

中国职业大学教授任用制度的研究

董志刚¹ 全春莲² (指导老师)

(1. 山东电子职业技术学院 山东济南 250200; 2. 韩国中原大学)

摘要: 本论文探讨了中国职业大学教授任用制度的现状及优化策略。研究指出,随着社会经济的快速发展和对高素质技术技能人才需求的增加,职业大学愈发重要。然而,现有教授任用制度在标准、程序和评价机制上存在问题。通过文献分析、深度访谈和比较分析,对三所中国职业大学的案例进行研究,发现需要制定统一标准、提高招聘透明度、完善评价体系、加强职业发展支持和强化校企合作。优化这些方面可提升职业大学的教授队伍质量,推动职业教育现代化。

关键词: 职业大学; 教授任用制度; 校企合作

一、绪论

1.1 研究必要性

我国职业大学教授任用制度在职业教育体系中占据重要位置。随着社会经济快速发展和产业结构调整,职业教育需求日益增加。职业大学不仅肩负培养高素质技术技能人才的重任,还需不断提升办学质量和社会声誉。然而,当前职业大学教授任用制度存在诸多问题,如标准不明确、程序不透明、效果评价机制不完善等。这些问题直接影响职业大学的办学质量和社会声誉。因此,研究和优化职业大学教授任用制度具有重要现实意义。

首先,提高师资水平是提升职业教育质量的关键。职业大学教授在学生培养方面扮演重要角色,他们不仅需具备扎实的理论知识,还需有丰富的实践经验。科学的教授任用制度能确保高水平人才进入职业大学,从而提升学校教学质量和科研水平。

其次,当前我国处于产业结构升级和技术进步的关键时期,社会对高技能人才需求不断增加。职业大学作为技术人才培养基地,其教授任用制度是否科学合理,直接关系到能否培养出符合社会需求的高素质技术技能人才。

再者,研究教授任用制度有助于推动教育公平和社会公正。公平公正的教授任用制度能保障优秀人才的公平竞争,避免因人事关系或其他非学术因素影响教授选拔和任用,从而保证教育的公平性和公正性。

1.2 研究内容

本研究聚焦于中国职业大学教授任用制度,通过对不同职业大学的教授任用需求、任用程序、任用方法及效果评价进行分析,并借鉴国内外相关研究成果,提出优化对策。

具体研究内容包括:

- (1) 职业大学的概念及教授任用制度的定义和内涵。
- (2) 国内外职业大学教授任用制度的先行研究及文献综述。
- (3) 研究方法的选择及操作,包括研究框架、方法、测量工具等。
- (4) 三所典型职业大学教授任用制度的案例分析,涵盖任用需求、任用程序、任用方法及效果评价。
- (5) 综合案例分析结果,提出职业大学教授任用制度的优化建议。

1.3 术语的定义

本研究涉及两个核心术语,即“职业大学”和“教授任用制度”。

(1) 职业大学:指主要培养应用型、技术技能型人才的高等教育机构。与综合性大学相比,职业大学更注重实践教学和技能培训,致力于为社会提供具备专业知识和实际操作能力的高素质技术技能人才。

(2) 教授任用制度:指职业大学对教授进行招聘、选拔、任命和评价的一整套制度和机制,包括从需求分析、招聘程序、选拔方法到效果评价各环节,旨在确保受任教授具有高专业素质和教学科研能力。

1.4 研究局限性

尽管本研究尽力全面分析职业大学教授任用制度,但因客观条件限制,仍有一定局限性:

