

收稿日期:2020-11-23

“破五唯”背景下高校青年教师发展动力的培育路径

王雪梅

(盐城师范学院 科技与产业处,江苏 盐城 224007)

摘要:长期以来,高校教育评价体系都存在唯论文、唯学历、唯奖项、唯职称、唯“帽子”的不良倾向,这给高校教学科研和青年教师发展等带来诸多不利影响,导致许多青年教师专业发展意识淡薄、不愿静心教书育人等问题。“破五唯”有助于改革以学历、论文、项目等至上的教育评价机制,建构适应当代教育发展需求的高校教师评价机制,激发高校青年教师的自我发展意识。在高校师资队伍建设中,应当以“破五唯”为青年教师发展的切入点,通过“破五唯”优化青年教师评价机制、职业发展平台等,为青年教师提供广阔的发展空间。

关键词:教育评价机制;青年教师发展;职业发展平台;师资队伍建设

中图分类号:G451.2 **文献标识码:**A **文章编号:**1003-6873(2021)01-0100-06

基金项目:江苏省社会科学基金后期资助项目“江苏地方本科院校品牌建设路径与机制研究”(20HQ055)。

作者简介:王雪梅(1985—),女,江苏南通人,盐城师范学院科技与产业处助理研究员,硕士,主要从事教育管理研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2021.01.012

随着社会的发展,培养具有创新能力的综合素质人才是高校培养的目标,但是由于我国的教育培养机制还存在着一些问题,尤其是针对高校教师评价的目标导向存在偏差,片面重视学历、论文、职称等硬指标,形成了指标至上、形式至上的导向偏差。比如在传统教育评价体系中,高校往往以学历、论文、项目等评价教师,这种僵化的评价模式给高校内涵式发展带来许多负面影响。国家提出“破五唯”的教育评价理念,旨在破除旧的评价体系中的不合理之处,建立科学合理、行之有效的评价体系,这对高校青年教师的发展具有重要意义。

一、“破五唯”是高校青年教师教育评价机制改革的重要思路

2020年7月,教育部和人社部联合下发了高校教师职称改革的征求意见稿,提出了教师评价和教育评价要破除唯学历、职称、“帽子”、论文、项目的不良倾向(简称“破五唯”),将师德师风、教师思想政治素质等作为职称评定的首要条件,将教育教学能力、教书育人实绩、课堂教学质量作为教师评价的主要标准。同时还提出,要分层次、分类别地推动高校教师职称评定工作,对研究性大学、地方性院校、高职高专类院校等,要采用不同的教育评价标准;要完善教师诚信机制和

失信惩处机制,对弄虚作假、论文抄袭等现象严肃处理。从总体上看,“破五唯”是高校教育评价机制改革的“助推器”,也是未来较长时间内教育评价改革的重要思路。“破五唯”集中体现了高校教师评价制度的道德性、政治性、实践性等,对于落实立德树人的教育目标、促进高校内涵式发展等意义重大^[1]。高校青年教师作为高校内涵式发展的主力军,必须着力增进对其信任和正确引导,调动其积极性和创造性,促进高校青年教师教学、科研和工作效率的提高,从而全面提升整个教师队伍的素质和水平^[2]。

首先,“五唯”产生的原因很多,既有社会发展的因素,也有文化传承和管理制度的因素。它是我国特定历史阶段的产物,在过去中国处于赶超发展阶段,选择一些易数量化、客观化的指标作为评价标准,有其历史阶段性。当代中国全面进入创新发展的新时代,“五唯”评价标准显然不能适应形势的发展。特别是高校扩招以来,高校规模急剧扩张,高校教师人数也不断增多,为了有效解决教师职称评定、工资福利、职业发展等问题,许多高校都采取了以学历、文凭、课题、项目等为主的评价方式。不可否认,这种评价方式满足了高等教育大众化的发展需要,但是当经济处于高质量发展的新常态时,这种简单粗暴的评价制度已无法满足高校内涵式发展需要,而“破五唯”是推动高校教师教育评价改革的重要抓手。

