

Q 研者视界

践行学生公约,从他律走向自律

郭跃

今年秋季开学之际,教育部印发关于开展学习、签署、践行《中等职业学校学生公约》的通知。随后,全国学联中等职业学校学生会工作委员会发出践行《中等职业学校学生公约》的倡议。与传统的学生规范相比,《中等职业学校学生公约》彰显了平等、尊重、信任、自律、诚信等理念,对引导广大中职生强化自我约束、自我管理,自觉养成良好品行习惯将起到积极作用。

实践了以生为本的理念。公约是平等主体之间达成合意并承诺共同遵守的约定,《中等职业学校学生公约》的文本形成过程充分体现了平等主体、充分协商、达成合意、承诺遵守这些精神。首先是尊重学生信任学生。发动并放手学生参与,相信中职生有觉悟有能力提出对自己严格要求的品行规范,相信他们有追求有梦想,他们并非社会偏见所认为的差生。其次是帮助学生树立自信。现实中,多数中职生都遭受了考试失利

的挫折,普遍存在自卑心理。请学生参与制订公约,由学生自己做主,让他们提出职业生中想做什么,应该做到什么,对自己的未来画像,提振他们的信心,帮助他们树立自信。再其次是促进学生自觉践行。中职生多数处于青春期,存在较强的逆反心理。另外因学业受挫,对前途迷茫、焦虑和无助,存在自暴自弃的心态。在这种情况下,传统命令式、遵从式的守则往往难以达到预期效果,而公约让学生从被动转为主动,从要他做转为我要做,会在较大程度上避免知易行难的尴尬。

凸显了中职生的特点。中职生是接受高中阶段教育的学生,属于我们通常说的中学生。针对中学生的行为规范要求,我国20世纪80年代和90年代初发布了《中学生守则》《中学生日常行为规范》,21世纪初修订为《中小学生守则》《中学生日常行为规范(修订)》,2015年对《中小学生守则》再次修订。此前,对中职

生行为规范的要求一直参照执行这些守则。但经过这些年的努力,中等职业教育得到较快发展,目前全国中等职业学校达到1.15万所,在校学生1600多万人,接近占到高中阶段教育的半壁江山。中职生规模庞大,但这一群体与普高生相比特点比较明显,并且其培养目标、学习方式等也具有较大区别,让中职生遵照执行《中小学生守则》,忽略了中职生群体的特点和职业教育的特性。这次发布的《中等职业学校学生公约》较好地回应了这个问题,公约共8条243个字,每条都采用总分结构,前部分6个字是对道德品质的基本要求,包括:爱祖国,有梦想,爱学习,有专长,爱劳动,图自强,讲文明,重修养,遵法纪,守规章;辨美丑,立形象,强体魄,保健康,树自信,勇担当。后部分是对行为规范的具体要求,明确了针对性的行为点,采用倡导式的表述,正面积极要求,传递正能量。公约涵盖了德、智、体、美、劳、心理健康等方面,充分体现了立德

树人的共性要求,同时突出了个性特点。职业教育面向社会培养生产生活一线的技术技能人才,中职生毕业后多数将步入社会,走上工作岗位,公约强调掌握技能、崇尚劳动、敬业乐群等,倡导勤学苦练,培养过硬的本领,拥有自身的专长,培养爱岗敬业、精益求精的职业精神,倡导养成职业规范,按岗位规则做事,遵守行规,依规行事,倡导敬业乐群,团队合作,培养好共事、会合作的品性,这些都充分分地体现了职业教育的特性。同时,公约针对中职生群体的心理、个性等特点,强调追求梦想、自尊自信、乐观向上等,对中职生具有针对性。

突出了履约践行的自觉。《中等职业学校学生公约》是中职生约定共同遵守的品行规范,公约的履行应是自觉行动,中职生应以此为依据对自己进行自我约束、自我教育、自我管理,做到自觉践行、诚信履约,并持之以恒、日积月累。但中职生多数仍是未成年人,自控力有限,三分钟热

