



对话改革

合肥工业大学全面深化综合考核评价改革,优化教育评价体系,破除“五唯”定式——

# 为新时代教育评价改革“破题”

通讯员 周慧

双一流 周期建设目标全面提升,人才培养质量持续提升,第二课堂蓬勃发展的同时,也为研究生提供了设备与研究场所,还为其研究成果提供了应用环境,可以检验成果的实际应用价值。

在学校党委书记余其俊看来,这些成绩的取得应归功于近年来学校全面深化综合考核评价改革,优化教育评价体系,破除“五唯”定式,全方位激发各项事业的发展潜力与创新动能。

## 考核——以育人为根本

重科研轻教学,曾是一些高校长期存在的问题。当前,在合肥工大,教师要上好课、出好课,同时要注重发挥课内实践教学成效,已是全校上下的共识。这得益于5年多前,学校掀起的一场考核分配制度改革。

2015年,学校启动实施立德树人、能力导向、创新创业三位一体教育教学集成体系。其中涉及到的考试环节要求:专业课程期末考试不超过总成绩的40%,基础课程期末考试不超过总成绩的50%。平时成绩,则来源于教师贯穿全程创造性设计的作业、测试、提问等多种形式。

扎实细致的过程管理,注重并强化平时成绩的分量和内涵,不再简单以出勤率作为依据,彻底打破了上课靠一套PPT,最终成绩看一张试卷的教学模式,全面激发了学生学习的主动性,并倒逼教师进行教学改革。

同时,学校同步推进教师绩效工资改革,全面实施教学导向的考核分配制度。遵循教学与科研的规律,学校实行年度考核和聘期考核长短周期考核制,年度考核短周期主要看教学的工作量与质量,聘期考核长周期主要看科研积累与水平,同时在年度考核中不要求面面俱到,并把指导创新创业作为与科研同等重要的考核指标。

为了进一步鼓励教授为本科生授课,学校不再将指导研究生日常工作计入考核工作量,并直接将收入占比

最大的基础性绩效工资与教学业绩挂钩。这种超常规的改革有阵痛也有反对声,但当时动真碰硬的考核结果震惊全校,400余名教师因教学工作量未达标而被扣发了绩效工资,扣款比例从10%到70%不等。

扣得心疼!挂不住!改革指挥棒的作用立见踪影。短短几年内,教学工作量未达标的教师数不断下降,争课上代替了过去的排课难。

教授坚持为本科生上课的问题解决了,如何进一步提升教学质量,又成为了学校改革新的突破口。在形成培养目标、培养过程、持续改进、闭环教学体系的同时,学校在考核中强化了创新创业教育导向,鼓励教师指导学生创新创业,促使教师不断思考,追求学科前沿,在实践中凝练问题、提出解决方案,在真刀真枪的创新创业一线中,全面提升学生综合能力和知识创新的价值观。

一系列改革创新,有力推动了全体教师潜心探索教学方法,努力提升教学能力。教是手段,育才是核心。我们积极引导教师教书与育人并重,通过考核机制改革,努力为学生提供最优质的教育资源,形成了立德树人以教师为重心、能力培养以学生为重心、科学研究以价值为重心的新局面,学生的思想水平、综合素质和创新能力得到全面提升。合肥工大校长梁燧说。

## 评价——以贡献为核心

2012年,当学校马克思主义学院教师钱斌登上央视《百家讲坛》,向全国观众开讲《梦溪笔谈》时,他的职称还是副教授。

2016年10月,学校修订出台了《合肥工业大学教师系列专业技术职务评聘工作试行办法》,彻底扭转了唯论文的职称评审导向。在职称评审中,实施代表作评价制度,代表性成果包含了高水平论文或专著、规划教材、教学科研成果、有价值的发明专利等多种形式的。评审过程更加注重标志性

成果的价值、质量、贡献、影响。

正是其中的代表性成果不唯论文,这一规定,让钱斌的正高级职称申报之路豁然开朗。随即,他向学校提交了《旷世经典与文明永续》等三份代表性成果。三份成果虽然都不是期刊论文,但是充分体现了用文化普及科学的创新探索与实践。最终,他获评正高级职称。

