

教学关键要素改革背景下中职教师能力清单优化的现实困境与路径

黄秋容

南宁师范大学职业技术师范学院, 广西 南宁

收稿日期: 2026年9月1日; 录用日期: 2026年10月5日; 发布日期: 2026年10月12日

摘 要

在职业教育教学关键要素改革背景下, 细化教师能力清单成为破除“双师型”教师粗放式认定、贯通产教融合的核心抓手。研究发现, 当前清单落地存在能力清单结构性失衡、战略维度指标缺位、培训精准性供需脱节、校企协同壁垒四大现实困境, 根源集中于制度、操作、认知与组织层面。据此, 本研究提出构建分层分类清单架构、提升教师实践能力与组织层面的水平、打造清单导向精准培训、完善校企协同与动态更新机制等优化路径, 并探讨未来存在的现实挑战与应对策略, 以期能够推动中职教师标准化建设与职业教育教学关键要素改革。

关键词

职业教育, 教学关键要素改革, 中职教师, 教师能力清单

The Realistic Dilemma and Path of the Optimization of Secondary Vocational Teachers' Ability List under the Background of the Reform of Key Teaching Elements

Qiurong Huang

Vocational and Technical Teachers College of Nanning Normal University, Nanning Guangxi

Received: September 1, 2026; accepted: October 5, 2026; published: October 12, 2026

Abstract

Under the background of the reform of key elements of vocational education and teaching, refining

文章引用: 黄秋容. 教学关键要素改革背景下中职教师能力清单优化的现实困境与路径[J]. 职业教育发展, 2026, 15(10): 208-219. DOI: 10.12677/ve.2026.1510429

the list of teachers' abilities has become the core starting point to break the extensive identification of "double-qualified" teachers and integrate production and education. The study found that there are four major practical difficulties in the implementation of the current list, namely, the structural imbalance of the ability list, the absence of strategic dimension indicators, the disconnection between supply and demand of training accuracy, and the barriers to school-enterprise collaboration. The root causes are concentrated at the institutional, operational, cognitive and organizational levels. Based on this, this study proposes to construct a hierarchical classification list structure, improve the level of teachers' practical ability and organizational level, create a list-oriented precise training, improve the school-enterprise coordination and dynamic update mechanism, and explore the practical challenges and coping strategies in the future, in order to promote the standardization construction of secondary vocational teachers and the reform of key elements of vocational education and teaching.

Keywords

Vocational Education, Key Elements of Teaching Reform, Secondary Vocational Teachers, Teachers' Ability List

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

深化职业教育教学关键要素改革，是推动职业教育高质量发展的核心议题，落实职普融通、产教融合、科教融汇的关键抓手，也是推进职业教育提质培优、破解人才培养与产业发展适配性难题的根本路径。2026年2月，教育部印发《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》(以下简称《意见》)¹，提出系统推进专业、课程、教材、教师、实习实训五大职业教育教学关键要素联动改革，其中明确指出了“细化教师能力清单”。细化教师能力清单是从模糊的“双师型”教师身份认定转型能力本位的跃迁，可以被分解、测量、培养和考核的清单化管理，能够串联教学关键五要素联动改革的整体框架之中，为新时期职业院校教师队伍建设改革指明了实践方向和推进路径。

在办学实践上，长期以来职业教育五大教学关键要素之间长期存在相互割裂、标准不一、内容脱节、教师能力与教学要求不一致等问题，缺乏制度化的要素协同推进机制，导致改革呈现碎片化特征[1]。在现有理论研究中，少量研究涉及五要素联动改革背景下对教师能力清单标准进行分析，更多的从教师能力的某一具体层面进行研究，如孙凌霖和吴琼斯提出了教师实践能力“三梯六阶”矩阵式，划分为教学能力、产业实操能力等指标评价[2]；王江涛等学者从教师数字化教学能力进行多维度划分[3]。也有少量学者从制度层面进行研究，如许世建指出在多重制度逻辑下，细化教师能力清单是重构职业教育五大要素时间错配与关系的中介[4]。然而，鲜有研究从中职教师能力清单细化层面来探讨其存在的困境成因。教师作为职业教育教学要素改革唯一具有主观能动性的主体，其能力水平与教学质量直接决定着职业教育服务经济社会发展的能力。基于此，本文立足职业教育教学关键要素改革背景，系统剖析中职院校教师能力清单细化落地的现实困境以及深层成因，并提出科学的优化路径，同时探讨未来存在的挑战与应对策略，以期深化职业教育教学关键要素改革，完善中职教师能力标准体系提供理论分析与实践思路。

¹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]. 2026-02-04.

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202602/t20260212_1428773.html, 2026-09-11.

2. 教学关键要素改革下中职教师能力清单优化的现实困境

(一) 能力清单的结构性适配失衡

能力标准是细化教师能力清单落地的逻辑起点。在国家层面上对教师能力提出了要求,如教育部关于印发《中等职业学校教师专业标准(试行)》的通知,提出“专业理念与师德-专业知识-专业能力”的三维框架²;张睿等学者指出“双师型”教师评价更多聚焦教学与技能,忽视综合素养,且以定性评价为主,难以全面反映教师能力[5]。不同层级的“双师型”教师的能力结构存在差异且相互重叠,三维能力包括精神涵养能力、教育教学能力、专业融合能力,四维能力在三维基础上增加科研创新能力,分别对应初级、中级、高级“双师型”教师[6]。当前,在职业教育教学关键要素联动改革背景下中职教师能力标准的首要困境在于能力标准维度结构性失衡与指标的笼统化。

