

# 通堵点重实绩 让实验室充满吸引力

人力资源社会保障部、教育部印发意见，建立符合实验技术人才职业特点的职称制度，充分调动广大实验技术人才积极性、主动性和创造性，为全面推动科研实践发展提供制度保障和人才支持

□ 陈 曦

如果不是天津大学2016年下发的《天津大学关于进一步加强实验技术队伍建设的实施意见》，那么，只有副高级职称的实验技术人才朱老师恐怕很难被聘为学科交叉公共技术服务平台核磁中心主任。

新政策出台后，朱老师凭借长期从事核磁专业研究，对核磁设备硬件、软件、测试技术的更新及发展等方面的丰富经验和独到见解，被中心通过“高岗低聘”的政策成功聘为主任，还获得了高薪酬待遇。

近日，人力资源社会保障部、教育部印发《关于深化实验技术人才职称制度改革的指导意见》（以下简称《指导意见》），强调要遵循实验技术发展和人才成长规律，建立符合实验技术人才职业特点的职称制度，充分调动广大实验技术人才的积极性、主动性和创造性，为全面推动科研实践发展提供制度保障和人才支持。

## 人才队伍的重要组成

“此次《指导意见》明确了实验技术人才队伍是学校 and 科研机构人才队伍的重要组成部分，是推动教学和科学技术研究工作，加强科技实践与创新

的重要力量。”天津大学资产与实验室管理处技术安全科科长张磊说。

建设高水平一流的实验室，不仅要有高精尖的仪器设备和具备创新精神的科研人员，还必须有一支结构合理、业务熟练、技术精湛、团结协作的实验技术人才队伍作为支撑。

“但在高校中，对于实验技术人才的界定一直是一个难题。”张磊说。

“对于实验技术人才的界定范围，不同的高校根据自身的实际情况会有所不同。但是要推动实验技术人才改革，就绕不过范围界定这个前提。”他表示，在很多高校中，对于实验技术人才的界定一般是比较笼统的，比如把教辅、管理服务的人员统一称为专业技术人员。在专业技术人员中，又会分实验技术人员和高等教育管理人员等。

此外，由于历史和观念上的原因，实验技术队伍建设还存在其他难题。

首先，实验技术队伍长期处于教学科研的附属地位，在培训、进修、评优、评职和晋升等方面处于弱势，待遇差、地位低。

其次，实验技术队伍管理体制不顺畅，政出多门、多头管理，造成队伍规划不合理，在协

调和实施上困难重重。

再次，实验技术队伍管理机制不健全，缺乏促进实验队伍建设的激励机制，实验室对青年教师及高层次人才吸引力度不够。同时，缺乏完善的评价考核机制，主要以论文、项目等数据考核实验人员，偏离实验室工作实际，导致其在考核过程中很难获得较高评价，在职称晋升中受到许多限制。

**注重能力和创新**

此次《指导意见》把实验技术人才职称设为初级、中级、高级，初级分设员级和助理级，高级分设副高级和正高级，并且明确了各级别实验技术人才职称评价基本标准。只要具备了相应的条件，实验技术人才就可以申报各层级职称。

“在以前高校的职称评价体系中，像公共技术服务类以及实验室建设与管理类这两类实验技术人才几乎没有晋升正高级职称的通道。”张磊介绍，原有的评价体系当中对这两类人员的正高级职称的评价体系非常不完善，甚至可以说是一片空白。有的科研类的实验技术人才为了获得正高级职称，就只能参与相关的科研项目。

天津大学也在实验技术人才职称划分方面做了大胆探

索。“学校通过规范岗位设置、明确岗位职责、改革评价体系等，把实验技术人才清晰明确地分为三类：实验教学类、公共技术服务类以及实验室建设与管理类。”据张磊介绍，学校还重新修订《实验技术系列专业技术职务任职资格评价体系》，进一步明确不同类型人员的晋升申请条件。

