

关于高职院校基于国际化发展内部动力整合的思考与建议

仵崇智

西安铁路职业技术学院，陕西 西安 710016

DOI: 10.61369/SDME.2025190002

摘要：本文基于全球化背景下职业教育国际化需求，聚焦高职院校内部动力机制构建，从领导重视、组织架构、激励机制、资源整合等维度提出优化策略，旨在破解国际化进程中因内生动力不足导致的政策执行偏差、资源配置低效等问题。研究结合作者本人实践探索，为高职院校提升国际化发展主动性提供理论支持。

关键词：高职院校；国际化发展；内部动力

Thoughts and Suggestions on the Integration of Internal Dynamics of Higher Vocational Colleges Based on International Development

Wu Chongzhi

Xi'an Railway Vocational and Technical Institute, Xi'an, Shaanxi 710016

Abstract : Based on the demand for internationalization of vocational education in the context of globalization, this paper focuses on the construction of internal dynamic mechanisms in higher vocational colleges. It puts forward optimization strategies from the dimensions of leadership attention, organizational structure, incentive mechanisms, and resource integration, aiming to solve problems such as policy implementation deviations and inefficient resource allocation caused by insufficient endogenous motivation in the process of internationalization. Combined with the author's own practical exploration, the research provides theoretical support for higher vocational colleges to enhance the initiative of international development.

Keywords : higher vocational colleges; international development; internal dynamics

引言

全球化浪潮深刻重塑着产业格局与人才需求，对承担高素质技术技能人才培养重任的高等职业院校提出了国际化发展的时代命题。推进国际化不仅是服务国家战略、对接国际标准的必然要求，更是院校提升自身核心竞争力、实现可持续发展的内在需求。然而，审视当前高职院校国际化实践，一个突出瓶颈在于内部驱动力整合不足。许多院校的国际化进程呈现出自上而下的政策驱动特征，或停留于零散、被动的项目层面，未能有效激发并凝聚院校内部各主体，包括领导层、管理职能部门、二级院系以及广大师生的主动性与创造性^[1]。这种内生动力机制的缺失，直接导致了国际化战略与院校中心工作脱节、资源配置效率低下、政策执行出现偏差、师生参与度不高等一系列问题，严重制约了国际化向纵深和高质量发展。因此，系统剖析高职院校国际化发展中内部动力整合面临的主要障碍，探寻其优化路径，对于破解国际化发展困境、提升发展效能具有重要的理论和实践意义。本文旨在聚焦内部动力系统，深入探讨其现存问题并提出整合策略。

一、高职院校国际化发展内部存在的主要问题

(一) 顶层设计薄弱与战略共识缺失，引领动力不足

部分院校领导层对国际化战略价值的认识深度不足，未能将其真正融入学校整体发展规划的核心位置。国际化工作常被定位

为辅助性或任务性事务，缺乏清晰、契合院校特色且具前瞻性的长期战略目标与实施路径。战略规划的模糊或缺位导致发展缺乏系统性^[2]。同时，国际化战略未能有效在全校范围内宣贯并深度链接专业建设、人才培养等核心工作，致使中层干部、教师及学生对其目标、路径及与自身发展的关联认知不清。战略共识的缺

失严重削弱了协同推进的合力，导致资源投入方向不明、重点不突出，领导层的重视难以有效转化为驱动基层的内生力量，战略引领作用显著弱化^[3]。

（二）组织架构松散与协同机制缺位，执行动力分散

支撑国际化的内部组织体系普遍存在权责不清、协同不畅的弊端。工作过度依赖单一外事部门，教务、科研、人事、学工及二级院系等核心业务部门参与度低、责任边界模糊，未能有效整合进国际化工作体系。部门间壁垒森严，信息共享困难，资源配置各自为政，缺乏强有力的跨部门协调机制和高效决策平台。这种条块分割状态导致国际化工作呈现碎片化、项目化特征，难以形成贯穿人才培养全过程的整合效应^[4]。作为办学主体的二级院系积极性未被充分激发，常处于被动执行状态。职责不清与协同缺位不仅造成管理低效和资源浪费，更严重削弱了政策在基层的执行力与可持续性，阻碍国际化向纵深发展。

