

扭转短期量化评价导向，涵养高校原始创新生态

□刘爱生 阙明坤

前不久,同济大学推出全员聘岗改革,考核以刚性量化指标为核心、覆盖全体教师,引发学界广泛争议。重大原始创新绝非考核倒逼的产物,而是长期培育、潜心深耕的结果。尽管长周期评价已成为政策导向,但部分高校仍在实践中偏向高强度短期量化考核。

这种倾向背后有多重原因。首先,是顶层评价的传导。当前“双一流”建设成效评价、学科评估、大学排名等顶层评价,虽在持续优化指标体系,但核心观测维度仍以可量化的论文、科研项目、经费数额、获奖情况为主,且注重评价周期内的年度数据动态比对,使得高校始终处于短期排位竞争的压力之下。在同质化竞争格局下,高校陷入典型的“囚徒困境”:若率先全面推行长周期评价,短期内论文、项目等指标大概率下滑,排名回落,资源流失;而全员量化考核能够快速拉升产出规模,在排位竞争中占据优势。这使得评价改革陷入“谁先改谁吃亏”的僵局,短期量化考核成为高校应对外部竞争的理性选择。

其次,是资源配置倒逼。国内高校科研经费以竞争性项目为主,稳定支持比例偏低。当前基础研究经费中,竞争性项目超过60%,可由高校自主支配的稳定科研经费不足20%。各级项目的申报、中期检查、结项验收均有明确的成果量化要求,必须在项目周期内产出可见成果,才能持续获得经费支持。高校要争取更多科研经费,就要激励教师多发论文、多拿项目,就要迎合项目周期的短期要求。

再次,是行政路径依赖。短期量化考核之所以在高校广泛推行,核心原因之一是其极强的行政可操作性:论文数量、影响因子、项目级别、经费数额都是清晰可统计的硬指标,考核过程标准化、透明化,管理成本低。而符合学术规律的长周期评价、代表作评价、同行深度评议,则对行政工作提出了更高的操作要求。

最后,是制度配套的缺位。长周期评价的政策多为原则性、方向性要求,缺乏可落地的操作细则与配套制度。此外,高校内部的人事、薪酬、资源分配体系仍与短期量化指标深度绑定。长周期评价不仅是考核方式的改变,更是整个人才培养、资源配置、薪酬体系的系统性重构,在缺乏配套支撑的情况下,单一的评价改革必然出现异化,最终回到量化考核的老路。

要重构符合学术研究规律的评价机制,破解高校原始创新困境,需要从以下三方面入手。

其一,校准顶层评价指挥棒,从根源上弱化短期量化导向,优化高校整体评价的指标权重。在顶层评价中,进一步降低短期成果数量的权重,大幅提高重大原创成果、长期学术贡献、人才培养质量的评价占比。对基础学科、冷门绝学等设置专门的原创价值评价维度。拉长高校评价周期,减少年度排位干扰。将高校核心评价周期统一拉长为5-8年,避免高校因年度数据波动压力而推行短期量化考核。建立高校原始创新能力长期跟踪评估机制,以10年为跨度评判高校的基础研究贡献,引导高校树立长期主义办学理念。遴选一批基础研究实力雄厚的高校开展长周期评价改革试点,对试点高校在一定周期内免除量化指标考核,单独设置原始创新成效评估体系。

其二,构建分类分层评价体系,真正契合学术研究规律。一方面,按研究类型分类设置评价标准。例如,对于基础研究类岗位,实行“代表作+长周期同行评议”模式,不统计论文数量、不看期刊影响因子;对于应用研究与技术开发类岗位,实行“问题导向+成效评价”模式,以解决产业关键问题、实现技术突破、产生经济社会价值等为评价维度;对于教学为主类岗位,实行“育人质量+教学成果”评价模式,以人才培养质量、教学改革成效、课程建设水平为核心,建立多元教学评价体系。另一方面,按职业阶段分层设置考核强度。例如,对于青年教师,将入职前5年设置为“考核保护期”,降低量化指标要求,重点考查学术潜力与研究方向的前瞻性。对于处于成长期的骨干学者,将稳定支持与适度考核相结合,重点考查研究方向的持续深耕与原创突破,鼓励长期聚焦一个领域深耕。

