责任编辑：王 楠　版面设计：余江燕
电话：0571-87778106
E-mail:zpjiaoshi@sina.com

【人才培养】

●高校旅游管理专业应立足数智文旅转型需求，构建“双维胜任力、动态适配、数智赋能、分类培养、闭环质控”育人方案，破解人才培养同质化、学用脱节问题。

数智文旅背景下高校旅游管理专业岗位胜任力范式重构与育人方案研究

□浙江树人学院　**潘雅芳**

数字中国战略为文旅深度融合提供了政策与技术支撑，在此背景下，以数字化运营、智能化服务、创意化开发与场景化体验为特征的文旅发展模式逐渐成为行业常态，文旅新媒体营销、智慧景区运营等新兴岗位不断涌现，行业对从业人员数字工具应用、内容创作与数字场景设计等复合能力的要求持续提升。

长期以来，高校旅游管理专业多围绕旅游业态岗位的即时履职能力设计人才培养框架，部分院校人才培养方案更新滞后，育人体系固化与文旅产业快速迭代之间的落差明显，致使人才培养同质化、岗位适配度不足等问题突出。为此，笔者以岗位胜任力范式重构为切入点，构建“双维胜任力、动态适配、数智赋能、分类培养、闭环质控”育人方案，以期为高校旅游管理专业提质培优、实现人才供给与产业需求精准对接提供理论依据与实践参考。

一、数智文旅背景下人才培养的结构性矛盾

从产业变革的深层逻辑看，当前高校旅游管理专业人才培养的核心困境在于育人模式与岗位实际需求的结构性失衡，具体表现为四个方面。

一是胜任力维度单一。传统课程多基于文旅行业传统岗位开展静态能力分析，以接待服务、业务操作能力为核心训练内容，侧重学生快速适配岗位，对数智文旅背景下工作内容快速迭代的现状应对不足，未能有效培养学生的知识自主更新能力、数字工具应用素养等。

二是课程体系更新滞后。专业课程多围绕传统接待业务设置，知识内容难以匹配产业变革需求；缺乏面向智慧文旅、数字内容、创意策划、IP运营等新兴岗位的课程，难以系统培养学生在数字技能、内容制作、组织协调、服务应用等方面的复合能力，学生所学知识的深度与广度往往难以满足用人单位的实际要求。

三是产教融合浅层化。多数旅游类院校的校企合作仍限于参观企业、认知性实习等浅层形式，尚未形成长期共生的协同育人体系。企业所需的岗位能力难以融入教学环节，课程缺乏产业实例支撑，实践成果未纳入考核标准，致使学生知识技能与行业现实脱节，毕业后缺乏应对实际问题的能力。

四是数智能力定位模糊。以往人才培养方案未将文旅大数据分析、智慧旅游与人工智能应用等数智应用能力明确纳入专业核心素养范畴，而这类能力现已成为文旅行业从业人员必备的基础能力，是毕业生求职竞争力的核心要素。人才培养定位一旦出现偏差，专业课程设置、师资配备与考核方式均会随之偏离。

二、数智文旅背景下岗位胜任力育人体系的重构逻辑

要破解高校旅游管理专业育人的结构性矛盾，应以文旅产业数智化变革为切入点，跳出将岗位即时履职能力作为唯一培养目标的传统思路，构建“双维胜任力、动态适配、数智赋能、分类培养、闭环质控”育人方案。

改革的核心在于破解工作内容快速迭代与专业教学灵活性不足的矛盾：重新界定岗位胜任力内涵、优化课程体系、升级实践教学、完善多元评价，扭转标准化、批量化培养惯性，使学生既具备扎实的岗位适配能力，又拥有职业成长潜力。其中，双维胜任力明确“培养什么能力”，动态适配回应“如何随产业变化调整”，数智赋能、分类培养、闭环质控分别提供支撑、路径与保障。

育人体系重构的逻辑，需从岗位胜任力内涵的双维界定展开。岗位胜任力不应局限于静态能力维度，而应将静态岗位适配能力与动态职业成长能力纳入双维分析框架：静态能力紧扣当前文旅行业岗位要求，以专业服务、业务执行、基础运营为上岗必备能力；动态能力立足文旅产业长期发展趋势，明确数字技术应用、创新思维、知识自主更新、跨部门协同等要求，兼顾毕业生即时就业适配与长期职业发展双重需求。双维胜任力并非固化框架，其落地需柔性化育人机制支撑，应将行业常态化调研、岗位能力动态分析纳入人才培养全流程，缩小课程内容与产业发展现状的时间差。

