言涵盖阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文、西班牙文和其他语种，课程建设及本地化主体日益多元，包括 IIOE 国家中心、伙伴院校、企业及国际组织，提升课程作为开放教育资源的区域适配性。



数智化转型如何实现可持续？

本土适配挖掘了发展的深度与持久力。数智化转型唯有植根于本土教育生态，方能实现从“外源驱动”向“内生增长”的本质蜕变。通过构建 IIOE 国家中心、培训中心、区域中心的多层级运营体系，IIOE 将全球化的优质资源与各国具体的政策框架、教学情景及行业需求深度融合。

17

个国家中心

部分 IIOE 国家中心已将 IIOE 培训纳入院校教师职业发展体系，为培训项目的制度化实施与可持续发展提供保障。一系列具有本地特色的赋能活动已成为 IIOE 国家中心驱动教育变革的重要抓手。



2

区域中心

IIOE 区域中心通过整合当地优质资源，规模化提升教师数字能力与 AI 素养，加速推动 IIOE 培训在区域层面的认证，并积极促进标准与政策的跨国对接。

4000000+

哈萨克斯坦国家职业发展中心 Orleu 将课程翻译为哈萨克语，并结合本国教育重点需求进行本地化设计，使 IIOE 赋能的学习者人数突破 40 万。

3

个培训中心



3

大合作原则

IIOE 秉持“共商、共建、共享”的合作原则，致力于通过多利益相关方的深度集成与优势互补，释放协同效应的最大价值。



4

方协力落地

产学研合作是推动高等教育数智化转型的关键支柱。IIOE 携手科技企业，在基础设施与资源共建等维度取得了丰硕成果。例如，智慧教室项目由南方科技大学提供学术支撑，企业提供软硬件设施，创新中心提供技术标准，在 IIOE 伙伴院校落地。

IIOE 将进一步拓展生态网络，目前已覆盖

53

国家

200+

院校

4+

领域

培训中心依托当地优质教育资源与深厚产业底蕴，开发具有前瞻性、实践性及行业公信力的培训项目。在赋能本地人才培养、服务企业成长与产业转型的同时，通过 IIOE 网络面向全球伙伴共享优质培训资源。

