

# 高职院校社会培训职能发挥的类型、困境及对策研究

周彬彬

南京信息职业技术学院，江苏 南京 210023

DOI: 10.61369/VDE.2025220023

**摘 要：** 随着我国的产业升级与经济高质量发展，现代社会与企业对技能型、应用型人才的需求显著增长，高职院校社会培训则逐步成为终身教育体系与技能型社会建设的关键支柱之一。本文即在此背景下展开研究，首先系统性分析了当前高职院校社会培训的主要类型与典型特征，并将其按照技能提升型、管理赋能型、学历提升型与公益普及型等方式进行分类；其次基于现状情况整理了高职院校社会培训面临的现实困境，具体总结了在认知偏差、供需错位、机制障碍等方面暴露出的现实问题；最后依托问题分析提出完善政策支持、深化产教融合、创新培训模式、改革评价机制等有效对策，以此为高职院校社会培训职能的高效发挥提供理论参考与实践借鉴。

**关 键 词：** 高职院校；社会培训；类型分析；现实困境；对策建议

## Research on the Types, Dilemmas and Countermeasures of Giving Play to the Social Training Function in Higher Vocational Colleges

Zhou Binbin

Nanjing Vocational College of Information Technology, Nanjing, Jiangsu 210023

**Abstract：** With China's industrial upgrading and high-quality economic development, modern society and enterprises have a significantly growing demand for skilled and applied talents. Social training in higher vocational colleges has gradually become one of the key pillars for building a lifelong education system and a skill-based society. This paper conducts research against this background. Firstly, it systematically analyzes the main types and typical characteristics of current social training in higher vocational colleges, classifying them into skill improvement type, management empowerment type, academic qualification enhancement type and public welfare popularization type. Secondly, based on the current situation, it sorts out the practical dilemmas faced by social training in higher vocational colleges, specifically summarizing the practical problems exposed in aspects such as cognitive deviations, supply-demand mismatch and institutional obstacles. Finally, relying on problem analysis, it puts forward effective countermeasures such as improving policy support, deepening the integration of production and education, innovating training models and reforming evaluation mechanisms, so as to provide theoretical reference and practical experience for the efficient exertion of the social training function in higher vocational colleges.

**Keywords：** higher vocational colleges; social training; type analysis; practical dilemmas; countermeasure suggestions

## 引言

随着“技能型社会”的建设与发展，加快推进现代职业教育体系建设成为我国重要的发展方向。高职院校作为高素质技能型人才培养的核心阵地，其职能将从单一的“学历教育”逐步向“面向社会的职业培训”延伸。该举措不仅可以有效适应产业结构的优化升级，而且也是满足劳动者终身学习需求的关键手段，更是高职院校拓展职能领域、提升社会贡献水平的内在需要。对此，深度探索社会培训职能发挥的对策成为高职院校必须关注的焦点问题。

## 一、高职院校社会培训的主要类型及其特征

### （一）技能提升型

以技能提升为目标的社会培训是高职院校当前规模最大、覆盖面最广的培训类型，其核心培训群体主要包括企业员工、失业

人员、农民工等各类群体，旨在通过短期或长期培训的方式提高其岗位胜任力或职业转化能力<sup>[1]</sup>。该类培训具有针对性、实效性与发展性的基本特征，关键在于对接本区域的产业发展需求与劳动力市场需求。因此，该类培训主要采用岗前培训、在职提升、转岗培训等形式，尤其为中小企业提供了必要的培训服务支持。

## （二）管理赋能型

以管理能力提升为目标的社会培训则主要面向创业人员、企业中基层管理人员以及特定行业从业人员，主要以培养管理理论、管理能力与创新创业素养为目标<sup>[2]</sup>。该类培训有着相对高层次、互动性与实践导向的特征，一般需要经营管理类专业群提供师资力量与教学资源。

## （三）学历提升型

以学历提升为目的的社会培训主要在于满足社会人员职业发展、知识更新的多元需求，也是现代社会构建终身教育体系的具体表现。该类培训具有灵活性、系统性与持续性的特征，通常采用联合办学、自学考试、网络远程教育等形态展开，为学习者提供了相对多样性的学历提升途径。

## （四）公益普及型

以公益为目的的社会培训则是高职院校主动承担社会责任、服务社区民生并促进教育公平的关键举措。该类培训主要面向老年人、青少年家长、社会居民、残疾人等群体，具有普惠性、公益性、灵活性等特征，主要注重社会效益。

