

《建设产教融合型企业实施办法(试行)》发布,为企业参与职业教育创造有利环境——

企业“学习工厂”离职教生还有多远

A 完善产教融合顶层设计

不久前,国家发改委、教育部公布《建设产教融合型企业实施办法(试行)》(以下简称《实施办法》)明确了我国建设产教融合型企业的基本原则、条件和支持政策等。随后,国务院常务会议明确了一批新的减税降费措施,其中包括对产教融合试点企业兴办职业教育符合条件的投资,落实按投资额30%抵免当年应缴教育费附加和地方教育附加的政策。近日,先期重点建设培育的产教融合型企业建议名单公布,24家企业入选。新政将给企业带来哪些利好?如何更好地调动企业参与职业教育的积极性?

“产教融合是一个跨界的综合性工作,职业教育具有天然跨界属性。如今,产业的转型升级对职业教育人才培养提出了新要求,由传统的单纯人才培养定位,逐步转向更多发挥人才创新能力、提升社会服务能力导向的功能定位。”中国教育科学研究院职业教育与继续教育研究所所长孙诚认为,在此背景下,亟须调动企业参与校企合作育人的积极性,通过“引企入教”,促进“双元”育人质量快速提升。开展产教融合建设培育工作,我国具有扎实的产业基础。截至2017年,我国规模以上工业企业共37.27万个,其中大中型工业企业5.89万个,此

外还有数以万计的生产性服务业和社会性服务业企业。国家发改委有关负责人表示,建设产教融合型企业政策设计的出发点和落脚点,就是要有效引导和充分激发企业的内生动力,形成“先行者先受益”的政策激励效应,把数以万计的产教融合型企业打造成为支撑高质量发展的“学习工厂”。近年来,国家不断出台支持产教融合的相关政策。2014年,国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》,提出“深化产教融合,鼓励行业和企业举办或参与举办职业教育,发挥企业重要办学主体作用”。2017年,国

务院办公厅印发《关于深化产教融合的若干意见》,对产教融合改革作了顶层制度设计。今年年初公布的《国家职业教育改革实施方案》明确,到2022年,企业参与职业教育积极性有较大提升,培育数以万计的产教融合型企业。在中国教育科学研究院职业教育与继续教育研究所副所长马延伟看来,《实施办法》实现了国家产教融合制度建设的重大进展,明确了参与企业的范围和应具备的条件,引导企业真实地、稳定地与职业院校开展合作,力求在学徒制试点、证书制度试点、专业建设、实训基地共建、科技研发等多方面取得实效。

在为实施办法叫好的同时,激励政策如何落地成为业界普遍关心的话题。

“《实施办法》从制度设计上已经做了很好的工作安排,明确由国家发改委、教育部牵头,人社、工信、财政、国资等部门根据职能职责积极配合,省级发改、教育行政部门负责日常工作管理的三级管理架构,形成了工作合力。”李慧萍认为,未来要指导各地尽快建立产教融合型企业建设信息服务平台和信息库,制定具体可操作的激励、评价办法等培育认定措施,细化申报、复核、建设培育和评价认定的操作流程,让企业“心中有数,脚下有路,干得有力”。

国家发改委有关负责人表示,研究制定产教融合型企业组合式激励措施,坚持与企业投资兴办职业教育、接收学生实习实训、接纳教师岗位实践、开展校企深度合作、建设产教融合实训基地等实际工作相挂钩,不因认证形成与企业“身份”“帽子”相挂钩的固化激励政策。同时,通过建立年报制度、实施动态认证,鼓励企业持续加大教育投入。

在税收激励方面,近日,国务院常务会议提出“对产教融合试点企业兴办职业教育符合条件的投资,落实按投资额30%抵免当年应缴教育费附加和地方教育附加”。在教育部最近发布的《职业教育与继续教育2019年工作要点》中明确将会同有关部门制定试点企业减免教育费附加和地方教育附加具体政策。

“企业每年在职业教育方面的直接投入保守估计在两千万元以上,每年集团总部与所属企业缴纳的职业教育附加合计在900余万元,如果按照合并口径来抵免的话,会给企业减轻较大负担。”四川航天工业集团公司办公室主任任平说,“目前需要进一步明确企业对职业教育的投入范围,包括直接投入和间接投入,出台配套细则。此外,抵免的教育附加也应明确范围,计算时最好能涵盖集团下属企业和分支机构。”

