

# 参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办

第 12 期 (总 256 期)

2020 年 12 月 25 日

---

## 本期要目

### 特别关注

在新时代中奋进 在大变局中前行——“十三五”教育对外开放回顾……(2)

### 职业教育

教育部职成司：坚持正确方向 突显类型特征 开创职业教育与继续教育教材建设新局面…… (5)

职教兼职教师队伍建设大有可为…… (7)

新兴产业新增人员七成来自职校…… (9)

### 高校管理

教育部发文聚焦正确认识和规范使用高校人才称号……(10)

# 在新时代中奋进 在大变局中前行

## ——“十三五”教育对外开放回顾

以习近平同志为核心的党中央高度重视教育对外开放。“十三五”期间，习近平总书记在一系列重大场合多次对外宣示扩大教育对外开放，饱含深情给莫斯科大学中国留学生和北京科技大学全体巴基斯坦留学生回信并提出殷切希望，这些都给我们以极大激励和鼓舞。

### 一、完善顶层设计，形成整体牵引力

我们深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，召开全国教育外事工作会议，出台教育对外开放的指导意见，加快形成并完善顶层设计。特别是今年5月出台的《教育部等八部门关于加快和扩大新时代教育对外开放的意见》，突出“加快”和“扩大”，强调“提质”和“增效”，体现了教育对外开放在危机中育新机、于变局中开新局的主动作为。教育对外开放深度融入国家区域发展战略，在“四点一线一面”加快布局，打造新高地。2019年，教育部、海南省出台《关于支持海南深化教育改革开放实施方案》，海南国际教育创新岛建设全速推进，允许境外理工农医类高水平大学在海南自由贸易港独立办学。前不久，教育部、广东省出台《推进粤港澳大湾区高等教育合作发展规划》，大湾区国际教育示范区建设全面启动。长三角地区、雄安新区新时代的教育对外开放蓝图也在加紧谋划。与此同时，中西部地区和东北地区也加快了开放步伐，中国—东盟教育交流周永久落户贵州，国际产学研用合作会议覆盖东三省和7个中西部省份，全方位、多层次、宽领域的教育对外开放局面进一步形成。

### 二、全面深化改革，增强内生发展力

“十三五”时期，按照全面深化教育改革的总体部署，教育对外开放领域着力加大制度建设和体制机制创新力度。来华留学聚焦提高质量。出台《学校招收和培养国际学生管理办法》《来华留学生高等教育质量规范（试行）》《中国政府奖学金工作管理办法》，规范高校接受国际学生的资格条件，来华留学质量规范与监管体系不断完善，来华留学生结构不断优化。2019年，来华留学学历生比例达54.6%，比2016年提高7个百分点。出国留学聚焦完善服务。打造“平安留学”服务体系，健全留学人员回国服

务体系，深化“放管服”改革，取消留学回国人员证明，留学服务的科学化、信息化、人性化水平稳步提高。合作办学聚焦提升活力。改革中外合作办学准入审批制度，在上海试行理工农医类学科专业“双一流”建设高校中外合作办学项目备案制，在海南、福建、广东、浙江、重庆、河南等六省（市）试点实施部省联合审批制。“十三五”期间，教育部共审批和备案中外合作办学机构和项目 580 个（独立法人机构 7 个，非独立法人机构 84 个，项目 489 个），其中本科以上 356 个。截至 2020 年底，现有中外合作办学机构和项目 2332 个，其中本科以上 1230 个。外事管理聚焦简政放权。授予“双一流”建设高校一定的外事审批权，为高校开展对外合作交流提供更大的自主性和便利性。

### **三、聚焦“一带一路”，提升全球行动力**

2016 年 7 月，教育部出台《推进共建“一带一路”教育行动》。2017 年 5 月，“丝绸之路”中国政府奖学金纳入首届“一带一路”国际合作高峰论坛成果。2019 年在我国学习的“一带一路”沿线国家留学生占比达 54.1%。同年，中国与俄罗斯双向留学交流人员规模突破 10 万人，提前一年实现两国元首确定的目标。“十三五”期间，我国新签 11 份高等教育学历学位互认协议，已累计覆盖 54 个国家和地区。与此同时，我国各级各类教育赴境外办学稳步推进，发布《高等学校赴境外办学指南》，加快“鲁班工坊”建设，启动中国特色海外国际学校建设试点。今年 9 月 1 日，迪拜中国国际学校作为首批试点正式开学。

