

高教参考

桂林理工大学发监中心（学科办）编印

2022年4月28日

本期要目

【教育评价改革】

- ☆ 宁夏大学：持续深化新时代教育评价改革
- ☆ 北京师范大学：持续深化新时代教育评价改革
- ☆ 湖南大学：深化新时代教育评价改革

【师生评价改革】

- ☆ 上海财经大学：“四个结合”深化教师评价改革
- ☆ 中国地质大学（武汉）：持续深化教师评价改革
- ☆ 中南财经政法大学：本科生综合评价改革工作纪实

【学业考评案例】

- ☆ 南方科技大学：基于“三大教学模式”的改革创新

【 教育评价改革 】

● 宁夏大学：持续深化新时代教育评价改革

宁夏大学深入贯彻落实党中央、国务院关于深化新时代教育评价改革的部署要求，以教育评价改革为牵引，全面推进学校教育评价改革各项工作，不断提升学校治理能力和人才培养质量。

突出师德师风建设，健全教师评价制度机制。成立“党委教师工作委员会”“师德师风建设领导小组”，将师德师风作为教师评价第一标准。出台《关于进一步健全新时代师德师风建设长效机制的实施意见》《师德师风建设实施方案》等，建立完善的思想政治教育和师德师风建设制度体系。结合党史学习教育，组织开展师德师风专题教育活动、教师节评选表彰活动等。制定《关于进一步加强师资队伍建设的若干意见》《人才引进管理办法》《师资培养管理办法》《关于进一步支持优秀青年教师成长成才的实施意见》等文件，建立“引进、培养、考核”全链条管理与服务机制，构建完善教师发展制度支撑体系。出台《专业技术岗位设置和聘任办法》《专业技术职务评聘管理办法》，以合同任务为导向，“四年一长聘，两年一调整”，建立“能上能下、能进能出”的专业技术岗位评聘机制。出台《高层次人才绩效考核发放暂行管理办法》，注重政治引领、德才兼备、业绩贡献和育人实效。

强化质量监测，完善教育培养质量体系。加强人才培养全过程监控，引导全员参与质量建设，构建校院两级教学质量监控体系，下设

教学决策系统、指挥系统、信息收集系统、信息处理系统、评价诊断系统、沟通反馈系统。加强改进体育、美育和劳动教育，纳入学校人才培养方案，按照国家规定的课时标准开齐开足课程。注重体育课堂教学评价，修订《公共体育课程教学大纲》，将校园阳光长跑活动成绩纳入公共体育课程过程性评价，将学生体质健康测试、生均周运动时长等纳入学校“十四五”规划。出台《艺术团课程管理办法》，开设《中国传统经典绘画赏析》美育公选课，举办美术展览、“音乐党史”等系列活动，推进高雅艺术进校园活动。制定《本科生劳动教育课程实施方案》，设置劳动教育通识必修课，根据专业特色和学生特点安排贴近学生生活的劳动课程和劳动实践活动。

创新培养模式，改革人才培养评价机制。组建本科生院，整合优化本科教育教学部门，统筹指导本科人才培养相关工作。创新“双师型”联合培养机制，推进研究生分类培养体系建设，支持工科、农类专业学位硕士点发展，在企业、园区新建产教融合研究生联合培养示范基地7个，推进专业型硕士研究生培养模式改革，提升专业型研究生实践创新能力。获批自治区研究生教育教学改革研究与实践项目21项，“双协同全过程多维度推进研究生创新能力培养的探索与实践”获自治区教学成果特等奖。出台《研究生学位授予学术成果基本要求及考核办法》，实行代表性学术成果综合评价，加大学位论文盲审比例，加强培养过程质量考核和答辩资格审核管理。

（资料来源：宁夏大学官网 2022年2月8日）

● **北京师范大学：持续深化新时代教育评价改革**

北京师范大学探索建立完善分类多元、科学有效的教育评价体系，推动学生评价与教师评价、教学评价与科研评价、个人评价与院系评价、过程评价和结果评价联动改革，不断完善立德树人体制机制。

