

关于推进终身职业技能培训的思考

王建华

(南通航运职业技术学院 管理信息系, 江苏 南通 226010)

摘要:文章通过阐述推进终身职业技能培训的意义,分析了我国终身职业技能培训现状,并在此基础上提出了加快推进终身职业技能培训的对策,具有一定参考意义。

关键词:职业技能培训;意义;现状;对策

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2017)01-0072-04

0 引言

习近平总书记强调,职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,职业技能培训肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责,必须高度重视、加快发展。李克强总理指出,职业教育大有可为,职业技能培训也应当大有作为。要用改革的精神把职业技能培训做好,加快培养高素质的技能人才,为推动经济发展和稳定就业提供支撑。新一代党政领导人的这些论断和理念,进一步明确了职业教育和终身职业技能培训意义和目标。^[1]本文提出了加快推进终身职业技能培训的对策,以完善我国的职业技能培训体系。

1 推进终身职业技能培训的意义

1.1 增强劳动者满足感和责任感

用人单位的绝大部分员工都期望自己能受到重视,得到重用,都盼望能学到新的知识和新的技能,都梦想能提职加薪。员工的期盼、梦想都要通过接受终身职业技能培训来实现。终身职业培训不仅能使员工提高技能,而且能使员工重新认识自身的价值,焕发工作热情,更好地理解工作目标,增加自身工作和生活的满足感。事实上,这些满足感在某种情况下可以转化为自我实现的动力。就用人单位来说,终身职业技能培训搞得越好,员工对用人单位向心力就越强,为用人单位创造的效益就越多,用人单位人力资源的高增值性发挥就越充分。很多用人单位自己培训和委托培训双管齐下,在培训中融入自身企业文化,使员工潜移默化地认同企业文化。员工经过职业技能培训,不仅掌握知识和技能,还增强了主人翁意识和质量意识。终身职业培训能培养劳动者的敬业精神和创新意识,有利于培育职工热爱本职工作、积极改革创新的良好氛围。

1.2 缓解政府的就业压力

我国是世界上劳动力资源最丰富的国家,但从整体上看,目前我国劳动力素质还比较低,劳动者的就业能力与社会就业需求不相适应的状况十分明显。大力发展职业教育、强化终身职业培训是解决这一难题的良方。终身职业培训对求职者、在职者、创业者有百利而无一害。对于求职者(初次就业、下岗失业),接受职业培训可以学到工作技能,提高就业竞争能力;对于在职者,通过职业培训可以进一步提高工作能力,为获得更高技术等级打好基础,从而稳定就业;对于创业者来说,主动参与职业培训可以拓宽创业思维,训练创业能力,提高自主创业的水平。总之,终身职业培训能缓解政府的就业压力,形成以培训带动就业、以培训促进创业的良性机制。

收稿日期:2016-11-28

作者简介:王建华(1958—),男,江苏南通人,南通航运职业技术学院管理信息系副教授。

1.3 提升用人单位的竞争力

用人单位之间的竞争归根结底是人才的竞争。有战略眼光的用人单位越来越清醒地认识到终身职业培训是用单位立于不败之地的保障,是提高用人单位“造血功能”的绝佳途径。美国的一项研究资料表明,用人单位“人本投资”和硬件投资最佳投资比例是5:5。在同样的硬件环境下,增加“人本投资”,可达到投1产8的效益。发达国家的用人单位在推进技术创新中,不但注意硬件投入,更注重以提高人的素质为主要目标的“人本投资”。事实证明,人才是用人单位的第一资源,有了一流的员工,就可以开发一流的产品,创造一流的业绩,打造一流的企业。用人单位对员工不断进行职业培训,全方位地提高员工的素质,不断增强其“造血功能”,就能在强手如林的市场竞争中立于不败之地。

2 职业技能培训现状

2.1 职业培训管理体制条块分割

目前,许多部门都在抓职业技能培训,如人社、农业、教育、工会、扶贫等部门和组织都从各自的实际出发,开展了各种类型的职业技能培训,众多部门(组织)齐抓共管,这在一定程度上推动了终身职业技能培训的开展。但是,由于部门(组织)之间条块分割,各自为政,整个职业技能培训网络缺乏统一、协调和衔接,不能形成合力。职业技能培训内容不能很好地与当地经济发展结合,职业技能培训资源得不到充分利用,职业技能培训项目、内容不能与用人单位的实际和市场需求紧密挂钩,导致劳动者接受了职业技能培训后仍不能(或不会)就业,技能培训受益效率差,挫伤劳动者接受职业技能培训的积极性。造成这种状况的主要原因是职业技能培训管理体制条块分割,没有建立起完善的就业服务体系。解决这个问题的关键是要把培训纳入就业服务体系全局去考虑。

