

高教动态

2021 年第 2 期

发展规划处（高教研究室）编 总第 40 期 2021 年 3 月 8 日

目 录

一、教育部等六部门印发加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见.....	1
二、人社部、教育部印发深化高校教师职称制度改革指导意见.....	12
三、人社部、教育部明确高校教师职称评价基本标准.....	23
四、教育部本科教育评价改革出“硬招”.....	28
五、2020 年全国高等教育毛入学率达 54.4%.....	31
六、2020 年全国高校毕业生总体就业率超 90%.....	32
七、浙江大学:科研驱动式教学提升经济学人才创新能力.....	34
八、新发展格局中高等教育何为.....	37

一、教育部等六部门印发加强新时代高校教师队伍建 设改革的指导意见

2021年1月27日，在教育部召开的新闻发布会上，教育部等6部门发布《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》，包括8个方面内容：明确新时代高校教师队伍建设的指导思想和目标任务；提升教师思想政治素质和师德素养；着力提升教师专业素质能力；完善教师职称评审标准，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，破除“五唯”和论文“SCI至上”；落实以增加知识价值为导向的收入分配政策，探索建立符合高校特点的薪酬制度；优化完善人才管理服务体系；全力支持青年教师成长；加强高校教师队伍建设保障。

具体内容如下：

教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的 指导意见

教师〔2020〕10号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委），新疆生产建设兵团教育局、党

委组织部、党委宣传部、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为全面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，深入落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》，加强新时代高校教师队伍建设改革，现提出如下指导意见。

一、准确把握高校教师队伍建设改革的时代要求，落实立德树人根本任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，以强化高校教师思想政治素质和师德师风建设为首要任务，以提高教师专业素质能力为关键，以推进人事制度改革为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。

2. 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。

二、全面加强党的领导，不断提升教师思想政治素质和师德素养

3. 加强思想政治引领。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”。强化党对高校的政治领导，增强高校党组织政治功能，加强党员教育管理监督，发挥基层党组织和党员教师作用。重视做好在优秀青年教师、留学归国教师中发展党员工作。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。健全教师理论学习制度，全面提升教师思想政治素质和育德育人能力。加强民办高校思想政治建设，配齐建强民办高校思想政治工作队伍。

4. 培育弘扬高尚师德。常态化推进师德培育涵养，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。创新师德教育方式，通过榜样引领、情景体验、实践教学、师生互动等形式，激发教师涵养师德的内生动力。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。建好师德基地，构建师德教育课程体系。加大教师表彰力度，健全教师荣誉制度，高校可举办教师入职、

荣休仪式，设立以教书育人为导向的奖励，激励教师潜心育人。鼓励社会组织和个人出资奖励教师。支持地方和高校建立优秀教师库，挖掘典型，强化宣传感召。持续推出主题鲜明、展现教师时代风貌的影视文学作品。

5. 强化师德考评落实。将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，严格师德考核，注重运用师德考核结果。高校新入职教师岗前须接受师德师风专题培训，达到一定学时、考核合格方可取得高等学校教师资格并上岗任教。切实落实主体责任，将师德师风建设情况作为高校领导班子年度考核的重要内容。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，依法依规严肃查处师德失范问题。建立健全师德违规通报曝光机制，起到警示震慑作用。依托政法机关建立的全国性违法犯罪信息库等，建立教育行业从业限制制度。

三、建设高校教师发展平台，着力提升教师专业素质能力

6. 健全高校教师发展制度。高校要健全教师发展体系，完善教师发展培训制度、保障制度、激励制度和督导制度，营造有利于教师可持续发展的良性环境。积极应对新科技对人才培养的挑战，提升教师运用信息技术改进教学的能力。鼓励支持高校教师进行国内外访学研修，参与国际交流合作。

继续实施高校青年教师示范性培训项目、高职教师教学创新团队建设项。探索教师培训学管理，将培训学分纳入教师考核内容。

7. 夯实高校教师发展支持服务体系。统筹教师研修、职业发展咨询、教育教学指导、学术发展、学习资源服务等职责，建实建强教师发展中心等平台，健全教师发展组织体系。高校要加强教师发展工作和人员专业化建设，加大教师发展的人员、资金、场地等资源投入，推动建设各级示范性教师发展中心。鼓励高校与大中型企事业单位共建教师培养培训基地，支持高校专业教师与行业企业人才队伍交流融合，提升教师实践能力和创新能力。发挥教学名师和教学成果奖的示范带动作用。

四、完善现代高校教师管理制度，激发教师队伍创新活力

8. 完善高校教师聘用机制。充分落实高校用人自主权，政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进入程序。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。不得将毕业院校、出国（境）学习经历、学习方式和论文、专利等作为限制性条件。严把高校教师选拔聘用入口关，将思想政治素质和业务能力双重考察落到实处。建立新教师岗前培训与高校教师资格相衔接的制度。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业

组织等吸引优秀人才力度。按要求配齐配优建强高校思政课教师队伍和辅导员队伍。探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件。研究出台外籍教师聘任和管理办法，规范外籍教师管理。