2023

年，创新中心设立了 IIOE “高等教育数字化先锋案例奖”。

40+

企业



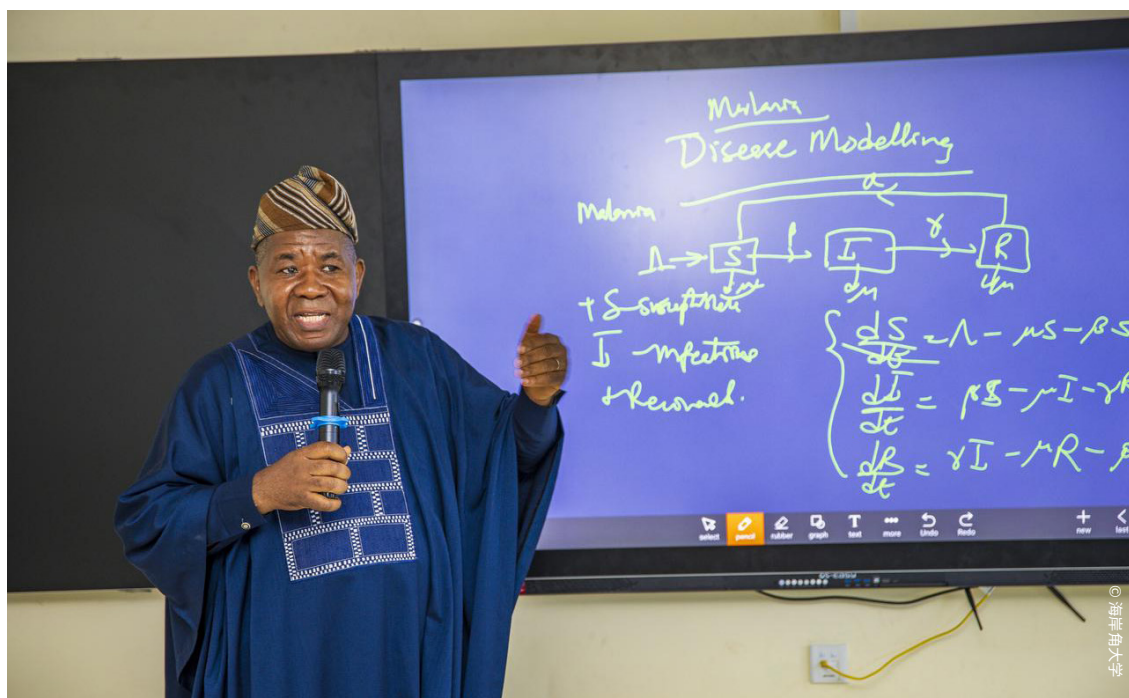
如何使创新实践产生共同价值？



2023 年高等教育数字化
先锋案例奖颁奖现场

IIOE 秉持“共商、共建、共享”的合作原则，致力于通过多利益相关方的深度集成与优势互补，释放协同效应的最大价值。从产学协作下的基础设施底座与优质资源共建，到多边对话驱动下的区域政策共识与实践指引，再到先锋案例引领下的优秀实践认可与全球经验互鉴，IIOE 构建了一个全维立体的协作赋能体系。

这种协同精神确保了每一项创新都能在 IIOE 联盟生态内产生回响，塑造出合作共赢的高等教育数智化发展共同体。



2025 年 7 月 31 日，加纳智慧教室在海岸角大学正式揭牌

如何建设更好的平台与生态？

未来，IIOE 将沿着推进技术赋能、深化多边协同、加强本土运营、促进互惠共赢的方向发展。

IIOE 将以“AI+ 学科”及“AI+ 产业”等技术应用类微证书培训为核心抓手，将能力建设的对象由高等教育工作者进一步拓展至学生及相关从业者，在更宽广的维度上培养面向未来的产业人才，在高等教育数智化进程中发挥更加积极主动的引领作用。IIOE 将深化产教融合纽带，通过联动企业与行业协会，围绕“课程学习—实训实践—就业/创业转化”的完整链路，构建教育供给与产业需求精准适配的本地化人才培养体系，让学习者不仅获得微证书，更能积累可迁移的产业实战经验，成长为驱动战略新兴产业变革的领军人才。

IIOE 将进一步拓展已覆盖 53 个国家、凝聚 200 余所院校及 40 余家企业的生态网络，在深耕亚非地区的基础上，向全球南方的其他区域延伸，并积极开启与发达经济体高等教育机构和相关组织的对话与协作。IIOE 也将稳步扩充全球专家网

络，通过构建多元化的专家库，为高等教育数智化转型与产学协同人才培养提供前沿的内容支撑与深度的智力保障。

同时，IIOE 将进一步强化国家中心、培训中心以及区域中心在生态网络中的核心支点与枢纽作用。在这一多级联动的网络矩阵下，持续推动前沿资源与本土高教数智化转型需求的精准对接，打造深度本地化、特色差异化且具备长效生命力的可持续运营模式。

在此基础上，IIOE 将致力于推动培训项目获得所在国政府及行业机构的官方认证，实现从“项目驱动”向“内生机制”的战略转型。与此同时，加速项目成果的知识转化，通过输出具有标杆意义的标准与指南，增强 II OE 在全球高等教育数智化变革中的议程设置能力。



扫描阅读



Global Future
Higher Education
Summit

国际网络教育学院（IIOE） 生态联盟伙伴共识

2026年6月6日，联合国教科文组织东亚地区办事处、联合国教科文组织教育信息技术研究所、南方科技大学与联合国教科文组织高等教育创新中心（中国深圳）在深圳联合举办“国际未来高等教育峰会：人工智能驱动的产学协同人才培养新生态”，汇聚来自多个国家和地区的高等院校、国际组织及企业代表。深圳等全球科技与数字产业密集的城市，拥有开放创新的实践积淀，为探索前沿技术与高等教育融合提供有益参照，亦为此次峰会提供合作借鉴。在此，国际网络教育学院（IIOE）生态联盟伙伴院校、企业及相关机构代表，依托长期合作与共同愿景，达成本共识。

