

### 教育评价改革这3年，带来了哪些改变？

教育评价事关教育发展方向，事关教育强国建设。有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。同时，教育评价改革又是一项世界性、历史性、实践性难题。

#### 惟其艰难 方显勇毅

习近平总书记高度重视教育评价改革。在全国教育大会上，他深刻指出，要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。在中共中央政治局第五次集体学习时，习近平总书记进一步强调，要紧扣建设教育强国目标，深化新时代教育评价改革，构建多元主体参与、符合我国实际、具有世界水平的教育评价体系。

2020年9月，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），对克服“五唯”顽瘴痼疾进行了系统部署。这是新中国第一个关于教育评价系统性改革的纲领性文件。3年来，中央教育工作领导小组秘书

## 时政要闻

组、教育部会同有关部门，打出系列“组合拳”，持续推进《总体方案》落实落地。从中央到地方、从学生到教师、从学校到社会，一场破“五唯”的教育评价改革“硬仗”全面打响。

### 破“五唯”形成广泛共识

从中央出台《总体方案》，到政策效果最终在金坪中学这样的基层学校显现，可以说《总体方案》的出台是一场攻坚战，贯彻落实则是一场更为艰巨的硬仗。召开推进会。《总体方案》印发以来，中央教育工作领导小组秘书组、教育部联合召开两次全国工作推进会，加强对教育评价改革的压茬推动、统筹协调、宣传引导和督促落实；举办培训研讨班。中央教育工作领导小组秘书组、教育部举办3次教育评价改革全国培训研讨班，累计开展160余场政策宣讲；开展改革试点。教育部在6个省份和10所高校开展教育评价改革试点，先后召开4次试点工作推进会，2023年结合主题教育对16家试点单位进行全覆盖实地调研，加强过程跟踪和指导督促，着力发挥基层改革创新“源头活水”作用。

在高位推动下，各地纷纷行动起来，将教育评价改革列入重要议事日程和培训内容。《总体方案》印发后，中央教育工作领导小组秘书组、教育部聚焦重点、聚力关键，将责任进行

科学分解，制定实施相关部委、教育部各司局、地方和高校4套工作清单，定期调度、挂图作战。同时，31个省份和新疆生产建设兵团全部印发实施工作清单，将中央改革的“蓝图”转化为本地“施工图”。党的二十大对完善教育评价体系提出新要求，教育部及时研究制定了教育评价改革重点推进事项。

### 国家层面配套政策体系逐步健全

2020年，人力资源社会保障部、教育部出台《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》，作为《总体方案》的配套文件，进一步完善高校教师评价机制。《总体方案》提出了22条重点改革任务，搭建起了新时代教育评价改革的“四梁八柱”。3年来，一系列配套文件密集印发，推动打通教育评价改革“最后一公里”。

扭转“唯帽子”倾向，推进人才称号回归学术性、荣誉性：教育部印发《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》，从不同角度回答了人才称号“怎么看”，从实践层面对人才计划改革、高校人才引进与管理、各类评估评审“怎么办”提出一系列改革举措。

破除论文“SCI至上”，推动高校回归学术初心，净化学术风气。教育部、科技部印发《关于规范高等学校SCI论文相关指

## 时政要闻

标使用 树立正确评价导向的若干意见》，就科学评价学术水平提出建立健全分类评价体系、完善学术同行评价、规范评价评审工作三方面意见，同时提出 5 项负面清单规范高等学校 SCI 论文相关指标使用。

破除哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向，推动高校加快构建中国特色哲学社会科学：教育部印发《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》，明确“不得简单以刊物、头衔、荣誉、资历等判断论文质量”等 10 个“不得”的底线要求，提出建立针对优秀网络文化成果、中央和地方主要媒体上发表的理论文章以及决策咨询报告的评价机制。

**克服“唯分数”“唯升学”倾向，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人**

随着《幼儿园保育教育质量评估指南》《义务教育质量评价指南》《普通高中学校办学质量评价指南》《特殊教育办学质量评价指南》的出台，基础教育质量评价标准总体健全。“教育部将继续完善配套政策，建立健全左右衔接、上下贯通的教育评价制度体系，切实打通改革‘最后一公里’。”教育部相关司局负责人表示。部分领域教育功利化倾向得到有效遏制。

逆水行舟用力撑，一篙松劲退千寻。教育评价改革是一项复杂、艰巨、长期的任务，这项改革没有终点。在今年7月国务院新闻办公室举行的“权威部门话开局”新闻发布会上，教育部相关司局负责人表示，教育评价改革进入到深入推进、需要取得更多实质性进展的关键时期。下一步，将紧扣建设教育强国目标，坚持破立并举、以立为本，以教育评价改革为牵引，统筹推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，为加快教育强国建设激活力、增动力。

