

# 构建“4+X”评价改革模式 推动内涵式高质量发展

山东师范大学深入贯彻落实上级关于深化新时代教育评价改革的决策部署，把教育评价改革作为综合改革的总牵引，在内部管理评价、教师评价、学生评价等方面，积极探索建立体现时代要求、彰显中国特色、符合学校实际的教育评价体系，形成“4+X”教育评价改革模式，有力推动学校内涵式高质量发展。

## 一、案例主题

学校聚焦立德树人根本任务，聚焦高质量发展，强化问题导向，坚持继承与创新相结合，坚持统筹兼顾与精准分类相结合，应用工作业绩绩点制打通各领域评价标准，改进结果评价、强化过程评价，探索增值评价、健全综合评价，构建“4+X”评价改革模式，积极探索改进与新时代相适应的育人评价模式、教育评价方式、管理评价机制。“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，以教育评价改革带动学校整体发展，积极推进学校治理体系和治理能力现代化建设。

## 二、背景与起因

---

学校从制约学校发展的关键性问题入手，从师生关心、关切、关注的问题切入，积极探索以教育评价改革的思路做好“十四五”规划及其年度任务分解、中层单位年度目标任务和职称评审、岗位聘期完成情况的科学评价方式。在系统总结原有评价办法经验基础上，把突出核心竞争力和贡献度的业绩绩点制应用到各重点领域关键环节，打通各领域的评价标准，统一标准，一体考核，有力引领和推进高质量教育体系建设。

### 三、做法与经过

#### （一）找准改革发力点，实施工作业绩绩点制

紧紧扭住教育评价改革主攻方向，制定实施《重点领域评价项目成果业绩分类及绩点认定办法》，按照不同主体类型、不同学科属性，分类分层设计，统一评价标准，确定党建思政、教学研究、国际化办学、师德师风荣誉、人才建设、人文社科科学研究、理工科学研究、学科专业平台团队等八项评价标准，用多维度评价要素衡量贡献度，破除“五唯”顽瘴痼疾。以业绩绩点制为切入点，打通各领域评价标准，在职称评审、岗位聘期考核、中层单位年度考核、中层领导班子和领导干部考核中实现一体化应用，一个标准立到底，一把尺子量到底。在各领域精准应用业绩绩点，不同绩点适用不同领域，突出不同重点，既相对独立，又互相支持，搭建起教育评价改革的四梁八柱。

#### （二）紧扣治理能力提升，优化学校评价机制

以教育评价为导向，实施《关于加快推进学校治理体系和治理能力现代化的意见》，多元构建以党委领导下的校长负责制为核心，以职能部门和专业院系为依托，以学术委员会、教代会、理事会等为支撑的现代化大学内部治理体系。一是构建科学民主决策体系。在发挥高质量党建体系引领力的同时，强化教代会、理事会、学术委员会的自主管理、民主监督功能，建立决策前期预研机制，形成多方参与的咨询决策机制。建立重大决策务虚会论证制度，将调查研究、论证分析和跟踪评估作为重大决策必经环节。二是形成高效、协调、顺畅的运行机制。深化院校两级管理体制改革，激发职能部门、院系和基层党组织活力，围绕学校中心任务形成联动优势，有力提升管理水平和服务质量。三是健全完善权责一致的监督机制。健全以学术委员会为核心的学术管理体系，学校领导退出学术委员会，确保学术委员会独立行使学术事务职权。四是探索中层单位年度目标任务管理。构建包括工作谋划、任务设定、监督推进、年度考核的高质量发展年度目标任务管理闭环系统，实现“十四五”规划目标、岗位聘期目标、中层单位年度工作目标等融合贯通、有机融合。

### （三）聚焦教书育人使命，优化教师评价

以职称评审改革为抓手，以岗位聘期考核为辅助，聚焦教书育人使命，对教师评价体系作出优化完善。一是持续推进职称评审改革。将教师的教育教学、科学研究、社会服务等成果业绩统一量化为绩点，并按照成果业绩质量高低和贡献大小设置绩点层次，要求参加评审人员须达到相应职称资

格条件业绩点门槛。强化教育教学能力水平考核评价，实行教育教学能力水平门槛制。强化学术水平考核评价，推行代表性成果评价机制，申报人员提交的代表作须经同行专家评议通过方能参加评审。在评审中更加注重代表性成果的质量、贡献和影响，不再把论文数量作为评价的唯一指标。二是探索岗位聘期考核改革。推进聘期管理重心下移，突出学院治理主体，建立“个人—学院—学校”三级数据库，将聘期任务总量按照数据周期进行细化，并与学院、个人考核关联，形成一体化、连动式考核评价模式，有力督促岗位目标任务按期保质完成。

#### （四）聚焦教育改革创新，优化干部评价

进一步完善中层领导班子和领导干部考核评价机制，着力激发干部在学校事业发展中的中坚作用。一是考核评价主体多元化。将学校领导测评、中层领导互评、单位内部述职测评纳入民主测评成绩，相关部门评价引入社会评价、用人单位评价、学生评价，有效提升评价的公信度、认同度。二是考核评价手段科学化。建立“高质量发展工作业绩考核+民主测评”二合一的考核体系，切实提升干部实绩的准确度、可靠性。三是考核评价指标量化。在考核干部德能勤绩廉的同时，兼顾单位年度考核量化指标完成情况，实现分类别多角度衡量干部的贡献度。

#### （五）聚焦培育时代新人，优化学生评价

顺应德智体美劳全面发展的育人导向，牢固树立科学成才观念，不断优化学生评价制度。一是突出思想引领。按照

“体系化顶层设计、常态化制度机制建设、工程化精准实施”思路，实施立德树人“十大行动”计划，构建“思政课程—课程思政—专业思政—学科思政”四位一体思想政治教育工作格局；加强“大思政课”建设，出台“大思政课”建设方案，形成“六堂联动”综合育人格局。二是注重过程评价。重视学生主体地位，健全学生分类评价体系，完善学生综合素质测评制度，适当增加单项奖比例和过程性评价比重，建立第二课堂信息系统，强化个性发展激励措施，摒除唯分数评价，使“优秀”评价更加具体多样和可以追求，引导学生多样化发展。三是改进结果评价。严格学业标准，研究生毕业论文全部进行第三方评审。完善毕业生评价体系，通过问卷调查、用人单位回访等多元评价改进学生培养。深化考试招生制度改革，实施本科生大类招生改革，扩大硕士招生比例，实施博士招生“申请—审核”制。

#### 四、成效与启示

“4+X”评价改革实施后，有效调动了各中层单位和教职工工作积极性，学校高质量发展取得新突破。一是学科建设取得新突破，入选山东省高水平大学“冲一流”建设高校和高水平学科建设高校，有7个学科进入省高水平学科建设行列。二是“四大”建设实现新提升，新增国家重大项目9项，省部共建化学成像材料与技术国家重点实验室列入部省合作工作要点，获批赫尔岑国际艺术学院，最新自然指数排名列国内高校38位等。三是社会美誉度和影响力持续扩大。

在省属高校分类考核中连续三年获得优秀、连续两年排名第一，进入软科中国大学排名第 101 名。

在教育评价改革实践中，学校深刻认识到，要发挥好评价指挥棒的作用，必须抓好先行区改革和顶层设计两个环节，处理好“破”与“立”、“唯”与“维”、“内”与“外”三方面关系，以信息化建设助力改革落实，才能真正用教育评价改革激发活力、激荡信心。学校有信心在进一步深化教育评价改革中提升办学治校水平，为新时代社会主义现代化强省建设作出新的更大贡献。