



北京体育大学
BEIJING SPORT UNIVERSITY



发展规划处

高教视野

人才队伍建设专刊

Vol.2 No.4,2021

2021年第4期

发展规划处

目 录

政策解读 ·····	1
健全高校教师发展支持体系 造就高素质专业化创新型高校教师队伍·····	1
深化高等学校教师职称制度改革 建设高素质专业化创新型教师队伍·····	4
树立正确人才观,推进人才称号回归学术性、荣誉性·····	7
教育部有关部门负责人就《普通高等学校辅导员队伍建设规定》答记者问·····	12
专家观点 ·····	15
陈宝生:4方面抓好教师思想政治和师德师风建设工作落实·····	15
宁滨:新时代加强高校教师队伍建设的若干思考·····	17
刘伟:以职称制度改革为抓手 加强新时代高校教师队伍建设·····	21
许庆红:建设高素质专业化干部队伍为一流大学建设提供坚强组织保障·····	25
朱旭东:全面构建教师科研评价体系·····	28
院校动态 ·····	31
清华大学:恢复人才称号荣誉性本质 激发人才的报国情怀、奋斗精神和创造活力·····	31
中国人民大学实施“杰出学者计划”夯实高质量发展人才基础·····	35
电子科技大学多措并举建设研究型辅导员队伍·····	38

健全高校教师发展支持体系 造就高素质专业化创新型高校教师队伍

——教育部教师工作司负责人就《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》答记者问

《指导意见》就加强高校教师队伍建设提出了哪些重要举措？

答：《指导意见》针对加强高校教师队伍建设提出了 20 条重点举措。主要包括 8 个方面：

一是明确新时代高校教师队伍建设的指导思想和目标任务。提出高校教师队伍建设方向，确立实现教师队伍治理体系和治理能力现代化的目标。

二是提升教师思想政治素质和师德素养。针对高校教师思想政治工作实效性有待加强、师德建设长效机制不完善等问题，提出加强思想政治引领、培育弘扬高尚师德、强化师德考评落实等 3 条举措，以强化党对高校的政治领导，完善教师思想政治工作组织管理体系，充分发挥高校党委教师工作部在教师思想政治工作和师德师风建设中的统筹作用。强化高校教师“四史”教育，规范学时要求，在一定周期内做到全员全覆盖，引导广大教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

三是着力提升教师专业素质能力。针对高校教师发展制度不

政策解读

系统、教师培训针对性和实效性不高、教师发展支持服务体系不健全等问题，明确健全高校教师发展制度、夯实高校教师发展支持服务体系等 2 项举措，健全教师发展体系，系统化建立教师发展的培训制度、保障制度、激励制度和督导制度；健全教师发展组织体系。

四是完善现代高校教师管理制度。针对部分地区对高校选聘教师用人权下放不够、教师岗位管理不够灵活、教师考核评价体系单一、教师兼职和兼职教师管理不完善等问题，提出完善高校教师聘用机制、加快高校教师编制岗位管理改革、强化高校教师教育教学管理、推进高校教师职称制度改革、深化高校教师考核评价制度改革、建立健全教师兼职和兼职教师管理制度等 6 项举措，充分落实高校用人自主权，出台高校教师职称制度改革的指导意见，完善教师职称评审标准，分类设置评价指标，确定评审办法；突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，破除“五唯”和论文“SCI 至上”。

五是切实保障高校教师待遇。针对高校绩效工资制度活力不够、薪酬分配机制不完善等问题，提出推进高校薪酬制度改革、完善高校内部收入分配激励机制等 2 项举措，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高校工资分配自主权，探索建立符合高校特点的薪酬制度；落实高校内部分配自主权，向扎根教学一线、业绩突出的教师，承担急难险重任务、做出突出贡献的教师，以及从事基础前沿研究、国防科技领域教师倾斜。

六是优化完善人才管理服务体系。针对人才培育的学校主体作用发挥不够，人才引进“恶性竞争”、“帽子”与待遇挂钩过紧等问题，提出优化人才引育体系、科学合理使用人才等2项举措，加强人才体系顶层设计，着力打造高水平创新团队。坚持正确的人才流动导向，坚决杜绝违规引进人才。分类推进人才评价机制改革，不把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件。

七是全力支持青年教师成长。针对青年教师培养不足、青年教师发展支持不够、工作生活压力大等问题，提出强化青年教师培养支持、解决青年教师后顾之忧等2项举措，鼓励高校对优秀青年人才破格晋升、大胆使用；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；地方和高校要加强统筹协调，通过多种方式解决青年教师的住房困难，提高青年教师待遇，解决青年教师子女入托入学问题；重视青年教师身心健康，关心关爱青年教师等。

