

高职院校国际教育师资岗位能力清单构建路径研究

郇久阳, 胡梦蝶, 殷雨时

(扬州工业职业技术学院, 江苏扬州 225127)

摘要: 高职院校国际教育师资岗位能力清单的构建是推动国际化办学从规模扩张转向内涵提升的基础性工程。本文以能力本位教育理论为支撑, 构建内涵界定—现状诊断—难点识别—路径构建四维分析框架, 系统考察了高职国际教育师资岗位能力清单的构建问题。分析了当前师资队伍面临的“数量不足、结构失衡、能力断层”三重困境, 识别了能力清单构建中需求动态性、边界模糊性与期望多元性三项关键挑战, 并从顶层设计、方法驱动、全链贯通三个维度提出了系统性实施路径。

关键词: 高职院校; 国际教育; 师资能力; 岗位能力清单; DACUM法; 德尔菲法

基金项目: 2026年江苏高校“青蓝工程”项目; 2026年度扬州市社科类决策咨询课题(项目编号2026YJC-050); 江苏省教育科学规划课题(编号: B/2023/02/21)

DOI: doi.org/10.70693/202607282132

引言

在“一带一路”倡议持续推进和职业教育对外开放政策深化的背景下^[1], 我国高职院校的国际化办学已从规模扩张阶段进入内涵提升阶段^[2]。2026年6月, 教育部印发的《教育发展“十五五”规划》明确提出加强“留学中国”品牌和能力建设, 规范有序开展海外办学。国际教育作为高职教育体系的重要组成部分, 其师资队伍的能力水平直接决定了国际化人才培养的质量与院校的国际竞争力。

然而, 当前高职院校国际教育师资的能力建设仍面临标准缺失、路径模糊、评价缺位等突出问题^[3]。一方面, 国际教育岗位的能力要求与普通师资存在显著差异, 涉及跨文化教学、国际课程开发、双语沟通、国际项目管理等复合性能力维度^[4]; 另一方面, 现有研究多聚焦于双师型教师能力模型的某一维度^[5], 或在师资国际化建设、国际教育发展等宏观层面展开讨论, 缺乏对能力清单系统性构建方法的深入探讨。

教育部2026年印发的《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》(教成〔2026〕1号)中明确提出要细化教师能力清单。所谓岗位能力清单, 是指基于特定岗位的工作任务分析, 系统梳理并结构化呈现岗位所需的知识、技能和态度要素的管理工具。从构成要素来看, 岗位能力清单通常涵盖知识维度、技能维度、态度维度三个横向要素, 以及通用能力、专业能力、发展能力三个纵向层次。在国际教育师资岗位中, 能力清单还需叠加跨文化理解、国际课程开发、多语沟通等国际化能力要素, 呈现出显著的复合性特征^[6]。

本文构建“内涵界定—现状诊断—难点识别—路径构建”四维递进分析框架, 系统考察高职院校国际教育师资岗位能力清单的构建问题。全文在梳理现有研究成果的基础上, 首先诊断当前师资队伍的能力缺口, 进而识别清单构建过程中的核心难点, 最终提出系统性的实施路径与策略建议, 以期高职院校国际教育师资能力建设和制度设计提供理论参照与实践指引。

一、高职院校国际教育师资队伍现状与能力缺口

1.1 师资队伍结构与国际化水平

当前, 我国高职院校国际教育师资队伍在结构上呈现出若干值得关注的特征。从学历结构来看, 具有博士学

作者简介: 郇久阳(1990—), 男, 博士, 讲师, 研究方向为教师职业发展路径;

胡梦蝶(1991—), 女, 硕士, 助理研究员, 研究方向为教师引进和培养策略;

殷雨时(1982—), 男, 博士, 副教授, 研究方向为教育科学管理。

通讯作者: 郇久阳

位的教师比例偏低,硕士及以下学历者仍占主体;从职称结构来看,高级职称比例不足,中初级职称教师承担了大部分国际教育课程的教学任务。从学科背景来看,外语类和教育类学科背景的教师占比较高,而具有国际商务、国际工程等复合型学科背景的教师相对稀缺。在海外经历方面,具有连续一年以上海外学习或工作经历的教师比例不足,且海外经历多集中于语言培训类项目,在国际课程开发、国际项目管理等实务领域的训练机会有限。