孙诚认为,受经济发展水平等因素的制约,各地落实中央关于产教融合方面的政策的力度和进度不一,各地应该结合地方实际尽快落实相关政策,并根据企业参与职业教育的需求,实施差别化激励。

另据了解,相关省份出台的涉及产教融合的文件,在激励政策上均有涉及,如福建省关于深化产教融合十五条措施中明确,对企业通过公益性社会组织或县级以上政府及其组成部门和直属机构,用于公益性教育事业的捐赠支出,在年度利润总额12%以内的部分,准予在计算应纳税所得额时扣除;超过年度利润总额12%的部分,准予结转以后三年内在计算应纳税所得额时扣除。《江苏省职业教育校企合作促进条例》提出,发展改革、科技、工业和信息化等有关部门对在校企合作工作中成绩突出的企业,在技术改造、新产品研发和科学研究、新技术新产品推广应用、中小企业服务平台建设等方面予以优先支持。

孙诚在调研中还发现,一些企业对政府出台的扶持政策并不了解,没有及时对接,“应该加大对政策的宣传力度,通过多渠道的宣传、解读,让企业真正享受到应有的优惠待遇”。

此外,岳晓彤建议,政府应该简化政策支持的程序手续,让企业能够更快捷高效地获得政策支持。

职教车

B 组合式激励提振企业信心

为调动企业积极性,《实施办法》明确了激励政策,比如进入产教融合型企业认定目录的企业,给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并按规定落实相关税收政策。激励政策与企业投资兴办职业教育、接收学生实习实训、接纳教师岗位实践、开展校企深度合作、建设产教融合实训基地等工作相挂钩。

对于纳入产教融合型企业建设信息储备库的建设培育企业,国家发改委有关负责人表示,由省级政府按照要求落实国家支持企业参与职业教育的各项优惠政策,实行定期跟踪、跟进服务,确保已出台的各项政策能够落地。同时根据本地产业结构特点,结合开展国家产教融合建设试点,制定相应的建设培育的政策清单,对投入多、贡献大的企业予以重点培育。

“一系列实实在在的激励组合拳,为企业实施产教融合创造了更有利的政策环境,能够有效稀释企业的投入成本,缓解企业的经营压力,提振企业的合作信心,促进企业为长远发展储备培育更多高素质人才,增强企业可持续发展能力。”山东博控控股集团有限公司培训与招聘总管理师岳晓彤说。曾参与《实施办法》起草工作的重庆工业职业技术学院党政办主任李慧萍认为,《实施办法》的出台,将充分释放政策引导的“催化剂”作用,进一步激发企业

C 需进行培养成本核算

“校热企冷”一直是困扰职业教育发展的“心病”。从实践来看,政府和企业在促进校企合作方面做了积极探索,但部分企业积极性不够高、参与度不够深等问题还比较突出。“成本与收益是影响企业参与的决定性因素。而人才培养具有长期性和不确定性,企业参与产教融合面临着投入产出比不确定,培养出来的人才也未必能够直接为企业创造价值。”孙诚说。

投资兴办职业教育,企业需要付出哪些成本?岳晓彤算了一笔账——需要符合教育规范要求的教学场所、校园场地面积,面临用地政策、投融资支持的问题;企业开展学生实习实训、教师企业岗位实践、建设实训基地等,意味着面临人、财、物成本投入的增加,以及日常生产经营与参与教学实践精力平衡的问题。此外,开展校企科研项目、产学研育人项目,也会带来项目转化落地持续投入的成本问题。

马延伟认为,企业实习指导教师身份和工作绩效的认定、企业实习实训设备设施维护和生产性实习实训耗材等成本投入的税收政策、实习学生安全和权益的保障与风险分担、企业兼职教师的身份和待遇保障等,都需要一系列配

套政策的支持。

“很多地方行业和企业兴办的高职院校得不到公共财政的生均拨款支持,学费以外的办学经费需要企业从主营收入中拨款补助,这给企业带来了一定的经济负担,影响了企业办学积极性。”大庆职业学院院长王志恒表示,一些由行业企业主办的职业院校生均经费与国家规定的1.2万元还有较大差距。

