

有的放矢做好
高职思政工作

李增军

高校思想政治工作关乎社会主义办学方向、关乎立德树人根本任务、关乎意识形态领域斗争。高职院校既有普通高等教育的一般性,又有职业教育作为类型教育的特殊性,因此,要把握高职院校的特点和实际,研究高职院校思政工作规律,才能有的放矢地做好高职院校思想政治工作。

坚持德技并修。高职院校作为高技能人才培养的摇篮,落实立德树人根本任务就是要做到德技并修。不仅要把握德技并修作为高职院校的人才培养目标,还要建立德技并修的育人机制和评价体系。要牢牢把握培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的根本要求,始终把准德育的正确方向,把培养学生的政治素养、道德品质和综合素质作为首要任务。要紧紧抓住培养“知识型、技能型、创新型”劳动者大军的要求,加强对学生专业技能和职业精神的教育,培养应用型高素质高技能人才。要大力发展“产教融合、校企合作”的办学模式和“工学结合、知行合一”的育人机制,把德技并修贯穿人才培养的全过程。

夯实理论基础。高职院校学生一般学业基础较差、学习动力不足,思想理论水平和学习接受能力较低。如果能在就学期间接受系统的马克思主义理论培养,对学生的成长成才至关重要。目前高职学生政治理论课程安排主要是毛泽东思想和中国特色社会主义理论概论,在此基础上,应当进一步加强两个方面的理论学习:一方面,要加强马克思主义基本原理的学习,教育和引导学生坚定理想信念,坚定马克思主义信仰,树立共产主义远大理想,加强辩证唯物主义和历史唯物主义的学习,引导学生掌握科学的思想方法和思维方式;另一方面,要加强习近平新时代中国特色社会主义思想的学习,持续推进新思想进教材、进课堂、进头脑工作,引导学生坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信和文化自信。

强化价值引领。习近平同志指出:“青年的价值取向决定了未来整个社会的价值取向,而青年又处在价值观形成和确立的时期,抓好这一时期的价值观养成十分重要。这就像穿衣服扣扣子一样,如果第一粒扣子扣错了,剩余的扣子都会扣错。人生的扣子从一开始就要扣好。”要把社会主义核心价值观融入教书育人的全过程,教育和引导高职学生树立正确的世界观、人生观和价值观。要认真落实《新时代公民道德建设实施纲要》,强化教育引导和实践养成,培养学生的社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德,大力提升道德素质,促进学生全面发展。要培养学生崇尚英雄、尊重模范的意识,发挥先锋模范的师范引领作用。要大力开展各种形式的文明创建活动,引导学生勤学修德明辨笃实。

实施文化浸润。高职学生文化素养较低,更需要加强文化浸润,发挥文化的教化 and 涵养作用,以文化人、以文育人,以文化浸润心灵、以文化塑造灵魂。要推动中华优秀传统文化融入高职教育教学,增强学生的文化自信和自觉,以传统文化的品格培育学生道德高尚的人格,以传统文化的精神塑造学生自强不息的灵魂。要加强对学生的革命文化教育,从红船精神、井冈山精神、长征精神、延安精神、西柏坡精神、香山精神,到雷锋精神、“铁人”精神、“两弹一星”精神、焦裕禄精神,再到航天精神、奥运精神、抗震救灾精神、塞罕坝精神,是我们党在各个历史时期形成的精神追求、精神品格和精神力量,也是培养学生不竭的政治资源和精神源泉。要加强对学生的社会主义先进文化教育,坚定学生对中国特色社会主义文化的自信,加强对学生党史、国史、改革开放史和社会主义发展史的学习教育,弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神。

弘扬工匠精神。从高职人才培养的目标和定位出发,高职院校的思想政治工作必须把培养学生的职业道德、职业素养和职业精神放在突出位置,其核心则是工匠精神的培育和弘扬。工匠精神的内涵包括精益求精、用心用情、持续专注、守正创新、追求卓越。精益求精就是认真负责、一丝不苟、严谨细致;用心用情就是爱岗敬业、全心投入、甘于奉献;持续专注就是要持之以恒、执着坚持、保持定力;守正创新就是坚守传承、锐意革新、创新发展;追求卓越就是追求极致、敢于超越、匠心筑梦。工匠精神应该成为高职学生的核心竞争力,作为高职院校思想政治工作的重要内容,纳入全员全过程全方位育人体系。

(作者系衡水职业技术学院党委书记)

