

上海电影艺术职业学院 教师队伍建设“十二五”规划

教师队伍的整体水平标志着一所高校的办学水平。学院经过八年的建设与发展，办学条件日趋改善，专业设置日趋合理，产学结合日益增强，内涵建设日渐提升，办学特色日益彰显。在新的起点上，我院“十二五”发展总体规划又提出了到“十二五”末把我院办成一所对地域文化产业具有较强服务功能与辐射功能，规模适度，优质高效，特色鲜明的高等院校的总体规划。为适应和达到这一总体规划的实现，加大师资队伍的建设力度是其中关键因素之一。

一、现有教师队伍状况概述

随着我院“十二五”发展总体规划的不断实施，尤其近年我院在教师队伍建设上加大力度，实行“五个并举”抓建设，形成了教学与管理骨干队伍基本稳定，教师队伍适度流动的良好态势，一批素质好、业务精、富于开拓精神、热爱艺术教育的青年骨干教师已成为我院教师队伍的中坚，为学院的进一步提升与发展奠定了基础。

1. 抓教师队伍规划与加强实施管理并举

2011年是我院“十二五”发展规划的开局之年，我院把抓教师队伍建设规划作为诸项重点工作之一落实抓好。在2011年上半年，在全院教师中动员布置制定教师队伍建设的三一五发展规划。各专业通过教研会议，广泛开展讨论，每个教师畅谈并制定本人的发展与定位的设想。通过制定规划，增强每一位教师在职自我提升，增强教师的综合素质的意识，让每一位教师看到经过努力自己可以达到的目标和期盼，也强化了教师的责任感和紧迫感；同时进一步加强了二级学院和各专业负责人对提升本专业教师队伍整体要求的紧迫感和责任意识。最后，每个专业形成了三级规划（学院、专业、个人）二级管理的教师发展建设规划，院系二级共同抓规划实施与管理。

2. 教师队伍的调整与提升并举

2011年暑期开始我院在市教委民办处和上师大教育学院的支持下，举办了教学与课程论硕士研究生课程班。一是为了提升我院教师

教学技能，把握现代教学理念，更加科学有效地设计课程和驾驭课堂教学能力；二是为 40 多位尚是本科学历的老师解决晋升讲师时学历达标的问题。

2012 年暑假期间，我院又在编导、影视动画、表演、舞蹈、广告、环艺、新媒体以及基础部思政教师等一半以上的专业教师中实施了“述职竞争、择优上岗”的考核竞聘。通过竞聘上岗，一是为了提高每一位教师的岗位责任意识，清楚地知道如何做一位称职的大学老师，如何与学院的发展同呼吸共发展；二是对长期学历不达标，没有取得教师资格证的老师采取了适度的调整。

同时，在近两年的教师招聘录用中，加大了研究生和国外留学归国研究生的录用比例。通过调整与提升使教师队伍中的研究生比例有了很大的提高。

3. 使用与培养并举

由于我院专任教师队伍主要由青年教师组成，如何通过使用培养使他们尽快担当起教书育人与教学管理的重任，这是我院教师队伍建设中的一项比较特殊的重要工作。我院通过在实践中提高，在实践中选拔的原则，让有能力的青年教师大胆地走入教学第一线，甚至担任多门课程的讲授，对其中优秀的赋予重任，一批与学院同成长的青年教师已经成为教学与管理的栋梁，个别入职近 2 年的优秀青年教师也很快地成为教学与管理的骨干。在这些优秀的青年教师成长过程中，学院始终都给予他们热情的帮助：

通过说课帮助新教师尽快过教学关。从入职培训开始，我院就精心设计如何帮助他们尽快过教学关，尽快在业务上有所建树的思想，当他们真正走上教坛时，已有充分思想准备。学院督导组精心安排，不厌其烦地逐一帮助辅导，所在院系的教师团队帮助共同备课，使不少新教师说课能一次过关。

通过辅导帮助更多的青年教师申请教师资格，持证上岗。学院十分重视新进教师教师资格的申请工作，请督导组精心组织，区别不同专业专门几对一的进行风格化培训，反复演练和辅导，使得我院青年教师参加全市申请教师资格的教学能力测试，2011 年和 2012 年连续两年获得 76.5%和 61.3%的通过率。

