

赋能视角下高职院校青年教师数字化 教学能力发展机制研究 ——以酒店管理与数字化运营专业为例

李冰洁

(云南农业职业技术学院 云安农文旅产业学院, 云南安宁, 650300)

版权说明：本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要：在职业教育数字化转型背景下，酒店行业兼具服务场景复杂性与技术迭代高频性，对青年教师的数字化教学能力提出了更高要求。本文基于赋能理论，以酒店管理与数字化运营专业为例，剖析了当前高职院校青年教师数字化教学能力发展所面临的现实困境。研究认为，其发展障碍源于个体动能不足、组织支持乏力、产教协同脱节三大层面。据此，本文构建了一个包含“个体自我赋能、院校组织赋能、产教生态赋能”三位一体的系统性发展机制模型，并以云安农文旅产业学院为例，探讨了该模型的实践路径与保障策略，希望能为高职院校青年教师队伍的数字素养提升和专业建设高质量发展提供理论参考与实践借鉴。

关键词：赋能；酒店专业；青年教师；数字化教学能力；高职院校

DOI：<https://doi.org/10.62177/aper.v1i4.679>

一、引言

全球数字经济驱动职业教育深度变革，酒店业对“数字工匠”需求激增^[1]。青年教师（<40 岁）既是数字“原住民”，又面临“技术 - 教学 - 行业”三维鸿沟^[2]。本文以赋能理论为主线，系统评述国内外研究，为酒店专业青年教师数字化教学能力发展提供理论框架与实践路径。

二、文献综述与理论基础

（一）核心概念界定

数字化教学能力（Digital Teaching Competence, DTC）：欧盟 DigCompEdu 将教师 DTC 划分为六大领域^[3]，国内《教师数字素养》行业标准细化为“意识—知识—技能—责任”四维度^[4]。酒店专业需额外嵌入“客户体验数据素养”与“收益管理技术教学化”子维度^[5]。

赋能理论：Zimmerman 心理赋能模型“内在信念、互动行为、环境支持”^[6]与教育技术“结构—资

源—心理”三维赋能范式融合^[7]，为多层次分析提供框架。

（二）研究现状述评

政策赋能方面，我国2018–2022年密集出台《教育信息化2.0》《教师数字素养》等文件，强调“以赛促教、以训提能”^[1]，但酒店专业缺乏细分标准。院校机制赋能方面，数字孪生酒店实训室、VR前厅系统显著提升教师技术教学自我效能^[8]；然而校企数据接口不兼容导致“技术冗余—教学缺席”悖论^[9]。“岗课赛证”一体化（天津职师大模式）缩短青年教师行业适应期30%^[11]；职称评审“重科研、轻教学”抑制数字化教学投入动机^[10]。鲁班工坊海外输出案例表明，“双导师+数字工作坊”提升跨文化项目设计能力^[1]；但国内缺少“全域数字教育联盟”，资源孤岛明显^[11]。个体赋能方面，文科背景教师在大数据分析、客户画像等技术应用自我效能显著低于理工科教师（ $d=0.62$ ）^[12]。扩展TAM模型显示，学校技术支持调节“感知有用性→教学创新自我效能”路径^[13]；心理赋能中“环境支持”维度对情境模拟教学创新行为解释力最强（ $\beta=0.48$ ）^[13]。“赛训研”闭环使数字化教学设计能力提升22%（ $p<0.01$ ）^[8]；培训内容通用化导致迁移衰减^[12]。

三、赋能缺位：专业青年教师数字化教学能力发展的现实困境

在职业教育数字化转型的背景下，高职酒店管理与数字化运营专业的青年教师虽普遍具备一定的数字原生优势，但在数字化教学能力的发展过程中面临多重困境。这些困境不仅源于个体层面的认知与能力局限，更与组织支持体系的薄弱及产教融合机制不顺畅相关。本节从个体、组织与生态三个维度，系统剖析高职酒店管理与数字化运营专业青年教师数字化教学能力发展的现实障碍。