其三,改革资源配置模式,为长期原创提供稳定支撑,提高基础研究稳定支持比例。加大财政对高校基础研究的稳定投入,逐步将高校基础研究稳定支持经费占比提高至50%以上,扩大高校经费自主支配权,支持高校自主布局长周期原创研究方向。设立“高校原始创新长期支持计划”,面向全国高校遴选具有突出原创潜力的团队与学者,提供10年以上的持续稳定经费支持,支持科研人员心无旁骛地开展重大原创攻关。优化竞争性项目评价导向。调整国家级科研项目的评审与考核标准,降低短期成果要求,突出选题的原创性与突破性;延长基础研究类项目周期,允许项目研究过程中根据探索情况调整研究方向,从项目源头减少短期行为。

(作者分别系浙江师范大学高质量发展研究院教授、浙江大学教育学院研究员)

专家视点

从“入列”到“入行”——浙江高校多维度锻造青年教师生力军

□本报记者 汪 恒

9月10日,浙江外国语学院38名新入职教师从校领导手中接过了职业生涯的第一份教师节礼物,完成新师“入列”。等待他们的是即将开营的新任教师研习营。研习营将持续到明年6月,其间将开设22门校级必修课、各类院级特色课程,开展主题教研活动以及校外跟岗学习、校史校情等;其后着力提升教学基本功,并逐步培养产教融合、教学创新与科研能力。

青年教师是高校教学科研的生力军。如何帮助他们平稳度过“新手期”,尽早驶入专业发展快车道?近日,记者走访省内多所高校,探寻各校在青年教师培养上的经验与思考。

师训更实更细,前两年定调子

从博士毕业生到合格高校教师的距离有多远?金华职业技术大学的回答是:一年系统培训,加结业考核。培训分两阶段:首周聚焦师德师风、制度规范与政策学习、校史校情等;其后着力提升教学基本功,并逐步培养产教融合、教学创新与科研能力。据了解,金职大自2023年就开始实施名为“青苗工程”的新教师培训机制,对传统短期岗前培训进行了全面升级。“不少新教师是应届毕业生,从高校到高校,亟须转变赛道,完成角色转变。我们希望通过1~2年的时间,帮助他们尽快融入职业教育。”学校教师发展中心副主任朱友银告诉记者。

越来越多的高校正在将新教师岗前培训“做实”。在浙江理工大学,新教师正式走上讲台前,需要经历听课、听讲座、担任助教、试教和考核5个环节,在资深教师的帮助下最终实现独立授课。为加强新教师成长长期的过程管理,金职大还新推出了“四个一”工作机制,即一月一培训、一月一教研、

一月一听课、一月一反馈。

AI素养也成为培训“重头戏”。浙江外国语学院为新教师设计32学时的数智素养提升专题课程,既教如何用AI工具服务教学科研,也教如何引导学生善用AI。

在金职大教师发展中心的规划里,一年系统培训结束,仅仅是新教师成长中的一个逗号。“等新教师逐步找到自己的优势和主攻方向,可以选择参加数智能力提升工作坊、课堂教学创新工作坊、教科研能力提升工作坊、职业本科课程教材一体化开发工作坊等。”朱友银表示,“新教师入职后的前两年非常关键,如果能够很快融入,定好方向,后面就不会走偏。”

衢州学院人事处副处长陈晓彬也持类似看法,“如果新教师前两年产出不够多、积极性不够高,两年之后再想重新发力,往往会遭遇瓶颈”。因此,学校将“一站一蹲”作为核心理念,鼓励新教师尽快站稳讲台,筑牢育人根基,同时蹲守行业,历练服务地方的真本领,为未来的专业发展打好基础。

从书斋到一线,推着教师往外走

本学年开始,浙外在全校试点推开一项新机制——新入职教师在第一学年里需要跟岗实践至少3个月。“我们是应用型高校,以培养应用型人才为主。教师不仅要投身研究,更要对业界有全面深入的了解,才能培养出具有实践能力的学生。”浙外教师发展中心主任郝菲菲介绍。

