

# 目 录

<b>第一部分 十二五期间师资队伍建设工作回顾</b> .....	1
一、取得的主要成效.....	1
二、存在的主要问题.....	3
<b>第二部分 十三五师资队伍建设指导思想 建设目标</b> ....	5
一、指导思想.....	5
二、建设目标.....	6
<b>第三部分 十三五期间师资队伍建设主要任务</b> .....	7
一、健全师资管理机制，激发教师发展活力.....	7
二、拓宽人才引进渠道，壮大师资队伍规模.....	8
三、加大教师培育力度，优化师资队伍结构.....	8
四、组建教师发展中心，支持教师专业发展.....	11
五、加强队伍建设，提升服务保障能力.....	11
<b>第五部分 保障措施</b> .....	12
一、加强有效的组织领导.....	12
二、落实经费保障和支持.....	12
三、强化机制和制度建设.....	12
四、营造公平合理的环境.....	13
五、完善督导及检查机制.....	13

# 广东舞蹈戏剧职业学院

## “十三五”师资队伍规划建设规划

( 2016 ~ 2020 年 )

为建设具有岭南文化特色和行业示范作用的高等职业学校提供强有力的师资保障，努力建设一支质精量足、结构合理、特色鲜明、专兼结合、能适应高等职业教育改革和发展要求、富有创新活力的高水平师资队伍，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》《广东省中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》《国家职业教育改革实施方案》和《广东省职业教育“扩容、提质、强服务”三年行动计划》等文件精神，按照《广东舞蹈戏剧职业学院教育事业发展规划“十三五”规划》确定的目标，结合学院实际，制定本规划。

### **第一部分 十二五期间师资队伍建设工作回顾**

#### **一、取得的主要成效**

在学院党委的领导下，全院教师共同努力，根据学院总体规划对师资队伍的要求，通过人才引进、师资培训、师资管理制度改革等一系列措施，按照职业教育的发展规律与特点，以提高师资队伍整体素质和创新能力为中心，坚持以优化知识结构，提高教学能力为重点，不断加大师资队伍建设的力度，使我院教师队伍规模、教师队伍结构、教师专业发展、教师管理等各个方面都在不断地完善、不断地进步、

不断地发展，努力建设一支师德高尚、教育理念先进、专业水平高、教学基本功扎实、创新能力强、结构优化的教师队伍。

### （一）教师队伍初具规模

近几年，学院积极通过公开招聘和人才引进充实教职工队伍。到2016年7月，学院在职教师255人，其中研究生以上学历学位70人、博士2人；高级职称56人，双师型专任教师40人；校内专任教师124人，校外兼课兼职教师70人。教师队伍规模基本满足《教育部关于印发〈普通高等学校基本办学条件指标(试行)〉的通知》（教发〔2004〕2号）高职院校生师比13:1的合格标准。

### （二）教师队伍结构不断优化

我院124名专任教师中，具有硕士学位38人，占专任教师比例为30.6%。副高级及以上职称39人，占专任教师比例为31.5%。具有行业工作经验的教师占较大比重，双师素质教师占专任教师比例为29%。（以上数据根据评估专家要求对2016-2017人才培养平台数据进行重新整理）

### （三）师资管理制度体系初步完善

我院建立了师德发展长效管理机制，每年9月份为师德建设月，定期举行德育研讨会，加强师德建设。学校不断完善各种师资管理规章制度，如：《广东舞蹈戏剧职业学院教职工考勤办法》、《广东舞蹈戏剧职业学院能工巧匠进校园项目管理（试行）办法》、《广东舞蹈戏剧职业学院维护政治安全专项整治工作实施方案》《广东舞蹈戏剧职业学院辅导员配备与选聘实施办法》等，为教师队伍发展提供政策支持。

