

## 在线播报

## 划清惩戒与体罚的界限

教育部日前公布了《中小学教育惩戒规则(试行)》,并明确自今年3月1日起施行。

教育惩戒的目的是让学生对自己的过失有足够的认识,并且承担起相应的责任,用中医之说比喻教育惩戒,就是扶正祛邪。惩戒在道德教育中起着不可替代的作用,没有惩戒教育,学生无法懂得真正面对错误,无法懂得自己应负的责任,无法懂得为承担这样的责任而付出代价。而体罚是人类社会特有的一种现象,是通过某种手段和方法对学生的身体进行惩罚,并造成学生身心健康损害的侵权行为。它包括体罚和变相体罚,即“体罚”与“心罚”。

惩戒与体罚的根本不同之处在于,惩戒是一种教育方法,是学生身心健康发展过程中必须接受的一种教育方式;体罚则以治人为出发点,对学生的身心进行处罚,往往损害受罚者的身心健康。学校、教师只有划清惩戒与体罚的界限,才能让教育惩戒在学生管理方面发挥更大的作用,彻底消除体罚学生的现象。同时,必须把惩戒教育和赏识教育有机地结合起来,让惩戒教育和赏识教育相辅相成,相得益彰。

@肖三杏

来源:湖南教育新闻网

## 弥补保育人才缺口刻不容缓

“幼师和保育员缺口超过300万人”,这一话题日前冲上了微博热搜。西南大学一份研究报告预测,2019年,学前教育阶段因“全面二孩”政策新增近600万名适龄幼儿。到今年,幼儿园缺少的教师和保育员将超过300万人。

办好学前教育,意义重大。然而,幼儿园教师总体收入偏低,缺乏职业荣誉感,工作压力大,导致不少人离职转行,也难以吸引高水平的专业人才加入。加上现在幼师培养体系不健全,给人造成了低门槛、低收入、责任心不强等负面印象。

针对幼师收入与付出不平衡而导致的人才短缺,我们应当及时行动,亡羊补牢。全社会要高度重视幼教工作,尽早将学前教育纳入义务教育体系,加大学前教育财政投入;采取有效措施在吸纳人才上狠下功夫,全面提高幼师薪资待遇与社会地位;通过增设幼儿保育专业、公费培养乡村幼师、定向培养师范生等多种方式来拓宽师资培养途径,加强对幼儿园从业人员的培养和培训,提高幼师的专业水平及责任意识。

同时,还要探索推进幼师“正高”职称评定,健全职称层级,激发幼师的工作热情及职业荣誉感,打通幼师职业发展通道,逐步增加幼教工作的含金量与吸引力,从而吸引更多德才兼备的高素质人才加入幼教队伍,补足人才短板,纾解幼教困境,促进幼教事业高质量发展,让家长放心,让社会安心。

@斯涵涵

来源:云南网

## 行动起来,填平老人的“数字鸿沟”

电子支付、上网挂号、微信聊天……如今,互联网正在改变人们的生活。而由此带来的信息落差也让老人与社会之间出现了一道看不见的“数字鸿沟”,一些不会使用智能手机的老人成了某种意义上的弱势群体,遭遇了边缘化。

科技改变生活势不可当。年轻一代在追随科技潮流的时候,请一定要关心一下身边的长辈。因此,山东女大学生“手绘智能手机说明书教奶奶”的视频才会刷屏网络,引得网友纷纷点赞。又如北京邮电大学信息与通信工程学院青年教师张佳鑫发起的“夕阳再晨”科技助老项目,教会老人使用简单的网络工具,这些做法都值得推广。

眼下,又到放寒假的时间了。放假之际,正是反哺之时,大学生要行动起来,让老人跟上时代步伐,共享科技红利。可以帮助家里的老人学会使用智能手机,也可以参加志愿服务活动,为老人普及智能产品使用知识提供有效的指导。

@王红峰

来源:长江网

## 倡导就地过年,更要关爱留守儿童

因疫情防控形势的需要,各地都在倡导外地职工就地过年。家长们就地过年了,留守儿童的春节如何过?

疫情之下的就地过年,更需要考虑父母和子女的感受。有关部门应该更多地关注留守儿童,让父母不回家的春节也能热热闹闹。镇村干部、社区干部要教会留守家庭的老人使用手机、电脑视频通话,让留守儿童在春节期间多与父母远程见面谈心。对于家里没有电脑和网络的留守儿童,有关部门应该组织他们统一到有网络的地方,与远方的父母视频会面;而对于留守儿童较为集中的村,应该建立儿童活动中心,开展读书活动、娱乐活动,让他们在集体活动中学会团结友爱,感受春节的快乐。

父母就地过年,不能让留守儿童寂寞,这是社会的职责。父母不回家,团圆要多些网上见。

@郭元鹏

来源:东方网

## 新闻回顾

近段时间,包括四川大学、南京大学在内的国内多所名校陆续发布了2020届毕业生就业质量报告,各高校毕业生的平均薪酬也随之公布。其中,有关“南京大学毕业生平均年薪近18万元”的话题,一时间引发公众热议。

