



高教动态

中央民族大学发展规划处编

〔2020〕第4期（总第8期）

目 录

政策动态

- 2021 年全国教育工作会议精神 1
- 教育部部长陈宝生：建设高质量教育体系 加快建成教育强国 4
- 教育部高等教育司司长吴岩：构建高质量发展体系 建设高等教育强国 9
- 教育部综合改革司司长刘自成：以评价改革牵引教育领域综合改革 13
- 《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》政策解读 16

高校动态

- 清华大学深化人事制度改革，建立完善学术评价制度 23
- 浙江大学改革人才评价机制，强化师资队伍建设 25
- 中山大学破除人才发展障碍，树立正确人才观念 31
- 上海高校大力推进课程思政 2.0 建设 35
- 北京大学扎实做好研究生拔尖创新人才培养工作 38

理论探索

- 探索建立良好教育评价生态 41
- 推动“十四五”时期高等教育高质量开局 45

院校排名

- 一流大学建设高校 2020 软科中国大学文科实力排名 51

2021 年全国教育工作会议精神

教育部

1 月 7 日至 8 日，2021 年全国教育工作会议在京召开。会议强调，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，按照“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚持稳中求进工作总基调，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，以推动高质量发展为主题，以改革创新为根本动力，坚持系统观念，更好统筹发展与安全，坚持和加强党对教育工作的全面领导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持发展抓公平、改革抓体制、安全抓责任、整体抓质量、保证抓党建，全面推进依法治教，巩固拓展疫情防控和教育改革发展成果，为建设高质量教育体系立柱架梁，推进教育治理体系和治理能力现代化，为建设教育强国开好局、起好步，以优异成绩庆祝建党 100 周年。教育部党组书记、部长陈宝生作工作报告。

会议指出，刚刚过去的 2020 年，是极不平凡的一年，给教育系统带来了一场大考、连环考、压茬考。教育系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在党中央、国务院坚强领导下，迎难而上、砥砺奋进，统筹疫情防控和教育改革发展，推进教育“十三五”规划圆满收官，疫情防控取得重大战果，教育脱贫攻坚取得重大胜利，全面落实立德树人根本任务取得重大进展，教育改革开放实现重大突破，扛过了大疫大考，经受了大风大浪，为党和国家工作大局作出了重要贡献，进一步增强了教育自信，推动中国教育站在了新的历史起点上。

会议强调，“十四五”时期，我国教育进入高质量发展阶段，教育

改革发展的外部环境和宏观政策环境已发生深刻变化，面临着新形势、新阶段、新理念、新格局、新目标、新要求。教育系统要在认识上找差距，在工作上找短板，在措施上找弱项，在落实上找问题，在安全上找盲点，坚持问题导向、目标导向、结果导向，深入学习贯彻五中全会精神，切实抓好工作落实。一是认真学习深刻把握党的十九届五中全会精神，强化使命意识。要把握大势、胸怀大局、结合实际，深刻认识全面建设社会主义现代化国家的历史必然性，自觉服从服务于构建新发展格局，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力。二是坚持人民至上的价值取向，强化宗旨意识。要从全体人民的根本利益出发，自觉站在人民立场上想问题、作决策，推动解决群众“急难愁盼”突出问题。三是推进改革成果系统集成，强化协同意识。要善于从整体上看待和理解问题，善于从系统的观点和结构的角度去解决问题，以更宽广的视野来深化协同。四是切实推动实际问题解决，强化担当意识。要把发现问题、解决问题作为打开工作局面的突破口，打破思维定势和工作套路，找到真正的问题，创造性应对问题。五是牢牢守住安全发展这条底线，强化风险意识。要绷紧安全发展这根弦，树立底线思维，掌握战略主动，提高应急处突能力，筑牢防范化解各类风险的“铜墙铁壁”。

会议指出，2021年是具有特殊重要性的一年，教育系统要不忘初心、牢记使命，扎实工作、开拓进取，为“十四五”时期教育高质量发展开好局、起好步。一是深入实施“百年行动”，提升教育系统党的建设质量。要完善坚持和加强党对教育工作全面领导的体制机制，强化党的创新理论武装，健全党的基层组织体系，坚持马克思主义在意识形态领域指导地位的根本制度，坚定不移全面从严治党，形成落实党的领导纵到底、横到边、全覆盖的工作格局。二是落实立德树人根

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。要持续完善德智体美劳全面培养的育人体系，健全学校家庭社会协同育人机制，提升思想政治工作质量，发挥教材培根铸魂、启智增慧作用，加强语言文字工作，促进学生身心健康全面发展，大力度治理整顿校外培训机构，抓好中小学作业、睡眠、手机、读物、体质管理，为落实落细立德树人根本任务提供更加科学的导向、更为多样的资源、更加灵活的方式。三是打好服务能力跃升攻坚战，推动教育深度融入新发展格局。要把教育看作新发展格局中的优先要素，全面振兴乡村教育，完善中国特色现代职业教育，优化高等教育结构，加快推进高校科技创新体系建设，加快建设终身学习体系，重新书写教育高质量发展的生产函数。四是深化教育改革创新，推动改革和发展深度融合高效联动。要深刻认识深化教育改革的阶段性新特点新任务，高水平编制教育“十四五”规划，推动教育评价改革落地落实，深化“放管服”改革，全方位高水平推进教育对外开放，为高质量发展增活力添动力。五是加强教师队伍建设，夯实高质量发展人才支撑。要严格落实师德师风要求，大力振兴教师教育，深化教师管理综合改革，全面提升教师地位待遇。六是提升保障能力，为高质量发展奠定坚实基础。要千方百计巩固 4% 成果，加快推进教育新基建，全面深化依法治教，为教育事业发展打造一个稳固的大后方。

会议要求，要增强抓落实的责任感和使命感，提升专业化能力，发扬钉钉子精神，旗帜鲜明讲政治，践行一线规则，坚守安全底线，加强宣传引导，将落实落在初心使命上、落在政治方向上、落在实事求是上、落在战略全局上、落在具体问题上，确保各项决策部署落地见效。

（来源：教育部网站，编辑整理：发展规划处）

教育部部长陈宝生：建设高质量教育体系 加快建成教育强国

党的十九届五中全会对“十四五”乃至未来15年经济社会发展作出全面部署，习近平总书记在全会上的重要讲话，统揽中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局，科学回答了一系列方向性、根本性、战略性问题，是当前和今后一段时期教育发展的根本遵循、行动指南。学习贯彻全会精神，是当前和今后一个时期教育系统的首要政治任务。准确把握全会的新精神、新要求，把思想和行动迅速统一到党中央重大决策部署上来，是当务之急、首要工作。

准确把握全面建设社会主义现代化的新形势对加快教育现代化提出的新使命。“十四五”时期，是我国乘势而上开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年。教育现代化是社会主义现代化建设的重要基石。站在“两个一百年”历史交汇点上，面对百年未有之大变局这一世界之变、时代之变、历史之变，迎接挑战，抓住机遇，必须进一步发挥教育“国之大计、党之大计”的基础性、先导性、全局性作用，加快推进教育现代化，构建社会主义现代化强国建设需要的教育体系，以教育现代化支撑国家现代化。

准确把握经济社会发展新阶段对教育资源供给提出的新需求。我国经济社会发展进入新阶段，社会主要矛盾发生新变化，在教育机会得到充分保障、解决了“有没有”的问题后，人民群众对公平优质教育的需求日益强烈，对教育“好不好”的关注更加迫切。要清醒看到，我国城乡、区域教育发展仍有一定差距，优质资源供给相对稀缺，与人民群众高质量教育需求之间的矛盾

将更为突出和迫切。要深刻理解人民对美好生活的向往发生的变化，着力解决好人民最关心最直接最现实的利益问题，补短板、强弱项，构建高质量教育体系，努力提供更加公平、优质、包容的教育，为促进人的全面发展和全体人民共同富裕作出新的更大贡献。

准确把握新发展理念对加快转变教育发展方式提出的新任务。全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》是新发展理念的规划版，是中国特色社会主义政治经济学的“施工图”。“十四五”时期教育改革发展，必须坚持新发展理念，加快转变发展方式，大力推进理念、体系、制度、内容、方法、治理现代化。牢牢把握创新是第一动力、协调是内生特点、绿色是普遍形态、开放是必由之路、共享是根本目的，把新发展理念贯穿教育改革发展全过程、教育教学各环节，从内涵、外延、举措等各方面全面落实。

准确把握新发展格局对增强教育服务能力提出的新要求。构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，是党中央审时度势作出的重大决策。无论是加快培育完整内需体系，加快科技自立自强，推动产业链供应链优化升级，还是推进农业农村现代化，教育都应该而且必须更好地发挥作用。要把构建新发展格局作为逻辑起点，主动把自己摆进去，自觉成为新发展格局的内生变量和优先要素。一方面，要促进教育与社会的循环、教育与经济的循环，推动教育体系再造，实现教育体系与科技体系、产业体系、社会体系有机衔接，推动教育链、人才链与产业链、创新链融合发展；另一方面，要统筹利用国际国内两种资源，扩大教育对外开放，加强国际科技交流

合作，提升层次水平，实现教育自身国内循环和国际循环相结合。

贯彻落实好五中全会精神，要锚定 2035 年总体实现教育现代化、建成教育强国的奋斗目标，主动面向全局、应对变局、服务格局，加快谋划开局、优化布局、实现新局。

建设教育高质量发展体系，提升贯彻落实新发展理念的高度。把高质量摆在更加突出的位置，作为教育发展的行动自觉和内在追求，以高质量为统领，推动整体性流程再造、机制塑造和文化打造。夯实高质量发展基础，落实教育优先发展战略，加大人力资本投入力度，全面建设高素质专业化创新型教师队伍，推动“互联网+”条件下教育理念变革和模式创新。把高质量作为检验标准，从教育发展体制机制、结构类型、评价方式、内在活力、保障措施等方面对标检视，突破制约点和瓶颈因素，推动教育向高质量迈进。

健全优质均衡的基本公共教育服务体系，提高教育公平普惠的温度。高质量发展是建立在公平基础上的发展。要坚持以人民为中心的发展思想，落实教育公益性原则，提升人民群众教育获得感。推动义务教育均衡发展和城乡一体化，扎实推进义务教育薄弱环节改善与能力提升，推进义务教育从基本均衡迈向优质均衡。积极扩大普惠性资源，重点补齐农村地区、边远贫困地区和城市学前教育短板；完善特殊教育、专门教育保障机制，推进普通高中标准化建设，促进优质特色发展。提高民族地区教育质量和水平，加大国家通用语言文字推广力度。着力解决好中央关心、社会关注、群众关切的问题，让教育改革发展成果更多更公平惠及全体人民。

