

职业院校开展社会培训：路径、困境与愿景

韩倩

[摘要] 随着职业教育进入高质量发展新阶段，职业院校全面开展培训是提升职业教育适应能力的重要着力点。文章通过对相关政策及院校培训经验文本的分析，结合深度调研数据，从路径、成效及存在的问题三方面呈现职业院校全面开展社会培训的状况，并从转变观念、制度保障、政策供给、体系建设等方面对职业院校的培训工作进行了展望。

[关键词] 职业院校；社会培训；培训能力；培训成效

职业技能培训是保持就业稳定、推进脱贫攻坚、推动高质量发展的关键举措和重要支撑。习近平总书记在党的十九大报告中提出，要“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”，“大规模开展职业技能培训，注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业”，进一步彰显了职业教育技能培训对于建设教育强国、提高就业质量和人民收入水平的重要意义。在当前职业教育进入高质量发展的新阶段，职业院校要呼应党和国家在新时代为职业教育赋予的使命和定位，面向社会广泛开展职业培训，成为开展职业培训的重要阵地。

为了了解职业院校全面开展职业培训的状况，本研究收集了150份来自职业院校的培训总结报告，并对其中5所案例学校进行实地深度调研。通过文本分析，本研究梳理了职业院校开展培训工作的有益经验和实践创新，力求系统、客观、真实地呈现当前我国职业院校开展培训工作的成效、问题及愿景。

一、职业院校开展职业培训的路径

通过对政策文本及院校经验进行分析，本研究发觉职业院校主要从规范培训过程管理、拓展培训资源和形式、整合师资力量三方面提升培训服务能力。

首先是规范实施过程，强化培训管理。在管理制度方面，一些职业院校针对学员技能培训学习方式的特点，制定《培训教师管理制度》《培训学员管理制度》《学员手册》等一系列规章制度，使各项管理有据可依。在评价反馈机制方面，制定培训考核奖惩办法，建立学员信息跟踪反馈制度，充分听取广大学员的反馈意见，全面了解学员岗位情况及单位对培训人员技术的满意度，并根据信息反馈定期对培训进行综合评估，适时调整培训内容和计划安排，不断提高培训质量和委托单位及学员的满

意度。制定培训方案方面，在深入调研的基础上，紧贴市场用工需求，突出“针对性、实效性、实用性”，严格按照培训工种技能等级的课时要求，制定切合实际的培训方案，明确“培训什么”“如何培训”，上好理论课，强化实践课，从而使培训更贴合经济社会发展需求。

其次是拓展培训资源和形式。开发微课、慕课、VR（虚拟现实技术）等数字化培训资源，完善了专业教学资源库，进一步扩大了优质资源覆盖面。同时创新培训形式，分别采取岗前培训、在岗培训、脱产培训等灵活多样的方式进行，将岗位练兵、技能竞赛、在线学习相结合，短期、中期、长期培训相结合，线上线下培训相结合，围绕市场急需紧缺职业开展技能培训，力求实效。

最后是整合师资力量，提升培训能力。职业学校师资队伍培训基地是培训建设及可持续发展的重要依托。职业学校在开展职业培训的同时，注重加强教师队伍建设，优化培训资源，为开展职业培训提供师资保障。一是不断提升教师职业素养和专业水平，充分利用职业院校实习实训基地、产教融合型企业等，推动职业院校教师定期到企业实践制度，鼓励教师参与企业培训、技术研发等活动，提升实践教学能力，并使其专业能力与行业企业的培训需求更为贴近和匹配，从而能驾驭学校、企业“两个平台”。二是积极组织专业教师参加各项技能比赛和教学大比武活动，以赛促教，全面提高教师专业水平和培训能力。三是鼓励能工巧匠、企业高技能人才等担任兼职培训教师，与专任教师开展教学研讨，促进培训教师交流学习，丰富教育培训师资源，确保培训质量和培训效果。

二、职业院校开展职业培训的成效

（一）优化培训结构，开展精准培训

围绕需求,开展企业职工培训。为更好地适应社会经济发展需要,提高技能型人才培养水平,各校充分发挥职业培训的职能和资源优势,主动做好职业技能培训的宣传引导,精心组织教学培训,积极面向社会个人和企业员工开展多种形式的就业技能培训及企业职工岗位技能提升培训。

助力成才,开展在校生技能培训。部分职业院校作为国家级职业技能鉴定和培训单位,充分利用各自专业特色,发挥学校师资、设备等资源优势,积极开展在校学生职业资格等级培训,帮助学生获得更多创业就业能力,提供更为广阔的就业空间。此外,许多省市积极推进1+X证书制度试点项目,取得了良好的成效。在试点过程中,职业院校深入探索实践改革,优化课程内容和教学内容,加强专业教学团队建设,组织开展专门培训,确保1+X证书制度试点工作有序推进,不断提升学校人才培养质量和服务社会发展水平。

