

高教发改信息

——“教育评价改革”特刊

★ 新余学院高等教育研究中心 编

第 6 期 2020

总第 103 期 双月刊



本期推荐：

- ☆ 中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》
- ☆ 树立正确人才观，推进人才称号回归学术性、荣誉性
- ☆ 全面构建新时代立德树人评价制度
- ☆ 深化教育评价改革 推进地方本科院校特色化发展
- ☆ 认真做好“十四五”期间的教学质量管理工作

编者按：教育评价事关教育发展方向, 为正确发挥教育评价的办学指挥棒作用, 中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，对新时代教育评价改革进行全面部署。其中，《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》作为《总体方案》的配套文件印发, 聚焦“唯帽子”问题, 旨在抓住人才评价改革的关键点, 引导正确认识和规范使用人才称号, 提升现代教育治理能力。为方便大家了解教育评价改革的有关信息, 特编排本期《高教发改信息》，供大家参考。

目录

● 高教政策

中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》	1
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》的通知.....	9

● 政策解读

构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系.....	14
树立正确人才观, 推进人才称号回归学术性、荣誉性.....	17

● 高校动态

上海市探索开展高校分类评价工作.....	22
清华大学: 恢复人才称号荣誉性本质.....	23
中山大学: 破除人才发展障碍 树立正确人才观念.....	26

● 高教研究

全面构建新时代立德树人评价制度.....	30
关于新时代高等教育评价问题的一些思考.....	33
深化教育评价改革 推进地方本科院校特色化发展.....	38
破除“五唯” 开创人才工作新局面.....	42
● 院校研究	
认真做好“十四五”期间的教学质量管理工作.....	44

中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》

教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。为深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，完善立德树人体制机制，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，提高教育治理能力和水平，加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育，现制定如下方案。

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律，系统推进教育评价改革，发展素质教育，引导全党全社会树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观，推动构建服务全民终身学习的教育体系，努力培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

（二）主要原则。坚持立德树人，牢记为党育人、为国育才使命，充分发挥教育评价的指挥棒作用，引导确立科学的育人目标，确保教育正确发展方向。坚持问题导向，从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进教育评价关键领域改革取得实质性突破。坚持科学有效，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，充分利用信息技术，提高教育评价的科学性、专业性、客观性。坚持统筹兼顾，针对不同主体和不同学段、不同类型教育特点，分类设计、稳步推进，增强改革的系统性、整体性、协同性。坚持中国特色，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，坚定不移走中国特色社会主义教育发展道路。

（三）改革目标。经过5至10年努力，各级党委和政府科学履行职责水平明显提高，各级各类学校立德树人落实机制更加完善，引导教师

高教动态

潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，社会选人用人方式更加科学。到 2035 年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。

二、重点任务

（一）改革党委和政府教育工作评价，推进科学履行职责

1. 完善党对教育工作全面领导的体制机制。各级党委要认真落实领导责任，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制，履行好把方向、管大局、作决策、保落实的职责，把思想政治工作作为学校各项工作的生命线紧紧抓在手上，贯穿学校教育管理全过程，牢固树立科学的教育发展理念，坚决克服短视行为、功利化倾向。各级党委和政府要完善定期研究教育工作机制，建立健全党政主要负责同志深入教育一线调研、为师生上思政课、联系学校和年终述职必述教育工作等制度。

2. 完善政府履行教育职责评价。对省级政府主要考核全面贯彻党的教育方针和党中央关于教育工作的决策部署、落实教育优先发展战略、解决人民群众普遍关心的教育突出问题等情况，既评估最终结果，也考核努力程度及进步发展。各地根据国家层面确立的评价内容和指标，结合实际进行细化，作为对下一级政府履行教育职责评价的依据。

3. 坚决纠正片面追求升学率倾向。各级党委和政府要坚持正确政绩观，不得下达升学指标或以中高考升学率考核下一级党委和政府、教育部门、学校和教师，不得将升学率与学校工程项目、经费分配、评优评先等挂钩，不得通过任何形式以中高考成绩为标准奖励教师和学生，严禁公布、宣传、炒作中高考“状元”和升学率。对教育生态问题突出、造成严重社会影响的，依规依法问责追责。

（二）改革学校评价，推进落实立德树人根本任务

4. 坚持把立德树人成效作为根本标准。加快完善各级各类学校评价标准，将落实党的全面领导、坚持正确办学方向、加强和改进学校党的建设以及党建带团建队建、做好思想政治工作和意识形态工作、依法治校办学、维护安全稳定作为评价学校及其领导人员、管理人员的重要内

容，健全学校内部质量保障制度，坚决克服重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为，促进学生身心健康、全面发展。

5. 完善幼儿园评价。重点评价幼儿园科学保教、规范办园、安全卫生、队伍建设、克服小学化倾向等情况。国家制定幼儿园保教质量评估指南，各省（自治区、直辖市）完善幼儿园质量评估标准，将各类幼儿园纳入质量评估范畴，定期向社会公布评估结果。

6. 改进中小学校评价。义务教育学校重点评价促进学生全面发展、保障学生平等权益、引领教师专业发展、提升教育教学水平、营造和谐育人环境、建设现代学校制度以及学业负担、社会满意度等情况。国家制定义务教育学校办学质量评价标准，完善义务教育质量监测制度，加强监测结果运用，促进义务教育优质均衡发展。普通高中主要评价学生全面发展的培养情况。国家制定普通高中办学质量评价标准，突出实施学生综合素质评价、开展学生发展指导、优化教学资源配置、有序推进选课走班、规范招生办学行为等内容。

7. 健全职业学校评价。重点评价职业学校（含技工院校，下同）德技并修、产教融合、校企合作、育训结合、学生获取职业资格或职业技能等级证书、毕业生就业质量、“双师型”教师（含技工院校“一体化”教师，下同）队伍建设等情况，扩大行业企业参与评价，引导培养高素质劳动者和技术技能人才。深化职普融通，探索具有中国特色的高层次学徒制，完善与职业教育发展相适应的学位授予标准和评价机制。加大职业培训、服务区域和行业的评价权重，将承担职业培训情况作为核定职业学校教师绩效工资总量的重要依据，推动健全终身职业技能培训制度。

8. 改进高等学校评价。推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。改进本科教育教学评估，突出思想政治教育、教授为本科生上课、生师比、生均课程门数、优势特色专业、学位论文（毕业设计）指导、学生管理与服务、学生参加社会实践、毕业生发展、用人单位满意度等。改进学科评估，强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献，纠

高教动态

正片面以学术头衔评价学术水平的做法，教师成果严格按署名单位认定、不随人走。探索建立应用型本科评价标准，突出培养相应专业能力和实践应用能力。制定“双一流”建设成效评价办法，突出培养一流人才、产出一流成果、主动服务国家需求，引导高校争创世界一流。改进师范院校评价，把办好师范教育作为第一职责，将培养合格教师作为主要考核指标。改进高校经费使用绩效评价，引导高校加大对教育教学、基础研究的支持力度。改进高校国际交流合作评价，促进提升校际交流、来华留学、合作办学、海外人才引进等工作质量。探索开展高校服务全民终身学习情况评价，促进学习型社会建设。

（三）改革教师评价，推进践行教书育人使命

9. 坚持把师德师风作为第一标准。坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励首要要求，强化教师思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化、长效化。健全教师荣誉制度，发挥典型示范引领作用。全面落实新时代幼儿园、中小学、高校教师职业行为准则，建立师德失范行为通报警示制度。对出现严重师德师风问题的教师，探索实施教育全行业禁入制度。

10. 突出教育教学实绩。把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。幼儿园教师评价突出保教实践，把以游戏为基本活动促进儿童主动学习和全面发展的能力作为关键指标，纳入学前教育专业人才培养标准、幼儿教师职后培训重要内容。探索建立中小学教师教学述评制度，任课教师每学期须对每个学生进行学业述评，述评情况纳入教师考核内容。完善中小学教师绩效考核办法，绩效工资分配向班主任倾斜，向教学一线和教育教学效果突出的教师倾斜。健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准，突出实践技能水平和专业教学能力。规范高校教师聘用和职称评聘条件设置，不得将国（境）外学习经历作为限制性条件。把参与教研活动，编写教材、案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工作量。落实教授上课制度，高校应明确教授承

担本（专）科生教学最低课时要求，确保教学质量，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。支持建设高质量教学研究类学术期刊，鼓励高校学报向教学研究倾斜。完善教材质量监控和评价机制，实施教材建设国家奖励制度，每四年评选一次，对作出突出贡献的教师按规定进行表彰奖励。完善国家教学成果奖评选制度，优化获奖种类和入选名额分配。

11. 强化一线学生工作。各级各类学校要明确领导干部和教师参与学生工作的具体要求。落实中小学教师家访制度，将家校联系情况纳入教师考核。高校领导班子成员年度述职要把上思政课、联系学生情况作为重要内容。完善学校党政管理干部选拔任用机制，原则上应有思政课教师、辅导员或班主任等学生工作经历。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历。

12. 改进高校教师科研评价。突出质量导向，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，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。根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，推行代表性成果评价，探索长周期评价，完善同行专家评议机制，注重个人评价与团队评价相结合。探索国防科技等特殊领域教师科研专门评价办法。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，申报高级职称时论文可不作限制性要求。

13. 推进人才称号回归学术性、荣誉性。切实精简人才“帽子”，优化整合涉教育领域各类人才计划。不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件，有关申报书不得设置填写人才称号栏目。依据实际贡献合理确定人才薪酬，不得将人才称号与物质利益简单挂钩。鼓励中西部、东北地区高校“长江学者”等人才称号入选者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

（四）改革学生评价，促进德智体美劳全面发展

14. 树立科学成才观念。坚持以德为先、能力为重、全面发展，坚持

高教动态

面向人人、因材施教、知行合一，坚决改变用分数给学生贴标签的做法，创新德智体美劳过程性评价办法，完善综合素质评价体系，切实引导学生坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质。

15. 完善德育评价。根据学生不同阶段身心特点，科学设计各级各类教育德育目标要求，引导学生养成良好思想道德、心理素质和行为习惯，传承红色基因，增强“四个自信”，立志听党话、跟党走，立志扎根人民、奉献国家。通过信息化等手段，探索学生、家长、教师以及社区等参与评价的有效方式，客观记录学生品行日常表现和突出表现，特别是践行社会主义核心价值观情况，将其作为学生综合素质评价的重要内容。

