

以下文档是速记员现场记录，不够全面

速记员现场记录，不够全面  
文档内容进行了梳理，也未对部分  
人核实和确认，现发给大  
家仅供本期会员代  
用，不得上网和外传，  
配合！  
再次感谢各位的理解与

2020年10月17日（上午）  
主持人（孙宝存）  
后疫情时代，混合式教学已经成为一种新常态，我们的会议也应与时俱进，线上线下互相混合，由于钟校长代领教育部专家组在长春搞调研，但这不影响钟校长与大家的交流，钟校长我就不介绍了，是著名的教育研究和管

主持人（孙宝存）：今天是个好日子，这个酒店像这样的会场有6个，全被办喜事！其实我们也是在办喜事，为此今天还特意换了一件精神大餐！昨天大大小小的近20场报告，非常的过瘾，交流报告就是各地的特色菜，非常有味道，特别是南森论受益匪浅！

后疫情时代，混合式教学已经成为一种新常态，我们的会议也应与时俱进，线上线下互相混合，由于钟校长代领教育部专家组在长春搞调研，但这不影响钟校长与大家的交流，钟校长我就不介绍了，是著名的教育研究和管

主持人（孙宝存）：今天是个好日子，这个酒店像这样的会场有6个，全被办喜事！其实我们也是在办喜事，为此今天还特意换了一件精神大餐！昨天大大小小的近20场报告，非常的过瘾，交流报告就是各地的特色菜，非常有味道，特别是南森论受益匪浅！

报告，报告题目：《新时代的高等教育评价》，掌声欢迎！

钟秉林：各位老师，非常高兴通过视频的方式参加这样一个年会，因为正在带教育部的专家组，在东北地区对准备启动高考改革的省份进行基础条件的评估，所以实在赶不到南京参加会议，只好通过视频的方式来谈谈新时代的高等教育评

价。下面我谈两个问题：

前不久中共中央国务院刚刚颁发了一个重要的文件，就是《关于深化新时代教育评价改革总体方案》，围绕着这样一个新时代教育评价的主题，谈一下两个方面的问题，一个是介绍一下教育评价的宏观背景，二是谈谈教育评价的发展趋势。

从背景来看，首先看看教育发展。新时代的教育发展出现了显著的阶段性的特征，**“规模急剧扩大—由工业化阶段进入普及化阶段—2010年我国高等教育毛入学率达到了51.6%。在校大学生达到3300万，在校研究生达到1800万人。4年制本科以上，三个重要的变化—从大众化高等教育发展进入了普及化阶段”**

进入普及化阶段之后，随着高等教育改革的不断深入，随着接受高等教育的人口越来越多，也出现了一些变化，比如原先更加地强调出现了多元化和现象，**“扩招的总量为扩招力度增大了，学生的教育诉求和学生在学习体验也都出现了多样化的需求。在扩招的增量之下，高等教育自身结构也发生了变化。一方面高**

**校扩招的需求能够充分满足和高等教育，有管理能够上好大学。《在红》专业少了，满足不了扩招的需求和社会发展的**



导致社会职业的变化。新的职业不断产生，传统职业内涵更新，一些职业逐渐消亡，社会职业的变化又会带来人力资源需求的变化和就业市场的变化，对我们的

找到工作。挑战就在于我们培养出来的学生首先要走上就业市场，通过竞争才能

学校是不是能够根据市场变化的情况，适时的调整 我们在评价当中就要高度关注

提高高校人才培养效果，与经济社会发展需求之间 专业结构和课程体系 目的要

的契合度，这对于任何一所高校，不管你的层次如何，类型如何，定位如何，都是一个不可回避的重要问题。

市场经济发展还带来了高等教育投资的改革，高校在办学过程中，一定要能够多种渠道筹集办学资金，高校实现了学生的交费上学，研究生实现了交费上学，这样一种改革就导致了学生的角色转变成为了教育消费，所以他们更加关注教育收益率。民主诉求意识，维权意识大为提高，要求提高教学质量，改善学习条件，

改善生活条件的诉求不断增加，我们的教育评价，我们的高等教育评估如何能够回应学生这种迫切的诉求，这也是我们应该高度关注的问题。

还有一个挑战是大学生就业形势严峻。1998年，大学扩招之前，全国大学今年大学生毕业生总量增长为 874 万人， 毕业生的总量 87 万人，22 年过去了，今

动力人口的一半以上，我们国家经济发 10 倍以上，而且占到了我们过程新增劳展的速度。国际金融危机、债务危机的影响还在，现在又碰到了疫情这样一个特

近几年大学生就业问题会更加严峻。 殊的情况，使得今后

如何关注这样的问题，比如在人才培养当中要进一步提高大 我们在评价当中

争能力，要加强对大学生就业观、创业观的教育，对他们进 学生的适应能力和竞

能力，要进一步提高他们的综合素质，要使他们能够适应社会的挑战。

科技发展的挑战。首先是学科发展趋势，一方面高度分离，另一方面高度融

合，综合化是主要趋势。要适应这样的变化趋势，高校内部的资源，包括科研资源、教学资源如何进一步的优化整合，我们如何关注学校探索跨专业的人才培养。

的，这涉及到了学校内部的学术治

教师从事跨学科综合性教学的探索是如何开展的

如何调整，对于教师而言，教师

理结构如何调整，院所如何设置，学科专业结构

的知识融合能力，学科交叉的能力，课程整合的能力如何提高，在我们的教学督

只评价单一学科的评估体系，评价标准，评价方式，评价主体，评价过程，评价结果

来，尤其

信息量飞速增长，知识更新周期缩短，这些要求比较终身有学习理念

学习能力

是在这样一个背景下，我们在人才培养过程当中，如何注重大学生自主学

是高了，

的培养，我觉得这对于人的一生而言是关键因素，大学生的自主学习能力提

中挑战。

他毕业走上社会之后才能从容应对来自于科学技术和经济社会发展的种种

物技术、

这个世界遇到了一些学科和技术领域的重大突破，像网络技术、生物

了，肯

新能源、新材料、航天工程、海洋工程等等，这些天我们一直都看到苗头

学习方

定会有重大突破，一旦产生突破，必然会影响到我们人类的生产、生活和

虚拟现实、增强现实、区块链等等技术这些先进技术的飞速发展，以及和教育教学的深度融合，现在大家都清楚，信息技术和教育融合在拓宽，速度在加

快了人类知识获取的渠道和方式发生了改变。比如混合式教学的基于模式已经应运而生，走向实用。这次抗击疫情过程当中，实现停课居家学习，互联网发挥了重要的作用。

这种变革就带来了知识传递方式的转变。过去在传统的教学模式下，知识传递是以单向传递为主的，比如说在校园里面主要的传递方式就是老师上课讲，现在已经转变为了多向互动，大学生接受知识渠道非常广，更不仅是在课堂上，这样知识传递方式的转变，直接导致了高校和大学教师角色的转型。从过去的知识传授者转变为在知识多向互动的学生学习活动的设计者、指导者和组织者，这是一个重要的转型，这

之学校的师生关系发生了深刻的变化，形成了一种新型的所谓学习伙伴的关系。通过教师的引导，学生跟老师之间的合作实现教学目标。

知识传递方式的转变，师生关系的变化，直接冲击到了学校的教育教学观念，教学方式与学习方式，教学组织和教师布局，以及教学管理体制机制，这方面我们的教育评价也一定要坚持与时俱进，能够密切跟最信息技术和教育教学融合的发展趋势，能够通过我们的评价，引导学校，引导教师进行信息技术和教育融合的多样化的实践探索，我们总归要尝试一下，当然我们也要保持一个理性的态度。

互联网教学和其他的信息技术跟教育教学的融合，它可以把教育做到极致，学校教育的目的是培养全面而有个性化的人才。大学生的一些社会发展精神素养，比如人际交往，公共关系的能力，比如说团队精神，健全人格的养成，还只能够在现实环境当中，通过学校教育，通过学生群体式的学习

从目前来

，通过各

比如人际交往，公共关系的能力，比如说团队精神，健全人格的养成，

看，还只能够在现实环境当中，通过学校教育，通过学生群体式的学习

快，首先导致

互联网的教

不停学，学生

这样一种

知识传递是以单

学生上课听讲

绝不仅仅是在

致了高校和大

情况下，大学

种转型也呈

种形式的社会实践，通过学校、家庭、社会教育有机的结合，在现实环境当中来逐步加以实现，在虚拟环境下解决这些问题，我觉得还有很长的一段路在走，我知道现在一些教育产业，教育技术的机构也在在方面进行探索，我希望能够尽快的取得突破。