### **四、推进全球治理，扩大中国影响力**

“十三五”期间，我国积极参与联合国教科文组织、二十国集团、金砖国家、亚太经合组织、上海合作组织等多边机制框架下的教育合作。作为最大发展中国家，我国高度重视教育减贫国际合作，一方面，通过与联合国儿童基金会等机构合作开展农村义务教育全面普及和质量提升项目、儿童早期教育与发展项目，为国内教育脱贫攻坚助力；另一方面，积极分享我国教育脱贫经验做法，为教育减贫国际合作赋能。我国高校和职业院校在“一带一路”、南南合作、中非合作论坛框架下，为广大发展中国家培养、培训了大量管理和技能人才，并与世界银行等机构合作帮助东非国家应用技术大学培养支柱性产业的学科骨干。

### **五、强化人才培养，助推创新驱动**

人才培养始终是教育对外开放的重要发力点。2016至2019年，我国出国留学人数251.8万人，回国201.3万人，学成回国占比达八成（79.9%）。与此同时，我们通过引进国外高水平教育资源进一步丰富国内高等教育资源供给，不断满足人民群众日益多元化的需求。目前，国内本科以上中外合作办学在读学生已超过30万人，我国成为世界一流大学的重要合作方。此外，围绕“双元制”模式深入开展中德职业教育合作，推动完善现代职业技能人才培养体系。

## **六、深化人文交流，发挥教育亲和力**

“十三五”期间，教育部作为中外高级别人文交流机制秘书处，积极承办高级别人文交流机制会议，各领域签署协议133项，有力服务了外交工作大局。在人文交流框架下，各类中外青少年交流丰富多彩、与时俱进。比如，中美青年创客大赛连续举办了7届，吸引超过3.5万名两国青年参与，产生了近万件作品，为两国青年在创新创业领域的交流合作搭建了平台。语言交流也是人文交流的重要组成部分。目前，全球有70个国家将中文纳入国民教育体系，中国以外正在学习中文的人数约2500万，“十三五”期间全球参加HSK（中文水平考试）、YCT（中小学中文考试）等中文水平考试的人数达4000万人次，这表明国际中文教育拥有广泛而坚实的基础。

## **七、推进港澳台教育交流，增进国家向心力**

“十三五”期间，教育部持续拓宽港澳台学生来内地（大陆）就学渠道，具备港澳台学生招生资格的院校超过400所，其中具备研究生招生资格的院校达225所。“十三五”期间，高校共培养港澳台学生约4.5万人，持续做好在内地（大陆）高校就读的港澳台毕业生就业服务工作。师生双向交流方面，2016至2019年，教育部“内地与港澳高等学校师生交流计划”累计资助近1800个项目，惠及5.6万人次。内地与港澳中小学、幼儿园缔结姊妹学校累计超过2000对。经过多年实践，“华夏园丁大联欢”“港澳教育界国庆访问团”等活动已形成品牌。

## **八、全力抗击疫情，展示教育系统战斗力**

新冠肺炎疫情全球大流行是对教育对外开放的一场大考。疫情不仅给正常的教育合作交流按下“暂停键”，而且给跨国（境）流动的各类学生、教师的健康和学习、工作、生活带来严峻挑战。面对疫情，教育部、地方教育行政部门、各级各类学校和驻外使领

馆教育部门迅速行动、全力应战，取得了阶段性成果。针对在华的外国留学生、外籍教师和在内陆（大陆）的港澳台师生，坚持“属地化管理、一体化推进”做好疫情防控工作。在内陆（大陆）的港澳台师生零感染，在华外国留学生确诊病例已动态清零。针对海外留学人员群体，我们持续强化防疫指导，建立远程会诊机制，上线疑似症状风险自评，整合国内高校心理辅导和健康咨询平台，配合外交部等部门安排临时航班接回确有困难的留学人员，努力把党和政府的关心关爱落到实处。此外，为缓解疫情导致的出国留学受阻问题，教育部推动 94 个中外合作举办的大学、机构和项目临时扩招，共录取 3031 人。

