

人社部:工程技术领域高技能人才可参评专业技术职称

■ 聚焦 ■

为拓宽人才发展空间,促进人才合理流动,提高技术技能人才待遇和地位,根据党中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》《关于深化职称制度改革的意见》等有关要求,人力资源社会保障部印发《关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的意见(试行)》(以下简称《意见》)。

《意见》指出,适应人才融合发展趋势,遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律,建立高技能人才与专业技术人才职业发展通道,促进两类人才深度融合。要打破职业技能评价与专业

技术职称评审界限,改变人才发展独木桥、天花板现象,搭建人才成长立交桥。要破除身份、学历、资历等障碍,突出品德、能力、业绩评价导向,建立体现两类人才特点的评价机制,让各类人才价值得到充分尊重和体现。两类人才贯通条件大体平衡,适当向高技能人才倾斜。要发挥用人单位主体作用,建立评价与培养使用激励相联系的工作机制,营造有利于人才成长和发挥作用的制度环境。

为支持工程技术领域高技能人才参评工程系列专业技术职称,《意见》提出了一系列措施。一是突出高技能人才工作特点。坚持把职业道德放在评审的首位,引导技能人才爱岗敬业,弘扬

工匠精神。要以职业能力和工作业绩评定为重点,注重评价高技能人才执行操作规程、解决生产难题、完成工作任务、参与技术改造革新、传技带徒等方面的能力和贡献,把技能技艺、工作实绩、生产效率、产品质量、技术和专利发明、科研成果、技能竞赛成绩等作为评价条件。改变唯身份、唯论文等倾向,不得将身份、论文等作为高技能人才职称评审的限制性条件。二是注重向高技能领军人才倾斜。对长期坚守生产一线且在工程技术岗位从事技术技能工作、具有高超技艺技能和一流业绩水平、为经济发展和国家重大战略实施作出突出贡献的高技能人才,其中包括获得中华技能大奖、全国技术能手

等荣誉,担任国家级技能大师工作室负责人,享受省级以上政府特殊津贴,或各省(自治区、直辖市)人民政府认定的高技能领军人才,可破格申报专业技术职称评审。三是明确规定技工院校中级工班、高级工班、预备技师(技师)班毕业,可分别按相当于中专、大专、本科学历申报评审相应专业职称。《意见》同时提出,专业技术人才在技能岗位工作,可按有关规定申请参加与现岗位相对应职业(工种)的职业技能评价(含职业技能鉴定和职业技能等级认定),注重对其进行技能考核。

《意见》鼓励企业等用人单位,对在聘的高级工、技师、高级技师,在学习进修、岗位聘任、职

务职级晋升等方面,比照相应层级工程技术人员享受同等待遇。

《意见》要求各地、各部门和有关单位高度重视,加强领导,精心组织;健全完善制度,制定具体实施方案;严格评价标准,规范评审程序;坚持试点先行,逐步推开;完善监管机制,加强指导监督。

《意见》是在总结近年来地方和企业试点经验、广泛征求各方意见的基础上,对在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人员职业发展贯通作出的制度性安排。《意见》的出台,为深入实施人才强国战略,破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍,最大限度激发各类人才创新创业活力将发挥重要作用。 □任社



安康市汉阴县初级中学第三届校园文化艺术节自10月底启动以来,从主题选材、到编导排练,完全由学生自己完成。图为孩子们在演奏萨克斯。

□通讯员 吴晓冰 摄

临近年底,省教育厅等多部门联合印发《陕西省中小學生校外培训机构集中整治工作方 案》,方案称,即日起至年底,通过集中整治,有效治理部分校外培训机构“超纲教学”“提前教学”“强化应试”“违规招生”等违法不良办学行为,确保年底前完成校外培训机构治理行动的整改任务。

方案指出,坚决纠正校外培训机构开展学科类培训(主要指语文、数学、英语、物理、化学、生物等)出现的“超纲教学”“提前教学”“强化应试”等不良行为。校外培训机构开展学科类培训的班次、内容、招生对象、上课时间等要向所在地教育行政部门进行审核备案并向社会公布。严禁校外培训机构组织中小學生等级考试及竞赛,坚决查处将校外培训机构培训结果与中小學校招生入学挂钩的行为,并依法追究有关学校、培训机构和相关人员责任。

方案要求,各地教育行政部门要坚决查处一些中小學校不遵守教学计划、“非零起点教学”等行为,严肃追究校长和有关教师的责任;坚决查处中小學校教师课上不讲,课后到校外培训机构讲,并诱导或逼迫学生参加校外培训机构培训等行为,一经查实,依法依规严肃处理。

