

# 浅谈职业教育国际化师资队伍建设的困境与突破策略

王云波 邵健

陕西铁路工程职业技术学院, 陕西渭南, 714000;

**摘要:** 随着全球经济一体化的深入发展和“一带一路”倡议的推进, 职业教育国际化已成为我国职业教育改革与发展的重要方向。师资队伍作为职业教育国际化的核心要素, 其建设水平直接关系到国际化人才培养质量和职业教育国际影响力的提升。然而, 当前我国职业教育国际化师资队伍建设面临着数量不足、结构失衡、能力欠缺、机制不畅等多重困境。本文在分析职业教育国际化师资队伍建设价值意蕴的基础上, 系统梳理了当前面临的现实困境, 并从顶层设计、培养培训、评价激励、平台支撑等维度提出了突破策略, 以期为推动职业教育高质量发展提供参考。

**关键词:** 职业教育; 国际化; 师资队伍建设; 困境; 突破策略

**DOI:** 10.69979/3029-2735.26.04.117

## 引言

职业教育作为产业发展与转型升级的重要推动力量, 职业技能型人才培养质量直接关系到职业教育的未来发展方向。我国为了推动职业教育水平不断提升, 明确提出推动职业教育走出, 通过与国际之间展开交流与合作, 提升我国的职业教育发展水平。职业教育国际化涉及办学理念、人才培养模式、课程体系、师资队伍等多个方面。打造一支具有国际视野、具有跨文化沟通能力的高素质师资队伍, 是职业教育国际化的重要保障。目前, 我国职业教育国际化师资队伍建设仍然处于探索阶段, 如何突破固有困境, 打造一支适应国际化发展水平的师资队伍, 已成为当前职业教育领域亟需解决的重要课题。

## 1 职业教育国际化师资队伍建设的价值

### 1.1 提升职业教育国际竞争力的必然要求

职业教育国际化水平是衡量一个国家职业教育发展质量的重要指标。全球化时代, 各国开始认识到职业教育的额重要性, 为了适应产业发展要求, 各国加大对职业教育的投入, 并且开展创新教育模式, 力求在职业教育竞争中取得优势。从表面看, 职业教育的竞争停留在技能型人才培养质量层面, 然而从深层剖析, 其核心竞争是师资力量的竞争。德国二元制、澳大利亚 TAFE 模式、英国现代学徒制等职业教育类型, 之所以能够取得成功, 核心是拥有一支扎实专业素养与国际视野的师资队伍。我国职业教育发展至今, 要想提升国际影响力, 就必须建设一支能够代表国家水平、与国际接轨的师资

队伍。

### 1.2 培养国际化技术技能人才的根本保障

随着我国企业走出去, 开始在国外投资设厂, 对于具有国际视野、通晓国际规则, 同时又具有高素质技能型人才的需求日益旺盛。传统高职院校在人才培养中往往立足国内, 缺乏国际化技能人才的师资力量。国际化技能人才的培养, 要求教师首先要具有国际化素养, 能够理解国际行业标准, 掌握前沿技术动态, 积极运用国际上先进的教学方法, 培养出适应全球化时代的高素质人才。在此过程中, 高职院校要从国际化师资队伍入手, 提升现有师资力量, 从国际上先进职业教育国家经验来看, 国际化师资队伍建设是国际化人才培养的前提和基础。

### 1.3 推动职业教育改革创新的重要动力

职业教育国际化师资队伍建设, 在此过程中不仅积极借鉴国外先进经验, 同时也是推动本土职业教育改革创新、实现跨越式发展的重要契机。引进国外先进师资力量, 他们普遍具有国际化背景, 能够带来先进的教育理念、教学方法和课程资源, 促进职业教育教学模式变革。同时, 教师在国际交流与合作中获得的跨文化体验和创新思维, 能够激发学校整体的改革活力, 推动职业教育在课程开发、教学实施、质量评价等各环节实现创新突破。随着我国职业教育走向国际, 不断吸收国外职业教育先进理念与教学方法, 我国的职业教育也将结合我国国情不断改革创新, 从而更好适应我国产业转型升级需求。

## 1.4 服务国家对外战略布局的有力支撑

“一带一路”一带一路倡议实施以来,我国与沿线国家的产能合作不断深化,职业教育服务企业需要积极走出国门,发挥自身的影响力。以鲁班工坊、丝路学院等职业教育为例,在境外办学中,对现有的师资队伍提出了更高要求。建设一支能够承担海外教学任务、开展国际教育服务的师资队伍,不仅是职业教育自身发展的需要,更是服务国家对外开放战略、提升国家软实力的重要途径。“一带一路”沿线国家经济发展落后,教育水平整体偏低,我国企业在当地投资设厂,需要有充足的产业人才支撑。职业院校应当积极发挥自身优势,走出国门,与当地教育机构合作,共同培养当地紧缺的技能型人才,这样才能服务好国家战略布局,彰显职业教育社会责任。