三、数智文旅背景下岗位胜任力育人体系重构的实践路径

围绕岗位胜任力育人体系的重构逻辑，高校需从机制、课程、实践、培养方式、评价五个维度协同推进。

（一）建立动态迭代机制，推动课程内容对接岗位需求

针对文旅行业岗位标准不断调整的现实，高校应建立岗位常态化调研与培养方案动态调整机制：与文旅企业、行业协会及行政管理部门深化合作，跟踪业态、经营模式与业务流程变革，对照国家新职业要求梳理岗位能力要素，适时优化培养目标、岗位胜任力模型与教学内容；配套建立毕业生成长追踪系统，依托岗位匹配度、用人单位评价、就业满意度等数据复盘培养成效，形成动态演进、弹性适应的课程生态。

（二）搭建阶梯式数智课程体系，完善专业核心能力框架

高校应将数智应用能力确立为旅游管理专业人才核心能力，按“通识基础—专项技能—综合实训”搭建阶梯式数智课程体系：低年级以人工智能常识、基础数字工具应用培育数字素养；中、高年级开设文旅大数据分析与应用等理实一体化课程，强化数智应用能力。同步推进课证融合，将数字营销、新媒体运营、大数据分析等职业资格要求融入教学内容，实现知识学习、技能提升与职业资格获取协同推进。这一课程体系的有效实施，有赖于实践教学链条的协同支撑。

（三）完善递进式实践链条，提升实践育人成效

实践教学应构建贯穿四年的递进体系，按认知实习、技能实训、综合实战、毕业实习逐层推进：保障学生在企业沉浸式实训的时长，引导学生参与真实项目、熟悉岗位全流程；依托校企合作资源，将数字乡村文旅开发、景区数字化改造等本土项目转化为课程实训、学科竞赛、毕业设计的实践载体；建立学生专业成果档案，使实践经历可展示、可佐证，弥补求职时项目经验不足的竞争劣势。实践成效的巩固，还需分类指导提供保障。

（四）推行分类导师负责制，落实差异化精准培养

针对人才培养同质化、就业竞争压力加剧等问题，高校应转变以就业为单一出口的培养思路，依据学生职业规划设置就业、升学双向赛道，配套相应课程模块，并按方向组建导师团队开展分类指导：就业方向的学生以项目、技术、岗位为核心，强化实操训练；升学方向的学生侧重夯实基础理论，强化学术逻辑与研究能力。通过分层设计、精准指导，帮助学生形成自身优势，避免盲目竞争与同质化发展。分类培养的成效，最终需通过多元评价检验。

（五）健全多元评价机制，形成闭环质量管控体系

高校应打破仅凭期末卷面成绩判定学生水平的模式，将理论考试、技能操作、项目成果、企业评价及综合素质纳入过程性评价。企业真实任务、学科竞赛、职业资格考证项目等均可作为考核内容，并引入企业导师参与项目分析和评分，实现教育过程可追溯、可查证。评价结果应反向用于优化课程设计、实践活动与教学方法，构建“培养实施—多元评价—反馈诊断—持续改进”的闭环管理机制，以渐进式优化推动人才培养质量稳步提升。

【思政教学】

●高职思政课通过课“业”、课“馆”、课“赛”、课“社”四条路径，将职业职场、精神文化场域、竞赛平台、社区等场域嵌入教学环节，在真切可感的情境中实现理论性与实践性的有机统一。

高职思政课实践教学的路径建构

□浙江商业职业技术学院
闫艳红　应金萍

在为社会主义现代化建设培育高素质技术技能人才的进程中，高职思政课承担着关键的思想引领职能。如何将党的创新理论融入高素质技术技能人才培养全过程，推动思政课在“坚持理论性和实践性相统一”上走深走实，是高职思政课改革创新的重要课题。高职院校需主动探索适配高职学生特质与人才培养规律的思政课教学模式，通过精准化社会实践增强育人实效。

本文以浙江商业职业技术学院为实践样本。笔者依据该校近年来拓展实践教学空间的具体做法，提炼出课“业”、课“馆”、课“赛”、课“社”四条实践教学路径，分别对应职业职场、精神文化场域、竞赛平台与社区等场域。该校将上述场域嵌入教学环节，引导学生在真切可感的情境中感悟思想力量、厚植家国情怀、涵养职业品格，提升了实践育人成效。

一、课“业”固本，培育职业精神

高职院校要推动思政课实践教学与专业、职业深度融合，着力破解思政课实践内容与专业、职业发展相脱节的问题，重点培育学生的职业使命感与创新精神。这既是践行马克思主义教育思想的必然要求，也是遵循思政教育规律的内在体现。

