

浅析高职旅游管理专业双师型教师发展研究

石洁

武汉城市职业学院

DOI:10.12238/er.v3i11.3364

[摘要] 近几年,高职教育由于教育部“1+X”证书制度的逐步推广,双师型教师专业发展也备受社会的广泛关注。教育界不仅聚焦到教师的理论教学水平,同时也对教师的专业实践能力提出了相应的要求。本文分析了高职旅游管理专业双师型教师发展的现状与问题,在此基础上,进一步给出了发展的对策,从而为双师型教师发展提供新的视角。

[关键词] 旅游管理; 双师型教师; 发展研究

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

1 旅游管理专业双师型教师的素质要求

所谓“双师型”教师,大部分学者将其总结为两种:一是“双职称型”或“双证型”,即教师在获得教师系列职称外还需要取得另一职称;或教师在取得教师资格证之后还考取其他的专业资格证。二是“双素质型”,即教师既要具备专业理论教学的素质,也应具备行业实践教学的素质。三是“双融合论”,即既要求教师持有教师资格证和专业资格证,又要求教师具有理论教学和实践教学能力。综合来看,无论是何种解释,均要求教师对教育理论和专业能力有较高的要求,从高职院校的人才培养目标来看:知识目标,掌握专业知识;能力目标,具备一定的专业能力;素质目标,拥有较高的个人综合素质。基于此,高职院校所开展的教学工作必须与专业技术紧密结合,注重产学结合。为了实现多重的教学目标,高职院校对于教师队伍的要求必然以双师型教师为主要骨干,并且将逐渐普及到所有的教师队伍。双师型教师除了有较高的教育理论知识,同时还具备较强的专业技术能力,甚至有一定的生产管理经验。此外,虽然是高职教育,但仍然属于高等教育行列,因此对于教师,还有要求有

本专业的科研能力,包括理论研究、技术开发和技术推广。

综上所述,可根据传统的教师职称评定系统将高职旅游管理专业双师型教师等级划分为三个等级:

初级高职旅游管理专业双师型教师:具备研究生及以上学历,助教以上职称。具有一定的教育理论素养及教学经验,取得高校教师资格证书和初级导游证书,具备旅游专业技能,能够指导旅游实训,至少能胜任一门以上专业课程教学,在教学工作中能够发挥总结教学经验,进行教学改革。在科研工作中,可以在专业和教学经验的基础上,参与相关课题研究,进行论文撰写等。

中级高职旅游管理专业双师型教师:具备研究生及以上学历、讲师以上职称。具有深厚的旅游专业理论知识和大量的教学经验,取得中级导游证书,拥有熟练的旅游专业技能,能够独立设计旅游实训方案,编著旅游实训教材。在教学中,能够独立承担教学改革任务,能胜任至少两门以上专业课程或者专业基础课程教学。在科研上,能够独立主持市级以上的课题,并指导助教和学生参与相关课题研究,可以公开发表科研论文。

高级高职旅游管理专业双师型教

师:具有研究生及以上学历、副教授以上职称。具有成熟系统的旅游专业理论知识。教学经验丰富,能够指导中级职称人员开展教学改革,掌握旅游专业核心专业知识。可以指导编写或者独著高质量的旅游教学教材。在科研上,能够独立主持省级以上课题研究工作,发表高质量的旅游专业文章,同时还可以进行旅游专业的技术开发和革新。

2 高职旅游管理专业双师型教师队伍存在的问题

2.1 重理论轻实践

长期积累的观念,使我国高校还是普遍偏重于专业理论研究,对于实践教学不够重视。旅游管理专业也不例外,高职院校对于教学上的关注点主要集中在学生对专业理论知识的掌握上,尤其关注导游资格证的考取,而忽视了技术实践教学,尤其是根据行业发展而进行的革新技术,如研学旅行、旅游电商等相关岗位的核心技能,学生几乎接触不到。这种错误的教学理念不仅使学生的培养仍然围绕导游资格证的考取开展,更为严重的是,制约了双师型教师队伍建设工作的开展,致使学校在双师型教师建设工作中不可避免地陷入看重教师理论水平、忽视教师技术实践能力的怪圈。