应对挑战，我们的评价工作也要拓展国际视野，增强竞争意识，通过我们的评价能够引导学校、教师学习借鉴国际的先进理念，成功经验和有效的做法。另

外，也要增强我们国内教育界对评价问题的认识，让全体教师都能理解评价的意义和作用。

和中外人立交流 我们学校的教室 我们培养的学生 多元文化理解能

外国语言应用能力如何提高，在相关的平台当 高，沟通交流合作能力如何提高，

中，这些问题也要引起高度重视。

学生的培养提出一些什么新的要求，一定要有 我们面临一些新的挑战，对大

非常清楚的认识。

第二方面再介绍一下教育评价的发展趋势。

高等 在教育理念上要树立与时俱进的教育理念。我们国家的教育评价是随着

发展 从精英高等教育模式，2002 年之前的高等教育主要是 教育的发展阶段和环境的发

高等教育，从去年起进入了普及化发展阶段，从过去 育，到 2002 年进入大众化

成为，转变为质量提升和结果优化。我们要主动应对 注重规模的扩张，提高普及

教学面临的一些新的挑战。

质量差异也出现了显著的变化，怎么去应对？从管理 我们的生源结构特征和

逐步走向了教与质，它体现了很深刻的理念上的变化。 的角度讲，教育管理现在逐

一定要坚持多元参与，内外结合，放权分权，是激发学 从政府的外部评价来讲，一

的保障质量体系的建设，要重视有限教学资源的使用 校内生动力，强化大学内部

效益。

论来讲，从过去的教为中心变为学为中心，体现学生 另一个变化，从评价理

生学习结果的跟踪和评价，重视学生结果和全面发展 为本，结果导向，要重视学

的评价。



从单一的模式转变为分类评价，主要体现了要对高校进行分类指导，引导高校能够科学定位，多样化的探索，坚持特色化。从评价指标体系来讲，也从过去的量化指标为主，过去一谈评价就是各种量化指标，现在转变到定性、定量的评

要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

评价结合，评价部门要分类指导，分类评价。

在人才培养过程当中，在学校的建设过程当中，要以学生的学习为中心，必然涉及到学习方式，也涉及到我们对教师的要求。

要坚持学生中心的评价理念。我们当中，要坚持以学生为中心，在教学过程中我们的教育目的、教学原则、教学方式和

要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

评价结合，评价部门要分类指导，分类评价。

在认识评价的新的情况，我们主动地探索和推进评价改革，评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

我们的人才培养、评价保障要更加关注学生的学习和发展，学生和教师环节的互动，以及学生对我们制定评价标准的认识，能够引导鼓励学生学习、合作学习和探索式学习，这种方法也是目前国内外大学在人才培养和教学改革当中一个共性的趋势。我们要转变教育观念，不断深化人才培养模式改革，能够重

要积极探索结果导向的评价方法。大家都知道 OBE，这种结果导向提倡的

评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。评价改革要坚持以学生为中心，把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

评价，学校内部教学资源使用效率的评价，要开发学习评价的工具，现在很多大学都在借鉴国外的一些量表，结合中国高校的学习情况，改造之后也在开发新的评价工具，也要注重学习结果的大数据分析，现在信息技术的发展已经给我们提供了这种可能。一定要结合高校的现实问题，尤其是结合高等教育评价的现实问题，能够借鉴国际的先进经验，同时体现我们国家高等教育的特点。

强调持续改进的质量文化。持续改进是质量保障的文化核心，要建立起一个常态性的评价机制，不能一阵一阵的，有些工作有必要集中一段时间抓一下，比如审核评估，新一轮的从下半年要开始了，关键要建立起常态性的评价机制，并且不断改进教学工作，各个大学进行教学督导，这是一种常态性的机制，这对学校的发展非常重要。关键就是要促进学校办学水平，改进教育教学质量。

所谓持续改进的教学评价，应该贯穿于学生学习的全过程，能够体现在学生的培养目标，培养过程，课程教学，毕业要求方面，教学评价都能够贯穿这个全过程。

持续改进最后有个效果的呈现，或者最终目标从学生而言就是学生学习效果

要做到这点，必须要营造优良的文化，比如好的氛围，好的环境

持续改进工作机制，不断的提高人才培养制度

多元参与的价值共建。我们的教育评价要尊重多元价值，要尊重利益相关者

的改进和提高。

同时不断的健全

多元参与的价值共建。我们的教育评价要尊重多元价值，要尊重利益相关者

的改进和提高。

同时不断的健全

重视第三方的专业评价，充分发挥专业评估机构的作用，我们要关注大数据时代高等教育质量评价，还要高度关注重视数据分析专家的评价。基于数据材料进行成本和收益的评价。通过这样一种多元参与，能够提高质量评价的专业水平和公信力，能够不断改善质量保障体系的有效性。

趋于融合的评价模式。以美国微代表，设计一个基本的标准，做出引导幸得要求，判断被认证的高校是否具备认证的基本条件，合格评估就是一个认证式的评估。根据最基本的条件，教学条件、教学管理、人才培养质量进行评价，做出判断，通过还是不通过，还是暂缓。

院校审核模式，对高校的保障学术水平和质量水平的机制的有效性、真实性和可靠性，采取的思路举措和方法技术，以及维持质量的规则程序 and 实际运行情况进行考察和评议。主要从质量保障的有效性、真实性、可靠性方面跟实际运营情况进行考察和评议，我们的审核评估也借鉴这种思路，有一个审核评估的指南或者基本内容，各个学校根据自己的情况进行建设，最后审核主要是看你的符合度，自己提升这些目标举措是不是实现了，实际工作状态是不是和你自己提出来的目标相符合，你的内部质量保障体系是不是有效，主要在这些方面加强评价。

还有政府评估模式，政府机构当中设有专门的评估组织，作为独立行政主体，评估活动经费由政府提供。

的。  
合我们的国情和校情，借鉴  
新。  
公厅文件当中特别强调，要

科研方面的不足，明确改进方向，达到改善质量的目的。  
我们国家现在构建高等教育质量保障体系也是结合  
了国际高等教育的模式，这也是我们的一种创造和创新。  
多元发展的评价方式。在这次中共中央国务院办公

重视四种评价，一个是结果评价，不仅要关注教研目标的达成度和符合度，更要

整提供科学依据和信息

全面界定教育目标，为学校的教育教学思路及发展策略调整提供支撑。

教学的过程中，从发展

过程评价，在人才培养教学的过程当中，注重在教育过程性的角度判断教育目标的实现程度，为结果评价提供支撑。提供依据，提高教育评价的有效性。

，也为持续改进工作提

价更加关注教育目标的

探索增值评价，这也是一个非常重要的评价。增值评价实现程度的纵向比较和改善提高，而不是在同一个时间节点评价学生的学习，教师教学取得进步的程度来进一步评价。北评估，高中的校长还谈到了这些问题，现在中考各个学校也希望有好的生源，

点和周围的在比，通过

教育教学的绩效。到东

校也希望有好的生源，

个学校招的学生在

生涯的差距在不同的高中也是普遍存在的。我们后来讨论过，

且，且后拉差为

的。如果一所学校向自主招生招收学生，所谓的“一流生源”，通过在学校这几年培养，本科阶段进入大学阶段，到快毕业那阵儿，所谓的一流生源了，从自主招生那阵儿开始来讲，从教育培养那阵儿来讲，从增值评价那阵儿来看，哪个学校增值量大。

综合评价要加以甄别，这是我们用综合评价来评价教育发展的评价，能够全面衡量和判断教育目标达成度。高校综合评价也要受到综合评价，多样录取，这评价没法去评价一个分数，而且评价一个总成绩，从评价那阵儿来看，我们希望通过这种多样改革，录取方式的改革，能够使人才评价的内容更加丰富一点，结果更加科学一点。打破过去的那种分等论级的做法。所以我们要综合的看待。

在实施教育评价改革当中，一定要合理综合运用各种评价方式，不断提升

我们

高等教育评价的科学性和有效性。

我们要不断加强这种评价的系统性，这次两办关于新时代教育评价改革的文件说的很清楚，教育评价对象要体现系统性，比如高等教育评价要评价政府，政

府要提升对高等教育宏观管理，分类指导，对政府的评价，评价政府履行教育

职责，评价教师，希望教师能立德树人，学校，各级各类学校都要树立立德树人的根本任务，我们评价

立德树人、教书育人的理念，对政府管理、学校办学、教师教学、学生学习、用人单位等等要进行全方位的评价。

用人单位等等要进行全方位的评价。

教育评价内容，我们要遵循教育评价的阶段性和发展性、实战性的特征，在不同的学段、不同类型的教育中体现出各自的评价重点，既要体现系统性，也要体现不同类型的评价重点。比如高等教育评价，要关注学校发展的各个方面，通过我们的高等教育评价，能够推动学校的内涵建设和整体水平提升，具体评价的内容

方面也要体现不同重点，现在有对学校进行分类评价，要对高等学校的学科进行评价，很重要的就是学校的学科建设评价，要开展教学评价，包括专业认证，双一流建设要积极开展，所以它的系统性在加强。

