

文章编号:1673-8411 (2018) 02-0138-04

涠洲岛气象站远程学习示范点创建的经验与启示

李侶推, 杨永兴, 刘 旭

(北海市气象局涠洲岛气象站, 北海 536004)

摘 要:通过对涠洲岛气象站远程学习示范点创建过程中的经验总结,探讨基层气象机构如何利用气象远程教育平台更好的开展自身的学习型组织建设工作、人才队伍建设和气象宣传工作。

关键词:基层;远程学习;示范点创建;经验

中图分类号:P468

文献标识码:A

Experience and Enlightenment of establishing remote learning demonstration sites at Weizhou Island meteorological station

Li Lvtui, Yang Yongxing, Liu Xu

(Weizhou Island Meteorological Station of Beihai Meteorological Bureau, Beihai Guangxi 536004)

Abstract: Through summarizing the experience of establishing the distance learning demonstration site of Weizhou Island Meteorological Station, this paper discussed how the grass-roots meteorological institutions can make use of the meteorological distance education platform to better carry out their own learning organization construction, build the talent team, and do the meteorological propaganda work.

Keywords: grass-roots; distance learning; demonstration site creation; experience.

0 引言

当前和今后一个时期,是我国全面决胜建成小康社会、进而全面建设社会主义现代化强国的时代,气象工作在经济社会发展全局中的地位越来越重要,作用越来越突出,任务越来越繁重。事业要发展,人才是关键。基层气象工作是气象事业发展的基石,基层气象机构也是培养和锻炼人才的摇篮。但是,长期以来台站存在学习环境差、学习意识薄、经费缺,学习效果不佳;工作多、任务重、人员少,工学矛盾突出的问题。为了找到解决问题的方案,中国气象局干部培训学院气象远程学习示范点应运而生。

由于特殊的地理位置及不便利的交通条件,涠洲岛气象站干部职工外出交流学习比较困难,台站人员少、任务重,工学矛盾突出,学习效果不佳,员工素质难以提升,台站人才队伍短缺一直是太站开展各项工作的掣肘。中国气象局远程学习平台正满足了涠洲岛气象站的这方面需求,通过远程学习平台,职工得到了更方便快捷的学习途径。2015年,涠洲

岛气象站积极响应,正式开展气象远程学习示范点创建工作,通过抓住气象远程学习示范点创建这一机遇,推进了台站的硬件建设、制度建设、文化建设,提升了台站的整体学习力,为台站人才队伍发展提供了有力保障。

1 涠洲岛气象站基本情况

1.1 总体情况

涠洲岛气象站始建于1955年6月,是新中国成立后首个海上气象站,也是广西北部湾海域唯一具有较长时间序列历史资料的气象观测站,属于三类艰苦台站。获得自治区文明单位、全国文明台站标兵荣誉称号,2016年成为国家级远程学习示范点。涠洲岛气象站现主要从事本站及周边区域自动站的地面气象要素观测、气象产品制作、质量控制、观测数据传输和装备保障维护工作,随着地方经济发展的需求,今后将会开展气象预报预警、旅游气象服务等工作。

1.2 台站人才队伍情况

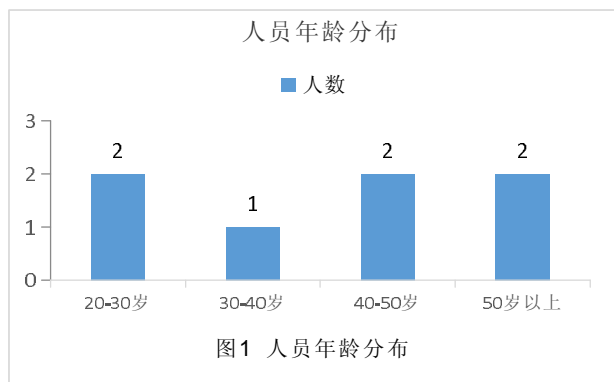
收稿日期:2017-11-25

作者简介:李侶推(1990-),男,助工,担任涠洲岛气象站远程学习示范点辅导员。

截止至 2017 年 12 月 31 日, 涠洲岛气象站计划编制人员 9 人, 现有在编职工 5 人, 外聘人员 2 人, 其中本科学历 5 人, 大专 1 人; 中级职称 4 人, 初级职称 2 人; 退休 4 人。男女比例为 6:1。在人才地域分布上, 6 人是涠洲岛本地人, 占员工总数的 86%。由于难以留住外地人才, 现阶段涠洲岛气象站正面临人员数量不足的困境。

