

民办高校广播电视编导专业师资队伍建设困境与策略

——以重庆人文科技学院(原西南大学育才学院)为例

杨 璟¹ 周英静

(重庆人文科技学院, 重庆 401524)

【摘要】:民办高校广播电视编导专业师资队伍建设是其发展的关键,而其职称、年龄、学源结构不合理的现象明显,教师专业技能水平亦不能满足创作实践教学的需要。优化师资结构应该结合民办高校实际,在引进和培养教师方面而建立全新模式,以提高教师科研、创作实践能力为重要抓手,创立适合广播电视编导专业特色的教师类型模式与薪酬制度,规范人才引进模式与优化人才培养模式,最终使教师符合“善教学、会科研、能创作”的要求。

【关键词】:民办高校;广播电视编导专业;师资队伍

本文引用格式:杨璟,周英静-民办高校广播电视编导专业师资队伍建设困境与策略——以重庆人文科技学院(原西南大学育才学院)为例[J]重庆与世界:学术版,2014(1):51-54

【中图分类号】:6525.1 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1007-7111(2014)01-0051-04

21世纪以来,中国广播电视编导专业教育的发展与国家广播电视事业发展状况息息相关。2011年,国家广播节目综合人口覆盖率达97.06%,电视节目综合人口覆盖率达97.82%;广播节目制作时间693.7万小时,电视节目制作时间295.05万小时;广播电视总收入达2717亿元,广播电视从业人员数达78.64万人。^②广电产业发展及其对优秀人才的需要使高校广播电视编导专业相应得到发展。作为中国高等教育的补充部分的民办高校也抓住市场机遇,开办了广播电视编导专业。截至2012年,共计约16所民办高校开办了此专业。

民办高校要培养而向全社会的合格的广播电视人才,关键在教师,精良的教师队伍是支撑学校的脊梁,是保证教学质量的关键,很多民办高校的教学质量提不高,效益上不去,很大程度上与教师队伍的建设有关。”^①因此,找出当前民办高校广播电视编导专业师资队伍建设所存在的问题,并调整改进,才能促使其可持续的发展。本文以重庆人文科技学院为例,试探索民办高校广播电视编导专业师资队伍建设的模式。

一、现实状况与困境

¹**基金项目**:重庆市教育科学规划课题“民办高校艺术专业师资队伍建设多种模式研究——以重庆人文科技学院为例”(2012-GX-173)的中期成果。

作者简介:杨璟(1982-),男,硕士,讲师,研究方向:影视学;周英静(1980),女,讲师,研究方向:影视学。

²^①数据来源:中华人民共和国国家统计局编.中国统计年鉴2012.<http://www.stats.gov.cn/>.

^②参照教育部高等教育教学评估中心网站<http://www.pgzx.edu.cn/>.

^③重庆人文科技学院教务处编.重庆人文科技学院人才培养方案(2012版).339页。

^④数据来源:中华人民共和国国家统计局编.中国统计年鉴2012.<http://www.stats.gov.cn/>.

按照《教育部办公厅关于开展普通高等学校本科教学工作合格评估的通知》(教高(2011)2号)附件2“普通高等学校本科教学工作合格评估指标体系”中的指标2.1“教师队伍数量与结构”的规定,师资队伍结构可从学历、专业技术职务、年龄三个方面考量。^②而专业教师知识体系丰富程度又与师资队伍学源结构密切相关;同时根据重庆人文科技学院广播电视编导专业培养目标:培养“具备广播电视节目创作、编导、制作等方面的专业知识与实践技能,有较强的创新意识和良好的应用操作能力……的应用型、复合型人才”,^③亦需要教师具备专业创作实践能力,因此从业经验也应该是师资队伍结构的考量指标^[2]

重庆人文科技学院广播电视编导专业现有内聘专职教师14人。从学历结构看,基本达到教育部规定的普通高等学校本科教学工作合格评估指标,但博士研究生仅1人,此专业教师队伍总体科研能力不强。从职称结构来看,高级职称比例较低,特别是缺乏副高级职称的教师。年龄结构不合理的现象更加明显,36岁到49岁年龄阶段的教师断层。另外,教师队伍学源结构亦不合理,西南大学毕业的教师占教师总人数的50%,重庆地区高校毕业的教师占教师总人数的85%,教师队伍知识结构同质化程度高。再者,无影视媒体从业经验的教师占教师总人数的43%,指导学生实践创作能力相对薄弱。

