

新时代教育评价改革视角下河北省高校 青年教师培养路径探究

刘凤丽¹, 梁婷婷², 李焰³

(1. 河北工程大学 教务处, 河北 邯郸 056038; 2. 河北工程大学 人力资源处, 河北 邯郸 056038;

3. 河北工程大学 附属医院, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 高校青年教师是学校持续发展的主力军, 在从传统教育到素质教育的转型上扮演着重要角色。高校青年教师的成长不仅依赖个人努力, 还需学校提供科学合理的培养路径、公平公正的评价导向、切实可行的考核办法。新时代教育评价改革背景下, 系统研究河北省高校青年教师培养路径。具有重要意义。该文深入剖析了河北省高校青年教师在师德师风、培养路径、考核评价及实践能力等方面的现状, 揭示当前培养路径存在的问题, 并结合河北省地方特色与政策导向, 提出具有针对性的人才培养路径, 旨在为河北省高等教育内涵式高质量发展提供理论依据与实践参考, 助力提升河北省在京津冀协同发展中的高等教育竞争力。

[关键词] 教育评价改革; 河北省高校; 青年教师; 培养路径

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2026.02.012

[中图分类号] G645.1

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2026)02-0100-07

2018年全国教育大会提出要扭转“五唯”, 推进教育评价改革, 加强教师队伍建设。2020年9月, 习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上发表重要讲话, 强调要抓好《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)的出台和落实落地。2020年10月, 中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》, 并发出通知, 要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实, 《总体方案》对党委和政府评价、各级各类学校评价、教师评价、学生评价、用人评价等作出了具体要求。^[1]在国家全面深化新时代教育评价改革的宏观政策驱动下, 高校教师队伍建设迎来关键转型期。新时代教育评价改革对高校教师提出了新要求, 即更加注重教师的实际教学贡献, 突出切实践行教书育人使命, 深刻影响着高校教师的职业发展与成长路径。在“名校人才入冀”等一系列引智计划的推动下, 一大批青年博士进入河北省内高校, 河北省高校青年教师队伍不断壮大, 逐渐成为教育教学工作的主力军。然而, 青年教师在教学经验、教育教学能力和实践指导能力等方面存在一定的欠缺, 加之日趋激烈的竞争环境, 青年教师的成长呈现出短期功利化而长效韧性不足的现象, 导致目前河北省高校青年教

师队伍的师资质量和素质参差不齐, 严重制约着教师自身和高校的发展。

青年教师队伍素质对河北省高校人才培养质量的影响不断扩大^[2], 青年教师能力素质的提升和培养得到了社会各界的高度关注。然而, 面对河北省高校青年教师人数激增与师资质量不协调发展的矛盾现状, 有关新时代教育改革背景下河北省某些高校青年教师培养的思路不清、培养路径不明问题凸显。如何契合新时代教育评价改革要求, 探索出一条高效的青年教师人才培养路径, 激发高校教师队伍活力, 提升高等教育质量, 成为河北省高等教育发展亟待解决的核心问题与难点。鉴于此, 本文在深刻理解新时代教育评价改革内涵的基础上, 通过大量文献调研与分析, 深入剖析河北省高校青年教师发展和培养工作的现状与不足, 进而探讨适合河北省高等院校青年人才培养的路径, 助力河北省高等教育内涵式高质量发展, 同时也为其他省份提供借鉴, 具有重要理论价值和意义。

一、新时代教育评价改革内容及其现实意义

在时代快速发展、社会对人才需求不断变化的背景下, 教育评价作为教育体系的指挥棒, 其改革势

[投稿日期] 2025-06-23

[基金项目] 河北省高等教育教学改革研究与实践项目(编号:2023GJJG256); 河北工程大学教育教学改革研究与实践项目(编号:JG2024004)

[作者简介] 刘凤丽(1979—), 女, 河北秦皇岛人, 硕士, 副教授, 研究方向: 教育教学管理与研究。

在必行。面对当前复杂国际环境、国内高等教育现状和社会需求,《总体方案》指出:“深入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,完善体制机制,扭转不科学的教育评价导向。”新时代教育评价改革不仅是对传统评价模式的革新,更是落实立德树人根本任务、实现素质教育目标、推动教育高质量发展的关键举措,对于造就满足时代发展需求的创造性人才、培育“五育并举”的社会主义建设者和接班人,推进教育强国建设具有重大战略意义。新时代教育评价改革构建的是一种科学的教育发展观和教育体系。

