

建人建言

加大教育科普力度,助推“双减”落地

●加大教育科普力度,让更多的家长能够提升对教育问题的辨析力和对教育的理解力,从而正确理性地看待这次“双减”的各项举措,就能够从内源性的角度来助力“双减”政策的落实。

□朱建人

随着新学期的到来,“双减”工作已经到了积极推进的关键期。事实上,强势推进的“双减”工作究竟最后能否取得稳定的成效,尚有许多难题需要破解。

毋庸讳言,时下不少人对“双减”的前景并不乐观。其中一个基本判断是:“教辅培训市场需求这么大,哪有可能就此收摊?”想想也是,在一个拥有近两亿名中小学生的教育大国,教辅培训市场的需求是不言而喻的。假如无视这个市场需求的客观存在,而只是一味用强制措施硬性“减负”,则完全可能在高压态势之下,使原本显性的校外培训行为转为隐性的方式进行。并且,还完全可能导致学生与家长的学业负担与经济负担的“双增加”。

这就引出了一个十分重要的话题——要真正达到“双减”目的,除了需要对各种明令禁止的项目进行“严查”之类的管控,还应当多渠道、多形式地向广大家长普及教育科学知识。相对于正在实施的一些刚性管控举措,这是一种柔性的“双减”措施,并且在当前形势下,这样的措施需要以全覆盖、大力度的方式加以推进。

要让更多的家长清晰信息化时代教育功能观的转变,掌握终身学习社会中教育的基本要义,了解转变学生学习方式的基本原理与规律,知晓教育教学评价改革的基本走向与当下进程,明白让孩子成人与成才之间的相互关系等,从而大幅度地减少中小学家长对校外补课攀比的盲目性,降低家长对校外补课行为的驱动力,进而逐渐让学校教育回归常识,让学生学习走向正常。

这次极强力度的“双减”行动,是基于“民生”问题与学生成长问题进行双重考量的。而加大教育科普力度,让更多的家长能够提升对教育问题的辨析力和对教育的理解力,从而

正确理性地看待这次“双减”的各项举措,就能够从内源性的角度来助力“双减”政策的落实。此项目作做好了,就能以釜底抽薪的方式,获得“双减”的长期效能。

毫无疑问,通过教育科学知识的普及,和教育改革信息的及时传递,使家长做到让孩子参与校外培训需求的理性化与科学化,应该是破解整个教育内卷化问题的关键所在,也必然应该是实现“双减”目标的一项极其重要的工作。导致学生普遍过度学习和超前学习的成因有许多,而由于缺乏对儿童成长规律与学习规律的认识,一味希望通过增加学习强度、延长学习时间来获取短期的“加分”效果,是当下多数人的普遍想法与做法。所谓“没有功劳也有苦劳,没有苦劳也有疲劳”,以疲劳买个心安的心态,在许多家长甚至教师的意识中长期盘踞着。因此,真正要使学生的学习生活正常起来,教育科普势在必行。

当然,“不要让孩子输在起跑线上”“今天你不送孩子来参加培训,明天我就培训你孩子的对手”之类耸人听闻的广告语,以及普遍以“成功学”为导向的社会舆论氛围,在让家长学生不堪重负中起着推波助澜的宣传作用。因此,如何让内行的教育工作者去占领这些舆论阵地,让大众媒体在教育问题上发出专业人士客观科学的声音,这是教育科普必不可少的一项重要举措。笔者近来看到,浙江教育报社开通的视频号针对家庭教育问题,连续推出多期专家谈教育的视频,这是一种很好的教育专业媒体的社会担当形式。若有更多的传统大众媒体与网络新媒体,发挥各自的力量,采用更加丰富的方式,一起来做教育科普宣传,则“双减”的成效一定会获得持续的彰显。



朱建人

新闻回顾

近日,教育部针对网友提问“专升本(非成人高招专升本)毕业后的第一学历是专科还是本科”进行答复。答复称:学历是指人们在教育机构中接受科学文化教育和技能训练的学习经历,国家教育行政部门相关政策及文件中没有使用“第一学历”这个概念。我们在管理过程中所说“学历”通常指的是个人获得的最高或最后的学历。

“第一学历”被否认释放了什么信号

消除学历歧视是提振职业教育关键一步

□李平

现在社会上盛行的“第一学历”偏好不但是一种歧视行为,而且带来的负面影响极其深远。

随着“双减”政策深度推进,家长们嘴上支持,内心又免不了焦虑。其中一个重要的原因就是“第一学历”歧视所衍生的问题。对于中考进行“普职分流”,只要“第一学历”歧视仍然存在,家长们就不可能真正安心。眼下,考公、考编、企业招聘普遍规定“第一学历是全日制大学本科或本科以上”,有的