(1) 样本局限性:研究选择三所典型职业大学进行分析,样本数量有限,难全面反映所有职业大学的教授任用制度现状。

数据获取难度及准确性：部分职业大学的教授任用信息属于内部资料，数据难以获取或不够准确，可能影响研究结果的全面性和准确性。

（2）研究方法局限性：本研究主要采用文献分析和深度访谈法，这两种方法在获取定性数据方面有效，但在量化分析方面存在不足，结果的普遍性和可推广性可能受限。

（3）时间和资源限制：因研究时间和资源有限，未能进行大规模实地调查和多元化研究方法，使一些潜在重要因素未能全面考虑。

综上所述，尽管本研究方法和内容尽可能全面，但仍有一些不可避免的局限性。未来研究可在扩大样本量、提高数据准确性和多样化研究方法等方面改进。

二、中国职业大学教授任用制度的先行研究

2.1 职业大学的概念

职业大学主要培养应用型、技术技能型人才，注重实践教学和技能培训，为社会输送具有实际操作能力的高素质技术技能人才。在现代教育体系中，职业大学与综合性大学互为补充，共同构成了完整的高等教育生态。

职业大学历史可追溯至上世纪初的工学院和技术学院。随着工业化进程加快和技术人才需求增加，职业大学逐渐发展壮大。其教学目标明确，即培养适应社会需求的技术技能人才，故课程设置强调实践，课堂与实践教学紧密结合。职业大学教学模式多样，包括课堂教学、实验实训、校外实习、项目教学等，以提高学生实际动手能力和职业技能。

职业大学与企业联系紧密，通过校企合作共建实训基地，开发课程，共同制定人才培养方案。企业专家参与授课，学生在企业实习，形成“无缝对接”。

职业大学的目标不仅是职业技能培训，还包括培养学生的综合素质和创新能力，提升他们的团队协作、问题解决和创新精神。

2.2 教授任用制度的概念

教授任用制度是指高等教育机构对教授招聘、选拔、任命和评价的制度和机制，涵盖从需求分析、招聘程序、选拔方法到效果评价等各环节。

教授任用制度旨在确保教授队伍质量，通过科学、公正的选拔标准和程序，保障教授具备高水平专业素质和教学科研能力。

任用需求包括明确专业领域、职称、学历等要求，依据学校发展规划和专业建设需要确定重点任用领域和方向。任用程序规范招聘流程，从发布公告、接受材料、组织面试到笔试等步骤，通过公开招聘吸引优秀人才。任用方法科学合理，全面评估应聘者教学能力、科研水平和综合素质。效果评价通过学生评教、同事评价、科研产出、社会服务等多维度进行，确保达到预期目标，并不断优化制度。

2.3 先行研究

国内外学者围绕职业大学和教授任用制度进行了大量研究，主要集中在以下几个方面：

2.3.1 职业大学的地位与作用

研究表明，职业大学在高等教育中，以培养应用型、技术技能型人才为主，对经济发展和社会进步具有重要作用。职业大学注重实践和应用，与普通综合性大学互为补充，共同完善高等教育体系。然而，职业大学仍存在人才培养模式与市场需求脱节、教师整体素质待提高、校企合作机制不健全等问题，需要通过制度和政策调整解决。

2.3.2 职业大学的教学模式

职业大学教学模式和课程设计是决定其培养质量的重要因素。研究指出，多元化教学模式和与产业结合的课程设计是职业大学优势。有效教学模式包括项目教学、案例教学、工学结合等，课程则需灵活应对市场和技术变化，不断更新。校企合作是职业大学办学的重要特征和优势，通过合作共建实训基地、企业专家参与教学和学生顶岗实习，显著提高学生实践能力和就业质量。

2.3.3 教授任用制度的理论基础及比较

教授任用制度的理论基础涉及人才选拔理论、绩效评价理论和组织行为学。研究者提出多种选拔和评价模型，为制度设计提供理论依据。通过对比国外高校教授任用制度，发现各国在教授招聘、选拔和评价上有共性和差异，如美国、德国等强调学术水平和科研能力，日本、韩国等更重视教学质量和社会服务。国际比较能借鉴国外先进经验，完善我国教授任用制度。

2.3.4 职业大学教授任用的特性

职业大学教授任用标准应包含明确专业要求、严格评价指标和科学选拔流程，尤其需注重教授实践经验和动手能力。研究表明，优化组织结构、改进选拔机制和完善评价体系，能显著提高教授任用制度的有效性。

