

地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型构建

吴云月，盘艳芳

南宁学院，广西 南宁

收稿日期：2026年6月26日；录用日期：2026年7月23日；发布日期：2026年7月30日

摘 要

地方应用型高校创新创业教育教师的能力水平是影响人才培养质量的关键，但现有研究缺乏针对该特定情境的系统化理论模型。本研究运用扎根理论方法，通过对12位地方应用型高校创新创业教育教师的深度访谈，自下而上地构建了“地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型”。该模型以“人岗匹配感知与自我评价”为核心范畴，整合岗位要求、个体供给与外部情境调节三大维度，揭示了双创教师素养能力的复合性、实践性、情境性与动态性特征。研究发现，教师的关键能力并非静态知识堆砌，而是在多元跨界经历中生成的复合能力集群；现行评价体系与人岗错配是制约教师发展的核心障碍。该模型为地方应用型高校优化双创教师招聘、培训、考核及制度设计提供了理论依据与实践指导。

关键词

创新创业教育，教师素养能力，地方应用型高校

Construction of a Competency Model for Innovation and Entrepreneurship Education Teachers in Local Application-Oriented Universities

Yunyue Wu, Yanfang Pan

Nanning University, Nanning Guangxi

Received: June 26, 2026; accepted: July 23, 2026; published: July 30, 2026

文章引用：吴云月，盘艳芳. 地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型构建[J]. 教育进展, 2026, 16(7): 2028-2039. DOI: 10.12677/ae.2026.1671589

Abstract

The competency of innovation and entrepreneurship (I & E) teachers in local application-oriented universities is critical for talent cultivation, yet a systematic model for this context is lacking. Using grounded theory, this study conducted in-depth interviews with 12 I & E teachers and constructed a competency model centered on “perception of person-job fit and self-evaluation”. The model integrates job requirements, individual supply, and external contextual moderation, revealing the composite, practical, contextual, and dynamic nature of teacher competencies. Key findings show that competencies emerge from cross-boundary experiences, while the evaluation system and person-job mismatch are core barriers. This model offers theoretical and practical guidance for teacher recruitment, training, assessment, and institutional design in local application-oriented universities.

Keywords

Innovation and Entrepreneurship Education, Teacher Competency, Local Application-Oriented Universities

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 前言

地方应用型高校是培养服务区域经济社会发展的高素质应用型人才的主力军。创新创业教育是其人才培养体系的核心环节。高校创新创业教师作为培养我国创新创业人才的中坚力量,其能力水平是高校创新创业教育质量改进的核心要素,也是我国高校创新创业教育取得成功的关键要素。然而,这类高校在创新创业教育师资队伍建设上面临诸多挑战,如教师实践经验缺乏、评价体系不匹配、能力要求不明确等,制约了高校创新创业教育的发展。本文运用扎根理论方法,通过系统收集和分析相关数据,自下而上地探索并构建地方应用型高校创新创业教育教师所需具备的核心能力要素及其内在结构模型,为教师招聘、培训、考核提供理论依据和实践指导。

2. 文献综述

在教师素养能力的研究范式中,经典的“知识-技能-态度”(Knowledge-Skill-Attitude, KSA)三维框架得到了广泛应用[1],它为理解教师专业能力提供了基础性的分析视角。然而,创新创业教育的独特性要求更为具体和情境化的理论指导,对教师的教学能力和知识素养要求更为复杂。近年来,国内外关于创新创业教学能力的研究不断丰富,国际上影响力较大的是欧盟委员会提出的创业能力框架。该框架将创业能力系统地划分为“想法与机会”、“资源”和“付诸行动”三大领域,并进一步细化为15项具体能力,全面涵盖了从创业意识到创业实践的全过程,为界定创新创业教育的核心目标提供了权威参考[2]。国内研究则多借鉴此类国际前沿框架,并尝试将其与中国高等教育,特别是应用型高校的本土化情境相结合,探索更具适应性的理论模型[3]。

在素养能力模型的构建方法上,学界已从早期的理论思辨逐步走向实证研究。研究者们普遍采用多方法融合的路径来提升模型的科学性与可操作性,常用的模型构建流程通常通过文献分析、行为事件访谈法[4]和专家咨询[5]来初步确定能力指标。然后,结合运用层次分析法[6]等方法确定各维度及指标的权

重, 形成初步的评价体系。在模型验证阶段, 大规模问卷调查是主流方法[7]。

基于理论框架和实证研究, 学者们对创新创业教育教师所需素养能力的具体维度进行了深入剖析, 可以归纳为以下几个层面:

一是“知识整合与创新”维度。这不仅要求教师具备扎实的创业理论知识, 更强调其拥有前沿的行业洞察力和跨学科知识整合能力, 能够将产业界的真实需求与教学内容深度融合[8]。部分研究将此概括为包含创新创业理论基础、产业发展认知与政策法规理解的综合知识体系[9]。

二是“实践指导与赋能”维度。与传统教学不同, 创新创业教育高度依赖实践。因此, 教师必须具备丰富的创业实践经验或“准创业”经验, 能够为学生的创业项目提供从创意生成到市场验证的全链条指导[10]。这包括商业计划书撰写、项目孵化、资源对接、风险管理等一系列实践指导技能。

