

高职教师课程思政教学能力的现状特征与精准培养策略研究

李春霞^{1,2}, 向洪爱²

¹泰国国立发展管理学院旅游管理研究生院, 泰国 曼谷

²重庆旅游职业学院财经商贸学院, 重庆

收稿日期: 2026年8月6日; 录用日期: 2026年9月3日; 发布日期: 2026年9月11日

摘要

基于教师专业发展理论构建高职教师课程思政教学能力多维分析框架, 以重庆市102名高职教师为样本, 采用描述统计、K-means聚类 and 二元Logistic回归进行分析。结果表明: 教师整体自评水平较高, 但各维度表现并不均衡, 数字赋能与评价反思相对较弱; 聚类形成高能力型和能力提升型两类教师, 其差异主要体现在整体能力水平不同, 五个维度的相对表现基本一致; 人口统计及职业背景特征对能力类型的整体区分作用有限。高职院校应基于教师实际能力识别培养需求, 实施差异化培养, 并将数字赋能与评价反思作为共性内容重点强化。

关键词

课程思政教学能力, 高职教师, 精准培养

Teaching Competence in Curriculum Ideology and Politics among Higher Vocational College Teachers: Current Characteristics and Targeted Professional Development Strategies

Chunxia Li^{1,2}, Hong'ai Xiang²

¹Graduate School of Tourism Management, National Institute of Development Administration, Bangkok Thailand

²School of Finance and Commerce, Chongqing Vocational Institute of Tourism, Chongqing

Received: August 6, 2026; accepted: September 3, 2026; published: September 11, 2026

文章引用: 李春霞, 向洪爱. 高职教师课程思政教学能力的现状特征与精准培养策略研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(9): 221-229. DOI: 10.12677/ve.2026.159385

Abstract

Drawing on teacher professional development theory, this study develops a five-dimensional analytical framework for teaching competence in Curriculum Ideology and Politics among higher vocational college teachers. Data from 102 teachers at higher vocational colleges in Chongqing were analyzed using descriptive statistics, K-means clustering, and binary logistic regression. The results show that teachers reported a relatively high overall level of competence, although performance across the five dimensions was uneven, with digital empowerment and evaluation and reflection relatively weaker. Cluster analysis identified two groups: a high-competence group and a competence-improvement group. The two groups differed mainly in their overall competence levels, while their relative performance across the five dimensions was broadly similar. Demographic and professional background characteristics showed limited overall discriminatory power in distinguishing between the two groups. Higher vocational colleges should therefore identify professional development needs based on teachers' actual competence, provide differentiated professional development, and strengthen digital empowerment and evaluation and reflection as common priority areas.

Keywords

Teaching Competence in Curriculum Ideology and Politics, Higher Vocational College Teachers, Targeted Professional Development

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. 引言

课程思政是落实立德树人根本任务的重要举措。随着职业教育高质量发展持续推进,课程思政建设更加注重内涵提升与质量建设。2020年教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》,要求全面提升教师开展课程思政建设的意识和能力[1];2025年中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》,将建设高素质专业化教师队伍列为教育强国建设的重点任务[2]。对高职院校而言,课程思政还承载着培育职业精神、工匠精神与职业伦理的特殊使命,教师课程思政教学能力由此成为影响人才培养质量的重要支撑。

围绕教师课程思政教学能力,已有研究主要涉及能力内涵与结构、评价诊断以及发展困境与提升路径等方面,逐步形成涵盖价值引领、课程设计、教学实施、评价反思等内容多维认识[3]-[7],这些研究为能力结构识别、评价诊断与教师培养奠定了基础。但总体上看,现有研究多从教师群体整体出发,侧重能力要素识别、整体水平描述或相关因素分析,对群体内部的能力差异及其组合特征关注不足。

教师专业发展并非整齐划一的同步过程,不同教师在专业背景、教学经验与实践情境等方面存在差异,其能力发展需求亦不相同。当前高职院校主要通过专题培训、示范课程、教学竞赛和集体备课等方式推进课程思政能力建设,这类以共性要求为主的培养方式,难以回应不同能力水平教师的差异化需求[8]-[10],仅考察平均水平,难以揭示群体内部差异,也无法为分类培养与精准支持提供依据。如何识别高职教师课程思政教学能力的水平特征与群体差异,并据此优化培养方式,成为亟待回应的现实问题。

基于此,本文以教师专业发展理论为基础,构建高职教师课程思政教学能力五维分析框架,运用重

庆市 102 名高职教师的调查数据,通过描述统计、K-means 聚类 and 二元 Logistic 回归,考察教师课程思政教学能力的总体特征、能力水平分层及其背景关联,并探讨分类精准培养策略。重点回答三个问题:高职教师课程思政教学能力呈现怎样的总体特征?教师群体内部是否存在不同的能力水平类型?不同类型教师具有怎样的背景特征,对分类精准培养有何启示?

