

# 以“点”破题、以“线”延伸、以“面”拓展，多维赋能青工教育培训

邢志远

大秦铁路股份有限公司朔州工务段，山西省朔州市，036002；

**摘要：**在铁路企业的发展进程中，学习教育与业务工作如同车之两轮、鸟之双翼，相辅相成、协同共进。其中青工教育培训工作是职工培训教育建设的重要基础性工程。近年来青年职工占比大幅提升，高学历青年职工已成为运输生产一线中坚力量，在铁路安全生产中发挥着重要骨干作用。朔州工务段作为太原局集团下属机构，管辖北同蒲、大秦、宁晋、韩原、朔准线等 1929.159km 线路、1613 组道岔的养护维修任务。线路安全是关系铁路高质量发展的关键，在勇当服务和支撑中国式现代化建设的“火车头”新时代背景下，在全段从业人员新老更替加快，铁路职工队伍文化、技能及年龄结构发生根本变化的特点下，如何创新青工教育培训方式方法，提高教育培训的针对性和实效性，成为摆在我们面前的一项紧迫任务。以“点”破题、以“线”延伸、以“面”拓展的多维赋能模式，为青工教育培训工作开辟了新的路径，有助于推动青工教育培训工作不断迈上新台阶。

**关键字：**青工培训；高技能人才；技能竞赛

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.11.010

## 1 青工队伍现状情况

随着 2+1 定向培训的大学生以及本科生、研究生等高学历新职人员不断增加，主要是铁路专业大专院校的居多。朔州工务段现有职工 1101 名，35 岁以下的青年职工共计 620 名，占全段在岗职工的 56.3%，其中男职工 577 人，占全段青年职工的 93%，女职工 43 人，占全段青年职工 7%。他们正逐渐成为朔州工务段各岗位上的中坚力量和后备力量，是朔州工务段职工队伍的重要组成部分，也是朔州工务段安全稳定、长远发展的关键所在。

## 2 青工教育培训存在的问题

### 2.1 培训学习与目标有所偏离

青工学习教育培训目标往往侧重于理论知识的传授和思想观念的引导，授课方式也是组织集中授课，教师在台上讲解，青工在台下被动聆听，缺乏互动和交流，与企业的业务目标缺乏紧密联系。如：培训学习内容侧重讲理论知识，对于如何以图文案例的形式与青工现场交流，将理论知识应用到现场业务工作中缺乏明确的指引，导致青工参与学习的积极性不高，学习效果不佳。

### 2.2 培训学习与内容有所脱节

学习教育的内容与业务工作的实际需求不匹配。培训学习教育集中在一些通用的业务知识或规章制度上，而对铁路工务业务领域的实操应用、技能和最新动态涉及较少。如：对模拟操作、应急处置培训不多，导致青工人员在作业中对不常见各类问题处理不到位，在实际操作和应急处置方面仍显生疏，理论知识的积累未能有效转化为应对突发事件的实际能力。

### 2.3 “师带徒”监督检查不到位

在新职人员下车间班组进行实作学习中，段职工教育培训中心只是组织指导《师徒合同》签订，审核师傅资格，对师带徒实作培训考核结果进行检查指导，在“师带徒”培训履行过程中，对徒弟应掌握内容的传授情况监督检查少，履行职责不到位。

### 2.4 责任落实不到位

客观因素是职工教育培训中心人员少，工作量多，对车间班组日常教育培训工作监督指导检查较少，导致车间班组一线教育培训工作效果不明显。实际上，还是责任落实不到位，标准化规范化建设缺乏明确的责任主体和考核机制，导致各个环节的工作无法得到有效的落实。如：在学习过程中，缺乏对青工学习情况的监督和

指导；在学习效果评估阶段，季度做不到全覆盖，无法准确反映青工的学习成果和实际能力。

### 3 创新青工教育培训方式方法

#### 3.1 以“点”破题，精准发力提升青工教育培训实效

一是聚焦关键主题“点”。在青工教育培训中，关键主题是核心与灵魂。要紧紧围绕朔州工务段高质量发展，人才强段建设目标，确定培训的关键主题。例如：开展以标准化作业、故障处理及非正常应急处置等为主要内容的岗位适应性提素培训，这是当前青工教育培训的首要任务。通过系统学习培训，实现青工岗位技能从会到精的转变。同时，结合不同时期安全生产中心工作，聚焦季节性重点工作、创新创效等热点主题开展适应性培训。例如：在开展无缝线路防胀知识培训工作中，重点讲解无缝线路施工作业要求和胀轨跑道预防及处理等内容，近年来胀轨事故典型案例解读，进一步提高青工防胀安全风险识别研判、应急处置能力。二是关注青工需求“点”。青工的需求是多样化的，不同岗位、不同年龄、不同文化程度的青工对教育培训的需求存在差异。因此，要深入开展调查研究，了解青工的实际需求，做到按需施教。对于刚入路青工，他们思想活跃、接受新事物快，更注重自我提升和职业发展，可以提供一些与科技创新、新媒体应用等相关的培训课程；对于定职青工，他们党性强、经验丰富，但可能在信息技术应用、新装备、新技术方面存在不足，可以开展一些信息化技能培训，帮助他们更好地适应时代发展。三是抓住典型案例“点”。现场作业典型案例具有直观、生动、说服力强的特点，能够让青工在学习中产生共鸣，受到启发。在教育培训中，要善于挖掘和运用正反两方面的典型案例。正面典型案例可以树立标杆，激励青工学习先进、争当先进。例如，宣传火车头奖章杨永胜同志扎根铁路一线，用青春和行动诠释了共产党人的初心和使命事迹，引导广大青工以他为榜样，立足本职岗位，为铁路事业贡献力量。反面典型案例则可以起到警示作用，让青工引以为戒。通过剖析一些职工违章作业案例，分析其原因和后果，教育青工严守纪律和规矩，自觉遵章守纪。