构建服务全民终身学习的教育体系，拓展教育服务全民的宽度。促进学前教育、义务教育、高中阶段教育、职业教育和高等教育等各

个学段在育人目标、教学标准、培养方案等方面的有效衔接；畅通中职、高职、本科、研究生之间的通道，加强职业教育与普通教育间的对接合作，使教育选择更多样、成长道路更宽广。进一步打通整合普通教育、职业教育、老年教育、继续教育、社区教育等资源，丰富终身教育资源供给。探索建立国家资历框架，实现学历证书和职业技能等级证书等值、互认。充分利用新技术新模式，发挥在线教育优势，完善终身学习体系，助力建设学习型社会，实现从一次性终结性学历教育向终身教育转变。

构建适应技能中国建设需要的职业技术教育体系，提升教育支撑产业发展的力度。全面推进职业教育提质培优，深化产教融合、校企合作，为学校、教师、学生赋能，给产业增值，增强职业教育适应性，大力培养技术技能人才，建设技能中国。深化破“五唯”改革，破学历至上，立能力本位，营造不唯学历重能力的社会氛围，推动培养体系、评价体系、用人导向的重心向“能力”倾斜。

构建助力科技自立自强的高校科技创新体系，提升服务创新驱动发展的强度。全会首次提出，把科技自立自强作为国家发展战略支撑。高校作为科技第一生产力、人才第一资源和创新第一动力的结合点，要抢抓新一轮科技革命和产业变革的重大机遇，释放基础研究、科技创新潜力，努力实现更多“从0到1”的突破，培育创新动力。聚焦国家战略需要，加快技术攻关，推进产学研一体化。发挥高水平大学的主力军作用，分类建设一流大学和一流学科，突出培养质量、办学特色和实际贡献，培养更多一流人才。深化教育领域供给侧结构性改革，优化学科专业结构，加快理工农医类专业紧缺人才培养，厚植人才优势。实现中西部高校集群发展，推动高校融入区域创新体系，提

升服务区域发展能力水平。

健全学校家庭社会协同的育人体系，提升汇聚全社会合力的广度。习近平总书记指出：“办好教育事业，家庭、学校、政府、社会都有责任。”《建议》明确要求“健全学校家庭社会协同育人机制”。要从制度层面入手，建成畅通有序的社会参与教育治理渠道和网络，形成全社会共同参与建设、共同参与治理、共同分享成果的教育发展新格局，构建教育发展的良好生态和育人环境。

构建中国特色世界水平的教育评价体系，增强教育领域综合改革的深度。落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，统筹育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，聚精会神打好“龙头之战”“攻坚之战”和“升级之战”。探索中小学生学习、睡眠、手机、读物、体质五项管理改革，深化教育领域“放管服”改革和新时代教育督導體制机制改革，释放学校办学活力。全面推动依法治教，加强教育立法、执法、普法，为教育改革提供法治保障。落实《关于加快和扩大新时代教育对外开放的意见》，聚焦提质增效、主动引领，形成更全方位、更宽领域、更多层次、更加主动的教育对外开放局面。

构建大中小幼一体化的思政工作体系，提高落实立德树人根本任务的效度。全面提升思想政治工作质量，深化高校思政课改革创新，壮大思政课教师队伍。全面落实习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，加强“四史”教育，落实好《新时代爱国主义教育实施纲要》，推动爱国主义教育在学校教育教学体系深度融合，将爱国主义精神深深植根于学生心中。更加注重“五育并举”，全面加强和改进新时代体育美育工作，构建体现时代特征的劳动教育体系，发挥劳动育人功能，增强学生文明素养、社会责任意识、实践本

领，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

回顾党的十八大以来这 8 年、“十三五”以来这 5 年，以及即将过去的这一年教育改革发展取得的成就，根本在于习近平新时代中国特色社会主义思想的科学指引，在于以习近平同志为核心的党中央的坚强领导。站在新的历史起点上建设高质量教育体系，加快推进教育现代化、建成教育强国，必须把党的政治建设摆在首位，以政治建设为统领，全面加强教育系统党的建设，教育和引导广大党员干部和师生增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。实施好基层党建质量提升攻坚行动，严格落实意识形态工作责任制，推动全面从严治党向纵深发展，把基层党组织锻造得更加坚强有力，以求真务实、真抓实干的优良作风和清正廉洁的政治本色为教育高质量发展提供保证。

（来源：《旗帜》2020 年第 12 期，编辑整理：发展规划处）

教育部高等教育司司长吴岩：构建高质量发展体系 建设高等教育强国

党的十九届五中全会为新时代教育改革发展指明坐标方位，提出了新的更高要求。学习领会好、贯彻落实好全会精神，是当前和今后一个时期高等教育战线的头等大事，必须准确把握其核心要义，把全会精神切实贯彻落实到高等教育实际工作中。

一、构建教育高质量发展体系

这次全会明确提出“十四五”时期“建设高质量教育体系”，2035 年建成教育强国，标志着中国教育进入了全面提质创新的新的时代。有五大方面我们必须给予应答。

一是在教育发展中明确工作的新方位。高等教育已进入普及化阶段，中国教育将由高速发展转向高质量发展，进入了新的改革发展阶段，必须由如何做大转向如何做强，必须牢牢抓住主要矛盾和问题，锚定 2035 年建成教育强国的目标，从理念、目标、政策等方面实现根本性转变。

二是在教育工作中落实新发展理念。把创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念贯穿发展全过程和各领域，是“十四五”时期经济社会发展必须遵循的原则。创新是教育发展的根本动力；协调要求各级教育上下衔接、各类教育左右沟通，学校家庭社会协同育人；绿色是要按教育规律办学、按教学规律育人，让教育教学可持续发展；开放是中国教育由做大走向做强的关键一招，也是中国教育自信的重要体现；共享是通过全方位、深层次的供给实现更高质量的公平。建设教育强国是中华民族伟大复兴的战略工程，教育必须全面发挥好基础性、先导性、全局性地位和作用，率先贯彻新发展理念、构建新发展格局、实现高质量发展。

三是在教育功能上发挥好服务、支撑和引领作用。“小逻辑”服从“大逻辑”，教育自身发展要服从国家经济社会发展需要。要把教育作为新发展格局中的优先要素和内生变量，放到百年未有之大变局中谋划，放到新一轮产业和技术革命中思考。面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康、面向文化大繁荣，发挥教育的先导作用，支撑引领文化强国、人才强国、体育强国、健康中国、美丽中国、平安中国建设。

四是在教育改革中突出系统化思维。注重由要素发展观转向整体发展观，从发展模式、体制机制、结构类型、评价方式、内在活力、

保障措施等方面对教育体系进行整体性流程再造、机制塑造和文化打造，以高质量统领教育改革发展稳定各项工作，实现规模足够大、结构足够优、体制足够活、类型足够全、质量足够高、效益足够好。

五是在体系建设中覆盖全学段、着眼大教育。从提高社会发展水平、增强国民素质、提升国家软实力的角度，推动学校家庭社会协同育人，全面研究基础教育、职业教育、高等教育、继续教育以及新教育形态等不同学段、不同层次、不同类型、不同形态的教育高质量发展的理念、目标、任务、政策措施等，建设高质量教育体系。

二、推动高等教育高质量发展

高等教育进入普及化阶段，是这次全会作出的重要判断。要在新起点上构建高质量发展体系，建设高等教育强国，着力抓好“四个质量”，推动高校树立质量意识，掀起质量革命，建成质量文化。

一是抓根本质量。立德树人成效是衡量高校工作的根本标准。教育的高质量，核心是人才培养的高质量。从 2018 年全国教育大会、新时代全国高等学校本科教育工作会议到今年的全国研究生教育会议和即将召开的全国职业教育大会，人才培养“连续剧”接续全面展开。但我们必须看到，人才培养的中心地位和本科教学的基础地位仍不够牢靠。必须继续落实立德树人根本任务，把人才培养作为高校的核心工作，深化新工科、新医科、新农科、新文科建设，加快培养理工农医类专业紧缺人才，系统化培养拔尖创新人才。

二是抓整体质量。整体质量是高质量教育体系的重要标志。目前，高等教育在这方面的问题和短板仍突出存在：区域发展不平衡特别是中西部高等教育整体发展水平不高，资源配置不均特别是中心城市高等教育资源比较集中，教育的供给侧结构性矛盾比较突出，多样化发

展不充分,急需建设与新发展格局相适应的教育结构体系。要围绕“四点一线一面”战略布局,振兴中西部高等教育,保障中西部经济振兴、文化振兴、教育振兴、人才振兴和国家政治安全、社会安全、生态安全、网络安全。主动适应科技与产业发展需要,调整优化学科专业划分和结构。落实国家主体功能区规划,推动高等教育集群发展,培育特色优势专业集群,提升高等教育整体质量。

三是抓成熟质量。我国已经建成世界上规模最大的高等教育体系,初步形成了中国特色高等教育发展道路。改革发展已经开始进入深水区,部分领域开始进入无人区,如果没有成熟的理论指引就会迷失方向。必须加强新时代中国特色教育理论体系研究,特别是把握好高等教育进入普及化阶段的新特征新要求,加快构建世界水平、中国特色的高等教育发展理论,决不能“身子”进入普及化,“脑子”还在大众化,“习惯”还在精英化。同时,深入推进教育评价改革,健全建强高效富有活力的治理体系,激发教育事业发展生机活力,推进治理能力和水平现代化。

四是抓服务质量。服务国家战略和区域发展的能力水平不够高是当前高等教育发展的主要问题。抓服务质量就是要发挥好教育的先导性基础性作用。推动高等教育与区域经济社会融合发展,发挥高等教育“集聚—溢出效应”,支撑和引领区域经济社会发展。提升关键领域自主创新能力,推进产学研协同创新,打造未来技术学院、现代产业学院、示范性微电子学院等,提升高等教育服务国家经济社会发展和重大战略的能力,助力提升国家硬实力、软实力、巧实力、锐实力。

(来源:《中国教育报》2020年12月08日第1版,编辑整理:发展规划处)

教育部综合改革司司长刘自成：以评价改革牵引教育领域 综合改革

党的十九届五中全会是党在“两个一百年”历史交汇期、“两个大局”演进关键期、“两大奇迹”迭代升级期召开的一次具有全局性意义、开局性特点和格局性影响的历史性会议。全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》，“改革”是高频词、关键词。教育评价是教育改革的龙头，事关教育改革的导向。贯彻好全会精神，要认真落实习近平总书记关于抓好深化新时代教育评价改革总体方案落实落地的重要指示，坚持以评价改革为牵引，全面深化教育领域综合改革，实现改革与育人深度融合、高效联动，推动学习贯彻五中全会精神往深里走、往心里走、往实里走。

一是以加强党对教育工作的全面领导为方向。中国共产党是引领我们正确前行的“指南针”，也是我们攻坚克难的“主心骨”，更是我们应对风险挑战的“定盘星”。《建议》明确把坚持党的全面领导作为“十四五”时期经济社会发展必须遵循的首要原则。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》，列专节对改革党委和政府教育工作评价进行部署，着力推动各级党委和政府科学履行职责。要推动完善教育领导体制，着力健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责的教育领导体制，推动各级党委认真履行好把方向、管大局、作决策、保落实的领导职责，强化党委教育工作领导小组职能作用，加快构建党的领导纵到底、横到边、全覆盖的工作格局。要推动加强思想政治工作，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，推动各级党委和政府、各级教育主管部门、学校党组织把