## 2 职业教育国际化师资队伍建设的现实困境

### 2.1 国际化师资总量不足

从整体来看,我国职业院校教师中具有海外学习、工作或研修经历的比例仍然较低。根据调查,高职院校教师拥有海外学习研修的比例不足20%,而种植院校比例更低。受到教育投入的影响,相比普通高校,职业院校教师出国访学、进修的机会明显偏少。在外籍教师引入上,受编制管理、薪酬待遇、文化适应等因素影响,职业院校引进外籍教师的规模普遍偏小。已经引进的外籍教师,主要集中在外语教学,担任专职教师的外籍教师严重缺乏。随着职业教育国际化办学规模扩大,国际合作项目、境外办学机构对国际化师资的需求快速增长。现有的师资队伍难以满足数量快速增长要求,只能临时调配或者高薪聘请,影响了教育活动的稳定运行。

### 2.2 师资队伍结构失衡

从教师的专业分布来看,国际化师资队伍中,外籍教师主要集中在语言类、管理类等专业,而装备制造、电子信息、交通运输等与产业结合紧密的专业领域国际化师资严重匮乏。师资队伍专业部分不合理,导致在职业教育国际化中,与国外关键技术领域展开交流与合作面临专业瓶颈,职业教育服务产业国际化能力有限。从教师队伍的学历结构看,具有博士学位的教师比例仍然偏低,多数高职教师以国内博士学位为主,具有海外知名高校博士学位的十分稀少。在职称结构上,具有正高级职称的国际化领军人才缺乏,难以在专业建设、课程开发、国际科研合作等方面发挥引领作用。此外,现有的国际化背景下教师主要为青年教师,具有丰富教学

经验的中老年教师数量较少,师资经验传承缺乏。

### 2.3 国际化能力亟待提升

语言是国际交流的基础工具,然而,现有的高职院校教师普遍外语能力不足,在专业领域使用英语交流专业知识更为薄弱。多数专业教师难以使用外语进行学术交流,部分掌握外语的专业教师,也仅仅停留在日常生活交流层面,难以胜任专业领域的国际交往。多数教师对于国际职业教育发展动态了解有限,对于国外先进的职业教育理念、教学模式、课程体系等缺乏系统认知。在职业教育国际化交往中,出于被动接受状态,难以进行平等对话和深度合作。由于缺乏跨文化交际经验,多数教师对于不同文化背景下的教育理念、行为方式、思维模式等认知不足,在国际交往中容易出现文化冲突和沟通障碍。特别是在境外办学项目中,教师对当地文化、法律、习俗等了解不够,影响了教育教学效果的达成。

### 2.4 制度保障不够完善

虽然国家和地方层面出台了一系列鼓励职业教育对外开放的政策文件,但针对国际化师资队伍建设的专项规划还比较缺乏。各院校在推进国际化师资建设时缺乏明确的路线图和时间表,目标模糊、路径不清、措施不实的问题较为普遍。在教师国际化培养上,由于培养周期长、成本高,且职业教师出国研修机会有限,难以深入系统学习,导致现有的培训内容和培训形式难以满足学习需求。多数教师对于国际化能力重视不足,缺乏学习积极性。现行教师评价体系对国际化成果的认定存在不足。一方面,对教师参与国际合作、承担海外教学任务等工作量的认定标准不明确,折算办法不统一;另一方面,在国际期刊发表论文、参与国际标准制定、获得国际职业资格证书等国际成果在职称评定、评优评先中的权重偏低,难以有效激发教师参与国际化建设的积极性。

## 3 职业教育国际化师资队伍建设的突破策略

### 3.1 强化顶层设计,完善制度保障体系

在国家层面,应当制定专项规划,明确国际化师资队伍发展目标。国家和省级教育行政部门应将国际化师资队伍建设纳入职业教育发展规划,制定专项实施方案。对于各高职院校中具有海外经历教师比例、外籍教师比例、教师海外研修覆盖率等关键指标提出量化要求。各高职院校明确目标与实施路径,确保各项工作有序推进。要进一步完善吸引海外人才的政策措施,在编制管理、岗位设置、薪酬待遇、职称评定等方面对引进的国际化

人才给予倾斜。为了引进海外高层次人才，应简化审批手续，鼓励国际优秀教师进入本校任教，将国际化业绩纳入教师考核评价体系。要进一步加大经费投入，为国际化师资队伍提供有力保障。建立政府、学校、行业企业、社会力量共同参与的多元化投入机制。优化现有的经费分配结构，支持职业院校教师赴海外学习先进技术和管理经验。

