14

Education

A SUCCESSFUL INDEPENDENT STUDY 1 (IS 1) COURSE: "FUN WITH SCIENCE TOYS"

Thoseporn Sophitthammakun

Foreign Languages Department, Panyaworakun School, SESAO 1
Corresponding Author, E-mail: Thosepornssophitthammakun@gmail.com

Abstract

The primary objective of this research was to design an Independent Study 1 (IS 1: Research and Knowledge Formation) course for the 10 Mini English Program (MEP) seventh-graders who were the participants involved in this study during the second semester of the academic year 2018 at Panyaworakun School (PWS). To achieve this objective, based on project-based learning, Fried-Booth's (2003) three main stages—the planning stage, the implementation stage, and the creation of the end-product—were utilized as the research procedures. The findings of the research indicated that the entire cohort of 10 MEP seventh-graders could conduct a study on the "Fun with Science Toys" project. Also, together with the teacher, they could make and present a poster for the IS 1 Symposium at school. From the planning stage to the creation of the end-product, the teacher always gave them feedback, and after the end-product stage, the teacher evaluated them for their final course grades. Among the three methods of instruction with toys, the "Fun with Science Toys" project was regarded as posing hypotheses about the behavior of toys and collecting data to test those hypotheses derived from the research procedures according to Fried-Booth's (2003) project-based learning framework.

Keywords: Independent Study 1 (IS 1), Science Toys, Project-Based Learning, A Course Design

Introduction

With the advent of science and technology in the 21st century, teaching in the 20th century is not suitable and sufficient for students in the present time because of the contexts and environments in which the classroom and the real world are not best linked, and students work without creative thinking skills. To enhance creative thinking skills, it is necessary that creative learning be open-ended, student-centered, and work in teams (Demir, 2015, p. 116). Students cannot think and do by themselves, and their wisdom is not used and applied due to the unsustainability of 12 years at school without creative learning (Sophitthammakun, 2019, p. 32). To solve these Thai students' problems, the Ministry of Education included Independent Study (IS) for world-class standard-based schools so that the students will be able to search for information, seek knowledge, analyze, synthesize, communicate effectively, discuss, and cooperate with one another. Klyprayong (2020) stated that Independent Study (IS) consists of IS 1 (Research and Knowledge Formation), IS 2 (Communication and Presentation), and IS 3 (Social Service Activity), which are instructed through experiential learning, problem-based learning, project-based learning, thinking-based learning, group process-based learning, and research-based learning. Teaching Independent Study 1: IS 1 (Research and Knowledge Formation) for 10 junior high school (Grade 7) students in the Mini English Program (MEP) at Panyaworakun School (PWS), which is one of the world-class standard-based schools, the teacher-researcher used project-based learning the most as the main priority for questioning to set the hypotheses, experiment with the hypotheses, and find the results or make a concept.

According to Phukiat (2001), project-based learning comprises a survey research project, an experimental research project, a developmental research project, and a general project. Fried-Booth (2003) also said that each project contains three main stages: 1. the planning stage; 2. the implementation stage; and 3. the creation of the end-product. In the planning stage, the scope and content of the student's project are discussed. In the implementation stage, the tasks are carried out by the students to achieve their goals. In the end-product stage, there are many different forms to present their end-product, such as a poster, a wall display, a magazine, a news sheet, a three-dimensional model, a website, a video film, an audio recording, etc. In this stage, students are given feedback and evaluated.

With reference to Fried-Booth's (2003) three main stages, the objective of this research was to design an Independent Study 1 (IS 1: Research and Knowledge Formation) course based on project-based learning for the 10 MEP seventh-graders. This study will be a guideline for teachers who are going to teach Independent Study 1 (IS 1). When they do not know how to teach their students IS 1, this study might be useful for them to design an IS 1 course and assist them in teaching their students who are going to study IS 1.

Research Objective

The objective of this research was to design an Independent Study 1 (IS 1: Research and Knowledge Formation) course based on project-based learning for the 10 MEP seventh-graders at Panyaworakun School.

Literature Review

The two past studies on the Independent Study (IS) course were used to design a new Independent Study 1 (IS 1) course for the 10 MEP seventh-graders in Class 1/8 at Panyaworakun School (PWS).

Anuworarat (2022) studied supervision for the development of student-centered teaching and learning management in the Independent Study (IS) course under the Office of Secondary Education Service Area 34 (OSESA 34). The target groups were 128 teachers of Independent Study (IS) teaching IS courses in schools under OSESA 34, academic year 2020. The tools used in this study were: documentation for supervision for the development of student-centered instruction in the subject of IS; a pre- and post-supervising cognition test to develop student-centered instruction in IS; a questionnaire on teachers' opinions on supervision for the development of student-centered instructional management in IS subjects; and an assessment of student-centered instructional management in IS subjects. The results of the study were successful in terms of the effectiveness of the supervision documents, cognition studies, the study of teaching and learning in IS subjects, and the satisfaction of IS teachers obtained from supervision.

Klyprayong (2020) studied active learning for an independent study. An active learning course is created to engage students in collaborative activities, thinking process development, and viewpoint sharing. Additionally, students play an important part in gaining their own knowledge, which is consistent with 'Five Steps for Student Development, which contain learning to question, search, construct, communicate, and serve,' the international standard for independent study. The objectives of this article are to present the definition, concept, and characteristics of active learning in independent study subjects. Also, learning formats consisting of experiential learning, problem-based learning, project-based learning, thinking-based learning, group process-based learning, and research-based learning, as well as the role of an instructor and an example of independent study with active learning, will be provided.

These two past studies were applied to the present study. Instead of the large scale of the first past research, this current study is small-scale research for the 10 MEP seventh-graders who were research participants at the classroom level at school. In the first past study, for target groups, there were 128 teachers of IS teaching IS courses in schools under OSESA 34. The other past study was not practical because of an academic article. This current study takes the other past academic articles into practice. However, rather than many learning formats with active learning to reach many goals of 'Five Steps for Student Development' in Klyprayong's (2020) academic study, this present study uses project-based language learning of Fried-Booth's (2003) framework as a main priority of an Independent Study 1 (IS 1) course for the only 10 MEP seventh-graders at PWS.

Past Studies and Theory on Project-Based Learning from Science

Roosyanti and Suryarini (2024) studied science problem-solving in elementary schools through the application of project-based learning. In this project-based learning model, there were the learning steps of project-based learning in detail: pre-project, phase-1: analyze the problem, phase-2: create a project design and implementation schedule, phase-3: carry out research, phase-4: drafting or prototyping products, phase-5: measuring, assessing, and improving the product, phase-6: product finalization and publication, and post-project. To be brief, this past study also had the short learning steps of project-based learning as preparation, implementation, and evaluation, which are not much different from Fried-Booth's (2003) project-based learning framework consisting of the planning stage, the implementation stage, and the creation of the end-product in this current research. One different thing is that the past study collected the data from observation sheets, pretest and posttest items, questionnaires, lesson plans, and learning media, while the present study has only the students' end-product and their oral and poster presentations.

Maulida, Elnovreny, and Ginting (2023) studied the influence of the project-based learning model on student knowledge based on science process skills (KPS) viewed from student learning motivation. The current research is not experimental research. For this reason, KPS viewed from student learning motivation is not found. It is known that Fried-Booth's (2003) project-based learning framework is like some parts of Maulida, Elnovreny, and Ginting's (2023) model, containing (1) generating problems, (2) designing project designs, (3) scheduling project activities, (4) project implementation, and (5) assessment and evaluation.

Buddalao and Sumranwanich (2015) studied the effect of science projects as a supplementary exercise in science project teaching through E1/E2, pretest and posttest, and an evaluation form of ability exercise in science projects. The current research does not study a supplementary exercise in science projects, whereas the present research studies the students' end-product, oral and poster presentations, which is only an ability exercise in a science project.

Thananuwong (2015) studied learning science from toys: a pathway to successful integrated STEM teaching and learning in Thai middle school. This past study was to analyze a trial version of the *Science of Toys textbook* in terms of content, learning activities, and teaching approach. In this current study, using a compulsory textbook, the teacher-researcher cannot shorten or lengthen the lessons because of the readiness and levels of the learners. It will take two periods (110 minutes or 1 hour and 50 minutes) per week for senior high school students in a gifted program to complete a science toy project. For them, many projects can be done in one semester. In the present research, junior high school Grade 7 (Matthayomsuksa 1) students take one semester for a science toy project. They do not use any *Science of Toys* textbooks for this project. The results of this study might be changed if a *Science of Toys* textbook were employed with this group of students.

This group of students and the teacher-researcher are interested in the science toys approach in IS. As a result, project-based learning from science inspires the teacher-researcher to study the

science toys approach in IS as classroom-based research, which is most interesting for the teacher-researcher.

Methodology

1. Participants

This study was done with the participation of the 10 MEP seventh-graders. They were studying in Class 1/8 at Panyaworakun School in Bangkok. The participants studied IS 1 twice a week in the academic year 2018, semester 2.

2. Materials

Materials used in the IS 1 course were the three sample projects "Finding the Axis of Leaf Symmetry in School" and "Surveying Soils in Our Village" (Institute of Academic Development [IAD], 2001, pp. 39–43) and "Surveying Chemicals in Our Homes" (IAD, 2002, pp. 33–34) for a project format, and the other sample project "Spinning Tops" (Jarrett et al., 2020, p. 7) for a project topic.

3. Procedures

The procedures are in accordance with three main stages, as follows: 1. the planning stage; 2. the implementation stage; and 3. the creation of the end-product (Fried-Booth, 2003, p. 8).

The Planning Stage

1. The participants who were the 10 MEP students in Class 1/8 read "Finding the Axis of Leaf Symmetry in School" "Surveying Soils in Our Village" (IAD, 2001, pp. 39–43) and "Surveying Chemicals in Our Homes" (IAD, 2002, pp. 33–34) to see and understand a project format containing Topic, Author, Advisor, Department, School, Affiliation, Grade, Abstract, Background of the Project, Objective, Scope of the Study, Materials, Procedures, Results, Discussion, Conclusion, Suggestion, and references.

2. The teacher-researcher and the students brainstormed and discussed what topic we were going to study. Discussed together, the topic "toys" was voted to be the most interesting one for studying.

3. To determine the scope and content of the student's project, the teacher-researcher had the students read "Spinning Tops" (Jarrett et al., 2020, p. 7) and timed various tops to find out the following questions: 1. Which top spins longest?; 2. What do you think makes one top spin better than the others?; and 3. Can you make changes in the tops to make them spin longer? The scope and content made the topic "science toys" more specific than "toys." Again, we discussed one another, and the students suggested using more paper toys, which can be spun, and more various papers for investigations. After that, an overview of the new unit design for an Independent Study 1 (IS 1) course was done, as shown in Table 1.

Table 1: An Overview of the New Unit Design for an Independent Study 1 (IS 1) Course

TOPIC	CURRICULUM LINK	LANGUAGE FOCUS	LEARNING STRATEGY	ACTIVITY-TASK
Unit 2: Science Toys	Science and Technology	**Pronunciation:** The phonetic spelling **Vocabulary:** Materials to make science toys **Grammar:** Imperative sentences for procedures used in making science toys and experiments **Putting it into practice:** Talking about how to make science toys and presentations	Project-Based Learning	**Speaking and listening:** Oral presentation **Reading:** How to make science toys **Writing:** Production of poster presentations

The Implementation Stage

4. The nine students were divided into groups of three. Each group planned and created a new science toy that could be spun. The new science toys were made of A4 paper (80 gsm), 100-pound drawing paper (200 gsm), and colored poster board paper (310 gsm).

5. Group 1 designed paper windmills with A4 paper (80 gsm), 100-pound drawing paper (200 gsm), and colored poster board paper (310 gsm), according to https://p-ject.com.

6. Group 2 designed paper helicopters with A4 paper (80 gsm), 100-pound drawing paper (200 gsm), and colored poster board paper (310 gsm), according to https://p-dit.com. (P-Dit, 2019). The paper helicopter template searched and found on Google by the students in Group 2 is Papertoys (2019).

7. Group 3 designed paper plate spinning tops with A4 paper (80 gsm), 100-pound drawing paper (200 gsm), and colored poster board paper (310 gsm), according to Sitt and Sirada (2017).

8. The other student and the teacher-researcher, who were timekeepers, timed all the paper toys designed by the three groups of students with all three types of paper three times and noted down the time spent spinning all the toys. To become science toys, these obtained time data were analyzed using means.

The Creation of the End-Product

9. The teacher-researcher and the students assisted one another in making and presenting a poster for the Independent Study 1 (IS 1) Symposium at school. In this stage, a course evaluation is as follows:

Evaluation	Percentage
Class Attendance	10%
Class Participation	10%
Working in Groups	10%
Collaboration	10%
Midterm Examination	20%
Making and Presenting a Poster (End-Product)	10%
Participation in IS 1 Symposium	10%
Final Examination	20%
Total	**100%**

Final course grades will be awarded as follows:

Grade	%
4	100% - 80%
3.5	79% - 75%
3	74% - 70%
2.5	69% - 65%
2	64% - 60%
1.5	59% - 55%
1	54% - 50%
0	below 50%

The three main stages are created as an overview of the new unit design for the Independent Study 1 (IS 1) course presented in Figure 1.

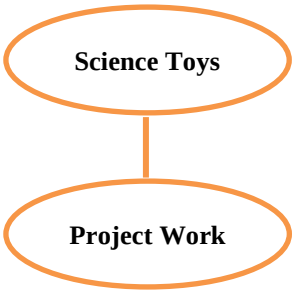


Figure 1: An Overview of the New Unit Design

1. The Planning Stage: Students read other projects for a project format, brainstorm, discuss, and vote on the topic, and also read about the other project for a more specific topic.
2. The Implementation Stage: Students are divided into groups for group work activities. The rest of the students and teachers do the experiments together.
3. The End-Product Stage: Teachers and students make and present a poster for IS 1 symposium at school, and teachers evaluate students in class participation, group work activities, midterm examination, making and presenting a poster, participation in IS 1 symposium, and final examination for their final course grades.

10. To cover all areas for a new unit design of an Independent Study 1 (IS 1) course, a sample of integration was demonstrated by the teacher-researcher in Table 2.

Table 2: A Sample of Integration of All Areas for a New Unit Design for an Independent Study 1 (IS 1) Course

Unit	Reading Title	Strategy	Vocabulary	Grammar	Speaking & listening Role Play	Writing
2	Science Toys	Project-Based Learning	Materials to make science toys	Imperative sentences	Talking about how to make science toys	Production of poster presentations

Project	Song	Literature Corner	Preparation for O-NET
IS 1 Symposium at PWS	"You've Got a Friend in Me" by Randy Newman & Lyle Lovett [Toy Story]	"Kobito Robot" by Fujiko F. Fujio [Doraemon]	- Situational Dialogues (At a school symposium) - Reading Comprehension (Science Toys)

Results

This is the project that the 10 MEP seventh-graders in Class 1/8 have done. The end-product of a poster, pictures, and photos showing the science toys, the activities that the students have done, their participation in class and the IS 1 Symposium, and some parts of a course evaluation have been completed.

The Project Topic: "Fun with Science Toys"			
Grade 7 (Matthayomsuksa 1)			
Author	Chatchanon	Pridawannakun	M. 1/8
	Thirawat	Kitsuan	M. 1/8
	Thanachat	Damriphatthanasakun	M. 1/8
	Phanuphong	Yotpanya	M. 1/8
	Woraphon	Akkharadetrueangnam	M. 1/8
	Wiraphat	Saengsawang	M. 1/8
	Suphakorn	Chokdi-Anantakun	M. 1/8
	Phatcharaphorn	Faksawat	M. 1/8
	Chutima	Yaemphaka	M. 1/8
	Raphinnipha	Chatphutsa	M. 1/8
Advisor	Teacher Thoseporn	Sophitthammakun	
Foreign Languages Department, Panyaworakun School, SESAO 1			

Table 3: The Spinning Time of the Science Toys Made of A4 Paper (80 gsm), 100-Pound Drawing Paper (200 gsm), and Colored Poster Board Paper (310 gsm)

Science Toys	**A4 Paper (80 gsm)**				From the experiments, it was revealed that the paper windmill with colored poster board paper (310 gsm) spins the longest at 0.52 seconds and the paper plate spinning top with colored poster board paper (310 gsm) spins the longest at 2.75 seconds, whereas the paper helicopter with A4 paper (80 gsm) spins the longest at 1.72 seconds.
	1	**2**	**3**	**$\bar{x}$**	
1. Paper Windmill	0.14	0.25	0.37	0.25	
2. Paper Helicopter	1.61	1.67	1.87	1.72	
3. Paper Plate Spinning Tops	0.72	0.60	0.46	0.59	
Science Toys	**100-Pound Drawing Paper (200 gsm)**				
	1	**2**	**3**	**$\bar{x}$**	
1. Paper Windmill	0.35	0.29	0.19	0.28	
2. Paper Helicopter	0.86	1.10	1.06	1.01	
3. Paper Plate Spinning Tops	2.70	2.23	1.98	2.30	
Science Toys	**Colored Poster Board Paper (310 gsm)**				
	1	**2**	**3**	**$\bar{x}$**	
1. Paper Windmill	0.25	0.61	0.71	0.52	
2. Paper Helicopter	0.87	0.76	0.65	0.76	
3. Paper Plate Spinning Tops	2.70	2.86	2.70	2.75	

From the experiments, it was revealed that the paper windmill with colored poster board paper (310 gsm) spins the longest at 0.52 seconds and the paper plate spinning top with colored poster board paper (310 gsm) spins the longest at 2.75 seconds, whereas the paper helicopter with A4 paper (80 gsm) spins the longest at 1.72 seconds.

Discussion

On one hand, paper windmills and paper plate spinning tops with hard paper like colored poster board paper (310 gsm) will spin the longest; on the contrary, paper windmills and paper plate spinning tops with thin paper like A4 paper (80 gsm) will spin the shortest. On the other hand, paper helicopters with thin paper like A4 paper (80 gsm) will spin the longest. In contrast to paper helicopters with thin paper like A4 paper (80 gsm), paper helicopters with hard paper like colored poster board paper (310 gsm) will spin the shortest.

Conclusion

The thinner the paper, like A4 paper (80 gsm), the shorter the paper windmills and the paper plate spinning tops will spin, except for the paper helicopters spinning the longest with thin paper, like A4 paper (80 gsm). On the opposite side, the harder the paper-like colored poster board paper (310 gsm) is, the longer the paper windmills and the paper plate spinning tops will spin, excluding the paper helicopters spinning the shortest with hard paper-like colored poster board paper (310 gsm).

Suggestion

Try out other types of paper, such as cardboard, cartons, colored cards, notebook paper, etc.

References

Anuworarat, W. (2022). *Supervision for the development of student-centered teaching and learning management in the independent study (IS) course under the Office of Secondary Education Survice Area 34.* Secondarytak. https://www.secondarytak.go.th/wp-content/uploads/2022/04/ [in Thai]

Buddalao, P., & Sumranwanich, W. (2015). The effect of science projects as a supplementary exercise in science projects teaching. *Journal of Education Graduate Studies Research*, *9*(3), 151-156. [in Thai]

Demir, S. (2015). Designing science games and science toys from the perspective of scientific creativity. *Journal of Education and Practice*, *6*(26), 116-118.

Fried-Booth, D. L. (2003). *Project work* (2nd impression). New York: Oxford University Press.

IAD. (2001). Guidelines for providing activities of projects in primary level. *ThaiSSF Reform Journal*, *4*(45), 39-43. [in Thai]

IAD. (2002). A sample of project work activities in a Science and Technology learning area. *ThaiSSF Reform Journal*, *5*(48), 33-34. [in Thai]

Jarret, O. S., Bulunuz, M., Jarret, R. B., & Bulunuz, N. (2020). Teaching with toys: Scientific inquiry through play. *E-journal The American Association for the Child's Right to Play (IPAUSA)*. http://www.ipausa.org/

Klyprayong, R. (2020). Active learning for independent study. *Journal of Yanasangvorn Research Institute*, *11*(1), 104-113. [in Thai]

Maulida, R., Elnovreny, J., & Ginting, E. (2023) The influence of the project based learning model on student knowledge based on science process skills (KPS) viewed from student learning motivation. *Cendikia: Educational Scientific Journal Media*, *14*(2), 91-97.

Papertoys. (2019). *The paper helicopter template*. https://www.papertoys.com/spinning-helicopter.htm.

P-Dit. (2019). *How to make paper helicopters*. https://p-dit.com.

Phukiat, L. (2001). *Projects for learning: Principles and activity guide*. Bangkok: The Faculty of Education, Chulalongkorn University. [in Thai]

P-Ject. (2019). *How to make paper windmills*. https://p-ject.com.

Roosyanti, A., & Suryarini, D. Y. (2024). Science problem solving in elementary schools through the application of project-based learning. *Journal of Research in Instructional*, *4*(1), 27-38.

Sitt & Sirada. (2017). *Making Toys (by Yourself)*, Bangkok: Sermvit Publishing. [in Thai]

Sophitthammakun, T. (2019). PWS students' need analysis for a lesson design in STAR STEMS "A Chemical Free Life." *Kasetsart Educational Review*, *34*(1), 31-38.

Thananuwong, R. (2015). Learning science from toys: A pathway to successful integrated STEM teaching and learning in Thai middle school. *K-12 STEM Education*, *1*(2), 75-84

INCORPORATING GAMIFIED ACTIVITIES TO MOTIVATE EFL STUDENTS TO LEARN COLLOCATION

Jirawoot Sararit[1*], Sunitra Sathongeay[2], Nitaya Suksaeresup[3], Saiwaroon Chumpavan[4], and Adel Al-Bataineh[5]

[1,2]Faculty of Liberal Arts, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[3,4]Faculty of Education, Shinawatra University, Thailand
[5]School of Teaching and Learning, College of Education, Illinois State University, USA
[*]**Corresponding author, E-mail:** jirawootsar@pim.ac.th

Abstract

The research was conducted to investigate the students' awareness of the importance of collocation and to determine whether incorporating gamified activities into language instruction can motivate students to learn English collocation. Seventy participants studying English as a foreign language were selected to participate in this research. Two five-point Likert scale questionnaires were employed as research instruments. The first questionnaire focused on investigating potential differences in awareness levels of collocation and was administered before and after the instruction, while the second one aimed to determine the participants'satisfaction with the incorporation of gamified activities. Descriptive statistics was used to analyze the data regarding the level of agreement and *t* test was used to identify if there were significant differences in the awareness levels. The results indicated that there were statistically significant differences in the awareness levels of collocation. The participants agreed that collocation is considered a requisite for English skills (M=4.10, SD=.734, *p*=.00). Besides, they enjoyed and were satisfied with the incorporation of gamified activities into the collocation instruction (M=4.77, SD=.423, *p*=.00). It is suggested that gamified activities be integrated with the instruction so as to foster increased motivation, enhance engagement and participation, improve language skills, and promote collaborative learning opportunities.

Keywords: Collocation, Collocation Instruction, Gamified Activities, Gamification

Introduction

Collocation is thought to be one of the essential elements in the English language. The knowledge of collocation is significant as it can distinguish between native English users and non-native ones. Mastering the collocational competence enables learners to express their messages with precision and conciseness (Hill, 2000). Not only does the knowledge provide access to fluent and natural English, but it also helps learners explore more connections of words they have already known. For instance, the noun "opportunity" can be used with some adjectives (Adj. + N.) such as golden, once-in-a-lifetime, educational, economic, and equal; some verbs (V. + N.) such as have, get, find, seize, miss, and create; and some prepositions (N. + Prep.) such as for and of. Having such knowledge will improve the existing knowledge of vocabulary and serve as a prerequisite for successful language learning (Yazdandoost et al., 2014).

As the knowledge of collocation plays a pivotal role in language learning, it is recommended that collocation be taught to students, especially those who study English as a foreign language (EFL), or integrated into EFL language classrooms with a view to developing students' language proficiency (Farsani & Hajimeybodi, 2015; Kim & Bae, 2012; Sararit et al., 2020). However, collocation

instruction in many EFL countries has been neglected because of the complexity of collocation (Hashemi et al., 2012). There are a significant number of combinations and exceptions, which can be instinctively mastered by native users. These convoluted connections can be highly confused to non-native instructors. As a result of this confusion, they respond defensively about the collocation instruction.

As a result of this difficulty, instructors might teach only a few collocations in their classrooms and rely on teaching collocation in a traditional way—the grammar-based translation (Sararit & Chumpavan, 2015; Suksearesup, 2009). This teaching method—focusing on grammatical rules and their application to translate sentences between target language and the native one— might not be an appropriate approach to teach collocation since students lack opportunities to expand the knowledge of collocation. Even though it is true that learning collocation requires remembering, other methods of teaching collocation seem to be more effective such as the content-based instruction that allows students to explore collocation in contextual and authentic usage (Kittivorawit, 2021).

Sararit and Chumpavan (2015) summarized the activities that can be done in EFL English language classrooms, including raising their awareness of collocation by finding collocation in the authentic texts and making use of collocation dictionaries. Another useful way to boost students' knowledge of collocation is to collect students' incorrect use of collocation and suggest the correct one. With this collecting technique, students will not be afraid of making mistakes because instructors act as facilitators who provide assistance and encouragement to them. Besides authentic materials and usage, learners can be encouraged to acquire collocation through activities that can promote their learning experience and motivation (Duan & Qin, 2012; Fan, 2008; Farrokh, 2012; Sararit et al., 2018).

At present, there are a number of activities that can help promote learners' motivation. For example, instructors can employ gamification to be part of their teachings. Gamified activities have been used to assist students' learning in order to generate positive classroom enjoyment and increase students' learning engagement, especially when the tasks require remembering, repetition, and practice.

Since a great number of EFL students lack the knowledge of collocation, and such knowledge has to be constructed from remembering—a tedious job for students in general, instructors should find the way to attract their attention to learn collocation so that they can progressively develop their collocational competence to further benefit their English skills.

Research Hypothesis and Research Question

This research study aimed to investigate the awareness of collocation before and after participating in gamified activities. Previous studies have suggested that gamified activities can effectively enhance learning outcomes for language learners by providing a relaxed and engaging environment. Building upon this premise, the researchers sought to determine whether incorporating gamified activities into language instruction would similarly impact learners 'awareness of collocation. The study focused on assessing any potential differences in awareness levels between the pre-survey administration, conducted prior to engaging in gamified activities, and the post-survey administration, which followed the completion of these activities. Thus, the following research hypothesis was tested.

Research Hypothesis

On the post-survey administration of the questionnaire entitled" The Awareness of Collocation in the English Language Learning, "the participants 'awareness of collocation taught in class through gamified activities would be significantly higher than that of the pre-survey administration.

In addition to assessing the level of awareness, the researchers aimed to determine the participants 'satisfaction with the gamified activities. Therefore, the following research question was posed.

Research Question

To what extent were the students satisfied with the gamified activities they participated in during the collocation instruction?

Literature Review

Collocation can be defined as a set of words that naturally occur together. It can be categorized into two groups: lexical collocation and grammatical collocation. The former is the combination of content words (nouns, verbs, adjectives, and adverbs), while the latter is the connection between nouns, verbs, or adjectives and particles, namely infinitives, gerunds, that-clause, and prepositions.

Lexical collocations are classified into six types as follows (Benson et al., 1986; Chiekezie, 2021).

Table 1: Six types of Lexical Collocation

Types	Examples	Sentences
1 .Verb +Noun	Do +business Draw +attention Require +preparation	- I find it pleasant to do business with your company. - She tries to attract the waiter's attention . - This menu requires elaborate preparation.
2 .Adjective +Noun	Great +mistake Regular +exercise Essential +service	- It was a great mistake to assume that he will agree with your decision . - Regular exercise strengthens your heart and improve your blood circulation. - The city office announced this morning that essential service will be maintained tomorrow .
3 .Noun +Verb	Survey +reveal Findings +suggest Dream +turn	- The survey revealed that men outperformed women in football. - The findings suggest that literature can broaden students ' cultural knowledge. - His dream turned sour after he arrived at the hotel.
4 .Noun +Noun	Luxury +hotel Company +uniform Government +policy	- Is there a luxury hotel in this area? - It is essential that every employee wear a company uniform on Friday. - When we run businesses, we need to know the government policy.
5 .Adverb +Adjective	Highly +competitive Absolutely +gorgeous Socially +unacceptable	- Nowadays, the labor market is highly competitive. - Elsa is an absolutely gorgeous queen of Arendelle . - This behavior is socially unacceptable .
6 .Verb +Adverb	Appreciate +sincerely Increase +significantly Act +brilliantly	- We appreciated sincerely the invitation to one of the biggest ceremonies . - The sales increased significantly, following the change of presenters. - He acted brilliantly as a protagonist of the film.

Regarding grammatical collocation, it can be classified into eight types as follows (Benson et al., 1997; Moehkardi, 2002).

Table 2: Eight types of Grammatical Collocation

Types	Examples	Sentences
1. Noun +Preposition	Attitude +towards Exception +to	- There is a change in attitude towards Thai economy. - A guide dog is the exception to the store's ban on dogs.
2. Noun +to +Infinitive	Pleasure +to meet Instruction +to follow	- It is a pleasure to meet you and your team support. - Once you open the package, there will be instructions to follow.
3. Noun +That-clause	Agreement +that SV Oath +that SV	- We need to reach an agreement that he will represent our company in the next business conference . - She took an oath that she would be responsible for future mistakes.
4. Preposition +Noun	By +accident In +advance	- I deleted all of the files by accident . - We need to book the ticket in advance so that we will get the front seats.
5. Adjective +Preposition	Angry +at Allergic +to	- Sometimes we are angry at our children when they are stubborn. - Many people are allergic to gluten .
6. Predicate Adjective +to +Infinitive	Necessary +to do)with a dummy subject(Bound +to happen)with animate or inanimate subject(	- It was necessary to work as a trainee before graduation. - The accident was bound to happen; we all understand .
7. Adjective +That-clause	Necessary +that SV Afraid +that SV	- It is necessary that she be on time. - I am afraid that I would not get A this time.
8. Collocational Verb Patterns	Rely +on Catch +doing	- We rely heavily on social media these days . - The policeman caught a boy smoking an electronic cigarette .

These classified groups have been widely used as theoretical frameworks for the analysis of collocation in specific texts and collocational violations. Boonyasaquan (2009) and Suksaeresup (2009) conducted the research investigating collocational errors committed by Thai undergraduate students when they attempted to translate from Thai (L1) to English (L2). Their findings suggested that the violations of lexical collocation and grammatical collocation resulted from negative transfer between L1 and L2, their misinterpretation of L1 texts, literal translation, and the lack of the knowledge of collocation. Their studies indicated that most Thai students have limited knowledge of collocation and lack the awareness of collocation. Some students violated the collocation patterns because they did not realize that collocation existed in the English language.Thus, the researchers recommended that collocation be taught to minimize the collocational errors for Thai students and improve their English skills.

The lack of awareness of collocation for EFL students because of its complexity is confirmed by Farrokh (2012). The researcher's objective was to increase the awareness of the importance of collocation in ESL and EFL classrooms in order that students can acquire the native-like competence.

Due to the lack of the knowledge of collocation, many researchers have suggested teaching methods to raise the awareness of collocation. Ünver (2018) suggested that three activities used to raise

the awareness of collocation. One of the activities was to raise the awareness of how L1 interferes with L2 collocational use. The procedures are as follows. First, ask the students to work collaboratively in a small group to come up with L1 words. After that, the teacher introduces the website and application to check their answers by using their smartphones. Then the teacher attracts their attention by giving specific examples of how L1 verbs differ from L2 ones. This research employed the use of mobile application in enhancing the knowledge of collocation.

Amer (2014) investigated the effectiveness of mobile learning application for learning idioms and collocation. The researcher divided the 45 participants into four groups and assigned them to use the mobile application called *Idiomobile* to learn idioms and collocation within a period of one week. Data were collected from the application, a questionnaire, and a follow-up interview. It was revealed that the usage of the application was a predictor of various factors such as language proficiency, daily use of mobile devices, motivation and learning goals. The findings also emphasized the importance of providing suitable resources to help students learn idiomatic expressions and collocation. In addition, the research summarized that even within a short period, the students believed that they knew more idioms and collocations than they did before using the application and that the use of mobile technology could be of substantial help in their language learning.

Besides the use of applications, researchers have attempted to use communicative activities and game-based activities to assist their students to acquire the knowledge of collocation. Sararit et al (2018) conducted an experimental study comparing two groups of 10th graders, one of which received collocation instruction through communicative activities. The experimental group was exposed to a number of collocations through nursery rhymes, movies, songs, and games introduced in the class. The control group, however, received the typical collocation instruction. After receiving both types of instructions, both groups were tested the knowledge of collocation and the writing test. The results indicated that the experiment group obtained significantly higher scores on both collocation test and writing test, suggesting that communicative activities were effective in boosting both collocation and students' writing skills. Moreover, students receiving collocation instruction through communicative activities expressed positive attitudes towards the instruction.

With the rise of technology, more gamified activities have been incorporated into language classrooms. Surendeleg et al. (2014) reviewed the role of gamification in learning process, concluding that gamified activities provide students with increased learning engagement and learning productivity. Poondej and Lerdpornkulrat (2016) divided their 577 undergraduate students into two groups: the experimental group enrolling in a course designed for gamification, and the control group enrolling in the same course with regular instructions. They concluded that the students in the experimental group obtained significantly higher scores than those in the control group. Their conclusion suggested that gamified activities help increase students' learning engagement and the students themselves clearly value the engagement of gamified activities (Poondej & Lertpornkulrat, 2016).

In addition, Wulantari et al. (2023) stated that game-based activities or the concept of gamification is not about replacing the game content with educational one, but it is about integrating game elements and mechanics such as points and levels, leaderboards, badges and achievements, and time challenges. Cahyani (2015) integrated gamification to enhance students' engagement in studying language courses, increase their motivation, and achieve academic goals. She recommended using gamified learning scenarios as the activity to encourage students to achieve new things and get rid of fear to make language mistakes.

It can be said that the benefits of employing gamification in language classrooms are to create fun learning atmosphere, promote interactive, competitive, and goal-oriented learning, enhance

vocabulary retention and application, and arouse intrinsic motivation (Azar & Tan, 2020; Poondej & Lertpornkulrat, 2016; Surendeleg et al., 2014; Wulantari et al., 2023).

Methodology

Selection of Participants

The participants of this research were selected by using convenience sampling, and there were 70 students studying English as a foreign language (EFL) in a private university in Thailand. All of them were enrolling a non-credit English course for 10 weeks. Before participating in this research, all of them were asked to sign participant consent forms so as to express their willingness to participate in this study.

Instrumentation

The Questionnaires "The Awareness of Collocation in the English Language Learning" and "Attitudes towards the Incorporation of Gamified Activities into Collocation Instruction"

There were two questionnaires created to disclose the participants' attitudes. The first questionnaire entitled "The Awareness of Collocation in the English Language Learning" was designed to reveal the difference of the awareness of collocation and the English language learning. This questionnaire was administered twice: before and after the instruction. There were 10 items for this questionnaire.

After the completion of the course, the second questionnaire entitled "Attitudes towards the Incorporation of Gamified Activities into Collocation Instruction" was used to reveal the participants' attitudes towards the use of gamified activities to motivate students to learn collocation. There were 5 items in this questionnaire, along with a comment for the participants to express their additional opinions on the incorporation of gamified activities into the collocation instruction.

The two questionnaires were five-point Likert scale questionnaires, ranging from 5 (strongly agree) to 1 (strongly disagree). All questions in both questionnaires were tested for content validity by three language experts and tested for internal consistency by using Cronbach's Alpha—one of the most trusted measures for testing internal consistency. The reliability of the two questionnaires was .89 and .91, respective. These numbers indicated that the questionnaires were reliable to use as research instruments.

Collocation and Gamified Activities

In the first 15 minutes of each class, a set of collocation based on lexical and grammatical collocations classified by Benson et al. (1986) and Benson et al. (1997) was selected to teach students. Activities done during the class consisted of vocabulary battles using the applications Blooket, Quizizz, Kahoot, and the researchers' self-made presentations. The activities comprised vocabulary quizzes, word association, puzzles, matching, and words in contexts. The game mechanics that were added during the activities included points, leaderboard, badges, achievements, and time challenge. The activities were done as a team and an individual. Below are details of collocation selected and gamified activities used.

Table 3: Collocation and Gamified Activities Used in This Research

Week	Collocation	Gamified Activities
1 Pre-survey Administration of the First Questionnaire	Grammatical Collocation (Collocational Verb Patterns 1) Focus: High-frequency Verbs	Mission Announcement Word Association Kahoot (Team)

Week	Collocation	Gamified Activities
2	Grammatical Collocation (Collocational Verb Patterns 2) Focus: High-frequency Verbs	Word Association Kahoot (Individual)
3	Lexical Collocation (Verb + Noun and Noun + Verb 1)	Vocabulary Battle Blooket (Team)
4	Lexical Collocation (Verb + Noun and Noun + Verb 2)	Vocabulary Battle Blooket (Individual)
5	Lexical Collocation (Adjective + Noun and Noun + Noun 1)	Puzzles Quizizz (Team)
6	Lexical Collocation (Adjective + Noun and Noun + Noun 2)	Puzzles Quizizz (Individual)
7	Lexical Collocation (Adverb + Adjective and Verb + Adverb 1)	Vocabulary Battle Presentation (Team)
8	Lexical Collocation (Adverb + Adjective and Verb + Adverb 2)	Vocabulary Battle Presentation (Individual)
9	Grammatical Collocation (Noun + Preposition, Preposition + Noun, and Adjective + Preposition 1)	Vocabulary Battle Blooket (Individual)
10 Post-survey Administration of the First Questionnaire & Administration of the Second Questionnaire	Grammatical Collocation (Noun + Preposition, Preposition + Noun, and Adjective + Preposition 2)	Vocabulary Battle Quizizz (Individual) Announcement of Winners and Ceremony

Data Collection Procedures

The data were collected within the three-month period (November 2023-January 2024). The questionnaire “The Awareness of Collocation in the English Language Learning” was administered in the first week and the final week, while the questionnaire “Attitudes towards the Incorporation of Gamified Activities into Collocation Instruction” was administered only in the final week.

Data Analysis

For the hypothesis, a *t* test was used to determine whether there were statistically significant differences in the level of awareness of collocation in the English language learning between the pre-survey administration of the questionnaire “The Awareness of Collocation in the English Language Learning” and the post-survey of the same questionnaire. For the research question, the data retrieved were analyzed for descriptive information. SPSS Version 29 was used to analyzed the data.

Confidentiality of the Participants

Personal information of the students was kept confidential. All documents were destroyed after the completion of the study.

Results and Discussion

Research Hypothesis

The research emphasized the potential differences in the levels of collocational awareness from the pre-survey administration and the post-survey administration of the questionnaire "The Awareness of Collocation in the English Language Learning." The raw scores were analyzed by using mean scores and *t* test to determine statistically significance differences. Table 4 displays the result of the research hypothesis.

Table 4: The Awareness of Collocation in the English Language Learning (n = 70)

Statements	Pre-Survey		Post-Survey		Levels of Agreement	*p*
	Mean (M)	SD	Mean (M)	SD		
1. I have previous knowledge of collocation.	1.96	.842	3.64	.682	Agree	.00
2. I think collocation is easy to learn.	1.56	.651	3.44	.715	Agree	.00
3. I think collocation is a requisite for English skills.	2.80	.734	4.10	.684	Agree	.00
4. I have fair knowledge of collocation and can use it effectively.	1.83	.798	3.44	.694	Agree	.00
5. I think collocation can help me communicate more precisely and concisely.	2.71	.725	3.93	.748	Agree	.00
6. I think collocation enables me to use fluent English.	2.30	.805	3.86	.728	Agree	.00
7. I think collocation helps me recall the words I have already learned.	1.93	.786	3.73	.700	Agree	.00
8. I think collocation improves my existing vocabulary knowledge.	2.04	.859	3.60	.710	Agree	.00
9. I think collocation improves my English skills :listening, speaking, reading and writing.	1.89	.790	3.80	.754	Agree	.00
10. I think collocation promotes my self-study skills .	1.74	.774	3.69	.692	Agree	.00

*$p < 0.05$

According to Table 4, the findings indicated that the participants' awareness of collocation taught in class through gamified activities in the post-survey administration was significantly higher than that of the pre-survey administration in all aspects (p= .00). The participants agreed with all 10 statements. The highest level of agreement was that collocation is a requisite for English skills (M=4.10, SD=.734). The lowest levels were that collocation is easy to learn (M=3.44, SD=.673) and that the participants have fair knowledge of collocation and can use it effectively (M=3.44, SD=.694). Thus, the research hypothesis was supported.

The research findings demonstrated that the EFL learners lacked the knowledge of collocation, and these findings were consistent with those of Boonyasaquan (2009), Farrokh (2012), Suksaeresup (2009), and Ünver (2018). Once they have limited knowledge of collocation, they might think that learning collocation is difficult to learn. Even though there are some complexities and exceptions such as negative transfer and L1 interference, they significantly improved their awareness of collocation with the incorporation of the gamified activities.

Research Question

Besides the investigation of collocation awareness, participants 'satisfaction with the incorporation of gamified activities in collocation instruction was analyzed from the raw data by using descriptive statistics .The research aimed to identify the participants 'attitudes towards the use of gamified activities to motivate students 'collocation learning. Table 5 shows the attitudes towards the incorporation of gamified activities into collocation instruction.

Table 5: Attitudes towards the incorporation of gamified activities into collocation instruction (n = 70)

Statements	Means	SD	Levels of Agreement
I enjoy participating in learning collocations with gamified activities.	4.77	.423	Strongly Agree
I engage more when I learn collocations with gamified activities.	4.59	.496	Strongly Agree
I am motivated to learn more collocations with gamified activities.	4.57	.527	Strongly Agree
I can recall collocations more easily with gamified activities.	4.26	.674	Strongly Agree
I improve my English skills when I learn collocations with gamified activities.	4.16	.673	Agree
I can use collocations correctly with gamified activities.	4.01	.525	Agree
I get help from friends and learn to work as a team when I learn collocations with gamified activities.	3.99	.625	Agree

According to Table 5, the participants revealed their attitudes towards the incorporation of gamification into the collocation instruction. A majority of participants strongly agreed that they enjoyed participating in gamified activities (M=4.77, SD=.423). Such activities were effective in enhancing their learning engagement (M=4.59, SD=.496) and motivating them to learn what they had thought to be difficult (M=4.57, SD=.527).

The participants could also recall vocabulary more easily (M=4.26, SD=.674). Besides, these gamified activities were useful to improve language skills and promote collaborative learning. These results of this research were equivalent to those of Amer (2014), Azar & Tan (2020), Cahyani (2015), Poondej & Lertpornkulrat (2016), and Sararit et al. (2018). Thus, instructors can consider integrating gamified activities so as to benefit the learning process of their students.

Conclusion

Collocation is considered one of the most difficult elements in the English language. Many EFL learners have encountered the lack of the knowledge of collocation because of the complex combinations and exceptions. The knowledge of collocation for EFL learners starts from remembering, which is considered a tedious job for learners. Instructors can consider using gamified activities to help teach collocation. These activities are beneficial as they can foster increased motivation, enhance engagement and participation, improve language skills, and promote collaborative learning opportunities

References

Amer, M. (2014). A study of learners' usage of a mobile learning application for learning idioms and collocations. *CALICO Journal, 31*(3), 285-302.

Azar, A. S., & Tan, N. H. I. (2020). The application of ICT techs (mobile-assisted language learning, gamification, and virtual reality) in teaching English for secondary school students. *Journal on Education. 6*(1), 55-63.

Benson, M., Benson, E., & Ilson, F. R. (1986). *Lexicographic description of English*. John Benjamin Publishing Company.

Benson, M., Benson, E., & Ilson, R. (1997). *The BBI combinatory dictionary of English: Your guide to collocations and grammar* (3rd ed.). John Benjamin Publishing Company.

Boonyasaquan, S. (2009). *An analysis of collocational violations in translation*. *Manutsat Paritat: Journal of Humanities*, *27*(2), 79-91.

Cahyani, D. A. (2015). Gamification approach to enhance students engagement in studying language course. *Bisstech*. 1-6.

Chiekezie, N. P. (2021). Lexical Collocations in the English Sentences: An Overview. *Pinisi Journal of Art, Humanity and Social Studies*. *1*(1), 1-5

Duan, M., Qin, X. (2012). Collocation in English teaching and learning. *Theory and Practice in Language Studies, 2*(9), 1890-1894.

Fan, M. (2008). An exploratory study of collocational use by ESL students – A task based approach. *System 37*(1), 110-123.

Farrokh, P. (2012). Raising awareness of collocation in ESL/EFL classrooms. *Journal of Studies in Education, 2*(3), 55-74.ernational Journal of English and Education

Farsani, M., & Hajimeybodi, A. (2015). Teaching English Collocation to Iranian EFL Learners through Games. *International Journal of English and Education. 4*(4), 467-482.

Hashemi, M., Azizinezhad, M., & Dravishi, S. (2012). Collocation a neglected aspect in teaching and learning EFL. *Social and Behavioral Sciences. 30*(1), 522-525.

Hill, J. (2000). Classroom strategies, activities and exercises. *Teaching collocation*. (pp. 88-116). Commercial Colour Press.

Kim, H., & Bae, J. (2012). The relationship of collocation competence with reading and writing skills. *English Teaching, 67*(3), 95-119.

Kittivorawit, A. (2021). *Using content-based instruction to enhance the collocation competence of high school students*. (Unpublished Master's Thesis). Srinakharinwirot University. Thailand.

Moehkardi, R. R. (2002). Grammatical and lexical English collocations: Some possible problems to Indonesian learners of English. *Humaniora. 14*(1), 53-62.

Poondej, C., & Lerdpornkulrat, T. (2016). The development of gamified learning activities to increase student engagement in learning. *Australian Educational Computing*. *31*(2), 1-16.

Sararit, J., & Chumpavan, S. (2015). *Collocation and English language learnin*g. Proceedings of the 2nd English Scholars Beyond Borders International Conference, (pp. 93-105) Bangkok, Thailand: Department of Western Languages, Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University.

Sararit, J., Chumpavan, S., & Al-Bataineh, A. (2020). Collocation Instruction in English Writing Classrooms at the University Level in Thailand. *Rajapark Journal, 14*(35), 24-34.

Sararit, J., Chumpavan, S., Suksaeresup, N., Srinaowaratt, S., & Al-Bataineh, A. (2018). Collocation instruction through communicative activities to enhance 10th-grade students' English writing ability. *International Journal of Management and Applied Science, 4*(10), 34-40.

Suksaeresup, N. (2009). Thai students collocation errors in translating from Thai into English. *UMT-Poly Journal*, *7*(1), 74-84.

Surendeleg, G., Murwa, V., Yun , H., & Kim, Y. (2014). The role of gamification in education – A literature review. Contemporary Engineering Sciences. *7*(29), 1609-1616.

Ünver, M. M. (2018). Lexical collocations: issues in teaching and ways to raise awareness. *European Journal of English Language Teaching. 3*(4), 114-125.

Wulantari, P. N., Rachman, A., Sari, N. M., Uktolseja, J. L., & Rofi'I, A. (2023). The role of gamification in English language teaching: A literature review. *Journal on Education*. *6*(1), 2847-2856.

Yazdandoost, Z., Seleh, E., & Kafipour, R. (2014). The relationship among collocation knowledge and listening, speaking, reading and writing proficiency of Iranian EFL learners. *Journal of International Scientific Publications*. *8*(1), 408-419.

THE IMPACT OF EMPOWERMENT ON THE PERFORMANCE OF UNIVERSITY TEACHERS

Zhao Yingchuan[1*], Zhao Qian[2], and Wu Wei[3]

[1]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management
[2,3]Normal College, Hubei University
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 29682340@qq.com

Abstract

In order to explore the influence of empowerment on university teachers' performance and the specific path of the influence, a moderated mediating effect model will be constructed based on empowerment theory, with structural empowerment as independent variable, professional title as moderated variable, psychological empowerment as moderating variable and performance as dependent variable. A survey of 393 university teachers indicates that structural empowerment has significant positive influence on their performance, psychological empowerment shoulders a mediating function between structural empowerment and performance while professional title does not play significant mediating role between structural empowerment and psychological empowerment. Structural empowerment provides institutional guarantee for teachers' high performance, and psychological empowerment provides internal drive. However, the "hierarchical order" culture makes the mediating role of professional title non-significant. To improve teachers' performance, power subjects should be diversified and empowerment should be institutionalized.

Keywords: structural empowerment, psychological empowerment, university teachers, performance

Introduction

Ashby pointed out that "the prosperity of a university depends on who controls it internally" (Clark, 1986). The power of control comes from the possession of resources. Those who possess more and irreplaceable resources will have more power. The university is a temple for the inheritance, dissemination, and innovation of knowledge. The profound knowledge possessed by teachers is a unique and scarce resource, which grants them the power to participate in some way in all kinds of decisions at the university. This power is a prerequisite for pursuing the truth and the genetic heritage that keep university true to its nature for thousands of years.

Due to various reasons, the power given to teachers in our universities has not been as broad and deep as it should be, even far from expectations. The "deprivation" of teachers' power often leaves them with a deep sense of "powerlessness" and "helplessness". They even doubt about their own abilities and their choice of academic career. This negative psychological feeling directly affects their performance and academic output, and therefore the process of achieving high-quality development in higher education. In order to test this perception, this paper constructed an analytical model based on empowerment theory to explore the inner mechanisms and specific paths of empowerment affecting teachers' performance. It aims to improve teachers' sense of empowerment and performance through power allocation, and ultimately achieves what Ashby calls "the prosperity of the university".

Theoretical Framework

The term "empowerment" was first proposed by Solomon, a Columbia University scholar. It refers to a process whereby the social workers or other helping professional engages in a set of activities with the clients aim at reducing the powerlessness stemming from the experiences of discrimination because the clients belong to a stigmatized collective. (Solomon,1976). Subsequently, scholars have further researched and developed the empowerment theory, mainly by decomposing the original one-dimensional empowerment into two-dimensional empowerment. Rissel (1994) pointed out that empowerment includes two meanings, one is structural empowerment and the other is psychological empowerment. Kanter (2017) believed that structural empowerment refers to the existence of social structures at work that allow individuals to achieve their work goals through access to relevant information, support, resources and opportunities. Because of structural empowerment, employees can get information, support, resources and opportunities. Instead of focusing on structural empowerment, Spreitzer (1995) turned to psychological empowerment in the workplace. Psychological empowerment is an emotional state that makes employees have confidence in achieving targets successfully when an organization provides them with appropriate power. Psychological employment has five dimensions: self-efficacy, trust, meaning, personal-consequences, and self-determination (Whetten, 2011). The main difference between structural empowerment and psychological empowerment is that the former concerns employees' perception of whether the organization has empowered them, whereas the latter refers to the perceptions of the employees themselves as a result of structural empowerment (Laschinger et al., 2004).

With the development of empowerment theory, scholars have expanded it to include the relationship between employees' work feelings and work outcomes, such as the effect of empowerment on performance:

1. The Impact of Structural Empowerment on Performance

Kanter's structural empowerment theory emphasizes that organizations empower employees with the possibility to obtain information, support, resources, and opportunities. Information means that employees have the opportunity to learn about the organization's decisions, policies, information, and goals. Support means that employees can get feedback and guidance from leaders, colleagues, and subordinates. Resources mean that employees can get funds, materials, time, and equipment to do their jobs. Opportunities mean that employees have various opportunities to learn knowledge and improve their abilities (Kanter, 2017). The essence of structural empowerment is the idea of sharing power between superiors and subordinates with the goal of cascading relevant decision-making power to lower levels of the organizational hierarchy (Liden & Arad, 1996).

Kanter (2008) argued that in an empowered work environment, employees have more job autonomy, less job stress and burnout. Therefore, they are more likely to be intrinsically motivated to strive for action and succeed. Vecchio et al. (2010) studied the impact of school leaders delegating authority to teachers, and they found that teachers' performance is effectively enhanced when leaders share their authority with them. Amundsen and Martinsen (2015) noted that employees' job satisfaction is higher when leaders share power and support their subordinates by allowing them to work autonomously around the overall goals and strategies of the organization. The university is a bottom-heavy academic organization where teachers are given various management, teaching, and research powers. The free academic environment not only increases teachers' job satisfaction but also promotes their career development (Wu, 1996). Taylor et al. (2017) followed an educational incentive program of the National Science Foundation and found that giving teachers more opportunities for development and increasing their work engagement can significantly improve their performance. Brezicha et al. (2019) also noted that when principals provide teachers with opportunities to

participate in meaningful decision-making, teachers develop a greater sense of belonging and responsibility for their profession and school. These positive experiences contribute to improving performance. Chinese scholars Cao and Lu (2006) argued that motivating teachers to participate in decision-making and giving them more power not only builds a cooperation culture, which contributes to improving school efficiency, but also allows teachers to be recognized for their leadership abilities, which improves structural relationships and teaching and learning activities. Zeng (2006) also pointed out that empowering teachers with more decision-making power could help enhance their efficiency.

Based on the above literature, this study proposes research hypothesis 1: structural empowerment has a significant positive effect on university teachers' performance.

2. The Mediating Role of Psychological Empowerment between Structural Empowerment and Performance

Whetten (2011) emphasized that psychological empowerment is the sense of self-efficacy, trust, meaning, personal value, and autonomy that employees feel as a result of structural empowerment. Among these, self-efficacy refers to the employee's internal belief that he or she can accomplish the assigned task, which stems from the employee's perception of the gap between the knowledge and abilities required for the task and those he or she possesses. Trust refers to the employee's perceived understanding and support from the leader who gives him the opportunity to try even though the task is full of uncertainty and risk. Meaning is the employee's intrinsic motivation to complete the task based on their perceived importance of it. Sense of personal value is the influence an employee feels over others when he or she completes a task well. Sense of autonomy refers to the breadth and depth of employees' perceived involvement in decision making. Some scholars have specifically studied teachers' psychological empowerment. According to Melenyzer (1990), teacher psychological empowerment refers to the belief that teachers have the opportunity to carry out their academic work according to their own vision and believe that they can do their job competently. Short et al. (1994) viewed teachers' psychological empowerment as a process by which teachers developed their competencies, promoted their own development, and solved problems.

Some scholars have studied the relationship between structural empowerment and psychological empowerment and found that the former is a key predictor of the latter (Maynard et al., 2012). Seibert et al. (2011) showed that an individual feels more psychologically empowered when he perceives higher structural empowerment, such as more information sharing, decentralization, and participation in decision-making. Atik and Celik (2020) studied the impact of principals' empowering behaviors on teachers' psychological empowerment using a sample of 401 teachers. They concluded that empowering principals have a direct, positive, and significant impact on teachers' psychological empowerment. Laschinger et al. (2001) not only analyzed 288 teachers' empowerment as a whole, but also correlated each dimension of structural and psychological empowerment. The results suggested that structural empowerment positively affects psychological empowerment. It was worth noting that the correlation between a teacher's power to access information and his sense of job autonomy was the highest, indicating that the more information accessed, the more teachers felt empowered to dominate their work.

Some other scholars have studied the relationship between psychological empowerment and performance. Iraj et al. (2013) believed that psychological empowerment gives employees a sense of freedom, autonomy, and responsibility, inspiring a motivation to perform tasks for the benefit of the organization. This intrinsic motivation had a positive relationship with outcome variables such as performance and work effort (Amundsen and Martinsen, 2015). Indradevi (2012) explored the relationship between various dimensions of psychological empowerment and performance. It showed

that meaning and value in psychological empowerment are the most important predictors of performance, followed by the sense of autonomy and self-efficacy. Focusing on teachers as a group, Veiskarami et al. (2019) pointed out that psychological empowerment has a direct impact on teachers' performance. Shil et al. (2022) investigated 258 university teachers. They found a significant positive relationship between psychological empowerment and performance, and that meaning and self-efficacy had the greatest impact on performance.

Based on the above literature, this study proposes hypothesis 2:

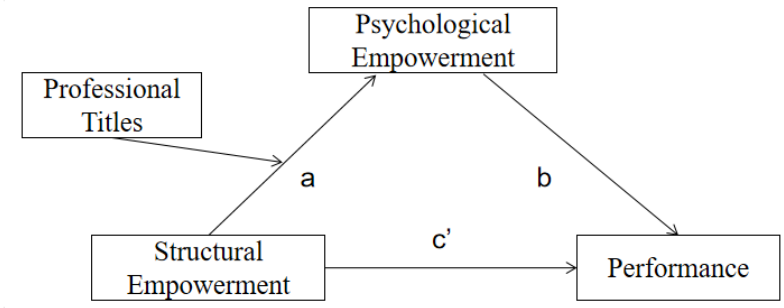
Psychological empowerment plays a mediating role between structural empowerment and performance.

3. The Moderated Role of Professional Title

Van de Graaff (1978), analyzing academic power in seven countries from the perspective of the higher education management system, pointed out that there is a hierarchical structure of universities. “The basic norm of academia is the equality of all members”, in the sense that the form of academic control is the same as that of association. However, there are always certain academic workers who do not have full participatory power. The proportion of such people and the extent to which they are excluded from the decision-making process are indications of hierarchical nature. “Certain academic workers” refers mainly to junior faculty members, who are traditionally considered as subordinates of senior professors. In universities, only senior professors are responsible for their own discipline. Junior faculty members do not participate in decision-making, and their promotion remains dependent on senior professors. Nowadays, junior staff already have the opportunity to participate in university management, but there is a huge gap between the responsibilities assumed and the power given to them. They feel a strong sense of deprivation and low psychological empowerment.

Accordingly, this paper proposes Research Hypothesis 3: professional titles play a moderating role between structural empowerment and psychological empowerment.

Based on empowerment theory, the analytical model of this study is:



Picture 1: The Analytical Model

Method

1. Questionnaire Design

In order to measure structural empowerment, psychological empowerment, and job satisfaction scientifically, this study first translated an influential questionnaire developed by

American scholars, then asked university teachers to try it out. Finally, we revised the questionnaire to form the final draft based on their comments.

1.1 Structural Empowerment Scale

Laschinger et al. (2004) developed a structural empowerment scale based on Kanter's empowerment theory. It includes four dimensions: information, support, resources, and development opportunities received by employees. Each dimension has three questions. For example, "information" measures: understanding the present structural development, familiarity with the values of structural management, and familiarity with the goals of structural management. In this study, based on that questionnaire, some questions were added in the "information" section according to teachers' feedback, such as "familiarity with the teaching management system", "familiarity with the research management system", and "familiarity with the service procedures in school". All questions were measured on a 5-point Likert Scale, with 1 indicating strongly disagree, 2 indicating disagree, 3 indicating neutral, 4 indicating agree, and 5 indicating strongly agree. The coefficients (α=0.92) on this part of the question items indicate that the internal consistency was high.

1.2 Psychological Empowerment Scale .

The psychological empowerment scale developed by Whetten (2001) includes five dimensions: self-efficacy, trust, meaning, personal values, and autonomy. For example, "sense of autonomy" measures: having a lot of autonomy, being able to make decisions about my own work, and having independence and freedom. Based on the teachers' feedback, "being able to make decisions about my own work" was replaced with "being able to make decisions about my teaching work", "being able to decide my research activities" and "being able to decide my social service work". All items were measured on a 5-point Likert scale. The coefficients (α=0.90) on this part of the question items indicate that the internal consistency was high.

1.3 Performance Scales .

The performance scale designed by Borman and Motowidlo has been widely accepted by the academic community .In this study, six items were selected for university teachers, such as "I can teach with high quality" and "I can perform research tasks" .These items were measured on a 5-point Likert scale .The coefficients) α=0.98 (on this part of the question items indicate that the internal consistency was high.

1.4 Professional title .

Based on the literature and the actual situation of empowered teachers in our universities, this study only examined the psychological empowerment differences between professors and other teachers .Therefore, the questionnaire was divided into two categories :"professor" and "other".

To test the structural validity of the scale, confirmatory factor analysis was performed using AMOS software .It turned out that the fit index was fairly good)$\chi 2/df=4.54$, NFI=0.89, IFI=0.91>0.9, TLI=0.90, CFI=0.91>0.9, RMSEA=0.09 .(It was clear that this questionnaire had high structural validity.

2. Questionnaire distribution and collection

Questionnaires were generated through the Questionnaire Star platform. The snowball sampling method was used to distribute the questionnaire. First, the QR code of the questionnaire was sent to professors, associate professors, lecturers, and assistant professors whom we knew. Then we asked them to forward it to the teachers they were familiar with. After multiple forwarding, a total of 393 samples were finally collected. Among them, 284 teachers are female and 109 teachers are male; 126 teachers are professors and 267 teachers are non-professors; 97 teachers are from top universities and 296 teachers are from other universities.

Results

1. Correlation Analysis

This research studied four variables: structural empowerment, psychological empowerment, job satisfaction, and professional title. The correlation analysis among them was conducted before testing the regression effect, mediating effect, and moderating effect. The results showed that there was a significant positive correlation between structural empowerment and psychological empowerment ($r=0.47$, $p<0.01$), structural empowerment and performance ($r=0.57$, $p<0.01$), psychological empowerment and performance ($r=0.68$, $p<0.01$), and professional title and psychological empowerment ($r=0.19$, $p<0.01$). Each pair of variables was significantly correlated with each other. Regression effects, mediating effects, and moderating effects could be explored further.

Table 1: Correlation coefficients among variables

Variables	1	2	3	4
1. Professional Titles	1			
2. Structural Empowerment	0.19**	1		
3. Psychological Empowerment	0.19**	0.47**	1	
4. Performance	0.22**	0.57**	0.68**	1

Note: *p<0.05，**p<0.01

2. Regression Analysis

A regression analysis was conducted to test the effect of structural empowerment on performance. The results showed that structural empowerment had a significant positive effect on performance at the 0.01 level of significance ($B=0.47$, $t=13.60$, $p=0.00$). It does not reject research hypothesis 1.

3. Mediating effect test

Model 4 in PROCESS was used to test the mediating effect of psychological empowerment between structural empowerment and performance. The results (as in Table 2) showed that structural empowerment had a significant positive effect on psychological empowerment ($a=0.36$, $p=0.00$). That means the more information, support, resources, and development opportunities the organization gives to teachers, the higher their self-efficacy, trust, meaning, personal sense of value, and autonomy will be. Structural empowerment had a significant positive effect on performance ($c'=0.26$, $p=0.00$). It proves that when teachers are given more information, support, resources, and development opportunities, they can achieve more research output and higher teaching quality. Psychological empowerment also had a significant positive effect on performance ($b=0.56$, $p=0.00$). It reveals that those teachers who have a higher sense of self-efficacy, trust, mission, personal value, and autonomy can achieve more higher quality of their teaching and research outputs. The mediating effect ($ab=0.20$) with upper and lower limits of the 95% confidence interval [0.15, 0.28] indicated that the mediating effect of psychological empowerment between structural empowerment and performance was significant. Based on the significance of c' and ab, it can be judged that psychological empowerment plays a partially mediating role and does not reject research hypothesis 2.

4. Test of Moderated Mediating Effect Model

Model 7 in PROCESS (professional title plays a moderating role between the independent variable and the mediating variable, which is fit with model 7) was used to test the moderated mediating effect model. Table 2 shows that professional titles had a significant positive effect on

psychological empowerment (B=0.11, t=2.22, p=0.03<0.05). However, the interaction term between professional title and structural empowerment didn't have a significant effect on psychological empowerment (B=0.10, t=1.46, p=0.14>0.05), indicating that the moderating effect of professional title between structural empowerment and psychological empowerment was not significant. Research hypothesis 3 was rejected.

Table 2: Regression analysis of mediated models with moderation

	Psychological Empowerment			Performance		
	B	**SE**	**t**	**B**	**SE**	**t**
Constants	3.77**	0.02	159.20	0.93**	0.15	6.30
Independent Variable: Structural Empowerment	0.36**	0.04	9.96	0.26**	0.03	8.09
Moderating Variable: professional title	0.11*	0.05	2.22			
Interaction items: Structural Empowerment * Professional Titles	0.10	0.07	1.46			
Intermediary Variable: Psychological Empowerment				0.56**	0.04	13.55
Adjusted R-Squared	0.24**			0.54**		
F	40.72			227		

Note: *p<0.05，**p<0.01

Discussion and Inspiration

Based on empowerment theory, this study constructed a moderated mediating effect model with structural empowerment as independent variable, professional title as moderated variable, psychological empowerment as moderating variable and performance as dependent variable. The survey of 393 teachers comes to a conclusion that differs from studies in European countries: the moderating effect of professional title between structural empowerment and psychological empowerment is not significant. The other two findings were that structural empowerment had a significant positive effect on performance and that psychological empowerment played a partially mediating role between structural empowerment and performance. Then how to explain the findings of this study?

1. Discussion

1.1 The Culture of "Hierarchical Order:" the reason why the moderating effect of professional title is not significant

Since the Western Zhou Dynasty, our society has formed the culture of "hierarchical order", which divides people into different levels according to their seniority. It preaches the difference between rank and status, so individuals should abide by their own position and not overstep. It also emphasizes that the young should respect the old and the inferior should obey the superior; otherwise, the inferior will not only be suppressed, but also rejected by the same kind. As a cultural tradition, individuals have to accept and get used to such differences and inequalities whether they want to or not（Zhan et al., 2022). This is reflected in the distribution of social resources. Those who have higher seniority can gain more resources (Liu et al., 2021). Specifically, in universities, professors have more knowledge and experience than other teachers, so they may make more scientific and rational decisions. When supported by the same resources, they may make more teaching and research achievements than other teachers. As a type of social organization, universities must focus on efficiency and performance. Relying on seniority to distribute resources can minimize

the cost and maximize the benefits. In response to this gap caused by the culture of “hierarchical order”, this study conducted interviews with teachers, and one lecturer's response was highly representative:

“Even if the university provides me with the opportunity to participate in the development of school systems, I don’t want to do it because I don’t know the university's present situation and don’t know what to say. So, even though the university gives me less power than a professor, I do not feel a lack of trust or sense of personal value.”

An important reason why German teacher titles play a moderating role between structural empowerment and psychological empowerment is also cultural. Before World War II, Germany had an authoritarian political culture that tied power to a single person or a small circle (Wang, 2005). It provided a suitable ground for the university lecture system, which had a strict hierarchy within it. Professors were given great power, and the content and range of academic activities depended on this power (Clark, 1986). After World War II, the German system of government changed profoundly, from a fondness for authoritarianism to abandonment (Wang, 2005). With the decline of “respect and obedience”, “independence and autonomy” rise. In universities, the sense of deprivation of junior faculty has increased in the face of a huge gap between their responsibilities and rewards in the circle where senior professors were once used to occupy dominant privileges (Van de Graaff, 1978). It has led them to a state of lack of self-efficacy and autonomy, confusion about personal values and meaning, which we called insufficient psychological empowerment.

Thus, culture is an important reason for the difference in the role of professional titles between structural empowerment and psychological empowerment in China and Germany.

1.2 Structural Empowerment :An Institutional Guarantee for Improving Performance

There is a peculiar "duality" in the structural structure of universities. One is a traditional hierarchical management structure, and the other is a unique professional structure. They are not only separate from each other in structure, but also based on different systems of authority. Hierarchical management power derives from the control of resources, while professional power derives from the possession of advanced knowledge. Whoever has knowledge has power (Wallerstein et al, 1999). The relationship between these two types of power, according to Veblen, is that teachers are independent and follow a different logic than systematic management activities. The responsibility of the administrator is not to control the scholars, but to serve them as an assistant and to meet their particular needs. Failing that, the efficiency of the university’s management will decrease (Birnbaum, 1989).

Universities are academic organizations that inherit, innovate, and apply advanced knowledge. The purpose of all management activities should contribute to the development of scholarship. If teachers are provided with opportunities to participate in various teaching trainings and academic exchanges, and if leaders, especially college leaders and colleagues, can provide teachers with guidance and assistance in research and teaching, their teaching ability and research level may be improved. If teachers are provided with advanced equipment, research materials, as well as sufficient time, they may achieve a breakthrough in knowledge systems. If teachers are involved in the formulation of various university policies, especially those related to academics and teachers’ career development, the policies will be more scientific and reasonable, and teachers’ career goals will be clearer. They will improve the overall academic productivity while pursuing their own promotion and salary, thus achieving compatible incentives and win-win sharing between individuals and the university. For this reason, structural empowerment can improve teachers’ performance.

1.3 Psychological Empowerment: An Internal Drive to Improve Teachers' Performance

Structural empowerment emphasizes the practical actions of empowering teachers, while psychological empowerment emphasizes teachers' inner experiences from structural empowerment. If structural empowerment is an external factor that affects teachers' performance, psychological empowerment is an internal factor.

University teachers are social and academic researchers. Their academic career is not only a job to support their families, but also an ambition that carries their expertise, professional ideals, and beliefs developed through years of disciplinary training. They have a higher sense of meaning, personal value, sense of self-efficacy, as well as higher expectation of trust and autonomy than other professional groups. The university empowers them to participate in the formulation of school plans and policies, which makes them feel trust, respect, a sense of belonging and honor. These emotions drive them to regard academic work as their calling and the embodiment of their self-worth. The university empowers them to teach and research independently, which makes them feel the wind of academic freedom and autonomy. This feeling is the primary and eternal condition for teaching and research. By giving them resources and opportunities for career development, the university enhances their sense of self-efficacy, which gives teachers the confidence to make scholarship an interest and a peculiar sense of "intoxication" that outsiders scoff at. They have lofty aspirations and great passion, just like what Max Weber said "Thousands of years have passed before you came, and the next thousands of years are waiting in silence." (Weber, 2004). For this reason, psychological empowerment has a significant positive effect on performance.

2. Inspiration

2.1 Multi-subjectification of Power

Although this study found that the moderating effect of professional title between structural empowerment and psychological empowerment was not significant, the process of changing attitudes from obedience to dissatisfaction in the treatment of structural empowerment among junior staff in German universities deserves our consideration. The monopoly of power can be stifling, while the multi-subjectivity of power can help create a situation where all the competitors strive to be the best (Clark, 1986). "The Opinions on Furthering the Construction of World-Class Universities and First-Class Disciplines" emphasize breaking down seniority. The university teachers are composed of professors, associate professors, lecturers, and teaching assistant. If the university satisfies the interests of each type and gives them the power they deserve, they will all develop a strong sense of belonging, acquisition, mission, and self-efficacy, and will all be likely to pursue scholarship throughout their lives and concentrate on teaching and research. Many hands make the light work. The dedication of each person with a "great nation" in mind will certainly bring about an overall increase in academic productivity. The high-quality development of each university will certainly make China an important center of talent and innovation in the world.

2.2 Institutionalization of Empowerment

Whether we are promoting the construction of world-class universities and first-class disciplines or building a high-quality higher education system, a high-level of teacher troop is the key. Excellent teachers make strong schools and strong schools make high-quality education. However, the existing system mainly emphasizes the selection and cultivation of teachers. It doesn't sufficiently recognize the empowerment in "cultivation", and not pay enough attention to the logic of bottom-up management. In order to enhance the strength of the school, there are more and more management systems while teachers' "sense of dis-empowerment" or even "resistance" is getting heavier and heavier. In this case, it is difficult to improve performance significantly. Then the universities have to introduce new management systems again. One effective way to break this vicious cycle is to

institutionalize teacher empowerment as a core culture of management. When teachers have some power and feel trust, respect, autonomy and value, they will consciously pursue academics. The core competitiveness of the school will improve, while management power and professional power will move from opposition to integration.

Limitations and Prospects

This study constructed a moderated mediating effects model based on empowerment theory to explore the underlying mechanisms and specific pathways through which structural empowerment affects teachers' performance by psychological empowerment. The data for this study were obtained from a survey of 393 teachers at top universities and other universities. With different regions, universities, governance systems and capacities, teachers' perceptions and expectations of power may differ, and the impact of existing empowerment on their performance may vary. This paper only explored the relationship as a whole without examining the differences in the relationship, which was both a shortcoming of this paper and a question for further research.

In addition, Kanter pointed out that structural empowerment includes four factors, namely, access to information, support, resources, and opportunities. Whetten suggested that psychological empowerment includes five factors, namely, self-efficacy, trust, meaning, personal value, and autonomy. How each factor of structural empowerment and psychological empowerment affects teachers' performance respectively needs to be further investigated.

References

Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(3), 304-323.

Atik, S., & Celik, O. T. (2020). An investigation of the relationship between school principals' empowering leadership style and teachers' job satisfaction: The role of trust and psychological empowerment. *International Online Journal of Educational Sciences, 12*(3).

Birnbaum, R., & Edelson, P. J. (1989). *How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership.* Jossey-Bass.

Brezicha, K. F., Ikoma, S., Park, H., & Letendre, G. K. (2019). The ownership perception gap: Exploring teacher job satisfaction and its relationship to teachers' and principals' perception of decision-making opportunities. *International Journal of Leadership in Education, 23*(4), 428-456.

Cao, T., & Lu, N. (2006). Teacher empowerment: Connotation, significance and strategies. *Curriculum, Teaching Material and Method,* (10), 78-81.

Clark, B. R. (1986). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective.* University of California Press.

Indradevi, R. (2012). The impact of psychological empowerment on job performance and job satisfaction in Indian software companies. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies, 2*(4), 45.

Iraj, S., Rasool, S. A., & Hamideh, A. (2013). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship. *Journal of Management Studies in Development & Evolution, 22*(70), 209-229.

Kanter, R. M. (2008). *Men and women of the corporation: New edition.* Basic Books.

Kanter, R. M. (2017). *Power failure in management circuits.* Routledge.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25*(4), 527-545.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *The Journal of Nursing Administration, 31*(5), 260-272.

Liden, R. C., & Arad, S. (1996). A power perspective of empowerment and work groups: Implications for human resources management research. *Research in Personnel and Human Resources Management, 14*, 205-252.

Liu, J., Li, S., Wang, F., & Cao, R. (2021). "Seniority" type executive compensation and enterprise production efficiency. *Nankai Business Review,* (01), 120-121.

Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—fad or fab? A multilevel review of the past two decades of research. *Journal of Management, 38*(4), 1231-1281.

Melenyzer, B. J. (1990). Teacher empowerment: The discourse, meanings and social actions of teachers. *Paper presented at the National Council of States on Inservice Education,* 16-20 November, Orlando, Florida.

Rissel, C. (1994). Empowerment: The Holy Grail of health promotion? *Health Promotion International, 9*, 39-47.

Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 981-1003.

Shi, R., Meng, Q., & Huang, J. (2022). Impact of psychological empowerment on job performance of Chinese university faculty members: A cross-sectional study. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 50*(1), 1-11.

Short, P. M., & Johnson, P. E. (1994). Exploring the Links among Teacher Empowerment, Leader Power, and Conflict. *Education, 114*(4), 581–584

Solomon, B. (1976). *Black empowerment: Social work in oppressed communities.* Columbia University Press.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465.

Taylor, L. L., Beck, M. I., Lahey, J. N., & Froyd, J. E. (2017). Reducing inequality in higher education: The link between faculty empowerment and climate and retention. *Innovative Higher Education, 42*(5), 391-405.

Van de Graaff, J. H. (1978). *Academic power: Patterns of authority in seven national systems of higher education.* Praeger.

Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 530-542.

Veiskarami, H., Shamsifar, M., Sadeghi, M., & Ghazanfari, F. (2019). The designing structural model of relationships between psychological empowerment and self-regulating with teachers job performance. *International Archives of Health Sciences, 6*(4), 143-147.

Wallerstein. (1999). *Disciplines knowledge & power.* Joint Publishing.

Wang, M. (2005). Political Culture of Authoritarianism and the Transition of German National Characteristic. *Chinese Journal of European Studies,* (6), 32-40.

Weber, Q. Y. (2004). *Politics and science.* Guangxi Normal University Press.

Whetten, D. A. (2011). *Developing management skills.* Pearson Education India.

Wu, V., & Short, P. M. (1996). The Relationship of Empowerment to Teacher Job Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Instructional Psychology, 23*(1), 85.

Zeng, W., & Huang, F. (2006). Teacher empowerment in American: Cases, meanings, strategies and implications for Chinese teacher education. *Curriculum, Teaching Material and Method,* (12), 75-79.

Zhan, M., Huang, L., Kang, J., & Gao, J. (2022). Research on the impact of seniority on the cost stickiness in state-owned enterprises. *Chinese Journal of Management,* (04), 596.

THE USE OF A STUDENT REPORT CARD SYSTEM FOR DEVELOPING SCHOLARSHIP STUDENTS' G8 COMPETENCIES TO BECOME QUALIFIED EMPLOYEES: A CASE STUDY OF ABC COMPANY

Wuthinan Imamee[1*], Natpaphat Sirisukchaitavorn[2], Tanita Tanakamolpradit[3], Arin Choksereesuwan[4], and Bongkoch Ganha[5]

[1,2,3,5]Faculty of Food Science, Technology and Management, Panyapiwat Institute of Management
[4]Faculty of Management Sciences, Panyapiwat Institute of Management
[*]**Corresponding Author, E-mail:** wuthinanima@pim.ac.th

Abstract

This research aims to study the results of development of the competency and the satisfaction of graduate users after passing the student development process by applying "Student Report Card System" as the main tool for tracking, supervising, reporting academic performance and behavior of overseas students. The sampling group of this research are overseas students from nine countries; including Vietnam, Philippines, Laos, Cambodia, Malaysia, Myanmar, India, Bangladesh and Turkey. The students received a scholarship from ABC Company to study in Bachelor of Science in Food Processing Technology Management program (PTM). Once these students graduate, all of them are entitled to return to their home country and start working with the scholarship provider. The tools of this study consisted of three components, which are 1. Academic performance: Grade Point Average (GPAx) of students in each semester 2. Student behavior from 8-Graduate Criteria Assessment and 3. Employer Satisfaction Assessment.

The study found that GPAx and G8 results in overall, there was a tendency to develop upwards from first to fourth year of study. It indicated that the G8 results (student behavior) there were four characteristics that showed significant improvement ($p<0.05$): Leadership (G3), People Management (G4), Agile to Changes (G7) and People Profit Planet (G8). Meanwhile, when considered on the assessment results of the "Satisfaction of graduate users after students passing through the student development process" found that the desirable graduate characteristics that received the most outstanding score at the rate of "Excellent" (4.53±0.62) was "Ethics and Morality". In addition, the other five characteristics ranked at the rate of "Good" were "Responsibility and Interpersonal Skills", "Numerical analysis", "Competent", "Ready to Work" and "Soft Skills" respectively.

In conclusion, the findings of this study demonstrated that Student Report Card System is applicable and useful for students; helping them to enhance the overall performance, yet fulfill all of the requirements of scholarship providers and become qualified employees.

Keywords: Student Report Card System, Student Development, Graduate Criteria, Employer Satisfaction, Academic Performance and Behavior

Acknowledgement

This research study could not have been accomplished without the good guidance, advice and kind assistance and support from many people. Therefore, we would like to take this opportunity to express our deepest gratitude to all of them.

Firstly, we would like to express our grateful appreciation to the faculty advisor, Assoc. Prof.Dr. Sombat Thiratrakoolchai for his valuable suggestions and encouragement on "Student Report Card".

Secondly, we would like to thank Assist.Prof.Dr. Tiranun Srikanchai, former Dean of Agro-industry Faculty, Panyapiwat Institute of Management, and all of the faculties' members and students' advisors especially from Food Processing Technology Management department (PTM) for their kind support and cooperation during "Student Report Card" making process. Thanks to Assist.Prof.Dr. Nattaporn Chotyakul, Dr. Parika Rungpichayapichet, Assist.Prof.Dr. Duenchay Tunnarut, Dr. Atchareeya Nopwinyuwong and Dr. Issara Poljungreed.

Thirdly, we would like to thank Ms. Nechanan Chinpaiboon for supporting/gathering data and information for us. Also we appreciate for the assessment results of the satisfaction of the graduate from business units/users that we received from Ms. Somrutai Sinnu.

Special thanks to Mr. Tony Lovell for his generosity assisting us in English academic writing, grammar checking and proofreading before sending out all of the documents.

Introduction

Panyapiwat Institute of Management (PIM) focuses on the quality of graduates with the vision of "Creating Professionals through Work-based Education" and meet the requirements of the market and industry by applying a learning model based on working or Work-based Education (WBE) that systematically combines theoretical learning in the classroom with actual work in the workplace. The curriculum can specifically design or modify to suit with the professional context, along with the principles that enhance living skills and working skills in various organizations (Chantragatrawi and Prasongporn, 2021).

Faculty of Agro-Industry (AGI) and current official name is Faculty of Food Science, Technology and Management, Panyapiwat Institute of Management with the vision of "Dedicated to create quality graduates for society and ready to work in the food industry" which is in line with the vision of PIM's. by organizing work-based education with a plan for students to do their internship during semesters with real business establishments. This can help to enhance their learning experience in term of problem solving skills, working with others and building relationships with co-workers as well as learning about the organizational culture of the certain place. This will result in students' gaining knowledge and understanding in both studying and working; and be able to apply the knowledge gained from the internships with their work in the future. To ensure that the graduates possess the qualifications required by graduate users, the faculty has followed up on the eight desirable graduate qualifications of the Faculty of Agro-Industry (8-Graduate criteria). However, since the academic year of 2018, the faculty had accepted the international students who received scholarships from the networking organizations and companies that have operations abroad from nine countries to attend the Bachelor of Science in Food Processing Technology Management program (PTM); including Vietnam, the Philippines, Laos, Cambodia, Malaysia, Burma, India, Bangladesh and Turkey.

In order to make sure that all graduates have the qualifications that achieve employers' requirements, the faculty has invented and developed a system for reporting academic performance and behavior of international students called "STUDENT REPORT CARD SYSTEM" or (SRCs). This system consists of two major components: Report Card Process and Supervision Process, thus, this research aims to investigate whether this system can enhance overall performance of students or not as well as whether SRCs capacitates students to have qualifications that meet the needs of graduate users.

Research Objective (s)

1. To compare the competency of students before and after entering the student development process by applying “Student Report Card System” as the main tool for tracking, supervising, reporting academic performance and behavior of overseas students.
2. To study the satisfaction of graduate users after passing through the student development process.

Literature Review

Student development

According to Evans et al. (2010) "student development" is a prevalent term in student affairs practice. Professionals refer to "facilitating student development," offices are termed "student development," and graduate students’ study "student development theories." Moreover, Drum (1980) characterized student development as a process in which an individual undertakes a series of changes toward more sophisticated behavior that emerge from mastering the progressively difficult obstacles of life (Green & McDade, 1991). Sanford also characterized development in 1967 as "the organization of increasing complexity" (Evans et al., 2010). Student leadership development is founded on concepts or beliefs that the impact of college institutions on student development is proven by: "Attending College can have a profound effect on one's life" (Astin, 1997). One of these consequences is the growth of leadership qualities (Pascarella &Ternzini, 2005).

It is obvious that students who spend a lot of time on campus grow and evolve over their college years. According to Astin (1997) the amount of time students spend on campus and the nature of their participation in events can have an influence on the quality of their campus-wide experiences.

Core competencies

Core competencies are described as a collection of learning outcomes that each individual should accomplish and display at the end of their education. These should contain fundamental abilities, competences, general skills, and important qualifications (Holmes & Hooper, 2000). Stewart (1999) stated that core competencies can also be described as the process of acquiring knowledge through learning and turning it into information that is applicable, evaluable, useful, ordered, and structured. They also include the capacity to use this knowledge to solve problems and empower others.

To satisfy the demands of society, higher education institutions must evaluate which abilities are required for graduation and to what extent different curricula foster these ideal competencies (Little and McMillan, 2014). As stated by Isopahkala et al. (2011), businesses expect graduates to have critical and independent thinking abilities, as well as cognitive capabilities. They also expect graduates to have extensive knowledge in their specialty and the ability to combine information from other disciplines.

In a nutshell, it is apparent that the modern workplace demands not only professional knowledge, but also fundamental talents in cooperation and communication, as well as problem-solving and analytical abilities. They do, however, require a foundation of professional and general competency in order to adapt to the information explosion and extraordinarily quick changes in the contemporary industrial environment.

AGI-Graduate criteria (G8)

The ABC Company has set crucial criteria to create a new generation of employee who can work right after graduation. Both Thai and foreign students will study theoretical courses at AGI-PIM, and then do the practicum courses in worldwide food-processing plants, in order to fulfill this

professional knowledge and experiences. These new graduates will be ready to support ABC's business growth and expansion either in Thailand and/or in all the countries that ABC are investing.

ABC Company demands for graduates who can work immediately upon graduation by specifying the desired overall performance of graduates as follows: 1) GPAx >2.5 2) 8-Graduate Criteria (G8). Therefore, the faculty has developed an evaluation form as well as defined the Rubric score of 8-Graduate Criteria as the following: G1- Good Behavior, Disciplinary, Morality, G2 Competent, G3 Leadership, G4 People Management, G5 Research and Innovation Initiation, G6 Fascinate in Agro-Industry Career, G7 Agile to Changes and G8 People Profit Planet. These criteria are used to assess students' development and progression throughout the program.

Student Report Card:

According to Guskey & Bailey (2001) grading may be summed up as a professional judgment exercise. It includes gathering and assessing data on students' performance or accomplishments over a given time frame, such six weeks, nine weeks, or a semester. Through this procedure, a variety of descriptive data and performance indicators for students are transformed into grades or marks that represent their accomplishments, often in relation to predetermined standards or characteristics. These might be numerical values 4, 3, 2, and 1, letter like ✓+, ✓✓-, descriptive terms like Exemplary, Satisfactory, and Needs Improvement, or just symbols.

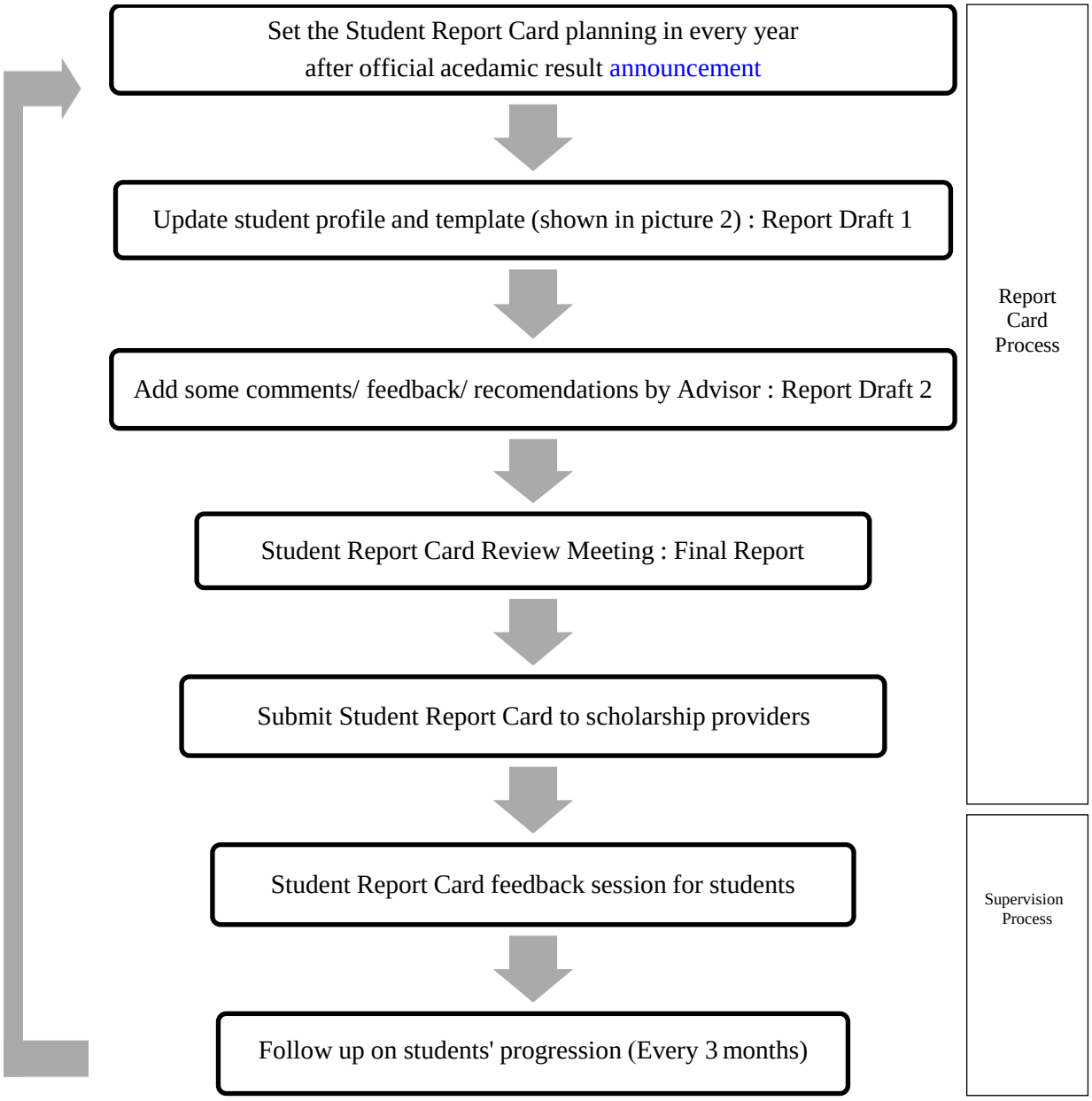
Ultimately, reporting and grading are about communicating effectively. Delivering high-quality information to interested parties in a manner that is easy to understand and utilize is the aim, regardless of the format. Like assessment, grading and reporting play a crucial role in the educational process. Grading and reporting attest to the accomplishment of learning objectives, point out areas in which more work is required, and serve as a foundation for initiatives aimed at development. When executed correctly, they provide parents, teachers, and other interested parties important information that may improve both teaching and learning (Guskey & Bailey, 2001)

AGI-Student Report Card system (AGI-SRCs)

AGI-SRCs is a system used to report student status to scholarship providers, including feedback, with the aim of allowing students to develop and improve according to recommendations until they have better overall performance and meet the needs of scholarship providers upon graduation. As Table1, AGI-SRCs consists of two processes which are; 1) Report Card Process is a process of forming a report card by putting Grade point average (GPAx), 8-Graduate criteria assessment result (G8 Results)/Behavior as well as comments/feedback/recommendations from supervisors and mentors together. 2) Supervision Process is a process of using the completed version of report card to reflect/feedback students and follow up on progression afterward.

Table 1: AGI-Student Report Card system (AGI-SRCs)

Input	Process	Output
Graduate's Characteristic Requirements by Employers • GPAx as required • G8 Results /Behavior as required • Comments/feedback/ recommendations from supervisors and mentors	Report Card process & Supervision process (shown in Picture 1)	• Better overall Performance consists of GPAx & G8 Results (shown in Picture 3) • Graduates achieve employers' requirements from the result of Employer Satisfaction survey (see Table 2) • Student report cards enable scholarship providers to use them for planning and further usage (see Table 3)



Picture 1: Student Performance Report & Supervision process

STUDENT REPORT CARD
Panyapiwat Institute of Management

STUDENT INFO			
NAME	Mr. PIM Happy-man	DEPARTMENT	Food Processing Technology Management
YEAR	4th Year (#611)	FACULTY	Agro-Industry (AGI)
COUNTRY	Philippines	ADVISOR	Dr. Jaidee Healthy

ACADEMIC RECORD

Academic year	2018		2019		2020		2021	
Semester	1	2	1	2	1	2	1	-
GPA	2.83	3.06	2.63	2.98	3.04	3.20	-	-

AGI – FEEDBACK for Academic Year 2020: Semester 2

(2.1/2020) February 22 - May 2, 2021 and (2.2/2020) June 1 - August 31, 2021

Strengths	S1 He has good responsibility on his task. S2 He is self-motivated and has a growth mindset. S3
OFI (Opportunity For Improvement)	O1 Proactive personality needs to be applied. O2 O3
Status and Potential	SP1 Maturity needs to be expressed more which will be very useful for his future career. SP2 SP3

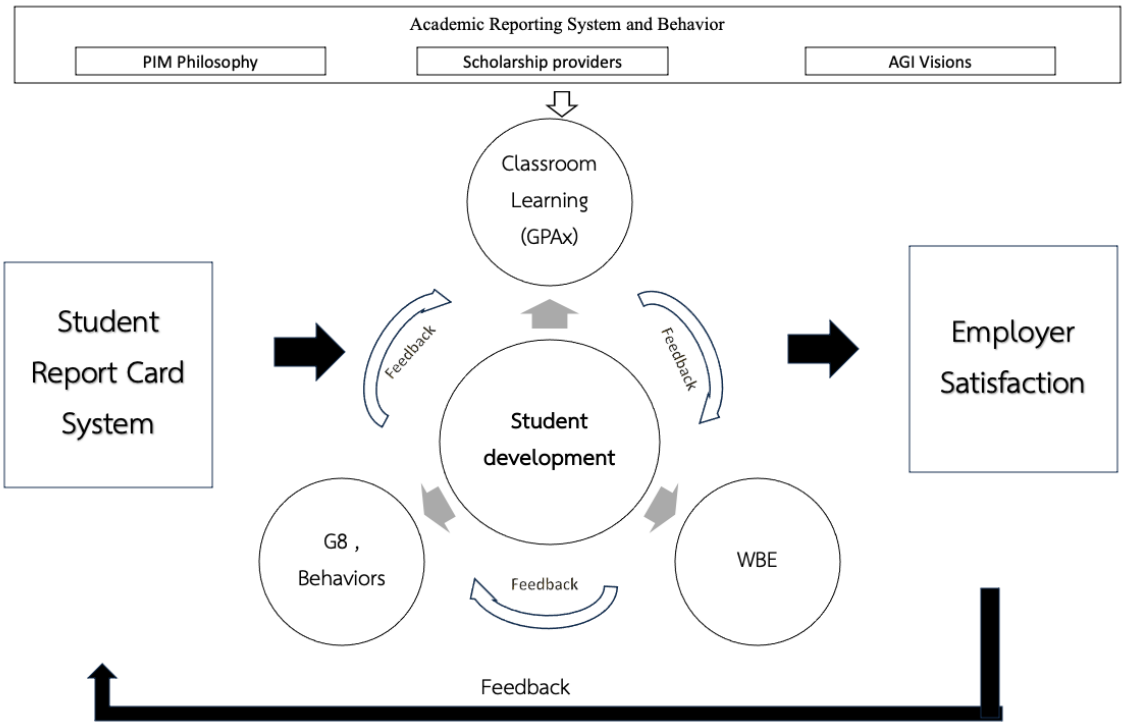
(Dr. Jaidee Healthy)
SAM-A (Student Advisory and Mentoring - Advisor)

(Asst.Prof.Dr.....)
DEAN

Picture 2: Student Report Card

Theoretical Framework

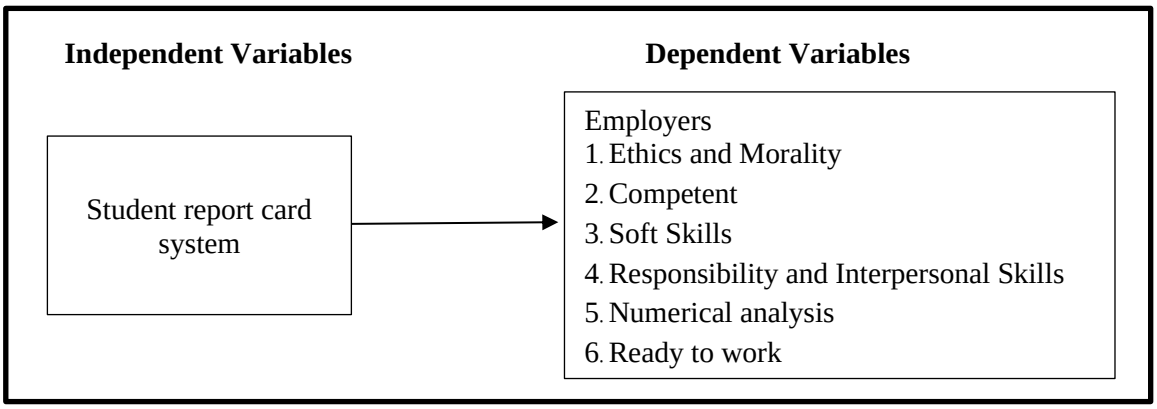
A theoretical framework is by definition a structure composed of certain concepts (Rocco and Plakhotnik, 2009). This research study proposed combining the student report card system, student development, and employer satisfaction into a single theoretical framework. These three systems apply the concept of PIM philosophy, scholarship provider, and AGI visions as shown in Picture 3.



Picture 3: Theoretical Framework

Conceptual Framework

Based on a theoretical framework, the researchers have constructed a conceptual framework (Picture 4) for this study. This paradigm unifies the relationship between student report card system and an employer satisfaction. The student report card system is one of the independent elements that affects the employer satisfaction. The following are the dependent variables: capable, ethical and moral, competent, proficient in interpersonal and soft skills, and ready for work.



Picture 4: Conceptual Framework

Methodology

Sample Group

International students from Bachelor of Science program in Food Processing Technology Management (PTM), Faculty of Agro-Industry (AGI), Panyapiwat Institute of Management (PIM); 21 students from Vietnam, Philippines, Laos, Cambodia, Malaysia, Myanmar, India, Bangladesh and Turkey, class of 61 and 62, 2018 to 2023 academic year.

Research tools

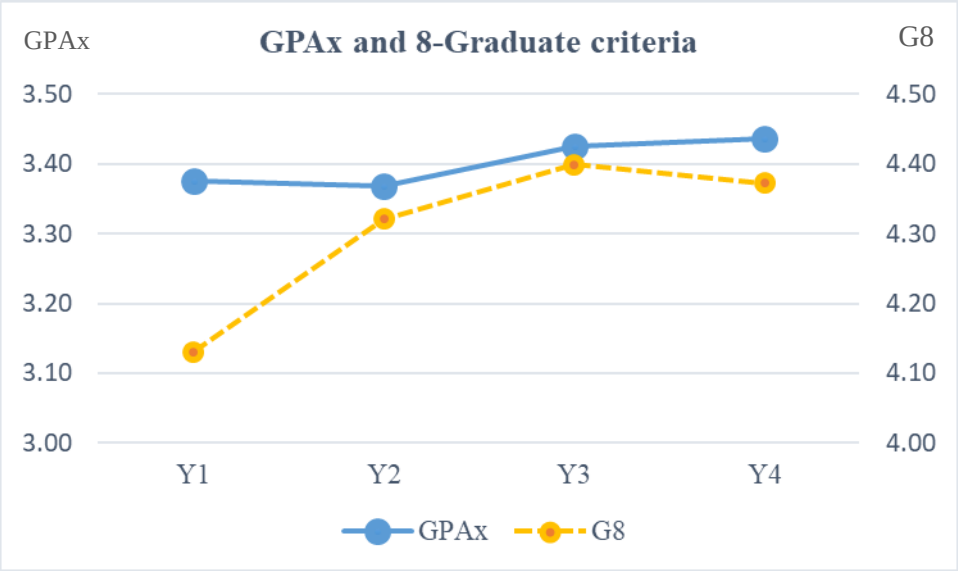
1. Grade Point average (GPAx) of students in each semester
2. 8-Graduate (G8) Criteria Assessment form
3. Employer Satisfaction Assessment form

Data collection and results analysis

1. Collecting students' competency data, including GPAx and G8 results of the assessment of desirable student qualifications of international students since freshman to senior year.
2. Conducting the satisfaction survey of graduate users by using the Employer Satisfaction Assessment form after students graduate within one year.
3. Processing and analyzing data from basic statistics including mean, standard deviation, and T-test.

Results

Trend of GPAx and G8 result were increased (See picture 5), from first to fourth year of study by comparing the results of G8 (See Picture 6) both before and after using Report Card process and Supervision process revealed that every criterion tended to increase and reached the level of "Good" (>4). Meaning that using Student Report Card process and Supervision process enabled students to improve their overall performance in the following aspects. Leadership (G3): Be encouraged to make decisions and dare to express opinions, spending the time as productive as possible, knowing how to coordinate interests and good at motivating people, and dare to express new ideas as well as eager to try different things. People Management (G4): Have a positive attitude. Good relations with others, management of work and people and listen to others' opinions. Be able to work as a team effectively. Have communication skills. Agile to Changes (G7): Be able to adapt himself/herself to the new environments, crucial changes and the diversity of the cultures with a good attitude. People Profit Planet (G8): Participate in social activities or CSR also participate in activities in order to promote, conserve and preserve local arts and culture. These aspects were increased significantly different ($p<0.05$) (See Table 2).



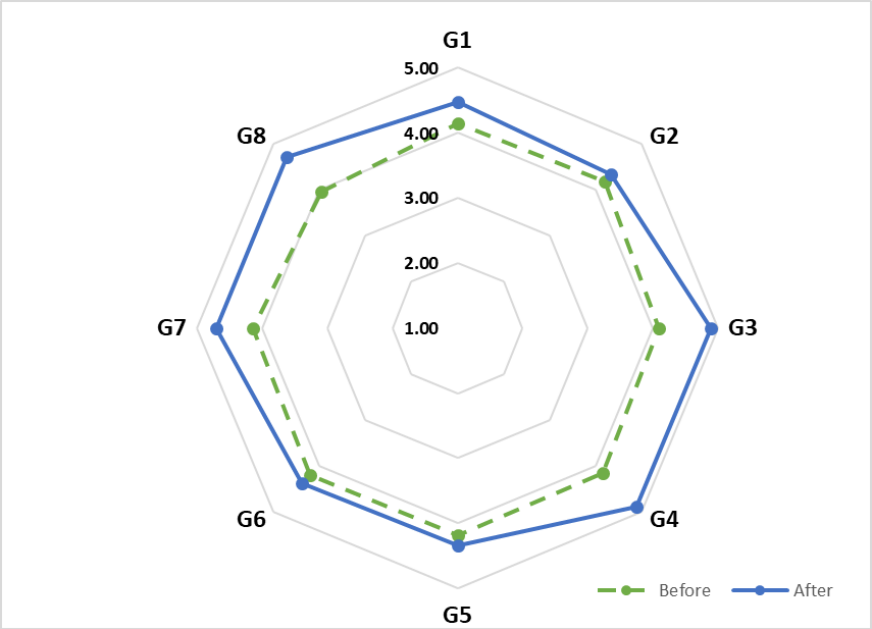
Picture 5: GPAx and 8-Graduate criteria yearly

Table 2: AGI- G8 results of overseas students before and after studying

Criteria	Before (2)		After (6)	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
G1 Good Behavior, Disciplinary, Morality	4.14	0.83	4.48	0.50
G2 Competent	4.19	0.79	4.33	0.47
G3 Leadership	4.10[b]	0.81	4.89[a]	0.31
G4 People Management	4.14[b]	0.77	4.89[a]	0.31
G5 Research and Innovation Initiation	4.19	0.79	4.33	0.47
G6 Fascinate in Agro-Industry Career)	4.19	0.79	4.38	0.49
G7 Agile to Changes	4.14[b]	0.77	4.70[a]	0.46
G8 People Profit Planet	3.95[b]	0.95	4.70[a]	0.46

Remark:

- Mean ± standard deviation values)n=21(followed by different lower case superscripts within the same row are significantly different)p<0.05(by T- test.
- Scoring: 5 = Excellent 4 = Good 3 = Fair 2 = Poor 1 = Very Poor N/A = Not Available



Picture 6: Before and After (AGI-G8 results)

From Employer Satisfaction survey on six different factors (See Table 3) Employers were satisfied the most in "Ethics and Morality" with the scores of 4.53 out of 5, which can reflect to the three qualifications of the graduates; 1.Punctuality, 2.Follow rules and regulations 3.Be enthusiastic to learn. While the five other factors assessment showed the satisfaction results in the level of "Good". In "Responsibility and Interpersonal Skills" which considered and evaluated on six different characteristics; 1. Helping others, showing respect and admire others for doing good things. 2. Be able to adapt himself/herself to the new environments, crucial changes and the diversity of the cultures with a good attitude. 3. Participate in social activities or CSR 4.Participate in activities in order to promote, preserve and conserve local arts as well as cultures to be sustainable for the next generations. "Numerical analysis": 1.Use information technology (IT) to access operational information/ news resources and record them appropriately. 2. Be able to use basic English for communicating important tasks. 3. Use mathematics and statistics in daily tasks. "Competent" consisted of 1.Be able to complete the assigned jobs. 2. Enthusiastic and eager to improve your knowledge and skills on a daily basis. 3. A quality and fast performance. 4. Have the ability to describe your work and be understood. 5. Be able to identify problems and initiate things to improve your work. 6. Think and reason logically to generate innovative opportunities). "Ready to work" included 1.Be able to perform the assigned jobs effectively right after graduation. 2. Possess professional ethics that are the principles in which govern the behavior of a person or group in a working environment. "Soft Skills" can be considered from 1.Have the skills to solve unexpected problems 2.Be encouraged to make decisions and eager to express their opinions. 3. Have a positive attitude. Good relations with others management of work and people and listen to others' opinions. Be able to work as a team effectively as well as practical communication skills. 4. Expressing a positive attitude and responsibility to work 5.Think of improvements to obtain the highest work performance continuously. These factors scored at 4.33, 4.26, 4.24, 4.22 and 4.09 respectively.

Table 3: Employer Satisfaction survey

Factors	Satisfaction level		
	M	S.D.	Meaning
1. Ethics and Morality	4.53	0.62	Excellent
2. Competent	4.24	0.66	Good
3. Soft Skills	4.09	0.67	Good
4. Responsibility and Interpersonal Skills	4.33	0.68	Good
5. Numerical analysis	4.26	0.46	Good
6. Ready to work	4.22	0.74	Good

Picture 7: Employer Satisfaction survey

Conclusion and Discussion

From comparing the competency of students before and after entering the student development process by applying "Student Report Card System" as the main tool for tracking, supervising, reporting of overseas students from two essential components; academic performance which derived from GPAx and behavior together with G8 results. In addition, this is consistent with Guskey & Bailey (2001) pointed out that grading may be summed up as a professional judgment exercise. It includes gathering and assessing data on students' performance or accomplishments over a given time frame, such six weeks, nine weeks, or a semester. Ultimately, reporting and grading are about communicating effectively. Delivering high-quality information to interested parties in a manner that is easy to understand and utilize is the aim.

The findings from this study revealed that SRCs demonstrates the average scores and overall evaluation results from Year 1 to Year 4 tend to improve. From the G8 results, it can be found that the behavior of students have clearly improved significantly different ($p<0.05$) in four characteristics: "Leadership" (G3), "People Management" (G4), "Agile to Changes" (G7) and "People Profit Planet" (G8). Moreover, from the study of the results of student development using SRCs found that students have possessed the required characteristics of graduate by reflecting from the assessment results of the "satisfaction of graduate users after passing through the student development process". The graduates are outstanding in term of "Ethics and Morality" which related to three sub areas of required

characteristics as follows: 1. Punctuality 2. Follow rules and regulations 3. Be enthusiastic to learn; and it corresponds to Little and McMillan, (2014) stated that in order to satisfy the demands of society, higher education institutions must evaluate which abilities are required for graduation and to what extent different curricula foster these ideal competencies. Plus, Isopahkala et al. (2011) illustrated that businesses expect graduates to have critical and independent thinking abilities, as well as cognitive capabilities. They also expect graduates to have extensive knowledge in their specialty and the ability to combine information from other disciplines.

In conclusion, the findings of this study demonstrated that Student Report Card System is applicable and useful for students; helping them to enhance the overall performance, yet fulfill all of the requirements of scholarship providers and become qualified employees.

References

Astin, A. W. (1997). *What matters in college?: Four critical years revisited*. Jossey-Bass.

Chantragatrawi, C. & Prasongporn, P. (2021). Strengthening the Learners' Proficiency through Work-Based Education Model. *Panyapiwat Journal, 13*(1), 308-317.

Drum, D. (1980). Understanding student development. In Lnw. H. Morrill, & J. C. Hurst (Eds), *Dimension of intervention for student development*. John Willey & sons.

Evans, N. J., Forney, D. S., & Guido-DiBrito, F. (2010). *Student development in college: Theory, research, and practice.* Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.

Green, M. F., McDade, S.A. (1991). *Investing in higher education: A handbook of leadership development.* American council on Education.

Guskey, T. R., & Bailey, J. M. (2001). *Developing grading and reporting systems for student learning*. Corwin Press.

Holmes, G., Hooper, N. (2000). Core competence and education. *Higher Education, 40*, 247-258.

Isopahkala-Bouret, U., Rantanen, T., Raij, K. & J"arvel"ainen, E. (2011). European Qualifications Framework and the comparison of academically oriented and professionally oriented master's degrees. *European Journal of Higher Education, 1*, 22-38.

Little, P. & McMillan, M. (2014). *Graduate attributes: development and testing*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/316453203_Graduate_Attributes_Development_and_Testing (accessed 25 April 2022).

Pascarella & Ternzini, P.T. (2005). *How college affects students.* Jossey-Bass,

Rocco, T. S., & Plakhotnik, M. S. (2009). Literature reviews, conceptual frameworks, and theoretical frameworks: Terms, functions, and distinctions. *Human Resource Development Review, 8*(1), 120-130.

Sanford, N. (1967). *Where colleges fail: A study of the student as a person.* Jossey-Bass.

Stewart, T.A. (1999). *Intellectual Capital.* LON.

保持高等教育战略定力应关注解决的几个基本问题
SEVERAL BASIC ISSUES THAT SHOULD BE ADDRESSED TO MAINTAIN THE STRATEGIC FOCUS OF HIGHER EDUCATION

段从宇 [1*], 袁越 [2]
Congyu Duan[1*] and Yue Yuan[2]

[1] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2] 中国深圳大学教育学部
[1]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[1,2]Faculty of Education, Shenzhen, Shenzhen University, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 275348159@qq.com

摘要

高等教育战略定力是高等教育利益相关者在把握高等教育内外部环境和发展趋势的前提下，为实现高深知识操作战略目标所应具备的掌控全局的综合行动能力，内含“权威利益相关者、潜在利益相关者和第三层利益相关者”三个维度的战略定力内容。保持高等教育战略定力是更好实现高等教育战略目标的内在要求，需着力处理好战略定力的“变”与“不变”、“下位”与“上位”，以及“保持高等教育战略定力”与“实施高等教育战略举措”的关系。

关键词： 高等教育战略定力 内涵 内容 关系

Abstract

Under the premise that higher education stakeholders have grasped the internal and external environment and the trend of higher education’s development, higher education strategic determination is a comprehensive action capability of controlling the overall situation, which is demanded for achieving the strategic goal of advanced knowledge operating. It encompasses three dimensions of the strategic determination: authoritative stakeholders, potential stakeholders and the stakeholders in the third layer. Maintaining the strategic determination of higher education is an inherent requirement for better achieving the strategic goals of higher education, and it is necessary to focus on handling the relationship between "changing" and "no changing", "lower position" and "upper position", as well as "maintaining the strategic strength of higher education" and "taking the strategic actions of higher education" about strategic determination.