1. 本共识以可持续发展目标4（SDG4）与《教育2030行动框架》为根本遵循，致力于推进教育数字化与人工智能（AI）应用，使技术进步与能力建设服务于包容、公平的优质教育与全民终身学习。共识亦认可联合国教科文组织《变革高等教育：全球愿景与行动合作》报告将数字技术与AI定位为以人为本、服务于高等教育公共使命的转型原则，支持高等教育新社会契约的构建。
2. 全球南方国家的高等教育转型与发展，有赖于立足区域差异与本土需求的深入研究和针对性策略。结合联合国教科文组织、世界银行、经济合作与发展组织等国际机构的相关研究成果，2023年至2025年间覆盖南亚、东南亚、东亚、中亚、非洲、拉美及阿拉伯七个次区域的联合研究，深入了解了各次区域高等教育数字化的现状、挑战与行动方向；据此完成的《从数字化到人工智能赋能—全球南方高等教育的未来》报告，揭示了高等教育在数字化转型与AI赋能方面面临的机遇与挑战，并提出了具有包容性与可持续性的优先行动。
3. 高等教育转型需要稳固的多边合作。依托本地政策框架与发展阶段，设定阶段性、可实现的推进目标，是确保转型落地的关键所在。联合国教科文组织总部、地区办公室及区域性国际组织在衔接全球教育目标与本土化需求之间发挥着不可替代的协调和桥梁作用。由各国高校承载的IIOE国家中心作为院校间数字化学习社区，通过网络拓展、能力建设与政策对话，将多边合作转化为转型内生动力。企业与行业机构的参与，则为人才培养

与产业需求衔接提供重要支撑。联合国教科文组织高等教育创新中心作为 IIOE 的发起机构之一，持续协调各方，推动多边合作机制在不同区域与机构层面的落实。

4. 教师是推动高等教育变革的核心力量与关键促进者。提升教师在 AI 时代负责任、有效应用技术的专业能力，是推动转型的必要基础性工作。IIOE 持续通过数字化及 AI 应用能力微证书项目支持伙伴院校教师的能力建设，推动实施本地化培训。
5. 《国际网络教育学院 (IIOE) 发展报告 (2019-2026) 》所总结的七年实践表明，IIOE 秉持“共商、共建、共享”原则，通过构建已覆盖 48 个国家、汇聚 190 余所伙伴院校及 40 余家合作企业的生态联盟，致力于提升全球南方国家高校教师数字素养与 AI 应用能力。以技术赋能为核心、以本地适配为策略、以多边合作为支撑的生态联盟模式，是弥合数字鸿沟与教育鸿沟的实践路径。
6. AI 与重点产业的加速融合正对人才能力提出更高要求，呼唤更灵活、产业导向的人才培养模式；微证书作为终身学习的重要形式，已在弥合院校知识更新与技术迭代差距方面展现潜力。IIOE 联合产业伙伴推出“AI+ 产业”与“AI+ 学科”微证书课程，包括“AI+ 跨境电商”、“AI+ 生命科学”、“AI+ 清洁能源”等，致力于提升高等教育工作者及学生的 AI 应用能力，推动产学协同人才培养。
7. 《北京共识—人工智能与教育》与《2026 年全球教育监测报告》指出，高等教育数字化与 AI 应用进程中仍存在代表性不足、性别参与不均等问题。IIOE 推动开放数字学习平台与智慧教室建设，向伙伴院校提供数字化与 AI 能力建设资源；通过与 UNESCO IITE 共同

发起并实施“非洲女性引领变革”项目，为非洲多国女性高等教育工作者提供能力建设支持；依托 IIOE 高等教育数字化先锋案例奖，识别与推广优秀案例，使全球南方国家院校与产业经验得以更广泛地分享与互鉴。

8. 基于上述判断与实践，我们承诺采取以下优先行动：
 - a. 推进技术赋能，拓展“AI+ 产业”与“AI+ 学科”微证书课程体系，支持全球南方国家培养适应产业变革需求的人才。
 - b. 深化多边协同，加强跨国、跨区域、多领域合作，支持产业主体参与能力标准制定、课程开发与基于能力的学习成果认证。
 - c. 加强本土运营，依托 IIOE 国家中心与区域协作机制，支持院校结合本地实际制定可持续发展的培训实施方案。
 - d. 促进互惠共赢，支持识别与推广良好实践案例，促进经验互鉴与共识凝聚。
9. IIOE 生态联盟伙伴倡议，以本共识为新的起点，并将其转化为持续行动，进一步深化多边协作，在缩小高校教师和学生的数字素养与 AI 应用能力差距、弥合数字鸿沟方面持续作出贡献，携手推进教育 2030 议程与《教育的未来》愿景的落实。