三是“教学设计与变革”维度。这要求教师超越传统的“授课”角色, 转变为学习的“设计者”和“引导者”, 灵活运用项目式学习(PBL)、案例教学、行动学习等体验式和建构主义教学方法[11], 开发符合应用型人才培养规律的创新创业课程与教材。

四是“个人特质与精神”维度。创新创业本身是一种精神和文化的体现。因此, 优秀的创新创业教育教师应具备企业家精神, 包括创新意识、冒险精神、坚毅品质、高度的自我效能感和乐于合作的团队精神[12]。这些内在特质是激发学生创新热情和创业动力的关键。

综上所述, 国内外关于高校创新创业教育教师素养能力的研究已取得显著进展, 形成了较为成熟的理论框架、多维度的能力构成以及科学化的构建方法。然而, 现有研究仍存在一些不足: 第一, 针对“地方应用型高校”这一特定情境的专门化、系统化模型研究尚不充分, 多数研究仍停留在普适性探讨层面。第二, 多数模型的构建与验证样本范围有限, 其普适性和推广性有待进一步检验。因此, 未来的研究应聚焦于地方应用型高校的独特定位, 构建一个深度契合其人才培养目标、并经过大规模实证数据检验的创新创业教育教师素养能力模型, 这将对提升我国应用型人才培养质量具有重要的理论与实践价值。

3. 研究设计

3.1. 研究方法

扎根理论作为一种经典且系统化的质性研究方法, 其核心思想与逻辑精髓在于完全基于经验性的原始资料, 自下而上地进行归纳与提炼, 进而逐步建构出具有解释力的理论框架[13]。在创新创业教育研究领域, 尽管学界已提出一些适用于高校教师的通用能力模型或普遍性框架, 但针对“地方应用型高校”这一具有鲜明地域特色、特定办学定位与实际需求情境的深入研究与探讨, 目前仍存在明显的缺口与不足。扎根理论的研究路径尤其注重通过深入、半结构化的深度访谈等方式获取第一手质性资料, 这种方法能够有效规避预先设定理论模型或概念框架可能带来的局限性与主观偏差。它致力于直接从身处教学与实践一线的地方应用型高校教师的真实经历、切身感受与深刻洞察中, 逐步萃取、归纳并凝练出那些真正贴近教育教学实践、深深植根于具体院校环境与现实挑战的核心素养内涵与关键能力范畴。通过这样严谨而系统的资料分析与理论构建过程, 最终得以形成一个不仅具有较强实践指导意义和操作性, 而且对特定情境下的教师能力发展现象具备充分解释力与适应性的理论模型。

3.2. 资料来源

为了保证访谈的科学性和有效性, 本研究采用“理论抽样”方法。初始选择在地方应用型高校中, 被公认为优秀的创新创业教育教师进行访谈, 访谈对象涵盖了不同学科背景、不同年龄阶段、不同实践经历的教师, 最终共选取了教师 12 人, 统计见表 1。访谈以半结构化深度访谈为主, 辅以实物资料分析佐证。访谈提纲围绕核心问题展开, 例如: “要胜任您目前的工作, 您认为需要具备哪些关键的知识、

能力和个人特质？”“在您看来，一名优秀的地方应用型高校创新创业教育教师，最重要的职责是什么？需要扮演哪些角色？”“您如何理解‘人岗匹配’？您如何评价自己与当前岗位的匹配程度？”

Table 1. Statistical table of interview participant information
表 1. 访谈对象信息统计表

访谈对象	性别	职务	学校类型	任教专业
1	男	创新创业学院院长	应用型民办本科	工商管理
2	男	专业教师/兼职双创导师	应用型民办本科	物流工程
3	女	专业教师/双创课程教师	应用型民办本科	会计学
4	女	创新创业专职教师	应用型民办本科	电子信息
5	男	辅导员/双创课教师	应用型民办本科	新闻学
6	女	行政教师/双创课程教师	应用型民办本科	公共管理
7	男	创新创业专职教师	应用型公办本科	计算机科学
8	女	专业教师/兼职双创导师	应用型公办本科	交通运输
9	女	创新创业专职教师	应用型公办本科	教育学
10	男	教学副院长、分管创新创业工作	应用型公办本科	汽车服务工程
11	女	教务秘书	应用型公办本科	国际汉语
12	男	专业教师/兼职双创导师	应用型公办本科	物流工程

4. 编码过程

4.1. 开放式编码

开放式编码是指对收集的原始资料进行逐字、逐句、逐段地分析和比较，并通过贴标签的方式进行初加工，从中识别出关键性现象或事件，从而整理出概念化及范畴。研究团队 2 人分别对 12 份访谈资料进行逐句编码，从中提取出大量反映教师真实心声的“初始概念”，如“时间和精力的撕裂感”、“能陪跑、能兜底”、“跨界经验价值”、“评价像旧尺子”等本土化表述。在此基础上，研究团队对语义相近或存在内在关联的初始概念进行反复比较与归类，剔除重复、合并同类，最终抽象、提炼出能够涵盖所有数据信息的 123 个(见表 2)更为整合、更具概括力的“子范畴”。这些子范畴全面覆盖了双创教师的角色定位、核心职责、知识能力、个人特质、经验来源、人岗匹配感知、评价体系影响及外部挑战等各个方面，为后续的主轴编码和模型构建奠定了坚实的数据基础。