16. 强化体育评价。建立日常参与、体质监测和专项运动技能测试相结合的考查机制，将达到国家学生体质健康标准要求作为教育教学考核的重要内容，引导学生养成良好锻炼习惯和健康生活方式，锤炼坚强意志，培养合作精神。中小学校要客观记录学生日常体育参与情况和体质健康监测结果，定期向家长反馈。改进中考体育测试内容、方式和计分办法，形成激励学生加强体育锻炼的有效机制。加强大学生体育评价，探索在高等教育所有阶段开设体育课程。

17. 改进美育评价。把中小学生学习音乐、美术、书法等艺术类课程以及参与学校组织的艺术实践活动情况纳入学业要求，促进学生形成艺术爱好、增强艺术素养，全面提升学生感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力。探索将艺术类科目纳入中考改革试点。推动高校将公共艺术课程与艺术实践纳入人才培养方案，实行学分制管理，学生修满规定学分方能毕业。

18. 加强劳动教育评价。实施大中小学劳动教育指导纲要，明确不同学段、不同年级劳动教育的目标要求，引导学生崇尚劳动、尊重劳动。探索建立劳动清单制度，明确学生参加劳动的具体内容和要求，让学生在实践中养成劳动习惯，学会劳动、学会勤俭。加强过程性评价，将参与劳动教育课程学习和实践情况纳入学生综合素质档案。

19. 严格学业标准。完善各级各类学校学生学业要求，严把出口关。

对初、高中毕业班学生，学校须合理安排中高考结束后至暑假前的教育活动。完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，加强课堂参与和课堂纪律考查，引导学生树立良好学风。探索学士学位论文（毕业设计）抽检试点工作，完善博士、硕士学位论文抽检工作，严肃处理各类学术不端行为。完善实习（实训）考核办法，确保学生足额、真实参加实习（实训）。

20. 深化考试招生制度改革。稳步推进中高考改革，构建引导学生德智体美劳全面发展的考试内容体系，改变相对固化的试题形式，增强试题开放性，减少死记硬背和“机械刷题”现象。加快完善初、高中学生综合素质档案建设和使用办法，逐步转变简单以考试成绩为唯一标准的招生模式。完善高等职业教育“文化素质+职业技能”考试招生办法。深化研究生考试招生改革，加强科研创新能力和实践能力考查。各级各类学校不得通过设置奖金等方式违规争抢生源。探索建立学分银行制度，推动多种形式学习成果的认定、积累和转换，实现不同类型教育、学历与非学历教育、校内与校外教育之间互通衔接，畅通终身学习和人才成长渠道。

（五）改革用人评价，共同营造教育发展良好环境

21. 树立正确用人导向。党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”、“唯学历”的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。

22. 促进人岗相适。各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘要按照岗位需求合理制定招考条件、确定学历层次，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。职业学校毕业生在落户、就业、参加机关企事业单位招聘、职称评聘、职务职级晋升等方面，与普通学校毕业生同等对待。用人单位要科学合理确定岗位职责，坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬，建立重实绩、重贡献的激励机制。

三、组织实施

高教动态

（一）落实改革责任。各级党委和政府要加强组织领导，把深化教育评价改革列入重要议事日程，根据本方案要求，结合实际明确落实举措。各级党委教育工作领导小组要加强统筹协调、宣传引导和督促落实。中央和国家机关有关部门要结合职责，及时制定配套制度。各级各类学校要狠抓落实，切实破除“五唯”顽瘴痼疾。国家和各省（自治区、直辖市）选择有条件的地方、学校和单位进行试点，发挥示范带动作用。教育督导要将推进教育评价改革情况作为重要内容，对违反相关规定的予以督促纠正，依规依法对相关责任人员严肃处理。

（二）加强专业化建设。构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系，建立健全教育督导部门统一负责的教育评估监测机制，发挥专业机构和社会组织作用。严格控制教育评价活动数量和频次，减少多头评价、重复评价，切实减轻基层和学校负担。各地要创新基础教育教研工作指导方式，严格控制以考试方式抽检评测学校和学生。创新评价工具，利用人工智能、大数据等现代信息技术，探索开展学生各年级学习情况全过程纵向评价、德智体美劳全要素横向评价。完善评价结果运用，综合发挥导向、鉴定、诊断、调控和改进作用。加强教师教育评价能力建设，支持有条件的高校设立教育评价、教育测量等相关学科专业，培养教育评价专门人才。加强国家教育考试工作队伍建设，完善教师参与命题和考务工作的激励机制。积极开展教育评价国际合作，参与联合国2030年可持续发展议程教育目标实施监测评估，彰显中国理念，贡献中国方案。

（三）营造良好氛围。党政机关、事业单位、国有企业要履职尽责，带动全社会形成科学的选人用人理念。新闻媒体要加大对科学教育理念和改革政策的宣传解读力度，合理引导预期，增进社会共识。构建覆盖城乡的家庭教育指导服务体系，引导广大家长树立正确的教育观和成才观。各地要及时总结、宣传、推广教育评价改革的成功经验和典型案例，扩大辐射面，提高影响力。

（来源：新华社）

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》的通知

教人〔2020〕15号

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，坚持新发展理念，践行新时代党的组织路线，深化人才发展体制机制改革，落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，树立正确人才观，推动人才高质量发展，推进人才称号回归学术性、荣誉性本质，激励和引导高校人才队伍坚守初心使命、矢志爱国奉献、勇于创新创造，现就正确认识和规范使用高校人才称号提出如下意见。

一、正确理解人才称号内涵。人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强化使命担当，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大的贡献。

二、正确看待人才与人才称号的关系。人才称号获得者是优秀人才的代表，是高校人才队伍的重要组成部分。要坚持人才资源是第一资源的理念，尊重人才、爱护人才、平等看待各类人才。要遵循高等教育发展规律和人才成长规律，完善人才培养、引进、使用、评价、激励、监督、流动机制，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

三、正确认识人才称号获得者的使命责任。高校人才称号获得者第一身份是教师，要全面贯彻党的教育方针，牢记为党育人、为国育才使命，坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观，恪守师德师风规范，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程，努力在培养担当民族复

高教动态

兴大任的时代新人、培养优秀拔尖人才中发挥突出作用。要坚持自主创新和自立自强，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，实现关键核心技术重大突破和哲学社会科学繁荣发展，努力在建设科教强国和文化强国中发挥重要作用，为实现高质量发展和社会主义现代化远景目标提供支撑。要强化价值引领，坚守精神追求，勇于承担社会责任，大力弘扬优良学风，淡泊名利、潜心研究、甘为人梯、奖掖后学，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

四、推进人才计划改革。各级教育行政部门和高校要强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，将人才计划实施的重心转移到激励和引导优秀人才围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展，履行特定岗位职责、作出创新性贡献上来。要精简教育领域各类人才计划，对原有人才计划进行优化整合，层次相近、措施相似、力度相当的不再重复设置，原则上不再新设。在相同层次人才计划实施中，高校要避免重复推荐人选，同一人才在计划支持期内只能获得一项。要认真检视正在实施的人才计划，明确计划定位，完善管理制度，强化依法管理，将政治立场、师德师风、教育教学、教材编写、科学研究、社会服务、文化传承创新、团队建设等要求综合纳入人选参评条件和考核内容，避免出现仅授予人才称号、给予待遇但缺乏有效管理考核的现象。要对人才计划实施效果进行评估，实施成效不佳、重复支持、没有实质性支持举措的要及时终止。

五、强化人才称号获得者岗位管理。高校要依法依规加强对人才称号获得者的合同管理，明确岗位职责、目标任务等，建立健全中期履职报告、聘期考核制度和重要事项报告制度。要加强对人才称号获得者履行合同、承担任务、发挥作用的考核，考核不合格的要严格按照规定作出处理，增强合同约束力，推动人才称号获得者树立法治意识，强化履职担当。要健全兼职兼薪管理制度，加大对人才“双聘”“多聘”情况的监管力度。要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等

违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期，如未规定支持期需标注入选年度。

六、规范人才招聘和引进工作。高校要紧密结合国家重大战略需求和地方经济社会发展需要，依据学校定位、学科发展规划和人才队伍建设实际，制定人才队伍中长期发展规划，精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则延揽人才，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。严格依照法律政策规定和合同约定招揽和引进人才，不得招揽在支持期内的高层次人才，禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。人才成果严格按照署各单位认定、不随人走。发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才。要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

七、大力培养支持各类人才。各级教育行政部门和高校要坚持分类施策，为不同发展阶段的人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台。高校要将国家人才计划与本校实际紧密结合，统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才，建立具有本校特色的人才培养和支持体系。对在支持期内的人才称号获得者，要按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，要健全针对性、普惠性支持措施，原则上不设置年龄、资历等非学术性门槛，最大限度激发人才创新创造活力。加大对青年优秀人才发现、培养、使用力度，基于科技创新、文化传承创新需要和人才发展潜力，提供长期稳定、丰富多元的支持。

八、改进评估、评价和评审方法。教学评估和学科评估要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，

高教动态

减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。人才评价、职称评聘等要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，基于学术水平、实际贡献、发展潜力和现实表现等科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。各类学科基地评估、学位点申报、项目评审、评奖评优，要结合实际建立与其特点相适应的评价指标体系，不得将是否获得人才称号或人才称号获得者数量作为限制性条件或评价的重要内容，有关申报书中不设置填写人才称号相关栏目。

九、坚持正确的收入分配导向。高校要坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，坚持激励与约束并重、精神和物质激励结合、岗位职责和收入水平匹配，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理确定收入水平，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。对高层次人才可根据实际情况实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，探索建立当期和长期相结合的支付方式，建立人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制，引导高层次人才长期稳定服务。要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，消除引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间不合理的收入差距。

十、净化人才称号使用外部环境。各级教育行政部门和高校要坚持正确的舆论导向，注重宣传各类人才取得的业绩和贡献，不得以获得人才称号作为宣传重点，不发布关于人才称号的各类名单、统计、排行，不引用和宣传其他机构以人才称号为主要指标撰写的报告、编制的排行。不得将科研项目（基地、平台）负责人、项目评审专家、高被引论文作者、学术组织负责人等作为人才称号加以使用、宣传。

十一、加强人才称号使用监督。高校要强化主体责任，把规范人才称号使用作为推进人才发展体制机制改革的重要内容，定期开展自评自查，听取校内各层次人才意见建议。教育部和地方各级教育行政部门要将人才称号规范使用情况纳入巡视巡察工作的监督范围，加强对人才称号规范使用情况的监督指导。要定期对项目、人才、学科、基地等评估