职业大学教授任用制度具有独特性，更注重实践能力和行业经验，任用标准涵盖学术成果、教学效果和社会服务能力，强调实践性、应用性。教授需有行业背景和实践经验，标准不仅限于学术研究能力和成果。

通过先行研究，为完善和优化中国职业大学教授任用制度提供了重要参考。这些研究揭示了现状和问题，并提出改进建议，为职业大学发展提供理论和实践指导。

2.4 职业大学教授任用制度的国际经验

国际上许多国家和地区在职业教育方面积累了丰富的经验，教授任用制度较为完善，具有较高科学性和实用性，为我国提供参考。

2.4.1 美国的职业教育教授任用制度

美国职业教育体系历史悠久，教授任用制度相对完善，重视教授实践经验和行业背景。招聘过程透明，评审委员会由内外部专家组成，确保选拔公平性和科学性。在选拔过程中，除评估学术能力，还注重实践经验和教学能力，教授需具备一定年限的实际工作经验。

2.4.2 德国的职业教育教授任用制度

德国二元制职业教育模式著称，教授任用机制与此高度契合。教授需具备高水平专业资格和丰富行业经验，通常要求至少五年的实际工作经验，并参加过专门教师培训。企业

界人士参与评价,确保实践能力和行业适应性,教授需定期到企业实践,保持与行业最新发展的联系。

2.4.3 日本的职业教育教授任用制度

日本职业教育高度重视实际操作能力和教学效果,教授任用制度多元化。人才选拔渠道多元,从学术界、企业、研究机构等引入优秀人才。综合评价体系评估教学能力、科研水平、实践经验和人际沟通能力,确保选拔具备全面素质的教授。

2.5 总结

中国职业大学教授任用制度的研究尚在发展中,但现有理论基础和实践经验为我们提供宝贵参考。通过借鉴国内外先进经验,结合中国职业教育实际,制定科学合理的选拔标准、优化招聘程序、完善评价机制等措施,提升职业大学教授队伍质量和水平,推动职业教育现代化发展。

三、研究方法

3.1 研究框架

本研究设计遵循系统性和科学性原则,以职业大学教授任用制度为核心,探讨其需求、程序、方法和效果评价的现状,分析问题并提出优化建议。研究框架涵盖四个部分:研究背景和意义、文献综述、案例分析以及结论与建议。

研究背景和意义: 主要介绍当前职业大学教授任用制度面临的问题及开展研究的必要性和重要性。

文献综述: 从国内外职业大学和教授任用制度的研究现状入手,对相关理论和实践进行评述。

案例分析: 选取三所典型职业大学,对其教授任用制度进行详细分析。

结论与建议: 根据研究结果,总结职业大学教授任用制度的优缺点,并提出改进建议。

3.2 研究方法

本研究主要采用定性研究方法,以确保研究结果的科学性和客观性。

3.2.1 文献分析法

广泛查阅相关中外文献资料,包括学术论文、专著、政府报告、学校文件等,整理分析职业大学教授任用制度的运行机制和评价标准。

3.2.2 深度访谈法

选取三所具有代表性的职业大学,对其人事管理部门负责人、教授及相关工作人员进行深度访谈,涵盖教授任用的需求分析、选聘程序、评估方法和效果评价等,获取第一手资料。

3.2.3 比较分析法

选取国内外具有代表性的职业大学作为案例,通过比较不同职业大学在教授任用制度上的异同,发现其中的优缺点和可借鉴之处,为提出优化建议提供参考依据。

3.3 测量工具

本研究采用深度访谈这一测量工具。制定详细的访谈提纲,内容涵盖教授任用的各个环节。每次访谈时间控制在1-2小时之间,并经过受访者同意进行录音,以便于后续资料整

理和分析。

3.4 数据分析方法

采用定性研究的数据分析方法,对收集到的数据进行整理和归纳。

3.4.1 定性分析

对深度访谈的资料进行编码和归类,提炼出不同职业大学在教授任用需求、程序、方法和效果评价方面的共性问题 and 个性差异。通过对比分析,找出职业大学教授任用制度的优缺点,并提出优化方案的理论支持。

