

高职院校教师能力清单制定的难点与策略研究

胡梦蝶, 郇久阳, 殷雨时

(扬州工业职业技术学院, 江苏 扬州 225127)

摘要: 2026年教育部新政将“细化教师能力清单”提升至关键要素改革的核心高度。当前高职院校在清单制定中面临指标同质化、静态固化、校企脱节以及缺乏实证数据支撑等现状。本文深度剖析了标准更新滞后、AI素养结构性缺失、评价体系缺乏诊断功能及深层结构性矛盾等核心难点, 提出基于德尔菲法构建专家共识、依托“四维能力”分层分类设计、深化政行企校协同以及利用AI技术全方位赋能评估与培训的优化策略, 旨在为高职院校人事管理、师资评价改革与高水平队伍建设提供兼具理论高度与实操价值的实践路径。

关键词: 国高职院校; 能力清单; 四维能力; 人事评价; 产教融合

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

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v2i6.516

引言

教育部于2026年2月印发了《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》(教职成〔2026〕1号), 其中细化教师能力清单是主要任务之一。文件建议从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力四个方面对教师能力进行细化, 借助清单条目精准实施一线教师的能力培养与培训。目前, 构建职业教育教师能力清单这项工作迫在眉睫, 正所谓恰逢其时。

教师能力框架正从基础的数字素养逐渐向人工智能(AI)素养过度^[1]。我国各级教育主管部门相继出台的政策也正在持续推动这一重要进程。新质生产力发展对人才产生了迫切需求, 对技术型人才的要求已从掌握单一操作技能向具备数字技能、创新思维和跨领域整合能力的复合型人才全面转变。职业教育教师作为技术技能人才的培育主力军, 必须率先实现自身能力结构的迭代升级, 才能更好适应产业快速发展对人才的迫切需求。

实际操作层面, 一线教师能力清单的构建可以与“双师型”教师和产教融合等政策结合起来, 提炼出包含师德师风、专业基础、理论教学、实践教学、课程开发、教学研究与改革、专业发展能力等一级指标的评估框架, 为清单的细化和可操作性提供了重要参考^[2]。然而, 面对外部产业技术高速迭代、内部多部门多学科的结构矛盾以及AI对教育的巨大冲击, 高职院校人事部门在推进该政策实施落地时往往面临人手不足、信息滞后、多学科难平衡、标准难统一等诸多现实困难和挑战。面对以上客观现状, 学校人事部门需要沉下心来, 直面挑战, 深入了解教师能力清单构建的难点与策略, 找出学校发展与教师个人利益的合适平衡点, 才能尽快推动教师评价体系的优化, 真正服务学校高质量发展^[3]。

一、高职院校教师能力评价体系的现状

(1) 能力维度高度同质化, 结构性失衡严重。现有评价清单过度聚焦常规的传统教学能力, 而显著忽视了职

作者简介: 胡梦蝶(1991—), 女, 硕士, 助理研究员, 研究方向为高层次人才教师引进和培养策略研究;

郇久阳(1990—), 男, 博士, 讲师, 研究方向为教师职业发展路径;

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: 胡梦蝶

业教育本质特征所要求的复合型能力结构。技术技能更新能力、产教融合实践能力、企业技术服务能力、创新创业指导能力等关键职教属性被严重弱化甚至完全缺席。绝大多数的能力指标集中于教案设计、课堂讲授、学生考勤等常规教学行为,极少涉及企业真实项目开发、工艺改进或技术成果转化等产业端能力。这种结构性失衡导致评价结果无法真实反映“双师型”教师的核心价值,使评价体系沦为僵化的形式化管理工具,丧失了发展性诊断的初衷。

(2) 能力指标普遍抽象笼统,缺乏行为锚定标准。大量清单指标仍停留在“具有较强实践能力”“具备良好职业道德”等模糊表述层面,未能依据 Miller 金字塔模型将其科学解构为“知道-展示如何做-实际去做-在真实情境中持续胜任”的渐进式行为证据链。这种缺乏具体行为描述的指标设计,直接导致评价过程主观性极强、信效度偏低、反馈价值羸弱。在实际操作中,不同评估者对同一教师的评分往往呈现出极高的离散度,远超教育测量学公认的容错阈值。