本文节选自：《中国教育报》

# 《深化新时代教育评价改革总体方案》及相关配套文件

总方案《深化新时代教育评价改革总体方案》

### 【配套政策文件·综合类】

1. 教育部关于印发《新时代高校教师职业行为十项准则》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》的通知
2. 国务院教育督导委员会办公室关于印发《2019 年对省级人民政府履行教育职责评价方案》的通知
3. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》
4. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化新时代教育督導體制机制改革的意見》
5. 中共中央 国务院 关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意見
6. 教育部关于印发《大中小学劳动教育指导纲要（试行）》的通知
7. 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于全面加强和改进

新时代学校体育工作的意见》和《关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见》

8. 国务院教育督导委员会关于印发《教育督导问责办法》的通知

### 【配套政策文件·高等教育育人相关】

1. 关于全面加强和改进新时代学校体育工作的意见
2. 关于全面加强和改进新时代学校美育工作的意见
3. 关于深化新时代教育督导体制机制改革的意见
4. 关于加快新时代研究生教育改革发展的意见
5. 关于加强博士生导师岗位管理的若干意见
6. 关于进一步严格规范学位与研究生教育质量管理的若干意见
7. 教育部关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见
8. 人力资源社会保障部 教育部 公安部 财政部 中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知
9. 教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知
10. 教育部关于部分高校开展基础学科招生改革试点工作的意见

## 时政要闻

11. 本科毕业论文(设计) 抽检办法 (试行)

12. 新时代学校思想政治理论课改革创新实施方案

### 【配套政策文件·高等教育教师相关】

1. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见

2. 关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见

3. 关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见

4. 关于分类推进人才评价机制改革的指导意见

5. 关于深化职称制度改革的意见

6. 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见

7. 人力资源社会保障部教育部关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见

8. 高等学校教师职称评价基本标准

9. 关于加快构建高校思想政治工作体系的意见

10. 高等学校课程思政建设指导纲要

11. 新时代高校教师职业行为十项准则

12. 关于高校教师师德失范行为处理的指导意见

13. 关于深化高校教考核评价制度改革的指导意见

14. 关于深化自然科学研究人员职称制度改革的指导意见

15. 关于深化哲学社会科学研究人员职称制度改革的指导意见
16. “长江学者奖励计划”管理办法
16. 中共教育部党组关于加强和改进高校领导干部深入基层联系学生工作的通知、
17. 关于加强和改进新时代师德师风建设的意见
18. 教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见
19. 关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见

### 【配套政策文件·高等教育科研相关】

1. 关于全面加强基础科学研究的若干意见
2. 关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见
3. 高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）奖励办法
4. 教育部 国家知识产权局 科技部关于提升高等学校专利质量促进转化运用的若干意见
5. 关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见

节选自：中国人民大学评价研究中心

### 马陆亭 | 教育评价改革的思考点

教育评价是教育发展的指挥棒。新时代高等教育以高质量发展为主题，落实立德树人根本任务和扎根中国大地办大学是要义。高校评价工作要围绕主题、任务、路径开展。

#### 一、评价改革是时代发展的要求

“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”问题，起于精英教育阶段的数量追求、成于大众化中期的发展惯性、错在迈向普及化进程中的刚性固化，具有典型发展阶段特征。2021年，我国高等教育在学总规模4,430万人，毛入学率57.8%，未来发展必须摆脱精英阶段的单一思维方式，走多样化之路。同时，社会经济科技等教育发展环境在发生急剧变化，创新是发展新动能，高等教育的地位作用显著增强、内涵模式日趋丰富，既要上水平又要有特色。

#### 二、评价改革将以量为基础扩展

教育评价反映发展理念、体现实现方式，空有理想无法操作不行，完全走极端也不妥。“五唯”顽瘴痼疾不是错在分数、论文上，而是错在偏激的“唯”字上，破“五唯”就是要实现“从一到多”的立。数量为基础上、不唯作拓展，数量定合格、特色显

优势，校校有精彩点、人人有代表作。以基本数量为基础，在内涵发展上找突破，量的基数要科学严谨，“多”的扩展不再刚性，实现定量定性相结合。教育评价要有说服力而不能丧失信用。

### 三、评价改革要紧抓内涵特征

高等教育的内涵式发展，即按本质属性发展，特别是在自身的优势特色上不断上水平。例如：各高校都要履行人才培养、科学研究、社会服务、文化传播、国际合作等基本职能，但每所高校对职能的组合、侧重面、用力点不同而实现办学模式不同，以此形成自己的特色。内涵是什么就评什么。学校评价要针对使命特色要求，教师评价结合学校定位和个人业绩，学生评价关注成长成才要素，在强化过程评价、增值评价、综合评价的探索中改进结果评价。

### 四、高校之间评价不能“唯”

工业大学和师范大学、体育大学和语言大学、音乐学院和经贸学院的人才内涵、教学模式等是不一样的，因此评价不能“唯”，一“唯”就表面化了。高校评价的重点是根据使命、定位看模式、贡献、发展，看特色优势的创建。在高等教育普及化阶段，特色是质量的基本内涵，各高校的发展越有特色，国家教育体系建设的质量就越高。

