

# “职教出海”品牌化战略下职教教师国际影响力提升路径探析

曹群

安徽机电职业技术学院

**摘要:** 随着“一带一路”倡议的深入推进和全球产业结构的转型升级,中国“职教出海”已成为国家战略的重要组成部分。在品牌化战略导向下,中国职教教师的国际影响力提升成为关键环节。本文基于理论分析与现实考察,系统探讨职教教师在国际化进程中面临的机遇与挑战,并从理念传播、能力建构、平台支撑、机制保障、评价体系及生态构建等多个维度,提出具有可操作性的影响力提升路径。研究表明,通过系统化、分阶段的策略推动教师角色转型与能力升级,不仅能够为职教品牌国际化提供核心软实力支撑,还能有效促进中国职教标准、教学模式与文化理念与世界接轨,最终实现从“跟随”到“并行”乃至“引领”的国际职教格局转变。教师作为职业教育国际化的践行者与传播者,其影响力直接决定了中国职教品牌在国际市场上的认可度与美誉度。

**关键词:** 职教出海; 品牌化战略; 职教教师; 国际影响力

**DOI:** 10.65976/3080-0374.2026.06.015

## 引言

近年来,中国职业教育通过“走出去”与“引进来”相结合的双向模式,积极探索国际化发展的创新路径。在“一带一路”倡议和《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》等政策的指导下,职教出海的内容和形式也发生了变化,从零散的项目合作升级为系统性的品牌化发展战略<sup>[1]</sup>。现在,职教出海不仅包括基础设施援建、课程标准输出、教学装备配套这些硬件,也越来越看重教育理念、师资素质、管理模式等软件层面的国际传播和有机融合。可以说,职业教育国际化的水平,直接决定了中国技术技能人才培养模式在全球市场上的适应性和竞争力。

师资队伍是衔接职业本科人才培养与产业出海需求的关键纽带。教师不仅是知识和技能的传授者,更是中国职教品牌的直接代言人、跨文化沟通的实践者以及教育理念的传播者<sup>[2]</sup>。他们的国际影响力,直接影响着品牌输出的深度、效果以及持续性,但就目前的研究来看,多数成果集中在宏观政策分析、院校合作模式或课程资源开发上,关于教师个体和群体在国际化进程中的角色定位、能力要求、作用机制以及发展路径,讨论得尚不充分。

基于此,本文旨在从质性研究视角出发,解析职教教师国际影响力的核心构成要素,深入剖析当前中

国职教教师在国际舞台上所处的真实境遇与面临的现实挑战,并试图从多维度、多层次提出一套优化路径与策略建议,以期“职教出海”品牌化战略的深入实施提供坚实的人才支撑与理论参考。

## 一、“职教出海”品牌化战略与教师角色的关联性

品牌化战略的本质,是通过系统化的形象塑造、质量保证与价值传递,在目标市场中建立独特的识别度、美誉度与忠诚度。有学者提出品牌整合与品牌宣传策略,将国际视角融入职业教育品牌建设<sup>[3]</sup>。“一带一路”倡议的提出,进一步推动了职业教育品牌国际化研究的发展<sup>[4]</sup>。中国职业教育的“出海”已超越单纯的教育服务出口阶段,进入以“中国标准”“中国模式”“中国质量”为内核的品牌建设新阶段。这意味着,实际输出的不再仅仅是物化的教学设备或静态的课程文本,更是一套包含教育哲学、教学方法、质量保障体系以及技术文化在内的完整生态系统。

在这一系统性输出过程中,教师扮演着无可替代的“神经中枢”角色。其角色关联性具体体现在以下三个层面。

首先,教师是品牌价值的直接传递者与诠释者,无论多么先进的课程标准或教学大纲,最终都需要通过教师的教学实践转化为学生的实际技能与素养。教师的教学水平、职业态度、专业精神是对“中国职教

基金资助: 2025年度校级科研项目《职教出海品牌化战略下高职教师国际影响力提升路径研究》(KY202527)。

作者简介: 曹群(1989—),女,硕士研究生,讲师,研究方向为人力资源管理。

质量”最生动、最直接的诠释。一位优秀的职教教师，本身就是品牌最具说服力的“活广告”。

其次，教师是跨文化技术转移与本土化融合的关键纽带，中国职教经验落地海外，必须与当地产业需求、文化习惯、教育体制相融合。教师身处教学一线，是感知文化差异、理解本地需求、调整教学策略的核心执行者。他们承担着将普适性的中国技术标准与教学方法进行“在地化”创造的重任，是技术技能实现跨文化有效转移的“技术桥梁”。

再次，教师是理念与文化交流的“软性”使者，在与海外学生、同行、企业人员的日常互动中，潜移默化地传递着中国职业教育的核心理念，如“产教融合、校企合作”“工匠精神”“德技并修”等。这种深层次的文化与理念交流，是构建品牌情感联结、提升品牌文化附加值的关键，使中国职教品牌从“功能性认可”上升至“价值性认同”。