八是加强高校教师队伍建设保障。从组织保障、责任落实、社会支持等方面，确保教师队伍建设取得实效。

（本文节选自：教育部）

深化高等学校教师职称制度改革 建设高素质专业化创新型教师队伍

——人力资源社会保障部专业技术人员管理司 教育部教师工作司负责人就《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》

答记者问

一、《指导意见》对高校教师职称制度有哪些重要改革举措？

答：《指导意见》坚持问题导向、目标导向，围绕高校教师职称评审重点难点问题，有针对性地提出改革举措，以品德、能力和业绩为导向，构建评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度。

一是完善评价标准。为进一步明确评价导向，《指导意见》强调严把思想政治和师德师风考核，将师德表现作为教师职称评审的首要条件，突出教育教学能力和业绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价，强化教师思想政治工作要求，把课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容，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。

二是创新评价方式。《指导意见》吸收近年来高校教师职称工作成果经验，提出结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，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、业绩展示等多种灵活评价方式，完善

同行专家评议机制，健全完善外部专家评审制度，探索引入第三方机构进行独立评价。给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，引导评审专家负责地提供客观公正的专业评议意见，严格规范专家评审行为，提高职称评价的科学性、专业性、针对性。

三是建立重点人才绿色通道。为引导教师主动服务国家重大战略需求，激发人才活力，《指导意见》提出，对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会事业发展中做出重大贡献的教师以及招聘引进的高层次人才和急需紧缺人才等，在严把质量和程序的前提下，可制定较为灵活的评价标准，申报高级职称时论文可不作限制性要求，畅通人才发展通道。

四是深化“放管服”改革。《指导意见》贯彻“放管服”改革精神，重申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，主体责任由高校承担。同时，加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，优化服务。

二、《指导意见》如何坚持高校教师职称评价破“五唯”、破立结合？

答：高校教师职称评价不同程度存在唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等问题，《指导意见》坚持破“五唯”，破立结合，明确具体举措，建立新的评价体系。

一是强化师德和教育教学要求。完善思想政治与师德师风考

政策解读

核办法，将师德表现作为教师职称评审的首要条件。突出教书育人实绩，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重。

二是突出质量导向。不以 SCI、SSCI 等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。高校结合实际建立各学科高水平期刊目录和高水平学术会议目录。不得简单规定获得科研项目的数量和经费规模等条件。不得将出国（出境）学习经历、人才称号等作为限制性条件。

三是推行代表性成果评价。结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作、论文、标准规范、创作作品等多种成果形式，将高水平成果作为代表性成果。突出评价代表性成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养情况。

四是实行分类评价。按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，根据不同学科领域、不同研究类型等，建立分类评价标准，有针对性地评价不同类别教师的实绩、贡献，建立重点人才绿色通道，尊重人才个性化和多样化特点，避免“一把尺子量到底”，让各类人才都能脱颖而出。

（本文节选自：教育部）

树立正确人才观，推进人才称号 回归学术性、荣誉性

——教育部人事司负责人就《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》答记者问

一、《意见》强调要树立正确的人才观，具体如何理解？

答：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，

政策解读

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。

二、《意见》提出推进人才计划改革，应该如何准确把握改革的目标和举措？

答：《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。

三、在规范人才称号获得者岗位管理方面有哪些具体举措？

答：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。

四、对高校人才招聘和引进中过于看重人才称号的倾向，《意见》提出了哪些举措予以扭转？

答：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。

五、《意见》强调要培养支持各类人才发展，主要有哪些举措？

答：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

政策解读

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。

六、《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”？

答：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。

（本文节选自：教育部）

教育部有关部门负责人就《普通高等学校辅导员队伍建设规定》答记者问

一、《规定》的修订出台主要有哪些重要内容？

答：此次《规定》修订出台，着眼于回应广大高校辅导员的实际关切，着力解决高校辅导员队伍建设存在的重点难点问题，主要有六个特点。

一是进一步体现了全国高校思想政治工作会议精神。修订后的《规定》充分体现了习近平总书记重要讲话精神，特别是总书记关于坚持正确政治方向、提高学生思想政治素质、提升工作能力和水平、坚持党的领导等方面的重要论述，体现了《中共中央国务院关于加强与改进新形势下高校思想政治工作的意见》对加强高校思想政治工作队伍建设新作出的具体安排，是新时期推动高校辅导员队伍建设的重要法规。

二是进一步明确了高校辅导员队伍的工作职责。《规定》丰富和发展了高校辅导员的工作职责，形成了包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等9个方面的工作内容体系，特别强调高校辅导员要在思想理论教育和价值引领方面发挥重要作用。

三是进一步明确了高校专职辅导员的身份。《规定》指出，高校专职辅导员是指在院（系）专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院（系）党委（党总支）副书记、学工组长、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。

