

培养新时代航海工匠 助推示范区共同富裕

—浙江交通职业技术学院“渔转岗”职业技能培训模式探索与实践案例

摘要：浙江省出海捕鱼渔民总体工资水平较低，在休渔期部分渔民面临零收入的窘境。近年来，东海海域的海洋生态较以往相比有所降低，一些重要的渔业资源濒临枯竭，捕捞产量逐渐下降，浙江省大量渔民希望能够转岗，而转岗亟须专业的职业培训。同时与之相近的航运业，却出现了船员供不应求的状况。浙江交通职业技术学院（以下简称浙江交院）对“渔转岗”职业技能培训模式进行了探索与实践。根据STCW公约和国家海事局制定的“渔转岗”培训和考试大纲，结合海运企事业单位的用人要求，制定和实施针对“渔转岗”的“123”船员培训模式，开发“渔转岗”培训包，开展多种形式的培训，经过多年的实践，为舟山和台州地区共完成了10000余人的转岗培训，取得了良好的社会效应。经跟踪调查，转岗人员收入稳定、幸福指数高，其中大量已成功转型为海运业技能型人才，缓解了海运业供求比，也提升了浙交院在行业中的培训品牌，实现了多方共赢。

关键词：渔转岗；职业技能；航运业；共同富裕

一、实施背景

渔民作为一个不同于农民和城市居民的特殊群体，主要是指居住于海岛渔区、以从事渔业生产为主要职业的劳动者，身份的多重性与隐蔽性使得渔民渐渐成为一个被遗忘在现代化进程边缘线上的社会

弱势群体。浙江省渔民主体仍处于劳动密集型或低技术含量的行业中，生活预期与生存现状的不符影响着他们对生存现状的满意度，主要显示为其为经济发展做出的贡献程度与自身的收入情况存在巨大差异。浙江省渔民总体工资水平较低，家庭集体劳作形式限制了个人收入的增长。而生产成本的提高减少了渔民的收益，在休渔期部分渔民面临零收入的窘境，并且国家为了保护渔业资源休渔期越来越长。

近年来，高强度的捕捞使渔业资源无法承受压力，出现日渐衰退的问题。渔民普遍表示，现在东海海域的海洋生态较以往相比有所降低。一些重要的渔业资源濒临枯竭，捕捞产量逐渐下降。浙江省周边海域受到一些工业企业、制造业污水污染严重，使渔民收入在不稳定的情况下逐年下降。并且渔民劳动强度大，危险性大，工作稳定性较差，深受气候等不定因素影响。

鉴于以上情况，浙江省大量渔民希望能够转岗，而转岗亟须专业的职业培训。同时与之相近的航运业，却出现了船员供不应求的状况。因此浙江交通职业技术学院对“渔转岗”职业技能培训模式进行了探索与实践。

二、案例简介

浙江交院素有浙江省航海“黄埔军校”的美誉，学校航海技术和轮机工程技术两个专业创办于1958年，具有深厚的文化和专业底蕴，培养的航海人才遍布浙江乃至全国。该校响应国家“海洋强国”号召，积极帮助广大渔民转岗，采取“两走进”的方式，走进他们的家庭里和走进他们的心里，在继续拥抱大海的同时，通过政府、学校、海运

企业三方合力，帮助他们退捕转型。海事局（政府）打通“渔转岗”通道，出台培训大纲和考试大纲，浙江交院开发培训课程包，采取多种形式的理论和实践技能培训，由海事局和企业共同考核，通过者获取国际公约认可、国家海事局颁发的海船船员各等级适任证书，由航运企业招聘上岗，从而让他们具有较高的稳定收入和终生的职业晋升通道，提高他们的幸福感和满意度，实现共同富裕。

三、案例详情

1. 构建“渔转岗”船员培养模式

根据 STCW 公约和国家海事局制定的“渔转岗”培训和考试大纲，结合海运企事业单位的用人要求，浙江交院制定和实施针对“渔转岗”的“123”船员培养模式，**1 个目标**：以培养国际化高素质海员实现共同富裕为目标，**2 翼扶持**：政府（海事局）政策扶持和学校技能扶持，**3 方协作**：以学校、企业和海事局（校、企、政）三方联动机制为保障的船员培养模式，如图 1-1 所示。航运企业提出用人要求，学校制定并实施专业教学，用人单位和海事部门共同参与鉴定人才质量，“校、企、政”共同完成技能培养，最后由航运企业招聘上岗。

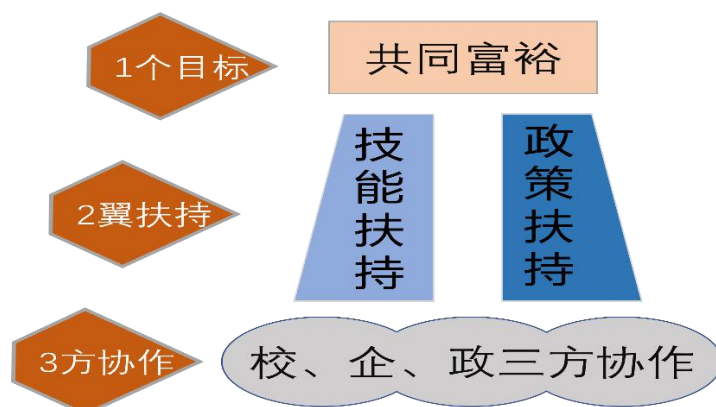


图 1-1 渔转岗“123”船员培养模式

2. 具体做法

1) 政策宣贯

浙江交院专门派教师深入海岛，发放《渔业船员转岗海船船员政策解读》，并结合《渔业船员管理办法》、《海船船舶船员适任考试和发证规则》等法规要求，就渔民普遍关心的问题：渔业船员转岗海船船员有没有年龄限制、转岗都需要哪些条件、换发海船船员证书要什么培训、如何换发海船船员适任证书、海船工资待遇如何等，为各位渔民进行耐心细致的解答。

