

人力资源社会保障部办公厅关于印发加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案的通知

人社厅发〔2022〕62号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为深入贯彻党的二十大精神，落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》要求，探索中国特色学徒制，在总结前期工作的基础上，研究制定了《加强和改进新时代中国特色企业新型学徒制工作方案》，现印发给你们，请结合实际推进工作。

人力资源社会保障部办公厅

2022年12月26日

加强和改进新时代中国特色 企业新型学徒制工作方案

为深入贯彻党的二十大精神，落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》要求，探索中国特色学徒制，进一步做好企业新型学徒制工作，在总结各地实践基础上，制定本工作方案。

一、总体目标。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，以高质量发展为引领，健全终身职业技能培训制度，加强和改进企业新型学徒制。按照政府引导、企业为主、培训院校（包括技工院校、职业院校、职业培训机构和企业培训中心等，下同）参加的原则，通过企校双制、工学一体等方式，组织开展高质量学徒培训，支持企业职工提高岗位技能。到“十四五”期末，基本实现学徒培养规范化、标准化，培育一批优质学徒培养单位和师徒，开发遴选一批优质学徒培训课程和教材数字资源等，促进学徒培训规模和质量有效提升，为中国式现代化提供技能人才支撑。

二、广泛发动企业做好动员组织工作。各级人力资源社会保障部门要与财政、国资、工会、工商联等部门协同合作，加强政策法规宣传解读，引导企业按照年度用工计划总量或技能岗位员工总量的一定比例设立学徒岗位，确定学徒培训数量，有计划地组织开展学徒培训。支持引导有技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业，建有高技能人才培训

基地、技能大师工作室、技能根基工程培训基地、公共实训基地的企业和培训院校率先带头开展企业新型学徒制培训。支持大型企业集团、产业链龙头企业、连锁企业等依托具备培训条件的企业培训中心开展学徒培训。中小微企业、新兴行业企业可探索由所属行会商会牵头组织，建立跨企业培训中心或采取企业联合组班方式开展学徒培训。企业和培训院校可以设置专门岗位，安排专职或兼职人员负责学徒培训，做好学徒组织管理服务。鼓励企校联合建设企业新型学徒制培训中心、企业新型学徒制研究中心等，加强对学徒培训工作的研究和组织实施。

三、明确企业新型学徒的培养目标。企业新型学徒制培训对象主要是与企业至少签订1年以上劳动合同的技能岗位员工，由企业结合生产实际自主确定。企业可联合培训院校共同分析企业技能岗位需要、职工成长成才需求，研究制定学徒培训的职业技能（工种）计划。学徒培训的职业技能（工种）原则上应有培训标准（包括国家职业技能标准、职业培训包或经备案的行业企业培训评价规范、企业培训方案、职业技能培训课程标准等，下同）。培训目标以符合企业岗位需求的中高级技能人才为重点。培训期限结合学徒培训目标、技能形成规律等确定，一般为1至2年，特殊情况可延长到3年。培训期限长于劳动合同剩余期限的，企业应与学徒协商续延劳动合同期限。培训方式以工学一体为主，通过实施工作项目、完成工作任务、解决工作问题等，提升学徒专业素质和解决问题能力。

四、组织进行学徒信息登记。企业新型学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业确定培训对象后，应与学徒签订培养协议，约定培训目标、培训内容与期限、培训方式、质量考核标准、双方责任、违约责任以及其他需要明确的事项。企业委托培训院校承担学徒的部分培训任务，应与培训院校签订合作协议，约定培训的方式、内容、期限、费用、双方责任及其他需要明确的事项。依托职业技能培训实名制管理系统对学徒进行信息登记，技工院校、职业院校应按规定对学徒进行登记注册。要建立学徒培训台账，记录参训人员培训情况，对无法完成培训的学徒应及时反馈记录。

