

“双高计划”背景下高职研学教师职教能力提升探究

程晓根

江西财经职业学院文化旅游学院

摘要：“双高计划”背景下，“高水平教师队伍”建设是打造“人才培养高地”的基础。要完成“双高计划”服务社会的建设目标，完善教师素质能力是第一环。我国研学产业的快速发展对人才提出新要求，这种要求将传导给教师和学校，只有不断提升教师职教能力方可培养更优秀研学旅行人才。本文通过对研学旅行教师职教能力构成因子和指标体系解析，从教师、学校、政府机构及研学企业四个维度提出教师能力提升举措。

关键词：双高计划；研学旅行；职教能力；提升

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2024.08.139

引言

2006年职业教育领域“国家示范建设计划”到2019年“双高计划”，我国职业教育在不断进行内涵发展，推动这一发展主要践行者是教师。国务院颁发的《国家职业教育改革实施方案》强调多措并举打造“双师型”教师队伍建设是我国职教改革的重点。职业教育的实施者教师，其职教能力高低直接决定职业教育能否成功。旅游业已进入快速发展阶段，中国是世界第一大旅游国。随着该产业的不断发展，对旅游人才数量和质量方面的需求都产生新的变化。国内外CBE模式研究与实践表明CBE本土化意义，能力本位在职业教育中的重要性。^[1]培养知识型、技能型、创新型高素质人才已成为高职院校时代使命。^[2]人才培养目标有紧跟时代需要，同时，教师职教能力也须不断提升。高职旅游管理教师职教能力由基本教学、专业实践、组织管理及拓展提升四部分构成。^[3]提高课堂教学效益的视角对教师教学能力不足进行分析，并得出研学教师课堂教学能力提升举措。^[4]产教融合角度分析得出企业实践、技能竞赛、科研、社会服务及培训是提升高职旅游管理教师胜任力的有效举措。^[5]基于乡村振兴视角对乡村从业人员职业能力研究后指出“高校、行业、政府、人才协同参与，精准职业培训是提高乡村研学从业这职业能力”。^[6]

关于研学职教的研究较少，多数学者从课程改革、人才培养模式、学生能力提升、课堂教学、实践教学及产教融合等角度展开研究。当前，就如何提升教师职业教育能力很多学者提出了极有价值的方案。但是，导致教师职教能力不足深层次原因并未做详细分析。本研究以为，只有将“病因”找到，才能有针对性进行“治疗”。我国高等职业教育在很多制度设计上还是存在一定不足，考核激励机制略显僵化，尤其是学校这一环。

一、高职研学旅行教师能力现状

（一）存在的问题

1. 实践操作技能生疏

研学旅行专业以培养既能讲解又会实操的优秀研学

指导师为基本教学目标。学生的服务操作技能是未来就业的基础，多数毕业生这方面能力不足。究其原因，有课程设置的原因，更有专业教师实操能力不足的因素。教师多是本科或硕士毕业后直接被引进的，以年轻教师居多，并未在研学企业有过实践经历。技能教学生疏，大部分教师是现学现教，示范操作吃力，动作不娴熟，对实操无自己的理解体会。

2. “教”与“学”断裂，缺乏反思

教与学是一个整体，由两个部分构成。高职教育质量主要由教育主管机构、社会及企业各自评判，无统一标准，评价较模糊。高职教师在培养学生方面的压力相对要小，对部分教师易形成惰性，教学改革创新不足。这就使教学失去严谨，“教”的没有压力，“学”的没有动力，教学产生断裂。

教学反思不足是导致职教能力差的原因之一。研学旅行专业教学应是以产业发展为导向、以培养企业合格人才为目的、以学生个性为中心的活动。但是很多时候，我们的教学缺乏思考。有的老师常抱怨学生不听课，这种情况下我们须反思，要走近学生，听听他们的声音，通过学生的学习情况研判，教师要对教学内容和教学方法做适当调整。

（二）导致问题的原因

1. 企业实践经历缺乏

尽管多数高职院校旅游教师拥有导游、领队、计调、调酒师及茶艺等行业从业证书，也是名义上的“双师型”教师。但调查发现，大部分教师都没有在研学旅行教培机构工作过。部分教师只是在其读书期间参加过企业实习，并未真正连续从业。其次，教师在研学企业顶岗学习情况落实不到位，流于形式，致使其自身实践教学技能无法提升。

2. 职业倦怠，科研成果少

教师职业倦怠是指教师由于不能有效应对教育教学活动中的持续压力，而逐渐形成的其自身在生理、心理、态度与行为等方面的消极心理反应。^[7]教师因倦怠导致

职业态度消极、职业认知模糊、职业理想渐逝、职业耐性减弱、专业学习荒废、职业能力降低及教学创新不足。科研是体现一个大学教师对专业理解水平的指标之一，亦是提高专业素养的途径。教师可从课程体系构建、人才培养方案设计、师德师风建设及教学方案制作等教学维度提升自己科研水平。