优化师资队伍结构的方法无非是“引进”、“培养”两种模式“引进”主要是指招聘满足教学需要的研究生、高职称教师及外聘教授“培养”是指“开发人力资源潜能、提岗教师的教学科研水平……主要集中在教师培训、学历教育、研修等”^[3]。但对于民办高校来说,这两种方法收效甚微。以重庆人文科技学院为例“引进”、“培养”模式难执行,既源于民办高校师资队伍建设的总体形势也有其特殊原因。

“引进”的困境主要来自民办学校总体薪酬福利待遇现状。以国家统计局和2011年的统计数据为例。2011年平均每人年总支出达20365.71元,城镇私营单位教育行业就业人员年平均工资仅为23636元;而城镇非私营单位教育行业就业人员年平均工资为43194元,是城镇私营单位教育行业就业人员年平均工资的1.8倍。^④2011年,有研究者对北京部分部署高校研究生就业意向做了调查研究,研究结果显示“31.26%的被调查学生期望第一年的月薪为5000元,19.15%的学生期望月薪为4000元”^[4]。可见,民办高校在薪酬待遇上很难吸引优秀人才加入。

“引进”的困境亦受研究生就业倾向的影响。在2011年研究者对北京部分部署高校研究生就业意向调查中显示,有意向到学校工作的“占被调查人数的5%”^[4]。有意向到“民营企业,则只占被调查人数的2%”2010年,研究者对甘肃省研究生就业状况调查报告中显示,有意向到高等学校工作的占调查人数的10.6%,在就业单位性质意向中排第三,但有意向到私人企业工作的占调查人数的4.6%,在就业单位性质意向中排第八(共10个选项)^[5]而在当今的社会观念中,民办高校作为民营企业性质较浓,因此人才引进很难。

“引进”的困境受学校地理位置的限制。虽然各项调查中显示,愿意去西部服务的研究生逐年增长,但重庆人文科技学院校址处于城乡结合部,距离所属合川区19.5公里,距离西南大学所属北碚区27.8公里,且合川区属重庆市远郊地区,而北碚区亦属重庆市近郊地区。学院离重庆市区51.8公里。因此地理位置的偏狭,社区各项公共服务落后也是“引进”难的重要原因。重庆人文科技学院广播电视编导专业因办学时间较短,36岁到49岁年龄阶段高级职称教师不可能自己培养,本应大力引进此年龄阶段高级职称教师,但正因薪酬福利待遇和学校地理位置的限制,使高级职称的教师望而却步。另一方面,受就业倾向和地理位置影响,学源为重庆市外高校或非重庆籍教师比例很少。在14位专业教师中,重庆籍有8位,占教师人数的57%,因此丰富教师学源结构有很大的障碍。

自有(内聘)教师“培养”难是民办高校的通病。实际上,经过多年的办学,以重庆人文科技学院为代表的民办高校对人力资源的投资目标已经十分清晰了,但由于办学资金缺乏,人力资源投资比重低,方式单一“其投资主要集中在人力资本流动方面,也就是在吸引人才方面投入较大,而在人力资本培训、教育以及卫生保健方面投资较少。”^[3]从而导致教师队伍流动性大“人力资源流失严重,民办高校为降低人力资本流动带来的损失,也会减少人力资本方面的投入”^[3]。

如何优化师资结构,建构合理有效的师资队伍建设模式,是民办高校广播电视编导专业可持续发展所亟待解决的问题。

二、建构目标与策略设想

优化师资结构与专业定位密切相关《教育部办公厅关于开展普通高等学校本科教学工作合格评估的通知》(教高(2011)2号)提出:“教师队伍年龄、学历、专业技术职务等结构合理,有一定数量的具备专业(行业)职业资格和任职经验的教师,整体素质能满足学校定位和人才培养目标的要求。”因此,民办高校广播电视编导专业师资队伍建设必须首先配合培养目标。以重庆人文科技学院广播电视编导专业作为案例,可窥探出培养目标与专业师资队伍建设的联系。