教师能力清单分层分类维度不足。在专业理论维度上,职业教育教师具有四个静态的能力结构要素,包含专业理论、专业理论的职业实践、职业教育理论、职业教育理论的教育实践[7]。目前,现有的标准多为通用性,且不同地区、学校采用不同的能力指标,未对新入职教师、骨干教师、专业带头人等不同教师层级设置差异化能力要求,导致教师无法形成阶梯式发展。在实践能力维度上,职业教育教师具有职业素养和能力,要求教师紧跟产业发展趋势和行业人才需求,具有企业相关工作经历或岗位实践经验,具备相应职业领域技术技能,能够及时将新技术、新工艺、新规范融入教学设计。例如,现有能力标准大多仅笼统提及掌握行业技术技能、参与企业实践,未结合不同专业岗位明确实践能力的具体层级要求作出明确规范[8]。在教学能力维度上,职业教育要求教师需要依据工作知识的特殊性,从教学目标、教学内容以及教学情境的构件上转变教学理念,以工作过程为组织逻辑,以情境为教学手段能够促进工作知识学习[9]。中职教师职业能力发展面临着学术性气息较浓,而技术性与师范性双重弱化的困境。在科研能力上,教师科研工作开展大多没有密切联系企业产业行业,即使开展相关研究也主要是为了职称评审的应景式研究,从而也就缺乏面向社会经济发展和产业迭代升级的问题意识,导致能力清单难以对教师能力提升形成精准指引。

教师能力清单尚未建立与专业、课程、教材、实训对应关系。五大教学关键要素的核心特征是专业、课程、教材、实习实训要素之间的非线性互动,这四个最终都会指向教师的能力需求。然而,《意见》提出“教师能力清单”,是将专业建设、课程目标精准等转化为教师可发展、可评价的教学能力指标,将产业需求和技术迭代及时转化为教师能力清单更新,以此破解教师与单一课程或教材深度绑定的结构性困局。教师能力标准未建立与四大要素之间的对应关系,教师无法清晰判断自身的能力短板,难以承担串联五大要素联动改革的核心纽带功能,直接破解教师与单一课程或教材深度绑定的结构性困局。

(二) 能力清单的战略维度指标缺位

教师是串联专业、课程、教材、实习实训教学关键要素联动改革的核心节点。当前中职教师群体中普遍存在实践与数字素养不足,导致职业教学关键要素联动改革受阻。

教师的实践能力主要体现在专业建设、课程开发、教材编制以及实习实训能力。在联动改革专业建设上,中职学校和教师缺乏获取产业真实需求的畅通渠道,校企协同不足,导致专业建设调整无法紧跟产业发展脚步,其知识结构以学科理论为主,缺乏企业一线工作经历。在联动改革课程上,教师是课程的领导者,目前中职教师普遍缺乏将企业真实生产任务转化为课程内容的能力,部分教师对新技术、新工艺的了解不够深入,无法将这些内容有效融入教学[10]。在教材与实习实训改革上,教师在“三主编”机制中的实质性参与深度有待提升,教师在真实生产情境中的判断力与应对力仍需加强。同时,教师数

²中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《中等职业学校教师专业标准(试行)》的通知[EB/OL]. 2013-09-20. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201309/t20130924_157939.html. 2026-09-11.

字素养结构性缺失。现行能力标准并未建立起五大教学要素之间的映射关系,导致教师在面对联动改革时,无法清晰判断自身能力短板。教师能力指标体系上,各个地区与院校对教师数字能力要求和评价考核方式差异,致使教师在提升数字素养与应用新技术教学时,缺乏清晰指导与规范同一专业内部,职业教育教师数字素养及技术应用评价标准尚未统一[11]。

(三) 能力清单与培训精准性供需脱节

教师能力的提升依赖于持续、系统、精准的培养培训体系。目前,教师培训内容更新滞后于教学关键要素改革节奏。教学关键要素联动改革要求教师参与专业人才培养方案的动态调整、专业群课程体系的协同设计、专业与产业的适配性分析等任务。然而面向中职教师的国培、省培项目仍以传统教学能力为主,对专业建设治理能力、课程开发能力、新形态教材能力以及真实场景的自身经验培训内容仍有待提升,培训覆盖严重不足[12]。教师培训应实现从统一供给向精准赋能的范式转换,而能力清单正是实现这一转换的关键工具,培训体系本身未能与能力清单形成有效联动。

教师培训与能力清单之间缺乏闭环反馈机制。培训成果转化更多聚焦于参训率、满意度、汇报材料等可量化指标,未重视教师返岗后的教育教学成果产出。评价理念错位、诊断性评价缺位、过程评价不深入、结果评价反馈不到位等是职业教育教师培训效果评价需要突破的现实困境[13]。教师能力清单的作用在于能够挖掘教师专业能力发展的存在不足,依托教师能力清单、对标优化培训体系,从而有利于对职业院校教师培训实施全面地系统性评价与整改。

能力清单应作为评估培训需求和衡量培训成效的诊断工具。伯林纳(D.C. Berliner)根据教师专业知识和技能差异性,将教师专业发展分为新手型教师、高级初学者、胜任型教师、精通型教师、专家型教师五个阶段。教师在新手到专家的不同专业发展期均有不同的特征和任务,提供的培训支持必然是多元的,项目化培训课程更多的还有不同发展阶段的规律研究、平台搭建、资源供给、匹配性学习方式等。中职教师群体内部存在显著的发展阶段差异与岗位类型差异。目前,教师培训以传授为主的“大水漫灌式”项目化培训理念,培训体系大多采取“一刀切”的方式,新老教师参加相同的课程并反复重复相同内容的现象十分普遍,导致培训资源分配不均、效率低下[14]。教师能力清单未能够有效作用于不同发展阶段、不同岗位类型教师的精准需求识别。

