



高质量职业培训的特点、现状及建设路径

黄景容

(深圳第二高级技工学校, 广东 深圳 518049)

摘要:职业培训具有针对性、灵活性、实操性三个特点。我国政府相关部门、职业院校、民办职业培训机构、企业四类主体在促进职业培训方面都存在一些需要改进的问题。职业院校为开展高质量职业培训,应坚持就业为导、技能为本、质量为尺三个基本原则,妥善处理好职业培训与职业技能培训、学制教育、职业技能评价这三者之间的关系,制定职业培训教师任职标准,建立职业培训教师摸底评价制度、试讲制度、奖惩制度、兼职教师培养制度,建立一支合格的职业培训教师队伍。

关键词:职业院校;职业培训;培训教师

中图分类号: G718.6

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2020) 02-0074-05

2019年初,国务院颁发《国家职业教育改革实施方案》^[1],明确要求“开展高质量职业培训”。职业院校经过一年多的实践,取得明显进展,但如何高质量地开展职业培训仍是个需要深入探讨的课题。

一、职业培训的特点

(一)职业培训的概念

每个职业均有具体的岗位,每一个具体岗位都需要从事具体岗位工作的人。为了能人岗匹配地完成岗位任务,相关部门都要对想从事该职业具体岗位工作的人提出生理心理、知识技能、道德品质等方面的要求。凡是专门为实现这些要求所举办的各种培训均属职业培训。因此,职业培训是指由相关培训机构组织,根据职业标准,对受训者进行业务知识传授、开展技术技能训练、实施职业素质培育的活动。

(二)职业培训的特点

从实践看,职业培训与学制教育的内容大体相似——都涉及知识、能力、素质三个方面内容,但是职业培训毕竟没有学制教育那么“正规”,具有自身

的三个特点:

第一,针对性。与学制教育相比,职业培训针对性更强。主要原因是更具市场化特点——交易与竞争。学员们是自己交学费购买培训服务的。培训机构若不能提供与学费等值的教学服务,学员就用脚选择另一家培训机构。职业培训的针对性表现在以下四个方面:一是专业(工种)设置的针对性。无论是设置培训专业,确定培训工种,还是选择专项能力模块,都必须先组织开展市场调研,确认岗位的确有需求之后才予以设立,否则,没人或很少人报名参训。二是课程内容的针对性。与学制教育一样都涉及知识,但职业培训所教的知识相对简明:需要什么教什么;一样都涉及能力,职业培训更强调直接与具体的岗位能力对接;一样涉及素质培育,职业培训更强调提高忠诚度和培育工匠精神。三是教学过程的针对性。与学制教育相比,职业培训学习时间短,学员年龄都比较大,对老师教学要求高。老师的教学如果缺乏针对性,很快就会遭受学员的投诉。职业培训十分强调教学与岗位工作的对接,要求教学紧紧围绕工

收稿日期:2020-02-10

作者简介:黄景容(1953-),男,福建仙游人,深圳第二高级技工学校原校长、人才学研究员、人社部技工教育专家,研究方向:职业教育。

作实际进行,重应用,求适用。四是管理关系的针对性。与学制教育相比,职业培训机构对学员的管理也具针对性——只针对来校上课期间的表现。没有住宿,没有班级活动,没有食堂,没有校园活动,学员上完课就离开。

第二,灵活性。鲜明的市场化特性使职业培训比学制教育更加灵活。第一,培训形式灵活:既可以短期脱产(3-5天),也可以不脱产;既可以有学籍(非全日制学籍),也可以无学籍。第二,培训时间灵活:可以晚上上课,可以周六周日上课,还可节假日上课。第三,培训方式灵活:可以学校单独培训,可以校企合作培训,也可以线上线下结合培训。第四,培训期限灵活:几天的、几周的、几月的、几年的都可以。第五,培养对象灵活:新成长劳动力、下岗员工、农村转移人口、退役士兵、残疾人、劳改犯、大学生离校未就业者、在岗员工等,只要本人愿意都可参加。