### 3.2 创新培养模式，提升教师国际化素养

要构建多层次国际化教师培养体系，依托国内高校、职业教育师资培训基地等，开展国际化教育教学能力培训。要实施优秀教师走出去战略，选择骨干教师进入教育发展国家研修，学习先进职业教育经验，了解国际行业标准与前沿技术。要拓宽教师视野，鼓励教师参加国际学术会议、参与国际合作项目，形成新入职教师国际化意识培养、骨干教师国际化能力提升、领军人才国际影响力塑造的梯次培养格局。为了充分利用国内、国际教育资源，与国外高水平职业院校建立教师互访、互聘机制，实现优质师资资源共享。对于教师攻读海外博士学位、或者在海外从事职业教育的教师，应当给予奖金等支持，并邀请其参与到日常教学工作中。要积极提升现有专业教师的外语能力，开始专业外语培训课程，重点强化教师的专业外语应用能力。为现有专业教师开展跨文化沟通能力培训，提升教师的跨文化交际能力，并建立实践交流平台，在实践体验中提升跨文化能力。

### 3.3 优化引才机制，汇聚国际化人才资源

实施职业院校海外人才引进计划，重点引进具有海外学习工作经历、掌握国际前沿技术、熟悉国际职业教育规则的优秀人才。在人才引进中，采用全职招聘与短期合作的方式，灵活吸引国际优秀人才。为了建立有竞争力的人才引进机制，对引进的海外高层次人才，在薪酬待遇、科研经费、住房保障、子女入学等方面提供有吸引力的政策支持。对于外籍教师的引进，应当突破语言教学专业限制，重点引进专业课外籍教师。为了帮助外籍教师尽快适应工作与生活环境，应当建立外籍教师管理与服务体系。发挥外籍教师在国际化课程开发、国际交流合作、跨文化教学等方面的独特作用，使其成为学校国际化建设的重要力量。整合校内外资源，建立由海外专家、外籍教师、具有海外经历的本土教师、行业企业国际业务骨干等组成的国际化师资库。通过师资库建设，实现国际化人才的统筹管理、共享使用。

### 3.4 完善评价激励，激发教师内生动力

改革现有教师评价机制，建立分类评价、多元评价

相结合的国际化师资评价机制。根据不同类型教师的岗位特点和发展需求，设置差异化的国际化评价指标。对于引进的海外专职教师，应当结合国际经验，建立与国际接轨的评价标准，合理设置国际化成果权重，形成正确的评价导向。要强化激励措施，对推进国家化办学、提升影响力的教师进行奖励，将其国际化工作成果纳入奖金分配比重，体现多劳多得、优绩优酬。要为国际化教师开辟多元化的职业发展通道，使其既能通过教学科研实现专业成长，也能在国际合作、境外办学、国际组织任职等工作中施展才华。支持优秀国际化教师参与国际学术组织、担任国际期刊编委、参加国际技能竞赛裁判工作等，提升国际影响力。

## 4 总结

职业教育国际化是时代发展的必然选择，也是职业教育高质量发展的内在要求。当前，我国职业教育国际化师资队伍建设仍然面临着数量不足、结构失衡、能力欠缺、机制不畅等现实困境，需要政府、学校、行业企业、社会各方协同努力，共同破解。面对这些困境，职业教育国际化师资队伍建设应当加强顶层设计，完善制度保障；坚持多元协同，创新培养模式；坚持开放引才，优化引才机制；坚持改革创新，完善评价激励；坚持平台支撑，深化国际合作交流。唯有如此，才能建设一支数量充足、结构合理、素质优良的职业教育国际化师资队伍，推动职业教育高质量发展。

### 参考文献

- [1] 宋华. 职业教育师资队伍国际化建设的挑战与对策[J]. 学周刊, 2025(25): 150-153.
- [2] 邢路路. 教育信息化背景下职业院校师资队伍国际化建设研究[J]. 成功, 2023(12): 0070-0072.
- [3] 卢秋晓. 教育强国背景下职业教育国际化的价值意蕴, 现实困境与推进路径[J]. 职业教育发展, 2025, 14(7): 113-120.
- [4] 李瑞林, 李正升, 张兴涛. 职业教育国际化高质量发展: 价值意蕴, 现实困境与推进策略[J]. 中共云南省委党校学报, 2022, 23(6): 164-172.
- [5] 闫星元, 马烁, 王宁宇. 职业院校境外办学的现实困境与推进策略研究[J]. 2025(4): 185-187.

作者简介: 王云波(1978-), 男, 汉, 陕西岐山人, 硕士, 教授, 研究方向为职业教育国际化。  
邵健(1987-), 男, 汉, 陕西渭南人, 硕士, 副教授, 研究方向为职业教育国际化、职教出海。