四是进一步强调了高校辅导员配备选聘的相关要求。《规定》强调，高等学校应按总体上师生比不低于 1:200 的比例设置专职辅导员岗位，按照专兼结合、以专为主的原则，足额配备到位。同时规定了兼职辅导员工作量按专职辅导员工作量的三分之一核定。《规定》还强调，要坚持“同工同酬”原则，保证高校辅导员人事聘用要参照专任教师聘任的待遇和保障。

五是进一步明确了高校辅导员队伍的专业培训要求。《规定》要求各地各高校要把辅导员培训纳入师资队伍和干部队伍培训整体规划。要建立国家、省级和高等学校三级辅导员培训体系，确保每名专职辅导员每年参加不少于 16 个学时的校级培训，每 5 年参加 1 次国家级或省级培训。

六是进一步明确了高校专职辅导员队伍的发展通道。《规定》对制定辅导员队伍激励保障机制，实现专职辅导员职务职称“双线”晋升等提出了明确要求，强调高校专职辅导员职务（职称）晋升要单列计划、单设标准、单独评审，要注重考查工作业绩和

政策解读

育人实效的方向，要将优秀网络文化成果纳入专职辅导员的科研成果统计、职务（职称）评聘范围。

二、如何保障《规定》的贯彻落实？

答：一是各地方党委教育工作部门要将《规定》作为本地区高校辅导员队伍建设的基本依据，组织开展《规定》学习宣传活动。二是要求各高等学校紧密结合本校实际，抓紧研究制定贯彻落实《规定》的具体实施细则，使各项制度要求落地落实。三是要求高校辅导员准确把握《规定》主要内容，把《规定》作为提高自身专业水平和职业能力的行为准则，敬业爱生，潜心育人，切实提高工作能力和工作水平。

（本文节选自：教育部）

陈宝生：4方面抓好教师思想政治和师德师风 建设工作落实

作者：陈宝生，教育部党组书记、部长

一、以习近平同志为核心的党中央坚持把教师队伍建设作为基础工作，高度重视教师思想政治工作和师德师风建设。

陈宝生强调，以习近平同志为核心的党中央坚持把教师队伍建设作为基础工作，高度重视教师思想政治工作和师德师风建设。习近平总书记对广大教师提出“四有”好老师、“四个引路人”“四个相统一”的殷切希望，对广大思想政治理论课教师提出“六要”要求，强调要把师德师风建设摆在首要位置，引导广大教师以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。这一系列重要论述和指示，为新时代教师思想政治工作和师德师风建设指明了前进方向，提供了根本遵循。

二、教师思想政治和师德师风建设工作是凝心铸魂、立德树人的基础性工程，要持之以恒抓好落实。

陈宝生指出，我国正处于实现中华民族伟大复兴的关键时期，高质量发展是经济社会发展的主题，是教育工作的主题，这对教师队伍建设、对师德师风工作提出了新的更高要求。教师的思想政治素质和师德师风关乎学生成长成才，关乎教育改革发展，关乎社会文明风尚，关乎国家长治久安。要始终从“两个大局”的高度，切实增强做好教师思政和师德师风建设工作的思想自觉和

专家观点

行动自觉。

陈宝生强调，教师思想政治和师德师风建设工作是凝心铸魂、立德树人的基础性工程。教育部党组作出系列工作安排，并将2021年确定为“高校教师思想政治工作强化年”，持之以恒抓好落实。

一要把牢正确方向，狠抓教师队伍政治建设。要把握重要性、迎接新挑战、构建大格局，教师思想政治工作对学校党的建设具有决定性作用，要认真研究教师队伍建设的“政治含量”、“思想道德含量”，进一步健全教师思政和师德师风建设的工作体制机制，发挥学校党组织政治把关、政治引领和政治吸纳作用，加快构建教师思想政治建设、师德师风建设、业务能力建设有机统一相互促进的新格局。

二要聚焦重点人群，加强青年教师思想引领。增强教师党支部政治功能，从源头上把好“入口关”，在工作中做好“传帮带”，着力解决实际问题。

三要坚持德法并举，健全落细落实体制机制。从警示教育、学习宣传、严格落实、薄弱环节等方面入手，狠抓新时代高校、中小学、幼儿园教师职业行为“十项准则”落地见效。

四要强化正面引领，增强教师荣誉感使命感。选树师德典范，创新形式载体，进一步加大教师表彰力度，提升宣传的传播力、引导力、影响力。

（本文节选自：教育部政务新媒体“微言教育”）

宁滨：新时代加强高校教师队伍建设的若干思考

作者：宁滨，北京交通大学校长、教授，中国工程院院士

教师是“教育发展的第一资源”，也是世界一流大学和一流学科建设的第一资源。新时代加强高校教师队伍建设，必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，全面提升教师素质能力，深入推进教师管理体制机制改革，以调动广大教师积极性、创造性，建设一支师德高尚、高素质、专业化、创新型人才队伍为出发点和落脚点，立足国情、社情、校情，不断改革探索。