# 二、高职院校社会培训职能发挥面临的现实困境

## （一）认知与定位困境

第一，社会认知偏差制约培训吸引力。“重学历教育、轻职业培训”的观念长期影响社会环境，使得高职院校社会培训难以获得广泛认可。在办学层次角度来看，公众普遍认为职业教育的专科学历影响力低；在就业角度来看，认为职业院校的社会认可度不足<sup>[3]</sup>。这种认知观念使得高职院校在社会培训招生、资源获取、政策支持等方面处于弱势地位。

第二，高职院校缺乏明确定位，导致社会培训质量不足。部分高职院校对社会培训的战略意义认知不足，一方面仅将其视为创收渠道或社会服务任务，因此缺乏长期的规划与系统性的方案设计；另一方面在于学校整体对社会培训的重视程度不足，未能建立专门的组织机构、人员配置与经费保障，难以形成定位明确、精准服务的培训体系。

## （二）供需匹配困境

第一，培训供给与产业需求存在错位。在产业升级与技术变革过程中，市场与企业对技能型人才的需求在不断变化。但高职院校的社会培训响应机制较为滞后，未能根据当前产业需求、岗位需求与核心技能需求进行调整优化，使得培训活动的专业设置、课程内容、培训形式等调整不及时。

第二，校企合作深度不足，影响社会培训实效性。校企合作在高职院校落实社会培训服务职能中有着重要作用。但目前多数企业存在“重挑选，轻培养”的观念，导致企业主动与学校合作的积极性不足，缺乏通过社会培训平台培养和筛选职工的主动性<sup>[4]</sup>。

## （三）机制与资源困境

第一，管理机制不健全制约运行效率。高职院校社会培训有着复杂的主体结构与实施环节，但现阶段在管理方面却存在权责

不清、流程繁琐、激励不足等问题。一方面社会培训管理职能较为分散，由实训中心、各专业系部、继续教育学院等分别负责部分功能，导致缺乏统一的协同机制；另一方面在于相关配套制度不健全，比如缺乏科学合理的培训收益分配机制、教师工作量核算机制、培训成果认定方案等。

第二，资源配置不均影响培训的可持续性。高职院校在社会培训资源方面存在师资、设施、经费三个层面的限制。一是理论知识与实践经验兼具的“双师型”教师数量不足，而教学任务比较繁重，导致教师缺乏精力与时间参与培训教学活动；二是设施设备方面发展滞后，存在与企业生产环境不匹配的问题；三是经费支持不稳定，培训收入作为社会培训工作的运营资金来源，其稳定性明显不足，缺乏政府与社会的稳定支持。

第三，评价体系缺失难保培训质量。高职院校现阶段的社会培训评价体系存在一定缺陷，主要包括标准不统一、方式单一、反馈滞后等三个层面，一是未能建立统一、明确、细致、可操作的评价指标与考核方案<sup>[5]</sup>；二是考核方式单一化，缺少过程性、跟踪式的考核方法；三是未能建立反馈机制，其评价结果无法对学习者产生应用的推动作用。

# 三、高职院校社会培训职能发挥的有效对策

## （一）创新培训机制，优化政策支持体系

第一，完善顶层设计，强化制度保障。从政府相关部门视角来看，应当从政策引导强化与立法保障建设入手，推动社会培训服务体系纳入职业教育法律法规系统，并在此基础上明确高职院校在该环节中的工作职责、权利以及义务。通过政府导向，可以建立“目的引领+政策托底”的协同发展制度格局，有利于高职院校明确社会培训工作发展方向，并建立稳定的制度环境<sup>[6]</sup>。

第二，加大激励力度，激发内生动力。多元化的激励机制可以显著提升高职院校社会培训的工作积极性。首先，政府相关部门应针对职业学校社会培训工作收入，建立明确的激励机制，要求学校将社会培训收入按照一定比例转化为绩效工资，以此提高教师与其他工作人员的积极性。其次要将社会培训服务的考核成效纳入高职院校评价体系，并将其评价结果与专业建设发展、教师职称评审、个人收入、年度考核等进行挂钩<sup>[7]</sup>。

第三，拓宽融资渠道，保障资源投入。高职院校应与政府、企业、社会机构等建立联合体系，以此形成多元投入机制，从根本上解决资源短缺问题。政府应从社会培训专项基金建设做起，尤其针对重点产业培训、弱势群体培训等相关工作给予补贴。企业则可以主动设置培训基金，并通过共建培训基地、提供设备与工艺支持等方式投入培训资源，以此获取优先选拔人才的条件。学校则可以依托社会培训服务获取市场回报，并将其收益作为延续培训体系建设的核心支撑。此外，有条件的学校还可以进一步通过建设“公共实训基地”“高技能人才培训基地”“大师工作室”等途径获取政府投资支持。

