

校企合作下中职烹饪专业学生岗位适配度现状及优化策略研究

其尼卓玛

林芝市职业技术学校

摘要：岗位适配度属于评价职业教育人才培养质量的重要指标，在推进校企合作深度发展的大环境下，中职烹饪专业学生岗位适配度的问题越发明显。目前该群体普遍存在实践操作能力同企业标准相脱离、职业心理韧性不够、评价体系落后、师资队伍结构不合理等问题。根据以上问题，从岗位适配度理论内涵出发，对现状成因进行系统的分析，从岗位能力精准对接、职业韧性培养、多元评价机制构建、双师型队伍建设四个方面提出相应的优化策略，以期给提高中职烹饪专业人才培养岗位适配效能提供实践参考。

关键词：校企合作；中职烹饪专业；岗位适配度

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.030

引言

随着餐饮行业的迅速发展，对从业人员的综合素质要求也越来越高，中职烹饪专业的毕业生普遍存在不能胜任工作的情况，岗位适配度低的问题已经成为校企合作育人质量提升的主要障碍，需要从多个方面进行全方位的审视与探究。

一、岗位适配度的理论内涵

岗位适配度(Person-Job Fit)起源于西方组织行为学和人力资源管理领域，其基本命题就是研究个体特征与岗位需求之间的契合程度。早期学者将它定义为员工的知识、技能和岗位要求之间的契合度，随着研究的深入，职业兴趣、价值观取向、心理韧性等主观维度也被加入分析体系当中，形成了包含需求供给匹配(Needs-Supplies Fit)、要求能力匹配(Demands-Abilities Fit)的双维理论架构。

中职烹饪专业岗位适配度内涵可以从四个层次来理解，在具体情境下，岗位适配度可以理解为学生在食材初加工、刀工技法、烹调工艺、出品标准等主要操作方面是否符合餐饮企业上岗要求，也可以理解为学生在食品安全意识、职业纪律、团队协作、服务规范等职业行为上是否符合行业标准，还可以理解为学生在面对餐饮行业高强度、高压力的工作环境时所表现出的职业韧性和情绪调节能力，还可以理解为学生在面对岗位调整或者技术更新时，能否具有跨岗迁移和持续学习的能力，体现出职业可持续发展的潜力。上述四个层次相互推进、有机统一，共同形成校企合作背景下评价中职烹饪专业人才培养成效的主要方面，也是后面剖析现状问题并制订改进办法的理论支撑^[1]。

二、校企合作下中职烹饪专业学生岗位适配度现状

(一) 实践操作能力与企业岗位标准存在结构性落差

目前中职烹饪专业实践教学体系的设计仍然以学校现有的设备条件、教师的经验为依据，与餐饮企业真实的生产环境存在较大的结构落差。一方面校内实训室设备配置、操作流程、出品标准同企业后厨实际生产场景存在较大差异，学生在校所学的操作规范很难直接应用到企业岗位上；另一方面实训课程的任务设计大多为单项技能训练，缺少对综合菜品制作、高峰时段出餐效率、多岗协同配合等真实岗位情境的模拟，造成学生在面对复杂岗位任务时出现明显的不适应。

同时，企业参与实践教学设计的深度也十分浅，这也是造成上述差距长期存在的主要原因。目前大部分校企合作还只是停留在提供实习岗位、捐赠部分设备等浅层的合作方式上，企业技术骨干直接参与实训方案的设计、操作标准的制定和过程指导的比例很低。部分合作企业虽然签订了联合育人协议，但是在实际操作中由于企业经营压力的影响，技术人员参与的频次和质量无法保证，校内实践教学与企业岗位标准之间的对接机制一直停留在形式上，学生技能适配度的提高也缺少制度上的支持。

(二) 学生职业心理韧性不足影响岗位稳定适应

餐饮业劳动强度大、工作时间不定、工作环境高温、出餐快的特点，给从业人员心理和情绪调节提出更高的要求。但是调研结果表明，相当一部分中职烹饪专业学生在进入企业实习之后，会遇到工作压力大、受到

批评后自我调节能力差、在陌生的工作岗位上产生焦虑等状况,职业心理韧性较低。究其原因,学校在日常教学和管理过程中对于学生职业适应性的系统培养重视不够,现有的心理健康教育课程同烹饪专业岗位情境联系不大,不能使学生提前建立起对行业工作特点的正确认知和心理预期。

