

# 高等教育信息

2023年第10期（高教信息总31期）

发展规划处（质量评估处、高教研究所）

2023年10月31日

## 本期目录

- 教育资讯：**教育部公布第一批市域产教联合体名单  
475个专业通过认证！教育部公布重要名单  
第60届中国高等教育博览会在青岛盛大开幕  
专硕大变革！超130所高校调整  
教育评价改革这3年，带来了哪些改变？
- 高教视点：**辛涛 | 深化教育评价改革的四个关键环节  
孟照海 | 新时代教育评价改革向更深处迈进
- 高校动态：**教评工作如何做——专访北京服装学院

## 【教育资讯】

# 教育部公布第一批市域产教联合体名单

近日，教育部印发通知，公布第一批市域产教联合体名单。

第一批市域产教联合体名单				
序号	联合体名称	依托园区	牵头学校	牵头企业
1	北京集成电路产教联合体	北京经济技术开发区	北京电子科技职业学院	北方集成电路技术创新中心(北京)有限公司
2	天津滨海高新技术产业开发区信创产教联合体	天津滨海高新技术产业开发区	天津大学 天津电子信息职业技术学院	麒麟软件有限公司
3	天津经济技术开发区生物医药产教联合体	天津经济技术开发区	天津科技大学 天津医学高等专科学校	天津国际生物医药联合研究院有限公司
4	唐山高新技术产业开发区产教联合体	唐山高新技术产业开发区	唐山工业职业技术学院	中信重工开诚智能装备有限公司
5	大连金普新区(大连经济技术开发区)市域产教联合体	大连经济技术开发区	大连职业技术学院	通用技术集团 大连机床有限责任公司
6	长春市汽车产业集群产教联合体	长春汽车经济技术开发区	长春汽车工业高等专科学校	中国第一汽车集团有限公司
7	佳木斯国家农高区现代农业产教联合体	佳木斯国家农业高新技术产业示范区	黑龙江农业职业技术学院	北大荒集团建三江分公司
8	上海闵行经济技术开发区产教联合体	上海闵行经济技术开发区	上海电子信息职业技术学院	上海三菱电梯有限公司
9	苏州吴中经济技术开发区机器人智能制造产教联合体	苏州吴中经济技术开发区	苏州市职业大学	苏州汇川技术有限公司
10	无锡市集成电路产教联合体	无锡国家高新技术产业开发区	无锡科技职业学院	华润微集成电路(无锡)有限公司
11	常州新能源产教联合体	武进国家高新技术产业开发区	常州工业职业技术学院	万帮数字能源股份有限公司
12	杭州经济技术开发区(钱塘科学城)产教联合体	杭州经济技术开发区	杭州职业技术学院	杭州钱塘新区产业发展集团有限公司
13	合肥(新站)高新技术产业产教联合体	安徽合肥新站高新技术产业开发区	合肥职业技术学院	科大讯飞股份有限公司
14	芜湖市产教联合体	芜湖经济技术开发区	芜湖职业技术学院	奇瑞控股集团有限公司
15	晋江市域产教联合体	晋江经济开发区	泉州职业技术大学	福建盼盼食品有限公司
16	赣州稀有金属市域产教联合体	赣州经济技术开发区	江西应用技术职业学院	江西金力永磁科技股份有限公司
17	济南市智能制造与高端装备产教联合体	济南高新技术产业开发区	济南职业学院	临工重机股份有限公司
18	潍坊国家农业开放发展综合试验区产教联合体	潍坊国家农业开放发展综合试验区	山东畜牧兽医职业学院	山东亚太中慧集团有限公司
19	武汉中国光谷产教联合体	武汉东湖新技术开发区	武汉软件工程职业学院	烽火通信科技股份有限公司
20	株洲市产教联合体	株洲高新技术产业开发区	湖南铁道职业技术学院	中车株洲电力机车有限公司
21	深圳市域产教联合体	深圳市高新技术产业园区	深圳职业技术大学	华为技术有限公司
22	佛山市“两高四新”产教联合体	佛山高新技术产业开发区	广东轻工职业技术学院	瀚蓝环境股份有限公司
23	广西(柳州)汽车产教联合体	广西柳州市高新技术产业开发区	柳州职业技术学院	上汽通用五菱汽车股份有限公司
24	西部职教基地产教联合体	永川高新技术产业开发区	重庆电子工程职业学院 重庆水利电力职业技术学院	长城汽车股份有限公司重庆分公司
25	成都市航空航天产教联合体	成都青羊工业经济技术发展区	成都航空职业技术学院	成都飞机工业(集团)有限责任公司
26	德阳重大技术装备制造产教联合体	德阳经济技术开发区	四川工程职业技术学院	东方电气集团 东方电机有限公司
27	黔南州磷化工及新型储能材料产业市域产教联合体	福泉-瓮安千亿级产业园区	贵州工业职业技术学院 黔南民族职业技术学院	贵州磷化(集团)有限责任公司
28	西安航空高端制造产教联合体	西安阎良国家航空高技术产业基地	西安航空职业技术学院	西安兴航航空科技股份有限公司

通知明确——

建设市域产教联合体是全面贯彻党的二十大精神、增强职业教育适应性和吸引力的重要举措，是深化产教融合、服务区域经济发展的重要途径，是促进教育链、人才链与产业链、创新链紧密结合的重要载体。

有关省级教育行政部门要切实推动地方政府加强对市域产教联合体的政策支持和保障力度，积极协调发展改革、财政等部门落实财税、土地、金融等政策，打造支持市域产教联合体良性发展的政策包。

相关园区要创新工作机制，有效整合资源，推动联合体内各类主体协同配合，达到产权明晰、组织完备、机制健全、运行高效的实体化运作要求。

相关院校要紧密对接产业发展需求，不断提高教育教学质量，深度参与企业生产各环节，帮助企业解决实际生产问题。

教育部将按照“有进有出、动态调整”的原则，采用实地调研、年度计划执行复核等形式，对市域产教联合体建设情况进行监测和管理。

各省级教育行政部门要深入落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，以服务区域经济高质量发展为导向，以深化现代职业教育体系建设改革为引领，以提高技术技能人才培养质量为核心，聚焦政府统筹、工作机制、产业聚合、联合育人、技术攻关等关键环节，按照“少而精，示范性”的要求，因地制宜建设省级市域产教联合体。2024年起，教育部组织遴选的市域产教联合体将优先从省级市域产教联合体中产生。

（来源：教育部网站）

## 475个专业通过认证！教育部公布重要名单

近日，教育部办公厅下发《教育部办公厅关于公布2023年通过普通高等学校师范类专业认证专业名单及中期审核专业名单的通知》：

经高校申请、教育评估机构组织专家考查、普通高等学校师范类专业认证专家委员会审定，北京师范大学生物科学专业等9个专业通过第三级专业认证，华东师范大学教育技术学专业等466个专业通过第二级专业认证，认证结论有效期六年，自2023年9月起至2029年8月止。

经高校提交整改材料、专家审查、普通高等学校师范类专业认证专家委员会审定，东北师范大学生物科学专业等149个认证有效期为“2020年7月至2026年6月”的专业通过了师范类专业认证中期审核，继续保持原认证有效期至2026年6月。

教育部要求，有关高校要高度重视认证状态保持和整改提高工作，通过师范类专业认证的专业要根据认证报告及有关要求，按时提交整改材料。教育评估机构将组织专家对整改材料进行抽查，开展中期审核，并依据抽查和中期审核结果对通过认证专业进行动态调整。通过师范类专业认证中期审核的专业要针对中期审核过程中发现的问题，持续加强改进，提高人才培养质量。



据统计，2023年通过普通高等学校师范类专业认证的专业共计475个，分布在190所高校，其中赣南师范大学以9个专业的通过总数，位列第一。

专业通过数量在6个及以上的高校还有江西师范大学（8个）、宁夏大学（7个）、长治学院（7个）、贵州师范学院（6个）、吉林工程技术师范学院（6个）、南昌师范学院（6个）、首都师范大学（6个）。

2023年通过普通高等学校师范类专业认证中期审核的专业共计149个，分布在75所高校。河北师范大学以9个专业通过中期审核的数量位居第一，福建师范大学有6个，华东师范大学有5个，这3所高校的通过专业数量位列前三。

- 附件：[1. 2023年通过普通高等学校师范类专业认证的专业名单](#)  
[2. 2023年通过普通高等学校师范类专业认证中期审核的专业名单](#)

