

当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济迅速发展,对劳动者的要求普遍提高。而当前,我国劳动者职业素质和技能水平普遍偏低,技术工人队伍总量不足,高技能人才短缺,已成为影响我国企业竞争力的一大瓶颈。为此,职工培训工作必须发挥其应有的作用,与时俱进,不断创新。首钢高级技工学校作为首钢职业培训基地,在创新培训工作方面进行了积极的探索。

一、创新培训内容,提高培训的实效性

现代企业管理制度的转变,给职业培训工作提出了更高的要求。首钢实行的作业长制要求职工不仅要有扎实的理论基础、娴熟的操作水平,而且还要具备良好的组织管理能力。新建的首钢曹妃甸钢厂的装备和技术要做到世界一流,就需要一批能胜任首钢发展的专业人才和管理人才做支撑,需要首钢整体的高素质。因此建立一个高效、团结、协作的工作团队对于一个现代工业企业来讲,尤为重要,它是企业在竞争中取得胜利的重要保证。现代培训课程设计的特征,主要体现在内容上适应现代技术发展对人才的技能要求。为此,我们首先在职工培训中增加了军训、拓展训练,增设了自我管理 with 团队建设课程、计算机操作知识课程、公文写作课程。通过对培训内容的创新,使学员在夯实专业理论知识的同时,拓展了相关知识、增强了组织纪律性、培养了积极进取的人生态度和与人合作的精神,学员的潜能得到充分的开发,综合素质得到显著提高。

二、创新培训模式,提高培训的针对性

以企业需求为主,突出技能人才的能力培训,符合职业教育发展规律,是国家发展职业教育的战略方针。为此,我们在培训中注重突出了能力培养,在创新培训模式上进行了有益的尝试。

职业培训 工作要 与时 俱进

章帆

(首钢高级技工学校,北京 100000)

1. 以高级技师培养为突破口,提高高级技能人才的质量

2005年,我们首次组织举办了高级技师培训班。在举办首期高级技师培训班过程中,我们认真总结分析了以往技师班的培训经验,制定了“培养的高级技师必须确保培训质量;必须能解决现场的实际技术问题;考评紧密结合现场实际”的质量方针。聘请了北京市鉴定中心领导、首钢有关厂矿专家和技术管理人员,就培训内容、培训方式、培训教材选用、评审鉴定等问题,共同制订了《高级技师培

训计划》。培训计划突出了新技术、新工艺、新设备的相关知识,特别是对高级技师班学员论文写作提出了新的要求,要求学员撰写的论文必须以本企业的生产实际为依据,鼓励学员选取本企业技术改造、技术革新的具体案例为论文题目。论文题目确定后,学员要填写高级技师论文立项审批表,经学员所在单位技术部门认定,并加盖技术部门公章后,方可生效。这项改革的实施,调动了学员学习与钻研的积极性,课后学员向专业教师请教的现象随处可见。通过真枪实练,学员技术水平明显提高,对企业技术改造起到积极的作用,教师的教学质量也得到相应提高。此外,我们还创新课程模式,充分发挥企业办学的优势,采取“走出去,请进来”的办法,聘请首钢技术研究院五名博士及厂矿专家为客座教授,来校讲授高新前沿理论课程,开展紧密联系首钢生产实际的讲座,使学员开阔了思路。

2. 以厂矿需求为导向,实行一对一的“订单式”培训

当得知首钢第一线材厂要上轧钢精品线,急需大量具备新技术人员的信息后,我们主动出击,到该厂与管理和技术人员一道分析职工队伍基本技能素质状况,主动承担新项目培训工作;针对二车间大修改造工程项目的自动化控制水平起点高、各类测控及液压系统复杂,所采用的新技术、新设备、新工艺是一线材厂许多职工见所未见、甚至闻所未闻的现状。我们组织教师到设计单位了解设计和技术要求、到公司内及国内设备相近的高速线材厂调研、收集资料;安排学校轧钢、机电专业的骨干,专门针对一线材厂的培训需求和培训目标进行备课。为克服该厂地处偏远地带的困难,我们采取上门服务的方式,把培训班办到现场,保证了职工学习和生产两不误,受到单位好评。良好的培训质量赢得良好的声誉,目前,我们正与该厂共同研究举办机电

一体化大专培训班工作,将“订单式”培训引向深入。

三、创新培训手段,提高培训的实效性

随着信息时代的到来,教育培训技术正在向数字化、信息化方向发展,职业培训手段也日益多样化。与传统的教科书、黑板相比,采用幻灯、录像、多媒体等手段的现代科技培训,具有内容表述生动、形式活泼、使用便捷、学习直观等优点,大大提高了培训效果。几年来,学校先后投入大量资金,建设了多媒体教室和设备,为教师使用多媒体课件提供了良好的物质准备。教师们针对培训课程中专业课比较抽象,设备构造、流程不易讲解的难题,将设备流程做成多媒体课件。多媒体计算机的图像处理功能,可以将实物从不同的角度、不同的侧面进行全方位的展示,使难以用语言表达清楚的内容一目了然,使学员很容易达到感性认识与理性认识的统一,取得较好的教学效果,深受学员的欢迎。

