

“素质工程的这个创新做法太棒了，非常值得我们基层工会学习、借鉴。”12月6日、7日，北京市总工会职工大学首都职工素质建设工程第二届“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛进入决赛阶段。说起这项活动，首商集团工会副主席石玉根赞不绝口，决赛当天，他组织首商集团所属全部基层单位的工会负责人来到现场，一是为闯入决赛的五名集团选手助威，二是实地观摩取经。在两天的决赛中，30位选手同台对决，五位专家逐一点评，共同助力优秀一线职工实现由匠到师的成长与蜕变。



## 素质工程举办第二届“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛

# 助推优秀骨干职工“从匠到师”

□本报记者 张晶文/摄

### 打造有技术、懂教学、能授课的讲师队伍

“寻找职工好讲师”项目开展两年来，之所以在基层工会、职工中获得超高口碑，离不开市总工会职工大学多年来的摸索、创新。近年来，本市围绕落实北京城市总体规划，服务“四个中心”建设，把加强技能人才工作作为实施人才优先发展战略的重要举措，相继出台了一系列政策措施，通过组织实施高技能人才培养带动工程、加大高技能人才评选表彰工作力度、推进技工院校改革创新，不断完善技能人才培养机制。今年初，市总工会职工大学紧扣时代背景，围绕技能人才培养这一主题，继续启动了“寻找职工好讲师”项目。

“我们了解到，目前，全市技能劳动者总量超过330万人，其中高技能人才不到一百万人，我们希望能开辟一个渠道，让更多人能够亲耳聆听优秀的一线职工、技能人才、劳模、大工匠等优秀职工群体的好经验、好做法。”市总工会职工大学相关负责人表示，推出“寻找职工好讲师”项目，旨在更好地引领企事业单位中的优秀职工群体将丰富的生产经验、技术技能转化为企事业单位发展的内生动力，使他们成为职工教育培训系统的核心关键，促进“长、家、匠”的师资队伍形成。

素质工程相关负责人表示，“寻找职工好讲师”项目采用“培训——辅导——竞赛”的综合形式，通过对一线优秀职工群体加以培训指导和授课演练，使欠缺教学教研能力的职工讲师全面提升其设计课程和讲授课程的能力，成长为能够结合本职工作，独立讲授一到两门相关课程的职工讲师。最终打造成一支有技术、懂教学、能授课的优秀职工讲师队伍，在职工教育体系中发挥引领与示范作用。

“为了达到最佳效果，我们邀请了资深PPT培训专家作为培训师，并专门设计了符合职

工讲师的课程体系，包括课程设计与开发、教学设计、培训技巧、PPT制作技巧、演讲与表达训练等课程，在培训过程中教、学、练相结合，保证每名学员都有登台试讲的机会，并由导师一对一给予指导。”素质工程相关负责人告诉记者，“寻找职工好讲师”项目秉承以赛促训的方式，既有效提高了培训质量，又为优秀的职工讲师提供了展示风采的舞台。

### 95后快递小哥与“首都劳动奖章”获得者同台PK

“第一位选手用时9分58秒！”“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛决赛要求，每位选手的授课时间为10分钟，若授课时间不足9分钟或者超过10分钟，都将酌情扣分。决赛首日，第一位登台“授课”的是2018年首都劳动奖章获得者、北京金诺佳音国际文化传媒股份公司配音演员赵轶博，他讲课的题目为《声音美化训练》。他说，讲授艺术类课程和讲授技术类课程的区别很大，自己之前也曾讲过很多次课，但是受众都是声音专业的学生，为“0基础”的普通职工讲课，他还是头一回，“之前我准备的课件中用了不少专业术语，在培训辅导阶段，几位老师及时纠正了我的这个问题，让我改用通俗易懂的语言代替晦涩难懂的术语，转换之后，课程一下就亲民了很多。”

决赛当天，选手们全部身着正装，精心装扮，当身穿快递员工装、一脸稚嫩笑容的周庆顺登台时，大家先是一愣，但很快他就用自己的专业知识Hold住了全场。1996年出生的周庆顺无疑是此次竞赛中最年轻的讲师，但是在自我介绍中，他用“资深”二字形容起自己的职业身份，入职京东四年，一直从事业务操作向导，并跻身资深京东内部讲师。

“在京东，每名新员工在入职时都会接受系统培训，培训课程包括《进出仓注意事项》《分拣差

错这样查》《传送带作业安全》等，我在入职京东的第二年，就成了一名兼职讲师，负责给新老员工讲解操作规范。”周庆顺说，能够当上“讲师”，一部分原因是自己的性格比较活泼开朗，并且乐于学习新知识，但是几次讲课后他就发现，光是有热情还远远不够，讲课的技巧也很重要。“准备成为讲师之前，公司也会对我们进行基本授课技能的培训，包括将授课内容表达清楚、正确使用肢体语言、如何讲解知识点等。”在担任兼职讲师两年后，周庆顺感觉自己自己在讲课方面遇到了瓶颈，恰巧在这时，他通过公司得知工会推出了“寻找职工好讲师”项目，项目课程设置正好契合了他的需求，他便毫不犹豫地报名参加了。

