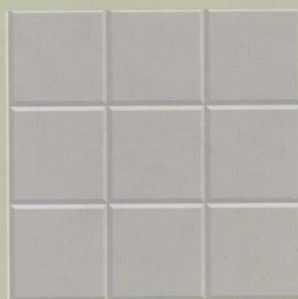
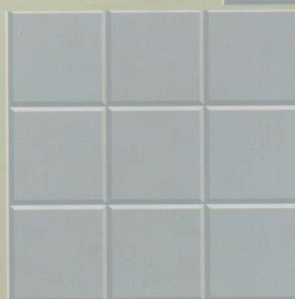
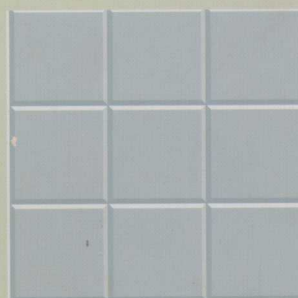


职业院校

胡振文 主编

高技能人才(预备技师)

培养模式研究



河北人民出版社

职业院校高技能人才（预备技师）

培养模式研究

主 编： 胡振文

副主编： 田明山 李 辉 刘爱波

河北人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业院校高技能人才 (预备技师) 培养模式研究/胡
振文主编. —石家庄: 河北人民出版社, 2007.10
ISBN 978-7-202-04636-4

I. 职… II. 胡… III. 高等学校: 技术学校—人才—培
养—方案—研究—中国 IV. G719.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 107823 号

书 名 职业院校高技能人才 (预备技师) 培养模式研究
主 编 胡振文

责任编辑 王笠晖
美术编辑 吴书平
责任校对 傅敬华

出版发行 河北人民出版社
(石家庄市友谊北大街 330 号)

印 刷 石家庄市乡依印刷有限公司
开 本 880×1230 毫米 1/16

印 张 23.25

字 数 570000

版 次 2007 年 10 月第 1 版

2007 年 10 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-202-04636-4/G · 1515

定 价 46.00 元

版权所有 翻印必究

前 言

2006年9月5日,一则来自中央政府门户网站<<http://www.gov.cn>>记者郑勇的文章《我国开始实施预备技师培养考核制度》,中国国家劳动和社会保障部发出《关于推动高级技工学校技师学院加快培养高技能人才有关问题的意见》,从2006年9月开始,各地在读和新招收各类技师专业学生,原则上实行预备技师培养考核制度。

应该说,第一次以带有“国”字头的政府文件,推行预备技师培养考核制度,一定有很深刻的历史背景和广泛的社会意义。

其实,在2005年我们根据国家应用型技能人才短缺问题,就进行了一些研究,也已经提及了以预备技师培养方式加快应用技能型人才培养问题。但我们对预备技师制度是一个什么样的制度?在我国怎样推行?实践中如何操作?等等许多问题仍迷惑不解。无巧不成书,2006年10月份我们接到了中国就业培训技术指导中心的委托书,委托我们与中国铁道建筑总公司以校企结合方式研究预备技师培养问题,题名就定为《职业院校高技能人才(预备技师)培养模式研究》。

接受委托之后,我们感到压力很大。一是课题的来源为国家政府部门,其研究成果要为国家劳动就业制度的实施提供决策参考。二是预备技师是一个新鲜事物,国内尚无理论和实践方面的相关报道,国外根本就没有这种提法。只是在人们的对比说法中提及“比技师低一点,比高级工高一点”。但是这个“一点”到底是多少?在课题成果中怎么反映这个“一点”?三是时间紧,任务重,要在2007年3月底之前拿出成果初稿,课题成果主要包括主报告,各工种培养方案以及相关资料。四是缺乏直接从事职业工种培训研究人员和相关参考资料。

也许,压力就是动力。我们与中国铁道建筑总公司组成了课题组,抽调了精兵强将从事预备技师培养方案的研究工作。本课题刘素华任组长,胡振文、衣守义为主持人,课题组成员(按姓氏笔画排名)、田明山、刘爱波、李孟山、李辉、杨明、战启芳、姜波、高少强、郭社军、隋修志、满洪高。在这个班子里8人为教授,3人为高级工程师,3人为博士,6人为硕士。开题研究,进行了总体规划、进度安排和责任分工。课题研究,就这样开始了。

