

# 艺术专业教学质量提升策略研究 ——以伊犁师范大学为例

张析心

(伊犁师范大学 新疆伊宁 835000)

**【摘要】**国家大力度推进学校美育工作,这对于伊犁师范大学艺术专业而言是大好的机遇,同时也是一次重大挑战。当前,艺术专业教学质量不太乐观,如何保证和提高艺术专业的教学质量,是值得深思的事情。本文在对艺术学院教学质量现状进行调研的基础上查找制约教学质量提升的因素,进行原因剖析,最终给予提升艺术专业教学质量对策,为保障该专业教学质量提供有效参考建议。

**【关键词】**艺术专业;教学质量;中层管理梯队;师资队伍;工作室

## Research on the Improvement Strategy of the Teaching Quality of the Art Major

### —— takes Yili Normal University as an example

**【Abstract】** It is a great opportunity and a great challenge for the state to promote the art major of Yili Normal University. At present, the teaching quality of art major is not too optimistic. How to ensure and improve the teaching quality of art major is worth thinking about. On the basis of investigating the status quo of the teaching quality of the school of Art, this paper finds out the factors restricting the improvement of the teaching quality, analyzes the causes, and finally gives countermeasures to improve the teaching quality of the art major, so as to provide effective reference suggestions for ensuring the teaching quality of this major.

**【Key words】** art major; teaching quality; middle management echelon; teaching staff; studio

**DOI:** 10.12361/2705-0416-04-04-82909

《国务院办公厅关于全面加强和改进学校美育工作的意见》国办发〔2015〕71号文件,对全面加强和改进美育工作做了要求部署,其中对创新艺术人才培养模式提出更高要求。面对新发展机遇,伊犁师范大学艺术学院需紧密结合新疆尤其是伊犁地区经济社会发展对人才的需求,培养品德高尚、政治合格、基础扎实、视野开阔、实践能力强、具有创新精神的艺术师资及其他文化艺术领域的应用型、复合型人才。时代重任已交付于艺术学院,培养高质量的艺术人才任重道远。

#### 1 伊犁师范大学艺术专业教学质量现状

##### 1.1 学生毕业率低,不能按期毕业的学生比例较高

2019届毕业生总人数:236人,其中毕业180人,结业57人,未取得毕业证人数达24.15%;2018届毕业生总人数:183人,其中毕业130人,结业53人,未取得毕业证人数达29%。

##### 1.2 学生的艺术实践能力较薄弱

据一些相关实习单位、用人单位反馈,部分实习学生、毕业生不能够胜任所安排的实践活动,组织策划缺乏自信。

##### 1.3 学生学习氛围不够浓厚

学生考研率较低。晚自习、周末时间,琴房、画室、设计专业教室等场所进行专业学习的学生较少,甚至有的教室空无一人。

#### 2 制约伊犁师范大学艺术专业教学质量提升因素分析

##### 2.1 管理梯队薄弱,教学质量得不到保障

艺术学院中层管理梯队力量薄弱,不够重视中层管理梯队的建设,教学质量不能得到有效保障。没有将对中层梯队建设的认识,提高到对提升教学质量促进作用的高度上。缺乏对中层管理梯队的激励机制,致使教育教学活动不能落到实处。

##### 2.2 艺术学院师资队伍结构性矛盾比较突出

专任教师66名,其中博士4人、硕士55人、本科7人;教授5人、副教授14人、讲师29人;初级及以下18人;30岁以下有12人、31~35岁有13人、36~40岁有14人、41~45岁有11人、46~50岁有13人、50岁以上有3人。

师资队伍现状分析:一是教师职称偏低,分布不均匀。中级及以下职称47人,占教师总数的71%;二是师资队伍过于年轻化,45岁以下教师51人,占教师总数的77.3%,没有形成合理的教师梯队;三是教师数量不足,目前在校学生1523人,专任教师66人,生师比例过高,不符合国家教育部艺术生培养要求;四是教师学缘结构单一,虽然教师来自14个省份(含国外),19所高校,但来自疆内高校17人、西北其他省份7人,合计24人,占比36.4%,专任教师来源不够广泛,缺乏教育发达省份的专业毕业生。教师来源比较集中,尤其东北师范大学较为突出(该学校为伊犁师范大学对口援疆高校),29人来自东北师范大学,占教师总数44%,存在“近亲繁殖”现象,学缘结构单一,不利于教育质量提高。

