

# 高教资讯

## 本期要目

- 教育部2021年工作要点... ..1
- 人社部：深化高校教师职称制度改革... ..2
- 教育部：加强新时代高校教师队伍建设的... ..2
- 破除高校教师发展深层次体制机制障碍... ..3

2021年第1/2期(总第313/314期) 出版日期:2021年2月4日  
主管:山东省高等教育学会 主办:济南大学高教研究院

## 教育部 2021 年工作要点

### 改革发展深度融合高效联动 教育人力资本服务国家创新

**1.做好教育“十四五”规划编制工作。**积极配合国家发展改革委做好《国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》教育部分的编制工作。出台教育高质量发展体系、优质均衡基本公共教育服务体系、服务全民终身学习的教育体系、技能中国建设方案等文件。

**2.扎实推进新时代教育评价改革。**指导各省(区、市)、各部属高校和省部共建高校全面清理规范,制定实施工作清单。选择有条件的地方、学校进行试点。分批编发各地各校破“五唯”改革案例汇编。

**3.深化考试招生制度改革。**稳妥推进高考综合改革,中考招生录取综合改革试点落地省份在省域范围全面推进招生录取综合改革。

**4.推进民办教育规范发展;推进教育督导体制机制改革;推进依法治教;推进教育信息化建设;推进高水平教育对外开放。**

**5.构建新时代中国特色职业教育体系。**建立健全以纵向贯通、横向融通为核心的现代职业教育体系。全面推动“职教20条”落实落地,整省推进构建职业教育发展空间格局。

**6.推进高等教育提质创新发展。**全面实施“六卓越一拔尖”计划2.0,开展本科专业三级认证。推进新工科、新医科、新农科、新文科建设。实施“双万计划”。全面推进高校课程思政建设。开展基础学科深化建设行动,深化医学和人文社科领域基础学科人才培养模式改革。加快建立紧缺人才预警机制、专业重点建设机制,动态调整“国家关键领域急需高层次人才培养专项招生计划”支持范围。加快重点领域知识图谱性教学资源库建设。布局建设未来技术学院,印发实施《关于新时代振兴

中西部高等教育的若干意见》。研究修订普通本科高校设置标准。加快高层次紧缺人才培养。实施新一轮学科专业目录修订。印发交叉学科设置与管理办法。

**7.加强普通高校毕业生就业工作。**完善高校毕业生就业支持体系,成立全国普通高校毕业生就业创业指导委员会。引导毕业生围绕城乡基层社区各类服务需求就业创业。

**8.推进高质量高校科技创新发展体系建设。**深入实施“高等学校基础研究珠峰计划”。有重点、有选择地在新兴交叉学科、薄弱学科和关键急需领域新增布局教育部重点实验室、教育部工程研究中心、省部共建协同创新中心。加强高校科研平台实体化建设。

**9.全面落实立德树人根本任务。**推进大中小学思政课一体化建设。推动高校思政课课程群建设。加强“四史”学习研究。建立完善高校专职辅导员职业发展体系和专职辅导员管理岗位(职员等级)晋升制度。

**10.提升人民群众教育获得感。**深化校外培训机构治理。推动学前教育深化改革规范发展,城乡义务教育一体化发展,普通高中多样化有特色发展,推动巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接。提高民族地区教育质量和水平,提升特殊教育发展水平

**11.提升教师教书育人能力素质。**推动师德师风建设常态化长效化。完善教师荣誉表彰制度体系。大力加强艰苦边远地区教师队伍建设。推进教师教育高质量发展。深化教师管理综合改革。(摘自教育部网站,2021-02-04发布)

高等教育  
2021工作要点

## 文件速递

## 人社部 教育部:《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》

2020年12月31日,人力资源社会保障部、教育部印发《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》,部署高校教师职称制度改革工作。《指导意见》明确,要**健全制度体系**,保持高校教师现有岗位类型总体不变,一般设有教学为主型、教学科研型等岗位类型;要**完善评价标准**,严把思想政治和师德师风考核,突出教育教学能力和业绩,推行代表性成果评价,克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向;要**创新评价机制**,实行分类分层评价,鼓励采取个人述职、面试答辩、同行评议、实践操作、业绩展示等评价方式,建立重点人才绿色通道;要**落实自主评审**,高校教师职称评审权直接下放至高校,自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件,自主组织评审、按岗聘用,同时加强监管,优化服务。(摘自人社部网站,2020-12-31发布)

## 教育部等六部门:《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》

2021年

1月4日,

教育部等六部门印发了《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》。《指导意见》聚焦高校教师队伍建设关键领域和重点方面,明确了新时代高校教师队伍建设的指导思想和目标任务。通过一系列改革举措,**高校教师发展支持体系更加健全,管理评价制度更加科学,待遇保障机制更加完善,教师队伍治理体系和治理能力实现现代化**。高校教师职业吸引力明显增强,教师思想政治素质、业务能力、育人水平、创新能力得到显著提升,建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型高校教师队伍。(摘自教育部网站,2021-01-04发布)

如何破除教师发展深层次体制机制障碍,实现教师队伍从基本支撑向高质量支撑转型?如何充分发挥好人才战略资源作用,高校教师职称评价破“五唯”之后,怎么立?