万事开头难,其实开始以后也并不容易。

首先遇到的问题是摸清企业需求情况,企业是如何认识以预备技师制度加快高技能人才培养的,也就是需要掌握第一手资料。新年刚过,我们就组成调研小组,分别前往上海宝山钢铁集团、中国铁建24局集团公司,北京中国铁建18、22集团公司等企业,行程4000多公里,调查20多个单位,访问50多人次。总的感觉:一是企业急需高技能人才,以预备技师培养制度加快高技能人才培养是十分必要的。二是以往“师父带徒弟”型的培养方式,难以满足国家高新技术飞速发展的需要。在职业院校进行预备技师培养,到企业经过实践考核,培养成为新技师,这种加快培养的方法和途径是可行的。三是职业院校和企业要实现紧密型结合,才能达到目的。四是今后新技师的能

力水平不但要达到国家技师水平标准，而且要与企业的具体岗位相适应，通用标准部分可由院校完成，而企业特殊技能部分一定要在企业内通过企业培训和生产实践完成。

其次，是预备技师的理论界定。任何研究都要对研究对象给出定义。完成了预备技师的定义，就能为预备技师培养方案研究奠定理论基础。为此，我查阅了现行的《新华词典》（商务印书馆 2001 年修订版）、《现代汉语词典》、（商务印书馆 2002 年增补本）以及其他辞书，对预备、技师、技士、技术员、工程师、助理工程师等词汇进行了反复对比，最后得出一个结论：我们目前研究的预备技师，在知能、能力、经历等方面相当于技术员的高级部分，也相当于我国历史上曾经有过的“技士”。这里，只是“相当于”，还不是预备技师的准确定义。

第三，预备技师与现行职业资格等级和技术职称等级是什么关系。按照国家劳动和社会保障部的现行政策，预备技师不能属于技术职称，也不是职业资格，只能是一种考核评定技师职业资格的优越条件，本质是属于工种岗位资格，是加快新技师培养的一种措施。按说预备技师的系列、等级、标准等，应该是另外一个范畴，但在实际研究过程中又是绕不开的，在多种情况下会与技术职称、职业资格等级混淆，很容易地走进职业资格与技术职称对应的“胡同”。

第四，职业院校培养预备技师的教育学制问题。如果把预备技师的培养分别定为接受高等职业教育之后，学校教育和企业培训出现了分离，不能体现校企合作；如果把预备技师培养学制提高到高等职业中，又与现行学历教育重复，且会特快的超过其他系列的评职晋级，引起劳动待遇新的不平衡。对这样一个政策性很强的问题，成为整个研究过程中的焦点。

尽管困难重重，但经过课题组的共同努力，经过近三个月的艰苦劳作，在 3 月底还是形成了一个主报告和四个培养方案。经过专家初步评审认为，项目选题符合国家经济发展和人才开发战略，数据资料翔实，研究内容完整，讲究实用性，体现时代性，富有科学性和创新性，达到了课题研究的预想目的和结题要求。具体说：

1. 理论上，创造性地提出了预备技师的定义和内涵，即职业院校毕业或具备同等学历，在技师、工程师指导下，能够运用知识、技能和经验独立完成一定技术任务的高技能人员。这一定义，对预备技师的培养提供了理论支持。

2. 理清了预备技师与其他高技能人才之间的联系和区别，特别是预备技师通过院校培养的可能性与可行性，解决了预备技师培养中的目标、规格、考评方法等关键问题。

3. 课题成果以校企联合培养为主线，提出了“校企+企校+院校延伸服务”预备技师培养的“2+1”二段式培养模式，即 2 年校企结合（以校为主），1 年企校结合（以企为主），学生取得预备技师证书后院校通过网络等方式给予指导。在这个总体模式下，根据不同职业工种还可采取不同模式。

4. 提出了以突出学生岗位实践能力培养为主线的六项能力体系，即动手能力、专业能力、管理能力、终身学习能力、创新能力和创业能力。在此体系下，提出了通用技能和特殊技能的概念。

5. 提出了“大专业、多工种、多证书、高素质”预备技师培养职业（工种）开发模式。即根据学历教育与职业教育的特点，在专业岗位群的一个专业方向涉及的不同工种，相应开设“专项（工种）技能训练”活模块，形成了“依托专业办工种，凭借工种强专业”的职业（工种）建设理念。

6. 提出了以能力分析为基础的“能力模块”课程体系，培养理念为“宽基础、活模块、强技能、多出口”。课程设置为专业通用基础课+通用专业课。学生毕业要获得大专学历、高级工、预备

