

# 职业院校音乐教师转岗的归因分析与制度回应

蒋一龙

南充职业技术学院 四川南充 637131

**摘要：**在职业教育专业结构深度调整的背景下，职业院校音乐教育、音乐表演类专业因生源萎缩、政策限制而大面积停招或裁撤，大量音乐专任教师面临“无课可上、被迫转岗”的生存危机。本文基于政策文本分析与文献研究，系统呈现了音乐教师转岗的类型、规模与代价。研究发现，转岗问题植于“专用性人力资本—组织再分配—政策执行落差”的三重结构：音乐技能的高度专用性使其在行政、后勤岗位上完全贬值；职业院校在专业收缩期将非核心专业教师视为可调配劳动力而非资产；国家美育政策与地方院校“保理工、砍艺术”的刚性执行之间存在显著落差。本文提出，应超越“转岗即安置”的粗放思路，建立过渡期教学支持、技能重塑与跨专业融合等制度安排，推动音乐教师从“教音乐”转向“用音乐”，实现专业价值的创造性转化。

**关键词：**职业院校；音乐教师；专业裁撤；转岗；人力资本专用性；技能重塑

## 一、问题的提出

2024年，教育部公布的高等职业教育专科专业设置备案结果显示，全国撤销专业点5052个，调整幅度为近年之最<sup>[1]</sup>。同时，教育部明确规定“高职专科原则上不新增教育类（早期教育专业除外）和中医类专业点”<sup>[2]</sup>，专科层次的“音乐教育”专业被明确纳入限制新增范畴。叠加人口出生率下降——江苏省预测2035年基础教育学龄人口比2025年减少约386万至528万<sup>[3]</sup>——以及艺考改革提高文化课门槛<sup>[4]</sup>，职业院校的音乐教育、音乐表演专业正经历前所未有的生存危机。

与专业裁撤相伴而生的是一个被长期忽视的群体——职业院校音乐专任教师。他们曾以十余年的专业训练获得钢琴、声乐等高度专用技能，如今却因专业停招而“无课可上”，被学校要求转岗至行政、后勤、思政辅导员等岗位。这一现象是经济下行、文科收缩与职业教育“强技能、弱人文”导向共同作用下的结构性结果。现有研究多聚焦于专业动态调整的机制设计<sup>[5][6]</sup>或高职教师职业倦怠的一般成因<sup>[7][8]</sup>，对“专业裁撤中的教师转岗”几乎无人触及。本文旨在回答：音乐教师转岗的深层结构性原因是什么？如何超越简单的“安置”思维，提供可行的制度支持？

**作者简介：**蒋一龙（1995-），男，汉，重庆市大足区，博士研究生在读，助教，研究方向：民族音乐、音乐教育、教育学原理。

## 二、政策与制度背景：专业裁撤的多重逻辑

职业教育专业设置的逻辑起点是“服务产业”。2025年教育部发布的《职业教育专业目录增补清单》中，文化艺术大类仅新增“数字非遗设计与制作”等4个专业，传统音乐教育、音乐表演专业无一新增<sup>[9]</sup>，而装备制造、电子信息等大类新增专业多达数十个。有学者指出，高职院校专业设置“同质化严重、与产业链关联度低”<sup>[5]</sup>，音乐类专业属于“与区域重点产业关联度低”的专业群，在资源有限时成为最先被裁撤的对象。从产业结构适配性看，第三产业相关专业已相对过剩<sup>[5]</sup>。张等菊等学者运用生命周期理论认为，高职院校专业经历筹备期、成长期、波动期和衰退期<sup>[10]</sup>，音乐类专业普遍已进入衰退期。

专科师范专业的政策性叫停进一步压缩了生存空间。四川省明确规定“从2012年起，非师范类中等职业学校不再设置学前教育专业”<sup>[11]</sup>。学前教育曾是音乐教师的重要就业出口——幼儿园音乐教学。该政策切断了这一出口，2026年教育部进一步明确高职专科原则上不新增教育类专业<sup>[2]</sup>，使音乐教育专业的恢复几乎不可能。有研究者指出，职业院校专业设置的“出口导向”决定了专业存废<sup>[12]</sup>，音乐教育专业是典型的“政策驱动型”裁撤案例。

省级预警机制与专业退出制度化使问题更为凸显。四川省将“布点多、毕业去向落实率低、市场需求饱和的专业”列入省控专业名单<sup>[13]</sup>，音乐教育、音乐表演显然符合这一特征。四川省“十四五”以来已撤销1597个