甚至要求“必须是统招本科”“本科毕业于985、211类高校”。这对职校学生无疑是致命伤害,因为不管他们在校多么努力学习技能,后续考取多高的学历,在好的机会面前,都会被这一无情的条件拒之门外。

事实上,普通教育和职业教育,是平等、并行的两条线。未来几年,国家在教育上的布局,一是教育均衡,二是做强职业教育。理想当中的图景是,孩子初中毕业根据自己喜欢什么、适合什么去选择:选学术型的道路,那就上普高,上普通大学,拿学术型的硕士学位;选应用型的道路,那就上

职高,上应用型大学,拿应用型的硕士学位。两条道路没有好坏、高低之分。由此,教育部不止一次声明“没有使用‘第一学历’概念”,旨在引导社会消除学历歧视,实现公平就业,提振职教师生信心。

当社会上再也没有“第一学历”歧视,当公务员、事业单位招聘不再对职校生区别对待,当大企业招聘不再把职校生的简历弃之一边,当“技术金领”也能与普通高校毕业生享有同等待遇,家长们才不会闻“普职比”而色变,也才会发自内心支持“双减”政策,安享政策红利。

“强调第一学历”愈演愈烈要不得

□陆玄同

“第一学历”这个提法,本身是计划经济时代的产物,而这种特殊时期的特殊表达,局限性不言自明。但诡谲的是,这个早该扔进历史垃圾桶的表述,如今却被一些用人单位奉为圭臬,堂而皇之地成为筛选人才的“过滤器”,而且愈演愈烈。

其实,“第一学历”之风愈演愈烈,已然成了某种心照不宣的共识。诉诸媒体的很多案例,也印证了这样一个事实。这与整个社会对高学历的天然崇拜有关,也与近

年来高校扩招、学历教育注水等有关。

但不管其生存的土壤如何肥沃,对其严厉禁止是势在必行的。如果任由这样的不良风气持续下去,且不说与科学合理的人才评价机制背道而驰,也会促成公众形成更加固化的教育观念,更会让非名校的或者通过函授自考等取得学历的人失去奋斗的动力,造成人才浪费和人才断层。以更大视野来看,任由学历歧视在社会中野蛮生长,戕害的必将是国家人才培养的良田和人才继续教育的积极性。

不管是过分强调学历,还是祭出“第一学

历”大旗设置障碍,都是固化思维的体现,这样的用人标准,用固定的眼光全盘否定了人的成长与进步。这种不正之风如不及时刹住,对社会和人的改良进步都是一种无形羁绊。学历本身代表着过去,而强调“第一学历”更是将人才选拔的视野聚焦于过去。

要想让真正的人才脱颖而出,就要摒弃这种自我封闭、堵塞人才成长之路的旧观念,打破人才身份、学历类别的歧视。只要有才华有能力的,就要大胆起用,发挥他们的聪明才干以造福社会,这才是真正的尊重人才,尊崇学历。

消除学历歧视需要重塑“人才观”

□杨朝清

长久以来,虽然教育部门强调没有“第一学历”的概念,但“第一学历”却成为约定俗成、心照不宣的潜规则。

讲究“第一学历”,本质上是推崇“出身论”“血统论”,它不仅加剧了名校情结和学历崇拜,也造成了就业上的不公。追求“第一学历”,骨子里是一种固化思维,意味着在高考中脱颖而出就享有永远的红利,在高考竞争中落败就永远是无能者和失败者。要促进社会流动,激发社会活力,就必须取消“第一学历”概念。

“第一学历”犹如一道无形的门槛,将不少人区隔、排除在外;“第一学历”形成了一种思维定式、行为惯性和路径依赖,形成了一种“文化枷锁”。一方面,追求“第一学历”固然是一种单一化、片面化的评价方式,却能够满足一些用人单位图方便省事的需求;另一方面,部分人对“第一学历”进行变相美化,是“名校情结”的变种。

打破“第一学历”的门槛,不拘一格选用人才,依然任重道远。如果不能让观念从根本上更新、重塑,“第一学历”偏好仍会大行其道;在经济全球化发展的今天,

社会对技能型人才的要求越来越高,“学历社会”正在向“能力社会”转变,如若用人单位认识不到这一点,就会通过形形色色的办法对规则进行变通和替换,表面一套背后一套,学历歧视也就难以根除。

“第一学历”说到底还是建构了一种制度壁垒和人为樊篱,不利于人才全面、充分流动,不利于激发人才活力,理应纠偏。教育部门发出声明之外,还要让相关惩戒机制“长出牙齿”,让用人单位不敢、不愿再人为设立学历歧视藩篱。

