

# 构建烹饪专业师资“五梯队递进式”建设路径

陆向华

DOI:10.12238/mef.v7i5.7924

**[摘要]** 强国必先强教,强教必先强师。中职学校烹饪专业教师队伍的多样性使队伍呈现教学能力和水平参差不齐,教育背景与年龄的差异等特点,由于各教师处在不同的职业发展阶段,分梯队、分层次建设一支结构合理、互补优化、协同发展的烹饪专业教师团队势在必行。本文介绍了本校开展“五梯队递进式”师资建设的具体做法,包括建设目标的确定、建设路径的选择及措施保障体系的建设情况,以期打造一支高水平的烹饪专业教师队伍。

**[关键词]** 教师梯队; 建设路径; 保障体系

**中图分类号:** G451 **文献标识码:** A

Constructs the 'five-echelon progressive' construction path of culinary teachers.

Xianghua Lu

**[Abstract]** A strong country must first strengthen education, and a strong education must first strengthen teachers. The diversity of culinary teachers in secondary vocational schools makes the team present the characteristics of uneven teaching ability and level, educational background and age difference. Because teachers are in different stages of career development, it is imperative to build a culinary teacher team with reasonable structure, complementary optimization and coordinated development in different echelons and levels. This paper introduces the specific methods of carrying out the "five-echelon progressive" teacher construction in our school, including the determination of construction objectives, the selection of construction paths and the construction of measures and guarantee system, in order to build a consistent and high-level team of culinary teachers.

**[Key word]** Guangxi; Teacher Echelon; Construction Path; Security System

## 引言

教育部联合多部门出台了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件,提出教师是教育发展的第一资源,是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。中职烹饪教师队伍作为中等职业教育师资的组成部分,是做好烹饪专业建设和提升国家烹饪教育质量、人才培养的重要力量。广西交通技师学院探索构建“青年教师”→“中级职称教师”→“课程带头人”→“专业带头人”→“技能大师”五个教师梯队,实现“合格教师能力”→“实践指导能力”→“教科研创新力”→“产品研发力”等五个能力递进的培养路径,以及应健全的师资建设保障体系,具有一定的经验分享意义。

### 1 中职学校烹饪教师队伍现状

#### 1.1 师资水平参差不齐

烹饪教师队伍的多样性带来了一些教学方面的挑战,教师来源主要有本科学历以上的科班新教师和企业名厨两部分组成。经验丰富的名厨可以为学生提供宝贵的实用技巧和独到的见解,他们的丰富经验对学生的指导和启发起到了关键作用。然

而,刚毕业不久的新手教师在教学方法和经验方面存在明显的不足,这可能会对教学质量造成一定的影响。新手教师可能在课堂管理、教学设计以及应对突发状况等方面欠缺经验,这可能导致教学效果的不稳定性,影响学生的学习体验和成长。因此,如何有效整合教师队伍中不同层次的教学经验,以提升教学质量,是当前急需解决的问题之一。

#### 1.2 教师梯队成长格局尚未形成

根据互补优化理论原理,充分发挥每个员工的特长,采用协调优化的方法,扬长避短,从而形成整体优势,达到组织目标。目前学校烹饪教师队伍中有着不同的教育背景、知识结构、不同的专业特长、各自的能力、性格、年龄有差异,合理的教师梯队格局尚未形成,传、帮、带的作用未能充分发挥,难以实现合理搭配、良性循环。如何运用好互补优化理论,合理配置好教师资源,充分发挥整体优势的教学团队、科研团队是教师队伍建设的 key 问题。

#### 1.3 分层培训体系仍需完善

根据教师专业发展阶段理论,从教师教育教学能力发展的

角度出发,教师专业发展阶段主要分为四个阶段:适应阶段(从教1-2年)、成长阶段(从教3-8年)、称职阶段(35岁以后)和成熟阶段,每一阶段的教师教育教学能力存在差异。目前,针对不同发展阶段的教师的培训体系尚未健全,未能实施有针对性的教师培训和专业发展规划指导,尤其是围绕职业教育教师“教学能力、专业能力、教育科研能力”三大核心能力的培训内容、培训方式、培训目标仍有较大的建设空间。如何针对不同发展阶段的教师开展分层培训,这是加速教师队伍建设的重要环节。

