

如何看待旅游管理专业教师 赴企业挂职锻炼^{*}

郭家秀

(上海新侨职业技术学院, 经济贸易与管理系, 上海 201806)

摘要:组织旅游管理专业教师到旅游企业挂职锻炼是提高教师专业实践能力的有效途径, 挂职锻炼对于提高教师的实践技术水平, 对于学校更好的发展和企业人力资源问题的解决都具有重要意义。本文以自身挂职锻炼的经历为背景, 从个人, 学校和企业三个方面分析了挂职锻炼中存在的问题, 在此基础上提出了解决策略。

关键词:旅游管理专业教师; 挂职锻炼; 旅游企业; 高职院校

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:2095-3380(2013)01-0062-04

How to Assess the Exercise in Enterprises of Higher Vocational School Teachers of Tourism Management

Guo Jiaxiu

(Department of Economics, Trade and Management, Shanghai Xinqiao Vocational and Technical College, Shanghai 201806)

Abstract: This paper discusses effective ways of sending teachers of tourism management to enterprises for temporary post to improve their practical ability. Temporary post is useful for improving teachers' practical ability and providing better development of higher vocational schools; it also has great significance for the solution to human resources of enterprises. Based on the author's experience, this article analyzes the problems of the temporary post from the standpoint of cooperation of individuals, schools and enterprises. Finally, the author puts forward solution strategies for these problems.

Key words: Teachers of tourism management; Temporary post; Tourism enterprises; Vocational colleges

高职教育的培养目标是面向生产和服务第一线的高级技术型人才。学生不但要懂得某一专业的基础理论与基本知识, 更重要的是他们具有某一岗位群所需要的生产操作和组织能力。^[1]这就决定了从事高等职业教育的专业教师不能仅仅是纯学者型的, 而应该是“双师型”的; 不仅应该具备扎实的理

论基础, 还必须有较强的实践操作能力。^[2]

近些年来, 各高职院校组织教师赴企业挂职锻炼, 取得了较为显著的成果, 相当一部分教师的实践能力有了明显的提高。但是也存在着一些问题, 影响了挂职锻炼的效果。这些问题已经成为当前高职旅游管理专业教师挂职锻炼开展以及达到预期理想

^{*} 本文得到上海市民办高等教育政府扶持资金资助。

收稿日期: 2012-11-26, 修回日期: 2013-01-08

效果的瓶颈。本文结合笔者到旅行社挂职锻炼的实际经历,从教师个人、学校和企业三个层面谈一下有关专业教师到企业挂职的思考。

一、挂职锻炼的意义

1. 有利于教师实践能力的提高

对高职专业课教师来说,挂职锻炼是提高实践能力的重要途径。近年来,高职院校涌入了大量刚毕业的博士研究生和硕士研究生。这些教师多数毕业于普通高等学校,学习时就有偏重理论知识、实践环节薄弱的问题,而且多数没有工作经历,从学校到学校,缺乏社会实践。因此,在实际教学工作中,往往会出现从理论到理论,授课内容空洞抽象等问题。^[3]即使有案例讲解,也基本上是纸上谈兵,照搬别人的经验。特别是一些应用性、实践性较强的课程,如导游业务、出国领队实务、饭店前厅管理等课程的讲解,只能照本宣科,限于理论讲解,缺乏对学生操作技能的具体指导和培养。

而专业课教师,例如旅游管理专业教师能够到旅行社或酒店挂职锻炼,身体力行地参与企业的生产经营和管理活动,不仅可以拓展知识面,将书本上的知识形象化,了解更多实际范例,更可以完善自身的知识结构,提升专业技能,还可以及时了解到行业发展的最新动态。在以后的教学研究中,就能够及时把握实际操作中的重点和难点,选准上课的“结合点”。^[4]进而研究新情况,探索新问题,在教学中更加注重面向实际,注重与企业的需求相结合,调整教学内容和教学手段,丰富教学案例,提高学生学习的积极性和对实际工作岗位的适应性。

