

职业学校育训结合社会服务培训体系探索

李莉 刘晓宇

(四川交通运输职业学校, 四川成都 611130)

摘要: 伴随着社会的经济提升以及教育领域的发展, 国家对于职业教育的重视程度显著提升。在当前社会转型的关键时期, 学校需要通过职业技能培训来提升劳动者的就业以及创新能力, 从而缓解因为当前社会人才短缺而带来的产业结构性问题。在这种背景下越来越多的职业学校开始向着社会服务培训体系发起了探索, 这是提高就业质量、推动供给侧结构性改革的基本要求, 也是实现我国制造业强国建设的重要举措。本文首先分析职业学校在社会服务培训工作中开展现状、问题及其成因, 并且就改善这些问题的对策提出了相应的优化意见, 以此来为其他职业学校提供些许的借鉴作用。

关键词: 职业学校; 社会服务培训体系; 育训结合; 校企合作

党的十九大提出“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军”。《国家职业教育改革实施方案》等政策和行业发展的实际人才需求, 都要求职业学校在实施学历教育的同时不断开展社会服务培训工作。长期以来, 由于职业学校对承担“训”的内生动力不足、培训服务质量不高、培训资源针对性不强等原因, 导致难以实现“学历教育与社会服务”互促共生, 双轮驱动。

一、职业学校社会服务培训现状

当前, 职业学校企业培训工作普遍存在供给能力不足、培训产品质量不高的现象, 无法充分满足企业需求, 从而导致不能发挥其职工继续教育功能。一是学校的教学内容与企业生产实际相脱节, 甚至是严重滞后企业生产需求, 致使培训课程不能做到适销对路。二是学校教师缺少企业一线生产操作经验, 专业技能和新技术新工艺研究不够, 致使师资队伍无法承担高质量工学一体化企业培训任务。三是学校实习实训设施更新不能紧跟行业发展, 校企合作共建校外培训基地成效滞后, 致使企业培训的硬件条件不能保证教学时效性。

(一) 职业学校开展社会化服务的积极性不高

一方面由于学历教育的生均补贴和财政拨款, 能够充分正常支撑办学。学校开展企业培训缺少经济动力。校企合作主要还是以服务专业建设和学生就业为主。另一方面学校往往缺少社会服务项目引进激励机制和培训收益在分配制度, 致使学校教职工开展企业培训工作积极性不高。最后受近年来学生和家長日益高涨的升学意愿影响, 部分高职和大多数中职学校均出现了学生进入高层次学历教育的升学分流, 就业学生的减少客观导致专业与产业行业紧密联系的人才供给纽带严重削弱。

(二) 协同机制不健全导致惠民惠企政策落地困难

近年来国家出台了大量的提高企业职工技能水平, 减少企

业职工培训负担的惠民利企政策。仅《职业技能提升行动方案(2019—2021年)》就有1000亿元资金, 用于支持企业提升劳动者素质和开展高质量职业技能培训。政策落实过程中往往出现, 企业不了解新政策、培训组织能力欠缺或不了解政策落地要求, 影响上述政策的落地实施。甚至有些企业受极少数违规企业被处罚的影响, 而产生担忧, 认为正常获取培训政策补贴是个风险点, 从而参与积极性不高。与之相对应的是各地的人社部门、产业园区想尽各种办法, 打通服务企业“最后一公里”, 送政策上门, 不断为企业解析政策, 提供支持。这种协调机制的不健全, 最终导致大量政策资金不能惠及企业和职工。

(三) 职业学校现阶段的企业员工培训三大难

一是理论知识讲授, 学员学习难度大。企业员工大多是以技能训练为主, 对于理论类型的知识了解不多, 也没有进行过系统性的学习, 这就导致他们在面对系统化、复杂化的知识时会应接不暇; 二是职业道德和思政内容融入, 学员认同度不高。在企业员工看来, 高水平的技能才是吃饭的本事, 而职业道德以及个人品质对于一个人在企业的发展并不是最重要的。甚至一些学院还认为对他们进行职业素养培训是因为自身的品德败坏, 这就导致他们对于该内容培训存在着较为明显的抵制心理; 三是工学矛盾严重, 培训很难系统进行。企业员工目前面临着“一边工作, 一边介绍培训”的现实, 他们在时间、精力分配上存在着较为一定的难度。一旦出现分配不均的现象, 那么很有可能会出现耽误正常工作或者影响学习的现象。

