

“双高计划”下高职“三师三能型”教师队伍建设研究

林玉桓

(无锡商业职业技术学院 江苏 无锡 214153)

摘要:“双高计划”背景下,加强“三师三能型”教师队伍建设是“打造高水平专业群”的关键,是保障高素质技术技能人才培养质量的重要因素。文章阐述了“三师三能型”教师的内涵及界定标准,提出了影响“三师三能型”教师队伍建设的主要因素。以无锡商业职业技术学院餐饮专业群为例,提出“三师三能型”教师分层分类评价、教师素养培养、协同创新平台搭建、奖励与约束机制建立、特色团队打造等是提高“三师三能型”教师队伍整体水平的有效策略。

关键词:双高计划;高职;三师三能;双师;教师队伍

中图分类号:G715 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-5727(2021)11-0075-06

我国高职教育历经二十余年的快速发展,实现了从“异军突起”到“半壁江山”的跃起,实现了从最初“规模数量”的积累到现在“质量内涵”的提升,闯出了一条中国特色的高等职业教育发展道路。在我国高等职业教育处于跨越式和转折性发展的关键时期,国家相继颁布系列政策文件,为高职教师队伍的定位和发展提供了依据、指明了方向。《国家职业教育改革实施方案》(简称“职教20条”)明确提出:多措并举打造“双师型”教师队伍;《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”)进一步提出:以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。打造一支高水平的双师队伍,是“双高计划”下高职教育实现高质量发展的必然要求,是深化“三教”改革的根本保证,是全面提升高素质技术技能人才培养质量的有力支撑。

一、“双高计划”下“三师三能”的时代意蕴

(一)“三师三能”的内涵

“双高计划”的落地,旨在集中力量建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高职学校和专业群,带动职业教育持续深化改革,实现高质量发展。“双高计划”提出“打造高水平双师队伍”,“高水平”意味着承担职业教育高质量发展责任的教师队伍成员的教育教学、生产实践、科学研究能力和水平卓越,人才培养质量过硬,取得的教科研成果丰硕,达到行业内甚至世界一流水平。为此,高水平教师应具备教育教学能力、生产实践能力、科学研究能力的“三能”,应成为教学名师、技能大师、研创名师的“三师”。由此可见,“双高计划”体现了对高职高水平师资队伍提出的高质量、高标准、高规格的新要求,即“三师三能”。“三师”合力、“三能”合一的双“三位一体”打造“三师三

作者简介:林玉桓(1964—),男,无锡商业职业技术学院旅游管理学院教授,研究方向为食品营养与安全、职业教育。

基金项目:2020年无锡市职业教育创新发展专项研究重点课题“‘双高计划’下高职院校‘三位一体’建设高水平双师队伍的探索与实践”(批准文件号:锡教高职函[2020]6号);2020年度无锡商业职业技术学院校级重点课题“‘双高计划’下高职院校新型‘双师’教学创新团队建设的实践探索”(项目编号:KJXJ20302)

能型”教师队伍,其本质是“双师型”教师队伍的升级版、新要求,综合能力与素养显著提升。“三能”合一将进一步促进服务社会、创新创业、科技服务能力的提高,“三师”合力为培养创新型、复合型、智慧型高素质技能人才奠定坚实基础。

(二)“三师三能型”教师的界定

“三师三能型”教师,应是具有扎实的专业理论知识、过硬的操作技能、高超的科研水平,具备卓越的教育教学、实践操作、科学研究能力,并且应该获得可识别易界定的教师系列中级或以上专业技术职称,具有教师职业素养、专业教学经历,同时还需获得中级及以上行业技术职称(兼获职业技能等级证书),具有行业素养、企业实践经历。也就是说,“三师三能型”教师应该是专业性、实践性、科研性在自身素质与能力结构中的有机融合。然而,就目前我国高职专业教师成长经历的实际情况,对“获得行业技术职称(兼获职业技能等级证书)”的认定,一般采用获得相应“职业技能等级证书”即可的最低要求。

“三师三能型”教师既是个体概念,也是群体概念。“个体”体现在教师个人要全面发展,教学、实践、科研能力与水平达到较高的程度,实现这样的要求难度大、人数少,以教师发展的理想标准要求每一位教师不够现实。“群体”体现在将师资结构中具有不同特长的教师优化,打造教学、实践、科研优势互补、竞相发展的共同体。“三师三能型”教师按能力水平的差异,可分为中级、高级、正高级三级梯度评价。