2. 理论分析框架

2.1. 教师专业发展理论视角下的课程思政教学能力

教师专业发展本质上是教师持续学习并将专业知识转化为教学实践的过程,强调教师在实践中不断学习、调整与改进[11]。相关研究逐渐由关注知识与技能的外部传递,转向教师作为专业主体的持续学习与实践改进,认为专业能力并非一次性培训的结果,而是在教学实践与反思中不断建构的[12][13]。Borko (2004)进一步指出,教师专业发展是复杂的认知与社会过程,需要置于具体教学情境中加以理解[14]。由此,教师专业发展具有持续性、实践性和情境性等基本特征。

随着教育目标和教学任务不断拓展,教师专业发展的内涵也日益丰富。课程思政将价值塑造纳入专业课程育人过程,对高职教师专业能力提出了新的要求。专业课教师除具备学科知识与教学能力外,还须将价值引领融入课程目标、教学内容、课堂实施与评价改进全过程。由此,课程思政教学能力成为新时代高职教师专业能力的重要组成部分,其形成与提升也是教师专业发展的具体体现。这一能力具有鲜明的实践整合特征,既涉及课程育人价值要求的理解,也涉及其向课程设计、教学实施和评价改进的转化。

由此,对课程思政教学能力的考察不能停留于理念认知或单项教学技能,而应关注价值要求向教学实践转化过程中不同能力维度的具体表现。同时,教师专业发展的情境性也意味着,不同教师的能力表现可能存在差异。因此,本文将课程思政教学能力置于教师专业发展框架下,从能力维度及群体差异两个层面展开分析。

2.2. 高职教师课程思政教学能力的五维分析框架

课程思政教学能力的结构问题已引起学界关注,但现有研究在维度划分与具体内涵上尚未形成一致认识。本文从课程思政教学的实际过程出发,基于理论探索、政策要求与实践导向三个层面的依据,构建价值引领、课程转化、教学实施、数字赋能和评价反思五个维度的分析框架。

既有研究对课程思政教学能力的维度划分虽不一致,其核心内容却呈现共性:多围绕课程育人要求由理念认知向教学实践的转化展开,涉及育人意识、思政元素挖掘、课程设计、教学实施与反思改进等内容。比较不同研究可见,价值认知、课程设计与教学实施是较为稳定的能力内容,评价反思也逐渐被纳入考察范围[15]-[17];教育数字化背景下的研究则关注数字资源开发、技术应用以及数字素养与课程思政教学的融合[18][19]。总体来看,不同研究在概念命名与结构划分上虽有差异,其关注内容主要聚合于价值导向、课程转化、教学实施、数字应用与评价反思等方面。

政策与实践要求明确了上述能力的具体指向。《高等学校课程思政建设指导纲要》从课程目标、教学设计、教学内容和教学评价等方面提出要求;《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》强调将职业道德、职业素养等育人要求融入技术技能人才培养[20];《教师数字素养》教育行业标准从数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任与专业发展五个维度规定了教师数字素养要求[21]。课程思政示范课程建设、教学能力比赛等实践活动,亦强调将价值要求落实到课程设计与教学实施之中。上述政策与实践要求为能力维度的具体划分提供了现实依据。

综合理论视角、既有研究与政策实践要求,本文按照课程思政由价值要求向教学实践转化并持续改

进的逻辑，对相关能力要素加以整合，将高职教师课程思政教学能力划分为价值引领、课程转化、教学实施、数字赋能与评价反思五个维度。其中，价值引领是方向基础，课程转化与教学实施体现育人要求向教学实践的转化，评价反思指向教学反馈与持续改进，数字赋能则作为跨环节的技术支撑，贯穿资源开发、教学实施与评价改进过程。

2.3. 五维能力的内涵界定

五个维度的名称、操作化定义及关键行为表现如表 1 所示。

Table 1. Five-dimensional framework of teaching competence in curriculum ideology and politics among higher vocational college teachers
表 1. 高职教师课程思政教学能力五维框架

