

服装产业升级形势下服装教育存在问题及对策思考

蒋东玲,王秀莲

(江西服装学院,江西 南昌 330201)

摘要:针对我国服装教育人才培养与服装产业升级需求相比存在一定偏差与滞后性现状,总结了我国服装教育存在的一些问题,并提出了相关建议和思考。

关键词:服装产业;产业升级;高校教育

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1673-0356(2013)03-0091-03

改革开放以来我国经济持续发展,服装产业也随着经济发展和改革的浪潮得以发展和升级,但因为种种因素的制约,我国服装产业的升级还远远跟不上国际经济发展对时尚行业的要求,找到快而有效的加快服装产业升级的办法是摆在我们面前的首要问题。我国的服装行业总体起步晚,国外加工订单的大量涌入,使得我国服装行业一直处于低端加工状态,从事服装行业的人员大部分是经过短期培训直接上岗的一线工人,工人经过长时间的实践,有纯熟的技术但知识层次低,看不到服装行业的长远发展趋向。随着服装行业的经济发展,服装专业教育亦有了一定的发展,但仍远远跟不上行业发展的需要。目前,随着我国服装走向国门、走向世界步伐的加快,服装教育水平和层次有了大幅度提高,培养出了一些具有国际知名度的设计师,但服装教育在培养定位、培养模式及师资力量、人才结构等方面还存在很多问题,不仅制约着服装教育水平的提升,亦是我国服装产业进一步升级的瓶颈。

1 服装专业教育教学中存在的问题

1.1 师资队伍结构单一,层次较低

对教师的引进与培养一直是师资队伍建设的重点任务,国内的院校在师资队伍的引进和培养上有偏重性。在本科教育中存在着重视学历职称的包装而轻视行业实践的情况,师资队伍大多注重学历和职称层次上的提升,而专业技术、实践历练及与行业市场接轨程度普遍不足,虽然许多学校会利用假期时间安排老师到企业去实践学习,但学习时间短,学习内容不成系统,学习效果甚微,解决不了实际问题。在专科和高职

教育中,师资队伍建设又是另一种状况,实际操作能力强的教师占多数,很多都是聘请的企业一线技术工,学历相对较低,理论水平和讲授表述能力有限,招聘的部分有学历的老师,一般都是本科或者研究生刚毕业不久的学生,理论与实践知识都比较缺乏,师资队伍结构单一、理论与实践两极分化的问题是服装院校在师资队伍建设中需要解决的问题。此外,部分国内院校对师资队伍的建设与培养虽注重但又存在一定顾虑,怕投入大量成本培养出来的高新尖师资凭借自身优越条件跳槽或者提过分苛刻的条件,甚至让院校人才两空,这也是造成院校师资队伍结构单一、专业层次低下的原因。怎么样留住高新尖人才,培养高新尖人才,引进高新尖人才是值得很多院校深思的问题。

1.2 学生对服装企业实际生产过程了解不够

服装企业实际生产都是批量化生产,量的多少直接决定了成本的高低,整个生产过程是一个流水线操作过程,从生产、裁剪、缝制到整理的每一道工序都是经过科学设计的,人员的分配,生产时间的控制都拿捏的十分准确。实践教学不是缺少这道流水线就是对模拟流水线的设计过于简单,跟企业实际生产加工相比还存在一定的差距^[1]。院校的服装制作一般是以单件服装的制作为主,每一位学生独立完成一套服装的制作以训练整个流水线的制作过程,使学生缺乏服装工业化生产意识,缺少协同合作的工作状态和对时间效率的意识,进入企业后不能较快的适应服装企业的工作要求。

在对学生的问卷调查中发现很少有学生能十分清楚地了解服装企业的生产经营情况,有近一半的学生对服装企业的生产经营情况不清楚。在调查中还观察到高职和专科类的教育在企业实际生产运作的教育上要比本科教育好,在企业生产管理的岗位竞争上高职和专科生有先天优势,这个是一个很值得服装教育界

收稿日期:2013-04-12;修回日期:2013-04-22

基金项目:江西省教育科学“十二五”规划2011年度重点课题“服装教育改革与服装产业升级之适应性研究”的阶段成果(11ZD091)

