

# 发展资讯

2021年第九期(总第15期)

2021年9月15日

主办：发展规划处（政策研究室）

## 导读

- ◆ 学校（科学院）召开“十四五”规划专项规划编制工作推进会
- ◆ 学校（科学院）首次入围软科世界大学学术排名前 1000 强
- ◆ 深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，建立健全校（院）各项工作的评价体系
- ◆ 中山大学：坚持与国家战略和区域发展同频共振 推动研究生教育内涵建设

## ● 发展要闻

### 学校（科学院）

#### 召开“十四五”规划专项规划编制工作推进会

9月3日上午，校（院）“十四五”规划专项规划编制工作推进会在长清校区行政楼356会议室召开。副校（院）长任民主持会议并讲话，各相关职能部门负责人参加了会议

议。

任民在讲话中指出，编制“十四五”规划是校（院）发展中的一件大事，牵涉到校（院）未来五年的发展方向、全局与重点，意义重大。经过一年多的辛勤工作，在大家的共同努力下，“十四五”规划编制工作进展顺利，目前总规划的编制工作接近尾声。然而，校（院）“十四五”规划是一套完整的体系，它不但有总规划，还包括各专项规划和子规划。总规划的编制完成起到关键性、决定性的作用，它设定了未来五年校（院）发展总的目标和方向，但是从整个规划体系来说只完成了一半，还需要等到专项规划和子规划的编制完成后，整个“十四五”规划编制工作才算结束。为此，今天把大家召集起来，主要就是推进、督促各专项规划编制工作尽快完成。希望大家认真理清总规划和各专项规划的关系，切实增强工作的责任感、紧迫感，加速完成专项规划的编制工作。

针对如何推进专项规划的编制完成，任民提出三点要求：**一是要确保编制质量。**规划编制是个技术活、精细活，不容易，质量是生命线，专项规划不能照搬照抄总规划的某个要点、某项要求、某个要素，甚至某个部分，而是在透彻领悟总规划的基础上进行关于细化推进的智力加工。**二是要协调好各种关系。**校（院）总规划下面包括9个专项规划，这9个专项规划不是割裂的，都是有着本质的内在联系，是

一个规划体系，有的专项规划还涉及几个部门，需要共同完成。所以，各个专项规划小组之间要加强沟通协调，群策群力，避免单打独斗，否则论证验收过不了关，还是需要共同把各专项规划编制完成好，力保拿出高质量的专项规划。三是注重可操作性。规划是用来执行的，必须具有可操作，专项规划编制要紧扣我省“双高”建设和博士点建设两条主线，按照“定位准确、目标明确、重点突出、项目细化、举措有力”的要求，进一步理清思路、把握关键、聚焦重点，编制符合实际、实用管用的规划。在规划文本的描述上，要尽量做到文字简练、结构完整、路径清晰、时间节点明确，在目标设定上要细化、要具体，能量化必须量化，切实做到可执行、可落实、可考核。

会上，发展规划处吴笑兵处长从“十四五”规划编制的过程、特点、不足之处和下一步打算等方面，就规划编制的总体情况进行了详细的汇报。

## ● 发展成就

### 学校（科学院）

#### 首次入围软科世界大学学术排名前 1000 强

8 月 15 日，“2021 软科世界大学学术排名”发布，展示了全球领先的 1000 所研究型大学。中国内地共有 157 所

大学上榜，齐鲁工业大学（山东省科学院）首次入围全球前1000强，位列全球第901-1000名，中国内地高校排名第143-157名。



世界大学学术排名依据获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友折合数、获诺贝尔科学奖和菲尔兹奖的教师折合数、各学科领域被引用次数最高的学者数、在《自然》(Nature)和《科学》(Science)上发表论文的折合数、被科学引文索引(SCIE)和社会科学引文索引(SSCI)收录的论文数以及上述五项指标得分均值等六个指标对世界大学的学术表现进行排名。

软科世界大学学术排名(ShanghaiRanking's Academic Ranking of World Universities, 简称ARWU)于2003年由上海交通大学世界一流大学研究中心首次发布,是世界范围

内首个综合性的全球大学排名。2009 年开始由软科发布并保留所有权利。软科世界大学学术排名是全球最具影响力和权威性的大学排名之一，在世界各地被广泛报导和大量引用，许多国家的政府和大学以 ARWU 为标准，制定战略目标和发展规划，采取各种举措来提升大学的国际竞争力。软科世界大学学术排名以评价方法客观、透明和稳定著称，全部采用国际可比的客观指标和第三方数据。软科世界大学学术排名每年排名的全球大学超过 2000 所，发布最为领先的前 1000 所大学。