思政工作作为生命线紧紧抓在手上，贯穿教育管理、学校办学、教师教学全过程，引导广大师生听党话、跟党走，扎根人民、奉献国家。要推动完善党中央重大教育决策部署落实机制，推动各级党委和政府及时传达学习习近平总书记关于教育的重要论述和指示批示，定期研究教育工作、协调解决重要教育问题，坚持和践行科学的教育发展理念，把旗帜鲜明讲政治转化为坚决贯彻落实党中央决策部署的实际行动。

二是以推进落实立德树人根本任务为主线。立德树人关乎党的事业后继有人，关乎国家前途命运。《建议》明确提出要全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人，加强师德师风建设，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。《总体方案》着眼全面贯彻党的教育方针，以落实立德树人根本任务为主线，统筹设计各项重点任务和改革举措。要着眼学校这一主阵地，全面推进学校评价改革，坚持把立德树人成效作为评价学校的根本标准，以人才培养为中心，改进幼儿园、中小学、职业学校和高校评价机制和方式方法，健全学校内部质量保障制度，坚决克服重智育轻德育、重分数轻素质的片面办学行为，促进学生身心健康、全面发展。要聚焦教师这一引路人，全面推进教师评价改革，坚持把师德师风作为评价教师的第一标准，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，强化教师思想政治素质考察，突出教育教学实绩，改进高校教师科研评价，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，引导广大教师认真践行教书育人使命、提升教书育人能力素质。要围绕学生这一需求侧，全面推进学生评价改革，坚持以德为先、能力为重、全面发展，坚持面向人人、因材施教、知行合一，坚决克服分数至上、用分数给学生贴标签的做法，创新德智体美劳过程性评价办法，完善综合素质评价体系，培养学生爱

国情怀、社会责任感、创新精神、实践能力。

三是以坚持系统观念的方法论为遵循。系统观念是马克思主义的思想观点，也是我们党领导革命、建设和改革的重要方法。《建议》把坚持系统观念作为“十四五”时期经济社会发展必须遵循的重要原则，明确要加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，实现发展质量、结构、规模、速度、效益、安全相统一。这为我们办好教育这一关系千秋万代和千家万户的事业，推进教育改革这一涉及方方面面、需要抓纲带目的工作，提供了具有基础性的思想和方法。针对教育评价这一历史性、实践性、世界性难题，《总体方案》坚持从系统观念出发加以谋划和解决，全面协调推动各领域各环节各方面评价改革。要统筹推进党委和政府、学校、教师、学生及用人单位评价改革，紧盯突出问题，强化改革的战略性、前瞻性、针对性，推进解决单兵难以突进的难题，增强政策的系统集成和改革的综合效能。要一体改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价，整体提升教育评价的客观性、服务师生成长的发展性、对教育教学改进的指导性、评价落地实施的科学性和公平性。要全面贯穿教、育、考、招、用各个环节，着力打通教育评价改革中的断头路、易堵点，消除不同环节改革的温差、色差，确保教育内外各环节改革同频共振、同向发力。要全面覆盖基础教育、职业教育、高等教育各领域和大中小幼各学段，统筹推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，建设高质量教育体系，有力服务国家新发展格局。

（来源：《中国教育报》2020年11月26日第1版，编辑整理：发展规划处）

《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》

政策解读

教育部

11月30日，教育部印发了《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》（以下简称《意见》）。教育部人事司负责人就有关问题回答了记者提问。

一、《意见》出台的背景

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视人才工作。习近平总书记站在党和国家事业发展全局的战略高度，多次就人才工作发表重要讲话、作出重要批示，强调要推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质；要坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。习近平总书记的重要指示批示为深化新时代教育评价改革、改进人才评价机制指明了前进方向、提供了根本遵循。

高校是人才聚集的高地。近年来，教育系统以实施人才计划为牵引，吸引和集聚了大批高层次人才，带动高校人才队伍建设取得显著成效。但由于人才评价制度还不够合理，体制机制还不完善，改革举措落实还不到位，“唯帽子”的问题依然存在，亟需通过完善制度予以克服。近日，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》（以下简称《总体方案》），其中专门对推进人才称号回归学术性、荣誉性作出规定，为正确认识和规范使用高校人才称号提供了重要指南。

为深入贯彻落实习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，深化高校人才发展体制机制改革，落实《总体方案》要求，教育部在

广泛调研、多方征求意见的基础上，组织力量研究起草了《意见》，并作为《总体方案》配套文件印发。《意见》着眼于加强党对人才工作的全面领导，着眼于“聚天下英才而用之”的工作方略，抓住人才评价改革的关键点，聚焦“唯帽子”问题，引导正确认识和规范使用人才称号，提升现代教育治理能力。

主要考虑是：一要坚持正本清源，把解决“知”与“行”的问题贯穿始终。针对“唯帽子”问题，既从认识层面强调应该“怎么看”，又从实践层面强调应该“怎么办”，树立人才发展的正确导向。二要坚持固本培元，把加强制度的系统设计与规范执行贯穿始终。认真总结“长江学者奖励计划”等重大人才计划实施以及高校人才评价改革中的经验做法，固化形成制度性举措，淡化“帽子”、破除功利、突出职责、强化责任，推动人才计划回归初心和本位，充分发挥在人才队伍建设中的牵引作用。三要坚持敦本务实，把“先立后破、破立结合”的理念贯穿始终。遵循高等教育发展规律和人才成长规律，以加快人才发展、释放人才活力为根本，针对教育行政部门、高校和人才等不同主体，不仅列出负面清单，也强化正向引导，通过一系列可落实的举措，努力营造勇担使命、潜心研究、淡泊名利、追求卓越的良好氛围。四要坚持标本兼治，把“当下改”和“长久立”的要求贯穿始终。既针对当前，明令禁止各种“唯帽子”行为，解决治标问题，又立足长远，结合“三评”改革要求作出制度性安排，建立长效机制，从根本上解决人才评价指挥棒问题。

二、如何理解《意见》强调要树立正确的人才观

规范使用高校人才称号，首先要解决应该“怎么看”的问题。为此，《意见》从不同角度进行了回答，树立人才发展的正确导向。

一是强调人才称号是对人才阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，不是给人才贴上“永久牌”标签，也不是划分人才等级的标准，获得者不享有学术特权。同时，阐明授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强化使命担当。二是从教育行政部门和高校的角度，强调要平等看待各类人才，不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效。三是从高校人才称号获得者的角度，强调第一身份是教师，要牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程；坚持自主创新和自立自强，实现关键核心技术重大突破和哲学社会科学繁荣发展；强化价值引领，坚守精神追求，勇于承担社会责任，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

三、《意见》提出的推进人才计划改革的目标和举措

《意见》提出推进人才计划改革，目标就是强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，实现人才计划实施的重心转移，激励和引导优秀人才围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展，履行特定岗位职责、作出创新性贡献。具体包括4个方面的举措。一是精简教育领域各类人才计划，对原有人才计划进行优化整合。二是强调在相同层次人才计划实施中，高校要避免重复推荐人选，同一人才在计划支持期内只能获得一项。三是要求认真检视正在实施的人才计划，明确定位，完善制度，依法管理。四是提出对人才计划实施效果进行评估，实施成效不佳、重复支持、没有实质性支持举措的要及时终止。

四、《意见》提出的规范人才称号获得者岗位管理方面的具体举措

为强化高校人才称号获得者的责任与使命，引领广大人才立足岗位、履职尽责、承担任务、发挥作用，《意见》从加强岗位管理的角度对高校提出要求。一是加强对人才称号获得者的合同管理，建立健全中期履职报告、聘期考核制度和重要事项报告制度。二是提出要健全兼职兼薪管理制度，加大对人才“双聘”“多聘”情况的监管力度。三是完善人才称号退出机制，实现人才计划能进能出。四是强化支持期概念，提出对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期。

五、《意见》针对高校人才招聘和引进中过于看重人才称号的举措

为规范高校人才招聘和引进工作，《意见》提出了 5 个方面的具体举措。一是要求高校精准提出人才招聘和引进岗位需求，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。二是提出要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。三是强调严格依照法律政策规定和合同约定招揽和引进人才，不得招揽在支持期内的高层次人才，禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。同时明确人才成果归属问题，要求严格按照署名单位认定、不随人走。四是强调发达地区不得片面通过高薪酬高待遇竞价抢挖人才，特别是从中西部、东北地区挖人才；要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。五是鼓励中西部、东北地区高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

六、《意见》关于培养支持各类人才发展的主要举措

习近平总书记强调，“要努力形成人人渴望成才、人人努力成才、

人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。”为激发各类人才创新创造活力，营造不拘一格降人才的良好氛围，《意见》提出一系列培养支持各类人才的举措。一是坚持分类施策。要求各级教育行政部门和高校要为不同发展阶段的人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台。二是结合高校实际。强调要统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才，建立具有本校特色的人才培养和支持体系。对在支持期内的人才称号获得者，按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，健全针对性、普惠性支持措施。三是重视青年人才。强调要加大对青年优秀人才发现、培养、使用力度，提供长期稳定、丰富多元的支持。

七、《意见》出台后，在涉及高校的各类评估评价评审中，应当如何看待和使用“帽子”

人才评价是影响人才发展的指挥棒。《意见》着眼于改进“三评”工作，提出一系列改革举措，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，打造有利于人才潜心研究和创新创造的生态系统。一是在教学评估和学科评估方面，提出要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。二是在人才评价、职称评聘方面，提出要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，强调科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价。三是在各类学科基地评估、学位点申报、项目评审、评奖评优方面，提出要建立与其特点相适应的评价指标体系，不得将是否获得人才称号

或人才称号获得者数量作为限制性条件或评价的重要内容，有关申报书中不设置填写人才称号相关栏目。

八、如何正确理解和落实“不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩”的要求

在人才激励方面，仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇，会导致人才争“帽子”、拼“头衔”，无法潜心研究，安心育人，同样也会影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。为此，《意见》提出要树立正确的收入分配导向，要求高校坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，坚持激励与约束并重、精神和物质激励结合、岗位职责和收入水平匹配，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理确定收入水平，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。同时，强调要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，切实解决有无“帽子”人才收入差距过大、外引内培人才待遇不平衡等问题。

