附件1

2022年度教育综合改革和制度创新十大典型案例

| 序号 | 案例名称 | 主要内容 |
| --- | --- | --- |
| （一）基础教育类 |
| 1 | 济南市教育局：全员育心 全心育人 全面推进学生心理健康提升行动 | 适应不同年龄段学生心理发展需要，通过“发展、预防、干预”三级学生心理健康联动机制，创建“全员育心，全心育人”心理健康教育工作品牌，探索推进高质量心理健康教育的新路径、新机制和新力量，培养身心和谐、全面发展的社会主义建设者和接班人。 |
| 2 | 青岛市教育局：推进“引、育、扶、管、评”全链条改革建设新时代高素质教师队伍 | 从教师招聘、教师培养、教师扶持、教师管理、教师评价等五大环节全方位持续推进改革，构建“引、育、扶、管、评”全链条新时代高素质教师队伍改革“青岛模式”，构建多元自主的教师补充、立体交互的教师专业发展、面向全员的整体提升、灵活高效的教师使用和严管厚爱的教师评价等五大机制。 |
| 3 | 淄博市教育局：淄川区区域推进初中学生学习兴趣指数评价 | 通过课题研究强化科学引领，落实行政推动实现评价改革，建立尊重学生个体的评价“兴趣指数”，探索学校、学生、教师、家长等共同参与的动态、发展的多元化评价体系，激发学生学习积极性，调动教师教学积极性，转变学校施政、施教、兴学理念，全面提高教育教学质量。 |
| 4 | 枣庄市教育局：教研支撑的中小学课堂改进支持体系建设 | 实施“三达标两加强”，通过行政推动与专业引领相结合、体系化建构与创新性发展相结合、教学研究与实践探索相结合、多元联动与自主驱动相结合、资源性保障与机制性保障相结合，全面促进减负和提高教育教学质量，形成全市域、大样本整体推进课堂教学改革基本范式。 |
| 5 | 烟台市教育局：1+1+X”劳动教育体系让中小学劳动教育走深走实 | 构建三个“1+1+X”基础保障（课时、师资和基地保障），两个“1+1+X”支持引领（实施路径、教研策略），一个“1+1+X”评价助推的“金字塔”式劳动实践课程体系，研制推出“劳动实践基地电子版图”，推广学校“袖珍菜园”范式，启动市县骨干教师遴选培养机制，举办全市劳动实践节，构建全面推进中小学劳动教育落实落地的烟台范式。 |
| 6 | 日照市教育局：多元参与 市场运营 公共服务 日照市做优公共实训基地助推产教协同发展 | 通过创新机制、优化功能、拓展服务，破解公共实训基地普遍面临的经费来源渠道单一、运行机制不畅、使用效率不高等问题，构建产教协同发展联动机制，强化现代职业教育体系建设与重点产业发展的契合度，推动日照现代职业教育高质量发展，撬动海滨城市日照的精彩蝶变。 |
| 7 | 潍坊市教育局：实施三定三聘三评改革 构建新时代教师队伍动力机制 | 通过系统推进全市各级各类中小学校定编制总量、定岗位总量、定绩效总量，聘层级岗位、聘工作岗位、聘职称岗位，评师德素养、评业绩表现、评专业发展的教师队伍“三定三聘三评”改革，建立教师队伍动力机制，构建与时俱进、系统融合、绿色生态、包容性强的具有时代特色的教师发展体系。 |
| 8 | 泰安市教育局：“技术+”助力强课提质 融合赋能实现育人创新 | 利用“技术”促进教育教学时空的拓展，通过“技术+校本课程”“技术+情境创设”“技术+双线备课”“技术+云端教研”“技术+个性发展”，服务学生自主发展，推动课堂教学模式创新，构建线上线下多师课堂，实现教师资源跨界共享，服务教育评价多样化需求，实现育人模式创新。 |
| 9 | 威海市教育局：顶层优化 践行创新 探索打造高质量国家级优秀教学成果推广应用示范区 | 顶层优化加强云端培训力度、协同攻坚教研模式、选先评优标准及激励评价政策等三大运行机制；创新践行“大兵团作战”、线上线下“教研训一体”推进、融合创新三大实施策略。探索大单元教学、作业有效设计与实施、强课提质、课程基地建设等方面的“威海经验”。 |
| 10 | 滨州市教育局：以教育质量均衡 让农村娃“上好学”——滨州市中小学集团化办学改革的再实践再探索 | 锚定教育质量均衡，推动全市中小学集团化管理，实现乡镇薄弱学校全覆盖，进一步拓展义务教育优质资源，核心校带动乡村成员校，乡村教育教学质量明显提升。形成城乡一体发展的新格局，基本满足群众“上好学”需求，解决教师交流问题，提升工作积极性和工作效率，有效推进标准班额建设，力促滨州教育高质量发展。 |
| （二）高等教育类 |