3. 学生基础薄，自主学习力差

随着全国院校办学规模的不断扩大，高职院校生源紧缺，如此便对生源几乎没有质的要求。大部分高职院校学生自主学习力差，学生的“不愿学”也促成了老师的“不想教”以至“教不好”。这其中主要还是“教”出了问题，老师应根据学情设计教学，让学生“学得懂”“乐于学”。这就需要教师不断反思自己教学过程，提炼教学方法与内容。

4. 职教能力考核出现偏差

考核是促进个体规范和提高的外部力量，也是激励青年教师成长的机制。高职院校对教师的考核应具针对性、具体性及科学性。针对教师职教能力的考核应从教学、科研、职业指导及服务社会四个方面来进行。但是，部分院校对教师的职业教育能力考核停留在听课层面，把师生课堂互动效果看作教学效果，由此判断其职教能力高低是有偏颇的。教师的职教能力应是体现在各方面，而不仅仅是课堂教学这一环节。

二、职教能力提升举措

(一) 构建职教能力指标体系

构建研学旅行教师职教能力指标体系是为了清晰其成分和维度，由此提升，增强职教能力提升路径的有效性。运用德尔斐法和层次分析法（AHP），得出高职教师职教能力体系由四个能力维度三个能力层级构成。详见表 2-1。

表 2-1 高职研学旅行教师职教能力指标体系表

| | 一级指标 | 二级指标 | 三级指标 |
|--------------------|------------|--------|--------------------------------|
| 高职研学 教师职教 能力 | 教学能力 | 实践教学能力 | 研学课程策划能力、综合实践活动组织能力、安全事故处理能力 |
| | | 课堂教学能力 | 教学准备能力、课堂组织能力、课堂监控能力、言语表述能力 |
| | 创新能力 | 学习能力 | 感知力、观察力、想象力、记忆力、理解力、逻辑思维能力 |
| | | 科研能力 | 发现分析解决问题能力、归纳总结能力、科研表达能力、专业理解力 |
| | 职业指导 能力 | 规划执行能力 | 计划分析能力、态度、毅力 |
| | | 行业分析能力 | 认知能力、表达能力、兴趣、专业知识 |
| | 管理能力 | 自我管理力 | 情绪自控能力、抗压能力、时间管理能力、自我认知力 |
| | | 学生管理能力 | 学情动态管理能力、学生兴趣激发能力、教师人格、表达能力 |

(二) 依照能力体系分步提高

1. 教师自身

(1) 做好能力提升规划，培养职业教育兴趣



图 2-2-1 人职业能力形成导图

教师在开展教学活动时应不断就自己的教学理念、教学方式、教学环节及教学成效进行反思，从中查找存在的不足。根据能力指标体系进行完善提升，树立崇高职教理想。能力提升规划是取得职教成绩的前提。教师可在学历提升、知识储备、科研发展及企业实践等方面进行规划。没有清晰的个人规划，职教能力提升缺乏章法，难以取得预期效果。

职业兴趣是职业能力提升的源头。认知、快乐感、成就感及个性是影响兴趣的主要因素。教师首先要加深对职业教育的认识，了解学生需求和研学行业发展情况，通过对行业的认知、发挥自己个性特长及服务学生来获得成就感，以此增加自己对研学旅行职教的兴趣。当教师职业兴趣增加了，才有促使工作能力提升的推动力。

(2) 增强职业危机和自我学习意识

任何职业均存在危机，人人都是在危机中求发展。

教师同样应认识到，研学企业对人才需求结构性饱和和对研学教育形成危机，导致该专业萎缩，或者专业被裁撤。教师的职业危机意识可化解职业倦怠，促进教师付出。知识在不断更新，实操技能需优化。研学职教人员可结合自身兴趣、能力及资源展开学习，养成良好学习习惯，增强学习主动性。只有自身学得多、学得新才能教给学生行业前沿的知识技能。

2. 学校层面

(1) 优化教师激励机制，改进教学管理思维

高校青年教师成长路径表明“完善青年教师职业发展管理办法，形成规模化、规范化的青年教师培养制度，建立科学的青年教师发展激励机制”。^[8]学校对教师的激励考核机制设计应围绕教师职教能力展开，正反激励相结合。有的院校反激励多，对教师的教学事故处罚条例与奖励措施不成比例。部分院校对教师的考核流于形式，仅以教师上课迟到缺勤、是否有教案、是否板书、是否参加学校各类会议等琐事作为考核指标，忽视用人单位对其所教毕业生的评价和学生的职业发展情况，停留于表面的考核机制难以起到激励作用。

(2) 重视教师能力提升, 制定师资培养计划

高职院校应从“外部关系和内部运行, 跨界交织、纵横交错”进行协同治理。^[9] 师资培养作为院校治理重要环节, 也应协同开展。教师职教能力是形成教学成果的必要条件, 是学校竞争力的组成部分。高职院校要把教师职教能力的提升放在首位。在日常教学管理中, 各院系应有符合自身条件的教师提升计划。