高职学生作为未来社会生产劳动的主力，是支撑高质量发展的重要人力资源，更是科技创新、产业升级的参与者。因此，高职院校应选择与学生专业高度契合、在区域内具备一定影响力的企业共建思政课实践教学基地，将思政课堂延伸至区域经济建设的前沿阵地，为学生赴企业开展思政实践创设条件，引导他们感知产业发展需求，涵养敬业乐业态度，树立实业报国之志。这既能使思政课紧贴专业实际、增强现实针对性，又能为专业和职业发展注入思政引领力。例如，浙江商业职业技术学院对接浙江大华技术股份有限公司智慧物联网产业园，搭建校企协同育人平台，把真实的科技与智能制造场景引入教学，并由此挖掘企业赋能思政课实践教学的潜力。

二、课“馆”溯源，传承红色基因

高职院校要推动思政课实践教学与校内外展馆深度融合，着力破解理论内容与场馆资源相割裂的问题，通过寻根铸魂、赓续红色血脉，培育学生家国情怀。比如，立足校本红色展馆与革命纪念馆资源，讲好革命故事、英雄事迹与时代楷模故事，引导学生开展跨越时空的对话与思考，深化对“坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位”这一根本制度的认知，深刻理解“中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好”。

浙江商业职业技术学院的相关实践即为一例。学校遴选校内红色展馆、所在区域革命纪念馆等场馆，与相关单位共建思政课实践教学基地，实现校内馆课联动、校外馆课协同，既使思政课紧贴理论源头，又为铸魂育人注入精神力量。依托校内“精神的力量——中国共产党人的精神谱系展示馆”，学校结合新生始业教育开设“展馆里的思政第一课”，引导学生汲取精神力量，在职业生涯启航之际系好“第一粒扣子”；对接浙江革命烈士纪念馆共建实践基地，助推社会课堂建设；联动多部门举办大中小学国家安全教育专题图片展等活动，为思政课实践教学搭建了广阔平台。

三、课“赛”砺志，锤炼奋斗品质

高职院校要推动思政课实践教学与大学生讲思政课比赛等载体深度融合，以赛促学、以赛促用，破解理论学习与实践运用相脱节的问题。教学部门需主动整合各级各类赛事资源，开展覆盖面广的实践教学活动，引导学生在领悟理论上下功夫，以竞赛形式激发理论学习动力，在实践育人中提升学生综合素养，形成“学赛相促”的实践教学机制。

在组织实践教学时，教师应以培养学生的调研能力、社会问题分析能力、理论阐释能力与团队协作能力为着力点，鼓励学生结合理论所学与专业特色，聚焦社会各领域发展的痛点、难点、热点问题，有针对性地搜集鲜活案例；引导学生深入生活、扎根群众，挖掘乡村、社区等场域中的鲜活故事，为微课、思政课比赛，以及思政微电影创作等积累素材。同时，建立健全激励机制，激发学生悟透理论的主动性。例如，浙江商业职业技术学院连续多年举办大学生讲思政课比赛，为学生学习、运用、传播理论拓展实践空间。

四、课“社”践行，升华使命担当

高职院校要推动思政课实践教学与社区资源融合，将学生生活圈转化为思政课堂，拉近理论与生活的距离。思政课教师可带领学生感受基层社会治理、民生服务、文化传承等领域的发展变化，探究变化背后的深层原因，进而引导学生洞察社区治理的难点、痛点并探寻解决路径，促进学用结合。

例如，浙江商业职业技术学院与社区合作，打造“家门口”的思政社会课堂。结合思政课中关于人民高品质生活和社会治理现代化的相关内容，双方共同设计模块化、可选择的实践项目菜单。同时，学校积极组织学生协助社区开展文化活动，推动学生多维度服务社区，实现知行合一、使命升华。

【教育治理】

●新时代中小学教育管理者应具备有定力、有本领、有温度、有情怀、有品行“五个有”核心素养，五者共同构成其高质量发展的素养基础。

新时代中小学教育管理者“五个有”核心素养论

□淳安县千岛湖镇第七小学　**徐慧红**

在教育高质量发展背景下，新时代中小学教育管理者的角色日益转向学校育人方向的引领者、专业发展的推动者与组织文化的建构者。

然而，当前教育管理实践中仍存在一些突出问题：面对功利化评价与社会焦虑，部分管理者定力不足；面对课程教学改革，部分管理者专业底气不够；面对师生成长需求，部分管理者人文关怀不深；面对教育长远目标，部分管理者的教育情怀与价值引领意识有所弱化；面对权力与责任，部分管理者品行约束不严。基于上述问题，本文提出，新时代中小学教育管理者应具备“五个有”核心素养，即有定力、有本领、有温度、有情怀、有品行。五者相互关联，共同构成新时代中小学教育管理者高质量发展的素养基础。

一、有定力：坚守教育初心的战略定力

教育管理者要在纷繁复杂的环境中保持清醒，坚守教育初心，以战略定力应对不确定性，确保办学方向不偏、节奏不乱、步伐不停，在日复一日的坚守中沉淀学校的文化底蕴与精神气质。教育管理者要锚定“为党育人、为国育才”的根本目标，引导学生坚定不移跟党走，厚植爱党、爱国、爱社会主义的情感。当前，教育领域诱惑多、干扰多、焦虑多，诸多压力最终都集中到教育管理者身上。教育管理者若缺乏定力，就容易在升学率等外部压力下偏离育人本位。

