

关于艺术类高职院校内部质量保障体系建设路径的探究

——以湖北艺术职业学院为例

袁德勇

(湖北艺术职业学院, 湖北 武汉 430079)

摘要:科学化、系统化设计艺术类高等职业院校的发展战略是时代的要求,也是全体职业教育工作者的要求。在新一轮高职教育发展时期,高等职业院校面临新的发展抉择,为保证学校的发展方向紧跟国家发展战略,推行依法治校,明确发展战略和方向,要在全校范围内推行内部质量保障体系建设工程,是激发学校内在发展动力,提升发展能力,明晰发展目标,形成高效持续发展的必然举措。本文以湖北艺术职业学院为例,探索新形势下艺术类高等职业院校内部质量保障体系的建设路径,以期同类学校提供一些参考。

关键词:内部保障系统;创新发展系统;标准链建设;艺术类高职院校

艺术类高职院校是我国职业教育的重要组成部分,所谓“文理有别,艺术特殊”,艺术类高职院校的特殊性在于,其“立校之本”——表演艺术类专业在长达六、七十年的实践探索中,积累了宝贵的教学资源 and 雄厚的师资力量。在具体教学中,其核心课程天然具有实践性和实操性,并形成了系统、高效的教学体系。但仅靠这些经验与优势并不能让艺术类高职院校适应当今职业教育的高速发展,在“生均拨款”政策的引导下,艺术类高职院校开发了大量的技术类、服务类专业,其生源规模已远超传统的表演艺术类专业,这些专业大多为高职学历教育的新军,没有现成经验可以学习,只有遵循教育教学规律,积极贯彻落实国家相关政策,大胆改革创新,建立现代学校管理制度,艺术类高职院校才能走上可持续发展的康庄大道。

目前,国内外少有专门为艺术类高职院校设计,且系统、科学、完善的内部质量保证体系,直接照搬理工科高职院校管理体系成为主流做法。但是,艺术类高职院校的教职员工是一个以感性思维为主导的群体,他们有强烈的开拓精神并且极富想象力和创造力,但在抽象与概括、系统化思维能力方面往往不占优势。这导致照搬来的管理体系对艺术类高职院校缺乏针对性,使得艺术类高职院校整体管理机制和管理水平逐渐落后于其他高职院校。因此,建设适应艺术类高职院校发展的内部质量保证体系,提升艺术类高职院校办学活力,从而进一步保证人才培养质量,成为当务之急。

本文为应用性对策研究,注重理论构建与实践论证相结合。主要从内部保障系统质量工程和创新发系统两个质量工程的建设着手,根据艺术专业学科特点进行相关对策研究,从而构建能够适应艺术类高职院校的内部质量保证体系。

一、内部保障系统质量工程

内部保障系统是指全面提高和保证人才培养质量的工作体系和运行机制。它是以培养人才为目标,以提高教学质量为核心,

把人才培养的各个环节、各个部门活动与智能合理组织起来,形成一个任务、职责、权限明确,能相互协调、相互促进的全覆盖的有机整体。

内部保障系统由标准体系和考核机制组成,标准是依法治校的基础,它是指学校行政服务、教育教学服务、后勤服务所涵盖的全部事务的行事规则、具体化工作的工作程序;考核是基于标准建设的运行机制的设计,是发动机,也是指挥棒。基于我校现状,要开展2个质量工程(内控体系建设质量工程、考核机制建设质量工程)、6个标准链开发(专业建设标准链、师资发展标准链、学生发展标准链、技术技能积累标准链、校园文化建设标准链、信息化建设标准链)

(一)两个质量工程

1. 内控体系建设质量工程

厘清所有职能部门横向责任边界,梳理部门内部二级工作职责,明晰具体化工作清单,开发工作程序,编制工作标准,形成标准体系。要求横向到边、纵向到底。凡所有牵头管控事项要更新、开发学校层面的实施管理办法。最终形成学校层面的艺术(质量)手册和分部门的艺术(质量)手册分册。

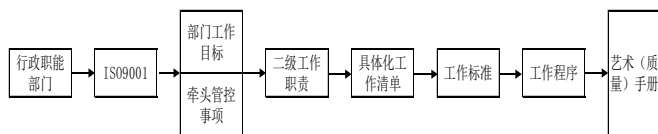


图1 艺术手册

此项工作是两个系统化工程的基础,是重中之重,是学校行政职能部门行事准绳,是行政管理的逻辑起点,也是提高学校生产力水平的基石。该项工作事项繁杂,涉及学校所有行政职能部门,对科学化、系统化、标准化要求较高。建议通过购买服务的方式,招揽有ISO9001认证资格并有高校认证经历的企业进驻学校,提供服务。