## 专家观点

### 五、岗位之间评价不能“唯”

教师和行政人员、基础课教师和专业课教师、不同学科教师的评价须匹配岗位职责，视情况而定，一“唯”就概念化了。教师评价的主要内容是师德师风、专业发展和育人实绩，行政人员评价的重点是战略、策略、运行、效率、秩序把握等。对不同层次类型高校教师的评价须区别引导，综合衡量履职情况并依据学校办学定位有所侧重。道德通过行为表现，因此考察师德师风可依据行为规范。

### 六、不“唯”不代表不能比

高等学校作为一种特有的社会组织，自然会有一定的共性特征，如有着共同的“教学、科研、服务”基本职能、“社会责任感、创新精神和实践能力”人才规格要求、“知识、技能、思维”能力要素、“理论学习、实践练习”教学环节。夯基础、补短板、抓关键是工作的几个方面，因此就有了可比性——学校育人工作是否扎实、状态是否稳定，这是共同的也是可比的；问题短板是消除了还是加剧了，虽然具体内容不可比，但工作的成效还是可以评价的；主要任务是否抓住了、主要矛盾是否抓准了、发展关键是否抓对了，工作的成就肯定是可以客观衡量的。

## 周光礼 | 大学教师评价改革的逻辑

大学教师评价是学术治理关键一环，事关大学教育发展方向。2018年9月，习近平总书记在全国教育大会上指出，“五唯”长期主导中国学术评价体系，但是随着我国教育进入新时代，这种单一维度的学术评价，不仅其科学性、公正性难以保障，而且容易导向功利，无法适应高等教育高质量发展的需要。因此，破除“五唯”顽瘴痼疾、实现学术评价范式的现代转型是当前的迫切任务。

### 一、学术评价改革的原点：科层式治理还是市场式治理

学术治理涉及两个核心问题，一个是权力配置问题，另一个是资源配置问题，权力配置和资源配置的依据是学术评价。在现代社会，没有评价就没有治理。因此，推进学术治理现代化的关键是学术评价体系改革。

学术评价改革的原点既不是用市场式治理取代科层式治理，也不是用科层式治理抑制市场式治理，而是要寻找第三条道路。换言之，科层式治理的“政府失灵”和市场式治理的“市场失灵”呼唤新的治理模式。网络式治理式是一种新的学术治理

## 专家观点

模式。网络式治理，就是要充分发挥政府和社会组织在学术治理中的作用，让政府和社会组织在学术治理过程中相互协作，形成一种相对稳定的关系形态。近年来，我们在坚持政府主导的前提下，越来越重视发挥市场在学术治理中的作用，逐步形成了“有为政府、有效市场”的治理格局。从这个意义上讲，网络式治理整合了科层式治理和市场式治理两种模式的有优点，能够为新时代学术评价改革提供理论依据，将推动我国学术评价由政府问责向社会问责转变。

### 二、大学教师评价的主体：有形学院与无形学院

“有形学院”与“无形学院”的观点为我们进一步分析大学教师的工作及其评价提供了有用的分析框架。有形学院和无形学院一起以一种特殊方式决定了学术组织。有形学院（院校）和无形学院（学科）的交汇点不仅仅是大学基层学术组织（学系、讲座或研究所），而且是大学教师。在这个维度上，学术治理表现为科层治理模式。同时，大学教师又是学术共同体中的一分子，在学术上从属于无形学院（学科），这是一种横向的跨院校的扁平结构。在这个维度上，学术治理表现为行会治理模式。总而言之，尽管大学教师受聘于一所具体的院校，但其工作却以知识、学科、专业为基础。其中，学科是大学教师安身

立命的根本，这是大学教师对学科的忠诚超过对院校的忠诚的根本原因。对大学教师来说，掌握一个专门知识领域和懂得一门学科仍然是最关键的。从这个意义上说，主宰大学教师工作生活的力量是学科而不是所在的院校。

大学教师评价的学科维度与院校维度关系密切，但学科维度是基础和前提，具有首要性。这要求我们从学科的角度认识院校和学术系统。院校维度的评价常常建立在学科维度评价的基础上，在学术共同体中获得同行承认是院校激励的依据，专业水平高低始终决定着报酬和学术层级流动。

### **三、破“五唯”立新标：大学教师评价改革的难点及其突破**

大学教师评价领域落实《总体方案》面临一系列困难，其中最突出的是四个问题：第一，落实《总体方案》提出的“不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩”后，如何解决教师科研绩效考核的操作问题。第二，如何处理好人才不唯“帽子”、不和奖励挂钩，与引进人才、留住人才、激励人才的关系问题。第三，如何破解大学教师重科研轻教学以及教学效果评价难问题。第四，为确保同行评价的公正性，如何更好地推进解决学术共同体文化和学术生态建设问题。

## 专家观点

---

1. 改革院校维度的教师评价。首先，院校维度的评价改革必须聚焦大学职能的实现。其次，院校维度的评价改革必须坚持协商性评估。第三，院校维度的评价改革必须破除科学主义评价范式。

