

高教动态

2021年第6期

发展规划处（高教研究室）编 总第44期 2021年12月22日

目录

- 一、习近平：深入实施新时代人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地出席中央人才工作会议并发表重要讲话·····1
- 二、习近平：深入推进世界一流大学和一流学科建设·····17
- 三、国务院学位委员会印发《交叉学科设置与管理办法（试行）》···19
- 四、教育部发布高校思政课建设新标准·····24
- 五、教育部：严格规范高校非学历教育·····26
- 六、教育部：职业本科与普通本科学位证书具有同样效力·····30
- 七、《全国普通高校本科教育教学质量报告（2020年度）》发布·····32
- 八、2020年全国教育经费执行情况统计公告发布·····37
- 九、山东出台《高校教师职称自主评聘管理办法》·····41
- 十、天津大学以“四个突出”推进教师职称制度改革·····44
- 十一、中国药科大学探索完善“五类评价”·····48

一、习近平：深入实施新时代人才强国战略，加快 建设世界重要人才中心和创新高地

12月16日出版的第24期《求是》杂志发表中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平的重要文章《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》。文章强调，必须坚持党管人才，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，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

全文如下：

今年是中国共产党成立一百周年。在百年奋斗历程中，我们党始终重视培养人才、团结人才、引领人才、成就人才，团结和支持各方面人才为党和人民事业建功立业。党的十八大以来，党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断，作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署，推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。

第一，党对人才工作的领导全面加强。我们坚持发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源，确立人才引领发展的战略地位，发挥重大人才工程牵引作用，深化人才发展体制机制改革，激发各类人才创新活力，各地区各部门抓人才工作的积极性和主动性前所未有，事业发展和政策创新为人才营造的条件前所未有，人才对我国发展的支撑作用前所未有，中华大地正在成为各类人才大有可为、大有作为的热土。

第二，人才队伍快速壮大。全国人才资源总量从2010年的1.2亿人增长到2019年的2.2亿人，其中专业技术人才从5550.4万人增长到7839.8万人。各类研发人员全时当量达到480万人年，居世界首位。

第三，人才效能持续增强。人才对经济社会发展的贡献逐年提升，服务创新驱动发展、决战脱贫攻坚、决胜全面建成小康社会、推动区域协调发展、抗击新冠肺炎疫情等国家重大战略和重大工作卓有成效。我国科技实力正在从量的积累迈向质的飞跃、从点的突破迈向系统能力提升。

第四，人才比较优势稳步增强。我国研发经费投入从2012年的1.03万亿元增长到2020年的2.44万亿元，居世界第二。世界知识产权组织等发布的全球创新指数显示，

我国排名从 2012 年的第 34 位快速上升到 2021 年的第 12 位。

这些事实说明，我国已经拥有一支规模宏大、素质优良、结构不断优化、作用日益突出的人才队伍，我国人才工作站在一个新的历史起点上。

当前，我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，我们比历史上任何时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才。实现我们的奋斗目标，高水平科技自立自强是关键。综合国力竞争说到底人才竞争。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。人才是自主创新的关键，顶尖人才具有不可替代性。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识，更加重视人才自主培养，加快建立人才资源竞争优势。

必须看到，我国人才工作同新形势新任务相比还有很多不适应的地方。人才队伍结构性矛盾突出，人才政策精准化程度不高，人才发展体制机制改革还存在“最后一公里”不畅通的问题，人才评价唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项“四唯”等问题仍然比较突出，等等。这些问题，不少是长期存在的难点，需要继续下大气力加以解决。

党的十九届五中全会明确了到 2035 年我国进入创新型国家前列、建成人才强国的战略目标。做好新时代人才工

作，必须坚持党管人才，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，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为 2035 年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为 2050 年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

一、全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措

党的十八大以来，党中央深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题，提出了一系列新理念新战略新举措。

一是坚持党对人才工作的全面领导。这是做好人才工作的根本保证。千秋基业，人才为本。党管人才就是党要领导实施人才强国战略、推进高水平科技自立自强，加强对人才工作的政治引领，全方位支持人才、帮助人才，千方百计造就人才、成就人才，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，着力把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来，努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。

二是坚持人才引领发展的战略地位。这是做好人才工作的重大战略。人才是创新的第一资源，人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要力量和显著优势。创新驱动本

质上是人才驱动，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，必须把人力资源开发放在最优先位置，大力建设战略人才力量，着力夯实创新发展人才基础。

三是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。这是做好人才工作的目标方向。必须支持和鼓励广大科学家和科技工作者紧跟世界科技发展大势，对标一流水平，根据国家发展急迫需要和长远需求，敢于提出新理论、开辟新领域、探索新路径，多出战略性、关键性重大科技成果，不断攻克“卡脖子”关键核心技术，不断向科学技术广度和深度进军，把论文写在祖国大地上，把科技成果应用在实现社会主义现代化的伟大事业中。

四是坚持全方位培养用好人才。这是做好人才工作的重点任务。必须坚定人才培养自信，造就一流科技领军人才和创新团队，培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军，用好用活人才，大胆使用青年人才，激发创新活力，放开视野选人才、不拘一格用人才。

五是坚持深化人才发展体制机制改革。这是做好人才工作的重要保障。必须破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍，破除“四唯”现象，向用人主体授权，为人才松绑，把我国制度优势转化

为人才优势、科技竞争优势，加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制，把人才从科研管理的各种形式主义、官僚主义的束缚中解放出来。

六是坚持聚天下英才而用之。这是做好人才工作的基本要求。中国发展需要世界人才的参与，中国发展也为世界人才提供机遇。必须实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，用好全球创新资源，精准引进急需紧缺人才，形成具有吸引力和国际竞争力的人才制度体系，加快建设世界重要人才中心和创新高地。

七是坚持营造识才爱才敬才用才的环境。这是做好人才工作的社会条件。必须积极营造尊重人才、求贤若渴的社会环境，公正平等、竞争择优的制度环境，待遇适当、保障有力的生活环境，为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件，在全社会营造鼓励大胆创新、勇于创新、包容创新的良好氛围。

八是坚持弘扬科学家精神。这是做好人才工作的精神引领和思想保证。必须弘扬胸怀祖国、服务人民的爱国精神，勇攀高峰、敢为人先的创新精神，追求真理、严谨治学的求实精神，淡泊名利、潜心研究的奉献精神，集智攻

关、团结协作的协同精神，甘为人梯、奖掖后学的育人精神，教育引导各类人才矢志爱国奋斗、锐意开拓创新。

以上 8 条，是我们对我国人才事业发展规律性认识的深化，要始终坚持并不断丰富发展。

二、加快建设世界重要人才中心和创新高地

人类历史上，科技和人才总是向发展势头好、文明程度高、创新最活跃的地方集聚。16 世纪以来，全球先后形成 5 个科学和人才中心。一是 16 世纪的意大利，文艺复兴运动促进了科学发展，产生了哥白尼、伽利略、达·芬奇、维萨里等一大批科学家，诞生了《天体运行论》、《人体结构》、天文望远镜等一大批科学名著和科学发明。二是 17 世纪的英国，培根经验主义理论和“知识就是力量”的理念加速了科学进步，产生了牛顿、波义耳等科学大师，开辟了力学、化学等多个学科，成为推动第一次工业革命的先导。三是 18 世纪的法国，启蒙运动营造了向往科学的社会氛围，产生了拉格朗日、拉普拉斯、拉瓦锡、安培等为代表的一大批卓越科学家，在分析力学、热力学、化学等学科领域作出重大建树。四是 19 世纪的德国，产生了爱因斯坦、普朗克、欧姆、高斯、黎曼、李比希、霍夫曼等一大批科学家，创立了相对论、量子力学、有机化学、细胞学说等重大科学理论。五是 20 世纪的美国，集聚了费米、冯·诺依曼等一大批顶尖科学家，产生