9. 加快高校教师编制岗位管理改革。积极探索实行高校人员总量管理。高校依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，统筹用好编制资源，优先保障教学科研需求，向重点学科、特色学科和重要管理岗位倾斜。合理设置教职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。深入推进岗位聘用改革，实施岗位聘期制管理，进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式，落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制。

10. 强化高校教师教育教学管理。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。强化教学业绩和教书育人实效在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋级考核中的比重，把承担一定量的本（专）科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。将教授为本专科生上课作为基本制度，高校应明确教授承担本专科生教学最低课时要求，对未达到要求的给予年度或聘期考核不合格处理。

11. 推进高校教师职称制度改革。研究出台高校教师职称制度改革的指导意见，将职称评审权直接下放至高校，由高校自主评审、按岗聘任。完善教师职称评审标准，根据不

同学科、不同岗位特点，分类设置评价指标，确定评审办法。不把出国（境）学习经历、专利数量和对论文的索引、收录、引用等指标要求作为限制性条件。完善同行专家评价机制，推行代表性成果评价。对承担国防和关键核心技术攻关任务的教师，探索引入贡献评价机制。完善职称评审程序，持续做好高校教师职称评审监管。

12. 深化高校教师考核评价制度改革。突出质量导向，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，坚决扭转轻教学、轻育人等倾向，克服唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项等弊病。规范高等学校 SCI 等论文相关指标使用，避免 SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等引文数据使用中的绝对化，坚决摒弃“以刊评文”，破除论文“SCI 至上”。合理设置考核评价周期，探索长周期评价。注重个体评价与团队评价相结合。建立考核评价结果分级反馈机制。建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。

13. 建立健全教师兼职和兼职教师管理制度。高校教师在履行校内岗位职责、不影响本职工作的前提下，经学校同意，可在校外兼职从事与本人学科密切相关、并能发挥其专业能力的工作。地方和高校应建立健全教师兼职管理制度，规范教师合理兼职，坚决惩治教师兼职乱象。鼓励高校聘请校外专家学者等担任兼职教师，完善兼职教师管理办法，规

范遴选聘用程序，明确兼职教师的标准、责任、权利和工作要求，确保兼职教师具有较高的师德素养、业务能力和育人水平。

五、切实保障高校教师待遇，吸引稳定一流人才从教

14. 推进高校薪酬制度改革。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。探索建立高校薪酬水平调查比较制度，健全完善高校工资水平决定和正常增长机制，在保障基本工资水平正常调整的基础上，合理确定高校教师工资收入水平，并向高层次人才密集、承担教学科研任务较重的高校加大倾斜力度。高校教师依法取得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。落实高层次人才工资收入分配激励、兼职兼薪和离岗创业等政策规定。鼓励高校设立由第三方出资的讲席教授岗位。

15. 完善高校内部收入分配激励机制。落实高校内部分配自主权，高校要结合实际健全内部收入分配机制，完善绩效考核办法，向扎根教学一线、业绩突出的教师倾斜，向承担急难险重任务、作出突出贡献的教师倾斜，向从事基础前沿研究、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、学生社团、竞赛展演等情况计入工作

量。激励优秀教师承担继续教育的教学工作，将相关工作量纳入绩效考核体系。不将论文数、专利数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励直接挂钩，切实发挥收入分配政策的激励导向作用。

六、优化完善人才管理服务体系，培养造就一批高层次创新人才

16. 优化人才引育体系。强化服务国家战略导向，加强人才体系顶层设计，发挥好国家重大人才工程的引领作用，着力打造高水平创新团队，培养一批具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才。规范人才引进，严把政治关、师德关，做到“凡引必审”。加强高校哲学社会科学人才和高端智库建设，汇聚培养一批哲学社会科学名师。坚持正确的人才流动导向，鼓励高校建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，发挥高校人才工作联盟作用。坚决杜绝违规引进人才，未经人才计划主管部门同意，在支持周期内离开相关单位和岗位的，取消人才称号及相应支持。

17. 科学合理使用人才。充分发挥好人才战略资源作用，坚持正确的人才使用导向，分类推进人才评价机制改革，推动各类人才“帽子”、人才称号回归荣誉、回归学术的本质，避免同类人才计划重复支持，以岗择人、按岗定酬，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。营造鼓励创新、宽容失败的学术环境，为

人才开展研究留出足够的探索时间和试错空间。严格人才聘后管理，强化对合同履行和作用发挥情况的考核。加强对人才的关怀和服务，切实解决他们工作生活中的实际困难。

七、全力支持青年教师成长，培育高等教育事业生力军

18. 强化青年教师培养支持。鼓励高校扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。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。高校青年教师晋升高一级职称，至少须有一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历。

19. 解决青年教师后顾之忧。地方和高校要加强统筹协调，对符合公租房保障条件的，按政策规定予以保障，同时，通过发展租赁住房、盘活挖掘校内存量资源、发放补助等多种方式，切实解决青年教师的住房困难。鼓励采取多种办法提高青年教师待遇，确保青年教师将精力放在教学科研上。鼓励高校与社会力量、政府合作举办幼儿园和中小学，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。

