

CHENGGONG ZHI LU

校企合作培养高技能人才


成功之路

劳动和社会保障部高技能培训联合委员会

.....



劳动和社会保障部高技能培训联合委员会
MOLSS Advanced Technical Training Committee

 中国劳动社会保障出版社

CHENG GONG ZHI LU


校企合作培养高技能人才

成功之路

劳动和社会保障部高技能培训联合委员会



劳动和社会保障部高技能培训联合委员会
MOLSS Advanced Technical Training Committee

 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

校企合作培养高技能人才成功之路 / 劳动和社会保障部高技能培训
联合委员会编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

ISBN 978 - 7 - 5045 - 6705 - 5

I. 校… II. 劳… III. 厂校挂钩 - 人才 - 培养 - 研究 - 中国
IV. G522.8 C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 168245 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中青印刷厂印刷装订 新华书店经销

880毫米×1230毫米 32开本 7.625印张 115千字

2007年11月第1版 2007年11月第1次印刷

定价: 15.00元

读者服务部电话: 010 - 64929211

发行部电话: 010 - 64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010 - 64954652



序

强国之道，人才为本。当前，我国正处在全面建设小康社会的关键时期。走新型工业化道路，实行产业结构优化升级，全面提升我国企业的核心竞争力和综合国力，对高技能人才产生了强劲需求。不仅振兴装备制造业需要建设一支掌握精湛技艺和具有创新能力的高技能人才队伍，而且加快发展现代服务业也需要大批掌握现代服务业技能的高技能人才。高技能人才在技术创新和科技成果转化中具有不可或缺、不可替代的作用，已成为我国人才队伍的重要组成部分和社会主义现代化建设的重要力量。大力加强高技能人才队伍建设，是落实科学发展观和实施人才强国战略的一项重要任务。

加强高技能人才队伍建设是一项系统工程，需要努力做好培养、评价、使用、激励、选拔、交流、流动和保障等各个环节的工作。其中培养是最根本也是最关键的基础性环节。没有对技能人才的培养，评价和使用等环节就无从谈起，高技能人才队伍就成了无源之水。只有更多、更快、更好的培养，才能产生源源不断的技能人才大军。

培养高技能人才，传统的做法多为企业岗位培训、院校教学培养和个人自学成才。而校企合作，使我们找到了一条能够实现较大规模、较快速度、较高水平培养高技能人才的新路子，成为多种培养方式中的最佳方式。一方面，在对新生劳动力进行高能学制培养时，与到企业强化实训实习紧密结合，可以最大限度地消除与企业生产的差距；另一方面，在对企业在职职工进行技能提升培训时，与到院校进行专业理论知识进修有机结合，可以弥补企业理论教学上的欠缺。这种优势互补、合作双赢的培养途径，只有在建立高技能人才校企合作培养制度下才能形成。

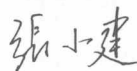
应该看到，当前推进校企合作，还面临着认识不到位、工作不到位、政策和制度落实不到位等问题。解决这些问题，需要学校、企业的共同努力，也需要各级政府更多关注，为推行校企合作提供制度保障和政策支持。

劳动保障部高技能培训联合委员会（以下简称“高联委”）作为劳动保障部推进高技能人才培养和评价的试验田，经过一年多的实践，在探索推进校企合作培养高技能人才的道路上取得了初步成效。为很好地总结他们的成功经验，发挥典型引路示范作用，以全面推进校企合作培养高技能人才工作的开展，高联委秘书处组织专家汇总编辑《校企合作培养高技能人才成功之路》专集，该专集汇集了部分成员单位和部分地方政府部门及企业开展校企合作培养高技能人才的先进做法和最新成果。他们的实践证明：哪个学校校企合作搞得越好，服务企业培养高技能人才的效果就越明显，学校适应市场的能力和发展后劲就足；哪个企业企校合作搞得越好，企业高技能人才成长就快，职工队伍的整体素质和核心竞争力就强，企业发展就快；哪个

地方推动和指导校企合作有力有方，高技能人才培养就能形成新格局，产生新的增长点，增添新的动力，工作就能上一个新台阶。

希望通过这本专集的出版，能够对其他地方、院校、行业企业的校企合作工作产生启发、借鉴和带动作用，使先进典型的创新成果能够在面上得到扩展和升华，结出更多更好的校企合作之果，为实施人才强国战略作出更大的贡献。

劳动保障部副部长



二〇〇七年七月

编 审 委 员 会

主 任 刘 康

副主任 宋 建

委 员

严建华	王亚雄	李成鹰	崔秋立
郭科研	龚 朴	李木杰	黎德良
田秀萍	李长江	虞伟良	唐建清
李 涛	唐少峰	王国海	高双军
鲍咏梅	诸化坤	郭莲芬	张 红
刘 瑜	马德全	卢联珍	蔡 兵
蒋燕辰	刘允海	刘晓群	华叙伟