（三）内生激励机制缺位与主体动能疲软，参与动力匮乏

驱动教师、学生、管理人员等核心主体积极参与的内生激励机制严重不足。教师参与国际化活动需投入巨大额外精力并面临能力挑战，但现有评价考核、职称晋升、薪酬分配体系中，国际化贡献权重普遍偏低或界定模糊，付出难获实质性认可与回报，导致意愿不强，尤缺高层次人才深度参与^[5]。对学生而言，海外交流、国际课程等项目的学分认定、成果转化机制不完善，对其升学就业的实质性助力宣传与保障不足，影响选择积极性。管理人员投入国际化事务亦缺乏有效绩效评价与职业发展激励支撑。核心主体参与动能普遍疲软，成为国际化可持续发展的深层瓶颈。

（四）资源保障薄弱与整合效能低下，支撑动力不继

院校国际化面临显著资源约束与整合困境。经费投入有限且不稳定，来源渠道单一，过度依赖项目拨款或学费，社会资源引入不足，难以支撑系统化能力建设与大规模师生流动。优质资源如高水平海外伙伴、先进教学标准、国际职教平台等获取难度大且分布不均。内部对有限资源整合效能低下：硬件如国际氛围校园、智慧教室建设滞后；软件如双语师资库、课程包、项目管理经验等未能实现共建共享；专业化国际化管理队伍力量不足。资源投入的碎片化与管理整合能力欠缺，使有限资源难以形成聚合效应，支撑基础不牢、后劲不足，制约发展规模与质量提升。

二、高职院校基于国际化发展内部动力整合的建议

（一）强化战略引领与共识凝聚，激活顶层驱动力

高职院校应深刻认识国际化对学校核心竞争力的战略价值，将其置于学校整体发展规划的核心位置进行系统性设计。需制定清晰、契合学校特色与发展阶段的中长期国际化战略规划，明确目标、路径、重点任务与保障措施。关键在于将国际化战略深度融合专业建设、人才培养模式改革、师资队伍建设、校企合作等核心工作，形成一体化的推进格局。同时，必须加强战略宣贯与解读，通过多层级、多形式的沟通与培训，使全校师生员工深刻理解国际化愿景、目标及其与个人职业发展的紧密关联，有效破

除认知壁垒，凝聚广泛共识，将领导层的战略决心转化为全校上下共同奋斗的内生动力，确保资源精准投入与高效配置^[6]。

（二）优化组织架构与协同机制，提升系统执行力

亟需构建权责清晰、运转高效的国际化治理体系。应成立由校领导牵头、各核心职能部门负责人及二级院系代表组成的国际化工作领导小组或委员会，作为顶层决策与协调中枢，打破部门壁垒。明确国际交流处作为牵头部门的统筹协调职能，并清晰界定教务、科研、人事、学工、财务、各二级院系等在国际化工作中的具体职责与协作流程^[7]。建立健全常态化的跨部门联席会议、信息共享平台和工作协同机制，确保政策制定、项目实施、资源配置的无缝衔接。特别要强化二级院系的主体责任，赋予其在国际化专业建设、课程开发、师生交流等方面更大的自主权与资源配置能力，激发其内在活力，形成校院两级联动、多部门协同发力的高效执行网络。

（三）完善多元激励与评价体系，激发主体内驱力

构建科学有效的激励评价机制是激发师生员工参与国际化积极性的核心。在教师层面，需将国际化贡献（如开发/教授国际课程、双语教学、指导国际项目/竞赛、国际合作科研、海外研修成果转化等）明确纳入教师绩效考核、职称评定、岗位聘任和薪酬分配体系，设定合理的权重与可量化的评价标准，使其付出获得实质性认可与回报，尤其要向做出突出贡献的骨干教师倾斜。在学生层面，完善海外交流学习、修读国际课程、参与国际活动的学分认定、成绩转换及成果认证机制，并强化国际化经历对学生升学、就业竞争力的宣传与实质性支持（如优先推荐、专项奖学金）^[8]。同时，需建立面向管理服务人员的国际化工作绩效评价与晋升激励机制，认可其专业贡献。通过多元激励，充分释放各主体的内生活力。