从实习跟踪数据可以看出,心理韧性不够直接造成学生在实习开始时有较高的中途退出率和岗位变动率,一些学生遇到第一次大的工作挫折之后就放弃了实习,严重阻碍了校企合作的持续进行以及学生个人职业的发展。学校缺少针对烹饪专业学生职业压力预适应训练的机制,这是造成该问题长期得不到有效干预的根本原因,也是岗位适配度普遍偏低的一个表现。

（三）岗位适配评价体系单一滞后难以有效反馈

目前中职烹饪专业学生岗位适配度评价主要依靠学校内部的期末技能考核,考核形式以单项菜品制作为主,评分标准重在色香味形等感官指标,对学生的综合表现、团队协作能力、职业规范遵守情况以及岗位迁移潜力等方面的评价几乎不存在。

企业评价角度一直脱离学校评价体系。学生在顶岗实习期间,企业带教师傅对学生的岗位表现所做出的评价结果一般以非正式的方式呈现,既没有被纳入学校正式的考核体系之中,也没有建立起系统的数据积累,导致校企双方对于学生岗位适配情况的评判缺少一致的标准和语言。评价体系滞后、割裂,不能反映人才培养过程中真实的状况,学校在制订改进措施的时候缺少实证依据,造成问题难以发现、改进无据可依的恶性循环。

（四）“双师型”师资结构性缺失制约教学实践质量

“双师型”教师是职业教育高质量发展的重要力量,但是中职烹饪专业师资队伍的建设存在着严重的结构缺失。现有的专业教师当中,有餐饮企业一线工作经验的教师所占比例较低,大部分教师的实践经验来自早年短期的企业挂职或者学历教育期间的实习经历,而这些经历同目前餐饮行业技术水平以及岗位标准相比存在着较大时间上的差异,不能把真实的行业经验融入日常的教学之中。

就企业兼职教师的使用而言,虽然部分学校已经引进了企业厨师长或者技术骨干担任兼职教师,但是由于缺少系统性的教学能力培训和规范化的管理机制,企业兼职教师的教学质量参差不齐,其课程参与的连续性和

稳定性也无法得到保证。师资队伍“双师”结构失衡,从根源上限制了实践教学质量的提高,造成学校向学生传递真实岗位经验、行业前沿技术的能力存在明显的不足,对学生技能适配、发展适配造成严重的影响。

三、校企合作下中职烹饪专业学生岗位适配度优化策略

（一）精准对接企业岗位标准重构实践教学体系

就实践操作能力同企业岗位标准存在结构性落差而言,优化的主要途径就是以企业真实岗位标准为锚点,重新塑造实践教学体系的设计逻辑和实施途径。学校应同合作企业定期开展岗位能力需求调研工作,采用访谈企业厨师长、人力资源负责人、一线操作人员等手段来形成分岗位、分层级的核心技能清单,把核心技能清单直接转化为实训课程教学任务和考核标准。在此基础上,应该按照“基础技能—岗位核心技能—综合应用技能”的层次结构重新安排实训内容,把菜品出品效率、食材利用率、操作卫生规范等企业实际考核维度融入实训评价标准当中,让学生在上完校内实训之后就处于接近真实的岗位工作环境中,接受类似真实岗位操作规范的约束^[2]。

在实训环境的创建方面,要大力推行“双场地”实训模式,即在校内实训室标准化改造的基础上,把一些实训任务直接移到合作企业的真实生产环境中去完成。校内实训室改造要参照合作企业后厨设备配置、区域划分和操作流程,尽量消除校企环境物理上的差异。企业场地实训由企业技术骨干担任现场指导教师,把高峰时段出餐管理、多岗协同配合、突发情况应对等真实的岗位任务纳入实训内容,使学生在真实的压力情境中完成技能的迁移和巩固。

（二）系统构建职业心理韧性培育的干预机制

针对学生职业心理韧性不足问题,改善的关键是把职业心理适应能力的培养从附属性提升到专业人才培养的重要部分,建立覆盖学生在校全过程的系统性干预体系。从课程上讲要开发专门的课程“职业心理适应”,课程内容要联系餐饮行业的工作特点,包括高压环境下情绪的调节、职业挫折认知的重塑、团队冲突的处理、职业倦怠的自我预防等,采用案例教学、情景模拟、角色扮演等方式代替传统的说教式讲授,在体验式学习的过程中培养学生的心理应对能力。