强化全过程评价，完善人才培养体系。深化招生考试改革。启动实施“优师计划”，面向中西部省份扩大本科定向就业师范生招生范围和招生规模。扎实推进“强基计划”，进一步优化招生方案。实行硕士研究生入学考试一级学科命题，实施“四重审核”制，进一步规范自命题工作。**全面实施博士研究生“申请—考核”制**，出台博士研究生招生管理相关文件，加强科研创新能力和实践能力考察，综合考察申请人科研成果、所获奖励、创新意识、创新能力等。优化本科生综合素质评价体系。修订《本科生综合考评办法》，以激励和引导学生全面发展为导向，细化指标体系，完善德育评价，优化智育评价，强化体育评价，增加美育评价和劳动教育评价，全方位考察学生德智体美劳全面发展情况。切实提升综合考评效用，将综合考评结果纳入学生奖学金评奖体系。**加强研究生培养过程质量监控。**完善课程教学质量评价制度，制定《课程考核管理办法（试行）》，规范考试优秀率、区分度和考试形式等。改革研究生优秀科研成果评价制度，制定《研究生学术创新奖励暂行办法》，把科学精神、创新能力、学术道德等培养放在突出位置，鼓励研究生产出原创性、前沿性学术成果。

严格学位授予质量标准，不断强化学位授予质量控制，注重审查论文选题的创新性、研究的意义、结构的逻辑性、内容的规范性等。

健全综合评价，改革教师科研评价办法。加强学术道德建设与评价，充分发挥校学术委员会在学术道德建设中的重要作用，对科研失信行为依据相关制度给予相应处理。**建立科研诚信档案，加强科研活动全过程诚信管理。**强化科研诚信审核，在各类评审活动中实行学术道德一票否决制。推进科研分类评价改革。出台相关管理办法，升级科研管理信息系统，推进智库与文化传播项目认定和成果评价改革。修订《科技成果转化管理办法（试行）》，制定《知识产权管理办法（试行）》，**明确将科技成果转化成效纳入教师评价体系。**推进科研团队评价制度建设，坚持多角度分类评价原则，对于基础研究型、应用研究型科研团队，分别重点考核其学术创新引领、学科科研基础提升和成果转化的社会价值。**实施教师科研成果多元化评价。**落实《教学科研岗位晋升管理办法》，更多发挥院（系）、学科主体作用，在院（系）制定实施细则的过程中，进一步体现不同学科、不同岗位科研成果差异，完善科研成果代表作制度。**探索重点科研平台分类评价改革试点工作**，对现有科研平台进行分级分类建设，进一步加强科研平台建设过程管理，强化依托单位职责，加强有组织科研。

坚持分类评价，优化教师岗位评价机制。完善人才引进和遴选评价标准。重点考察引进人才的政治思想和师德师风情况，在院（系）层面增加教学指导委员会对推荐人选的教学基本能力考察，按照岗位

类型对推荐人选进行分类评价，进一步健全校院两级人才引进评价体系。开展专任教师岗位分类入轨。启动实施部分教师岗位调整工作，深入落实教师岗位分类管理，**将未能按要求给本科生上课的部分教授、副教授转入相应的研究员系列。**实施教师岗位分类晋升评价改革。落实《教学科研岗位晋升管理办法》，明确教学科研岗位分类管理原则，将教学科研岗位细分为三型六类，分类制定符合岗位特点的晋升条件。优化年度考核与聘期考核评价。出台《教学科研岗位人员年度考核办法（暂行）》，强化岗位与任务相匹配的年度考核评价，强调把师德师风第一标准，把教书育人作为教学科研岗位人员年度考核的基本要求，明确不同岗位人员的教学工作量要求。推进薪酬制度与业绩奖励改革。落实《京师特聘岗位管理办法（试行）》，打破引进人才与校内人才之间的薪酬政策壁垒，以能力和贡献为导向，完善“以岗定责、以岗定薪”的高层次人才聘用体系。