职业教育专业点<sup>[13]</sup>。全国范围内，2011至2018年高职院校退出专业总数从335个增长到898个，增长超过166%，每年还有约6000个专业停招<sup>[12]</sup>。音乐类专业是这一轮“专业退出”的重要组成部分。

政策执行的“最后一公里”落差加剧了转岗问题。国家层面强调“全面加强和改进新时代学校美育工作”<sup>[14]</sup>，但地方职业院校的美育课程对师资的需求远小于专业课程，一个音乐专业停招后仅靠少量公共艺术课无法消化原有教师团队。更深层的问题在于，职业院校经费高度依赖生均拨款和专业建设专项，在“保理工、砍艺术”的资源配置逻辑下，音乐专业成为首先被裁撤的对象，教师去向成为“后置问题”。有研究指出，高职院校专业调整更多是“自上而下由行政权力决定”<sup>[12]</sup>，教师意愿很少被考虑。

### 三、转岗的现状与代价

职业院校音乐教师的转岗呈现三种主要类型。第一类是转行政岗，被安排至教务处、学工处等，音乐技能完全无法使用。有研究显示，初中富余教师分流后26.73%所教学科与原来不同<sup>[15]</sup>，职业院校音乐教师的转岗幅度更大——从教学岗转向行政后勤岗。第二类是转后勤岗，极端案例中音乐教师被调至后勤管理处、保卫处<sup>[16]</sup>。第三类是转思政/辅导员岗，但思政课教师有明确的学科背景要求，音乐教师面临“学科不对口”的制度障碍。研究发现，首任思政课教师高相关学科占比92.1%，而转岗思政课教师仅68.6%<sup>[17]</sup>。

从规模看，全国高职院校每年停招专业约6000个<sup>[12]</sup>，按每个专业配备6-8名专任教师计算，每年涉及的专业教师达3.6万至4.8万人，音乐类专业是其中重要组成部分。从人口变动看，江苏省预测2035年小学教师将富余12.24万、初中教师富余6.34万<sup>[3]</sup>，折射出师资需求的整体压缩。音乐教师作为“非核心专业”教师，是师资压缩中最脆弱的群体。

转岗的三维代价尤为突出。经济上，转岗后课时费归零，绩效工资下降，有研究显示分流教师担心“职称晋升受影响”“工资受影响”的比例分别达20.75%和16.04%<sup>[15]</sup>。专业上，音乐技能属于高度专用性人力资本，一旦脱离教学场景，其市场价值几乎归零<sup>[12]</sup>。梁瑜倩等学者运用付出-获得不平衡模型发现，付出-获得不平衡比率与职业倦怠呈显著正相关<sup>[7]</sup>，音乐教师转岗后的失衡达到极致。心理上，转岗教师普遍经历“专业身份否定”的冲击，身份认同水平显著低于首任教师<sup>[17]</sup>。冯琬

斯指出教师专业发展面临“环境、价值、组织、管理”四方面问题<sup>[18]</sup>，转岗音乐教师在这四个维度上都面临发展问题。

### 四、归因分析：三重结构的叠加效应

从专用性人力资本视角看，人力资本理论区分了一般性与专用性人力资本<sup>[19]</sup>。音乐教师的专业技能属于高度专用性人力资本，一旦脱离音乐教学场景，其市场价值几乎归零。职业院校将音乐教师转岗至行政、后勤岗位，本质上是对其专用性人力资本的彻底废弃。这与农村中小学撤并后语数教师转岗音体美有本质区别，后者仍属于教学岗位，而前者是“跨领域转岗”，专业壁垒极高。有学者明确指出，“跨学科转岗因涉及不同领域的专业壁垒，往往构成了教师转岗中最显著的障碍”<sup>[20]</sup>。音乐教师经过十余年的专业训练，人力资本投资周期长、沉没成本高，当这些投资被制度性废弃时，损失不仅是收入，更是自我认同。

从组织再分配视角看，职业院校在专业扩张期积累了艺术类师资，但将其视为“非核心”资源。当生源收缩、专业裁撤时，学校将音乐教师等视为可调配的富余劳动力，纳入内部“劳动力池”，再分配至缺编的行政、后勤岗位。这是一种“去技能化再分配”——学校通过降低岗位技能要求来消化富余人员，代价是教师个人的人力资本贬值<sup>[12]</sup>。有学者对高职院校专业退出的案例研究发现，专业退出决策“未经过二级学院专业建设委员会、学校教学工作指导委员会等专业组织正式讨论表决”<sup>[12]</sup>，决策权高度集中于行政管理者，教师几乎没有表达空间。