Table 2. Examples of open coding
表 2. 开放式编码示例

原始文本摘录(示例)	代表性初始概念	子范畴
“我的规划是努力从一个‘纯理论讲授者’向‘理论与实践的联系者’转变。”	从“纯理论讲授者”向“理论与实践的联系者”转变	理论与实践联结者
“我觉得吧，最核心的不是光会讲课，而是得‘能陪跑、能兜底’。”	能陪跑	全程陪伴
“对地方产业经济的深刻理解(南宁及广西的重点产业、政策)。”	对地方产业经济深刻理解	产业认知

续表

“我的优势是‘接地气’和‘能折腾’。我本身是北部湾人，对这片海有感情……加上我喜欢跑企业，脸皮厚，不怕碰钉子。”	行动力	行动力
“我大学时自己创过业，和同学在学校后街开了家奶茶店，结果因为选址太偏、产品没特色，半年就黄了。后来当老师带学生做项目，我就特别能理解他们遇到的坑。”	大学时自己创过业	创业经历价值
“意味着我的专业特长、研究领域与我所指导的双创项目方向要有高度的相关性。不能是‘两张皮’。”	专业特长与双创项目方向高度相关	专业相关性匹配
“在‘项目技术指导’这个维度上，匹配度很高，能达到九成。但在‘创业资源赋能’这个维度上，匹配度可能只有五成。”	明确自身优势和短板	自我认知清晰
“它起到了‘抑制’作用。它传递的信号是：做好你的‘主业’（教学科研）才是正道，双创是‘锦上添花’的副业。”	起到了“抑制”作用，导致“结构性错配”	评价抑制效应
“学校缺乏系统性的、针对双创理论课教师的企业实践或挂职机制。个人很难找到合适且有时间保障的渠道去积累实战经验。”	缺乏系统性的企业实践	实践机会缺失
“别光看结果，也多看看过程：比如，能不能也看看老师带项目的记录、学生毕业后的反馈？哪怕项目没获奖，但学生因为这个经历找到了好工作，这也应该算老师的成绩。”	记录指导过程	过程评价

4.2. 主轴式编码

Table 3. Axial coding
表 3. 主轴式编码

主范畴	对应子范畴	主范畴内涵解释
角色认知与定位	角色复合性、角色冲突、角色切换压力、角色异化、生态构建者定位、双师双能型、理论与实践联结者、社会创新推动者	教师对自身在双创教育中所承担角色的认知、多重角色间的冲突与协调，以及对自身发展方向的长远定位。双创教师普遍面临角色复合带来的压力，同时也在实践中形成差异化的角色定位与发展目标。
核心职责与工作内容	赋能、资源链接、全程陪伴、安全保障、价值转化通道构建、环境与过程营造、战略规划与管理、教学督导与质量把控、师资队伍建设、项目指导与孵化、生态建设、教学改革推动、非自愿承担	双创教师在日常工作中实际承担的职责与开展的活动。从战略管理到一线指导，从资源整合到生态建设，呈现出工作内容的多元性、复合性和实践导向特征。
素养能力构成	知识整合能力、产业认知、前沿技术敏感度/动态知识更新、商业基础知识、创业方法论掌握、国际化视野、战略规划能力、资源整合能力、项目管理、变革管理、教学能力、问题诊断与逻辑梳理能力、沟通引导与共情能力、社会活动协调能力、跨界中介能力、学生工作能力、行政管理能力、制度设计能力、快速学习能力、价值评估能力、抗压能力、教育评估能力	双创教师为胜任岗位所需的知识、能力和技能集群。这是一个复合型能力结构，涵盖跨学科知识、产业认知、资源整合、项目指导、教学创新、沟通协调等多个维度，体现出双创教育对教师综合素养的高要求。
个人特质与动机	同理心、开放性、教育热情、耐心、坚韧性、行动力、本土情怀、价值实现感、自我效能感、职业发展迷茫、内在动力缺失	双创教师的内在心理特质、价值取向和工作动机。积极的个人特质(如热情、坚韧、同理心)是支撑教师投入高强度、高不确定性工作的内在动力，而动力缺失和迷茫则与岗位错配密切相关。