基于“三师三能型”教师内涵的科学分析与界定,厘清了“三师三能型”教师的培养目标与标准,为“三师三能型”教师队伍建设明确了方向。

二、高职院校“三师三能型”教师队伍建设的困境与原因分析

(一)“三师三能型”教师的评价标准尚未形成

“双高计划”背景下提出“三师三能”的概念,是高职教育的新生事物,“三师三能型”教师的官方资格认证制度与认证标准尚未建立,这在一定程度上弱化了“三师三能型”教师队伍建设的可操作性,增加了教师团队建设的不确定性,容易模糊“三师三能型”教师队伍建设方向,不利于高水平教师队伍健康发展。

一是若缺乏较为规范、权威的认定标准,将会导致各地区、各学校在评定“三师三能型”教师时按照自

身实际情况进行评定,虽然能够照顾到各自学校的不同情况,但“三师三能型”教师选拔的公平性有待考证。二是若没有评价标准,“三师三能型”教师的能力水平在学校考核中不能充分体现,多数高职院校在教师的职称晋升、业绩考核中,简单地以“科研成绩”为主要显性指标进行评价,而忽视教学效果、实践技能在人才培养方面的重要作用。三是若任用标准不统一,不利于“三师三能型”教师在各个学校之间的人才流动,不利于高职院校招聘选拔高水平的“三师三能型”人才。

(二)“三师三能型”教师综合素质有待提升

“双高计划”要求专业教师队伍要有高水平的专业带头人、骨干教师和工匠大师。然而,当前我国高职院校的“三师三能型”教师队伍呈现结构不合理、综合素质不高的特点。

一是高职院校的教师队伍来源结构中,大部分是从高校毕业就到职业学校工作的年轻教师,缺少企业实践经验,技术技能水平与企业实践要求有较大差距,达不到“高水平”标准。二是由于从行企业引进人才的渠道还不通畅,真正的企业技术骨干、行业专家很难补充到教师队伍中来,专业教师团队组成中校内专任教师过多,师资结构不尽合理,不符合“结构化”要求。三是高职教学团队带头人身份意识和认同感普遍不强,具备“头雁”能力和素质的人选不多,“头雁”不强^[1];教师队伍中缺乏承担“提出愿景、战略布局、资源整合、队伍管理”等职责的高水平专业带头人。四是高职院校因为资源配置分散,团队合作意识不强,教师科研大都是个体行为,缺乏就某个领域团队性的集中攻关,相关成果集成度太小,显示度不够,系统性的科技服务能力明显不足。

(三)“三师三能型”教师发展的保障机制有待完善

“三师三能型”教师能力培养是一项复杂的系统工程,需要学校、政府、行业企业多方共同参与、协同推进。然而,目前“三师三能型”教师能力培养的任务还主要依靠高职院校自身力量,培养效果不尽如人意。

一是教师培养企业主体地位缺失。高职专业教师的培养离不开企业与高职院校的共同参与,二者应互相配合、缺一不可,目前受多种因素的制约,高职专业教师培养逐渐成为高职院校的“独角戏”,企业参与的积极性不高,削弱了校企的联合育人效果^[2]。二是高职院校“三师三能型”教师培养机制不够健全。没有

遵循“三师”培养是一个动态管理的系统工程,在实际工作中往往利用各类形式的培训为主,缺少系统性、长期性的培养规划,没有针对每个教师生涯发展的各个阶段设计一个系统的培养目标,不能保障对新技术、新工艺、新规范的敏感性和跟踪性,最终导致教师实践能力不足、科技服务能力薄弱,难以提升“三师三能型”教师的综合素养。三是激励制度不完善。许多高职院校师资队伍投入不够,培养经费、激励经费不足,以致部分教师的所得与付出不成正比,削弱了他们的工作主动性和创造力,严重制约“三师三能型”教师队伍建设,不利于教师“三能”的进一步提高。

(四)“三师三能型”教师校企共同培养机制有待加强

《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出,要推动学校与行业企业合作共建、共享人才、共用资源,形成命运共同体,支持企业深度参与教师能力建设和资源配置。但在校企合作的实践中,校企命运共同体尚未完全形成,产教融合的不深入使企业很难真正参与师资培养过程,企业中的优质资源还没有在教学团队建设中发挥作用^[9]。在“学校有需求、企业有驱动、政策有支持”的现实条件下,企业一线的工匠大师以兼职身份进入高职教师队伍的路径却不通畅,出现企业优秀兼职教师引入危机的现象。