科教融合以来，学校（科学院）全面贯彻落实省委省政府决策部署，坚持社会主义办学方向和立德树人根本任务，集聚科教优质资源，以体制机制改革为突破口，大力推进科教融合改革，各项事业取得了显著成绩，初步实现了  $1+1>2$  的化学反应。校（院）于 2020 年入选山东省冲一流建设高校，各项排名稳步提升，生源质量持续向好，人才培养水平快速提高、科技创新活力充分释放、社会服务职能不断加强。目前，校（院）全体师生员工正以敢于担当的奋斗姿态和苦干实干的实际行动，齐心协力、团结奋进，围绕第一次党代会确立的“一三五七”发展战略，全面开启科教融合 2.0 改革的新篇章，朝着“国内一流、国际有影响的”应用研究型大学的目标持续奋斗。

## ● 发展改革

# 深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》， 建立健全校（院）各项工作的评价体系

——齐鲁工业大学推进教育评价改革总结报告

中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，是深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，加快推进教育现代化的重要举措，是新时代关于教育评价系统性改革的纲领性文件，吹响了进一步深化教育综合改革的号角，体现了以习近平同志为核心的党中央的历史担当。《总体方案》的出台实施，对于全面贯彻党的教育方针，破除“五唯”顽瘴痼疾，完善立德树人体制机制，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、科研质量观和社会公平观都具有重大意义。学校党委高度重视，就如何贯彻落实《总体方案》开展了一系列的学习、调研活动，采取了一系列的举措，现总结报告如下：

### 一、学习宣传情况

#### （一）组织专题学习会

2020年11月，学校党委即按照相关要求，组织了专题学习研讨会。会上：一是通报了10月23日中央教育工作领

导小组秘书组、教育部召开的抓好《总体方案》落实落地进行安排部署的会议精神。二是对《总体方案》进行了全面解读。从《总体方案》出台的背景、确定的改革目标、重点任务、重大意义等做了详细说明，尤其是对《总体方案》中涉及高校的内容进行了全面的梳理，其中关于对学校的评价9个方面、有关对高校教师的评价6个方面、有关对大学生的评价6个方面。与会人员围绕《总体方案》的学习和理解作交流发言。会议并要求各相关职能部门对照《总体方案》找问题找差距抓落实抓整改，要尽快列出改革清单，按照轻重缓急排出时间表，成熟一个，推进一个，不能等不能靠，结合岗位职责从上游开始认真梳理现有的政策文件，形成“废改立”工作台账。

## （二）组织专家报告会

11月12日，邀请了全国著名高等教育专家、华中科技大学陈廷柱教授作了题为《如何才能实现教育评价改革“硬政策”实现“软着陆”》辅导报告，陈教授从对《总体方案》的基本判断、分类解读、注意的问题及应对策略等4个方面进行了详细说明，相关校（院）领导、各部门单位负责人聆听了报告。2月27日，在学校新学期干部培训会暨2021年工作动员大会上，邀请中国人民大学评价研究中心执行主任周光礼教授作教育评价改革专题培训报告。会议采取线上线下相结合的方式，校（院）党委领导班子成员、中层干部以

及党政管理、教辅机构的正科级干部参加会议，其他教职员工线上参会。

### （三）参加专题培训会

2020年11月下旬，中国高等教育学会主办召开了《教育评价改革与学科建设研讨会》，因疫情原因，学校相关同志线上学习了会议专家报告；2020年12月中旬，学校相关同志全程在线学习了中国高等教育学会教育评估分会2020年学术年会，认真领会了会议精神。2021年7月，学校组织开展了“落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，全面提升教育质量”专题网络培训，相关职能部门负责同志参加了培训。7月19~23日，任民副校长参加了省教育厅举办的教育评价高校领导专项培训班，并就相关会议精神在校内进行了宣讲。

### （四）召开贯彻落实培训会

2020年12月16日，学校召开了人事政策宣贯暨专业技术岗位评聘会议，王英龙书记出席会议并讲话，对如何落实中共中央、国务院深化新时代教育评价改革总体方案，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“五唯”顽瘴痼疾，提高校（院）要提高治理体系、治理能力，运用系统思维、闭环思维和数据思维制定一系列导向明确、行之有效的制度，激发单位和员工内生动力，提出了明确要求。12月31日，教师工作部发布关于组织开展贯彻落