#### 3.2 以“线”延伸，构建系统连贯的青工教育培训

### 体系

一是时间线：贯穿青工成长全过程。青工教育培训应贯穿青工从入路到职业生涯的整个成长过程。在青工入路实习阶段，由职工教育培训中心牵头，党委、团委、安全科、线路科、桥隧科、劳动人事科、办公室配合，制定培训项目计划书，编制培训教材，集中组织开展入段综合素质教育，落实党委书记上思政首课、段长上安全首课制度，青年典型上成长事迹分享课，参观安全警示室等，增强新入职人员政治及安全风险意识。在青工定职阶段，严格落实《朔州工务段“名师带徒”管理办法》（朔工职教〔2025〕24号），在段优秀技能人才中组建导师团队，实施“导师带新徒”，最大限度发挥“传、帮、带”作用，将所学知识转化成实践，完成师带徒实作培训和跟班学习。由段三级教育网组织实施“职后”师带徒，重点强化故障处理与现场应急处置等培训，实现岗位技能的强化提高。成立实作考评团队，对标“技能竞赛”，集中组织定职实作考核，通过“真考”倒逼“真学、真培”。在青工定职后，以集团公司培训部强制性培训清单为考核点，针对2022年以来新定职人员，分三年制定考核、补强培训计划，根据每年的计划内容，通过考核进行素质短板和技能弱项分析，对症下药，逐年针对性定制培训方案，实施差异化、精准式培训。通过“考核-培训-考核”闭环机制，实现新定职人员全员能力达标。二是内容线：形成有机衔接的知识体系。青工教育培训的内容应涵盖理想信念、优良传统、业务知识、规章制度等多个方面，形成有机衔接的知识体系。理想信念教育是根本，要推动理想信念教育常态化制度化，确保广大青工始终坚定马克思主义信仰、中国特色社会主义信念、中华民族伟大复兴信心。优良传统教育是核心，要加强铁路发展史、铁路红色基因教育，引导青工继承铁路优良传统，热爱铁路事业，激发和增强广大青工对铁路职业的自豪感和使命感。业务知识教育是关键，根据青工岗位特点，开展相关的业务知识强化培训，提高青工的工作能力和业务水平。规章制度教育是保障，让青工了解太原局集团公司、朔州工务段的各项规章制度和纪律要求，做到依章办事、依规行事。三是方法线：灵活运用多种教学方法。在青工教育培训中，根据不同的培训内容和培训对象，灵活运用多种教学方

法。讲授式教学是传统的教学方法，适用于系统地传授知识和理论。通过邀请专家学者、领导干部进行授课，让青工深入学习业务知识和政策。研讨式教学可以激发青工的思考和讨论，促进青工之间的交流和互动。组织青工围绕道岔病害处置等研讨，鼓励青工发表自己的观点和看法，共同探讨解决问题的方法。实践式教学能够让青工在实践中学习和锻炼，提高青工的实际操作能力。例如，组织青工开展技能竞赛、实地调研等，让青工在实践中增强业务本领。案例式教学通过分析实际案例，让青工从中吸取经验教训。选择具有代表性的案例进行分析，引导青工思考和总结，提高青工分析问题和解决问题的能力。

### 3.3 以“面”拓展，营造全方位的青工教育培训氛围

一是组织面：强化三级教育网络的责任担当。三级教育网络是青工教育培训的组织者和实施者，要强化责任担当，形成上下联动、齐抓共管的工作格局。段职工教育培训中心利用专项验收、月度综合验收等形式，对车间班组职培工作进行检查、指导及协调等职能，定期研究解决青工教育培训中的问题。各车间严格按照《朔州工务段职工培训标准化规范化工作手册（2025 版）》对标抓好落实。班组抓好师带徒的履行过程管控，采用“集中实作培训+师带徒实作培训+跟班学习”的方式组织。

### 3.4 多维赋能职工教育培训的保障措施

一是加强师资队伍建设。建设一支高素质的师资队伍是提高职工教育培训质量的关键。要选拔政治素质高、理论水平强、经验丰富的领导干部、专家学者、先

进模范等担任兼职教师，建立师资库。定期组织师资培训，提高教师的教学水平和业务能力。鼓励教师开展教学研究和创新，不断改进教学方法和手段。二是加大经费投入。职工教育培训需要一定的经费支持。要将职工教育培训经费纳入财务预算，确保经费的稳定投入。合理使用经费，提高经费的使用效益。经费主要用于培训教材的编写、师资的聘请、教学设备的购置等方面。三是建立健全考核评价机制。建立健全职工教育培训考核评价机制，对职工的学习情况和学习效果进行全面、客观、公正的评价。考核内容包括学习态度、学习成绩、实践表现等方面。考核结果要与职工的评先评优、职务晋升等挂钩，激励职工积极参与学习，提高学习效果。同时，要加强对教育培训工作的评估和反馈，及时发现问题并加以改进。

## 4 结束语

以“点”破题、以“线”延伸、以“面”拓展的多维赋能模式，为职工教育培训工作提供了新的思路和方法。通过精准聚焦关键“点”，构建系统连贯的“线”，拓展全方位的“面”，能够提高职工教育培训的针对性和实效性，提升职工的综合素质和能力水平，为实现“交通强国”提供坚强的组织保障和人才支持。在今后的工作中，我们要不断探索创新，完善职工教育培训体系，推动职工教育培训工作不断取得新的更大成效。

### 参考文献

- [1] 新经济形势下人才培训工作分析. 辛凤娟. 财经界, 2025(12)
- [2] 新经济形势下的企业经营管理模式革新路径研究. 何莉莉. 现代商业研究, 2024(23)