（来源：教育部网站）

## 第60届中国高等教育博览会在青岛盛大开幕

10月12日，第60届中国高等教育博览会在青岛盛大开幕。中国高等教育学会会长杜玉波，山东省人民政府副省长王桂英出席开幕式并致辞。学会副会长林蕙青、管培俊、李家俊、张大良、刘伟、杨振斌、郭新立、舒立春、葛道凯，监事长孙维杰，中国科学院院士、南京大学校长谈哲敏，中国工程院院士、山东大学校长李术才，厦门大学校长张宗益，对外经济贸易大学党委书记黄宝印，中国科学院院士、中国石油大学(北京)教授徐春明，中国科学院院士、中国医学科学院学部委员、首都医科大学大数据研究院院长王松灵，中国科学院院士、天津大学副校长元英进，中国科学院院士、兰州大学教授黄建平，中国工程院院士、中国工程院首任常务副院长朱高峰，中国工程院院士、安徽理工大学校长袁亮，中国工程院院士、中国石油大学(北京)原副校长李根生，中国工程院院士、康复大学(筹)领导小组副组长、校长董尔丹，中国工程院院士、上海交通大学讲席教授、中国医学科学院学部委员贾伟平，中国工程院院士、中国交通建设股份有限公司总工程师林鸣，教育部职成司副司长林宇，高教司副司长武世兴，教师司副司长翁波，体卫艺司副司长、一级巡视员刘培俊，思政司副司长余先亭，科信司副司长杨黄浩，高校学生司副司长吴爱华，国际司二级巡视员张晓东，教育部职业教育发展中心副主任黄辉，中国教育电视台党委副书记、副台长柯春晖，国家留学基金管理委员会秘书处副秘书长田露露，教育部学生服务与素质发展中心党委书记、主任刘玉光，教育部学位与研究生教育发展中心副主任任增林，教育部学校规划建设发展中心副主任邬国强，中国教育出版传媒集团党委副书记徐忠波，山东省委教育工委常务副书记、教育厅厅长李明，福建省委教育工委书记、教育厅厅长叶燊，河南省科学技术厅厅长张锐，河南省教育厅副厅长、一级巡视员，省高教学会会长刁玉华，海南省教育厅一级巡视员黎岳南，江西省教育厅副厅长、省高教学会会长刘小强，青岛市人民政府党组成员、副市长赵燕，福州市人民政府党组成员、副市长吴一，青岛市人大常委会副主任、会展产业链链长陈金国，学会副秘书长郝清杰、吴英策等参加大会。学会副会长、秘书长姜恩来主持开幕式。

王桂英代表山东省人民政府对高博会的成功举办表示热烈祝贺。她指出，山东是中华文明的重要发祥地和儒家文化发源地。教育方面，山东历史悠久、文脉绵长，崇文重教、尚学兴教的传统延续至今，目前山东共有各级各类学校3.87万所，在校生超过2200万，其中普通高等学校156所，普通在校生近270万人，数量均居全国前列。近年来，山东深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，传承先贤遗

风，赓续历史文脉，紧紧围绕落实立德树人根本任务，出台推动高等教育高质量发展的若干措施，以实施“双高”建设工程、一流学科建设“811”项目为重点，加快推动高等教育全面起势，为经济社会发展提供了坚强的人才智力支撑。本届高博会聚焦教育强国建设，搭建了全国教育领域交流互鉴、共谋发展的平台，也为山东提供了一次难得的学习先进经验、深化交流合作的重大机遇，必将对加快构建高质量发展教育体系、赋能经济社会发展产生重要而深远的影响。

杜玉波在致辞时指出，本届高博会恰逢中国高等教育学会成立40周年，也是在青岛举办的第四次高博会，呈现出四大亮点和特色。一是传承品牌特色，全面展示高新教育技术装备。本届高博会特装展位占比90%，展出一万余件教育装备产品，启动“高校设备采购服务系统”共建仪式，全方位展现支撑教育高质量发展的产品技术及重点项目。二是突出创新引领，持续赋能高等教育高质量发展。本届高博会设置国际品牌、科创、黄大年式教师团队建设成果展示等特色专区，打造集教育、科技、人才于一体的综合性博览会展览模式。三是彰显学术特征，聚焦研讨高等教育改革发展的热点问题。本届高博会围绕展览展示主题，举办50多场高水平学术会议论坛，近20名院士亲临现场并作报告，积极回应高等教育改革发展的重大关切。四是深化服务需求，更好助力区域经济社会发展。本届高博会举办第四届中国城市与高校发展大会、校地融合人才发展大会、山东半岛蓝色经济区高校毕业生招聘会等，为打造“胶东经济圈”赋能增效，充分发挥高等教育对区域经济发展的支撑引领作用。

本届高博会由中国高等教育学会主办，以“职普融通·产教融合·科教融汇”为主题，共推出高新装备展览展示、高水平会议论坛、信息化及高端成果发布三大板块，展览展示面积12万余平米，参会企业6000余家，参会高校1500余所，线下参会观众预计10余万人次。在高新装备展览展示板块，除传统六大展区外，设置国际品牌、科创、城市、就业、乡村振兴、黄大年式教师团队成果展等特色专区。在高水平会议论坛板块，聚焦教育、科技、人才三大主题，举办会议论坛50余场，参会两院院士近20名、高校领导1000余位、专家学者3000余名。在信息化及高端成果发布板块，除云上高博会，还将启动“高校设备采购服务系统”共建仪式，邀请一批重点高校作为首批共建单位，全面参与，共同助力高校设备采购数字化建设。

为期3天的展会，将举办高等教育强国建设大会、第二届高校科技创新大会、第四届中国城市与高校发展大会、第三届就业育人大会、第二届高校现代产业学院建设与发展论坛、地方大学高质量发展论坛、全国信息技术应用创新行业产教融合共

同体成立大会等50余场会议论坛，为大家带来前沿高端、内容丰富的学术盛宴。

在第60·61届中国高等教育博览会交接仪式上，山东省高等教育学会等4个单位获得突出贡献奖，中国海洋大学等16所学校获得优秀组织奖，杜玉波、林蕙青、管培俊、李家俊、杨振斌分别为获奖单位颁奖。吴英策代表学会与青岛市教育局、贸促会、科学技术局、工业和信息化局、人力资源和社会保障局、商务局、国有资产监督管理委员会签订战略合作框架协议。

会旗交接环节，杜玉波将会旗交到叶燊手中，高博会正式进入“福州时间”。吴一向各界宾朋发出诚挚邀约，真诚欢迎各位嘉宾光临福州。福州将认真履行高博会“伙伴城市”职责，以更严标准、更实举措、更高质量，把第61届高博会办出更具特色、更具内涵、更有影响力的一届高博会。

本届高博会得到各届人士的积极参与和大力支持。中国汽车工程学会、中国疏浚协会等兄弟学会到会致贺。河北省高教学会会长王廷山、内蒙古自治区高教学会会长姚云峰、山东省高教学会会长罗公利、重庆市高教学会会长严欣平等省级高教学会负责人出席相关活动。学会大学素质教育研究分会理事长李和章、工程热物理专委会理事长沈胜强、教育数学专委会理事长王卿文、劳动教育专委会理事长刘向兵、外国文学专委会理事长刘树森、设计教育专委会理事长何洁、学习科学研究分会理事长赵险峰、地方大学教育研究分会理事长屈凌波、工程教育专委会理事长叶民、职业技术教育分会理事长周建松、教育信息化分会理事长种连荣、档案工作分会理事长吴玫等40余个分支机构负责人参加活动、协办组织相关论坛。

（来源：中国教育在线网）

## 专硕大变革！超130所高校调整

近日，深圳大学公布《2024年硕士研究生招生章程》，其中提到，专业学位学制3年（翻译2年）。与前几年招生章程对比发现，除翻译专业外，从2024年起，深圳大学专硕学制将全面调整为3年。

招生专业、招生人数详见《深圳大学2024年硕士研究生招生专业目录》。招生专业目录中公布的招生人数仅供参考，最终录取人数以教育部实际下达招生计划为准。

招生专业按类别可分为学术学位和专业学位。

学术学位：学制3年，学习方式为“全日制”。

专业学位：学制3年（翻译2年），学习方式分两种，分别是“全日制”和“非全日制”。

我校全日制专业均为脱产学习方式。

## 二、招生专业、招生人数、学制及学习方式

招生专业、招生人数详见《深圳大学2023年硕士研究生招生专业目录》。招生专业目录中公布的招生人数仅供参考，最终录取人数以教育部实际下达招生计划为准。

招生专业按类别可分为学术学位和专业学位。

学术学位：学制3年，学习方式为“全日制”。

专业学位：学制2-3年，学习方式分两种，分别是“全日制”和“非全日制”。

我校全日制专业均为脱产学习方式。

来源：深圳大学官网

除此之外，陕西理工大学2024年硕士研究生招生简章显示，该校所有学科专业（全日制及非全日制）学制均为3年；大连理工大学明确专业学位型研究生学制3年；西北工业大学招生简章显示，硕士研究生学制为3年.....