实《深化新时代教育评价改革总体方案》培训的通知，要求各教学科研单位要深刻认识教育评价改革的重要意义，抓紧组织开展培训工作，采取集中培训、研讨会等多种形式培训到每一名教职工。准确把握“为什么改”“改什么”“怎么改”，明确改革的重点领域、关键环节和主攻方向，找准推进路径、工作方法和有力抓手，把思想和行动统一到中央、省委和学校党委的各项决策部署上来。

## 二、规章制度和文件清理情况

### （一）建章立制方面

2021年4月22日，收到省教育厅印发《贯彻落实〈深化新时代教育评价改革总体方案〉工作清单》的通知，对高校如何落实方案提出了明确要求，根据通知精神，学校于5月份出台了《齐鲁工业大学（山东省科学院）贯彻落实〈深化新时代教育评价改革总体方案〉实施办法》和齐鲁工业大学（山东省科学院）贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》工作清单。学校成立了新时代教育评价改革工作领导小组，统一组织协调、研究制定落实《深化新时代教育评价改革总体方案工作清单》，明确“改什么”“怎么改”、时间结点、责任部门，全面对标对表《总体方案》，对各项规章制度做一次全面的清理，坚决把与方案精神不一致的做法和规定一律改过来，坚决落实中央要求和省委部署，做到令行禁止。

《实施办法》要求各牵头部门要积极作用，统筹推进改革工作有序实施。所有任务立即启动改革，原则上应在2021年12月31日前完成。按照中央和省委有关要求：第一阶段实现学校（科学院）履职水平明显提高，立德树人机制更加完善，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，选人用人方式更加科学；第二阶段基本形成富有时代特征、彰显工大特色、体现一流水平的教育评价体系。经过梳理，共拟定了43项工作台账，涉及到14个相关职能部门。主要内容包括：完善党对教育工作全面领导的体制机制、坚持把立德树人成效作为根本标准、改进高等学校评价、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、树立科学成才观念、完善德育评价、强化体育评价、加强劳动教育评价、严格学业标准、深化考试招生制度改革、树立正确用人导向、促进人岗相适等16个方面的内容。

## （二）制度废改立方面

2020年11月24日，学校办公室下发《关于对照〈深化新时代教育评价改革总体方案〉开展规章制度和文件清理工作的通知》，要求学校各机关部门制度文件“废改立”基础上，与《总体方案》规定相抵触相冲突、主要原则和精神不相符的，研究确定需清理的制度文件。经过梳理，

学校共有 3 个文件与《总体方案》精神不相符。其中，《齐鲁工业大学学报论文认证、稿酬及评优办法》《山东省科学院新材料研究所科研奖励办法》予以废止，《山东省科学院专业技术职务资格评审办法（试行）》《齐鲁工业大学（山东省科学院）高水平科研项目与学术成果绩效奖励办法》《齐鲁工业大学（山东省科学院）2018-2021 聘期非法人单位岗位聘用办法》相关内容进行修订。

根据学校制定的贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》实施办法和工作清单，2021 年拟修订或出台的制度有：《年度考核工作方案》、《本科课堂教学质量评价方案》、《本科教学督导管理暂行办法》、《本科专业评估实施方案》、《学科建设资金管理办法》、《高水平学科建设方案》、《全面实施预算绩效管理实施方案》、《教师政治理论学习制度》、《人才培养工作量考核办法》、《教学成果认定标准与奖励办法》、《领导干部和教师参与学生工作台账》、《关于新形势下加强和改进辅导员队伍建设的实施办法》、《专职教师科研人员绩效工资发放办法》、《高质量学术成果认定与培育管理办法》、《专业技术岗位聘用方案》、《本科生综合评估办法》、《本科生评奖评优实施办法》、《研究生学业奖学金评定办法》、《关于全面加强和改进新时代大学生体育工作的实施方案》、《关于全面加强新时代大学生劳动教育的实施方案》、

《本科生实践教学管理办法》、《研究生寒假社会调研项目管理办法》等 22 项。

### 三、具体工作落实方面

#### （一）科研成果认定及评价方面

**完善科研项目与成果认定办法。**10 月份，科研处牵头下发了《齐鲁工业大学（山东省科学院）科研项目与成果认定办法》。办法明确了认定依据、项目与成果年度、项目与成果级别。根据教育部、科技部印发的《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》要求，明确了高质量论文依据。同时，为了体现学科差异，推进分类评价，文件中规定：高质量期刊、学术会议的具体范围由各学科分委员会结合校（院）及所在学科发展规划本着少而精的原则提出。

