

修订职业教育法彰显职教主体地位

伟伟道来

●新修订的职业教育法,以法律确权的形式,补上了过去职业教育实际操作上的“模糊或留白之处”。



□程振伟

十三届全国人大常委会第三十四次会议4月20日表决通过新修订的职业教育法。这是该法自1996年颁布施行以来的首次大修,内容从五章四十条完善至八章六十九条。新职业教育法自2022年5月1日起施行。

职业教育法制定近26年来的首次修订,凸显了“主体性”。职业教育不是低人一等的教育,是一种类型教育,正如新修订的职业教育法中表述,“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”。随着对职业教育内涵认识的深化,我们意识到,职业教育是国民教育体系不可或缺的组成部分,其对“培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业”关系甚大。

职业教育法,通过“教育类型说”,否定了过去“职业教育是不能接受普通教育后退而求其次”的说法。职业教育法规定“公民有依法接受职业教育的权利”,职业教育是成就人、发展人、赋能人的类型教育,并非普通教育以下的“低层次教育”。职业教育,同样作为“主体性教育”,有一条相对独立完备的教育体系,并非作为普通教育的“补充或辅助”存在,在法律地位和公民获得、受益上“与普通教育平等”。

新修订的职业教育法,以法律确权的形式,补上了过去职业教育实际操作上的“模糊或留白之处”。新职业教育法规定,推动职业教育与普通教育融通、不同层次职业教育贯通,打通“断头路”,构建“立交桥”,明确高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等学校实施。

职业教育固然以就业为导向,但如果学生有意愿,也应有同样畅通的升学渠道,而它是由“职业教

育的主体性”这一内在所赋予的。有数据统计表明,如今高职的招生数占高等教育的55%以上,而高职所获得的财政直接投入只占整个高等教育的20%左右。显然,完整科学系统的职业教育体系,需要相关财政配套措施落地,而且应以法律为依据。

职业教育的“主体性”,还体现在“依照职业教育的规律办教育”。普通教育注重升学深造、学科建设;而职业教育则是以就业为导向,更加注重应用性,这体现在“深度参与产教融合、校企合作”。如果说普通教育的师资对学历有高要求,职业教育的师资则更注重“向行业产业深处延伸”,技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高能人才皆可为师,而且是其中的重要组成部分。值得注意的是,目前作为国内职业教育重要办学主体的企业在参与方面还远远不够。离开企业办职业教育,路只会越来越窄,因此要通过税收、政策等工具,激励有实力的企业参与职业教育办学,确保其“成为办学主体的积极性”。

新职业教育法的出台,着力提高这一类型教育的社会认可度,并以法律确保其主体地位的落实。普通教育有几千年的办学基础;而职业教育是随着工业化发展兴起的教育类型,办学基础相对薄弱,地位和社会认可度尚有待提高。职业教育人要增强办学定力,提升办学信心;法律法规和社会用人单位要确保“职业教育学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会”。相信职业教育作为类型教育的“主体性”地位会进一步增强。职业教育作为国民教育体系的“重要增长极”,只会越来越彰显。

求职本就不该是“开盲盒”

大海捞真

●工作再难找,求职也不该是随机“开盲盒”。多了解求职的企事业单位真实生态,多分析即将入职的雇主单位职场规则,对于确立并调整自己的职业发展目标,是必要而关键的环节。



□邓海建

又一个毕业季临近。据媒体报道,大批以00后为主体的毕业生即将带着新的言行和思维方式步入职场,他们不仅不迷恋大厂的光环,敢于对加班“说不”,甚至在面试前“反向背景调查”雇主。“我们不应是‘求工作’,而是‘找工作’”“听不少应届生看来,“反向背调”不仅应该是流行的,而且是必要的。

求职应聘,“背调”是例牌。一般在面试流程后,用人单位会通过咨询应聘者的毕业院校、前公司和其他相关人士,对应聘者的背景资料进行真实性核查。听起来,这有点类似企业收购兼并过程中的尽职调查。然而,如今的大学生们,给传统意义上的“背调”来了个“反攻”。于是,“反向背调”雇主似乎成了新鲜又刺激的事。

这个惊诧论的基调,大概是——求职者就该成为砧板上的“鱼肉”,而雇主才是掌控决定权的“刀俎”。

就业确实挺难的,今年“特别难”,直接的佐证有两个。一是当下的工作本来就不太好找。根据国家统计局发布的数据,目前我国灵活就业人员已经是2亿人左右。更严峻的数据是,今年全国高校毕业生规模将达到1076万人,比上年增加167万人,规模和增量都是历史之最。二是疫情“黑天鹅”的影响,今年找工作确实更不容易。教育部为此专门推进了“全国高校书记校长访企拓岗促就业专项行动”。