从改革内容看,在高等教育领域,学生评价从单一走向多元,突破传统以考试分数为主的模式,建立综合素质评价体系,将思想品德、学术潜力、实践能力、创新成果等纳入评价,通过跟踪学生参与科研项目、社会实践、学术交流等经历,动态反映其成长,助力个性化发展;教师评价从重科研转向重育人,把师德师风作为首要标准并实行一票否决,构建以教学为中心、科研与教学相统一的机制,在职称评审等环节加大教学成果、育人成效权重,鼓励教师将科研转化为教学资源,回归育人本位;高校评价则从趋同转向特色,根据研究型、应用型等不同定位制定差异化指标,研究型高校侧重学术创新、原始创新成果,应用型高校注重产教融合、社会服务与人才培养契合度,引导高校找准定位、形成特色。

这一改革的现实意义显著:能为高等教育发展提供正确导向,促使高校、教师、学生摆脱功利化,聚焦内涵建设,优化资源配置,推动高等教育从规模扩张转向内涵式高质量发展;^[3]打破传统评价对学生思维的束缚,通过多元评价发现学生创新潜力,鼓励其投身科研创新与实践,为国家培养更多具备创新精神和实践能力的高素质人才,支撑创新型国家建设;通过多元化、差异化评价标准,关注不同类型高校及学生的发展需求,推动教育资源均衡配置,让学生在不同领域的努力都得到认可,避免单一标准导致的不公,促进高等教育公平。

二、新时代教育评价改革对高校青年教师培养的要求

(一) 强化师德师风培养,引导青年教师恪守育人初心

高校青年教师大多入职不久,正处于职业价值观的塑造时期,其言行举止对学生有重要影响。这就要求高校要强化青年教师师德师风培养,突出师德师风第一标准,将师德师风作为青年教师招聘引

进、职称评审、岗位聘用等的首要要求和第一标准。新时代教育评价改革明确将立德树人作为教育的根本任务,要求高校青年教师培养路径必须将师德师风建设置于首位。2019年教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》指出:“将师德师风建设要求贯穿教师管理全过程。”^[4]高校青年教师不仅是知识的传授者,更是学生价值观塑造的引路人,高校要通过多种途径引导青年教师坚定理想信念,涵养高尚师德,将德育融入教学、科研与社会服务全过程。

加强青年教师的师德师风教育:开展师德培训、宣传优秀青年教师师德典型等活动,引导青年教师树立正确的教育价值观和职业道德观;提升教学能力,完善教师课程教学质量评价实施办法,坚持立德树人与课程思政相结合的原则,构建以学生评价为主,学院评价、学校评价和教师自我评价为辅的多主体评价模式;重视实践能力,鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼、参与社会实践和产学研合作项目,以此更好地培养学生的实践能力和创新精神。

(二) 破除“五唯”,建立多元评价体系,激发青年教师创新活力

青年教师处于教学、科研的初始阶段,专业知识新、热情高、潜力大,但容易受“五唯”影响,步入功利化的教学、科研误区,这就要求高校建立科学合理的多元评价体系。“五唯”现象长期制约高校青年教师发展,破除“五唯”,改变过去单纯以论文、学历、职称、奖项、“帽子”等为主要评价标准的方式,教育评价改革要求打破单一评价模式,构建多元综合的评价体系,更加注重青年教师的实际能力、业绩和贡献。^[5]

教学评价除关注教学成果外,更注重教学过程、教学创新与学生反馈。育人评价则关注教师对学生思想引领、职业规划等方面的实际作用。科研评价弱化论文数量与期刊等级,强调科研成果的原创性、应用价值与社会贡献。例如,职称评审克服唯论文倾向,不再单纯看论文的数量和发表期刊的等级,而是强调论文的质量和对学科发展的实际贡献。高校强调立德树人,把立德树人成效作为根本标准,将思想政治工作贯穿教育教学全过程。高校更加注重培养青年教师的育人意识和能力,要求他们在传授知识的同时,注重学生的品德培养和价值观塑造。