构建教育评价体系，高等教育在我们国家的高等教育评价体系在逐步的建设和完善，构建教育评价体系过程当中，从学校来讲，要完善内部机制保障体系，内部机制保障体系要关心两个问题，一个是它的核心要点是什么不管是评价学校的人才培养工作、教学工作、研究生教育工作、学科建设工作、专业建设工作，还是其他的项目，后勤、管理等方面的工作，要构建评价体系，必须明确几个

评价要素，评价要素要体现分类评价，分类评价要体现分类评价，分类评价要体现

分类评价，可以国际的，现在进行的专业认证就要体现这种国际标准，尤其工科类

专业标准，而且还要体现分类评价，分类评价要体现分类评价，分类评价要体现

也得是国内标准，审核评估、合格评估、专业认证目前都是国内标准。要有科学的指标体系，一定要通过定量和定性相结合的方式，把这个相对宏观抽象的质量

体系开展具体的评价工作。

要有一个合理的评价方式，要采取合适的方法、技术手段，针对评价内容，能够把学校在某一个方面的工作，评价对象全面、客观、准确的反映到指标体系当中去，不然怎么根据评价结果进行诊断。现在后疫情时代，这种线上和线下融合的教学成为新常态。如果这个前提成立，我们的教学督导、评教、评学手段就要有所变化，不能用过去传统课堂面授的方式，要用线上和线下的教学模式。

有效的反馈可持续改进的工作机制，前面一直讲要体现评价的持续改进作用，我们的评价最后是为了提高人才培养的质量，我知道有一些教师非常辛苦，这个评教工作在学校受到了高度重视，教师有自评、同行评、学生评，分析报告，同行教师有互评，学校领导定期不定期的听课评课，考核指标，院系领导要听课评教，有些课上完，学生还要有评教，有些课没上完，学生也要评教，很多老师，身体健康经验丰富的老教师，退休教师在学校也要听课评教，非常不容易，形式多样，付出很多人力物力，有

这些评价工作，在评价工作中，我们有一个问题，这些评价工作，到底能起到什么作用？

持续改进工作的作用？具体来讲，我们反馈到任课教师那里，提高他们的教学水平，无非就是职称评审，评优评奖，业绩津贴的发放，有没有把评教作为重要评价手段。

发挥反馈和持续改进的作用，提高他们的教学水平，作为重要评价手段。

按照会议给我的时间，结合我对高等教育评价的理解，结合刚刚颁布

我今天

的两办的关于教育评价体系改革的文件，谈谈自己的看法和观点。不对的地方也请大家批评指正。谢谢大家。

主持人：非常感谢钟教授百忙之中给我们做了一场精彩的远程辅导报告，钟教授的报告可以说是高屋建瓴，既有宏观又有中观，指导性、政策性、框架性非常强，报告内容前瞻、权威，也非常及时，钟教授的报告是解决我们的理念问题。理念是总司令，只有理念创新才有具体的工作创新。再次向钟校长表示感谢！

海大学辛明辉教授，辛明君教授专门为咱们

下面开始今天的第二场报告，有请

咱们的会议主题精心准备了一场专题报

能有这个机会能和大家交流，我的题目是“后疫情时期混合

辛明辉：非常感

我改了一下，我相信来参会的老师，每个学校的目标肯定

式教学的督导与评价

改了一下，叫“后疫情时期的一流本科教学的督导与评价”。

是一流本科，所以我

方面，一个是总体上谈谈我是谁，从哪里来，到哪里去。首

和各位分享四个

工作原则。

先谈一下教学督导的

，教育督导和教学督导讨论了将近八年，事实上不至八年，

我们一直在琢磨

督导到底从哪里来？依据是什么？所以展开了五个原则，一

为什么要督导？教学

二是遵循教育规律，三是遵循国家教育方式的规定，四是对

一个是提高教学质量，

进行监督和指导并重，教育督导的核心追求的是教育的公平，

履行教育工作的督导

也在适合教育公平的基础上进行的教学质量坚固的机制和

教学的督导应该是精

我们有我们的指导思想，也就是一定要坚持新思想，再就是四个评价，到2020年基本要建成全面覆盖、运转高效、结果权威、问责有力的自己的教育督导的体制机制。这是我们的指导思想。

督导工作的制度，一定要配合政府，教育督导条例，要对各级地方政府，包括各级高校教育的督察，所以要加强整个教育督导能够履行教育职责的督导过程。要完善学校督导的政策和标准，每个评估中心，还是督导组的核心工作，加强和改进教育评估检测。

我们思考了一些层面的制度，一是国家层面，要教育督导条例，12年8月份实施以来，各个地方政府出台了各自的条例，比如上海市政府15年也出台了上海市的教育督导条例，双一流本科，包括高职，均建立了自己的教育督导条例，

但是关键的难点是怎么用，怎么改的问题。从学校的层面来讲，我们也与很多

东西，一个  
是说校园两  
度的管理，

也进行了十几年的实践，也在探索我们的办法。所以我们出台了两个办法，一是学校层面的教学质量和运行的实施办法，二是学院督导怎么办，都是校级，学院督导组怎么推进，三是核心的工作两件事，一是加强听课制，二是要规范我们的模式。

培养过程中  
入第三方评

要说清楚到底从哪里来，工作范围要经常性的开展本科跟研究生教学质量的评估，尤其是学生学习状态的评估，我们是国内第一个引入

科松（音）公司合作对毕业生进行调查，他们的

价的，从09年开始，和北京代

量评估，尤其对校企层面的评估，对所有本科研究生的课堂

我们要做校级质量

战场，有两级督导组进行评价。另外是推进院系质量评估，

对象，以课堂教学为主

也，这是我们从工作范围上对自己做的界定。

尤其把一些政策要落地



我知道很多学校的督导组都做一件事情，就是考试的巡考。我反复琢磨这件事情，考试的巡考是不是督导组做的？我反复的论证，找依据没有找到，17年我们把这项工作从督导组的工作当中撤掉了，我们对第一周的听课看课加强了。这就是我们对自己的工作范围先做好界定。

我们要加强组织建设，我们学校有 50 个校企督导组的成员，进入学校督导

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

，在身体康健的，有些教授，聘请一些业务优秀，

在督导的工作范围，组织建设和评价标准上，这件事情想清楚了，后面的工

作才能开展得开，比如我们去督导，

督导的范围，

一个环节全用来监控，不光是考察理论教学，也要考

从课堂听课到毕业设计，这

下工夫，很多学校都推行导师制，我们也推行的，希

考察实践教学，也要在二课堂

效果怎么样，每个学生都满意吗？不一定。

望学生人人有导师，导师的

是从多个角度、多个方面去征求，去调查学生的反馈。

在这三个方面下工夫，是

老师的反馈等等，这是对整个教学过程的把控。

回到质量本源，质量监控，更多的要建立教学管理规章制度和质量监督机制。

因

我们的

一个老师，每一个学生是公平的，这是我们工作的起点。要对教学环节反复的去

琢磨，包括线上线下，包括线下怎么做，线上怎么做，我们的督导队伍每年更新

大概 10%，可以对日常的教学工作进行一个动态的调控机制，这个情况下，要完

善我们的评教随学，大概有 50 张表格，囊括了各个环节，到了评估中心，督导

质量分析，建立怎么分析的数

专家的成果有了，下面就是我们的活，我们就进行

我们进行

我们进行

学生的问题留下，所以我们特别提倡在校生的学业调查。

况的分析，我们要把学

的问题才能去改进，所以必须要制定纠正和改进的措施。

我们有认识到我们

是在

和过程评价是两块最难啃的骨头，我们也在探索，还没有成熟。

我们的督导组怎么构成的，一般是设一个大组长，现在有五个副组长，我们

叫组长督导团队，有一个组长群，每天都在里面发一些最新的消息来探索，虽然

我们的协议可能是一年一签，从我们内心的接受度来讲，五年才考虑更新的问题。

任职条件，对组长的要求很高，组长的聘任都是报校长同意的，要跟校长讲这个组长的教学水平教学状况，对管理能力强，有敬业精神的，尤其是刚退休不久的教授，我们很快把他吸到我们的队伍里来，有的学院给我推荐了三个人，只收了一个，他问我为什么那两个没有收？我查他上课的成绩，平均分只有 84 分，我

们就只收他一个。每一所学校请我们专家听课，听课前要设计问卷

们考察下来他还是不太适合。

我们有一个底线，至少是副高，50 个专家，每年更新 10%，然后我们发展学院，学院大概有 70 个人的学院督导组。

对聘任者来讲，尤其对学院督导组，希望每个组长至少三个成员，组长和学校是双聘，今天在座来开会的有一个夏老师，以前就是我们学院督导组的组长，现在是大文科督导组的组长。组长可以直接聘任为学校督导组的成员，我们为了一个评价指标，尤其疫情期间，线上评价的标准讨论了第六稿还是第七稿。