改进工作绩效评价，完善院（系）评价制度。明确院（系）年度建设任务与目标。开展院（系）工作任务填报，完善院（系）年度任务书关键指标，落实教育评价改革要求。人才培养任务中新增开展思想政治工作、育人工作的具体举措与预期成效等关键指标，关注在校生培养质量、学生就业工作等，确保院（系）在年度工作中将教书育人放在首位；科学研究任务中去除论文数量、引用量等相关指标，更加关注院（系）承担国家重大项目、产出重大成果等表现，引导院（系）承担基础前沿科学研究和服务国家重大需求各类任务。优化以任务为导向的资源配置机制。持续强化“事财结合”，根据院（系）和学科

承担的人才培养、科学研究等任务的数量和质量进行经费分配，对承担师范生培养和一流学科建设任务的院（系）给予专项经费支持，确保经费分配与承担任务的质量贡献相匹配。把办好师范教育作为第一职责，将实施“强师工程”、培养合格教师作为重要考核内容。加强投入产出效益评价，注重考察院（系）资源投入产出效益。出台《关于中层领导人员考核工作的实施办法（试行）》，把育人功能发挥纳入管理岗位考核评价范围，强化对院（系）党政领导班子履职成效的系统化考核；完善定性与定量相结合、日常工作与重点任务考核相结合、院（系）机关互评与干部师生民主测评相结合、班子考核结果与个人考核结果相结合的考核制度。

（资料来源：教育部官网 2022年3月30日）

● 湖南大学：深化新时代教育评价改革

湖南大学抓住教育评价改革这一“牛鼻子”，探索完善重教书育人、重质量贡献、重学业过程、促学生全面发展的考核评价机制。

改革教师评价体系，激发队伍创造活力。突出师德师风第一标准，深入学习贯彻《新时代高校教师职业行为十项准则》，建立专项工作台账，以学院为单位全覆盖开展师德专题教育。修订《湖南大学奖励办法》，健全教师荣誉表彰制度体系，积极创建“全国高校黄大年式教师团队”，发挥典型示范引领作用，营造尊师重教的浓厚氛围。完善教师分类评价，修订《教师选聘管理办法》《“岳麓学者计划”实

施办法》，突出质量导向，破除“五唯”顽疾。取消人才称号获得者直聘条款，严格岗位考核，落实退出机制。修订《教学科研系列专业技术职务评聘实施办法》，按不同学科制定分类评价标准，鼓励高质量成果获得者破格申报。修订《科研奖励办法》，出台《自然科学科研评价实施建议》《资政研究专项实施办法》《哲学社会科学学校设研究机构管理办法（暂行）》，对承担国家和区域重大科研任务、产出具有重大学术影响力、解决行业重大关键问题的成果增加评价权重。

完善考评管理制度，引导教师潜心育人。出台《本科教学工作量计算办法》《研究生教学工作量计算办法》《教师公共服务工作管理指导意见》，落实教授给本科生上课要求，明确教师承担的基本教学任务，严格教学工作量、教学质量、教学秩序等考核。指导学院制定《“十四五”期间教师聘期岗位职责要点》，明确课堂教学时数及教学质量要求，教育教学业绩在校内绩效分配中占比不低于 50%。制定《本科课堂教学质量综合评价实施办法》《研究生课程教学管理办法（修订）》，强化课程教师选聘、教材选用审核、课程开设审查等环节，完善教学督导、同行评价、资源规范、学生评价等多维评价体系。加强对教师课堂教学活动、教学实践环节督导力度，推进学院常态化评价。强化教育教学业绩成果应用，修订《教学奖励办法》，加大承担高质量课程和教学效果优秀的教师奖励力度，优化教学成果奖培育评选方式、获奖类别及名额分配，引导教师积极投入教学、研究教学。修订《中层领导干部选拔任用工作办法》，要求中层领导干部原则上

