依靠特色教育 走出办学新路

□ 李永新 夏杰华

环境幽雅的校园。

成立于1975年的中国长城铝业公司职工大学院,在上世纪25年的岁月历程中,曾经创造过许多的辉煌和荣耀;累计为有色行业培养大专、专升本等各类学历教育人才5000余人,培训各类专业技能人员1万余人次,多次获得"国家职工教育先进单位"、中国有色金属工业总公司"职教先进单位"、河南省教育厅"高等教育办学先进单位"等荣誉称号,为国内有色行业的发展壮大作出了突出贡献。

但近几年来,随着成人高等教育大格局的变化,学历教育学生生源的局限性成为工学院持续发展的制约因素,成人学历教育各层次招生"生源不足,学生减少";教学设施和实训设备与现代培训教育的不相适应,也给学院的教育和培训带来了新的困难和问题。

怎么办?是维持现状坐等转机,还是主动出击突出重围?一个尖锐的问题摆在了工学院60多位教职工的面前!

立足服务 拓展空间

新一届院领导班子审时度势,在与众多企业广泛深入的交流沟通中,一个新的办校思路逐渐明朗,那就是根据企业当前发展对人才培养的实际需求,变传统的理论教学模式为培养实际、实用、够用的技能型人才教育模式,走校企结合、内培外联的内涵式协调发展之路,把工学院建设成为结构合理、规模适度、特色鲜明、行业优势明显的集培训与学历教育为一体的现代化教育培训基地!

思路一变天地宽。很快,一个个新型热门专业、一项项特色培训如雨后春笋般迅速出现了:

针对中铝河南分公司热力厂生产一线人才紧缺的现实,他们开办了热能专业大专班。首批30名长期从事锅炉运行维护的基层员工,第一次走进高等学府,开始了系统的专业学习。

中铝矿业有限公司成立后,业务范围迅速扩展,造成高端采矿人才急缺。工学院急企业所急,主动与矿业公司联合,办起了专升本采矿专业,积极为企业发展培养急需的专业人才。

结合企业快速发展对不同层次员工的相应需求,工学院相继开办了班组长培训班、处级科级干部培训班、点检管理专业技术培训班等。这些层次分明、特色突出的培训班,在为中国长城铝业公司、河南分公司、矿业有限公司等中铝驻上单位搞好培训服务的同时,还吸引了远自新疆有色、香江万基、福建瑞闽,近至焦作万方、伊川铝业、开沃铝业等10余家省内外企业的目光。他们纷至沓来,培训一期接着一期。

各种职业资格培训更是红火:全国计算机应用技术证书(NIT)、国际项目管理(IPMP)、国家建造师执业资格、企业人力资源管理师、企业培训师等,多达10余种的职业资格培训项目,涵盖了企业人才需求的方方面面。

…… ……

办学空间的大扩展带来了学院的大发展。截至2008年上半年,学院各类招生专业已达20个,中短期培训项目30多项,在校生人数突破550人,为历年来最高水平。

培育特色 打造品牌

如果说,长期坚持的"质量立院"方针奠定了长城铝工学院生存和发展的基础,那么,不断培育特色专业,打造品牌学科,则为工学院的后续发展注入了无穷的生机与活力。

班组长培训是工学院于2003年起开办的一项特色培训项目。为将其打造成学院的一个品牌,该院精心选派具有丰富教学经验和现场生产管理经验的专业教师进行授课,根据中国职协规定的班组长培训内容,围绕企业各种环境因素,进行科学的课程设置。他们通过分专题、分类别、分层次,采取讲座、案例分析、角色扮演、拓展训练等灵活多样的培训形式和手段,对班组长进行最新管理理念、管理方法和管理能力的更新拓展培训,切实提高他们的计划、组织、领导、监控、决策、团队协作等多项管理能力。目前,班组长培训班已陆续开办了80期,累计培训2000余人次,参培人员来自河南周边及新疆、福建等地的近20家大中型企业。它以极具针对性、实用性的教学特色和十分显著的培训效果,赢得了用人单位的广泛赞誉,已经成为学院一个响当当的品牌。

此外,高级经营师国家职业资格认证培训、时代光华卫星远程培训、点检管理知识培训等各种特色培训也是层出不穷,精彩纷呈。它们在大力拓展学院办学空间、增加学院学科内涵的同时,均有效提升了工学院的知名度和美誉度,促进了学院的学科建设和整体发展。

着眼实用 订单培养

近几年来,长城铝工学院紧密结合用人单位的实际需求,突出以培养实用人才为主线,大力培养具有动手能力的实用型人才,并积极内引外联,采取订单式培养方式,千方百计畅通学员就业渠道。