**完善科研量化指标的成果评价办法。**依据教育评价方案中“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”的要求，废止了《高水平科研项目与学术成果绩效奖励办法》。同时，根据文件中“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”的要求，启动了《齐鲁工业大学（山东省科学院）高质量学术成果认定与培育管理办法》的制定工作。在进行高质量成果评价中，为了破除唯 SCI、唯专利数等不良影响，考虑学科与成果差异，进行分类、分级评价。

评价的核心指标是依据产出成果在推动本学科或者相关学科的发展，或者对经济建设、社会发展中发挥的作用大小。

**完善科研经费使用与绩效评价办法。**根据教育评价改革方案中“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”的要求，学校起草了《高水平科研项目经费配套管理办法（试行）》，改变了过去简单对获批国家项目即进行绩效奖励的做法，注重科研项目的实施绩效，对国家自然科学基金项目等国家级科研项目进行经费配套，保障项目顺利实施并产出高质量科研成果，配套经费作为纵向项目进行管理，且配套经费试行“包干制”试点，但用于项目组成员绩效的比率不超过 50%。配套资金绩效评价与获批项目绩效评价相结合，获批项目绩效评价结果视为配套资金绩效评价结果，但需单独提交配套资金绩效评价报告。

## （二）学生培养改革方面

**完善研究生招生过程。**基于学术学位和专业学位研究生的不同培养目标分类设置考核方案，从而实现分类选拔人才。其中对于专业学位，要以专业实践为导向，重视实践和应用，突出对专业知识的应用和专业能力倾向的考查，培养的突出特点是学术性与职业性紧密结合。

**强化导师队伍建设。**要严格选拔、加强培训、完善考

评、设立奖惩，提高导师队伍建设质量。针对导师分类评价，强调侧重评价导师在培养过程关键节点的指导作用；将导师自评、研究生评价、同行评价等科学合理纳入导师考评体系；建立各类型研究生能力矩阵和实现路径对导师进行综合评价等。

**优化研究生培养环节。**着重明确培养目标，以“出口”条件为指挥棒，建立基于结果导向的培养评价体系，实现分类评价、过程评价和综合评价，解决培养同质化问题。抓住论文开题、中期检查和学位论文等环节，分学科专业领域细化各环节评价的学术标准，强化分类意识，丰富成果形式，优化评价体系。

### （三）人才引进与使用方面

**推进人才称号回归学术性、荣誉性。**梳理各类人才计划和支持政策，落实精简人才“帽子”，优化整合涉教育领域各类人才计划，清查校院各级人才称号，优化学校有关人才计划，对层次相近、措施相似、力度相当的人才资助计划不再重复设置。对相同层次人才计划实施进行汇总，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资助，不重复资助，不重复推荐。

**规范程序，严把人才引育入口关。**在高层次人才引进中，结合定编定岗、校院两级管理体制机制改革、院所一体化改革等，人才处将人才岗位设置权、人才分类标准制定权、人才评价权、人才考核权等能放则放，充分发挥二

级单位的用人自主权，激发二级单位活力和动力。综合改革坚持根据岗位实际合理制定岗位需求，合理制定招聘条件，杜绝出现因人设岗的问题，规范选任和招聘公告信息，不将毕业院校、国（境）外教育经历、学习方式作为限制性条件。人才引进、面试、考察等环节严格按照上级规范进行。人才引进程序规范、人才评价取得了较好的成效。

**实施分类评价，严格教育评价机制。**因学科基础和发展不同，经学校充分调研，在人才引进时实行了一学科一策的分类方式，不同学科不同评价标准，各学科可根据学科特点，研究提出本学科的人才引进评价标准，各学科在对人才进行评价时，可以充分对人才进行全方位评议，精准引进各类人才。同时，在人才目标制定时，应根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。进一步坚持把人才称号作为申报人才项目、评优、学位点申报的限制性条件，有关申报书不设置填写人才称号栏目，对原有申报书中相关不符合评价改革精神的栏目进行修订完善。

#### **（四）职称评定与绩效考核方面**

**完善定编定岗，科学分类评价。**围绕岗位管理和分类评价在改革中的核心作用，建立起科学合理的岗位编制体系和岗位分类分级机制，先后制定了《编制管理办法》《专业技术岗位设置管理办法（试行）》《非法人单位专业技术人员分类管理实施意见（试行）》《2018-2021 聘期非法人单位岗位