## （二）深化产教融合，创新培训模式

第一，构建利益共同体，深化校企合作。高职院校应与合作

企业共建“命运共同体”，并由此建立“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体的合作创新模式。一方面，高职院校可以立足本土区域，与龙头企业合作建立行业培训标准，以此建立“产教评技能生态链”。另一方面，学校可以与企业合作共建“培训中心”，针对性为合作企业提供对应的入岗培训、员工长期培训、新工艺与新技能培训等服务，以此实现资源共享、风险共担、利益共享的目的<sup>[8]</sup>。

第二，对接产业需求，优化培训内容。高职院校应建立培训内容动态调整机制，以此适配本土产业的实际需求。一方面要密切关注本区域产业发展规划情况，并了解就业市场变化趋势，以此及时将新技术与新工艺以及新规范纳入培训内容。另一方面，要针对不同的人群提供不同的培训项目，尤其要突出社会服务功能，以此建立针对农民工、失业人员、就业困难人员、残疾人等群体的培训服务体系，提供精确且高效的培训内容。

第三，创新培训方式，提升学习体验。高职院校应适应新时代背景，积极探索“互联网+”环境下的社会培训模式，构建线上线下联动的培训体系。一要建立健全线上培训平台，通过微课推送、在线课程、远程教学、线上考核、仿真模拟实训等方式，为学习者提供线上学习机会<sup>[9]</sup>。二是强化实践导向教学模式，将项目式学习、现场实训、案例教学等方法引入线下培训，关注学习者实操能力与问题解决能力的发展。

### （三）改革评价机制，强化质量管理

第一，健全评价体系，引导高质量发展。高职院校应建立多元化、过程性的质量评价体系，一要健全技能人才评价机制，落实“新八级工”制度<sup>[10]</sup>；二要建立从培训项目设计、培训活动实施到成果转化的全过程评价指标，提高评价认可度。

第二，强化训后跟踪，促进成果转化。高职院校应建立持续性的培训后跟踪服务机制，既要巩固培训效果，又要促进学习效果有效转化，辅助培训者达成目标。具体可以通过建立学员档案、定期回访、提供技术咨询等方式，为学员提供可持续、延伸性的服务，形成培训与发展的良性循环。

## 四、结语

综上所述，社会培训已经成为高职院校职业教育体系建设与社会服务职能体现的重要部分，高职院校应充分发挥其社会培训职能优势，以此为区域经济发展、促进就业创业、构建学习型社会等方面提供帮助。对此，高职院校应建立多元化、特色化、系统化的社会培训服务体系，既要满足不同类型群体的培训需求，又要形成完善科学的管理机制与评价机制，以此推动高职院校社会培训高质量发展，为技能型社会建设提供坚实的人才支撑。

## 参考文献

- [1] 杨永辉. 高职院校承办社会培训的数字化改革实践与探索 [J]. 科技与创新, 2024, (23): 144-146+150.
- [2] 吕海珠. 辽宁工业振兴背景下高职院校社会培训体系的建设和创新 [J]. 农机使用与维修, 2024, (10): 95-98.
- [3] 崔风华, 王利平. "人人持证、技能河南"建设背景下高职院校社会培训困境与对策 [J]. 职业教育, 2024, 23(28): 61-64.
- [4] 刘文慧. 高职院校职业技能培训实践与发展探讨 [J]. 山西青年, 2024, (14): 34-36.
- [5] 东楷涵. 技能型社会背景下高职院校技能培训研究 [J]. 河北开放大学学报, 2024, 29(03): 79-81.
- [6] 孙菲菲, 尹宝田, 姚丽红. 高职院校面向社会各界开展职业培训的路径研究——以水利行业职业培训为例 [J]. 船舶职业教育, 2024, 12(03): 70-72.
- [7] 孔宪顺. 产教融合背景下高职院校发挥社会服务功能的分析与对策研究 [J]. 现代职业教育, 2023, (36): 142-145.
- [8] 栗荔, 刘碰辉, 李陆平. 高职院校高效开展社会培训服务的实施路径 [J]. 岳阳职业技术学院学报, 2023, 38(06): 15-18.
- [9] 黄瑞平. 高职院校继续教育与社会培训开发路径探索 [J]. 新课程研究, 2023, (21): 60-62.
- [10] 邵洪楼. 高职院校社会培训现状及质量控制策略 [J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2022, (12): 171-174.