多措并举,开展重点人群技能培训。重点人群的就业创业培训,体量大,涉及面广。各职业院校积极开展面向高校毕业生、退役军人、农民工、去产能分流职工、建档立卡帮扶贫困劳动力、残疾人等重点人群的就业创业培训项目。各职业院校主动承担政府和工青妇等群团组织开展的培训任务。开展涉外职业培训,响应“一带一路”倡议。江、浙等多省的职业院校积极响应国家“一带一路”政策,抓住“一带一路”建设重大机遇,深化沿线国家的经贸、产业和教育合作,以服务“走出去”企业为宗旨,鼓励高职院校与企业携手积极开展高层次的国际化职业技能培训,培养具有国际竞争力的高端技术技能人才。

(二) 拓展培训内容,开发特色项目

围绕社会及产业发展开展培训。许多职业院校坚持需求导向,开展家政、养老服务、托幼、电商、餐饮服务、建筑等急需紧缺职业的就业技能培训。围绕现代产业发展开展培训。加强航空与燃机、信息安全、新能源汽车、轨道交通、生物医学、石墨烯、人工智能等领域新职业新技能培训。

围绕乡村振兴开展培训。实施新型职业农民培育工程、农村实用人才带头人素质提升计划、贫困村创业致富带头人和农村青年致富带头人培育工程和乡村文旅能人支持计划,在深度贫困地区适当增加普通话、社交礼仪等生活技能培训。除此之外,还在乡村地区围绕传统技艺和民族特色开展培训,例如四川省的职业院校组织开展蜀绣、自贡扎染、藏族唐卡、羌族刺绣、彝族服饰、竹编、绵竹年画等地方特色手工艺以及民族歌舞表演等培训。

过程贯穿开展综合性培训。将职业道德、职业规范、工匠精神、质量意识、法律意识和相关法律

法规、安全环保、健康卫生、就业指导等内容贯穿职业技能培训全过程。例如新疆在提升劳动者技能水平的同时,还强化爱党爱国、遵纪守法意识和国家通用语言文字能力的教育,提高综合素质。

(三) 总结培训经验,深化培训实效

职业院校在培训实践工作的基础上不断总结经验,凝练模式,深化培训实效。重庆某职业院校发现职业培训工作应该坚持以就业为导向,体现“三个突出”,即突出实用性、服务性和灵活性。一些学校积极推行培训鉴定输转一体化模式,使技能培训与职业鉴定、劳务输转紧密结合,努力实现边培训、边鉴定、边输转。此外,校企合作、产教融合是职业教育作为一种类型教育的重要特征,是在教育资源稀缺的条件下提高社会效益的有效途径,^[1]许多职业院校也提到要加强产教融合、校企合作,深入开展培训,要依托各职业教育联盟、校企合作共同体等产教融合平台开展具有区域特色的职业培训改革试验,不断推动职业院校联合行业企业大力开展职业技能培训。同时,结合企业实际需求,通过开展委托培训、定向培训、订单班培训等多种培训方式,促使企业职工岗位技能水平提升。

三、职业院校全面开展职业培训所面临的问题

(一) 培训重视程度不够

地方政府对技能人才队伍建设重视不够。一些地方政府对职业培训的重要性认识不到位,相关政策还不完善,技能人才的薪酬和福利待遇偏低、社会地位不高,职业发展路径单一。

职业院校对开展职业培训的重视度不够。一些学校存在着“轻培训、重学历教育”的观念,没有将二者摆在同等重要的地位,对培训工作存在着“等靠”思想,或是仅将其作为学校创收的一条渠道,积极开拓培训市场的意识不足,重视程度不够;服务内容仅限于技能培训较多,对无创收收入的咨询服务、文化服务等内容重视不够,与企业沟通不深,培训与实际需求还存在着一定的差距。

企业对员工的职业培训的重视程度不够。行业企业的生产规模和性质、岗位设置、人员素质结构等不同因素,决定了培训的短期性、时效性和不确定性,造成参训人员难于组织。另外,行业企业培训缺少专门的培训管理人员、相应的规章制度、具体的培训规范和指导材料,造成职业培训实施起来比较困难。

部分劳动者对参与职业培训重视度不够。在实践中因受到传统观念、生活环境等因素的影响,导致很多人对教育培训的重要性缺乏正确的认识,无形之中降低了他们参与相关培训活动的积极性。例如一些农村富余劳动力培训意识淡薄,思想保守,