五、精心开发学徒培训课程。探索将学徒培训课程设置为主要包括通用素质、专业基础、专业技能三部分，科学合理安排学时总量和课程结构。企业和培训院校可依据培训标准开发学徒培训课程大纲、教学设计和配套教学资源库。在确保培训质量前提下，可结合岗位实际构建工学一体的弹性学制、学分制课程体系。积极推动世界技能大赛先进理念的转化应用，鼓励知名专家、教练和获奖选手等参与学徒培训课程开发和开展名师带徒活动。加强教材规范化管理，通用素质必修课程须在人力资源社会保障部发布的全国职业培训规划教材目录（以下简称目录）中选用，通用素质选修课程、专业基础课程、专业技能课程原则上在目录中选用。省级人力资源社会保障部门可结合实际制定本地区职业培训规划教材目录。对全国和省级职业培训规划教材目录中没有

的教材，可在职业培训教材信息库中选用，严禁使用盗版、盗印教材。

六、建设优质师资队伍和学徒培训场所。探索建立学徒导师培养和选拔制度。企业和培训院校应根据学徒培养目标做好企业导师和院校导师选拔工作，合理配比师徒数量。组织开展师资研修、培训成果展示、教学能力竞赛、培训教学资源开发等活动，促进师资双向交流学习，共建共享优质教学资源。鼓励支持各类高技能人才担任学徒导师，并作为评优评先和晋升技能等级的参考条件。充分发挥企业与培训院校各自优势，建设具有工学一体化特色的培训场所，并以此为依托建设培训服务网络。培训场所应具备技能培训所需设备设施等条件，可充分利用车间班组、技能大师工作室等开展培训。开展线上培训所使用的网络平台应具备学员实名注册、签到、学习、测试等功能，实现学习过程可记录、可统计、可查询、可追溯。

七、做好考核评价工作。建立教学质量评价体系和考核制度，对学徒培训教学过程进行规范管理。对已实施技能等级认定的职业（工种），学徒培训后可直接参加技能等级认定。企业可按规定将学徒技能评价融入日常生产活动中，灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等多种方式，对学徒进行考核定级。学徒期满经考核合格，可获得相应的证书（包括培训合格证书、毕业证书、职业资格证书、职业技能等级证书等，下同）。

八、健全完善支持保障政策。企业按照与培训院校签订的合作协议，向培训院校支付学徒培训费用，所需资金可从企业职工教育经费列支；符合有关规定的，可获得政府职业培训和职业技能鉴定补贴。支持企业设置带徒津贴，引导高技能人才发挥传帮带作用。企业对学徒开展在岗培训、业务研修、购置教学设备与设施等企业内部发生的费用，可按规定从企业职工教育经费中列支。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同约定支付工资。各地可结合实际，联合财政部门基于不同的学时数量、技能等级、培训成本等差异对学徒培训予以支持保障。企业和培训院校获得的政府培训补贴资金可按规定自主开支使用。

九、强化培训过程管理和监督检查。人力资源社会保障部门要加强对学徒培训的过程管理，将学徒登记注册、培训过程督导检查、培训结果考核要求落到实处。拟申领政府培训补贴的企业应在开展培训前将有关材料报所在地人力资源社会保障部门备案，纳入补贴性培训实名制信息管理，实现从报名、开班、培训、证书发放、资金申请到补贴发放等全过程网上管理。建立培训真实性完备性审核制度，实行开班审核。严格按照规定使用和审核拨付培训补贴资金，紧盯培训补贴资金发放等重点环节，切实保障培训资金安全和使用效能。对存在管理不规范、虚假培训、套取骗取资金等情况的，依法依规依纪严肃处理。

十、加强学徒培训工作指导服务。加强对企业和培训院校的指导服务，在职业培训有关网站设置专栏专区，指导交

流企业新型学徒制有关工作，引导更多企业和培训院校开展学徒培训。多渠道多方式加强对企业新型学徒制政策措施的宣传解读，发掘各类企业和培训院校开展企业新型学徒制培训的有效措施方法，宣传推广典型做法，营造良好氛围。拓展国际合作渠道，加强对学徒通用素质、数字技能和绿色技能培训的交流合作，支持符合条件的青年学徒参与青年国际实习交流计划。