八、强化工作保障，确保各项政策举措落地见效

20. 健全组织保障体系。将建设高素质教师队伍作为高校建设的基础性工作，强化学校主体责任，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。建立领导干部联系教师制度，定期听取教师意见和建议。落实教代会制度，依法保障教师知情权、参与权、表达权和监督权。加强民办高校教师队伍建设，依法保障民办高校教师与公办高校教师同等法律地位和同等权利。强化督导考核，把加强教师队伍建设工作纳入高校巡视、“双一流”建设、教学科研评估范围，作为各级党组织和党员干部工作考核的重要内容。加强优秀教师和工作典型宣传，维护教师合法权益，营造关心支持教师发展的社会环境，形成全社会尊师重教的良好氛围。

教育部 中央组织部 中央宣传部

财政部 人力资源社会保障部 住房和城乡建设部

2020年12月24日

（教育部网站2021年1月27日）

二、人社部、教育部印发深化高校教师职称制度改革指导意见

2021年1月27日，人力资源社会保障部、教育部发布《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》指出，高校教师是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。要遵循高校教师职业特点和发展规律，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。

《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。适应新时代教师队伍发展的需要，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。要完善评价标准，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，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，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，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。建立重点人才绿色通道，激发人才活力。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。

《指导意见》指出，深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度重视，周密部署，健全制度，稳妥推进，为高校教师职称制度改革创造良好条件，确保改革平稳有序。

具体内容如下：

人力资源社会保障部、教育部关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见

人社部发〔2020〕100号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、教育厅（教委、教育局），中央和国家机关有关部委人事部门，教育部直属各高等学校：

高等学校教师（以下简称高校教师）是我国专业技术人才队伍的重要组成部分，是新时代推动国家教育事业发展和高层次人才培养的重要力量。为深入贯彻落实中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》

和《深化新时代教育评价改革总体方案》，按照《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》要求，进一步完善教师评价机制，激励广大高校教师教书育人，落实立德树人根本任务，推进高等教育内涵式发展，加快教育现代化，现就深化高校教师职称制度改革提出如下指导意见。

一、总体要求

（一）指导思想。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和十九届二中、三中、四中、五中全会以及全国教育大会精神，遵循高校教师职业特点和发展规律，破除束缚高校教师发展的思想观念和体制机制障碍，分类分层，科学评价，充分调动广大高校教师的积极性和创造性，激发高校教师活力、动力，建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为高等教育事业发展提供制度保障和人才支持。

（二）基本原则

1. 坚持以德为先，教书育人。以师德为先，以教学为要，以育人为本，提升师德师风要求，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，突出教书育人实绩，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2. 坚持以人为本，创新机制。把握高校教师成长的规律和工作特点，完善评价标准，创新评价机制，科学客观公正

评价，让教师更具有获得感和成就感，激励教师人人尽展其才。

3. 坚持问题导向，精准施策。围绕高校教师职称评审重点难点及突出问题，有针对性地提出改革举措，增强高校教师职称制度改革的实效性。

4. 坚持分类实施，自主评价。根据不同类型、不同层次高校及教师特点，采用业绩水平与发展潜力、定性与定量评价相结合的方式，高校自主实施分类分层评价，政府依法宏观管理。

二、主要内容

深入贯彻高等教育领域“放管服”改革精神，加快转变政府职能，落实高校职称评审自主权，围绕健全制度体系、完善评价标准、创新评价机制，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。

（一）健全制度体系

1. 创新岗位类型。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。适应新时代教师队伍发展的需要，高校可根据自身发展实际，设置新的岗位类型。

2. 健全层级设置。高校教师职称一般设置初级、中级、高级，其中高级分设副高级和正高级。初级、中级、副高级、

正高级职称名称一般依次是助教、讲师、副教授、教授。有条件的高校可探索实行教师职务聘任改革，设置助理教授等职务。

（二）完善评价标准

1. 严把思想政治和师德师风考核。贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持社会主义办学方向，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，把好思想政治关，将师德表现作为教师职称评审的首要条件。完善思想政治与师德师风考核办法，健全评价标准、体系及考核方案，提高考核评价的科学性和实效性。

2. 突出教育教学能力和业绩。高校应把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求。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。突出教书育人实绩，注重对履责绩效、创新成果、人才培养实际贡献的评价。

3. 克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向。规范学术论文指标的使用，论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等仅作为评价参考，不以SCI（科学引文索引）、SSCI（社会科学引文索引）等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据。核心是评价研究本身的创新水平和科学价值。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。对国内和国外的期刊、高水平学术会议发表论文、报告要同等对待，鼓励更多成果在具有重要影响力的国内期刊和高水平学术会议发表。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）学习经历作为限制性条件。不得将人才称号作为职称评定的限制性条件，职称申报材料不得设置填写人才称号栏目，取消入选人才计划与职称评定直接挂钩的做法。

4. 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。注重代表性成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、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。注重质量评价，防止简单量化、重数量轻质量，建立并实施有利于教师潜心教学、研究和创新的评价制度。

（三）创新评价机制

1. 分类分层评价。结合学校特点和办学类型，针对不同类型、不同层次教师，按照教学为主型、教学科研型等岗位类型，哲学社会科学、自然科学、工程科技等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，通用专业、特殊专业等不同专业门类，建立科学合理的分类分层评价标准。职业院校要强化技术技能要求，加强“双师型”教师队伍建设。

