

深化教育评价改革 完善高校科技创新机制

构建具有中国特色、符合中国国情的教育评价体系

张平文 武汉大学校长、中国科学院院士



党的二十届三中全会指出，深化教育综合改革。高校作为人才培养主阵地和科技创新策源地，应持续将教育评价改革作为统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重要抓手，紧密围绕国家战略需求和社会发展需要，落实立德树人根本任务，担当教育强国建设使命，着力构建具有中国特色、符合中国国情的教育评价体系。

武汉大学牢记为党育人、为国育才使命，将教育评价改革作为学校建设世界一流大学进程的关键环节来设计和谋划，加强顶层设计、主动作为、系统施策，教育评价改革的方向和重点更明确，促进学生全面发展的评价办法更多元，引导教师潜心育人的评价制度更健全，探索评价体制机制改革的步伐

更稳健，学校迈入高质量发展新阶段。

推进学生评价改革，助力学生全面发展。学校坚持以“成人”教育统领“成才”教育，构建“德智体美劳”五育并举的综合评价体系，让学生成长的全过程得到整体性关照。一是以学生评价改革牵引育人方式改革，强化“德智体美劳”过程性评价，打造综合素质评价体系。完善德育评价，实施“三全育人”综合改革，构建十大育人体系，推动德育教育落地落实落地；强化体育评价，深入实施“山水体育”育人计划，引导广大学生积极参与体育运动，强健体魄；改进美育评价，以“第二课堂成绩单”制度为依托，将美育教育融入教育教学全过程；加强劳动教育评价，在教育教学中、创新创业、社会服务、校园生活中拓展劳动教育的内容和形式，锻造新时代大学生劳动教育新场域新模式。二是以学生评价改革牵引人才培养模式改革，锚定国家战略需求，加快培养拔尖创新人才和国家急需人才。学校完善拔尖创新人才选拔机制和培养体系，发布《武汉大学拔尖创新人才培养行动计划》，构建更多拔尖创新人才选拔通道，加强本研衔接和课程贯通，为拔尖创新人才全面成长创造良好环境。聚焦新产业、新技术、新业态、新模式，深化专业学位研究生教育改革，创新科教、产教融合育人机制。立足时代变

革，在全国率先提出“五数一体”数智人才培养方案，构建全校“1+16+N”数智课程体系，自主研发并部署“AI+”专业图谱，生成专业画像，实现专业发展全景描绘，优化人才培养过程评价机制，为国家培养适应未来挑战的复合型数智人才。

深化教师评价改革，构建多元分类评价体系。学校将深化教师评价改革作为推动教师队伍建设的抓手，坚决克服“五唯”倾向，着力构建科学、公正、高效的教师评价体系。一是弘扬教育家精神，在教师评价环节突出教育教学实绩。抓住关键环节，在职称晋升中注重对教育教学质量和人才培养质量的综合评价考核。以质量价值引导强化“追求卓越”共识，持续开展“杰出教学贡献校长奖”等评选活动，实施“351人才计划”教学岗位选聘工作。在全员聘用中进一步强化岗位责任和分类管理，激励教师潜心教学。二是激活人力资源“强引擎”，加快完善符合人才发展规律和科研活动规律的评价体系。推动人才评价回归学术本位，出台弘深学者人才发展体系实施办法，建立健全覆盖顶尖人才、学科带头人、优秀青年人才，导向明确、层次清晰、衔接紧密的人才发展体系和配套支撑体系。理顺学院与科研机构的关系，形成有组织科研的良好生态，推进教研、教学和研

究系列教师分类评价管理，在先进技术领域实行“特区”政策，建立基础学科领域长周期考核机制，允许教师按规定兼职，进一步加强高水平科技成果转化，多措并举释放科技创新活力，不断提升高等教育服务国家战略需求和区域经济社会发展的能力。

探索评价方式改革，推动数智赋能先行。面对数智时代高等教育变革的机遇期，学校运用人工智能、大数据等技术努力提升评价的精准度。一是借助数智技术促进评价方式改革，体系化构建“数智武大”生态。以数智教育评价改革为驱动，以数智人才培养为核心、以提升师生数字素养为先导，以数智新校园建设为基座，体系化推进数智赋能教育评价改革工作。二是积极发挥学科特色和优势，在教育评价改革前沿研究和实践试点方面锐意探索。学校作为国家首批教育评价改革研究基地，紧扣“教育强国建设、评价改革何为”这一重要时代命题，依托武汉大学科教管理与评价中心，在“数智教育评价理论与方法”等方面开展高水平研究，打造具有中国特色的教育评价智库。同时，利用大模型等技术，将数据驱动的计量评价与认知驱动的内容评价相结合，持续在成果原创性评价方面聚力攻关，为数智赋能教育评价改革贡献武大力量。