技师“三张证书”。这是本课题的创新性研究成果。

7. 提出了“两体系、三建设、四结合、五双纲”的预备技师培养保障体系。“两体系”是指构建理论教学体系和实践教学体系；“三建设”是指加强师资队伍建设和加强实践设施建设、加强课程资源库建设；“四结合”是指产学研结合、理论与实践结合、课程考核与技能鉴定相结合、多种教学手段结合；“五双纲”是指实行双纲指导、双师执教、双课施教、双向考核、双证就业。

8. 提出了预备技师培养的“校企结合、阶段综合”的考评方法。即在取得高级工以前，采取以学校为主、企业参与的考评方法；在预备技师培养阶段，采取以企业为主、学校指导的考评方法。当学生取得预备技师证书进入企业工作实践后，学校仍通过网络等方式给予指导。这是学校的延伸服务，也是本课题的延伸性研究。

鉴于职业院校预备技师培养研究成果很少，该课题的研究成果对于在全国职业院校开展预备技师培养具有很强的理论指导和实践意义。但是，在深层次实质性校企合作方面，还存在不足，比如校企双方如何建立长效机制，校企双方的责任和义务，政府政策保障体系，预备技师培养的自我评价和社会评价体系等，都有待于深入研究。

课题研究从2006年10月开题到2007年3月结题，期间经过专家反复研究论证，最后形成了一个主报告和四个子报告。其中，各报告执笔撰稿人分别是：《职业院校高技能人才（预备技师）培养模式研究》（胡振文、李辉、田明山）；《道路与桥梁工程技术专业桥梁工预备技师培养方案研究》（满洪高）；《工程测量技术专业工程测量工预备技师培养方案研究》（李孟山）；《隧道与地下工程专业隧道工预备技师培养方案研究》（隋修志、高少强）；《材料工程与测试技术专业建筑材料试验工预备技师培养方案研究》（战启芳、姜波）。杨明、郭社军、郭根群等同志参加了各方案的修改、讨论等工作，在本课题研究过程中，劳动保障部培训就业司领导及有关同志给予大力支持，教育部原副司长朱传礼教授、同济大学高等技术学院院长董大奎教授、华东师范大学职业教育与成人教育研究所所长石伟平教授、秦皇岛职业技术学院院长刘志国教授、郑州高等工业专科学校汪德敏教授给予热情指导，在此表示衷心感谢。

本书出版旨在抛砖引玉，目的只有一个：为研究我国预备技师培养制度提供参考，希望更多的有识之士共同探讨中国的高技能人才队伍建设。但由于时间紧迫，研究水平有限，书中难免有错误和疏漏之处，敬请广大读者给予批评指正，我们将表示诚挚的感谢。

胡振文

《职业院校高技能人才（预备技师）培养模式研究》课题组

二〇〇七年五月

劳动和社会保障部职业培训与鉴定研究课题

职业院校高技能人才（预备技师） 培养模式研究

课题组组长：刘素华

课题副组长：胡振文 衣守义

课题组成员：（按姓氏笔画为序）

田明山	刘爱波	李孟山	李 辉
杨 明	战启芳	姜 波	高少强
郭社军	隋修志	满洪高	

目 录

第一部分 课题主报告

职业院校高技能人才（预备技师）培养模式研究……………胡振文 李辉 田明山

1. 概述……………	3
1.1 研究背景……………	3
1.2 研究目的和意义……………	4
1.3 研究方法……………	5
1.4 课题研究特色……………	5
2. 我国高技能人才现状的调研情况……………	6
2.1 我国高技能人才现状……………	6
2.2 我国高技能人才短缺的问题成因……………	11
2.3 我国高技能人才培养的主要途径……………	12
2.4 我国企业高技能人才培养的主要经验……………	14
3. 高职院校预备技师培养的基本框架……………	15
3.1 实施预备技师培养的主要目的……………	15
3.2 预备技师培养的政策支持……………	15
3.3 预备技师培养机构……………	15
3.4 培养对象……………	16
3.5 预备技师应达到的知识和技能水平……………	16
3.6 培养学制……………	16
3.7 预备技师培养的基本框架……………	16
3.8 预备技师培养模式……………	18
4. 预备技师教育与培养的专业（工种）开发……………	19
4.1 专业（工种）开发模式……………	20
4.2 专业（工种）开发案例……………	20
5. 预备技师教育与培养的能力体系与课程开发……………	22

