

新疆职业教育培训行业 对培养建筑产业工人的路径分析

文 / 郭海霞 孟庆杰

摘要：本文从新疆当地政府、职业院校和企业三个角度对职业教育培训现状进行分析，指出职业教育培训的地方政策及配套制度不完善、职业院校的理念及培养路径不适应、多方协作培训机制过于松散等是影响职业教育培训的主要问题，提出从国家职业教育培训法律的完善、职业院校办学理念的转变和职业培训资源的分配三个方面夯实新疆职业教育培训的基础。

关键词：职业教育；培养；建筑产业工人；路径

新疆是“一带一路”倡议的核心区，其经济发展直接影响战略实施效果。从产业支撑看，建筑业是劳动力密集型行业，一方面解决富裕劳动力的就业问题，另一方面可提高农牧民收入，保障和巩固了脱贫成果。随着建筑业工业化和数字化的渗透在逐步调整，产业工人素质的提升只能通过职业教育和培训。2019年，教育部、人力资源社会保障部、国家发展改革委等十四部门研究制定《职业院校全面开展职业培训促进就业创业行动计划》（下称《行动计划》）中明确职业院校是就业创业培训的重要阵地，指出发展职业教育是推动地方区域经济发展、促进当地劳动力就业、缓解劳动力供求结构矛盾的关键环节。新疆职业教育培训培养建筑产业工人的路径是职业院校服务于区域经济发展的可研究方向。

一、职业教育培训现状

（一）新疆职业院校及培训现状

新疆职业教育总的发展趋势较好，但职业教育服务行业和社会的作用仍待提升，全疆建筑行业的职业教育资源分布不平衡。新疆2020年末有高职院校33所，教师有11436人，在校学生总人数192436人，当年毕业生39408人（2021年《新疆统计年鉴》）。开设高

职建筑工程技术专业的高等学校有12所（高职院校10所，大学2所均在北疆），北疆有4所高职院校开设建筑工程技术专业，南疆有2所高职院校（各县均有职业技术学校但师资水平不高），乌鲁木齐有4所高职院校。从新疆总的人口数量分析，北疆人口占总人口的41.4%，南疆人口占总人口58.6%，南疆建筑行业的职业教育资源明显不足。这10所高职院校建筑专业在校学生有6000人（2020年底），每年毕业的建筑专业毕业生有1800人，每年平均培训建筑产业工人8400人次。

新疆建筑行业目前的职业培训主要由政府主导，2021年，自治区住房和城乡建设厅统筹全区培训资源，累计培训建筑领域各类技术工种109132人次，实现建筑领域新增就业88036人。喀什地区、和田地区、阿克苏地区、伊犁州在建筑领域高质量完成上级下达的年度培训、就业和实训基地建设任务；和田地区和田市、喀什地区伽师县、巴州库尔勒市、吐鲁番市鄯善县结合自身特点的培训成效明显。自治区建筑产业工人培训就业实训基地充分发挥示范引领作用，2021年度累计培训涵盖经纪人、师资、富余劳动力、中职顶岗实习学生等4249人。

（二）职业院校培养建筑产业工人的现有路径

职业院校现有人才培养路径包括：首先，通过专业人才需求市场调研，收集专业对应岗位所需的基本理论、专业技能和社会需求信息；其次，聘请院校专家、行业专家和企业专家讨论分析岗位理论技能融合的可能性、课程的对应性和提升技能的必要内容；再次，按教育部专业教学标准结合区域经济发展制定专业培养方案、课程体系和实训项目；最后，实施培养方案、课程体系和实训项目，经过三年至五年的实施，根据毕业生和用人单位反馈，再对培养方案、课程体系、课程内容或实训项目进行部分调整。这种培养路径所

