

基于能力清单的高职院校留学生授课教师遴选标准与引进机制

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: 高职院校留学生授课教师选聘长期面临标准模糊、评价主观、引进低效的问题, 亟需系统化的能力标准与制度设计。本文构建跨文化教学、学科专业、语言沟通、留学生管理四维能力清单, 据此设计核心能力指标、分级评价标准、证据采集方式三层遴选框架, 进而提出多元渠道、标准驱动、支持保障三位一体引进机制, 探讨了清单向选聘工具转化的实践路径, 为高职院校留学生教育师资建设提供了可操作的理论工具。

关键词: 岗位能力清单; 留学生授课教师; 遴选标准; 引进机制; 高职院校; 国际教育师资

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: 10.70693/202609113410

Selection Criteria and Recruitment Mechanisms for International Student Course Instructors in Higher Vocational Colleges Based on a Competency Inventory

Huan Jiuyang, Hu Mengdie, Yin Yushi

Yangzhou Polytechnic Institute, Yangzhou, Jiangsu, China

Abstract: The recruitment of instructors for international students at higher vocational colleges has long been hindered by ambiguous standards, subjective evaluation, and inefficient hiring processes, calling for systematic competency standards and institutional design. This paper constructs a four-dimensional competency inventory encompassing cross-cultural teaching, disciplinary expertise, linguistic and communicative competence, and international student management. On this basis, it designs a three-tier selection framework consisting of core competency indicators, graded evaluation criteria, and evidence collection methods, and further proposes a trinity recruitment mechanism that integrates diversified channels, standards-driven processes, and supporting safeguards. The paper also explores practical pathways for translating the competency inventory into operational selection tools, thereby providing an actionable theoretical instrument for faculty development in international student education at higher vocational colleges.

Keywords: position competency inventory; international student instructors; selection criteria; recruitment mechanism; higher vocational colleges; faculty for international education

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

引言

近年来,随着“一带一路”倡议的深入推进和中国职业教育国际化进程的加速,高职院校留学生教育规模持续扩大,这对高职院校留学生授课教师队伍的质量提出了更高要求[1]。留学生群体的文化背景多元、语言基础参差、学习需求各异,使得授课教师不仅需要扎实的学科专业素养,还必须具备跨文化教学能力、多语言沟通能力和留学生管理能力等复合型素质[2]。

然而,当前高职院校在留学生授课教师的遴选与引进方面面临双重困境[3]。一方面,教师遴选标准往往沿用面向国内学生的通用评价框架,未能充分体现留学生教育的特殊性;另一方面,引进机制以临时调配和被动补充为主,缺乏系统性规划和质量保障[4]。国际比较研究表明,职业教育教师的能力标准在不同国家间存在显著差异,但普遍缺乏针对留学生授课场景的专门化框架。这一缺口直接导致了教师选聘中的标准模糊、评价主观、引进低效等现实问题[5]。

岗位能力清单作为一种将岗位需求转化为可观测能力条目的管理工具,为上述问题的解决提供了理论切入点[6]。2026年,教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》,明确提出“从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力等方面细分细化教师能力,研究制定教师能力清单”,并以此为基础开展教师教学能力评价[7]。这一政策部署与本研究的理论取向高度契合,也为岗位能力清单从理论工具走向制度实践提供了政策依据。本文以岗位能力清单为需求锚点锚定留学生授课教师的胜任力维度,以遴选标准为质量闸门将能力清单转化为可操作的评价指标,以引进机制为实施路径贯通从人才识别到岗位匹配的完整流程,为高职院校留学生授课教师队伍建设提供系统性的理论工具。

一、留学生授课教师岗位能力清单的内涵与构建

1.1 岗位能力清单的理论基础与概念辨析

岗位能力清单的概念根植于胜任力模型理论。经典的冰山模型将个体胜任力划分为知识、技能等显性层面和动机、价值观等隐性层面,洋葱模型则进一步描述了胜任力由外而内逐层递进的结构特征。在国际教育师资领域,胜任力模型已被广泛应用于教师专业标准的制定和评价体系的构建。然而,岗位能力清单与通用胜任力模型存在本质区别:前者是后者在特定岗位上的操作化表

达,其核心优势在于将抽象的胜任力维度转化为可观测、可评价的具体能力条目,为教师遴选提供直接的测量依据。

与传统的任职资格体系和岗位说明书相比,岗位能力清单有三个显著特征。第一,它以能力而非资历为核心导向,关注的是能做什么而非有什么头衔。第二,它采用条目化的呈现方式,每条能力描述包含行为指标和评价标准,便于遴选过程中的量化评估。第三,它强调情境适配性,岗位能力清单的构建需要充分考虑特定工作情境对能力的差异化要求,而非简单套用通用框架。

