

高职汉语言文学专业教授评选机制的优化与创新

谢桂玲¹, 郭晓喆², 吐尔逊阿依·艾尔肯¹

1. 新星职业技术学院, 新疆 哈密 839090

2. 新疆大学, 新疆 乌鲁木齐 830000

DOI: 10.61369/EST.12202

摘 要 : 随着我国高等职业教育改革的不断深入, 高职汉语言文学专业教授的选拔与培养成为提升专业教育质量的关键。当前, 高职汉语言文学专业教授评选机制存在评选标准不够全面、量化赋分方式单一、选拔程序不够严谨和评审团队经验不足等问题, 制约着高职汉语言文学专业教授队伍的建设发展。针对于此, 高职院校应围绕完善评选标准、变革评价方式、优化选拔流程和提升教师队伍素质四个方面, 优化与创新汉语言专业教授评选机制, 以加快高职汉语言文学专业建设进程。

关 键 词 : 高职院校; 汉语言文学; 教授评选机制

Optimization and Innovation of the Selection Mechanism of Chinese Language and Literature Professors in Higher Vocational Colleges

Xie Guiling¹, Guo Xiaozhe², Tursunay · Erkin¹

1.Xinxing Vocational and Technical College, Hami, Xinjiang 839090

2.Xinjiang University, Urumqi, Xinjiang 830000

Abstract : With the deepening of higher vocational education reform, the selection and training of Chinese language and literature professors in higher vocational colleges is the key to improve the quality of professional education. At present, there are some problems in the selection mechanism of Chinese language and literature professors in higher vocational colleges, such as the lack of comprehensive selection criteria, the single quantitative scoring method, the lack of rigorous selection procedure and the lack of experience of the evaluation team, which restrict the construction and development of the Chinese language and literature professors in higher vocational colleges. In view of this, higher vocational colleges should optimize and innovate the selection mechanism of Chinese language professors in four aspects, including perfecting the selection criteria, reforming the evaluation methods, optimizing the selection process and improving the quality of teachers, so as to speed up the construction process of Chinese language and literature in higher vocational colleges.

Keywords : higher vocational colleges; Chinese language and literature; professor selection mechanism

引言

汉语言文学作为我国高等教育的重要组成部分, 在高职教育中占据着举足轻重的地位^[1]。教授作为高职汉语言文学专业教学、科研和管理的核心力量, 其素质和能力直接影响到专业教育的发展^[2]。因此, 高职院校汉语言文学教授评选机制不仅关乎教师个人职业发展, 更与教育强国建设息息相关。早在2020年12月31日, 人力资源社会保障部、教育部发布的《关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见》中就强调, “形成以人才培养为核心, 以品德、能力和业绩为导向, 评价科学、规范有序、竞争择优的高校教师职称制度”^[3], 这为高职院校汉语言文学专业教授评选提供指导思想。然而长期以来, 部分高职院校的职称评选仍然存在“用而难评, 评而未用”的怪圈问题^[4], 在一定程度上阻滞了高职汉语言文学专业教育的发展进程。因此, 本文总结了高职汉语言文学专业教授评选机制存在的问题, 并针对各个问题提出缓解之策, 旨在进一步优化和创新高职汉语言文学专业教授评选机制, 以提升高职汉语言文学专业教育质量。

课题: 2021年河南省职业教育教学改革研究与实践项目: 边疆职业学校网络教学资源开发研究(课题编号: ZJB20168)。

作者简介:

谢桂玲(1976.02-), 女, 汉族, 甘肃酒泉人, 本科, 学校: 新星职业技术学院, 高级讲师, 研究方向: 汉语言文学教育的创新与传承, 推动跨文化交流, 提升教师专业素养, 高职院校文学教育发展;

郭晓喆(2000.07-), 男, 汉族, 广西人, 本科, 学校: 新疆大学, 研究方向: 行政管理;

吐尔逊阿依·艾尔肯(1997.03-), 女, 维吾尔族, 新疆哈密人, 本科, 学校: 新星职业技术学院, 研究方向: 学前教育。

一、当前高职汉语言文学专业教授评选机制存在的问题

（一）评选标准不够全面

评选机制设计的初衷是全面考量教师在教学、科研、社会服务等多个方面的表现，确保教授评选的合理性。然而在实际评选过程中，评选机制的各项评价指标往往过于套用本科院校教授职称评选机制，未能构建具有高职汉语言专业特色的评选机制^[9]。例如，评选机制可能过分强调科研成果的数量和发表期刊的级别^[9]，而忽视了教师在专业教学质量、学生满意度、课程创新、实践经验和团队协作等方面的综合能力。这种不全面的评选机制使得许多在教学一线表现优异、实践经验丰富的教师无法得到应有的认可和提升，不利于教授团队的扩充与发展。

