

我省力推省属高校转为技能型

培养高素质应用型人才,但需解决高中和大学对接难题

1 目前改革进程如何?

我省42所高职已和高考“说拜拜”

“技能型考生适应市场的需求,应该是未来高考改革的方向。”全国人大代表、山东省烟台市第二中学教导处副主任郝翠娟表示,虽然目前尚未出台具体细则,但分开招考是大势所趋。高职院校和研究型大学招收的学生不同,很多报考高职院校的学生在普通高考中表现不好,而高职院校所需要的学生技能又无法通过高考体现出来。

记者获悉,在高考招生的模式上,我省已进行了一些探索。以技能型为主的高职院校可以单独招生,总数已过半,达42所,共计招生3.4万人。单独招生考试工作由院校负责、省招考院监督,凡被各校单独招生录取的考生不再参加普通高校统一招生考试。

3 考技能能上好大学么?

山师等高校应声而转

胡女士等家长的担心正是改革的另一个方面。今年我省在培养技能型人才方面,还将研究制订本科高校转型发展指导方案,引导一批省属本科院校向应用型高校转型,督促应用基础型本科院校选择部分学院或专业,对接产业需求,培养高素质应用型人才。

我省已经在部分院校启动了试点工作,齐鲁工业大学、山东理工大学等近20所高校去年签署协议,成立了国内首家培养应用型人才的高校联盟。

目前看成效较好,齐鲁工业大学制浆造纸、印刷工程等专业学生和岗位的比例约为1:4,不愁工作。山东大学工作人员告诉记者,向应用型大学转型也列入了学校重点工作,并准备制定相关方案。“目前只是要求相关学科,不可能全部转成应用型学科。”像历史等文科专业转型并非易事,音乐、体育等学科相对容易。

山东省教育厅工作人员表示,部分高校转型确实很痛苦,但转型势在必行。

我省研究生教育也将改革。从目前来看,专业学位和学术学位占比已经接近,未来专业学位研究生将达到70%。专硕更注重应用性。

本报记者 王光营

“技能型高考?难道是让孩子上高中学电焊之类的动手课程么?”日前,教育部副部长鲁昕表示,我国高考将推行技能型和学术型两种模式,引发不少家长热议。技能型高考怎么考?高中课程会改么?孩子考技能还能上好大学么?

据悉,我省早已进行技能型考试探索,40多所高职单独招生,目前正在推进省属本科院校转为应用型大学,提高专业硕士比例至70%,但在实行中还存在高中与大学教学体系脱节等短板。

2 技能型考试怎么考?

目前有学考+技能和春季高考+技能

“如果不参加高考,技能型考试怎么考也是个问题。”据悉,从目前的情况看,技能型考生只需向学校提供高中学习成绩,并参加招生校的专业技能测试,但有的则是技能型考试加春季高考模式。

由于高考招生改革总体方案及其配套实施意见尚未公布,这些细节尚不清楚,但根据改革方案“三年早知道”原则,新的高考方案和招生录取方式最快也得在2017年实行。

“这种改革看起来很好,但哪个家长能让孩子奔着技能考?”对于高考考试的改革,省城市民胡女士并不太认同。她认为,目前的技能型院校大都是高职,只能是高考不理想孩子的选择。

记者获悉,持有这种意见的并不在少数。一家高职院校的老师告诉记者,从他们招收的学生看,选择上高职的大都是农村孩子,城里的孩子很少有人主动考取高职学技术的。

4 高中和大学咋对接?

目前脱节严重,教学模式待变革

“无论是高职,还是未来的应用型大学,高中和大学到底该如何对接呢?”部分高中老师在接受采访时表示,目前的高中都是按照普通高考模式来培养学生的,如果技能型考试和学术型考试分开,势必会带来高中教学模式的变革。

据介绍,现在很多高校都未开设技能课程,无法培养学生对技能的兴趣,参加两类考试的学生实行适用同一套体系,这还需要对整个课程体系进行改革。

山东省教育厅相关负责人曾表示,大学和中学脱节严重,很多大学老师不知道高中到底学了什么东西,在新的高考模式下,高中和大学如何衔接还需要补足短板。

为此,山东省教育厅副厅长张志勇曾建议高中学校试点“2+1”改革。部分文化课学习成绩不高,动手操作能力又特别强的学生,在修完学业考试的情况下可以学习技术类课程,让这批学生早日接触到技能教育,为以后升入职业院校打下良好的基础。