► 扫码阅读其他语言版本
(英语、法语、西班牙语、
俄语和阿拉伯语)



| 2026年6月7日，IIOE全球
伙伴参访了位于东莞松山湖
南岸的华为欧洲小镇



秦腔，中国最古老的戏曲剧种之一，国家级非物质文化遗产。





当我们共同畅想高等教育的未来时，2026年6月6日的这一夜提醒我们：科技或将重塑学习的方式，但让我们在求知路上彼此相连的，始终是文化。

正如一曲秦腔穿越悠悠岁月、回响不绝，其中蕴含的勇气与智慧也在一代又一代人的声音中焕发新生。

2026 南亚领导力政策对话会在尼泊尔举办

由联合国教科文组织加德满都办事处、特里布万大学（Tribhuvan University）、亚洲开发银行（ADB）与创新中心联合主办的“2026 南亚领导力政策对话会：推动南亚高等教育中人工智能的创新融合与责任应用”于**2026 年 5 月 20 日**在尼泊尔加德满都珠峰酒店举行。本次会议聚焦南亚高等教育数字化转型与 AI 负责任地融入高等教育路径，并正式举行 IIOE 尼泊尔国家中心揭牌仪式，以及发布《南亚高等教育数字化转型报告》。

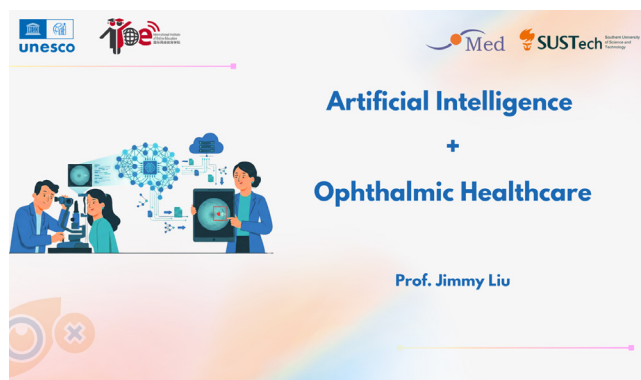


智慧教室在特里布万大学揭牌



2026 年 5 月 21 日，智慧教室揭牌仪式在特里布万大学举行。本次揭牌仪式是创新中心智慧教室项目在尼泊尔的关键节点。创新中心副主任毕小涵女士在致辞中指出，智慧教室“不仅是一间教室，更是一个行动平台”。智慧教室的落成将为 IIOE 尼泊尔国家中心提供强有力的实施引擎，加速尼泊尔高等教育的数字化转型。

IIOE 联合南方科技大学刘江教授 iMed 团队发布 “AI+ 眼科医疗” 微证书课程



创新中心与南方科技大学刘江教授 iMed 团队联合推出 “AI+ 学科” 微证书课程《人工智能 + 眼科医疗：前沿应用与精准诊疗》，并在 IIOE 平台正式发布。该课程面向全球学习者免费开放。该课程是 IIOE 持续拓展 “AI+ 学科” 微证书课程体系的重要组成部分，旨在帮助全球高校教师、学生及相关专业学习者理解人工智能在专业领域中的应用路径，推动高等教育课程内容与前沿科技发展的深度融合。

国际未来高等教育峰会在深圳举行

2026 年 6 月 6 日，“国际未来高等教育峰会：人工智能驱动的产学协同人才培养新生态”在中国深圳南方科技大学会议中心举行。峰会由联合国教科文组织东亚地区办事处、联合国教科文组织教育信息技术研究所、南方科技大学与创新中心联合主办。来自各国政府部门、国际组织、高校与前沿科技企业的管理者、专家及代表齐聚一堂，围绕重塑高等教育与产业的连接方式、共建人才培养新生态展开深入对话。