了贝尔、爱迪生、肖克利等一大批顶尖发明家，美国获得了近70%的诺贝尔奖，产出占同期世界总数60%以上的科学成果，集聚了全球近50%的高被引科学家。

现在，世界新一轮科技革命和产业变革迅猛发展，我们既面临难得历史机遇，又面临严峻挑战。中华民族是勤劳智慧的民族，千百年来我国科技创新为人类文明作出了巨大贡献。近代以来，我国没有抓住工业革命的历史机遇，后又饱经战乱和列强欺凌，导致我国科技和人才长期落后。现在，我国正处于政治最稳定、经济最繁荣、创新最活跃的时期，党的坚强领导和我国社会主义制度的政治优势，基础研究和应用基础研究实现重大突破，面向国家重大需求的战略高技术研究取得重要成果，应用研究引领产业向中高端迈进，为我们加快建设世界重要人才中心和创新高地创造了有利条件。

加快建设世界重要人才中心和创新高地，必须把握战略主动，做好顶层设计和战略谋划。我们的目标是：到2025年，全社会研发经费投入大幅增长，科技创新主力军队伍建设取得重要进展，顶尖科学家集聚水平明显提高，人才自主培养能力不断增强，在关键核心技术领域拥有一大批战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队；到2030年，适应高质量发展的人才制度体系基本形成，创新人才自主培养能力显著提升，对世界优秀人才的吸引力明

显增强，在主要科技领域有一批领跑者，在新兴前沿交叉领域有一批开拓者；到2035年，形成我国在诸多领域人才竞争比较优势，国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。

加快建设世界重要人才中心和创新高地，需要进行战略布局。综合考虑，可以在北京、上海、粤港澳大湾区建设高水平人才高地，一些高层次人才集中的中心城市也要着力建设吸引和集聚人才的平台，开展人才发展体制机制综合改革试点，集中国家优质资源重点支持建设一批国家实验室和新型研发机构，发起国际大科学计划，为人才提供国际一流的创新平台，加快形成战略支点和雁阵格局。

三、深化人才发展体制机制改革

党的十八大以来，我们在改革人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等机制方面下了很大功夫，取得了积极成效。同时，人才发展体制机制改革“破”得不够、“立”得也不够，既有中国特色又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制还没真正建立。要坚持问题导向，着力解决多年困扰、反映强烈的突出问题。

第一，向用人主体授权。人才怎样用好，用人单位最有发言权。当务之急是要根据实际需要和实际向用人主体充分授权，真授、授到位。行政部门应该下放的权力都要下放，用人单位可以自己决定的事情都应该由用人单位决

定，发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用。用人主体要发挥主观能动性，增强服务意识和保障能力，建立有效的自我约束和外部监督机制，确保下放的权限接得住、用得好。用人单位要切实履行好主体责任，用不好授权、履责不到位的要问责。

第二，积极为人才松绑。长期以来，一些部门和单位习惯把人才管住，许多政策措施还是着眼于管，而在服务、支持、激励等方面措施不多、方法不灵。要遵循人才成长规律和科研规律，进一步破除“官本位”、行政化的传统思维，不能简单套用行政管理的办法对待科研工作，不能像管行政干部那样管科研人才。要完善人才管理制度，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权，放手让他们把才华和能量充分释放出来。同时，要建立健全责任制和“军令状”制度，确保科研项目取得成效。要深化科研经费管理改革，落实让经费为人的创造性活动服务的理念。要改革科研项目管理，优化整合人才计划，让人才静心做学问、搞研究，多出成果、出好成果。

第三，完善人才评价体系。我国人才发展体制机制一个突出问题是人才评价体系不合理，“四唯”现象仍然严重，人才“帽子”满天飞，滋长急功近利、浮躁浮夸等不

良风气。要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，基础前沿研究突出原创导向，社会公益性研究突出需求导向，应用技术开发和成果转化评价突出市场导向，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。要继续采取措施为“帽子热”降温，避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向。要面向国家战略需求推进院士制度改革，更好发挥广大院士在科研攻关、战略咨询、学科发展和人才培养中的作用。

四、加快建设国家战略人才力量

战略人才站在国际科技前沿、引领科技自主创新、承担国家战略科技任务，是支撑我国高水平科技自立自强的重要力量，要把建设战略人才力量作为重中之重来抓。

第一，大力培养使用战略科学家。“统军持势者，将也；制胜败敌者，众也。”战略科学家是科学帅才，是国家战略人才力量中的“关键少数”。当前，全球进入大科学时代，科学研究的复杂性、系统性、协同性显著增强，战略科学家的重要性日益凸显。

战略科学家从哪里来？归根到底要从科技创新主战场中涌现出来，从科技创新主力军中成长起来。要坚持实践标准，在国家重大科技任务担纲领衔者中发现具有深厚科学素养、长期奋战在科研第一线，视野开阔，前瞻性判断

力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家。要坚持长远眼光，有意识地发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才，形成战略科学家成长梯队。党和国家要加强和完善对国家重大科研项目的领导和指导。

第二，打造大批一流科技领军人才和创新团队。要建立“卡脖子”关键核心技术攻关人才特殊调配机制，制定实施专项行动计划，跨部门、跨地区、跨行业、跨体制调集领军人才，组建攻坚团队。要发挥国家实验室、国家科研机构、高水平研究型大学、科技领军企业的国家队作用，加速集聚、重点支持一流科技领军人才和创新团队。要围绕国家重点领域、重点产业，组织产学研协同攻关，在重大科研任务中培养人才。要优化领军人才发现机制和项目团队遴选机制，探索新的项目组织方式，对领军人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊政策，加快“卡脖子”关键核心技术突破。

第三，造就规模宏大的青年科技人才队伍。青年人才是国家战略人才力量的源头活水。有研究表明，自然科学家发明创造的最佳年龄段是25岁到45岁。我国青年科技人才存在担纲机会少、成长通道窄、生活压力大等问题。青年人才把精力过多投入到职称评审、项目申报、“帽子”竞争上，在薪酬待遇、住房、子女入学等方面还存在

不少实际困难。要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上，给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，支持青年人才挑大梁、当主角。各类人才培养引进支持计划要向青年人才倾斜，扩大支持规模，优化支持方式。要重视解决青年科技人才面临的实际困难，让青年科技人才安身、安心、安业。要完善优秀青年人才全链条培养制度，组织实施高校优秀毕业生接续培养计划，从高校、科研院所、企业遴选高水平导师，赋予高端人才培养任务。

第四，培养大批卓越工程师。制造业是我国的立国之本、强国之基。我国是世界上唯一拥有全部工业门类的国家，同时我国制造业总体上仍处于全球价值链的中低端，许多产业面临工程师数量不足、质量不高问题。要探索形成中国特色、世界水平的工程师培养体系，努力建设一支爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍。

培养卓越工程师，必须调动好高校和企业两个积极性。高校要深化工程教育改革，加大理工科人才培养分量，探索实行高校和企业联合培养高素质复合型工科人才的有效机制。这要作为高校特别是“双一流”大学建设的重要任务。企业要把培养环节前移，同高校一起设计培养目标、制定培养方案、实施培养过程，实行校企“双导师