作者简介:蒋东玲(1975-),女,副教授,主要研究方向为文学、社会学。

思考的问题。

1.3 教学过程中对新技术的教育后知后觉

计算机和网络的发展同样惠及到了服装行业,出现了很多新鲜的名词,比如“虚拟服装设计”等,在服装生产管理中还出现了一大批先进技术,有服装 CAD/CAM 系统、服装吊挂系统、服装 ERP 系统及服装 IE 的应用。很多企业都引进 CAD 系统、ERP 系统等新技术以提高生产效率^[2],使过去的传统产业接受高新技术的改造,焕发出新的活力。

技术引进需要人来操作,目前院校的服装教学中大部分引进新技术都是企业淘汰的旧设备,运用率不高,教师的教学手段与教学内容与行业发展脱节,所教内容总是落后于现时的生产,造成学生对先进技术的不适应与不熟练而影响其职业能力。对企业而言时间就是金钱,院校的教育只有跟上企业发展的步伐,更好地实现与行业市场的无缝对接才能使所培养的人才更好地服务于服装行业,促进服装行业的经济发展与升级。

1.4 高端人才选拔和培养存在不足

当今世界经济的信息化、市场化、集成化、网络化发展,使企业、产品、人才和市场出现了更为激烈的竞争和快速的变化^[3]。我国的服装产业已经从过去的单一加工模式进入设计、生产、制作、销售于一体的自主品牌模式。自主品牌的发展,必然需要大量的高、新、尖端人才的鼎力加盟,才能助推自主品牌的生命力,而很多院校现在对服装高端人才的选拔和培养方面存在偏差,甚至将很多偏科学生拒之门外,使得真正能有建树的人得不到接受高等教育的机会,以致很多服装人才流失埋没。纵观现在服装界名声较大的几位设计师,他们得到国内高校教育的机会都不是很多,大部分都是企业自身需要资助推荐培养,企业送有潜力的设计师去各大培训机构、去国外的服装名校学习,学成归来为自己企业添砖加瓦。由此可看出,服装高校教育的人才选拔与培养方式跟不上企业自主品牌的发展是摆在教育改革面前的大难题,高校对高端人才选拔和培养,直接影响着服装行业经济的发展。

2 院校服装教育人才培养建议

服装院校的共同目标是培养适应服装行业发展需要的各层次各类别的服装应用性人才,如何克服服装教育现有的问题与不足,培养出适应行业发展之需的优秀人才,以下为几点浅见。

2.1 融合国内外先进教育模式

与国外大学相比,我国的服装教学显得有些缺乏科学性和灵活性^[4]。服装院校应根据自身的特点引进学习国内外的先进教育模式,在应用性人才培养方面做得比较不错的有德国“二元制”模式、美国技术准备制度及“回归工程”、英国证书保证及“工读交替”政策,这些都是国外取得成功的培养模式范例。在西方教育模式的引进方面江西服装学院综合采用了美、英两种培养模式,学校人才培养方案的制订有企业的参与,使企业的实际需要和学生自身的知识能力培养相结合,新方案主要强调学校教育和企业需求的对接,形成新的培养目标定位和教育教学模式,在第三年开展订单培养和项目教学,为企业定向培养人才,尤其是订单培养模式,企业派专家能手亲自为学生上课,将企业的设计理念、规章制度、管理模式、生产方法、商品组织、销售模式等行业知识、管理理念与实践技能亲授给学生,实现学校服装教育与行业市场需求的零距离接轨,提高学生的职业能力。

江西服装学院在几年的项目教学和订单培养过程中先后与多家知名品牌企业合作培养人才,企业订单班有七匹狼工艺班、七匹狼营销班、金苑营销班、阿仕顿营销班、CBA 营销班,阿里金币营销订单班、361°营销订单班、热风营销订单班、利郎营销订单班、乔顿营销订单班、兰溪龙马生产管理订单班等,学校与企业合作进行订单培养,不仅提高了学生的职业能力,还加强了学校教师与企业的合作,实现了学科专业体系及相关专业课程的共同规划与开发,订单培养模式为服装教育改革适应服装行业升级之需提供有益的探索。

2.2 加强产学研结合模式,实现应用成果产业化

服装教育应该强调知识的应用性和实践性^[5],我国的服装院校已经充分认识到实践对于人才培养的重要性,开始注重产学研结合的模式,除了积极寻求与相关企业合作外,院校也可充分利用自己的优势资源——人才的聚集地,开发自己的服装工厂或者服装品牌,建立以学校为中心的服装设计企业、服装加工企业、服装销售企业、服装电子商务企业等与服装有关的一系列经营企业,实现服装应用成果的产业化。

