

代表委员热议“今明两年职业技能培训3500万人次以上”——

# 培训“小目标”，企业咋落实？

## 阅 读 提 示

今年的政府工作报告提出，“今明两年职业技能培训3500万人次以上”，这在来自企业的代表委员中引起了热议。

如今，随着生产设备的更新迭代，职工培训需求尤为迫切。但企业内部专业培训缺乏、一些企业开展技能培训的意愿不强等，也成为影响培训“小目标”达成的因素。让技能培训成为职工和企业“双赢”的项目，既需要企业重视，还需要政府给予企业一定的政策倾斜及资金支持，同时调动社会的培训资源。



保定一家技师学院的老师在为电工们进行培训。

本报记者 王伟伟 摄

排查范围，准确找到故障点。这样就大大降低了员工劳动强度，提高了应急处理效率和工作质效，节省了大量的人力。”

“在岗人员，要熟悉新设备新工艺，掌握新技能。离开的人，要么转到其他岗位，要么外出闯市场创效益，都要根据新岗位的职业要求重新进行上岗培训。”吴娟介绍，胜利油田推行全员培训，年均培训近20万人次。

而在工厂里的生产线上，生产设备更新迭代带来的培训需要就更显迫切。去年底，玉柴集团新一代国六生产线全面建成投用，其信息化、自动化程度国内顶尖。

“生产线运用了5G技术，上一道工序出了问题，哪怕是一颗螺栓没有拧紧，不解决的话，下一道工序将无法进行。”玉柴内燃机装试工种技能大师、工艺技术部新品试制装配工段长许燕妮代表说，在5G、工业互联网等技术背景下诞生的智慧工厂，让每一个岗位都重要起来，“每个岗位都关系到整个生产过程的完整性”。因此，培训要全覆盖。

松下家电(中国)有限公司制造部部长刘延代表则对自己几年前去日本学习的一段经历印象深刻。当时，企业设备升级，一批机器人“上岗”，但是，却没人会维护保养这些机器人。“想在国内学习，没有地方，只能去日本。”刘延认为，随着新型技术发展而催生的新职业新岗位，其培训应被重视。

中联资产评估集团有限公司董事长范树奎委员则表示，培训应该重点倾斜《国家职业教育改革实施方案》中提到的适合企业

职工、就业重点群体以及贫困劳动力等就业创业的职业，通过培训赋能社会“贫弱残困小”弱势群体，体现社会公平。

## 技能学习、精神传承，一个都不能少

吴娟代表介绍，“胜利油田推动以标准化设计、模块化建设、标准化采购、信息化提升为主要内容的‘四化’，这些是培训的主要内容。其中，信息化方面体现的更明显。”

“新设备、新工艺、新经验、新标准、小发明、小窍门、小知识……培训的内容无所不包，凡是对实际工作有益的，都会以各种各样的形式传递给职工。”吴娟说。

许燕妮代表所在企业的今年培训计划中，最重要的内容是对新工艺的了解和掌握。“我们不能墨守成规，在传统技能基础上，要增加数字化、智能化的新知识。”

数字化、信息化、智能化、新技术、新标准、新工艺，这些几乎是受访代表委员关于培训内容都会提及的关键词。

27年前，王润梅代表18岁。每天拿着洋镐、叉子掏下水道，这份工作在别人眼中又脏又累，自己也觉得委屈。庆幸的是，她遇到了一个好师傅。“当时师傅经常开导我，她跟我说，不管多苦多累的工作总得有人干，都要好好干，干好了都会得到周围人的尊重和社会的认可。”就这样，王润梅按照师傅说的一干就是27年。

王润梅代表告诉《工人日报》记者，坚持

## 链 接

# 今年职业技能培训将超过1700万人次以上

近日，谈及今年的职业技能培训目标，人社部有关负责人介绍，为了扎实推动职业技能提升行动各项工作落实落地，进一步扩大政策覆盖面，人社部将以企业职工为重点，面向广大城乡各类劳动者大规模开展职业技能培训，实现全年培训1700万人次以上的目标任务。