衢州学院是博士工作站、创新站的发起单位,校方在此基础上推出“111行动计划”,组建起以青年教师为主体的博士创新团。每支创新团对接一个具体行业,青年博士再分别服务行业里的具体企业。“很多问题具有共

性,大家可以群策群力,共同攻关。”陈晓彬表示。

如何让青年教师从入职一开始就与业界“同频”,并一直保持下去?衢州学院正在探索建立青年教师到企业挂职锻炼的长效机制。“我们希望为新教师创造入职后两年内在企业或事业单位锻炼6个月的机会,并希望他们此后能保持每3年或5年有一段新的实践经历。”陈晓彬说。

浙江工商职业技术学院则在尝试让青年教师的人企实践深度“看得见”。除了要求无企业工作经历的新进专业教师在入职一年内完成不少于6个月的企业实践,校方还制定了企业实践能力评价标准,涵盖年限、经历、行业知识、实践技能等10个领域共35项基本要求。同时,学校正在考虑为新入职教师配备除教育教学基本技能导师、专业科研导师外的“第三名导师”——企业一线的资深师傅,以保障其实践质量。

搭平台促合作,助推持续成长

今年7月,杭州电子科技大学举办了新一期青年科学家成长沙龙。AI领域和物理领域的校内外青年科研人员聚在一起,探讨交叉研究的多种可能性。现场气氛热烈,活动组织方杭电工会常务副主席王秋兰看在眼里。

两年前,王秋兰和同事们针对青年教师的需求开展调研时,发现大家对交流平台的呼声很高,就有了办活动的念头。沙龙的全名中含“无界”两个字,就是要有别于聚焦某个专业领域的学术平台,“既可以交流学术话题,也可以分享亲子教育等生活话题”。青年科学家成长沙龙不仅会走进其他高校,促成各高校青年教师开展科研合作,还会走进地方,让不同专

业背景的青年教师与地方各部门面对面,碰撞出新课题。

在杭电,校方正鼓励青年教师多寻找科研合作的机会。学校的青年教师素养提升培训中,专门设有关于团队交流与合作的部分,以促进跨学科合作。在浙理工,各级青年教师发展促进会也在通过“青锋”成长工作坊等促成青年教师的业务交流与合作。浙江海洋大学优化了团队管理机制,吸纳青年教师进入重点科研团队,由资深带头人传帮带,引导青年教师融入协同攻关任务,共享平台资源。

除了向外促成合作,各校还注重青年教师自身教学、科研、实践的均衡发展。金职大探索构建以成果为导向的有组织教师发展模式,引导青年教师通过进企调研和跟岗挖掘,将企业生产知识消化吸收后融入课堂,并按成熟标准开发课程、教材和教学资源。郝菲菲观察到,新教师常因不知如何整合教学与科研,导致精力分散。“我们在培训中会教大家如何形成合力——教学可作为科研的试验田,科研也能反哺教学。”

“长期背负过重科研和教学压力,会影响青年教师个人发展的可持续性。”郝菲菲说。浙外在新教师培训中,特意引导教师提升人文素养、培养兴趣爱好、积极参与体育活动,成为“完整而丰盈”的个体。金职大也开设校本培训项目,鼓励教师根据自身兴趣开设职业发展、心理健康、人文素养等多种类型讲座,分享个人成长故事和“把一件事做成”的过程。

从系统化岗前培训,到深入业界的跟岗实践,再到搭建跨学科交流平台和深化人文关怀,浙江高校正以更扎实、更细腻的方式,为青年教师铺就一条从“入列”到“入行”的成长之路。

报到第一天喜提新朋友

新学期,温州理工学院法学院推出“萌新的朋友”朋辈领航计划,让2026级新生与优秀学长“一对一”结对。据了解,温理工法学院还在暑期推出了多场“萌新的朋友”线上朋辈分享会,向新生分享大学生生活各类经验。图为学生在报到日当天与结对学生交流。