各地教育行政部门在年底前公布无不良行为的校外培训机构“白名单”和有安全隐患、无资质和有不良行为的校外培训机构“黑名单”。 □单敏

陕西将整治中小學生校外培训机构

康桥国际学校落户曲江

元旦前夕,康桥国际学校西安曲江校区合作签约仪式在西安曲江举行。康桥国际学校携手万众地产将在这里共同打造一所高品质的国际学校。

签约仪式上,董事长李万吉先生表示,西安具有深厚的历史文化气息,给了学校足够的信心与底气。他们将携手万众地产一起给西安的孩子们带来更前启更国际化的视野,也为国际事业培养更多独立自主,有创造力的人才。

康桥国际学校携手万众地产落户西安,将在西部的大地上与万众地产共同谱写教育新篇章。秉承“培育具国际竞争力的社会菁英,许孩子一个美丽的未来”的愿景,坚持“实验、双语、田园、创新”四大理念,以“全人教育”的精神,培养孩子“带得走”的能力。 □林靖翰



由汉中市勉县总工会主办、勉县教育体育局承办的“中小學校教师电子白板课堂教学技能大赛”历时一个多月,于近日圆满落幕。最终评选出一、二、三等奖和优秀奖获奖教师27名。 □通讯员 王宝清 摄

■ 教育杂谭 ■

日前,新东方烹饪学校的母公司中国东方教育控股有限公司向港交所递交了招股书,计划在香港上市。作为一个职业教育的平台,这所学校培养了不少技能者,也将迎来“敲钟时刻”,想来是尝到“好滋味”了。

没有天生的好厨师,只有精进的好厨艺。滋味是精心烹调出来的,厨师也是从培训开始的。三百六十行,行行出状元。厨师翻锅颠勺、裁缝穿针引线、理发师玩转剪刀、电焊工引弧焊接,入一行,学一行,进而钻一行、爱一行,职业技能培训是绕不过去的一关。可以说,职业技能培训给想学手艺的人以平台,也给经济社会发展输入源源不断的技能人才。

职业技能学校,培训的是一门手艺,折射的是社会变迁。以前,在人们的观念中,厨师就是炒菜,主要为了满足温饱需求。现在,厨师更加细化,中式烹调师、西式烹调师、营养配餐员、面点烘焙师等大有市场。这不再是吃不吃、吃什么的问题,而是如何吃、怎样吃好的需要,人们对更高生活品质的追求导致了职业行业的发展。需求升级,带动职业能力升级,传统的“专业技术人员”开始百花齐放,随着时代的多元发展展现出属于各自的“花样年华”。

全面发展的社会,离不开掌握全面技能的各行业、各领域人才。职业技能人才不仅是一批掌握专门知识和技术的人员,而且是我国人才队伍的重要组成部分。一项研究报告显示,到2020年,我国用人单位将需要1.42亿受过高等教育的高技能人才,而如果劳动者的技能不能得到进一步提升,将面临2400万的人才供应缺口。同时,新的时代条件催生新行业、新职业,诸如信用管理师、数字视频策划制作师、花艺环

迎接「技能者」的春天

境设计师、新媒体运营师等,让职业培训教育的空间越来越开阔。只有跟上时代节奏,把握发展脉搏,职业培训所拥有的才不只是“学厨师,新东方,那里是个好地方”的老腔调,而是铺就一条让“蓝领”变“金领”的梦想进阶之路。

时代在变,社会分工在变,职业领域也在变。现在年轻人恐怕鲜有人知道弹棉花手艺人、铁路扳道工、补锅匠、寻呼转接员等职业,它们有的已经消失了,有的越来越“小众化”甚至成了“非物质文化遗产”。职业形态的变化,在一定程度上反映出产业结构、经济结构、发展质量的变化。就像同样喷洒农药,以前靠人工背着药水钻农田,不仅辛苦而且有危险,现在学会“开飞机”就可以了,操作远程遥控植保无人机,几分钟能完成喷洒作业。由此可见,这不仅需要专业技能培训,而且要从生产观念到教育机制、从社会实践到发展引领上进行深刻调整,要走的路还有很长很长。

改革开放40年,我国职业技能培训、职业能力建设在风雨砥砺中走来。从劳动法规定“实行职业资格证书制度”,到颁布职业教育法、就业促进法;从提出人才强国战略和建立现代职业教育体系,到出台《高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年)》《关于推行终身职业技能培训制度的意见》……截至2017年底,2490所技工院校、330多万在校生产作一块块基石,共同筑起了社会职业“金字塔”的底座。新时代,技能者的春天正在到来,需要我们张开怀抱热情相拥。职业教育作为国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,为很多人打开了通往成功成才的大门,在劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚中,也会让更多的人生出新出彩。 □李洪兴