1.2 四维能力清单的结构与构建流程

基于上述分析,本文提出留学生授课教师岗位能力清单的四维结构,具体包括:跨文化教学能力,涵盖跨文化课程设计、多元文化课堂管理、跨文化教学策略运用等二级指标;学科专业素养,涵盖学科知识深度、行业实践能力、学术研究能力等二级指标;语言沟通能力,涵盖教学语言运用能力、跨语言沟通与协调能力、学术外语能力等二级指标;留学生管理能力,涵盖留学生学业指导、跨文化心理辅导、留学生事务管理、危机应对等二级指标。

四维能力清单的构建遵循岗位分析、能力提取、维度聚类、权重赋值四阶段流程。岗位分析阶段通过工作日志法、关键事件访谈法和岗位观察法,系统梳理留学生授课教师的工作任务和典型情境。能力提取阶段将岗位分析结果转化为初步的能力条目池,确保每条能力描述具有行为可观测性。维度聚类阶段运用德尔菲法和专家评议,将散在的能力条目归入跨文化教学、学科专业、语言沟通和留学生管理四个维度,并在此基础上进一步细化为二级指标。权重赋值阶段通过层次分析法或专家排序法,确定各维度及各指标的相对重要性,为后续遴选标准的权重分配提供依据。四阶段递进实现了从岗位需求到可操作能力清单的系统转化。

二、基于能力清单的留学生授课教师遴选标准构建

2.1 遴选标准的设计原则与框架结构

基于能力清单构建遴选标准,需要遵循三项设计原则。第一,能力导向原则,每一项遴选标准必须对应能力清单中的具体能力条目,确保标准与岗位需求之间的逻辑对应关系。第二,可测

性原则, 每项指标必须配以明确的评价方法与证据来源, 避免评价过程中的主观随意性。第三, 情境适配性原则, 标准设计需兼顾不同学科属性、不同生源背景、不同教学层次对教师能力的差异化要求。

在上述原则指导下, 本文构建了核心能力指标、分级评价标准、证据采集方式三层遴选标准框架。顶层为核心能力指标, 直接从四维能力清单中提取, 担任标准与清单之间的锚定功能。中层为分级评价标准, 将每项核心能力指标划分为优秀、合格、待发展三个等级, 并配以具体的行为描述, 实现能力的精细化区分。底层为证据采集方式, 为每项指标指定至少一种评价证据来源, 如教学观察记录、试讲评估报告、语言测试成绩、情境模拟表现等。三层递进确保标准既具理论严谨性又具实践可行性。

2.2 四维能力对应的评价方法与指标设计

四维能力因其性质差异, 需要适配不同的评价方法。跨文化教学能力的评价宜采用教学观察与案例分析相结合的方式, 重点考察教师在多元文化课堂中的教学策略选择、文化敏感性表现和跨文化冲突处理能力。学科专业素养的评价侧重学术成果审查与试讲评估, 通过学历背景、科研成果、行业资质和现场试讲表现综合判断。语言沟通能力的评价可借助标准化语言测试确保客观性, 同时辅以面试环节考察语言运用的实际效度。留学生管理能力的评价则需借助情境模拟与过往经历考察, 通过设计留学生管理中的典型情境(如学业困难辅导、文化冲突调解、突发事件应对等), 观察候选人的判断力和应对策略。

四种评价方法形成互补结构: 教学能力侧重表现性评价, 学科素养侧重成果性评价, 语言能力侧重标准化评价, 管理能力侧重情境性评价。这种多元评价方法的组合使用避免了单一评价类型的偏差, 显著提升遴选的综合效度。已有研究也表明, 职业教育教师的能力评价需要兼顾教学技能、行业实践和跨文化意识等多个维度, 单一的评价工具难以胜任这一复合型评价任务。

2.3 量化评价与质性判断的整合策略

如何平衡量化评价的效率优势与质性判断的深度优势, 是标准能否有效落地的关键。本文提出量化初筛、质性深评、综合评议三阶段递进的混合评价策略。第一阶段量化初筛, 依据学历、语言水平、教学经验等硬性指标进行快速筛选, 确保基本门槛的公平性和效率。第二阶段质性深

评, 由学科专家和跨文化教育专家组成评审组, 通过试讲观察、面试提问、情境模拟等环节对候选人的能力进行深度评价, 重点评估量化指标难以覆盖的隐性维度, 如跨文化敏感性和教学风格适配性。第三阶段综合评议, 将量化评分与质性评价结果进行加权整合, 由评审委员会集体讨论确定最终人选。