(本报通讯员 陈有为 林玲娜 摄)

开学第一课 读懂一座城

——浙大城市学院持续开展新生“三进”育人实践

□本报通讯员 叶 帅 孙亚飞

在规划馆里看到杭州从“西湖时代”迈向“钱塘江时代”的宏伟蓝图,在G20杭州峰会主会场感受大国气度,在平行世界大酒店看到文旅创新的更多可能……新学期伊始,浙大城市学院旅游管理专业大一新生金沈杰和同学们参加了一场特殊的始业教育。大家走出校园,体察城市风貌、聆听发展故事、感受产业脉搏。

“来杭州之前,我对这座城市的印象停留在‘西湖’‘电商’这些标签上。”一整天的参观活动结束后,金沈杰感慨,“现在我觉得杭州这座城市充满活力,也在参观中看到了行业的前进方向”。

9月初,浙大城市学院的3000多名2026级新生都经历了这场特殊的“入城”之旅。这是该校新生始业教育的必修课——进城市、进基地、进企业“三进”活动。活动自2022年启动以来,累计覆盖1.6万余名新生。线路也由最初的“南线”“西线”两条,发展到

如今的“历史文化名城”“创新活力城市”“非遗数字文化”三大主题。5年探索,这项始于迎新季的实践教学,已成为学校始业教育中独具辨识度的“名片”。

据介绍,浙大城市学院作为因“城市”而得名的大学,一直坚持把杭州作为最大的实验室、最大的校园、最大的出题方。“三进”活动的逻辑起点正在于此:在第一堂专业课开讲之前,先让新生认识他们求学的城市、认识这片即将生活4年的土地。

2022年,学校首次将“三进”活动融入新生始业教育,组织3000余名新生分赴南线、西线,走进云栖小镇、城市阳台,走进海康威视、安恒信息等科技企业。此后,路线不断迭代完善。到了2026年,三大主题线路愈发成熟,串联起从良渚博物院到云栖小镇的10余个城市地标。

随着实践的深入,“三进”活动形成了“统分结合”的组织模式:文化场馆等线路由学校统一组织,确保文化

育人的系统性;企业参访则由各二级学院根据专业特色自主对接,让每一条线路都“长”在专业上。例如,商学院的新生走进长三角(杭州)制造业数字化能力中心,医学院的新生走进浙江大学智能创新药物研究院,法学院的新生走进法院律所。

对不少新生来说,行程中最难忘的一站,正是企业生产一线——在那里,他们看见的不只是产业,还有未来的自己。在浙江日报报业集团,看着AI虚拟主播流利播报、智能编辑系统快速生成稿件,新闻传播学院新生习鹏飞在心得中写道:“在惊叹科技赋能之余,我更坚信,再智能的机器也写不出记者笔下的温度。”

随着“走进城市、读懂城市”理念持续融入教育教学各环节,学校越来越多的学生从城市的参观者成长为城市发展的参与者。汉语言文学专业学生金嘉诺和团队成员走遍大街小巷,记录普通人对城市发展的记忆,探访杭州及省内的工业遗产,最终形成模

拟提案,获评杭州市青少年优秀模拟政协提案一等奖。法学院“新就业群体劳动权益保障与城市融入”实践团把目光投向外卖骑手,30万余字的调研报告与模拟提案被带上杭州市政协的议事桌。

学校学工部面向新生及家长开展的问卷调查结果显示,八成以上新生表示“目标逐渐清晰,信心和力量更加充盈”,九成以上新生与家长对始业教育整体效果满意或非常满意。

“我们希望培养出来的学生不仅带有鲜明的专业底色,也对省情市情有较好的了解。”院长杨波介绍,每年有近九成毕业生选择在浙江干事创业,大部分留杭发展。学校2025届毕业生就业质量年度报告显示,57.32%的毕业生在杭州就业。“三进”线路上的“常客”邵力杰、网新恒天两家企业,如今已累计吸纳该校200余名毕业生——当年参访途中埋下的种子,正在一届届毕业生的职业选择中生根发芽。