日前,安康市平利县大贵小学工会委员携手平利援少会志愿者一行10人走进大贵镇柳林小学,为孩子们赠送了价值200余元的书包、钢笔、耳

护、手套、棉袜、保暖内衣等暖冬大礼包,助力教育扶贫,让孩子们感受到了别样的温暖。

□通讯员 刘仁平 摄

中等职业教育前景仍看好

■ 职教观察 ■

回首改革开放40年,我国中等职业教育取得了长足发展。但不可回避的是,近些年中等职业院校的发展规模确实出现了一定萎缩,关于“取消或减少中职教育”的声音甚嚣尘上。任何事物的发展轨迹背后都存在一条逻辑主线,中职教育的发展亦是。它的增减、兴衰与存废,并不取决于当下一时一地所发生的片面现象,更受制于人们的主观需求,而是必然遵循其与经济社会发展之间的内在规律。笔者以为,眼下,只要遵循我国经济社会发展、人的全面发展以及职业教育发展等基本规律,中职教育不但不会失去“半壁江山”的基础性地位,而且将在新时代

代下迎来更好的发展机遇。

产业升级的过程并非一蹴而就,而是呈现从低端向高端梯级进阶的态势。随着东部地区的经济结构升级,一些劳动密集型产业按梯级顺序先转移到中部,再转移到西部。未来较长时期,低、中、高端产业共存将是我国产业结构的基本特征。

产业结构与职业教育存在深刻的互动关系。当前,我国产业呈现的“劳动密集型—技术密集型—知识密集型”基本结构,决定了需要由“初级人才—中级人才—高级人才”构成的劳动力结构,进而决定了需要由“初等职业教育—中等职业教育—高等职业教育”构成的职业教育体系。因此,从层次结构上,就决定了中等职业教育存在的必要性。

当前,以服务业为主体的第三产业已成为国民经济中占比最高的产业,作为第二产业重要支柱的制造业也正在从中高端向中高端迈进,这些转变都需要培养更多适合中高端制造业和现代服务业发展的技能人才。据人社部统计,目前全国技能劳动者为1.65亿人,仅占就业人员总量的21.3%,而市场对于技能劳动者求人倍率一直在1.5以上,人才供需矛盾十分突出。尤其是创新型技术工人和新型职业农民,已呈现一种越来越短缺的趋势。

中职教育是培养产业急需的中级技能人才的主要方式,大量的人才需求,需要由同等比例的中等职业教育来满足,这就从体量比例上决定了中职教育还需要大力发展。 □沈剑光

11月21日,人社部举行全面推行企业新型学徒制工作电视电话会,提出从今年起到2020年底,力争培训50万人以上企业新型学徒;2021年起,力争每年培训学徒50万人左右。新型学徒制新在哪里?培养模式有何特点?如何激发企业积极性?本版推出“关注新型学徒制”报道,首先介绍首钢集团的经验,以飨读者。

作为开展新型学徒制试点的先行者,早在2016年,首钢集团下属企业京唐公司、迁钢公司等6家单位,就与首钢技师学院密切合作,圆满完成了新型学徒制的各项教学任务,学员取得各级技能等级证书达到96.2%。

新型学徒制发挥了企校在技能人才培养方面的各自优势

随着中国经济的发展,对技能人才的需求日益强劲。“光有一流装备设施是不够的,还要有一支掌握一流技术的高素质职工队伍,通过熟练操作、精准控制、高效解决生产过程中的难题,才能将科学技术转变为优秀品质的产品,转化为实实在在的生产力。”首钢集团党委书记、董事长、总经理张功焰坦言。

在这一背景下,企业新型学徒制应运而生,以加快适应产业发展的企业后备人才培养为宗旨,以招工即招生、入企即入校、企校“双师”联合培养为内容,以企业为主体,通过校企合作开展“企校双制、工学一体”的企业技能人才培养新模式。所谓企校“双师”联合培养,就是学校教师讲专业理论知识,企业导师讲现场实际工艺与操作,两者各取所长。

2016年,首钢集团旗下的京唐公司等6家试点单位与首钢技师学院联合开展企业新型学徒制试点工作,共计招收了钢材轧制与表面处理专业、焊接加工专业和电气自动化设备安装与维修专业三个专业193名学徒。参加取证人数182人,取证鉴定合格175人,培

训合格率96.2%,其中拿到高级工证书100人。

同传统的“师徒带”相比,新型学徒制培训模式引入了学校的专业师资,从招生、教学到学分管理等各方面进行了系统设计,为技能人才培养打下了坚实的制度基础。京唐公司人力资源部培训主管何智广介绍,“师徒带”是首钢技能人才队伍建设的有效手段,在技能人才培养上曾发挥了重要作用,但是企业导师主要传授实际生产中遇到的问题,并没有系统的教学大纲和教学课程。从职工的培训需求看,基层技能人才培养需求较为强烈,特别是一些实操能力强但理论基础较弱的技能人才往往在取证上存在较大困难,迫切希望加强理论