评价活动中涉及人才称号简单量化的做法进行清理，及时纠偏纠错，违规使用人才称号问题严重的，要在一定范围内进行通报，责令限期整改。

十二、加强党对人才工作的领导。高校党委要坚持党管人才原则，健全党管人才领导体制和工作机制，坚决扭转“唯帽子”倾向，把规范使用人才称号落实到人才工作各环节。要建立人才引进把关机制，成立工作专班，完善把关程序，拓宽把关渠道，加强对人才政治素质、师德师风、学术观点、廉洁自律、现实表现等的全面把关。要强化人才政治引领和政治吸纳，组织开展培训、国情研修等教育实践活动，加强对人才的联系服务，积极为人才安家落户、子女就学、享受健康医疗服务等创造条件。

（来源：教育部）

构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系

近日，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》）。这是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件。教育部负责人就此接受了记者专访。

1. 《总体方案》出台的背景、过程和意义是什么？

答：教育评价事关教育发展方向。习近平总书记高度重视，就深化教育评价改革作出一系列重要指示批示，特别是在2018年9月10日全国教育大会上进行了集中论述，明确提出健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，强调有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向；要坚决克服唯分数、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，扭转教育功利化倾向；对学校、教师、学生、教育工作的评价体系要改，坚决改变简单以考分排名评老师、以考试成绩评学生、以升学率评学校的导向和做法；国家机关、事业单位、国有企业要率先破除唯名校、唯学历是举的导向，建立以品德和能力为导向的人才使用机制，给全社会带个好头，担起育人的社会责任。2020年9月22日，习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上强调，要抓好深化新时代教育评价改革总体方案出台和落实落地，构建符合中国实际、具有世界水平的评价体系。习近平总书记的重要指示批示为深化新时代教育评价改革指明了前进方向、提供了根本遵循。

2020年6月30日，习近平总书记主持中央全面深化改革委员会第十四次会议审议通过了《总体方案》，近日由中共中央、国务院印发。这是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件。《总体方案》的出台实施，对于全面贯彻党的教育方针，完善立德树人体制机制，破除“五唯”顽瘴痼疾，引导全党全社会树立科学的教育发展观、人才成长观、选人用人观具有重大意义，必将有利于推动构建服务全民终身学习的教育体系，培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，加快推进教育现代化、建设教育强国、办

好人民满意的教育。

2. 《总体方案》的基本定位和考虑是什么？

答：教育评价改革是一项世界性、历史性、实践性难题，涉及历史文化传统、经济社会发展水平、思想观念等多重因素，涉及到不同主体，牵一发而动全身，必须以攻坚克难的勇气、久久为功的韧劲，进行系统设计、辩证施治、重点突破。

《总体方案》的基本定位和考虑是：坚持以立德树人为主线，以破“五唯”为导向，以五类主体为抓手，着力做到政策系统集成、举措破立结合、改革协同推进。

3. 深化新时代教育评价改革的目标和重点任务是什么？

答：《总体方案》充分考虑教育评价改革的艰巨性、长期性，着眼于与中国教育现代化总体进程相适应，分两个阶段提出深化新时代教育评价改革的目标。第一阶段：经过5至10年努力，各级党委和政府科学履行职责水平明显提高，各级各类学校立德树人落实机制更加完善，引导教师潜心育人的评价制度更加健全，促进学生全面发展的评价办法更加多元，社会选人用人方式更加科学。第二阶段：到2035年，基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。

《总体方案》围绕党委和政府、学校、教师、学生、社会五类主体，坚持破立结合，重点设计了五个方面22项改革任务。一是改革党委和政府教育工作评价。“破”的是短视行为和功利化倾向，“立”的是科学履行职责的体制机制，相应提出完善党对教育工作全面领导的体制机制、完善政府履行教育职责评价、坚决纠正片面追求升学率倾向3项任务。二是改革学校评价。“破”的是重分数轻素质等片面办学行为，“立”的是立德树人落实机制，相应提出坚持把立德树人成效作为根本标准、完善幼儿园评价、改进中小学校评价、健全职业学校评价、改进高等学校评价5项任务。三是改革教师评价。“破”的是重科研轻教学、重教书轻育人等行为，“立”的是潜心教学、全心育人的制度要求，相应提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性5项任务。

政策解读

四是改革学生评价。“破”的是以分数给学生贴标签的不科学做法，“立”的是德智体美劳全面发展的育人要求，相应提出树立科学成才观念、完善德育评价、强化体育评价、改进美育评价、加强劳动教育评价、严格学业标准、深化考试招生制度改革 7 项任务。五是改革用人评价。“破”的是文凭学历至上等不合理用人观，“立”的是以品德和能力为导向的人才使用机制，相应提出树立正确用人导向、促进人岗相适 2 项任务。

4. 如何改进高校教师科研评价，克服“唯论文”等问题？

答：高校教师是科研队伍的重要组成部分，教师科研评价对于激发教师创造力、提升学术和社会贡献水平具有重要意义。当前，“唯论文”“重数量、轻质量”等倾向在高校科研评价工作中还比较突出，不利于提高高校教师科研水平。为引导树立科研评价的质量和贡献导向，加快破除“唯论文”等突出问题，《总体方案》在改进高校教师科研评价和高等学校评价中分别进行了政策设计。

第一，突出质量导向。教师科研重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，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。

第二，实施分类评价。根据不同学科、不同岗位特点，坚持分类评价，推行代表性成果评价，探索长周期评价，完善同行专家评议机制，注重个人评价与团队评价相结合。探索国防科技等特殊领域教师科研专门评价办法。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，申报高级职称时论文可不作限制性要求。

第三，改进高校学科评估。强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献。

5. 如何克服“唯帽子”倾向，推进人才称号回归学术性、荣誉性？

答：为克服人才评价中的“唯帽子”问题，树立以品德、能力、业绩为导向的人才评价标准，促进人才称号回归学术性、荣誉性本质，《总体方案》提出了 5 条具体举措。一是切实精简人才“帽子”，优化整合涉教育领域各类人才计划。二是改进学科评估，纠正片面以学术头衔评

价学术水平的做法，教师成果严格按署名单位认定、不随人走。三是不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件，有关申报书不得设置填写人才称号栏目。四是依据实际贡献合理确定人才薪酬，不将人才称号与物质利益简单挂钩。五是鼓励中西部、东北地区高校“长江学者”等人才称号入选者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

（来源：教育部）

树立正确人才观，推进人才称号回归学术性、荣誉性

近日，教育部印发了《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（以下简称《意见》）。教育部人事司负责人就有关问题回答了记者提问。

1. 请简要介绍《意见》出台的背景和主要考虑。

答：党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视人才工作。习近平总书记站在党和国家事业发展全局的战略高度，多次就人才工作发表重要讲话、作出重要批示，强调要推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质；要坚决克服唯分数、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。习近平总书记的重要指示批示为深化新时代教育评价改革、改进人才评价机制指明了前进方向、提供了根本遵循。

高校是人才聚集的高地。近年来，教育系统以实施人才计划为牵引，吸引和集聚了大批高层次人才，带动高校人才队伍建设取得显著成效。但由于人才评价制度还不够合理，体制机制还不完善，改革举措落实还不到位，“唯帽子”的问题依然存在，亟需通过完善制度予以克服。近日，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》），其中专门对推进人才称号回归学术性、荣誉性作出规定，为正确认识和规范使用高校人才称号提供了重要指南。

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，深

政策解读

化高校人才发展体制机制改革，落实《总体方案》要求，教育部在广泛调研、多方征求意见的基础上，组织力量研究起草了《意见》，并作为《总体方案》配套文件印发。《意见》着眼于加强党对人才工作的全面领导，着眼于“聚天下英才而用之”的工作方略，抓住人才评价改革的关键点，聚焦“唯帽子”问题，引导正确认识和规范使用人才称号，提升现代教育治理能力。

主要考虑是：一要坚持正本清源，把解决“知”与“行”的问题贯穿始终。针对“唯帽子”问题，既从认识层面强调应该“怎么看”，又从实践层面强调应该“怎么办”，树立人才发展的正确导向。二要坚持固本培元，把加强制度的系统设计与规范执行贯穿始终。认真总结“长江学者奖励计划”等重大人才计划实施以及高校人才评价改革中的经验做法，固化形成制度性举措，淡化“帽子”、破除功利、突出职责、强化责任，推动人才计划回归初心和本位，充分发挥在人才队伍建设中的牵引作用。三要坚持敦本务实，把“先立后破、破立结合”的理念贯穿始终。遵循高等教育发展规律和人才成长规律，以加快人才发展、释放人才活力为根本，针对教育行政部门、高校和人才等不同主体，不仅列出负面清单，也强化正向引导，通过一系列可落实的举措，努力营造勇担使命、潜心研究、淡泊名利、追求卓越的良好氛围。四要坚持标本兼治，把“当下改”和“长久立”的要求贯穿始终。既针对当前，明令禁止各种“唯帽子”行为，解决治标问题，又立足长远，结合“三评”改革要求作出制度性安排，建立长效机制，从根本上解决人才评价指挥棒问题。

2. 《意见》强调要树立正确的人才观，具体如何理解？

答：规范使用高校人才称号，首先要解决应该“怎么看”的问题。为此，《意见》从不同角度进行了回答，树立人才发展的正确导向。

一是强调人才称号是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。同时，阐明授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强

化使命担当。二是从教育行政部门和高校的角度，强调要平等看待各类人才，不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效。三是从高校人才称号获得者的角度，强调第一身份是教师，要牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程；坚持自主创新和自立自强，实现关键核心技术重大突破和哲学社会科学繁荣发展；强化价值引领，坚守精神追求，勇于承担社会责任，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

3. 《意见》提出推进人才计划改革，应该如何准确把握改革的目标和举措？

答：《意见》提出推进人才计划改革，目标就是强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，实现人才计划实施的重心转移，激励和引导优秀人才围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展，履行特定岗位职责、作出创新性贡献。具体包括4个方面的举措。一是精简教育领域各类人才计划，对原有人才计划进行优化整合。二是强调在相同层次人才计划实施中，高校要避免重复推荐人选，同一人才在计划支持期内只能获得一项。三是要求认真检视正在实施的人才计划，明确定位，完善制度，依法管理。四是提出对人才计划实施效果进行评估，实施成效不佳、重复支持、没有实质性支持举措的要及时终止。

4. 在规范人才称号获得者岗位管理方面有哪些具体举措？

答：为强化高校人才称号获得者的责任与使命，引领广大人才立足岗位、履职尽责、承担任务、发挥作用，《意见》从加强岗位管理的角度对高校提出要求。一是加强对人才称号获得者的合同管理，建立健全中期履职报告、聘期考核制度和重要事项报告制度。二是提出要健全兼职兼薪管理制度，加大对人才“双聘”“多聘”情况的监管力度。三是完善人才称号退出机制，实现人才计划能进能出。四是强化支持期概念，提出对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期。