硕士三年起步，这样的“基本学制”，未来或将成为主流？

公开数据显示，2017年专硕招生人数以56%的占比首度超越学硕，此后专硕招生规模持续增加，并呈现“力压”趋势。2022年，我国专业学位博士招生已达2.5万人，专业学位硕士招生将近70万人，占比高达60%以上。

未来的研究生教育，或将成为专硕的主场。

根据教育部印发的《专业学位研究生教育发展方案（2020-2025）》，到2025年，会将硕士专业学位研究生招生规模扩大到硕士研究生招生总规模的三分之二。

今年3月教育部举办的新闻发布会上，教育部发展规划司司长刘昌亚表示，“今后发展过程当中逐步扩大专业学位研究生的占比。”

扩大专硕招生规模，能从数量上解决“高层次应用型人才”紧缺的问题，但在扩招背景下，如何保障研究生培养质量成为改革的关键。

修业年限作为研究生教育的重要制度，更是关系到研究生培养的整体规划。如今，专硕学制从2年变3年，正成为一个趋势。这背后，体现了国家对专硕的数量、质量提出了更高要求，是国家对专硕学习年限实行弹性化、灵活性处理，也是对研究生培养规律的尊重。

根据国家高等教育基本制度规定，硕士研究生教育的基本修业年限为二至三年。高等学校根据实际需要，可以对本学校的修业年限作出调整。

**第十七条** 专科教育的基本修业年限为二至三年，本科教育的基本修业年限为四至五年，硕士研究生教育的基本修业年限为二至三年，博士研究生教育的基本修业年限为三至四年。非全日制高等学历教育的修业年限应当适当延长。高等学校根据实际需要，可以对本学校的修业年限作出调整。

图

源：中国人大网《中华人民共和国高等教育法》



“弹性学制”的政策导向下，各高校内部的学制安排各有不同，但长期以来，专硕学制2-2.5年、学硕学制3年的惯例，已经被大众所熟悉。

过去几年，国内多所高校已经开始对研究生学制进行调整，延长专硕学制，成为了一种趋势。

截至目前，通过对我国“双一流”高校2024年硕士研究生招生简章查询显示，已有40所“双一流”高校全面实施专硕3年学制，98所“双一流”部分专业实行专硕3年学制的改革。由此可见，延长专硕学制已成为一种趋势，高校正通过更长培养时间达到“厚基础”的目的。

中国音乐学院2024年硕士研究生招生简章显示，全日制学术学位、专业学位硕士研究生的学习年限一般为三年，非全日制专业学位硕士研究生的学习年限一般为四年；

中南大学明确全日制和非全日制硕士研究生学制均为三年，全日制研究生最长学习年限为五年；

西北农林科技大学全日制专业学位硕士研究生及非全日制专业学位硕士研究生基本学习年限均为3年.....

除了将全部专业型硕士的培养周期调整到3年的学校外，西南财经大学、电子科技大学、华南农业大学、南方科技大学、广西大学等多所高校先行在部分专业实行专硕3年学制的改革。西南财经大学专业学位法律硕士（法学）和法律硕士（非法学）学制为3年，其余专业学位专业学制为2年；电子科技大学的金融、（全日制）工商管理专业的学制为2年，其他专业学制均为3年。

高校延长专硕学制，不但可以筛选掉无心科研、“水”学历的考生，也能给当下“考研热”现象降温，在招生上实现研究生质量的真正提高。

教育部发布的《2022年全国教育事业发展统计公报》显示，2022年，我国研究生招生人数达到124.25万，比上年增加了6.60万。而在2013年，招生人数为61.14万。近10年间，招生规模扩大了一倍之多。

在学制延长的情况下，持续探索创新研究生培养模式，提高人才培养质量，更为关键。

比如，部分高校在发布延长学制消息时同步公示了新的培养方案。以河海大学社会工作专业为例，专硕调整为3年学制后，在学分要求和课程设置上，学位课程由20学分增加至23学分，非学位课程则从12学分减少到9学分。课表显示，基础课程方面，原有的6门里剔除了社会政策和社会研究方法；专业课程、人文素养课程、创新

创业与职业素质课程分别在原来2门、3门和14门的基础上添加了3门、1门及4门，创新创业类课程的学分由选修10学分更改为了至少选修6学分。

江苏大学研究生院则于去年1月发布了《江苏大学研究生双导师工作办法》，工作办法提出为了进一步提高研究生培养质量，加强科教产教融合研究生联合培养，鼓励教学科研团队合作指导研究生，专业学位研究生培养由校内指导教师（主导师）和校外实践指导教师（副导师）共同指导。在学校共建的联合培养基地中进行科教产教联合培养的研究生也由双导师共同指导。

当前社会对人才的需求在不断变化，研究生的培养也应及时回应这种变化。各校对专硕学制的“重新设计”，是为实现人才高质量“输出”的创新之举，也是回应当前社会对人才的需求不断变化的重要举措。

来源：掌上考研（综合自教育部、研招网、软科、各院校官网等）

## 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。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》。3年来，中央教育工作领导小组秘书组、教育部会同有关方面积极落实，各地各校深入推进改革创新，教育评价改革取得了阶段性成果。

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

“感谢教育评价改革，让我有机会站到县领奖台上！”在湖南省岳阳市平江县2022年基础教育工作会议上，该县金坪中学校长方胜斌作为优秀典型发言时说。这所办学条件、师资、生源都受限的农村偏远学校，为何能被评为“优秀”并登上领奖台？

“现在的平江，不再‘唯分数’论英雄。”平江县教育局党组书记、局长张智鑫介绍，从2021年起，平江县开始引导社会各方从传统的只关注“质量最好的学校”，转向关注“进步最大的学校”。金坪中学在实践活动中发展学生综合素质，学生以“看得见”的成长，让大家竖起了大拇指。

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。

这是推动改革精神深入人心，有效克服政策落实中“上热中温下冷”的“龙头之战”——

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。

广东、陕西等地将教育评价改革作为省委教育工作领导小组重点任务，纳入各市县目标责任考核、教育履职评价，推动改革落地。

湖南、云南等地将学习贯彻《总体方案》纳入各级党校干部培训内容，新疆生产建设兵团举办近4万人参加的网络培训。

辽宁通过线上线下培训，实现省内党委教育工作领导小组全体成员单位、教育行政部门全体干部、各级各类学校全体干部教师“三个全覆盖”，累计培训超过59

万人。

这是建立健全工作清单，将改革蓝图转化为施工图的“攻坚之战”——

《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。

“破‘五唯’后，人文学科如何尽快建立更加科学和良性的新型评价模式？”“如何建立契合数字化时代特点、适应智慧教育发展的新型评价范式和评价体系？”《总体方案》印发后，围绕教育评价改革的研究机构、研究成果、学术论坛不断涌现，在理论研究层面推进破“五唯”凝聚共识。

“全社会对推进教育评价改革形成了普遍共识，各方重视程度很高、推进力度和决心很大，形成了齐心协力破‘五唯’的良好氛围。”教育部相关司局负责人说。

国家层面配套政策体系逐步健全

“没有论文也可以评教授”，南京林业大学教师蒋华松凭借“教得好”，成为该校增设教学专长型教授岗后晋升教授的第一人。此前在“唯论文”的指挥棒下，蒋华松在副教授的职称上徘徊了12年，尽管他的教学成果有目共睹。

从副教授到教授，蒋华松身份变化的背后是南京林业大学对职称评聘制度的改革。该校增设教学专长型教授，打破了以往职称评聘只注重论文、论著的传统做法，更加重视以教书育人实绩和贡献来评价教师。

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。

在政策引导下，类似南京林业大学这样不单纯以论文评职称的高校越来越多，逐步打破长期以来“唯文凭”“唯论文”等评价导向。

《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

过去，每到高考成绩发布之时，五花八门的“高考状元”“高考喜报”宣传炒作令人眼花缭乱，助长了社会的教育焦虑和教育功利化倾向。

严禁公布、宣传、炒作中高考“状元”和升学率……围绕《总体方案》提出的“十不得、一严禁”负面清单，教育部和各地教育部门加强对违规事项的监督整改，印发专门通报，形成有力震慑。

北京、河北、内蒙古等地紧盯“唯分数”“唯升学”问题，在中考、高考重要节点引导基层纠正片面追求升学率倾向。

山东、宁夏等地设立举报投诉电话、邮箱、网络平台等，接受群众监督举报。

从教育部委托的第三方监测情况看，各地各校宣传炒作“状元”等违规事项明

显减少。

《总体方案》引领改革的力度之大前所未有的，各地各校在探索实践中涌现出不少好经验好做法。以备受关注的高校教师评价为例——

深圳大学、南方科技大学等多所高校改变内部“指挥棒”，在科技人才评价机制中，都更看重科技创新质量、贡献、绩效，而非拿了多少项目经费、发了多少论文，鼓励引导高校科研人员在关键领域、“卡脖子”难题上下大功夫。

“在深大，我没有感受到很大的论文考核压力。好的科研项目、产业转化成果等可以作为代表性成果，这让我们可以静下心来做科研。”深圳大学教授苏陈良长期致力于战略氙资源分子催化转化研究，他带队原创提出的能源驱动氙代新技术，被认为是制备氙代药物最有前景的方法之一，并以此研制了抗肿瘤等多种氙代药物。

分类评价、代表性成果评价、同行专家评议成为越来越多高校对教师进行职称评审和科研评价的方式。

上海交通大学建立思政课教师、工程、技术转移等19个类别的专业技术人才系列，以教师分类评价营造人尽其才的成长沃土。

四川大学建设代表性成果同行评议专家库，建立权威、公平、公正的同行评议制度。

中国农业大学建立以成果质量和贡献为导向的校院两级分级分类激励体系，摒弃单纯以成果数量和SCI论文相关指标评价的奖励方式。

天津职业大学探索符合“实训指导教师”岗位特点的评聘办法，不再将纵向科研、论文等作为评价实训指导教师的基础性条件。

研究指出，中国学者在中国科学院公布的国际预警期刊上发文比例2019—2022年期间呈明显下降趋势。“一定程度说明我国学者对SCI论文和影响因子的盲从行为显著改善，更加关注期刊和论文的自身质量。”教育部相关司局负责人表示。