参加培训的主动性不够。部分劳动者就业观念陈旧,参加职业培训、学习和钻研技能的认识不足,重视程度不够,兴趣不大,热情不高。

(三) 体制机制有待完善

统筹机制不健全。职业培训统筹力度不够。职业培训缺乏统一规划,各地区、各部门培训政策不统一,培训资金来源渠道多样,补贴标准、管理方式各有不同,造成培训资金重复使用,效率不高。

机构设置不健全。职业院校开展职业培训主要依托校内技能鉴定所及继续教育学院,大部分中职学校没有设立专门的继续教育机构,主要依赖校内技能鉴定机构,人员配置存在很大缺口,除技能鉴定外的职业培训尚未建立完善的制度。

经费机制不健全。由于缺乏培训经费发放管理办法,公办院校培训的收入全部上交财政,培训经费无法直接以绩效或代课费方式直接发放给教师,导致职业院校不愿意太多承接非任务性技能培训工作。另外,职业院校承担政府各部门补贴性培训的资金拨付缓慢,在实际工作中普遍存在院校负责培训的具体工作人员先行垫付培训经费的情况。

评价机制不健全。职业培训和职业技能等级认定不相匹配,一定程度上增加了工作成本,影响参训人员的积极性。有些职业培训周期过长,培训时间和农牧业生产时间发生冲突,影响出勤率。参加职业培训应该是作为对职工进行考核、晋职的依据之一,但在实际操作中缺乏切实可行的政策措施,导致开展职业培训的氛围难以形成。

激励机制不完善。有研究表明,完善的激励制度是克服不确定性发展的破局之策。^[2]首先是缺乏教师激励机制,职业院校教师的收入和待遇都有明确的政策规定,学校难以突破规定提高教师待遇,职业培训师资队伍素质提升机制、灵活的课酬管理机制尚未建立,影响学校和教师主动承接培训工作的积极性。其次是缺乏企业激励机制,技能人才的使用、培养、待遇等激励政策在一些行业和企业没有得到很好落实,企业职业培训的激励约束机制不完善,企业开展职业培训缺乏热情,作用发挥不够。

(四) 培训宣传渠道不畅

职业院校职业培训宣传力度不够。许多职业院校没有充分做好职业培训有关政策的宣传,没有将学校特色优势职业培训项目进行广泛宣传,重点人群知晓度不高。一是信息传播渠道少,宣传工作没有及时跟上,很多城乡居民不知免费技能培训惠民政策;二是深入基层宣传培训费用高,主要依靠镇街、村社两级组织,招生信息覆盖面小;三是已就业人群对自身发展缺乏长远考虑,不愿耽误工作参加培训;四是未就业人群“老龄化、妇女化、低文化”现象突出,培训需求不高;五是部分企业生产

任务重,对职工技术技能提升培训重视不够,企业职工没有培训机会。

(五) 培训师资有待保证

既熟悉企业业务又能带领学生解决企业问题的“双师”是职业院校最宝贵的人才,也是服务地方经济及社会的中坚力量。^[3]但是目前职业院校开展培训的师资力量薄弱,难以开展理论与实践相结合的高技术含量的培训项目。一是教师数量不足,工作负担重。在调查过程中,不少学校反映学校教师教学任务繁重,基本呈现出满负荷运转状态,难以承担培训工作。二是教师和外聘人员的培训能力亟待进一步加强。职业院校教师长于理论教学,但短于实践技能,提供的培训主要停留在低技能、低技术含量的内容上,培训层次局限在新进员工的基本常识培训、下岗职工的转岗培训、农民工的培训及较低水平的职业资格培训等,而外聘人员又相对缺乏理论知识储备和教学技能,二者的不平衡导致了学校难以开展高技术含量的培训项目,一定程度上影响了培训质量和效果。

四、职业院校全面开展职业培训的展望

(一) 转变思想观念,坚持学历职业教育与职业培训并举并重

以改革创新为动力,以现代信息技术为支撑,充分发挥职业院校学科、专业、科研、人才优势,努力为地方和行业服务。加强与政府、企业有关部门的联系,打造职业教育培训品牌,创建一批精品培训项目,不断扩大培训规模,努力形成高水平、高质量、高效益的培训模式。加强政策顶层设计,从顶层设计为职业培训发展做好定位。发挥职业院校教育资源优势,努力发展职业导向的各种培训,与企业共同开发培训项目,并采取送教育进企、引训入校等多种途径,为行业企业提供多层次、多类型、立足岗位需求的技术技能培训服务。同时在有条件的情况下,积极开展转业军人培训、社区教育、老年教育、新型农民工等教育培训,满足不同层次、不同类型社会成员的文化需求。