此外,学校还修订了人才招聘工作实施办法,设立解兵学者岗位(一至四类),对每个类别提出明确的岗位基本职责、聘期工作目标以及相应学术条件。在选拔聘用中,不唯帽子,按照创新质量和贡献的导向,组织专家进行学术评价,同时对师德师风、教书育人、科学研究和公共服务等方面进行综合评价。

在引进教师时,学校设立黄山学者岗位,坚持学术水平综合评价、代表性成果同行评价、成长潜力评估相结合,让真正有益于立德树人、学科发展和人才培养的教师脱颖而出。

通过一系列改革,学校的人才工作理念得到了整体转变,建立起涵盖教师入职、晋升、聘任和奖惩全过程的考核评价和激励机制,实行按岗聘用、按贡献取酬,不唯帽子、设置岗位、不以帽子区分教师队伍,严格绩效考核管理,建立退出机制,彻底打破了过去一顶帽子包打天下的格局。

## 激励——以价值为导向

如何真正回归教育初心,不断提升人才培养质量?如何避免科研上的短平快,真正产出高水平原创性成果?如何真正激活各基层单位工作动能,提升教师参与公共服务的积极性?这些,都是破题之后如何立题、面临的问题。

为此,学校构建由数量导向向价值导向转变的新评价体系,形成了基于教育教学、科研创新与公共服务的三元结构奖励性绩效机制。

根据教学和科研的突出业绩情况,学校在制定教学科研奖励性绩效

分配方案时,重点考察代表性、创新性成果的科技价值、社会价值和商业价值,不再以论文数、项目数、专利数、经费数等作为分配依据,真正实现了从量的积累到质的飞跃的转换。

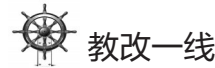
为了引导鼓励教师在完成教学科研任务的同时,积极参与学科整体发展的公益性工作,学校还创造性地在绩效工资体系中增设公共服务奖励性绩效,明确公共服务范畴,对积极投身课程思政、学科评估、专业认证等相关公益事务工作的教师予以奖励,形成激励导向倡导公益性工作人人有责,让公共事务院系负责人张罗、一两个人落实成为过去。

评价与考核机制不再作简单加法,为广大教师和科研人员真正胸怀大局,紧盯国家重大需求和卡脖子技术以及产业实际需要,潜心深耕细作上高水平原创性成果、攻克核心技术提供了保障。学校电气与自动化工程学院院长丁立健教授说。

丁立健提到的简单加法,是过去科研考核通常采用的数量导向模式,即数论文、数项目、数奖励,再将数量相加作为考核和奖励的唯一依据。这个办法尽管操作简单,但也带来了让教师和科研人员围着数字转等问题。为了满足数量要求,有的好成果甚至不得不被拆分为多篇论文刊发。

现在,我们将成果的影响和价值作为最主要的考核因素,同时从多个维度考察对团队和集体的贡献。不撒胡椒粉,按贡献奖励,以鲜明的价值导向将力量更好地汇聚到立德树人根本任务和学科发展的整体目标上来。丁立健说。

通过科学化、系统化、制度化、规范化体系设计,价值塑造、创新实践、技能拓展、素质养成与知识传授相结合的育人模式全面形成,学生综合素质得到了全面提升,学校各项办学指标达到历史最高水平,面向国家战略需求和社会经济发展涌现出一批高水平原创性成果,以企业出题、政府立题、高校解题、市场阅卷为特色的需求传导型政产学研用合工大模式,在多个地区得到创新性拓展与推广。



教改一线

# 重构实践教学体系 提升专硕职业发展力

李平 吴月燕

实践教学是培养和提升专业学位研究生职业发展力的主要途径。浙江万里学院经过8年探索,不断深化生物工程专业专业学位研究生实践教学体系改革,构建专业与实践双强的导师队伍,形成双课堂教学模式,打造校内外实践平台,重构实践教学体系,全面提升研究生职业发展力。