不过,不管是怎样的就业背景,严峻的供需结构和严谨的权责关系是两个概念。换句话说,不管就业难不难,求职与招工双方的责任应该是清晰稳定的。更进一步说,

不能因为工作不好找,雇主处在“买方市场”的优势地位,求职者就必须让渡合法权益,迎来顺受。

据说在网络上,“反向背调”甚至还被总结出了不同“段位”:最基本的操作,是从各种网络App信息中查看公司,去招聘网站了解同类岗位;更进一步,是找师兄师姐或曾经在公司实习工作过的“小伙伴”打听内幕;进阶版的,是去薪资工具里比对薪资水平,从企业查询网站上看公司规模,查老板背景,甚至还要看公司背后的投资人及其投资逻辑。

“反向背调”其实就是“双向选择”的理性归位罢了。企业既然要严格履行“背调”的权利,员工当然也可以做足了解的程序:雇主了解员工,是对企业负责;员工了解公司,是对自我负责。既然是“双向”,当然是在彼此了解的基础上作出理性选择。或者说,这本身就是求职过程中的必修课,是高校职业规划与设计课程中的“核心章节”。

“反向背调”说白了,其实就是求职者应该尽到自我负责的基本义务。在了解与沟通的过程中,求职者传递出的渴望平等、追求自我表达、重视自身合法权益、敢于提出反对意见等,也会顺带着倒逼企业去作出改变,营造出更好的就业环境。同时,求职者同等状态地了解并体认雇主情况,也有助于人力资源配置的优化。

事实上,对任何领域而言,充分知情权都是自主选择权的基础。工作再难找,求职也不该是随机“开盲盒”。多了解求职的企事业单位真实生态,多分析即将入职的雇主单位职场规则,对于确立并调整自己的职业发展目标,是必要而关键的环节。“反向背调”雇主谈不上什么反客为主,这只是求职者对等的权益与自由。

求知论见

►新闻回顾 每所中小学应当配备至少1名法治副校长;教育行政部门会同派出机关建立法治副校长人员库;优先为偏远地区、农村地区学校和城市薄弱学校配备法治副校长……教育部公布的《中小学法治副校长聘任与管理办法》(以下简称《办法》)自2022年5月1日起实施,这是《办法》中明确提出的要求。

呵护成长,法治副校长“未”你而来

职责“加码”只为更好地守望相助

□李平

从今年5月开始,法治副校长的职责,又“加码”了。这是《办法》的亮点之一。

《办法》规定,法治副校长的职责除了开展法治教育,还包括保护学生权益,预防未成年人犯罪,参与安全管理,实施或者指导实施教育惩戒,指导依法治理,以及指导、协助学校履行法律法规规章规定等。

让法治副校长不只充当“临时普法员”,而是下沉到学校,全方位护航校园安全,非常及时而有必要。当下未成年人成长环境越来越复杂,校园欺凌等恶性事件频频发生。以校园欺凌为例,2018—2019学年,中国人民大学中国调查与数据中心组织的中国教育追踪调查(CEPS)新增小学队列调查,对分布在全国21个省级单位的200所小学跨度为33年的36389名四年级小学生进行追踪调查。数据显示,除了24.7%的学生没有遭受过校园欺凌外,在中小学阶段,有42.7%的学生遭受过轻度校园欺凌,有26.5%的学生遭受过中度校园欺凌,

而遭遇过重度校园欺凌的学生占4.1%。

法治副校长更应成为学生权益的保护者。校园欺凌、性侵害等恶性事件,复杂而又敏感,对未成年人的危害极大。当遭遇此类冲突甚至侵害,最痛苦困惑、茫然无措之时,当事学生非常需要一双有力的手把他们及时从泥沼里拉出来。遗憾的是,现实中此类问题,一般很难得到及时、妥善的处理。平心而论,教师、家长不是“不想管”,而是因缺乏相关专业知识和制度支撑“管不好”。一旦赋予法治副校长相关职责,他们就能发挥专业优势,将法治理念贯穿于与学生相关的校园事务中。比如在防治校园欺凌方面,除了对学生开展防治校园欺凌的教育,还能督促、指导学校根据未成年人保护法、《未成年人学校保护规定》制定相关制度和规定,以专业性和权威性更好地认定校园欺凌,并第一时间发现、制止,把学生们受到的伤害降到最低。

给法治副校长“加码”,就是希望其能成为校园欺凌现象的“巡航舰”,成为引导学生向善向好发展的“海上灯塔”。

把好“入口关”才能名副其实

□付彪

法治副校长制度在全国各地早已开始探索实践,且覆盖了相当数量的中小学校。但从媒体报道看,有的地方法治副校长并未真正下沉到学校。究其原因,一方面是业务能力不强,有的法治副校长虽然有一定法律专业知识,但并不了解与学校及未成年人相关的法治事务;另一方面则是时间难以保证,一些法治副校长因工作繁忙难以真正深入校园事务。