在教材选择上,学院突出"知识新、理论浅、实际强"的"够用"原则,大量选用高职高专和本校教师自编的教材,今年又及时修订了"机电工程"、"冶金技术"、"热能工程"、"化验分析"等专业的教学计划。教学上以精讲为主,突出学生能力的培养,大量增加实验见习等内容。2007年,大专冶炼专业80名学生到氧化铝生产企业进行了见习参观,暑假期间全体学员到化学品公司进行了跟班实习。

学院大专部以市场为导向,充分利用工学院依托铝行业特色专业的办学优势,立足中铝郑州企业,采取本部大专业余班、外地企业大专班和委托培养定向大专班"三位一体"的教学模式,积极开拓内、外两个市场。去年以来,该部先后为河南分公司开办"热能工程"和"机电工程"专业大专班各1个,共招生75人;与省内外相关企业伊川、开曼、义翔铝业等联合开办"冶金技术"大专学历教育班,共招生185人,实现了校企间的合作共赢。同时,为保证稳定的生源,学院先后与3家用人单位签订了定向委培协议,每年向协议单位输送各类的毕业生。2008年,学院共推荐安排毕业生就业65人,毕业生就业率达到了100%。这种先找市场联系就业单位,再招生、培养,安置就业的新教育模式,使得学院的招生就业形成了良性循环,出现了"就业促招生"的教学新局面。

联合办学 涉足普招

长城铝工学院与国内外一些知名高校有着长期友好合作的历史。2000年,中南大学"机电工程"函授专升本专业在工学院开班授课,随后"计算机科学与技术"专业也开始招生;2004年,远程教育专升本系列专业也落户工学院。经过双方共同努力,2007年招生工作又实现了新的突破:函授专升本招生50多人,中南远程教育专升本招生120人,再创历史新高。学院与其他院校的联合办学和招生工作也在有序进行。

为充分挖掘办学潜力,结束长城铝工学院无普招生的历史,培育学院新的利润增长点,经过与中州大学不懈的接洽努力,2007年学院与中州大学签订了联合举办"冶金技术"专业的普招协议。根据协议,学院的传统优势专业"冶金技术"已于去年通过中州大学纳入普招系列招生,今年将再有3年制和5年制的普招大专生到校学习。

强化基础 全员提素

为充分适应学院跨越式发展的需要,近几年来,长城铝工学院不断加大各种软、硬件设施的建设力度,努力改善办学条件,充分满足发展需求。

学院从全院61名教职工思想、道德、业务素质的提升入手,着力打造一流的师资队伍。他们通过多种形式的"形势任务教育、大讨论、大家谈"等活动,积极引导广大教师转变思想、更新观念,努力克服墨守成规、安于现状、懈怠不前的现象,牢固树立创造机遇、主动发展、跨越发展的思想观念;通过一系列职业道德教育及实践活动,努力培养一个师德高尚、师风严谨的教学团队;通过进修培训、下厂实习、专题讲座等多种形式,全力促进教师由理论型向实践型转变,努力造就一支业务精湛、一专多能的复合型、实践型教师队伍,为学院的跨越式发展提供强有力的人才保障。

学院投入资金改建、扩建了教学楼、办公楼和实验室,购置了多媒体教学设备及大屏幕投影仪等一批先进的教学设备。目前,学院"两楼一室"的建筑面积由改制前的3500平方米增加到了7000平方米;资料室、阅览室和图书馆共拥有各类藏书8余万册;实现了校园内计算机的全部互联网宽带接入;拥有先进的健身器材和一流的塑胶篮球场。这一切为广大学员提供了舒适的求知、生活、健身和娱乐环境。

展望明天,学历教育和技能培训相结合的职业技术教育将大行其道,这也为长城铝工学院的进一步发展壮大提供了广阔的想象空间。我们相信,历经30多年风雨磨练的长城铝工学院,一定会敏锐地扑捉到发展的机遇,乘势而上,不断谱写出更加辉煌灿烂的职教新篇章!