## 2 中职烹饪专业师资“五梯队递进式”建设路径的内涵

近年,学校针对烹饪专业教师的现状开展了行之有效的校本研究,并通过专家咨询、同行调研的基础上,探索“五梯队递进式”教师梯队建设路径,并取得一定的效果。

### 2.1 指导思想

本着建设高素质专业化创新型烹饪专业教师队伍的思想,坚持重点培养、普遍提高的原则,对学校烹饪专业教师进行分梯队培养。建立“以师德为要”,遵循“分梯队培养、层级递进”的原则,强化教师教学培养体系顶层设计,对标教师成长的不同阶段定制教学培养内容,依次为以合格教师为目标的新入职教师集中教学培训、以推动教师实践指导能力提升为目标的骨干教师培训、以推动教师专业发展能力提升为目标的专业带头人培训、以推动教师队伍教研科研能力提升为目标的领军教师培训,以烹饪专业产品和技术创新与研发的技能大师培训。

### 2.2 教师梯队的构成

#### 2.2.1 以青年教师为基础

针对新入职1-3年的教师,包括具有本科或研究生学历的新教师和从酒店引进的“名厨”等两类教师。这部分教师存在两种不同的基础条件:青年教师大多来自非师范院校,对教育学理论、心理学未经过系统的学习,教学基本功欠缺,如何运用教育技术解决教学实际问题的能力不足;来自酒店的名厨有丰富的技术实践经验,但是教学基本功、信息化教学技术的运用等还有很大的提升空间。此类新入职的教师尚处在职业兴奋期、成长快、可塑性强,是教师队伍中最具有活力的一个群体,是教师队伍的基础。

#### 2.2.2 以中级职称专业教师为中坚

针对入职5-8年的教师或者获得中级职称的骨干教师是中等职业学校承担教学、教科研工作的中坚力量。他们在学校任职时间较长,人数比例占教师队伍比重最大,熟悉职业教育的发展规律,对国家的政策、课程改革等较为熟悉,并且有着晋升职称的迫切期待。熟练掌握技能实践教学的教学标准、熟悉教学实训场地的使用与维护,具有很强的专业实践能力。

#### 2.2.3 以课程带头人为核心

课程带头人是某课程的教学骨干,具有副高级职称以上,具有讲师的业务水平和优良的教育教学业绩,是学校教育教学工作和教科研工作中的中坚力量,是学校课程建设与教学改革、实验的核心力量,在教育教学改革中发挥示范带头作用的教师。

#### 2.2.4 以专业带头人为领军

领军教师应是烹饪专业带头人,具有鲜明的教学风格,积极参与本校课堂教学模式探索和实践,在教研活动中提出自己独特的见解,并发挥示范带头作用,在校内外专业教学领域具有广泛影响力和知名度,能够把握课程与教学改革的方向,在学校课程开发和教学改革的实践与理论的建设中担当重任的教师,学有专长,教有专长,教育教学和教科研工作成绩优异。

#### 2.2.5 以技能大师为导向

技能大师应是学校烹饪专业技能领域的权威,取得烹饪类工种高级技师以上技能等级证书,精通至少1个菜系的风格特点及代表菜点的制作技艺,个人烹饪技艺精湛。

## 3 “五梯队递进式”师资队伍建设路径

### 3.1 以合格教师为目标的青年教师集中教学模式

采取优秀教师和新进教师师徒结对的培训模式制定教师培养规划和实施方案,确保此类教师的职业教师生涯顺利启航。培养措施包括积极参加教育教学研究活动,并起到带头作用。每学期上一次公开课。担任教学改革试点和教研课题研究的骨干。能根据教学流程辅助完成“导学案”或“工作页”的开发,开展课件制作、教学设计、教育教学案例分析等。

### 3.2 以推动教师实践指导能力提升为目标的骨干教师建设路径

开展以实践指导能力提升为目标的续航工程,采取校内以赛促教、课题引领,校外实践双管齐下的培养模式。定额建设指标包括能独立主讲至少三门烹饪专业基础课程、至少两门烹饪专业技能课程,能独立完成“导学案”或工作页的开发,获得烹饪相关工种高级工以上技能等级证书,每年至少发表1篇专业论文,职称晋升周期内至少参与完成1个省部级课题。学校将骨干教师企业实践经历作为年度考核要素,要求教师每2年须赴企业实践2个月。教师不仅获取产业信息元素,又学习到一线企业的管理、技术现状,又能对比教学内容与现实技术的异同,不断更新知识和技能体系。

### 3.3 以推动教师专业发展能力提升为目标的课程负责人建设路径

以精品课程或优质课程的建设作为抓手,以建设一流的课程资源、践行一流的教学模式、采用一流的教学方法作为考核指标。主持课程教育教学研究活动,教学评估成绩名列前茅。每学期上2次教改示范课。每年应解决1-2个教学中存在的具体问题,并撰写论文,要担任教学改革试点和教研课题研究主持人或骨干成员。每学期在校内做一次教材或专题经验分享。