因此，建强教师队伍，提高教师在职业教育领域的影响力，增强职教品牌的感召力，对于提升职业教育的国际竞争力十分重要，这是增强职业教育内生发展动力的重要方面。

## 二、中国职教教师国际影响力的现状与多维挑战

近年来，“鲁班工坊”、“丝路学院”等办学模式走出国门，一批有代表性的中国职业教育教师走向国际，增进了世界对中国职业教育的理解，提升了中国职业教育的国际知名度和影响力，但与世界一流职业教育者相比，中国职业院校教师走出国门的规模和水平仍有很大提升空间，如何克服自身建设和发展的制约，为中国职教师资提供相应的支持，还面临如下挑战：

### （一）跨文化适应与教学本土化能力面临考验

文化的多样性在为高职院校合作提供丰富资源的同时，带来了沟通与交流的挑战，成为国际化合作中的一大障碍<sup>[5]</sup>。许多教师虽有扎实的专业功底，但缺乏系统的跨国教学与生活经验。对目标国家的历史文化、社会习俗、教育传统、学生学习风格认知不足，导致教学方法“水土不服”。同时，对当地产业结构、技术标准和岗位能力需求的调研不够深入，难以将中国教学内容与本地就业市场有效对接，影响了教学实效和品牌信誉。

### （二）国际话语权与规则制定参与度偏低

在全球或区域性的职业教育标准制定、资格框架对接、质量认证体系、重要学术组织中，中国职教教师扮演核心领导角色或发出强有力声音的比例仍然不高。这使得中国职教的先进理念与实践经验难以转化

为被国际广泛接受的“游戏规则”，限制了品牌影响力的深度与广度。

### （三）复合型能力结构存在短板

国际化职教教师需具备“专业+语言+跨文化+数字化+国际视野”的复合型素养。目前，专业能力过硬但外语沟通能力不足、数字教学技术应用水平参差不齐、对国际职教发展趋势洞察有限等问题普遍存在，制约了其在国际平台上的自由交流与深度合作。

### （四）系统性资源支撑与激励保障机制不完善

院校层面，针对教师国际化发展的专项培训体系、职业生涯规划、绩效评价与激励政策往往零散且缺乏可持续性。教师参与海外项目多被视为“临时任务”，而非长期职业发展的重要组成部分。国家级层面，虽然有一些援外教师派出计划，但覆盖面和支持力度仍有待加强，导致教师参与意愿和长期派驻的稳定性受影响。

### （五）个体品牌意识与集体行动自觉有待加强

部分教师对“职教出海”的国家战略意义及其与个人职业行为的关联性认识不深，尚未将自身视为中国职教品牌的能动建设者，缺乏主动维护和塑造品牌形象的意识。同时，教师之间、院校之间在国际化实践中缺乏有效的经验共享与协同机制，未能形成提升整体影响力的合力。

## 三、系统化提升职教教师国际影响力的路径构建

针对上述现状，并结合“职教出海”品牌化建设的内在要求，职业教育教师的国际影响力提升不能再靠孤立的措施，而应进行完整规划和体系设计。本文提出，要创设出一个以转变理念为先导、共建能力为核心、平台赋能为支撑、机制创新为保障、评价使用为引领的治理体系，形成积极稳定提升教师国际影响力的共生生态系统。

### （一）理念重塑：深化战略认同与传播自觉

提升教师国际影响力，需要先推动其理念的系统性重塑。这一过程应从三方面协同展开：一是在教师培训体系中系统融入职业教育国际化战略专题，帮助教师深刻理解“职教出海”的国家战略内涵，明确个人实践与国家品牌建设的紧密关联；二是通过典型案例研讨与经验分享，将宏观战略叙事转化为教师可感知的个体实践，并加强其跨文化叙事能力训练，提升其在国际语境下“讲好中国职教故事”的传播技巧；三是在制度设计与文化营造中，明确赋予教师“中国职教品牌大使”的角色认同，引导其在国际交往中自觉塑造并维护中国职业教育专业、开放、创新的品牌形象。通过认知深化、价值内化与角色强化的理念重塑，

为教师国际影响力的发挥奠定思想基础。

#### (二) 能力共建: 构建复合型素养发展体系

教师影响力的提升有赖于扎实的复合型能力, 需要从四个维度进行强化和提升: 一是建立教师专业发展与国际产业技术标准同步更新的长效机制, 鼓励教师获取国际通行的行业资格认证; 二是实施精准化外语能力提升计划, 重点提升教师在多元文化教学场景中的适应与沟通能力; 三是通过加强数字化教学工具与国际教育平台的应用培训, 全面提升教师的数字化教学能力和全球视野; 四是创新培养模式, 全面推行“国内研修+海外实践+企业浸润”的三维一体培养路径, 让教师在真实的国际产业与教育环境中得到全方位锤炼。

