

文章编号: 1006-4354 (2007) 03-0054-03

陕西气象教育培训工作现状及对策思考

刘海英

(陕西省气象局, 西安 710014)

中图分类号: G726

文献标识码: B

在认真贯彻落实国务院《关于加快气象事业发展的若干意见》,大力推进业务技术体制改革的新形势下,如何根据建立多轨道、研究型、集约化、开放式新型业务技术体制的需求,培养陕西天气、气候、生态与农业气象、人工影响天气、大气成分和雷电轨道业务科研急需的人才和综合探测、信息技术保障、公共气象服务所需的高技能、复合型人才,已引起各级领导、职能部门和各轨道、体系技术负责人的高度重视。

1 教育培训工作现状

近几年,陕西省气象局认真落实中国气象局《实施人才战略的意见》和省委《关于认真做好大规模培训干部工作的意见》,紧紧围绕提高天气气候预报预测准确率、气象拓展领域及多轨道业务发展和气象现代化建设的需要,始终坚持以队伍建设为核心,制定教育培训工作规划和计划,加大高层次人才培养力度,加强职工岗位新知识、

新技术和新方法的培训,加强职工学历教育,坚持持证上岗制度,完善教育培训管理体系及基础设施建设,提高队伍的整体素质,为全省气象事业的快速、健康发展提供了智力支持和保障。

1.1 取得的成效

1.1.1 高层次人才队伍逐步壮大 自2002年大力实施人才强局战略以来,加大高层次人才培养力度,出台学历教育优惠政策,下达送培计划(表1)。深化职称制度改革,制定人才推荐选拔评审办法,各类、各层次人选逐年增加(表2)。

表1 2002—2006年学历(学位)教育送培情况 人

年份	送培总数	博士	硕士	本科	专科
2002	39	0	12	13	14
2003	68	4	15	25	24
2004	76	2	13	28	33
2005	60	1	17	21	21
2006	66	2	15	28	21
合计	309	9	72	115	113

表2 2002—2006年高级专家及评选的人才情况 人

年份	正研级高工	副研级高工	省有突出贡献专家	西部气象部门优秀年轻人才	正研级专家培养对象人选	“三五人才工程”第二层次人选	“三五人才工程”第三层次人选	基层台站优秀年轻人才
2002	1	121	0			1	8	8
2003	2	151	0	0		1	16	8
2004	3	163	0	2	5	2	19	2
2005	6	168	0	2	4	2	22	4
2006	7	175	1	5	4	2	30	3

1.1.2 职工队伍学历层次有了较大的提高 通过在职学历教育送培,引进毕业生,近几年来,大

专、本科、硕士、博士人数逐年增长(表3)。

1.1.3 整体素质有较大提高 培训人数逐年大

收稿日期: 2006-12-31

作者简介: 刘海英 (1963-), 女, 陕西榆林人, 本科, 工程师, 从事气象人事教育工作。

表3 2002—2006年全省气象部门职工学历(学位)情况 人

年份	职工总数	博士	硕士	本科	大专	大专以下
2002	1 955	1	16	299	581	1 058
2003	1 940	0	22	347	594	977
2004	1 812	1	29	385	594	803
2005	1 819	2	36	477	662	642
2006	1 830	3	43	558	630	596

幅度增长, 获省政府科技进步奖和发表在核心期刊上的论文明显增多, 业务骨干的科研创新能力

表4 2002—2006年短期培训及科技奖励和核心期刊发表论文情况

年份	中国局培训/人次	本省短训班/期	高级英语、大探技术专题班/人	境外培训/人	地方党校等培训/人	培训总数/人次	远程教育/人	获省部级以上科技奖励/项	核心期刊论文/篇	
2002	57	19	920	56	5	26	1 034	141	2	14
2003	86	15	715	56	0	109	966	1 123	4	21
2004	87	18	630	0	0	176	893	298	1	25
2005	117	19	796	50	7	217	791	654	4	33
2006	82	17	850	49	10	273	1 168	1 598	4	63

办法》, 使教育培训更加规范化、制度化。

1.1.5 教育培训基础设施得到改善 近年, 投资80万元, 新建功能较完备的多媒体教室和计算机教室。初步建成省、市、部分县气象局可视远程培训系统以及基于互联网的远程培训平台。基本能够满足省级岗位培训面授和远程培训的需求, 为开展大规模培训干部创造了良好条件。

1.2 存在问题

1.2.1 人员少任务重, 工作学习矛盾突出 近年, 气象业务工作任务越来越重, 需要学习的知识和技能很多, 但是由于人员少, 忙于应付日常工作, 没有集中的时间和精力学习。

1.2.2 短期培训针对性和质量有待提高 培训时间短, 培训内容多, 培训内容的针对性不够强, 培训学到的知识和技能不够扎实。

1.2.3 教育培训管理有待加强、规范和完善 设区市气象局职工教育培训比较薄弱, 特别是气象远程教育培训方面, 要加强组织实施管理, 充分发挥承上启下的作用。

1.2.4 岗位培训教材和师资力量薄弱 培训教

得到了提升, 职工队伍的专业知识结构进一步改善, 素质进一步的提高, 能基本满足气象事业的发展需求(表4)。

1.1.4 教育培训管理得到加强 省气象局人事教育处负责全省气象教育培训组织管理、计划制定、督促检查等。省气象培训中心负责组织实施全省气象部门教育培训工作。西安环境信息工程大学负责合作院校大专、本科函授教育及专题业务技术岗位培训。教育培训列入各单位年度考核。重新修订《陕西省气象部门职工教育管理

