

“十元材料百元人工”是供求失衡的“镜像”

■樊树林

对于在城市生活的人来说,装修、安装、维修等问题越来越高,然而,人工服务成本的急剧攀升也确实拉低了民众的幸福感和获得感,而要化解“十元材料百元人工”的现实矛盾,也注定是一件循序渐进的工作。正如不少媒体报道的,尽管国家对职业教育很重视,但悲哀的现实是,职业技术学院并不被家长和学生认同,愿意当蓝领者还是不多;而从大学生就业上看,许多大学生宁愿啃老,也不愿从事体力劳动和维修等工作。曲突徙薪之举就是需要国家在职业教育发展方面进一步进行顶层设计,让更多的学生对从事职业技术有尊严,以期逐渐在供需之间达成一种平衡,通过市场竞争来降低人工成本。

“物以稀为贵”。古董为何值钱,无非就是稀有性,抑或唯一性,推及“十元材料百元人工”也是如此,目前随着老一代的安装、维修工的逐渐老去和流出,从事这个行业的劳动力逐渐稀缺,用工成本当然就水涨船高,“抢一吨锤两百元”、“安个灯泡几十元”也就在所难免了;再者,从业者大多都是农民工,他们在城市的生存成本原本就高,还要照顾一家老小的生活,况且他们的工作并不像公职人员、事业单位人一样固定,并不是每天都有固定的收入,要的工价高也说得过去;第三,无论搞电器维修,还是做家庭装修,别看事情简单,但本身就是属于熟练工种,并不是“一入职就能精通”,而且许多维修活都带有一定的危险性,时间成本和危险系数也推升了人工成本;第四,过去一些维修问题市民尽可能自己解决,现在有了平台之后就可以找专业工人来解决,但是平台涉及抽成的问题,平台往往为了获得更高的抽成,把价格抬高。

有调查显示,安装工、维修工收入比白领高,这是市场化选择的结果,更是这个行业从业者劳动价值体现所在,不值得羡慕嫉妒恨,产生“不如该行”的心理冲动,更没有必要如蒙冤受屈似的“愤愤不平”。说到底,人工服务者的劳动既非垄断,又非强制消费,属于“一个愿打,一个愿挨”的选择,属于市场规律在这一事情上的具体体现和反映。

“市场的供求关系,决定商品

与服务的价格”,这是市场经济的基本规律。城市让人们生活更美好,然而,人工服务成本的急剧攀升也确实拉低了民众的幸福感和获得感,而要化解“十元材料百元人工”的现实矛盾,也注定是一件循序渐进的工作。正如不少媒体报道的,尽管国家对职业教育很重视,但悲哀的现实是,职业技术学院并不被家长和学生认同,愿意当蓝领者还是不多;而从大学生就业上看,许多大学生宁愿啃老,也不愿从事体力劳动和维修等工作。曲突徙薪之举就是需要国家在职业教育发展方面进一步进行顶层设计,让更多的学生对从事职业技术有尊严,以期逐渐在供需之间达成一种平衡,通过市场竞争来降低人工成本。

“物以稀为贵”。古董为何值钱,无非就是稀有性,抑或唯一性,推及“十元材料百元人工”也是如此,目前随着老一代的安装、维修工的逐渐老去和流出,从事这个行业的劳动力逐渐稀缺,用工成本当然就水涨船高,“抢一吨锤两百元”、“安个灯泡几十元”也就在所难免了;再者,从业者大多都是农民工,他们在城市的生存成本原本就高,还要照顾一家老小的生活,况且他们的工作并不像公职人员、事业单位人一样固定,并不是每天都有固定的收入,要的工价高也说得过去;第三,无论搞电器维修,还是做家庭装修,别看事情简单,但本身就是属于熟练工种,并不是“一入职就能精通”,而且许多维修活都带有一定的危险性,时间成本和危险系数也推升了人工成本;第四,过去一些维修问题市民尽可能自己解决,现在有了平台之后就可以找专业工人来解决,但是平台涉及抽成的问题,平台往往为了获得更高的抽成,把价格抬高。