Keywords: Strategic Determination of Higher Education, Connotation, Content, Relationship

引言

党的十八大以来，习近平总书记多次在经济社会发展领域就保持战略定力问题发表重要讲话，做出重要指示批示。作为经济社会发展的重要组成，高等教育历久传承着引领经济社会发展的时代责任和关怀人类前途命运的使命担当。然而，随着高等教育功能的持续拓展和高

基金项目：本文系广东省教育科学规划项目“教育科技人才一体化推进的制度变迁阻力与实施路径研究（2023GXJK012)阶段成果。

等教育环境的深刻变革，尤其世界百年未有之大变局的加速演进和世纪疫情的交织叠加，一方面带来了高等教育发展的更多增长点，另一方面也提出了高等教育稳态的更高新要求，形成了我国高等教育“稳中求进+稳中求变”的发展基调。从这个意义上看，保持战略定力无疑是“建设教育强国，推动教育事业发展格局性变化”（怀进鹏，2022）不容回避的选择，需在其内涵理解上做出清晰的厘定，在内容构成上形成明确的认识，在关系处理上做出系统的谋划。

内容

保持高等教育战略定力需明确其内涵认识

“高等教育战略定力”既是一个通用的汉语表达，也是高等教育实践领域的特定概念，对其本质内涵的理解，既需要遵循汉语语境的本意梳理，也离不开融合学科要义的思辨阐释。

1. 基于汉语语境的高等教育战略定力本意梳理

就汉语词构看，“高等教育战略定力”并非单一词汇，而是一个明显具有偏正结构属性的短语。在这其中，“战略定力”是其中心词，明确了短语表意的核心；“高等教育”起修饰限定作用，强调是“高等教育”的“战略定力”而非其它事物的“战略定力”。具体来看，“战略定力”系“战略”与“定力”的组合词。在《现代汉语词典》中，“战略”系“决定全局的策略”（中国社会科学院语言研究所词典编辑室，2015）；“定力”系“控制自己欲望或定位的能力”（刘起军&甘德健，2018），专指人们在改造客观世界和主观世界过程中，所表现出来的一种坚强意志、执着信念和道德操守（胡赤弟，2005）。将两者结合起来，有研究者将其定义为“在把握大势前提下，为实现战略意图和战略目标而应具备的宽阔视野、战略睿智和坚定沉着的行动能力”（段从宇&陆尔桌，2022）。结合学界现有理解和《现代汉语词典》的基本释意。我们将战略定力理解为：人们基于内外部环境形势，在改造主客观世界的实践活动中所表现出的掌控全局的综合行动能力。在明确“战略定力”概念的基础上，进一步探讨“高等教育”概念。就目前来看，学界对高等教育概念已然形成普遍共识，即在中等教育基础上培养具有专门知识、技能的人才的教育。综合前述的“高等教育”和“战略定力”概念理解，按偏正结构短语进行组合，可将“高等教育战略定力”理解为：人们基于内外部环境形势，在中等教育基础上培养具有专门知识、技能的人才教育活动中，所表现出的掌控全局的综合行动能力。

2. 融合学科要义的高等教育战略定力内涵阐释

就学科要义看，“高等教育战略定力”系高等教育实践领域的特定概念，是其它领域战略定力概念在高等教育场域的迁移。故前述汉语语境的“高等教育战略定力”本意梳理，虽阐明了“高等教育战略定力”作为高等教育活动中的掌控全局的能力本意，且细化了高等教育作为建立在中等教育基础上的专门性人才培养活动的理解，但其既未能清晰表征不同层次（形式）高等教育战略定力的针对性，也无法全面彰显高等教育战略定力区别于其它领域战略定力的特殊性。为此，需进一步回归“高等教育战略定力”的学科要义，在整合融入高等教育本质内涵的基础上，进一步深化“高等教育战略定力”内涵理解。“针对性”的问题，要求我们在给出具象高等教育概念的基础上，进一步明确高等教育活动的不同层次、形式、科类等分领域要素。“特殊性”的问题，要求我们在全面厘定高等教育“高深知识操作”本质的基础上，进一步阐释高等教育区别于其它社会事务的特性所在。两个问题相综合，即高深知识操作的特定主体问题。故此，融合学科要义的“高等教育战略定力”内涵理解，应将前述“战略定力”概念中的“人们”具体明确为“高等教育活动参与主体”，应将高等教育活动深化表述为“高深知识操作”，即“高等教育战略定力”特指各类高深知识操作参与主体基于内外部环境形势，在高深知识操作过程中所表现出的掌控全局的综合行动能力。结合高等教育实践做进一步阐释，这个“主体”即所有的

“高等教育利益相关者”。故“高等教育战略定力”应进一步深化理解为：各高等教育利益相关者在把握高等教育内外部环境和发展趋势的前提下，为实现高深知识操作战略目标所应具备的掌控全局的综合行动能力。

保持高等教育战略定力需认清其内容构成

按学界的现有共识，高等教育的利益相关者包括“权威利益相关者（教师、学生、出资者、政府等）、潜在利益相关者（校友、捐赠者和立法机构等）、第三层利益相关者（市民、媒体、企业界、银行等）”（刘欣&杜莉，2019）。为此，高等教育战略定力的具体内容可细化如下。

1. 高等教育权威利益相关者的战略定力（吴红，2023）

一是教师群体的战略定力。教师是高深知识操作活动的主体，故其在高等教育活动中的战略定力主要表现为生产知识、传播知识、运用知识方面的战略定力。二是学生群体的战略定力。学生是高深知识操作活动的客体，故其在高等教育活动的战略定力主要表现为学习知识、发现知识、追求真理方面的定力；三是出资者的战略定力。在中国，高等教育的出资者即高等教育的举办者，故其应强调高等教育与经济社会发展的互动，引导高等教育适应并适度超前于经济社会发展。四是政府的高等教育战略定力。在中国，政府是高等教育的管理者，故要坚定引导各有关高等学校扎根中国大地办教育，打造具有中国特色的、世界一流水平的高等教育。

2. 高等教育潜在利益相关者的战略定力（汪明义&康胜，2022）

一是校友群体的高等教育战略定力。校友作为依托特定高等学校而与高等教育活动结成密切联系的群体，其核心的战略定力关键在于“支持母校按大学发展规律、按高等教育规律办学，在特定领域内办出特色、办出水平，为经济社会发展和人类知识增进做出应有贡献”；二是捐赠者的高等教育战略定力。为高等学校提供相应的捐助资金，是捐赠者与高等教育结成关系的纽带，故其战略定力的关键在于“不以为高等学校提供经费而左右其办学风向”；三是立法机构的高等教育战略定力。保障法制边界内的规范办学活动不受侵犯，是立法机构与高等教育发生关联的核心要义，故其战略定力的关键在于“以法律规制和法律约束科学划定高等教育的活动边界，并保障高等教育在相应边界内的自组织优化发展”。

3. 高等教育第三层利益相关者的战略定力（张杰等人，2023）

一是市民（社会公众）的高等教育战略定力。社会公众是高等教育活动主（客）体的重要来源，既可以是高等教育活动的输入主体，也可能是高等教育活动的输出主体（毕业生也是社会公众的一个组成部分），故其战略定力主要在于对高等教育发展持开放态度，虽可从个体层面提出自身的高等教育活动参与诉求，但更应站在回应人类需求（回应国家需要、回应社会发展）的维度关注支持高等教育发展。二是媒体的高等教育战略定力。媒体在影响公众的高等教育认知、影响高等教育社会风向方面具有先天优势，是左右高等教育风向的双刃剑，故其战略定力在于从社会健康发展、从人类命运共同体构建层面，为高等教育的稳中求进、稳中求变提供积极的风向引导；三是企业界的高等教育战略定力。企业是高等教育人才输出的直接承载方，可在极大程度上通过是否接纳某一个（某几个）科类（形式、层次）的特定规模的高等教育毕业生，来倒逼高等教育机构在办学层次（规模、科类、形式）上的调整，故其既要超前谋划未来一段时期的人才需求，又要在政府和市场的双重调节下影响高等教育发展，更要考虑自身在高等教育发展中的社会责任；四是银行的高等教育战略定力。在中国，公办高等学校的办学经费多来源于政府拨款和社会捐助，银行对高等教育发展的约束更多限于民办高等教育

领域（袁贵仁，2014）。对特定类型（层次、科类）的民办高等教育进行支持，会明显起到左右某一类型民办高等学校发展的作用，故银行应既考虑投入产出效益，也应在金融服务过程中考虑国家（地区）的高等教育发展需求，考虑国家的高等教育发展战略和愿景使命，这些内容即统合成为银行的高等教育发展战略定力。

企业是高等教育人才输出的直接承载方，可在极大程度上通过是否接纳某一个（某几个）科类（形式、层次）的特定规模的高等教育毕业生，来倒逼高等教育机构在办学层次（规模、科类、形式）上的调整，故其既要超前谋划未来一段时期的人才需求，又要在政府和市场的双重调节下影响高等教育发展，更要考虑自身在高等教育发展中的社会责任。四是银行的高等教育战略定力。在中国，公办高等学校的办学经费多来源于政府拨款和社会捐助，银行对高等教育发展的约束更多限于民办高等教育领域。对特定类型（层次、科类）的民办高等教育进行支持，会明显起到左右某一类型民办高等学校发展的作用，故银行应既考虑投入产出效益，也应在金融服务过程中考虑国家（地区）的高等教育发展需求，考虑国家的高等教育发展战略和愿景使命，这些内容即统合成为银行的高等教育发展战略定力。

保持高等教育战略定力需超前布局新赛道新领域

党的二十大报告从突出创新在我国现代化建设全局中的核心地位出发，将教育、科技、人才放在一起统筹部署、集中表达，强调深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。客观来看，新领域新赛道往往是人类认知和科技创新的“无人区”，是人类认识和改造客观世界的“星辰大海”，是凸显国际竞争优势大有可为的“创新区”，是制胜未来发展必须布局的“竞技场”。因此，作为以知识操作为核心的现代社会发展轴心机构和动力源泉，高等教育理应在更好适应经济社会发展的基础上，进一步发挥引领经济社会发展和引导社会风向的积极功用，在开辟新领域新赛道上超前谋划，在制胜新领域新赛道上积极作为。

1. 在人才培养上超前布局，提升未来竞争的人才适应性

首先，在人才培养的类型上，要切实依据未来可能的赛道和领域来进行学科专业结构的调整。在现有的高等学校学科专业布局基础上，以《普通高等教育学科专业设置调整优化改革方案》为框架，聚焦新领域新赛道的要求，新设一批适应新技术、新产业、新业态、新模式的学科专业，淘汰不适应经济社会发展的学科专业。在这一过程中，尤其要聚焦新兴交叉学科的整合，全力针对数字化领域、碳化领域开展新一轮的学科专业布局。尤其新一轮的“一流学科”建设，要在切实布局基础学科发展的同时，在已然显现未来前景、初步具备发展优势相关领域的学科专业上予以倾斜侧重（段从宇等人，2023）。与此同时，还应从社会发展新领域和新赛道维度，强化国家治理、国际交往、文化输出、生态文明等方面的学科专业布局，集聚全球意识和全球治理能力人才培养的动能和优势。

其次，在人才培养的层次上，要全面聚焦未来的劳动力层次结构需求做出人才培养层次调整（刘佳，2024）。尤其要针对数字化、碳化、人工智能、社会治理、全球竞争等新领域新赛道的多元人才需求，科学布局未来一段时期的专科生、本科生、研究生培养规模。与此同时，从制胜新领域新赛道的要求出发，超前布局战略科学家队伍建设，超前谋划符合新领域新赛道的“一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才”队伍，大力加强博士后人才培养规模，为持续赢得国际竞争和未来发展积蓄人才支持、治理支撑和科技成果转化。

2. 在科学研究上超前布局，增强未来竞争的科研引领性

历史上诸多的经济社会发展方向和产业变革导向，往往都因由高等教育的高深知识操作来推动。因此，在全面建设社会主义现代的新征程中，高等教育尤其应从知识发现角度，全面研判并开辟未来可能的新领域新赛道。

首先，在基础研究上，高等教育尤其要充分发挥人才集中优势，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，聚焦高等教育固有的知识生产，坚持目标导向和自由探索“两条腿走路”，不断向科学的广度和深度进军。一方面，在经济发展领域聚焦新领域新赛道的“0-1”的基础理论长期攻关，强化目标导向，加强战略研究和技术预见，精准研判制约国家安全和经济社会发展的关键瓶颈中存在的基础科学问题，以重大技术和工程问题等应用目标倒逼基础研究，进而探索科学规律，以基础研究促进应用发展，从源头和底层解决关键核心技术问题，为高质量发展提供基础科学支撑。另一方面，在社会发展领域，遵循科学发现自身规律，全面研究“和平、发展、公平、正义、民主、自由”的全人类共同价值问题，研究促进人类文明进步的人类命运共同构建的问题，研究人与自然和谐发展的人与自然生命共同体问题，研究全球合作共赢的国际关系处理和全球治理问题，全力构建中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系，在解决这些上输出中国智慧、提出中国方案、贡献中国力量，努力在根本性的规律认知方面取得重大突破，引领人类社会的未来发展。

其次，在应用转化上，高等教育要以更好支撑和服务经济社会发展的使命感、责任感，要充分做好“1-N”的研究成果应用转化。一方面，在解决经济发展的关键核心的应用技术上，全力投入“动力蓄电池产、新能源汽车、新体系固态电池、锂硫电池、风电与光伏行业、氢能产业、数字化领域、5G 技术人工智能产业、计算机视觉、量子计算、类脑计算技术、语音识别和自然语言处理”等领域的技术转化。另一方面，在解决社会发展的应用研究上，积极提出中国式现代化在教育领域、科技领域、人才领域、在社会保障领域、在生态文明领域、在国防和军事领域、在法治建设领域、在健康中国建设领域等等的具体措施和举措，提出相应的评价指标、评价模型，具体推进路径等等，从而帮助我们在未来的发展中不断培育发展的动能和优势，最终实现制胜新领域和新赛道的目标。

3.聚焦高等教育高效治理服务新领域新赛道

高等教育功能的更好发挥，需要以更优的高等教育治理作为支撑。不仅如此，教育治理体系和治理能力现代化必将对国家治理体系和治理能力现代化起到有力的助推作用[14]，进而对以高等教育治理的全面发展，更好支撑和服务经济社会发展新领域和新赛道的开辟和制胜。其中一个重要的关节点就是要在开辟和制胜新领域新赛道的理念上，坚持大“教育、科技、人才”观。

首先，三者事业一体谋划的系统观。从教育事业、科技事业、人才事业的维度来全面布局三者工作，认识到事业是为国家发展而进行的，而工作则更多是个体参与职业的角度来看。当从国家角度来看待时，我们就要求每一个一线的参与人员都要有为中华民族伟大复兴贡献力量的使命感来做好工作，而不是仅从谋生度日角度来做这个事。尤其教育事业、科技事业、人才事业的管理者，要保有为国家发展、对国家事业负责的情怀来推动工作。

其次，三者事业一体推进的整体观。要从教育工作、科技工作、人才工作的维度来全面统筹三者。为此，有必要从工作架构角度探索建立“教育、科技、人才”一体化推进的工作机制。尤其在具体工作推进中，要考虑实践这些工作的部门之间、条块之间原有的整合配合，是否能有效地支撑相关工作的发展，进而从制度上、流程上重新界分相应部门的职能权限，划定相应目标所属和任务分工。

最后，三者资源一体配置的协同观。从教育资源、科技资源、人才资源的维度来全面统筹三者推进，打破三者资源要素在不同行业、不同部门、不同区域间顺畅流动的壁垒，形成三者资源的高效利用和有机整合，做到教育事业、科技事业和人才事业发展中的任何一项资源配置，都不应损耗三者整体功能和效益的最大化，尤其要打破部门之间分散短效的资源配置模式，聚焦三者在全面建设社会主义现代化国家中的基础性、战略性作用发挥，聚焦开辟和制胜新领域和新赛道提升资源效率。

保持高等教育战略定力需处理好几个关系

实现高等教育战略目标是保持高等教育战略定力的价值旨归。为更好实现高等教育战略目标，需在保持高等教育战略定力过程中，着力处理好以下几个关系。

1. 高等教育战略定力的“变”与“不变”的关系

战略定力重在强调特定战略决策主体在特定事物面临特定环境时的综合行动，核心在于依据环境形势做出最优选择并予以坚持，这就意味着保持战略定力并非是战略选择要一成不变。相反，战略定力应突出强调在“变”中把握“不变”，在“变与不变”中把握“变”的方向、尺度和空间，形成顺应环境变化的“变”与“不变”的有机统一，战略定力的“变”着重强调战略决策顺应内外部环境变化的调整，“不变”着重强调战略决策匹配内外部环境的稳定延续，任何“因势而变”或“因势不变”的战略选择，都是保持高等教育战略定力的科学统筹。具体来看：**一是高等教育根本属性是不变的，但高等教育发展的内外部环境是不断变化的**。自中世纪以来，高等教育一以贯之的高深知识操作在实践中演化出人才培养、科学研究、社会服务、国际交往、文化传承等系列功能。可以预见，随着社会的发展进步，高等教育的功能必然还会形成新的拓展，但这些功能拓展都离不开高深知识操作的主线，离开了高深知识操作，高等教育就将不再称其为高等教育。这就要求我们的高等教育战略定力保持，要切实处理好遵循高等教育基本属性与因应环境变革的关系。**二是教育基本规律是不变的，但教育规律更好发挥作用的条件是变化发展的。**高等教育与经济社会发展间的特定关系规律不以高等教育参与者的主观意志为转移，但在不同的经济社会发展条件下，高等教育规律起作用的方式、范围也会随之发生变化。不同时代所需要的高层次人才规格、类型、科类也都不同，绝对超前或绝对滞后经济社会发展的高等教育，都是没有价值的。故需在高等教育与经济社会发展间寻求良性互动，用更好的高等教育引领带动经济社会发展，以更好的经济社会发展支持反哺高等教育。**三是党对高等教育的领导是不变的，但统筹高等教育管理的实践是变化的。**党对高等教育事业的全面领导，重在解决好高等教育的政治方向问题，核心即“培养什么样的人，如何培养人和为谁培养人的问题”，但在不同历史时期，高等教育管理的体系、模式、内容、方法等存在明显差异。于现阶段的高等教育发展而言，尤其需要在扎根中国大地办学上、在高等教育治理能力和治理体系现代化建设上、在“四个面向”的人才培养上、在世界重要人才中心和创新高地建设上下功夫。

2. 高等教育战略定力的“下位”与“上位”的关系

举凡需要通过高等教育战略定力来观照的问题，其在本质上都是事关高等教育发展的重大战略选择问题，但对不同的高等教育利益相关者而言，其所理解和认知的高等教育重大战略选择也存在明显差异。学生所理解的高等教育重大战略未必能放置在国家层面成为重大战略，媒体所理解的高等教育重大选择也未必与立法机构认同的高等教育重大战略一致，意即高等教育战略定力隐含着明显的效力逻辑，从“高等教育第三层利益相关者”到“高等教育潜在利益相关者”，再到“高等教育权威利益相关者”，其具有明显的战略定力效力差别，呈逐层增强趋势。具体来看：**一是“个体层面”的高等教育战略定力应服从“集体层面”的高等教育战略定力**。个体依据自身需求做出的高等教育参与实践，其个人利益的获得不应以损害集体利益为代价，个

人的行为准则应服从于集体的行为准则，个人参与高等教育的行动不应对集体的高等教育行动带来阻碍。**二是“集体层面”的高等教育战略定力需服从“行业层面”的高等教育战略定力。**无论师生、校友、公众、媒体还是企业，其都可依据本群体的利益做出高等教育行动决策，但当这种行动决策与高等教育行业整体利益发生矛盾冲突时，应优先保障高等教育行业的整体发展。**三是“行业层面”的高等教育战略定力应以“国家层面”的高等教育战略定力为根本遵循**。国家层面的高等教育战略是最高位阶的高等教育战略，任何行业、领域的高等教育参与主体在做出高等教育发展决策时，都应以国家高等教育整体功能和利益最大化为旨归，都应该服从和服务于国家高等教育事业的整体发展。

3. “保持高等教育战略定力”与“实施高等教育战略举措”的关系

保持高等教育战略定力是更好实现高等教育长远战略目标的必要不充分条件，高等教育战略目标的实现，除需要坚定的战略定力外，还应做到保持高等教育战略定力与推进高等教育战略举措的有机统一。在实践中，**一是要从保持战略定力的维度科学谋划高等教育的战略实施举措**，坚持做到：聚焦高等教育强国建设和中国民族伟大复兴的要求，走出一条建设中国特色、世界一流大学的新路[16]；立足国家高等教育发展的总体目标，分层分类设定不同类别、层次的高等教育分项发展目标；基于全国高等教育整体功能和利益最大化原则，探索符合省域实际的高等教育发展路径；依据高等教育的长效发展政策，因时制宜谋划高等教育的近期推进举措和应急改革施策等。**二是要在高等教育战略举措实施过程中坚定战略定力**，坚持做到：立足中国特色社会主义制度解决好高等教育的政治方向问题；立足国家经济社会发展实际解决好高等教育的价值取向问题；立足教育与经济社会相促动解决好高等教育的发展动力问题；立足宏观调控和市场调节的统合解决好高等教育的资源配置问题；立足高深知识操作创新解决好高等教育的持续发展问题；立足立德树人全过程育人解决好高等教育的输出质量问题等。

4. “保持高等教育战略定力”与“教育科技人才一体统筹推进”的关系

高等学校承担着人才培养、科学研究、社会服务的重要职能,是教育强国、科技强国、人才强国三大战略的关键交汇点。从这个意义上看，保持高等教育战略定力，不仅仅是教育领域的问题，不应只单纯地考虑教育领域的事项，而是要切实地从“教育、科技、人才一体统筹推进”的维度来对其进行总体谋划。一是要从教育、科技、人才一体统筹推进的整体视野来审视保持高等教育战略定力的问题，既要跳出教育看教育，又要聚焦教育事业发展来服务教育、科技、人才的三位一体统筹推进，进而让高等教育发展、让教育发展更好地支撑起三者的一体统筹推进，更好地发挥教育在其间的基础性支撑作用；二是要从高等教育直接助力三者一体统筹推进中的作用和地位来审视“关系处理”，既全面考虑保持高等教育战略定力过程中，系统考虑保持科技创新战略定力问题、保持人才工作战略定力问题，把高水平科技自立自强和人才的自主培养等有机结合起来，把科技资源的创新行配置和人才资源要素的自由流动等有机结合起来，把新质生产力的发展和高层次人才培养助力劳动者“质”性提升等有机结合起来。三是要始终坚持从高等学校是教育强国、科技强国、人才强国三大战略关键交汇点的角度来审视保持高等教育战略定力的问题，科学认识到保持高等教育战略定力就是为“三个强国”建设战略交汇点的稳固和发展培育动能，进而更加合理全面地谋划保持高等教育战略定力的系列问题。

结论与建议

综合，作为我国社会经济发展的重要组成，高等教育战略定力应厘清其内涵理解，在保持高等教育战略定力过程中，着力处理好几对关系。此外，由于当前高等教育发展产生了更

多增长点，也表现出了高等教育稳态运行的更高要求，我们应该发挥高等教育引领经济社会发展和引导社会风向的积极功用。

针对上述现实，本文提出两条保持高等教育战略定力的建议：

建议一：为保持高等教育战略定力，进而更好实现高等教育战略目标的内在要求，我们需着力处理好战略定力的“变”与“不变”、“下位”与“上位”、“保持高等教育战略定力”与“实施高等教育战略举措”，以及“保持高等教育战略定力”与“教育科技人才一体统筹推进”的关系。

建议二：为保持高等教育战略定力，进而更好发挥高等教育引领经济社会发展和引导社会风向的积极功用，我们需超前布局新赛道新领域。在人才培养上超前布局，提升未来竞争的人才适应性；在科学研究上超前布局，增强未来竞争的科研引领性；聚焦高等教育高效治理服务新领域新赛道。

参考文献

怀进鹏. (2022). 胸怀国之大者 建设教育强国 推动教育事业发生格局性变化. *学习时报, 1*.

中国社会科学院语言研究所词典编辑室. (2015). *现代汉语词典（第六版）*.商务印书馆.

刘起军、甘德健. (2018). *在推进伟大事业中始终保持战略定力*. 光明日报.

胡赤弟. (2005). 高等教育中的利益相关者分析. *教育研究*, (3), 38-46.

段从宇、陆尔卓. (2022). 高等教育战略定力的本质内涵、价值要义及实践路径. *江苏高教*, (7), 12-20. https://www.doi.org/10.13236/j.cnki.jshe.2022.07.002.

刘欣 、 杜莉. (2019). 新常态下教育部直属高校办学经费筹措实证分析. 清华大学学报 *(哲学社会科学版)*, (6), 187-204. https://www.doi.org/10.13613/j.cnki.qhdz.002904.

吴红. (2023). 着眼立德树人 形成更高水平的高校人才培养体系. *中国高等教育*, (7), 37-40.

汪明义 & 康胜. (2022). 新时代地方高校构建高质量人才培养体系的维度与实践. *现代教育管理*, (5), 17-24. https://www.doi.org/10.16697/j.1674-5485.2022.05.003.

张杰、康红普、黄维. (2023). 切实加强基础研究 夯实科技自立自强根基. *红旗文稿*, (6), 19-23.

袁贵仁. (2014). 深化教育领域综合改革 加快推进教育治理体系和治理能力现代化. *中国高等教育, (*5), 4-11.

段从宇、胡礼群 、张逸闲. (2023). 中国式现代化进程中教育、科技、人才三者关系的科学识辨与正确处理. *教育科学*, (2), 48-55.

刘 佳. (2024). 建 设 教 育 强 国 的 改 革 方 法 论 审 思. *江 苏 社 会 科 学*, (1), 37-45. https://www.doi.org/10.13858/j.cnki.cn32-1312/c.20240201.007.

从社会业余音乐考级看音乐培训机构发展——以贵阳地区音乐考级为例

THE DEVELOPMENT OF MUSIC TRAINING INSTITUTIONS FROM THE PERSPECTIVE OF AMATEUR MUSICAL PROFICIENCY EXAMINATION—TAKING GUIYANG DISTRICT MUSIC INSTITUTION AS AN EXAMPLE

周灿
Can Zhou

泰国正大管理学院 中国研究生院
Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Corresponding Author, E-mail: 8122443@qq.com

摘要

随着中国经济的快速发展和文化产业的不断壮大，音乐教育在中国的发展也逐渐成为人们关注的焦点。其中音乐考级作为一种评估学生音乐水平和培养艺术素养的方式，在中国音乐教育领域得到了广泛应用。熊潇滢（2019）随着社会对音乐素养的日益重视，音乐培训机构在满足学生需求的同时也面临着发展的挑战。贵阳地区作为中国西南地区的重要城市，其音乐考级和音乐培训机构的发展情况备受关注。本文旨在通过对贵阳地区音乐考级和音乐培训机构的调查研究，探讨音乐考级对音乐培训机构的影响，并提出相应的对策。通过研究发现，音乐考级对音乐培训机构的影响是双重的，既有正面的，也有负面的。目前考级对音乐培训机构的正面影响有：强化培养成效、促进水平提升、提升机构名誉等；负面影响有：考级焦虑与过度竞争、容易过度关注考级成绩、音乐教育过度商业化等。对此，本文也提出了音乐培训机构应对考级负面影响的措施，包括：融合美育内容、注重培训质量、推进在线教育、注重营销宣传、优化产品结构、加强品牌建设和强调安全管理等方面的建议。通过这些措施的实施，可以帮助音乐培训机构更好地应对考级带来的挑战，促进音乐教育的全面发展。

关键词： 艺术教育 音乐考级 音乐培训机构 现状分析 艺术产业运营

Abstract

With the rapid development of China’s economy and the continuous expansion of cultural industry, the development of music education in China has gradually become the focus of attention. As a way to evaluate students' music level and cultivate their artistic quality, music grade examination has been widely used in the field of Chinese music education. With the increasing emphasis on music literacy in society, music training institutions are faced with the challenge of development while meeting the needs of students. As an important city in southwest China, the development of music grading and music training institutions in Guiyang has attracted much attention. This paper aims to explore the influence of music grade examination on music training institutions and put forward corresponding countermeasures through the investigation and research of music grade examination and music training institutions in Guiyang area. Through the research, it is found that the influence of music grade examination on music training institutions is double, both positive and negative. At present, the positive effects of grade examination on music training institutions are as follows: strengthening the

training effect, promoting the level improvement, and enhancing the institution's reputation; The negative effects are: grade anxiety and excessive competition, easy to pay too much attention to grade scores, music education too commercialized. In this regard, this paper also puts forward some measures for music training institutions to cope with the negative impact of grade examination, including: integrating aesthetic education content, focusing on training quality, promoting online education, focusing on marketing publicity, optimizing product structure, strengthening brand building and emphasizing safety management. Through the implementation of these measures, it can help the music training institutions to better cope with the challenges brought by the grade examination and promote the all-round development of music education.

Keywords: Art Education, Music Examination, Music Training Institutions, Current Situation Analysis, Art Industry Transportation

引言

随着中国经济的快速发展和文化产业的不断壮大，音乐教育在中国的发展也逐渐成为人们关注的焦点。作为音乐教育的一种重要形式，社会业余音乐考级活动在中国得到了广泛的推广和发展。音乐考级活动是一种通过对学生音乐技能水平的评估，来促进学生全面发展的教育活动。而与此同时，音乐培训机构作为音乐考级活动的主要承办方也得到了迅速的发展。

贵阳地区作为中国西南地区的一个重要城市，其音乐考级活动的发展情况备受关注。随着社会经济的不断发展和文化产业的不断壮大，贵阳地区的音乐考级活动也得到了迅速的发展。在此过程中，音乐培训机构起到了至关重要的作用。这些音乐培训机构不仅提供专业的音乐教育服务，也为音乐考级活动提供了重要的支持。

在此过程中，音乐培训机构起到了至关重要的作用。这些音乐培训机构不仅提供专业的音乐教育服务，也为音乐考级活动提供了重要的支持。比如音乐培训机构提供了专业的音乐教育服务，为考生提供系统、全面的音乐学习和技能培养；音乐考级需要有适当的场所进行考试和评估，而音乐培训机构通常拥有设备齐全的教室和演出场所，能够满足音乐考级活动的需求等等。

然而，在音乐考级活动的发展过程中，也存在一些问题和挑战。一方面，一些音乐培训机构存在水平参差不齐、缺乏规范管理等问题。比如一些培训机构雇佣的音乐教师水平良好，具有专业背景和丰富的教学经验，能够提供高质量的教学；而另一些机构可能没有严格的招聘标准，导致教师的专业能力和教学水平参差不齐。由于音乐培训市场的竞争激烈，一些机构为了迎合市场需求，可能会降低教学质量或者提供低水平的服务，这对于音乐考级活动的推广和发展产生了一定的影响。另一方面，一些家长和学生对于音乐考级活动存在认知误区或者过度追求成绩。他们可能过分关注考级的结果，而忽视了音乐学习的过程和乐趣。这种功利化的倾向可能会导致学生只注重应试训练，而忽略了音乐素养的培养，影响了音乐考级活动的教育价值（张立凡，2018；张敏，2018；杨帆 & 陈霏，2019）。

因此，探究社会业余音乐考级活动对于音乐培训机构发展的影响，具有重要的理论意义和实践价值。通过深入研究贵阳地区音乐考级活动的发展情况，可以了解音乐培训机构在其中所扮演的角色和作用，进一步探讨音乐考级活动对于音乐培训机构的促进作用和影响因素。这将有助于提出相应的政策建议和发展策略，促进音乐考级活动的健康发展，推动音乐教育事业的进步。

研究目的

本研究的目的是通过对贵阳地区社会业余音乐考级和音乐培训机构的研究，深入探讨二者之间的关系，并提出应对音乐考级带来负面影响的解决方案。具体而言，本研究的主要目的包括以下三个方面：

1. 全面了解贵阳地区音乐考级和音乐培训机构的现状。通过对贵阳地区音乐考级机构的数量、报考人数、考级科目等进行调查和统计，可以描绘出贵阳地区音乐考级的整体情况。同时，对贵阳地区音乐培训机构的规模、教学内容、师资队伍等进行调查和分析，可以了解音乐培训机构的发展状况和特点。这有助于为后续研究提供基础数据和背景信息。

2. 分析音乐考级对音乐培训机构的影响。通过对贵阳地区音乐考级与音乐培训机构之间的关系进行深入研究，可以探讨音乐考级对音乐培训机构的激励作用和推动作用。具体而言，本研究将分析音乐考级对音乐培训机构教学质量的提升、师资队伍建设的促进、品牌形象的塑造等方面的影响。通过这些分析，可以揭示音乐考级对音乐培训机构发展的积极意义和价值。

3. 提出音乐培训机构面对音乐考级带来负面影响的应对措施。尽管音乐考级对音乐培训机构发展有着积极的影响，但也可能存在一些负面影响，如考级标准不统一、评价体系不完善等问题。因此，本研究将针对这些问题提出相应的改进措施和建议，以帮助音乐培训机构更好地应对音乐考级带来的挑战，保持良好的发展势头。

文献综述

1. 贵阳地区音乐考级现状及其对培训机构影响

1.1 贵阳地区音乐考级的现状概况

近年来，贵阳地区乃至全国的音乐考级的发展呈现出蓬勃的态势。根据中国传媒大学发布的《2022 中国音乐产业发展总报告》来看，全国音乐考级人数为 280 万，音乐考级产业规模为 935.37 亿元。这一数据反映出市民对音乐教育的热情和对考级制度的认可。

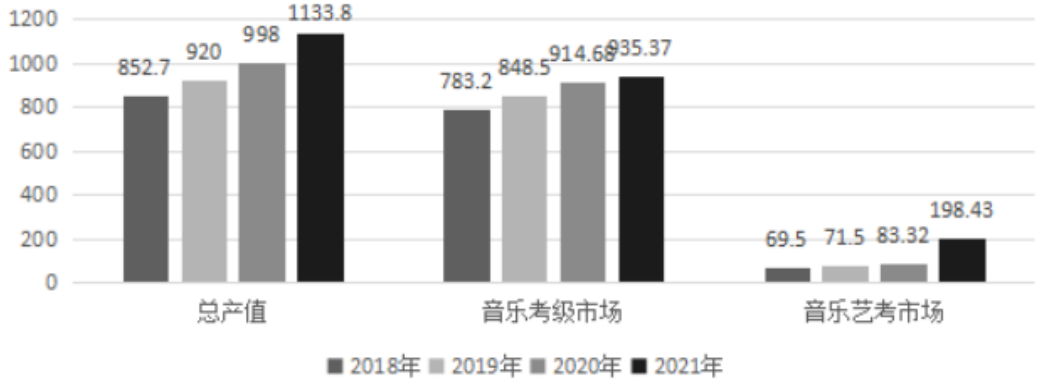


图 1: 音乐教育培训市场产业产值情况

在考级水平方面，贵阳地区音乐考级的评委团队不断壮大，专业水平得到了显著提升。根据贵州省音乐家协会给出的信息来看，贵阳地区音乐考级的评委团队人数已经增加到现在的两百多名，考级机构积极引进国际先进的考级标准和教学理念，通过严格选拔和培

训，确保评委具备专业知识和丰富经验。这种改善的评委团队确保了考试的公正性和权威性，也为考生提供了更有价值的评价和指导。

贵阳地区音乐考级的种类也在不断扩展，根据 2023 年中国音乐家协会音乐考级贵州考区报名简章来看，贵阳地区的音乐考级考试项目包括了：钢琴、小提琴、手风琴、电子琴(单排键、双排键)、萨克斯管、单簧管、长笛、二胡、琵琶、古筝、笛子、成人歌唱、少儿歌唱、古典吉他小军鼓、爵士鼓、小号、次中音号、上低音号、音乐听力、圆号、长号。除了传统的钢琴、小提琴、声乐等考级项目外，近年来，贵阳地区音乐考级还新增了一些新颖的考试项目，例如成人歌唱、少儿歌唱、民族器乐等。这些新颖的考试项目不仅拓宽了学生的选择范围，也为贵阳地区音乐教育注入了新的活力和创新。

同时，随着互联网技术的发展，贵阳地区音乐考级的教学方式也在逐步改善，越来越多的考级机构开始尝试在线教学模式，使得学生可以通过网络平台进行学习和练习。这种灵活的教学方式不仅提高了学习效率和便利性，还为学生提供了更多的学习资源和互动机会。

由此可见，贵阳地区音乐考级在报名人数、考级水平、考试种类和教学方式等方面都取得了显著进展。这一切的努力和发展为广大音乐爱好者提供了更好的学习和发展平台，也为贵阳地区音乐教育的繁荣做出了积极贡献。

1.2 贵阳地区音乐培训机构的发展情况

根据贵州音乐考级办公室主任介绍，贵阳地区音乐考级已经组织 20 年了，原来是只有暑假的考级，发展到现在已经开始有了寒假的考级，暑假的考级一般都是每年 5 月份开始报名，大约持续到6月中旬，然后一般会在7月底8月初开始考级，最后在9月份查成绩，12 月份领证书；寒假的考级一般会是 12 月份开始报名，2 月份开始考试，一开始贵阳地区的音乐考级机构只有中国音乐家协会音乐考级培训基地，现在贵阳地区已经拥有了多个音乐考级机构，除了中国音乐家协会音乐考级培训基地以外，还有云艺音乐考级培训中心世纪园点、中国音乐家协会音乐考级贵州考区中老年考级中心、中国音乐学院业余管乐考级培训中心等。

近年来，随着家庭经济条件的改善和文化消费观念的转变，越来越多的家长开始意识到音乐教育对孩子的重要性。这促使了大量音乐培训机构的涌现，满足了市场需求。同时，贵阳地区音乐培训机构的专业水平不断提升。为了迎合市场竞争和满足学生家长的需求，音乐培训机构不断加强自身的师资力量和教学质量。许多机构纷纷引进国内外优秀的音乐教育资源，聘请高水平的音乐教师，提供专业的音乐培训课程。同时，一些机构还与国内外知名音乐学院合作，开展联合培养项目，为学生提供更广阔的学习平台和发展机会。

贵阳地区音乐培训机构的教学内容也愈发丰富多样，除了传统的音乐理论、乐器演奏等基础课程外，越来越多的音乐培训机构开始拓展教学领域，开设声乐、舞蹈、音乐剧等综合艺术培训课程。这种多元化的教学模式不仅满足了学生对音乐的全面培养需求，也为他们提供了更广泛的艺术交流和展示平台。

除此以外，许多机构还会定期举办音乐会、比赛、音乐节等活动，为学生提供展示才华的机会，同时也促进了音乐文化的传播和推广。一些优秀的音乐培训机构还与当地学校、社区合作，开展义务音乐教育，为更多的人群提供艺术学习的机会。

研究方法

本研究采用了文献研究法、问卷调查法、深入访谈法和定性分析法等多种研究方法，以探究社会业余音乐考级对贵阳地区音乐培训机构发展的影响。

首先，通过文献研究法，对国内外音乐考级的现状和相关研究进行了梳理和总结。通过查阅学术期刊、书籍和相关文献，了解了音乐考级的定义、目的、种类、发展历程等方面的信息。这为后续研究提供了理论依据和参考。

其次，通过深入访谈法，对贵阳地区考级评委老师以及音乐培训机构的负责人进行了深入访谈。我们选择了一些代表性的音乐培训机构，与他们进行面对面的访谈，并记录下他们对音乐考级的看法和作为，以及对音乐培训机构发展的影响的观点和经验。

最后，通过定性分析法，对问卷调查和深入访谈的数据进行了分析和归纳。我们将所有收集到的数据进行整理、分类和总结，提取出关键信息和主题，并进行比较和综合。然后，我们根据分析结果得出结论，并提出相应的建议和措施，以指导贵阳地区音乐培训机构在社会业余音乐考级方面的发展。

研究结果

1. 考级对音乐培训机构的正面影响

1.1 强化培养成效

提高教学标准

在考级制度下，音乐培训机构需要根据考级的要求，针对性地为学生进行教学和指导。这种有目标、有计划的教学方式能够帮助学生更好地掌握音乐知识和技能，从而提高他们的音乐水平。同时，考级制度也要求学生具备一定的理论知识和演奏技巧，这促使音乐培训机构在教学中注重基础知识和技能的培养，从而建立学生扎实的音乐基础（马艳，2009；熊潇滢，2019；郎丽丽，2023）。有了明确了学习的目标，以及考级的评价标准后，有助于音乐培训机构建立起科学、系统的教学体系，推动教学内容和方法的不断优化和创新。

提升学生自信心

在考级过程中，学生需要参加演奏和表演，这要求他们具备一定的自信和表现能力。因此，音乐培训机构在教学中也会注重学生的表现能力和情感表达能力的培养。通过舞台表演、合奏、即兴演奏等形式，学生能够锻炼自己的舞台表现力，培养自信心和与他人合作的能力。同时，音乐培训机构也会鼓励学生发展自己的个性和风格，帮助他们在演奏和表演中更好地展现自己的艺术特点。

培养学生目标意识

除了针对性的教学和全面性的培养外，考级制度还要求学生在一定时间内达到一定的水平。这种要求促使音乐培训机构在教学中注重效率和成果，鼓励学生在有限的时间内取得更好的成绩。音乐培训机构会制定科学合理的教学计划，安排适量的课程和练习时间，帮助学生高效地提升音乐水平。同时，考级制度也为音乐培训机构提供了一个评估自己教学效果的标准，帮助他们及时发现问题并进行改进（李笑影，2019）。这种不断完善和提高的教学方式能够进一步强化对考生的培养成效。

1.2 促进水平提升

激发学生学习兴趣

通过参加考级，学生能够清楚地了解自己的音乐水平和进步情况。考级分为不同等级，每个等级都有相应的要求和考核内容，学生可以根据自己的实际水平选择适合的等级进行考试。考级制度也为学生提供了与其他学生进行比较的机会，激发了他们的学习动力。学生可以通过观察其他考生的表现，了解到自己在音乐方面的相对位置，从而更好地认识到自己的优势和劣势，进一步调整学习策略，提高自身的音乐水平。

促进教学改革

考级制度对音乐培训机构的教学体系建设起到了积极的推动作用。为了使学生能够顺利通过考级，音乐培训机构需要根据不同考级机构的考级纲要建立科学、系统的教学体系，确保学生能够全面掌握所需的音乐知识和技能。培养学生通过考级来评价自己的水平，需要音乐培训机构对教学内容和方法进行不断的优化和创新（张敏，2018）。只有不断提高教学质量，才能更好地帮助学生准备考级。

培养高水平师资

考级制度的存在也是在鼓励音乐培训机构加强师资队伍建设。为了能够更好地培养学生，音乐培训机构需要拥有高素质的教师团队。参加考级需要教师具备扎实的音乐理论知识和丰富的教学经验，这就要求音乐培训机构加强对教师的培训和选拔，提高教师的专业水平和教学能力。通过这种方式，音乐培训机构能够吸引更多优秀的音乐教育人才加入，提升整体的教学质量。

1.3 提升机构名誉

事实上，考级制度已经成为了音乐培训机构的标配，它不仅提供了一个与其他机构进行比较和竞争的平台，还有助于促进音乐培训机构与社会的良性互动。

考级制度为音乐培训机构提供了一个与其他机构进行比较和竞争的平台。通过参加考级，音乐培训机构可以将自己的教学质量和学生的成果与其他机构进行对比，展示自己的优势和特色。这种竞争机制促使音乐培训机构不断提高自身的教学水平和服务质量，以满足学生和家长的需求。同时，考级制度也给家长提供了一个选择音乐培训机构的参考依据，他们可以根据学生的实际情况和自己的期望，在众多的机构中做出更明智的选择。为了鼓励学生对艺术学习的积极性，考级的通过率一般可以达到99%，而优秀考生率一般在10%左右，各个机构也将优秀考生率作为培训的目标，挖掘更多具有艺术潜力的孩子，机构还为优秀考生举办汇报音乐会。

考级制度可以促进音乐培训机构与社会的良性互动。考级通常由专业的音乐机构或组织进行评估和认证，其评价结果具有一定的权威性和公信力。音乐培训机构的学生通过参加考级并取得好成绩，可以获得外界的认可和赞誉，增加机构的声誉和知名度。这不仅有助于吸引更多学生报名学习，也为音乐培训机构与社会建立起互信和合作的桥梁。同时，考级制度也可以促进音乐文化的传承和发展，让更多的人了解和欣赏音乐，推动社会文化的繁荣。

2. 考级对音乐培训机构的负面影响

2.1 考级焦虑与过度竞争

音乐考级对音乐培训机构的负面影响主要表现为考级焦虑与过度竞争。考级焦虑是指学生在备考和参加考试过程中产生的紧张、不安和压力感。由于音乐考级对学生的要求相对较高，学生可能会感到压力倍增，担心自己无法达到预期的成绩，甚至出现自我怀疑和消极情绪。这种焦虑状态可能会影响学生的学习积极性和创造力，使他们过分关注考试结果而忽

视音乐本身的乐趣和内涵。同时，考级焦虑还可能导致学生在演奏时出现失误或紧张，影响其正常发挥。过度竞争是指在追求考级成绩的过程中，学生之间形成的激烈竞争状态。为了追求更好的成绩，学生可能会投入大量时间和精力进行演奏和学习，甚至超出其承受能力。这种过度追求成绩的心态容易导致学生陷入竞争的恶性循环中，忽视音乐的内涵和个人发展。还有更常见的就是“拔高”考级，个别学生及家长为了追求高级别的考级，学习 4，5 年就要求考 9 级，10 级，造成了很大的压力，在长时间的备考时间里，只刻板的练习考级曲目，这样并不能从音乐技能，音乐修养中得到提高，更无法从学习音乐的过程中获得审美，违背了艺术修养，美育教育的初衷，对音乐学习的成长之路产生不利的影响。

那么之所以会出现这些问题，一方面，音乐考级的高要求和追求更好成绩的心态可能导致学生感到压力和焦虑，陷入过度竞争的状态。另一方面，为了迎合考试需求，音乐培训机构可能会过分强调技巧和速度，忽视音乐的内涵和艺术性，使得学生在音乐上缺乏独特性和深度。

考生的考级焦虑和过度竞争，也会对音乐培训机构造成一定的负面影响。一些音乐培训机构可能会鼓励学生为了争夺高分而相互竞争，而忽视了合作与共享的精神。这种竞争导向的学习氛围可能会削弱学生之间的友谊和团队合作意识，影响他们的整体发展和成长。由于音乐考级的高要求，学生们往往会感到巨大的压力和焦虑。他们可能会花费大量时间和精力在演奏和学习上，以期在考级中取得优异的成绩。然而，这种过度追求成绩的心态容易导致学生陷入焦虑的状态。在这种情况下，音乐培训机构应该关注学生的心理健康，提供合理的指导和教学方式，以平衡考级的要求和学生的发展需求。

学习音乐应该是一种享受和愉悦的体验，因此，音乐培训机构应该注重学生的个性化发展，鼓励他们发挥自己的创造力和表现力，培养音乐方面的兴趣和爱好，而不是单纯追求考试成绩。

2.2 造成学科失衡

一些音乐培训机构可能过分强调考级成绩的重要性，将其作为衡量学生能力的唯一标准。这种做法可能导致音乐培训机构在教学过程中过度关注考级成绩，而忽视了学生的音乐发展和创作能力。

过度关注考级成绩可能会限制学生的音乐发展。音乐是艺术的一种形式，它应该鼓励学生发展独特的风格和个人的艺术表达。然而，一些音乐培训机构过于注重考级成绩，可能会使学生只追求技巧的熟练程度，而缺乏对音乐作品的深入思考和个人的艺术诠释。学生们可能会过于依赖考级教材和模板，而缺乏创造性的思维和表达能力。

因此，音乐培训机构应该意识到过度关注考级成绩可能带来的负面影响。教学过程中应该注重培养学生的综合能力和创造力，让他们能够真正理解和表达音乐，而不仅仅是追求高分。音乐培训机构应该鼓励学生发展独特的音乐风格和个人的艺术表达，培养他们的音乐情操和审美能力，让他们真正享受音乐学习的乐趣。

2.3 音乐教育过度商业化

音乐考级作为一项商业活动，涉及到教材、考试费用、培训费用等多个环节，相关机构和从业人员都有可能从中获取经济利益。这种经济利益驱动下，一些机构可能更关注利润最大化，而忽视了音乐教育的本质和学生的全面发展。因此一些音乐培训机构不仅会将音乐考级作为盈利手段，甚至过度商业化音乐教育过程。

过度商业化使得一些音乐培训机构将音乐考级作为盈利手段，将教育过程变得功利化。这意味着他们更关注考试结果和证书的获得，而忽视了音乐的本质和艺术性。他们可

能过分强调应试技巧的训练，而忽略了培养学生的音乐素养和艺术表达能力。这种做法可能导致学生只关注追求高分和证书，而忽视了音乐的情感表达和个人创造力的培养。

商业化教育模式还可能导致一些培训机构为了追求经济利益而牺牲教学质量。他们可能过分扩大班级规模，降低师资水平，或者使用标准化的教学模式，以提高效益和利润。这样的商业化导向做法可能限制了音乐教育的个性化和专业化，影响到学生的发展空间和个人特长的培养。

此外，过度商业化也可能使得音乐考级费用过高，给家庭经济负担带来压力。有些家庭为了让孩子参加音乐考级，不得不支付高昂的考试费、教材费以及培训费用。对于一些经济条件较差的家庭来说，这可能成为他们接受音乐教育的障碍。这种情况下，音乐考级成为了一种只有富裕家庭才能享受的特权，而不是普惠的教育机会。

3. 音乐培训机构应对考级负面影响的措施

3.1 融合美育内容进行音乐考级培训

在双减政策出台后，音乐培训机构应该建立全面的美育体系，培训机构应该根据不同年龄段、不同学习者的特点和需求，建立一个全面的、科学的美育体系，包含艺术基础知识、创意思维、审美能力等核心内容（孟祥缘，2023）。增强学生传承弘扬中华优秀文化艺术的责任感和使命感（赵雅，2020）。

音乐培训机构与美育相结合可以从以下几个方面入手：1. 制定师资培训计划。美育强调以人为本，注重教师的艺术修养和教学方法，因此音乐培训机构可以制定师资培训计划，提高教师的美育意识和能力。2. 设计多元化的教学内容。音乐培训机构可以结合美育的理念，设计多元化的教学内容，让学生不仅只学习技能，更能够了解艺术的本质和意义。3. 引导学生进行创造性实践。美育强调学生的自主性和创造性，音乐培训机构可以通过创造性实践的方式，引导学生自主思考和创作作品，培养学生的审美和艺术素养。4. 开展公益性项目。音乐培训机构可以结合美育的理念，开展公益性项目，让学生通过艺术表达自己的情感和思想，并且对于社会上的问题和现象有更深入的理解和认识。5. 注重学生综合素质的培养。综合素质如社交能力、沟通能力、团队协作能力等，这些素质对于学生未来职业发展和个人成长都有着重要的作用。在教育教学过程中，还应注重学生艺术实践活动的开展。通过组织不同形式的艺术实践活动，让学生在实践中掌握知识和技能，从而提高学生的艺术水平，并实现教学目标。最后，要不断完善教育教学模式和方法，推进教育信息化建设和数字化技术应用，提高教学质量，提高学生的学习兴趣和参与度，为学生打造更好的学习环境和体验。通过以上的方法，音乐培训机构可以与美育相结合，为学生提供更全面的艺术教育和更高品质的教学服务。

3.2 根据考级要求强化音乐培训质量

新的法规政策加强了培训机构的监管，培训机构应该注重培训质量，提高教学水平和服务质量，确保学生能够获得实际的帮助，达到预期的效果。随着教育市场的日益竞争，培训机构的发展面临着更加严峻的挑战。新的法规政策加强了对培训机构的监管，这也给培训机构带来了新的机遇和挑战。为了提高自身竞争力，培训机构应该注重培训质量，提高教学水平和服务质量。培训机构应该加强对教师队伍的管理和培养。培训机构应该有一支专业的教师队伍，他们具备较高的教学能力和实践经验。此外，培训机构应该落实教师培训制度，定期组织培训和学习交流活动，不断提高教师的专业素养和教学水平。培训机构应该注重课程开发和教学设计。培训机构应该根据市场需求和学生需求，开发符合实际需求的课程，结合先进的教学理念和方法，设计实用性强、针对性好的教学方案。同时，培训机构还应该关注学生的反馈

意见和课程效果，不断优化和改进。培训机构应该提高服务质量，关注学生的个性化需求（陈依恒，2020）。

3.3 推进音乐培训在线考级教育技术

培训机构可以借助互联网和数字技术推出更加优质、便捷、智能化的在线教育服务，满足学生多元化的学习需求。随着互联网和数字技术的不断发展，传统教育已经不能满足学生的多元化学习需求。政策鼓励发展在线教育，培训机构应当与时俱进，借助互联网和数字技术，推出更加优质、便捷、智能化的在线教育服务。在这一方面，培训机构可以通过向学生提供名师名课、在线直播、智能互动等多种形式的教育服务，开拓线上教育市场（杨帆 & 陈霏，2019）。

3.4 注重机构自身考级培训营销宣传

任何的公司，任何的机构都不能离开专业的营销策划以及宣传推广.好的营销推广是公司，企业长远发展不可缺少的。良好的合作关系有助于机构获取更多的资源支持和合作机会，促进机构的持续发展张立凡（2018）。音乐培训机构专业宣传营销的有者重要的作用，不仅能提升机构知名度，音乐培训机构通过专业宣传营销可以提高机构的知名度。音乐培训机构通常需要与众多竞争对手进行竞争，而知名度的高低会直接影响机构的生存和发展。通过针对性的宣传营销手段，可以让更多的人了解机构，提高机构的知名度和曝光度；还能吸引学员报名，专业宣传营销可以帮助音乐培训机构吸引更多的学员报名。通过精心策划的宣传活动和广告推广，可以让潜在学员对机构产生兴趣并选择报名。只有不断提升自身的品牌价值，深入挖掘用户需求，才能在市场竞争中占据更有利的地位，获得更多的市场份额和用户信任（张英豪，2008）。

讨论

虽然本文对贵阳地区音乐考级对音乐培训机构发展的影响进行了初步探讨，但仍然存在一些研究不足之处。

一是探究音乐考级与其他教育要素的关系。本研究主要关注了音乐考级对音乐培训机构的影响，未来的研究可以将音乐考级纳入更广泛的音乐教育背景中，探讨音乐考级与其他教育要素（如学校教育、家庭教育等）的关系，以及它们对学生综合发展的影响。这样的研究可以更全面地了解音乐考级在整个音乐教育体系中的作用和影响。

二是研究成果的实证研究和具体操作指导。本研究对音乐培训机构应对考级负面影响的措施提出了一些建议，但未进行实证研究和具体操作指导。未来的研究可以选择一些代表性的音乐培训机构，对它们采取不同措施后的效果进行实证研究，以验证这些措施的有效性和可行性。这样的研究可以为音乐培训机构提供更具体的操作指导和支持。

对此，未来的研究可以进一步完善和深化对这些问题的研究，为音乐培训机构的发展提供更科学、有效的指导和支持。同时，也需要加强与学生、家长和社会各界的合作，共同推动音乐教育的发展，培养更多有才华和创造力的音乐人才。

总结与建议

本文通过对贵阳地区音乐考级现状及其对培训机构影响的调查，发现音乐考级对音乐培训机构的影响既有正面的一面，也存在负面的一面。正面方面，音乐考级可以提高音乐培训机构的知名度和竞争力，为学生提供更好的学习机会和发展平台。同时，考级还可以促进音乐培训机构的教学质量和管理水平的提升，推动音乐教育的进步和发展。然而，负面方面的影响

也不容忽视，考级焦虑和过度竞争等问题可能会影响学生的心理健康和音乐兴趣，降低音乐教育的艺术性和内涵。

针对考级对音乐培训机构的负面影响，本文提出了一系列的应对措施。首先，音乐培训机构应该融合美育内容，注重培养学生的审美意识和艺术素养。其次，音乐培训机构应该注重培训质量，提高教师队伍的专业水平和教学能力。同时，推进在线教育和优化产品结构，可以更好地满足学生的需求和提高培训效果。此外，加强品牌建设和营销宣传，也是提高音乐培训机构竞争力和知名度的重要手段。最后，强调安全管理，保障学生的身心健康和教育权益。

综上所述，本文对贵阳地区音乐考级对音乐培训机构发展的影响进行了研究和分析，并提出了一系列应对措施。这些措施可以帮助音乐培训机构更好地应对考级带来的负面影响，提高教育质量和服务水平，促进音乐教育的健康发展。

参考文献

熊潇滢. (2019). 基于发展视角下对音乐考级的思考——以中国音乐家协会钢琴考级为例. *北方音乐, 39*(08), 232-234.

张立凡. (2018). 社会视唱练耳考级的现状及问题分析. *艺术评鉴*, (16), 160-161.

张敏. (2018). 对音乐考级现象的思考. *艺术评鉴*, (16)， 162-163.

杨帆, 陈霏. (2019). 魂兮归来——当今音乐考级的问题与对策. *中国音乐*, (01), 146-150. DOI:10.13812/j.cnki.cn11-1379/j. 2019. 01. 018.

马艳. (2009). *南京市音乐考级现状的调查与思考*. 南京艺术学院.

郎丽丽. (2023). 探索音乐的多维世界: 加拿大皇家音乐学院钢琴考级的新体系. *乐器*, (09), 72-75.

李笑影. (2019). 社会音乐培训机构发展现状研究——以喵吉卡艺术学堂为例. *北方音乐, 39*(04).

孟祥缘. (2023). “双减” 政策下音乐培训机构的美育误区与对策探究. *艺术评鉴*, (06), 177-180.

赵雅. (2020). 论群艺机构推进音乐教育、培训实现创新发展之对策. *戏剧之家*, (16): 168.

陈依恒. (2020). 湖北省音乐类培训机构对音乐类艺术考生的影响. *现代职业教育*, (14), 174-175.

张英豪. (2008). *社会业余音乐考级研究与思考*. 南京艺术学院.

大学舞蹈教师教学专长获得研究：个人知识的视角
THE ACQUISITION OF TEACHING EXPERTISE FOR COLLEGE DANCE TEACHERS: A PERSONAL KNOWLEDGE PERSPECTIVE

任璐 [1*], 楚江亭 [2]
Lu Ren[1*] and Jiangting Chu[2]

[1,2] 泰国正大管理学院
[1] 中国北京舞蹈学院
[1,2]Panyawat Institute of Management, Thailand
[1]Beijing Dance Academy, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 13488883799@163.com

摘要

教师作为教育过程中的环节和重要组成部分对于教育事业的发展有着重要的影响作用，当前学术界对于教师的研究和教师专业发展的关注的主要是从外部和客观视角，从教师本身出发的研究较少，对于大学舞蹈教师的相关更加稀缺。因此，本研究从个人知识的视角切入，探究大学舞蹈教师专长获得的过程和影响因素，揭示大学舞蹈教师专长获得的知识、技能、身体和信念的诸多过程性、动态性、复杂性要素的交互作用，为大学舞蹈教师的专长获得研究和专业发展研究提供借鉴，以期促进大学舞蹈未来教育的改革与发展。本研究通过选取 M1、W3 和 W4 三位优秀的大学舞蹈教师为研究个案，采用观察法、访谈法、实物收集法和文本分析方法等方法进行资源收集和质性研究，从知识转化、语言实践、具身认知、师徒制学习等几个维度，基于识知、亲知、寓居、范例等个人知识视角的获得方式，探究大学舞蹈教师获得专长的具体过程，并总结分析大学舞蹈教师专长获得的影响因素。

关键词： 大学舞蹈教师 教学专长 个人知识

Abstract

Teachers, as a crucial component and link in the educational process, have a significant impact on the development of educational endeavors. Current academic research on teachers and their professional development primarily adopts an external and objective perspective, with less emphasis on research originating from the teachers themselves, particularly in the context of university dance instructors. Hence, this study approaches from the perspective of personal knowledge to explore the process and influencing factors of expertise acquisition in university dance teachers. It aims to uncover the interactive elements of knowledge, skills, embodiment, and beliefs in the many dynamic and complex facets of expertise acquisition. This will provide references for the study of expertise acquisition and professional development among university dance teachers, with the goal of promoting reform and advancement in future university dance education. The research selected three exemplary university dance teachers, M1, W3, and W4, as case studies and utilized observational, interview, artifact collection and text analysis for data gathering and examining dimensions such as knowledge transformation, linguistic practices, embodied cognition, and apprenticeship learning. Based on

personal knowledge perspectives like recognition, intimacy, inhabitation, and exemplification, the study delves into the specific processes of expertise acquisition for university dance teachers and summarizes the influencing factors.

Keywords: University Dance Teacher, Teaching Expertise, Personal Knowledge

引言

1. 研究背景

润下的教育者体悟反思，青年学者沙龙的体思

笔者在 2021 年参加了一次青年学者沙龙，本次沙龙围绕“舞蹈教育”主题，由九位具有扎实理论功底和丰富实践经验的青年学者、青年教师，从自身所授课程的探索和实践中出发，分享对新时代舞蹈教育人才培养过程和方法的思考，同时也是一次对自己的成长和教学实践的一次内观、反思和总结。在青年教师论坛中，每位老师都分享了各自课程当中的典型案例、课程思路，以及教育观念。笔者有一个重要的发现，她们在自己如何获得教学特长、技巧和技能的方面，除了站在前人的研究成果上，很大程度上是因为她们对于自己教学本身的感悟、思考和不断融合自己的特点和长处。因此，通过个人知识理论研究大学舞蹈教师的教师专长获得过程中的体现和重要性，以及获得过程中的影响因素就显得非常必要。

作为舞蹈教育参与者的我

笔者所在的 B 学校教育学院的舞蹈教育专业，在 2021 年度入选国家级一流本科专业建设点。对于向笔者这样的一线舞蹈教育工作者提了更高的要求。回顾既往的十几年工作经历，一直没有对自己的成长进行一个很好的总结，对如何完成从演员到教师的过渡？如何掌握教师的技能？舞蹈老师应该具备哪些专长？等相关的问题进行理论的提炼和分析，这是由于个人的转变因素，并且在读博期间受到导师的影响和教导，也开始更多的从理论视角关注教育者的专业发展，对大学舞蹈教师的教学专长获得产生了非常浓厚的兴趣。笔者计划通过对教师的研究，希望可以通过多样的方法和理论来支撑对大学舞蹈教师教师专长获得问题进行深入的研究和分析，对专业舞蹈教育更加具体的丰富，从个体研究延伸到集体的，再到新时代教师应该具备的教学专长的研究，从教育者的专业发展切入，才能更好的解答怎么培养人，为谁培养人，培养的是什么样的人，并从教师专业发展的角度对教育改革提供一些研究成果。

研究目的

本研究借鉴专长研究和个人知识的视角，通过个案研究，将大学舞蹈教师教学专长的获得视为知识转化、语言实践、具身认知、文化沉浸的复杂动态的阶段性过程。本研究主要从两个方面丰富相关的理论意义：一、教师专业发展角度，从大学舞蹈教师在教学上的独特性，丰富教师教学专长相关的理论，并分析大学舞蹈教师教学专长的获得过程的影响因素，同时，在大美育和新文科的背景下，关注大学舞蹈教师教学专长的获得过程中的个人因素、社会因素、情境因素，以及探索分析在这个过程中由于新的教学要求和教育发展的转变而引发的大学舞蹈教师的专长获得的转变，丰富和拓展大学舞蹈教师教学专长获得的理论内涵，也希望通过本研究也能进一步丰富发展大学舞蹈教师专业发展方面的研究。二、个人知识理论，大学舞蹈教师相对其他从事文化科研和教学的教师尤其独特的学科特性，例如具身、范例等在舞蹈教育中会比其他学科教学更加明显，通过个案的研究，对于舞蹈教师的个人知识做一个系统和全面的梳

理；此外，在中国这种关系社会、中国独有的教育制度、文化背景下，社会学视域下的个人知识理论又可能会呈现出哪些特点，其获得过程和影响因素又可能会呈现出哪些新特质，也将会促进个人知识理论的深度理解和应用。

文献综述

大学舞蹈教师专长获得研究

关于教学专长的研究最早是可以追溯到科尔曼发表了关于有效教师和有效教学的研究。早期研究重视对教师性情、课堂教学方式、管理能力等的分析，有效教师的人格品质被认定包括：热情、对学科知识理解透彻、进取心强、包容不同意见等，其教学行为特征包括：上课主题集中、教学方法适当、纪律控制好等。从 20 世纪 60 年代一直到 80 年代，相关研究主要探讨教师人格、教师知识、课堂教学及管理行为、教学效果等。然而仅梳理有效教师的研究并不能完全增进我们对于教师教学专长的理解，有效教师的特征也并不能整合为教师的教学专长，因为这类研究的背后缺乏理论的支撑。直到 20 世纪 90 年代，随着建构主义、认知心理学的发展，研究逐渐开始探讨教师知识的特点、专家与新手教师在知识结构上的差异、专家教师知识的获得过程及迁移等问题，由此，各种教师专长理论开始出现并不断发展（蔡永红 & 申晓月，2014，p.15-23）。学术界对教学专长的理解也逐渐丰富，逐渐多元。恩格斯托姆从教师个体层面指出，教学专长是不同阶段的教师个体专业精熟程度的表现，是个体纵向、层级或线性的知识、技能与经验的累积（颜奕 & 杨鲁新，2016，p.56-67）。申晓月和张倩宁（2014，p.72-76）认为现有的教师教学专长概念主要基于认知心理学、过程-结果和社会建构三种视角来界定的，是一个强调教师在个人经验或知识基础上容纳知识、技能和信息加工以解决问题的集合。胡谊认为：教学专长 (Teaching Expertise) 是专家教师所具备的专业知识和特殊能力。教学专长的四个核心内容：教材知识专长、教授专长、课堂管理专长和诊断专长（胡谊，2006，p.12-15）。蔡永红 et al.（2015，p.36-45）认为教学专长是教师基于个体知识、专业经验、对实践的反思和在反思基础上的创新活动而形成的有效解决教育教学问题的所有个人特征的总和。郝宁和吴庆麟（2008，p.8-11）认为教学专长的发展是长期的复杂过程，是教师有意识的训练与反思，获得教学领域相关的新知识与技能，不断重构当前的知识体系，发展对教学领域更深刻的理解，培养自我学习的意识与能力，以新方法更有效地解决新问题的过程。

舞蹈是通过人体的动作，如舞姿、动作的连贯、表情和造型等来表达作品的主题，同时舞蹈也能体现心灵美和体态美的特殊艺术。舞蹈教师是学生最直接的学习和观察对象，作为一名艺术类舞蹈教师对学生认识和学习舞蹈有着不可忽视的心理影响，因为教师是美的传播者，学生在舞蹈教师的言行中感知美（隆荫培 et al. 1999，p.23-25）。舞蹈教育不同于科学的认识功能是舞者通过艺术活动，在创作舞蹈作品的活动过程中受到真、善、美的熏陶和感染，而潜移默化地引起思想感情、人生态度、价值观念等的深刻变化。舞蹈教师要学会用特殊的教学语言，至少可以采用三种最基本的语言即科学性语言、艺术性语言、感觉性语言。这就要求教师教授的舞蹈形体动作要符合科学要求，语言表达贴切，能用舞蹈语汇，帮助学生在学习过程中真实体验。在动作教授过程中用正确的身体运动感觉加以讲解，让学生巩固掌握，并把学习中的教学重点与教学难点用简明的话语表述出来。通过丰富的艺术语言来描绘舞蹈艺术，让学生了解舞蹈，走进舞蹈。《现代汉语词典》关于“大学”的解释：实施高等教育的机构。分为综合大学、专科大学或学院。通常设有许多专业，再由几个相近的专业组成系。有的还设有专修科、学院或研究生院(部)。主要培养本科生，有的还培养大专生或研究生。高等教育根据我国现行的教育体制可分为普通高校和高职院校两大板块。高职院校与普通高校同样担负着人才培养的职责，

不同的是培养的目标不同。高职院校与普通高校都存在包括加强学科、专业和课程三大建设的任务。普通高校以学科建设为龙头，高职院校则必须以专业建设为龙头。谢琼（2009）两者在培养目标、专业设置依据、人才培养方法途径、师资队伍要求、办学形式等诸多方面存在不同的特点。普通高校是培养理论型、研究型人才，而高职教育是培养技术型、应用型人才。本文主要将视野放在普通高校，尤其是在当今“大美育”和“新文科”的背景下，培养完人的舞蹈教育更为紧迫。

由于在既有的研究中对于大学舞蹈教师教学专长的研究非常有限，通过前面的文献梳理，发现教师教学专长是能够让教师在一定的教育教学情境中展现出区别于其他人的语言、思维和行动的整体样态的素养总和。因此，本研究结合大学舞蹈的学科特点，认为大学舞蹈教师教学专长是教师在主体认知、制度与环境、实践反思以及社会交往的实践过程中，生成的以一定的形式进行表征的，在教学情境中展现出来的优于其他人的各类素养的总和，包含知识、教学技能、社会交往技能、审美品位、情感信念、艺术修养等兼具明述知识和意会知识的内容。通过分析文献发现，过往的研究对教师教学专长的内涵和发展都没有提供充分的解释，只有将之前的研究整合起来，并分析它们之间的互动关系，即包含有本质的、理性逻辑的内容，也有建构的、关系的成分的复杂概念，既有个人的特质，也有集体的特点。教学专长获得是是随着教师成长中的实践、经验、环境及社会交往的变化不断发展变化的动态的长期的过程，在这一过程中不断更新和重构当前的知识体系，从而形成职业发展高级阶段的过程。结合专长、教学专长获得和影响因素的已有概念综述和个人知识的视角，可以发现专长获得是认知主体与客体成为统一体的动态互动过程，其中包含有情境性、动态性、语境、交流、信念、知识、技能、身体等多重内涵，所以本研究认为：大学舞蹈教师教学专长获得是大学舞蹈教师秉持一定信念，以个人知识获得的识知、亲知、寓居、范例为理论基础，以知识运用、社会交往、语言实践、具身认知、师徒制学习等为媒介，达到精通高等舞蹈教育领域的知识、具备舞蹈教学和编创能力、人际交往能力和沟通能力、灵活自如地在复杂的情境和语境中处理问题、体现出灵活沉稳的独立风格的职业高级阶段所拥有的状态的获得过程。

个人知识研究

“个人知识”是一个涵盖了从技能和经验到价值观和直觉的综合性知识概念，通常被看作是个体积累的难以显式描述的知识体系，包括但不限于显性知识和隐性知识两大类。显性知识指的是那些可以明确记录、传达和共享的知识，如书面文档、程序或规则等。隐性知识则是更为深层的，包括个人的经验、技巧、直觉和价值观以及个人对某种实践的独到见解等，这类知识通常难以言传，且与个体的具体实践密切相关，以及在社会互动等非正式环境中传递和学习。在学术研究中，个人知识的概念尤为重要，因为它不仅关乎知识本身的性质和传递方式，还涉及到知识如何在个体之间通过教育和培训得以转化和传承。野中郁次郎和竹内弘高的知识创建理论为我们提供了一个分析个人知识转化过程的有力框架，改该理论特别强调了个人知识在组织知识创造中的作用，知识的社会化（从隐性到隐性）、外显化（从隐性到显性）、结合（从显性到显性）以及内隐化（从显性到隐性）四个阶段是知识创造和转化的关键环节。在这一过程中，个人知识的管理和运用显得尤为关键，特别是在那些依赖个人技能和创造力的领域，如艺术、设计、医疗等行业。

当然，“个人知识”的相关研究与迈克尔·波兰尼的研究密不可分，他在著作中提出了某些知识是无法通过语言完全表达的，而是通过个体的直观和实践经验获得的。个人知识的研究重点在于探索个体如何通过直接体验来获得、发展和运用知识，特别是在教育和职业实践中。这种知识的获得和应用过程不仅仅是信息的简单传递，更多的是通过观察、模仿和实践的社会

化过程。在这一过程中，个体内部化了他们的经验，并将其转化为个人能力和直觉，这些往往难以完全外化为言语或文字。个人知识的传递和扩展不仅涉及从隐性向显性的转化（外显化），也包括从显性向隐性的转化（内隐化）。在教育实践中，教师不断地通过教学活动将其隐性知识转化为显性知识，如将舞蹈中的某个动作技巧明确教授给学生。同时，学生通过学习这些显性知识，并通过实践和体验，逐渐将其转化为自己的隐性知识，如对舞蹈节奏的自然感知。波兰尼的理论对教育特别重要，因为它强调了教学不仅仅是知识的传递，更是技能和态度的培养。教师的个人知识，尤其是在舞蹈等艺术教学中，教师的隐性知识尤为关键，不仅包括了如何教授技巧的方法论，还融入了教师对音乐、节奏和身体动作的感知能力，如何通过非语言方式传达这些感知的能力，以及对艺术形式的个人理解和情感表达。例如舞蹈教师通过长期教学和实践获得的对音乐节奏的把握、对学生身体动作的细微感知以及教学中的即兴应变能力。这类知识是高度个体化的，与个体的经验和情境紧密相关，通常需要通过模仿、共享经验和长时间的师徒制实践来传递。教师的这些隐性知识对学生的技术掌握和艺术表达至关重要，但很难通过传统的教学大纲或教科书来传授，这种知识的转化和传递对于学生的学习体验和教育成果有着决定性的影响。

因此，从个人知识的角度研究大学舞蹈教师的教学专长，可以帮助我们更深入地理解教师如何将他们的隐性知识转化为对学生有益的教学策略，以及如何通过这些策略促进学生的全面发展。这种理解有助于优化教师培训程序，确保教师不仅能传授技术知识，还能有效地传递隐性知识，从而提高教学质量和学生的学习效果，不仅有助于技术技能的提升，还能激发学生的创造力和艺术感知能力。综上所述，“个人知识”在本论文的研究中被定义为：教师通过其教育、生活、艺术实践创作和教学经验所积累的显性和隐性知识的总和，这些知识对于其教学实践及学生的学习过程具有重要的影响。在舞蹈教育中，个人知识的重要性体现在教师能够如何有效地将其隐性知识转化为教学策略，以及如何帮助学生将显性知识内化为个人的隐性技能。舞蹈教学不仅需要传授具体的技术和动作，更重要的是培养学生对舞蹈艺术的感知、情感表达和创造性思维。这种知识的转化和应用不仅促进了教学方法的创新，也增强了学生的学习体验和艺术技能的掌握。

研究方法

质性研究

质性研究方法是指研究者将自身作为研究工具，在自然情境下，采用多种数据收集方式对社会现象进行全面的探索。研究者使用归纳法分析数据并形成理论，通过与研究对象互动，对其行为和意义建构进行解释性理解。这种方法旨在获得对社会现象深入和全面的理解（陈向明，2001,p.12）。首先，在实际的教学实践中，很多教师在其教学活动和日常表现中，有明显的自己的风格和个性，其中蕴藏着明显的教师教学专长，而教师本人却并未意识到，需要研究者深入教学场域之中，与其共同探究，提炼出来，这与质性研究中以研究者本人作为研究工具这一特征不谋而合。其次，教师的教学专长是教师在具体真实的自然情境中，通过学习、实践逐渐形成的。教师在日常教育教学活动中，会遇到各种各样的问题情境，教师在不断解决这些问题的过程中，教学专长不断得到巩固。因此，教师的教学专长是在教师自然的教学情境之中生成的，与质性研究的“在自然情境下”进行研究的要求十分契合。最后，质性研究并非是要像量化研究那样研究事物不同构成要素之间的数量关系，探明事物之间存在的固定、可重复的规律，质性研究是要通过对研究对象行为和发生事件的深描，展现属于研究对象自身的发展过程，对行为及事件背后的内容作出解释，增进人们对研究对象的理解。教师的教学专长因人、

因地而异，具有极强的个人性，不存在固定重复性极强的规律，更没有变量间必然的逻辑因果关系。因而，本研究更适合运用可以置身于事件发展的自然情境中，深度刻画事件发展整体过程，强调研究者与研究对象之间互动建构的质性研究方法。

个案研究

个案研究是人文社会科学中的一种重要的研究方式。个案，是研究者根据研究目的选取出来的作为直接研究对象的个别案例（个人、人群、组织、社区、事件等）（风笑天，2005，p.239）。个案研究具有“聚焦于一点”、采用多种方法收集不同来源的资料等基本特征。“聚焦于一点”即研究者完全集中于所选定的个案研究上，通过解剖个案，可以获得最全面、最详细、最丰富的资料，同时可以较为清晰地展现个案事件或事物发生、发展的全过程，从而可以从中抽象出一般的概念和命题，展现鲜活、丰富的个案。这是个案研究区别于其他研究方法最本质的特征。

教师的教学专长是教师个人对于教育环境、教学方法、教学观念等的提炼、表征与整合，它表现于教师个人的言语、行动之中。不同教师拥有不同的教学专长。本研究聚焦于所选定的研究对象，旨在探究不同的教师的教学专长获得过程及是哪些因素影响了他们教学专长的获得两个问题，只求探明研究对象自身的“答案”，从而使与研究对象有相似经历的教师在追求自身教学专长的过程中有所启发，不追求本研究结论能推广至更大的范围。综上所述，个案研究是最适合本研究的研究方法。

研究结果

1. 大学舞蹈教师的教师教学专长获得过程

1.1 对舞蹈艺术的能动领会和鉴别

在波兰尼看来，真实的知识是个人参与的，波兰尼用 “识知” (knowing) 来标示，识知是个人对被知事物的能动领会，这种领会的结果就是获得知识。在科学研究中，鉴别力和技能是识知技艺 (Art of Knowing) 的重要组成部分，技能不仅指身体活动的技能，还指心智活动的技能、言语活动的技能等。

在本研究中，三位大学舞蹈教师最基础的鉴别力，就是通过长期学习和了解，对基本的舞蹈和美学有鉴别力，能够分辨好与坏，优与劣，才能够在实践中有所标准。除了鉴别力和技能作为舞蹈学科的基础识知技艺外，舞蹈还具备的文化性，这是需要心智上的活动和积淀才能够完成这个能动领会的过程，同时除了教师带领下外，自学和练习也是很重要的加快获得专长的途径和方式。

1.2 与多样共同体间的交融互渗

美国学者凯农在波兰尼的意会知识理论基础上提出，意会知识也是一种亲知，它涉及与有特定历史和文化背景的人们的深入互动。此外，波兰尼也强调了言述行为在知识获取过程中的重要作用，认为通过符号和概念理解的意义才是知识的核心。研究表明，无论在正式还是非正式场合，初学者通过基于具体情境的人际语言交流能够学习到专业知识和技能，并同时获取与之相关的情景体验和意会知识。这一过程涉及语言实践和共同体文化和意会规则。

首先，大学舞蹈教师在生活中的语言实践并非仅关注与同行之间的交流，或者仅限于正式的舞蹈研讨会和培训，还包括与其他社会组织、文化机构等非正式的社交和场所之间的互动与交流。这不仅涉及舞蹈教师与学院同事、学生的交流，而且还涉及与社会艺术组织

的沟通。观察舞蹈教师面对不同人群的沟通，基于真实的艺术创作和表演情境分析其话语实践，可以深刻理解舞蹈教师是如何在潜移默化的交流过程中获得意会知识和默会规则的。

其次，共同体文化和意会规则对于大学舞蹈教育来说至关重要。在现代社会中，体验、感受、分享共同体的文化，有助于共同体的稳定与发展，而且有助于成员间的相互认同和知识技能的获得。情感交融、隐性影响、相互塑造在舞蹈版块也同样重要。共同体能有效促进个体专业发展的原因，不仅在于成员能面对面地全方位交流、分享舞蹈技能和理解，更在于个体在共同体中默会地感受和领悟成员间的互动、符号系统与艺术语言，理解其中的默会规则，悟出真谛，并获得情感共鸣和艺术价值观的认同。

1.3 身体哲学的感知与表达

关于寓居，中国古代宋明理学的代表人物王阳明的“知行合一”，以及道家强调的天人合一在千百年前就表达了类似的意思。人的知、情、意、行等是一种相互融通、相互塑造、不可分割的统一体，人的认知是具有整体性、缄默性、身心一致性等特征的。（楚江亭 & 郭德侠, 2018,84）身体是人类感知世界和认识世界的媒介和载体，当我们把某事物作为焦点觉知时，身体便是辅助觉知帮助我们感知和认识某事物，在这个过程中，我们通过身体沉浸、寓居于事物之中，在面对认知主体时，我们通过身体作为辅助觉知，寓居于他人的活动之中，理解和了解他人心灵。舞蹈则是最典型的一个示例了，作为本身就是就要具身学习才能掌握核心技能的学科，只有身心一致才能从单独的肢体模仿，走向成熟的表达媒介。

三位大学舞蹈教师都有舞蹈实践学习的经历，也都表示单纯知识舞蹈动作的学习非常的辛苦和枯燥，如果没有伴随内容的讲解和文化的沁润，则根本不会系统地理解舞蹈这门学科，只有身心一体的时候才是真正在学习舞蹈的时候。而这样的实践、文化相结合理解和学习的模式，也促使三位老师在完善学科结构更有经验和优势，并且在后续的教学中也在推进融合理论与实践的相通性，以及知行合一”的要求。

1.4 师傅带领下的躬亲教诲

徒弟通过观察师父的操作，模仿师父的动作、技巧，在无意识间获得了师父自己都没有意识到的内容（Polanyi，1958，p.53）。由此可知，在意会能力的培养过程中，范例优先于规则。在跟随师父学习的过程中，对于师父行为的详细观察、尽力模仿和体悟反思才是最重要的，规则的获取只是过程中的附带的收获。师徒制的学习需要通过学生自己观察、模仿、参与去习得技能，这需要学生自己判断出不同问题在具体情境的相似性。本研究中的 M1 老师在留在 B 学校任教时，通过对以前班主任老师和老教师们对组合编创模仿，在 W 老师的带领下开始学习探索人物性作品的编排，以及 J 老师的教学感染力和逻辑框的学习、模仿和反思体悟，最终探索出自己的教学模式和路劲，收获了教学专长。W3 和 W4 老师都从伯乐恩师的教学和行为上学习了如何做研究以及如何看待问题等方法论和认识论的建构。

2. 大学舞蹈教师的教师教学专长获得的影响因素

2.1 信念认知与身体哲思

波兰尼认为，信念是知识的唯一源泉。结合本研究发现，三位大学舞蹈教师的教学专长获得都是来源于各自的信念，这其中包含着对舞蹈的热爱和职业精神、认知体系的建构和完善，以及教育理念。波兰尼的思想中，信念是主观的，具有个人性，而且还是共同体的概念框架。他提到了渗透在我们日常语言之中，反应我们对世界看法的信念。这类信念构成了我们一切智力活动的终极基础（郁振华，2012，p.242）。

结合本研究，M1 老师的信念包含在师傅引领、平台塑造下，个人自信的建立，已产生的对于舞蹈的热爱和坚定，同时，也在学习舞蹈的过程中，培养了自己坚韧和刻苦的职

业精神，在非正式交往和文化积累中尝试从中国哲学思想架构自己的认知体系，并逐步形成了自己的教育理念，这些相关影响因素的共同作用下形成了 M1 老师的专长获得方式和专长表现。W4 老师的信念包含淡泊名利、厚积薄发的品质，对舞蹈艺术的热爱和执着，从传统文化的阅读和钻研中建构了健全的认知体系，以及在实践中磨砺出了“知行合一”的教育理念和目标要求，这些影响因素共同促进了 W4 老师的专长获得。W3 老师的信念包括对舞蹈的热爱和忠诚，跨学科和多角度反思的逻辑框架及认知建构，以及理论与实践结合不断反思的精神，这些共同开拓了 W3 老师的专业教师成长之路以及其大学舞蹈教师专长的获得。

2.2 师徒学习及关键他人

舞蹈由于其表现媒介的特殊行，以身体作为主要的承载和表达媒介，所以教师在舞蹈教学的过程中就显得更加重要了，一个老师自身的舞蹈水平、认知水平、文化涵养、道德品质以及知识体系的架构，对于学生去了解舞蹈、认识舞蹈和学习舞蹈都是有非常深远的影响的。

回看本研究中的几个研究对象，她们的老师们都是舞蹈界知名的前辈专家或泰斗，而几位研究对象目前看来在相关领域正处于佼佼者或者上升期，从访谈中也可以看出他们认为受到教师在范例和师徒制的影响非常大。例如。W4 老师提到的 L 老师对她在整个古典舞历史和体系，以及研究和学习方法论上的建构，对她整体的影响都是非常大的，包括对于传统文化的挖掘，提到说舞蹈的根源就来自中国的传统的哲学思想，所以 W4 老师在学习肢体性舞蹈的同时也在不断的去学习和挖掘中国的传统的哲学和思想，以此来丰富自己对于舞蹈的认知，然后探索出了自己当前的教学理念和教师专长。

2.3 主体之间的情感通融

本研究发现，大学舞蹈教师专长获得的主要方式也是“主体—主体”共情互通的过程，更是主体间性的彼此看见和感知。因而主体间理解的达成对于教师专长获得具有不可忽视的影响。马丁·布伯的“我—你”关系强调主体之间内心相互开放，在更深的层次上接纳对方，相互理解进行本真交往，达到共同创造共同成长的目的。舞蹈作为一个特殊的艺术门类和学科，除了在表演外的语言和文字等的情感桥梁建构，更重要的是肢体层面对于情绪和内容的表达，对于精神涵养、理解力上都有要求，没有唯一标准，但是需要主体间的理解和共情同理心，也就是 W3 老师强调的“知行合一”。

在本研究中，M1 老师和 W4 老师是专业实践出身的老师，对于这个部分的感受和反馈更强烈一些，主要是如何通过舞蹈与思想和情感的统一，最终在教学实践和表演中，让别人接纳，例如 W4 老师在跟 M 老师关于剑舞的课程配合上，就是主体间理解较为典型的案例。当然，W3 老师，从中西交流这样一个反面实例角度也提到，因为两方主体之间可能没有办法建立很好的理解基础，所以就出现了当前自说自话的局面，还有很长的路要走。当然三位大学舞蹈教师虽然教育专业背景略有差异，但她们的专长获得过程，都包含着他们对“人”的看见和理解，都有为中国舞蹈事业更大发展做贡献的保持着初心。

讨论

本研究从个人知识的视角对大学舞蹈教师的教师教学专长获得及其影响因素进行了研究和分析，在众多对教师专业发展和个人知识的相关研究中，尝试丰富了大学舞蹈教师这一细分领域的特殊的教师群体，尤其是以研究者主观价值的个人知识作为研究的主要视角，也做出了一些探索。在这个研究中，笔者透过对多位大学舞蹈教师的预访谈，以及重点对三位典型大学舞蹈教师的个案研究也发现当前她们的教师专业发展存在更多的发挥空间。因此，本研究最

后也将尝试从教师个人、学校或者相关机构政策的角度提出一些建议，以促进大学舞蹈教师的专业发展。

总结与建议

1. 教师个人角度：①应该以更加开放的心态和学习反思的态度去对待跨学科、交叉学科的知识内容；②坚持理论与实践相结合的路径，尤其舞蹈学科的身心灵合一的特性，需要有整体的全局观念，建立起完善的审美观和学科观；③抓住研究问题的本原性，从经典传统的文化内涵中汲取养分，以人为本为当今的教学探索更因材施教的内核；④最后还应当保持反思和批判性思维，对所见所闻所学所感多加感悟反思，内化为自身的知识财富。

2. 学校及政策角度：①为教师提供更加完善科学的教师专业发展平台和政策支持，及时追踪采集各位教师的反馈，从内到外关注教师的职后发展和继续教育，并针对教师的职后再教育设立相关的鼓励机制；②支持鼓励建立跨学科平台，在“新文科”的号召下，做好“新舞科”的建设，让中国大学舞蹈教育从细分走向广阔；③完善“大美育”的教育改革机制和评价体系标准，为新时代需要的素质舞蹈人才提供沃土。

当前对于在“新文科”和“大美育”时代背景的学科发展仍在进程中，学界关注受教育者的同时也应当多关注教育者，教育者同样是教育过程中的重要一环，双管齐下的发展才会将中国大学舞蹈教育推向下一个阶段。

参考文献

蔡永红、申晓月.(2014). 教师的教学专长——研究缘起、争议与整合. *北京师范大学学报 (社会科学版)*,(02),15-23.

蔡永红、申晓月、王莉.(2015). 小学教师教学专长的构成研究. *教育学报*, (01), 36-45.

陈向明.(2001).*教师如何做质的研究*. 教育科学出版社.

楚江亭、郭德侠.(2018). 身体教育：一个有待拓展的领域——当代学术界身体研究新进展及教育启示. *国家教育行政学院学报*, 8-14.

风笑天.(2022). 个案的力量: 论个案研究的方法论意义及其应用.*社会科学*,(5), 140-149.

郝宁、吴庆麟.(2008).试析教学专长的发展. *上海教育科研*,(6), 8-11.

胡谊.(2006). 浅议教学专长及其评估. *上海教育科研*,(07),12-15.

隆荫培、徐尔充、欧建平.（1999）. *舞蹈知识手册*.上海音乐出版社.

申晓月、张倩宁. (2014). 教师教学专长研究的困境与出路. *教育科学研究*,(11), 72-76.

谢琼.(2009).*高职院校艺术类舞蹈教师专业发展研究*. 湖南师范大学.

颜奕、杨鲁新.(2016). 境外教师教学专长观的嬗变:静动态与方向性的视角. *外国教育研究*, (6), 56-67.

郁振华.(2012). *人类知识的默会维度*. 北京大学出版社.

Polanyi M. (1958). *Personal Knowledge*[M]. Routledge, London, 53.

丹寨万达小镇非遗研学项目的 SWOT 策略分析
THE SWOT ANALYSIS OF INTANGIBLE CULTURAL HERITAGE EXPERIENTIAL LEARNING IN DANZHAI WANDA TOWN

蔡萍 [1*] , 王少文 [2]
Ping Cai[1*] and Shaowen Wang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** Caiping204@gmail.com

摘要

本研究以丹寨万达小镇非遗研学项目为案例，运用深度访谈、非介入性观察、SWOT 模型分析等方法，探讨了项目在非物质文化遗产保护和传播方面的策略。研究发现，丹寨万达小镇在非遗研学项目方面拥有显著的内部优势，如丰富的非遗资源和多样化的文化活动，但也面临内部劣势，包括资源利用不足和课程内容单一。项目的外部机遇包括日益增长的文化旅游需求和政府支持，而外部威胁则涉及市场竞争和参与度不足。研究建议通过优化课程内容、加强市场推广和提高社区参与来强化项目的长期可持续性

关键词: 研学 非遗 SWOT 分析 丹寨万达小镇

Abstract

This study examines the Danzhai Wanda Town's intangible cultural heritage (ICH) experiential learning project, employing methods such as in-depth interviews, non-interventionist observation, and SWOT analysis. The research identifies significant internal strengths of the project, including rich ICH resources and diverse cultural activities. However, internal weaknesses such as underutilization of resources and lack of diverse course content are also evident. External opportunities include growing demand for cultural tourism and governmental support, while threats involve market competition and insufficient participation. The study suggests enhancing long-term sustainability through curriculum optimization, intensified marketing, and increased community engagement

Keywords: Experiential Study, Intangible Heritage, SWOT Analysis, Danzhai Wanda Town

引言

研究背景

自 2013 年国务院办公厅发布《国民旅游休闲纲要（2013—2020 年）》以来，研学旅行作为一种融合实践学习、文化、旅游和教育的综合教育模式，在中国逐渐获得了重视并得到了积极推动。随着国家旅游局、教育部、文化部等政府机构的支持与资金投入，（2013-2022 年研学旅行政策汇总，2022），研学在全国范围内得到了广泛的响应和发展。特别是在上海、重庆、江苏、四川、陕西、山东等地，校外研学旅行试点工作被推行，并试图将研学旅行纳入公共教育内容的常规化。

研学旅游市场以其内容的多元性和资源的丰富性而著称，尤以科技、环境及历史人文学科为主导。2022 年，中华人民共和国文化和旅游部发布文章《利用文化和旅游资源、文物资源提升青少年精神素养》，强调利用各地文化和旅游资源，将文物资源与教育进行结合的必要性。然而，目前市场上大部分旅游产品在教育内容方面尚显不足，未能完全实现从传统旅游到游学教育的转变。这一现状表明研学旅游市场仍处于发展初期阶段，资源整合度不高，未能充分发挥研学旅行的优势。

本研究选择丹寨万达小镇作为案例，聚焦于“非遗+研学”的融合创新策略，并通过 SWOT 模型（Strength 内部优势、Weakness 内部弱点、Opportunity 外部机会、Threaten 外部威胁）进行分析。本研究重点关注非遗研学项目对非物质文化遗产“活化”传播的作用，以发挥其优势，同时针对性地提出指导建议，旨在推动“非遗+研学”项目的转型和升级，实现高质量发展。

研究目的

本研究的核心目标是以丹寨万达小镇的非物质文化遗产研学项目作为研究对象，旨在深入探讨该项目与非遗“活化”传播的相互促进作用。研究的主要目的包括：

1．全面分析“非遗+研学”项目的实施条件和优劣势：本研究将对丹寨万达小镇的“非遗+研学”项目进行全方位阐述，特别是项目实施的条件和其所面临的优势与挑战。通过与项目相关人员的深入接触和交流，收集真实的反馈和见解，以确保研究的客观性和可信度。

2．应用 SWOT 模型进行策略评估与分析：利用 SWOT 分析模型，本研究将对丹寨万达小镇的研学项目设计和执行策略进行深入调查和评估。同时，通过对国内外类似案例的分析，发掘研发和实践过程中的改进与提升方向，为未来的“非遗+研学”项目提供可行的指导和建议。

文献综述

在对丹寨万达小镇的研学的研究中，本研究运用 SWOT 模型分析该项目在非遗传播方面的优劣势。此理论框架已被广泛应用于各种旅游和文化遗产领域的研究中。如陈金龙和王莹（2022）将 SWOT 模型用来分析曲阜市研学旅行的现状和发展潜力，并提出相应的发展策略；在吴宇辉（2020）等人用该模型帮助探索了化石类地质公园在科普旅游开发方面的不足和侧重点，并基于分析结果，提出了以资源优势为基础、多维度解说等可持续发展建议；而在张优琪等（2023）运用 SWOT 模型分析为理解和优化生态旅游项目提供了深刻见解；同样，申楠（2023）全面分析了中国非物质文化遗产数字化传播的现状和挑战，运用 SWOT 模型对非遗数字化传播的优势、劣势以及面临的机遇与风险进行了全面评估，提出了符合中国现实条件的多层次、多路径非遗数字化传播转型战略。

针对丹寨县万达小镇非遗文旅资源的研究中，主要有前瞻产业研究院发布的深度报告（2018 年），该报告提出丹寨县作为贵州省黔东南苗族侗族自治州的组成部分，呈现了多元文化交融、以苗族为主导的多民族聚居格局。丹寨万达小镇，作为一个专注于特色产业和新兴产业的特色小镇，享有一定的地理独立性，距离丹寨老城区约 1.5 公里。其作为一个旅游小镇的设计理念主要基于当地丰富的少数民族文化资源。作为贵州省非物质文化遗产大县的丹寨，其文化旅游产品的核心元素之一便是丰富的非物质文化遗产。根据戴聪和张维娜（2010）的研究，丹寨县共有 7 项非物质文化遗产进入国家级名录。褚文轩（2020）为了加强地域特色，万达小镇不仅引入了所有的国家级非物质文化遗产项目，包括苗族蜡染、苗族锦鸡舞、古法造纸、

芦笙祭祀乐等，而且在这些非遗项目基础上建立了相关的互动式体验场所，如蜡染小院、鸟笼小院、造纸小院，以及侗族鼓楼等设施。

以“贵州研学旅行”为关键词，在中国知网进行搜索，自 2018 年来，共有文献 140 篇。其中，围绕“中等教育”学科的分析论文占 55.7%，围绕“旅游”的文献共计占比 22.6%。

李渌等（2021）在其研究中，深入分析了贵州省的多元化民族文化遗产、丰富的历史文化遗产以及显著的红色文化遗产资源。通过实地调查和量化数据分析，指出贵州省研学旅行发展存在明显的不均衡性，尤其是非遗民俗类研学机构在总数中仅占 16.6%。

同时，专门针对丹寨万达小镇的文化旅游产品、开发策略及文化遗产资源保护利用方面的研究也颇为丰富。黎键良等（2023）等人探讨了丹寨万达小镇在乡村非遗资源保护利用及乡村振兴方面的实践和影响，肯定了其可持续发展模式对文化与旅游融合的深化。李培清（2020）则细致分析了丹寨万达小镇文化旅游产品开发的现状和挑战，提出了体验式、互动式和参与式的创新原则。褚文轩（2020）的研究聚焦于非物质文化遗产在旅游综合体中的移植与活态传承，强调了保护与利用非遗资源以丰富文化内涵的重要性。综上所述，虽然丹寨万达小镇的非遗主题研学项目已受到一定关注，但根据知网资料显示，针对其“非遗+研学”项目的策略性研究仍显不足。这表明贵州省研学旅行的研究领域仍有待进一步深入探索与发展。

这些研究不仅为丹寨万达小镇在“非遗+研学”领域的探索提供了理论支持和实践指导，同时也为贵州省其他地区在该领域的研究和实践提供了有益的借鉴。

综上所述，非遗保护与传承的研究呈现出旅游融合的趋势，突出了非遗文化在旅游业中的应用和发展潜力。随着政策的支持和学术研究的深入，预期未来将有更多创新的“非遗+研学”模式出现，为非物质文化遗产的保护与传承注入新的活力。

研究方法

深度访谈法

本文采用深度访谈法，对丹寨万达小镇的多个关键群体进行了访谈，包括非遗场馆管理者、店员、非遗传承人、村寨村民、万达小镇管理公司非遗板块负责人以及参与非遗研学的中小学生或成年人。

非介入性观察法

采用非介入性观察法，以捕捉研学项目在实施过程中真实发生的行为和互动，而不对被观察对象进行主动干预或影响。针对不同的观察对象和场所，本研究选择了不同的观察内容和侧重点，并将观察过程和观察结果以表格形式详细记录。

SWOT 模型分析

采用 SWOT 模型分析作为主要的研究工具，旨在全面评估丹寨万达小镇非遗项目在“非遗+研学”框架下的优势、劣势、机会和威胁。SWOT 分析的应用有助于深入挖掘项目的内在潜力和识别潜在的改进空间。

数据分析法

综合运用前章节中收集的数据，包括文献回顾、实地观察记录、深度访谈结果以及问卷调查数据。通过对这些多源数据的交叉验证和综合分析，本章旨在构建一个全面的 SWOT 框架，从而为丹寨万达小镇的非遗项目提供坚实的策略支持。

研究结果

综合上述分析，可以看到非遗保护与传承正逐渐与旅游业融合，形成一个互利共生的趋势。在此背景下，丹寨万达小镇的非遗项目不仅代表一种文化传承的方式，也成为旅游发展的重要组成部分。接下来，本研究将运用 SWOT 模型分别对深度访谈、非介入性观察、数据分析等进行全面的建模分析。旨在深入探讨该项目的具体实施情况，全面评估项目的优势与挑战，并提出相应的策略建议，为未来的非遗保护和旅游发展提供科学的指导和支持。

深度访谈

1. 访谈对象选择

表 1: 访谈对象

访谈对象	性别/年龄	身份	特点	可提供的视角
王师傅	男/64岁	王兴武造纸工坊管理者/非遗传承人	在“石桥村”有自己的工厂，极少到门店直接参与管理，但熟悉非遗类研学实施的各种情况	对小镇运营情况的了解，可对比传统非遗村落和文旅小镇对非遗传播的作用
董老师	女/47岁	王兴武造纸工坊研学老师	研学课程具体实施者	对非遗项目的运营和游客参与度的见解
穆师傅	男/36岁	穆天宏银饰管理者/非遗传承人	常年驻守店内，对项目运作深入了解	对非遗项目的运营和游客参与度的见解
欧师傅	女/40岁	欧东花苗秀非遗项目的传承者	既是非遗传播过程中的重要环节，又是传播效果的直接受影响人	对研学项目对本地文化传承及经济价值的影响评价
小孟	男/31岁	丹寨万达小镇管理公司负责非遗板块的高层管理者	研学项目规划和实施的决策者	对非遗研学项目的整体规划和战略目标和实际数据
于同学	男/15岁	研学项目的直接参与者	对研学活动有直接体验和感受，具有随机性	对研学活动的体验和改进建议
钱阿姨	女/58岁	研学项目的直接参与者	对研学活动有直接体验和感受，具有随机性	对研学活动的体验和改进建议

来源：作者绘制

在本研究中，访谈提纲根据 Gerson 和 Damaske 的《访谈的艺术与科学》遵循以下原则进行设计：

目的性和针对性：问题设计基于艺术管理的特性，旨在获取关键信息并揭示管理、政策和项目运作之间的关系。

受访者中心原则：提问方式根据受访者身份和状态调整，以其回答为信息核心。

综合性和开放性：提纲设计灵活，考虑信息价值和研究相关性，确保广度和深度覆盖，鼓励受访者自由表达。

这些原则确保访谈内容有助于深入理解研究问题，同时提供受访者表达个人见解的空间。

2. 指向性和维度

采用多维度方法论，深入探究丹寨万达小镇非遗研学项目，揭示其复杂性和多样性。

管理和运营维度：关注项目管理者和工作人员对项目运作的理解及参与人群画像，探讨管理策略、运营流程、面临的挑战和机遇。

文化和社区维度：聚焦当地村民和非遗传承人对项目对地方文化传承、社区参与和经济影响的看法，探索非遗项目在文化保护和社区发展中的作用。

参与者体验维度：随机采访实际参与者，获得对研学活动的直接体验，探讨项目对参与者非遗文化理解和欣赏的影响，以及对文化遗产保护意识的转化。

通过这些维度，目标是构建对艺术管理实践增强非遗研学项目效果的全面理解，每个维度都揭示项目成功的关键要素和改进空间，为学术研究提供新视角。

3. 访谈内容

采用有针对性和主题性的深度访谈方法，对四类受访人员进行访谈：

非遗场馆管理者及店员：探讨非遗传承、游客兴趣、展示改进和现代元素融合。

非遗村寨村民及传承人：了解对研学项目的看法，非遗保护和传承的帮助程度，遇到的挑战和年轻一代的兴趣。

非遗板块管理者：详细了解策略和方法，品牌价值贡献，面临的挑战和未来计划。

随机研学活动参与者：探讨参与动机及对非遗文化的理解和影响，对活动看法的变化。

这些访谈旨在获取多方面的观点和经验，为丹寨万达小镇非遗研学项目与文化传承的关系提供深刻洞见。

4. 访谈实施

访谈实施是关键环节，影响数据质量和研究有效性。作者在访谈前进行了细致的准备，包括制定指南、选择对象、安排时间和地点，并进行预访谈练习。采用半结构化访谈形式，确保灵活性和关键信息收集。每次访谈前，向参与者介绍研究目的和流程，确认积极意愿和保密处理。采用录音和笔记记录，访谈后进行内容整理和初步分析。整个过程中，致力于营造开放、舒适的对话环境，调整提问方式和节奏，适应每位参与者的反应。通过这些访谈，本研究获得了丰富、深入且可靠的第一手资料，为深度和广度提供了坚实基础。

5. 访谈数据编码

(1) NVivo 软件应用

本研究使用 NVivo 软件对深度访谈数据进行系统化处理和分析。NVivo，作为有效的定性数据分析工具，支持多种数据格式，适用于处理复杂数据集。其核心特性包括灵活的编码系统，创建“节点”以标记数据中的关键概念、主题或模式。本研究特别关注访谈内容的深入分析，利用 NVivo 对数据进行分类，识别项目的优势、劣势、机会和威胁，以 SWOT 模型为主题进行编码。

(2) SWOT 模型主题编码

优势（Strengths）节点：分析项目内部正面属性，如资源、专业知识、管理实践。

劣势（Weaknesses）节点：探讨项目内部挑战和限制，如资源约束、管理难题。

机会（Opportunities）节点：关注外部环境中的有利因素，如市场趋势、政策支持。

威胁（Threats）节点：涵盖可能对项目产生负面影响的外部因素，如竞争压力、政策变化。

(3) 编码实施与分析

实施编码前，通过对数据和关键词汇的预判，选择了出现频率高的词汇或短语作为编码类型。NVivo 的编码和分析深入探讨了项目的多个层面，提炼的主题丰富了理论模型，并为策略发展和项目改进提供了实证依据。完成访谈后，获得约 250 分钟的有效音频材料，使用 NVivo 进行后续处理和分析，系统地分析统计文字资料，连接数据、理论和实践，提供深刻洞见。

表 2: 以 SWOT 模型为主题编码

主要主题	子主题	编码结果（节点名称）	出现频次	主要发现和结论
优势（S）	品牌和资源优势	万达集团资源	15	万达集团的支持为小镇提供了稳定的资金和运营经验基础
	文化多样性	丹寨文化丰富	20	丹寨的多民族文化为非遗研学提供了丰富的教育资源
	非遗资源	丰富的非遗资源	18	非遗资源的多样性吸引了广泛的游客和学习者
劣势（W）	地理位置	位置偏远	10	地理位置对外来游客的吸引力有限
	专业性不足	研学课程不专业	12	非遗研学项目在教育专业性方面需要进一步提高
	商业化风险	商业化太浓	8	度商业化可能稀释文化内容的纯粹性
机会（O）	政策支持	政策很好	15	中央和地方政策支持为非遗保护和研学提供了良好的发展环境
	市场潜力	市场很大	22	贵州研学市场的成长为丹寨提供了巨大的机遇
	旅游趋势	体验	17	体验式旅游的兴起为非遗研学创造了新的需求
威胁（T）	竞争压力	周边研学项目多	13	周边研学基地和其他旅游项目构成了直接竞争
	市场饱和	同行太多	11	非遗类研学市场的饱和对小镇的吸引力构成挑战
	认知缺失	缺乏知名度	9	消费者对丹寨作为首选旅游目的地的认知不足

来源：作者采访、编码所得

6. 深度访谈的结论

优势（Strengths）：包括万达集团的资源和运营经验，丹寨的文化多样性和非遗资源。这些因素为小镇的研学项目提供了坚实基础，吸引游客和学习体验者。

劣势（Weaknesses）：主要集中在地理位置偏远、研学课程专业性不足和商业化风险。尤其是课程专业性的提升和地理位置对参与度的影响成为关注重点。

机会（Opportunities）：市场潜力大、体验式旅游趋势和国家政策支持，为项目提供发展机遇。

威胁（Threats）：面临的主要挑战包括竞争压力、市场饱和和低认知度。

观察与分析

2023 年 10 月至 11 月期间，在欧包浪蜡染小院等地进行观察，重点包括研学老师的教学方式、学生参与度、教学内容适应性。观察侧重于不同参与者群体的兴趣程度、文化交流适应性和参与方式。主要观察内容涵盖了教学方法创新性、授课人员与学生互动程度以及不同年龄段学生的教学适应性差异。学生体验方面，观察了参与积极性、学习成效和文化传承认知。

观察过程、侧重点及观察结论，主要反映在以下表格中：

表 3: 丹寨万达小镇非遗类研学观察记录表

日期	时间	场所	活动名称	观察目标 /主题	主要观察内容	子观察点
2023年10月3日	9:30-11:40	欧宝浪蜡染小院	蜡染制作体验	学生参与度	学生对蜡染技艺的学习和实践	学生问题提问的频率
2023年10月4日	13:00-15:00	鸟笼小院	传统鸟笼制作体验	教学方法的适应性	对不同年龄段学生的教学方式	学生参与互动的情况
2023年10月5日	9:30-12:10	欧东花苗秀博物馆	苗族文化介绍	文化传承认识	学生对苗族文化的理解和兴趣	文化差异下的学习动机
2023年10月22日	13:00-15:00	穆天宏银饰	银饰制作展示	老年人的参与度	老年人对传统银饰制作的兴趣和参与情况	老年人与年轻学生的互动情况
2023年11月5日	9:30-11:30	王兴武造纸工坊	传统造纸体验	教学内容的实用性	老师的教学内容和方法的实用性	学生对造纸技艺的掌握程度

来源：作者前往丹寨万达小镇不同非遗类研学场所观察所得

通过非介入性观察，得出以下结论：

第一、多元文化教育的推广：丹寨万达小镇通过非遗研学活动有效推广多元文化教育，提高学生对民族文化的理解。国外学生特别对中国传统文化表现出高度兴趣。

第二、教学方法的适应性：研学实施场所的教学方法缺乏针对不同年龄和背景的学生的差异化，需调整和创新。

第三、社会参与度对文化传承的影响：研学活动通过亲身体验，促进非遗传承，受到各年龄层社会成员的广泛参与。

第四、文旅融合策略的成效：研学活动设计和实施反映国家政策中的文旅融合理念，有效于非遗保护和地方经济发展。

“SWOT” 分析

SWOT 分析是一种战略规划工具，用于评估个人、组织或项目的优势（Strengths）、劣势（Weaknesses）、机会（Opportunities）和威胁（Threats）。它通过对这四个维度的系统分析，帮助识别关键的内外部因素，从而制定有效的战略和决策。优势和劣势通常指的是内部因素，如资源、能力和流程，而机会和威胁则关注外部环境，如市场趋势、竞争对手和宏观经济情况。SWOT 分析强调全面评估，鼓励深入了解当前状况，并为未来规划提供洞察力。

1. 内部优势（Strengths）

S1 万达集团的综合优势：万达集团，作为《财富》世界五百强企业，凭借其在文化、旅游、管理领域的丰富经验和资源，为丹寨万达小镇提供了强有力的支持。万达集团的品

牌优势和资金实力，加上其在文旅项目运营方面的专业能力，为小镇的顺利运营和高效管理提供了坚实基础。特别是通过策划各类“非遗+”主题活动，万达集团展现了其在艺术管理方面的独到见解和创新实践。

S2 丹寨的文化和民族多样性：丹寨县的多民族文化背景，以其丰富的传统艺术、独特的生活方式和文化习俗，为丹寨万达小镇提供了独特的文化景观和社会结构。这种多样性不仅在传统艺术展示上吸引游客，而且在文化保护与传承、文旅融合发展上带来了无限可能。多元的民族文化资源为艺术管理提供了宽广的策展空间和创意平台，增强了小镇的吸引力和文化内涵。

S3 丰富的非物质文化遗产资源：丹寨作为“非遗之乡”，拥有国家级、省级和州级丰富的非遗资源。这些资源包括苗族蜡染、古法造纸、苗族锦鸡舞等，为小镇的非遗保护、传承和创新应用提供了坚实基础。非遗项目的多样性和丰富性，不仅增加了小镇的文化魅力，也为吸引游客和促进地方经济发展做出了重要贡献。

S4 周边环境的历史文化优势：丹寨万达小镇周边拥有多处重要的文化遗产和历史建筑，这些丰富的历史文化资源为小镇的艺术展示和文化活动提供了丰富素材。这些资源的有效利用和保护，不仅促进了地区文化交流与合作，还推动了文化旅游产业的发展。

S5 业态规划的合理性和配套设施的完善：丹寨万达小镇在业态规划上展现出合理性，提供了综合性的旅游目的地。其完善的配套设施和服务体系增强了游客体验，同时为艺术活动的举办提供了坚实的基础。合理的业态布局和高质量的服务，使小镇成为一个综合性的旅游、文化和休闲目的地。

S6 共同的非遗研学发展愿景：丹寨万达小镇在推广非物质文化遗产方面获得了政府、万达集团及商家的共同支持。这种共识和合作为非遗的保护、传承和文化交流提供了良好平台，增强了小镇的文化品牌形象。

2. 内部劣势（Weaknesses）

W1. 文化资源的商业化风险：丹寨万达小镇在管理和利用文化资源时面临着过度商业化的风险。这可能导致文化内容的本质被稀释，影响小镇文化旅游的真实性和深度。以少数民族服饰旅拍项目为例，小镇在提供服装和拍摄风格上与其他地区相似，可能导致文化内涵的失真和少数民族形象的误解。因此，丹寨万达小镇需在商业利益和文化传承之间寻找平衡，深入理解当地文化，并在营销过程中维护文化的真实性。通过与当地艺术家和文化专家合作，以及教育引导游客，可以促进文化的真正理解和传承，同时保持文化旅游的真实性和独特性。

W2. 地理位置上的不便利：丹寨万达小镇不位于贵州主要旅游入口城市，且缺乏直达的便捷交通，其地理位置对吸引外来游客构成劣势。这导致小镇的可达性较低，可能影响游客数量和旅游项目的吸引力。实地体验和数字地图数据显示，提高丹寨万达小镇的交通通达度是关键发展需求之一。为了克服这一劣势，小镇可以探索与周边城市的交通合作，提高其在旅游市场上的吸引力，同时也考虑通过数字营销和虚拟旅游体验等创新方式来吸更广泛的受众。

表 4: 前往丹寨万达小镇交通情况表

行程	时长	交通工具
贵阳龙洞堡—三都县站—丹寨	龙洞堡至三都的高铁，车程 50 分钟左右 三都县站—（班车）—丹寨 车程 30 分钟	高铁
贵阳龙洞堡—都匀东站—丹寨	乘坐龙洞堡至都匀的高铁，车程 32 分钟 转车至丹寨，车程 80 分钟	高铁
凯里南站—丹寨	车程 50 分钟	汽车
三都县站—丹寨	车程 30 分钟	汽车
都匀东站—丹寨	车程 80 分钟	汽车
从贵阳方向自驾出发	车程约 2 小时 8 分钟，行程约 150 公里	汽车
从湖南长沙方向出发	车程约 8 小时 40 分，行程约 702 公里	汽车
从云南昆明方向出发	车程约 8 小时 12 分，行程约 652 公里	汽车
从四川成都方向自驾	车程约 9 小时 20 分钟，行程约 806 公里	汽车
从重庆自驾出发	车程约 6 小时 16 分钟，行程约 515 公里	汽车
从广西南宁方向自驾出发	车程约 5 小时 39 分钟，行程约 475 公里	汽车

来源：作者“百度地图”查找编制

W3. 研学课程设计和授课人员专业性不足：虽然丹寨万达小镇在非遗研学领域具备潜力，但其研学课程设计和授课人员可能缺乏必要的教育背景和专业经验。这限制了研学项目的深度和广度，影响教学效果。例如，小学生小妙（化名）在参与手工体验活动时，虽然对制作过程感到兴趣，但对于讲解内容和讲解人员印象模糊，反映出课程与体验关联度不足，提示研学讲解内容和教育方法需提高。

W4. 商业业态管理经验的局限性：丹寨万达小镇当前的管理模式主要基于城市商业综合体的模式，缺乏适应当地特色和需求的策略。这可能导致在策略制定、市场定位以及运营管理上的盲点。例如，万达广场的商业模式重视城市中心的零售和娱乐体验，而小镇的重点是促进社区经济和文化保护。因此，万达小镇需要一种与万达广场不同的运营和管理策略，以适应游客的多元需求和当地文化特色。

W5. “非遗”+研学”产品开发的单一性：丹寨万达小镇在结合非物质文化遗产与研学旅游的产品开发中显示出一定程度的单一化。目前的非遗研学体验课程大多以手工制作为主，缺乏多样性和创新性。这可能限制了小镇满足市场多元化需求的能力，影响其在文化旅游市场的发展潜力。产品开发应考虑更广泛的文化元素和创新方法，以吸引不同兴趣和需求的游客。

表 5: 丹寨万达小镇非遗类研学项目情况表

项目名称	项目时长	体验内容	适合年龄段
蜡染体验	1-2小时	蜡染历史文化教授+染布绘制上蜡+蜡染染色	全学龄段
古法造纸	1-2小时	古法造纸工艺介绍+花草纸由来讲述+DIY花草纸	全学龄段
鸟笼制作	1-2小时	丹寨鸟笼介绍+方形鸟笼制作	小学、初中
欧东花苗绣体验	1-2小时	苗绣历史介绍+博物馆讲解+苗绣饰品刺绣体验	小学高年级至大学

项目名称	项目时长	体验内容	适合年龄段
芦笙教学	2-3小时	芦笙乐器介绍+芦笙吹奏展示+微小型芦笙制作	小学三年级至高中
苗语、苗歌教学	0.5-1小时	苗族历史介绍+苗族苗语展示+生活类苗语教学+苗歌教学	全学龄段
银饰制作	1-2小时	苗银由来介绍+银器工艺展示+简单银饰制作体验	小学至大学

来源：丹寨万达小镇市场部提供宣传手册，作者整理

3. 外部机遇（Opportunities）

O1. 中央及地方政策支持：国家政策层面的强力支持，如《文化和旅游部关于推动非物质文化遗产与旅游深度融合发展的通知》，为丹寨万达小镇的非遗研学项目提供了显著优势。这些政策不仅强调非遗的活化传播与研学结合，还通过各种文化交流活动，如“非遗嘉年华”和“中国-东盟教育交流周非遗展演暨高峰论坛”，强化了非遗保护和传播的重要性。

O2. 贵州省研学市场的发展潜力：贵州省政府推动的研学旅游发展政策，如《深度整合开发贵州研学旅游》，为丹寨万达小镇提供了巨大的市场潜力。尽管当前研学市场在贵阳和遵义地区集中，但贵州省研学旅游市场的成长和跨省研学的发展为丹寨提供了扩展和创新研学项目的机会。

O3. 贵州省旅游热度上升：贵州省旅游业的显著恢复和增长，如 2023 年“五一”假期期间游客数量的大幅增长，为丹寨万达小镇带来了潜在游客和市场机遇。这一趋势预示着贵州省旅游市场的持续增长，提供了强大的人流基础和市场机遇，为小镇的研学项目吸引更多游客提供了有利条件。

O4.经济复苏和新市场参与者：2023 年贵州省的经济复苏和旅游市场主体的增强，为丹寨万达小镇带来了新的市场需求和创新思维。随着年轻人群体的加入，研学旅行行业面临新的发展机遇，为小镇提供了吸引年轻、创新精神旅游消费者的机会。

O5. 原生态沉浸式体验传播价值：丹寨万达小镇具备提供原生态沉浸式研学体验的优势，这种体验方式有助于学生更深入地理解非遗文化。在原生态环境中进行的研学活动，使学生能够体验非遗文化的真实状态和社会功能，激发对非遗保护的兴趣和责任感。

O6. 旅游行业的升级转型：旅游行业向体验式旅游的转型，特别是年轻人对沉浸式旅行的偏好，为丹寨万达小镇提供了转型和创新的机遇。小镇可以通过开发沉浸式文化体验项目和提供个性化旅游服务，吸引寻求深度体验的游客，进而实现旅游业的升级和市场份额的增长。

4. 外部威胁（Threats）

T1. 周边研学基地的竞争：丹寨万达小镇面临来自周边地区研学基地的直接市场竞争。黔东南苗族侗族自治州内的研学基地众多，提供了各类非遗和文化教育项目，例如宰荡村侗寨研学、加榜梯田研学等。贵州省内拥有 265 家研学基地，涵盖多元主题，对丹寨万达小镇构成了竞争压力，特别是那些具有相似文化背景或特色的非遗民俗项目。

T2. 科技类研学基地的竞争优势：贵州省内的科技类研学基地，如天眼射电望远镜和“十二背后”溶洞，提供了独特的科技和自然科学体验，吸引了大量研学者。这些科技类基地凭借其独特性和教育政策的倾向，在研学市场上占据显著优势，对丹寨万达小镇构成了重大挑战。

T3. 外省成熟非遗研学项目的竞争：外省的成熟非遗类研学项目，如苏州博物馆苏绣主题研学营，因其文化品牌和教育价值，在市场上已建立坚实地位。丹寨万达小镇面临来自

这些成熟项目的竞争压力，特别是在吸引外省游客方面。要在同类领域获得认可，丹寨需要提供更加独特和吸引人的研学内容和体验。

T4. 缺乏作为首选目的地的标签性认知：丹寨万达小镇尚未在消费者心中形成作为贵州旅游首选目的地的明确印象。与榕江县“村超”等通过有效网络营销建立的品牌相比，丹寨在网络传播和市场营销方面存在不足。要提升知名度和吸引力，小镇需采取有效的网络营销策略，如社交媒体推广和特色化项目开发，以提高其在潜在游客中的地位。

讨论

丹寨万达小镇的非遗研学项目在 “SWOT”模型基础上表现出明显的优、劣势、机遇和威胁。

首先，该项目的优势不容忽视。万达集团的品牌影响力和财务实力，加之丹寨万达小镇的文化多样性与丰富的非物质文化遗产资源，为小镇的发展奠定了坚实基础。此外，历史文化优势和周到的业态规划及配套设施也为项目的成长提供了有利条件。然而，这些优势并非没有代价，伴随而来的劣势包括过度商业化的倾向、地理位置上的不便利以及研学课程和授课人员专业性不足，这些都是项目发展中需要着重考虑和改进的内部因素。

在外部环境方面，国家政策的支持、贵州省研学市场的潜在发展、旅游业的热度上升以及后疫情时代经济复苏带来的新机遇，为小镇的发展提供了广阔空间。特别是原生态沉浸式体验的传播价值，在当今社会尤为重要。然而，与此同时，小镇也面临着来自周边研学基地的激烈竞争、科技类研学基地的竞争优势、以及其他省份成熟非遗研学项目的挑战。此外，小镇作为首选目的地的标签性认知不足，也是一个需要重视的外部威胁。

综合来看，丹寨万达小镇的非遗研学项目在享受其独特文化资源和万达集团的强大支持的同时，也面临着一系列内部和外部挑战。项目的成功将依赖于如何有效应对和解决这些问题，包括改进课程设计、提升授课人员的专业水平、解决地理位置的不利因素，以及通过创新的营销策略和独特的体验来提升小镇的知名度和吸引力。借助国家政策的支持和市场潜力，丹寨万达小镇有望在文化旅游和研学市场中突显其特色，实现持续性的发展和成长。

结论与建议

表 6: 丹寨万达小镇非遗类研学项目升级策略建模矩阵图

	内部优势（S）	**内部劣势（O）**
	·万达集团的综合优势 ·丹寨的文化和民族多样性 ·丰富的非物质文化遗产资源 ·周边环境的历史文化优势 ·业态规划合理、配套设施完善	·文化资源的商业化风险 ·地理位置上的不便利 ·课程设计和授课人员专业性不足 ·商业业态管理经验的局限性 ·“非遗”+研学产品开发的单一性
外部机遇（W）	**SO战略 发挥优势 抓住机会**	**WO战略 克服劣势 抓住机会**
·中央及地方政策支持 ·贵州省研学市场的发展潜力 ·贵州省旅游热度上升 ·经济复苏和新市场参与者 ·原生态沉浸式体验传播价值	·提供非遗“活化”窗口 ·提供非遗”活化”实体宣传 ·寻求非遗”活化”合作平台	·提高客户留存时间 ·加强合作学习提高课程质量 ·提升真实的非遗“活化”传播场景

外部威胁（T）	ST战略 利用优势 对抗威胁	WT战略 降低劣势 抵御威胁
·周边研学基地的竞争 ·科技类研学基地的竞争优势 ·外省成熟非遗研学项目的竞争 ·缺乏作为首选目的地的标签性认知	·树立非遗旅行行业标杆形象 ·维持教育品牌声誉形象 ·积极借助周边旅游资源	·“非遗+科学”对抗省内竞争 ·“非遗+生产”提高研学实际价值 ·“非遗+孵化”依托原生环境构建创意产业园

来源：作者绘制

“SO 策略”：利用优势，抓住机会

SO 1：通过万达集团的资源和品牌优势，提供专属平台，增强非遗“活化”。万达的强大平台可以为非遗文化提供独特的展示机会，吸引更广泛的受众关注，通过组织文化教育项目，促进对非遗文化的了解和传播。

SO 2：实施非遗文化的实体推广策略，开发文创产品，搭建一线城市城市手工作坊。这种方法不仅有助于提升公众对非遗文化的兴趣和参与度，还能通过文创产品的销售，为非遗项目的持续发展提供经济支持。

SO 3：与教育和文化部门合作，利用研学旅行的政策支撑，培养青少年对本土文化的认同。还可以将非遗文化融入学校的教育课程中，让青少年在实践中学习和体验非遗，从而培养他们对本土文化的自豪感和责任感。

“WO” 策略：克服弱点，抓住机会

WO 1：将小镇打造为旅游目的地，提供沉浸式的非遗研学营，增加客户留存。这不仅能吸引对非遗文化感兴趣的游客，还有可能将他们变为长期支持者。

WO 2：通过合作伙伴关系提高课程质量。与专业机构的合作可以确保教学内容的专业性提高教学质量，提升参与者的学习效果。

WO 3：增强真实的非遗“活化”场景，将当地日常生活融入游客体验，提升品牌吸引力。通过日常生活紧密联系的非遗体验，可以让游客更好地理解非遗文化的价值和意义。

“ST” 策略：利用优势对抗威胁

ST 1：利用万达集团的资源，在非遗旅行产业中建立标杆形象，强调教育和文化交流。这可以帮助企业在竞争激烈的市场中脱颖而出，吸引对文化和教育价值感兴趣的客户群体。

ST 2：保持教育品牌声誉，强调安全、教育成果和文化传承。通过持续提供高质量的教育服务，企业可以建立和维护其在市场中的品牌形象和信任度。

ST 3：利用周边旅游资源增加能见度，与村“村超”“村 BA”联动。这种策略可以帮助企业通过社交媒体和网络平台，提高其非遗项目的知名度和吸引力，吸引年轻人的参与。

“WT” 策略：减少弱点和抵抗威胁

WT 1：用“非遗+科学”方法应对省内竞争，将科学原理融入非遗手工艺教学。这种跨学科的融合不仅可以增加非遗研学的趣味性，还可以吸引对科学和技术感兴趣的学习者。

WT 2：通过“非遗+生产”模型，增加学习的实践价值，让参与者参与生产过程。这种模式可以深化学习者对非遗技艺的理解，同时通过实践活动提高他们的技能和创造力。

WT 3：开发“非遗+孵化”模型，促进传统元素与现代的创新。不仅可以保护和传承非遗文化，还可以促进产生新的创意和商业机会，为非遗文化的可持续发展提供动力。

参考文献

陈金龙、 王莹. (2022). 世界遗产地研学旅行 SWOT 分析与对策研究——以曲阜为例. 中国商论, (02).

褚文轩. (2020). 丹寨县万达小镇非物质文化遗产发展研究 [硕士学位论文]. 贵州师范大学.

戴聪、张维娜. (2010). 民族地区非物质文化遗产现状调查——以黔东南州丹寨县为例. 贵州大学学报 (社会科学版), (05), 106-110。

李渌、孙佳志、闫亚旗. (2021). 全域旅游视野下文化遗产与研学旅行目的地融合研究——以贵州省为例. 中国名城, (06).

黎键良、陶伟、韩昱青、侯欣莹、谢婷. (2023). 丹寨万达小镇模式下乡村非遗资源的保护利用实践. 湖南师范大学自然科学学报, (02).

李培清. (2020). 丹寨万达小镇文化旅游产品开发策略研究 [硕士论文]. 贵州师范大学.

申楠. (2023). 非遗数字化传播战略 SWOT 模型研究. 同济大学学报(社会科学版), 34(01), 58-67.

吴宇辉、肖时珍、胡馨月 & 张丽君. (2020). 基于SWOT-AHP模型的化石类国家地质公园科普旅游开发研究 —以贵州关岭化石群国家地质公园为例. *生态经济*,36(4), 133-169.

张优琪、吴沛桦、杨洪波、李玉杰 & 张晋东. (2023).基于SWOT分析大熊猫国家公园卧龙片区生态旅游发展动态特征.*西华师范大学学报(自然科学版)*.

大学生生涯适应力研究进展综述

THE ANALYSIS OF PROGRESS ON COLLEGE STUDENTS' CAREER ADAPTABILITY

许素华 [1*]，于泽元 [2]
Suhua Xu[1*]and Zeyuan Yu[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand**rresponding Author,**
E-mail: xusuhua@hstc.edu.cn

摘要

生涯适应力是个体因应生涯变化并与之保持平衡的能力，被视为“个体应对生涯中的任务、问题、转折甚至是重大事件时的心理资源”，被称为“个体在快速变化的现代社会中获得生涯成功的关键能力/元能力”。关于其在个体生涯发展中的重要性，诸多研究证实，生涯适应力对个体生涯全方位、全过程产生深刻的影响，在快速变化的当今社会，提升生涯适应力对个体的生涯发展有着深远的影响。纵观关于生涯适应力的文献可知，相关研究正处于成长阶段，理论研究上有待丰富与完善，研究内容上亟待拓展与深化，研究地域上亟待本土化。本文从生涯适应力定义及内涵、影响因素、理论模型建构、实践运用等方面对生涯适应力研究现状进行综述，以期对中国大学生生涯适应力的本土化研究奠定理论基础。

关键词：生涯适应力 内涵 理论建构 影响因素

Abstract

Career adaptability is an individual's ability to respond to career changes and maintain a balance with them. It is regarded as "the psychological resource for individuals to cope with tasks, problems, transitions and even major events in their careers". Key abilities/meta-abilities for career success in society". Regarding its importance in individual career development, many studies have confirmed that career adaptability has a profound impact on the all-round and entire process of an individual's career. In today's rapidly changing society, improving career adaptability has a profound impact on individual career development. Influence. A review of the literature on career adaptability shows that relevant research is in the growth stage. The theoretical research needs to be enriched and improved, the research content needs to be expanded and deepened, and the research area needs to be localized. This article reviews the current status of career adaptability research from the aspects of career adaptability definition and connotation, influencing factors, theoretical model construction, and practical application, in order to provide a theoretical foundation for localized research on career adaptability of Chinese college students.