2. 创新评价方式。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，引导评审专家负责任地提供客观公正的专业评议意见，提高职称评价的科学性、专业性、针对性。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。探索国防科技、公共安全等特殊领域人才评价办法。

3. 建立重点人才绿色通道。引导教师主动服务国家重大战略需求，注重工作实绩，其工作成果不简单以发表论文、获得奖项等进行比较评价。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。

4. 完善信用和惩戒机制。建立申报教师、评审专家及相关人员诚信承诺和诚信信息共享机制。申报教师职称评审中存在弄虚作假、学术不端的，按国家和学校相关规定处理。因弄虚作假、学术不端等通过评审聘任的教师，撤销其评审聘任结果。引导建立学术共同体自律文化，建立完善评审专

家的诚信记录、利益冲突回避、履职尽责评价、动态调整、责任追究等制度，严格规范专家评审行为。对违反评审纪律的评审专家、党政领导和其他责任人员，按照有关规定处理。

5. 健全聘期考核机制。科学合理设置考核评价周期，聘期考核与年度考核、日常考核相互结合，并适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期，把考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，完善退出机制，实现人员能上能下、能进能出。

（四）落实自主评审

1. 下放职称评审权。高校教师职称评审权直接下放至高校，自主组织评审、按岗聘用，主体责任由高校承担。高校要加强对院系的指导和监管，院系要将符合条件的教师向上一级评审组织推荐。条件不具备、尚不能独立组织评审的高等学校，可采取联合评审、委托评审的方式。高校自主制定教师职称评审办法、操作方案等评审文件，按相关规定进行备案。职称评审办法应包括教师评价标准、评审程序、评审委员会人员构成规则、议事规则、回避制度等内容。高校制定的教师评价标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。高校聘用研究人员等到教师岗位的，可结合实际制定职称评价具体办法。职业院校、应用型本科高校对特殊高技能人才可适当放宽学历要求。对长期在艰苦边远地

区工作的高校教师，省级人力资源社会保障部门、教育行政部门可根据实际情况适当放宽学历和任职年限要求。

2. 加强监管服务。按照高校教师职称评审监管办法，加强对高校教师职称评审工作的监管，开展业务指导，搭建平台，优化服务，为高校教师职称评审提供支持。定期按一定比例开展抽查，根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将抽查、巡查情况通报公开。对因评审工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的高校，责令限期整改。对整改无明显改善或逾期不予整改的高校，暂停其自主评审工作直至收回评审权，并进行责任追究。加强职称评审信息化建设，探索推广在线申报和评审，简化申报信息和材料报送等相关手续。

（五）优化思想政治工作评审

1. 规范思想政治理论课教师评审体系。思想政治理论课教师职称评审纳入单列计划、单设标准、单独评审体系，高级岗位比例不低于学校平均水平。建立符合思想政治理论课教师职业特点和岗位要求的评价标准，注重考察教学工作业绩和育人实效，将在中央和地方主要媒体上发表的理论文章等纳入思想政治理论课教师职称成果评价范围。

2. 强化教师思想政治工作要求。将学生思想政治教育工作作为教师的基本职责，把教师课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。晋升高一级职称的青年教师，须有

至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

（六）实行评聘结合

1. 高校根据国家有关规定自主设置岗位，结合岗位空缺情况开展教师职称评审，并将通过评审的教师聘用到相应岗位，实现教师职称评审与岗位聘用有效衔接。

2. 对此次改革前本高校评审通过、已经取得高校教师职称但未被聘用到相应岗位的人员，有关地方和高校要结合实际研究具体办法，妥善做好这部分人员择优聘用等相关工作。

三、组织实施

（一）加强领导，优化服务。深化高校教师职称制度改革，是进一步加强高校教师队伍建设，推进高校治理体系和治理能力现代化，推动高等教育科学发展的重要举措。各地区、各部门、各高校要高度重视，充分认识改革的重要意义，坚持党管人才原则，充分发挥党的思想优势、政治优势和组织优势，加强党的领导，周密部署，统筹协调。各有关部门要各司其职，协同配合，优化服务，为深化高校教师职称制度改革创造良好条件。

（二）严格程序，确保公正。各高校要按照职称制度改革要求，认真做好职称工作，确保标准公开、程序公平、结果公正。要建立健全职称工作机制，明确岗位任职条件，规

范竞聘程序，严格公示制度，健全申诉机制，畅通意见渠道，强化自我监督，主动接受外部监督。

（三）科学谋划，稳妥推进。各地区、各高校要正确处理改革、发展和稳定的关系，把推进高校教师职称制度改革与全面履行职责、加强教师队伍建设和促进高等教育事业发展有机结合起来，确保改革平稳有序进行。

本意见适用于普通高等学校，其他高等学校可参照执行。

人力资源社会保障部

教育部

2020年12月31日

（教育部网站2021年1月27日）

三、人社部、教育部明确高校教师职称评价基本标准

2021年1月27日，人力资源社会保障部、教育部发布《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》，在《指导意见》中明确了高等学校教师职称评价基本标准。