第三,实操性。职业培训另一个鲜明的特点是“动手动脑”。因为技术技能与理论知识虽有联系,但更有不同。光靠脑不够,得练!学技术技能,只有多练,才能学会;只有多练,才能巩固;只有多练,才能提高;只有多练,才能精益求精;只有多练,才能精益求精。光说不练或少练的培训不是真正意义的职业培训。反复练是职业培训的生命力所在。

二、我国职业培训现状

伴随经济社会不断发展,我国职业培训事业已经取得很大成绩。但由于多方面原因,职业培训至今存在“三被”困扰:被社会各界长期低估了其价值;被许多劳动者长期忽视了其利害;被就业的重要性长期掩盖了其必要性。政府相关部门、职业院校、民办职业培训机构、企业四类主体对促进职业培训事业虽然都有积极贡献,但也都存在一些需要改进的问题。

(一)民办职业培训机构存在的主要问题

民办职业培训机构是我国职业培训的“大部队”,数量较多。至2017年底,全国民办职业培训机构达20391所^[2]。多数民办职业培训机构存在以下问题:有投入,但偏少;有规模,但不大;有设备,但不先进;有工位,但不足;有培训,但层次普遍不高。

(二)企业存在的主要问题

企业开展职业培训的情况复杂。有培训能力的,主要负责本企业新员工和在岗员工培训,一般不对外培训;无培训能力的,多数采取直接招聘的形式解决缺工问题。由于担心员工培训后会要求加薪或跳槽,多数企业,特别是中小微企业缺乏主动培训,尤其是技术技能培训的积极性。

(三)职业院校存在的主要问题

职业院校是我国职业培训最可靠的“阵地”。至

2018年底,全国职业院校11700所^[3],普遍存在“三重三轻五缺乏”问题:

其一,“三重三轻”。不少学校的办学重学制教育,轻职业培训;不少学校的培训教学重理论,轻实践;许多学校重视与考证对接的培训(即考证对接类培训),轻与岗位对接的培训(即岗位对接类培训)。

其二,“五缺乏”。许多学校缺乏依法开展职业培训的积极性;缺乏相对完备的培训设施;缺乏一支合格的培训教师队伍;缺乏科学的培训需求调研,导致实际培训与实际需求脱节;缺乏科学合理的奖惩政策,明显影响广大教师参与培训教学的积极性。

(四)政府部门存在的主要问题

政府相关部门是我国职业培训事业的规划者、指导者、监控者。目前看,主要存在以下问题:

其一,培训投入不到位。一是公共职业培训机构财政投入不够,能力趋弱,实训设备更新慢,实训工位不足;二是公益类职业培训数量偏少,高精尖工种培训服务供给乏力;三是技术技能培训补贴标准偏低,多年来人均补贴标准始终在500元左右^[4],无法解决技术技能培训时间长、师资成本高、实训设备折旧成本高、实训耗材成本高等问题。

其二,政策供给不到位。一是公办职业院校教师参加职业培训教学的课酬政策,国家政策虽已明确,但不少地方未能落实,仍然影响学制教育教师参加职业培训教学的积极性;二是未能妥善处理“考证对接类”培训与“岗位对接类培训”关系。以通过技能鉴定为目标的“考证对接类”培训严重冲击以提高技术技能为目标的“岗位对接类培训”,带歪职业培训市场,严重影响职业培训质量。

其三,行政监管不到位。一是对明显违规的培训机构的处理或缺失,或力度不够,不少民办培训机构“带病”培训;二是对直接影响职业培训质量的技能实操训练环节普遍存在监管不力问题,导致不少培训机构普遍存在培训质量差问题;三是针对培训机构的一些考核评价措施不合理,考核就是看数量而忽视质量,也没有不合格培训机构的退出机制。