（一）个体层面：自我赋能意识与能力双薄弱

高职酒店管理与数字化运营专业青年教师在数字化教学能力的自我发展过程中，普遍表现出“意识—能力”双维度的薄弱态势。

其一，意识滞后。多数教师对酒店行业数字化转型的深度与广度认知不足，未能充分意识到数字技术对行业运营模式、人才需求结构和教学范式带来的根本性变革。教学理念仍停留在“技术辅助教学”阶段，缺乏将数字技术深度融合于课程设计、教学实施与评价反馈的系统思维。尤其值得注意的是，部分教师对“客户体验数据化”“收益管理智能化”等行业前沿趋势反应迟缓，导致教学内容与行业实际脱节。

其二，能力断层。尽管青年教师普遍具备基本的信息技术操作能力，但将其与酒店专业教学深度融合的能力明显不足。突出表现为：缺乏将行业实际应用的数字系统（如酒店PMS、CRM、收益管理工具、社交媒体分析平台等）转化为教学案例或仿真项目的教学设计能力；缺乏运用数据分析工具进行学情诊断与教学优化的能力；更缺乏指导学生开展数字化运营与创新实践的能力。这一能力断层直接导致课堂教学与行业实践之间存在显著的“技术—教学鸿沟”。

其三，发展惰性。由于教学任务繁重、科研压力大、职业发展路径模糊等多重因素，部分教师缺乏持续学习新技术、新方法的动力与时间投入。数字化教学能力的提升往往需要额外的学习成本与实践探索，而在缺乏有效激励与支持的情况下，教师容易陷入“教学舒适区”，难以形成自我驱动的专业发展机制。

（二）组织层面：院校赋能体系支撑不足

高职院校作为教师发展的主要责任主体，其在制度设计、资源供给与文化营造等方面仍存在显著短板，未能为青年教师数字化教学能力发展提供有效的组织赋能。

首先，培训体系失效。现有教师培训多侧重于通用信息技术应用，缺乏与酒店管理与数字化运营专

业教学场景紧密结合的针对性内容。培训形式以短期讲座为主，缺乏持续跟进的实践指导与社群支持，导致教师“学难以致用”。此外，培训内容往往滞后于行业技术发展，无法及时回应酒店数字化运营的最新需求。

其次，激励机制缺失。目前的职称评审、绩效分配与评优评先体系仍以科研成果、论文发表等传统指标为核心，数字化教学成果难以得到实质性认可。教师在数字化教学方面的投入与回报严重不匹配，显著削弱其持续创新的动力。

再次，组织文化欠缺。校园内部尚未形成鼓励教学创新、宽容试错、共享互助的数字化教学文化。教师个体之间的协作不足，缺乏有效的同行交流与经验分享机制，进一步加剧了数字化教学的“孤岛现象”。

最后，硬件资源匮乏。许多院校仍缺乏高仿真的酒店数字化实训环境，如酒店运营模拟沙盘、智慧前台系统、客户数据可视化平台等。现有设备更新缓慢，软件系统与企业实际应用脱节，无法为教师提供真实或高度仿真的教学场景。

（三）生态层面：产教赋能通道不畅

酒店管理与数字化运营专业的特殊性要求其教学必须与行业实践紧密结合，然而当前产教融合仍停留在浅层合作阶段，未能为青年教师提供深度参与行业数字化实践的机会。

一方面，协同机制脱节。校企合作多集中于学生实习、就业推荐等传统领域，缺乏针对教师的系统化企业实践安排。教师难以深入企业一线参与数字化项目开发、运营优化等核心业务，导致其行业认知与技术应用能力滞后。即便存在“企业实践”制度，也往往流于形式，缺乏实质性的内容设计与成果转化机制。