（二）量化赋分方式单一

在评选方式上，大多高校往往不能充分协调定量指标与定性评价的权重占比，影响了教授评选机制的准确性。定量指标是指能直接通过计算得出评估等级的指标^[7]，此处指论文发表数量、科研项目经费、获奖数量等指标^[8]。定量指标虽然可以提供一定的客观依据，但它们无法全面捕捉到观测者的综合表现^[9]，即无法全面评估教授在教学互动、学术交流、学生指导等方面的能力。定性评价方法是指有同行专家参与的评价活动^[10]，如同行评议、教学观摩等评价方式^[11]。只有定量指标与定性评价有序结合，才能准确量化教师的实际教学能力和学术影响力。

（三）选拔程序不够严谨

高职院校在汉语言文学专业教授评选过程中，严谨性不足也是一个显著问题。一方面，部分高职汉语言文学专业教授的选拔过程往往缺乏透明度^[12]，且评选信息不对称^[13]，使得评审团队难以了解评选人的实际情况。进一步而言，部分评审团队对于候选人是否存在学术不端行为难以鉴别，严重影响教授评选公平性。同时，评审团队亦可能会因为个人偏见、情感因素或特定利益的影响，出现误判、漏判等行为，导致评选结果的不准确。另一方面，高职院校缺乏有效的反馈机制^[14]，即评选结果公布后未能及时收集各方意见，难以对评选过程进行有效改进，削弱了评选机制的公信力。

（四）评审团队经验不足

部分高职院校由于缺乏经验充足的评审团队，导致在汉语言文学专业教授评审过程中无法发挥应有的激励作用和评审水准，从而未能有效促进教师的专业成长和职业提升。一方面，部分高职院校评审团队成员自身专业素养不足，难以对候选者的学术水平和教学能力进行精准评估，导致评审结果缺乏科学性和准确性。另一方面，部分评审团队在构建汉语言文学教授评选标准时，未能把握教授评选机制与教师职业发展的关联性，导致二者出现脱节问题，影响教师队伍的主动性和高职院校的发展动力^[15]。

二、高职汉语言文学专业教授评选机制的优化与创新策略

（一）完善评选标准，注重综合能力评价

为确保评选的公正性和全面性，需对现有的评选标准进行全面的梳理和优化。其一，高职院校汉语言专业应将教师的教学能力作为评选的重要指标，将教师的汉语言文学素养、课堂教学质量、课程设计优秀度以及汉语言课程教学创新能力等指标纳入教授评选标准中。其二，高职院校在评价教师的文学水平时，不仅要以其论文发表的数量和级别为参考，还要考察其研究成果的转化和应用价值，确保教授评选机制的现实性。其三，高职院校需考察教师的实践经验，具体应涵盖企业项目、实习指导、社会服务等实际工作能力，提高汉语言专业教授队伍的实践素养。其四，高职院校应定期对评选标准进行回顾与优化，结合实际情况调整评价指标，确保评选标准的动态适应性。

（二）变革评价方式，提高评选质量

为提高评选机制的科学性和准确性，应合理划定各项指标权重，即将定量指标与定性评价两个方面的占比合理分配。其一，高职院校应采用同行评议的方式，由同行专家对评选教师的教学质量和科研成果进行评估。其二，高职院校应通过发放问卷调查、学生反馈等方式了解学生对教授的教学满意度，将教师的责任心、师德等无法简单量化的指标统一评审，确保评选方式的多样性。其三，高职院校应加强与行业企业的深度合作，引入企业专家参与评选过程，确保评选标准与市场需求紧密结合。其四，高职院校还应建立动态考核机制，对教授进行跟踪培养，定期评估教授的工作表现，检验教授评选机制的长期有效性。