在产业化的道路上,院校不缺人才,不缺设备,不缺场地,在产业化面前,江西服装学院的红衣坊模拟公司的建立与运营就是产业化的表现,学院根据自身的特点,为模拟公司的成立大力引进很多先进的技术和设备,比如服装 CAD/CAM 系统、服装吊挂系统、制鞋

设备、服装 ERP 系统及服装 IE 的应用,一方面可提高实际生产力,另一方可为学生高度仿真的模拟实践平台。模拟公司首先在生产军训服装上尝到了甜头,每年上半年都会为每个学生提供 3 周的加工生产军训服的时间,老师和学生一起研发服装款式、帽子的样式及鞋子的款式,一起采购各种面料、打板、制作样衣,学生模拟试穿并修改版型,最后进行流水线生产、熨烫整理及包装、运输、入仓等流程。学生通过这个公司熟悉了企业的生产运营环境,为轻松上岗做好职业铺垫。

2.3 师资队伍建设的途径多元化

近十年来,随着高校的连续扩招,各大高校师资队伍的缺口也相对扩大,新引进的师资绝大部分是从学校到学校的缺乏行业实践历练的应届毕业生,服装类院校也不例外。高层次应届生的加盟让服装类高校的师资队伍整体学历层次和理论水平得以提升,但实践能力却严重不足,而高校合格评估对于师资队伍学历职称方面的要求又使得很多原本来自于企业的、经验丰富但学历较低的老师因为学历的竞争重新回归到企业中,使得高校师资流失了技术上的中坚力量。在服装产业升级的形势下,师资队伍的建设可从几个方面得以巩固:第一,应注重引进人才学缘结构的合理化,学缘结构丰富,人才类型多,可取长补短,有利于学校师资队伍整体素质的提高^[6]。第二,定期派教师深入企业进行系统学习,参与企业的生产运作过程,把在院校科研成果投入实际生产,结合自身优势为企业效力,一方面企业认可奖励教师,另一方面院校认可认同,更重要的是学生受益。第三,聘请企业的精英培训讲师为学校的指导教师,定期到学校为学生讲课,这部分教师实践能力和学历层次都具备,可吸纳为学校的新生

力量。第四,校校合作,教师与教师互换,课堂互换,这种模式可让教师看到别的院校教师的工作状态和学生学习的态度,结合自身的状况,制定更合适的发展道路。

3 结语

在 2005 年初根据世贸协议取消纺织服装配额和实行零关税之后,我国服装产业面临着国外服装品牌大举进入国内市场的严峻挑战,因此我国的服装行业必须加快产业升级,建立具有特色的品牌体系,掌握主动权,提升品牌运作的整体水平,才能迎接外来品牌的冲击,其中人才是关键,担负人才培养重任的服装院校机遇与挑战并存。运行了 20 多年的我国高等服装教育应做出顺应时代的教育改革,否则将会在逐渐对外开放的教育市场上失去应有的地位。

参考文献:

- [1] 肖琼琼. 高等服装教育加强实践教学环节的探讨[J]. 湖南包装, 2007, (4): 37-38.
- [2] 吴永红. 我国高等服装教育适应性与前瞻性思考[J]. 江西科技师范学院学报, 2003, (6): 12-15.
- [3] 谭 煌. 与市场结合推进服装教育[J]. 教育管理, 2007, (4): 105.
- [4] 陈继红, 别敦荣. 从中西教育比较论我国高等服装教育创新[J]. 武汉科技学院学报, 2006, (5): 46-48.
- [5] 陈曙平. 高职服装教育的产学研一体化模式[J]. 纺织科技进展, 2009, (4): 85-86.
- [6] 丁 玮. 探讨中国高等服装教育的改革之路[J]. 艺术教育, 2007, (3): 58-59.

Existing Problems and Countermeasures of Clothing Education in Clothing Industry Upgrading

JIANG Dong-ling, WANG Xiu-lian

(Jiangxi Institute of Fashion Technology, Nanchang 330201, China)

Abstract: The existing problems of college garments education in China were summarized and some relevant suggestions and thinking were proposed based on the deviation and lag between the personnel training status of garments education and the upgrading requirements of clothing industry in our country.

Key words: garments industry; industry upgrading; college education