另一方面，资源壁垒高筑。企业出于数据安全、商业机密等因素，往往不愿向院校开放真实的数据接口与运营平台。教学所使用的软件系统多为简化版或老旧版本，无法反映行业真实的技术生态与发展水平。这种“数据隔离”与“系统滞后”现象，使得教师难以获取高质量的教学资源，也无法开展基于真实数据的项目化教学。

综上所述，酒店专业青年教师数字化教学能力的发展困境是一个多维度、系统性问题，涉及个体动机与能力、组织制度与资源、产教协同与生态等多个层面。唯有从根本上打破这些“赋能缺位”状态，才能构建起可持续的教师发展机制，推动职业教育数字化转型的真正落地。

四、机制构建：“个体－组织－生态”三位一体的赋能模型

为系统化解酒店专业青年教师数字化教学能力发展的现实困境，本研究基于赋能理论，构建了一个涵盖“个体－组织－生态”三个层次、内外联动的系统性发展模型。该模型以激发教师内生动力为核心，以院校制度变革为支撑，以产教深度融合为延伸，旨在形成可持续、可复制的赋能路径。

（一）内核驱动：个体自我赋能机制

个体自我赋能是模型的内核，关注激发教师内在动机与自主发展能力，其核心在于实现从“被动培训”到“主动进化”的转变。

其一，理念唤醒，强化发展内驱力。通过定期组织“行业数字洞察”系列讲座，邀请酒店企业高管、行业专家及数字化项目负责人进校分享，直面行业数字化转型的真实案例与人才需求变化，有效唤醒教师的危机意识与转型紧迫感。同时，组织教师赴智慧酒店参观见学，使其亲身感知技术应用场景，从而主动更新教学理念，将数字化思维深度融入课程目标设计。

其二，精准学习，构建个性化能力图谱。鼓励教师制定与专业方向紧密结合的“个性化发展计划”

(IDP),明确其数字化教学能力的短板与目标。依托中国大学MOOC、Coursera、智慧树等平台,系统学习自身教学方向相关的课程。支持教师考取行业高度认可的职业资格证书,不仅提升其技术实操能力,更增强将行业技术转化为教学内容的“教学化”能力,实现“所学即所教”。

(二)中坚支撑:院校组织赋能机制

院校是赋能的主阵地,需通过制度设计、资源投入与文化营造,为教师发展提供坚实支撑,化解“单打独斗”的困境。

首先,创新制度激励,强化价值引导。改革职称评审与绩效考核体系,将“数字化金课”建设、虚拟仿真教学项目开发、指导学生数字化技能竞赛获奖等成果纳入重要评价指标,并设立专项奖励基金,显著提升教师参与的获得感与回报率。

其次,完善发展支持,构建成长共同体。成立实体化的“教师发展中心”,打造“混合式”赋能体系:开展以“酒店数字化工作坊”为代表的技术实操培训;实施“名师导师制”,由资深教授或企业专家进行一对一教学创新指导;组建“数字化教学社群”,促进教师间的知识共享、经验交流与协作创新,形成持续发展的支持生态。

最后,强化资源保障,打造高仿真教学环境。加大专项资金投入,建设集“教学、实训、创新”于一体的“智慧酒店实训中心”。优先引入行业主流且应用于真实商业环境的软件系统,或与企业合作开发高度仿真的教学沙盘,为教师开展项目化、场景化教学提供坚实的硬件基础。

(三)外延协同:产教生态赋能机制

产教生态赋能是模型的外延,旨在打破校企壁垒,使教师能力发展根植于真实的行业土壤,实现“教学”与“产业”的同步迭代。

关键举措一:搭建共生平台,建立人员互流机制。与酒店集团共建“产业学院”及“教师企业实践流动站”,并建立教师每学年或每学期必须完成的企业顶岗实践的刚性制度。教师需深入参与企业的数字化运营项目,并将实践收获转化为教学案例库,反哺课堂教学。