让法治副校长履职到位、名副其实,必须把好法治副校长的“入口关”。

一是遴选推荐关。《办法》明确了法治副校长的任职条件,特别强调了要有从事法治工作3年以上经历、了解教育教学规律和学生身心特点。对于派出机关来说,遴选推荐法治副校长,应当做到遴选条件公开、拟选对象公开、选任程序公开、推荐结果公开,以公开求公正。只有通过公开筛选,才能确保推荐对象真正符合担任法治副校长的条件。

二是教育培训关。《办法》明确提出,法治副校长任职前,应当接受不少于8学时的培训。对教育行政部门来说,应建立法治副校长培训制度,会同派出机关共同制定培训方案计划、组织开展培训。通过相关知识传授、业务交流、经验推广等多种方式,帮助拟任法治副校长丰富未成年人法治教育的形式和内容,提高开展法治工作的能力和素养。

三是督导考评关。法治副校长履职重在“实职化”。学校应结合实际给法治副校长制订“课表”,以具体内容倒逼其履职尽责。派出机关应采取有力措施,保障法治副校长有充足时间在校工作,为其履职尽责创造条件。教育行政部门应会同派出机关和学校对法治副校长履职情况进行督导考评,对工作不负责、履职不到位的坚决予以调换、解聘。

期待以落实《办法》为契机,有关方面密切协作,把好法治副校长的“入口关”,为中小学校配齐配好法治副校长,为依法治校、加强未成年人保护工作夯实基础。

漫画快评

童书岂容“注水”

近日新华社报道,随着少儿图书行业的快速发展,不少书店的童书角已成为热门区。虽然童书品种繁多、琳琅满目,但是翻开有些书的内页,也能发现一些问题。有的确是经典,但显得滞后于时代;有的虽是“新曲”,质量却不尽如人意。对读者而言,虽然可选择的范围更广,但有时候想挑几本内容亮眼、孩子爱读的高质量童书仍会犯愁。规范童书市场、提升童书质量,亟待相关部门重视。

(王铎 绘)

一线声音

校外体育培训不能野蛮生长

□谢庆富

国家政策、体育越来越受家长重视等多重推动下,体育培训行业迎来了重大发展机遇。但在行业爆发式发展的同时,课程无体系、师资不专业、监管主体不清、缺乏办学引导等问题相继出现。(4月21日《光明日报》)

随着“双减”政策落地生根,加上学校体育师资和资源等难以满足当前学生日益增长的多样化体育锻炼需求,原本不受公众重视的校外体育培训迎来了发展的春天。与此同时,由于标准缺、门槛低、监管弱等,校外体育培训也在野蛮生长,表面繁荣的背后暗藏风险。

一是收费标准未列入政府监管,体能训练学费普遍较高。根据国家发展改革委、教育部、市场监管总局联合下发的《关于加强义务教育阶段学科类校外培训收费监管的通知》,各地对义务教育阶段学科类校外培训收费均实行政府指导价管理,但没有要求各地对校外体能培训收费实行政府指导价管理。与学科

类收费标准相比,体能培训课收费一般要高3-5倍。2021年10月国家体育总局办公厅下发《关于做好课外体育培训行业服务监管工作的通知》,要求各地体育行政部门配合市场监管等部门加强对课外体育培训预付费和招生行为的监管,并未明确收费标准。有些地方虽然将体育类校外培训机构预收费用纳入监管,但也只是在资金安全及收费时长等方面作出规定,未制定相关收费标准。

二是校外体育培训机构没有统一的准入门槛,培训机构师资力量参差不齐,教学资质鱼龙混杂。在升学考试刚需驱动之下,校外体育培训机构如雨后春笋般涌现。因为体育培训市场火爆,部分青少年课外体育培训机构尚无完备从业资质和课程体系就仓促开班;有些培训机构以“零从业基础”“一个月速成”为噱头招揽教练团队,宣称篮球、羽毛球等项目也能通过短期培训上岗,导致师资良莠不齐的现象多有发生。当前青少年体育培训缺乏清晰的行业标准,是校外体育培训健

康持续发展的一大制约因素。2021年12月国家体育总局发布的《课外体育培训行为规范》,以及今年3月教育部、国家发展改革委、市场监管总局联合发布的《关于规范非学科类校外培训的公告》,虽然提出从业人员应当持有至少一种证书或具备相应的职业(专业)能力证明,但是由于监管体系不完善、管理主体不明确等,这些规范、规定并没有得到严格执行,实际效果有限。

校外体育培训火爆,体育锻炼也有走上“应试体育”之虞。随着各地将体育成绩列入中考总分并逐渐增加分值,很多家长担心孩子因体育成绩差而“吃亏”,把孩子送进校外培训班,孩子考什么体育项目就报什么班,功利性明显。

青少年体育培训行业可以蓬勃生长,但是校外体育培训不能野蛮生长。实现校外体育培训健康发展,要制定课程收费、培训场地、从业人员、培训内容等标准,同时要厘清管理职责,加强监管,让培训机构有规可循、有章可依。