聘用办法》等一系列文件。在坚持教育办学突出教师主体地位的原则上，明确岗位要求，科学分类评价，将教学科研人才队伍分成教学型、教学科研型、科研教学型、科研型和工程技术型五类，最大程度发挥教师队伍和科研队伍的各自优势，并对不同类型专业技术人员设置不同的考核侧重点。对教学型教师更注重考核教学质量和数量，对教学科研型和科研教学型采取教学科研并重的考核原则，对科研型主要考核科研产出，对工程技术型主要考核成果转化和社会服务。同时，注重岗位聘用和晋升条件之间的逻辑性、科学性、竞争性及发展性，充分考虑不同类型人才的成长规律，设置既符合高校基本职能又契合科教融合发展理念的人才队伍建设目标。

**落实“两级考核”，破除“五唯”痼疾。**为加快推进岗位管理及分类评价与教育评价改革的深度融合，确保教育评价改革落地落实落细，学校在严格落实山东省本科高校分类考核工作要求的基础上，主动出击，高位推进，科学谋划，结合科教融合战略发展目标，制定了《非法人单位（教学单位）业绩考核评价办法》。为突出学院和教师在实施考核管理中的主体地位，凸显教育教学成果和科学研究实绩在考核中的核心分量，打造了学校考核学院、学院考核个人的“两级考核”新模式。“两级考核”破除了原先“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”、重科研轻教学、重教书轻

育人等落后行为，以省高水平大学和学科遴选条件为基础，通过建立科学合理、以人为本、讲究贡献的业绩考核指标体系，扭转不科学的评价导向及指标。

**推进绩效改革，激发办学潜力。**作为推进教育评价改革的关键一环，绩效分配具有重要的正向激励作用。学校坚持“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”的原则，制定《收入分配管理办法（试行）》。在实践中，突出教育教学实绩，在收入分配时向教学一线和教育教学突出的教师倾斜，教学绩效占绩效工资总额的80%以上，增强教师岗位自信和干事动力；重视高水平教科研贡献，结合岗位职责、目标任务、业绩考核等给予专业技术人员正向压力，采取标志性成果评价制度，放大收入分配改革效应；扩大学院收入分配自主权，在省属事业单位内率先实现奖励绩效工资占绩效工资总额100%，允许学院自行制定分配办法，搞好搞实搞活奖励机制；强调社会效益影响，引导各单位充分发挥自身优势，通过四技服务、成果转化、反哺社会经济发展等多种方式打响知名度，增加办学经费，提高办学质量。

#### **四、当前存在的主要问题**

##### **（一）科研评价很难确定明确的标准**

科技评价过程中科技创新质量、绩效、贡献为核心的评价导向基本确立，然而科技评价专业性强，很难用简单量化或单一标准进行评价，也不可能固定标准进行评价，评价

过程中“评什么”、“谁来评”、“怎么评”、“怎么用”的突出问题仍处在摸索探讨阶段。在不得简单以刊物评价论文质量的要求下，加之高质量学术成果认定数量有限，如何对论文质量进行评价，以减少对高质量学术成果产出影响、更好与高质量学术成果认定政策及教师岗位考核评聘政策衔接和配合，需要进一步探索。

## （二）面临走向破而后立的新唯怪圈

建立科学合理的评价机制。落实《综合方案》的要求，最为突出但又是最为明确的问题，就是破“五唯”问题，但立什么却仍在探索之中。虽然教育部对破什么、立什么也有一个大致的界定，但对于高校来讲在具体执行过程中仍需制定明确的标准。近期出台的《第五轮学科评估方案》中也明确提出要坚决破除“五唯”顽疾，如评价教师不唯学历和职称，不设置人才“帽子”指标；评价科研水平不唯论文和奖项，设置“代表性学术著作”、“专利转化”等指标；评价学术论文聚焦标志性学术成果，采用“代表作评价”等。面临新的评价指挥棒，高校必须谨防在破除旧“五唯”之后，陷入唯代表作、唯标志性成果、唯专利转化等新某唯之中，继而走上另一条新唯怪圈。

## （三）急需破解进退两难的囚徒困境

构建更高层次的制度体系。《综合方案》等相关文件出台以后，无论是部属高校还是省属高校，均积极学习研究相

关文件精神，但是高等学校如何尽快克服长期学术 GDP 导向下的制度和思维惯性，仍需一个渐进的过程。从行动上看，鲜有高校出台明确的落实方案，陷入进退两难的囚徒困境。一方面，《综合方案》等文件的出台，要求高等学校必须要坚决贯彻落实，另一方面，高校担心自己学校积极开展了“破五唯”行动，而其他同类高校并没有同步行动，先行一步的高校将会“吃亏”，特别是对于一些正处于“爬坡期”并谋求提升办学层次的高校更是如此。