不少地方政府部门和职业院校存在的问题导致我国多数地区职业培训仍存在机构杂、“婆婆多”、场地小、设备旧、教师缺、课时短、技术浅、考证易、市场乱现象。

三、职业院校开展高质量职业培训的建议

职业培训不仅是一个庞大的市场,也是一项不可忽视的事业。既存在无限的经济效益,也具有十分重要的社会效益。不仅是培训职业能力的平台,也是国家为保持社会稳定需要占领并坚守的阵地。在成绩与问题同在、挑战与机遇并存的形势下,职业院校开展高质量职业培训,任务不轻,难度不小,至少应从以下三个方面发力:

(一)坚持职业培训的三个基本原则

职业院校应当转变唯学制教育的观念，设立职业培训机构，配足相关人员，如同重视学制教育一样开展职业技能培训工作。应当提高站位，采取有效办法解决“三重三轻五缺乏”等问题。

第一，就业为导向。学制教育要以促进就业为导向，职业培训更要以就业为导向。因为职业培训比学制教育更接近人力资源市场，更接近企业岗位，更关切劳动者参加培训的目的，更能够使劳动者学会一项技术技能或进一步提升技术技能之后，促进就业或实现体面就业，解决生存或发展问题。如果不以就业为导向，而以名不副实的“考证”为导向，那么，此类培训不是真正意义的技术技能培训。因此，职业培训应把就业作为坚定不移的目标、方向。

第二，技能为本。坚持以技术能力培养为根本开展培训。国家确定职业培训的类型主要包括三类：就业技能培训、岗位技能提升培训、创业培训。就业技能培训的对象范围最广。所有试图就业或再就业的劳动者在正式进入岗位工作之前接受的各类技能培训都是就业技能培训。岗位技能提升培训仅限于在岗员工这一对象范围。创业培训的对象范围包括两类：一是创意类培训。这类培训的重点是指导学员学

会创新思维，但尚未注册公司；二是创业类培训，包括职业院校学生的“试创业”培训。无论哪一类，都要以技能训练为根本，通过技术技能训练，达到就业或创业的目标。

第三，质量为尺。坚持以确保培训效果为标尺开展培训。职业院校开展职业培训务求培训效果，要将培训质量意识贯穿培训全过程，重点提高师资水平，确保培训教材质量、培训设备质量、教学质量。只有这样，才能达到受训者、培训者、用人单位、政府四方满意的要求。

(二)妥善处理好与职业培训有关的三个关系

1.职业培训与职业技能培训的关系

(1)相同处：从范畴看，都是职业范围内的培训；从对象看，都以社会劳动者为主；从内容看，都包括知识、技术技能、素养；从功能看，都是促进就业或创业；从特点看，都注重针对性、灵活性、实操性。

(2)相异处：职业技能培训以技术技能为主，侧重培养技术工人，促进人的技能就业，技能成才；职业培训以多类能力为主，培养各类人才。职业培训的内涵与外延均大于职业技能培训。

2.职业培训与学制教育的关系

(1)相同处：一是导向相同——都要以就业为导向

表1 职业培训教师任职标准

项目	要求
职业道德	1.遵纪守法； 2.热爱职业教育，平等对待学员，尊重学员人格； 3.公正廉洁，严肃考风考纪，不营私舞弊，不搞“学钱交易”。
职业能力	1.有较强的专业理论知识、专业实践能力、教学能力，尤其是教学过程与工作过程对接的教学能力； 2.熟悉本行业的岗位技能要求； 3.能胜任教书育人工作。
岗位职责	1.教学人员职责 (1)承担专业理论课和实训指导工作； (2)承担实训课的指导工作。 2.教辅人员 (1)承担实训课程的准备和课堂辅导； (2)能现场维修和维护实训设备，保证实训的顺利进行。
任职条件	1.教学人员 (1)具有教师资格证； (2)实训课教师所具备的职业资格应比任课程级别高一级或者是一体化教师； (3)理论课教师须有本专业或相关专业本科以上学历毕业证书或者是大专毕业的高技能人才； (4)承担特种作业(特种设备)工种教学的须具有特种作业(特种设备)操作证； (5)承担特种作业工种教学的须持特种作业教师上岗证。 2.教辅人员 (1)辅导初级工的须具备中级工及以上职业资格； (2)辅导中级工的须具备高级工及以上职业资格； (3)辅导高级工的须具备高级工以上职业资格； (4)辅导技师的须达到准技师以上水平； (5)辅导特种作业(特种设备)工种的须具有特种作业(特种设备)操作证。