## 二、存在的主要问题

尽管学院在师资队伍建设上取得了较好的成绩，但也应该看到，按照新的形势要求，从学院实际情况看，师资队伍建设与学院建设具有岭南文化特色和行业示范作用的高等职业学校的总体目标要求还存在一定差距，成为制约学院进一步发展的瓶颈，主要问题表现在：

### （一）教师队伍规模有待壮大

尽管目前学院教师队伍规模基本满足高职院校生师比13:1的合格标准，但是离高职院校建设合格评估的要求还有一定差距。很多教师长期处于超负荷的工作状态，导致教学质量提升慢、科研和社会服务任务完成少的现象。

### （二）教师队伍结构有待优化

**1. 年龄结构有待优化。**学院以教学为中心工作，教学质量是学院的生命线。青年化的教师队伍虽然有朝气、有活力，有创新意识和奉献精神，但毕竟年轻，缺乏在一线行业、企业工作的经历，经验、能力心态都有待磨练。大量选用青年担任专任教师，势必对整体教学质量造成影响，从长远看不利于学院发展，必须做进一步优化。

**2. 职称结构有待优化。**教师的职称结构在一定程度上彰显了学院师资队伍的整体实力。目前，学院专任教师具有中级职称的居多，具有高级职称的专任教师还偏少，特别是2017—2019年期间学院将有一批经验丰富的副高职称教师到达退休年龄，学院梯队人才建设有待继续加强。

**3. 双师素质教师结构有待优化。**学院目前双师素质教师为36人，数量偏少，近年新进校年轻教师缺乏在一线行业、企业工作的经验，这削弱了教师的实践教学能力，削弱了学

院科研创新、社会服务能力。

**4. 教师自我发展、主动发展的意识和能力的待加强。**原有教师学历结构、专业结构、职称结构不合理，专业带头人和骨干教师不足，教师对现代高等职业教育理念的认识和认同有待加强，部分教师自我发展、主动发展的意识和能力薄弱。随着学院的发展，学生人数的增多，专业的增加，师资队伍结构化矛盾逐渐突出。

### **（三）高层次人才引进力度有待加大**

高层次人才引进难、留不住。因学院办学层次、自身财力、综合实力等原因，能够争取到的科研资源等也较为有限，难以对高层次人才形成有效吸引。

### **（四）专任教师培训工作有待加强**

培训是提升教师教学技能的重要途径。在开展教师培训工作上，学院给予了高度重视和大力支持，从原本就紧张的经费预算中列出教师培训预算，鼓励教师学历提升、参加省培国培项目。但是，不少培训内容缺乏针对性，难以完全满足教师对提升教学能力的具体需求；并且，一些年纪轻、资历浅、教学能力较差的专任教师，获得的培训机会少，主动培训的意愿不强，教学能力提升慢，导致差距越拉越大。

### **（五）兼职教师队伍作用有待激活**

目前，行业企业兼职教师学院实践教学课时的较大比例，但学院对兼职教师尚缺乏有效的监管考核机制，兼职教师本人对自己的岗位职责也不是很明确，兼职教师在实践教学和实操能力训导等方面的特长未能得到真正发挥。

### **（六）梯队团队建设有待加强**

目前，学院教师梯队团队建设处于刚刚起步的阶段。梯

队建设方面，虽然根据专业建设发展需要，学院从现有教师中选才，大部分专业都遴选了专业负责人、骨干教师进行培养，但高层次专业领军人才仍很缺乏，专业负责人对高职教育理念的把握有待深化，骨干教师在能力上还需培养锻炼，梯队层次不明显；团队建设方面，要尽快实现学院省级优秀教学团队的突破；此外，尽管学院目前拥有了一定规模的教学管理、学生管理、师资管理、行政管理服务保障团队，但其数量与质量仍然满足不了学院建设的服务保障管理需要。

### （七）师资管理制度体系有待完善

尽管学院目前的师资管理制度为教师队伍发展提供了必要的政策支持，但为满足学院专业建设建设发展需要，建立富有效率、更加开放、符合教育发展规律和教师成长规律的教师管理制度，激发教师发展的活力，仍需进一步深入完善师资管理制度体系。

