
中国传统文化促进会团体标准
《传统文化从业能力水平评价（征求意见稿）》

编制说明

标准编制组

2026年4月

目录

标准编制组.....	1
2026年4月.....	1
一、工作简况.....	3
（一）任务来源.....	3
（二）起草单位及主要起草人.....	3
（三）编制过程.....	3
二、标准编制原则和主要内容确定的依据.....	3
（一） 编制原则.....	3
（二）主要内容确定的依据.....	4
三、与现行相关法律、法规、规章及相关标准的协调性.....	4
（一）与现行法律、法规、规章的协调性.....	4
四、主要条款的说明.....	4
1. 范围.....	4
2. 术语和定义.....	4
3. 职业分类与等级划分.....	5
4. 评价要素.....	5
5. 评价方式.....	5
6. 评价认定.....	6
五、重大意见分歧的处理依据和结果.....	6
六、标准作为团体标准发布的必要性和可行性.....	6
（一）发布必要性.....	6
（二）发布可行性.....	6
七、贯彻标准的要求和措施建议.....	7
（一）贯彻要求.....	7
（二）措施建议.....	7
八、废止现行相关标准的建议.....	8
九、其他需要说明的事项.....	8

一、工作简况

（一）任务来源

本标准由中国传统文化促进会提出并归口管理。

为贯彻落实国家关于中华优秀传统文化传承发展的战略部署，解决当前传统文化行业从业人员数量庞大但缺乏统一、科学的能力评价标准的问题，中国传统文化促进会决定组织编制《传统文化人才库建设与管理指南》，由弘文鉴信（北京）教育科技有限公司牵头。本标准旨在填补传统文化领域职业能力评价标准的空白，规范行业人才评价体系，促进传统文化人才的职业化发展。

（二）起草单位及主要起草人

序号	姓名	单位	联络方式
1	孙冰凌	弘文鉴信（北京）教育科技有限公司	18513607758
2	魏敬军	中国传统文化促进会人才工作委员会	13683557851
3	孙秀翠	北京云道文化有限责任公司	13366220332

（三）编制过程

本标准编制过程遵循科学性、实用性与广泛参与的原则，主要经历了以下阶段：

1. 立项申请阶段（2025年9月）：
编制组梳理了国家职业分类大典及相关职业技能标准，调研了传统文化行业（如非遗、国学教育、传统艺术表演等）的用人现状与评价痛点，发现行业普遍存在“有技艺无证书”、“评价标准不一”的现象。
2. 草案起草阶段（2025年9月-2026年2月）：
编制组结合行业实践经验，确立了“分级分类、考培分离、重在实绩”的编制思路。起草了标准草案，涵盖了职业分类、等级划分、评价要素、评价方式及认定流程等内容。
3. 征求意见阶段（当前阶段）：
经过内部多轮讨论与修改，形成了包含范围、术语定义、评价原则、申报条件、评价指标体系（含理论与技能比重表）及评审要求等章节的征求意见稿，现向社会公开征求意见。
4. 后续计划：
待意见征集结束后，编制组将对反馈意见进行整理和处理，修改形成标准送审稿，提交专家组进行技术审查，最终报批发布。

二、标准编制原则和主要内容确定的依据

（一）编制原则

本标准遵循“公正性、规范性、专业性、可靠性、发展性”的总体原则。

1. 公正性：评价过程独立、客观，实行回避制度，不受利益干扰。
2. 规范性：评价流程、评分标准及质量控制措施均符合标准化要求。
3. 专业性：评价内容结合不同传统文化领域的核心特质（如技艺类侧重实操、宣讲类侧重传播效果）。
4. 发展性：打破证书“终身制”，要求每3-5年进行复核评价，鼓励从业人员持续学习。

（二）主要内容确定的依据

1. 政策依据

《国家职业技能标准编制技术规程》及国家关于职业技能等级认定的相关政策文件。

《关于实施中华优秀传统文化传承发展工程的意见》（2017年），标准内容响应了该文件中关于“坚守中华文化立场”、“传承中华文化基因”的要求。

2. 行业现状

针对传统文化行业工种繁杂、师徒传承的特点，将职业划分为六大类（文化理论研究、艺术、技艺、创意与应用、文化传播、教育管理），并设置初、中、高三个等级。

3. 技术规范

参考了《传统文化专家评审指南》（TCPC 001-2024），确立了“理论知识+技能操作+综合评审”的多元化评价方式。标准中具体的权重分配（如表1、表2）是基于对不同职业方向知识与技能占比的实证分析确定的。

三、与现行相关法律、法规、规章及相关标准的协调性

（一）与现行法律、法规、规章的协调性

本标准内容符合《中华人民共和国标准化法》、《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规的要求。本标准为您推荐性团体标准，与现行的国家职业技能标准互为补充，主要针对国家职业大典中未详细涵盖或具有传统文化特殊性的岗位进行细化和延伸。

