



# 新型学徒制

本报记者 张程伟

“师傅领进门，修行在个人”，“学徒制”也就是通常说的“师傅带徒弟”，是我国一种传统的技术传承手段和技术人才培养模式。如今，随着岗位技能的科技化含量日益提高，人才培养方式日趋多样性，最传统的“师傅带徒弟”形式已经不能满足职工对技能提升的旺盛需求。

根据此前《北京市技能提升培训行动计划》要求，北京市已全面启动实施“职业技能提升三年行动计划”，重点对企业职工开展大规模职业技能培训。今年，通州区人社局全面推动“新型学徒制”，由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取校企双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒，破解企业“技术提升”的难题。

通州区职业技能管理中心主任高家骥介绍，目前推进的“新型学徒制”培训，是一种对企业职工开展的终身制职业技能培训。期间，通过给予企业培训补贴，鼓励企业积极参与“新型学徒制”培训，促进企业长期培养技能人才。根据不同等级，给予不同培训补贴。其中，中级工种5000—6000元，高级7000—8000元。培训共设置400课时，线上线下各占50%。培训以企业内部员工为主要学员，以培养中、高级技术工人为主，为环球主题公园、区内企业等城市副中心建设发展各相关领域的关键岗位“精准化”培养、输送急需的高素质专业人才。

目前，通州区已吸引11家企业参与。通过“新型学徒制”提升企业职工的职业素养、生产技能，围绕北京功能定位，培养“高精尖技术、现代制造、城市服务”的新型人才。

## 企业首席技师 倾囊相授40年绝活

“学徒工”这个称呼，估计年龄在40岁以上的人都不会陌生。过去，在传统的“师傅带徒弟”模式中，学徒在实际工作中通过观察师傅的技能，学习相关知识和技艺，并在师傅的指导下实际操作，从而逐渐掌握相关技能。但是，在现代化经济和社会发展中，这种仅靠一个师傅带几个徒弟的做法已经远远不能适应岗位要求，“新型学徒制”职业教育方式应运而生。

通州区人社局相关负责人告诉记者，“新型学徒制”主要包括四方面内容：建立校企双师联合培养制度、实行弹性学制和学分制、健全企业对学徒培训的投入机制、完善财政补贴政策。目前，城市副中心已建立校企双师联合培养制度。其中，以北京汽车动力总成有限公司等大型企业为重点，聘请专业老师及公司内部有经验的技师，联合开展“理论+实践”一体化培训。

北京汽车动力总成有限公司是采取“新型学徒制”培养模式的重点企业。高效率燃油发动机是“十四五”期间该企业发展的主力产品。同时，他们还担负着产品向新能源化转型的任务。企业里有几类重要的技术岗位。其中，发动机装配工是该企业人数最多的工种，承担着产品生产、新产品试验等任务。其专业技术人员的整体素质、技能水平，直接关系到生产线的利用效率和产品的实物质量。另外，维修电工也不可或缺，他们担负着生产线升级改造、设备调试、保全维护等任务。

今年，北京动力总成共有汽车装配工、维修电工两个工种177人参与了“新型学徒制”培养，首期资金77.5万元，已经拨付至企业。

那么，在这家企业，“新型学徒制”是如何开展的呢？记者带着好奇走进了“教学”现场。

在培训名录中，北京动力总成公司已经选定了一家技师学院对员工进行培训。同时，该企业还推荐了企业内部的“首席大咖”——通州区首席技师工作室的“首席技师”任喜祥，担任学徒的企业导师。经过培训机构审核，任师傅已获得聘书，成为该企业“新型学徒制”的老师。

“发动机打着火，一定要注意听有没有异响。这‘哒哒’声、‘当当’声，都是发动机不同部位有问题的表现。”今年58岁的任喜祥是该企业发动机装配车间的“老师傅”，有40年发动机装配工作经验，经历了北京燃油发动机的整个发展历程，从北京第一代492发动机到参加庆祝中华人民共和国成立70周年大会中的阅兵车辆发动机，他无一不精。

再有两年，任师傅就要退休了。为了留住任师傅的宝贵绝活儿，今年公司聘请任师傅担任起了企业里的老师，与平时一起工作的车间同事董晓磊和孙晓磊，共同参与“新型学徒制”。

孙晓磊还年轻，但今年29岁的他已经有7年工作经验，是热试班班组长。说起自己刚到车间时，他坦言：确实感觉学校内容和工作内容“不匹配”。有任师傅在旁边指点他，“踏实多了”。现在的孙晓磊虽已成长了不少，但他认为自己距离任师傅“还差得远”，对于参加企业的新型学徒制技能培训，他非常渴望。

孙晓磊的班组是发动机整机下线前的最后一道工序，负责点火测试，检查发动机质量。“任师傅经验太丰富了，发动机打着火，他一听声音，就能判断是否有问题。最绝的是，任师傅能根据不同声响，精准地找到发动机哪里有问题。”说起任师傅的经验，孙晓磊两眼放光。

成为“企业导师”的任喜祥一点没藏私，把自己压箱底的“宝贝”——工作笔记，大方拿出来分享。任师傅在笔记本上，用文字描述了七八种异响声，并将它们与发动机问题相对应，“这是40年的经验，工作要善于总结，不然哪来的听声精准辨位。”任师傅跟徒弟们说的最多的话就是：把经验记下来。