## 第二部分 十三五师资队伍建设的指导思想 建设目标

### 一、指导思想

大力实施“人才强校”发展战略，坚持以构建高水平“双师”素质与合理的“双师”结构专业教学团队为目标，以加强专业带头人、骨干教师和兼职教师队伍建设为重点，加大内培外引力度，提质增效，通过校企合作、工学结合、产教融合，努力建设一支一流的师资队伍。在着力加强师资队伍建设的同时，统筹抓好干部队伍建设，促进以教师队伍为主体的教学管理队伍、学生管理队伍、师资管理队伍和行政管理队伍的协调发展，为全面提高教育教学质量和办学水平，

创建具有岭南文化艺术特色和行业示范作用的高等职业学校提供强有力的人才支持。

## 二、建设目标

### （一）总体建设目标

大力实施人才发展战略，深入实施“强师工程”，完善建设机制，创新培养模式，全力打造一支省内知名、质精量足、结构合理、专兼结合、德艺双馨的师资队伍。

### （二）具体建设目标

**1. 师资队伍进一步壮大。**到 2021 年，学院专任教师达到约 260 名，生师比满足艺术类高职院校评估要求。

**2. 人员结构进一步优化。**着力优化师资队伍的学历、学缘、专业、职称、年龄结构，协调专兼职教师比例。到 2021 年，师资队伍整体学历学位进一步提升，力争专任教师中博士达约 1-2 人；硕士约 156 人，硕士以上学位者占专任教师比例约 60%；副高级及以上职称约 78 人，占专任教师比例约 30%。双师素质教师占专业教师比例约 80%。聘请行业企业兼职教师约 120 人，兼职教师承担专业课比例达到 25%以上。

**3. 教学团队建设卓有成效。**创新用人机制，做好教师队伍的梯队和团队建设。到 2021 年，力争引育 1-2 名省级教学名师，3-5 名院级教学名师；4-6 名院级优秀青年教师；约 5 名高层次技能型兼职教师（通过省教育厅认定）；力争建设 1-2 个省级优秀教学团队或科研团队，3-5 个院级优秀教学团队。

师资队伍监测指标发展计划表

序号	项目名称		发展目标
1	全日制三年制大专在校生数		3500
2	教职工数	专任教师	260
3		校内兼课教师	110
4		校外兼职兼课教师	80
5	专业教师队伍中双师素质教师	比例	80%
6	高级职称专任教师	数量	78
7		比例	30%
8	硕士以上学位专任教师	数量	156
9		比例	60%
10	省级教学名师		1-2
11	高层次技能型兼职教师		3-5
12	省级优秀教学团队		1-2
13	院级教学名师		3-5
14	院级优秀教学团队		3-5
15	院级优秀青年教师		4-6
16	专业带头人（负责人）		16-25
17	骨干教师		90

### 第三部分 十三五期间师资队伍建设主要任务

#### 一、健全师资管理机制，激发教师发展活力

在教师评价考核体系中，把师德考核情况作为教师综合



考核的重要组成部分，实行师德考核“一票否决制”。根据学院一流高职院校建设需要，围绕引人、育人、用人主线，修订与完善《学院青年教师导师制实施办法》《学院岗位聘用管理办法》及校内职称评审办法、《学院教职工考核办法》《学院编外合同制教师管理办法》《学院兼职教师管理办法》等制度，探索制订教学团队、教学名师培育办法，实施目标管理、目标考核，将专任教师具备企业经历列入教师聘任和职称晋升的评选条件，设立教研科研奖励金，将艺术实践成果列入教师业绩考核指标，突出奖励为企业行业提供技术服务和培训服务的优秀教师，提高专业教师教研水平和为企业科技服务的能力。通过师资管理制度体系建设，健全重能力、重实绩、重贡献的师资激励与约束体制机制，激发教师发展活力。