九、对下一步贯彻落实《意见》的考虑

正确认识和规范使用人才称号是深化人才发展体制机制改革的重要内容，需要有关方面共同努力、协同推进。《意见》强调，各地各部门各校要深入查找当前工作中存在的问题，制定详细整改方案，逐项抓好落实。要严格对照《意见》要求，抓紧修订完善有关制度文件，建立长效机制。此外，从3个方面对贯彻落实工作提出明确要求。一是净化外部环境。要求舆论引导要注重宣传人才的业绩贡献，不发布关于人才称号的名单、统计、排行，不引用和宣传相关报告和排行，为人才称号热降温。二是加强使用监督。要求高校定期开展自评自查，各级教育行政部门加强监督指导，推动各项举措落实落地，对违规行为及时纠偏纠错。三是加强党对人才工作的领导。要求高校党委健全

党管人才领导体制和工作机制，加强对人才的全面把关，强化人才政治引领和政治吸纳，加强对人才的联系服务和关心支持。

（来源：教育部网站，编辑整理：发展规划处）

清华大学深化人事制度改革，建立完善学术评价制度

清华大学重视建设高水平教师队伍，实施人才强校核心战略，在破除“五唯”的同时，通过不断深化人事制度改革，逐步建立完善学术评价制度，发挥学术共同体作用，营造有利于教师成长发展的良好环境。

一、加强顶层设计

2018年初，学校就把完善学术评价制度列为年度重点工作，进行广泛调研、专题讨论、文件起草、征求意见和审议，深度访谈15位院士和100多位教师，组织相关部门对可能涉及的“五唯”倾向进行了梳理，在调研基础上形成了《关于完善学校学术评价机制的调研报告》。2019年4月19日，学校正式发布《关于完善学术评价制度的若干意见》。《意见》指出要坚持社会主义办学方向，建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。

二、完善学术评价体制机制

突出人才的品德评价，把品德作为人才评价的首要内容。加强对人才职业道德、科学精神、职业操守的评价考核。培养和造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的优秀教师队伍。

明确教书育人是教师的第一学术责任，建立了教学档案袋制度。把教书育人的投入与成效纳入教师学术评价体系，克服学术评价中“五唯”倾向。教学档案袋主要包括教学过程中形成的如大纲、讲义、作业、试卷等多种材料以及反映教学质量的多元评价材料。学校在2019-2020年度的教师评奖评优、专业技术职务晋升等环节中试点使用教学档案袋，在人才考核与评价中发挥作用。

强调学术共同体建设，推进学术生态和学术文化建设。提升学术

共同体在学术评价活动中的地位和作用。学校正在修订《清华大学同行评审制度指导意见》，进一步规范和明确学校对于同行评审程序的要求，并向院系提供人才评价中采用的国际同行评议评审函问题模板。进一步开展人才评价中的相关支持体系工作，改革校内科技奖励制度、修订研究生学位论文的学术评价标准、完善大学生荣誉奖励体系、完善学术诚信教育和惩戒制度，从人才引进和人才发展的各个环节破除“五唯”倾向，推进人才评价体系改革。

三、坚持分类评价

人才评价是多维度、多层级的体系，与学科规划与发展目标、教师队伍建设目标，以及教师不同系列与发展阶段密切相关。围绕双一流建设目标，学校陆续出台了文科建设“双高”计划、工科“双T”计划和理科“双E”计划，为不同学科发展规划蓝图，定位人才需求与发展标准。修订《院（系）教师聘任管理办法》，按照建设世界一流师资队伍的要求，根据院系学科特色和重点发展方向布局，对标本学科有重要学术影响力的人才水平，修订和完善院系教师管理办法中人才引进和职务晋升的学术标准。在院系内部，根据方向、岗位性质，进一步细化分类评价。例如环境学院的教师聘任管理办法分为环境科学、环境工程、环境管理三套具体评价标准。

四、坚持正确的收入分配导向

清华大学自实施教师分系列管理制度和长聘准聘制度后，与此相配套，改革了教师薪酬体系，按照不同系列教师的岗位职责，实施相应的支持和保障政策，薪酬分配的总体导向是鼓励教师潜心人才培养和学术研究，鼓励教师创新创造。其中，教研系列教师实行年薪制，薪酬分配主要依据教师的学术水平、学术贡献、发展潜力、聘用岗位

等因素；教学系列教师和研究系列教师均实行岗位绩效工资制，教学绩效工资的分配与教师完成教学任务的数量和质量紧密挂钩，科研绩效工资的分配与团队绩效情况以及个人完成科研业务的数量和质量紧密挂钩。按照以上薪酬改革方案，学校逐步建立起以岗定薪、按劳分配、优劳优酬，重实绩、重贡献的分配激励机制，从“帽子导向”“论文导向”“项目导向”转变为“学术导向”“业绩导向”“创新导向”。

五、创造支持各类人才成长的环境

完善人才培养与支撑体系建设，营造促进人才成长的环境。构建以全周期、全覆盖为特色的教师发展体系，促进青年人才的成长。实施助理教授可以独立指导博士生的制度，大幅提高新聘教师科研启动经费标准，设立青年人才基金，加大支持力度，采取有效措施，保证青年教师在职业生涯初期就得到充分支持，促进青年教师成长。完善讲席（冠名）教授制度，用于引进和支持各学科高端人才。加强外籍教师支持保障制度建设，实施外籍和海外高层次人才家庭保障购买计划，执行教研系列外籍及港澳台教师子女义务教育阶段国际学校学费补贴政策，提高国际教师吸引力。

（来源：教育部网站，编辑整理：发展规划处）

浙江大学改革人才评价机制，强化师资队伍建设

浙江大学紧紧围绕建设“更高质量、更加卓越、更受尊敬、更有梦想”的高水平人才队伍目标，以品德、贡献、质量为导向深化人才评价机制改革，强化人才队伍建设，努力绘就“浙”才新图景，打造“浙”才新高地，营造“浙”才新风气。

一、深化人才评价机制改革，绘就“浙”才新图景

浙江大学深入分析当前人才评价机制改革工作面临的瓶颈与挑战，因势利导、顺势而为，努力抓住人才工作的窗口期、挑战期和黄金期，以人才评价机制改革为驱动，加快人才工作体系及体制机制的高质量战略转型，着力打造人尽其才、追求卓越的人才队伍，全面推进学校发展。

（一）全面落实“党管人才”，确保人才评价机制改革有方向

学校定期召开人才工作领导小组会议及专题会议进行研究部署。2017年9月起，人才工作纳入各院系中层领导班子任期目标任务书。2019年起，学校与各院系签订人才工作责任书，明确了人才队伍发展目标和要求，将人才工作作为班子任期的重要工作和考核的重要内容，开展院级党组织书记述职人才工作。2019年底至2020年上半年，学校开展首轮党委人才工作专项督导，加强对师德师风的核查，突出课堂育德、规则立德、典型树德，找准院系人才评价痛点盲点，狠抓整改落实。

（二）大力加强顶层设计，确保人才评价机制改革有架构

学校、部门、院系、学科同频共振、相向而行。学校重在发挥引领作用，制定宏观政策和规划，加大组织实施力度，围绕目标，明确各项重点任务的主体和分工，强化责任督导，形成闭环管理；部门重在发挥协同作用，在政策、经费、资源等方面做好支撑保障；院系重在发挥主体作用，落实人才引进、培育、输送等方面的目标责任，承接好人事人才自主权下放，增强人才引育的主动性和响应速度，为人才成才铺路搭桥、做好服务；学科重在发挥主导作用，围绕学科发展目标、布局和方向，提出符合梯队建设的人才评价方案。

（三）全面完善相关制度，确保人才评价机制改革有依循

学校结合教育部出台的《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》等文件精神，修订了求是讲席教授、求是特聘学者及“百人计划”研究员等校内人才评选及考核评价制度，完善《高层次人才培养支持计划（第二期）》和“新百人计划”具体细则，将人才评价机制的基本条件界定为“师德师风高尚、学风严谨，潜心相关领域技术创新研究和技术发明，在研发及应用或推广技术领域取得公认的成果和巨大的经济、社会效益，在同行中具有很强的影响力”。坚持以学术水平为指针，发挥各级学术委员会的学术把关作用，开展高质量的同行评议。逐步引导评价机制更加偏重人才的专业化、影响力和科研能力，并将研发成果的质量、影响力和转化效益作为重要评价指标。

（四）全面梳理人才计划，确保人才评价机制改革有路径

学校围绕学校定位、学科发展规划，精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则延揽人才，坚决摒除把人才称号作为人才计划的硬性指标。将国家人才计划与浙大发展实际相结合，统筹考虑人才称号获得者和其他高水平人才，建立了具有浙大特色的人才培养和支持体系。学校创设了领军人才的品牌——求是特聘学者，并按照不同的学科领域设置相应岗位，如求是特聘教授岗、求是特聘教学岗、求是特聘医师岗、求是特聘实验岗等。此外，为完善和探索分类评价机制，学校设置了求是系列专项岗位，如求是科研岗、求是技术创新岗、求是工程岗、求是智库岗等，激发教师在各自岗位上作出杰出贡献。学校还健全了各层次人才计划的期中、期满评估，进一步优化了以创新质量和学术贡献为导向的评价机制。

（五）全面贯彻“去利益化”，确保人才评价机制改革有高度

学校坚决贯彻落实以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，下大气力推动人才称号“去利益化”，对高层次人才按照实际情况实行年薪制、协议工资制等多种薪酬模式，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理确定收入水平。彻底摒弃将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩的做法，初步建立了人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的人才评价机制，营造了风清气正、潜心治学的人才评价体系，并将其一以贯之地贯穿到人才的引进、选拔、培养全过程。

二、强化人才梯队建设力度，打造“浙”才新高地

浙江大学认真遵循高等教育发展规律，依据工作实际，矢志求是创新，全面对接国家及区域人才战略，前瞻谋划学科板块汇聚、内外融合，持续更新人才工作理念，逐步建立了科学规范、系统完备的校内人才分级分类培养支持体系。

（一）加快学术大师汇聚，实现顶尖人才的优中选优

一方面，持续加大学术大师的引育力度，通过深入实施学术大师汇聚计划，充分利用冠名教授制度，围绕学科方向大力引进全球范围内的顶尖学者；在非热点、非共识、非主流研究上选准领域、提前布局，努力引育未来的大师。另一方面，发挥现有学术大师的作用，加强海外学术大师工作室建设和考核，发挥其在培育团队、引进人才方面的作用；明确学术大师对青年人才的培育责任，通过建团队、压担子、育苗子等，为青年人才成才铺路搭桥。

（二）强化高层次人才引育，实现领军人才的量质齐飞

浙江大学着力强化相关人才工作，一是在引进上突出“高精尖缺”，围绕学科发展方向按需、按规划设岗引人；二是在培育上突出

精准化，调整以往普惠性的政策，给予不同层次的培育对象以不同力度的支持，更加突出针对性、有效性。

（三）超常规支持青年人才，帮助青年人才的成长成才

学校依托高水平师资“百人计划”，优化青年人才岗位设置、评选条件、评审程序，通过更加灵活的引进机制，引进了一批学科匹配度高、发展潜力大、能够独立推进某个学术方向的青年人才。加强对青年人才的支持，给予他们符合青年人才发展特征的重点支持政策、个性管理制度、科学评价体系。学校、学部和院系制定了切实可行的青年教师发展规划，实施“博士后千人队伍三年建设计划”等，不断壮大学校青年科研力量，帮助青年人才崭露头角、脱颖而出。

