

越来越多高学历人才 融入技能人才队伍

前11个月我省5700余硕博士考取技能证书

本报讯 通讯员袁艳、蒋欣如报道 名校毕业的博士、硕士,考取职业技能等级证书,这种新趋势今年在我省显著增强。浙江省技能评价中心统计,今年1至11月,全省已有13.8万名大学本科以上学历者考取技能证书,同比增长86.5%;其中博士102名、硕士5611名,同比分别增长108%和68%。

今年28岁的彭青就是其中一员。这名中国科技大学博士毕业生专门参加了技能培训,并于今年7月考取了半导体芯片制造外延高级工证书,如今在华灿光电公司

从事研发工作,新技能成了他工作中的好帮手。他说:“既懂理论又会实操,对就业和事业都有好处。”一张技能证书,是对劳动者职业资格和技能等级的证明。专家指出,大批高学历人才青睐技能证书,背后是人才观的重大转变,意味着社会对技能人才价值的极大认同。在党的二十大报告中,大国工匠、高技能人才,与大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队等共同列为国家战略人才力量,在中国式现代化进程中被寄予厚望。

“新的时代,正在造就新一代技能人才。”从一名焊接工成长为全国技术能手,西子清洁能源装备制造公司高级技师葛小青切身感受到,浙江打造全球先进制造业基地,改变了技能人才的境遇,为他们发挥作用提供了舞台。

作为用人主体,企业对技能人才的需求最为敏感。巨石集团是全球玻璃纤维领军企业,其产品应用正向风电、新能源汽车等领域拓展,急需大批技能人才,尤其是熟悉精益生产理念、先进设备操作的复合型高技能人才。在这种情况下

,今年集团有8名研发岗位的博士员工,先后考取了玻纤及制品检验工证书。

巨石集团研发中心的高级工程师樊家澍历时3个月拿到了技能等级证书,能自己上手检验、跟踪产品性能,研发周期明显缩短。在他眼中,这张证书的重要性不亚于母校复旦大学的博士毕业证书:“再好的研发也要通过技能应用到生产中。在制造业企业,技能人才被高看一眼。”

越来越多高学历人才融入技能人才队伍——我省率先出现的

这一现象,引起中国劳动和社会保障科学研究院研究员童天的关注。他认为,这将大幅提升技能型人力资本水平,解决技能人才总量不足、结构不优、素质不高的问题,推动中国制造业迈向全球产业链中高端。

技能成为就业市场的“硬通货”,吸引更多年轻人学习、掌握技能。目前,浙江技能人才已超1000万人,其中高技能人才占32.3%。去年以来,全省大力推进新时代浙江工匠培育,并将培养技能人才列为省政府十方面民生实事。

职教 谈

能力培育 应成为职教主旨

■朱小峰

毋庸置疑,技能人才培养是职业院校的根本任务,这是职业教育作为一种教育类型的天然使命。从这个意义上说,职业院校在办学思想上应实现从知识本位向能力本位迁移,从而凸显能力培育的核心目标。

然而,在目前职业院校的教学实践中,知识教育仍然过多地占据着主导地位,导致本应该以能力培育为特点的职业教育,其教育对象的实际能力获得与用人单位的需求之间存在着较大的差异,人才供给的质量得不到广泛认同。

个中原因,一方面,是知识教育的组织较为简单。如果教师只要利用板书或者PPT的方式就能够开展讲解,从学校和教师的角度上说,都可以最大程度地降低教学的时间成本和经济成本。然而,能力培育却需要通过较多的实践操作练习,既需要学校投入设备成本,又需要教师投入更多的指导时间成本。

另一方面,在追求高学历资历背景量的背景下,加之学校的人才待遇有限,当前职业院校的师资队伍来源主要还是以高校毕业生为主,教师中具有企业深厚工作背景的优秀行业骨干少之又少。而高校毕业生,就算是博士研究生,他们最擅长的还是理论知识

