

# 关于职业院校构建职工教育培训新机制的思考

郝冰

广西轻工技师学院

**[摘要]**职工教育培训能够有效锻炼企业职工的思维能力与专业技术等,有助于提升企业核心竞争力,让员工有更大的发展平台。近年来,各部门对职业院校开展职业培训的重视程度逐渐提高。在相关政策指引下,我国职业院校开展职工教育培训是未来大势所趋。我国职业院校开展行业企业培训虽已有较长的发展历程,但尚未形成体系,也较缺乏相应的制度保障。对此,职业院校要积极调整职工培训模式,构建出职工教育培训新机制,为企业培养更多优质人才。

**[关键词]**职业院校;职工教育;培训;新机制;思考

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1549

## 引言

职工教育培训不仅能够让员工更好锻炼自身专业素质,实现自我综合能力提升,胜任更高难度的工作,实现个人的可持续发展,同时还可以促使企业获得更大的发展,实现企业与员工发展的良性循环。近年来国家对职业教育面向行业企业职工培训的重视程度逐渐提升。职业院校的性质决定了其必须面对社会与企业,开展职业培训符合职业院校的发展需求。在此过程中,企业要想获得更加稳步地发展,需要与时俱进的高水平人才队伍,有效的职工培训能够满足企业的发展要求。

### 一、职业院校构建职工教育培训新机制的重要性

#### (一)行业企业对提升职工素质的需求迫切

为适应科技革命与产业变革,企业发展需要与时俱进的技能人才与创新人才。对企业劳动者来说,他们能力的提升可以通过正规教育与职业教育两种方式获得,有效的职工培训是激发劳动者潜力并提高人力资源附加值的最佳方式。在复杂的市场经济环境下,为提升自身核心竞争力,企业要积极调整方法,强化对员工综合技能的培训,构建出学习型企业。行业的发展离不开技术的更新,企业员工的进步离不开与时俱进的学习,因此企业要强化对职业院校的合作,通过职业教育解决提升职工素质的迫切需求,推动企业与职业院校的转型发展。

#### (二)职业院校改革发展的内生动力驱使

目前我国职业院校正处于发展关键时期,此阶段开展职工培训能够推动院校的进一步发展。职业院校承担着学历教育的任务,同时也肩负着职业培训的重要职责,其中前者是指中职与高职的学历教育,后者主要针对专门化职业短期教育、业余继续教育等内容。随着社会的不断发展,人们越来越注重终身学习,这一现象促使职业院校加大了面向行业企业职工培训的重视程度,并通过开展职业培训顺应时代发展趋势,实现自身发展。职业教育与市场经济发展联系紧密,可以通过对地域人才的培养推动地方经济发展,进而促使市场经济稳定。因此,开展职工教育培训是顺应时代发展的必然所需,是职业院校实现自身发展的重要途径。

### 二、职业院校面向行业企业职工培训的困境

#### (一)行业企业组织职工培训缺乏动力

目前行业企业在职工培训方面缺少动力,主要包括以下原因:一是企业缺少主动组织意识。行业企业培训的相关补贴政策尚未完善,企业出于成本短期效益考虑,缺少主动组织员工参与培训的意识,难以建立对职工教育的正确认识。二是职工培训见效周期较长。在员工培训工作中,企业需要在短时间内付出大量的经济成本与时间成本,但人才的培训效果需要长期才能见效,对企业来说缺少盈利驱使,无法建立积极参与态度。随着产业结构的不断完善,企业认为开展职工培训虽然能够促进职工素质的提升,对企业发展具有一

定积极作用,但同时也要额外投入大量的人力资源与经济资源,对企业经营带来一定影响。相较于职工培训,很多企业更愿意直接聘用所需人才,以适应不断革新与发展的生产技术。

#### (二)行业企业职工参与培训态度较消极

行业企业职工参与培训态度较消极,主要包括以下原因:一是职工缺少长远规划意识。很多职工过于关注当下阶段的工作内容,对未来长远发展缺少合理的规划,对自己的要求单纯以完成特定任务为主。此类员工尚未认识到职工培训的重要性,对了解新技术与新工艺的积极性不高。他们大多认为培训活动不仅会影响自己当下工作进度,同时还会消耗自身私人时间。二是培训内容缺乏实用性。部分员工对自身要求较高,对未来发展具有明确的规划,同时也有了解新知识的需求,但培训内容难以契合员工自身的提升需求,使得员工参与热情被枯燥内容与实用性不高的内容所冲淡,很大程度上打击了员工的积极性。