## **二、拓宽人才引进渠道，壮大师资队伍规模**

根据学院专业布局和发展方向，立足教学、科研和社会服务实际需求，按照总量控制，择优录取的原则，拓宽专业人才引进渠道，通过公开招聘、聘用等方式，加大人才引进力度，着力引进重点专业急需的专业带头人、专业骨干教师、高技能型人才。

## **三、加大教师培育力度，优化师资队伍结构**

### **（一）深化现代职业教育理念学习**

组织全院教职工系统学习现代职业教育理念，重点学习十八大以来党中央、国务院关于职业教育的重要文件内容，提升全院教职工对现代职业教育的认识和理解，增强使命感和责任意识，对照学院实际，逐步理清学院办学思路和路径，

探索体现高职特色的艺术教育人才培养模式，提高内涵建设质量，推动教育教学改革向纵深发展。

## （二）提升教师学历、职称层次

在学历结构上，鼓励教师提升学历层次，加大对博士的引进和培养，争取五年内引进或培养 1-2 名博士，鼓励中青年教师赴国内著名艺术类高校访学。

在职称结构上，对照职称评审条件，从教学、科研等方面加大对资历满足的教师特别是重点建设专业骨干教师的倾斜培养力度，力争五年内明显改善 45 岁以下青年专任教师的职称结构，副高级以上职称达到 25% 以上。

## （三）“双师素质”教师培养

根据分类指导的原则，在专任教师中实施多种形式的“双师素质”教师培养方案。鼓励教师在获得高等学校教师系列职称的同时获取其他系列的职称，鼓励教师积极参与社会各种与专业教学相关的职业能力培训，考取职业资格证书。有计划地安排教师下社会实践锻炼或参加学生顶岗实习期间的实训教学，确保专任教师下企业实践锻炼的常态化和有效性。

## （四）实施专业带头人引育

加快专业带头人引进与培养，通过选派国内外访问学者、安排参加各级各类培训，快速提升专业带头人的教学科研水平，充分发挥其领头羊的作用，推动专业建设水平和人才培养质量的提高。创新专业带头人岗位设置，设置来自学院、偏重理论教学的第一专业带头人、来自企业、偏重实践教学的第二专业带头人。5 年内，专业带头人（负责人）达到 25 名，使每个专业至少有 1 名高水平的校内专业带头人。

#### （五）做好骨干教师队伍建设

选拔教学、科研成绩突出、具有发展潜力和上升空间的教师作为专业骨干教师的重点培养对象，根据其专业发展方向进行有针对性的培养，通过鼓励学历提升、业务进修、学术交流、联合创编（设计）、下企业实践锻炼等多种渠道，切实提高骨干教师的技能水平和业务素质。5年内，骨干教师达到90名，使每个专业至少5名以上骨干教师。

#### （六）推进中青年教师能力培养

实施青年教师导师制，系部为每一位青年教师安排一名教学、科研经验丰富、成果丰硕的指导教师，通过老教师的传、帮、带，帮助青年教师过教学关、科研关等，使青年教师尽快融入本职工作，适应岗位要求。实施各类中青年人才培养计划，指导中青年教师制订自我发展规划。

#### （七）加强兼职教师队伍建设

建立兼职教师人才库；完善兼职教师管理制度，明确兼职教师的权利和义务；加强兼职教师的培养和管理，促进兼职教师学习岗位职责，提升岗位能力，鼓励兼职教师积极参与教科研活动。灵活安排兼职教师的教学任务，着重发挥兼职教师在实践教学和实操能力训导等方面的特长。5年内，聘请行业企业兼职教师承担专业课比例达到25%以上。

#### （八）优化双师结构，加强教学团队建设

利用学院戏曲、舞蹈、舞台美术等传统优势专业的人才、资源优势，辐射带动全院教学团队素质能力提升，建立由专业带头人领衔，骨干教师支撑，兼职教师参与的教学团队，作好教育教学、人才培养工作。到2021年，力争建设1-2个省级教学团队，3-5个院级教学团队。

