

首钢技师学院：

紧扣企业行业发展的技能“命门”

成立于1954年的首钢技师学院，办学多年来，始终保持职教特色。累计向首钢及社会输送了近5万名毕业生，年均承担近万人次的企业技能人员培训任务。在多年技能人才培养工作中，学院取得长足发展。

校企融合的技能人才培养体制

学院在人才培养上始终与首钢血脉相连，与社会紧密结合，不断加强适应企业发展需要的技能人才培养体系及机制建设。

在管理体制上，学院与首钢集团二级分子公司组成了集团化教育培训体系，设立了“教育培训研究会”和“教育培训联席会”，根据企业发展研究制定职工培训计划，共同探讨技能人才培养目标方法。学院各骨干专业均成立了由企业专家和技术能手组成的“专业建设指导委员会”和“专业评价委员会”，参与学院专业建设和课程改革。与此同时，学院专门设立职业教育培训处，加强技能人才培养的课程开发、资源管理和统筹协调；并在首钢京外钢铁公司设立“新基地工作站”，为企业提供贴近生产、靠近一线的培训服务。

在培训体系上，学院根据首都、区域经济发展和首钢生产实际，设立了机电一体化、冶金工程技术等6个专业群平台、20个常设专业，形成了“保持行业特色、立足二产，进军三产”的专业布局。同时，按照企业三支人才队伍建设建立了三个培训系列，每个系列又划分出高、中、初三个培训层次，根据培训性质每个层次又分为岗前培训、岗位培训、专题培训三种培训类型，从而搭建起全面覆盖企业职工培训需求的完整的培训体系。

学院依托企业成立了职业技能鉴定所，健全了企业工人技师考评委。首钢制定了《技师评聘办法》《技能操作专家制度》等激励机制建设及考评激励政策的实施，打通了技能人才晋级和成才通道。

工学结合的技能人才培养模式

在专业建设上，学院依托产业设专业，建有企业专家参与的专业建设委员会和专业动态调整机制——专业评价委员会，密切关注就业市场变化对专业建设的影响，实现了专业设置随着经济发展方式而“动”、跟着产业调整升

级而“走”、围绕企业技能型人才需要而“转”的专业建设模式。

在教学改革上，学院以职业能力培养为主线、以职业活动课程为主体，将岗位典型工作任务转化为学习领域的教学任务，构建基于工作过程的任务驱动、项目导向、模块化教学等课程体系，同时将职业资格标准纳入教学内容和实训模块，使学生实现了“双证融通”。学院完成的“技师培养模式”国家教研课题，已被推广与应用。

在师资建设上，坚持双师型专业团队与专兼结合师资队伍并举，“请进来”与“走出去”紧密结合的师资培养模式。学院明确规定专职教师每年到企业参与技术创新、产品开发等实践锻炼活动不低于160小时；同时建立兼职师资库，聘请企业技术人员和技术能手参与教学工作。学院每年有95%以上的教师参加继续教育、30%以上的教师参加各级各类培训。

学院有涵盖14个专业、2200余个实训工位、25000平米的校内实训中心；有利用生产工件完成实践教学任务，使学生获得真实的岗位职业能力的校企合作校内生产车间；有依托企业建立起的50家校外实训基地。同时，学院还积极拓展人才培养功能，综合实力不断提升。

满足企业需求的技能人才培养渠道

学院实施了“弹性学分、订单培养、技师研修、双导师制”等多种培训方式，满足了企业“职工不离岗、课堂



在现场，企业下订单、学院出菜单”的培训需求。

弹性学分制——为解决在职职工工学矛盾而创新出的培训方法。即学院围绕在职职工职业技能提升采取面授与自主学习相结合的方式，学员按学制修满学分可取得学院毕业证书和职业资格等级证书。目前学院已与首钢实业公司、北京冶金新材料公司等6家企业开展了8个专业的弹性学制招生工作，在校学员达到530人。

订单式培训——为企业所需人才量身定做的培养方式。企业下“订单”，是企业与学院共同制定技能人才培养方案，专业课程围绕企业需求设置，教学内容以现场技术、设备、工艺为主。学院出“菜单”，是学院根据企业和职工需求对培训课程结构进行集群和组合，提供多种“菜单式”教学课程，由企业或职工自由选择，以满足企业不同层次、不同专业以及职工个人发展个性化学习需要。