### 3.4 以推动教师队伍教研科研能力提升为目标的专业带头人的建设路径

以高技能人才培训基地、“双优”学校项目申报等科研项目为抓手,从教学科研等方面推动专业带头人的专业发展能力的提升。专业带头人的任务是提升专业的核心竞争力,对专业的内涵建设、特色发展提供建设思路,对提炼挖掘专业在周期内的教育教学成果培育、课题申报与建设、校本教材研发等标志性教

学成果提出要求。每学期上一次教学改革示范课。职称晋升周期内指导和培养2名青年教师,完成师徒结对考核指标。

### 3.5以烹饪专业产品和技术创新与研发的技能大师的培养

技能大师的建设路径是以技能竞赛和菜品开发作为抓手,以提升学校技能竞赛水平,以及提高产品和技术创新与研发能力作为培养目标。技能大赛建设路径主要是搭建技能大师发展平台:一是建设校内技能大师工作室,使技能大师有研究技术的专用场所,开展烹饪技术创新和技术攻关,也是培养德技双馨的高技能人才;二是在企业建设校外技能大师研习基地,校企共建师资共享平台,共享知识、经验、技术绝技,技能大师既是教师,又是企业的技术顾问,对于保持技能大师烹饪技术的先进性和前瞻性意义重大;三是打造比赛竞技平台,通过举办多种形式的职业技能大赛和技术创新竞赛活动,营造良好的竞赛氛围,选拔高端技能人才,发挥优秀技能大师的榜样作用。

## 4 “五梯队递进式”师资队伍建设的保障体系

4.1以师德为要,围绕教师职业精神和师德师风开展理想信念教育

培养教师的职业精神,就是树立“立德树人”的职业道德和宗旨,体现在教师应该具备淡泊名利、严谨治学、精益求精的精神,对教育事业保持兢兢业业的态度和专心治学的精神。学校应重视以下三点:第一,将新时代中国特色社会主义思想理论 and 思想作为教师理想信念教育的核心内容,激励教师争做新时代四有好老师。第二,积极营造良好的工作环境和德育工作环境,加大对青年教师的培训经费和力度,切实做好青年教师的继续教育工作。第三,切实发挥好学校工会的服务功能,完善服务体系,重视青年教师的工作和生活,多办实事,办好事。

### 4.2健全教师梯队发展工作机制,建设教师成长良好生态

关心每一位教师的发展,为教师提供公平的发展机会,学校、教学系部应指导教师制定个人发展规划,并监督教师实施;定期举办教育教学基本功、优质课比赛、举办教学观摩课、公开课,开展读书学习成果、教学成果展示评比活动等,确保教师参加各类比赛评比遴选的机会公平,激活内在发展动力;要选树典型,做好宣传,进一步激发广大教师的荣誉感和发展动力;畅通干部选拔通道,对于教师中的优秀者应进入学校中层干部队伍,为学校干部梯队建设做好人才储备。

4.3优先保障教师工作投入,优先满足教师队伍建设经费需要

贯彻落实中央关于教师培养的指示精神“优先保障教师工作投入,优先满足教师队伍建设需要”要求,保障教师队伍梯队发展所需经费。落实好公用经费5%用于教师培训的要求,满足学校教师队伍梯队发展所需经费,在教师发展梯队开展分层、分类、分科培训,保障学校教师梯队健康发展。

### 4.4重视技术保障,建立健全教师专业发展档案

学校应建立教师基础数据库,建立健全教师专业发展系统,为每一位教师开展培训管理、评审评比、系统分析教师队伍梯队发展情况等业务,为教师队伍梯队发展提供技术支持,为教师队伍发展画像,对教师梯队开展系统诊断与分析,推动教师持续发展。

## 5 小结

“五梯队递进式”烹饪教师师资队伍的建设模式是近年来来学校探索的教师队伍建设方式,根据教师专业发展阶段理论和互补优化理论原理,将教师团队分成5个梯队,并为每一个梯队的教师定制不同的发展规划和培训方式,以及制定定额考核指标,取得一定的效果。本文具体介绍了该建设路径的具体做法。

### [参考文献]

[1]丁亮,李志颖,黄延芹,等.论临床教师的培养和梯队建设[J].中国中医药现代远程教育,2021,19(16):187-191.

[2]张庆尧.高职院校教师梯队建设的研究与实践[J].学理论,2010(30):193-194.

[3]青岛市教育局等3部门.关于全面推进中小学教师队伍梯队发展的意见[Z].青教通字[2022]78号.

[4]王斌.我国建筑类高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D].天津大学,2008.

[5]陈旸.无锡市小学教师分层培训现状调查研究[D].江南大学,2015.

### 作者简介:

陆向华(1978--),女,汉族,广西南宁市人,大学本科,广西交通技师学院,副高级讲师,研究方向:中等职业学校餐饮、旅游管理专业教育教学改革、课程思政实施。