(四) 能力清单的校企协同机制不健全

职业教育教学关键要素改革是通过对接区域产业链需求,优化资源配置,实现专业群与产业链对接。2025年7月,教育部职业教育与成人教育司印发《关于组织开展2025年职业教育专业目录增补专业论证工作的通知》提出了“高技能人才集群培养计划”,围绕六大先进制造业重点领域等³,通过校企合作办学等与职业教育五大要素精准对接,系统推进专业、课程、教材、教师以及实习实训五大要素联动改革[15]。

校企合作、产教融合是推动职业教育教学关键要素联动改革的重要举措。当前,职业教育校企合作在空间上存在精神文化差异、物质资源阻滞、社会利益博弈等现实困境[16]。首先,制度壁垒阻滞教师入企历练,教师企业实践积极性不高。当前中职教师的人事管理仍以单位人为基本假设,教师到企业实践往往被视作离岗状态,参与实际工作任务的程度较低。其次,利益壁垒弱化企业协同意愿,导致企业参与教师能力清单设计程度不足。企业针对企业接收教师实践、开放生产场景、派遣工匠授课的财税补贴、成本补偿机制不完善,企业投入设备、工时、技术资源参与育人,难以获得对等收益。最后,文化差异阻断工匠入校通道。学校场域中被系统化、标准化的内容进入教材的专业知识,教师一旦置于企业复杂多变的具体情境,其适用边界更加清晰显现[17]。最终,难以参与导致岗位真实能力要求无法有效嵌入教师

³教育部职业教育与成人教育司. 关于组织开展2025年职业教育专业目录增补专业论证工作的通知[EB/OL]. 2025-07-04. http://www.moe.gov.cn/s78/A07/A07_sjhj/202507/t20250715_1198214.html, 2026-09-11.

能力清单指标体系，割裂五大教学要素的联动迭代逻辑。

3. 教学关键要素改革下中职细化教师能力清单困境的成因

(一) 制度层面：配套机制缺乏弱化清单的引导力

制度体系建设滞后是教学要素改革下中职教师能力清单细化改革落地难以推进的原因，体现在标准体系、更新机制等方面。

在标准体系上，我国尚未形成覆盖中职教师职业发展全过程的教师能力标准框架。2013年，教育部颁布的《中等职业学校教师专业标准（试行）》的通知，从专业理念与师德、专业知识、专业能力三个维度对教师专业能力提出了基本要求⁴。2022年，教育部印发《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》⁵进一步细化能力认定标准，推动教师能力从原则要求转向可量化、可评价、可落地的实操阶段[18]。《意见》中从“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”，系统推进职业教育教学要素改革。现有的能力维度缺乏对能力发展阶段的纵向区分，新入职教师、骨干教师、专业带头人、教学名师对同一能力指标的要求应有层次差异，缺乏系统设计，难以满足教师职业生涯不同时期的发展需求，这使得不同层级教师对专业、课程、教材、实习实训改革中缺乏对应的能力。

在更新机制上，产业技术的迭代加速对教师能力标准提出了动态更新要求。但由于现行标准修订周期长、程序复杂、企业产业实践主体参与度低，教师缺乏企业实践经验，无法将产业需求、岗位标准和培训技能应用于职业教育教学要素改革。例如，在数字化背景下，教师数字化能力应根据数字化工具的基本操作能力、数字化工具等维度构建能力框架，以适应技术变革对教师能力提出的新要求。

(二) 操作层面：专业技术方法缺失与资源制约

能力清单的细化是一项专业性很强的工作，需要系统的方法支撑和资源保障。从方法论上看，教师能力清单科学化改革的细化，需要企业工作任务分析、岗位胜任力建模、企业岗位调研等专业方法，甄别不同专业、课程标准、顶岗实习等要求。全面协调推进。但部分中职学校缺乏如何根据产业需求进行教师能力清单细化方法缺失，能力标准建立往往沦为行政主导、教师参与、专家把关的经验性过程。说明教师能力清单开发应建立在科学研究方法基础上，而不仅依赖行政经验或专家判断。

从资源角度看，教师能力清单的细化与迭代需要投入大量的人力、物力和时间成本。然而，大多数中职学校普遍经费紧张、行业资源缺乏，难以联合企业人员、政府部门共同参与，共同对标岗位、课程标准细化清单条目。教师专业实践能力提升需要依托政府、学校和企业共同参与，为教师提供企业实践机会和持续培训支持，完善教师专业能力发展的保障机制。因此，专业技术方法缺失和资源保障不足使教师能力清单难以真实反映职业岗位能力要求。

(三) 认知层面：教师能力清单价值认知定位偏差

职业教育教学关键要素联动改革本质上对教师角色定位重塑，是指导教师专业发展的工具。教师扮演着专业建设的决策共商者、课程实施的创造性转化者、教材开发的主体生产者和实习实训的具身实践者等重要角色。教师能力清单价值不仅体现在能力标准的外显化，更在于通过清单引导教师改变教育理念、教学方式，提升教学实践水平。职业教育教学要素改革要求教师打破传统单一课程执行者的固有定位，能力清单本质上是將这种新角色要求转化为可感知、可落地、可评价的具体能力要求。

教师能力清单作为教师专业发展的重要载体，其价值不仅在于明确教师能力标准，更在于引导教师形成持续发展的专业意识。而中职院校部分教师缺乏对教师能力清单理论及价值的理解，将清单作为行

⁴中华人民共和国教育部. 教育部关于印发《中等职业学校教师专业标准（试行）》的通知[EB/OL]. 2013-09-20.