雇主对中职毕业生满意度提升

——2019年全国中等职业教育满意度调查新发现(四)

欧阳俊 卜涛

从雇主用工满意度视角出发,了解雇主对我国中等职业学校学生的满意度情况,对推进教育教学改革,提高学生综合素质,加快现代职业教育的发展具有十分重要的借鉴意义。基于此,中国教育科学研究院联合劳动经济学会就业促进专业委员会于2019年8月至10月在全国开展中等职业教育雇主用工满意度调查。

调查分为简版问卷和详版问卷两类。简版问卷样本基于CHFS数据库小微企业名录,共接触企业/机构样本2万多个,回收有效问卷1037份。详版问卷样本来自简版问卷调查获取的信息以及地方部门和学校推荐,共接触990家企业/机构,回收有效问卷282份。调查内容包括雇主期望、雇主质量感知、雇主总体满意度。从问卷的回收情况来看,有72.8%为民营企业,71.8%的用人单位将中职毕业生定岗在操作、销售和生产管理等一线岗位,90%以上的企业将中职毕业生的转工资定在5000元以下。

雇主用工满意度评测结果

结论一:雇主用工满意度基本满意,相对于2016年有明显提升。调查显示,简版问卷雇主对中职教育满意度指数为62.8分。详版问卷雇主满意度指数为76.9分,雇主期望指数为47.5分,质量感知指数为67.2分。雇主调查中,评价最高的是中职毕业生的职业意识、专业能力和通用能力,分别为69.2分、65.1分和64.4分。雇主对中职毕业生总体上可概括为“基本满意”,无论是职业意识、专业能力还是通用能力评价较之

2016年都有较大幅度提升。

结论二:雇主对住宿餐饮行业的中职毕业生最为满意。

住宿餐饮行业的中职毕业生得分最高,为66.7分;IT产业的中职毕业生得分最低,为57.4分。尽管不同行业雇主对中职学生满意度评价差异较大,最高评分与最低评分的差距甚至超过30%,不过所有行业的平均得分都在“一般”以上

结论三:合资、外资企业雇主对中职毕业生最为满意。

合资、外资企业对中职学生表现最为满意,平均得分为68.8分,较各行业得分高9.5%;国有企业对中职学生表现最不满意,得分仅为55.0分,较各行业平均得分低12.4%。

结论四:雇主对财务岗位的中职毕业生最为满意。

雇主对财务岗位的中职学生最为满意,平均得分为69.5分;雇主对销售岗位的中职学生最不满意,平均得分为58.7分。

结论五:雇主对通过校企合作招聘的中职毕业生最为满意。

雇主对通过校企合作招聘的中职学生满意度得分最高,为65.2分,对通过校园招聘、社会招聘、他人推荐等几种方式招聘的中职学生满意度得分稍低。

雇主用工满意度主要发现

发现一:中职毕业生受到就业市场欢迎。

雇用中职毕业生的企业/机构比例非常高,说明中职毕业生具有很强的竞争力。而且在市场化程度高的就业领域和地区,如东部发达地区,住宿

餐饮、建筑制造等行业,民营经济部门,中等职业学校毕业生竞争优势尤为明显。同时,中职毕业生失业率远低于初中、高中、大专/高职、大学本科毕业生,特别是18—25岁的中专/职高毕业生已基本实现完全就业。

发现二:中职教育的雇主用工满意度显著提升。

受访雇主对中职生平均满意度评分为62.8分,可概括为“基本满意”,无论是职业意识、能力还是通用能力评价较之2016年都有较大幅度提升。其中,职业意识是受访雇主对中职毕业生满意度评价最高的方面。由于对中职教育的满意度提升,受访雇主当前继续雇用中职毕业生的意愿强烈,超过3/4的受访者表示愿意继续雇用。这些成效是中职教育注重基本技能和相关知识水平培养的结果,更与中职教育长期重视德育教育,坚持“德育为首,技能为主,全面提升学生综合素质”的指导思想密不可分。

发现三:校企合作一头热的现象明显缓解。企业表现出强烈的参与校企合作的积极性。校企合作已成为招聘中职毕业生的新渠道,多达13.7%的受访雇主通过校企合作招聘中职学生。尽管目前仍主要以直接接收学生实习为主,但不少受访雇主也开始尝试开展课程实习、授课、培训合作、订单培养等,校企合作的方式日趋多样化。企业继续开展校企合作意愿强烈,原因在于企业开展校企合作的收获感明显上升。