这些结构性问题反映了高职国际教育师资队伍建设存在先天不足与后天失调的双重困境。一方面,高职院校的师资引进渠道相对有限,难以吸引具有国际教育背景的高层次人才;另一方面,在职教师的国际化培养机制尚不健全,海外研修项目的覆盖面与实效性有待提升。师资队伍存在的学历层次偏低、海外经历比例不足、学科背景单一的结构性问题,构成了制约国际教育质量提升的基础性瓶颈。

1.2 核心能力维度的现实表现与缺口

从跨文化教学、国际课程开发、外语应用和国际项目管理四个核心能力维度审视,当前高职国际教育师资的实际表现与岗位需求之间存在显著缺口。在跨文化教学能力方面,多数教师能够完成基本的国际化课程授课任务,但在跨文化教学设计、国际学生学情分析和文化敏感性教学策略的运用方面能力不足。在国际课程开发能力方面,能够独立完成国际课程模块开发的教师比例较低,大部分教师依赖引入的国外课程资源,本土化改造与创新的能力薄弱。在外语应用能力方面,教师的外语水平呈现读写强、听说弱的不均衡结构,以英语为媒介开展全英文授课的能力亟待提升。

最为突出的缺口出现在国际项目管理能力维度。高职院校国际教育涉及中外合作办学项目、留学生管理、国际交流项目等多个业务板块,要求教师具备项目策划、跨文化沟通、质量监控和风险应对等综合管理能力。然而,当前师资队伍中兼具教学能力与项目管理能力的复合型人才极为匮乏,多数教师缺乏国际项目运营的实务经验。跨文化教学设计能力与国际项目运营经验是当前师资能力缺口最为突出的两个维度,其根源在于职前培养与在职培训的双重缺失。

1.3 能力缺口的多维成因分析

能力缺口的形成并非单一因素所致,而是制度供给、培养体系、评价导向和资源投入四重因素叠加的结果。在制度层面,高职院校国际教育师资至今缺乏统一的准入标准和能力框架,各院校在师资引进时缺乏明确的能力参照依据,导致入口质量参差不齐。在培养层面,现有的师资培训体系仍以学科知识更新和教学方法改进为主,缺乏针对国际教育岗位能力的系统性培训项目,培训内容与岗位实际需求之间存在结构性脱节。

在评价层面,高职院校的教师考核评价体系仍以论文发表、项目申报等传统学术指标为主导,国际教育服务、跨文化教学创新等体现国际教育岗位特色的能力维度尚未纳入核心指标。在资源层面,国际教育师资培养需要境外研修、国际课程开发、外籍专家引进等专项经费支持,但多数高职院校的国际化办学经费有限,资源投入不足制约了能力建设的深度与广度。能力缺口的形成是制度供给不足、培养体系脱节、评价导向偏差与资源投入有限四重因素叠加的结果,任何一个维度的单点突破都难以从根本上解决问题。

二、能力清单构建的难点与关键挑战

2.1 岗位能力需求的动态性与清单的更新机制

国际教育政策环境、产业需求变化和技术迭代对师资岗位能力需求的影响具有显著的动态性特征。随着一带一路沿线国家教育合作的深化、中外合作办学模式的创新以及数字技术在国际教育中的加速渗透,高职国际教育师资的能力需求正经历持续演变。例如,后疫情时代在线国际教育的发展对教师的数字化教学能力和虚拟跨文化沟通能力提出了新的要求;而全球产业格局的调整则要求教师能够及时更新国际课程内容,对接国际产业标准和技术规范。

然而,能力清单这种结构化的能力描述工具具有天然的静态性特征。如何建立动态更新机制,使其能够及时响应外部环境因素变化,是清单构建时面临的首要挑战。能力清单的有效性取决于其能否建立与政策变化和产业需求同步的动态更新机制。这要求清单在构建初期就嵌入“定期评估、反馈修订、版本迭代”的制度化流程,而不能将清单当成一次性开发产物。