其次,“破五唯”是推动高等教育内涵式发展的重要途径。纵观高等教育的发展历程,高校的职责也已从单纯承担教师培养分化成教学、科研、社会服务等多元化模式,在高校职能多元化的同时本应带来高校教师教育评价机制的多元化。同时,中国的高等教育已进入内涵式发展阶段,高等教育追求的不再是量化的科研成果产出,而更需要有质量的创新型成果和创新型教师。高校青年教师是创新型教师队伍的重要组成部分,但青年教师刚刚走上工作岗位,常常面临经济、社会、家庭等各方面的压力,发展动力很容易缺失,因此要把握高校教育改革的关键环节,建构符合高校青年教师成长发展的教育评价体系。而“破五唯”就是符合教育管理规律、人才成长规律、学术发展规律的方法思路。“破五唯”的实施有助于推动高校教师评价制度的废改立,建构科学合理的教师评价机制,营造宁静和谐、风清气正、勇于创新的高校教育氛围,推动高校内涵式发展。

此外,科学合理的评价机制,可以为高校青年教师的入职、晋升、奖惩等提供基础和依据。“破五唯”能够破除高校僵化的教师教育评价机制,纠正重智轻德、重论文轻育人、重数量轻质量等错误导向,将高校青年教师从论文、课题、项目等量化指标中解放出来,让高等教育回归立德树人、教书育人、科研创新等本质。“破五唯”是推行同行评议机制、教师职称评定改革、学术成果代表制度的重要途径,有助于改变教师评定过程中的功利化、短期化的不良倾向,提高教师科研成果、教育教学评价的客观性和准确性。比如将教师的课堂教学、学术科研、职业道德等都纳入职称评价体系,能够大大提升考核评价的客观性、全面性等,消除“一刀切”评价方式对高校青年教师的负面影响,有助于推动青年教师分系列、分种类、分岗位管理,鼓励青年教师选择适合自己的职业发展通道,这些对高校教师职业发展具有积极意义。

二、“破五唯”背景下高校青年教师发展动力缺失的成因

从“破五唯”视角看,高校青年教师仍面临许多发展问题,如教师外部发展环境不够好,教师评价机制不完善,教师职称评价标准指标化等,不能很好地激励青年教师发展,青年教师专业发展意识淡薄,缺乏长远职业规划等。这些因素共同影响着青年教师职业发展,并导致许多高校青年教师缺乏进取意识、奋斗精神,带来高校青年教师专业发展动力缺失问题^[3]。

1. 高校青年教师发展的环境有待改善。高校青年教师属于刚刚入职或入职不久的职场新人,他们面临结婚、生子、买房等生活压力。对多数高校青年教师而言,教书育人、科研实践、职业

发展等往往追求物资和经济水平的满足,为了得到更高的经济收入,高校青年教师就会在职称评定、等级评选指标上投入更多的精力,其思想和行为具有较强的功利性。许多青年教师希望分配更多的课时,以赚取更多的课时费或教学补贴等,在这种情况下,许多高校青年教师的教学水平受到很大的影响。另一方面,当教师为了获得更多的经济收入,而不得不在有偿项目上投入更多的精力时,教师就无法更专心地研究教学方法,这也必然影响到教学质量的提高。从总体上看,高校教师评价体系往往与教师的工资福利、收入水平等挂钩,不同职称的教师,在工资收入、课时补贴等方面往往有较大差距。同时,传统教师评价标准往往不利于青年教师,只有当青年教师发表规定数量论文、主持规定数量课题时,才能获得职称评审或晋升资格,在这种情况下许多高校青年教师的工资收入水平都比较低。

2. 高校青年教师专业发展意识弱化。从总体上看,高校青年教师发展动力包括内在动力和外动力两种形式,教师评价机制、学校薪酬待遇等是影响青年教师发展的外动力,青年教师的专业发展意识、积极进取精神等是影响青年教师专业发展的内在动力。其中,内在动力是高校青年教师专业发展的主导力量,内在动力缺失必然会弱化青年教师专业发展。从总体上看,高校青年教师是社会群体中的知识精英,他们有较强的自我价值观念和职业发展观念,渴望在职业生涯中有所作为。但在以学历、论文、项目等为评价标准的教育环境中,多数高校青年教师将能否在核心以上期刊上发表论文、申请多少个国家科研课题、能否取得高级职称等作为职业发展目标,反而忽视了专业道德提升、专业能力成长等,从而带来高校青年教师专业发展意识弱化问题。比如有些青年教师将能否评上教授、副教授等作为职业发展目标,整天忙于准备职称晋升的各项条件,反而忽视了人才培养、文化传承等基本问题^[4]。