（四）打造卓越教学师资，贯彻为党育人、为国育才使命

为进一步激发教师教学活力，提升教学荣誉感和责任感，引导教师坚持立德树人，遵循教育规律、思想政治工作规律、学生成长规律，学校设立卓越教学岗。选拔了一批具有坚定理想信念、良好思想政治素质、崇高师德师风的一线教师，并给予政策和资源的特别支持。校内教师尤其是高层次人才对教学工作的投入热情显著提升，学校办学质量和办学水平有了极大飞跃。

（五）助推不同类型人员各展其长，实现不同类型人才的和谐共生

通过深化岗位分类管理，系统总结经验不足，学校进一步加强了校院间的协同联动，根据不同学科的特点优化考核激励，共同做好各类人才与长聘教职改革的衔接。加快目标驱动、问题导向的团队建设，尊重不同类型人员的发展需要，形成相互欣赏、包容、互鉴的价值导向，大力营造不同层次、不同学科、不同文化背景的人员都能和谐共处、干事创业、实现价值的良好氛围。

三、优化人才生态系统，营造“浙”才新风气

围绕建设人才生态最优大学目标，浙江大学深入了解人才各方面需求，努力拓展人才服务的广度和深度，有针对性地解决他们的工作、生活关切，以优质的人才生态促进了人才的全面发展。

（一）注重人才暖心工作，拓展人才服务内涵

学校着力营造重才爱才的文化氛围，通过校领导联系服务专家制度、书记走访人才、校长学术沙龙和青年人才午餐会等，与人才进行面对面交流。开展“浙大欢迎您”、“浙大祝贺您”、“浙大祝福您”等系列暖心工程，使人才在各个重要的职业生涯阶段，都能感受到学校的关爱。营造具有人文关怀的校园氛围，切实增强人才对浙大的归属感、获得感、幸福感。

（二）理顺人才办事流程，提高人才服务效率

学校切实提升校内智慧治理水平，对标世界一流大学，建设了更加智能、更加友好的信息平台，提供了更加精准的人才教学科研服务。通过在各部门和院系中探索设置教师事务服务专员岗位，有针对性地精简人才办事流程，加快“最多跑一次”“最多找一人”改革，让人才充分享受校园的便捷服务和公共空间的舒适怡人。

（三）加强人才服务保障，完善人才服务模式

学校积极争取国家、浙江、杭州在人才政策、资源等方面的支持，下大气力解决人才住房申购、落户、子女教育、交通出行、医疗保障、教师公寓等关乎切身利益的实际问题，解决人才后顾之忧，让广大人才在发展的道路上“轻装上阵”。

（来源：教育部网站，编辑整理：发展规划处）

中山大学破除人才发展障碍，树立正确人才观念

中山大学深入开展破“五唯”专项工作，树立正确的人才观，解放束缚人才成长的思想桎梏，破除限制人才发展的体制障碍，在全校范围内营造“人人渴望成长、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好环境。

一、坚持党管人才原则，明确单位主体责任

学校党委坚持党管人才原则，成立学校人才工作领导小组，加强对人才工作的宏观指导、统筹协调，健全党管人才领导体制和工作机制，以“识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方”，把国内外优秀人才聚集到学校教育发展事业中来。学校充分发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，将正确的人才观落到人才引进、培养、使用、评价、激励、服务等各环节，为人才事业发展提供坚强有力的政治和组织保证。

（一）强化人才思想引领

学校党委全面贯彻党的教育方针，牢固把握人才队伍的思想政治方向，高度重视人才的思想政治工作，在工作中加强对人才的思想政治引领。学校党委组织部积极落实学校工作部署，将组织青年骨干人才参加红色教育培训作为一项制度安排，深入开展世情、国情、校情教育，坚定理想信念，帮助人才树牢“四个意识”、坚定“四个自信”，引导人才增强荣誉感，牢记为党育人、为国育才使命，努力把业务精湛、创新创造潜力巨大的各类型人才培养成政治过硬、爱国奉献的奋斗者，立德树人、潜心育人的领路人。

（二）突出单位主体责任

学校坚持以强烈的人才意识开展人才工作，真诚关心人才、爱护

人才、成就人才，做好各项人才工作。学校党委充分发挥各单位党组织堡垒作用，明确各单位党组织人才工作主体责任，强调各级党组织负责人是人才工作的第一责任人，制定《中山大学加强党委联系专家人才工作办法》，建立领导定期谈话机制，校领导带头联系人才，通过定期与人才进行交流沟通，及时了解和掌握人才的思想、工作和生活等各方面情况，为切实解决人才困境提供帮助。

二、规范人才引进工作，切实落实精准引才

学校实行“人才强校”战略，秉承“信心引人、事业引人、平台引人、待遇引人”的工作理念，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，聚天下英才而用之。学校在人才引进工作中，重点考量引进人才的学术水平和发展潜能，不把SCI论文相关指标、人才帽子等作为引进和聘用的前置条件。

（一）明确引才方向，实现精准引才

学校坚持“面向国家重大战略需求、面向国家和区域经济社会发展、面向学术前沿”，制定人才队伍建设规划，以“按需引进、人岗相适”为原则，以“回归大学宗旨、回归学术本质、回应社会需求”为导向，坚持聚焦海外，依托团队引才，依托平台育才，营造了“人皆伯乐，人尽其才”的人才发展新生态。

（二）注重发展潜能，实行综合评价

学校在制定人才引进条件时，结合学校发展需要、学科发展水平，重点引进具有重要国际学术影响的领军人才、具有较高学术造诣的中青年杰出人才和具有较好发展潜力的青年学术骨干，综合考察引进人才的学术水平和发展潜能确定人才待遇。

三、统筹规划人才发展，选拔培育青年英才

学校不简单以人才帽子等同于人才，不简单以学术头衔、人才称号配置学术资源。持续推进“三大”战略落地落细，强调以大项目攻关为牵引，以大平台建设为支撑，以大团队孵育为核心，鼓励协同攻关、聚焦关键技术，加快形成有利于人才成长的培养机制。

（一）做好人才发展统筹规划

学校尊重人才成长规律，做好人才发展规划，给有潜力者充分信任和支持，给基础研究时间和耐心。学校党委加强人才培育工作顶层设计，统筹人才培育工作发展规划，制定有利于人才长远发展的政策。人事部门根据学校发展规划和学科建设规划，统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才发展，结合现有的师资队伍结构、水平和特点，建立相适应的人才培养体系，做好学校人才培育计划。学校制定科学合理的人才发展规划，对原有人才进行分类分级培养，避免重复交叉培养，重复推荐培养人选。

（二）重点选拔培育青年英才

学校一向重视对青年人才的培养，聚天下英才而育之、用之，坚持培养与使用相结合，着力培植青年人才成长的沃土，多管齐下，为青年人才发展营造良好的学术氛围和成才环境。学校给予青年人才更多展示和发展的机会，通过“传帮带”机制帮助青年教师提升教学科研能力。鼓励青年人才组建团队或加入团队，让团队负责人或资深教授提供学术指导，帮助他们快速融入团队、进入研究轨道。开通青年杰出人才破格晋升正高通道，帮助优秀青年人才脱颖而出。

四、优化人才评价体系，务实强化考核管理

学校在人才评价、职称评聘中坚持“立德树人，师德为先”，把思想政治素质和师德师风摆在首位，建立健全以能力、业绩和贡献为导向的人才评价体系。以“代表作”为突破口，鼓励人才做事、做大事、

做成事，不把教育、工作背景、学术头衔、人才称号简单等同于科研水平，充分发挥人才评价的“指挥棒”和“风向标”作用，最大限度地激发人才的活力。

（一）推行代表作制度，优化人才评价体系

学校按照“分类评价、注重实效”的原则，实行“代表性学术成果”制度，分7大类制定不同学科的评价细则，明确不同岗位的评价要求，建立人才分类评价体系。例如在社会科学领域，以“解决中国实践的重大理论问题”为导向，考察服务国家和地方决策需求的能力；在工科领域，聚焦“关键核心技术创新”和“做一流的工程实现”，考察技术创新与集成能力等，引导人才回归学术本质，不忘学术初心。

（二）加强人才考核管理，优化人才考核体系

为强化人才的引领和示范作用，学校加强对人才的考核管理，坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本，建立科学合理的考核体系，通过综合评估人才的师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、队伍引育、团队合作与交流等情况，不以量化管理来制约优秀学者的创造力，鼓励优秀学者勇攀学术高峰，重视人才成长规律，坚持“分类考核”理念，对处于不同发展阶段的人才，考核各有侧重点。探索“团队考核”，赋予团队更大自主权，创新团队考核方式，鼓励团队做大做强。

五、完善薪酬分配体系，发挥激励导向作用

学校坚持正确的工资分配导向，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩，实行“并轨和奖优”政策，体现公平突出贡献，加快形成有利于各类人才竞相成长各展其能的激励机制。

（一）工资并轨守公平

学校以“破五唯、重业绩，守公平、促和谐”为原则，逐步形成

保障性长期激励和导向性短期激励相结合的工资分配体系。根据工作年资、岗位职责、职务职称、工作业绩、实际贡献、履职考核等情况，合理确定全校教师的薪酬待遇和收入水平。学校统筹不同层次、不同类型人才的收入分配水平，统筹引进人才与存量人才的收入分配水平，通过宽带细分的教师工资体系设计，促进校内薪酬待遇公平，逐步缩小引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间的收入差距，确保师资队伍稳定发展。

（二）绩效奖优重贡献

学校以“业绩和贡献”为导向，建立人才薪酬待遇动态评审和薪酬调整机制，坚持高标准、严要求，充分发挥绩效工资对人才的激励作用，激发高层次人才创新创业活力。学校强化单位、团队的绩效奖优分配权限，及时落实各单位、团队人才的绩效工资，鼓励各类人才为学校做贡献，确保高层次人才的长期稳定性。

（来源：教育部网站，编辑整理：发展规划处）

上海高校大力推进课程思政 2.0 建设

上海市认真贯彻全国教育大会、全国高校思政工作会议和学校思想政治理论课教师座谈会精神，以课程教学为核心，整体设计、系统推进课程思政 2.0 建设，着力构建更加完善的课程思政内容体系、课程体系、教学体系、教师培养体系、制度规范体系，确保课程思政融得进、落得实、看得见。

把握制度、机制、保障三大工作抓手，强化统筹推进。市委、市政府高度重视课程思政建设，市委书记亲自研究审定学校思政课改革创新实施意见，对高校课程思政建设作出部署安排。构建制度体系，印发《关于推进上海高校课程思政教育教学改革的实施意见》，强化