应有思政课教师、辅导员、班主任或指导学生社团、社会实践、校园文化活动等学生工作经历。

突出学业过程评价，促进学生全面发展。修订《本科生综合素质测评办法》，强化全过程考核，建立多元综合考核评价体系。强化体育评价，扩大体育选修课范围和种类，明确体质健康测试不合格者不予毕业，把学生体质健康测试结果作为体育教师教学质量评价重要依据。出台《加强新时代大学生劳动教育实施方案》，将劳动教育纳入学生综合素质评价档案，制定劳动实践教学清单，发挥好各类劳动教育载体的育人作用。利用现有的实习实训基地，围绕现代农业、工业和服务业等开设特色劳动能力提升课程。

深化研究生教育改革，把牢高质量发展方向。制定《全面推进新时代研究生教育高质量发展实施方案》，以全面落实立德树人、坚持服务社会需求、切实提升创新能力为主线，构建“高质量生源、高质量培养、高质量就业”研究生培养体系。强化研究生导师立德树人职责，出台《研究生导师管理办法（试行）》，分类设定导师岗位基本条件，开展研究生导师资格、招生资格动态审核管理，聚焦导师精力投入、学术水平和育人实效，加大考核力度。截至目前，已有16名导师（团队）获湖南省“优秀研究生导师（团队）”。加强研究生学位管理，出台《关于制定研究生申请学位创新成果要求的指导性意见》《研究生申请学位学术成果要求的规定》《研究生学位论文检测与处理办法》《研究生学位论文评阅实施办法》等制度文件，完善研究生

学位授予标准。加强学位论文抽检，博士学位论文抽查实行全覆盖，试行“双盲”送审、公开答辩，将抽检结果纳入导师招生资格审查和院系年终考核。严格执行《研究生学术道德规范实施细则》《学术不端行为处理规定》等，建立“导师—学位评定分委员会—校学位评定委员会”三级质量监管体系。

（资料来源：教育部官网 2022年2月24日）

【师生评价改革】

● 上海财经大学：“四个结合”深化教师评价改革

上海财经大学遵循先行先试、重点突破、系统治理、整体提升的改革思路，不断探索推进高校教师评价改革，着力推动教师评价从“数量”转为“质量”、从“一元”转为“多元”、从“指挥棒”转为“推进器”，进一步激发教师立德树人内生动力。

多元精准，分类评价与分层评价结合。按照教学、科研、服务并重原则，完善教师评价改革试点方案，坚持分类评价与分层评价相结合，努力克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，实现全员覆盖。

“分类评价”一方面按照发展路径和岗位职责分为常任轨、非常任轨、教辅职工三类，另一方面按照工作内容分为人才培养、科学研究、社会服务三类，分别制定评价方案，开展分类评价。“分层评价”将每类工作均设置A、B、C三个绩效层级，力求既能贴合教师自身情况，又能有效激发教师工作积极性和创造性。

稳中求进，规定动作与自主申报结合。在绩效申报工作中，坚持规定动作与自主申报相结合。教师在完成人才培养、科学研究和社会服务等“规定动作”，确保教学科研正常运行后，直接获评C档。在完成“规定动作”的基础上，鼓励教师根据自身发展规划和学校发展目标，自主申报A、B档。坚持把师德师风作为第一标准，增加师德师风荣誉加分指标，若聘期内发生师德失范、重大教学事故、学术不端等行为，实行“一票否决”制。

破除顽疾，灵活调整与多维覆盖结合。在评价过程中，根据形势变化和运行实践设定评价指标，通过充分研讨和规范程序进行灵活动态调整，努力避免评价指标僵化。多维推动评价指标由“简单化”向“多元化”转变，全面覆盖人才培养、科学研究和社会服务等方面。人才培养指标设定强化人才培养中心地位，突出教育教学实绩，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。科学研究指标采用代表作制度和多维评价策略，不“以刊评文”，不以论文收录数、引用率、SCI等指标作为直接判断依据，突出标志性成果质量和学术贡献。社会服务指标设定拓展社会服务边界，突出服务国家重大战略和经济社会发展实绩，把参加招生活动、组织会议、指导论文、学生就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入社会服务工作量。