## 如何看待毕业生薪酬榜?

## “注水”数据缺乏说服力

□李平

一石激起千层浪。南京大学2020届被调查毕业生中,平均薪酬为每年17.83万元,和2019年的年薪均值相比,上涨3.21万元。这牵动了方方面面的神经。

刚刚过去的2020年并不太平,年初疫情暴发,诸多行业发展陷入停滞甚至倒退。部分高校的毕业生找工作几近停滞,虽然后面情势逐渐好转,但大学生就业形势仍难言乐观。

在这样的背景下,一些高校“晒”出的毕业生高起薪不免让人陷入迷茫。即便是在南京大学,不少应届毕业生也直言“产生了深深的职业挫败感”,因为他们拿到的没那么多,被平均了,拖了平均薪酬的后腿。还有网友留言称,“自己985大学毕业好多年了,还没有达到应届毕业生的平均薪酬,真是惭愧啊!”

## 谁认真谁就“输”了

□陆宏同

时下,各种排行榜层出不穷。

如今,“毕业生薪酬榜”又来撩拨大学生的情绪,尤其是这个近18万元的起薪,让已经工作的学生开始焦虑:为何差距这么大?要跳槽么?也让正在找工作的学生产生质疑:工资开得这么低?那我再找找。

自嘲“拖了后腿”的大学生,其实不必妄自菲薄,谁认真谁就“输”了。中国这么大,不同地域,不同学校,不同专业,学生自身的差异,所处行业、岗位的不同等因素,都会导致呈现出不同的薪酬水平。过度纠结于一个起薪数据,并不明智。

爱因斯坦说过,“在学校和生活中,工作的最重

事实上,南京大学就业管理部门的工作人员自己也承认,被调查毕业生的有效样本仅为3709个。这意味着被调查的毕业生人数只占毕业生总人数的45%左右,不到五成。况且,部分毕业生未反馈薪酬数据,只是部分高薪酬的毕业生主动填写了数据。很显然,这样的数据是没有说服力的。

更何况,按照专业人士的说法,简单以平均薪资为统计维度衡量一所高校应届生的薪资水平是有明显缺陷的。除了薪资水平,还需将薪资的增长率、职位的竞争力和晋升空间等影响因子纳入到薪资指数计算中,以确保数据的全面性和科学性。

不得不说,这样的毕业生起薪数据,不仅起不到任何参考价值,而且会产生副作用,如抬高大学生对薪酬的期待,加重就业的结构性矛盾,让高校就业部门倍感压力等。因此,相关部门出台毕业生薪酬报告必须要慎重,要客观真实地反映大学生的就业实际情况,不能拿“起薪高”的噱头来给自己贴金。

要的动力是工作中的乐趣,是工作获得结果时的乐趣,以及对这个结果的社会价值的认识”。尽管听起来有点像鸡汤,但一份工作对于一个人的全部意义,确实要远远大于月末出现在银行卡上的那个数字。

无论是已经就业的,还是即将就业的大学生,要明白职场没有捷径,不可能一帆风顺,总要遇到这样那样的难题,化解这样那样的矛盾,我们会焦虑,会自我怀疑,类似“起薪18万元”等真假参半的声音,可能会成为压倒我们的最后一根稻草。

但既为年轻人,又身处这个机遇多多的时代,未来会有无限种可能。因此,大学生们,多一些自信和淡定吧,不要太在意一时的薪酬待遇,要相信在工作过程中,足够努力、足够优秀的人,总会得到应有的回馈。

□程振伟

不管南京大学被调查毕业生自问自答式的平均年薪近18万元是否属实,在就业质量报告中过度突出毕业生起薪并不足取。

毕业生就业质量高低,关键是看所从事行业工作与自身的匹配度。好前途其实比高起薪更加重要,有些工作起薪未必高,但更适合个人发展,那就是好工作。因此,突出“起薪”一项,没有太大意义。

更何况,比薪酬高低,对那些愿意去中西部或偏远乡村的毕业生不是很尊重,对这类毕业生较多的高校也不公平。我们倡导大学毕业生响应国家的号召,到祖国最需要的地方去。

高校的根本使命是立德树人。一所大学培养的学生,其水平能力、综合素养怎么样,不能缩小到只看薪酬数字。毕业生的就业质量,说到底要体现出毕业生为社会创造的价值。我们也要看到一些岗位虽然薪酬回报不高,但为社会创造的价值却是巨大的。

