

从今年起到2020年底,在政府、企业、培训机构、劳动者共同努力下,力争培训50万以上企业新型学徒。2021年起,力争年培训新型学徒50万人左右。近日,人社部、财政部印发《关于全面推行企业新型学徒制的意见》(以下简称《意见》),将在企业全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制,努力形成政府激励推动、企业加大投入、培训机构积极参与、劳动者踊跃参加的职业技能培训新格局,让企业、院校、劳动者真正受益。人社部职业能力建设司负责人对《意见》进行了专门解读。

## 招工即招生 入企即入校 企校双师联合培养

# 新型学徒培养驶入“快车道”

两年内培养50万以上学徒 每人补贴不低于4000元/年



### 企业新型学徒制将全面推行

2015年和2016年,人社部与财政部先后分两批在22个省启动了企业新型学徒制试点工作。截至目前,试点企业共158家,培养新型学徒制企业职工近2万人,其中转岗职工3670人以上,涉及机械、化工、电气、汽修、数控、焊接等近百个工种。

人社部职业能力建设司负责人表示,“企业新型学徒制是职业培训工作主动适应经济高质量发展 and 供给侧结构性改革的重大举措,是我国技能人才培养模式的重大创新,是支持企业发挥主体作用、提高培训针对性有效性的培训制度重大变革。”

伴随着我国经济发展方式转变和产业结构的调整,我国经济发展和就业工作面临着技能劳动者总量不足、技能水平不高和就业结构性矛盾等现实问题。全面推行企业新型学徒制,有利于更好推行终身职业技能培训制度,进一步拓展职业培训领域,创新职业培训模式,为高质量发展和供给侧结构性改革提供技能人才支撑。

新型学徒制在传统的企业师傅带徒这一模式基础上,引入了职业培训机构和职业院校协同开展培训,并由政府进行激励推动,给予政策支持和财政补贴。在各类企业普遍推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的新型学徒制,有利于形成政府、企业和培训机构发挥各自优势、协同推进人才培养的良好工作格局,是我国技能人才培养模式的重大创新。

此外,职业培训一直存在着两个重点难点问题,一是培训的针对性、有效性不强。这里面有培训质量方面的问题,但更关键的,是培训内容与岗位需求联系不够紧密、培训与就业脱节。二是企业培训主体作用发挥不够。体现为企业在职工培训中的自觉意识、责任意识、投入意识不强。解决这些难题,需要更好围绕就业需求和岗位需求开展职业培训,需要将职业培训的工作重点向岗位技能提升培训倾斜,需要将职业技能培训的重点向定单定向培训倾斜。建立企业新型学徒制培训制度,可以将就业与培训紧密衔接,充分发挥企业培训主体作用,使职工培训完全围绕企业生产实际和岗位需求开展,切实提高职业培训的针对性和有效性,

保障培训质量和效果。

### 两年内力争培训50万以上学徒

《意见》明确指出,按照政府引导、企业为主、院校参与的原则,在企业(含拥有技能人才的其他用人单位,下同)全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制,通过企校合作、工学交替方式,组织企业技能岗位新招聘和转岗等人员参加企业新型学徒培训,促进企业技能人才培养,壮大发展产业工人队伍。从今年起到2020年底,力争培训50万以上企业新型学徒。2021年起,力争年培训学徒50万人左右。

在培养对象上,学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招聘和转岗等人员为培养对象。采取“企校双制、工学一体”的培养模式,即由企业、职业院校、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企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。企业可结合生产实际自主确定培养对象。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主,培养期限为1-2年,特殊情况可延长到3年。在企业,主要通过企业导师带徒方式;在培训机构,主要采取工学一体化教学培训方式。

培养主体责任上,主要由企业承担。企业应与学徒签订培养协议,明确培养目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务,应与培训机构签订合作协议,明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容,保证学徒在企业工作的同时,能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。培训机构与企业签订合作协议后,对学徒进行非全日制学籍注册,加强在校学习管理。

### 学徒补贴标准不低于4000元/人/年

人社部职业能力建设司负责人表示,国家对企业新型学徒制也有政策支持。

首先要健全企业对学徒培训的投入机制。学徒在学习培训期间,企业应当按照劳动合同法的规定支付工资,且工资不得低于企业所在地最低工资标准。企业按照与培训机构签订的协议

约定,向培训机构支付学徒培训费用,所需资金从企业职工教育经费中列支;符合有关政策规定的,由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴,津贴标准由企业确定,津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用,符合有关政策规定的,可从企业职工教育经费中列支。

完善财政补贴政策。人社部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴,补贴资金从就业补助资金列支。补贴标准由各省(区、市)人社部门会同省级财政部门确定,学徒每人每年的补贴标准原则上不低于4000元,并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况逐步提高。

企业在开展学徒培训前将有关材料报当地人社部门备案,经人社部门审核后列入学徒培训计划,财政部门按规定向企业预支不超过50%的补贴资金,培训任务完成后及时拨付其余补贴资金。对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生,按规定落实社保补贴政策。

### 各部门协同推进使培养成果落地生根

企业新型学徒制工作由人社部和财政部共同组织开展。印发《意见》后,人社部将专题部署全面推行企业新型制培训工作。各地将把企业新型学徒制作为推行终身职业技能培训制度、加强技能人才队伍建设的重要工作内容,制定工作方案,规范组织实施,相关部门密切配合、协同推进,形成工作合力。同时广泛动员企业、培训机构和劳动者积极参与学徒培训,使重要技能人才培养成果落地生根,开花结果。

各地人社部门会同财政部门落实全面推行企业新型学徒制补贴政策,做好学徒制培训经费保障工作,及时足额拨付补贴资金。职业技能鉴定机构要提供便捷高效的鉴定服务,相关部门要按规定落实职业技能鉴定补贴。加强质量评估和监管。对学徒培训实施目录清单管理,制定企业目录、培训机构目录,及时向社会公开并实行动态调整。积极推行网上备案审核制度,实现信息互联互通。实施学徒培训实名制信息管理,指导企业建立培训台账,对培训机构和培训过程、培训结果要加强监管,实时监控,严格考核验收。 本报记者 周潇潇 整理

### 培\养\对\象



学徒培训以与企业签订一年以上劳动合同的技能岗位新招聘和转岗等人员为培养对象。

### 培\养\模\式

企业可结合生产实际自主确定培养对象,采取“企校双制、工学一体”的培养模式



即由企业与技工院校、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企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒。

### 培\养\主\体\职\责



学徒培养的主要职责由所在企业承担

- 企业应与学徒签订培养协议。
- 企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务,应与培训机构签订合作协议。
- 培训机构对学徒进行非全日制学籍注册,加强在校学习管理。

### 培\养\目\标



以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主



培养期限为1-2年,特殊情况可延长到3年

### 主\要\方\式



培养内容主要包括专业知识、操作技能、安全生产规范和职业素养,特别是工匠精神的培育。



要以企业为主导确定具体培养任务,由企业与培训机构分别承担。



在企业主要通过企业导师带徒方式,在培训机构主要采取工学一体化教学培训方式。



积极应用“互联网+”、职业培训包等培训模式。



学徒培训期满,可参加职业技能鉴定或结业(毕业)考核,合格者取得相应职业资格证书(或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书、毕业证书)。



鼓励支持有条件的企业自主对学徒进行技能评价。