党的十九届五中全会规划了到 2035 年建成教育强国的远景目标，明确了“十四五”时期建设高质量教育体系的任务目标，为加快推进教育现代化指明了方向。我们将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九届五中全会精神，谋划好“十四五”时期教育国际合作与交流，以高水平对外开放建设高质量教育体系。

（摘自：教育部官网 2020-12-22）

## 教育部职成司：坚持正确方向 突显类型特征 开创职业教育与继续教育教材建设新局面

“十三五”期间，在国家教材委员会的统筹领导下，教育部职成司认真贯彻落实部党组有关工作部署，会同教材局，以完善教育教学标准为基础，统筹推进“三教”改革，规范和优化管理体制机制，有力地促进了职教继教教材建设开创新局面。据初步统计，目前已正式出版的职教类教材有 74000 余种、继教类教材有 5600 余种，形成了规模宏大、特色鲜明的现代职业教育与继续教育教材体系。具体做法是：

**一是在铸魂育人上下功夫。**用心打造培根铸魂、启智增慧的精品教材，是党中央对教材工作的明确要求。我们坚持立德树人，强化教材国家事权，全力推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材。通过强化思政把关、推动课程思政等方式，确保教材体现正确导向；并通过标准引领、内容规划、质量表彰、教育督导等组合拳，更好发挥教材培根铸魂、启智增慧作用，为培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才提供有

力支撑。

**二是在系统谋划下工夫。**以类型教育为基点，做好顶层设计，系统谋划建设体现类型特色的教材。《国家职业教育改革实施方案》为职业教育教材建设明确了任务要求，提出要建设一大批校企“双元”合作开发的国家规划教材；倡导使用新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化资源；每3年修订1次教材，其中专业教材随信息技术发展和产业升级情况及时动态更新。此外，还参与研制《关于加强和改进新形势下大中小学教材建设的意见》《全国大中小学教材建设规划（2019-2022年）》《职业院校教材管理办法》等文件，对教材的规划、编写、审核、出版、选用、修订等各个环节都作了翔实规定，《职业教育提质培优行动计划（2020-2023年）》进一步勾画出时间表和路线图。

**三是在以质图强上下工夫。**围绕“提质培优、增值赋能”这条主线，我们着力打造精品、狠抓质量，以此推动人才培养质量提升。本着精益求精、优中选优的原则，组织320余位专家对符合申报条件的9000余种教材进行严格评审，最终遴选了约4000种导向正、质量高、理念新、内容活、形式多样的“十三五”国家规划教材，丰富了优质教材资源供给。持续推动现有中职公共基础课程立项教材修订更新，研制并发布中等职业学校公共基础课程方案和系列公共基础课程标准，依据课程标准启动了新一轮中职数学等七门公共基础课程非统编教材编修工作。在教材局的指导下，参与了马工程重点教材建设规划编制、首届全国教材建设奖职业教育与继续教育类全国优秀教材评选等工作，旨在推出精品教材并发挥示范引领作用。

**四是在突出类型特色上下工夫。**“十三五”期间，职教战线围绕深化德技并修、工学结合的育人模式，主动适应“互联网+”发展新形势，基本形成了学校骨干教师、行业专家和企业一线技术骨干、教研机构课程专家共同参与的多元合作教材开发模式；遵循职业岗位工作过程，以项目、任务、模块等为载体，打破传统学科知识体系的实践导向教材编写体例；深度对接行业、企业标准，体现“书证融通”要求，呈现形式丰富，内容及时更新的教材编修机制；适应职业教育对外合作需要，不断凝练中国职教教材建设模式和经验。

**五是在协同联动上下工夫。**在教材局的指导下，与部内有关司局通力协作，并积极

联合行业主管部门，广泛调动行业、企业多方力量，密切联系职教学会、高水平大学等机构，建立健全职教继教教材建设内部联动和社会参与机制，凝聚了力量、整合了资源、发掘了潜力。积极发挥行指委、教指委作用，储备了一大批教材建设专家队伍；积极发挥国家教材建设重点研究基地作用，加强前瞻性研究，助推教材研究成果的应用转化。

下一步，我们将认真贯彻落实党的十九届五中全会精神，深入学习领会习近平总书记给人民教育出版社老同志的重要回信精神，研究细化落实国家关于教材建设和职教继教改革发展的重要部署，不断加强职教继教教材建设，为“十四五”期间培养更多高素质技术技能人才作出新贡献。