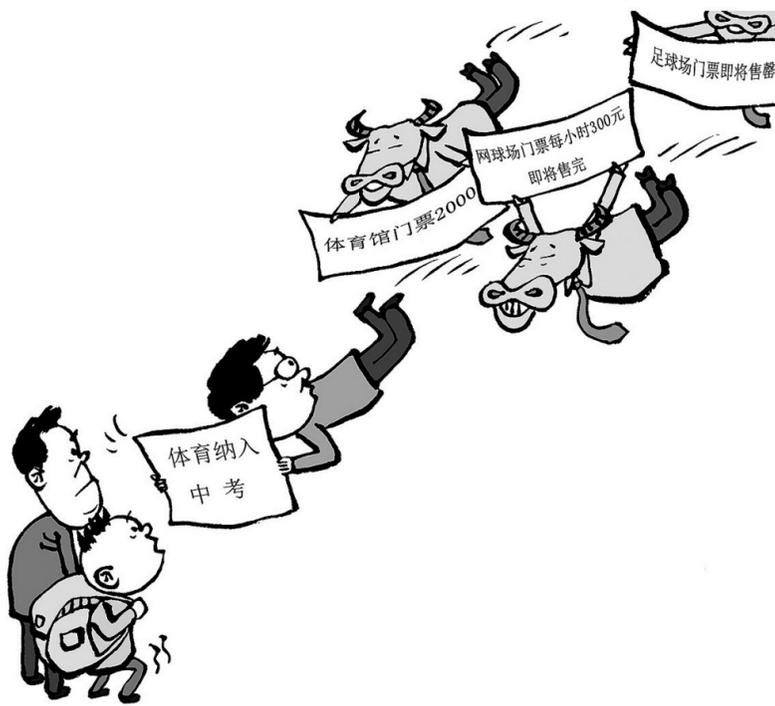
毫不客气地说,一味拿毕业生起薪多高做文章,甚至暗示“起薪有多高,学校有多好”,是一些高校急功近利的政绩观在作祟。实际上,起薪数据“注水”、就业率造假等问题也并不少见,类似“年薪近18万元”等,看过也就罢了。

## 圆桌会

## 一票难求

有媒体调查发现,当体育被纳入中考并逐渐成为趋势后,体育培训市场日趋火爆。一些体育训练场地一票难求,“黄牛”也伺机而动,原价150元1小时的周末网球场,可以转手卖到280元的高价。体育中考焦虑之下,不少家长加码孩子的体育培训。用“依考定学”“依考定练”的简单思维定式来应对体育中考,有悖于学生身心健康发展,更是对“体育入中考”的误读。

(鲁一生 绘)



## 漫画快评

## 教师评课不能总是“唱赞歌”

□张建国

在平常的一些评课活动中,总能看到这样的场面,教师讲完课,到了说不足、提意见的环节,大家都是“唱赞歌”了事。弄到最后,评课活动沦为走过场。

评课是中小学教师经常参加的重要教研活动形式。通过评课,不但可以有效检测教师参加听课的情况,让上课教师汲取众人智慧,而且能够促进参加活动的教师学会观察、思考与交流,不断提升语言表达、教学研究、逻辑思维等多方面的能力。因此,在各级各类教育行政主管部门或学术团体组织的教研活动中,往往有听课必有评课,听课与评课可谓形影不离、密不可分。

但这种唱赞歌式的评课,根本没有发挥出应有的作用。究其原因,主要有三条:一是部分教师在评课时,首先关注、考虑、顾虑的是执教教师的面子和感受,唯恐自己的“出言不逊”,影响到自己与执教教师之间的关系;二是唱赞歌式的评课,容易被执教教师接受,也不至于遇见被反驳的情况;三是“唱赞歌”不需要动多少脑筋,还容易营造一团和气、其乐融融的氛围。

教师评课习惯,满足于或者说只能够“唱赞歌”,完全远离了评课的根本宗旨,其所产生的负面影响、消极作用,绝不可置若罔闻、等闲视之。我们每一位教育工作者,都应该站在对教育负责、对学校负责、对教师负责、对学生负责的高度,齐心协力打好

“组合拳”,让教师评课回归到正常发展的轨道上来,彰显本色,发挥功效,成为教育教学的重要生产力。

作为教育教学研究活动的组织者,需要率先垂范。组织者的站位、情绪、态度等,对所有参与听课、评课活动教师的影响,无疑是不言而喻的。因此,组织者需要善于抛砖引玉,激发大家真观察、真思考、真倾听、真评课的欲望。这就意味着,组织者决不能只是“组织”一下而已,应该同为评课者,而且需有一身过硬的本领,能够说真话、说行话。

作为教育教学研究活动的执教者,需要虚心倾听。教师执教汇报课、研究课或其他类型的课,需要付出艰辛而又繁杂的劳动。课上完了,希望自己的努力能够得到大家的肯定,这

是很正常的事情。然而,要想真进步、真提升、真飞跃,就应该态度诚恳地渴望得到大家的不同意见,甚至是批评。执教者闻过则喜,就能克服不足,持续取得进步。

作为教育教学研究活动的评课者,需要坦荡无私。“君子坦荡荡,小人长戚戚。”“难得是诤友,当面敢批评。”评课者做“君子”,成为执教者专业发展道路上的“诤友”,不仅帮助了执教者,赢得了其他评课教师的尊重,也倒逼自己认真听课、学会评课,奉献出货真价实的智慧。这样一来,听、评课者很自然地形成了学习共同体,一起收获真成果,实现真提高。

## 一线声音