目录

● “一校多企”篇

- 立足煤矿搞教学 结合生产育人人才……………4
——江苏工贸技师学院与徐州矿务集团权台煤矿联合创办“技师直通班”
- 与企业培训联手 全力提升职工技能 开技能升级通道……………17
——克拉玛依技师培训学院与新疆石油企业联合对在职工工开展高技能提升培训
- 引进来 走出去 实现校企互融互动……………25
——盐城技师学院形成“校中有企、企中有校”新格局
- 打造校企共同体 推进合作规模化……………38
——山东工程技师学院与山东省建材行业联合组建职业教育培训集团
- 瞄准新兴产业 选择合作伙伴……………48
——北京市实用高级技校与动画企业共同培养文化创意人才
- 引企进校搞生产 开辟实习新途径……………58
——成都市高级技校校内实训与企业产品生产融为一体
- 建立考评机制 练好合作内功……………68
——广州市冶金高级技校创建优良校企合作校园环境
- 让学生成才 让企业满意……………79
——深圳高级技校建立企业参与教学全过程机制

● “校办企业”篇

- 前校后厂 校企合一.....90
——唐山市技师学院通过兼并困难企业构建产学研一体化办学模式

● “企业办校”篇

- 校区建在厂区 产教融为一体.....102
——西安技师学院与主办企业共同创建工厂式学校
- 扎根母体企业 拓展对外合作.....110
——无锡宏源高级技校形成“横向成网、纵向成链”合作格局
- 用活企业人才资源 创新师资队伍建设.....118
——苏州电力高级技校实行兼职教师“滚动式全脱产周期制”聘用办法
- 突出行业特色 融入企业办学.....126
——陕西航空技术学院与主办企业从隶属关系深化为高技能培训的融合关系
- 建立配套制度 促进良性循环.....134
——大庆技师学院与企业共建校企合作保障监督体系

● “专业共建”篇

- 从企业找课题 与生产相对接.....146
——常州技师学院形成校企共同开发技师培训课题长效机制

- **抓住新职业 共建新专业**.....156
——安阳市高级技校与安阳鑫盛机床有限公司联合培养高技能数控人才
- **双方协商开专业 合力培养新技师**.....164
——南京技师学院围绕培养高新技术操作人才拓展合作

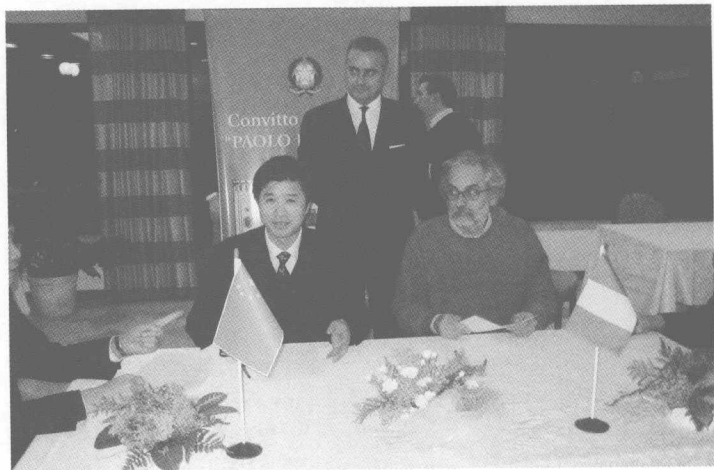
● “企业主体”篇

- **来自合作的技师效应**.....176
——徐矿集团台煤矿率先与江苏工贸技师学院联合创办“技师直通班”
- **发挥产业优势 合作“一企多校”**.....188
——广州数控设备有限公司全过程参与高技能人才培养

● “政府推动”篇

- **摸实情 搭平台 建渠道**.....200
——黑龙江省劳动保障部门进校入厂指导校企合作
- **组织指导 制度督导 品牌引导**.....208
——苏州市形成校企合作政府推动体系
- **发挥政府职能优势 建设技能人才大市**.....217
——徐州市劳动保障局培养典型推动校企合作
- **做足主导文章 加强指导协调**.....228
——常州市政府制定政策措施促进校企合作

“一校多企”篇



● 江苏工贸技师学院

江苏工贸技师学院与徐州矿务集团权台煤矿共同创办的“技师直通班”，其培训对象是权台煤矿具有10年以上操作经验的高级工和部分优秀中级工，从而满足了企业对高技能人才的急需；培训方式是“煤矿设课堂，离岗不离矿，学习不脱产，教师来回跑”，从而妥善处理了企业在职技工参加技能提升培训所遇到的工学矛盾。参加培训的100名学员经考试考核，有96名获得技师证书，走出了一条快速、优质、规模化培养技师的新路子。