(3) 清单呈现严重的静态固化特征,响应机制缺失。现有体系未能建立动态响应机制以适配产业升级、数字技术演进与政策迭代。面对新版《职业教育专业简介》及人工智能、工业互联网等新兴领域对教师提出的全新要求,现有清单的更新周期却往往长达数年,且更新决策多依赖行政指令而非产业大数据驱动。例如,在智能制造装备专业群建设背景下,数字孪生建模、人机协作调试等新能力尚未纳入主流评价体系,造成教师能力发展与产业前沿需求之间出现显著的“时间差”与“能力差”。

(4) 校企协同机制实质性缺位,产业反哺能力不足。尽管政策反复强调“产教融合”,但企业参与能力标准制定的比例和深度均严重不足,多停留于象征性的会议座谈,缺乏基于岗位任务分析(JTA)和 DACUM 等专业方法的深度介入。企业最看重的核心能力(如设备故障诊断、跨工序协同优化、安全风险预判、数字化生产管理、技术文档编写等)在现行高职教师能力清单中的覆盖率极低,暴露出清单与产业真实需求的严重脱节。

(5) 个体差异与发展阶段特征不足,缺少分层分类设计。现有体系普遍采用“一刀切”的通用模式,未科学区分专任教师、公共课教师、实验实训教师等不同岗位类型,即使区分也停留在名称上,未做出具有明显特征的个性化区分。同时,对新教师(0-3年)、熟练教师(4-10年)、专家型教师(10年以上)的能力进阶模型也未形成明显区分。这种均质化设计无法支撑差异化的人才培养路径,反而加剧了教师职业发展的迷茫感与倦怠感。

(6) 构建过程缺少实证数据支撑,过度依赖主观经验。大规模教师行为数据、企业岗位大数据、毕业生能力反馈等多源异构数据尚未系统接入清单研制流程。极少有高职院校在构建能力清单时引入机器学习算法对教学日志或教科研成果进行深度挖掘分析。严重的数据赤字证实了能力清单难以实现从“经验驱动”向“证据驱动”的范式跃迁。

二、高职院校教师能力清单制定的难点

(1) 能力标准的动态更新与行业需求严重脱节。职业教育与产业发展的紧密关联性,要求教师能力标准需与技术变革同步更新,但实际操作面临多重困难。其一,技术迭代速度(如人工智能、低空经济)远超标准制定周期,传统“多年一修订”的模式存在明显滞后性,导致按旧标准培养的教师知识难以匹配最新产业要求,直接冲击“以产定教、以产改教”的根本原则。其二,不同行业、企业对人才能力要求差异显著,统一的能力清单难以满足各专业个性化、精细化需求,容易造成标准与实践脱节及教师能力的“两极分化”。其三,政行企校多方深度参与的常态化协同更新机制缺失,多数院校过度依赖行政部门的周期性修订,受企业意愿、资源投入等制约,企业技术标准的转化效果难以保障。

(2) 教师 AI 素养与数字技术应用能力存在结构性不足。人工智能深度重塑职教生态,但高职教师的 AI 应用能力存在明显的结构性缺陷^[4-5]。一方面, AI 素养呈现“认知高、应用低”的失衡状态,教师的 AI 伦理认知普遍良好,但精准学情分析、个性化教学评价等深度应用渗透率低,技术多停留在工具辅助层面,未能触及教学模式创新的核心。另一方面,数字能力存在显著的地域与院校层次差异,加剧了“数字鸿沟”,极大增加了全国普适性能力基准的制定难度。此外,现有培训多为普及型讲座,缺乏系统化进阶培训与专项支持,难以支撑教师实现能力