2. 有利于学校促进教学改革

教师到企业挂职锻炼的过程中,除了日常工作,还可以接触到各个用人单位,可以对以往毕业生的就业情况进行跟踪调查,开展调研活动,亲身体会企业对人力资源的具体需求。获得企业对人才培养、专业课程设置要求的第一手资料,从而更有针对性地确定人才培养方案,适时调整专业结构和专业课程体系,在修订教学计划和教学大纲时更能有的放矢,并根据市场对各类人才需求的变化不断调整教学措施,把企业用人的要求作为培养目标,在专业设置、课程安排、教学内容、教学组织形式等方面适应市场需求,进行大胆改革,努力解决目前高职教育中存在的理论与实践相脱节的问题。这样培养出来的

学生才能够适应企业的要求,受到市场的欢迎。^[5]

3. 有利于企业降低人力资源成本

挂职教师在工作的过程中,一方面可以了解到企业对于人才的需求情况,了解企业对于人才的素质要求,在日后的教学工作中,可以通过有意识的培养,缩短学校培养和企业要求之间的差距,减轻了企业对新员工培训的负担,降低了成本。另一方面,通过教师的挂职锻炼,增强了学校与企业的相互了解,尤其是旅游企业,旺季时人力资源严重匮乏,教师可以建议通过校企合作的方式带领学生去企业顶岗实习,减轻了企业压力,教师和学生也因此得到了锻炼。

二、挂职锻炼存在的问题

由于教师缺乏实践知识,在教学中遇到相关的专业问题时往往力不从心,很难把实际工作中的一些现象或案例有机地融入课程教学中。^[6]为此,近年来各高职院校积极组织专业教师到旅游企业挂职锻炼。我校也组织旅游专业教师到旅行社挂职,经过一段时间的实践,挂职锻炼工作取得了一定的成果,相当一部分教师的专业实践能力有了明显的提高,但也存在着以下一些影响了挂职锻炼效果的问题。

1. 教师态度不积极

部分教师由于认知方面的障碍,没有充分认识到实践经验对于高职教育,对于自己业务素质提高的重要性,不愿意尝试新的教学方法,也可能由于到新地方,不熟悉,或者教师地位改变造成不适应,不能主动地利用挂职单位的条件和资源来培养和锻炼自己,名义上参加挂职锻炼,实际上不遵守挂职企业的规章制度,存在着“想来就来,想走就走”的个人行为,不仅影响了个人挂职锻炼的实际效果,而且也影响了学校的声誉,导致用人企业不愿意再接受老师挂职锻炼的严重后果。

2. 学校组织管理不力

学校在安排教师到旅游相关企业挂职锻炼时疏于管理,虽然对挂职锻炼提出了要求,但随意性大,不能根据老师的专业特点做出计划和安排,在很多时候挂职锻炼变成了教师的个人行为。由教师自己去寻找挂职单位,自己决定挂职的岗位;挂职期间工作和学习的内容和方式,缺乏有效的组织、监控和指导,影响了挂职锻炼的效果,等等。^[7]也有挂职期间的工作内容和专业不相关,对教学能力的提升作用

甚微。再者,对于挂职的效果也缺乏有效的考核机制与激励机制。干好干坏一个样,干与不干一个样,挫伤了部分教师的积极性,最终导致挂职工作陷入有名无实的窘境。

3. 企业不欢迎,挂职流于表面,难以有真正提高

企业总希望最大限度地获得尽可能高的经济效益,对接受专业教师实践的积极性不高,部分企业不愿意接受教师到企业定岗实践。^[8]在当前竞争激烈市场经济条件下,教师到企业挂职锻炼,由于不熟悉业务操作,需要资深员工的指导,无疑是给企业增加负担。由于教师平时在学校主要担任授课工作,较多的专业老师往往会选择寒暑假到企业挂职锻炼,由于时间过短,企业担心教师刚刚熟悉本岗位工作就要返回学校教继续任教,对企业的索取多于贡献,因此不愿意接受教师到企业挂职锻炼。即使人力资源部门同意老师的挂职锻炼,但是具体分配到部门,部门也会有抵触情绪,认为自己没有闲人可以给挂职教师以指导,使得教师的地位处于尴尬的境地。

