

艺术职业院校教师专业化培养体系构建研究

邓丽萍

(江苏联合职业技术学院常州艺术分院, 江苏常州 213000)

摘要: 笔者有幸参与了江苏省文化科研重点课题《新时代我省艺术职业教育教学质量发展研究》的研究工作,并承担了子课题《新时代江苏艺术职业教育质量发展方略研究》的研究工作,通过查阅检索文献,并对江苏省、市政府主管部门、专家和艺术职业院校(10所)进行调研调查,并对师资状况进行分析,提出可行性建议。

关键词: 艺术职业院校; 教师培养; 体系; 构建; 研究

教师是教育工作的中坚力量,是开展教学的主体。有高质量的教师和教师团队,才会有高质量的教育。艺术职业院校高质量发展不仅需要有一支稳固的教师队伍,更需要有一支专业化、高素质、可持续发展的师资队伍。

一、艺术职业院校师资存在的问题

根据“新时代江苏艺术职业教育质量发展研究”课题组的前期调研,目前,江苏省艺术职业学校师资存在的问题主要体现在以下几个方面:

(一) 授课模式与教学标准亟需建立规范体系

早期的艺术职业教育在相当长的一段时间内,是以艺术家们零星的口传身教起源而开展起来的,在新中国建立后,在“百家争鸣、百花齐放”的文艺发展大背景下,政府振兴文化发展文艺,开始关注培养艺术人才。由此,很多院校就传承了戏曲“科班”出身的教学特点与习惯,专业教学采用“手把手教的师徒传承方式”,这种教学方式的优点是这些专业教师是剧团演员出身,他们有一定的表演与教学经验,弊端是专业教学不够规范,没有统一标准,且原来的“科班”训练是只学专业技能没有文化教学内容,就会出现“重专业轻文化”的现象,一对一授课模式会因教师个人素养的高低导致培养学生质量的差异。

(二) 人才培养体系库急需整体构建与优化

目前江苏省艺术职业院校师资总体情况是师资总数欠缺,专任教师文化程度、学历水平有待提升,教师总体教育教学水平尤其是教科研水平尚有待提高。并且由于艺术类职业院校专业的特殊性、专业性强,对专业技能要求高,较难引进行业、企业专家专任任教,况且学校已有的知识储备、教学方式与教学观念很难跟上时代发展的步伐,高级职称和双师型比例均较低,因此,艺术职业教育师资力量难以高水平构建,高层次人才队伍体系急需引进,借此来帮助教师实现培育人才的教学目标,最终切实提高艺术职业教育教学质量。

(三) 艺术职业教育教师培养体系以及教师素质提升工程迫在眉睫

由于江苏艺术职业教育的历史原因,教师队伍趋于年轻化,教师亟待成长的空间。与之相矛盾的艺术职教的师资建设却一直处于“零敲碎打”的局面,缺少整体构建。科学高效的激励机制尚未建立,没有形成一个专属于艺术职业教育的职称体系,无法调动教师积极性。培养培训途径有待拓宽。在社会发展趋势与行业创新发展的背景下,各个阶段院校都处于规模扩张、学员扩充

的阶段,进而使得师生比进一步增加,使得多数教师承受着巨大的教学压力,甚至处于超负荷工作的状态,无法获得一线教学机会,故需建立科学合理的艺术职业教育教师培养体系以及教师素质提升工程。

二、艺术职业院校教师专业化培养体系构建举措建议

结合《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2020—2035年)》《国家职业教育改革实施方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》以及《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要(2020—2035年)》等文件对师资的要求,目前江苏省艺术职业院校必须在解决师资、编制等问的基础上,再求发展,通过调研,建议各个艺术类院校在发展的梯队上,可以通过实施师德师风建设、高层次人才培养、教师素质提升、兼职队伍建设、优秀团队建设、管理能力提升等“六大工程”,助力艺术职业学校构建有力支撑艺术职业教育高质量发展的高素质、专业化、创新型教师队伍。

(一) 着重开展师德师风建设,构建爱岗敬业师资队伍

为落实师德师风建设工作,院校应从运营、宣传、培训以及考核四个方面着手,实施师德师风建设工程,打造一支爱岗敬业、热爱教育事业的师资队伍。

1. 重建师德规范机制,完善评价机制,建立监管制度。院校应秉承着提升教师职业素养、责任意识的培育理念来开展师德师风教育工作,借此来强化教师培训力度,严格管控教师言行举止,最终推动师风建设进程。