2.2 结构矛盾长期存在

高职旅游管理专业双师型教师结构问题长期存在,矛盾主要体现在以下几个方面。一是职业晋升通道的矛盾。目前从事高职旅游管理专业教学的专职教师中,在评职称过程中,仍然重科研轻技能。职称评分中,科研是一票否决制,导致教师不得不花费大量经历从事理论的研究,相比之下,无论是初级导游证还是中级导游证,对职称评比几乎没有帮助,从而使教师忽视专业技能的提升。二是教师中的双师比例过低,从我国高职院校目前的实际情况来看,能够达到上文提到的中、高级双师型教师标准的在专职教师所占比例很低。三是师生比例失调,近年来随着高职院校的不断扩招,学生人数剧增,使得本来就数量较少的双师型教师更为匮乏,师生比例严重失调。加之对于教师的最低工作量要求较高,大部分学校要求周课时不低于12课时,但在实际情况中,高职教师的每周教学工作量几乎在14至16课时之间,这就导致教师无法抽出更多的时间来提升自身素质,致使成长受阻。

2.3 地位缺失激励不足

我国大部分高职院校目前所采用评价以及绩效分配办法,仍然沿袭事业单位人员的相关管理制度,与传统的教育评价模式大同小异,是一种吃大锅饭的分配制度,无论何种绩效都是均分的方式分配。在这种分配制度模式之下,双师型教师所具备的技术和技能在分配中无法做到真正的体现。这种分配制度严重影响了双师型教师的工作和成长积极性,同时也不能激励其他教师成长为双师型教师,从而使得高职院校的双师型建设工作缺乏原动力。

2.4 行业交流不够

旅游管理专业双师型教师的发展和成长必然离不开行业的打磨,但是现有高职院校的教学制度及工作量,导致教师在正常的教学时间无法深度的参与企业实践,只能利用寒暑假实践进行

集中的下企业锻炼,然而假期时间毕竟有限。再加上旅游行业的特殊性,暑假为旺季,寒假为淡季,旅游企业无暇顾及下企业锻炼的教师,使教师无法真正的触摸到企业的核心技术和行业最新的变革。如何保障旅游管理专业双师型教师与企业的深度接触,也是值得探讨的问题。

3 高职旅游管理专业双师型教师队伍建设对策

3.1 高度重视

旅游管理专业是一门理论和实践紧密结合的学科,其专业知识更新快,同时对于专业技能的要求也在不断提高。从工学结合的角度来看,旅游管理专业是非常适合高职教育的学科。在教学实施过程中,无论是偏重于理论或者是偏重于实践,都将严重影响教学效果。如果专业知识缺失,培养的人才将失去文化内涵和基础,无法做好对外交流的大使。如果实操技能缺失,将导致学生无法真正走上相关工作岗位,适应旅游行业。高职院校必须充分认识到旅游管理专业的特点,高度重视双师型教师队伍建设工作,并将这项工作纳入学校的中长期规划。此外,学校还应该做好宣传引导工作,切实改变重理论轻实践的错误教学理念,使全体教职工认识到双师型教师对学校发展的重要意义,从思想上重视专业技能的培训和提高。

3.2 加强培训

旅游管理专业双师型教师的成长离不开专业技能的培训和资金的支持,因此高职院校应投入专项资金,用以双师型教师的培训和发展。资金的投入主要在两个方面:一是由普通理论教师转为双师型教师的相关培训及考试;二是双师型教师继续教育培训。对于转型培训,可以采取校内或校外培训的方式。校内培训既可以采取集中式培训,也可以采取一对一指导形式。如由学校人事处或二级学院定期组织关于如何转型的实训方法培训;或者邀请中高级职称

的旅游管理专业双师型教师担任校内长期导师,对于青年教师进行一对一指导,为其制订培训成长计划,长时间地对其进行指导培养,帮助其尽快成长。校外培训既可以面向转型教师,也适用于双师型教师的能力提升,并且与现行的下企业锻炼结合,由院校挑选行业龙头旅游企业,在专业技术上走在前沿的具有代表性的企业,选派中青年教师深入企业学习,时长不少于3个月,并且折算为一定的教学工作量,从制度上保证教师可以长时间的接触新的技术,同时解除关于工作量不足的后顾之忧。此外,还可结合教育部的访学项目,选派教师到其他高校或者旅游发达国家进行交流访学,开阔视野。