情的时候比较多,完全凭学生的自觉自愿相当有难度。为此,需要对他们进行引导和帮助,督促他们践行承诺。首先,帮助学生认知公约。在校园内学生视觉、听觉所及之处普遍张贴公约,让学生随时随地可见公约,为学生了解认知公约提供条件,使学生知晓公约,记住要求,使公约内容入脑入心。其次,帮助学生认同公约。将学习公约作为学期开学的重要主题教育活动,开展集体诵读、全员签约、主题演讲、解读宣讲以及其他形式的学习宣传,引导学生真正从情感上、从内心深处接受公约认同公约。再其次,督促学生践行公约。采取激励措施,引导学生从今天开始,从一点一滴做起,努力践行公约,以公约为镜子,对照自己的日常行为,每日一反省,时时改进自己的言行规范,日积月累,通过长期的改进提升,让公约倡导的规范内化为学生的道德品质和行为习惯。

(作者系教育部职成司中职德育与学校管理处处长)

Q 职评述说

选择性和职业性非零和博弈

汪治

中国教育报11月22日9版刊发了王炜波老师的文章《课程的选择性不能冲了职业性》。该文强调了职业教育必须突出职业性,这是非常有必要的,同时担心注重了选择性就会冲击职业性,这种可能性是存在的。但是二者并不是非此即彼的关系。

职业教育需要选择性。这是因为接受职业教育大多是学生无奈的选择,报读专业时具有很大的盲目性。其实绝大多数学生是适合接受职业教育的,但是学校目前整齐划一的培养方式,统一标准、统一课程、统一要求,单一规格,不允许转专业、不能选课程,不能选择适合自己特点的学习方式,无法适应学生的多样化和个性化需求,很难满足学生的学习意愿和就业意愿。试想他们本来就不想学、不会学,甚至厌学,这样的状况下,怎么可能学得好?我们在人才培养上强调和关注了职业性,但效果并不理想。

随着社会的发展进步,无论什么学校,都应该以学生为本。职业院校也应该让学生根据自身的智力类型、兴趣爱好特长,依据自己的学习意愿和就业意愿,现有的学习基础、学习能力和学习特点,选择适合自己的成长成才路径与方式,实现实证范式的培养方式,即你能成为什么,就允许你成为什么。而且,我们只有把学习的选择权和主动权交给学生,学生才会真正对自己的选择负责,才会更加关注社会的就业需求和对人才的具体要求,激发学习的内在能动性。

其实职业院校只要设计好方案,完全可以做到既给学生选择性,又可以更加突出职业性,使得二者相辅相成,更好地实现职业教育的培养目标。设计的原则是:一要符合职业教育的教育教学规律,具有规范性;二要符合职业院校现有的教学资源和管理水平现状,具有可操作性;三要符合职业教育学生的学习特点和学习规律,具有适切性;四要符合经济社会发展的需要,具有动态性。

首先,我们应该形成培养职业化、学习个性化、规格多样化、数量动态化、过程柔性化的培养思路。即职业院校培养的人才必须是职业化的人才,具有较好的职业能力和职业素养,学生的学习应该是个性化的,要把学习的选择权和主动权交给学生,满足学生的学习需求和就业需求,调动他们的主观能动性和激发他们的潜能,同一所学校即便同一个专业,也要做到人才培养的规格多样化,以符合每个学生的个性特长和社会的多样化需要,每个专业培养的人才,从总体数量到不同规格的数量,都要根据学生的需求和企业的需要及时变化,做到动态一致,在人才培养的过程中,要依据需求的变化,做到及时反应,柔性适应。