2. 考核机制建设质量工程

考核是一个不断发现问题、解决问题的过程。最终目的并不是单纯地进行利益分配,而是促进全校教职员工的共同成长。一个好的机制设计可以通过考核发现问题、解决问题,找到差距进行提升,最后达到双赢,否则一定会适得其反。

学校当前实行的是四级管理,行事层级较多,各二级单位的基础参差不齐,人力资源差异较大,实行一竿子到底的绩效考核机制显然不是上策。解决此问题的办法是学校党委要将权力下放,推行二级考核机制,即学校党委对各二级单位党政班子、各二级单位党政班子对自己的员工两个层级的考核。先通过第一层级的考核决定各二级单位的绩效总量,学校人事处出台“绩效二次分配指导意见”,该意见须对分配原则做上限、下限及正态分布的强制规定。各二级单位再根据年初的工作目标开展第二层级(本

部门)的考核工作,根据人事处“绩效二次分配指导意见”开展绩效薪酬分配。

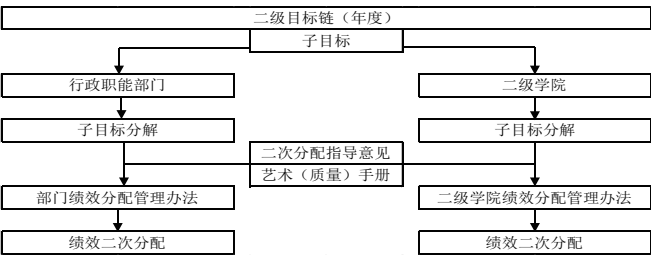


图2 绩效考核(图表中“目标链”的编制在以下文中会有说明)
(二) 六个标准链的建设

特色办学,质量立校是高职发展的核心。示范校、骨干校建设在推进高职大踏步发展的同时也带来了高职发展同质化的问题。基于此,立足区域性、行业性,开发适合本校的发展性标准成了必须面对的问题。

1. 专业建设标准链

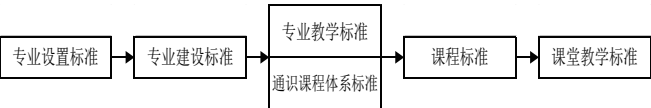


图3 专业建设标准

为强调专业设置与产业的匹配度,强化专业建设的宏观指导,有效避免专业盲目发展,建设专业持续发展机制,必须进行专业建设的顶层设计,开发从专业设置标准到课堂教学标准的标准链,对专业建设进行宏观指导。

开发专业设置标准的关键点:专业设置的原则、新增设专业基本条件要求、配置标准、专业设置的程序要求、申报要求、专业动态调整规则(结合就业数据)。

开发专业建设标准的关键点:对专业设置与建设管理、专业教学标准与课程建设、师资队伍建设、教学条件建设、教学实施与社会贡献提出明确的要求。

开发专业教学标准、课程标准的关键点:学习“悉尼范式”,建立培养目标、毕业能力、课程体系、课程标准、课程教学内容、课程考核方案的逻辑关系。明确毕业能力要求,提炼指标点,形成课程体系,教学内容对指标点完成科学的全覆盖。

2. 师资发展标准链

要激发教师的内生动力,面向未来,促进教师有效发展,核心在于学校层面须制订系统的教师发展标准。

建设由师德修养、教育教学、教研科研、社会实践四个维度的教师发展标准体系,发展标准体系的每一个维度与职称、专业技术级别、工作年限相结合,确定教育教学、教研科研、社会实践三个维度与纵向11级专业技术级别的业绩指标,最终形成教师发展标准链。



图4 教师职业生涯

3. 学生发展标准链

学校以人才培养为中心,其根本在于能否将学生培养成一个被社会所需、为社会所用的人。以学生为中心意味着充分尊重学生的个体差异,根据学生自身情况因材施教,激发其学习内动力,建立学习自信心,从而完成立德树人的根本任务。

结合职业教育要求,将学生发展按照“学业发展、职业发展、个人发展、社会能力发展”四个维度设计学生发展标准体系,每个维度设计多层级指标,最终形成学生发展标准链。引导学生根据标准链,形成自我发展目标,从而强化学生成长的内生动力。

学业发展				职业发展			
学业目标	时间管理	学业提升	...	职业目标	职业能力	创新创业	...
设计第三级具体化指标				设计第三级具体化指标			
...				...			
个人发展				社会能力发展			
人生规划	生命意识与健康	自我管理	...	责任担当	团队协作	行为举止	...
设计第三级具体化指标				设计第三级具体化指标			
...				...			