Keywords: Career Adaptability, Connotation, Theoretical Construction, Influencing Factors

引言

“人工智能时代” 的到来，全方位的改变了社会生活的方方面面，在快速的时代洪流中个体的发展更具多变性，个体需要不断的应对各种变化，生涯发展的不可预测性则更加突出 (曾文杰，2007)，“稳定”一词逐渐远离个体的生活。因此生涯适应力的概念应运而生，美国生涯心理学家 Savickas 和 Profeli (2012) 指出，所谓生涯适应力是指个体所参与的生涯角色对于生涯变化的因应准备程度，强调个体对环境的适应性，以及个体对生涯困惑的应对能力，其价值蕴含了人与环境的积极互动，符合当今时代的特点，对个体的生涯成长及工作、生活的影响作用。在今天，人们无时不刻需要应对各种生活困惑和人生的挫折困惑，生涯适应力将有助于个体应对生涯困惑，获得成长，对个体发展有着极其重要的作用。对生涯适应力的研究是时代发展的需要，也是个体发展的需要。关于生涯适应力的研究，学界在理论研究和实践探索等方面取得了很多成果，尤其在生涯适应力结构维度构建、生涯适应力量表测量工具编制等方面已有较多的研究。

当前，大学生群体的就业难问题是一项引起全社会广泛关注的热点，影响毕业生就业主要有两方面因素，客观原因主要是受全球经济整体趋势的影响，就业市场整体复苏步伐缓慢，深层次的影响了毕业生的就业，主观方面主要是目前有部分大学生职业目标不明确，存在主观上缓就业、慢就业、逃避就业的现象，这些问题的存在表明中国大学生职业生涯发展规划教育还比较滞后，虽然经过努力大学生职业生涯教育有了一些发展，然而还存在很多需要探讨和改进的地方，不仅有职业生涯教育起步较晚的现实原因，也有其制度及思想文化方面的深层次原因。职业生涯教育要扎根中国本土，不仅要推动生涯理论在实践运用方面的落地，还需要形成中国本土化的生涯理论，才能够进一步推动中国大学生生涯发展问题的解决。本文对相关研究成果的梳理，以期对开展大学生生涯适应力本土化研究提供了借鉴和参考。

内容

一、生涯适应力概念及内涵的演变历程

年 Super (1955) 提出职业成熟度(Vocational Maturity)，界定为：与年龄阶段相对应，在认知、态度、情感上准备充分，可以完成相应的任务，包含从职业目标确立、决策、策划、行动，到确立发展方向，再到退休前后的准备。Crites (1974) 提议用“生涯成熟度（Career Maturity）”替代“职业成熟度 (Vocational Maturity)”，并界定为：个人在生涯发展上的速度和深度。Super 和 Knasel (1981) 等人建议使用“生涯适应力” 术语， Super et al. (1988)进一步阐述采用适应力这个概念的原因，适应力概念强调的重点是个体和环境的互动作用，个体的注意力不再是集中在准备生涯决策上，而更多的是关注更好的应对不断变化的生涯环境和角色。个体成功应对生涯变化是生涯适应力概念的价值的集中体现。这也是值得许多学者重新审视并修正原有观点的缘由。上个世纪末，Super 深受 “建构论” 的影响，主张个人是其性格、能力、兴趣、职业价值观等内在现实的主动建构与理解者。

在过去几十年里，人们对生涯适应力概念的界定有不同的看法，这与人们对生涯和适应力的理解不同有关。实际上，最初，将其定义为：应对职业变化及工作内容变化以适应个人需求的能力。Goodman (1994) 将其定义为“人们在不同生涯阶段间成功转换或在他们工作

与其自身环境中寻求平衡”。该定义被认为还是没有摆脱传统生涯成熟度概念的影响。年，Savickas 和 Profeli (2012) 将生涯适应力和 Super 生涯理论结合起来，将其理解为是一种能够灵活应对不同生涯角色和任务的能力，即“个体对于可预测的生涯任务、所参与的生涯角色，与面对生涯改变或生涯情境中不可预测之生涯问题的因应准备程度”，他认为定义可以包括三个方面的内容：自我认知和环境探索、计划、决策等。Rottinghaus et al. (2005) 认为是“个体在面对不确定事件时对其生涯计划的调整”。同年，Bright & Pryo 也指出，不可预测性与不确定性已是生涯发展的本质特征。年，Van Vianen & Preenen (2009) 认为生涯适应力概念完全可以替代生涯成熟度概念。

二、生涯适应力的理论模型建构研究

“生涯适应力”定义的提出引起了学界的关注，从理论到实践开展相关的研究，如何将理论在实践运用中落地，是学界研究最为集中的一个领域。如何解决生涯适应力概念从理论到实践的问题，关键在于如何进行有效地评估。学界先后对生涯适应力理论建构进行了深入的研究，从不同对象、不同视角、影响因素等多方面进行了研究，经过了多次修正，取得了一定的研究成果，为后续研究者的研究奠定了基础，提供了丰富的理论储备和经验支持。

Savickas 和 Profeli (2012) 基于相关理论或研究的支持，得出生涯适应力内涵的三个要素：准备和计划的态度、自我认知和环境探索和科学决策。其中，准备和计划的态度是关键的因素，而且区别于传统理论，是立足当下，不是着眼于未来的计划，是时刻准备好应对变化了的生涯角色和生涯事件。也曾有研究者将探索维度和决策维度作为个体生涯适应力的建构维度之一。Savickas 和 Profeli (2012)再次修正了生涯适应力的理论模型，在三维结构基础上增加了生涯自信维度。该维度的建构依据源自于积极心理学的个体积极的自我效能感的价值，是个体对自身潜力的积极发现和积极暗示，是促进个体解决生涯困惑的重要心理资源和积极力量。随着对生涯适应力理论建构研究的深入，Savickas 和 Profeli (2012) 对生涯适应力的理论模型进行了重构，使得理论模型更加完整，更能概括出生涯适应力的理论价值，对重构后的理论模型进行剖析发现，个体生涯适应力的发展是遵循一定的逻辑思维过程的，每个维度因子对应一个问题，生涯关注(Career Concern)回应 “我有未来吗”、生涯控制 (Career Control) 回应“谁拥有我的未来”、生涯好奇(Career Curiosity)回应“未来我想要做什么”、 生涯自信(Career Confidence)回应“我能做吗”，这四个维度贯穿生涯适应力发展全过程，蕴含着个体独特的态度、能力、信念三要素，对个体生涯发展四个维度具有调节功能，直接影响个体的生涯应对能力。Savickas 对重构的理论模型的功能也进一步明确，生涯关注可以确定发展方向，生涯好奇能够引发认知探索，生涯控制能彰显自主选择权，生涯自信可以激发自我效能。

学者赵小云基于已有观点并结合中国大学生的特征，围绕理论模型、发展特征、影响因素及大学生的社会认知加工特点等问题设置了开放性调查问卷进行了研究，得出中国大学生生涯适应力的理论模型，提出了六维度的结构模型，指出中国大学生生涯适应力由六个方面的影响因素构成，分别是生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信、生涯调适和生涯人际构成的多维结构体系。

三、生涯适应力影响因素研究

目前生涯学界对模型基本结构——适应动机、生涯适应力、适应行为和适应结果的关系的检验不断涌现，比较有代表性的有学者 (Perera 和 Mcilveen, 2014) 的研究。对生涯适应力的研究比较集中，从相关的实证文献进行梳理可知，学者们主要从影响生涯适应力的个体因素、情境因素及其导致的适应行为和结果三方面进行了研究。

1. 影响生涯适应力的个体因素研究

一是人格特征与生涯适应。生涯建构理论认为，个体获取适应性资源、做出适应行为的先决条件是主观上具备积极主动应对外界变化的心理准备或意愿 Savickas 和 Profeli (2012)。主动性人格 (Proactive Personality) 被用来预测个体行动力的重要维度，是个体采取行动来应对环境变化的内在自觉 (Bateman & Crant, 1993)。大五人格与个体的适应力也存在一定的相关性，如尽责性(Conscientiousness)和外倾性(Openness)与适应力存在正相关关系，神经质(Neuroticism)则与适应力存在负相关关系。

二是社会认知与生涯适应。 从价值观和社会认知视角研究发现：成就动机方面的影响，超越自我的目标价值取向能够促使个体积累心理社会资源 (苏霞 & 董振华，2015)。菲律宾一项针对大学生和企业员工的研究发现，人们对于目标可能有不同态度，一部分人一直坚定目标 (Tenacious Goal Pursuit)，另一部分人变化调整目标 (Flexible Goal Adjustment)，虽然不同的情况都对适应力提升有促进，然而后续跟踪研究表面不断修正目标的人的预测作用显著性更高。相关研究发现，追求知识为目标、追求价值实现的员工，会拥有更强的适应力。总之，生涯适应力高的个体，通常内心强大，他们大多数非常乐观、情商高、自尊心较强；相反， 紧张焦虑等情绪则不利于形成生涯适应力。

三是个体职业因素与生涯适应。通过把生涯适应力与个体职业因素(如可雇佣能力、职业认同度、职业不安全度等)进行研究分析，结果发现：生涯适应力与求职能力 (Employability) 有着强烈的正相关性（De Guzman et al, 2013）。一项针对美国企业员工的研究表明，生涯适应力、职业匹配度 (Career Identity) 是个体职业生涯建构的重要因素，职业不安全度低的失业和在职被试在生涯适应力及各个维度(尤其是生涯控制) 上的得分显著高于职业不安全度高的参与者，相反，职业不安全度高的失业和在职被试在生涯适应力及各个维度(尤其是生涯控制) 上的得分显著低于职业不安全度低的参与者(Maggiori et al., 2013)，生涯适应力与主观性职业障碍 (Career Entrenchment) 则呈反方向变化趋势，职业壁垒是指个体认为不能和/或不愿意追求新的职业机会 (Zacher et al, 2015)。由此可见，生涯适应力在个体与社会的交互中，更多呈现出“正能量”性质的心理资源。

2. 影响生涯适应力的情境因素研究

在回顾已有研究时发现，对生涯建构中情境因素的探讨是不充分的，主要集中在社会支持方面。比如，来自家人、朋友和其他重要他人方面的支持感对个体的生涯适应力产生正强化效果 (Creed et al, 2009)；家庭经济社会地位高的大学生生涯适应力显著高于家庭经济社会地位居中的大学生，其原因可能是家庭对大学生的工具支持和情感支持(赵小云，2012)；社会支持有利于职业初期和中期的员工获得职业生涯适应能力，并且能持续影响他们对工作的满意度评价（Bimrose et al., 2016）。一项针对中国大学生及其父母的调查，考察了父母对待孩子职业发展方面的不同做法(如缺位、支持和干涉)及其可能后果，研究发现， 在推动大学生职

业探索、提升生涯适应力方面，父母支持是一种积极因素，而干预则表现为负面因素(高水平的父母支持和低水平的父母干预对大学生职业探索有积极影响，从而正向预测他们的生涯适应力，而父母缺位负向预测他们的生涯适应力)，且当家长缺位水平较低时，上述支持或干预行为的显著效应都进一步增强(Guan et al., 2015)。客观的情境因素也会对生涯建构过程有一些影响，比如学生的个性化临床学习环境与其生涯适应力呈正相关，其中个性化的临床学习环境包括工作氛围和群体文化维度；良好的学习氛围对学生的学习适应能力有积极促进作用 (Guo et al, 2014)；适应力强的商科学生更容易产生自主创业的想法，而家里经商与否则表现为一个调解变量，即对做生意家庭的学生而言，上述积极效应会更显著 (Tolentino et al., 2014)。除个体所处社会大环境外，工作或职业等属性、团队或组织层面的因素对个体生涯适应的作用也是不容忽视的，例如，组织的职业生涯管理 (于海波等，2013)。

3. 生涯适应力的适应行为和结果研究

在生涯建构模型中，主要包括的内容有适应行为 (Adating) 和适应结果 (Adaptation)。有研究表明，适应能力强的个体的明显特征是能更加积极主动的表现出参与生涯规划探索的行为，在面临个体提升的机会时，他们会积极主动的争取并十分珍惜提升的机会和平台，同样，在面对生涯困境时，他们也能表现出坚韧的毅力，想办法克服困难。（Perera 和 Mcilveen, 2014）。

适应力是个体一种潜在的心理资源，其往往在个体面对生涯阶段转换或者外部环境发生变化时表现出来。比如，当面临生涯决策或困惑时，生涯适应力能帮助个体增强职业自我效能感，摆脱决策困境，能化解因工作压力带来的不适感，展现出比较强的心理调适能力，展现自己优势的部分，变不利为有利，从而转危为安，顺利度过生涯转换期(Guan et al., 2014)。有针对在校生的研究发现，高适应力的孩子，往往在学习表现和心理调适方面的适应水平都比较好，反之，适应力低下的孩子，学业困难和心理困难的表现也比较突出 (Guo et al., 2014)。适应力高的学生相比与适应力低的学生对学校、同学及生活的总体满意度评价也更积极，可以获得更高的学术满意度；在全社会关注的大学生就业问题上，提升生涯适应力可以帮助大学生及时调整求职目标、端正求职心态、获得较高的求职满意度，实现个人满意度和组织满意度的较高匹配，成功完成人生道路上一次重要的自我生涯建构。

四、大学生生涯适应力的研究现状

目前学者对大学生生涯适应力的研究主要集中在生涯适应力的影响因素研究、生涯适应力的功能研究、生涯适应力理论下的整合模型等方面的研究。大学生生涯适应力的影响因素研究集中在大学生个体人格特质与生涯适应力、父母的影响与生涯适应力、教师的影响与生涯适应力、学校的生涯服务与生涯适应力、社会背景影响与生涯适应力、朋辈影响与生涯适应力、学业成就与生涯适应力、职业规划与生涯适应力等方面。生涯适应力的功能研究成果认为生涯适应力能直接影响个体的健康发展、是个体健康发展的重要标志，还认为生涯适应力有助于个体获得生涯成功和较高的生涯满意度，值得一提的是，近年来关于生涯适应力的功能研究得到进一步的拓展和深化，涌现出了许多新的研究结论。譬如，研究者们发现，生涯适应力能够提升个体的求职自我效能，能够预测个体在目标追求中的坚定性，目标调整中的弹性度、生涯满意度和生涯提升能力，以及生涯绩效与生涯成功。

1. 大学生生涯适应力的影响因素研究

大学生是即将走进社会面临生涯转换的群体，存在着不同程度的生涯困难，越来越成为了学者关注的研究对象。Hirschi（2009）的研究也发现，生涯适应力与大学生个体生涯满意度存在着正相关。也有研究发现，经历逆境的大学生抗挫折能力越强，所具备的心理资源越多。台湾研究者曾文志（2007）的研究发现：经历挫折事件和具备高适应力的学生比经历挫折事件但低适应力的学生更加积极乐观。经历挫折事件和具备高适应力的学生比没有经历挫折事件的学生对生涯事件的应对会更加积极。

生涯适应力对大学生个体影响的重要程度已被广泛接受，因此，越来越多的研究开始关注其影响因素，大多集中在性别和年级(年龄)、家庭背景、个性特征等因素。关于性别因素对个体生涯适应力的影响，西方学者近年来的相关研究发现，性别并不会影响个体的生涯适应力。如 Rottinghaus et al. (2005) 发现性别的影响因素差异不大。而台湾学者吴淑琬 (2008) 针对台湾大学生的调查结果却显示：台湾男大学生的生涯适应力水平要显著优于女生。可见，研究结论的不同体现出了东西方的文化差异。而关于年级(年龄)水平，西方大部分学者认为，年级水平是生涯发展过程中的一个很好的预测因子，多数研究结果亦显示,年级是重要的影响因素,年级越高，生涯适应力水平就越高；但 Hirschi（2009）的研究则发现：年级的影响不大。可见，年级对生涯适应力的影响还有待进一步探究。关于家庭因素的影响，现有研究探讨最多的就是家庭背景的影响，主要是考虑家庭社会经济地位与生涯发展的关系，相关研究表明：家庭社会经济地位与生涯发展水平呈正向影响关系，如台湾研究者吴淑琬 (2008) 针对大学生的研究发现，家庭社会经济地位较高的个体其生涯发展水平较好，其各层面上都优于家庭社会经济地位低的大学生。关于性格特征的影响，学界研究最多的就是“大五人格”。Tokare et al. (1998) Tokare.通过整理 1993 到 1997 年相关文献发现，个体生涯发展与内向严谨具有较强的正向相关度，与开放性和亲和性相关度并不明显。Rottinghaus et al. (2005) 针对大学生的研究发现，大学生的生涯适应力和开放性、严谨性、外向性和亲和性成显著正相关，而和神经质有明显的负相关。台湾研究者吴淑琬 (2008) 的研究也发现大学生的高开放性对生涯发展有正向的影响作用。

中国学者对大学生生涯适应力的研究主要集中在其影响因素实证研究，从性别，年级,是否为独生子女,母亲受教育程度、生源地环境、专业、是否参加社会实践等方面探讨。在影响因素研究方面，不同的学者得出的研究结论不同，如学者傅文第（2015）在其研究中得出的结论是：总体水平良好，但区域差异性较大，农村、城镇及家庭困难的发展水平较低；接受来自家庭生涯帮助及学校生涯辅导的大学生整体发展较好；在年级上呈"N"型分布，大三年级是生涯适应力发展的低谷；对学校生活及专业不够满意大学生生涯适应力的发展阻碍较大。有学者研究发现：男生的生涯适应力水平要高于女生，在年级因素上并不随着年级的提升而呈现高水平趋势，而是随着年级的升高而有所下降，大三又略有提升，大四又有所下降；在专业上，文科类学生整体高于艺术类和理工科类学生；具有社会实践经验的大学生水平也会更高。至于家庭背景方面的因素影响差异性不大。生涯阻碍知觉、心理资本等心理学领域的概念也被学者们引入对大学生生涯适应力影响因素的探讨中，得出的结论有：生涯阻碍知觉越低其发展水平则越高，反之越低。

2. 大学生生涯适应力的量表开发研究

在所有有关大学生生涯适应力的研究中，最基础最难以把握的是对大学生生涯适应力的评估研究，这建立在科学的测量方法和测量工具，对所得数据进行正确分析的基础上。中国学者对这一方面的测量与分析研究成果不多，学者张利会 (2018) 基于文本挖掘的项目反应理论模型开展生涯适应力的测评研究，研究结合生活设计范式以及主观生涯和客观生涯的概念,提出并检验一种将文本挖掘和项目反应理论相结合的新的生涯适应力测评方法，基于生活设计范式编制了"我的生涯故事"为题的文本测试材料，并采用整群取样的方法进行大学生生涯适应力问卷调查以及以文本材料的测试，其研究进一步提高生涯辅导的高效性,准确鉴别低生涯适应力的人群,进而制定有针对性的干预策略。学者梁明辉编制符合中国大学生实际的量表进行问卷调查研究，其编制的量表是以"生涯适应力量表国际版"为基础版本修改而成的，研究得出的结论为：性别对大学生生涯适应力的影响不大，这点与之前学者相关研究结论不太一致；至于专业对大学生生涯适应力的影响是比较显著的，这点与前人研究结果一致。

学者赵小云基于已有观点并结合中国大学生的特征，围绕理论模型、发展特征、影响因素及大学生的社会认知加工特点等问题设置了开放性调查问卷进行了研究，得出我国大学生生涯适应力的理论模型，提出了六维度的结构模型，指出我国大学生生涯适应力由六个方面的影响因素构成，分别是生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信、生涯调适和生涯人际构成的多维结构体系。经过信效度检验后编制大学生生涯适应力量表，并设计了相应的调查问卷，此为我国大学生生涯适应力本土化研究的新进展。

3. 大学生生涯适应力实践运用方面的研究

针对大学生就业形势严峻的现象，有学者从挖掘生涯适应力理论的积极价值内涵开展大学生就业力提升方面的研究，取得了一些成果，如有学者提出了生涯适应力理论运用于双创教育的观点，提出要“正确引导高校青年大学生对创业发展的生涯关注,完善高校青年大学生创业发展的生涯控制,挖掘高校青年大学生创业发展的生涯好奇,培育高校青年大学生创业发展的生涯自信”的对策；也有学者提出让生涯适应力激发创业内在动能的观点；还有学者提出开展职业探索教育实践以提升大学生生涯适应力，指出目前大学生整体协调水平不高,适应水平偏低,大学生的自主性实践经历对其生涯适应力发展具有重要影响。21 世纪的工作与职业模式变化很快,有学者以后现代生涯发展理论所倡导的生涯适应力及其内涵为核心,探索新时代职业探索教育新举措。

结论与建议

纵观当前与“大学生生涯适应力的结构、影响因素及其培养体系研究”相关的文献发现，与大学生生涯适应力本土化的结构、影响因素及其培养体系直接相关的研究成果虽然并不是很多，但是当前的研究成果在生涯适应力的影响因素及其结构模型建构等方面的一些有益的探索，特别是对中国大学生生涯适应力的现状及其影响因素的探究、大学生生涯适应力的结构模型建构研究成果等内容为本论文的撰写奠定了坚实的思想基础，为本研究把握大学生生涯适应力本土化的应然结构模型、探寻当前大学生生涯适应力的实然与应然之间的差距，以及在培养体系研究方面提供了有益的启发。虽然当前学界对大学生生涯适应力相关研究取得了一些成果，为

本研究提供了前期的资料积累和一定的理论、实践指导，但相对而言，在知识经济快速发展的时代，面对新要求和新挑战，当前的研究成果还是相对比较分散、薄弱，难以满足理论和实践的双重期待，还有进一步深入研究的空间。

基于以上文献综述，本研究认为未来研究的重点和方向应注意以下几点。

首先，需要继续丰富和完善生涯适应力的理论建构。虽然 Savickas 和 Profeli (2012)的理论建构为生涯适应力的测量及其干预提供了一个立体式的概念框架，但是该结构模式在实践的应用上还未获得更多人的认同，尤其是对其结构维度的探讨仍未达成一致，这就说明它的精确性和完整性还有待进一步完善，未来研究应在此基础上进一步吸取最新研究成果以继续完善和丰富生涯适应力的理论建构并形成一套可行、有效的评价工具及干预方案，这样才能为此理论的进一步广泛应用打下良好的基础。

其次，要注意生涯适应力的文化适应性。目前国际上对生涯适应力的研究以西方国家研究居多，而在东方文化地区还较少有研究者涉及这个领域,因此其跨文化的适应性就值得商榷。譬如，在生涯控制维度上，西方心理学理论强调从家庭中分离或个体化是重要的发展任务。在生涯咨询中,他们鼓励的“健康的”发展步骤是青少年从家庭独立出来并开始相信他们自己的决策能力，但若依据这个原则把对家庭支持的依赖和集体决策诊断为发展迟滞或者不成熟可能会犯很严重的错误；事实上，在东方文化中，这种“依赖”或者依靠被看成是负责任和孝顺的表现，是值得尊敬的(侯志瑾译，2007)。可见，将生涯适应力这一概念引入不同民族和文化时，必须十分谨慎，应加强本土化研究。在查阅文献的过程中发现，以“生涯适应力”为主题的中文文献数量较少。特别是大学生生涯适应力的本土化研究，大多停留在对西方研究的介绍或是理论方面的探讨，尤其针对大学生的实证研究少之有少。这一点从研究数量上可以看出，这一方面可能是因为生涯适应力是一个新概念，人们对它的认识还未达成一致，还未获得多数人的认同；另一方面，则是生涯适应力的理论研究还不够完善，在一定程度上制约了其在实践中的应用。我们对生涯适应力的功能、发展规律及其影响因素知之甚少。因此，对生涯适应力的研究还是一块有待开掘的“宝藏”在如今充满“不确定性”的时代里，“适应” 的理念已得到众多学者的认可，将会成为大学生生涯教育研究的新热点。

最后，应关注生涯适应力在生涯咨询实践中的应用。20 世纪 90 年代起，积极心理学的崛起,使得咨询不再像过往专注在各病理学名症状的诊断以及治疗方法上，而是帮助人类不仅活的正常，更要懂得跨越阻碍、面对压力、拥有适应力,追求幸福。可见，生涯适应力与后现代生涯咨询理念是吻合的，这也体现出了生涯适应力在生涯咨询中的实践价值。目前，生涯适应力的研究取向已从最初的偏重理论研究逐步转向关注生涯咨询实践中的应用，但在研究的深度上还有一定的欠缺，这是未来研究应需着力的地方。相比较而言，中国在生涯适应力本土化的研究方面基本上还处于空白，未来的研究应首先注重概念的本土化，然后再关注其在生涯咨询实践中的应用。另外，关注生涯适应力的实践应用，还需扩展研究对象，要尤为关注那些有生涯困难或即将面临生涯转换的群体，如失业人群、农民工以及即将毕业的大学生等等，而不是仅以青少年学生为主。

参考文献

于海波、郑晓明.（2013）. 生涯适应力的作用: 个体与组织层的跨层面分析. *心理学报, 45*(6), 680-693.

苏霞、董振华. (2015). 父母教养行为与大学生生涯适应力的关系：成就动机的中介作用. *中国临床心理学杂志, 23*(1), 174-177.

吴淑琬. (2008). *大学生生涯适应力量表编制及其相关研究* [硕士学位论文]. 国立嘉义大学辅导与咨商研究所.

张利会.（2018）.生涯适应力的测评：基于文本挖掘的项目反应理论模型. *第二十一届全国心理学学术会议摘要集,* 637-639.

赵小云. (2012). 大学生的生涯适应力及其与家庭社经地位的关系. *现代教育管理, 2*, 111-114.

傅文第.（2015）.大学生生涯适应力调查于对策研究. *学理论, 30*, 52-54.

曾文志. (2007). 大一学生历经创伤事件与复原力模式之研究. *教育心理学报, 39*, 317–334.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103-118.

Bimrose, J., Mulvey, R., & Brown, A. (2016). Low qualified and low skilled: The need for context sensitive careers support. *British Journal of Guidance & Counselling, 44*, 2, 145-157.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 219–229.

Crites, J. O. (1974). Problems in the measurement of vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior, 4*, 25–31.

De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 199-207.

Goodman, J. (1994). Career adaptability: A construct whose time has come. *The Career De elopment Quarterly, 43*(1), 74-84.

Guan, Y. J., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z. J., Zhou, X., Xu, J. W., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R. C., Liu, S. B., Wang, Y. N., Hu, T. L., & Ye, L. H. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 136-145.

Guan, Y. J., Wang, F. X., Liu, H. Y., Ji, Y. T., Jia, X., Fang, Z., Li, Y. M., Hua, H. J., & Li, C. D. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adapt-ability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 95-103.

Guo, Y., Guan, Y. J., Yang, X. H., Xu, J. W., Zhou, X., She, Z. L., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J. Z., Deng, Y. F., Pan, Z. Y., & Fu, M. Y. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 394-402.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 145–155.

Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F. 2013. The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 437-449.

Perera, H. N., & Mcilveen, P. (2014). The role of optimism and engagement coping in college adaptation: A career construction model. *Journal of Vocational Behavior, 84*(3), 395-404.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.

Savickas. M. L. & Profeli. E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction. *Journal of Vocational Behavior,* (80), 661-673.

Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record, 57*, 151–163.

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling, 9*, 194–201.

Super, D. E., Thomson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: manual for research and exploratory use in counseling, Palo alto, ca: consulting.* Psychologists Press.

Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Linda, M. S. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 115–153.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.

Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly, 57*, 298–309.

Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 164-173.

高职院校学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效关系研究——以 GDAC 学院为例

VOCATIONAL COLLEGE STUDENT ENROLLMENT MANAGEMENT PROCESS SUITABILITY, THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENT SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE: ANALYSIS OF GDAC COLLEGE

张生果 [1*], 尚鸿雁 [2]
Shengguo Zhang[1*] and Hongyan Shang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1] 广东肇庆航空职业学院教务处
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[1]Academic Affairs Office, Guangdong Zhaoqing Aviation vocational College, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 349714203@qq.com

摘要

学籍管理是学校事务管理的重要组成部分，关系到学生切身利益，学籍管理流程适宜度对提高学生满意度、工作绩效至关重要。如何优化适宜度，成为本研究焦点。本文主要以问卷调查法对 GDAC 学院学生作为研究对象，发放 224 份，收回有效问卷 210 份，将收回的有效问卷用 SPSS 软件进行信度、效度、相关分析、回归分析和中介检验对模型进行验证。

研究结果发现学籍流程适宜、学生满意度与工作绩效之间的关系成正相关关系，充分证明了科学、合理的学籍管理流程适宜，更符合学生需求，为该民办 GDAC 学院的学籍管理提出建议，同时对其他新建高职院校提供参考价值。

关键词： 学籍管理 学生满意度 工作绩效 流程优化

Abstract

School status management is an important part of school affairs management, which is related to students' vital interests. The suitability of school status management process is very important to improve students' satisfaction and work performance. How to optimize the suitability becomes the focus of this research. This paper mainly takes the questionnaire survey method as the research object for GDAC college students. 224 questionnaires are sent out and 210 valid questionnaires are retrieved. The reliability, validity, correlation analysis, regression analysis and mediation test of the retrieved valid questionnaires are carried out by SPSS software to verify the model.

The research results show that there is a positive correlation between the suitability of the school roll process, student satisfaction and job performance, which fully proves that the scientific and reasonable school roll management process is suitable and more in line with the needs of students, and puts forward suggestions for the school roll management of this private GDAC college, and provides reference value for other new higher vocational colleges.

Keywords: School Status Management, Student Satisfaction, Job Performance, Process Optimization

引言

高等学校学籍管理是高校管理工作的重要组成部分，也是维护高等教育公平和稳定的必要手段。为进一步规范普通高等学校学籍管理工作，2017 年 2 月，教育部出台了《普通高等学校学生管理规定》（教育部 41 号令），提出规范普通高等学校学生管理行为，维护学校正常教育教学秩序，保障学生合法权益，其中将学籍管理单独作为一章进行了规定，从学生的入学、注册、课程修读、成绩管理、学籍异动、奖励惩处、毕业与结业以及证书管理等方面全方位、全过程进行了规定，确保学籍管理各类事务落到实处。

本文是对 GDAC 学院学籍管理流程适宜度进行研究，虽然该学院成立于 2021 年，预计 2023 年在校生规模达到 8000 余人，学校发展之快，学生规模之大，管理瓶颈突出，学籍管理基础薄弱，在流畅度、方便度、透明度和数字化等还存在诸多问题，这些问题会导致学生满意度低，工作绩效低。因此，通过对学籍管理流程适宜度的各个环节进行梳理和优化，提升学生满意度，提高工作绩效进行了实证研究，验证了学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效存在正相关关系；学生满意度在学籍管理流程适宜度和工作绩效中存在中介调节作用。由此可见，为流程优化提供新思路、新方法，为学校管理提供更加合理的、更有数据支撑的建议，助推学校持续发展。

研究目的

现有的研究主要关注公办院校的学籍管理制度的较多，但民办高职院校的学籍管理流程适宜度鲜有研究，因此，本文研究将以 GDAC 学院在校生为具体研究对象，希望能通过研究具体了解 GDAC 学院学籍管理流程适宜度的流畅度、方便度、透明度和数字化等四个维度的实际情况，综合采用文献分析法、问卷调查法和数据分析法，验证 “学籍管理流程适宜度—学生满意度—工作绩效” 的作用路径，以及学生满意度对这个路径存在中介调节作用。并以分析结果为依据对学籍管理流程适宜度提出针对性优化建议，提升学生满意度和工作绩效，为学校学籍管理提供经验沉淀。

文献综述

1. 学籍管理

在学籍管理文献综述中，张剑（2023） 指出学籍管理工作量庞大，涉及众多内容，而学校学生数量的增加给管理带来了巨大压力。徐广贤（2022） 认为学籍管理是学校事务管理的重要组成部分，对提高管理效能至关重要。内容要求真实准确，学籍是学生重要资源，必须保证有效性和真实性。学籍管理的法治化管理有效规范了权利行使，维护了学生的权益，保证了教育的公正公平。

2. 学籍管理流程适宜度

学籍管理流程适宜度文献综述中，20 世纪 90 年代初，我国学者李自珍首先提出 “适宜度”的概念，适宜含有 “合适，相宜” 之意，姚远（2019） 认为适宜度也是指研究对象在一定区域或空间里生存和发展的适宜程度；美国心理学家 Csikszentmihalyi 和 Csikszentmihalyi（1988） 提出，认为流畅体验是指能够让个体更加肯定自己， 并促使其更努力学习新的技能，继续从事该活动以继续感受流畅体验，个体会因感受流畅所带来的愉悦而继续努力。张恩典（2023） 认为以关系透明度理论为指导，遵循 “透明度设计” 理念，基于透明度的个体和系统双重维度优化，发挥透明度功能；李勇和王传广（2022） 强调高校应积极利用现代信息技术，

提高数字化程度，以满足学生和管理者的需求。本文从学籍管理流程角度，将适宜度定义为："一种在学籍管理事务办理现实流程中与最适办理流程之间的贴近程度，它表征拥有对环境、被对象的适宜性，即被对象对特定需求的满足程度"，她包含流畅适宜度、方便适宜度、透明适宜度和数字化适宜度。

3. 学生满意度

学籍管理学生满意度文献综述中，蔺旭鹏（2022） 认为高校学生满意度的提升有助于定位学生管理在学校中的角色，提高教育教学质量。王一涛和严纯顺（2022） 认为学生满意度反映了学生对高等教育的参与和体验的重要指标，对高校的组织行为和治理行为产生影响。陈飞和曾欣虹（2022） 强调高校应以人为本，关注学生诉求，了解学生满意度，引导学生参与教学管理实践。

4. 工作绩效

在学籍管理工作绩效方面，冯敏丹（2014） 指出高校学籍管理工作者的绩效对高校教育工作的质量有重要影响，关系着高校人才培养目标的实现。长期繁重的工作压力下，在工作人员身上逐渐产生疲惫感，出现消极懈怠的现象，这对工作绩效产生了一定影响。良好的适宜度，以及学生满意度发挥着关键作用。

综合梳理相关文献，国内外学者都认为适宜度、流畅度、透明度和数字化程度是提高学生满意度的重要保障，研究重点都在公办高等学校，为后人继续研究学籍管理有很大参考价值，制度层面，但研究都侧重于学籍管理制度等方面，再针对每个方面的具体内容进行较为详细的研究，研究成果较为理论化、零碎化，缺少对学生办理学籍事务整体流程适宜性的系统研究，未有从整体、具体化的角度研究应该采用哪种流程来规范学籍事务办理，哪种流程更适宜学生，未能形成一套行之有效的、通用的、可复制的、适用于各层次各方面的方法指南。本文研究的高职院校学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效关系研究，对构建新的高职院校学籍管理流程具有正向引导作用。将本文研究高职院校学籍管理流程适宜度这种管理方法用于高职院校学籍管理的研究寥寥无几，特别是用于高职院校学籍管理，更是史无前例。且目前对学籍管理的研究主要采用文献法、历史法、比较法等研究方法，定量地解决工作实际难点和问题的实证研究偏少，本研究填补了高职院校学籍管理适宜度方面的空白，跳出以往学籍管理研究方法的局限，使理论和数据有机结合，为高职院校提升学籍管理工作提供参考。

研究方法

本研究采用文献研究法、问卷调查法和实证分析法，以探讨 GDAC 学院学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效之间的关系。

研究框架

本研究旨在探讨 GDAC 学院学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效的关系。本研究以问卷调查为主要研究方法。研究相关文献系透过论文、期刊、杂志和书籍等相关文献，作为本研究架构之依据。如图 1 所示。

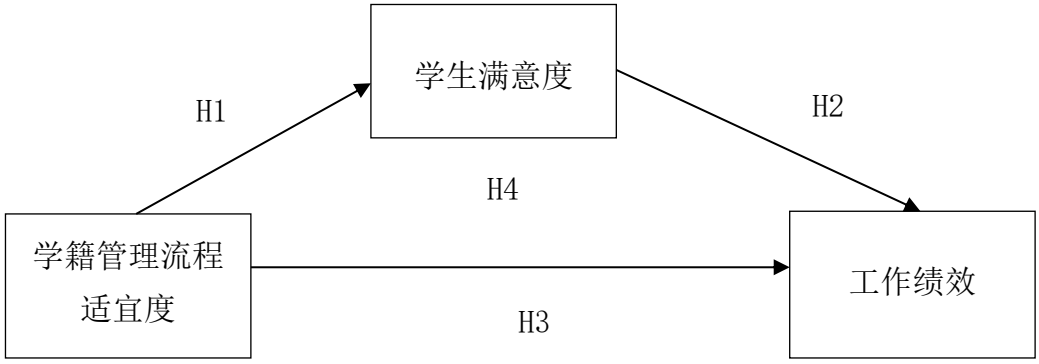


图 1: 研究假设模型

H1 学籍管理流程适宜度对学生满意度存在正相关关系；

H1 a 流畅度

H1 b 方便度

H1 c 透明度

H1 d 数字化程度

H2 学生满意度对工作绩效存在正相关关系；

H3 学籍管理流程适宜度对学籍管理工作绩效存在正相关关系；

H4 学籍管理中的学生满意度在学籍管理流程适宜度与学籍管理工作绩效是否存在中介调节作用。

研究框架包括四个主要假设：

H1 学籍管理流程适宜度对学生满意度的存在正相关关系；

美国心理学家赫茨伯格 1959 年提出。他把企业中有关因素分为两种，即满意因素和不满意因素，这两种因素是影响员工绩效的主要因素。学校学籍管理亦是如此，学生的 “满意因素不能得到满足，反映强烈，甚至投诉，要从学籍管理流程适宜度这一根本进行流程优化，提供流畅、方便、透明和数字化的管理流程适宜度，使得学生满意度提高。刘敬严（2009） 将服务营销的先进理论引入到高等教育质量管理领域，发现顾客满意对顾客行为倾向具有显著的直接正向影响。孙雷和孙勇（2022） 认为业务流程重构是以客户的需求和满意度为目标，以现有业务流程为改造对象，使企业经营在成本、质量、服务、效率等方面获得突破性的改善。通过对在校生对学籍管理流程适宜度发挥工作绩效的学生满意度进行调查，分析流程存在的问题，提出解决措施。因此，提出本研究的研究假设。

H2 学生满意度对学籍工作绩效存在正相关关系；

张金娟和张英华（2011） 认为在服务型企业中，企业给顾客提供服务体现为一个过程，这也是顾客价值的生产与传递过程。应用到高职院校学籍管理的学生满意度，将直接影响到学籍管理的工作绩效评价。因此，提出本研究的研究假设。

H3 学籍管理流程适宜度对学籍管理工作绩效存在正相关关系；

学籍管理流程即是学校（企业） 提供的不同产品和不同层面的服务，是对学籍管理流程长期累积看法和整体性态度，动态化调整和优化管理流程，江和明和杨文（2014） 认为企业应更多地关注自身流程体系的建设, 实施规范化、动态化的流程管理,将流程做精做细, 从而充分发挥流程体系在提升内部工作效率、效益, 降低管理成本等方面的作用, 使流程管理真正成

为企业持续发展强有力的推手。管理流程与工作绩效的行为是因果关系，有了学籍管理流程通过实践使得实现工作绩效的提高。因此，提出本研究的研究假设。

H4 学生满意度在学籍管理流程适宜度与学籍管理工作绩效之间存在中介调节作用。

许水龙和孙玉（2008）认为顾客满意对如何调整顾客价值的内容或程度提供外在决策依据，有主观性色彩。学生满意度可为学籍管理流程适宜度的内容和程度如何调整提供外在的优化依据，本文作者认为学生满意度是不同反应的总和，具有主观性，且学生满意度随认知变化而变化，随时间变化而变化，随需求变化而变化，无法做时间段的限定，所以学籍管理流程适宜度通过学生满意度影响工作绩效也会因人而异，学生满意度在学籍管理流程适宜度与工作绩效中的作用程度也会因人而异。学生满意度在管理流程适宜度与工作绩效中具有作用，因此，提出本研究的研究假设。

文献研究法

根据本研究的研究问题和研究目的，通过图书资料，知网、万方、维普、超星、百度学术等网络数据库收集国内外相关文献，对现有文献进行梳理、分析、归纳和总结，为本研究的核心论点找到依据，为本研究提供借鉴和运用，为进一步开展问卷调查奠定基础。

问卷调查法

根据 GDAC 学院在校生实际情况，遵循问卷设计科学原则，依据 Lodico et al.（2006）指出人数 5000 人或以上的大母群体，样本数 350 至 500 人即可。通过问卷星在线问卷调查平台向 GDAC 学院在校生发放问卷，预试问卷于 2023 年 4 月 20 进行发放，发放样本 30 份。测试问卷是为了检验根据学者整编后的问卷是否达到统计学标准，以保证正式问卷的准确性。正式问卷于 2023 年 5 月 16 日进行发放，发放样本 224 份，回收有效问卷 210 份。

实证分析法

问卷调查数据收集完成后，采用 spss 的统计分析方法进行数据处理和结论提炼。主要分析方法包括描述性统计、信度分析、效度分析、相关分析、回归分析以及中介作用分析。通过这些方法，深入挖掘学籍管理流程适宜度、学生满意度与工作绩效之间的关系，验证研究假设。

研究结果

基本情况统计表

表 1: 基本情况统计表

基本情况统计结果				
名称	**选项**	**人数**	**百分比（%）**	**累积百分比（%）**
性别	男	114	54.29	54.29
	女	96	45.71	100.00
年级	一年级	179	85.24	85.24
	二年级	31	14.76	100.00
合计		210	100.0	100.0

上表 1 可以看出，本次研究共回收 210 份有效问卷，参与问卷调查的对象具体情况是：男生占比 54.29%，女生占比 45.71%，一年级占比 85.24%；二年级占比 14.76%。学生人数一年级高于二年级，样本人数一年级也高于二年级，呈正态分布。

描述性统计结果分析

表 2: 描述性统计结果分析

变量名称	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差	中位数
LC1	210	1.000	5.000	1.976	1.060	2.000
LC2	210	1.000	5.000	2.276	0.830	2.000
LC3	210	1.000	5.000	2.257	0.918	2.000
FB1	210	1.000	5.000	2.414	1.296	2.000
FB2	210	1.000	5.000	2.457	0.959	2.000
FB3	210	1.000	5.000	2.448	1.080	2.000
TM1	210	1.000	5.000	2.148	1.203	2.000
TM3	210	1.000	5.000	2.371	1.010	2.000
TM4	210	1.000	5.000	2.324	0.963	2.000
SZ1	210	1.000	5.000	2.419	1.255	2.000
SZ2	210	1.000	5.000	2.571	0.952	3.000
SZ3	210	1.000	5.000	2.433	0.957	2.000
MY1	210	1.000	5.000	2.371	1.255	2.000
MY2	210	1.000	5.000	2.557	0.973	3.000
MY3	210	1.000	5.000	2.471	0.974	2.000
JX1	210	1.000	5.000	2.062	1.081	2.000
JX2	210	1.000	5.000	2.286	0.904	2.000
JX3	210	1.000	5.000	2.376	0.900	2.000

上表 2 可以看出，样本最小值是 1.000，最大值是 5.000，说明不同变量存在差异，在平均值方面，表达了信号变化的中心趋势及数据集的平均大小，是反映数据集中趋势的一项指标。在测量中，均值都在 3.0 以下，说明集中趋势于不满意；标准差集中在 0.9-1.1 之间，说明与平均值之间差异较小，认为测量值与预测值相符合，能较好表现量表总体情况，能为下一步分析提供依据和基础。

信度分析

表 3: 信度分析表

可靠性统计	
Cronbach α 系数	题项数量
.832	22

信度检测是量表可靠性检测，对量表的评估稳定及可靠性进行准确评估，检测问卷调查是否较为可信，常见用克隆巴赫系数是检验量表信度，从表 3 可以看出，Cronbach’s Alpha 指标结果，可以发现，量表各个变量对应的 Cronbach’s Alpha 值均在 0.7 以上表明问卷的内部一致性良好，数据稳定，数据可用于接下来的效度分析，所以本次调查的结果信度极好。

效度分析

表 4: KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 和 Bartlett 的检验		
KMO 取样适切性量数		0.767
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1594.136
	自由度	153
	显著性	0.000

从上表 4 可以看出，KMO 值 0.767, ＞0.6，表明数据适合进行因子分析， Bartlett 的检验，得到显著性（P）值为 0，表示量表适用，数据具有效度。由此可以得出本文的数据适合做因子分析。

相关分析

表 5: Pearson 相关分析

项目	流畅度	方便度	透明度	数字化程度	学生满意度	工作绩效
流畅度	1					
方便度	0.175*	1				
透明度	0.195**	0.337**	1			
数字化程度	0.234**	0.345**	0.364**	1		
学生满意度	0.220**	0.325**	0.352**	0.344**	1	
工作绩效	0.143*	0.222**	0.263**	0.254**	0.346**	1
***p*<0.05 ** *p*<0.01**						

从上表 5 可以看出，利用相关分析去研究学籍管理流程适宜度四个维度（流畅度、方便度、透明度和数字化程度） 与学生满意度、工作绩效之间的关系，使用 Pearson 相关系数去表示相关关系的强弱，流畅度与方便度（ r = 0.175，p<0.05）、透明度 （ r = 0.195，p<0.01）、数字化程度（r = 2.34， p<0.01） 、学生满意度（r = 0.220，p<0.05） 和工作绩效（r = 0.143，p<0.01） 正相关。方便度与透明度（r = 0.337，p<0.01）、数字化程度（r = 0.345 ，p<0.01）、学生满意度（r = 0.325， p<0.01） 和工作绩效（r = 0.222，p<0.01） 正相关。透明度与数字化程度（r = 0.364，p<0.01）、学生满意度（r = 0.352， p<0.01） 和工作绩效（r = 0.263，p<0.01） 正相关。数字化程度与学生满意度（r = 0.344， p<0.01）、工作绩效（r = 0.254，p<0.01） 显著正相关。学生满意度与工作绩效（r = 0.346， p<0.01） 正相关。本研究中变量间的关系初步得到验证，这些相关性与研究预期基本相符，为后续回归分析提供了初步支持。

回归分析

1) 将学籍管理流程适宜度对学生满意度、工作绩效进行线性回归分析。

表 6: H1-H3 分析结果

线性回归分析结果（n = 210）									
	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	1.233	0.207	-	5.949	0.000**	-	0.108	0.104	F（1,208）=25.242,p=0.000
学籍管理流程适宜度	0.431	0.086	0.329	5.024	0.000**	1.000			
因变量：工作绩效									
***p*<0.05 ** *p*<0.01**									

从上表 6 可以看出，模型 R^2 方值为 0.108，意味着学籍管理流程适宜度可以解释工作绩效的 10.8% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验（F = 25.242，p = 0.000<0.05），也即说明学籍管理流程适宜度一定会对工作绩效产生影响关系，学籍管理流程

适宜度的回归系数值为 0.431（t = 5.024，p = 0.000<0.01），意味着学籍管理流程适宜度会对学生满意度、工作绩效产生正向影响关系。

总结分析可知：学籍管理流程适宜度对学生满意度、工作绩效存在正相关关系。

2) 将学生满意度与工作绩效中的关系进行线性回归分析

表 7: H4 分析结果

线性回归分析结果（n = 210）									
	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	1.508	0.147	-	10.240	0.000**		0.119	0.115	*F*（1,208）=28.198,*p*=0.000
学生满意度	0.297	0.056	0.346	5.310	0.000**	1.000			
因变量：工作绩效									
***p*<0.05 ** *p*<0.01**									

从上表 7 可以看出，模型 R^2 方值为 0.119，意味着学生满意度可以解释工作绩效的 11.9%变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验（F = 28.198，p = 0.000<0.05），也即说明学生满意度一定会对工作绩效产生影响关系，学生满意度的回归系数值为 0.297（t =5.310，p = 0.000<0.01），意味着学生满意度会对工作绩效产生正向影响关系。

总结分析可知：学生满意度对工作绩效存在正相关关系。

3) 学籍管理流程适宜度对学生满意度的关系进行线性回归分析

表 8: H2 分析结果

线性回归分析结果（n = 210）									
	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	0.817	0.226	-	3.616	0.000**		0.214	0.211	*F*（1,208）=56.728,*p*=0.000
學籍管理流程适宜度	0.704	0.094	0.463	7.532	0.000**	1.000			
因变量：学生满意度									
***p*<0.05 ** *p*<0.01**									

从上表 8 可以看出，模型 R^2 方值为 0.214，意味着学籍管理流程适宜度可以解释学生满意度的 21.4% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验（F = 56.728，p = 0.000<0.05），也即说明学籍管理流程适宜度一定会对学生满意度产生影响关系，学籍管理流程适宜度的回归系数值为 0.704（t = 7.532，p = 0.000<0.01），意味着学籍管理流程适宜度会对学生满意度产生正向影响关系。

总结分析可知：学籍管理流程适宜度对学生满意度产生正相关关系。

学生满意度中介作用检验

表 9: 中介作用分析

中介作用检验									
模型		未标准化系数		标准化系数	t	p 显著性	R^2	调整 R^2	F
		B	标准错误	Beta					
1	(常量）	1.233**	0.207	-	5.949	0.000	0.108	0.104	F（1,208）= 25.242, p = 0.000
	管理流程适宜度	0.431**	0.086	0.329	5.024	0.000			
a. 因变量：工作绩效									
2	(常量）	0.817**	0.226	-	3.616	.000	0.214	0.211	F（1,208）= 56.728, p = 0.000
	管理流程适宜度	0.704**	0.094	0.463	7.532	.000			
a. 因变量：学生满意度									
3	(常量）	1.060**	0.208	-	5.086	0.000	0.156	0.148	*F*（2,207）= 19.093, *p* = 0.000
	管理流程适宜度	0.282**	0.094	0.215	2.986	0.003			
	学生满意度	0.212**	0.062	0.246	3.413	0.001			
a. 因变量：工作绩效									

表 10: 学生满意度中介作用汇总结果

中介作用检验结果汇总										
项	c 总效应	a	b	a*b 中介效应值	a*b (Boot SE）	a*b (*z* 值）	a*b (*p* 值）	a*b (95% BootCI）	c’ 直接效应	检验结论
学籍管理流程适宜度=>学生满意度=>工作绩效	0.431**	0.704**	0.212**	0.149	0.083	1.796	0.073	0.018 0.337	~ 0.282**	部分中介
* *p*<0.05 ** *p*<0.01										

从表 10 可以看出，Bootstrap 法检验模型得到 a*b（95% BootCI） 值为 0.018 ~ 0.337，不包括 0，说明有显著影响，且 a*b 与 c’同号不包括 0，直接效应在总效应占比 65.42%, 因此，学生满意度在学籍管理流程适宜度与工作绩效之间存在部分中介作用。

讨论

表 11: 研究假设结果

研究假设	验证结果
H1：学籍管理流程适宜度对学生满意有正相关关系。	成立
H2：学生满意度对工作绩效有正相关关系。	成立
H3：学籍管理流程适宜度对学籍管理工作绩效有正相关关系。	成立
H4：学生满意度在学籍管理流程适宜度与工作绩效中具有中介作用。	成立

从上述研究结果看，该问卷设计描述性统计结果（表 2） 均值在 3 以下，说明存在一些潜在问题或不满之处；信度分析（表 3） 的 Cronbach's Alpha 系数在 0.705-0.830 之间，均＞0.7，说明问卷的内部一致性良好，数据稳定，可用于进一步分析；KMO 和 Bartlett 的检验（表 4） KMO 值 0.767, ＞0.6，表明数据适合进行因子分析；Pearson 相关分析（表 5） 和线性回归分析（表 6、表 7、表 8），以及学生中介作用检验（表 9） 的研究结果，表 10 的研究结果是成立的。

关于文章的启示方面，本研究以民办高职院校学籍管理流程适宜度为切入点，从四个维度构建学生满意度、工作绩效之间的关系，主要为民办高职院校的管理层提供了学籍管理实践的建议。在多元化、规范化、高质量发展的变革时期准确评估学籍管理的认知、价值和意义，此外在工作绩效的背景下阐释学生满意度重要性可以为学籍管理流程适宜度的优化提供理论和实践指导。主要体现在以下两点：

首先，在理论意义方面，大多数研究者侧重于公办高等学校的学籍管理制度的研究，突出的是制度管理，倾向从制度层面对被管理者的要求，被动接受管理，鲜有对民办高职院校的学籍管理研究，尤其是流程适宜。但本研究从意义建构的角度丰富了民办高职院校的灵活性、特殊性，以及 "以生为本" 的属性，通过个案研究，为民办高职院校的学籍管理流程适宜的建构过程做出贡献。本文主要突出学籍管理流程适宜度，建构学生满意度在学校管理的作用和中介影响，这对于学校管理者如何推动流程适宜、优化和调整具有重要的理论指导意义。

其次，在实践意义方面，本研究为民办高职院校的管理层提供了学籍管理实践的意义，如果采纳了这一学籍管理流程适宜度的实践，有利于提高获得学生满意度，提高管理人员的工作绩效，但获得学生满意度这一非标准化、个性化的需求,因此，需要各院校结合学校的学生分布、管理人员构成等进一步优化和完善。

总结与建议

通过对 GDAC 学院学籍管理的调查与实证分析，学籍管理流程适宜度对学生满意度的存在显著正相关关系；学生满意度对学籍工作绩效存在显著正相关关系；学籍管理流程适宜度对学籍管理工作绩效存在显著正相关关系；学生满意度在学籍管理流程适宜度与学籍管理工作绩效之间存在中介调节作用。学籍管理流程适宜度可以提高学生满意度，提升工作绩效，因此，GDAC 学院要正视自身发展问题，追求自身发展获得规模扩大的同时应该主动将学生权益放在突出位置，作为首要责任，根据发展阶段不断优化流程，提高学生满意度，提升工作绩效，达到管理更加规范、学生更加满意，助力学校高质量发展。

研究建议：一是学生代表参与制定相关管理制度，简化办事流程，提高管理效率；二是建立动态调整与优化机制，定期由学生参与评价与反馈流程适宜分析；三是工作人员主动深入学生群体，了解学生在学籍管理方面的需求；这样才能更好地为学生提供便捷、周到的服务，解决学生办理困难，全身心投入学习。

创新之处：本研究的创新点在于提出学籍管理流程适宜度这一概念，通过综合考察学籍管理流程适宜度、学生满意度和工作绩效的关系，并通过中介效应分析深入挖掘其中的内在机制。构建高职院校学籍管理流程适宜度模型，在借鉴国内外相关适宜度指标体系的基础上，构建出了高职院校学籍管理流程适宜度指标体系。

研究局限：本研究对象和采集数据仅仅是 GDAC 学院样本，解决工作中的实际问题，因此样本的代表性可能存在一定局限性，未来可以考虑扩大样本范围，以增加区域院校的普适性。

参考文献

王一涛, 严纯顺.（2022）. 民办高校学生满意度的影响机制及提升路径. *浙江树人大学学报*,（06）, 9-19.

冯敏丹.（2014）. 高校教育管理工作者工作绩效提升的路径选择. *时代教育*,（07）, 71.

刘敬严.（2009）.*基于服务营销视角的高等教育质量管理研究*.（博士学位论文, 天津大学）.

江和明,杨文.（2014）. 推进流程动态管理. *施工企业管理*,（09）, 98-100.

许水龙,孙玉.（2008）. 基于顾客价值的顾客满意分析. *经济论坛*,（04）, 106-110.

孙雷,孙勇.（2022）.基于流程管理的成人教育学籍管理工作优化研究. *黑龙江教育*,（09）, 90-92.

李勇,王传广.（2022）.高校学籍档案管理数字化建设的思考. *济南职业学院学报*,（04）, 103-106.

张金娟,张英华.（2011）. 顾客导向的服务流程绩效评价研究. *财经问题研究*,（12）, 116-120.

张剑.（2023）. 新时代高校学生学籍管理工作新模式探析. *科教论坛*,（04）, 34-36.

张恩典.（2023）. 算法透明度的理论反思与制度构建. *华中科技大学学院(社会科学版）*, *37*（6）, 29-40.

陈飞,曾欣虹.（2022）. 学生满意度视阈下高校教学管理的优化策略.*中国成人教育*,（22）, 43-45.

姚远.（2019）. 基于累积前景理论的区域创新生态位适宜度灰靶评价研究. *数学的实践与认识*, *49*（19）, 112-120.

徐广贤.（2022）. 高校学籍管理工作现状及提升途径初探. *内江科技*,（08）, 4-5.

蔺旭鹏.（2022）.高校新生适应性教育. *教育教学*,（07）, 40-43.

Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness.* Cambridge University Press.

Marguerite G., Lodico, D. T. Spaulding., Katherine, H. V. (2006). *Methods in educational research: From theory to practice.* John Wiley & Sons, Inc.

高职院校在民族艺术的传承与创新中的角色研究——以德宏职业学院为例
THE ROLE OF HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN THE ART INHERITANCE AND INNOVATION OF NATIONALITIES-TAKING DEHONG VOCATIONAL COLLEGE AS AN EXAMPLE

鲍玲玉 [1*], 钟舒 [2]
Lingyu Bao[1*] and Shu Zhong[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 83954384@qq.com

摘要

本研究旨在深入探讨德宏职业学院在民族艺术教育方面的角色及其实施效果。通过一系列定性和定量方法，包括访谈、案例分析和问卷调查，本研究全面评估了学院在教育实践与创新方法、学生体验与艺术创新以及技术融合与文化传承等关键领域的作用。

访谈结果揭示了学院在各个维度上的积极角色，显示其在促进民族艺术传承和教育创新方面的多元化努力。案例分析进一步证实了这些发现，强调了课程设计在提高教学质量和增强学生民族艺术理解中的重要性。问卷调查结果支持了研究的初步假设，表明德宏职业学院的教育实践显著提升了学生的学习体验和对民族艺术的理解。

本研究的发现强调了德宏职业学院在民族艺术教育中的关键作用，民族艺术需要在保持其独特性的同时，积极寻求创新和发展（曹宝泉，2023）。特别是在融合传统艺术与现代教育方法、提供丰富的实践体验机会，以及运用现代技术以增强教学互动性和吸引力方面。这些成果为其他教育机构在民族艺术教育领域的实践提供了宝贵的参考和启示，展示了如何有效地结合传统与现代元素，以培养学生对民族艺术的理解和尊重。

关键词：高职院校 艺术传承 艺术创新 角色研究

Abstract

This study aims to thoroughly examine the role and effectiveness of Dehong Vocational College in the field of ethnic art education. Utilizing a combination of qualitative and quantitative methods, including interviews, case studies, and surveys, this research comprehensively evaluates the college's efforts in key areas such as educational practices and innovation, student experience and artistic innovation, and the integration of technology with cultural heritage.

The results from the interviews reveal the college's proactive role across various dimensions, highlighting its diversified efforts in promoting the inheritance and innovative teaching of ethnic arts. The case studies further substantiate these findings, emphasizing the importance of course design in enhancing teaching quality and deepening students' understanding of ethnic arts. The survey results support the initial hypotheses of the study, indicating that the educational practices at Dehong Vocational College significantly improve students' learning experiences and their understanding of ethnic arts.

The findings of this study underscore the pivotal role of Dehong Vocational College in ethnic art education, particularly in integrating traditional arts with modern educational methods, providing

rich practical experience opportunities, and utilizing modern technology to enhance the interactivity and attractiveness of teaching. These achievements offer valuable insights and inspiration for other educational institutions in the realm of ethnic art education, demonstrating effective ways to combine traditional and modern elements to cultivate students' understanding and respect for ethnic arts.

Keywords: higher vocational colleges, artistic inheritance, artistic innovation, study of role

引言

德宏地处云南省西南部，是中国 56 个少数民族中的 14 个少数民族聚居区之一。世居于云南的少数民族有 25 个，其中 15 个是云南独有，独有的少数民族中德宏州占 5 个，德宏不仅拥有丰富的民族文化遗产，而且还有独具魅力的艺术表现形式，如景颇族的织锦、傣族的舞蹈以及剪纸艺术等。德宏州是一个多民族聚居的地区，民族文化是促进民族团结的重要纽带。然而，随着社会经济的发展和全球化的推进，德宏州的民族文化也面临着一些挑战，民族艺术教育也面临着种种挑战与转型问题（郝亚鑫 何成全，2022）。这是因为少数民族艺术具有独特的文化背景和艺术形式，需要针对其特点进行教育和传承。然而，由于现代科技的发展和社会变革的影响，民族艺术教育也面临着许多困难和变化。例如，现代科技的广泛运用导致了许多传统艺术形式的衰落和边缘化。同时，民族艺术教育还面临着现代生活方式的冲击，年轻一代对传统文化的兴趣减少，传统艺术形式可能面临失传的危险。因此，保护和传承民族艺术面临着巨大的挑战。为了应对这些挑战，需要采取一系列措施来推动民族艺术教育的转型和发展。

在现代艺术教育中，德宏是一个以少数民族为主的地区，其独特的文化和艺术不仅呈现了本地区的独特风貌，而且也是中国文化多样性的重要组成部分，因此研究德宏民族艺术教育具有重要意义。

首先，教育机构和政府应重视民族艺术教育的重要性，加大对民族艺术教育的投入和支持。其次，应该加强民族艺术教育的研究和创新，不断探索适应现代社会的需求和变化。此外，可以利用现代科技手段，如虚拟现实和在线教育平台，为民族艺术教育提供更多的资源和机会。同时，还需要加强对传统艺术师傅的培养和传承工作，通过他们的指导和传授，使更多的年轻人能够学习和传承少数民族艺术。此外，还可以鼓励和支持少数民族艺术教育的创新和创业，为艺术人才的发展提供更多的机会和平台。通过这些措施，可以保护和传承民族艺术教育的挑战与转型发展（张瑜，2023）。

研究目的

本研究的首要目的是深入探究德宏地区高职院校在民族艺术传承和创新中的角色，将重点分析高职院校在维护和发展这些艺术形式方面的贡献；并评估现代教育方法和技术在民族艺术传承中的应用，探索如何将传统艺术与现代社会需求相结合，以促进艺术形式的创新和发展；本研究还旨在识别和分析德宏州民族艺术教育面临的主要挑战，并提出有效的解决策略。

通过深入的分析，揭示了教育过程中的缺陷，推动了理论与实践的有效结合，为教育工作者提供了宝贵的指导，也极大地支持了学生的学习和发展，为教育实践提供了切实可行的建议和方向。另一个重要层面在于对民族文化的独特性和多样性的深入探索。为保护和传承少数民族艺术提供了理论支持，为推动这些艺术形式在教育中的发展和推广找到了有效途径。这样的研究不仅在学术领域有重要价值，更对实践社区和民族文化的长远发展具有深远意义。

研究方法

本研究采取了综合性的研究方法，结合了文献研究法、访谈法和问卷调查法，以确保对德宏高职院校在民族艺术教育领域的研究具有全面性和深入性。

通过综合这三种方法，本研究能够在深度和广度上全面覆盖德宏高职院校在民族艺术教育方面的实践，确保研究结果的准确性和可靠性。这种方法的组合不仅有助于深入理解研究主题，而且有助于提出切实可行的建议和改进措施。

艺术的传承与创新探索

1. 教育实践与创新方法的角色

教学方法创新。在教育实践与创新方法的范畴内，教学方法的创新成为一个核心组成部分。这里的关键在于将传统艺术与现代技术，如虚拟现实和数字化工具，相结合来创新教学方法。这种融合带来的不仅是传统艺术教学方式的更新，而且为传统艺术注入了新的生命力。通过使用现代技术，教师能够以更吸引人的方式呈现艺术内容，使其更加符合当代学生的学习习惯和兴趣。这样的创新不仅使艺术教育更加生动和有趣，还帮助学生更好地理解和欣赏民族艺术的深层价值（肖华，2021）。

学生参与激发。另一个关键方面是激发学生对传统艺术的兴趣。这可以通过多种方式实现，例如通过实践项目、互动式学习，甚至是利用现代技术进行艺术创作。这种激励机制不仅仅是为了增加学生的参与度，更重要的是通过这些互动和实践活动，帮助学生深化对艺术的理解，并发展他们的创造力。例如，通过参与以传统艺术为主题的项目，学生能够实际操作和创作，从而更加深入地理解艺术的技巧和历史背景，同时也能够在实践中找到自己的艺术表达方式。

课程设计与理论应用。课程设计和理论的应用则是将传统艺术的教育理论与现代的教学策略相结合。这一方面强调了课程内容的深度与广度，确保学生不仅学习到传统艺术的基本技能和知识，而且理解艺术的文化和历史意义。在课程设计中，教师能够结合传统艺术的传承重要性以及现代教育技术，创造一个既尊重传统又拥抱创新的学习环境。这样的课程设计不仅提高了教学的有效性，而且为学生提供了在传统艺术学习中探索个人兴趣和创新思维的机会。

2. 学生体验与艺术创新的角色

创新实践体验的角色。在“学生体验与艺术创新”这一维度中，创新实践体验是一个核心要素。这一角色专注于提供给学生通过参与创新艺术项目，如工作坊和项目制作学习等方式获得的实际体验。作为体验的提供者和引导者，这个角色帮助学生将他们在课堂上学到的理论知识运用到实际创作中，从而不仅增强了他们的实践能力，还促进了他们的创新思维。在这个过程中，学生不仅学习到如何实现艺术创作，更重要的是，他们学会了如何将传统艺术与现代表达相结合，从而开发出新的创作思路和技巧。

文化自信培养的角色。文化自信培养是“学生体验与艺术创新”中的另一个关键部分。这个角色致力于通过艺术教育加强学生对自身文化和民族艺术的认同和自豪感。作为文化自信的建立者，这个角色通过教学和活动，使学生深入理解并欣赏本土的民族艺术，从而培养他们对自己文化遗产的自信和尊重。这不仅是对学生艺术技能的培养，更是一种文化意识和身份认同的塑造，帮助学生在全球化的背景下保持对本土文化的认知和价值感。

艺术理解与表达的角色。艺术理解与表达是这一维度中的重要组成部分，它强调通过民族艺术教育加深学生对艺术的全面理解，以及提升他们的艺术表达能力。作为艺术理解和

表达的促进者，这个角色通过各种教学活动和项目，不仅提升学生的艺术鉴赏和理解能力，还鼓励他们探索和发展自己的艺术风格和表达方式。这种培养不仅限于传统艺术形式的学习，更包括鼓励学生在创作中融入个人见解和创新思维，从而实现艺术表达的个性化和深度发展。

3. 技术融合与文化传承

传统与现代融合的角色。在“技术融合与文化传承”这一维度中，传统与现代融合扮演着核心角色。这个角色致力于探索如何在尊重和保持传统艺术价值的基础上，巧妙地将现代技术整合进来。这种融合不仅是技术层面的结合，更是文化层面的对话和融洽。通过这种方式，传统艺术被赋予了新的表达形式和生命力，使其更容易被现代社会接受和欣赏。例如，利用数字化工具和虚拟现实技术，可以将传统艺术作品以全新的互动和视觉方式呈现给观众，从而打开传统艺术传承和发展的新视角和方法。

文化保护与传承的角色。文化保护与传承是这一维度的另一重要组成部分。在这个角色中，高职院校被视为民族艺术保护和传承的守护者和推广者。这一角色强调了民族艺术在当代社会中的重要性，以及教育在保护这些宝贵文化遗产中的核心作用。例如，通过教学和各种文化活动，高职院校不仅向学生传授艺术技能，更重要的是教授他们对这些艺术形式的深刻理解和尊重。这样的教育活动不仅传承了艺术本身，更传递了对民族文化和历史的尊重。

技术应用与创新的角色。技术应用与创新作为这一维度的关键组成部分，关注于如何利用现代技术来促进艺术的创新发展。这个角色专注于探索和实现技术与艺术的交叉融合，为传统艺术开辟新的表达和传播渠道。在这个过程中，技术不仅是一个工具，更是一个创新的媒介，带来了全新的艺术创作和体验方式。例如，利用数字化工具和软件，艺术家和学生可以探索传统艺术在数字媒介下的新可能性，从而创造出既保留了传统艺术精髓又融入了现代创新元素的作品（李斯颖，2018）。

案例研究——以德宏职业学院为例

德宏职业学院通过建立“非物质文化遗产传承保护与创新研究所”和精心设计的艺术教育课程，展示了其在民族艺术的传承与创新中的独特角色和方法。这所学院的做法可以被理解为一种融合的教育模式，其中包含了对传统与现代的结合、文化保护与传承的重视，以及技术应用与创新的探索。

首先，在教育实践与创新方法方面，学院成功地将传统艺术与现代教育技术相结合，通过课程如《傣族剪纸》和《葫芦丝制作与演奏》，不仅传授了艺术技能，而且强调了文化理解和理论的应用。这种创新教学方法不仅使学生更容易接受和理解民族艺术，也增强了教育内容的吸引力和互动性。

学院在学生体验与艺术创新方面的努力也体现了编码结果的核心理念。通过实践教学和文化活动的组织，如文化节和艺术工作坊，学生得以深入体验和实践民族艺术，这不仅提升了他们的艺术技能，还加强了对本土文化的认同和自豪感。学院通过这些活动培养了学生的文化自觉和审美价值观，使他们成为民族艺术传承和创新的积极参与者。

在技术融合与文化传承方面，德宏职业学院展示了如何利用现代技术促进传统艺术的创新和传播。学院的努力不仅限于传统艺术形式的保护，更通过现代技术的应用，如虚拟现实和数字化媒体，为传统艺术提供了新的表达和传播渠道。这种融合方式不仅为传统艺术注入了新的活力，也为其创新和现代化提供了可能性，展现了学院在民族艺术教育领域的领导地位和创新精神。

德宏职业学院的民族艺术教育定量分析

通过问卷调查的方式，深入探索德宏职业学院在民族艺术教育方面的实践效果。始于对德宏职业学院在民族艺术教育中角色的假设提出，旨在验证学院在教育实践与创新方法、学生体验与艺术创新，以及技术融合与文化传承等方面的影响。基于这些假设，我们设计了一个详尽的问卷，包括针对每个假设的具体问题，并采用五级量表来量化响应。问卷通过问卷星平台发放给德宏职业学院的教师、学生和管理者，成功收集了 311 份有效问卷。这一过程不仅确保了调查的广泛性和代表性，也为后续的数据分析奠定了坚实的基础。

表 1: 问卷问题汇总

维度	问题	答案
教育实践与创新方法	1.德宏职业学院是否采用了创新的教学方法（如数字媒介、互动教学等）？	1.完全没有 2.很少 3.有时 4.经常 5.总是
	2.这些创新教学方法在多大程度上提升了您的学习兴趣和参与度？	1.完全没有影响 2.很少影响 3.有一定影响 4.较大影响 5.极大影响
	3.这些方法在提高您对民族艺术理解方面的效果如何？	1.完全没有效果 2.效果很小 3.有一定效果 4.效果较大 5.效果极大
学生体验与艺术创新	4.德宏职业学院是否提供了足够的实践体验机会（如文化节、工作坊等）？	1.完全没有 2.很少 3.有时 4.经常 5.总是
	5.实践体验机会在多大程度上增强了您对民族艺术的理解和欣赏？	1.完全没有增强 2.很少增强 3.有一定增强 4.较大增强 5.极大增强
	6.这些实践体验如何影响了您的创新能力和艺术表达？	1.完全没有影响 2.很少影响 3.有一定影响 4.较大影响 5.极大影响
技术融合与文化传承	7.德宏职业学院在艺术课程中如何运用现代技术（如 VR、数字媒体等）？	1.完全没有运用 2.很少运用 3.有时运用 4.经常运用 5.总是运用
	8.现代技术的运用在多大程度上增强了艺术课程的吸引力和互动性？	1.完全没有增强 2.很少增强 3.有一定增强 4.较大增强 5.极大增强
	9.技术在促进您对传统艺术创新表达和理解方面的效果如何？	1.完全没有效果 2.效果很小 3.有一定效果 4.效果较大 5.效果极大

通过对收集到的数据进行了深入的分析。分析结果支持了我们的假设，显示德宏职业学院在三个关键维度上的积极作用。这些结果表明，学院的创新教学方法有效提升了学生的学习兴趣和参与度，实践体验机会显著增强了学生对民族艺术的理解，而技术的融合则有效提高了艺术课程的吸引力和互动性。这些发现不仅验证了我们的初步假设，也表明了德宏职业学院在民族艺术教育方面的角色定位是恰当和有效的。

通过从理论到实践的全面分析，对德宏职业学院在民族艺术教育方面的角色进行了深入的评估。问卷调查的设计和执行，以及随后的数据分析，均表明学院在推动教育创新、丰富学生体验以及融合现代技术方面发挥了重要作用。这些结果不仅支持了学院在这些领域的努力，也为其他高等教育机构提供了在民族艺术教育方面的宝贵见解和指导。因此，我们可以得出结论，德宏职业学院在民族艺术的传承与创新中扮演了一个积极和关键的角色。

结论与建议

1. 研究结论

本文深入探讨了德宏职业学院在民族艺术教育中扮演的多重角色。研究展示了学院在教育实践与创新方法、学生体验与艺术创新，以及技术融合与文化传承这些关键维度上的显著成效。在教育实践与创新方法方面，学院不仅采用了传统的教学方式，还融入了多样的现代教育技术和方法，从而提高了教学的有效性和吸引力。在学生体验与艺术创新方面，通过提供丰富的实践活动和创造性项目，学院显著增强了学生对民族艺术的兴趣和参与度，同时激发了他们的创新思维和艺术表达能力。此外，在技术融合与文化传承方面，学院通过引入先进的技术手段，如数字媒体和虚拟现实，有效地促进了传统艺术的现代表达和传播，加强了学生对民族文化的理解和尊重。这些角色分类不仅凸显了学院在传统艺术教育中的创新和多元化努力，也体现了其在文化保护和传承方面的重要作用，展现了学院作为民族艺术教育领域的先行者和创新者的地位。

通过深入分析德宏职业学院的多样化课程设置，揭示了学院在民族艺术教育方面的独特和有效方法。案例分析显示，学院的课程设计不仅涵盖了传统艺术的核心元素，如地方特色的音乐、舞蹈和手工艺，而且成功地融入了现代教学理念和技术，如数字媒体、互动式学习平台和跨学科项目。这种创新的课程设计极大地提高了教学的互动性和实用性，使学生能够在实践中深入理解和欣赏民族艺术。学院还注重课程内容的实时更新和调整，以确保教学内容与当代艺术发展和文化趋势保持同步。此外，通过设置特色课程和举办文化活动，学院增强了学生的参与度和学习动机，使他们能够更加积极主动地探索和表达民族艺术。这些课程设置案例不仅体现了学院对传统艺术教育的深刻理解和尊重，也展示了其在将传统艺术与现代教育方法相结合方面的创新精神和实践能力。这种综合和多元化的教育模式为学生提供了一个全面而深入理解民族艺术的平台，同时也为民族艺术教育的未来发展提供了新的视角和可能性。

通过全面的问卷调查，成功地支持了初步提出的假设，并在很大程度上证实了之前的编码结果的有效性。这一过程的关键在于对问卷数据的精确分析，这不仅展现了德宏职业学院在各个维度上的具体实践，而且揭示了这些实践对学生学习体验和民族艺术理解的显著提升。问卷调查覆盖了广泛的主题，如教学创新、学生参与、实践体验和技术应用，结果显示这些多方面的努力共同促进了学生的积极学习态度和深层次的文化理解。特别是，学生对于教学方法创新和实践体验机会的积极反馈，强调了这些方面在提高教学质量和增强学生文化认同感中的重要作用。此外，技术在艺术教育中的应用被证实为增强教学互动性和提升学生对艺术表达和创新的理解的关键因素。这些调查结果不仅突出了德宏职业学院在民族艺术教育领域的关键角色，也为未来的教育实践和研究提供了宝贵的见解和数据支持。通过这些深刻的洞察，学院能够进一步优化其教育策略，确保其在培养对民族艺术有深刻理解和尊重的学生方面继续保持领先地位。

2. 研究建议

在教育实践与创新方法上，强烈建议德宏职业学院继续沿着创新和多元化的道路前进，进一步丰富和优化其教学策略。具体来说，学院可以考虑更广泛地实施项目式学习和参与式工作坊，这些方法已被证明能有效提高学生的学习积极性和参与度。通过项目式学习，学生能够在实践中应用所学知识，促进理论与实践的结合，而参与式工作坊则提供了一个互动的学习环境，鼓励学生积极探索和表达自己的创意。此外，学院应考虑引入更多跨学科的教学方法，将民族艺术教育与现代知识和技术相结合（郭元兵，2022）。例如，结合民族艺术与数字媒体、设计思维或国际文化研究等领域，可以为学生提供更广阔的视野和更深入的学习体验。这种跨学科的融合不仅有助于拓宽学生的知识领域，还能激发他们对学习的兴趣和对文化多样性的理解。总体而言，通过这些创新的教育实践，德宏职业学院将能够进一步巩固其在民族艺术教育领域的领导地位，同时为学生提供一个更加全面和动态的学习环境。

在学生体验与艺术创新方面，德宏职业学院应不断加强并扩展其提供的实践体验机会，以进一步激发学生对民族艺术的兴趣和理解。学院可以通过举办各种文化节和艺术展览，为学生提供一个展示和欣赏民族艺术的平台。这些活动不仅让学生直接接触和体验丰富的民族文化，还为他们提供了一个互动和学习的环境，使他们能够更深入地理解民族艺术的内涵和价值。外出考察，如参观历史遗址、博物馆或当地艺术工作室，也是一种极佳的学习方式，它们能够为学生提供现场学习的机会，从而增强他们的实地体验和文化认识。此外，鼓励和支持学生积极参与艺术创作和展示活动对于提升其艺术创新能力和表达力至关重要。通过参与艺术创作，学生不仅能够实践和应用所学知识，还能够探索自己的创意和表达方式。学院可以组织艺术创作竞赛、工作坊或合作项目，以鼓励学生发展个人艺术风格并展现其独特的创造力。同时，为学生提供展示其作品的机会，如校内外的艺术展览或文化活动，不仅能够增强他们的自信心，还能够促进校园内外的文化交流和理解。通过这些丰富多样的实践机会，学生能够在艺术创新和文化传承方面获得宝贵的经验，为他们未来的艺术和文化事业奠定坚实的基础。

在技术融合与文化传承方面，德宏职业学院面临着将现代技术创新性地融入艺术教育的巨大机遇。为此，建议学院继续在其艺术课程中积极探索和应用各种现代技术，如虚拟现实（VR）、增强现实（AR）、数字媒介和在线学习平台等。这些技术不仅能提供更加生动和互动的学习体验，还能帮助学生以全新的方式探索和体验民族艺术，从而更加深入地理解和欣赏文化的丰富性和多样性。例如，虚拟现实技术可以让学生在虚拟环境中亲身体验民族艺术的创作过程，增强他们的学习兴趣和参与度。学院可以主动加强与技术公司的合作，共同开发和定制专门针对民族艺术教育的技术工具和平台。通过这种合作，学院不仅能够获取最新的技术资源和专业知识，还能确保所使用的技术完全符合教育需求和文化特点。这些定制化的技术解决方案能够提供更加丰富的教育内容，如互动式教学模块、虚拟艺术展览、以及在线文化交流平台，从而进一步提高教育的质量和效果。通过这些创新的技术应用，学院将能够在保护和传承民族艺术的同时，激发学生的创造力和想象力，为他们提供一个更加广阔和多元化的学习环境。总之，技术融合与文化传承的策略不仅能增强艺术教育的吸引力和效果，还能在长远中帮助学生更好地理解和尊重多元文化，为未来的艺术和文化事业做好准备。

参考文献

李斯颖.(2018).德宏傣族族源神话的多元叙事与文化记忆. *贵州民族大学学报(哲学社会科学版)* (03),109-122.

肖华.(2021).民族艺术传承与发展研究的现状及思考. *内蒙古艺术学院学报*(02),55-59

张丽,沈业 & 于海玲.(2021).地方民族艺术在应用型高校中的传承实践研究. *大观(论坛)*(03),148-149.

张丽,沈业 & 于海玲.(2021).地方民族艺术在应用型高校中的传承实践研究. *大观(论坛)*(03),148-149.报

张瑜.(2023).高职院校艺术教育的育人价值与问题审思. 中国职业技术教育(13),86-90.

郝亚鑫 & 何成全.(2022).德宏州 传承民族文化 促进民族团结. *云岭先锋*(03),57.

郭元兵.(2022).泰国传统民族艺术的特色、传承模式与发展机制探析. *艺术探索*(04),76-81.

郭晓英.艺术发展规律视域下的民族艺术传承.美术文献,2022,(03):36-38.

曹宝泉.(2023).新时代背景下民族美术的传承与发展——民族美术院校名家访谈（一）. *中国民族美术*(02),74-79.

学习者特征与体育专业教学策略：现状与展望
LEARNER CHARACTERISTICS AND INSTRUCTIONAL STRATEGIES OF PE MAJORS :PRESENT AND PROSPECT

王天源 [1*], 房慧 [2], 楚江亭 [3]
Tianyuan Wang[1*], Hui Fang[2], and Jiangting Chu[3]

[1,2,3] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1] 贵州理工学院 体育学院
[1,2,3]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[1]Guizhou Institute of Technology Physical Institute, China
[*]**Corresponding Author, E-mail :**759880275@qq.com

摘要

中国建设体育强国离不开高水平的人才支撑，体育高等教育高质量发展是培养体育专业人才的重要保障。因此，要提升体育专业教育质量，不但要从教育者视角进行研究，更需要从学习者的角度出发，因此，对高校体育专业学生的学习特点进行研究是非常必要的。本文献综述采用文献分析方法，对东西方有关学习者特征与教学策略的文献进行分析与归纳，力求准确地对关键词的内涵理解，以及在利用学习者特征相关理论制定教学策略实践过程中所取得的成果。探索学习者特征与体育专业教学策略制定相结合的路径，以提高体育专业教学质量。

关键词：学习者特征 教学策略 体育专业

Abstract

The construction of a great sports power in China depends on the support of high-level personnel. High-quality development of sports higher education is an important guarantee for the training of sports professionals. Therefore, to improve PE quality, we should not only study from the angle of educators, but also to explore the characteristics of sports students, the key factor affecting teachers' teaching. This literature review uses literature analysis method to analyze and summarize the characteristics and instructional strategies, and strive to accurately understand the connotation of keywords and the achievements made in the practice of formulating instructional strategies by using theories related to learner characteristics. Probe into the Way to Improve Physical Teaching Quality by Combining Learners' Characteristics with Teaching Strategy.

Keywords: Learner Characteristics, Instructional Strategy, Physical Education Major

引言

在古代中国，有一位名叫孔子的伟大教育家。他有很多学生，每个学生的性格和能力都不同。孔子非常了解他的学生，他总是根据每个学生的特点来教育他们。有一天，孔子的两个学生，子路和颜回，都来找他求教。子路是一个非常勇敢和直接的人，而颜回则是一个非常谦虚和内敛的人。子路问孔子：“我应该怎么做才能成为一个好的领导者？”孔子回答说：“你应该像狮子一样勇敢，但也要像羊一样温顺。你需要有力量，但也需要有耐心。”然后，颜回问孔子：

“我应该怎么做才能成为一个好的学者？”孔子回答说：“你应该像蜜蜂一样勤奋，但也要像蝴蝶一样轻盈。你需要有知识，但也需要有想象力。”这个故事告诉我们，每个人都有自己的特点和优点，教育应该根据每个人的特点来进行，这就是“因材施教”的理念。孔子这位伟大的教育家深知每个学生的独特性，并坚持“因材施教”的原则，为每个学生量身定制教育方法。

他的理念与现代教育心理学对个体差异的认识不谋而合。随着现代教育心理学的发展，我们越来越意识到个体差异在学习过程中的重要性，在学习过程中，我们可能常常会发现有些人可以非常快速且很好地学习每一门或几门科目，而另一些人就会在学习上有不同的问题。教师和研究人员也意识到，没有单一的研究发现和单一的语言教学方法能够使教学普遍成功，因为无论教学的方法或技术如何，某些学习者似乎都是成功的。这也导致研究者们开始看到个体差异在学习中的重要性，某些人似乎被赋予了成功的能力，而其他人则缺乏这些能力，而这样的能力又与学习者自身的不同特征有关。因此，许多研究试图找出学习者是如何学习知识的，是什么样的个人特征使学习者能够成功地学习知识，以及为什么有些人在学习方面比其他人更加有效。因此，对学习者特征的研究在当今教育领域显得尤为重要，为了更好地满足学生的个性化需求，现代教育正朝着更加多元化和包容性的方向发展。教师们不仅关注学生的知识掌握情况，还注重培养他们的批判性思维、合作精神和创新能力。同时，随着技术的发展，我们也看到了越来越多的个性化学习工具和平台涌现出来，这些工具能够根据学生的学习风格和进度来提供定制化的学习资源和反馈。

学习者特征的概念在学习和认知科学中被用来指定一个目标学习者群体，并定义他们的个人、学术、社会或认知自我中可能影响他们学习方式和内容的各个方面，学习者特征对于教师而言是很重要的，通过关注到与学生学习相关的特点，可以设计和开发更为合理、有效的教学策略。因此，本文将回顾学习者特征相关研究，展望基于学习者特征的体育专业教学策略制定具有重要的理论和现实意义。

内容

本综述采用文献分析方法，对东西方有关学习者特征与教学策略的文献进行分析与归纳，在准确理解关键词内涵的基础上回溯相关领域的研究成果，以及着重探究在利用学习者特征相关理论制定教学策略过程中所取得的成果。通过 Google Scholar 与中国知网数据库等中西方学术数据库进行关键字搜索，利用标题、关键词、出版年份和其他参数进行筛选，对与大学体育生学习者特征相关的文章和论文进行识别。同时，通过查看相关文章和书籍的参考书目帮助识别最初未通过关键字搜索找到的其他来源以及该领域有影响力的文章和作者，为进一步研究提供一个起点。

1. 学习者特征的起源与发展

学习是人类认识世界和提升自我能力的重要途径，在教育活动中，人们通常把“受教育者”、“学生”看作是一种与“教育者”、“教师”相区别的概念。但“学习者”是较“受教育者”或“学生”更为常见的一个概念，在许多场合人们也都会使用“学习者”一词而非“受教育者”或“学生”是因为：第一，“受教育者”的观念无疑把教育客体看作是一种相对消极的人，是一种单纯的“接受人的教育”的人。也就是说，“教育”是指在被教育者之外，由教育者对被教育者的身体和精神所赋予的东西。这种看法在逻辑上是说不通的，在实践上也是有害的。第二，虽然“学生”也可以用来表示“学习者”，但其所说的“学习者”基本上都是心理和生理上尚未发育完全的个体，其原因在于“学生”一语中所包含的一个“生”。在 20 世纪中叶之前，将教育的对象看成“学生”还是可

以的；但是，在 20 世纪中叶以后，特别是进入 21 世纪以后，人们再将教育的对象看成“学生”就不太合适了。这是由于在过去的五十多年里，伴随着知识和终生学习的到来，使教育的目标由十几岁的孩子扩展到了成年人，甚至整个社会的全体公民，因此，“学习者”这个词语比“学生”更能体现出不同类别的教学目标（2002 年由 12 家重点师范院校共同编撰）。此外，焦尔当在《学习的本质》一书中提出“我们把所有在学校内或学校外学习的人（儿童或成人）都称作‘学习者’。”那么学习者特征（Learner Characteristic）从字面上来讲可以理解为所有在学校内或学校外学习的人的特征。

学习者特征的理论根源可以追溯到 Witkin)1949；1978(将它们视为“一种特征性的功能模式，我们以一种高度一致和普遍的方式揭示了整个感知和智力活动”。换句话说，学习者的特征被视为特征，如不易受影响的学习者特征，而不是作为状态。早在 1949 年，Witkin 就发表了与领域依赖性/领域独立性相关的研究。依赖领域的人很难将一个项目从上下文中分离出来，而一个领域独立的人可以很容易地将一个有组织的整体分解成相关的部分。

关于学习者特征，之后在心理学领域的研究逐渐增多，Guilford（1967）将认知学习者特征称为智力能力。他将这些智力能力沿着三个维度组织起来，即操作（认知、记忆、发散生产、收敛生产和评价）、内容（视觉、听觉、符号、语义和行为）和产物（单位、类、关系、系统、转换和暗示）。Guilford 认为这些维度是相互独立的，理论上，存在有 150 个不同的智力组成部分，这导致了学习者可以有所不同。

90 年代，美国心理学会工作组于 1997 年对大量心理学领域的研究文献进行综述（George,2017），归纳和总结了与学习者特征和学习环境有关的主要成分，开发出了一套以学习者为中心的心理学原理，得出了 14 个心理特征与原理，主要研究内容有：学习过程的性质，学习过程的目标，知识的构建，战略思考的思考，学习的环境），动机和情感因素（动机和情感对学习的影响，内在动机，动机对努力的影响），发展和社会因素（发展和学习的影响，社会因素对学习的影响），个性差异（个体差异，学习多样化，标准和评价）。

随着研究的进一步发展，学习者特征的要素有了丰富的内涵。加涅（2007）将学习者的特征分为三类：第一类是先天品质，是由遗传因素决定的。包括：信息输入阶段)如视敏感(、内部加工阶段（例如工作记忆能力）和信息抽取（例如，概念提取的时间）。第二种是后天获得的素质，包括智力能力，认知能力，语言能力，态度能力，运动能力等。第三类是改变学习的品质，加涅认为能力和特质是影响人类行为表现的主要特征，能力包括一般能力)即智力 IQ(和特殊能力)即言语理解、推理、数字熟练、空间定向、联想记忆、记忆广度等(;特质包括成就动机、焦虑、控制源、自我效能感等；这些特征虽然长期受学习影响，但一般仍被认为是相对稳定的和不易被教学所影响的。

在加涅研究的基础上，史密斯和雷根（2008）在兼顾考虑发展心理学和差异心理学关于学习者的特征，提出了新的更为全面的学习者分析框架。他们认为，教学设计者不仅要研究学习者的差异性，也要研究他们的相似性。同时，他们认为对学习者特征的描述可以从：第一、认知特征，主要包含：特殊的前知识，普遍的能力，特殊的能力，发展程度，语言发展程度，阅读水平，认知加工方式，认知和学习策略。；第二、生物机理特性；第三、情绪特质，包括兴趣，学习动机，学习态度，学习态度，对特殊媒介的认知与体验，学业自我概念，焦虑程度，信念，以及对成就的归属等。；第四、社会特性，包括朋辈关系，对权威的态度，合作或竞争的倾向，道德水准，社会经济背景，种族（种族）背景，以及模范等。

中国的高校（2002）认为比起教育者来，学生有自己的特点：第一，每个人都有自己的研究目标，即便是两个人对研究目标的表达是一样的，但他们并不一定拥有完全一样的认

识，也不一定都是一样的原因；第二，每个人的学习环境或根基都不一样，因此他们的学习兴趣，能力或风格也会受到他们自己的影响；第三，每个人在学习中遇到的问题和困境都是不一样的，所以，要想实现高效的学习，就必须要有相应的协助，因此提出因材施教或个性化教学原则的一个重要基础；第四，由于个体差异，个体在自我学习活动中表现出的自我反省、自我控制的意识和能力也存在差异，进而导致了个体的学习效果和学习效果的差异。所以，学习是一个很有个性的行为。为了促进学生的有效或高效率学习，教师除了要抓住学生的共同特点之外，还要努力掌握学生的差异。在某种程度上，教师对学生人格的掌握，直接影响着教育效果和教育艺术的水平。

一些中国学者根据自身国情也开展了一些列的学习者特征分析。乌美娜（1994）提出的学习者分析框架是中国学者开展学习者分析的主要蓝本，她认为学生学习行为研究是为了更好地掌握学生的学习状态和学习方式。学习准备指学习者在开展新的学习活动时，原有的知识水平或心理发展水平对新的学习活动的适合性。对学生的学习准备情况进行了研究，一是对学生参与学习有影响的心理，性别，认知成熟度，学习动机，个人对学习的期望，工作经验，生活经历，经济，文化，社会背景等基本特性进行了分析。二是通过对学生在学习某一主题的过程中所拥有的知识和技巧的依据，也就是对相关的学习内容的理解和看法，也就是决定学生的最初能力和教育出发点。

针对学习者的学习状态，李龙（2010）认为对学生进行分析就是要知道学生在学习过程中是否处于良好的状态：学习准备是指学生在进行一项新的学习过程中，其原来的知识和精神发展状况与新的学习的契合度；初级能力，是指学习者在学习某一主题的过程中，所拥有的相关的相关知识和技巧，并对所学的内容的理解和态度；信息素养，即学习者所具备的外显的信息能力和内隐的信息意识、情感和态度。

在心理学领域，何克抗（2016）等认为学生的认知特性、情感特性和社交特性都会对其进行有效的信息处理。尽管教师不能全面地考虑到学生的每一个心理因素、生理因素、社会经济因素等，但也要知道在教学设计中有很大影响的一些心理因素，例如：认知发展特点，起点水平，认知结构，学习方式，学习动机等。

谢幼如等（2016）认为由于受到生理，心理，社会文化等多种因素的作用，学生在表现出共性和稳定性的同时，也呈现出不同的性格特点，即总体特征和个性特征。总体特性是指影响学习者学习的心理，生理，社会等方面的因素，如年龄，性别，年级，生活经历，社会背景等。个性特征是指学生的起点能力，学习风格，动机以及学习的自我效能等都是影响学生学习成绩的重要因素。虽然对于每个学生的心理因素，生理因素，社会经济因素等等，教师都无法做到面面俱到，而一定要知道在教学设计中有很大影响的主要因素（例如性格特点），以提高教学的适用性和针对性。

综上，目前诸多专家、学者或专业权威组织机构已对学习者特征进行了深入研究，且形成了一系列具有代表性的典型研究成果，如美国、中国及许多国家的学者和国际机构都从不同的角度对学习者特征的内涵与要素进行了论述。

2. 教学策略

迄今为止，东西方学者们对教学策略的定义很多，它们的定义既有共同之处，也有显著的差异。其共同之处在于：教学策略具有明确的目的，它是在特殊的教学环境中，为了实现具体的教育任务而出现的，它包含了对教学方式的选择、对师生行为的规范等。不同观点主要表现在：一些人把教学策略看作是一种理论，把它看作是一种教学思想和一种教学方式；有人把教育策略看作是一种教育手段；也有人把教学战略看成是教学计划，对教学战略的归属存

在不同的看法，究其根源，是因为对教学设计、教学理念、教学方法教学模式等基本概念的不统一。因此，便有了几种不同的观点：其一，教学策略是特定的教学方案、教学设计，其本身具有效率意义；其二，教学策略是基于理论提出的，能够解决教学中实际问题的方式方法；其三，教学策略是教学计划和措施，为达到教学目的而制定（裴娣娜，2015）。

中国学者依据东西方对教学策略的理解，大体可以分为上下两个方向。在下，体现了教学策略在教学中的具体体现；在上，就是以教学策略为统领，统领着各种教学方式。有研究者认为，在现代教学意义下的教学策略，应该定位在教学模式之上，即教学策略是一种贯穿于各种教学形式的教学方法。因此，教学策略具体来说是指“在在现代教育理念的指引下，在特定的教育情景下，在对教学要素之间的联系进行恰当的处理的工作方法，以实现教学的有效和高效。”也有研究者认为教学策略是指通过对教育活动的明确理解，通过调整和控制教育行为来实现教育目标的一套实施程序（裴娣娜，2015）。

中国高校（2002）对教学策略的定义为：第一，从教学活动的元认知过程、教学活动的调节过程以及教学方式的实施三个方面论述了教学策略的内涵；教学中的元认知是指在教学中的各种因素和教学进程中，教师对教学行为的反思和反思。所谓的“调节过程”，就是指在一定的条件下，教师依据教育的进程和过程，对其进行反馈和调整的活动。教育方法实施过程是师生互动的方法和手段的运用。第二，与“教学设计”或“教学方式”的区别在于，“教学策略”是指在实际的教育实践中，对教育活动进行总体的掌握与推动。第三，在制定、选择和使用教学策略时，老师要从整个教学活动的整个过程开始并关注，要综合考虑教学目标、任务、内容、学生的情况以及可利用的教学资源，以一种灵活的方式，确保教学的高效有序进行。第四，教学战略是一个有规划、有步骤、有层次、有层次的一套动态的、有规划的活动。

中国著名学者和学新（2000）提出了教学策略应具有以下六个特点：第一点，就是定位。所有的教学策略都是以具体的问题情境，具体的内容，具体的目的来指导教师和学生的教学活动。没有一种通用的教育战略，适用于所有的问题和课程。教育战略的作用只能在特定的情况下实现;第二个是实用性。所有的教学策略都是根据教学目的的每个特定需求来设计的，并且要有相应的方法、技术和实施过程，这些方法要转变成师生之间的特定行为，这就需要有一定的可操作性；第三是全面的综合。教学策略由教学活动元认知过程、教学活动调节过程、教学方式实施过程三部分组成。这三个进程并非孤立存在，它们是一个有机的有机整体，它们互相影响，每个进程都根据其他两个进程做出适当的调整和改变。即，在对教育策略进行选择与制订时，应全面地考量整个教育过程以及各个因素。基于这个，我们可以综合地安排教学过程和学生互动的模式，并且能够在执行的时候进行适时的反馈和调节，这就是整合的过程这个特点，它突出了一个特点，那就是，教育战略不是某个单项的教育计划或手段，它只是一个类别中的特定的教学方法。度量指标等的最优结合理性建设协调协作；第四，控制力。在此基础上，提出了一种新的教育模式“——学习模式”。在本质上，它是一个人对自己认识过程的一种有意识的、有目的的、自我调控的过程。具体体现在：个体可以按照自己的行为需求，采取合适的方式来处理问题，监测自己的认知行为的进展，持续地获取并对反馈的信息进行获取与分析，并对自身的认识过程进行调整，对问题的解决方式和方式进行保持与改进。教学活动的元认知指的是，老师对自己的教学行为所产生的一种有意识的、有意识的调控。在对教学的过程以及各个因素进行思考的基础上，对整个教学过程进行实时地掌握，并对其进行实时的反馈与调整，从而推动着教学的发展，向着教育的目的前进。只有在具备了教学元认知的情况下，才能对教学的过程进行自觉地了解与调控，才能使其在教育的实践中发挥出更大的作用。调控是指教师适时地掌握和调节教育行为，是一种动态的教学行为。第五，教学策略不同于“教学处方”

的“万金油”，任何一种看似全能的教育策略都不能与其所要解决的教学问题相联系，一种策略也不是同一种问题的永久解决办法。用一种方法来处理各种问题，用多种方法来处理同样的问题，更能显示出这种方法是灵活的。教学策略的弹性也是指教学战略的使用要随着问题情境的目标、内容以及教学目标的改变而改变，在教学过程中，对于一个学生来说，不同的教学方法会有很大的影响，就算是使用了一样的教学方法，对于不同的学生来说，也会有很大的影响。第六，层次分明。教学是分等级的，每一级都有实现教育目标的途径和方式，因此，也就存在着各种教学策略，既可以是从理论上的推导和具体体现出来，也可以是从教育实际经历中得出的总结和归纳。在理论推理与经验总结的层次与范围上，所产生的教育策略也会相应地适合于各个层面。因此，这就说明了分层的教学策略的确是存在的。在各个层面上，英语学习策略的使用场合、使用场合、作用各不相同，无法替代。此外，各层面的教学策略特别是邻近层面的教育战略是互相关联的，上级的教学策略可以被分解成低级的教学策略来引导并标准化。把握好“分层”的教学策略，有利于我们对“分层”的合理使用，并充分利用“分层”的优势。

3. 高师院校体育教育对策的探讨

高校体育课的传统教学模式，一般是按指导法和练习法两大系列分别展开论述的。所谓指导法，主要是讲语言法、直观法、完整法和分解法以及预防和纠正错误法；所谓练习法，则是重复法、变换法、比赛法等许多种。这些方法加起来似乎具有很大的涵盖性，但以往教学只是平铺直叙每一种方法内容，而缺乏内在整合的诸多方法。近年来人们大讲系统教学观，可偏偏又趋向于把教与学分开去论谈。其实人人都清楚，没有学便无所谓教，没有教更谈不上学)只是试误(,教与学本来就是相辅相成，彼此须臾不可相缺。所以真正的系统教学观，首先应当明确，“方法”自身诸环节必然相互依托，教与学则是一个完整程序内的不同运作。一般教学的完整程序是为传习多种门类的认知性知识，体育教学的完整程序是用于传习一种操作性知识即运动技术的，这是体育教学与一般教学的关键性区别，体育教学诸方法的内在联系也可以由此进行评说（薛天祥，2001）。

在课程改革不断深化对今天，变革以教育理念的改变为主导，以变革的方式和方法为依据，但随着时代的发展，人们发现，这样的变革形式在一定程度上造成了理论和实际研究相脱离的现象，体育教学策略在我国体育教学研究领域更是几乎一片空白，没有人重视，也没有人深入研究，更没有更多的参考资料，甚至连什么是体育教学策略几乎无人论述。但是，如果体育教学没有策略，就相当于整个教学过程没有了方向、没有了计划、没有了方法，更没有与之相应的评价。实际上，良好的体育教学策略便于大家更好地理解、掌握和运用教学方法、教学规律和教学原则（苏祝捷，2011）。

在体育教育领域，张建文（2004）等对体育教学策略的特征和概念进行了描述，其特征为：第一，综合性。体育教学策略是根据特定的教学需要和情况，从整体上将教学组成的全过程及其要素进行综合考虑组成有效教学的综合性方案。此一全面的多因子分析法为教学理论和经验应用到教学实践架设了桥梁；第二，可操作。所有的教育策略都是根据教学目的的每个特定的需求来设计的，并且要有相应的方法、技术和实施过程，这些方法要转变成师生的特定行为，这就需要有一定的可操作性；第三，目标方向性。体育教学策略的出现，旨在解决实际的教育问题，对具体的教育内容有一定的把握，实现想要的教育目的，获得想要的教育结果。没有任何一种方法可以适用于所有的问题和所有的内容。教育战略要在特定的情况下，其价值才能得以体现；第四，变更性。由于教学策略和待处理的教学问题并非完全一致，同样的教学方法，在不同的学生组中，其结果也不尽相同；但是，对于相同的学生，采用不同的教育方式，其结果也不尽相同。因此，随着教学目标、内容、目标的改变，教学策略也要相应地进行调整，

这就需要课堂设计者或教师依据实际状况进行变更；第五，自控性。因为有了教学活动的元认知过程，所以，教学策略也就具备了调节性。教学活动的元认知指的是，老师对自己的教育活动进行的一种自觉的、有意识的调整，在对教学的过程以及各个因素进行思考的基础上，对教育的过程进行实时的了解，并对其进行实时的反馈和调整，从而推动教学的发展，朝着教学的目的前进；第六，层次。体育教学策略的层次性来源有两种：首先，体育教学本身具有不同的层次，在不同的教育水平下，实现教育目标所采用的方式与方式也不尽相同，因此，教学策略也不尽相同；此外，体育教育战略既可以是理论推理、实证分析，也可以是对教育实际的归纳与归纳，两者之间的层次与层次是有区别的，也会出现不同层次的教学策略。

此外，中国许多学者对体育专业的教学策略也有着不同的探索。戴超平（2008）探究了问题学习教学策略在体育教学中的实施，认为当前体育专业教学过于强调运动技术的准确掌握，导致学生分析和解决问题的能力培养被忽视，而问题学习教学策略与传统教学策略有明显差异，问题学习强调“先问题、后学习”，这有助于培养学生的应用知识能力。同样是在专项技能课堂中，黄晓丽（2008）发现体育专业健美操教学中重技术轻感情的现象较为严重，这一定程度上限制了教学潜力的发掘，因此该学者从情感维度对教学策略做出了建议，以提高健美操课程教学质量和促进学生认知情感的和谐发展。

对于体育专业的理论课程，有学者从不同体育专业课程的角度进行了探究。杨磊（2005）以自然科学类的运动人体科学和人文社科类的体育人文社会学课程为例，认为学习这两类课程的侧重点和目标有所不同，因而决定了教师的教学策略必须有所区别。在运动人体科学的课程教学中应以知识传授为主，注重清晰、准确地呈现知识材料，要求学生大量记忆有关术语、事实和规则，并能运用所学知识解释体育实践中的动作技术。而体育人文社会学类课程是从人际关系的角度去看待一切强化体能之活动的知识体系，教师的教学应在一个开放的环境中进行，在教与学的基础上，研究是一种探究的行为，其产生的后果就是在一系列的问题中探索出一种不可知的东西；学生学习的的主要目的是掌握方法、学会思考、形成批判性思维，提高体育人文素养.从这个意义上说，教授体育人文社会学类课程的教师，需要有更深、更广泛的知识储备，课堂上需要更多、更灵活的教学策略，课堂教学成功与否的风险更大，但这种教学更贴近学生的实际生活、更能激发学生兴趣。

4. 基于学习者特征的教学策略研究

在学习者特征研究的早期，关于针对特定学习者特征的特定教学方法的耦合或使用，Cronbach 和 Snow（1977）提出了他们的能力—治疗互动模型，这个模型假定最佳学习是教与学的完美结合的结果，认为某些教学策略将或多或少的有效，这取决于个人的具体能力。

目前课堂教学多强调采用信息化手段融入传统课堂教学，特别是在经历疫情后，混合教学模式更加成为常态。因此许多学者都关注到了学生的特点与学习成效之间的关系。从近年来学者对学习者特征对混合教学影响的研究来看，较为系统地探究了学习者特征中各因素对对不同类型学生的综合学习效应进行了研究。王改花等（2021）对以某大学现代教育技术混合课程为依托，对参加该课程学习的 1257 名学习者进行调查，并采用多元线性回归分析方法，系统探究人口学特征、认知、情感、意志、行为等因素共 14 个变量对混合学习效果的影响，发现学习者特征对混合学习效果有显著影响，其中在人口学因素中，性别对混合学习效果无显著影响，学科背景对混合学习效果有显著影响，术科生学习效果显著低于文理科生；认知因素中，学习策略并没有显著影响混合学习效果；情感因素中，学习满意度、学习焦虑和学习态度对混合学习效果有显著影响；意志因素中，学习自我效能感和学习动机对混合学习效果有显著影响；行为因素中，学习行为对混合学习效果有显著影响。所以同样有学者（孙继祖,2020）在

进行了类似研究后提出建议，认为学习者要更新学习理念，树立终身学习的意识；二是要提高信息素养,提升技术为我所用的能力,高效获取和加工信息，有效辨别真伪，排除干扰信息；三是要参与互动协作，增强情感体验，获得身份认同感和学习共同体归属感；四是要发展元认知水平，培养自主学习能力，选择适合自己的学习路径，有效地进行学习策略的规划、监控、调节和评价。

此外，有学者（邸力争,2007）谈到在教学活动中，教师针对具体的学生接受情况，实现具体学科内容的教学，并采用适当的教学方式。一切为了学生，一切为了教育，学生应当成为教育活动的中心。围绕这个中心，来决定教学方法的取舍，决定教学方法的运用。也就是在创造性的教学实践中，激励学生主动学习积极性，使学生积极主动地参加学习。其实许多研究者已经发现学习者特征与教学策略的重要关系。

随着近年来研究的不断深入，基于学习者特征的教学策略被广泛关注。在职业院校中，马欣悦（2021）的研究发现要根据学员的学习者特征，制定出适合自己特点的教学策略，这是一个重要的环节。首先，要激励高职生的读书情感，改变学生情感要素水平。其次，要基于高职学生能力要素的特征，根据能力要素特征设计教学。最后，要重视学生个性特点，因地制宜，提高高等职业教育的质量。为此，要按照不同阶段的学生发展特征，采取有目的的教育对策；针对学生的差异性，构建高效的课堂教学环境；要根据学生的实际情况，对学生进行适当的教学活动。董政（2004）通过对网络学生特点的研究，提出相应的教学对策，为此促进远程对外汉语教学的教学质量。与此相似的是刘儒德（2004）等以学生特性对网上教学的作用进行了研究，在此基础上，提出了一种基于信息技术的在线教学模式。在网络课程的设置和网络学习环境的创建上，都要将学习者对网络和学习内容的原有经验、对网络的学习动力和元认知能力、在线课程的学习方式和学生的一些人格特点都加以考虑。只有这样，才能更好地实现在线课程和学生的互动，才能真正实现二者的互动。为了保证学生在这个过程中高效地学习并获得良好的学习效果，网络课程设计者必须充分了解学生和教育内容，才能为学生提供优质的在线学习环境。

结论与建议

结论

通过对东西方学习者特征及其教学策略的深入研究与比较，我们得出了一些引人注目的结论。首先，在探讨学习者特征方面，东西方的研究均表现出相当全面的视角。这些研究不仅广泛涉及认知因素，如学习者的认知能力、元认知、认知风格、学习风格以及时间管理等，还涉及动机因素，如学习动机、自我效能感等。尽管情感因素如积极情感、消极情感、焦虑等在这一领域得到的关注相对较少，但研究者们普遍认为，这些因素在学习者的学习活动中扮演着至关重要的角色。在实际研究和实践中，我们并不需要深入分析每一个特征，而是应重点关注那些对教学策略或学习活动具有显著影响的关键特征。

其次，体育专业教学策略的研究成果虽然丰富，但实证研究的数量相对较少。这意味着我们需要将这些研究成果付诸实践，以推动教学改革的深入探索。通过实证研究，我们可以更准确地了解不同教学策略在体育专业教学中的实际效果，从而为制定更加科学、合理的教学方案提供有力支持。

值得注意的是，目前关于基于学习者特征的教学策略的研究大多聚焦于线上课程，虽然也有部分研究关注高职学生，但针对体育专业的研究尚属空白。因此，基于学习者特征的体育

专业教学策略研究无疑具有很高的价值和潜力。通过深入研究体育专业学生的学习特征，我们可以为体育专业的教学改革提供更具针对性的建议，从而有效提高体育专业的教学质量。

综上所述，本研究不仅梳理和比较了东西方学习者特征及其教学策略的研究成果，还深入探讨了体育专业教学策略的实证研究和基于学习者特征的教学策略研究现状。未来的研究应更加注重实证研究和实践应用，以推动体育专业教学策略的持续优化和创新发展。

建议

首先，学习者特征的研究已较为丰富，随着不同背景的学习者的出现，可以开展实验研究。如从实验研究中获得更多关于体育专业学生的学习者特征的数据与规律，从行动研究中验证相关对策建议的可操作性与有效性，修正和完善研究结论。

其次，拓展学习者特征与教学策略的研究范围和深度。通过对具体某一学习者特征或是某一群体的学习者特征进行深入的研究；或进一步研究体育专业学生与普通本科学生在学习者特征方面的区别，挖掘体育专业学生独有的学习特征。通过进一步探究体育专业学生学习相关内容，从多角度对体育专业学生的学习进行分析，加入体育专业相关专业课程内容，将教学策略与学习者特征的探究结合起来，以促进体育专业课堂教学质量的提升。

参考文献

Cronbach, L. & Snow, R. (1977). *Aptitudes and instructional methods: A handbook for research on interactions*. New York: Irvington.

Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.

Witkin, H. (1949). The nature and importance of individual differences in perception. *Journal of Personality*, 18, 145–70.

Witkin, H. (1978). Cognitive styles in personal and cultural adaptation. Worcester, *MA: Clark University Press*, 1978, 39

George M. J., Willy A. R., Michael, P. (2017).简明生本学习策略 .*宁波出版社, 2017*, 139-146

全国十二所重点师范大学联合编写. (2002).*教育学基础* .教育科学出版社*, 2002*, 6

董政. (2004).*远程对外汉语教学的学习者特征分析及应对策略*]博士论文 .[北京语言大学.

王改花、张李飞 、 傅钢善. (2021). 学习者特征对混合学习效果影响研究. *开放教育研究,* (1), 71-83.

孙继祖. (2020). *学习者特征对大学生数字化学习效果的影响研究 [博士论文]*. 南京大学.

邸力争. (2007). 运动人体科学专业基础课教学策略探析. *体育科学研究, 11*(4), 2.

戴超平、许可. (2008). 高校体育专业问题学习 (pbl) 的教学策略. *湖北体育科技, 27*(6), 3.

和学新. (2000). 教学策略的概念, 结构及其运用. *教育研究,* (12), 5.

黄晓丽. (2008). 情感视野下体育专业健美操课程教学策略的优化. *临沂师范学院学报,* (6), 130-133.

何克抗、林君芬、张文兰. (2016). 教学系统设计（第 2 版）. *北京师范大学出版社,* 2016, 81-108

加涅、布里格斯. (2007). 教学设计原理（第五版）. *华东师范大学出版社,* 2018, 105-124

刘儒德、江涛. (2004). 学习者特征对网络学习的影响. *中国电化教育,* (6), 5.

李龙. (2010). 教学设计. *高等教育出版社,* 2010, 120-139.

马欣悦. (2021). *高职学生学习者特征及教学策略研究 [博士论文]*. 华东师范大学.

裴娣娜. (2015). 现代教学论基础. *人民教育出版社, 2015*, 272-273.

史密斯、雷根. (2008). 教学设计: *第 3 版. 华东师大出版社,* 2008, 69

薛天祥. (2001). 高等教育学. *广西师范大学出版社*, 2001, 295

苏祝捷、毛振明. (2011). 论体育教学策略的应用. *西安体育学院学报, 28*(6), 5.
乌美娜. (1994). 教学设计. *高等教育出版社*, 1994, 108-127
谢幼如、柯清超、尹睿. (2016). 教学设计原理与方法. *高等教育出版社*, 2016, 43-65
杨磊. 有效教学与体育专业理论课教学策略探讨. *咸宁学院学报*(6), 121-124.
张建文, 黄江华. (2004). 体育教学策略的概念,结构及其类型. *湖北文理学院学报, 025*(002), 90-92.

高等教育支撑和服务“新领域新赛道开辟”的内在逻辑及实施路径
THE INNER LOGIC AND IMPLEMENTATION PATH OF HIGHER EDUCATION SUPPORTING AND SERVING THE OPENING OF NEW FIELDS AND RACEWAYS

段从宇 [1*], 朱海娟 [2]
Congyu Duan[1*] and Haijuan Zhu[2]

[1] 泰国正大管理学院
[1,2] 深圳大学教育学部
[1]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[1,2]Shenzhen University, Faculty of Education, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 275348159@qq.com

摘要

在社会主义现代化国家建设中开辟并制胜新领域新赛道，是党的二十大对教育、科技、人才一体统筹的明确指向，其在不同国家发展的历史时期具有不同内容事项。高等教育与开辟新领域新赛道间客观存在的“合规律、合事实、合价值”三重逻辑，决定了高等教育能够且必须在开辟和制胜新领域新赛道中积极作为。在具体推进中，一是需从固有功能发挥维度，聚焦适应并适度超前于经济社会发展，超前谋划好科类结构及层次结构的适应性问题，超前布局好基础研究和应用研究的引领性问题。二是需要从治理效能提升维度，以“大教育科技人才观”统筹好三者一体推进，聚焦保持高等教育战略定力实践，找准高等教育开辟和制胜新领域新赛道的出发点、立足点和落脚点。

关键词：新领域新赛道 高等教育结构 教育科技人才三位一体 高等教育战略定力

Abstract

Opening up and winning new fields and tracks in the construction of a socialist modernized country is a clear direction of the 20th National Congress of the Communist Party of China to integrate education, science and technology, and talent. It has different content and matters in different historical periods of development in different countries. The objective triple logic of "conforming to laws, facts, and values" between higher education and opening up new fields and tracks determines that higher education can and must actively play a role in opening up and winning new fields and tracks. In the specific promotion, firstly, it is necessary to focus on adapting to and moderately advancing economic and social development from the perspective of inherent functions, planning ahead the adaptability issues of scientific and hierarchical structures, and laying out the leading issues of basic and applied research in advance. Secondly, it is necessary to promote the integration of the three aspects from the perspective of improving governance efficiency, with a "big education technology talent concept",

基金项目： 成果系 2023 年度广东省教育科学规划课题“教育科技人才一体化推进的制度变迁阻力与实施路径研究（2023GXJK012）”阶段成果。

focusing on maintaining the strategic focus and practice of higher education, and finding the starting point, foothold, and foothold for opening up and winning new fields and tracks in higher education.