5.1 预备技师能力体系与课程开发模式	22
5.2 测量工能力体系与课程开发案例	24
5.3 桥梁工能力体系与课程开发案例	35
6. 预备技师教育与培养的教学保障体系	49
6.1 突出“一主线”	50
6.2 构建“两体系”	50
6.3 加强“三建设”	52
6.4 实现“四结合”	53
6.5 规范“五双纲”	54
6.6 达到“六能力”	55
6.7 工程测量专业教学体系案例	56
7. 预备技师考评方法	58
7.1 预备技师考评方法建立的指导思想	58
7.2 职业技能与能力评价体系	59
7.3 预备技师考核方法(企业)	60
8. 结论与展望	61
8.1 课题研究成果综述	61
8.2 课题研究展望	62

第二部分 课题子报告

子报告之一：道路与桥梁工程技术专业桥梁工预备技师培养方案研究·····满洪高

1. 概述	65
1.1 研究背景	65
1.2 研究目的和意义	66
1.3 研究方法	66
1.4 主要研究特色	67
2. 桥梁工预备技师社会与企业需求调查分析	68
3. 桥梁工预备技师能力体系	69
3.1 预备技师能力分析	69
3.2 桥梁工预备技师相关技能介绍	73
4. 桥梁工预备技师培养体系	77

5. 桥梁工预备技师课程体系·····	84
6. 桥梁工预备技师教材建设·····	87
7. 桥梁工预备技师考评方法·····	89
8. 桥梁工预备技师实训基地建设·····	92
9. 桥梁工预备技师师资队伍建设·····	95

子报告之二：工程测量技术专业工程测量工预备技师培养方案研究·····李孟山

1. 概述·····	97
1.1 研究背景·····	97
1.2 研究目的和意义·····	98
1.3 研究方法·····	98
2. 工程测量工预备技师社会与企业需求调查分析·····	99
2.1 施工新技术、新工艺的采用,对毕业生的要求不断提高·····	99
2.2 人才需求发展方向·····	99
3. 工程测量工预备技师能力体系·····	99
4. 工程测量工预备技师培养体系·····	101
4.1 培养目标·····	101
4.2 培养规格·····	101
4.3 培养途径·····	102
4.4 培养理念·····	103
4.5 培养对象与学制·····	103
4.6 毕业考评方式·····	103
4.7 培养方案框架·····	103
4.8 课程设置·····	105
4.9 主要实践教学环节·····	106
4.10 教学活动时间安排表·····	106
4.11 课程结构与学时比例·····	106
4.12 工程测量工预备技师顶岗实训应完成的模块·····	106
4.13 工程测量预备技师培养的基本原则·····	108
5. 工程测量工预备技师课程体系·····	108
6. 工程测量工预备技师师资队伍建设·····	110
7. 工程测量工预备技师教材建设·····	111

8. 工程测量工预备技师考评方法·····	111
8.1 建立考评体系的指导思想·····	111
8.2 职业技能与能力评价体系·····	111
8.3 预备技师具体考核方法·····	113
9. 工程测量工预备技师实训基地建设·····	113

子报告之三：隧道与地下工程专业隧道工预备技师培养方案研究···隋修志 高少强

1. 概述·····	114
1.1 研究背景·····	114
1.2 研究目的和意义·····	115
1.3 研究方法·····	116
2. 隧道工预备技师需求调查分析·····	116
2.1 高技能人才的总体状况·····	116
2.2 企业目前技师以上高技能人才培养途径·····	116
2.3 隧道工预备技师的社会需求预测·····	117
2.4 对隧道工预备技师教学培养工作的建议·····	117
3. 隧道工预备技师能力体系·····	117
3.1 隧道工预备技师能力体系结构·····	117
3.2 隧道工预备技师技能模块分解·····	119
3.3 隧道工预备技师技能模块介绍·····	119
4. 隧道工预备技师培养体系·····	121
4.1 培养目标·····	121
4.2 培养途径·····	121
4.3 培养模式·····	121
4.4 培养规格·····	122
4.5 培养对象与学制·····	123
4.6 培养考评方式·····	123
5. 隧道工预备技师课程体系·····	123
5.1 主干课程·····	123
5.2 主要实践教学环节·····	124
5.3 教学计划·····	124
5.4 课程简介·····	125

6. 隧道工预备技师师资队伍建设·····	127
7. 隧道工预备技师教材建设·····	127
8. 隧道工预备技师考评方法·····	128
8.1 建立考评体系的指导思想·····	128
8.2 职业技能与能力评价体系·····	128
8.3 预备技师具体考核方法·····	129
9. 隧道工预备技师实训基地建设·····	130

