

中职教师数字胜任力模型构建与提升路径

黄曦慧^{1,2}

1 湖南工业大学经济与管理学院, 湖南株洲, 412007;

2 常德女子外语学校, 湖南常德, 415000;

摘要: 中职教师的数字胜任力是推动职业教育数字化转型的核心动能, 更是实现产教深度融合、提升技术技能人才培养质量的关键杠杆。本文构建了凸显中职教育类型特色的教师数字胜任力模型, 包含数字基础胜任力、数字应用胜任力、数字学习胜任力、数字领导胜任力四个核心维度。为响应职业教育高质量发展的时代要求, 从构建“产业引领、校企共育、激励驱动”的教师数字素养持续发展机制、建立“分层分类、精准赋能、数据驱动”的立体化培训体系、健全以应用成效为核心的发展性评价机制、以及强化数字伦理规范与教学融合等方面, 系统提出了职业院校教师数字胜任力提升的实施路径。

关键词: 中职教师; 数字胜任力; 职业教育; 产教融合; 模型构建

DOI: 10.69979/3029-2735.26.04.085

引言

2021年11月中央网络安全和信息化委员会印发《提升全民数字素养与技能行动纲要》, 纲要提出“提高教师运用数字技术改进教育教

1 教师数字胜任力的内涵与演进

数字胜任力概念最早由欧盟在《终身学习核心素养: 欧洲参考框架》中提出, 定义为“个体在工作、就业、学习、休闲以及社会参与中自信、批判和创新性使用信息技术的能力”^[4]。此后, 荷兰学者 Janssen 进一步指出, 数字胜任力还应包含理智且负责任地使用数字技术的能力, 即具备与法律伦理、隐私保护、信息安全等相关的特定认知与态度^[5]。

2 中职教师数字胜任力的模型构建

2.1 中职教师数字胜任力的模型阐释

(1) 数字基础胜任力

数字基础胜任力是中职教师开展数字化教学的基础保障, 涵盖数字思维观念、数字专业能力和基本人格特质三个维度。

数字思维观念要求中职教师具备数字化教学创新的敏感度, 能够从产教融合视角认识数字技术的教育价值。第一, 数字主动学习意识, 能够根据产业发展和技术变革需求, 主动更新数字技能。第二, 数字创新意识, 能够关注行业数字化转型趋势, 创新实训教学模式。第三, 数字伦理责任, 遵守网络规范和信息安全要求, 注重学生数据隐私保护。

数字专业能力作为中职教师开展专业教学的技术基础, 首先体现为数字知识理解, 即掌握数字技术的基本原理和操作方法, 这是有效运用技术的认知前提。在此基础上, 教师需要具备熟练的数字工具使用能力, 能够操作智能实训设备、虚拟仿真实训平台等现代化教学工具, 将理论知识转化为实践教学能力。

基本人格特质是教师数字胜任力的内在动力, 包括技术自信、主动创新、团队协作等品质, 影响教师数字技术的应用深度和创新能力。

(2) 数字应用胜任力

数字应用胜任力侧重教师在教学过程中整合应用数字技术的能力, 包括数字教学能力和数字协同能力两个维度。

数字教学能力贯穿于教学的全过程, 体现在教师能

够基于真实工作场景进行数字化教学设计,开发融合虚拟与实体的教学项目。在教学实施中,熟练运用虚拟仿真、增强现实等技术开展“做中学”的一体化教学。

数字协同能力聚焦于借助数字平台深化校企合作与促进跨专业协作,具体体现为通过远程实训系统实现与企业导师的联合教学以强化校企协同,利用协同平台支持模块化教学团队工作以推动专业内部协作。

(3) 数字学习胜任力

数字学习胜任力关注教师利用数字技术进行专业自主发展的能力,包括数字研习能力和数字革新能力两个维度。

数字研习能力体现为教师通过多元数字化途径实现专业自主发展,包括利用行业企业数字资源更新专业知识的自主学习能力,参与虚拟专业教研室进行协同技术研修的合作学习能力,以及运用数字工具对教学实践进行反思、研究与改进的研究学习能力。