需周期较长,从社会需求调研到完成课程体系实施需要1年至2年,而目前行业新技术、新工艺、新规范和新技能更新较快,此种培养路径不适合服务社会培训的市场机制。

目前,新疆高职院校主要以培训本校毕业生为主。除了培训学校的毕业生外,主要是接受新疆住房和城乡建设厅建筑职工培训中心或地州县建设局的委托,按委托方指定内容对当地新进建筑产业工人上岗前取证的培训,没有针对性培训方案,还有少数培训是企业委托对在岗工人进行的临时短期培训。根据国家《行动计划》,职业院校的职业培训主要面对企业职工、高校毕业生、退役军人、农民工、去产能分流职工、贫困劳动力和残疾人等,面向失业人员开展就业培训。而新疆职业院校仍沿用原有的人才培养路径,不能完全适应开放式培训,未能体现国家《行动计划》所要求的承担开放式的社会服务培训主体作用。未形成完善的行业参与、校企合作的多方协同培训机制。

二、职业培训中存在的主要问题

(一) 政府层面配套政策不完善,主导作用发挥不足

2019年,国家十四个部门研究制定《行动计划》是我国第一个关于职业院校全面开展职业培训的文件,对培训评价和考核机制仅给出了笼统的指导性建议,缺乏相应的实施细则。地方政府也没有统一标准的指导性文件和配套政策,职业院校的社会培训政出多门,职业培训部分培训对象及补贴是由人事部门负责,建筑行业产业工人培训由建设部门主导,职业院校毕业生专业培训由教育部门主管,各部门只负责其职责内工作,没有统一协调的机构。同时职业院校培训过程监管、评价及考核也是因培训对象不同而不同,影响了职业院校社会培训资源的使用效率。

职业院校进行社会培训需要占用大量资源,实训场地、师资、实训材料等的耗费远超过普通毕业生培训,尤其是对未就业人员、失业人员、建档立卡户进行建筑产业工人培训还要承担安全风险,职业院校无法独立承担较高的支出。而财政支持职业院校培训政策有待完善,无法及时支撑职业培训,使职业院校职业培训无法可持续。

(二) 职业院校办学理念、教学资源适用性不强

职业院校在职业培训方面的办学理念、教学资源、教学模式等不适应社会化开放培训,无危机感。第一,职业院校主要是应知教育,注重学习的系统性、逻辑性和长期性,教学内容侧重于相关专业的理论知识和专业技能,时间较长。职业培训是上岗应知教育,注重职业和岗位基本操作技能的应用性和问题的解决能力,教学侧重于灵活性和适应性,原有办学理念要调整。第二,职业院校教学资源是针对无明确岗位的学生,有一套完整的知识理论体系,职业培训针对明确岗位的从业者,突出操作技能训练,具有较强的实用性和时效性。职业院校被动接受培训委托,应用性教学资源不足,影响职业培训效果和适用性。第三,能同时胜任普通教育和职业培训的师资队伍不足,现有师资进行理论讲授同时,具备一定基本专业技能,无法满足实际岗位操作技能要求,受学校办法理念影响,主动参与企业工作积极性不强。第四,数字化技术应用滞后,现有的培训主要以集中实地培训为主,将互联网思维运用到培训中的信息化教学水平较低,线上交互学习和线下训练相结合应用较少,制约了职业培训的规模。

(三) 政府、企业和学校协作培训机制过于松散

目前的协作培训机制是政府有培训任务后才会去联系职业院校,职业院校按要求进行职业技能培训,职业院校主要是被动接受政府委托,很少积极主动联系相关部门了解培训信息,对国家培训政策掌握不及时,无法建立完善的职业培训教学资料,职业培训市场化和时效性弱化,影响后期培训。由于政府培训任务的公益性和临时性,无法与职业院校签订有约束力的合同。

职业院校与建筑企业所签订的合作培训协议对双方都没有强制力,校企合作深入有限。同时,地方建筑施工企业缺乏参与培训积极性(不包括国企),施工现场主要技术人员向社会高薪招聘,其他人员基本通过劳务公司招聘产业工人,节约了招人、培训和管理人员的成本,转嫁了人员使用中的风险。由于建筑项目承接的不确定性,建筑产业工人流动性过大,企业不重视自有产业技术工人的培养。而劳务公司面向社