跃升。

(3) 校企合作机制不完善制约实践能力评估。文件强调的教师与企业人才“双向流动”机制，因多重问题难以落地。合作深度上，受企业成本、商业机密、生产任务等制约，合作多停留在参观挂职等浅层次，教师无法介入核心生产，导致实践能力评估缺乏真实的观测依据。评估标准上，常以“企业实践天数”等粗放指标衡量，未能科学量化教师在解决技术问题、引入新工艺等方面的实际贡献。“双向流动”更面临深层制度障碍，教师赴企有教学冲突与职称顾虑，企业能手入校受限于教学经验与管理体制，导致“双师型”队伍认定难以常态化推进。

(4) 教师能力评价体系缺乏科学性 with 诊断功能。构建清单的核心是精准评价与发展教师，但现有评价体系存在多重缺陷。评价维度狭窄且忽视职教特色，多侧重课时量、科研论文等易量化指标，剥离了专业实践、技术研发等核心维度，背离了职教“实践性”本质。评价主体单一，行政主导占绝对主流，企业导师等多元视角缺失，影响信效度。指标权重设置重静态成果、轻动态技术创新能力。最核心的是，评价结果与专业发展脱节，未针对个体差异提供个性化改进路径，导致评价彻底沦为“为评而评”的工具。

(5) 不同专业领域能力标准的差异化与复杂性挑战。职教涵盖从传统技艺到前沿科技的庞大专业体系，专业性导致能力维度的根本不同。例如，工程技术类(如智能制造)高度强调设备操作、工艺优化能力；现代服务类(如康养旅游)更侧重人际沟通与应急处理能力；数字经济类(如大数据)则要求扎实的数据思维与算法架构能力。试图用同一套统一指标去衡量所有专业教师，必然导致清单的针对性和实用性大幅下降。

(6) 深层次的系统性障碍与结构性矛盾。制度设计存在内在矛盾，导致教师“专业意识与师德”得分普遍较高，但“教学研究”“实践教学”等核心职教能力显著滞后，反映出制度对“底线”要求强调过度，对“高线”发展支持不足。教师专业发展陷入多维悖论：一是长期从教者易因路径依赖导致教学经验边际效应递减、技能更新停滞；二是培训资源存在“漏斗效应”，企业培训因内容脱节导致转化效益不佳；三是职业阶段困境各异，如新手教师边缘化、中年教师科研压力大、高级教师职能行政化等，亟需能力清单给予针对性回应。

三、高职院校教师能力清单构建的策略

基于教职成〔2026〕1号文件的指导要求，结合职教发展趋势，能力清单的构建必须采用系统化、科学化的策略：

(1) 运用德尔菲法构建高质量专家共识。德尔菲法能够有效整合多元意见，是构建复杂能力清单的核心工具。应组建涵盖职教研究专家、高水平院校教学管理者、头部企业技术专家及行业组织负责人的高规格代表团队，确保权威性。通过两到三轮的匿名问卷咨询与反馈迭代，引导专家就教师能力维度和具体行为指标达成高度一致的共识，彻底摆脱单一主观经验的束缚。

(2) 建立产教同频的常态化动态调整机制。清单构建绝非一劳永逸，必须紧密跟进产业技术迭代与课程改革新要求。当专业设置动态调整、新形态教材开发时，教师能力要求必须同步审视与更新，形成“专业-课程-教材-教师能力”的联动改革闭环。应设立由“政行企校”多方代表组成的常设机构，结合产业技术预测、毕业生跟踪等数据驱动，推动教师常态化下企业进行技术认证，并建立企业技术向教学资源的合规转化机制，确保教师标准与行业标准同频共振。

(3) 构建基于“四维能力”的分层分类标准体系。坚决摒弃“一刀切”的陈旧模式。以教育部明确的“专业理论能力、实践能力、教学能力、教研能力”四个基础方面为核心框架，细化为可观察、可评价的具体指标。纵向上按职业生涯分层：新任教师侧重基本功，骨干教师突出课改引领，专业带头人强化产业资源整合。横向上结合专业领域分类：针对工科强化工程实践指导，针对服务类强化数字化服务设计等，形成科学适配、导向清晰、可落地的评价体系。

