

职业情景模拟下的激励教学策略运用

——以中职《调酒知识与酒吧管理》课程教学为例

文/广州市增城区东方职业技术学校 单瑞文 詹娜

人的一切行动都是由某种动机引起的，动机对人的行动起激发、推动、加强的作用。激励教学就是激发学生的学习动机，点燃学生的学习热情，让学生产生超越自我和他人的欲望，主动积极地完成学习任务，从而实现学习目标。

一、目前激励教学的使用现状分析

激励是教师常用的一种教学策略，它可以很好地引导学生思考，调动课堂气氛，甚至成为决定学生课程成绩的一个重要部分。但根据调查摸底，目前教师在日常激励教学中，存在方式单一，效果不持久等缺陷。

（一）“口头表扬式”：“某某同学你很棒”

这是一种赏识教育，在教学中是必要的，但是单一地采取这种方式，时间长了，学生就会有“抗体”，对激励效果产生免疫，甚至会觉得老师很“假”，不仅起不了激发动力的作用，甚至可能产生反效果。

（二）“加分考核捆绑式”：给学生加分，所加分数可以在课程考核上占一定比例的分值。

这种加分方式，短期激励效果还是不错的，尤其是对于想争取更优秀成绩的学生来说。但是班级学习层次明显，一段时间分数就会拉开较大距离，高层次学生会因为无对手感到枯燥无聊；低层次学生会觉得无力追赶，放弃争取。另外，学生特别反感老师用“分数”来“约束”他们，尤其是90后00后的中职学生，个性强烈又现实，对于成绩看得很淡，这种考核捆绑式的加分，在他们眼中并不“值钱”。

（三）“物质奖赏式”：给做得好的学生一些小奖品，表示鼓励与认可

这种方式无疑是激励形式中最吸引学生的，但奖品资金一般都要老师自掏腰包，奖品太大买不起，奖品太小又“诱惑”不了学生。因此，此方式的持续性难以实现，只能作为激励教学的“调味料”，偶尔撒一点，调动一下学习气氛。

二、激励教学策略运用的前期分析及职业情景创设

《调酒知识与酒吧管理》（以下简称《调酒》）课程是一门生活学科，是现代人追求休闲、个性化生活方式下的产物，与生活情境密不可分，它所需学习的知识来源于人类多年来的酒水实践活动及总结提炼，具有较强的专业性和抽象性。而中职学生主要是95后和00后，特点是自我意识强，爱表现，希望得到关注，不喜欢学习理论知识，愿意参与动手操作等实践性强的活动。

因此教师把课程的教学目标设置主要以操作和服务行为为主，让学生认识酒具用途与酒水知识，掌握调酒知识与酒水服务技巧，清楚酒吧管理工作流程，培养优秀酒水服务与基层管理人才，为其日后从事酒水服务类工作奠定基础。

基于课程与教学对象的详细分析，为了激励教学效果的最大化且激励教学的持续性，笔者综合了“口头表扬式”“加分考核捆绑式”“物质奖赏式”三种激励方式的长处，创新进行职业情景模拟下的激励教学策略运用，为学生设定职业情景“酒吧实习生升职记”，在模拟情景中利用职位晋升对其持续激励，直至课程结束。基本思路：全班同学都是酒吧的实习生，老师把课程要学习的内容分解成十个项目，学生每完成一个项目，可根据完成效果赚取工资和工作积分，积分达到一定数值，即可晋升一个级别，同时工资也会随之上涨。学生在期末结束时，所处的员工级别即为该生在本课程的考核档次。

三、职业情景模拟下的激励教学策略具体运用——以中职《调酒》课程教学为例

第斯多惠教育家认为，教育的艺术在于唤醒、激励和鼓舞。在课程伊始，唤醒学生的兴趣是激励教学的首要任务。而《调酒》对学生而言是一门较为“神秘”的课程，在课堂上先创设职业情景，然后分项目模拟学习，不仅可以帮助学生实现课内外结合，激发学生兴趣，而且为激励教学在全课程中的深入渗透与作用奠定基础。

（一）职业情景“酒吧实习生升职记”的背景设置——人是主角

表1 员工级别及工资津贴

员工级别	基本工资	全勤津贴	仪容仪表津贴	备注
普通实习生	1800	100	100	
优秀实习生	2000	100	100	奖优秀徽章一枚
正式员工	2500	100	100	奖正式员工服饰一件
优秀员工	2800	100	100	奖优秀徽章一枚

实习的酒吧有四个员工级别，分别是普通实习生、优秀实习生、正式员工和优秀员工，其工资待遇、津贴福利和区分方法见表1所示。

在开学初，所有同学都均为普通实习生，在学习过程中，每完成一个学习项目则可获得相应积分，积分达到指定数值，则可晋升一个员工级别。积分累计到60分，即可晋升为优秀