2) 开发“渔转岗”培训包

浙江交院航海专业教师深度解读海事局颁发的《“渔转岗”培训和考试大纲》，专门开发了针对“渔转岗”的培训包，包含培养方案、各课程标准、理论和实训教材、实践评估标准和教学安排等。课程包既符合海事局要求，又贴合受训人员的现状，并且为转岗人员开启了职业晋升通道，基础好、文化程度较高的人员若干年后可晋升到船长、轮机长岗位。（图 1-2 “渔转岗”船员职务晋升通道）

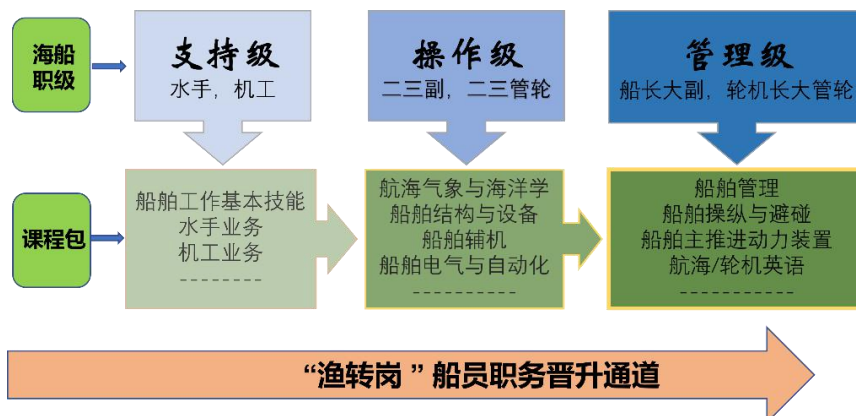


图 1-2 “渔转岗”船员职务晋升通道

3) 开展多种形式的培训

根据实际情况，浙江交院开展了多种形式的培训。为方便广大渔民，部分培训项目该校教师采用送教上海岛（图 1-3）；运用航海和轮机专业国家级教学资源库、浙江海事局精品课程等，开展“线上线下”混合式教学，其中由浙江交院主持的“国家航海技术专业教学资源库”用户量 6 万余名，社会船员达 1.8 万（图 1-4）；利用专业船舶虚拟驾驶、船舶设备虚拟操作等一大批虚拟仿真实训资源，采用虚拟仿真和实物教学相结合的方式等（图 1-5）；为参训人员提供了方便灵活的学习环境，并构建了终身教育体系。



图 1-3 送教上海岛



图 1-4 航海技术专业教学资源库及统计数据



(图 1-5 航海、轮机专业虚拟仿真设备)

四、实施效果

1. 社会效果显著，实现共同富裕

经过多年的实践，浙江交院为舟山和台州地区共完成了 10000 余人的转岗培训，取得了良好的社会效应，经跟踪调查，转岗人员收入稳定、幸福指数高。目前国内沿海海船支持级船员（水手、机工）的月工资达 10000-15000 元，操作级船员（三副、三管轮）月工资达 20000-28000 元，而发展好的船员已经升至管理级，月收入达 35000-50000 元，真正帮助浙江省域内广大渔民实现了共同富裕。

2. 航运企业认可、助力海运发展

“渔转岗”船员具有显著特点，大部分文化程度不高，但动手能力强、热爱大海、不晕船、吃苦耐劳，上手即可用。这批人员在船员劳务市场备受追捧，经常出现多家企业“抢人”的现象。航运企业评价他们为：“肯吃苦、上手快、留得住”，为助力海运业的发展做出了一份贡献。

五、案例总结与创新点

“授人以鱼不如授人以渔”，技能培训就是授予这些群体“渔猎”之术，让他们能够在今后凭自己的能力找到一份满意的工作。“就业

是最大的民生”，解决就业结构性矛盾，实现更高质量、更充分的就业，让民众有更多的就业选择、更广阔的就业空间，才能实现最美的中国梦。

浙江交院“渔转岗”职业技能培训模式探索与实践取得了一定成绩，不仅培养了大量海运业技能型人才，缓解了海运业供求比，而且响应了国家脱贫攻坚、共同富裕的号召，也提升了浙交院在行业中的培训品牌，实现了多方共赢。成功的关键在于政府（海事局）的大力支持，创新性的打通了渔业转到航运业的通道，通过“校、企、政”三方协作，培养新时代航海工匠 助推示范区共同富裕。

六、推广价值

1. 助力国家海洋强国战略，为缓解浙江省渔业资源过度开发、形成可持续发展的海洋渔业提供一条切实可行的途径样例。

2. 形成了一套适用于将文化层次较低的人员培训成专业化海洋运输船员的系统化培训教学模式。

3. 为浙江省船员市场补充一定数量的船员，一定程度上解决沿海运输船舶船员短缺提供切实可行的实例。