技师研修班——为北京市高技能人才培养搭建的研修平台。北京市为推动“高技能人才培养带动工程”的实施，率先确定了北理工和首钢技师学院为举办“北京市技师、高级技师研修班”的试点学校。学院在调研分析的基础上，提出了专家讲座、能手演练、互动交流、参观考察的研修班方案，得到参修人员的高度好评。

“双导师”制——为了让企业技师在培养过程中得到有效指导创新的培训方式。学院为技师定制培养方案，指定企业指导老师与学院指导老师共同在职工在岗位学习与集中学习期间进行有效指导，学员采取完成“工作页”的自主学习模式，学习成绩由学院和企业综合考评，学员学习表现以及培训质量受到学院和企业的共同监控。

“十一五”期间，学院为首钢及社会开展了五万人次的各类职工培训，其中包括培养技师、高级技师1792人。每年度完成各类职业资格鉴定考试4000人次以上。学院积极倡导复合型人才培养，历届毕业生的职业资格证书获取率均达到95%以上。

可持续发展的技能人才培养平台

学院注重运用现代化培训手段扩大培训领域与功能，以技能大赛作为“助推器”为企业孕育和培养高技能领军人才，努力为技能人才搭建可持续发展的培养平台。

积极搭建远程信息化职工培训平台。学院先后投入1300万元建成了包括网络、视频、网站、支持四大系统和考试、在线、同步、异步、远程教学五大功能的远程教育平台，满足了首钢多业多地以及部分社会企业培训需求。同时，学院还自主开发了45个工种培训课件，汇集了22个模块、108门管理课程、300门精品课程、10个电子资源库的培训课件资源库。短短几年，学院远程信息化职工培训平台应用量成几何级数上升，目前年度在线学习网访问量达到64.69万人次、培训平台应用量3万人次，极大发挥了高科技网络教育手段服务于企业培训的辐射广、成本低的优势。

积极搭建“学练赛选”技能竞赛平台。学院组织、



参加各类职业技能竞赛活动，坚持“以赛促教，以练促学”。近5年来，在市级以上赛事中，学院共有64人次的学生获得“金工奖”“银工奖”等奖项。2009年，学院焊接专业三名学生参加了由德国焊工协会举办的欧洲四国青工焊接比赛，并获得18岁组团体冠军。其中，刘世涛同学获得代表欧洲最高水准的“DVS焊接证书”。技能大赛为学院造就了一批有所作为的优秀毕业生，数控专业大赛获奖者刘景辉等5名学生毕业后从事航天卫星等加工技术工作，他们良好的职业素养和高超的技能受到就业单位的高度赞扬。

同时，学院还是企业、行业焊接、机电等通用工种技能大赛的比赛基地，每年都有市技工系统、市职工系统以及企业技能大赛的赛事在学院举行。大赛同时促进了师资队伍的成长，学院全国劳动模范、焊工教师王文华指导的两名职工选手，在全国残疾人技能大赛中分获二、三名，被授予“全国技术能手”称号。学院坚持“以赛促培”，每年积极承担赛前集训指导，多名选手在大赛中获奖。例如在国家体育馆工程和奥运主火炬塔工程中担任构件安装焊接主要负责人之一，先后被授予冶金行业优秀技术能手、北京市工业高级技术能手等荣誉称号的韩积冬，经常主动来学院接受培训，与教师共同切磋技艺。通过大赛，首钢涌现出6名全国技术能手、111名北京市技术能手、348名首钢技术能手，并创建了一批以获奖选手秦涛、卫建平、赵新民命名的“职工创新工作室”，变“一花独秀”为百花齐放，为首钢技能人才大观园增添了色彩。

企业技能人才队伍的快速成长助推了企业科技成果的快速转化与传播。“十一五”期间，首钢集团共取得科技成果277项，申请国家专利754项，获得国家专利授权366项。科技创新成果助推企业经营发展，在2011年度世界企业500强排名中，首钢首次入围并列第325位，在中国入围的钢铁企业中排名第三。

学院将乘国家大力发展职业教育的强劲东风，继续坚持育人为本、质量立校、特色发展、注重内涵、改革创新的办学方针，努力培养更多高素质的技能人才，为首都经济发展和企业人才培养做出更大贡献。