##### 2.3 艺术学院生源单一,其中主要生源缺乏学习动力

目前伊犁师范大学艺术学院目前在校生为 1523 人, 共设 7 个本科专业, 生源主要以疆内为主, 疆内生源占比 80%, 疆外生源主要涉及西北、中原地区, 疆外生源占比 20%。教育较发达省份地区的生源近乎没有。

选取 18 级七个专业 206 名学生进行统计分析, 其中疆内生源 145 人, 占抽样总人数 70.4%, 疆外学生主要分布于甘肃、山东、河南、江西省份, 共计 61 人。对班级中历年成绩排名前十的学生生源进行统计得出, 新疆生源的学生在班级排名前十的只有 30 人, 占新疆生源总人数 21%。疆外生源的学生在班级排名前十有 40 人, 而疆外生源只有 61 人, 占疆外生源总人数的 66%。其中山东省生源学生总人数 16 人, 在班级排名前十的就有 13 人, 占山东生源总数的 81.25%。由此基本得出, 疆外生源学生学习状况、效果、质量总体上要明显好于疆内生源的学生。目前艺术学院招生对象, 主要还是以疆内生源为主, 从学生总数上看, 疆内生源占比 80%, 学生的生源质量也是影响教学质量的一个必然因素。

## 2.4 艺术学院教学投入不足, 教师教学积极性不高

### 2.4.1 刚入职年轻教师承担主要教学工作任务

由于师资力量缺乏, 很多课程都安排给了刚入职的年轻教师, 由课表中可以看出, 有的年轻教师一学期安排了 4~5 门的课程, 无形中给教师们带来很大的压力。年轻教师缺乏课堂教学经验, 教师们还处于正在学习如何进行课堂讲授的阶段, 就直接晋级到承担主要教学任务的队伍中。

### 2.4.2 重科研轻教学的矛盾比较突出

目前职称评聘条件在教学方面有相关的规定, 但并没有作为主导力量, 作为一个主要职称评定的一个指标内涵。而科研认定则是一个硬条件, 往往职称评定中满足教学工作量之后, 主要的观测点便是这个教师的科学研究能力。在这种制度的导向下, 科研与切身利益挂钩, 没有教师不重视科研。面对高级职称的教授们, 教学工作只能带来微薄的课时费, 而搞科研则会带来较为丰厚的经济收入, 同时还有无形的荣誉与社会地位。由此, 教师们愿意花更多的时间和精力去搞科研, 而不愿去琢磨如何上好一堂课。

## 2.5 艺术专业实践教学投入力度不够。

艺术专业具有一定的特殊性, 艺术学科是应用性较强的学科, 在课程设置上也以技能性、技艺性、表现性课程为主, 实践性是体现艺术教育特点的重要因素。实践教学质量如何直接关系到艺术专业人才培养质量。近两年由于新冠疫情影响, 艺术学院专业实践教学在一定程度上也受到了影响。大部分场地只是为课堂教学使用, 这是最基本的投入, 而课外实践场地没有被实际利用起来, 学生的专业实践能力也没有得到较好的培养。

## 3 伊犁师范大学艺术专业教学质量提升策略

### 3.1 加强中层梯队建设与艺术教育质量的体系建构

#### 3.1.1 加强中层梯队建设, 保障艺术教育质量落到实处

第一, 进一步强化艺术专业中层管理梯队地位作用。加强教学管理队伍建设, 提高教学管理人员地位和待遇, 提升管理人员的认同感、自我价值感, 为其创造良好的工作环境和个人发展机会, 满足其自我发展自我实现的需要。

第二, 进一步完善艺术专业教学管理队伍建设机制。①健全考核制度。完善考核机制, 实行日常考核为主、年终考核为辅的考核方式。主要考察工作完成情况、教师评价、学生评价、工作创新等指标内涵。②健全奖惩制度。对考核优秀的教学管理人员在物质上和精神上给予奖励, 调动其工作积极性, 对考核不合格的人员给予惩戒措施。设立教学管理工作优秀奖, 对于年度教学管理工作表现突出者予以表彰。