（三）优化选拔程序，提高公开透明度

选拔程序的优化是确保评选公正性的关键，故高职院校汉语言专业教授评选机制应确保教师评选的公平、公正和透明。其一，高职院校应制定详细的评选规则和流程，确保所有参与评选的教师都能清楚了解评选的标准和程序。其二，高职院校应建立多元化的评选委员会，确保委员会成员具有专业代表性，具体包括不同学科背景、教学经验和行政管理的代表。其三，教授选拔过程应公开透明，严格按照程序进行操作，避免出现投机取巧、弄虚作假的行为，且所有评选结果应及时公布，以接受其他教师与社会公众的监督。其四，高职院校应采用信息化手段，将评选过程全程记录并保存，以确保数据的可追溯性和透明度，进一步提升汉语言文学教授评选的公信力。

（四）建立激励机制，提升教师队伍素质

为了提升全方位提升评审团队的评审能力，高职院校应建立健全的激励机制，以提高汉语言文学专业教授评级评审团队以及整体教师团队的个人素质，同时也能够为高职汉语言专业教师提供发展通道。一是要设立多元化奖励制度。高职院校应根据汉语言专业教师在教学、科研、社会服务等方面的不同贡献，设立相

应的奖励项目，以表彰在不同领域取得突出成绩的教授。二是要实施荣誉表彰机制。对于在学术界有重大影响的研究成果，或者在教育教学改革中做出显著贡献的教师，高职院校应给予相应的荣誉表彰，以提升其社会地位和职业荣誉感。三是建立绩效考核与晋升挂钩机制。高职院校应将教师的绩效考核结果与晋升、职称评定直接挂钩，确保激励机制的有效性和公平性，使得教师的努力与回报相平衡。

三、结论

在当今教育改革的大背景下，优化和创新高职汉语言文学专业教授评选机制显得尤为重要。这不仅有利于高职汉语言文学专

业教育质量的提升，更是对汉语言文学专业教育内涵式发展的有力推动。因此，高职院校亟需构建多元化、专业化的汉语言专业教授评选机制，培养出更多具有创新精神、实践能力和国际视野的高素质人才，为我国高等职业教育和汉语言文学专业的长远发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 赵丽，原昊，邓福舜. 应用型本科院校汉语言文学教育专业学生教师职业技能培养刍议 [J]. 长春师范大学学报, 2015, 34(01): 157-159.
- [2] 刘保亮，丁琳慧. 论汉语言文学专业“新文科”建设路径 [J]. 洛阳师范学院学报, 2023, 42(04): 76-79.
- [3] 田一聚. 我国高校教师评价改革的政策分析 [J]. 江苏高教, 2022(10): 90-97.
- [4] 王为民，崔欣欣. 评审权下放后高职教师职称评审制度建设的成绩、问题与省思 [J]. 教育与职业, 2023(14): 77-84.
- [5] 王为民. 新时代高职教师职称制度建设现状调查：基于三重证据法 [J]. 高等职业教育探索, 2023, 22(05): 1-7.
- [6] 张春淦，吴春，张蓁，等. 盐城市创新型科技人才队伍建设存在的问题与对策建议 [J]. 现代企业文化, 2023(18): 129-132.
- [7] 陈晓静. 高职院校汉语言文学专业教学中存在的问题和策略研究 [J]. 山西青年, 2023(20): 108-110.
- [8] 龚一峰，王刚，周宏. “破五唯”视域下地方高校科研评价体系改革研究 [J]. 淮阴师范学院学报（自然科学版）, 2024, 23(02): 137-141.
- [9] 熊佩萱，茹宁. 科学研究社会影响力评价趋势的国际分析 [J]. 中国高校科技, 2023(04): 22-27.
- [10] 谢珍，马建霞，胡文静. 基于多维度引用特征的学术论文评价研究 [J]. 情报理论与实践, 2023, 46(08): 51-58+76.
- [11] 蔡韩燕，杨成. 数智融合驱动高校教师评价改革研究 [J]. 现代教育技术, 2023, 33(01): 91-98.
- [12] 龚耀飞. 提升专业素养，做一名优秀的学校领导者 [J]. 上海教育, 2023(01): 52-53.
- [13] 范锐彦. “破五唯”背景下高职院校教师科研评价指标体系研究 [J]. 天津职业院校联合学报, 2023, 25(03): 76-81.
- [14] 盛守奇. 地方高校师德评价体系的现状与探讨 [J]. 科技视界, 2020(05): 195-196.
- [15] 彭谦. 高职院校教师职称评审改革审视与路径探析 [J]. 中国职业技术教育, 2022(13): 38-42.