制度规范和政策支撑。全市所有高校立足办学定位和人才培养目标，研究制定学校课程思政规划和实施方案，修订完善已有制度文件，将课程思政的要求体现到学校组织架构、管理制度和教学制度等治理体系中。完善运行机制，推动全市各高校成立课程思政改革领导小组，由党委书记担任组长，并设立专门办公室抓好工作落实；各高校建立健全教务部门和教师工作部牵头负责，院（系）具体负责，人事处、宣传处等相关部门直接参与的领导体制和工作机制。加强课程管理，将课程思政内涵融入课堂教学，落实到课程目标设计、教学大纲修订、教材编审选用、教案课件制作等方面，贯穿于课堂授课、教学研讨、实验实训、作业论文全过程。强化支持保障，每年投入近5亿元实施市属高校教师教学激励计划，对专业课程的育人功能和任课教师的育德实效进行绩效评价。加大课程思政建设专项经费投入，确保课程建设、教学改革等持续高效开展。2020年投入2200余万元，对入选课程思政领航计划的项目予以支持。

把握课程、教学、教师三大关键要素，深化内涵建设。修订人才培养方案，深化课程改革。同济大学明确培养兼具“通识基础、专业素质、创新思维、实践能力、全球视野、社会责任”六方面综合特质的“社会栋梁与专业精英”，并以此梳理和完善课程设置内涵。树立课程发展理念，分层分类将课程思政要求融入教学管理。上海中医药大学更新和完善教育教学管理技术标准，在教学计划、教学大纲、教案准备、教学实施、教学评价、资源配置等教育教学全过程明确课程思政要求。强化实践教学，近三年来，每年面向思政课教师举办学习新思想主题实践研修班，组织200余名骨干教师分赴全国10个马克思主义理论教学科研研修基地开展研修学习；面向哲学社会科学教师

举办哲学社会科学教学科研骨干研修班,组织 500 余名骨干教师赴 15 个省市开展主题实践研修;面向大学生组织 1000 余支主题实践小分队,分赴全国各地开展实践调研。2020 年以来,着力深化市内社会实践活动,围绕习近平总书记对上海考察指导现场点,挂牌建立一批“家门口的社会实践研修基地”,组织开展“信仰之路”主题社会实践活动。市校两级联动,提升教师育人能力,组织全市高校近 600 名二级学院院长和 1500 余名专业骨干教师开展课程思政专题培训,资助所有新上岗青年教师开展课程思政专项教学研究。建立集体教研制度,开展课程思政集体备课、教学比赛,实施课程思政“精彩系列”评选计划,不断提升课堂教学质量,营造课程思政良好氛围。实施课程思政金课名师打造计划,邀请院士、著名专家学者领衔课程思政示范团队。

把握特色、规范、评价三大突出要点,固化建设成果。打造课程思政特色品牌,实施“领航计划”,立项建设 10 所领航高校、20 个领航学院和一批领航团队、领航课程,涌现出复旦大学“五维育德体系”、同济大学“专业课程链”、上海理工大学“工程德育”等系列特色品牌。打造“中国系列”精品课程,鲜活讲好习近平新时代中国特色社会主义思想,全市 60 余所高校都已开出至少 1 门“中国系列”课程,形成“一校一特色”格局。健全课程思政规范,组织专家系统挖掘和梳理各学科的价值教育引导元素,编制课程思政教学指南。目前,以专业类别为基础单位,编制了“交通运输类”“地理科学类”课程思政教学指南;以一级学科为基础单位,编制了“生物学”课程思政教学指南。文史哲、经管法、教育学、理学、工学、农学、医学以及艺术学等八类专业的教学指南研制已全面启动。建立评价标准,将课程思政与实施一流专业、课程建设的“双万计划”统筹推进,纳入学校办

学质量和学科建设评估及高校分类评价。研究制定《上海高校课程思政建设质量自查指标体系（试行）》，明确机制建设、教师队伍、专业与课程、教材建设、教学管理、质量评价等方面要求。将课程思政作为市级专业课程建设和优秀成果评选的重要考核内容，作为各级各类人才项目选拔的重要遴选指标，调动各方课程思政建设的积极性，做到持之以恒、久久为功。

（来源：教育部简报〔2020〕第29期，编辑整理：发展规划处）

北京大学扎实做好研究生拔尖创新人才培养工作

北京大学认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，把立德树人作为研究生培养的根本任务，把提升质量作为研究生教育的重要目标，坚持以国家需求为导向、以基础学科为基石、以学科交叉为牵引，持续优化学科、学术、学业“三位一体”的育人格局，努力培养更多拔尖创新人才。

以立德树人为根本，加强思政教育。坚持理论为本、内容为王、问题导向、形式创新，加强思政理论课改革创新，着力打造“北大思政课”品牌。充分利用“马工程”教材，采用老中青结合的团队教学，建立健全课程主持人、课堂主管人、主讲教师、助教“四位一体”教学管理模式。创新教学形式，开设社会主义核心价值观名师大讲堂，将课堂互动与社会实践相结合、传统授课与网络教学相结合，不断提升教学质量。加强思政实践课程建设，近千名研究生组成83支实践课程团队，深入革命老区、改革开放前沿接受思想洗礼。成立马克思主义学院研究生讲师团，以“新时代新使命新青年”为主题，制定“马克思主义经典著作研读”“中国共产党的历史与现实”“马克思主义与青年”“形势与政策”“习近平新时代中国特色社会主义思想学习”

五个专题的理论宣讲体系，加强对党的理论创新成果的学习和传播。疫情期间，开展“云思政”活动，努力打造“一堂金课”微党课、“一场对话”微访谈、“一线观察”微观察、“一次相聚”微班会等系列“思政金课”。

以国家需求为导向，优化学科布局。坚持将人才培养、学科建设与国家战略需求紧密结合，面向新一轮科技革命和产业变革推进研究生培养体制机制改革，加强学科布局的统筹规划和专业设置的调整优化。深入贯彻习近平总书记关于健全国家公共卫生应急管理体系的重要指示精神，加强应急管理学科建设，新设应急管理、公共卫生应急管理2个目录外二级学科。瞄准科技前沿和关键领域，设置数据科学、纳米科学与技术、整合生命科学3个国家交叉学科。依托国家集成电路产教融合创新平台，建设本硕博贯通的新型集成电路人才培养体系；加快建设“碳基电子学研究中心”，大力培养纳米电子学拔尖人才；适应芯片行业发展需求，对设置集成电路科学与工程、人工智能2个学科进行研究论证。服务健康中国战略，积极筹建全球健康发展研究院、公众健康与重大疫情防控战略研究中心等平台，进一步完善高层次公共卫生应用型人才培养体系。

以基础学科为基石，创新培养模式。充分发挥基础学科在整个学科体系中的根本性、先导性作用，将文史哲、数理化、天地生等基础学科作为北大“双一流”建设的“四梁八柱”。探索设立“加强基础研究专项”，在量子材料、干细胞、生物医学成像、基因测序、重大及常见多发疾病等若干前沿领域建设了一批基础研究特区，推出《儒藏》、《马藏》、中华文明文物基因库、中华文明传播史等人文社会科学重大基础项目。加强包括北京国际数学中心在内的一批基础研究机构建设，通过联合培养博士生等形式大力培养基础学科拔尖人才。加强基

础人文学科特别是“冷门绝学”课程和研究团队的建设，开设梵语、巴利语、于阗语等多门非通用语种课程。整合古代文学、古典文献与古代汉语等领域，开设“古典学直博生项目”，通过重基础的跨学科培养、重交叉的联合导师制和重交流的国际化培养机制，培养一批对世界古代文明有深刻理解的学术人才。加强与政府部门、科研院所、企业的合作，联合制订培养目标，主动建设优质“订单式”联合培养项目，培养输送一批急需紧缺人才和后备人才。

以提升质量为目标，推进内涵发展。调整研究生招生结构，按照增量安排、存量调整的原则，稳步推进招生改革，不断提升生源质量。合理控制硕士生招生规模，适度扩大博士生招生规模，支持博士生招生名额向重点领域、高水平教师和团队倾斜，在保障基础学科发展的同时，通过设立“科研博士支持计划”、人文社科专项计划等，服务重大科研项目需求。加强培养质量体系建设，修订完善《博士研究生学科综合考试实施细则》，注重综合考试、开题报告在人才培养中的作用，强化学术写作训练要求，建立学术创新成果综合评价机制。推进学术交流和跨学科人才培养，打造才斋讲堂、黉门对话、研究生暑期学校、博士生学术论坛等品牌项目；组织“国家建设高水平大学公派研究生项目”、“国际组织”证书项目、暑期国际实践团等，构建国际化培养体系。加强导师队伍建设，修订《研究生指导教师管理办法》，在全校范围内推行新聘教学科研岗位的教师直接确认导师资格，选拔有潜力的青年教师加入导师队伍。组织举办“新聘任博士生导师论坛”，推出“导师指导能力提升计划”，完善培训制度，提升培养能力。确立师德师风鲜明导向，在研究生导师资格遴选及年度招生资格审核中，加强对立德树人、教书育人等方面的考核与评价。

（来源：教育部简报〔2020〕第23期，编辑整理：发展规划处）

探索建立良好教育评价生态

教育部学位与研究生教育发展中心研究员 林梦泉

教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。教育评价在教育发展中具有新战略定位，要树立科学的教育发展观、成效观，加快建立中国特色的教育评价体系，破除西方排名评价“崇拜”。

一、教育评价在教育发展中新的战略地位

习近平总书记在全国教育大会上强调，要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。这是教育评价改革总体的闭环逻辑和大政方针，为深化新时代教育评价改革指明了前进方向、提供了根本遵循。

中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件，体现中央对教育评价的高度重视，是落实习总书记以上讲话精神的重要举措。《总体方案》以立德树人为主线、破“五唯”为导向，多主体为抓手，系统设计，辩证施政，分类分层，破立结合；《总体方案》对全面贯彻党的教育方针，引导高校树立科学的教育发展观、人才成长观等具有重大意义。

《总体方案》系统地回答了破“唯”的具体策略，提出“五破五立”，在新评价理念上提出改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价、完善综合评价“四个评价”。“四个评价”是评价改革与发展的风向标、战略引领。从评价类型、评价聚焦、评价分类等不同评价维度，改革不科学评价体系，形成正确的指挥棒。《总体方案》对各类各办学学段教育评价改革提出要求，对学科评估改革提出了明确要求，

要改进学科评估,强化人才培养中心地位,淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标,突出学科特色、质量和贡献,纠正片面以学术头衔评价学术水平的做法,教师成果严格按署名单位认定,不随人走。

《总体方案》的出台形成了更加整体性、系统性的闭环教育管理体制机制,提高了教育治理体系和治理能力现代化水平,对国际高等教育质量治理体系作出了重要贡献,彰显了我国教育制度自信,教育评价自信。《总体方案》的颁布突出体现教育评价在教育发展中的战略地位、战略作用和战略布局。教育管理者、评价组织者、教育实施者都需要深入研究,迎接新挑战,思考新策略,研究新招数。

