

# 国家职业教育创新发展高地试点建设两年,记者在永嘉看变化—— 校企牵手,大山里的“金蓝领”走俏

本报记者 戚祥浩 谢甜泉 通讯员 黄琴琴 夏雯雯

眼下,我省不断掀起“拼经济”热潮。全力“拼经济”,人才是关键一环。

温台两市作为教育部与浙江省政府共建国家职业教育创新发展高地试点城市,建设两年来,随着越来越多社会资本加入,一种新的职业教育模式正在加速形成。

在温州,沿着“与区域产业共生,与民营经济互动,与行业企业共赢”的发展路径,“名企办名校”“名企办专业”“校企联合办学”等现象越发普遍。在台州,开展32个混合所有制办学探索的同时,全市1500多家企业与职业院校进行更加紧密的合作,打造了70余个校企合作共同体。

在“职业教育与民营经济深度融合”目标指引下,试点建设如何影响一个地方的育人模式,又怎样助力“扩中提低”?

我们结合山区县赋闲劳力较多、引才育才难度又相对较大的实际,以山区县温州永嘉为调查样本,进行深入剖析。

## 唤醒山区“宅家”青年

数控车床嗡嗡作响,操作台前的潘崇繁盯着电子图纸,刚调整完参数,又跑到另一台数控车床前检查运行状况……

殊不知,就在7个月前,1994年出生的潘崇繁,还是温州山区县永嘉的一名出路发愁的待业青年。

未进入永嘉当地企业超达阀门集团股份有限公司前,潘崇繁与多数山区待业人员一样,没有一技之长,高不成低不就。“家人很着急,自己也总想着找到一份稳定工作。”潘崇繁说。

“学得好的,想出去的,基本都外出打拼了。”永嘉县人力资源和社会保障局劳动综合科科长徐卢聪告诉记者,剩下的人员,要么缺技能,要么缺拼劲。

潘崇繁不否认这一说法,却也有自己的想法。愈近而立之年,其实他们愈加期盼新机遇,比如能得到快速掌握一技之长的机会。

在永嘉,优秀的产业工人是有用武之地的。泵阀产业不仅是永嘉第一大支柱产业,也是全省26个山区县中唯一一个单体产业产值超300亿元的行业。

随着近年来智能化改造的快速推进,当地企业门口“高薪诚聘数控技工”“诚聘高级技工”“急需软件编程人员”等招聘信息扎堆。“但山区县存在技能人才难招也难留的问题。近年来受疫情影响,许多外省的技工工人回老家后,也不再返回企业,很头疼。”超达阀门董事长王汉洲说。

记者采访过程中,也有不愿具名的企业家说出难处,车间基本全是60后、70后、80后、90后很少。实际上,他们很希望能从本地找到一批年轻优秀的技能人才,因为“金蓝领”的品质和稳定性,愈加会成为整个行业发展提升的关键变量。

用工需求和赋闲劳力都摆在“家门口”,该怎么匹配?

2021年1月,《教育部 浙江省人民政府关于推进职业教育与民营经济融合发展助力“活力温州”建设的意见》正式向社会发布,明确提出要提升技术技能人才培养能级,通过优化职业院校空间布局和专业结构,以制度创新推进温州职业教育与民营经济融合发展,主动适应温州、台州民营经济发展新形势。

温州、台州紧接着出台配套实施方案,希望以精准服务产业为核心,推动专业链紧密匹配产业链需求。

这让王汉洲眼前一亮,“上有政策了,我们何不借机办一个技能人才‘速成班’?企业最清楚缺什么人,干起来肯定更精准。”王汉洲回忆。

这与温州系统流程装备科学学院院长徐翔的想法不谋而合。作为一家泵阀产业发展服务平台的负责人,徐翔有过20多年乡镇工作经历,曾亲眼目睹不少年纪轻轻的村民,因找不到合适的工作,“宅家啃老”。两人一致认为,就从山区年轻赋闲劳力里挖人才挖潜力,真能培养起稳定的“金蓝领”。

2021年4月,一场唤醒山区赋闲劳力的“乡村人才振兴赋能制造业高质量发展”行动,迅速拉开帷幕。

然而动员环节,就给了他们当头一棒。听说去厂里打工,无论是赋闲劳力本人,还是家人,头都摇得像拨浪鼓一样。

大家的观念出奇一致:去厂里“收入低、工作苦、不好听、没前途”“如果让别人知道在厂里打工,媳妇都讨不到了”“随随便便做点小生意,都比在厂里打工强”……协助做工作的岩坦镇源头村党总支书记陈小静费尽口舌,才做通两名赋闲劳力的思想工作,已经算不错的动员成绩了。