的整理与讲授,对于行业的发展缺乏足够的了解,对于学生的技能培养更是缺乏必要的积累。在这种情况下,他们自然会选择在课堂上开展知识教育,回避实训环节的操作示范和指导。

上述两种因素的叠加,形成了职业教育发展中的学生能力背离现象,即学校的招生规模越来越大,引进师资的学历层次越来越高,但是毕业生的实际能力却没有相应增强。这个现象值得警惕。

2022年5月实施的新职业教育法明确提出,职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是培养多样化人才、传承技

术技能、促进就业创业的重要途径。如果职业教育的教学安排片面偏重于知识教育,学生的技术技能水平就会成为无稽之谈,职业教育作为与普通教育具有同等重要地位的教育类型,难免就会缺乏生存底气。

基于此,职业院校必须把学生的能力培育落到实处,要从一种理论上的隐性重视,变成实际教学中的显性行动。

首先,学校在人才培养方案中应明确规定专业课程中实践教学内容比重,并通过严格的教学督察予以保证。教师的教学设计中,应采用PBL项目教学法等符合职业教育特点的教学模式,以学生为中心,引导学生通过对真实的、复杂的问题进行探究,产生知识获取的内在“焦虑”,并在知识获取的基础上,加快技能的形成和固化。从“要我学”到“我要学”,不仅是学生知识学习的驱动发生了变化,而且形成了知识学习对于技能发展的良性循环。技能的进阶需要理论的铺垫,能力培育需要知识教育的辅助。只是,必须指出的是,在职业教育领域,知识教育永远只能是一种保障性措施,不能成为整个教学体系的“绝对性主角”,更不能唱“独角戏”。

其次,职业院校在师资的引培上,必须“风物长宜放眼量”,不得把从高校毕业生中招聘来的教师立刻安排到教学岗位上,而是先联系行业企业,将他们送入企业中开展在岗学习,利用他们较强的学习能力,依托企业严格的管理考核方式,加深他们对于行业企业的认识,培养并强化他们的实际岗位技能,为他们日后回到学校为学生开展能力培育,提供坚实的教学能力保障。这种“企业为学校培养教师,学校为企业培养员工”的模式,以高职院校毕业生的综合职业能力为基础,就能够产生学校、企业、教师、学生等四方受益的职业教育生态,随之,职业教育的社会地位自然也会得到提升。

师生双双“赛”出风采



日前,2022年全国行业职业技能竞赛—第二届全国建材机械工业职业技能竞赛(增材制造设备操作员(建筑材料)赛项)在湖州技师学院顺利举办,该校教师汤叶飞、学生因毅凡沉稳发挥,因毅凡同学从全国优秀选手中脱颖而出,荣获全国该项目学生组一等奖(第一名),汤叶飞老师获得全国三等奖(第八名),师生双双实现了在该项目上的重大突出。

该赛项对标世界技能大赛增材制造比赛,融入了先进制造技术。要求参赛选手在规定时间内完成增材制造设备调试与

维修、增材制造设备网络部署、数字样机与创新设计、数据处理与参数设置、衍生(轻量化)设计、增材制造制件成型和后处理与产品组装。项目难度大、要求高,既是对参赛选手先进制造技术综合运用能力的全方位考核,也是对参赛学校数字化应用能力人才培养质量的全面检验。

本次大赛的成功举办也充分展示了湖州技师学院作为国家级实训基地、高技能人才培训基地的优势,为新时期师生交流技术、提升技能、展示风采提供了舞台。 通讯员沈乾摄影报道

打造浙江蓝领

谁最有真才实学?