诸多的教育评价改革实践证明，解决好教育评价这一“指挥棒”问题，是全面激发教育事业发展和活力的关键一步，可谓“一子落而全盘活”。

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。

（来源：中国教育报）

【高教视点】

## 辛涛 | 深化教育评价改革的四个关键环节

【摘要】深化教育评价改革是教育综合改革的关键任务和重要内容，对加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育具有重要战略意义。针对教育评价实施现状调查发现的突出问题，提出着力从4个关键环节进行重点突破。在政府评价上，从政府教育履职评价入手破除自上而下的“五唯”导向；在用人评价上，将以品德和能力为导向、以岗位需求为目标作为改革方向，促进学生多元发展；在招生制度改革上，加强高校多元录取及自主招生工作，为基础教育的各项改革提供拓展空间；在综合素质评价上，强调评价结果的公平真实及实质性应用，让“四个评价”真正落地。

【关键词】教育评价改革；政府评价；用人评价；招生制度改革；综合素质评价

党和国家高度重视教育评价工作，就深化新时代教育评价改革作出一系列重要指示和战略部署，也围绕教育评价相继出台一系列政策举措。2018年9月10日，习近平总书记在全国教育大会上明确要求：“要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。”[1]为落实总书记讲话精神，2020年10月，中共中央和国务院正式印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），这是破除“五唯”顽瘴痼疾、扭转不科学的教育评价导向的重大实质性举措。《总体方案》覆盖各级各类教育，涉及教育评价不同对象，对于深化教育评价改革以及通过评价撬动教育整体变革进行了总体谋划和顶层设计，具有重要的战略意义。

近10年来，我国在科学评价导向确立、评价理念和手段优化、评价政策供给能力提升等方面取得突出成就[2]，但仍存在教育评价管理体制有待完善、教育评价形式化与单一化、评价结果使用功利化等顽固问题[3]。《总体方案》颁布后，我国教育评价改革进入一个新的历史阶段。进一步深化新时代教育评价改革，必须推动《总体方案》落实落地。基于2021年底教育部基础教育教学指导委员会教育教学质量评价专委会对于全国9省（市）17086名教师和1066名校长的教育评价实施现状调查发现，目前我国教育评价改革的一些深层次问题依然没有得到有效解决[4]。进一

步推动《总体方案》落地，必须针对这些突出问题和现实困境，重视从4个关键环节上实现突破。

## 1 抓好政府评价，破除自上而下的“五唯”导向

破“五唯”是教育评价改革的当务之急。《总体方案》明确指出，要坚决克服教育中的“五唯”顽瘴痼疾[5]。调查显示，对于政府评价、学校评价、教师评价、学生评价与社会用人评价5大改革重点，37.6%的校长与34.5%的教师认为最重要的是做好政府教育工作的评价，政府评价居于首位[4]。不少校长与教师反映，部分地方政府不正确的教育观与政绩观层层传导，导致学校教育中唯分数、唯升学率问题积重难返。破除这一问题，需要从加强政府教育履职评价及其督导入手。

### 1.1 扩大政府教育履职评价在政绩考核中的比重

对政府进行教育履职评价是督促政府全面提高公共教育服务水平、推进教育公平和质量提升的重要手段。政府教育履职成效决定各级各类教育发展的水平与质量，突出政府教育履职评价在政绩考核中的重要地位，有利于更好实现新时代办好人民满意教育的目标。

一要督促地方政府将教育特别是切实提高教育的质量与公平放在战略优先地位。党的二十大报告从“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”的高度，对办好人民满意的教育作出专门部署，凸显了教育的基础性、先导性、全局性地位。要确保真正实现在经济社会发展规划上优先安排教育、在财政资金投入上优先保障教育、在公共资源配置上优先满足教育，切实体现教育优先发展的战略地位，办好公平而有质量的教育。

二要加大政府教育履职评价在政绩考核中的比重。政绩考核是指挥棒，要推动政绩考核由偏重经济发展向经济、民生、教育等全面考核转变，进一步改进和优化地方政府政绩考核指标体系，在地方政府政绩考核指标体系中提高教育类指标的地位。在将全面提升义务教育质量与公平纳入党政领导干部考核督查范围的基础上，督促政府把教育履职作为其行政履职的重要方面，扩大政府教育履职评价在政绩考核中的比重，并将考核结果作为干部选任、表彰奖励的重要参考。对于评价结果反映出当地教育存在严重问题的，要对当地政府和主要领导履行教育职责不力进行问责。

### 1.2 突出保障促进教育内涵发展的履职评价

自党的十八大报告中提出“推动高等教育内涵式发展”以来，内涵式发展逐渐被确立为我国教育发展的核心理念。促进教育内涵式发展，就是要以提高教育质量



为核心，促进教育质量、公平、结构以及制度等各要素统一、协调、可持续发展[6]，涉及经费投入、师资配置、课程教学等各方面。要破除教育中的短视行为和功利化倾向，树立正确的教育政绩观，重点是坚决纠正片面追求升学率倾向，完善政府履行教育职责评价内容。

一是政府履行教育职责评价应更加突出保障教育内涵发展的评价内容。以学生和教师为重心，以提高教育教学质量为导向，建立关注政府在优化教育投入结构、建设高水平教师队伍、推动课程教学创新等方面作为的政府履行教育职责评价指标体系，推动教育高质量内涵式发展。

二是建立学生发展的多维评价指标体系。学生发展是学校内涵式发展的主旨和核心要素。在政府履行教育职责评价中，除学生学业成绩外，还应重点关注学生的身心健康、品德行为、艺术素养等多方面表现。

### 1.3 建立基于评价的反馈整改与问责机制

彻底转变地方政府的“五唯”教育发展的观念，仅依靠柔性宣传、教育、培训等手段远远不够，必须使用刚性的制度约束，推进基于评价的反馈整改与问责，建立政府科学履职的体制机制。

一是使用评价结果，发挥评价的问责作用。我国基础教育质量监测作为教育督导评估体系的重要组成部分，其评价结果能够作为重要实证依据，为国家制定教育政策提供信息，为区域和学校教育教学改革提供指导，应该逐步向社会公众公布并提供解读。可考虑将教育质量监测结果作为对相关部门问责的依据，同时必须明确未能良好履行教育职责所要承担的责任，保证问责的严肃性和约束力。

二是通过评价结果应用，促进政府科学履职。加强评价结果的反馈，引导教育主体的反思和改变，为他们的改进提供动力、证据和可能的解决方案。如国务院教育督导委员会办公室每年向各地政府办公室印发关于基础教育监测结果的函件，客观说明当地教育的优势与不足，督促各地针对问题推动教育教学改进，从而形成监测—反馈—整改—提升的工作闭环。以评促改，以评促进，通过公示、公开、约谈、问责等多种方式督促地方政府刀口向内、狠下决心，推动各级党委和政府提升科学履行职责的水平。

## 2 抓好用人评价，促进学生多元发展

《总体方案》强调树立正确用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的用人机制，对促进学生多元发展、培养新时代的人才具有重要意义。用人应该是用人才，而不是用学历、用文凭或用帽子。调查发现，很多一线校长和教师

指出用人和评价导向脱节的问题，呼吁扭转唯名校、唯学历的用人导向，改变当前选人用人机制[4]。破除“五唯”顽疾，既要教育评价的“转”，也要用人导向的“变”。社会用人评价不改革，教育系统内的评价改革则很难有较大突破空间。

## 2.1 切实落实正确用人要求，改变人才高消费

高学历、低就业的人才高消费问题，是一种错位的人力资源配置。从它的特点及表现来看，实际上造成人力资源的浪费，对于个人的影响主要表现为知识性失业，会引发劳动力市场的无序竞争与就业困难问题[7]。促进社会选人用人方式更加科学，能在一定程度上避免出现高聘低用、大材小用、才无以用、弃而不用局面。

一要出台用人意见，变革用人导向。一些用人单位存在错误的用人观念，盲目追求人才的高消费，选人用人唯学历而不是唯能力至上，导致人才的高浪费。针对部分单位招聘时将第一学历作为首要门槛、非985或211不录用等不良现象，应联合多部委出台用人意见，明确要求党政机关、事业单位、国有企业带头扭转唯名校、唯学历的用人导向，改变人才高消费状况。

二要改革社会用人需求，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，促进人岗相适，人尽其用。各级公务员招录、事业单位和国有企业招聘中有不科学设置毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式等限制性条件并为学历、院校等歧视性地设置用人红线的，对于相关责任人要追究其责任。同时，用人单位应科学合理确定岗位职责，以岗定薪、按劳取酬，杜绝以人定岗、因人定薪。

## 2.2 打通技术技能人才选拔任用通道，实现人才选用多元化

进一步破除“五唯”倾向，必须强化技术技能贡献，打通技术技能人才的选拔任用通道，实现人才选用多元化。人力资源社会保障部《关于进一步加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通的实施意见》强调，加强评价制度与用人制度衔接，以提高高技能人才待遇水平和职业声望，营造有利于各类人才成长和发挥作用的制度环境[8]。

一是畅通职业学校毕业生的高质量就业路径。打通职业学校毕业生在就业、落户、参加招聘、职称评审、晋升等方面的通道，将符合条件的高水平技术技能人才纳入高层次人才计划，加大技术技能人才薪酬激励力度，提高技术技能人才社会地位，保障职业院校毕业生高质量就业，使职业教育的社会功能从社会阶层的筛选机制向社会公平的促进机制转变[9]。