（摘自：中国职业教育 2020-12-24）

## 职教兼职教师队伍建设大有可为

教师队伍（尤其是专业教师）数量不足、结构不佳、专业素养不高是职业学校普遍存在的问题。江苏联合职业技术学院顾问刘景忠认为原因为：**一是历史遗留问题**，导致公共基础课教师以及非专业对口教师偏多，专业课教师偏少，如几所学校合并或由普通中学转为职业中专等。**二是专业动态调整**，新专业所需教师缺口较大，被淘汰专业的教师一时难以转型。**三是学校发展速度较快**，而教师编制多年未作调整，想招聘教师苦于没有编制。

职业院校加强师资队伍建设的出路何在？他以为，积极申请扩充编制增加教师或动员教师转型固然是应有之举，但在短期内恐怕难以见效。着眼于当下，解决问题的有效办法是着力建设一支稳定的兼职教师队伍。在这方面，无论是政府层面还是职业院校都应该大有可为的。

目前，职业院校在使用兼职教师这个概念时存在一些问题。兼职教师是一个专用名词，有着特定的含义。早在2012年，教育部等部门就专门印发了《职业学校兼职教师管理办法》，明确规定，“兼职教师是指受职业学校聘请，兼职担任特定专业课或者实习指导课教学任务的专业技术人员、高技能人才。兼职教师占职业学校专兼职教师总数的比例应在学校岗位设置方案中明确，一般不超过30%。”许多职业院校置相关的规定于不顾，把“代课教师”“外聘教师”“临聘教师”“编外教师”等一律称为兼职教师。

此种做法不仅混淆了兼职教师与各种“代课教师”的概念，也在很大程度上干扰、制约了兼职教师队伍的建设。

刘景忠认为，兼职教师队伍建设需要做好三个方面的工作。地方政府要有所作为，为职业院校兼职教师队伍建设创设良好环境。一直以来国家宏观政策都是提倡、鼓励职业院校加强兼职教师队伍建设的。但要真正落实就必然会涉及到现实层面的一系列实际问题，如薪资、岗位、时间、工作量等。这就需要地方政府创设良好的政策环境，将国家的政策导向转化为可供操作的工作机制。在这方面有不少地方先行先试，成效显著，树立了典型，提供了范式。如苏州工业园区统筹园区内高校教师队伍建设，建立了园区内高校师资共享机制，鼓励高校之间的教师相互兼课，受聘到外校兼课的教师可以获得市场化的高薪酬等。苏州工业园区的做法对一些地方政府出台促进校企合作，共建兼职教师队伍的政策具有很强的示范作用和借鉴意义。

加强校企合作，深化产教融合，是兼职教师队伍建设的**关键**。兼职教师的主要来源应该是与职业院校有着密切联系的行业企业。学校选聘或行业企业选派专业技术人员担任兼职教师，是校企合作的应有之义，也是产教融合的重要内容。职业院校招聘兼职教师队伍的零散、不成规模，追根溯源，还是校企合作的松散、不够深入。

加强对兼职教师的培训，是兼职教师队伍建设的**重要环节**。与学校教师相比，兼职有两大特点：一是优势明显，兼职教师在实践知识和能力方面要优于学校教师。二是短板突出，兼职教师在掌握基本的教育理念、教学方法，熟悉基本的教育规律，具有教育教学的基本功等方面存在明显不足。因此，无论兼职教师来自哪个渠道，都需要对他们进行专门的培训。

《职业教育提质培优行动计划（2020-2023年）》中提出：“完善职业学校自主聘任兼职教师的办法，实施现代产业导师特聘计划，设置一定比例的特聘岗位，畅通行业企业高层次技术技能人才从教渠道，推动企业工程技术人员、高技能人才与职业学校教师双向流动。”政策导向非常鲜明，现实情况如此严峻。因此，职业院校在建设兼职教师队伍方面应该是大有可为的。

（摘自：中国教育报 2020-12-24）

## 新兴产业新增人员七成来自职校

在教育部近日召开新闻发布会介绍“十三五”期间职业教育改革发展情况时，教育部有关负责人介绍，“十三五”期间，我国培养了一大批支撑经济社会发展的技术技能人才。在现代制造业、战略性新兴产业和现代服务业等领域，一线新增从业人员70%以上来自职业院校毕业生。