也有些企业由于碍于情面,表面上虽然接受挂职教师前来锻炼学习,但是往往安排老师从事一些无关紧要的工作,比如收发传真,代购火车票、签证资料的整理等;或者让教师跟随工作人员一起工作,观察他一天的工作情况,熟悉工作日程与安排、工作流程、需要的知识与技能。很少有机会亲自动手操作,对于比较核心的技能或者领域很少涉猎。例如,酒店管理专业的摆台设计,操作性极强,如果专业教师仅仅是一个旁观者,没有机会参与实际操作,那么在以后的上课过程中难免会重蹈纸上谈兵的覆辙,最终很难实现挂职锻炼的真正目的。

三、解决问题的建议措施

针对专业教师到企业挂职锻炼存在的问题,笔者认为,提高挂职锻炼的实效,可以从以下三个方面入手:

1. 提高教师对挂职锻炼重要性的认识

在组织安排教师到企业挂职锻炼时,学校首先要做好挂职教师的思想工作。一方面使他们充分认识到挂职锻炼对个人业务素质的提高的重要性,要有终身学习的意识,不仅要学习书本知识,更要学习社会实践知识。始终坚持“在学习中实践,在实践中锻炼、在锻炼中提高”的原则,把挂职锻炼真正变成

提升自己的机会。

到了工作岗位后,要以员工的心态投入其中,认真真工作,保质保量完成挂职任务;同时,教师在挂职期间的工作表现、工作业绩不仅是个人综合能力的表现,同时也是学校对外形象的展现。因此挂职教师应严格要求自己,要认识到自己不仅是教师,更是企业员工,只有这样,才能从企业角度思考问题,深入了解企业的用人方向,为本校的专业建设、人才培养改革提出有益的方案。

2. 高职院校要多方联动为教师锻炼铺平道路

(1) 合理安排教师轮流下企业,延长挂职时间。考虑到企业对于人力资源成本的顾忌,学校可以适度调整教学计划,让老师有较长时间(至少半年)以下企业实习;这样教师既有充裕的时间可以学到系统的知识,又可以以员工的身份参与到企业的生产经营活动中,对于企业的人力资源紧张也是一个有益的缓冲,也弱化了企业的培训成本,企业才可能让教师参与到比较核心的业务中去。而为了保证正常的教学活动,可采用教师轮流去企业挂职锻炼的制度,有计划、有步骤分批进行,使学校的各项工作有序进行。

(2) 建立配套的管理制度和激励机制。为了确保教师挂职锻炼工作顺利开展,各项管理工作都要以制度的形式固定下来,进行规范化的操作。学校通过制定一系列加强教师队伍建设的办法,如新任教师任职准入制度、双师型教师队伍建设的管理制度、进修培训制度、教师到企业挂职锻炼管理办法等,将到行业企业挂职锻炼的对象、要求和办法确定下来,以便有章可循。

建立科学的激励机制,激发教师到挂职锻炼的积极性。学校在制定教师的业绩考核、奖励和职务聘任等业绩指标时,应该适当考虑教师在企业挂职经历,尤其是挂职的成绩,以项目的方式对挂职老师进行资助,推进产学研的结合。^[9]

对教师的挂职锻炼进行必要的考核是提升挂职锻炼质量的重要环节。学院一方面可以要求教师总结挂职锻炼的经验和心得,可以组织教师在校内交流挂职获得的实际案例、企业的具体做法和步骤,让挂职锻炼收获与其他教师分享;另一方面,学院应成立专门的挂职锻炼工作小组,工作小组的重要职责是加强与企业的联系,其中包括派员到企业了解教师的工作表现,作为年度考核的参考。学院的这些