“AI+ 生命科学”微证书项目上线：创新中心携手华大集团推动生命科学人才培养

2026年6月6日，创新中心与华大集团联合发布了“AI+ 生命科学”微证书项目。作为创新中心推进“AI+ 产业”课程建设的重要实践，该项目聚焦 AI 与生命科学产业发展的交叉融合，围绕生命科学前沿、基因组学核心技术、生物大模型和智能计算、精准医学、分子诊断、农业与基因组学等内容，并依托 IIOE 平台建设系统化、模块化、国际化的在线学习资源。该项目全部九门课程已在国际网络教育学院平台“AI+ 生命科学”专区上线，面向全球学习者开放。



创新中心携手马来西亚博特拉大学推出“AI+ 农业科技”微证书项目



创新中心与马来西亚博特拉大学联合开发“AI+ 农业科技”微证书项目近期正式发布。作为创新中心推进“AI+ 产业”课程建设的重要实践，项目以“从基础到应用”为主线，围绕 HyFlex 学习设计、农业科技原理与系统、智慧农业与精准农业技术、农业数据分析、农业科技管理与创业，以及农业项目开发与评估等内容，帮助学习者理解数字技术如何应用于农业生产、管理与决策，并掌握农业科技项目的设计、实施、评估及教育应用方法。

“AI+ 跨境电商”微证书项目上线：创新中心携手中国服务贸易协会推动产业人才培养



2026年6月6日，创新中心与中国服务贸易协会共同发布了“AI+ 跨境电商”微证书项目。双方联合行业专家、高校教师和企业实践者，围绕跨境电商人才培养需求开展课程调研、框架设计、内容开发与质量审核，将行业知识、教育经验和真实案例转化为适合在线学习的课程资源。

创新中心出席东非大学理事会年会

2026年7月28日至8月1日，创新中心受邀出席在肯尼亚内罗毕举办的第十七届东非大学理事会（Inter-University Council for East Africa, IUCEA）年会暨大会，分享区域AI培训师培训实践经验；并以此为契机与东非多国高校及肯尼亚高等教育主管部门开展多场双边会谈，深化区域合作伙伴关系，助力构建东非高等教育新生态。



人工智能教育引论



《人工智能教育引论》在联合国教科文组织《教师人工智能能力框架》和国家《“人工智能+教育”行动计划》框架指导下，系统梳理了南方科技大学多年来推动人工智能与学理和教学实践相融合的一线经验，详细阐述了“教育智能”（Education Intelligence, EI）的教育理论。

本书旨在全面深入地探讨人工智能在教育领域的应用与发展，为教育工作者、研究人员、师范生以及对人工智能教育感兴趣的读者提供系统的人工智能与教育融合的理论知识与实践指导。

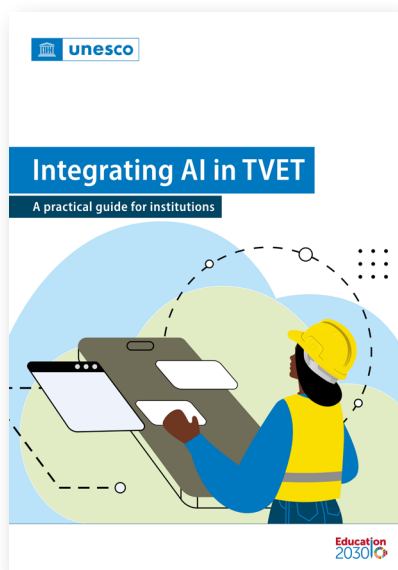
高等教育全球趋势报告

《高等教育全球趋势报告》基于联合国教科文组织拉丁美洲及加勒比地区国际高等教育研究所（UNESCO-IESALC）高等教育政策观察站（Higher Education Policy Observatory）汇集的来自 146 个国家的数据，围绕 10 个专题领域开展深入政策分析，超越单纯数据统计，揭示塑造全球高等教育发展的深层趋势与内在规律。

报告系统梳理了全球高等教育的发展态势，重点分析了入学与毕业、教育公平、治理与法律框架、外部质量保障、经费筹措、数字化转型与人工智能，以及高等教育教师队伍建设等领域的政策进展与发展趋势。