（四）拓宽资源渠道与强化整合效能，夯实基础支撑力

高职院校需多措并举破解资源瓶颈。一方面，积极拓宽经费来源，在争取政府专项、优化学费投入结构的基础上，大力开拓行业企业赞助、国际项目合作资金、校友捐赠、社会服务收入等多元化渠道，建立相对稳定、充足的国际化专项经费保障机制。另一方面，着力提升资源整合能力与使用效能。系统规划与建设具有国际氛围的智慧校园环境、双语标识、先进教学设施等硬件资源。重点整合与共建共享软件资源，如建立全校共享的双语/外文师资库、国际化课程资源包、海外优质职教标准库、合作伙伴信息库及项目管理案例库^[9]。加强专业化、复合型的国际化管理服务队伍建设。通过建立统一的资源管理平台和协调机制，打破资源孤岛，促进校内外、跨部门资源的优化配置与高效流转，实现有限资源的最大化聚合效应，为国际化可持续发展提供坚实后盾。

（五）构建国际化发展评估与反馈机制

在高职院校国际化进程中，一个有效的评估与反馈机制是不可或缺的。这不仅有助于实时跟踪国际化项目的进展与成效，还能及时发现问题，为后续的策略调整提供数据支持。建议高职院校设立专门的评估小组，成员应涵盖国际交流、教务、科研、财务等多部门代表，确保评估的全面性和专业性。评估内容可包括

国际合作项目的实施效果、国际学生培养质量、师资队伍国际化水平、国际影响力提升等多个维度。同时，建立定期的反馈会议制度，及时分享评估结果，鼓励跨部门间的交流与协作，共同为高职院校的国际化发展出谋划策^[10]。在此基础上，高职院校还应充分利用信息技术手段，如建立国际化发展信息平台，实现数据的实时更新与共享，提高评估与反馈的效率与准确性。通过构建完善的评估与反馈机制，高职院校可以更加精准地把握国际化发展的脉搏，不断优化策略，推动国际化事业持续健康发展。

力系统的有效整合与持续激发。破解顶层引领不足、组织执行乏力、主体参与疲软、资源支撑薄弱等关键瓶颈，需从战略共识凝聚、治理体系优化、激励机制创新、资源效能提升等多维度协同发力。唯有构建起内生驱动、协同高效、保障有力的动力整合机制，方能真正激活国际化发展的内生活力，推动高职教育在全球化浪潮中实现高质量、可持续的内涵式发展，更好地肩负起培养具有国际视野的高素质技术技能人才的使命。

三、结束语

高职院校国际化发展的深度与广度，根本上取决于其内部动

参考文献

- [1] 管文娟,刘林林.地方性高职院校国际化发展的困境与对策研究 [J].产业与科技论坛,2025,24(03):241-244.
- [2] 胡佳.“一带一路”背景下吉林省职业院校国际化发展路径探究 [J].湖北开放职业学院学报,2024,37(24):82-84.
- [3] 刘婷,陈婧,廖坤烟,等.“一带一路”倡议下高职院校国际化发展的组织策略探析——以广东交通职业技术学院为例 [J].广东交通职业技术学院学报,2024,23(05):102-105+124.
- [4] 陈亮,李琼.“双高计划”建设背景下高等职业教育国际化发展探究 [J].湖北开放职业学院学报,2024,37(20):60-61+64.
- [5] 柯爱茹.福建省高职院校国际化的现实之困与破解之道 [J].北京工业职业技术学院学报,2024,23(04):49-53.
- [6] 穆慕蓁,彭典贵.新时代背景下高职院校国际化发展路径探究 [J].泰州职业技术学院学报,2024,24(05):24-27.
- [7] 胡慕贤.RCEP背景下高职院校产教融合国际化发展路径研究 [J].柳州职业技术学院学报,2024,24(04):12-17.
- [8] 刘子林,张慧敏.高职院校高水平国际化“双师结构”教学团队的内涵要求、建设瓶颈与发展路径 [J].教育与职业,2024,(12):99-105.
- [9] 冯东,周成燕.结构功能主义视角下高职院校国际化发展困境与破解之路——基于陕西省高职院校质量年报的分析 [J].新疆职业教育研究,2024,15(02):1-7.
- [10] 刘云憬,杨青建.多校联合:高职院校国际化发展新模式探究——以常州纺织服装职业技术学院为例 [J].兰州职业技术学院学报,2024,40(01):72-74+82.