2. 改革学科维度的教师评价。首先，学科维度的评价改革必须树立以前沿突破论英雄的杰出人才新标准。第二，学科维度的评价改革必须培育学术共同体意识和良好学术生态。第三，学科维度的评价必须破解学术系统“内部人控制”问题。

### 景安磊 | 完善高校科研评价和人才激励体系

科研评价和人才激励问题是影响高等教育高质量发展的“时度效和高校服务创新驱动发展战略能力的杠杆”，有什么样的评价激励指挥棒，就有什么样的办学行为取向和科研导向。要改革科技评价制度，完善人才评价体系，从根本上解决教育评价指挥棒问题。面向全面建设社会主义现代化国家新征程，为着力夯实创新发展的人才基础，加快实现高水平科技自立自强，有效提升高等教育服务创新驱动发展战略的能力，需要深入分析当前高校科研评价和人才激励领域面临的新形势新问题，践行分类评价、揭榜挂帅、按知识价值分配、规范科研伦理等新思路新举措。

#### 完善高校科研评价和人才激励机制需要破解新问题

1. 高校科研工作和人才评价制度亟待完善。
2. 分类评价体系机制没有完全建立。
3. 科研伦理和师德师风建设尚需加强。

#### 完善高校科研评价和人才激励机制的新举措

**健全科研工作和人才分类评价体系。**一是加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。二是分类健全科研和人才评价标准。根据不同岗位、不同学科、不同层次人才特点和职

## 专家观点

责，建立科学合理、各有侧重、动态调整的评价标准，探索将科研人员按照基础研究为主、应用研究为主和社会服务为主等进行分类。三是科学设置评价程序、评价周期。遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，鼓励基础研究人才、青年科研人员持续研究和长期积累。

**推行科研攻关“揭榜挂帅”激励制度。**一是以开放的用人机制，广发“征集令”“英雄帖”。科学筛选“榜单”，明确设置目标，要在公开征集、广泛调研基础上形成“上榜”项目池，针对需要突破“卡脖子”核心技术的重大攻关项目，细化入榜项目的技术指标、过程周期、奖励金额、结项方式等具体指标，最大程度地聚天下英才而用之。二是打破“关系网”“老框框”，选好“帅”。革除人才身份的体制壁垒，破除论资排辈“老框框”，对特殊人才适用特殊政策，不让繁文缛节困住人才手脚，切实为人才松绑。打破纵向、委托式评审机制，探索同行评审和会议评审，用公平竞争的机制遴选入围者，实现揭榜者与帅位的最优配置，让有能力的领军人才有机会“揭榜”。三是加大对“揭榜”人才的激励力度，保障挂帅“出征”。赋予高校科技成果使用、处置和收益管理自主权，依法赋予科研人员更大的人财物支配权、技术路线决定权，对“挂帅者”充分信任，让他们放开手脚、大胆创新。

**全面提高科研人员待遇保障。**一是全面提高科研人员政治地位、社会地位和职业地位。二是有效落实以增加知识价值为导向的分配政策。三是多措并举提高青年科研人员待遇，让其安心工作。提高青年科研人员工资性收入，通过人才津贴制度合理提高青年科研人员待遇。将青年科研人员住房纳入政府住房保障工程，按比例提供面向高校青年科研人员的廉租房。着力解决青年科研人员生活困难和子女受教育问题，减轻科研人员家庭性、社会性和事务性负担。

**加强科研伦理和师德师风建设。**一是强化学术道德、科研诚信、科研伦理建设。二是将伦理学风、师德师风作为高校科研和人才评价的第一标准。三是建立科研诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。

# 柳夕浪 | 撬动未来的杠杆——学生综合素质评价改革突围

在加快教育强国建设背景下，学生综合素质评价是一个非常重要、必须及时解决的问题，而要解决好又有很大难度。时至今日，各地全面落实新时代教育评价总体要求，在健全综合评价方面普遍建立省级统一的综合素质评价信息管理系统，完善工作程序，强化公示审核。

约 80% 的高校制定了综合素质档案使用办法，并探索将评价结果在强基计划、综合评价录取等招生工作中使用，如作为面试评分的参考、专业调剂的依据等，推动“教考招”联动、同时发力，实现高考的终结性评价与基础教育阶段的过程性评价相结合的转变，为破除“唯分数论”做了积极努力。复旦大学在试点期间严密组织面试，规定由 250—300 名在复旦大学工作 6 年以上的正教授参与。根据生源情况，在考虑面试经验、学科等因素后由电脑随机派位分组，专家分成 50—60 个小组，每组 5 位专家独立评判打分。专家面试参考高中生综合素质档案，作为录取依据的综合总分由三部分组成，其中高考成绩占

60%，面试成绩占 30%，高中学业水平考试成绩占 10%。该模式打破仅凭一次考试分数录取的模式。

近年来，清华大学丘成桐数学科学领军人才培养计划由高校自主选拔；北京大学等高校还举办了数学、物理英才班，探索基于统一高考的自主选拔，综合评价录取方式越来越多样化。在普通高中招生方面，浙江嘉兴、山东潍坊、湖南长沙等地都进行了综合评价录取的实践探索。这些探索在全国来说虽然规模不大，但具有引领意义；也许还存在某些缺陷，但有着敢于担当的勇气、胆识，他们是可贵的破冰者。