2.2 岗位边界模糊性与能力界定的方法论挑战

高职国际教育师资岗位的边界模糊性构成了能力清单构建的另一核心难点。与普通专任教师相比,国际教育师资的工作内容不仅涉及课堂教学,还延伸至国际项目开发、留学生管理、国际交流协调等非教学领域,其岗位边界与行政管理人员、国际合作交流人员之间存在显著交叉。这种岗位边界的模糊性带来了能力界定的方法论挑

战。如果严格按照单一岗位进行能力分析,可能遗漏跨岗位的核心能力。如果涵盖过宽,则可能导致清单缺乏针对性。

此外,不同院校因国际化办学定位和规模的差异,其国际教育师资岗位的职能配置也存在较大差异。部分院校的国际教育师资以教学为主,部分院校则要求教师同时承担项目管理、招生宣传等多元职能。岗位边界的模糊性要求能力清单构建方法从单一岗位分析转向岗位簇分析,以增强覆盖面和灵活性,这需要在方法论层面进行创新和调适。

2.3 多元利益相关方期望的协调与整合

能力清单的构建涉及院校管理者、行业企业、教师群体、学生等多个利益相关方,各方对能力清单的期望存在显著差异。院校管理者倾向于将能力清单作为师资绩效考核和岗位聘任的工具,关注能力的可量化性与可评价性;行业企业则期望能力清单能够反映国际产业标准和岗位实践需求,强调清单的行业对接性。教师群体更关注能力清单对其职业发展的引导价值,期望清单能够体现专业成长路径。学生作为国际教育的直接受益者,对教师的跨文化沟通能力和学业支持能力有较高期待。

这些差异化的期望在清单构建过程中可能转化为显性或隐性的阻力。如果过度偏向某一方的期望,可能导致清单在其他利益相关方中的接受度下降,进而影响清单的推广与应用。多元利益相关方的期望差异是清单构建中的隐性阻力,参与式构建机制是化解这一阻力的关键路径,通过将各方纳入清单构建的协商与决策过程,在共识形成中实现期望的协调与整合。

三、岗位能力清单构建的实施路径与策略

3.1 顶层设计: 制度保障与标准引领

能力清单的构建不是一项孤立的技术性工作,而是需要制度保障与标准引领的系统性工程。在制度层面,建议将能力清单纳入高职院校师资队伍建设和国际教育质量保障体系,使其成为师资引进、培养、考核和发展的基础性制度工具。省级教育行政部门可参照双师型教师资格认证的经验,探索建立国际教育师资岗位能力认证制度,为能力清单的推广应用提供政策支撑。

在标准层面,需要构建“国家基准、省级标准、院校清单”国三级标准体系。国家层面制定国际教育师资岗位能力基本要求,明确能力清单的通用框架和核心能力维度。省级层面结合区域产业发展和国际教育需求,制定符合地方特色的能力标准。院校层面则在国家和省级标准指导下,结合自身办学定位和国际化战略,具体构建适用的岗位能力清单。能力清单的构建需要以制度化的标准体系为引领,将清单纳入院校师资发展规划和国际教育质量保障框架,实现从工具开发到制度嵌入的转化。

3.2 方法驱动: DACUM 与德尔菲法的组合应用

在方法层面,DACUM 法与德尔菲法的组合应用为高职国际教育师资岗位能力清单的构建提供了科学化的方法论支撑。具体而言,DACUM 法负责第一阶段的工作任务分析:通过组织由国际教育领域资深教师、教学管理人员和行业专家组成的工作坊,系统梳理国际教育岗位的主要职责、工作任务和操作步骤,产出初步的工作任务清单和能力要素清单。德尔菲法负责第二阶段的能力要素验证与共识达成:将初步清单编制成专家咨询问卷,通过两至三轮匿名咨询,收集专家对能力要素重要性、可培养性和优先级的评价意见,在统计分析的基础上形成共识性的能力清单。

两个方法的衔接点在于能力要素的转化:DACUM 法产出的工作任务和操作步骤需要转化为可观察、可测量的能力指标,而德尔菲法的专家咨询则为这一转化过程提供了校准与验证机制。DACUM 法负责岗位能力分解与任务分析,德尔菲法负责能力要素的专家共识达成,二者组合形成分析、验证、优化的闭环构建流程。在实践操作中,建议采用“先 DACUM 后德尔菲”的串行模式,以确保能力清单既扎根于实际工作过程,又具有前瞻性的专家判断。