重视各类相关技术技能培训，支持青年教师参加专业技能培训 and 行业专题研讨会。积极参加市教委民办处的强师工程，提高其行业技能和教师的综合素质。

举办硕士研究生课程班和外语辅导班，为教师晋升讲师提供条件。

4. 争取政府专项资金扶持与学院搭建培养平台并举

学院重视把政府专项资助作为推动教师提升的有力抓手，结合每一次申报搭建竞争平台，注重选拔程序，促进青年教师积极参与。如“强师工程”第一届民办高校教师教学技能比赛，就有近 20 位青年教师报名，最后通过学院组织的预选赛，选出符合条件的选手报名参加正式比赛。又如，我院 2011 年，2012 年连续 2 年参加上海市高职高专院校重点专业建设教学设计比武，取得突出的成绩。学院非常注重过程，参赛前学院组织专家辅导点评，反复演练，反复磨合，反复修改，使得参赛的老师和团队在驾驭课程的教学能力、教学理念的凝练、现场发挥应对能力都有了突出的进步。我院在上海市高职高专院校重点专业建设教学设计比武的竞赛中，继去年取得三等奖的基础上，今年又进入了最后的决赛。近几年我院共获得政府资助的项目有：国内访问学者 2 名，国外访问学者 1 名，晨光学者 3 名（仅 2012 年就有 2 名），市级精品课程 5 门，市青年教师培养计划 28 名。产学研践习计划 10 注重课名，骨干教师科研项目 35 名

5. 堂教学与创作实践并举

为充分突显学院实践教学的特色，学院每年都组织大量的项目，以重大演出形式，国家级专业大赛形式，校企合作产学研结合的形式等，鼓励老师带领学生参与实践，锻炼了一支能拉得出、打得响的教师创作团队。学院在每年教师节对取得成就的老师进行重奖。仅 2011 年 49 项，2012 年 29 项。

学院现有老师 126 名，其中专职教师 91 名。学历结构：研究生 42 名，占 46.2%；本科 43 名，占 47.3%。大专 6 名，占 6.6%。职务结构：高级 2 名，2%；中级 24 名，占 26.4%；具有教师资格 39 名，占 43 %；具有双师资格 33 名，占 36 %。

二、从学院教师队伍的现状分析，尚存在以下突出的问题

1. 副高级以上骨干教师，专业带头人缺乏，难以支撑学院各专业优秀教学团队的打造。

2. 讲师以上的比例还不达标，离骨干教学队伍的形成尚有较大距离。

3. 研究生学历的教师比例、有实践经验的双师比例、具有教师资格比例尚待提高

4. 各专业之间在现代教学理念、教学方式，特别是真正走校企合作产学研结合，结合项目和生产需求组织教学的差异还很大，发展不平衡。

三、师资队伍建设的目标和指导思想

根据我院教师队伍的现状和学院十二五发展规划的总体要求，“十二五”师资队伍建设要紧紧密结合学院重点专业建设和教学科研任务，以及学院办学层次的提升为中心，以选拔培养一批具有科学发展理念和开拓精神，善于领导高等教育科学发展，能为我院进一步发展提供坚实的学科保证和组织保证的学科带头人和年轻骨干教师队伍为重点，带动和促进师资队伍的整体素质的提高。同时，进一步加强师资管理和培养力度，适时地根据学院实际按需要进行教师队伍的适度调整和优化。到十二五末，初步建成一支综合素质优良、结构合理、人员精干、潜心教学相对稳定的高水平的师资队伍。

师资队伍建设的具体目标：

1)、规模建设目标

根据学院发展规模及师生比测算，到十二五末年教师总规模达到192人以上，其中专任教师达到144人，占75%；兼任教师48人，占25%；专兼职教师比达到4:1，师生比达到1:13左右；