转向发展性评价。发展性评价是人们根据自己设定并致力于达到的标准来评估自己的表现，而不是被动听随他人或技术的评判；评价者一般不是对他人表现进行直接评判，而是善于启发评价对象就有关表现发表自己的意见，用支持自主的方式提出批评或建议；不是把评估结果当作批评依据，而是将它看作需要解决的问题。

在综合素质发展性评价方面，我们不能仅从服务招生的角度“做档案”（高校综合评价录取也不能仅从统一的综合素质评价电子化平台上获取信息），而应转向发展性评价，侧重从促进学生发展的角度调整现行学生综合素质评价的思路、方

## 专家观点

---

法，为学生全面发展、健康成长建立成长反馈调节机制。

发展性评价的落脚点是促进学生的自我评价、自我教育。学校应切实关注学生多样化成长需求，创设个性化展示平台，引导学生结合学校培养目标和时代需要，不断思考“我将成为什么样的人”，给自己的未来画像并以终为始，规划自己的阶段性目标、任务，记录完成任务的过程、表现及内在体验，用证据说明自己发展到了什么进阶水平，不断发现自己的潜能，激发内在成长动力，进一步明确生涯规划和发展愿景。

综合素质评价重要，但并不意味着我们可以频繁、全方位地进行各种各样的考评；技术便利，也并不意味着我们可以在孩子身上、在可能性的边缘无限度地试探。评价者在任何时候都不应该忘记，要让评价成为真正的教育。

# 东北大学持续深化新时代教育评价改革

东北大学把坚持和加强党的全面领导作为建设一流大学的根本保证，修订《东北大学章程》，持续深化教育评价改革。

坚持德能并重，深化教师评价改革。坚持把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，修订教师分类考核评价办法，设立“代表性学术业绩”指标，突出教书育人效果和学术贡献，着重考察标志性成果。建立健全分类评价标准，根据不同类型教师成长规律和不同学科教师发展特点，设置“三型三类九学科”晋升体系，实施学术委员会答辩制、聘任委员会主任提名制，为优秀人才发展畅通通道。

注重全面发展，完善立德树人机制。深化“三全育人”综合改革试点，出台《关于进一步加强和改进新时代大学生德育、智育、体育、美育和劳育实施方案》。

搭建发展平台，营造干事创业环境。树立正确选人用人导向，修订《中层领导干部选拔任用实施细则》。逐步实施绩效薪酬、协议年薪、长聘制等相互衔接的薪酬分配制度体系。注重发挥绩效分配激励作用，实施预算绩效管理。

### 西南大学“四个聚焦”深化教师评价改革

西南大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，深入落实党中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》部署要求，坚持聚焦教师职业特点、育人导向和成果多样性、评价科学性，深入推进新时代教师评价改革，进一步激发教师立德树人内生动力，不断为推进学校事业高质量发展增添强劲动能。

聚焦职业特点，突出师德师风第一标准。建立教师职业行为负面清单，对师德失范行为严格执行“一票否决”，组织开展典型案例复盘总结和警示教育，不断加强教师行为约束和提醒。聚焦育人导向，注重教育教学工作实绩。将教育教学业绩、科研业绩纳入项目与成果分类分级办法。聚焦成果多样，完善科研分类评价体系。按照教学研究、人文社科研究、自然科学研究三大类型，明确项目与成果评价核心指标，建立分类分级指标体系、“几何式”递增的指标赋分体系，进一步保障分类评价的公平性和差异性。在职称评审、岗位聘用、人才引进等环节，推行“代表性业绩+支撑性成果”评价方式，坚持定量与定性相结合，不断提升评价的多样性。

## 东华大学以教育评价改革为牵引推动新时代研究生教育改革发展

东华大学坚持育人导向，完善研究生教育评价制度机制。制定《研究生指导教师资格认定与年度招生上岗审核办法》《关于研究生获得成果认定的指导意见》等，明确导师是研究生培养第一责任人，着力提升导师育人能力和水平。

强化综合评价，健全分类多元化质量评价体系。改进结果评价，健全综合评价，根据研究生培养特点，将基础科学研究类、应用研究和技术创新类、科技（研）成果转化类等三大类、16种成果纳入研究生综合评价体系。强化过程评价，探索增值评价，实施本硕博长周期创新能力培育专项提升计划，通过“精英科学家”“人文社科英才”和“领军工程师”三大专项工程，引导研究生脚踏实地、潜心问学。

聚焦人才培养，提升研究生导师队伍建设水平。加强导师队伍建设，建立“四级五育”的导师培训体系和规范，关注导师“课程育人”“科研育人”“实践育人”“心理育人”和“文化育人”五个层面的素质和能力，为导师能力提升提供全方位的指导。