二是改观社会各界对职业教育认识的偏差。一方面，要加大对职业本科教育的宣传，扭转社会对职业教育的认知偏差；另一方面，打铁必须自身硬，个人能力和综合素质是最有用的职场入场券和通行证，因此切实提高职业院校办学质量、提升职业学校人才培养质量、提高社会对职业学校毕业生的认可度才是消除偏差的根本所在。另外，企业应积极顺应职业本科教育发展的大势，在人才招聘上因时而变，设置更多匹配职业学校毕业生知识技能结构的岗位，满足多元化的人才需求。

### **2.3 建立用人负面清单，杜绝用人标签化**

立德树人是我国教育评价的根本遵循[10]。教育的根本任务和目标是培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，以德为先，德是基础，也是指引。用人单位在关注个体能否满足招聘岗位所需要的能力要求外，更应该重视品德等素养表现。建立用人负面清单，树立正确的选人用人观，为选拔高素质专业化优秀人才奠定基础。

一是探索建立用人负面清单，明确单位用人的具体内容和要求。为用人单位清晰地标明不得触碰的“雷区”和“高压线”，是用人选拔工作方面的一种有效“安保”措施。违规违纪、道德缺失的学生，其与德才兼备、以德为先的用人标准相违背，即使拥有光鲜亮丽的学历，也不能轻易被录用。

二是杜绝标签化思维，树立选贤任能的用人导向。针对选人用人上考查标准难量化、考查操作难度大等问题，杜绝简单以学历论英雄的学历标签化行为，在全社会营造出科学、合理选拔人才的氛围。

## **3 探索招生制度改革，为基础教育的各项改革提供拓展空间**

考试招生制度改革牵一发而动全身，是深化和落实教育评价改革乃至推动教育整体变革的关键。2014年启动的新一轮考试与招生制度改革基本经历了两个阶段：第一阶段是考试形式的改革，无论是“六选三”，还是“三加一加二”，均为具体举措；第二阶段是考试内容改革，国家出台一系列措施，力求使考试的内容与课程标准相一致。然而，考试与招生制度改革一直鲜有触及招生改革，招生政策甚至越收越紧。而不改革招生制度，课程改革、“双减”政策等都难以达到预期效果。因此，必须力争在招生制度改革上有所突破和创新。

### **3.1 给予高校多元录取的权力**

在传统的招生制度下，往往优先保证招生的公平性，高校缺乏招生自主权，在录取标准上不敢突破“分分计较”，在推进自主招生上更是瞻前顾后，往往未能结合学校办学特色与专业人才培养需要提出针对性选才要求。如何提高选拔质量已成

为招生制度改革必须面临的挑战。

《国务院关于深化考试招生制度改革的实施意见》提出，要探索基于统一高考和高中学业水平考试成绩、参考综合素质评价的多元录取机制[11]。这就要求给予高校更多开展多元录取的权力。例如，大力推动学校基于科技创新的多元录取，鼓励双一流高校、拥有自主招生资格的高校、专业建设特色显著的高校（包括高职院校）根据自身办学定位和专业培养目标，研究提出选考科目以及考试分数与综合素质评价结果等的使用办法，使相关院校真正录取到符合本校专业建设要求、具有科技创新潜力的高水平后备人才。

### 3.2 给予高校更大投档录取的空间

改革当前的投档录取程序，给予高校更大投档录取的空间。实行一档多投制度，让高校和学生在双向互选中拥有更多的主动权和选择权。随着录取标准与录取方式的多元化，高校招生录取的时间也应适当延长，学校能够组织相应的专家队伍，充分参照综合素质评价结果，对学生的专业潜力进行更为系统的评估。如国外高校申请录取的窗口期一般为2~4个月，从而为人才的遴选留有更多的时间窗口。如此，一方面让高校留有足够时间筛选录取符合本校专业特色与要求的学生，另一方面，给予学生更大的自主选择权，增强了学生与高校的适配性。

在切实保障高校多元录取的同时，还需要保证招生的严肃性和公平性。一方面，要加强对于招生环节的顶层设计，通过总体政策制定、开展外部监督和问责来保证招生工作的公平、公正与公开；另一方面，相关部门要形成权责清单，明确招考部门和高校在招生过程中的应为与不为，减少招考部门管得过多过死和高校招生权力滥用的问题。

### 3.3 切实做好高校自主招生

自主招生是高校自主选拔与高考统一选拔相结合的招生方式，是作为对现行统一高考招生按分数录取的一种必要补充，旨在选拔具有学科特长和创新潜质的人才。高校作为专业机构应当拥有较大自主权，在招生政策上进行探索和创新。

一是设置多元化的人才遴选考核评价标准。考核评价标准是否科学合理决定着高校自主招生的质量与效果，只有制定客观科学、多元化的考核评价标准才能够全面、有效地甄别学生的能力。当前自主招生高校的人才遴选考核评价标准仍比较单一，仍以学科竞赛成绩、高考成绩作为决定性录取指标，不利于选拔综合素质较高的优秀学生。自主招生高校在践行招生录取改革时，应该在坚持统一入学考试的基础上，结合自身使命和办学特色，凸显人才培养定位，在此基础上制定人才遴选考

核评价标准，并能够根据创新人才培养要求与外部经济社会需求及时对人才遴选考核评价标准进行调整[12]。同时，在实行多元录取方式改革时，需要科学、合理地设定不同方式在整个招生录取过程中的比例，最大限度地满足考生对多元录取方式的需求，尽可能减少因招生录取方式单一引发的不良影响[13]。

二是鼓励高校运用更为多元、专业、有效的方法选拔优秀人才。采用科学的测评手段、技术和标准，真正检测、测量出学生的特长和优点，客观反映出学生的能力和潜质。这也要求学校不断加强招生队伍的专业化水平。同时，自主招生作为选拔人才的一种方式，公平公正应是第一位的。今后应通过限定高校权责，对自主招生政策的目标、功能、方向和进程进行调控，确保自主招生的科学性、规范性与公平性。

### **3.4 形成权力清单，明确各方权责**

为切实保障学校的多元录取与自主招生权力，同时保证招生过程的严肃性和公平性，政府要加强对于招生环节的顶层设计，深化权责清单制度，明确各方职责。

一是要在制度建设、宏观指导与监督保障上下功夫，通过总体政策制定、开展外部监督和问责来保证招生工作的公平、公正与公开。这就需要改变当前信息不对称的状况，通过建立开放体系主动吸纳社会力量共同参与招生过程的监督和管理[14]。例如，建立学生中学表现的信息互通系统，让高校可以自主查询和了解学生的中学表现；对高校自主招生选拔的全过程进行监控，形成动态的信息反馈机制，实现学生、社会、家庭、用人单位、学生选拔质量之间的良性循环。

二是建立省级教育招考部门招生管理权力清单和负面清单。如明确其在制定与发布招生政策规范，收集、提供学生考试与综合素质评价信息，提供投档录取方面的技术支持等方面的主要服务职能，将清单之外的权力有信心、有步骤地交给高校。另外，在明确高校的权利与义务、给予其自主权的同时，还要督促其切实履行制定与招考相关的标准与程序、建立多元主体参与的招生委员会、接受社会监督等义务，让高校的招生权力使用更加合理、规范、高效。

## **4 抓好综合素质评价，让“四个评价”真正落地**

作为一种过程导向的评价，综合素质评价的意义不仅在于改变唯分数的录取模式，它还是改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价的重要落点和抓手。调查显示，98.6%的校长和97.4%的教师认为开展综合素质评价非常重要，而47.3%的校长和53.3%的教师认为当地对综合素质评价重视不够[4]。继续深化综合素质评价改革，可以从以下3个方面发力。

#### 4.1 继续在科学性、真实性、公平性上下功夫

推进综合素质评价的常态化、规范化实施，要继续在科学性、真实性、公平性上下功夫，健全评价监督和管理制度，优化评价方法与技术。

一是建立全过程公示、诚信档案、问责监督、申诉复核等制度，加强诚信氛围建设，发挥多元主体的监督与约束力量，做到全过程公示、全方位监督，杜绝评价中的弄虚作假行为和人情因素干扰。例如，通过定期检查或随机抽查的方式，监督学校学生综合素质档案的记录情况；对于学校片面追求考试政绩、学生综合素质档案弄虚作假，扭曲教育目的的行为，必须从严处理；加强高校在招生录取中使用学生综合素质评价的指导和监督，确保综合素质评价办法在招生录取中切实可行。

二是利用信息技术赋能综合素质评价，实现对学生发展过程的精准刻画。探索将电脑、智能手机、录像摄像设备等可视化手段以及智能穿戴等过程监控技术用于过程性数据的采集，并建立电子信息平台存储大规模学生成长数据，实现由传统考试分数、横断面数据、静态数据向学生综合素质数据、纵向追踪数据、动态数据的转变[15]。这不仅有助于减轻学生、教师及家长的评价负担，也能够对学生进行全方位、多层次的综合素质考量，更加客观、全面、公平地评价每个学生，使每个学生都能得到适合自己的位置和发展路径。

#### 4.2 关注过程，强化育人功能

综合素质评价的首要目的在于育人和促进人的全面发展。《国务院办公厅关于新时代推进普通高中育人方式改革的指导意见》明确指出，要把综合素质评价作为发展素质教育、转变育人方式的重要制度，强化其对促进学生全面发展的重要导向作用[16]。综合素质评价对于弱化考试的功利性、撬动学校育人方式变革具有重要引领作用，应进一步关注过程，强化其育人功能的发挥[17]。