有调查显示,安装工、维修工收入比白领高,这是市场化选择的结果,更是这个行业从业者劳动价值体现所在,不值得羡慕嫉妒恨,产生“不如该行”的心理冲动,更没有必要如蒙冤受屈似的“愤愤不平”。说到底,人工服务者的劳动既非垄断,又非强制消费,属于“一个愿打,一个愿挨”的选择,属于市场规律在这一事情上的具体体现和反映。

“市场的供求关系,决定商品

兼职兼薪,职业院校老师到企业兼职兼薪,将不会有制度障碍。

在师资力量方面,《方案》甚至在倒逼企业与学校的融合。其中提出,从2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高层次人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求,2020年起,将基本不再从应届毕业生中招聘。

学校参与校企合作的也享受激励政策,《方案》明确提出,“校企合作中,学校可从中获得智力、专利、教育、劳务等报酬,具体分配由学校按规定自行处理。”政策更加明晰了,职业院校老师有望名正言顺增加收入。

首先,在开展国家产教融合建设试点基础上,要建立“产教融合型企业”认证制度,先确立教育型企业身份。其次,对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并按规定可按规定落实相关税收政策。

试点企业兴办职业教育的投资符合条件的,还可按投资额一定比例,抵免该企业当年应缴教育费附加和地方教育附加;规定企业举办高质量职业教育,各级人民政府可按规定给予适当支持。也就是说企业可以向政府申请资金等方面的支持;完善企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职兼薪制度。也就是说,高技能人才到职业院校

最后一次“带教”



2月19日,10万吨级“雷尔马”油轮靠泊在舟山港岙山石油转运基地进行卸油作业,码头当班作业的陶有国、丁诗严师徒按油轮靠泊作业流程进行了认真操作。这是陶有国、丁诗严师徒三年带教期最后一次协同上岗,师徒俩都格外重视这“最后一次”。

据了解,该基地实行师徒带教活动已整十年,培养新员工数百人,工作基础扎实,堪当大任。图为陶有国、丁诗严师徒正在“雷尔马”油轮上认真接装输油臂。通讯员应红枫 摄

■通讯员徐振宇

寒假本来是老师们可以好好放松、休息的时间,可是,这个寒假,诸暨技师学院的老师一点也没闲着,他们选择了放假不放“学”,是为让孩子们开学后能学得更好、更多。

1月底,学校开始放寒假,诸暨技师学院2019年校本培训就立即拉开大幕。第一讲《如何说课》,由获得第一届全国技工院校教师职业能力大赛公共类一等奖的赵清老师主讲。赵老师由“教案与说课稿的区别”入手,结合实战经验

讲解各种应该注意的事项,让听讲的老师受益匪浅。

第二讲,诸暨技师学院请来超星集团浙江分公司的王君妍经理主讲。王经理介绍了泛雅平台和学习通等的使用,并且现场为大家解答了“如何手机投屏”等问题。信息时代,一日不学都要落后,老师们对新技术在教学上的应用都

放假不放“学” 这个学校的老师很“拼”

经验之谈

师父、导师各司其职实现公平评价

浙江工贸职业技术学院探索现代学徒制“考评改革”

■记者杜成敏 通讯员骆毅

浙江工贸职业技术学院工业机器人技术专业自2016年开始与浙江亚龙教育装备股份有限公司合作,尝试实行“2+1”现代学徒制培养模式。但这几年实践下来,学校发现,因多种因素导致师父给予“学徒”考核评价的机制往往过于主观,无法保证“学徒”获得相对公平公正的评价。他们着手对学徒制考核评价进行了改革。

企业师父“众口难调”考核标准难于统一

浙江工贸工业机器人技术专业学生大一时都会被安排去企业参观,大二时实行以企业为主的“工学结合”,大三时进入现代学徒企业培养模式,教学任务的承担和管理以企业师父为主,学院导师为