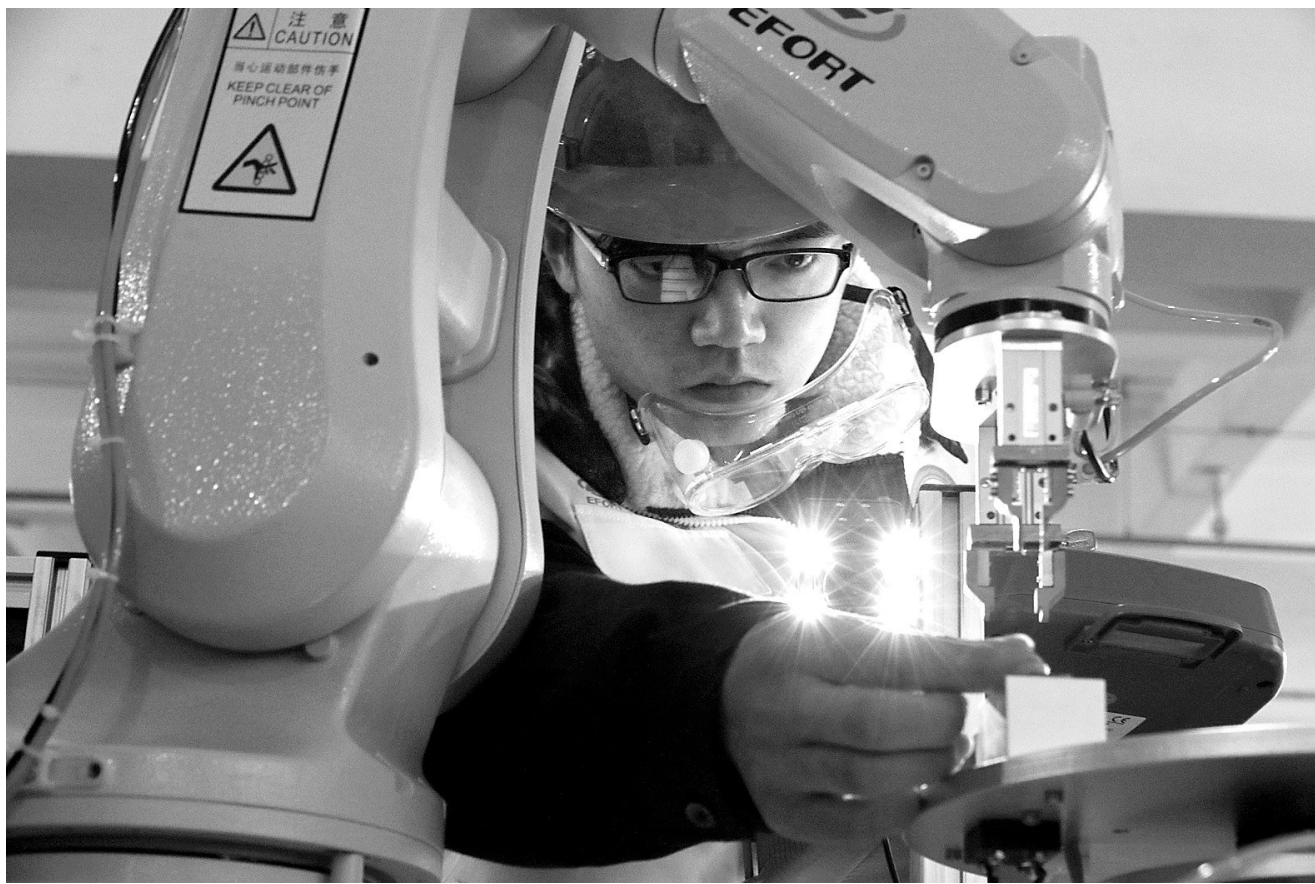
其次,实施按需培养、依学设课、因材施教的培养方式。即符合区域经济社会发展的需要,根据用人单位的实际要求和学生的就业需求,按需培养,根据学生的学习需求和学生的选择,开发、设置和实施课程,依学设课,根据学生的个性特长、学习基础、学习能力和学习特点,个性化教学,有教无类,激发潜能,因材施教。

再其次,职业教育的课程框架体系构建应该是以社会需求、能力本位的职业需求和终身发展的个性需求为价值取向,以建构主义理论为指导,具有统一性、完整性、顺序性、相关性、共同化、核心化、组化、并行化、多样化、个性化、开放性、选择性、动态性、灵活性、适应性等特征。因此,应按照公共平台、核心化、多拓展、活模块,构建公共平台课程组+专业群(大类)平台课程组+专业课程组+专门化领域课程组+任意拓展选修课程的课程框架体系。

最后,开展学习成果认定,一类是非学校正规教育学习过程的学分认定,另一类是非学校正规教育学习成果的认定。学习过程的学分认定包括:参加技能竞赛、考证培训、社团活动、义工服务、企业实践、参军服役、协助教师指导教学、开展创业等。学习成果的学分认定包括:参加各类竞赛获奖、发表作品、考取计划外的各类证书、申请或获取专利、研发的科技成果、创业的成果、生产的成果、技术转化(管理)的经济效益、参军期间立功嘉奖等。