(图片提供:工学院)

电气化教学。

"健康工程"暖人心

本报讯 (通讯员 邓广顺 张艳华)近年来,工程公司坚持在为员工办实事中,认真落实以人为本的发展理念,通过狠抓职业病防治、员工疗养、女工妇科体检、员工户外游和定期举办文体活动、倡导健康的生活方式,改善生产作业环境,全方位打造员工"健康工程",员工健康率达到98%以上。从而,既保护了员工的身心健康,又促进了公司生产经营建设的稳步发展。

关心员工身体健康,提高员工的生活质量。近几年来,该公司一直把保障员工的安全和身体健康当做一件大事来抓,实行了员工健康监护制度。对过去已患职业病的员工,该公司根据河南分公司企业文化部的要求,分期分批组织他们到河南临汝进行职业病疗养。对在工作中贡献大而被评为各类先进人物的员工,该公司也有计划地组织他们到外地进行荣誉疗养。对女员工每两年进行一次妇科体检,从而大大降低了职业病的发病率,进而保证了员工的身体健康。

倡导健康的生活方式,鼓励员工科学健身。今年年初以来,该公司以"全民健身喜迎奥运"活动为契机,先后组织开展了户外游、软式排球、钓鱼、长跑等比赛活动。为满足广大员工健康的需要,该公司各车间相继安装了健身器材,为员工健康提供了良好的环境。同时,一线班组还配置了羽毛球、篮球、排球等用品,将健身活动延伸到一线员工中,极大地丰富了员工的业余文化生活。

改善现场作业环境,保障员工生命安全。该公司针对高温酷暑季节,现场温度高,施工难度大,在大修现场设置了活动板房,配备了饮水机、冰柜等防暑降温设施,确保了员工的身体健康。同时,在大修氧化铝一厂3号熟料窑时,加大了对窑内粉尘监测的力度,对风流进行净化,大大改善了作业环境。为有效地预防和控制职业病的发生,该公司每隔3年定期对土建车间筑炉工进行一次粉尘砂肺病检查。另外,该公司及时发放劳保用品,切实维护了员工的健康权益,深受员工的好评。

员工当老师

本报讯 (通讯员 李 红)"咱们每人都能当老师,本以为很难掌握的操作知识,却在很短的时间内就能掌握要领。"这是新转岗的在技术比武中获得第一名并提前上岗的崔艳艳上岗第一天的感言。

热力厂燃化车间为支持自备电厂建设,走了一批技术骨干,造成班组操作人员紧张,技术断档。来的一批新工又不能上岗。燃化车间针对这些问题,开展了员工互动培训及导师带徒等活动,使新工能很快掌握操作要领,提高专业技术水平。

在开展互动培训以前,平时的班组开会或学习均由班长和技术员给大家讲课或解答问题。大家都把那种方式当成了负担,也没兴趣。班组出现了一人紧、大家松的被动局面。现在班会采取互动讲课方式,每人都展示了自己独特的思维方式和工作方法,使大家都有一种新鲜感,极大地调动了每位员工的积极性,工作态度也得到了转变。平常在工作之余,班里不再是松松垮垮,唠闲话,而是思考如何找问题。在思考问题时,也找出了平常工作中的不足,对技术学习是一个提高的过程。同时班长和技术人员能及时了解每人在技术方面的所缺和所求,针对问题给大家讲解,做到跟大家一起学,一起提高。

通过员工互动培训,大家在活跃的气氛中互问、互学、互帮,把知识记牢,理解透彻,达到了共同进步的目的,从而为企业的又好又快发展贡献力量。

科学和谐新发展 共创中铝新辉煌

为确保工程质量和进卫进度。日前,热力厂检修车间党支部在8号锅炉大修中,深入开展了能监察活动。 汪文凯 肖 明 摄影报道

创建和谐"镓园"

□ 常 晖

"在这个'镓园'里真好,有事大家一块帮。"

"有困难大家一起想……"

"我喜欢我们的'镓园',喜欢我们的集体。"

近日,笔者和研究所高纯车间女工们闲聊时,大家你一言我一语地说。

为创建这个和谐的"镓园",研究所高纯车间下了大工夫。她们创新了管理,着力打造"精品车间",注重提高员工素质,不断改善作业环境,使车间员工爱"镓"如家。

"爱'镓'如家",共建和谐

在创建和谐"镓园"活动中,车间领导带领全体员工转变思想观念,更新认识,将车间企业文化建设列为重点工作之一,制订了具体目标和措施。针对员工基本上都是女工这一实际,车间在企业文化创建过程中始终把关爱女性身心健康放在首位,组织女员工认真学习了《女性健康知识手册》、《家庭健康手册》及《心系女性》等一系列关于女性自我保健和护理的书籍杂志,使大家切实感受到生活的乐趣及车间真挚的关爱。