(三) 注重分类评价与长周期考核,助力青年教师个性化与可持续发展

不同学科、不同岗位的教师发展需求存在显著

差异,”一刀切“的评价模式会抹杀青年的个性和潜力。教育评价改革倡导实施分类评价,评价周期合理化,针对基础学科、应用学科、人文学科等特点,制定差异化评价标准与培养方案。^[5]同时,推行长周期考核机制,改变过去过于频繁的短期考核方式,探索建立长周期的评价机制,减少短期考核压力,给予青年教师更多的时间和空间进行教学改革、科研创新和人才培养,避免他们为了应付短期考核而急功近利,鼓励其注重长期的教学和科研成果积累。

评价主体多元化。多主体参与,即改变传统的以学生评教为主的单一评价模式,构建包括学生评教、教师自评、同行评教、督导评教和行政人员评教等多元化的评价主体。不同主体从不同角度对青年教师的教学、科研和育人工作进行评价,使评价结果更加全面、客观。分类评价,即根据不同学科、不同课程类型的特点,制定不同的评价标准和方案。如理论课注重考察教师传授理论知识的逻辑性,实验课注重考察实验技能的教学能力,实践实习课注重考察教师将理论知识与实验技能统筹结合的能力。注重个体与团队评价结合,即评价青年教师时,要求既关注个人的教学、科研成果,也重视个人在团队中的协作贡献,鼓励青年教师参与团队项目,培养团队合作精神,共同推动学科发展和人才培养工作。

三、新时代教育评价改革视角下河北省高校青年教师培养存在的问题

(一) 青年教师师德师风建设与新时代教育评价改革“浸润式、过程性”要求存在差距

新时代教育评价改革明确将师德师风作为教师评价第一标准,强调通过日常浸润、实践养成实现内化,但河北省高校在落实中呈现两方面具体问题。

1. 河北省部分高校教育形式未结合河北省红色文化资源

2024年《高校师德建设调研》(河北省教育科学研究院发布)研究结果显示,河北省部分地方高校仍以“文件宣读+理论测试”为主要教育方式,未将西柏坡精神、一二九师精神等河北本土红色资源融入师德教育,缺乏情景式、体验式教学设计,教育方式缺乏吸引力,难以激发青年教师的学习兴趣与参与热情,导致青年教师参与度不足40%,难以形成情感共鸣与行为认同。

2. 监督考核机制不健全

新时代教育评价改革要求建立师德师风“事前预防—事中监管—事后反馈”的闭环机制,但河北省高校教师师德年度考核表仅记录“年内被举报及违

反师德情况”,未纳入青年教师课堂教学言行、科研诚信细节、师生互动反馈等日常表现,师德考核指标体系不够细化,评价标准模糊,师德监督缺乏有效手段,且多依赖事后调查,难以实现事前预防与事中监管,导致考核结果缺乏客观性与公正性。

(二) 青年教师培养路径与新时代教育评价改革“分类化、需求导向”的要求衔接不足

新时代教育评价改革强调“按需施训、分类培养”,但河北省高校因地域资源分布差异及产业对接滞后,其培训内容不够合理,青年教师的培养存在培训内容与实际需求不一致的现象。入职培训基本以理论课为主,如学校教学、科研、财务等基本政策和高校教育法律法规等知识的讲解,缺乏课堂教学等实操性的培训,培训内容不能满足理工科、文科、体育艺术等不同学科青年教师个性化的教学与科研需求。教学资源与科研资源存在分配不均的问题。有些学校先进的教学设备和实验室资源仅供骨干教师或层次较高的人才使用,刚入职的青年教师不能使用先进的实验室资源和教学设施。科研支持体系不健全,科研启动经费有限,且分配过程存在主观性与不公平性。导师制流于形式。由于自身教学、科研等压力较大,处理其他繁杂事务又多,导师对青年教师指导的时间和精力投入不足,没有真正了解其发展现状及需求,不能从根本上帮助其成长。科研团队建设不完善,青年教师缺乏科研指导与合作机会,难以形成科研合力。