5. 对高校人才招聘和引进中过于看重人才称号的倾向，《意见》提

政策解读

出了哪些举措予以扭转？

答：为规范高校人才招聘和引进工作，《意见》提出了5个方面的具体举措。一是要求高校精准提出人才招聘和引进岗位需求，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。二是提出要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。三是强调严格依照法律政策规定和合同约定招揽和引进人才，不得招揽在支持期内的高层次人才，禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。同时明确人才成果归属问题，要求严格按照署名单位认定、不随人走。四是强调发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才；要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。五是鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

6. 《意见》强调要培养支持各类人才发展，主要有哪些举措？

答：习近平总书记强调，“要努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。”为激发各类人才创新创造活力，营造不拘一格降人才的良好氛围，《意见》提出一系列培养支持各类人才的举措。一是坚持分类施策。要求各级教育行政部门和高校要为不同发展阶段的人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台。二是结合高校实际。强调要统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才，建立具有本校特色的人才培养和支持体系。对在支持期内的人才称号获得者，按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，健全针对性、普惠性支持措施。三是重视青年人才。强调要加大对青年优秀人才发现、培养、使用力度，提供长期稳定、丰富多元的支持。

7. 《意见》出台后，在涉及高校的各类评估评价评审中，应当如何看待和使用“帽子”？

答：人才评价是影响人才发展的指挥棒。《意见》着眼于改进“三评”工作，提出一系列改革举措，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，打造有利于人才潜心研究和创新创造的生态系统。一是在教学评估和学科评估方面，提出要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。二是在人才评价、职称评聘方面，提出要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，强调科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价。三是在各类学科基地评估、学位点申报、项目评审、评奖评优方面，提出要建立与其特点相适应的评价指标体系，不得将是否获得人才称号或人才称号获得者数量作为限制性条件或评价的重要内容，有关申报书中不设置填写人才称号相关栏目。

8. 如何正确理解和落实“不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩”的要求？

答：在人才激励方面，仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇，会导致人才争“帽子”、拼“头衔”，无法潜心研究，安心育人，同样也会影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。为此，《意见》提出要树立正确的收入分配导向，要求高校坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，坚持激励与约束并重、精神和物质激励结合、岗位职责和收入水平匹配，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理确定收入水平，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。同时，强调要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，切实解决有无“帽子”人才收入差距过大、外引内培人才待遇不平衡等问题。

（来源：教育部）

上海市探索开展高校分类评价工作

上海市把推进高校分类评价、促进高等教育内涵式发展作为贯彻落实党的十九大精神的重要举措和贯彻落实全国教育大会精神的重要抓手，建立完善基于战略规划的市级统筹机制，构建高等教育综合改革框架和路径，明确高校分类管理方向，推进管办评分离。2018年首次开展高校分类评价，并将评价结果在多方面运用，导向作用逐步显现。

建立分类管理体系。出台高等教育布局结构与发展规划（2015—2030年），制定全国首部地方性高等教育法规《上海市高等教育促进条例》，以法律法规明确高校分类体系，按人才培养主体功能和承担科学研究类型，划分学术研究型、应用研究型、应用技术型和应用技能型四种类型；按学科专业设置和建设，划分综合性、多科性、特色性三种类型，形成“十二宫格”高校分类体系。目前，划分学术研究型高校11所，应用研究型高校11所，应用技术型高校17所，应用技能型高校22所。出台关于深入推进高校分类管理评价促进高等教育内涵式发展的指导意见，推动分类管理思想融入高等教育管理各个环节，为全面实施分类管理确立制度保障。

完善分类评价指标。根据高校定位和发展目标，分别制订学术研究型、应用研究型、应用技术型和应用技能型四种类型高校评价指标，突出“中国特色”，聚焦高校“五大功能”，兼顾“综合性、多科性、特色性”学科专业发展特点，明确办学方向与管理水平、办学条件与资源、办学质量与水平、办学声誉与特色4个一级指标、13个二级指标、40个左右三级指标。坚持定量评价与定性评价、综合评价与单项评价、内部评价与外部评价相结合，既关注高校现有办学水平和办学绩效客观评价，也注重高校纵向成长发展评价，引导高校立足自身定位，不断提高办学水平和办学绩效。

强化评价结果运用。对61所高校办学水平和办学绩效进行整体评价，分为高校自评、集中评价、实地督导和随机核查四个环节，经数据测算和专家评价赋分，形成分类评价结果，并对高校集中反馈。通过研

究制定与分类评价结果挂钩的具体操作方案，提高对高校办学质量评估的针对性和政策调控的精准性，逐步将分类评价结果作为政府经费投入、基建规划、招生计划、人事编制、学科评审等教育资源分配管理，以及高校党政负责干部绩效考核的重要参考和依据，实现高校“类型不同、要求不同、评价不同、支持不同”。目前，已将分类评价结果在应用技术型地方高水平建设试点学校遴选、内涵建设经费分配、市属高校党政负责干部考核、高校绩效工资分配动态调整等方面进行运用。

（来源：教育部网站）

清华大学：恢复人才称号荣誉性本质

近日，教育部出台《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》，从人才称号的内涵与外延到正确使用等方面作出规定，内容全面，对树立正确人才观，推动人才高质量发展有积极作用。清华大学重视建设高水平教师队伍，实施人才强校核心战略，在破除“五唯”的同时，通过不断深化人事制度改革，逐步建立完善学术评价制度，发挥学术共同体作用，营造有利于教师成长发展的良好环境。

一、加强学校党委的领导

2018年初，学校就把完善学术评价制度列为年度重点工作，进行广泛调研、专题讨论、文件起草、征求意见和审议，深度访谈15位院士和100多位教师，组织相关部门对可能涉及的“五唯”倾向进行了梳理，在调研基础上形成了《关于完善我校学术评价机制的调研报告》。2019年4月19日，我校正式发布《关于完善学术评价制度的若干意见》。《意见》指出要坚持社会主义办学方向，建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。

二、完善各类学术评价制度

学术评价标准体现了一所学校的学术品位，也决定了一个学校的办学品位。学术评价制度是大学根本性的制度，清华完善学术评价制度的工作是全面的，是与清华自身的内在追求是一致的。清华大学要建立与

高校动态

自身办学定位相适应、相匹配的学术评价制度。

突出人才的品德评价，把品德作为人才评价的首要内容。加强对人才职业道德、科学精神、职业操守的评价考核。培养和造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的优秀教师队伍。

明确教书育人是教师的第一学术责任，建立了教学档案袋制度。把教书育人的投入与成效纳入教师学术评价体系，克服学术评价中“五唯”倾向。教学档案袋主要包括教学过程中形成的如大纲、讲义、作业、试卷等多种材料以及反映教学质量的多元评价材料。我校在2019-2020年度的教师评奖评优、专业技术职务晋升等环节中试点使用教学档案袋，在人才考核与评价中发挥作用。

强调学术共同体建设，推进学术生态和学术文化建设。提升学术共同体在学术评价活动中的地位和作用。学校正在修订《清华大学同行评审制度指导意见》，进一步规范和明确学校对于同行评审程序的要求，并向院系提供人才评价中采用的国际同行评议评审函问题模板。进一步开展人才评价中的相关支持体系工作，改革校内科技奖励制度、修订研究生学位论文的学术评价标准、完善大学生荣誉奖励体系、完善学术诚信教育和惩戒制度，从人才引进和人才发展的各个环节破除“五唯”倾向，推进人才评价体系改革。

三、坚持分类评价

人才评价是多维度、多层级的体系，与学科规划与发展目标、教师队伍建设目标，以及教师不同系列与发展阶段密切相关。围绕双一流建设目标，我校陆续出台了文科建设“双高”计划、工科“双T”计划和理科“双E”计划，为不同学科发展规划蓝图，定位人才需求与发展标准。修订《院（系）教师聘任管理办法》，按照建设世界一流师资队伍的要求，根据院系学科特色和重点发展方向布局，对标本学科有重要学术影响力的人才水平，修订和完善院系教师管理办法中人才引进和职务晋升的学术标准。在院系内部，根据方向、岗位性质，进一步细化分类评价。例如环境学院的教师聘任管理办法分为环境科学、环境工程、环境管理三套具体评价标准。

四、坚持正确的收入分配导向

清华大学自实施教师分系列管理制度和长聘准聘制度后，与此相配套，改革了教师薪酬体系，按照不同系列教师的岗位职责，实施相应的支持和保障政策，薪酬分配的总体导向是鼓励教师潜心人才培养和学术研究，鼓励教师创新创造。其中，教研系列教师实行年薪制，薪酬分配主要依据教师的学术水平、学术贡献、发展潜力、聘用岗位等因素；教学系列教师和研究系列教师均实行岗位绩效工资制，教学绩效工资的分配与教师完成教学任务的数量和质量紧密挂钩，科研绩效工资的分配与团队绩效情况以及个人完成科研业务的数量和质量紧密挂钩。按照以上薪酬改革方案，学校逐步建立起以岗定薪、按劳分配、优劳优酬、重实绩、重贡献的分配激励机制，从“帽子导向”、“论文导向”、“项目导向”转变为“学术导向”、“业绩导向”、“创新导向”。

五、创造环境，支持各类人才成长

完善人才培养与支撑体系建设，营造促进人才成长的环境。构建以全周期、全覆盖为特色的教师发展体系，促进青年人才的成长。实施助理教授可以独立指导博士生的制度，大幅提高新聘教师科研启动经费标准，设立青年人才基金，加大支持力度，采取有效措施，保证青年教师在职业生涯初期就得到充分支持，促进青年教师成长。完善讲席（冠名）教授制度，用于引进和支持各学科高端人才。加强外籍教师支持保障制度建设，实施外籍和海外高层次人才家庭保障购买计划，执行教研系列外籍及港澳台教师子女义务教育阶段国际学校学费补贴政策，提高国际教师吸引力。

清华大学在百余年的发展历程中，始终与民族共命运、与时代同步伐。党和国家即将开启全面建设社会主义现代化国家的新征程，清华大学也将迎来110周年校庆，校庆的主题为“自强成就卓越，创新塑造未来”。创新指向未来，创新也决定未来。在新的发展阶段，清华大学要有新的突破，构筑新的发展格局，要秉持自强精神和创新精神，激发人才的报国情怀、奋斗精神和创造活力努力为国家发展提供有力战略支撑！

（来源：清华大学）

中山大学：破除人才发展障碍 树立正确人才观念

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，突出价值导向，坚持新发展理念，践行新时代党的组织路线，深化人才发展体制机制改革，中山大学在学校党委领导下，深入开展破“五唯”专项工作，树立正确的人才观，解放束缚人才成长的思想桎梏，破除限制人才发展的体制障碍，在全校范围内营造“人人渴望成长、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好环境。