维度	操作化定义	关键行为表现
价值引领能力	教师将立德树人根本任务内化为育人理念，并在专业教学中坚持正确价值导向的能力	理解课程思政育人目标；认同立德树人理念；在教学中坚持正确价值导向
课程转化能力	教师将课程思政理念转化为课程目标、教学内容和教学资源的能力	挖掘课程思政元素；设定课程思政目标；开发整合课程思政教学资源
教学实施能力	教师将课程设计有效转化为课堂教学实践的能力	运用适宜教学方法开展课程思政教学；创设职业情境和互动任务；将课程思政自然融入教学过程
数字赋能能力	教师运用数字技术支持课程思政教学创新的能力	运用数字平台和工具开展课程思政教学；整合数字化课程思政教学资源；借助数字技术优化教学方式
评价反思能力	教师依据教学评价结果持续优化课程思政教学实践的能力	获取课程思政教学反馈信息；基于反馈进行教学反思与诊断；依据反思结果持续改进教学设计

上述五个维度既具有相对独立的能力指向，又共同反映教师将课程思政育人要求转化为教学实践并持续改进的专业能力，本文据此开展后续测量与实证分析。

3. 研究设计

3.1. 研究思路

基于前文构建的五维分析框架，采用横截面问卷调查，从总体特征、群体差异和背景关联三个层面考察高职教师课程思政教学能力，以揭示教师能力的总体表现及群体异质性，为分类培养提供依据。

3.2. 研究对象与数据来源

本研究以重庆市高职院校教师为调查对象，通过问卷调查获取研究数据，共获得有效问卷 102 份。样本涵盖不同性别、学历、教龄、职称及教师类型，基本情况见表 2。

3.3. 研究工具

研究采用课题组前期开发的《高职教师课程思政教学能力调查问卷》。问卷依据课程思政相关政策、教师专业发展理论及前期研究成果编制，包括价值引领、课程转化、教学实施、数字赋能和评价反思五

个维度，共 19 个题项。各题项采用 Likert 五点计分，“1”表示“非常不同意”，“5”表示“非常同意”，得分越高表示教师在相应维度上的自评水平越高。

Table 2. Basic characteristics of the sample (N = 102)
表 2. 样本基本情况(N = 102)

变量	类别	n	%
性别	男	49	48.0
	女	53	52.0
最高学历	专科	2	2.0
	本科	18	17.6
	硕士	70	68.6
	博士	12	11.8
教龄	5 年以下	31	30.4
	5~10 年	21	20.6
	11~15 年	28	27.5
	16~20 年	10	9.8
	20 年以上	12	11.8
职称	无职称	7	6.9
	助教/讲师	59	57.8
	副教授	26	25.5
	教授	10	9.8
是否专任教师	是	91	89.2
	否	11	10.8
是否接受系统培训	是	71	69.6
	否	31	30.4

3.4. 数据分析方法

采用 SPSS 27.0 进行数据分析。首先，通过描述统计考察五个维度的总体水平及相对差异；其次，以五个维度得分为聚类变量，采用 K-means 聚类识别教师能力类型，并比较 K = 2~5 的聚类方案，结合轮廓系数、类别规模及结果可解释性确定最终方案；最后，以聚类形成的教师能力类型为因变量(高能力型 = 1，能力提升型 = 0)，将性别、学历、教龄、职称、是否专任教师及是否接受系统培训纳入二元 Logistic 回归模型，考察教师背景特征与能力类型之间的统计关联。鉴于本研究采用横截面调查设计，相关分析仅用于描述能力特征、识别群体差异及统计关联。

4. 高职教师课程思政教学能力的实证分析

4.1. 高职教师课程思政教学能力的总体特征

在进行描述统计之前，先检验量表的内部一致性。结果显示，总量表 Cronbach’s α 系数为 0.967，各

维度 α 系数介于 0.833~0.929 之间，各题项校正后的题总相关系数(CITC)均高于 0.50，表明量表内部一致性良好，可用于后续统计分析。

为考察高职教师课程思政教学能力的总体水平与维度特征，本文对五个维度进行描述统计，结果见表 3。

Table 3. Descriptive statistics for the dimensions of teaching competence in curriculum ideology and politics among higher vocational college teachers (N = 102)

表 3. 高职教师课程思政教学能力各维度描述统计(N = 102)