发现四:中职毕业生发展空间受限。中职毕业生离职率高是受访雇主普遍抱怨的问题。超过1/4的中职毕业生工作不到一年,工作三年以上的中职毕业生不到1/4。究其原因在于中职学生就业前景暗淡,发展空间受限。调查显示,中职学生25%以上月工资低于3000元,平均工资不到城镇职工平均水平的60%。中职毕业生就业主要集中在体力劳动为主的行业,年龄越大被动离职的可能性越大。

发现五:中职毕业生工作能力存在欠缺。毕业生专业理论素养以及IT能力欠缺问题,是当前中等职业教育亟待解决的问题。此外,学习能力和创新能力欠缺,将影响到中职学生未来发展,也需予以重点考虑。

发现六:校企合作深度与广度有待提高。

深度和广度不足是校企合作最突出的特征。企业与中职学校开展校企合作以接收学生实习、校园招聘会、职业规划和职业发展宣传为主,课程设计、授课、培训合作以及订单培养合作所占的比例仍然很小。成本分担困难是校企合作深化的主要障碍。

基于满意度调查的对策建议

建议一:要坚持“以人的发展为本”的中等职业教育定位。

尊重学生基于兴趣爱好选择受教育类型的权利,不能将中职教育作为教育部门的管理手段,不能将中职学校办成学习成绩掉队孩子的收容所。

建议二:要打破就业壁垒为中职学生拓宽未来发展空间。

通过立法强制要求规定行政机

湖北三峡职院:关爱“蜗牛宝宝”



▲▲图为服务团队一行17人在五峰县长乐坪镇开展“蜗牛宝宝心养计划”,并建立志愿服务基地。

今年暑期,湖北三峡职业技术学院“一苇杭之路相伴”心理志愿服务团队先后三次深入五峰县贫困山区,联合各村镇合力推进“蜗牛宝宝心养计划”。“蜗牛宝宝心养计划”由学校“一苇杭之路相伴”志愿服务团队于2012年发起,得到了宜昌市校外未成年人心理健康辅导站的资金支持和省级示范性大学生心理健康教育中心的专业指导。服务主要针对贫困山区3至10岁缺乏心理教育和情感支持,出现自我否定、情感隔离等行为倾向且心理弹性偏弱的孩子(“蜗牛宝宝”),为他们构建和优化个人、家庭、社会三级心理支持体系。目前团队已汇聚爱心志愿者200多人,探索出一套可复制、可量化、可追踪的有效服务标准。

通讯员 张伯康 摄影报道

学徒合同:教育合同还是劳动合同?

周红利

建立现代学徒培训体系是当前我国职业教育改革的重要任务,但是实践中存在着对学徒合同和学徒身份的错误认识,导致企业培训学徒的经济负担和政策风险上升,打击了企业招收学徒的积极性,因此限制了学徒制的大规模推广,急需对相关认识误区进行澄清。

现代学徒制是实现职业教育现代化的切入点

党中央国务院发布的《中国教育现代化2035》指出,我国要在2035年实现教育的总体现代化,因此率先实现职业教育的现代化是我国职业教育改革的首要目标。《国家职业教育改革实施方案》指出,职业教育与普通教育是两种不同的教育类型,具有同等重要地位。如何认识职业教育类型,是落实改革方案的突破口。

从教育类型看,职业教育是以雇主为主导的教育类型,无论是古代传统学徒制还是当代成功的教育模式,都是行业企业主导的教育模式,比如德国的“双元制”,英国的现代学徒制和澳大利亚的TAFE学院。现代学徒制是我国实现从学校主导型职教模式向雇主主导型职教模式转变的政策抓手,建设现代学徒体系是落实国家职业教育改革方案的首要任务。

当前新冠疫情的全球蔓延和中美

贸易冲突给中国带来前所未有的就业压力,大力发展现代学徒制不仅可以有效地降低青年人失业率,保持社会稳定,还可以有效提升我国职业人才培养质量,缓解企业“技工荒”,推动我国制造业转型升级。国际经验证明,现代学徒制对于降低青年人失业率具有十分显著的作用。根据欧盟2020年4月份的数据,受疫情影响,希腊15到24岁年轻人失业率达到了35.6%,西班牙达到33.1%,意大利达到28%;而成功实施学徒制的德语区国家青年失业率却非常低:奥地利为9.3%,德国为5.6%,瑞士只有3.3%。