二、解决途径

(一) 重构能力本位的培训体系

在成果导向理念(OBE)的基础上, 建设“多方协同、三线五阶、赛证融通”模块化培训体系, 提高学校社会服能力和

培训质量。

“多方协同”：政行企校协同实施培训项目，创新政校联动、校企联席机制，搭建以学校为纽带驱动的多方协同平台，保证培训体系高效运转。

“三线五阶”：一是，“德、技、能”三线并进，以德促能、以德养技。学员专业技能提高的同时，培养关键能力，端正价值观，达到综合素质的提高。二是，践行终身学习理念、遵循技能人才成长规律和职业发展规律，搭建覆盖“新手、生手、熟手、能手、高手”五级能力递进进阶式培训体系，即：按照“新手”具备岗位基本技能、“生手”按操作规范和 workflow 解决规律性问题、“熟手”解决复杂专业性问题、“能手”理论联系实际独立解决非常规专业性问题、“高手”技术创新和组织协调决策评估能力的“五阶”，在员工职业生涯的每个关键时期提供相对应的培训课程，支持学员整个职业生涯发展。

“赛证融通”：遵循职业技能习得规律，结合受训对象特点，围绕受训后能力提升，开展工学一体化教学。培训中紧密围绕职工受训之后的能力提升既“学习成果”开展教学设计和教学实施。建立符合学习遗忘规律的培训跟踪和复训制度。学习成果转换成可测评的绩效指标，行政主管部门、企业、学员、学校等相关方从自身要求与期望的维度参与综合评价。培训效果细化成可测评的绩效指标，将世赛国赛要求、职业资格证书、1+X 证书等证标准融入培训考核，培训中采用课中赛、结业赛、培训考证等多种考核测评形式，政企校学各方从自身要求与期望的角度实施“赛证融通”的综合评价。

模块化：遵循供需理论，以需求为导向，围绕各方培训能力结构期望，能力结构与课程体系建立清晰映射关系，每一种能力都有明确的课程来支撑，构建以知识技能点或最小职业活动为单元的学习模块化，按能力导向组合模块形成课程体系，确保学员受训后具备预期能力结构（学习成果）。

（二）机制创新激发各方积极性

建立“改、析、宣、调、定、培、评”工作流程。突破学校服务行业企业瓶颈，将学校作为纽带，链接行政主管部门和一线企业，打通培训障碍，推动政策落地，企业受益。

一是，改革内设机构设立社会服务部等专门机构负责培训组织工作。制定《社会化服务管理办法》等明确企业培训收益的在分配制度，激发教师参与企业培训积极性。二是，与教育、人社等主管部门建立稳定高效联系机制。政策出台后，主动学习与政策到校相结合，及时请教相关部门专家，解读文件精神、分析政策要求、实施细则和注意事项。三是，利用学校人员和

专业优势，将政策与专业结合积极向企业进行宣传，化解决企业政策担忧激发企业参与热情。四是，利用学校职教集团和维修行业协会等平台，积极开展行业调研，了解企业、职工需求。五是，校企合作，共定学习成果目标，共同制定育训结合的培训计划，共定评价形式和标准，共建培训团队。六是，校企协同解决工学矛盾，校企双师团队，共同开发“岗课”融通的模块化课程，实施培训教学和管理，按照学员培训反馈调整培训教学组织，行政主管部门监管培训实施过程。七是，创新多角度多形式，“赛证融通”的四方评价体系，将政企校学各方期望作为评价逻辑起点，测评培训效果，提高各方持续参与积极性，激发参与热情，保证培训体系的持续运转。

（三）利用碎片化时间进行系统化学习解决工学矛盾

一是便捷学习场地，采用学校教室和企业工位双学习环境，送教上门就地学。二是一课双师，学校讲师与企业技师共同承担课程教学，实现及时学。三是教学资源“模块化、数字化、智能化”，促进线上教学。即：以需求为导向，构建以最小职业活动为单元的学习模块化，按能力导向组合形成模块化课程体系；开发教学微课、操作实录等数字化资源；建设智能化在线学习平台，实现随时学，随手学，解决工学矛盾、提高学习效率。四是线上线下融合教学。搭建校内培训中心和企业实训基地，支持高效线下教学。同时利用学习平台的人工智能算法跟踪学习行为、分析学习需求、学习效果，实施个性化学习指导。提高学习效率。

参考文献：

- [1] 兰海侠. 精雕职业培训学校：满足人才需求，实现社会效益[J]. 世界制造技术与装备市场, 2020(05): 18-20.
- [2] 张玉华, 李岩, 赵宏伟. 新高地背景下构建中等职业教育社会培训体系的研究[J]. 才智, 2020(19): 45-46.
- [3] 欧阳忠明. 扬起社会培训之帆 推动职业学校远航[J]. 江苏教育, 2019(44): 76-77.