制”，实现产学研深度融合，解决工程技术人才培养与生产实践脱节的突出问题。

五、全方位培养、引进、用好人才

“水积而鱼聚，木茂而鸟集。”我们要锚定2035年跻身创新型国家前列、建成人才强国的远景目标，下大气力全方位培养、引进、用好人才。

第一，走好人才自主培养之路。培养人才是国家和民族长远发展的大计，当今世界人才的竞争首先是人才培养的竞争。中国是一个大国，对人才数量、质量、结构的需求是全方位的，满足这样庞大的人才需求必须主要依靠自己培养，提高人才供给自主可控能力。我国拥有世界上规模最大的高等教育体系，有各项事业发展的广阔舞台，完全能够源源不断培养造就大批优秀人才，完全能够培养出大师。我们要有这样的决心、这样的自信！

人才培养首先要聚焦解决基础研究人才数量不足、质量不高问题。高校特别是“双一流”大学要发挥培养基础研究人才主力军作用，全方位谋划基础学科人才培养，突破常规，创新模式，更加重视科学精神、创新能力、批判性思维的培养教育。要建设一批基础学科培养基地，吸引最优秀的学生立志投身基础研究，加大重大原始创新人才培养力度。要建立交叉学科发展引导机制，培养高水平复合型人才。要制定实施基础研究人才专项，长期稳定支持

一批在自然科学领域取得突出成绩且具有明显创新潜力的青年人才。

全面建设社会主义现代化强国，要培养造就大批哲学家、社会科学家、文学艺术家等各方面人才。近年来，我国哲学社会科学和文学艺术人才队伍不断壮大、素质不断提升、结构不断优化，但还存在不少问题。要培养造就一批善于思考和研究中国问题的人才，立足当代中国正在经历的社会变革和创新实践，发现新问题、提出新观点、构建新理论，推进马克思主义中国化、时代化，回答好中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好的问题。要培养造就一批善于传播中华优秀传统文化的人才，发出中国声音、讲好中国故事，不断提高国际传播影响力、中华文化感召力、中国形象亲和力、中国话语说服力和国际舆论引导力。要研究编制哲学社会科学和文学艺术人才发展规划，为构建中国特色哲学社会科学、繁荣发展社会主义文艺提供坚实人才支撑。

第二，加大人才对外开放力度。强调人才自主培养，绝不意味着自我隔绝。要结合新形势加强人才国际交流，坚持全球视野、世界一流水平，千方百计引进那些能为我所用的顶尖人才，使更多全球智慧资源、创新要素为我所用。人才对外开放是双向的，不仅要引进来，还要走出

去。要采取多种方式开辟人才走出去培养的新路子，使人才培养渠道多元化，储备更多人才。

第三，用好用活各类人才。对待急需紧缺的特殊人才，要有特殊政策，不要求全责备，不要论资排辈，不要都用一把尺子衡量，让有真才实学的人才英雄有用武之地。要建立以信任为基础的人才使用机制，允许失败、宽容失败，完善科学家本位的科研组织体系，完善科研任务“揭榜挂帅”、“赛马”制度，实行目标导向的“军令状”制度，鼓励科技领军人才挂帅出征。要为各类人才搭建干事创业的平台，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，让事业激励人才，让人才成就事业。

这里，我要特别强调的是，做好人才工作必须坚持正确政治方向，不断加强和改进知识分子工作，鼓励人才深怀爱国之心、砥砺报国志，主动担负起时代赋予的使命责任。广大人才要继承和发扬老一辈科学家胸怀祖国、服务人民的优秀品质，心怀“国之大事”，为国分忧、为国解难、为国尽责。要优化人才表彰奖励制度，加大先进典型宣传力度，在全社会推动形成尊重人才的风尚。

各级党委（党组）要完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。各级党委组织部门要在党委领导下，

统筹推进人才工作重大举措。各地区各部门要立足实际、突出重点，解决人才反映强烈的实际问题。要健全政府、社会、单位多元化人才投入机制，加大人才发展投入，提高人才投入效益。各级党委宣传部门，各级教育、科技、工信、安全、人社、文旅、国资、金融、外事等部门，要充分发挥职能作用，共同抓好人才工作各项任务落实。

（新华网 2021 年 12 月 15 日）

二、习近平：深入推进世界一流大学和一流学科建设

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席、中央全面深化改革委员会主任习近平 12 月 17 日下午主持召开中央全面深化改革委员会第二十三次会议，审议通过了《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》、《关于加强科技伦理治理的指导意见》等重要文件。

会议强调，要突出培养一流人才、服务国家战略需求、争创世界一流的导向，深化体制机制改革，统筹推进、分类建设一流大学和一流学科。办好世界一流大学和一流学科，必须扎根中国大地，办出中国特色。要坚持社会主义办学方

向，坚持中国特色社会主义教育发展道路，贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。要牢牢抓住人才培养这个关键，坚持为党育人、为国育才，坚持服务国家战略需求，瞄准科技前沿和关键领域，优化学科专业和人才培养布局，打造高水平师资队伍，深化科教融合育人，为加快建设世界重要人才中心和创新高地提供有力支撑。

会议指出，科技伦理是科技活动必须遵守的价值准则，要坚持增进人类福祉、尊重生命权利、公平公正、合理控制风险、保持公开透明的原则，健全多方参与、协同共治的治理体制机制，塑造科技向善的文化理念和保障机制。党的十八大以来，党中央组建国家科技伦理委员会，完善治理体制机制，推动科技伦理治理取得积极进展。要坚持促进创新与防范风险相统一、制度规范与自我约束相结合，强化底线思维和风险意识，把科技伦理要求贯穿到科学研究、技术开发等科技活动全过程，覆盖到科技创新各领域，加强监测预警和前瞻研究，及时从规制上做好应对，确保科技活动风险可控。要避免把科技伦理问题泛化，努力实现科技创新高质量发展与高水平安全的良性互动。

（摘自《人民日报》2021年12月18日第1版）

三、国务院学位委员会印发《交叉学科设置与管理 办法（试行）》

11月17日，国务院学位委员会印发了《交叉学科设置与管理办法（试行）》（学位〔2021〕21号），首次对交叉学科的内涵进行了明确界定，建立了交叉学科放管结合的设置机制、调整退出机制和交叉学科的质量保证体系。

具体内容如下：

交叉学科设置与管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为促进学科交叉融合，加快知识生产方式变革和人才培养模式创新，现依据《中华人民共和国学位条例》及其暂行实施办法和学科目录相关管理规定，就规范交叉学科管理，完善中国特色学科专业体系，制定本办法。

第二条 交叉学科是多个学科相互渗透、融合形成的新学科，具有不同于现有一级学科范畴的概念、理论和方法体系，已成为学科、知识发展的新领域。

第三条 编制交叉学科门类目录按照先试点再进目录的方式开展。

试点设置和列入目录的一级交叉学科适用本办法。

第二章 试点交叉学科设置与退出

第四条 试点交叉学科设置由学位授权自主审核单位根据学科发展和人才需求自主开展。可通过学科交叉发展的，原则上不应设置为交叉学科。

第五条 交叉学科的设置须满足下列基本条件：

（一）具有新的、明确的研究对象以及需要通过多学科理论和方法交叉融合解决的新科学问题和现象，具有形成相对独立的理论、知识和方法体系的发展潜力；

（二）社会对该学科人才有一定规模的迫切需求，并具有稳定的需求发展趋势；

（三）具有结构合理的高水平教师队伍、相关学科基础扎实、人才培养条件优良，基本形成与培养目标相适应的研究生培养体系。

第六条 自主审核单位应根据学位授权自主审核工作的基本要求，遵循规范、科学、透明的原则，制订本单位试点交叉学科自主设置程序。设置程序必须包括以下环节：学位授权点建设主责院系提出书面申请、学位授权点管理部门初步审核、征求与交叉学科相关的其他学位授权点意见、按提纲编写论证报告、组织国内外同行专家论证、拟新增学位授权点校内公示、学位评定委员会审议、党委常委会会议研究决定、经省级学位委员会报国务院学位委员会批准。