图5 学生发展

4. 技术技能积累标准链

大力开展社会服务,引导教职员工主动参与专业相关的横向技术服务、纵向课题研发,发明专利及创作、著作的成果转化。除了承接上级部门的培训工作外,还要积极建设各类文化服务平台,积极争取承接各类综合文化服务项目。创新体制机制,结合现有财务制度探索二级法人资格,建设技术服务及成果转化通道。

出台《横向技术服务项目管理办法》《纵向科研项目管理办法》《发明专利、创作著作成果转化项目管理办法》《社会培训管理办法》《综合文化服务管理办法》,建设技术技能积累标准链,引导全体教职工秉章行事,扶持各类相关社会项目入校。鼓励广大教职工积极投身文化相关产业,了解产业变化,更新知识技能,同时提升学校社会影响力。

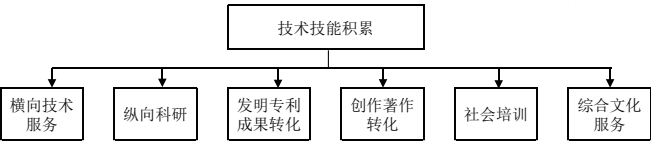


图6 技术技能积累

5. 校园文化建设标准链

发掘传统资源,对接校园文化源头,提升学校形象,建设精神文化,基于我校60年的办学历史,以“文艺人才的发源地、艺术教育的领头军、地域文化的传习所、创意发展的新高地”为内核,开发各类专业活动、青年活动、传统活动、社会互动活动标准,建设标准链,编制校园文化建设规划。其重点是明确牵头管控部门,细化项目清单,固化责任主体,营造“文化化人、美育育人、艺术树人”的人文湖艺。

6. 信息化建设标准链

教育信息化既是生产工具,也是生产力。信息化建设是我校当前建设现代管理体系,推进综合治理的提档升级、最终实现飞速发展的一条路径,具有决定性意义。结合教育部《教育信息化2.0行动计划》提出的“三全两高一大”的发展目标(即教学应用覆盖全体教师、学习应用覆盖全体适龄学生、数字校园建设覆盖全体学校,信息化应用水平和师生信息素养普遍提高,建成“互联

网+教育’大平台),综合编制学校信息化发展规划,确定发展目标,做好预算编制,设计实施路径,明确各项目实施标准,完成标准链的建设。

二、创新发展系统工程

国家高职教育是以项目主导的形式来引导改革,通过项目建设推动专业建设,提升师资水平,提高人才培养质量。

(一)专业发展质量工程

表1 专业发展质量工程

序号	专业发展质量工程	名称	责任部门
1	国家级骨干专业建设	1 音乐表演专业	音乐学院
		2 影视表演专业	传媒学院
		3 人物形象设计	设计学院
2	国家级“双师型”教师培养培训基地	4 艺术类双师型教师培养基地	继续教育学院
3	国家级技能大师工作室	5 湖北民间技能大师工作室	舞蹈学院
4	职业院校民族文化传承与创新示范专业点	6 舞蹈表演(中国舞)	舞蹈学院
		7 人物形象设计	设计学院
		8 文物修复与保护	设计学院
		9 音乐表演(湖北民歌)	音乐学院
		10 戏曲表演(湖北地方戏曲)	戏曲学院
5	湖北省品牌特色专业建设	11 舞蹈表演专业	舞蹈学院
6	湖北省高校实习实训基地建设	12 宜昌金宝乐器制造有限公司	音乐学院
7	湖北省职业技能名师工作室	13 舞美道具制作技能名师工作室	设计学院
8	原创舞剧	14 洪湖水浪打浪	实验艺术团

上述在建项目要编制工作规划,明确总体目标,完成项目预算、年度工作方案、具体工作包的制作、月工作进度计划。未涉足的项目(“现代学徒制试点”等3个)要按照项目建设要求落实责任主体,进行院级立项建设,积极为规格的提升做好实质上的准备。

“国际化办学”项目:一方面积极推进音乐表演、舞蹈表演、艺术设计三个专业与美国西俄勒冈大学合作办学;另一方面要打开思路,拓宽“国际化”办学外延,在管理思路、师资培训、双师型团队建设、教育教学模式、社会服务等方面尝试渗透“国际化”理念。