子报告之四：材料工程与测试技术专业建筑材料试验工预备技师培养方案研究

·····战启芳 姜波

1. 概述·····	131
1.1 研究背景·····	131
1.2 研究目的和意义·····	132
1.3 研究方法·····	132
1.4 本方案特色·····	133
2. 建筑材料试验工预备技师社会与企业需求调查分析·····	134
3. 建筑材料试验工预备技师能力体系·····	135
3.1 知识结构·····	135
3.2 能力结构·····	135
3.3 素质结构·····	136
3.4 素质培养·····	136
3.5 职业面向和能力分析·····	136
4. 建筑材料试验工预备技师培养体系·····	137
4.1 培养目标·····	138
4.2 培养规格·····	138
4.3 修业年限·····	139
4.4 课程设置·····	139
4.5 课程培养体系说明·····	141
5. 建筑材料试验工预备技师课程体系·····	142
5.1 课程体系结构设计思想·····	142
5.2 与培养目标相适应的理论教学体系·····	142
5.3 与理论教学体系相适应的能力模块分析·····	143

6. 建筑材料试验工预备技师教材体系·····	145
6.1 通用基础模块课程教材·····	145
6.2 通用专业模块课程教材·····	145
6.3 专业特有模块课程教材·····	146
7. 建筑材料试验工预备技师考评方法·····	147
7.1 考评的指导思想·····	147
7.2 考评体系·····	147
7.3 建筑材料试验工预备技师鉴定要求·····	148
7.4 考核培训大纲·····	150
8. 建筑材料试验工预备技师师资队伍建设·····	153
8.1 教师队伍建设规划与建设机制·····	154
8.2 专职教师队伍结构·····	154
8.3 兼职教师数量与结构·····	154
9. 建筑材料试验工预备技师实训基地建设·····	154
9.1 校内实训基地规划·····	154
9.2 校外实训基地规划·····	157

第三部分 附 录

附录一 上海宝钢集团和中铁 24 局预备技师培养情况调查·····	161
附录二 “职业院校预备技师人才培养模式研究”调研方案·····	164
附录三 “职业院校预备技师人才培养模式研究”调查问卷·····	167
附录四 桥梁工预备技师培养方案研究调研报告·····	172
附录五 部分桥梁工预备技师考试题及答案·····	176
附录六 工程测量预备技师培养的调研报告·····	260
附录七 隧道工预备技师调研报告·····	265
附录八 建筑材料试验工预备技师部分考评题库·····	268
附录九 建筑材料试验工预备技师部分课程教学大纲·····	296
参考文献·····	357

第一部分

课题主报告

主报告:

职业院校高技能人才（预备技师） 培养模式研究

胡振文 李 辉 田明山

【内容摘要】 分析课题的研究背景、研究目的和方法，并在广泛社会调研的基础上，分析我国高技能人才的现状，指出开展预备技师培养制度，加快高技能人才培养的必要性和紧迫性。借鉴德国、澳大利亚等国家先进的职业教育经验，研究职业院校预备培养模式。主要内容及特色包括：分析我国高技能人才的现状、高技能人才短缺的原因及高技能人才的培养途径；提出以高职院校的大专教育框架为基础，以高级工的培养与鉴定为前提，以预备技师培养与鉴定为目标，以突出学生岗位实践能力培养为主线的“四位一体”教育模式；提出“大专业、多工种、多证书、高素质”预备技师培养专业（工种）开发模式；提出了“宽基础、活模块、重技能、多出口”的预备技师能力体系与课程开发模式；提出“突出一主线、构建两体系、加强三建设、实现四结合、规范五双纲、达到六能力”的预备技师教育与培养的教学保障体系；提出预备技师培养的“校企结合、分阶段综合考评”方法。

【关键词】 高技能人才 预备技师 培养模式

1 概述

1.1 研究背景

高技能人才是在生产、运输和服务等领域岗位一线，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题的人员，主要包括技术技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应水准的人员。高技能人才是我国人才队伍中不可缺少的重要组成部分，在我国经济社会发展全局中具有十分重要的地位和作用。工人阶级队伍中的高技能人才，是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人队伍的核心骨干，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量，是技术创新的探索者、实践者和推动者。高技能人才与管理人员、工程技术人员共同构成企业的核心人才群体，在保证产品质量和提高企业效益中发挥着重要的作用，高技能人才是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量，是技术创新的实践者和推动者，是社会主义现代化建设的主力军之一。企业是否拥有一支高素质的高技能人才队伍，直接关系到企业的竞争力，关系到企业的兴衰。