(三) 青年教师的考核评价制度与新时代教育评价改革“破五唯、多元参与”要求不协调

新时代教育评价改革明确“破除唯论文、唯科研”,强调“教学科研并重、多元主体参与”,但河北省高校因科研资源相对有限,对青年教师的考核评价内容重科研轻教学,重结果轻过程,存在机械式执行“量化标准”问题。^[6]当今社会的快速发展离不开科技创新进步,一系列鼓励科研政策的支持及学术方面的竞争,导致高校将发展重点放在科研上。而教学效果难以量化,教学质量评估受多方面影响,与科研成果相比,更缺乏客观性与准确性。因此,学校在职称评定、绩效奖励、评优评先等方面,把科研业绩摆在重要位置,相对而言,对教学质量和教学成果的考核权重较小。^[7]唯“帽子”倾向仍然存在,考核中重视青年教师是否荣获各种人才称号,忽视了没有“帽子”,却在教育教学、社会服务、人才培养等方面表现突出的青年教师。当下青年教师的考核评价主

体仍然比较单一,行政主导过强,多元参与不足,考核领导小组成员往往由部门领导担任,行业专家参与较少,导致评价缺乏学科专业性,考核结果不够客观公正。

(四) 青年教师实践能力培养与新时代教育评价改革“产教融合、成果导向”要求脱节

新时代教育评价改革强调“强化实践能力、突出成果转化”,然而,当下河北省内高校的青年教師实践能力培养与这一要求显著脱节。“产教融合”以校企合作为核心,但当前河北省高校校企合作深度不足,流于形式。高校与企业的合作多停留在协议层面,缺乏实质性合作项目,多数青年教师的企业实践以参观学习为主,并没有参与企业的实际项目。企业实践与教育教学相分离,多数高校没有制定明确的“教学转化目标”,青年教师实践结束后不能将企业的先进技术融入课堂教学,导致实践与教学两张皮现象。新时代教育评价改革强调突出教育教学实绩,突出质量导向,但当下河北高校的评价指标仍以有没有参与企业实践、实践时间多少、是否提交时间报告等过程性指标为主,而不是以“产出的技术创新成果,对人才培养的价值”等成果性指标为主。评价主体由学校单方面决定,导致评价结果缺乏全面性与科学性。

总之,当下企业参与河北省内高校人才培养的积极性不高,导致青年教师实践机会有限,难以接触到行业前沿技术与实际问题。^[8]河北省内高校青年教师实践能力培养缺乏系统性,实践能力培养缺乏科学规划,实践目标、内容与考核标准不明确,与新时代教育评价改革“产教融合、成果导向”要求脱节。

四、“三能协同、六维并举”高校青年教师培养路径

随着社会变革,传统教育知识体系已不能完全适应社会与行业发展需求,高校急需具备“扎实专业知识、多学科交叉学识、可持续发展、创新思维和实践能力”的复合型人才。高校青年教师作为高校人才培养与教育教学的主要承担者,应当顺应时代发展潮流,使其自身的教学能力、创新能力和实践能力提升,不断更新教育教学知识体系,才能更好地开展和服务人才培养工作。关于高校青年教师能力提升和培育措施,主要体现在:深植红色基因,持续强化师德师风建设;智慧赋能教育培养,突出个体成长;优化多元评价机制,强化有组织科研;多维度激发活力,推动科研教学双向赋能;锚定京津冀区域需求与

合作,培养特色人才队伍;深化产教融合,健全“双师型”人才培养机制等。

(一) 深植红色基因,持续强化师德师风建设

新时代教育评价改革强调把师德师风作为第一标准,将师德师风置于教师评价首位,为红色基因融入师德建设提供了制度契机。红色基因中所蕴含的坚定的理想信念、高尚的价值观、无畏的奋斗精神等精神文化,与高校的教育理念相吻合,是解决当前师德师风建设中思想价值引领不足的有效举措。

在新时代教育评价改革背景下,师德师风建设需创新教育方式,增强教育实效性。结合河北省红色文化资源,开展特色师德教育活动。例如,组织青年教师参观一二九师司令部旧址、晋冀鲁豫中央局旧址、抗大陈列馆、安庄红色教育基地、西柏坡纪念馆等红色教育基地,通过现场教学、红色故事分享等形式,传承红色基因,弘扬高尚师德。运用现代信息技术,开发线上师德教育课程,采用案例教学、情景模拟、互动讨论等多样化教学方法,增强教育的趣味性与吸引力。