# 合肥工业大学完善“第二课堂成绩单”深入推进 学生评价改革

合肥工业大学遵循教育规律和学生成长规律，依托“第二课堂成绩单”制度，系统推进学生教育评价改革，努力培养担当民族复兴大任的时代新人。健全评价内容体系，注重全面发展。坚持“五育”并举，完善综合素质评价体系。

强化评价过程管理，注重育人实效。建立全流程评价体系，构建“项目发布—学生报名—成绩录入—学生评价”一体化流程，客观记录、科学评价、分级认证学生参与“第二课堂”经历和成果。推进精准化指导实施，编写“第二课堂”教材《大学生第二课堂指南》，创办《第二课堂教育研究与实践》期刊，为推进“第二课堂”课程项目建设提供理论支撑和实践指引。建立标准化审核机制，从严、从优、从实审定“第二课堂”课程项目，依托系统平台建立“指导老师—院系负责人—模块负责人”三级审核机制，“项目发布—成绩提交”双重审查机制，保证“第二课堂成绩单”全面真实。

推进评价方式创新，注重科学客观。创新评价工具，开发

集移动端、PC端、自助打印端、大数据端四端一体的“第二课堂成绩单”信息系统。组建理论研究团队，依托系统积累的學生“第二课堂”行为数据进行数据挖掘，形成并发布《“第二课堂成绩单”建设工作分析报告》，探索开展各年级“第二课堂”成绩的纵向评价和德智体美劳全要素横向评价，为学生全面培养提供理论支持。

完善评价结果运用，注重激励鞭策。将“第二课堂”教育纳入学校人才培养方案，修订学生素质综合测评办法，设计“第二课堂”毕业标准，构建“第一课堂”与“第二课堂”深度融合、“两张成绩单”相得益彰的德智体美劳“五育并举”全面发展育人新模式。

# 电子科技大学建立优秀网络文化成果评价认证体系 深入推进网络育人工作评价改革

电子科技大学认真贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，以激发调动师生上网发文、发声的内生动力为主要目标，推动建立优秀网络文化成果评价认证体系，不断深化网络育人工作评价模式改革。

科学构建评价体系，打破传统“旧规矩”。学校打破传统思维的局限性，创新工作方法，探索建立起一套科学严谨、行之有效的优秀网络文化成果评价认证体系。在指标体系设计上，由原创性判定、网络影响力、专业学术性、思想教育性四个大方面下的 56 个具体指标构成。在认证程序上，从成果内容的科学严谨性、形式的网络适应性、知识结构的完整性、教育引导的影响力等方面进一步规范评价。

完善成果奖励机制，激发创作“新动能”。学校充分运用优秀网络文化成果评价认证体系结果，完善奖励机制办法，激发师生创作的内生动力。在职称评定上，将优秀网络文化成果纳入科研成果统计，列为思政序列职务（职称）评聘条件。

分类运用认证成果，打好评价“精准牌”。学校依据职称、

岗位、学科、场景的不同进一步细化认证成果运用，通过差异化分类实现精准评价。

系统完善组织保障，搭建展示“大舞台”。学校积极统筹、整合各方面资源，大力培育优秀网络文化成果，为师生搭建展示平台。在项目培育上，实施“优秀网络文化成果培育支持计划”和“网络文化成果培育课题研究计划”，每年划拨专项经费支持优秀网络文化成果创作和相关课题研究。

### 南京大学“三板斧”直指科研评价改革

党的二十大报告提出，深化科技体制改革，深化科技评价改革。近年来，南大积极改革科研评价体系，坚持质量与贡献导向，取消了“数论文、数项目、数奖项”单一评价体系，重点评价学术贡献、社会贡献以及人才培养贡献，为科研创新注入源头活水。优化考评体系，避免一把尺子量到底 20 世纪 80 年代末，南大作出了一项至今还在影响我国高等教育界的决定：率先从国外引入 SCI（科学引文索引）论文指标，作为当时教师职称评审、博士生学位授予的重要评价标准。

这项改革对于当时还较为封闭的国内高校来说，无疑是一颗“重磅炸弹”。“当时国内外学术水平差距较大，缺乏客观有效的科技评价体系，SCI 论文指标凭借其透明、简单、客观等优势，迅速在国内得到广泛应用，对推动南大等国内高校科研成果走向国际舞台起到了积极作用。”南大科学技术处处长姜田表示。20 世纪 90 年代起，在国际学术期刊上发表的 SCI 论文数量等量化指标，成为中国考核评价学术成果的主要标准。然而，过度追求 SCI 论文数量的现象逐渐显现，科研工作出现了价值追求扭曲、学风浮夸浮躁和急功近利等问题。打破“SCI 至上”，

避免一把尺子量到底，曾经的“吃螃蟹者”开启了改革的步伐，从2014年提出做问题导向的原创研究，到2018年提出构建“三位一体原创驱动式”科学研究新模式，一系列改革让南大科研评价的理念更加明晰：建立以科技创新质量、学术贡献为导向的评价体系，让科研人员在创新链条上走得更远。

