

# 加强教师队伍建设促进云南少数民族地区中等旅游职业教育教师教学质量提升

刘韧 许朝惠

云南旅游职业学院 650221

**【摘要】**职业教育为云南少数民族地区培养出了大批优秀的实用型、技能型、创新型技术人才，对推动云南少数民族地区的经济社会发展起到了积极的作用。本文通过对云南少数民族地区中等旅游职业教育教师队伍的现状分析，旨在进一步加强教师队伍建设，促进云南少数民族地区中等旅游职业教育教师教学质量提升，为云南少数民族地区实现现代化提供人才保障。

**【关键词】**云南；少数民族地区；旅游职业教育；教师队伍；教学质量提升

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.683

云南少数民族地区资源丰富，但地广人稀，经济水平发展滞后。职业教育为云南少数民族地区培养出了大批优秀的实用型、技能型、创新型技术人才，对推动云南少数民族地区的经济社会发展起到了积极的作用。职业教育的发展关键看教师的教学质量，而教师教学质量的提升关键在于教师队伍的科学建设。

## 一、云南少数民族地区中等旅游职业教育教师队伍现状分析

笔者基于2016年对云南中等职业教育旅游类专业教师现状、问题及师资队伍建设的对策研究的基础上，2019年，再次对云南少数民族地区中等职业学校的47名旅游类专业教师进行了调查研究。共发放问卷47份，回收47份，有效卷占100%。问卷内容涉及教师个人的基本情况、教学现状、科研成果、教学挑战问题等，问题设计以封闭式问题为主，个别开放式问题。

调查结果显示：47名教师中，女性32人，男性15人，女老师为绝大多数，占68.1%；教师年龄30岁以下的11人，

30-45岁的27人，45-55岁的9人，中青年教师居多，占了80.9%；教师教龄5年以下的11人，30年以上的2人，10-20年的18人；教师的职称结构为：高级职称10人，中级职称18人，初级职称19人，初、中级职称占了78.7%；教师学历中，本科学历40人，大专及以下学历6人，博士研究生学历1人，本科学历占85.1%，本科学历者占比最高；教师所学专业为旅游管理专业的11人，烹饪专业11人，酒店管理专业1人，其余24人所学专业为汉语言文学、英语、数学、政治、物理、植物保护等，旅游类专业出身的教师占比不足50%；在教师是否有自我成长的发展规划调查中，37名教师的回答是“有”，10名教师选择“没有”，教师的自我规划和成长积极性没有完全调动起来；教师参与过省级课题研究的有10人，选择没有的37人，占78.7%；在教师及其周围的同事在学校教育教学活动中所面临的主要挑战问题的调查中，教师认为缺乏对新课改教学方法的了解和运用占了72.3%，其次为知识陈旧老化和知识面窄，均占了57.4%；

在教师目前个人教学能力最欠缺的方面中，认为是分

选项	响应		选择该选项的人数占总人数的百分比
	选择次数	每个选项选择次数占总选择次数的百分比	
知识陈旧老化	27	15.7%	57.4%
知识面窄	27	15.7%	57.4%
缺乏对新课改教学方法的了解和运用	34	19.8%	72.3%
缺乏教育学、心理学背景知识的支持	14	8.1%	29.8%
缺乏信息的交流渠道	26	15.1%	55.3%
缺乏对现代信息技术手段的了解	19	11.0%	40.4%
缺乏教学科研意识和方法	25	14.5%	53.2%
合计	172	100.0%	366.0%

析处理教学内容、整合课程教材的能力占66.0%，其次为教育科研和论文撰写能力，占51.1%。

## 二、云南少数民族地区中等旅游职业教育教师队伍建设的途径

针对调查结果显示的问题，进一步加强云南少数民族地区中等旅游职业教育教师队伍建设的途径主要有以下四个方面：

(一) 加强中青年教师培养力度

选项	响应		选择该选项的人数占总人数的百分比
	选择次数	每个选项选择次数占总选择次数的百分比	
网络的应用能力	17	10.6%	36.2%
分析处理教学内容、整合课程教材的能力	31	19.4%	66.0%
教育科研和论文撰写能力	24	15.0%	51.1%
运用现代教育教学评价能力	18	11.3%	38.3%
课堂教学过程的组织与监控能力	17	10.6%	36.2%
课堂教学活动的实施能力	13	8.1%	27.7%
设计教学模式、实施教学方案的能力	18	11.3%	38.3%
科学的教育方法和创新教育能力	22	13.8%	46.8%
合计	160	100.0%	340.4%