一、坚持党管人才原则，明确单位主体责任

学校党委坚持党管人才原则，成立学校人才工作领导小组，加强对人才工作的宏观指导、统筹协调，健全党管人才领导体制和工作机制，以“识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方”，把国内外优秀人才聚集到学校教育发展事业中来。学校充分发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，将正确的人才观落到人才引进、培养、使用、评价、激励、服务等各环节，为人才事业发展提供坚强有力的政治和组织保证。

（一）强化人才思想引领

学校党委全面贯彻党的教育方针，牢固把握人才队伍的思想政治方向，高度重视人才的思想政治工作，在工作中加强对人才的思想政治引领。学校党委组织部积极落实学校工作部署，将组织青年骨干人才参加红色教育培训作为一项制度安排，深入开展世情、国情、校情教育，坚定理想信念，帮助人才树牢“四个意识”、坚定“四个自信”，引导人才增强荣誉感，牢记为党育人、为国育才使命，努力把业务精湛、创新创造潜力巨大的各类型人才培养成政治过硬、爱国奉献的奋斗者，立德树人、潜心育人的领路人。

（二）突出单位主体责任

学校坚持以强烈的人才意识开展人才工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，做好各项人才工作。学校党委充分发挥各单位党组织堡垒作用，明确各单位党组织人才工作主体责任，强调各级党组织负责人

是人才工作的第一责任人，制定《中山大学加强党委联系专家人才工作办法》，建立领导定期谈话机制，校领导带头联系人才，通过定期与人才进行交流沟通，及时了解和掌握人才的思想、工作和生活等各方面情况，为切实解决人才困境提供帮助。

二、规范人才引进工作，切实落实精准引才

学校实行“人才强校”战略，秉承“信心引人、事业引人、平台引人、待遇引人”的工作理念，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，聚天下英才而用之。学校在人才引进工作中，重点考量引进人才的学术水平和发展潜能，不把SCI论文相关指标、人才帽子等作为引进和聘用的前置条件。

（一）明确引才方向，实现精准引才

学校坚持“面向国家重大战略需求、面向国家和区域经济社会发展、面向学术前沿”，制定人才队伍建设规划，以“按需引进、人岗相适”为原则，以“回归大学宗旨、回归学术本质、回应社会需求”为导向，坚持聚焦海外，依托团队引才，依托平台育才，营造了“人皆伯乐，人尽其才”的人才发展新生态。

（二）注重发展潜能，实行综合评价

学校在制定人才引进条件时，结合学校发展需要、学科发展水平，重点引进具有重要国际学术影响的领军人才、具有较高学术造诣的中青年杰出人才和具有较好发展潜力的青年学术骨干，根据综合考察引进人才的学术水平和发展潜能确定人才待遇。

三、统筹规划人才发展，选拔培育青年英才

学校稳定和培养现有人才，不简单以人才帽子等同于人才，不简单以学术头衔、人才称号配置学术资源。学校持续推进“三大”战略落地落细，强调以大项目攻关为牵引，以大平台建设为支撑，以大团队孵育为核心，鼓励协同攻关、聚焦关键技术，加快形成有利于人才成长的培养机制。

（一）做好人才发展统筹规划

学校尊重人才成长规律，做好人才发展规划，给有潜力者充分信任

高校动态

和支持，给基础研究时间和耐心。学校党委加强人才培育工作顶层设计，统筹人才培育工作发展规划，制定有利于人才长远发展政策。人事部门根据学校发展规划和学科建设规划，统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才发展，结合现有的师资队伍结构、水平和特点，建立相适应的人才培养体系，做好学校人才培育计划。学校制定科学合理人才发展规划，对原有人才进行分类分级培养，避免重复交叉培养，重复推荐培养人选。

（二）重点选拔培育青年英才

学校一向重视对青年人才的培养，聚天下英才而育之、用之，坚持培养与使用相结合，着力培植青年人才成长的沃土，多管齐下，为青年人才发展营造良好的学术氛围和成才环境。学校给予青年人才更多展示和发展的机会，通过“传帮带”机制帮助青年教师提升教学科研能力。鼓励青年人才组建团队或加入团队，让团队负责人或资深教授提供学术指导，帮助他们快速融入团队、进入研究轨道。开通青年杰出人才破格晋升正高通道，帮助优秀青年人才脱颖而出。

四、优化人才评价体系，务实强化考核管理

学校在人才评价、职称评聘中坚持“立德树人，师德为先”，把思想政治素质和师德师风摆在首位，建立健全以能力、业绩和贡献为导向的人才评价体系。以“代表作”为突破口，鼓励人才做事、做大事、做成事，不把教育、工作背景、学术头衔、人才称号简单等同于科研水平，充分发挥人才评价的“指挥棒”和“风向标”作用，最大限度地激发人才的活力。

（一）推行代表作制度，优化人才评价体系

学校按照“分类评价、注重实效”的原则，实行“代表性学术成果”制度，分7大类制定不同学科的评价细则，明确不同岗位的评价要求，建立人才分类评价体系。例如社会科学，以“解决中国实践的重大理论问题”为导向，考察服务国家和地方决策需求的能力；工科，聚焦“关键核心技术创新”和“做一流的工程实现”，考察技术创新与集成能力等，引导人才回归学术本质，不忘学术初心。

（二）加强人才考核管理，优化人才考核体系

为强化人才的引领和模范作用，学校加强对人才的考核管理，坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本，建立科学合理的考核体系，通过综合评估人才的师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、队伍引育、团队合作与交流等情况，不以量化管理来制约优秀学者的创造力，鼓励优秀学者勇攀学术高峰，重视人才成长规律，坚持“分类考核”理念，对处于不同发展阶段的人才，考核各有侧重点。探索“团队考核”，赋予团队更大自主权，创新团队考核方式，鼓励团队做大做强。

五、完善薪酬分配体系，发挥激励导向作用

学校坚持正确的工资分配导向，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩，实行“并轨和奖优”政策，体现公平突出贡献，加快形成有利于各类人才竞相成长各展其能的激励机制。

（一）工资并轨守公平

学校以“破五唯、重业绩，守公平、促和谐”为原则，逐步形成保障性长期激励和导向性短期激励相结合的工资分配体系。根据工作年资、岗位职责、职务职称、工作业绩、实际贡献、履职考核等情况，合理确定全校教师的薪酬待遇和收入水平。学校统筹不同层次、不同类型人才的收入分配水平，统筹引进人才与存量人才的收入分配水平，通过宽带细分的教师工资体系设计，促进校内薪酬待遇公平，逐步缩小引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间的收入差距，确保师资队伍稳定发展。

（二）绩效奖优重贡献

学校以“业绩和贡献”为导向，建立人才薪酬待遇动态评审和薪酬调整机制，坚持高标准、严要求，充分发挥绩效工资对人才激励作用，激发高层次人才创新创业活力。学校强化单位、团队的绩效奖优分配权限，及时落实各单位、团队人才绩效工资的兑现，鼓励各类人才为学校做贡献，确保高层次人才长期稳定服务。

（来源：中山大学）

全面构建新时代立德树人评价制度

钟秉林

近日，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》），明确提出要完善立德树人体制机制，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，到2035年基本形成富有时代特征、彰显中国特色、体现世界水平的教育评价体系。这是新中国成立以来，首次以党中央名义印发的教育评价改革文件，是指引新时代教育评价改革的纲领性文献。《总体方案》高屋建瓴，绘制了新时代中国教育评价改革的蓝图，有利于举旗定向、统一思想、凝聚共识，为全面贯彻党的教育方针、发展素质教育铺平道路。

落实《总体方案》，要紧扣“五唯”问题，围绕五类主体，推进“四个评价”，鼓励多元参与，不断提高教育评价改革的系统性、整体性、协同性，确保改革取得实质突破。

一、破除“五唯”弊病，坚决扭转不科学的教育评价导向

深化新时代教育评价改革，就要坚决克服“五唯”的顽瘴痼疾，体现改革的问题导向。党的十八大以来，我国教育改革取得了显著成效，但仍然存在许多薄弱环节，其中一个突出问题就是教育的功利化和短视倾向仍然严重。2018年9月，习近平总书记在全国教育大会上强调，要扭转不科学的教育评价导向，从根本上解决教育评价指挥棒问题。《总体方案》提出，要从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进教育评价关键领域取得实质性突破。

从教育工作的视角来看，要改变简单以升学率评价学校办学绩效和水平的导向和做法，尊重教育规律，激发学校办学活力，引导学校加强素质教育，落实立德树人根本任务，健康可持续发展。从学校发展的视角来看，要改变重智育轻德育、重分数轻素质等片面办学行为，全面贯彻党的教育方针，探索建立学校分类发展、分类管理、分类评价的动态评价体系和机制，鼓励各类学校办出特色、争创一流。从教师发展的视

角度来看，要转变片面以学生的考试成绩来评价教师教学绩效和水平的导向，注重教师师德素养的评价，促进教师的专业发展和育人水平的提升。从学生发展的视角来看，要转变“唯分数”“唯升学”的应试教育倾向，遵循人才成长规律，以学生成长成才为导向，促进学生全面而有个性的发展，实现个人发展与社会发展目标的统一。从人才选拔与评价的视角来看，要改变“唯文凭”、“唯论文”、“唯帽子”的单一评价标准，建立基于综合评价的人才评价机制，建立以品德和能力为导向的人才选拔与使用机制。

二、围绕五大主体，增强教育评价改革的系统性

深化新时代教育评价改革，就要做好改革的系统设计和整体谋划，着力构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系。《总体方案》提出针对不同主体和不同学段、不同类型教育特点，分类设计、稳步推进。新时代教育评价体系涵盖党委和政府、学校、教师、学生、用人单位五大评价对象，五类改革相互关联、相互支撑，必须系统考虑和推进，全面构建党委和政府提升履职水平、各级各类学校落实立德树人根本任务、促进教师潜心育人、促进学生全面发展、促进社会科学选人用人的系统协调的教育评价体系和机制。

显然，新时代教育评价体系不仅是对教育教学的评价，而是对政府管理、学校办学、教师教学、学生学习、用人单位选人用人等全方位的评价。新时代教育评价体系涵盖不同学段、不同类型教育，改革需遵循教育评价阶段性、发展性、时代性的特征，在不同学段、不同类型的教育中体现各自的评价重点。以高等教育为例，其评价机制包括高等学校的分类评价、教育教学评价、学科评价等，而“双一流”建设、师范院校的师资培养等当前高等教育领域发展的重点任务，其发展成效也应作为高等教育领域的重要评价内容。