(1) 年龄结构

台站员工平均年龄为 40.4 岁, 结合图 1 可以发现, 台站人才队伍年龄结构呈现“凹”型分布, 中青年阶层人数较少, 40 岁以上人员比例占 57%。人才队伍整体年龄较高, 有三分之一以上职工年龄大于 45 岁, 未来 10 年将会出现大量退休人员。



(2) 学历结构

涠洲岛气象站人才队伍学历水平较好, 站内有 6 人获得本科学历, 1 人获得大专学历, 本科所占比例达 86%。本科学历人员中, 1 人为应届本科毕业生, 5 人通过继续教育获得本科学历。在人员专业结构上, 4 人为大气科学类专业, 1 人为防雷专业, 2 人为行政管理专业。

(3) 职称结构

截止至 2017 年 12 月 31 日, 涠洲岛气象站中级职称员工 4 人, 初级职称员工 2 人, 全站中级职称员工比例占 57%, 处于较高水平, 人员职称岗位方向均为综合气象观测。

从以上数据看出, 涠洲岛气象站人才队伍人员数量不足, 人员整体年龄偏大, 不适合通过传统的集中式面授培训提高素质, 而学习时间更为灵活、成本更加低廉的远程培训能更好的解决员工的工学矛盾。由于员工的年龄结构、专业方向、能力水平等存在差异, 台站在开展学习示范点建设的过程中, 应该考虑到人才队伍的这一特点, 有针对性的开展工作, 并利用这些差异做到人才资源互补。

2 示范点建设的做法

2015 年涠洲岛气象站开始了远程学习示范点的创建活动, 成立远程学习示范点建设领导小组, 按照中国气象局干部培训学院的总体要求, 结合本站实际, 制定了《涠洲岛气象站远程学习示范点建设实施方案》。《方案》划定了站内各分管领导的具体职责, 设立了示范点辅导员, 初步制定了远程学习制度和硬件升级计划。《方案》的制定, 全面推进了本站远程学习示范点学习设施建设及各项制度的创建。

2.1 硬件建设

学习设施是远程学习的基础, 在硬件条件上远程学习示范点一直有着硬的指标, 长期以来学习设施落后一直是制约涠洲岛气象站示范点建设的一大因素, 改善学习环境也是本站一直以来努力的方向。随着示范点建设的不断进展和台站现代化改革的推进, 本站的网络环境, 学习室环境, 学习计算机和其他配套设备都有了很大的改善。近年来, 涠洲岛气象站新建 35 平方米的多媒体办公室, 新增 4 台学习计算机, 增加因特网带宽至 50M, 配备了一台视频投影仪, 一台大屏幕电视。到 2017 年底, 涠洲岛气象站的硬件条件已经达到国家级远程学习示范点的要求, 站内员工切实享受到了远程学习示范点的创建的成果。

气象设备的安装和维护是涠洲岛气象站的主要业务之一, 由于地理位置的原因, 涠洲岛气象站在设备维修上难以得到市局的及时支援, 因此给职工开展仪器维护维修培训是涠洲岛气象站学习示范点建设的重点环节。为了更好的开展学习, 职工们就地取材, 把旧的值班室改造为学员的“实训室”, 利用旧的观测设备和备份仪器自行拼凑出一套自动气象站, 员工在线上进行学习后, 可以在实训室通过对仪器的实际操作进一步巩固所学知识。

2.2 制度建设

为保证远程学习工作的有序展开, 本站结合自身实际, 制定和改进一系列规章制度, 并使之常态化。制定《远程学习示范点辅导员制度》, 站内推选出一位职工作为辅导员, 负责远程学习示范点各项工作的具体落实, 并承担学员、领导以及主站之间沟通枢纽角色。制定《远程教育学习制度》, 对学员的学习情况进行量化考核, 要求学员利用工作之余进行学习, 同时也规定每月一至两次全站进行集体远程学习, 做到个人学习和集体学习相结合。制定《远程学习记录制度》, 规定辅导员要对每次集体学习的学习

时间、学习人员、学习内容、学习效果进行记录并留档。制定《远程学习计划制度》，规定辅导员和学员每季度要上报下一季度的学习计划，并对上季度学习计划完成情况作总结。制定《学习档案管理制度》，规定辅导员全权负责台站远程教育资源 and 学员学习档案的管理，并定期搜集和上报远程教育资源的意见。制定《远程学习奖惩制度》，规定对于完成全年学时并通过考核的学员给予一定物质奖励，对于未按要求完成全年学时的学员取消考评优秀资格。