Keywords: New Fields and New Tracks, Higher Education Structure, Trinity of Educational Technology Talents, Strategic Determination in Higher Education

引言

党的二十大报告从突出创新在我国现代化建设全局中的核心地位出发，将教育、科技、人才放在一起统筹部署、集中表达，强调深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。而新领域新赛道往往是人类认知和科技创新的“无人区”，是人类认识和改造客观世界的“星辰大海”，是凸显国际竞争优势大有可为的“创新区”，是制胜未来发展必须布局的“竞技场”。因此，作为以知识操作为核心的现代社会发展轴心机构和动力源泉，高等教育理应在更好适应经济社会发展的基础上，进一步发挥引领经济社会发展和引导社会风向的积极功用，在开辟新领域新赛道上超前谋划，在制胜新领域新赛道上积极作为。为此，研究以新领域新赛道的内涵阐释为切入，通过不同历史时期的新领域新赛道变迁梳理，深层解构高等教育与开辟并制胜新领域新赛道的内在逻辑，并在这一基础上，针对性地提出未来时期内的制胜路径思考。

内容

新领域新赛道的基本内涵阐释

作为国家顶层设计的一种科学表述，对“新领域新赛道”概念内涵的科学理解，既需清晰理解概念表达的字面本意，更需要结合系列政策文本，对其予以完整准确的全面认识。

1. 基于字面意义的一般探讨

从基本的概念表述看，“新领域新赛道”的提法首见于党的二十大报告，明确表述为“开辟发展新领域新赛道”。单纯按字面意思理解，在“新领域新赛道”这一短语中，“新”为修饰限定成分，突出“新”字，落脚在“领域”和“赛道”上，意蕴着两层基本指向。一是跟“旧和老相对”的刚出现的事物(中国社会科学语言研究所词典编辑室编, 2012)，强调指出以前没有这个领域和这个赛道，所以称之为新。二是集中表明这个新的东西是领域和赛道，意即新的“学术思想或者社会活动的范围”(中国社会科学语言研究所词典编辑室编, 2012)，以及新的“比赛的场所和跑道”，而非其他。尤其“赛道”一词，还明显隐含着“国家顶层设计中要开辟的新的领域和赛道”，是可以用来而且需要用来竞争比较和角力的。而单一主体，显然是没有办法形成竞争比较和角力的，需要多个主体的共同参与方能得以实现。

2. 聚焦政策文本的深化理解

进一步看，这个主体是“谁”？我们需要注意到，在党的二十大报告中，这个新领域新赛道是以“发展”一词为前缀的。换言之，国家顶层设计明确以“发展”一词来限定“新领域新赛道”。这也就从根本上表明：新领域新赛道既不是个人发展的新领域新赛道，也不是企业发展的新领域新赛道，而是国家发展（以及国与国之间竞争的）的新领域新赛道。这就意味着我们要从“国家发展”的角度来进一步深化新领域新赛道的理解，明确将“国家发展”看作竞争比较和角力的主体，即“国家发展的新领域新赛道”。那么，这里的“国家发展”指的又是什么呢？顾名思义，这个“国家发展”就是全面建设社会主义现代化国家。故“国家发展的新领域新赛道”本质上即“全面建设社会主义现代化国家的新领域新赛道”。但全面建设社会主义现代化国家并非

单一维度，而是由多元内容构成的。依据提出这一概念的党的十九大，以及深化这一概念的十九届五中全会精神进行解构，全面建设社会主义现代化国家在内容上既包括“经济、科技和创新型国家建设”，也包括“民主法治和制度建设、国家治理体系和治理能力现代化建设、社会文明建设、国家文化软实力建设”，还包括“人民生活水平提升、城乡区域发展差距缩小、基本公共服务均等化、全体人民共同富裕”，更包括“现代社会治理、生态环境建设、美丽中国建设”(新华社, 2020)等，显然，这些内容无疑也就构成了“新领域新赛道”的“领域所在和赛道所在”。在实践中，为了便于理解和操作，可简单采用政治、经济的两分法，将这个发展的新领域新赛道大致归结为“经济方面的新领域新赛道”和“社会方面的新领域新赛道”。

3. 统合实践情势的拓展思考

在上述理解的基础上，我们还需客观地认识到：这个由国家层面来提出的新领域新赛道，显然不单纯是中国自己的新领域和新赛道，而是放置到世界范围的人类文明进步新领域、全球各国共同竞争的新赛道。所以，我们在新领域和新赛道上的竞争比较和角力，是放眼全球的国与国之间的竞争，是不同国家在经济社会发展领域上的全面角力。为此，聚焦世界百年未有之大变局的现实情势，我们对“新领域新赛道”范围的理解，还在于把握好开放的、相互促进的国内国际双循环，构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。一方面，依托国内大循环增强发展内生动力和可靠性，通过国际循环提升发展质量和水平，开辟好人类共同发展的新领域新赛道；另一方面，推进国内国际双循环相互促进，充分发挥国内国际两个市场两种资源联动效应(史育龙, 2023)，在新领域和新赛道的国际合作竞争中赢得胜利。与此同时，在党的二十大之后的中央经济工作会议上，习近平总书记强调指出“抓住全球产业结构和布局调整过程中孕育的新机遇，勇于开辟新领域、制胜新赛道”(习近平, 2023)。从另外一个角度看，也意味着这个新领域新赛道明显包含着产业发展的新领域和新赛道。这也是我们新领域新赛道的内涵理解上应予关注的内容。

新领域新赛道的变迁演进梳理

在不同的历史阶段，无论是世界范围内某个发展的新领域，还是某方面竞争的新赛道，其并非一成不变，而是有着明显的发展演进。曾经的经济社会发展主战场，可能在未来变成无人问津的事项；相反，当下的无人区和冷门，亦可能在未来演化为白热化的竞争焦点。

1. 经济发展方面新领域新赛道的变化演进

在经济发展领域，新领域新赛道是全球科技革命与产业变革的重要产物，是世界经济体系中最为活跃、最具爆发式增长潜力的通用性、颠覆性、创新性、先导性的关键新技术和战略新产业。历史上，以蒸汽机为代表的全球第一次科技革命与产业变革，催生了纺织、钢铁、煤炭、机器制造和交通运输等新领域新赛道；以电能应用和内燃机出现为标志的第二次科技革命与产业变革，催生了电力、石油、化学、汽车、通信等新领域新赛道；以原子能、电子计算机、空间技术和生物工程发明和应用为主要标志的第三次科技革命与产业变革，则催生了信息技术、新能源技术、新材料技术、生物技术、空间技术和海洋技术等诸多新领域新赛道。当下，世界百年未有之大变局加速演进和全球新一轮科技革命、产业变革的交互影响，“以人工智能、量子信息、移动通信、物联网、区块链为代表的新一代信息技术，以合成生物学、基因编辑、脑科学、再生医学等为代表的生命科学，以氢能、核能、太阳能、储能为代表的清洁能源技术；以及融合机器人、数字化、新材料的先进制造技术”(王磊, 2023)得以持续发展，聚集形成人类在经济发展领域一些新的动向和发展领域，无疑将演进为各国在未来产业竞争和经济发展方面的新兴赛道。

具体到我国来看，当前，我们已在新能源汽车方面具备市场规模优势和全产业链优势，产销量连续 7 年位列世界第一；动力蓄电池产业整体稳居世界第一梯队，连续 5 年位居全球第一；风电与光伏行业技术水平进入“无人区”，风电、光伏发电新增和累积装机量均为世界第一；5G 技术产业能力和网络建设居于全球前列，建成的 5G 基站占全球 70%以上；人工智能产业规模居全球第二，仅次于美国；在计算机视觉、语音识别和自然语言处理领域拥有世界领先企业；工业互联网与主要发达国家处于同一起跑线；量子计算的多个领域已取得国际先进成果等等。从长远来看，这些都是我们在未来发展和国际竞争中需持续布局、超前谋划的新领域新赛道。

2. 社会发展方面新领域新赛道的变化演进

社会发展本质上是生产力关系、政治结构、文化规范等要素禀赋矛盾运动的结果(范和生,刘凯强, 2020)。因此，人类文明史上所谓的“臣民社会政治文明”到“市民社会政治文明”，再到“公民社会政治文明”，其归根结底都是不同社会发展阶段的领域和赛道变革。在奴隶社会时期，希腊通过保障公民一定权利的自由创造了辉煌灿烂的精神财富，罗马在扩张征服过程中形成了宏大而缜密的法律体系，由此创生了西方奴隶社会这一重要政治制度。在资本主义时期，以英国为代表的君主立宪制和以美国为代表的民主共和制，催生了一种不同于以往的社会形制并在世界范围内迅猛发展，形成了英美等国在这一赛道上的领先发展。在社会主义社会，随着马克思主义的发展和传播，社会主义在广大区域内蓬勃兴起，巴黎公社建立了无产阶级伟大政权的尝试，俄国十月革命胜利使社会主义从理论变为现实，由此出现了社会主义在世界各国政治制度竞争上的新赛道。进入二战后的现代社会以来，由于意识形态和国家利益冲突，美苏从合作盟友变为直接对手，并在两大阵营的冷战对峙中形成了世界的两极格局(徐利霞, 2010)。此后，随着苏联的解体，世界上多极化格局不断生成，所谓的世界政治多极化发展亦成为新的领域和赛道。

就我国来看，新中国成立以来，我们通过马克思主义与中国实际相结合的实践，逐步摸索出适合中国自己的发展道路，确立了与西方完全不同的现代化范式。我们坚持中国特色社会主义制度，走共同富裕道路，走全人类共同发展的构建人类命运共同体道路，无疑也是一种新的政治文明的新领域和新赛道。具体到人与自然的发展上，我们在利用和改造自然中选择的可持续发展道路，强调坚持人与自然和谐共生，坚持绿色发展，坚持系统治理，坚持以人为本，坚持共同但有区别的责任原则等，无疑也是一种发展新领域和新赛道的倡导。尤其在中国式现代化征程中，党中央提出聚焦解决好人口规模巨大的问题、解决好全体人民共同富裕的问题，解决好物质文明和精神文明相协调的问题，解决好人与自然和谐共生的问题，解决好走和平发展道路的问题等，更是一种具有中国式现代化特征的，为全人类共同发展而擘画的新领域新赛道。

综上，就经济发展方面看，我们除需要继续在当前已然取得一定优势的发展领域，在当前国际主流的竞争领域积极发力，着力聚焦“在数字化领域实现总体并跑、局部领跑”，同时“加快巩固和扩大我国在低碳化上的领先优势”外，还需在科学预判未来发展趋势的基础上，以勇闯无人区的勇气，超前谋划经济社会发展的先导性行业、引领性产业。在社会发展方面，我们除了不断解放和发展生产力，不断参与全球治理外，还需立足中国式现代化的高质量发展，在人类命运共同体构建方面，在人与自然生命共同体构建方面，做好全世界新的文明形态的倡导和引领。换言之，我们的高等教育在服务国家新赛道新领域的开辟和制胜上，应着力围绕这些内容来进行部署和作为。

高等教育在开辟和制胜新领域新赛中积极作为的内在逻辑分析

因循高等教育的固有规律、高等教育的目标导向和高等教育的现实价值，高等教育在支撑和服务“国家开辟发展新领域新赛道”上，必然结成一种本质的、必然的逻辑联系，这种逻辑联系决定了高等教育能够且必须在开辟和制胜新领域新赛道中积极作为。

1. 合规律逻辑：适应并适度超前于经济社会发展是高等教育持续存在的基础

高等教育开辟并制胜发展新领域新赛道的问题，本质上就是高等教育适应并适度超前于经济社会发展的问题。“从教育与国家发展的规律与经验看，强国先强教，强国必强教，教育发展与强盛是国家强大的基础，大国的崛起离不开教育的高质量发展，并且教育发展要超前于经济社会发展。”进一步到高等教育领域，纵观世界高等教育史，适应并适度超前于所属国家（地区）不同历史阶段的经济社会发展，是高等教育得以持续存在和发展的基础。中世纪大学在满足教会、皇权与世俗需求的同时与其抗争，在相互妥协中不断发展并获得学术自由和大学自治的权利；柏林大学开创的“研究与教学”相结合的现代大学模式，与当时德国面临的民族危机密切相关，其目的是通过教育的革新来振兴德意志；而赠地学院的兴起，更是为了适应当时美国新形势下工农业经济发展的迫切需求。可以说，高等教育在适应社会需求的过程中获得其生存与发展的合法地位(张俊超, 陈琼英, 2015)。在这一基础上，适度超前和引领相应的经济社会发展，可在极大程度上拓展高等教育的发展价值。在美国，1944 年颁布的《军人权利法案》，极大地改变和提高了退伍军人的受教育水平，带来成千上万的人力资本增值，实现了美国在战后独树一帜的经济增长。1958 年的《国防教育法》出台，为美国国防事业输送了雄厚的后备人才、提供技术和智慧支持，为后来美国在冷战中压倒对手，保持优胜者地位，继续充当世界霸主提供了直接的动因(高英彤, 陈昕, 2006)。在日本，二战后推动高等教育持续发展的系列举措，尤其在 1957 年政府颁布《新兴经济计划》，超前布局增加高等学校理工科招生规模，直接使得高等教育中的理工科毕业生从 1964 年的 30.5%提升到 41.9%，为日本顺利度过石油危机，实现经济平稳增长乃至 1980 年以后的“科技立国”和高新技术产业发展奠定了坚实的基础(王玉珊, 2012)。

2. 合事实逻辑：高等教育是近现代新赛道新领域得以开辟的重要引擎与保障

历史事实表明，近现代国际竞争中的各种新领域和新赛道，无一例外都是由高等教育最先开辟起来的。17、18 世纪英国资产阶级革命时期制造业和工厂手工业的急速发展，可谓世界历史上最早的产业发展的新领域新赛道，究其背后的发展动因，关键在于自然科学的发展及其成就，特别是牛顿的力学和数学，为机器的产生奠定了科学理论基础，而伴随牛顿取得这些成就的剑桥大学，无疑也是当时高等教育在知识生产上的一个重要缩影。此后，在第二次产业革命中，美国、德国完成了对英国的超越，归结原因：急速发展的美、德高等教育，使其科研、技术、人才等诸多方面也处于领先，从而不仅迅速补上第一次工业革命之课，而且极富爆发力地引领第二次工业革命的兴起。一方面，在规模积累上，到 1910 年，美国的高等学校发展到近 l000 所，入校学生总数 33 万余人，远远超过当时法国全部 16 所大学总共才约 4 万招生人数的规模。德国大学学生人数 1870 年突破 1.4 万人，到 1910 年大学注册人数高达近 6 万人。另一方面，在质量集聚上，以柏林大学为模本的高等教育改革极大激发了大学创新活力，到 19 世纪中期，基本上所有的德国科学家不是大学教授就是大学里的研究学者；美国主要大学都在本科之上设立了研究生院，为美国社会培养了大量有知识、有研究能力并训练有素的技术人才。1910 年，美国当时最先进的电力工业部门还只拥有 1.5 万名电力工程师，但到了 1920 年就激增至 27 万名，这使得美国走在电气时代的前列。与此同时，以原子能、计算机，特别是微电子技术、生物工程技术和空间技术为主要标志的第三次科技革命，背后则完全是

高等教育的支撑和引领。发明计算机的莫克利和艾克特来自宾夕法尼亚大学，爱因斯坦的相对论来源于高等教育的贡献，量子力学来源于高等教育的贡献，X－射线、放射线、电子的发现、系统科学的兴起、自组织理论的创生，都直接来源于高等教育领域(崔卫生, 2019)。当下以人工智能和大数据为引领的第四次科技革命，背后的最为关键的支撑也都来源于高等学校，卡耐基梅隆大学是全美第一个开设人工智能本科专业的学校，最早在《第三次浪潮》一书中提出大数据概念的阿尔文托夫勒来自纽约大学。可见，无数多的事实已然证明，高等教育是近现代新赛道新领域得以开辟的当之无愧的引擎与保障。

3. 合目标逻辑：开辟并制胜发展新领域新赛道是高等固有教育功能发挥的本分

一般而言，新领域新赛道之新，主要体现在引领性发展、颠覆性创新和爆发式增长方面。从这个意义上看，经济领域之新的着力点主要在于新技术的产生和新模式的确立，但归根结底还在于新技术的产生。无数多的事实表明，近代以来的每一次技术革命都是推动社会发展主要力量。从新技术的生成看，任何一项新技术的产生都离不开人才作用的发挥。或是高等教育领域培养出来的在生出一线或科研一线的人才，或直接来源于高等学校领域的知识生产和知识发现。从这个意义上看，无论是历史上的新领域新赛道生成，还是未来的新领域新赛道开辟，都需要以高等教育的高质量发展为根本前提来进行支撑。一方面，高等教育以高深的知识操作，或发现新的知识或改进知识为更新的内容，在新的知识产出和新的技术突破上，从而在高等教育所服务的国家发展上开辟出新的领域和赛道；另一方面，高等教育通过各类高级专门人才的培养，为新领域和新赛道的开辟提供直接的人才支持和智力支撑，并在新兴人才与既有技术、既有产业的互动中，催生新一轮的领域和赛道开辟。不仅如此，从高等教育的固有功能发挥来看，高等教育的人才培养、科学研究、服务社会，既需要考虑对经济社会发展的支撑，也需要考虑对积极社会发展起一定的引领作用。那么，高等教育在经济社会发展中发挥什么样的功能，本质上就是要提前布局、提前谋划，在科学预判的基础上，为未来的经济社会发展开展科学研究，为未来的经济社会发展培养人才，并为当前已然发展并在未来可能更好发展的高等教育社会服务提供多元的支撑。在这一基础上，还需要通过国家交往、文化传承等功能输出，积极从社会发展层面为国家的新领域新赛道的开辟诸如多元的力量。

高等教育在开辟和制胜新领域新赛道中积极作为的路径思考

开辟新领域新赛道的问题，是在既定发展目标基础上找寻发展优势的问题，而制胜新领域和新赛道的问题，本质就是培育新动能和新优势的问题。聚焦高等教育的固有功能发挥和高效治理，结合当前及未来一段时期内我国经济社会发展可能的新领域新赛道，提出如下路径思考。

1. 聚焦高等教育功能发挥的开辟和制胜新领域新赛道思考

高等教育在开辟和制胜新领域新赛道中的积极作为，需以高等教育固有功能发挥为前提，离开了功能发挥，高等教育对新领域新赛道的作为也就无从谈起。而在高等教育的固有功能中，人才培养、科学研究可较为直接地作用于开辟新领域新赛道。

（1） 在人才培养上超前布局，提升未来竞争的人才适应性

一是**在人才培养的类型上，**要切实依据未来可能的赛道和领域来进行学科专业结构的调整。在现有的高等学校学科专业布局基础上，以《普通高等教育学科专业设置调整优化改革方案》为框架，聚焦新领域新赛道的要求，新设一批适应新技术、新产业、新业态、新模式的学科专业，淘汰不适应经济社会发展的学科专业。在这一过程中，尤其要聚焦新兴交叉学科的整合，全力针对数字化领域、碳化领域开展新一轮的学科专业布局。尤其新一轮的“一流学科”建设，要在切实布局基础学科发展的同时，在已然显现未来前景、初步具备发展优

势相关领域的学科专业上予以倾斜侧重。与此同时，还应从社会发展新领域和新赛道维度，强化国家治理、国际交往、文化输出、生态文明等方面的学科专业布局，集聚全球意识和全球治理能力人才培养的动能和优势。

二是**在人才培养的层次上，**要全面聚焦未来的劳动力层次结构需求做出人才培养层次调整。尤其要针对数字化、碳化、人工智能、社会治理、全球竞争等新领域新赛道的多元人才需求，科学布局未来一段时期的专科生、本科生、研究生培养规模。与此同时，从制胜新领域新赛道的要求出发，超前布局战略科学家队伍建设，超前谋划符合新领域新赛道的“一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才”队伍，大力加强博士后人才培养规模，为持续赢得国际竞争和未来发展积蓄人才支持、治理支撑和科技成果转化。

（2） 在科学研究上超前布局，增强未来竞争的科研引领性

历史上诸多的经济社会发展方向和产业变革导向，往往都因由高等教育的高深知识操作来推动。因此，在全面建设社会主义现代化的新征程中，高等教育尤其应从知识发现角度，全面研判并开辟未来可能的新领域新赛道。

一是**在基础研究上，**高等教育尤其要充分发挥人才集中优势，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，聚焦高等教育固有的知识生产，坚持目标导向和自由探索“两条腿走路”，不断向科学的广度和深度进军。一方面，在经济发展领域聚焦新领域新赛道的“0-1”的基础理论长期攻关，强化目标导向，加强战略研究和技术预见，精准研判制约国家安全和经济社会发展的关键瓶颈中存在的基础科学问题，以重大技术和工程问题等应用目标倒逼基础研究，进而探索科学规律，以基础研究促进应用发展，从源头和底层解决关键核心技术问题，为高质量发展提供基础科学支撑(张杰 等, 2023)。另一方面，在社会发展领域，遵循科学发现自身规律，全面研究“和平、发展、公平、正义、民主、自由”的全人类共同价值问题，研究促进人类文明进步的人类命运共同构建的问题，研究人与自然和谐发展的人与自然生命共同体问题，研究全球合作共赢的国际关系处理和全球治理问题，全力构建中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系，在解决这些上输出中国智慧、提出中国方案、贡献中国力量，努力在根本性的规律认知方面取得重大突破，引领人类社会的未来发展。

二是**在应用转化上，**高等教育要以更好支撑和服务经济社会发展的使命感、责任感，要充分做好“1-N”的研究成果应用转化。一方面，在解决经济发展的关键核心的应用技术上，全力投入“动力蓄电池产业、新能源汽车、新体系固态电池、锂硫电池、风电与光伏行业、氢能产业、数字化领域、5G 技术人工智能产业、计算机视觉、量子计算、类脑计算技术、语音识别和自然语言处理”等领域的技术转化。另一方面，在解决社会发展的应用研究上，积极提出中国式现代化在教育领域、科技领域、人才领域、在社会保障领域、在生态文明领域、在国防和军事领域、在法治建设领域、在健康中国建设领域等等的具体措施和举措，提出相应的评价指标、评价模型，具体推进路径等等，从而帮助我们在未来的发展中不断培育发展的动能和优势，最终实现制胜新领域和新赛道的目标。

2. 聚焦高等教育高效治理的开辟和制胜新领域新赛道思考

高等教育功能的更好发挥，需要以更优的高等教育治理作为支撑。不仅如此，教育治理体系和治理能力现代化必将对国家治理体系和治理能力现代化起到有力的助推作用(“推进”, 2014)，进而对以高等教育治理的全面发展，更好支撑和服务经济社会发展新领域和新赛道的开辟和制胜。

（1） 在开辟和制胜新领域新赛道的理念上，坚持大“教育、科技、人才”观

一是三者事业一体谋划的系统观，从教育事业、科技事业、人才事业的维度来全面布局三者工作，认识到事业是为国家发展而进行的，而工作则更多是个体参与职业的角度来看。当从国家角度来看待时，我们就要求每一个一线的参与人员都要有为中华民族伟大复兴贡献力量的使命感来做好工作，而不是仅从谋生度日角度来做这个事。尤其教育事业、科技事业、人才事业的管理者，要保有为国家发展、对国家事业负责的情怀来推动工作。

二**是三者事业一体推进的整体观**，要从教育工作、科技工作、人才工作的维度来全面统筹三者。为此，有必要从工作架构角度探索建立“教育、科技、人才”一体化推进的工作机制。尤其在具体工作推进中，要考虑实践这些工作的部门之间、条块之间原有的整合配合，是否能有效地支撑相关工作的开展，进而从制度上、流程上重新界分相应部门的职能权限，划定相应目标所属和任务分工。

三是**三者资源一体配置的协同观**，从教育资源、科技资源、人才资源的维度来全面统筹三者推进，打破三者资源要素在不同行业、不同部门、不同区域间顺畅流动的壁垒，形成三者资源的高效利用和有机整合，做到教育事业、科技事业和人才事业发展中的任何一项资源配置，都不应损耗三者整体功能和效益的最大化，尤其要打破部门之间分散短效的资源配置模式，聚焦三者在全面建设社会主义现代化国家中的基础性、战略性作用发挥，聚焦开辟和制胜新领域和新赛道提升资源效率。

（2） 在开辟和制胜新领域新赛道的实践上，坚定保持高等教育发展战略定力

一是认清历史方位，找准高等教育开辟和制胜新领域新赛道的根本出发点。客观认识到外部环境变化虽然带来了我国高等教育整体规模的增长，但我国的“高等教育毛入学率、世界著名大学数量、高等学校科研成果产出、教育经费投入强度、留学生教育影响力”等，仍旧与美国等西方发达国家存在明显差距，仍离完全自主地开辟新领域新赛道有一定差距，为此应超前布局高等教育强国建设，进而因势制宜地将我国的高等教育规模优势转化为高等教育的质量优势，将中国特色社会主义的制度优势转化为高等教育发展的效能优势，将经济社会长期稳定的环境优势转化为高等教育发展的国际竞争优势(段从宇, 陆尔卓, 2022)。

二是扎根中国大地，厘清高等教育开辟和制胜新领域新赛道的关键立足点。既要在中国式现代化的未来发展中，切实回答好“培养什么样的人、如何培养人、为谁培养人”的根本问题，又要在世界舞台的竞争中切实担负起推动人类文明进步和可持续发展的中国高等教育责任。尤其要植根中国道路、聚焦中国特色来规制高等教育在开辟新领域新赛道中的界限与限度，始终朝向人类共同发展和中国特色社会主义的正确方向来发挥教育的功用和可能性。

三是**回归本质属性，明确高等教育开辟和制胜新领域新赛道的核心落脚点。**坚持高等学校的国家属性，将中国特色社会主义的“知识生产、传播及其运用”需要视为第一需要，在高等教育功能发挥上始终聚焦服务国家需要、服务经济社会发展；坚持教育发展的个人属性，将学生选择接受高等教育视为人力资本增值投资，切实考虑学生的回报与收益，将学生培养成全面发展的人、集聚更多人力资本的人、对国家和社会有用的人；坚持学术生产的人类属性，在“世界怎么了、人类向何处去”的时代之问解答中，坚持为人类知识增进生产知识，为中国特色社会主义建设者和接班人培育传播知识，为引领和服务经济社会发展运用知识。

结论与建议

综上，在社会主义现代化国家建设中开辟并制胜新领域新赛道，是党的二十大对教育、科技、人才一体统筹的明确指向，其在不同国家发展的历史时期具有不同内容事项。就现实来看，高等教育与开辟新领域新赛道间客观存在着三重逻辑，一是适应并适度超前于经济社会发展是高等教育持续存在的基础，二是高等教育是近现代新赛道新领域得以开辟的重要引擎与保障，三是开辟并制胜发展新领域新赛道是高等固有教育功能发挥的本分。这三重逻辑从根本上决定了高等教育能够且必须在开辟和制胜新领域新赛道中积极作为。

为此，为更好地让高等教育在未来的国家竞争中更好地开辟新的赛道和领域，我们提出如下建议：（1）从高等教育固有功能发挥维度出发，聚焦适应并适度超前于经济社会发展，超前谋划好科类结构及层次结构的适应性问题，超前布局好基础研究和应用研究的引领性问题。（2）从高等教育治理效能提升维度出发，以“大教育科技人才观”统筹好三者一体推进，聚焦保持高等教育战略定力实践，找准高等教育开辟和制胜新领域新赛道的出发点、立足点和落脚点。

（成果系2023年度广东省教育科学规划课题“教育科技人才一体化推进的制度变迁阻力与实施路径研究（2023GXJK012）”阶段成果。）

参考文献

中国社会科学语言研究所词典编辑室编. (2012). *现代汉语词典 (第 6 版)*. 商务印书馆.1449

中国社会科学语言研究所词典编辑室编. (2012). *现代汉语词典(第 6 版*. 商务印书馆.829

新华社. (2020). *中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议公报.* https://baijiahao.baidu.com/s?id=1681878169645074477&wfr=spider&for=pc

史育龙. (2023). 深化职业体育教育实习 推动复合型专业人才培养. *光明日报,* 10.

习近平. (2023). 当前经济工作的几个重大问题. *求是,* (4).

王磊. (2023). 以开辟新领域新赛道塑造发展新动能新优势. *瞭望,* (2).

范和生, 刘凯强. (2020). 社会发展本质进阶论析. *甘肃社会科学,* (4), 44-51.

徐利霞. (2010). 西方社会政治文明发展历程. *中学政史地 (高中文综),* (11), 54-60.

张俊超、陈琼英. (2015). 论高等教育对社会的适应与超越. *中国高教研究,* (12), 54-57.

高英彤、陈昕. (2006).《国防教育法》对美国高等教育发展的影响与启示. *河北师范大学学报(教育科学版),* (3), 42-46.

王玉珊. (2012). *日本教育及其在经济发展中的作用研究* [博士学位论文]. 东北财经大学.

崔卫生. (2019). 论高等教育发展与科技革命的关系逻辑. *高教探索,* (9), 20-25.

张杰, 康红普, 黄维. (2023). 切实加强基础研究夯实科技自立自强根基. *红旗文稿,* (6), 19-23.

推进教育治理体系和治理能力现代化——一论深化教育领域综合改革. (2014). 推进教育治理体系和治理能力现代化——一论深化教育领域综合改革. *中国教育报*, 1.

段从宇、陆尔卓. (2022). 高等教育战略定力的本质内涵、价值要义及实践路径. *江苏高教,* (7), 12-20.

高校辅导员工作绩效研究述评与展望
THE REVIEW AND OUTLOOK ON THE WORK PERFORMANCE OF UNIVERSITY COUNSELORS

张超 [1], 赵映川 [2*]
Chao Zhang[1] and Yingchuan Zhao[2*]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 29682340@qq.com

摘要

中国高等教育实践中，高校辅导员扮演着重要的角色并承担着重要的使命。高校辅导员不仅是开展大学生思想政治教育工作的骨干力量，也是学生日常事务与管理工作的组织者、实施者和指导者。高校辅导员工作绩效是辅导员工作效果的重要体现，如何加强高校辅导员队伍的建设，提高其工作绩效已成为当前我国高校面临的一个重要课题。本文围绕高校辅导员工作绩效这一主题，系统梳理高校辅导员工作绩效的研究成果，归纳总结研究的基本内容，分析研究存在的主要不足，展望未来研究的发展趋势，以期为高校辅导员工作绩效的后续研究提供理论借鉴和参考。

关键词： 高校辅导员 工作绩效 研究综述 研究展望

Abstract

In the practice of higher education in China, university counselors play an important role and undertake important missions. University counselors are not only the backbone of carrying out ideological and political education for university students, but also the organizers, implementers, and guides of daily affairs and management work for students. The performance of university counselors is an important reflection of their work effectiveness. How to strengthen the construction of the university counselor team and improve their work performance has become an important issue faced by universities in China. This article focuses on the theme of work performance of university counselors, systematically reviews the research results of work performance of university counselors, summarizes the basic content of the research, analyzes the main shortcomings of the research, and looks forward to the development trend of future research, in order to provide theoretical reference and guidance for subsequent research on work performance of university counselors.

Keywords: University Counselors, Job Performance, Research Review, Research Prospect

引言

中国共产党的十八大以来，以习近平总书记为核心的中国共产党中央高度重视培养中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人，把高校思想政治工作摆在突出位置，对加强高校思想政治工作作出一系列重大部署。中国共产党的二十大报告提出，“育人的根本在于立德。全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者

和接班人”。中国高等教育实践中，高校辅导员扮演着重要的角色并承担着重要的使命，不仅是开展大学生思想政治教育工作的骨干力量，也是学生日常事务与管理工作的组织者、实施者和指导者。截至 2022 年 3 月，中国高校专兼职辅导员达 24.08 万人（中华人民共和国教育部，2022）。随着高校辅导员队伍日益壮大，中国社会和高校对辅导员这支队伍的要求也越来越高，他们的工作能力的强弱、工作状态会从工作绩效中反映出来，直接影响高校思想政治工作的有效性及质量。目前关于高校辅导员队伍相关的研究已经取得了较为丰富的成果，高校辅导员工作绩效的理论与实践研究是学术界关注的一个热点。

研究目的

了解高校辅导员的工作绩效状况，可以为高校管理者在辅导员队伍建设方面提供参考意见，提高高校辅导员的工作绩效有助于高校的健康快速发展，更好地落实 “立德树人” 根本任务，同时，高校辅导员工作绩效问题也是目前高校制度改革的重要依据，因此，高校辅导员工作绩效的研究具有重要意义。

广大学者对高校辅导员工作绩效问题从不同角度采用不同方法进行了探讨，取得了一些成果，为相关部门制定政策提供了建设性的建议。但是，目前中国高校辅导员工作绩效相关问题研究无论在研究方法、研究视角还是研究内容上还存在很多问题。鉴于以上理由，有必要对中国高校辅导员工作绩效已有的研究进行了综述，以期从理论上进一步完善中国高校辅导员工作绩效相关问题的研究。

文献综述

1. 工作绩效的内涵

工作绩效（Job Performance）是一个复杂的行为系统，是人力资源管理领域被关注的焦点，也是组织管理绩效研究的重点。研究如何有效地调动个体的创造力潜能和积极性，一直是广大学者研究的热点。工作绩效描述的是目标的完成程度与效果，它有三种理解层次，分别是组织绩效、团队绩效和个人绩效。不同的绩效层次定义及测量都是不同的，本文探讨的是高校辅导员个体的工作绩效，因此本研究只需关注属于个体层面的工作绩效。针对员工个体层面工作绩效的定义，学界还没有统一的定论，目前存在三种比较常见的观点，分别是：工作绩效结果观、工作绩效行为观、工作绩效综合观。结果观的员工绩效关注的是员工在一定的工作周期内所实现的工作结果，考察的是一项工作或任务的完成情况，具体表现为产出、成果或成就。虽然员工绩效还受到能力、态度和情境等诸多变量的影响，然而持结果观的学者们强调产出才能最有效的反映员工工作绩效水平（Bernardin & Beatty，1984）。这种观点相对片面地理解了工作绩效，忽视了人在工作过程中可能遇到的困难或客观存在的阻碍因素，只强调结果也容易形成功利化的组织氛围，员工可能会忽视手段的合理性或过程的重要性等。可能会给企业造成消极影响，有伤企业长远的战略发展。行为观认为员工工作绩效是一个多度的概念，强调员工工作绩效是一种行为或行为过程，考察的是完成工作或任务过程中所能观察到的行为表现，这一观点有助于后期的绩效反馈，有针对性的改善员工行为。需要注意的是，行为观强调行为及行为过程，但是不意味着产出或结果在工作绩效的内涵中没有意义。同是，行为观的员工绩效内涵也面临一些问题。员工与组织有关的行为并不能全部纳入工作绩效范畴，同时，工作绩效包含的行为的可测量性和观察性具有较大差异，某些行为测评难度很大。由此，学者们提出结合结果、行为、能力多个维度对员工绩效进行综合界定。综合观的员工绩效内涵更为广泛，认为员工素质、行为过程及结果产出是相辅相成的系统，态度、动机、学习与创新等内容也被

纳入员工绩效界定内（张立越，2023）。这种工作绩效观将 “质”、“量”、”行为表现”综合考量，能够更加丰富、全面的展现和评价员工工作过程与结果，并且更能客观地评价员工的付出和努力。综合观的员工绩效界定丰富了员工绩效的内容，能较好的解释实际现象，宽松的界定也更容易被广泛接受。辅导员工作绩效是辅导员工作的最终结果，也是辅导员工作的具体过程，是一个稳定的、多维度的结构系统。

2. 关于高校辅导员工作考核的意义方面的研究

较多学者关注高校辅导员考核的意义。任雄飞等（2009）认为，成功的绩效考评有助于激励辅导员积极工作、恪尽职守、开拓创新、提高工作绩效和辅导员的决策能力、效率和创新能力、运营能力，实现辅导员的自我发展,对提高高校竞争力起着十分重要的作用。李洪波和李宏刚（2018）认为，高校要通过顶层设计，在辅导员的职级、职务晋升、思政系列职称评审制度文件中明确对辅导员绩效考核结果的要求，使辅导员考评结果与辅导员的“双重身份、双线晋升”直接对接,形成辅导员成长激励机制,促进辅导员的工作绩效提升。赵丹（2023）指出应用型高校要根据应用型人才培养、辅导员队伍建设现状、学生工作特点等制定科学的辅导员工作绩效考核指标体系，结合辅导员工作绩效考核情况开展有效激励，充分调动辅导员工作的积极性、主动性、创新性。陈国全和骆郁廷（2023）认为，要高度重视辅导员工作绩效评价，将工作对象满意度、上级满意度和辅导员自身满意度纳入评价范围，通过考核评价、反馈和激励，打破干和不干、干多干少、干好干坏一个样的状态，促进辅导员主动精神和工作实效的提升。

3. 关于高校辅导员工作绩效存在不足方面的研究

有些学者关注辅导员工作绩效存在的不足。沈洋（2018）指出要将思想政治教育网络话语成效作为辅导员工作绩效的重要评价指标，有助于促进辅导员重视网络思想政治教育,不断提高自身网络话语能力。倪佳琪和魏飞（2020）基于胜任力卓越模型的高校辅导员队伍专业化建设研究发现，辅导员胜任力水平可以作为工作绩效评估的有效补充，通过进一步完善辅导员评价体系，确保辅导员的工作成绩有体现、工作付出有回报。

4. 关于高校构建辅导员绩效考评体系方面的研究

有学者尝试构建辅导员绩效考评体系。盛春（2020）指出辅导员工作绩效考核应根据“层级化分工”思路,实施与之相匹配的“差异化考核”,使绩效考核指标成为辅导员专业化发展的制度导向。曾亚纯（2021）认为，对辅导员工作而言，就是要更加关注能力印度中的隐性因素对辅导员工作绩效的影响，要更加全面、客观、准确的评价辅导员工作，必须根据对初级、中级、高级等不同级别辅导员能力的要求，从学校、院系和个人三个不同的层面，建立健全科学、合理的辅导员考核指标体系和职业发展体系。李凤威等人（2012）运用现代人力资源管理的绩效考核理论和高校辅导员工作的特点，建立起有利于实现高校辅导员战略化管理的绩效评价体系(KPI)。吕冬诗（2012）等人根据美国的 Parasuraman 服务质量差距模型，提出通过拓展获取预期的途径、制定科学的服务标准、建立健全服务保障体系、丰富沟通协调的渠道等四个对策来缩短辅导员服务质量差距。赵兴联等人（2010）提出采用胜任力 360 度反馈（全方位绩效考评）进行辅导员评价 从而避免单方考评的主观武断，增强绩效考评的信度和效度。罗军等人（2014）建立了由三个一级指标（工作准备、工作实绩、工作成长）和 18 个二级指标共同构成的高校辅导员的发展性评价指标体系。武建军提出建立一种定性评价与定量评价相统一，常规工作与创新工作相结合，数量评价与质量评价并重的多元发展性评价。刘艳坤等（2014）以学生的成长需要为导向，从外部改革支撑和内部评价合理两大方面探讨辅导员评价体系。马

娟对辅导员工作有效性的现状评价和影响因素进行了实证分析并得出结论：辅导员工作有效性的自我评价和学生评价较高，但高校对辅导员工作有效性的认同度不高。

研究结果

通过对国内外文献发现，目前学者们针对高校辅导员工作绩效的研究较为关注。就现有的文献来看，高校辅导员工作绩效的研究多集中在目前存在的问题及解决途径的研究上，以及在辅导员职业化、专业化进程中绩效考核的重要意义及构建辅导员绩效考评体系等研究上。但是研究还不够深入，无论在研究数量、研究方法、研究视角与研究内容上都存在一些不足。主要体现在以下方面：

一、研究数量问题

笔者就“辅导员绩效” 和“辅导员工作绩效”关键词在中国知识资源总库进行搜索。到目前为止，相关研究文献研究总体数量分布如下：

表 1: 高校辅导员工作绩效相关研究论文统计

文章来源	辅导员工作绩效	辅导员绩效
会议论文	0	3
硕士学位论文	9	84
博士学位论文	2	2
期刊论文	50	247
合计	61	336

来源:作者自制

从表 1 可见，目前，高校辅导员工作绩效方面的问题研究总体资料不多，此类研究主要分布来源于期刊。相关论文及专著研究比较匮乏。

二、研究方法问题

高校辅导员工作绩效相关问题的研究方法不够丰富。基于不同的本体论和认识论，我们将学术研究的方法论范式分为思辨研究、量化研究、质性研究和混和研究四种类型。从文献回顾来看，目前国内对高校辅导员工作绩效问题研究的论文主要表现为思辨类和质性研究，量化研究和混和研究方法运用的不多。因此，从这个角度来说，国内对高校辅导员工作绩效研究的方法还比较单一。 实证研究的不足很难为高校辅导员队伍的建设起到实质性作用。

三、研究视角问题

从研究视角来说，大多研究者从个人视角研究高校辅导员工作绩效的影响因素。张杰和胡庭胜（2009）的研究指出，辅导员入职时的工作价值观对其未来的工作绩效和工作满意度都有很强的预测作用。曹科岩（2010）从辅导员敬业度的角度，通过对 400 名专职辅导员展开的问卷调研，验证了影响辅导员工作绩效的敬业度因素主要是任务聚焦、效能感、价值内化、主动参与、活力、积极坚持六个方面。梁涛（2010）为了了解和分析辅导员胜任力、自我效能感与工作绩效的关系，采用定量研究和定性研究结合的办法，以武汉市高校的辅导员为对象展开了实证分析，研究结果显示，高校辅导员的胜任力、自我效能感与工作绩效因其个人背景的不同而具有显著的差异性。高校辅导员的胜任力与其自我效能感在整体上显著正相关，高校辅导员的胜任力与其工作绩效在整体上显著正相关，高校辅导员的自我效能感与其工作绩效

在整体上也是显著的正相关关系。马英（2017）对通过对全国 27 所高校的 1000 名辅导员，30000 名学生进行了实证调查研究。探究了高校辅导员职业价值观对工作绩效的影响机制，研究结果显示高校辅导员职业价值观对工作绩效具有积极的正向影响，高校辅导员的职业价值观对工作满意度具有积极的正向影响，高校辅导员的工作满意度对工作绩效具有积极的正向影响。顾永东和王济干（2017）设计了高校辅导员工作效能的四维驱动力模型，并分析了获取、结合、理解、防御这四种驱动力对高校辅导员工作效能的影响，结果显示，四类驱动力因子对辅导员工作绩效和未来发展能力的影响大小不尽相同。刘力为（2022）通过对高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究发现，高校辅导员胜任力可以用来预测辅导员未来的工作绩效。江艳（2022）研究发现高校新进辅导员工作适应对工作绩效具有正向影响。

随着个人视角高校辅导员工作绩效研究的不断深入和完善，理论界与实务界也逐渐意识到组织因素也会影响高校辅导员的工作绩效，进而影响组织管理目标的实现。江忠华和韩云（2010）认为工作影响力是影响辅导员工作绩效水平的重要因素，对辅导员的任务绩效和关联绩效有着直接的促进作用。高校应就营造参与性气氛，提升辅导员的影响力感知。欧琪雯（2022）聚焦于研究组织公平对辅导员工作绩效的影响，研究结果显示，高校组织公平能够正向影响辅导员的工作绩效。通过对上述分析发现，高校辅导员工作绩效研究存在以下几个问题：①没有从高校辅导员工作的特征出发去考虑辅导员的工作绩效，仅仅引入企业员工工作绩效指标加以分析，从而忽视了高校辅导员工作的特殊性。②研究视角没有新意，大多数研究视角相类似，做重复研究。③有些高校辅导员工作绩效研究角度过于局部化。虽然有一些数据证明，但是缺乏有效度和可信性，有以偏概全之嫌疑。

四、研究内容问题

从高校辅导员工作绩效研究的具体内容来说，也存在一些问题，集中体现在以下几个方面：

1. 理论研究尚显薄弱

第一，缺乏适用于高校辅导员的工作绩效概念。大多研究都认识到了高校辅导员工作绩效的重要性，但由于辅导员工作内容较为繁杂和琐碎，难于量化。在具体研究的过程中，研究者在内容建构上仍然囿于传统高校辅导员研究的思维局限，通过大量篇幅来对高校辅导员的具体工作内容进行模块化的划分和研究，对高校辅导员工作绩效的基本概念内涵与外延界定不统一，研究边界不清晰。尽管工作绩效维度的相关研究较多，但以往学者们仅提出高校辅导员工作绩效的初步构思，高校辅导员工作绩效应该包括什么样的维度，还没得出统一的结论，也缺乏深入的探讨。目前关于高校辅导员工作绩效概念的产生于企业人力资源的工作绩效概念。高校辅导员工作绩效研究往往只是简单借鉴或引用企业人力资源的工作绩效概念。因此，用于高校的辅导员工作绩效念还有待进行恰当的界定。

第二，由于高校辅导员的工作绩效概念没有恰当界定，进而导致其原因与对策的分析与企业环境下的工作绩效原因及对策相类似。忽视了高校辅导员工作的特殊性。因此，其对策也不具有可操作性与针对性。

第三，对高校辅导员的工作绩效的研究缺乏规范研究。多数学者在研究高校辅导员的工作绩效的时候认识上存在欠缺，或是写作功底不足，经常出现选题小而微，或是大而空，或是缺少学理支撑，因此基于相关理论对工作绩效进行的规范研究还十分匮乏。

2. 实证研究的不足

第一，高校辅导员的工作绩效实证研究中影响因素选择不全面。工作绩效受到诸多因素的影响，并且各类要素是复杂和不易测量的。因此，在研究中，对工作绩效各影响要素的研究集中于某一个或某几个要素的研究，而对各影响要素之间的关系以及各影响要素的影响度的研究还十分匮乏。

第二，样本选择不具有代表性。相关研究由于研究者的时间、精力及经费上的限制，无法作大规模的调查。因此，研究的被试取样本范围较窄，研究结论有其局限制。

3. 比较研究尚显匮乏

从横向来说，在高校辅导员工作绩效评估方面，要么照搬、照抄其他行业甚至其他国家的评估体系和模式，没有考虑中国国情和高校辅导员这一工作群体的特殊性，例如：采用国外的评价指标体系是否能与我国高校教育体制相匹配？是否与我国高校辅导员队伍构成相匹配？国外采用的方法在中国国情下是否可行？运用于公司或政府的绩效考核指标体系能否直接迁移到高校辅导员工作考核中等等。从纵向来说，缺乏学生事务管理的比较研究，如不同工作对象、工作内容和工作环境的应用情况、效果及对学生的影响等。

总结与建议

其一，高校辅导员工作绩效概念的界定需要更加清晰。今后的研究需要进一步区分高校辅导员工作环境与企业员工工作环境性质的不同点及其工作绩效概念的差异。同时，应当明确高校辅导员工作绩效的操作化定义，验证高校辅导员工作绩效的结构维度。进而力求全方位、系统地构建起一个高校辅导员工作绩效体系。

其二，加强高校辅导员工作绩效横向研究。需要进行不同样本地区、不同文化背景下辅导员工作绩效的比较研究，进一步全面了解影响高校辅导员工作绩效的因素，克服目前样本研究的地区局限性，增强研究结论的可操作性。由于高校辅导员群体自身所具有的专业多元化优势，使其在进行研究时可以借鉴相关、交叉学科的理论基础，运用诸如实证研究法、定量分析法、功能分析法、模型方法等更多元的研究方法进行创新性研究，也因此得以在框架结构、实施方案、评价体系等方面提出了更多的观点和见解。

其三，高校辅导员工作绩效实证研究需要得到更多的关注。加强实证研究和量化研究是未来高校辅导员研究的重要一步。今后可通过实证调查与统计分析呈现高校辅导员工作绩效的实际水平与差异性。同时，结合组织支持理论、工作绩效理论等，从高校辅导员的工作实际与组织环境出发，构建高校辅导员工作绩效影响因素和影响机理的分析框架。同时，研究视角应更加关注组织视角方面，比如，中国教育部门近 10 余年来出台了的各类辅导员队伍建设政策文件李思雨（2022），为辅导员的职业成长和专业发展提供了理论支撑和政策依据，但是否能够引导更为积极的工作态度以及工作行为？换言之，现阶段组织层面与领导管理层面的改革与政策引导是否达到了预期目的？这些都是研究可关注的方面。从学科层面而言，具体体现在引入了管理学、教育学、心理学、社会学等学科，以不同学科的视角分别开展探索研究，从而拓展研究的视野。从研究环节而言，进行了动态研究与静态研究、定点式研究与全程式研究的划分，使高校辅导员工作过程中的各环节更为明晰。从研究对象而言，通过对高校辅导员工作中各主体、客体、载体和环境分别开展的研究，也体现出多层次、多元化的教育理念。

其四，研究内容需更加体系化。当前高校辅导员工作绩效的研究已经不再仅局限于传统的、满足于寻求工作实际问题中的解决方案，而是逐渐展开了以职业胜任力、角色定位和队伍建设为代表的高校辅导员自身发展研究，以心理框架建构、工作内涵研究为代表的高校辅导

员工作综合性研究，和以学科构建及工作体系构建为代表的体系化研究，其研究的前瞻性、深度和广度都较之以往有了长足的进展。

参考文献

中华人民共和国教育部.（2022）. *全国高校专兼职辅导员达 24.08 万人*. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54301/mtbd/202203/t20220317_608427.html?eqid=9e27bdf40000b66200000005643f9dfa.

任雄飞、陶琳、宋娟.（2009）.以考核促建设打造高素质的辅导员队伍. *思想教育研究，S2*，147-149.

倪佳琪、魏飞.（2020）. 基于胜任力卓越模型的高校辅导员队伍专业化建设研究. *学校党建与思想教育， 7*，85-87.

刘力为. (2022). *高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究* [博士学位论文]. 东北师范大学.

刘艳坤、朱锦秀、何勇. (2014). 以学生成长需求为导向的高校辅导员评价体系探析. *思想教育研究*, (4), 105-108.

吕冬诗、程慧. (2012). 基于差距模型评价辅导员服务质量的研究. *思想教育研究*, (3), 92-95.

张杰、胡庭胜.（2009）. 辅导员工作动力系统分析及其构建研究. *思想教育研究， 9*，72-75.

张立越. (2023). *双元领导对下属工作绩效的影响研究* [博士学位论文]. 吉林大学.

曹科岩.（2010）. 高校辅导员敬业度及其工作绩效的研究. *中国职业技术教育，1*，71-73.

曾亚纯. (2022). *高职院校辅导员职业能力及影响因素实证研究* [博士学位论文]. 华中师范大学).

李凤威、罗嘉司、赵乐发、王玲. (2012). 基于关键绩效指标的高校辅导员绩效评价方法. *现代教育管理*, (7), 66-69.

李思雨. (2019). *高校辅导员工作成效研究* [博士学位论文]. 西南大学.

李洪波、 李宏刚. (2018). 大学生思想政治教育工作评价的困境与反思——基于学生工作的视角. *学校党建与思想教育*, (11), 8-14.

梁涛. (2015). *高校辅导员胜任力、自我效能感与工作绩效的关系研究* [博士学位论文]. 武汉大学.

欧琪雯. (2022). 高校组织公平感对辅导员工作绩效的影响研究——有调节的中介作用. *漳州职业技术学院学报*, (1), 27-33.

武建军、石昌远、梁媛、王文邦. (2014). 基于道德领导理论的发展性辅导员工作评价. *现代教育管理* , (12), 70-73.

江忠华、韩云.（2010）. 心理授权理论对高校辅导员激励机制构建的启示. *苏州大学学报 (哲学社会科学版)，4*，171-173.

江艳. (2023). *高校新进辅导员工作适应研究* [博士学位论文], 中国地质大学.

沈洋.（2018）.高校辅导员提升网络话语能力的方略. *学校党建与思想教育*，8，66-68.

盛春.（2020）. 新时代高校辅导员队伍专业化建设路径探析. *江苏高教，12*，118-122.

罗军、韩云金、 张叶平. (2014). 基于发展性理念构建高校辅导员工作质量评价体系. *高教探索*, (1), 173-176.

赵丹.（2023）. 应用型高校辅导员队伍建设策略研究. *学校党建与思想教育，16*，79-81.

赵兴联、姚冠新. (2010). 基于胜任力的高校辅导员 360 度绩效评价. *高校教育管理*, *4*(6), 76-78.

陈国全、骆郁廷.（2023）. 论高校辅导员的主动精神. *思想教育研究，4*，119-124.

顾永东 、 王济干. (2017). 高校辅导员工作效能的四维驱动力模型构建研究. *江苏高教*, (8), 57-60.

马娟. (2014). 高校辅导员工作有效性研究——基于对广东省40所高校辅导员工作的调查. *复旦教育论坛*, *12*(4), 69-75.

马英. (2018). *高校辅导员职业价值观与工作绩效关系研究* [博士学位论文]. 大连理工大学.

Bernardin, H. J., & Beatty, R. W. (1984). *Performance appraisal: Assessing human behavior at work.* Kent Pub. Co.

教师支持对大学生创新能力的影响研究——以 X 学校为例

THE IMPACT OF TEACHER SUPPORT ON COLLEGE STUDENTS' INNOVATIVE ABILITY—TAKING X SCHOOL AS AN EXAMPLE

卢凡静 [1*]，彭兆祺 [2]

Fanjing Lu[1*] and Zhaoqi Peng[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生学院

[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

[*]**Corresponding Author, E-mail:** 543043309@qq.com

摘要

中国经济发展模式的转变要求高校将创新能力的培育作为教育的核心内容之一。大学生创新能力的培养对经济社会的发展有着不可替代的重要作用，从教师支持的角度去研究大学生创新能力的影响机制，丰富了以教师支持作为自变量的相关研究。为了明晰教师支持、大学生创新能力和心理资本三者之间的关系，本文在梳理总结前人研究的基础上，提出教师支持与大学生创新能力有正向影响，心理资本在教师支持与大学生创新能力的关系中起中介作用等理论假设。通过 SPSS 软件对收集到的数据进行分析检验得出以下结论：教师支持能显著正向预测大学生创新能力，教师支持与心理资本之间存在显著正向关系，心理资本能显著正向预测大学生创新能力，心理资本在教师支持与大学生创新能力的关系中起中介作用。

关键词： 教师支持 大学生创新能力 心理资本

Abstract

The transformation of China's economic development model requires universities to make the cultivation of innovation ability one of the core elements of education. The cultivation of university students' innovative ability plays an irreplaceable and important role in the development of the economy and society. The study of the influence mechanism of university students' innovative ability from the perspective of teacher support enriches the relevant research using teacher support as the independent variable. This study has verified the important influence of teacher support on psychological capital and innovation ability, and proved that psychological capital and innovation ability can be cultivated, in which teachers play an important role. In order to clarify the relationship between teacher support, university students' innovation ability and psychological capital, this paper puts forward the theoretical hypotheses that teacher support has a positive influence on university students' innovation ability and that psychological capital plays a mediating role in the relationship between teacher support and university students' innovation ability, based on a review of previous

studies. By using SPSS software to analyse the collected data, the following conclusions were drawn: teacher support significantly and positively predicts university students' innovation ability, there is a significant positive relationship between teacher support and psychological capital, psychological capital significantly and positively predicts university students' innovation ability, and psychological capital plays a mediating role in the relationship between teacher support and university students' innovation ability.

Keywords: teacher support, university students' creative abilities, psychological capital

引言

研究背景

随着科学技术的迅猛发展和经济全球化的推进，全球经济发展的驱动力正在发生深刻而重大的转变。创新，尤其是技术创新，已被公认为是推动经济发展、提高生活质量、解决社会问题的关键工具。经济学家朱默彼特（Schumpeter, 1934）早在上世纪 30 年代就指出，创新是经济发展的核心驱动力。近年来，随着知识经济的发展，这一观点得到了广泛的认可和支持(Romer, 1990)。改革创新是中国社会主义市场经济体制不断完善的动力支撑，激发创新活力、形成适应创新驱动发展要求的制度环境，是中国迈入创新型国家行列的重要保障 (王永进 & 冯笑，2018)。无论是在微观的企业层面，还是在宏观的国家层面，创新能力的高低都已经成为了决定成功与否的关键因素(付奎 & 张杰，2022)。创新已成为驱动全球经济发展的核心 (徐军海，2021)。因此，发掘和培养创新能力，成为推动经济社会发展的一个重要手段。

这一转变源于许多因素的共同作用，其中包括科技的飞速发展，知识经济的崛起，以及全球化对经济竞争力的深远影响 (Schwab & Sala-i-Martín, 2016)。科技的进步，尤其是信息技术和生物技术的突破，正在引领全球的创新浪潮。与此同时，知识经济的崛起使得创新不再仅仅局限于技术领域，更广泛地渗透到社会的各个领域，包括经济、社会、政治、文化等。此外，全球化也在推动经济的竞争力向创新转变，因为在全球化的背景下，那些能够持续创新的国家和企业，才能在竞争中脱颖而出 (张杰，2022)。

在高等教育领域，大学生的创新能力培养显得尤为关键。一方面，大学生是社会的未来中坚力量，大学生创新能力的培养对经济社会的发展都有着不可替代的重要作用，创新人才培养更是数智时代教育发展方向 (董慧，2022)。他们将成为未来的科研工作者、企业家、政策制定者，他们的创新能力将直接决定社会的创新活力。另一方面，大学阶段是个体创新能力形成和提高的关键阶段。在这个阶段，大学生通过学习、研究和实践，不仅积累了丰富的专业知识，也形成了独立思考和解决问题的能力，为未来的职业生涯和生活打下了坚实的基础 (汪琦等，2021)。大学生作为国家的未来，拥有较强的创新能力对于推动国家科技进步、经济发展和社会繁荣具有十分重要的意义。因此，大学生创新能力的培养是提升国家竞争力的重要手段，同时也是大学生实现自我价值的重要途径。

研究目的

本研究旨在深入探讨教师支持对大学生创新能力培养的影响，并分析心理资本在这一过程中的作用。为实现这一目标，本研究将从以下几个方面开展：

1) 分析教师支持的多个维度 (如自主支持、情感支持、能力支持等) 及其对大学生创新能力培养的影响。通过深入了解教师支持的不同维度及其对大学生创新能力的影响程度，以期为教育实践提供更全面的理论指导和建议。

2) 探讨心理资本在教师支持与大学生创新能力关系中的作用。研究将关注心理资本 (包括自我效能，希望，坚韧，乐观) 在教师支持对大学生创新能力培养过程中的作用，以便更好地理解教师支持对大学生创新能力的影响机制。

3) 考察不同类型的教师支持策略对大学生创新能力培养的效果。本研究将分析课堂教学、课外指导、人文关怀等多种形式的教师支持策略，以期为教育部门和高校提供更具针对性的策略建议。

4) 比较不同学科领域和个体差异因素对教师支持与大学生创新能力关系的影响。本研究将关注学科领域、性别、年级、学术成绩等个体差异因素在教师支持对大学生创新能力培养过程中的作用，以期为不同学科领域的教育实践提供有针对性的理论指导和建议。

通过以上几个方面的研究，本文旨在揭示教师支持、大学生创新能力和心理资本三者之间的关系，然后提出假设，构建理论研究模型，设计问卷调研并进行实证分析，最终为教育实践提供有力的理论支持和策略建议。

文献综述

大学生创新能力的相关研究

对于大学生创新能力的研究，学术界已经开展了一系列深入的探讨。在探讨创新能力形成的关键要素方面，Smith et al. (2022) 提出，环境因素，如教育环境和社会环境，以及个体因素，如性格特征和认知能力，都对大学生的创新能力有重大影响。在过去的研究中，大学生创新能力的探索已经成为教育学、心理学等多个学科领域的重要议题。研究者们从国家政策支持、创新氛围、师资力量以及课程结构等角度，探讨了创新能力的形成和发展规律。第一，国家政策作为一个风向标，对大学生创新能力起着至关重要的作用。高校创新人才培养政策会为大学生创新能力提升营造制度环境与文化氛围，并直接影响着大学生创新能力的培养成效 (邴浩 & 罗婧，2014)。第二，创新氛围作为一种良好的外部环境，对大学生创新能力有较大的助推作用。石丽 (2019) 认为构建以学生创新实践能力提升为目标的育人体系，精心打造受益面广的育人活动，积极扩大品牌效应，增强社会影响力，有助于发挥新时代科研育人、实践育人和文化育人等方面的积极作用。第三，师资力量作为学生培养的直接影响因素，直接影响大学生创新能力的培养成效。在学生不同培养阶段为学生配备学术导师或生涯导师，有助于培养学生的科研素养、创新思维和能力 (李育佳等，2018)。第四，课程结构是学生培养必不可少的要素，影响着大学生创新能力的最终效果。王辉 (2021) 认为在授课内容呈现方面，通过情景递进问题群设计能有效提升大学生创新能力发展整体水平。

学者们从多个角度去研究大学生创新能力，丰富了大学生创新能力的内容具有重要的现实意义。

教师支持的相关研究

教师支持是一个在教育心理学和教育研究领域得到了广泛关注的概念。研究者们从各个角度，对教师支持的内涵、效果、测量和实践等方面进行了深入的研究和探讨。目前，我国对组织支持的研究还处在探索的阶段。将教师支持作为主要变量，研究主要分为三个方面：

一是，教师支持对大学生的学习动机起作用，Roorda et al. (2011) 进行的一项元分析研究发现，教师支持与学生的学业成绩、动机和情绪等方面都有显著的正相关。王红(2021)的研究表明，情感支持对学生的学习满意度和课堂参与度有明显的正面影响。而 Cornelius-White (2007) 的研究则表明，教师支持可以显著提高学生的学习满意度和课堂参与度，降低学生的压力和挫败感。

二是教师支持对大学生的心理健康起作用，Murray et al. (2008) 研究发现教师支持也被认为是提高学生心理健康和社会适应能力的重要因素。孙燕 (2023) 在研究中提出有效的情感支持可以降低学生的学习压力和挫败感，提高他们的心理健康和社会适应能力。

三是教师支持对大学生学业成绩及创新思维起作用，能力支持则主要涉及教师通过指导、反馈和模仿等方式，帮助学生提高学习技能和解决问题的能力。教师的能力支持对学生的学业成绩有显著的正面影响 (Cornelius-White，2007)。值得一提的是，对于大学生的创新能力的培养，能力支持更显重要。最新的研究显示，教师的支持和鼓励可以显著提高大学生的创新思维和创新行为 (吴梅英，2021；Hattie，2009)。房月华等 (2022) 的研究进一步指出，教师的能力支持可以提高大学生的创新自我效能感，从而促进他们的创新行为和创新成果。

总的来说，前人的研究表明，教师支持对学生的学习动机、成绩、情绪、心理健康、社会适应能力以及创新能力等方面都有积极的影响。然而，如何在实践中提高教师支持，以及如何通过教师支持来提高大学生的创新能力，仍然需要我们进一步的研究和探讨。

心理资本的相关研究

“心理资本”一词最早出现在经济学、投资学、社会学等领域当中。经济学家 Guilford (1950) 最早开始对心理资本进行界定。心理资本作为一个重要的心理变量，已在各领域中引发了广泛关注。国内外学者对“心理资本”赋予了不同的内涵。Luthans et al. (2007) 研究心理资本是由自我效能、希望、坚韧和乐观这四个元素构成的一个综合性概念。心理资本与大学生之间相互影响，主要体现在自我效能、希望、坚韧和乐观四个方面：一是自我效能反映了个体对自身能力的信心和完成特定任务的决心 (Bandura, 1997)。近期的研究表明，自我效能影响着个体的目标设定、努力程度和坚持性，它与个体的任务表现有着显著的关联 (Usher & Pajares, 2020)；二是希望体现在个体对未来的积极预期和为实现目标付出努力的决心上；三是坚韧则表现为个体在面对困难和挑战时的坚持不懈，更好地应对生活压力；四是乐观则是个体对未来发展有着积极的预期，相信事情会朝着好的方向发展。

综上所述，学者们从与大学生密切相关的自我效能、希望、坚韧和乐观等方面，研究了大学生心理资本对其个体带来的影响，推动了心理资本领域的发展，同时也对提升大学生心理资本水平以及促进个人发展具有重要意义。

文献综述

通过本章节的文献综述，可以发现尽管现有的研究对教师支持、大学生创新能力和心理资本这三个变量都有了一些研究，也得出了具有指导意义的结论，但是基于一些角度的空白和缺乏，使得研究仍然有进一步探索的空间，这就是本研究的出发点。

第一，大学生创新能力作为一个相对较新的概念近年来得到了较多的关注，通过之前的文献综述可以发现，当前对创新能力的影响研究大部分是以青少年、儿童或者是企业员工为样本，以大学生为样本的相对较少。因此，本研究将以 X 学校大学生为研究样本，去研究分析教师支持和心理资本对大学生的创新能力产生作用和影响，以加深对大学生创新能力研究的深度。

第二，通过对文献的梳理分析发现，中国对教师支持的研究起步较晚，教师支持对大学生创新能力的影响尚未得到充分的研究。创新能力作为一种重要的能力，对于学生的学术发展和职业成功都具有重大的影响。虽然有研究者发现教师支持可能影响学生的创新能力，但是对于其具体的影响机制和条件尚不明确，且相关研究大多是基于西方文化背景，对于中国大学生的情况尚缺乏研究。

第三，心理资本被认为是个体的一种重要心理资源，对于个体的学习、工作和生活等都具有重大的影响。近年来，心理资本的研究在国内外都得到了快速的发展。在这些研究中，学者们发现心理资本对于个体的学业成就、工作表现和生活满意度等都有显著的正面影响。然而，心理资本如何发挥作用，特别是在教师支持和学生创新能力的关系中扮演的角色，尚未得到充分的研究。本研究将从教师支持这个角度对心理资本进行研究和探索，弥补这个角度对心理资本研究的缺乏。

研究方法

定量研究又称量化研究方法和实证研究方法。它是在占有大量量化事实的基础上，描述、解释和预测研究对象，通过逻辑推理和相关分析，提出理论观点。常用的定量研究方法主要有内容分析法、个案调查法、实地调查法、实验法。本文采用定量研究其目的是通过定量研究系统有严格的操作程序，结果是直观的、客观的；定量研究可以使用样本推及总体，能够推演到更广阔的社会情况。

文献分析

本研究利用 CNKI 期刊数据库、CNKI 博硕论文库、中国知网、万方学位论文库等查阅大量相关文献资料，同时搜集国内外相关研究文献，并查阅了管理学、心理学、大学生创新能力方面的国家政策及相关期刊，阅读相关学术期刊、论文、杂志和书籍，充分了解人力资源管理及心理需求理论，了解国内外大学生创新发展的不同需求及心理需求的不同现状，为本文的研究奠定理论基础。

问卷调查

问卷是最常用的一种量化的研究方法，问卷调查可以在短期内给研究者提供样本数据，问卷调查可以获得一定数量范围内的一群对象的特征。通过此问卷调查，目的在于了解当前教师

支持与大学生创新之间存在的不足。本文所用的调查问卷的内容包括三个部分：教师支持、大学生创新能力、心理资本。研究对象为 X 大学在校大学生，采取随机抽样、不记名的方式对在校大学生进行调查。调查问卷由三个过程构成：设计调查问卷、问卷的发放及回收、对问卷调查进行数据整理并分析。

统计分析

统计分析法指通过对研究对象的规模、速度、范围、程度等数量关系的分析研究，认识和揭示事物间的相互关系、变化规律和发展趋势，借以达到对事物的正确解释和预测的一种研究方法。本研究数据分析软件 SPSS 用于信、效度的检验、描述性分析、相关回归分析、中介效应和调节效应的检验。

本研究通过文献分析，梳理前人相关研究，而后采用横断面研究设计，通过问卷调查收集数据，旨在探究教师支持对 X 大学大学生创新能力的影响。从 X 大学各个学院中随机抽取一定数量的大学生作为研究对象。通过设计包括个人信息、教师支持、心理资本和创新能力评估内容的问卷，收集参与者的反馈。数据分析部分使用 SPSS 软件进行描述性统计、相关性分析和回归分析，并进行显著性检验。最后，根据结果解释与讨论，探究教师支持对大学生创新能力的影响程度，并提出未来研究的建议。

研究设计

问卷设计

本研究经文献查阅，将教师支持量表、大学生创新能力量表以及心理资本量表统一梳理成卷。提前与被调查学校的领导和辅导员做好沟通，取得学校的支持，以班级为单位集体施测。在问卷发放和施测的过程中，研究者委托辅导员向被研究对象强调了问卷的匿名性和保密性，尽量控制共同方法偏差的来源。采用 Harman 单因素法对数据的共同方法偏差进行检验。保证问卷有效性，本研究将《心理资本》的第 17 题设为测谎题。为提高研究的真实性，通过问卷星收集问卷，辅导员组织学生到教室进行统一填写，要求学生匿名、真实、现场作答。由辅导员宣读指导语，并与各班班委相结合维持现场秩序、完成问卷的现场提交。

回收问卷后，对数据进行录入并筛选，使用 SPSS 统计软件进行数据处理和分析。首先，采用 Harman，单因素法检验是否存在共同方法偏差，排除共同方法偏差对本研究的影响。然后，开展正式的统计分析：1.使用 SPSS 对教师支持、大学生创新能力和心理资本进行描述性统计；2.检验各主要变量在人口学变量上的差异；3.采用科隆巴赫 α 系数本文研究对各量表的信度进行检验，信度检验结果教师支持、大学生创新能力、心理资本的 Cronbach’s Alpha 值分别为 0.910、0.942、0.931，均大于 0.9，表明这些量表均具有很好的信度；4.采用因素分析法判断量表的效度，使用 SPSS 进行数据分析，经分析结果量表均适宜进行因素分析，题项均满足效度要求；5.运用双变量相关分析教师支持、大学生创新能力和心理资本之间的相关关系。

1) 教师支持量表(表 1) 采用 Babad et al. (2003) 编制，胥兴春等 (2014) 修订的《感知教师支持问卷》，涵括情感支持、能力支持和学习支持三个维度，该量表共有 23 个题型。量表的计分采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度。

2) 大学生创新能力量表(表 2) 是采用学者贺腾飞等 (2018) 编制的《大学生创新能力问卷》编制进行测量，该量表是从想象力、批判思维能力、知识运用能力和解决问题能力这四个维度展开，该量表共有 23 个题项。量表的计分采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度。

3) 心理资本是个体在其个人成长与发展过程中体现出来的一种积极心理状态 (Luthans et al., 2007)。对于大学生心理资本的测量，本文借鉴的是张阔、张阔等 (2010) 开发的积极心理资本量表 (PPQ)，从自我效能感、韧性、希望、乐观四个维度进行衡量，本量表共有 16 个题项，量表的计分采用李克特 5 点评分法，每个数字代表该题项描述与事实相符的程度。

研究样本分析

本研究以大学生为研究对象，于 2022 年 12 月份，通过问卷星的方式发放问卷 1012 份，剔除无效问卷 173 份，回收有效问卷 839 份，有效度 82.9%。

将相关题项分数进行统计，变量分别取对应题项分值的平均值。对各变量进行描述性统计，结果如表 1 所示。

表 1: 各变量描述性统计信息

名称	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差	方差
教师支持	839	1.455	5.000	3.823	0.747	0.558
大学生创新能力	839	1.000	5.000	3.511	0.696	0.485
心理资本	839	1.000	5.000	3.519	0.752	0.566

量表检验

本文运用的国内外比较为成熟量表，并经过了许多学者的验证，但样本却与以往的调查结果有很大的出入，为了保证调查的严谨、科学、准确，在对有关数据进行分析前，应首先对数据进行信效度检验。

1. 信度检验

信度检验是用来对量表一致性或稳定性的检测，一般的量表 α 系数在 0.70 以上就可以接受，本研究使用 SPSS 进行分析：对于李克特量表的信度估计，多采用科隆巴赫 α 系数本文研究对各量表的信度进行检验，信度检验结果如表 2 所示。在分析中，教师支持、大学生创新能力、心理资本的 Cronbach's Alpha 值分别为 0.910、0.942、0.931，均大于 0.9，表明这些量表均具有很好的信度。

表 2: 信度检验结果

量表	Cronbach α 系数
教师支持	0.910
大学生创新能力	0.942
心理资本	0.931

2. 效度检验

采用因素分析法判断量表的效度，使用 SPSS 进行数据分析，参照杨苏彬等 (2008) 的观点可知：

1. 当 0＜KMO＜1 时，KMO 越大越适合进行因素分析。如果 KMO 高于 0.8，则说明研究数据非常适合提取信息 (从侧面反映出效度很好)；如果 KMO 介于 0.7-0.8 之间，则说明研究数据适合提取信息 (从侧面反映出效度较好)；如果 KMO 介于 0.6-0.7，则说明研究数据比较适合提取信息 (从侧面反映出效度一般)，如果 KMO 小于 0.6，说明数据不适合提取信息(从侧面反映出效度一般)

2. Bartletts 球形检验达显著性水平才可以进行因素分析。

3. 题项使用主成分分析法抽取主成分后的共同性低于 0.20 则可将该题项删除，题项使用主成分分析法得到的因素载荷应大于 0.50，否则应删除。

分析结果如表 3 所示。从表可知，量表均适宜进行因素分析，题项均满足效度要求。

表 3: 效度检验结果

量表	KMO	Sig
教师支持	0.950	0.000
大学生创新能力	0.972	0.000
心理资本	0.968	0.000

3. 相关性分析

采用 Pearson 相关分析去研究教师支持、大学生创新能力和心理资本之间的相关关系，如表 8 所示，教师支持和大学生创新能力之间的相关系数值为 0.662，并且呈现出 0.01 水平的显著性，表明教师支持和大学生创新能力之间有着显著的正相关关系。教师支持和心理资本之间的相关系数值为 0.689，并且呈现出 0.01 水平的显著性，表明教师支持和心理资本之间有着显著的正相关关系。心理资本与大学生创新能力之间的相关系数值为 0.883，并且呈现出 0.01 水平的显著性，表明心理资本和大学生创新能力之间有着显著的正相关关系。相关结果为进一步探究心理资本的中介作用提供依据和支持。

表 4: 相关分析结果

量表	教师支持	大学生创新能力	心理资本
教师支持	1		
大学生创新能力	0.662**	1	
心理资本	0.689**	0.883**	1

4. 假设检验

为进一步探究心理资本在教师支持和创新能力之间的中介作用，使用 Hayes 开发的 PROCESS 3.4 的模型 4 进行中介效应检验，采用偏差校正的 Bootstrap 法抽取 5000 个样本估计。首先对数据进行标准化处理，然后将可能会对因变量结果产生影响的人口学变量进行控制，如性别、户口类型、好友数量，对心理资本在大学生教师支持对创新能力的影响中起到的中介作用进行检验。

结果如表 5、6 所示，在 Model 1 中，以教师支持为自变量，创新能力因变量，结果表明教师支持能显著预测大学生的创新能力，即总效应 c = 0.680，t = 27.372，p<0.01，假设 H1 得到验证。在 Model 2 中，教师支持能显著预测心理资本，即 a = 0.705，t-28.778，p<0.01，假设 H2 得到验证。Model 3 将教师支持和心理资本同时进入方程，教师支持对创新能力的直接效应显著，c' = 0.131，t = 5.822，p<0.01；心理资本能显著预测创新能力，b = 0.779，t = 34.628，p<0.01，假设 H3 得到验证。Bootstrap 检验表明，心理资本在教师支持对大学生创新能力的中介效应值 ab = 0.549，95% CI 为 [0.502，0.595]，表明中介效应显著。综上，教师支持对创新能力的影响通过心理资本起部分中介作用，中介效应占比 ab/c = 80.74%，从而可以判断假设 H4 成立。

表 5: 心理资本在教师支持和创新能力中的中介作用分析

变量	Model1		Model2		Model3	
	因变量：创新能力		因变量：心理资本		因变量：创新能力	
	β	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*
教师支持	0.680	27.372**	0.705	28.778**	0.131	5.822**
心理资本					0.779	34.628**
性别	-0.106	-4.175**	-0.056	-2.236*	-0.062	-3.824**
户口类型	0.178	6.986**	0.157	6.228**	0.056	3.359**
好友数量	0.063	2.523*	0.053	2.152*	0.022	1.354
R^2	0.496		0.510		0.793	
F	205.279**		217.350**		639.958**	

表 6: 中介作用检验结果汇总

项	c	a	b	a*b	95% BootCI	c'	检验结论
教师支持——心理资本—创新能力	0.680**	0.705**	0.779**	0.549	0.502 ~ 0.595	0.131**	部分中介

5. 假设检验汇总

本研究共包括 4 个假设，通过假设检验，得出的检验结论汇总如表 7 所示。

表 7: 研究假设检验结果汇总表

序号	假设内容	检验结果
H1	教师支持与大学生创新能力正相关。	通过
H2	教师支持与心理资本正相关。	通过
H3	心理资本与大学生创新能力正相关。	通过
H4	心理资本中介了教师支持与大学生创新能力间的关系。	通过

研究结果

本文主要探索教师支持对大学生创新能力影响因素的问题，并以 X 学校为例，为了明晰教师支持、大学生创新能力和心理资本三者之间的关系，在梳理总结前人研究的基础上，提出教师支持与大学生创新能力有正向影响，心理资本在教师支持与大学生创新能力的关系中起中介作用等理论假设。并参考已有的成熟量表，设计调查问卷，搜集相关的数据；通过统计分析软件对 839 份有效问卷进行分析，得出了如下结论:教师支持能显著正向预测大学生创新能力，教师支持与心理资本之间存在显著正向关系，心理资本能显著正向预测大学生创新能力，心理资本在教师支持与大学生创新能力的关系中起中介作用。

1. 教师的支持对大学生的创新能力具有显著影响。教师的鼓励、关注和认可，以及提供的支持和指导，有助于大学生建立积极的自信心、乐观情绪、自律性和坚韧性等心理资本特质。教师的支持增强了学生对自己能力的认知和信心，使他们更有动力去追求创新和发展创新能力。

2. 教师的鼓励和认可对大学生心理资本的发展起到了关键作用。教师的鼓励和认可帮助学生培养积极的自信心和乐观情绪，激发了他们的创造力和解决问题的态度。同时，教师的指导和支持也有助于培养学生的自律性和坚韧性，让他们能够在面对困难和挫折时持续努力并保持积极的心态。

3. 心理资本与大学生创新能力之间存在显著正向关系。自信心、乐观情绪、自律性和坚韧性是心理资本的重要组成部分，它们对大学生创新能力的发展起到关键作用。具有较高自信心的学生更愿意尝试新想法和方法，乐观情绪有助于积极应对挑战，自律性可帮助学生规划和完成任务，而坚韧性使他们能坚持追求目标并在面对困难时不放弃。这一研究结果强调了心理资本对大学生创新能力的重要性，并为教育实践提供了指导和启示。

4. 心理资本在教师支持与大学生创新能力之间发挥了中介作用。心理资本中的自信心、乐观情绪、自律性和坚韧性等要素，通过影响大学生的创造性思维、问题解决能力和创新意愿，间接地促进了他们的创新能力发展。教师的支持以及从中获得的心理资本，共同塑造了学生的心态和态度，帮助他们在面对挑战时更积极地去思考和解决问题。

讨论

1. 教师支持对大学生创新能力的影响

根据研究结果可以发现，在性别、户口类型和好友数量这三个控制人口统计学变量的影响下，教师支持对大学生创新能力的影响系数为 0.680，$p<0.01$，这表明教师支持对大学生创新能力具有显著的正向预测作用，即感知到更多教师支持的大学生，具有更好的创新能力。也就是说，如果在学校环境中，老师能提供一定的情感，学术和社会支持，并且学生能够感知到这种支持，那么有利于激发大学生产生积极的心理体验，从而提升创新能力。

2. 教师支持对心理资本的影响

研究结果表明，教师支持对心理资本的影响系数为 0.705，$p<0.01$，表明大学生感知到的教师支持和心理资本之间存在显著的正向关系。大学生感知到的教师支持满足了大学生的社会需求和心理需求，使得学生的心理环境发生变化，心理资本也随之发生变化。感知到的教师支持越多，学生的心理资本越强。心理资本作为一种重要的心理资源，在负面环境中，积极的心理资本能帮助个体更好地适应环境，应对挫折。当教师给予学生更多的关心、尊重和支持时，学生即使在的困境中也能更快地适应。

3. 心理资本与大学生创新能力的关系

研究结果表明，心理资本对大学生创新能力的影响系数为 0.779，$p<0.01$，这表明心理资本对大学生的创新能力具有显著的正向预测作用，即积极的心理资本有利于大学生创新能力的提升，而消极的心理资本则会对创新能力的发展起阻碍作用。因此，在教学过程中，教师应注重对学生积极心理资本的培养。

4. 心理资本在教师支持和大学生创新能力之间的中介作用

研究结果表明，心理资本在教师支持和大学生创新能力之间起中介作用。加入心理资本作为中介变量之后，教师支持对创新能力的影响系数明显降低了，从原来的 0.680 下降为 0.131，这表明心理资本在教师支持和大学生创新能力之间存在部分中介的作用。一方面，良好的教师支持，为学生创造发展机会，直接促进大学生的创新能力的提升；另一方面，教师支持通过满足学生的心理需求，帮助学生产生积极的心理体验，以促进心理资本的加强，从而间接地对创新能力的提升产生影响。

总结与建议

研究总结

本文旨在探讨教师支持对大学生创新能力的影响，并分析心理资本的中介作用。通过对大学生进行调查和评估，发现心理资本与创新能力之间存在显著的正向关系。同时，本研究也证实了教师支持对大学生创新能力具有直接和间接的影响。具体而言，教师支持在提高学生的自信心、乐观情绪、自律性和坚韧性方面发挥着重要作用，从而促进他们的创新能力发展。这些研究结果强调了教师在培养大学生创新能力方面的重要性，并为教育实践提供了有益的启示和指导。

1) 加强教师创新能力培养，增加教师支持

本研究显示，教师支持能显著正向预测大学生的创新能力。在学校教育中，教育者应加强对学生创新能力方面的支持。教师作为学生重要的社会支持力量，在课堂教学中，如果老师能够注意到学生创新能力，并给予表扬和评价，用言行来营造创造的氛围，学生也会积极主动地培养自己的创新能力。

2) 重视积极心理资本的培养，营造创造的心理氛围

大学生的创造力是从心理内部不断被激发的过程，内在动机有助于激发创造力水平，且创造力最易在内在动机下所表现出来，而从内部对创造力激发的过程与积极心理资本有着密切联系。一个拥有良好心理资本的学生在面对新奇事物时，能够迅速调整好状态应对，积极表达自己的想法。因此，在日常教学工作中，教师应加强对学生心理资本的培养，培养学生积极乐观的心态，增强心理韧性以及提高学生的自我效能感。

建议

本文利用实证分析的研究方法，探索教师支持、心理资本和大学生创新能力之间的关系，由于受到时间、地域、研究方法等方面的限制，本研究仍存在以下方面的不足，值得今后进一步研究。

1) 样本的区域限制。本研究收集的数据来源于广西壮族自治区百色市高校，研究对象的数量和范围有限，可能存在一定的偏差。今后的研究应继续扩大样本，充分考虑样本的代表性和多样性。

2) 本研究数据均来自自我报告，被试的自我评价标准、敏感程度以及承受度可能存在不统一的情况，有较强的主观性。在今后的研究中，应尽量采用统一的评估标准，从不同的来源收取数据，使数据更加客观真实。

3) 本研究关于教师支持对大学生创新能力的影响机制研究仅是初步探索，大学生创新能力发展是多种因素综合的结果。因此在今后的研究中，可以结合其他变量更全面地进行探讨，从而建立更完善、具有更强解释力的理论模型，更好的运用在实践过程中。

4) 本研究没有进行干预研究，今后的研究可以应用一些实际的干预手段来提高大学生的创新能力。

参考文献

王永进、冯笑. (2018). 行政审批制度改革与企业创新. *中国工业经济,* (02), 24-42.

王辉. (2021). 课堂教学对大学生创新能力发展的影响——基于 184 节研究型大学本科课堂教学观察. *国家教育行政学院学报,* (10), 86-95.

石丽. (2019). 大学生创新能力提升机制与策略研究. *教育理论与实践,* (30), 49-51.

付奎、张杰. (2022). 国家全面创新改革如何引领企业高质量发展——基于政策驱动和制度激励双重视角. *现代经济探讨,* (08), 102-114.

李育佳、朱成建、张剑荣. (2018). 开放优质资源, 构建大学生创新能力培养平台. *中国大学教学,* (11), 85-96.

杨苏彬、于涌、 张华. (2008). 因素分析法评价医学生职业兴趣调查表的结构效度. *哈尔滨医科大学学报,* (04),439-440.

邢浩、罗婧. (2014). 制度资源对大学生创新能力的影响. *青年研究,* (06), 56-93.

吴梅英. (2021). 大学生创新能力培养模式研究. *中国高等教育,* (05), 56-58.

汪琦、陈彦军、郭政华. (2021). 大学生职业发展和创新创业教育. *中学政治教学参考,* (29), 92.

张杰. (2022). 强化国有企业对中国国家自主创新能力体系支撑力的途径与对策. *河北学刊,* (06), 119-129.

张阔、张赛、董颖红. (2010). 积极心理资本:测量及其与心理健康的关系. *心理与行为研究,* (01),58-64.

房月华、潘彦会、闫帅领、刘士琴 & 耿宝建.(2022).大学生创新能力及影响因素调查分析. 科教导刊, (26),153-155.

胥兴春、杨聃旎、贾娟. (2014). 中学生感知的教师情感支持问卷编制及特点研究. *西南大学学报,(自然科学版)*(06),175-179.

贺腾飞,梁宝勇. (2018). 大学生创新能力问卷的编制[J]. *现代预防医学, 45*(11), 2108-2112.

徐军海. (2021). 创新驱动视角下江苏科技人才发展趋向和路径研究. *江苏社会科学,* (03), 223-231.

董慧. (2022). 大学生创新能力培养路径探索——基于 “两链对接 四链融合” 的实践思考. *中国高校科技,* (03), 62-67.

Babad, E., Avni-Babad, D., & Rosenthal, R. B. (2003). Teachers' brief nonverbal behaviors in defined instructional situations can predict students' evaluations. *Journal of Educational Psychology,* (3), 553-562.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

Cornelius-White, J. (2007). Learner-centered teacher-student relationships are effective: A meta-analysis. *Review of Educational Research, 77*(1), 113-143.

Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist, 5*, 444-454.

Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement.* Routledge.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge.* Oxford University Press.

Murray, C., Murray, K. M., & Waas, G. A. (2008). Child and adolescent perceptions of teacher support: A multilevel analysis. *The Professional Counselor, 8*(3), 284-295.

Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy, 98*(5), S71-S102.

Roorda, D. L., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). The influence of affective teacher-student relationships on students' school engagement and achievement: A meta-analytic approach. *Review of Educational Research, 81*(4), 493-529.

Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.* Harvard University Press.

Schwab, K., & Sala-i-Martín, X. (2016). *The global competitiveness report 2016–2017*. World Economic Forum.

Smith, J., Johnson, M., & Murphy, S. (2022). Enhancing student innovation: The role of individual factors. *Journal of Higher Education, 93*(1), 35-58.

Usher, E. L., & Pajares, F. (2008). Sources of self-efficacy in school: Critical review of the literature and future directions. *Review of Educational Research, 78*(4), 751-796.

基于 DEA 的广西上市公司经营绩效评价研究
THE PERFORMANCE EVALUATION OF GUANGXI LISTED COMPANIES BASED ON DEA

许芬 [1*], 池昭梅 [2]
Fen Xu[1*] and Zhaomei Chi[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 2329003869@qq.com

摘要

广西的上市公司发展滞后，市值排名较低，且缺乏有效的经营绩效评价体系。为推动高质量的发展和促进经济的稳定，广西上市公司加强质量管理和经营绩效评价显得尤为重要。本研究从政府与学术界层面深入分析了广西上市公司的现状，构建了一套科学的经营绩效评价指标体系，并采用了 DEA 超效率模型进行评估。通过经营绩效得分排名和冗余值分析，针对每个年度存在冗余值的上市公司提出了相应调整措施。该研究的目的是为广西的上市公司提供一套实用、可操作的经营绩效评价体系和合适的绩效评价方法，以指导其进行经营绩效评价，改善经营绩效，进而推动广西经济的可持续发展。

关键词： DEA模型 上市公司 经营绩效

Abstract

The listed companies in Guangxi lag behind in development, have low market value rankings, and lack effective performance evaluation systems. To promote high-quality development and economic stability, it is particularly important for listed companies in Guangxi to strengthen quality management and performance evaluation. This study has deeply analyzed the current situation of listed companies in Guangxi from the perspectives of the government and academia, built a scientific performance evaluation index system, and used the DEA super-efficiency model for evaluation. Through the ranking of performance scores and redundancy value analysis, this study has proposed corresponding adjustment measures for listed companies that have redundancy values in each year. The purpose of this study is to provide Guangxi's listed companies with a practical and operable performance evaluation system and suitable performance evaluation methods, so as to guide them in evaluating their performance, improving their performance, and further promoting the sustainable development of Guangxi's economy.

Keywords: DEA Model, Listed Company, Business Performance

引言

研究背景

在 2023 年的前三季度，中国境内的上市公司共实现了营业收入 53.60 万亿元、其中净利润为 4.76 万亿元，这两核心指标的增速差加速收敛。上市公司中有 2991 家上市公司的营业

收入是增长的，占比为 56.5%，703 家上市公司营业收入同比增长 30%以上；4238 家上市公司实现了盈利，占比为 80.07%，2372 家上市公司净利润正增长，占比为 44.8%，1338 家上市公司净利润同比增长 30%以上。实现营业收入、净利润双增长的上市公司数量和占比均较半年有所提高。

广西上市公司经济结构有一定的活力，但经济规模仍须努力做大做强。在产业特征方面，广西经济结构的发展主要是第三产业，具体来说金融业、服务业与旅游业发展较快。在财务指标方面，广西上市公司的市值头部效应比较明显，那些盈利能力指标一般低于全国平均水平。在社会责任方面，广西的上市公司在研发投入与就业贡献等领域仍存在进步空间。2022 年，广西的研发投入总计为 45.81 亿元，完成了研发专利 3,614 项，平均的研发投入位于全国第 29 位；广西的上市公司员工的总数达到了 13.60 万人，就业指标的平均值在全国排名较后；企业的所得税、税收对社会贡献排名较后。

从上述背景的论述不难看出，我国上市公司的稳定、可持续发展与高质量发展对国家经济健康、高效发展是非常重要的。而广西地处我国西部，经济发展比较落后，上市公司发展现状普通落后于我国的其他省份，还存在很大改进空间。因此，对广西上市公司的经营绩效进行评价，根据评价的结果对广西上市公司经营绩效进行排名，并对评价无效的决策单元提出改进措施是非常有必要的。

研究目的

经过深入研究，发现广西壮族自治区政府所采用的绩效评价体系，其指标之广泛、之全面，堪称卓越。然而，这套体系主要依赖于问卷调查和专家打分来获取数据，这在很大程度上增加了主观性的成分，使得评价结果在一定程度上缺乏客观性。每个模块都被赋予了相应的分值权重，这无疑增强了主观性的影响，使得整个评价过程略显偏颇。与此同时，学术界对于广西上市公司绩效评价的方法显得过于单一，主要依赖于因子分析法。然而，因子分析法对于数据的要求较高，数据必须经过严格的检验后才能用于因子分析。此外，在提取因子的过程中，这种方法可能会导致部分信息的丢失。因此，为了解决广西上市公司经营绩效评价存在的问题，文章根据利润表，从投入与产出的角度来提炼指标体系，采用相对绩效评价方法（DEA)来对广西上市公司经营绩效进行评价。为广西上市公司经营绩效评价提供一套客观、科学、可操作性强的指标体系；相对绩效评价方法能够对广西上市公司经营绩效进行客观评价与排名，还能够对公司经营绩效合格性进行判断；根据相对绩效评价的冗余值不仅可以提出相应的改进措施，还可以分析更深层的管理原因。

文献综述

通过对经营绩效相关文献的研究，总结出近段上市公司经营绩效评价方法主要有数据包络分析法（DEA）、因子分析法、其他分析方法。

数据包络分析法

数据包络分析法（DEA）是基于线性规划思想的一种方法，通过对投入产出指标的变量分析，对同类型组织进行相对有效的评价。这种方法最早用于效率评价领域，其“效率”的概念由 Farrell (1957) 首次提出。随后，Charnes et al. (1978) Charnes 等人将其发展并延伸到多投入多产出的同类决策单元中，创建了数据包络模型。此模型逐渐规范化，广泛应用于各种绩效评价过程。

近年来，国内学者也开始运用 DEA 对各类公司的经营绩效进行评价。例如，刘吉成等人（2018）运用 DEA 对我国 13 家风电上市公司的经营绩效进行了评价。研究结果显示，我国风电上市公司整体经营绩效水平较差，与世界其他国家相比，技术创新方面存在不足；大部分上市公司规模效率没有达到最优，而且处于规模效率递减阶段。徐嵩杰和凌正华（2019）采用经典静态的 DEA 模型与动态的 Malquist 指数模型相结合，对我国饲料上市公司的经营绩效进行了研究。研究发现我国饲料上市公司的全要素生产率与技术效率都不理想，有 50%的上市公司纯技术效率与规模效率达到了合格的标准。梁永平和李涛（2020）采用了 VRS-BCCG 与 Malmquist 指数法相关的 DEA-Tobit 模型对 18 家高速公司上市公司的经营绩效进行了研究，研究发现静态的经营绩效逐年上升。Depeng et al.（2020）为解决高新技术企业存活率低、投入高风险的问题，建立了 DEA 模型与熵权法相结合的评价体系，对新能源企业的经营绩效进行评价。陈妮等（2021）运用 DEA 方法对我国生态型上市企业的经营绩效进行了静态比较与动态变化的分析。研究结果表明，虽然生态型上市企业综合经营绩效处于较高水平，但各企业经营绩效存在较大差异。

运用数据包络分析法对上市公司经营绩效进行评价，必须要构建投入与产出指标。相关学者主要采用总资产、资本结构（资产负债率）、营业成本、期间费用、研发人员数量、职工薪酬作为投入指标；主营业务收入、营业收入、总资产周转率和利润总额为产出指标。

因子分析法

吕靖烨等人（2017）运用因子分析法对我国煤炭上市公司经营绩效进行研究，发现实力强的企业受到低迷市场的影响较小，问题类的企业受低迷市场的影响很大，成熟性企业以扭转低迷市场为动力；耿松涛和廖雪林（2018）运用了因子分析法对我国旅游上市公司的经营绩效进行评价，并根据各个旅游上市公司的经营绩效得分，进行了排名，研究还发现我国旅游上市公司的经营绩效还存在很大的改善空间；朱尔茜（2017）运用因子分析法对我国 81 家文化产业上市公司的经营绩效评进行了评价，得到各家文化上市公司的经营绩效得分和排名，然后还对各上市公司经营绩效的影响因素通过回归分析进行了研究；胡北明和胡先进（2022）采用因子分析法对 38 家旅游上市公司的经营绩效进行评价，研究发现新冠疫情对旅游上市公司的经营绩效都有影响，但是影响程度具有一定的差异性；还利用回归分析对这些上市公司的经营绩效的影响因素也进行研究。He（2022）基于双碳背景下，将区块链技术与发电企业的能源绩效评价相结合，构建了综合能源绩效评价指标体系，其权重采用的是层次分析法和因子分析法相结合的方式确定，最后对案例中发电企业的综合能源绩效评价结果进行分析，并对其业务运营进行优化。

运用因子分析法对上市公司经营绩效的评价，相关学者采用的指标体系主要包括：运营能力、发展能力、偿债能力、盈利能力、现金流量等方面的财务指标。当然每类财务指标中还有一些子财务指标。

其他分析方法

何倩等（2022）采用经济增加值的方法对研发效率与经营绩效的影响进行研究，也对财税激励政策的调节效应进行了分析。王建明和张克勇（2018）运用管理熵理论，选取林业上市公司经营绩效正熵与负熵的相关评价指标，得到了林业上市公司经营绩效的正负熵值相关的算式，这为林业上市公司经营绩效评价提出了一种新的方法；黄永正等（2019）运用熵权法从运营能力、偿债能力、成长能力和盈利能力四个纬度，对我国户外用品上市公司的经营绩效进

行了评价。董奋义等（2018）基于灰色综合聚类法构建了经营绩效的评价体系，还对银行业上市公司的经营绩效进行评价。

文献评述

通过已有文献的研究不难看出，国内外学者对于公司经营绩效的研究已有很多的成果。在评价方法方面，主要有采用因子分析法、数据包络分析法、经济增加值等方法，当然也有少数学者根据自己的研究对象与目的不同综合运用两种及两种以上的方法来对公司的经营绩效进行评价。经济增加值法是通过计算的经济增加值来评价公司经营绩效，这种方法计算出来的值只能反映经营绩效的一个方面；因子分析法由于提取公因子，可能会丧失一部分信息，同时对数据的要求较高。在经营绩效的评价指标体系方面，大部分的学者都是从盈余能力、偿债能力、成长能力与营运能力来构建各行业的经营绩效评价指标体系，只是具体用来评价各个能力的指标有所差别而已。

经过注册会计师审定后的利润表是反映一个公司经营成果的报表，这已经是被公允认可的事实。所以文章以利润表上的成本、费用类指标为投入指标（获得经营成果的劳动消耗），以利润表上的收入、利润类指标为产出指标（劳动消耗所得到的劳动成果），采用 DEA 模型对广西上市公司经营绩效进行评价，得到了广西各上市公司的相对绩效，然后进行比较分析。从利润表的角度进行相对绩效评价，实际上是一种事后的经营绩效评价，通过经营绩效评价发现冗余情况，即实际值与目标值的偏差，从而从投入与产出指标的量上提出一些改进措施，这种方法具有可行性和科学性。

研究方法

本文主要采用的研究方法有文献研究法、比较分析法与实证研究法。

文献研究法

文献研究法主要通过收集、阅读有关文献来了解文章研究领域的研究现状，从而判断文章研究内容是否具有研究价值的一种研究方法。文章引言中的研究背景、文献综述中主要采用了文献研究法。

比较分析法

文章运用 DEA 超效率模型计算出 2018 年至 2022 年各上市公司的综合技术效率后，对各个上市公司进行比较分析，得到各家上市公司经营绩效得分排名。

实证研究法

文章中运用 DEA 超效率模型对广西上市公司的经营绩效进行评价，并对评价的结果进行分析，这一过程都运用了非假设性实证研究法。

研究结果

指标体系构建

文章结合广西上市公司的具体情况以及数据的可获取性，选择营业总成本、营业税金及附加、期间费用、研发费用、所得税费用、营业总收入、营业利润、利润总额、净利润来构建广西上市公司经营绩效评价指标体系。其中营业总成本、营业税金及附加、期间费用、研发费用、所得税费用为投入指标；营业总收入、营业利润、利润总额、净利润为产出指标。

数据来源与样本选择

文章选取广西 34 家（剥除了数据缺失太多的 8 家）上市公司为样本，从东方财富网收集这些上市公司利润表中营业总成本、营业税金及附加、期间费用、研发费用、所得税费用、营业总收入、营业利润、利润总额以及净利润 2018 至 2022 年数据。对缺失数据采用以列为标准，取列平均值进行填补，目前我国国内产能过剩，所以文章拟用 DEA 超效率模型来对广西上市公司的经营绩效进行评价。

DEA超效率模型选择

数据包络分析（DEA）是目前绩效评价的方法之一，在运用经典的 BCC 模型或 CCR 模型进行数据包络分析，通常会出现多个 DMU（决策单元）被评价为有效的情况。这些有效 DMU 的综合技术效率是 1，无法对这些有效的决策单元进行排序。其实综合技术效率为 1 的 DMU 之间也存在一定区别，在经典的 BCC 模型或 CCR 模型下却没法再进一步探讨。为此，Andersen et al.（1993）提出了 DEA 超效率模型，以弥补 BCC 模型与 CCR 模型存在的不足。该模型在评价某个有效 DMU 时，会将其排除在所研究的 DMU 集合之外然后进行分析测算，得到新的大于 1 的效率值，从而实现对经典 DEA 模型下效率值为 1 的 DMU 的再排序。

$$s.t\begin{cases} \min[\theta^{*}-\varepsilon(\sum_{i=1}^{m}S_i^{-}+\sum_{r=1}^{s}S_r^{+})] \\ \sum_{i=1,j\neq j_0}^{n}\lambda_j x_{ij}+S_i^{-}=\theta^{*}x_0, i=1,2,\dots,m \\ \sum_{i=1,j\neq j_0}^{n}\lambda_j y_{rj}-S_r^{+}=y_0, r=1,2,\dots,s \\ \lambda_j>0, j=1,2,3,\dots,n \\ S_i^{+}\geq 0, S_r^{-}\geq 0 \end{cases} \quad \text{公式（1）}$$

其中 θ*为决策单元的超效率值，为 ε 阿基米德无穷小量，Si-与 Si+均为松弛变量，分别表示投入冗余和产出不足。

广西上市公司经营绩效评价

数据标准化

在广西上市公司的投入、产出变量的原始数据中，有些决策单元的投入、产出变量中有负数，所以在进行数据包络分析时，必须要进行数据标准化处理。标准化处理后 2018 年至 2022 年的数据不再有负数。数据标准化处理公式：

$$\text{norm_data} = （\text{dataij-min_data}）/(\text{max_data-min_data}) \quad \text{公式（2）}$$

i 表示是特定上市公司的标签，取值为 0 至 33；j 表示投入指标或产出指标的标签，取值为 0 至 10，$data_{ij}$ 表示行与列交叉的数据。

经营绩效评价结果与分析

根据标准化的数据，采用 DEA 超效率模型对 2018 至 2022 年广西上市公司经营绩效进行评价。先求出各年决策单元的经营绩效得分，然后求 2018 至 2022 这五年各个决策单元的经营绩效得分的均值；最后对 DEA 超效率模型得到的广西上市公司经营绩效得分进行分析。DEA 超效率模型分析得到的具体经营绩效得分结果如表 1 所示。

表 1:广西上市公司经营绩效得分

DMU	2018	2019	2020	2021	2022	均值（排名）
柳钢股份	1.9532	1.3846	1.4438	1.3385	1.0343	1.4309
恒逸石化	1.1565	1.1822	1.2629	1.2499	1.5528	1.2809
桂冠电力	1.1439	1.0659	1.2182	1.1865	1.0832	1.1395
北部湾港	1.0023	1.0628	1.1481	1.1278	1.0400	1.0762
柳药股份	1.0345	1.0693	1.0715	1.0558	1.0710	1.0604
中恒集团	1.0853	1.1672	1.0022	1.0028	1.0128	1.0541
五州交通	1.0111	1.0392	1.0605	1.0836	1.0047	1.0398
丰林集团	1.0101	1.0535	1.0094	1.0697	1.0023	1.0290
桂林三金	1.0304	1.0216	1.0205	1.0139	1.0090	1.0191
国发股份	1.0539	1.0254	1.0109	1.0002	1.0027	1.0186
广西能源	0.8379	1.1260	1.0024	1.0345	1.0807	1.0163
西麦食品	1.0245	1.0080	1.0135	1.0044	1.0077	1.0116
莱茵生物	1.0208	1.0106	1.0003	1.0001	1.0024	1.0069
河北股份	0.8588	1.0216	1.0211	1.0703	1.0298	1.0003
绿城水务	1.0088	1.0115	0.9319	1.0019	1.0017	0.9912
天下秀	1.0245	1.0205	1.0504	1.0436	0.7974	0.9873
福达股份	1.0041	1.0211	1.0006	0.9069	1.0017	0.9869
润建股份	1.0038	1.0022	1.0183	0.8659	1.0355	0.9851
南华股价	1.0303	1.0051	1.0585	1.0197	0.6928	0.9613
两面针	0.8473	0.8104	1.0164	1.0116	1.0201	0.9411
新智认可	1.0007	1.0029	0.8017	0.8925	1.0032	0.9402
粤桂股份	0.7993	1.0204	0.8681	0.8893	1.0132	0.9181
柳化股份	1.0213	0.4426	1.0196	1.0200	1.0226	0.9052
百洋股份	1.0038	0.6888	0.6873	1.0111	1.0177	0.8817
*ST 八菱	1.0056	0.8381	0.4995	0.8973	1.0020	0.8485
南宁百货	0.8893	0.8371	0.8301	0.7710	0.8445	0.8344
东方智造	0.5024	1.0421	0.4057	1.1068	1.0180	0.8150
国海证券	0.5686	0.6705	1.0039	1.0086	0.7742	0.8051
柳工	0.5660	0.6957	0.6227	1.0444	1.0752	0.8008
桂林旅游	1.0054	0.7412	0.6833	0.6521	0.9033	0.7971
黑芝麻	0.8132	0.7962	0.7844	0.6986	0.8866	0.7958
皇氏集团	0.6533	1.0067	0.7332	0.7235	0.8033	0.7840
南宁糖业	0.2581	0.8359	0.8209	0.7394	0.8333	0.6975
*ST 银河	0.4942	0.4514	0.8968	0.3276	0.8807	0.6101
均值	**0.9330**	**0.9464**	**0.9417**	**0.9668**	**0.9871**	**0.9550**

从表 1 中的数据可以 看出：柳钢股份、恒逸石化、桂冠电力、柳药股份、五州交通、莱茵生物等 12 家上市公司五年经营绩效得分都在 1 以上，意味这些公司投入、产出比较合理，达到资源优化配置。柳钢股份经营绩效得分波动性较大，五年间有升有降，2018 年最高为 1.9532，2022 年最低为 1.0343，但五年经营绩效得分均值仍然是广西上市公司中最高的；广西能源、河北股份、天下秀、南华股价等 6 家上市公司的经营绩效得分也较高，五年中只有一年经营绩效得分是无效的，这 6 家公司中绿城水务、福达股份这两家公司五年间经营绩效得分比

较稳定，波动性非常小。经营绩效得分最差的公司主要有南宁百货、黑芝麻、南宁糖业、*ST 银河，这 4 家公司的经营绩效得分都小于 1；南宁糖业、*ST 银河不但经营绩效得分低，而且还不稳定，经营绩效得分均值排名也在后两位。

从时间的维度来看，2018 年至 2022 年经营绩效得分的具体情况如表 2 所示。

表 2: 2018年至2022年经营绩效得分描述性统计分析

年份	2018	2019	2021	2022
有效决策单元	23	23	23	25
无效决策单元	11	11	11	9
均值	0.9330	0.9464	0.9668	0.9871
中位数	1.0047	1.0110	1.0098	1.0062
最大值	1.9532	1.3846	1.3385	1.5528
最小值	0.2581	0.4426	0.3276	0.6928
标准偏差	0.2765	0.1972	0.1867	0.1398

表 2 中数据显示：2018 年、2019 年、2021 年有效的决策单元都是 23 家上市公司，无效的决策单元都是 11 家上市公司；2020 年有效的决策单元 21 家上市公司，无效的决策单元 13 家上市公司，说明 2020 年广西上市公司整体经营情况不好，这可能与疫情大环境有关，2022 年有效的决策单元 25 家上市公司，无效决策单元只有 9 家上市公司，可见 2022 年广西上市公司的整体经营绩效得分最好。从这几年的均值来看，最小值是 2018 年的 0.9330，最大值是 2022 年的 0.9871，均值的总体趋势是上升的。从最大值来看，2018 年经营绩效得分最大值 1.9532 最大，2021 年经营绩效得分最大值 1.3385 最小，最大值有升有降。从最小值来看 2018 年经营绩效得分最小值 0.2581 最小，2022 年经营绩效得分最小值 0.6928 最大，这几年经营绩效得分最小值有升有降。从标准偏差可以看出 2018 年的最大，2022 年最小，标准偏差代表数据分散程度，2018 年标准偏差最大，说明 2018 年的经营绩效得分数据分散程度要大于其他年份，2022 年标准偏差最小，这表示 2022 经营绩效得分数据比较集中。

从各个公司经营绩效得分变化维度看，通过计算各公司 2018 年 2022 年经营绩效得分数据的标准偏差，得到每个公司经营绩效数据波动性大小。这些数据标准偏差在 0.3 以上的公司只有东方智造，柳钢股份，表示波动性最大上市公司是东方智造、柳钢股份；标准偏差在 0.2 以上的上市公司有百洋股份、南宁糖业、皇氏集团、*ST 银河和南宁百货，说明波动性较大的上市公司是百洋股份、南宁糖业、皇氏集团、*ST 银河和南宁百货；标准偏差小于 0.007 的上市公司有桂林三金、西麦食品、莱茵生物，表示这几家上市公司波动性很小。

从各上市公司经营绩效得分的均值可以看出柳钢股份、恒逸石化、北部湾港、河北股份等 13 家上市公司的经营绩效得分值大于 1，说明这些公司的投入、产出变量达到了较为均衡的状态，公司的资源也达到了较好分配。经营绩效得分值在 0.8 至 1 之间的公司有 15 个，这些公司处于经营绩效得分弱无效状态，说明其在资源配置上存在改进的空间。南宁糖业，桂林旅游、黑芝麻、皇氏集团等 6 家上市公司经营绩效得分值小于 0.8，处于中度无效的状态，这样的公司还存在很大的改进空间。从五年经营绩效得分的均值来看，广西上市公司经营绩效排名前 10 的公司为：柳钢股份、恒逸石化、桂冠电力、北部湾港、中恒集团、五州交通、丰林集团、桂林三金、国发股份以及广西能源。排名比较靠后的公司为*ST 银河、南宁糖业、皇氏集团、黑芝麻、桂林旅游这几家公司。

投入、产出指标冗余结果与分析

前文内容已对 DEA 超效率模型分析得到的经营绩效得分从总体层面、从时间维度、从经营绩效得分变化维度以及从各个公司经营绩效得分均值的维度对 DEA 超效率模型的结果进行了比较分析。文章下面基于前述效率值分析，进一步来判断各上市公司投入与产出指标是否存在冗余情况并分析其冗余程度，旨在为各上市公司充分了解自身在各项投入、产出变量上存在的改进空间，帮助上市公司实现资源最优化配置。由于篇幅受限，各个指标在各个年度的冗余情况并不在文章中以表格呈现。

(1) 营业总成本

恒逸石化、柳钢股份与柳药股份这 3 家公司在营业总成本上的投入合理，达到资源的优化配置，不存在努力改进的空间。北部湾港、桂冠电力、五州交通这 3 家上市公司五年的营业总成本都存在努力改进的空间，营业总成本公司投入过多，资源没有达到有效配置，存在资源浪费的情况，这 3 家公司未来要调减营业总成本投入。南宁糖业、南宁百货、桂林三金这 3 家公司营业总成本也有 4 年存在冗余值，其存在冗余值的年份营业总成本资源配置不合理，存在营业总成本投入不足的问题，未来应该调增营业总成本投入。东方智造五年都存在冗余值，2018 年和 2020 年需要调增，说明这两年存在投入不足的问题，2019 年、2021 年、2022 年这三年需要调减，表示存在资金浪费。剩下的一些上市公司营业总成本都存在 1 至 3 年的冗余值，所在也有必要加强营业总成本的投入，或是进行成本控制，以达到资源的合理配置。

(2) 营业税金及附加

恒逸石化、北部湾港、桂冠电力、中恒集团、丰林集团等 8 家上市公司，这些公司投入、产出变量没有冗余值，公司的资源配置很合理，在营业税金及附加上没有改进的空间。其他的 26 家上市公司都有冗余值，从有冗余值的上市公司可以看出，有的公司营业税金及附加存在投入不足的问题，有的公司又存在投入过度的问题，需要做相应的调整。如南宁糖业、南宁百货、黑芝麻各年都存在投入不足的问题，需要在各年原营业税金及附加基础上调增相应比例；又如柳化股份、南华股价、河北股份等公司调整比例中存在负数的，说明存在投入过度的情况，需要在相应年份营业税金及附加基础上调减。投入不足最多的上市公司为柳工，2018 年至 2020 年三年需要调增的比例分别为 12.31%、18.16%与 34.63%。

(3) 管理费用

大部分的公司都存在管理费用冗余的情况，有些公司表现为管理费用的投入不足，如南宁糖业、黑芝麻、*ST 银河、南宁百货表现最为突出，五年都存在需要在原有基础上调增的空间；国海证券需要调整的年份虽然只有 3 年，但这三年需要调整的比例非常大，2018 年、2019 年、2022 年分别调整冗余值的比例为 87.03%、83.45%和 85.51%。有些公司表现投入过多，存在浪费资源的情况，如桂冠电力在 2018 年、2020 年及 2021 年都存在这种情况，管理费用需要在原有基础上调减 2.38%、15.00%和 22.01%。有些公司的冗余值存在有的年份需要调增，有的年份需要调减的情况，像柳化股份、天下秀就是这种情况。

(4) 销售费用

少数公司在销售费用上不存在冗余的情况，不需要进行调整，如中恒集团、国发股份、柳药股份、桂林三金、西麦食品这几家公司，这些公司投产、产出变量达到了均衡状态。但大部分公司存在投入、产出冗余的情况，南宁糖业、*ST 银河、黑芝麻、皇氏集团这些公司调整冗余值都是正的百分数，表示在销售费用上投入严重不足，需要加大销售费用投入；柳工 2018 年至 2020 年需要调增的冗余值分别为 53.80%、65.07%和 71.71%，这说明柳工这 3 年销售费用上的投入严重不足，有必要在未来加大销售费用的投入，以达到资源的最优配置，增加

其在市场上的竞争力。桂冠电力、恒逸石化、柳钢股份这些上市公司在销售费用存在投入过剩、资源浪费的情况，需要调减销售费用的投入。

(5) 财务费用

南宁糖业五年的财务费用调整比例分别为 15.93%、7.13%、2.13%、8.61%和 5.75%，表明南宁糖业这五年都需要调增财务费用的投入，即南宁糖业应当加大筹资的力度；黑芝麻有四年的调整比例为正数，其情况和南宁糖业一样，有必要加大筹资的力度，争取更多社会资金为公司发展服务。中恒集团、桂林三金五年的调整比例均为负数，则应当减少财务费用的投入，减少筹资的力度；天下秀、丰林集团、柳药股份这些公司也有四年调整比例为负数，说明这些公司和中恒集团一样，也要减少财务费用的投入，减少筹资力度。从数据展示的结果可以看出大部分公司财务费用都存在投入冗余的情况。

(6) 研发费用

在四个以上年份有调整冗余值的公司为*ST 银河、北部湾港、南宁百货、柳药股份、西麦食品及东方智造这些上市公司。其中*ST 银河、南宁百货调整冗余值为正数，说明这两家公司在研发费用上投入不足，有必要增加研发支出，提高公司创新能力与核心竞争力；*ST 银河 2018 年至 2022 年需要调整的比例分别为 21.01%、2.12%、0.67%、1.71%及 3.94%，南宁百货 2018 年至 2022 年需要调整需要调整的比例分别为 4.52%、3.31%、3.64%、3.56%和 5.85%，*ST 银河调整冗余值比例波动性要比南宁百货大。北部湾港、柳药股份、西麦食品这三家公司有四年以上需要调整冗余值，而且调整比例均值负数，说明这三家公司比较注重研究创新，但存在研发费用投入浪费的情况，有必要调减其研发投入费用。还有些公司虽然调整冗余值的年份不多，但是调整比例却是很大的情况，如柳钢股份、桂林旅游、柳工这三家公司，柳钢股份需要调整的年份只有 2018 年，调整比例为 27.19%；桂林旅游在 2019 至 2021 年存在调整冗余值的情况，调整比例分别为 18.33%、18.83%及 18.78%；柳工需要调整冗余值的年份只有 2 年，调整比例分别是 83.40%与 2.68%，这些公司在研发费用的投入上不具有持续性，有的年份投得多，有的年份可能投得少，因此这些公司应当持续加大研发费用的投入，合理配置公司资源，提高公司的创新能力。增强其在市场上的竞争力。

(7) 所得税费用

调整冗余值 3 年以上的公司主要有南宁糖业、新智认可、粤桂股份、南华股价、福达股份、东方智造及丰林集团。其中南宁糖业要调增冗余值的年份有 3 年，调整比例分别为 6.13%、1.57%及 1.15%，这表示南宁糖业在所得税费用方面投入不足，未来应加强所得税费用的投入，多交所得税；南华股价、福达股份、东方智造与丰林集团这些公司所得税需要调整冗余值的大部分年份都是负百分数，只有少数年份调整冗余值为正百分数，这说明这些公司大多数年份所得税费用都交足了，而且还有过剩的现象，以后这些公司要降低所得税费用。还有一些公司调整冗余值有正有负，而且波动性大，如百洋股份在 2020 年至 2022 年间存在调整冗余值的情况，调整冗余值比例分别为 89.67%，-1.00%和-0.49%，2020 是需要调增所得税费用到原基础数据的 89.67%，而 2021 年和 2022 年分别要调减 1.00%和 0.49%。

(8) 营业总收入

桂冠电力、五州交通 2018 年至 2022 年五年营业外收入都需要进行调增，说明这两家公司在营业外收入上存在产出不足；桂冠电力这几年调增的百分比分别为 5.947%、2.279%、8.012%、1.59%、1.872%；五州交通这几年需要调增的百分比分别为 0.309%、1.936%、1.548%、2.372%和 0.14%。营业总收入 4 年存在产出不足的公司有桂林三金，其 2018 年、2020 年至 2022 年存在产出不足的情况，需要调增这些年的营业总收入，需要调整的百分比分

别为 1.017%、0.599%、0.979%及 0.155%；营业总收入 3 年存在产出不足的公司有天下秀、东方智造、莱茵生物、柳化股份这几家上市公司，这些公司的营业总收入有冗余值的年份，就需要调增营业外收入的投入，以达到投入与产出的均衡。

(9) 营业利润

广西有些上市公司的产出并没有出现产出不足的情况，而是出现需要调减的问题，如南宁糖业、*ST 银河、桂林旅游、黑芝麻、皇氏集团等公司等公司多年营业利润冗余值要调减。*ST 银河 2018 年至 2022 年需要调减的比例为 10.66%、17.39%、0.15%、22.13%、2.17%；南宁糖业 2018 至 2022 年需要调减的比例为 23.47%、0.08%、2.26%、8.05%、0.73%；这些公司出现这种情况说明投入与产出没有达到均衡状态，资源没有得到最优配置，还有可能这些上市公司存在操纵营业利润的可能。有些公司营业利润需要调增，如桂冠电力、柳钢股份、天下秀这几家公司营业利润需要调增的年份较多，桂冠电力 2018 年至 2021 年分别调增比例为原有基础上的 0.07%、2.85%、2.07%及 0.74%，说明桂冠电力在这几年营业利润产出不足，需要加强营业利润的管理，上市公司如果存在产出不足，努力目标与处理方法都是一样。有些公司可能有的年份需要调减，有的年份需要调增，像东方智造、河北股份等公司。

(10) 利润总额

南宁糖业、*ST 银河、黑芝麻、东方智造、柳工需要调整的年份较多。南宁糖业和*ST 银河五年都需要调减，2018 年需要调减的比例都较大，这可能是投入与产出不均衡造成，也有可能是财务舞弊造成的；黑芝麻有四年需要调减，但调减比例不大；柳工 2018 年至 2020 年利润总额需要调减，而且调减比例也较大。有些公司调整年份也较多，不同的是这些公司有的年份要调减、有的年份要调增，像东方智造这家公司就是这样。公司调整比例或冗余值是正百分，就是调减，凡是调整比例为负百分数意味着产出不足，就需要在调增。

(11) 净利润

*ST 银河五年都需要对净利润进行调整，分别调减的比例为 12.41%、22.49%、1.43%、24.39%、2.15%，说明产出与投入不均衡，也可能是舞弊操纵利润；南宁糖业 2018 年至 2021 年都需要调减的比例分别为 27.43%、0.47%、0.58%、8.65%，也和*ST 银河一样，可以是产出与投入不均衡，也可能是存在舞弊行为。有些公司在有的年份需要调增净利润，有的年份可能有要调减净利润，如：东方智造、*ST 八菱这两家公司，东方智造 2018 年、2020 年净利润需要调减，而 2021 年与 2022 年需要调增；*ST 八菱 2018 年需要调增，2019 年至 2021 年需要调减。其他上市公司对冗余值的调整都是一样处理。

讨论

文章通过对广西上市公司所处宏观环境及相关文献的分析，得出对广西上市公司经营绩效的评价是非常有意义的，是一个值得研究的问题；然后研究了广西上市公司绩效评价的现状，得出广西上市公司经营绩效评价存在的主要问题：一是缺乏一套科学合理的经营绩效评价指标体系；二是没有合适的经营绩效评价方法。文章基于利润表的视角，从投入、产出的角度选取营业总成本 、营业税金及附加、管理费用、销售费用、财务费用、研发费用、所得税费用、营业总收入、营业利润、利润总额、净利润这十一个指标来构建广西上市公司的经营绩效评价指标体系；并在此基础上利用 DEA 超效率模型对广西上市公司经营绩效进行评价，得到广西上市公司经营绩效排名，并根据投入、产出指标的冗余情况对存在冗余值的上市公司提出相关的调整措施。

结论与建议

结论

该文章对广西上市公司的经营绩效进行了深入研究，构建了包含营业总成本等投入指标和营业总收入等产出指标的评价体系。利用 DEA 超效率模型进行了分析，得出了以下结论：

首先，从整体上看，不同上市公司在不同年份的经营绩效得分不同，因此以五年经营绩效得分的均值来对广西上市公司进行排名更为科学。结果显示，柳钢股份、恒逸石化等公司在经营绩效排名中位居前列，而*ST 银河、南宁糖业等公司排名靠后。

其次，从时间维度分析结果可以看出各年经营绩效情况。例如，2018 年广西能源等公司的经营绩效处于弱无效水平，南宁糖业和*ST 银河处于高度无效水平。到了 2022 年，南宁百货、桂林旅游等公司的经营绩效依然处于弱无效水平，而其他公司如柳钢股份、恒逸石化等则处于有效的水平。

此外，从各投入、产出指标的调整比率可以得知，部分公司的投入、产出还未达到均衡状态，存在资源未得到最优配置的问题。具体调整比率需根据冗余值的大小进行确定。

建议

文章通过对广西上市公司经营绩效评价的研究，提出以下建议：

第一，广西地区上市公司进行经营绩效评价，首先要考虑经营绩效评价的目的是 3E，还是 5E，或是其中某个 E。如这篇文章只是评价广西上市公司的效率性。

第二，根据上市公司经营绩效评价目标与上市公司特点，从利润表表上选取成本、费用类指标为投入指标，选取收入、利润类指标为产出指标；基于投入、产出基础来构建上市公司经营绩效评价指标体系。绩效指标选择原则有：实事求是原则、联系原则、发展原则、科学性原则、导向性原则以及先进行可行的原则。

第三，确定上市公司经营绩效评价的标准，经营绩效评价的标准具有相对性、先进性、可控性与可计量性。投入一定时，产出多的上市公司相对效率就高，或者产出一定时，投入少的公司相对效率就高。

第四，运用适合的方法对上市公司的经营绩效进行评价，根据经营绩效得分对各上市公司经营绩效进行排名。建议采用的 DEA 超效率模型计算相对效率来评价上市公司经营绩效。

第五，根据冗余值和各上市公司经营绩效情况，发现绩效偏差，找出差异产生原因，并提出相关改进措施。文章由于受研究条件限制，没能收集到广西各个上市公司绩效偏差深层次的原因，故在文章中只对各个指标存在冗余值的上市公司提出相应的调整措施。

参考文献

王建明 & 张克勇. (2018). 基于管理熵的林业上市公司经营绩效评价研究. *林业经济, 7*, 82-86.

吕靖烨, 夏萌阳 & 张金锁. (2017). 低迷市场下我国煤炭上市公司经营绩效评价. *会计之友, 8*, 94.99.

朱尔茜. (2017). 文化产业上市公司经营绩效评价——基于 81 家公司财务数据的实证分析. *技术经济与管理研究, 1* ,124-128.

刘吉成, 闫文婧 & 颜苏莉. (2018). 基于 DEA 的风电设备制造业上市公司经营绩效评价. *财会通讯, 20*, 42-46.

何倩, 李桂萍 & 刘莎. (2022). 财税激励选择、研发效率与上市公司经营绩效. *财会通讯, 20*, 83-113.

陈妮, 王笑涵, 于洋 & 曹芳萍. (2021). 中国生态型企业经营绩效实证研究——基于 15 家上市公司面板数据. *生态经济, 1*, 70-76.

胡北明 & 胡先进. (2022). 新冠疫情对旅游上市公司经营绩效的影响研究. *会计之友, 18*, 21-27.

耿松涛 & 廖雪林. (2018). 基于因子分析的旅游上市公司经营绩效评价研究. *数学的实践与认识, 8* ,83-92.

徐嵩杰 & 凌正华. (2019). 基于 DEA 和 Malquist 指数饲料业上市公司经营绩效分析. *中国饲料, 6* ,80-83.

黄永正, 吴建逊 & 王桂忠. (2019). 基于熵权法我国户外用品上市公司经营绩效评价. *广州体育学院学报, 6*, 15-19.

梁永平 & 李涛. (2020). 高速公路上市公司经营绩效的评价及实证研究基于 VRS- BC C 和 Malmquist 指数分析法的 DEA-Tobit 模型. *数学的实践与认识, 20*, 263-272.

董奋义, 介宇扬 & 齐冰. (2018). 基于灰色理论的银行类上市公司经营绩效评价. *数学的实践与认识, 18*, 54.59.

Andersen, P., & Petersen, N. C. (1993). A procedure for ranking efficient units in data envelopment analysis. *Management Science*, (39), 1261-1264.

Charnes, A., Cooper, W. W., & Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operational Research*, (6), 429-444.

Depeng, L., Renyong, H., & Sun, Q. (2020). The business performance evaluation index method for the high-tech enterprises based on the DEA model. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, (6), 6853-6861.

Farrell, M. J. (1957). The measurement of productive efficiency. *Journal of the Royal Statistical Society*, (3), 253–290.

He, J. (2022). Economic and comprehensive energy performance evaluation and business model of power enterprises under the double carbon background. *Electronic Commerce Research*, (4), 1-22.

基于铜仁市碧江区农家乐调研结果建立联盟可行性方案
FEASIBILITY PLAN FOR ESTABLISHING AN ALLIANCE BASED ON THE ANALYSIS OF AGRITAINMENT IN BIJIANG DITSTRICT TONGREN CITY

覃钦 [1*], 徐明 [2]
Qin Qin[1*] and Ming Xu[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 644847873@qq.com

摘要

本文从中国贵州铜仁碧江区农家乐的发展现状入手，通过实地采访、考察的方式对碧江区农家乐进行了小样本的数据采集，发现当地农家乐正处于初级发展阶段，存在管理难、营销难的问题。通过小样本得出的数据分析可知，当地农家乐品牌知名度不高，营销模式单一，推广效果差，整体形象欠佳，农家乐市场缺乏行业联盟，农家乐商户也缺少相应的行业组织。由此笔者扣点当地农家乐商户在营销与管理上的痛点，拟策划了一个农家乐行业平台策划方案，基于深度需求分析的基础上，对平台的建设框架与内涵进行了扣点设计。特别重要地，本文设计了农家乐联盟平台 “微信公众号” 的建设步骤细节，为实际进行创建，在技术方面做了思路的开拓，为下一步具体实施提供了重要的基础。进一步地，根据经营者的实际调研反馈，在如何提升农家乐管理水平方面，本文也提出了具体的促进建议，为提升该地区的农家乐经营水平做了有益的探索研究。

关键词: 农家乐 联盟 公众号

Abstract

This paper starts with the development status of Bijiang District of Tongren, Guizhou, China, and finds out the pain points of marketing and management of Bijiang District through the investigation and analysis of small samples of farm music. Based on this, the marketing and management needs of farm music are targeted, and a planning scheme of farm music network marketing platform similar to industry association is created. The framework and connotation of the platform are designed. Especially important, this paper designed the details of the steps of the construction of the “wechat public account” of the Farm Family Music Alliance platform, which made a development of ideas in terms of technology for the actual creation, and provided an important foundation for the specific implementation of the next step. Further, according to the actual survey feedback of the operators, in terms of how to improve the management level of farmhouse music, this paper also puts forward specific promotion suggestions, and does a beneficial exploration and research for improving the management level of farmhouse music in the region.