材和兼职教师不能适应业务技术体制改革对各层次、各类人员的培训需求。

2 加强教育培训对策

2.1 充分认识加强教育培训的重要性

2.1.1 加强气象教育培训是推进陕西气象事业又好又快发展的需要 贯彻落实国务院《关于加快气象事业发展的若干意见》, 加快陕西气象事业又好又快发展, 关键在人, 关键要有一批具有高素质、掌握高科技、有创新能力的人才。目前, 陕西气象部门有正研级高工7人, 副研级高工175人, 工程师770人; 博士3人, 硕士43人, 本科558人。人才队伍状况还不能适应气象事业又好又快发展的需要。培养、吸引和使用是人才队伍建设的三个重要环节, 然而, 针对陕西气象部门编制紧张、今后几年自然减员余地不大和人员出口渠道不够畅通的现实条件, 不可能靠吸引人才来解决根本性和全局性问题。只有通过分层、分类、有针对性的大规模教育培训, 不断调整和改善队伍的专业知识结构, 提高队伍的综合素质和竞争能力, 才能够实现又好又快的发展。

2.1.2 加强气象教育培训是适应业务技术体制改革的需要。多轨道、研究型、集约化、开放式的新型气象业务技术体制,对人才队伍建设提出更高的要求。目前,陕西人才队伍学历层次偏低,专业结构单一,缺乏具有创新竞争能力的高层次人才、一线高级专门人才及复合型人才,且人才队伍整体分布不均。切实加强教育培训工作,使人才队伍的专业知识结构、创新能力有明显的改善,才能适应业务技术体制改革的迫切需要。

2.2 进一步完善教育培训管理体系

省气象局要加强对教育培训规划、计划的制定,加强督促检查指导。市、县(区)气象局要有1名局领导分管教育培训,确定1名管理人员兼职教育培训岗位,负责教育培训的组织管理。

省气象培训中心重点组织开展气象职工全员基础业务、岗位新技术新知识普及培训及对基层气象台站领导干部的培训等,逐步采取以远程教育培训为主,集中培训为辅的教学形式,做好全省气象远程培训的教学组织与考核管理。市、县气象局要做好培训人员的选送、远程培训的组织收看、培训效果检验以及意见反馈。

建立以气象远程教育培训为主要方式的岗位培训制度,加强省、市、县局气象远程教育培训系统的组织管理。建立和完善教育培训登记制度,记载干部、职工参加教育培训情况和考核结果。建立教育培训与使用制度,把教育培训作为干部、职工考核的内容和任职、晋升的依据之一。

加强教育培训过程管理,探索教育培训评估和监督办法,增强教育培训的针对性和实效,提高教育培训质量。

2.3 加强教育培训能力建设

加强省气象培训中心和西安环境信息工程学校基础设施、教学硬件和培训环境的现代化建设。逐步完善市、县气象局以远程会商系统和网络系统为主的教育培训平台。

加强专兼职师资队伍建设。聘请高级专家及业务技术能手作为兼职教师,建立兼职教师库。

加强特色教材建设。围绕业务技术体制改革和气象业务能力建设,编写岗位指导手册及业务系统应用操作指南等实用性培训教材,制作当地

典型灾害性天气案例分析课件。

逐步改进教学方式,根据培训对象和培训内容,综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式和体验式等教学方法,提高培训质量。

2.4 全面落实大规模教育培训任务

按照《干部教育培训工作条例(试行)》,研究制定每5年轮训一次全省气象职工的办法。重点做好科级以上领导干部的专题培训和业务人员的岗位技术更新轮训。

2.4.1 加强基本业务岗位人员的知识更新培训

开展与多轨道研究型业务及气象现代化建设相适应的新知识、新技术和新方法培训。力争用3~5年时间完成对基层气象台站大气探测岗位、省市县天气预报预测岗位、专业气象服务技术岗位、通讯信息技术和装备技术保障岗位人员的知识、技术更新轮训。坚持基本业务岗位持证上岗制度。

2.4.2 加强业务科研骨干及高层次人才培训

继续加大选派优秀业务科研骨干和管理干部,到境外访问培训、学术交流;选派访问进修学者到中国气象局直属业务单位及其它合作单位进修学习;选派业务科研骨干和管理干部参加中国气象局培训中心及省内外院校气象业务现代化建设项目、新业务、新技术的短期培训。每年选派6~10名市气象局业务科研骨干到省气象局直属业务单位访问进修,选派5~10名省地优秀业务管理骨干到国家气候观象台、国家气象观测一级站挂职锻炼。广泛开展学术交流、技术咨询和引智等培训活动。

2.4.3 加强科级以上领导干部的各种专题培训

建立处级主要负责人和县气象局局长定期培训制度,省气象局每隔一年举办一期处级干部综合素质培训班和县气象局局长培训班。加强对上级重要工作部署前的专题研讨和轮训,加强各级党组中心组学习制度的落实。继续选送领导干部参加地方党校及行政学院的专题和专项培训。

2.4.4 合理规划,学用结合,不断提升职工学历层次。与有关院校合作,开展不同层次在职人员学历教育,不断改善职工的专业结构,不断提高职工的学历层次。