第七条 根据国家重大需求，国务院学位委员会、教育部可引导支持学位授权自主审核单位开展有关交叉学科设

置试点工作。

第八条 试点交叉学科清单由国务院学位委员会每年定期向社会公布。

第九条 试点交叉学科名称应科学规范、简练易懂，体现本学科内涵及特色，一般不超过 10 个汉字，不得与现有的学科名称相同或相似。试点交叉学科代码共 4 位，前两位为“99”，后两位为顺序号，从“01”开始顺排。

第十条 对不符合学科发展要求、社会需求严重不足、试点工作难以持续的试点交叉学科，学位授权自主审核单位应及时停止招生，学生毕业后按相关程序主动撤销，经省级学位委员会报国务院学位委员会取消授权。

第三章 目录编入与退出

第十一条 试点交叉学科编入交叉学科门类目录，与学科专业目录修订工作同步进行，每 5 年修订一次。

第十二条 交叉学科编入目录应符合以下基本条件：

（一）试点设置的自主审核单位达到一定数量且博士毕业生达到一定规模；

（二）已形成若干个相对稳定成熟的学科方向；

（三）已形成稳定的师资队伍、完善的课程体系与教材体系、成熟的培养机制、高水平的科研支撑和健全的质量保障机制；

（四）毕业学生的就业率和就业质量高，未来就业预期

好。

第十三条 交叉学科编入目录的论证工作包括以下环节：

（一）自主审核单位根据“新增交叉学科论证报告编写参考提纲”编制论证报告，按有关要求向国务院学位委员会提出列入目录申请；

（二）国务院学位委员会办公室组织相关学科评议组专家，对论证申请以无记名投票方式进行表决并提出评议意见。表决专家三分之二以上（含三分之二）同意为通过。对表决通过的申请，提交学科发展战略咨询委员会审议；

（三）学科发展战略咨询委员会召开专门会议，根据论证报告、专家评议意见和表决结果，对申请进行评议并以无记名投票方式表决，参加表决委员三分之二以上（含三分之二）同意为通过。表决通过的提交国务院学位委员会审批；

（四）国务院学位委员会审议批准后，编入交叉学科目录，并向社会公布。

第十四条 批准编入目录的一级交叉学科代码为4位，前两位为“14”，后两位为顺序号，从“01”开始顺排。

第十五条 对于不再符合科学技术发展趋势，社会需求萎缩的交叉学科，国务院学位委员会应按程序将其退出目录。退出目录的交叉学科，有关学位授予单位可结合本单位办学特色和学科优势，将其转为试点交叉学科或自设二级学

科继续开展人才培养工作。

第四章 管理与监督

第十六条 列入目录的交叉学科，学位授予单位按学位授权审核相关办法申请学位授权。

第十七条 试点交叉学科由学位授权自主审核单位依程序审定该学科设置时所确定的学科门类（不含交叉学科门类）授予学位。列入目录的交叉学科，按该交叉学科在目录中规定的学科门类授予学位。

第十八条 试点交叉学科的学位授予基本要求，由学位授权自主审核单位制定，应体现交叉学科特点和博士、硕士学位的质量要求。列入目录交叉学科的学位授予基本要求，由国务院学位委员会相关学科评议组制定。

第十九条 试点交叉学科招生，由学位授权自主审核单位根据学科基础和人才培养目标，参照研究生招生考试科目设置与试题选用要求明确考试科目和基本要求。列入目录的交叉学科招生按教育部有关招生规定执行。

第二十条 交叉学科应制定完善的研究生培养方案，明确培养要求，充分体现前瞻性和交叉学科特色，保障研究生培养质量。

第二十一条 所有交叉学科学位授权点须按规定参加周期性合格评估，可不参加专项合格评估，有关成果在评估中可与其他学科共享使用。试点交叉学科可不参加第三方组

织的评估。

第二十二条 学位授予单位应创新交叉学科的建设、管理、保障机制，突出特色优势，聚焦特定重点领域发力，完善人员、成果、绩效的考核评价机制，推动交叉学科建设发展。要加强跟踪管理，定期对建设情况进行自我评估，通过适当方式向社会公开交叉学科建设和人才培养成效。

第二十三条 对列入目录的交叉学科，国务院学位委员会按一级学科设立学科评议组，承担相关工作。

第五章 附则

第二十四条 本办法由国务院学位委员会负责解释，自发布之日起实施。

（教育部网站 2021 年 12 月 6 日）

四、教育部发布高校思政课建设新标准

教育部近日印发修订后的《高等学校思想政治理论课建设标准（2021 年本）》，本次修订是全面贯彻落实习近平总书记关于思政课重要讲话精神的举措，是深化新时代学校思政课改革创新的重要举措。

新《标准》从组织管理、教学管理、队伍管理、学科建

设、特色项目五个方面进行界定，细分为领导体制、课程设置、教材使用、改革创新、师德师风、学科点建设等方面；设立三级指标，包括一级指标 5 个、二级指标 22 个、三级指标 41 个，细分为 A*、A、B 三类。

与此前相比，本次修订一是深入贯彻“大思政课”理念。二是更加突出党的领导。进一步强化学校党委、行政领导抓思政课建设的政治责任。三是更加强调形成合力。强化协调机制、凝聚思政课建设合力。四是更加突出课程群建设。进一步完善以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心内容的高校思政课课程群建设，进一步明确重点围绕习近平新时代中国特色社会主义思想，“四史”，宪法法律，中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化等设定课程模块，开设系列选择性必修课程等。五是进一步优化了教师评价。坚持把教师政治标准放在首位，深入落实“破五唯”要求。

教育部有关部门负责人介绍，新《标准》的修订体现中央最新精神，将习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于教育的重要论述特别是关于高校思政课建设重要讲话精神和中央关于加强思政课建设的一系列文件精神，在保持原《标准》基本逻辑、主要内容的稳定性的基础上，把需要巩固的内容进一步明确、强化，把需要提高重视程度的指标提档。坚持问题导向，把思政课建设工作中出现的新情况新问题进行修订和完善，使新《标准》更好发挥对

全国高校思政课建设的指导作用。

此外，针对本科院校和专科院校，新《标准》还对其合格标准作出界定。

（《中国教育报》2021年12月18日第1版）

五、教育部：严格规范高校非学历教育

近日，教育部办公厅印发《普通高等学校举办非学历教育管理规定（试行）》的通知，从管理体制、立项招生、合作办学、教学管理、财务管理、监督处罚等方面，进一步加强对普通高等学校举办非学历教育的规范管理。

《规定》的制定有何背景？对高校非学历教育办学提出了哪些规范性要求？又提出了哪些管理和监督举措？就这些问题，记者采访了教育部职业教育与成人教育司负责人。

进一步加强对高校举办非学历教育的规范管理

被问及制定《规定》的背景，教育部职成司负责人说，非学历教育是高校人才培养的重要组成部分，是高校服务国家战略和经济社会发展的重要途径，是满足人民群众多样化学习需求的重要渠道，是推动全民终身学习和学习型社会建设的重要支撑。

对于选择在当前制定《规定》必要性的问题，这位负责人说：“近年来，我国高校非学历教育蓬勃发展，为社会主义现代化建设培养了大批高素质人才，但也存在部分高校办学定位有偏差，办学治校主体责任落实不够，管理体制机制不完善，质量保证体系不健全等问题，特别是在与社会机构合作举办非学历教育方面，存在一些逐利倾向，滋生了腐败风险，影响了高校品牌声誉。为进一步加强加强对高校举办非学历教育的规范管理，坚决规范高校非学历教育的办学行为，教育部研究制定了《规定》。”