2019年5月，国务院办公厅印发了《职业技能提升行动方案(2019—2021年)》，提出实施职业技能提升行动，用3年时间，统筹使用1000亿元失业保险基金结余，补贴培训5000万人次以上。经过共同努力，2019年职业技能提升行动超额完成全年

1500万人次培训目标，培训人次和资金支出均较上年有较大幅度增长。今年以来，各地通过线上培训等方式持续推动提升行动实施。

据介绍，下一步，人社部将一方面抓好已有政策和举措的落实，另一方面要根据形势发展，出台以工代训等新的政策措施，加强指导推进。

一是大力开展以工代训。拓宽以工代训范围，全力支持中小微企业吸纳就业困难人员等开展以工代训，支持受疫情影响出现生产经营暂时困难导致停工停业的中小微企业组织职工开展以工代训，支持外贸、住

让自己受益匪浅，自己不仅从老一辈子身上学到了传统的技术技能，更学到了他们的敬业精神和对自己职业的热爱。“有了这种精神和对自己职业的爱，才会激发出自己不断学习的内生动力。”

和王润梅代表一样，吉林油田采油工李彩云代表也认为培训内容应该包括精神传承，“老一辈对自己职业的热爱和自豪感，他们身上的那种工匠精神，应该传给下一代人。”

## 企业专业培训缺乏，开展意愿不强须解决

和企业生产信息化生产同步，胜利油田也在加快信息化提升和培训转型步伐，积极探索应用新型培训模式，大力推行线上培训和线下操作相结合的“双线培训”模式，把常规的面对面集中培训和送教上门，转变为非接触式的“送教上线”“空中课堂”。吴娟代表介绍，胜利油田建立了人员培训的系统性运行模式。目前，基层一线在岗员工平均每周有1万余人次参与在线岗位练兵活动。

“女工50岁退休，有的人嫌麻烦，觉得我快退休的人了，为什么还要上网折腾这些东西？针对这种现象，我们基层站点采取的方法就是，让培训尽可能生动丰富起来。”吴娟代表说。

不过，在一些企业，培训也面临着难题。在来京参会之前，刘延代表通过线上问卷调查，收集到了来自全国12个省份22个城市233个制造业一线技能工人的调查反馈。调查显示，企业内部专业培训缺乏。数据显示，企业内部设有专业培训机构的只占40%左右，原因在于企业设立专门培训机构需要投入大量的人财物力，但目前一线工人的流动性较大，企业开展技能培训的意愿不强。

刘延代表建议各级政府引导企业建立完善的技术工人培训体制，完善企业内部技能培训体系，帮助企业制定中长期技能人才培训计划，并组织第三方按照企业标准定期对企业的技术工人进行考核，对完成年度培训计划的企业、政府给予一定的政策倾斜及资金支持，真正让技能培训成为职工和企业“双赢”的项目。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

范树奎委员则提出，要补充社会培训力量，建议扩大《国家职业教育改革实施方案》中第三方社会培训机构试点培养评价的职业数量，重点放开新、特、急职业，即新兴产业催生的新职业、特殊领域必需职业及社会急缺职业。加快培训评价组织遴选审批进度，大力扶持社会培训机构，补充社会培训力量，适应当前社会经济发展需要。

## 职教大家谈

# 劳动教育须有鲜明时代特征

**新闻：**如何正确认识新时代劳动教育的内涵，大中小学如何因地制宜创新和加强劳动教育，进一步发挥劳动育人功能？两会期间，许多代表委员强调，在对优秀传统加以继承的同时，要注重将劳动教育跟新技术结合，根据时代需要改进劳动形态，特别是提高学生创造性劳动能力，使其更具有鲜明的时代特征。

**点评：**全面加强新时代劳动教育的重要意义何在？仅仅是为了让学生们动起来、出汗吗？时代在变，如今的孩子生活学习的环境与上一辈人相比发生了翻天覆地的变化，他们的眼界更为开阔，自我意识也前所未有的强烈。如果劳动教育还沿用传统的体力劳动，让学生体验吃苦流汗，显然难以让他们深刻理解劳动的意义。