如今，南大吹响了科研评价改革“先锋号”，正在实践以质量和贡献为要素，以论文、奖项、专利、专著、决策咨询报告、文献整理、学术译著、艺术创作等各类成果形式为支撑的综合评价体系。同时，全面考察人才在培养周期内的表现，包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等。“对取得重大理论创新成果、前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中作出重大贡献的教师，申报高级职称时论文不作限制性要求，进一步倡导学术贡献、社会贡献。”中国科学院院士、南大校长吕建表示，创新服务是教师的第一贡献。学校紧紧围绕“双一流”建设总体目标，大力开发教师“第一资源”，突出质量贡献，着力下好科研评价改革“先手棋”。为了进一步激发科研人员创新活力，2021年，南大完善科研创新激励办法，由过去简单的工分制变成主客观评价相结合的形式，不可量化的贡献有了体现方式。同时，纳入评价的成果形

## 他山之石

式更加多元，论文在量化评价环节中的权重明显降低。落实分类评价，打通各类人才晋升通道南大艺术学院教师陆庆龙擅长油画和水彩画，他的50多幅作品被中国美术馆、中国国家博物馆、江苏美术馆等机构收藏。“作为美术专业，实践性与创作能力一直是这个专业应该具备的重要特质，但在综合类大学的职称评审体系中往往不受重视。”让陆庆龙欣慰的是，南大充分考虑到实践类专业特点，在职称评审中予以突破。在评审述职中，陆庆龙没有简单地选择期刊学术文章进行介绍，而是重点展示了自己近年来的美术创作。他在业界高度认可的“全国美术作品展览”上分别获得了“中国美术奖”金、银、铜奖，这些优秀创作成果得到了专家评委一致认可，使他顺利晋升教授。

在南大，越来越多像陆庆龙这样的特殊人才被“破格”聘用。作为全国较早开展分类评价的高校之一，南大在人文、社科、数理等学科分类基础上，进一步打破同质化评价标准，围绕学科特殊性，有针对性地分类设置审查形式及要求，并深化推行代表作制度，建立更专业的“小同行”专家组进行评审，确保评审客观、公正和专业。例如，在校内学科学术方向中较为小众冷僻或专业特色明显的语言、书画艺术等被列入“冷门绝学”评审组，增加“作品参加国家顶级展览”“被著名博物馆收藏”等定

性指标描述；面向航空航天等国家需求的科研人员设立专用先进技术学科组，评价重点放在是否在专用先进技术领域获得较大学术影响或取得经济、社会效益。

南大电子科学与工程学院副教授陈乐长期从事航空航天领域相关工作，多次主持并参与航天部门重要科研项目，但由于科研项目的特殊性，成果难以成文。在过去的评价导向下，特殊科研项目一线研究人员在职称评审中往往竞争力不足，人才的“引、留、用”困境难以解决。针对此类人才评价特殊性，南大积极“做减法”。教师的职称评审不再唯论文数量，转而关注人才的代表性成果，兼顾科研任务类型和国家与社会认可度。根据科研项目等级，构建合理、公平、透明的人事考核制度，同时配套相应的目标激励和政策激励制度等。“分类评价体系让青年科研人员最大化享受政策红利，有更多的获得感和成就感，激励我们聚焦主责主业，能够轻装远行。”陈乐说。据统计，在2019到2021年度专用先进技术学科组职称评审中，最终评定教授5人、副教授2人；在特殊岗位学科组评审中，2人获评教授。

“学校积极在不同学科、不同层次、不同阶段人才特点的精细化分类评价机制上积极探索。”南大人力资源处副处长孙涛

## 他山之石

表示，希望通过健全分类评价体系，破除思想桎梏，让更多青年科技人才心无旁骛地面向国家重大需求，潜心前沿基础研究，推动学校师资队伍建设和高质量发展。坚持发展性评价，尊重人才成长规律。近年来，南大尊重人才成长规律，坚持将发展性评价思想贯穿于考核评价工作全过程，使人才评价激励机制从“指挥棒”升级为“推进器”、从“检测站”转型为“加油站”。学校邀请同行专家共同组成专家组，注重聘期进展，对于早期在搭建实验平台投入较多精力、建设进展较好、论文成果显示度不高的人才给予充分肯定。对于处在不同发展阶段的人才，南大倡导不同的学术成果显示内容，重点评估发展潜力。

对青年学者，注重学术活跃性的评价，鼓励他们立足科学前沿攀登科学高峰，逐步形成自身学术特色；对中青年学者，注重个人学术研究系统性的评价，鼓励他们建立和扩大自身学术影响力，着力组织科研团队主持承担国家级重大课题；对于学科带头人，注重评价其学术研究高度，鼓励他们提携培养青年人。“对不同学科领域、不同发展层次的教师而言，科研产出的周期和方式均有所差异，坚持考核与跟踪相结合、评价与发展相一致是南大发展性评价的核心理念。”孙涛介绍，动态性与科学性相结合的评价方式，给“一顶帽子戴到底”的痼疾下了

一剂猛药，避免了仰赖头衔、逆向“发展”现象的滋生，而在评价过程中贯彻“引育并举”原则，有力提升了师资队伍整体实力，增强了人才队伍的竞争力与活力。科技立则民族立，科技强则国家强。