辅,学生的身份直接定性为企业学徒。

“专业课就放在企业里上,师父会根据‘学徒’的综合表现以及考核结果,给予相应的评价。”‘学徒’也可以迅速学到师父的专业技能和生产经验,学习效果立竿见影。”浙江工贸工业机器人技术专业负责人潘康俊说。

但问题随之而来,最突出的是,某些师父可能略过考核环节,根据自己对“学徒”的印象,直接给予评定结果。而让企业师父们给学徒制定规范的考核标准,实行过程考核、标准化考核,却又不符合实际情况。

企业师父和学院导师联合“互补”

面对新问题,浙江工贸职业技术学院探索引入企业师父和学院

导师的联合指导,突出企业师父的技能传播和学院导师的标准化考核各自的优势。“既可以解决考核过程中过于主观化带来的不公平现象,杜绝评价机制感情化带来的问题,又可以让‘学徒’专心致志地学习企业师父的技能和经验。”潘康俊评价说。

在这个解决方案中,当师父们给“学徒”传授技能分享经验时,学院导师担任助教任务,实现过程考核。学院导师利用在精品课开放课程的网络资源,将一次性的考核分成多次单元测试,采用客观题为主要测试形式,力求出题简而精,不仅减轻“学徒”的测试压力,而且可以及时总结所学的知识 and 技能。适时提出问题,供“学徒”讨论分析,还有提升学习氛围的作用。师父负责传道解惑,

导师负责考核评价,各司其职,有效地克服了传统学徒制的一次性考核带来的问题。

评价机制也进行了改变,分为导师评价、“学徒”互评和学徒自评。增加“学徒”的评价参与度,极大提升“学徒”学习的积极性,形成竞争机制,有利于增强团队协作能力。

新方式下“学徒”更受企业欢迎

考核方式变化后,“学徒”在学习动力方面得到明显增强。一方面,学习过程中始终穿插着考核,这种过程考核方式以测代练,以测代学,可以实现阶段性的知识积累;另一方面,不同形式的考核避免了学徒的精神疲劳,有益活跃实践气氛。“学徒”对企业课程的重视程度得到了很大的提高,引导他们

东关心的头等大事,接下去他想完成的是“葫芦烫画+王冕”连环画,力图让葫芦烫画为更多的人所熟悉,也让更多的人通过葫芦烫画了解“放牛精神”和“墨梅精神”;去年,该校的焊接技术、电子商务、烹饪面点、烹饪雕刻、移动机器人、机器人技术等6个项目成功晋级2019年省赛,在宋海军、毛旭超、区国凡等指导老师的带领下,各个技能实训室早已忙得热火朝天,用优秀实习指导教师余斌的话说,“技术是靠练出来的”“不下功夫是万万不行的”,老师们用自己的行动给学生们带了个好头。

关注企业实践的每一个细节,显著提升了时间利用率,实现了高效率的学习。

而通过网络的生评师和生评教,企业师父和学院导师能及时收到“学徒”的信息反馈,通过对反馈信息的分析和探讨,及时调整企业实践的进度与内容,改进指导和教学方法,进而提高实践和教学的质量。

“这种新方式下,我们的‘学徒’更受企业欢迎。”潘康俊透露说,该院工业机器人1601班现代学徒制学员们不但圆满完成任务,还能在企业人才紧缺的岗位上勇于奉献额外的时间和精力,有7位学员获得企业高度评价并在实习后留任,留任的也全部从事工业机器人系统集成、现代电气控制设计与维护、自动生产线控制等与专业相关的岗位。

“产教融合型企业”可享受不少政策优惠;高技能人才可以兼职兼薪当老师……

这些信息与企业息息相关

■记者雷虹

日前,国务院印发了《关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》,职业教育的重要性,被提到了“没有职业教育现代化就没有教育现代化”的高度。这个8700多字的文件,对职业教育提出了全方位的改革设想,而其中,企业作为职业教育的主体作用,再次被强调和强化,并给出了很多激励政策。