为了体现实验技术人才职称在整个高校职称体系中的特殊性，此次《指导意见》对实验技术人才评价体系也做了明确的规定。突出评价实验能力和工作业绩，注重实验教学成果、实验技术成果，注重实验创新意识和方法，注重一线实践工作经历，突出实验技术人才在实验教学、指导学生科技创新、实验管理、实验创新、实验设备研制改造、技术开发、平台建设、解决问题、成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、公共服务等方面的实绩和贡献。

对此，张磊表示，对于实验技术人才来说，最重要的就是考察其实验教学能力、实验技术能力和实验创新能力等。以前的人才评价体系更多的是强调论文、项目，像公共技术服务类以及实验室建设与管理类，可能就没有这么多科研项目，现在可以通过解决实验室重大

技术难题，或者仪器设备管理利用与功能开发等，获得晋升的资格。张磊指出：“新的评价体系就是要求实验技术人才做好本职工作，在本职工作中所进行的创新和成果，未来都将成为岗位聘任、发展晋升、薪酬分配、流转退出的重要依据。”

**为人才发展划出轨道**

随着我国科研水平的提高，对于大型实验仪器设备的要求也越来越高，很多高精尖的实验仪器设备操作起来非常难，这就需要引进不仅能操作这些实验设备，而且能专心从事实验研究，为教学和科研提供强有力支撑的高水平实验人才。

张磊表示，许多实验成果往往需要多年沉淀，特别是“0到1”的创新，更是需要科研人员甘心坐“冷板凳”来进行研究。新的职称制度可以解除实验技术人才的后顾之忧，让其在职业前景、待遇等方面得到保障。

“此外，新的职称制度通过明确评价体系，清晰地为实验技术人员划出了不同轨道，只要沿着自己的轨道体系走，就有可能到达职业的金字塔尖，获得正高级别的职称。”张磊认为，这就像是给实验技术人才吃了一颗定心丸，让他们可以心无旁骛地投入到本职工作中，为教学科研工作提供有力的支撑。

“此次国家出台了《指导意见》，为实验技术人才队伍建设指明了方向。下一步，各个高校就要根据自己的情况，制定具体细则并加以实施。”张磊表示。

目前，越来越多的高校在实验技术队伍管理模式改革和创新方面进行了探索，在岗位设置、编制管理、晋升体系、评价体系等方面采取了不同的措施。如，浙江大学改革职称评定办法，提高人员晋升空间；上海大学创新岗位设置，设置“技术总监”“技术主管”系列实验岗位；中山大学推行实验室关键技术岗位；上海交通大学创新激励机制，开展实验室先进评比等。



天津航母公园举办全民国防教育日活动

在我国第21个全民国防教育日期间，天津泰达航母公园举办了“军民同心 共筑国防”的主题活动。图为天津大学国旗护卫队在该公园举行升旗仪式。

佟郁 摄

# 改头换面授课忙 校外培训热衷“一对一”

根除课外培训乱象，还需减少培训需求，降低培训热度，破除唯分数论，提高学校办学质量和课内教育效能，缓解教育焦虑

□ 任 靖

“双减”落地之后，教培机构前途未卜，不过，“一对一”培训的乱象已悄然出现。与此同时，教育部门打出整顿“组合拳”——学科类培训机构白名单、严查变相违规学科类培训……

“双减”下的首个开学季，辅导班的课还能报吗？教培机构的课如何上？

**秋季学期正常上课**

“双减”政策下，减少作业量、降低考试频率、提供课后服务等一系列减负措施在新学期走进校园。与此同时，相较往年同期报课的火爆，校外培训市场在这个秋季新学期确实感受到了“瑟瑟秋风”。

近日，在一家培训机构门前，已经陆续陆续有家长送孩子来上课。

有的孩子刚上一年级，走

路都还需要家长牵着，却已经背着大大的书包走进了辅导机构的大门。送孩子的家长以老人居多，还有部分年轻家长送完孩子后便赶回去上班，也有部分家长抽不出时间，专门雇了保姆接送孩子。