二、构建良好的教育评价生态,推动教育评价改革创新

教育评价如此被高度重视,除了其特殊战略地位外,还因教育评价面临的新挑战,需要进行总体改革。教育评价价值观、体系构建、评价组织、评价应用及其产生的影响,具有系统性特征,不仅仅局限于体系建设、评价组织本身,还涉及评价结果应用的合理性,产生影响的可控性等等。因此,以评价为主线,聚焦相关因素,来研究教育评价生态,探索教育评价改革创新,落实《总体方案》精神,促进评价改革落地生根,具有独特意义。

1.教育评价生态的内涵。教育评价生态是指从评价相关因素出发,以多维结构性视角,观察教育及其相关元素的作用和运行状态。在教育评价改革过程中,通过分析态势,发现问题,正向调整,营造最佳生态,有利于推进教育高质量高效能发展。具体内涵可以从“三方面”分析:一是评价价值观和方法论,包括政策和需求;二是评价相关主体及其关系,包括评价研究者、组织者、被评者、政府和社会等,在与评价相关的活动中,确定的目标、担当的责任和任务、持有的观点

和认识等；三是评价各相关因素对教育科学发展和市场的影响情况。评价生态的界定和研究可以是开放性的，可以聚焦不同的作用领域进行不同的分析。

2.研究教育评价生态的意义。教育评价行为和作用并不是孤立的，从评价价值观、体系导向、方法创新、信息公布、评价影响、利益相关等，都会影响评价生态。“三个方面”任何一个出问题，都会形成不良的评价生态。如评价的价值观出问题，评价体系、结果都会产生不良导向，对教育产生不良影响；不负责任的评价也会造成不良生态，当评价组织者对把握的价值体系、评价体系体现的评价初衷，没能负责任地在公布结果时说明，采用不符合体系的公布名称，形成价值信息不对称，也会形成不良评价生态；当评价组织者以外的主体对评价的认知和使用不当，可能会对排行榜等形成“固化认知”，可能建立新的默认的价值观（如SCI、ESI至上），而形成不利的评价、不利的影晌，再助推不利的评价的恶性循环，这是我们最不愿意看到的评价生态。根据评价生态的三个方而，可以梳理更多影响评价生态的案例。当前正面临这样的挑战，《总体方案》的出台具有战略意义，方案提出了正确的评价价值导向，扭转不科学的评价体系，解决评价指挥棒问题，进行全面部署，对建立良好的评价生态有了根本遵循。

三、探索“融合评价”新方法，助推营造良好教育评价生态

1.新方法形成背景。评价方法是破解评价困境的手段，是营造良好评价生态的基础。任何教育评价最终都要归结到定量或定性评价，因此研究二者如何结合、如何科学实现，是保证评价最终结果的可靠性的重要任务。自2002年开始，历时近20年的学科评估实践，已经形成了我国相对成熟的学科评估体系，树立了中 国学科评估标准，受

到国内外相关领域的较大关注。在发展过程中，和同行一样，教育部学位与研究生教育发展中心在定量与定性指标研究和选择中，都碰到传统的定量、定性评价办法的缺陷，破“五唯”与二者方法的选择密切相关，是绕不过去的坎，改进完善定量定性评价成为当前评价改革的重要内容，特别是同行评议的改进创新，都是国内外研究的热点。

第四轮学科评估提出了“基于客观事实的同行评议”，对同行评议改进进行初步探索。在破“五唯”背景下，不以ESI和SCI等定量数据直接评价学术水平，等等，采用多维和多元评价破“唯”，需要研究如何“立”。“立”关键在理念先行，定性评价方法改进是“立”的典型案列，其中多元评价方案之一可采用“融合评价”。

2. “融合评价”破解评价瓶颈。融合评价理念：将计量和同行评议相互融合的评价方法。吸收计量分析的客观性和同行评议的学术性、综合性的优点，在评价过程进行交互融合。充分应用数据或证据的客观事实支撑、协助、约束同行评议，提高同行评议的客观性和可控性；利用人的学术和专业性智慧改善计量评价，提高计量评价的可靠性和广泛性。

融合评价“三规则”。①把握结合度。制定标准确定哪些采用定量和定性评价，把握二者的“结合度”。制定标准要尊重学科发展规律、考虑政策因素，保证导向正确、公平公正。定量评价：对确定的定量评价指标，需满足数据质量高、共识度高、导向性好、公平性强等四个原则，可直接计量评价；对于其他定量评价指标可进行“融合的计量评价”。定性评价：对声誉调查、较少定量信息的定性评价指标，直接采用传统同行评议方法；对于具有较多定量信息的定性指标，可采用“融合同行评议”，从而改进和优化评价质量。②融合的计量

评价。借助专家的专业性和学术性对数据进行审核，如数据的学科、机构归属进行“审核”，给出纠正系数，为定量评价提供“矫正”；通过专家制定的信息量表，作为计量分析评价的依据；通过专家确定合理的“代表性”数量，进行代表性计量评价。③融合的同行评议。即基于数据和证据的同行评议。通过制定评价指南，明确评价规则，实现定量数据和证据为同行评议提供指导或限制，克服不确定和非学术因素影响。具体为“三步法”：一是明确评价目标。指明数据集的分类和重点，判断数据质量确定“数据强度”。二是采用对应方法。对比较重要的可信数据可进行综合分档分析，根据档次对同行评议进行约束和控制；对一般程度的数据进行数据分项分析，辅助同行判断。三是建立评议工具。提供专门浏览分析工具，高效呈现以上数据分析，提高同行评价效率、分辨精度和可靠性。

（来源：《中国高教研究》2020年第12期）

推动“十四五”时期高等教育高质量开局

中国高等教育学会会长 杜玉波

“十四五”时期，我国已转入新发展阶段，以新发展理念为引领、推动高质量发展是适应我国社会主要矛盾变化和全面建设社会主义现代化国家的必然要求。我国高等教育要全面把握中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局，按照党的十九届五中全会作出的“建设高质量教育体系”的战略部署，围绕构建新发展格局迈好第一步，实现“十四五”时期高质量开局，以优异成绩庆祝建党100周年。

一、构建高质量人才培养体系

大学历经900余年的革故鼎新，其人才培养作为最核心的功能始终未曾动摇，人才培养质量始终是衡量一所大学办学水平的最根本标

准。

习近平总书记强调，要坚守为党育人、为国育才，努力办好人民满意的教育，在加快推进教育现代化的新征程中培养担当民族复兴大任的时代新人。总书记的重要论述，从新时代党和国家事业发展的战略高度，科学回答了新形势下培养什么人、为谁培养人、怎样培养人这一重大问题，为科学判断教育改革发展成效提供了根本检验标准。

落实培养时代新人的任务，高校要积极研究新形势新阶段对人才能力素质提出的新要求，遵循人的成长发展规律、教育教学规律，加强学科、教学、教材、管理体系的统筹规划和设计，把知识传授、能力培养和价值引领融为一体，努力构建德智体美劳全面发展的育人体系，为在日益复杂激烈的国际竞争中立于不败之地提供人才支撑。

要强化思想政治工作体系，始终围绕“社会主义建设者和接班人”培养目标，落实立德树人根本任务，抓住党的政治建设这个关键，切实加强高校基层党组织建设，通过思想政治引导把广大师生团结和凝聚在党组织周围。

要优化学科专业结构，坚持特色发展，科学合理设置学科专业，把传统优势学科做强，把国家战略急需的学科做精，把新兴交叉融合的学科做实，固本强基、交叉融合、择优培育，形成特色鲜明、布局合理、多学科协调共生、支撑发展的学科生态体系。

要完善教育教学体系，把培养学生爱国情怀、社会责任感、创新精神、实践能力作为重要着力点，主动适应“互联网+”“智能+”时代要求，打造人技融合的新型教学环境，以前沿科学和新技术突破推动教育教学创新。

要健全课程教材体系，坚持以马克思主义为指导，全面推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材，严把政治关、科学关、适宜

关，用心打造培根铸魂、启智增慧的精品教材，确保党的教育方针和社会主义核心价值观在教材中得到全面有效体现。

二、提升高水平创新服务能力

科技是国之利器。在统筹疫情防控和经济社会发展的实践中，我们更加深刻认识到，科技自立自强是促进高质量发展的根本支撑，必须走中国特色自主创新道路，加快各领域科技创新，掌握科技竞争先机。

习近平总书记强调，我国高校要勇挑重担，释放高校基础研究、科技创新潜力，聚焦国家战略需要，瞄准关键核心技术特别是“卡脖子”问题，加快技术攻关。但从实际情况来看，我国高校在实施创新驱动发展战略中主动作为还不够，科技创新能力特别是原始创新能力还不强，在关键领域锻造的独门绝技还不多。

关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的。高校具有学科门类齐全、创新人才聚集等优势，应当在服务国家实现关键核心技术自主可控方面担当重要责任，坚持“面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康”，不断提升适应新发展格局需要的创新服务能力。

在高校内部，要进一步研究破解政策制度障碍，通过高校内部协同，与科研院所、企业和政府等协同，围绕国家急需的战略性问题、尖端领域的前瞻性问题，实现人才、资本、信息、技术的优势互补，促进创新要素的深度融合，探索开展跨学校、跨学科、跨领域、跨国界的协同创新，优化科研资源配置，服务关键核心技术创新需求。

从高校外部，应进一步落实对高校与科研院所、行业企业联合培养人才的有效支持，引导社会资源转化为育人资源。进一步加大对高校基础研究的稳定支持力度，加强重大基础前沿和战略领域的前瞻布局，改革科研评价激励制度，营造鼓励创新、宽容失败的科研环境，

使科研人员潜心从事基础研究，以更强的基础研究和自主创新能力支撑服务国家战略。

三、打造高素质专业化教师队伍

教师是立教之本、兴教之源，是教育高质量发展的基本依靠。

习近平总书记指出，教师是人类灵魂的工程师，是人类文明的传承者，承载着传播知识、传播思想、传播真理，塑造灵魂、塑造生命、塑造新人的时代重任。建设高质量教育体系，必须要牢牢抓住教师队伍建设这一基础性工作，努力造就一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍。

要从战略高度认识加强教师队伍建设的重大意义，教育投入更多向教师倾斜，不断提高教师待遇，让广大教师安心从教、热心从教。

要把师德师风作为评价教师素质的第一标准，推动师德师风建设常态化、长效化，引导教师明大德、守公德、严私德，成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

要着力提升教师教书育人的素质能力，加大对师范院校支持力度，鼓励有基础的综合性大学举办教师教育，分类推进教师培养模式改革，不断提升教师培养质量，持续为教育高质量发展供给优秀师资。

