**常州艺术高等职业学校**

**“十三·五”表演艺术专业群教学团队建设发展规划**

师资队伍建设是学校实施“人才强校”战略，实现“永远领先一步”奋斗目标的根本保证。为进一步加强学校师资队伍建设，提升学校在人才培养、科学研究、服务社会和文化传承等方面的能力和水平，在学校“十二·五”建设的基础上，特制订学校“十三·五”期间艺术设计专业群教学团队建设发展规划。

**一、“十二·五”发展概况**

**（一）主要成就**

学校秉承“为学生创造价值，为教师创造机会，为社会创造效益”的办学理念，以“发展好每一位教师”为目标，从“师德、师能、师智”三个维度出发，实施梯队培养，推动教师专业化成长，从而在师资队伍结构优化、青年教师培养、领军人才队伍建设、人事管理体制机制创新等方面取得了显著成效。

**1.师资队伍结构更加合理**

“十二·五”期间，学校师资队伍在稳定职数的同时，结构逐步得到优化。

 “十二·五”期间，群内专任教师：23人；群内兼课：2人；校外兼职教师：1人。群内专任教师副高级职称3人，双师素质专任教师5人，硕士研究生占比超过15%。

**2.教师专业发展日益提升**

建“名师工程”，打造品牌教师。学校出台《学校学术带头人、学科（专业）带头人、青年骨干教师培养对象选拔和管理办法》，完善学科（专业）带头人、中青年骨干教师的选拔和培养机制，强化过程性培养及考核管理，加强了学科（专业）梯队建设，激励优秀拔尖人才脱颖而出。本专业群有常州市教学名师1人，“831”高层次创新创业人才培养工程人才1人。

抓名师带动，促团队整体提高。组建各类“工作室”，由作风严谨、业务过硬、经验丰富的名师担当工作室领衔人，引领青年教师，带动团队整体提高。学校各工作室以领衔人的专长为基础，以工作室群体的智慧为依托，经过专业建设和课程改革的理论学习和实践应用，科研能力和课程开发能力的专项研究，加快优秀教师团队的形成。

抓研发创新，促教师专业发展。以课程建设、课堂教学、科学研究为基点，注重课堂教学与企业实际的对接，注重课堂教学中教师角色和学生学习方式的转变，注重促进教师专业化成长，注重提升学生综合素质，努力探索职业教育课堂教学的实效性，提升教师把科学理论、专业理论转化为课程教学的创新能力。

“十二·五”期间，教师在省级以上期刊公开发表论文13篇，开发校本教材1部。

**3.教师培养培训成效显著**

­实施“青蓝工程”，培养后备力量。学校重视新教师“入职”培养，做细做实新教师的入职教育。通过“师徒结对”，以老带新，共同学习，共同进步；学校对青年教师明目标、严要求、压担子，促进青年教师快速成长。“十二·五”期间，共有26对师徒结对，其中，本专业群有8对。每年都组织师徒结对签约仪式，师徒共同签订《师徒结对协议》。每学期由学校学术委员会对师徒在相互听课、备课规范度、上课情况等诸多方面进行考核，评定等级。

 组织全员培训，提升综合素质。学校把“五课”教研和校本教研有机结合，积极搭建成教师成长平台，让老师们在上课、说课和评课活动中相互学习，共同提高。鼓励教师运用信息化手段，改革教学方法和手段，借助教研室、系部、校级的“三级”平台的“大教研活动”，在“十二五”期间艺术设计专业群有35人次老师开设了系部研究课，20人次教师开设了校级研究课，5人次教师开设了市级研究课，10人次教师开设了市级公开课，6人次教师开设了省级观摩课。

**4.人事制度改革不断深化**

科学评价，严格考核，奠定激励基础。构建计划性与随机性相结合、综合性与专题性相结合、过程性与终结性相结合、横向评价与纵向评比相结合的一个相对公平、公正的评价体系，为实施绩效管理，调动教师积极性奠定基础。

科学规划，完善制度，行激励实效。首先，完善教师聘任制。推进校内全员聘任制，岗位竞聘加强了教师竞争意识。其次，完善工资绩效制。认真执行绩效考核方案，实现多劳多得，优绩优酬，以激发教师自我提升与发展的活力。

**（二）存在问题**

“十二·五”期间，学校在师资队伍建设方面取得了一定成绩，为学校的内涵发展、质量提升提供了不竭动力。但在全面提升学校核心竞争力，促进学校可持续上，本专业群教学团队建设又显现较多不足。主要表现在：

**1.教师高职称，双师型亟待提升**

教师参加各种职业资格培训、考级、技能大赛的积极性和主动性还不够。有关的激励和奖惩机制不完善；高学历、高职称艺术类教师还严重缺乏，学校内部鼓励教师参加高一层次的学历进修的机制还不完善；“双师型”教师队伍的建设的绿色通道还没完全打通，专业教师到企业顶岗实践的机制还有待进一步落实，专业教师的实践教学能力明显滞后行业的发展，“双师”素质亟待提高。

**2.兼职教师建设亟待加强**

兼职教师的队伍数量和质量均需优化提升，企业兼职教师库还没有建立，专业建设行业专家指导委员会的工作机制还不完备。

**二、指导思想和发展目标**

**（一）指导思想**

坚持以“素质为上、能力为本、规模适当、结构优化、服务发展”为指导，根据学校发展定位和总体规划，紧紧围绕专业建设、教学科研、管理服务等工作实际，以教师发展质量标准为依据，建立教师培养、评价、考核、激励机制，打造一支结构优、能力强、素质高的专业群教学团队。

