

企业员工继续教育培训体系的策略优化

王华峰

(浙江工业职业技术学院, 浙江 绍兴 312000)

摘要: 随着科技的进步、时代的发展, 企业员工需要不断更新自身的职业能力和专业知识结构, 以便更好地融入社会。因此, 应构建一个科学的继续教育培训体系, 更好地建立和营造企业员工终身学习环境, 为他们的职业规划和未来发展夯实基础, 促使其更好地投身到企业生产过程中, 实现企业经济效益最大化。基于此, 本文将针对企业员工继续教育培训体系的优化进行分析, 并提出一些策略, 仅供各位同仁参考。

关键词: 企业员工; 继续教育; 培训体系; 策略优化

党的十九大报告明确指出, 要全面提升国民素质, 必须强化继续教育工作, 加快学习型社会的建设。2018年国务院印了发《关于推进终身职业技能培训制度的意见》指出, 匹配产业转型升级需求, 以新知识、新技术、新工艺及技术创新等为内容, 深入开展关键岗位的高技能人才培养培训, 进一步提高他们的专业知识水平、职业技能等级、解决实际问题能力和创新创造能力。政府、行业、企业、学校等(后简称“培训机构”)应积极构建“互联网+继续教育”的培训模式, 激发企业员工培训积极性, 培养自主学习、自我提升的习惯, 运用信息技术手段, 不断丰富继续教育内容, 拓展继续教育形式, 提升继续教育视野, 助推全面提升继续教育质量, 形成终身学习意识。

一、企业员工继续教育现状分析

(一) 继续教育培训内容匮乏

当前, 培训机构在开展企业员工培训时, 以追求经济效益最大化为目的, 很少对其提供较为丰富的培训内容, 难以满足不同类型、不同层次员工的需求, 这不仅激发不起员工的学习兴趣, 还会对其养成终身学习习惯产生极大阻碍。在实际培训中, 很多培训机构仍以企业文化、行业知识作为教育重点, 未能认清企业员工的切身需要, 这对企业员工拓宽自身视野, 形成良好职业道德品质、文化素养将产生很大影响。

(二) 继续教育培训形式单一

培训机构主流培训方式为线下集中培训, 通常采用的“PPT+口授”方式开展, 难以激起企业员工的学习兴趣, 不利于其更深层次地理解培训内容, 较大程度上影响企业开展继续教育培训的效果。相对而言, 当前我国继续教育培训仍处于起步状态, 很多企业的继续教育培训人员尚未找到适合的培训模式, 这也是影响当前企业继续教育培训体系建设的一大阻碍因素。

(三) 继续教育课件开发不足

在对企业员工进行继续教育培训时, 很多教师开发课件的能

力不足, 未能将继续教育的优势充分体现出来, 对新技术、新理念的理解和关注度不够, 掌握开发高质量继续教育培训课件的能力不足, 严重影响了企业员工接受继续教育培训的效率。此外, 很多教师在进行继续教育培训时, 经常用同一份课件教授不同的企业员工, 未能对不同员工的知识储备、文化素养、职业能力进行深入分析, 致使部分企业员工经常会出现“学不会”或者“不够学”的情况, 不利于员工进一步完善自身知识体系。

(四) 继续教育师资力量薄弱

培训机构在招聘继续教育培训教师时, 通常会将考察重点放在培训师资的学历上, 很少会对他们的继续教育综合水平、职业素养等综合素质进行考察。此外, 部分继续教育教师并非专业出身, 甚至只是接受了一段时间培训, 便投入到了企业员工的继续教育工作中。在进行授课时, 这些讲师的培训内容缺乏系统性、实践性, 对企业员工的实际促进作用非常有限。

二、继续教育培训体系优化的基础

(一) 搭建多途径培训平台

根据调查, 线上培训倍受青睐, 培训机构应搭建线上培训、线下培训、线上线下培训相结合等多途径的培训平台, 以满足不同时段、不同空间企业员工的学习需求。受企业生产影响, 他们能够参与集中培训的时间不足, 通过线上平台, 能够有效帮助他们更好地利用碎片化时间, 灵活地选择学习, 即保证了企业生产需求、生活品质不受影响, 又可以得到专业能力、职业素养等的进一步提升。

(二) 丰富多元化培训资源

开展企业员工继续教育培训时, 应重视多元化的继续教育培训资源积累, 结合企业员工实际需求, 为其提供一些更具针对性、职业性和专业性的学习内容。在表现形式上, 继续教育培训资源可以用图像、图表、视频以及数字化文档等多方面的表现形式, 使其更容易理解、吸收和运用, 激发对新知识、新方法、新工艺等内容的学习兴趣。逐步形成全民参与的终身学习理念。

(三) 构建信息化师资队伍

在“互联网+”的时代, 信息技术被应用到了诸多行业中, 企业员工继续教育培训时, 政府、行业、企业或培训机构应积极尝试将信息技术融入到日常培训中, 通过搭建培训平台, 建立移动终端学习等提升继续教育培训质量。基于此, 需要打造一支高质量的信息化的师资队伍, 这样方可对继续教育培训理念、培训方法实现突破和创新。在进行信息化师资队伍构建时, 需从员工的学习需求入手, 开展更具先进性、创新性和系统性的继续教育