在重庆航天职业技术学院教务处处长陈磊看来,就我国的发展现状而言,当前需要做的是从企业中筛选一部分既有实力也愿意履行职业教育责任的企业深入参与产教融合,保证产教融合的育人质量。另一方面,校企双方需要找到最佳平衡点,既有利于公益目标的实现,又能最大限度实现企业的价值。

“要想撬动企业积极性,必须考虑到企业人才培养成本的核算,在这方面国外有比较成熟的经验可以借鉴。”孙诚说。

据了解,德国建立了学徒的成本收益监督机制,不仅监测学徒培养成本的变化,更注重对企业培训收益的观测,根据收益与成本的动态变化,对学徒津贴进行动态调整,以保证企业提供学徒岗位的积极性。

基层动态



5月8日,陕建八建集团七公司工会联合凤城一路停车场项目特别邀请西安城建干校两位专家,为项目上的40多名工友做了一堂安全生产与普法知识培训。

□曹蓉蓉 陈玺龙 摄



5月10日,中国建设银行西安玉祥门支行为前来办理业务的公交车驾驶员及部分学生家长讲解该行推出的“学易贷”个人教育贷款及国家助学贷款业务。

□本报记者 兰增干 摄



5月6日,西安工业大学首届“一带一路”风情展在未央校区举办。活动得到了来自埃塞俄比亚、巴基斯坦、孟加拉国、加纳、美国等16个国家留学生的积极响应。因为留学生们精心准备自己国家的美食与大家分享。

□杨飞 翟佳 摄

5月11日、12日,恰逢周末。古树参天,繁花似锦的重庆交通职业学院南校区,以往师生安逸休闲的场景,被紧张激烈的擂台角逐、“刀光剑影”替代。110名中铁十二局一公司测量试验技能大赛选手正在实操比拼。

“我们和学校联合组织技术比武,就是想利用学校优势,探索打造‘工匠型员工’的新路子”,中铁十二局一公司党委副书记、工会主席陈艳保在开幕式上说。

在本次比武中,考试题目、阅卷评卷、裁判员全部由该校25名专业教师担任。校



企校携手 把“擂台”摆进校园

——中铁十二局一公司探索打造“工匠型员工”新途径

方提供了10台(套)先进、标准的进口测量仪器和20个试验工作台,满足了50名测试选手同时操作比武。避免了以往因测试仪型号不一、新旧不同等问题。赛间,学院组织学生轮番现场观摩,从该校毕业的选手和学生们零距离交流谈心,使学生们受益匪浅。这对校企已合作多年,先后在该校招收优秀测试专业学生近百名。双方商定,后续将在学生就业、企业员工培训、技术攻关、课题研究等方面展开深度合作。

“选手练兵,引领全员学习”这两个月,比我上班两年学习的东西都多,许多平常用不到的知识都复习了好几遍”,来自郑万项目部的测量选手卢西湖说。公司3月份下发技术比武通知时,为选手们同步下发考试提纲及复习资料。多数测试人员,都按提纲进行了全面系统复习。郑万、大瑞等项目部之间,组织选手进行交流互动,共同促进。半数以上的单位,组织了初赛,优中选优参加公司比武。京雄、成昆等项目

部乘势组织了安全、质量、成本管理等业务培训。京雄指挥部党支部书记孟德水说:“现在年轻人打牌喝酒的少了,摆弄测试仪器的多了;看手机玩电脑的少了,看书学习的多了;项目部学习的风气越来越浓了。”

赛场竞技,在实践中提升“平常大家都是用软件计算,而在比武中要求口算,这对每个人都是一个挑战,不过我对比赛有信心”。24岁的年轻选手、合安项目部部的杨小虎话语中透着一股虎劲。

每场比武之后,都是赛场上最活跃的时刻。除了互相询问竞赛情况、比对答案,更多的是交流会,针对自己的不足和失误拜师求教。以桥梁为主的项目,平常测量不涉及放导线内容;路面项目基本不接触钢筋拉伸试验;梁场项目水坭剂量和土液的液限做得很少,选手们纷纷抓住这一难得的机会,找其他选手切磋、请教,补齐短板。“我们十二局一公司在中国铁建20强里面是排名第一的,我们修建了