## 五、下一步工作打算

贯彻落实“十四五”规划目标任务和《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，在学校评价、教师评价、学生评价等方面作出有益探索，努力构建符合教育发展规律和人才成长规律、富有时代特征的教育评价制度与机制。对照《总体方案》的要求和学校建立的工作清单，结合岗位职责从上游开始认真梳理现有的政策文件，部门之间共同对相关文件制度进行体系化思考，系统化修改，做到前后上下配套呼应。

### （一）深化学校评价，激发学校改革发展新活力

教育是国之大计、党之大计。高校作为培养社会主义事业建设者和接班人的重要阵地，必须承担起立德树人根本任务，做好教育评价改革的顶层设计和战术实施，确保各项改革任务落实落地。

**把好方向，在立德树人中检验成效。**立德树人是高校的

立身之本、办学之基。必须始终坚持和加强党对学校事业的全面领导，牢牢把握社会主义办学方向，抓住立德树人“根本点”，打出内部治理、人事薪酬、教学管理等制度改革“组合拳”，切实强化人才培养中心地位，构建通识教育与专业教育、理论教育与实践教育相融合，知识传授、能力培养和价值引领为一体的高质量人才培养体系。

**找准跑道，在分类发展中争创一流。**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，是实现高等教育多元发展的关键一招，也是促进高校办出特色的必由之路。应当在深入分析学校历史、办学现状和发展前景的基础上，锚定特色鲜明的办学定位，以学科建设为龙头，建立分层分类发展机制和特色发展引导机制，对接国家战略与地方需求，在特色领域实现关键突破，有力彰显大学的责任担当。

**优化治理，在深化改革中增强动能。**完善大学治理体系、提高治理能力，是增强教育评价改革活力的重要保障。齐鲁工业大学按照第一次党代会精神和深入推进科教融合 2.0 改革的要求，通过院所一体化改革、校院两级管理体制改革等举措，实现学校治理体系整体性流程再造和系统性机制重塑，为加快推进大学治理现代化，推动教育评价改革往实里走、向深里做，提供源源不断的内生动力。

## **（二）完善教师评价，构建教师教书育人新体系**

教师是立教之本、兴教之源，也是教育评价改革的关键

主体。完善教师评价，应当聚焦育人主责主业，构建有利于教师全心从教、潜心育人、安心治学的文化生态。

**坚持以师德师风为第一标准。**学高为师、身正为范，高校应坚持“四有”好老师标准，在教师引进、培养、评聘、评价环节注重思想政治素质和专业能力素养的“双重考察”。通过制定《加强和改进师德师风建设的实施意见》等制度，建立师德师风承诺制，实行师德不合格“一票否决制”，着力形成教育、监督、激励、惩戒为一体的闭环体系。

**坚持以教书育人为根本职责。**无论教育评价怎么改革，教书育人始终是教师的首要任务。继续完善以人才培养为中心的教师分类管理、分类评价制度，提高教学业绩、育人成果和一线学生工作经历在教师评价中的比重。严格备课、上课、作业、辅导、学业成绩检查与评定等五个教学环节，设立“教学卓越奖”、“教学质量奖”，开展“教学技能竞赛”，建立以“优课优酬”为核心的教学激励制度，引导教师加大教学投入，优化教学内容，改进教学方法。

**坚持以实际贡献为主要依据。**教师科研评价是激发教师创造力、提升学术和社会贡献水平的指挥棒。应强化科研评价的质量导向，不将“人才帽子”、论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与职称晋级、绩效分配、奖励激励硬挂钩。树立以品德、能力、业绩为导向的评价标准，探索建立分类评价与长周期评价相协调、个人评价和团队评价相结合

的评价体系。创新建立科研转化机制，有效畅通科研成果转化通道、提高转化效率。

### （三）优化学生评价，打造学生成长成才新生态

学生是祖国未来、民族希望，也是教育评价改革的出发点与落脚点。改革学生评价，核心在促进学生人人发展、全面发展、个性发展、终身发展。

**坚持德智体美劳全要素评价。**德智体美劳全面发展，既是对人的素质定位的基本准则，也是社会主义建设者和接班人的基本特征。优化学生评价，应当将“五育并举”纳入学生综合素质考评体系，在优化智育评价的同时，创新构建学生品德发展、身心健康、审美能力和劳动实践评价新机制。同时，进一步深化课程、实践、科研、文化、管理等育人体系建设，将“五育”融入教育教学和管理服务全过程，构建“三全育人”新生态。