该混合评价策略的核心优势在于兼顾了遴选的科学性与人文性。量化评价在前端保证了流程的标准化和可复制性, 质性判断在中端弥补了能力清单中隐性维度难以量化的不足, 综合评议在终端实现了多主体、多视角的评价整合。针对当前高职院校外籍教师引进中存在的文化适应评估不足问题, 该策略也为跨文化维度的评价提供了制度化的操作空间。

三、留学生授课教师引进机制的设计与优化

3.1 引进渠道的多元化拓展

当前高职院校留学生授课教师的引进渠道主要依赖校内教师转岗培养这一单一模式, 难以满足规模扩张和质量提升的双重需求。本文提出四种引进渠道的互补组合策略。校内教师转岗培养的优势在于文化适应成本低、组织认同感强, 但受限于学校自身的师资储备, 供给弹性较小。国际公开招聘能够引入多元文化视角和国际化教学经验, 是提升教师队伍国际化水平最直接的途径, 但面临较高的引进成本和签证、资质认证等行政壁垒。校际师资共享通过建立区域内或跨区域高职院校间的教师互聘机制, 能够有效提升资源利用效率, 尤其适合小语种和特色专业师资的补充, 但协调机制的建立和教学质量的一致性保障是其主要挑战。行业企业人才引聘为技术技能型专业提供了实践型师资来源, 这类人才在实践教学和产教融合方面具有独特优势, 但教学能力的转化需要配套的培训支持。

四种渠道的优化组合应依据院校资源禀赋和学科需求灵活配置。对于通用型专业, 以校内转岗和国际招聘为主渠道; 对于小语种和特色专业, 优先利用校际共享和行业引聘; 对于技术技能型专业, 加大行业引聘力度并辅以教学能力培训。已有研究证实, 职业教育师资的多元化来源对于提升教学质量和学生就业竞争力具有显著正向影响。

3.2 标准驱动的引进流程优化

以遴选标准为核心重塑引进流程, 需要将标准嵌入需求发布、资格审查、能力评估、岗位匹

配、试用考核五个关键环节。在需求发布环节,招聘公告的能力要求表述应直接映射能力清单中的核心条目,使应聘者在申请阶段即明确岗位的能力期望。在资格审查环节,依据学历、语言水平、教学经验等硬性指标对照标准进行初筛,降低后续评估的工作量。在能力评估环节,采用前文构建的三层遴选标准框架进行系统化评价,确保评价过程的全面性和结构化。在岗位匹配环节,根据候选人的能力画像与岗位需求的匹配度进行人岗匹配,而非仅凭单一维度的评价结果。在试用考核环节,将遴选标准中的能力指标作为试用期考核的依据,形成从引进到留用的闭环管理。

标准驱动的流程设计的核心价值在于实现了标准在引进全流程中的一以贯之,避免了标准制定与标准执行两张皮的现象。这对于目前高职院校教师引进中普遍存在的重引进、轻评价倾向具有重要的纠偏意义。

3.3 引进后支持体系与留任机制

引进教师的高流失率是当前高职院校留学生教育面临的一个突出问题,仅靠优化引进流程难以解决。本文提出入职适应、专业发展、激励留任三阶段递进设计。在入职适应阶段,提供跨文化适应培训、教学指导和同伴支持,帮助引进教师快速融入学校和社区环境。研究表明,系统的入职支持能够显著降低新教师的早期流失率。在专业发展阶段,为引进教师提供明确的职业发展通道、学术交流机会和持续的专业培训,增强其职业认同感和成长空间。在激励留任阶段,建立与能力评价挂钩的薪酬绩效体系、荣誉表彰机制和长期聘任制度,增强教师的长期留任意愿。

支持体系不应仅是引进后的补救性措施,而应前置置于引进环节进行统筹设计。在招聘公告中明确职业发展路径和支持政策,在能力评估中关注候选人的职业发展期望与学校的支持能力是否匹配,在试用期考核中纳入教师对支持体系的满意度反馈,从而将留任管理嵌入引进机制的全过程。

四、岗位能力清单在教师选聘中的转化应用与实施路径

4.1 清单向选聘工具的转化路径

将岗位能力清单从理论框架转化为可操作的选聘工具,是实现清单价值的核心环节。这一转化遵循“能力条目→评价指标→操作工具”的映射逻辑。具体而言,招聘公告中的能力要求表述应将清单中的核心能力条目转化为简洁、明确、可

量化的任职条件,避免使用具有较强的教学能力等模糊表述,代之以能够运用至少两种教学策略设计适应多元文化背景学生的课程方案等行为化描述。面试评分表的设计应以能力清单的四个维度为一级指标,下设可观察的行为锚定条目,使面试官的评分具有明确的参照标准。情境模拟任务与案例分析的开发应围绕留学生管理中的高频情境(如文化冲突、学业困难、心理危机等)设计,考察候选人在这些情境中的判断力和应对策略。试讲评价量表的构建则应以跨文化教学能力和学科专业素养两个维度为核心,设计包含教学内容、教学方法、师生互动、跨文化适应性等多维度的评价指标。