三、推进四个评价，增强教育评价改革的整体性

深化新时代教育评价改革，就是要基于“四个评价”，从整体上创新评价模式、要素和手段。《总体方案》首次明确提出，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，高度凝练了教育评价的

高教研究

主要形态，体现了改革的整体性特征，其着眼点在于提高评价的科学性、专业性、客观性。

改进结果评价，不仅关注评价对象教育目标的达成度和符合度，更要全面界定教育目标，通过结果评价为学校教育教学或者办学思路及策略调整提供科学依据与信息支撑。强化过程评价，注重在教育教学过程中从发展性的角度科学判断评价对象教育目标的实现程度，为结果评价提供支撑，为持续改进工作提供依据，提高教育评价有效性。探索增值评价，不仅关注评价对象教育目标实现程度的横向比较，更加关注教育目标实现程度的纵向比较和改善提高，通过评价学生学习、教师教学、学科建设、学校发展等取得进步的程度，进一步评价教育教学和办学绩效。健全综合评价，不再局限于单一目标或标准的实现程度，而是注重对评价对象进行全面、综合、整体的教育要素的评价，通过设计科学的综合评价指标体系，探索有效的综合评价方法，全面考量和判断评价对象教育目标的达成度。总之，新时代教育评价体系的构建，需要更新评价理念，明晰评价标准，明确评价要素，完善方法技术，注重持续改进，并充分体现教育评价的时代特征。

四、鼓励多元参与，增强教育评价改革的协同性

深化新时代教育评价改革，就要鼓励多元参与，最大程度汇聚改革的合力。党的十九届四中全会通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》，明确了推进国家治理体系和治理能力现代化的总体目标，并将坚持和完善共建共治共享的社会治理制度作为重要任务之一。构建科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制是教育治理体系与治理能力现代化的重要组成部分。《总体方案》提出，构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系，建立健全教育督导部门统一负责的教育评估监测机制，发挥专业机构和社会组织作用。完善教育评价制度和机制的一个关键是构建政府主导，学校、专业机构、社会组织等多元参与的教育评价体系，形成各方共同支持改革的合力。

首先，要加强各级党委和政府的教育评价改革的组织领导，充分发

挥教育督导部门在教育评价中的作用，保证教育改革发展与学校办学的方向。其次，要强化学校的办学主体责任，将资源配置、经费使用、考评管理的权力进一步放给学校，激发学校办学活力，推进学校内部质量监控与保障体系建设，建立依法自主办学、自我约束的现代学校制度。最后，要鼓励和引导专业机构、社会组织的参与，提高教育评价的专业化、科学化水平，完善民主管理和问责制度，推进教育治理体系的优化和教育治理能力的提升。

（来源：中国青年报）

关于新时代高等教育评价问题的一些思考

王旭初 黄达人

教育评价事关教育发展方向。中国高等教育评估体系对于中国高等教育的快速发展起到了积极和关键的作用，但在长期实践的过程中也出现一些问题，突出表现在：高校被项目化、指标化、碎片化的评价指挥棒牵着鼻子走；在种类繁多的评审面前，学校被占用了大量时间和精力；高校的办学特色逐渐被一些量化的指标所替代。

在 2018 年召开的全国教育大会上，习近平总书记强调，“扭转不科学的教育评价导向”。中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（下文简称《方案》），对新时代教育评价改革进行全面部署。《方案》提出，“坚持问题导向，从党中央关心、群众关切、社会关注的问题入手，破立并举，推进教育评价关键领域改革取得实质性突破”，把教育评价改革上升到事关教育治理能力和水平的层面，要求建立科学的、符合时代要求的教育评价制度和机制。

高等教育领域“放管服”改革向纵深推进，关键在于“评”。正确发挥高等教育评价的办学指挥棒作用，既是扩大和落实高校办学自主权的前提，也体现了政府职能从管制型向监管型的转变，更是建设服务型政府的题中之义。在深化“放管服”改革的背景下，应当引导高校从“我被评”向“我要评”转变。

高教研究

新时代高等教育评价改革的出发点是“破五唯”。2018年，教育部办公厅发布了《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》。今年，教育部、科技部又印发了《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》。高校“破五唯”有了具体举措。

指标能够更加直观地反映现实，因而具有一定的合理性。“破五唯”的关键并不在于指标本身，而是不能“唯”，“破五唯”的本质是不能“唯指标”。大学如果单纯抓指标，忽视打造办学特色，那么大学发展方向就会发生偏离。大学可能在某项排名上一时有所提高，但学校的内涵无法得到真正的提升。如果把指标作为刻意追求的目标，那么指标原本的意义就会大打折扣甚至走到反面，造成高校动作变形，进而影响教风、学风。

学科建设是中国高等教育迅速发展的重要基础和主要途径。这里有一个关键问题，就是以什么口径来评价学科。过去以二级学科为主要口径的评价办法，造成了部分行业背景高校办学特色的缺失。对此，《方案》提出，“改进学科评估”，“突出学科特色、质量和贡献”。

多元评价的探索

在“双一流”建设方案编制要求里，体现了以一级学科作为评价标准的导向。学科建设和评价的口径从二级学科变为一级学科，体现了很大的进步。前不久，“交叉学科”成为第14个学科门类，国务院学位委员会还根据国家需求布局了集成电路一级学科。除此以外，还有ESI、QS、THE等学科口径，它们丰富了学科评估的标准。但无论哪一种学科口径，都无法与社会需求一一对应。

比如说，笔者曾参与大连海事大学本科教学工作审核评估，在评估的过程中了解到学校学科建设的情况。该校的轮机工程学科在国际海事组织的同类院校中享有很高的声誉，但是轮机工程在船舶与海洋工程一级学科中只是很小的一块，一旦按照一级学科进行评价，就会导致学校在学科评估中排名落后，无法凸显办学优势和特色。

又如，某地方新建本科高校依托当地支柱产业，大力发展茶学，但

是省里的建设目标管理责任书是按照一级学科进行考核的，这就造成一些问题。茶学是二级学科，其对应的一级学科是园艺学，园艺学里面还包含果树学、蔬菜学等二级学科。如果所有二级学科都要做大、做强的话，一方面，它们并不都是地方支柱产业；另一方面，学校的办学资源也难以支撑。

再如，有些高校服务的行业、产业或领域涉及多个一级学科，某高校服务于汽车产业，而汽车涉及多个一级学科下的二级学科。按照一级学科来评价学校，哪个学科都不强，但哪个学科都不能缺。笔者在华北电力大学调研时看到，该校根据电力行业特点和发展趋势，在电气工程、动力工程及工程热物理两个一级学科的基础上，在“世界一流学科”建设中自定了“能源电力科学与工程”学科。

高校类型、规模、结构等差别很大，区域发展也不平衡，经济社会发展对高校的要求越来越多样，不能用一个模式办学，也不能用一把尺子衡量所有高校。同样的学科在不同类型和层次的大学也会差异很大，不能用一个指标体系来衡量。

为了解决一套指标评价所有高校的问题，2019年，教育部委托有关高校的专家研制了“双一流”建设动态监测指标体系。该指标体系的一个重要特点，就是在指标体系中设置了留白监测项目、监测要素和监测点，便于高校体现办学特色。笔者建议，可提供全方位的指标体系给各个高校，由高校根据自身的情况参考和选用。

笔者曾参与了高等职业教育“双高计划”遴选工作。如果说“双一流”建设的基础是学科，“双高计划”建设的抓手就是专业群。一直以来，高职学校专业口径比较窄，毕业生的岗位迁移能力不强，不利于培养复合型人才。专业群的提出，相当于把确定专业群建设口径的自主权给到了高职学校。学校可以因地制宜，对原有专业进行任意组合，这为培养复合型人才奠定了组织基础。此次遴选出来的253个专业群覆盖行业领域广，而且即使面向同一个行业，在不同的地方，专业群的组群逻辑和建设方式也是各不相同的。

鼓励高校自定指标体系

高教研究

国务院发布的《国家教育事业发展“十三五”规划》提出，“统筹推进世界一流大学和一流学科建设”，“加快建成一批为地方经济和社会发展服务的高水平应用型高等学校和高等职业学校”，“积极探索不同类型、不同层次高等学校的一流建设之路”。对此，《方案》也提出，推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。

2018年，在一次应用型高校转型发展座谈会上，50多所“教育现代化推进工程应用型高校建设项目”院校负责人及十几个省（市、自治区）教育主管部门负责人参加座谈，集中反映了走应用型道路所遇到的体制机制障碍，其中很重要的一条是“高等教育分类管理制度与应用型高校评价体系缺位”。笔者认为，确实很难制定出满足所有应用型高校实际情况的统一标准。

习近平总书记一直倡导“一花独放不是春，百花齐放春满园”。新时代高等教育的生态就是百花齐放。在分类管理、分类评价的基础上，应改变以往评价指标体系由专家学者牵头研究制定的做法，让学校自己提出适合自身特点的评价方式和指标体系。具体来说，重点要关注两个方面：一是进步性，体现为“自己与自己比”；二是先进性，体现为“与同类院校的比较”。

充分认识办学定位在综合评价中的重要性

本科教学评估是一个综合评估，涉及学校办学的方方面面。比方说，本科教育与学科建设高度相关，学科建设的水平直接影响本科教育的质量，本科教育的质量也是学科建设水平的重要标志。某省教育厅利用高教处、学位办由同一位领导分管的契机，尝试将本科教学审核评估和高水平大学建设中期检查结合在一起进行，既减轻了高校迎评的负担，也彰显了人才培养工作在学科建设中的中心地位。

笔者曾与财政部有关同志交流，他们表示，评价专项经费使用的规范性和执行进度比较容易，但是要单独评价专项资金的使用绩效是比较困难的。对于大学来说，成绩是全体师生共同努力的结果，很难界定某一个专项经费的具体绩效。2018年，中共中央、国务院印发《关于全面实施预算绩效管理的意见》，提出明确要求，“逐步开展部门整体绩效

评价”。

越是综合评价，越要关注办学定位的重要性。办学定位作为学校各项工作的出发点和依据，是用来衡量具体一所高校综合办学水平的“尺子”。本科教学工作审核评估代表政府对高校的评价方式正在发生改变。审核评估既不是用同样一套指标体系去评价大学，也不是用定量的方式去考核大学，而是看大学是否按照自己的办学定位，实现了办学目标。简而言之，就是“用自己的尺子量自己”。

无论是“双一流”建设、应用型转型还是“双高计划”建设，都很难对某一类高校以同一个标准进行评价，但是在建设之初，学校都会根据办学定位制定任务书，任务书也都经过了专家委员会的审议，具有严肃性。在进行验收时，可以对照任务书来检查学校建设的符合度和达成度，实现“一校一策”。