突出成效，线下评价与线上评价结合。采用线下评价与线上评价相结合的工作模式，减少多头评价、重复评价，切实减轻教师负担。创建“综合绩效改革系统”，对已有定量数据加强平时填报，减少集

中填报工作量。评价改革试点实施以来，教师创新积极性和团队凝聚力大幅提升，近年来获得省部级及以上教学成果奖3项，出版教材34本，教授为本科生授课率保持在100%。

（资料来源：上海财经大学官网 2022年4月1日）

● **中国地质大学（武汉）：持续深化教师评价改革**

中国地质大学（武汉）落实立德树人根本任务，突出教育教学实绩，引导树立科研评价的质量和贡献导向，深入推进教师评价改革。

坚持师德师风第一标准。制定《建立健全师德师风长效机制实施办法》，修订《岗位设置管理实施方案》《“地大学者”岗位管理办法》，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，把师德表现作为教师业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要标准，坚决落实“一票否决制”。强化教师思想政治素质考核，充分发挥学校党委教师工作部、学院党委、基层党支部在岗位聘用中的作用。印发《师德教育专题实施方案》，持续开展师德师风宣传教育月活动，出台《“师德标兵”“师德模范”评选表彰暂行办法》。

强化教书育人职责使命。制定《关于进一步深化改革实施意见》，突出将立德树人成效作为检验学校一切工作的根本标准。严格执行教授为本科生授课制度，明确教授承担本科生教学最低课时要求。完善教师工作量核定标准，把参与教研活动，编写教材案例，指导学生毕业设计、就业、创新创业、社会实践、社团活动、竞赛展演等计入工

作量。优化教师课堂教学评价，建立学生评价、督导评价、同行评价“三位一体”评价机制。课堂教学排名未达到前40%的教学型教师以及课堂教学排名未达到前50%的研究型教师不得晋升职称。

突出科研评价质量导向。制定《教职工激励约束机制改革方案》，坚决破除“五唯”，不将人才称号、论文数量、项目经费等与学术资源配置、绩效工资分配等简单挂钩。根据不同学科、不同岗位特点，实施分类评价，单独制定思想政治理论课教师、专职科研人员、成果转化和社会服务人员等系列岗位的聘用条件和评价标准。完善同行专家评议机制，对现有考核评价指标中未涉及或无法直接判定的科研成果，由学校学术委员会或其下设的专门委员会研究认定。坚持贡献为要，对取得重大理论创新成果、实现前沿技术突破、解决重大工程技术难题等在经济社会事业发展中作出重大贡献的教师，在考核和职称晋升中，经学校岗位聘用领导小组认定通过后，可对论文不作限制性要求。推行代表性成果评价，重点评价学术贡献，探索建立长周期评价和团队评价的长效机制。

（资料来源：中国地质大学（武汉）官网 2022年2月28日）

● **中南财经政法大学：本科生综合评价改革工作纪实**

2022年1月14日《中南财经政法大学本科生综合评价实施办法（试行）》（以下简称实施办法）经学校第十八次校务会审议通过正式印发，标志着本科生综合评价改革工作取得突破性进展。

破立并举 把握“四个维度” 探索“五育并举”。2021年3月1日，学校教育评价改革推进会召开，对后期工作开展进行部署，在学校党委常委、副校长覃红指导下紧锣密鼓开展起来，随后成立了由覃红任组长，党委学生工作部（以下简称学工部）、团委、教务部、体育部和各学院为成员单位的本科生综合评价工作小组。覃红指明工作方向：一是要把握主要原则，坚持问题导向，从问题入手，坚决破“五唯”，破立并举，推进教育评价改革取得实质性突破；二是要把握“四个维度”，即“改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价”，提高评价的科学性、专业性和客观性；三是要探索“五育并举”，坚持以德为先、能力为重、全面发展，完善综合素质评价体系，促进德智体美劳全面发展。