将高水平科技成果转化成为高质量发展成效

杨贤金 天津大学党委书记

党的二十届三中全会提出，必须深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革。

高校是科技创新体系的重要组成部分，高校科研是我国科技创新的重要队伍。在教育、科技、人才一体推进背景下，天津大学发挥自身科教优势，聚焦国家重大战略需求和产业发展需求，在发展新质生产力方面勇争先、善作为，深化人才发展体制机制改革，打造“产学研用”全过程创新链条，推动更多科技成果从“实验室”走向“生产线”，将高水平科技成果切实转化为高质量发展成效。

将科技成果转化成为新质生产力是高校服务国家创新驱动发展的重要使命。党的二十届三中全会指出，完善高校科技创新机制，提高成果转化效能。科技成果转化质量和效率直接影响着科技创新的竞争力。高校是国家战略科技力量的重要组成部分和科技成果转化的重要供给方，提高科技成果转化效能，是时代之所需，是科技发展大势所趋，是高校服务经济社会高质量发展的使命所在。

深化人才发展体制机制改革，为科技成果转化“蓄力”。人才是创新的主体，是推动科技创新的核心驱动力。天津大学从未来的需求出发，培养创新人才，为科技成果转化“蓄力”。一是培养卓越工程人才。学校牢牢把握新质生产力的未来发展方向，以解决行业产业实际问题为目标，健全产教融合、科教融汇协同育人机制。深化工程教育改革，不断探索新工科建设，推动校企协同设计培养目标、制订培养方案、实施培养行动，提升学生解决复杂工程问题的能力。二是培养创新型工程人才。加强创新创业教育，为将科研成果转化为生产力提供有效的指导和支撑，努力让100%的学生能够受到创新创业氛围的熏陶，10%的学生有机会参与创新创业的有关课程，5%的学生能够得到创新创业导师的指导和参加各种实践训练，1%的学生毕业后进行创业，其中相当一部分能够取得成功。三是汇聚优秀人才。深化人才发展体制机制改革，着力构建有利于人才成长发展的优良生态环境，建设人才高地，为科技成果转化赋能。

不断探索多元范式，实现教育链、人才链、产业链、创新链“四链”高效衔接。高校是科技成果转化的重要源头，但实验室的成果往往要通过产业化才能转化为生产力。天津大学不断探索多元化的科技成果转化模式，畅通转化渠道，为科技成果转化“拓路”。一是打造转化平台。建设国家大学科技园、大学生创新创业园、创业孵化基地等，为科技与产业的深度合作提供“一站式”服务，推动“四链”高效衔接，加速科技成果转化、落地应用。二是加强校地协同。积极参与天津高教科技园建设，整合技术、人才、资本和信息等创新要素，构建政府、大学、产业协同推动区域创新型产业集群建设的新模式，服务区域经济社会高质量发展。三是组织集中攻关。探索建立以产业需求为导向的科研攻关机制，加强与头部企业合作，充分发挥学科优势，瞄准国家重大需求开展有组织的科研，开展原创性、颠覆性成果研发，为高水平科技自立自强提供有力支撑。

将创新创业成果列入评价体系，全面构筑创新生态。充分激发高水平科技人才的创新能力和活力，加快推动科技成果由“智”变“金”，需要高校营造良好的创新生态。天津大学大力营造创新氛围，加强政策保障，不断完善促进科技成果转化的管理体系、制度体系和支撑服务体系，为科技成果转化“护航”。一是做好科技成果转化管理，建立重点成果“专利池”，加强与相关头部企业、企业家、校友、创投基金以及专业技术服务机构的合作，让更多的科技成果从样品变成产品、形成产业。二是健全绩效激励与评价机制，持续完善科技成果转化制度体系，将创新创业成果列入教职工绩效评价和学生学业综合评价的参考标准，为在转化过程中作出重要贡献的人员发放一系列“政策红包”，激励师生将论文写在大地之上。三是打造现代化科技服务团队，聘任专职首席技术转移官，为科研成果配备专业“经纪人”，打通科技成果转化“最后一公里”，更好地推动科研成果转化为先进生产力，为中国式现代化建设贡献力量。