任师傅和两位年轻骨干的教学过程，都被专业团队录制成了视频，将统一制作成课程，在企业其他学徒上网课时，作为专业教学内容进行播放。

## 工学一体激发员工创新活力

“新型学徒制”培养模式中，企业可以向学校定制课程，员工学到的都是工作中急需掌握、提高的实际技能，能快速将所学应用到实际工作中，形成学习、应用、促发展的良性循环模式。“该企业相关负责人向记者解释道，开展“新型学徒制”培养，有利于员工的多技能发展，也为技能人才队伍的整体结构调整提供更大空间。

同时，校企双制，工学一体，企业利用工作岗位的操作，与机构的理论实践线上线下授课相结合，把工作内容与技能提升有机结合，师徒双方都可以从学习中获得成长。徒弟可以提升职业技能等级，师傅则可以提升“理论+实践”的培养经验。

据了解，目前“新型学徒制”培养课程主要分为线上线下两部分，各占50%。周一到周五晚，学员可以通过网络听课，每次一个半小时，课后有测试题。课程设置内容，与学员工作内容密切相关，学习采用打卡方式，可无限回放，方便学员随时观看。北京动力总成教学培训以线上课为主，课程设置系统，从钳工、车工、安全生产到汽车品牌文化，都与企业工作密切相关。

线上教学很实用，前段时间，孙晓磊通过网课学习的钳工和加工知识，用台钳对不锈钢抽油管进行了改造，使抽油这一工序效率提升一倍。“原来用的不锈钢空心管垂直在面上，用泵吸油时效率慢，有时还吸不上来。”线上钳工课程给了他启发，他用台钳在抽油管侧面开6个孔，把抽油这道工序由原来的一分多钟减少到30秒完成。

任师傅的另一位徒弟董晓磊也有着10年工作经验。这次参加“新型学徒制”培训，他希望能取得高级工技能等级。

培训课没白上，通过教学，他和同事一起发明了发动机托盘清洗装置。托盘是发动机装配的重要载体。在装配过程中，它一直承载着发动机。因此非常容易留下油、杂质、铝屑等。它的清洁度直接影响着质量。过去托盘靠人工清洗，但缝隙清理不干净。这次他们发明的装置，可以把托盘放进去，用水通过高压水枪快速冲洗油污杂质，比人工清洗干净得多。

师傅任喜祥也在不断学习，更上一层楼。当徒弟遇到发动机缸盖铝屑处理不干净，容易影响产品质量问题时，任师傅将过去用气枪挨个吹铝屑的方法，改为在装配线底下安好喷嘴，通过喷出的强气流，轻松吹走铝屑，快速便捷。

## 精准“点单”助力重点项目培养人才

建立联动机制，组织召开了2021年通州区“新型学徒制”培养北京环球度假区项目校企对接会。

对接会上，区职业技能管理中心介绍了前期情况和“新型学徒制”水平评价认定政策。环球度假区说明了培训需求，各培训机构介绍了承接工种和培训计划。经过精准的“点单”“下单”，通州区针对环球度假区大型娱乐设施维修等专业岗位需求多的特点，帮助其对接市级较强的专业机构开展培训。目前，该项目正在进行相关程序审核。

这样的精准“点单”对接会，通州区职业技能管理中心开过很多次了。

为了更好地推动“新型学徒制”培训，该中心邀请市职业能力建设指导中心相关工作负责人，向企业和培训机构面对面说明政策要点。截至目前，已经举办了2期，共有146家企业和29家培训机构参与。

在此基础上，该中心还建立服务群，实时为各类企业和机构提供学徒制培训咨询服务，助力校企对接。北京高远百康大药房有限公司与北京市通州区医药护职业技能培训学校，就通过对接会取得了联系。双方合作开展涉及内部技能员工300余人的长期“新型学徒制”培训。目前，通州区已经形成了企业提需求、机构强培训、政府来保障

的服务企业技能人才提升新格局。

此外，人社保部门还将“新型学徒制”针对企业、机构等不同参与情况制作操作流程包。把政策的关键点和享受办理流程用最简单的方式融入其中，让企业可以读得懂、用得会。

通州区职业技能管理中心结合区域产业情况，首选用工量大、技能工作环节多、技能水平要求高的各类规模以上企业，开启直入企模式。他们走入北京环球度假区、北汽动力、京环集团、苏宁物流等企业，把前期培训经验告知企业，比如如何确定专业和工种，培养过程中的注意事项，资金如何使用和机构的服务项目如何延展等。因为“新型学徒制”培训过程时间较长，过程存档项目多，材料相对复杂，还特意为企业在流程包的基础上，提供了范例存档材料库。企业可以根据流程，选择范例中的已存档材料对照，以减轻企业材料归档难题，提高手续办理效率。

据悉，目前通州区企业“新型学徒制”培训还将进一步构建政府引导、企业为主、院校配合的多方联动机制，助力企业获得稳定的高素质技能人才，劳动者获得提升技能素质的稳定机会，各职业培训机构等获得稳定生源，推动通州区技术人才持续高素质发展。



休息间隙，北京汽车动力总成的员工通过“新型学徒制”网课学习技能。



在北京汽车动力总成有限公司装配车间，任喜祥（右二）向徒弟传授经验。