在管理中,车间坚持"人本文化"与"制度约束"相结合,使管理既有严格的一面,又有人情味。车间领导经常与员工沟通,倾听来自不同方面的意见,切实解决员工工作、学习、生活中的热点、难点问题,对员工的"喜、怒、哀、乐、烦"做到"五必谈",对员工的"婚、育、老、病、逝、难"做到"六必访"。车间真正关心到了员工,员工也把车间作为了自己的"家",把车间的发展与个人的前程融为了一体。另外,还建立健全了各项规章制度,使员工的行为有章可依。出台员工认可的考核、激励制度,对每一位员工的绩效进行合理的评价。当员工有好的想法,建议时,车间会给予充分的肯定,失误时会给予真诚的帮助和鼓励,每个人的工作都得到了认可。正是有了这种无微不至的关心和尊重,全体员工舍小家,顾大家,真正做到爱"镓"如家。

美化环境,"精中求纯"

美化环境,强化"高纯",确保产品质量。高纯车间是以高纯镓系列产品的研制开发与生产为主的单位。高纯的产品离不开高纯的环境。高纯产品的生产要求空气洁净度达万级以上水平。为保证这一条件,车间划分了责任区,实行作业区"每日一清除,每月两检查"的工作制,绝不允许一根头发、一片纸屑、一点污痕在车间存在。员工上下班自觉更换净化服,自觉风淋,自觉打扫卫生已成为习惯,更成为了车间一种独特的文化。"环境——时刻保持,亮丽舒适;空气——干滤万滤,纤尘不放;自身——以洁自律,神清气爽;产品——除杂排异,精中求纯"。美的环境确保了产品质量,也让员工在工作中感受到了快乐。

"蓄势"挖潜,打造"精品"

找准创建活动的切入点,是打造和谐"镓园"的关键。高纯车间把"观念创新,提高员工素质,打造精品车间"作为活动的重点。

车间针对每位员工的不同特点,开展了原料处理、结晶除杂、真空蒸馏、纯水制取等岗位作业训练。通过训练,员工的岗位技能得到了极大提高。车间还从人本、安全、设备、质量等方面对管理者和班组长进行了相关专业的培训。同时,车间在提高员工技术业务素质方面,要求员工体会松下公司的水库哲学,即要"蓄势",只有"蓄势"才有冲击力。员工们充分发挥自己的潜力,以企业发展为己任,提合理化建议50多条。其中"改进蒸馏容器,增加物料处理量"建议,弥补了原设计的不足,为蒸馏系统更好地发挥效能,优化产品指标创造了条件。几年来,车间相继承担了10多项中铝公司级大型科研项目。为加快项目实施进度,科研人员白天做实验,晚上分析计算数据,没有睡过一个囫囵觉,更没有休过一个节假日。其中"高纯镓产业化的研制与开发"、"荧光粉用氧化镓的研制与开发"两个项目获省部级科技进步二等奖。3项发明专利已被中国知识产权局正式受理。车间在进行科研创新的同时,坚持以市场为导向,开展产品创新工作,现已研制开发出以高纯镓和氧化镓为主的10多种镓系列产品,拥有年产5吨高纯镓和2吨氧化镓的能力,及时快速地满足了市场个性化需求,积极向"精品车间"迈进。

21世纪是文化管理时代。在快速发展的社会面前,高纯人打造精品文化,追求卓越的步伐永无止境。面对跌宕起伏的市场化经济大潮,高纯人将以创建和谐新"镓园"的独具特色的企业文化更好地推进车间的生产和发展,为中铝河南分公司实现又好又快发展送出强大的"电流"。

职工子女上名校 公司资助一万元

本报讯 (通讯员 于芳芳)近日,河南长城物流有限公司为儿子考取美国名校杜克大学的职工王爱红资助人民币1万元。

王师傅家境困难,自己又做过心脏换瓣手术,面对烫金的通知书,如何筹措昂贵的学费,一时不知所措。公司领导的及时资助,让王师傅一家感激不尽。

喜讯传开,长城物流公司上下沸腾了。广大职工纷纷对公司领导关心职工,为职工办实事、办好事的做法拍手叫绝。大家一致表示,要努力工作,爱岗敬业,为公司的发展献计献策,使公司早日发展壮大,成为郑州地区有一定影响力的知名物流企业。

据悉,近两年,长城物流公司的经营业绩节节攀升。在做好公司生产经营的同时,公司领导也不忘及时回馈职工,对困难职工进行帮扶,对优秀职工进行奖励培训。这些做法,深深地温暖了职工的心,鼓舞了职工的士气与干劲,使职工与企业的命运更加紧密地连在了一起。

长城物流公司领导为王爱红赠上1万元现金。 于芳芳 摄影报道