

江苏省卓越技师培育计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实中共中央办公厅 国务院办公厅《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》（中办发〔2022〕58号）、人社部等七部门《关于实施高技能领军人才培育计划的通知》（人社部发〔2024〕29号）、省政府《关于推行终身职业技能培训制度的实施意见》（苏政发〔2019〕36号）等文件精神，加快培养培育一批高技能领军人才，充分发挥其在技术研修、技术攻关、技术创新和带徒传技等方面的作用，实施江苏省卓越技师培育计划（以下简称“培育计划”），制定本办法。

第二条 培育计划围绕国家和省重大战略、重大工程、重大项目、重点产业对高技能人才的需求，聚焦先进制造业、数字技能、乡村振兴有关职业，分A、B类培育江苏省卓越技师，每年每类培养不超过100名，跟踪培养2年，分别按每人每年1万元、0.8万元标准补助经费。培育人选以高级技师及以上为主，特别优秀的放宽至技师，年龄距法定退休年龄5年以上，计算时间截至培育计划实施年度1月1日。后续补助标准、人选数量如有变化，另行通知。

第三条 江苏省卓越技师A类人选按照省委办公厅、省政府办公厅《关于提高技术工人待遇的实施意见》（苏办发〔2019〕

20号)中明确的高技能领军人才范围直接认定。江苏省卓越技师B类人选按照省人力资源社会保障厅、省财政厅《关于印发江苏省高技能人才重点项目评审标准(试行)的通知》(苏人社发〔2022〕101号)中明确的“江苏省企业首席技师”资格条件评选产生。

第二章 培育实施

第四条 各地应当优先将具备条件、具有意愿的人员纳入当年度江苏省卓越技师培育计划,培育对象完成培育期间学习任务、验收合格的,由省人力资源社会保障厅、承训单位联合颁发江苏省卓越技师培育合格证书。

第五条 培育计划由省人力资源社会保障厅、省财政厅牵头组织,设区市人力资源社会保障局、承训单位、用人单位协作配合、具体实施。

第六条 培育计划主要依托省重点技师学院、职业技术学院、省级以上高技能人才培训实训基地等在技能人才培养方面综合能力过硬、师资条件良好、设施设备齐全的单位承担。

第七条 培育对象原则上在本地参训,每年初担负承训任务的单位参照全国技工院校专业目录设置类别,提供可承接培训的专业供培育对象自主选择。

第八条 充分尊重培育对象个人意愿选取承训单位和专业,选定后需按要求参加培育计划,按时完成学习任务、修满要求学

时学分、撰写提交研修报告，以及积极参加各项集体活动等。

第九条 为减少工学矛盾，培育计划每学年集中在前三季度组织实施，时长跨度不超过5个月。

第十条 补助经费主要用于教学支出和实操实训耗材，费用支出占比按不低于80%掌握。另可用于培育对象往返交通和餐宿费用补贴（用餐补贴仅限于承训单位食堂和培育对象本人，交通和住宿补贴仅限异地参训培育对象）等，费用支出占比按不超过20%掌握。

第十一条 各承训单位要严格补助经费使用管理，做到专款专用，责任落实到人，据实做好收支明细等台账资料，以备检查。

第十二条 按照属地管理原则，由各设区市人力资源社会保障局指派1名在编人员作为培育计划实施市级负责人，负责培训计划审核、请假审批和满意度调查等管理工作，监督承训单位组训质量、课程设置、培训情况和经费使用，并协助做好学年结束验收评估和经费拨付。

第十三条 各承训单位要指定专人专门机构牵头负责承训期间各项事宜的统筹协调、服务保障、监督落实等工作。

第十四条 各设区市人力资源社会保障局要引导用人单位充分认识加强高技能人才队伍建设的重要性，大力支持培育对象在工学结合中技能成才、技能助企、技能报国，共同推动培育计划有效实施。