一是综合采用量化与质性评价方法，尤其是应用实验操作、作品分析、口头表达、戏剧表演等表现性评价方法，充分使用信息技术与在线平台，全面记录学生的学习轨迹，指导学生的成长过程，促进学生发展进步，使开展综合素质评价过程同时成为落实立德树人的教育过程，发挥综合素质评价的过程性育人功能，促进学生全面而有个性的发展。

二是注重过程性数据的采集与呈现以及挖掘与使用。学校和教师要改变当前重视终结性评价、忽略过程记录的做法，创设并提供相应学习机会以展示学生的综合素质，采用多种方式记录、描述并结构化地呈现学生成长过程中的关键时刻和典型行为。如对收集记录的有关学生变化与表现、优势与特长、个性与潜能等过程数据

进行分析和解释，分析学生发展与教师教学的优势与不足，加强结果的反馈交流，为学习、教学、家庭养育的改进提供真实证据。

### 4.3 推动综合素质评价在招生录取中的实质性应用

高中和高校要发挥主动性，明确自身办学特色和招生要求，发挥评价材料在招生中的参考作用。这不仅要求学校和教师充分利用写实记录材料对学生成长过程进行科学分析，加强对学生成长的指导，更重要的是在中招和高招环节更为有效地参考学生综合素质评价的结果，推动其在招生录取中的实质性使用。

一是可以允许部分省市的部分优质特色高中和具有自主招生资质的高校先行先试。在总体框架的引领下，各地各学校结合各自的办学理念、培养目标、办学优势和特色，探索如何将综合素质评价结果纳入中招和高招、如何确保综合素质评价的科学性和公平性，总结综合素质评价结果应用的有效模式，然后逐步在统招中推广使用。

二是加强高一级学校自身招生选拔能力建设，既要在考试评价培训中增强理论学习，更需要学校在实践中逐步提升合理分析与使用学生综合素质档案的实践能力，以适应将综合素质评价纳入考试招生改革的要求和趋势[18]。

（来源：《中国考试》）

## 孟照海 | 新时代教育评价改革向更深远处迈进

教育评价改革事关教育发展方向，事关建设教育强国成败。2020年中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（简称《总体方案》），这是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件。2023年5月，习近平总书记在中共中央政治局第五次集体学习时再次强调，“要在全社会树立科学的人才观、成才观、教育观，加快扭转教育功利化倾向，形成健康的教育环境和生态”“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”。

### 教育评价改革落实与未来发展

《总体方案》印发以来，各地重视政策引导、专业引领和典型引路，以评价改革重点任务为抓手，发挥基层首创精神，推动本地区本单位教育评价改革发生显著性变化，形成了一批典型经验，如上海市义务教育学业质量“绿色指标”和评价数据的“无感采集”、湖南省长沙市基础教育的“增值评价”、清华大学的体育评价

改革等。根据第三方的监测结果，在教育评价改革中，“十不得一严禁”等负面清单管理取得明显成效，违规事项总体呈明显下降态势。“中国特色教育评价体系”“多元评价”“分类评价”等价值理念得到社会的广泛认可。

按照《总体方案》要求，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”，需要在教育评价的理念、理论、主体、对象、内容、标准、方法、技术、制度、文化等方面进行体系性重塑。“富有时代特征”就是要体现新时代的人才观、成才观、教育观，特别是针对当下和未来的人才需求、拔尖创新人才的成长规律、教书育人的本质和规律，校准教育评价的发展方向。

“彰显中国特色”就是要体现中国教育评价的主体性、原创性，特别是发掘我国科学评价的典型经验，彰显中国教育评价的人文精神传统。“体现世界水平”就是要提高中国教育评价理论和评价标准的国际影响力，特别是要提出诸如“CIPP”（背景—投入—过程—结果）评价模型和“PISA”学生素养评价等先进评价理念和项目，能够引领国际教育评价方向，影响各国教育政策制定。

面向2035年建成教育强国的战略目标，推进新时代教育评价改革还有一些需要啃的“硬骨头”，这些方面的探索和突破将撬动教育评价改革取得更为明显的实质性进展。

## 面向教育强国建设推进教育评价改革的难点与探索

### （一）学生评价：怎样的评价可以促进创新素养发展

从19世纪末以来，国际教育评价理论和实践经历了“测量、描述、判断和协商”四次演进和迭代。从教育评价的历史来看，智力测验、认知能力评价相对比较成熟，由此形成了科学主义、管理主义的评价模式，使得“唯分数”等简单化、单一化的量化评价长期占据主导地位。在学生德智体美劳的发展评价中，非认知能力由于难以量化和客观测量而长期受到忽视。在建设教育强国的时代背景下，我们究竟要培养什么样的人，未来对人才素养的要求是什么，生成式人工智能对人才培养的挑战是什么，这些问题的答案都指向在未来社会中将居于更加重要位置的“非认知能力、社会情感能力、创新素养、高阶思维和人文素养”，这些才是“人之为人”而无法完全被机器取代的素质，而新时代教育评价改革正是要回归人的本质。在新时代教育评价改革中，“幸福比成功更重要，素质比分数更重要，成人比成才更重要”。[1] 推进教育评价改革，需要更加重视多元、多维、全面、高级的学生素养评价。



一是更重视非认知能力评价。在数字时代和创新时代，社会情感能力、想象力、学习兴趣和幸福感变得更加重要。对学生的评价不仅要关注学习结果（学得怎么样），更要重视学习状态（学得快不快乐、轻不轻松）。“上海市中小学生学业质量绿色指标”关注学业成绩，更关注学习成本（学习投入和时间）；关注学业质量，更关注学生快乐成长、全面发展的过程。山东省淄博市淄川区的初中生“学习兴趣指数评价”，关注学生的学习状态、学习动力和学习体验。

二是更重视高级能力评价。从PISA等国际大规模教育评价来看，国际社会越来越重视学习素养、创新素养、高阶思维、批判性思维、分析和解决问题能力等高级能力评价。在实践探索方面，北京大学附属小学的“学生创新素养评价体系”从创新意识、创新思维、创新能力、创新精神、创新人格5个维度构建了25个观测点，推动小学阶段拔尖创新人才早期培养走向深入。

三是更重视影响因素的复杂性。学生发展受到多种因素影响，学业水平和非学业水平是各种力量相互作用的结果。浙江省温州市的“初中绿色增值评价”从学业和非学业发展（学生品德发展、身心健康和学习生活幸福）两个方面考查学生学习结果和增值，特别注意考查前期学习基础、家庭背景、学校水平等因素对增值结果的影响。

四是更重视评价形式的多样性。评价形式对于创新素养的表现和观测极为重要。山东省德州市低年级的“非纸笔绿色测评框架”采用“游戏闯关、模块游考、实践活动和项目学习”等形式，克服书面测评过于强调知识记忆的局限，对学生的想象力、创造力等素养开展表现性评价。

## （二）教师评价：怎样的评价可以促进教师潜心育人

教师评价本质上是对教师的专业实践进行评价，属于实践评价范畴。教师的专业实践不仅是在实践中发展自我，更是为学生的学习和发展提供专门性服务。[2] 20世纪80年代之后，我国教师评价虽几经改革，但仍以奖惩功能为主，主要为教师聘用、晋升、加薪、选拔等提供依据，教师评价的发展性功能未能真正落实。[3] “教书育人”是一种道德实践，对教师业绩的评价不能等同于企业的绩效管理。实证研究表明，问责式教师评价对教师专业表现影响的直接效应不显著，甚至产生显著的负向影响；而发展性教师评价对教师专业表现的总效应、直接效应和间接效应皆为显著正向影响。[4] 新时代教师评价改革应更强调“育人”职责而非问责，更重视分类评价、多元评价、发展性评价、表现性评价和长周期评价。

一是更重视教师的道德实践和情感付出。教师的胜任力、工作业绩和效果不仅

体现在知识传授上，更体现在道德引领上。在教师评价改革中，师德师风、教师情感劳动和学生工作尽管难以量化和评价，但最能体现教师工作的本质特征，一些学校和地区已将其纳入教师评价体系。中南大学的教师评价将教学竞赛获奖、指导学生竞赛获奖等纳入职称评聘和教学奖项申报成果要求，教育教学、学生工作与科研成果同等重要。

二是更重视发展性评价。发展性评价可以激发教师内在的专业力量，培育教育家精神。山东省日照第一中学的“发展性教师评价”制定了多元化的评价指标，不同系列教师的评价内容和权重各有侧重，考核内容涵盖学校各项工作，评价主体多元化，并将发展性评价与总结性评价结合起来，以教师评价提升教师幸福感。

三是更重视表现性评价。教师评价特别强调教学情境，评价的是教师的实践智慧，这就需要超越传统纸笔测验，通过观察教师的专业实践来获取评价信息，而评价者则需要运用丰富的实践智慧进行专业判断。[5] 表现性评价不是只关注优质课比赛等具有“可看性”的专业实践，而是重在日常行为表现及其产生的育人效果。经合组织（OECD）发起的“全球教学洞察”（GTI）项目，以视频研究的形式收集并观察分析了来自8个不同国家和地区教师的课堂录像，用以考查教师的教学质量，我国上海市也参与了这一项目。