2.3 文化建设

涠洲岛气象站进行的文化建设，就是在员工中营造一种积极参与、平等探讨、竞争合作的学习氛围，并让员工自觉参与到台站的学习建设中去。这个过程中，学习氛围的营造是关键，领导干部和辅导员首先要带头开展学习，严格遵守学习制度，给其他员工做好表率，同时还要对员工认真把关，积极帮助、鼓励和促进其他学员开展远程学习。做到“以人为本”，在制定学习计划时，积极听取员工的意见，选择一个适应员工自身特点、能满足员工需求的学习方案，保证大多数员工都能够参与进来，让员工们相信，远程学习示范点建设的成果最终能够让所有人都受益，在组织目标和个人需要相统一的情况下，员工便会自发参与到台站的学习建设中。

以本站为例，在台站的人才队伍中，40 岁以上的员工占很大的比例，这些员工对从计算机、网络上获取知识的能力较差，但是从事工作多年，对地面观测业务、装备维护等有着丰富的经验。在听取了员工意见后，本站结合自身实际对学习方式作出调整：适当减少集体远程学习的时间，建设了实训室，让员工更多的通过实际操作进行学习。让年轻职工和老职工建立学习互助小组，鼓励年轻职工帮助老职工使用学习平台，在装备维护操作中鼓励老员工对年轻员工进行指导。这样一来，不仅让所有员工都参与到学习中，新老员工间也能得到良好的互补。

3 取得的成效

自从 2015 年开展远程学习示范点创建以来，台站在各项工作中取得了显著的成绩。

3.1 员工远程学习时长显著提高

在站领导和辅导员的带动下，员工从不会使用远程学习平台，到学会自己选课学习，再到主动通过远程学习解决问题，大家慢慢认识到了远程学习平台便利，员工在线学习时长有了很大提高。

从图 2 数据看出，2014 年本站员工开展远程学

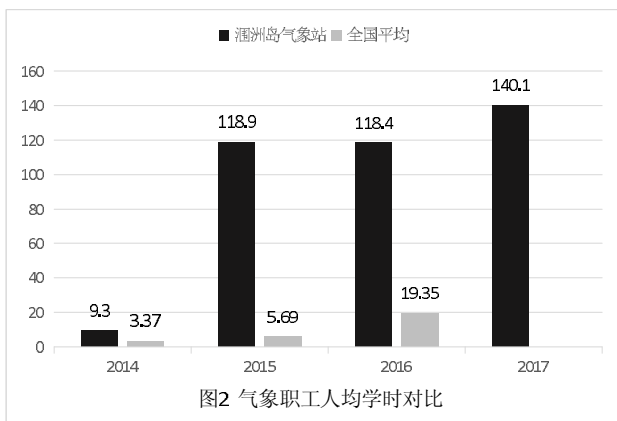


图2 气象职工人均学时对比

习的时数较低，年总学习时长为 9.3 小时，略高于全国平均时长。自 2015 年起涠洲岛气象站开展远程学习示范点建设，台站员工的远程学习时长得到了显著提升，年人均学习时长达到 110 小时以上，远超于全国平均水平，开展远程学习示范点建设以来学习时间一直保持并略有上升。

3.2 台站装备保障能力得到增强

通过远程学习示范点建设，职工的业务理论知识和技能得到进一步巩固和提升，台站综合业务保障能力有了很大的提高，在 2016 年的观测质量考核中，本站的各项指标均为优秀，居北海市前列。2016 年，在抗击影响北部湾的 3 场台风中，本站职工素质过硬，遇到险情正确应对，涠洲岛站在台风期间观测数据综合可用率达 100%，业务水平得到了上级部门的肯定。

3.3 员工综合素质得到提升

远程学习示范点建设的成果还要看员工能否从远程学习中受益。通过开展远程学习，近两年涠洲岛气象站职工中有两人通过继续教育取得大学本科学历，其中一人取得学士学位。在 2017 年开展职称评定中，在全市 8 个中级职称名额中，涠洲岛气象站有 3 人获得中级职称。以上数据充分说明了近年来远程学习示范点建设对员工素质提高起到了积极作用。

3.4 利用建设成果开展气象宣传活动

涠洲岛气象站远程学习示范点建设不仅提高了员工整体素质，其建设成果和经验在开展气象科普宣传时也取得了显著的效果。2018 年 2 月，接受某旅行团的请求，涠洲岛气象站首次面向游客开展气象科普宣传，辅导员带领游客进行了参观并负责解说，同时利用培训设备开展了气象科普活动：在实操室，游客可以近距离观察和操作气象仪器；利用示范点配置的大屏幕电视，可以向游客播放气象科普视

频;利用远程学习平台的虚拟实训课程,游客还可以模拟气象观测员的工作。多样化的教学方式让游客获得沉浸式体验的同时,还学习了丰富的气象知识,此次参观获得了游客的一致好评。参观结束后,旅行团导游评价涠洲岛气象站具有作为深度旅游项目的潜力,并向台站提出今后进一步开展合作的请求。