好在永嘉所有街镇一起动员,最终才凑够了30多名学员。

开班动员会上,曾经的“打工仔”王汉洲现身说法,“我也是从普通员工开始,现在自己创业,工厂的产值已经突破亿元。”他拉出了企业员工的工资,告诉大家泵阀行业的发展前景。

“月收入有1万多元,也有两万多元的,低的也有七八千元。”眼前真实案例和工资单,这才让一个个“潘崇繁”们暗下决心,要好好利用这样的机会,在家门口尝试转变。



通过技能考核的学员 受访者供图



学员参加职业技能等级认定考核。受访者供图

## 从赋闲劳力到“金蓝领”

如何让零基础的学员们在短时间内学而有功、学而见效,成了新挑战。

在此之前,超达阀门也曾与本地一些中职学校合作搞过“订单班”。但学生毕业后,往往只有十七八岁的年龄,难以适应工厂工作,还要继续拉到外省一些高校职泵阀专业“深造”,一来二去,不仅需要付出巨大的时间成本,学员拿到手的也只是中职文凭,“而且时间一长变数也大,最后真正能用起来的没几个人。”

本地“赋闲劳力”真能“速成”吗?第一期“乡村人才振兴赋能制造业高质量发展”人才培养计划开班后,培训进行到一半,第一期30多名学员“跑”了近半,其中,包括陈小静好不容易动员来的两名学员。许多学员表示,听不懂。第二期培训,效果也差强人意。

问题到底出在哪儿?一遍遍复盘,越来越多的共识开始形成:培训方向需要调整,课程设计需要优化,学与练也要结合得更好些,就业出路要更加明确。

从山区“赋闲劳力”到“金蓝领”显然是一个系统工程,在徐翔看来,恰是职业教育创新发展高地试点建设为永嘉创造了解题可能。

温州出台的《推进职业教育与民营经济融合发展助力“活力温州”建设实施方案(2021-2023年)》明确,通过政策性补贴、税收优惠、融资支持、租金及教育费附加减免等多种手段,鼓励民营企业以独资、合资、合作等方式,利用资本、技术、管理等要素参与举办中等职业教育;支持职业院校组建跨区域、实体化职业教育集团(联盟),搭建产学研创一体化平台;通过上浮激励等举措,激发公办职业院校开展社会化培训积极性等。

永嘉积极探索政策落地,思路有点像“一方培育、八方助力”。比如,永嘉与温州职业技

术学院合作办学,落地永嘉第一所全日制大学——温州职业技术学院永嘉学院,解决了部分师资问题;亚龙智能装备集团股份有限公司等地方民企则深度参与职教,建起了一个个实训基地;浙江江西慈善基金会也把目光投向职教领域,愿意为技能人才的培育出一份力。

一个围绕泵阀紧缺岗位,专攻山区赋闲劳力转化的“联合体”就此形成。

“联合体”怎么高效、接地气怎么来。比如,为了让学员更容易学,大家从10多种紧缺技能岗位中,挑选出阀门焊接、数控车床操作这两种相对容易上手的工种。

“我们尽可能剔除不太能用到的内容,只保留实操干货。”徐翔告诉记者,就连车间的老员工,也被吸收进来参与课程设计。

当地6家民企更是以抽签形式,提前预订走了学员。

为了教好这群学生,专业科班出身的职教老师付志丹特意公布了自己的微信号码,“不管工作时间还是休息时间,随问随答。”在协助学员解决课堂困惑的同时,付志丹还客串起心理咨询师,以一个他教过的学生为鲜活案例,做起中途动摇想退出学员的思想工作。

3个月培训期结束后,第三期30多名学员按照先前抽签结果,全部进入企业。

来到工厂不到四个月,潘崇繁等人已能独当一面。几个月前那一串串让他们羡慕的数字,如今,成为了每个月入卡的金额。“这样的收入,在同龄人中已经算高了,工作环境也舒适,感觉人生一下子有了明确方向。”他说。而潘崇繁等人,也成为了超达阀门等企业的重点培养对象。“相比外来员工,本土技能人才更容易在一个地方扎根,有利于一家企业的长期向好发展。”超达阀门办公室主任王群林说。