2. 树立师德形象代表,设置完善的宣传流程。院校需要依托于实践活动来实现师德师风理念的宣传任务,并通过提高形式多样化、内容新颖度来营造良好的教学氛围,并通过着力宣传典型人物代表,来实现其激励、导向、示范作用,全面营造良好的教育、教学、科研氛围,不断增强激发教师教书育人的责任感和使命感。

3. 坚持师德培训与监督考核协同发展,构建完善的培训制度和考核机制。针对教师的教学现状进行专题式培训活动,并将其考核结果作为教师招聘、岗位晋升、职称评价等活动的重要参考依据。

4. 完善教师培养培训体系,提高教师业务水平,建立切实可行的培训机制,从而将校内外培训资源有效融合起来,并在专业培训中有效渗透通识教育,并且还应包括学历与短期培训活动。

5. 加强监督与改进,建立监管机制与平台。通过有效措施使得院校、教师、学生以及家长联合起来,协同构建评价监督平台,形成督促师德师风建设良好氛围和社会环境。

(二) 实施高层次人才培养工程,打造“领军型”英才队伍
多途径引进和培养“领军英才”,包括培育教学名师、专业(学术)带头人和技能大师。建立多元化师资引进、培育方式,培养和造就一支引领学校持续发展的“领军型”英才队伍,促进专业建设,提高人才培养质量。

1. 引进和培育教学名师

引进名师,以名师群体带动教师教育教学研究水平的提升。

对外引进大国工匠、“德艺双馨”艺术家、工艺传承人、技能大师、行业教授、海归博士等高层次优秀艺术人才;对内培育职教领军人才、省级专业(学科)带头人、省级骨干教师,创建市、省级名师工作室等。

培育名师。成立以校长为首、企业专家参与的名师培育小组,并制定专业带头人、骨干教师等选拔、培训方案,制定切实可行的训练方案与计划,建立高素质、高标准的师资队伍,此外,教师还应具备终身学习意识和实践创新意识,进而在后续实践教学中发挥其典范作用。

依据各级各类教学名师评选条件标准,制定学校教学名师培育对象评选标准,设立培养专项基金,以教学能力、专业技能、工程技术应用能力为核心,选拔教学名师培育对象;加强与人社局、教育局、行业企业、科研院所和兄弟院校沟通,优先从更高层次院校引进教学名师。以质量提升建设为抓手,结合现代化教育教学需求来构建“名人工作室”教学模式,以此为平台来推动课程改革工作,有效组织教师参与到竞赛项目中,并积极参加国内外学术交流,参加行业协会工作、企业挂职,参与企业技术和生产管理,进一步积累企业工程经验,大幅度提高教师解决实际问题的专业水平,最终为教育领域培育出具有国际视野的教学名师。

2. 引进和培育专业(学术)带头人

围绕专业建设与发展需要,继续完善学校“三类培养对象”中校专业(学术)带头人选拔、培养、考核与激励机制,设立培养专项基金,通过探索性研究、学术交流活动等途径,引进和培养一批专业(学术)带头人。以教学团队建设为载体,制定、实施专业师资培养规划,培养和管理本专业的专任教师和兼职教师,承担教研和科研项目,加强专业学术交流,不断提高青年教师教书育人水平和研究水平,形成良好的教学团队文化。

3. 引进和培育技能大师

围绕提高人才培养质量要求,建立健全技能大师引进与选拔培养办法,设立培养专项基金,创新用人机制,实施柔性管理。优先从具有企业工作经历和经常深入企业积累了丰富经验和实践技能的教师中选拔“技能大师”培育对象,优先从大型企业引进或聘请高素质、高水平技能大师,充分利用校外合作企业、教师实践基地培养造就技能大师。借力校企合作,共建培养精英学生、自主研发实训装置的技能大师工作室,共同培养技能大师,促进技能型师资队伍建设。

(三)实施教师素质提升工程,打造高层次“双师型”专业教师队伍

以创建教师实践基地为重点,创新高层次“双师”素质教师队伍建设机制与培养模式,建立教师个人成长电子档案,以提升教师职教能力、专业实践能力、产学研合作能力、信息化素养、创新创业能力等“双师”素质为主,打造一支高层次“双师型”专业教师队伍。

1. 创新教师成长培养模式,大幅提升教师职教能力

遵循教师职业成长规律,架构以教学能力提升为主体、以实践能力、研究能力提升为两翼的“一体两翼、分层培养、递进提升”的教师成长培养体系。根据合格教师、骨干教师、专业带头人不同成长阶段,合理制定培养计划和内容。