（一）建立健全师德建设长效机制是基础

1. 坚持价值导向、正面引领。教师是大学生知识增长和思想进步的指导者和引路人，教师的职责不单是要教好书，更要育好人。育人者必先育己，立己者方能立人。高校要按照社会主义核心价值观“四有”“四个引路人”“四个相统一”的标准，引导教师带头践行社会主义核心价值观，坚定理想信念教育，提高思想政治素质，坚定“四个自信”，增强价值判断、选择、塑造能力，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

2. 加强师德培训体系建设。加强师德培训、提升教师职业素养是提高教师整体素质的关键手段。高校要完善师德教育培训方案，丰富教育渠道和方式，改进师德教育实效，逐步构建分层、分类、分级的培训体系，把引导教师形成高尚师德和良

专家观点

好师风贯穿培养培训全方位全过程。

3. 完善师德考核和惩戒机制。健全明确、执行有效的管理制度是师德师风的现实基础。高校要严把教师选聘入口关，将思政和师德考察工作贯穿教师管理全过程。作为教师考核、职称评聘、评优评先的首要标准，加强考察监督，实施“一票否决”；要修订完善高校教师行为规范，建立负面清单制度。

4. 加强党对教师思政工作的领导。长期以来，相对于大学生思政工作，高校教师思政工作较多存在统筹机制缺乏、工作力量不足、教育效果针对性实效性不够等情况。为此，要着力推动党务工作队伍专业化、职业化建设，完善选拔、培养、激励机制，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。

（二）深化高校人事制度改革是核心

人事制度改革是建设现代大学制度的重要内容，是深化高等教育领域综合改革、创建世界一流大学和一流学科的重要突破口。坚持完善用人机制，建立科学的人才分类评价机制，推进人才队伍分系列发展和考核评价制度改革，深化多元动态的薪酬改革，才能不断激发高校人才队伍活力。

1. 完善人力资源规划与用人制度体系。高校要根据国家实行高等学校人员总量管理的趋势，结合发展目标、定位及实际情况，制定适合校情的人力资源总体规划，明确人才队伍的规模与结构，对晋升和发展通道进行合理规划，进一步完善多元化用人制度体系，探索专业技术人员跨学院联合聘任机制；完

善结合岗位职责和任务的年度考核、聘期考核标准；完善不同系列、不同类型职位体现工作水平、业绩贡献的晋升晋级评价标准体系。

2. 推进教师队伍分系列发展和考核评价制度改革。推进教师分类管理、分系列发展等做法符合高等教育发展趋势和建设世界一流大学的发展规律。高校要依据学校、学科发展目标和“双一流”建设要求，优化教师岗位设置、管理、评价体系，对于不同岗位的教师提供不同职业发展平台和晋升渠道，鼓励教师个性化发展。以学术质量和科技创新为导向，完善高校教师破格晋升、直聘、高聘机制，为优秀青年人才的脱颖而出提供制度保障。探索教研系列准聘、长聘管理机制，完善教学系列评价机制，完善专职研究队伍建设管理机制，鼓励院系根据行业特色、学科特点和团队建设的需要，设置“成果转化”“平台建设”“社会服务”等类型岗位。

3. 制定多元动态的薪酬体系。在国家政策指导及总量调控的基础上，构建既确保“绩效”又兼顾“公平”的绩效工资制度，有助于实现高校人才队伍的相对稳定及合理流动。高校应建立体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，适应多元化用人模式，构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的收入分配体系；探索教学科研系列，实施长聘人员年薪制；教学系列实施岗位绩效制度，通过提高绩效引导教师对人才培养的投入，加大对教学型名师的岗位激励力度；研究系列试行保障基本、人力成本核算和补偿机制；探索依托团

专家观点

队的项目工资制度。实现人力资本投入在学校预算所占比重制度化，建立规范化的薪酬调整机制，给予教师相对稳定的预期。

（三）完善人才发展支撑体系是关键

1. 坚持“人才强校”战略。高校要结合“双一流”建设，充分发挥现有人才计划的集聚效应，对接国家、上级部门、地方各类人才计划，育引一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才，着力打造创新团队。加强高端智库建设，依托人文社会科学重点研究基地等，汇聚培养一批哲学社会科学名家名师。在高层次人才遴选和培育中要突出教书育人，让科学家同时成为教育家。

2. 完善校领导联系人才制度。校院两级要加强协同、形成合力，校院两级领导带头尊重人才、关心人才、助力人才成长，努力营造广纳贤才、真心育才、主动荐才、大胆用才、宽容待才、温馨留才的环境。