(4) 夯实政行企校多主体协同发展机制。教师发展需四方深度发力。一是共建平台，校企联合成立教师教学发展中心，对照清单开展评价与培训，企业出场景、学校出理论，实现优势互补。二是畅通双向流动，完善产业导师制度，大力引进大国工匠兼任任教，推动专任教师深度参与真实生产项目^[6]。三是重塑激励，在产教联合体

或共同体内，建立企业人员入校任教的激励与评价考核机制，将其任教表现与个人待遇、晋升挂钩，激发职业教育的内生动力。

(5) 深度开发 AI 赋能的评估工具与培训资源。紧抓数字化转型契机，让 AI 全方位赋能教师专业发展。依托自然语言处理、计算机视觉等前沿技术开发智能评估工具，通过精准分析教学视频与课堂互动数据，实现多维度、客观化的能力诊断，降低主观偏差。在教师能力清单中单设板块，写明数字素养与 AI 赋能教学能力的具体要求。应持续增加经费投入，健全跨部门交流机制，适时将能力评价结果与教师绩效分配、职称评审等紧密挂钩，形成激励与督促政策机制。

四、结语

目前，教师能力清单的四维框架已经明确，且必将成为各高职院校教师能力建设的基础。针对当前专业差异凸显、校企协同实效不足、评价体系缺乏诊断功能等现实问题，高职院校人事与教务处等相关部门应协同发力，加快构建科学规范、动态更新、操作性强的实施机制，为高素质创新型“双师型”教师队伍的精准培育与长效发展提供坚实制度保障。

参考文献：

- [1] 祝智庭, 胡姣. 教育数字化转型的实践逻辑与发展机遇[J]. 电化教育研究, 2022, 43(01): 5-15.
- [2] 田小红, 季益龙, 周跃良. 教师能力结构再造: 教育数字化转型的关键支撑[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(03): 91-100.
- [3] 李广. 基于“职教 20 条”的高职院校高层次师资队伍引育探究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(17): 55-57.
- [4] 王建梁, 梅辉. 教育数字化背景下职业院校教师数字胜任力的模型构建及推进策略[J]. 教育与职业, 2024, (14): 91-97.
- [5] 孙善学. 职业教育教师数智素养指标体系构建[J]. 中国职业技术教育, 2025, (05): 87-96.
- [6] 曹晔, 孟庆国. 推动职业教育产教融合与高质量“双师型”职教师资队伍建设[J]. 中国职业技术教育, 2023, (05): 19-24.

Research on the difficulties and strategies of formulating teacher competency

inventories in higher vocational colleges

Hu Mengdie, Huan Jiuyang, Yin Yushi

(Yangzhou Polytechnic Institute, Yangzhou, Jiangsu, China)

Abstract: The new policy issued by the Ministry of Education in 2026 has elevated the “refinement of teacher competency inventories” to the core of key element reforms. Currently, in the formulation of these inventories, higher vocational colleges face several pressing issues, including the homogenization of indicators, static rigidity, disconnection between colleges and enterprises, and a lack of empirical data support. This paper provides an in-depth analysis of the core difficulties, such as lagging standard updates, the structural absence of artificial intelligence (AI) literacy, the lack of diagnostic functions in current evaluation systems, and other deep-seated structural contradictions. Consequently, it proposes optimization strategies: building expert consensus based on the Delphi method, implementing a hierarchical and categorized design based on “four-dimensional competencies,” deepening the synergy among government, industry, enterprises, and colleges, and utilizing AI technology to comprehensively empower teacher evaluation and training. This study aims to provide a practical path, combining theoretical depth and operational value, for personnel management, teacher evaluation reform, and the cultivation of a high-level teaching workforce in higher vocational colleges.

Keywords: higher vocational colleges; competency inventory; four-dimensional competencies; personnel evaluation; integration of industry and education