在这里,课程框架体系的设计,对于选择性和职业性的有机融合起到基础性、关键性的作用。其中,公共平台课程组、专业群(大类)平台课程组、专业课程组为必修课程,专门化领域课程组为限选课程,学生可以自己选择,但必须根据就业工作的需要和学生的来源或实际水平按组选择。对于任意拓展选修课程,要做到数量充足、内容丰富、形式多样,以满足学生多样化和个性化的学习需要。同时,合理地确定必修、限选、任选课程之间的空间结构,即开设的学年和学期安排和相应的学分、学时比例,做到学分结构与课程结构相协调。课程框架设计注重各类课程之间的相关性,注重各类课程目标的统一性,体现学生知识结构的完整性和学习课程选读的顺序性。这样的课程框架体系设计,既充分体现了选择性,也更好地保证了职业性的要求。

(作者系深圳职业技术学院教授)



人机“对话”

11月26日,埃夫特 栋梁杯 全国工业机器人技术应用技能大赛实操决赛在京举行,来自25个省(区、市)的59名职工选手和64名职业院校的学生选手,汇聚赛场一决高下。本次实操比赛项目包括设备装配、故障排除、设备维护、示教器编程、设备调校、设备操作等,覆盖了工业机器人技术应用的全部岗位,对选手全流程技能水平进行考核。图为选手组选手在进行比赛。

本报记者 鲍农 摄



Q 职教前沿

人才“盗猎”难题,向职教集团求解

周红利

职业教育集团化办学是今后一段时期内我国职业教育改革的重要方向。当前在职业教育校企合作中,经常会遇到一个尴尬:学徒培训市场失灵,自己栽树别人乘凉。破解这一难题,可以通过集团化办学来实现。

职业教育的难题:市场失灵导致企业培训投资不足

国际权威人力资源调查机构调查发现,技术工人尤其是高级技术工人的短缺已经成为一个全球化现象,很多国家都出现了严重的技工荒,制约了高端制造业的发展。为了应对这一难题,发达国家纷纷利用宽松的移民政策和优厚的物质待遇吸引世界各国的技术移民和技工移民,一场轰轰烈烈的技工争夺战正在全球范围内上演。

从经济学角度看,技工的普遍短缺是一个令人费解的问题,因为在市场经济体制下,短缺只是一个短期现象,而不会持续存在。某种商品或服务一旦出现供不应求,就会出现该商品或服务的价格上涨,从而刺激供给增加和需求下降,直到最终实现供求平衡。当然市场机制也有失灵的时候,比如在供不应求的时候,供给和需求没有随着价格的变化进行相应调整,即价格出现上涨,但是供给没有增加,需求没有减少,就会出现持续短缺。

在学徒培训市场上,市场失灵表现为外部效应,也就是我们通常说的自己栽树别人乘凉。企业是技能密集型组织,学校是知识密集

型组织,技能型人才的培养主要依靠企业。在存在外部效应的情况下,企业缺乏培养技能型人才的激励。学徒的培养需要投入时间成本和资金成本,学徒的边际生产力和学习的初期低于企业投入的成本,后期边际生产力不断提高并超过教育成本,所以学徒只有工作相当长的时期,企业才能收回学徒培养的投资成本并盈利。如果学徒在学习结束后就流失到了其他企业,企业就丧失了收回培训成本的机会。没有提供学徒培训的企业,由于没有承担培训成本,往往可以提供更有竞争力的工资水平,因此导致技能人才流向非培训企业,这种行为可比作盗猎。由于盗猎现象的普遍存在,所有企业的最优战略是挖人而不是自己培养人才,导致技能型人才成了无源之水,短缺越来越严重。

这是职业教育的普遍问题,也是世界各国面临的共性难题,诺贝尔经济学奖得主加里·贝克尔曾经进行了详细分析。按照制度经济学理论,外部效应是由于产权界定不清造成的,明确界定学徒培训中的人力资本投资收益权可以解决市场失灵问题。如果培训企业和学徒达成可信承诺,即企业与学徒签订学徒合同,企业出资培训学徒,而学徒承诺足够的服务年限,直到企业能够收回培训成本并得到平均利润。可信承诺能够保证企业和学徒的双赢,学徒的人力资本提高了,工资水平将会提高;企业产品的技能密度提高了,在市场上可以更高价格出售,不仅可以支付员工的高工资,还可以有更多盈利。