3. 着力提高教师专业能力。加强教师专业技能培训，提升教学学术发展能力，积极搭建教师发展平台，加强院系教研室等学习共同体建设，加强学校内部多部门协同，组织研修活动，建立完善传帮带机制，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。创造更多现场锻炼、行业挂职、出国研修等机会，为优秀青年人才尽快成长打造良好的平台。

（本文节选自：《中国高教研究》2018年第4期）

刘伟：以职称制度改革为抓手 加强新时代高校教师队伍建设

作者：刘伟，全国政协常委，
中国人民大学校长、国家发展与战略研究院院长

人力资源社会保障部、教育部近日印发的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（以下简称《指导意见》）对高校教师职称制度改革提出了明确意见，对于高校完善教师评价、加强教师队伍建设具有重要的指导意义。

一、《指导意见》为教师职称制度改革指明了方向

职称评审作为引导教师行为的“指挥棒”，是教师队伍建设的关键抓手，只有按照《指导意见》的具体要求，持续深化教师职称制度改革，健全教师职称评审标准和评审机制，重点解决高校教师评价主体不够到位、类别设置不够合理、评价标准不够科学、评价机制不够完善等问题，形成以人才培养为核心，以品德、能力和业绩为导向，评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度，才能把优秀人才选拔和聘用到能有效促进学科建设的岗位，充分调动广大教师的积极性和创造性，逐步构建起思想政治素质和业务能力双重过硬的人才队伍，让高校及教师的活力动力充分涌流，为实现“双一流”建设目标奠定坚实的人才智力基础。

专家观点

二、《指导意见》为教师职称制度改革确立了原则

教师职称评审是提高学校教学和科研质量的一项基础性工作，按什么样的标准进行评审，选拔什么样的教师晋升到高一级岗位，破格哪些青年教师，都会对整个教师队伍产生影响。

《指导意见》将破除“五唯”、扭转“SCI至上”等新要求贯穿文件始终，坚持“师德为先、教学为要、以能晋升”，与时俱进创新教师综合多元评价方式，确立了教师职称制度改革的重要原则。一是把牢师德之舵。《指导意见》始终坚持以德为先，把牢师德之舵，把师德考核摆在教师职称评审的首要位置，要求高校对教师的思想政治及师德师风表现进行全面审核，从严使用师德考核结果，绝不姑息、容忍任何有违师德师风的言行，确保真正把具有高尚师德、人格魅力和学识风范的优秀教师评选出来，树立起高校教师以德立身、以德立学、以德施教的鲜明价值导向。二是筑牢教学之基。《指导意见》高度重视教学在教师职称制度改革中的基础性地位，将人才培养业绩作为教师评价的重心，强化教学考核要求，提出把承担一定量的课堂教学任务作为教师职称晋升的必要条件，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重，将有力推动教师回归育人本位，把更多精力和智慧投入到教学工作中，做学生的良师益友。三是遵循学术之规。教师职称评审是对教师学术水平、学术能力和学术发展潜质的综合评价，《指导意见》要求在教师职称制度

改革中尊重学术规律，克服“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”等倾向，通过代表性成果制度和同行专家评议制度，重点考察申报人代表性成果的学术水平、创新观点和学术贡献，把学术评价的权力赋予同行认可的合格评议者，并综合采取教师个人述职、面试答辩、业绩展示等多种灵活评价方式，全面展现教师在教书育人、科学研究和社会服务方面的能力贡献，教师职称评审的科学性、学术性、全面性更加凸显。四是打造多元之路。按照分学科、分岗位进行评价和管理的思路，《指导意见》提出按照岗位类型、学科领域、研究类型和专业门类，分别制定科学合理的分类分层评价标准，探索将项目报告、技术报告、学术会议报告、标准规范、创作作品等多种形式的成果类型纳入教师职称评价体系，将思政课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，适当延长基础研究人才、青年人才的考核周期，这些措施更加尊重不同序列教师的成长规律，有利于建立科学合理的分类评价机制，打造多元化、可选择的教师职业发展通道。

三、《指导意见》为教师职称制度改革谋划了机制

教师职称评审制度是一项复杂的系统性工程，需要高校各部门分工合作、协调联动，通过体系化的教师职称评审机制建设将各项改革举措落实到位，通过职称制度改革这个支点撬动新时代高校教师队伍建设。《指导意见》提出了以党管人才为

专家观点

核心的领导机制，要求高校党委充分认识教师职称制度改革的重要意义，根据学校事业发展大局，对教师职称评审工作的指导思想、工作原则进行把脉定标，不断完善学校党委对教师职称评审工作的宏观指导、科学决策和统筹协调机制，为高校教师职称评审工作的平稳开展和制度完善提供坚强的政治和组织保证。《指导意见》明确了以同行评审为主体的评议机制，要求完善同行专家评议机制，给内、外部评审专家预留充足时间进行评鉴，由原来的只关注鉴定结论向关注评价意见转型，让真正精通具体研究方向的同行专家对教师的学术水平做出科学专业的评价，发挥好专家学者在教师职称评审中的决策、审议、评定和咨询等作用。《指导意见》健全了学术自律与责任追究相结合的监督机制，要求认真规范工作流程，加大对剽窃、造假等学术不端行为的查处力度，建立严格的回避制度和责任追究机制，有效防范和查处评议专家滥用学术权力的不端行为，为扎紧职称评审制度笼子，营造公平合理的学术评价环境和风清气正的治学氛围提供了有力支撑。