（二）与现行相关标准的协调性

国内标准：本标准按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本标准属于水平评价类标准，与现行的文化管理类标准互为补充。它不替代任何基础通用标准，而是针对“传统文化”行业进行了细化和延伸。

本标准与《传统文化专家评审指南》（TCPC 001-2024）互为补充。

四、主要条款的说明

1. 范围

界定了本标准适用于传统文化从业人员岗位能力水平评价的开展，包括管理及相关培训活动。

2. 术语和定义

定义了“传统文化从业人员”、“评审专家”等核心概念，明确了评价的对象和实施主体。

3. 职业分类与等级划分

分类：根据工作性质将从业人员划分为6类，确保评价的针对性。

等级：设置初级（基础）、中级（独立）、高级（骨干引领）三个等级，等级间依次递进。

4. 评价要素

确立了五大核心评价维度：

1. 职业道德：作为首要评价指标。
2. 基础知识：传统文化通识与政策法规。
3. 专业胜任力：按六大职业方向差异化考核。
4. 实践传播力：强调实际操作与项目策划能力。
5. 创新转化力：考核传统元素的现代适配与跨界融合能力。

5. 评价方式

1. 分级分类评价：根据申报者的基础（无证书、有培训经历、有证书）采取不同的考核路径。

2. 关于评价指标体系与权重的说明：

本标准在“评价要素”章节中，确立了以“品德修养、文化认知、实践应用、价值认同、创新转化、综合评审”为核心的六大评价维度。为确保评价的科学性与针对性，标准制定了差异化的权重分配表（见标准正文表1），其设计依据如下：

- 1) 实行总分归一化：所有类别、所有等级的评价权重之和严格设定为100%，确保不同类别人才评价结果的可比性与公平性。
- 2) 体现分级递进的人才成长规律：
 - 初级评价：聚焦基础能力，不设“价值认同”与“创新转化”指标，重点考核“文化认知”与“实践应用”（占比达80%-90%），确保从业人员具备扎实的基本功。
 - 中级评价：引入“价值认同度”（10%），强调从业人员在掌握技能基础上的职业道德与文化责任感。
 - 高级评价：大幅降低基础记忆类指标权重，增设“创新转化力”（10%）与“综合评审”（20%），降低基础认知与简单重复性实践的权重，重点评价人才在行业内的综合影响力、传承创新能力及解决复杂问题的能力。实现了从“工匠”到“大师”、从“执行者”到“引领者”的评价升维。
- 3) 落实分类评价的专业特质：
 - 传统技艺类：是“工匠精神”的直接体现者，其评价核心在于“手上功夫”与“作品质量”。因此，该类别的“实践应用力”权重在所有类别中最高，初级达70%，中级达60%，充分体现了“技艺为本”的评价导向。初级评价聚焦于“技艺操作规范性”与“原材料辨识”；中级评价强化“作品制作质量”；高级评价则在保持45%实践权重的基础上，通过“综合评审”（10分）与“创新转化力”（10分），考察技

艺大师在技艺改良、标准制定及行业传承方面的综合贡献。

- 文化理论类：核心价值在于其深厚的理论功底与思辨能力。因此，在初级阶段，“文化认知力”权重高达50%，重点考察其对传统文化基础知识的系统掌握。随着等级提升，认知权重逐步降低至30%，而“实践应用力”中的“理论知识运用能力”和“文献解读能力”成为考察重点。高级阶段增设的“创新转化力”（10分）与“综合评审”（20分），引领文化创新和行业发展。
- 传统艺术类与文化传播类：介于两者之间，各有侧重。
传统艺术的生命力在于精湛的技法与独特的艺术风格。初级评价中，“实践应用力”占比60%，聚焦于“艺术技法熟练掌握程度”与“作品创作/表演规范性”，夯实人才的基本功。中级阶段，在保持高实践权重的同时，引入“价值认同度”，强调艺德修养。至高级阶段，评价重心从“规范性”转向“艺术风格把握与表现力”（10分），并结合“创新转化力”与“综合评审”，鼓励艺术家在传承经典的基础上形成个人风格，推动艺术流派的创新发展。
传播类人才是连接传统文化与大众的桥梁，其核心价值在于有效的“内容表达”与“活动策划”。初级评价中，“实践应用力”占比50%，重点考察“文化内容表达与讲解能力”。中级阶段，随着“传播活动协助/策划实施能力”的引入，评价维度更加多元。高级评价则通过“综合评审”（30分）的高权重，全面考察传播专家在大型项目策划、行业影响力及社会传播效果等方面的综合表现，引导其从“讲解员”向“策划人”和“意见领袖”转型。