3. 高校教师职称评价体系不够科学。在外延式教育发展模式下,高校多将论文数量、项目数量、职称高低、“帽子”大小、学历水平等作为评价教师的重要标准,反而忽视了教师的教学能力、教学实绩、科研创新能力等,在这种不良评价标准指导下,许多教师更热衷于发表多少论文、申报多少课题等,不愿意静下心来踏踏实实做学问、搞科研、教书育人,这些给高校年轻教师成长带来许多不良影响。此外,在传统教师评价机制下,论资排辈、关系人脉、学历水平等因素直接影响着教师的职称评定、职务晋升等,许多有能力、有水平、资历低的青年教师发展空间有限,这些直接影响了高校青年教师的积极性。高校青年教师大多会参与一些科研项目,但多以辅助为主,少有人全力研究的项目,他们也努力发表论文,但鲜有核心的成果发表。青年教师属于经验不足、资源匮乏、人脉缺少的群体,他们没有机会主编教材或者进行申报课题,而科研项目又是晋升的重要指标,所以许多优秀青年教师无法得到职称晋升的机会。

此外,青年教师在职称评定和科研申报中,属于弱势群体,又因为评价体系的制度漏洞较多,许多优秀青年教师在这种游戏规则中处于象牙塔的底层。在这种传统教师评价体制下,有些高校青年教师抱着“当一天和尚撞一天钟”的思想混日子,有些青年教师则离开高校教师岗位,寻找新的职业发展空间,这无疑给高校内涵式发展带来不利影响^[5]。

三、“破五唯”视域下高校青年教师发展动力的培育路径

从青年教师职业发展视角看,“破五唯”能够破除制约青年教师职业发展的各种障碍,优化和完善高校教师评价体系,适应当代教育发展的需求^[6]。所以,在高校师资队伍建设中,应当以“破五唯”为青年教师发展的切入点,通过“破五唯”优化青年教师评价机制、职业发展平台等,为青年教师提供广阔的发展空间。

1. 优化合理的评价标准,实现高校青年教师评价体系有效改革。从总体上看,当前的高校教师评价标准不利于青年教师发展,甚至会给青年教师发展带来一些不良影响,如有些青年教师

整天忙于写论文、做课题等,甚至以论文抄袭、学术造假等方式伪造科研成果。所以,高校应当深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,将“破五唯”作为高校教师评价的“指挥棒”,围绕立德树人、教书育人、科研创新等建构高校教师评价体系,彻底改变唯论文、唯文凭、唯“帽子”的不良评价方式,让高校教师评价重新回归促进教师发展、全面注重教师实绩的正轨。首先,高校应改变简单化、指标化的教师评价标准,根据学校的办学理念、办学方向、专业设置、教师素质等,制定切实可行、符合实际的教师评价标准。高校应当推动教师评价体系改革,认真落实关于“破五唯”的政策文件,不断优化教师评价的质量标准。在社会科学、马克思主义学科等方面,高校应当坚持独立评审原则,不断创新同行评议制度、成果代表制等。此外,在高校教师评价机制建设中,应当改变“重结果,轻过程”的不良倾向,防止教育评价目标、方式功利化的不良走向。要坚持多元化、多维度的学术评价原则,对不同高校、学科、领域和职位等要采用分类评价的原则,对人文社科、工程建设、农学医学等学科,要采用具体化、针对性的学术评价方式。要借鉴其他高校的学术评价标准,采用内容、形式和效用相结合的教师评价方式,推动教师学术评价理性化、规范化等。学校应结合学校的人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等,采用针对性的教师评价方式,按照技术岗位、教学岗位、科研岗位等对教师进行评价,在各个岗位建立不同的教师晋升机制,为青年教师提供畅通的职业晋升通道。

