



上海电梯协会的“新型学徒制为助力企业培养新进员工,结合岗位需求培养技能人才起到了积极作用。

受访者供图

# 上海市电梯行业协会“新型学徒制” 创新培训模式 输送行业人才

“企业新型学徒制”作为探索企业职工培训的新模式,得到了政府的大力支持和行业企业的高度重视。2016年,上海市电梯行业协会获人社局审批参加了第一批新型学徒制试点工作,其中9家行业内电梯安装维保企业的99名新学徒参与了培训。

一年来,共93名学徒通过考核获得国家职业资格电梯安装维修工五级工证书,技能鉴定平均合格率达到90%以上。在顺利完成试点工作的同时,为助力企业培养新进员工,结合岗位需求培养技能人才起到了积极作用。 青年报记者 明玉君

## 进一步扩大 新学徒培养规模

一年来,在人社局、协会、企业、培训中心的共同努力和密切配合下,电梯行业协会的“新型学徒制”试点工作顺利展开,93名学徒获得电梯安装维修工五级职业技能证书,合格率达到90%以上。新型学徒制的推行在一定程度上缓解了企业急需一线电梯安装维保技能人员的燃眉之急,部分解决了“招工难,留工难”的问题,为培养符合行业企业需要的技能人才起到了积极推动作用。

值得一提的是,上海市电梯行业协会同时也是具有电梯行业特色的上海市高技能人才培养基地。通过企业新型学徒制与企业高技能人才基地建设相结合,积极践行《上海市电梯行业“十三五”职业技能人才发展规划纲要》,进一步健全了电梯行业技能培训体系,帮助和促进了高技能人才基地建设。

据悉,在总结第一批试点经验的基础上,2018年,上海电梯行业协会将继续开展新一轮新型学徒制培训工作,目前已有15家企业的300名员工报名参加培训。

“我们将继续与企业合作开展有特色的理论实操培训,通过建立有效的监督管理和沟通机制,改进工作方法,提升项目执行力度。同时,在试点企业内实行激励机制,举办企业内或行业内的技能评比,跟踪强化新型学徒制的成果。”基地负责人、上海市电梯行业协会秘书长支锡凤说。据悉,此项目在行业内得到企业大力支持,认为这是行业企业双赢的好项目,不仅降低了企业培训成本,提高了技能人员的个人素质,而且还进一步规范了企业的带教管理。

新型学徒制的培训离不开创新和与时俱进,接下来,协会将积极探索开发网上视频教学软件,在统计课时的同时,提供测试题库。同时,采用多媒体教学的方式,鼓励教师以微课形式传授知识,与学徒在线互动,做到随时随地教学。

除了理论课程之外,协会还将适当增加职业道德、阅读写作、电梯历史人文、法律常识、电梯专业英语等基础教育,提高学徒的综合素质,为培养中高级技能人才做铺垫。同时,通过加强技能工人的岗位锻炼和实操能力,为电梯安全和社会公共安全保驾护航。

## 校企合作 开展“新型学徒制”培训试点

所谓“企业新型学徒制”是指国家站在加强企业人才队伍建设、增强企业核心竞争力、推动产业转型升级、化解结构性矛盾的战略高度,按照政府引导、企业为主、培训机构参与原则,采取“企校双制、工学一体”的形式,在职业领域启动的重大人才培养模式。

据了解,“企业新型学徒制”主要以与试点单位签订6个月以上劳动合同的技能岗位新招用人员、新转岗人员,以及应用新技术、新设备、新工艺的从业人员(简称“四新”人员)为主体培训对象,通过校企合作,推行

以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的新型培养模式,同时带动试点行业加快后备高技能人才的培养。

截至2016年底,上海市的电梯总量已超过23万台,而上海电梯维保工只有5500人左右,仍存在大量人才缺口。据了解,在很多企业,一名电梯维保工需要维保30多台电梯,如遇电梯故障,工人必须按照规定在半小时赶到现场排除故障,工作繁忙,压力大。培养具有中高级技能的电梯维保人员已经成为上海电梯安装维保行业亟待解决的问题,而

新型学徒制的开展无疑是解决电梯行业“企业招工难,留住工人更难”的有效举措。

在人社局领导的指导和关心下,并由上海市电梯行业协会秘书长和上海市电梯培训中心校长亲自抓项目落实,带领工作团队深入领会《企业新型学徒制试点工作实施办法》的精神和宗旨,积极召开企业动员会,最终形成以人社局为核心领导,协会牵头,上海市电梯培训中心为培训实施单位的模式,通过校企合作培养符合社会、行业和企业需求的技能人才。

## 根据行业特色创新开展培训

培训工作于2016年8月正式启动,主要针对9家行业内电梯安装维保企业的99名新学徒进行培训和技能指导。据悉,此次企业新型学徒制转变了传统的学徒培养方式,由上海市电梯培训中心与企业协商制定培养方案,包括电梯安装维修工五级理论及实训等课程。

为了方便学徒利用工作之余随时学习业务,电梯行业协会专门投资5万元制作了《电梯安装维保工(五级)视频教程》,并通过微信和网站同时推送教学视频,帮助学徒们充分利用碎片化的时间,实现自主学习。

由于电梯行业的特殊性,实训课程内容主要穿插到具体的操作中,即根

据欧美、日资等电梯品牌的特性进行针对性的操作指导,让学徒真正掌握岗位技能,并应用到具体的工作中去。

据了解,除了课程学习之外,协会还鼓励企业根据电梯、自动扶梯产品特点、技术要求、岗位需求等为学徒提供企业特色培训,强化差异化培训内容,让培训更有针对性。

## 师徒带教 完善多方评价体系

“为了确保培训质量,我们规定每位师傅带一至二名新学徒,最多不能超过五名。”据上海市电梯行业高技能人才培养基地主任介绍,9家企业中共有52位师傅带99名学徒,且带教师傅均具有5年以上技能工作经验、具备高级工以上职业资格,拥有丰富的行业经验。

同时,协会积极完善新型学徒制评价鉴定体系,通过人社局、基地、企业和师傅四方共同完成对新学徒的评价工作。主要包括学徒每月企业评

价、五级实操课程评价、季度现场技能考核、电梯安装维修工[电梯](五级)理论及技能操作考试5项内容的综合评价;同时还建立了学徒个人档案制,便于开展工作及上级部门检查。

对带教师傅的监督和评价也是必不可少的,为此,由上海市电梯培训中心校长指导协会工作人员与企业共同编制了新型学徒制五级工实操培训带教师傅评价表,对师傅的带教成果进行月度、季度和年度评价。此外,协会还不定期走访9家试点企

业师傅带教徒弟的现场,与企业负责人、师傅、新学徒分别交流沟通,了解企业落实情况,及时发现问题并给予优化指导。

其中,作为试点企业的一家公司还专门针对新型学徒制制定了“导师制度”,即由公司内高级技师人员担任带教师傅的导师,管理带教师傅,并与他们共同探讨制定具体的学徒培训计划。部门则根据导师和带教师傅的工作业绩及辅导效果进行月度考核,考核结果与月度津贴挂钩。