

“校企行”协同背景下高职示范性产业学院 烹饪专业教师队伍建设路径研究

张业清 徐雅敏 李安康

(云南农业职业技术学院 云安农文旅产业学院, 云南 安宁 650300)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 在高职教育产教融合、校企合作深化推进的背景下, 示范性产业学院成为培养高素质技术技能人才的重要载体。烹饪专业作为应用型极强的专业, 其教师队伍建设直接影响人才培养质量。本文以高职示范性产业学院烹饪专业为研究对象, 聚焦“专家顾问 + 技能大师 + 产业导师 + 学业导师 + 德育导师 + 朋辈导师 + 兼职教师”的“校企行”协同“专兼职”教师队伍构建目标, 结合“专业基础知识 + 技能知识 + 专业实训 + 专业实践 + 岗位实习 + 就业”一体化人才培养体系完善需求, 分析当前烹饪专业教师队伍建设存在的问题, 探索“校企行”协同视角下教师队伍建设的不具体路径, 旨在为高职烹饪专业打造结构合理、素质优良、实践能力突出的教师队伍提供参考, 进而推动烹饪专业人才培养质量提升, 更好地服务餐饮行业发展。

关键词: 校企行协同; 高职示范性产业学院; 烹饪专业; 教师队伍建设; 人才培养体系

DOI: <https://doi.org/10.62177/aper.v1i4.700>

一、引言

随着我国餐饮行业向多元化、品质化、智能化方向发展, 对高素质烹饪技术技能人才的需求日益迫切。高职示范性产业学院作为衔接教育与产业的重要平台, 通过“校企行”(学校、企业、行业协会)协同育人模式, 为烹饪专业人才培养提供了新的契机。教师队伍作为人才培养的核心力量, 其结构、素质与能力直接决定了人才培养目标的实现程度^[1]。

当前, 高职烹饪专业教师队伍建设虽取得一定成效, 但仍存在“双师型”教师比例不足、行业实践经验欠缺、校企师资协同机制不健全等问题, 难以满足“专业基础知识 + 技能知识 + 专业实训 + 专业实践 + 岗位实习 + 就业”一体化人才培养体系的需求^[2]。因此, 在“校企行”协同背景下, 探索高职示范性产业学院烹饪专业教师队伍建设路径, 构建多元化、协同化的“专兼职”教师队伍, 对推动烹饪专业高质量发展、培养符合行业需求的人才具有重要的理论与实践意义。

二、“校企行”协同背景下高职烹饪专业教师队伍建设现存问题

（一）教师队伍结构失衡，“双师型”教师占比不足

一方面，部分高职烹饪专业教师以高校毕业生为主，虽具备扎实的专业理论知识，但缺乏餐饮行业一线实践经验，对行业最新的烹饪技艺、食材处理技术、厨房管理模式等了解不足，难以有效指导学生开展实践教学；另一方面，“双师型”教师认定与培养机制不完善，部分教师虽获得“双师型”称号，但实际行业实践能力未达到要求，无法满足烹饪专业“实训+实践”一体化教学需求。此外，兼职教师队伍不稳定，多为企业临时抽调人员，教学能力与责任心参差不齐，难以长期参与人才培养全过程^[3]。

（二）“校企行”协同机制不健全，师资协同效能低

学校、企业、行业协会在教师队伍建设中的职责与分工不明确，缺乏有效的协同联动机制^[4]。行业协会未能充分发挥桥梁作用，未能及时将行业标准、岗位需求转化为教师培养与教学改革的依据；企业参与教师队伍建设的积极性不高，在教师实践培训、兼职教师选派等方面缺乏长效投入机制；学校与企业之间的师资互聘、资源共享存在壁垒，如企业技术骨干参与校内教学时，受时间、考核机制等限制，难以深度融入课程设计与实训指导；学校教师赴企业实践时，多流于形式，未能真正参与企业核心业务，实践能力提升有限^[5]。

（三）教师培养体系不完善，与人才培养需求脱节

现有教师培养多聚焦于理论知识更新与教学技能提升，忽视了行业实践能力、创新创业能力与德育能力的培养^[6]。针对烹饪专业的特色培养项目较少，如缺乏与“技能大师”的深度合作培养，教师难以掌握传统烹饪技艺与特色菜品研发能力；同时，教师培养未与“专业基础知识+技能知识+专业实训+专业实践+岗位实习+就业”一体化人才培养体系紧密结合，导致教师在指导学生实训、实践与就业时，无法有效衔接各环节，人才培养质量难以保障。