在实习前的心理预适应上要建立系统的入职情景预演体系,在学生正式踏入企业实习之前,学校同企业一

起制订模拟真实岗位压力的综合演练任务,包含限时高强度出餐训练、模拟顾客投诉应对、跨岗协作应急任务等,让学生在受控环境里先体验再适应真实岗位的压力特性。演练结束之后,需要心理辅导教师和专业教师一起对学生的心理应对模式进行结构化反思引导,从而帮助学生找出自身的心理应对模式,并制定出个性化的改进计划。

(三) 建立校企联动的多元岗位适配评价机制

就评价体系单一滞后而言,优化的关键是冲破学校单个评价主体的束缚,建立以岗位匹配为方向、校企双方共同参与的多元评价体系。就评价主体而言,应该把企业带教师傅、学校专业教师和学生本人三方的评价结果纳入统一的评价体系中,给企业评价较大的比重,保证评价结果可以真实地体现学生在岗位情境下的表现。从评价内容上来说,在保留技能操作考核的基础上,系统加入职业纪律执行、团队协作表现、食品安全规范遵守、岗位应变能力、职业发展意愿等各方面,形成包含技能适配、素养适配、心理适配和发展适配四个层次的综合评价指标体系,使评价结果可以全方位、立体地反映出学生岗位适配情况^[3]。

就评价实施过程管理而言,应该采取阶段性评价和终结性评价相融合的方式进行。阶段性的评价要贯穿实习的全过程,由企业带教师傅每月填写一份结构化岗位表现评价表,对学生的各项核心技能掌握情况、职业行为规范和岗位适应程度等各方面做详细的记录,学校教师定期收集整理这些数据,并加以分析,对存在的共性问题及时反馈给教学部门;终结性评价是在实习结束之后,由校企双方共同完成的,采用综合答辩、作品展示和岗位模拟考核相结合的方式进行,保证评价结果有充分的实证依据。

(四) 强化“双师型”师资队伍建设,提升教学实践效能

对于“双师型”师资结构性缺失问题,根本途径就是从制度设计上为专业教师实践能力和企业兼职教师规范化使用提供系统保证。专业教师企业实践进修方面,学校要建立刚性企业实践进修制度,要求专业教师每两年完成不少于两个月的企业一线实践进修,进修期间要深入到企业的日常生产运营、新菜品研发和技术改良等主要业务中去,不能只是走走过场。学校要同合作

企业签署专项师资实践合作协议,明晰企业在接收教师实践进修方面所承担的职责和配合义务,给参与进修的教师提供工作减免和绩效激励,用制度刚性来保证师资实践进修的质量和持续性。

企业兼职教师的规范化建设要建立系统的企业兼职教师选聘、培训和管理机制。在选择环节,应该优先选聘有丰富的一线操作经验、专业技能达到行业高级工及以上水平、有较强表达能力的企业技术骨干担任兼职教师;在培训环节,要为新入职的兼职教师提供有关职业教育教学规律、课程目标设计、学生心理特点分析和教学评价方法等各方面教学能力培训,使他们能把丰富的行业经验很好地转化为课堂教学内容;在管理环节,要建立兼职教师课堂质量监控和年度考核制度,采用学生满意度调查、教学档案审核、随堂听课等形式对兼职教师教学质量进行定期评价,对于考核不合格的兼职教师实行淘汰制^[4]。

结语

在校企合作背景下,中职烹饪专业学生岗位适配度的提高,是一项牵涉实践教学体系、职业心理培育、评价机制创建和师资队伍改善等诸多方面的系统工程,需要学校、企业以及行业主管部门一起努力,持续推动。就现状而言,实践操作能力同岗位标准之间存在结构性落差,职业心理韧性培育出现缺失,评价体系显得单一滞后,并且缺少“双师型”师资,这四个问题彼此联系、互相制约,共同形成了影响学生岗位适配度的复合性困境。针对以上问题所提出的四个优化策略,从逻辑上形成了一个能力精准培养、心理系统干预、评价客观反馈、师资质量保证的完整优化闭环,各个策略互相支撑、共同推进。

参考文献

- [1] 王伟华. 烹饪专业现代学徒制人才培养模式的构建与运用[J]. 才智, 2017(33): 184.
- [2] 苏爱国. 中职烹饪专业技能型创新人才培养方法与途径的新探究[J]. 教育教学论坛, 2014(8): 201-202.
- [3] 陈直. 中职烹饪专业校企合作培养技能型人才研究[J]. 文理导航(下旬), 2012(11): 30.
- [4] 伍慧好. 中职烹饪专业混合教学模式探讨[J]. 广西教育(中等教育), 2020(11): 58-60.