

协同理论视角下高职餐饮类专业产教融合绩效评价研究

● 张 浩 周婷婷*



[摘要] 目前,高职餐饮专业校企合作方式主要是共建实训基地、共建二级学院、订单培养等,取得了较好的效果,但也存在着融合缺乏深度,校企双方责任和义务不够明确、目标诉求不一致、效率不高等问题。导致人才产出与市场需求存在落差,产教融合绩效有待提高。引入产教融合绩效评价体系可以有效帮助高职院校管理层发现产教融合中的短板,完善产教融合管理机制,做出最优产教融合方案。本文运用协同理论,以 BX 餐饮学院产教融合项目为样本,尝试构建高职餐饮专业产教融合绩效评价体系。

[关键词] 高职院校;餐饮专业;产教融合;协同理论;绩效评价

高 职餐饮类专业是面向现代餐饮行业的需求,专门培养从事餐饮产品开发、营销、服务工作,兼具理论、实践和创新能力的的高素质人才的专业。高职餐饮类专业与餐饮行业结合紧密,教学内容着重实践创新能力的培养。因此,构建一个完善的高职餐饮类专业产教融合育人平台较为必要。目前,高职餐饮专业校企合作方式还存在一些急需改进的问题,这些问题的产生源于产教融合项目管理机制不完善。要进一步完善产教融合管理机制,有必要引入绩效评价体系。本研究基于协同理论,以 H 学院 BX 餐饮学院产教融合项目为样本,尝试构建高职餐饮专业产教融合绩效评价体系。

协同理论在产教融合中的运用机理

协同理论的核心观点是企业中的股东和员工,以及其消费者、供应商、管理部门对企业有各自的目标诉求,企业与他们通过一系列契约关系结合成目标共同体,目标共同体各方具有平等的地位,组织必须通过合理的机制来保障他们的权益,即组织目标均衡。目标均衡不等于权益平分,通常与目标共同体各方的权益性、合法性和紧急性的优先度相匹配。目标均衡是通过目标共同体各方的共同管理达到的。

这个理论也可以扩展运用到包括产教融合在内的项目运营中。在高职餐饮类专业产教融合项目中的目标共同体包括高校管理层、高校教师、学生、相关管理部门、校友、社会公众等。为了达成这些目标共同体各方之间的目标均衡,需要对他们各自的投入程度和权益优先度进行分析,而

绩效评价体系则可以作为分析工具。协同理论认为绩效是目标共同体各方承担责任所付出的一系列行为及其效果,绩效评价则是通过设定评价指标来考核相关者是否完成了约定的投入,履行了自身的职责。

协同理论视角下高职餐饮类专业产教融合绩效评价

(一)高职餐饮类专业产教融合绩效评价指标的设定

绩效评价是指在建立一系列可量化指标的基础上,对产教融合项目的运营是否达到预期以及实现程度进行综合评价,从而发现问题、提出改进措施,最终达到完善和优化产教融合项目的目的。按管理学四分法,可将产教融合项目分为规划管理、组织管理、驱动管理、控制管理四个管理过程。规划管理是指在产教融合项目启动前各权益相关方的前期规划安排,包括预期目标规划、资源规划等。组织管理是为保障产教融合项目有效运营搭建的组织架构,驱动管理是项目管理层为推进项目实施而进行的各项管理活动。控制管理是在项目实施过程中采取的一系列约束、评价和控制的方法与措施,以确保项目目标的实现。相应地,产教融合绩效评价体系可以设定规划指标、组织指标、实施指标及效果指标四个一级指标。

(二)BX 餐饮学院目标共同体各方识别

广西 BX 餐饮集团是华南地区具有影响力的一家大型饮食服务公司,集团拥有自己的农产品基地、食材配送中心和专业的餐饮管理团队,主要业务集中于酒店运营、大中型企事业单位餐饮服务。H 学院与 BX 集团合作共建了 BX 餐饮

学院,开设了餐饮管理、酒店运营管理、烹饪学、营养学、食品安全等专业,目前已累计招收生980名(专科层次),共向社会输送各类餐饮专业人才330名,其中80%专业对口。本项目(BX餐饮学院)中,BX餐饮集团投入了资金和专业技术,以期达到扩展业务、提升利润、获取优质人才的目标。H学院投入了教育资源,以期达到提升教育质量和师资水平,更好地服务地方经济的目标。

