

技师学院交通行业岗位培训之我见

才贵权 刘永奇

(齐齐哈尔技师学院, 黑龙江 齐齐哈尔 161002)

【摘要】如何做好技师学院铁路和地铁行业两种岗位培训,是摆在交通运输系面前的重要课题。结合自身多年的专业教学和职工培训的经验,从适应现场岗位要求,按需进行岗位培训;结合两种行业运用实际编写适合本单位职工需要的教材、题库以及改革结业考试方式;培养和聘请岗位培训专、兼职教师、加强政策扶植岗位培训师资队伍、实训基地建设和实作技能培训;改革教学方式方法,改进教学管理等方面入手,在岗位培训过程中做到求真务实,技师学院两种岗位培训工作必将取得良好的效果,为企业培养出技术过硬、作风精良的高素质的职工队伍,为企业发展提供有利的保证。

【关键词】交通行业;岗位培训;岗位要求;培训质量;建设

交通运输行业职工素质的提高靠培训,学院在国家职业教育政策指导下,实行“行业统筹、企业为主、服务交通、面向社会”的办学体制,目前主要有铁路和地铁行业两种岗位培训,同时也是学院实行多元办学的重要组成部分。这两种培训都需要企业强有力的统筹,企业根据行业改革和发展的总体规划,提出本企业人力资源预测,与学院共同制定企业职业教育和培训规划,指导学院交通运输系的职工培训和职业技能鉴定。如何做好上述两种岗位培训,是摆在交通运输系面前的重要课题,结合多年的专业教学和职工培训的经验,从职业标准的岗位技能规范化、教材的编写、理论实作考试程序的制定、专兼职教师的聘用及教学方式方法的改革等方面入手,切实提高岗位培训质量,具体办法如下:

一、适应现场岗位要求,按需进行岗位培训

按照国家要求,交通运输行业岗位要求高、技术复杂、操作规程严格,更是直接关系到运输产品和人民生命财产安全。这样的行业工种,必须实行就业准入制度,即使在本行业其它未列入就业准入控制的工种,单位根据工作需要制定相应的学历及技能标准。因此,铁路和地铁行业两种岗位属于国家和铁路总公司规定实施就业准入控制的工种范围,入职前需达到岗位标准要求相应的技能及学历教育;已经入职没有达到的所有人员也必须进行相应的培训取得相关的资格证或学历证。岗位需求的重点就是专业理论及技能培训,目的是通过培训能真正提高能力,并且最终

能达到拟任岗位的标准要求。培训注重以学员为中心,以作业项目为单元,以实作演练为重点的规范化的技能培训。送培单位尽可能派专职管理人员到学校培训部门,开课初始,为学校提供单位及学员知识及能力需求情况;培训过程中,一方面对学员的管理力度加强了,课堂、就餐和宿舍纪律得到保证;另一方面,对授课进行全过程监督、评估,掌握学员学习效果和进度,对教师授课水平有实际的了解。这样即便于优化下期培训的授课教师,也便于学校因材施教,按需施教。为增强培训的实效性,学院应与送培单位签订教管协议,完善现场观摩和经验交流等培训模式,为培训教师提供到现场调研、学习及实践的方便,同时为实作技能培训提供现场的便利。

铁路行业多年以来在职业标准上已经形成了多种专业技能规范,培训上可以利用现有的培训资源,确保铁路特有专业的教学功能,同时如有条件的加大现场培训力度,根据现场岗位达标实际进行各岗位规范化、适应性的培训;地铁行业到现在还没有国家级层面的职业标准,那么就得按各地铁公司根据现有车型和岗位所需进行培训,同时也有必要将现场的工程技术人员请来,利用学院现有城轨教学设备,共同制定培训内容,这样既满足用人单位岗前培训要求,又能使其具有岗位迁移能力。