此专业的培养目标是广电行业的应用型、复合型人才,因此实践课程学分占总学分的38.2%。除去占总学分25.6%通识教育课程,占总学分4.7%的专业教育拓展课,以及没有实践环节的占总学分3.7%专业基础课,实际上主干课理论部分仅占总学分的27.8%^③因此,该专业一半以上的主干课程属于创作实践课或技术实践课程。实际上,在广播电视编导专业进入大学批量培养劳动力之前,因广播电视制作的经验性、实践性强,广电媒体在人才培养上一直实行“学徒制”。“师傅”必须有较强的影视制作能力,同样创作实践课程和技术实践课程也必然要求专业教师具备较强的创作实践能力或技术实践能力。另一方面,职称结构亦是衡量该专业教师水平的重要标杆,拥有相当数量高级职称教师是师资队伍建设的重点目标。《重庆市高等学校教师艺术学科高级职务任职资格申报评审条件(试行)》文件中有相当多与科研能力相关的评审条件,所以专业教师整体职称的提高实际上就是要提高教师的科研能力。因此,师资队伍优化,包括教学、创作、科研三个层次。

近年来在引进内聘教师工作上,重庆人文科技学院广播电视编导专业仅重视对学历和教学能力的考量,除非特别紧缺专业,一般只引进教学能力强的硕士研究生。2009-2012年,该专业共引进9名专业教师,其中硕士研究生7名,但有广电媒体从业经验的研究生仅1名。在人才培养上,学院资金也主要用于学历教育,2009-2012年共送培硕士研究生3名,而送专业技能培训仅1人。在引进和培养师资方面,完全遵循学校规定,没有任何符合专业特色的制度模式。从重庆人文科技学院广播电视编导专业实际出发,以下制度模式有利于该专业师资队伍建设,可供参考。

(一)特色教师类型模式与薪酬制度

根据《重庆市普通本科院校教师高级职务任职资格申报条件(试行)的通知》(渝职改办(2010)202号),教师类型可分为教学为主型、教学科研型和科研为主型。科研为主型教师在民办高校暂时难以实现,排除在外。根据广播电视编导专业特色,可内部调整为教学为主型、教学科研型、教学创作型和教学实验技术型四种类型,而目前紧缺类型正是教学创作型和教学实验技术型。

教学创作型即要求教师在完成相应教学任务外,还需在规定时间内主创规定数量的影视作品并在广电媒体上播出或参加各级展播。教学实验技术型即要求教师在完成相应教学任务外,还需在规定时间内作为专业技术人员参与规定数量的影视作品创作并在广电媒体上播出或参加各级展播,并在规定时间内完成规定数量的媒介技术学习,并取得相应证书。选择教学创作型和教学实验技术型的教师必须签订任务书,承诺在规定时间内完成教学、创作或学习任务(3-5年为一周期),学院教学上考虑其创作时间和学习时间的要求,集中授课,为其创作和学习留足时间。

同时为适应教师类型模式,利用民办高校资金运用的灵活性,建立新的薪酬制度。教师选择教学创作型和教学实验技术型意味着要付出更多的劳动,理应获得更多的报酬。新的薪酬模式应具体规定:(1)按时完成规定教学、创作、学习任务,应发绩效工资或津贴总金额;(2)逾期完成规定教学、创作、学习任务的绩效工资或津贴;(3)逾期时间层级与绩效工资或津贴的关系;(4)过期与教师违约绩效工资惩罚。

当然,无论是教学创作型还是教学实验技术型都要完成职称申报中所必须完成的科研任务。这样教师在善教学的基础上,会科研,能创作,整体素质大大提高。而且,长期进行创作实践,教师不与行业实践脱节,艺术创作观念与时俱进,且积累了