▲**思想政治素质和师德师风建设为首要任务**。强化高校教师“四史”教育,明确制度化要求,在一定周期内做到全员全覆盖,引导广大教师厚植信念情怀。将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容,达到一定学时、考核合格方可取得高校教师资格并上岗任教。教育部教师工作司司长任友群表示,要建立健全师德违规通报曝光机制,严把教师职业入口关。

▲**推进高校人事制度改革为突破口**。高校根据国家有关规定和办学实际需要,自主制定教师聘用条件,自主公开招聘教师。落实高校内部分配自主权,完善绩效考核办法,绩效分配向扎根教学一线业绩突出的、承担急难险重任务并作出突出贡献的、从事基础前沿研究和国防科技等领域的教师倾斜。把参与教研活动,编写教材案例,承担命题监考任务,指导学生毕业设计、就业、创新创业、社

会实践等情况计入工作量。积极营造宽容失败的学术环境。

▲**细化落实教师评价改革为关键路径**。落实高校职称评审自主权,加强教学质量评价,把课堂教学质量作为主要标准,严格教学工作量,强化教学考核要求,提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。规范学术论文指标的使用,核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。同时,建立重点人才绿色通道。健全教师“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的综合考评体系。

▲**全力支持青年教师成长**。强化青年教师培养,支持用多种方式切实解决青年教师后顾之忧,支持青年教师成长。建立青年教师多元补充机制,大力吸引出国留学人员和外籍优秀青年人才。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用。根据学科特点确定青年教师评价考核周期,鼓励大胆创新、持续研究。全方位解决青年教师的实际生活困难。(摘自2021-01-28《光明日报》,作者:靳晓燕 刘华东)

## 划重点



从各国经验看,基于大学的办学目标树立正确评价观,依据院校特色、岗位需求确立多元评价体系,实施适当的同行评议,加强对于高校青年教师专业成长的组织支持,构建人才有序流动和可持续发展的制度环境至关重要。

#### ◆ 教师职业晋升之路

日本国立大学的教师职称晋升采取教育业绩、研究业绩、管理业绩、社会贡献的“四维度”综合评价。其中,研究业绩以提交学术著作和论文的同行评议为依据判断是否达到所申报职称

的学术水平,不以论文发表篇数和期刊等级划定“硬杠杠”。

美国加州大学伯克利分校对学术人员的任命、晋升的考核内容包括教学能力、科研能力、专业发展能力和参与公共服务能力四个方面,其中最重要的是教学能力。

#### ◆ 分岗分责避免单一性评价导向

日本《学校教育法》规定了各级各类大学的教师任职标准和岗位职责,在教师评价和职称评聘中执行“基于目标”的评价原则。英国、澳大利亚等国高校将教师职称序列划分为研究型、教学型、教学科研并重型三种类型,分类评聘,每一类岗位都结合实际工作内容设置不同的评价标准。美国研究型大学和教学型大学在教师的考核期限、评价内容等方面有不同的制度设计,因而教学型大学的终身教职比例远远高于研究型大学。例如,麦克拉斯特学院作为一所四年制文理学院,其终身教职占比62%,是斯坦福大学的3倍。

#### ◆ 多元化评价体系分散单一指标权重

美国高校教师职称评聘的标准主要涉及教学、科研和社会服务三个方面。此外,是否能够与同事进行良好合作也是重要的隐性标准。韩国高校在职称评定中针对教师的教育及研究经历制定了详细的认定标准。将教师在不同类型、不同学历教育层次院校的任教经历以及在国家机关、企业或社会团体工作的经历按照不同的百分比折算成相应的年资。日本国立大学一直延续讲座制、科目制的教育研究责任体系,每一个研究领域(研究室)只设一名教

授作为学科带头人和学术责任人,副教授原岗位晋升教授的情况基本没有。因此,日本国立大学要综合计算教师的教育业绩、研究业绩、社会贡献、管理服务的贡献“绩点”,按照“贡献优先”和“年功序列”原则综合评价,教师的“累计教育成就”得到充分肯定,确保任职年限与职称晋升必要的对应关系。

#### ◆ 同行评价切实认定专业成就

英国高校通常以院系为单位,为每一位申请晋职的教师组建由4至6位专家组成的校外专家评审团,对申请人的学术成

绩做出评价。美国高校职称评定中对于候选人教学业绩的评审主要在校内进行,但是科研业绩的评审则包括校内评审和校外同行评审两个环节。同行评审除了看申请人论文发表的期刊层次,更重要的是评价其成果的影响,以及研究连贯性和聚焦,强调申请人在特定主题领域持续、深入和独立的研究。德国高校教授席位甄选过程中通常都要求有至少一名国际专家作为评审,并且要求候选人进行公开学术讲演,就校内外评审专家的提问进行公开答辩。