招聘方反悔,到手的行政总监飞了

已辞原工作的市民“被失业”,手握录用通知欲告招聘单位

本报济南3月23日讯(记者 吴金彪 实习生 李安娜 李明慧) 收到位于济南的源和电站股份有限公司行政总监职位的录用通知书后,魏先生满心欢喜。没想到,过了几天公司又来了通知,说魏先生“不用去上班了”。魏先生将状告招聘单位,“为了这个职位我把原单位都辞了,现在对方却一点说法也没有。”

魏先生说,2014年2月份,位于济南东环国际广场的源和电站股份有限公司招聘“行政总监”,魏先生先后两次去参加面试。3月6日,经过与公司负责人面谈,对方决定聘用他,并且谈好了工资等事项。

2014年3月7日与3月11日,源和电站股份有限公司两次给魏先生发了录用通知书,要求魏先生3月17日上午报到。“没想到3月13日下午,我突然接到公司电话,说是公司内部调整,取消录用。”魏先生说,从3月6日第二次面试以后,他就推掉了所有的工作意向和面试意向,整个一周时间都在家做上班的准备,而且按照招聘单位的要求查体、复印证件、租房子等等,此外,他还推掉了另外一家公司的工作机会。

在这份“新员工录用通知书”上,记者看到,上面详细罗列入职时间、考核期、薪酬与福利情况以及要求魏先生提供体检报告、身份证件,与原单位解除合同的证明材料,而且在条款中还特别注明:“在您确认同意后,此通知将成为您和公司的聘用约定”。

随后记者就此事采访了招聘单位,公司人力资源部门相关负责人表示,公司一开始确实有录用魏先生的意向,并且给魏先生发了录用通知书,不过后来没有正式录用魏先生“并不违约”。此外,他们当时跟魏先生说“是‘延期录用’,没有说‘不予录用’”。

事件发生后,魏先生就向劳动监察和仲裁部门进行了投诉,不过相关部门回复:“双方没有通过劳动用工建立劳动关系,双方争议并不属于劳动争议仲裁机构和劳动监察机构可以受理的劳动争议范围。”

“事发后我就多次跟招聘单位沟通协商,然而对方到现在一点说法都没有。目前我正打算聘请律师起诉招聘单位。”魏先生说。

新员工录用通知书

尊敬的魏XX先生:

您好!

欢迎您加入源和电站股份有限公司大家庭!
公司决定聘请您担任行政总监一职,直接上级为董事长,全面负责行政部工作。

您的入职时间和考核期
1.入职时间:请于2014年03月17日09:00至公司报到,如有变更,请及时通知人力资源部。
2.考核期:3个月,自2014.03.17至2014.06.17。
3.考核期顺利通过后,可享受本岗位正式工资及待遇。

劳动合同期限:三年期。
为确保您收到本通知书,请在收到后三个工作日内,签名并扫描回传。

在您确认同意后,此通知书将成为您和本公司的聘用约定,并且取代所有前期或现在的本公司方面口头或书面的约定、承诺、条款、提议、陈述、保证等。

如果此通知书的相关条款需要变更,将在您和本公司授权人书面确认后成立。

如果您同意以上条款,请签名并将原件寄回本公司/发送扫描件到人力资源部。

应聘者承诺:在入职之前,已与原工作单位解除劳动合同,并不再承担竞业禁止等相关责任;如应聘者与原工作单位产生劳动纠纷,应聘者个人承担全部责任。

源和电站股份有限公司
人力资源部
2014年03月07日

(以上为录用通知书部分内容)

延伸阅读

马航弃用准空姐 法院判赔14万

本报记者 吴金彪

录用通知发出后,招聘单位又反悔,遇到这样的事应聘者应该如何来维权呢?

山东科创律师事务所律师展玲表示,此类纠纷虽然不在劳动监察和仲裁范围之内,并不代表此事是合理的。聘用通知书的法律性质为要约。录用单位在发出录用通知书后又以各种理由撤销,有违法定诚信原则,而且由于招聘单位的原因给应聘者造成了损失,招聘单位应承担缔约过失责任,赔偿相关损失。

展玲律师介绍,此类纠纷发生于劳动合同缔约的过程中,双方尚未形成劳动关系,目前我国的《劳动法》对此尚无具体规定。不过由于招聘单位的原因,造成了应聘者的损失或者“失业”,应该适用于《合同法》关于缔约过失责任的规定。应聘者可以通过民事诉讼依法追究招聘单位缔约过失责任、维护合法权益。

此类纠纷以往也有过案例。2004年,马来西亚航空公司委托国内一家外航服务公司招聘空姐,8名准空姐在接到用工通知录用后又遭弃用,8名准空姐为此诉至法院要求对方“继续聘用”并赔偿经济损失,法院最后判决马航和在中国的外航服务公司赔偿8人共计14.26万元。