将人工智能融入职业技术教育与培训：机构实用指南



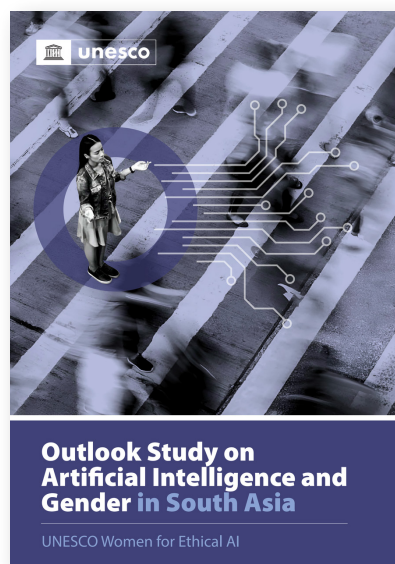
本实用指南旨在帮助 TVET 机构建立系统、协调的人工智能应用框架，坚持以教育目标为导向，充分发挥人的能动性，确保公平与安全。指南围绕人工智能伦理与负责任应用原则，分析建设人工智能赋能型 TVET 所需的生态条件，帮助机构全面理解人工智能的潜力、局限与风险，在充分发挥其积极作用的同时，有效应对相关挑战。

指南涵盖人工智能治理、专业与课程开发、教学法与培训实施、学习评价、能力建设、安全关键型职业中的人工智能应用、创新创业以及监测与评估，为 TVET 机构应用人工智能提供实践路径。

南亚人工智能与性别展望

在南亚快速发展的 AI 生态系统中，女性的地位如何？谁在参与、领导并从这些日益影响日常生活的技术中受益？本报告旨在通过建立南亚人工智能与性别问题的区域基线来解答这些问题。

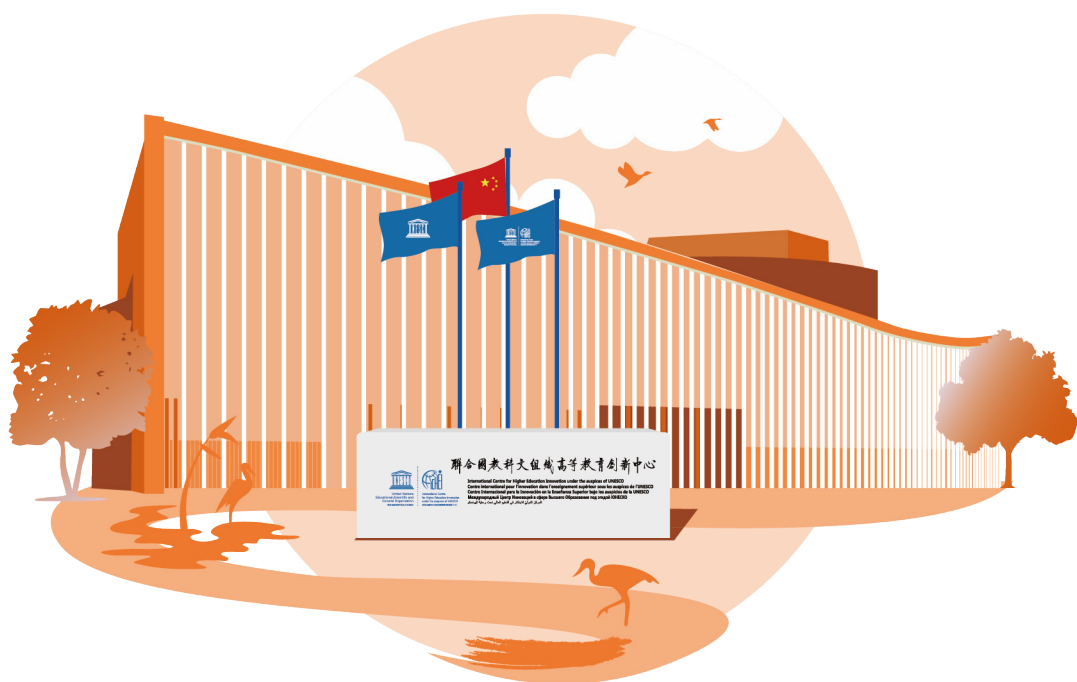
报告揭示了性别不平等如何在 AI 生态系统中延续，也指出了有针对性的干预措施可以在哪些环节带来改变。报告提供区域性证据、比较分析和政策建议，为推动南亚构建更具包容性的人工智能未来提供参考。



| IIOE 印度尼西亚国家中心
(印尼网络教育学院) 团队在
2023 年 IIOE 全球伙伴高峰会







联合国教科文组织高等教育创新中心（中国深圳）出版