具体内容如下：

高等学校教师职称评价基本标准

一、遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

二、具备教师岗位相应的专业知识和教育教学能力，承担教育教学任务并达到考核要求，按要求履行教师岗位职责和义务。

三、身心健康，心理素质良好，能全面履行岗位职责。

四、高等学校教师任现职以来，申报各层级职称，除满足上述基本条件外，还应分别具备以下条件：

（一）助教

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2. 具有一定的本专业知识。

3. 具备硕士学位；或具备大学本科学历或学士学位，见习1年期满且考核合格。

（二）讲师

1. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

2. 具有扎实的本专业知识，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果。

3. 具备博士学位；或具备硕士学位，并担任助教职务满2年；或具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满4年。

（三）副教授

教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有一定影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得较突出的成绩。承担过公共课、基础课或专业课的讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有较大影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过重要教学研究或科研项目，或获得代表本领域较高水平的奖项，或从事科技开发、

转化工作以及相关领域的创造、创作，取得较为显著经济效益和社会效益。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

教学为主型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出较大贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有较高水平的研究成果和学术造诣，积极参与教学改革与创新。具有发表、出版的有较大影响的教学研究或者教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评。参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类重要奖项。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任讲师职务满5年；或具备博士学位，且担任讲师职务满2年。

（四）教授

教学科研型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学

改革、课程建设等方面取得突出成果。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣。具有发表、出版的有重要影响的学术论文、教学研究成果、著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过重要教学研究或科研项目，或作为主要参与者获得代表本领域先进水平的奖项，或从事科技开发、转化工作以及相关领域的创造、创作取得重大经济效益和社会效益。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满5年。

教学为主型

1. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优秀，形成很好影响的教育理念和教学风格。在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

2. 具有本专业系统、扎实的理论基础和渊博的专业知识，具有突出水平的研究成果和学术造诣，积极推进教学改革与创新。具有发表、出版的有重要影响的教学研究或者教改论

文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的高度评价。主持过具有重要影响的教育教学改革项目，或作为主要参与者获得教学类重要奖项。

3. 具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且担任副教授职务满 5 年。

（教育部网站 2021 年 1 月 27 日）

四、教育部本科教育评价改革出“硬招”

近日，教育部印发《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021—2025 年）》，对“十四五”新发展阶段普通高等学校本科教育教学审核评估工作作出整体部署和制度安排。据悉，这是继 2014—2018 年审核评估总体完成后，教育部在教育强国战略背景下启动实施的新一轮审核评估。

《方案》强调以立德树人为统领，坚持党的全面领导，把牢社会主义办学方向，把立德树人融入评估全过程。强化立德树人基础、指标和制度建设，增设教师、学生出现思想政治、道德品质等负面问题能否及时发现和妥当处置情况，教材选用工作出现负面问题的处理情况等“负面清单”，加

强学校办学方向、育人过程、学生发展等方面的审核，引导高校构建“三全育人”格局，“五育并举”培养担当民族复兴大任的社会主义建设者和接班人，真正让立德树人落地生根。

《方案》明确以推进本科教育教学改革为主线，落实“以本为本”“四个回归”，破除“五唯”顽瘴痼疾。强化学生中心、产出导向、持续改进，以评估理念引领改革、以评估举措落实改革、以评估标准检验改革，注重系统性、整体性、前瞻性、协同性综合改革，推动高校在体制机制改革、课程体系改革、教学方法改革等重点领域取得改革新进展，实现改革新突破，形成全局性改革成果。

《方案》主动适应高等教育普及化阶段多样化发展需求，依据不同层次不同类型高校办学定位、培养目标、教育教学水平和质量保障体系建设情况，提出以评估分类引导科学定位。采取柔性分类方法，提供导向鲜明的两类四种“评估套餐”由高校自主选择，引导一批高校定位于世界一流，建设世界一流大学所必备的本科教育教学质量保障能力，示范引领全国；推动一批高校以学术型人才培养为主要方向，注重科研反哺教学、服务国家和地方战略；促进一批高校以应用型人才培养为主，服务区域经济社会发展，彰显地方特色。

《方案》要求以评估方法手段创新实现减负增效，综合运用互联网、大数据、人工智能等现代信息技术手段，深度

挖掘常态监测数据资源，采取线上与入校结合、定性与定量结合、明察与暗访结合等方式，做全做深线上评估，做准做实入校评估。在专家线上集体会诊基础上，针对“问题清单”重点考察，减少入校评估人数、天数、环节，对通过教育部认证（评估）并在有效期内的专业（课程）免于评估考察，当好“医生”和“教练”，切实改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。

《方案》突出以评估结果运用落实“强硬度”“长牙齿”，综合运用评估、督导、通报、挂钩和问责等举措，切实推进教育管理和教育治理效能提升。把上轮评估整改情况作为申请受理门槛条件，增设问题清单，建立“回头看”督导复查机制，对突破办学规范和办学条件底线的高校，采取约谈负责人、减少招生计划等问责措施，倒逼高校压实质量建设主体责任、持续提升质量保障能力。征集本科教育教学示范案例，引领本科教育教学综合改革，提高高校人才培养能力。