| 1 | 山东师范大学：构建“4+X”评价改革模式 推动内涵式高质量发展 | 应用工作业绩绩点制打通各领域评价标准，构建“4+X”评价改革模式。“4”是指以学校评价、教师评价、干部评价、学生评价4个重点领域为主体的改革先行区，“X”是指通过4个重点领域评价改革辐射带动全局，涉及5大领域、138项任务清单和130余项规章制度的修订完善，形成从点到面、从重点到总体的教育评价改革总态势，推进学校治理体系和治理能力现代化建设。 |
| 2 | 青岛大学：坚持“四个导向”，实行目标管理，全面提升学院治理能力 | 遵循“按劳分配、优绩优酬、激发活力、促进发展”原则设计学院的考核，创新“目标导向、质量导向、贡献导向、结果导向”的考核理念，激发各二级单位的内生动力，促进“学院办大学”的理念真正落地，全面提升学校人才培养质量和办学水平。 |
| 3 | 齐鲁工业大学：推进科技人才分类评价 凝聚科教融合发展力量 | 人才队伍分为教学型、教学科研型、科研教学型、科研型和工程型，拓宽不同类别人才评价方式；岗位聘用、考核标准中去“五唯”，突出“综合能力”价值导向；对基础性研究、长周期的研究科技人员鼓励探索、包容失败，营造包容开放的科研环境；评价侧重学术贡献、社会贡献和科研支撑人才培养，体现知识、技术等创新要素的价值。形成引、用、管、服的人才工作闭环，为进一步打造人才新高地创造条件。 |
| 4 | 中国海洋大学：以“四个强化”深入推进新时代职称评聘改革 着力建设一流师资队伍 | 强化师德师风，严格第一标准；强化教育教学，落实根本任务；强化分类评价，完善评价体系；强化水平贡献，服务国家需要。深入推进新时代职称评聘制度改革，形成1个评聘总体规则+ N个系列评聘细则+ n个配套评价标准或目录的“1+N+n”海大特色职称评聘制度体系。 |
| 5 | 烟台大学：深化考核评价，加强效能管理 构建“一体四翼”教育评价模式，提升教育综合评价改革实效 | 构建以学校核心事业发展重点业绩绩点评价制度为主体，以中层单位、教师、干部、学生等四个考核评价为着力点的“一体四翼”教育评价模式，形成学校教育评价改革的新体系、新机制、新动能和新路径。 |
| 6 | 山东建筑大学：推进科研分类评价，激发科技创新活力，驱动学校高质量发展 | 紧抓深化新时代教育评价改革的“关键一役”和“最硬一仗”—科研评价，出台《山东建筑大学科研分类评价体系（试行）》，评价标准坚持师德师风一票否决，评价内容注重分类评价和贡献引领，评价方式坚持客观评价与主观评价结合的多元评价，形成评价结果多元认同合力，提升科研活动强度、承担重大项目能力、科研创新能力、社会服务能力，驱动学校迈向高质量内涵式发展持续。 |
| 7 | 山东科技大学：改进教师评价机制 引导教师潜心育人 | 将改进教师评价机制作为突破口推动“四化”举措。强化师德建设制度体系，校准教师评价“方向标”，深化岗位聘任制度改革，升级教师发展“推进器”优化绩效工资分配机制，激发教师工作“新动能”，细化教育教学过程管理，抓实教书育人“生命线”，着重破解“重科研轻教学”难题，探索引导教师潜心教书育人。 |
| 8 | 临沂大学：基于OBE理念的地方高校教学质量监控与评价体系建设的探索与实践——以临沂大学为例 | 从组织、运行、评价、改进四个方面进行探索与实践，紧扣教学和人才培养质量核心目标，在理念创新上，建立时间不间断、空间全覆盖、价值驱动一体化的地方高校教学质量监控与评价新体系；在体制创新上，建立教学建设投入与人才培养质量评价一体化的体制机制；在制度创新上，建立课堂教学“准入”、课堂评价“排行”以及“三个达成和两个合理性评价”制度，构建基于OBE理念的教学质量监控与评价体系。 |
| 9 | 中国石油大学（华东）：基于自主发展理念，深度融合第一课堂，打造“一二五三”第二课堂育人体系 | 融合第一课堂、根据学分必修、学生自选两个基本原则，设置思想成长、创新创业、社会实践与志愿服务、文体发展、工作履历与技能培训五大素质模块，建立制度、师资、平台三大资源保障，构建并实践了“一二五三”第二课堂育人体系，制定《本科生“第二课堂成绩单”实施细则》等系列制度，系统化构建“三纵三横”的第二课堂实施路径。 |
| 10 | 潍坊医学院：坚持“三破”评价导向 扎实推进人才队伍建设 | 把人才评价改革作为学校教育评价改革的总牵引，实现从认识上“唯与要”到操作中“质与量”的衔接，从制度上“破与立”到实践中“评与用”的过渡。坚持“三破”：一破“四唯”，完善职称评价标准；二破“平均”，优化薪酬分配体系；三破“躺平”，发挥考核正向作用，激发广大教师的内生动力和发展活力。 |
| （三）职业教育类 |