Keywords: Agritainment, Small Sample, Public Account

引言

2022 年中国国内旅游总人次为 25.3 亿人次，比上年同期减少 7.16 亿人次，同比下降了 22.1%，在 2022 全年国内旅游人次月增长曲线上来看，随着疫情管控的逐步放开，旅游人次增长数量每月上升幅度较大。2022 全年国内旅游人数，已恢复到了 2019 年高峰期旅游人数的 42.0%，国内平均出游次数为人均 1 次。在疫情管控放开的当下，旅游人数逐日剧增。方便、快捷、旅游成本低廉的乡村游便成了大多数人们更钟爱的出游方式。在中国乡村振兴战略的推动下，也逐步成为乡村振兴的重要引擎和助推器。要把乡村游这一潜在市场逐步打开，深挖乡村生态游市场引发的众多旅游消费行为，也会逐步成为打破当前经济增速缓慢局势的新突破口。

尤其是在贵州铜仁，贵州铜仁具有原生态的自然风貌和丰富的人文景观，在近些年通过对民族文化资源的挖掘、包装与开发以及对自然风景中青山绿水的保护、保持，乡村旅游得以快速发展，并成为地区旅游产业中的发展亮点。铜仁地区乡村旅游的发展过程中，农家乐旅游作为游客能得以观光、休闲、健身、娱乐购物、度假的重要场所也取得快速发展，但农家乐作为扎根乡村、服务乡村旅游的特有组织，尽管在近年来得到了快速发展，并在提高农民收入上起到了重要的作用，但是由于经营人员服务意识参差不齐、基础设施简陋、内容单一、同质化严重等问题，导致近年来的农家乐发展速度逐渐达到瓶颈，限制了农家乐的进一步发展，特别是农家乐往往处于乡村，离城市距离远，也因，农家乐的经营人在经营、宣传上苦不堪言，并且，由于没有严格服务卫生约束，往往存在一些服务、卫生质量堪忧的商家，大大地打击了游客出行的意愿，也对铜仁地区农家乐产生了负面的影响，也因此，要如何保障农家乐的卫生问题、服务质量的同时提高农家乐的收益，是当下继续着手解决的主要问题。

研究目的

“农家乐” 休闲旅游的发展日益壮大，受到各个年龄阶段城市与乡村居民的欢迎和认可。通过参与农家乐休闲旅游活动，人们可以更加贴近自然，感受乡村生活，享受农家菜肴。但是，在如今的农家乐在发展过程中仍然存在利润薄、难管理、卫生与服务质量难以保障、平台收费不合理等问题，上述这些问题光靠农家乐自身去做，往往难以解决根本问题，不利于农家乐的规范与健康发展。本文以碧江区农家乐为研究对象，通过实地的小样本调研得到的市场经营情况，结合农家乐商户常使用的第三方旅游平台调研，基于扣点调查，提出了联盟设计的基本思路，尝试创造一个以农家乐商户为基础，信息网络技术为媒介，通过共享经济提高营业利润的方式，为农家乐商户降低成本，创造更多效益的平台。

文献综述

在对乡村旅游的认识上 Fagence（2013）认为自然生态环境和地域文化环境对外来游客的敏感性增加了乡村旅游规划的难度。Balasingan（2019） 等学者认为，地方性政府发展政策对本区域经济社会发展具有深刻的影响，因此在制定乡村旅游规划时，既要重视地方的自主权，同时又要保证规划与国家发展政策、区域自然经济社会文化发展状态相适应。而 VerboleAetc（2018）认为乡村旅游规划的重点在于规划的实施而非规划的制定，所以，要通过适当的方式，实现个体、群体、组织间的规划协商，最终保证规划的顺利实施。此外，Augustyn（2015）认为乡村旅游在促进地方经济发展、创造工作机会，完善区域基础设施等方面都起到积极带动作用，而且推进乡村旅游有助于促进和加强城乡合作，在乡村旅游发展过程中制定的乡村旅游发展规划一定要科学合理。

在乡村旅游发展策略上，学者们认为没有标准的乡村旅游发展策略，需要根据不同区域条件和背景采取不同的发展策略。Flagestad（2020）从市场营销策略、投资策略、组织实施策略、培训策略等方面对奥地利乡村旅游的发展策略进行了全面阐述，尤其是针对地域不同，要以当地实际的市场情况为基础来策划发展策略。JPely（2019）对塞浦路斯乡村旅游的发展提出一系列策略，如进行投资收益分析，成立专门的机构去进行管理，拓展客源渠道，尤其是政府对乡村旅游发展提供长期财政投入和技术支持。Oppermann（2019）选择德国南部地区的乡村旅游产业作为研究对象，采用调查法收集一手信息并进行分析，通过研究指出当地乡村旅游业的市场群体以老年人和有孩子的家庭为主，这部分游客具有一定的经济能力，对于住房费用有一定的承受能力，并且活动内容主要是游览周边地区。A Reichel et al.（2017）选择以色列乡村旅游业作为研究对象，对当地的乡村旅游服务定位和服务水平进行分析，借助感知服务模型进行实证分析，选择 23 个创业者以及 206 个游客进行调查，通过分析和研究指出经验与预期服务维度存在差异，在此基础上对营销、管理与提高服务水平的关系，指出以色列发展乡村旅游迫切需要开展适当的培训以加强营销和管理，并提高服务水平。R Sharpley（2018）分析指出，乡村旅游的发展推动了旅游市场以及旅游产品多样化程度的提升，利于旅游业利益的传播，乡村旅游业的发展使得内地业可以从中获利而不仅仅是沿海独家地区,塞浦路斯关于 “农业旅游” 的研究表明乡村旅游业发展面临的重要问题就是大众旅游经营者所处的主导地位、基本技能比较匮乏、需求不高、回报水平较低并且开发成本比较高。

在中国，农家乐的活动内容主要体现在 “吃农家饭、品农家菜、住农家屋、享农家乐、购农家品”，突显了现代农业旅游自然、纯朴、宁静的主题，满足了人们走出城市、亲近自然的心理需求。农家乐具有乡土气息浓厚、大众化明显、原生态突出、参与性强、消费价格较低等特点，而体验则是农家乐休闲旅游独具一格的特色。在当期乡村振兴战略的推动下，农家乐旅游通过绿色的发展方式，带动农民增收、农村发展，农家乐旅游的发展在一定程度上解决了农村剩余劳动力问题。农家乐旅游的发展适合中国当前农村的发展现状，旅游旺季时他们从事农家乐，淡季则从事农活，农户收入大幅增加。随着农家乐旅游的兴起，学者们对其研究也不断增多。

中国最早开展农家乐旅游的学者是 陈辉（1998），对西南地区尤其是四川都江堰市的青城山，郫县、温江等地开展的农家乐旅游研究，在文中对农家乐做出了解释，即，久居城市的居民到农村农家大院休闲娱乐，并强调人们的消费观念转变，旅游消费需求逐日增加。随后关于乡村旅游、农家乐旅游的研究逐步增多，在 2000 年至 2005 年左右，焦点侧重于概念的研究，在 2006 年以后，研究领域涉及了乡村旅游和农家乐的各个方面，研究焦点主要集中于概念研究和案例研究、开发现状研究、市场研究、国外乡村旅游研究等，2022 年 6 月笔者在 CNKI 通过 “主题” 选择 “农家乐” 进行检索，筛选后总共得到 11,286 条文献结果。内容涵盖乡村旅游、农家乐、农家乐旅游、乡村旅游发展、休闲农业、新农村建设、休闲旅游等。

徐运君（2019）选择农家乐作为研究对象，具体分析了农家乐休闲体育发展中遇到的问题，对农家乐休闲体育发展模式以及思路展开分析和讨论，重点说明了，农家乐休闲体育俱乐部适用于距离城市比较远的农家乐旅游点，通过距离较近的相关农家乐共同联合组建，通过各个农家乐之间的互相调节与发展，逐渐形成一个有多个自然景点，活动项目多元化，体育器材设施相对齐全的农家乐旅游实体，并基于新农村建设对未来农家乐休闲体育的发展趋势进行预测并提出发展建议。何旭等（2019）从咸阳和西安选择 17 个乡村作为案例对其农户旅游的影响因素和模式等进行分析，说明了旅游乡村农户适应效果为股份制最优，“公司+农户” 模式最优，“农户+农户” 模式最劣。卢艳敏等（2017）重点分析了衡水市农家乐旅游产业的发展，

以当地农家乐主要存在的问题为突破口，对缺乏科学指导与合理规划、管理不善、文化内涵少、特色不浓、宣传力度不够、服务水平质量不高卫生条件差等问题做出了细致说明，指出发展乡村旅游业应当将建设美丽乡村和现代农业以及休闲农业结合起来并以此给出合理的发展建议。吴吉林等（2017）在对传统村落农户乡村旅游发展的基础上，利用适应性分析框架完成了相应的指标体系的构建，从湘西州选择 327 家农户进行分析，借助参与式评估得到需要的数据，借助主成分分析等方式对传统村落农户乡村旅游的影响因素、影响程度以及适应类型展开分析和调查，最终得出对策和建议，乡村旅游开发上要避免对当地生态系统的过度感染，避免大众化和庸俗化，加大村落保护力度，突出传统村落的历史文化内涵，挖掘民俗风情，重点打造生态文化旅游产品，推进成立传统村落旅游合作社，鼓励农户以土地、劳动力、房屋等多种形式入股，实现农户生计与村落旅游的共容、共融与共荣。王庆生等（2020）选择山东省沂南县竹泉村作为研究案例，利用共生理论分析乡村旅游的路径和精准扶贫模式并提出优化建议，尤其是对建设过程中的利益协调监管、加强村落管理自治、多利用电商平台售卖农副土特产与优质服务上进行了重点说明。

文献述评

通常的农家乐旅游一般被认为是乡村旅游，学者们的研究都集中于乡村旅游的发展、乡村旅游的概念、发展以及发展策略上。而中国国内学者对农家乐旅游的研究起步较晚，但从近些年的文献状况来看，对农家乐旅游的研究倾向于集中在乡村旅游、休闲农业、新农村建设、乡村振兴等方面，并在研究的基础上提出农家乐旅游的发展趋势以及发展建议。从当前的研究上来看，学者们认为农家乐具有乡土气息浓厚、大众化明显、原生态突出、参与性强、消费价格较低等特点，而贴近大自然，满足了人们走出城市、亲近自然的心理需求的体验则是农家乐休闲旅游独具一格的特色。在当下，更青睐体验农家乐旅游的市场群体以老年人和有孩子的家庭为主，这部分游客具有一定的经济能力，对于住房费用有一定的承受能力，并且活动内容主要是游览周边地区。不足之处是，当地的乡村旅游经营者大多基本技能比较匮乏、服务水平普遍较低、资金回笼缓慢且农家乐旅游项目开发成本高昂，在服务上迫切需要开展适当的培训以加强营销和管理，提高服务水平和质量。

为了更好地经营农家乐，有的地区尝试把距离较近的农家乐共同联合组建，通过各个农家乐之间的互相调节与发展，逐渐形成一个有多个自然景点，活动项目多元化，基础设置相对齐全的农家乐旅游实体，以此提高效益收入。

尤其是在乡村旅游开发上要避免对当地生态系统的过度感染，避免大众化和庸俗化，加大村落保护力度，突出传统村落的历史文化内涵，挖掘民俗风情，重点打造生态文化旅游产品，推进成立传统村落旅游合作社，鼓励农户以土地、劳动力、房屋等多种形式入股，以公司+农户的组合方式去实现农户生计与村落旅游的共容、共融与共荣。

以此，笔者发现中国贵州省碧江区当地的农家乐的经营管理、营销均存在上述问题，本文的研究正是基于这些问题缺陷，致力于通过建立农家乐行业平台，来减轻碧江区农家乐当前面临的各类问题，在前者的研究结果上进行钻研探究，进而为本文的撰写提供一定的参考思路。

研究方法

文献综述法

在开展论文写作前，笔者通过查找网络文库、翻阅实体资料等方式搜集了大量的关于农家乐的相关文献和资料，对国内外对于农家乐的研究现状与当前农家乐的发展现状及存在的问题做出了细致的研究，并参考学者们对农家乐发展的相关建议与思路，为文章的撰写提供了资料保障。

实地调查法

为深入研究碧江区农家乐的发展现状，笔者多次驾车深入前往贵州省铜仁市碧江区当地开展实地调研与采访，借此获得了重要的一手资料，为文章的撰写提供了保障。

本文以实地调研所获取的第一手资料为主体，通过网络文库、实体资料所搜集到的资料为辅助，以真实的市场调研结果为根源，溯源挖掘当地农家乐市场中存在的痛点，以挖掘市场潜在经济活力为目的，解决当地农家乐市场商户存在的问题为核心，试图拟构建一个解决当地农家乐市场商户痛点的行业平台，并以此思考后，多次回访商户，获取了商户对于平台策划的思考与建议，由此去思考、创建一条能够真实建立起农家乐市场行业平台的可行性方案。

研究结果

农家乐联盟的定义

农家乐联盟是一家以农家乐商户为单位，通过信息网络技术，把多家农家乐共同组成一个农家乐网络，以库存共享、物流采购共享、市场营销效益与管理共享、信息共享方式，共享信息，降低成本，增加经济效益的方式，来创造更多价值的信息平台。

农家乐联盟的组织性质多样，可以根据需要和目的的不同而进行调整，以铜仁碧江区为例，为避免企业形成规模后，陷入不必要利益纠葛，在建立农家乐联盟时，最好采用个人独资企业或有限责任公司为营业主体，以聚合型联盟的方式去进行构建相关平台或组织。

在联盟的实现媒介上，需要能详细展示农家乐介绍、图片展示、价格信息、预订方式等文字与图片功能，企业的主要目的是致力于连接农家乐商户与游客，为游客提供真实、独特的农村体验，同时为农家乐商户提供宣传推广和业务发展机会。

同时能在乡村旅游发展战略、旅游管理体制、中国乡村旅游的发展态势的调研基础上，为中国旅游行政部门提出一定的建议，在政府和会员、个人之间发挥着桥梁纽带作用，在促进中国农家乐的持续、快速、健康发展起到助力作用。

碧江区农家乐小样本调研

碧江区农家乐正处于初级发展阶段，存在管理难、营销难的问题。根据农家乐场地的来源不同可以将其分为特有型农家乐，自建型农家乐,投资型农家乐三种。特有型农家乐即有一个专门的目的，农家乐并不是主营项目，以上述桃源山庄为例，修建的目的主要是为了提供研学服务，作为食堂的餐饮部起到农家乐的作用。

自建型农家乐，房屋是自家修建，比起租赁或者重新投资农家乐来说，成本低、负债小，对于周边市场更加了解并能更好的打入市场，另外都是本地人，对于住在附近人的口味、习惯、审美、爱好、有相当程度的了解，以飨餚莊、久久红农庄为典型代表。

投资型农家乐，通过租赁土地，重新装修或投资租借翻新已经做过的农家乐，以碧洲园庄园为代表。从农家乐的取得来看，可以分为中途接手型、从零开始型两种，而中途接手型相比起从零开始型，投资相对少很多，只需要做风格和装修上的转变即可，但既然是中途接手，

那么说明一定存在某些问题所以前一个农家乐才难以继续营业，例如地段不好，人流量稀少，地域偏僻，或其他原因等。从零开始型虽然投资很多，但由于是进入新的环境，有了不同的市场，如果能打响名声，在没有同行竞争的情况下，很容易就能做的风生水起。

从调研的实际情况发现，小样本中的五家农家乐只有以研学基地为主的桃源山庄存在住宿，其他四家农家乐均未提供住宿服务，同时在管理与营销上均存在一定的问题，主要存在的问题有以下几点：经营人员服务意识参差不齐、基础设施简陋、内容单一、同质化严重、店面分布不规律、城市距离远、难推广、难曝光、流量少、难维权，并且因为没有严格的服务卫生约束，往往服务与卫生质量也难以保障，极大地伤害消费者信任与健康，同时也对碧江区农家乐造成了难以逆转的影响，借由小样本对整个碧江区农家乐进行推测，碧江区农家乐大多都存在类似的困境与难题，也正说明，碧江区农家乐发展还处于初级阶段，发展进度缓慢，存在管理难、营销难的问题，在管理上，大多数农家乐的经营人学历水平不高，难以凭自身的能力去进行有效管理，通过管理去降低各项成本从而提高利润空间，达成正向反馈，在营销上，经营人也往往缺乏有效的方式与手段去深入挖掘当地的游客市场，更多的是被动地在家中等客户，错失了许多的潜在客户人群。

综上所述，碧江区农家乐存在管理与营销上的巨大需求，以农家乐“大明水寨”为例，为其提供客户营销服务便存在着极大商机，为其进行宣传，让周边的客户知晓其方位、菜品、特色，将大明水寨推给周边的老饕、熟客，为其培养其忠实客户打下基础，完成其营销的目的，并且可以为其提供相关成熟的酒店管理系统，员工培训方案等等，帮助其提高管理水平，达到帮助客户增收，服务平台盈利的目标。

深层次理解碧江区农家乐发展中存在的问题

当地的农家乐品牌知名度不高，营销模式单一，推广效果差，整体形象欠佳。在本章所呈现的小样本调研中，碧江区农家乐主要以本土经营者、合资经营者两种经营主体居多，并以此呈现出不同的经营特点。本土经营者在本地开展农家乐经营活动，场地来源往往是直接翻新改建自家的老屋用于经营，这类农家乐的菜品与服务价格实惠、便宜，但是农家乐的环境和服务质量一般，并且在管理过程缺乏科学规范，一般情况下管理粗放。合资经营者往往投资规模较高，以农家乐中的中高端市场客户群体为目标，这类农家乐的环境和服务质量较好，菜品价格相比较高，在管理上拥有自己的标准化流程，但由于经营主体复杂化，本地人和外地人的经营理念具有差异，在品牌的推广宣传中可能会存在水土不服的情况，在前期的宣传推广中，更容易出现资金链断裂，难以保持正常经营的情形。

在调研中我们发现，碧江区农家乐的营销模式单一，营销效果差，当地的农家乐品牌知名度不高，低水平的同质化现象频出，菜品创新少，整体形象欠佳。当地农家乐的经营人与服务人员大多是当地的农民，文化素质不高，宣传手段依赖路边展牌宣传，熟客口头宣传，销售手段较为单一。常使用的第三方平台软件宣传效果不佳，在平台的宣传窗口中，服务、菜品、项目等并未在平台上有全面的体现，无法将信息直接的传达给消费者，并且，收费定价抽成较高，单笔 10%——13% 的抽成方式与薄利多销的农家乐经营模式不匹配，投入资金后往往成效甚微，并且，碧江区农家乐的经营主体规模普遍较小，难以吸纳专业型人才加入，多数经营者经营理念落后，在给予消费者提供餐食服务上同质化现象严重。服务人员及经营主体多是当地农民，经营占地多为自有土地及民宅改造，普遍学历不高，专业技能缺乏，服务质量不高，自身服务能力不足，服务意识观念不到位，在对外服务中仅仅充当端茶送饭的人，无法从感情的投入上去增强消费者对农家乐的黏性。

同时，碧江区农家乐大多存在基础设施落后、品牌形象不突出、卫生安全难以保障的问题，经营人往往对自身店铺的定位不够清晰、服务内容单一，服务意识不强，缺乏特色化、个性化的体验，缺乏文化元素的注入，使得产品雷同化、服务同质化，甚至娱乐服务偏城市化，往往与城市游客体验乡村风情的初衷出现偏移。

农家乐经营者对联盟的需求分析

农家乐市场缺乏行业联盟，农家乐商户缺少相应的行业组织。基于上文碧江区农家乐市调研的数据基础上，对农家乐当前的营销现状与商户需求进行了总结分析。从调研的整体情况中分析发现，商户常用的营销推广方式与平台均未设置专门的农家乐板块，大多是粗暴的将农家乐与民宿归置为同一类型，为农家乐商户设置的宣传窗口也未能把农家乐的环境、菜品、服务等信息形象的展示出来，仅能从不多的客户评价中看到菜品及环境信息，无法为客户全面的展示农家乐的菜品及旅游亮点，导致农家乐宣传效果甚微，在信息不全面的情况下，也难以激发客户的旅游意向。在农家乐商家入驻方面，像飞猪、去哪儿、阿里巴巴等平台仅针对大型景点与旅游公司进行合作，像民宿与农家乐这类小规模商户要使用第三方平台进行宣传，除了等待时间长、手续繁杂以外，操作系统与维护成本等高门槛，便拦下了大多数有意向的农家乐商户，而且，在服务上，这类网络平台大多将客户经理外包给了第三方公司，客户经理业务权限少、范围小，仅包括简单的与客户进行电话沟通或图片交流，并未实际前往客户经营所在地进行调研、考察，在此后为客户提出的服务与装修方案，难以为商户解决宣传上的困难，反而会增加额外的成本开销。

并且，从三家网络平台调研得到的平均成本费率来看，平均商户每单成功交易订单抽成为 13.3%，对与定位在薄利多销的农家乐来说，抽成过高，极大的打消了农家乐商户使用第三方平台的积极性，总的来说，现有的 OTA 平台重心大多是倾向于在已成型的景区与旅游公司上进行选择合作，对于民宿与农家乐这类中小型商户往往不会倾注太多资源进行宣传、培养，也正说明，农家乐缺乏一个专门的平台进行宣传，也更需要一个行业组织，来填补农家乐商户在管理与经营上的巨大需求缺口，为商户提供营销管理方针导向，灵活帮助商户实质的去解决问题。

建立农家乐联盟的可行性方案设计

碧江区农家乐存在的痛点，即客源问题、营销与管理问题、服务卫生安全问题。农家乐联盟的主要目的与功能，便要从解决农家乐的三个痛点出发。为此，联盟的功能设计主要从三个方面去解决农家乐的痛点，一是为客户提供高性价比的游玩信息、农家乐特色菜品推荐与展示，住宿条件、环境的全方面展示，为消费者提供更便捷的旅游方式，解决了农家乐商户客流量不足的问题。二是为农家乐商户提供提高服务质量的咨询与培训服务，以提高碧江区旅游从业人员服务意识与水平，解决商户营销与管理问题。三是为消费者提供维权的平台途径，保障消费者权益，并通过规范农家乐网络所覆盖的商户卫生标准执行情况，潜移默化的提高整个碧江区农家乐的卫生健康标准，以解决环境卫生安全难以保障问题。

对于农家乐联盟的实现路径思考，可效仿建立联盟微信公众号，通过联盟微信公众号进行粉丝培养与营销，每日定点推送资讯，通过图片、文字的方式更生动的去告知用户，让客户从视听上感受到农家乐环境的优美与淳朴，农家乐菜肴的风味与特色，挣脱开篇幅的限制，将农家乐营销内容以最完全的方式公布于大众面前，使大众能够全方面了解联盟所营销的产品内容。

图 1: 公众号环境展示

图 2: 公众号农家乐的菜品展示

联盟公众号的设计上,要以对碧江区农家乐的需求痛点为核心扣点设计，自身对农家乐市场的针对性服务以及低理解成本客户端为特点，以农家乐的健康、环保、贴近自然为核心，为消费者提供更独特的服务体验，为消费者提供最真实、全面的信息与高质量的服务。树立科学化的经营管理理念、提升全方位的经营管理能力、切实提高联盟服务管理水平等方面提出管理提升的对策，以期能够真正提升农家乐的经营管理水平，发挥碧江区农家乐协同效应的同时，从各方面最大限度的提升碧江区农家乐的经营管理水平、规范化水平，从根本上破解农家乐普遍存在的痛点和难点，切实的提高服务质量，给游客带来良好的旅游和玩乐体验，直接提升游客的满意度，从而树立起贵州省铜仁市碧江区在消费者心目中的良好形象。

表 1: 各农家乐基本情况表

农家乐名称	经营人学历	何时开始经营	距市区距离
桃源山庄	初中	2016 年	8 公里
飨餚莊	本科	2019 年	8 公里
久久红农庄	务农人员	2019 年六月份	11 公里
大明水寨	初中	2022.04.22	7 公里
碧洲园庄园	初中	2021.07.27	10 公里

来源：（笔者实地调研获得）

表 2: 各农家乐主营、宣传、有无外来投资情况表

农家乐名称	主营业务	基本规模	有无住宿	宣传方式	有无外来投资
桃源山庄	研学基地为主，餐饮为辅	占地 100 亩，依托上万亩田土	有	旅行社与熟客宣传结合	有
飨餚莊	餐饮	500-600 平方	无	熟客自发推广	无
久久红农庄	餐饮	300-400 平方	无	熟客自发推广	无
大明水寨	餐饮	4000 平方	无	熟客自发推广	有
碧洲园庄园	烧烤及餐饮	4000-5000 平方	无	熟客自发推广	有

来源：（笔者实地调研获得）

表 3: 各农家乐投资、收入、客满率情况表

农家乐名称	投资总额	月收纯利润	月客流量（旺季）	人均消费	客满率	一周完全无客人占比（%）
桃源山庄	1000W-2000W	7-8W	1700-1900 人	50 元	47%-54%	28.57%-42.86%
飨餚莊	20W	2W-3W	600-700 人	45 元	16%-20%	20%-28.57%
久久红农庄	30W-40W	1W-2W	400-500 人	45 元	43%	24%
大明水寨	15W-16W	4W-5W	1200-1300 人	40-50 元	50%-60%	24%
碧洲园庄园	70W-80W	10W 及以上	1700-2000 人	45-50 元	70%-78%	14.3%-43%

注：客满率数据以调查当日人数/场地总容纳人数得出。
来源：（笔者实地调研获得）

表 4: 员工及人力成本支出情况表

农家乐名称	员工结构	员工平均学历	员工来源	是否有员工培训并强化技能	每月人力成本
桃源山庄	教官五名+7 名服务人员	本科	旅游相关专业招聘	有	4W7
飨餚莊	5-6 名员工	务农人员	当地群众招聘	无	1W6
久久红农庄	2 名员工	务农人员	当地群众招聘	无	3000-4000
大明水寨	5 人	初中	自建餐饮团队	有	2W
碧洲园庄园	7-8 名员工	初中	当地群众招聘	无	2W

来源：（笔者实地调研获得）

表 5: 各农家乐管理情况分析表

农家乐名称	是否有经营理念	点菜方式	是否使用电脑记账	是否使用专业管理系统
桃源山庄	有	菜单+配菜+口头点菜	是	否
飨餚莊	无	无菜单+口头点菜	是	否
久久红农庄	无	无菜单+不限量菜式供应	不记账	否
大明水寨	无	菜单+配菜+口头点菜	是	否
碧洲园庄园	无	菜单+配菜+口头点菜	是	否

来源：（笔者实地调研获得）

表 6: 小样本农家乐收费调查情况表

农家乐名称	收费调查建议
飨餚莊	每单 10% 可以接受，不接受保证金
桃源山庄	提成 10% 可以接受，若客流量大还可按其他方式计算提成
久久红农庄	不太会使用网络平台，10% 勉强可以接受
碧洲园庄园	可以在 12%，但要确实有成效
大明水寨	10% 完全没有问题，希望不要有其他的额外收费

来源：（笔者实地调研获得）

表 7: 调研营销平台的平均费率

平台名称	当前费率	平均费率
携程调研	15%	13.3%
美团调研	15%	
途家调研	10%	

来源：（笔者实地调研获得）

表 8: 五一农家乐再回访情况表

农家乐名称	客流量人数	人均消费	价格调整情况	客户来源情况
桃源山庄	800-1000 人	50-65 元	未调整	外地与本地
飨餚莊	200-300 人	50 元	未调整	附近居民
久久红农庄	150-200 人	50 元	未调整	附近居民
大明水寨	200-260 人	45-55 元	未调整	附近居民
碧洲园庄园	200-300 人	45-55 元	未调整	附近居民

来源：（笔者实地调研获得）

图 3: 飨餚莊门头及堂食房间

来源: (笔者实地调研获得）

图 4: “大明水寨” 大门及游泳馆
来源: (笔者实地调研获得）

讨论

笔者在本文中所选择的五家调研样本，是来自铜仁市碧江区的不同乡镇，总共在 30 户农家乐中选择了具有代表性的五家作为小样本调研数据进行分析。

目的是以这最具有代表性的五家农家乐小样本数据去了解碧江区农家乐市场的经营与发展现状，进而以碧江区农家乐市场去预估整个铜仁地区的农家乐市场现状及农家乐联盟覆盖整个铜仁地区的可行性。

在拟策划预计中，农家乐联盟发展到了成熟阶段后，功能近似于网络行业平台，以此平台去挖掘商机，在保持好原有的农家乐平台功能后，可尝试深入发展第三方平台链接功能，引入其他行业入驻，逐步发展为以农家乐营销为主的多功能平台，通过平台中介帮助农家乐批量购买经营用品，在发挥农家乐经营人间的协同效应、打造品牌影响力、降低成本上，可能存在一定的商机。

总结与建议

结论一

碧江区农家乐正处于初级发展阶段，存在管理难、营销难的问题。本文通过实地走访、现场沟通、实际平台入驻申请对碧江区农家乐现状进行了小样本数据采集，发现碧江区农家乐均存在营销与管理上的问题，例如：基础设施简陋、同质化现象严重、服务人员素质意识不强、品牌意识薄弱、卫生环境健康难以保障、难以进行有效管理，往往缺乏有效的方式挖掘当地游客市场。借由小样本对整个碧江区农家乐进行推测，碧江区农家乐大多都存在类似的困境与难题，由此可判断，碧江区农家乐发展当前正处于初级阶段，发展进度缓慢，存在管理难、营销难的问题，正处于瓶颈期。

由此，笔者试图通过拟建立农家乐联盟这个平台，为农家乐经营人真正地解决管理难、营销难的问题，同时也为消费者提供良心、安全、可靠的食品及住宿卫生保障，并通过农家乐联盟这个平台，在解决经营者在管理与营销问题中，找到商机，以此激活农家乐市场的潜在经济活力。

结论二

当地的农家乐品牌知名度不高，营销模式单一，推广效果差，整体形象欠佳。基于农家乐小样本调研讨论的基础，笔者从经营主体、营销方式、从业人员、服务内容四个方面对碧江区农家乐做出了深层次的理解分析，发现碧江区农家乐江农家乐的经营主体规模普遍较小，大多存在基础设施落后、品牌形象不突出、卫生安全难以保障的问题，经营人往往对自身店铺

的定位不够清晰，在宣传上依赖于路边展牌、熟客口口相传等传统模式，服务内容单一，服务意识不强，缺乏特色化、个性化的体验。在服务内容上缺乏文化元素的注入，使得产品雷同化、服务同质化，甚至娱乐服务偏城市化。

从经营主体来看碧江区农家乐主要以本土经营者、合资经营者两种经营主体居多，经营占地多为自有土地及民宅改造或投资、租赁现有房屋用于经营，菜品与服务价格实惠、便宜，环境和服务质量普遍不高，服务人员及经营主体多是当地农民，多数经营理念落后，在给予消费者提供餐食服务上同质化现象严重，专业技能缺乏，服务意识观念不到位，服务质量不高，在管理过程缺乏科学规范，管理粗放。尤其在合资经营者中，大多经营主体复杂，经营理念与本地实际情况存在水土不服的情况。

结论三

农家乐市场缺乏行业联盟，农家乐商户缺少相应的行业组织。笔者通过对碧江区常使用的第三方营销平台调研分析，发现第三方营销平台在商家入驻上，存在手续繁杂、等待时间长、操作系统难使用、网站维护成本高的问题，同时，对于农家乐商户未单独设置农家乐板块，大多粗暴地将农家乐与民宿归置为同一类，农家乐商户所使用的宣传窗口，能获取信息少，无法将农家乐的环境、菜品、服务等信息形象展示出来，通过三家网络平台调研得到的平均成本费率来看，商户每单成功交易订单抽成为 13.3%，对于农家乐商户而言收费、定价过高，对于农家乐市场的重视程度不高、营销力度不足，实际宣传引流效果差。并且，通过五一期间对小样本调研商户的再跟踪回访，获取了较真实的商户意愿与需求情况，商户能接受单笔抽成 10% -15%，无法接受年费与保证金，同时平台需要切实地保证宣传情况，在管理上，需要能有专门的指导，在营销上，想摆脱只能选择传统宣传模式的窘境。由此，本文找到了农家乐商户经营人的痛点，即客流量的需求、管理与营销的需求、服务卫生安全提高的需求。

再加之，农家乐地理位置分散，缺乏统一管理，经营者对加入联盟的欲望强烈，在市场上又缺乏行业联盟，正说明，碧江区农家乐市场缺乏一个为商户提供营销管理方针指导，来填补上农家乐商户在管理与经营上的巨大需求缺口的行业组织，也缺乏一个定价合理、能帮助弥补宣传营销不足的平台。

结论四

笔者针对农家乐存在的三大痛点拟策划了一个能产生商机提高效益的农家乐行业平台。从上文可知，目前碧江区农家乐存在的痛点，即客源问题、营销与管理问题、服务卫生安全问题。为解决碧江区农家乐存在的三大痛点，本文拟构建一个基于现实市场存在的问题进行扣点设计，能解决农家乐商户在使用过程中痛点的平台。本文拟策划的碧江区农家乐联盟，实质上是让碧江区农家乐共同链接一个网络，通过资源共享的方式从各方面降低成本以达到提高效益产生商机的方案，明确了农家乐联盟的主要目的与功能要从解决农家乐的痛点角度出发。农家乐联盟的基础功能主要包括：一是为客户提供高性价比的游玩信息、农家乐特色菜品推荐与展示，住宿条件、环境的全方面展示、平台收费均衡、定价合理，通过为消费者提供更便捷的旅游与使用平台，为农家乐商户更便捷地引流，解决了农家乐商户客流量需求的问题；二是为农家乐商户提供提高服务质量的咨询与培训服务，以提高碧江区旅游从业人员服务意识与水平，解决商户营销与管理问题。三是为消费者提供维权的平台途径，保障消费者权益，并通过规范农家乐网络所覆盖的商户卫生标准执行情况，潜移默化地提高整个碧江区农家乐的卫生健康标准，以解决环境卫生安全难以保障问题。通过对联盟实现的思路探索发现，最初的农家乐联盟可以效仿微商营销号，先建立起一个农家乐网络，通过建立联盟微信公众号作为实现农家乐网

络的媒介，以联盟微信公众号进行粉丝培养与营销，挣脱开篇幅的限制，将农家乐营销内容以最完全的方式公布于消费者，使消费者能够全方面了解农家乐的服务产品内容。

参考文献

王庆生、张行发 、郭静. (2019). 基于共生理论的乡村旅游精准扶贫模式和路径优化研究——以山东省沂南县竹泉村为例. *地域研究与开发, 38*(03), 108-112.

卢艳敏、扈婧、 李会芬、林红军. (2017). 衡水市休闲农业与乡村旅游发展问题与对策. *江西农业*, (24), 77-81.

吴吉林、刘水凉 、周春山. (2017). 乡村旅游发展背景下传统村落农户适应性研究——以张家界 4 个村为例. *经济地理, 37*(12), 3-9.

何旭、杨海娟、王晓雅. (2019). 乡村农户旅游适应效果、模式及其影响因素——以西安市和咸阳市 17 个案例村为例. *地理研究, 38*(09), 7-10.

陈辉. (1998). 休闲旅游“农家乐”走向探析. *西南民族学院学报 (哲学社会科学版)*, (S5), 3-20.

徐运君. (2019). 新农村建设背景下农家乐休闲体育发展的构想. *当代体育科技*, 40-43.

A Reichel. (2017). Challenges of community-based homestay programmer in Sabah, Malaysia: Hopeful or hopeless? [J]. *Tourism Management Perspectives*, (21), 1-9.

Augustyn. (2015). Correlation between the homestay experience and brand equity [J]. *Journal of Hospitality & Tourism Technology*, *6*(1), 9-72.

Balasingan. (2019). Homestay Owners' Perspective of Economic Sustainability of the Registered Malaysian Homestay [J]. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, (27), 1367-1390.

Fagence. (2013). Rural tourism: Marketing strategies for the bed and breakfast industry in Taiwan [J]. *International Journal of Hospitality Management*, (32), 278-286.

Flagestad. (2020). Cities reshaped by Airbnb: A case study in New York City, Chicago, and Los Angeles [J]. *Environment and Planning a-Economy and Space*, (52), 10-13.

JPely. (2019). A Study on the service quality of homestays and pensions in Damyang county using mystery shoppers [J]. *Journal of Tourism Sciences*, (43), 101-116.

Oppermann. (2019). The emerging importance of “homestays” in the Indian hospitality sector [J]. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, (11), 458-466.

R Sharpley. (2018). Development characteristics and evolution mechanism of homestay agglomeration in Mogan Mountain, China [J]. *Sustainability*, (10).

VerboleAetc. (2018). *How can managerial efficiency be improved? Evidence from the bed and breakfast industry* [J]. Tourism Management Perspectives

基于扎根理论的幼儿园教师胜任素质模型构建研究
THE CONSTRUCTION OF KINDERGARTEN TEACHERS' COMPETENCY MODEL BASED ON GROUNDED THEORY

陆宝君 [1*], 于泽元 [2]
Baojun Lu[1*] and Zeyuan Yu[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1, 2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 286704003@qq.com

摘要

旨在探讨幼儿园教师胜任素质构成要素，文章以中国 G 省 20 位幼儿园教师为研究对象，通过行为事件访谈法对中国 G 省幼儿园教师进行访谈，应用扎根理论构建了包含个人特质、技能素养、文化素养、知识素养、职业发展素养、组织素养 6 个一级胜任特征因子及文化认同等 27 个二级胜任特征因子的幼儿园教师胜任素质模型。

关键词： 幼儿园教师 胜任素质模型 行为事件访谈法 扎根理论

Abstract

The purpose of this paper is to explore the elements of kindergarten teachers' competency. This paper takes 20 kindergarten teachers in G Province of China as the research object, interviews kindergarten teachers in G Province of China through behavioral event interview method, and applies grounded theory to construct a kindergarten teacher competency model including 6 first-level competency factors such as personal traits, skill literacy, cultural literacy, knowledge literacy, career development literacy, organizational literacy and 27 second-level competency factors such as cultural identity.

Keywords: Kindergarten Teachers, Competency Model, Behavioral Event Interview, Grounded Theory

引言

学前教育是教育体系中的重要组成部分，是儿童正式进入小学之前的教育阶段，是一种旨在促进学前儿童身心健康、认知能力、交往技能和情感发展等全面发展的教育形式，在人的一生中起着无可替代的作用，对国家和民族的发展亦起着至关重要的作用。学前儿童正处于迅速发展的阶段，心理机能具有极大可塑性，对外界环境影响的刺激极为敏感，易形成神经联系，积累个体生命记忆，随着大脑神经科学等学科的深入研究，发现关键期多出现在儿童早期，关键期的证据不仅强化了"不能让孩子输在起跑线上"的教育观念，也让学前教育价值日益受到重视。虽然现代脑科学研究证明学前儿童学习的重要性和必要性，但学前教育作为个体从家庭教育转向学校教育的关键阶段，因其心智不健全、身心幼弱等特点，需要幼儿园教师拥有更强的专业性和更为仁慈的心灵，但幼儿园教师讽刺挖苦、辱骂殴打，甚至针扎、喂药等虐童事件频发，此类极端行为无不暴露幼儿园教师素质低下的事实。因此，承担学前教育的教师应该具备哪些胜任素质需要引发研究者们的关注，一起聚力于幼儿园教师胜任素质的研究，助力幼儿园教师队伍的建设，提高学前教育的高质量发展。

研究目的

本研究在对已有教师胜任素质结构及理论模型进行系统梳理和反思的基础上，通过关键事件访谈法，运用扎根理论识别、提取幼儿园教师的胜任素质关键要素，旨在探讨幼儿园教师胜任素质构成要素。本研究有助于进一步丰富和完善教师胜任力理论模型，能够为各级教育行政部门的人力资源管理和高校的人才培养提供科学依据，能够为幼儿园教师的继续教育提供有效的参考依据，能够促进幼儿园教师明确角色要求，促进幼儿园教师胜任力水平的提升。

文献综述

教师胜任力

(McClelland, 1973) 发表 “Testing for Competence Rather Than for ‘Intelligence’”（测量胜任力而非智力），首次提出胜任力概念，掀起了胜任力研究热潮。在教育领域，胜任力研究始于教育管理者的胜任力研究，20 世纪末以后，才逐渐转向关注教师。教师胜任力作为胜任力在教师群体的研究，国内外学者从不同学科、不同维度、不同视角对教师胜任力进行细化研究，如 Ramli Bakar（Bakar, 2018）将教师胜任力分为专业能力和个人能力，其中专业能力包括掌握知识、掌握课程和学校教学大纲、学习特殊的学习方法、伦理洞察力和专业发展；个人能力包括个人稳定和高尚的品格、成熟和智慧、模范的行为以及被公认为权威的源泉。中国学者对胜任力的概念界定多参考国外学者的相关研究，认为胜任力是指知识、技能、动机、个性、价值观等特征（王重鸣和陈民科，2002；仲理峰 & 时勘，2003；李玲，2020）。

幼儿园教师胜任力

幼儿园教师作为教师群体的组成部分，其胜任力是指幼儿园教师在教育教学工作中，表现出能够出色、高效地完成工作的一些特征的综合，可以通过个体的表现来度量（韩蓉，2021），是幼儿园教师为适应幼儿园教育教学这一特定岗位而必须具备的知识、能力、态度、动机和特质的总和，包括儿童观念、教学知识、教学技能、班级管理能力、职业道德、自我效能、成就动机及乐群、自律等其他相应的人格特质，是幼儿教师从事成功教学的必要条件，也是教师职后培训的重要依据（张翠云，2020）。在幼儿园的日常生活中，胜任力是可以将表现优秀的幼儿园教师从一般的幼儿园教师中区分开来的潜在特质，主要包括教育教学能力、教育动机、自我认识水平以及其他的人格特征等，并能够准确把握幼儿的心理特点，能有效提高幼儿的身心发展水平（娄小韵，2012）。因此，在学者们的启发下，本研究的幼儿园教师胜任素质是幼儿园教师与幼儿园工作任务要求密切相关的个人特质、技能素养、文化素养、知识素养、职业发展素养、组织素养等综合的集合体。

研究方法

1. 行为事件访谈法

行为事件访谈法是经典的教师胜任力实证建模方式，是通过对绩优教师以及普通教师的访谈，收集教师在目标岗位任职期间所做的成功和不成功事件，对挖掘出的具体事件和行为特征进行汇总、分析、编码，然后对不同被访谈群体（绩效优秀群体和绩效普通群体）进行对比，找出目标岗位核心素质的一种方法。本研究在文献研究和专家咨询的基础上，设计了“幼儿园教师行为事件访谈提纲”，采取半结构化访谈，邀请中国 G 省 C 市、S 市、J 市 20 位幼儿园教师对其工作中成功与失败事件进行描述，清晰地再现幼儿园教师胜任素质要素。

2. 扎根理论

本研究按照扎根理论方法的一般归纳分析流程，对经过理论抽样并达成理论饱和的行为事件访谈数据，通过开放式编码、主轴式编码和选择式编码挖掘范畴，识别范畴的性质以及范畴间的关系。本研究通过扎根理论，分别构建出“个人特质”“技能素养”“文化素养”“知识素养”“职业发展素养”“组织素养”，共幼儿园教师 6 个一级胜任要素、27 个二级胜任要素。

研究结果

研究对象

本次选取的是中国 G 省 C 市、S 市、J 市 20 名幼儿园教师，受访者均是女性，根据研究伦理和行为事件访谈法的实施步骤进行访谈，转录、整理后获得了 21 万字，具体信息如表 1 所示。

表 1: 访谈样本基本信息

绩效优秀组	访谈时长	访谈字数	绩效普通组	访谈时长	访谈字数
Y1001	1：30	5426	P1001	1：10	9430
Y1002	2：50	24995	P1002	1：50	6732
Y1003	2：40	17000	P1003	1：20	5286
Y1004	2：40	14662	P1004	2：00	18019
Y1005	1：30	10630	P1005	1：30	8071
Y1006	1：50	8399	P1006	1：10	9392
Y1007	1：30	9597			
Y1008	1：40	10658			
Y1009	1：40	8477			
Y1010	2：00	9186			
Y1011	1：30	7550			
Y1012	2：00	10982			
Y1013	1：30	7739			
Y1014	1：30	9043			
14 人	26：20	154344	6 人	9：00	56930
合计	**人数**		**访谈时长**		**访谈字数**
	20 人		**35：20**		**211272**

研究数据分析

本研究运用扎根理论，采用 Nvivo12.0 分析软件，通过开放式编码、主轴式编码和选择性编码 3 个步骤对行为事件访谈文本进行质性分析，并通过理论饱和度检验来保证研究效度。按照三分之一的比例，分别对访谈做了两次独立编码。是在互不影响的情况下，独自对访谈文本进行研究分析，选取与研究内容密切相关的句子进行概念化，并对概念进行分类，进一步范畴化。而后将各自的编码一一对照，找出两次独立编码中相同和不同的编码内容，采纳相同的编码内容，将不同的编码，进行深入思考阅读对比。这一过程剔除出现频率少于 2 次无法进行范畴化的概念。

开放式编码

开放式编码指在研究之初将收集到的资料分解、比较、概念化和范畴化的过程，即根据一定原则将大量资料打散，赋予概念，然后再以新的方式重新组合起来的操作化过程（陈向

明, 2000），其目的是从搜集的原始资料中发现相同或相近的类型，同时对类型加以命名，以确定类型的概念和维度。

具体包括 3 个步骤：

（1）概念化。在行为事件访谈文本中的内容提取编码要素，进而进行通俗化语言向精炼化语言的提炼，形成初步概念。

（2）概念分类。对初步概念进行优化、分析和筛选，把同一类属的概念聚集起来，分析词语间的联系，形成属于同一范畴的概念丛。

（3）范畴化。对概念丛进一步抽象并命名。

研究利用采集的访谈数据，不带任何研究者的预设和偏见，逐字逐句进行编码、标签，从原始的访谈文本中产生初始概念、发现概念范畴。本研究开放式编码过程中，共产生 1135 条原始语句和概念，最后得到 861 个概念，27 个范畴，分别为坚持、乐观、内驱力、主动性、沟通能力、教学方法、教学技能、课程设计、文化理解能力、文化认同、文化认知、文化信息处理能力、文化信息收集与挖掘能力、文化整合能力、文化转化能力、理解幼儿、幼儿发展意识、专业知识、创新能力、反思能力、教研能力、终身学习、自我管理能力、家长配合、领导支持、社会交往、同事互动。开放性编码的结果如表 2 所示。

表 2: 开放性编码的结果

访谈内容	开放性编码提取的范畴	频次
（微课视频）就做了很久，做完之后我就一遍一遍地听，听完之后就发现我那个配音录得不好，然后就删掉一截，又重新补录进去。记得那时候我就一个人在里面房间里拿耳机一直录、录、录，录了一遍又一遍。当时断断续续地做了半个多月，中途上交，领导提出一些修改意见，又撤回来修改，我发现我的想法被改变了，所以我整个视频又得重新做，所以花的时间就比较多。	坚持	11
其实在人生的每一步都会遇到不一样的事情、不一样的人，这些都是能够让我成长的，包括小朋友也是会让我成长的人，所以人生每一个不同的节点，都是会影响我们对于很多事情的判断、处理事情的方法方式，最后能够达到一种磨练、一种成长，它就是一个过程。	乐观	2
去外面学习的机会也是真的学到了一点东西，我想去运用，我想去尝试，我想去验证吧，然后可能跟个人的性格有关系，我觉得我稍稍有一点强迫症，我觉得既然接受了，我就要努力去做，不想辜负自己或者辜负别人，我觉得我应该是那种比较较真的人吧。我真的觉得有时候是别人给我们机会，但是有时候我们自己可能也要给自己一个机会，不要让自己浪费掉机会。我觉得如果真的要去做一件事情，既然要去做，应该是尽量的做好它，而不是敷衍马虎，我可能有一点那种牛角尖的劲	内驱力	2
我觉得首先一个是责任感，应该是接到什么任务或者是我们有这个乡土文化资源开发的任务，老师首先要自己觉得这件事很值得去做，发现乡土文化很重要，所以要有责任感，要有主动性开展的意识。	主动性	1
我平时比较注重跟小朋友互动，我跟他们一起玩，他们也是比较喜欢我，愿意配合我跟我一起开展活动。	沟通能力	25
我更注重培养孩子的自主性，就是只抛给小朋友一个问题，或一些材料，然后让他们完完全全的自己去创作，去解决过程中的困难，我把会把自己放到一个旁观者的位置。这是我近一两年在做的一些尝试，想看看我们的小朋友从小班到中班到大班三年的培养，他们自己解决问题的能力能达到什么样的水平。	教学方法	21

访谈内容	开放性编码提取的范畴	频次
到后面那个潮汕童谣主题的时候，我不仅仅是为了让小朋友学这首童谣，我还有让他们去市场里面体验，去生活中体验，这样做的话，对小朋友才更有帮助。	教学技能	2
我的课例还是有遵循基于幼儿的生活经验、兴趣，有目的性的一种学习设计，让小朋友真正的喜欢上英歌舞，或者应该是有一种想要保护它、传承它的一种心情。	课程设计	84
我觉得乡土文化需要有自己的理解、自己的感受、自己的表达，再有自己的设计才能够让孩子理解，老师看到了这个乡土文化，感受了这个乡土文化，才能够把乡土文化转化成想要传递给孩子的一个东西。	文化理解能力	45
我觉得对于我们培植孩子爱乡爱国的情感真的是非常重要的，因为本身我就是一个很坚信我们中国文化的一个人，我非常崇拜我们的中国文化，我对我们的中国文化有很大的信心。	文化认同	11
我会尽我自己最大的努力，让他们了解我们的根在哪里，让他们认识到我们有什么样的文化，认识到我们的文化是多么的博大精深，然后它会影响我们一直到以后不断地去传承和创新，我觉得这是一个老师很重要的使命感：让孩子树立一种正确的人生观、价值观，这个是我做乡土文化资源开发的一个初衷吧。	文化认知	27
我就去拜师了，我们学的是泥沟流派的基本动作样式，回来之后发现泥沟流派动作的力量不太适合小朋友，而且动作的难度也稍微大一些，然后我是进行了改造。	文化信息处理能力	6
我发现这首关于捕鱼的童谣（《《南风去了东风来》》）对仗是工整的。刚好我也知道流传在台湾的一首捕鱼音乐，我发现那首音乐跟潮汕童谣的节奏、旋律基本上是能够契合的。所以我就把这首童谣放到那首音乐的旋律里面去了，真的很适合啊，内容完全对上了。	文化信息收集与挖掘能力	48
21 年学前教育宣传月的时候，我做了一个区级的公开观摩活动，其实我是整合了老师们做的“厝角头”“潮汕嵌瓷”“金漆画”“起厝号子”等课例，设计了一个《一厝一乡情》的主题课程，设计的时候想把我们老师好的东西呈现给大家看，又想要象讲故事一样有一个很完整的线索，又想要再融合情感的东西进去，当时有一个幼教专干听完之后说她很想掉眼泪，她觉得这个活动很感人。	文化整合能力	8
2008 年英歌舞课例获奖后，2009 年我就尝试编排英歌舞的表演节目，当时我们幼儿园的综合楼刚好落成，按我们这边的传统就要驱邪祈福，然后我们这个节目就去表演了，反响非常好。	文化转化能力	2
我觉得小朋友不适合直接照搬过来的东西，让小朋友学习的东西还是需要经过筛选、经过调整，潮汕英歌舞的乐器打击是不适合他们的，但做一些简单英歌舞动作是没问题的。	理解幼儿	146
我们《幼儿园教育指导纲要》也是指出幼儿园应该为幼儿提供健康丰富的生活，还有活动的环境，满足他们多方面发展的需要，促进每位幼儿富有个性的发展，象我们认识茶叶，要让小朋友从多个维度的去感知、去认识这个茶叶嘛。	幼儿发展意识	42
当时我在创作这乐曲之前，我有考虑大班小朋友适合什么样的音域、节奏、旋律，所以小朋友对这首音乐（《起厝号子》）就挺感兴趣的。	专业知识	73
我这一次的收获就是我知道了创作跟潮汕文化相关的音乐，我们需要注意的是旋律可以根据潮汕话的发音走向来创作，就是潮汕音乐旋律跟潮汕话两者结合。	创新能力	22
我最大的问题就是我说得多，忽略了小朋友表达的机会，特别是到了大班，更应该让小朋友踊跃的发言，所以我就那时候决定一定要注意多给幼儿表达的机会。	反思能力	27
其实我觉得我去到班里组织活动，其实也是有“现场我做给你看”的想法，想用我自己的亲身示范来解答老师的疑惑，或起到一种示范、帮带的作用，想给老师一些触动。	教研能力	45

访谈内容	开放性编码提取的范畴	频次
当时的感受是乡土文化传承到现在，不管是小孩、家长还是老师，特别是年轻老师还是得不断地学习吧，像我们这些年轻的老师确实是缺少这方面的的经验，特别是实践的经验，所以我们还是得通过一些培训或者书籍去学习。	终身学习	19
我觉得好像把我这几年来的经验和工作思路全部梳理了一遍，让我对这个乡土文化课题的工作更加清晰，我知道我需要做什么了。	自我管理能力	14
当时看到家长带着陶泥过来， 我很开心，很感动，感觉好顺利。这件事情给我最大的收获就是平时在工作中要多跟家长联系、沟通，不要等到需要家长配合工作时才来联系，而应该在日常工作中处理好跟家长之间的关系。	家长配合	77
Z 园长真的是我的伯乐，她先让我去参加了省培，再让我来参加这个课例比赛。我们幼儿园还没有做乡土文化的课题，当时要做送赛的课例，我就想到英歌舞这个点，然后 Z 园长也特别认同这个点。	领导支持	47
比如说每次开展乡土文化课程的主题，我首先就是尽量去找我身边能找到的资源，比如我做潮汕工夫茶主题是因为我身边有很多人在做茶；像“潮汕年”，我会去问身边的老人关于过年的习俗，或者问我们幼儿园一些资深的老教师，有些时候也会托朋友同学帮忙问，也会请教一些家长。	社会交往	21
那时候同事很多人都在做潮汕童谣微课视频嘛，然后大家都是一起探讨啊，分享一些技巧啊，所以那段时间就认识了很多首童谣。	同事互动	33

主轴编码

在对全部的原始访谈资料进行逐句逐行的抽取、分析和归纳后，得出的初始范畴将以一定的线索和关系通过聚类分析建立起范畴与范畴之间的更高维度的关联，从而获得由数个初始范畴组成的主范畴，即为主轴编码过程。主轴编码过程中，笔者特别注意初始概念扎根的原始语境与背后意蕴，保证初始概念间关联的合理性。研究利用分析软件中对子集进行归纳和汇总的“树状节点”的功能，对 27 个初始范畴进行连续的比较与归纳，最终共得到 6 个主范畴。具体如表 3 所示。

表 3: 主范畴和二级范畴

主范畴	二级范畴
个人特质	坚持
	乐观
	内驱力
	主动性
技能素养	沟通能力
	教学方法
	教学技能
	课程设计
文化素养	文化理解能力
	文化认同
	文化认知
	文化信息处理能力
	文化信息收集与挖掘能力
	文化整合能力
	文化转化能力

主范畴	二级范畴
知识素养	理解幼儿
	幼儿发展意识
	专业知识
职业发展素养	创新能力
	反思能力
	教研能力
	终身学习
	自我管理能力
组织素养	家长配合
	领导支持
	社会交往
	同事互动

选择式编码

选择式编码在一个更高的抽象水平之上继续进行轴向式编码，这一步骤的目的在于找出核心范畴，其他那些已经提出范畴可以围绕着核心范畴得以归并和融合，从而形成完整的“故事线”。研究以“幼儿园教师胜任素质”为核心范畴，通过对幼儿园教师行为事件访谈资料的分析、概括的范畴，归纳出幼儿园教师胜任素质模型框架。详见表 4。

表 4: 选择式编码的结果

核心范畴	主范畴	频次
幼儿园教师胜任素质	个人特质	16
	技能素养	132
	文化素养	147
	知识素养	261
	职业发展素养	127
	组织素养	178

讨论

本研究采用质性研究方法，对 20 位幼儿园教师行为事件访谈文本资料进行扎根理论编码，研究发现，幼儿园教师职业胜任素质包括个人特质、技能素养、文化素养、知识素养、职业发展素养、组织素养 6 个一级胜任特征要素，具体包括坚持、乐观、内驱力、主动性、沟通能力、教学方法、教学技能、课程设计、文化理解能力、文化认同、文化认知、文化信息处理能力、文化信息收集与挖掘能力、文化整合能力、文化转化能力、理解幼儿、幼儿发展意识、专业知识、创新能力、反思能力、教研能力、终身学习、自我管理能力、家长配合、领导支持、社会交往、同事互动 27 个二级胜任特征要素。

总结与建议

根据受访幼儿园教师行为事件访谈文本的扎根理论编码结果，幼儿园可基于幼儿园教师胜任素质模型赋能教师胜任素质提升。

1. 以模型为依据优化幼儿园教师队伍建设

教师是幼儿园的第一资源，教师队伍建设是幼儿园管理的重中之重。幼儿园管理者可以基于本模型从人力资源管理模块做好教师队伍建设。

(1) 人力资源规划是幼儿园教师队伍建设工作的基础，包括人力预测、人力增补、人力培训。幼儿园管理者可以根据幼儿园保教工作任务规划不同专业特长的教师数量，构建幼儿园组织架构，进行幼儿园各项工作的任职要求、工作内容说明等职务描述，制订幼儿园人力需求计划，根据本模型各项胜任特征对教师进行胜任水平评测，挑选出具备工作胜任素质的教师，赋予其工作的职责和权利。

(2) 幼儿园教师选聘是达成人岗匹配的关键环节，本模型可以作为幼儿园教师选聘依据之一，可以通过模型呈现的各胜任特征构成要素设计目标和教学情境，让应聘的幼儿园教师做出即时反应，再由幼儿园招聘人员依据胜任素质特征对其反应做出评判，选聘出具备职业胜任素质的幼儿园教师。

(3) 培训与开发是幼儿园教师胜任素质提升的重要途径，幼儿园管理者可以依据本模型对园内教师进行胜任素质水平测试，而后根据本园教师存在的差距进行有针对性地培训和指导，全面提升幼儿园教师胜任素质水平。

(4) 绩效管理是提高幼儿园教师工作效率的激励措施之一，也是留住人才的重要举措，幼儿园管理者可根据人力资源规划内容和职务要求，制订工作职责考核标准，根据不同工作岗位建立多元化的考核内容，使用数据量化幼儿园教师完成工作任务质量要求的业绩和技能，完善薪酬保障体系及各类激励性评比活动，促进幼儿园教师胜任素质水平的提升。

幼儿园管理者可以根据本研究构建的幼儿园教师胜任素质模型，通过对幼儿园教师的人力资源规划、招聘、培训、考核、激励、调整等工作流程，调动幼儿园教师的工作积极性，发挥其潜能，为幼儿园工作创造更多的价值，促进幼儿园的高质量发展。

2. 创建支持幼儿园教师胜任素质提升的平台

访谈发现，幼儿园课题研究、支持教师参赛是有效促进教师胜任素质提升的重要途径。园长高度重视课题研究和参赛的价值，通过鼓励等方式唤起幼儿园教师对课题研究和参赛的积极性，并亲自参与课题研究，或利用自身的资源协助教师做好赛前准备，如聘请专家为幼儿园教师开设讲座，主动争取成为幼儿园教师培训的跟岗园，举办专题研讨会等活动，逐步扩大幼儿园在业界的影响力，以课题研究成果和参赛的优异成绩增强教师参与的信心，以任务驱动幼儿园教师主动承担工作任务。同时，幼儿园管理者高度重视课题研究和参赛的组织氛围，不断向教师传递课题研究和参赛的必要性，使幼儿园教师在幼儿园文化氛围中受到鼓舞与激励，促使其自觉产生胜任素质提升的内在动机。幼儿园教师在一次次地参与课题研究或比赛的过程中，其技能素养、文化素养等胜任素质必然能得到非常大的提升与发展。

3. 加强支持幼儿园教师胜任素质提升的园本研修

园本研修作为提升幼儿园教师胜任素质提升的重要途径之一。自《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》（2010）颁布以来的诸多文件中，园本教研、园本培训、反思实践等与园本研修相关的内容被作为加强幼儿园教师队伍建设、促进幼儿园教师专业水平的重要内容提出，通过园本研修促进学前教育质量提升成为当下学前教育发展努力的方向（王其红，2023）。园本研修的园本性、自主性、实践性特征正好适切于成人教育学理论的观点，因此，幼儿园园本研修可依托成人学习理论，以幼儿园教师胜任素质模型为导向，将幼儿园教师胜任素质模块化，制定园本培训方案，开展读书沙龙、专题研讨、听评课教研等研修方式，分阶段、分模块促进幼儿园教师胜任素质的提升。

参考文献

仲理峰、时勘. (2003). 胜任特征研究的新进展. *南开管理评论*, (2), 4-8.

娄小韵. (2012). 浅谈幼儿园教师胜任力——以指导幼儿阅读为例. *长春教育学院学报*, (2), 74.

张翠云. (2020). 民办幼儿园教师胜任力现状与提升策略研究——以广州市为例. *广州广播电视大学学报*, (02), 36-109.

李玲. (2020). 新员工胜任力提升路径分析——基于无边界职业生涯理论. *领导科学*, (6), 80-82.

王其红. (2023). *基于新制度主义的园本研修制度研究* [博士学位论文]. 西南大学.

王重鸣、陈民科. (2002). 管理胜任力特征分析: 结构方程模型检验. *心理科学*, (5), 513-637.

陈向明. (2000). *质的研究方法与社会科学研究*. 教育科学出版社.

韩蓉. (2021). 幼儿园教师胜任力的现状调查研究——以 C 市 N 区幼儿园为例 [硕士学位论文]. 吉林外国语大学.

Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Ka-setsart Journal of Social Sciences, 39*(1).

David, McClelland. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist, 28(*1), 1-14.

跨文化视野下的国际中文教育的嬗变与展望
THE TRANSMUTATION AND PROSPECT OF INTERNATIONAL CHINESE EDUCATION FROM A CROSS-CULTURAL PERSPECTIVE

史洁 [1*]，金璐璐 [2]，王巧琳 [3]
Jie Shi[1*], Lulu Jin[2], and Kwantipan Wongduangpha[3]

[1,3] 泰国正大管理学院
[1] 中国山东师范大学国际交流学院
[2] 中国浙江省机电技师学院现代商贸系
[1,3]Panyapiwat institute of Management, Thailand
[1]School of Foreign Languages, Shandong Normal University, China
[2]Zhejiang Institution Mechanical and Electrical Education, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** sdnushijie@163.com

摘要

中文传播需要跨文化的交流发展，基于跨文化视野，国际中文教育应是多元双向语言格局与全球公共产品的有机构成，通过回顾国际中文教育（原汉语国际教育）发展的 70 年嬗变，指出了跨文化交际与国际中文教育之间的逻辑联系,分析了当前国际中文教育发展新特点，并结合国际中文教育的历史嬗变，以跨文化为基础展望了国际中文教育发展的前景。针对国际中文教育在各国教育实践中存在融合发展、内涵发展、师资供给、发展方式以及可持续发展等一系列现实挑战，提出国际中文教育的国际化、本土化、职业化，旨在为国际中文教育在文化多元和跨文化交际背景下谋求发展开拓思路。

关键词： 跨文化 国际中文教育 历史考察 时代展望

Abstract

Spread to cross-cultural communication in Chinese development, based on the cross-cultural perspective, the international Chinese education should be a pattern of diversity in both languages and organic structure of global public goods, by reviewing the international Chinese education of the development of international education) (original Chinese 70 years of evolution, pointed out the cross-cultural communication and logic relation between the international Chinese education, analyzes the new characteristics of the current international education development in Chinese, Combined with the historical evolution of international Chinese education, the future of international Chinese education is prospected on the basis of cross-culture. In view of the problems of international Chinese education exposed in the educational practice of various countries, this paper puts forward the internationalization, localization and professionalization of international Chinese education in order to open up new ideas for the development of international Chinese education under the background of cultural diversity and cross-cultural communication.

Keywords: Cross-Cultural, International Chinese Education, Historical Investigation, Time Looking

引言

2005 年第一届世界汉语大会，是汉语教育大规模“走出去”的开端。2019 年国际中文教育大会召开，2020 年中国国际中文教育基金会成立，标志着语言文字的规范化标准化信息化建设迈向新高度，国际中文教育进入了一个崭新的发展阶段。2022 年国际中文教育大会上指出，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴，必将为世界发展创造更多机遇，也为国际中文教育提供更加广阔的舞台。孙春兰副总理强调，要深化国际中文教育，坚持质量为先，推广国际中文教育标准，打造更加开放包容、更加优质可及的国际中文教育新格局，更好地满足各国人民学习中文的需要 (中华人民教育部, 2022)。

国际中文教育七十载，国际中文教育在不同历史阶段在总体水平、培养理念、培养模式和教师群体上发生了变化。“一带一路”倡议下，“汉语热”体现社会各界对中国语言文字学习的高度热情。总体上看，未来国际中文教育的包容性、国际影响将不断扩大，中国语言生活丰富美好，展现蓬勃生机。稍显遗憾的是，国际中文教育在实践中存在一些痼疾，而针对这些问题的已有研究提出的解决方案也忽视对历史的考察。

本文从嬗变中得到启示，在已有研究的基础上尝试梳理，厘清国际中文教育发展至今的贡献与不足，就国际中文教育在总体水平、培养理念、教学模式、师资群体以及比较中国和各国教育体系的差异等方面深入思考未来导向，提供一己之见，以求教于方家。

国际中文教育嬗变的历史考察

1. 中文课程与各国教育体系继续融合发展

随着中文在全球语言体系所占比重逐渐扩大，中文作为跨文化交际、跨国合作的重要载体，国际中文教育在促进中外交流合作，吸纳海外民众学习中文、了解中国，推动文化交流互鉴以及中文在海外的多层次传播等方面都具有重要地位。根据性质，中文教育被纳入各国教育体系经历萌芽、普惠、融合与提升四个阶段的嬗变。在经历与其他国家达成中文学习共识到全面覆盖孔子学院所在国的教育体系后，中文课程与各国教育体系的融合布局网络持续扩大。据教育部中外语言交流合作中心负责人（下文称“负责人”）在答记者问时透露，目前全球已有 75 个国家把中文纳入本国的国民教育体系，4000 多所国外大学开设了中文院系、专业、课程。中埃两国签署备忘录并达成共识，埃方将中文教育纳入中小学选修课。负责人就《标准》相关问题指出，目前海外学习中文的人数超 2500 万，累计学习和使用中文的人数近 2 亿，国际中文教育具备广域性和广泛性。中文主要作为外语、二语开展教学，根据汉语水平，学习者呈不完全正态分布，其中初中级水平占比最大，入门级次之，而高级汉语水平人数不多。到 2017 年底，世界范围内开设中文课的中小学校达高等教育机构的 8 倍，并且包括美、英、法等多国中文教育从大学向幼儿教育阶段和中高考体系进行两级延伸。此外，孔子学院协调各方，进一步完善布局。截至 2021 年，全球中外合作搭建 1500 多所孔子学院和孔子课堂，7.5 万多所主流中小学校、华文学校、培训机构开设中文课程，学员总数达 187 万人次，中小学阶段甚至幼儿阶段成为国际中文教育的重要“增长极”。综合教育部、汉办官网和主流媒体发布的信息，梳理统计出 75 个国家和地区将中文教育纳入本国教育体系，其中美国、日本、蒙古在内的多个国家将汉语上升为第二外语，汉语教育在所在国国民教育体系的地位持续提升。中文在纳入各国教育体系时重视贴近民心、把握温度，海外民众主动学习中文，了解中国文化是民心所向，大势所趋。文化传播是一个双向互动互鉴的过程，是一项刚柔并济的持续性事业，有利于世界人民通过文化了解中国，为国际中文教育的发展注入不竭动力。2022 年线上中华文化大乐园亚洲园活动，国务院侨务办公室借山东师范大学的华文教育优势资源，为中日两国学习者

提供的优质学习资源和服务，更好地促进中日两国人民，尤其是两国青少年的语言学习和人文交流，同时向海外华校发出诚挚邀请，鼓励发挥在地华人的带动效应。该项活动为中日交往传达温情，也为汉语教学融入教育体系、中日文化包容互鉴营造了积极良好氛围。

由此看出，中文教育在被纳入海外国民教育体系后，在融合的广度、深度、程度以及温度上都在持续发力，进而逐步实现汉语在所在国国民教育体系的全覆盖；持续释放母语传承的带动效应。陆俭明在做第 13 届对外汉语学术研讨会报告时总结，汉语走向世界三个标志之一是“汉语教学能进入各国或者说多数国家的国民基础教育体系”（陆俭明, 2016）。

2. “中文+职业技能”类别不断丰富发展

不同时期国际中文教育培养理念呈现一定的变化趋势，聚焦从培养“汉语通”人才到培养“中国通+汉语通”人才，再到结合专业职业跨文化交际需求，提出要培养“中文＋职业技能”“中文+职业情境”“中文＋专业实践”复合型人才。早在 2016 年，泰国孔敬大学孔子学院开办“中泰高铁汉语培训项目”就为泰国培养 100 多名既懂汉语又通铁路技术的人才；2019 年 11 月，中兴教育在马来亚大学孔子学院开设“汉语职业技能培训班”，促进中国同马来西亚在通信、物联网、大数据领域的交流合作；此外，海外高等院校孔子学院均设“中文＋”职业技能培训班，“中文+”教育覆盖旅游管理、空乘、电商等不同专业类别，并不断扩充改组，全面启动技术汉语教学，中文教育将全面挺进“职业圈”。“中文+职业技能”依托各国区域特色，因地制宜、因材施教培养“中文＋职业技能”“中文+职业情境” “中文＋专业实践”人才。 “中文+”教育的内涵式发展是一项互利共赢工程，需谋划长远计划。它不仅满足为各国培养语言和技术复合型人才的需求，同时吸引更多国家职业院校与中方合作，密切中外合作办学，加强国际间建立友好伙伴关系。

“中文+职业技术”的发展为国际中文教育带来新的机遇。十四五期间，我国聚焦职业汉语、专门用途汉语的发展，加大对不同专业背景兼具汉语表达的高层次且知华友华的国际人才的培养，继续扩大预科教育规模，摸索语言学习与技能学习人才培养模式。新时代“一带一路”倡议和人类命运共同体理论的提出，推动世界经济发展培养“中文+”复合型人才成为大国使命。另外，“新汉学计划”作为推动汉学研究、推动不同专业领域翻译出版工作的一项重要工程。该计划集贤纳才共同研究汉学和中国，为我国国际中文高层次教育提供了经验，值得发展。职业汉语和专业汉语是从职业导向出发，具有针对性强的特点，是实现国际中文教育从普及化向专业化转变的突破口。当前，谋划好“中文+职业技术”融合发展的整体布局，为国际中文教育在海外持续快速发展提供保障，为进一步丰富专业类别提供政策支持，为加强跨学科学习、跨区域合作提供持久动力。

3. 非母语教师代替中文母语教师逐渐成为海外中文教育主力

国际汉语教师的培训长期以来一直是国际中文教育领域的一个重要课题。自中文被确立了语言文字的世界地位以来，国际中文教师的培训实践工作得到了长足发展。通过对我国中文教师培训历史的梳理，从 20 世纪 50 年代至今，新中国中文教师培训的历史大致可分为初创、复苏和蓬勃发展三个阶段(张和生, 2016)：

初创阶段。20 世纪 50 年代是海外汉语教育真正发展成为一项事业、成为一门学科的开端。著名学者在留学生培养及外派教师之列。1952 年，朱德熙等人作为新中国成立后的第一批外派教师，赴保加利亚、朝鲜进行汉语教学。这一时期海外汉语教学的规模小，师资队伍精，但疏于对师资队伍建设的关注。20 世纪 60 年代，我国对外汉语教学体系初步成型，外派汉语教师队伍和来华留学队伍都明显壮大。1965 年北京语言学院落成，标志着对外汉语教师质量问题开始被重视。这一时期主要围绕外语学习展开，并格外重视外事工作教育。十年动乱

开始后，出国汉语师资培训工作被迫中断，陈毅副总理兼外长做出明确指示，已经培训好的师资队伍不能散，必须储备起来。国家语言培训在此期间进行集中管理，谋划未来发展方向，等待发展时机。

复苏阶段。20 世纪 80—90 年代迎来了汉语教师培训的复兴阶段。这一阶段是快速发展阶段。来华留学生人数不断增加，我国也不断完善教师培训办学体系，同时也暴露出了片面追求汉语留学的经济效益；放低师资团体的要求，对“会讲汉语”的教师不问能力和理论厚度直接招来，势必造成中文教育质量的下滑。国际中文教育经历长期摸索，逐渐建立四套培育课程：一是汉语教师培训普通班；二是汉语教师培训高级班；三是国外中文师资资格证书班；四是国内对外汉语教师硕士研修班。

在学界专家、学者的呼吁和研究推动下，国际中文教育在培训上取得实质性发展。这一阶段的培养指向培养中文教师的六方面能力：一是培育国际中文教师热爱中国语言文字，热爱国际中文教学工作；二是掌握中文在口语和书写的能力，具备中国文化传播的能力；三是遵循中文教育的基本原则和理念，并能够结合理念根据实际创造性地设计中文课程；四是挖掘中国文化与中文教育的结合点，将中国文化元素融入中文课程；五是掌握有关理论知识并能应用于实际教学；六是能总结第二语言及其文化的学习和教学经验。

蓬勃发展阶段。2004 年孔子学院首推成功，国际中文教育由点及线，向外不断扩张。2005 年被视为国际中文教育的“走出去”关键之年。聚焦外派中文教师向培育本土化教师进行内涵式发展，国际中文教育积极鼓励企业、语言教育组织参与并承办中文教师培训。此后，一批高素质水平的中文教师得以涌现。近年来，大批中文教师和志愿者通过国家汉办项目、中国援外青年志愿者项目、中国扶贫基金会志愿者项目、“一带一路”沿线国家志愿者项目等被分散到各个国家肩负起国际中文教育的重任，志愿者们深入海外无论是亲授中文课程还是培育一批本土化中文教师，对帮助各国开展汉语教学、促进多元文化交流互鉴、增进中国与各国人民友谊发挥了积极作用，向世界打响语言文化传播的亮丽品牌。

在新的历史条件下，我国提出“一带一路”合作倡议和“人类命运共同体”理念。为参与和服务“一带一路”建设，发挥国际中文教育在各国合作中的桥梁作用提供了理论依据。立足国家需求，累计外派院长、教师和志愿者 4 万人，培养本土中文教师 6.5 万多人次。依托“一带一路”平台，将中文学习推向世界，更好服务沿线各国经济社会，同时依托“新汉学计划”，遴选出近 300 名青年英才，来华攻读博士学位和访学研修。总结“一带一路”建设的经验教训，加强该项倡议的学术研究。十四五期间，我国加大师资分派力度，也包括国际汉语教育专业学生、外语专业准毕业生“走出去”跨文化交流实习。其中，“国家汉办”和“孔子学院”以其规模之大、师资力量雄厚等优势在国际中文教育的嬗变发展中发挥着重要作用。据数据统计，从 2008 年到 2017 年，中方累计派出汉语教师 30277 人次，志愿者教师 43871 人次，培训各国非母语中文教师近 50 万人(孔子学院总部/国家汉办, 2018)。各国孔子学院作为其所在国（所在区域）本土中文教师常规培训基地，承接本土化中文教师培养工作，规范本土中文教师开展中文教学的执行标准，指导和帮助所在国有条不紊地开展中文教育。截至 2019 年 6 月，全球共有 155 个国家和地区建设孔子学院 539 所，并安排有强烈学习意愿的本土教师赴华研修访学。

后疫情时代下，特别是国际中文教育环境时异势殊的情况下，需要对中文教师的师资结构进行深刻变革。中文教师从本国教师“走出去”到培育本土化教师，早期安排一批教师先“走出去”意义重大，对海外语言学习者进行中文教育没有经验教训可借鉴，面对诸多前所未闻的难题，这批教师结合当地特色，摸着石头过河，尝试实现教法、教材本土化，让当地民众接受中文、爱上中文、传播中文，最终走向教师本土化。

4. 汉语学习群体、语言传授方式深刻变革

中国是中文的发源地，是中文学习的“目的语国”。至少在汉唐时期，国力强盛，吸引着四夷藩国派遣留学生来华学习汉语和中华文化，开启第二语言教学的历史。新中国成立后，1950 年清华大学是第一个对外汉语教学的专门机构，组织语文专修班，开启了中国对外汉语教学之路。中新社北京 4 月 12 日电(郭超凯)记者 12 日从中国教育部获悉，截至 2018 年，中国的 1004 所高等院校共有来自于 196 个国家和地区的 492185 名来华留学生，此时中文已经成为各国语言学习者重要的第二语言。上列数据显示中文学习者规模量庞大，也从侧面反应出中文作为国际语言文字的国际影响力不断攀升。英国《金融时报》中文网站一篇报道引来学界关注，文章称学习中文被“高智商商界人士”视为一项不错的投资。近十几年来，被学界认为是中国历史上中文学习的最盛时代之一。中文学习群体不仅表现为规模上逐年增大，当前又呈现出显著的低龄化趋势，以英国为例，如今中文教育被列入初中等教育体系的重要组成部分，中小学生成为中文学习者的一部分。对于中文学习群体的低龄化，针对开展二语学习的美国初、中级学生的动机进行研究调查，证实初级水平学生的动机取向高于中级学生的假设(Sung & Padilla, 1998)。这是国际中文教育发展的又一次跃升，它象征着中文学习价值的再度攀升，同时也对国际中文教育的学理研究发起挑战。

在中文同“中国风物”、异国风情、古老文明联系在一起的时代里，全球讲汉语的人口就占世界人口的 20.4%，据国家汉办粗略统计，目前除中国（含港澳台）之外，全球学习使用中文的人数已超过 1 亿，其中各国中文学习和使用者达 4000 多万人次。遗憾的是全球疫情爆发，大部分海外中文学习者来华留学的诉求难以实现(卢威, 2017)。当前，国际中文教育依托云计算、大数据、泛在网络、物联网、移动互联等技术支持以及各种智慧学习云端成功实现“跨时区、跨区域”的远程中文学习，确保 “停课不停学、不停教、不停考”。因此，国际中文教育大会召开之际，成立首批全球中文学习联盟，同时上线“全球中文学习平台”，让中文学习更加便利化、系统化。据统计，截至 2021 年 6 月，该平台服务了来自 176 个国家和地区，累计发展用户 345 万人，自 2019 年上线以来发展到现在，国际版应用软件的相继推出，平台运行管理的技术迭代，中文学习平台持续发挥着数字化教育优势，服务更多中、英、日、韩、俄、泰语言学习者。其次，2020 年 3 月联合打造的“中文联盟”数字化云服务教学平台已累计 680 万用户，该平台以学生、教师、机构为服务对象，聚集全球渠道、课程、技术、产品、服务等资源，提供“时时可学、处处能学、自主选择”的个性化在线学习方案、优秀课例、网络课程等，并支持和资助中外教育机构开设 3000 多个线上学习项目。同时，居家网考模式使异地就考、居家隔离就考等得到解决，未来还将不断完善并广泛推行。创新网考模式为全球考生提供汉语考试服务，也为中文学习者在学习过程中进行及时模拟诊断提供便利。

跨文化视野下国际中文教育的变迁

1. 工作重心：从“走出去”向“融进去”转变

国际中文教育不同于其他国际间合作，其跨文化制约性大，容易受到跨文化争议、本土排斥，这并不是语言本身的问题，也不必为各国政治、文化、教育体制和国民思想所禁锢，国际中文教育“走出去”并非单向意愿，更取决于本国文化软实力、语言自身魅力是否能吸引世界人民主动认识、学习和使用中文，这背后也关系到本国综合国力、国际话语权等，因此，即便国际中文教育“走出去”了，也未必能够“融进去”，实现“双赢”要求更多地从其他国家接受意愿出发，贴合他国教育主干，在实践中调整政策和策略，摸索出与其他国家教育体系相融合的中文教育模式。认为国际中文教育强调的是国际化、跨文化，即“他国视角”，将考虑“他者”和“自我”之间的关系贯穿整个教育过程(赵杨, 2021)。在教材编纂、课程编排、师资选拔、教学

设计、评价考试等教学层面应该具备世界眼光，审时度势，从中国立场和世界立场看待跨文化语言传播(崔希亮, 2018)。

“十四五”期间，我国采取“两个积极一个了解”国际中文教育推广策略，说到底，就是要积极推进中文课程的改革与建设，创新教学模式；积极推进教科研结合，探讨研究性教学；了解他国的教学内容的组织形式和培养模式供国际中文教育学习借鉴。那么如何避免“融进去”后劲发力不足，对“融进去”的理解至关重要。首先，对未纳入的国家充分尊重各国意愿，文化互动遵循“主体间性”原则，是基于平等交流互鉴的前提共商教育发展大计，转变铺开式发展各国中文教育发展路径，通过“散点聚焦式”点状布局再逐步发展到全阶段全面布局，以保证中文教育在各国的可持续性；其次，对已纳入的国家采取优化升级举措，以发展的眼光看待这些国家开展中文教育“零基础”的现状，对于降低办学标准、放低师资应征门槛等现象，还需逐步规范完善国际中文教育机构的准入门槛和退出机制。“融进去”即中国在发展中文教育立场坚定，坚定朝国际化、规范化、本土化“融进去”的方向发展。

下一步，教育部将联合相关企业单位、国际工厂以及有关教育培训机构，以完善标准、办学体系、传播体系为主线，以国际中文教育融入其他国家国民教育体系为突破口，积极配合各国中小学校开展中文课程，积极支持世界高等院校开设中文专业，积极将华文教育、国际学校等纳入支持框架。进一步思考如何保持不断的中文“融入”，如何避免丧失学习兴趣，如何选到合适的教材等都是未来中文教育工作中将面临的挑战。学习者在面对一门语言时，从来都不仅仅是学习语言本身，而是通过这门语言，去了解这门语言承载的文化及社会价值观等，尝试通过中文去了解、去探索以及去思考中华民族的灿烂文化。因此，以中华文化为根，国际中文教育方能在语言土壤中茁壮成长。

2. 培养目标：从培养语言人才向复合型人才转变

中国经济的腾飞，印证了中文的国际地位和使用价值。中国企业“走出去”了，投资落地到其他国家，仅具备日常交际汉语尚且无法满足职业和职场用语需求，企业亟需大量具备跨文化交流能力的职员、技术人员、管理人员、工程人员来填补人力资源“空白”。许多公司开展汉语培训，提高跨文化交际能力和职场中文水平。反观外资企业进入中国市场，公司会组织其内部高层和研发团队进行职业汉语培训，“中文+职业技能”贯穿整个培训过程。打造高水平人才培养体系成为重要抓手，在这方面，中高等职业技术学校、职业技术大学将大有所为。以“一带一路”倡议为例，“一带一路”项目作为一项系统工程，囊括工商、交通、机械、能源、工业、旅游等各个专业领域，亟需“中文+”复合型人才为沿线国家发展经济提供支撑，语言人才必须实现向“中文+专业+职业”多元化发展(吴勇毅, 2020)。同样，构建人类命运共同体是文明交流互鉴的时代要求，当今世界高度互联，这一实践对国际中文人才缺口更大，要求更高，从众多人才中遴选出一批精通中国语言文化的顶尖人才。将这一理念传播到世界各地，激起不同国家民众的思想涟漪，减少偏误和偏待，进而促进中外文明互鉴、民心相通，得到共建人类命运共同体的广泛共鸣。国际间旅游作为人文交流的重要载体，中国已跃升成为世界最大的旅游客源国，也是世界各地旅游者青睐的旅游目的地，自 2021 年起中文正式列为世界旅游组织官方语言，这意味着“中文+旅游”人才培养成为国际中文教育的一项重要课题，面向海外游客展示中国面貌、讲好中国故事、传播中华优秀传统文化，激发海外游客来中国游玩的动力。

以“中文+职业教育”视角促进国际中文教育多元发展重要论述为指导，突出学理性、实践性、操作性，构建“海外学习者中文教育职业化人才培养模式”，是基于产出导向的教育思想，培养世界范围内热爱国学、会讲中文的复合应用型职业化人才。这一转变搭建起海外市场“需求侧”与人才培养“供给侧”的耦合结构，以缓解各国经济社会发展的智力“缺口”。目前，海

外阵地中文教育在编制教材、教学方式、课程设置等方面进行改革，考虑到与外语教育在专业改革方向上吻合度极高，国际中文教育应向成熟的外语教育汲取经验，将“中文+职业教育”布局到世界范围，增强中文在职业教育领域的实用性和应用价值。坚持文化多元交流、中文对外传播、教材因地制宜、教师因材施教，以满足各国培养语言和技术复合型人才的需求，教学理念由单纯讲授中文课程向“中文+”渠道扩展（吴勇毅, 2020）。

3. 教师群体：从外派教师向本土非母语教师转变

教师作为国际中文教育的一项有力保障。师资力量本土化，是国际中文教育持续发展的基础。在实践中，海外的中文教育师资主要可以分为两类：母语教师和非母语教师。中文母语教师是指以中文为母语的教师，非中文母语教师则是指以班里占多数学生的母语为母语，并非以中文为母语的教师。中文师资结构主要包含中国教师、海外华人华侨（母语为汉语）及所在国培养的本土教师三种类型，呈递减式分布。

师资队伍设置之初，语言学习“需”与师资资源“供”不平衡， 当时国家在将中文教育纳入各国国民教育体系并没有妥善解决师资问题，中文母语教师源源不断地向外输送，而从本国调中文教师或招募志愿者只能解燃眉之急，关键还需要源源不断的本土化师资力量，让当地中文教育阵地人才体系长效可持续运转。当前，已经有不少学者介入这一问题的解决，提出要重点推进教材的本土化编写和师资队伍的本土化建设，落实教学理念与教学模式的本土化构建等内容；同时强调作为中文母语国，要充分发挥自身优势条件，对海外各合作院校开设中文课程和中文专业“零基础”的情况，应以长久发展的眼光来看待，并给予教材编制、课程标准、考核评价等方面的支持，中国将继续配合支持各国办好中文教育，全方位服务孔子学院办学。

伴随中文学习者逐渐低龄化，对外语教师的关注日益增强。对于语言教育，是否一定要由母语教师来教这一话题，引发语言传播学界、教育学界的热议。本文分析了中文母语教师和当地非母语教师的各自优势，母语教师的优势表现在：一方面，会流利、自然地使用中文，学生和家长对教师语言的标准性认可度高，自然而然地提升学习者使用中文的积极性；另一方面，会更好地将文化元素融入中文课堂中，以文化激发学习者了解中国好奇心，再结合教师的互动交流体验活动，培养学生跨文化意识，提升其跨文化交际能力。本文以非母语教师的价值不应该被低估为立场，比较得出非母语教师在中文教学中存在以下无可厚非的优势：一是环境适应性好。当地的教师熟悉该地区教育政策、教育理念等，以联合培养方式培养就能快速适应当地教育环境；二是观念吻合度高。受生长环境的影响，中文学习者带有一定的当地观念，倘若安排母语教师开展授课，容易发生教育双方观念的排他性，不利于开展教学，而基于非母语教师对学生的语言文化的熟悉程度，他们能意识到跨文化外语教学的困难，以便更有效地评估中文教材和采用更合适的教学法(Douglas, D. , & Frazier, S., 2001)；三是民众信赖度高。当地民众对本国教师的信任度受一定民族思想的影响，培养本土化教师更有利于在当地民众间传播中文，同时这些教师也更容易接触到所在国的教育研究领域，推动中文教育在海外的可持续发展。四是经历相似度高。基于对社会文化的深刻分析，非母语教师有着和学生相似的外语学习过程以及相仿的情感和认知经历。基于 Atamturk 等学者对这一领域的研究表明，非母语教师经历过相似的语言求学经历，这样的经历便于他们预估教学重难点，从而可以抓住知识点的“主要矛盾”进行授课，以缓解学生语言学习过程中的压力(Atamturk, N. , Atamturk, H. , & Dimililer, C., 2018)。

譬如中国的外语教学多由中国教师承担，本土教师理应成为各国中文教育绝大部分师资力量。师资力量本土化，是从人才跨国流通在疫情防控视角下存在一定的不便利、国际中文教育者总量与学习者总量存在不平衡，保证国际中文教育在海外区域内的质量和水平等方面

进行考量的。本土化水平是衡量国际中文教育“融进去”程度的重要指标。秉承“以生为本”理念，教学就必须关注学习者自身特点，立足当地经济发展需要和人才市场需求进行教学，以保证所教的中文学习者在当地发挥带动效应；其次，本土化应与所在国的语言教育政策、教学理念、课程安排、课程体系、课时安排等方面相适应。这些适应，不仅表现在教材、教法以及软教育当中，更表现在教师的教学活动中。

国际中文教育事业要加强孔子学院等阵地建设，由中方派出海外教师、志愿者教师，帮助中文教育“走出去”，这种在一定时期内的临时输血做法，可持续性不强。而从多领域、各层次吸纳了解中国文化、会汉语交际的非母语教师，鼓励“携起手”来办教育，实现长久造血目标才是长效合理之策。工作方向的转变要求我们以“变”求发展，更新培训理念，严肃流程工作，以适应新时代下全球中文学习的需求，进而让非母语教师代替中文母语教师逐渐成为海外中文教育主力。

4. 教学模式：从线下教学向混合式教学转变

随着云端技术、数据分析与采集、同步技术的进步，5G 时代到来，有关技术与教育深度融合，互联网环境支持下的国际中文教育展现广阔而光明的发展前景。搭建特色鲜明的国际中文教育中心智库与云端中文交流平台是国家语言国际影响力的重要体现，已成为当前“互联网+”时代人才培养新模式、教育服务新模式的教育实践样态。远程学习将多种中文学习资源荟萃，为学习者搭建个性化的学习平台；在线教育平台将各种教育资源综合集成，为教育者及有关教育组织创新实施优质、高效、独具特色的教育活动开启妙解。自 2018 年正式发布《教育信息化 2.0 行动计划》起，中国致力于打造泛在可及、智慧便捷、公平普惠的信息化教育配套设施，“升级版”语言学习平台助力语言服务建设、资源建设、系统建设，进一步加强信息技术和国家语言文字事业黏性，进而提升“互联网+”中文教育质量。此外，国际版手机移动客户端更关注全球语言学习者需求特征，支持六国语言，并在功能、便捷度、资源库等板块日趋成型。

新冠疫情爆发后，各地学校采取完全暂停线下教学以阻止疫情传播，精心筹备线上教学工作。紧急叫停线下课程，实施线上教学虽然是特殊时期下的无奈之举，是仓促之策，客观上对智慧教育发展起到巨大推动作用，让大规模教育者在短时间内弥补在线教学的执行短板和理念漏洞，也让学习者首次接触到智慧课堂学习的力量。国际中文教育信息化建设是一项面向世界人民的福祉工程，为全球中文学习者了解和运用远程教育资源，拓宽跨文化交流学习渠道，并为国家探索跨文化语言教学、革新“中文+”培养模式开辟新路径。

如何搭建好智能化中文学习环境，让海内外学习者真正享受并沉浸于智慧化语言学习，潜移默化中学会中文、了解中国：一是用户体验个性化。为更好服务海外学习者，提升用户学习体验，全渠道、多触点收集体验数据，洞悉用户学习中文的需求，定制化设计一套精心组织、结构良好的教学活动方案。二是资源推送智能化。根据用户学习进度和程度，精准投放用户可能感兴趣的内容，结合用户自身职业、专业发展需求，为用户获得相关教育资源提供便捷，追求全生命周期的客户体验。三是视听互动立体化。中文教学涉及“听、说、读、写”四项基本能力的培养，因语音难辨、句法结构、容易混淆、表达胆怯、心理障碍，加之学习者往往在所在国开展中文学习，缺乏良好的中文语言环境和互动交流体验，是当前国际中文教学面临的难题。打造多层次、立体化、互动学习平台，以外语立体化教学法假设、建构主义理论为指导，充分运用用户手中的数码产品，设计适用于手机、平板、笔记本、多功能教室等多媒体的应用，实现用户数据的互联互通，同时运用线上互动功能，拉进教师与学生的距离感，让学生获得课堂参与感，在互动体验中不断提升中文水平。

中国要继续扩大国际中文教育覆盖面，应从涵盖的专业特色课程入手进行有效性教学实践与有针对性的实验设计，按照实际策划改革。本文依托通信技术和信息技术支持，提出搭建适应全球中文学习者的学习系统，囊括四个层次：一是任务层，扩充不同专业、不同职业中文案例库、语料库，设置对应学习任务、实践任务；二是媒介层，“习材”与“学材”主要依托学习平台，通过打包视频、资料包、任务集、习题集等方式，便于学生随时随地获取；三是活动层，开展生生互动的学生讨论活动、师生互动的教师答疑活动、企业交流活动、学术研讨活动等，四是评价层，对学生进行多阶段式测验，基于多维数据分析，使学习者及时了解学习情况。该学习系统搭载多媒体网络等现代信息技术，旨在推广大众型、普及型、应用型的中文教学。

国际中文教育的新时代展望

总体上看，未来国际中文教育的包容性、国际影响将不断扩大，中国语言生活丰富美好，展现蓬勃生机。国际中文教育创新发展有五大特点：第一，虚拟仿真技术的推广普及使古老汉字彰显现代风采，使中华文脉和中国汉字永续传承；第二，语言文字发展方略规划以服务政治、经济、文化等各领域建设，中国特色语言规划将继往开来展望新时代；第三，中文智库和信息化平台建设国际化，中国将以跨文化合作交流的传播者、语言资源理念和保护实践的践行者身份亮相国际舞台；第四，在国际中文教育大会的推动下，为海外中文学习者提供便利，中国对外话语能力、分领域语言能力研究不断拓展；第五，国际中文教育继续受益海外基础教育学习者，扩大中文教育覆盖面，面向学历生、高层次人才提供不同专业背景的汉学和不同职业技能的中文教育，进一步巩固国语的国际地位。

首先，推动“中文+职业教育”协同“走出去”。中文的职业融入价值甚好，而这并不能仅仅被列入商业运作范畴，同时应加速海外职业教育的汉语教育，建立与他国职业中文教育合作伙伴关系。在呼吁教育高水平对外开放的时代背景下，国际中文教育助推职业教育走出国门，参与更广泛的国际经济贸易活动；反观职业教育对中文教育发展的协同机制，推动通用汉语教学向应用汉语教学转变，促进国际中文教育“走出去”呈现出稳健走势。现行，国际中文教育在当今语言教育下行的情况中异军突起，其原因在于一部分中文学习群体兼具职业身份，他们参与中国崛起的务实需求，借助发展平台掌握各行业职业技能，并从中获益。以旅游业为例，据中国旅游研究院《2019 年旅游市场基本情况》发布显示，中国作为入出境旅游总人数达 3.0 亿人的旅游大国，同时有更多海外推介产品打入中国市场，要求国际中文教育从职业和职场用语需求出发，整理语料库和编制教材；新时代国际中文教育，将继续深挖“中文+”拓展面，用线上远程教学和中文学习平台，开展多模态、多环境的人才培养模式是对跨文化视域下国际中文教育人才培养的现实困境及需求的分析与研究，进一步加强国际中文教育国际化、专业型、复合型人才培养。

其次，继续推进国际中文教育“本土化”建设。明确本土化具体内容、分步骤、分阶段、梯次有序地解决教材、教师、教法本土化的问题：

进一步落实教材本土化编写和修订。在中文学习中，有效的教材对于学习者是举足轻重的，它不仅仅影响到他们学习中文的效率,还会影响到他们对于中国语言文字的兴趣和热爱。新时代的国际中文教学需要突破的真正瓶颈是无法贴近海外中文学习者的日常生活、惯用思维和用语习惯，由于区域文化、教育体系、教育对象存在差异，教材内容的选择和编排尤为重要，甄选合适的内容能有效避免理解上的障碍和偏误，对此就要考虑适合当地化的课程标准和教学大纲。教学内容不能拿来就用，而是以立足当地、文化贴近的为内容，应以“中国故事”为主。使用本土化教材的中文学习者才能了解古老中国、美丽中国、中国发展，才能感受中华

文明智慧和中国各领域发展成就。世界区域仍在使用的教材包括由中国编辑出版的中文教材和本土化教材，在一些发达国家使用的中文教材往往都是结构完备、脉络清晰、编订有序的本土化教材。为了使教材为当地学生所接受，应妥善处理好怎样才能编撰一部符合时代特点，符合语言习得理论，符合当地学生学习特点，又有创新思想的教材，解决这些问题便成了中国语言文字推广的当务之急。

着力培育高素质本土化中文教师。国际中文教育的发展应牢牢守住教材和教师这两块阵地，而教师问题又是“三教”问题中最突出的问题，好教材的编定需要高水平的教研团队，好教法需要教得好、用的活的教师。因此，考虑到本土非母语教师的特质，高素质的本土化教师队伍是决定海外中文教育教学质量的先决条件，对本土教师的培训的目的是实现中文教师海外阵地的自循环。在“供给侧”角度，国际中文教育聚焦高素质人才培养。实施教学，首先要热爱中文教育工作，要具备钻研精神，这是教育工作者从事教育工作的根本动力。其次，探索创新而实用的教育艺术，这是教育工作者职业生涯的价值体现。不断壮大本土化教师队伍，要加强对“中文+职业技能”教师的培育；继续联合“新汉学计划”，畅通高层次人才来华留学渠道；继续优化本土化、高层次、复合型的人才培育模式。

构建本土化中文课堂的教学模式。教学当地化即教学模式当地化，让中文教学有规律可循。一方面语言学习说到底就是语言入门到实际掌握语言能力的过程，要求中文教师根据学习特征，对认读字符量和巩固应用的学习年限合理分布，合理设置以语言知识为导向的课程和以交际能力为导向的课程，研究适应当地语言生活和用语习惯的教法和教学模式。另一方面，语言学习也包括通用汉语的学习以及专用汉语的学习。对于后者，既涉及医学、经济、法律、教育、传播学、哲学等“专业”汉语；又包括船舶、铁路、贸易、工商、机械、自动化等“职业”汉语。专用汉语的教学模式本土化难度较大，通过交流访学、中外合作交流等方式尚且可以实现，我国正积极鼓励院校开展中外合作，海外企业派人来华学习。

最后，新平台实现教育资源共建共享。中国自提出“一带一路”建设和构建人类命运共同体起，始终坚守初心真诚的面向全世界开发中文教育学习平台，普惠优质教育资源，分享中国文化。科技融入教育，数字技术、互联网让我们在跨文化跨国沟通方面变得比以往更加方便，应利用网络传播手段进一步推广国际中文教育。国际中文教育发展的步伐逐渐加快。未来要持续推进国际中文教育信息化，健全学习系统平台的机制，挖掘、整合、提高多方资源，围绕不同课型探索更完善的中文教学课程设计，丰富专业用途中文语料库、资源库，开展更加系统化、体系化的研究与实践操作，不断探索“多模态”“多媒介”“多职业”的新时代国际中文教育。中文教育信息化建设还需要利用系统内外、政府民间、国内国外多方合作和市场运作的积极加入和鼎力支持，只有共建共享、包容合作的生态下，以数字化学习平台为主阵地打造国际中文教育信息化发展新引擎，以教育信息化带动教育现代化的任务才会达成(李逢庆, 史洁, & 尹苗, 2020)。

结论与建议

当前，对跨文化学习、语言教育等热点问题已积累卓越的教育理论与扎实的实践经验，然而，基于跨文化的国际中文教育在“教”与“学”方面还有待变革与创新。本文提出应将现代教育和互联网技术融入国际中文教育，加强对基础教育阶段学生、专门人才、高层次人才和非母语教师的培养，同时，通过创建多元、立体化的教育教学资源、搭建中文教学交流共享平台，让不同语言、不同地区、不同文化的人感受中国古老文字的魅力、体验华夏文明的神秘，在中文学习平台上碰撞火花、实现跨文化交际。中国语言生态应始终遵循自身规律良性发展，抵

御反跨文化势力干扰，因地（国）制宜地推进中文教育国际化，使中文教育既能够“走出国门”也能够 “站稳脚跟”，与所在国通力协作，做好海外中文教育阵地建设。

参考文献

Atamturk, N., Atamturk, H., & Dimililer, C. (2018). Native speaker dichotomy: stakeholders' preferences and perceptions of native and non-native speaking english language teachers. *South African Journal of Education, 38*(1), 1-10.

Douglas, D., & Frazier, S. (2001). *Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy (2nd ed.). H. Douglas Brown*. TESOL Quarterly.

崔希亮. (2018). 汉语国际教育与人类命运共同体. *世界汉语教学,* (4), 435-441. https//:doi.org/10.13724/j.cnki.ctiw.2018.04.001.

孔子学院总部/国家汉办. (2018). *大会聚焦: 数据看孔院.* http://conference.Hanban.org/pc/newsdetails.html?mainlan=cn＆_id = 8.

李逢庆、史洁 、尹苗. (2020). 学校在线教育的理性之维. *电化教育研究,* (08), 115-128. https//:doi.org/10.13811/j.cnki.eer.2020.08.016.

陆俭明. (2016). *第 13 届对外汉语国际学术研讨会总结.* http://mc.cssn.cn/yyx/yyx_tpxw/201607/t20160727_3137098_2.shtml.

卢威. (2018). *中国声音传海外（我看改革开放40年）*. http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2018-10/27/content_1888778.htm.

Sung, H., & Padilla, A. M. (1998). Student motivation, parental attitudes, and involvement in the learning of Asian languages in elementary and secondary schools. *Modern Language Journal, 82*(2), 205-216.

吴勇毅. (2020). 国际中文教育 “十四五” 展望. *国际汉语教学研究,* (4), 9-15.

中华人民教育部. (2022). *孙春兰强调扎实推动国际中文教育高质量发展.* https//:www.gov.cn/guowuyuan/2022-12/09/content_5730892.htm

张和生. (2006). 对外汉语教师素质与培训研究的回顾与展望. *北京师范大学学报: 社会科学版,* (3), 6.

赵杨. (2021). 汉语国际教育的 “变” 与 “不变”. *天津师范大学学报 (社会科学版),* (1), 7-14.

美学视野下的芭蕾舞成人教学参与度研究
AESTHETIC PERSPECTIVES ON ADULT PARTICIPATION IN BALLET DANCE TEACHING

刘夏 [1*], 王少文 [2]
Xia Liu[1*] and Shaowen Wang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]China Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author ,E-mail:** 925222906@qq.com

摘要

这项研究深入探讨了美学视野下成人芭蕾舞教学的参与度，着眼于如何通过注入美学元素来激发成人学员的学习兴趣、参与度和满意度。采用定性方法分析。通过深度访谈芭蕾舞教师和学员，揭示了美学原理在提升学习体验和增进情感表达方面的重要性。教师们强调了创新教学方法的关键性，如情境式学习和艺术元素的融合，以及技术训练与美学教育的结合。学员则分享了在舞蹈中表达和解放个人情感，以及通过艺术美感体验丰富情感生活的体验。研究还发现社交互动的艺术性和舞蹈在提升心理健康和情感稳定性方面扮演了重要角色。总体而言，研究深刻理解了成人芭蕾舞教学的影响因素，强调了美学视角在提升教学效果方面的不可或缺性，为芭蕾舞教育者提供了宝贵的见解。

关键词： 芭蕾舞成人教学 美学视野 学习参与度 访谈法 教学策略

Abstract

This study explores the involvement of adult ballet teaching from an aesthetic perspective, looking at how to stimulate the interest, engagement and satisfaction of adult learners by injecting aesthetic elements. Qualitative method was used for analysis. Through in-depth interviews with ballet teachers and students, the importance of aesthetic principles in enhancing the learning experience and enhancing emotional expression is revealed. Teachers emphasized the importance of innovative teaching methods, such as the integration of contextual learning and artistic elements, and the combination of technical training and aesthetic education. Participants shared the experience of expressing and liberating personal emotions in dance and enriching emotional life through artistic beauty. The study also found that the artistry of social interaction and dance play an important role in improving mental health and emotional stability. Overall, the study provides a deep understanding of the factors that influence adult ballet teaching, emphasizes the indispensability of an aesthetic perspective in improving teaching effectiveness, and provides valuable insights for ballet educators.

Keywords: Ballet Adult Teaching, Aesthetic Vision, Learning Engagement, Interview Method, Teaching Strategy

引言

芭蕾舞作为一种高雅而优美的舞蹈形式，在培养审美能力、雕塑身体线条和展示个人魅力等方面具有重要意义。成人芭蕾舞教学逐渐成为健身和艺术追求的热门选择，然而，与儿童和青少年相比，成人学员的参与度问题一直备受关注。

本文以美学视野下的成人芭蕾舞教学参与度为焦点，明确研究的方向。通过文献回顾了解前人研究成果，确定了研究的理论基础。通过定性研究方法，进行深度访谈，全面地分析了美学元素、情感表达、社交互动和心理健康等因素对成人学员参与度的影响。

本文采用定性分析，研究通过深度访谈揭示了关键影响因素。通过模型构建，加强了对成人芭蕾舞教学参与度的全面理解。确保了研究的全面性、深入性和说服力。

通过研究，深入理解了美学视野下的芭蕾舞成人教学参与度的重要性，这不仅为成人学员提供了更为丰富的学习体验，也为教育者提供了有效的教学方法和策略。

研究目的

本研究旨在深入探讨美学视野下的成人芭蕾舞教学参与度。重点关注融入美学元素如何提升成人学员的学习兴趣、参与度和满意度。通过定性分析，旨在获取全面而深刻的理解。研究强调美学在提升教学效果方面的不可或缺性，为未来的芭蕾舞教育实践和研究提供有力的指导。在美学的引导下，成人学员将更有动力参与学习过程，体验到芭蕾舞的美妙与乐趣，从而提高学习成效。这项研究的成果将有助于指导教育者在设计课程和教学方法时更好地融入美学元素，以促进成人芭蕾舞教学的发展和提升。

文献综述

1. 芭蕾舞的美学特点

1.1 芭蕾舞的历史发展

根据珍妮弗·霍曼斯在《阿波罗的天使—芭蕾艺术五百年》中的描述，芭蕾舞起源于文艺复兴时期的意大利宫廷，随后传播到法国和俄罗斯。随着时间的推移，这种宫廷舞蹈逐渐发展成为一种更加专业化的艺术形式（珍妮弗·霍曼斯等, 2019）。进入 19 世纪初，浪漫主义的兴起对芭蕾舞产生了深远的影响。Lee 在《Marie Taglioni and the Romantic Ballet》中指出，这一时期的芭蕾舞开始强调情感的表达和故事的叙述，尤其是女性舞者的轻盈和空灵成为了表演的核心。通过精致的服装、精巧的舞步和戏剧化的表演来吸引观众（Lee, 2002）。19 世纪中叶，如 Kirstein 在《Movement and Metaphor: Four Centuries of Ballet》中所述，古典芭蕾舞达到了艺术上的成熟。这一时期的芭蕾舞特点是技术的精确性、舞蹈的美学和戏剧性的完美融合。作品如《天鹅湖》和《睡美人》等不仅在技术上达到了高水平，而且在艺术表现上也极具深度和情感力量，成为了芭蕾舞的经典（Kirstein, 1970）。20 世纪初，芭蕾舞经历了向现代化的重大转变。Garafola 在《Diaghilev's Ballets Russes》中强调，现代芭蕾舞突破了传统叙事形式的限制，开始探索更为抽象和符号化的表达方式。这一时期的芭蕾舞不仅在技术上进行了创新，还在艺术风格和表现形式上寻求了新的突破，例如融入现代舞蹈元素和实验性的舞台设计（Garafola, 1989）。

1.2 芭蕾舞的美学价值变迁

自 16 世纪在意大利宫廷诞生以来，芭蕾舞经历了从宫廷娱乐到专业艺术形式的转变（Apollo's Angels: A History of Ballet）(Homans, 2010)。.进入 19 世纪，随着浪漫主义的兴

起，芭蕾舞开始强调情感表达和故事叙述，女性舞者的地位上升，技术上的创新如足尖舞（Pointe work）开始出现 (Lee, 2002)（Marie Taglioni and the Romantic Ballet）。到了 19 世纪中后期，古典芭蕾舞形成，以其精细的技巧、优美的舞蹈线条以及复杂的剧情而闻名（. Diaghilev's Ballets Russes）(Garafola, 1989)。20 世纪初，受到现代主义的影响，芭蕾舞开始挑战传统形式，探索更为表现主义和抽象的美学 Kirstein, (1970)（. Movement and Metaphor: Four Centuries of Ballet）。进入当代，芭蕾舞成为一种更加多元化和包容的艺术形式，融合了不同文化和风格，同时也开始应用现代技术和多媒体手段（. Dancing Women: Female Bodies on Stage）(Banes, 1998)。

芭蕾舞的美学价值变迁展现了其作为一种艺术形式随着社会、文化和技术的发展而不断演变的历程。从宫廷艺术到当代的多元探索，芭蕾舞始终保持着其独特的美学特质。

1.3 芭蕾舞的美学特点

芭蕾舞，作为一种独特的表演艺术形式，其美学特点在多个维度上得到了深入的探讨和表现。Kirstein 在其著作《Movement and Metaphor: Four Centuries of Ballet》中指出，芭蕾舞首先以其精确的技术和流畅的身体动作著称，这包括了精细的足部工作、严格的身体控制以及无缝连接的流畅动作，要求舞者通过长年累月的训练来精炼其动作和姿态（Kirstein, 1970）。Lee 在《Marie Taglioni and the Romantic Ballet》中强调了芭蕾舞在身体线条和形态方面的美学追求，特别是在浪漫主义时期，女性芭蕾舞者的轻盈和空灵成为了重要的美学追求。这种风格强调了优雅的姿态、轻盈的跳跃和柔和的手臂动作，形成了一种几乎不受地心引力约束的舞蹈美学（Lee, 2002）。

在现代芭蕾舞方面，如 Homans 在《Apollo's Angels: A History of Ballet》中所指出，现代芭蕾舞探索了更多的创新形式，打破了传统芭蕾的界限。这包括了非传统的动作、不寻常的舞台布局和创新的音乐，以表达更为深邃和多元的主题（Homans, 2010）。Banes 在《Dancing Women: Female Bodies on Stage》中讨论了女性在芭蕾舞中的角色和表现，强调了性别在芭蕾舞美学中的重要性。她指出女性舞者在技术和情感表达方面的核心作用，以及她们如何在叙述故事方面发挥着重要作用（Banes, 1998）。

芭蕾舞作为一种艺术形式的丰富美学特质，从技术的精确性到情感和叙事的深度，再到性别角色的探讨，不断地在传统与创新之间找到平衡，展现了独特的艺术魅力。

2. 成人学习理论综述

2.1 成人学习理论

本研究在探索成人芭蕾舞教学的参与度时，深入应用了马尔科姆·诺尔斯（Malcolm Knowles）的成人学习理论。诺尔斯的理论以成人为中心，强调成人学习者的自主性、经验、目的性和内外动机，这对成人芭蕾舞教学的设计和实践具有重要的指导意义（关世雄，1990）。

成人芭蕾舞学习强调学员的自主性和主动性。根据诺尔斯的理论，成人学习者在学习过程中更倾向于自主和主动地参与（Tough，1967）。在芭蕾舞教学中，教师可以通过提供灵活的学习环境、支持学习资源和鼓励学员参与决策等方式，促进学员的自主性和主动性。

成人学习者的经验和先验知识在芭蕾舞学习中起着重要作用。根据诺尔斯的理论，成人学习者的经验对学习的意愿和动机有显著影响（关世雄，1990）。在芭蕾舞教学中，教师可以通过充分利用成人学员的生活经验和先前的舞蹈知识，将其纳入学习活动中，从而增强学习效果。

芭蕾舞成人教学还涉及学习目标的设定和实现。诺尔斯理论指出，个人和职业发展对成人学习的需求产生影响。在芭蕾舞教学中，教师可以通过提供个性化的学习计划和支持学习目标的实现，来增强成人学员的动机和参与度。

在芭蕾舞教学中，激发学员的内在动机和外在动机至关重要。教师可以通过鼓励学员发现个人的动机和意义，提供及时的反馈和奖励，来促进他们的投入和积极性（王海东，2001）。

这些研究为成人芭蕾舞教育和培训提供了重要的理论指导，并促进了相关实践的创新和发展。

2.2 成人学习的动机因素综述

成人学习的动机因素在芭蕾舞教育中扮演着关键角色，理解这些动机对于设计有效的成人芭蕾舞课程至关重要。以下是成人芭蕾舞学习动机因素的研究：

内在动机是指个体对活动本身的兴趣和满足感。在成人芭蕾舞教学中，这种动机尤为重要。Mezirow（1991）认为，内在动机是学习投入和绩效的关键因素。提升内在动机的方法包括创设有挑战性的学习任务、鼓励学员自主探索和实践应用（莱夫，2002）。

外在动机源自外部奖励或认可。尽管外在动机可能被视为较低层次的动机，但柳士彬（2014）认为它在成人学习中仍然具有重要作用。外在动机的激发可以通过提供奖学金、展示机会或培训证书来实现。

在芭蕾舞学习中，自我效能感指学员相信自己能成功学习和表演芭蕾舞。罗洪铁（2007）指出，提高学员的自我效能感可以通过小目标的成功经验和正面反馈来建立。海伦·瑞恩博德（2011）认为，成年生活事件如职业转变、健康变化可能促使个体参与芭蕾舞学习。这些事件可能激发对新技能的需求，引导学员寻求改变和个人成长。

社会因素在成人芭蕾舞学习中非常关键。相反，缺乏支持和认同可能抑制学习动机（雪伦·B·梅里安，2010）。

成人芭蕾舞学习的动机因素包括内在动机、外在动机、自我效能感、成年生活事件以及社会影响和社会支持等多个方面。这些研究为芭蕾舞教育者提供了理论依据和实践指导，帮助他们更好地理解成人学员的需求和动机，从而设计更有效的教学活动（宋其辉，2004）。

3. 芭蕾舞的教学研究综述

芭蕾舞的教学方法研究是指对芭蕾舞教学过程中的不同方法和策略进行深入研究探索的工作。在芭蕾舞教学中，教师需要根据学生的年龄、技术水平和学习目标，选择合适的教学方法，以确保学生在舞蹈技巧、美学表达和身体意识等方面取得进步。通过对现有文献总结，发现目前芭蕾舞的教学方法有多样性、表演实践性、身体意识和技术培养、群体合作与个别辅导、教学评估和反馈等特点（刘文修，1996）。

这些研究通过实证研究、案例分析和实践探索等方法，为芭蕾舞教学提供了理论支持和实践指导，为教育者提供有力的指导和支持。

研究方法

采用访谈法研究芭蕾舞成人教学参与度。该方法提供了深度且丰富的定性数据，有助于理解复杂主观概念，如教学参与度。通过直接收集教师和学员的见解、经验和感受，访谈法捕捉了量化方法难以获取的信息。其灵活性适应不同参与者视角，深入探讨个人动机、情感体验及与教学环境互动。支持构建更全面的模型，整合教学方法、美学体验和社交互动等多个维度

的信息。最终，访谈法促进了理论与实践的结合，实际教学场景中的数据可直接用于理论模型建立和完善。因此，在构建芭蕾舞成人教学参与度模型中，访谈法的应用非常合适，有助于深入挖掘和综合各种影响参与度的复杂因素。

1. 访谈对象

研究选择有 10 年以上教学经验的 4 名芭蕾舞成人教学教师和有 5 年以上芭蕾舞学习经历的 7 名学员进行访谈。选择基于教师和学员的长期从业经验，以深入了解教学和学习的各个方面。教师分享教学策略和成功案例，提供提高学员参与度的建议。学员提供学习体验反馈，包括动机、挑战和学习需求，对于理解提升成人芭蕾舞教学参与度至关重要。选择这组具有代表性的访谈对象考虑到实际可行性和质量控制，确保深度访谈并避免信息过载。这种方法既高效又有助于准确捕捉影响成人学习参与度的关键因素。

2. 访谈提纲设置

本研究着眼于深入了解芭蕾舞成人教学的关键因素，选择了这组教师和学员，因为他们拥有丰富的经验，这对研究成人芭蕾舞教学至关重要。教师在芭蕾舞教学中起到至关重要的角色，不仅传授知识，更扮演着引导者、激励者和支持者的角色。通过深入了解他们的背景和经验，可以揭示他们如何适应成人学员的需求和学习风格，进而提高学员的参与度。

2.1 芭蕾舞教师访谈提纲分析

从教师角度分析，考察了教师的角色理解、教学影响因素、教学方法评估和挑战策略。教师的个人特质和素质对教学效果产生显著影响，而了解教师如何理解自己的角色有助于深入了解他们在教学中的决策和行为。教师在成人芭蕾舞教学中需要超越传统的知识传递者角色，更要成为能够激发学员兴趣和维持动力的引导者。因此，应该询问教师如何应对成人学员的个性化需求，例如通过提供个别指导或灵活的学习安排。

在教学影响因素方面，关注教师对学员的学习动机和参与度的影响。成人学习者通常具有明确的学习目标和强烈的自我激励特性，而教师需要通过有效的教学方法和策略来激发和维持这种动机。所以提问教师认为成人学员的心理因素对其芭蕾舞学习的影响程度，以及教师是如何考虑和应对这些因素的。此外，教师需要了解成人学员的生活经验和知识背景，并将其纳入学习过程，从而更好地理解学员，提高教学的针对性。

在教学方法评估方面，关注美学对成人学员的学习进程和表现的影响。成人学习者倾向于自主学习、合作交流和实际应用的教学方法。因此，教师需要采用多样化的教学策略，如案例研究、小组讨论和实践活动，以满足这些需求。询问教师是否在教授成人学员时采用了跟美学有关的特别教学方法或策略，以及这些方法对提升学员参与度程度的变化。透过教师的视角，可以了解到美学如何成为促进学员参与的重要因素。

对于教师在面对挑战时的策略，访谈探讨了一系列问题。在芭蕾舞成人教学过程中，教师面临着多种挑战，如学员的不同学习速度、技术水平和艺术理解。解决这些挑战需要采用灵活和创新的教学策略。询问教师是否有成功案例或学生的进步事迹可分享，以及对于学员可能遇到的困难和挑战，教师有哪些建议和应对策略。通过这些问题，希望了解教师如何在实际教学中应对各种情况，以提高教学的有效性。

以下是根据分析得出的访谈提纲。

表 1: 芭蕾舞教师访谈提纲

维度	问题
教师角色理解	请简要介绍一下自己，包括教育和芭蕾舞背景。
	您认为教师的个人特质和素质对他们的教学效果有何影响？
	您认为未来芭蕾舞成人教学的趋势或发展方向是什么？
	最后，您希望通过您的教学工作实现什么样的成就和影响？
教学影响因素	在您的教学经验中，您认为教师对成人学员学习芭蕾舞的影响因素有哪些？
	教师是否对成人学员的学习动机有影响？如果有，是通过什么方式实现的？
	教师促使成人学员保持学习芭蕾舞的兴趣和动力的因素是什么？
	在您的经验中，成人学员对芭蕾舞的态度和学生有何不同？
	您认为哪些因素对成人学员的芭蕾舞学习参与度影响最大？
	您认为成人学员在学习芭蕾舞方面的心理因素对其学习的影响有多大？
	您认为成人学员学习芭蕾舞过程中的生活因素对他们的学习表现有何影响？
教学方法评估	您在教授成人学员时采用了哪些跟美学有关的特别教学方法或策略？
	美学是否对成人学员的学习进程和表现产生积极影响？如果是的话，是通过什么方式实现的？
	您如何评价这些方法或策略在提高学员参与度上的效果？
	作为一位成人芭蕾舞教师，您如何定期评估成人学员的学习成果和进步？
	您如何调整您的教学方法和策略以满足不同成人学员的需求和能力水平？
	您有没有一些成功案例或者学生的进步事迹可以和我们分享一下？
挑战与策略	对于成人学员在学习芭蕾舞过程中可能遇到的困难和挑战，您有什么建议和应对策略？
	在成人芭蕾舞教学过程中，您曾遇到过的最大挑战是什么？您是如何克服这些挑战的？
	在您的教学中，是否遇到过一些需要特殊关注的学生或特殊情况？如果有，请分享一下如何应对的经验。
	对于当前的芭蕾舞成人教学，您有哪些建议或改进的意见？

2.2 芭蕾舞学员访谈提纲分析

通过学习动机探究、教学体验反馈、社交互动与支持以及个人成长与感悟这四个方面分析学员的访谈提纲。在学习动机探究方面，访谈关注学员选择学习芭蕾舞的原因和动机。成人学习者的学习动机对于芭蕾舞教学至关重要，因为它涉及到个人的兴趣、目标和需求，这些因素是推动学习进程的关键。访谈提问学员关于选择学习芭蕾舞的主要动机，以及在学习过程中是否曾感到无助或想要放弃的时候是如何坚持下来的。

在教学体验反馈方面，探讨学员对芭蕾舞教学的反馈。学员对教学方法和体验的反馈是评估芭蕾舞成人教学质量的关键指标。成人学习者对自己的学习体验有明确的期望和标准，而这些期望和标准往往与积极、充实和有意义的学习体验密切相关。询问学员在学习芭蕾舞的过程中是否感受到身体健康的积极影响，以及哪些方面是他们最喜欢的。此外，也关注芭蕾舞严格的技巧要求是否给学员带来了压力，以及学员是如何应对这种压力的。

在社交互动与支持方面，强调社交互动和支持在成人芭蕾舞学习中的作用。社会互动和情感支持对学习成效至关重要，而一个支持性和互动性的学习环境有助于提高学员的学习动力和承诺。询问学员是否与其他学员建立了联系或友谊，以及这种社交交流对他们的学习成果有何影响。同时，询问学员对自己的芭蕾舞技巧和表现是否满意，以及他们对练习芭蕾舞的期望和目标是什么。

在个人成长与感悟方面深入挖掘学员的内在体验。这一维度旨在揭示学员通过学习芭蕾舞所经历的个人变化和心理发展。通过询问学员学习前的疑虑、克服困难的过程以及芭蕾舞对他们日常生活和艺术理解的影响，期望了解成人学员在芭蕾舞学习中的心理适应和情

感体验。这些问题有助于理解学员对芭蕾舞的个人价值观、梦想以及对艺术的理解或欣赏是否发生了变化。

以下是根据分析得出的访谈提纲。

表 2: 芭蕾舞学员访谈提纲

维度	问题
	请问您是什么原因选择学习成人芭蕾舞？
学习	您选择学习芭蕾舞的主要动机是什么？是追求身体健康，纯粹的兴趣爱好，还是其他方面的考虑？
动机	在学习芭蕾舞的过程中，是否有过感到无助或想要放弃的时候？是什么让您坚持下来的？
探究	您是否打算继续学习芭蕾舞？如果是，您希望在未来的学习中取得什么成就或进一步发展自己的芭蕾舞技巧？
	学习芭蕾舞对您的身体健康造成了哪些积极影响？有没有改善您的某些体能指标或减轻了某些健康
教学	问题？
体验	在学习芭蕾舞的过程中，您最喜欢的是什么？
反馈	芭蕾舞严格的技巧要求是否给您带来了一定的压力？您是如何应对这种压力的？
	学习芭蕾舞是否改变了您对自己和自己的身体的认知？您是否更注重自己身体的健康和形象？
	您在学习芭蕾舞的过程中，是否与其他学员建立了紧密的联系或友谊？这种社交交流对您的学习成
社交	果有何影响？
互动	您对自己的芭蕾舞技巧和表现满意吗？您的期望和目标是什么？
与支持	您觉得练习芭蕾舞对于培养坚强的意志力和毅力有何帮助？
	学习芭蕾舞是否在您的职业生涯或其他领域带来了一些机会或好处？
	芭蕾舞对您来说意味着什么？它代表了您什么样的价值观或梦想？
	在您决定学习芭蕾舞之前，有没有什么因素或挑战让您犹豫或担心？
	您是如何克服这些困难或挑战的？有没有寻求额外的支持或资源？
个人	芭蕾舞给您带来的最大挑战是什么？您是如何克服这些挑战的？
成长	芭蕾舞是否对您的日常生活产生了一些影响？比如时间管理、生活习惯的改变等等。
与感悟	学习芭蕾舞对您的心理和情绪状态有何影响？是否帮助您放松压力、修复心灵或提高自信心？
	您觉得芭蕾舞是一种终身学习的艺术形式还是只是一种爱好或兴趣？
	学习芭蕾舞后，您对艺术的理解或欣赏是否发生了变化？您有没有更对艺术作品或演出有更深入的的认识？

3. 访谈的实施

在实施访谈的阶段，建立信任和舒适的氛围是关键，有助于促进更开放和真实的沟通。此外，对话的灵活性也非常重要。访谈者应根据对话的进展灵活调整提问顺序，在必要时深入探讨某些特定主题，从而获得更丰富和深入的信息。

4. 访谈编码分析

进行了芭蕾舞成人教学参与度访谈研究，包括 4 位教师和 7 位学生，总字数约 23000 字。教师强调教学方法核心，注重激发学员内在动机，采用个性化、情境和互动教学以提高参与度。面对挑战，强调创新教学设计和建立鼓励信任的环境。学生分享多样学习动机，突出心理、情感体验和克服挑战的经历。访谈为理解成人芭蕾舞学习提供深刻视角，强调教学方法、学员动机和教师支持关键作用。并且使用 NVIVO 软件进行内容分析，以深入理解参与度因素。

表 3: 编码结果表

主题 (Themes)	概念 (Concepts)	具体内容 (Specifics)
教学策略与美学	教学内容的美学设计	融入艺术元素的课程设计
		探索不同舞蹈风格
		美学理论的融入教学
	教学方法的艺术性	创造性教学方法
		提供情境式学习体验
		动作与音乐的和谐结合
	美学与技术的融合	技术训练与美学教育的结合
		强调表演艺术的内涵
		情感表达的技巧训练
学员的美学体验	美学感知与表达	感知舞蹈的美
		个人艺术表达的探索
		舞蹈中的情感传达
	舞蹈与个人情感	通过舞蹈表达情感
		情感与肢体语言的结合
		探索个人风格的舞蹈创作
	美学体验的深度	深入体验艺术美感
		舞蹈与自我意识的关联
		美学体验在日常生活中的延伸
艺术欣赏与个人成长	艺术欣赏与理解	理解艺术作品的深层含义
		多角度的艺术解读
		艺术作品背后的文化与历史
	个人成长与艺术	艺术在个人成长中的作用
		艺术创作与个性发展
		艺术学习的生活化应用
	艺术生涯的发展	艺术生涯规划与实践
		从业余到专业的转变
		艺术教育对职业生涯的影响
社交互动的艺术性	社交互动中的美学	在舞蹈中建立社交联系
		表演中的群体互动
		集体创作中的协调与合作
	集体舞蹈的协同美	集体编舞的协作与创意
		群体表演中的美学效果
		舞团合作的艺术实践
	社交与情感的融合	社交活动中的情感交流
		舞蹈与社交技能的发展
		团体活动中的情感支持
心理与情感的美学体验	情感体验与艺术表达	通过舞蹈表达情绪
		舞蹈中的情感释放
		艺术作为情感体验的途径
	舞蹈作为情感释放	舞蹈作为压力释放的方式
		情绪调节的舞蹈活动
		舞蹈中的情感调和
	心理健康与艺术体验	艺术体验与心理健康的关联
		舞蹈对情绪稳定的影响
		艺术活动作为心理治疗的一部分

基于提供的编码结果，可以对美学视野下芭蕾舞成人教学参与度的研究进行分析，分成五个主题维度进行深入探讨。

4.1 教学策略与美学

在这一维度中，美学原理融入教学内容，创造独特的教学风格和方法。教学注重创新，如情境式学习，通过融合艺术元素提高学员的实际应用能力和艺术感知。

4.2 学员的美学体验

芭蕾舞学习不仅为学员带来深刻的美学和情感体验，而且学员能够通过舞蹈学习发展芭蕾舞技能，进而有能力寻求与艺术作品的情感共鸣和美学理解。

4.3 艺术欣赏与个人成长

这一维度强调对艺术作品的深层次理解，使学员在艺术欣赏和个人成长方面取得进步，培养独立的艺术见解和价值观。

4.4 社交互动的艺术性

芭蕾舞的学习有助于社交活动，注重集体舞蹈的协同美学，强调艺术体验和人际互动的紧密关系，创造充满活力和创造力的学习环境。

4.5 心理与情感的美学体验

这一维度深入探讨舞蹈对学员的心理健康和情感状态的积极影响，将芭蕾舞看作情感表达和心理疗愈的重要途径。

这五个维度共同构成了一个全面而复杂的教学和学习生态系统，展现了美学在成人芭蕾舞教学中的多重作用。

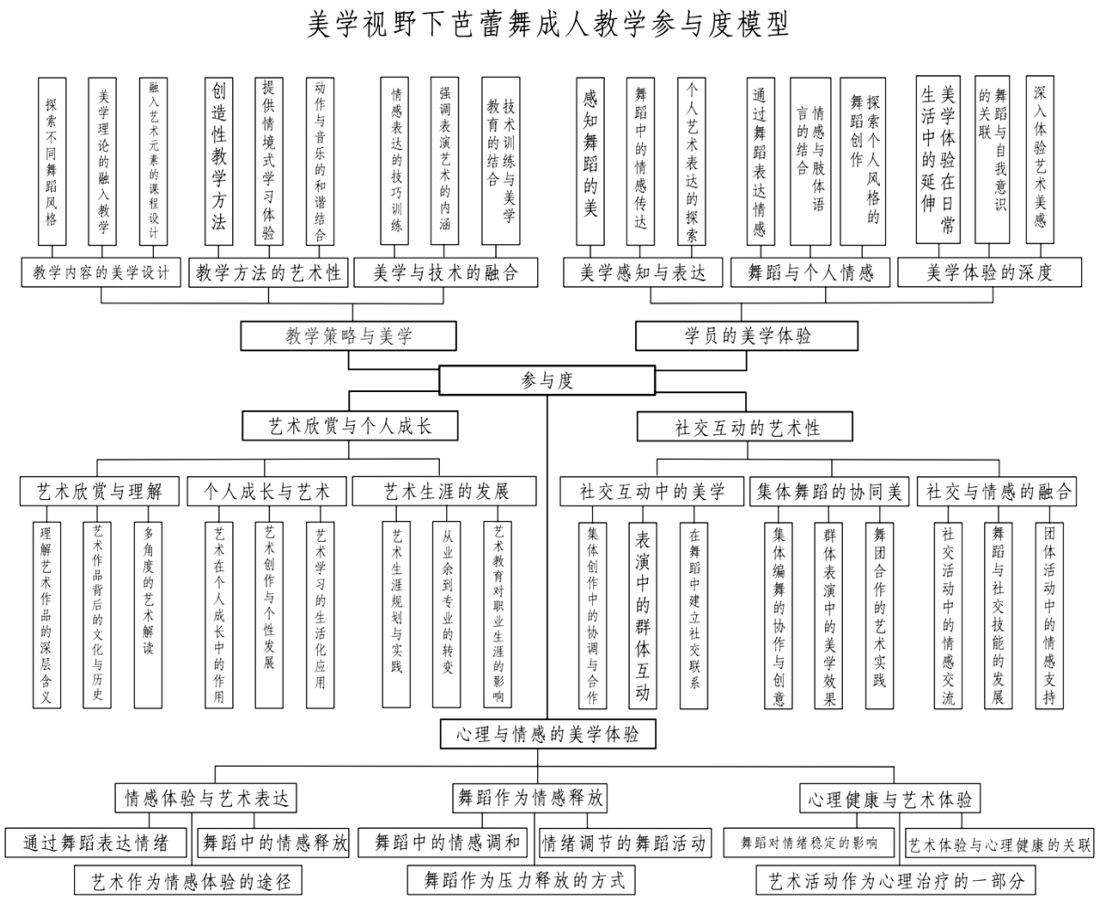


图 1: 教学参与度模型

在模型图中，顶层的主题节点通过有向边连接到中层的概念节点，中层的概念节点又通过有向边连接到底层的具体内容节点。这种结构化的表示方式有助于清晰地展示美学视野下芭蕾舞成人教学参与度研究中不同层次之间的关联性和流动性。

研究结果

通过对教师和学员的访谈编码和教学参与度模型图进行深入分析，能够全面了解芭蕾舞成人教学的多个层面，包括教学者和学习者的角色、教学方法和体验的影响因素，以及学员在心理和情感层面的成长，结合五个主题维度的全面具体分析，将为研究成人芭蕾舞教学提供深入、详实的数据。研究突出美学在成人芭蕾舞教学中的积极影响，研究结果为芭蕾舞教育者提供了实用建议，为未来的研究和实践提供了有价值的参考。

讨论

研究在探索美学视野下芭蕾舞成人教学参与度方面取得了突破性的发现，全面而深入地探讨了美学视野下芭蕾舞成人教学的参与度，并通过精心设计的定性方法提出教学参与度模型。美学是影响教学参与度的重要标志物，已有多项研究表明其与成人芭蕾舞教学参与度密切相关，

本研究也得到类似结果。研究通过教学策略与美学、学员的美学体验、艺术欣赏与个人成长、社交互动的艺术性、心理与情感的美学体验这五个维度共同构成了一个全面而复杂的教学和学习生态系统，展现了美学在成人芭蕾舞教学中的多重作用。弥补了前人研究的不足，展开了美学广泛的作用领域。本文在研究中也存在不足，例如选取样本范围狭窄，在访谈法中选取的访谈对象范围不够庞大等问题。针对以上问题我们可以扩大访谈对象的人数选取，使用提高访谈样本数据容量的方法解决此问题。研究提出了一系列关于未来芭蕾舞成人教学的建议。强调了跨学科融合的重要性，特别是以创新展示方式吸引学员。其次，建议个性化和差异化教学，根据学员的背景和需求设计教学方案，并提供灵活的学习模式以适应其生活节奏。强调教育者的持续专业发展和跨文化交流能力的培养，以提高教学质量和适应多元文化的学员群体。建议加强与社区、企业和教育机构的合作，丰富芭蕾舞教育的外延和影响力。最后，提出推广和宣传的策略，提高公众对成人芭蕾舞教学的认识和兴趣。以上未来期望旨在使芭蕾舞教育更加多元化、个性化，并更好地适应成人芭蕾舞学员的需求和期望，推动芭蕾舞教育的发展和普及。

总结及建议

研究通过深入探讨美学视野下的芭蕾舞成人教学参与度，构建教学参与度模型，因此填补了该领域的重要空白。在研究中，我们发现将美学原理与教学策略相结合，不仅能够显著提升学员的学习兴趣、参与度和满意度，还能够深化他们对芭蕾舞的理解。这种深入的美学体验不仅仅是一种审美享受，更是一种情感表达和认知探索的过程。通过芭蕾舞的学习，学员们得以更好地认识自己的情感和内心世界，进而提升了情感表达能力和自我认知水平。

此外，我们的研究还强调了社交互动和心理健康对于成人芭蕾舞教学的重要性。社交互动不仅增强了学员间的社会联系和情感支持，还提高了他们的社交技能和团队合作能力。在芭蕾舞的学习过程中，学员们不仅仅是个体，更是一个团队的一部分，他们通过合作和沟通完成舞蹈动作，这种团队合作精神不仅提升了舞蹈技巧，也加强了彼此之间的情感联系。

基于研究结果，我们提出了一系列未来发展的建议。其中包括加强美学元素教学，跨学科融合，个性化和差异化教学，教育者美学培训以及社区参与和合作等方面。未来的芭蕾舞教学应该更加注重学员的美学需求，提供更加灵活多样的学习模式，同时加强与社区和其他艺术形式的合作，使得美学元素教学内容更加丰富多彩，能够更好地满足学员的美学需求和提升成人芭蕾舞学员的参与度。

参考文献

王海东. (2001). 美国当代成人学习理论述评. 中国成人教育, *1*, 126-12.