同行评价是关键

《方案》提出，完善同行专家评议机制。有学者指出，纵观世界大学发展的历史，有一个共同点就是同行评价，它既是学术质量的保证，也是医治学术腐败的良方。教育部学位与研究生教育发展中心实施的学科评估之所以能够得到比较普遍的认可，与其重视同行评价密切相关。

对于不同的评价对象，“同行”的含义不同。如果是评价学科或者教师，同行一般是该学科学者中的佼佼者；如果是对高校进行整体评价，同行应该以同类型高校中富有经验的管理者为主；如果要证明是国际一流，就必须得到国际同行的评价。笔者曾调研了几所较早举办的独立设置中外合作办学高校，他们都提到了国际化专业评估的意义。有学校每年都会请海外各领域的知名教授来校，针对相关专业进行评估。这样既使专业接受了评估，同时也让海外的同行更加了解学校的教学质量和师生水平，起到了很好的宣传效果。笔者认为，想要成为世界一流大学，首先要使我们的学校、学科、专业、师资能够接受国际评价。

笔者了解到，新一轮本科教学工作审核评估的一个重要改变是引导高校更加重视大学质量文化的建设。笔者认为，教学评估应该坚持将高校作为教学质量保障的主体。在对高校进行评估时，不应主要检查高校

高教研究

教学的微观环节，而应该重点关注学校是否建立起完整的质量保障体系以及其是否在发挥作用。要把内审和外审结合起来，这样才能真正让评价“内化于心，外化于行”。

（来源：中国高等教育）

深化教育评价改革 推进地方本科院校特色化发展

王瑰曙

2020年9月，习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上强调，“要立足服务国家区域发展战略，优化区域教育资源配置，加快形成点线面结合、东中西呼应的教育发展格局，提升教育服务区域发展战略水平。”近日，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），这是指导深化新时代教育评价改革的纲领性文件。《总体方案》指出，应“推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平”，地方本科院校应积极“探索建立应用型本科评价标准，突出培养相应专业能力和实践应用能力”。实现高等教育高质量发展必须推进地方本科院校高质量发展。在加快推进各级各类高校服务国家区域发展战略的过程中，要更加重视地方本科院校的特色化高质量发展，改革地方本科院校教育评价。

完善教育评价：地方本科院校特色化发展的必由之路

地方本科院校尤其是中西部地区的地方本科院校，承载着为地方发展“造血”的责任，关系到大量专业性、应用型人才的培养发展，关系到为我国各区域发展提供所需的各类高素质人才资源。随着我国高等教育进入普及化阶段，以及经济结构调整、产业转型升级、地方发展战略的变化，目前尚有一些地方本科院校没有及时跟进调整办学目标和发展思路，在自身定位、专业设置、人才培养、课程教材等方面特色不鲜明，发展质量、发展水平亟需提升。

地方本科院校要明确自身定位，打造特色优势专业，对接区域战略、瞄准关键领域、优化专业结构。当前，一些地方本科院校盲目追求一流

大学的高层次、研究型人才培养模式，盲目争评硕士、博士学位授权单位，导致对院校自身的定位缺乏特色，主动对接国家和重大区域发展战略不够，不能聚焦区域特色和未来产业发展变化趋势，尚未与时俱进地找准学校特色定位。此外，一些地方本科院校的专业设置还不能满足当下区域经济社会发展对多样化应用型人才的需求。因此，地方本科院校急需精准定位于应用型技术型人才培养目标，主动对接国家和重大区域发展战略，追踪产业变化趋势，瞄准关键特色领域，突出学校优势特色，科学规划学校发展。同时，还应健全专业设置动态调整机制，及时优化院校专业结构，做好地方本科院校毕业生精准就业的战略规划和顶层设计。

地方本科院校要聚焦特色人才培养目标，进一步完善教育评价。由于一些地方本科院校的定位本身不精准，导致在分类评价指导时缺乏自己独特的评价标准体系，仍参照研究型大学的评价体系。教育评价决定教育发展方向，建议在对地方本科院校设计评价体系时，应从关注校园生均面积、生均图书、生均经费、科研论文等办学硬指标的显性增长，转向聚焦特色人才培养能力等软实力指标的提升上来，引导地方本科院校的内涵式发展。

地方本科院校要及时更新课程内容，优化课程教学体系。一些地方本科院校的本科和研究生的课程体系难以适应互联网时代知识迅速更新的现实情况，未能充分结合应用型本科院校特点开发新的课程及教材。教授给本科生授课是提升本科教学内容前沿性的重要途径。为此，地方本科院校要注重教授给本科生上课，切实提升本科教学质量。教师队伍中要有一定比例的“教育教学都胜任、理论实践能融合、学识能力与人格魅力俱佳”的“双师型”教师。

立足国家战略，科学构建分类评价体系，强化分类指导

根据《总体方案》中提出的“坚持统筹兼顾，针对不同主体和不同学段、不同类型教育特点，分类设计、稳步推进，增强改革的系统性、整体性、协同性”原则，建议地方本科院校的战略定位应为培养大量适应社会发展需要的应用型高素质人才，应扎根中国大地办好教育，办出地方特色，以特色立校，走特色强校的高质量发展之路。

高教研究

要立足国家战略，强化分类指导，注重质量监测。一方面，要从政府的管理角度，根据《总体方案》的要求，对地方本科院校进行分类评价，加强分类指导，构建中国特色的地方本科院校评价体系。要不断改进教育教学评估，探索建立应用型本科评价标准，突出培养相应专业能力和实践应用能力。另一方面，地方院校应依据自身发展定位自主设置发展规划，并根据其发展规划设计一校一评的个性化评估指标，构建即时动态的地方本科院校内部质量监测机制，针对每所地方本科院校在目标达成度、师资条件满足、质量保障运行、学生和用人单位满意度等方面的情况进行阶段性评估，并跟踪质量改进情况。同时，积极引导行业企业参与评价，着力培养高素质劳动者和技术技能人才，激发地方本科院校自我发展动力。

要立足区域特色，精准定位学校发展目标，优化专业设置，打造学科优势。一是要因地制宜制定发展目标。地方本科院校应主动对接国家重大战略需求与重大区域发展需要，结合本校特色实际和学生职业发展需求，精准定位并科学制定学校发展目标和发展规划。二是要多方联动打造学科和专业特色。结合区域内地方本科院校学科专业特色和优势，加强专业布局的顶层设计；与多部门联动构建地方本科院校专业设置动态调整机制，及时进行专业调整，培育特色鲜明的优势专业群、打造符合战略需求和时代趋势的跨学科专业建设新高地，提升人才培养的特色化与针对性。三是要全面统筹提升学科建设水平。要针对教育教学存在的突出问题，建立扎实的教学科研体系、完善的实践育人体系、有效的思想引领体系、良好的社会支持体系，牢牢把握高等学校的根本任务，形成特色专业和比较优势学科。不断改进学科评估，强化人才培养中心地位，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，突出学科特色、质量和贡献。

落实立德树人根本任务，培养德才兼备的高素质应用型人才

要立足学校自身特色，科学设置教师招聘门槛，重视教师发展，做精课程教材。一要科学规划教师队伍建设目标。地方本科院校要把教师队伍建设作为提升教育质量的关键，列入学校发展规划和年度工作计划，

明确标准和培养目标。二要调整完善师资的准入机制。在师资队伍建設上，地方本科院校不能盲目跟风研究型大学的教师招聘要求，应建立健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准，适度放宽对教师的学历要求，更加重视教师本人是否具有相应专业和岗位的实际能力。一些应用型地方本科院校在某些实操性强的专业应适当引入“双师型”教师。三要切实提升教师队伍素质。采取“请进来走出去相结合”“理论与实操相结合”“自学导学与团队成长相结合”的路径，组织教师开展专业研修和技能实践。四要充分发挥课程质量督导组对于课程体系设计、课堂教学指导、精品课程建设的督导引领和促进作用。要通过教学督导和交流研讨，努力培养一批思想作风扎实、教学水平较高、教研能力较强的高水平教师队伍。同时，完善教材质量监控和评价机制，将教材选用监测制度纳入教学质量监测体系。

要立足人才培养，激发学生学习热情，培养德才兼备的高素质应用型人才。一是要切实加强党对地方本科院校的领导，大力实施思想政治教育提升工程，推动地方本科院校大学生思想政治教育和理想信念教育常态化制度化，推进高校思政课教师和辅导员队伍建设。二是要围绕激发学生学习兴趣和开发学生潜能来深化教学改革，帮助学生提升专业学习能力，即时关注学生的思想动态和学习状况，严格要求，从严管理。三是地方本科院校要多渠道精准获得人才流、信息流、知识流、资金流、教学流和决策流等有效信息，注重实习环节，加强校地合作和实习实践基地建设，做出各校特色。四是及时收集整理毕业生就业信息反馈，调整教育教学模式和内容，培养出符合新时代区域发展需求的多样化、特色化、专业性、应用型的各类高素质人才。

（来源：中国高等教育）

破除“五唯” 开创人才工作新局面

周亚明

在深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的大背景下，教育部出台《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（以下简称《意见》），从根本上就破除“唯帽子”问题、构建符合高等教育发展规律和人才发展规律的评价方式、人才队伍建设方式提出了清晰的思路、明确的举措和具体的要求。《意见》的发布对于指导高校正确认识人才称号，树立正确人才观和人才发展观，切实营造人人皆可成才、人人尽展其才的发展环境，更高质量推进人才队伍建设，具有重要的现实意义。

正确理解人才称号的作用和意义，是破除人才评价“唯帽子”的基础。在人才总量不足、优秀人才稀缺的情况下，以人才计划为牵引推进高校人才队伍建设的方式，有力促进了高校在较短时间内集聚优秀人才，大大提升了高校人才队伍的整体水平。但是，当高校人才队伍建设进入从规模扩张转向质量提升的新阶段，“唯帽子”的人才评价方式的负面效应愈加明显。《意见》开宗明义，对人才称号的内涵进行精准归纳，强调人才称号的阶段性特征，强化人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，对更好发挥人才称号的作用起到正本清源的基础性效果。

发挥好人才称号的示范效应，是完善人才评价机制的重要环节。《意见》从人才计划实施及人才培养、引进、使用、评价、激励、流动等各个方面均提出“破”的要求和“立”的举措，破立并举，辩证统一。近年来，在各类教育人才计划，特别是国家重大人才工程实施中，更加强化政治素质和师德师风建设，更加突出育人实践评价，更加强调通过“代表性成果”对各类人才业绩贡献实施分类精准评价，更加注重考察人才在服务国家重大战略需求中的实际贡献，推进实施同层次人才计划之间避免重复支持，这些都体现了党和国家对高层次教育人才队伍建设的最新要求和评价标准，对高校深化人才评价改革具有强烈示范效应。