关键举措二:实施项目驱动,推动教学做合一。积极引入企业真实项目作为教学载体,例如,为某酒店进行社交媒体舆情分析、客户评论数据挖掘、或为新开业酒店设计数字化营销方案。由教师带领学生组建项目组,在企业导师指导下共同完成。在此过程中,教师的技术应用、项目管理和教学组织能力得到全方位锤炼。

关键举措三:推动人才互聘,促进知识双向迁移。聘请企业技术骨干担任产业导师,深度参与课程设计、毕业指导及教学评价。同时,选派优秀青年教师赴企业担任“访问工程师”,直接参与技术攻关与创新研发,将其成果转化为教学资源,真正实现“教师从企业走来,课程向行业走去”。

综上所述,三位一体的赋能模型是一个环环相扣、层层支撑的有机系统。个体自我赋能是内在引擎,院校组织赋能是关键支柱,产教生态赋能是外部活水。唯有三者协同发力,才能构建起一个闭环的、可持续发展的教师数字化教学能力提升生态系统,从而有效推动酒店专业人才培养质量与产业数字化水平的同频共振。

五、案例应用:云安农文旅产业学院赋能模型的实践路径与成效

本节以云安农文旅产业学院为例,系统阐述该学院在“个体—组织—生态”三位一体赋能模型运作推动酒店管理与数字化运营专业青年教师数字化教学能力发展方面的具体实践。作为一所扎根产业园区、强调“专业建在产业链上”的现代产业学院,云安农文旅产业学院的探索为同类院校提供了有价值的实践范本。

（一）个体赋能：激活教师自主发展内驱力

云安学院高度重视激发青年教师的主体性与自觉性，通过外部输入与自主规划相结合的方式，系统提升其数字化教学意识与能力。

学院明确要求每位青年教师制定个性化发展计划，计划取得的相关行业认证（如 CHIA），以及对应的教学转化目标，并给予青年教师参与到行业培训或大会的计划，并将以上内容与职称晋升和绩效奖励挂钩。学院配套提供中国大学 MOOC、智慧树等平台课程资源与费用支持，形成“认知 - 学习 - 认证 - 应用”的闭环自我发展路径。

（二）组织赋能：系统构建院校制度与资源支持体系

学院层面通过制度创新、资源投入与文化建设，为教师发展提供全方位支撑。

在制度激励上，学院注重成果转化，修订了《教师绩效考核与奖励办法》，大幅提高教学成果的权重。同时指导学生参加数字化相关职业技能大赛并获得奖项，指导教师团队亦可获得相应绩效奖励，从根本上扭转了“重科研、轻教学”的倾向。

在发展支持上，学院成立了实体化运作的“教师发展中心”，整合校内外优质资源，打造了“名师工作室 + 头雁计划”的混合式赋能体系，行业大师主持的“职业导师创新工作室”定期组织“数字化教学研讨会”，同时选出专业技术骨干作为“头雁”，带领青年教师参与数字化教学创新项目，促进其快速成长。

在资源保障上，学院重点投入建设“智慧酒店实训中心”，采购了行业真实应用的 PMS 酒店管理系统——西软系统，为教师开展沉浸式、项目化教学提供了先进的硬件与软件环境。

（三）生态赋能：深化产教融合打通能力转化通道

云安农文旅产业学院依托产业学院天然的平台优势，深度推进校企协同，将教师发展植根于真实的产业生态之中。

其核心举措是与云安会都等头部企业共建“教师企业实践流动站”，并实施教师企业实践轮训制度。硬性要求专业教师每学年假期必须完成不少于 2 周的企业顶岗实践，深度参与企业的数字化运营、营销推广或客户数据分析等真实项目。实践结束后，教师需提交详实的实践报告，并将经典案例转化为教学案例库，反哺课堂教学，确保了教学内容与行业动态的同步更新。