如今，劳动的功能逐渐转向使个人自我价值实现，获得存在的价值感和意义感等功能，要达到通过劳动能够全面育人的目标，开展创造性劳动势在必行。劳动教育怎么搞，是摆在所有教育工作者以及家庭、社会面前的一个时代难题。关于劳动与创造的关系，陶行知讲道：“手脑一块儿干是创造力教育的开始，手脑双全是创造教育的目的。”陶行知的思想，对于劳动教育乃至“五育”并举如何开展，都具有启发和指导意义。

“五育”并举是手脑并用、心手相生。劳动教育更是如此，掌握一定的劳动技能固然重要，不过，更为重要的是，通过创造性劳动教育，让青少年防范化解精神危机已主义、重享劳动教育还沿用的风险，让他们因为取得劳动成果感到满足、愉悦，体验到劳动的价值感和存在感，切实感受劳动不仅光荣，劳动还让人获得幸福，能够让身心获得全面发展，形成正确的幸福观、劳动观、消费观。如是，劳动教育方能落地生根。

(沙洲)

# 本科职业院校教师能力亟待提升

**新闻：**不久前，南京工业职业技术学院等21所高职院校获批成为本科层次职业教育试点高校，从专科层次到本科层次，人才培养的定位以及人才培养的知识结构体系发生了较大变化。

**点评：**本科层次职业教育属于职业教育的范畴，其师资队伍建设需具有职业教育师资的特质。本科职业院校的教师应当具备名副其实的“双师型”教师的素质与能力，其具体表现是“明师德、善育人；讲理论、能科研；精教学、强技能；通市场、懂行业”。

高等职业教育既具有“研究型”的“高等性”特征，又具有“技术创新型”的“职业性”特征。然而，科研能力以及理论水平一直是高职院校教师队伍的“短板”，为了补齐这块短板，本科职业院校必须不拘一格，下大力气引进各类高层次人才，让能科研、懂理论成为教师们的共识。

本科职业院校的教师应当善教学、强技能。职业院校人才培养的目标是面向生产、建设、管理与服务一线培养高素质的技术技能型人才，教师必须善于运用灵活的教学方式，具有较强的实践能力和动手操作能力，才能教出高技能的具有较强实操能力的学生，只有教师沉下去，学生才能走出去。此外，本科职业院校的教师应当通市场、懂行业。本科职业院校的教师应当根据自身的专业，主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作。

(南京工业职业技术学院党委副书记、院长 谢永华)

# 高中教育普及率低的地区

# 要把招生增量主要用于中职

**本报讯**(记者于忠宁) 教育部办公厅日前发布《关于做好2020年中等职业学校招生工作的通知》，要求高中阶段教育普及率低于全国平均水平的地区，要把推进普及高中阶段教育的重点放在中等职业教育，把高中阶段教育招生的增量主要用于发展中等职业教育。

《通知》提出，要严格按照职普比例大体相当原则和落实《国家职业教育改革实施方案》部省备忘录中明确的比例，安排中等职业学校招生计划，统筹普通高中和中等职业教育协调发展。高中阶段教育普及率低于全国平均水平的地区，要把推进普及高中阶段教育的重点放在中等职业教育，把高中阶段教育招生的增量主要用于发展中等职业教育。要充分利用高职扩招、职业教育本科试点、普通高等专科学校专升本扩招等政策，积极引导学生接受中等职业教育。统筹做好中职与高职“3+2”、中职与职业教育本科等培养规模的有序衔接，为中职学生接受更高层次职业教育提供更多机会。

教育部要求，要把“三区三州”等贫困地区尤其是52个未摘帽贫困县和1113个贫困村作为东西协作兜底招生的重点，强化宣传和服务，确保建档立卡适龄子女应招尽招。

## 天津创新招法促就业

# 中小微企业招毕业生可获3年社保补贴

**本报讯**(记者张玺) 记者从天津市教委获悉，天津市积极应对疫情带来的不利影响，快速反应、多措并举，用真金白银和创新招法深入做好高校毕业生就业创业工作。天津市对中小微企业吸纳高校毕业生就业给予最长3年社保补贴和每人1000元就业补贴，对高校毕业生灵活就业的提供最长2年社保补贴，对大学生创业提供最高50万元免息贷款，并给予每月2500元房租补贴和3000元一次性创业补贴。天津市教委联合市人社局，为湖北籍毕业生统一发放每人3000元的一次性就业求职补贴。