## 课课堂 强质量

对外,学校建立弹性用人制度,强化任务导向的柔性聘用机制,解决企业导师的待遇与保障,吸引企业骨干走进高校。对内,将应用能力和实践经历作为教师考评重要标准,构建应用导向的能力提升机制,以项目驱动青年教师走进企业,构建专业与实践双强的多元化师资队伍。建立实践教学教师的遴选、管理、培训、考核等相关制度,健全校企双方教师交流学习机制,在师资配备上实行双导师制和导师团队负责制,遴选理论水平较高、工程实践经验丰富的教师,组成导师团队,共同承担实践课程教学以及指导学位论文等工作,全面保障人才培养质量。

进而,学校还构建了校内、校外双课堂实践教学体系。校内课堂以技术设计、产品开发能力培养为主线,采用研讨课堂、翻转课堂等形式,实行过程性、多元化考核评价方法,在理论学习的同时培养研究生的批判性思维与研究性学习能力。校外课堂以校企合作项目为抓手,校外实践基地为平台,采用企业见习、项目研究和实践应用三阶段的实践教学模式,在技能训练的同时培养研究生的工程创新能力等职业发展力。校内外双课堂联动模式,充分保障了实践教学的质量。

## 建平台 重过程

学校特别重视校企联合培养基地在实施实践教学中的载体作用,积极构建校内外实践平台。校内以省级重点实验室、国家海洋局服务创新平台、产业研究院为依托,校外建有浙江省

研究生联合培养基地和21家长期稳定的企事业单位实习实践基地。实践平台为理论课程学习提供现场教学场所的同时,也为研究生提供了设备与研究场所,还为其研究成果提供了应用环境,可以检验成果的实际应用价值。

学校在实践平台建设与管理过程中,形成了四驱动、四促进、四保障、四提升的实践教学机制,以项目制为驱动,促进校企合作共赢;以双成果为驱动,促进成果转化;以职业化为驱动,促进应用型人才培养。通过建立产学研协同到学校培养产业急需人才、人才服务产业创新活动、企业创新推进社会事业发展的良性循环。

## 改体系 促发展

根据生物工程专业专业学位研究生的培养目标,学校对实践教学内容的培养体系进行改革创新。以基地为平台,面向生物产业的技术需求,针对企业在生产中出现的突出问题,以职业发展力为核心,以技术设计、产品开发、能力培养为主线,集技能实训、综合设计、项目研发为一体,重构通识技能、方向技能、研究技能三位一体的实践教学内容,将企业或产业项目揉合到教学内容中,以产业应用为导向,对接工程实践要求,设计指向产品的项目化实践教学内容,实现实践教学内容与产业前沿对接、与职业发展力对接。

经过深化实践教学改革,学校的生物工程专业专业学位人才培养取得了显著成效,建成多家校企联合培养基地并入选首届浙江省研究生联合培养基地。研究生学术与应用双成果丰硕,毕业生的职业素质、就业能力、岗位适应能力、职业发展潜力等得到大幅提升。研究生就业后,职业发展态势良好,在工作中表现出色。工作1年后,有30%的毕业生成为技术与管理中坚力量。

(作者单位 浙江万里学院)

# 立足行业区域 根植红色基因

——浙江理工大学扎实推进新时代“三创”人才培养

作为一所具有行业特色、百年传承的省重点建设高校,近年来,浙江理工大学深入贯彻国家教育政策,秉承求知求实、创新创业的办学传统,扎实推进教育教学综合改革,立足行业区域,根植红色基因,建设开放浙理,着力培养高素质创新创业“三创”卓越人才,特色鲜明,成效显著。

## 立足行业区域,凸显人才培养特色

学校主动适应国家发展战略,面向浙江经济社会发展和支柱产业、战略性新兴产业,加强顶层设计,明晰目标定位,培养德智体美劳全面发展,基础雄厚、专业扎实、能力突出,具有爱国情怀、社会责任、国际视野的高素质创新创业人才。学校将创新创业教育目标要求纳入人才培养方案,融入人才培养全过程,聚力培养链、产业链和创新链三链融合,形成了独具特色的“三创”模式。