4 经验与启示

4.1 重视对学习氛围的培养

开展远程学习示范点建设,不仅要看到它能够缓解员工的工学矛盾,提升员工素质,更要看到它对台站学习型文化建设的促进作用。保持浓厚的学习氛围,正是一个学习型组织所应具备的特点之一。通过培养弥漫于整个组织的学习气氛,充分发挥员工的创造性思维能力而建立起来的一种有机的、高度柔性的、扁平的、符合人性的、能持续发展的组织。这正是知识型组织的理想状态,是知识型组织的实践目标,这种组织具有持续学习的能力,具有高于个人绩效总和的综合绩效的效应。因此,台站开展远程学习示范点建设,更应该重视培养一个可以所有人参与的学习氛围。在学习氛围的建设上,辅导员和主要领导的带头参与可以产生重要、积极作用。同时也要利用好远程学习具有灵活性的特点,寻找学习课程与现实工作的结合点,将远程学习融入到日常工作中去,让职工从工作中学习,在学习中工作,培养职工自主学习的习惯。对于基层台站来说,单位员工的年龄组成、学历程度、知识水平存在较大的差别,为了保持员工对学习参与的积极性,也不应拘泥于远程学习一种方式,而应该探索和开展形式多样的学习手段。

4.2 把远程培训同人才发展规划相结合

人才是第一资源,气象远程教育培训体系建设的目标,就是要培养起适应发展需要的气象人才队伍。基层台站应该根据实际情况制定适合自身发展的人才培养规划,并利用好气象远程教育资源,把远程教育同台站的人才培养计划相结合,比如将员工的远程学习情况同单位的人才评价机制结合起来。在人才培养中做到“以人为本”、“以用为本”,领导和辅导员应该重视和培养员工个人进步与发展的需求,并有针对性地搭建学习平台。在人才管理中既重视使用,也重视培养,对于有潜力的员工可以适当让其“挑担子”。比如让某些年轻员工担任学习辅导员,不仅能够提升员工的学习意识和责任意识,还能

提升其沟通能力和管理能力。重视员工长期的培训计划和职业生涯规划,鼓励有愿望的人员参加岗位和技能培训。远程培训的负责人应该同人事部门保持沟通,旨在发掘和培养有潜力的员工,并为优秀的员工提供良好的上升空间。

4.3 利用好资源开展面向公众的气象科普宣传

本站经过实践表明,台站在远程学习示范点建设中取得的成果和经验,可以利用在面向公众的气象科普宣传工作中。在建设远程学习示范点过程中所搭建的学习设备、远程学习平台、实训操作室、以及在集体学习中获得的教学经验,都能转化成为开展气象科普宣传的手段。今后,涠洲岛气象站可以依托地处旅游景区这一优势,利用好远程学习示范点建设的经验,发展成为面向游客开展气象科普宣传的平台。如此一来不仅能更好地利用台站的学习资源,又能向公众宣传气象知识,提升气象部门在公众中的知名度和形象。

参考文献:

- [1] 王梅华,高学浩,曹晓钟.围绕气象人才发展战略 加强气象远程教育培训体系建设[J].继续教育,2003,(01):49-51.
- [2] 林秀芳,孔令强,侯锦芳,等.基层学习型组织的实践与探索——以福建省长乐市气象局为例 [J]. 继续教育,2015,29(05):51-53.
- [3] 赵鹏,邹立尧,荆国栋.气象行业远程教育示范点创建工作经验与启示[J].继续教育,2018,32(02):44-47.
- [4] 荆国栋,邹立尧,李慧欣,等.基于示范点创建的气象远程教育培训体系创新与实践[J].继续教育,2017,31(06):44-46.
- [5] 杜枚,邹立尧.气象远程学习效果调查与评估分析[J].气象研究与应用,2017,38(01):168-170.
- [6] 刘旭,廖秋香.浅谈新形势下,地面观测员该如何加强学习[J].科技风,2011,(21):215.
- [7] 邓碧娜,梁键锋.桂东地区气象部门人才队伍发展与人才建设思考[J].气象研究与应用,2012,33(S2):163-164.
- [8] 武涵琳,侯君杏,王勤.广西气象部门职工对气象教育培训需求的差异比较及分析[J].气象研究与应用,2012,33(03):98-100+104.
- [9] 朱英.与时俱进,促进我区气象事业又好又快发展[J].气象研究与应用,2009,30(S1):211-213+215.
- [10] 张润彤,朱晓敏.服务科学概论[M].电子工业出版社,2009年.
- [11] 刑亚争.县级气象机构人才管理研究[A].中央民族大学,2016年.