工作。

三、继续教育培训体系策略优化

(一) 依托网络资源, 扩大员工视野

企业员工的人员构成较为复杂, 他们对知识的需求和理解能力存在较大差异, 这就需要培训机构开展继续教育培训时, 分析不同员工的实际需求, 尽可能选择一些趣味性强、便于员工理解的方式开展培训工作, 以此提升实际的教育效果。在信息化时代, 企业进行员工的继续教育培训时, 可借助互联网技术, 从网络上搜寻一些相应的视频内容, 并将其引入到继续教育工作中, 以此激发员工学习兴趣。

培训机构通过为员工播放效果强烈视频、图片等, 能够有效调动他们的视觉、听觉等感官, 使其更好地将注意力集中在视频上, 极大提升员工接受继续教育培训的主动性。在员工观看视频时, 继续教育培训教师可结合视频内容, 对员工提出一些针对性问题, 并鼓励他们对此开展讨论, 促使其对所学知识产生更深层次的思考, 帮助他们更好地理解继续教育培训内容。通过引入丰富多样的网络视频, 能够极大丰富员工的知识储备, 拓宽他们的视野, 对其之后更好地投入到工作、生活中有极大促进作用。

(二) 引入微课视频, 改善知识结构

企业员工由于长期工作, 会在无形中对自身知识结构形成固化, 在面对一些新兴的理念、新的知识时, 难以在短时间内理解, 对其未来发展带来不利。因此, 培训机构进行继续教育培训时, 可借助微课视频, 帮助员工提升对各类问题的理解能力, 从而提升其工作效率, 养成良好的学习心态, 为之后开展更深层次的继续教育培训打下坚实基础。在进行继续教育微课制作时, 教师要注意以下方面。

其一, 微课应足够精简。由于企业员工每天的学习时间非常有限, 过长的视频并不利于他们高效学习, 因此, 最好能将微课控制在 8 分钟左右, 这对教师制作微课的能力提出了较高要求。其二, 微课应保持较快节奏。在观看微课视频时, 企业员工可能是在回家的路上, 也可能是在家里的休息, 若是微课的内容不能在一开始抓住企业员工的注意力, 那么他们在观看时, 很容易出现走神、难以集中注意力等情况, 影响学习效率。其三, 微课应设计一些互动, 提出关键性的问题。一般来说, 微课时长有限, 企业员工很难在观看微课时进行深入思考。基于此, 在进行微课制作时, 继续教育讲师可尝试在微课视频的最后设置疑问, 以此促使企业员工对微课进行思考和回炉, 提升微课的教育价值。企业员工通过微课视频, 能够有效提升对继续教育培训知识的理解水平, 这对改善他们的知识结构有极大的促进作用。

(三) 构建专业团队, 提升培训效率

为进一步提升企业的继续教育培训质量, 培训机构要着力打造一支专业的高质量继续教育师资队伍。企业员工的构成层次非常多样, 在引进教师时, 可以引入一些继续教育专家、职业

教师等高技能人才, 以此满足不同企业员工的学习需求。同时, 企业可定期开展一些针对性的培训计划, 以此不断扩充继续教育教师团队, 并采用专职与兼职教师相融合的方式, 打造一支战斗力强悍、专业性较强的继续教育讲师团队。此外, 为提升继续教育教师的工作效率, 企业可为其制定一些科学、合理的考评制度, 从多角度、全方位对他们进行继续教育培训效果考核, 促使其不断完善自身教育理念, 提升继续教育培训实践能力。

(四) 打造线上平台, 培养自学能力

提升继续教育培训质量, 帮助员工更高质量地掌握所学知识, 应该不断增强员工的自主学习能力, 强化自我学习意识, 促使其培养良好的终身学习习惯。在传统的继续教育模式下, 企业员工回家后很少主动学习相应知识内容, 究其原因在于, 员工若是在家自主学习, 难以及时自主解决遇到的问题, 这样影响的不仅是他们的自主学习效率, 还会对其自主学习习惯的养成产生较大影响。基于此, 培训机构可结合实际情况, 构建一个线上继续教育培训平台, 并时常更新各类实用的网络视频、微课进行上传, 以此打破企业员工与继续教育知识间的时空壁垒, 激发他们的自主学习欲望, 从而提升他们的自主学习质量。

企业员工可以运用移动终端访问线上继续教育平台, 利用自己的碎片化时间展开学习; 同时, 培训机构可结合员工的时间安排, 在继续教育平台上开设一个线上讨论专业, 员工若是在自主学习中遇到任何问题, 都能够通过讨论专区发起“求助”, 借助大家的力量将问题解决, 从而提升企业员工的自主学习效率, 这也是提升继续教育培训质量的重要途径。借助线上继续教育平台, 能够有效拉近企业与员工间的距离, 增强企业员工的归属感, 提升继续教育培训效果, 促使员工逐渐爱上自主学习, 在无形中养成良好的终身学习习惯, 从而更好地适应社会发展和职业能力需求。

四、结语

综上所述, 企业若想进一步提升对员工的继续教育培训效果, 相应的继续教育讲师可借助网络视频、微课以及构建线上继续教育平台等方式, 激发员工更为主动地参与到继续教育培训过程中, 加深其对所学知识的理解, 从而逐渐使其文化素养、终身学习意识得到长足发展, 为我国继续教育事业水平提升提供助力。

参考文献:

- [1] 张红. 员工继续教育培训体系的开发与改进策略 [J]. 企业改革与管理, 2018 (23): 81+85.
- [2] 缪丽华. 民营企业员工在职培训现状及对策研究 [D]. 山东大学, 2018.
- [3] 杨涛. S 企业员工培训体系的优化研究 [D]. 厦门大学, 2018.