但是，这样一支重要的人才队伍，目前在我国却面临着数量不足、质量不高、地区和产业分布严重失衡等方面的问题，根据劳动和社会保障部透露的数字表明，目前我国 2.7 亿城镇从业人员中，获得国家职业资格证书以及具有相当水准的技能劳动者只有 8720 万人，只占从业人员的 33%。包括高级技师、技师、高级技工在内的高技能人才只有 1860 万人，只占技能劳动者的 21%。其中，高级

技师和技师分别只有 60 万人和 300 万人。高技能人才的短缺已经严重制约和影响到企业的产品质量和经济效益的提高，已经成为我国企业发展的主要瓶颈和我国经济发展的“软肋”。因此党和国家高度重视高技能人才的培养，先后出台了一系列的相关政策，其中包括《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》（中发〔2003〕16 号），使高技能人才队伍建设得到了社会的广泛关注，国家通过开展技能振兴行动，实施高技能人才培养工程、新技师培养计划，全国技能劳动者和高技能人才队伍建设取得了积极进展。国家劳动和社会保障部也积极响应中共中央《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》的文件精神，出台了一系列政策和措施，2006 年 1 月，《关于印发国家技能资格导航计划的通知》（劳社部发〔2006〕9 号）首次提出了实施技师考评示范项目，即：全面推进技师考评制度改革，实行统一标准、自主申报、社会考核、企业聘任。结合经济发展需要，重点抓好劳动力市场急需、通用性强、技术要求高的 200 个左右职业的高技能人才评价工作；同时，结合企业生产实际，着力推动行业特点明显、生产工艺要求高的职业（工种）的技师、高级技师考评工作。探索推行预备技师资格试点，制定预备技师培训考核标准，选择部分技师学院和高职院校试行，促进后备技师成长。调整修订技师、高级技师国家职业标准考评申报条件，进一步突破比例、资历、年龄和身份的限制，促进新技师成长。对掌握高超技能、做出重大贡献的技能骨干经企业推荐，可破格或越级参加技师、高级技师考评。对参加职业技能竞赛成绩突出的人员，可按有关规定晋升技师、高级技师职业资格。2006 年 4 月中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步加强高技能人才工作的意见》（中办发〔2006〕15 号）明确提出：开发与后备高技能人才评价要求相适应的课程标准。选择部分职业院校进行预备技师考核试点，取得预备技师资格的毕业生在相应职业岗位工作满 2 年后，经单位认可，可申报参加技师考评。推行专项职业能力考核制度，为劳动者提供专项职业能力公共认证服务。加强高技能人才相关理论研究，加快高技能人才法制建设。2006 年 12 月，劳动和社会保障部办公厅文件《关于规范技师学院管理有关工作的通知》（劳社厅发〔2006〕30 号）指出：各地要充分发挥技师学院和高级技工学校作用，做好预备技师培养工作。要组建有企业行业、职业院校负责人以及有关方面专家组成的教学指导委员会，负责对高技能人才培养的专业设置、教学计划和大纲等进行评审。要针对预备技师培养的特点，制定专门的培养和考核方案。要将毕业前的职业技能鉴定与日常的教育培训考试有机结合，对于所学专业课程与《中华人民共和国职业分类大典》中职业（工种）名称相对应或相近，并达到相应职业国家标准要求，且在每学期考试中成绩优良的学生，在参加毕业前鉴定考试时，理论考核与学校教学考核结合进行，技能操作考核合格者可发给预备技师证书。具体办法由各省劳动保障部门自行制定。预备技师在相应职业岗位工作满 2 年后（工作业绩突出的可适当缩短），可申请参加相应职业技师国家职业资格技能鉴定综合评审和业绩评定，合格者按规定核发技师国家职业资格证书。明确提出了要建立预备技师培养制度，开辟了高技能人才的培养新途径。因此预备技师培养制度旨在强化校企合作，建立分阶段培训和考核工作的机制和平台，探索通过职业院校规模化培养企业急需的新技师的方法和途径。

1.2 研究目的和意义

综上所述，预备技师培养是高技能人才的培养新途径、新机制，如何找到一条适合我国国情的预备技师培养模式，是当前政府、企业、职业院校和社会共同关注的热点和难点问题，也是高技能人才培养的最为紧迫的任务。为此国家劳动和社会保障部委托中国铁道建筑总公司和石家庄铁路职