在问及为何“双减”之下仍然选择送孩子上辅导班时，部分家长表示：“补课肯定是要补的，毕竟升学的压力还摆在那。”

而在部分培训机构的App上也可以看到，目前，秋季学期的课程正常开课，还有不少课程已经满员。

但据某培训机构初中部的老师小丁介绍，开学以来，公司发的各种通知一直在变，秋季课程能不能完成还未可知。小丁现在十分焦虑，“双减”实施以来，他的课程被砍掉了一半左右，工资和福利也受到了影响，“现在最大的希望是不要被裁掉。”他说。

**“一对一”需求上升**

相较于学科类培训机构大规模裁员，部分“一对一”培训机构则在大面积招生。

据一家线上“一对一”辅导机构的工作人员介绍，最近咨询、报课的家长的确有所增加。“因为目前对辅导班的监管比较严格，‘一对一’的授课相对来说宽松一些。”

同时，该工作人员称：“自己所在的机构在北京市公布的第一批学科类校外培训机构白名单上，所以除了正常的授课之外，参加培训的孩子们还有一个福利——不论是周六日还是节假日、寒暑假，晚上7点~9点都是孩子们免费的学习时间。”

工作人员介绍，这两个小时里，孩子有什么学习上的问题，都可以通过线上自习室提问，老师可以“一对一”解答。“其实也是变相的帮助孩子学习。”

但实际上，根据北京市教委近期发布的《义务教育阶段学科类校外培训有关情况的提示》，即使是白名单上的培训机构，也不能超纲超前培训，培训时间不得与中小学校教学时间相冲突。

其实，市场上的“一对一”培训还有更多形式，与“双减”政策打起“擦边球”“游击战”，如“在校大学生兼职辅导”“住家家政”等等。

**教育机制亟待改革**

实际上，教育部门已经注意到了这些变相补课的情况。近日，教育部就发布《关于坚决查处变相违规开展学科类校外培训问题的通知》指出，将坚决查处学科类培训转入“地下”、换个“马甲”逃避监管等隐形变异问题。其中就包括“直播变录播”“一对一家教”等形式。

对于教育培训市场未来的发展，21世纪教育研究院院长熊丙奇表示，国家治理校外学科培训，并非要“一刀切”关停学科类培训，而是要让学科类培训回归到其应该有的地位和功能上。

“要真正规范培训市场，缓解家长焦虑，最重要的是还是改革体制机制。”中国教育科学研究院研究员储朝晖表示，校外培训需求之所以存在，一方面因为当前考试招生唯分数论，高分数代表着更好的资源；另一方面，课内教育效能低，不能针对性地解决孩子需求。

专家表示，要根除课外培训乱象，还是应该从根源入手，减少培训需求，降低培训热度。只有破除唯分数论，提高学校办学质量和课内教育效能，实现学校之间的均衡，才能真正缓解教育焦虑。

## 声 音

## 唯学历之风不可长

□ 夏熊飞

“非985、211高校毕业生不要”“研究生及以上学历”曾是不少用人单位招聘时的明文规定，尽管随着教育部门三令五申，坚决反对任何形式的就业歧视，这种明目张胆的学历歧视已经不多见，但直接筛掉非名校毕业求职者简历的现象，仍然大量存在。而且，如今的学历歧视链条不仅仅限于最高学历，有时甚至延伸至第一学历。

学历歧视有违就业公平宗旨，可为何却依旧屡禁不止？这首先源自一些用人单位从“提高招聘效率”层面的考虑。在招聘阶段无法对求职者进行深入考察的情形下，有些单位为图省事，干脆“一刀切”，把学历作为刚性筛选标准之一。而且，长久以来社会上一直存在的唯学历论，也加大了用人单位的学历崇拜，迷信高学历、名校生，盲目将学历与能力画等号。

此外，全民学历水平的提升以及由此带来的“学历贬值”和部分高校办学缺乏特色，在人才培养及毕业生把关上“放水”，也是重要诱因。随着大学教育的普及与研究生扩招，如今本科学历含金量的确大大降低了。“3000元招不到农民工，但大学生却能招一大把”的说法虽有戏谑成分，但在一定程度上反映了大学生在就业市场上的尴尬。在高学历求职者供大于求的条件下，用人单位自然有底气用学历进行筛选。还有一些