二、加强岗位培训教材及题库建设

(一)结合铁路运用实际进行教材编写工作

适用的教材对确保职工培训质量是很重要的。目前,我院没有针对现场职工培训的成套专业教材,都是使用现有职业教育教材,这些教材内容落后、脱离现场,更新缓慢、实用性很差。开发和编写反映新知识、新技术、新工艺和新方法、符合现场实际、具有职业教育特色的课程和教材,尤其是多媒体声象教材已是刻不容缓的事情。教材内容既要科学、准确,符合《铁路技术管理规程》和《铁路职业技能标准》的要求,又要考虑今后一定时期技术和管理水平的发展趋势,使之具有先进性;要针对岗位的实际需要,与铁路运输生产现场使用的设备、技术要求相对应,突出实作技能和非正常情况下应急处理能力。各类教材提倡用案例和图示进行分析和说明,内容简明扼要,语言通顺明白,易于职工学习,并随着铁路技术进步不断修改完善。尤其加强各专业课多媒体教学软件的编写,为参培人员及基层站段提供优质的教育资源,为使软件内容与现场实际密切联系,学院可在信息工程系设立多媒体软件开发中心,或在其他系部广招人才进行开发,软件开发出来后,由学院统一发布在网络平台上,然后各培训单位根据需要下载使用;同时还要特别加强题库建设,根据岗位现实需要、考虑新知识应用的后蓄储备及职工拓展能力的需要,结合岗位技能鉴定、考工升级、定职定级要求编制内容丰富、题型多样、适合职工理解力强记忆力下降的特点的试题库。在编写过程中,学院可按照统一规划、分工协作的原则成立职工教材编写组,在各相关培训单位设立教材编写协作组,根据现阶段行业需要完成定量的编写任务。

(二) 参照企业调研数据编制适合本单位现场职工需要的教材

以内燃机车运用与检修专业调研为例:《铁路规章制度》、《内燃机车制动机》、《内燃机车检修》、《内燃机车总体》对其影响最大。据统计,对运用工作贡献最大的14门课程中,《铁路规章制度》占59.66%,《内燃机车制动机》占57.93%,《内燃机车检修》占57.59%,《内燃机车总体》占56.21%。可以看出《铁路规章制度》与每个职工息息相关,因此贡献最大。

基于各培训单位的现场设备各不相同的实际,学院需要挖掘专业教师的潜力,组织编写一些针对培

训单位特有设备设施及管理规章方面的教材。结合理论与实作培训的需要,按模块式和案例式两种形式准备教案。教案编写不能脱离学院教育处的统一要求,但一定要将现场职工的培训教案统一进行标准化、系列化的整理,有必要邀请企业工人技师、高级技师共同参与编写工作,形成现阶段的实用性强、职工真正受益的辅助学材。模块式教案的编写原则:模块以作业项目(或单个设备、某个部件)为单元,以实作演练为重点,以提高能力为目标;加强案例式教案的编写应从针对以往或新近发生的事故案例,进行过程分析,阐明事故发生的原因(人为的、客观的及相关部门联系不当造成的)及处理结果等方面入手,从而使相关职工吸取教训,掌握应有的知识技能,避免同类事故的再次发生。

为确保教材的规范性和实用性,应将设备原理、作业程序、工艺范围、技术标准、规章制度、安全要求、常见故障处理、非正常情况下作业等融为一体;要加强机车专业里一些通用工种的学习材料的整理,最终形成一套自主开发的、有交通运输专业特色的、适合现场职工学习的教材。并尤其注重多媒体教学软件的开发和使用,随着学院校内局域网络信息系统的建成,最终形成培训集团网络平台,共享网络教材资源,及时公布职工培训计划、大纲的内容和要求,便于职工对照学习,努力开展线上、线下“两线一体”的岗位培训模式。同时教材开发、多媒体软件的制作,学院及培训单位应予以知识产权保护并设立奖励机制。

(三) 结合培训后的结业考试工作,加强题库建设

如何进行结业考试一直是困扰岗位培训的难题,理论卷面笔试是最常见的形式,但形式过于单一,与现阶段岗位培训的新要求有差距。学院有必要从微机理论考试的形式入手,考试题库题型都是单选题或多选题、判断题,上机答题,微机自动判卷,避免了阅卷过程的人情分。体现了考试的公平、公正,也迎合了职工记忆力下降不善背问答式题的心理。这种考试形式某种程度上也调动了职工学习的积极性,因为它只需你判断和选择上对与错,这也正是符合现场工作的要求。

岗位技能培训如果采用理论化试卷考试的方式,明显违背了提高技术技巧的初衷。学院或送培单位在培训结束后,尝试用技术比赛作为结业考试的一种方式,它既是比,同时又是培,更是练,也是提高学员