要完成院系安排的听课任务，大部分都是随机听课，我们学校是全国唯一一个和其他学校的学期不一样，我们每年的开课量大概是 11000 多门次，督导听

课也要随机听课，这个情况就要去整个的数据再另找统计分析，不信数据和

统计从 17 年以后已经

然后去发现问题。17

有的是百分制，有

拉成等差数列，把分数改。

文化的建设，这是上海大学，都有督导组的参观，

这是出去调研，和督导专家参加一些社会考察。

从 03 年到现在，有 103 个这样的柱子，每年发

学院沟通，还有毕业设计，最容易出问题的是考卷，毕业设计

改了规则，也不按照抽样，一个家到一个院系抽一个专业，然

年发现一个专业分了四个小组，给学生的成绩都是四种类型，

我们每一个专家每年听课的数都不一样，这是每个院系的事

这是我们督导组经常进行文化

以前是室内参观，这是工作例会，

这是深入课堂听课的结果，从

布六个柱子，一共坚持了 17 年，后面的三个有点高，第 100 轮很特殊，每个老师一共有 2931 门课，是冬季学期的线上课，3000 多门的春季课，我第一次上线上也紧张，报请了校长同意，疫情期间的网上上课，只统计 85 分以上，黄柱的底线没有了，这就是直接统计优的，差的只是告诉你问题，让你线下整改，这样

个 85 分以上听课的结

就大大缓解了老师的压力。所以整个黄色部分拉过去，整

90 分以上的十几年统

果大概占 50%，90 分以上的一共有 2300 个上课的老师，

位，这个结果我一说

计下来只有 8%，能够超过我们认可的优秀的教师只有 200

秀率就是 20%，整个

大家都认同，一个学校的优秀不可能超过 50%，我们的优

下面的就不行，下面

学校来讲最好的老师大概就是 200 个人左右，但也不是说

差评，差评率基本保

红色的部分是递减的，学校会切钱，整改方面的问题，也有

左右，差评给他打 75 分不能说明问题，只能说明他当堂的课表现的不

持在 5%

我们要发挥督导专家的传帮带作用。

尽人意。

交大做的也很大，有一个青年教师手拉手活动，每年做 300 多门的课，

西南

设，我们参照他们的方式，有 300 多个教师进行传帮带。

做课程建

考卷跟毕业设计，考卷的过程中发现一个问题，要查规范，每个老师都

这是

做的很好，看 17 年以前，成绩平均分是 90，上大学的考卷就这么好吗？

觉得规范

论证，证明不符合潮流。我们把质量拉出来，然后考核，大家看出现了

我们反复

下跌，这对我们来说更加是个好事，清晰的了解了整个考卷工作的结

断崖式的

这个样子。这和听课的 50%以上的 85 分是相匹配的。这是考卷的问题。

果，就是

的青年教师竞赛，从青年教师竞赛入手，把老师手把手的拉上来，这是

整个

能力的提升，我们关怀老师，评老师的次数太多了，关心的太少了，我

我们教学

个从认识到这个程度以后进行了反思。

数据的反馈，督导专家每个学期听课了，怎么反馈给学院？这个是正在做的一个软件，大概 11 月份会上线，我们会把专家所有的数据通过网上平台的数据反馈给他，每个学期反馈两次，告诉它这个老师听课听的怎么样。每个老师都知道他的大概状态是什么样子，从图上来看可以看到 B+ 以上大概的比例就是在 50% 左右。19-20 去年秋季的时候大概在 52%、53%，但是要对重点的 C 级以下

开了 243 天的教师课组，教师听课  
课，有的教师听了上课，第一周发  
等级以下。这就是教师听课的反馈

白皮书，就是在教育白皮书上  
好不好，我们用尽量去激活，展

教师听课的反馈，教师听课的反馈，教师听课的反馈

比如上海从 14 年开始，21 个公办学校全部参加了一项教师教学激励计划，  
整个上海所有学校全部参加了激励计划，其中有一个产生过障碍，就是教师上课，  
我们目前全校教师，排名最高的一个学校教师上课的比例为百分之五，是最低的

这个比例是最低的，这个比例是最低的，这个比例是最低的

秋季从寒假到来这次第一次开课，我们的  
兴奋，觉得终于接桶过去了，我可以和教师上  
课了四个教师听了上课，就会进入到白卷  
卷出来。

他的听课，他的作业设计的坚持，有一个  
体现的也可以说是最好的评价反馈机制，你上

教师听课的反馈，教师听课的反馈，教师听课的反馈

这个比例是最低的，这个比例是最低的，这个比例是最低的

提案意见书，理论上它可以像教育督导评价一样，可以考察任何一个角落存在的问题，由我转到部门去，他如果不反馈，就会进入到质量派皮书的指标，用指标打分的方法调控这个问题。这是一事一议，重在反馈，纳入学校白皮书指标体系。

我们有数据。有数据就是证据。这个老师有没有人。学生在课堂上有没有人。这个老师前阵子被记过，我们给他发了整改通知书，这个老师前天过来找我了，因为这个老师因为什么什么，所以学生自习。我问他的第一句话，教学大纲写了没有？不做声了。这个老师将被计为 D，D 就是不合格，这个成绩会影响他两年的职称评定，一旦记入我们这个数据库里就会存两年，后面有文件。对学生课堂教育一定要严。

我们这个部门工作了十年，学校部门的考核没有一次获得过优秀。如用我们的不优秀来保证我们的质量不滑坡，我个人认为是值得的。虽然我们可能有人不解。我相信评估办的主任大部分都会被别人指责，你的年度评价不可优秀，这样就可以保证我们的质量，我们自己受点委屈不算什么，我们保证大多数老师的公平。

职称晋升一票否决，我们是上海高校中最严的。我们曾经有 13 个专业在评职称的时候，教学评价就一票否决，没有过，我们有相当大的压力。我说，用公正的尺子去量，责任我来担。我们保证的是绝大多数老师的公平，用我们评价的不公平带来对全院教师的公平。

线上线下的督导模式，这就是在二月份疫情刚出来的时候出的一个表格，我们很快的时间把这个表格共享，让大家能够改造，我们自己也改造了，要说这个表格，教学资源、课程组织、教学效果，利用微信小程序线上提交，督导员去听课了，结果统计出来，第二天就发布，开学第一周或者线上第一周每天报一

份。我们每年都会跟教学院长发这个评价统计表格。但是的，我手上只有。今天晚上

统计了多少？上半年统计了 2000 多门次课。

这是后续要做的，小把线上教学成为一种常态，要重新打造评价表，我们要表 1-表 7，这个是表 5，刚才我展示的那个柱子，必须要填这个表。

这是评价的结果，评价结果相当辛苦，我们学校参加了两位组长，他们比我

立著，线上听课。右宁都是 60 多岁，从一介书生开始接受线上教学到线上教学

不定。

平台使用的高手，这是多么困难的一件事，我们在座的老师有的可能都搞

前两周共看课听课 709 门次，相当的不容易。

差评的

整个开课过程中基本还是满意的，较满意的 331 门次。也发现了很多

课程，给每个学院都沟通，回复，回复率是百分之百。

门次，优秀的可能 40%，老师的状态异常好，学生的状态异常好，八点上课

演批

上例第三个问题，明天大概用，督促日常评价工作衔接以构建教学保障

体系，这是我们的首要任务。我们探索三位一体，精准化教学体系

等等，这些都会支持

宗正任平，要任平，一个负责管，社字管，还是云，要

所有资源全面发展的创

校进行培养人才的培养，要培养本校和上海市，并且在上海

院，也是我们的一个职

新人才，这是新的人才培养定位，一定要为培养地方经济

说。

成七件事情，要学成学

我们门岗没有精英，一个是精英，什么叫精英？是培

支撑条件、尽量保障

生，要有好的培养方案、课程建设、师资建设、培养结果

体系。

我们要想清楚培养什么样的人，要想清楚培养的人要去哪里，要想清楚师资队伍。我们学校有一个学院有 11 个专业，其中有一个专业五年没有进人，这个专业很可能是被我们下一轮优化调整的对象。教学结构不合理。自己开设的 50