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201309/t20130924_157939.html, 2026-09-11.

⁵教育部办公厅. 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[EB/OL]. 2022-10-25.

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html, 2026-09-11.

政管理的工具,简单理解为绩效考核、职称评聘和教师评价的依据,导致清单建设呈现出形式主义。研究指出,在教育数字化转型背景下,教师能力建设已由传统知识传授能力逐步转向数字素养、创新能力、协同能力等综合能力的发展,教师能力框架应突出教师专业发展的引领作用,而不仅局限于评价功能[19]。而部分中职院校对教师能力清单的认知停留在考核评价层面,忽视了能力清单具有促进教师自我反思、能力提升的价值功能。

(四) 组织层面: 校企边界阻滞导致组织协同失灵

中职院校细化教师能力清单是依托校企合作完成教师能力清单细化工作,然而校企合作多重边界是教师能力清单落地困难的成因。组织理论的新制度主义兴起于 20 世纪 70 年代,迈耶、罗恩最初提出组织面临两种不同环境,即技术环境和制度环境,而制度环境要求组织的活动具有“合法性”[20]。组织社会学新制度主义认为,组织即一个制度化的组织,是处于社会环境、历史影响之中的一个有机体[21]。在校企协同的真实组织场域中,学校与企业隶属于两套完全不同的制度体系,制度逻辑差异直接造成教师能力清单建设的系统性阻滞。

新制度主义组织理论强调,不同组织在同一社会场域中遵循不同的制度合法性逻辑。在校企合作过程中,校企双方仍存在“集体行动困境”,根源来自组织主体、关系系统以及制度环境等结构性因素[22]。由于校企之间的组织类型、目标追求以及资源结构各不相同,校企合作依然停留在合约式、浅表化的合作状态。组织间的协同失灵本质是制度环境差异与结构性壁垒引发的集体行动困境。制度逻辑的本质差异,造成校企合作在中职教师能力清单建设中出现目标错位、价值偏差、关注点割裂的结构性问题。其次,新制度主义理论强调制度变迁过程中的路径依赖。认为制度变迁一定是以既往制度为基础的,这就难免产生对原有制度的依赖,造成原有制度对现有制度的影响[23]。长期以来,中等职业学校习惯于依靠内部教研、校内培训等组织运行模式来提升教师能力。对企业实践、产业赋能、校企共育的依赖程度较低。他们缺乏对接产业、对接企业、动态更新能力标准的意识,以至于教师能力清单的更新滞后于产业迭代,偏离了真实的岗位场景。同时,在校企合作的组织场域中,学校、企业、行业协会等主体之间存在组织边界壁垒。在现有的制度框架下,校企之间的权责边界模糊,资源交换不畅,利益分配机制缺失。受文化差异和制度环境的影响,学校更注重教育教学目标,导致教师能力清单更多体现学校视角,较少关注行业岗位能力的变化。总之,基于新制度主义组织理论,中职教师能力清单难以细化的原因在于校企合作中存在组织场域分割、制度逻辑冲突、路径依赖固化、多主体边界阻滞等多重制度壁垒。

4. 教学关键要素改革下中职细化教师能力清单的优化路径

(一) 锚定关键要素联动, 搭建分层分类能力清单

细化教师能力清单需要形成以产业需求、岗位标准以及教学改革相互支撑的能力清单体系。

首先,建立标准化的教师能力清单。教师能力清单需从文本转化为工具化,才能使能力清单真正落到实处。一是分解。将《意见》提出的专业理论、实践能力、教学能力、教研能力四个维度,依据产业需求、岗位标准等具体分解为具体的、可观测的行为指标。如将专业理论具体划分为掌握专业知识能力、掌握专业前沿技术以及职业岗位能力等子维度。二是量化。依据《意见》所提出的四个维度进一步细化为可测可评的量化指标。能力本位教育强调能力标准来源于真实的工作岗位任务要求,能力描述应该为可观察、可测评的特征[24]。而对教师能力清单设定可观察、可赋值的指标,本质上能够为教师能力发展从定性表述转向定量比较,有利于教师培训更加精准。

其次,实施分层分类教师能力清单设计。从纵向分层设计,教师具有层级结构性,教师能力分层是指依据教师专业发展阶段,设置新锐教师、骨干教师、专业带头人、教学名师等不同层级的差异化能力要求[25]。细化教师能力清单应来源于实践、课堂、企业经验等实践知识,形成体现出职业能力成长阶梯的专业

与课程建设、教材资源开发、团队引领和教育创新的能力。每一层级应围绕专业建设、课程教学、教材建设等进行差异区分,依据课程与教材能力图谱,明确不同层级教师的能力要求,形成中职教师专业能力发展的清单体系。从横向分类设计。不同专业类型、课程类型使得对中职教师能力要求也存在明确的差异。在职业教育类型定位下,要求教师能力标准应根据岗位能力需求以及课程标准等体现出专业特点进行分类构建,而不是采取统一的教师能力指标体系[26]。教师能力清单的编制需要依据政府文件、企业标准、专业标准以及人才培养方案等指定,历经编制、实施、监督以及优化过程。因此,中职院校要对不同层级教师专业能力进行精细化编制。如以下根据电子商务专业标准以及企业标准,针对中职电子商务专业进行教师能力清单的编制及优化,对教师不同层级进行划分,并从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力以及数字素养能力维度,具体划分出不同层级教师在电子商务专业所具有的能力,具体见表1。