向；二是专业（工种）相通——学制教育开设的专业，职业培训也可以开设，可以长（时间）短（时间）结合地培养技术技能人才；三是相关资源相似——师资、设备、课程、教材等可以共享，学制教育的教师和设备可以与职业培训的教师和设备在一定程度上共同调配使用。

（2）相异处：第一，办学形式差异，学制教育为全日制教育，职业培训是非全日制培养；第二，学习成果证明形式差异，对学制教育学生的要求是“双证书”——毕业证书+职业技能等级证书，对职业培训学员的要求是培训合格证书；第三，培养对象差异，学制教育的对象是在读并升级的学生，职业培训的对象主要是社会劳动者。

3. 职业培训与职业技能评价的关系

（1）相似处：具体业务都涉及专业知识、技术能力和素养培育；业务的开展均应与市场需求对接。

（2）相异处：第一，性质不同——“培训”是提高受训者专业知识、技术能力和与之相关的道德品质水平，“评价”是鉴定受训者专业知识、技术能力和与之相关的道德品质水平。第二，证书不同——接受“培训”且合格者，发给培训合格证书；被“评价”且合格者，发给职业资格证书或职业技能等级证书。第三，功能不同——对于“培训内容”，“评价”是指指挥棒，二者是指挥与被指挥关系；对于“培训效果”，“评价”是检测器，二者是检测与被检测关系。培训与评价不仅是不同环节的两项业务，需要发放两种不同的证书，需要实施两种不同的管理，也是两个不同的工作体系，形成两个不同的实体市场。

（三）建立一支合格的职业培训教师队伍

培训教师是实施职业培训的关键资源，也是提高职业培训质量的关键要素。

1. 制定职业培训教师任职标准

职业培训领域的教师与学制教育领域的教师有相通之处，也有一些区别。地方政府主管部门应该根据国家相关规定，结合本地区实际，调研制定适用于本地区职业院校的职业培训教师任职标准，指导区域内各职业院校选聘。表 1 所示的《任职标准》供参考：

培训教师的任职标准主要包括教学、教辅两类人员，职业道德、职业能力、岗位职责、任职条件四项内容。培训教师队伍可由学校教师、企业人力资源部门干部、一线技术技能人才、企业退休而身体健康人员及社会相关领域专业人员担任。愿意承担职业培训课教学的人员根据学校制定的《任职标准》填写申请书，送学校职业培训管理部门审核。专业课教师不再细分专业理论教师和专业实操教师，即每位专业教师应当兼具理论教学和实践教学能力。公共基础课教师任职标准可参照学制教育公共基础课教师标准执行。

2. 实行职业培训教师摸底评价制度

在符合职业培训教师任职标准的基础上，由学校职业培训管理部门负责进行摸底评价。摸底评价，就是根据学校制定的《任职标准》，学校对想进入职业培训教师队伍的人员进行专门的业务状况了解。了解的目的是防止名不副实的人员进入职业培训教师队伍，确保职业培训教师队伍整体水平和教学质量。职业培训教师摸底评价制度主要由评估内容、评估制度发布、评估工具、评估制度实施四个部分构成。评估内容主要包括学历、职称、职业资格、实操教学能力等方面的水平状况，但重点是职业道德、专业理论水平、专业实操水平、理论教学能力、实操教学能力。