以评价改革推动教育、科技、人才融合发展

张宗益 厦门大学校长



党的二十届三中全会提出，必须深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革。评价是导向，更是牵引，新时代教育评价改革是教育综合改革的“牛鼻子”，是一流大学建设的重中之重。厦门大学聚焦潜心育人和科研创新两个重点，围绕发展性评价、表现性评价和长周期评价三个难点，坚持破立结合、多元协同、校院联动，着力打造开放式、整体性和高水准的评价体系，以评价改革推动教育、科技、人才融合发展，加快塑造一流大学建设新动能。

以深化学生评价构建育人新格局。高校是人才培养的主阵地，必须坚定不移走好

拔尖创新人才自主培养之路。厦门大学坚持育人为本、质量为先，不断完善符合学生成长成才规律、全面发展规律的评价体系。深化思政教育改革，建立健全“大思政课”建设机制，打造以思政课程为核心、专业课程为重点、通识课程为拓展、实践类课程为补充的“1+3”大思政教育体系。创新“德智体美劳”过程性评价，建立以“思想品德素质、学业文化素质、生理心理素质、审美素质、劳动技能素质”为核心内容的学生评价体系，实施“体育课程超市”和“三个自主（选项目、选教师、选时间）”选课机制，成立美育与通识教育中心，每学期开设精品校选美育课程百余门次，设置美育、体育、劳动、创新等必修学分，提升学生综合素质。建立长周期贯通培养的拔尖创新人才早期发现和培育机制，以强基计划、基础学科拔尖学生培养计划2.0等引领拔尖创新人才培养。探索建立分类多维的学位评定方式，实施博士研究生申请学位创新成果评价改革，设立学位论文、学术专著、专利、研究报告、咨询报告等多元化的创新成果类型，设置多种形式非标准化考试考核新方法，激发学生的学术志趣和创新潜力。

以完善教师评价激发队伍新活力。高校是重要的人才集聚地，理应担负起服务

国家建设世界重要人才中心的使命。厦门大学围绕教师引进、考核、聘任三大环节，探索“菜单式”评价模式，提供个性化“评价套餐”，以“三个打通”构建以创新价值、能力、贡献为导向的教师评价体系。打通等效评价通道，以多维破“五唯”，重点关注代表性成果和实际贡献，在不降低学术水准的前提下增设教学项目等业绩等效选项，鼓励教师各尽其能。打通特聘晋升通道，围绕学科战略布局打造文理并重、梯次递进、能上能下、全程激励的“新时代卓越人才体系”。设置院长特别提名、院士特别推荐等“四个特别”聘任程序，近五年共有54位专任教师通过特别程序聘任相应专业教学职务。探索长周期考核评价，出台新引进助理教授支持计划，鼓励教师潜心产出显著成果。探索有组织科研团队评价，推动学院试点建立团队与个人考核相结合的评价机制，引导教师瞄准国家战略需求，承担重大科研项目。打通人才流转通道，分类完善岗位考核评价办法，明确教师系列、工程技术系列、辅导员系列等不同系列发展定位，按照“人岗相适、人尽其才”原则支持不同系列人员互通互转，鼓励教师在不同的维度上“争当状元”。

以校院两级联动塑造发展新优势。评

价改革是一项系统工程，需要全校上下通力配合、整体推进。厦门大学持续深化校院管理体制综合改革，推动校院两级治理协同发力。坚持放管结合，建立以科技发明、国家战略需求为牵引的学科设置调整机制，优化学科专业布局，不断提升创新成果和人才培养与经济社会发展需求的契合度。坚持简政放权，引导学院结合学科发展需求、自身发展特点盘活办学资源。建构“教学包”赋予学院教学改革自主权，实行“招生—培养—就业”一体、覆盖教学关键环节的人才培养目标责任制，推动人才培养质量持续提升。建构“人才包”赋予学院人才引育自主权，实施人才引育目标责任制，试点建立“人才特区”，激发学院打造一流人才队伍内生动力。建构“评价包”赋予学院绩效评价自主权，针对6个学部及艺术、建筑、临床医学等特殊学科分类制定评价基本标准，支持35个教学科研单位“一院一策”制定符合自身学科发展规律的教师绩效考核评价实施细则，以专业化、精细化破除评价“一刀切”。坚持优化服务，树牢以人为本理念，打造有态度、有理念、有方法、有机制的“四有”服务体系，提高行政服务效能，助力人才安心安业，营造尊师爱生敬教的良好风尚。