(二)师资发展质量工程

除湖北省“楚天技能名师”专项,教师教学能力大赛起步,社会服务有待技术技能积累标准链建设外,其他均未涉足。这些凸显了教学研究是我校发展极大的短板,教研室的核心职能在于开展教学研究,要想办法多方促进教研室的工作,基于课程的建设、基于教学一线的实际,积极开展教学研究。大力建设一批跟产业结合紧密,能推向社会的课程。要有计划地组建项目团队,引导有深度、有创新、应用性较强的教研主题探求未知,开展项目科研。对位师资发展质量工程项目,组织有效的学习,深入调研,分类别编制项目建设的长期规划,建设人事配套、经费支持的创新型保障机制,从而引导广大教职员工把个人职业生涯与学校的质量发展有机结合在一起。

(三)继续教育质量工程

继续教育是推行新时代职业教育重大举措的根据地,要在政策引导下积极服务社会,服务行业,服务产业,打破各方壁垒,建设创新机制保障,从而服务国家的宏观调控。

在“以社会化机制招募职业教育培训评价组织,开发若干职业技能等级标准和证书”的政策引领下,调研学习首批启动试点的建筑信息模型(BIM)、Web前端开发、物流管理、老年照护、汽车运用与维修、智能新能源汽车等6个职业技能等级证书的建设情况,做好多方准备工作,积极参与社会竞争,编制专项工作规划,力争在文化和旅游范畴取得培训评价资质。

研究“扩招百万”的政策导向,跳出传统的办学定式,要有准备的应对“生源之变、教学之变、建制之变”带来的新常态。

研究“职业技能提升行动方案(2019—2021年)”政策,在“三年共开展各类补贴性职业技能培训5000万人次以上,其中2019年培训1500万人次以上;到2021年底技能劳动者占就业人员总量的比例达到25%以上,高技能人才占技能劳动者的比例达到30%以上。2019年从失业保险基金结余中拿出1000亿元,用于1500万人次以上的职工技能提升和转岗转业培训”的政策引领下,有计划的集合专业系开发符合市场需求、符合产业需求的精品课程,力争在此专项有所作为。

(四)人才培养质量工程

表2 学生赛事

人才培养质量工程				
序号	类别	主办	赛制	备注
1	中国“互联网+”大学生创新创业大赛	教育部	★三级赛制:校赛、省赛、国赛 ★每1年举办	分成五大类:高教主赛道、青年红色筑梦之旅、职教赛道、国际赛道、萌芽板块
2	全国职业院校技能大赛	教育部	★三级赛制:校赛、省赛、国赛 ★每1年举办	
3	世界技能大赛	人社部	★四级赛制:校赛、省赛、国赛、世界赛 ★每2年举办	2011年我国首次参加
4	中国大学生创业计划竞赛	共青团中央	★三级赛制:校赛、省赛、国赛 ★每2年举办	小挑:注重市场与技术服务的完美结合,商业性更强。
5	“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛	共青团中央	★三级赛制:校赛、省赛、国赛 ★每2年举办	大挑:注重学术科技发明创作带来的实际意义与特点。

上述在建项目要确定竞赛牵头部门,制定参赛计划,出台筹备方案,明确工作目标,在全校范围内开展院级竞赛,孵化竞赛团队,积极参与省赛、国赛。

三、结语

由学校党委决议学校发展总目标,编制目标链,出台总规划,各部门针对子目标出台子规划及工作实施方案,形成目标一致,上下贯通的战略规划体系。出台各项工作落实的时间表、路线图,把握节奏,有序建设,平稳推进新时代下艺术类高职院校的改革。

凡事预则立、不预则废,加之艺术类高职院校是一个感性思维占绝对地位的群体组织。让管理者明其事、从教者知其责,建设一个分工明确、依章行事,奖惩分明、优绩优酬的现代学校制度的艺术类专门高校,是笔者的初衷。

参考文献:

- [1]王洋,高鸿.高职院校内部质量保障体系的建构与策略研究——基于辽宁省高职院校的调查[J].辽宁高职学报,2020,22(10):9-12+76.
- [2]卜桂花.高职院校内部质量管理体系建设分析[J].质量与市场,2021(10):149-151.
- [3]袁志霞.新时期高职院校构建基于OKR教师教学质量的保证体系——以常州信息职业技术学院为例[J].办公自动化,2020,25(19):29-31.

依托项目:2020年度中国艺术职业教育学会科学研究项目——艺术类高职院校内部质量保证体系建设研究,项目编号:CEFA2020026ND