一是由于政府引导机制和保障机制的缺位,尽管政府相关文件强调了兼职教师的重要性,但缺少具体实施的可行性指导建议,以致校企双方难有可行的实际操作方案。二是由于高职院校对兼职教师队伍建设还不够重视,为企业兼职教师提供的激励措施有限,如待遇不高、缺少晋升空间、在学校被边缘化等,难以吸引优秀的企业技术人员到高职院校兼课。三是教师队伍中兼职教师比例不足,主要由于学校与企业之间人才流转的渠道不够通畅,企业优秀人才进入高职院校担任兼职教师有种种限制条件。

三、“双高计划”下“三师三能型”教师队伍建设的实践探索

无锡商业职业技术学院(以下简称“学院”)是全国优质高职学校,入选国家“双高计划”建设单位,“现代旅游管理专业群”是学校申报“双高计划”建设项目的专业群之一,“餐饮专业群”为“现代旅游管理专业群”子群,由烹饪专业、面点专业、西餐专业构成,三个专业教学场所与师资高度共享,就业产业链紧密关联。以餐饮专业群为例,就如下五个方面开展“三师三能型”教师队伍建设的实践探索,取得了一定成效。“三师三能型”教师队伍建设体系研究框架见图1。

(一)建立“三师三能型”教师分层分类评价机制,促进教师协同进步

“三师三能型”教师界定标准的不确定性,从源头影响了“三师三能型”教师队伍的健康发展。由于教师队伍中存在不同层次、不同教育背景、不同岗位及不同职业经历的人员,客观上决定了教学团队成员在教学研究、实践操作、科研创新诸方面具有不同的能力优势与特点。针对教师队伍各成员不同的师资特质,充分发挥教师个体的各自优势,高职院校应对“三师三能型”教师分层分类进行评价,支持每位教师的个性化、特长化发展,一人一策、精准施培,激励和促进优秀骨干教师脱颖而出,将每个人的特长优势转化为