按照文件要求,试点期间培训对象主要为与试点企业签订1年以上劳动合同、新入职的员工和新转岗员工;试点期间培训周期为一年,培养目标为高级工、中级工。

虽然被称作“学员”,但祁学虎已是京唐公司的正式员工,承担相应的生产任务并由企业支付工资。说起培训,他觉得最大的特点就是突破传统的教室学习,采取“送教上门”的形式把课堂设在工厂车间,大大提高了培训工作的效率。学校的教师会根据教学安排,每月赶到京唐公司所在的曹妃甸为员工集中授课,企业导师则在现场手把手传授操作技能,解答疑难问题。

“冷轧部焊工主要任务之一就是将镀过

学校教师讲理论,企业导师授技能。首钢集团——

企校双师培养 学徒本事大长

基础方面的培训。实践证明,企业新型学徒制发挥了企业和学校在技能人才培养方面的各自优势,是培养技能人才的有效途径,实现了职工个人、企业、学校的共赢。

突破传统的教室学习,采取“送教上门”的形式,把课堂设在工厂车间

祁学虎是首钢京唐公司彩涂事业部的员工,2015年毕业于山西工程职业技术学院。2016年,他通过严格审核,成为企业新型学徒制试点钢材轧制与表面处理专业的一名学员。

首钢技师学院培训处副处长田玫介绍,

锌的两块薄板利用手工电弧焊焊接在一起,由于钢板很薄且表面带锌,在焊接过程中经常会出现焊瘤、烧穿和铁水飞溅等现象,以前自己总是掌握不了。”焊接加工专业的学员王康说,实施新型学徒制之后,作业区定期组织焊工学徒进行现场观摩,企业导师采取现场边讲解边演示操作技术的方法,将降低熔池在薄板上的停留时间、利用焊条电弧融滴自身热量将板子焊接在一起等技巧传授给学员,使学徒在不到两个月的时间就掌握了手工电弧焊焊接镀锌薄带钢技术。

按照分工,学校教师主要讲授理论,这个理论是结合生产一线、实实在在在管用的理论。祁学虎举了一个例子,轧钢工学徒在处理板型缺陷,比如中间浪时,现场师傅会告诉

中间浪。

学徒明白了其中的道理,再按照师傅的指示去调整操作,就可以控制中间浪这样的板型缺陷。以后如果遇到单边浪、双边浪等其他板型缺陷,也会按照学校老师讲的理论去分析,再结合师傅的指导要领去操作,就可以扩大板型缺陷的调整范围,起到举一反三的作用。

通过培训,相应班组的技术经济指标有了较大幅度的提升

学徒通过企业新型学徒制的培训模式,技能水平普遍提高,取得了职业技能证书,为职业生涯发展打下了坚实的基础。田玫介

绍,迁钢公司电工学徒在企业技能大赛中获得了第一名,长钢公司2016年实行优化提效竞争上岗,其中2015年初刚从电工、钳工岗位转岗至焊工岗位的名学徒,在所在车间焊工岗位13取7的公开竞聘中,分别以第一名、第二名、第五名的成绩胜出。

从企业角度而言,通过学徒制试点工作,将教学内容和企业的技术特点、难点紧密结合,有效提升了新入职职工的操作水平,经济效益得到提升。京唐公司钢材轧制与表面处理专业学徒主要集中在彩涂部镀锌作业区,通过培训,相应班组的技术经济指标有了较大幅度的提升,成材率提高了1.13—1.65个百分点。不仅如此,企业导师通过一年对学徒的指导交流,自身使命感大大加强,理论实践能力、教学能力也得到系统提升,促进了企业高技能操作专家队伍的成长。

按照试点管理办法,首钢集团先将培训费133.929万元支付给首钢技师学院,待学员取得相应的技能等级证书,北京市人力资源和社会保障局将严格按照资金拨付流程,在审核、公示、上报财政等程序后,向首钢集团发放培训费用60%补贴。相对而言,补贴申请程序较为繁琐,同时学徒培训效果的显现具有延迟性,企业还需要负担企业导师的部分费用,短期内对企业培训投入产出的吸引力还不够。

另一方面,导师激励方式也需要进一步创新。学员王康的企业导师王海龙是京唐公司冷轧事业部的高级技师,曾获得全国青年岗位能手的称号,在中德“北京、南图林根”职工焊接对抗赛上获得熔化极气体保护焊组第二名,获得德国焊接协会颁发的国际认可的DVS焊接证书。“对于这样的技术大咖应当有针对性地采取发放课时费、奖金或工资等现金激励方式,以及颁发各类荣誉证书、举办表彰活动等激励方式,激发导师的工作热情。”田玫认为。 □贺勇

■ 教育动态 ■