2019年1月，国务院印发《国家职业教育改革实施方案》指出：“职业教育与普通教育是两种不同的教育类型，具有同等重要的地位。”教育部职业教育与成人教育司司长陈子季介绍，“‘十三五’期间，最大的突破就是构建起纵向贯通、横向融通的现代职业教育体系。”

陈子季介绍，在服务国家战略上，全国职业学校开设1200余个专业和10余万个专业点，基本覆盖了国民经济各领域，每年培养1000万左右的高素质技术技能人才。在现代制造业、战略性新兴产业和现代服务业等领域，一线新增从业人员70%以上来自职业院校毕业生，职业教育社会认可度显著提升。制定实施《制造业人才发展规划指南（2016-2020年）》加快培养制造业紧缺人才。

在服务区域发展上，实施职业教育东西协作行动计划，推进“东西职业院校协作全覆盖、东西中职招生协作兜底、职业院校全面参与东西劳务协作”三大行动，累计投入帮扶资金设备超过18亿元。在服务脱贫攻坚上，职业院校70%以上的学生来自农村，千万家庭通过职业教育实现了拥有第一代大学生的梦想。“职教一人，就业一人，脱贫一家”成为阻断贫困代际传递见效最快的方式。在促进教育公平上，中职免学费、助学金分别覆盖超过90%和40%的学生，高职奖学金、助学金分别覆盖近30%和25%以上学生。用三年时间扩招300万人，服务“六稳”“六保”，踢出了中国高等教育普及化的“临门一脚”。

“十三五”期间，产教融合、校企合作成为职业教育的基本办学模式。

深圳职业技术学院副校长马晓明介绍说，这些年来，深圳职业技术学院一直在强力推动专业群和产业融合，包括跟龙头企业建立特色产业学院，实现双元育人，“我们和

华为合作，创立了‘课证共生共长’人才培养模式，把企业面向在岗工程师的培训认证和高职教育结合起来，解决了职业教育和行业企业发展脱节、教育标准滞后于企业标准、教学内容落后于技术发展的问题”。

通过校企合作，深圳职业技术学院形成了一个开放的、能够紧跟技术发展的教育教学标准体系。马晓明说，“学生在校期间既有学生身份，同时通过到企业深入实践，有了工程经验和认证工程师的身份。对企业来说，减少了企业对学生职后培训的时间成本、资金成本等问题。”

山东省教育厅党组书记、厅长邓云锋分享了山东率先探索建立“职教高考”制度的经验。在谈到如何破解“职业教育只能招收低分生”难题时，邓云锋介绍说，山东有不少超过普通高中和普通本科录取线的学生选择职业学校，职业教育让学生们在就业上有了更大的优势。

邓云锋说，“原来的职业教育发展不受重视，很大程度上是发展有‘天花板’，到高职就结束了。现在教育部大力推动、稳步发展职教本科，构建起了中职、高职、职教本科相衔接的培养体系，包括下一步还有专业硕士、专业博士这样的路径，职业教育吸引力大为增强。”

（摘自：工人日报 2020-12-23）

## 教育部发文聚焦正确认识和规范使用高校人才称号

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，坚持新发展理念，践行新时代党的组织路线，深化人才发展体制机制改革，落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，树立正确人才观，推动人才高质量发展，推进人才称号回归学术性、荣誉性本质，激励和引导高校人才队伍坚守初心使命、矢志爱国奉献、勇于创新创造，现就正确认识和规范使用高校人才称号提出如下意见。

**一、正确理解人才称号内涵。**人才称号是在人才计划或项目实施过程中给予人才入选标识，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。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，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大的贡献。

**二、正确看待人才与人才称号的关系。**人才称号获得者是优秀人才的代表，是高校人才队伍的重要组成部分。要坚持人才资源是第一资源的理念，尊重人才、爱护人才、平等看待各类人才。要遵循高等教育发展规律和人才成长规律，完善人才培养、引进、使用、评价、激励、监督、流动机制，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。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，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