第三, 进一步加大艺术专业教学管理人员的培训力度。教学管理人员的业务能力和管理水平直接影响教学管理质量。要根据学校实际情况制定培训计划, 采用线上、线下相结合的方式定期进行专业化、系统化的培训, 提升队伍业务能力和管理水平。

#### 3.1.2 强化中层梯队的艺术教育质量意识

艺术专业存在其特殊性, 从事艺术专业教学管理人员不能忽视其特殊性, 不能照搬其他专业管理模式。合理的采用柔性管理模式, 高效发展艺术专业教学管理。艺术具有一定的开放性和灵活性, 要想使得艺术专业能够凸显出其特性, 就需要保障管理不能够过于死板, 死板的管理模式对于艺术教育有着极大阻碍作用, 限制了艺术教学的自由, 违背了艺术专业教学发展的规律。

从事艺术专业教学管理人员需要不断加强艺术教育理念的学习, 不是简单的从事行政管理、办业务即可, 管理人员需要掌握艺术教育规律, 了解艺术教育特点, 专业学生特性。可以聘请专家或者具有丰富艺术专业管理经验的知名教授, 到学校进行专题讲座、研讨会等活动, 拓宽教学管理人员的眼界, 提升教学管理人员的艺术素养。

## 3.2 合理优化艺术专业师资队伍结构, 完善师资队伍建设机制

### 3.2.1 完善教师聘用机制, 分类解决师资队伍结构性矛盾

艺术学院师资队伍存在的结构性矛盾, 是历史存在的问题, 不可能在短时间内全面解决, 因此, 学院需要克服急功近利和简单急躁思想, 按照问题的轻重缓急予以解决。建议采取以下措施:

第一, 杜绝盲目招聘。改变过去那种为解决某专业紧缺教师而盲目招聘的状况; 放宽年龄限制, 对高学历特殊紧缺人才适当放宽年龄限制。

第二, 扩大教师招聘范围。①强化专业内涵建设, 提高专业社会知名度, 可以吸引优质人才到校任教; ②改变招聘方式, 变“被动”招聘为“主动”招聘。

第三, 吸引社会优秀人才兼职任教。暂时解决艺术专业教师数量不足问题。需要注意外聘兼职教师数量不可太大, 否则会直接影响正常教学秩序和教学质量。

### 3.2.2 完善相关教师管理制度, 营造教师成长良好环境

高校管理体制是否合理直接影响到师资队伍的健康发展, 影响教师主观能动性的发挥和创新思维的形成。因此, 对现有相关管理制度进行规范, 清除管理制度中的弊端, 对高校师资队伍质量提升有着重大意义。对此, 建议对以下问题进行调整:

第一, 树立以教师为主体地位的思想, 转变职能部门管理模式。学校相关管理制度均应围绕有利于学校发展和保障教师权利制定, 以此提升教师献身教育的自觉性。

第二, 根据师资队伍建设需要, 制定相关管理办法。①招聘教

师应把考察政治素质放在首位,建立全方位的考察制度,摒弃只重视文凭忽视师德师风政治素质的考察办法;②职称评定中按照科研型、教学型、教学科研型分类下达评审指标,制定相应的评审标准。其中教学型要凸显教学效果对职称评定的重要影响地位。

### 3.2.3 健全教师考核激励机制,促进师资队伍健康发展

第一,建立合理的教师考核评价机制。2020年10月13日中共中央国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》,其中对改革教师评价作出指导意见:坚持把师德师风作为第一标准;突出教育教学实绩;强化一线学生工作;改进高校教师科研评价。在总体方案的指导下,要把握考核评价的基本原则,全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容。加强教学质量评价工作,实行教师自评、同行评价、学生评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量评价机制。

