

优质学徒制培训与终身学习项目简报

01 核心技能提升培训会成功举行

1月25日，国际劳工组织与中国人力资源和社会保障部共同举办了**核心技能提升在线培训研讨会**。来自**71**家试点单位的**120**余名学徒制政策制定和管理者、企业和院校培训实施者以及相关研究人员参加了此次线上培训研讨，深入了解、学习国际劳工组织正在制定的《**面向21世纪的核心技能全球框架**》及核心技能提升在国际上的实践经验，交流中国经验。

人力资源和社会保障部国际合作司司长**郝斌**为培训研讨会开幕致辞，职业能力建设司二级巡视员**田丰**介绍了国内的终身职业技能培训制度。项目试点企业西南铝业集团有限责任公司（重庆）和试点培训院校长兴技师学院（湖州）分别介绍了开展核心技能（通用技能）培训的实践经验。



AGGARWAL通过一系列调查数据论述了全球范围内对核心技能重视程度的上升，并综述了国际劳工组织正在制定的《面向21世纪的核心全球框架》。技能与就业能力提升资深专家**Paul COMYN**则分析了从业者在实施核心技能提升时可能面临的挑战，阐述了实施核心技能培训的六大步骤，具体介绍了马来西亚、欧盟、新加坡、澳大利亚和智利的案例，详细解释了如何将核心技能提升融入到现有的职业培训中。

国际劳工组织优质学徒制全球团队负责人、技能与就业能力提升资深专家**Ashwani**

1 西南铝业集团有限责任公司 >>>

问题：通用技能培训单一，学徒积极性不足

提升学徒对通用技能的认识

- 采取网课自学、互动答疑、定期举办学习论坛、交流分享等形式
- 通过学习小组相互学习交流
- 企业内技能大师分享成长历程与经验

改善通用技能培训的方法

- 前期调研了解学徒需求，与技工学校合作设计课程
- 开发线上培训平台，灵活教学
- 开展读书交流活动

2 长兴技师学院 >>>

将学徒制培训分为匠苗、匠人和匠才3个阶段
以实现对学徒的分层、分阶段的培育

*匠苗
侧重有底蕴、讲规则的通用技能

*匠人
侧重强素养、精技能的通用技能

*匠才
侧重精技能、重实践的通用技能

通用技能培养课程

职业理想信念

职业基本意识

职业通用能力

通用职业知识

“3-3-4”综合评价机制

过程性学习评价 >>30%

实践性活动评价 >>30%

结果性检测评价 >>40%

试点单位这么说



参与国际劳工组织项目的地方试点之后，我校学习了国内外的先进经验，对我校的学徒培育有了很大的推动作用。我们了解到国外学徒培育过程中，不仅针对学徒的技能提升，还非常注重学徒的核心能力的培育，因此，我们在学徒培育过程中融入了通用核心能力课程，受到了企业的欢迎。

——长兴技师学院教研处主任、讲师 孔令晓



对于企业来说，让员工掌握核心技能，可以让他们适应不同的岗位，胜任不同的角色，发挥更多价值；对于个人来说，同时具备核心技能和专业技能，才能在不断变化的劳动世界把握好自身的职业道路，实现人生目标。参加国际劳工组织的能力建设研讨会后，我们将适当把社会和情感技能、认知技能融入课程教学当中，提升学徒工作态度、价值观和思维方式，建立有效的社交互动。

——山东五征集团有限公司精益学院技能人才推进办公室主任 姚苗苗

国内经验

02 优质学徒制培训能力建设研讨会在重庆成功举办



3月31日至4月1日，国际劳工组织与人力资源和社会保障部共同合作，在重庆成功举办了学徒制培训国际合作项目能力建设研讨会。人力资源和社会保障部相关司局的主要领导、中国企业联合会代表、四座试点城市（重庆、湖州、日照、天津）主管部门代表、中国石油天然气集团有限公司代表、试点企业代表、试点培训院校代表、职业培训国内专家代表等近40人参加了本次研讨会，同时还有来自试点单位、研究机构和国际发展机构的186名从业者线上参会。大会围绕国际劳工组织《优质学徒制系列工具第二卷：从业者指南》、如何建立有效的合作关系及学徒制国际劳工标准的制定等主题展开了经验分享与交流。



第一天

- 讲解中立版《优质学徒制系列工具第二卷：从业者指南》各章节
- 介绍企业新型学徒制研究的初步分析
- 现场展示《从业者指南》中的实用工具该如何运用到培训实践中



第二天



- 分享企业新型学徒制的优秀实践
- 介绍校企合作的国际经验
- 综述学徒制国际劳工标准的制定程序和总体思路

03 国内优秀案例

A 重庆电子工程职业学院&长安汽车股份有限公司： 共建企业大学

- 采用“校企共投、校企共管、校企共享、校企共营”的合作创新模式
- 依托实训中心、训练基地、技工院校等平台的信息化建设，数字化培训资源库建设，新职业、新业态及新工种项目化建设
- 加强职业技能训练，实现职业技能等级证书和继续教育文凭相融合
- 教产岗位互通、专兼教师互聘，组建了由专业培训师、技能大师、企业导师（能工巧匠）、企业家等组成的培训团队



B 湖州长兴技师学院： 立足乡镇 联动成校*，服务中小企业

- **燎原计划：**
充分发挥乡镇成校的地域优势，积极扩展新型学徒培训企业数量，扩大学徒规模
- **分身计划：**
在乡镇成校设立长兴技师学院“分院+分中心”的新型学徒培育机制，实现学徒培育质量整体提升
- **平台计划：**
建立优秀培训平台，搭建企业服务平台，构建校企信息平台

*成校：乡镇成人文化技术学校



C 中国石油天然气集团有限公司： 学徒制培训中的创新方式方法

- **名师带高徒：**
建立一级带一级带徒机制（例如：企业技能专家-首席技师、首席技师-高级技师）
- **“红工衣”与“白大褂”结对子：**
“红工衣”（技能人才）与“白大褂”（专业技术人才）“联姻”，互为学徒，促进技术技能融合，推动学徒成长，提高创新成果转化率
- **高技能人才“普惠式”岗位带徒：**
颁布《师带徒管理办法》，采用一对一、一对多、多对一等形式带徒传技，师徒绩效挂钩，设立师带徒津贴，形成技能提升“联合体”



5S培养模式

- 理论课堂和实训课堂“双课堂”
- 脱产和半脱产“双学制”
- 培养和评价“双结合”
- 院校培训基地和企业实训基地“双基地”
- 院校导师和企业导师“双导师”

3D培养模式

- 针对转岗人员开展适岗性“定向”培养
- 针对技能骨干开展储备性“定位”培养
- 针对内部挖潜无法补充的核心技能岗位开展院校学生接替性“订单”培养

4个平台

- 技能中油APP线上平台
- 关键领域虚拟仿真平台
- 各类职业技能竞赛平台
- 岗位师徒传技活动平台