选手正在比赛。

本报讯 通讯员刘生国摄影报道 12月20日,浙江东鹏船舶修造有限公司厂区内外焊花四溅,公司正在举行2022年度电焊工技能大比武。公司负责人说,通过技能大比武,要挖掘出更多技术能手,为企业今后造出更多高质量的特种船舶奠定基础。

东鹏船舶修造有限公司是家特种船舶企业,光电焊工就有40多位,95%以上是新居民。这些电焊工虽然经过一段时间学习培训,以及以师带徒等学习锻炼,不少人在造船过程中都能够独当一面,但平时没有真刀真枪地进行过技能比武,谁最有真才实学,谁技术最全面,“是骡子是马,还是需要拉出来遛遛。”

这次公司电焊工技能大比武的项目包括:设备的焊接电流及电压的设定、结构焊接,包括立焊、平焊、包角焊、焊接飞溅控制、焊道清洁及焊接区域的工场

清理等,比赛难度相当大,要求也相当高。比赛中,27位参赛选手一丝不苟,精益求精,把工匠精神发挥到极致,公司领导看了也很满意。监考老师更是目不转睛地紧盯着一位参赛选手的每一个细节动作,做到不误判,优中选优。

经过一天紧张激烈的角逐,最终重庆的邓福中、河南的刘迎杰、董志国以各道焊口焊工精致、焊缝打磨质量好、焊花飞溅控制得完美、完工清场速度又快又好,获得了本次电焊工技能大比武第一名。

“今后我们公司还要不定期举行多工种职业技能大比武,如风焊钢板切割、电工、铲车工、叉车工、起重机械工、消防及安全员等技能大比武,以便我们从中间挖掘出更多更好的技能人才,不断壮大企业技能人才队伍,为企业行稳致远提供技能人才支撑。”该公司负责人说。

宁波唯一入选高校!

浙纺服职院入选“职教国培基地”

本报讯 通讯员王国海报道 根据《教育部办公厅关于公布国家级职业教育“双师型”教师培训基地(2023—2025年)的通知》(教师厅函〔2022〕28号),浙江纺织服装职业技术学院入选国家级职业教育“双师型”教师培训基地(以下简称职教国培基地)。此次共入选170个职教国培基地,其中高

职(专科)院校102所。浙纺服职院是宁波唯一入选的高校,也是浙江省内唯一入选的非国家级“双高校”。

据了解,职教国培基地是职业教育师资培养培训体系的重要组成部分,是职业学校教师素质提高计划、“职教国培”示范项目、名师(名匠)名校长培养计划等国

家级培训任务和各地各校教师培训的重要承训力量,对于加强专业建设,深化校企合作,发挥着重要作用。

此次浙纺服职院建设的职教国培基地为轻工纺织大类(纺织服装类)。该专业是浙纺服职院的优势专业和重点建设专业。

值得一提的是,宁波是全国

首批产教融合试点城市,浙纺服职院完整对接纺织服装产业链,该职教国培基地长期与全国一流纺织服装行业头部企业深度合作,比如中国最大的纺织服装企业雅戈尔、中国家纺第一品牌博洋家纺、羊绒纱线全球第一的康赛妮、世界最大的针织服装代工企业申洲集团等。这些企业均与

浙纺服职院在人才培养、产品研发设计等领域开展深度合作,为职教国培基地提供了丰富的教学资源 and 师资力量。学校拥有2000平方米的教师发展中心和超万平方米的实训基地,可承接每年5万人次以上的培训任务,可联合龙头企业,面向纺织服装全程链的所有关键环节提供培训。

不一样的职校 不一样的魅力

温岭市职业技术学校试水中职、高职、企业一体化人才定制培养 实现学生升学、企业招工双满意

确保毕业生工薪报酬不低于当年本科毕业生待遇

章丹华报道 11月22日,作为我省首批、台州市唯一的区域中高职一体化人才培养改革试点校——温岭市职业技术学校,联合台州职业技术学院以及利欧集团、申林汽车、钱江机器人三家公司成立的智能制造产业学院正式挂牌。智能制造产业学院实行中高企一体化人才定制培养,学生毕业后由合作企业全部接收,并根据学生实际能力安排技术工人岗位,确保工薪报酬不低于当年本科毕业生待遇。

这种人才“定制”培养方式,可使学生升学就业愿望以及企业人才需求同时得到满足,能够有效解决校企合作“订单”培养中学生升学愿望与企业人才需求之间的矛盾,有利于真正实现学生、学校、企业三方共赢。温岭市职业技术学校之所以能够成为“试点校”,跟学校两年与浙江工业职业技术学院、爱仕达集团合作,试水中高企一体化人才定制培养

并取得宝贵经验密不可分。

一门课共享三老师

2020年8月,温岭市职业技术学校与浙江工业职业技术学院、爱仕达集团合作开办的“爱仕达机器人大专班”,正式招收首届大专班学生,该班有学生40名,录取分最高605分、最低560分、平均分578分,超过了普高线20多分。面对这些“好苗子”,该给他们配备什么样的老师呢?