**坚持结果性评价与过程性评价相结合。**学生发展是一个连续不断的变化过程，必须实现过程性评价和结果性评价的有机融合。学校将以智慧校院建设为抓手，打通教务、学工、科研等人才培养环节中的“信息孤岛”，将学生评价有机嵌入教育教学全过程，改进“一张成绩单”等终结性评价方式，建立具有记录、评价、激励、反馈功能的发展性评价系统，有效发挥学生评价在促进学生成长和学校发展中的支撑作用。

**坚持他评与自评有机统一。**优化学生评价，应当实现标准化评价和个性化评价相统一，在学生评价标准编制、评价过程实施、评价结果反馈中，强化师生互动，主动邀请学生、家长和用人单位共同参与，着力形成积极、友好、平等的评价关系，使教育评价成为反思与改进教育教学行为的“温度计”，更大限度激发学生成长进步的主动性与内驱力。

## **六、对教育评价工作的建议**

《深化新时代教育评价改革总体方案》对各教育阶段、各教育主体提出了不同的改革方向，其核心是“改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价”。教育评价改革是一个复杂系统工程，既要“破”更要“立”，不仅需要教育系统内部的改革创新，更是需要社会评价的系统性变革以及全社会的参与，否则难以取得实效。实现《总体方案》提出的各项重点改革任务，也不是一朝一夕所能完成的，需要做好“打持久战”的准备。

**（一）对高等学校进行科学分类，营造公平合理的发展环境**

从中国目前的高校分类情况看，分为一流大学和一流学科建设高校、中央部委所属和地方所属、博士学位授予权高校和硕士学位授予权高校等。这些分类方式虽然都具有一定的合理性，但都给人一种将大学划分为三六九等的感觉，而且层次的不同意味着所获资源配置和社会声誉的不同。在这

种分类体系下，高校不可能安于其位，向上不断地跃升争取进入上一个层级成为必然要求。为了获取更多的资源和更广泛的关注，许多高校被迫选择升格和扩大规模为突破口来壮大自己，盲目向综合型大学看齐，造成高校发展日益趋同，攀高和求全的现象严重。对大学的合理定位与分类已势在必行，必须要改变目前的高等学校分类方式，取消分层色彩，寻求一种更加科学合理的分类方式。

## （二）采用分类资助的激励模式，促进高校健康可持续发展

自 1995 年中共中央、国务院提出“科教兴国”战略以来，中央和地方政府开始制定并实施一系列的国家工程和计划，如“211 工程”、“985 工程”、“双一流”计划等。从获得资助的高校来看，无一不是研究型大学，这种拨款方式一方面造成高校发展都向研究型大学看齐，另一方面使地方普通高校在财政上更加捉襟见肘。在高等教育资源短缺的情况下，选取一些高校进行重点资助的政策是必要的，但在对高校的选择上，不能仅仅向强校倾斜、向研究型大学倾斜。要在对高校进行合理分类基础上，按照不同类别分别选取一定数量高校进行重点资助，引导高校在各自体系内，各安其位、追求特色，不去盲目地攀高求全，避免高校发展的同质化趋向。

## （三）全面落实《综合方案》要求，牢固树立人才培养

## 中心地位

就高校外部而言，政府和社会要给高校创造一个公平合理的发展环境，使其能够在各自领域办出特色、争创一流；就高校自身而言，要全面把握《总体方案》的指导思想、深刻内涵和目标任务，不断健全完善立德树人体制机制，切实扭转不科学的教育评价导向。要以育人模式改革、科研奖励制度改革等为重要抓手，认真做好相关制度清理工作，坚决推进由“数量导向”到“价值导向”的评价体系建设。要着力提高教育治理能力和水平，努力培养更多德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，为加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育作出更大贡献。

## ● 它山之石

### **中山大学：坚持与国家战略和区域发展同频共振 推动研究生教育内涵建设**

中山大学深入贯彻落实全国教育大会精神，坚持“德才兼备、领袖气质、家国情怀”人才培养目标，在扩大规模基础上规范研究生管理，促进质与量有机协同，开展大团队、大平台、大项目“三大建设”，推动学校研究生教育事业不断发展进步。