其中有 30 门课都是靠别的专业给他上，这样的专业就是进入到动态调整

去。双办专业课程是每个院系要考虑的事情。

深化

我们有 1.0、2.0、3.0，1.0 曾经得过教学成果的国家级二等奖，2.0 也

重要

了。现在进入了 3.0 时代。3.0 时代的核心是 OBE。要调整我们的策略。最

让学生有体验感。要体现增量，就是

是做得四点课后来设计，这样才

掉。我们要进行 OBE 全过程教育质量保障

要让在校生的问题发现了马上就要改

体系，然后闭环。

进入校内保障体系，应该体现到国家状态库

我们现在想的很明白，督导听课

五年数据的积累。我们现在有三年的。相差

的综合分析。基本上就是国家状态库

五年以后五年数据积累在

五年以后五年数据积累在

发展的脉络和历程非常清楚。

支出是多少钱？通过这

我们的师资、教学、教研经费和资源，你实验的经费

钱就应该对应起来，还

个数据就可以看出来每个专业，尤其是工科专业，它花的

一个校内分析的平台。

有支撑专业实验教学校内场所、实验学分等等，结合这些做

统计。上线以后，每个

这个是专家听了课，进入到我们这个平台以后怎么去

迅速的反映学院，做一

院长在办公室就能下载这些数据，每个学期做两次统计，

中，用每一个指标去对

个简单的排名，它所有的数据都可以融合到质量白皮书当中

把常态化的监督管理

应。这就是我们要做的整个的校内的分析平台的第二件事，

怎么去盘点，到底怎么

数据融入到校内保障体系上去，所以我们很在乎数据到底



在我们的系统中转起来

一步的时间，想来想去，我们想琢磨明天干什么，我比较喜欢想五年以后  
假设五年以后这个部门还在茁壮的成长，我们要做什么事？首先要用好  
评估中心的数据，如果把这些数据理清楚，就可以做绩效评价和增值评价。  
比如说我们用增量考核的办法，用一个最简单的测量工具是基点，如果把高  
分转化成是一个基点，这就是一个学生的入口，把出口四年的平均成绩作用

下一  
干什么  
填报表评  
比如  
考的成绩

~~这五个每年在做出口时，都转换成一样的基点，然后看出口的成绩，这是三件事，第一件是~~

他四年，

样做的，他进来的考生假设他的基点是 3.2，我们看他的出口，培养了  
他的基点是 3.65，我们培养浙江的考生是成功的，至少这个数据可以  
浙江的考生我们是信任的。到了第二年，如果高考的过程中有机动名额，  
是提出来要加名额，我们肯定给他加。如果有的入口是 3.2、出口是 2  
明整个生涯发生了结构性的变化，我们要砍生源。

说明对浙  
浙江省说  
8，就证

两个，历  
是跟增值  
是第一件

今天可能有辽宁省的同行在，我们学校每年放给辽宁省的名额只有  
史原因我还没有查清楚，为什么是两个？肯定有原因的，这个原因肯定  
评价有关，比如报考了说大，你不来，第二年你的名额肯定要减。这就  
事情，要做好国家状态数苦的平台。

去听课打  
要做各  
事情就是  
送一程，

我们不光要瞄准学生评教的结果，要瞄准培养青年教师，一个教师  
了 65 分不可怕，但是这个 65 分要怎么改？我们要联动教职发展中心，  
种的培训、沙龙等等活动帮助老师去成长。我们十四五期间，最核心的  
助力老师发展，助力老师成长，一个新进的老师不但把他扶上马，还要  
让他在课堂内成为一个优秀的教师。这是我们做的第二件事情

第三件事情是我个人特别想要做的。今年是我三年任职的责任审计，责任审

计的主审官和我谈了一个小时 15 分钟，他问我一个问题，你后面的三年最想做的事情是什么？我就告诉他，我最想做的是教学管理大数据。很难，不是我一个人能推的，因为涉及到招生、教务处的培养、就业、学生工作、质量等等，如

一个可以做成这件事情，我们也没有做成，我们在努力。所以我们要做人链条的大数据管理，能够联动整个这些部门。

我们要破解人才培养环节数据分散、数据不统一的问题，策划校内

十数据八抓平台

一个特色的事情，就是继续促进教学质量提升。质量的提升才是最重要的，人才培

还有第四件事情，这是我们内部的与效益挂钩的基础上，能够促进质量的提

的提升，到了国务院督导条例针对教育质量的提升，到上海市，看上海的高校就

早上海本地高校质量的提升，所以一屏一屏的，我们要通过这种模式去促进教学

质量的提升，在这个基础上，我们是不是可以找到下一步突破的方向。

有些想法不是很成熟，只是结合着我们学校的一些做法和想法跟大家进行一些沟通。时间关系，讲的有点仓促，大家感兴趣的可以会后进行沟通。欢迎每个学校能够到我们那个地方去转一转，看一看，相信你一定会不虚此行。

主持人：谢谢辛主任！辛主任在学校工作这么忙的时候亲临现场给我们做报告，内容非常精彩、实用，也非常值得大家借鉴和学习，所讲的都是大家比较关注的核心问题。再次感谢。

请浙江省教育评估院院长、浙江省高等教育学会秘

下面进行第三场报告，有

书长 施建祥教授给我们做报告。大家都知道：江苏、上海和浙江三个省市的教学质量保障体系建设起步早、制度完备、体系健全，施院长的报告内容值得期待，掌声欢迎！

**施建祥：**很高兴有机会来到这里和大家一起交流构筑内外联动的高校质量保障体系的问题，从教 35 年，还没有这么大的场面讲课，不包括会议，这么多的学生，这还是第一次。

今天要跟大家讲的主要是高校的教育质量保障体系建设的问题，讲高等教育质量一定是跟高等教育改革发展紧密的联系在一起。

大家知道，十八大、十九大对整个高等教育的质量提升提到了一个很高的要

内涵、特色、一流，推动了管办评分离。

求，十八大主要提到了高等教育质量、

质量、内涵建设、提高质量、学生评价、

质量、内涵建设、提高质量、学生评价、

以后，我们的高等教育的质量保障体系。我们的高等教育

质量保障体系。我们的高等教育

以后，我们的高等教育的质量保障体系。我们的高等教育

质量保障体系。我们的高等教育

是一个 1977 年恢复高考以后，1999 年扩招的 20 年。

质量保障体系。我们的高等教育

是一个 1977 年恢复高考以后，1999 年扩招的 20 年，高等教育在 1999 年这一年被引爆了，并逐步恢

复了“1977 年恢复高考以后，1999 年扩招的 20 年”这个历史进程。一是很多原来只有专科层次的学校，升格为本科院校，升格为本科院校以后，进行扩招。二是很多原来的中专、中技、技校升格为大学，升格为大学以后，加入到了高等教育行列。三是很多部属院校陆续下放到地方，并扩大招生规模。从 1999 年以后，高等教育从“1977 年恢复高考以后”这一历史进程，进入到一种数量扩张的、外延式的。

又经过了 20 年，现在的高等教育规模已经超过了 1977 年入学率 10 个位数，到现在

已经超过了 50%，浙江已经超过了 60%，高等学校的在校学生，不包括在学，

99 年时，已经超过了 5000 多万，现在扩张之快，高校数量 2600 多所，99 年的时候不到 1000 所，也

倍。

世界高等教育的大国，但却不是强国。

上升，由于教学资源的有限，质量其

见，在十八大以后对高等教育的质量

量提起来，以及掀起一场质量革命，

深化本科教育教学改革全面提高人才

条都是清楚强调了质量怎么提升。

量令人担忧？我个人觉得，我们的高等教育虽然发展很快，

依然存在三个问题和三个脱离，这也是导致质量令人担

专业划分过细过小，跨学科、跨专业培养严重不足。50

的高等教育体制，它是强调专、精，所以我们把学科和专

在 50 年代学苏联，学苏联的

觉得现在可以拿掉了，因为在 50 年代没有博士教育，没有硕

科是培养专门人才，现在是 21 世纪 20 年代，在硕士、博士教

本科已经不是专门的人才，它是一个普及性的人才，我们的

么划分，这么小。

人文情怀和科学素养的培养不够重视，通识教育严重缺失，我

为什么高等教育质量

这 40 年天翻地覆，但是

忧的主要原因。

第一个问题是学科和

年代学前苏联，学苏联的

专门人才，这句话我

士教育的时候，本科

育不断发展的同时，

专业学科不能再这么

第二个问题。

们培养专门的人才就不强调这种通识性的东西，所以我们把人当工具来培养，更

强调的是技术，强调的是专，而忽视了他是个人，我们要按人培养，人是一个有

思想、有感情的，他有家庭情怀，有科学精神的！这才是我们培养的重点。否

则我们培养出来的人，不是人在培养人，而是人在培养机器，这是我们的根本问题。

第二个问题，就是理工科教育，理工科教育的问题，就是理工科教育的问题。

不够紧密，学生实践能力培养偏弱，也就

是四年，连实验室都很少去，跟

跟张洪来出来的，但是工科是要在车间里

教育学科化，工科教育理科化的思维越来越

确实工科是最令人担忧的，这样的培养

我们培养出来的人，不是人在培养人，而是人在培养机器，这是我们的根本问题。

第三个问题，校企合作、产教融合问

是国数里的大学，很多工科的学生在教

不用说去车间，要知道，工科是从理科里

培养的，要在企业里培养，我们的工科越

越严重，所以第一个提出的新工科建设，

方式不行。

这三个问题是现在四新建设要解决

的核心问题，如果我们高校只能建设一

我们培养出来的人，不是人在培养人，而是人在培养机器，这是我们的根本问题。

键所在。

第二个问题，就是理工科教育，理工科教育的问题，就是理工科教育的问题。

们上大学的时候不是问题，现在都成了问题，比如说专业和学科脱节的问题。

知道，大学存在千年，理由就是按是搞学科专业一体化建设的。

在上世纪 90 年代，世界主要国家与古老的大学，给我们的启示是深远的。

轰动嘛，我们送去了岳麓书院（官），认为我们的书院是历史千年，最后给了谁？

博经尼亚，博经尼亚为什么给了他们？当时只有 942 年，我们超过一千年，因

为博经尼亚大学成立之初就按照三个学科来建的，医学、法学、神学，然后在这

个学科下面设了若干的专业，一千年以来，它都是这样在做，今天的大学都这样。

但是岳麓书院（音）不是这样的，中国近代最大的大学就是北洋大学堂，就是今天的天津大学，也就是 1895 年。

大学必须要有学科与专业，而且专业必须建在学科上，因为学科是知识创新的载体，专业是人才培养的载体，通过学科的知识创新，再来培养创新型人才，这是永不可分的，但现在想分了，很多的大学，特别是新办的大学随意建一个专

