

“新双高”建设背景下干部教育培训精准化路径研究

高辉灵

广东职业技术学院 广东 佛山 528041

DOI: 10.61369/ETR.2026120031

摘 要： 2025年教育部启动第二期“双高建设计划”（“新双高”建设）^[1]，以办学能力高水平、产教融合高质量为目标，对高职院校干部能力素质提出了更高要求。本文以“新双高”建设的现实需求为出发点，剖析当前高职院校干部教育培训存在的内容同质化、资源碎片化、机制粗放化等突出问题，提出构建适配高职院校的精准化培训体系，即构建“岗位能力图谱+需求清单+课程清单”的精准供给体系，搭建“校内统筹、校外联动、数字赋能”的集约化资源平台，建立全流程培训管理机制，为锻造适配“新双高”建设的高素质专业化干部队伍提供路径参考。

关 键 词： 高职院校；新双高建设；干部教育培训；精准化；

Research on the Precision Path of Cadre Education and Training Under the Background of "New Double-High" Initiative

Gao Huiling

Guangdong Polytechnic, Foshan, Guangdong 528041

Abstract： In 2025, the Ministry of Education launched the second phase of the Double-High-Level Construction Plan, known as the "New Double-High" Initiative^[1], which targets high-level school-running capacity and high-quality industry-education integration. It sets higher requirements for the competence and quality of administrative cadres in higher vocational colleges. Based on the practical needs of the "New Double-High" Initiative, this paper analyzes prominent problems in current cadre education and training, including homogeneous content, fragmented resources, and extensive mechanisms. It proposes building a precise training system for higher vocational colleges: a precise supply system featuring "post competency map + demand list + curriculum list", an intensive resource platform supported by "campus coordination, off-campus collaboration and digital empowerment", and a whole-process training management mechanism. This study aims to provide a path reference for fostering a high-quality, professional cadre team to support the "New Double-High" Initiative.

Keywords： higher vocational colleges; "New Double-High" Initiative; cadre education and training; precision

2025年，教育部启动“新双高”建设，在总结第一期建设经验的基础上，将建设重心从内部能力条件改善转向外部服务支撑贡献，对高职院校办学治校提出了更高要求。《全国干部教育培训规划（2023—2027年）》明确提出，要着力构建科学规范、系统集成、协同高效、执行有力的干部教育培训制度体系^[2]，为高职院校推进干部教育培训精准化指明了方向。然而，当前高职院校干部教育培训仍普遍存在的需求识别不够、内容供给不准、资源协同不强、管理科学化不足等困境，难以满足“新双高”建设对干部能力素质的多元化要求。现有研究多聚焦宏观层面，缺乏结合发展需要、岗位需求、资源整合等方面的系统化路径设计。本文深入剖析“新双高”建设背景下干部教育培训的核心困境，从内容体系、资源平台、管理机制三个维度探索精准化实施路径。

一、“新双高”背景下干部教育培训精准化的现实意义

（一）服务教育强国建设战略落地的必然要求

职业教育是国民教育的重要组成部分。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》明确提出，加快建设现代职业教育体系，培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才^[3]。第二期“双高建设计

划”布局了60所高水平高等职业学校和160个高水平专业群^[4]，是在教育强国建设、产业结构升级与职业教育类型体系深化等多重因素交汇背景下所作出的制度性再定位^[4]，着力推动职业教育从“规模发展”向“质量提升”、从“内部建设”向“外部服务”转型。分层分类精准开展干部教育培训，系统提升干部推动办学能力高水平、产教融合高质量的能力素质，高效推进“新双高”建设各项任务落地落实，是有效服务教育强国建设战略的必然

基金资助：广东职业技术学院科研项目：需求导向的高校干部教育培训机制研究（项目编号：XJKY2021064）的阶段性成果。

要求。

（二）锻造高素质专业化干部队伍的重要支撑

“新双高”建设由职业教育自身条件改善和水平提升的内部“小逻辑”转向服务区域发展、支撑产业发展的外部服务贡献“大逻辑”^[5]，对高职院校干部队伍提出了更高、更专业的能力要求。精准化开展教育培训，是锻造高素质专业化干部队伍的关键举措，其核心在于围绕建设需求，靶向提升干部三类核心能力^[7]：一是政治能力，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将立德树人根本任务贯穿办学治校全过程；二是专业能力，强化产业结构分析、专业群建设与管理、产教融合机制设计等专业技能，让干部懂专业、懂产业、懂管理；三是改革攻坚能力，提升干部面对数字化转型、国际化办学等改革前沿任务的统筹谋划与创新担当水平。通过精准化教育培训，推动形成校级—中层—基层结构合理、能力适配的干部梯队。