2.2 职业技能培训体系滞后

终身职业技能培训帮助劳动者终身提高职业能力。普通高校、职业院校、用人单位的职业技能培训,都是劳动者接受终身教育链条整体中的一个环节。到目前为止,我国还没有建立像国外的那种职业技能培训与普通高校互相承认学分的机制;人才市场、用人单位与职业技能培训机构相互联系的环节还没打通,人才中介机构的信息枢纽功能还未体现;教育、人社、农业、商务等部门(组织)职业技能培训自成系统,不能共享和充分利用职业技能培训资源。

我国现行的以职业院校教育为主的职业技能培训体系,不能适应市场变化的需要,学生一旦就读中职或高职院校,就要一读到底,直至就业。这种状况影响学生就业能力的提高,不能体现劳动者的个体差异,不能适应劳动者个性的发展,不能满足劳动者对教育需求的选择,必须对现行职业技能培训体系中的办学模式、教学内容、教学方法、课程设置等进行改革。

2.3 职业技能培训机构发展环境较差

就我国现行的政策而言,始终无法使职业技能培训获得与普通教育一样的“正统”位置,正确舆论导向的缺失和管理不到位,在不同程度上都恶化了职业技能培训机构的发展环境,导致终生职业技能教育出现了严重滑坡。由于经费投入少,职业技能培训专项经费没有从根本上落实。职业技术学校办学条件较差,除了保证正常的员工工资外,公用经费基本没有;实验实习设施多为生产一线淘汰下来的旧、次设备,基础设施跟不上,许多职业技术学校缺乏必要的教学生产实习基地,农业优质品种的开发、试验、示范和推广等教学活动难以开展,教室里讲机器、黑板上学种田的现象比比皆是。

2.4 职业技能培训质量不高

职业技能培训学校师资队伍总体水平不高,教师结构不合理,师资学历、职称不达标。在笔者调查的苏北三个县中,近四年内,只有28%的职校教师参加过地(市)级以上的教师继续教育培训,32%从未接受过任何培训。职业技能培训专业师资严重缺乏,新的专业课教师从校门到校门,没有实践经验,老的专业教师,缺少知识更新,无法适应新专业的教学要求。课程实施中实践课程占总课程的比例偏低,培养人才类型与市场需求存在结构性错位。以调查的三个县中的职业学校为例,文化课、专业课与实践课的比例为1.8:3.4:1,实践课时仅占总课时的18%。显而易见,课程设置过分强调了理论的学科系统性和完整性,实践课成了理论课的补充,甚至许多学校将实践课当作理论课来上。近28%的学生对课程不太满意。实践教学能力不强,应用

能力缺乏。重视实践教学是职业技能培训有别于普通教育和高等教育的一个特点,加强实践教学是职业技术学校教学工作的重点。但是由于师资、设备等客观原因,导致培养出的学生质量不高。^[2]

3 推进终身职业技能培训的对策

3.1 建立“终身培训”的考核激励机制

一直以来,舆论往往在宣传高学历、高考状元上下功夫,而对职业技能培训、多样化人才、劳动最光荣的宣传十分薄弱。要切实改变这种状况,加大对普通劳动者、勤劳致富的宣传力度,走出认为职业技能培训、职业技术教育没有出息的误区。完善学历证书、资格证书制度和就业准入制度,使职业院校的毕业生和普通院校的毕业生在岗位录用、职务晋升及工资提升享有同等的待遇,营造良好的职业技能培训氛围。

笔者建议相关管理部门应从落实科学发展观和全面建设小康社会的目标出发,高度重视职业培训工作,切实加强领导,落实责任,广泛宣传,集思广益,调动劳动者主动参与职业培训的积极性,使劳动者从“要我培训”变为“我要培训”。相关部门充分利用报刊、网络媒体,大力深入宣传职业技能培训政策,弘扬劳动最光荣的理念,使广大劳动者充分认识终身接受技能培训的重要性。职业技能培训机构要采取切实可行的方法和形式,免费给劳动者提供就业指导、职业介绍等服务,引导劳动者积极参加职业技能培训。

3.2 建立劳动者终身职业技能培训体系

笔者认为,政府在推进终身职业技能培训中主要要做好以下几个方面:一是加大职业技能培训资金拨款,加大职业技能培训机构(尤其是示范性职业技术学院)的硬件投入,加快职业技能培训实验实训基地建设,增加技能性、实用型人才培养的经费支出;二是制定并完善专业技能人才的培养方案和激励政策,切实将职业技能培训纳入到经济社会发展规划中。围绕加快经济发展,促进劳动者就业创业这根红线,建立健全职业技能人才考核评价、培养使用、竞赛选拔、表彰激励等一系列方案和制度;三是实行学历证书加职业资格证书相结合的“双证”就业制度,大力推行订单培训、定岗培训、定向培训等技能培训方式,把接受培训、促进就业与提高劳动者技能素质紧密结合起来;四是严格劳动者职业技能资格证书发放标准,切实提高职业技能培训认证质量,确保职业技能资格证书的含金量,提高其充当就业入门证准确性;五是鼓励和吸引社会力量参与终身职业技能培训事业,在财政、税收方面给办职教的单位和个人优惠待遇,充分发挥社会力量办职业技能培训的积极性;六是推动职业技能培训立法工作,确保终身职业技能培训在不同地区均衡发展,使职业技能培训有法可依、有章可循;七是整合人社、农业、教育、商务、工会、扶贫等部门(组织)的职业技能培训资源,建立人力资源综合培训平台,实现职业技能培训资源的优化配置和有效利用。