业，从来没有接触过这个学科，连这个学科是什么都不知道，就办了专业，解决三个老师的吃饭问题，他们的生计问题，这样不行。

起来都在做科研，无心搞教学了，科研教学和科研脱离的问题。我们虽然看起

来既要进产教融合，也要进科教融合，但是科教融合做的，但是不够多，科

也不够。

件，教授每周给学 教授与学生脱离。教授不给本科生上课，教研部还要发文

要评价学生学到了没有，没有学到是不成功的。今天讲的不管好不好，由大家来评，大家听完以后都觉得没有收获，那我一定是失败的。

要从关注办学资源条件好不好转向关注毕业生在社会上发展得好不好。学生毕业后10年以后怎么样了，20年后怎么样了，关心了没有。我经常开玩笑的跟我们厅长说，考核一个大学好不好其实很容易，主要看三个指标，一个是新生报这个学校的第一志愿力，二是学生毕业一年两年三年以后的薪水，薪水代表他的竞争力，三是毕业生毕业20年、30年后给母校的捐款，他可以捐钱说明他有能

内部，学校内部有督导，有质量监控体系，学校外部有毕业生调查，游泳人单位调查，有其他的调查，基于内部和外部的评价获得的相关数据来建立一个持续改进机制，这是一个闭环的机制，这也是专业认证的底线要求，标准要执行，执行以后要评价，评价以后再反馈，反馈以后再改进，改进以后再执行，再评价，再反馈，所以这是一个闭环。

教师发展中心应该做什么？

进，教师发展中心去哪里

挺好，我发现了问题要改

挂钩的，不给老师发奖金，

目的是为了改进，有些考

现在的问题是什

反馈，或者根本就不反馈，反馈了，又没有帮助他去改

了，我知道很多质量评价跟教师发展是跑在一起的，这

进，通过教发中心，帮助老师改进，很多考评是跟绩效挂

小发奖金，这是我们的考评目的吗？不是，我们的考评

目标他不得要领，不得方法，所以这个问题长期困扰，没有人提

加很努力，在

教师发展中心应该做什么？

教师发展中心应该做什么？

在一个核心理念引领下，我们的办学教育是要构建三大体系，

大家知道，在这

一是构建课程育人体系，那就是学校所有课程全部育人

一是构建三个度为

二是构建教师育人体系，那就是学校所有教师全部育人

二是构建三个度为

三是构建学生育人体系，那就是学校所有学生全部育人

三是构建三个度为

四是构建社会育人体系，那就是学校所有社会全部育人

四是构建三个度为

五是构建质量保障体系

五是构建三个度为

六是构建质量保障体系

六是构建三个度为

七是构建质量保障体系

七是构建三个度为

八是构建质量保障体系

八是构建三个度为

九是构建质量保障体系

九是构建三个度为



评估认证主线和底线。

## 二、高校教学质量保障体系建设的关键要素

其实就是六个要素，首先要有专门的组织机构，今天在座的你们已经建立了机构，还要有一支专业的队伍，以前比较重视老同志，老同志经验丰富，做监督很很好的，但是在现代大数据条件下，一些老同志连联系都不会使用，他怎么开发测量工具，怎么搞大数据分析呢，还是要靠一些年轻人，要基于大数据的监督，这是一个专家型的队伍，凭经验一个方面，还要有技术。三是要有一套质量标准，现在 92 大类的本科专业质量标准教育部前年就发了，其实有很多的标准需要制定。四是定期评估检测，这是学校自己做的，五是评价结果反馈，要及时反馈。六是质量持续改进。形成闭环。

## 三、高校教学质量保障体系建设的主要内容

大家知道，质量监控首要的是标准，有国标的按国标来，现在有的学校要我看人才培养方案，让我提意见，我说我就按两个给你提意见，哪两个？一是国家 92 类本科专业标准，我就按照这个标准给你扣，你达到没有。第二个就是专业认证标准。我凭这两个标准看你人才培养方案好还是不好。所以标准是非常重要的。

有了标准以后我们就要去监控，就要进行评估检测，涉及到对教学工作实施主体的评价，过去主要评老师，老师当然要评，但是院长要不要评，专业负责人要不要评？当然要评，很重要。过去对二级学院的院长，分管教学的院长和专业负责人的评价偏少。

可以考，随便可以出卷，随便可以给分数，平时

程的考核监督的很少，老师随便可

成绩他会随便给，我们监控了没有？我们下去查考卷，考卷没有问题，后来发现平时成绩全部 98，大发现考卷难了，评审低了，我说你的评审怎么来的？为什么前半季度都是 90 多，他说不出来，没有依据。

毕业论文是不是在监控？我们查到了很多很好笑的论文，毕业实习是不是做到了监控。

实验室评估等等。

一个是培养方案。课程大家都知道专业和学科构成大学，课程是最基础的，课程首先确定课程目标，然后再进行课程的教学设计，再组织课程教学活动，再给反馈，反馈给老师以后，再来做出下一次的讲课，

教学质量持续改进的路径，一个是课程，一个是很重要，因为一组课程构成一个专业，若干个课程基础的，课程首先确定课程目标，然后再进行课程的教学设计，再组织课程教学活动，再对课程的结果进行分析，收集各方面的信息，老师再来改进，调整他的教学目标，完善他的教

课上的教学，三是课后的分析、总结，再来进行提高。

现在我们的质量监控放在一个方面，就是课堂，对于课前的教学设计往往是

题，但是我们不想说了，为什么？听师兄师姐们说已经讲了 N 年之久，这个老师就没有改过，再去问这个老师，这个老师说我不知道。这就不是一个闭环的课程教学质量改进的机制。

我中间要讲这个，为什么？刚才关于反向设计、正向施工没有讲，这个体系就是反向设计、正向施工的体系。既然部长都讲了这个问题，显然这个问题很重

一流课程，人才，所以把专业建好是第一位的。现在教研部推出了双外计划，双外

一流学科了。因为搞双一流的时候，一段时间是很低迷的，发现国家又开始搞双一

在很快跟进了一流本科，一流专业，一流课程，完了，教学又被放边上去了，好

是一流的专业和一流的课程。一流学科没有错，但是下面一定

？从反向设计来讲，先根据国家的方针政策，行这个专业培养方案怎么制定

，乃至家长和校友的一些需求，首先确定人才培业发展的要求，学校的办学定位

人，掌握什么知识能力的人。过去落在培养专门养目标，我要培养一个什么样的

“专门高级人才”，我们本科现在不是专门化了，高级人才方面，我建议以后不用

要强调通识性

确定了人才培养目标以后，再根本这个目标，这个目标是学校总的目标，再

素质，但是哪些业的培养目标来确定毕业要求，尽管琅琅上口的是知识、能力、素

量化。毕业要求知识，哪些能力，哪些素质，每个专业不一样，况且能量化的都

量量化。是很清晰的，12条14条，一条一条都要列得很清楚，能量化尽量

基础课到专业基毕业要求，根据毕业要求来设计课程体系，从基础性的学科基

一个毕业要求而础课，专业核心课，还有很多通识课，每一门课都是为了实现每一

来的，对毕业要求的某一个点上都是有支撑的，如果这门课找了半天找不到支撑

哪一个点，对不起，这门课拿了，不能因人上课，每一门课都是有用的。为什么

开了这么多课，毕业要求还是没有达成？因为很多课是无用的，就是因为这个老

师想开，而不是毕业要求所需要的。这样我们会砍很多课。

根据毕业要求来设计课程体系制定课程大纲，确定课程目标，根据大纲和课

程目标来组织教学活动,在教学活动过程中,通过校内外的信息收集来持续改进。  
这就是反向设计。

什么是正向施工?通过一个个的教学活动首先达成课程目标,通过课程目标的达成来实现毕业要求,通过毕业要求的达成再来实现最终他毕业五年左右的培养目标,他在社会上干五年就知道他的社会目标实现了。毕业要求是毕业时必须达成的,培养目标是毕业以后五年左右达成,要经过社会实践,我才知道我塑造