（三）推动学校高质量可持续发展的长效保障

当前，高职院校面临产业环境、政策导向、技术生态的持续迭代，“新双高”建设要求高职院校打破传统办学模式，进一步深化校企协同、产教融合、政校联动，对高职院校的整体治理能力提出了新挑战新要求。建立适配“新双高”建设的精准培训机制，将教育培训与学校建设实际深度融合，推动培训成效持续转化为破解建设难题、推进重点任务、优化治理模式的有效举措，形成“干部能力显著提升—建设任务高效推进—发展成效持续积累”的良性循环，为学校内涵式高质量发展提供长效的干部队伍保障。

二、“新双高”背景下干部教育培训面临困境分析

在“新双高”建设纵深推进的关键阶段，当前高职院校干部教育培训仍受传统培训模式、资源配置方式、管理机制设计等因素制约，集中表现为内容同质化、资源碎片化、机制粗放化三大痛点，直接制约了干部队伍专业化、复合型、创新型能力的提升。

（一）培训内容同质化，精准供给与“新双高”任务脱节

一是需求诊断不够精准。高职院校干部教育培训对象涵盖校领导、中层干部、教研室主任、基层管理骨干等不同群体，缺乏系统化需求诊断机制，未能从组织发展、岗位要求、个人能力三个维度开展关联分析，培训需求调研多流于形式，导致培训内容与干部实际需要存在脱节。二是内容设计不够科学。培训内容未能及时跟上职教改革前沿与产业发展趋势，围绕“新双高”建设核心任务的内容供给不足，对产教融合机制创新、专业群建设与管理、数字化转型等核心任务的培训较少。三是培训方式不够创新，仍以“重理论、轻实践”的传统模式为主，缺乏以真实建设任务为载体的案例教学、情景模拟、实践实操，干部难以将所学知识有效转化为推进建设的实际能力。

（二）培训资源碎片化，协同整合与“新双高”要求不符

一是校内资源缺乏统筹协调。培训工作多由组织、人事、教务、二级学院等多个部门分头组织，缺乏有效的统筹协调机制，

导致校内师资、课程、阵地、经费等资源分散，未能实现一体化推进与高效利用。二是校外资源挖掘对接不足。未能深入挖掘行业协会、科研院所、龙头企业等校外优质资源的培训价值，与校外主体的合作多停留在邀请专家讲座、参观学习等层面，产业导师的指导作用、企业实践基地的实操作用、先进院校的示范作用未能有效发挥。三是资源形式创新融合不够。线上、线下培训资源协同联动不足，数字化培训资源建设滞后，缺乏针对“新双高”建设的案例资源、实践资源，难以满足干部随时随地学、按需精准学的实际需求。

（三）培训机制粗放化，管理效能与“新双高”建设适配不足

一是过程管理较为松散，缺乏对培训全流程的精细化管控，集中培训存在碎片化、短期化问题，线上学习存在形式化、打卡式现象，工学矛盾突出，导致学习深度与参与度不足，培训过程的质量管控难以保证。二是考核评价停留表层，多停留在“反应层”和“学习层”，仅关注参训学员对培训课程、师资的满意度及对培训内容的掌握程度，忽视了对“行为层”和“结果层”的评估反馈，对干部在实际工作中应用所学知识和技能的情况跟踪考察不够，也未量化评估培训对工作推进的实际影响^[9]。三是结果运用存在虚化。培训成效与学校建设绩效缺乏有效关联，未形成“培训推动建设、建设检验培训”的双向反馈机制，培训成效难以有效转化为推进建设的实际行动。

三、“新双高”背景下干部教育培训精准化的路径分析

针对上述三大困境，紧扣“新双高”建设办学能力高水平、产教融合高质量的核心目标，以需求为导向、以协同为抓手、以闭环为保障，从内容体系、资源平台、管理机制三个维度提出精准化路径，推动干部教育培训从“分散运行”向“系统集成”转型。

（一）构建精准化培训内容体系

围绕学校发展战略与专业群建设核心任务，建立“能力图谱+需求清单+课程清单”匹配机制^[8]，针对不同层级干部的岗位职责与能力需求，分层分类设计培训内容，推动培训内容从“通用型”向“专业型、复合型、创新型”转变。一是绘制精准化岗位能力图谱。系统梳理校级、中层、基层三级干部的核心岗位职责，明确校级干部的战略规划能力、中层干部的执行落地能力、基层干部的实践创新能力三大核心维度，绘制可视化、可落地的岗位能力图谱，为培训需求识别与课程设计提供精准依据。二是制定差异化培训需求清单。基于岗位能力图谱，开展“组织+岗位+个人”三维需求调研，组织维度对标建设整体任务，明确各层级干部的责任分工；岗位维度聚焦专业群建设、产教融合创新、数字化治理等核心任务，识别能力缺口；个人维度结合干部自身发展需求，收集个性化培训诉求，系统梳理后形成各层级各岗位差异化的培训需求清单。三是开发适配的培训课程清单。构建“通识+专业+实操”的课程体系，通识课侧重政治理论与