**面向学科布局，优化研究生招生安排。**优化资源配置，动态调整学科，加强基础学科和优势学科建设，培育亟需学科、新兴学科、前沿学科，在粤港澳大湾区核心城市广州、深圳和珠海形成三校区错位发展的办学布局。广州校区“挖潜力”，强化文理医基础和传统优势学科；珠海校区“提增量”，瞄准深海、深空、深地学科发展需要；深圳校区“管未来”，打造医工科融合发展的学科发展体系，三校区合力支撑文理医工农艺融合发展的学科格局。主动适应国家发展需求，优化研究生招生指标分配方案，加大研究生优秀生源拓展途径和力度，提高招生单位和导师拓展优秀生源的积极性。发挥招生计划杠杆调节作用，以“扶优、扶强、扶需”为原则，制定学校研究生招生计划编制方案与测算指标体系。优化绩效管理，重点支持国家重大项目、科技创新平台、国家急需发展的学科，加大“三大建设”在招生计划分配体系中的权重。以学位点增列、动态调整以及学位授权自主审核为契机，组织院系开展新增博士学位授权一级学科论证、申报与设置。

**着眼战略急需，打造高水平育人平台。**聚焦科研创新能力建设，对接深圳社会主义先行示范区和粤港澳大湾区战略，重点布局“新工科”，建设高层次创新人才培养基地、国家科技创新中心和5G、人工智能、航空航天、网络空间科学与技术、核心芯片研发、生命信息与生物医药实验室等重

大创新载体。对接国家海洋强国战略，发展海洋大学科群，完善涉海学科学位点布局，建成国内首个海洋生物天然产物化合物库、超高分辨率地球系统模式及 6000 吨级海洋综合科考船，培养深远海高端专业人才。对接健康中国战略，打造医疗高地，建设国家医学中心，建设健康医疗大数据国家研究院、国家医学中心和国家区域医疗中心，打造粤港澳精准医学研究大科学平台。围绕重大平台建设和运行构建人才梯队，加强高水平导师队伍建设，推进科研体系与研究生教育体系深度互动，探索以高水平科研支撑高质量博士研究生教育的机制，鼓励和支持研究生尽早进入大团队、大项目、大平台进行科研工作，开展前沿学术问题研究。

**立足实际需求，深化研究生培养改革。**推进分类培养体系建设，优化专业学位教育结构，创新专业学位招生及培养模式，整体提升专业学位研究生教育质量，适应经济社会发展对高层次应用型人才的需求。创新专业学位研究生招生机制，建立优先发展机制、招生指标动态管理机制，根据各专业学位对人才的需求创新复试形式和内容，邀请行业专家参与复试过程，增加复试成绩的权重，充分发挥复试在专业学位研究生选拔的作用。推动部分专业学位与行业、企业联合招生、联合培养，吸纳具有一定实践经验的优秀在职人员攻读专业学位，探索面向行业（地区）的订单式招生模式。建立学校与行业协同育人机制，加强行业专家参与专业学位研

研究生培养过程的全程指导，邀请行业专家参与专业学位培养方案的论证及修订工作，提高实践类课程比重，推进专业学位教育与职业资格认证有机结合。鼓励条件成熟的专业学位培养单位与境外高校合作，开展多形式的专业学位研究生联合培养项目，引入国际高水平大学一流师资和先进培养经验，鼓励和支持专业学位类别（领域）参加国际质量认证，逐步形成专业学位研究生教育的国际化培养体系和国际质量品牌。启动博士研究生“优生优培”资助计划，以优秀应届本科生为主要选拔培养对象，以高水平博士研究生导师为主要培养师资，以长学制贯通式培养为主要培养形式，支持研究生开展高水平创新性研究，为培养高层次拔尖创新人才奠定基础。

**坚持质量至上，完善培养保障体系。**构建多维度的研究生教育质量评价体系和机制，通过招生监督、学位论文抽查、毕业生满意度调查、年终考核、发布年度质量报告、开展评优活动等举措，全面监控和保障研究生培养质量。严把“进口关”，规范学校自命题环节和复试环节，加强对考试招生工作全流程特别是关键环节、关键岗位、关键人员的监督、培训、指引，确保责任意识不缺位，实行研究生招生计划管理负面清单制度。严把“培养关”，加强研究生中期考核、资格考试、论文开题、答辩等环节的过程管理和考核，加大分流退出力度，建立“逐年考核、逐步分流”的全程优质培

养模式。严把“出口关”，加大学位论文抽查比例，2020 年博士学位论文将抽查 50%、硕士学位论文将抽查 20%。加强对学位论文质量监督，对抽查“存在问题”论文，实行学位质量问责制度，强化导师的主体责任意识，提高研究生学位论文质量。

---

报：校（院）领导  
送：各部门单位党政负责人  
编辑：宿大伟  
审核：吴笑兵