### 1. 根植优势学科发展,优化人才培养体系

以学科为依托,构建特色鲜明、协调发展的学科专业体系,优化专业布局,对接浙江纺织传统产业转型升级和纺织新经济、新业态发展,构建了艺术教育与工程教育结合,知识与能力、创意与产品、理论与实践复合的“艺工结合、多元复合”人才培养模式。将纺织专业人才培养分为侧重创新的技术类、注重创意的设计类、强化创业的营商类三大类人才。助推杭州建设时尚之都、世界名城,与杭州余杭区政府部门共建高水平、国际化、应用型创新特色学院——国际时尚学院。依托学科群和高水平师资队伍,实施本科生导师制,实现院士、国家百千万人才、钱江学者、学科带头人等优秀教师对学生的针对性培养。深度推进课程体系改革,构建了由创新创业通识课程、专业课程和实践课程组成的融合课程群,形成了融知识传授、能力培养和素质提高为一体的全程化、立体式创新创业教育教学体系。

### 2. 整合校内外资源,打造“三业融合”平台

不断整合校内外资源,搭建校企合作

众创空间、创业孵化园,着力构建从培育、训练、实践进阶到孵化的全过程支持平台,对学生就业、创业实行持续帮扶、全程指导和一站式服务。积极接轨地方产业集群,通过专业、产业、企业三业融合的产业学院和产教融合基地建设,建立起专业人才培养的动态调节机制,培养与产业需求同步的“三创”人才。学校在余杭区建设时尚学院和产教融合基地,通过校地、校企教育资源优化配置,构建起专业教育和实践联动的实践教学体系,组建校企双方专家团队,共同修订人才培养方案,培养“双师型”教师队伍;依托产教融合基地,实现专业基础课程、“三创”特色教育课程与企业实践教育课程的逐级联动;通过校企协同教育,共同培养学生“三创”融合的实践动手能力。

百余年来,学校的办学历程就是一部创新创业史,校长陈文兴院士是学校“土生土长”自主培养的首位院士;培养出一批创业学子陆续登上“中国大学生创业富豪榜”名单、入选福布斯中国30岁以下精英榜,成为一批创新型企业的缔造者或中坚力量;杭派女装近70%的品牌由学校毕业生创立或担任设计总监。近年来,学校主动对标国家“双一流”建设和“双创”战略,传承重视创新创业的传统,充分激发师生的积极性、主动性和创造性,凝聚广泛共识,汇聚磅礴合力,推进内涵发展,凸显人才培养特色,10位毕业生获“中国十佳时装设计师”称号,2021年央视春晚“赫兹”的研发团队“宇树科技”的创始人兼CEO是学校2013届的毕业生。学校获批首批全国高校创新创业实践基地。

## 根植红色基因,构建“三位一体”协同育人体系

学校充分挖掘浙江本土红色文化资源,倾力推进红色文化研究与实践,着眼于人才培养全局,将红色文化教育融入全员、全过程、全方位育人体系中。实现了育人主体从“单到全”、育人时间从“分到全”、育人空间从“点到面”的转变,形成课程育人、实践育人、网络育人“三位一体”协同育人体系。

### 1. 将红色文化资源融入各类课程,实现课程育人

将红色文化资源融入思政课、专业课、通识选修课等课程,是学校深入推进思政课程和课程思政同向同行的积极尝试。发挥思政教师教育引导和价值引领作用,在思政课程中有机关融入红色文化,着力推进课堂教学改革。在加强思政课程紧抓“四史”教育外,学校还积极开展与红色文化相关的4门新生研讨课及10余门课程。

学校坚持立德树人,秉持“以学校为主导、以学院为主体、以学术为主题、以学者为主力、以学生为主角”的“五为”理念,全面引领地方高校国际化的创新发展,同频共振,整体推进,致力培养具有国际视野、通晓国际规则、能够参与国际事务与国际竞争、具有创新创业能力的国际化人才。

1. 坚持项目核心,打造一流国际化专业。加强与世界知名时尚院校合作办学,2000年学校就与素有“时尚界哈佛”之称的美国纽约州立大学时装技术学院(FIT)开展服装设计与工程、服装与服饰设计两个专业的中外合作办学项目,共同设计培养方案、课程体系、质量标准与保障体系,探索“国内外融合、产教融合、科艺融合”的三融合人才培养模式,培养高素质服装设计类专业人才。2014年,服装设计与工程获浙江省国际化专业。2017年,两个项目获评浙江省中外合作办学示范项目。服装设计与工程、服装与服饰设计