2. 推进课程转型升级教学改革,大力提升教师信息化应用能力

进一步构建培养教师“互联网+”和智能化信息生态环境下具有现代学习和信息学习及使用的能力,积极探索创新性人才培养的新载体、新方法。

在建设专业群的模式背景下,院校需要与当地企业协同构建订单培养、传帮带教以及学徒制等教学模式,广泛开展教师教学大赛、技能大赛,不断提升教师课程教学改革能力;结合“智慧校园”建设项目,推动课程升级和转型,着力推广教师信息化培训工作,使得教师能够掌握先进的计算技术,借助网络渠道来拓展教学空间,依托先进的信息技术来创新教学模式与方式,最终切实提高学生的信息技术与教学水准。

3. 强化创新创业培训力度,切实提升教师双创技能

院校需要寻找在实践教学融入双创理念的有效培训机制。借此引导教师积极参与产学研工作,实施产学研项目,建立创新创业激励机制,大力优化学历结构,不断提升青年教师的科研水平和创新能力。

4. 构建“双师型”教师培养培训基地,培养高层次“双师型”教师队伍

建立专任专业教师企业实践轮训机制,保证专任专业教师企业实践时间五年累计不少于6个月。推进“双师型”教师培养培训基地建设,支持教师在“双师型”教师培养培训基地参加企业工作。聘请企业技术骨干、能工巧匠指导教师参与企业技术改造项目、新工艺、新材料、新方法应用、工艺方案优化、生产管理、企业员工培训等,促进教师自身技能水平不断提升。鼓励教师与企业技术骨干、能工巧匠组成双课程负责人,共同开发教材,把企业实践的成果转化成教学项目,并在教学中组织实施。

(四)实施兼职教师队伍优化工程,打造高质量兼职教师队伍

围绕专业建设和课程转型升级需要,积极聘请行业、企业技术骨干、能工巧匠和创新创业精英担任兼职教师。

1. 从制度上突破,修订完善《兼职教师的聘任与管理办法》等相关制度,建立兼职教师动态信息库,动态调整兼职教师信息,为兼职教师队伍优化提供保障。

2. 采用兼职教师多元化管理办法,返聘行业专家担任“教授型”兼课教师,以月薪制形式支付报酬。聘请企业专家、技术骨干以及能工巧匠担任“指导型”兼职教师,根据教学任务的安排情况采用兼课金形式支付报酬,实施与学校实践指导教师相同的管理办法。

3. 强化服务和培养,加强兼职教师培训。组建校企合作团队,实施校企互聘,安排校内专任专业教师作为兼职教师助教,开展兼职教师教学能力提升培训,支持兼职教师牵头申报研究项目,吸引更多优秀人才为学校事业发展群策群力。

(五)实施教育教学团队建设工程,打造专兼结合优秀团队

深化教学改革,创新人才培养模式。进一步加强师资队伍素质培养,促进教师专业主动发展的“一师一品”平台的构建与实施,积极探索信息化支撑下教育教学模式的创新及教学质量诊断与改进保障体系的建设和提升。总结教学团队建设经验、探索科技创新团队建设规律,充分发挥优秀人才在教学、教育、科研中的团队效应,逐步形成以名师为引领、带头人负责、双师骨干教师为

主体、企业技术骨干、能工巧匠积极参与的专兼结合的团队组织模式。

1. 教学团队建设

通过“一师一品”平台分析现有专业人才年龄结构、学历结构、职称结构、学缘结构、兼职教师质量和数量、教科研能力,有计划有目的地引进、培养和聘请行业企业的优秀人才,建设具有专业特色的专兼结合优秀教学团队。

以优秀专业教学团队建设为龙头,带动校级品牌、重点专业优秀教研室的团队建设。依靠教学团队的整体实力,不断创新人才培养模式,完善教学改革;以“互联网+课程”的建设理念,打造课程转型升级;推进课程资源库建设,建设专业教学资源库;完善实践教学体系;积极探索现代学徒制,推动协同育人;积极开展研究,提高教师的教学能力、信息化技术应用能力、创新创业教育教学能力。

2. 名师工作室建设

结合名师工作室建设项目,以名师引领,以名师工作室为平台,推动骨干教师、青年教师培养及优秀教师团队建设;做好名师工作室组建、管理、考核工作,促进名师培养,提升教师专业化发展。

(六) 实施管理能力提升工程,打造管理优、服务强的管理队伍

1. 科学制定各类管理、服务人员的培养培训方案,实施五年一轮管理、全员参与培训的规则和制度,从而提升人员管理质量和效率。

2. 建立学习平台,制定多层次、多角度培训机制。为此,应立足于院校发展、文化建设、课程设置、教师发展以及内部协调等各个方面,并依据学校的实际开展状况与不同岗位需求来开展专题培训活动,使得教师能够将所学理论与实践经验进行有效整合,从而提升服务人员的敬业精神和业务能力。