2. 落实高校自主权,完善高校青年教师的发展机制。当前高校类型大体分为教学型、研究型、教学研究型等,不同类型的大学,在其办学定位、功能使命、社会责任等方面存在一定的差异。针对不同的发展目标,改善高校日益同质化的趋势,实现自主办学,形成“品牌”优势,并建立与自身特色相匹配的教师评价体系。所以,高校应当以“破五唯”为突破口,优化高校青年教师的发展空间,为青年教师提供更加宽广的发展平台,解决青年教师发展中的职称评审、工资福利等问题。首先,要以“破五唯”推动高校教育改革,为青年教师提供广阔的发展空间。高校应当以“破五唯”为出发点,优化学校的宏观管理机制、自主办学方式,充分调动青年教师参与学校建设的积极性。实施增能式教师评价,高校在对青年教师的考核机制的制定与实践中,不能流于形式,要重实践轻形式,这样才能让教师愿意发掘个人潜力,实现个人价值,有利于提高学校的教学水平和人才培养目标的实现。其次,要以“破五唯”为立足点,推动立德树人,将教师的专业道德成长、思想政治教育等置于首要地位,培养青年教师专心教书、献身教育、用心科研的思想意识,为青年教师发展提供充分的思想保障^[7]。此外,要围绕“破五唯”推动教师评价机制、教师发展机制等建设,完善高校教师综合评价体系。高校是人才培养的聚集地,它的根本宗旨是为社会培养优秀的创新型人才,可是部分高校在人才培养的理论与科研成果展示二者之间,更倾向于后者,于是校内的教师也自然将工作重心转向科研,这就导致实践与理念不能达到统一。随着“破五唯”教育理念的提出,使高校综合评价意识发生改变,以导向为目标的评价氛围逐渐建立。所以高校应当协调教学和科研的关系,在教师评价中恰当体现教学、科研等内容。

3. 营造良好的发展氛围,挖掘高校青年教师的内在潜力。青年教师发展与高校教学科研、人才培养等密切相关,只有培养出更多优秀青年教师,才能使学校的教育和科研事业蒸蒸日上。同时,青年教师发展与学校的发展环境、教师的发展意识等密切相关。所以在“破五唯”的实践过程中,学校要积极为青年教师提供发展的机会,增强青年教师的发展动力。首先,培养教师的专业发展意识。教师专业发展已成为社会共识,也成为青年教师职业生涯发展的重要方式,所以高校应当高度重视青年教师专业发展,制定青年教师专业发展计划,培养青年教师的专业发展意识,提高青年教师专业发展的主动性和创造性。学校可以根据教师的专业特长、兴趣爱好、工作岗位等,设置科研、教学、技术等多个岗位,在不同岗位上为教师提供针对性的教师专业发展规划,这样能够很好地培养青年教师的专业发展意识^[8]。要在遵循人才成长规律的基础上制定教

师专业发展计划,扭转教师发展中的急功近利、投机取巧的不良心态,促使青年教师能够静下心来教书育人、科研活动等。其次,完善教师培训机制,加强理论与实践的结合,使教师与岗位更加匹配。要倡导导师传帮带,积极发挥经验丰富教师的作用,不仅可以实现自身价值,为青年教师水平的提高提供便利,让他们有问题可以知道如何去解决,有针对性地让导师帮忙指导,更易于青年教师增强信心。丰富教学内容,多类型开展教学活动,使青年教师愿意展示自己的优秀面,从而吸引更多的教师参与进来,使青年教师能够释放自己,寻求更大的发展空间。利用各种渠道,激发高校青年教师的潜力发展,“破五唯”教育理念的初衷也是为了实现教学发展,促进培养目标的实现。最后,青年教师也应高度重视专业发展,不断提升自己的教学能力、科研能力等。青年教师的发展动力最终来自青年教师的内心深处,只有当青年教师拥有进取意识、职业发展意识等,并全身性地投入教学工作、科研工作等,才能在高校教育中发挥自己的聪明才智。所以青年教师应当严格要求自己,不断提高自己的教育能力、科研能力,努力在教学和科研岗位上作出新贡献,唯有如此,才能为自己提供更加广阔的发展空间^[9]。

四、“破五唯”对高校青年教师发展的重要意义

青年教师职业发展是高校师资队伍建设的的重要内容,也是高校内涵式发展、高校核心竞争力提升的关键所在,只有不断提高高校青年教师的学术水平、科研创新能力、教育教学能力等,才能为高校的科研创新、教书育人、服务社会等提供源源不断的动力。

1. “破五唯”能为高校青年教师提供正确的发展导向。对高校青年教师来说,教学工作与科学研究,是作为教育工作者最主要的两项工作内容,两者互为存在、缺一不可。“五唯”问题在于片面重视论文发表数量、科研项目立项、教师学历水平等硬指标,忽视教师的职业道德、教书育人、政治信仰等软指标,往往会产生不良的价值导向,影响青年教师的职业发展。高校教师评价体系建构的逻辑基础需基于其发展定位和社会职能,不同学校往往有不同的办学方向,不同教师往往有不同的职业定位,同时每个教师的个性存在差异,这些因素之间往往不容易达到平衡,如果我们仅仅以学历、职称、论文、项目等硬指标要求或评价教师,难免会产生适得其反的效果,不利于青年教师的能力发挥和职业发展。而“破五唯”的教育评价改革犹如一把斩断枷锁的利剑,它破除了捆在青年教师身上的种种枷锁,有助于青年教师的职业发展和成长成才,同时也推动高校内涵式发展、师资队伍建设等^[10]。“破五唯”使教师不再受条条框框的制约,摆脱硬性考核的局限,使他们有成就感和满足感,更有利于青年教师综合能力的提高。