能力维度	Mean	SD	排序
价值引领能力	4.232	0.706	1
课程转化能力	4.194	0.688	2
教学实施能力	4.169	0.675	3
评价反思能力	4.069	0.682	4
数字赋能能力	3.990	0.730	5

样本教师五个维度的均值介于 3.990~4.232 之间，整体自评水平较高，但各维度水平并不一致：数字赋能得分最低，与得分最高的价值引领相差 0.242 分。数字赋能是五个维度中的相对弱项。

4.2. 高职教师课程思政教学能力的群体分型

为考察教师课程思政教学能力的群体差异，本文以五个维度为聚类变量，采用 K-means 聚类对 102 名教师进行分类，并比较 K = 2~5 的聚类方案，结果见表 4。随着聚类数增加，SSE 持续下降，轮廓系数由 K = 2 时的 0.472 降至 K = 5 时的 0.380，且 $K \geq 3$ 时出现样本量较小的类别。综合轮廓系数、类别规模及结果可解释性，最终选择 K = 2 的聚类方案。

Table 4. Comparison of alternative cluster solutions

表 4. 不同聚类方案比较

聚类数 K	最小类别(n)	最大类别(n)	SSE	轮廓系数
2	44	58	229.737	0.472
3	8	53	157.500	0.452
4	8	47	128.318	0.381
5	4	37	102.585	0.380

根据两类教师在五个维度上的得分特征，将其分别命名为高能力型与能力提升型。其中，高能力型教师 44 人(43.1%)，能力提升型教师 58 人(56.9%)，两类教师各维度均值见表 5。

聚类结果显示，两类教师在五个维度上的整体得分水平不同，但维度排序完全一致，均以价值引领最高、数字赋能最低。样本教师的群体差异主要表现为整体水平的不同，而非能力结构模式的不同。

数字赋能在两类教师中均处于最低位置，评价反思得分也相对较低，与总体样本的描述统计结果一致，说明这两项是不同水平教师共同的相对弱项。上述结果为依据教师实际能力特征开展差异化培养提供了实证依据。

Table 5. Comparison of teaching competence in curriculum ideology and politics across teacher competence groups
表 5. 不同能力类型教师课程思政教学能力比较

能力维度	高能力型	能力提升型
价值引领能力	4.871	3.747
课程转化能力	4.784	3.746
教学实施能力	4.759	3.721
数字赋能能力	4.515	3.592
评价反思能力	4.659	3.621

4.3. 教师能力类型的背景特征关联分析

为考察教师能力类型与人口统计及职业背景特征的关系，以教师能力类型为因变量(高能力型 = 1，能力提升型 = 0)，将性别、学历、教龄、职称、是否专任教师及是否接受系统培训纳入二元 Logistic 回归模型，结果见表 6。

Table 6. Binary logistic regression results for the association between teacher background characteristics and competence group membership
表 6. 教师背景特征与能力类型的二元 Logistic 回归结果

变量	B	SE	Wald χ^2	OR	95%CI	p
性别(男)	0.336	0.433	0.603	1.399	0.599~3.267	0.437
学历(硕士及以上)	-0.555	0.543	1.046	0.574	0.198~1.664	0.306
教龄(11 年及以上)	0.669	0.575	1.354	1.953	0.633~6.030	0.245
职称(副教授及以上)	-0.057	0.595	0.009	0.945	0.294~3.035	0.924
专任教师	-1.534	0.765	4.025	0.216	0.048~0.965	0.045
接受系统培训	0.798	0.501	2.531	2.220	0.831~5.932	0.112

注：因变量赋值为高能力型 = 1、能力提升型 = 0；各分类变量参照组分别为女、硕士以下、教龄 11 年以下、副教授以下、非专任教师、未接受系统培训。模型 LR $\chi^2(6) = 11.178$, $p = 0.083$; Nagelkerke $R^2 = 0.139$ 。

模型整体未达到统计显著水平(LR $\chi^2(6) = 11.178$, $p = 0.083$)，Nagelkerke R^2 为 0.139，表明所纳入背景变量对教师能力类型的整体区分作用有限。从单个变量看，性别、学历、教龄、职称及是否接受系统培训均未表现出显著关联；专任教师身份达到统计显著水平(OR = 0.216, 95%CI: 0.048~0.965, $p = 0.045$)，但由于非专任教师样本较少，且模型整体未达显著水平，该结果仅作为探索性发现，不作进一步推论。