3. 以信息化建设为重点,强化管理、服务人员信息化意识,加强信息化技术应用能力培训,提高数据采集、分析、诊断和改进学校管理的能力。

4. 筛选招聘管理服务人员,开拓以上人员的发展空间和上升渠道,最终构建完善的人才管理服务机制;有效推动以岗位能力要求为依据的目标考核,激发管理服务人员的内在动力,实现个人价值和社会价值最大化。

(七) 实施人事管理制度改革,打造充满活力的教师队伍

1. 探索建立多类型的用人机制,实现人才有效流通

根据岗位设置管理制度改革要求,积极探索建立“人事代理、编制外聘用”和“客座教授、柔性人才、兼职教师”等各类人才人事管理制度,逐步形成“岗位能上能下、报酬能高能低、人员能进能出”的用人机制,促进教师资源优化配置,实现灵活多样、多向互通的用人模式,使师资队伍实现有序、有效流动。

2. 加强人事分配考核制度改革,激励优秀人才脱颖而出

根据教师岗位性质和要求,开展分类管理、分类评价的人事管理制度改革,推行竞聘上岗。严格依据按劳分配、以岗定薪的原则来制定薪资制度,落实部门绩效考核等分配考核制度,进而彰显岗位资源配置的优越性,激励更多的教师脱颖而出。

3. 加强教师发展制度建设,促进教师有序发展

继续开展“学术带头人、专业带头人、青年骨干教师”培养对象遴选和培养,促进教师有序发展。完善“教学团队、教师企

业实践、教师培训”等各项制度建设,促进教师教学、实践、科研、信息技术应用和创业创新能力提升。

三、艺术职业院校教师培养体系构建保障以及有效措施

(一) 组织保障

政府、相关部门以及学校要重视教师发展,成立相应的教师发展领导小组,要加强对人才强校工作的组织领导和综合协调,认真落实党对人才工作的领导,认真落实党对知识分子的各项政策,并从制度和机制上得到保证,及时研究解决实施中的困难和问题。工作小组拟定学校人才强校工作具体实施方案,协调相关部门、系(部)抓好实施工作。

(二) 创新管理方式

学校要着力构建有利于科学发展的人才管理工作机制,完善学校、系两级管理机制和工作运行机理,确立系管理在人才培育工作中发挥的重要作用,建立快速反应机制,促进“领军人才”等各项建设工程顺利开展。

各系(部)要统筹规划、分类建设与管理,加强高素质、高水平、“领军人才”与专兼结合的“双师型”结构教师队伍及教学团队建设,切实落实人才强校工作的各项计划。

(三) 加强督促检查

设置考核机制,强化监督力度,定期落实检查,为人才队伍建设工作保驾护航。充分发挥系管理在人才强校工作中的功能价值,从而将人才强校工作安如到绩效考核范围内。学校针对“领军人才”、教学科技创新团队等各项建设工程与建设计划实施进度进行跟踪监督。

(四) 确保经费投入

针对学校高层次科技领军人才和行业企业技术骨干、管理人才,以及能工巧匠不足的现状,加大人才队伍建设经费的投入力度,发挥好示范辐射作用。为实施人才强校工作提供足够的经费支持,所需经费除上级财政支持外,从学校人才经费、师资培养经费和专业建设经费中支付。师资建设经费主要用于引进或聘用高层次领军人才和行业企业技术骨干、管理人才及能工巧匠,用于培养与培训教学名师、高层次人才、“双师型”师资。

参考文献:

- [1] 中共中央、国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[Z]. 中发[2018]4号.
- [2] 国务院. 关于印发《国家职业教育改革实施方案》的通知[Z]. 国发[2019]4号.
- [3] 李国良. 我国艺术职业教育现状[J]. 赤子(上中旬), 2016(9): 58-59.
- [4] 崔景贵, 臧志军, 孙健. 服务民生促进就业加快构建江苏现代职业教育体系[J]. 职教通讯, 2014(34): 1-5.

基金项目: 本文系2018年江苏省文化科研重点课题《新时代我省艺术职业教育教学质量发展研究》的阶段研究成果(课题立项编号18ZD02)。

作者简介: 邓丽萍(1981-), 女, 四川人, 本科(硕士), 副研究员, 现为常州艺术高等职业学校教务处副处长, 研究方向: 英语教育与职业教育管理。