政策解读；专业课按层级精准设计，校级干部聚焦战略规划与资源统筹，中层干部侧重专业群管理与产教融合机制创新，基层干部围绕数字化应用与一线教学管理；实操课以真实建设任务为载体，设置案例分析、情景模拟、项目实操等课程模块，实现学用结合。

（二）打造集约化培训资源平台。

优化培训资源整合路径需要从内容整合、资源配置、内外联动等方面系统推进^[6]。坚持“校内统筹、校外联动、数字赋能”，打破部门壁垒与校园边界，构建集约化、多元化、数字化的培训资源平台。一是建立校内一体化统筹机制。成立由学校组织部门牵头，人事、教务、科研、二级学院等多部门协同联动的统筹机制，实现校内师资、课程、场地、经费等资源的一体化配置与高效利用。二是深化校外政校企资源联动。主动对接行业协会、龙头企业、科研院所、地方政府，构建稳定的校外培训资源合作体系。与龙头企业、市域产教联合体共建干部实践培训基地；与行业协会、科研院所共建产业导师库，聘请产业专家、职教研究者担任兼职导师；与先进院校建立交流合作机制，共享培训课程、改革案例等资源。三是打造数字化智慧学习平台^[10]。依托省级优质数字资源平台，开发建设校内一体化智慧学习平台，整合线上课程资源、培训管理、考核评价、交流研讨等功能模块，上线包含政策解读、专业建设、产教融合、数字化转型等系列课程；实现培训学习的个性化推送，并搭建线上交流研讨社区，推动干部跨部门、跨区域交流学习经验与建设实践。

（三）健全全流程培训管理机制

以“科学实施、精准评估、有效运用”为核心，构建全流程精细化管理机制，将培训管理与“新双高”建设绩效深度融合。一是抓实培训实施。基于岗位能力图谱与需求清单，按校级、中

层、基层三个层级，结合行政管理、专业群建设等不同业务分层分类组织培训，采用“集中授课+现场研学+项目实操+线上自学”混合式模式：集中授课侧重理论与政策讲解，现场研学赴龙头企业、先进院校实地调研，项目实操以学校“新双高”重点建设项目为载体锤炼实操能力，线上自学依托智慧学习平台补充课程内容，同时建立培训过程跟踪机制，保障培训实施质量。二是严抓考核评估。以柯氏四级评估模型为基础^[9]，“反应层”通过满意度调研评估课程与师资适配性；“学习层”以案例分析、情景模拟、理论测试考核知识技能掌握程度；“行为层”在培训结束后3-6个月开展跟踪调研，通过工作检查、多元主体评价考察知识技能落地应用情况；“结果层”对比培训前后建设任务推进效率、完成质量、工作创新等指标，量化评估培训对实际工作的推动作用。三是强化结果运用。建立激励约束与联动发展机制：将评估结果纳入干部年度考核、评优评先、选拔任用的重要依据，对培训成效显著、建设任务推进有力的干部予以重点培养与表彰激励，对培训参与度低、成效不佳的干部开展再培训与约谈督导。同时建立培训成效与“新双高”建设任务的联动机制，将培训中形成的优秀案例、创新思路转化为学校建设的实操方案，推动培训成果直接落地为建设实效。

四、结语

本文提出的干部教育培训精准化路径，旨在推动干部教育培训与“新双高”建设深度融合，以干部队伍专业化建设赋能职业教育高质量发展。下一步，将结合具体院校的实践案例，对精准化培训路径进行实证检验，持续优化培训内容、创新培训模式、完善管理机制，进一步提升路径的科学性、可操作性与适用性。

参考文献

- [1] 教育部，财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029年）的通知（教职成〔2025〕1号）[Z].2025.
- [2] 中共中央. 全国干部教育培训规划（2023—2027年）[Z]. 北京：新华社，2023-10-16.
- [3] 中共中央，国务院. 教育强国建设规划纲要（2024—2035年）[Z]. 北京：新华社，2025-01-19.
- [4] 赵晶. 第二期“双高计划”：逻辑缘起、改革要求与实施策略[J]. 职业技术教育，2026(02):3-11.
- [5] 胡昌送，蔡勤生. 高职院校第二期“双高”建设的逻辑转向、内在要求与实践路径[J]. 职业技术教育，2025(28):15-21.
- [6] 汤兆辉. 高校教师培训中的个性化需求与资源整合[J]. 产业与科技论坛，2025(24):265-267.
- [7] 彭向刚. 提升新时代干部履职能力培训的有效性[J]. 人民论坛，2025(23):62-65.
- [8] 于京天. 新时代中国特色教育系统干部培训体系建设[M]. 北京：中国人民大学出版社，2025.
- [9] 聂伟进，汪卫平. 基于柯氏模型的高职教师培训评价体系构建[J]. 教师教育研究，2021,33(02):31-37.
- [10] 侯晓倩. 数字化转型背景下干部培训体系优化路径[J]. 人力资源，2025(20):39-41.