

“破五唯”背景下高校教师发展中心建设与青年教师培养路径研究

程 晓

(郑州航空工业管理学院教师发展中心, 河南 郑州 450046)

摘要: 高校教师发展中心促进了教师业务水平和教学能力的提升,但在机构设置、服务项目、激励导向和社会服务等方面仍普遍存在不足。《深化新时代教育评价改革总体方案》把破除“五唯”顽瘴痼疾作为教育评价改革的重点任务,压实教师发展中心履行服务保障的主体责任则是关键环节。通过明确评价定位,完善评价标准,改革评价方式,创新工作方法,建立培养机制可以增强教师发展中心的履职效能,助推高等教育评价科学转型。

关键词: 破五唯; 教师发展中心; 教育评价; 培养机制

一、我国高校教师发展中心的发展历程与建设现状

2012年,《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》提出,要提高教师业务水平和教学能力,推动高校普遍建立教师教学发展中心。自那之后,国内数百所高校相继成立了教师发展中心。2014年在厦门大学举办了七所示范中心的合作交流研讨会,2015年成立了西北地区高校教师发展中心联盟,各中心之间的研讨交流开始日渐频繁。在经历了理论探讨、试点实践和协同发展期后,截至目前,国内几乎全部本科院校都成立了教师发展中心。

从全国层面看,教师发展中心的主要职能包括师资培养、学术研讨、质量评估、服务保障、资源整合等方面。例如,河南大学教师教学发展中心以服务学校“双一流”为宗旨,以提升河南大学教师业务水平和教学能力为重点,旨在完善教师教学发展模式,推进教师培训、教学咨询、教学研究等工作的常态化、制度化,促进教师教学水平和本科教学质量不断提升,立求成为高校教师技能提升的培训中心,教师教学咨询和指导的咨询中心,汇聚优质教育资源的资源中心以及开展高效教师教学发展理论与实践研究的研究中心。南京农业大学教师发展中心围绕建设世界一流农业大学,提高人才培养质量的中心任务,以提高教师在教育、教学、科学研究、服务社会、文化传承与创新、国际合作与交流等方面的能力为工作目标,构建起为教师创新能力提升与职业发展服务的专业服务支持体系,为学校建设优秀的人力资源队伍提供全方位保障。华南师范大学教师发展中心以服务教学科研,促进教师发展为宗旨,是集学校教师培训、教师发展研究、教学资源建设、教学测评咨询、区域服务与拓展于一体的二级教学辅助机构。中心由学校直接管理,采用“中心独立运行,与相关业务部门密切合作、相互配合”的方式等。

从建设情况看,尽管国内高校教师发展中心从教学、研究、

服务、管理等四个方面在一定程度上促进了教师的全面发展,但也普遍面临科研化导向严重,教师发展制度不健全等突出问题,这些问题能否得到有效解决既事关教师发展中心未来的发展建设,也直接影响到高校落实“破五唯”的成效。

二、“破五唯”背景下高校教师发展中心存在问题分析

中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》是新中国第一个关于教育评价系统性改革的文件。文件要求坚决克服“唯学历”“唯资历”“唯帽子”“唯论文”“唯项目”等倾向,把立德树人作为教育评价的根本标准。

“五唯”本质上是一个狭隘的教育评价体系,偏离了立德树人的教育目标,严重影响到学生成长、教师发展、民族前途和国家未来。例如,“唯文凭”体现在招聘中简单采用“一刀切”方法设置学历或职称门槛,有些杂志社设置博士或者副教授及以上职称才能投稿等限制条件。“唯论文”导致教师重视发文数量而非质量,甚至出现数据造假、一稿多投、论文代写代发等现象。国内核心期刊发表难度高且刊发周期较长,造成大量优质稿源外流。《2020中国科技论文统计结果》显示,在2010-2019年间我国发表的SCI论文总量排名世界第二,但科技成果转化率为6%,与发达国家相差甚远。“唯帽子”导致根据人才“帽子”确定薪酬、科研经费及相关配套政策等。

破除“五唯”顽疾是高等教育适应新时代人才培养需要的必然趋势。“破五唯”亟需建立新的教师评价标准,压实教师发展中心履行服务保障的主体责任则是关键环节,而目前国内高校教师发展中心在机构设置、服务项目、激励导向等方面普遍存在不足:一是机构设置不完善。大多数院校教师发展中心缺乏独立性,一般挂靠的人事处、教务处等部门,由这些部门的人员兼任,很少有专职管理人员,工作推进较困难;二是服务项目缺乏创新性,教师参与度不强。教师发展中心举办的活动包括教师培训、技能测评、教学比赛、资源分享、教学咨询等,活动形式单一,内容缺乏吸引力,更缺少顶层设计和针对特定教师的差异化方案;三是科研化导向严重。总体方案要求淡化论文收录数、引用率、奖项数等数量指标,突出学科特色、质量和贡献,纠正单纯用学术头衔评价学术水平的做法,教师成果严格按署名单位认定、不随人走。然而,当前我国高校排名和社会影响力都由科研水平决定,科研产出在职称晋升、评奖评优等方面优势突出,导致高校普遍存在重科研、轻教学的评价体系;四是高校的社会服务职能普遍