第三章 培育方式

第十五条 每学年初，视情集中组织开班仪式和综合培训，深入学习习近平总书记关于技能人才工作重要指示精神和党的创新理论，解读国家、省战略发展规划和技术技能发展趋势，讲解职业道德、职业规范、工匠精神、质量意识、法律意识等综合知识内容，分享技能大师揭榜领题、技能攻关、技能成才典型事例，调研观摩技能人才工作先进示范点等。

第十六条 在承训单位学习阶段，各承训单位要结合培育对象工作生活实际情况，灵活运用弹性学制，科学设计学分制、选学制、订单制等培养模式，建立健全评价体系和考核办法，逐人建立培训档案。承训单位要为每名培育对象配备1名具有副高以上职称或高级技师以上职业技能等级的指导教师，按培育对象需求推荐学习内容、安排学习任务、指导实操实训和撰写研修报告等。有条件的承训单位可发挥校企合作优势，采用企校双师联合培养的模式共培共育。

第十七条 培训以理论学习和实操实训相结合的形式进行，学时安排按4:6比例掌握，相关学时可按规定计入专业技术人员职称评审继续教育学时。选取异地承训单位的培育对象，理论学习部分可以线上形式参加。

第十八条 理论学习突出开拓视野，以所选专业前沿理论的学习为主，涵盖理想信念、职业道德、工匠精神、本职业（工种）及关联专业技术技能发展状况等内容；实操实训突出技术技能攻

关，以案例分析、现场教学、分组协作、经验交流、揭榜领题等形式进行，重在强化培育对象数字技能、创新能力和动手实践能力。

第四章 考核验收

第十九条 支持鼓励培育对象学以致用、学用相长，交流分享学习心得和培训成果。每人每学年末需结合所学撰写 1 篇高质量的研修报告，由承训单位统一组织专家评估。交流情况和报告质量作为考核验收培育计划实施效果的主要依据。

第二十条 严格综合评比，由承训单位根据培训考勤、研修报告、综合表现等情况，对每名培育对象量化打分，按优秀、良好、合格、基本合格、不合格 5 类评定，其中优秀、良好等次比例各按不超过 30% 掌握。

第二十一条 培育对象参与培育计划和综合表现情况作为省级技能人才评选表彰项目的参考依据，对年度累计学分、参训学时不足 70% 的，直接认定不合格；对参训态度不端正、违反承训单位培训纪律的，视情通报至工作单位，原则上该培育对象 3 年内不予参评省级人才评选表彰项目；对无正当理由不支持培育对象参训学习的，该单位 3 年内不得再推荐本单位职工参加培育计划，3 年内不予参评省级人才载体建设项目。

第二十二条 每学年结束，由省人力资源社会保障厅、省财政厅联合组织考核验收，以实地查看、资料核查、座谈交流、问

卷调查等形式进行,综合评估承训单位组训、培育对象培训成果、验收合格人数、审查资金使用和日常管理等情况。按验收合格人数拨付培育经费到承训单位所在地财政部门,通过当地财政部门拨付至承训单位。

第五章 附则

第二十三条 已享受原“江苏省企业首席技师”一次性补助的人员,原则上不再推荐参加江苏省卓越技师 B 类培育计划。已参加卓越技师培育计划的,再次参加需自前一次培育计划结束起间隔 3 年以上。

第二十四条 因工作、家庭、身体等特殊原因,当年度无法完成培训考核的培育对象,可申请延期到次年完成,跨年度学时学分不累计,每人最多申请延期 1 次。

第二十五条 各承训单位要坚持结果导向,注重过程管理,及时总结好的经验做法,为培育对象提供更优的培训课程、更好的培训体验、更佳培训效果,努力办出水平、办出特色,为高技能人才培养培育作出积极贡献。