在本研究样本中，常规人口统计与职业背景特征未能稳定区分教师能力类型。这一结果提示，教师培养需求的识别不宜仅依赖学历、教龄、职称等背景特征，还需关注教师的实际能力表现。

5. 研究结论与实践启示

5.1. 研究结论

基于重庆市 102 名高职教师的调查数据，本文从五维能力结构、教师群体差异及背景关联三个层面分析高职教师课程思政教学能力。样本教师课程思政教学能力整体水平较高，但维度间与群体间均存在

差异, 且群体差异不能由常规背景特征简单解释。

第一, 高职教师课程思政教学能力整体自评水平较高, 但不同维度表现并不均衡。价值引领、课程转化与教学实施得分相对较高, 数字赋能与评价反思相对较低, 其中数字赋能在总体样本及两类教师中均处于最低水平, 呈现出较为一致的共性短板。既有研究也发现, 数字技术融合应用是教师课程思政能力建设中的相对薄弱环节。结合教师专业发展的情境性特征, 这一结果提示, 相关能力的不足可能不仅源于教师个体, 还受到资源供给、评价机制和技术支持等教学环境因素的影响。

第二, 教师课程思政教学能力存在明显的群体差异, 但这种差异主要体现在整体水平而非能力结构。聚类分析识别出高能力型与能力提升型两类教师, 两类教师五个维度的排序完全一致。由此可见, 仅依赖总体均值容易掩盖教师之间的能力水平差异, 有必要将分析深入到教师群体内部。这一发现与既有调查中教师课程思政能力及发展需求存在群体差异的结果相互印证。

第三, 教师能力类型难以由学历、教龄、职称等常规背景特征稳定识别。背景关联分析未发现多数人口统计与职业资历变量同教师能力类型存在稳定关联, 教师课程思政教学能力的差异并不简单对应传统职业资历。培养对象的划分若仅依据学历、教龄或职称等外在标签, 可能难以准确反映教师的实际能力需求; 以能力表现为基础识别教师差异, 更符合课程思政教师培养的实际需要。

5.2. 研究启示

高职教师课程思政教学能力培养不宜仅依据学历、教龄、职称等背景特征划分对象, 而应更关注教师的实际能力表现, 兼顾群体内部的能力差异与不同类型教师的共性需求, 提高培养内容与教师需求的适配程度。

第一, 建立基于能力表现的需求识别机制, 提高培养对象识别的准确性。教师能力类型与学历、教龄、职称等常规背景特征之间未呈现稳定关联, 表明外在职业资历难以反映教师课程思政教学能力的实际状态。高职院校可将能力需求识别作为教师培养的前置环节, 围绕价值引领、课程转化、教学实施、数字赋能和评价反思等维度了解教师的能力表现, 并结合教师自评、教学设计、课程材料和课堂观察等多元信息形成能力画像, 据此确定培养重点, 并识别不同教师的实际需求, 为差异化配置培养内容提供依据。

第二, 依据能力类型配置培养内容, 增强教师培养的适配性。研究发现, 高能力型与能力提升型教师的差异主要表现为整体能力水平不同, 而能力结构相近。因此, 分类培养可在共同能力框架下, 根据教师能力水平调整培养内容的层次与重点。对于能力提升型教师, 可围绕课程目标设计、思政元素挖掘、教学资源转化、课堂实施和评价改进等基本环节加强系统训练, 促进课程思政理念向教学实践有效转化; 对于高能力型教师, 则可减少基础性、重复性内容, 将培养重点放在教学创新、案例开发、经验提炼和示范交流等方面。通过对培养内容进行分层配置, 提高教师培训与实际能力状态之间的匹配程度。

第三, 将数字赋能与评价反思作为各类教师的共同培养重点。差异化培养不应忽视教师群体的共性需求。数字赋能在总体样本及两类教师中均处于最低位置, 评价反思得分也相对较低, 可将数字技术应用与评价反思纳入不同类型教师的共同培养内容, 围绕数字化课程思政资源开发、数字工具支持教学以及课程思政评价反馈等开展实践训练。可围绕数字化思政资源开发、职业情境与案例的数字化呈现、智能工具辅助教学设计、学习数据支持教学评价等设置实践模块, 引导教师将数字技术嵌入思政元素挖掘、资源开发、教学实施与评价改进全过程; 同时强化基于教学反馈的反思与改进, 使评价真正服务于课程思政教学质量提升。