3.4.2 比较分析

对国内外职业大学教授任用制度的差异进行比较分析,识别出成功经验和借鉴之处,提出适合中国职业大学的优化建议。

3.5 研究的有效性与可靠性

为确保研究的有效性与可靠性,本研究在设计和实施过程中采取了一系列措施。

选择三所具有代表性的职业大学进行案例分析,通过多渠道、多层次的样本选择,确保研究结果的广泛代表性和普遍性。通过深度访谈获取第一手资料,并对重要数据进行多次核实和交叉验证,确保数据的真实性和准确性。采用多种分析方法,确保分析结果的科学性和可靠性。在结果解释和结论归纳时,充分结合研究背景和实际情况,避免片面性和主观性。

综上所述,本研究通过系统的研究设计和科学的方法论,力求全面、深入地探讨中国职业大学教授任用制度的现状及优化路径。研究结果不仅为职业大学教授任用制度的改进提供了理论参考,也为政策制定者和实践工作者提供了有价值的依据。

四、中国职业大学教授任用制度现状分析

4.1 国内职业大学概览

职业大学在中国高等教育体系中扮演着重要角色。与综合性大学相比,职业大学更侧重于应用型人才的培养,注重学生职业技能的提升以及与行业需求的对接。随着社会经济的发展和产业升级转型,职业大学的数量和规模不断扩展。截至2020年底,全国共有职业大学约1200所,在校学生人数超过1000万。

职业大学的发展目标主要体现在以下几个方面:

服务区域经济: 职业大学通过设置适应当地经济发展的专业,培养当地所需的各类技术人才,为区域经济发展服务。

培养技术技能人才: 通过与企业合作,职业大学制定符合行业需求的课程体系,注重学生实践能力的培养。

创新教学模式: 职业大学广泛采用案例教学、项目教学、工学结合等多样化的教学模式,提升教学效果。

强化科研能力: 虽然职业大学主要注重教学,但也逐步加强科研工作,积极参与应用技术研究和开发,为企业提供技术支持。

4.2 中国职业大学教授任用制度的现状

4.2.1 任用需求分析

职业大学的教授任用需求主要包括以下几个方面：

专业背景：职业大学对教授的专业背景有明确要求，需与所授课程或研究方向紧密相关。

实践经验：由于职业大学强调实践教学，对教授的实践经验要求较高。一些职业大学甚至规定教授必须具有一定年限的企业工作经历。

科研能力：尽管职业大学以教学为主，但对教授的科研能力也有一定要求，特别是涉及应用技术研究领域。

教学能力：职业大学对教授的教学能力要求较高，需具备出色的课堂教学和实践教学能力。

4.2.2 任用程序

职业大学的教授任用程序通常包括以下步骤：

需求分析和岗位发布：根据教学和科研需要，确定教授岗位需求，发布招聘公告。

资格审查：对应聘者的资格进行初审，包括学历、职称、工作经验等方面的审核。

面试和试讲：组织专家组对通过初审的应聘者进行面试和试讲，考察其专业知识、教学能力和综合素质。

招聘决策：根据面试和试讲结果，确定拟聘用人员名单，并报校务会议审议通过。

聘用合同签订：与被聘用者签订劳动合同，明确双方的权利和义务，并进行岗前培训。

4.2.3 任用方法

公开招聘：通过公开发布招聘信息，吸引符合条件的人才应聘。这种方式透明公开，有利于吸引更多优秀人才。

内部推荐：依靠学校内部教师或合作企业推荐优秀人才。这种方式能够确保推荐者的质量，但可能存在一定的主观性。

人才引进：通过引进高端人才（如海外归国学者、行业专家等）提升学校的师资水平和科研能力。

4.2.4 效果评价

职业大学对教授任用效果的评价主要体现在以下几个方面：

教学效果：通过学生反馈、课堂观察、教学评估等方式对教授的教学效果进行评价。

科研成果：通过发表论文、承担科研项目等指标对教授的科研能力进行评价。

实践指导：通过学生实习和企业反馈，对教授的实践指导能力进行评价。

职业发展：通过教授的职业晋升和学术成就，整体评估其在学校的工作表现。

为进一步分析中国职业大学教授任用制度的现状，本研究选取了三所具有代表性的职业大学进行案例分析：A 大学、B 学院和 C 高职院校。

4.3.1 A 大学

A 大学位于华东地区，以工科专业见长，注重产学研一体化发展。其教授任用制度主要特点如下：

严格的资格审核：A 大学对教授的专业背景和实践经验有严格要求，需具备博士学位和至少五年的企业工作经验。

多样化的评估方法：面试、试讲和校外专家评审相结合，全面考察应聘者的教学和科研能力。

重视科研与应用结合：教授需承担一定比例的应用研究项目，并将科研成果应用于教学。

4.3.2 B 学院

B 学院位于南方沿海地区，特色专业为信息技术和管理类。教授任用制度主要特点如下：

重视校企合作：通过企业推荐和合作项目引进高级人才，增强师资力量。

灵活的任用方式：采用兼职教授、行业专家讲座等灵活方式，丰富教学资源。

持续的绩效考核：对教授的教学、科研和社会服务进行持续考核，动态调整岗位。

4.3.3 C 高职院校

C 高职院校位于中西部地区，主要培养地方性技术人才。教授任用制度主要特点如下：

区域化人才引进：优先引进本地及周边地区的技术人才，服务地方经济发展。

注重实际操作能力：对教授的实际操作能力要求较高，需具备丰富的实践教学经验。

综合性评价体系：通过学生评价、企业反馈、多元评估等方式，对教授的工作效果进行综合评价。

4.4 存在的问题

尽管我国职业大学教授任用制度在不断完善，但仍然存在一些问题：

标准不统一：不同职业大学在教授任用标准上存在较大差异，缺乏统一的规范和指导。

程序不透明：一些职业大学在教授任用程序上存在不透明现象，影响了公平性和公正性。

效果评价不足：目前的教授任用效果评价体系较为单一，难以全面、客观地反映教授的工作情况。

职业发展受限：一些职业大学对教授的职业发展支持不足，缺乏系统的培训和晋升渠道。

4.5 优化建议

针对上述问题，本研究提出以下优化建议：

4.5.1 制定统一标准

建议教育主管部门制定职业大学教授任用的统一标准和指导意见，以规范和提升任用工作。这些标准应包括教授的学历、职称、工作经验，以及教学、科研和实践能力等方面的具体要求。

4.5.2 提高程序透明度

职业大学应公开招聘程序和结果，接受社会监督，确保教授任用的公平公正。具体措施包括公开招聘公告、明确招聘流程、提供应聘反馈等。

4.5.3 完善评价体系

建立多元化、动态化的教授任用效果评价体系，综合考虑教学、科研、实践指导等方面的表现。通过学生反馈、同事评议、科研产出和社会服务等多维度的绩效考核，全面评

估教授的工作表现。

4.5.4 加强职业发展支持

职业大学应为教授提供系统的职业发展支持,包括培训、晋升、学术交流等,提高其职业满意度和持续发展能力。具体措施包括:

系统的职业培训:建立系统的培训体系,包括新进教授培训、教学方法培训和科研能力培训。拓宽职业发展渠道:提供职称晋升、学术交流和管理岗位机会,鼓励教授多方面发展。

提供学术支持资源:提供科研启动经费、完善实验室设备和学术资料,为教授科研和教学工作提供资源支持。

五、优化中国职业大学教授任用制度的策略

5.1 统一标准,规范教授任用流程

制定全国统一的教授任用标准和流程,有助于保证任用过程的公平、公正和科学性。教育主管部门应广泛调研并借鉴国内外成功经验,制定操作性强的任用规范。

根据不同学科领域的特点,明确教授在学历、职称、工作经验、科研能力和教学能力等方面的具体标准。提高透明度和专业性,确保选择符合职业大学实际需求的教授。

招聘程序应包括发布招聘公告、接受申请、资格审查、面试和试讲及综合评审。确保程序公开透明,保护应聘者的权益。

建立透明的反馈机制,通过电子邮件或回访方式向未通过的应聘者发送详细反馈意见,帮助其改进,并促进制度的改进和优化。

5.2 提高招聘的透明度和公正性

通过多种平台公开发布招聘信息,避免内定或暗箱操作现象,确保公开、公正。

组建由校内外专家组成的评审委员会,确保评审过程的公正性和科学性。评审委员会成员应包括专业领域的专家和学术权威。

建立招聘监督和监管机制,接受上级主管部门和社会公众的监督,及时查处违规行为。确保招聘过程透明、公正。

5.3 完善教授任用的效果评价体系

制定包括教学效果、科研能力、实践能力和职业发展在内的多元化评价指标体系,全面评价教授的工作表现。

建立动态化的评价机制,每年进行一次全面的工作评价,每五年进行一次综合评估,动态调整教授的岗位职责和发展方向。

通过问卷调查、访谈和公开点评等方式,让学生、同事和社会各界参与评估,确保评价的全面性和客观性。

5.4 加强职业发展的支持体系

建立系统的培训体系,包括新进教授的入职培训、教学方法培训和科研能力培训,帮助教授提升职业素质。

为教授提供职称晋升、学术交流和管理岗位的机会,鼓励多方面的发展,使教授在职业生涯中不断进步。

为教授提供科研启动经费,完善实验室设备和学术资源,支持教授的科研和教学工作,提升其科研能力和教学水

平。

5.5 加强校企合作,提升教授的实践能力

联合企业共建研发中心,鼓励教授直接参与企业的技术创新项目,提升其实践能力和科研水平。

安排教授到企业挂职锻炼,了解企业需求,加强实践教学能力,使教授的教学内容更加贴近实际应用。

鼓励教授参与产学研合作项目,提高科研成果的转化率和实际应用能力,提高教授在企业中的实践经验。

结论

优化职业大学教授任用制度是提升职业教育质量的重要举措。通过制定统一标准、提高招聘公正性、完善评价体系及提供职业发展支持,可以进一步提升任用制度的科学性和公平性,为职业教育发展提供有力保障,提高职业大学的教学质量和社会声誉。

参考文献:

- [1]李志刚.职业大学教授任用制度研究综述[J].中国教育研究,2021,(15):45-50.
- [2]王明杰.教授任用制度的国际比较及其启示[J].外国教育研究,2020,(10):115-120.
- [3]刘欣然.高职院校教师激励机制探讨[J].教育与职业,2021,(18):22-27.
- [4]陈曦.日本大学教师任用制度探析[J].国际与比较教育研究,2019,(3):68-74.
- [5]张伟.高职院校校企合作机制研究[J].现代职业教育,2020,(12):36-41.
- [6]Anderson, K. Higher Education and Training in the US: Policy and Practice[J]. Journal of Education Policy, 2019, 34(2): 235-246.
- [7]Meier, S. Professor Evaluation and Selection Methods in Germany: Insights and Lessons[J]. European Journal of Education, 2021, 56(3): 365-379.
- [8]李岩.高校教师绩效考核体系构建研究[J].高教发展与评估,2020,(14):48-55.
- [9]Brown, J. The Role of Practical Experience in Vocational Training[J]. Vocational Education and Training, 2018, 10(1): 215-228.
- [10]王芳.职业院校教学模式创新探讨[J].教育学报,2019,(4):94-100.
- [11]洪亮.海外高职教育与我国的比较分析[J].教育研究,2020,(7):53-59.
- [12]杨建华.高职院校教师聘任模式改革思路[J].中国职业技术教育,2019,(13):84-89.
- [13]Smith, A. Vocational Education and Training in Japan: An Overview[J]. Asian Education Review, 2020, 28(4): 301-315.
- [14]陈红.职业大学教师职业发展支持体系构建[J].职业技术教育,2021,(5):65-70.
- [15]李小梅.高职教育与企业合作模式研究[J].当代教育理论与实践,2018,(3):128-133.