在人才互聘方面，学院聘请了多位来自合作企业的技术骨干例如一线金钥匙担任企业导师教授前厅服务与数字化运营课程，同时深度参与课程开发、毕业设计指导与教学评价。同时，选派有发展潜力的青年教师赴企业担任“访问工程师”，参与酒店项目与创新，并将其成果转化为教学资源或专利，有效促进了知识与技术的双向流动。

（四）实施成效与启示

通过系统实施三位一体的赋能模型，云安农文旅产业学院在青年教师数字化教学能力建设上取得了初步成效：青年教师获校级及以上数字化教学能力比赛、职业技能大赛优秀指导教师等奖项的数量显著增加；基于真实企业项目开发的教学案例库丰富了课程资源；教师的行业实践经验和数字化教学能力提升，直接推动了学生就业竞争力与起薪水平的增长。

实践表明，高职院校青年教师的数字化教学能力发展，必须跳出单一的培训思维，转而构建一个制度激励有力、资源支撑有效、产教协同有机的生态系统。其成功关键在于通过机制创新，将个体发展、组织目标与产业需求紧密耦合，最终实现教师成长、学生成才与专业建设高质量发展的同频共振。

六、结论与展望

本研究基于赋能理论,构建了“个体-组织-生态”三位一体的高职青年教师数字化教学能力发展模型,系统破解其面临的意识滞后、支持不足与产教脱节等多维困境。案例表明,该模型通过激发自主发展、创新制度激励和深化校企协同,有效提升了教师的数字教学水平与教学转化效能。本研究为职业教育教师数字素养发展提供了理论框架与实践路径,但结论在跨专业适用性上仍有局限,未来需进一步构建效能评估体系并探索新技术融入路径。

利益冲突

作者声明,在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 杨勇.数字化转型赋能职业教育——全球职业教育青年教师发展论坛综述[J].中国职业技术教育,2022(专刊):60-65.
- [2] 刘敬涛.菏泽市域高校转型发展背景下 AI 赋能高校青年教师专业能力提升培训策略研究[J].菏泽学院学报,2024,46(1):62-65.
- [3] Redecker C. European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu[M]. Luxembourg: Publications Office of the EU, 2017.
- [4] 教育部.教师数字素养:教育行业标准 JY/T 0647—2022[S].北京:教育部,2022-11-30.
- [5] 陈坚林.数智赋能背景下外语教师数字化教学能力构建研究[J].上海理工大学学报(社会科学版),2025,47(1):7-14.
- [6] Zimmerman M A. Psychological Empowerment: Issues and Illustrations[J]. American Journal of Community Psychology, 1995, 23(5): 581-599.
- [7] 蔡兴壮.教育数字化转型期高职院校青年教师数字胜任力提升路径研究[J].院校治理,2025(17):83-86.
- [8] 杜卉.教育数字化转型下高职青年教师数字素养提升探索——以教学能力比赛为抓手[J].现代商贸工业,2025(4):301-304.
- [9] 罗莉婷.教育数字化转型背景下高职院校青年教师培养路径研究[J].科技风,2025(2):45-51.
- [10] 全快.数字化环境下高校青年教师的信息化教学能力建设与研究[J].教育信息化论坛,2020(1):6-7.
- [11] 于洪洋.数字化时代高校青年教师数字素养内涵、要素及养成[J].泰山学院学报,2023,45(1):128-133.
- [12] 王玲丽.数字时代下高职院校青年教师数字素养提升路径探究[J].好家长,2024(2):51-54.
- [13] 刘博,张馨,赵婧昱.数字化时代高校青年教师课堂教学能力提升路径探索[J].教育现代化,2025(17):32-35.
- [14] 教育部,财政部.关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知[Z].教职成〔2021〕5号,2021-08-04.
- [15] 中共中央办公厅,国务院办公厅.关于推动现代职业教育高质量发展的意见[Z].2021-10-12.
- [16] 中央网信办等四部门.2024年提升全民数字素养与技能工作要点[Z].中网办发文〔2024〕3号,2024-02-23.