续表

能力与经验来源	跨界经验价值、产学研结合背景、创业经历价值、岗位锻炼价值、复合背景价值、性格优势	双创教师关键素养能力的形成路径。多元化的跨界经历(政府、企业、创业)、岗位实践锻炼以及个人性格特质共同塑造了教师的核心能力。
人岗匹配感知与自我评价	动态匹配观/价值共鸣匹配、专业相关性匹配、战略对齐匹配、能力兴趣匹配、志趣与职责统一、自我认知清晰、能力结构失衡/特定领域匹配全面能力短板、严重人岗错配、核心能力匹配外部环境制约、行政身份赋能	教师对“人岗匹配”的理解方式、对自身与岗位匹配程度的评价，以及影响匹配感知的关键因素。教师对匹配的理解超越了静态资格符合，更强调动态契合、价值共鸣和战略对齐。
外部情境挑战	制度性障碍、文化性障碍、内部协同障碍、资源获取壁垒、实践机会缺失、身份认同危机、话语权不足、工作负荷过重、社会认同挑战、低风险容忍度、行业快速变化	双创教师在追求人岗匹配过程中面临的外部环境制约。这些挑战涉及制度政策、组织文化、资源分配、社会认知等多个层面，构成教师发展的结构性障碍。
评价体系感知	评价体系局限性、隐性工作被忽视、评价指标单一、评价形式主义、评价体系进步性、评价硬化趋势、评价导向偏差、评价抑制效应、评价固化效应、评价功利化导向、评价双刃剑、评价催生应付、评价体系与工作脱节	教师对现行评价体系的感知、评价体系对教师行为产生的影响，以及教师对未来评价体系的期望与建议。评价体系是影响人岗匹配的关键制度变量，其导向偏差可能导致新的“人岗错配”。

主轴式编码是在开放式编码的基础上，进一步区分主范畴及副范畴，将相似的范畴按照一定的逻辑顺序划分，以探究各开放式编码之间的联系。因此，研究团队在开放式编码提炼出 123 个子范畴的基础上，进行主轴式编码，通过分析子范畴之间的内在联系、因果条件和互动关系，将其归纳为 8 个主范畴。主轴编码的过程旨在将分散的子范畴重新整合，形成更具理论解释力的概念框架。下表呈现了主轴编码的结果，包括主范畴、对应的子范畴以及主范畴的内涵解释，见表 3。

4.3. 选择式编码

选择式编码又称核心编码，是在主范畴的基础上，通过不断的深化和分析，进一步提炼核心范畴，并将其与其他范畴之间建立联系，确立关系，开发故事线，完善、发展和充实即将成型的理论框架。通过对访谈资料进行开放式编码、主轴式编码、访谈观察日志等进行反复分析，本研究发现“人岗匹配感知与自我评价”作为核心范畴，能够统领和解释其他所有主范畴。这是因为：教师的素养能力构成和个人特质是其实现人岗匹配的内在基础；能力与经验来源揭示了这些素养的形成路径；角色认知与定位和核心职责定义了岗位对教师的期望；教师在这一岗位上形成特定的人岗匹配感知与自我评价；这种感知又受到外部情境挑战和评价体系感知的调节与影响；最终，教师会基于这一感知形成不同的个人发展规划。

围绕上述核心范畴，本研究构建的故事线如下：

地方应用型高校创新创业教育教师面临的是一个高度复合、充满挑战的工作岗位。该岗位要求教师扮演多重角色，履行从赋能学生到链接资源、从项目指导到生态建设的多元职责。为胜任这一岗位，教师需要建构一套复合型的素养能力体系，包括跨学科知识、产业认知、资源整合能力、项目指导能力等，并具备热情、坚韧、同理心等关键个人特质。这些素养能力的形成，源于教师多元化的跨界经历。

基于上述分析，本研究构建了“地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型”，如下图 1 所示：

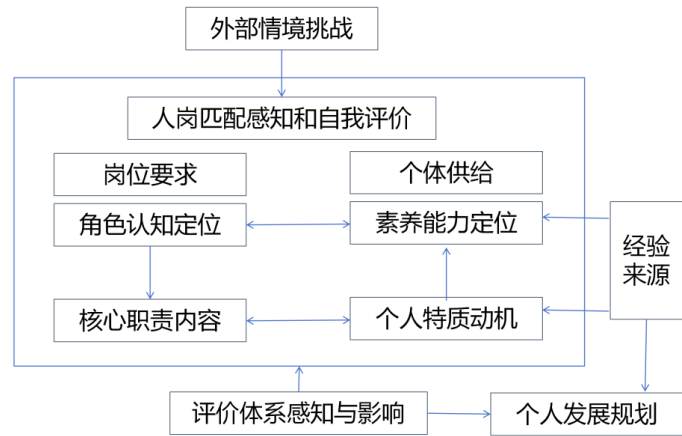


Figure 1. Competency model for innovation and entrepreneurship education teachers in local application-oriented universities
图 1. 地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型

4.4. 理论饱和度检验

本研究采用预留样本法进行理论饱和度检验。在完成前 10 份访谈资料的编码分析并初步构建理论模型后，将剩余 2 份访谈资料作为检验样本进行编码分析。结果显示：检验样本中的所有数据均能归入已有范畴体系，未出现新的概念、子范畴或主范畴；“人岗匹配感知与自我评价”核心范畴与其他主范畴之间的逻辑关系保持稳定，未发现新的关联模式；检验样本所呈现的现象均能被已有理论模型合理解释。由此判定，本研究的理论模型已达到理论上饱和，范畴体系完整，关系结构稳定，具备良好的理论解释力。