（本文节选自：教育部）

许庆红：建设高素质专业化干部队伍 为一流大学建设提供坚强组织保障

作者：许庆红，清华大学党委常委、组织部部长

党的干部是党的事业骨干。干一流的事业，需要一流的干部。清华大学党委深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，紧紧围绕习近平总书记提出的“好干部”五条标准，推进高素质专业化干部队伍建设，激励广大干部新时代新担当新作为，努力为学校深化综合改革、加快一流大学建设提供坚强的组织和人才保障。

始终坚持“又红又专”双肩挑

党的十九大报告提出，建设高素质专业化干部队伍。学校党委深刻领会“高素质”和“专业化”的时代内涵，坚持不懈推进“又红又专”双肩挑干部队伍建设。一是强调政治素质好。政治素质是高素质的第一要义，也是“红”的根本要求。学校党委始终把政治标准放在首位，坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装党员干部，充分发挥各级党组织在选人用人工作中的领导和把关作用，使选出来的干部“四个意识”牢固、“四个自信”坚定，组织放心、群众满意。二是强调思想境界高。思想境界是一个干部道德品行、专业精神和内在动机的综合体现。一个重要的理念和做法是“找没想当干部的人做干部”。实践证明，有能力

专家观点

却没想当干部的人，一旦接受组织决定，就会把当干部作为一份责任、一种义务、一项事业，不计个人得失，淡泊名利，办事出以公心，全力投入，不辱使命。三是强调专业能力强。我们认为，高校干部的专业能力强，不仅体现在管理能力上，而且必须懂业务，熟悉了解人才培养、学术研究规律。学校党委坚持选拔业务好、综合素质高的同志做干部，在服务一定年限后，再安排回到业务岗位。因此，党政互换、能上能下在清华大学是一种常态。

激励干部新担当新作为

学校党委注重通过树立导向、健全机制、从严要求等方面，引导干部敢于负责、勇于担当，争做改革的促进派、实干家。一是树立正确用人导向。鲜明树立重实干重实绩的用人导向，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，工作和事业上给信任、加压力。加强文化建设，校领导班子带头，要求干部努力践行“自强不息 厚德载物”校训、“行胜于言”校风和“爱国奉献 追求卓越”传统，教育干部“保持亲密的同志关系”，营造风清气正的选人用人环境和奋发向上的干事创业氛围。二是完善干部激励机制。主动适应新变化，健全新时期双肩挑干部制度，通过减免教学工作量、发放管理工作津贴、批准带薪学术休假、支持学术发展等系列措施，全力支持双肩挑干部全面发展，解除后顾之忧，全身心投入管理工作，担当作为。三是从严监督管理干部。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重。要求干部自觉做到工作奉献上“快半步”，荣誉待遇上“慢半步”。加强日

常监督，在个人事项查核、经济责任审计、企业兼职、因私出国（境）管理等方面坚持抓在日常、严在经常。开展点名道姓的警示教育，用身边人教育身边人。

悉心抓好后备干部队伍培养

风物长宜放眼量。建设高素质专业化干部队伍，必须从源头抓起，加强后备干部队伍培养。一是做好后备干部队伍规划。坚持每3至4年开展一次后备干部调研。定期推动后备干部培养，重视后备干部使用，成熟一个、使用一个，努力形成合理干部队伍梯队和结构。二是加强教育培训和实践锻炼。通过举办青年干部学习班、系所干部专业化能力培训班等提升后备干部的政治素质和专业化管理能力。组织开展院系与机关后备干部双向挂职锻炼，在实践中拓宽视野、积累经验、增长才干。三是制定个性化培养方案。根据不同干部的特点，学校和院系一起为其制定个性化培养方案，合理规划成长路径，统筹好业务成长和管理工作经验，帮助干部弥补知识弱项、能力短板，促进全面成长。

（本文节选自：《中国高等教育》）

朱旭东：全面构建教师科研评价体系

作者：朱旭东，北京师范大学教育学部部长、教授、博士生导师，教育部人文社会科学重点研究基地北京师范大学教师教育研究中心主任

鼓励教育科研，激发教师发展活力

开展教育科学研究，是教师提高自身素质、实现专业发展和自我成长的重要途径。对教师科研开展科学合理的评价，有助于激发教师的创造力，在创造性的劳动中实现自我的发展和完善。