刘文修. (1996). *教育管理学*. 河北教育出版社.

关世雄. (1990). 成人教辞典. *职工教育出版社,* 151-152.

宋其辉、卢玉娟. (2004). 关于成人学习的几点思考. *职教论坛,* (25), 37-39.

罗洪铁. (2007). *人才学原理*. 四川人民出版社.

珍妮弗·霍曼斯著、周晓宇、杨菁. (2019). *吕本明译. 阿波罗的天使——芭蕾艺术五百年*. 浙江人民出版社.

柳士彬、朱涛等. (2014). 现代成人教育管理. *中国人民大学出版,* 10.

莱夫、温格、(2002). 情景学习：合法的边缘性参与，王文静，译. *上海:华东师范大学出版社, 4*, 5.

海伦·瑞恩博德、艾莉森·富勒、安妮·蒙罗. (2011). 情境中的工作场所学习.

雪伦·B·梅里安、罗斯玛丽·S·凯弗瑞拉著、黄健、张永、魏光丽译. (2010). *成人学习的综合研究与实践指导*. 中国人民大学出版社.

Banes, S. (1998). *Dancing women: Female bodies on stage*. Routledge.
Garafola, L. (1989). *Diaghilev's ballets Russes*. Oxford University Press.
Homans, J. (2010). *Apollo's angels: A history of ballet*. Random House.
Kirstein, L. (1970). *Movement and metaphor: Four centuries of ballet.* Praeger Publishers.
Lee, C. (2002). Marie, Taglioni and the romantic ballet. *Dance Chronicle, 25*(2), 173-204.
Mezirow, J. (1991). Transformative dimensions of adult learning. *Jossey-Bass, 53*.
Tough, A. (1967). *Learning without a teacher: Educational research series, no3*. Ontario Institute For Studies In Education

民办本科学困生的影响因素分析——以 X 学院的学生为例
ANALYSIS OF PRIVATE UNDERGRANDUATE STUDENTS WITH ACADEMIC DIFFICULTIES—A CASE OF X COLLEGE STUDENTS

邬若宇 [1*]，尚鸿雁 [2]
Ruoyu Wu[1*] and Hongyan Shang[2]

[1,2]泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 2549557270@qq.com

摘要

2019 年，高职扩招 100 万人，我国高等教育毛入学率超过 50%，进入高等教育普及化阶段。随着高等教育的普及化，大学生群体日益增多，大学生的学业压力、毕业压力不断增大，高校的学业困难学生群体数量也日渐庞大。2019 年来，新冠疫情突发，高等教育也受到了相应的影响。高校首次全面开展网络线上课程，给学生的自主学习带来了挑战。由于直播设备、网络、专业技能等方面的影响，高校学生线上学习的效果也不尽相同，由此产生的学业困难学生群体也进一步增加。学业困难学生作为高校中不可忽视的群体，困难与问题亟待解决。

本研究采用定量研究中问卷调查的方法。以 X 学院 2019 级 2022 级参与调查问卷的本科生数据为基础，按照多门课程不及格、学业预警和留降级为 “学困生” 标准，通过描述性一致性、信度分析、效信分析、相关分析、回归分析等量化研究方法，分析了学业困难学生群体的不良因素 (包含家庭因素、个人因素、学校因素) 、不良学习态度以及学业困难的影响因素。

本文期望通过研究学困生的不良因素 (包含家庭因素、个人因素、学校因素) 不良学习态度、学习困难的影响关系，分析了学业困难学生的学业困难成因。通过对大学生学业困难的研究，促进大学生顺利完成学业，促进大学生成人成才，为我国构建和谐社会提供智力支持和人才保障。

关键词： 民办本科　学困生　研究　分析

Abstract

In 2019, the enrollment of higher vocational colleges expanded by 1 million, and the gross enrollment rate of higher education in China exceeded 50%, entering the stage of popularization of higher education. With the popularization of higher education, the number of college students is increasing, the academic pressure and graduation pressure of college students are increasing, and the number of students with academic difficulties in colleges and universities is also growing. Since 2019, the epidemic situation in COVID-19 has been sudden, and higher education has been affected accordingly. For the first time, colleges and universities have carried out online courses in an all-round way, which has brought challenges to students' autonomous learning. Due to the influence of live broadcast equipment, network and professional skills, the online learning effect of college students is not the same, and the resulting group of students with academic difficulties has further increased. As a group that not be ignored in colleges and universities, students with academic difficulties have difficulties and problems that need to be solved urgently.

This study adopts the method of questionnaire survey in quantitative research. Based on the data of undergraduates in Grade 2019-2022 of X College who participated in the questionnaire, according to the

criteria of “students with learning difficulties”, this paper analyzes the negative factors (including family factors, personal factors and school factors) , bad learning attitudes and academic difficulties of students with learning difficulties by quantitative research methods such as descriptive consistency, reliability analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis.

This paper hopes to analyze the causes of academic difficulties of students with academic difficulties by studying the negative factors (including family factors, personal factors and school factors), bad learning attitude and learning difficulties. Through the study of college students' academic difficulties, we can promote college students to complete their studies smoothly, promote college students to become adults, and provide intellectual support and talent guarantee for building a harmonious society in China.

Keywords: Private Undergraduate, Students with Learning Difficulties, Research, Analysis

引言

在近年来，本科学困生问题已成为高校教育中一个备受关注的热点话题。本文将从学科背景、家庭背景、性别等角度探讨本科学困生的特征，并分析其成因，旨在为高校提供有效的教育干预措施。

首先，学科背景是影响学生学困的一个重要因素。根据 2019 年至 2022 年的相关调查数据显示，本科学困生中人文社科学生比例最高，达到了 48.3%，其次是理工科学生，占比为 39.6%，艺术类学生比例最低，仅占 11.2%。这说明在高等教育中，人文社科学科的学生更容易出现学困问题，可能与其学科特点和课程难度有关。

其次，家庭背景也是影响学生学困的重要因素。统计数据显示，经济困难家庭的学生更容易成为本科学困生，占比达到了 60.2%。而家庭背景良好、经济宽裕的学生成为学困生的比例相对较低。这也与学校中的调查结果相符，学校对经济困难学生的教育支持力度不足，这些学生在学习上缺少必要的资源和支持，容易产生挫败感和失落感，从而影响学业成绩。

再次，性别也是本科学困生特征的一个重要方面。数据表明，在本科学困生中，女生的比例高于男生，占比为 56.7%。这可能与女生的心理和生理特点有关，如更容易受到学业压力和心理压力的影响，更容易出现情绪问题和心理障碍。

最后，学习习惯和学习态度也是影响学生学困的重要因素。学习习惯不良、学习态度消极的学生更容易成为学困生。一些学生可能存在学习方法不当、学习目标不清晰等问题，从而导致学习效果不佳。

除此之外，经济因素也是影响本科学困生的重要因素之一。据教育部统计数据显示，2020 年我国本科生的平均家庭收入为 41,208 元，而农村学生的平均家庭收入仅为 24,308 元，相较于城市学生明显偏低。此外，大城市的生活成本较高，加上学费、住宿费等费用的不断增加，也让不少学生的经济负担沉重，难以承担高额的学习费用。

研究目的

首先，当前学困生研究还存在一些不足之处，需要进一步改进和拓展。首先，尚缺乏针对民办高校学困生群体的特征与成因研究，这是一个值得关注的空白领域。目前的研究主要集中在传统学校环境下的学困生，对于民办高校学困生的研究还较为有限，缺乏针对性的调查和分析。因此，未来的研究需要着重关注这一特定群体，并深入探讨其学困的特征、成因以及可能的解决途径。

其次，目前的学困生研究成果主要集中在 20 世纪末和 21 世纪初，没有充分考虑到社会发展的巨大变革。随着社会的快速变化，学困生面临的问题也在不断演变。例如，信息技术的迅猛发展和社交媒体的普及给学习环境和学生交往带来了新的挑战。因此，学困生研究需要与时俱进，关注当代社会背景下学困生的新特点和新挑战。

最后，学困生研究的维度相对较窄，往往只从心理等单一维度进行分析和对策研究，而忽视了其他重要因素的影响。学困生问题是一个综合性问题，涉及多个层面和多个领域。因此，未来的研究需要加强对多个维度的深入分析和综合研究。例如，可以探索学困生的家庭环境、社会支持、教育资源等因素对其学习困难的影响，以全面考虑学困生问题的多重因素。

此外，学困生研究还需要加强理论建构和方法创新。学困生问题的复杂性要求我们深入理解其内在机制和作用过程。因此，研究者可以探索建立更为完善的理论框架，以揭示学困生问题的深层次本质。同时，研究方法上也需要创新，结合定量研究方法，采用纵向设计和跨学科的研究方法，以获取更准确、全面的研究结果。

文献综述

1. 家庭因素的相关研究

陈向东等 (2008) 的研究关注学困生的学习策略培养。她提出了针对学困生的有效学习策略培养模式，通过教授学习技巧和策略，帮助学困生提高学习效果和自我调节能力。

赵红英 (2008) 的研究聚焦于学困生的社会情感支持。她研究了学困生在校园环境中的社会适应问题，并提出了加强学校社会情感支持的措施，包括建立良好的师生关系、组织社交活动和提供心理辅导等，以促进学困生的社交能力和心理健康。

李寒星和姚郁晨(2013)的研究关注家庭教育同样是大学生的成长过程中不可或缺的一部分,并对学校教育产生了巨大的影响。不论是放任溺爱，或是过度干涉，这些错误的家庭教育方式往往会造成学生的自由散漫,偏激等性格特征,无法适应学校的集体生活和相对自由的学习环境，使得学校的教育事倍功半。而家庭经济环境的影响,或是家庭的不和睦会导致学生无法集中精力在学习上，并产生一定心理上自卑或是敏感等心理问题。

李苗和车晓彦 (2014) 认为 90 后大学生更多是独生子女。一些家长将原本应该孩子自己解决的事情包办， 造成孩子离开家长就不知所措.难以应付新环境。这种家庭教育使大部分不能适应大学的学习方式，不会将被动地安排学习转变为自主学习，跟不上教学进度而沦落为学习困难生。

2. 个人因素的相关研究

高校学困生的具体特征表现多样，目前国外的研究表明存在以下几个方面的特征：

学习困难：学困生常常在学术方面遇到困难，包括学习成绩下降、学习进展缓慢、学科知识掌握不牢固等。Shaywitz et al. (2008) 在研究中指出学困生在阅读和拼写方面存在困难，如阅读速度慢、拼写错误较多等表现特征。刘帷 (2011) 认为中学时期,高考属于人生中的一个近期目标,这个目标充实了学生的学习和生活,增强了其学习欲望。成为大学以后，学生就没有了明确的奋斗方向，而且专业方向也知之甚少,学习生活一片茫然，而误将大学校园当作了玩乐、放松的地方,造成多半的大学生没有明确的奋斗目标，从而注意起无关学习的事情,导致严重影响学习。

注意力与集中力问题：学困生可能表现出注意力不集中、分散注意力、易受干扰等问题，导致学习效果受损。DuPaul 和 Eckert. (1997) 研究了学困生的注意力问题，发现他们容易分心、难以保持持续的注意力。

情绪与心理问题：徐莉 (2010) 学习困难大学生面临的情绪障碍主要有：厌学、焦虑、自卑和习得无助等，1) 厌学情绪是一种典型的心理疲倦反应,主要表现在:学习不主动,课前不认真预习,课后不及时复习,作业敷衍了事;上课时注意力分散,不认真听讲;上课迟到,甚至逃课。

2) 焦虑是一一个人的动机行为遇到挫折所产生的消极不安的情绪体验。随着大学扩招及就业压力的不断增大，有的大学生一入校就开始担心就业,担心学习不好找不到好工作;有的同学因为家庭经济困难而背. 上沉重的思想包袱。类似这种过度的焦虑往往使他们感到沮丧痛苦、失望,影响正常的学习、生活。

3) 自卑情绪是指有些大学生在有意识无意识的同他人的比较中，感到自己在学习、能力等方面不如别人，因而心理紧张，产生强烈的失落感,甚至对自己的学习,生活都失去信心。

4) 习得性无助是指个体在经受连续的失败、挫折之后，再次面临类似问题所产生的无能为力的心理状态。有些大学生主观上希望自己能摆脱落后状态，把学习成绩提高上去,但由于种种原因,经过一段时间的努力,成绩仍然不理想，便会产生无助情绪,开始自暴自弃，不再努力了。

这些特征表现可能因个体差异而有所不同，因此，对学困生进行全面的评估和支持是至关重要的。研究者通过探索学困生的特征表现，为制定个性化的教育干预和支持措施提供了理论基础和指导。

3. 学校因素的相关研究

学困生对策研究是教育领域的重要研究方向之一。学者们通过实证研究和理论探讨，提出了多种针对学困生的有效对策。以下是国外学困生对策研究的一些现状：

孟明燕 (2012) 认为学习,除了学习者的主动参与,还需要优质的学习环境。就高校的学习环境而言,主要指学校学习环境和社会学习环境。学校学习环境主要指学校的校舍、师资、教学条件、教学手段、校风、学风等,而社会学习环境是指影响学生树立正确的人生观、世界观的社会氛围。

梁剑芳和孙海涛 (2014) 认为高校的主要职能是为培养人才、发展科学和开展社会服务,在教育与发展中发挥主导作用"，培养高级专门人才是高校最重要的职能。近年来,随着高校的改革和扩招，教育理念和教育方法等一系列新问题日渐凸显,主要体现在教育资源与生源规模不协调、教育理念不清晰、教学模式陈旧、教学设计不足等问题,使得大学教育已远远不能满足需求,与学生个体发展出现偏差,同时，课堂上所传授知识的方法或方式不足,无法满足实际需要,不能激发学生学习的兴趣和积极性,最终导致了学生缺.乏学习动力,专业兴趣缺失,部分学习困难学生由此而产生。

吴涛等 (2012) 认为教师的教育理念及教学方法。调查表明,知识渊博、品德高尚、仪态大方、智慧风趣、平易近人的老师,是学生乐于接受并且崇敬的榜样,他们会把对老师的热爱和尊敬转移到他所教授的课程中去,更加喜欢该门课程,不容易陷入学习困难的困境。相反,如果教师才疏学浅,方法死板、单调，对待学生简单粗暴，批评多鼓励少,就会使学生产生明显的叛逆、抵触情绪,进而从不喜欢任课教师或者辅导员、班主任发展到讨厌大学生活、大学学习,学习困难就不可避免,而且难以调适。

以上是学困生对策研究的一些现状。通过个性化教学、学习策略培养、社会情感支持、家庭参与和支持、学校和社区资源的提供，以及教育观念的转变，可以有效地帮助学困生克服学习困难，提高他们的学业成就和学习动机，促进他们的全面发展。这些研究成果为教育实践和政策制定提供了重要的参考和借鉴。

4. 学习态度的相关研究

关于学习态度的研究确实不少,到目前为止,相关的研究主要集中在对学生学习态度的描述和学习态度的调查情况上面，通过调查结果来分析影响学生学习态度的因素,最终提出自己的见解。如：如何转变学生不良学习态度，或者怎样培养积极的学习态度，或者学生学习懈怠原因探索等等。其中最著名的应当是华南师大的陶德清教授了，他将学习态度的内容分为十项，包括对学习目标的认识、在学习中的情绪体验、求知欲的表现、学习过程中排除困难的表现、抗干扰能力的表现、学习方法的掌握等等，陶德清 (1998) 教授编著了著名的《中小学生学习态度测量量表》。

王晓柳等 (1988) 在研究过程中通过对学习成绩较好的学生和成绩较差的学生进行比较研究发现：学习成绩较差学生的学习成绩与本身的智力水平相关因素较少，而主要与非智力因素有关系。而学习成绩较好的学生。成绩上的差异则主要体现在智力上的差异。也就是说学习成绩不好的学生与成绩好的学生之间的成绩差异并非智力因素引起的，而是其他方面因素引起的，而在学习成绩都较好的学生中,他们的成绩差异则主要是智力上的差异。

王璇 (2006) 认为学习态度则是通过学习形成的,指向学习对象并影响个人对学习活动做出选择的反应准备状态"。学习态度的结构包括 3 种主要成份:认知成份、情感成份和行为意向成份。认知成份是指学习者对学习对象的价值判断。情感成份是指学习者对学习对象所持的爱、恨、喜、憎等情绪反映。行为意向是学习者对学习对象的认识情绪的外显行为。它包括学习者对学习对象的趋向或回避、追求或冷漠等反映。态度这一内在结构是刺激(态度对象)与反应(生理的、心理的、意向的反应)之间的媒介变量和中介因素。

5. 学习困难的相关研究

学习动力不足：杨琼 (2015) 认为懒散、自制能力差及缺乏韧性是缺乏意志力学生的主要表现。学生进入大学后,脱离父母和家人的监督、督促,容易受外界事物的诱惑,不能正确处理学习、课余活动、交友和娱乐间的关系,沉迷于网络游戏,电视剧和电影，玩物丧志,学习中心已严重脱离正常轨道。

缺乏学习兴趣：司艺 (2015) 认为由于学生和家长对专业认识片面,高考志愿填报具有盲目性,以至于有一些大学生对自己所学专业不感兴趣,便产生自暴自弃甚至是逆反的心理。在这样的心态下，他们的学习效率必然不高,便逐步地成为了学习困难生。

学习方法不当：孟明燕 (2012) 认为现如今因为应试教育的长期影响，尤其是高考的压力,大部分学生始终被老师 "牵着鼻子走"，离不开老师的严格督促。与高中学习不同,高校的学习是开放式的,学生有了更多的自由支配的时间，这也导致了近两成的学习困难学生感到无所适从,不知该如何打发剩余的学习时间。究其原因，这些学困生没有"学会学习"，缺乏科学有效的学法指导。如果专业课教师只是一味地讲授专业知识而忽视学法指导，部分学困生只能是"亦步亦趋",难以进行创造性学习。

研究方法

1. 研究对象

为了了解不良因素（学校因素、个人因素、家庭因素）、不良学习态度和学习困难的关系，因此，本研究以某民办高校 X 学院 2019-2022 级曾经有过多门成绩不合格、学业预警和留级的民办本科生数据进行分析。

2. 资料收集

我们于 2023 年 5 月 4 日发放了 230 份正式问卷。这样的样本规模可以提供更多的数据，以支持研究的可靠性和推广性。通过这样的安排，我们旨在确保样本的多样性和足够的样本量，以增加研究的信度和效度，并为我们的研究结果提供更强的支持。本研究采用在线调查问卷的方式进行发放，同时特别关注学业困难学生的隐私保护，确保他们的个人信息安全。

3. 统计工具

本研究采用 SPSS 统计分析软件进行数据分析，以探索问卷调查所得数据的特征和关系。为了深入了解研究对象，我们使用了描述性统计分析、信度分析、效度分析、相关分析和回归分析等方法。

研究结果

本研究调查问卷题目和内容在与指导教授讨论后，完成了学困生调查问卷。本研究调查问卷分为两个部分：第一部分是学生基本情况问卷；第二部分是不良因素 （包含家庭因素、个人因素、学校因素）、不良学习态度和学习困难影响因素问卷。本研究不良因素 （包含家庭因素、个人因素、学校因素）、不良学习态度和学习困难影响因素问卷采用李克特 (Likert Scale) 五点尺度方法，其中包括一系列陈述，涵盖了各个领域的影响因素。被调查者将根据其个人观点和经验，在每个陈述上选择从非常不同意到非常同意之间的一个选项，以表达其对于各个影响因素的态度和看法。这种问卷设计方法允许研究人员对被调查者的态度进行分析，从而获得关于家庭、个人和学校对个体的影响力以及其相对重要性的深入了解。通过运用李克特五点尺度方法，我们可以有效地测量和比较各种影响因素在被调查者中的相对影响程度，为进一步研究和干预措施提供有力支持。

1. 样本分布的描述性统计分析

表 1: 问卷学生基本情况统计情况

变量	类别	频率	百分比 (%)
性别	男	125	65.1
	女	67	34.9
年级	大一	28	14.6
	大二	69	40.3
	大三	68	35.9
	大四	27	14.1
民族	汉族	181	94.3
	少数民族	11	5.7
是否为独生子女	独生子女	77	40.1
	非独生子女	115	59.9
户籍类型	农村户口	145	75.5
	非农村户口	47	24.5
学困情况	多门成绩不合格	110	57.3
	学业预警	78	40.6
	留级	4	2.1

由表可知，本次调查中男性居多，占总人数的 65.1%；在年级方面，大二年级学生居多，占总人数的 40.3%。在民族方面，汉族居多，占总人数的 94.3%；是否为独生子女，非独生子女居多，占总人数的 59.9%；在户籍方面农村户口的居多，占总人数的 75.5%；在学困情况方面，有过多门成绩不合格的最多，为 57.3%。

2. 信度分析

其中家庭因素 Cronbach's Alpha 值为 0.893，个人因素 Cronbach's Alpha 值为 0.943，学校因素 Cronbach's Alpha 值为 0.970, 学习态度 Cronbach's Alpha 值为 0.976，学习困难 Cronbach's Alpha 值为 0.959，量表整体 Cronbach's alpha 值约为 0.974。这是对给定变量的 Cronbach's alpha 值进行加权平均后的结果。该值表示整个问卷内容的内部一致性和信度程度。

3. 效度分析

效度即测验的分数是否能真的反映出想要测量的特征，是指测验的分数与想要测量的特征的一致性。如下表所示：

表 1: KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 取样适切性量数		**0.935**
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	4979.072
	自由度	153
	显著性	0.000

根据表 1 所示，KMO 值接近 1，这说明意味着变量间的相关性越强。通过 Bartlett 的检验，得到显著性 Sig 值为 0，由此可以得出本文的数据适合做因子分析。

4. 相关分析

研究采用 Pearson 相关系数的方式考察不良因素、不良学习态度和学习困难之间的关系，依 Anderson 和 Gerbing (1988) 之建议，变量是之每一指标变项之因果系数均达到统计显著，显示具有良好的收敛效度；本研究所有题项之标准化因素负荷量达到 0.5 以上，且估计参数（t 值）皆大于 1.96 ($p < 0.05$)，达到统计之显著水准 。本文主要采用了相关性分析方法研究的变量以及各个维度。相关性分析的研究具有十分重要的作用，它的研究直接关系到是否需要实行下一部的假设检验。如果相关性较好则要进行下一步的检验假设，如果相关性不好则不用进行下一步的假设检验。

表 2: Pearson 相关系数

项目	家庭因素	个人因素	学校因素	学习态度	学习困难
家庭因素	1				
个人因素	0.637**	1			
学校因素	0.660**	0.706**	1		
学习态度	0.597**	0.905**	0.684**	1	
学习困难	0.593**	0.877**	0.728**	0.879**	1

以上的相关性分析结果为后续影响因素研究提供了依据和保证。

5. 回归分析

5.1 假设 H1-H3 检验

1) 不良因素对学习态度影响关系的检验

为了研究不良因素对学习态度是否存在显著负向影响，因此，首先对不良因素的 11 题量表进行求取平均值生成“不良因素”变量，随后对学习态度的 3 题量表进行求取平均值生成“学习态度”量表，之后再采用回归分析进行验证。

表 3: H1 假设分析结果

	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	0.227	0.133	-	1.712	0.089	-	0.700	0.698	443.254
不良因素	0.971	0.046	0.837	21.054	0.000**	1.000			

因变量：学习态度， 线性回归分析结果 (n = 230)

从上表可以看出，模型 R^2 值为 0.700，意味着 “不良因素” 可以解释 “学习态度” 的 70% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验 (F = 443.254, p = 0.000<0.01)，即说明 “不良因素” 一定会对 “学习态度” 产生影响关系。

得出模型公式为：学习态度 =0.227+0.971*不良因素。

由此，不良因素的回归系数值为 0.971 (t = -21.054, p = 0.000<0.01)，意味着不良因素会对学习态度产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：不良因素均会对学习态度产生显著的正向影响关系。

2) 学习态度对学习困难影响关系的检验

为了研究学习态度对学习困难是否存在显著负向影响，因此，首先对学习态度的 3 题量表进行求取平均值生成 “学习态度” 变量，随后对学习困难的 3 题量表进行求取平均值生成 “学习困难” 量表，之后再采用回归分析进行验证。

表 4: H2 假设分析结果

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	0.421	0.102	-	4.141	0.000**	-	0.773	0.772	648.471
学习态度	0.843	0.033	0.879	25.465	0.000**	1.000			

因变量：学习困难, 线性回归分析结果 (n = 230)

从上表可以看出，模型 R^2 方值为 0.773，意味着 “学习态度” 可以解释 “学习困难” 的 77.3% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验 (F = 648.471, p = 0.000<0.01)，即说明 “学习态度” 一定会对 “学习困难” 产生影响关系。

得出模型公式为：学习困难 =0.421+0.843*学习态度。

由此，学习态度的回归系数值为 0.421 (t = 25.465, p = 0.000<0.01)，意味着学习态度会对学习困难产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：学习态度全部均会对学习困难产生显著的正向影响关系。

3) 不良因素对学习困难影响关系的检验

为了研究不良因素对顾客留学决策是否存在显著正向影响，因此，首先对顾客价值的 11 题量表进行求取平均值生成“不良因素”变量，随后对学习困难的 8 题量表进行求取平均值生成“学习困难”变量，之后再采用回归分析进行验证。

表 5: H3 假设分析结果

项目	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	0.292	0.125	-	2.333	0.021*	-	0.708	0.707	461.416
不良因素	0.937	0.044	0.842	21.481	0.000**	1.000			

因变量：学习困难，线性回归分析结果 (n = 230)

从上表可以看出，模型 R^2 值为 0.708，意味着“不良因素”可以解释“学习困难”的 70.8% 变化原因。对模型进行 F 检验时发现模型通过 F 检验 ($F = 461.416$, $p = 0.000<0.01$)，也就说明“不良因素”一定会对“学习困难”产生影响关系。

得出模型公式为：学习困难 =0.292+0.937*不良因素。

由此，不良因素的回归系数值为 0.292 ($t = 21.481$, $p = 0.000<0.01$)，意味着不良因素会对学习困难产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：不良因素全部均会对学习困难产生显著的正向影响关系。

讨论

本文主要探讨了民办本科学困生的影响因素分析，以 X 学院为例，根据不良的家庭因素、个人因素和学校因素及不良的学习态度对学习困难的影响假设，并参考已有的量表，设计调查问卷，搜集相关的数据；通过统计分析软件对 192 份有效问卷进行分析，得出了如下结论：民办本科学困生不良因素对学习困难存在显著的正向影响。

总结与建议

1. 总结

1.1 不良因素对学习困难的影响：

本研究发现，不良因素，如家庭因素、个人因素、学校因素等，对高校本科生学习困难产生了显著的负面影响。学生在面对这些不利因素时更容易遇到学业问题，因为他们的精力和资源被分散，难以专注于学习。

1.2 不良学习态度对学习困难的影响：

不良学习态度，如拖延、消极情绪、缺乏自我管理能力等，也在高校本科生中普遍存在，并对学习困难产生了负面影响。学生可能因为这些态度问题而无法有效地组织学习时间、缺乏学习动力，导致学术成绩下降。

2. 建议

2.1 提供心理健康支持：高校应该积极提供心理健康支持服务，包括心理咨询和心理教育。这可以帮助学生有效应对不良因素带来的压力，并改善他们的情感健康，以便更好地应对学习困难。

2.2 学习技能培训：学校可以开设学习技能培训课程，帮助学生建立良好的学习习惯、时间管理技能和学习策略。这有助于提高他们的学术成绩，并增强自信心。

2.3 加强家校合作：学校、家庭和社会应建立更紧密的联系，以共同关心学生的学习情况。家长和学校可以合作，及时介入解决学习困难，提供支持和指导。

2.4 政策支持：高校和政府可以制定政策，鼓励学校提供更全面的学生支持服务，包括心理健康服务和学习辅导。政策还可以促进贫困学生的经济援助，减轻经济压力。

2.5 教师培训：培训教师以更好地理解和应对学生的不良学习态度，以及提供有效的学业支持和激励。

2.6 定期监测和干预：学校可以实施定期的学业表现监测，以及提前干预机制，确保学生在面对学习困难时能够及早获得帮助和支持。

通过这些建议，高校和政府可以更好地应对高校本科生学习困难，减轻不良因素和不良学习态度对学生学业的负面影响，促进他们的学术成功和心理健康。这有助于提高高校本科生的学习体验和学业成就。

参考文献

徐莉. (2010). 高校学习困难学生的成因分析及帮扶措施初探. *江苏海洋大学学报: 人文社会科学版*, *8*(8), 51-53.

刘帷. (2011). 浅析大学学习困难学生的成因及转化策略. *中小企业管理与科技*, (25), 289-289.

李寒星, & 姚郁晨. (2013). 高校学困生产生的原因及转化策略. *科教导刊*, (8), 230-231.

孟明燕. (2012). 高校学习困难学生的影响因素和有效对策研究. *吉林省教育学院学报*, *28*(12), 28-29.

梁剑芳, & 孙海涛. (2014). 高校学生学习困难成因及其影响因素探析. *现代医药卫生*, *30*(12), 1895-1897.

李苗, & 车晓彦. (2014). 普通高校学生学习困难的成因及对策探析. *才智*, (29), 148-148.

杨琼. (2015). 高等教育大众化背景下学习困难学生的成因及帮扶措施研究. *人力资源管理*, (8), 205-206.

司艺. (2015). 独立学院学习困难学生的成因及转化策略探索. *产业与科技论坛*, (13), 188-189.

吴涛, 张慧敏, & 兰天. (2012). 高校学困生成因分析及扶助策略. *中国成人教育*, (24), 41-43.

陶德清. (1998). 中小学生学习态度的主优势型模式分析. *心理发展与教育*, *14*(3), 33-37.

王璇. (2006). 成就动机, 学习态度对大学生英语成绩的影响. *吉林省教育学院学报*, (12), 65-68.

陈向东，郭欣，杨慧慧，王莹., & 王春芳. (2008). 基于协作过程的反思性学习研究. *现代教育技术*, (05), 42-47.

赵红英. (2008). *高职有效课堂教学初探* [硕士学位论文]. 广西师范大王晓柳，李宁玉，郝京华., & 吴康宁. (1988) .智力因素、非智力因素对不同成绩的学生学习的影响及其机制. *华东师范大学学报, 教育科学版* (02), 57-64.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, *103*(3), 411.

Shaywitz, S. E., Morris, R., & Shaywitz, B. A. (2008). The education of dyslexic children from childhood to young adulthood. *Annu, Rev, Psychol., 59*, 451-475.

DuPaul, G. J., & Eckert, T. L. (1997). The effects of school-Based interventions for attention deficit hyperactivity disorder: A meta-Analysis. *School Psychology Review, 26*(1), 5-27.

Pintrich, P. R. (2004). A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students. *Educational Psychology Review, 16*, 385-407.

Wentzel, K. R. (1991). Social competence at school: Relation between social responsibility and academic achievement. *Review of Educational Research, 61*(1), 1-24.

民族教育中的文化全纳与教育公平

CULTURAL INCLUSION AND EDUCATIONAL EQUALITY IN ETHNIC EDUCATION

房慧 [1]，杨莉 [2*]，余雪蓉 [3]

Hui Fang[1], Li Yang[2*], and Xuerong Yu[3]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院

[3] 中国大理大学国际教育学院

[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

[3]College of International Education, Dali University, China

[*]**Corresponding Author, E-mail:** yangliisme@163.com

摘要

随着教育领域对文化多样性和包容性重视程度的提升，文化可持续教学理论与通用教学设计理论应运而生并迅速发展。本研究旨在探讨这两种理论如何在全纳教育中相互融合与应用，以及这种融合对提升民族文化全纳教育的质量和效果的影响。全纳教育的理念已从最初的为所有学生提供相同教育机会，发展到更加注重在教育过程中融入和尊重不同民族文化的多样性。 近年来，学者们围绕“文化可持续教学+通用教学设计”的交叉理论视域，对民族文化全纳教育进行了广泛研究。这些研究不仅揭示了文化多样性对教育实践的积极作用，还提出了一系列创新的教学策略和方法，旨在促进不同文化背景的学生都能获得平等且高质量的教育体验。本研究通过文献综述和案例分析的方法，总结了当前“文化可持续教学+通用教学设计”交叉理论的主要研究成果，并分析了这些成果对民族教育和教育公平实施的启示。研究发现，将文化可持续教学理论与通用教学设计理论相结合，能够有效地促进教育资源的公平分配，提升教育质量，同时也有助于培养学生的文化自觉和跨文化交际能力。本研究的结论对于教育政策制定者、教育实践者以及未来教育研究者具有重要的参考价值，为推动民族教育和教育公平的进一步发展提供了理论和实践上的指导。

关键词： 文化可持续教学　通用教学设计　民族文化　全纳教育　教育公平

Abstract

With the increased emphasis on cultural diversity and inclusion in the field of education, the theory of culturally sustainable teaching and learning and the theory of universal instructional design have emerged and developed rapidly. The purpose of this study is to explore how these two theories can be integrated and applied to each other in inclusive education, and the impact of this integration on enhancing the quality and effectiveness of ethnocultural inclusive education. The concept of

inclusive education has evolved from providing the same educational opportunities for all students to focusing more on integrating and respecting the diversity of different ethnic cultures in the educational process. In recent years, scholars have conducted a wide range of studies on ethnocultural inclusive education centered on the intersectional theoretical perspective of "culturally sustainable teaching and learning + universal instructional design". These studies not only reveal the positive effects of cultural diversity on educational practices, but also propose a series of innovative teaching strategies and methods that aim to promote equal and high-quality educational experiences for students of different cultural backgrounds. Through literature review and case study, this study summarizes current research findings on the intersection of culturally sustainable teaching and learning + universal instructional design, and analyzes the implications of these findings for the implementation of ethnic education and educational equity. It is found that the combination of the theory of culturally sustainable teaching and the theory of universal instructional design can effectively promote the equitable distribution of educational resources, improve the quality of education, and also help to cultivate students' cultural awareness and cross-cultural communicative competence. The findings of this study have important reference value for educational policy makers, educational practitioners and future educational researchers, and provide theoretical and practical guidance for promoting the further development of national education and educational equity.

Keywords: Cultural Sustaining Pedagogy, Universal Design for Instruction, Ethnic Culture, Inclusive Education, Educational Equality

引言

全纳教育并不是一个新概念，它包含了广泛的全纳的定义，以往相关研究主要关注的是对残疾人的教育问题。它主要是指"给所有受教育者，包括残疾者提供均等的接受有效教育的机会，亦即在适当的帮助下残疾和非残疾儿童与青少年在各级普通学校的共同学习"（吴晓宁&余晓莹, 2007）。直到最近，研究者指出，真正的全纳教育应该明确包括年龄、性别、民族和文化多样性(Waitoller, F.R., Thorius & K., 2016）。从文化可持续教学（Cultural Sustaining Pedagogy, CSP）和通用设计教学（Universal Design for Instruction, UDI）的角度来看，所有的学生都是独特的，所有民族的学生都在学习情境中开展有价值的文化实践。

全纳教育的理念不仅局限于将接受特殊教育的学生融入传统教育环境或课程之中，它还涵盖了更为广泛的教育公平与包容性议题（Kozleski E., and Waitoller F.R., 2013）：1.重新分配优质教育机会；2. 肯定内容、教学实施及评估工具所体现的价值多样性；3.边缘化群体有机会在决策过程中表达自己的意见，从而推进全纳教育。

这一定义突出了教育再分配的经济不公平、错误认知的文化不公平和失实表述的政治不公平，它承认全纳教育运动的历史正义主张，并以交叉的概念扩展了全纳教育的内涵（Kozleski E., and Waitoller F.R., 2013）。它的关键性前提假设是，中心和边缘是不断变化的，解决排斥的努力创造了新的形式的利益和边缘化，因此需要不懈地、不断地检查(Artiles A. J.,

Kozleski E. B., 2017)。全纳教育的这一定义可以融合和催化横向的教学努力，比如文化可持续教学理论和通用教学设计理论，以尽量消除交叉和复合的形式的排斥（Kozleski E., and Waitoller F.R., 2013），从而深化民族教育中全纳教育的文化内涵。

研究目的

本研究旨在深入探讨文化可持续教学理论与通用教学设计理论在全纳教育领域的融合应用，以及这一交叉理论视域下民族文化全纳教育的实践效果和潜在价值。通过对这两种理论的综合分析和实证研究，本研究目的在于：

揭示文化可持续教学理论与通用教学设计理论在全纳教育中的相互作用与影响，明确两者结合的理论框架和实践模式，为全纳教育提供更为全面和深入的理论支持。

探索在不同民族文化背景下，如何有效地实施全纳教育，促进教育资源的均等分配和教育机会的公平性，从而为提升民族教育质量和实现教育公平提供策略和方法。

分析“文化可持续教学+通用教学设计”模式对于提升学生跨文化理解能力和文化自觉性的作用，以及在此过程中可能遇到的挑战和问题，为未来相关教育实践和研究提供参考和指导。

基于上述分析和探讨，提出针对当前和未来教育改革的政策建议，特别是在民族地区教育资源配置、教师培训、课程开发等方面提出具体的实施建议，以促进全纳教育理念的有效落实和持续发展。

文献综述

近年来，研究者开始从“文化可持续教学+通用教学设计”交叉理论的视域关注全纳教育，不断深化和丰富全纳教育在民族教育领域的文化内涵。

文化可持续教学理论

文化可持续教学理论建立在资源教学理论之上，这种教学理论反对把少数民族学生和社区的语言、文字与文化看作是学生学习学校主流语言文字与文化时必须克服的缺陷，认为所有少数民族的语言、文字和文化习俗都是同等重要的教学和学习资源。文化可持续教学支持学生“作为教育民主项目的一部分，使语言、文字以及文化的多元性得以延续和培育”（Kozleski E., and Waitoller F.R., 2013）。

文化可持续教学是与语言多元化、社会公正、文化和社会变革联系起在一起的。文化可持续教学的可持续性体现在三个方面：

文化资源的可持续性：文化资源的可持续性是指在教育过程中保护、传承和发展各族群/种族社区的文化实践、知识体系和价值观，以确保这些文化资源能够适应社会变迁，同时为后代提供丰富的文化背景和身份认同。实现文化资源的可持续性需要采取一系列综合性的教育策略和实践，如文化认同与自豪感的培养、多元文化的融入与尊重、批判性思维的培养、文化传承与创新的平衡、社区参与与合作、教师专业发展、政策支持与资源配置等，这些文化可持续教学不仅能够促进学生对自身和他人文化的理解和尊重，还能够为构建一个更加公正、包容和多元的社会奠定坚实的基础。文化可持续教学进一步发展了资源教学法，通过教学将多元文化的可持续发展与对社会公正的挑战和变革联系起来。文化可持续性教学尊重和重视所有族群/种族社区丰富多样的文化实践，它是支持青年人获得文化权利的必要的教学方法。

文化的动态发展性：在当今多元和动态的文化环境中，年轻人不仅参与传统的文化实践，也积极投身于不断演变和发展中的文化形式。传统的资源教学研究和实践往往聚焦于种族和文化传统的保护（例如，对白族语言文化的认知方式的探讨），或者在种族、民族、语言和文化认知方式之间建立一种单向的、固定的对应关系（如将哈萨克语与哈萨克族、藏语与藏族直接关联），这种做法往往导致了对教学可持续发展的简化和局限。然而，随着时代的变迁，青年群体正在塑造一种更为灵活和创新的语言及文化实践方式，这种方式打破了传统的语言和文化所有权概念，挑战了文化的固定性和排他性。少数民族青年不再仅仅依赖传统方式来维持文化身份，而是在不断地改变和重塑他们的文化实践。这种文化实践的动态性要求教育者超越对民族群体的静态理解，转而深入探索年轻人如何主动塑造和参与文化实践及其身份认同的过程。教学策略和方法必须保持开放性，既要促进传统文化的传承和发展，也要支持和鼓励青年人在生活中所采用的或他们创新的文化实践方式，确保这些文化实践的可持续性。因此，教育者应当认识到文化的动态发展性，并在教学中融入对文化变迁和多样性的深刻理解。通过这种方式，教育不仅能够响应年轻人的文化需求和身份表达，还能够促进一个更加包容、多元和充满活力的文化环境的形成。

批判自反性和持续的检查：不同民族需要向内集中反思自己的文化实践，反思对特定群体压迫的可能性。文化可持续教学“批判性地与一些青年文化实践中的问题做斗争”(Paris D. & Alien, H. S. , 2014)。比如美国很多文化资源教学的研究集中在嘻哈文化音乐解放上，而忽视了性别歧视主义、恐同症和仇外症等出现在一些说唱中。因此，“文化可持续教学必须质疑和批判青年在文化创新实践时，同时存在的进步潮流和压迫潮流”。文化可持续性教学的立场是促进少数民族的文化实践和传统可持续发展，从而促进公平；同时也要帮助青年、教师和研究者揭露并修正那些压迫的文化正义。

通用教学设计理论

通用教学设计的发展与文化可持续教学理论及其他资源教学理论的发展是同步的。 通用教学设计的概念源于建筑领域的“通用设计”概念，其核心意旨是：“所有的产品和环境的设计，应能使本产品或环境最大限度地便于所有人（包括残障人士）使用，而在使用过程中尽量不要再做调整或其他补充性的专门设计”(王建军 , 2004)。自 20 世纪 80 年代中期起，研究者开始把这一理念移植到教育领域中以来，广泛地应用于教学设计、学习和评估等方面，形成了“通用教学设计”，其目的在于“让更多的学生能够在融合的教育计划中获得学习机会，让更多类型的学生得以融入普通教育”(肖非 , 2010)。通用教学设计“强调课程的灵活性和呈现形式的多样性，达到对不同背景、不同学习风格和不同能力的学生的通达性”(王建军 , 2004)。进行通用教学设计，可以让课程比以往更加适合更多样化的学生，使教育更加包容、更加有效。通用教学设计理念的引入对民族教育教学改革产生巨大的借鉴意义和积极的促进作用。

通用教学设计的核心目的是支持所有学生成为专家学习者——有策略、有技能、有目标、知识渊博、学习动机强烈（Rose, D. H., and Meyer, A. , 2002）。

为设计和实施灵活的课程目标、教学材料、教学方法和教学评价，通用教学设计提出的三个指导性原则 Rose, D. H., Meyer, A. (2002)[1]：一是多样化的表征方式，关注“学什么”的问题，决定学习者多样化的认知模式和所能理解的信息意义，这一原则指导教师以多种多样灵活

的方式来呈现信息。二是多种行动与多样化的表达方式，关注“怎样学”的问题，包括学生驾驭学习活动和展现知识的各种方式。三是多样化的参与方式，关注“为什么学”的问题，关注不同的激发和维持学生兴趣的方式。这一原则指导教师在学习活动中构建多种动机和参与源。

总的来说，这些原则从一开始就考虑到最广泛的学习者。通用教学设计抵制了缺陷教学观，并有助于扩展其他资源教学法。

文化可持续教学理论与通用教学设计理论的交叉扩展，可以融合和催化横向的教学努力，以尽量消除教学和学习情境中交叉和复合形式的文化排斥。

研究方法

文化可持续教学及其对民族教育中全纳教育文化内涵的扩展

通过理论交叉，文化可持续教学可以在三个方面扩展，从而为民族文化全纳教育提供支撑。首先，文化可持续教学需要明确将能力缺失作为构建流动文化身份的基本组成部分，这是很多文化可持续教学都忽略的工作。在此，能力缺失并不是指个人特质，而是文化、政治和经济实践的产物，它不否认生理和心理的差异，但它强调这种差异给学生能力贴上的身份标签。很多时候，我们会陷入一种病态的思维，把学生分为民族和语言上的少数群体，把他们和那些有缺陷的学生联系在一起，并与那些压迫、分层和病态化的智力概念联系在一起。比如，在云南省双江拉祜族佤族布朗族傣族自治县勐库镇居住着拉祜族、佤族、布朗族及傣族，勐库拉祜族儿童学习比其他三个民族儿童差很远，这主要是因为傣族、布朗族和佤族很大程度上已形成双语环境。而拉祜族大多数居住在山区，儿童几乎不能讲汉语。而当地的教师，甚至包括本民族的教师都会误认为拉祜族儿童“笨”、“智商低”(马茜 & 肖亮中, 2002）。文化可持续教学一个主要贡献是解释了当代不断发展的青年文化和身份概念化。“这一贡献为理解能力缺失作为一个流动的、多样化的、变化的身份标识创造了机会”，因为它在与民族、性别、身份交叉的过程中，产生了一个复杂的身份建构的过程。文化可持续教学明确说明了能力缺失是构建流动文化身份的基本组成部分，这种流动文化身份是在自我与个体在社区中可获得的文化工具的对话中形成的。

其次，为了彰显能力主义的正常化功能，文化可持续教学需要在学校课程中体现对能力缺失的文化方面的关注（包括身份建构），在“语言、文化和文化多元化”现有的目标中明确包括“能力的多元化”（Davis L. J., 2013）。通过与通用教学设计理论的相互补充，文化可持续教学得以拓展，为教师和学生提供了丰富的途径和多样化的策略，使他们能够对能力缺失的歧视和民族主义进行深刻而有意义的质疑。尽管课程目标、教学材料、教学方法和评价体系在学习活动中的内嵌可能对民族层级结构构成挑战，然而，若缺乏批判性的反思，这些元素仍可能在不经意间巩固了能力的层级结构。通用教学设计是为了回应课程的能力歧视出现的，文化可持续教学可从中获得启示，将这一举措扩展为对自身的批判反思，以质疑以青年创新实践为中心的解放教育学和课程是如何消除能力文化歧视的。

再次，文化可持续教学需要审视能力缺失文化的哪些方面需要获得可持续发展。能力缺失文化被贴上各种各样的标签。那么，对那些被贴上学习、行为、情感能力缺失标签的学生，是否严格维持和发展这种将他们标记为能力缺失的身份？在批判反思性扩展方面，文化可持

续教学支持学生质疑成年人、同龄人和一些机构使用标签的目的，包括那些声称自己拥有这些标签的人如何使用这些标签。这样的探究，有助于学生形成批判性导航，以在多重（包括能力缺失）标签中进行身份确认。

通用教学设计及其对民族教育中全纳教育文化内涵的扩展

通用教学设计也可以通过三种方式从文化可持续教学理论中获得扩展。首先，通用教学设计的目标可以扩展到培养质疑多种压迫形式的专家型学习者，使他们成为多元民主的关键参与者。通用教学设计的目标不同于标准化课程中常见的掌握统一内容的目标，而是侧重于培养学生成为专家型学习者。然而，从民族文化全纳教育的角度来看，这一目标还不足以消除民族主义和能力歧视，从而对学校的同化主义和规范文化提出挑战。因此，通用教学设计从文化可持续教学理论中获得补充，在培养专家型学习者的概念中增加更为批判反思性的立场。也就是说，在与文化可持续教学理论互补时，关注的是将学习者定位为学校和社区的专家，从而达到赋予学生权利和消除少数民族群体边缘化历史的目标。

其次，通用教学设计通过文化可持续教学理论获得扩展的另一个方面就是对课程内容的批判自反性。通用教学设计虽然明确说明了课程的能力文化缺失功能，但面对民族主义和能力缺失歧视时，它同时也默认了能力层次和课程内容的规范化。因此，通用教学设计需要关注文化可持续教学对备选课程内容的关注，比如，在课程内容中，少数民族和能力文化缺失的学生被忽视了，或者被定为为劣势群体，这时候就要引导学生质疑这样的课程建构。

通用教学设计应与文化可持续教学理论相结合，共同应对权力与特权如何在面对民族差异和能力缺失时塑造并限制学习机会的问题。在这一过程中，学生被鼓励去识别并理解自己的优势与不足。通过这种方式，通用教学设计得以扩展，不仅提供必要的教学产品、结构、角色和职责，而且在合作学习的环境中，为少数民族学习者重新定位并赋予权力，从而以批判性的视角促进他们的身份认同和文化可持续性发展。

结论与建议

文化可持续教学（CSP）和通用教学设计（UDI）的理论交叉互补（以下简称为 CSP/UDI 的交叉互补），很好的解决了民族教育中民族主义和能力缺失歧视交织的压迫，在具体教学中由以下四个部分组成：

1. 课程目标

如果将目标缩小到去情景化的学术内容和技能上，只能达到让学生融入学校主流文化的目的。比如，“让藏族儿童背诵李白、杜甫的诗歌而一概不谈《格萨尔王》（迄今为止世界最长的史诗，流行于中国西藏和中亚地区的著名史诗），为培养藏族儿童刻苦钻研的精神只讲“悬梁刺股”却不谈宗喀巴（藏传佛教格鲁派的创始人）或米拉日巴（藏传佛教最著名的密宗上师）的艰苦求学，让藏族儿童只了解唐王朝的强盛而不讲松赞干布的贡献”（巴登尼玛, 1996）。“教材内容与孩子们的日常生活相去甚远，教材中只有大米、小麦而不提青稞、糌粑，这自然也会让藏族儿童的认知体系发生硬性文化迁移。”（樊秀丽, 2010）

CSP/UDI 融合互补的课程目标汇聚了两种教学框架的精华：教师采取批判性反思的姿态，从单纯追求学术标准的目标转变为关注那些曾被主流文化和精英阶层边缘化的学生群体

，致力于他们文化和能力储备的可持续性发展。通过阐释能力缺失的文化根源，并质疑基于能力的社会压迫形式，教师得以拓展文化可持续教学的目标，促进教育的深度变革。此外，通用教学设计将专家型学习者的定义扩展到那些能够质疑和挑战复杂形式排斥的学习者，并赋予那些文化能力缺失的学生在历史上不具备的角色。在 CSP/UDI 的交叉互补中，成为专家型学习者意味着学生参与的课程支持他们达到文化可持续教学的根本目标：共同营造一个公正和谐的社会环境。

换句话说，通过CSP/UDI的交叉互补，通用教学设计的目标被扩展致力于学校民主项目，突出了教学的批判反思性立场；文化可持续教学的目标扩展到把文化能力缺失作为流动身份的标记。

2. 教学材料

教学材料是课程的核心表现形式和课程参与的手段。教师可以通过材料赋予学生文化实践的特权，也可以边缘化学生；可以通过材料帮助学生，也可以不帮助学生。“在瑶族董蒙小学，当老师在向学生讲授‘灯火辉煌’时，无论用什么词来释义，学生都无法建立起有效的图式链接，想象不出那灯火通明的场景，因为那个村至今未通电，照明仍然是煤油灯，甚至有的家庭点松明以作夜晚照明”（孟小军, 2006）。因此，教学材料要灵活，以学生的文化储备为基础。

CSP 与 UDI 的交叉互补，汇集了文化可持续教学在通过青少年的文化实践推动社会公正和批判性反思方面的潜力，同时吸收了通用教学设计所倡导的多样化的教学行动策略和表达形式的原则。这种交叉互补不仅丰富了教学方法的多样性，还强化了教育在促进文化多样性和社会包容性方面的作用。通过这种方式，教育能够更加有效地支持学生在认知、情感和社会参与等方面的全面发展，同时为他们提供了一个批判性地审视和参与文化实践的平台。。CSP/UDI 的交叉互补，促进了文化能力缺失学生的参与和学习，重新定位学生在日常生活中使用的灵活多样的媒体的类型也很重要。课堂应整合一系列教学材料，充分利用学生自身的文化资源，引导他们针对影响其社区的核心问题，制定旨在打破边缘化的策略。这种做法扩展了文化可持续教学的范畴，包括重新平衡学习机会，认可所有学生的多元能力，以及教师参与识别和检视互动中的压迫形态。一方面，教学材料的选择和使用扩展了通用教学设计，通过让学生参与，对能力文化缺失的建构和基于能力的压迫进行批判性反思，赋权于学生创造自己的课程材料；另一方面，它将文化可持续教学扩展到作为流动文化建构的构成要素和基本要素。

3. 教学方法

教学方法包括教师用来协调学生学习的技巧和话语动作。当方法优先于占主导地位的文化和语言实践、知识和能力时，它们就成了学习和参与的障碍，成为占主导地位学校文化同化的工具。从这个意义上说，方法可以区分为能力与能力缺陷方法、成功与失败的方法以及低成就和高成就的方法。它们可能导致学习活动中机会分配不当，以及对学生能力和文化储备的错误认识。李亦园在分析台湾原住民儿童学习成绩较差原因时也非常中肯地指出:“我们平常会认为他们笨，是来自于他们在学校里的成绩较差。学校的成绩较差也是事实，但是学校成绩差并不等于笨，要知道，一个山地学童的负担经常是平地学童的两三倍，因为他们除了要与平地学童同样学习与适应学校的要求之外，还要学习新的语言（包括语音与文法的改变），同时

也要放弃若干原有的价值观，改为接受汉人或现代社会的价值系统。这实在是很难的事，因此负担极重，学习的速度就较慢了，但是学校的制度又是鼓励竞争的，于是一旦落后了，信心就失去，信心一失去，就更不容易学习了，这是一种恶性循环，一种适应与文化学习制度的失败，但却与聪明愚蠢无关”（李亦园, 1996）。因此，文化全纳性教学方法的设计，对于确保能力文化缺失的学生获得有意义的参与、得到重视和尊重、进行学习是至关重要的。

教学设计的关键在指导学生在自我学习实践中，自己定位为专家。教学方法的前提就是所有学生都有能力建构知识，都能为他人的学习贡献力量。因此教师和学生之间、以及学生群体内部的权利关系被重新分配，学生获得代表自己的机会。

CSP/UDI 的交叉互补，为学生提供了差异化的支持，参与结构（大组、小组或两人组）、灵活内容和任务展示方式、来支持最近发展区的学习。这些方法有助于实现上述文化可持续教学的目标：1.发展培育学习实践、文化和全纳多元主义的公民民主；2. 公平地重新分配教育机会；3. 认识和重视多元学生的文化、语言和能力。

4. 教学评价

在CSP/UDI的交叉互补中，教学评价是由学生的文化背景、身份、校外实践来决定的。首先，评价学生的表现及其所进行的学习活动。通过观察和学生经验进行反思。教师和学生将探讨工具、同伴、规则和要求等参与方式如何影响学习表现。活动的哪些方面促进或阻碍了学习；学习是为了谁、是为了什么目的。其次，评价是持续的，同时在呈现信息的方式上和表现方式上是灵活的。作为一种公平的评估实践，CSP/UDI 的交叉互补中，为学生展示他们所学的知识提供多种途径和多种层次的支持。

在CSP/UDI的交叉互补中，教学评价既是老师探索学生理解的一种手段，也是增强学习能力的工具。比如，学生可以根据文化和能力储备来选择他们的传播媒体（博客、播客.....），这时他们就成为社会公正的代理。通过一个主题，学生可以进行自我评价和反思，形成对自己和世界的批判性反思。

CSP/UDI 的交叉互补，是一个全纳的、解放的课程框架。在此，它超越了特殊教育中全纳的含义，扩展到语言、文化和能力的全纳。文化可持续教学和通用教学设计的理论和实践相结合，能够很好的推动民族教育的文化全纳。

参考文献:

马茜, & 肖亮中. (2002). 文化中断与少数民族教育——兼谈对少数民族教育的理性态度. 陕西师范大学学报, (1), 119-124.

王建军. (2004). 个别差异与课程发展中的通用设计. 课程·教材·教法, (11), 22-27.

巴登尼玛. (1996). 试析现行藏族义务教育课程中存在的几个问题. 民族教育研究, (3), 57-61.

李亦园. (1996). 人类的视野. 上海: 上海文艺出版社.

肖非. (2010). 特殊教育学导论. 北京: 中国人民大学出版社.

吴晓宁, & 余晓莹. (2007). 全纳教育理念下对实现我国教育公平的思考. 贵州师范大学学报（社会科学版）, (3), 132-136.

孟小军. (2006). 断裂与衔接——西南民族地区基础教育类型研究. 重庆: 西南大学博士学位论文.

樊秀丽. (2010). 文化的中断·断裂——中国少数民族多元文化教育的现状. 西南民族大学学报（人文社科版）, (9), 43-48.

Artiles, A. J., & Kozleski, E. B. (2017). Beyond convictions: Interrogating culture, history, and power in inclusive education. Language Arts, 84(4), 357-364.

Davis, L. J. (2013). The end of identity politics: On disability as an unstable category. In L. J. Davis (Ed.), The disability studies reader (pp. 263-277). New York: Routledge.

Paris, D. (2012). Culturally sustaining pedagogy: A needed change in stance, terminology, and practice. Educational Researcher, 41(3), 93-97.

Rose, D. H., & Meyer, A. (2002). Teaching every student in the digital age: Universal design for learning. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Waitoller, F. R., & Artiles, A. J. (2013). A decade of professional development research in inclusive education: A critical review and notes for a research program. Review of Educational Research, 83(3), 319-356.

Waitoller, F. R., & Kozleski, E. B. (2013). Working in boundary practices: Identity development and learning in partnerships for inclusive education. Teaching and Teacher Education, 31, 25-45.

Waitoller, F. R., & Thorius, K. (2016). Cross pollinating culturally-sustaining pedagogy and universal design for learning: Towards an inclusive pedagogy that accounts for dis/ability. Harvard Education Review, 86, 366–374.

数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化重要性的实践分析
PRACTICAL ANALYSIS OF THE IMPORTANCE OF DIGITALIZATION IN EDUCATIONAL MANAGEMENT OF BASIC EDUCATION SCHOOLS UNDER THE BACKGROUND OF DIGITAL TRANSFORMATION

王帅 [1*], 史洁 [2]
Shuai Wang[1*] and Jie Shi[2]

[1,2] **泰国正大管理学院中国研究生院**
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** amorino@foxmail.com

摘要

在数字化转型的时代浪潮中，学校教育管理不断面临着新的挑战与机遇。全球范围内，信息技术的迅猛发展推动了教育体系向数字化、智能化转型。学校作为培养未来社会人才的基石，迫切需要适应这一变革，以更高效、智能的方式管理教育资源、提升教学质量。本文围绕数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化展开研究，首先强调了数字化转型对提升学校教育管理效能的重要性，具体体现在提高效率和便捷性、数据驱动决策以及促进教学质量和个性化教育等方面。本文通过文献分析法，旨在探讨数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化面临的挑战及其应对策略。结果显示，数字化教育管理面临技术应用与教师培训、数据安全与隐私保护、数字鸿沟与不平等等多重挑战。针对这些挑战，本文提出了建设全面校务管理平台、加强教师培训与支持、健全数据安全保护制度、推进教育资源公平分配等对策，以促进数字化时代教育管理的可持续发展。

关键词： 数字化转型 学校教育 管理数字化

Abstract

In the era of digital transformation, school education management is constantly facing new challenges and opportunities. On a global scale, the rapid development of information technology has driven the transformation of the education system towards digitization and intelligence. As the cornerstone of cultivating future talents in society, schools urgently need to adapt to this change, manage educational resources in a more efficient and intelligent way, and improve teaching quality. This article focuses on the digitalization of educational management in basic education schools under the background of digital transformation. Firstly, it emphasizes the importance of digital transformation in improving the efficiency and convenience of school educational management, data-driven decision-making, and promoting teaching quality and personalized education. This article aims to explore the challenges and response strategies faced by the digitalization of educational management in basic education schools under the background of digital transformation through literature analysis. The results show that digital education management faces multiple challenges, including technology application and teacher training, data security and privacy protection, digital divide and inequality. In response to these challenges, this article proposes strategies such as building a comprehensive school affairs management platform, strengthening teacher training and support, improving data security protection

systems, and promoting fair distribution of educational resources to promote the sustainable development of education management in the digital era.

Keywords: Digital Transformation, School Education, Manage Numbers

引言

1. 研究背景及意义

随着信息技术的日新月异，我们的生活、学习和获取信息的途径均经历了翻天覆地的变化。教育领域亦不例外，资讯科技不仅为教育带来了前所未有的可能性，同时也带来了新的挑战。教育部也在 2021 年通过《中国教育网络》（2021）强调了加强新时代教育管理信息化工作的重要性，为推动数字化转型提供了政策支持。引入信息技术到学校管理中具有深远的意义。数字化转型为学校带来了资源整合与利用的革命性机遇，使其能够更有效地管理资源，改进学校的建设和管理水平。通过构建数字化系统，学校不仅可以实现资源的集中管理和实时监控，还能显著提高资源利用效率，从而为学校的可持续发展注入新的活力。与此同时，随着互联网技术的不断演进，学生对技术和互联网的依赖日益加深。他们更加倾向于以可视化和移动化的方式进行学习和思考。这一转变为学校带来了新的教育和教学挑战，要求教育机构不断适应和创新，以满足学生的多样化学习需求。因此，数字化转型不仅关乎提高管理效率，更是推动学校教育和教学方式创新的必由之路。教育机构必须调整教学理念、教学方式和学校管理，以更好地适应数字化时代的要求。将数字化与创新教学方式相结合，不仅可以满足学生对技术化学习的期待，还能为他们提供愉悦的学习体验和智慧的成长环境。数字技术在教学中的应用对于提升教学效率、促进教育信息化具有重要意义，为学校的未来发展奠定了坚实基础。因此，数字化转型不仅是学校面临的一项重要任务，更是其应对当今教育挑战时的必然选择。通过积极拥抱数字化转型，学校将能够更好地适应数字化时代的需求，为学生提供更加优质的教育服务。

2. 国内外研究现状

当前，学者们对基础教育学校数字化治理展开了深入研究，涵盖了数字化转型的多个方面，为我们深入理解数字化时代下的教育管理提供了重要观点。在国内方面，刘来兵和杨若怡（2024）明确指出数字化时代要素协同是学校教育管理数字化的必要前提，着重强调数字技术的应用，通过技术驱动激发全要素的活力。这一观点凸显了数字技术在学校管理中的关键作用，为管理实践提供了具体指导。另一方面，孙铭璐和赵磊磊（2023）的研究关注于数字化转型背景下乡村学校治理，着眼于机遇、挑战与实施进路。这突显了在不同教育背景下，数字化转型所带来的机会和挑战，并提供了实施方案的思考。此外，李春明（2023）的研究聚焦于数字化时代下的区域智慧教育建设，突出了数字化技术在教育领域中的广泛应用。这为地方教育管理提供了借鉴，促进区域内智慧教育的发展。而李浩（2023）的分析则关注高校教育管理的数字化应用，深入探讨了数字化转型的方向。他的研究为高校管理者提供了关于数字化应用的洞见，有助于高校更好地适应数字化时代的挑战。这些学者的研究共同构建了一个全面而多元化的视角，帮助我们更好地理解数字化转型对教育管理的影响，并为实践提供了有益的启示和建议。同时，这些国内研究共同反映了在数字化时代，学校教育管理面临着多重挑战，包括要素协同、乡村学校治理、区域智慧教育建设和高校管理等方面。然而，与挑战相伴随的是借助数字技术实现更高效、便捷管理的机遇。这些研究为学校管理者提供了宝贵的经验和理论指导，促使教育管理更好地适应数字化时代的需求。

在国外，学者们对数字化时代的教育管理进行了深入研究，为全球范围内的数字化转型提供了重要参考。Adel et al.（2023）运用教育数据挖掘方法，专注于学生在学习管理系统中的数字活动和表现。他们的研究不仅为数字化时代的教育提供了实证数据支持，还揭示了学生在数字环境中的学习行为，为教育管理者制定更有效的数字化教育策略提供了依据。Wang et al. (2022) 关注于数字教育管理质量的新时代，强调了数字战略与教育实践之间的密切关联。这一研究突显了数字战略的重要性，以及在实践中如何充分发挥数字技术的潜力，从而提高教育管理的质量和效能。Øvrelid（2022）的研究聚焦于数字战略与高等教育实践之间的对齐关系。他深入探讨了数字化时代高等教育的运作模式，探寻了数字战略如何与实际教育实践相契合，为高校管理者提供了关键见解。Katariina et al.（2022）的研究则关注了精准教育治理的新兴趋势。他们通过研究揭示了数字化时代教育治理中的精准化趋势，为国际上推动精准教育提供了理论支持。这些国外研究集中在数字化时代的教育管理领域，从数据挖掘、数字战略对教育实践的关联，到精准教育治理等多个角度，为全球范围内的数字化教育提供了深刻的理论和实证研究，对其他国家和地区进行数字化转型提供了有益的启示。

综合国内外学者在基础教育学校数字化治理领域的多层次、多角度研究，我们获得了对数字化时代教育管理重要性、挑战及实施路径的深刻认识。这些研究不仅丰富了我们对教育管理领域的理解，也为实践中的数字化转型提供了宝贵的启示。未来，我们需要进一步深化对数字化转型背景下教育管理的探讨，推动理论创新和实证研究，以更好地指导数字化时代教育管理的可持续发展。值得注意的是，尽管现有研究已经取得了一定成果，但仍有一些领域值得我们进一步探索。例如，数字化转型背景下学校管理模式的具体实施路径和效果评估仍需深入研究。同时，随着数字化时代的深入发展，教育管理中可能涌现出的新挑战和风险，以及相应的应对策略，也是未来研究的重要方向。因此，未来的研究应更加关注数字化转型背景下教育管理的具体实施细节、效果评估以及新挑战和风险的应对。通过不断完善理论认识和实践经验，我们将为数字化时代教育管理的可持续发展提供更为科学、有效的指导。

内容

一、学校教育管理数字化的基本内涵

在当今数字化时代，学校教育管理的数字化转型已成为教育现代化发展的核心驱动力。数字化管理不仅代表着技术层面的革新，更体现了一种全新的管理理念。这种转型具有前瞻性和创新性，它主要涵盖要素协同、流程再造和结构重塑三个核心方面。

要素协同是数字化管理的基础。通过利用先进的数字化技术，如大数据、云计算和人工智能等，学校能够实现各个管理要素之间的高效协同与信息共享。这不仅包括学生信息、教学资源、教师资源等核心要素的整合，还涉及到与学校运营相关的各种资源。这种协同不仅提高了管理效率，更保证了信息的实时性和准确性，为学校的决策提供了强有力的数据支持。流程再造是数字化管理的关键。传统的教育管理流程往往繁琐且低效，难以适应快速变化的教育环境。通过数字化手段，学校可以重新设计和优化这些流程，使其更加简洁、标准化和自动化。例如，通过电子审批、在线考勤、智能排课等系统，学校可以大大提高工作流程的效率和灵活性，更好地响应各种教育需求。结构重塑则是数字化管理的深层次变革。随着数字化技术的发展，学校的组织结构也需要进行相应的调整。这包括重新梳理管理体系和机制，建立适应数字化发展的新型管理结构和机制。例如，学校可以设立专门的数据分析部门，负责对各种教育数据进行深度挖掘和分析，为学校的战略决策提供数据支持。同时，学校还可以推动跨部门、跨层级的协作，打破传统的组织界限，实现资源的优化配置和高效利用。学校教育管理的数字化

转型是一个系统性、综合性的过程。它不仅需要技术的支持，更需要理念的引领和方法的创新。通过要素协同、流程再造和结构重塑三个方面的努力，学校可以推动教育管理的数字化转型和现代化发展，为培养新时代的人才提供更加坚实的管理基础。

1. 要素协同：构建数字化管理的基石

要素协同，作为数字化管理的基础和先决条件，通过利用数字技术，推动各项管理要素实现协同运作，进而显著提升管理效率和资源利用效能。在传统的教育管理模式中，信息孤岛和资源割裂的问题屡见不鲜，而数字化管理通过要素协同，则能有效打破这些局限，实现管理要素间的无缝对接和协同决策。通过数字化手段，学校能够将人员、财务、设施、事务、信息等众多管理要素进行抽象化和数据化，进而构建一个相互关联、高度集成的数字化管理系统。这一系统不仅实现了管理信息的集中化和共享化，更促进了不同管理要素间的默契配合和协同作战。例如，通过搭建统一的学校管理信息平台，将教师的教学进度、学生的学习成果、学校的财务状况等关键数据进行整合和分析，学校能够迅速获取全面、准确的管理信息，为教学决策、资源配置、学生服务等提供坚实的数据支撑。要素协同的核心在于构建一个互联协同的管理网络，使各项管理要素在数字化技术的驱动下实现高效协同。这不仅有助于提升学校的管理水平，更有助于推动教育管理的现代化和智能化，为学校的长远发展和持续创新提供有力保障。

2. 流程再造：优化数字化管理的运行机制

流程再造作为数字化管理的内在需求，其重要性不言而喻。传统的管理流程往往显得繁琐且低效，难以满足数字化时代对学校管理的高效性和精准性要求。因此，通过数字化转型，对管理流程进行优化和再造，成为提升管理效率和服务质量的关键所在。流程再造的核心在于以用户需求为导向，重新设计和优化管理流程。这意味着学校需要打破传统的线性、片面的管理模式，转变为全方位、多维度的数字化管理流程。在这一过程中，引入先进的信息技术，如人工智能、大数据分析等，成为关键。这些技术的应用，使管理流程实现智能化决策、自动化执行和实时监控成为可能。以教务管理为例，通过建立智能化的教务管理系统，学校可以实现课程安排的自动调整、教学资源的智能分配以及学生成绩的实时统计等功能。这不仅大大提高了教务管理的效率，还为教师、学生和管理者提供了更加精准、个性化的服务。此外，通过数据分析，学校还能够更好地了解教学需求和问题，为教学改进提供有力支持。

数字化转型的过程中，流程再造不仅仅是对现有流程的简单优化，更是一种管理理念和方法的创新。它需要学校从全局出发，综合考虑管理需求、资源配置和技术支持等多方面因素，构建出适应数字化时代需求的新型管理流程。通过这样的流程再造，学校教育管理者将能够更好地应对日益复杂的管理任务，提升管理效率，优化资源配置，推动教育管理水平的不断提升和现代化发展。

3. 结构重塑：打造数字化管理的组织架构

结构重塑作为数字化管理的关键环节，其重要性不言而喻。传统的管理结构往往显得层级繁多、决策效率低下，难以适应快速变化的数字化时代。因此，通过应用信息技术，对学校的管理结构进行重新设计和调整，是实现管理高效运行的关键。结构重塑的核心在于以用户需求为中心，对传统的管理结构进行彻底的梳理和重组。这意味着学校需要打破传统的分层、集权的管理模式，转变为扁平化、网络化的数字化管理结构。在这一过程中，云计算、区块链等先进信息技术的引入成为关键。通过这些技术的应用，学校可以实现管理结构的扁平化协同化，使决策更加迅速、灵活和高效。具体来说，通过建立在线办公平台和虚拟团队，学校可以

打破部门之间的信息孤岛和组织壁垒，实现信息共享和协同办公。这意味着不同部门之间可以更加紧密地合作，共同应对各种教育挑战。同时，通过建立数字化的绩效评价和激励机制，学校可以更加公平、透明地评估员工的工作表现，激发员工的创新活力和工作热情。这不仅可以提高员工的工作效率，还可以为学校的长远发展和持续进步提供强大的动力。此外，结构重塑还有助于提升组织内部沟通和协作的效率。通过数字化手段，学校可以建立更加高效的信息流通渠道，确保信息在组织内部得到及时、准确的传递。这不仅可以减少沟通成本，还可以提高决策的质量和速度。

结构重塑是数字化管理的重要组成部分。通过重新设计和调整管理结构，学校可以实现管理的扁平化、灵活化和协同化，提高管理效率和服务质量。同时，这还有助于促进组织内部沟通和协作，增强组织的应变能力和竞争力，推动学校教育管理的现代化和数字化转型。

二、数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化的重要性

1. 提高效率和便捷性

在数字化转型的浪潮中，学校教育管理的数字化变得尤为关键，这不仅仅是一个技术升级，更是一场教育管理的革命。其中，提高管理效率和提供便捷性无疑是这场革命的重要成果。随着信息技术的日新月异，教育行业对数字化管理的需求日益凸显。数字教学管理系统的引入，正是为了满足这一需求，将教学和管理工作推向智能化的新高度。数字教学管理系统通过集中、统一的管理方式，将学生的档案、选课情况和成绩记录等核心数据信息进行数字化储存和高效查询。这不仅极大减轻了管理人员的工作负担，更重要的是，它确保了信息的准确性和可靠性，为学校的决策提供了坚实的数据支撑。此外，系统支持自动化的排课功能，这意味着排课过程变得更加高效和灵活。学校可以更加从容地应对各种教学计划的变化，确保教学秩序的有序进行。同时，通过电子化的方式输入和统计考试成绩，不仅避免了传统纸质记录所带来的繁琐和易错，还能确保成绩的及时性和准确性，为学生提供及时的学习反馈。数字教学管理系统还为教育工作者提供了更加便捷的服务方式。教师们可以随时随地通过系统查询学生信息，制定和调整教学计划，布置和批改作业，大大提高了教学效率。对于学生和家长来说，他们也可以方便地查询课程安排、成绩和作业情况，与老师进行实时沟通，促进了家校之间的紧密合作。值得一提的是，系统还通过自动化的通知和提醒功能，提高了信息的可及性和及时性。无论是学生、家长还是教师，都能及时获取到关于教学、学习和管理的各类信息，使教育过程更加透明、高效。因此数字化转型在提升学校教育管理效率和便捷性方面发挥了至关重要的作用。它使教育工作变得更加智能、灵活和高效，为教育现代化注入了强大的动力。随着技术的不断进步和应用场景的拓展，我们有理由相信，数字化转型将为学校教育管理带来更多的可能性和机遇。

2. 有利于数据驱动决策

在数字化转型的浪潮中，基础教育学校的教育管理数字化不仅顺应了时代的潮流，更成为了推动学校现代化、精细化管理的关键举措。数据驱动决策，作为数字化教育管理的核心组成部分，正日益展现出其深远的影响力。通过先进的数字化教学系统，学校能够系统地收集、储存和分析丰富的教育资料，包括学生成绩、教师评估报告、校园资源利用情况等。这些数据的汇聚，为学校管理者提供了一面清晰的镜子，让他们能够更精确地洞察学校内部的运行情况、识别存在的问题，并据此作出更为明智的决策。这种基于数据的决策模式，不仅为学校的日常运营提供了坚实的信息支撑，更为其长远发展打开了新的机遇之窗。同时，基于信息技术的教学评价方法为教师们带来了革命性的教学评价体验。通过深入分析学生的学业数据、个

性特点等，学校管理者能够为每一位学生量身定制辅导方案和干预措施，确保他们在学业上得到充分的支持和帮助。这种个性化的教学方式，不仅提高了学生的学习效率和成绩，更激发了他们的学习兴趣和动力。此外，数据的力量还在于发现校园内潜在的最佳化机会。通过对校园资源利用数据的分析，学校能够更高效地分配和管理资源，提高校园的实际使用效率。这不仅有助于学校的可持续发展，更为师生们创造了一个更加舒适、便捷的学习环境。数据驱动决策在数字化转型背景下的基础教育学校教育管理中扮演着举足轻重的角色。它不仅优化了管理效率，提升了教学质量，更为学校的持续发展和进步注入了强大的动力。随着技术的不断进步和应用场景的不断拓展，我们有理由相信，数据驱动决策将为基础教育学校管理带来更多的惊喜和可能性。

3. 促进教学质量和个性化教育

信息技术是实现学生个性化、差异化教学的重要手段。潘强和叶彤（2023）在其研究中指出，促进教育数字化转型是推动教育高质量发展的必由之路，强调数字化转型对提高教育质量的关键作用。通过对学生数据的统计和跟踪，我们可以更全面地了解学生的学习情况和需求，从而制定适合个体学生的教学方案和资源。个性化教学是信息技术的一项重要任务，通过电子技术手段，学校可以更好地追踪学生的学习进度，并根据实际情况及时给予评价和辅导。这种个性化的教育方式更能贴合学生的个性化需求和兴趣点，进而优化学习效果。教学内容不再局限于传统的纸质教材，而是融入了多媒体教材、在线学习平台等多种丰富资源。在课堂教学中，通过多媒体辅助教学，能够营造富有活力和吸引力的教学环境，激发学生的学习兴趣，进一步提升他们的课堂参与度。信息技术为个性化教育提供了更多可能性。通过在线学习平台和电子资源，学生可以在自己的节奏下学习，根据个体差异进行深度学习。教师也可以根据学生的实际表现提供有针对性的辅导和指导。这种定制化的教学方式不仅提高了学习效果，也为教师提供了更精准的教学支持。在教育数字化转型的过程中，注重促进教学质量和实现个性化教育，通过信息技术的创新应用，不仅提高了教育的效率和效果，更为学生提供了更加丰富、灵活的学习体验。这一趋势预计将持续引领教育领域朝着更加个性化和智能化的方向迈进。

三、数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化面临的挑战

1. 技术应用与教师培训挑战

面的困境尤为突出。尽管数字化技术带来了巨大的潜力和可能性，但许多教师却在技术应用方面遇到了困难。他们缺乏必要的技术知识和技能，无法有效地将现代科技融入到教学实践中，这直接影响了数字化教学的推进。这一困境部分源自于教师们对信息技术的不熟悉或抱有恐惧心理，导致他们在数字化转型的过程中缺乏足够的自信和决心。许多教师可能已经习惯了传统的教学方法，对数字化教学的新理念和方法感到陌生和担忧。这种心理状态使得他们在尝试采用数字化技术时显得犹豫和迟疑。

此外，现有的教师培训机制也面临着严峻的挑战。教师培训应该是数字化转型的重要支撑，但目前的培训内容和形式往往无法跟上技术发展的步伐，培训内容与实际需求之间存在较大的鸿沟。许多培训课程仍然偏向于传统的教学方法和理念，而缺乏对数字化教学的全面和深入的培训。教师们需要了解如何有效地利用数字化技术进行课堂教学、学生评估、课程设计等方面的工作，但目前的培训往往只停留在表面，没有提供足够的实用技能和知识。这导致许多教师在数字化教学方面缺乏必要的准备和信心，难以真正投入到数字化转型的过程中。

2. 数据安全与隐私保护挑战

随着数字化教育管理的不断深化，数据安全与隐私保护问题成为一个日益突出的挑战。在数字化平台中，大量学生和教师的个人信息、敏感数据和学习成绩等被存储和交换，这些数据的安全性和隐私保护问题备受关注。首先，教育机构和相关平台必须确保数据的安全存储和传输。这意味着需要采取一系列有效的措施，包括加密技术、安全协议、访问控制等，以防止数据在存储和传输过程中遭到泄露、篡改或被未经授权的访问。其次，面对日益猖獗的黑客攻击和网络安全威胁，教育机构和相关平台需要不断加强网络安全防护措施，提升系统的安全性和稳定性，确保教育信息系统不受到恶意攻击和破坏。另外，建立健全的隐私保护制度和法律法规也是保障教育信息安全的重要手段。这包括明确个人信息的收集和使用原则、制定严格的数据保护政策、建立有效的投诉和申诉机制等，以保护个人隐私不受侵犯，维护教育信息的安全和可信度。然而，随着技术水平的不断提高和法律法规的不断完善，数据安全与隐私保护的挑战也在不断演变和加剧。因此，教育机构和相关平台需要不断加强对数据安全与隐私保护的重视，积极采取措施应对各种安全威胁和挑战，确保数字化教育管理的顺利进行和可持续发展。

3. 数字鸿沟与不平等挑战

数字化转型在基础教育学校中所引发的数字鸿沟与不平等挑战凸显了当前教育领域面临的紧迫问题。尽管数字化技术为教育带来了巨大的发展机遇，但在一些地区和群体中，数字化教育资源的分配存在显著的不均衡现象。首先，由于经济条件、地理位置等因素的限制，一些地区的学校无法获得先进的数字化设备和教育资源，从而妨碍了数字化转型的进程。举例而言，偏远地区或经济欠发达地区的学校面临着购买和维护数字化设备所需的资金短缺，导致学生无法享受到数字化教育带来的便利和优势。这种现象造成了城乡、地区之间数字化教育资源的差异，加剧了教育发展的不平衡性。其次，一些弱势群体，如贫困家庭的学生、农村地区的学生等，由于缺乏接触和使用数字化技术的机会，面临着数字化学习的困境。这些学生无法获得与城市学生相同的数字化学习资源和机会，导致他们在数字化转型中处于劣势地位，加剧了教育资源的不平等现象。因此，当前数字化转型面临的迫切挑战之一便是如何有效应对数字鸿沟与不平等问题。为实现这一目标，政府部门必须加大政策支持力度，提升对偏远地区和弱势群体学校的资金扶持，增加数字化设备的供应，从而缩小地区间数字化教育资源的差距。此外，还应重视教师和学生的数字化技能培训，增强其应对数字化学习的能力，确保每个学生都能平等享受数字化教育带来的益处，进而实现教育资源的均衡分配与社会公平。

四、数字化转型背景下基础教育学校教育管理数字化的实践与创新

1. 教学数字化，有效转变教学方式

数字化的发展，改变了以往信息不对称的情况，使学生和老师处于相同的信息环境。教育不再只有一种方式，而老师也不再是唯一的传递知识的方式。祝智庭（2022）关注教育数字化转型的内在逻辑与实践方略，强调理论与实践相结合的重要性，为数字化转型提供了理论指导。随着网络技术的普及，对网络技术和技术人才的需求越来越迫切。因此，我们应该将信息化融入课堂中，利用科技的力量促进教学和学习的发展。我们应该改变教育模式，充实和完善学生的学习方式，提高他们的思考能力和综合素养和能力。在数字教育中，教师需要改变自己的教育理念，积极学习新兴技术，并将技术应用于提高自己的教育水平，不断提升自己的素养。

然而，在当前数字教学进程中，仍然面临着以下几个问题：①老师们缺乏信息技术相关知识和技能，对信息技术抱有恐惧心理，缺乏应用现代科技的热情，更不可能将信息技术应用于教育教学工作中。这种情况尤其普遍。②由于各种实际原因，将 IT 应用于教育时教师的培训往往与数字化进程脱节，而且由于长期培训，教师们很少有精力去培养，导致教师培养工作滞后。③虽然一些中学进行了数字课程建设，并注重了教师的能力，但由于传统教育理念的限制，多媒体技术仅被视作教室扩展的一种工具，学生仍被动接受传统的“填鸭式”授课方式。

为了解决数字化校园建设中出现的问题，学校需要持续地对教师进行理论和技术方面的学习和指导。可以采用多种培训形式，如菜单式培训、在线培训和实践培训等，让教师更新他们的教育理念，并主动探索如何将网络环境和技术设备运用到课堂教学中。这将不断优化课堂教学、提高教学效果和素质，并培育出适应数字化校园的科研骨干教师队伍。学校应该为教师配备多媒体教学设备，让他们通过网络和视频技术进行资料传送和交流，方便互相之间的讨论和学生的在线学习。教师可以设计具有丰富个性的课件，并构建自己的网络教学资源库，让其他教师、学生和家长都可以共享。只有采用新的数字建构方式，与教师技能的提升相结合，才能提升教育品质和成效。

在数字技术的学习和教学中，需要应用现代化的智能设备和技术，使其成为一种有效的学习手段。科技是人类发展的动力，也是获取知识的重要途径。在不断改进自身的过程中，教师应深入研究学生的特点和能力，根据这些特点和能力调整自己的教学方式和重点。一方面，要利用科技的力量激发学生的学习兴趣，另一方面，要有效地选择教学重点。教师要从复杂的知识体系中挑选自己需要的信息，并持续突破自己的壁垒，使素质教育伴随着数字化建设步入一个新的境界。

2. 学习数字化，切实提高学生能力

随着信息技术的普及和发展，知识的更新速度加快了。现在学习者只需要使用各种网络工具和手段，就可以方便快速地获取所需知识。随着技术的进步，学生的学习方式也从被动转变为主动。这意味着传统的“灌输式”教学方法已不能满足现代社会对知识和技能的需求。因此，老师的角色也从讲授知识变为指导学生的“导师”。现今，数字科技设施广泛应用于许多学校，网络也随处可见。然而，如果没有正确的指导，学生难以有效地利用这些工具来提高自身素质和创造力。更为困难的是，学生可能只会查找资料，而不知如何判别其准确性和有效性。因此，在数字化教学中，我们需要将数字技术与学习结合起来，以提高学生的技术素质和能力。这也是数字化校园建设应关注的问题。

在数字建筑领域，人们的创新思维层出不穷，其中，移动教室的构想与实践尤为引人注目。移动教室被视为学校信息技术革新的核心环节，它不仅代表着教学手段的革新，更引领了教学方法的深层次变革。移动教室的构建，融合了众多前沿的智能设备与网络科技，打造出一个高度个性化的学习空间，以及一个无缝连接资源共享的学习平台。它的特色在于，教学媒体不再是单一的文字和图片，而是变得丰富多元，包括虚拟现实、增强现实等多种技术，使得虚拟教室与真实教室得以紧密结合，相互补充。在这样的环境下，教师可以引导学生利用手中的移动设备，将个人的学习体验、学校的丰富资源与外部世界的信息材料巧妙地整合在一起。视觉技术与教学内容的巧妙结合，不仅使得知识传授更加直观、生动，更有助于达成教学目标，锻炼学生的思维能力，提升其创新能力和综合素质。

值得一提的是，移动教室还为学生提供了一个“玩”与“学”相结合的新型学习空间。这里的“玩”，并非简单的娱乐，而是一种寓教于乐、充满探索精神的学习方式。学生通过探索

和实践，不仅能够达成学习目标，更能激发其内在的求知欲和探索欲。游戏化教育则是实现这一目标的重要手段之一。学校可以为学生设计一系列具有个性化特点的选修课程，如 3D 粘土制作、iPad 基础操作等，以适应不同年级和兴趣爱好的学生。在二年级，学生可以通过 3D 粘土课程学习空间构造和创意思维，而在三年级，他们则可以通过 APP 软件应用和植物识别课程，深化对科技与自然的理解。

这种新型的教育模式，不仅为学生提供了专业的知识讲解和学习环境，更重要的是，它赋予了学生更多的自由度和选择权，让他们在课堂上能够更自由地表达自己的观点和想法，从而更好地发展其人格和能力。

3. 管理数字化，有效加强校园管理

在数字化转型的背景下，有效加强校园管理迫切需要借助全面的校务管理平台的构建。罗鑫和杨小萍（2022）从“互联网+教育”模式出发，探讨了在新模式下的教学管理思考，为学校在数字化时代应对教学管理提供了新思路。首先，数字化建设的关键在于建立一个涵盖教育资源、行政管理、学生信息等多个方面的全面校务管理平台，实现对学校各项资源的系统管理。这一平台的建设能够将教学、行政和学生信息等方面的信息进行集中存储和实时更新，形成一个高效的信息流通系统。

在实际操作中，构建学校资源库是一项至关重要的任务。董苏 (2020)通过精心整合教学管理平台、学生信息系统以及其他相关资源，教师可以更加全面地掌握学生的学习动态。这种全面的了解不仅使得教师能够对学生的学业表现进行量化和系统分析，还为制定个性化、精细化的学习方案提供了强有力的数据支持。

与此同时，校务管理平台的建设对于促进信息流通和共享也起到了至关重要的作用。通过这一平台，校园内的各个部门可以更加高效地协作，实现信息的实时更新和共享。这不仅有助于提升校园管理的效率，还能够确保教学资源的及时分配和调整，为学生提供更加稳定、便捷的学习环境。在数字化管理的背景下，教育决策的科学性也得到了显著提升。借助先进的数据分析工具，教师可以更加全面地了解学生的需求和偏好，从而制定更加有针对性的教学方案。此外，数字化管理还能够为教师提供更加丰富的教学资源和案例，帮助他们不断提升教学水平和能力。此外，推动信息共享也是数字化转型过程中的重要环节。通过数字化平台，学生可以随时随地获取所需的学习资料，与教师进行实时互动和交流。这种便捷的信息获取方式不仅有助于提高学生的学习效率，还能够促进校园内外的信息共享和交流，推动教育的全面进步和发展。总之，数字化转型为学校带来了全新的校园管理模式和教学方式。通过构建资源库、建设校务管理平台、提升教育决策的科学性以及推动信息共享等措施，学校可以为学生提供更加优质、高效的教育服务，推动教育事业的持续发展。

数字化转型为学校带来了全新的校园管理范式。通过构建全面的校务管理平台、建设资源库、推动信息共享等手段，学校可以实现校园管理的全面优化。这样的数字化实践将使学校更加便捷、高效、科学地进行管理，进一步提升教学质量和整体发展水平。在数字化转型的道路上，学校将面对更加智能、创新、科学的管理模式，推动教育事业不断迈向新的高度。

结论与建议

本文深入剖析了数字化转型背景下基础教育学校管理数字化的关键要素，强调了协同合作、流程优化和结构创新的重要性。数字化转型为学校教育管理带来了前所未有的机遇，如提升效率与便捷性、数据驱动的决策支持、教学质量的提升以及个性化教育的实施。然而，同时伴随着的挑战也不容忽视，如管理要素的协同问题、流程的路径依赖以及结构的趋同僵化等。

面对这些挑战，学校教育管理数字化的实践与创新显得尤为关键。通过教学数字化、学习数字化和管理数字化三大支柱，我们能够转变教学方式，提高学生能力，并加强校园管理。这些实践不仅是对数字化转型的积极应对，更是对学校教育管理模式的创新性探索。在数字化时代，教育管理必须不断适应变革，积极拥抱数字化工具和理念，以满足多样化、个性化的教育需求。数字化转型为学校教育管理数字化提供了丰富的机遇和挑战，而实践与创新则是应对挑战、实现持续发展的关键。通过合理运用数字技术，优化管理流程和结构，学校能够更好地实现信息共享、决策智能化，推动教育质量的持续提升。这一实践路径不仅有助于满足数字化时代的教育需求，更能够为学校在未来的发展中奠定坚实基础，开辟更加广阔的前景。因此，我们必须紧抓数字化转型的机遇，深化学校教育管理数字化的实践与创新，以引领教育事业的蓬勃发展。

参考文献

Adel, B., Ehab, A., & Osama, R. (2023). Exploring students digital activities and performances through their activities logged in learning management system using educational data mining approach. *Interactive Technology and Smart Education,* (1), 58-72.

董苏. (2020). 数字化“微”校园建设的基本标准和整体设计. *教学与管理* (30), 38-41.

李春明. (2023). 数字化时代下的区域智慧教育建设探索和思考. *现代信息科技* (24), 193-198.

李浩. (2023). 高校教育管理的数字化应用探析. *大连民族大学学报* (5), 463-467.

刘来兵 & 杨若怡. (2024). 基础教育学校数字化治理的涵蕴、表征与路径. 现代教育管理 1-13.

罗鑫 & 杨小萍. (2022). “互联网+教育”模式下教学管理的思考. *科幻画报* (6), 96-97.

Katariina, M., Saara, V., & Kristiina, B. (2022). Educating for the future? Mapping the emerging lines of precision education governance. *Policy Futures in Education,* (6), 731-744.

Øvrelid E. (2022). Exploring the Alignment between Digital Strategies and Educational Practices in Higher Education Infrastructures. Education Sciences (10), 711-711.

潘强 & 叶彤. (2023). 促进教育数字化转型 推动教育高质量发展. *高教学刊* (34), 82-85.

孙铭璐 & 赵磊磊. (2023). 数字化转型背景下乡村学校治理：机遇、挑战与实施进路. *河南科技学院学报* (12), 33-39+59.

Wang, J., Liang, R., Li, D., & Qiang, J. (2022). New Era Research about the Quality of Digital Education Administration in Colleges and Institutions. *Adult and Higher Education,* (10),

祝智庭. (2022). 教育数字化转型的内在逻辑与实践方略. *中国教育信息化* (6), 3-4.

文旅融合视角下南丹民族文化旅游资源开发策略研究——以歌娅思谷景区为例
THE DEVELOPMENT PATH OF EYHNIC CULTURAL TOURISM RESOURCES IN NANDAN COUNTY FROM THE PERPECTIVE OF CULTURAL AND TOURISM INTEGRATION—TAKING THE GEYASIGU SCENIC AREA AS AN EXAMPLE

杨婕 [1*]，池昭梅 [2]
Jie Yang[1*] and Zhaomei Chi[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 122493534@qq.com

摘要

广西南丹县素有“中国白裤瑶乡”之称，与贵州省荔波县、独山县相邻，是西南地区进入广西的门户。聚居于此的白瑶族是瑶族支系，曾经深度贫困，是从原始社会形态直接跨入现代社会形态的“直过民族”。由于南丹县是一个传统意义上的资源型城市，长期侧重于工业特别是采矿业发展，在旅游产业方面起步晚，发展基础相对薄弱，存在明显短板。同时还要应对邻居荔波县、环江县等旅游资源同质化高的县域竞争压力。本研究着重在实证研究上基于文旅融合视角对民族文化保护与旅游资源的开发的相关性进行分析，探讨歌娅思谷民族文化保护与南丹旅游资源的开发的相关性。在此基础上，结合相关理论和白裤瑶民族文化的资源赋存情况及旅游业发展现状，从民族文化保护视角对歌娅思谷民族文化的开发现状、问题、机遇、挑战进行系统分析，为南丹县民族文化旅游资源开发提出可行性策略。

关键词： 文化旅游 资源开发 歌娅思谷

Abstract

Nandan County in Guangxi is known as the "Chinese BaiKu Yao Township" and is adjacent to Libo County and Dushan County in Guizhou Province. It is the gateway for the southwest region to enter Guangxi. The BaiKu Yao ethnic group living here is a branch of the Yao ethnic group, once deeply impoverished and a “straight crossing ethnic group” that has directly entered modern social forms from primitive societies. Due to being a traditional resource-based city, Nandan County has long focused on the development of industry, especially mining. It started late in the tourism industry and has a relatively weak development foundation, with obvious shortcomings. At the same time, it is necessary to cope with the high homogenization of tourism resources in neighboring counties such as Libo County and Huanjiang County. This study focuses on empirical research and analyzes the correlation between ethnic cultural protection and tourism resource development from the perspective of cultural tourism integration, exploring the correlation between ethnic cultural protection in Geyasigu and the development of tourism resources in Nandan. On this basis, combined with relevant theories and the resource distribution and tourism development status of the BaiKu Yao ethnic culture, a systematic analysis is conducted from the perspective of ethnic cultural protection on the development status, problems, opportunities, and challenges of the ethnic culture in Geyasigu.

Feasible strategies are proposed for the development of ethnic cultural tourism resources in Nandan County.

Keywords: Cultural Tourism, Resource Development, Geyasigu

引言

研究背景

随着世界经济的不断发展和全球一体化的趋势，文化价值对各国的 GDP 和消费观念，特别是旅游产品的生产和消费产生了更加深刻地影响。中国旅游发展年总收入模式和趋势也正在发生着巨大的变化。人们也越来越重视文化精神的消费和追求，这些变化极大地刺激了休闲度假旅游和文化旅游产业的发展，文化旅游消费已成为中国旅游业的新增长点。文化旅游业是文化业和旅游业的结合，文化的经济应用体现在旅游业中，使旅游产业从低级阶段发展向高级阶段。如今，文化与旅游融合是提升城市经济实力，塑造城市形象的重要途径，以此促进国内文化与旅游的共融发展。

民族文化与传统旅游活动相结合，以民族文化为纽带，带动旅游景区的开发，是世界旅游市场开发的又一重要路径。瑶族是我国南方最古老独特和充满着神秘色彩的山地民族之一，有“山居为瑶，垌居为僮” “瑶凡瑶，朝凡朝” “先有瑶，后有朝” 之说。白裤瑶是瑶族众多支系中的一个独特分支，自称 “布诺” “瑙格劳” “多娄” “嘎啦”，因 “男女皆蓄发挽髻，男青衣白裤，女花衣花裙，长仅及膝，负载以额” ，故外称为 “白裤瑶” ，又因 “妇人不独衣裳不相连，而前胸、后背、左右两袖俱各异体” 而称为 “两片瑶”。其语言属汉藏语系苗瑶语族苗语支布努语，总人口约五万人，主要聚居在云贵高原东南边缘向丘陵过渡的广西壮族自治区南丹县里湖瑶族乡、八圩瑶族乡以及河池市金城江区侧岭乡和贵州省黔南布依族苗族自治州荔波县瑶山瑶族乡一带的深山丛林，大多以狩猎为生。其中，南丹县里湖瑶族乡的白裤瑶占其人口总数的 67%，是全国白裤瑶分布最集中的地方，素有 “中国白裤瑶乡” 之称，聚居于此的白瑶族曾经深度贫困，是从原始社会形态直接跨入现代社会形态的 “直过民族”，被誉为人类文明的活化石，通过适度开发白裤瑶传统文化旅游资源，既能为旅游市场提供高质量的产品输出，同时又能使得白裤瑶传统文化得到进一步传承、保护。本文以广西河池市首家自治区五星级乡村旅游区中国白裤瑶民俗风情园——歌娅思谷景区为例，对文旅融合视角下南丹民族文化旅游资源开发策略研究。

研究目的

近年来，随着现代旅游新业态的兴起，南丹县着重塑造文化内核，以文化内核推动旅游产业品牌价值的释放，发挥县域内白裤瑶传统民族文化所具有的稀缺性优势，重点推进白裤瑶等少数民族传统民俗文化与旅游景区共融发展，但是由于各种因素的影响和限制，发展比较迟缓。以南丹县歌娅思谷景区作为具体实例进行研究分析，找出促进歌娅思谷景区发展的优势条件和现阶段发展存在的问题，针对研究结果提出文旅融合视角下南丹县民族文化旅游资源开发的有效策略。本文研究结论一方面推进南丹县巩固拓展脱贫攻坚成果与乡村振兴有效衔接，帮助南丹县当地实现更高质量的民族文化开发效果，促进当地文旅产业发展建设；另一方面丰富了民族文化旅游资源以及旅游资源开发相关理论研究以及实践经验，为打造民族文化特色旅游景区方面和其他掌握民族文旅资源的地方提供研究参考，促进国内文旅产业发展。

文献综述

文化旅游相关研究

国内最先开始的是关于文化旅游发展的研究，如王大悟 (2005) 从海洋文化与旅游的关联入手，阐述了我国海域旅游资源开发的市场价值，并探究了舟山海洋文化旅游发展的开发策略。赵振斌等 (2006) 重点列举了四个地区的三国文化资源，研讨出跨区域联合创新文旅资源的基本路径。张婷婷 (2007) 探讨了百色地区壮族民间文化旅游的发展、李娜和楼嘉军 (2008) 等提出了南京民俗文化商业旅游的开发建议。余良珍 (2010) 提出了庐山宗教文化旅游的发展战略构想，这些都是富有理论与实践意义的成果。李幕寒 (1993) 将民族旅游定义为：以某一区域的民俗事象、民俗活动为旅游资源，以满足旅游客体求新、求异的消费需求，促进人类文化交流的一种社会经济现象；西敬亭和刘群 (1991) 将民族旅游定义为：民族旅游是以民俗事象为主要内容的旅游活动。认为民族旅游是以某一特定区域的传统民族文化为旅游资源，并将其进行保护性开发来满足游客需求的旅游项目。杨丽娟等 (2023) 提出中国民族旅游已成为推动民族地区经济、社会、文化和生态的重要产业，从最开始单一的“文化搭台、经济唱戏”的旅游开发到“输血转造血”的旅游扶贫发展到“个体认同一族群认同一国家认同”的文化自信与制度自信。

民族文化旅游资源研究

在民族文化旅游资源研究中，国内外学者展开了丰富的研究，例如 Julie 和 William (2002) 认为，文化旅游、演出以及文化旅游和演出之间的关系要比文化本身更为重要。Howard 和 Allen (2005) 认为文化旅游不仅是一个新的增长市场，而且文化旅游也是形成良好国家形象的一种重要手段。Laurie Kroshus Medina (2003) 研究了旅游文化商品化对伯利兹的一个前玛雅村庄的传统习俗所产生的影响。Baruadi et al. (2018) 认为民间文化能够促进旅游业发展，通过实地调查和访谈法对奥塔纳哈古堡进行历史回顾，以作为哥伦打洛文化旅游的支撑元素，结果表明：奥塔那哈堡的民族是古代哥伦打洛社会事件特征的体现，描绘了过去的事件记录；历史事实以富有想象力的寓言形式被进一步包装，人们可以将其作为历史保存品来享受；历史事实的证据可以观察到。民族旅游资源包括民族文化资源、民族风情资源、民族节庆资源、民族演艺资源等多个方面，国内不同学者对不同的民族旅游资源均进行了一定的研究和分析。张捷 (1997) 研究和划分了民俗文化类型及其旅游资源的类型，并以九寨沟藏族民俗和江苏吴民族为例进行了实证比较研究。唐瑕苓等 (2021) 分析乡村旅游研究发展状况，着重对乡村旅游发展的影响因素、乡村旅游者的感知和动机、当地居民的体验与需求、与相关产业的融合等问题进行系统梳理，发现国内学者采用了实证分析或定量分析等规范的研究方法，关注了乡村旅游发展影响因素、乡村旅游利益相关者和乡村旅游企业管理等研究主题，并建议从政府干预、经济效益评估、居民应对策略、乡村文化传承与保护等方面重构本土理论，提炼研究主题。

民族文化旅游资源开发研究

因民族文化旅游资源开发这一主题偏重实践，国内关于民族文化旅游资源开发的研究主要是从资源分类、评价、开发原则、开发模式和保护等方面来进行的。黄幼霞和玉妮 (2021) 运用 RMP 分析对广西边境文化旅游资源开发进行了分类并进一步进行了分析，基于分析结果针对性地提出了广西边境文化旅游资源开发的对策。刘俊洁和汪新蕊 (2021) 基于 RMP 分析法对恩施州民俗体育文化旅游资源进行了分类、分析，提出恩施州民俗体育文化旅游资源的开发应充分发挥其民俗体育文化旅游资源的优势，深挖文化价值，打造特色品牌，辅以丰富的产品开发及多角度的宣传。毕丽芳 (2017) 基于“一带一路”的战略背景，以大理、丽江为研究对

象，总结出了少数民族地区文化旅游的开发可以采取的开发及管理模式。秦会朵和范建华(2021) 则分析了民族文化旅游资源的特性，基于特性总结归纳了民族文化资源开发利用的原则和模式。陶莹 (2018) 以云南的拉祜族为研究对象，分析了拉祜族文化旅游资源开发的现状、困境与问题，提出该族的文化旅游资源在开发时应当加强民族文化保护意识，坚持开发与保护相结合。郭丽萍 (2020) 提出，旅游开发给少数民族文化带来了不小的负面影响，所以在开发少数民族文化旅游的过程中，必须要开发与保护并重，少数民族文化旅游才可实现可持续发展。

文献述评

本文发现，近年来中国民族文化旅游市场发展迅猛，国内学者在充分参考国外研究成果发展经验的同时，各自结合研究样本地区民族文化旅游发展的现状开展了因地制宜的研究，研究成果丰富，进一步促进了文旅融合产业的发展。尤其是在民族地区，学者对传统民族地区的文旅融合、民族文化旅游资源开发方面进行了大量基础性研究。以往研究成果涵盖文旅融合的实践进路和理论基础，从旅游产业供给侧和需求侧、民族传统文化的开发与保护，以及如何防止产业融合过程中民族传统文化发生异化等方面做了探索和研究，提出了一系列观点和解决路径，为本研究的开展提供了良好借鉴和技术储备。但是，对于像广西壮族自治区南丹县这样的传统工业为主导的省际交界城市，如何利用自身独特的民族文化旅游资源，走出一条文旅融合科学发展之路方面的研究成果较少，研究关注度不足。本文将在前人研究的基础之上，结合南丹县歌娅思谷旅游景区建设的实际情况以及南丹县少数民族传统文化旅游资源的开发情况，对南丹县工业主导型城市民族文化与旅游产业的融合发展方面提供相应的实践路径和理论参考。

研究方法

本文研究在阅读大量文献和实践材料的基础上，利用田野调查研究法、文献研究法、访谈研究法基础上得出本文的研究结果。

田野调查研究法

通过对南丹民族文化特别是白裤瑶传统民族文化展开田野调查，观察南丹县域内少数民族民俗文化所具有的独特性，包括民族服饰、民族礼仪、节日民俗等，更为直观掌握文旅融合所具有的民族文化资源基本情况。

文献研究法

充分利用中国期刊全文数据库、中国期刊全文数据库、中国博硕士学位论文全文数据库、方正电子资源、超星电子图书等电子资源以及广西壮族自治区图书馆、档案馆等机构丰富的文献资源。通过关键词检索展开研究，掌握民族文化与旅游产业融合发展研究领域取得的历史成果和未来研究新动向，为本研究的展开提供文献支撑。

访谈研究法

通过设计特定的问卷及访谈提纲，对涉及南丹县旅游、文化、交通等相关部门人士和部分专家学者，县域内少数民族传统文化继承人典型等相关人士进行访谈，为本研究进一步开展提供多层次研究参考。

研究结果

歌娅思谷景区发展现状

本文以文旅融合视角下的广西南丹县歌娅思谷旅游景区建设情况为研究样本，具体见表 1-表 3。

表 1: 专家访谈表

序号	姓名	单位	职务
1	邹**	中南民族大学旅游管理学院	党委书记
2	黄*	中共南丹县委	书记
3	周**	广西文旅厅非遗处	副处长
4	谭**	南丹县文旅局	局长
5	何**	南丹白裤瑶陀螺非物质文化传承人	

表 2: 歌娅思谷景区管理人员访谈表

序号	姓名	单位职务
1	覃**	河池市政府派驻企业特派员
2	梁**	南丹县歌娅思谷旅游景区管理中心常务副主任
3	吴**	丹泉集团旅游总负责人
4	杨**	歌娅思谷负责人
5	裴**	广西丹文化旅游投资有限公司总经理助理

表 3: 访谈提纲

序号	题项	来源
1	政府在政策方面、资金方面、人才培养对歌娅思谷景区的发展给予了哪些支持呢？	自编
2	目前歌娅思谷景区获得哪些荣誉？	自编
3	歌娅思谷景区的主要经济来源有哪些？	自编
4	白裤瑶族的文化情况、历史来源、发展过程是什么样的？	自编
5	歌娅思谷景区的发展历程是什么样的？	自编
6	南丹县的自然地理情况，有哪些自然资源？	自编
7	南丹县的公路情况，省道、市道、县道情况，距离附近市的车程、是否方便。	自编
8	目前歌娅思谷运营情况和基础设施情况是什么样的？	自编
9	歌娅思谷景区开展活动的情况、开展的频率、效果是什么样的？	自编
10	除了娱乐活动，景区还会开展其他文化、运动等活动吗？	自编
11	景区开展的活动形式是什么样的？主要是观光形式，还是体验形式？	自编
12	每年景区会承接哪些比赛和展演活动？	自编
13	歌娅思谷景区的客源情况，每年 (或每月) 接收游客数量，境内外、省内外游客情况？	自编
14	目前对市场开发采取了哪些方法措施？	自编
15	目前景区宣传方式有哪些？	自编
16	目前景区的运营管理情况是什么样的？	自编
17	景区的长期工作规划、建设目标，以及发展愿景等是什么样的？	自编
18	景区的建设在文化传承、脱贫攻坚、经济发展、居民幸福感、满意度方面的作用有哪些？	自编
19	请问您觉得目前景区发展存在哪方面的问题？	自编
20	景区想要发展得更好需要哪些帮助？	自编

通过访谈了解广西南丹县歌娅思谷旅游度假民族文化与旅游度假融合发展的现状，研究得出结论：

1. 景区空间布局现状。目前，景区已经进入南丹县《世界白裤瑶文化景区总体规划(2018—2025)》。该景区规划范围以南丹至荔波二级公路为轴线，西南至城关镇上塘屯，东北至里湖瑶族乡集镇，总面积约 9.5 平方公里，发展目标总体定位为国家 5A 级旅游景区、中国民族文化旅游示范基地、深度睡眠养生与避暑度假品牌目的地，功能分工布局为“一带五区”——印象瑶乡景观体验带、入口综合服务区、桥村田园风光区、歌娅思谷度假区、惊天动地游乐区、白裤瑶景区文化旅游产品开发现状分析风情体验区，发展潜力巨大。

2. 景区文化旅游产品开发现状。从区域功能与旅游产品开发的匹配度来看，四个区域的功能与旅游产品开发的匹配度较高：桥村户外运动基地承担景区的运动休闲功能，提供丰富的户外活动项目，集运动、探险为一体旅游产品；歌娅思谷“归园田居”区域承担景区的康养度假功能，目前该区域围绕住宿、饮食、文化展示、秀丽风光等开发富含趣味性和参与性的旅游产品，为游客提供白裤瑶族民族风格、轻松惬意的环境，有利于游客康养度假需求，符合该区域功能定位；“千家瑶寨·万户瑶乡”朵努社区承担着发展乡村旅游产业的功能；“瑶望天下”民俗区域承担的商业集聚功能，开发了商业街圩、庆典广场、民族体育竞技等，有利于打造热闹的商品市场，此外，商业街圩所售卖商品是白裤瑶特色商品，更有利于营造景区白裤瑶文化氛围。从以上分析可以看出，在功能定位方面，景区内开发的旅游产品与区域功能匹配度较高，有利于增强区域性特征，发挥区域吸引力。

3. 景区旅游客源市场现状。歌娅思谷景区主要面对的目标客源市场群体是休闲养生度假群体、培训聚会团体、探险运动爱好者群体等群体。景区通过采用“以文促旅 以旅彰文”的市场开发手段，依托白裤瑶独有的民俗文化，联合贵州省荔波县举办声势浩大的一年一度的“年街节”；针对城市居民假日游群体，景区通过举办歌娅思谷景区人文、风景摄影比赛，对景区的旖旎风光和民族风情进行有效宣传。采用专项市场定位方法定位旅游客源市场，歌娅思谷景区从地域积淀的文化特征确定所对应的专项市场，以突出地域文化和产品特色。歌娅思谷景区内的白裤瑶文化极富特色和价值，吸引了国内外学者、媒体来此研究、采访以及一大批特色民俗文化爱好者，通过学术研究和现代媒体的传播，促进歌娅思谷景区的影响力迅速扩大。歌娅思谷景区的发展趋势是“做出差异化，力避同质化”，立足区域优势、文化优势、生态优势，精准定位、合理资源配置。歌娅思谷景区采用了地域定位、群体定位以及专项市场定位相结合的目标客源市场定位方法，依据不同的客源市场采取了相对应的客源市场开发手段，在一定范围内具有知名度，达到平均每年游客量五十多万人次，取得了不俗的成绩。

4. 景区文化旅游营销模式现状。歌娅思谷景区采用了线上与线下两种宣传方式，融合传统宣传方式和新媒体平台宣传。线下宣传方式是歌娅思谷景区在发展前期和中期的主要宣传方式，包括文体活动、旅游推介会、晚会舞台等形式。就文体活动而言，由上文可知，从文体活动开展的时间、等级、形式来看，宣传范围在南丹县、河池市、黔桂两省区、全国以及海外范围内一步步扩大，能够吸引一部分热爱民族文化者的关注。

南丹县歌娅思谷景区民族文化旅游资源开发条件

1. 优势条件

1) 交通区位优势明显

歌娅思谷风景区处于中国西部陆海新通道上，对外交通通达性良好。具有公路、铁路和民航立体旅游交通网。陆路交通方面，国道 210、G75 兰海高速公路、南丹至天峨高速公路、南丹至荔波旅游二级公路在歌娅思谷景区周边交汇，黔桂铁路在南丹县设站并办理客运。

2) 白裤瑶民族文化资源丰富

南丹县自古就是一个多民族地区，远古时代，南丹县内已有土著民族——壮族居住。从宋朝初年 (公元 960 年)开始，瑶族、水族、苗族、汉族等民族相继从湖南、贵州、山东、江西、广东等省迁入。根据第七次人口普查数据，截至 2020 年 11 月 1 日零时，南丹县常住人口为 275554 人。有壮、汉、瑶、苗、毛南、水、仫佬等 23 个民族共同居住，形成一片民族团结一家亲的和谐环境。其中，白裤瑶总人口近 5 万人，南丹县境内有 4.2 万人，主要在歌娅思谷景区一带生活。白裤瑶是瑶族的一个支系，因男子都穿着及膝的白裤而得名。主要聚居在广西壮族自治区西北部的南丹县的八圩瑶族乡、里湖瑶族乡和贵州省荔波县朝阳区瑶山乡一带，总人口约 4 万，其中 3.6 万人生活在南丹。 白裤瑶被联合国教科文组织认定为民族文化保留最完整的一个民族，被称为 “直过民族”，也被称为 “人类文明的活化石”。白裤瑶被联合国教科文组织认定为民族文化保留最完整的一个民族，是一个由原始社会生活形态直接跨入现代社会生活形态的民族，至今仍遗留着母系社会向父系社会过渡阶段的社会文化信息。在婚前的两性交往上，母系社会文化遗存最为突出。恋爱中，女子往往占据着主导地位，主动选择，大胆追求，女子挑选男子，支配男子，男子处于从属地位。结婚之后，女子从夫居住，绝对服从男子的领导。白裤瑶族至今仍保留着很多古老的习俗。白裤瑶先民大多居住在偏远的大石山区里，生存环境非常恶劣。在与自然环境搏斗的艰难生活中，白裤瑶民族创造了自己独特的民族文化，其中铜鼓舞最具有代表性。据统计，在近 4.2 万人的白裤瑶人口中，就保存有三百多面铜鼓。铜鼓在战争年代作为战鼓使用。铜鼓已经有三千多年的历史，在如今的和平年代，一般在每年秋后的农闲时节为五谷丰登或重要节日、逢老人过世时敲打。白裤瑶自从有了铜鼓以后，就把它看成是本民族的象征，人气兴旺的寄托。铜鼓舞不仅是一种文体活动，它还与白裤瑶青年的爱情紧密相连，白裤瑶族青年中，很多青年男女都是在跳铜鼓舞后的晚上结成称心如意的伴侣。

3) 政策发展

歌娅思谷景区发展得益于南丹县创建全域旅游示范区发展战略。以歌娅思谷景区为核心白裤瑶聚居区旅游发展极确定为全县战略的基础上，依托白裤瑶民俗文化资源品牌，围绕共建世界白裤瑶乡景区，提升到市级、区级、国家级的发展战略层面推动，将白裤瑶聚居区打造成为世界少数民族文化保护传承基地、研学体验中心、交流互动平台、创新发展样板、形象展示窗口。《国务院办公厅关于促进全域旅游发展的指导意见》国办发 (2018) 等一系列扶持优惠政策的陆续出台，为全域旅游发展注入了强大动能。南丹创建国家全域旅游示范区、国家 5A 级旅游景区，白裤瑶聚居区是核心区域之一。歌娅思谷、千家瑶寨·万户瑶乡景区加快建设，是改善区域旅游条件的关键。南丹—荔波跨省旅游廊道的加快规划建设，为区域旅游注入新的动能。南丹县歌娅思谷旅游景区管理委员会等涉旅单位的设立，为集中精力抓旅游提供了组织保障。南丹县积极贯彻白裤瑶聚居区全域旅游发展的 “12345” 总体思路：一核：以打造世界少数民族文化保护传承发展交流展示基地为核心；双创：创建国家全域旅游示范区、创建国家 5A 级旅游景区；三达：达到经济实力强劲、达到社会事业繁荣、达到生态环境优美；四促：促进旅游产业兴旺、促进旅游景区壮大、促进旅游扶贫富民、促进旅游合作拓展；五有：有创新动力、有协调合力、有绿色蓄力、有开放活力、有共享魅力，实现转型升级、增量提质、赶超跨越发展。

2. 劣势条件

1) 龙头带动效应不强

从南丹目前旅游资源来看，具备开发休闲、文化、民俗、乡村、生态等多元旅游产品的基础和潜力，能够满足多样化的旅游市场需求。但是，由于区域内包括歌娅思谷景点在内未能培育出 5A 级景区，全域旅游缺乏强有力的引领地、增长极和扩散点，因此与旅游强县(市) 相比，旅游直接收入依然较低，县域景区综合实力弱、集中度不高、尚未连点成线，游览项目开发不足。

2) 文化资源挖掘利用不够

南丹的壮瑶文化和土司文化底蕴深厚，同时兼具工业转型文化、红色文化及独特的民俗文化，具有鲜明的地方特色，但文化旅游资源的挖掘、整理、研究工作相对滞后。一是因对本土民族文化资源的挖掘不深，研究不透，出现了地域特色不够鲜明，同质化现象严重；在使用、引用古老的民族传统纹样、图案时过于简化和粗制滥造，如景区灯饰装饰有的简单做成一个牛角式样，没有凸显南丹特有民族特色。二是本土民族文化旅游资源转变为旅游商品的研发工作相对滞后，产业化进程较为缓慢，难以满足游客深度文化体验的需求。

3) 文旅项目用地难

目前，文旅项目投资的如果按照正常流程，用地要走“招拍挂”的程序，用地指标审批程序成本高、耗时长，使项目的进度受到影响。与此同时，传统的供地方式，无法解决乡村供地、农地转用、占补平衡指标等问题，乡村文旅项目难以落地，且对资金要求往往过高，投资方望而却步，严重制约歌娅思谷景区发展，影响全县全域旅游发展。

4) 活动时段不足

目前，包括歌娅思谷在内的南丹县景区存在着留人、留钱、留心难现象，全域旅游活动时间大多在白天游览景点，游客留宿过夜消费的意愿不浓，全域旅游时段比较短，更谈不上全时段旅游。大量游览之后的后续消费不在南丹境内，游客留不下，住不进，游客驻留时间过短极大影响歌娅思谷景区的旅游收入和南丹县的旅游经济发展。

5) 资金投入有限

资金是旅游发展的经济基础。歌娅思谷目前开发强度仍然不足，只是保持着原有的风貌和建筑，没有形成深度开发，重点文旅项目实施周期长，这些情况与旅游开发资金投入不足息息相关。由于旅游项目投资周期长、收益慢、不确定因素多等原因，短期效益不能达到投资商的预期，从而导致了融资困难。究其根本，在于相关利益分享机制尚未明确确立，旅游开发缺少多样化资本的参与，全民参与旅游的热情和氛围不足。没有充足的资金来源，旅游项目就很难顺利进行。

6) 营销效果不显著

南丹旅游业整体起步较晚，歌娅思谷旅游品牌还不够响亮，与国内其他游客量大的知名旅游景区相比差距过大，其原因是旅游市场宣传促销力度不足，促销宣传声势不大，与中央、自治区级和主流媒体广泛合作不足。一是利用电视、广播、报刊、互联网等多渠道立体宣传不够，宣传效果不明显，尤其是综合运用国内外知名网络、电商平台和社交媒体等新媒体不足，开展精准化、主题化、差异化、创意化的体验式网络营销活动不足。二是市场营销的办法不多、力度不够，缺少大手笔、大制作、大范围的营销活动，效果不明显，近些年开发的旅游景区，就全国而言缺乏影响力，知名度不高，衍生出客源地市场狭小等一系列问题

3. 机遇

1) 国家大力支持旅游事业发展

旅游产业被誉为无烟工业，随着中国经济社会的高速发展，特别是贯彻绿色发展理念，以旅游产业、文化产业为代表的一批绿色新兴产业发展迅猛。旅游产业是经济社会发展到一定程度的产物，大力发展旅游产业有利于产业优化转型，特别是对于南丹这样的传统型资源城市，发展旅游产业顺应了南丹经济转型发展的需要，正当其时。2009 年以来国家有关部门相继出台一系列政策支持旅游产业发展。2009 年两部委出台《文化部、国家旅游局关于促进文化与旅游结合发展的指导见》；2016 年国务院出台《国务院关于印发 “十三五” 旅游业发展规划的通知》《国务院关于促进旅游业改革发展的若干意见》； 2017 年发改委出台《国家发改委 “十三五” 时期文化旅游提升工程实施方案》；2018 年国务院出台《国务院办公厅关于促进全域旅游发展的指导意见》；2019 年国务院出台《国务院办公厅关于进一步激发文化和旅游消费潜力的意见》等，在政策层面给予旅游产业极大支持，南丹大力发展旅游产业正当其时。

2) 后疫情时代市场需求回升

随着新冠疫情影响的降低，特别是中国抗击新冠疫情取得胜利，旅游市场经过 3 年的沉寂，随着疫情防控措施的优化调整，迎来新的发展机遇。同时，随着中国国民经济的快速发展，中国的 GDP 已跃居世界第二位，庞大的市场消费群体业已形成，国民素质不断提高，传统的旅游业态难以满足国民的需要。以民族文化为代表的，文旅深度融合的旅游产品推动旅游产业由单纯的观光业升级为形式多样的、参与度更强的新旅游业态，更符合旅游产业的发展方向，庞大的市场消费群体和良好的环境，为南丹民族文化资源开发和歌娅思谷景区的发展提供了良好的新发展机遇。

4. 威胁

1) 南丹县挖掘民族文化，面临着同质化风险

白裤瑶族群众虽然主要聚居地在南丹，但是周边荔波县、环江县也有白裤瑶群众居住，特别是在白裤瑶传统文化传承保护上，南丹县与周边县相比不占优势。打民族文化牌目前是各地旅游产业发展的重点，环江县、贵州荔波县已经成功打造世界遗产地，同时，荔波县依托世界级景区 “大小七孔” 等旅游资源优势，融合白裤瑶民族文化，已经取得相当开发成果，南丹发展民族文化旅游，面临着激烈竞争。

2) 南丹地理优势减弱，文旅发展受影响

南丹县曾是最早有铁路、最早有民用飞机场，最早有高速公路的广西贫困县。随着周边县市区经济的发展，交通枢纽逐渐完善，南丹地理优势逐渐减弱。表现在： (一) 即将完工的贵南高铁，即连接贵州省贵阳市与广西壮族自治区南宁市的高速铁路，把南丹周边的贵州独山、贵州荔波和环江、河池连成一体，依托高铁红利，打造了新的组合式旅游发展格局，给南丹文旅发展带来一定的冲击。 (二) 已经通车的南天高速，结束了南丹临县——天峨县不通高速的历史，也打通了黔桂两省区新的交通 “大动脉”，进一步形成了桂西北的连接新通道，构筑起“南向、北连、东融、西合”开发新格局，南丹 “兵家侯地” 的地理优势受到威胁。

讨论

南丹县开发民族文化旅游具有自身的突出特点，特别是在白裤瑶民族文化方面，市场潜力巨大，可挖掘可开发要素较多，特点突出，具有稀缺性。歌娅思谷景区目前在区域功能定位、空间布局整体性、旅游产品开发、每个发展阶段的文体活动开展情况、活动形式等方面发展较好。但是在发展过程中也面临着整体规划、文化资源宣传、品牌塑造能力、差异化发展、

线上宣传效果较差，线上线下宣传结合能力较差等难题，特别是在整合旅游发展资源方面仍然有着努力的空间。南丹县应当继续坚持民族文化旅游开发总方向不动摇，在资金投入、人才培养，智慧景区建设、交通通达性等方面持续发力，强化政府的引领功能，进一步提升文旅融合水平，做大做强南丹旅游产业，依托丰富的旅游资源，积极推进全域旅游发展新格局，为传统资源型城市转型发展提供新的支撑引擎。

总结与建议

1. 创新理念，以 5A 级景区创建工作推动民族文化开发。树立全域旅游、人民旅游，旅游引领的理念，提高对发展文旅融合重要意义的认识，坚定不移地按照“旅游治理规范化、旅游发展全域化、旅游供给品质化、旅游参与全民化、旅游效应最大化”五大目标，落实南丹县创建国家全域旅游示范区工作，严格对标对表，找差距、寻短板，充分吸取广西全域旅游示范区创建经验，举一反三，抓好工作落实，上下形成抢机遇、谋发展的强烈氛围，推动文旅融合、全域旅游大发展、大提升，加快 5A 级景区创建步伐。

2. 规划先行，以重点景区组团为核心，抱团取暖共同发展格局。建立以“重点核心景区——休闲旅游城镇——旅游特色乡村（风情小镇）”为框架结构的不同主题、不同文化的歌娅思谷景区组团旅游发展格局。积极与大小七孔景区加强合作，形成经典旅游路线，为南丹县的旅游开辟新道路。

3. 做好文化支撑，打造南丹特色民族文化开发名片。一是构建由单纯的景观开发向景观与文化融合的文化旅游产业链条，提升文化品位和文化竞争力。二是要为本地居民和游客提供良好的文化娱乐、消费的空间，积极开展大众文化娱乐活动和民间娱乐节庆、比赛活动。三是围绕南丹世居少数民族民俗活动、民族歌舞、民间工艺、建筑、民居、民间美术、民族服饰、民间商贸习俗等重点领域做好挖掘、提炼、运用工作，从而丰富景区的文化内涵，最终把景区景点建成有历史底蕴、有鲜明地域特色，有民族文化差异和独特魅力的旅游精品目的地。四是大力推进白裤瑶民族文化旅游资源的商品转化和产业化进程。加强与国内外相关科研院所、著名高校的合作力度，推进白裤瑶民族传统手工技艺、文化创意产品的研发朝着个性化、特色化、高端化、商品化的方向发展，五是下大力气推进景区传统运营方式与互联网、文化、演艺、体育、商贸、科教、宗教、养生、教育、科研、乡村振兴、金融以及特色小镇等行业、产业的深度融合，催生南丹旅游新业态，加快歌娅思谷文旅融合步伐。

4. 打造快速通达的旅游立体交通体系。加快改造提升旅游线路等级，全面打通县域集散中心与景区之间、景区与景区之间公交旅游客车通行瓶颈，形成旅游道路环线。一是优先解决旅游交通干道、重点旅游景区到乡村旅游点、景区到城市、重点乡村之间连接道路的建设问题。二是完善交通配套设施，确保“最后一公里”管理。以贵南高铁 2023 年全线开通运营为契机，做好高铁与县内交通的快速对接，做好与公路、水运线路的快速对接的前期谋划工作。

5. 加快配套设施建设，推进智慧旅游发展。一是加快推进丹泉五星级酒店的建设步伐，提升游客接待服务水平。二是进一步完善旅游标识系统，落实旅游公共场所公布旅游咨询、旅游投诉和紧急救援电话，建设旅游厕所、景区停车场，完善旅游安全和资源保护等基础设施基本配套。三是积极推进智慧旅游应用体系建设，组建旅游信息咨询服务体系，开发旅游手机 APP，在火车站、汽车站等主要交通枢纽设立旅游公共信息咨询服务店，并逐步建立覆盖宾馆、酒店、主要景区、商贸街区的电子触摸屏公共旅游信息服务系统、WIFI 及视频监控全覆盖。四是完善公共信息图形符号，在各集散地、交通节点和加油站等设置指示牌、标识牌和旅游地图广告牌等，完善景区（点）等游览场所的中英文对照引导标识、景区介绍牌、导览图、景物

介绍牌、导游全景图等，确保标识系统完善、合理，符合标准规范要求。五是加强与国内大型旅游电商合作，开通电子商务。建设旅游大数据平台，建立集交通、气象、治安、客流信息等为一体、互联互通的旅游信息数据平台。

6. 建立联动合作，探索点状供的新机制。自然资源、旅游主管等部门在编制土地利用规划时，应及时就旅游项目用地审核、管控等方面建立有效的合作机制，合理协调土地资源管理和全域旅游发展之间的关系。探索 “块状供地” 转为 “点状供地”。

7. 打造以 “三留” (留人、留钱、留心) 为主要目标的夜间经济模式。通过丰富景区文化载体、培育场所，满足需要、文化引领，文旅结合、高效保障，健康发展来有效延伸全域旅游活动的时段，拉动就业，丰富夜间旅游产品，解决 “留客难” 的关键。

8. 创新多元融资模式，加大文旅融合资金投入。景区民族文化开发，是一个大投入，缓慢产出的产业，除了要在基础设施上大投资之外，还要在宣传营销上花费大量投资。要放开投资，开放投资，就要出台投入政策，形成政府、企业、社会、民众新的投入机制，形成投资市场化、社会化、多元化格局。

9. 加大旅游人才队伍培养力度。坚持发展是第一要务、人才是第一资源、创新是第一动力，建立高端智库，打造专业团队，培养行业人才，建立旅游人才与从业人员培训教育体系，加快导游、服务、文艺三支专业队伍建设，着重培养策划、管理、营销三类专业人才，不断提高产业经营管理水平和从业人员整体素质，以适应旅游大发展的需要。

10. 深化区域合作，实现共建共赢。深化与贵州荔波县跨省区旅游发展合作，与荔波小七孔互为犄角、有效衔接、错位发展，共同打造旅游景区，实现互补互惠、借势借力发展，达到“1+1>2” 的效果。

参考文献

王大悟. (2005). 海洋旅游开发研究——兼论舟山海洋文化旅游和谐发展的策略. *旅游科学*, (05), 72-76.