5. 模型阐释

5.1. 动态平衡的枢纽：人岗匹配感知与自我评价

“人岗匹配感知与自我评价”位于模型的核心位置，是连接岗位要求与个体供给的枢纽，也是整个素养能力系统的“调节中枢”。为深入理解这一核心范畴的理论内涵与作用机制，有必要引入组织行为学与心理学领域中关于人岗匹配的经典理论框架加以阐释。

访谈中发现，教师对“人岗匹配”的理解已超越传统的静态资格匹配模式，更强调个人特质、能力、经验与岗位所要求的价值创造活动之间的动态契合，正如访谈者所言，这一岗位要求的是“成果导向”和“外部有效性”。具体而言，教师的匹配感知建立在多个维度之上：一是价值共鸣，即教师是否认同岗位的育人或服务地方等核心价值并从中获得成就感，如访谈者 7 所述“学校要服务向海经济，我正好有这方面的兴趣和资源”；二是战略对齐，即个人发展方向与学校战略、区域需求是否一致，强调“学校的发展战略、岗位的核心要求、我个人的能力与热情，这三者要能对齐”（来源访谈者 6）；三是能力兴趣，即岗位所需能力是否与个人擅长且喜欢做的事情一致，如访谈者 3 所言“就是这个岗位需要的能力，正好是我有的而且喜欢用的”；四是专业相关性，即专业特长与指导项目方向是否高度相关以避免“两张皮”。基于以上维度，教师形成了差异化的自我评价。这一核心范畴的动态特性在于，教师在实践中不断感知岗位要求与自身供给的契合度，所形成的自我评价又反过来影响其后续的行为选择和发展规划。

5.2. 岗位要求维度：角色认知与核心职责的复合性

岗位要求维度由“角色认知与定位”和“核心职责内容”两个主范畴构成，共同定义了双创教师岗位的期望与工作边界。

1. 角色认知与定位

双创教师普遍面临“角色复合性”的现实,他们既是专业知识的传授者,又是学生项目的指导者;既是资源的链接者,又是团队的陪伴者。这种复合性具体表现为角色复合与冲突的双重挑战:访谈者3自述“双线作战”,在专业教学科研与双创指导之间奔波;访谈者10则面临“秩序维护者”与“梦想鼓舞者”的内在冲突,需要在规范管理与鼓励创新之间切换思维;辅导员更是“角色切换太频繁,时间完全碎片化”(访谈者5),难以深度投入。这种角色复合带来的压力和冲突,是双创教师普遍面临的挑战。与此同时,在长期实践中,教师也形成了差异化的角色定位以应对这种复合性:院长级教师致力于成为“双创生态的建筑师”,从宏观层面构建创新生态系统;专业教师追求“双师双能型”发展,力求“既懂教学又懂实践”;理论课教师努力成为“理论与实践的联系者”,弥合课堂知识与真实实践的鸿沟;有远见的教师则希望成为“社会创新推动者”,“通过教育推动社会进步”。这些差异化的角色定位,反映了不同教师在应对岗位复合性要求时所选择的发展路径。

2. 核心职责内容

双创教师的核心职责远超越传统课堂教学,呈现出高度的多元性和实践导向。首先体现在“赋能与点燃”,这是所有教师公认的首要职责,正如访谈者8所言“不仅仅是传授知识,更是激发学生的创新精神和创业意识”。其次是“资源链接与嫁接”,教师要“成为学生与市场、资本、技术之间的桥梁”(访谈者1),并“把学生的创新想法,嫁接到坚实的专业知识和真实的行业需求上去”(访谈者3)。第三是“全程陪伴与安全保障”,专职教师以“能陪跑、能兜底”概括自身职责,“不是光站在岸上指挥,得跳下水跟学生一起游”,要“给他们一种安全感,让他们知道哪怕失败了,也有老师帮着总结经验”。第四是“战略管理与教学改革”,院长和副院长级教师还承担着战略规划、师资建设、教学督导等管理职责,以及“以真实的项目反哺和倒逼专业教学改革”的使命。值得注意的是,并非所有教师都自愿承担这些职责,行政兼课教师“被迫兼任”双创课程,处于“非自愿承担”的状态,这是岗位要求与个体意愿严重错位的典型案例。

5.3. 个体供给维度:素养能力、个人特质与经验来源

个体供给维度由“素养能力构成”、“个人特质动机”和“经验来源”三个主范畴构成,共同构成了教师胜任岗位的内在基础和形成路径。

1. 素养能力构成

双创教师的素养能力是一个复合型能力集群,涵盖知识、能力、技能多个层面,呈现出多层次、多维度的特征。在知识层面,教师需要构建跨界知识体系:首先是跨学科知识结构,即“商科基础、技术趋势、教育学”(访谈者1),需要“懂点技术、管理、市场、法律”(访谈者11);其次是产业认知能力,即“对地方产业经济的深刻理解”(访谈者1),“对区域产业有深度的理解”(访谈者9);同时需具备前沿技术敏感度,而“对前沿技术如何具体赋能各专业创新创业的深度理解”(访谈者1)是当前的能力短板;此外,“基本的商业与管理知识”(访谈者2)不可或缺,而“投融资知识”则是多数教师的共同短板;还需系统掌握“创业学、管理学的基础理论、工具和方法”(访谈者3)。在能力层面,首先是战略规划能力,从宏观层面规划学院或项目发展方向;其次是资源整合与链接能力,即“资源整合与谈判能力”(访谈者1),这是贯穿所有教师工作的核心能力;再次是项目孵化与指导能力,即“从技术路线到商业逻辑的全过程辅导”(访谈者2),“陪学生从0到1做项目”(访谈者11);还需具备教学创新能力,包括项目化教学、案例开发、课堂互动引导等;以及问题诊断与逻辑梳理能力,即“快速抓住问题的关键,帮学生理清思路”(访谈者11)。这些能力共同构成了教师胜任双创教育岗位的内在基础。