从政策执行落差视角看，专业裁撤政策与教师安置政策之间缺乏衔接。教育部规定了专业退出的条件，但对退出后的教师安置没有任何制度安排。有学者发现，“专业退出管理仅限于学校正式公函告知教育主管部门，不需要说明退出的理由，不需要提供后续在校生的安置措施”<sup>[12]</sup>。教师安置的“制度真空”，是音乐教师转岗问题最直接的政策原因。同时，政策执行中的“变通”加剧了该情况，部分院校在专业调整时“未充分考虑区域产业特色与办学定位，存在随波逐流开设热门专业的现象”<sup>[21]</sup>，当“热门专业”降温时，教师的命运就被抛入不确定之中。

### 五、制度回应：从“安置”到“价值再造”

首先，建立过渡期与技能重塑机制。专业裁撤后设置1-2年过渡期，教师可从事公共艺术课程教学、校园

文化活动策划等工作,保留教学岗位身份和待遇。同时推行“技能重塑+半薪进修”,资助教师攻读第二学士学位(如心理健康教育、数字媒体技术、老年服务与管理等),实现人力资本的再专用化。有学者强调,“教师应保持学习的习惯,通过参加培训、阅读专业书籍、学习新技术等方式,不断提升自己的教学和科研能力”<sup>[8]</sup>。

其次,探索跨专业融合与价值转化。鼓励音乐教师与旅游专业合作开发“文旅演艺策划”课程,与养老专业合作开发“音乐照护”课程,与数字媒体专业合作开发“数字音乐制作”课程。从“教音乐”转向“用音乐”,使音乐技能嵌入其他专业的教学场景。国际职业教育领域已有成熟经验<sup>[21]</sup>。杨诗瑜指出,音乐教师应“具备强大的学习意愿和能力,不断吸收新知识、新技能”<sup>[22]</sup>。

再次,教师个体应主动“降维”但不要“归零”。考取“音乐治疗师”“社会音乐指导员”等跨界认证,主动承担校园文化职能,向外寻找“缝隙市场”——社区老年大学、特殊教育学校、企业工会文艺培训等。有研究表明,通过“发挥教师所长,开发特色课程”等策略,富余教师可以转化为学校的“财富”<sup>[23]</sup>。

最后,政策制定者应建立“专业裁撤—教师安置”联动机制。专业裁撤前6个月上报安置预案,由省级教育行政部门审核备案。设立“非核心专业教师转型专项资金”,修改“生均拨款”算法将公共艺术课程修读人数纳入拨款系数,同时建立转岗教师的心理支持体系<sup>[8]</sup>。

## 结语

职业院校音乐教师的转岗境况,是经济下行、文科收缩、职业教育“强技能、弱人文”导向下的缩影。本文揭示的“专用性人力资本—组织再分配—政策执行落差”三重结构,不仅适用于音乐教师,也适用于所有文

科类、艺术类教师。在职业教育专业结构持续优化的进程中,如何平衡“产业需求”与“人文传承”,如何在“专业裁撤”中守住“教师尊严”,是必须共同面对的时代命题。超越“转岗即安置”的粗放思维,建立制度化的教师发展支持体系,不仅是对这一群体的公平回应,更是职业教育人文底蕴得以存续的基本前提。

## 参考文献

- [1]教育部.2024年高职专科专业设置备案结果[N].中国教育报,2024-04-09.
- [2]教育部办公厅.关于做好2026年职业教育拟招生专业设置管理工作的通知(教职成厅函〔2025〕27号)[EB/OL].(2025)[2026-04-11].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe\_737/s3876\_qt/202601/t20260105\_1425685.html.
- [3]龚倩.省域学龄人口变动与基础教育资源配置优化——基于对江苏省2025—2035年人口变化趋势的预测[J].南京师大学报(社会科学版),2025(2):57-71.
- [4]周怡,石允剑.普通高等学校艺术类专业招生制度:发展历程、问题与对策[J].中国考试,2024(4):39-46.
- [5]周娜.产教融合背景下高职院校专业预警与动态调整机制研究——基于广东省的案例分析[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(20):83-86.
- [6]刘晓军.高职院校专业结构动态调整的价值意蕴、实践困囿与推进策略[J].教育与职业,2024(23):54-58.
- [7]梁瑜倩,李锐,屈智勇,等.高职教师付出—获得不平衡水平与职业倦怠的关系:自我控制能力的调节作用[J].心理与行为研究,2025,23(3):423-429.
- [8]刘旭,遇雪.高职院校教师职业倦怠成因分析及纾解路径研究[J].公关世界,2025(18):102-104.