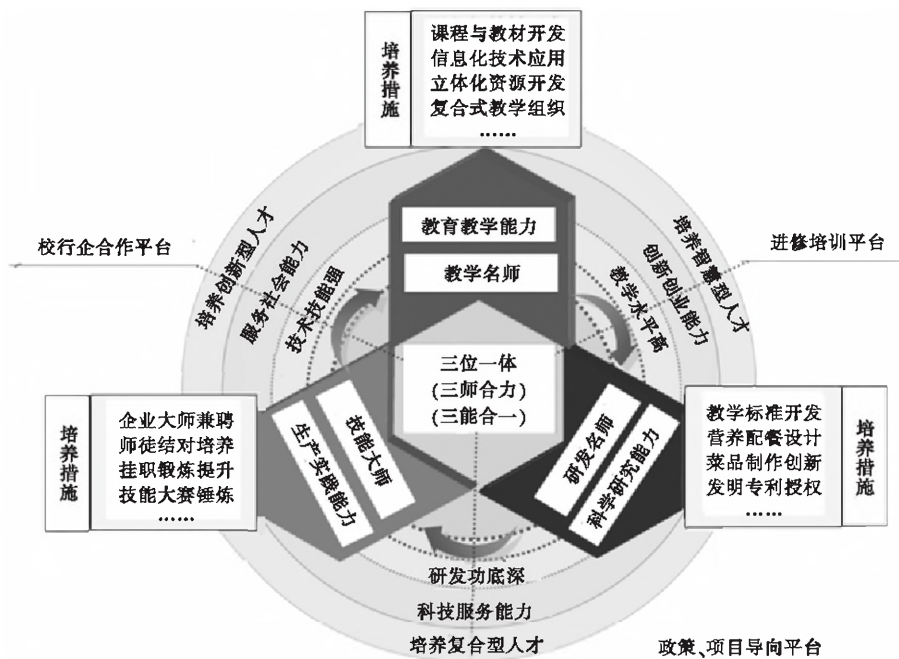


图1 “三师三能型”教师队伍建设体系研究框架

教学团队发展的内在动力,有效促进“三师三能型”教师队伍高水平发展。

学院出台《教师专业技术资格条件》(简称“条件”),推进“三师三能型”教师分层分类考核评价,即将晋升副教授、教授职称分为“教学为主型”“教科研并重型”“科研为主型”三种类型,突出教师在教学、科研、专业实践等方面取得的优异成绩,专任教师可结合自身取得的教科研成果和岗位优势选择其中的一种类型申报,且为符合职称评定基本条件的教师开辟破格晋升、直接认定通道。学院餐饮专业群教师实践能力凸显,根据该“条件”,烹饪专业有2名教师凭借行业影响力大、烹饪技艺精湛、全国技能大赛获奖等实践技能方面的优势,顺利晋升高级职称,从而打破了“唯科研”的传统职称评聘模式。“条件”的实施更好地落实了人才强校战略,有助于挖掘教师自身潜能,侧重性、导向性强,激励和促进不同类型的教师脱颖而出,提升教师队伍整体的科技创新能力和竞争实力。

(二)聚焦“三师三能型”教师素养培养,建构教师队伍人才进阶梯队

1. 师德师风建设

抓师德师风建设,营造良好育人生态。餐饮专业群依据学院《教师师德手册》,组织师德学习,创新师德教育,开展师德承诺践诺,引导专业教师争做“四有”好教师,将课程思政贯穿人才培养和教育教学全过程。如借助餐饮专业群与无锡烹饪餐饮行业协会合作开发建立的“吴地江南无锡饮食文化博物馆”这一载体,传承弘扬和创新发展无锡传统饮食文化,引导同学们感悟江南地方餐饮文化的悠久历史与独特意蕴,让爱地方特色美食升华到爱无锡、爱家乡、爱祖国,宣扬乡土饮食文化的同时,挖掘“思政元素”并巧妙融入教学中,实现教书育人的润物无声。

2. 青年教师培养

一是建立青年教师校企“双导师”制,制定教师个人发展规划,明确青年教师首聘期任务,助力青年教师快速进步。二是通过参加国培、省培及境外进修、赴企业锻炼等方式,拓展青年教师培养平台,保障青年教师顺利接受继续教育。三是把青年教师综合能力的提升作为重中之重,教学、实践、科研同步抓,带领青年教师指导高级别技能大赛,申报教改项目、横向向课题及发明专利等。通过有力举措切实提高青年教师的专业水平和综合实力,推动青年教师在教学实践、

科技服务等方面早出成绩、多出成果。近年来,餐饮专业群相继有三位教师荣获江苏省高校“‘青蓝工程’优秀青年骨干教师”,有四位青年教师获全国职业院校技能大赛烹饪赛项优秀指导教师,这些荣誉的获得彰显出青年教师综合能力的全面提升。

3. 专业带头人、骨干教师培养

为充分发挥专业带头人、优秀骨干教师的主力军、生力军作用,激励教师出高水平的教科研成果,通过建立培养激励制度,大力提供经费支持,改善科研与实践环境,促进教师队伍的高质量发展。学院全面实施“专业群建设带头人工程”“骨干教师培育工程”“技术技能大师培育工程”,以强化人才培养。例如,学院出台《“头羊计划”实施方案》《“雏鹰计划”实施方案》,其宗旨是为培养和造就能够在教科研等方面具有创新创造能力、能够担当专业群改革发展重任的拔尖创新人才和优秀骨干教师。餐饮专业群对善于啃骨头、勇于挑重担的优秀教师,积极引导,鼓励申报,压实任务,有2人获学院首批“头羊”与“雏鹰”称号。学院制定《技能大师工作室遴选管理制度》,推进师资队伍升级,有2人分别获市级烹饪大师工作室、校级面点大师工作室荣誉。餐饮专业群通过重点培养打造,凸显专业带头人、骨干教师身份意识和认同感,确保专业群贮备高质量人才。

4. 社会精英引进

“双高计划”指出,教学团队要聘请行企业领军人才、大师名匠兼任任教。根据《江苏省产业教授(兼职)选聘工作的通知》要求,餐饮专业群成功引进无锡某品牌酒店总经理担任教学团队产业教授,作为兼职专业带头人率领教学团队开展专业前沿性教科研工作,保障教科研工作与时俱进。现代学徒制是校企深度合作共育技能型人才的一种模式,餐饮专业群与台湾第一餐饮品牌企业王品集团及85度C、西贝等餐饮企业合作实行“现代学徒制”的“店长班”“主厨班”“主管班”人才培养,校企人员互兼互聘、共享教师资源,企业的大师名匠、绝技艺人作为兼职教师与实习学生形成紧密的师徒关系,师傅带徒弟,弘扬工匠精神,追求卓越,全面指导学生实习工作,促进学生成人成才,一批学生已在店长、主厨或主管、甚至区域经理等重要岗位任职。