的这个人五年后能达到什么?这个目标达成后,他有什么技能?培养目标是实现国家视野的东西,问他这个国际视野达成了没有?达成了,大概有1%的学生出  
国交流,还有99%的人怎么办?那不能算有国际视野,这个目标就不能设在里  
面。我们每年都要做评估,评估的时候,我们都要做。

我到一学校去,这个学校告诉我,十年里面目标改动五次,进里的本和出  
目标不一样,这个目标改得太多了,目标是要相对稳定的。

#### 四、高校质量保障体系构建的具体实践

浙江工业大学初步构建起持续改进型教学质量保障体系,大家可以看看,中  
国高等教育是看江苏的,因为江苏211大学14所,国家教育成果奖很多,浙  
江是高等教育的小省,做的一般,但是也有一些做的好的,温医生达到的“12345”  
质量保障体系,农林大学构建了五个相互循环的系统,体系也是比较完备的。  
万里学院构建了三重循环持续改进体系。

大家对校内质量保障体系构建理解上都是模糊的,所以具体的操作还是有些  
困难的。

说几点反思。

一是教学质量监控力量,专职力量严重不足,我们要有机构,要有人员。

三是教学质量检测评价专业化不够，凭经验检测监控，定性的比较多，利用大数据分析比较少。

四是监控与评价还不能覆盖所有的教学环节。比如我刚才讲的课堂可能管的还是比较牢的，其他就弱一点。

五是持续改进的成效不尽如人意。

所以质量保障体系建设永远在路上。

主持人：谢谢施教授，报告非常精彩，也很系统，特别是把“反向设计、正向施工”的课程设计和人才培养方案给我们讲的非常清楚，有理念、有措施，希望对大家的具体工作有所帮助。最后以热烈的掌声感谢施教授。

下面是茶歇时间，十分钟以后进行第二个板块。

\*\*\*

理念方面的，也有具体实施，就离不开信息化的信息化建设已经变成一些优秀的企业来做介

主持人：前面我们听了很多场报告了已经，有宏观的理工作思路和方法的，但是如何把这些理念和工作进行落地和化手段的支持，离不开大数据的支撑。其中，教学督导工作成我们会议的一个固定板块，在这个板块里呢我们会邀请一

解决方案，以便给大家提供更多的

绍，做交流和分享，集中展示由第三方提供

解决方案和资讯。

今天第一个分享的是来自南京马普科技有限公司李江洪总经理，是西门子中

## 国研究院软件咨询顾问，给我们汇报的题目是“教学质量智慧保障平台在高校教

当在早建设中的应早“学去欢迎”

南京马

前一直

精神一

型我

出发，希望设计出满足用户体验度更高的产品。这是我

简单介绍一下马普，成立于09年，是一家专注于用互

创新型科技企业，我们希望探索出更加符合用户实际需求

家的，并且帮助用户解决问题的提供专业的解决方案。

这是公司所具有的关于教育信息化，以及教育局相关的软件著作权。

下面简单介绍一下教学园，它能够帮助白白的解决方案，我们会通过一个信

息的发布，到所有教学园，数据的收集，再根据收集上来的数据进行统计和分析，

再根据分析的结果进行后续的处理和跟踪，形成一套完整教学园，闭环的设计。

我们是给学生和教师提供移动端的应用，比如学生评教的任务或者上课的通知等

” 也可以说通过我们平台的数据信息会定期向多平台进行数据推送从而完成数据交互。

所有教学过程当中教学数据收集上来，全部汇总到数据分析，根据这些结果进行

后续的处理和跟踪，通过师生交流和诊断改进进行梳理。

下面简单介绍一下几个特色模块，首先是听课模块，我们支持多种听课模式。

首先是老师可以根据自己的听课进行自己听课，督导老师可以根据定位就想要听

李江隽： 特别感谢孙院长。各位领导，各位专家，特别荣幸能够代表

普科技有限公司为各位介绍我们的教学质量保障系统。我叫李江隽，我之

致力于西门子中国十多年的时间，德国西门子对于产品的严谨态度和工匠

责在影响着我。加入马普之后，我也希望把这种精益求精的态度和严谨的

们自己产品的设计当中。

以前是从用户的角度

今天介绍的主要内容，先

联应用促进教育发展的

的课，增加听课的随机性。然后是计划听课。督导可以制定自己的听课计划，学

校可以制定每一个督导老师的听课计划。

可以以督导组的方式去听课，增强听课组里的友谊性，邀请听课，老师在教师

通过手机邀请督导或者专家听我的课程，对我进行提意见，可以

支持视频听课，可以跟学校的录播系统进行听课。

支持地图模式，所有的督导老师可以查看学校的地图，学  
个听课的地图。

老师可以实时查看听课的结果，也可以从不同的纬度查看

对于督导老师，同行专家领导给我提的意见，可以通过手机跟  
们进行交流，做到问题的跟踪和处理。

下面是学生评教的特色。对于所有的教学质量管理系统都  
我们提倡的学生评教希望提供一种精准的学生评教，首先根据  
体系。

学生进行排名，需  
为了解决学生评价结果区分度不高的问题，我们系统提出

学生可以通过手机，可以

手机访问碎片时间做的好处，学  
样一件事情，我们在最碎片时

大数据统计和分析，因为我

的情况，快速反应调出跟

统计，包括可以进行比较和

比较，课程之间进行比较，

都可以做到长期的跟踪

的纬度，我们可以设置这些，将所有的结果进行组合，算出这个老师最终的综合得分，纳入到老师的教学档案当中。

我们也支持人工智能的算法，对于海量的所有的主观意见进行人工智能的分析，情感分析，我们可以基于这些分析的标签，对于老师个人进行人物画像，也可以对学院进行画像，大大减轻了管理人员的压力。

我们也可以以领导者的视角展示一下驾驶舱的展现，可以让管理人员通过驾驶舱实时的掌握到全校教学质量的状态。

我们希望提供专业的培训，包括全面的服务，系统升级以后帮助学校推广，希望一切从用户的角度出发，给各位用户提供专业的服务，帮助学校解决它实际的业务需求，才能达到我们自己的价值。

最后谢谢大家，如果各位感兴趣我们的产品，可以通过宣传册上的联系方式跟我们取得联系。谢谢各位。

分享报告，是来自上海

主持人：非常感谢李总的精彩分享！下面进行第二场

的题目是这个时代背景下

商鼎软件科技右阳公司的解读专家是商华，给我们公

案例分享”。掌声欢迎！

教学质量保障体系构建和

很荣幸在这里和大家做一个简单的交流。

今天大概的演讲流程主要是公司的介绍，产品的理念和构架，以及系统的核



心功能，且不与新时代的背景相契合，是不着眼于学校的实际需求，它的应用是

否符合于学校。

简单的解释一下上海商鼎。09年成立于上海，经过这十几年的发展

做了一件事情，就是致力于高等教育教学质量保障体系的建设。经过这么

发展，大概有500所院校，为他们提供了服务，在全国七大营销中心及

各机构

介绍一下上海商鼎软件科技有限公司的产

学评估类，教学基本状态数据库及评估系统。

项目类、师训类以及一级认证。四是教学评估类，今年我们成立了商鼎的  
教育研究中心，通过聘请行业内的专家，以及各平台院校本身聘请的专家，  
共同为教学质量保障体系做出重要的一环。

基于新时代的教育评价体系下，学校常见的存在的一些问题，比如说

主要是基

评价诊断，以及结果性的分析，结果性的评价，精确的诊断等等，

过程性的跟踪

创新化、多元化的标准制定方法，最终能够实现科学性、专业性、

达到智能化。

客观性的自我改进，自我评价，以及持续改进的闭环管理。

整体产品的构架，从逻辑构架来说很简单，就是制定标准、数据的采集、数

要准备数据采集，通过教学数

据的分析，反馈结果。到了应用层面，在数据层上

采集，包括教师、学生等等。

据状态的采集，专业数据的采集，评价过程数据的

评估、专项评估、专业监控等等。针对于应用的结果就

然后进行数据应用，外部



教学质量检测与评价系统。通过从听课评价、学生评教、随堂评，达到一个评教的多样性，根据所面向的角色，包括领导、督导、学生、老师等等，不同的角色共同驱动任务的推进。

在这个过程中，可以做到一些简单的工作，比如课程的筛选，做到持续跟踪和关注，针对于某一个老师，某一个学生，可以做到有效的跟踪，他的改进过程是什么，还额外的提供了一些小的工具，比如质量问卷，信息员反馈等等，可以做到更加便捷性，更加有效性，及时性的信息反馈和检测。

第三款产品就是基于 OBE 的专业建设和认证平台。最近很多学校在忙着专家进校或者忙着写申请书，提交申请书的时候，我们这个专业认证用一句话概括，就是以专业建设为核心，为专业认证奠定基础，以专业认证为载体，促进学校的

专业建设。在这个过程中，通过基础数据的收集得到的专业建设的过程，过的管理，得到的结果，培养的目标，达成度分析报告，还有最核心的课程达成度分析报告。

在这个过程中，我们依托于前面所说的几份报告的数据，最终生成一份报告指标，根据有效的持续的改进，打造了这么一款基于 OBE 的专业建设认证平台。

时间关系，更多的产品就不做过多的赘述。总结一点，所有的产品都是 PC 端加移动端，做到便携化，更加贴切于学校的实际情况。

通过定量加定性，做到全过程、全覆盖。所谓定量方面主要是通过依托于系统平台，做到各个平台业务的全过程、全流程的相互结合，相互打通，根据数据做到各个平台的采集之后，得到数据的共享，共享分析的结果，实现了一库多用，这样在定量的方面做好系统的支持，在定性方面，最近成立了商鼎教育研究中心，

我们聘请了行业内的专家，我们做到全流程，全过程的管理。

谢谢大家。

+世+ 下不... 进行第三次... 也是... 横... 是后... 场... 来自... 产... 化... 型... 三... 等... 等... 等...