思想素质、知识水平、工作技能和岗位标准化作业的有效途径，在比中培、在培中练。学院结业考试采用这种形式，不同于现场技术比赛，不是技术尖子的表演，而是要突出全员参加考核。学院组织人员与送培单位共同编制出技术比赛细则，从难从严制定技术比赛项目和评分标准，将标准细化到每一个程序，加大作业质量所占分值。培训过程中下发给学员，由培训教师具体负责，学院和单位有关领导为技术比赛和考核第一责任人，做到从上到下，齐抓共管，人人参与，在技术比赛中，要坚持高起点、高标准、高质量。同时学院和单位还应该建立健全激励（奖励）机制，通过机制的落实，加大对技术比赛的考核力度。如有条件的话，把技术比赛的质量与任课教师和单位干部、学员的经济利益挂钩，培训结束后，将学员的综合测评和排序结果向用人单位通报。用人单位依此作为安排岗位以及今后晋职、升级、评先、入学等的主要依据。这种层层考核、连挂的结业考试形式使教学达到双方互相制约、互惠互利，起到共同提高的效果，对于提高教师和学员参与技术比赛活动的积极性、持久性特别重要。既调动了各方面的积极性，又真正把技术比赛落到实处，收到了实实在在的培训效果。

三、加强岗位培训的整体师资队伍建设

为增强培训效果，加快师资建设也是当务之急。学院交通运输系是上述两种行业岗位培训的主管部门，培养实用型的人才成为摆在系部面前的新课题。笔者总结多年的职工培训经验，认为应从以下三方面加强师资队伍建设：

1、培养岗位培训专职教师，并且派专职教师深入现场，感受实际操作，加强技术技能技巧掌握的感性认识，参加现场事故调研及技术攻关，并加以综合归纳上升到理论高度，以利于课堂教学的教与学互动，增强培训的针对性及实效性；

2、聘请岗位培训专、兼职教师，以优惠政策吸引和聘请一些生产一线的技术业务好，作风踏实，敬业肯干，有较强的理论功底和丰富的实践经验的工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员担岗位培训的专、兼职教师；

3、政策扶植师资队伍建设，制定政策允许并鼓励教师赴现场进行的合理流动，与现场职教人员实现教师资源的有效利用和优质教师资源的共享；设立人

才培养基金，每年选送部分骨干教师到重点高校进修，更新知识结构，吸取前沿教学理念，掌握国际教学领域新动态，为课堂教学创新思维的开发奠定理论基础；实行学科青年拔尖人才选拔奖励办法，并建立微机管理专项档案，为他们确立近期和远期培养目标，以学院内部“师带徒”培养为主，送出进修培养为辅，着力提高他们的实践动手能力和适应学员、驾驭课堂的能力以及运用现代化教学手段的能力。

4、根据送培单位提出培训内容及达到的目标要求，择优选择授课教师，教务处、培训处及系部对教学过程进行跟踪考查，评估，及时反馈学员需求信息和对教师的授课过程给予评估、评价情况，以提高教师的授课水平，使送培单位、学院和职工个人均满意。对授课质量不高、培训效果不好的教师，坚决换掉和降级降档，真正体现能者上、庸者下，激发广大教师参加培训、学习技术的积极性，形成不比学历文凭、比能力水平的良好氛围。

四、加强实训基地建设和实作技能的培训

学院实训基地是岗位技能培训必不可少的物质保障，学院铁路行业方面在原司机学校的基础上，机务系统这块上已经在数量、规模、能力上基本满足了地方铁路的岗位培训要求。但横向车、机、工、电、辆、客、货、供电各部门合理配套方面还远远不够，需要围绕铁路运输的主次顺序制订好基地建设的投入计划，特别是针对职工需要反复演练提高技术技能的设备设施，要合理投入进行建设，尽可能满足岗位培训需要。随着新技术、新装备的不断应用，同时按“资源共享、适度超前”原则，与国家铁路同步增配相应的培训设备设施；地铁行业根据合作培训公司的需要，提高培训设施的科技含量，开发模拟教学系统，营造仿真演练环境，配置适用于多媒体教学、案例教学所需的教学软件，以增强学员学习的直观性和针对性，具有现场教学的培训效果。

交通运输行业现场职工技术水平普遍不高，是导致行设备质量不高，安全事故多发的重要原因。实作技能是最能反映职工技术水平的高低，加强岗位技能训练与培训就显得尤为重要。学院专业理论培训这方面经过多年的经验积累，相对来说已经很成熟了，但技能培训这一块还是有待提高的。学院应从以下几方面加强实作技能培训：1、结合送培单位岗位实际，