会零散务工人员,更无培训产业工人的意识,这也是造成建筑安全事故屡禁不止的原因。

三、产生的主要原因

1. 社会传统教育观念未改变,政策主导的资源倾向普通高等教育过多,不重视职业教育资源投入。2020年末,全国职业院校数量占全部高校数量的46%,但职业院校投入经费占普通高等教育的57%。按德国和英国职业教育与普通高等教育耗费成本比较,职业教育资源消耗是普通高等教育的1.8~2.1倍。

2. 国家层面已经制定职业培训的相关政策和制度,由于指导性比例过高,各地方的落实细则及配套制度没有及时跟进,导致宏观政策落实效率未达到预期效果,后期的职业培训制度完善会加快。

3. 高职院校办学理念未随国家政策进行变化,职业教育是今后职业院校发展的必然趋势。教学结构未按职业培训市场化进行调整,理解职业院校在《行动计划》中职业培训主体地位不到位,沿用以前培养路径进行职业培训形成目前困境。

4. 职业培训中建筑企业因宏观职业培训政策不具体,建筑企业主体作用未发挥。行业协会的作用弱化,没有起到行业组织的管理和协调作用,对建筑企业职业培训约束力较弱。

四、建议

1. 政府层面。落实《行动计划》提出的要求需要健全的法律体系来保障,现行的《劳动法》和《职业教育法》都是普通法,所涉及内容较模糊,无法明确到职业培训的全过程,需要国家和地方出台职业培训专门法律,细化至职业培训的保障机制、激励机制和约束机制,满足社会和企业所提出的岗位技能培训要求,同时也使职业院校培训有法可依。

2. 高职院校层面。第一,加强对职业培训法定职责的理解,建立与职业培训相配套的校内评价、收益分配机制,完善职业培训教学资源,使职业培训与正常教学一样,有培训的标准、方案、规范的工作核算和收入计算办法,提高教师参与职业培训的积极性。

第二,积极与政府、企业沟通,及时获取职业技能培

训信息,推动开放式职业培训,提高院校实验室、实训基地利用效率,突出职业培训的灵活性和时效性。第三,加大数字化技术运用,通过数字化技术可将职业培训的时间和空间拓展、延伸,可突破培训对象年龄、地域和教育水平的限制,通过网络直接获取知识信息、展示虚拟工作过程或进行虚拟训练。

3. 随着建筑行业工业化、数字化比率的提高,建筑产业工人培训的成本逐渐提升。行业协会、职业院校和企业应强化合作,积极向地方政府各部门争取培训资源,提高资源的使用效率,推动职业教育培训深度和广度的拓展。

(作者简介:郭海霞,新疆建设职业技术学院,副教授,研究方向:供热与空调研究;孟庆杰,新疆建设职业技术学院,教授,研究方向:房地产经济与评估。)

参考文献

- [1] 韩旭,陈文书,邓丽娟.新疆建筑施工企业用工现状分析[J].企业管理与科学,2014(04).
- [2] 王广斌,徐可,曹冬平.2035年中国建筑业劳动力需求情景预测及应对措施[J].工程与管理,2021(04).
- [3] 李亚静.建筑业农民工产业工人化实现路径探讨[D].北京交通大学,2017(6).
- [4] 李兴怀,成如刚,刘晓敏.职业院校与本地产业、行业、企业发展对接制度研究[J].南宁职业技术学院,2019(06).
- [5] 吴青松,刘群,巫霞.职业院校全面开展职业培训的困境和出路[J].成人教育,2020(10).
- [6] 王鑫明.职业院校就业创业培训的演进、困厄与破解[J].职教论坛,2020(07).
- [7] 詹杏芳,张雪梅.高职院校开展职业培训的挑战及应对[J].无锡商业职业技术学院,2020(04).
- [8] 孟庆东.新时代高职院校“适应双岗需要”教师队伍建设研究[J].职教论坛,2020(02).
- [9] 彭志胜,陈安宁,管杜娟.建筑工人职业化发展影响因素与路径建议[J].安徽建筑大学学报,2019(05).