四、创新管理模式,提升管理水平

随着公司搬迁调整进程的加快,我们加快了为厂矿培养技能型人才的步伐。近一年来,我们举办了全脱产培训班八个。为确保培训质量,我们创新了管理模式,强化了班级和学员管理,收到良好效果。

为了确保达到受培单位提出的培训目标,我们首次为培训班级配备了兼职班主任,加强了培训班级管理工作的力度。首钢冷轧厂两期培训班学员均为首钢工学院、煤校和我校三个学校的应届毕业生。学员所学专业不同,基础不一,又面临毕业,事情繁杂,且学员人数多,给管理工作带来了较大难度。兼职班主任行使了班级管理职责,选派班干部,充分发挥学生党员的作用,保证了培训计划的正常进行。

首钢各单位抽调迁钢热轧重点项目人员培训班共有148名学员,

来自7个单位。年龄最小的19岁,最大的53岁,涉及电工、保安等14个工种,且文化基础参差不齐,给培训和管理工作带来较大的难度。为此,我们在报到当天上午就对学员进行教育,宣讲了学员管理办法、考核办法,选举了班团干部,并且每天由班主任随班检查学员出勤和执行纪律情况,保证了培训秩序和效果。冷轧工培训班还制定了学员考核办法,将学员出勤、遵守纪律情况和考试情况纳入考核,与实习补助发放挂钩,调动了学员学习的积极性和遵守纪律的自觉性,起到一定的激励作用。

今年上半年,我们为首钢第三炼钢厂举办了岗前技能培训班,该班学员均为首钢第三炼钢厂从内蒙、邯郸等地招收的应届大中专毕业生、高职和高中毕业生。厂方要求,学员经过一个月的全脱产强化培训,达到上岗要求。要使学员在短期内达到培训目标,必须有严格的纪律。为此,我们首次对学员实行了封闭管理,即学员从理论学习、用餐、就寝等一切活动均由班主任和教育进行全天候管理。培训过程中,若出现问题,要确保在第一时间解决,加强了沟通的直接性和有效性,强化了培训效果。

五、服务创新,全方位做好培训工作

1.转变观念,树立服务意识

培训工作中,我们严格按照高级技工学校质量管理体系要求,将服务工作贯穿到培训工作中去。我们举办的短期培训班,大都为半脱产培训;技师、高级技师培训班大都为单位的生产骨干。为解决工学矛盾,高级技师培训班,我们采取了对部分专业专家授课课程进行全程录像的方式,为因工作不能到校上课的学员学习提供便利条件。为了帮助考生提高补考通过率,我们还根据考生单位和考生的要求,举办了维修电工、机修钳工和轧钢工三个工种的考前辅导班,受到考生的欢迎。在首钢总公司2005

年技术比赛赛前辅导过程中,我们时刻为选手着想,考虑到参赛选手大多是单位的技术骨干,有的选手还在矿山,不能保证按时参加培训,我们要求教师随到随教。人性化的管理和服

2.为首钢发展服务

目前,首钢正处于搬迁和结构调整的关键时期。首钢总公司经理朱继民说,“搬迁”为首钢整体综合经济实力全面提升,为我国钢铁企业走向世界创造了历史性机遇。为此,配合首钢职工队伍素质大提高的要求,我们先后为首钢第三炼钢厂、首钢炼铁厂、首钢华禹铸造厂举办了五期全脱产培训班。全新的培训模式和严格的管理模式,使学员专业理论水平和技术操作水平明显提高。首钢第三炼钢厂第一期技术骨干培训班6名学员培训结束返回单位不久,就被从技术含量较低的连铸工岗位调到炼钢工岗位。在培训中,我们以企业需求为第一需要,单位缺少培训教室,我们积极进行调配;学员路途不便,我们派培训教师到单位授课;此外,我们还为厂方培训基地建设提供资金和技术支持。优质的服务和良好的培训质量,获得了企业一致的好评。

3.为学员可持续发展服务

首钢的搬迁调整将有30000多名职工涉及转岗和再就业,关系到职工的切身利益。为此,我们在编制培训中,尽可能增加职业资格取证培训内容,使职工经过培训,既学到岗位技能,又取得相应的职业资格证书,在达到厂方需求的同时,满足了职工个人发展的需要。

首钢的大发展给我们培训工作提供了广阔的发展空间,同时对培训工作也是一个严峻的考验,可谓机遇与挑战并存。抓住机遇,与时俱进,不断创新,积极应对挑战是我们唯一的选择。

责任编辑:车明朝