#### ◆ 完善“非升即走”,支持教师专业成长

美国“非升即走”制度设计的原初意义在于:甄别和筛选出适合学术工作的优秀人才赋予其终身教职,以保障其相对稳定、不受干扰的职业发展环境。为了实现这一制度目标,美国高校为青年教师教学、科研和专业成长提供组织支持。美国75%的院校都设有支持教师成长的组织机构;很多高校对于尚未获得终身教职的“预聘制教师”教学工作量的要求少于终身教职教师;在“非升即走”的刚性制度之外,会对延长预聘期限作出灵活的补充规定。例如,斯坦福大学根据教师在不同学术发展阶段和家庭生活阶段可能遇到的困难,规定了若干种可延期试用的情况,并辅之以工资和养老保险制度作为保障。因而这一制度不是简单“一刀切”地淘汰,其中,对于教师专业成长的支持尤为重要。(摘自2019-10-24《光明日报》,作者:田辉)

## 国外高校教师多元化晋升机制面面观



## 案例1 中国农业大学：打造个性化教师发展支持体系

破除论文“SCI至上”，探索建立科学的评价体系，需要在实践中给出答案。中国农业大学启动2019年“人才培养发展支持计划”首次聘任。如何“选人”？

**1.在申报环节，实现“一不要三简化”。**各类岗位仅约定师德、职业规范和年龄条件等基本要求，不再制定具体量化申报条件。简化审批表，不需个人填写教育背景、工作经历等信息。简化业绩填报信息，采取菜单式分类填报，其他重要成果可个人补充。简化证明材料，凡各职能部门掌握具体信息的各类人才、重大重点科研项目、教学科研奖励等均不再要求申报者本人提供证明材料。

**2.在评审环节，中国农业大学突出代表作的“代表性”，不限定代表作类型。**领军类岗位人选填写的代表作，SCI论文占45%，其他代表作包括专著、专利、行业标准、成果转化、产业体系服务等多种类型业绩。引入“小同行”校外专家（372位）评审。

**3.在评分方式上，中国农业大学自主设计**

**个人和团队两类专家鉴定意见表。**专家主要从近期业绩、发展目标和发展潜力三个维度进行评价，并对人才培养、基础研究、应用基础、应用研究、公共技术平台、社会服务等业绩采取分类评价，突出农业特色，关注对农业领域基础理论、关键技术到一线生产的全链条价值贡献。各学科申报者在本学科进行排队。

遴选结果显示，个人岗位没帽子教师入选比例约70%，创新团队负责人没帽子入选比例约30%，青年教师入选比例高，一大批以强农兴农为己任，从事粮食安全、山水林田湖草治理、脱贫攻坚、乡村振兴等领域教学科研的教师入选。中国农大将为入选人才和团队提供全方位的精准化、个性化发展支持。实行严格的目标管理与绩效考核。

中国农业大学认识到，**校外同行评议是评审链条的关键环节，也是破“五唯”后人才评价制度的核心。建议建立高校间同行评议管理平台，为同行评议提供强有力的组织保障。**（摘自2020-03-18《中国教育报》，作者：万玉凤）

## 案例2 北京大学：教师教学档案袋建设初探

教师教学档案袋建设是构建教师教学发展综合体系的重要基础。北京大学教师教学档案袋系统包含四类数据：个人对教学基本情况的描述；教学中的个人反思；教学产出与成果；外部评价。北京大学以青年教师教学发展计划为切入点，尝试采用阶段性建设方法，推进教师教学档案袋项目。

**阶段1：基础建设。**主要由教师发展中心采用纸质版调查表收集教师的教学情况，教学一线教师没有深入参与。

**阶段2：规范化建设。**进入电子档案建设阶段。教师教学发展中心推进教学档案袋信息平台建设，并培训教师对该平台的使用，引导教师主动建设自己的档案袋，还可以帮助教师

开展期中评估，与慕课教师探索混合式教学。

**阶段3：特色化建设。**在档案袋建设中，资源整合很重要。资源包括教师自己的教学素材，还有教师教学发展中心的教学培训与发展信息、课堂录像，教务部门的教学反馈、教学评估数据，研究生院的研究生助教的培养情况。教师可以据此更规范地形成教学档案袋。

**阶段4：常态化建设。**经过前面三个阶段，教师教学档案袋已初具规模。教师对档案袋中的教学内容、理念、方法进一步完善，对教学情况进行反思。教学档案袋平台成为教师学术共同体的交流社区。（摘自2020年第8期《中国大学教学》，文章原标题为《构建高校教师教学发展的综合体系》，作者：于青青 冯菲）