（四）考核评价机制不合理，缺乏行业参与度

教师考核评价以校内教学工作量、科研成果为主，对教师的行业实践能力、校企协同教学成效、学生实践指导效果等考核权重较低，难以激发教师参与“校企行”协同育人的积极性^[7]。考核评价主体单一，多由学校内部主导，企业与行业协会未能参与考核过程，考核结果无法全面反映教师的行业适配性与教学实践能力，也无法为教师队伍建设提供精准的改进方向。

三、“校企行”协同背景下高职烹饪专业教师队伍建设路径

（一）构建“七位一体”专兼职教师队伍，优化队伍结构

以“校企行”协同为核心，围绕“专家顾问+技能大师+产业导师+学业导师+德育导师+朋辈导师+兼职教师”的“七位一体”目标，明确各类师资的遴选标准与职责定位，形成结构合理、功能互补的教师队伍。

1. 精准遴选各类师资，明确职责分工。专家顾问由餐饮行业协会专家、高校烹饪专业教授组成，负责指导专业建设、课程标准制定与教师培养方案优化；技能大师从国家级、省级烹饪技能竞赛获奖者、非遗烹饪技艺传承人中选拔，承担传统技艺传承、特色菜品研发与实训教学任务；产业导师由合作企业的厨房总监、行政总厨等担任，负责指导学生岗位实习、实践项目开发与职业规划；学业导师由校内专业教师担任，负责学生专业基础知识教学与学习能力培养；德育导师由校内思政教师与企业优秀员工共同担任，融入烹饪专业特色开展职业道德、工匠精神教育；朋辈导师从高年级优秀学生、企业优秀青年员工中选拔，通过“传帮带”助力低年级学生适应学习与实践；兼职教师以企业技术骨干、资深厨师为主，承担实践课程教学与实训指导工作。

2. 建立师资动态管理机制，保障队伍质量。制定“七位一体”教师队伍遴选与退出机制，定期对各

类师资的教学能力、实践水平与育人成效进行考核；建立师资信息库，整合“校企行”三方师资资源，实现师资需求与供给的精准匹配，如根据烹饪专业季节性实训需求（如节日宴席研发），动态调配企业兼职教师参与教学。

（二）健全“校企行”协同机制，提升师资协同效能

1. 明确三方职责，构建协同共同体。签订“校企行”协同教师队伍建设协议，明确学校、企业、行业协会的职责。学校负责制定教师队伍建设规划、提供校内教学资源与教师培养平台；企业负责提供实践岗位、选派产业导师与兼职教师、承担教师行业实践培训成本；行业协会负责制定行业师资标准、组织技能认证与竞赛、发布行业人才需求报告，为教师队伍建设提供依据。

2. 完善师资互聘与共享机制：推行“双向互聘”制度，学校每年选派一定比例的专业教师赴合作企业开展为期3-6个月的实践锻炼，参与企业菜品研发、厨房管理等核心业务，企业为教师实践提供指导与考核；企业选派技术骨干、技能大师担任校内兼职教师，学校为其提供教学能力培训，将企业实践案例转化为教学资源。同时，建立“校企行”师资共享平台，整合技能大师、产业导师等资源，实现跨院校、跨企业的师资共享，如通过线上平台开展烹饪技艺直播教学、实训指导等。

3. 搭建协同育人平台，推动师资深度合作：依托高职示范性产业学院，建设“烹饪技能大师工作室”“校企协同研发中心”等平台，吸引“校企行”三方师资共同参与。技能大师与校内教师、企业技术骨干合作开展传统烹饪技艺传承与创新研究，开发特色课程与实训项目；产业导师与学业导师共同设计“专业实训+岗位实习”衔接方案，确保学生实践能力与岗位需求无缝对接；行业协会与学校教师合作开展行业调研，将行业标准转化为课程教学内容，推动教学改革。

（三）完善教师培养体系，衔接一体化人才培养需求

1. 构建分层分类培养模式，提升教师综合能力。针对不同类型师资与教师发展阶段，制定个性化培养方案。对于新入职教师，开展“校企行”联合岗前培训，内容涵盖专业理论、行业实践与教学技能，安排其跟随技能大师、产业导师学习，提升实践教学能力；对于骨干教师，选派参与行业高端培训、技能竞赛与企业研发项目，培养其课程开发、技术创新与团队引领能力；对于兼职教师，开展教学方法、学情分析等培训，提升其教学规范性与有效性。

2. 结合一体化人才培养体系，设计培养内容。围绕“专业基础知识+技能知识+专业实训+专业实践+岗位实习+就业”一体化人才培养体系，将教师培养内容与各环节需求对接。在专业基础知识与技能知识环节，培养教师将行业最新技术（如分子烹饪、智能厨房设备操作）融入课程教学的能力；在专业实训与实践环节，提升教师指导学生开展项目式实训、解决实际问题的能力；在岗位实习与就业环节，增强教师与产业导师协同指导学生职业规划、就业竞争力提升的能力。例如，组织教师参与企业岗位实习方案设计，学习企业员工培训方法，确保学生岗位实习效果。