(3) 以赛促教, 以奖促学

对于参赛教师的奖励应在学校公开透明, 很多教师对奖励制度不清楚也是参赛动力不足因素之一。对竞赛体系中各级别比赛均要有所奖励, 如果只奖励国赛获奖教师, 对校赛教师并无激励作用。对教师而言, 竞赛水平是需逐年积累的, 只有通过校省两级比赛才能进国赛。低级别比赛参赛教师更多, 有利于促进更多教师职教能力水平的提高。

(4) 优化教师选聘机制

职业院校研学专业主要培养学生研学旅行策划能力, 教学内容以实践为主。职业教师的企业工作经历是其能力的重要组成部分。学校在聘用教师时既要看学历, 还要考察其行业企业工作经历, 摒除“唯学历”选人标准是构建教师人才体系的第一步。对“行家里手”可适当降低学历要求, 尤其是企业兼职教师的聘任要灵活。

3. 政府机构

政府对高等教育的发展和质量监控处于主导地位, 特别是在政策制定、经费支持、质量监控等方面发挥着重要作用, 因此, 政府也就成为推动高校教师教学能力提升的重要力量。^[10] 政府机构应积极推进教师能力本位机制改革, 围绕职教能力设计职称评定方案。

4. 研学企业

高职教育产教融合制度“企业的集体性‘主体失位’与行业的边缘游离”是融合低效的主要因素。^[11] 企业要积极参与高职人才培养过程, 与院校应建立互联互通机制, 这样既有利于企业获取即插即用的人才, 丰富其人才储备, 也有助于院校专业建设。这种机制可帮助教师及时了解行业前沿, 为其提供实践学习的平台, 校企合作是职业教育发展的必要条件。研学旅行专业实践教学方面的内容更新、场所提供、效果评价等都离不开企业的支持。

结语

“双高计划”以特色为院校和专业建设标准, 以服务社会为建设目标, 这既是高职人才培养的总要求, 也是教师教学能力提升的方向。教师职教能力是其个人事业发展的驱动力, 是高职院校办学水平的体现, 也是社会职业教育发展的推动力。对标研学旅行专业教师教学能力指标体系, 从教师、学校、政府教育主管部门及研学企业四个方面提出改进举措。首先, 从教师自身层面

进行能力结构剖析, 职教能力受兴趣、认知、思维及习惯等个人特质影响。培养职业教育兴趣、关爱学生及关注行业发展是提升职教能力的基础。教师要结合自身条件制定一个成长计划, 日常教学时, 依照学校条件、行业动态及学情不断优化人才培养方案, 创新教学。其次, 学校为教师职教能力提升创造条件、改善教学环境及改革考评激励机制以此增强教师工作积极性。再次, 教育主管部门结合研学行业发展情况, 出台有利于教师学历提升、技能学习、职称评定方面政策, 为教师职教能力提升做好顶层设计。最后, 企业在实践教学环节给予教师支持, 为其提供顶岗学习的平台, 与教师共同设计实践教学方案。教师自身是职教能力提升最主要环节, 但是学校、教育主管部门及研学企业的助力不可缺失。

参考文献

- [1] 周彩屏. 旅游职业教育 CBE 本土化教学模式的开发 [J]. 职业技术教育, 2007, 28(14): 89-91.
- [2] 周丙洋, 王子龙. “双高计划”背景下高职院校创新发展的内涵重构与战略抉择 [J]. 高校教育管理, 2020, 14(03): 30-40.
- [3] 王朋军. 高职旅游管理专业教师职业能力研究 [D]. 沈阳师范大学, 2014.
- [4] 杨永丰, 南海. 论旅游管理职教师资本科生专业教学能力的培养——基于有效教学的研究视角 [J]. 教育理论与实践, 2017, 37(15): 25-28.
- [5] 周庆鹏, 张骏. 产教融合视角下旅游职业教育教师教学胜任力提升路径分析 [J]. 旅游纵览(下半月), 2019(01): 227-228.
- [6] 李娟梅. 基于乡村振兴战略的乡村旅游从业者职业能力提升探究 [J]. 成人教育, 2019, 39(06): 60-64.
- [7] 杨秀玉, 杨秀梅. 教师职业倦怠解析 [J]. 外国教育研究, 2002(02): 56-60.
- [8] 侯翠平, 田园. 高校青年教师职业发展的瓶颈及路径分析 [J]. 教育理论与世界, 2018(36): 36-38.
- [9] 邢晖. 协同治理: 新时期职业院校管理新路径 [J]. 中国职业技术教育, 2018(15): 5.
- [10] 秦福利, 罗秋兰, 韦兰用等. 高校教师的教学能力提升机制探析 [J]. 纺织服装教育, 2014, 29(6): 482-486.
- [11] 石俊华. 高职教育产教融合“制度低效”困境及突破 [J]. 职教论坛, 2020(01): 30-35.

作者简介: 程晓根, 1979 年, 男, 硕士, 讲师, 研究方向: 旅游职业教育、红色旅游、乡村旅游。

基金资助: 江西省高等学校教学改革研究课题“基于 OBE 理念的课程建设研究——以《研学旅行实务》为例 (JXJG-22-51-13)”阶段成果。