

浅谈职工培训专业课程的教学方案设计

◆孙永健

(吉林省白山市通化矿业集团培训中心 134300)

摘要: 职工培训教学是国民继续教育的重要组成部分, 要使培训专业课程方面取得真正效果, 教师的备课环节之一——课程方案设计相当重要, 该文从“针对性、灵活性、实效性及对教师的素质要求”等方面阐述了职工培训专业课程的教学方案设计, 有较新的立意及较强的指导意义。

关键词: 职工培训; 专业课程; 教学方案设计

职工培训专业课程教学具备其自身的特征, 与普通的职业教育教学相比有着较大区别。因此, 在进行这类专业课程培训教学的方案设计时, 设计理念、设计思路、设计方法必然要有其自身的规律和特点, 培训教学方案设计的优劣将直接关系到培训教学目标的实现及教学效果的达成。

一、职工培训课程教学的特点

职工培训课程可以从教学对象(培训学员)、教学内容、教学要求等方面概括其特点。首先来看教学对象, 由于学员都是在职(或转职)职工, 他们年龄差异相对较大, 基础条件参差不齐, 精神状态不尽等同, 加之由于“阔别”校门多年, 很大一部分“有家有业”, 大多是属于“坐不住板凳”的“非学习”年龄, 因此教学组织相对困难, 教学实施难度较大, 教学把控呈现相对的复杂性; 其次看教学内容, 职工培训课程的构成和通常的职业教育教学相比, 显得“支离破碎”, 不能遵循系统性和完整性, 其大部分情形往往是因需用而定; 再次看教学要求, 职工培训课程的教學要求通常是与学员从事的岗位相对接, 往往是在学员具备一定实践知识和技能的基础上解决理论、或理论与实际的联系问题, 进而通过培训进一步提高其理论层次, 达到进一步提升技术水平的目的。

综合上述, 对职工培训课程教学的特点可以抽象概括为: 目的性强、考虑经验和需要, 学员自我意识较强、学习品质已成定势。基于职工培训课程教学的特点, 其教学方案设计也应该遵循相应的规律, 从而实现理想的培训教学效果。

二、职工培训专业课程教学方案设计依据

根据多年从事职工培训专业课程教学的经验, 笔者认为, 此类课程的教学方案设计, 应依据课程特点、学员状态、岗位需求等重要因素综合加以考虑, 即应遵从针对性、灵活性和实效性三个原则进行处置。

针对性。第一, 针对学员状况。在培训教学正式启动前, 作为培训授课教师要认真做一番调查研究, 了解和掌握学员的自然情况与相关信息, 如通过填表法了解学员的性别、年龄、文化程度、专业水平、从事岗位工作经历、个人培训意愿等, 以此作为课程教学方案设计的重要因素之一。第二, 针对学员所在的企业需求。一般来讲, 来自不同企业的学员都有不同的需求, 即便是相同企业不同岗位的需求也可能完全不同, 因此培训业务部门及教师还要与企业的人力资源部门联系沟通, 以期在培训课程的方案设计过程中体现更加精准的针对性。第三, 要针对发展趋势。随着现代科技的迅猛发展, 专业领域日新月异的变化, 新材料、新工艺、新技术不断涌现, 企业也伴随着经济社会的发展不断进行着产业结构的升级调整, 因此职工培训专业课程的教学方案设计亦应站在发展前沿, 紧跟时代步伐, 体现出时代性与前瞻性。

2、灵活性。职工培训专业课程教学特点决定了其教学方案设计需要具有灵活性, 灵活性是建立在针对性基础上的为谋求达到良好培训教学效果的必然要求。

教学设计的灵活性一般应体现在以下几个方面。一是培训教学内容的灵活选设。在摸清学员底数及学员单位岗位需求的前提下, 教学内容要有的放矢, 忌照本宣科式的“盲目”状态, 应打破教材的系统性和完整性, 果敢地进行教材处理, 对教材做出必要的调整、取舍及增补, 使培训教学内容既符合学员的实际情况又满足企业生产岗位需求, 比如, 在讲解煤矿机械课程时, 教材中的L型空压机、离心式通风机已经在当地的煤矿生产企业接近

淘汰状态, 而螺杆式空压机、涡旋式通风机正在煤矿生产当中普遍应用, 教学过程中就要做好类似内容的增删。同时还要兼顾到提高知识与技能水平, 实现培训目标目的预期。二是教学设计要注重培训教学方式方法及培训教学手段的灵活。培训方法应凸显体验式培训、互动式教学。所谓体验式培训就是通过个人在活动中的充分参与获得感悟的培训方式。而互动式教学方法则是给受训者更多的参与机会, 教师不再是教学的中心, 交流应是双向或多向的, 知识的获得可以通过多种渠道。

3、实效性。实效性是职工培训教学的目的和归宿。培训教学的实效性主要体现在下列方面: 一是以提高学员能力、改变态度为要旨, 注重现有技术技能的提升并发掘潜能。二是对学员经验智慧的开发, 实现学员之间经验的分享, 进而使学员对经验进一步升华。

实效性在某种意义上属于教学反馈和教学评估的范畴, 但在职工培训专业课程教学方案设计中也应是不可缺少的环节。因此培训授课教师在这一环节的教学设计上必须予以高度重视, 具体应从以下几个维度实施完成。首先是常规性的阶段考核, 通过考核检验学员对培训知识及技能的掌握情况, 以此调整和改进培训教学。其次是在培训过程阶段测评和结业考核时通过培训前后的个人体感(可设计测评表、个人培训报告)检验学员能力提升情况, 以此来证实培训教学的实效性。

三、职工培训专业课程教学方案设计对教师的要求

职工培训专业课程教学设计对教师的素质有着较高的要求, 突出表现在以下方面。第一, 培训教师应当是“双能型”教师。即教师既要具备职业教育教学教师的一般能力, 能够驾驭本专业的课程教学, 同时, 还必须掌握本专业有关生产实际的知识和技能, 尤其是掌握培训学员所在行业企业的生产实际。第二, 培训教师应当是“创新型”教师。主要是理念要新, 要牢固树立“职工培训”的理念。在某种意义上说, 培训不是教育, 培训是一个平台, 价值在于对学员经验和智慧的开发与提升, 实质是在理论与实践之间搭建桥梁。现代职工培训的基本思想应该是以问题为中心, 以学员为主体, 以教师为主导, 以多样化的教学方法为手段, 使“一言堂”变成“群言堂”, 让“个体学习”变成“团队学习”。实践表明, 培训教师达到了“双能型”与“创新型”的境界, 就能够围绕针对性、灵活性、实效性这“三性”谋划设计行之有效的培训专业课程教学方案。

职工培训教学就是对职工进行有计划、有针对性的训练和培养的活动, 旨在全面提高职工的文化、技术、技能、管理等素质。增强任职能力, 提高工作效率, 是国民教育体系的组成部分。作为培训专业授课教师, 搞好培训专业课程教学方案设计是能力和素质的重要体现, 事关职工培训工作的成败。

作者简介: 孙永健(1987.12-), 性别: 女, 民族: 汉族, 籍贯: 吉林省白山市, 现供职单位全称及职称: 吉林省通化矿业集团有限责任公司培训中心, 助理讲师, 研究方向: 机械专业职工培训理论与实践的一体化。