严把师德关,落实师德师风第一标准。把师德考核纳入学校年度党政工作要点、学院领导班子年度考核指标体系、教师年度考核主要内容。建立教职工个人师德档案,全面记录教职工的师德表现,通过系统化记录与应用,实现从“被动约束”到“主动践行”的师德建设目标,为建设高质量教育体系奠定道德基石。在职称评聘中,高校明确要求将师德表现作为首要要求,并将师德考核优秀纳入职称评审量化赋分项,以及建议优先推荐条件,师德失范一票否决。同时,师德考核不合格者,年度考核评定为不合格,并取消其24个月内在推优评先、表彰奖励、人才项目申报等方面的资格。

(二) 智慧赋能教育培养,突出个体成长

在新时代教育评价改革背景下,教育的本质是要从“标准化”转向“个性化”,突出个体成长,智慧技术的快速发展为改革目标的实现提供了关键支撑。实施分类分段培训,满足个性化需求,根据学科特点,将青年教师分为理工科、文科、艺术体育等类别,制定差异化培训方案。理工科教师侧重实验教学、工程实践能力培养;文科教师注重教学案例开发、人文素养提升;艺术体育教师加强实践教学指导与创作能力培养。同时,分类分段培训根据教师教龄、教学水平等因素,将青年教师分为新手教师、成熟教师等层次,开展针对性培训。《总体方案》明确

指出:“创新评价工具,利用人工智能、大数据等现代信息技术,探索开展学生各年级学习情况全过程纵向评价、德智体美劳全要素横向评价。”^[3]在教育发展趋势与政策的驱动下,青年教师加强信息化教育的培养显得尤为重要,其间线上教学更是彰显出了信息化教学的重要作用。加强对青年教师信息化教育能力的培养,一方面可通过 AI 等技术,提升学生理解效率,另一方面可利用智能化的技术分析追踪学生学习轨迹,分析学生知识掌握情况。可以说,加强对青年教师信息化教育能力的培养是社会发展需求,也是适应新时代学生认知习惯的体现,更是促进教育公平与资源均衡的保障。

(三) 优化多元评价机制,强化有组织科研

新时代教育评价改革旨在破除“五唯”倾向,构建科学合理的评价体系。突出教学实绩,坚持重品德、重能力、重贡献的评价导向和综合评价原则,不将论文数、项目、课题经费等科研量化指标作为职称评聘、评优评先的限制性条件,加大横向课题、科研成果转化、技术服务等方面的评价权重。对于基础学科,注重学术创新;对于应用学科,强调成果的实际应用价值;对于人文学科,关注研究成果的社会文化影响。构建多方参与的多元化评价主体。打破行政化主导弊端,邀请校内外同行专家,从学科专家角度出发,对教学内容、科研成果创新性进行评价,并为青年教师提供专业发展建议。增加学生评价比例,学生评价可以更直观地反映教学效果,促使教师关注学生需求,改进教学方法,增强课堂吸引力,提高教学质量。加强教师自我评估。要求青年教师通过撰写教学日志,制订教学、科研计划等方式进行自省式评价,充分认识自身的优势与不足,明确发展方向。某些高校实行的“成长档案袋”制度,就值得借鉴与推广,定期整理与分析教学创新案例、学生反馈记录、科研成果等材料,并进行自我反思与总结,促进自身专业发展。

健全科研支持体系,提升科研服务能力,优化科研资源分配机制,建立公平、透明的科研项目申报与经费分配制度。设立青年教师科研专项基金,加大对新兴学科、交叉学科青年教师的支持力度。加强科研团队建设,建立科研导师制,为青年教师配备经验丰富的科研导师,提供科研指导与合作机会。