四是更重视长周期评价。教育效果具有滞后性、集体性、复杂性，教师对学生发展的影响通常在多年后才充分显现，教师以集体合力的方式对学生施加影响，而学生发展也受到同伴、家庭、社会等因素的影响。立竿见影的问责式评价难以适应教师工作的特殊性。广东省深圳市龙华区教科院附属外国语学校的“生态型教师评价体系”以教师发展档案为载体，构建过程性多维度评价体系，实行个体多元的发展性评价制度，让评价主体多元化，评价对象个性化，评价方向多维化，变定性为过程性，实现绿色生态型评价。

### （三）学校评价：怎样的评价可以提升学习体验和社会贡献

学校是资源依赖型组织，外部环境和外部评价对办学行为产生重大影响。评价学校效能的主要指标包括教育目标达成、教育输入与输出以及关键人群满意度等。[6] 相应地，学校评价的形式主要有政治学视域下的政府督导评估、经济学视域下的学校绩效评价和社会学视域下的家长满意度评价。我国学校评价长期以政府单一主体评价为主，看重以分数为主的升学率竞争评价。由于学校评价结果与教育资源配置挂钩，学校极为重视政府的绩效评价和学校排名等声誉评价，而学校的自我评价以及以学生为中心的评价相对较弱，在一定程度上忽视学生的就读体验和身心全

面发展，学生毕业后对母校的归属感和认同感不强。学校评价应增强学校自主发展的能力，引导学校更加重视以学生发展为中心的立德树人实践，更加强调人才培养和知识创造的社会贡献。

一是更重视以学生发展为中心的评价。教育质量应该首先是指学生的发展质量，即学生在整个学习历程中所学的“东西”（所知、所能做的及其态度）是衡量教育质量的核心标准。[7] 学校办学规模扩大、条件设施改善、办学经费增长不代表办学水平的同步提高，而学生的就读体验和学习收获才能真正反映学校的办学质量。但“以学生发展为中心”不能等同于“以学生满意度为中心”，“学生评教”也可能使教师为“讨好”学生而降低学业标准和要求，“以学生发展为中心”的核心是要促进学生发展。

二是更重视特色化和分类评价。学校评价最终要增强学校发展的内生动力，形成学校对于教育发展规律的独特认识和创造性实践。学校同质化和过度追求排名是对自身特色和发展定位不清所致。有学者构建了学校特色发展测评模型，包括文化特色、课程特色、组织管理和质量改进4个维度15个指标。[8] 学校的分类发展和分类评价有助于推动学校特色化发展。

三是更重视发展性和增值性评价。增值评价以学校教育对学生预期成绩的增值为教育评价标准，用来判定学校对学生发展的影响，是一种绿色升学率理念下的发展性学校评价模式。[9] 山东省济南市“区域初中学生综合素质增值评价”从学校办学质量和学生发展质量两个维度建立增值评价体系，采用多水平线性分位数回归模型，分析学生增值发展状况和学校办学水平。

四是更重视学校和学科的社会贡献。西方主导的大学排名和学科排名追求的是形式评价，中国特色的教育评价体系要体现我国农林、国防、师范和人文社科等专业的特点。东北师范大学在教师教育学科领域人才评价中，将优秀教学案例、课程标准制定及国家考试命题等作为特色指标，引导高水平科研成果向教学内容转化，推动教研成果示范与推广。

#### **（四）政府评价：怎样的评价可以提升政府的“元治理”能力**

新时代教育评价改革涉及学生、教师和学校三个教育系统内部主体，以及政府和社会两个外部主体。相对而言，教育系统内部的改革推进比较容易，系统外部的改革则推进艰难。对部分省份教育评价改革的政策文本分析发现，政策关注点聚焦学生、教师和学校评价，对政府评价和用人评价不够重视，政策的可操作性有待提高。[10] 总体而言，教育评价具有高度社会敏感性、高度依赖社会环境等特点，因

而每项改革都可能会引起相关利益主体的极大关注。改进党委和政府评价需要更加重视党委统筹能力、政府履行教育职责、区域教育结构型质量评价，并准确把握教育评价的敏感因子。

一是更重视党委统筹能力评价。党委和政府既是推动评价改革的主体，又是评价改革的对象，其统筹能力体现了推进评价改革的力度和成效。从国家和省级层面来看，各级党委教育工作领导小组作为议事协调机构，可以统筹教育、发改、财政、编办、宣传、人社等部门的力量推进评价改革，但在人才选聘和专业技术人员评聘等领域，教育评价改革与部门利益或政策还不完全适应。教育系统外部的评价改革需要充分发挥党委统揽全局和统筹协调的能力，提升党委对各类评价的“元治理”能力。

二是更重视政府履行教育职责评价。2017年国务院办公厅印发《对省级人民政府履行教育职责的评价办法》，此后每年由国务院教育督导办公室组织对省级政府加强党的领导、优先发展教育等职责的督导评估。开展政府履行教育职责评价，应对评价内容或事项进行分类设置评价指标，包括对政府统筹推进教育工作表现的质性评价、区域教育发展水平的量化评价、政府教育工作进步程度的肯定评价、政府教育工作的社会满意度评价等。[11]

三是更重视区域教育的结构型质量评价。在教育强国建设背景下，各级党委和政府的主要教育责任是构建区域高质量教育体系。浙江省“区域教育发展结构型质量评价”着力破解“唯分数、唯升学”的“学业成绩政绩化”，构建区域教育新生态。结构型质量体现在区域内教育资源配置的科学性与合理性、各类教育的协调发展以及发展状态的可持续性，包括学校的规划布局、教育发展的均衡状态、师资队伍建设与经费使用等方面。

四是更重视把握区域评价改革的敏感因子。不同区域在不同阶段推进教育评价改革面临不同的关键制约因素。对于缺少政策支持的区域，应着力构建教育评价改革“特区”政策。对于缺少评价理论和技术支持的区域，应着力发挥科研的支撑引领作用，研发评价工具。对于缺少专业人才支撑的区域，应推进高校设置教育评价专业，并加强教师评价素养的专业培训。2023年山东省依托山东师范大学、山东省教育科学研究院等单位共同组建山东省教育评价研究中心，为区域深化新时代教育评价改革夯实理论与实践支撑。

#### **（五）用人评价：怎样的评价可以促进人岗相适**

依据信号理论和筛选理论，在用人单位看来，教育标签（学历文凭）是一种潜

在生产力的信号，可以反映其需要的培训成本的高低。因此，高学历者更易获得排名靠前的机会，也更容易被用人单位选聘。然而在现实中，高学历并不一定具有较高的职业胜任力，在具体工作岗位中经常出现教育错配或人岗不相适应的情况。过度教育与教育不足会降低劳动者的工作满意度，过度教育具有工资惩罚效应，教育不足具有工资溢价效应。[12] 改进社会选人用人评价应更加重视职业胜任力评价、人才发展潜能评价、人岗相适评价，以及大数据在人才评价中的应用。

一是更重视胜任力评价。胜任力通常包括外显胜任力（知识、技能等）和内隐胜任力（价值观、能力和特质等），前者是基准性特征，是对胜任者的基本素质要求；而后者是鉴别性特征，是区分优异者和平平者的关键因素。[13] 用人单位实际上更看重求职者的内隐胜任力。西南大学在引育人才、促进人岗相适方面，结合学院、学科特色“一院一策”引育新人，如农学与生物科技学院就针对“农科”特色，对新进教师进行为期4年的较长周期评价，避免短期评价功利化。

二是更重视人才发展潜能评价。促进人岗相适、实现事业发展与个人发展同步提高，是用人单位提高人才使用效率的着力点。对人才发展的潜能和可持续性的评价，建立在对人才综合素质评价基础之上。美国教育考试服务中心（ETS）的研究生招生“个人潜能指标测评”（PPI），就涵盖了知识与创新能力、沟通技能、团队能力等6个一级指标，以便更加全面综合地了解学生的个人品质。[14] 中山大学在制定人才引进条件时，综合考查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。

三是更重视依据岗位标准选聘人才。科学设置教师岗位是做好教师聘任制的首要问题。2023年山东省发布的《关于进一步深化中小学教师职称评聘改革的意见》就提出，在中小学教师评价中，德育、体育、美育、劳动教育、科学、心理健康教师可单列指标、单设学科组评审，幼儿园教师评价突出保教实践，教研员评价突出教育教学研究实效。在中小学教师岗位设置和聘用方面，一些地方也在探索“高评低聘、低评高聘”来解决人岗相适的问题。

四是更重视大数据在用人评价中的应用。国内外大量研究表明，大数据技术赋能的人才招聘能帮助用人单位对大批量人才信息快速筛选，特别有助于提升人才内隐特征的甄别效率，促进人才与用人单位间的双向沟通效能。北京市海淀区建立了“干部教师交流数据分析平台”，平台导入所有义务教育学校教师职称、年龄以及骨干教师学科分布等教师队伍情况，匹配学校学生学业成绩、中考增值评价和监测等，按需开展精准交流和校际联动。