《总体方案》特别提出“改进高校教师科研评价”，大致包括以下方面：

一是要以质量为导向，突出学术贡献、社会贡献和支撑人才培养的作用，这是在科研评价观念上的一个重大转变。教师开展科研的出发点和落脚点在于促进教学。突出科研评价的质量导向，有助于引导广大教师树立正确的科研观，破除短视和功利性行为，更好地发挥科研对于促进教师专业成长的支撑作用。

二是分类评价，推行代表作评价，这是在科研评价方式上的一个重大变革。不同学科、不同岗位有不同的特点，教师在专业发展上的需求和表现也各不相同。分类开展评价工作，有助于引导教师在自己的专业领域和岗位上取得突破与创新，实现专业化发展。注重教师的代表作评价，则有助于教师对某一些课题进行更加持续、深入的研究，而非蜻蜓点水、浅尝辄止式的研究。

三是明确在理论创新成果、前沿技术突破等方面作出重大贡献的教师，申报高级职称时论文可不作限制性要求，这是在科研评价指标上的一个重大突破。在研究上的突破和创新，是促进教师专业发展的活力和源泉，对于教师潜心治学、专注技术突破、解决技术难题，实现自我价值和社会价值的统一，将起到极大的鼓舞作用。

健全荣誉制度，明确教师发展的价值取向

教师荣誉是对教师的师德、专业知识、专业能力等的充分肯定和高度表彰，有助于教师专业认同感和自我价值感的提高，对教师的专业发展起着重要的激励和引导作用。

《总体方案》中以“品德、能力、业绩”为导向，促进人才称号回归学术性、荣誉性本质，通过精简人才“帽子”等举措，切实明晰了教师荣誉的根本目的，也力求更好地发挥教师荣誉的社会贡献和价值。

一是进一步整合教育领域人才荣誉称号计划，提高各类人才计划的认可度和公信力。这在客观上也提升了人才评选的公开性、公平性和透明性，更好地发挥各类人才计划对教师专业发展的引领作用。

二是依据实际贡献合理确定人才薪酬，不得将人才称号与物质利益简单挂钩。这有助于引导和激发教师队伍在推动自我专业发展的过程中，更加重视提升自我的社会价值和实际贡献。

三是鼓励中西部、东北地区高校“长江学者”等人才称号入

专家观点

选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。通过这种方式，不仅让教师人才称号回归人才服务于国家和人民的本真，同时也有力地推动了各类人才增强自我价值感，自觉扎根中国大地进行科研、教学等工作，为中华民族伟大复兴奋斗不息。

（本文节选自：《中国教育报》2021年4月29日）

清华大学：恢复人才称号荣誉性本质 激发人才的报国情怀、奋斗精神和创造活力

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、完善各类学术评价制度

学术评价标准体现了一所学校的学术品位,也决定了一个学校的办学品位。学术评价制度是大学根本性的制度,清华完善学术评价制度的工作是全面的,是与清华自身的内在追求是一致的。清华大学要建立与自身办学定位相适应、相匹配的学术评价制度。

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。我校在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。

院校动态

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。

二、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，我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。

三、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”。

四、创造环境，支持各类人才成长

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。

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

院校动态

教育阶段国际学校学费补贴政策，提高国际教师吸引力。

自强是清华人的精神底色，在共和国发展历史上的每个关键时刻，永远都有清华人自强不息的奋斗身影，在当今时代背景下，创新精神是自强精神的最好体现。创新指向未来，创新也决定未来。

在新的发展阶段，清华大学要有新的突破，构筑新的发展格局，要秉持自强精神和创新精神，激发人才的报国情怀、奋斗精神和创造活力努力为国家发展提供有力战略支撑！

（本文节选自：教育部）

中国人民大学实施“杰出学者计划” 夯实高质量发展人才基础

中国人民大学认真贯彻落实全国教育大会精神，始终把教师队伍建设作为基础工作，实施“杰出学者支持计划”，坚持引育并举、权责一致，设置讲席教授、特聘教授和青年学者三类五个层次的岗位，积极构建定位明确、层次清晰、衔接紧密的优秀人才培养和支持体系，努力打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高水平人才队伍。

坚持党管人才，强化人才队伍顶层设计。始终坚持正确的政治导向，以促进学校事业发展为出发点，建立学校党委统一领导、职能部门密切配合、各学院协同发力的人才工作格局。落实立德树人根本任务，加强政治引领、宏观统筹，突出品德、能力、业绩导向，把好政治关、师德关、育人关和质量关，坚持把师德师风作为评价教师队伍的第一标准。整合人才政策，完善制度供给，在集成原有各类人才项目基础上推出“杰出学者支持计划”，形成有利于产生人才集聚效应的政策体系。以“人民满意、世界一流”为核心，围绕学校发展和学科建设规划，引育高水平创造性人才，以点带面，逐层推进，实现学科整体水平和办学综合能力的提升。