6. 评价认定

规定了“申报-审核-考核-评审-公示-发证-入库”的完整流程，并要求证书信息录入传统文化人才数据库，实现数字化管理。

五、重大意见分歧的处理依据和结果

本标准在起草过程中，编制组内部对“是否实行证书复核制度”进行了讨论。一方认为增加复核会增加管理成本；另一方认为传统文化需要与时俱进，必须建立动态更新机制。最终采纳了**发展性原则**，决定引入每3-5年的复核评价机制，以确保从业人员的能力水平与行业发展同步。

六、标准作为团体标准发布的必要性和可行性

建议本标准作为**推荐性团体标准**发布。供传统文化行业及相关评价机构在开展人才评价时参考使用。

（一）发布必要性

1填补空白：目前尚无针对“传统文化从业人员能力水平评价”的专门标准，本标准的发布将填补这一领域空白。

（二）发布可行性

行业共识：标准内容基于广泛的行业调研，反映了行业主体的共同需求，

易于被行业内机构采纳和执行。

七、贯彻标准的要求和措施建议

（一）贯彻要求

实施性质

建议本标准作为推荐性团体标准发布。鼓励全国传统文化领域的企事业单位、社会团体、教育培训机构及相关从业人员积极采用本标准，作为人才评价、岗位聘用、薪酬定级及职业培训的依据。

实施过渡期要求

新旧衔接：对于标准实施前已获得行业内各类非标证书的人员，建议设置6-12个月的过渡期。过渡期内，持证人员可通过“补充培训”或“水平测试”等方式，申请换发符合本标准规范的能力水平评价证书。

数据迁移：已建立内部人才库的机构，应按照本标准第9章“评价认定”及附录中的数据规范，对存量数据进行清洗和标准化处理，确保数据的互联互通。

执行原则

持证上岗与动态复核：严格落实标准第4.5条“发展性”原则，打破证书“终身制”。建议从业人员在获得证书满3-5年后，必须通过继续教育学时审核或参加复核考试，以证明其知识技能与行业发展同步，否则证书自动失效。

考培分离：严格执行标准8.1条关于“分级分类评价”的规定，实行“培训与考核分离”机制，确保评价结果的公正性与客观性，避免既当裁判员又当运动员。

（二）措施建议

1. 宣贯培训与解读

建立标准解读体系：由中国传统文化促进会组织编写《传统文化从业人员能力水平评价实施细则》及《标准释义》，针对标准中“五大评价要素”（职业道德、基础知识、专业胜任力等）及“差异化权重表”进行详细解读。

分层培训：

师资培训：面向各评价机构的考评员、培训讲师开展“种子师资”培训，确保评价尺度的一致性。

机构培训：针对行业内的头部企业、非遗工坊及培训机构，开展标准落地实操培训，指导其建立内部评价流程。

2. 试点先行与示范推广

选取试点领域：鉴于行业覆盖面广，建议优先在传统技艺类（如非遗传承）、文化传播类（如研学导师、讲解员）和教育管理类（如国学教师）三个急需规范的领域开展试点。

建设示范基地：遴选一批具备条件的“传统文化产教融合型企业”或“非遗生产性保护示范基地”作为首批标准化评价试点单位，总结“试点经验”并形成典型案例集向全行业推广。

3. 数字化落地与平台支撑

人才数据库建设：依据标准第9章要求，建议统一接入或参照《传统文化人才库建设与管理指南》建设行业级人才数据库。

证书查询与监管：建立全行业联网的证书查询系统，杜绝“假证”、“山寨证”。通过区块链等技术手段确保证书信息的不可篡改性，为用人单位提供真实可信的人才信用背书。

4. 产教融合与激励机制

对接职业发展：推动将本标准评价结果与行业内的薪酬体系、项目申报资格挂钩。例如，高级别人才在申报非遗代表性传承人、参与重大文化工程项目时，可获得优先推荐权。

校企合作：鼓励职业院校、高等院校在相关专业人才培养方案中引入本标准，将“学历教育”与“职业技能评价”深度融合，培养符合行业实际需求的复合型人才。

5. 监督评估与持续改进

建立退出机制：设立标准实施监督委员会，对违反职业道德（如弄虚作假、抄袭剽窃）的持证人员实行“一票否决”，撤销其证书并录入行业黑名单。

定期修订：根据行业发展和技术进步，建议每3年对标准进行一次复审。重点关注“创新转化力”指标的更新（如AI技术在传统文化中的应用），确保标准始终引领行业高质量发展。

八、废止现行相关标准的建议

无。

九、其他需要说明的事项

1. 专利说明：本标准不涉及专利。
2. 引用标准：本标准规范性引用了《TCPC 001-2024 传统文化专家评审指南》，评审专家的资质与行为需严格遵循该指南。
3. 实施建议：建议标准发布后，由具备资质的评价机构依据本标准开展试点评价工作，并逐步建立与国家职业资格证书、职业技能等级证书的衔接机制。