#### (三) 平台赋能: 拓展立体化国际参与网络

强大的国际影响力需要多元立体的平台支撑。这一赋能过程应着力构建三个层级的网络: 首先是拓展高层次学术与治理参与渠道, 积极支持优秀教师加入国际职教组织、参与全球或区域性职教标准制定及出席高水平国际学术会议; 其次是推动建设跨国教研协同平台, 在“鲁班工坊”及各类海外合作办学项目中, 牵头建立由中外教师共同组成的课程研发中心等实体平台, 促进教师角色从知识传授者向跨国项目研究者与创新引领者转变; 最后是鼓励教师利用数字媒体传播平台, 并通过运营专业国际社交媒体账号, 主动构建个人学术品牌, 将专业影响力辐射至更广泛的全球同行与学习者群体。

#### (四) 机制创新: 完善激励与保障制度

制度性保障是激发教师内生动能、确保国际化实践可持续的关键。为此, 需要构建一个多层次、闭环式的机制支持系统: 在院校层面, 核心任务是优化激励机制, 将教师在课程国际化、海外教学等方面的成果系统纳入职称评定与绩效考核体系; 在政府与行业层面, 应着力健全支撑机制, 推动设立“职教出海教师发展专项基金”, 为教师的海外研修与国际会议提供稳定支持, 并系统完善海外教师在薪酬待遇、家庭关怀及回国职业发展衔接等方面的配套政策; 此外, 还需建立跨界协同发展机制, 通过构建“职教出海教师联盟”或协作网络, 促进院校、企业、研究机构之间的师资共享与协同攻关, 形成支撑教师国际化发展的强大合力。

#### (五) 评价牵引: 建立发展性影响力评价体系

科学合理的评价体系对教师国际影响力的发展具有重要导向作用。这一体系的建立应从两方面重点推进: 一方面, 构建突破传统窠臼的多维度评价指标, 将评价重心从单一论文与课时量转向涵盖国际教学实践、国际资源开发、跨文化传播效果及对“职教出海”品牌建设

的实际推动等多重维度; 另一方面, 必须引入多元评价主体, 将海外合作院校的同行评价、中资企业的实践评价、国际学生的反馈评价以及国际学术共同体的专业评价, 系统纳入对教师国际化表现的评估中, 以此形成更为客观全面、具有国际公信力的评价结果, 引导教师的国际化发展真正聚焦于实质性的影响力提升。

#### 四、结论与展望

“职教出海”品牌化战略的深入推进, 其成功与否, 根本上取决于是否拥有一支数量充足、结构合理、素养精湛、具有强大国际影响力的教师队伍。本文研究表明, 提升教师国际影响力是一个复杂的系统工程, 必须坚持战略导向、问题导向与结果导向相结合。通过理念重塑唤醒教师的主体意识与品牌自觉, 通过能力共建为其装备适应国际竞争的复合型素养, 通过平台赋能拓展其发挥作用的世界舞台, 通过机制创新破除制约其发展的制度障碍, 通过科学评价引导其发展方向, 方能逐步破解当前困境, 系统性地提升中国职教教师的整体国际影响力。

展望未来, 中国职教教师的国际影响力提升之路, 还需在以下方面持续深化: 一是更加关注教师个体能动性、制度环境、文化语境之间的动态互动关系, 研究如何创造更能激发教师国际参与积极性与创造力的生态; 二是加强对不同区域国别情境的精细化研究, 为教师提供更具针对性的能力准备与策略指导; 三是探索人工智能、元宇宙等新兴技术在国际化师资培养与跨文化教学中的应用潜力, 创新影响力提升的范式。唯有如此, 才能为中国职业教育高质量“出海”, 打造世界认可的职教品牌, 提供坚实、可持续的人才内核与智慧支撑, 最终实现从“职教大国”向“职教强国”的跨越, 为全球职业教育的改革与发展贡献更多的中国方案与中国力量。

#### 参考文献:

- [1] 张莉. 中国数字化职教出海: 现实挑战与推进策略 [J]. 教育国际交流, 2026(1):35-39.
- [2] 唐冬梅, 黄亚宇, 伍东亮. 职教出海视角下职业本科国际化师资培养策略研究 [J]. 教育科学论坛, 2025(36):55-59.
- [3] 荀建忠. 谈高等职业院校教育品牌经营的主要策略 [J]. 教育与职业, 2006(17):28-30.
- [4] 袁凌钰. “一带一路”背景下中国职业教育品牌形象的构建研究 [J]. 消费与品牌传播, 2025(16):66-69.
- [5] 吕雯. “一带一路”背景下高职院校国际化发展的推进策略研究 [J]. 天津职业大学学报, 2025, 34(3): 52-58+81.