普通高校办学时“贪大求全”，丢掉了自身特色，毕业生在就业市场上缺乏专业竞争力，也在一定程度上为用人单位的学历歧视提供了“合理性”。

要破除就业中的学历歧视，还得对症下药。一方面，要从法律层面为反对学历歧视提供有力支撑。劳动法已有规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”同时，要畅通学历歧视受害者的维权渠道，正如有学者所言：“在这个过程中，举证责任应该是倒置的：劳动者只需要证明自己遭受了不公平的对待，用人单位则必须证明自己并没有歧视存在。”降低维权成本的同时，也加大了用人单位学历歧视的成本。

另一方面，则要在全社会大力破除唯学历论的不正之风，剥落附着在高学历、名校上的盲目崇拜与迷信，让学历回归学习经历证明的本真，而非成为能力的代名词。在这点上，公务员考试理应当好表率，取消本科及以上学历限制的舆论呼声已经存在一段时间了。而大力发展高质量的职业教育，让职业院校的毕业生也能拥有不菲收入、上升空间，得到社会广泛认可，也是消除学历歧视的重要举措，甚至可以说是治本之策。在提升学历含金量、毕业生质量上，众多目前可能处于被歧视状态的普通高校及学生要知耻而后勇，通过自身努力向用人单位证明，即便自己不是高学历的名校生，也同样能胜任相应的工作岗位。

## 教育资讯

## 线上学科类培训机构由备案改为审批 2021年年底前完成

**本报讯** 教育部日前会同中央网信办、工业和信息化部、公安部、民政部、市场监管总局印发通知，就做好有线上学科类培训机构由备案改为审批工作进行部署。

通知强调，坚持依法依规，对线上机构实施审批，确保证照齐全、规范运营。坚持严格审批，不符合条件的不予发放办学许可证，未经许可不得以任何线上方式从事有偿性学科类培训。

通知要求，2021年底前完成对已备案线上学科类培训机构的审批工作，并同步建立

相应的监督管理制度，在依法获得办学许可证及相关证照前，现有线上机构应暂停新的招生及收费行为。

通知明确，面向义务教育阶段学生的学科类线上培训机构，一律登记为非营利性法人。

根据通知，教育行政部门牵头组织校外线上培训的综合治理，公开投诉举报方式，联合相关部门现有执法队伍开展网络巡查和综合执法；网信、公安、电信部门要做好违法违规培训平台和应用软件（含APP）的关停、下架等工作。

（余俊杰）

## 技能人才进入“六级工”时代 可评聘特级技师

**本报讯** 人力资源和社会保障部近日发布通知开展特级技师评聘试点，意味着我国在初级工、中级工、高级工、技师、高级技师之上再设特级技师岗位等级，技能人才进入“六级工”时代。

按照此次通知，特级技师应为企业生产科研一线从事技术技能工作并具备相应条件的优秀高技能人才。聘用到特级技师岗位的人员，可比照本企业正高级职称人员享受相关待遇。可结合实际情况，按规定享受疗养休假以及落户、住房、医疗保障、子女教育等方面的优待政策。

数据显示，我国技能劳动者达到两亿人。其中，高技能人才超过5000万人，技能人才常年供不应求，求人倍率长

期保持在1.5倍以上。

通知明确，试点企业范围为经省级以上人社部门备案开展职业技能等级认定的企业。企业应为特级技师设立技能大师工作室等工作平台，为其开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件，充分发挥其在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。

据介绍，目前，山东等地已先行先试设立特级技师岗位。中国航天科技、中国航天科工、中国石油、中国石化等拥有用人自主权的部分央企也开展了积极探索，将技能岗位划分若干等级并与薪酬待遇等挂钩。同时，建立与管理人才平行的职业发展晋升通道。

（姜 琳）