我国现代学徒制发展中的认知误区和政策困境

2019年5月,教育部办公厅下发了《全面推进现代学徒制工作的通知》,要求在前期试点的基础上,全面推广企业和职业学校双主体育人的中国特色现代学徒制,推进招生招工同步、先招工后招生、先招生后招工,明确学徒的企业员工和职业学校学生双重身份,保障学徒的合法权益。

教育部的通知产生了一个问题:如果学徒是企业员工,根据《中华人民共和国劳动法》第十六条规定,那么企业与学徒就构成了劳动关系,应

该签订劳动合同。一旦签订劳动合同,企业就应该给学徒提供相应的社会保险和公积金,这部分支出占到了员工工资的20%—30%,无疑大大增加了企业的经济负担,打击企业招收学徒的积极性。

同时,劳动法禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人,如果学徒是员工,企业招收不满十六周岁的学徒,将会面临使用童工的嫌疑,因为很多职业院校学生在校学习期间不满十六周岁,就不能参加学徒培训项目,这将大大限制学徒制的覆盖范围。

干与学的比例是判断传统与现代学徒制的尺子

存在这种政策困境的根本原因在于对学徒身份的认定和学徒合同的认知。学徒制是一种干中学的技能培训模式,雇主与学徒签订学徒合同,雇主向学徒传授行业技能,学徒以免费劳动或低薪劳动的方式向雇主缴纳学费。在古代封建社会,学徒制都是手工艺人的主要授业方式。随着机器工业的兴起,传统手工业受到了机器工业排挤而衰落,与之相对应的学徒制也随之被学校制所替代。

干中学是学徒的基本教育模式,干与学构成了学徒制的内在矛盾,有时成为雇主与学徒的斗争焦点。干与学的比例关系是判断传统学徒制与现

代学徒制的一把尺子:传统学徒制以干为主,干得多,学得少,它在本质上是一种封建劳动制度;现代学徒制以学为主,干服务干学的需要,因此它是一种教育制度。

学徒劳动具有巨大的经济价值,学徒劳动可以给雇主带来丰厚的利润。以瑞士为例,扣除企业支付给学徒的生活津贴,学徒系统每年给雇主创造大概5亿法郎的利润,这也是企业招募学徒的重要经济动因。但是如果学徒管理不当,学徒很容易沦为企业的廉价劳动力,这样的学徒制虽然名义上冠以现代学徒制,本质还是传统学徒制。

借鉴德国经验,加快现代学徒制立法

德国在历史上具有悠久的工匠传统,被称为“工匠之国”,在德国走向现代化的过程中,其学徒制也成功地实现了现代化转型。德国1897年的《手工业保护法》是学徒制现代化转型的开端,1969年《职业教育法》是德国现代学徒制建立的标志。当前德国的“双元制”每年签订50万份学徒合同,成为举世瞩目的德国职业教育名片,也是被称为德国经济奇迹的“秘密武器”。在德国学徒制的现代化转型过程中,关于学徒合同是一种教育合同还是一种雇佣合同,

德国人争论了数十年,最后大家一致认定,学徒合同是一种教育合同而非雇佣合同,这种认知的确立是学徒制实现现代化转型的前提。

为了防止企业剥削学徒,德国设计了一套相应的机制:首先确立企业资格,不是所有企业都可以招收学徒,全国只有1/4的企业具有招收学徒的资格,学徒培训资格成为一种稀缺资源;其次学徒满师由相关行业协会负责考试,如果学徒没有得到很好的培训,出现不合格的现象,培训企业被取消学徒培训资格,企业也丧失了获取学徒剩余价值的机会。通过这样制度安排,有效地抑制了企业的机会主义行为,提高了学徒的培训质量。

借鉴德国的经验,我们可以肯定地说学徒制是一种教育制度,学徒在企业学习的身份是学徒而非员工,因此企业招收学徒不适用劳动法的规定,企业招收学徒不需要缴纳社会保险,学徒不满十六周岁也不存在雇用童工的嫌疑。学徒获得的生活津贴并非劳动薪金报酬,不需要缴纳个人所得税,学徒期间的企业工作经验也不应该纳入工龄计算范围。当前我国应加快学徒制立法,保护学徒和企业双方的合法权益,早日建立中国特色的现代学徒培训体系。

(作者系北京电子科技职业学院职业教育研究中心副教授)