“给爱仕达机器人大专班配备的老师,是我们学校与高职院校、合作企业共同打造的‘三精’团队。”温岭市职业技术学校校长这样说。所谓“三精”团队,指的是借助企业的特殊环境,以具体的产品项目,在企业精英团队的帮助下,提升学校专业教师的能力,形成由精专的带头人、精干的主力成员和企业技术精英共同组成的专业教师团队。

因此,走进爱仕达机器人大

专班,可以看到一种奇特的现象:一门课有三个老师。胸前佩戴温岭市职业技术学校校徽和浙江工业职业技术学院校徽的老师,分别给学生传授中高职阶段智能制造理论知识,而身着爱仕达机器人企业制服的企业师傅,则负责提供智能制造实践技能指导,并逐渐形成了三方师资互聘机制。

六段进阶课程体系

由什么样的老师来上课的问题解决后,中高企一体化人才定制培养到底应该上哪些课?课程体系如何构建?温岭市职业技术学校教务处长说:“既然是中高企一体化培养,就必须做到课程设置中高职衔接,课程内容对接企业生产任务。”基于此,中职、高职、企业合作三方,在中高企一体化人才定制培养摸索过程中,创建了“六段进阶课程体系”。

所谓“六段进阶课程体系”指的是:第一阶段,学生通过基础理论知识和企业见习,认知专业。第二阶段,学生通过企业实训,体验专业魅力,学习基础技能。第三阶段,学生进入企业,与专业教师和企业师傅同时结对,接收为期一年的高强度实战教学。第四阶段,学生的主要任务是理论知识提升、综合素质提升,并参加专业技能竞赛。在这个阶段学生可以作出是先进高职院校深造后入职企业,还是先入职企业后先进高职院校学习的选择。第五至第六阶段为高职阶段,这是个由技能训练转向技术研究的发展阶段。

定量定性评价模式

对学生来说,中高企一体化人才定制培养最大的好处是,可以实现学生升学就业双满足。但同时也带来一个弊端:学生进入爱仕达机器人大专班,如同锁进

升学就业“保险箱”,容易滋生惰性。为了消除惰性,中职、高职、企业合作三方,琢磨出帮助学生克服惰性的“良方”——融合型综合评价模式。

在这个评价模式中,评价主体不再是温岭市职业技术学校一家,而是中职、高职、企业三家。评价内容也更贴合职业发展需求。特别是企业的评价,既有学习结果的定量评分,也有学习过程的定性描述;既包含技能的学习水平,也包含企业工作过程中体现出来的学习能力、劳动能力、合作能力和创新能力,可以对所培养的定制人才进行全过程的综合考评。如果哪个学生想“偷奸耍滑”,难逃脱融合型综合评价模式的这个“监控器”。

经过中职、高职、企业三方的精心培育,第一届爱仕达机器人大专班学生已正式入职爱仕达集团,并受到企业欢迎,工薪报酬不低于当年本科毕业生待遇。

美容师亮“绝活”



近日,2022年绍兴市柯桥区“金梭奖”美容师职工职业技能竞赛举行,从6000多名从业人员中脱颖而出30多名美容师参加角逐。经过理论 and 实操两个项目比拼,陈冬

花、王冬梅、陶丽燕分获前三名。柯桥区美发美容行业工会自成立后,每年都组织大规模职业技能竞赛活动,促进行业员工以赛促学,以赛促技。 通讯员钟伟、赵炜摄