#### (三)职业院校课程设置与企业需求契合度不高

行业企业培训活动的种类较多,主要包括以下类别:一是考取国家职业资格证书的培训。此培训活动符合行业对技术技能的要求,其目标明确、材料规范,职业院校只需按照国家规定标准进行教育教学。但证书培训内容并不等同于职业环境所需全部技能。二是企业员工素质提升方面培训。此类培训活动具有针对性特点,主要根据企业提出的要求进行培训,这就要求职业院校进行针对性课程设置,其缺少固定的指导材料,灵活性较大,需要满足企业转型升级、技术改造、员工个人提升等方面要求。对职业院校来说,此类课程需要区别于常规课程,在教学中不仅要满足企业的特定要求,同时还要注意课程内容的实用性,增加了职业院校的培训难度。

### 三、职业院校构建职工教育培训新机制的实践路径

(一)强化培训参与方内生动力,激发企业与职工参与积极性

首先企业要充分调动行业企业的参与积极性。行业企业积极性的激发不能单纯依靠法律制度与财政补贴,要主动调动自身主观能动性。在“学习型”社会环境下,构建学习型企业是企业保持生机和活力的基础,高新技术、新工艺的应用离不开工作人员。企业要以发展眼光看待职工教育,提起对职工培训的重视。对企业来说,强化对职工培训的关注并强化培训活动的落实,能够促进职工综合效益的提升,为企业带来更多的利益。二是激发职工主观学习意愿。随着社会环境的逐渐激烈,职工为适应快速发展的行业就必须通过终身学习掌握行业新技术与新工艺,进而实现个体价值的增值。对此企业要营造出良好的学习环境,鼓励员工通过多种方式提升自我,这样不仅能够提升团队凝聚力、提高员工专业水平,还能满足员工持续发展提高的需求,从而让企业与

员工构建更稳定的雇佣关系。三是建设完善的培训体系。企业在落实过程中要推动培训体系的不断完善,一方面让员工正确认识到培训的重要性,积极参与到培训活动中,同时可以让员工在参与中获得综合能力提升,实现员工与企业的双赢。传统培训活动中,培训组织方式与培训内容存在应付现象,导致员工产生抵触心理,出现此问题的主要原因在于培训活动与培训内容的应用性不强,与当下工作内容联系不紧密,使得员工感觉参与培训对自身帮助不大。对此企业一方面要建立培训相应奖励制度,针对培训活动中表现优异且实操成绩突出的员工,要给予物质奖励与精神奖励,促使其继续发扬自身优势,针对拒绝进步的员工,要制定相应的培训要求,将员工培训任务完成情况与绩效奖项联系起来,以此加大员工积极性。另一方面要强化对员工的定期考核,定期对各个部门员工进行理论与实操考核,促使员工保持终身学习理念。

(二) 完善双岗教师培养路径,为职工培训活动提供支撑

双岗教师是指既能完成院校学历教育任务,同时也能驾驭企业职工培训活动的教师。职工培训与学历教育不同,其主要围绕企业实际工作展开。职业院校教师大多为高校毕业生,他们具备丰富的理论基础,但缺少参与企业的实践经验,而达到双岗教师要求无疑是对教师综合教学能力与综合实践经验提出了更加严格的要求。对此,院校要强化对教师企业方面的培训,组织教师开展参与企业实践的培训活动,全面落实职业院校教师参与企业实践的完成度,一方面要鼓励教师参与企业的技术革新研发工作,另一方面鼓励教师深入生产一线进行充分考察,促使教师实践教学能力得到提高。在此过程中,学校要强化对校内外实训基地的建设,通过与企业的合作构建产教融合型企业,为教师提供个人能力发展的平台,让教师通过企业实践积累丰富的行业企业经验。除此之外,职业院校还可从兼职教师队伍建设入手,兼职教师往往具备丰富的实践技能,能够弥补专职教师在经验方面的不足,同时还可以帮助教师减轻一定的培训压力,但他们授课能力与教育心理学理论技术较为不足。对此学校可开展一对一帮扶活动,让专职教师与兼职教师的优势得到充分发挥。