协同联动 落实“五个结合” 完善评价体系。2021年4月至11月，学工部多次组织召开校内调研座谈会，综合考虑学生德智体美劳5个方面，系统设计学生评价体系。2021年11月24日的推进会上，覃红提出了“五个结合”的工作要求，即“第一课堂”与“第二课堂”相结合、评价与倡导相结合、评价与奖励相结合、学工与团委相结合、要求与特色相结合，为解决当下的疑难问题指明了方向。会后，本科生综合评价工作小组结合会议精神再次完善评价体系，在修改17稿的基础上形成了综合评价办法（征求意见稿），落实把握“四个维度”，探索“五育并举”的工作要求。**改进结果评价方面**，一改以往以考试分数为主要标准的“唯分数”现象，推进教育评价科学化和全面化，设置德智体美劳五个维度的考量指标，引导学生全面发展。

指标权重设置也充分考虑“坚持以德为先、能力为重、全面发展”的科学成才观念。**强化过程评价方面**，为了坚决改变过去学生评价中重结果轻过程的问题，引导学生重视过程，积极参与和体验，创新性地将学生评价与“第二课堂成绩单”制度巧妙结合。推进教育过程和学习过程数据化和可量化。此外，大数据平台的升级更新加强了对教育过程的反馈，方便随时及时了解自己的行为“画像”，及时做出调整和改进。**探索增值评价方面**，为促使学生体验和感受自我进步的获得感、成就感和幸福感，评价体系通过不同维度的纵向成长比较，引导学生关注个人潜力和增长空间，促进全面发展。**健全综合评价方面**，一是评价指标“五育并举”，二是定量与定性评价相结合，设置德育评议环节，三是过程与结果相结合，四是评价系统协同联动，体现了学生评价改革的系统性、整体性和协同性。

广泛调研 坚持统筹兼顾 推动以评促学。综合评价办法（征求意见稿）制定后，学工部开始广泛征求意见，面向全校14个本科生学院党委副书记和全体本科生辅导员以及学生代表召开10余场座谈会，听取意见建议，并根据座谈会上有效的意见建议完善评价办法。2021年12月8日，举行第五次评价改革推进会。历时1年零3个月，完善校稿后的《中南财经政法大学本科生综合评价实施办法（试行）》于2022年1月14日正式印发。实施办法明确了学生评价工作坚持学校统筹，学院具体组织与实施的原则。接下来学院综合评价实施细则的制定工作任重而道远，如何充分发挥学院特色，充分发挥

评价“指挥棒”的作用，真正做到“以评促学”，让学生评价改革助力人才培养工程，将是工作的重中之重。

（资料来源：中国财经政法大学新闻网 2022 年 2 月 20 日）

【学业考评案例】

● 南方科技大学：基于“三大教学模式”的改革创新

中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确提出：“完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，加强课堂参与和课堂纪律考查，引导学生树立良好学风。”南方科技大学探索了基于“微助教”的竞技考勤教学模式、基于“雨课堂”的师生互动教学模式、基于朋辈教育理念的模拟面试教学模式，并调整和优化了学业成绩构成（考勤 20 分，平时表现 20 分，课堂展示 30 分，期末考试 30 分）与之相配合。这种强化过程性考核，实现过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，显著提高了“到课率”、“抬头率”，增强了学生的获得感。

一、用“微助教”签到，提高“到课率”

分数设置：总共 20 分。缺勤 1 次扣 2 分，请假不扣分。

基本操作：学生提前注册“微助教”账号并加入教师班级，每次上课时，教师发起签到即可。

举措分析：就签到的简易性来说，“微助教”是关联微信的小程序，无需单独下载 APP 等，学生有手机或其他装载了微信的电子设备即可；更重要的是，签到数据自动汇总，学期末可直接导出。就签到的时效性来说，“微助教”的签到用时很短，通常 30 秒即可完成 100 多人的课堂签到。就签到的有效性来说，它提供了三种签到模式，一是普通签到，相当于传统的签到；二是动态二维码签到，每 10 秒钟签到二维码就更新一次，有效减少了转发签到；三是 GPS 签到，学生需在指定区域签到，否则就会显示距签到地点的实际距离。动态二维码和 GPS 签到对学生有比较大的“威慑力”，学生基本上都会出勤。