3.3 建立具有中国特色的职业技能培训模式

笔者建议职业技能培训相关部门进一步解放思想,坚持以加快社会经济发展为宗旨,以促进劳动者就业为导向,以提高劳动者技能水平为目标,建立“校企双制、工学一体”职业技能培养模式——职业技能培训学校和企业一道,探索工学一体化人才培养模式,共同制定招工招生计划,共同制订培训计划,共同参与专业建设,共同开发课程体系,共同组建教师队伍,共同搭建管理队伍,共同开展考核评价,确保共建成效。

“校企双制、工学一体”是具有中国特色的职业技能培训模式。建立这样的职业技能培养模式,重点要在四个方面深化改革。一是深化校企合作办学。职业教育培训机构和用人单位要遵循市场规律,建立并完善校企合作的机制,推动专业设置与市场需求、课程内容与职业标准、学习过程与工作过程的有机对接。二是积极探索职业培训包教学。要加快开发体现职业素养和技能训练特色,集职业技能培养目标、培训要求、课程内容、培训方法、考核评估为一体的职业培训包,规范培训教学活动,提高职业技能培训质量。三是加快推进一体化课程教学改革。要大力推进一体化课程教学改革,以典型工作任务为载体,根据工作过程导向,真正实现项目引领、任务驱动、过程导向、工学结合,讲授、演示、练习有机结合,理论、实践、考证三位一体。四是积极尝试用人单位新型学徒制。改革传统的用人单位以师带徒的职业技能培训方式,探索建立“用人单位和职业技能培训机构(校企)双师联合培养”为主要内容的新型学徒制度,引导用人单位加强对劳动者的职业技能培训。

3.4 切实提高职业技能培训的实效性

坚持把培训与就业紧密结合,以市场需求为导向,以培训意愿为准绳,因需、因地、因人开展职业技能培

训。职业技能培训机构应采用劳务洽谈会、用人单位座谈会和问卷调查等形式,加强培训与劳务对接,积极开拓劳务市场。根据各类用人单位的需要和就业岗位要求,广泛开展以需定培、以培供需,自主招生、定向输出、定岗就业的订单培训,坚持干什么学什么、缺什么补什么、差什么练什么的原则,把提高劳动者的技能特长与生产和建设的需求有机地结合起来。

根据学员的工作特点合理设置培训工种,走技术培训和第二、第三产业技能培训并举的路子。培训课堂因地制宜:课堂可以开在果园、工地、车间,培训时间因人而异,可以采取脱产和业余相结合,可以安排晨节假日、休息日、八小时之外,培训内容因人施教。对文化水平较低没有专业技能和稳定经济收入的人员,主要以实用技术和基本操作技能培训为主;对具有一定文化基础的人员,主要培训其掌握一定深度的专业技能和创业知识面;对已掌握一定职业技能且有相应文化基础的人员,则进行中高级内容的职业技能培训,拓宽其专业视野,进一步提高其就业技能,促进其高质量稳定就业。

4 结束语

世界各国职业教育融入终身教育体系是社会经济发展的必然。职业培训教育不再被看作是终结性教育,而那种认为只靠一次教育或培训就能享用终身的想法或做法已经过时了。因此,要因地制宜、因时制宜、因势利导,加快建立健全具有国情特色的终身职业技能培训体系,切实推进终身职业技能培训。

参考文献:

- [1]尹蔚民.加强职业教育培训 培养亿万高素质劳动者[J].中国培训,2014(9):4-5.
- [2]王建华.农村职业技术教育的问题与对策研究[J].南通航运职业技术学院学报,2011(1):74-77.

Reflections on Promotion of Lifelong Vocational Skills Training

WANG Jian-hua

(Dept. of Management and Information, Nantong Vocational & Technical Shipping College,
Nantong 226010, China)

Abstract: This article expounds the significance of promoting lifelong vocational skills training, analyzes the status quo of lifelong vocational skills training in China, based on which it puts forward the countermeasures to accelerate lifelong vocational skills training, which is of certain reference value.

Key words: Vocational skills training; Significance; Status quo; Countermeasures

本刊声明

为了适应我国信息化建设的需要,扩大本刊及作者知识信息交流渠道,实现期刊编辑、出版工作的网络化,本刊已加入《中国期刊网》《中国学术期刊(光盘版)》全文数据库、《万方数据——数字化期刊群》和《中国科技期刊数据库》。所以,向本刊投稿并录用的稿件文章,其作者著作权使用费与本刊稿酬一次性给付,不再另付。如作者不同意,请在来稿时特别声明,本刊将作适当处理。

《南通航运职业技术学院学报》编辑部