(四) 多维度激发活力,推动科研教学双向赋能

在新时代教育评价改革背景下,教育教学突出实绩,科研突出质量。推动科研教学双向赋能,需从多维度激发活力。如实施“青蓝学者”计划、“优秀

青年教师”计划等各类人才支持计划,设立教学改革奖与科研创新奖等专项奖励,对优秀青年教师给予奖励,并在职称晋升、岗位聘用、评优评先方面优先考虑。深化奖励绩效工资改革,强化物质保障。^[8]深化职称评聘改革,破除“五唯”,改进青年教师科研评价,突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况,提高青年教师教学与科研积极性。每学期定期举办“青年教师座谈会”,及时了解青年教师需求及对学校绩效分配、职称评聘、科研资源缺口的意见建议,科学合理调整相关政策。鼓励青年教师攻读博士学位、国内外访学和从事博士后研究工作,提供参加学术会议机会,拓宽学术视野;对于有管理潜力的教师,提供教研室主任、科研团队负责人等岗位锻炼机会,助力其多元化发展。激发青年教师的教学与科研活力,需要从物质方面、生活方面、职业发展方面等多方入手,才能构建“教学革新与科研突破双向赋能、个体成长路径与学校发展战略深度耦合”的良性生态体系。

(五) 锚定京津冀区域需求与合作,培养特色人才队伍

在新时代教育评价改革背景下,以“个性化”为抓手,锚定京津冀区域需求与合作,培养特色人才队伍。在地域文化方面,聚焦燕赵文化精神,将邯郸成语典故、石家庄红色文化、秦皇岛长城文化等纳入青年教师文化素养培训,强化青年教师对河北地方文化的认同感。结合河北地方杨氏太极拳、女娲祭典、河北梆子等非遗资源,引导青年教师将地方文化元素融入课堂教学。在服务地方发展方面,对接京津冀协同发展、雄安新区建设等国家战略,明确青年教师在区域教育协同、科技创新中的角色。发挥教育资源优势,积极强化校地、校企、校际合作,与地方企事业单位签订职工培训、人才培养协议等。培养契合河北地方特色的青年教师队伍,既需要高校坚持以“地方需求”为目标,又需要当地政府与企业提供政策、资源支持,最终实现青年教师成长与河北内涵式高质量发展的同频共振。

(六) 深化产教融合,健全“双师型”人才培养机制

在新时代教育评价改革背景下,深化产教融合、健全“双师型”人才培养机制意义重大。“双师型”教师培养,需构建校企协同育人机制。深化校企合作,拓展实践平台,加强与地方龙头企业、科研机构战略合作,建立长期稳定的产学研合作基地。鼓励高校与企业联合开展技术研发、产品创新等项目,

为青年教师提供参与实际项目的机会。探索“企业出题、高校解题”的合作模式,促进高校科研成果转化与企业技术升级。^[9-10]

完善实践能力培养体系。尤其是工科类院校应出台青年教师实践能力培养办法,强化实践能力培养实施管理。学校教学单位制定实践能力培养计划,选派青年教师进行实践锻炼,对完成实践能力培养的教师应进行考核,符合要求方可认定为完成任务。加强“双师型”教师队伍建设,鼓励青年教师考取行业职业资格证书,提升实践教学能力。

新时代教育评价改革背景下的“三能协同、六维并举”的高校青年教师培养路径,是对传统培养模式的系统性升级,其构建逻辑主要体现在以下三个方面,通过针对性地解决以往路径的局限,形成更具协同性、系统性和时代适应性的体系:以“三能协同”为核心目标,突破传统“单一能力导向”;以“六维并举”为系统支撑,覆盖“全要素、全周期”培养;突出“时代性与针对性”,回应新需求与新挑战。

自2021年以来,在新时代教育评价改革背景下,结合上述六个方面,河北工程大学采取了多项措施,青年教师的师德师风素养、教育教学研究水平、工程实践能力等显著提升。在师德师风建设方面,相关制度体系日趋完善,教师素养有效提升,为教育教学高质量发展与立德树人根本任务的落实筑牢了思想根基。青年教师在校级师德标兵评选中占比提升,其中,第三届师德标兵比第二届师德标兵青年教师占比提升30%。在教学方法创新方面,75%的教师表示能够更加熟练地运用信息化教学手段和多样化教学方法,课堂吸引力明显增强。在青年教师教学质量测评方面,综合“学生、同行、教师、督导”等多方评价,青年教师教学质量测评优秀比例呈上升趋势,青年教师教学效果得到多方认可。参与省级与校级教育教学改革研究与实践项目的青年教师数量较实施前增长了50%,且青年教师获评人数增加了30%。青年教师的实践能力得到了显著提高,参与实践锻炼的青年教师比例从20%提高到了50%。近五年来,教学名师评选的青年教师数量较实施前增长了50%,且青年教师获评教学名师人数增加了20%。青年教师的整体教学水平得到了显著提升。