定力的形成主要有三个来源。一是来源于对教育规律的敬畏。教育管理者应秉持长期主义，认识到教育并非工业化生产，不能急于求成，更不能以短期指标替代长期育人。二是来源于清晰明确的教育理念。教育管理者必须想清楚三个根本问题：成为怎样的教育管理者，创办什么样的学校，培育什么样的人才。三是来源于“功成不必在我”的胸襟格局。教育是需要慢下脚步、沉下心来的良心事业，今日在学生心中播下的品格、学识与理想的种子，或许要五年、十年甚至更久才能结出硕果。

二、有本领：深耕主责主业的专业自觉

教育管理岗位具有较强的专业性，区别于一般行政岗位。教育管理者若缺乏专业底气，其管理便难以令人信服，公信力亦随之削弱。治校有方的教育管理者须深耕教育主业，常态化开展“推门听课”、评课议课，带头走进课堂授课，在教学一线发现问题、解决问题，成长为懂教学、善教研、会育人的专家型管理者。

本领落地于治校实践，具体体现为四方面。

一是课程领导力。如何通过整合课程资源推进国家课程校本化实施，是教育管理者必须回答的核心命题。

二是课堂洞察力。教育管理者要能快速判断课堂教学质量，研判教学目标定位是否准确、学生参与是否充分、学生思维是否被真正激活。教育管理者应落实“三个一”要求：每周至少听一节课，每月至少上一节示范课或开展一次专业讲座，每学期至少精读一本教育专著并撰写读书笔记。

三是清醒判断力。当前人工智能技术快速发展，智慧校园建设全面推进，教育管理者应保持审慎的态度，毕竟技术无法替代教育的本质。教育管理者要主动拥抱技术，并认识到运用技术的目的在于减轻教师负担、为学生提供更精准的学习支持。

四是危机应对力。面对校园突发事件、家校矛盾等，教育管理者须第一时间妥善处置。危机应对力并非天生，而是在持续学习、实践历练与反复打磨中逐步练就。教育管理者应在日常教学管理中定期开展应急演练、加强专业学习。

三、有温度：托举师生成长的人文关怀

温度，是指教育管理者关怀教师、关爱学生、营造学校情感共同体的情感素养。教师的一言一行都影响着学生的成长，学校应尊重每位教师“和而不同”的特质，使其各展所长。

教师的职业幸福感，一半来自讲台之上的教学成就感，一半来自日常工作生活的安定感。为此，教育管理者要主动为教师解决后顾之忧。温度更体现在对学生的态度上：教育管理者应关注每个学生的发展机会，亲自参与学困生帮扶方案的编制，推动建立“一生一档”成长档案，并在与学生的日常互动中感知其冷暖。

四、有情怀：永葆教育热忱的育人格局

有温度，学校方能成为温暖的花园；有情怀，学校方能拥有灵魂。

情怀体现为家国情怀，也体现为对教育公平的执着坚守与对教育未来的长远谋划。教育管理者要深刻认识到，“五育”并举是落实立德树人根本任务的必然要求。体育绝非“副科”，美育绝非点缀，劳动教育更不能流于形式、止于表面。教育管理者应在课程设置与资源调配中，给予体育、美育和劳动教育应有的地位。

五、有品行：从严修身律己的师德示范

有品行是教育管理者安身立命的根本，更是办学治校的根基。古人有言：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”

品行体现在师德师风上。教育的本质是言传身教。对于校园安全、食品安全、学生管理等重点工作，教育管理者必须亲自部署、紧抓不懈、常态推进，走进食堂后厨实地察看，走到围墙沿线排查隐患，走到学生当中倾听诉求，以“时时放心不下”的责任感把小事做精、把细事做实。

品行还体现在廉洁自律上。教育管理者要发挥“头雁效应”，引领全校形成风清气正的政治生态和育人环境：要求教师廉洁从教，自身先做到清正廉明；要求学生诚实守信，自身先做到言行一致；要求教师敬业爱生，自身先全身心投入学校发展。唯有行事端正、立身正直，方能在面对教师时腰杆挺直、面对家长时底气充足、面对诱惑时心神笃定。

品行更体现在敢于担当上。教育管理者是学校发展的“第一责任人”，面对改革深水区的矛盾与挑战，必须敢于动真碰硬、攻坚克难，做到问题面前不推诿塞责、困难面前不退缩回避，关键时刻挺身而出、扛下重任。学校应建立健全容错纠错机制，鼓励创新、宽容失败，为敢于担当的教育管理者提供制度保障。