**（二）发展目标**

围绕学校“十三·五”发展规划和专业建设目标，在规划期内，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”，努力打造一支师德高尚、结构合理、应用型特色明显、核心竞争力初步形成、具有创新意识和高端竞争意识、能更好实现人才培养目标的高素质专业群教学团队。

计划表演艺术专业群教学团队结构如下：

艺术设计专业群专任教师总数30人；专业群师生比保持在1：18；群专任专业教学团队成员有27人，本科以上学历30人，占比100%；其中，研究生学历15人，占比50%；高级职称9人，占比30%。专业教师技师以上职业资格或非专业教师系列中级以上职称人数10人，占比33%；行业企业聘任高级职称教师占专任教师6人，占比20%。

（由于，艺术类行业没有执业资格证书，近两年大部分行业职业资格也被取消）

**三、主要任务**

**1.实施师德师风建设工程，打造爱岗敬业师资队伍**

健全师德建设运行、宣传、培训、考核监督四大机制，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）完善师德规范，健全师德师风评价体系，建立师德师风监督平台。以全面提高教师职业理想和职业精神为核心，强化师德教育，严格师德规范，加强师德师风建设。

（2）树立师德典型，构建师德师风建设宣传机制。以师德师风建设月活动为载体，开展多种形式的师德师风教育活动，大力宣传先进人物的典型事迹，充分发挥先进人物的激励、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）坚持师德培训与师德考核并重，建立健全师德培训与考核机制。对教师开展不定期的师德师风专题培训，将师德考核结果作为教师聘用、岗位晋级、评优评先的重要依据。

（4）加强监督与改进，构建师德师风监督平台。建立学校、教师、学生、家长“四联动”的评价监督平台，形成督促师德师风建设良好氛围和社会环境。

**2. 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

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，建立“名师工作室”，开展教育教学改革研究、组织各项竞赛活动、参与各项竞赛，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，提高解决生产中实际问题的能力，培养和造就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。以专业群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学育人水平和研究水平，形成良好的专业群教学团队文化。

（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。

**3.实施教师素质提升工程，打造高层次“双师型”专业群教师队伍**

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”的专业群教师成长培养体系。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

结合专业群建设项目，积极探索“订单培养”、“现代学徒制”等多种形式校企合作模式，广泛开展教师教学大赛、技能大赛、教学信息化大赛，不断提升教师课程教学改革能力；结合“智慧校园”建设项目，完成课程转型升级教学改革，广泛开展教师信息化教学能力提升培训，要求每位教师开设网络教学空间，应用网络教学空间实施教学，组织开展信息化教学、微课制作比赛，不断提升教师的信息化素养与技术应用水平。

（3）加强创新创业教育培训，不断提高专业群教师的创新创业能力

探索构建教师课堂教学、融合实践、指导帮扶、文化引领融为一体的创新创业培训体系。鼓励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）依托“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。聘请企业技术骨干为指导教师参与企业创新创造等，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。

**4.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、企业技术骨干和创新创业精英担任专业群兼职教师。

（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。

**5、实施教育教学团队建设工程，打造专兼结合优秀团队**

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

分析现有专业人才年龄结构、学历结构、职称结构、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专业群教学团队。

以优秀专业群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教学团队建设。

依靠专业群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；做好校级名师工作室组建、管理、考核工作，促进名师培养，提升教师专业化发展。

**6.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、服务人员全员培训制度，提高管理、服务人员的专业化管理水平。

（2）搭建学习平台，建立分层次、多形式的培训体系。围绕学校发展、育人文化、课程教学、教师成长、内部管理等方面，结合学校实际和不同管理岗位特点，将日常培训与专题培训相结合，理论学习与经验交流相结合，提高管理、服务人员的敬业精神和业务能力。

（3）以智慧校园建设为重点，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）选拔聘用管理服务人员，拓展管理服务人员的发展空间和上升通道，形成有利于优秀管理服务人才脱颖而出的机制；积极推进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。

**7、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、按岗聘用机制。按照“按劳分配、优劳优酬、以岗定薪、岗变薪变、效率优先、兼顾公平”的原则，实施绩效工资、部门绩效考核等分配考核制度，充分发挥岗位资源配置在教师队伍中的激励和导向作用，使收入分配向教学一线、高层次人才和关键岗位倾斜，激励优秀人才脱颖而出。

（3）加强教师发展制度建设，促进教师有序发展

继续开展校级“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。

**四、保障措施**

**1.组织保障**

学校成立教师发展领导小组，由主管校长任组长，分管教学工作的副校长任副组长，领导小组下设工作小组，成员由教务处、办公室、艺术设计系等主要负责同志组成。

学校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。

**2.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，完善学校和系（部）两级管理体制和工作运行机制，确立系（部）在人才队伍建设中的主体地位，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。

艺术设计系要统筹规划、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。

**3.加强督促检查**

建立考核机制，加强监督指导，实行定期检查，确保人才队伍建设各项措施、制度的有效执行。充分发挥系（部）在人才强校工作中的积极性和主动性，将人才强校工作落实情况列入绩效考核内容。学校对“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。

**4.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。