2. 个人特质动机

积极的个人特质是支撑双创教师投入高强度、高不确定性工作的内在动力。首先是同理心, 教师需要“理解学生、教师、企业等多方需求”(访谈者 1), “能理解学生的困惑和焦虑”(访谈者 7); 其次是教育热情与奉献精神, 这很大程度上是靠“用爱发电”(访谈者 3); 第三是坚韧性与抗挫力, 即“韧性与激情”(访谈者 1), 因为“创业失败是常事, 你得能接受失败, 还能从失败中吸取教训”(访谈者 11); 第四是开放性与探索欲, 表现为“对新鲜事物保持好奇心”(访谈者 11); 第五是行动力与“能折腾”, 如访谈者 11 所言“我喜欢跑企业, 脸皮厚, 不怕碰钉子”。然而, 并非所有教师都具备这些积极特质: 行政兼课教师表现出“内在动力缺失”和“自我效能感低”, 辅导员则陷入“职业发展迷茫”。这些负面状态与岗位错配密切相关, 进一步印证了个人特质在人岗匹配中的关键作用。

3. 经验来源

教师的关键素养能力源于多元化的经验积累, 呈现出多种来源路径。首先是跨界经验的价值, 如访谈者 1 所言“跨界(政府 + 高校)的职业生涯塑造了这些优势”, 早年在政府经济部门的工作经历与高校科研管理经验共同锻造了其战略视野与执行能力。其次是企业背景与产学研结合, 如访谈者 7 “本身是工科背景, 又在企业做过几年研发”, 访谈者 3 则“与南宁的物流企业保持技术合作”, 这种企业实践经历使其既能理解技术逻辑, 又能把握商业语言。第三是创业经历的价值, 如访谈者 8 教师坦言“大学时自己创过业……后来当老师带学生做项目, 我就特别能理解他们遇到的坑”, 失败的创业经历反而成为指导学生避坑的宝贵资源。第四是岗位锻炼的价值, 如访谈者 5 所言“这完全是辅导员工作逼出来的”, 日常学生工作的历练塑造了其沟通引导能力。此外, 复合背景与性格优势共同作用, 多元背景的叠加和外向性格相互融合, 最终塑造了教师独特的能力结构。这些多元化的经验来源共同构成了双创教师素养能力形成的实践根基。

5.4. 外部情境调节

外部情境调节由“外部情境挑战”和“评价体系感知与影响”两个主范畴构成, 深刻影响着教师人岗匹配感知的形成过程。

1. 外部情境挑战

教师在追求人岗匹配过程中面临多重外部环境制约, 这些制约构成了其专业发展的结构性障碍。首先是制度性障碍, 正如访谈者 8 所言, “高校整体的、相对刚性的人事与薪酬制度”限制了灵活用人, 而专任教师则强调“职称评审指挥棒不改变, 一切鼓励都是苍白的”。其次是文化性障碍与观念冲突, 部分院系对双创教育的理解“仍停留在‘第二课堂’或‘竞赛活动’”(访谈者 1), 甚至部分老师和家长认为“搞创新创业是‘不务正业’”(访谈者 10)。在组织层面, 内部协同障碍同样突出, “专业学院和创新创业学院之间的协同不足”(访谈者 3), 双创教育需要多部门协同, 但“现行的管理体制条块分割”(访谈者 9)。在资源层面, 教师面临资源获取壁垒, “高端产业资源对接难”, 如想对接深海养殖等领域的企业“门槛很高”(访谈者 11); 同时实践机会缺失, “学校缺乏系统性的、针对双创理论课教师的企业实践或挂职机制”(访谈者 2)。更深层的挑战来自身份认同危机, 专职教师感到“身份有点尴尬……在校内话语权不如传统学院”, 兼职教师则坦言“在协调资源时, 我既不是纯粹的行政人员, 也不是全职双创教师, 名不正言不顺”(访谈者 8)。社会层面也存在认知偏差, “社会对‘失败’的包容度低”, 家长和学生往往认为“创新创业教育 = 快速赚钱”(访谈者 11)。在工作层面, 教师普遍面临工作负荷过重的问题, 如辅导员所言“事务性工作太多了, 严重挤压了静下心来深入研究双创项目的的时间”。最后, 行业快速变化带来的压力也不容忽视, “技术迭代快, 教师‘知识更新难’”(访谈者 11), 使教师陷入持续追赶的困境。这些制约因素相互交织, 共同构成了双创教师发展的复杂外部环境。