**三、正确认识人才称号获得者的使命责任。**高校人才称号获得者第一身份是教师，要全面贯彻党的教育方针，牢记为党育人、为国育才使命，坚持正确政治方向，践行社会主义核心价值观，恪守师德师风规范，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程，努力在培养担当民族复兴大任的时代新人、培养优秀拔尖人才中发挥突出作用。要坚持自主创新和自立自强，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，实现关键核心技术重大突破和哲学社会科学繁荣发展，努力在建设科教强国和文化强国中发挥重要作用，为实现高质量发展和社会主义现代化远景目标提供支撑。要强化价值引领，坚守精神追求，勇于承担社会责任，大力弘扬优良学风，淡泊名利、潜心研究、甘为人梯、奖掖后学，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

**四、推进人才计划改革。**各级教育行政部门和高校要强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，将人才计划实施的重心转移到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、作出创新性贡献上来。要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，层次相近、措施相似、力度相当的不再重复设置，原则上不再新设。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。要认真检视正在实施的人才计划，明确计

划定位，完善管理制度，强化依法管理，将政治立场、师德师风、教育教学、教材编写、科学研究、社会服务、文化传承创新、团队建设等要求综合纳入人选参评条件和考核内容，避免出现仅授予人才称号、给予待遇但缺乏有效管理考核的现象。要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。

**五、强化人才称号获得者岗位管理。**高校要依法依规加强对人才称号获得者的合同管理，明确岗位职责、目标任务等，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。要加强对人才称号获得者履行合同、承担任务、发挥作用的考核，考核不合格的要严格按照规定作出处理，增强合同约束力，推动人才称号获得者树立法治意识，强化履职担当。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。要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。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，如未规定支持期需标注入选年度。

**六、规范人才招聘和引进工作。**高校要紧密结合国家重大战略需求和地方经济社会发展需要，依据学校定位、学科发展规划和人才队伍建设实际，制定人才队伍中长期发展规划，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，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。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。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。人才成果严格按照署名单位认定、不随人走。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。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。

**七、大力培养支持各类人才。**各级教育行政部门和高校要坚持分类施策，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。高

校要将国家人才计划与本校实际紧密结合，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，要按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，要健全针对性、普惠性支持措施，原则上不设置年龄、资历等非学术性门槛，最大限度激发人才创新创造活力。加大对青年优秀人才发现、培养、使用力度，基于科技创新、文化传承创新需要和人才发展潜力，提供长期稳定、丰富多元的支持。

**八、改进评估、评价和评审方法。**教学评估和学科评估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。人才评价、职称评聘等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，基于学术水平、实际贡献、发展潜力和现实表现等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，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。各类学科基地评估、学位点申报、项目评审、评奖评优，要结合实际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。

**九、坚持正确的收入分配导向。**高校要坚持以岗定薪、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。对高层次人才可根据实际情况实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，探索建立当期和长期相结合的支付方式，建立人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制，引导高层次人才长期稳定服务。要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，消除引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间不合理的收入差距。

**十、净化人才称号使用外部环境。**各级教育行政部门和高校要坚持正确的舆论导向，注重宣传各类人才取得的业绩和贡献，不得以获得人才称号作为宣传重点，不发布关于人才称号的各类名单、统计、排行，不引用和宣传其他机构以人才称号为主要指标撰写

的报告、编制的排行。不得将科研项目（基地、平台）负责人、项目评审专家、高被引论文作者、学术组织负责人等作为人才称号加以使用、宣传。

**十一、加强人才称号使用监督。**高校要强化主体责任，把规范人才称号使用作为推进人才发展体制机制改革的重要内容，定期开展自评自查，听取校内各层次人才意见建议。教育部和地方各级教育行政部门要将人才称号规范使用情况纳入巡视巡察工作的监督范围，加强对人才称号规范使用情况的监督指导。要定期对项目、人才、学科、基地等评估评价活动中涉及人才称号简单量化的做法进行清理，及时纠偏纠错，违规使用人才称号问题严重的，要在一定范围内进行通报，责令限期整改。

**十二、加强党对人才工作的领导。**高校党委要坚持党管人才原则，健全党管人才领导体制和工作机制，坚决扭转“唯帽子”倾向，把规范使用人才称号落实到人才工作各环节。要建立人才引进把关机制，成立工作专班，完善把关程序，拓宽把关渠道，加强对人才政治素质、师德师风、学术观点、廉洁自律、现实表现等的全面把关。要强化人才政治引领和政治吸纳，组织开展培训、国情研修等教育实践活动，加强对人才的联系服务，积极为人才安家落户、子女就学、享受健康医疗服务等创造条件。

（摘自：教育部 2020-12-17）