5.3. 研究不足与展望

本研究仍存在一定局限。首先, 受样本规模和调查范围限制, 研究基于重庆市 102 名高职教师的横截面自评数据, 研究结果的外部适用性以及教师能力的动态变化仍有待检验。未来可扩大样本覆盖

范围,引入课堂观察、教学设计、学生评价等多源数据,并通过纵向追踪提高研究结论的稳健性。其次,本文主要基于教师专业发展理论和既有研究构建多维分析框架,并通过聚类分析考察教师群体内部差异,相关框架及能力类型仍需在不同样本中验证。后续研究可在检验多维框架和能力类型稳定性的基础上,引入组织支持、教学环境、培训质量等情境因素,探讨教师课程思政教学能力差异的形成条件及其作用机制。

基金项目

2023 年重庆市职业教育教学改革研究重点课题“高职教师课程思政教学能力多维评价及提升研究”(Z232063s); 2024 年重庆市教育科学规划课题“高职数智财会开放型产教融合实践中心建设模式研究”(课题编号: K24YG3290332); 2022 年重庆市教育科学规划课题“职业启蒙教育普职融通的内在机理与实践路径研究”(K22YG329364)。

参考文献

- [1] 教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知 教高〔2020〕3号[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/202006/t20200603_462437.html, 2020-06-01.
- [2] 中共中央 国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/202501/t20250119_1176193.html, 2025-01-19.
- [3] 张文霞, 赵华敏, 胡杰辉. 大学外语教师课程思政教学能力现状及发展需求研究[J]. 外语界, 2022(3): 28-36.
- [4] 舒晓杨. 新时代教师课程思政教学能力结构框架及提升路径[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(21): 43-47.
- [5] 彭伟强, 谢淑英, 邓明玉. 高职外语教师课程思政能力现状与发展路径——基于广东、山东、浙江三地的实证研究[J]. 广东开放大学学报, 2024, 33(5): 90-98.
- [6] 何艳华, 马秋艳. 高校外语教师课程思政能力调查研究: 生态给养视角[J]. 外语界, 2025(2): 80-87.
- [7] 贾永枢, 毛海舟. 高职教师课程思政教学能力评价指标体系构建与实证研究[J]. 浙江工贸职业技术学院学报, 2026, 26(1): 1-6.
- [8] 钟良, 周艺, 陈洪琪. 高职院校教师课程思政能力建设的困境与突围[J]. 职教论坛, 2025, 41(5): 122-128.
- [9] 王堃. 高职英语课程思政的现实困境与对策探析[J]. 教育理论与实践, 2023, 43(30): 48-51.
- [10] 廉凯歌. 课程思政下高职教师育人能力提升研究[J]. 职业教育, 2023, 22(32): 51-54.
- [11] Avalos, B. (2011) Teacher Professional Development in Teaching and Teacher Education over Ten Years. *Teaching and Teacher Education*, 27, 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- [12] Desimone, L.M. (2009) Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38, 181-199. <https://doi.org/10.3102/0013189x08331140>
- [13] Day, C. (1999) *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*. Falmer Press.
- [14] Borko, H. (2004) Professional Development and Teacher Learning: Mapping the Terrain. *Educational Researcher*, 33, 3-15. <https://doi.org/10.3102/0013189x033008003>
- [15] 龚丽萍. 体育教师课程思政能力模型构建[J]. 成都体育学院学报, 2022, 48(5): 111-116, 136.
- [16] 邢菲, 陈凯, 戎成, 等. 高职院校教师教学创新团队课程思政意识与能力现状及提升策略[J]. 中国职业技术教育, 2024(17): 78-87.
- [17] 樊三明, 董翠香, 李梦欣, 等. 高校体育教师课程思政教学能力培育研究[J]. 体育文化导刊, 2025(2): 103-110.
- [18] 孙丽娟, 李琪. 智能时代外语教师课程思政教学能力实证研究[J]. 外语电化教学, 2024(5): 87-92, 117.
- [19] 王燕, 刘涛. 基于数字素养和课程思政能力的高校公共体育教师工作绩效的评价研究[J]. 成都体育学院学报, 2025, 51(4): 53-61.
- [20] 教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的通知 教职成〔2020〕7号[EB/OL]. 2020-09-29. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html, 2026-08-11.
- [21] 教师数字素养: JY/T 0646-2022 [S]. 2022-11-30. <https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2023-02/21/5742422/files/284e9526cd2c4076ac2479a88e02a555.pdf>, 2026-08-11.