5. 行业专家培养

餐饮专业群坚持开展产学研相结合,鼓励专业教

师发挥自身专业优势与特长,服务地方经济建设,努力为地方餐饮产业发展提供智力支持和人才支撑。依托专业群教师资源优势,借助协会平台,餐饮专业群连续多年承担无锡地方美食节、星级饭店烹饪技能大赛、城市间菜品交流会等在长三角区域具有较大影响的餐饮类各项活动的顶层策划与组织。经过多年的社会锤炼、不断学习进步,餐饮专业群教师社会服务能力凸显,在国内知名度、行业内影响力增大。现有两位教师兼任无锡市烹饪餐饮行业协会常务会长、秘书长,有1名教师任全国餐饮职业教育教学指导委员会委员,有一批教师受聘国家职业技能竞赛裁判员、高级考评员等。

(三)搭建协同创新平台,凝聚教师教科研合力

1.与行业协会合作提升教科研能力

餐饮专业群与无锡烹饪餐饮行业协会联合,先后建立了“锡邦菜研究中心”“餐饮技术研究所”“中餐标准化研发室”“无锡市营养配餐指导中心”等研究机构。借助餐饮行业协会平台能云集行企业领军人才、大师名匠、企业技术骨干的优势,行“产学研”融合之路,行业企业专家给予顶层设计与技术指导,专业教师充分发挥理论知识扎实、文本能力强、有研发基础的特长,深入开展服务无锡地方餐饮经济发展的应用性科技研究并取得了一批成果。编撰全国首部地市级饮食文化典籍《无锡菜典》,编撰无锡餐饮文化创新发展成果《好地方好味道无锡美食集成》,创新设计行业内首例“营养菜单”等,这些成果的取得为传承地方餐饮文化精髓、挖掘地方菜点的特色亮点及开发创新符合现代营养理念的新菜品起到了很好的促进作用。

2.与企业合作提升科技服务能力

产教融合、校企合作是“三师三能型”教师队伍建设的关键路径。依托国家重点专业、江苏省品牌专业“烹调工艺与营养专业”,与深圳汉食科技有限公司合作建设校级智能烹饪协同创新中心,学院提供科技研发场所,企业提供科研设备,学院专业教师负责开发烹饪过程所涉及的营养菜单、菜谱配方、工艺流程、技术参数,企业技术人员负责软件开发与设备升级改造。双方合作开展烹饪机器人电子菜谱工艺技术服务研究、锅具应用性能技术评测研究,实现中式烹饪工艺标准化、过程自动化、口味个性化、产业智能化、菜品多样化,赋能餐饮产业升级,引领国内国际中式智能烹饪技术的发展。

(四)完善奖励与约束机制,激发教师教科研动力

1.建立教科研激励机制

通过教学建设与改革、科学研究所获成果的奖励,激发广大教师教学改革动力、科研创新潜力,努力实现目标愿景,享受教学改革与科研创新带来的获得感与精神上的满足感,体验教科研创新的喜悦,提升教师进取的自觉性、积极性。

一是学院《教学建设与改革成果奖励办法》(简称“办法”),对立项省部级以上的教学建设与改革项目,包括专业建设、课程建设、教材建设、标准建设、团队建设、产教融合基地建设、竞赛获奖等方面获得的教学改革成果或荣誉称号给予奖励。二是学院《科研奖励办法》(简称“办法”),对教师个人或团队获得的市厅级以上各类科研成果、核心或权威学术论文、发明专利转化等科研工作成果给予奖励,尤其对获得重大的科研成果的奖励力度更大。学校两个“办法”的实施,充分调动了教师开展教科研工作的积极性,形成良性互动的教科研氛围,高质量的教学改革与科研成果获得显著增多。

2.建立教科研约束机制

既要鼓励教师投身教学改革、勇于实践、开展科学研究,又要有约束机制,使教科研成为教师职业生涯发展的内在动力与需求。学院《奖励性绩效工资改革方案》,明确不同岗位级别教师年度科研成果的不同考核标准,对于未达到科研考核标准的,年终按学院有关规定同比例扣发教科研基本业绩奖励,同时连带影响职称晋升、评优评奖、考核表彰等,约束机制成为调动教师教科研积极性的重要手段之一。