2. 评价体系感知与影响

教师对现行评价体系的感知及其对教师行为的影响, 构成了人岗匹配过程中另一重要的调节变量。在评价体系的局限性感知方面, 教师普遍认为现有评价难以反映其工作全貌: 访谈者 4 形象地指出“现有的评价体系就像一把‘旧尺子’, 量不出‘新身材’”; 访谈者 1 则揭示了评价盲区的存在, 即“资源整合、项目孵化、生态构建等‘隐性工作’, 其价值是长期和扩散性的, 在现有评价中占比较低”; 访谈者 11 批评评价指标单一, 主要是“看学生评教和比赛拿奖”; 访谈者 6 更是直言评价沦为形式主义, “评价的是一个‘空壳子’, 而不是里面有没有‘货’”。值得注意的是, 部分教师也感知到评价体系的积极变化, 如访谈者 11 所言“学校在努力改进, 比如竞赛获奖、横向课题也算成果”, 访谈者 10 也指出评价正“从‘软指标’向‘硬约束’转变”, 这些进步性变化为评价制度改革提供了积极信号。

6. 结论与讨论

6.1. 研究结论

本研究运用扎根理论方法, 通过对 12 位地方应用型高校创新创业教育教师的深度访谈, 系统构建了“地方应用型高校创新创业教育教师素养能力模型”。该模型以“人岗匹配感知与自我评价”为核心范畴, 整合了岗位要求维度(角色认知与定位、核心职责内容)、个体供给维度(素养能力构成、个人特质动机、经验来源)、外部情境调节维度(外部情境挑战、评价体系感知与影响), 全面揭示了双创教师素养能力的构成要素、形成路径及其动态演进逻辑。

研究发现, 地方应用型高校双创教师的素养能力呈现以下核心特征: 第一, 复合性。教师的素养能力是一个涵盖跨界知识体系、综合能力集群和元能力的多层次复合结构, 要求教师在知识广度、能力深度和人格厚度上实现有机统一。第二, 实践性。教师的核心素养高度嵌入实践场景, 是在“赋能与点燃”、“资源链接与嫁接”、“全程陪伴与安全保障”等具体职责履行中生成和发展的, 脱离实践的知识传授难以形成真正的双创教育能力。第三, 情境性。教师的素养能力发展深受外部制度环境的影响, 刚性的评价体系、滞后的协同机制、匮乏的资源支持等因素共同构成了制约教师成长的结构性障碍。第四, 动态性。教师在人岗匹配的动态感知中持续调适能力结构、优化发展策略, 形成了从“高度匹配”到“严重错配”的差异化类型, 以及从“生态构建者”到“迷茫被动者”的多元化发展路径。

进一步地, 本研究揭示了双创教师素养能力发展的核心逻辑: 在动态建构中生成能力, 即教师在实践中持续反思、学习和调整, 实现素养能力的螺旋式上升; 在情境嵌入中受制环境, 即外部制度既可能促进也可能扭曲能力发展的方向与空间; 在多元调适中寻求出路, 即教师基于自身匹配感知形成差异化的发展策略; 在闭环反馈中推动进化, 即个体诉求与制度优化在互动循环中共同演进。这一逻辑框架为理解双创教师的成长规律、诊断人岗匹配问题、优化教师管理政策提供了系统的理论指引。

6.2. 实践启示

本研究的发现对于地方应用型高校优化双创教师队伍建设具有重要的实践启示。

第一, 重构教师评价体系, 实现从“一把尺子”到“分类赛道”的转变。研究发现, 现行评价体系是制约双创教师发展的核心障碍。建议学校实施分类评价, 设立“教学科研型”、“实践指导型”、“产教融合型”等不同赛道, 允许教师根据自身优势选择发展方向; 引入多元评价主体, 将企业导师评价、毕业生长期发展反馈、项目市场表现等外部指标纳入评价体系; 推行代表性成果制度, 认可高质量教学案例、横向课题解决的实际问题、重要资源平台建设等难以用传统论文衡量的贡献; 实行柔性考核机制, 对重点培育的长期项目以 3~5 年为周期进行考核, 鼓励深耕而非追求短期成效。

第二, 完善制度保障体系, 实现从“身份尴尬”到“名正言顺”的转变。针对兼职教师、辅导员等群体的“身份认同危机”, 建议学校明确双创工作量的认定标准, 如将指导省级金奖项目等效置换为核心

课程教学工作量;在职称评审中增设“社会服务与成果应用”通道,使双创成果与论文、课题具有同等效力;为不同类型教师提供差异化的制度保障,如为辅导员减负、为兼职教师提供专项基金、为零基础教师提供兜底培训,让每一位投身双创教育的教师都能获得应有的认可和支持。

第三,优化资源配置机制,实现从“平均分配”到“因岗配人”的转变。在人员配置上,遵循“让专业的人干专业的事”原则,根据教师的专业背景、能力特长和实践经验进行岗位分配,避免行政命令式的强制安排;在资源投放上,将有限的资金、政策、培训机会等投向真正需要的地方,既关注“明星项目”的培育,也重视“潜力项目”的孵化,为不同类型、不同阶段的教师发展提供精准支持。