要落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，为教师解难题、办实事。

要在全党全社会弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望。

要优化教师队伍管理效能，健全聘用引进、考核评价、激励约束等管理制度机制，打通教师职业上升通道，吸引优秀人才长期从教、终身从教，用优秀的人培养更优秀的人。

四、推进深层次体制机制改革

解决教育高质量发展面临的突出问题和短板，迫切需要深化教育体制机制改革。教育评价事关党的教育方针全面贯彻落实，事关教育发展方向，具有牵一发而动全身的重要性，是教育改革进入深水区必须啃下的一块“硬骨头”。

习近平总书记在全国教育大会上指出，要扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。

2020年10月，中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，紧扣破除“五唯”，包括高等教育领域普遍存在“唯论文”“唯帽子”“唯文凭”等问题，提出一整套改革举措，系统构建起科学的、符合时代要求的教育评价制度机制。

贯彻落实习近平总书记的指示要求，落实评价改革方案，要从教育规律和人才成长规律出发，在“唯”与“不唯”之间找到平衡，搞清楚从哪里突破、规则是什么、路径是什么，坚持破中有立、破立结合。要综合运用多种评价手段，改进结果评价、扭转功利导向；强化过程评价、尊重客观规律；探索增值评价、挖掘发展潜能；健全综合评价、力避片面倾向。

要从根本上树立科学的教育发展理念，引导地方各级党委和政府树立正确的教育政绩观，在干部选任考核、学校评价、重大项目安排等各项工作中，构建一套科学合理的评价体系；高校也要树立科学的教育观，将立德树人摆在学校工作的中心位置，围绕德智体美劳全面发展构建学生评价体系，真正形成“五育并举”的立德树人落实机制。

五、建设全方位开放办学体系

在经济全球化遭遇严重考验的当今时代，国际力量对比发生深刻调整，我国面临着“发展中的挑战”“打压中的突破”“开放中的博弈”

等复杂局面，高等教育也面临着一系列新压力新挑战。

习近平总书记指出，要站在历史正确的一边，坚定不移全面扩大开放，推动建设开放型世界经济，推动构建人类命运共同体。要扩大教育对外开放，优化教育开放全球布局，加强国际科技交流合作，提升层次和水平。

面对这样的新形势新任务，高校应顺势而为、应时而动，保持改革开放的战略定力，进一步统筹好国内国外两个大局，统筹用好国际国内两种资源，构建全方位开放合作的办学治校新格局。

一方面，要深度参与国内大循环，进一步密切高校与产业间的相互联系和作用，提高科技成果转化效益和水平，强化产教融合育人，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，促进人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合。

另一方面，要深度参与全球教育治理，坚持扎根中国与融通中外相结合，坚持有选择的“请进来”与有章法的“走出去”相结合，强化对国外高等教育资源的消化、吸收和再创新，聚焦世界科技前沿和国内薄弱、空白、紧缺学科专业，开展高水平合作办学、高水平人才联合培养和科技联合攻关，汇聚全球资源和天下英才“合力解题”，以更加开放合作的姿态应对全球共同威胁和挑战。

有多大担当才能干多大事业，尽多大责任才能有多大成就。高等教育高质量发展，不能等待观望，不可亦步亦趋，当有只争朝夕的劲头、敢为人先的志向、脚踏实地的作风、开放包容的胸怀，也唯有此，高等教育高质量发展之路才能行稳致远。

（来源：《中国教育报》2021年01月04日第5版）

一流大学建设高校 2020 软科中国大学文科实力排名

12 月 21 日，软科正式发布 2020 软科中国大学文科实力排名。

一、排名指标体系

文科实力排名包含学科规模、学科实力、学科精度、科研项目、重大成果、科研论文 6 个维度，共有 18 项指标。指标体系和权重如下：

维度	指标	指标内涵	权重
学科规模	硕士点数	学术型硕士点学科数（截至 2019 年 12 月），只统计文科门类学科	10
	博士点数	学术型博士点（含一级、二级）覆盖的一级学科数（截至 2019 年 12 月），只统计文科门类学科	10
学科实力	国内顶尖学科 I	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中评估结果为 A+ 类的学科数，只统计文科门类学科	5
	国内顶尖学科 II	在 2019 软科中国最好学科排名中位于前 2%（或前 2 名）的学科数，只统计文科门类学科	5
	国内一流学科 I	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中评估结果为 A 类（包括 A+、A、A-）的学科数，只统计文科门类学科	5
	国内一流学科 II	在 2019 软科中国最好学科排名中位于前 10% 的学科数，只统计文科门类学科	5
	国内优势学科 I	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中上榜的学科数，只统计文科门类学科	5
	国内优势学科 II	在 2019 软科中国最好学科排名中上榜的学科数，只统计文科门类学科	5
学科精度	顶尖学科 I 精度	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中评估结果为 A+ 类的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5
	顶尖学科 II 精度	在 2019 软科中国最好学科排名中位于前 2%（或前 2 名）的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5
	一流学科 I 精度	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中评估结果为 A 类（包括 A+、A、A-）的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5
	一流学科 II 精度	在 2019 软科中国最好学科排名中位于前 10% 的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5

维度	指标	指标内涵	权重
学科精度	优势学科 I 精度	在教育部学位与研究生教育发展中心 2017 年第四轮一级学科评估中上榜的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5
	优势学科 II 精度	在 2019 软科中国最好学科排名中上榜的学科数占学校在建学术型学科点（硕士点）的比例，只统计文科门类学科	5
科研项目	社科一般青年项目	在 2015-2019 年获立项的国家社会科学基金（含全国教育科学规划、全国艺术科学规划）一般项目和青年项目的数量	20
	社科重大项目	在 2015-2019 年获立项的国家社会科学基金重大项目（含全国教育科学规划、全国艺术科学规划国家重大项目）、国家社会科学基金重点项目（含全国教育科学规划、全国艺术科学规划国家重点项目）、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目的折合项数。仅统计项目主持人的依托单位。在计算该指标时，国家社会科学基金重大项目和教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目赋予 4 倍权重，国家社会科学基金项目赋予 2 倍权重	40
重大成果	教育部人文社科奖	在 2020 年获颁的教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）折合数。在计算该指标时，按申报学校统计，一等奖赋予 6 倍权重，二等奖赋予 2 倍权重，三等奖、普及奖、青年奖赋予 1 倍权重	40
科研论文	中文期刊论文	在 2014-2018 年收录在 CSSCI（中国社会科学引文索引）中的文献总数	20

二、一流大学建设高校排名情况

下表列出了 42 所一流大学建设高校 2020 软科中国大学文科实力排名情况、各指标分项得分以及总分，并列出 2020 年 5 月公布的 2020 软科中国大学排名情况进行比较和对照。

软科文科实力排名	学校名称	总分	各指标分项得分						软科中国大学排名
			学科规模	学科实力	学科精度	科研项目	重大成果	科研论文	
1	北京大学	178.9	17.5	28.6	29.8	47.5	40.0	15.6	2
2	中国人民大学	177.4	18.1	26.2	22.5	60.0	30.6	20.0	18
3	北京师范大学	149.6	17.8	21.3	20.8	56.4	19.6	13.6	14
4	复旦大学	139.2	15.2	19.1	21.6	48.7	25.5	9.1	6
5	清华大学	137.5	18.4	21.4	22.0	42.7	22.9	10.0	1
6	武汉大学	135.0	16.9	16.5	16.5	50.0	20.6	14.5	9
7	南京大学	126.2	17.4	16.4	17.2	42.7	16.6	15.9	5
8	华东师范大学	114.2	16.5	13.4	13.8	47.2	12.9	10.4	29

院校排名

软科 文科 实力 排名	学校 名称	总分	各指标分项得分						软科 中国 大学 排名
			学科 规模	学科 实力	学科 精度	科研 项目	重大 成果	科研 论文	
9	浙江大学	112.8	18.4	16.6	17.4	36.0	16.7	7.7	3
10	中山大学	107.4	17.0	13.9	14.8	44.7	8.0	9.1	10
11	四川大学	95.8	16.4	13.3	13.5	35.7	9.4	7.6	16
12	南开大学	94.0	16.0	11.9	12.7	34.6	9.4	9.4	19
13	吉林大学	92.6	17.6	13.0	11.8	34.6	5.3	10.4	24
14	山东大学	89.3	16.4	11.9	12.2	33.9	6.1	8.8	22
15	上海交通大学	88.7	11.6	11.7	16.1	33.0	10.5	5.7	4
16	厦门大学	87.3	17.0	12.9	12.7	32.2	5.4	7.1	23
26	中央民族大学	61.7	9.6	8.0	10.2	29.2	1.9	2.7	91
27	华中科技大学	60.6	11.8	8.5	13.7	17.8	3.5	5.3	8
30	西安交通大学	58.7	8.1	7.8	14.2	19.3	3.7	5.6	11
31	云南大学	58.5	12.8	8.4	9.8	22.0	3.0	2.5	84
35	湖南大学	54.8	10.4	6.3	10.5	21.0	2.4	4.3	31
37	郑州大学	53.9	14.0	6.9	7.5	21.5	1.8	2.3	83
38	东南大学	53.7	10.1	7.3	9.4	18.8	3.7	4.4	17
41	同济大学	51.4	9.8	7.7	11.2	13.7	5.3	3.7	15
44	华南理工大学	47.5	6.8	5.1	10.6	18.9	2.9	3.2	25
48	兰州大学	43.3	11.4	6.0	7.4	12.8	2.2	3.6	40
48	中南大学	43.3	10.4	5.3	9.4	12.7	1.4	3.9	26
56	重庆大学	40.0	10.9	5.3	6.3	12.9	0.8	3.9	34
80	大连理工大学	31.9	7.1	4.2	7.5	9.8	0.6	2.7	27
86	天津大学	30.3	7.3	3.0	6.0	9.9	1.8	2.3	21
89	北京理工大学	30.1	6.9	5.0	12.1	4.1	0.6	1.5	20
95	中国海洋大学	27.5	7.3	2.9	6.4	9.1	0.3	1.6	49
99	北京航空航天大学	26.7	7.2	4.5	8.6	4.2	0.2	2.1	13
107	新疆大学	25.2	7.1	2.6	4.6	9.8	0.2	1.0	153
112	东北大学	24.4	8.5	2.7	5.0	5.8	0.6	1.7	37
115	中国农业大学	23.7	6.0	2.8	7.3	5.1	0.5	2.1	30
123	哈尔滨工业大学	21.5	6.3	3.3	6.9	3.7	0.0	1.3	12
157	中国科学技术大学	16.6	4.6	2.2	6.4	1.2	1.3	1.0	7
166	电子科技大学	15.6	4.6	1.7	5.0	2.8	0.6	0.9	32
195	西北农林科技大学	12.3	2.6	0.8	5.0	2.5	0.0	1.3	68

备注：2020 软科中国大学文科实力排名仅公布了前两百强，西北工业大学和国防科技大学未入选。

（来源：软科微信公众号，编辑整理：发展规划处）

编 辑：中央民族大学发展规划处

联系电话：68932236

联 系 人：李阿琴

采集时间：2020 年 10 月-12 月

内部资料，仅供内部交流