新一轮审核评估对象为经国家正式批准独立设置的普通本科高校，其中，新建普通本科高校应先参加合格评估获得“通过”结论5年后方可参加。教育部将根据新一轮审核评估对象的数量、结构及分布，统筹制定配套政策和总体规划，选取不同类型高校开展评估试点后逐步推开，为“十四五”高质量完成审核评估奠定基础。

（《中国教育报》2021年2月8日，作者：王星）

五、2020年全国高等教育毛入学率达54.4%

根据教育部近日发布的2020年全国教育事业统计主要结果，2020年，全国共有各级各类学校53.71万所，在校生2.89亿人，专任教师1792.18万人。

义务教育方面，全国共有义务教育阶段学校21.08万所，在校生1.56亿人，专任教师1029.49万人，九年义务教育巩固率95.2%。全国小学在校生10725.35万人，小学学龄儿童净入学率99.96%。全国初中在校生4914.09万人，初中阶段毛入学率102.5%。

高中阶段教育方面，全国高中阶段共有学校2.44万所，在校生4127.80万人，高中阶段毛入学率91.2%。全国普通高校在校生2494.45万人，专任教师193.32万人。全国中等职业学校在校生1628.14万人，专任教师84.95万人。

高等教育方面，全国共有普通高校2738所，其中本科院校1270所（含本科层次职业学校21所）、高职（专科）院校1468所。各种形式的高等教育在学总规模4183万人，高等教育毛入学率54.4%。全国普通本专科在校生3285.29

万人，在学研究生 313.96 万人。全国成人本专科在校生 777.29 万人，网络本专科在校生 846.45 万人。全国普通高等学校共有专任教师 183.30 万人。

（《中国教育报》2021 年 3 月 2 日，作者：高众）

六、2020 年全国高校毕业生总体就业率超 90%

根据国新办 2 月 26 日举行的就业和社会保障情况新闻发布会消息，2020 年高校毕业生总体就业率达 90% 以上。

人力资源和社会保障部副部长李忠介绍，2020 年各地、各相关部门通过支持企业扩大招聘规模，支持基层吸纳更多毕业生就业，支持毕业生自主创业和社会化、市场化就业，扩大升学深造规模等方式，实现了高校毕业生就业局势总体平稳，高校毕业生总体就业率达 90% 以上，好于预期。

据了解，2020 年公共部门提供了大约 300 万个岗位吸纳高校毕业生就业，“三支一扶”和地方补充项目吸纳 4 万名高校毕业生，大学生创业者达到 82 万人，比 2019 年增长了 11%。

2021 年应届毕业生规模达 909 万人，相比去年 874 万人再创新高。加上还有不少往届未就业毕业生在求职，在国内外环境不确定因素增多的情况下，今年促就业的任务更重。

李忠介绍，今年人社部将坚持把高校毕业生就业作为就业工作的重中之重，实施高校毕业生就业创业促进计划。人社部还将对高校毕业生开展针对性职业指导，拓展新职业培训，募集更多高质量就业见习岗位，提升毕业生就业能力。针对低收入家庭、零就业家庭等毕业生，实施专项帮扶，开展“一对一”援助，发放求职创业补贴。

（《中国教育报》2021 年 2 月 27 日，作者：欧媚）

七、浙江大学：科研驱动式教学提升经济学人才创新能力

与欧美一流大学相比，目前我国高校在本科教育上最大的“短板”是研究创新能力不足。为了切实有效地提高本科经济学人才的研究创新能力，浙江大学经济学院自 2008 年起，以“科研驱动式教学”为核心，经过 12 年的探索与实践逐步构建和完善了本科经济学人才研究创新能力提升范

式，着力解决本科经济学人才研究创新能力不足这一重大的实际问题，为国家培养急需的具有出色研究创新能力的经济学人才。

具体来说，“科研驱动式教学”是指教师结合自身研究领域和课程特点，将前沿科研成果引入课堂，采用研讨式为主导的教学方法，充分发挥师生“双主体”“双角色”作用的教学模式。

更前沿的教学内容

本科经济学人才研究创新能力不足，其中一大薄弱环节在于传统教学以教材为中心，内容陈旧，与现实发展严重脱节。

学院针对这一系列实际问题，找准突破口，以“科研驱动式教学”为核心，构建了完整的“前沿性引领—研讨式教学—论文型考核”的本科经济学人才研究创新能力提升范式。

在教学内容上，学院以“前沿专题、前沿文献、前沿方法”为引领，关注最新的理论与实践变化，推进课堂教学内容的革新，将学生引向学术前沿，激发学生的研究兴趣。

除了传统的教学内容，学院还通过研讨会、创新创业训练计划和论文报告会等方式激发学生参与科学研究的兴趣，并为学生提供“干中学”的机会，为科研驱动式教学提供良好的平台保障。

更多元的教学方法

传统的教学方式下，学生的主体意识淡薄，参与感和获得感较低。同时，师资力量在教学中常常出现不能良好匹配的问题。

学院针对这一难点，采用研讨式教学为主导的多元化教学方法，构建了“师生双角色定位——多重机制性支撑”的激励与保障体系，从而提升了科研驱动式教学的成效。

研讨式教学将师生之间的单角色定位拓展成双角色定位，增加了合作者角色，将师生之间单纯的“教”与“学”的关系拓展成平等与合作型关系，激发学生的主体意识，充分发挥学生的主动性和创造性。