西敬亭、刘群. (1991). 城市化模式与城市体系. *山东大学学报(哲学社会科学版)*, (02), 114-118.

毕丽芳. (2017). “一带一路” 背景下民族文化旅游资源开发模式研究——以大理、丽江为例. *资源开发与市场*, (04), 489-493.

刘俊洁、汪新蕊. (2021). 基于 RMP 分析的恩施州民俗体育文化旅游资源开发研究. *经济研究导刊*, (26), 98-100+129

李娜、楼嘉军. (2008). 南京民俗文化旅游优化发展路径与对策研究. *资源开发与市场*, (09), 850-852+811.

李慕寒. (1993) .试论民俗旅游的类型及其区域特征. *民俗研究* (02) ,95-98.

杨丽娟 、 赖斌陈琴等. (2023). 乐山师范学院学报. *中国民族旅游研究三十年*, (06).

余良珍. (2010). 庐山宗教文化旅游资源开发构想. *江西科技师范学院学报*, (03), 80-82.

张捷. (1997). 区域民俗文化的旅游资源的类型及旅游业价值研究——九寨沟藏族民俗文化与江苏吴文化民俗旅游资源比较研究之一. *人文地理*, (03), 24-28.

张婷婷. (2007). *壮族文化旅游产业运作模式比较研究* (硕士学位论文, 广西师范大学). https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=2C6ioF1tvgVqVEt_NI2teeDUlZ8dq1KJ7zbU_ZHQmNh4zT2Z4knkoUvU5IsxzSfPnHEwB817RQe60gEwnhT5rS7mhtMAfjxw7Kj5KaxUJ1

GljjM0MA86mMhQnb3aHhTdGye0lFy4GtXAI-vB4JdEg==&uniplatform=NZKPT&language=CHS

赵振斌、马丽霞 、 马耀峰. (2006). 三国文化旅游跨区域联合开发与产品设计研究. *开发研究*, (03), 87-40. doi:10.13483/j.cnki.kfyj.2006.03.023.

秦会朵 、范建华. (2021). 论民族文化资源开发利用的原则和模式. *中华文化论坛*, (02), 114-159.

郭丽萍. (2020) .我国少数民族文化旅游资源的开发与保护. *广西民族师范学院学报*, (03), 52-67.

唐瑕苓、郑菊、张翎燕、杨颖 、 彭华. (2021). 国内乡村旅游研究综述——基于近 10 年中文论文数据库的文献分析. *乡村科技*, (04), 42-45. doi:10.19345/j.cnki.1674-7909.2021.04.022.

陶莹. (2018). 云南民族文化旅游开发与保护研究——以拉祜族为例. *度假旅游*, (11), 225.

黄幼霞 、玉妮. (2021). 基于 RMP 分析的广西边境文化旅游资源开发研究. *百色学院学报*, (06), 112-118. doi:10.16726/j.cnki.bsxb.2021.06.014.

Baruadi, M. K., Eraku, S., & Koem, S. (2018). The role of folk culture in the promoting tourism, a case of folklore of otanaha fort in gorontalo province. *Journal of Environmental Management and Tourism*, *8*(6), 1279-1283.

Howard H., & Danielle A. (2005) .Cultural tourism in Central and Eastern Europe: The views of ‘induced image formation agents’. *Tourism Management*, *26*(2), 173-183.

Julie A. L., & William A. D. (2002). Beyond authenticity. *Tourist Studies*, (1), 5-21.

Laurie K. M. (2003) . Commoditizing culture: Tourism and Maya identity. *Annals of Tourism Research*, *30*(2) , 353-368.

舞蹈教育中教学与研发的角色与策略研究——以北京舞蹈学院青年舞团为例
THE ROLE AND STRATEGY OF TEACHING AND DEVELOPMENT IN DANCE EDUCATION—TAKING THE YOUTH DANCE TROUPE OF BEIJING DANCE ACADEMY AS AN EXAMPLE

王智滢 [1*], 王少文 [2]
Zhiying Wang[1*] and Shaowen Wang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 1129958215@qq.com

摘要

本研究深入探讨了北京舞蹈学院青年舞团在促进北京舞蹈学院教学与研发方面的多维角色和综合性策略。本研究采用了多种研究方法，从舞团在学院内部的战略定位、到其在教学、研发和文化推广中的具体作用，全面解析了这一专业团队在舞蹈教育和创新领域中的独特贡献。研究结果显示，《杨家岭的春天》案例中展示了舞团在项目成功中起到的关键作用，主要体现在专业技艺、团队合作、和管理决策的多层面。此外，本研究也针对案例和模型中的不足，提出了一系列战略性建议。这些包括加强与其他学科和领域的合作，明确组织内部不同角色与责任，实施更加即时和全面的反馈机制，以及如何在资源有限的情况下做到最优的配置。

关键词：青年舞团 团队运作 管理与决策 研发 教学与研发交汇

Abstract

This study explores the multi-dimensional role and comprehensive strategy of the youth dance Troupe of Beijing Dance Academy in promoting the teaching and research and development of Beijing Dance Academy. This study uses a variety of research methods, from the strategic positioning of the dance company within the Academy, to its specific role in teaching, research and development, and cultural promotion, to comprehensively analyze the unique contribution of this professional team in the field of dance education and innovation. The results of the study show that the case of Yangjialing Spring demonstrates the key role played by the dance company in the success of the project, mainly in the aspects of professional skills, teamwork, and management decision-making. In addition, this study also makes a series of strategic recommendations to address the deficiencies in the case and model. These include strengthening collaboration with other disciplines and areas, clarifying different roles and responsibilities within the organization, implementing more immediate and comprehensive feedback mechanisms, and how to optimally allocate resources in the context of limited resources.

Keywords: Youth Dance Troupe, Team Operation, Management and Decision-Making, Research and Development, Teaching Meets Research and Development

引言

在当今社会，舞蹈不仅是一种艺术形式，也是一种教育和研究的重要内容。然而，传统的舞蹈教育方式主要侧重于技艺训练，而忽略了科研和创新的价值。这种局限性使得舞蹈领域在教育和研发方面面临诸多挑战。

北京舞蹈学院作为中国舞蹈教育的最高学府，北京舞蹈学院肩负着培养顶级舞蹈人才的重任。而在该学院体系内，青年舞团则作为一个 “教学、科研的研发基地” 存在，它不仅给学生提供了实践舞台，还负责了多个与教学和研发相关的项目。因此，青年舞团在促进教学与研发方面具有不可或缺的作用。青年舞团历年来成功出访多个国家，包括美国、法国、德国等，这为团队带来了国际化和多元文化的视角 (王海涛 & 周甜甜, 2022)。这些经验丰富了团队的教学和研发内容，也为中国舞蹈教育研究提供了新的思考维度。然而，尽管青年舞团具有如此重要的作用，关于其在教学与研发中具体策略和影响的研究却相对比较少。目前大多数研究侧重于舞蹈的艺术表达和技术层面，而忽视了组织和管理机制等方面。

综上所述，本研究试图填补现有文献中的这一空白，通过深入分析北京舞蹈学院青年舞团在促进教学与研发中的角色和策略，以期为舞蹈教育和研发的进一步发展提供理论支持和实践指导青年舞团在北京舞蹈学院内部的角色。

内容

研究方法

在这一章节中，我们主要依赖于文档分析和观察法来深入探讨青年舞团在北京舞蹈学院内部的角色 (邓玉琪 & 王小龙, 2023)。针对文档分析，我们梳理了北京舞蹈学院过去五年的年度报告、学院公告、教学大纲、研究论文以及与舞团有关的其他内部文件 (李庆本 & 李谦定, 2013)。对于观察法，我们参观了舞团的日常训练、演出，以及其他与学院其他系部和教学单元的互动活动 (路蓉, 2019)。

文档分析

1. 组织结构和定位

根据北京舞蹈学院的内部文件，青年舞团在这一高度专业化的教育环境中起到了一个多元和复合的角色 (郭乐, 2015)。其不仅是一个拥有出色表演能力的舞蹈团体，而且还在教学和研究方面有着明确的目标和职责。2019 年的年度报告进一步凸显了这一点，其中指出青年舞团成功承接了五个大型舞蹈研究项目 (郭雨翔, 2023)。这些项目覆盖了从传统舞蹈与现代舞蹈的交融到舞蹈教育模式的革新等多个方面。

2. 互动与合作

青年舞团与学院内外各方的广泛互动与合作也是其角色中不可或缺的一部分。文件中明确指出，舞团与学院的舞蹈编导系、舞蹈表演系等多个学科和部门有着深入的合作关系 (洪雨, 2019)。一个令人印象深刻的例子是，舞团与舞蹈编导系联合举办了一场名为 “舞蹈与数字媒体” 的研讨会，该活动不仅为师生提供了一个交流和学习的平台，还成功公布了双方共同研究的成果 (尚航标等, 2022)。综上所述，青年舞团在北京舞蹈学院内部担任着一个复杂而多维的角色。其不仅在舞蹈表演方面有着出色的表现，还在教学和研究方面有着不可小觑的贡献。通过与学院内外各方的广泛合作，青年舞团不仅推动了舞蹈学科的学术发展，还为学院的教学和研究活动提供了有力的支持(胡鸿滨, 2014)。这一切都表明，青年舞团是一个不可或缺的组织单位，其在学院的教学、研究和艺术创新等多个方面都有着显著的影响和贡献 (马笑迎, 2019) 。

观察法

1. 观察记录

表 1: 观察记录

观察日期	观察时间	场所/活动名称	观察目标/主题	主要观察内容	子观察点	备注
2023-07-18	09:00-11:00	第十四届全国舞蹈展演	舞团的外部影响力	舞蹈表演、观众反应	舞蹈类型、技巧、与国际团体的交流合作	显著提升学院品牌和文化交流
2022-03-15	19:00-21:00	学院内部演出	舞团的内部影响力	舞蹈表演、观众反应	舞蹈创意、执行、观众反馈	舞团是学院文化和品牌的重要组成部分
2022-06-22	09:00-12:00	学院研究会议	教学与研发整合	舞团成员参与的研究项目	研究主题、与其他系部的合作、研究成果	显示了教学与研发的有机整合
2022-07-11	09:00-17:00	舞团训练室	教学与研发的应用	应用研究成果到日常训练的情况	教练和成员的反应、改进点	有助于舞团和学院在舞蹈教育和研究方面取得更高的成就
2022-09-10	14:00-16:00	学院图书馆	教学与研发资源	舞团成员使用图书馆资源的频率和方式	资源类型、使用目的	了解舞团成员在教学和研发方面的需求和习惯
2022-09-28	14:00-17:00	与文化部合作会议	外部合作与资源获取	舞团与文化部和其他外部机构的合作情况	合作内容、预期成果	展示了舞团在外部资源获取和合作方面的能力
2022-10-17	09:00-11:00	舞团内部会议	内部组织与管理	舞团的内部组织结构和管理模式	职责分配、决策流程	了解舞团如何内部协作以满足教学和表演目标
2022-12-11	08:00-11:00	学院招生活动	舞团对招生的影响	舞团在学院招生活动中的角色	表演内容、招生人员的反应	评估舞团如何影响潜在学生和家长对学院的印象
2023-02-27	19:00-21:00	与社会企业合作活动	社会影响与责任	舞团在与社会企业合作的社会责任活动中的表现	活动类型、社会影响	了解舞团如何与社会企业合作以实现社会责任和影响

2. 舞团活动和观察环境

通过现场观察，青年舞团在北京舞蹈学院内的影响力几乎无法忽视 (朱露露, 2023)。该团体不仅负责学院的主要演出，而且经常作为学院的代表参与各种对外活动和交流。这一点在 2023 年的 “第十四届全国舞蹈展演” 上表现得尤为明显，舞团在该活动中不仅展示了出色的舞蹈技艺，而且与多个国际舞蹈团体进行了成功的交流和合作。

3. 教学与研发的整合

在教学和研究方面，青年舞团也是一个活跃和重要的参与者。观察发现，舞团成员不仅在演出和练习中展示自己的技艺，而且还积极参与到学院的各项教学和研究活动中。一个

引人注目的例子是，舞团的一名主要成员正在参与一个名为 “舞蹈与身体健康” 的研究项目。这个项目的初步成果已经被应用到舞团的日常训练中，显示了教学与研发的有机整合。

这样的整合有多重意义。首先，它证明了青年舞团不仅在艺术表现上有出色的表现，而且在学术研究和实用应用方面也有所建树。其次，通过实际应用研究成果来优化训练方法，舞团为自己创造了一个持续改进和提升的循环。

研究小结

在本章中，我们通过对北京舞蹈学院的青年舞团进行深入的文档分析和现场观察，得出了一系列引人注目的结论。文档分析显示，青年舞团不仅在舞蹈表演方面具有出色的技艺，而且在教学和研究方面有明确的任务和目标。与此同时，舞团与学院的其他系部和外部机构如文化部也有着广泛的合作关系。这种多维度的活动不仅体现了舞团的综合性质，也突出了其在教学与研发整合方面的特殊位置和重要作用。

青年舞团推动教学和研发

本章旨在深入探讨北京舞蹈学院青年舞团是如何推动教学和研发的。通过深度访谈和案例研究，我们试图构建一个关于该舞团在教学和研发方面活动的模型图。

1. 研究方法

本章采用深度访谈。深度访谈是一种定性研究方法，其目的是获取详尽、复杂和个性化的信息。该方法特别适用于探讨人们的观点、经历、动机或情感。在本章中，我们通过深度访谈舞团成员、系负责人等相关人士，以获取第一手的信息和见解。这些访谈将用于构建一个关于"北京舞蹈学院青年舞团如何推动教学和研发"的模型图。

2. 深度访谈

在本节研究中，深度访谈将用于描绘出一张 “北京舞蹈学院青年舞团如何推动教学和研发” 的模型图。通过访谈舞团成员、研发团队老师以及舞团与系管理者，我们希望能全面理解他们在教学和研发活动中的角色、责任、困难和成就，从而验证并优化这一模型图的准确性和实用性。

2.1. 访谈准备

为了全面了解 “北京舞蹈学院青年舞团如何推动教学和研发”，研究计划在学院的小型会议室进行一系列深度访谈。这个会议室环境安静，适合进行高度专注的对话。访谈对象涵盖了舞团成员、研发团队老师，以及舞团与系的管理者，共计 7 人。通过这一系列深度访谈，我们期望能够描绘出一张全面而细致的 “舞团推动教学与研发” 的模型图，并以此为基础进行后续的分析和改进。这次访谈不仅是为了收集数据，更是一个促进各方沟通和了解的过程。

2.2. 访谈的提纲

2.1. 舞团人员

对舞团成员的访谈按照我们研究的目的将分为三个维度去提问。第一个维度是个人背景与入团动机：请简要介绍一下自己。你是如何加入青年舞团的？加入舞团的最初动机是什么？第二个维度是研发活动参与：请描述一下你参与的研发项目。在研发过程中，你觉得最具挑战性的部分是什么？你认为研发活动如何影响了你的舞蹈实践？第三个维度是与团队和管理者的互动：你如何看待舞团管理者和研发团队老师的角色？有没有建议或期待？

2.2. 研发团队老师

对研发团队老师的访谈按照我们研究的目的将分为四个维度去提问。第一个维度是背景与职责：请介绍您自己的专业背景。在研发团队中，您主要负责什么？第二个维度是教学方法与创新：您是如何设计教学活动或课程的？有哪些成功或失败的教学实验？第三个维度是与舞团成员的合作：您如何看待舞团成员在研发项目中的贡献？有没有具体的案例可以分享？第四个维度是挑战与解决方案：在教学和研发中，您面临哪些挑战？您是如何解决这些挑战的？

2.3. 舞团与系管理者

对舞团与系管理者的访谈按照我们研究的目的将分为四个维度去提问。第一个维度是角色与目标：您在舞团和学系中主要承担哪些职责？舞团在教学和研发方面有哪些长期和短期目标？第二个维度是管理与决策：请描述一下您是如何管理舞团的。在决策过程中，您主要依据什么？第三个维度是教学与研发的融合：您是如何看待教学和研发活动的关联？有没有实施过相关的策略或计划？第四个维度是未来展望：对于舞团未来在教学和研发方面有什么计划或期望？您有没有针对未来发展的建议或策略？

3. 访谈编码与模型建立

3.1. 访谈编码

为了更系统和精细地分析这些丰富的文字资料，我们采用了 NVIVO 软件进行后续的数据处理和分析。研究使用 NVIVO 进行编码的具体步骤。首先，在 NVIVO 内创建一个新的项目，并将所有转录的访谈文本导入到该项目中。在进行编码之前，我们对文本进行了预读，初步对文本进行开放编码，标记出出现频率高的词汇、短语或概念，作为初步的编码类别。在 NVIVO 内，我们根据开放编码的结果创建了多个节点（代表不同主题或概念）和子节点（更具体的主题或问题）。接着，我们对文本进行更精细、更系统的编码。这一过程是迭代的，我们在编码的过程中持续修订和调整节点，以更准确地反映数据集的核心主题和细分领域。最后利用 NVIVO 的导出编码结果和主题间的关系。

表 2: 编码结果

主要主题	子主题	编码结果（节点名称）	出现频次	主要发现或结论
舞团运作	选手选拔	选拔标准	18 次	选拔过程高度重视舞蹈技术和团队合作能力。
		选拔流程	21 次	存在三轮淘汰制度：初试、复试、团队面试。
		外部合作	12 次	与其他舞团和学术机构有合作，以扩大选拔池。
	团队文化	团队合作	32 次	团队文化强调合作和共同创造。
		文化建设	17 次	价值观主要围绕创新、尊重和团队合作。
		团队活动	10 次	除舞蹈训练外，还有其他团建活动以增强团队凝聚力。
研发方面	创新机制	创新观念	25 次	创新被视为推动舞团长期发展的关键因素。
		创新流程	22 次	从概念到表演，都有明确的步骤和计划。
		创新成果	18 次	过去几年里，多个原创作品获得了奖项和社会认可。
	资源配置	人力资源	19 次	研发团队主要由编导、舞者和后勤人员组成。

主要主题	子主题	编码结果（节点名称）	出现频次	主要发现或结论
		财力资源	13 次	主要资金来源是学校资助和外部赞助。
		时间资源	8 次	严格的时间管理和高效的训练安排。
管理与决策	决策机制	决策参与	28 次	决策主要由舞团领导和资深成员参与。
		决策效率	15 次	大多数决策能在一到两周内完成。
		决策透明度	9 次	决策过程相对透明，有规范的流程和通知机制。
	组织结构	组织层级	24 次	清晰的组织架构有助于高效运作。
		职责划分	20 次	不同层级的管理和成员有明确的职责和期望。
		信息流动	14 次	沟通机制良好，信息在不同层级间流动顺畅。

3.2. 模型图描述

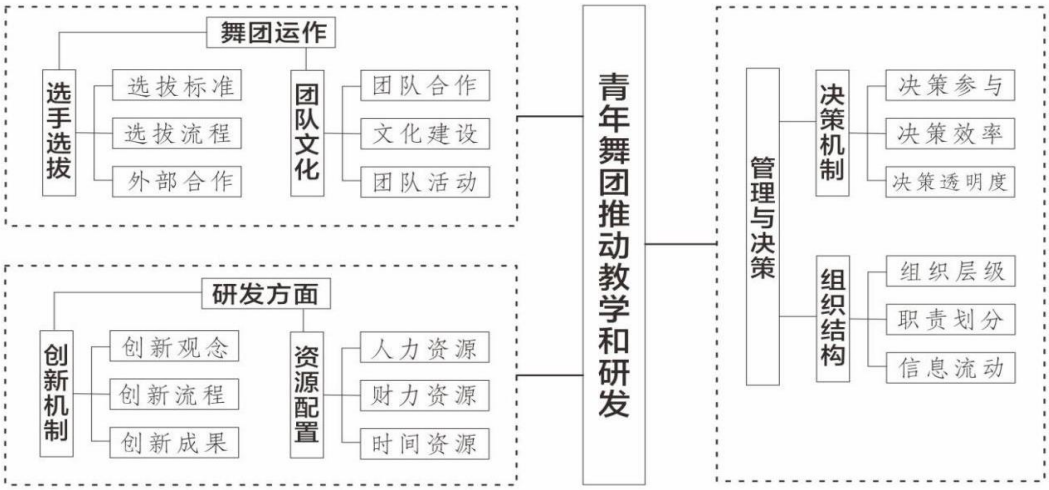


图 1: 青年舞团推动教学和研发模型图

基于 NVIVO 软件编码的结果，协作互动机制在北京舞蹈学院青年舞团的教学和研发中起到了核心作用。深度分析显示，这种机制不仅促进了成员间的合作，而且加强了团队的整体创新能力和执行力。

选拔与团队融合，选拔流程设计得以确保舞者不仅技术娴熟，还要能融入团队文化，这体现了对团队协作能力的重视；团队文化的培养，团队合作是舞团文化中被强调最多的，这种文化通过团队活动和共享价值观的培养，促进了成员间的互动和协作 (王性玉, 2017)；研发的集体努力，创新机制体现了舞团如何将个人的创新想法整合到团队的研发活动中。从概念到表演的每一个步骤都需要成员间的紧密合作；资源的共享与管理，人力资源的分配体现了团队成员根据各自的专长进行合作的需求 (尹力 & 米靖, 2021)。编导、舞者和后勤人员间的协同工作是成功的关键；决策的集体智慧，决策机制强调了集体参与和透明度 (杨亮, 2023)。每个成员在决策过程中的参与，无论是舞团领导还是资深成员，都反映了一种协作的决策文化

；组织结构与沟通，组织层级和职责划分的清晰，保证了信息和任务可以在不同层级间顺畅流动 (王靖璐 & 尚舞, 2021)。

这些编码结果表明，北京舞蹈学院青年舞团的教学和研发成功依赖于多层次、跨职能的协作互动机制。这种机制通过选拔合适的成员、培养团队文化、整合研发努力、共享资源、集体决策以及明确的组织结构和沟通渠道来实现。每个环节都不是孤立的，而是相互联系，共同构成了一个协同工作的整体，使得舞团能够高效运作，并在教学与研发方面持续创新。

案例研究验证模型

在本章中，在进行《杨家岭的春天》的案例研究中，我们汲取了来自多个方面的丰富材料以进行全面和深入的分析。首先，视频录像资料提供了关于舞台表演和排练过程的直观信息，这是对作品实际表达和执行水平的重要依据。其次，舞台设计和服装也作为审视的对象，因为它们在构建整体艺术氛围和表达主题方面起着关键作用。此外，内部文档，包括创作笔记、排练计划、项目提案，以及内部研讨会的会议记录，为我们提供了对创作和执行团队内部运作机制的深入了解。综合这些不同来源的材料，我们能够从多个维度全面地理解和评价《杨家岭的春天》这一作品，从而更准确地洞见其在艺术创作、团队协作、社会文化影响等多个方面的结果。

1. 《杨家岭的春天》介绍

《杨家岭的春天》是一部深入挖掘和表达中国文化和历史的舞蹈诗剧。该舞蹈诗剧以延安木刻版画为灵感和重要素材，这种版画形式本身就是延安时代文艺工作者用来传播革命理念和人民情感的重要载体。舞蹈诗剧《杨家岭的春天》于 2022 年 10 月 22 日在国家大剧院首演，总导演张晓梅、张云峰，编剧许锐，作曲程远，由北京舞蹈学院青年舞团吕科迪、李陈赛、汪子涵、孙科、邵俊婷等主演。舞蹈诗剧作品《杨家岭的春天》由三大篇章构成：“厚土”、“破晓” 和 “永生”，每一篇章都有其独特的主题和表达手法。“厚土” 篇章主要关注文艺工作者与当地百姓的紧密联系。它以文艺工作者进入农村、融入当地生活为背景。“破晓” 篇章聚焦于封建思想与进步观念之间的矛盾冲突。 “永生” 篇章是对战争的深度反思，以及对军民群像的高度赞美。通过大规模的舞蹈编排和高度戏剧化的表达，该篇章展示了战场上的混乱、残酷，以及英勇无畏。

2. 舞团运作在案例中的体现

2.1 选拔与参与

在《杨家岭的春天》这一重要作品的创作中，舞团的运作机制尤为关键。项目的复杂性要求了一个多才多艺和高度协调的团队。在《杨家岭的春天》的创作过程中，舞团的团队文化起到了至关重要的作用。成员们共同认同作品的纪念与教育、社会影响和艺术探索这三大目标，这成为推动每个人工作的动力源。该项目鼓励开放和多元的沟通机制。无论是舞者还是技术人员，都有权在团队会议上分享自己的观点和建议，这样有助于产生更多创意和解决方案。

2.2 团队文化对创作过程和结果的影响

团队文化不仅是影响创作过程的一个重要因素，更在许多方面对作品的最终质量有着决定性的影响。以下几点进一步解析了团队文化如何在《杨家岭的春天》的创作过程和结果中起到关键作用。一个强烈的团队文化通常也鼓励个人成长和专业提升。一个强烈、一致的团队文化可以极大地影响作品的艺术性和社会影响。在《杨家岭的春天》这个特定案例中，

由于团队文化鼓励创新和高标准，这不仅使作品在艺术上达到了新的高度，还确保了其在社会和文化层面有更深远的影响 (潘安成 & 李笑男, 2012)。所以，团队文化在《杨家岭的春天》的创作过程中起到了至关重要的角色，它不仅影响了作品的完成速度和质量，还在多个维度上深化了作品的社会和文化价值。这样的团队文化不仅是创作成功的关键，也是确保作品长久影响和传承的重要因素。

2.3 研发方面在案例中的体现

创新机制

在《杨家岭的春天》这一作品中，创新观念不仅仅是一种口号，而是整个团队从顶至底的共同追求。在《杨家岭的春天》的创作流程中，创新体现得尤为突出。舞团采用了一种迭代式的开发模型，每完成一个阶段就会有反馈和修正。比如，在 “厚土” 篇章的试演阶段，观众的反应和建议被用来优化后续的 “破晓” 和 “永生” 两个篇章。在技术层面，团队还与科技公司合作，利用虚拟现实和增强现实技术来加强舞台效果。

资源配置

在《杨家岭的春天》这一复杂和多维度的项目中，人力资源的配置可谓是巧妙和全面。舞团特别组建了一个跨学科的团队，这里面包括教师、演员、版画家、历史顾问、政治顾问等。在时间资源的管理上，舞团也展示了高度的专业性。通过使用项目管理软件和定期的内部评审，团队确保了整个项目按照预定计划高效推进。此外，团队还预留了一定的缓冲时间用于应对不可预见的延误或问题，以确保作品能够在最优质的状态下呈现给公众。综合来看，在研发方面，《杨家岭的春天》展现了多维度、多层次的创新。这些创新不仅体现在作品的形式和内容上，也渗透到了资源配置和团队合作的各个环节。这种全面、深入的创新机制是该作品能够在艺术和社会层面都取得成功的关键因素之一。

管理与决策在案例中的体现

决策机制

项目启动阶段，在项目启动阶段，决策主要集中在确定项目的总体目标、范围和关键元素上。为了确保所有的主要利益相关方能够在共同的平台上进行交流，高级管理团队创建了一个项目启动委员会。艺术创作阶段，这一阶段主要依赖于艺术团队的创造力和执行能力。演出和发布阶段，在作品即将完成时，如何、何时以及在哪里首演成为最重要的问题。从项目的启动到最终的演出，每一个决策都是经过深思熟虑、广泛讨论和综合考虑的结果，这在很大程度上保证了项目的成功

组织结构

舞团在《杨家岭的春天》这个案例中采用了一个矩阵型的组织结构，这在多个层面有助于项目的成功。灵活性和适应性，矩阵型组织结构不仅允许团队成员在不同的项目和任务之间灵活地移动，而且也能迅速地进行内部重组以应对突发情况或项目需求的变化；专业性与多样性，项目团队包括了多个专业领域的专家，每个小组都具有明确的任务和专业知识。这种多样性保证了在解决特定问题时能有多角度、多层次的思考；沟通和协作，矩阵型结构也意味着团队成员需要在不同部门之间进行频繁的沟通和协作。所以，通过一个精心设计的矩阵型组织结构，舞团不仅成功地管理了一个跨学科和多元化的团队，还能有效地应对各种未知和变化，从而推动了《杨家岭的春天》项

目的成功。

教学与研发的交汇点

实验与创新

在《杨家岭的春天》这个项目里，实验和创新不仅是研发团队的工作重心，也是推动整个项目进展的核心动力。每个参与者，无论是编舞、演员还是设计师，都需要经过一段时间的教育和培训，以确保他们能以更深刻、更全面的视角去参与创作。这一点对于作品的成功和团队合作具有至关重要的影响。

学术研究与实验操作

项目的多学科特性不仅提供了一个丰富的研究领域，也形成了一个高度实用和实践性的教学平台。学术研究在这里不仅仅是一个理论活动。它被直接运用到实践操作中，与创作和表演形成了紧密的相互关系。与此同时，实践操作也会反过来推动学术研究。每一次表演、每一次观众反馈都可能成为新的研究题目或方向。这样的结合方式大大加强了项目的内在价值和外部影响，也更加符合现代教育和研究的综合、交叉、应用的趋势 (雷舸, 2018).。

反馈机制

在《杨家岭的春天》这个项目中，反馈机制起着至关重要的作用，特别是在连接研发和教学两大核心部分时。这个机制不仅为研发团队提供了实时和直接的信息，还为教学和培训环节带来了精确的调整和优化的可能性。舞台表演是一个动态和实时的过程，观众的反应几乎是即时的 (王晓华, 2018)。这为研发团队提供了一个宝贵的、几乎无法替代的数据来源。实际的观众反应也有助于团队对教学计划进行调整 (张麟 & 盛夏, 2022)。观众的反馈不仅能引导教学方向，还能影响到研发的具体工作。

模型验证与结论

模型成立部分

在舞团运作方面，对《杨家岭的春天》这一特定项目，团队采用了敏捷管理模式，这样不仅提高了工作效率，还减少了因信息不对称导致的矛盾和冲突。因此，这些元素的共同作用验证了我们模型中提出的观点：优秀的舞团运作是推动教学和研发成功的基础。

从研发角度来看，《杨家岭的春天》不仅在舞蹈技术上有所突破，还在如何结合历史、文化进行深度表达方面展示了创新。项目组高度重视研发活动，从早期的项目设想就开始着手进行多方位的研究。此外，为了更加准确地呈现主题，团队还进行了多次内部预演和修改，不断地根据反馈进行优化。在资源配置上，舞团进行了精心的计划和分配，确保人力、财力和时间都能得到最有效的利用。

在管理与决策方面，舞团采取了分层、多元和开放的决策机制。决策流程从最初的项目概念到最终的演出和发布都有明确的规定和责任分配 (刘婧, 2019)。在艺术创作阶段，虽然主要依赖于艺术团队的创意和执行，但在关键里程碑或遇到问题时，跨部门和跨职能的团队会集合进行决策，以确保不同视角和专长的完全利用。在演出和发布阶段，内外部反馈通过一系列内部会议和外部咨询被仔细考虑，以决定最终方案 (李韧平, 2019)。因此，这一高度精细和灵活的管理与决策机制不仅增加了项目成功的可能性，也验证了我们模型中“有效的管理与决策机制是推动项目成功的关键”的观点。

模型缺失部分

通过深入分析《杨家岭的春天》这一案例，我们意识到原有模型中缺失了教学与研发交汇的关键部分。在该项目中，教学与研发不是各自独立进行的，而是深度融合和相互促进。这种交汇主要体现在几个方面：

（1）项目作为教学与研发的 “实验室” ,实际的舞台表演和观众反应为研发团队和教育团队提供了即时和有价值的反馈，进而促进了教学方法和研发方向的改进。

（2）学术研究与实践操作的平衡：项目团队在研究和实践之间找到了一个合适的平衡点，这对于项目成员，特别是学生和年轻演员的全面发展非常有益。

因此，我们建议在原有模型中添加一个 “教学与研发交汇” 的板块，并将其作为项目成功的另一个关键因素进行分析。

3. 模型修正图

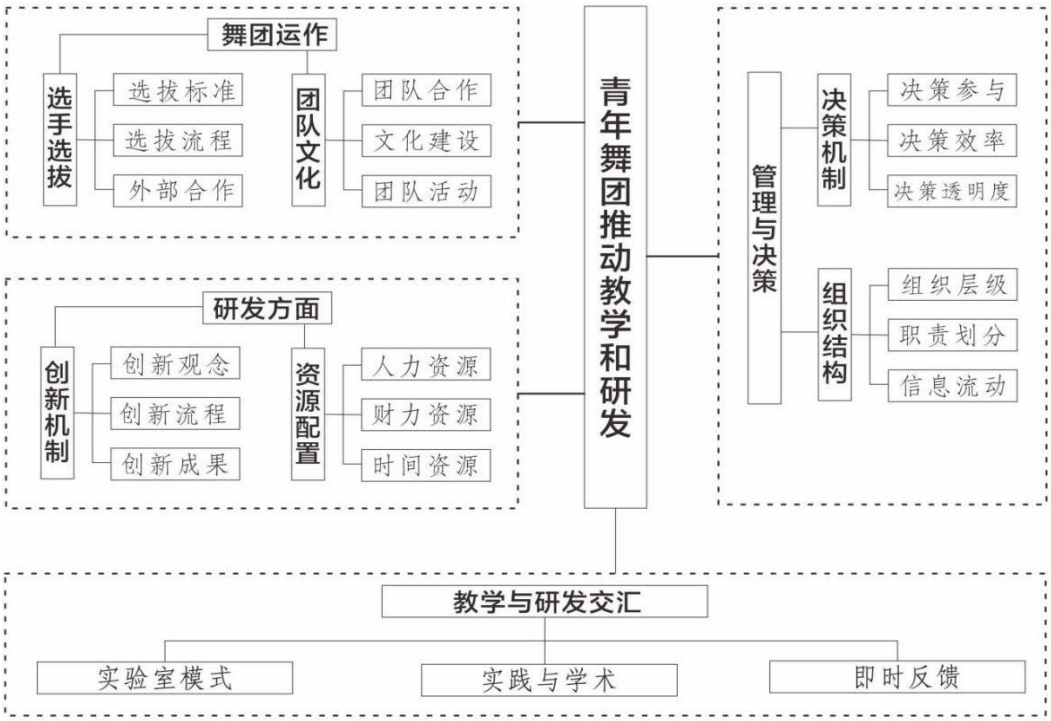


图 2: 模型修正图

结论与建议

总结

本研究从多维度和多角度对 “北京舞蹈学院青年舞团如何推动教学和研发” 进行了深入而全面的探究。我们分析了舞团运作、研发方面、管理与决策这几个主要的方面，并通过《杨家岭的春天》这一具体案例进行了实证研究。在这一过程中，我们得出了数个有益的结论和发现。

舞团运作的角度

在舞团运作方面，北京舞蹈学院青年舞团展现了非凡的专业素养和团队合作能力，这一点从多个方面得到了充分体现。首先，舞团在选拔选手这一关键环节表现出极高的标准和精致的操作。通过与多个学科和领域的合作，选拔过程成为了一次综合性的评价，考虑到了艺术性、创新性和团队合作等多个维度。其次，团队文化的建设也是舞团运作成功的关键因素之一。通过一系列内外部活动，如团建、培训、研讨会等，舞团不仅提升了成员间的凝聚力，而且在文化层面建立了共同的价值观和目标。所以，我们可以确认，舞团运作在推动教学和研发方

面起着至关重要的作用。专业化的选拔机制和强大的团队文化都是这一推动力的关键组成部分。

研发方面的角度

在研发方面，北京舞蹈学院青年舞团展示了强烈的创新驱动力，这一点从多个方面得到了体现。首先，舞团在艺术表达方面展示了高度的创新性。团队努力探索新的艺术语言和技巧，这在作品《杨家岭的春天》中得到了充分体现。通过结合多媒体、舞台设计以及其他艺术形式，作品呈现了一个多维度、多层次的艺术世界。其次，舞团在文化和历史解读方面也展示了深刻的学术洞见。通过对文化背景、历史事件以及人物传记等多方面的研究和解析，团队成功地将深厚的学术研究融入到了舞台表演中，从而让作品在艺术性和学术性之间找到了一个完美的平衡。综合这些观察和分析，我们可以得出结论：在推动教学和研发方面，舞团运作和研发活动都起着非常关键的作用。这两个方面不仅各自有着重要的推动力，而且相互之间存在密切的联系和互动，从而共同构成了推动项目成功的关键动力。

管理决策的角度

从管理与决策方面来看，项目的成功不仅仅依赖于艺术创造和研发能力，还大量地依赖于背后精密运作的管理体系。管理机制在这里并不仅仅是一个方便日常运作的工具，更是一个能够最大化资源、激发团队潜能，并推动项目不断向前的重要动力。

首先，决策流程的高效和透明性在团队内部建立了一个公平且可信赖的环境。其次，良好的组织结构与职责划分也是推动项目成功的关键要素。清晰的组织层级和明确的角色分工不仅提高了工作效率，而且减少了沟通成本和可能出现的冲突。

教学与研发交汇的角度

在深入分析《杨家岭的春天》这一案例之后，我们意识到原有的模型在 “教学与研发交汇” 的方面存在明显的缺失。这实际上是一个非常重要的方面，它关系到如何在实践和学术之间找到一个平衡点，以及如何更快地将研发成果转化为教学内容或者反过来。添加了 “教学与研发交汇”这一新元素后，模型变得更为全面，更能反映现实中各种复杂因素和相互影响的关系。总体而言，经过这一轮全面而深入的分析，我们更加确信，舞团运作、研发活动、管理与决策以及教学与研发的交汇，这些元素共同构成了推动教学和研发成功的多维框架。

建议

加强跨学科合作

跨学科合作平台能够成为信息、观点和技术交流的中心，从而极大地丰富北京舞蹈学院青年舞团在教学与研发方面的深度和广度。建立与其他艺术、科技、人文等不同领域专家的长期合作关系是另一个重要的步骤。除了组织层面的合作，个体团队成员的跨学科参与也是不可忽视的一环。鼓励团队成员参与跨学科项目不仅能拓宽他们的视野，还能提高他们的综合素质和创新能力。

明确角色与责任

在当前的组织架构中，虽然灵活性和多样性得到了一定程度的保证，但职责和任务的明确化依然至关重要。为此，建议进一步细化各个部门和个人的职责和任务，以确保所有团队成员都明确自己的角色。这不仅有助于提高执行力，还能减少内部冲突和资源浪费。具体操作可以通过编制详尽的岗位职责书、设立明确的 KPI 指标以及周期性的绩效评价来实现。任何高效的组织都需要一套有效的责任追究机制。对于未能完成任务或达到预定目标的个人或部门，

应有一个明确和公平的评估和处罚机制。具体来说，可以通过设立内部审计机构、周期性的项目回顾会议以及透明的奖惩制度来实现责任的明确和追究。

实施即时反馈机制

建立系统化的观众反馈渠道，观众是艺术项目的终端接收者，他们的反馈对于项目的成功至关重要。为了更系统地收集观众反馈，可以通过多种方式来实现。例如，建立在线调查问卷，内容涵盖演出的各个方面。定期进行内部评审和与外部专家交流，内部评审是项目质量控制的一个重要环节。通过定期的内部会议，团队可以及时发现存在的问题，并对教学和研发方向进行微调。同时，与外部专家的交流也不可忽视。这样不仅能引入新的视角和建议，也有助于提升项目的专业水平。根据反馈结果，定期修正教学和研发方向，收集到的反馈信息应用于项目的持续改进是反馈循环的最后一个环节。这样的即时反馈机制不仅能确保项目方向更加贴近观众和学术界的需求，同时也是一种持续改进和提升的有效方式。

资源优化配置

在资源有限的环境中，进行深入和全面的需求分析是至关重要的第一步。这不仅包括对即将进行或正在进行的项目的需求进行分析，还应该涉及对团队成员的技能、时间和工作量的评估。通过与各部门或小组进行沟通，收集他们对资源需求的具体看法和建议，可以有助于更精准地确定哪些领域或项目最需要资源的投入。

确保资源能够更加精准地用在最需要的地方，在完成需求分析之后，下一步是确保资源能够被精准地分配到最需要的地方。这可能意味着对当前的资源分配模式进行调整，或者重新考虑项目的优先级。特别是在财力和人力资源有限的情况下，适时的调整和优化能确保团队能够在关键时刻拥有足够的资源来应对挑战，从而最大程度地提高教学和研发的效益。

参考文献

邓玉琪、王小龙. (2023). 艺术管理共同体美学意识的构建——以剧院公共艺术教育策划与管理为例.*四川戏剧*, (05), 115-118.

郭雨翔. (2023). 吴梦非的艺术教育理念与实践研究. *民族音乐*, (02), 65-68.

郭乐. (2015). 多媒体教学在高校传统音乐艺术教育中的价值分析. *教育教学论坛*, (18), 218-220.

洪雨. (2019). 透析教师继续教育资源分配的马太效应. *知识经济*, (07), 105-107.

胡鸿滨. (2014). 当前我国高等教育资源分配不合理问题探究. *学理论*, (17), 161-162.

雷舸.(2018).“互联网”时代下多媒体技术在高校音乐艺术教育中的优越性分析. *文化月刊*, (09), 1.

刘婧. (2019). 教育信息化 2.0 背景下高等教育资源分配探析. *黑龙江高教研究, 37*(10), 89-93.

李庆本;李谦定. (2013). 主办高校规范高等继续教育函授站办学行为的策略. *继续教育研究*, (10), 11-13.

李韧平. (2019). 共享经济背景下高校教育资源分配的政府治理. *当代教育实践与教学研究*, (03), 245-246.

路蓉. (2019). 团队导向人力资源管理、团队依赖性与团队创造力关系的实证研究. *企业改革与管理*,
(03), 74-76.

马笑迎. (2019). “互联网+”时代下多媒体技术在高校音乐艺术教育中的优越性探讨. *艺术家*, (12), 89.

潘安成;李笑男. (2012). 基于情感反应的组织即兴成因机理研究. *中国管理科学, 20*(04), 185-192.

尚航标;杨学磊;李卫宁. (2022). 战略人力资源管理策略如何影响组织惯例更新——基于员工情感反应视角的解释. *管理世界*, *38*(03), 162-182.

王海涛;周甜甜. (2022).中国舞蹈传播学研究现状与趋势综论——基于 1993-2020 年舞蹈传播(学)文献计量分析研究. *北京舞蹈学院学报*, (06), 101-107.

王靖璐. (2021). 舞蹈教育学研究生实践和创新能力的培养. *尚舞*, (12), 105-106.

王性玉. (2017). 组织中容错机制的模型建构与管理策略. 北京工商大学学报, *社会科学版*, *32*(04), 108-115.

王晓华. (2018). 从感性学到身体学:美学研究必须完成的进展. *河北师范大学学报, 哲学社会科学版*, (01), 86-92.

尹力、米靖. (2021). 基于 WoS 和 CiteSpace 的国外舞蹈训练研究现状及热点分析. *北京舞蹈学院学报*, (06), 146-152.

杨亮. (2023). 高校音乐艺术教育新思路与人才培养探索——评当代高校音乐艺术教育研究. *中国教育学刊*, (05), 115.

张麟、盛夏. (2022). 身心理论视阈下舞蹈教育之反思与构想. *北京舞蹈学院学报*, (06), 146-151.

朱露露. (2023). 高校普及公共舞蹈教育的意义与实践研究. *艺术评鉴*, (07), 123-126.

在线协作知识建构促进西部大学生深度学习的模式研究

MODEL OF ONLINE COLLABORATIVE KNOWLEDGE CONSTRUCTION FOR PROMOTING DEEPER LEARNING IN UNIVERSITY STUDENTS

杜爽
Shuang Du

泰国正大管理学院中国研究生院
Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
Corresponding Author, E-mail: ethuhang@swu.edu.cn

摘要

本研究旨在探索协作知识建构过程中促进中国西部某大学学生深度学习的组织模式，在分析在线协作知识建构促进深度学习的现有模式基础上，通过深入分析集体知识转化的动力学模型和协作知识提升改进模型，本文构建了旨在促进深度学习的知识构建与协作组织模式，该模式分为隐形预理解的社会化、争论与共解的外部化、协作与共创组合化、理解与反思的内化四个阶段，旨在通过个体与集体之间的互动促进知识的深度构建和共享。这一模式不仅阐明了协作知识建构的动力学机制，也为如何评价协作过程中的学习效果提供了新的视角。同时指出了实施过程中的挑战和未来研究的方向。本研究对于高等教育机构深化教学方法和课程内容的根本重构，以及促进学生创新能力和社会性技能的培养具有重要的理论和实践意义。

关键词：在线协作知识建构 深度学习 促进模式 大学生 模式研究

Abstract

This study aims to explore organizational models that facilitate deep learning among university students within the collaborative knowledge construction process. Building on an analysis of existing models that enhance deep learning through online collaborative knowledge construction, this paper develops a model designed to foster deep learning through knowledge construction and collaborative organization. This model is segmented into four stages: socialization of tacit pre-understanding, externalization through argumentation and co-solving, combination in collaboration and co-creation, and internalization of comprehension and self-reflection, all aimed at promoting the deep construction and sharing of knowledge through interactions between individuals and the collective. This model not only clarifies the dynamic mechanisms behind collaborative knowledge construction but also provides a new perspective on evaluating the learning outcomes within the collaborative process. Furthermore, it identifies the challenges encountered during implementation and outlines directions for future research. This research holds significant theoretical and practical implications for the profound

restructuring of teaching methods and course content within higher education institutions, as well as for fostering students' innovative capabilities and social skills.

Keywords: Online Collaborative Knowledge Construction, Deeper Learning, Facilitation Models, University Students, Model Research

引言

在当前高等教育探讨中，一个不容忽视的现实是，现行教学方法在促进大学生深度学习方面尚显不足，尤其是在激发大学生深层次对话和思考的方式上，以及与之相应的评价体系都尚待完善。大学生在学术探索的旅途中，往往缺少那种能引发深刻思维碰撞和知识内化的对话空间。这一问题的存在，不仅削弱了教学过程中的互动质量，更在一定程度上阻碍了大学生深度学习能力的发展。鉴于此，为了突破这一教学瓶颈，引入在线协作知识建构来提高大学生的对话互动质量并促进其深度学习的发生。这种方法不仅能够提供更广阔的交流平台，促发大学生之间的深入讨论和思想交流，还能够激发更高层次的认知水平的提升，如批判性思考和创造性解决问题的能力。

在这样的协作环境下，深度学习的开展就不仅是个体的认知发展过程，而是一个群体性的知识建构和共享过程。协作成为了这一过程中不可或缺的一环，它要求大学生跨越个体的界限，与他人建立有效的沟通和合作，共同完成学习任务，解决问题，并在此过程中，实现知识、技能和态度的共同提升。这种协作过程不仅提高了学习的效率和深度，也促进了社会性技能和团队精神的培养，为大学生日后的职业生涯和社会生活奠定了坚实的基础。一方面大学生需要掌握一定的协作学习能力来对知识进行社会性建构（Bereiter & Scardamalia, 2014），真正发挥大学生的创新意识和创新方法，知识建构的过程是基于个体在某个特定的学习社区中进行相互协作，并对集体知识的形成和持续改进做出贡献，被认为是创新能力培养的关键（Bereiter & Scardamalia, 2003），另一方面，高等教育机构也要进行深刻的自我反思和变革，不应仅仅停留在传统的知识传授和技能培养层面，而应深化到教学方法和课程内容的根本重构。这不仅是对现有教育体系的挑战，更是对教育者和学者的深度思考（李政涛,2017）。

因此，在知识建构模型中都存在提出问题与解释问题的过程，提出问题与解释问题是大学生知识建构过程中的重要部分，大学生在不断的提问与解释中构建新的知识。国内关于协作知识建构的研究主要包括过程模型理论、模式、影响因素、策略以及基于内容分析和交互分析的评价研究（刘清堂等, 2018）。在知识建构模型中都存在提出问题与解释问题的过程，提出问题与解释问题是大学生知识建构过程中的重要部分，大学生在不断的提问与解释中构建新的知识。但在协作同伴提出与解释问题的协作过程中，受到协作问题设计、合作对象、讨论环境等诸多因素的影响，大学生是否真正在协作中促进了深度学习与深度思考目标，如何对协作过程和学习效果进行评价，还需要进一步研究。

研究目的

本研究在深入分析深度学习和在线知识建构现状的基础上，通过参考集体知识转化的动力学模型和协作知识提升改进模型，创建促进深度学习的协作知识建构过程的组织模式，旨在研究主体在深度学习发生过程中的具体过程与所处的文化背景相结合，探索促进和改进大学生深度学习的新方式。

文献综述

在线协作知识构建的基本模式

在线协作知识建构领域包含六个典型的模型：一是知识建构过程模型（Stahl G., 2013），它提供了一个详细的步骤框架，指导如何在学习过程中构建知识。二是知识建构的十二条原则（Scardamalia, 2002），它概述了知识建构的关键原则和最佳实践。三是知识建构与集体智慧学习框架（Gan & Zhu, 2007），这个模型强调了集体智慧在知识建构中的重要性。四是面向问题解决的在线协作知识建构模型（PSCKB），它专注于如何通过协作解决问题来促进知识的建构（李海峰 & 王炜, 2019）。五是面向知识共同体与社区探究知识社区与探究 (Knowledge Community and Inquiry, KCI)的教学法模型（段金菊 & 郑玲, 2019），能突出大学生知识创造的主体地位，动态生成共享知识库的关联学习课程生态。六是基于六项思考帽的在线协作学习活动过程模型（段金菊,等, 2022），通过六种角色脚本工具的设计来促进在线协作学习的知识贡献。这些模型共同构成了在线协作知识建构的理论基础和实践指导，协作知识建构的特征和模式对照如表所示。

表 1: 协作知识建构的特征和模式对照表

协作知识建构模式	建构目标	要素组成	表征方式	作者及年份
知识建构过程模型	将学习视为社会活动，知识构建是通过个体与集体之间的互动实现的	个体：理解、信念 社会：声明、分享、协作	个人建构与社会参与的过程	Stahl G.2013
知识建构原则框架	以活动为主导转向更注重思想驱动的学习方式	知识建构的观点四原则、社区五原则和手段三原则	技术参与的思维建构的准则	Scardamalia M. 2002
集体智慧学习模型	将集体智慧融入个体学习过程，以此来解决发展问题	学习模式维度、系统整体维度、智慧维度、知识管理维度	整体知识融入个体的过程	Gan Y,Zhu Z.2007
面向问题解决的协作知识建构模型	通过系统设计的活动来实现知识建构的连续性发展	协作学习活动系统、学习环境系统、教 与学系统、问题解决活动组织系统、问题解决系统。	活动过程与参与结构	李海峰和王炜 2018
面向知识共同体与社区探究的教学法	动态生成共享知识库的关联学习课程生态，突出大	分布式认知责任、 共享知识库基础、	探究活动与数字制品	段金菊等 2019

协作知识建构模式	建构目标	要素组成	表征方式	作者及年份
模型	学生知识创造的主体地位	教学与技术脚手架		
基于六项思考帽的在线协作学习活动过程模型	通过六种角色脚本工具的设计来促进在线协作学习的知识贡献	学习情境构建、小组协作活动、干预策略实施、学习绩效评估	六项思考帽角色参与过程	段金菊等 2022

在线协作知识建构模式的主要目标是增强大学生的学习效果和提高知识建构的能力。这些模式，无论是设计为虚拟学习社区、情境学习，还是问题解决等形式，都旨在探究如何通过活动的设计来提升在线大学生的知识建构水平和学习成效。这些方法的核心在于通过互动和合作，激发大学生的参与度和积极性，进而促进更深层次的理解和应用。

在线协作知识建构模式的主要目标一致地聚焦于促进大学生的学习进展和提升其知识建构能力。不论建立目标是采取虚拟学习社区、情境学习，还是问题解决等多样形式，都着眼于研究如何通过创新的活动设计来优化在线大学生的知识建构过程和提高其学习成效。其核心在于通过这些多元化的学习活动，激发大学生的参与热情和协作精神，从而促进更深入的理解和有效的知识应用。

在线协作知识建构的核心在于将个体与集体的互动融入其基本框架中。在这六种模式中，研究者们通过个体大学生的角色和社会系统的作用这两个维度来解析学习的含义，揭示了个体在在线协作学习中的积极建构作用，突显了集体对个体知识建构及学习活动的重要影响。此外，问题解决是这四种模式的一个共同核心元素，每种模式都强调通过围绕问题解决的活动来促进知识的建构。这种方法促进了深层次的学习理解，同时强化了大学生的实际应用能力。

协作知识建构促进深度学习的现有模式

协作知识建构不同要素对学习效果达成从多角度进行揭示，深度学习的发生及其背后的机理的成因让研究者重新审视高等教育教学改革中的应然，而要想将应然变成实然，则需要明确协作知识建构促进深度学习有哪些方式和模式，不同模式所基于的理论基础、建构模式目的和促进深度学习的应用效果进行解析。在协作知识建构促进深度学习的模式研究中，具有代表性的如表 2 所示：

表 2: 协作知识建构促进深度学习的模式代表性研究

建构模式名称	理论基础	建构模式目的	对象	应用效果	作者及年份
深度学习导向的协同知识建构模式	有意义学习理论；最近发展区理论，	构建“先行引导—共同体构建—组内协同构建—组间协同建构—反思评价”的协同知识建构模式	大学生	基于企业微信支持下混合式学习环境，深度学习导向的协同知识建构模式提高大学生学习的学习兴趣、积极性和参与度	韦怡彤, 2019

建构模式名称	理论基础	建构模式目的	对象	应用效果	作者及年份
协同知识建构认知投入分析模型	ICAP 学习参与分类框架； 集体认知理论；	大学生在社交媒体工具的线协同知识建构中认知投入，判断是否促进深度学习		协同知识建构中的认知投入行为缺乏深层次交互；采用同、异步交流工具有利于大学生参与学习任务；	张思等, 2019
支持 STEM 深度学习的知识建构模式	协同知识建构理论； 教育传播理论； 斯金纳的强化理论；	利用 WiseMapping 工具，研究 STEM 学习发生、动力、输出和强化机制	大学生	知识建构环境能够更加突出大学生的主体地位，使大学生更充分地表达自己的观点，锻炼大学生的交流能力	梁芮铭等, 2020
自组织视域下在线深度协作知识建构活动组织框架	自组织理论； 协作知识建构理论；	利用 WorkTile 云协作学习平台，促进协作学习朝向深度学习的连续统发展	大学生	活动组织框架比协作知识建构模型更能够促进大学生的在线深度协作知识建构发生和发展	李海峰,王炜, 2019
翻转课堂模式下的深度协作知识建构学习	社会建构主义；经验之塔；认知冲突理论	经验认知冲突探究，培养大学生高阶思维能力	大学生	深化课前大学生经验知识的生成方式，促进经验知识生成、深度协作知识建构	李海峰,王炜, 2020
面向深度学习的动态知识图谱建构模型	知识建构理论； 情境学习理论； 社会认知理论；	利用 WiseMapping 工具，将动机调节策略与深度知识建构路径有效融合于动态生成性学习环境，	大学生	利用 GSEQ 软件对大学生的注意力行为分析后发现，扩大主题探究范畴和扩展问题建构深度，提高大学生作品质量	姜强,等,2020
众包知识建构对深度学习课堂教学结构化促进模式	耗散结构；自组织理论；社会建构主义；社会认知理论	众包自组织协同知识建构的诊断与干预、反思性学习模式、STEM、学业情绪、学习动机、协同调节对深度学习课堂的影响机制	大学生	众包具有的开放式、协同共建、自主进化等特点，强化了自组织学习方式，贡献集体智慧力量，在深度学习课堂中实现知识动态建构。	姜强,2019, 药文静,2020, ; 梁芮铭等 2021

韦怡彤等（2019）等基于有意义学习理论和最近发展区理论，构建“先行引导—共同体构建—组内协同构建—组间协同建构—反思评价”的协同知识建构模式；张思（2019）等基于 ICAP 学习参与分类框架和集体认知理论，构建了协同知识建构认知投入分析模型；发现协同知识建构中的认知投入行为缺乏深层次交互，而采用同、异步交流工具有利于大学生参与学习任务；梁芮铭等（2020）等基于协同知识建构理论、教育传播理论和斯金纳的强化理论，利用 WiseMapping 工具研究了 STEM 学习发生、动力、输出和强化机制；李海峰和王炜（2019）团队基于自组织理论和协作知识建构理论，利用 WorkTile 云协作学习平台，探究了促进协作学习朝向深度学习的连续统发展的方法；

其中姜强团队，2019-2021 期间连发多篇关于众包知识建构对深度学习课堂教学结构化改革的探究性研究成果，从众包的自组织协同知识建构研究（姜强等, 2019）、STEM 学习发生的内在机制（梁芮铭等, 2020）、学业情绪影响机制（药文静等, 2020）、知识建构的动机结构与行为路径（姜强等, 2021）等方面进行了深入研究。

从以上协作知识建构促进深度学习的影响因素和应用模式中可以发现，国内外学者已从学习过程中的交互行为、认知偏差、学习动机、协同调节、情绪等多因素进行了深入剖析，并从自组织视域、STEM、翻转课堂模式、众包知识建构等不同场景中采用多种模式来促进深度学习发生。从现有的研究来看，

一是影响因素的研究还不够全面，对知识建构教学设计的诸多要素影响深度学习的促进方式、促进程度还不够全面，较多研究仅通过小规模实证研究上证明其存在的相关性，还未形成促进深度学习较为完整的因果证据链。这种方法论上的局限性可能导致对深度学习促进机制的片面理解，影响研究结论的推广信度。

二是多数研究在知识建构设计中，在知识建构设计方面过于集中于深度学习的分类，一些研究特别关注于如何以知识为导向进行学习分层，或者利用工具从数据结构的复杂性方面深化知识教学，但对不同知识建构模式促进深度学习效果的研究还不够充分。一些研究忽视了不同知识建构模式对深度学习效果的全面影响，从而限制了我们对于深度学习在不同教学模式应用的效果判定。

三是现有研究的活动设计多基于在线学习平台开展，对基于移动互联网、人机共生环境、虚拟现实环境等场景的研究较少，对这些学习场域中出现的真实教学情境的特点、要素的研究较少。这种研究范畴的局限性可能导致我们对于真实课堂、混合教学等其他教学情境具有的特点和要素缺乏深入理解。

研究方法

文献研究法

在文献研究法中，重点针对前期文献采用比较和归纳两种方式来进行研究。首先通过文献分析和比较，找出协作知识建构促进深度学习的模式之间的相似性和差异性，从而深入理解协作知识建构的特征和模式。

归纳分析法

其次对已有知识建构框架和深度学习方法进行归纳和提炼，对在线协作知识建构促进深度学习的参考模型和建构、促进深度学习的知识构建与协作组织模式分别进行比较和解构，重新建构了能促进深度学习的知识构建与协作组织模式。

研究结果

在线协作知识建构促进深度学习的参考模型

依据对协作知识建构促进深度学习的模式现状的分析，本研究在总结前期研究的基础上，针对在知识建构设计方面过于集中于深度学习的分类而忽视促进方式、促进程度还不够全面的，通过参考集体知识转化的动力学模型和协作知识提升改进模型基础上，创建促进深度学习的协作知识建构过程的组织模型。

1. 集体知识转化的动力学模型

集体智慧螺旋式上升的周期可以识别为四个阶段：智慧发散、智慧汇聚、智慧凝聚和智慧创新。在虚拟学习社区（Virtual Learning Communities, VLC）中个体智能之间的相互作用也可以分为 4 种状态：自组织(自治)、互联、融合和共创（Gan, Y. C., 2005），如图 1 所示。

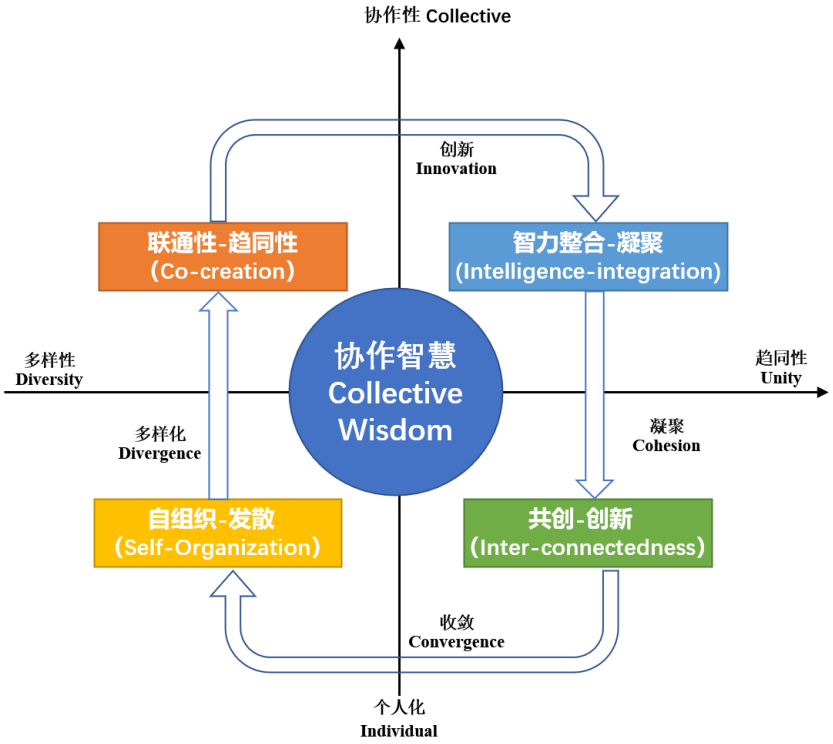


图 1: 集体知识转化的动力学模型

自组织-发散（Self-Organization）。VLC 中的每个个体参与者都是独立的大学生，他们有自己的学习计划、学习方法和学习风格。当大学生遇到问题时，他们可以在 VLC 中发布

自己的问题，并向其他学习伙伴寻求帮助。由于个人智力水平的差异，知识和文化背景不同的大学生对待每一个问题的方式不同，视野、思想和观点也不同。

联通性-趋同性（Co-creation）。VLC 上的大学生就某一问题发表自己的看法，并进行热烈的讨论。他们可能会反驳一个观点并指出它的缺点，或者他们可能会同意一个观点，或者代表对一个想法的改进。这是一个大学生之间相互影响、相互联系、相互作用的过程，是一个集体知识建构的过程。

智力整合--凝聚（Intelligence-integration）。VLC 中大学生对问题进行反复讨论、辩论和挑战的过程，也是大学生交流、沟通、反馈、学习和自我的过程相互映照。同时，它也是大学生共享深度理解能力逐渐形成、认知水平逐步提高并最终趋于一致的共享理解的过程。这里的共享理解是一种趋同性，大学生通过逐步求同存异，达到对问题核心的相似理解和把握，从而共同提高深层理解能力和洞察力。VLC 中的新信息和新知识也在交流和共享，集体智慧在学习过程中逐步升级，这无疑是一个长期的、螺旋上升的、积累到集体智慧的过程。

共创-创新（Inter-connectedness）。VLC 中的学习主要以大学生为中心，大学生不仅学习新知识，更重要的是培养创新思维意识和创造能力。大学生不能满足于只寻求问题的解决方案，而应该获得更高层次的批判性思维技能。他们应该发挥发散性、批判性和想象性思维，然后在已经解决的问题的基础上，探究问题背后的深层含义，提出新的问题或新的观点。

集体知识转化动的力学模型从认知发展的角度展示了个体与集体协作知识产生的螺旋路径，揭示了从个体集思广益、思维发散、集体问题解决，逐渐到收敛、积累到集体智慧的全过程。为小组探究个体与集体不断循环、螺旋上升的知识构建提供了动力学和发生机制的探究依据，也为后期深度学习的过程性评价提供了研究基础。

2. 协作知识提升改进模型

协作知识提升改进模型（Spiral Model of Collaborative Knowledge Improvement , SMCKI）是一种支持网络课堂协作学习的五阶段教学模式（Chen et al., 2021）。它侧重于民主知识共享以及个人、团体和阶级层面的知识改进过程如图 2 所示。

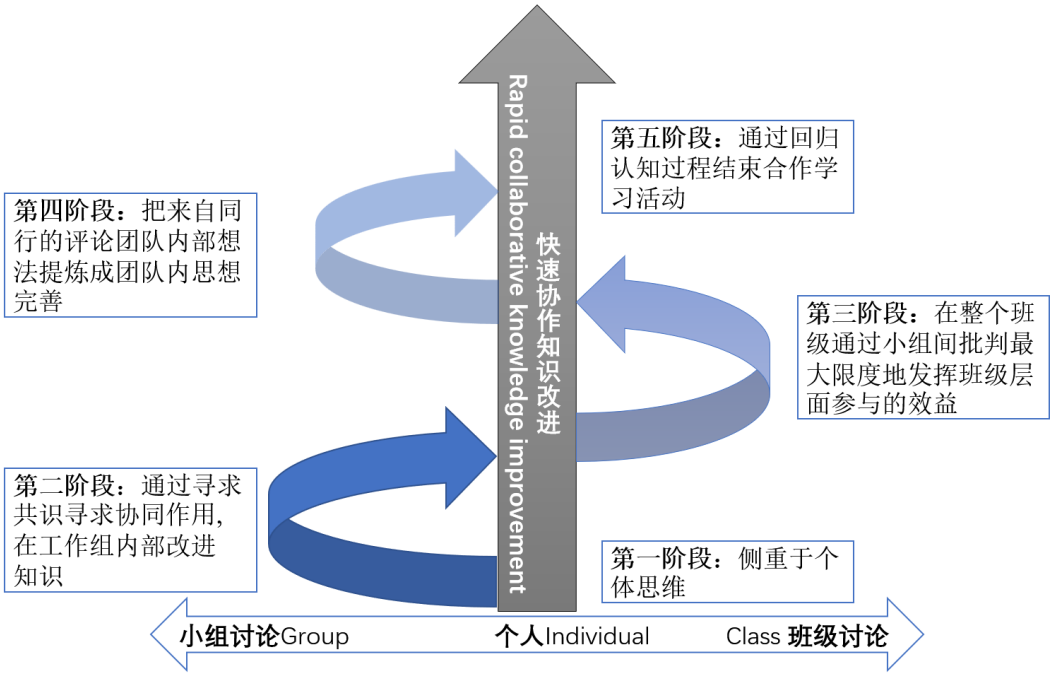


图 2: 协同知识改进的螺旋模型

SMCKI 开始于一个个体构思阶段，第一阶段侧重于个体思维；第二阶段是一个群体内想法协同阶段，通过寻求共识寻求协同作用,从而在工作组内部改进知识；第三阶段通过小组间批判最大限度地发挥班级层面参与的效益，在整个班级提供同辈批评,以进行积极和同步的互动，产生的想法最多；第四阶段把来自同行的评论团队内部想法提炼成团队内思想完善,提高协作性的知识改进；第五阶段通过回归认知过程结束合作学习活动，最终进入个人成就阶段。SMCKI 旨在通过最大限度地产生、分享和改进想法，促进大学生的社会和认知发展，解决小组层面（如搭便车、沉默参与者）和班级层面（如在短时间内与其他小组学习）的合作学习挑战和问题。

协作知识提升改进模型在集体知识转化动的力学模型的基础上，为每一个协作知识建构阶段提供了任务评价参考，使其个人和工作组（集体）协作知识建构过程更加“立体”和“系统”。该模型为构建学习过程的知识建构任务和协作组织分配提供了可具体实施的评价依据。

建构促进深度学习的知识构建与协作组织模式

集体知识转化的动力学模型从认知发展的角度展示了个体与集体协作知识产生的螺旋路径，提供建模的了动力学和发生机制依据，阐明了“协作为什么能进行知识建构”的问题；三是协作知识提升改进模型为协作知识建构阶段提供了任务评价参考，为构建学习过程的知识建构任务，也明确了协作组织可具体实施的评价依据，回答了“协作知识建构该怎么做”的问题。

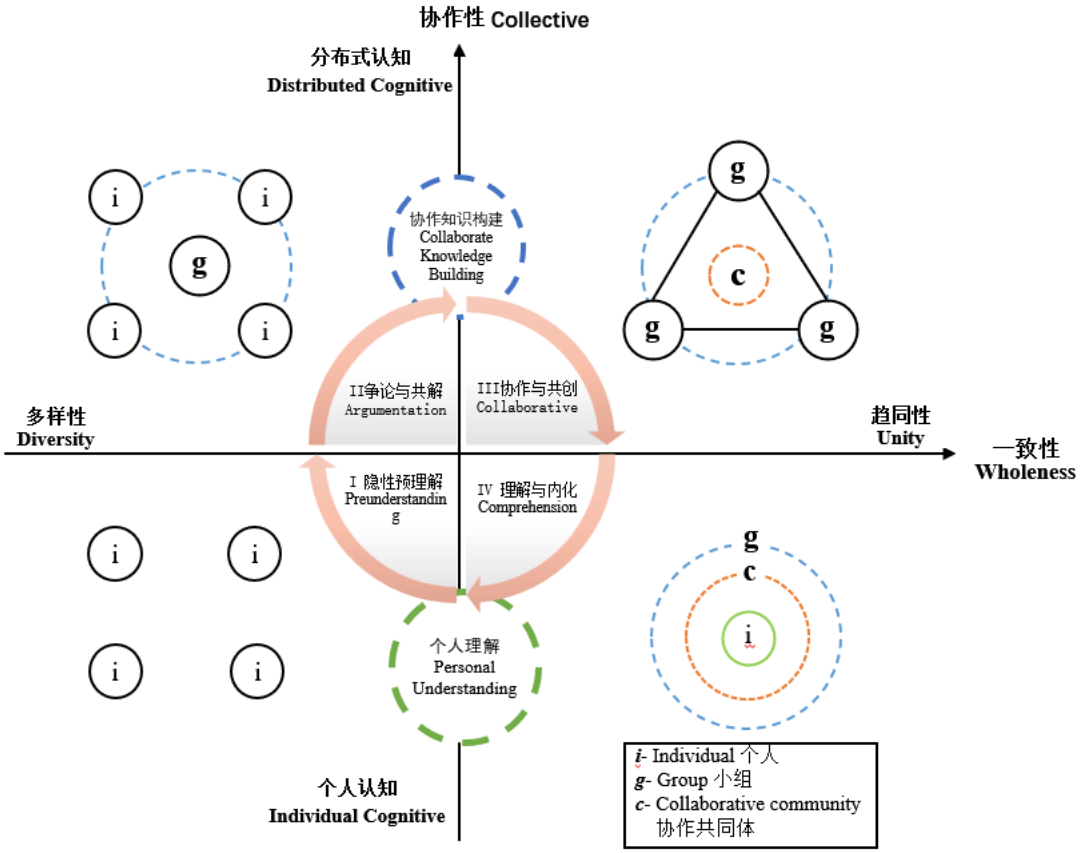


图 3: 促进深度学习的知识构建与协作组织模式

本研究在此基础上，以促进大学生深度学习为目标，创建知识构建与协作组织模式。该模式是基于个体知识和集体知识之间的知识转换，分为四个阶段，如图 3 所示。从集体的视野来看，个体知识是相对于集体知识而言的内隐知识。通过个体互动产生的、从模型中涌现出来的知识是集体知识，为全体成员所拥有，因而是显性知识。我们可以基于社会化、外部化、组合化、内部化来描述知识的转换和协作转换函数过程，如表 3 所示。

第 1 阶段：社会化：隐形预理解（Pre-understanding）。社会化是学习者在虚拟学习社区中通过社会交往分享个人经历，进而创造新的、增值的内隐(隐性)知识的过程，如共享心智模型、技术技能和诀窍等。因此，隐性知识可以通过其社会化在协作过程中传播。学习者通过对过去和现在的观察、模仿和实践来获得和传递内隐知识。例如，师徒制就是师徒之间共享隐性知识的典型模式。在协作之前为实现学习者之间隐性知识的转移，以及从实践中创造新知识提供了更广泛的条件和环境。我们用 x_i 来表示每个学生（Individual）隐形知识状态。

第 2 阶段：外部化：争论与共解（Argumentation and Co-solvency）。协作知识建构中知识的外化是学习者通过以文字、图片和图表等方式呈现想法和技术诀窍的学习者之间的对话和讨论，将其内隐知识(相对于集体知识而言)转化为外显知识(集体知识)的过程。针对全体成员感兴趣的话题或主题，成员分享自己的特殊经历、感受和想法，通过讨论、可视化、实验等方式将个人的隐性知识显性化呈现，并在互动过程中引发创新思考。在个体知识的外化过程中，

通用多个学习者的隐形状态 x_i，来找到每个小组（Group）的知识映射关系 $g=f(x_i)$。内隐知识可以通过隐喻、模拟等方式进行解释和外化，形式化后可以形成概念性知识。

第 3 阶段：组合：协作与共创（Collaboration and Co-creation）。如果学习者经过频繁的讨论和交互后，零散地存储在知识建构平台的数据库中学习/知识论坛笔记中的、零碎的、杂乱的、离散的新知识没有按照元数据等一定的规则或规定进行归纳、整理和组合，学习者很难在数据库中找到有用的、需要的知识，因此无法轻易实现知识共享和知识转换的预期目标。组合是将上述外化得到的概念转换为有序化的知识体系的转换过程。具体来说，为了达到管理知识的目的，知识建构平台尽量将外部化的显性知识绑定在一起，然后对其进行排序、调整、分类和综合，然后将其存储在知识库中，学习者可以随时随地通过任何方式轻松地查找和检索自己需要的知识。通用多个小组聚合的隐形状态 g，来找到每种合作方式的合作知识产出关系 $c=g(f(x_i))$。这种显性知识的扩散过程能够创造出更新的、更加系统化的知识，是个体知识转化为集体知识的实施阶段。

第 4 阶段：内化：理解与反思（Comprehension and Self-reflection）。知识的内化本质上是一个主动学习/训练的过程。只有当从社会化、外化和组合中获得的集体知识被内化为个人的隐性知识，进而被塑造为共享的图式和技能时，才成为有价值的资产和能动的(非惰性的)知识。通用多个知识产出的显性状态 c，来找到知识产出的知识动力学关系 $I_{n+1}=I_n+\ln c$ （I_n 表示当前知识状态，I_{n+1} 表示下一轮知识状态的起点）。内化过程将社区显性知识传递给个体。学习者通过内化逐步积累和丰富自己的知识。

表 3: 协作知识构建的认知发展关系函数对照表

阶段	关系函数	说 明
I	x_i	用 x_i 来表示每个学生（Individual）隐形知识状态；
II	$g=f(x_i)$	通用多个学习者的隐形状态 x_i，来找到每个小组 g（Group）的知识映射关系 $g=f(x_i)$；
III	$c=g(f(x_i))$	通用多个小组聚合的隐形状态 g，来找到每种合作方式的合作知识产出 c（Co-creation），嵌套递进；
IV	$I_{n+1}=I_n+\ln c$	通用多个知识产出的显性状态 c，来找到知识产出的知识动力学关系 $I_{n+1}=I_n+\ln c$（I_n 表示当前知识状态（Intellectual level），I_{n+1} 表示下一轮知识状态的起点），叠加递进；

以上，四向转化模式是个体学习者不断创造新知识的连续、延伸和螺旋递进的过程；并且知识建构过程中逐步积累显性知识，逐步提高知识库的嵌套发展链条。一方面，集体知识转化为个人知识通过深度对话和集体探究（从 x_i 到 g）；另一方面，个人学习问题通过合作加工(群体加工)转化为公共问题（从 g 到 c），再通过集体知识的方式解决个人问题（从 c 到 I）。这样就形成了一个正向循环，加快个人在协作知识建构中的深度学习和认知发展。

讨论

四向转化模式为理解个体与集体间知识转化提供了一个框架，通过社会化、外部化、组合、内化四个阶段揭示了知识从隐性到显性的转换路径及其再次成为个体隐性知识的循环过程。然而，该模型在实践中面临诸多挑战，包括个体间沟通障碍、知识表达与整合的复杂性，以及个体差异对内化过程的影响。因此，尽管该模型在学术上为理解知识转化提供了重要视角，其有效实施需针对这些挑战采取具体策略，以确保知识转化过程的顺畅进行和优化。在具体实施过程中，需要进一步考虑个体差异对学习过程的影响，以及如何在不同学科和学习环境中调整和优化模式，解决实际操作中可能遇到的如个体差异、沟通表达等障碍。此外，模式的有效实施还需要教育者具备相应的知识和技能，以有效地指导和评估在线知识协作建构过程，同时还应关注如何利用现代信息技术工具，如在线协作平台，来增强协作效率和知识共享。

建议

基于个体知识和集体知识之间的转换，创建的知识构建与协作组织模式，为深化学生的学习体验和提升学习效果提供了新的路径。在进行知识建构过程中，教师应通过明确的阶段划分和任务指导，才能有助于学生更好地理解知识转化的过程，促进个体与集体之间的有效互动。这种方法有帮助大学生实现学习过程的系统化和立体化，特别是在促进大学生的深度学习和团队合作能力方面，为理解个体与集体之间知识转化的复杂过程提供了一个清晰的框架。

总结

本研究创建的促进深度学习的知识构建与协作组织模式，揭示了如何促进知识的共享、创新和个体能力提升的路径。该模式通过有效的策略和实践，如加强沟通技巧、利用技术工具促进知识的深度学习，为理解和促进教育组织环境中知识转化提供了理论框架。未来的研究应继续探索这一模式在不同领域和环境中的应用，以及如何进一步优化知识转化过程，以便更有效地促进大学生知识的深度学习、共享和创新。

参考文献

Bereiter, C., & Scardamalia, M. (2003). Knowledge-building. In S. J. Farenga & D. Ness (Eds.), Encyclopedia of education (3rd ed., Vol. 7, pp. 1370-1373).

Bereiter, C., & Scardamalia, M. (2014). Knowledge building and knowledge creation: One concept, two hills to climb. In Knowledge creation in education (pp. 35-52). Singapore: Springer Singapore.

Chen, W., Tan, J. S., & Pi, Z. (2021). The spiral model of collaborative knowledge improvement: an exploratory study of a networked collaborative classroom. International Journal of Computer-Supported Collaborative Learning, 16, 7-35.

Gan, Y. C. (2005). Knowledge building and collective wisdom advancement in virtual learning communities: Perspective on the integration of knowledge management and e-learning. Beijing, China: China Educational Science Publishing House.

Gan, Y., & Zhu, Z. (2007). A learning framework for knowledge building and collective wisdom advancement in virtual learning communities. Journal of Educational Technology & Society, 10(1), 206-226.

Scardamalia, M. (2002). Collective cognitive responsibility for the advancement of knowledge. Liberal education in a knowledge society, 97, 67-98.

Schrire, S. (2006). Knowledge building in asynchronous discussion groups: Going beyond quantitative analysis. Computers & Education, 46(1), 49-70.

Stahl, G. (2013, April). A model of collaborative knowledge-building. In Proceedings of the International Conference of the Learning Sciences (pp. 70-77). Psychology Press.

Veerman, A., & Veldhuis-Diermanse, E. (2001, March). Collaborative learning through computer-mediated communication in academic education. In Proceedings of the European Conference on Computer-Supported Collaborative Learning (EuroCSCL) (pp. 625-632).

Yücel, Ü. A., & Usluel, Y. K. (2016). Knowledge building and the quantity, content and quality of the interaction and participation of students in an online collaborative learning environment. Computers & Education, 97(C), 31-48.

段金菊, & 郑玲. (2019). 基于知识社区与探究(KCI)、共享知识库的课程设计——关联学习的实证研究与应用分析. 远程教育杂志, (1), 72-84.

段金菊,范怡楠,钟晓芳,高晴 黄襄.(2022).在线协作学习中角色脚本对社区知识贡献的影响研究——以六顶思考帽为例.远程教育杂志(06),43-53.

姜强,梁芮铭,赵蔚 杨帆.(2021).扎根理论视域下知识建构的动机结构与行为路径研究——面向深度学习的课堂教学结构化变革研究之八.现代远距离教育(04),14-24.

姜强,药文静,晋欣泉 赵蔚.(2019).变革与新生:基于众包的自组织协同知识建构研究——面向深度学习的课堂教学结构化变革研究之一.现代远距离教育(06),3-10.

李海峰,王炜.(2018).面向问题解决的在线协作知识建构.电化教育研究(01),36-41+67.

李海峰,王炜.(2019).自组织视域下的在线深度协作知识建构研究[J].中国远程教育,(01):47-57.

李海峰,王炜.(2020).经验认知冲突探究法——一种翻转课堂模式下的深度协作知识建构学习策略探索[J].电化教育研究, 41(01):99-106+121.

李政涛.(2017).人工智能时代的人文主义教育宣言——解读《反思教育:向全球共同利益的理念转变》.现代远程教育研究,(5),3–11.

梁芮铭,姜强,晋欣泉 赵蔚.(2020).众包知识建构下 STEM 学习动机影响机制与强化路径——面向深度学习的课堂教学结构化变革研究之六.现代远距离教育(05),43-51.

刘清堂, 张妮, 王洋, & 范桂林. (2018). 精品专题教育社区特征分析及发展研究. 中国电化教育, (1), 83-90.

韦怡彤、王继新、丁茹.(2019).混合式学习环境下深度学习导向的协同知识建构模式研究——以《教育技术学导论》课程为例.中国电化教育(09),128-134.

徐冠兴，魏锐，刘坚，等.(2020).合作素养：21 世纪核心素养 5C 模型之五[J].华东师范大学学报（教育科学版）,38(2):83-96.

药文静,姜强,李月 赵蔚.(2020).众包知识建构下学业情绪影响因素及唤醒机制的科学学研究——面向深度学习的课堂教学结构化变革研究之五.现代远距离教育(05),33-42.

张思,何晶铭,上超望,夏丹 胡泉.(2020).面向在线学习协同知识建构的认知投入分析模型及应用.远程教育杂志(04),95-104.

职业技能、自我效能与就业期望的影响——以 Z 高职学院护理专业学生为例
THE EFFECTS OF VOCATIONAL SKILLS, SELF-EFFICACY, AND EMPLOYMENT EXPECTATIONS ON NURSING STUDENTS—TAKING THE NURSING STUDENTS OF Z HIGHER VOCATIONAL COLLEGE AS AN EXAMPLE

季一飞 [1*], 尚鸿雁 [2]
Yifei Ji[1*] and Hongyan Shang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 68229207@qq.com

摘要

随着社会发展和人们对健康的关注日益增加，护理专业人才需求也在不断的增长。是近年来随着高职学校护理专业的扩招以及医院对护理专业的需求趋近于饱和状态，而护理专业学生掌握的职业技能水平不一，难以满足日益增高的实际岗位需求。这些因素都对护理专业学生的就业产生了一定的影响，如何保证护理专业学生的就业率成为当前亟待解决的问题。本文论文以 Z 高职学院护理专业应届毕业生为调研对象，通过问卷调查法收集数据，通过 spss 软件深入分析研究护理专业学生职业技能、自我效能与就业期望之间的相关性，并了解影响护理专业学生就业相关因素，进而为高校就业指导工作的开展奠定基础。结果显示，护理专业学生职业技能、自我效能与就业期望三者在提升护理专业学生就业期望的过程中，除了加强职业技能培养外，也应重视促进学生的自我效能感，通过合理职业生涯规划、因材施教等，帮助他们更全面、自信地迎接职业挑战。

关键词: 护理专业学生 职业技能 自我效能感 就业期望 中介作用

Abstract

With the development of society and people's concern for health is increasing, nursing professional talent demand is also growing. In recent years, with the expansion of higher vocational schools and hospitals in the nursing profession of the demand for nursing near saturation, and nursing students master the vocational skills of different levels, it is difficult to meet the increasing demand for practical positions. These factors have a certain impact on the employment of nursing students, how to ensure the employment rate of nursing students has become an urgent problem. In this paper, the thesis takes the fresh graduates of nursing major in Z Higher Vocational College as the research object, collects the data through questionnaire survey method, analyzes and researches the correlation between nursing students' vocational skills, self-efficacy and employment expectation in depth through spss software, and understands the factors related to the influence of the employment of nursing students, which will lay the foundation for the development of employment guidance work in colleges and universities. The results show that there is a significant positive influence between nursing students' vocational skills, self-efficacy and employment expectations, and self-efficacy plays a partial mediating effect in the influence of vocational skills on employment expectations. Therefore, in the process of enhancing the employment expectation of nursing students, in addition to strengthening the vocational

skills cultivation, attention should also be paid to promoting students' self-efficacy, and helping them to meet the career challenges more comprehensively and confidently through reasonable career planning and tailored teaching.

Keywords: Nursing Students, Vocational Skills, Self-efficacy, Employment Expectation, Mediating Role

引言

研究背景

近年来，随着国际学术交流的日益频繁，中国护理学科的不断发展和完善，护理科研水平得到很大的提升，研究范围涉及护理领域的各个方面。随着社会对医疗中国服务需求的增加，护理专业人才需求也在不断的增长。最新的中国卫生健康委关于印发《全国护理事业发展规划（2021-2025 年）》的通知，明确指出确保护理专业人才的充足供应是医疗卫生事业持续发展的战略目标之一。护理专业的就业形势相对较好，且就业质量相对较高，但是近年来随着高职学校护理专业的扩招以及医院对护理专业的需求趋近于饱和状态，对护理专业学生的就业产生了一定的影响。同时，护理专业学生掌握的职业技能层次不齐，难以满足岗位需求等问题的存在，直接影响护理专业的可持续发展。

本文将结合 Z 高职院校护理专业学生现状，以护理专业学生的职业技能、自我效能与就业期望之间的关系是一个充满挑战并具有极其重要实际意义的研究领域。这不仅涉及到个体学生的职业发展和就业机会，还直接关系到国家卫生与医疗服务的质量和可持续性。因此，深入研究这一问题，以推动护理教育和就业政策的更加精细和持续改进，刻不容缓。

研究目的

当前学者针对自我效能感、职业技能与就业期望对护理专业学生展开研究的相对较少，本文尝试拓展自我效能感将其职业技能与就业期望进行研究，以丰富护理专业学生自我效能感研究理论。并在分析相关性的基础上，进一步验证和完善自我效能感、职业技能与就业期望的相关性，进一步丰富理论研究成果。同时，通过调研 Z 高职学院护理专业学生的就业意向，了解护理专业学生的职业价值观以及就业期望等一般规律，并通过深入研究护理专业学生职业技能、自我效能与就业期望之间的相关性，并了解影响护理专业学生就业相关因素，进一步了解护理专业学生对学生就业指导的满意情况，进而为高校就业指导工作的开展奠定基础。

相关研究

护理专业学生职业技能相关研究

护理专业学生职业技能是影响高职院校护理专业学生就业能力的关键因素之一。护理专业学生需要掌握一系列的护理知识和技能，包括基本护理技术、临床护理操作、病理生理学等。具备丰富的护理知识和技能可以增强护理专业学生的就业竞争力，提高就业机会。已有的研究关注于高职院校护理专业学生的职业技能培养与提升。李锦萍（2019）等人指出，护理专业学生职业技能培养需注重实践环节的设置和实际操作能力的提升。徐文丽（2017）等人研究了通过模拟教育提升护理专业学生学习效果的方法。指出模拟教育可以有效地增强护理专业学生的临床技能和决策能力。王妍妍（2017）研究了在医疗改革背景下医院护理专业学生职业技能培养的问题。护理专业学生需要具备相关的临床技能和沟通能力，以应对医疗服务的变化和

需求。钱珺等人（2021）的研究指出职业技能的培养护理专业学生的就业期望可能存在一定联系，具备扎实的职业技能可以提高护理专业学生的工作效率和质量，并且对患者的护理结果产生积极影响。

护理专业学生自我效能相关研究

自我效能是指个体对自身能力的评价和信心，影响其行为和决策。已有的研究关注于高职院校护理专业学生的自我效能感受，研究表明自我效能对于护理专业学生的学习动机、职业发展意愿和工作满意度具有重要影响。Yoo et al.（2019）的研究结果显示，个人特质、教育环境、临床经验和支持体系等因素都会对护理专业学生的自我效能产生影响。Masud et al.（2018）的研究结果表明，较高的自我效能能够预测护理专业学生的学业成功，并且对于学业困难的应对和克服也起到积极的作用。谈益芬等人（2018）指出个体的性格特质、自信心、自尊心和控制信念等内部因素被认为会影响自我效能感的形成和维持。魏渊博（2018）研究发现，实习护理专业学生职业决策自我效能感处于中等偏上水平；实习护理专业学生职业决策自我效能感越高，就业压力越小，薪酬期望越高。张芳（2018）的研究结果显示，求职自我效能感较高的大学生更倾向于积极主动地参与各类求职行为，而且这些大学生在求职过程中更容易实现他们的求职目标，获得更好的求职结果。周云（2019）研究发现中职生的职业决策困难和职业决策自我效能感均处于中等水平；中职生职业决策自我效能感各因子分均能显著负向预测中职生职业决策困难总分。

护理专业学生就业期望相关研究

就业期望是高职院校护理专业学生对于未来就业的预期和期望。郭妍和姚洁（2021）发现护理专业学生对自己的就业方向十分关心，但就业取向明确的比例偏低；大部分学生仍然愿意选择事业单位等稳定岗位,创业比例较低，就业思路较为单一。王波等人（2022）研究发现，个人特征、社会环境以及个人职业认同和职业价值观等因素都可能影响就业期望。周雪芳等人（2023）指出就业期望也与个体的职业规划和努力程度相关，高期望个体更有可能制定长远的职业目标并为之努力。张永会等人（2023）研究发现，较高期望的个体更有可能实现他们的职业目标，并获得较好的就业结果。热孜万古丽·艾尼瓦等人（2023）研究指出，个体的就业期望可以随着时间和经验的积累而发生变化。在求职过程中，个体可能会重新评估自己的职业目标和期望。陈秋红等人（2022）指出临床实习使护理学专业本科生的职业期望值有所提升，护理院校应侧重护理学专业本科生在校学习期间职业期望的提升。周洋等人（2021）指出不同特征的护理硕士研究生对毕业后职业有不同的期望，学校应帮助其树立合理的职业期望,引导理性就业。

文献综述

梳理文献发现，诸多前人学者对护理专业各项因素的研究有很多，主要在期望，职业目标，职业规划、自我能效等方面有很多研究。研究认为，护理专业学生应该注重学习和实践护理操作技能，并不断提高自己的职业技能水平。这不仅是为了胜任护理工作，也是为了提高自我效能感和适应不断变化的职业要求。对于自我能效具有较高的自信心和控制信念的护理专业学生往往有较高的自我效能感。为了提高护理专业学生的职业技能和就业期望，可以通过提高护理专业学生的自信心、控制信念和决策自我效能感等方面进行干预，也为本研究奠定一定的理论方向。综上，研究表明，受过更高水平教育和具备更强职业技能的护理专业学生往往有更高的就业期望。因此，提高护理专业学生的教育质量和职业技能培养，可以帮助他们更好地实现就业目标。研究发现，护理专业学生对于自身职业发展的规划和指导需求较大。提供有效

的职业规划资源和指导，帮助护理专业学生了解不同的职业轨迹和发展机会，可以提高他们的就业期望和职业满意度。因此，本文的研究基于护理专业学生的就业期望，分析职业技能与自我效能之间的关系，以希望为护理专业学生的职业发展提供指导与支持。

研究方法

本研究旨在探讨护理专业学生职业技能、自我效能与就业期望的相关关系。分析其现况、差异情形。本研究以问卷调查为主要研究方法。研究相关文献系透过论文、期刊、杂志和书籍等相关文献，作为本研究框架及实证研究的依据，从而开展假设进行实证研究。本论文研究工具运用 SPSS 统计分析软件进行分析。

职业技能的不断提升可以增强个人对自己能力的信心，从而提高自我效能感。当个人具备足够的技能来完成工作任务时，职业技能的提升通常会带来工作表现的提高，会增强个人的自我效能感。当个人能够看到自己的努力所产生的实际成果时，可以增强个人的适应能力，在不同的工作环境和职业发展阶段都能够有所作为。这种适应性的增强会使个人更加相信自己能够适应和应对不同的工作要求，从而提高自我效能感。这种积极的反馈会巩固个人的自我效能感，并在将来的工作中继续提升自身的技能。从而形成一个正向循环，不断增强自我效能感。

基于以上分析假设： H_1：职业技能对自我效能具有显著正向影响。

自我效能主观引导了一个人的选择，会更加相信自己能够在就业过程中克服困难和面对挑战，这种自信心的增强会使个人对自己未来的就业前景抱有积极的期望。个人在拥有较高的自我效能感时，往往会表现出更强的努力意愿去追求职业成功。具备较高自我效能感的个人更有可能积极应对挫折并从中学习和成长。具备较高自我效能感的个人有更强的承受压力和困难的能力，更长时间地坚持追求自己的职业目标。这种持久性和坚持力会促使他们对就业期望保持积极的态度，并相信自己最终能够取得成功。

基于以上分析假设： H_2：自我效能对就业期望具有显著正向影响。

在职业技能方面，具备较高水平的职业技能可以使个人在就业市场上更具竞争力。因此，掌握一项或多项职业技能可以增强个人的自信心和自我价值感。通过不断学习和提升职业技能，个人可以展示自己的专业素养和能力，感到自己在特定领域中的重要性和价值。职业技能不仅能够帮助个人进入就业市场，还能够促进个人的职业发展。随着职业技能的不断提升和积累，个人可以逐步晋升到更高级别的职位，并获得更多的职业发展机会。这种职业发展的前景和潜力会进一步增加个人的就业期望，激励他们不断学习和提升自己的职业技能。

基于以上分析假设： H_3：职业技能对就业期望具有显著正向影响。

自我效能是指个体对自己能够有效完成特定任务的信心和信念。在职业技能和就业期望之间，自我效能具有中介作用，影响着这两者之间的关系。拥有一定的职业技能可以提高个体的自我效能感。通过学习和培训获得的技能，个体能够更好地掌握并应用于工作中，从而提高自我效能感。自我效能感在职业技能和就业期望之间起到了中介作用。具备一定的职业技能可以增强个体的自我效能感，而自我效能感的提高又会进一步促使个体制定更高的就业期望。这种中介作用表明，个体通过提高职业技能来增加自我效能感，从而进一步影响他们对于就业的期望。

基于以上分析假设：H_4：自我效能在职业技能和就业期望中具有中介影响。

研究框架

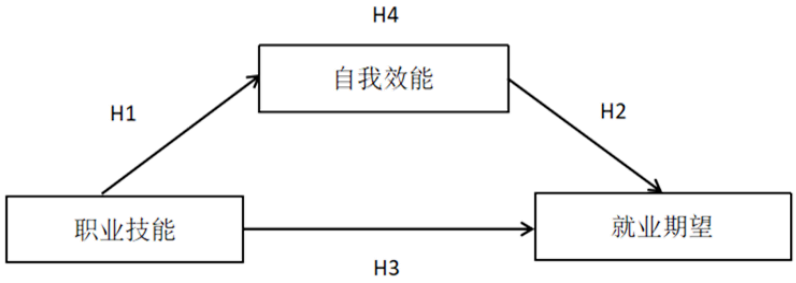


图 1: 研究框架模型图

研究假设

本研究根据上述逻辑分析和研究框架，提出假设汇总如下：

H_1：职业技能对自我效能具有显著正向影响。

H_2：自我效能对就业期望具有显著正向影响。

H_3：职业技能对就业期望具有显著正向影响。

H_4：自我效能在职业技能和就业期望中具有中介影响。

研究结果

问卷设计

本研究调查问卷分为四个部分：第一部分为受访者基本信息；第二部分为职业技能问卷；第三部分为自我效能问卷；第四部分为就业期望问卷，以了解填答者的影响程度。

1. 受访者基本信息

第一部分为受访者为是否为 Z 高职院校应届毕业生、考生生源类型、性别、家庭月平均收入水平、户籍类型、对护理专业喜好程度、希望从事的工作。

表 1: 受访者基本信息

序号	题目	来源
1	您是否为 Z 高职学院护理专业应届毕业生？	
2	您的性别是？	
3	您家庭人均月收入约为？	
4	您的户籍类型是？	自编
5	您对护理专业的喜好程度？	
6	您报考本校时，生源类型是？	
7	您毕业后希望从事的工作？	

2. 职业技能问卷

本研究认为职业技能对护理专业学生的自我效能和就业期望产生积极的正向影响。本文研究基于何敏卿（2018）年的调查问卷，在其对护理专业学生能力需求调查的基础上，选取用人单位调查问卷的部分问卷作为本次的调查问卷，涉及到护理专业学生专业技能、社会能力、方法能力以及职业价值观四个层面的职业相关技能作为本次的调查维度，每个维度对应的调查问题如表 2 所示。

表 2: 职业技能量表

维度	题项	来源
专业技能	1.规范的基础护理操作技能	何敏卿（2018）
	2.对常见病多发病的观察能力	
	3.对危急重病人的一般处理和配合抢救能力	
	4.运用护理程序的能力	
	5.护理管理基本能力	
	6.独立开展护理工作的能力	
社会能力	7.适应医院的工作环境	
	8.指导病人达成目标的能力	
	9.理论联系实际的能力	
	10.有良好的自制力	
	11.妥善处理突发事件	
方法能力	12.考取护士职业资格证书	
	13.护理科研能力	
	14.创新能力	
	15.继续学习能力	
职业价值观	16.热爱护理事业	
	17.建立良好的医患关系	
	18.在护理工作中遵循职业、伦理道德	
	19.对病患一律平等	
	20.把护理事业当做一生的事业追求	

3. 自我效能感量

本研究采用苏云雪（2023）编制完善的实习护理专业学生职业自我效能感量表作为本次护理专业学生自我效能感问卷，进行调查，从学者 27 个调查问题中选取 5 个问题作为本次的调查问题，如表 3 所示。

表 3: 护理专业学生自我效能感量表

题项	来源
1.对于将来的工作，我已经有了想法	
2.我喜欢自己的专业，并准备在这个方向积极发展	
3.围绕职业目标，有选择性地参加社团活动和社会实践活动	苏云雪（2023）
4.我确定我能够在护理职业上取得成功	
5.我自信能有效地应付任何突如其来的情况	

4. 就业期望问卷

本研究采用郝艳秋编制的高校毕业生就业焦虑问卷职业探索问卷，作为本次的就业期望调查量表，从学者的五个调查维度中节选 5 个具有代表性的指标作为本次的调查问卷。如图表 4 所示。

表 4: 就业期望调查问卷

题项	来源
1.我认为自己的就业前景充满希望	
2.相比于尽快找份工作，我更倾向于观望一阵，希望好中选优	
3.凭借自己的职业技能，我相信自己能找到一份满意的工作	郝艳秋（2022）
4.我相信自己的工作可以满足父母和家人的期望	
5.我相信自己在不久的将来可以实现职业理想	

调查样本特征分析

如表 5 所示，从性别上来看，调查样本绝大部分学生为女生，占比 89.70%；男生占比 10.30%。从人均月收入来看，4000 元以上群体最多，占比 52.30%。户籍类型方面，农村户籍人数较多，占比 69.80%；城市人口占比 30.20%。专业喜好程度方面，比较喜欢本专业人数较多，占比 49.70%。从学生生源类型来看，单招考生的生源最多，占比 66.70%。从学生职业规划来看，想继续从事临床护理的学生人数占比 70.40%。可以看出，所选择的调查对象基本具有代表性。

表 5: 样本基本信息统计

变量	选项	频率	百分比（%）	累积百分比（%）
性别	男	36	10.30	10.30
	女	312	89.70	100.00
人均月收入	2000 元以下	28	8.00	8.00
	2001-3000 元	51	14.70	22.70
	3001-4000 元	87	25.00	47.70
	4000 元以上	182	52.30	100.00
户籍类型	城市	105	30.20	30.20
	农村	243	69.80	100.00

变量	选项	频率	百分比（%）	累积百分比（%）
专业喜好程度	非常喜欢	49	14.10	14.10
	比较喜欢	173	49.70	63.80
	不确定	103	29.60	93.40
	不喜欢	16	4.60	98.00
	非常不喜欢	7	2.00	100.00
生源类型	单招考生	232	66.70	66.70
	三校考生	54	15.50	82.20
	普通考生（应届生）	61	17.50	99.70
	普通考生（往届生）	1	0.30	100.00
职业规划	临床护理	245	70.40	70.40
	护理教育	31	8.90	79.30
	行政教育	16	4.60	83.90
	其他	56	16.10	100.00

信度分析

对问卷进行 Cronbach’s Alpha 信度检验。统计结果如表 6 显示，各维度的 Cronbach’s α 系数如下：本数据 Cronbach’s α 总系数为 0.977，其各维度的 Cronbach’s α 系数分别为 0.975、0.926 和 0.935，问卷各量表 Cronbach’s α 系数均大于 0.8，说明数据信度质量高，可用于进一步分析,。

表 6: 信度分析

维度	题项	Cronbach’s α 系数
总维度	30	0.977
职业技能(VS）	20	0.975
自我能效(SE)	5	0.926
就业期望(EE)	5	0.935

效度分析

本研究主要采用主成分分析法对数据开展效度分析，利用 KMO 值、方差解释率值、P 值等指标共同检查问卷调查中题目是否合理，调查数据总体的效度水平以及各因素之间关系是否符合研究预期。对量表的效度分析采用 KMO 和 Bartlett 球检验法进行检验。KMO 值高于 0.8，则说明研究数据非常适合提取信息，效度很好；此外 Bartlett 球形度检验中，P 值应小于 0.05，旋转后累积方差解释率应大于 50%。检验结果如表 7 所示。量表总维度的 KMO 值为 0.965，Bartlett 的球形度检验中 $p<0.001$，说明变量间存在相关因子，问卷的有效数据达到了显著水平，满足效度检测的要求。

表 7: 量表的 KMO 和 Bartlett 球检验结果

KMO 值		0.965
Bartlett 球形度检验	近似卡方	12114.587
	自由度	435
	Sig	0.000

如表 8 所示，量表各维度的 KMO 值均大于 0.7 以上，Bartlett 的球形度检验中 p<0.001，累积方差解释率均在 50%以上，说明各变量间存在相关因子，问卷的有效数据达到了显著水平，满足效度检测的要求，可做进一步分析。

表 8: 各维度量表的 KMO 和 Bartlett 球检验结果

维度	KMO 取样适切性量数	方差解释率%（旋转前）	累积方差解释率%（旋转后）	Bartlett 球形度检验近似卡方	df	P 值
职业技能（VS）	0.847	79.628	79.628	1616.82	10	0.000
自我效能（SE）	0.885	77.488	77.488	1358.075	10	0.000
就业期望（EE）	0.885	79.743	79.743	1548.994	10	0.000

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

相关性分析

利用相关分析去研究职业技能（VS）、自我效能（SE）和就业期望（EE）之间的相关关系，使用 Pearson 相关系数研究相关关系的强弱情况。具体分析如表 9 可知：上述维度之间均呈现出显著性，相关系数值分别是 0.611 和 0.818，并且相关系数值均大于 0，说明这些维度之间有着正相关关系。

表 9: 相关性分析

维度	VS	SE	EE
VS	1.000		
SE	.634**	1.000	
EE	.611**	.818**	1.000

高职院校护理专业学生就业期望影响因素回归分析

本文通过多元线型回归的分析方法，对量表对数据进行假设检验。

1. 职业技能对自我效能回归分析

将自我效能作为因变量，将职业技能作为自变量进行回归分析，如表 10 所示，模型 R^2值为 0.473，意味着自变量可以解释 47.30%自我效能的变化原因。对模型进行 F 检验，F=310.136，p<0.001，说明职业技能中至少一项对自我效能具有影响关系。职业技能的回归系数值为 0.593(T=17.611，P<0.001)，说明职业技能对自我效能具有正向影响关系，即假设 H_1 成立。

2. 自我效能对就业期望回归分析

本文将就业期望作为因变量，将自我效能作为自变量进行回归分析，如表 10 所示，模型 R^2值为 0.669，意味着自变量可以解释 66.90%就业期望的变化原因，此外，对模型进行 F 检验，F=700.136，p<0.001，说明自我效能中至少一项对就业期望具有影响关系。自我效能回归系数值为 0.865(T=26.460，P<0.001)，说明自我效能对就业期望具有正向影响关系，即假设 H_2 成立。

3. 职业技能对就业期望回归分析

本文将就业期望作为因变量，将职业技能作为自变量进行回归分析，如表 10 所示，模型 R^2值为 0.440，意味着自变量可以解释 44.00%就业期望的变化原因，此外，对模型进行 F 检验，F=217.449，p<0.001，说明职业技能中至少一项对就业期望具有影响关系。职业技能回归系数值为 0.605(T=16.476，P<0.001)，说明职业技能对就业期望具有正向影响关系，即假设 H_3 成立。

表 10: 高职院校护理专业学生就业期望影响因素回归分析

职业技能对自我效能回归分析					
维度	未标准化系数		标准化系数	T	P
	B	标准误	Beta		
(常量)	1.487	0.121		12.276	0
职业技能	0.593	0.034	0.688	17.611	0
R^2			0.473		
F			310.136		
自我效能对就业期望回归分析					
维度	未标准化系数		标准化系数	T	P
	B	标准误	Beta		
(常量)	0.515	0.119		4.332	0
自我效能	0.865	0.033	0.818	26.46	0
R^2			0.669		
F			700.136		
职业技能对就业期望回归分析					
维度	未标准化系数		标准化系数	T	P
	B	标准误	Beta		
(常量)	1.48	0.132		11.207	0
职业技能	0.605	0.037	0.663	16.476	0
R^2			0.44		
F			217.449		

中介效应检验

本研究采用温忠麟（2014）乘积系数法并结合 Bootstrap 抽样法对自我效能的中介作用进行关系检验。通过 Bootstrap 检验模型，ba* bb 的 95%Boot CI 值为 0.350 - 0.516，0 不在置

信区间值内，ba* bb 与 bc 均为正号，因此感知价值具有部分中介作用，效应占比为：ba * bb / bc = 71.24%，表明中介效应在总效应占比为 71.24%，其结果整理如表 11 所示。

表 11: 中介作用检验结果汇总

bc	*ba*	*bb*	*ba * bb*	*ba* bb (95% BootCI)*	*bc'*	效应占比	检验结论
0.605	0.593	0.726	0.431	0.350 ~ 0.516	0.174	71.24%	部分中介

讨论

本次研究选择 Z 高职学院护理专业大三学生展开问卷调查研究，正式问卷于 2023 年 12 月 20 日进行发放，共计发放问卷 350 份，回收有效问卷 350 份，问卷回收率为 100%。剔除无效问卷 2 份，得到有效问卷 348 份，问卷回收有效率 99.43%。满足本次调查研究的样本数量要求。通过，对样本数据进行描述性分析、信度与效度分析、回归分析和中效应检验，对所提出的研究模型和研究假设进行检验与讨论。对结果进行深入剖析，并结合前期文献研究，验证本研究内容，以达到预期目标，得出结论如表 12 所示。

表 12: 假设验证结论

序号	研究假设	验证结果
H_1	职业技能对自我效能具有显著正向影响	成立
H_2	自我效能对就业期望具有显著正向影响	成立
H_3	职业技能对就业期望具有显著正向影响	成立
H_4	自我效能在职业技能和就业期望中具有中介影响	部分成立

总结与建议

提高学生信心，增强学生的自我效能感。

学生在树立职业期望的过程中，首先要有认真客观的自我认知。因此在对护理专业学生进行就业指导与教育时，首先要帮助其明确自己职业爱好，培养其对护理事业的信心。通过实际技能培训，提升护理专业学生的专业素养，进而增加其在就业市场中的竞争力。鼓励护理专业学生参与社会服务，让学生在实践活动中提升实际操作技能，从而增强自我效能感。

尊重学生个体差异，对学生因材施教。

护理专业的培养涉及到对学生个体差异的尊重和因材施教。在教育实践中，教师应深入了解每位学生的特点和潜力，因而制定差异化的教学计划。因此，教师要善于引导学生发现自己的优势，并在专业技能的培养中量身定制个性化的辅导方案。通过尊重学生的独特之处，才能真正激发每个护理专业学生在未来医疗事业中独特的光芒。

深化医疗企业的合作，提供学生的就业保障。

学校应加强与各大医疗机构的合作，包括医院、护理院、康复医院、口腔诊所等，为护理专业学生提供更多实践机会，确保他们在毕业后能够顺利就业。通过与医疗机构深化合作，不仅可以为学生提供更多实践机会，还能为他们的就业保障奠定坚实基础，是培养出更加优秀的护理人才的必经之路，也是构筑健康医疗体系的关键一步。

参考文献

陈秋红, 王艳茹 & 李晓静. (2022). 护理学专业本科生实习前后职业期望与职业成熟度的对比研究. *中华医学教育杂志, 42*(3), 4.