2)、结构建设目标

学历结构建设目标：到十二五末专任教师中具有研究生学历以上人数达到专任教师总数的55%以上达79人；

职称结构建设目标：到十二五末专任教师职称结构中，高级职称比例达到48人，占25%，中级职务76人，占40%；

3)、素质建设目标

师德师风素质建设目标：爱岗爱校，师德高尚，教风严谨，积极

向上，改革创新能力强；

通过努力到十二五末专任教师中培养出专业带头人 6 人，占 4%（加上聘请兼职专业带头人 8 人共 14 人，占 10%）；教师资格达标 122 人，达 85%；双师教师 72 人，达 50%，影视动画、游戏美术、影视编导等重点专业双师教师比例要达到 70%，兼任教师中具备“双师素质”的比例达到 90%以上，相当一部分教师具有较强的专业实践经验与专业实践技能；具有国际视野教师 20 人，达 14%。

4)、专业骨干教师培养建设目标

到十二五末通过选拔培养，达到建成“三个十”的相对稳定的骨干队伍目标，即“百分之十的专业带头人队伍，百分之十的后备梯队队伍，百分之二十的骨干教师队伍”。即力争拥有 14 名左右专兼结合的热爱电影艺术教育（学院），在相关专业领域中有一定影响和声誉，能够带领本专业团队在教育教学、产学研结合等各个方面不断开拓创新的优秀专业带头人；同时力争有 14 名以上的专业带头人培养对象和 30 名左右的在各专业合理分布，在专业建设、实践实训方面起骨干带头作用，在学历、职称方面与业务素质相适应的中青年专业骨干教师；

5)、重点专业师资团队培养建设目标

到十二五末学院力争在 2-3 个重点核心专业建成一批由专业带头人引领，以专业骨干教师为核心，年龄、职称、学历结构合理，在专业教学方面不断改革创新，取得省市级重大教学成果的优秀师资队伍，并以此为核心，带动周边“专业群”师资团队建设上一个新台阶。

四、实现师资队伍建设目标的主要措施：

继续贯彻执行上海市教委民办处的“强师工程”计划，抓好教师的在职培养进修，夯实内功，提升内涵。而目前根据我院的实际，特别抓好教学骨干、学术骨干队伍建设又是重中之重，为此要突出以“三个为主”即“以重点专业为主，以骨干教师为主，以实践能力为主”的核心，采用“分层次培养、分年度实施”的步骤，落实师资队伍建设计划：

1、以重点专业为主：

1)、确立影视编导专业以师资来源的国际化为主，从美国、法国、

西班牙、日本等具有先进教学理念和先进技术手段的国外同类院校聘请教师。通过每学年确保聘请 2-3 名外教，在实际教学中带教现有的青年教师，以拓展青年教师的教学理念和思路，形成我院中西兼容的教学和人才培养模式。

2)、确立 3D 影视动画专业、游戏美术专业教师以产学研践习为平台，以实战项目组织教学，加强校企合作，坚持每学年从企业聘请 2-3 名能工巧匠兼任教学，将行业职业人才需求标准引进教学计划，形成我院双师教学的教师队伍。

2、以骨干教师为主，加快专业带头人和骨干教师的培养

要结合重点专业、特色专业建设、精品课程建设，在学院中青年教师中选拔一批素质好、热爱高等职业教育事业、进取心强、学术水平较高、实践经验丰富、富有改革与创新精神，且对学院有感情的教师，作为骨干教师和专业带头人的培养对象，给他们创造条件，提供舞台，压担子，鼓励他们主讲核心课程，主持并承担较大的教育教学课题和攻关项目，出较高水平的成果，上更高一级专业技术职务，在实践中迅速成长。对其中有突出优势和贡献的专家教师，要进一步创造条件，加大支持力度，积极发挥他们的作用，并扩大他们的社会知名度。

1)、确立以二级学院院长和系主任 5 年内轮流选送出国访学或国内访问学一次的计划，每年至少选派一名或二名。培养学院专业带头人，必须具备“三有”，有学识（底蕴）、有眼界（高度）、有实力（宽度），才能真正引领我院各专业的发展，带领专业站得更高走得更远。

2)、以上海市教委晨光计划、青年教师培养资助计划和骨干教师科研资助项目为平台，更有效地培养教学骨干队伍。每年计划申报晨光计划 1-2 名，青年教师资助项目 5-6 名，骨干教师科研项目 10-15 名。真正重视项目的指导和实施过程，使青年教师通过项目的实施与完成，培养出严谨治学、系统规范的态度和规划协同的综合能力。