一是制定中青年教师能力提升的实施计划,制定学校中青年教师的培养总体规划和个人发展计划,实施老教师和高级讲师的“传帮带”工程。二是引进和培养学科带头人,加强学科梯队建设,努力培养出一批中青年学术带头人,选拔一批中青年骨干教师作为学科梯队后备力量进行分批重点培养,从而建立由学科带头人领衔的学科梯队。三是为优秀青年教师的自我规划和成长提供良好的条件,包括学历进修、岗位进修、院校交流、课题研究、自主研发等提供充足的经费保障。四是有计划地激励和输送青年教师参加“双师型”教师职业技能培训和考核,并取得相应的资格证书。

#### (二) 提升教师“立德树人”意识

职业教育是我国国民教育体系的重要组成部分,关乎国计民生,其根本任务是“立德树人”,必须把“立德树人”放在首位。职业教育教师应进一步增强“立德树人”意识,做到以德施教、以德立身。职业学校应通过制度建设,形成明确的职业道德标准,完善的政策配套和经费保障机制,常态化的师德教育,准确的考核结果应用,强大的典型示范力量,建立师德师风建设的长效机制。一是建立不同分类教师群体的师德实施细则,实现校内各岗位群体全覆盖。二是完善不同职业要求的配套政策措施,建设师德培训、考核应用制度。三是重视师德宣传工作,将师德宣传工作纳入学院年度年度重点工作,通过师德标兵评选、师德论坛建设等平台宣传优秀教师先进事迹,弘扬职业精神、工匠精神、劳模精神。

#### (三) 搭建教师结构化发展平台

教师发展平台是教师成长的“加油站”,可以帮助新教师顺利完成职业转变,帮助老教师促进个体专业化成长。一是职业学校应注重教师“教-学-研”一体的专业发展,分层分类开展培训,为教师的专业化发展引领方向。二是职业学校应加强教师的分类化管理,探索建立教师分类管理制度,建立教师职称评审量化平台,实行教师分类评审,实现评价

指标科学合理。比如:将教师分为教学型、教学科研型、社会服务型等不同类型,逐步明确岗位职责和考核办法,建立教师分类考核机制、教师分类职称评审机制、教师分类岗位聘用制度,形成“分类管理-分类评审-分类聘用-分类考核”四合一机制,充分调动教师工作的积极性。三是积极引进一批有技术权威、有行业影响力的高层次技能型人才到校兼职任教,校内教师轮岗到企业挂职锻炼,搭建校企人才流动常态化机制。

#### (四) 创立职业教育教师教学创新团队

一是集聚优质资源,统筹推进省级、市级、校级教师教学创新团队建设,探索建设模式,发挥教师教学创新团队的辐射带动和示范引领作用,推动职业教育教学模式和人才培养模式改革。二是对接区域产业发展需要,立足企业岗位(群)对技术技能人才需求,加强顶层设计,优化教师教学创新团队建设的专业领域和区域布局,服务经济社会发展和产业转型升级。三是推动学校与企业合作共建、共享人才、共用资源。支持企业深度参与教师能力建设和资源配置,推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动,建立学校优秀教师与产业导师相结合的“双师”结构团队。四是注重过程培育,实行动态管理,强化考核验收,保证教师教学创新团队高水平建设和项目高质量实施。

站在新的历史起点,教学质量是职业教育发展的重点,只有进一步加强教师队伍建设,才能有效促进云南少数民族地区中等旅游职业教育教师教学质量提升,为云南少数民族地区实现现代化提供人才保障。

#### 参考文献

- [1]《教育问题案例研究》傅维利,北京,人民教育出版社,2004年
  - [2]《大众化背景下云南高等教育改革发展研究》刘沧山,云南,云南民族出版社,2012年
- 云南省教育厅科学研究基金项目 2019J0280