3.3 强化建设

高职教育中,专业实训室是专业建设的重点。旅游管理专业由于特殊性,极其依赖校外实践,但考虑安全、场地、疫情等原因,不可能长期外出实践,因此实训室的建设尤其重要。为此,高职院校应该强化实训室建设,为旅游管理专业的实践教学和双师型教师队伍建设奠定基础。一是将实训室纳入学校中长期规划,有计划、有目标地投建实训室,或对现有实训室进行升级改造;二是加大资金投入,每年有专项资金预算,用于实训室的维护,并且保证专款专用;三是实训室的建设必须在符合实际的基础上体现一定超前性,随着专业学科的发展以及信息技术的应用,高职院校应着眼于学科发展来开展实训室建设。例如,建设线上线路设计实训室、电商平台模拟实训室、VR实训室等,用线上的数据库和资源模拟实地场景,锻炼学生的景区讲解能力、线路设计能力、线上平台操作能力等。同时,教师也可以借助实训室锻炼专业技能,实现教学相长。

3.4 优化分配

薪酬分配与职称晋级对教师工作积极性有着重要的引导作用。双师型教师自身所具备的教育理论知识、教

学能力和专业技术能力往往要比普通教师高出血多,所担任的工作任务也较多,因此在薪酬、职称等方面给予适当的倾斜,会极大的调动双师型教师的积极性。同时也可促使普通教师向双师型教师的转换。例如,初级的旅游管理专业双师型教师在考取中级导游证之后,可以在薪酬方面与普通的初级教师做出区别,使一般授课教师能够向双师型教师看齐,并确保双师型教师队伍稳定。

3.5加强合作

除了将中青年教师外派到企业中去学习交流以外,学校还要将企业代表请进来。学校应将社会上实践经验丰富、技术领先的行业专家请进学校,尤其是掌握行业核心技术或拥有比赛经验的金牌导游等,成为外聘教师或者客座教授。将行业专家请进学校,可谓是一举三得。第一,可让行业专家定期举办讲座、参与校内学生实践活动,使教师和学生的眼界极大的提高。第二,在人才培养、专业建设等方面,行业专家可提供更先进的建议。如对于新成立的研学旅行专业,旅游管理专业出身的教师对于“旅游”研究足够,但是对“研学”理解不足,因此企业代表、行业专家恰好可以填补其中的空白,指导新专业的建设和发展。第三,

行业专家的加入,也可以充盈双师型队伍,使旅游管理专业双师型队伍的结构更为合理。

3.6建立评价机制

部分高职院校对双师型教师的发展,都是积极的引导,也能创造良好的条件和氛围,但甚少有学校对于双师型教师有合理的评价、退出机制。旅游管理专业双师型教师的发展和培养,应该最终落实到教学上面。因此,对于双师型教师的评价,除了要重点考查教师本身的发展,还应在成果追踪回访时,要着重考察教师是否在日常教学中,协调好理论与实践的关系、培养学生对旅游专业相关岗位的兴趣、提升学生的实践能力和创新能力等。只有双线评价,两手都抓,才能让双师型教师在有利好政策时,也能保持初心,回归教育本身,保证师生的共同成长和发展。

4 结语

高职院校的旅游管理学科正处于大变革的时期,新的专业方向不断增加,教师若只注重理论知识,必然会被淘汰,只有不断跟随专业、行业的发展,才能对于学校的教研活动、学生的素质培养有着不可替代的作用。针对当前存在的问题,学校应高度重视,将双师型教师队伍的建设纳入长期规划中,

通过制度的保障、增加资金投入、优化薪酬分配、开展双师型教师的培训、强化旅游专业实训室的建设、加强企业合作以及合理评价机制,着力促进旅游专业双师型教师队伍的建设,最后反馈至学生教育、专业建设、学校发展,为我国从旅游大国向旅游强国的转变贡献一份力量。

[课题项目]

武汉城市职业学院硕博专项课题,校企合作背景下旅游管理专业双师型教师发展研究(2018whcvcS15)。

[参考文献]

[1]周佩.高职院校“双师型”教师教学能力发展研究[D].兰州:兰州大学,2015.

[2]孙连连,曾青兰.高职“双师型”教师队伍专业教学水平的提高策略研究[J].宿州教育学院学报,2017,20(2):75-78.

[3]吴怡洁.高职院校双师型教师培养机制与实践研究[J].文学教育,2019,(20):160-161.

[4]袁晓初,张利.高职院校“双师型”教师队伍能力研究[J].黑龙江高教研究,2018,31(01):117-118.

作者简介:

石洁(1988--),女,汉族,湖北黄石人,讲师,研究方向:旅游规划、旅游法规。