当前，南大正广泛开展“全面贯彻党的二十大精神，加快建设‘第一个南大’”大讨论，充分借鉴师生真知灼见，为建设世界一流大学解放思想、集思广益、凝聚力量。中国科学院院士、南大党委书记谭铁牛表示，学校将全面落实习近平总书记建设“第一个南大”的重要指示和重要回信精神，着力发挥教育、科技、人才的基础性、战略性支撑作用，建设一流教学科研队伍，提供战略人才支撑，不断培养战略科学家，打造一流科技领军人才和创新团队，造就一流青年科技人才队伍，为实现中华民族伟大复兴作出新的更大贡献。

本文节选自：南京大学官方网站

### 浅谈素质评价标准——兼谈美国学生评价标准

尽管目前关于美国素质教育的介绍满天，其实美国并没有素质教育的提法。但是人们一般相信，只有综合素质优秀的学生才可能被美国名校录取。美国的大学录取标准颇为复杂，一般来说，名牌大学的录取过程是这样的：首先看高中成绩（年级排名，课程的选择等等）和标准考试成绩，85%-90%的申请者都会符合要求。探后考虑明星效应，以及杰出的领导才能。优先被录取的是明星和名人以及学业突出者，经过这些录取条件，占录取总额 60-70% 的学生已经选定。剩下的能否被录取，主要看老师们的推荐信和申请者的作文。挑选人通过读申请者的申请作文，看学生的写作水平、个性以及在文章中蕴含的激情，领导力，上进心和正直等素质。

而在我国，尽管诸多评价方式改革正在进行。但由于没有明确的素质标准，导致改革效果不佳。

一缺乏对品德教育的有效评价标准当前虽然各级教育机构把学生的品德教育放在重要地位，但至今没有合理的、可操作的评价方式出现。大家已经认同书面考试不是评价学生道德素质的合适方法，正通过一系列社会实践活动等方式来评估学

生的道德发展水平。学生的社会实践活动评估还是流于形式，有些只需要在表格上盖章就可完成，所以缺乏实施的动力。美国虽然没有类似国内的思想品德课，但是他们讲究做人的底线，包括做人的善良、自信、诚实、公正、包容，以及独立自主的意识。学校通过体育运动等活动培养学生的合作、公平竞争等意识，教育学生们尊重规则、遵守规则。学生的道德培养也有可以衡量的指标。比如，爱心可以用很多方面来衡量，化成具体的指标，就是学生在做公益事情上花了多少时间，在哪里做的，由谁来证明。通过这些量化的资料，可以衡量学生是不是有公益心。

二缺乏对人文教育的有效评价标准中国教育界对学科重要性的认识基本上是限制在理科范畴内的，这在很大程度上也许是受几十年来的“学好数理化，走遍天下都不怕”的思想影响。语文，英语虽然也是主科，但与国外的教学深度相比还是有很大距离。

三缺乏对创造力培养的有效评价标准中国式教学的特点想必每个在中国受过教育的人都心领神会。有意思的是有些后来美国上学的学生反映，美国老师的讲课非常没有条理，似乎老师根本就不备课。在美国大学生的课上，发现如果没有学

## 他山之石

生的提问，老师的课根本无法进行下去。美国学校的教学基本上是点到为止，注重培养学生的创造、自我表达能力，对学生的独立精神培养非常重视。这样的思考习惯始自小学，一直延续到高等教育中。中国古话说“授人以鱼，不如授人以渔”。

与教学方式相配套的是对学业的评价方式。质疑老师的观点，“会提问题”是老师考察学生学习能力的一个尺度。即使在标准化的考试中，也可能没有标准答案，关键是看思路。美国重在考核作者对主题的表达，并不在乎小的语法错误和拼写错误，只要文章有很好的主题，结构完整，中心思想明确，用词恰当就可以得到很好的分数。相对而言，国内在作文中错别字扣分的规则 and 标准似乎也可以改了。结语建立科学的素质评价标准是推进素质教育的要求。因为素质教育的本质，在于恢复教育的本来意义和价值，即养成学生健康人格，促进学生全面发展。素质教育要求课程内容必须与学生成长经验、与生活世界紧密联系起来，培养学生探索精神和创新思维，使学生能在学习中体验思想、创造的魅力，这才能提高学生的学业成绩，而且能让学生体会到学习的欢乐。

没有教育评价标准，没有科学的素质评价方式，就不可能真正实现素质教育。目前教育界还缺乏素质标准和评价方式的

系统理论，更缺少成熟的素质标准实践模式。所以如何确立针对不同地区和不同学校情况的素质评价标准，建立有效、合理的评价方式，使素质评价成为提高教育质量、促进学生健康发展的必要手段，是教育界必须积极探索的一项重要任务。为此，借鉴国外一些好的素质评价的成功经验，研究新环境下的我国的素质评价标准问题，是实施素质教育的当务之急。

本文节选自：上海社会科学院官网