Table 1. Secondary vocational e-commerce professional teachers' ability list refinement table
表 1. 中职电子商务专业教师能力清单细化表

一级 指标	二级 指标	初级教师(新锐教师)	中级教师(骨干教师)	高级教师(专业带头人)
专业 理论 能力	专业 素养	掌握核心专业理论,熟悉电子商务专业人才培养方案与课程标准,具备基础专业育人素养,教学理念合规规范。	精通电商数据分析、网店美工等专业核心知识,能够结合教改要求优化专业理论教学内容。	精通电商专业群建设逻辑,具备专业理论体系重构与课程顶层设计素养。
	行业 认知	了解直播电商、传统网店运营等基础行业岗位工作内容与基础行业规范。	掌握主流电商平台运营规则、行业岗位能力需求,能够结合行业动态更新课堂教学内容。	把握电商行业新业态、新模式、新岗位发展趋势,引领专业人才培养方案优化。
	终身 学习	参与学校组织的专业培训、教 研学习,夯实专业理论储备。	自主开展专业学习,持续更新知识体系,适配岗位教学需求。	研习电商、跨境电商等知识,与团队开展专业研学与知识更新。
教学 实践 能力	教学 设计	能够依据课程标准完成电商基础课程常规教学设计,教学环节完整,贴合中职学生学情。	熟练情境化电商教学方案,将网店运营、短视频创作等岗位项目融入课堂,落实理实一体化教学设计。	构建岗课赛证一体化教学设计体系,整合企业真实项目、考核标准,设计模块化、项目化特色教学模式。
	教学 实施	熟练完成理论授课、基础实操指导、课堂管理等工作,保障教学有序开展。	运用任务驱动、案例教学等多元模式,有效解决课堂基础教学问题,提升课堂实效性。	创新电商课堂教学范式,破解实操教学重难点,统筹分层教学、差异化育人。
	教学 评价	落实常规教学评价,通过作业、课堂提问等方式记录学生学习情况。	构建过程性评价体系,结合学生实操成果、课堂表现、实训作业开展综合评价。	建立多元化、全过程、岗课融合综合评价机制,以评价反哺课程改革、教学优化。
实习 实训 能力	岗位 操作	掌握电商基础客服接待等基础岗位实操技能,开展学生基础实训指导。	熟练直播带货、店铺运营核心岗位实操技能,对标企业岗位标准开展全流程实训教学。	具备岗位项目开发、实训流程设计能力,实现实训教学与企业岗位无缝对接。
	技术 应用	熟练运用基础办公软件、电商实训仿真平台,能够操作基础实训设备,保障基础实训开展。	熟练使用电商后台运营工具,依托专业技术开展沉浸式实训教学。	掌握电商前沿技术与智能运营工具应用,能够整合新技术、新工具改造传统实训模式。
	校企 协同	配合学校开展校企对接、学生见习、企业宣讲等基础协同工作。	对接合作电商企业,参与企业实践,联动企业导师开展实训指导、学生顶岗实习管理工作。	主导校企合作项目建设、实训基地共建、企业课程开发、订单班育人,构建产教融合育人体系。

续表

教研创新能力	教学研究	参与校级集体教研、听课评课、教学反思活动，积累基础教研经验。	自主开展教学研究，撰写教学案例、教研论文，参与校市级教改课题研究。	牵头电商专业教学关键要素改革专项课题，聚焦课程、教材、教学一体化改革开展研究。
	成果转化	协助整理教学课件、实训案例、习题库等基础教学资源，完成教研成果基础积累。	自主开发微课、实训教程、岗课赛证资源，将教研成果转化为课堂教学、实训教学资源。	主导精品课程、校本教材、资源库建设，实现教研成果规模化落地推广。
	团队引领	主动学习优秀教师教学经验，完成基础团队协作任务。	分享实训经验，协助指导青年教师，参与课程与资源建设。	引领专业教学改革、团队能力整体提升与区域辐射。
	教学应用	能够运用基础数字化教学工具开展课堂理论与基础实训授课。	熟练运用数字化平台开展直播仿真教学等，实现数字技术与课堂深度融合。	创新数字化、智能化电商教学模式，引领专业数字教学改革创新。
数字素养能力	数字理念	树立数字化教学意识，主动适配数字化教学要求。	能够依托数字思维优化教学设计与实训流程。	精准把握数字职教改革，引领专业课程与实训体系迭代升级。
	工具选择	能够根据基础教学需求，熟练常规数字化工具。	可根据电商岗位教学、实训、直播运营等专业数字工具。	能够搭建一体化教学工具，适配电商专业的数字化教学资源与实训工具。