京沪高铁、京雄铁路……”这是试验选手马丁良和齐志磊在向担当志愿者的师弟师妹们介绍企业。这些面临毕业就业的大二、大三学生,找机会迫切地向选手们咨询单位的情况,他们纷纷为企业当起了义务宣传员。

据悉,比武结束后,公司安排了为期三天的试验业务交流培训。“这次比赛虽然没获奖,但学到了不少东西,知道了自己的不足,下次争取拿个第一名。”以0.5分之差和奖杯失之交臂的测量选手刘策语气中没有丝毫失落,却在尽显奋起直追的勇气和信心。“公司在施工的黄金季节组织大家比赛,给了获奖人员很高的荣誉和奖励,我一定安心工作,回报企业的关心和厚爱”,获得本次测量比武一等奖的韩金龙代表了获奖选手的共同心声。中铁十二局一公司对本次获奖的选手给予2000元至10000不等的奖励,给予优秀选手转合同工的待遇,使大家深深感受到企业对测试工作的重视,感受到作为一名企业员工的自豪与骄傲。

教育杂谭

“截至5月6日,每个证书约有200—600所院校参与试点,学生总规模累计达20多万人。”5月10日,在教育部新闻发布会上,教育部职业技术教育中心研究所所长王扬南介绍在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”(“1+X”证书)制度试点工作的最新进展。

据统计,“取教20条”发布3个多月来,教育部会同中宣部、国家发改委、财政部、人社部等10多个部门,相继出台了15个政策文件,基本覆盖了“取教20条”涉及的各个政策领域,搭建了职业教育体制机制的“四梁八柱”,集中释放了一批含金量高的政策红利,职业教育受到了前所未有的高度重视。眼下迫切需要完善顶层设计与地方实践协同推进的工作机制,凝聚部门合力,敦促地方落实,推动学校改革,激励企业参与,把各项改革任务做实。

众所周知,启动“学历证书+若干职业技能等级证书”(“1+X”证书)制度试点工作,是国家下定决心着手解决长期制约职业教育发展的体制机制难题,积极完善现代职业教育体系,大力构建国家职业教育制度框架的重要举措。因此,努力把中央决策部署转化为职业教育战线的生动实践,不仅是我们义不容辞的责任,更是落实和推动发展战略的关键。

回顾我国职业教育的改革发展历程,早在上世纪90年代中后期,我国曾经局部试行过给学生同时发放一张毕业证书和多种职业技能等级证书,而且有许多地方、许多院校还做得非常出色,曾一度成为区域职业教育发展和部分职业院校创新实践的典范,而用人单位也普遍比较看重学生手中

提升证书含金量 打造职场“定心丸”

考取的技能证书,并以此兑现相应的薪资待遇。然而,这一有利于推动职业发展、有利于规划毕业生职业生涯的典型经验,却并未得到有效推广,甚至很快走向了没落。之所以如此,一个极其重要的原因在于,许多技能证书的“含金量”越来越低,许多培训机构“不练即考”“交钱包过”,流于形式“蹭浑水”,许多发证机构也见钱眼开疏于把关,如此发出去的证书毫无“含金量”可言,自然得不到行业企业认可。

当前我们推行“1+X”证书制度,可能面临的重大难题并不是学校不肯培训、不能培训,而是学生辛苦考取的证书能不能在求职过程中得到用人单位的认可。如果证书的公信力得不到提升,考证的声誉不能恢复,学生的考证积极性就难以调动,所期待的院校参与数和考生参考率就有可能落空,“1+X”证书制度也就失去了意义。

历史上实施“双证书”“多证书”的经验告诉我们,考证、发证环节容易被“钱证交易”的腐败所入侵,导致“不考也能有证”“有证却无价值”。所以,在此番“1+X”证书制度的试点工作中,我们必须认真吸取教训,务必要在公平公正公开筛选培训评价组织以及统一制定技能等级证书的考核标准等方面严格把关,真正打造职场“定心丸”。尤其对于第三方评价组织的监管,一定要权责对等、赏罚分明,切实维护证书的公信力。

此外,值得提醒的是,对于“1+X”证书制度中的“1”和“X”,我们务必同等对待,切勿厚此薄彼有所偏废。既不能因为看重学历证书而忽视技能培养,也不能因为过于看重技能等级证书而忽略对学生“五育并举”,促其“德技双馨”,人为割裂“成人”与“成才”的辩证关系。

□王寿斌