针对当下面临的问题，《规定》有的放矢，在“总则”中提出，非学历教育要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务；强化公益属性，发挥市场机制作用，主动服务国家战略、经济社会发展和人的全面发展；依托学科专业优势和特色，与学校发展定位相一致、与学校办学能力相适应；坚持依法依规治理，规范办学行为，提升人才培养质量。

落实高校办学主体责任，全面规范办学行为

随着我国产业转型升级需求的愈发迫切，各类人才对非学历教育的需求也水涨船高。据德勤会计师事务所测算，到2023年，我国非学历教育市场规模将超过6000亿元。如何规范管理这一庞大市场迫在眉睫，而《规定》的出台正逢其

时。

“首先强调高校要全面落实办学主体责任。”职成司负责人介绍,《规定》明确,高校举办非学历教育原则上要以自招、自办、自管为主。

在落实高校办学的主体责任方面,《规定》提出了多项举措,如要求高校党委履行好管党治党、办学治校主体责任;高校按照“管办分离”原则,明确归口管理部门;合作办学严禁转移、下放、出让学校的管理权、办学权、招生权和教学权,严禁项目整体外包;高校应自行组织招生,严禁委托校外机构进行代理招生等。

“同时,全面规范高校非学历教育的办学行为。”职成司负责人表示。《规定》界定了非学历教育的管理体制和职责,从立项与招生、合作办学、教学管理、财务管理、条件保障等方面对高校举办非学历教育提出了规范性要求。

例如在立项与招生方面,职成司负责人指出,《规定》严格立项审批、规范项目名称、加强信息公开。

《规定》明确提出,“高校不得以‘研究生’‘硕士、博士学位’等名义举办课程进修班。面向社会举办的非学历教育不得冠以‘领导干部’‘总裁’‘精英’‘领袖’等名义,不得出现招收领导干部的宣传。”

另外,《规定》在教学管理方面,就制度建设、教学形式、资源建设以及证书发放等提出了规范性要求;在财务管理方

面，提出建立健全非学历教育财务管理制度，办学所有收入纳入学校预算，统一核算，统一管理，严禁合作方以任何名义收取费用；在条件保障方面，提出进一步加强师资和管理队伍建设，优化资源配置，改善办学条件，落实场地、消防、食品、卫生、网络信息等方面安全要求，防范安全责任事故。

实现办学全过程受监控、可追溯

如何确保《规定》在施行过程中“不走样”？职成司负责人从两个层面介绍了《规定》的管理和监督举措。

在高校层面，《规定》提出了多项举措，要求建立学校非学历教育中长期规划编制、年度执行情况审查、财务审计、监督检查机制，并纳入学校党委（常委）会议事事项和‘三重一大’决策范畴。同时，要建立覆盖非学历教育立项、研发、招生、收费、教学、评价、发证等各环节的质量管理体系，实现办学全过程受监控、可追溯。高校财务、审计、教师管理、学生管理、巡视巡察、纪检监察等部门要将非学历教育监督检查纳入日常工作，防范腐败风险。有关年度办学情况明细报省级教育行政部门备案。

在教育行政部门层面，《规定》强调要加强对高校非学历教育的指导和监督，建立健全评价标准，指导高校合理确定办学规模，建立办学质量抽查和评估机制。

“同时，要建立工作责任制和责任追究制度，对非学历教育办学过程中的违规违纪违法问题依法依规严肃处理。”职成

司负责人说。

对此,《规定》明确,对不按本规定执行的高校,或不具备教学条件、办学投入不足、教学质量低下的高校,责令限期整改;对拒不履行职责、推诿、敷衍、拖延的,应公开通报批评,并追究有关责任人责任;对弄虚作假,蒙骗学员,借办学之名营私牟利的,应责令高校立即整改,退还所收费用,并对主要责任者和其他直接责任人员依法依规给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

(《中国教育报》2021年11月20日第2版)

六、教育部：职业本科与普通本科学位证书具有同样效力

12月8日,为进一步完善学位体系,国务院学位委员会发布《关于做好本科层次职业学校学士学位授权与授予工作的意见》,明确将职业本科纳入现有学士学位工作体系;普通本科和职业本科在证书效用方面,两者价值等同,在就业、考研、考公等方面具有同样的效力。

《意见》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻全国教育大会和全国职业教育大会精神,按照《国家职

业教育改革实施方案》有关工作部署，落实立德树人根本任务，坚持职业本科与普通本科两种类型、不同特色、同等质量，将职业本科纳入现有学士学位工作体系，按学科门类授予学士学位，学士学位证书格式一致，但在学士学位授权、学位授予标准等方面强化职业教育育人特点，突出职业能力和素养，完善职业本科授予学士学位的质量保障体系，促进职业本科高质量发展。

《意见》明确了职业本科学士学位授权、授予等的政策依据及工作范围，对职业本科学士学位授予权的审批权限和申请基本条件及授予方式、基本程序、授予标准、授予类型、学士学位证书和学位授予信息提出了要求。在执行方面，普通本科和职业本科都按照《中华人民共和国学位条例》《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》《学士学位授权和授予管理办法》进行学士学位授权、授予、管理和质量监督；在证书效用方面，两者价值等同，在就业、考研、考公等方面具有同样的效力。

《意见》要求，各省级学位委员会应加强对本区域（系统）职业本科学士学位授予单位的统筹指导和质量监督工作；职业本科学士学位授予单位应建立学士学位管理和质量保障的相关规章制度，依法依规开展学士学位授予工作，确保职业本科学士学位授予质量，不断提升开展学士学位授予工作的能力和水平。

(教育部政务新媒体“微言教育”2021年11月18日)

七、《全国普通高校本科教育教学质量报告(2020年度)》发布

近日,为全面总结2020年全国高校本科教育教学质量状况,教育部教育督导局委托教育部高等教育教学评估中心研制完成《全国普通高校本科教育教学质量报告(2020年度)》(以下简称《报告》)。

《报告》力求突出时代特点,紧扣教育高质量发展和新时代本科教育改革发展的政策要求,以本科教育教学质量为主线,采用海量数据挖掘、多维案例分析、大规模问卷调查等方法,结合高等教育质量监测国家数据平台和全国1000余所高校本科教学质量年度报告,对全国普通高校本科教育教学情况进行全面分析,总结高校提高本科教育教学质量的新举措、新经验、新成效,呈现本科教育教学整体情况、问题和趋势,并提出改进建议,引导高校进一步落实立德树人根本任务、巩固本科人才培养中心地位,为本科教育教学改革提供决策参考。

《报告》总结了高校提高本科教育教学质量新成效

1 疫情期间高教战线凝心聚力，通力合作，为疫情防控贡献了重要力量。北京大学、清华大学等百余所高校派出了上万名医护人员驰援疫区，华中科技大学、上海交通大学等高校及科研机构积极投身抗疫防疫科研攻关。疫情期间不停教、不停学，多措并举保证招生、教学、就业等稳步推进。在线教学规模庞大，全国本科高校共有108万名教师开出110万门/1719万门次课程，在线学习大学生人数共计35亿人次，全国高校在线课程开出率达到91%。

2 高校致力构建“大思政”立德树人格局，持续完善思想政治教育机制。各校积极探索思政课程与课程思政的建设新思路新方法，将“战疫”素材融入思政教育，加强学生爱国主义教育、“四史”学习教育，紧密结合思政小课堂和社会大课堂，营造浸润式思想政治教育环境。调查显示，2020年大学生对思政课的满意度超过90%，比2015年提高了18个百分点。

3 高校教育教学改革持续深化，高等教育高质量发展格局不断完善。“四新”建设不断深化，推动学科专业深度交叉融合，未来技术学院、现代产业学院等创新教育学院建设进入试点阶段。“双万计划”充分发挥示范作用，指引专业、课程改革方向。高校搭建“全覆盖、多层次、个性化”创新创业教育体系，将“双创”教育融入人才培养全过程。截至2020年底，高校建立的创新创业教育实践基地平台数累计达