(二) 健全规章制度,完善管理评价体制

政府应引导各职业院校逐步完善职业培训管理体制,健全规章制度,优化运行机制,规范管理行为,不断提高管理水平和服务质量,建立和完善适应职业培训规律与市场经济发展需要的管理机制,实现管理科学化、制度化,形成强劲的、可持续发展的职业教育培训环境和氛围。细化培训项目的过程管理及建立健全培训质量考核机制,让职能部门和培训服务人员在具体实施中,每环节有依据有对照可操作,把风险杜绝在源头,积极推动职业培训的开展。

(下转 74 页)

络等专业中的课改实验,并将它们的行动研究凝练为可交流借鉴和推广应用的成果,指导相关专业的教师申报立项课题,开展课程教材和专业教学改革实验和创新实践。

《国家职业教育改革实施方案》实施一年来,产教融合、校企合作、1+X证书制度等职教发展新理念深入人心,职业教育迎来前所未有的机遇。根据人才成长规律和职业发展规律培养技能型人才,是职业教育的特色和生命力之所在,而以项目教学法为代表的行动导向教学符合新时代技术技能型人才培养规律,定会在职业院校得到更加广泛地重视和应用。

参考文献

(上接 68 页)

评价职业院校的培训工作,既需要评价培训能力,也要考察培训数量和规模,还要分析培训结构,衡量培训质量和培训效益。这样既考察培训能力和培训过程,也考察培训结果和培训效益,形成能力、数量、质量、结构和效益等具有内在逻辑关系的分析维度,在各维度之下分别构建一级指标和二级指标,形成具体的评价指标体系,使培训工作有据可查,有章可循。

(三) 加强政策供给和解读,统筹协调开展职业培训

职业技能培训是一项社会性、系统性工程,需要得到政策的保障与相关部门的支持,强化对职业培训工作的领导与管理。各院校在职业培训方面的各类政策,还存在政策理解不到位、对经办流程掌握程度不够的问题,相关部门应加强政策宣传解读,提高政策的精准落实力,提升工作效率。另外,可以建立职业培训合作交流的线上、线下平台,调整供需平衡,实时发布培训计划及培训要求,统一规划,统一标准,避免资源浪费,避免各自为政,建立多部门协调机制,引导和支持企业等用人单位落实相关待遇,按规定落实职业培训补贴政策。

(四) 加大宣传力度,拓展宣传渠道
政府和职业院校要不断加强宣传力度,让更多

[1] 陈诗文. 浅析行动导向教学法在中职心理健康教育课的运用[J]. 人社天地·职业能力, 2017(04): 191-192.

[2] 苏倩倩. 项目教学法在中职旅游专业教学中的应用研究——以《导游业务》为例(硕士学位论文)[J]. 2018(06): 3.

[3] 赵志群. 职业教育学习领域课程及课程开发[J]. 徐州建筑职业技术学院报, 2010(06): 3-4.

[4] 杨文明. 项目教学的内涵与分类[J]. 语文学刊·外语教学研究, 2010(07): 87.

[5] 杨素娟, 王洪雨. 国内职业教育行动导向教学研究发展综述[J]. 广州广播电视大学学报, 2015(02): 70-71.

[6] 魏 炜. 项目教学法在我国教学中应用研究现状[J]. 大众科技, 2018(03): 95.

[作者单位: 北京教育科学研究院, 北京市门头沟区教师进修学校]

(责任编辑: 杨书元)

的企事业单位了解职业院校特点,了解职业技能特长优势。通过新媒体、“互联网+”等多种形式广泛宣传职业学校的培训工作。借助职业教育活动周等活动,面向社会劳动者加大培训政策、培训项目的宣传力度,加强对重点人群的宣传,做好每个培训项目的宣传报道工作,及时宣传一些成功再就业的典型事迹。

参考文献

[1] 丁卫国, 吴圆一. 校企共建实习基地的探索[J]. 江苏高教, 2002(05): 78-79.

[2] 刘辉. 校企共建实践教学基地的运转及其不确定性的克服[J]. 高教探索, 2020(07): 80-84.

[3] 李晓明, 麦影. 促进高职教育服务地方经济社会发展的政策与对策研究[J]. 教育与职业, 2014(27): 22-24.

基金项目: 中国教育科学研究院中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资助项目“职业院校全面开展职业培训的实证研究”(项目编号: GYJ2020018)

[作者单位: 中国教育科学研究院]

(责任编辑: 赵鹏程)