五、结语

新时代教育评价改革为河北省高校青年教师培

养提供了新方向与新要求。当前,河北省高校青年教师培养在师德师风、教学能力、科研评价与实践能力的培养等方面取得了一定成效,但仍存在诸多问题。深化师德师风建设、构建精准化教学能力培养体系、优化科研评价与培养机制、健全实践能力培养机制等措施,能够有效提升河北省高校青年教师培养质量,打造一支师德高尚、业务精湛、充满活力的青年教师队伍,为河北省高等教育高质量发展提供坚实的师资保障。未来,随着教育评价改革的持续推进,河北省高校青年教师培养路径需不断创新与完善,以适应新时代高等教育发展的新需求,在京津冀协同发展发挥更大作用。

总之,新时代教育评价改革是一项系统性、综合性的工程,关系到教育事业的长远发展和国家民族的未来。只有深入推进教育评价改革,构建科学合理的评价体系,才能实现教育的高质量发展,培养出适应新时代需求的优秀人才,为实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实的教育基础。

参考文献

- [1]中共中央、国务院印发深化新时代教育评价改革总体方案[N].人民日报,2020-10-14(01).
- [2]李芸.新时代教育评价改革对地方高校青年教师影响分析[J].教育教学论坛,2022(45):21-24.
- [3]唐海飞,王飞.新时代教育评价改革背景下高职院校青年教师专业发展的问题及对策[J].广东职业技术教育与研究,2023(10):50-52.
- [4]教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知[EB/OL].(2019-11-15)[2025-7-8].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html.
- [5]张梅,奚丽君.深化新时代教育评价改革,探析高校教师发展路径[J].上海教育评估研究,2021(1):29-32.
- [6]李响.地方本科院校青年教师人才培养机制研究——以上海JR学院为例[J].人力资源管理,2016(6):154-156.
- [7]刘善球,刘舜玲,王博文.高校青年教师教学能力培养的激励机制研究[J].经济研究导刊,2020(22):106-108.
- [8]韦永生,吴明成,许维芳,等.高专院校青年教师培养机制研究[J].课程教育研究,2018(28):185-186.
- [9]蔡万巧.“双高计划”下高职院校“双师型”教师培养路径研究[J].现代职业教育,2025(2):77-80.
- [10]华敏,李雯,王富磊.“双师型”视域下应用型本科高校青年教师教学能力培养机制研究[J].科技风,2024(30):142-144.

[责任编辑 李瑞萍]

The Pathways for Mentoring Junior Faculty Members of Higher Education Institutions in Hebei Province: From the Perspective of Education Evaluation Reform in the New Era

LIU Fengli¹, LIANG Tingting², LI Yan³

(1. Academic Affairs Office, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China;

2. Human Resources Department, Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China;

3. Affiliated Hospital of Hebei University of Engineering, Handan, Hebei 056038, China)

Abstract: Junior faculty members play a crucial role in the sustainable development of higher education institutions, and they are indispensable in the transition from traditional education to quality-oriented education. In this sense, their development is not only related to their personal efforts but has a lot to do with the scientific training pathways, fair assessment criteria and methods stipulated by universities and colleges. Therefore, in the context of education evaluation reform in the new era, it is of significance to systematically develop the training pathways for junior faculty member of universities and colleges in Hebei province. Hence, this paper has investigated the status quo of junior faculty members' development via literature review, field interview, and statistical analysis. The investigation covers several aspects, such as professional ethics, training pathways, evaluation systems, and practical competencies. In this way, some challenges and problems are revealed. On this basis, given the particulars and policies of Hebei, this paper proposes some pathways for the development of junior faculty members. In this sense, this study aims at laying a theoretical and practical foundation for the high-quality and intensive development of Hebei's higher education, thus enhancing Hebei's competitiveness in higher education within the coordinated development of the Beijing-Tian-jin-Hebei region.

Key Words: education evaluation reform in the new era; higher education institutions in Hebei Province; junior faculty members; development pathways