4.2 制度嵌入与组织实施策略

清单的落地应用需要制度层面的保障。将岗位能力清单嵌入学校人事管理制度和教师选聘办法,需要经历政策文件修订、试点先行、全面推广三阶段组织实施。在政策文件修订阶段,将能力清单的主要内容纳入学校教师引进管理办法、教师岗位设置方案和教师考核评价办法等制度文件,赋予清单以制度刚性。在试点先行阶段,选择1-2个留学生规模较大、师资需求明确的专业作为试点,在完整的选聘周期中检验清单的应用效果,收集反馈意见并进行优化。在全面推广阶段,在总结试点经验的基础上,将经过优化的清单和配套工具推广至全校留学生授课教师的选聘工作中。

制度嵌入过程中最大的挑战来自传统选聘惯性与部门利益协调。人事部门、国际交流部门、二级学院之间的职责边界和利益诉求差异,可能导致清单的推行受阻。为此,需要建立由学校分管领导牵头、多部门协同的专项工作组,明确各方职责,建立定期沟通和问责机制。同时,应通过培训、研讨和案例分享等方式,提升各级管理人员和评审专家对能力清单的认知度和接受度。

4.3 清单的动态更新与持续优化

岗位能力清单并非一成不变的静态文件,而是需要持续更新的动态管理工具。留学生教育环境的快速变化,包括生源国政策的调整、国际职业教育标准的更新、数字技术在教学中的深度渗透都要求能力清单具备相应的时效性和适应性。本文提出清单动态更新的三级机制:年度常规修订,基于每一年的选聘效果回溯和留学生满意度调查,对清单中的能力条目进行微调;版本管理,每三年进行一次全面修订,形成清单的升级

版本,并保留历史版本供回溯分析;趋势追踪,持续关注国际职业教育师资标准的最新发展动态,及时将新兴能力需求(如数字化教学能力、人工智能教育应用能力等)纳入清单的考察范围。

动态更新机制的实施需要配套的数据支撑。建议高职院校建立留学生授课教师选聘效果数据库,系统记录每位教师的选聘评价数据、教学效果数据和留学生反馈数据,为清单的修订提供实证依据。同时,通过跨院校的经验交流和比较研究,促进清单的持续优化和行业共识的形成。

结论

本文围绕高职院校留学生授课教师遴选标准与引进机制这一核心问题,构建了能力清单、遴选标准、引进机制三位一体理论框架。在能力清单层面,提出了涵盖跨文化教学能力、学科专业素养、语言沟通能力、留学生管理能力四个维度的岗位能力清单,并阐述了岗位分析、能力提取、维度聚类、权重赋值四阶段构建流程。在遴选标准层面,设计了核心能力指标、分级评价标准、证据采集方式三层框架,并为四维能力分别匹配了表现性、成果性、标准化和情境性评价方法,提出了量化初筛、质性深评、综合评议的混合评价策略。在引进机制层面,构建了多元渠道、标准驱动、支持保障三位一体的引进系统,并探讨了清单向选聘工具转化的文本转化、工具开发、制度嵌入、动态迭代四步路径。本文将模糊的教师选聘实践转化为基于能力清单的系统性工程,

为高职院校留学生授课教师队伍建设提供了从需求识别到人才落地的全流程解决方案。

参考文献

- [1] 邢路路.“一带一路”背景下鲁班工坊建设院校师资队伍国际化建设路径研究[J].武汉交通职业学院学报,2023,25(2):78-83.
- [2] 王琪,王荧婷.高职院校教师国际素养的构成要素、发展水平和提升策略——基于全国31所高职院校的实证研究[J].现代教育管理,2024,(9):117-128.
- [3] 涂云海.基于胜任力的高职院校教师招聘选拔研究[J].教育与职业,2010,(27):39-40.
- [4] 周继文,吴普云.“职教出海”战略下鲁班工坊“双语双师型”师资队伍建设研究[J].襄阳职业技术学院学报,2026,25(2):47-51.
- [5] 唐智彬,石伟平.国际视野下我国职教师资队伍建设的问題与思路[J].教师教育研究,2012,24(2):57-62.
- [6] 张磊,吕景泉.鲁班工坊本土师资能力建设:内涵、逻辑要素与行动[J].中国职业技术教育,2023,(17):5-11.
- [7] 中华人民共和国教育部.教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见[EB/OL].(2026-02-06)[2026-07-31].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202602/t20260212_1428773.html.