德日经验:稳定的劳资关系是企业投资员工培训的前提

二元制职业教育是德国职业教育的名片,被视为成功的校企合作典范。二元制不是德国职业教育的唯一模式,接受二元制职业教育的学生占整个职业教育体系的51%。德国1/5的企业有招收学徒,每年大概签订50万份以上的学徒合同,没有签订学徒合同的学生会进入学校系统或者过渡系统。

德国企业之所以愿意招收学徒,学生也愿意去参加学徒培训,是因为国家做了一系列的制度安排。国家有行业资格准入制度,没有行业资格是不能从业的,经过良好训练的工人不受无资格工人的竞争,保证了技能的含金量。只有部分企业有资格招收学徒,保证企业可以招收到高素质学徒,使学徒培养本身变成一件有利可图的义务。学徒的高留用率和员工的长期任职,也让德国企业觉得培训是值得的,学徒大概有一半在毕业后会留在受训企业,德国员工在一家企业任职时间长达10.5年。德国员工的低流动性也跟行业工资管制有关,工会通过集体谈判压缩同类型企业工资之间的差别,防止企业之间相互挖人。企业和员工之间长期而稳定的合作关系,保证了企业愿意为员工提供培训,造就了德国工匠之国的美名和德国制造在世界市场的美誉度。

与德国相类似,日本的企业培训也很成功,美国卡内基教育与经济论坛顾问雷·马歇尔指出,日本的经济奇迹主要靠的是企业职业培训而不是公办的职业学校。日本企业之所以愿意

大力培训,跟日本的终身雇用制和年功序列制有密切关系。企业实行终身雇用制和年功序列制,员工在企业工作有安全感,没有失业的担心,员工可以享有年功序列工资,每年按比例提高。由于稳定的劳资关系,企业和员工形成了命运共同体,这样企业才会大力投资于员工培训,而员工必须努力提高生产力才能免于被解雇,因为一旦被企业解雇,很难在其他企业找到工作。

职教集团:降低员工流动率,建设合作型劳资关系

中国社会科学院发布的《人力资源蓝皮书》指出,中国员工平均流动率为15.9%,在全球处于高位,劳动者就业稳定性较低,就业短期化现象突出。这种不稳定的就业关系严重伤害了企业和员工双方的利益。由于员工的高流动性,企业无意于投资员工培训,职业教育校企合作出现学校热、企业寒心。另一方面,员工的频繁流动导致员工技能和边际生产力低下,进而导致低工资。这种企业和员工双赢的局面是我国职业教育和企业培训急需解决的难题。

目前我国的行业性组织和劳工组织都不发达,不能发挥应有的组织化功能。而中国劳工教育机构中组织化程度最高的是职业院校,职业教育在校生成近2800万人,学生年龄处于16-22岁,按照国际通用劳动力标准,这些在校生都属于劳动人口。目前由于校企合作很困难,学生绝大多数时间都是在学校学习,实习时间一般为半年到一年。这不仅造成学生学习情

境与工作情境相脱离,严重影响学习效果,而且也造成了巨大的人力资源浪费。因此有专家批评说,中国的学校教育把大量的劳动人口关在学校里打游戏。试想一下,如果2800万职业院校学生将1/10的时间用于工作和劳动,相当于增加了280万劳动力,无疑可以极大提高中国经济增长率。

在中国当前的职业教育办学体制下,学校是职业教育的唯一主体,企业并不承担职业教育的义务,其原因就在于企业面对数量庞大的学生群体时,巨大的交易成本导致企业不能与学生达成可信承诺。

按照诺贝尔经济学奖得主科斯的观点,企业之所以可以代替市场机制是因为企业的行政机制比市场机制节省交易成本。由此推断,职教集团可以作为新型组织成为职业教育的主体。

目前我国有1200多家职教集团,覆盖了8000多所学校和2万多家企业,按照教育部的规划,职教集团要在2020年覆盖所有的职业院校。根据混合所有制的制度构想,多家企业和多家职业院校可以共同出资成立非企业的法人实体职教集团,由职教集团协调企业和院校,可以有效地解决校企合作难题。以职教集团作为组织载体,可以开展具有中国特色的现代学徒制,构建一种和谐的劳资合作关系,培养员工忠诚度,降低员工流动率,企业和员工实现共赢,从而解决职业教育中的共同难题,走出一条具有中国特色的职业教育道路,开创职业教育的中国模式。

(作者系北京财贸职业学院校企合作办公室副主任、高职研究所副所长)