天津市教委完成了就业服务平台升级改造，做到招聘、面试、签约、派遣等就业事项全面在线办理，为学校提供生源信息管理、人职匹配、“四不准”校验、毕业生调研、大数据分析等服务，真正实现一个平台贯通市、校、企、毕业生四方。

天津不少职业院校应届毕业生纷纷转战线上招聘，“云招聘”成为学校和企业的首选。如天津中德应用技术大学2020届毕业生有3152人，学校举办了多场线上招聘会，共有近500家用人单位参加。学校还与专业职业规划公司合作，为学生提供免费职业测评和咨询，有专业老师为学生修改线上简历，并就求职心态等问题对学生进行线上心理疏导。

通过企业大学委培、公司自培、区域联培等方式促员工成长——

# “向阳花开”香四溢

近年来，企业发展规模和质量迈上新台阶，对人力资源提出了更高要求。根据企业人才战略需要，该公司将全面建设学习型企业作为重要抓手，旨在培养造就一支规模结构合理、专业技术精湛、岗位实践能力强、自身综合素质高的员工队伍，为推动企业高质量发展提供人才支撑，“向日葵”素质工程应运而生。通过企业大学委培、公司自培、区域联培等方式，固化企业教育培训态势，并以每两年为一轮周期，分为潜力型、专家型、领导型和精英型四类人才进行培养。

## 为技术员成才提供“新动力”

“这是我工作两年来参加的专业性最强的一次培训，对知识有了系统强化，希望这样的学习机会越来越多。”南京溧水公建PPP项目技术员王权参加完公司第一期“新动力”培训班后意犹未尽。

“新动力”培训班是公司“向日葵”素质工程重点打造的系列技术培训，主要针对近3年入职的技术人员，专业性强，内容实用，以联合办班、考评的方式分区域举办，培训结束

后还将布置“行动计划”，与考试成绩、日常表现一同考核，加速青年员工成长成才。

“以前培训只需要完成课堂任务就可以了，现在我们进一步延伸，通过布置3个月的行动作业，更好地巩固所学知识。”公司技术中心副主任詹涛涛介绍。

2019年该公司先后在南京、郑州、福州区域举办3期“新动力”培训班，82名周边地区一线技术人员参加培训，将学习、考评和后勤推进到前方，学习的主动性、送培率也被推进到高处，既提高了培训效果又有效缓解了产学研矛盾，年底还将参照“新动力”培训班考评结果统一组织学员进行技术主管认证。参加技术主管认证的65名学员有45人顺利通过。

技术员刘河毕业于华东交通大学测绘工程专业，通过自身努力和“新动力”培训班上施工测量知识及实操的学习，在局第十一届青年技能大赛上取得佳绩，荣获“青年技术标兵”称号。

## 清楚员工需要什么，才能“对症下药”

如何保障“向日葵”素质工程深入推进，

本报记者 尹晓燕 本报通讯员 张飞

“没想到‘名利双收’，优秀学员还有丰厚的奖金，真的是越努力就越幸运。”近日，李威的银行短信通知到账6000元。2018年7月大学毕业的李威，现为中铁四局建筑公司济南轨道交通R2线王府庄车辆段项目工程部部长，在公司2019年度的“向日葵”素质工程评选中获评优秀学员，并获得6000元奖金。

“对于企业来说，每名员工都是一株‘向日葵’，而培训与学习就如阳光和雨露，是他们成长的养分。”该公司党委书记方成龙说。

## 每名员工都是一株“向日葵”

“老师水平很高，课程内容都是‘干货’，真正能够把课堂知识搬到工作实际中，必须要点个赞。”太原地铁小店南车辆段项目经理刘啸天说。

2019年3月3日，公司邀请了两名外部专家对全公司200多名领导干部进行专业知识培训，这也标志着建筑公司“向日葵”素质工程正式启动，并将作为公司长远教育培训工程。