早在2017年,国务院办公厅就下发过一份名为《关于深化产教融合的若干意见》的文件,其中提到,“强化企业在职业教育中的重要主体作用”,鼓励企业以独资、合资、合作

等方式依法参与举办职业教育,准入条件透明化、审批范围最小化。还特别鼓励有条件的地区探索推进职业学校股份制、混合所有制改革,允许企业以资本、技术、管理等要素依法参与办学并享有相应权利。强调要“引企入教”,支持企业深度参与职业学校、高等学校教育教学改革,多种方式参与学校专业规划、教材开发、教学设计、课程设置、实习实训,促进企业需求融入人才培养环节。

而新近出台的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》),再次强调和强化了要“发挥企业重要办学主体作用”,“鼓励有条件的企业,特别是大企业举办高质量职业教

“三位一体”和高职提前招生启动

统一取消中学校长推荐名额

■记者杜成敏

新年伊始,记者从浙江省教育考试院获悉,“三位一体”及高职提前招生已经启动。据悉,2019年参加“三位一体”招生的我省地方属高校有49所、高职提前招生高校45所,各高校有关招生章程正陆续向社会发布。

“三位一体”招生及高职提前招生试点在我省已实施多年,是对“强化分类考试、综合评价和多元录取机制”的有益探索,也是我省首创的录取模式,为高校探索科学选材、破解唯分数论及推进中学综合素质评价提供了宝贵的经验样本。

根据浙江省教育考试院的工作部署,今年的“三位一体”招生及高职提前招生将从从紧管控、继续平稳推进,坚守考试招生公平公正的底线,把安全稳定挺在最前面,严格管理考核录取,严格落实高校主体责任。

据了解,今年考生报名中,我省统一取消中学校长推荐名额;要求各高校稳妥制定招生章程,合理设定报考条件,细化选拔录取规则,做好政策宣讲和答疑,合理设计报考流程,加强综合保障。同时要保证咨询信访渠道畅通,做到有问必答、有信必复、有访必接、有诉必查。

同时,招生坚持“五严

格”。一是严控招生规模。招生高校要根据学科特色,科学确定招生专业,合理设置入围比例,保证人才选拔质量;二是严把资格审核关。按“谁审核、谁负责”的原则,健全审核机制,落实审核责任,对照章程公布的报考条件逐项审核报考资格,对不符合报考条件的一律不得进入综合素质测评环节,对弄虚作假的行为一律按规定严肃处理;三是严格组织综合测评。高校结合学科专业特色及人才培养要求确定考核内容和形式,并确保各环节试题试卷绝对安全。考生身份验证实行“三核对”,严防替考行为。面试采取专家、考生“双随机”抽签,入围名单确定等重要环节均需由纪检部门监督,强化全过程“追溯”机制;四是严格实行公开公示,确保信息准确规范详实、时间合理合规;五是严格执行“九严禁”。包括严禁高校将有关工作简单下放至院系、部等部门独立负责,严禁委托个人或校外组织开展有关工作,严禁试点高校(学院、系、部)及教职工组织或参与考前辅导、应试培训,严禁参加由中介机构组织的咨询活动等。

目前,2019年浙江省“三位一体”和高职提前招生院校名单已公布,部委及省外“三位一体”招生高校名单将待后续审核后另行公布。

“春风”又绿江南岸

三门新春招聘会火爆

■通讯员王友强、韩晓群

2月15日,三门县总工会、三门县人力资源和社会保障局联合开展2019“春风行动”暨新春人力资源的第一场招聘会。招聘会吸引了国有企、高新技术企业、三资企业、民营企业、大中专院校、科研院所等各类用人单位,用工涉及销售、管理、外语、教师、法律、经济贸易、电子、计算机、医药化工、机械自动化、环境工程、建筑、房地产、新闻传媒、旅游、物流、金融、餐饮等8000余个岗位,当天入场求职者达近万人。

为搞好这次招聘会,年



招聘会现场招聘信息贴满了墙面。