研讨式教学中，教师可以结合课程内容确定研讨主题，在教学中设置研讨环节，在师生互动和生生互动中使学生加深对课程内容的理解，培养其思辨能力。除此之外，问题导向型教学、项目驱动型教学、实验型教学、及时教学策略等也是不可或缺的重要教学方式与策略，能够一定程度上调动学生的自主性与积极性，增强其目标感和获得感。

同时，在学院建立的一流师资队伍中包括大批追踪学术前沿、学术研究经验丰富的科研教学并重岗教师，更好地匹配了教学需求；通过导师制，更好地解决学生在科研训练过程中缺乏专业指导的问题，提高学生的科研素养。

更有效的考核方式

如何更好地培养学生的创新思维、思辨能力、实操能力与写作水平？传统的单一知识点考核已经不能满足教学需求。

在考核方式上，学院以论文写作为主要考核手段，在教学中布置大作业、论文展示、论文写作等任务。大作业是由课堂内容拓展而来且需要学生深入钻研的课后作业；论文展示指对感兴趣的前沿专题内的前沿文献深入学习，并进行展示、分享和探讨；论文写作是指课程结束后需独立完成一篇规范、高质量的学术论文。将大作业完成质量、论文展示表现和论文写作质量直接与最终成绩挂钩，有助于实现“教、研、创”一体化，激发学生的研究创新潜能。

另外，学院还积极通过推免政策来激励学生参与科研驱动式教学。推免政策对学生的科研能力以及毕业论文成绩都有较高的要求，毕业论文质量保障机制则倒逼所有学生都要为了顺利通过毕业论文考核而积极参与科研驱动式教学。多方激励，充分发挥出科研驱动式教学的优势。

（《中国教育报》2021年3月1日，作者黄先海）

八、新发展格局中高等教育何为

在我国进入新发展阶段的背景下，特别是在加快构建“以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进”的新发展格局中，高等教育应该发挥什么样的作用，如何发挥作用，值得研究探索。

新发展格局对高等教育提出新的要求

新发展格局是适应我国新发展阶段新要求、塑造国际合作和竞争新优势的必然选择。在构建新发展格局中，高等教育对于保持经济可持续发展发挥着重要作用。

国际经验表明，教育的普及和发展有利于提升人力资本，提高全要素生产率，实现经济的可持续发展。但是，在经济发展的不同阶段，不同类型层次的教育所发挥的作用不同。在国家或者地区经济发展处于中低收入阶段时，基础教育发挥的作用更为显著。但当人均 GDP 突破 1 万美元关口，从中高收入向高收入阶段迈进的过程中，高等教育发挥的作用更大。在解释成功跨越“中等收入陷阱”和实现国家保持长期经济增长的差异中，研究发现，教育质量相比于教育数量、高等教育相比于基础教育、高级技能水平相比于基础技能水平，对于成功跨越“中等收入陷阱”具有更重要的作用。高水平的人力资本，能够显著降低中等收入阶段经济增长放缓的可能性。也就是说，高等教育发展水平的差异是决定经济

体能否跨越中等收入阶段的重要因素之一。到 2035 年，要实现经济总量或人均收入翻一番的战略目标，未来 15 年人均 GDP 增长速度需达到 4.7% 以上。要实现这样的经济增速，有赖于教育尤其是通过高等教育增强人力资本投入，提高人力资源质量。2019 年，我国高等教育毛入学率达到了 51.6%，实现了从大众化向普及化的历史性跨越。从国际经验看，当人均 GDP 达到 1 万美元，高等教育毛入学率一般为 50% 左右，但随着经济持续发展和人均 GDP 的提高，高等教育毛入学率会逐步提高，进入到深度普及化阶段。因此，在构建新发展格局中，应推动高等教育转向新的高质量发展阶段，在提高毛入学率的同时，优化结构提高质量，提升高等教育服务经济社会能力，使高等教育在构建新发展格局和实现高质量发展中发挥其应有作用。

新发展格局要求实施创新驱动，加快科技自立自强。高等教育是推进科技创新和建设科技强国的关键环节。

《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》提出“支持发展高水平研究型大学，加强基础研究人才培养”。高等学校特别是高水平研究型大学，其使命就是通过基础研究和应用导向的基础研究，实现教学科研与人才培养相统一，实现原创性成果和颠覆性成果的重大突破，并在这一进程中培养高水平人才。1957 年苏联将第一颗人造卫星送上太空，给美国和西方