突出质量导向，探索多维人才评价体系。积极落实《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，探索完善高等教育人才评价

院校动态

体系。在岗位设置方面，“杰出学者支持计划”优先考虑在马克思主义理论等培育和践行社会主义核心价值观的学科，在促进高等教育内涵式发展等方面发挥重大作用的“双一流”学科，以及有望实现重大突破的新兴、交叉学科设置岗位。在聘任标准方面，坚决克服“五唯”顽瘴痼疾，全面考察师德师风、学术能力、教学水平、综合业绩，重点关注标志性成果的质量、贡献、影响。在学术评议方面，深化“放管服”改革，将“双一流”学科青年学者聘任权限归属学院，校外引进特聘教授聘任权限归属学部，充分尊重学术自主权。在聘期履职方面，重点考察特聘教授指导学科、组建团队、教书育人等贡献，重点考察青年学者高水平科研发表业绩。

汇聚政策合力，促进人才队伍“质”“量”同升。以人才项目整合为抓手，搭建“师资博士后—青年学者—特聘教授”路径，形成了以“杰出学者”为主线、“大华讲席教授”为补充、各类兼职人才项目为呼应的体系。路径上，在“双一流”学科推行师资博士后制度，培育青年学者的后备军；“杰出学者”支持力度向青年学者倾斜，打造特聘教授的蓄水池。自2017年“杰出学者”首聘以来，共有302人新进入岗位，91人次聘任更高岗位，成长通道顺畅。体系上，以“杰出学者”为主线人才项目，面向全职教师；“大华讲席教授”与“杰出学者”讲席教授相补充，与一级岗位相衔接，延长资深专家的学术生命，推动学识传递和精神传承；兼职人才项目面向海外一流大学，开展各种形式的学

术交流，学校年均引进海外智力资源 1000 余人次。

坚持以人为本，营造人才发展良好环境。在“硬待遇”和“软保障”上齐头并进，积极塑造爱才敬才之风。着眼政策汇才，校党委书记、校长挂帅成立人才工作领导小组，相关职能部门为成员单位，定期召开领导小组会议，综合研究、整合资源、一体推进。着眼资源引才，多方筹措专项经费，优先保障“杰出学者”待遇落实，积极盘活校内资源，为人才安家落户、子女就学、医疗服务等创造条件，提高整体待遇水平。着眼服务惠才，持续健全学校、学院党委联系专家、学生助手服务专家的多层联系、统一管理的工作体系，不断提升人才服务质量和水平，切实提升人才获得感、成就感、荣誉感。

（本文节选自：中国人民大学）

电子科技大学多措并举建设研究型辅导员队伍

电子科技大学认真贯彻落实全国教育大会和全国高校思想政治工作会议、学校思想政治理论课教师座谈会精神，牢牢把握社会主义办学方向，服务学生健康成长、全面发展的目标，大力推进辅导员队伍建设，多措并举打造研究型辅导员队伍。

明方向，确立职业发展目标。出台《辅导员管理暂行办法（修订）》，制定思想政治教育、心理健康教育和职业规划等校内研究计划，为辅导员落实学术导师和团队，支持、引导辅导员参与科学研究。通过培训、帮带、实践活动等方式，引导辅导员做好学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。近年来，学校遴选资深辅导员 15 名并发挥其典型示范引领作用，越来越多的辅导员选择在职攻读博士学位，理论研究水平不断提升。

强储备，提升专业理论水平。将辅导员培训纳入教师培养培训体系，搭建四级培训平台，组织辅导员参加各级各类职业培训。邀请思想政治工作方面的专家学者做客“辅导员夜校”，帮助提升辅导员理论修养。召开“后疫情时代学生思想政治工作”专题研讨暨辅导员培训会，专项研讨新形势下学生思想政治工作面临的机遇和挑战。两年来，举办“辅导员夜校”12 期、“辅导员沙龙”24 期，组织全体辅导员参加全国高校辅导员网络培训示范班，合格率 100%。

搭平台，强化体制机制保障。实施辅导员“四个一”导师团

队配备计划，聘请特聘辅导员、思政课教师、机关管理干部等担任团队导师，在辅导员成长发展、理论水平提升、业务能力提升、职业特色发展等方面给予指导。首批成立“辅导员工作室”4个，加强辅导员理论研究与实践创新，让工作室成为辅导员间“传帮带”的纽带，促进辅导员相互学习、共同进步。每年设立学生思想政治教育专项课题，2020年专门增设后疫情时期思想政治工作研究课题，鼓励和支持辅导员结合宏观背景和工作实际，深化理论研究。邀请有关方面专家教授对辅导员课题进行指导，凝聚辅导员发展合力。

（本文节选自：电子科技大学）