从协同理论视角来分析,本项目可以看作是H学院和BX餐饮集团为实现各自权益而组成的目标共同体同盟。他们向BX餐饮学院注入各自的优势资源,以实现各自的目标并承担相应的风险和责任。进一步细分,BX餐饮学院内部还包括了H学院教师、H学院学生、H学院管理层、BX餐饮集团管理层、BX餐饮集团股东。同时BX餐饮学院的外部目标共同体各方还包括了学生家长、管理部门、供应商、消费者、社会公众等。运用德尔菲法对本项目的目标共同体各方进行筛选,初步剔除影响权重很小的学生家长、供应商、消费者等目标共同体各方,保留影响权重显著的H学院教师、H学院学生、H学院管理层、BX餐饮集团管理层、BX餐饮集团股东、相关管理部门、社会公众等目标共同体各方。然后运用米切尔评分法将内部目标共同体各方从权益性、合法性和紧急性三个维度进行综合打分。

为了简化分析的复杂度,将H学院教师和管理层合并为H学院,将BX餐饮集团管理层和股东合并为BX餐饮集团,最终确定目标共同体各方主体为:H学院、H学院学生、BX餐饮集团、相关管理部门四个主体。

(三)BX餐饮学院目标共同体各方需求分析

要构建BX餐饮学院项目绩效指标,就需要对H学院、BX餐饮集团、H学院学生、相关管理部门各自的权益诉求、责任和对应的行为进行分析。

通过BX餐饮学院平台,H学院可以深化教育教学改革、改善教学环境、加快技术成果转化、强化市场对接和服务地方经济的能力。BX餐饮集团可以获得优质高教资源的加持从而降低人力资源成本、提升品牌形象、通过技术合作加快新产品开发等。H学院学生则可以获得贴近市场的实践和创新创业能力的历练机会,从而提高自身的市场竞争力。相关管理部门可由此扩大本地就业创业,推动地方产业转型升级,培育地方经济发展新动能。

同时,为了保障BX餐饮学院的正常运转,实现各自的权益诉求,各权益主体必须承担相应的责任。H学院需要持续投入教育资源,不断完善产教融合管理机制,持续改善教学基础设施,共建餐饮特色专业课程体系,提高专任教师的理论教学和实践教学能力,对接企业用人标准共同开展学生实习实训和企业员工培训,协同攻关解决企业技术难题。BX餐饮集团则需要主动融入协同育人体系,积极参与人才

培养方案和课程建设,提供实习场所和岗位,共同培养双师型教师,合力搭建创新创业平台,为科技成果转化提供市场渠道。H学院学生的责任体现在努力学习,以优异的成绩完成课程要求,切实提高自身的综合能力。相关管理部门要发挥政策供给和资源配置职能,提供公共服务和监督管理,推动产教融合规范化发展。

Q BX餐饮学院绩效评价指标的构建

本研究采用AHP层次分析法来构建BX餐饮学院产教融合绩效评价指标体系。AHP层次分析法是一种复杂决策的定量分析方法,由美国运筹学家托马斯·萨蒂在20世纪70年代初期提出。这种方法通过将决策问题分解为不同的组成部分,按照其重要性进行排序和量化,帮助决策者更加系统和科学地做出决策,常被应用于战略决策等领域。AHP层次分析法可以根据多个指标间两两比较的结果,计算出各指标对目标层的相对重要性权重。最后,通过合成这些权重来确定最终的方案排序。AHP的优势在于它能够结合定量和定性分析,帮助决策者在包含多个指标和选项的复杂情况下做出选择。将其用于高校产教融合绩效评价,可以方便迅速地帮助高校管理层选择最优产教融合路径。

AHP层次分析法在构建产教融合绩效评价指标体系时主要分为三个步骤。首先确定评价目标,即产教融合绩效评价的总体目标,包括产教融合的效果、优化资源配置、教育质量等。接着构建评价指标的层次结构,包括顶层指标(产教融合要达到的效果)、分层指标(根据产教融合的特点设定评价标准。包括教育质量、学生就业率、企业参与程度、资源共享效率、创新能力、教育与市场需求的匹配程度等)、明细指标层(选择最佳的产教融合模式或方案)。