第二,建立有效的激励机制。通过完善教师晋升制度、奖惩制度,满足教师多重需求,提升归属感,提高教师对教育事业的使命感和贡献力。

## 3.3 拓宽艺术招生渠道,多方吸收优质生源

### 3.3.1 重视招生宣传,扩大学校知名度

创新艺术专业招生宣传模式,利用现代传媒技术,快捷、直观、全面的展示艺术学院专业教学风貌,多渠道与家长和考生进行沟通,做到线上与线下相结合的宣传方式。让考生和家长近距离直观的了解艺术专业、认可艺术专业,进而吸引优质生源。

### 3.3.2 提升就业率,实现招生和就业的良性循环

加强校企合作,建立艺术实践基地,让学生走出校门,拓展艺术实践能力,提升学生就业竞争力。校企合作也可以帮助学院及时了解社会艺术专业人才需求动向,把人才培养和输出有效结合起来,有力提高了艺术专业学生的就业率,进而吸引优质生源。

## 3.4 课堂与课外的工作室管理,提升学生艺术实践能力

### 3.4.1 成立工作室,引入工作室制度,营造专业氛围

目前艺术学院结合各专业特性已建成17个不同形式的艺术实践工作室(实验室),使用面积达5438平方米。在工作室管理及运作中提出以下建议:

第一,实行导师制工作室管理机制。在导师制工作室教学模式

中,以学生为中心的教学模式在这里得到充分体现,教师可以与学生进行平等的交流、讨论和艺术实践创作。通过工作室,师生之间零距离接触,更好地满足学生的学习需求,从而提升学生的艺术实践能力。

第二,结合各类工作室特点制定详细艺术实践教学计划。工作室教学区别于传统教学,教学方式可以更为丰富,教学过程要根据专业特点、学习规律、创作形式来决定教学工作的内容,由深入浅的建立相应的教学方法,实践与理论教学相结合,从而使学生能够趣味学习。

### 3.4.2 产、学、研联合发展,加大校企合作力度,提升大学生“双创”教育

校企合作共同创建工作室。在实施专业实践活动时,校方提供场所和平台,企业提供机会和任务。企业为工作室提供一些优质资源,如教师团队、实践机会以及一些行业发展信息等,丰富学生的实践经验,拓宽学生的视野。学校和企业合作,借助“产、学、研”项目任务,更好地完成理论和实践相结合的目标,提升学生艺术实践创新能力,带动就业率。

## 4 结语

提升教学质量是高校一个永恒的话题,加强教学质量是提高教学质量的必由之路,我校艺术专业教学质量尚未实现从传统管理向现代管理、从经验管理向科学管理的转变,教学管理滞后将阻碍学校整体教育事业的发展。因此,必须推进管理创新,积极探索适应新时代发展需要的、科学有效的教学质量提升新模式、新方法,推进教学质量提升。本文分析制约艺术专业教学质量提升因素,提出提升教学质量对策,希望能为保障我校艺术专业教学质量提供建议思考,促进伊犁师范大学教育事业稳步发展。

**作者简介:**张析心(1985.4—),女,河北枣强人,硕士,副研究员,研究方向:教育管理。

**基金项目:**本论文是伊犁师范大学2018年度教育教学改革项目编号: <JG201811>的阶段性成果。

## 【参考文献】

- [1] 胡雅丽.艺术类专业师资队伍建设的建设研究[D].西宁:青海师范大学,2018.
- [2] 黄雄英.陶艺工作室教学模式下的管理探索[J].科学咨询(科教·管理),2021(3):219-220.
- [3] 陶莎.高职院校艺术设计专业“产、学、研”结合模式的实践与创新[J].文化产业,2021(23):103-104.
- [4] 张娟.高校教学管理队伍建设的反思与应对策略[J].智库时代,2019(39):105-106.
- [5] 王春来,吴单丹.提高地方本科院校生源质量的对策探析[J].经贸实践,2018(23):264.
- [6] 李继侠.创意产业背景下导师制工作室教学模式研究[J].艺术科技,2016,29(10):77-78.
- [7] 韩旭.艺术设计高校教学管理特色研究与应用策略探讨[J].亚太教育,2016(8):256.
- [8] 黄芬肖.加强高校教学管理,建设一支高素质的管理队伍[J].课程教育研究,2014(19):10-11.
- [9] 王照霞.加强和改进高校教学管理队伍建设的几点意见[J].文教资料,2014(13):143-144+147.