3.3 全链贯通: 从清单构建到人力资源管理嵌入

能力清单的价值不仅在于描述,更在于驱动。构建完成的能力清单需要在师资招聘、培训设计、绩效考核和职业发展等人力资源管理环节中实现全链嵌入,才能真正发挥其作为管理工具的功能。在师资招聘环节,能力清单可作为招聘标准的制定依据,将抽象的岗位需求转化为具体的能力要求,提高招聘的精准度;在培训设计环节,能力清单的缺口分析功能可帮助识别师资培训的优先领域,实现培训资源的高效配置;在绩效考核环节,能力清单为考核指标的设定提供了结构化框架,有助于建立以能力发展为导向的多元评价体系;在职业发展环节,能力

清单为教师提供了清晰的专业成长路径图,引导教师有计划地提升国际教育岗位所需的各项能力。

能力清单的价值不仅在于描述,更在于驱动,需实现从开发工具到管理制度的转化,嵌入师资引育评全链条。这一转化的关键在于建立清单、标准、制度的联动机制:将能力清单中的核心能力要素转化为师资管理的制度标准,再通过制度化的实施保障清单的持续应用与动态更新。当前,部分高职院校已在双师型教师能力模型构建方面积累了初步经验,可在此基础上探索国际教育师资岗位能力清单的全链嵌入路径。

结论

本文构建了“内涵界定—现状诊断—难点识别—路径构建”四维递进分析框架,系统考察了高职院校国际教育师资岗位能力清单的构建问题。研究表明,高职国际教育师资岗位能力是由跨文化教学能力、国际课程开发能力和国际项目管理能力构成的三维复合结构,DACUM法与德尔菲法的组合运用为能力清单的构建提供了互补的方法论基础。当前师资队伍面临“数量不足、结构失衡、能力断层”三重困境,能力清单构建在需求动态性、边界模糊性和期望多元性三重挑战下,需要以制度保障与标准引领为顶层设计,以DACUM与德尔菲法的组合应用为方法驱动,最终实现从工具开发到人力资源管理嵌入的全链贯通。

参考文献

- [1]丁馨.“一带一路”背景下的高职院校教师国际化发展[J].教育与职业,2020,(11):74-79.
- [2]胡艳玲,林中翔,李国利,等.“双高计划”背景下高职院校师资队伍国际化水平提升路径研究[J].卫生职业教育,2024,42(10):11-14.
- [3]王荧婷,王琪.高职院校教师国际化发展组织支持的现实感知与优化策略——基于31所高职院校的调查[J].教育与职业,2024,(2):90-97.
- [4]付安莉.“一带一路”视阈下职业技术教师跨文化能力结构模型与运行机制——一项基于扎根理论的探索性研究[J].中国职业技术教育,2024,(7):69-76.
- [5]杨嵩.高职院校“双师型”教师职业能力模型构建[J].当代职业教育,2024,(3):82-91.
- [6]赵迎春.国际化背景下职业院校专业教师双语能力评价指标体系[J].湖南工程学院学报(社会科学版),2023,33(3):95-101.

On the Construction Path of the Job Competency Inventory for International Education Faculty in Higher Vocational Colleges

Huan Jiuyang, Hu Mengdie, Yin Yushi

(Yangzhou Polytechnic Institute, Yangzhou, Jiangsu, China)

Abstract: The construction of a job competency inventory for international education faculty in higher vocational colleges serves as a foundational project for promoting the transformation of internationalization in education from scale expansion to connotative development. Grounded in competency-based education theory, this paper establishes a four-dimensional analytical framework comprising connotation definition, status diagnosis, difficulty identification, and path construction, and systematically examines the issue of developing such an inventory for international education faculty. It analyzes the triple dilemma currently faced by the teaching workforce, namely insufficient quantity, structural imbalance, and capability gap, and identifies three key challenges in the construction of the competency inventory, namely the dynamism of demand, the fuzziness of boundaries, and the plurality of expectations. Furthermore, it proposes systematic implementation pathways from three dimensions: top-level design, method-driven approaches, and full-chain integration.

Keywords: higher vocational colleges; international education; faculty competence; job competency inventory; DACUM method; Delphi method