针对从事工种每一个项目,制定严格的技能培训计划、考核标准及程序,成立由单位、学院及纪委和学员代表组成的考核组,实施严格考核,以使培训具有系统性和完整性;2、教务处还要作好培训及考试考核评估、总结工作,建立技能培训档案,为以后培训工作提供参考资料;3、培训处及系部组织开展专业教师职业技能大赛,舍得投入人力物力,把部件拆装、工艺流程、设置故障排除、设备工作原理、安全事项、设备维修保养等项目按等级编写考核标准,以推动教师岗位练功和技能训练的积极性,真正使有岗位技能技巧的教师脱颖而出,并给予在评优评先、职称晋级等方面的待遇支持;4、学院主管教学领导应加强技能培训情况的监督、检查及实训教学过程抽查,对教学优秀和学员口碑好的教师要给予奖励,真正做到能者多劳,多劳多得,以激励专业教师对实作能力重视的积极性;5、学院和系部定期举办教师的现场技术技能的展示会,把它作为一次全院教师的教研活动,让同行们学到书本上、课堂上难以学到又非常愿意学的“绝活”,真正体现实训教学的实际、实用的目的;6、各交通运输专业教研室应该将技能考核作为每周教研活动及专业学习的重要一环,真正扭转过去重理论、轻实作的教学管理弊端。

五、教学管理的改进以及教学方式方法的改革

学院接到岗位培训任务,在办班前用“倒推法”由系部和培训单位协商制定教学计划和教学大纲,实行“双元制”教学,课堂学理论,现场看实作。学院应该利用现有的培训资源开展日常培训和技术比武、技能竞赛等活动。本着院、系、单位三方面充分配合,干什么学什么,缺什么补什么的原则,在整个培训过程中,学院一定要重视日常培训的教学管理,最好由主管教学副院长作为第一管理者亲自主抓培训工作,从培训处处长到系部专职副主任的配备,从专职教师的选拔到系部培训教研小组的日常工作开展,从培训工作的总体规划,以及模块式、案例式教材的整理,她都要特别的督促和关注;培训和系部主任作为直接管理者负责培训工作的实施,尤其要强调的是他们要与送培单位联系密切,因为送培单位驻校管理人员对职工素质最了解,对职工最有约束力,对需培训内容最清楚,培训工作运作起来既容易又有效。他们也应该是经常深入培训当中去听课和与学员座谈,

总结阶段培训的成绩,评估其培训的效果,对培训过程中出现的问题给予第一时间处理,需要送外培训的积极联系送培,并全程监督培训质量,评估培训效果。学院岗位培训教学管理观念转变的当务之急就是变被动培训为主动适应,而不是光为完成培训任务而工作。这样就需要学院教管人员更加具备有管理能力和敬业精神,各部门协同组织、步调一致,避免岗位培训财力和人力的浪费,真正为岗位培训办实事,这样一来现场职工岗位培训教学管理工作做好了,就能确保岗位培训的实用、实效、实际。

在教学管理改进的同时,送培单位提供培训人员的选择上应力求文化结构相当,技术技能等同,接受能力不相上下的人员同期参加培训,学校及教师根据学员自然情况安排相应的教学内容,注重因材施教和循序渐进,借鉴“个性化教学”理念,使用“项目教学法”等崭新的教学手段改变过去课堂上纯理论知识的“满堂灌”的教学模式,教师不再是课堂的主导者,定位于受培训人员的合作者、鼓励者和引导者;多采用师生互动的教学方法,如案例教学法及角色扮演法,注重师生智能互补,学员潜能的发挥和经验的提炼与升华。有效地利用多媒体软件进行教学,使教学更生动、形象、更贴近现场,更富有感染力,调动学员学习性趣,从而增强培训效果。在先前积累的培训材料中提炼模块式、案例式数字化教材,制作一些多媒体教学软件,为职工随时学习提供便利。每年培训结束后及时总结并将培训情况上升到理论,通过现场见面会或网络视频与交通运输行业的同行们沟通交流,以更好地指导学院的培训工作。

铁路和地铁行业两种岗位培训工作需要从行业主管部门到学院系部的求真务实,没有这一点,再好的政策和办法都会流于形式,最终培训工作取得不了良好的效果。通过上述办法,技师学院两种岗位培训必将能为企业培养出技术过硬、作风精良的高素质职工队伍,为企业发展提供有利的保证。

参考文献:

- [1] 李永清. 北京地铁基层员工培训研究 [D]. 北京交通大学, 2013.
- [2] 高峰, 陈心. 岗位培训教学应注意的问题 [J]. 现代企业教育, 2002.