学员正在看管数控车床。本报记者 谢甜泉 摄



学员参与技能实训。受访者供图

## 进一步拓宽转化通道

一场针对泵阀紧缺岗位的人才培训,虽然对于山区县永嘉面临的产业人才缺口而言,只是“杯水车薪”,但贵在打开了思路。

“要推动更多山区赋闲劳力转化,必须建立起更多通道。”徐卢聪说。

依托试点创新落地的温州职业技术学院永嘉学院,被寄予厚望。

永嘉学院最重要创新举措之一,即探索实行中高职一体化改革。具体来说,即打破原有中职3年、高职3年的培养形式,采用“1+3+1”中高职一体化人才培养模式——第1年重点培养学生文化底蕴与职业素养,第2至4年重点培养学生专业知识和技能,第5年重点培养学生的实践能力与解决实际问题的能力,并根据每个阶段不同培养目标,针对性开发课程。

“我们推行‘招生即招工、入校即入企’的校企双元联合培养机制,以边学边做、工学交替方式推进产教融合,实现高校育人、企业用人一举两得。”永嘉学院副院长董金新告诉记者。

目前,针对永嘉泵阀等产业人才短缺设立的中高职一体化班级中,已有607名学生入读。毕业进厂后,能直接上岗操作,缩短适应期。

在永嘉学院提供的专业师资保障下,更多转化通道还在开启。眼下,永嘉县人社局、文旅局正与温州知名家政服务企业接洽合作,针对山区县特色,聚焦高级家政服务、农产品电商推广、古村落文旅振兴等用人短缺,开发核心

## 深一度

## 激发多元办学内生动力

郭庆志

党的二十大报告指出,“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇,优化职业教育类型定位”,再次明确了职业教育的发展方向。从国内外职业教育实践来看,产教融合是职业教育发展的本质要求。温州职业教育创新发展高地试点,吸引民营资本进入职业教育,探索多元办学机制,其重要目的也是推动职业教育与民营经济深度融合。

民营经济茁壮成长,既需要顶尖大师、领军人物攻克“卡脖子”问题,同时也需要大量技术技能人才解决“卡脖子”“卡腿”问题。而大量技术技能人才的培

教材、精品课程和教学计划,引导农村留守妇女、农村闲置劳动力、失业人员等,学技术、长知识,在家门口实现更多职业新生。

转化通道打开同时,作为需求方的企业,观念也在转。

过去一些企业在招聘时,会习惯性锁定学历范围等,不少有潜力的“金蓝领”正是这样被挡在门外。随着本地职业培训如火如荼开展,以更贴合实际的视角看待人才需求,在永嘉渐成共识。

如今,位于永嘉桥头镇的育才控股集团招聘时,不仅放宽了学历要求,还把更多视线投向本土培育的技能人才。“目前我们这类员工数量,已从过去的25%提升到40%,确实更有黏性。”该集团党支部书记李霜霜说。

看见未来和希望,“金蓝领”才会越转越多。永嘉县委人才办也积极行动起来,除了把技能人才纳入人才评定范围外,该县还在上市及拟上市公司设立一线人才成就奖,探索“企业评价+政府奖励”模式,人才如何认定,企业说了算,从而赋予企业更大人才自主评价权。截至目前,永嘉已累计为48家企业开展96人评定,奖励金额达140余万元。

多方合力下,山区赋闲劳力变“金蓝领”的通道,正在变宽。

类似这一幕,同样也在台州市上演。当地全面开展职业培训促进就业创业行动,助力乡村振兴,仅2022年,便完成职业技能培训超23万人次。

温台两地,越来越多的赋闲劳力,正在上演变身记。

育,需要有效激发地方政府、职业院校以及行业企业的内生动力,把职业教育从“学校的教育”变成“政、校、行、企”共同的教育。

以温州为例,政府出资、企业出地、学校出技术的浙南数智智造公共实训基地;乐清云谷数据有限公司与浙江安防职业技术学院、乐清职业中专签订三方协议,开设中高职一体化“云谷”大数据班;温州科技职业学院、平阳县第二职业学校、浙江省进出口宠物食品用品行业协会合作共建宠物学院等探索,在地方精准输送产业发展紧缺技能人才方面,均发挥了重要作用。而这背后,正是多方联动的力量。

(作者系部省共建国家职教高地山东专班成员、山东省职业技术教育理论研究中心秘书长)