● 立足煤矿搞教学 结合生产育人材

——江苏工贸技师学院与徐州矿务集团权台煤矿联合创办“技师直通班”

专家点评

高技能人才的培训培养怎样才能收到快速、优质、规模化的实效？徐州的“技师直通班”给了我们新的启示。他们的做法亮点颇多，其中最值得称道的是“三准”。

其一，培训对象选得准。他们把具有多年实践经验的企业高级工作作为技师培训对象。这就把技师培训的起点提高了，把学员与技师之间的距离缩短了，这样的学员培训后不需要再经过实践锻炼就可以直接考技师，从而为快速培养高技能人才创造了前提条件。同时，把企业在岗的高级工作作为技师

培养对象，这是众多企业都有的现成的技师资源。开发这样的资源，无疑是快速培养高技能人才的一条便捷之路。

其二，培训课堂设得准。“煤矿设课堂，离岗不离矿，学习不脱产，教师来回跑”的培训模式，能够充分利用企业的培训资源，充分发挥企业的主体作用，是校企两种资源、两个优势的最佳结合点，是对在岗技工进行技能提升培训的最佳模式。

其三，难点问题抓得准。对企业在岗技工进行技能提升培训的最大难点是工学矛盾。企业怕影响生产，职工怕影响收入。对于这个难题，徐州的“技师直通班”用“学习不脱产”的办法破解了，这就为培训工作的顺利开展扫清了道路。整个培训过程不仅没有影响企业的生产，而且学员通过一项技术革新还提高了生产效率。

高技能人才的培训培养怎样才能满足企业的急需？江苏工贸技师学院与徐州矿务集团权台煤矿联合创办的“技师直通班”，找到了政府发挥推动作用、院校发挥基础作用、企业发挥主体作用的最佳结合点，走出了一条快速、优质、规模化培养技师的新路子。所谓“直通”有两个含义，一是指参

加培训班的学员可以直接考技师；二是指他们采用的培训方式是“煤矿设课堂，离岗不离矿，学习不脱产，教师来回跑”，实际上是边学边干，学与用之间、课堂与岗位之间是相互融合的。

一、基本做法

2003年5月至2005年11月，在徐州市劳动保障局的推动和指导下，江苏工贸技师学院与徐州矿务集团权台煤矿联合创办了首期技师培训班。由于参加培训的学员可以直接考技师，也由于他们采用的培训方式是边学边干、以学促干，因此被人们称为“技师直通班”。他们的基本做法是：

成立“一体化”的领导协调小组。由权台煤矿矿长任组长、江苏工贸技师学院院长任副组长，双方相关部门负责人为工作人员成立“一体化”领导协调小组。该小组的职能是：确定培训内容和培训目标，负责培训方案的制订，编制教学计划、教学大纲并负责实施，协调解决教学过程中遇到的相关问题等。小组每月召开一次例会，分析培训进程，研究解决培训过程中遇到的问题，确保整个教学过程的顺利推进。领导协调小组的成立使校企双方实现了组织领导一体化。

编写“权台版”的培训教材。江苏工贸技师学院在优先选用部编教材的前提下，为了使教学更加贴近合作企业的技

术装备情况和技术发展趋势,针对权台煤矿综合机械化采煤、煤矿机械修理、煤矿电气修理这三个专业的需要,抽调优秀教师自编教材。在编写过程中,教师们经常走进采煤现场,与操作人员同场操作,一起切磋,摸准技术难点和教学重点。教材初稿完成后,又拿到煤矿征求矿领导、工程技术人员和操作人员的意见,并根据煤矿的意见进行了多次修改,最后定稿由矿长签字拍板。在实施中,他们编写的《煤矿机械》《矿井供电》《可编程控制器》三种教材深受学员欢迎,被称为具有“权台版”特色的教材。

建立竞争性的学员选拔机制。选定学员,权台煤矿不是采取指派和分配名额的办法,而是采取了个人申报、层层审核、张榜公示、矿人才领导小组确定、聘任矿级技师等程序。也就是说,最终被聘任为矿级技师的人才有资格参加“技师直通班”。这套做法不仅体现了严肃性和对校企合作的重视程度,更重要的是把竞争机制引入到技能培训中,激发了全矿职工学习技能、争当技能人才的热情,全矿形成三种时尚:看书学习形成时尚,工余时间打扑克、侃大山之类的现象消失了;搞创新革新形成时尚,革新成果不断涌现;争当高技能人才形成时尚,走技能成才之路成为广大职工的普遍追求。

实行不脱产的技能提升模式。他们采取了“煤矿设课堂,