“摸底评价标准”由学校职业培训部门相关人员

表 2 职业培训教师试讲评价表

专业：_____ 年 月 日

姓名			性别		年龄		学历	
技术职称			职业资格			拟教课程		
试讲评价 情况	评估项目		试讲评价标准			试讲评价意见		得分
	专业理论水平(20分)							
	专业实操水平(20分)							
	理论教学能力(20分)							
	实操教学能力(40分)							
试讲评价 结论								

根据相关规定,结合学校实际制定。公共基础课教师也应该摸底评价,具体办法由学校自行制定。

3.实行职业培训教师试讲制度

在摸底评价的基础上,学校职业培训部门应当对每位职业培训教师进行上岗前的试讲测评。专业课培训教师试讲测评的主要标准是教学过程与工作过程对接情况,测评工具见表2。公共基础课培训教师试讲测评标准也由学校自行制定,主要标准应是理论教学与实践教学相结合情况和教学技能水平。

试讲合格者,允许进入职业培训教师队伍,接受任务,准备教学。

4.建立兼职教师培养制度

多年的实践证明:在学制教育教师队伍真正的“双师型”教师紧缺的条件下,仅仅依靠学校本身解决职业培训教师来源问题是不现实的。由于职业培训的时间和形式都比较灵活,一般是利用晚上、周六日、节假日上课,因此,向企业,向社会其他方面招聘合格的兼职教师是可行也应行的。具体办法:一是把招聘的目光投向已退休但身体基本健康的企业一线技术技能人才、高等院校教师,通过摸底评估、试讲评价,合格者聘为兼职培训教师;二是把招聘的目光投向职业院校毕业已工作3-5年的校友,通过摸底评估、试讲评价,合格者聘为兼职培训教师。当然,职业培训兼职教师的课酬要高于本校教师1-2倍,否则很难聘到。有了高水平的教师才能吸引住学员,稳定住学员,不断扩大生源,不仅保证培训质量,还能扩大学校影响。

5.建立职业培训教师奖惩制度

职业培训既是一项事业,也是一个市场;既需要规范,也需要促进。职业学校作为国家职业培训事业发展最可靠的基地,建立科学有效的奖惩制度有利于吸纳更多优秀教师,有利于稳定教师队伍,有利于不断提高教学质量。学校应当出台文件,明确规定学校职业培训教师的奖惩措施。凡按教学过程与工作过程对接要求完成教学任务的专业课培训教师,其课酬不低于学制教育“双师型”教师的课酬;凡按理论教学与实践教学相结合方式完成教学任务的公共基础课培训教师,其课酬不低于学制教育公共基础课理实一体化教师的课酬。考核评价成绩均应按督导评价占比40%、学员评价占比60%计算。考核评价成绩作为竞争上岗、实施奖惩的重要依据。每个学年结束,应对考核评价成绩优秀的教师进行奖励,促使每位教师不断提高教学水平。

参考文献:

- [1] 国务院.国家职业教育改革实施方案(国发[2019]4号)[Z].2019-01-24.
- [2] 人力资源社会保障部.人力资源社会保障部对十三届全国人大一次会议第7394号建议的答复(人社建字[2018]192号)[Z].2018-09-03.
- [3] 吴雨航.教育部:2018年全国职业院校达1.17万所发展规模世界最大[N].中国教育报,2019-02-19.
- [4] 郭晋晖.人社部:人均职业技能政府补贴仅500元需多渠道筹集资金[N].第一财经,2018-04-23.

[责任编辑:陶济东]

Characteristics, status quo and construction path of high quality vocational training

HUANG Jing-rong

(the second senior technical school in shenzhen, guangdong shenzhen 518049)

Abstract: in order to promote vocational colleges and universities high quality training work, combined with practical experience and theory to explore method proposed government departments, professional institutions and related subject in vocational training, the problems of focus from vocational training teachers as the standard, touch bottom evaluation, evaluation of teaching demonstration vocational training teachers team construction is discussed. Develop high quality to each vocational college

Keywords: Vocational training should have reference significance.