技有限公司 CEO 汤恩来，今天给我们分享的题目是：“可评 可测 可控 可改”--

数据驱动 的高校教学质量一体化解决方案。掌声欢迎！

汤恩来... 对... 保持... 老师... 在... 亮... 还能... 在... 这里... 的... 时... 定... 是... 这... 个... 合... 适... 的... 结... 构... 非... 非...

感谢大家的保留下来。

我们公司在这个层面上有几个关键词，从质量文化、新时代、大数据，以及

整个流程学密、反馈，从这几个角度来讲，我们核心还是以从“可评 可测 可控 可

改”，基于这几个流程，当中会出现大数据，来支撑教育质量一体化的解决方案，

这跟传统的网评案例当中，把整个闭环形成，解决质量评价的问题。

分一个板块，而且设计、解决方案，以及我们的团队介绍。

去干，或者干没干，现在的重点从后台管理平台来

我们之前想到的就是怎么

角度不一样之后，从教学系统前管控制运行，到支

说是干的好不好，我们关注的

现在有了信息化之后，更多的是智慧服务，从对象

... 控，到数据，到多维高服务，

上，从特定的时间维度上，以及多层次的评价，这是大家都会关注服务干的好不

好。我们的方向也是基于这样的方式做的。

是... 在整个服务保障体系当中，这些服务只是教育服务的一个部分，更多的还

... 关心教师发展、学生成长、IT支撑、后勤保障管理等等，今天核心还是教育信

综合服务。

我们跟国内的一些高校合作，获得教学成果一等奖，跟主管单位进行技术的研究，以及怎么去实现教学质量

解决方案。在解决方案的过程当中，我们一切以教学质量提升为核心，把整个过程进行管控作为我们的引导。

“可评 可测 可控 可改”，这四个环节是基于对象的，比如我们的领导、督导、教师、学生、质量管理部门，还有就是外部评价，其实外部评价整个质量不单单是我们的学校，外部的专家，外部的企业等等都会把客观评价，以及整个运行过程当中的大数据作为整个质量评价。

首先质量可评，基于移动端，把对象和主体，评价的主体进行分类，评价的对象分类，这个过程中把评价的类型，评价的模式通过管理后台进行灵活的设置。

课程标准的发布，高级的专家都在讲标准的制定，这确实是我们的课程研究。

督导，特别是领导、老师，我们有的很小一部分，领导可能会忘记如任务的节点到哪里了，任务的这个任务分发给各位领导，他的进行听课领取。

以后完全跟学校的教务系统的课

及基于 OBE 的人才培养方案，督导听课的时候会了解被听课人，

由督导和老师之间信息不对称的问题，

可以通过听课来解决

评价在主导的

我们的系统把整个听课任务进行发布，很多的政策解读，也有文件，但是评价只是他工作当中这个任务，怎么办？我们通过这个提醒功能，比完成度是多少，我们会通过这个系统提醒他，把任务明确，评价时间、评价过程等等就可以直接

有了任务的分发，最终可以听课了，听课了

个的教案，以

通过听课来解决

评价在主导的

评价在主导的

也可以实时的评价，可以马上反馈给老师，也可以匿名的实名的，这就是缩短老师遇到问题的周期。

特色功能里面课表实时同步，二是督导可以预约，自己可以预定时间，有消息的及时推送，包括评价的反馈，马上消息可以推送出来，然后是任务驱动评价。

果任务不够，我要申请。我本身被专家或者同行来听课。发动教也是通过课堂实时监控系统的过程评价和总结性评价。昨天

可以申请被听课，今年要评职称，有可能我的听课要评职称的时候申请，为了薪水的提高，我需要教师的主动性，来避免听课的盲区。远程巡课评价，决巡课和听课，现在疫情期间的听课情况，学生的

属于不太人性化，现在我们可以里面做积分，用政策的

就不能让你查成绩，这属

电影票等等。还有

当中的一环，通过小学分，通过这个积分兑换学校的活动券，电

价对象，这个比例

评价无效的问题。老师可以自主设定，设定哪些学生不作为评价

一定要控制在学校有效的范围之内，完全交给老师，可以有 4% 的学生或者 5% 的学生，认为他没有资格参加我的评价，我们可以把这个无效评价的设置做的更加灵活。

可评的依据是什么？就是要建立一个可测的标准体系，可测分为主观和客观，主观有很多的教学内容，师德师风、教学能力和教学效果。客观指标有调课次数、迟到次数等等。

整个评价指标体系分为几大板块，一是督导在听课的时候要了解这个听课上的是什么课，就可以看到他的课件、教学资源、教学状态，包括课堂的点名、出勤的调查等等，这些都是对整个质量过程管控当中首要的一环。

质量的可控，怎么进行预警分析和监控，我们有个质量大数据，可以实时的了解整个教学运行状态，可以分享给校领导、教务处，还有管学生的，他们可以实时的了解整个学校的教学运行状态。实时的掌控课堂的监控。实时互动监控。青年教师拿到的工资可能比教授的工资高，因为他运用了信息化的教学方式，他把信息化的教学融入到整个评价体系里面去。实时资源监控，整个学生上课对这个老师的 PPT 的访问时长，大家看不看，就是体现这个老师的质量好不好。面上评价覆盖面的提升，对整个同行评价的覆盖率提升到了 100%，这是因为老师把它当成任务了，它就是 100%。

考勤预警，是针对老师和管理者的，包括课程的预警，教师上课的预警，这个老师上课的排名，达到了什么样的情况，他的分数，比如 ABCD，他低于 C 或者 C-，这个时候要关注他。

有了大量的数据，大量的数据分析报告，包括分析仓库、产品率的分析，老师的无综合权重配置的分析，教师质量的分析，以及评价指标，包括评价指标结果的趋势，通过几年，最终可以跟老师、督导、院系推教学老师课堂教学质量报告。督导评价报告，我们有了这个信息化，这些报告都是自动生成的，到了年底，未来整个报告都有数据存留，未来对我们做决策支持都有帮助。有了这个院系，可以把这个报告直接推送给教学秘书或者是院系的领导。

驾驶舱，做学生的驾驶舱，也可

做了很多之后就有了大数据的运用，可以做驾

我们还有很多过程的质量数

以做竞争力的分析，学校整个的状态数据是每年的

程，学生，包括一些资源，交流和合在做的方

据，也是从专业，师资，人才，理

面。

对课

行了监控，最终怎么质量可控，这才对管理长是讲的问题，我们

学勤，教学的过程和课后的效果进行改进。比如某某老师被听课了，他说不行了，马上督导有一个建议，这个建议会传递到开课学院或者学院的领导那里去，认为

这个学院：这个学院也要学习了，也要进步了，这个时候就有一个整改的目标，还有一个监控，比如这个老师参加了什么培训，参加了什么学习，马上

这个学院：这个学院也要学习了，也要进步了，这个时候就有一个整改的目标，还有一个监控，比如这个老师参加了什么培训，参加了什么学习，马上

教学质量进行保驾 我们把“可评 可测 可控 可改”形成大数据闭环，最终为 护航。

获得了一些成果，也 我们公司在这个行业当中和几所深度的学校进行合作， 有很多专家参加了研

没有耽误大家吃饭，大家有机会可以到网红城市重庆队我 今天我的汇报应该 们进行指导，如果有机会

上，我们的会议接近了尾声，这两天大大小小的报告将近 主持人：到此为止

五场报告能对大家的工作有所帮助，哪怕有一场报告对 30场，希望有那么三、 咱们的工作理念或者工

作方法和思路有所启示和借鉴，我学也就不虚此行 咱们的工作理念或者工

聆听报告，一起学 谢和良好祝愿了，感谢大家在疫情的背景下还能亲临会议现场

愿各位在返程的时 习和交流，由衷的感谢各位对我们工作的热情支持与厚爱，祝

期待明年五月再见！ 候一路平安，在学校的时候工作顺利，身体健康。谢谢各位，期