被弱化甚至忽视等。

三、高校教师发展中心建设的路径探索

(一) 突出教学中心地位

“破五唯”总体方案要求坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，而将师德师风表现作为教师资格注册、业绩考核、职称评聘、评优奖励的首要标准。因此，教师发展中心在开展教学质量评估时，应坚持教学为本的评价导向，以社会主义核心价值观为引领，不断完善考核办法，健全评价标准，优化考核方案，提高评价标准的科学性和实效性；在制定教师教学评价方法与技术时，可以尝试实施教师教学水平“校外同行专家评议法”与“学生评教”相结合，加强教学质量过程评价，完善多维教学质量考核评价指标体系。例如：在设置教学质量评价指标时，可采取同行评价、督导专家评价、学生评教、课程资源的社会第三方评价等多元化方式，可对高校教师教学工作产生积极引导。

(二) 完善教师分类评价标准

“破五唯”总体方案要求推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。若将不同类型的高校在同一种评价原则下进行对比，势必会造成不必要的竞争以及人力成本的浪费。高校分类多元评价应遵循学科逻辑，建立不同的评估标准，对不同特色及功能定位的高校分别进行排名。例如：对科研型高校的评价，应以是否拥有在某一领域的重大科研成果突破为评判原则；而对应用型高校则应以学生就业质量反馈作为评价的重要参考依据。结合学校特点和办学类型，可探索将教师也分类为教学型、教学科研型、科研型等岗位类别，根据不同学科领域建立科学合理的分类分层评价标准。探索多种成果形式，注重研究成果的实际应用价值，鼓励个人参与团队项目建设，建立高精尖人才绿色通道，结合国家重点需求，为能够实际解决重要技术难题的高层次人才提供灵活评价标准。健全聘期考核机制，合理设置考评周期，适当延长青年人才及基础性人才的考核周期，实现教师能上能下、能进能出的机制。完善学术信用评价和惩处机制，对于弄虚作假、学术不端的教师严格追责，建立学术人员诚信记录，并依法追究相关责任。教师发展中心可运用互联网信息技术对教师的研究成果进行多维评价。一是不简单以SCI等国外期刊发表的论文相关指标作为申报条件和评审依据，鼓励学术成果在具有影响力的国内期刊发表；二是建立职称评审的论文代表作制度，引导高质量论文产出；三是鼓励将研究成果通过网络平台、自媒体以及公众号等多种方式发布，教师发展中心结合点赞量和评论量等数据分析其学术成果的社会影响力。此外，教师发展中心应引导教师在以下几个方面履行社会服务职能，如：根据地方实际需求开展科学研究与科技成果转化，为地方发展培养人才并提供咨询服务；与地方协作建立科技园区或创办科技企业，服务地方经济发展；对贫困地区教育扶贫项目开展对口服务工作等。

(三) 创新教师发展中心的工作内容及形式

教师发展中心在开展各类项目时，应根据教师的教育背景、性别差异、年龄差异、性格差异等因素创新工作内容与形式，增强项目吸引力，具体可以借鉴美国、英国等国家的教师发展中心建设经验。例如在美国，教师发展中心的培训环节不拘泥于传统的形式，在强化数字媒体资源，提供全方位学术平台方面提供了更加全面的技术保障。在教师发展中心的经费保障方面，美国加州州立大学联合多方机构和基金会，在教学改革、出国交流、奖励教学等多方面设立专项资金，为教师发展中心的工作提供经费支持，也通过多方组织的联合，共享教师发展中心资源与成果。在英国，教师可获得个性化定制项目，如牛津大学教师发展中心将服务对象以群体划分，为新职员、行政领导、行政管理员、教学人员、学术和研究型教职员、女性八种不同类型群体提供定制服务。

(四) 建立青年教师多元培养机制

青年教师是践行教书育人使命的生力军。首先，需要统一思想，形成共识；其次，需要开拓思路，做好顶层设计，把教师多元培养融入到人才队伍建设整体工作中；最后，要锐意改革，出台可操作的政策制度，将教师多元培养工作常态化、规范化。一是坚持师德师风第一标准。教师发展中心。应树牢师德师风第一标准的培养理念，切实提高青年教师的师德水平和业务能力，通过教育宣传、激励考核、监督规范等多种方式形成合力，持续提升青年教师队伍的综合素质；二是建立多级协调的青年教师培养机制。学校通过政策引导、经费保障、考核监督等多种方式指导全校青年教师培养工作，学院要在学校教师培养工作框架下落实具体培养指导、支持、跟踪、反馈等具体培养工作；三是教师发展中心要建立与当地规模以上企业的沟通机制，通过企业专家进校园、教师到企业实践等双向交流方式强化产学研用相结合，立足高校人才培养目标及定位，培养一批具有企业工作背景和工程实践能力的双师型青年教师队伍；四是教师发展中心要与国外高校、研究机构加强合作，通过派出青年教师赴海外攻读学位、访学、进修、培训、科研合作、共建实验室等多种形式拓宽青年教师国际化视野，提高师资队伍国际化水平。

参考文献：

- [1] 王雪梅.“破五唯”背景下高校青年教师发展动力的培育路径[J].盐城师范学院学报：人文社会科学版，2021，41(1)：6.
- [2] 彭莎莎.“破五唯”背景下高校科研管理工作创新路径探索[J].时代人物，2021(22)：1.

作者简介：程晓，香港教育大学硕士，郑州航空工业管理学院教师发展中心副主任。