带来巨大压力。美国和西方本想学习苏联科教体制和高等教育体系，设立独立的科研院所系统，把基础科学研究及研究生培养交给科研院所。但经过认真考察和研究后，他们认为，在应急研究和攻关项目方面，科研院所确实有着研究型大学无可比拟的优势，但在开展基础科学研究、培养人才方面，研究型大学具有更大的优势。高校不仅有高素质的教师，更有一批年轻、充满热情、创造欲望强、创造力处于顶峰，并且具有可塑性的青年研究生队伍。研究生参与导师和学校的科研，不仅可以学习知识，更可以获得研究的经验、探索的精神和创新的意识。研究型大学开展基础研究，不仅有利于科学技术的进步，也有助于人才培养，研究生是提高国家科学技术竞争力的主要力量。因此，一度想效仿苏联建立独立科研院所系统的美国放弃了原计划，转而将研究任务交给大学，促进了美国研究型大学的发展、研究生教育的飞跃和科学技术的进步。日本也将开展基础研究的任务交给研究型大学，国立研究机构主要负责关键技术的研发。高校是我国从事基础研究的主体，国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖三大奖的一半以上出自高校。近年来，高校创新了一批事关国家核心竞争力的关键技术，创造了一批具有应用前景的科技成果，培育了一批具有自主知识产权的高技术产业。我国要面向世界科技前沿、面向经济主战场、

面向国家重大需求、面向人民生命健康，加快建设高水平研究型大学，实现基础研究和人才培养的高质量发展。

新发展格局要求提高人民生活品质，以收入增长和消费升级引领供给创新。高等教育是促进社会公平、扩大中等收入群体、促进国民经济良性循环的重要支撑。

在新发展格局中，需要加快培育壮大中等收入群体，以收入增长和消费升级引领供给创新、以供给提升创造消费新增长点，从而使社会再生产的循环动力持续增强，实现更高水平的供需平衡，促进国民经济良性循环。随着我国由低端产业链向中高端产业链转移发展，劳动中知识含量、技术含量、技能含量增加，职业结构、岗位结构和人力资源结构的调整需要更多接受过系统高等教育的人力资源，这是经济结构调整和实现高质量发展的必然要求。接受系统高等教育是知识经济时代中等收入群体的标志，伴随着我国高等教育进入普及化，有超过 50% 的年轻人能够接受高等教育，这对于提高国民素质、培养和壮大中等收入群体意义重大。2019 年，我国劳动年龄人口平均受教育年限达到 10.7 年，新增劳动力接受过高等教育的比例超过一半，平均受教育年限达到 13.7 年，这对于源源不断输送高质量的人力资源，改善人民生活品质，在以高质量供给适应引领和创造新需求方面，发挥了重要作用。

高等教育如何承担起新使命与责任

面对新的形势任务，高等教育需要坚持以人民为中心，加快构建高质量体系，提升服务经济社会发展能力。惟其如此，才可承担起新发展格局赋予的使命与责任。

坚持以人民为中心，坚持公益性导向。在构建新发展格局中，高等教育必须坚持以人民为中心，把社会责任与国家使命内化为自身的价值追求，提升公共服务能力与水平，使公益性成为高等教育机构发展与追求的目标，强化高等教育的社会责任，强化高等教育的公共服务与公共利益，强化高等教育机构作为国家机构的组织原则，强化高等教育对于社会公平与教育公平的价值使命。在国际上，高等教育的公益性被界定为高等教育所发挥的三个基本公共职能——知识创造、人力资源开发和社会服务。伴随着经济全球化的蜕变和世界格局的变迁，高等教育的国际化、全球化、产业化、市场化会逐步退潮，公益性会进一步增强。高等教育的公益性，一方面体现在高等教育机构要面向国家战略和人民需求加强改革，另一方面体现在政府要加大在上述方面的投入力度。在新发展格局中，政府有必要加大对于高等教育的支持力度，重点投向高水平研究型大学建设、基础科学研究和人才培养、职业技能人才培养和终身学习体系建设，把高等教育体现公益导向的发展内容纳入国家基本公共教育服务体系建设。

坚持分类发展，建设高质量高等教育体系。普及化时期的高等教育，不是精英化大众化时期高等教育体系的扩大版。

应该告别“存量决定增量”的机械增长，实现结构化改革。要以经济社会发展、行业发展、职业要求为依据，以实现人才培养的多元化、高等教育体系功能的多样化为目标，构建与高校人才培养目标和办学定位相符合的高等教育体系。建设高质量高等教育体系既是高等教育自身转型与变革的需要，更是与经济社会发展相适应转型与变革的需要。这种高等教育体系系统完善，既符合国家和社会优先发展目标，又保障人民群众享有基本的教育权利；既适应经济社会发展需要，又满足学习者多样性需求；既与职业教育、继续教育相融通，又体现终身学习理念。

优化结构，提升服务经济社会发展能力。提升高等教育服务经济社会发展能力、提高毕业生就业率、提高专业与职业的对口率和匹配度的重要环节是，优化学科专业结构和人才培养结构，构建起学科专业优化调整与毕业生就业、人才培养模式改革、教育资源配置和经费投入的联动机制，加强创新型、应用型、技能型人才培养。当前，应根据区域经济社会发展目标、产业调整、就业岗位变化等情况，健全专业预警机制，建立完善“奖优退劣”的激励机制，提高专业设置的质量，促进学科专业结构的优化。引导高校围绕办学定位和市场需求，制定学科专业建设与调整规划，聚焦重点和优势，集中建设好优势特色学科专业群，打造并不断增强集群优势。

（《中国教育报》 2021年3月1日，作者：李立国）