学生反馈：签到方式新颖、现代化，方便老师考勤的同时也大大地减少了同学们的时间，也侧面增强了同学们参与的积极性。每节课上课时都非常期待签到环节，准点签到让我们都有一种想抢第一名的冲动，营造了一种很好的氛围。

二、用“雨课堂”互动，提高“参与率”

分数设置：总共 20 分。剔除无效弹幕后，按数量从高到低依次赋分。基本操作：学生提前注册“雨课堂”账号并加入教师班级，每次上课时，教师开启弹幕，学生即可发弹幕；未开启弹幕，学生可以投稿。

举措分析：通过发弹幕的形式，解决了传统师生互动中同一时间只能允许一个人发言的问题，实现同一问题同一时间多人“发言”。学生可以在教室大屏幕和学生手机等电子设备上同步看到自己和他

人分享的观点，实现学生之间的互相学习、互相教育，教师可以把学生回答的内容生成词云，共识性越强的关键词越居中且字号大，外围依次减弱和变小，同学们可以检查自己的观点与“大众”观点的异同。由于前台显示的匿名性，使得学生摆脱“腼腆”，畅所欲言；而后台的实名性，使得教师可以沉淀教学数据，针对个别学生可以在课后给予单独辅导，同时以量化的形式记录学生的参与情况，实现了课程的精细化管理。实行基于“雨课堂”的师生互动教学模式后，学生的课堂参与率明显提高，一次课的互动弹幕竟高达 1000 余条，平均每名 学生发送 10 条左右的弹幕。

学生反馈：上课发弹幕的互动方式既增加了课堂的趣味性，又引发了学生的上课积极性，还能够进行观点交互，可谓一举三得。

三、基于朋辈理念的模拟面试教学模式，增强“获得感”

分数设置：①准备环节：出勤、参与讨论等 5 分，由小组长打分；②展示环节：课堂展示 15 分，由若干小组的评审员打分；③研究报告：每组提交一份，10 分，由同学打分，每人评阅 3 份（系统随机分发，按 100 分打分，老师折合成 10 分）。

基本操作：①第 3 周，分组（选课结束，确定学生名单）；②第 4 周，抽取选题（教师根据教材和前期调研确定）；③第 5-8 周，学生课下自主讨论（设计选题，搜集资料，撰写讲稿，制作 PPT 等）；④第 9 周，集中研讨，教师依次到各小组指导；⑤第 10-12 周，课堂展示（每周展示 3 组，评委点评、打分和推优）；⑥第 12 周，周

末前上交研究报告；⑦第13周，周末前每位同学完成微助教推送的3份评阅任务。

举措分析：以前的思政课遗忘率相当高，课程一结束，学生基本上就把本学期所学还给老师了。究其原因，很重要的一点就是学生在学习的过程中只有输入，几乎没有输出。基于朋辈教育理念的模拟面试教学模式旨在为学生提供可迁移的知识、技能，而不是枯燥、干瘪的教条，由于课堂展示要求严格，事前讨论有记录、写讲稿、做PPT；事中展示有点评、有推优；事后总结有研究报告等，学生不能临时拼凑，随意念念PPT就完事，而必须精心准备。

学生评价：这是我上过的形式最独特，对上课内容理解最深刻的一次思政课。可谓上到“金课”，学到“干货”。各个小组去合作做相应的任务，既可以培养合作的意识，又可以在讨论过程中产生思想上的碰撞，激发出不少新的方法和见解之类的……这种授课方式是相当不错的，我在这课当中获益匪浅。

基于“微助教”的竞技考勤教学模式、基于“雨课堂”的师生互动教学模式和基于朋辈教育理念的模拟面试教学模式，加强了课堂参与和课堂纪律考查，有助于引导学生树立良好学风，是强化过程性考核的有力举措。期末考试在前期过程性考核的基础上进行，题目与平时讲解和课堂展示高度关联，是其拓展和深化，实现了功夫在平时，期末水到渠成的效果。

（资料来源：广东省教育厅官网 2022年2月16日）