最后，依据专业、课程、教材、实训、教师五要素对应的映射指标。一是对接专业改革需求。《意见》指出“动态调整专业设置，根据区域重点产业发展规划编制专业设置规划”。教师能力清单需要以产业岗位调研能力、专业人才培养方案修订等能力作为教师能力清单的依据。二是对标课程改革要求。细化教师能力清单应依据课程体系重构，对接企业典型工作任务，开展职业分析、跟岗挖掘，推进课程综合化、模块化和项目化建设。如模块化课程建设需要课程内容围绕职业能力进行开发，对教师课程开发、课程内容整合能力也提出了新的要求[27]。因此，细化教师能力清单需要对标教师课程改革要求全面梳理能力清单。三是适配教材资源开发。《意见》指出依据教材改革要求，实施“三主编”教材开发机制，积极开发活页式、数字教材等。教材资源开发应体现企业典型工作任务和真实工作场景，教材开发必须依托企业生产实践开展[28]。教师能力清单应将教材开发能力细化为教材内容重构以及数字教材开发应用能力等作为依据，使教师能够围绕岗位工作任务以及课程内容开发教材。四是对接实习实训教学要求。职业教育教师需要具有对应企业进行专业顶岗实践，制定切实可行的专业实践操作能力提升方案，包括企业实践指导能力、校企合作能力和实践教学组织能力[29]。五是对接教师能力建设。教师是职业教育关键要素改革中具有主体性、能动性和创造性的核心要素，各中职院校应认识到教师在专业建设、课程开发、教材开发以及实践教学能力上的角色定位。应将专业理论、实践能力、教学能力、教研能力等维度基础上，对接各要素的改革需求进行细分教师能力，并积极开展常态化的教师能力评价。

(二) 强化清单战略维度短板，提升教师关键能力水平

随着职业教育类型定位不断深化，应围绕职业教育教学关键要素改革需求，坚持实践导向培养，提升教师关键能力水平，以推动教师实践能力与专业建设调整、课程教材资源开发以及实习实训教学等改革有效融合。

在职业教育教学关键要素改革背景下，需要坚持强化实践导向培养，提升教师实践素养能力为教师能力清单建设以及教学要素改革提供支撑。《意见》指出支持校企共建教师教学发展中心，对照教师能力清单，开展教师教学能力评价、专项培训，持续提升专业实践能力与教师专业化发展水平。因此，一

方面,引导教师企业实践。教师能力清单细化需要教师能力与产业需求、课程改革以及实践教学协同发展。应依托教师企业实践基地、校企联合平台等载体,积极引导教师参与到企业真实的工作场景中,不断强化教师的实践能力。另一方面,强化教师企业实践成果转化。教师企业成果转化不足能够影响教师能力清单细化以及职业教育教学关键要素改革的成效。当前,教师企业实践成果转化仍存在企业实践内容和课堂教学不关联以及缺乏实践后成果转化的跟踪跟进[30],导致教师无法将企业工作任务、岗位标准以及产业需求内容转化为专业调整、课程开发、教材建设以及实习实训教学等所需的能力。因此,需要持续跟进教师企业实践成果转化,对照教师能力清单,适配专业动态调整、课程开发、教材建设以及实习实训改革要求,明确校方对成果转化上具有跟踪跟进的责任。

(三) 健全能力清单驱动机制,完善教师培训精准赋能

建立以教师能力清单为核心的精准培训体系,构建教学关键要素改革导向的教师发展体系。教师职业能力诊断与测评需要通过建立教师能力模型、将能力模型转化为诊断测评指标内容三个阶段[31]。通过对教师能力诊断测评有利于识别不同专业、不同教师的职业能力水平差异,围绕专业建设、课程改革、教材开发、实习实训等教学关键要素改革,能够发现教师能力发展存在的短板,为后续的精准培训提供依据。

基于此,一是建立教学要素改革导向的教师能力需求诊断机制。《意见》指出“将支持校企共建教师教学发展中心,对照教师能力清单,开展教师教学能力评价和专项培训”,对每位教师进行周期性的能力测评,测评方式包括自评、同行评价、企业评价、学生评价等多源反馈,这为实施教师能力培训提供了基准。二是实施精准化培训。依据专业、课程、教师、教材、实习改革要求,对教师能力进行诊断与识别,发现教师能力短板,以清单驱动培训精准赋能。根据教师能力清单实施精准化教师培训,能够从传统的课堂知识培训转变为专业建设、课程改革、教材开发、企业实践锻炼等真实改革场景之中,实现教师发展与教学关键要素改革同频共振。三是构建模块化培训课程体系。深化职业教育教学关键要素改革中细化教师能力清单不仅是教师能力的评价工具,更是教师专业发展的行动指南。对教师进行开展模块化的课程培训,能够将教师能力清单中专业理论、实践能力、教学能力以及科研能力四个能力模块进行拆分,分模块对教师进行开展培训,形成一人一案的个性化培训方案。四是建立培训成效闭环反馈机制。将能力清单作为培训效果评估的基准,建立以能力清单到培训诊断与精准赋能再到评价反馈的闭环管理机制,确保培训成果转化为教师能力提升,推动教师能力清单的完善,促进职业教育教学关键要素改革。

(四) 完善校企协同与动态更新机制,增强能力清单的适应性

细化教师能力清单是推动从“双师型”教师的身份认定走向能力本位。深化职业教育教学要素改革,需要完善校企协同、产业适配以及动态更新机制,确保教师能力发展与教学关键要素改革有效衔接。

需要完善校企人才双向流动机制。应依托产教融合型企业、生产性实训基地、教师企业实践流动站等载体,企业以技术标准、真实案例、先进设备等资本介入课程与教材建设,学校以师资、学生等人力资本介入实训基地升级。《意见》指出建立校企在职业教育人才培养、教学改革、资源建设等方面的成本共担、利益共享机制,形成互利共赢的稳定合作模式。在制度设计层面,应设计配套政策,在编制管理、薪酬待遇、职称评定等关键环节障碍,将企业实践成效纳入教师考核评价体系,将教师参与技术研发、成果转化、指导学生创新创业的成效与职称评定鼓励教师参与企业实践。在平台搭建层面,构建岗位互通、资源共享、项目共研的校企协同平台;对接典型工作任务、岗位标准、教材内容以及实践教学等鼓励校企协同共同参与教师能力清单建设,以推进职业教育教学关键要素改革。