### 工会应紧紧围绕改革发展探索职工教育培训新方向

“之前，我们公司内部也开展了不少相关培训，效果都不太理想，今年年初，我们通过市总工会了解到‘寻找职工好讲师’这个项目后，对它提出的‘助推一线职工从匠到师’概念非常认同，并派出五名‘匠人之星’参加培训、比赛。”石玉根解释道。在首商集团中，“匠人之星”的分量是重于劳模的，“我们集团中劳模有20多名，但是‘匠人之星’一个基层单位最多只有一名，它的评选标准非常苛刻，只有那些在日复一日的重复工作中，总结出了优秀方法，并由此为企业创造出经济效益的人，才有资格参选，换句话说，当选者一定是在职工中有非常高威望的人。此次我们派出了五名‘匠人之星’参加，就是希望他们能将自己的隐性经验，转化成显性经验，传授给更多职工。”

“让我意外的是，他们的谈吐通过‘寻找职工好讲师’项目的系统培训有了非常大的变化，比如我们法雅商贾的郭浩，这次，他参赛的题目是《阿迪达斯科技与你同行》，短短10分钟的模拟课程体现出销售学、心理学以及服务学。

以前我们会觉得一双阿迪达斯鞋卖到几百上千，靠的是品牌名气，但是听了他的讲解我才知道它背后的科技支持，一双运动鞋的减震工艺甚至可以和奔驰汽车的减震工艺媲美，穿上它可以有效保护我们的脚掌和脚腕，从消费者的角度，听了他的介绍，我会觉得花钱买这双鞋很值。”

石玉根表示，面对新形势，工会必须清醒地认识和研究当前工作所面临的新问题，充分发挥组织的桥梁和纽带作用，团结和组织广大职工紧紧围绕企业改革发展，稳定、切实为职工办实事做好事。“工会不能再像从前那样只管吹拉弹唱，而是要直接服务于企业的经济效益。此次‘寻找职工好讲师’活动，恰好给了我们这样一个机会，让我们看清楚职工教育培训工作的发展方向。明年，首商集团工会计划按照‘寻找职工好讲师’的思路，开展‘寻找好店长’活动，预计将覆盖集团下属一线品牌店长500余名。”

### 一对一小班封闭式培训帮助选手实现质的飞跃

据素质工程相关负责人介绍，第二届“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛于今年4月启动，通过广泛参与和层层择优选拔，引领和助力更多的职工讲师钻研业务，提高教学水平。竞赛分为选拔赛、复赛和决赛三个阶段：选拔赛原则上由各区、北京经济技术开发区、局、集团、公司、直属基层工会自行组织；复赛、决赛由首都职工素质建设工程指导委员会办公室组织。竞赛分设综合能力一二三等奖，优秀奖和优秀组织单位奖。

9月27日，第二届“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛举办首次赛前培训，百余名学员集中参训，其中不仅有全国劳模、北京市劳模、首都劳动奖章获得者，更有多名“北京大工匠”。“北京大工匠”、北京市测绘设计研究院首席员工武润泽表示，在

测绘工作中，一个小细节讲通了，能让整体工作效率明显提升，之前给别人讲解时，一个问题他总是要说好几遍才能讲明白，参加培训之后，他感觉自己的思路更清晰了，逻辑性也更强了，“感觉以后遇到问题很容易就能讲明白了。”

之后，“寻找职工好讲师”项目又于10月10-12日、10月22-24日、11月11-13日分别举办了三期小班培训，来自燃气集团、祥龙博瑞汽车服务（集团）有限公司、北汽福田、京东物流、北汽功能材料有限公司、北京华宇保洁有限公司等20家单位的90名职工讲师参加了培训。培训邀请北京市职工教育协会会长许杰、智联开元学院院长李黎、首都职工素质建设工程培训师导师程国辉等为培训导师，从内训师的角色认知与定位、内训师的授课技巧、教学设计与教学方法等方面，为大家进行了系统地讲解和指导。

培训通过定制化的课堂练习，让学员在亲身体验中学习关键授课技巧。培训中，学员依次站上讲台实地演练，导师针对学员授课过程中的细小环节，逐一给予指导和改进意见。在封闭培训的过程中，学员经常在休息的时候打磨课件、相互给出改进意见、交流感悟与心得，学习氛围十分浓厚。

周庆顺说，他就是在这次小班培训中感受到了质的飞跃。他说，老师一对一的教学指导让他醍醐灌顶，之前一直无法突破的讲课瓶颈在这次培训中突破了。

“我们希望帮助企业中的优秀骨干职工实现‘从匠到师’的转变，这一方面能够拓宽职工自身的职业发展道路，另一方面也能够提升企业服务职工的能力。”市总工会职工大学相关负责人表示，近年来，他们大力支持劳模、大工匠、首席技师所在企业、行业进行职工教育培训，并连续两年举办“寻找职工好讲师”教学基本功竞赛，以赛促训，造就一支懂技术、有技能、会教学的职工讲师队伍。