通识选修课,构建了全方位、多角度、全过程的红色文化育人课程群。将红色文化资源融入专业课和通识选修课,开展思政教师与专业教师“同一堂课”的课程改革,实现思政课程和课程思政相融共促,探索完善思政课程与专业课程的联动机制。

### 2. 开展红色主题社会实践活动,实现实践育人

学校构建多层次的红色文化实践育人平台体系,建有省、校级实践基地176个,建成全国高校首个红色文化讲习馆。组织学生开展以“追寻红色印记,探寻红色故事”为主题、奔赴全国各地革命遗址的暑期社会实践活动,组织开展思政课程与课程思政实践教学成果展。实践主题围绕红色文化展开,实践教学成果通过散文、诗歌、绘画、雕塑等形式生动呈现。学校与革命老区宁夏固原市共建红色教育基

### 建设开放浙理,创新人才培养国际化模式

两个专业成为首批国家一流专业建设点。学校还培养了俄罗斯诗人唐隰兰、丝绸之路创业者塔吉克斯坦学生孟珂等一批优秀来华留学生。

2. 搭平台强特色,拓展海外合作办学空间。学校积极拓展海外办学途径,助力国家文化软实力提升,运用孔子学院这个中国教育走向国际的重要载体,利用专业优势服务当地经济,分别在毛里求斯大学、苏里南大学共建两所孔子学院,为学校与当地政府部门、产业的交流与合作提供了平台和空间。目前两所海外孔子学院学生规模已突破1500人,办学成绩斐然,在推动国际中文教育发展方面发挥了重要作用。学校充分发挥自身特色优势,深度对接浙江高教强省战略,积极引进时尚领域国际优质教育资源,由地方政府部门出资,校政企协同共建国际时尚学院。目前学校已组建中法国际时尚研究所,国际时尚研究院入选省“一带一路”建设智库联盟单位,获批全

地,充分挖掘好原的红色文化资源及非遗传承特色,同时为服务固原成为中药材产业发展和生态文明建设典型范例提供科研和智库支持,助力地方实现经济社会发展,充分利用红色基地教育作用启迪学生,是校地合作、互利共赢实践的生动体现。

### 3. 建好红色网络阵地,实现网络育人

学校积极推进红色文化主题课程线上教学,在中国大学慕课等平台上创建丰富的线上红色文化教学资源库,持续推进线上线下混合式教学实践。组建师生红色文化宣讲团,担任央视网等特约评论员,在各类新媒体撰文发声,积极引导社会舆论,传播正能量,弘扬真善美,实现网络育人。通过延伸课程教学,辅以学习强国、融媒体矩阵等多渠道,构建红色文化信息化网络教学模式。在今年全国两会首场代表通道中,首位接受采访的代表袁晶讲述了与浙江理工大学大学生党员陈鑫谈“红船精神”和“初心”书信往来的故事,以此激励青年学子勇于担当、明理修身、肩负建功报国的使命。

### 国来华留学生品牌实践基地一个,从而拓展了办学空间。

3. 做强网络载体,架起“开放浙理”之桥。当今世界,互联网技术正在改变新一代青年的学习生活空间,学校积极推进信息技术与教育教学的深度融合,建设优质课程网络学习资源。近年来,学校不断加大经费投入,大力建设在线开放课程,一批慕课课程在多个平台上线,12门课程入选首批国家一流课程,数量居浙江省属高校首位。同时,学校支持建设100余门面向国内外学生开设的全英文品牌课程,两门课程获评国家级双语教学示范课程,两门课程获评来华留学生英语授课品牌课程,“Draping for Fashion Design”等多门课程在清华大学“学堂在线”国际平台上开设,把在线教学的经验、成果和资源提供给世界各国大学生和全球学习者,通过在线教育国际平台展现新时代浙江高校重要窗口形象。

浙江理工大学将坚持教育改革创新,坚持行业特色发展,赋能“三创”人才培养,力争为培养好德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人交上一份“理工高分报表”。(焦伟)