措施应该事先告知教师和企业,以便最大限度激励双方的积极性。

从实际操作上来看,由于挂职锻炼工作的短期性,企业给教师的补助很有限,甚至没有。如果挂职时间过短(例如黄金周时期),还应该给担任指导任务的企业员工以一定的指导费用。因此学校除正常发放工资以外,还可适当发放一定量的挂职补助,用以调动教师的积极性。对教师到外地挂职锻炼的,学校除了应解决交通费,还应该发放一定的住宿伙食补贴;对教师与挂职单位联合申报的项目,如实训教材的编写等,给予经费支持。对于挂职成果较为显著的教师,能够学以致用,促进教学教材改革的,应当给予额外的奖励。还可以“双师型”标准来考核挂职锻炼的教师、鼓励他们获得“双师型”称号。

(3) 加强校企合作。职业院校教师能否在企业有效地参与实践活动,得到真正的锻炼和提高,关键在于学校是否能够与企业建立良好的合作关系和有效的合作机制。不同的企业在不同的时期都会碰到不同的问题。对此,学校应深入调查研究,适时提出合适的合作方式与方案。旅游旺季的时候,组织学生到企业顶岗实习,在一定程度上缓解了企业季节性人力不足的问题;进入企业锻炼的教师,也应发挥自身的优势,为企业提供必要的服务和具体的帮助,如提供各种有利于企业发展的信息资源,给需要帮助的员工提供一定的心理辅导等,双方有了良好的合作基础,才能让企业真正认识到校企合作不是一个负担,能够从中得到实惠,教师的挂职锻炼才有可能取得实效。

此外学校还可以利用自身的知识优势为企业开展业务培训。挂职锻炼不是某一个教师的任务,而是关系到高职院校的长久发展,高职院校要从学校层面协调与企业的关系,营造一个良好的锻炼环境,让教师的挂职锻炼取得“实至名归”的实质性效果。^[10]

3. 企业要有长远目光

专业教师去企业挂职,对企业而言,此项工作有利于提高部门人员的理论水平和服务质量,并且能

够缓解人员短缺等问题。因此,企业不应仅仅把眼光放在追逐眼前利益上,应该考虑到专业教师到企业挂职,一方面为校企合作打下了良好的基础,教师可以牵头,让本校学生在挂职企业进行顶岗实习,最终优秀者可以留到本单位为其所用,解决了旅游企业人才短缺的状况;另一方面,由于教师在企业的挂职锻炼,可以了解到企业对于人才的需求,在以后的工作中,可以适当偏重这些方面能力的培养,为企业培养适销对路的毕业生。

总之,旅游专业老师下企业挂职锻炼,不仅有利于教师个人各项能力的提升,而且对于高职院校和企业都具有重要的意义。教师个人,学校和企业挂职锻炼的过程中,都应该积极应对,利用它的优势取得更好的发展。

参考文献:

- [1] 谢明荣,邢邦圣.浅谈高职培养目标[EB/OL].[2012-11-10]. <http://www.jyb.cn/gb/2001/02/19/zy/3-cjzj/2.htm>.
- [2] 郑春贤.高职院校专业教师赴企业挂职锻炼的思考[J].北京劳动保障职业学院学报,2008,2(04):48-50.
- [3] 蔡蓉蓉.旅游管理专业教师挂职锻炼的系统思考[J].文教资料,2011(28):169-171.
- [4] 阎路.对高校青年教师挂职锻炼的思考[J].产业与科技论坛,2011,10(22):210.
- [5] 黄红啟.高等职业技术学院专业教师到企业挂职锻炼浅探[J].武汉商业服务学院学报,2010,24(02):78-80.
- [6] 董燕,胡俊.“双师型”背景下旅游专业教师下企业挂职锻炼的意义[J].中国市场,2011(14):159-160.
- [7] 汪飞燕.高职院校校企合作之教师挂职锻炼模式与方法探讨[J].长春理工大学学报,2011,6(12):25-26.
- [8] 徐春燕.破解“瓶颈”提高专业教师下企业挂职锻炼的有效性[J].中国职业技术教育,2011(07):52-57.
- [9] 黎凤环.校企合作、共同管理提高教师挂职锻炼的实效[J].柳州职业技术学院学报,2009,9(1):30-32.
- [10] 王灵芝.高职教师挂职锻炼问题探析[J].党史博采,2012(02):34-36.