郭妍， 姚洁. (2021). 护理专业本科生在校学习需求和职业期望调查. 科学大众. 000(011), P. 410-410, 412.

郝艳秋. (2022). *本科护生核心自我评价、就业焦虑职业探索的影响研究.* (硕士学位论文, 延边大学).

何敏卿. *职业院校护理专业学生职业能力培养研究.* (Doctoral dissertation, 广州大学).

李锦萍 & 胡兰英. (2019). 路径式管理对高职护理专业学生职业技能与职业精神培养相融合的效果研究. *中外医学研究*(32), 170-172.

钱珺, 沐菊 & 金虹. (2021). 护理专业学生的职业技能培养路径及影响因素调查. *吉首大学学报*(自然科学版). (5), 87-91

热孜万古丽·艾尼瓦, 车雅洁, 蒋昕, 杨璇璇 & 颜萍. (2023). 新冠疫情对实习护生职业认同与择业效能感影响的研究. *中国高等医学教育*(5), 25-27.

苏云雪. (2023). *本科实习护生职业认同与职业自我效能感、医院关怀氛围感知的相关性研究.* (硕士学位论文, 内蒙古民族大学).

谈益芬, 陈乾雄 & 曾艳. (2018). 护理本科生职业自我效能感培养的 swot 分析. *卫生职业教育, 36*(18), 3

王波, 金雯, 高凤云 & 方翠霞. (2022). 专科院校男护生就业期望与职业认同的相关性研究. *铜陵职业技术学院学报*(2). 021.

王妍妍, 左权, 张宇佳. (2017). 试论护理技能的培养.*大家健康（下旬版). 11*(4), 281.

魏渊博. (2018). 实习护生职业决策自我效能感和就业意向的相关性研究. *河南职工医学院学报.*

温忠麟. (2014). 中介效应分析:方法和模型发展. *心理科学进展. 22*(5), 731-745.

徐文丽 & 彭文亮. (2017). 情景模拟教育对护生护理能力的提升效果分析. *中国临床*护理. 9(1), 4.

张芳. (2018). 大学生生涯适应力,求职自我效能感与求职行为和求职结果的关系. *中国大学生就业*(6), 8.

张永会 & 季子涵. (2023). 高职院校护理专业应届毕业生职业期望. *科学咨询*(5), 4.

周雪芳, 蓝娟, 张雪萍, 颜世钢 & 钟晓平. (2023). 广西地区护理学专业毕业生就业意向调查分析与高校就业"云服务"能力提升对策研究. *中文科技期刊数据库(全文版)社会科学*(1), 7.

周洋, 李燕. 护理硕士研究生毕业后职业期望现状及影响因素分析. *中文科技期刊数据库(引文版)医药卫生, 2021*(6):2.

周云. (2012). 遵义市高级职业高中学生一般自我效能感性别差异研究. *改革与开放* (02), 177.

Masud, N., & Moukaddem, A. (2018). Over enthusiastic young student researchers; implications for the supervisors. *JPMA. The Journal of the Pakistan Medical Association*, 68(3), 502-502.

Yoo, J. B., Won, J., & Chung, S. E. (2019). The Influences of Accomplishment of Outcome-based Education in Nursing Students. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 5(2), 329-336.

中国高校二级学院办公室主任职业角色研究缘起及进展

THE ORIGIN AND PROGRESS OF THE ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL ROLE OF OFFICE DIRECTORS OF SECONDARY COLLEGES IN CHINESE UNIVERSITIES

罗娜 [1*]，张新平 [2]

Na Luo[1*] and Xinping Zhang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院

[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

[*]**Corresponding Author, E-mail:** rona1107@qq.com

摘要

本文聚焦大学内部治理体系中基层管理人员的代表群体——二级学院办公室主任作为研究对象，利用文献分析法对其职业角色认同的国内外相关研究进行整理、分析，对研究的缘起及进展进行了综述。研究主要集中在高校行政管理、高校行政人员胜任力、绩效考核与激励机制、职业倦怠、自我效能感等方面，对于院办主任的研究主要集中在综合素质及角色定位方面。通过综述，一方面，职业角色定义和内涵得到了进一步明确和细化；另一方面，院办主任的职业角色对个人职业发展和组织绩效的影响得到了进一步验证和探讨。未来，如何更好地了解和认识院办主任这一群体的角色特点和需求，为后续研究构建个体自我认同和公共认同，丰富教育管理、人力资源管理相关理论，实现个体的职业发展，提升学院办公室的组织绩效和管理效能，实现高校多元主体共治的同构，推进大学治理的内涵式发展提供新思路。

关键词：办公室主任 职业角色 认同

Abstract

This paper focuses on the representative group of grass-roots managers in the internal governance system of universities, the second-level college office director as the research object, uses the literature analysis method to sort out and analyze the relevant domestic and foreign researches on their professional role identity, and summarizes the origin and progress of the research. The research mainly focuses on university administration, the competence of university administrators, performance appraisal and incentive mechanism, job burnout, self-efficacy, etc. The research on the general quality and role orientation of the director of the school office mainly focuses on the comprehensive quality. Through the review, on the one hand, the definition and connotation of professional roles are further clarified and refined; On the other hand, the impact of the professional

role of the director on individual career development and organizational performance has been further verified and discussed. In the future, how to better understand and understand the identity characteristics and needs of the college director group, in order to build individual self-identity and public identity, enrich the relevant theories of education management and human resource management, realize individual career development, improve the organizational performance and management efficiency of the college office, and realize the isocratic structure of multi-subject co-governance in colleges and universities? It provides new ideas for promoting the connotative development of university governance.

Keywords: Office Manager, Professional Role, Identify

引言

当前，中国的高等教育进入了一个繁荣的时期，其形态与结构持续出现多元化的态势，中国高等院校的办学规模、办学水平、国际化接轨的水平都在逐步提升，自主办学的能力也越来越强，管理工作从管理的内容到管理的幅度，再到管理的层次，都有了明显的改变。高校内部的利益相关者可划分为四个层面："第一个层面是教师、学生、管理者。第二个层面是校友和政府资助人。第三个层面为与高校存在合同关系的主体，包括科研基金提供方、产学研合作方和贷款方。第四个层面为地方团体、民众等。" 李福华（2007）一个组织是否具备高绩效、对外部环境变化的适应性取决于其对不同角色的知识与能力的有效融合。而角色管理则是对人力资源的提炼与整合。角色间的协作，个人与总体的目的协调，以及在竞争日趋剧烈的资讯时代中，自觉、自主的"隐形和谐"管理，也是不可或缺的。对组织的目标进行调整，对资源、人力等要素进行合理的配置，构建一个和谐的组织文化，转变角色与组织之间、角色之间的合约关系，让组织的发展由不和谐逐渐走向和谐。努力建设一支高素质、专业化、职业化的管理队伍，为大学的改革发展做好服务支撑，协调好各主体之间的错综复杂的关系，对不同的职业角色进行合理的定位，是最为有效的途径之一，也是加快中国高校发展，提高组织绩效，实现从"量" 到"质" 转型的必经之路。

高校的管理呈现"学校—各部门—学院—办公室/系部"的多层级管理模式，在此管理模式之中，二级学院办公室是重要的协调部门和综合办事机构。就其工作范围来说，与其他部门相比，不仅事务繁杂琐碎，而且涉及面广，与校内各个部门和所有的组织成员，甚至兄弟学校等外单位都可能发生关联；就其职能而言，办公室担负着参谋、协调、服务、管理等多项职能，起着承上启下、联系左右、沟通内外等多重作用，被视为 "管家、忙家、杂家 " 的二级学院办公室主任（以下简称：院办主任）属于行政组织中的科级人员，具备行政组织的管理服务职能，处于学术权力和行政权力 二元交织的结构中，是实施与履行学校职责，执行学术权力与行政权力重要的辅助者和推动者。工作职责涵盖了学院行政管理、教学事务管理、学生管理等多个方面。作为一个客观存在于二级学院中的基层行政人员，是高等教育时代变革中学术和行政运行逻辑下混合的产物，在行政与学术不同的"场域"之中，需要他们扮演不同的"角色"，他们究竟

是教育者？还是管理者，抑或是服务者？每一个特定场域内都有不同的角色期待和行为模式，在相互冲突的角色期望和现实工作中难以应付之中，院办主任的角色认同困境成为不同 “场域”之间的“夹心人”。他们扮演着发动者、执行者、观察者、信息传递者等多重角色，角色定位不清或混同或冲突，导致院办主任对于个人职业角色身份认同疏离，缺乏职业发展、缺乏成就感，这些问题影响着院办主任工作的积极性、主动性和创造性，也直接关系到高校的管理效能和教育水平。

本研究将聚焦大学内部治理体系中微观系统角色群体——二级学院办公室主任作为基层管理人员的代表群体的职业角色认同情况展开研究。在微观层面上，对群体、角色和人的认同分析可以帮助我们更清楚地理解自我系统，以微观视角切入探索高校基层管理人员角色定位和功能划分，以期激活角色个体的自我效能感，促进个体职业生涯管理，提升职业效能。在中观层面上，完善地方本科高校人力资源管理体系，实现内部系统的有效治理，促进地方本科高校的内涵式发展。在宏观层面上，构建个体从“小我”到“大我”在自我满足和成长的过程中，通过重构职业角色认同，将个人、组织和社会的发展有机的结合起来，共同成长。这对于高校基层管理人员院办主任的个体职业生涯发展具有重要意义，也是优化地方本科高校人力资源管理，实现现代大学有效治理的必由之路。

内容

在中国历史上相当于 “办公室 ” 机构的官府和近似于 “办公室主任” 职务的官职，源远流长的。战国时期设立的主书官职，汉魏开始的主薄官职，一直到辛亥革命以后，引进西方的办公室制度，“办公室主任”一职应运而生。

通过对中国高校系统历史发展的纵向梳理（见表 1），院办主任是随着“学院制”**改革二出**现，1999 年各地高校主要实行 “校—院—系” 和 “校—院” **两**种不同层次的管理模式，这两种模式实现了资源的集成与分享，推动了各专业领域的交叉与融合。二级学院在组织机构、人员配备、专业整合等方面均进行重组，设置院级行政机构、教学科研机构、学生事务办公室等基层组织。

表 1: 院办主任的产生阶段

序号	时间	大学内部的特征	行政人员情况
第一阶段	1949-1956年	全盘模仿期： 大学—系—教研室/教研组的组织结构	没有专门的基层行政人员
第二阶段	1957-1965年	自我建构期： 学校和系为主导的二级管理结构	教学科研人员身兼教学科研与行政任务
第三阶段	1966-1976年	中断停滞期： 基层院系行政组织无序期	没有专门的教学和行政人员
第四阶段	1977-1999年	调整恢复期： 专业人员兼任行政事务	专业人员兼行政人员
第五阶段	1999-至今	扩张复兴期： 增设院级的行政机构办公室、教研科、 学生管理办等基层行政组织机构	院办主任产生

笔者通过查阅江苏省南京市 15 所本科高校的官网的 40 个学院网站，在二级学院中负责学院办公室的日常管理和运行工作的的院级行政机构大体称为 “党政办公室”、“行政办公室”、“综合办公室”。本文研究的院办主任是指在大学或学院的二级学院中负责管理和协调办公室工作的职位，他们是学院行政管理层的一员，直接向学院院长或副院长汇报。属于行政组织中的科级人员，具备行政组织的管理服务职能。

表 2: 江苏省部分大学院办主任岗位职责部分示例

学院	岗位职责
N 大学	1. 主持学院办公室日常管理工作；
新闻学院	2. 做好学院院级会议和公务活动等的筹备和接待工作；
	3. 做好学院院务委员会记录工作，并形成会议纪要；
	4. 协助起草学院公文和规章制度，并落实、督办院务委员会、院办公会所形成的决议；
	5. 协助做好学院与学校各部门工作的协调，保证上情下达和下情上报；
	6. 负责学院各项安全管理工作；
	7. 做好学院交办的其他工作。
D 大学	1.协助学院领导汇总和转达来自学校各职能部处的重要工作信息；
艺术学院	2.具体组织实施院党政领导班子提出的任务和事项；
	3.负责组织党政联席会议及扩大会议、全院性会议，并负责会议纪要的记录、整理工作；
	4.协调学院其他办公室的日常运行情况；
	5.协助学院领导处理院内各系与学院相关的具体事务；
	6.接受学院党政领导成员、机关工作人员的去向告知并及时进行联络；
	7.协助学院领导做好机关工作人员的思想教育、工作考评；
	8.统筹学院安全保卫工作；
	9.协调各部门完成学院的年终绩效考核工作；
	10.保管、使用好学院公章；
	11.完成学院领导交办的其他工作。
H 大学	1.负责学院人事、财务、资产、安全、文件等日常运转工作;
飞行学院	2.负责学院重要会议、重要接待、重要活动、后勤等服务保障工作;
	3.督办学院决策部署、重要任务及重要事项的贯彻落实;
	4.综合协调学院机关各部门、各系的工作关系及有关事宜;
	5.协助开展党组织建设工作;
	6.完成领导交办的其他工作。

学院	岗位职责
Y 大学 社会人口学院	1.在学院党政领导下，负责办公室全面工作。作为学院综合事务联系人，负责学院内外、上下的联系及双向信息传递，协调学院内部各方面关系，做好各项工作的检查督办工作。 2.负责学院党政联席会、全体教职工大会等会议的通知、考勤、会议记录、会议信 息上传学院网站等工作。 3.负责学院的发展规划草案、年度工作要点和年终工作总结报告的起草，并报领导 审定。 4.做好教职工职称评审、职称分级评定、行政职务评定工作。 5.做好学院公共经费项目调整、财务自查、日常办公经费报销等相关财务工作。 6.协助学院党政领导建立、修订及执行学院各类规章制度。 7.负责学院行政印章的管理和签盖，相关会务的准备，来信来访和电话电传的传达 和处理等。 8.协助学院领导做好接待、对外服务和宣传工作。 9.负责学院网站的日常管理、维护，信息的上传和更新，确保网络畅通、信息及时 公开。 10.负责学院领导值班表制定及下达；负责学院辖区的安全保卫相关工作，安排节假 日值班。 11.做好学校各职能部门交办的有关职称评定、人才引进、退休、福利、年度考核、 先进工作者评选、奖惩、办公电话办理拆装移机、申请学校礼品、全院师生出国境、院领导 离任审计、学院年鉴、后勤服务等相关事务。 12.做好学院分工会相关工作。 13.负责学院办公用品和教研活动经费的采买和使用管理；做好院长助理、系/室/ 中心主任、副主任岗位补贴发放通知、登记、管理工作。 14.负责学院各类会议室的统一使用、登记、调配和管理。 15.负责学院集体活动用餐、因公用车的联系落实等相关工作。 16.完成学院领导及上级部门交办的其他工作及临时性任务。

根据搜索到的江苏省南京市 15 所本科高校 13 个院办主任岗位职责的相关信息进行分析（见表 2）可知，“学院”（117 频次）、“工作”（107 频次）、“负责”（70 频次）在词频上位居前列，“协助”（25 频次）、“管理”（22 频次）、“领导”（20 频次） “处理”等处于词频的中心位置。根据词频的分布，纵观院办主任的岗位职责条目，归纳这类群体岗位要求的一些显著特征与应然属性：一是知识水平和能力素养的综合性。院办主任工作的服务对象是处于学院学术专业组织中的领导、教师与学生，需具备一定的文化素养与知识水平的背景才能胜任，其职业发展的趋势与其他领域而言，具有更高的要求，职业化与专业化是发展的必然趋势。二是工作的时效性。院办主任作为院领导与老师之间的 “桥梁”、“纽带”，辅助领导者进行管理，具有辅助管理与辅助决策的特征。工作要有效率，要尽可能地在当天完成，时效性强，在执行上级命令的同时，为了保证领导管理控制系统的正常运行，需反思与提升工作效率与工作的方式。三是承上启下和协调内外的灵活性。协调学院内部各个部门和单位之间的工作，促进信息的流通和沟通，确保学院各项工作的顺利进行。院办主任即是上级政策的执行者，也是与外界沟通协调者，同时也承担着工作的组织完成与反馈的作用。在此过程中，院办主任为保证信息沟通与

传达的畅通，存在着与学校各部门行政人员，教师，学院领导之间的交流与反馈。要真正做到“以人为本”，以提升学校的整体效能与凝聚力，理解和把握院办主任的内涵特征，是研究院办主任角色的前提。

如果把大学看作一座舞台，在大学场域中的每一个成员，都会有一个相应的身份，并占有一定的地位，扮演一定的角色，也就是个人按照他人期望采取的实际行动的实践角色，也是一种自致角色。在高校组织中，任何群体无论教师、管理人员、学生的言行必须符合他们的社会地位和职业身份，扮演好自己的角色，对号入座，各司其职， 同时又要用角色规范来导演角色行为，一方面，既要遵守学校的行为规范，另一方面，要内化某一种角色扮演的特殊规范符合社会的期望。

随着高校二级学院的发展，院办主任作为一个重要角色在办公室管理和协调中起着至关重要的作用，作为高校行政基层管理人员队伍中的一员，但是与本研究直接相关的文献较少，本研究根据“高校行政管理人员”、“学院办公室主任”、“职业身份”、 “**角色**”等关键词对中国知网、万方等中文数据平台以及谷歌 Scholar 和 ERIC 2000 年以来的文献进行了初步检索，根据文献研究的相关性，通过查阅网站，搜集相关文献，对文献研究范围的横向与纵向梳理，筛选后初步得到 532 条文献记录。通过对院办主任的角色含义与特征，院办主任的角色认同的影响因素等方面的相关文献进行梳理，发现研究主要集中在职业身份的定位，职业角色等方面，影响因素包括胜任力、绩效考核与激励机制、职业倦怠几个维度。

1. 中国高校行政管理人员传统身份定位

作为在大学发展中起着重要作用的管理人员，和政府工作人员、企业管理人员的专业定位应该存在差别。正如迈克尔·夏托克（Michael Shattock，2006）所说“在大学发展中，我们不能忽视那些被称为行政人员的人对管理过程的贡献，因为在很大的程度上他们其实是管理者如果想和其余的人区别开来的话，他们是专业的管理者。对这批人员的培训并提拔他们到重要的岗位和提拔年轻的学术人员一样重要。”在美国，高校内部群体可分为三类：学术人员（含教师与研究人员）、非学术人员（职员）及学生，其中高校管理者被划分为“非学术人员”，即“职员”。美国的高校是一种独立的法人组织，不受政府、教会和其他正式或非正式的组织的干涉。高校内部存在着两个相对独立的体系，即学术体系与行政体系。与此相对应，美国高校内的教职工分为两大类：一是 Faculty，指的是全体教员；另一种统称为 Staff，指的是职员，是除了教师和研究者之外的一类团体，高校的行政管理人员统称为 Adminis- Trative Staff。与美国形成独立的大学管理人员职业化、专业化道路不同的是，中国高校的管理人员作为一种非专业化群体，往往依照公务员的角色设定，忽视了为高校作为非政府组织需要度身定制的专业管理法规。在对高校行政管理人员的专业定位上，未能充分遵循高等教育的管理原则，这使得高校行政人员难以准确地塑造自身的专业身份。因此，在高校行政管理人员职业身份发展逐渐显露出两种负面趋势：一是受“官位至上”思想影响的 “过度行政化”；二是以职称评聘为目的的“学术导向”倾向。

这两大类不良趋势，直接造成中国高校管理效率、学术效率低下，也使得中国高校的发展走入误区。“行政化”导致高校行政管理人员服务和服务主体不明，服务意识淡薄，管理效率低下，正如张维迎（2004）所说，“大学管理人员不是大学里的官僚，而是服务于教师的群体，

没有大学教师就会有管理人员的存在。”卢铁成（2003）曾对大学管理部门效率低下提出批评，“师生员工抱怨在校内办事难，有的事多头管，有的事无人管，推诿扯皮，效率低下。”并且分析了高校行政管理人员对学校规章制度的陌生规则，缺失敬业态度，“讲人情，办事情”等现象。这些都揭示了高校行政管理队伍专业素养的不足及官僚主义的滋生。高校管理人员及其制度的“学术化”、职称的评定都对高校的学术产生阻碍。

徐小洲和张剑（2004）认为，“中国高校行政权力运行效率低、不规范，有必要革新行政权力模式的运行机制，即从传统的权力本位模式向现代法治本位模式转变，从人制化模式向法制化模式转变，以实现内部行政的公开化和效率化。”别敦荣（2009）则认为服务和效率体现为高校院系组织内部控制管理部门的生成导向。大学办学自主权没有真正实现，大学的学术管理权并没有遵循学术规律，而集中在学校一级形成了 校级管理的集权模式。李立国和王梦然（2021）从大学治理的角度出发，强调大学治理是制度与人互动的结果，既要注重制度设计与供给，也要重视人作为行动者的治理主体的价值。阿什比（Ashby，1993）在《科技发达时代的大学教育》则表述“思想与创造，不能被行政部门的命令所压制，大学必须由下而上地工作。”涂双滨（2011）认为，构建扁平化组织结构和实施扁平化管理，精简行政结构，实现学术权力和行政权力的均衡配置，推进院系管理体制的改革， 有利于提高高校管理的效率和效益。姚加惠（2012）认为内部管理改革与创新是本科院校实现跨越式发展的保障。科层制在本科院校的管理中具有强大生命力。然而，作为学术组织，其目标模糊、活动不可预测、文化多元化、内部治理多中心化、 学术权力来源特殊等又导致科层制管理的失灵。因此，这需要在遵循学校内部逻辑的基础上对传统科层制进行改造。

通过对有关中国高校行政管理人员传统身份定位研究进行梳理，当前，我国高校行政管理人员在传统专业角色定位上存在着严重的缺位和错位，加之人事制度、职称制度等因素的影响，他们也不能充分发挥其应有的功能。明确的职业身份，清晰的角色定位，是高校行政管理人员职业化、专业化的发展的必经之路。

2. **高校基**层行政管理人员职业倦怠**研究**

与教学、科研人员相比，高校基层行政管理人员在学校的组织体系中处于从属和辅助地位，这就导致了他们在收入、权力和声誉上的弱势地位，从而导致了“身份焦虑”， “身份焦虑”进而引发“职业倦怠”。“职业倦怠”是纽约临床心理学家弗洛伊德·伯格（Freuden berger，1974）提出的。根据玛勒诗 (Maslach & Jackson, 2001）等人的观点，工作倦怠具有多维概念， 一是情绪耗竭，包括身体损耗和精神损耗。在工作中会产生一种很强的疲劳感，这种疲劳感不能通过休息来减轻，随着时间的推移，会慢慢地变得无聊，很难对工作产生兴趣。二是去人性化，即刻意让自己和工作对象保持距离，对工作对象和环境采取漠视的态度。如教师以一种消极的、否定的态度和情感对待学生。三是个人成就感低，表现为消极地评价自己，贬低自己工作的意义和价值。关于“职业倦怠”，知名引导师艾琳·麦克达尔（McDargh，2021）在《从倦怠到突破》书中这样解释：“职业倦怠指由于长时间地承受压力和遭受挫折，在身体、情绪、动力三个方面经历的倦怠。”蒋兆雷（2010）认为，组织对其工作倦怠的关注程度不够、职业认同感低、心理调节能力差，是导致普通高校行政工作人员工作倦怠的主要因素。王蕾和詹士昌（2016）通过

调查研究发现，教师的角色压力与工作倦怠、工作压力、社会支持等因素的相互影响。杨芳清（2014）运用“霍桑实验”研究了我国大学基层教育管理人员的工作枯竭问题，并针对这一“社会人”，建议构建一套科学的评价体系，并对其进行评价。

当前，高校在职称、薪酬等方面进行的一系列改革，使高校师资力量和管理力量的差距进一步扩大，而“去行政化”的社会舆论环境更是加重了基层行政管理人员的身份焦虑，本文关注的院办主任的“职业倦怠”**即院**办主任面临多种角色，在高校不同场域中发生的角色失调，产生角色压力，导致内心落差而导致的情绪耗竭、消极被动、职业自我效能感低的一种不良状态。通过对行政管理人员职业倦怠相关文献的梳理，明确“职业倦怠”**的**归因，特别是与职业角色有关的部分，对于未来研究设计问卷、访谈提纲提供了思路。

3. 高校行政管理人员绩效考核与激励机制研究

在中国高等教育制度改革不断深入的背景下，中国高校行政管理人员绩效评价体系存在诸多不足之处，需要在实践中不断改进。杜旭冬（2019）认为，在高校发展的发展历程中，各高校没有把重点放在对于行政人员的培养与激励上，没有很好的绩效牵引效应，导致行政人员队伍成为改革创新的短板，制约了整体教育水平提升。解强（2020）指出，高校现行的绩效工资考核方法无法全面体现行政管理人员的工作效果及工作进度，因此，要引入先进的科学方法完善合理有效的绩效考核体系；同时，高校行政管理人员作为高校的重要组成部分，是高校运行的基础，对这部分群体进行合理的绩效考核，能够最大限度发挥高校的人力资本优势。岳媛（2019）认为，“高校行政管理人员绩效评价的现状是：绩效考核流行于形式，缺乏科学绩效标准；绩效体系建设多存在于理论层面，缺乏针对性；因此，高校必须建立健全绩效评价体系，提升教育质量，实现绩效激励、保障公平。”王旭（2019）指出，高校行政管理人员绩效考核有不少问题，“一是绩效考核方法单一；二是绩效考核定位不够清晰；三是不同岗位，职责不够明确；四是绩效考核管理机制存在缺陷。”陈露明（2019）认为“科学的绩效评价体系和合理的绩效评价方法来评价行政管理人员的绩效，可以激发他们的工作积极性，提高工作效率，帮助各部门实现管理目标和工作计划。”郜郑平（2010）认为“应建立公平合理的高校管理者绩效考核体系，以充分调动高校管理者的积极性和主动性，提高管理效率。”而魏翔和李伟（2016）则通过现场实验从生活时间的角度对工作绩效展开研究。郑可春（2010）认为，高校的生存和发展与高校行政人员管理水平是息息相关，对大学管理水平的主观感受是大学管理水平的重要反映。在大学评价的问题上。丁学良（2004）曾表明：“衡量一所大学办得怎么样，需要结合教育界的同行和用人单位意见来评价，而不是去问政府机构中的行政人员。”通过主观评价，可以了解当前高校管理人员水平，为推进高校管理工作提供参考。

以问题导向出发，梳理高校管理人员绩效考核与激励机制相关文献，明确了现行高校管理人员在绩效考核与激励措施等方面存在的问题，从组织氛围出发为后期构建院办主任外部认同提升路径奠定了基础。

4. 院办主任职业角色研究

梳理文献对高校中的二级学院院办主任的研究可以分为以下几个方面：

关于院办主任的综合素质与角色定位方面，谢金丽（2015）认为，我国高校普遍采用校院系三级管理体制，二级学院办公室已成为内联上下级部分、外联兄弟院校的重要枢纽。作为二级学院（系）办公室的主要负责人，办公室主任的总体素质将直接影响学院的工作质量。作为办公室主任，不仅要保质保量完成学院各项任务，还要做好前瞻性的工作。由此可见，能否将整体工作有条不紊地完成，是衡量办公室主任是否称职的重要指标。阳艳（2020）认为，随着高校管理体制改革的深入，二级学院办公室的管理体制和内容在变化。院办主任是“传递者、协调者、服务者、管理者、参谋者、联络者”。侯进飞（2012）提出，二级学院办公室主任要按照自己的工作特点，担当好参谋长、协调者和宣传者的角色；担任侍应生，领兵等职务，并具有较强的作用。李丹（2020）等人则认为高校二级学院办公室是学院综合性办事机构和协调机关部门，起着承上启下、协调左右、沟通内外的职能，扮演“服务者、监督者、协调者”三个角色。叶小平（2011）对大学二级学院办公室作为学校基层综合工作部门，进行了比较详尽的阐述，它是学校管理中很重要的一环。办公室主任是二级学院办公室的领导者，其角色定位与个人素质的优劣，对机关的效能有重要的影响。办公室主任应当按照自己的工作需要，担任参谋、服务员、指导者和宣传员等职务，并具有良好的政治思想素质、良好的职业道德素质和良好的心理素质。罗文华（2010）指出，在二级学院的办公室工作中，办公室主任起着中心的作用，既是组织者和指挥者，也是工作的执行者，必须充分发挥核心作用，同时也要有求真务实的作风。办公室主任要全面了解自身的社会角色和必要的素质，自觉地将自己的素质、行为与所承担的角色的含义相结合，高效率、高质量地完成各项管理工作。曾才彬（2014）认为二级学院办公室是高校学院中的基本行政管理机构，其主要的工作职能是负责协调内部，沟通上下，服务左右，对院系教学科研的运行起到综合服务的作用。院办主任也称综合办或者行政办主任，是院系基层组织中的负责人，应不断提升服务意识和服务水平，提高个人基本素质；应具有政治觉悟和思想道德素养、具有参谋和策划能力、具有突出的组织协调能力、具有精熟的业务素质。

上述对于院办主任综合素质与角色定位的文**献梳理不**难发现，院办主任在高校的不同场域扮演不同的角色，在角色与角色之间，甚至相同的角色内部，在日常的工作中面临着角色困扰与冲突。叶小平（2011）认为，高校二级学院办公室主任的角色的定位与实际功效的发挥，都直接影响办公室的工作效率。办公室主任应发挥顾问、服务员、导师和宣传员等角色的作用。果勇（2015）认为，要想做好院办主任工作，需要发挥办公室队伍中管理者和指挥员作用。 郭冬梅（2009）认为，办公室主任作为领导的参谋助手和直接服务者，既要协助领导提供决策预案，又要处理纷繁复杂的事务，为广大员工服务。当个体处于角色紧张、焦虑、担忧的状态时，角色冲突会对心理和人格产生负面影响。李圣安（1990）认为院办主任如果要全面履行职责，还要有一定的外部环境作保证。角色的冲突会来自亲友家属的“求”和“怨”；来自于部门领导的“离”与“间”；来自于其他人员的“纠”与“缠”。办公室工作是政治、管理、人际沟通于一体，办公室的作用能否较好发挥，直接取决于办公室主任工作的好坏。而办公室主任工作好坏，是由自身素质、周围环境决定。

在现实工作中，由于办公室工作的特殊性，会存在不同程度的角色“错位”和 “越位”，从而对院办主任造成困扰。目前对高校二级学院院办主任相关研究文献进行梳理，发现研究较少，研究层次普遍较低。在高校中，普遍存在“重科研、轻教学；重教学、轻管理”的观念，作为并非高校人员的主流和核心的管理人员，对于院办主任还处于缺乏关注、缺乏培训体系和缺乏完善的创新激励机制的境地。因此，开展本研究具有较大的研究空间与研究价值。

通过国内外相关研究的横向及纵向梳理，从研究对象来看，关于高校中角色的研究，较多涉及到大学中的辅导员、教师、校长、院长等角色方面。但是对于大学基层管理人员，尤其是聚焦到基层院系管理人员院办主任研究的方面关注与挖掘甚少。其次，从研究设计角度来看，已有研究更多关注了专业素质培养和领导能力等因素，却较少关注其他潜在的影响因素。再次，从资料分析方法上看，已有研究更多使用定性研究方法进行分析，而较少使用定量研究方法进行验证。这导致已有研究在理论验证和实证研究方面的证据相对不足。最后，从论证角度来看，现有研究在论证逻辑上也存在一些不足，对地方本科院校二级学院办公室主任的职业角色定位缺乏综合性和系统性的分析。

结论与建议

本文通过查阅中国江苏省南京市部分高校二级学院院办主任的岗位职责，分析院办主任的应然定位与特征。并通过梳理国内外相关文献，进一步厘清了院办主任作为高校二级学院行政机构中的办公室主任，是基层行政管理人员群体中的一员，处于学术权力和行政权力二元交织的结构中，是实施与履行学校职责，执行学术权力与行政权力重要的辅助者和推动者；在实际工作中，他又是助理员、参谋员、服务员、督察员和协调员，处于金字塔结构行政管理层级体系的最底端。在高校不同的场域中，他们不能很好地了解自己的角色，更不能很好地掌握自己的角色。当许多人对自己的工作抱有截然不同的期待与需求时，理想与现实的冲突，面对繁杂的工作时，在角色表现过程中由于过高期待及角色紧张等所感受到的压抑和焦虑，院办主任就会感到不知所措、仿徨，形成进退维谷的角色压力，影响工作的主动性和创新性，引发职业倦怠。

未来研究建议可探索教育管理领域，院办主任的职业角色定位与认同研究，作为学院管理层的参谋和助手，院办主任在教学、学科建设、专业建设和师资队伍建设等方面扮演着重要角色。他们需要为领导决策提供准确、可靠的信息和依据，并在决策实施后做好落实、督促和反馈工作。此外，办公室主任还是学院的服务员，既要为各级领导机关服务，又要为教师学生服务。具体而言，可以从以下几个方面展开行政管理者的角色认同、组织协调者的角色认同、决策者的角色认同、团队领导者的角色认同、服务者的角色认同。

后续研究可尝试运用角色理论、社会认同理论和结构化理论作为理论基础，通过文献分析、问卷调查、半结构式访谈和参与式观察，可围绕下列问题展开研究：

问题一：中国高校二级学院办公室主任应然职业角色是什么？通过调查研究和文献分析，探讨其在职责、权力和义务等方面应然职业属性、职业价值、职业功能。

问题二：中国高校学院办公室主任实然职业角色是什么？通过参与式观察和深度访谈，描绘地方本科院校二级学院办公室主任现实职业角色图景。厘清形成院办主任的应然角色与实然角色之间差异的原因。

问题三：分析影响院办主任职业角色认同的要素，如个人特质、工作环境、组织文化等对职业角色认同的影响程度。

问题四：寻求自我认同及公共认同的二者关系，并尝试将宏观层面的组织因素、中观层面的群体因素、微观层面的个体因素相结合，从价值认同、情感认同、行为认同层面构建院办主任职业认同内洽机制，尝试构建院办主任成为专业的 “能动者” 路径。

将研究对象聚焦在高校基层行政管理人员的微观角色个体——“院办主任”，将工作实践的问题，通过质性研究方法，从学术研究的视角，去提出问题，分析问题，解决问题。理论层面有助于丰富和完善教育管理理论，为教育管理领域的理论研究提供新的视角和思路，为教育管理理论的深化和发展作出贡献。实践层面通过对办公室主任职业角色定位的深入研究，可以为地方本科院校提供更科学、合理的管理模式和运行机制，提高办公室主任的综合管理能力与水平，提供更清晰的职业方向和职业规划，激励他们更好地发挥自己的专业能力，推动地方本科院校管理水平的提升。同时，也为基层教学管理人员提供经验借鉴，激发群体效能进而提升高校内部治理效能。

参考文献

王旭. (2019). 高校行政管理人员绩效考核探析. *当代教育实践与教学研究*, (21), 96-97.

王蕾、詹士昌. (2016). 高校教务管理人员的角色压力、职业倦怠与社会支持关系研究.*杭州师范大学学报 (自然科学版)*, (4), 358-362.

叶小平、方建士. (2011). 试论二级学院办公室主任的角色定位及素质要求. *扬州大学学报 (高教研究版)*, (03), 52-55.

阳艳. (2020). 高校二级学院办公室主任的角色定位及素养培育. *产业与科技论坛*, (21), 248-249.

杜旭冬. (2019). 民办高校行政人员绩效管理的实践研究. *管理观察 (34)*, 115-116.

李丹. (2020). 浅谈高校后勤基层办公室工作人员工作要点. *高校后勤研究*, (10), 49-50.

李立国、王梦然. (2021). 制度与人：大学治理的建构与演进. *中国高教研究*, (09), 10-17.

李圣安. (1990). 试论办公室主任的困扰及其对策. *秘书之友*, (04), 9-10.

李福华. (2007). 利益相关者视野中大学的责任. *高等教育研究*, (01), 50-53.

别敦荣. (2009). *高等教育管理与评估*. 中国海洋大学出版社.

张维迎. (2004). *大学的逻辑*. 北京大学出版社.

陈露明. (2019). 我国高校行政人员绩效评价指标体系研究——以福建省为例. *湖州师范学院学报, (10)*,107-111.

果勇. (2015). 如何做好高校二级学院办公室主任工作. *中外企业家*, (33), 117-118.

罗文华.(2010). 高校二级学院办公室主任的角色矛盾及处理方略. *百色学院学报*, (04),132-134.

岳媛. (2019). 归因理论在企业人力资源绩效管理中的应用.*现代商业*, (11), 53-54.

郑可春. (2010). 我国高校行政人员对大学管理水平主观感受的调查分析. *当代教育科学*, (19), 43-46.

郜郑平. (2010). 高校行政绩效管理研究. *中外企业家*, (08).
侯进飞. (2012). 刍议高校二级学院办公室主任的角色定位及能力要求. *中国轻工教育*(06), 58-59.
姚加惠. (2012). 新建本科院校科层制的生命力、局限及出路.*教育发展研究(21)*,30-36.
徐小洲、张剑. (2004). 我国大学行政权力分配中的问题与改革策略. *高等教育研究*, (03), 35-39.
郭冬梅、张慧珍. (2009). 行政人员的角色冲突及其伦理调适. 河*北大学学报(哲学社会科学版)*, (01), 81-84.
涂双滨. (2011). 浅谈地方本科高校行政管理扁平化的构建. *宜春学院学报*, (11), 152-154.
蒋兆雷. (2010). 高校普通行政管理人员职业倦怠研究. *广西大学学报（哲学社会科学版)*, (03), 102-104.
曾才彬. (2014). 加强高校二级学院办公室管理的新策略. *办公室业务*, (16), 16.
谢金丽、张楠. (2015). 高校学院（系）办公室主任素质浅析. *科教文汇（上旬刊)*, (19), 127-128.
解强. (2020). 绩效工资实施背景下高校行政管理人员绩效考核体系完善. *人才资源开发*, (19), 29-30.
魏翔、李伟. (2015). 生活时间对工作绩效影响的现场实验研究. *中国工业经济*, (09), 69-83.
Ashby. (1993). *科技发达时代的大学教育*. 人民教育出版社.
Freuden berger, H. J. (1974). Staff burn-out.*Journal of Social Issues*, *30*, 159 -165.
Maslach, C. Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *7*(2), 46-49.
McDargh,E. (2021). *从倦怠到突破*. 国际文化出版社.
Michael Shattock. (2006). *成功大学对管理之道*. 北京大学出版社.

中国民办高校教师激励模式优化研究

THE OPTIMIZATION OF TEACHER INCENTIVE SCHEME IN CHINA'S PRIVATE UNIVERSITIES

马艺文 [1*]，彭兆琪 [2]

Yiwen Ma[1*] and Zhaoqi Peng[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院 [1] 南京工业大学浦江学院财务处

[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

[1]Finance Department, Nanjing Tech University Pujiang Institute, China

[*]**Corresponding Author, E-mail:** mary_yiwen@163.com

摘要

民办高校属于中国高等教育体系的重要组成部分，民办高校教师队伍作为民办高校的核心骨干队伍，对学校的发展起着至关重要的作用，但现阶段民办高校教师激励中存在的问题如：薪酬体系不够科学、培训与晋升受阻等已经影响了学校的良性和长远发展。针对现有激励手段中存在的问题深度挖掘原因并提出相应的改善措施，可以为民办高校管理者进一步优化人力资源管理制度提供一定的建议和参考。本研究以民办高校教师作为研究对象，通过线下问卷发放和访谈的形式向民办高校教师收集相关数据 290 份，然后利用 SPSS 20.0 数据分析软件对回收的数据进行处理和分析，通过信度分析、效度分析方法，检验民办高校教师激励满意度、激励手段与激励工作改进方面的问题，总结出民办高校教师激励存在的问题并提出相应的对策和改善建议。

关键词： 民办高校 教师激励 薪酬

Abstract

Private colleges and universities are an important part of China's higher education system. As the core backbone team of private colleges and universities, teachers in private colleges and universities play a vital role in the development of schools. However, at the present stage, the problems existing in the encouragement of teachers in private colleges and universities, such as the scientific salary system and the obstacles in training and promotion, have affected the healthy and long-term development of schools. In view of the problems existing in the existing incentive means, the reasons are deeply explored and the corresponding improvement measures are proposed, which can provide certain suggestions and references for the administrators of private colleges and universities to further optimize the human resource management system. This study takes teachers of private universities as

the research object, collects 290 pieces of relevant data from teachers of private universities through offline questionnaire distribution and interview, and then uses SPSS 20.0 data analysis software to process and analyze the recovered data. Through reliability analysis and validity analysis methods, This paper examines the problems of incentive satisfaction, incentive means and improvement of incentive work of teachers in private colleges and universities, summarizes the existing problems in the incentive of teachers in private colleges and universities, and puts forward corresponding countermeasures and improvement suggestions.

Keywords: Private Colleges and Universities, Teacher Motivation, Salary

引言

在中国高等教育的发展历程中，民办高校显示了旺盛的生命力，是中国高等教学之中不可或缺的关键组成部分，为中国高等教学的普遍性、普及化提供了重要路径。教师队伍作为学校的核心骨干队伍，肩负着学校教学和科研的双重任务，是学校教学质量的有力保障，是学校可持续发展的根本力量。然而，目前在民办高校中进展不平衡，有些学校状况良好，机构健全;有些民办高校则人员流动性很强，教师没有参与感，没有安全感，工作动机很低，这严重阻碍了提高教育质量和提高民办高校的基本竞争力。队伍的不稳定，必将严重影响学校的长远发展。因此，民办高校如何能够充分利用现有的有利环境，解决民办高校教师激励现状存在的问题，提升教师工作投入度和积极性，创造更大的绩效，是当前民办高校管理者和理论研究者应该重点关注的问题。

研究目的

本研究将基于双因素理论，聚焦民办高校教师这一群体，深入了解民办高校在教师激励方面的现状，总结现有激励手段存在的不足之处，提出优化建议，从而丰富民办高校人力资源管理领域的相关研究，并为民办高校管理者进一步制定完善的人力资源政策，创造良好的工作条件，稳定教师队伍，留住优秀人才，实现良性发展提供一定的实践参考。

文献综述

高洁(2018)提出了改善薪酬福利制度、完善对教师的培训激励、优化对教师的晋升激励、优化绩效考核体系、优化内部沟通机制、强化学校文化激励等激励方法。专家张健和周杰 (2020)则是提出了关于影响民办高校教师薪资福利待遇最为关键的因素，进而更加深入对其进行分析与总结，从而制定出更为合理可行的薪酬激励制度。李仰祝(2012) 结合双因素理论，在学校实际管理中，想要充分发挥教师的主观能动性，提高满意度，在尽力提高教师物质激励外，另一方面的激励就是为教师提供发挥才能的平台，提高教师的进取心、责任心和成就感。时念秋等（2017）研究提出，最大程度地发挥教师的创造性,十分有必要研究和完善高校教师激励机制。

周兆海和邬志辉（2019）以民办高校为例，研究教师激励理念转变和策略优化，认为民办高校教师激励存在三大困境：激励少数与激励多数的关系难题,物质激励与精神激励的双向矛盾,以及竞争排斥与激励相容的理念分歧。基于此提出教师激励策略：一是精准识别教师需求与科学设计激励标准,二是强调层级递进激励与构建全面激励手段,三是学校组织激励与教师自我激励的并置同构；彭冬萍和曾素林（2018）对于民办高校教师激励手段的建立进行了深度研究，认为一个良好的激励手段应该包括自我激励、他方激励和相互激励，其中自我激励属于基础，然后才能更好的激励他人，影响他人，将自励、他励和互励有效结合在一起，实现团队目标的过程也是在实现自我目标。尤其是民办高校，在个人发展空间方面，不具有公办高校的优势，更应采取有效的激励手段进行弥补；陈玉玲和吴卫东（2021）以民办高校教师作为研究对象，探究相关的激励策略。针对激励内容过多关注民办高校教师队伍的稳定而忽视教师流动的现实与意愿,提出以水平流动为主同时落脚于教师队伍总体稳定的激励内容；杜广森等（2022）从理论探究和实证分析两个层面推演出民办高校教师绩效执行与产出的核心驱动力,弥合了民办高校教师绩效评价体系的理论研究与政策实施之间的间隙,为实现科学有效地构建民办高校教师绩效评价体系提供思路和实践范式；朱许强和马苗（2022） 明晰了民办高校教师激励的内核。然而,民办高校教师激励研究凸显出激励主体不明确,激励目标模糊,激励因素单一,激励评价程序缺乏公正性等问题。应体现民办高校的特点和优势，设置针对性的激励体系；谢冠男（2022）分析了民办高校青年教师激励机制存在的问题,发现青年教师绩效考评的方法科学性不足,青年教师薪酬待遇水平较低,目标激励与成就激励不到位。针对当前民办高校青年教师激励机制存在的问题,基于双因素理论探讨了优化青年教师激励机制的策略,希望能为完善高校青年教师激励机制提供更多的参考；朱许强（2021）认为民办高校教师的激励机制内容应包括薪酬制度激励、职业生涯激励、培训激励、参与管理激励和情感激励；苏贵（2022）在进行民办高校教师激励机制设计时，主要包括薪酬激励、绩效考核、文化激励、培训激励。认为民办高校具有一定的“自主性”，可以适当改进激励机制，体现个性化特点。

Mejica（2019）是从马斯洛需求理论的角度，对民办高校教师的心理需求、物质需求、个人价值等进行研究，所制定的激励手段侧重业务激励、管理方式调整、个人能力提升，针对民办高校教师的个人需求建立激励机制，体现民办高校的优势，即薪酬较高；Schipor（2021）在对民办高校教师激励手段研究的过程中，侧重点为教师的职务、需求影响因素、人员流失等内容，并对教育管理体系的构建及调整等方面进行专项讨论。认为民办高校教师激励，必须与业务目标和战略目标相结合，体现协调性特点；Sah（2018）经过研究后指出，民办高校教师绩效成果难以量化分析，需要根据个人情况、团队情况和组织的不同层面综合分析，建立多层次激励手段；

综上所述，国内外有关激励方面的研究较多，涉及激励的概念、理论、内容、方法、问题、策略等，相对较为全面，可以为本次研究提供支持和借鉴。相对而言，国外有关激励方面的研究起步较早，更加侧重理论层面的研究。我国有关方面的研究起步较晚，更加侧重实际问题的解决。但是，国内外对于民办教师激励方面的研究皆相对较少，侧重激励中问题的总结、策略的制定及具体激励体系的建立，而在实践层面的研究内容不足，需要继续增加。本文在研

究中，注重创新，具体体现在两个方面：其一，在研究方法方面，通过问卷调研获取数据，实施定性和定量分析，增强相关结论的精准性和代表性；其二，在研究内容方面，注重实践，并综合考量教师和民办高校发展的需求，进行问题总结和策略制定，增强了研究的实用性和价值性。

研究方法

1、文献资料法

这一方法主要是对有关资料进行搜集和整理，并对其进行记录，在具体分析问题的过程中，将其作为依据和参考，增强研究方面的理论支持。在本次调研过程中，为了使资料的质量和数量达到保证这一方法有效落实的目的，查阅大量书籍，并在这一过程中，注重对资料的筛选，提高这一方法的有效性。

2、问卷调研法

通过问卷调研，详细了解民办高校教师激励现状、满意度、问题和建议，作为后续研究工作开展的依据。问卷发放的对象为民办高校教师这一群体。总计发放问卷 301 份，回收 301 份，有效问卷 290 份。

3、访谈法

为了确保研究内容的准确性，本文在问卷调查的基础上采用访谈法，面对教师进行交流，通过接触，更准确地把握了民办学校教师的现实要求。通过语言艺术、表情、行动等一系列心理状态，了解教师的真实想法，并进行更准确的绩效研究，提出解决方案。

研究结果

问卷调查描述性统计分析

1) 激励满意度方面

通过调研整理得出，在福利方面满意度情况如下：满意的占比 35%，一般的占比 50%，不满意的占比 15%；在职业晋升制度满意度方面情况如下：满意的占比 37%，一般的占比 52%，不满意的占比 11%；在培训机会满意度方面情况如下：满意的占比 35%，一般的占比 53%，不满意的占比 12%；在教学和科研激励满意度方面情况如下：满意的占比 35%，一般的占比 55%，不满意的占比 10%；在人文关怀激励满意度方面情况如下：满意的占比 30%，一般的占比 60%，不满意的占比 10%。

2) 激励手段问题方面

通过调研得出，65% 的人员认为，现有的福利制度最大的问题是不科学，未能体现激励效应。35% 的人员认为，福利体系不公平，未能做到多劳多得；50% 的人员认为，职业晋升标准不明确，影响其公平性。50%的人员认为，职业晋升机制缺乏针对性，并未达到员工心理预期，激励效应较差；40% 的人员认为，现有的培训次数较少。60% 的人员认为，培训的质量较差，不够高端，并未达到其心理目标；60% 的人员认为，教学和科研激励模式不合理，过于形式化。40% 的人员认为，相关方面的激励较少，力度不够；48% 的人员认为，人文关

怀激励较少，基本不存在。52% 的人员认为，人文关怀落实较差，令人对其效果感知不足，从而产生一种“不务实”“画饼”的感觉，缺乏实效性。

3) 激励工作改进建议

在调研中，90% 以上的人员认为，福利体系需要创新，体现激励效应，使用一些新的模式；85%的人员认为，在职业晋升方面，应满足员工的期望，针对性建立晋升机制；90% 的员工提出，学校应该增加一些较高端的培训机会，普通的培训再多，效果也不会很好；90% 的人员提出，应增加教学和科研方面的激励力度，尤其是在岗位晋升和物质奖励方面，属于激励的重点，也是教职员工需求之所在；86% 的人员提出，人文关怀需要拓展，落到实处，真正的帮助员工解决问题，建立以解决其实际困难为主的人文关怀机制。

表 1: 信度检验结果

项目	包含指标数	a
总体	19	0.877

本篇论文运用的效度检验方法为社会科学研究最常使用的信度分析方法 Cronbach’ s alpha 信度系数法。克隆巴赫系数主要测量项目之间一致性，Cronbach’ s alpha 越接近 1，内部一致性的信度也就越高。问卷得出的克隆巴赫系数为 0.877，说明本调查问卷的可靠性较高。

表 2: 总体KMO和Bartlett检验结果

KMO 度量		0.858
Bartlet 球形度检验	近似卡方	3022.125
	Df	456.1
	Sig	0.000

问卷效度在 0.5 以上，具有有效性，通过问卷获取的数据可以作为研究依据。

问卷结果分析

1) 薪酬体系不够科学

民办高校与公办高校存在差异，其在薪酬体系设计方面存在一定的自由度。对于国家规定的一些薪酬以外，民办高校还可以根据实际情况，提供一些其他奖励，起到激励效应。但是，民办高校在有关方面的工作投入不足，重视不够，并未将薪酬与激励有效结合在一起，设置针对性的薪酬体系，从而导致现有的薪酬无法发挥激励效应。

总结高校教师薪酬体系建设不科学的问题表现，具体包括以下两个方面：其一，公平性较差。民办高校在教师薪酬体系设计方面，主要根据国家《教师法》的相关规定，并与其他公立高校对比，设置相应的薪酬。为了起到激励效应，主要通过“高额”奖金来增强教师的工作

积极性。但现有的“奖金”发放制度较为笼统，分为基本奖金和特殊贡献奖。其中，基础奖金，则是教师按照要求完成教学工作，不发生重大问题便可以获得。特殊贡献奖，则是在完成基本工作任务之后，做出特殊贡献，额外给予奖励。教师认为，这种模式公平性较差，未能做到多劳多得，即使付出较多，基础奖金也与其他人员相同，而特殊奖励名额较少，难以获取；其二，福利模式较少。J 高校教师认为，学校在福利方面的设计缺乏创新，模式老旧，与其自身的需求存在差距，基本与其他高校相同，难以起到激励效应。此外，基于民办高校的特点分析，其在薪酬体系设计方面并不受到政府部门的限制，只要合法，可以适当增加薪酬模式和程度。一些教师之所以选择民办高校，也是为了获取更高的薪酬和更为优越的福利。

2) 培训与晋升受阻

通过调查研究总结，民办高校教师在培训方面，存在培训次数较少，培训档次较低的问题。其中，在培训次数方面，多数教师皆认为现有的培训平均每两个月 1 次，难以满足其需求，尤其是在社会发展新时期，一些新思想、新技术、新要求等不断出台，现有的培训次数滞后于社会发展所需。此外，学校组织的每次培训，并不是针对所有教师，而是部分教师分批次参与，加之一些教师因个人情况和其他原因无法参与培训，导致其获取培训的机会越发减少。在培训档次方面，教师普遍认为现有的培训借以基础性内容为主，属于常规性的培训，其“档次”较低，教师更希望学校组织的培训能够结合时代发展需求，进行创新，这样才能有助于教师与时代发展结合在一起，更有利于职业发展目标。民办高校在进行教师激励建设过程中，存在晋升制度不健全的问题，从而影响激励效果。尤其是一些教师，其对薪资方面的需求相对较弱，而对职位、级别等方面的需求相对较强，晋升制度不健全，将会弱化教师积极性，因此，必须在有关方面提高重视，加大投入力度。

3) 教学和科研激励不足

总结民办高校教师激励现状，其存在教学和科研激励不足的问题，从而导致教学和科研方面工作开展滞后，难以为学校发展提供有力支持。有关方面的问题主要表现在以下两点：

第一，教学和科研激励模式过于形式化。在调研中，多数教师反馈，现有的教学和科研激励流于形式，借以一些语言性和表彰性的模式为主，而教师更倾向于物质奖励、职称晋升等方面的激励，所以，现有的激励效应一般，致使一些教师在教学和科研方面投入度不足；第二，教学和科研激励力度不够。民办高校在教学和科研激励方面虽然给予教师一定的奖金，但额度相对较少，从而导致教师对这一工作重视不够。更有一些教师认为，学校在有关方面的激励，则是完全以学校利益为出发点，想要提升学校的教学水平和影响力，并未考虑教师的个人利益，是一种“利用”，教师在这一过程中的付出和回报并不均衡，所以，一些教师对教学和科研方面的参与存在“情绪化”问题，甚至影响到其他教师，因此，有关问题急需解决。

4) 人文关怀激励较少

总结民办高校教师人文关怀方面的激励，其主要问题表现为学校对有关方面激励重视不够，投入较少，主要以“谈话”“慰问”等模式开展，对于教师在人文关怀方面需求了解不足，给予的人文关怀较为形式化，并没有帮助教师解决其生活、精神、情感等各方面面临的重要问题，效果较差。例如，一些教师并不属于学校所在地人员，在子女择校方面面临困难，学校应

帮助其解决，否则将会导致教师难以全身心投入到工作之中，影响工作效率和质量。还有一些教师，其存在情感或者心理问题，或者与其他同事发生矛盾，或者因工作压力较大而降低工作信心，需要学校及时对相关问题进行解决，因此，人文关怀要落到实处，并不是简单的“谈话”和“慰问”，要做到有的放矢。

讨论

通过前文的研究分析可知：

1. 民办高校虽然开展教师激励工作，并进行这一工作的拓展和延伸，但依然存在不足之处，即现有激励无法满足教师个性化需求和日益增长的基本需求，因此，还需要继续完善激励工作。否则，将会影响教师工作积极性和忠诚度，不利于绩效提升。

2. 民办高校教师激励最突出的问题表现在薪酬体系、职位晋升等方面的激励性不足，与激励工作结合较差，未能产生较强的激励效应，致使现有激励体系实效性较差。

3. 民办高校教师激励工作存在问题的主要原因在于决策者对该工作重视不够，未能充分考虑教师的实际需求，导致激励措施形式化、一般化，存在较大的改进空间。进一步挖掘这一现象的原因，可能是因为民办高校决策层对激励工作认识不够全面，加之为了控制激励成本，减少相关投入。

4. 为了提升民办高校教师的工作动力和业绩表现，我们需要根据教师的实际需求，设计并实施针对性的激励模式，并确保激励过程的公平、公正和公开。这样可以赢得教师对激励模式的认可和支持，从而激发他们的工作动力，提高业绩水平。

5. 民办高校教师激励是一项长期而复杂的工作，需要与学校的战略发展规划和各项业务结合，以最大化激励的价值并强化实效性。因此，民办高校需要采用统筹思想进行激励规划和布局，体现大局观和战略意识。

总结与建议

本研究选择的调查对象是南京某民办高校，受限于研究者个人时间、精力和能力等因素，文章还存在许多不足之处，因此分析结果会存在一定的区域片面性；仅通过问卷调查的形式获取数据和信息，收集到的数据难以全面，因此分析也不够深入。对于民办高校教师激励手段方面的研究内容还需继续拓展和深入，不仅停留在理论研究方面，更是要运用到实际中去，激发民办高校教师的主动性、责任心和创造性，为民办高校的发展贡献更多的力量，从而促进民办教育事业的发展壮大，把我国的民办教育事业推向一个新的高度。

根据研究结论，提出如下对策建议：

1) 完善薪酬体系，注重员工参与

我国通过《教师法》对教师薪酬体系进行明文规定，作为教育机构相关薪酬体系设计和教师个人权益保障的依据。其具体内容涉及教师的平均工资、教龄和其他津贴、教师住房优先优惠、健康体检、退休保障、保险、带薪旅游和假期、过节礼金、年终奖金等内容。

教师个人的工作表现是获取工资福利、额外物质奖励的依据。只有将教师的工作表现与薪酬福利关联在一起,将教师的收入与付出构成对等关系,才能真正的激发他们的工作热情,让他们在工作中取得更好的成绩。通过基础工资、绩效工资、津贴福利等方面保障教师基本的生活需求,从而防止教师产生不满意的工作情绪,保障他们更加积极地工作。通过年终奖、其他形式的奖金等方式提高教师的工作绩效，从而使得学校向其目标的不断迈进。重视个体需求的差异性,根据不同个体的需要来制定符合其自身发展的薪酬福利方案。除此之外，及时调整教师的薪酬结构，不定期进行关于教师对薪酬福利结构的意见与建议的调研，充分了解学校内教师对薪酬福利结构的看法，结合教师意见与学校情况及时调整教师们的薪酬福利结构，发挥出薪酬福利激励在整个激励机制中应有的作用。薪酬制度必须吸引和奖励它所负担得起的最合格的劳动力，因为学校的人力资源是其最重要的资源，没有他们，学校的目标就无法实现。

在决策过程之中充分的听取、吸纳教师们对于学校发展的建议和意见，增强教师的自信心，让教师与学校更好的融合在一起，更好的发挥教师作用。搭建起一个可以让教师展示其工作实力的平台。学校对教师给予充分的工作授权，赋予其权力与义务。培养教师独立处理事务的能力，以期形成教师间良性竞争的工作氛围，促进教师的全面发展。除此之外，要注重员工个人发展。目前学校的管理体系更多是以大局为导向，而忽视了教师个人发展的需要。因此，学校在管理中要注重教师的个人发展，及时了解他们的发展需要，为其提供职业发展通道，以保证人才的可持续性发展。

2) 优化晋升激励手段增加培训机会

教师法规定:教师有参加进修或者其他方式的培训的权利，各级人民政府教育行政部门、学校主管部门和学校应当制定教师培训规划，对教师进行多种形式的思想政治、业务培训。对有着不同文化背景的职工来说，跨文化培训是公认的实现跨文化整合的一项基本手段。开展教师培训，首先需要明确培训的目标，根据目标制定培训计划。在培训内容的选择上，要注意根据不同岗位教师的特点，增强培训的针对性和实用性。民办高校教师的培训方式有很多，学校可以根据自身的实际情况和发展需求，结合教师的个人情况及职业发展需要，选择恰当的长短期培训方式。民办高校应在教师职业晋升方面加大投入力度，提升其公平性及合理性。具体建议如下：其一，采取“毛遂自荐”模式。每一位教师皆可以根据自身实际情况，向学校提出职业晋升申请，并按照要求准备资料，保证其真实、全面、合规，学校根据教师的申请和资料进行审核，如果达到要求，则给予教师职业晋升的机会。如果未达到要求，则详细告知其原因，令其消除疑虑；其二，建立实时性、针对性的晋升机制。民办高校在教师职业晋升方面，应凸显其实时性、针对性的特点。在具体实施时，学校设置“实时沟通平台”，及时了解教师职业晋升需求,改变原有的定期统一进行教师职业调整的模式,及时根据教师的表现和需求调整职务。

3) 加大教学和科研激励的力度

民办高校应在有关方面增加资金投入，根据每位教师在教学和科研方面的成绩、价值等，给予相应的物质奖励，其奖励额度应采取对比分析模式，即与同类学校在有关方面的奖励额度对比分析，体现优势。做到不低于同类高校有关方面的奖励，适当高于同类高校在有关方面的奖励。但是，每个高校的综合实力有限，过高的奖励将会增加学校财务压力，J 高校在制

定奖励方案时，需要与财务部门合作，给出物质奖励标准。同时，还应改变原有的教学和科研项目激励模式，实施分配次奖励，与教学和科研项目进展结合在一起的模式，通过不断获得奖励，使教师保持参与激情。

4) 全面开展人文关怀激励

在对民办高校教师进行激励时，应注重人文关怀激励，在有关方面加大投入力度，强化其激励效果，尽量避免无效激励的出现。加强与教师之间的沟通，了解其现状和需求。学校应加强与教师之间的沟通，了解其个人现状以及其他家庭成员现状，并拓展了解的内容，保证每一次激励皆具有实效性，以免教师对这一激励产生错误认知。

加强精神激励方面的工作投入，学校在培训工作开展时，应适当引入一些“精神食粮”，包括一些艰苦奋斗方面的实例、热衷工作奉献的实例、热心公益事业的实例、勇于挑战困难的实例等，提升广大教师的认识，使之在精神方面积极向上。根据学校教师的个人表现，进行典型树立，并通过典型引领，增强其他教师在工作中的投入，提升其工作业绩

参考文献

朱许强、马苗.(2022). 乡村教师激励研究的经验,问题与展望. *教育评论,* (4)，8.

朱许强. (2021).从管理到赋能：乡村教师激励方式的转变. *教育评论,* (3), 6.

苏贵. (2022).正向勉励:教师激励学生的关系理性与路径探讨. *当代教育论坛,* (6)， 9.

杜广森、陈甜甜、尹柏龙.(2022). 高等院校教师激励机制的完善研究. *中文科技期刊数据库(全文版)教育科学,* (4)， 4.

李仰祝（2012）.双因素理论在高校教师激励管理中的应用研究.*河南大学.*

时念秋，张秀荣,冯波（2017）.高校教师激励机制的透视及完善策略.*中国成人教育,* (01)， 42-45.

张健,周杰（2020）.民办高校教师期权激励影响机制研究.*今日财富(中国知识产权)*.(05):209-210.

陈玉玲、吴卫东.(2021). 乡村教师激励的创新设计：社会流动支持的视角. *教育发展研究,* (18)，10.

周兆海、邬志辉.(2019). 教师激励的理念转向与策略优化. *教育科学, 35*(1), 5.

高洁（2018）.A 民办高校专职教师激励机制优化研究.*昆明:云南大学.*

梅乐堂.(2022). "双高计划"背景下职业院校教师激励制度优化探究. *河南教育：高教版(中),*(10)，7-8.

彭冬萍、曾素林.(2018). 社会人视角下乡村教师激励之可能与可为. *教育理论与实践, 38*(16), 5.

谢冠男.(2022). 基于双因素理论的高校青年教师激励机制建设. *中国成人教育,* (24)，3.

Mejica, S. P. (2019), Marilyn Miranda, Suson r. linking school improvement to teacher motivation and job satisfaction: The challenge of change [J]. *Journal of Wuxi Institute of Technology,* (3), 9-10.

Sah, K. P. (2018), Teacher motivation as a factor in language teaching and learning in Nepal. *Academic Voices A Multidisciplinary Journa*l, (6), 1.

Schipor, M. D. (2021). Professional motivation - a teacher-manager Side by Side perspective. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala - Journal for Multidimensional Education,* (1), 13.

组织管理对高职院校教师留职意愿的影响研究——以 G 学院为例
THE INFLUENCE OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT ON TEACHERS' RETENTION INTENTION IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES—A CASES ANALYSIS OF G COLLEGE

陈孝夷 [1*], 尚鸿雁 [2]
Xiaoyi Chen[1*] and Hongyan Shang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院
[1] 广东酒店管理职业技术学院教务处
[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
[1]Academic Affairs Office, Guangdong Vocational College of Hotel Management, China
[*]**Corresponding Author, E-mail:** 810249462@qq.com

摘要

高职教育作为我国高等职业教育不可或缺的重要组成部分，为培养符合新时代要求的高素质技能型人才做出了重要的贡献并取得了一定的成绩。但是，仍存在不少问题，主要表现在民办教育发展的过程中对教师的职业生涯发展、教学水平的提高、工作薪酬激励和人际关怀等方面的忽视，导致民办高职院校的教师工作满意度偏低，严重影响着教学质量的提升，高素质的人才培养和民办职业教育的发展。

本论文以双因素理论作为理论分析基础，以 G 学院教师群体作为研究对象。采用问卷调查法对教师的留职意愿进行测量，从而反向验证反离职倾向。并运用软件对数据进行了描述性统计、信度、效度、相关、回归分析和中介效应分析等进行验证，结果表明三者的影响关系: 组织管理对教师工作满意度有正向影响，组织管理对留职意愿有正向影响，教师工作满意度在两者之间具有调节作用。

根据问卷调查结果，文章最后本论文从学院实际层面出发，结合双因素理论，提出了相关的建议和解决的办法，希望能为进一步提高我国民办高职教育的教学质量水平，提升民办职业院校教师的工作满意度提供参考依据。

关键词: 组织管理 高职教育 教师工作满意度 留职意愿

Abstract

As an indispensable part of higher vocational education in our country, higher vocational education has made important contributions and achieved certain achievements for training high-quality skilled talents who meet the requirements of the new era. However, there are still many problems, which are mainly manifested in the neglect of teachers' career development, improvement of teaching level, job salary incentive and interpersonal care during the development of private vocational education, resulting in low job satisfaction of teachers in private vocational colleges, which seriously affects the improvement of teaching quality, high-quality personnel training and the development of private vocational education.

This paper takes the two-factor theory as the basis of theoretical analysis, and takes the group of teachers in G College as the research object. The questionnaire survey method was used to measure

the teachers' retention intention, so as to verify the anti-turnover intention in reverse. Software was used to verify the data through descriptive statistics, reliability, validity, correlation, regression analysis and intermediary effect analysis, etc. The results showed that the three influence relationships: organizational management had a positive impact on teachers' job satisfaction, organizational management had a positive impact on retention intention, and teachers' job satisfaction had a moderating effect between the two.

According to the results of the questionnaire survey, at the end of the paper, starting from the actual level of the college, combined with the two-factor theory, this paper puts forward relevant suggestions and solutions, hoping to further improve the teaching quality of China's private higher vocational education and improve the job satisfaction of teachers in private vocational colleges.

Keywords: Organization Management, Higher Vocational Education, Teacher Job Satisfaction, Retention Intention

引言

教育为本。教育大计，教师为本。由此可知，教师是教育事业发展的核心力量，承载着传授知识和塑造人才的时代重任。对于民办高职院校的发展而言,最具竞争力的要素是师资。稳定的师资队伍，不仅是培养高素质专业性人才的承担者，更是稳步提升民办高校综合竞争力的关键。专科是高等教育不可或缺一部分，长期并且是最重要的一环。

G 学院是一所 2016 年成立的广东省民办高职院校，现有在校生 4154 人，教师 315 人。由于自身办学资金来源、管理模式与公办高校不同。办学以来虽然取得了一定的成绩，但是存在教师群体在工作中主动性与积极性不高，创造性不强，对工作抱怨多、组织离心力大等现象，不但不利于本校教师的身心健康发展，还直接影响到民办职业院校的教育教学质量。

本文以解决工作单位 G 学院的现实问题为目标，基于双因素视角下从组织管理的四个维度去分析影响教师留职意愿的因素，进而使教师产生离职倾向，为 G 学院完善教师管理制度，加强师资队伍建设，不断提升自身竞争力提供参考。

研究目的

目前学者们大多从薪酬福利、人际关系去研究教师离职的影响因素，而从组织管理角度去研究教师离职倾向的文献较少。此外，民办高校还面临着一些困境，如师资队伍不稳定、离职率高，难以留住人才，高职称教师、骨干教师、双师型教师缺乏、教师工作中主动性与积极性不高等等。本文以 G 学院教师群体作为研究对象，通过问卷调查法，使用双因素理论对 G 学院教师群体开展工作满意度研究，并对调查数据进行统计及相关性分析，旨在了解 G 学院教师工作满意度现状，并利用双因素理论分析其原因，最后提出提升 G 学院教师工作满意度的策略,为 G 学院的教师队伍管理手段的改进与教师管理理念的提升提供切实可行的方案，为进一步推动我国民办高职教育事业的健康稳定发展提供决策参考。

文献综述

组织管理文献综述

民办高校的教学组织管理是为了确保学校的正常运营和发展，以及保障教育质量和学生利益而制定的一系列规定和指导方针。在高校组织管理的研究方面，关于员工工作激励的理论有很多。双因素理论作为当中最为广泛使用的激励理论之一。近年来，双因素理论在西方国

家已经被越来越多的运用到企业的薪酬体系的管理与福利体系的设计规划当中，美国薪酬协会（2012）在双因素理论的研究基础上，提出了整体薪酬五因素模型，分别是:工资、福利、工作生活平衡、绩效与认可以及发展与职业机会。后有西方学者根据五因素模型研究了每个因素与员工离职意愿的关系；曾晓娟（2015）通过实证分析高校青年教师的离职问题，发现教师的组织管理和工作满意度与离职倾向均呈显著负相关，工作满意度比组织管理对离职倾向更具预测力；我国学者胡卫鹏和时勘（2004）提出组织管理和员工离职意向的相关系数为 -0.59， 说明组织管理和工作满意度都是影响离职倾向的一个因素；凌文辁等人（2000）在访谈项目收集多次预试和科学检验的基础上，研制了一套"中国职工组织承诺问卷".采用多元统计解析方法中的因素分析,探讨了中国企业职工组织承诺的心理结构, 提出了五因素模型.这五种基本的承诺类型是:感情承诺,规范承诺,理想承诺,经济承诺和机会承诺；王垒（2009）详细阐述了各种传统和现代流派的组织管理心理学理论和有关的研究方法,研究了生活背景,能力,气质,性格,知觉,价值观,态度等影响个体行为的因素及有关的激励方法,探讨了团体结构,沟通,冲突,决策,领导等团体等团体因素对组织行为的影响。

教师工作满意度文献综述

Landy（1989）在《工作行为心理学》中描述教师工作满意度是教师对其与所从事职业以及工作条件与状况的一种总体的带有情绪色彩的感受与看法，它不仅与教师的工作积极性有密切关系，也与人的心理健康有重要关系 O。我国关于教师工作满意度的研究基本上都以此作为概念定义，属于整体性定义，本文也以此作为教师工作满意度的定义。

俞文钊（1996）在外国员工满意度研究基础上进行了本土化研究，通过对 100 多名合资企业员工进行调查研究，发现并归纳了影响员工总体工作满意度的 7 大因素，率先实现了工作满意度维度的本土化研究,得到了个人因素、领导水平、工作特性、工作条件、福利待遇、工作报酬和同事关系是影响工作满意度的主要因素; 刘刚（2006）根据组织行为学的理论决定工作满意度的因素有：心里的挑战、公平的报酬、融洽的同事关系; 卢嘉等（2001）在针对我国企业员工工作满意度量开展了系统研制工作,提出了新的工作满意度维度，主要包括五个方面:企业形象满意度、领导满意度、工作回报满意度、工作协作满意度、工作本身满意程度”，惠调艳（2007）通过对研发人员进行调查发现影响工作满意度的因素为:工作本身、个体成长、工作压力、薪酬、晋升业务成就、工作条件及社会支持八个方面~，任枫、汪波等人通过对国内十个高新区的科技人员在性别差异和学历层次差异对工作满意度的影响研究发现男性整体工作满意度高于女性，薪酬福利与人际关系是主要影响科技人员的工作满意度的因素 ，通过对不同学历层次的科技人员进行研究发现影响其工作满意度的因素为工作本身、薪酬福利、晋升、同事关系、企业管理；

为了丰富教师工作满意度的研究，在问卷中通过构面性定义分层调查和了解 G 学院教师工作满意度的差异情况，找教师在工作不同构面中不满意的情况，并分析原因。关于教师工作满意度的测量，国外的研究总体更为成熟，比较可靠且有效的测量工具主要有:工作说明量表、明尼苏达满意度量表、工作满意度指数量表、工作诊断量表。

留职意愿文献综述

近年来，在离职学术领域中,从员工留职角度研究员工离职,在回答“什么因素促使员工留在组织中”的同时，也为回答“员工为什么离职”开辟了全新的视角,其研究意义开始引起学者们的关注。因此本研究实际使用的问卷中并没有明确指出离职倾向调查的概念，而是反向验证留职意愿，对教师的留职意愿进行测量。如果回答 “非常同意” 则表示离职倾向越强。

国内学者较早研究留职意愿的是李志鹏（2007），从国有商业银行员工留职视角分析了组织支持、心理契约、组织承诺和工作满意度的关系，研究指出社会情感支持、关系型义务认知、员工年龄、教育水平及工龄都对留职意愿有显著的影响作用。于珊（2008）研究中发现高薪酬水平、团队薪酬、长期激励、组织沟通和领导沟通会提高知识型员工的留职意愿。王琳（2011）等人在对 690 名护士的调查中发现其留职意愿与其工作满意度呈显著正相关,工作被认可、个人成长及发展、年龄、工作本身、工作负荷、学历、工资及福利是预测护士留职意愿的主要因素。常璇（2015）在对全科医生的研究中发现其留职意愿与工作满意度呈正向相关，与职业倦怠呈负向相关，职业倦怠直接影响留职意愿，而工作满意度通过职业倦怠来影响留职意愿。郑丽芬（2015）在对专业社会工作者留职原因研究中发现机构认同舒适的工作环境、薪酬条件及其他福利待遇较好、行业前景好、具有工作成绩感、家庭身体健康以及人情社会是主要的影响因素。钱英（2017）在对教师留职策略中提出护士工作嵌入、工作满意度均对留职意愿具有直接的促进作用，心理资本则是通过作用于工资嵌入和工作满意度对留职意愿产生间接促进作用。

研究方法

研究框架

本研究旨在探讨分析组织管理、教师工作满意与留职意愿的影响关系，以定量研究的问卷调查法为主要研究方法。研究相关文献系透过论文、期刊、杂志和书籍等相关文献，作为本研究架构与之依据。如图 1 所示。

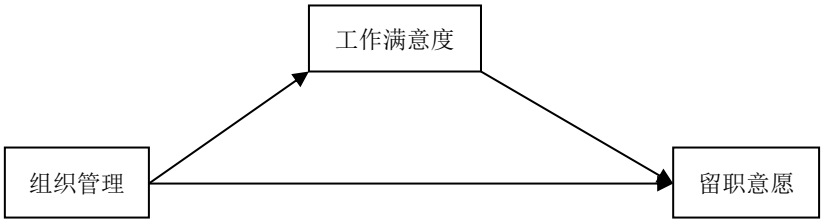


图 1: 研究框架

H1：组织管理对教师工作满意度有显著正向影响；
H2：教师工作满意对留职意愿有显著正向影响；
H3：组织管理对留职意愿有显著正向影响；
H4：教师满意度在组织管理与留职意愿中具有调节作用。

问卷调查法

问卷调查法是通过问卷内容设计，在短时间内给本文作者提供真实样本数据，收集受访者的信息和观点，帮助研究者了解和解释现象、观点和态度，并为决策和改进提供依据。本文预试问卷于 2023 年 3 月—— 4 月进行发放，发放样本 30 份。测试问卷是为了检验根据学者整编后的问卷是否达到统计学标准，以保证正式问卷的准确性。正式问问卷于 2023 年 4 月 16 日进行发放，发放样本 180 份，回收有效问卷 150 份。

具体问卷

本文调查问卷分为四个部分，第一部分是样本基本信息问卷，总计 7 题，以了解填答者的基本资料；第二部分是组织管理维度问卷，总计 16 题，以了解填答者的同意程度；第三部分是教师满意度问卷，总计 3 题；第四部分是留职意愿问卷，总计 3 题。
第五部分是补充建议。

第一部分：样本基本信息问卷（如表 1 所示）

表 1: 人口统计学样本基本信息问卷

第一部分：基本信息
1. 您的性别
2. 你的婚姻状况
3. 您的年龄
4. 您的文化程度
5. 您的职称
6. 您的工作年限
7. 您的工作岗位性质

第二部分至第四部分为学组织管理问卷（如表 2）、教师满意度（如表 3）、留职意愿问卷（如表 4），均采用李克特（Likert Scale）五点量表，选项有五个，分别用 1-5 阿拉伯数字表示，1 代表非常不同意，2 代表不同意，3 代表一般，4 代表同意，5 代表非常同意。分数依次为 1-5 分，分数越高代表同意程度越高。第二部分问卷总计 16 题，以了解填答者的同意程度。

表 2: 组织管理流程问卷

第二部分：组织管理
题项
一、专业设置
1. 您认为学校的专业设置与当前市场需求相符合
2. 您认为本校开设的特色专业优势明显
3. 您对学校开设的专业市场就业前景充满信心
4. 您认为学校对专业实训室建设经费投入能满足学生实践需求
二、师资队伍
5.学校能定期开展职称评审
6.学校能定期举办职称申报的培训和研讨会
7.学校为教师攻读硕士、博士学位，提供学习休假、学费补助等支持政策
8.学校已搭建平台为教师从事学术研究提供帮助
三、教学管理
9. 每学期您承担的教学工作量在可承受范围内
10. 学校能及时足额拨付科研奖励经费
11. 学校定期开展全校教师座谈会
12. 学校定期组织课程建设培训
四、集体归属感
13. 学校为教职工及家属提供了良好的居住环境
14. 学校已成立教职工代表大会
15. 学校定期组织开展教职工集体活动
16. 您认同学校的教育理念，并为此感到自豪

表 3: 教师满意度问卷

第三部分：满意度
题项
1. 您喜欢学校的组织、管理、协调分工以及工作氛围
2. 您认为得到的回报与付出的努力和成就成正比
3. 您对教师职业感到满意

表 4: 工作绩效问卷

第四部分：留职意愿
题项
1. 您计划长期在本校发展
2. 您认为学校为个人提供了足够的晋升机会
3. 您对现在工作整体感到满意

研究结果

1. 描述性统计结果分析

表 5: 描述性统计结果分析

频数分析结果				
名称	**选项**	**频数**	**百分比 (%)**	**累积百分比 (%)**
1.性别	男	70	46.7	46.7
	女	80	53.3	100.00
2.年龄	30 岁以下	70	46.7	46.7
	30-40 岁	50	33.3	80．0
	40 岁-50 岁	20	13.3	93.3
	50 岁及以上	10	6.7	100.00
3.文化程度	本科	50	33.3	33.3
	硕士	90	60.0	93.3
	博士	10	6.7	100.00
4.职称	初级及无职称	100	66.7	66.7
	中级	35	23.3	90.0
	副高	10	6.7	96.7
	正高	5	3.3	100.0
5.工作年限	0-4 年	15	10.0	10.0
	5-14 年	39	26.0	36.0
	15-24 年	68	45.3	81.3
	25 年以上	28	18.7	100.0
6.工作岗位性质	专任教师	54	36.0	42.7
	教辅人员	53	35.3	78.0
	辅导员	33	22.0	100.0
	行政管理人员	10	6.7	6.7

频数分析结果				
名称	选项	频数	百分比 (%)	累积百分比 (%)
7.婚姻状况	未婚	104	69.3	100.0
	已婚	46	30.7	30.7
合计		150	100.0	100.0

从表 5 可知，从填答者的文化程情况来看，样本中有 60% 为 “硕士研究生”。在婚姻状况方面，近 7 成的受测者是未婚，没有组建家庭。从年龄方面看，30 岁以下的教师最多，大多数是未婚教师，其次是 30-40 岁教师有 50 人；在职称方面，受测者中有超过 5 成的受测者的为 “初级职称和无职称”，而且在教师的储备团队中很多人都是应届毕业生，大都缺乏教学经验，资历较老的教师占比人数很少。

在标准差方面，标准差是反映数据波动的大小，标准差波动越小，越稳定；反之越不稳定。

2. 信度分析

表 6: 信度分析表

可靠性统计	
Cronbach’s Alpha	项数
.853	22

从表 6 可知，Cronbach’s Alpha 指标结果，可以发现，量表各个变量对应的 Cronbach’s Alpha 值均在 0.8 以上表明问卷的内部一致性较好，所以本次调查的结果信度极好。

3. 效度分析

表 7: KMO和Bartlett的检验

KMO 和 Bartlett 的检验		
KMO 取样适切性量数		.794
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1702.44
	自由度	231
	显著性	.000

从表 7 可知，KMO 值接近 1，这说明意味着变量间的相关性越强。通过 Bartlett 的检验，得到显著性 Sig 值为 0，由此可以得出本文的数据适合做因子分析。

4. 相关分析

表 8: Pearson相相关分析

相关性						
变量	专业设置	师资队伍	教学管理	集体归属感	满意度	离职倾向
专业设置	1					
师资队伍	.065	1				
教学管理	.083	.224**	1			
集体归属感	.083	.224**	1.000**	1		

相关性						
变量	专业设置	师资队伍	教学管理	集体归属感	满意度	离职倾向
满意度	.083	.211**	.169*	.169*	1	
留职意愿	.108	.206*	.270**	.270**	.851**	1
**. 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。						
*. 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。						

从表 8 可知，从上表可知，利用相关分析去研究专业设置和师资队伍, 教学管理，集体归属感, 教师满意度, 留职意愿之间的相关关系，使用相关系数去表示相关关系的强弱情况。具，体分析可知：除专业设置外，师资队伍，教学管理，满意度均和留职意愿具有显著相关性。

5. 回归分析

1) 组织管理对教师工作满意度影响关系的检验

表9: H1假设分析结果

线性回归分析结果 (n = 150)									
题目	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	1.165	.281	-	4.417	.000	-	.100	.094	F (1,148) = 16.394,p = 0.000
组织管理	.493	.122	.316	4.049	.000	1.000			
因变量：教师满意度									
* p<0.05 ** p<0.01									

从表 9 可以看出，模型 R^2 值为 0.100，意味着 “组织管理” 可以解释 “教师工作满意” 10%的变化原因。显著性值均小于 0.05，呈现出显著性，说明组织管理变量会对教师满意度产生影响关系。组织管理的回归系数值为 0.493 (t = 4.049，p = 0.000<0.05)，意味着组织管理会对教师满意产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：组织管理全部均会对教师工作满意产生显著的正向影响关系。

2) 教师工作满意度对离职倾向影响关系的检验

表 10: H2假设分析

线性回归分析结果 (n = 150)									
题目	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	.045	.123	-	.368	0.013	-	.724	.723	F 1,148)=389.1 p=0.000
教师工作满意	1.018	.052	.851	19.724	0.000	1.000			
因变量：留职意愿									
* p<0.05 ** p<0.01									

从表 10 可以看出，模型 R^2方值为 0.724。意味着 “留职意愿” 可以解释 “教师工作满意” 72% 的变化原因。显著性值均小于 0.05，呈现出显著性，说明教师满意度会对留职意愿产生影响关系。教师工作满意的回归系数值 1.018 (t = 19.724，p = 0.013<0.05)，意味着教师满意会对留职意愿产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：教师工作满意全部均会对留职意愿产生显著的正向影响关系。

3) 组织管理对离职倾向影响关系的检验

表 11: H3假设分析

线性回归分析结果 (n=150)									
	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	R^2	调整 R^2	F
	B	标准误	Beta						
常数	.741	.327	-	2.267	0.025	-	.148	.142	F (1,148) =25.737,p=0.025
组织管理	.719	.142	.385	5.037	0.000	1.000			
因变量：留职意愿									
* p<0.05 ** p<0.01									

从表 11 可以看出，模型 R^2 值为 0.148，意味着组织管理可以解释留职意愿的14.8%变化原因。显著性值均小于 0.05，呈现出显著性，说明组织管理会对留职意愿产生影响关系。组织管理的回归系数值为 0.719 (t = 5.037，p = 0.025<0.05)，意味着组织管理会对留职意愿产生显著的正向影响关系。

总结分析可得：组织管理全部均会对留职意愿产生显著的正向影响关系。

6. 中介作用分析

表 12: 中介作用分析

系数 a						
模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性
		B	标准错误	Beta		
1	(常量)	.741	.327	-	2.267	0.025
	组织管理	.719	.142	.385	5.073	0.000
a. 因变量：留职意愿						
2	(常量)	1.165	.281	-	4.147	.000
	组织管理	.493	.122	.316	4.049	.000
a. 因变量：教师工作满意						
3	(常量)	-.388	.192	-	-2.026	.045
	组织管理	.969	.053	.810	18.262	.000
	教师工作满意	.241	.083	.129	2.906	.004
a. 因变量：留职意愿						

随后进行 Bootstrap 法检验模型得到 $\beta_a * \beta_b$ 的 95% Boot CI 值为 0.0881 ~ 0.7984 不包括数字 0（显著）且 $\beta_a * \beta_b$ 与 β_c' 同号，因此教师工作满意为部分中介作用，算其效应占比为：$\beta_a * \beta_b / \beta_c = 66\%$，表明中介效应在总效应占比为 66%，其结果整理如下表 13 所示。

表 13: 中介效应分析

组织管理 => 教师工作满意 => 留职意愿							
b_c	b_a	b_b	$b_a * b_b$	$b_a * b_b$ (95% BootCI)	b_c'	效应占比	检验结论
0.719**	0.493**	0.241**	0.118	0.088 ~ 0.798	0.478**	66%	部分中介
* p<0.05 ** p<0.01							

讨论

通过对 G 学院教师满意度现状的调查分析，主要存在以下问题：

一方面，学院发展过分追逐经济利益导致教师薪酬回报满意度最低。民办高校主要是利用社会经费进行办学的组织，在办学的过程中要兼顾高等教育的公益性与社会办学的营利性。G 学院在制定各项学院的政策措施的时候更多从经济效益的角度进行考虑。在制定学院发展各项决策时，往往没有科学的依据和有效的信息支持，不重视教师提出的合理化建议，出现“一言堂”的情况较多，导致部分决策缺乏科学性与严谨性。

另一方面，G 学院的职称评定管理混乱，职称晋升制度缺乏各项明确细致的规定，在执行中各主要部门管理混乱，没有统一的流程，导致每年都有部分满足职称提升的教师因其管理不善无法完成职称评审，影响了学院的师资水平的提升。

总结与建议

本研究旨在通过教师工作满意度为调节变量来探讨组织管理与留职意愿间的关系，进而如何影响离职行为。根据本研究结果，特提出如下建议：

1. 丰富现有的人力资源管理模式提升管理层的管理水平。G 学院在人力资源管理的过程中更多从节约资源的角度出发，低估了教师教育教学能力的提高与素质的提升对学院整体发展起到的重要作用。没有切实考虑到教师的根本诉求，对于教师的相关规定较严苛，对教师的绩效考核中以单一的结果为导向，导致许多基层教师的职业生涯没有得到有效的发展。

此外，构建多途径的教师晋升机制,提升教师的成就感。G 学院要改善原有的教师职称晋升的管理乱象，避免再次出现各项条件满足却因管理不当造成的失误，保证每位教师在职称晋升中的顺畅，不断提升 G 学院的师资水平。

2. 制定合理的教师科研、教学工作量，维护教师身心健康发展。G 学院可以根据实际的教学需求来设计教师的基本工作量，要体现适当的原则，不要让教学工作量完全占用教师的全部时间，高职院校的教师不但要承担教学任务、科研任务还要承担学生管理、岗位实践等方面的工作，在制定教学工作量是要充分考虑教师其他方面的工作需求，要科学、合理的处理好它们之间的相互关系。

3. 科学管理、营造良好的人文环境。营造一个良好的人文环境,创造良好的人际关系氛围能让工作状态中的教师们心情愉悦，进而提高工作效率并激发创造力。建立公平、合理教师评价体系，人性化管理模式，切实了解老师们的需求，才能真正意义上的提升教师们的工作满意度。

参考文献

于珊. (2008). 基于心理契约的创新型中小企业知识员工激励策略研究. *中南大学*, 186.

王垒. (2009). 组织管理心理学. *应用心理学*, 109-116.

王琳. (2011). 护士留职意愿与工作满意度的相关研究性. *中华护理杂志*, *46*(1), 49.

卢嘉、时勘、杨继锋. (2001). 工作满意度的评价结构和方法. *中国人力资源开发*, (01), 15-17.

刘刚. (2006). 高校教师工作满意度分析——对某高校教师的实证研究. *湖南大学学报:社会科学版*, (4), 68-73.

李志鹏. (2007). 组织支持、心理契约、组织承诺和工作满意度关系研究. *浙江大学*, (03),98.

郑丽芬. (2015). 专业社会工作者留职原因研究——以广州为例. *中国社会科学院大学, 37*.

胡卫鹏、时勘. (2004). 组织承诺研究的进展与展望. *心理科学进展*, (12), 103-110.

俞文钊. (1996). 怎样建立现代企业制度中的激励机制. *经济师*, (10),14-16.

美国薪酬协会. (2012). *整体薪酬手册*. 企业管理出版社.

钱英、王晓蕾、方晓眉、李鲁. (2015). 护士心理资本和工作满意度与留职意愿的关系研究. *上海交通大学学报(医学版)*, (06), 887-891.

凌文辁、张治灿、方俐洛. (2000). 中国职工组织承诺的结构模型研究. *管理科学学报*, (06), 15-17.

常璇. (2015). 医生工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究. *山东大学*, (05), 49-50.

惠调艳. (2007). 研发人员工作满意度影响因素研究. *科技进步与对策*, (05), 182-184.

曾晓娟.(2015).高校青年教师离职倾向的实证调查与思考.*高等教育管理, 09*(1), 102-105.

Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior* (4th Eds.). Wadsworth Inc.

组织文化、职业认同对高职院校辅导员胜任力的影响——以上海高职院校为例

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ROFESSIONAL DENTITY ON THE COMPETENCY OF COUNSELORS IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES AS AN EXAMPLE

贾晓蕾 [1*], 尚鸿雁 [2]

Xiaolei Jia[1*] and Hongyan Shang[2]

[1,2] 泰国正大管理学院中国研究生院

[1,2]Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

[*]**Corresponding Author, E-mail:** jiaxiaolei1986@126.com

摘要

高职院校与本科院校在办学定位和培养对象上有明显差异，这影响了辅导员胜任力的要求，开展“辅导员胜任力提升”的研究，有利于构建一支专业化、职业化、专家化的辅导员队伍，促进职业院校“三全育人”力量提升，助力职业教育改革，推动高职院校学生成长成才。

结合上海高职院校实际情况，本研究深入探讨了组织文化、职业认同与辅导员胜任力提升的关系。采用问卷调查法，经过问卷调研，借助问卷星平台高职院校辅导员扫描填写，利用 SPSS 工具进行了分析与检验得到了如下结果：组织文化对职业认同具有显著正向影响；职业认同对胜任力提升具有显著正向影响；组织文化对胜任力提升具有显著正向影响；职业认同在胜任力提升中具有中介影响。根据结论提出建议：建立良好的组织文化，增加辅导员的归属感；加强辅导员思想理论教育，促进学科交融；加快协会建设，强化联动协作。

关键词：高职院校辅导员 胜任力 组织文化 职业认同

Abstract

There are obvious differences between higher vocational colleges and undergraduate colleges in terms of school orientation and cultivation objects, which affects the requirement of counsellor competency. The study of "counsellor competency enhancement" is conducive to the construction of a professional, vocational and expert counsellor team, and promotes the "three-pronged cultivation" power of vocational colleges and universities. It is also conducive to building a professional, professional and expert counsellor team, promoting the "three-round education" of vocational colleges and universities, assisting the reform of vocational education, and promoting the growth of students in higher vocational colleges.

Combined with the actual situation of higher vocational colleges and universities in Shanghai, this study thoroughly explores the relationship between organisational culture, professional identity

and the competence enhancement of counsellors. Using the questionnaire survey method, after the questionnaire research, with the help of questionnaire star platform higher vocational colleges and universities counsellors scanned to fill in, using the SPSS tool to analyse and test the following results were obtained: the organisational culture has a significant positive impact on professional identity; professional identity has a significant positive impact on competency enhancement; the organisational culture has a significant positive impact on competency enhancement; professional identity has an intermediary in competency enhancement The influence of professional identity is mediated in competency enhancement. Based on the conclusions, suggestions are made: to establish a good organisational culture to increase the sense of belonging of counsellors; to strengthen the ideological and theoretical education of counsellors to promote the integration of disciplines; to speed up the construction of associations and strengthen the linkage and collaboration.

Keywords: Higher Vocational College Counselors, Competency, Organizational Culture, Professional Identity

引言

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（43 号令），指出辅导员是大学生思想政治教育的核心力量，负责组织、实施和指导高校学生的日常思想政治教育和管理工作。其胜任力对于高校更好地履行立德树人的根本任务、准确了解青年大学生的思想动态以及提升辅导员的社会地位都起到了积极的作用。按照中国教育部 43 号令，高职院校的辅导员需要履行九大工作职责，并在学生工作中具备卓越的职业道德，熟练掌握系统的专业知识和技能。

随着中国高职扩招政策的实施，上海市职业院校纷纷推行扩招计划，覆盖了退伍军人、下岗失业人员、农民工等不同层次的学生，对辅导员的胜任力提出了更高的要求。本文作者在实际工作中发现，上海市职业院校对辅导员队伍的投入不足，培养机制不完善，校内政策支持力度不够，导致辅导员对单位及个人的认识存在偏差，将辅导员工作当作跳板，流动性较大；工作态度不认真，存在躺平状态；无法充分利用相关知识进行大学生思想政治教育及学生管理工作。辅导员胜任力不足，影响了高职院校学生思政工作的开展以及人才培养工作的有效进行。

研究目的

辅导员工作落实“立德树人”的根本任务，高职院校的办学定位、培养目标和培养对象不同于本科院校，随着职业教育的加速发展，高职辅导员面临着学校高质量飞速发展、工作内容不断革新、学生群体差异化、数字技术风险等外在挑战。与此同时，他们还面对着职业认同感不强、个人专业能力不强等内在挑战。

1. 随之职业教育的发展，学校中心工作主要为专业建设，将大量的资源投入给教师队伍，而对辅导员这支队伍的定位较低或不清，让辅导员承担了大量的事务性工作，使得辅导员对学校的归属感不强，认可度不高，工作中热情较低，存在 “躺平” 现象，无法充分发挥作用，影响学校的管理和组织效率。

2. 辅导员对自身职业认同度低，流动性强。高职院校辅导员将这份职业作为跳板，因为高职院校辅导员门槛较低，应届生为了落上海市户口选择应聘高职院校辅导员，待成功落户便离职。其次，在高职院校得不到很好地发展，便跳槽进入本科院校。

3. 辅导员是大学生的引路人和知心朋友，但是大多数辅导员缺乏专业技能，对中国教育部 43 号令中提出的九大职能并不能较好地履行，导致无法有效地提供为学生必要的指导、建议和支持，影响学生的学业、职业规划和心理健康等。

文献综述

1. 组织文化相关研究

美国波士顿大学组织行为学教授戴维斯（1970）在其研究《比较管理——组织文化展望》中首次提出了组织文化的定义。Pettigrew(1979)他认为，组织成员在一定时期内所形成的相同的价值观体系，便是组织文化。这个群体可以通过包含形式、范畴、形象和措辞的系统来描述状态。张俊秀等人（2022）的研究指出，组织文化是企业经营和发展过程中的软性力量，是提高企业发展的重要手段。刘甲（2023）提出，组织文化涵盖了在一个组织内广泛传播、被绝大多数成员所广泛认同的一系列价值观、信念和行为方式。西方在 20 世纪 80 年代首次将组织文化的概念引入高等教育领域。中国学者叶华（2007）在将高职院校组织文化与企业组织文化进行比较时指出，高职院校的组织文化与企业的组织文化存在一定的差异。他将高职院校组织文化定义为一种教育文化，注重组织内部平等。

2. 职业认同相关研究

职业认同则指个体对自己所属职业群体的认同感，这一认同感源于个体对自我同一性的认知。Choper R and Johnson R.A.（2008）等学者认为，职业认同是基于个人的自我理解而产生的，是一个心理概念。Goodson,(1994)则认为，职业认同是个体对特定职业表现出的情感态度和行为倾向的体现，是个体对从事特定职业所展现的兴趣和理解的反映。李笑樱与闫寒冰（2018）等人认为，职业认同不仅包含一个动态的过程，也涵盖一个持久的状态。和培培（2020）认为，职业认同是一种主观性的情感认知，是个体价值与职业价值的统一。徐光毅（2022）提出，职业认同意指个体关于自己归属于某个职业群体的知识以及因群体成员身份而拥有的情感和价值意义。高旭（2022）指出职业认同是对从事职业的认可度以及在自己工作中获得物质及精神上的满足程度。所以，在优质的组织文化氛围中，辅导员对于自我认知、组织认知以及职业认知会形成一种客观评价。这种评价体现在辅导员主动接纳本职工作，并投入热情，表现出对职业的深刻理解与重视。辅导员表现出愿意积极提升自身工作能力的态度，体现了对于专业成长的渴望。这种积极的职业认同表达了辅导员在组织中的主动性和对工作的责任感，有望为整体工作氛围和团队效能的提升做出积极贡献。

3. 高职辅导员胜任力相关研究

李卓与行怀春（2014）认为，辅导员胜任力是内在、稳定、可被衡量的特质，是区分优秀与否的个体特征。包括知识、技能、价值观、态度、自我形象、特质和动机。王露（2023）提出能够熟练掌握与工作相关的专业知识与技能，具备较高的职业素养，能够出色地完成辅导

员本职工作，就是辅导员就有胜任力。随着中国政府对高等教育的不断重视，越来越多的学者对辅导员胜任力做了研究。王婧慧（2017）提出辅导员胜任力具有三个维度，涵盖政治思想素质、学生教育指导能力以及持续学习和提高的能力。袁凌与陈艳庆（2019）通过深入调研和分析，结合当前高职院校辅导员工作实际情况，提出高职院校辅导员胜任力的三个维度，并以此为基础创新地建立职业胜任力三角模型。刘力为（2022）通过对高职院校辅导员胜任力进行研究，从育人能力、师德修养、人格特质和职业态度 4 个维度进行研究。从目前研究现状来看，多数研究围绕高职院校辅导员胜任力提升的研究从理论层面进行文献分析，应用研究并不多。其次，能力提升的角度存在多学科的研究，包括人力资源管理、高校管理、思想政治教育等层面，但缺少从公共管理层面的研究，尤其是缺少从教育行政的角度对辅导员能力提升提出的对策。

4. 研究框架

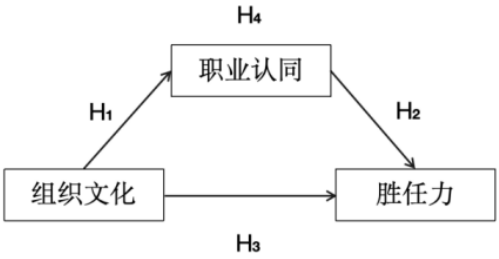


图 1: 研究假设模型

5. 研究假设

本研究根据框架，提出如下研究假设：

H_1：组织文化对职业认同具有显著正向影响。

H_2：职业认同对胜任力提升具有显著正向影响。

H_3：组织文化对胜任力提升具有显著正向影响。

H_4：职业认同在胜任力提升中具有中介影响。

研究方法

本研究旨在深入探讨组织文化、职业认同与胜任力提升之间的关系，详细分析它们的现状和差异。研究采用问卷调查方法，通过问卷收集数据，了解人们的观点、态度、行为等相关信息。问卷调查是一种常用于收集大量数据、进行统计分析并得出结论的方法。本研究在上海市高职院校辅导员群体展开调查，使用问星平台进行问卷调查。调查包括三个阶段：首先，在上海市职业教育德育工作联盟举办的辅导员能力提升专题培训中扫描二维码进行问卷填写；其次，在联盟成员单位的辅导员年终考核会议上集中填写问卷；最后，联盟成员单位协助将问卷链接和二维码发送给非成员单位的辅导员。为减轻被调查者的心理压力，整个调查采用匿名方

式进行。共发放问卷 378 份，回收 378 份，经过筛选，最终有效问卷数量为 367 份，有效回收率为 97.09%。通过 SPSS 数据分析软件对数据进行描述性分析、信效度分析、效度分析、相关性分析，并对研究模型和假设进行检验与讨论。

研究结果

在参考成熟度量表后，对问卷进行了一些修改并使用李克特（likert scale）五级度量来衡量受访者的态度的。填答者根据符合自身实际情况的描述，对各项指标进行选择，包括“非常不同意”“不同意”“一般”“同意”“非常同意”。对应的分数分别为一至五分，分数越高表示同意程度越高。

1. 问卷设计

根据研究需求，本研究问卷分为四个部分，第一部分涉及受访者的基本信息，第二部分为组织文化问卷，第三部分为职业认同问卷，第四部分为高职院校辅导员职业的胜任力提升问卷。

第一部分为受访者的基本信息，主要包括性别、年龄、婚姻状况、学历、担任辅导员年限、职称、专业等。如表 1 所示：

表 1: 受访者基本信息

1	您的性别：A 男 B 女	
2	您的年龄：A 30 岁以下 B 31—40 岁 C 41—50 岁 D 51 岁以上	
3	您的婚姻状况：A 未婚 B 已婚 C 其他	
4	您的学历：A 本科及以下 B 硕士 C 博士	自编
5	您担任辅导员的工作年限：A5 年以下 B 6—10 年 C 11—20 年 D 21 年以上	
6	您的职称：A 无 B 助教 C 讲师 D 副教授 E 教授	
7	您的专业：A 思想理论教育 B 人文社科类 C 艺术类 D 理工科类 E 其他	

第二部分为组织文化问卷，参考了张玮（2018）对组织文化的研究的调查问卷，结合上海市高职院校的发展情况进行了题目的调整，从认知、情感、行为三个维度最终设计了 11 个问题。如表 2 所示：

表 2: 组织文化问卷

维度	题号	题项
认知	1	清晰知晓学校文化内涵。
	2	对学校大力推广的各种典型人物事迹很熟悉。
	3	欣赏和熟记学校的宣传词。
	4	清楚知晓学校提倡的核心思想和价值观。

维度	题号	题项
情感	5	赞同学校文化，并将学校使命牢记于心。
	6	我的待人接物及立身处事方式与学校文化相契合。
	7	学校工作环境和人际关系感到舒适。
	8	学校文化让我为之骄傲和自豪。
行为	9	愿意为学校文化建设出创意和提建议。
	10	对外主动宣传自己学校的形象。
	11	积极投入到学校各项活动的筹备工作。

第三部分职业认同问卷，参考了刘慧芳（2023）《高职院校公共基础课教师职业认同研究》中使用的职业认同问卷。我们对该问卷进行了适度的修改，删除了原问卷中科研认同、规范认同相关的部门题项，保留并改编部分题项，以符合辅导员职业领域的特定情境。通过对辅导员职业的个人满意度、社会地位、整体认知等方面的调查测试。如表 3 所示。

表 3: 职业认同调查问卷

序号	题项
1	我为自己是一名高职院校辅导员而自豪。
2	高职院校辅导员职业能够实现自我人生价值。
3	高职院校辅导员是一个受到他人尊敬的职业。
4	我认为在高职院校做辅导员，促进成长与发展很重要。
5	我认为辅导员促进学生发展十分重要。

第四部分高职院校辅导员职业的胜任力问卷在设计过程中借鉴了陆思雨（2020）《新时代背景下高校本科辅导员胜任力模型探究》中使用的一些量表。问卷为辅导员胜任力特征的测试，划分为职业素养、职业特质、职业技能、职业态度四块。如表 4 所示。

表 4: 高职院校辅导员职业的胜任力问卷

题号	题项
1	做事认真，主动承担相应责任，从不推诿。
2	能够掌握谈话技巧，与学生谈话时，不会表现出厌烦情绪，能够心平气和、从容对待。
3	能够很好地利用理论知识开展大学生思政工作。
4	能够很好地同时协调多件事情，做到每件事情都有条不紊。
5	德才兼备，幽默风趣，能够让学生信服，并受学生喜爱。

2. 调查样本特征分析

如表 5 所示，（1）从被调研人群的男女占比情况来看，目前调研的高职院校辅导员的男女比例相差较大，女性占比较多。（2）从年龄结构来看，多为中青年人。（3）从婚姻状况来看，大多已婚。（4）从学历水平情况来看，大多处于硕士。（5）从担任辅导员的工作年限情况来看，大多数辅导员担任辅导员的工作时长并不长。（6）从职称分布情况来看，多数被调研的辅导员多为助教职称。（7）从专业情况来看，可见本次调研人群整体专业分布较为均衡。

表 5: 样本基本信息统计

变量	类别	频数	百分比（%）	累积百分比（%）
性别	男	70	19.1	19.1
	女	297	80.9	100
年龄	30 岁以下	133	36.2	36.2
	31—40 岁	199	54.2	90.5
	41—50 岁	23	6.3	96.7
	51 岁以上	12	3.3	100
婚姻状况	未婚	136	37.1	37.1
	已婚	231	62.9	100
学历	本科及以下	101	27.5	27.5
	硕士	228	62.1	89.6
	博士	38	10.4	100
担任辅导员的工作年限	5 年以下	234	63.8	63.8
	6—10 年	98	26.7	90.5
	11—20 年	35	9.5	100
职称	无	97	26.4	26.4
	助教	172	46.9	73.3
	讲师	87	23.7	97
	副教授	8	2.2	99.2
	教授	3	0.8	100
专业	思想理论教育	39	10.6	10.6
	人文社科类	106	28.9	39.5
	艺术类	73	19.9	59.4
	理工科类	83	22.6	82
	其他	66	18	100
总计		367	100	100

3.信度分析

问卷整体的Cronbach's alpha系数为0.971，组织文化的Cronbach's alpha系数为0.953，认知的 Cronbach's alpha 系数为 0.886，情感的 Cronbach's alpha 系数为 0.932，行为的 Cronbach's alpha 系数为 0.901，职业认同的 Cronbach's alpha 系数为 0.935，胜任力的 Cronbach's alpha 系数为 0.948。上述 Cronbach's alpha 系数最大为 0.971，最小为 0.886。

本文采用的量表的 Cronbach's alpha 系数值均大于 0.7，说明本文采用量表均通过信度检验。可见量表具有较好的信度，问卷测量量表的 21 个题项均指向同一主题，不存在主题偏离的问题，内部一致性好，测量数值误差小。

表 6: 信度分析

变量		**题项数**	**Cronbach's alpha 系数**
总体		21	0.971
组织文化		11	0.953
	认知	4	0.886
	情感	4	0.932
	行为	3	0.901
职业认同		5	0.935
胜任力		5	0.948

4. 效度分析

本次问卷变量对应题项的 KMO 值为 0.958>0.8，Bartlett 球形度检验近似卡方为 8039.322，自由度为 210，显著性 p 值为 0.000<0.05，说明本次调研问卷的变量、题项均具有良好的效度，问卷通过效度检验。

表 7: 量表的KMO和Bartlett球检验结果

KMO 值		0.958
Bartlett 球形度检验	近似卡方	8039.322
	自由度 df	210
	p 值	0.000

5. 相关性分析

利用相关分析去研究组织文化、职业认同和胜任力之间的相关关系，使用 Pearson 相关系数研究各维度的相关关系的强弱情况。具体分析如表 8：

表 8: 相关性分析

维度	组织文化	职业认同	胜任力
组织文化	1		
职业认同	0.733**	1	
胜任力	0.809**	0.765**	1
* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001			

依据以上分析，组织文化、职业认同和胜任力之间均呈现显著性，相关系数值分别是 0.733、0.809、和 0.765，并且相关系数值均大于 0，组织文化、职业认同和胜任力之间有着正相关关系。

6. 回归分析

回归分析主要对变量之间的因果关系进行检验。在展开回归分析时主要对拟合度调整后的 R^2 值、F 检验、D-W 值以及回归系数进行查看并分析。

第一，组织文化对职业认同影响关系检验。以组织文化作为自变量，职业认同作为因变量，验证假设 H1：组织文化对职业认同具有显著正向影响，回归分析如表 9 所示，（1）调整后 R2 值为 0.535，这意味组织文化可以解释职业认同的 53.5%变化原因；（2）对模型进行 F 检验时发现，当 F 值等于 422.934，显著性 p=0.000<0.05，即说明组织文化一定会对职业认同产生影响关系；（3）D-W 值为 1.894；（4）根据数据可得出模型公式为：职业认同=0.475+0.869*组织文化。组织文化的回归系数值为 0.869（t=20.565，p=0.000<0.05），意味着组织文化会对职业认同产生显著的正向影响关系且影响系数为 0.869。因此假设 H_1 成立。

第二，职业认同对胜任力影响关系检验。以职业认同为自变量，胜任力为因变量，验证假设 H2：职业认同对胜任力提升具有显著正向影响，回归分析如表 9 所示。（1）调整后 R2 值为 0.583，意味着职业认同可以解释胜任力的 58.3%变化原因；（2）对模型进行 F 检验时发现，当 F 值等于 513.623，显著性 p=0.000<0.05，即说明职业认同一定会对胜任力产生影响关系；（3）D-W 值为 1.669；（4）根据数据可得出模型公式为：胜任力=1.106+0.742*职业认同。职业认同的回归系数为 0.742（t=22.663，p=0.000<0.05），意味着职业认同会对胜任力产生显著的正向影响关系且影响系数为 0.742。因此假设 H_2 成立。

第三，组织文化对胜任力影响关系检验。以组织文化为自变量，胜任力为因变量，验证假设 H3：组织文化对胜任力提升具有显著正向影响，回归分析如下表 9 所示。（1）调整后 R2 值为 0.654，意味着组织文化可以解释胜任力的 65.4%变化原因；（2）对模型进行 F 检验时发现，当 F 值等于 693.355，显著性 p=0.000<0.05，即说明组织文化一定会对胜任力产生影响关系；（3）D-W 值为 1.950；（4）根据数据可得出模型公式为：胜任力=0.305+0.932*组织文化。组织文化的回归系数为 0.932（t=26.332，p=0.000<0.05），意味着组织文化会对胜任力产生显著的正向影响关系且影响系数为 0.932。因此假设 H_3 成立。

表 9: 回归分析

自变量	因变量	非标准化系数		标准化系数	t	p	VIF	调整 R^2	F	D-W 值
		B	标准误	Beta						
常数	职业认同	0.475	0.173	-	2.743	0.006**	-	0.535	F(1,365)= 422.934 p=0.000	1.894
组织文化		0.869	0.042	0.733	20.565	0.000**	1			
常数	胜任力	1.106	0.133	-	8.291	0.000**	-	0.583	F(1,365)= 513.623 p=0.000	1.669
职业认同		0.742	0.033	0.765	22.663	0.000**	1			
常数	胜任力	0.305	0.145	-	2.105	0.036*	-	0.654	F(1,365)= 693.355 p=0.000	1.95
组织文化		0.932	0.035	0.809	26.332	0.000**	1			

*p<0.05 **p<0.01

7. 中介效应检验

为了验证研究假设，本文主要参考温忠麟（2014）乘积系数法并结合 Bootstrap 抽样法对感知价值做中介作用关系检验。用 a 表示自变量 X 对中介变量 M 的回归系数，b 代表中介变量 M 对因变量 Y 的回归系数，c 代表当假设模型中没有中间变量 M 时，自变量 X 对应变量 Y 的回归系数，也就是总效应，c’代表当假设模型中有中间变量 M 时，自变量 X 是对应变量 Y 的回归系数。中介效应为 a 与 b 的乘积值，95%BootCI 代表抽样计算后 95%的置信区间，如果该区间不包含 0，说明具有显著性影响。当 a 和 b 呈现显著性，c 不呈现显著时，中介变量 M 在自变量 X 和因变量 Y 之间，呈现完全中介的影响；当 a、b 和 c 都呈现显著，a 与 b 的乘积值（a*b）与 c 同号时，中介变量 M 呈现部分中介影响；当 a、b 和 c 都呈现显著，a 与 b 的乘积值（a*b）与 c 异号时，中介变量 M 呈现遮掩影响。

为了验证假设 H_4: 职业认同在胜任力提升中具有中介影响，本文在回归模型分析中，对系数进行分析，可知组织文化对胜任力（c=0.932**，t=26.332，p=0.000）得出 c 成显著性；组织文化对职业认同（a=0.869**，t=20.565，p=0.000）得出 a 成显著性；职业认同对胜任力（b=0.359**，t=9.068，p=0.000）达到显著水平。组织文化对胜任力同时也达到显著水平（c’=0.619**，t=13.172，p=0.000），如下：Y’（胜任力）=0.305+0.932* X（组织文化）；Z’（职业认同）=0.475+0.869* X（组织文化）；Y’（胜任力）=0.134+0.619* X（组织文化）+0.359* Z（职业认同）。通过 Bootstrap 检验模型，a*b 的 95%BootCI 值为 0.188~0.463，0 不在置信区间值内，a、b 和 c 都呈现显著，a*b 与 c 均为正号，说明职业认同呈现部分中介影响，其中，效应占比为 a*b /c=33.476%，表明中介效应在总效应占比为 33.476%。其结果整理如表 10 所示。

表 10: 中介作用检验结果汇总

组织文化=>职业认同=>胜任力							
c	a	b	a* b	a* b (95%BootCI)	c’	效应占比	检验结论
0.932**	0.869**	0.359**	0.312	0.188~0.463	0.619**	33.48%	部分中介
*p<0.05 **p<0.01							

讨论

通过问卷星对上海市高职院校辅导员群体进行问卷调查，探讨组织文化、职业认同对高职院校辅导员胜任力影响，经过分析，发现各变量之间有着密切的关系。得出以下结论，组织文化对职业认同具有显著的正向影响；职业认同对辅导员的胜任力具有显著的正向影响；组织文化对辅导员的胜任力具有显著的正向影响；职业认同在组织文化对辅导员的胜任力之间具有显著的部分中介影响。见表 11 所示。

表 11: 假设验证结论

研究假设	验证结果
H_1：组织文化对职业认同具有显著正向影响	成立
H_2：职业认同对胜任力提升具有显著正向影响	成立
H_3：组织文化对胜任力提升具有显著正向影响	成立
H_4：职业认同在胜任力提升中具有中介影响	部分成立

总结与建议

1. 建立良好的组织文化，增加辅导员的归属感

学校要建立良好组织文化，由学校各部门商讨，明确学校对辅导员队伍层面的使命、愿景、核心价值观，不应该由学生工作部门决定。一旦明确定义后，应宣传和贯彻这些价值观，同时，校内要有明确分工，加强学生工作网上一站式服务平台建设，减少辅导员事务性工作，提升辅导员认同感；其次推行人文关怀是组织任务，学校政策支持辅导员建设，不以配比为借口阻碍晋升。通过激励政策确保每位辅导员获得感和归属感，增强辅导员对职业的认同感；鼓励辅导员提升学历，目前高职辅导员博士研究生最少。学校或主管部门应支持提升学历，为在职读书的辅导员提供工作量和学费补贴。提高学历促进辅导员对职业的认同感，提升职业胜任水平。

2. 提高辅导员思想认识，强化理论教育，促进学科交融

第一，强化高校做好辅导员思想教育，提高认识，做到育人者先自育，注重教育实践，培养辅导员扎实理论基础，以思政教育为支撑，提升胜任力。第二，加强辅导员专业学科建设，将辅导员专业化并纳入学科体系，培养高素质专业人才，提高相关专业知识提升职业能

力，增强职业认同感。第三，拓展高职院校辅导员工作领域，融合多学科，以思想教育为核心，整合教育学、管理学、心理学等，形成独特专业学科。多专业理论交叉融合，应用实践，逐步提升组织文化，提高辅导员胜任力。

3. 加快协会建设，强化联动协作，提升辅导员职业能力

专业组织协会的成立和发展为专业领域提供了权威性和保障性。建立职业院校辅导员专业协会，推动上海市德育教育工作联盟的建设，以职业教育的定位为基础，探索职业教育规律，建立学习、交流、共建、共享的平台，加强职业能力建设，提升工作实效。同时，鼓励职业院校参与协会，形成联动协作，实施一对一帮扶，建立兄弟院校友谊。借鉴专业“大师工作室”的经验，成立“辅导员组团式发展团队”，作为重要的“研究平台、专业提升、成长阶梯、职业发展”培养体系。以辅导员职业能力提升为主线，通过研究课题和项目，培育研究成果，并将其应用于实际工作，以提高整体工作水平。

参考文献

王婧慧. (2017). 独立学院转设期辅导员胜任力研究——以辽宁 SF 大学 HH 学院为例. *现代经济信息*(14), 430.

王露. (2023). 新时代高职辅导员胜任力提升：内涵、挑战及路径. *厦门城市职业学院学报*(4), 77-82.

叶华. (2007). 高职院校组织文化与企业组织文化的比较研究.*职教论坛*(2), 25-27.

刘力为. (2022). *高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究*. (博士学位论文, 东北师范大学).

刘甲. (2023). 高职学生管理中的组织文化建设与班级凝聚力提升.*大众文艺*(22), 199-201.

刘慧芳. (2023). 高职院校公共基础课教师职业认同研究.*卫生职业教育*(5), 141-144.

李卓 & 行怀春. (2014). 基于胜任力模型的高校辅导员应对校园突发事件的素质提升路径探究. *社科纵横* (9), 170-172.

李笑樱 & 闫寒冰. (2018). 教师职业认同感的模型建构及量表编制. *教师教育研究*(2), 72-81.

张俊秀, 王敦星 & 彭虹. (2023). 数字经济背景下员工工作投入对工作绩效的影响——心理资本的中介作用.*黑河学院学报*(4), 40-43.

陆思雨. (2020). *新时代背景下高校本科辅导员胜任力模型探究*. (硕士学位论文, 电子科技大学).

和培培. (2020). *周口地区初中历史教师职业认同调查研究*. (硕士学位论文, 河南大学).

袁凌 & 陈艳庆. (2019). 新时代高校辅导员职业胜任力模型的重构及应用.*大学教育*(1), 183-185.

徐光毅. (2022).*非体面工作从业者矛盾职业认同研究：形成机制、影响后效及干预策略* . (博士学位论文, 华南理工大学).

高旭. (2022). *幼儿教师胜任力、职业认同与职业幸福感的关系研究*. (硕士学位论文, 哈尔滨师范大学).

温忠麟 & 叶宝娟. (2014). 中介效应分析:方法和模型发展. *心理科学进展* (5), 731-745.

Goodson, I.F.(1994).Exploring the teachers professional knowledge: Constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly, 21*(1):85-1 05.

Pettigrew, (1979).On Studying Culture [J], *Administrative Science Quarterly ,23*(2):570-581.

R Chope & RA Johnson. (2008). Career identity in a turbulent world. Perspectives in Education