(三) 充分考虑行业企业需求,制定针对性培训内容

职业院校教育服务于地方经济发展,这就要求院校在设置培训课程时要充分考虑地方劳动力需求与企业需求,主要从以下方面入手:一是借鉴各国先进职业教育理念。比如澳大利亚国家在职业教育方面,要求职业教育培训的专业设置与教学大纲等内容需经过行业专家论证认可才能实施。美国在职业培训方面,要求培训课程需要体现企业的参与。我国职业教育的起步较晚,职工培训体系尚未完善,企业参与程度不一。对此,职业院校培训活动可以根据各国先进理念进行调整,促使职业培训课程体系与地方重点行业企业挂钩。二是充分满足行业标准与企业需求。职工培训的主要目的在于促进企业与地方经济发展,因此培训内容要能够满足行业标准与企业需求。课程内容的设计主要由职业院校决定,行业企业提供需求与整体方向,因此在设计过程中,各方要明确自身责任,共同参与到课程体系的构建中。三是强化对地方资源状况的了解。在课程设置过程中,企业要调研企业职工培训需求,了解目前行业对劳动力的紧缺情况,而后立足自身教育优势确定培训项目与培训内容。

(四) 尊重职工个体之间差异,设置多样化培训形式

与学历教育学生不同,职工教育培训的主体是企业职工,他们具有丰富的职业经验,对自身工作内容了解较为全

面,参与的目的为了给企业创造更多的效益。这就决定了企业职工的特殊性,职工参与培训的时间越长,企业短期经济损失就越大。目前职业院校与企业的职工教育培训体系尚未完善,对此,职业院校可通过与企业的深度合作,共同制定弹性培训模式,结合企业发展需求设置多样化培训形式。在培训过程中,职业院校要深入企业了解参与培训员工的综合情况,充分尊重职工个体之间的差异,了解企业各环节的生产运行秩序,通过与企业的研究确定出灵活的培训时间,设置多样化培训形式。例如,随着现代技术的普及,院校可开展线上培训活动,鼓励员工利用工作中的碎片时间、业务时间进行学习,实现个人能力的提升。再例如学校积极开发出微课、VR等数字化培训资源,通过情境式教学环境带动员工的积极参与,通过完善专业教学资源库,扩大优质资源覆盖面。院校可借助数据技术,促使线上教育与线下培训的结合,为企业提供多样便捷的培训形式,以调动员工参与积极性。

(五) 校企共建评价反馈机制,合理评估职工培训活动

评价反馈机制是体现职工参与情况的重要途径,可由企业与学校双方共同建设,主要包括以下方面:一是培训前评估。企业评估所培训项目的合理性与必要性,判断参与职工相关技能的水平现状与培训需求。职业院校评估行业企业需求,以此制定出可行方案供企业选择。此评估活动能够提升培训活动的针对性,建立职工迫切需要、能解决实际问题的培训内容。二是培训后评估。企业对职工在培训中所学内容与掌握水平进行评估,企业关注更多的是能够给企业带来更高的收益。院校设置相应的考核体系,协助企业做出更加准确的判断。三是培训前后的对比评估。企业对培训效果达成度进行判断,为一下培训设计提供参考。职业院校反馈教师的授课水平,总结出更能激发职工学习积极性的授课方式。合理有效的反馈机制能够优化培训活动全过程,实现培训效果最大化。在此过程中,学校要积极接受行业企业关于职工培训的意见,以促使培训效果的进一步提升。

## 结束语

综上所述,职业院校开展职工教育培训不仅是履行自身职责的重要体现,同时也是推动地方经济发展与自身发展的重要方式。为顺应社会发展的多元化需求,职业院校一方面要充分了解行业对职工素质提升的具体需求,同时还要加大对培训活动的创新,促使职工能够积极参与其中,并能够活动整体素质与办公能力的提升。目前国家政策大力推动职业院校开展职工培训,在此背景下,职业院校要正确看待企业培训面临的困境,积极探索出适合地方企业发展与自身发展培训路径。

## 参考文献

- [1] 杨桂娟,王新雷.校企合作开展企业员工培训运行机制的构建[J].工业技术与职业教育,2020,18(04):18-20.
- [2] 刘建龙.职业院校面向行业企业职工培训的办学机制体制研究——以江阴职业技术学院为例[J].大学,2020(07):13-14.
- [3] 蒋霖谦.职业院校面向行业企业职工培训的对策研究[D].湖北工业大学,2020.
- [4] 张慧芳,谢静思.浅析职业教育与企业职工培训深度融合机制的实践[J].就业与保障,2020(08):16-17.
- [5] 谈丽华.高职院校开展企业职工培训体制机制研究[J].中国市场,2019(11):174-175.
- [6] 宋宇红.职业院校面向行业企业开展职工培训的实践研究[J].科技资讯,2019,17(01):136-137.