第二十六条 本办法由省人力资源社会保障厅负责解释。

第二十七条 本办法自印发之日起施行。

附件: 1.培育对象选取承训单位汇总表

2.培育对象满意度调查表

3.用人单位调查和评价表

4.承训单位考核验收表

附件 2

培育对象满意度调查表

承训单位:

专业大类:

时间: 年 月 日

评价项目	评价内容		评价结果			
	学习课程	授课人	优秀	良好	一般	较差
师资评价						
		综合评价				
教学评价		教学内容				
		教学水平				
		教学模式				
		综合评价				
服务管理评价		组织管理				
		后勤保障				
		服务水平				
		综合评价				
满意度评价						
意见与建议						

附件 3

用人单位调查和评价表

填报单位：（盖章）

时间：

<p>采样了解用人单位人数最多的 3 个职业（工种）情况：</p> <p>职业（工种）_____，高级技师_____ 技师_____ 高级工_____，培训需求数_____；</p> <p>职业（工种）_____，高级技师_____ 技师_____ 高级工_____，培训需求数_____；</p> <p>职业（工种）_____，高级技师_____ 技师_____ 高级工_____，培训需求数_____。</p>	
<p>本单位生产面临的主要技术和工艺 难题（请列举 1-3 条）</p>	
<p>本单位技能人才培养方面有哪些困难，高技能人才岗位能力存在哪些短板弱项，更希望学习哪些方面的知识（请列举 1-3 条）</p>	
<p>本单位人员参加卓越技师培育计划后综合情况如何（请从技术技能、带徒传技、现实表现、创造价值等方面简要评价）</p>	
<p>其他问题和需要说明的情况</p>	

附件 4

承训单位考核验收表

(二〇二 学年)

承训单位			培训人数	
评价项目	序号	评价内涵与标准	分值	评分
培训过程 (55分)	1	是否认真执行培训计划，是否逐人配备专职指导教师；	5分	
	2	教学准备是否充分，每门授课的教案撰写、课件制作是否认真完备；	5分	
	3	教学模式是否新颖实用，教学方法是否恰当合理；	5分	
	4	培训过程是否紧扣技能，突出实操实训，坚持以学员为中心；	5分	
	5	抽查授课教师能否正确讲解和示范，认真组织课程教学过程，并有效指导学员提高能力；	5分	
	6	教师团队结构、协作情况，能否满足学员培训需求；	5分	
	7	教学环境是否满足教学场所需要，实训工位与设备设施是否符合培训要求，安全环保是否达标；	5分	
	8	是否及时向学员提供培训学员手册、培训大纲、学习要点或教材（包括电子文档），讲义或教材结构是否合理；	5分	
	9	指导教师是否尽职，推送课程资源和报告指导是否及时有效；	5分	
	10	交流分享组织是否有序，能否满足学员需求；	5分	
	11	承训单位结业时对学员的考核评定是否公平公正；	5分	
学员效果 (20分)	12	问询 2-3 名学员，随机挑选一项课程了解其学习主要收获；	5分	
	13	问询 2-3 名学员，随机挑选一项课程了解所学对其今后工作实践的启发和帮助情况；	5分	
	14	问询 2-3 名学员，了解其个人在培训后对技能成长、“传帮带”作用发挥等方面的所思所想；	5分	
	15	问询 2-3 名学员，了解其对培训的总体评价，以及以后对此类培训的意见建议；	5分	
管理服务 (25分)	16	承训单位重视程度，行政、教学和后勤部门共同配合协调培训工作情况；	5分	
	17	防疫消毒、安全管理等制度是否健全，落实是否认真；	5分	
	18	食宿、教室、实训场地等是否方便、安全、卫生；	5分	
	19	是否做到主动服务、热情周到，分工是否明确，能否及时了解学员需求和解决问题；	5分	
	20	组织学员开展动手实践、互动交流、参观见学效果。	5分	
总 计			100分	

省级考核人（签字）：

市级考核人（签字）：

承训单位负责人（签字）：

日期： 年 月 日