持续推动教育评价改革走深走实

王树新 重庆大学校长、中国工程院院士



党的二十届三中全会强调，深化教育评价改革。这为高校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。

近年来，重庆大学认真贯彻落实党中央、国务院关于深化新时代教育评价改革的决策部署，深刻理解改革的出发点和落脚点，以加快推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意的教育为评价改革目标，持续推动新时代教育评价改革走深走实，着力扭转不科学的教育评价导向，从根本上解决办学“指挥棒”问题。准确把握改革的“着力点”和“关键点”，破“五唯”立新标，持续提高教育治理能力和水平，畅通教育、科技、人才的良性循环，不断以教育评价改革的新成效成就“双一流”建设的新高度。

一是尊重人才成长规律，深化学生评价改革。坚持以德为先、能力为重、全面发展，强化“知行统一”“五育并举”，引导确立科学的育人目标，促进学生德智体美劳全面发展。完善德育评价，科学设计德育目标，将德育素质列入学生综合素质测评体系并作为学生评优评奖、升学深造、就业推荐等的重要参考依据。强化体育评价，升级改造学生体质健康测试中心，完善健全“测试—分析—反馈”评价体系，推进“课内外一体化”教学模式改革。改进美育评价，将公共艺术课程和艺术实践纳入人才培养方案，大力支持美育中心建设，引导学生积极参与高水平艺术展演和校园文化活动。加强劳动教育评价，积极推进双创实践基地等各类劳动教育项目建设，大力实施志愿服务“启邦”行动和社会实践“熔炉”行动，构建第一课堂和第二课堂有机衔接的劳动教育体系。完善学业考评制度，促进过程性考核与结果性考核有机结合，坚持多元、多维评价，综合考查知识、能力与素质，注重强化学生科研和实践创新能力评价，重点评价其学术水平、创新性以及在学界或业界的影响力。健全学生荣誉评价机制，整合修订本科生和研究生争先创优评选表彰办法，构建起“1+3+5”本研贯通一体化学生荣誉奖励体系。

二是回归立德树人本位，深化教师评价改

革。牢记为党育人、为国育才使命，坚持把立德树人成效作为根本标准，深化教师分类多元评价改革，牢固树立人才培养中心地位。坚持师德师风第一标准，常态化开展师德师风问题线索排查，在教师招聘、职称评聘、导师遴选、评奖评优等过程中，严格实行师德师风“一票否决”制。突出教育教学实绩，坚持分类评价，设置教学岗、教学科研岗、公共基础课教学岗等岗位，分层分类规定教师岗位最低课堂学时数，鼓励绩效分配向教学一线倾斜，引导教师将更多精力投入课堂教学。强化在一线的教师工作，严格执行“青年教师晋升一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作并考核合格”等要求；将上思政课、联系学生作为领导干部的刚性任务，相关工作成效纳入聘任、考核、述职评价的重要内容。分类别制定教师学术评价标准，突出能力、质量、贡献，构建以代表作评价、同行评价为核心的学术分类评价体系，通过建立人才特区、开辟重点人才绿色通道等，引导鼓励教师积极开展高水平学术研究、主动服务国家重大战略需求，努力在推动高水平科教融合、产教融汇中培养造就拔尖创新人才。推进人才称号回归学术性与荣誉性，建立“弘深学者系列”与“常规师资系列”并行的“双塔”型人才引育岗位体系，将承担科研项目、职称评聘、评优评先

等与各类人才称号脱钩。

三是突出质量贡献导向，深化学院评价改革。聚焦国家战略，以评价改革为抓手推动实施“一院一策”综合改革，促使改革从“数量”评价转向“质量”评价，推动学校各项事业高质量发展。细化学院分类评价，结合学院定位、办学基础、发展阶段等具体实际，从学科建设等方面，量身定制不同的高质量发展关键任务和考核评价体系。改革学科评价机制，实行“基础性+竞争性”学科资源配置机制，从学科层次、学科水平、学科类型、承担任务、发展态势等评价维度配置经费，淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标，引导“竞争性”学科资源配置面向国际重大、最前沿领域，追求“从0到1”原始突破，加快建设世界一流优势学科。加强学科项目绩效管理和追踪反馈，在绩效评价体系中，相应设置整体发展水平、成长提升程度、目标达成度、可持续发展能力等评价维度，开展长周期评价，注重个人评价与团队评价相结合。构建改革成效综合评价机制，实施基于学院特点、学科特性、改革类型的目标责任评价机制，将经费预算与实际业绩和质量贡献直接挂钩，将改革成效纳入学院年度绩效考核评价，将考核结果作为干部评优、奖励、选拔任用和学院资源配置动态调整的重要依据，引导改革资源合理流动。