(五)打造特色团队,促使教师取得高质量教科研成果

在“三师三能型”教师队伍建设中,应充分发挥大师名匠、核心骨干教师的示范与引领作用,结合教师的特长与优势,成立不同的特色团队。虽然各团队承担的目标任务有所不同,但团队间做到互助促进、协同发展。以项目导向为原则,不断提升教师综合能力,催化产生标志性重要成果。

第一,以“三教”改革项目为导向,建立教学研究团队。以专业群高质量发展为目标,深入研究职业教育规律与高职人才培养特点,不断增强教学研究水平与教学能力。牵头制(修)订国家高等职业教育“餐饮类专业教学标准”3项,主编“十三五”职业教育国家规

划教材3部,参与完成《烹调工艺与营养专业》国家级专业教学资源库子库《营养配餐实训库》1项,教师获省教学能力、信息化教学设计能力比赛二等奖2项。

第二,以技能竞赛项目为导向,建立校企专家共同组建的“教练型”大赛指导团队。坚持以赛促教、以赛促学的比赛宗旨,促进教师技能提升,培养学生职业技能和实践能力。指导学生获全国职业技能大赛烹饪赛项团体一等奖8次;在第二、五届江苏技能状元大赛中,指导学生获一等奖(状元)、二等奖、三等奖计3项。

第三,以技术创新与服务项目为导向,建立科技服务团队。依托餐饮技术协同创新平台,团队成员协同攻关,积极承担技术服务、技术咨询项目,成效显著。近年来,完成纵横向课题15项,获国家授权专利26项,其中发明专利转化4项。

第四,以创新创业项目为导向,建立创新创业导师团队。聘请行企业资深创新创业专家、校内专家为创新创业导师,为学生创新创业项目指导把脉和跟踪服务。学校《大国小酱——中国裹酱炸鸡领导者》创业项目获第六届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛金奖1项;指导学生获全国高校餐旅类专业大学生创业大赛特等奖、一等奖、二等奖计3项。

第五,以社会培训项目为导向,建立社会培训名师团队。依托餐饮专业群为“江苏省职业技能鉴定基地”平台,由校企名师工匠承担主要培训任务,面向本地区社会人员及学校师生广泛开展烹调师、面点师等

职业工种培训与鉴定,每年900余人次。

总之,无锡商业职业技术学院餐饮专业群在“三师三能型”教师队伍建设方面通过一系列举措,改变了“唯教学”的固有思想,明确了“三师”分层分类评价标准,优化了教师队伍结构,搭建了科研创新平台,完善了激励与约束机制,教师的综合能力与整体师资水平得到不断提升,通过打造特色团队催化产生一批标志性重要成果。但还必须清晰地认识到,餐饮专业群教师队伍建设成效与“双高计划”的要求仍然存在一定的差距,教师队伍的综合能力与整体水平还有较大的提升空间,还需要构建完善“新手期—适应期—成长期—提升期—精英期”五阶段一体化专业教师发展规划体系,进一步明确“三师三能型”教师努力提升自身专业水平的发展方向,做到更好地为地方餐饮业高素质技术技能人才培养服务。

参考文献:

- [1]欧阳波仪,易启明,汪炎珍,等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):88-92
 - [2]方耀萍.高职院校“双师型”教师培养路径及多元化保障体系构建[J].教育与职业,2020(3):61-64
 - [3]李梦卿,陈佩云.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2020(4):79-84
- (责任编辑:刘东菊)

Research on the Construction of the Teacher Team of "Three Masters and Three Capabilities" in Higher Vocational Education under the "Double High Plan"

LIN Yu-huan

(Wuxi Vocational Institute of Commercial Technology, Wuxi Jiangsu 214153, China)

Abstract: In the context of the "Double High Plan", strengthening the construction of the "Three Masters and Three Capabilities" teacher team is the key to building a high-level major group and an important factor to ensure the quality of training the high-quality technical and skilled talents. The article expounds the connotation and the standard of "Three Masters and Three Capabilities" teacher team, and puts forward the main factors that affect the construction of the "Three Masters and Three Capabilities" teacher team. The catering major-group of Wuxi Vocational College of Commerce improve the overall level and abilities of the "Three Masters and Three Capabilities" teachers team by hierarchical classification evaluation, teacher literacy training, collaborative innovation platform construction, reward and restraint mechanism establishment, and characteristic team building.

Key words: Double High Plan; higher vocational; Three Masters and Three Capabilities; "Double Teachers"; teacher team