坚持党对人才工作的全面领导，是深化新时代教育评价改革的根本

保证。人才评价事关发展方向，是兴校治校的指挥棒。《意见》对破除人才评价“唯帽子”问题提出了系统性、整体性的要求，这就要求强化高校党委对人才工作的统一领导，树立科学的人才发展观，围绕学校事业发展的目标、方向、任务，完善改革举措，强化监督落实，将党委的组织优势转变为人才的发展优势，确保人才评价体制改革不断向纵深推进。

努力打造“双循环”人才发展格局，在新的时代背景下创新开展高校人才工作。面对愈加复杂和不确定的国际环境、疫情等对于我国人才工作带来的挑战和机遇，高校应努力打造以国内人才循环与国际人才循环相互促进的“双循环”发展格局。高校的人才队伍建设应进一步主动对接经济社会发展转型升级、创新引领发展的战略需求，统筹整合本土人才、国际人才两支队伍，不断完善系统科学的人才评价体系，突破当前人才发展体制机制的瓶颈问题，充分调动和激发两支队伍的创新活力和干事激情。

充分用好现代技术，加快推动建立更加科学、更加多元的人才动态评价体系。在人才评价中大力开展分类评价、长周期评价、代表性成果评价，借助于大数据和人工智能手段大力开展人才的全周期动态评价，以大数据技术解决人才评价中存在的动态性不足和评价不全面的难题。从人才能力素质、过程行为和产出贡献三个主要维度构建区域大数据平台，动态抓取人才大数据和自动开展人才动态评价，为高校的人才聘用、日常管理、人才评价和人才服务等提供基础性平台支撑。不以人才称号作为人才评价的限制性条件和优先性条件，各类人才方有更好展示才华的平台和更多事业出彩的机会。

（来源：中国教育报）

认真做好“十四五”期间的教学质量管理工作

新余学院 质评中心

习近平总书记在十九届五中全会上所作的《关于〈中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议〉的说明》中指出：“当前，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。这就要求我们必须把发展质量问题摆在更高的位置，着力提升发展质量和效益。”立德树人是学校教育的根本任务，教育质量是高校的生命线，“十四五”期间我校应该把质量工作放在更加重要的位置。未来几年，我校将面临着本科教育教学审核评估、专业认证与课程评价等重点任务，如何做好我校的教学质量管理工作？这是需要我们认真思考和研究的问题。

一、近几年我校教学质量管理工作取得的成绩

“十三五”期间，我校接受了教育部本科教学工作合格评估并顺利通过，教育教学质量工作得到了校党委的高度重视，2016年独立设置了教学质量评估与督导中心。在校党委和行政的正确领导下，近几年我校的教学质量管理工作，取得了一些成绩，积累了一些经验，为做好未来的质量管理工作打下了较好的基础。体现在以下几个方面：

1. 初步构建了“三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系

近几年，我校初步构建了“三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系，并在实际运行中产生了较好的效果。“三全”是指全员参与、全程监控、全面评价；“三化”是指“规范化、系统化、信息化”；“六系统”是指建立教学质量目标系统、标准系统、过程控制系统、评估系统、持续改进和激励系统、保障系统。这一质量保证体系，得到了专家和同行的认可，由龚丽春副校长带领质评中心、教务处人员申报和开展研究的省教改课题《地方本科高校教学质量保证体系构建与运行研究——以新余学院为例》，2019年12月顺利结题并被评为“优秀”；2020年第一期《麦可思研究》，以《提升课程质量是个“系统工程”》为题，对我校的“三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系作了专题介绍；

2020年，由龚丽春副校长主持的《新余学院构建“三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系的研究和探索》，被评为校级教学成果一等奖。

2. 质量管理制度建设卓有成效

近几年，我校的教学质量管理制度建设稳步推进，卓有成效。2017年出台了多个教学质量管理制度，2018-2020年又出台了《新余学院本科专业建设评估办法（试行）》《关于二级学院教学督导工作的若干规定》《新余学院职能部门质量保证体系建设职责》、《新余学院“天工金牌教师”评选办法（试行）》《新余学院“教学质量免检教师”认定管理办法（试行）》《新余学院听课制度（2020年修订）》《新余学院课程教学大纲审核办法》等制度。这些质量管理制度，数量上达到了20个，且涵盖了质量管理的方方面面，已经形成系列。这些制度的出台和实施，为“三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系的构建和有效运行，起到了关键的作用。

3. 扎实有效地开展了教学质量评估与督导工作

在质量评价方面，实施了多项举措。一是每季度采集公布了我校的高等教育质量监测核心数据，每年撰写发布了《新余学院本科教学质量年度报告》，用数字为学校的教育教学质量把脉。二是每学期组织开展了教师教学质量评价，面向全体任课教师，并尝试过第三方评教。将教师教学质量评价的年度总评结果纳入了教师年度绩效考核，与教师的切身利益挂钩。三是每学期开展了教师评学和学生随堂评教工作，促进了教学相长。四是对全校本科专业建设进行了两轮评估，发现了差距和不足。五是评选了首届校级“天工金牌教师”，树立了教师学习的标杆和榜样。六是定期编发《教学质量简报》，如实反映了教学工作中的各种情况、成绩、问题。

在质量监控与督导方面，多措并举，做到了全员参与、全程监控。一是校院两级开展了经常性的教学巡查。二是组建了校级教学督导组，聘任专职教学督导员并积极开展教学督导工作。二级学院的教学督导工作也有序有效地得到开展。三是组织开展了全校性的听课工作，年年坚持。四是有效开展了学生信息员反映教学情况工作，真正做到了全程

院校研究

监控、及时反馈。五是对教学监控和督导中发现的问题，及时进行了核实和处理，做到了跟踪到位、持续改进。

4. 调查显示学生对在我校学习的满意度较高

2020年10月，质评中心通过麦可思网络平台，组织开展了在校的大二、大三、大四学生“学习满意度”匿名问卷调查，共收到2984份有效答卷，结果显示：学生学习总满意度（“非常满意”和“满意”两项的占比之和）为78.78%，说明大部分学生对学校教学工作和自己的学习状态、学习收获是感到满意的。其中，对我校教师的教學能力（包括教學态度、教學方法、教學水平），满意度为84.05%；对学校教學条件和资源（校园环境、实验实训、图书资料等），满意度为83.18%；对所学专业的培养方案，满意度为78.05%；对学校所安排的教學与实习，满意度为76.31%；对学校的学风、学习氛围，满意度为77.88%；对自己在我校学习的收获与进步，满意度为74.80%；对今年疫情期间学校开展的线上教學效果，满意度为77.21%。

5. 调查显示教师对本校师生的认可度较高

质评中心于2020年11月，通过麦可思网络平台，面向全校教师开展了网络实名问卷调查，共收到246名教师的有效答卷。其中对于所提问题“根据您所了解的情况，觉得近年来我校毕业生的水平和素养，是否达到了毕业时应达到的质量要求”，回答“大部分达到了”的教师为175人，占71.14%。对于所提问题“您认为我校教师的水平和素质，是否达到了‘四有好老师’（有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心）的要求”，回答“大部分达到了”的教师为202人，占82.11%。调查结果显示，老师们对我校毕业生的质量、对教师的水平素质，总体来说是较为认可的。

二、关于“十四五”期间我校教学质量管理工作思考

1. “十四五”期间我校教育教学质量管理工作的指导思想

“十四五”期间，我校教育教学质量管理工作的指导思想，我们初步概括为：以习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记关于教育的重要论述为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任

务，遵循高等教育教学规律，践行“学生中心”“质量为王”的理念，通过不断提升认识、加强管理、健全制度、优化机制、增强实效，为我校实现高质量发展，起到保驾护航的作用。

2. “十四五”期间我校教育教学质量管理工作的主要目标和重点任务

我们将“十四五”期间我校教育教学质量管理工作的主要目标，初步概括为：继续构建和完善“以学生为中心的三全三化六系统闭环式”教学质量保证体系，并且努力构建起“自觉、自省、自律、自查、自纠”的大学质量文化，努力提升教育教学质量保证体系运行的有效度。重点任务是从教育教学质量的评估评价和监控督导的角度，协同学校有关部门和教学单位，做好常规管理、审核评估、专业认证、课程评价等工作。

3. 做好“十四五”期间我校教育教学质量管理工作的若干工作思路

为做好“十四五”期间的教育教学质量管理工作的，实现有关的目标和任务，我们初步有以下一些工作思路。

一是继续加强制度建设。制度要走在工作的前面。制度建设没有最好，只有更好。未来几年，我们需要修订完善已有的一些制度，同时，根据实际工作的需要，制订和采取一些新的制度，并使这些制度之间达到高度的内部一致性，使我校的教育教学质量管理制度变得更加全面和完备，从而使管理措施更加有效、质量评价更加科学、教学监控更加到位。

二是出台更多的激励教师和学生发展的措施。为了落实我校“使教师有尊严，学生有自信”的办学理念，未来几年我们需要出台更多的激励教师和学生发展的措施，使更多的教师有机会成为“金牌教师”“教学名师”“免检教师”“四有好老师”“最佳人气教师”“立德树人标杆”“教书育人标兵”“课程思政能手”等，使更多的学生成为“三好学生”“新院学霸”“双创标兵”“求新之星”“求实之星”“求善之星”等。

三是加强学习和研究，积极应对“未来”的挑战。审核评估、专业认证、课程评价、新工科、新文科，是“十四五”期间我校发展的几个

院校研究

较大的机遇和挑战，可以说是未来几年必然会朝我们走来的“灰犀牛”。对这些新事物新工作，我们许多人还是门外汉，但形势要求我们都必须尽快成为这方面的内行、专家，才能适应“未来将要到来”的挑战。只有加强学习和研究，提前布局和行动，才能有备无患、从容应对。

四是重视大学质量文化建设。什么是文化？文化就是融入、沉淀到我们习惯中、意识中、血脉中的那些浓浓的精神元素。什么是大学质量文化？大学质量文化，就是融入、沉淀到我们高校每个人行为习惯中、思想意识中、身心血脉中的那种对于“质量”高度重视和尊崇的浓浓的精神元素。“十四五”期间，我们要围绕学生成长成才和教师专业成长成功来构建质量文化，采取多种形式，营造良好的质量文化氛围，有效利用大学质量文化的“引领、规范、激励和陶冶”功能，引导全体师生牢固树立质量意识，在全校构建起“自觉、自省、自律、自查、自纠”的大学质量文化。