11579 个，校均投入经费 932.39 万元。

4 高校师资队伍建设进一步加强，崇德尚能服务人才培养。高校教师数量增长明显，师德师风、专业素质和教学能力水平不断提升。2020 年全国本科高校专任教师总数 126 万人，比 2019 年增加 3 万人。全国本科高校拥有博士学位教师人数占比 41.78%，具有高级职称的教师占比 50.92%，“双师型”教师占比 19.64%，在校生与思政课教师之比 398 : 1，各指标与上一年相比均有不同程度提升。

5 大学生学习体验满意度、教师教学效果和用人单位对本科毕业生满意度整体较高。93%的学生整体上比较认可教师的课程教学以及学校提供的各种资源、服务和支持，93%的学生能够采取深层学习方式主动进行学习，94.7%的教师十分专注于教学工作，85.2%的教师教学质量得到了单位和学生的认可，96.46%的毕业生对母校总体比较满意，95.2%的毕业生得到了用人单位的认可，95.91%的毕业生职业道德水平得到了正面评价。

6 疫情期间高校适应需要主动作为，推进国际交流合作努力创新。国际交流合作改变了形式，“在地留学”得到发展，国内本科以上中外合作办学在读学生超过 30 万人，我国成为世界主要留学目的地国家之一。截至 2020 年底，全国共有本科教育中外合作项目 890 个（其中 2020 年新增 83 个），覆盖 28 个省份，涉及 440 所高校、35 个国家和地区。高校

累计开展双语或全外语课程 88289 门，与上一年相比增加了 3.61%。

7 高校质量保障在主动应变中持续改进，质量文化建设持续加强。高校着力构建落实立德树人、引导教师潜心育人的评价体系，加强教育教学各环节的质量意识、质量标准、质量评价和质量管埋，推进内部质量保障体系建设。2020 年，全国高校专兼职教学督导人员已达 4.3 万余人，参与评教的本科生人数达 17553 万余人次。全国 18 所新建本科高校参加了合格评估，305 个专业通过工程教育专业认证，262 个专业通过师范类专业认证，269 个专业通过医学专业认证。

8 高校发挥自身优势，助力打赢脱贫攻坚战，作出了应有贡献。高校充分发挥人才和科技优势，在培养基础教育教师队伍、培训基层干部、培训技术人员、为当地传统产业改造升级和新兴产业培育发展等方面提供了有力支撑。据统计，全国每年约有 4.5 万名公费师范生到农村学校任教。截至 2020 年 9 月，75 所教育部直属高校培训各类基层干部和技术人员 16.58 万人，购买和帮助销售贫困地区农产品 6.24 亿元。

《报告》对高校本科教育教学工作提出三方面建议

1 深入探索不同学科专业课程思政的有效路径。高校应遵循高等教育和人才培养规律，尊重各学科专业课程教学的特殊性，研究探索思政教育与各学科专业课程教学有机结合

的有效途径，提高课程思政效果。

2 积极建构以学生成长为中心的人才培养体系。高校应倡导以学生成长为中心的教育理念，从学生特点出发，遵循人才成长规律，组织开展各类教育教学活动，将以学生成长为中心的理念贯彻到人才培养全过程中。

3 大力加强学科专业交叉融合办学的长效机制建设。高校应当增强主体意识，以“四新”建设为契机，通过调整学科专业组织体制、搭建学科专业交叉融合平台，改革完善人才培养方案、重组课程体系、更新教学考核和教师评价方法，为学科专业交叉融合办学创造优良的环境条件。

（《中国教育报》2021年12月18日第2版）

八、2020年全国教育经费执行情况统计公告发布

一、全国教育经费情况

2020年，全国教育经费总投入为53033.87亿元，比上年的50178.12亿元增长5.69%。其中，国家财政性教育经费（主要包括一般公共预算安排的教育经费，政府性基金预算安排的教育经费，国有及国有控股企业办学中的企业拨款，校办产业和社会服务收入用于教育的经费等）为42908.15亿

元，比上年的 40046.55 亿元增长 7.15%。

二、一般公共预算教育经费情况

（一）全国一般公共预算教育经费增长情况

2020 年全国一般公共预算教育经费（包括教育事业费，基建经费和教育费附加）为 36310.47 亿元，比上年增长 4.80%。其中，中央财政教育经费 5413.71 亿元，比上年增长 1.7 %。

（二）生均一般公共预算教育经费增长情况

2020 年全国按在校学生人数平均的一般公共预算教育经费为 15280.54 元，比上年的 14997.44 元增长 1.89%。其中，幼儿园、普通小学、普通初中、普通高中、中等职业学校、普通高等学校生均一般公共预算教育经费增长情况分别是：

1. 全国幼儿园为 9410.76 元，比上年的 8615.38 元增长 9.23%。增长最快的是广东省（57.65%）。

2. 全国普通小学为 12330.58 元，比上年的 11949.08 元增长 3.19%。其中，农村为 11541.34 元，比上年的 11126.64 元增长 3.73%。普通小学增长最快的是宁夏回族自治区（12.51%）。

3. 全国普通初中为 17803.60 元，比上年的 17319.04 元增长 2.80%。其中，农村为 15731.01 元，比上年的 15196.86 元增长 3.51%。普通初中增长最快的是宁夏回族自治区

(10.24%)。

4. 全国普通高中为 18671.83 元，比上年的 17821.21 元增长 4.77%。增长最快的是云南省 (27.11%)。

5. 全国中等职业学校为 17446.93 元，比上年的 17282.42 元增长 0.95%。增长最快的是西藏自治区 (21.58%)。

6. 全国普通高等学校为 22407.39 元，比上年的 23501.26 元减少 4.65%。增长最快的是西藏自治区 (55.87%)。

(三) 各级教育生均一般公共预算教育事业费支出增长情况

2020 年全国幼儿园、普通小学、普通初中、普通高中、中等职业学校、普通高等学校生均一般公共预算教育事业费支出情况是：

1. 全国幼儿园为 8645.10 元，比上年的 7884.00 元增长 9.65%。增长最快的是广东省 (44.30%)。

2. 全国普通小学为 11654.53 元，比上年的 11197.33 元增长 4.08%。其中，农村为 11178.71 元，比上年的 10681.34 元增长 4.66%。普通小学增长最快的是宁夏回族自治区 (20.42%)。

3. 全国普通初中为 16633.35 元，比上年的 16009.43 元增长 3.90%。其中，农村为 15112.10 元，比上年的 14542.23 元增长 3.92%。普通初中增长最快的是宁夏回族自治区 (17.22%)。

4. 全国普通高中为 17187.02 元，比上年的 16336.23 元增长 5.21%。增长最快的是云南省（30.97%）。

5. 全国中等职业学校为 15625.03 元，比上年的 15380.52 元增长 1.59%。增长最快的是宁夏回族自治区（16.14%）。

6. 全国普通高等学校为 20919.17 元，比上年的 22086.86 元减少 5.29%。增长最快的是西藏自治区（25.98%）。

（四）各级教育生均一般公共预算公用经费支出增长情况

2020 年全国幼儿园、普通小学、普通初中、普通高中、中等职业学校、普通高等学校生均一般公共预算公用经费支出情况是：

1. 全国幼儿园为 3050.22 元，比上年 2711.44 元增长 12.49%。增长最快的是广东省（60.94%）。

2. 全国普通小学为 2873.43 元，比上年的 2843.79 元增长 1.04%。其中，农村为 2586.72 元，比上年的 2548.73 元增长 1.49%。普通小学增长最快的是宁夏回族自治区（22.70%）。