#### **（九）强化社会服务培训团队建设**

以开展文化志愿者行动、承接公益演出或服务为抓手，依托学院行业企业资源，积极拓展职业技能鉴定工作，组建职业技能和行业继续教育培训团队，为公共文化产业、文化事业单位的在职人员进行知识更新、继续教育、岗位技能培训和职业技能鉴定服务。

#### **四、组建教师发展中心，支持教师专业发展**

通过整合学院培训等资源，建立教师培训师智库和培训专题库，搭建教师培训发展平台，建立健全有效的培训培养机制，构建促进教师专业发展的支持系统，不断满足教师个性化发展要求。构建教学名师、专业带头人、专业负责人、骨干教师、优秀青年教师、双师素质教师、院外专家等为团队的学习共同体，通过专题培训、质量评估、研究交流、学术研修等灵活多样的方式，以提升教师的执教能力、创新创业教育能力、专业素质、专业技术资格、学历、科研能力、社会服务水平等为目标，促进教师在专业及个人发展方面得以提升。

#### **五、加强队伍建设，提升服务保障能力**

进一步强化以教学为中心、服务教师成长成才的意识，加强服务保障管理团队建设。提高相关部门和系部教学管理、师资队伍建设工作人员的业务能力，提升高基报表和人才培养平台报送数据的质量；加强学院和系部专兼职教学督导队伍建设，强化教学督导的力度，加快对督导结果处置速度；加强各部门管理人员的学习培训和业绩考核，建设一支懂得教学、善于管理、熟悉业务、乐于奉献，结构合理的教

学管理、学生管理、师资管理和行政管理团队，并引导管理人员更多地深入教学一线，深入教师、学生中间，在管理实践中不断提升服务保障能力。

## **第五部分 保障措施**

### **一、加强有效的组织领导**

成立师资队伍建设领导小组，领导小组切实履行建设高素质专业化教师队伍的领导责任，统筹师资队伍建设的各个方面，确保各项工作目标实现。组建教师发展中心，及时研究解决教师队伍建设中的突出问题，切实帮助教师解决工作、生活等方面的实际困难。学院各部门要各司其职、密切配合，共同推进高素质专业化教师队伍建设。

### **二、落实经费保障和支持**

加大师资队伍建设的投入，设立师资队伍建设的专项资金用于人才引进、师资培训培养。专项经费实行分项核算、专款专用。

### **三、强化机制和制度建设**

抓住人才引进、培养、开发、管理、评价等重要环节，积极稳妥地推进人事制度分配制度改革。建立柔性人才引进制度，完善高层次人才引进、职务聘任制度，制定基于目标管理、指标量化的岗位绩效考核与聘用、工资及奖励三位一体的教师管理办法，建立教师终身发展的激励与约束机制。打破职务职称终身制，岗位聘任优胜劣汰，工资与奖励全部与绩效挂钩。

#### **四、营造公平合理的环境**

努力改善工作生活环境，减轻教学强度，打造良好氛围，提供优越环境，提高教师待遇，将尊师重教落到实处，实现事业留人、待遇留人、感情留人。改革人事管理制度，根据教师岗位性质和要求，分类管理、分类评价、竞争上岗，营造公平合理的成长环境。突出能力导向、业绩导向，形成鼓励人才创新，重实绩、重贡献的人才评价机制和分配激励机制，优秀人才能够脱颖而出的公开、平等、竞争、择优的大环境。

#### **五、完善督导及检查机制**

将建设高素质专业化教师队伍落实情况作为各部门工作实绩考核的重要内容，明确有关部门在师资队伍建设中的责任，一级抓一级，层层抓落实，确保任务落实到位，责任落实到人，加强对各部门进展情况的督导检查，确保师资队伍建设工作落实。