^③数据参考重庆人文科技学院教务处编《重庆人文科技学院人才培养方案(2012版)》340页。

大量创作实践经验，必然在课堂上言之有物，受到学生的欢迎。

(二)规范人才引进模式与优化人才培养模式

近年来，重庆人文科技学院在引进教师工作上对教师的学历、职称和教学能力的要求已经形成了较为完善的量化指标，但对科研能力以及符合广播电视编导专业特色的创作能力和实验技术能力并没有考量指标。因此，该专业应该建立人才引进科研能力及创作实验技术能力考察指标，并对不同层级的教师区别考量。在引进博士研究生或副高以上职称教师时，应主要考量其教学和科研能力；引进硕士研究生时应将教学、科研和实践能力按量化比例综合考量。

再者是学源结构的丰富化问题。这主要依赖于学校知名度、学校薪酬福利待遇的提高及学校发展潜力的认知度。学校在引进师资时应该特别注意对学源结构的调整。

另一方面，对现有在编内聘教师应该加大培养力度，培养方式也应该围绕教学目标和师资队伍建设目标更加丰富化，建立新的教师培养模式，加大人力资源投资力度。实际上，近年来，重庆人文科技学院广播电视编导专业师资队伍已经相对稳定，2009-2012年共4名内聘专业教师离职，人力资源投资风险大大降低，学校应放心大胆地培养，提高内聘教师的素质和能力。

在培养教师队伍方面应注意：

1 加大科研成果奖励力度，提高教师队伍高级职称比例

从重庆人文科技学院广播电视编导专业教师年龄结构和职称结构来看，6名30-35岁的已获硕士学位教师全部为讲师职称，今后几年内都具有评聘为副教授资格，而影响其晋级的关键在科研能力。因此，学院应加大科研成果奖励力度，鼓励教师提高自身的科研能力，提高高级职称教师比例。奖励资金主要来自校方，但广播电视编导系所属二级学院也应根据教师科研成果水平匹配一定数量的津贴。

2 加大与创作生产单位的合作力度，提高教师创作实践能力

教学创作型和教学实验技术型教师完成规定创作实践任务的途径有两种：一是教师个人与创作生产单位的项目合作；二是学校或二级学院与创作生产单位的项目合作。

从管理角度来说，第二种方式更方便高效，由二级学院与创作生产单位合作项目，根据项目的类型与教师意向安排教师参加影视作品创作。学院可根据教学课程需要，扩大项目类型，如可与影视剧制作公司合作拍摄影视剧，与电视台合作拍摄新闻专题、纪实类专题、访谈节目、综艺节目和栏目剧等各类型节目。学院提供人力和设备作为资本，收取一定比例的管理费，赢利资金作为稿费发放给参与生产的教师，调动教师的生产积极性。同时可以将合作项目作为部分大四学生实习的场所。教师长期直接与生产接触，不脱离市场，不脱离实践，在教学活动中有大量实践经验授与学生，学生能够获得更多的经验性知识，也可以通过教师了解当代媒体市场。

这样，经过几年时间建设，大量教师素质就会有所提高，就会符合善教学、会科研、能创作的要求，必然会在课堂教学中产生良性的互动效果。

三、结束语

民办高校广播电视编导专业要在激烈的竞争中占据有利位置，成为中国影视教育行业的重要组成部分，并为中国广播影视

行业输送大量优秀人才，必然要根据时代、社会及行业市场变化不断调整自身的运行机制。但其中，教师是关键，调动教师的教学积极性，提高教师的专业业务能力是影视专业教学中永恒不变的主题。

参考文献:

- [1]徐绪卿.新时期中国民办高等教育理论研究[G]杭州:浙江大学出版社, 2010:112
- [2]何培育, 彭志强论高校青年教师教学能力提升机制的问题与完善[J]重庆与世界:学术版, 2012(12)
- [3]陈磊民.办高等教育研究[G]武汉:武汉理工大学出版社, 2008:285-287
- [4]刘娜.硕士研究生就业意向调查分析—以北京部分部属高校为例[J]教育发展研究, 2011(3):24-27
- [5]孙百才, 高欣秀, 徐敬建.甘肃省研究生就业状况调查报告(2007-2010)中国高教研究, 2011(2):29-32 ‘