3. 全国普通初中为 4183.59 元，比上年的 4012.45 元增长 4.27%。其中，农村为 3633.56 元，比上年的 3513.97 元增长 3.40%。普通初中增长最快的是山西省（22.83%）。

4. 全国普通高中为 4305.29 元，比上年的 3945.10 元增长 9.13%。增长最快的是云南省（145.18%）。

5. 全国中等职业学校为 5489.56 元，比上年的 5509.59 元减少 0.36%。增长最快的是宁夏回族自治区（32.55%）。

6. 全国普通高等学校为 8119.51 元，比上年的 9180.87 元减少 11.56%。增长最快的是西藏自治区（64.91%）。

（五）一般公共预算教育经费占一般公共预算支出比例情况

2020 年全国一般公共预算教育经费占一般公共预算支出 245679 亿元的比例为 14.78%，比上年的 14.51%提高了 0.27 个百分点。

三、国家财政性教育经费占国内生产总值比例情况

2020 年全国国内生产总值为 1015986 亿元，国家财政性教育经费占国内生产总值比例为 4.22%。

教育部 国家统计局 财政部

2021 年 11 月 16 日

（教育部网站 2021-11-22）

九、山东出台《高校教师职称自主评聘管理办法》

近日，山东颁布《高校教师职称自主评聘管理办法》（以下简称《管理办法》）。29 日下午，山东省人力资源社会保障

厅、教育厅等相关负责人介绍了山东省高校教师职称自主评聘情况。

山东省人力资源社会保障厅副厅长周春艳介绍,《管理办法》共分6章22条,明确了山东省高校职称自主评聘的基本内容、基本原则、评聘基本标准、评聘机构、评聘程序、监管职责、监管方式、处理方式、适用主体、施行时间等内容,具有很强的创新性和可操作性。

破除“四唯”倾向,创新高校评聘标准。《管理办法》坚决破除“四唯”倾向,加大创新成果、效益评估、专利发明的权重,确定体现人才成长规律和职业特点,以品德、知识、能力、业绩为核心内容的职称评聘标准。

一是明确高校职称评聘的底线标准。高校职称评聘标准不得低于国家职称评价标准规定的基本条件和山东省岗位聘用规定的基本(任职)条件,这是高校职称评聘的底线。

二是改进和完善高校职称评聘标准。注重多元评价,制定高校职称评审的指导标准,将师德表现作为自主评聘的首要条件,突出教育教学能力、教学效果、岗位业绩贡献,增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等评价指标的权重。

三是采取“多维”评价方法。基础科学研究领域,开展以同行评议的定性评价代替量化评价,以“科学研究全周期评价”代替定期评价,鼓励推行代表性成果评价,鼓励高校

教师“十年磨一剑”。创新海外人才评聘标准，在海外取得的业绩可作为评聘的参考依据。创新高校人才评价方式，建立重点人才绿色通道，打破高校人才评价“一步一步爬台阶”，允许越级申报、评聘。同时，探索实施专家举荐制，多元评价人才。

防范“暗箱操作”，明确评聘机构组成及职责。《管理办法》聚焦防止“少数人说了算”等问题，要求高校成立竞聘上岗领导小组，组建职称评聘委员会，负责组织领导职称评聘工作，全面保障广大教师的权益，维护社会公平正义。

一是明确职称评聘委员会的组成机构和组织人员。职称评聘委员会由高校负责同志、学术委员会成员代表、院(系)和相关职能部门负责人以及教师代表组成，也允许邀请主管部门或校外专家参加，提高了职称评聘的科学性、代表性。委员会下设考核组、学科评议组，对院(系)所推荐的人选进行考核、评议，作为聘任的依据。

二是明确职称评聘工作机构的职责。考核组负责考核参评人员的职业道德、业务能力、工作实绩和素质表现等；学科评议组负责评议参评人员的学术技术水平、能力。同时，允许不能独立评聘的高校采取联合评价、委托评价等评价方式。

针对“操作不规范”问题，严格评聘工作实施程序。《管理办法》建立以公布岗位信息为开始、以聘任为结束的职称

评聘完整闭环，实现了以科学规范的程序管人、管事、管评聘。

一是建立职称评聘标准的制定程序。高校制定或修订岗位评聘标准，首先需要广泛征求意见，再经学校教职工代表大会审议通过。经主管部门同意后，需要报同级人社、教育部门存档备查。

二是建立严格的自主评聘程序。高校自主评聘需要经过七个环节：即公布岗位信息、个人申报、推荐公示、考核和评议、确定拟聘人选、聘前公示、集体研究确定。同时，为保障高校用人自主权，评聘结果仅在本单位有效，流动到其他单位的高校教师，需要重新评价或确认。

加大监管力度，明确事中事后监管的具体措施。《管理办法》全面加强高校职称评聘的事中事后监管，严肃查处暗箱操作、因人设岗等违规问题，为高校人才脱颖而出、茁壮成长创造更加优异的土壤。

一是创新监管方式。建立“双随机”监管方式，随机抽取检查人员，随机抽取高校，定期开展监督检查，减少监管人员寻租机会，提高监管效能。建立“阳光监管”方式，竞聘前30个工作日公布评聘标准，聘任公示时间不少于5个工作日，建立高校教师职称评审公示制度，完善公众举报受理系统，引导高校教师参与监督，确保权力在阳光下运行。

二是严肃查处评聘中的违法违规行为。对严重违反评聘

政策和弄虚作假、营私舞弊的责任人，将严肃查处，构成犯罪的，还将追究法律责任。严肃查处违反自主评聘政策的高校，对组织不力、把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的高校，教育、人社部门及高校主管部门将给予警告，并责令限期整改。

(人民网-山东频道 2021 年 11 月 29 日)

十、天津大学以“四个突出”推进教师职称制度改革

天津大学深入贯彻落实中共中央、国务院关于深化新时代教育评价改革的决策部署，以树立科学的人才评价机制为导向，遵循高校教师职业特点和发展规律，坚持系统设计、上下贯通，破立并举、一体推进，着力破除“五唯”顽瘴痼疾，扎实推动教师职称制度改革落地见效。

突出立德树人，重构业绩观测点。牢牢抓住全面提高人才培养质量这个核心点，从师德师风、人才培养、科学研究、国际交流合作与社会服务等方面多维度分模块重构综合评价指标体系，丰富教师业绩观测点。一是强化师德为先。发

挥各级党组织政治把关作用，将思想政治表现作为首要指标，坚持正面引导与负面约束相结合，从品德修养、职业素养、社交涵养等维度明确教师日常行为规范与禁行底线，按照个人自评、支部考评、学院审核、学校终审的程序，对申报人师德师风进行全面考察，规范师德失范问题核查处置机制，严格落实“一票否决制”。二是强化教学为要。严格落实教师上讲台有关制度规定，规范各类岗位教师承担教学工作要求。对教师教学投入、教学成果、教学改革等工作实绩进行综合考察，引导教师在教学、课程、教材、实践等体系建设中更新教学理念、创新教学模式、提高教学质量。三是强化育人为本。积极拓展教师参与学生思政工作的方式，注重考察教师参与课程思政改革和教学效果情况，鼓励教师开设专业育人特色课程，引导教师积极参与学生工作。将教师接收本科生早进课题组早进实验室早进科研团队、指导学生参加各类创新创业或学科竞赛、指导学生赴境外交流学习等纳入评价观测点，引导教师切实履行教书育人本职。

突出质量贡献，树立鲜明评价导向。以能力、实绩、贡献为基本导向，以定性和定量结合为基本方法，注重考察履责绩效、创新成果、实际贡献，着力破除“重数量轻质量”的倾向。一是推行代表性成果评价。制定代表性成果评价制度实施细则，以集成式代表性成果替代以往单一代表作制度，重新设计以分模块业绩综述和代表性业绩成果为主的评