3、以实践能力为主，加快双师队伍的建设

配合精品课程建设、重点专业、特色专业建设，学院大力支持并鼓励从市内外引进应用技术能力强、具有丰富实践经验和扎实理论功底的双师素质人才；引进在相关专业领域中有一定影响和声誉，能够

带领本专业团队在教育教学、产学研结合等各个方面不断开拓创新的优秀专业带头人；引进具有高级专业技术职称或较高学历的中青年专业人才，大力充实教师队伍。

1)、贯彻上海市教委关于高校教师产学研践习达到双师型的要求，计划每年落实8-10名教师以半脱产或兼职方式去企业践习一次，以及鼓励和要求每位老师主动参加各行业高级职业技术能力的培训和考证，争取双师型教师达到60%。

2)、继续鼓励教师积极参与艺术创作与实践，将课堂与舞台结合，将教学与项目实践结合，以赛带练，赛教并举，出戏出人出成果。

4、加强和改进师资管理工作，切实落实好各项计划。

1)、加强领导，形成二级负责的师资队伍管理机制。

学院成立由院领导以及人事处、教务处、教学评估督导室等处室负责人组成的师资队伍建设领导小组。领导小组加强对规划实施的监督检查，及时研究解决出现的新情况、新问题，并且把师资队伍建设工作作为考核各系部工作的重要内容。各教学系部成立由系部主任为组长，教研室主任为成员的师资建设工作小组，采取相应措施，认真落实师资队伍建设规划。院系两级和教研室要各司其职，相互协调，按照教师规范严格要求，严格考核，严格管理，建立完善教师聘任制和相对稳定与适度流动的机制，保证教师队伍的新鲜与活力。

2)、坚持以师德为核心全面提高教师队伍的整体素质。

建设高素质的师资队伍，师德建设至关重要，要开展各种教育，勉励教师要加强自身修养，继承弘扬和积极实践传统的美德和职业道德，包括爱国奉献、爱岗敬业，教书育人、为人师表，严谨治学、积极进取等职业操守。通过思想教育和榜样示范，引导教师潜心教学，教书育人，真正担负起对学生负责，对学校负责，对社会负责，对国家负责重大责任感和使命感，对师德考核不合格者，在教师职务评聘和各项评优等方面实行师德“一票否决制”。

3)、继续加强以提升内涵为主的强师培训

继续认真抓好教师的内涵进修培养，夯内功修外沿。对所有教师都要根据专业建设、课程建设和专业发展的需要，加速知识更新，拓展相关学科知识，加强基础理论知识的再充电，教学实践能力的再提

升，使教师队伍具备有较高的教学、科研及艺术创新的实践能力。在业务素质和实践技能提升方面，大力倡导贴近市场，加强产学研结合，注重实践性和应用性的专业进修、培训，充分重视对高职实践性教学环节的师资培养，鼓励并努力创造条件输送中青年骨干教师利用寒暑假，到国内外高校当访问学者，到专业对口的公司、企业进行顶岗培训，培养出更多“双师素质”教师。计划在今后5年中每位教师都要有个人进修计划，区别不同层次，提出不同要求，缺什么补什么。今后教师在晋升高一级职称时都要有个人进修计划和受过继续教育的记录和成绩。

4)、加快培养骨干教师和专业带头人

要结合重点专业、特色专业建设、精品课程建设，在学院中青年教师中选拔一批素质好、热爱高等职业教育事业、进取心强、学术水平较高、实践经验丰富、富有改革与创新精神，且对学院有感情的教师，作为骨干教师和专业带头人的培养对象，给他们创造条件，提供舞台，压担子，鼓励他们主讲核心课程，主持并承担较大的教育教学课题和攻关项目，出较高水平的成果，上更高一级专业技术职务，在实践中迅速成长。

选拔和培养一批学术水平高、品行好、精力充沛、在教育教学、产学研结合等各个方面能够不断开拓创新、有较强领导与组织管理能力的专业建设带头人，对其中有突出优势和贡献的专家教师，要进一步创造条件，加大支持力度，积极发挥他们的作用，并扩大他们的社会知名度。