本研究将以产教融合的四个管理过程作为顶层评价指标,即规划指标、组织指标、实施指标及效果指标。(1)规划指标主要用于对H学院、BX餐饮集团、相关管理部门三方对BX餐饮学院前期资源投入和制度建设情况进行评价。资源投入包括相关管理部门拨款、BX集团经费及设备投入、H学院经费投入,可以用上述经费占H学院总教学经费的比率来量化资源投入的程度。在制度建设情况方面可以从培训与教学制度数量、监督和考核制度数量三个方面进行量化。(2)组织指标主要用于对BX餐饮学院的管理架构及运行机制、师资配置、课程结构的合理性进行评价。管理架构和运行机制评价可以从BX餐饮学院是否建立理事会、理事会人员结构是否合理、职责分工是否明晰等方面来构建指标。课程结构评价则可以从校企合编教材比率、共建课程比率、实训课程比率等方面入手。师资配置评价方面重点考虑该项目中“双师型”教师比率、企业导师比率等指标。(3)实施指标主要用于对该项目中校企双方信息沟通

的顺畅程度、项目实施的落实程度、项目融合的深度进行评价。信息沟通的顺畅程度评价可以从校企双方业务交流研讨会的频度、理事会召开会议的频度等方面构建指标。项目实施的落实程度是指各方是否兑现项目建设承诺及其各项建设的完成程度。这些指标包括实训基地规模和数量、各方实际投入经费的比率、学生实训的频度。(4)效果指标主要用于对该项目的产出效果进行评价。产教融合的产出需要以应用型人才培养为导向。因此,可以从学生职业技能提升、学生就业质量两方面来构建指标。学生职业技能提升指标包括获得职业证书学生比率、学生参加职业技能比赛获奖率等。学生就业质量指标包括毕业生就业率、毕业生平均薪酬、毕业生对口率等指标。另外,学生满意度也是一个重要的参考指标。学生满意度包括学生对自身能力、教师水平、教学实习环境等多方面的认可。

综上分析,基于协同理论视角的 BX 餐饮学院产教融合绩效评价指标体系构建如表一所示,包含顶层指标 4 个,分层指标 10 个和明细指标 28 个。

表 1 BX 餐饮学院绩效评价指标

目标层指标	分层指标	明细指标
规划	资源投入	相关管理部门拨款比例
		BX 集团资金投入比例
		H 学院经费投入比例
	制度建设	分工与协调制度数量
		培训与教学制度数量
		监督和考核制度数量
组织	课程建设	共建教材比例
		共建课程比例
		实训实操课程比例
	师资建设	企业导师比例
		“双师”比例
		到企业锻炼的高校教师比例
实施	基地建设	学生实训频度
		实训基地规模
	信息沟通	校企交流研讨频度
		科技成果转化数量
	项目融合度	订单培养学生规模
		企业对学生开展岗前培训频度
		校方提供企业员工培训频度

续表:

效果	就业质量	毕业生就业率
		毕业生首次入职平均薪酬
		毕业生就业对口率
	学生评价	学生能力提升自我评分
		学生对教师能力的评分
		学生对教学实习环境的评分
		学生对企业的评分
	职业技能提升	学生参加创新创业大赛获奖率
		职业技能(资格)证书获得率

参考文献

[1]王婷,翟栋高,戴瑞.产教融合、校企合作背景下应用型本科职业教育发展研究——以桂林旅游学院烹饪与营养教育专业为例[J].广西职业技术学院学报,2022,15(02):82-88.

[2]陈年友,周常青,吴祝平.产教融合的内涵与实现途径[J].中国高校科技,2014(08):40-42.

[3]刘永亮,王雪松,李龙龙.协同理论视域下高职院校专业群治理机制研究与探索[J].陕西教育(高教),2024(01):61-63.

基金项目:

广西教育科学“十四五”规划 2022 年度高校创新创业教育专项重点课题项目,项目名称:基于 CIPP 的广西应用型高校创新创业教育质量评价体系研究,项目编号:2022ZJY2731。

作者简介:

张浩(1976—),男,汉族,湖北孝感人,硕士,副教授、高级经济师,贺州学院,研究方向:财务绩效评价、内部审计。

通讯作者:

周婷婷(1983—),女,汉族,湖北武汉人,博士,副教授、高级经济师,贺州学院,研究方向:教育教学。