估文本，围绕成果属性、定性表述、支撑成果的业绩清单等建立代表性成果信息填报规范，鼓励各学院（单位）结合自身特点，明确代表性成果认定的具体要求，丰富规范成果形式，合理设置代表性成果数量，引导教师凝练和发展特色与专长。二是强化业绩质量评价。探索完善育人成效评价机制，引导教师指导学生科研、服务学生就业发展，强化教学质量评价结果运用。制定科研工作评价指导意见，重点关注科研成果的学术价值、创新观点和社会效益，进一步强化质量评价导向。三是完善同行专家评价。探索推行教师国际同行评价，建立包括近百所世界知名高校和科研机构专家在内的评审专家库，推行专家在线评审。完善教授会议评审规则及结果运用，完善各类人员职称评审规范，努力营造学术共同体自律文化。

突出分类多元，推行精细化评价。按照分学科、分岗位进行差异化评价的思路，改变“一把尺子量到底”的评价模式。一是实行“一院一策”。摒弃“一刀切”模式，鼓励各学院（单位）结合自身发展目标和实际，建立完善与学科特色、岗位特点、研究性质相适应的分类评价指标。全校所有学院（单位）都已完成职称评价体系的修订。二是推动多元评价。尊重岗位、学科、工作内容的客观差异，精细化构建岗位分类体系和职称评价体系，拓宽各类人员成长路径。如，面向全校性公共课及量大面广的学科基础课教师建立有针对性

的职称评聘办法，面向思想政治理论课教师设立以教学效果和育人实效为核心的评价标准并单独评审，等等。三是畅通特别通道。完善优秀青年人才职称评聘办法，面向优秀青年教师制定完善正高级岗位参评制度，拓宽竞争平台，开辟校级评审通道，破除“唯帽子”倾向，为优秀青年人才脱颖而出建立特别晋升通道。制定长期挂职外派人员职称评聘办法，在岗位设置、评审程序、业绩认定等方面对援疆援藏援青等人员给予适当倾斜，打造多元化晋升发展通道。

突出统筹推动，确保改革平稳有序。既注重改革的整体性，从组织领导、制度机制上进行系统谋划，又注重实施的可行性，加强分类指导，鼓励各学院（单位）结合实际大胆探索。一是加强系统设计。坚持党对人才工作的全面领导，出台《关于进一步推进专业技术职务分类评价体系建设的指导意见》等文件，完善制度体系设计，树立科学评价导向，明确改革推进步骤，加强日常指导监督。二是完善工作机制。充分发挥学术委员会、教授会议作用，组织相关专家委员会对各学院（单位）评价体系进行论证，建立人事、教学、科研、学工等多部门协同工作机制，形成党委领导、行政负责、专家治学、教师参与的工作格局。三是鼓励“先行先试”。鼓励各学院（单位）积极探索、大胆实践，以优化评估文本为契机，搭建互学互鉴平台，及时总结经验，进行动态完善，推动各项改革举措逐步落地。

(教育部网站 2021 年 12 月 17 日)

十一、中国药科大学探索完善“五类评价”

中国药科大学认真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，深入落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神，用好“师德第一标准、分类第一原则、实绩第一标尺”的职称评审“指挥棒”，探索完善五类评价，深入推进教师职称评价制度改革，进一步调动发挥教师活力动力，推动建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍。

突出师德评价，严格教师第一标准。将师德师风表现作为职称评聘的首要标准和前置条件，出台《关于建立健全师德建设长效机制的实施办法》，成立师德建设领导小组，完善党委统一领导、教师工作部牵头、职能部门齐抓共管的工作机制。压实基层党组织主体责任，在职称评审中设置师德师风“教师本人自评—党支部考核—师德建设小组鉴定”三级考核体系，对教师思想政治素质和师德师风表现进行全方位鉴定。推动师德师风鉴定标准化，制定《教师思想政治与师

师德师风鉴定表》，明确将“教师职业行为十项准则”作为评价指标，将师德考核评价模块嵌入职称申报系统，建立全体申报教师的师德师风考评电子档案。注重师德师风评价结果运用，对师德失范行为零容忍。

坚持分类评价，拓展教师发展通道。根据学科特点，完善分类评价标准，针对不同教师岗位出台不同的职称评聘办法。专任教师按照从事教学、科研的侧重，细分岗位类型，制定教学研究型、教学科研并重型等不同类型的差异化评价标准，引导教师找准赛道、明确目标、积极奋进。优化岗位类型设置，凸显教育教学实绩，教学研究型岗位取消科研成果要求，重点考核教师在学生培养、教学改革和教学研究中的工作实绩；面向坚守教学一线超过 10 年的副教授，特设“教学型特聘教授”岗位，三年聘期内每年给予 5 万元补贴，为其持续开展教育教学研究提供支持，对期满考核优秀者在职称晋升时单设指标。坚决落实思想政治理论课教师职称评审要求，制定思想政治理论课教师评聘办法，将思政课教学情况和教学实效作为重点考核指标，引导思想政治理论课教师将主要精力投入到提升教学质量和开展教学研究上来。

健全综合评价，创新职称评价机制。完善同行专家评议机制，逐步建立同行专家信息库；探索实行评审专家评价信誉制，对实名推荐申报人的专家，如被推荐人连续两次未通过职称评审，则暂停该专家一年推荐资格。优化定量评价体

系，按照教学、科研、社会服务三个维度，分类细化赋分标准和权重，为职称评审提供精确量化指标参考。推行代表性成果评价，在教学方面，把认真履行教育教学职责作为教师评价的基本要求，完善基本教学工作量制度和课程质量评价体系，将教学改革及教学研究的重要成果纳入代表性成果范围，对此类成果数量不限项；在科研方面，每位教师最多提供 5 篇代表性研究论文、5 项代表性科研项目作为参评材料，强化职称评审质量导向。改革论文评价指标，按照不同学科门类和期刊层次制定学校期刊目录，鼓励支持哲学社会科学领域教师在主流媒体发表文章，为各级政府、相关行业提供智库服务，相关实绩可作为科研成果，切实改变以往以 SCI 论文数量和影响因子为直接依据的论文评价模式。

强化过程评价，完善聘用管理体系。采取职称评聘考核和多元聘用相结合的方式，进一步调动教师工作积极性和主动性。加强聘期管理，强化过程考核，将聘期考核结果与绩效挂钩，根据考核结果适当调整岗位基础性津贴，激发教师持续发展的内生动力，克服“一评定终身”。对从事原创性科学研究的教师，经同行专家评议可实施长周期考核；取得突破性研究成果的，可不受聘期考核各项硬性指标要求，申请“免考核”。设置“人才特区”，以“兴药学者”发展计划和特聘系列为抓手，探索准聘与长聘相结合的聘用机制，重点培养和引进药学行业紧缺人才和高层次人才，聘期内予以科

研经费、实验室和招生名额等方面倾斜。特聘系列教师六年准聘期内通过考核，可获得长聘教师岗位。

探索增值评价，推进高层次人才培养。优化“绿色通道”设置，引导教师服务国家重大战略需求，聚焦学科领域内“从0到1”重大基础研究和颠覆性、突破性新理论新技术开展重点研究，充分发挥基础研究对科技创新的源头供给和引领作用。对于有突出标志性成果的教师，特别是教书育人成效突出、科学研究有重大基础理论突破、颠覆性技术被行业借鉴和广泛应用等，经领域内5名以上二级教授联名推荐，可直接提交高级职称评审委员会评审，不受论文等量化指标限制。

（教育部网站 2021 年 11 月 26 日）