数字革新能力则强调对教学全过程的创新,涵盖基于工作过程开发数字化课程资源的课程开发能力,积极引入项目式、混合式等新型教学模式的实践能力,以及运用大数据技术构建更科学技能评价体系的评价创新能力。

(4) 数字领导胜任力

数字领导胜任力体现教师在数字化环境中的组织管理能力,包括数字管理能力、产业文化融合能力和社会服务能力三个维度。

数字管理能力涵盖对教学与资源的系统性数字化治理,包括利用智能化管理系统优化实训基地运行、建立学生技能成长数字档案进行发展性管理,以及实现数字化教学资源的智能调配与高效共享。

产业文化融合能力强调通过数字技术深化产教融合,具体体现为将最新行业标准与技术规范融入教学、利用数字媒体传播工匠精神与企业文化,从而营造职场化的教学环境,实现产业文化育人的目标。

社会服务能力体现为教师利用数字专业能力辐射社会,包括面向企业和社区提供数字化技术技能培训、参与中小企业的技术改造与咨询服务。

2.2 中职教师数字胜任力模型的类型化特征分析

中职教师的数字胜任力特别强调对职业教育独特属性以及产业数字化转型需求的针对性回应^[6]。

第一,以强化数字基础能力为底座^[7]。中职教师应围绕日常教学与实训的核心场景,重点提升对主流智能

实训设备、仿真实训软件及在线教学平台的熟练操作能力。第二,以提升数字学习力为核心。围绕产业新技术、新工艺和新标准,建立个人学习计划,借助在线精品课程、虚拟教研室与企业培训持续更新知识,提升问题解决与跨域迁移能力^[8]。第三,以培养数字研究与革新能力为延伸。教师应在“岗课赛证”融通背景下开展教学研究与资源开发,推进项目化课程、数字化资源库与混合式教学模式创新,探索职业教育数据治理与数字伦理的实践路径。

3 中职教师数字胜任力提升路径

3.1 深化产教融合,激发教师数字创新内生动能

构建“产业引领、校企共育、激励驱动”的教师数字素养持续发展机制。具体包括实施教师企业数字实践岗。建立专业课教师每五年累计不少于6个月进入数字化转型标杆企业或“数字产教融合实践基地”的常态机制,深度参与企业真实项目,跟踪产业技术变革。共建校企数字技术协同平台。依托产业学院或职教集团,共同开发模块化课程、活页式教材及虚拟仿真实训资源,开展项目化教学改革。推动企业导师入校与双向流动。聘请企业技术骨干担任“产业导师”,参与教学、竞赛指导与毕业设计。鼓励教师参与企业技术攻关,形成“教师进企业、工程师进课堂”的双向赋能机制。健全数字创新激励机制。将教师参与企业实践、完成数字化教学资源开发、取得技术改良成果、解决企业实际难题等内容,纳入绩效考核、职称评聘、评优评先体系,并设立“数字教学创新奖”等专项激励。

3.2 创新培训模式,强化实践能力培养

建立“分层分类、精准施策”的培训体系。针对新教师实施数字教学能力达标培训,重点提升基本数字工具使用能力。针对骨干教师开展数字教学创新培训,支持开展教学模式改革。针对专业带头人进行数字领导力培训,提升专业建设数字化规划能力。同时,推广“师企双导师”模式,聘请企业工程师作为教师数字能力提升的实践导师。在创新培训模式方面,构建“分层分类、精准赋能、数据驱动”的立体化培训体系,针对不同发展阶段教师实施差异化赋能:面向新教师开展数字教学能力达标培训,确保其掌握主流教学平台及智能实训设备的核心操作;面向骨干教师开展以教学模式创新为核心的进阶研修,支持其主导或参与数字化教改项目,实现“课堂革命”。