同时,建立教师能力清单动态更新机制。随着职业教育教学关键要素改革持续推进,教师能力清单应突破原有的传统模式,紧跟区域产业发展需求,根据产业数字化、课程改革和教育技术变革不断更新

能力指标,建立持续更新机制,实现教师能力结构动态优化。教师能力清单应与专业目录调整、课程标准更新、岗位能力变化同步修订,形成动态更新机制,推动专业、课程、教材、教师、实习实训关键要素协同改革。最后,完善多元主体评价机制。引入学校、行业企业、第三方机构等多元评价主体,以增强教师能力清单能够适应职业教育教学关键要素联动改革。应以听课评课、教学展示与企业专家参与评价等形式,构建过程评价与结果评价相结合、校内评价与企业评价相结合的多元评价机制。

5. 教学关键要素改革下中职教师能力清单实施挑战与应对策略

(一) 中职教学能力清单实施的现实挑战

中职教师能力清单的核心价值,在于以标准化拆解破模糊化评价,以梯度化分级促精准化成长。但目前从部分院校的实施来看,中等职业学校教师能力清单实施过程中在资源保障、利益分配以及组织文化与教师认知仍面临着多种现实挑战。

首先,资金资源保障约束,区域院校资源分配不均。中职教师分层分类能力培育需要持续的资金、设备、平台资源支撑。现阶段多数中职院校财政经费侧重基础办学,针对教师能力专项提升、数字化教学平台迭代、教师企业实践补贴、国际化交流研修的专项经费投入不足。中职教师能力需要培训、企业实践、实训基地、数字资源、评价工具等配套投入。

其次,利益分配失衡,校企协同治理机制存在结构性梗阻。校企协同是中职教师实训实践、岗位能力迭代、产业知识更新的核心路径,也是分层分类能力清单落地的关键支撑。当前职业教育校企合作普遍存在治理主体关系薄弱、运行效率偏低、激励约束机制缺失等结构性困境[32]。从实践层面来看,教师能力清单建设打破了传统同质化育人模式,涉及学校、教师等多元主体的利益博弈。然而,企业参与性不足,教师培育、实训指导、课程开发、产业资源共建需要投入成本,企业长期处于高投入、低回报的弱势地位,难以形成常态化育人动力,无法为教师分层能力培育提供资源支撑。

最后,组织文化与教师认知偏差引发改革落地形式化。教学关键要素改革背景下的中职教师能力清单细化,本质是教师评价体系、育人理念、发展模式的深层变革。多数教师将分层分类能力清单简单等同于新型考核指标,片面将其视为职业考核负担,未能认知清单发展性价值。同时,中职院校对新锐教师、骨干教师、专业带头人的差异化培育、差异化考核接受度不足,教师能力清单难以真正融入教师日常教学、实训与教研工作。

(二) 中职教学能力清单实施的应对策略

教师能力清单从文本要求转化为可操作标准,需要资源保障、制度嵌入、企业参与以及利益共享机制等配套措施。根据国家发展改革委等部门关于印发《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》的通知明确提出,要加强金融、投资、财税、土地、信用等政策支持,健全产教融合激励扶持机制⁶。

一是构建多元化资源保障机制。依托国家产教融合扶持政策,构建多元资源保障体系。如财政专项资金支持、学校统筹教师培训经费、企业提供实践资源、行业协会提供专业资源、共同建设实训基地、培训基地等。学校主动优化校内经费分配结构,设立教师分层培育专项基金,差异化保障新锐教师岗前培训、骨干教师企业研修、专业带头人领军培育的资源需求。

二是完善利益共享机制,重塑校企协同治理。基于协同治理理论,构建成本分担、利益共享、权责清晰、激励充分的校企协同育人机制,破解多元主体利益失衡问题[33]。对内优化学校的激励制度,针对不同层次的教师设置差异化的绩效奖励、评价倾斜、职称评审配套机制,对骨干教师校企实践、专业带

⁶国家发展改革委等部门. 关于印发《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》的通知[EB/OL]. 2023-06-08. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202306/content_6886061.htm, 2026-09-11.

头人资源共建等工作给予特殊表彰。落实国家产教融合激励政策,为参与教师培训提供财税优惠、信贷赋能、人才输送等政策补偿,弥补企业教育成本。建立学校与企业的双向赋能机制。学校为企业提供人员培训、技术咨询和成果转化服务,企业为教师提供实践岗位、项目资源和技术指导。

三是重塑育人组织文化,强化清单制度深度嵌入。组织文化是建立在从业者对组织有一定程度认知的基础上,对组织进行了有效的分类,进而找到某些方面相同或相似的人所构成的成员资格并融入组织文化当中[34]。教师能力清单改革不是单一的指标调整,而是涉及教师评价、培训、企业实践和教学改革之间的协调,受到原有制度和组织文化惯性的影响。因此,应破除传统职业教育体制改革的认知偏差,构建与教学关键要素改革相适应的成长性、层次性、创新性的职业教育组织文化。将能力清单的评价结果与教师培训、职务聘任、绩效分配、职称晋升深度捆绑,实现清单制度由外在考核向内在需求的转变,激活教师主动提升自身素质和成长的内生动力。