注重优秀青年教师的能力培养，把思想素质好，业务能力强，又有一定组织担当能力的优秀青年教师推上教学与管理的领导岗位，使优秀青年教师全面发展、尽快成才。

对各层次人选要精心选拔，全面落实培养计划。培养过程本着动态管理，优胜劣汰、滚动发展的原则，确保受培养的学术骨干、骨干教师、梯队骨干真正具有持久、旺盛的学术和艺术发展的活力和生命力。

发挥老教师传帮带和大胆破格使用相结合的方式，加速骨干青年教师队伍的形成。选聘治学严谨，思想品德好，理论扎实，教学经验

丰富的老教师兼职担任导师。

5)、建立配套制度确，确保骨干教师的培养计划的落实

在保障措施上，优先安排受培养对象国内外进修、考察、讲学、出席国内外学术会议等，广泛进行国际国内合作交流；支持他们建立课题研究，申报科研项目予以积极支持，发挥团队作用；试行教学满5年的作出突出成绩的骨干教师可申请一次带薪学术假，使他们潜心投入学术总结和研究，力争通过较长时间系统深入而具有开拓性的研究，创作出高水平的学术和艺术成果。对于学院中青年骨干教师的在职进修，学院专门制定了相关规定，凡进入在职学位进修的，将给予减免1/3工作量，拿到学位后可以报销50%学费；凡进入专业对口的公司、企业进行顶岗培训的，所有费用将由学院承担，根据具体情况还将给予适当补贴。

6)、严格要求，把好人才引进关

结合专业建设的需求和办学效率的需要，继续积极稳妥有序地做好师资招聘录用工作。严格按照“按需设岗、一岗多能”的原则，各级领导共同负责，严把人才进口关，充分发挥编制效益，把有限的编制用在真正需要的岗位上，对重点专业可适当倾斜。选才录用除坚持高学历高素质要求外，还要注重国内外各类文化艺术教育的优秀人才，以及相关企业有实践经验的人才，保证教师队伍的多元性和兼融性。要加大引进高层次人才，尤其是“双师素质”人才的力度。配合精品课程建设、重点专业、特色专业建设，学院大力支持并鼓励从市内外引进应用技术能力强、具有丰富实践经验和扎实理论功底的双师素质人才；引进在相关专业领域中有一定影响和声誉，能够带领本专业团队在教育教学、产学研结合等各个方面不断开拓创新的优秀专业带头人；引进具有高级专业技术职称或较高学历的中青年专业人才，大力充实教师队伍。

为了真正贯彻落实学院“以市场需求为导向”的人才培养战略，扩大实践教学在整个专业教学体系中的比重，进一步提高教学质量，学院必须逐步建立一支规模相对稳定，并且具有较高水平的兼职教师队伍。根据高等职业教育的特点和要求，学院将努力从实训基地和対口企事业单位聘请一批有丰富实践经验、高水平的专家和技术骨干作

为学院的兼职教师，聘请他们到学院举办讲座、承担教学任务，或承担实习带教任务，对学院师资队伍整体的结构素质的提升起到重要的作用。选聘兼职教师要本着“扬长补短”的原则，避免低层次重复。

7)、鼓励教师重视科研攻关，努力以科研促进教学水平的提升
营造氛围、创造条件，鼓励专业带头人、中青年骨干教师，重点专业团队等以上海市教委民办骨干教师科研申报为契机，主动承接重大课题攻关项目，国内外专业比赛、招投标项目，有计划的编写出版专业内相关课程的教材讲义，尤其是专业实践实训课程的教材讲义，加强科研理念，不断提高自身的科研能力，更好地提升和改进教学方法，提高教学水平。

认真组织教师进行教学法研究，把改进教学方式方法、提高教学能力、确保教学质量作为教研室的教研活动主题，定期开展。保证每学年不少于 80 小时（平均每周 2 小时）的有关教学法的研讨或教学观摩，提高教师遵循高等教育规律组织教学的自觉性，将传统的艺术教育中优秀的教学方式与科学育人的规律相结合，提高高等艺术教育育人的有效性。同时定期组织全院教师参加由学院组织的前瞻性的学术讲座，使教师的教学水平、教学理念、教学质量再上新台阶。

对在提高教学质量，专业建设，教材建设，教书育人方面作出贡献的教师予以奖励，对作出突出贡献的教师予以重奖。

2012 年 12 月