## 结语

教育评价改革是教育强国建设的“牛鼻子”，《总体方案》作为新中国成立以来第一份关于教育评价系统性改革的文件，将教育评价改革置于前所未有的重要位置。深入推进新时代教育评价改革，不仅要聚焦学生评价、教师评价、学校评价、政府评价和用人评价五大领域久久为功，而且要构建教育评价的专业化支撑体系，在教育评价理论研究、教育评价专业人才培养、评价工具研发以及大数据、人工智能赋能教育评价改革等配套领域取得实质性突破。《总体方案》发布3年来，各地各校探索推进落实落地，已经构建起评价改革的四梁八柱，并且在操作性强的改革举措上建章立制、深入实施，但在系统性强、协调难度大、利害攸关和传统观念牢固的领域，还有一些难啃的“硬骨头”，这些领域的突破和创新将带来教育评价改革的格局性变化。

【孟照海，中国教育科学研究院副研究员】

（来源：《人民教育》）

## 【高校动态】

### 教评工作如何做——专访北京服装学院

北京服装学院是一所历史积淀深厚、办学特色鲜明的时尚高校。学校于2019年完成了由“理工”到“艺术”的院校转型，2020年5月北京市确定其发展类型为“高水平特色型大学”。在人才培养上，学校坚持以立德树人为根本任务，面向纺织服装、时尚、文化创意及相关领域，培养理论基础扎实、实践能力强、身心健康，具有多学科交叉思维、国际视野、社会责任感的应用型创新人才。

为充分发挥学校教学质量保障体系作用，持续输出高水平创新人才，学校贯彻管办评分离的原则，成立了教学督导与评价办公室（以下简称“督评办”），与发展规划处（北京服装学院研究室）合署办公。督评办顾萍副主任接受麦可思研究访谈时介绍道，“（督评办）负责本科教学质量保障体系的日常运行，全过程全方位地监督、检查、评价和指导学校教学工作。”同时负责建设校院二级督导队伍以开展全过程、全方位的教学督导工作，健全教学质量评价体系并开展全过程、多主体、多层次的教学质量评价，“结合第三方评价工作，建立了评价—反馈—改进—跟踪闭环，确保质保体系持续有效。”

#### 关注课堂教学 做实过程监控

为落实培养过程的质量控制，学校建立了常规检查和专项检查相结合的贯穿学期始终的教学检查制度。

常规教学检查制度包括学期初、期中、期末三个重要时间点。学期初主要检查教师开课准备、教学状态和学生到课、学习状态；期中侧重于教学状态并结合当期重点工作开展专项检查，及时了解和研讨解决教学中出现的问题；期末主要关注考试检查，开展考风考纪巡查。此外，督评办根据需要开展试卷、教学文件、毕业设计（论文）等专项检查。

学校不断强化顶层设计，完善制度建设和质量标准建设，实施全员、全过程、全方位的教学质量监测与评价。校院二级督导、中层以上领导干部、全体教师和学生全部参与教学质量评价工作，并覆盖了开课、教学过程、结课考核和总结等教学全过程，全方位将理论课、实验课、实习实践课、毕业设计（论文）等全部教学环节纳入评价。“学校将毕业生也纳入评价过程，全方位采集质量信息，为持续改进

教学和人才培养工作提供依据。”顾萍副主任补充道。

课程是人才培养的主战场，在课堂教学的质量控制上，督评办构建了学校统筹、学院主导、师生参与的“三位一体”教学质量评价模式，搭建和完善了学生评价、督导评价、领导评价、同行评价、教师自评“五位一体”教学质量评价体系。

### **督导有侧重 高效且客观**

教学督导是学校内部教学质量保障体系的关键部分，督评办成立后积极加强校级督导队伍建设，转变聘任方式，以“退休+在职兼职”的模式，改善队伍结构，推进队伍的年轻化和专业化，近年来一直维持在10人左右。在学院层面，学校9个二级学院（部）共计院级督导110人，每个学院至少5人。

督评办严格规范校院二级督导工作管理，校级督导组执行学期初计划、期中总结和期末总结制度。坚持每月例会制度，开展理论和业务学习，总结、通报和研讨督导工作。二级学院坚持每学期计划和总结制度。校院二级教学督导组对课程教学的各环节，包括教学文件、课堂教学、实践教学、课程作业、考试考核、毕业设计（论文）等进行全过程督导与监控；

院级督导组重点负责本单位的教学督导工作，每学年听课范围覆盖全体任课教师，并负责教学各环节的监督、检查、指导和评议。

由于人数限制，校督导组近两年主要以一般性听课和重点听课相结合、课堂督导与课程督导相结合、随机性听课督导与教学全过程督导相结合的方式开展督导评价。在课堂督导方面侧重对新入职教师、外聘教师、新开课、学生反馈教学质量不高的教师开展督导评价，强化与任课教师的交流与反馈。

针对国家级一流课程、北京市优质本科课程、北京市课程思政示范课等，校级督导组着力发挥课程建设的督导作用，通过多次听课，跟踪教学情况，做好咨询和指导工作。对于教学文件、课堂理论教学、实践教学、课堂讨论、课程考核、课程教学总结等课程教学的六个环节，校级督导组做到了全面覆盖。在常规听课的基础上，校督导组每学期结合重点工作，开展特色专项督导活动。例如，优秀教案评审、毕业设计（论文）走访调研、集体研究性听课、新入职教师集中听课督导、教学文件专项检查等。

从2020年起，校督导组采取主辅制听课模式，成立了3个3至4人的听课小组，每组一位主听教师，其余成员为辅听教师。听课小组可自行组织专题性听课和研究性听课，主听教师可提出需重点研讨的教学问题，小组成员集中听课、集体研讨，以



使督导评价更加客观。

### **外部评价支撑内部建设**

顾萍副主任表示，内部质保体系的建设既要满足高校校情校况，还需衔接外部体系，“第三方评价是高校外部质量保障体系的重要组成部分，合理运用该类评价可以为院校评估、专业认证与评估、一流专业申报等提供支撑。”

从2014年起，学校与第三方评价机构合作，开展了新生生源、在校生成长、毕业生培养质量、用人单位评价等项目，从入口的生源质量到培养过程的在校生成长，再到出口的毕业生就业质量跟踪及用人单位评价，全方位监测人才培养各环节。其中，毕业生培养质量和在校生成长等两项评价由督评办牵头负责，已经形成长效机制。而根据高等教育形势趋向以及学校具体工作重心变化，评价内容会作相应调整，确保评价全面、有效。例如，“为迎接2024年的审核评估，今年（2022年）新增了2017届毕业生中期评价，这类评价原则上每4年左右开展一次。”顾萍副主任指出。

在督评办看来，透过数据发现问题从而落实持续改进是评价项目的重要作用。对于毕业生短期评价，督评办比较关注毕业生的就业与专业的相关度、就业满意度、岗位适应性、能力达成度、教学满意度、核心课程满足度、校友满意度和母校推荐度等，这些指标是培养目标达成的重要体现。在校生成长评价中，学生的学习主动性和积极性、课后学习自主性、师生交流互动情况、专业认同度、教学满意度、能力提升增值情况等反馈信息有利于学校了解学情，有针对性地改进相关工作。

在评价结果的运用上，督评办会及时将评价报告和相关数据反馈给学校领导、各二级学院及相关职能部门，重点反馈问题较为突出的数据。每年评价结束后，督评办组织召开全校范围的监测报告解读会，从学校、学院、专业多维度进行数据解读与对比，明晰各专业实际情况。学校从2017年起陆续停招多个专业，一方面这些专业与学校办学定位不完全匹配，生源质量无法保障，一方面这些专业的评价指标不佳，是学校停招的重要参考。

### **成果导向理念融入质保建设**

随着新一轮审核评估方案的公布以及一些高校完成试点工作后表示，基于成果导向的教学质量评价重要度进一步提升。顾萍副主任表示，北京服装学院于2017年基于成果导向理念全面修订了本科专业人才培养方案，督评办近两年也顺应新要

求，探索并实践在教学评价工作中融入该理念。

为提升工作效率，优化评价流程，督评办从2020年春季学期期末开始，启用新建设的网络平台开展教学评价。为拓宽和完善学生评价，学校每学期增加两次过程性评价，分别安排在第6周和第12周左右，评价指标聚焦于学生对本课程的适应性、理解和掌握情况、知识素养能力提升等方面。评价结果及时准确反馈，促进教师立行立改，以落实学生中心理念，强调学生主体地位。

对于督导评价、领导评价、同行评价和教师自评等，督评办梳理并修改了指标体系，侧重评价教学设计逻辑性、教学内容前沿性、教学方案是否合理、教学手段是否恰当、是否有良好而有效的师生互动、是否提升了学生的兴趣、激发求知欲和促进主动思考，学生的理解和掌握情况等，关注学生的学习成果以及课程教学目标的达成情况。

同时，学校以网络系统为支撑着力推进宏观层面的管理和监控。例如，校院负责人可以指派督导、同行等听课任务，有目的有计划地推进各类目标听课、重点听课和专题听课。督评办实时监控各类评价的全校和二级学院的进展情况，有针对性地开展的工作，以提升工作效率。

顾萍副主任最后表示，“基于成果导向”的教学评价是新时代高等教育发展的新要求，“学校将继续深入推进这类教学评价，以评促改，提高教学质量，促进课程教学目标的达成，最终确保毕业要求的达成和人才培养目标的实现。”。

（来源：麦可思研究）