| 1 | 山东商业职业技术学院：用好评价“指挥棒”，增强专业（群）适应性 | 以立德树人成效为根本目标，按照“软商硬做 冷链暖心”专业群布局思路，重构数字经济下的高水平专业集群。借鉴 CIPP 评估模型，构建“五度三结合”专业（群）竞争力评价模型，不断优化专业布局、调整专业结构。 |
| 2 | 济宁职业技术学院：用好互联网 构建大思政 育好新生代 | 打造“思想政治课+人文修养课+心理涵养课+网络素养课+六季活动课”五类线上大思政“金课”，实现网络思政育人有高度；创建“灵活翻转、自在趣味、多彩情境、有为社会、精准诊改”五维度网络思政大课堂，实现网络思政育人有温度；创建中国精神、传统文化、专业文化、校史文化、家庭文化“五馆仿真”数字馆，实现网络思政育人有黏度；纸媒、视媒、网络媒体、流媒体、自媒体等“五媒融合”，实现网络思政育人有效度；校内建马院、文化中心、教务、学工、信息等“五队协同”组织架构，实现网络思政育人有力度。 |
| 3 | 山东劳动职业技术学院：价值重塑、路径重建、活力重现：高职院校绩效评价改革的劳职经验 | 评价改革细化到人才培养、产教融合、校企合作、育训结合、就业质量、师资队伍、社会服务、国际合作等内涵发展要素设定评价内容，创新了评价目标标准的生成方法；依据目标任务的达成度、贡献度、及时率、退改率和满意度建构“五元叠加”过程评价算法，创新了绩效评价模型；回归到尊重常识、尊重人性、尊重规律的底层逻辑研制评价积分制度，创新了动态绩效评价机制。 |
| 4 | 济南工程职业技术学院：“三阶递进、三元联动、三体协同” 打造双创教育高地 | 建构高职双创价值观五维立体模型，确立双创教育三级目标体系，建设“三阶递进”课程体系，即双创课程、课程双创、实践双创，实现课程“启蒙、融合、强化”；搭建“三元联动”育人平台，即众创空间、竞赛平台、齐鲁创谷，形成“服务、竞赛、孵化”三元联动；强化“三体协同”保障机制，即组织、师资、制度，协同发力保障双创教育高效开展。 |
| 5 | 日照职业技术学院：“众创 专创 实创”进阶式创新创业育人模式的创新与实践 | 实施“通识、专业、实践”三融育人体系，将双创基础课程融合通识教育，将专业课程融合创新创业教育，将实践实战课程融合实践教学。搭建“课程、岗位、平台”三链育人载体。以课程链为基，培育创新创业意识；以岗位链为核，训育结合。以平台链为器，孵育成果。建立“全员参与、全过程实施、全方位联动”的三全育人机制。 |
| 6 | 潍坊职业学院：标准引领、多元多维、数智支撑——建立质量评价体系 助推学院高质量发展 | 探索教学质量、教师发展、学生发展方面的质量评价改革，从构建评价体系框架、引入多元化评价主体、健全多维度评价标准、完善评价运行机制、建立保障激励机制、搭建信息化质量评价平台等方面创新模式和路径，凸显结果评价和过程评价融合、标准化评价和差异化评价融合、横向评价和纵向评价融合的特色，形成“标准引领、多元多维、数智支撑”的职业教育评价改革范式。 |
| 7 | 山东科技职业学院：构建“一主线四维度两保障”工作机制 开创高职三全育人新格局 | 以“厚植理想信念、涵养工匠精神”为一条主线贯穿育人全程；从育人方向、推进机制、培养阵地、教师队伍四个维度完善“党建引领、制度聚力、场域互动、队伍支撑”全方位育人机制；健全现代化治理、评估督导两个保障机制，为全员育人创设优良环境。 |
| 8 | 山东理工职业学院：产教融合建设海外职业技术学院 赋能走出去中国企业加快“双循环” | 创新“中文+职业技能”教育模式，不断深化“中文+职业技能”人才培养模式改革，制定教学标准、开发教学资源、完善课程体系、开展人文交流活动、赋能海外中资企业，助推“一带一路”建设，服务国内国际“双循环”。 |
| 9 | 聊城职业技术学院：校馆协同、四共四融 以“孔繁森精神”为抓手，推动思政育人创新发展 | 以“筑信仰根基、传英模基因”为己任，立足鲁西，深入挖掘孔繁森精神内涵价值，建立“师资共建、资源共享、课程共创、理论共研”四共机制，创新孔繁森精神融入“队伍、课程、环境、实践”的四融路径，不断开创思政育人新格局。 |
| 10 | 山东交通职业学院：构建“大道文化”育人体系，培育新时代交通工匠 | 聚焦新时代职业院校文化育人体系和路径创新，树立以“道”育“德”的文化育人理念，面向学生、教师双主体，贯穿主渠道、拓展渠道、实践渠道，以精神、环境、行为、制度4个维度推进，打造了“一路有爱”文化品牌，构建了以“大道无形”“大道有型”“大道致远”“大道至简”为核心的“大道文化”育人体系。 |