3.3 改革评价机制，突出应用导向

为推动职业院校教师数字胜任力培养从“知识输入”转向“能力产出”，亟需建立以应用成效为核心的发展性评价机制。首先，建立以标准为引领的分层评价体系。

研制与国家职业标准、专业教学标准相衔接的，涵盖“新手-熟练-专家”不同发展阶段的教师数字胜任力标准与评价指标，为精准评估提供科学依据^[9]。其次，强化以改进为目的的评价结果应用。将测评结果深度应用于教师专业发展全程：一是为教师提供定制化的模块课程与培训方案，嵌入其个人发展计划；二是支撑院校与国家智慧教育平台，精准开发和推送配套的数字化工具、案例资源及示范课程，实现“以评促建、以评促用”。为进一步增强评估与认证的产业关联性与实践导向，企业应被纳入高等职业院校教师数字胜任力评估与认证体系的关键参与方^[10]，确保能力提升直接服务于课堂教学革新与人才培养质量提升。

3.4 强化数字伦理，塑造良好生态

首先，制定并全面落实《职业院校教师数字伦理规范》，明确数据采集、存储、使用及共享过程中的安全合规要求，确保100%覆盖教学全场景。在教学过程中系统融入数字责任教育，每学期开展专题教学，将职业道德与数据隐私、知识产权保护等内容深度结合，覆盖所有专业核心课程。

其次，在实践层面，教师要自觉贯彻“人本智能”的教育理念，建立人机协同的伦理实践范式。研究显示，人工智能等新兴技术也会给师生教育主体交互带来伦理失范问题，如教师教学权威地位消解、学生学习自主权消弭、师生情感体验缺失等^[11]。在数字时代，应注重对学生心智的培养，对学习者的自身意识、自由意志和各类情感的预设，这是机器无法进行表征的^[12]。

最后，建立常态化数字教学风险评估与审查机制，要求教师在采用新技术前必须进行伦理影响评估，确保其应用符合教育规律并保护学生权益，学校每年至少组织1次全校范围的数字安全与伦理审计，结果纳入院系绩效考核体系。

4 结语

中职教师数字胜任力模型以职业教育类型特征为逻辑起点，突出产教融合、校企合作背景下教师数字技术应用与专业实践能力深度融合的特点。通过构建四维能力模型和系统化实施路径，为中职教师数字能力发展提供理论指导和实践框架。随着数字技术的快速迭代和

产业转型升级的加速推进，需要持续完善模型内涵，优化提升策略，为职业教育高质量发展提供坚实的师资保障。

参考文献

- [1] 中华人民共和国国家互联网信息办公室. 提升全民数字素养与技能行动纲要[EB/OL]. (2021-11-05)[2022-09-11]. http://www.cac.gov.cn/2021-11/05/c_1637708867754305.htm.
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部2022年工作要点[EB/OL]. (2022-02-08)[2023-01-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_164/202202/t20220208_597666.html.
- [3] 中共中央, 国务院. 教育强国建设规划纲要(2024—2035年)[Z]. (2025)第4号, 2025-01-19.
- [4] European Parliament and Council of the European Union. Recommendation on key competences for lifelong learning[EB/OL]. (2006-12-18)[2024-08-15].
- [5] JANSESEN J, STOYANOV S, FERRARI A, ETAL. Experts' views on digital competence: Commonalities and differences[J]. Computers & Education, 2013(68):473-481.
- [6] 赵香妹, 陈亮. 职业院校教师数字教育胜任力的生成机理与培育路径[J]. 职教论坛, 2025, 41(08):56-64.
- [7] 王兆璟, 土田园. 欧盟教师数字胜任力培养路径及启示——基于欧盟教师数字胜任力框架的分析[J]. 教师教育研究, 2023, 35(06):114-121.
- [8] 冯小苏, 吴仕韬. 高等职业院校教师数字胜任力的模型建构及提升策略——基于扎根理论的质性研究[J]. 职教论坛, 2025, 41(07):50-60.
- [9] 王小明, 石伟平. 职业院校教师数字胜任力框架: 全球视野与本土路径[J]. 黑龙江高教研究, 2025, 43(05):126-133.
- [10] 郝天聪. 技能型社会建设中的“建设”: 行业企业的用人之道[J]. 职教论坛, 2024(1):41-45.
- [11] 赵磊磊, 赵玉洁, 张黎. 数字化转型背景下教育技术伦理观照与风险消解[J]. 中国远程教育, 2023, 43(12):46-58.
- [12] 孙岩, 江丽雯. 人工智能时代教师角色的定位及其实现路径[J]. 教学与管理, 2022(33):42-47.