3. 依托“七位一体”师资资源，创新培养方式。开展“师带徒”培养，由技能大师带教校内教师，传承传统烹饪技艺与特色菜品制作方法；组织“校企行”师资联合教研活动，共同开发课程标准、教材与实训项目，如合作编写《4D厨房管理实务》《云南特色滇菜制作》等融合行业标准与实践案例的教材；鼓励教师参与“校企行”联合科研项目，如餐饮行业绿色发展、预制菜研发等课题，提升教师科研与技术服务能力。

（四）优化考核评价机制，强化行业参与度

1. 构建多元化考核指标体系。调整考核权重，将“校企行”协同育人成效纳入核心考核指标，具体包括：教师参与企业实践时长与成果（如参与研发的菜品数量、解决的企业技术问题）、兼职教师教学质量（如学生实训满意度、岗位适配率）、技能大师工作室建设成效（如课程开发数量、技艺传承成果）、

学生实践能力与就业质量（如技能竞赛获奖率、就业率、企业满意度）等。同时，保留理论教学、科研成果等传统指标，形成兼顾理论与实践、校内与校外的考核体系。

2. 引入“校企行”三方考核主体。建立学校、企业、行业协会三方共同参与的考核评价机制。学校负责考核教师校内教学任务完成情况；企业负责考核教师实践能力、学生岗位实习指导效果；行业协会负责考核教师对行业标准的掌握程度、参与行业活动的贡献（如参与技能认证培训、行业调研）。三方考核结果加权计算，形成最终考核成绩，确保考核的客观性与全面性。

3. 建立考核结果反馈与激励机制：定期将考核结果反馈给教师，为其制定个性化改进方案；将考核结果与教师职称评定、评优评先、绩效工资挂钩，对在“校企行”协同育人中表现突出的教师（如带领学生获国家级技能竞赛奖项、与企业合作研发出畅销菜品）给予专项奖励；对考核不合格的教师，安排针对性培训与帮扶，限期整改，确保教师队伍整体素质持续提升。

四、“校企行”协同教师队伍建设的实践成效与展望

（一）实践成效

以云南某高职示范性产业学院烹饪专业为例，通过上述路径建设教师队伍以来，取得了显著成效。一是教师队伍结构明显优化，“双师型”教师占比快速提升，聘请国家级烹饪技能大师5名、企业产业导师30名、行业专家顾问5名，组建了稳定的兼职教师队伍；二是人才培养质量显著提升，学生在国家级、省级烹饪技能竞赛中获奖数量同比增长40%，毕业生就业率保持在98%以上，企业满意度达95%，实现了“岗位实习-就业”无缝衔接；三是行业服务能力增强，教师团队与企业合作研发特色滇菜10余道，参与制定地方餐饮行业标准和课程教学标准8项，为企业开展员工培训超300人次，推动了学校与行业的深度融合。

（二）未来展望

未来，“校企行”协同背景下高职烹饪专业教师队伍建设需进一步深化。一方面，需紧跟餐饮行业数字化、绿色化发展趋势，加强教师在智能烹饪设备操作、低碳厨房管理等方面的能力培养；另一方面，需拓展“校企行”协同范围，探索与国际餐饮企业、行业协会合作，引入国际先进烹饪技术与教学理念，培养具有国际视野的教师队伍。同时，需持续完善协同机制，推动“校企行”三方从“形式协同”向“深度协同”转变，真正实现教师队伍建设与行业发展、人才培养的同频共振。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 教育部. 关于印发《职业教育专业目录（2024年）》的通知[Z]. 教职成〔2024〕1号, 2024.
- [2] 黄尧. 中国职业教育发展报告[M]. 北京: 高等教育出版社, 2023.
- [3] 刘建林. 产教融合背景下高职“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2022(03): 5-12.
- [4] 张莉. 高职产业学院教师协同发展机制构建[J]. 职业技术教育, 2021(02): 45-51.
- [5] 王建国. 烹饪专业“校企行”协同育人模式的实践与探索[J]. 餐饮世界, 2023(02): 12-18.
- [6] 教育部等八部门. 关于印发《职业学校产教融合促进办法》的通知[Z]. 教职成〔2023〕5号, 2023.
- [7] 陈小红. 高职烹饪专业“双师型”教师培养策略[J]. 职业教育研究, 2022(04): 25-29.
- [8] 李明. 行业协会参与职业教育教师队伍建设的途径研究[J]. 中国成人教育, 2021(07): 45-48.