2. “破五唯”能为高校青年教师提供清明的学术生态环境。教学工作和科学研究是高校最主要的两项功能,是高校生存发展的根本所在。高校青年教师理应坚持学术科研、教书育人“双轮驱动”的基本原则,在教书育人的同时深入开展科研工作,为科研创新、学术进步等作出应有贡献,但在传统教师评价体制下,许多高校将学术论文数量、科研项目数量等作为教师评价的量化指标,这种片面化、极端化的观点产生了许多负面影响。许多教师会将精力放到论文写作、项目申报、学历深造等方面,甚至以论文剽窃、项目造假等方式实现职称晋升、薪酬提高等目的,偏离了高校教师的精神本质,破坏了高校的学术生态环境。高校青年教师作为学术生态的中坚力量,对高校的学术风气有着极其重要的影响。“破五唯”有利于树立正确的学术道德规范,保障在利益驱动的社会环境中,青年教师仍能坚守学术修养,加强道德自律。“破五唯”也有利于高校本身围绕学术知识而建构组织,将学术探索作为其发展的核心驱动力,保持高校作为学术组织的持久生命力。因此,“破五唯”的目的就是打破传统评价短板,弥补高校教师评价的不足,鼓励建设发展性考核体系,保持学术生态的清明。促使青年教师按照自己的兴趣爱好、专业特长、理论基础等实现自我发展。

“破五唯”是高校教育综合改革和教师评价机制改革的重要内容,也是促进高校青年教师发展的重要力量。所以高校应当扭转不科学的教育评价导向,不断优化教师评价机制、教师发展平台等,为高校青年教师提供广阔的发展空间,以更好地激发高校青年教师的内在发展动力。

参考文献

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利:在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M].北京:人民出版社,2017:11.
- [2] 操太圣.“五唯”问题:高校教师评价的后果、根源及解困路向[J].大学教育科学,2019(1):29-34.
- [3] 饶从满,杨秀玉,邓涛.教师专业发展[M].长春:东北师范大学出版社,2005:56.
- [4] 叶澜.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:131.
- [5] 吴遵民.改革开放 40 年中国终身教育的历史回顾与展望[J].复旦教育论坛,2018(6):12-19.
- [6] 陆珺.破“五唯”背景下高校教师评价体系建设的探究[J].教育探索,2019(6):95-100.
- [7] 蒋家胜.教学能力提升视角下高职思政课教师发展动力探析[J].中国职业技术教育,2020(7):28-33.
- [8] 沈欣忆,史枫.首都终身学习服务体系教师发展动力研究:基于社会支持理论的分析[J].职教论坛,2019(7):102-105.
- [9] 朱丽.如何运用教学方法[M].上海:华东师范大学出版社,2014:89.
- [10] 张俊超.大学场域的游离部落:大学青年教师发展现状及应对策略[M].北京:中国社会科学出版社,2009:68-69.

The Cultivation Path of the Development Motivation of Young Teachers in Colleges and Universities under the background of Five Overemphases

WANG Xue-mei

(Science and Technology and Industry Department, Yancheng Teachers University, Yancheng, Jiangsu, 224007, China)

Abstract: There have been five overemphases on the research findings, diploma, research project, professional ranks and titles in the evaluation system of higher education. They have adversely affected the development of teaching and research, as well as the career development of young teachers. They have resulted in the lack of motivation for professional development and devotion to education. Efforts should be made to reform the educational evaluation mechanism, construct the new evaluation mechanism of college teachers which meets the needs of contemporary education development, and propels the self-development of young teachers in colleges and universities. In the construction of the faculty team, we should start from redressing the overemphases and optimizing the evaluation mechanism and career development platform to provide a broad development space for young teachers.

Key words: educational evaluation mechanism; the development of young teachers; career development platform; construction of faculty team

〔责任编辑:朱 根〕