参考文献

- [1] 雷世平. 职业教育教学关键要素改革的制度支撑[J]. 职业技术教育, 2026, 47(10): 3-4.
- [2] 孙凌霖, 吴琼斯. 产教融合视域下高职教师实践能力“三梯六阶”矩阵式提升模式评价体系研究[J]. 现代职业教育, 2026(16): 108-111.
- [3] 王江涛, 宁玉红, 李玉珠. 高职教师数字化教学能力框架及其指标研究[J]. 中国职业技术教育, 2025(14): 25-33.
- [4] 许世建, 王婷婷, 饶玉婕. 多重制度逻辑下职业教育教学关键要素联动改革的时间错配与关系重构[J]. 中国职业技术教育, 2026(9): 5-11.
- [5] 金星霖. 中职教师“双师型”教学能力评价体系的构建——以“双师”教学能力群和《中等职业学校教师专业标准》为理论基础[J]. 职业教育研究, 2020(10): 70-74.
- [6] 刘康, 赵志甲. 高质量发展背景下高职院校“双师型”教师的能力模型建构——基于扎根理论的探索性研究[J]. 当代教育论坛, 2025(6): 10-18.
- [7] 吴全全. 职业教育“双师型”教师内涵及能力结构解读[J]. 中国职业技术教育, 2014(21): 211-215.
- [8] 王树生, 赖晓毅, 杨程渊, 等. 基于企业实践的皮革制鞋职业教育教师能力建设的现状和趋势研究[J]. 皮革科学与工程, 2024, 34(5): 125-132.
- [9] 刘改改, 陆素菊. 基于工作知识特征的职校教师教学理念的转变[J]. 职教通讯, 2018(3): 59-63.
- [10] 王新波, 王鲁艺. 职业教育教学关键要素联动改革中教师的角色定位与路径重塑[J]. 职业技术教育, 2026, 47(14): 12-18.
- [11] 陈昱宁, 黄培森. 人工智能驱动中国特色职教教师教育模式的逻辑、困境与路径[J]. 职业技术教育, 2026, 47(13): 26-32.
- [12] 唐婉贞, 张莉, 毛万艺. 复杂性理论视域下职业院校教师培训模式的现实困境与优化路径[J]. 教育与职业, 2026(5): 96-103.
- [13] 谢勇旗, 饶斌. “职教国培”效果评价指标体系的构建与应用建议[J]. 中国职业技术教育, 2024(30): 61-71.
- [14] 赵晓伟. 从项目化到制度化: 职业院校教师培训的实践反思与路径优化[J]. 职教论坛, 2023, 39(4): 89-94.
- [15] 李梦卿, 臧林. 高技能人才集群培养的价值向度、逻辑机理与实施路径[J]. 教育与职业, 2026(10): 15-22.
- [16] 张家军, 冯筱佳. 空间理论视角下职业教育校企合作的困境及治理路径[J]. 现代教育管理, 2026(4): 104-116.
- [17] 李欣旖, 刘晶晶. 从边界认知到能力重构: 企业实践驱动职业院校教师专业发展机制研究[J]. 教育与职业, 2026(2): 97-105.
- [18] 佛朝晖. 职业院校双师型教师认定标准实施现状、问题与建议[J]. 中国职业技术教育, 2022(25): 24-28.
- [19] 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(3): 91-100.
- [20] 刘惠坚, 杨力. 校企合作组织一体化育人的制度创新——新制度主义的场域文化与制度企业家视角[J]. 职业技术教育, 2021, 42(25): 75-79.
- [21] 师慧丽, 任臻, 周春燕. 组织社会学新制度主义视域下德国“二元制”校企合作制度研究[J]. 职业技术教育, 2019,

- 40(19): 67-72.
- [22] 何百通, 朱芝洲, 李静. 产教集体行动困境与融合: 基于组织场域的结构化分析[J]. 中国职业技术教育, 2024(21): 22-30.
- [23] 贾丹丹, 白天成. 新制度主义视域下高校教师晋升制度的演变逻辑、路径依赖与变革愿景[J]. 当代教育理论与实践, 2023, 15(6): 151-156.
- [24] 臧志军. 产出导向 + 能力本位: 本科层次职业教育评价体系设计的基本原则探析[J]. 中国职业技术教育, 2020(25): 20-23.
- [25] 钟斌. 高职“双师型”教师分层分类培训的生成逻辑与实施进路[J]. 职教论坛, 2021, 37(8): 95-102.
- [26] 李阳, 闫静. 我国中等职业教育教师专业教学能力培养研究[J]. 教育与职业, 2022(17): 61-67.
- [27] 李政. 职业教育模块化课程: 内涵、开发与使用[J]. 中国职业技术教育, 2022(14): 5-11.
- [28] 姜大源. 工作过程系统化课程的结构逻辑[J]. 教育与职业, 2017(13): 5-12.
- [29] 许海峰, 石伟平. 高职教师专业实践能力提升的困境及对策[J]. 职教论坛, 2017(20): 16-20.
- [30] 胡秀锦. 中职教师企业实践政策执行效果分析——基于上海的典型调查[J]. 职教论坛, 2020(4): 70-77.
- [31] 张志新, 赵志群, 田锦友. 我国职校教师职业能力的大尺度诊断及启示——对全国五大行政区 36 所职校的研究[J]. 中国电化教育, 2021(12): 55-64.
- [32] 孙慧哲, 徐慧. 职业教育校企合作协同困境及解决策略——基于“主体-过程-结果”协同治理分析框架[J]. 中国职业技术教育, 2024(7): 77-83.
- [33] 潘建峰, 沈孟锋, 李政. 协同治理理论视角下职业教育专业集群动态适配区域产业发展研究[J]. 教育与职业, 2026(11): 50-57.
- [34] 彭洁. 基于认同视角, 试论企业组织文化渗入职业教育的效用[J]. 中外企业文化, 2022(6): 109-111.