第四,构建协同育人生态,实现从“条块分割”到“跨界融合”的转变。针对内部协同障碍,建议学校建立专业学院与创新创业学院的常态化协同机制,推动双创工作量与教学工作量等效置换、项目成果与专业认证有效衔接;针对资源获取壁垒,由学校层面出面与核心产业企业建立战略合作,为一线教师打通资源渠道;针对实践机会缺失,建立系统性的教师企业实践或挂职机制,为理论课教师打开通往真实世界的窗口。

6.3. 研究局限与未来展望

本研究虽力求严谨,但仍存在若干局限,需在未来研究中加以改进和深化。

第一,样本的地域局限。本研究样本全部来自广西地区的地方应用型高校,虽然涵盖了民办与公办、不同学科背景、不同岗位类型的教师,但地域文化的特殊性、区域产业结构的差异性等因素可能对模型的普适性产生影响。未来研究可在更广泛的地理区域内进行样本采集,检验本模型在不同区域的适用性,并根据区域特征进行必要的修正和完善。

第二,方法的质性局限。扎根理论作为质性研究方法,长于理论建构而弱于假设检验。本研究构建的理论模型虽通过饱和度检验,但其结构效度、各维度权重的确定、因果关系的验证等,仍需通过大规模问卷调查和量化分析加以检验。未来研究可在本模型基础上开发测量量表,运用探索性因子分析和验证性因子分析检验模型的结构效度,并通过结构方程模型等方法探究各变量之间的作用路径和影响机制。

第三,视角的静态局限。本研究虽揭示了素养能力发展的动态建构性,但受限于研究设计,未能追踪教师能力发展的纵向演变轨迹。未来研究可采用纵向追踪设计,考察同一教师在不同职业发展阶段素养能力的变化特征,揭示关键转折点和影响因素,为教师培养和干预提供更具针对性的指导。

第四,理论的边界局限。本研究聚焦于“地方应用型高校”这一特定场域,样本来源为广西地区,模型对于研究型高校、职业本科院校等其他类型高校的适用性有待进一步检验。未来研究可开展跨类型高校的比较研究,揭示不同类型高校双创教师素养能力的共性与差异,构建更具包容性的理论框架。

尽管存在上述局限,本研究仍为理解地方应用型高校创新创业教育教师的素养能力提供了系统的理论框架和丰富的经验证据。期待未来研究能够在更广阔的样本、更严谨的方法、更动态的视角中,持续深化对这一重要群体的理解,为提升我国应用型人才培养质量贡献学术智慧。

基金项目

广西教育科学“十四五”规划 2023 年度高校创新创业教育专项课题重点课题 + 基于人岗匹配的地方应用型高校创新创业教育教师素养能力评价研究 + 2023ZJY1516。

参考文献

- [1] 王美君, 顾鑫斋. 论国际视野中的教师核心素养[J]. 天津师范大学学报(社会科学版), 2018(1): 44-50.
- [2] 徐永生, 董慧. 欧盟创业能力框架及其对我国创新创业教育的启示[J]. 机械职业教育, 2022(10): 33-39.
- [3] 徐兴林, 臧琰琰, 赵卫红. 人工智能时代民办高校“双创”师资高质量发展研究[J]. 青岛职业技术学院学报, 2024,

- 37(6): 34-38.
- [4] 廖宏建, 张倩苇. 高校教师 SPOC 混合教学胜任力模型——基于行为事件访谈研究[J]. 开放教育研究, 2017, 23(5): 84-93.
 - [5] 方紫帆, 徐娟. 国际中文教师数字素养指标体系建构研究[J]. 天津师范大学学报(社会科学版), 2023(6): 25-33.
 - [6] 唐明超, 朱晓宏. 教师循证教学素养测评模型建构研究[J]. 基础教育, 2024, 21(6): 5-17.
 - [7] 向敏, 许钊钿, 谢琅, 等. 高校教师创新创业教育能力模型建构——基于全国 596 所高校双创教师数据的实证分析[J]. 中国电化教育, 2020(8): 55-62.
 - [8] 徐源, 赵丽娜. 高职教师教学创新能力的价值逻辑与提升路径——基于“岗课赛证”综合育人视角[J]. 职教论坛, 2022, 38(10): 72-81.
 - [9] 庄岩, 刘洋. 高校创新创业教师队伍建设路径探析[J]. 中国高等教育, 2022(18): 36-38.
 - [10] 徐源. 高职教师创新能力的内涵、提升背景及路径[J]. 教育与职业, 2021(4): 81-86.
 - [11] 郭丽莹. 高校创新创业教师胜任力指标体系的实证分析——基于全国 12596 名教师样本[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2020(3): 53-62.
 - [12] 赵晓芳. 基于胜任力模型的高职教师职称评定体系构建[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(36): 24-26.
 - [13] 彭飞霞. 高职院校创新创业教育: 潜能的唤醒——基于扎根理论的实证研究[J]. 中国职业技术教育, 2018(21): 80-88.