求智论见

厚植优秀教师成长土壤是治本之策

●如果没有良好的本地教师梯队和培养机制,若干年后引进地名优教师短缺问题还将加剧。

□湛涛

眼下,各地竞相以优厚待遇引进名优教师,比如衢州市近日出台教育人才新政,从人才引进、培养、激励等方面,出台了干货满满的举措。

优秀教师是稀缺资源,也是一个地区、一所学校的宝贵财富。一位名师或名校长能够发挥引领作用,与其所在的工作环境有着密切的关系。如果离开原来所在的环境,名师、名校长的能力水平和示范作用能否充分发挥出来,还有待时间的检验。名师的价值不仅在于其成名以后的示范作用,更在于其成长过程中所具备的优秀教师培养机制和对周边教师的影响及传帮带作用。如果没有良好的本地教师梯队和培养机制,若干年后引进地名优教师短缺问题还将加剧。由此可见,除了重金引进名优教师外,厚植优秀教师成长的土壤才是治本之策。

首先,优秀大学生“引得来、留得住”是本土优秀教师培养的前提。随着城市落户门槛的普遍降低,城市吸引人才更为考验细节功夫,吸引优秀的大学生来当地从事教育事业,需要提供必要政策支持的真招、实招。比如,具有吸引力的薪酬水平,解决大学生的居住难题,乃至关照大学生的婚姻问题。此外,留住心才能留住人,这更需要城市既要大度,也要有温度,还需把更多精力放到建设宜居宜学宜业、后顾无忧的软环境、暖环境上去。

其次,科学评价激励机制是优秀教师成长的助推剂。就当前而言,青年教师的水平提高和工作成效在现行的评价机制中不易得到肯定和激励。例如,教师的职称等级区分本应是教师专业水平、教学、科研能力的体现。但是因为职称评定的教龄限制和长期形成的论资排辈思想,中级、高级职称评定的实际标准,变成了

以工作资历为主,业务水平为辅。青年教师的资历不够,专业水平再高也很难获评。

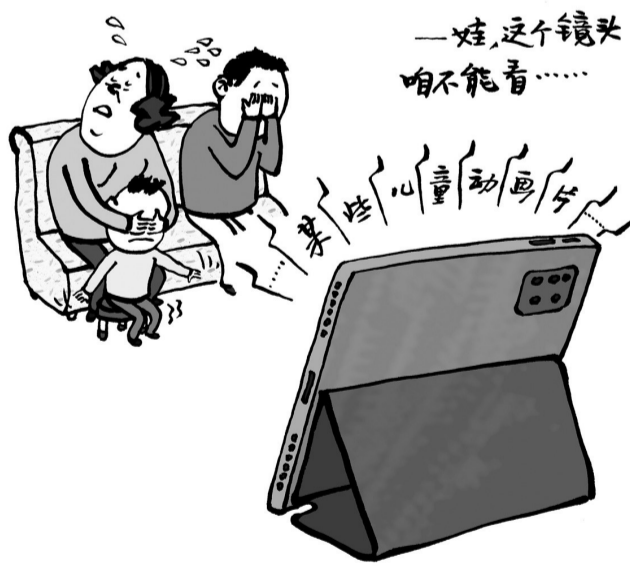
为此,笔者建议,对于教师应该采用期间等效型评价方式,即设定一定期限,教师在此期间所取得的学业成绩和教育科研成绩方能成为评优、评先进的或者评价教师的有效依据,同样的成绩不会因为教龄或职称等资历方面的原因而在评判上有所差别。教龄和职称等条件,都应该放在一个合适的分量来思考。教师在设定期限以外业已取得的成绩、获得的荣誉也应做相应的处理。这样就可以创造条件,让青年教师与其他职称高、教龄长的前辈教师有同样的机会,从而使其在青壮年时代获得鼓励尤其是培养,使其从事教育事业的激情得以保持,使其在最适宜成长的年华取得长足进步。

信任和宽容是让优秀教师保持成长信心和激情的大器。教师教育教学风格的形成是一个创造性过程,需要长期的实践。而创造性工作意味着从无到有、开风气之先,挫折、失误在所难免。为保证教师教育教学的探索不被扼杀在萌芽状态,学校需要坚持“充分信任、大胆实践、允许失误”的原则,对教师在教育实践中的失误与挫折,尽可能地给予理解和宽容,在鼓励的基础上发挥教研团队的优势,给教师提出改进建议。

优秀教师成长需要科学的教师评价机制、激励机制,以及施展才华的制度环境,需要鼓励创新、容许失误的工作环境;需要搭建实现人生价值的舞台,以不断增强他们的归属感、获得感、幸福感。而这,正是优秀教师成长的土壤。



湛涛



把动画片还给孩子

广电总局近日提出,坚决抵制含有暴力血腥、低俗色情等不良情节和画面的动画片上网播出。动画在儿童电视节目中占有重要地位,然而当前儿童所接触的动画片中却越来越渗透着成人世界的种种因素,儿童动画逐渐走向“成人化”。何时能涌现大批优秀的动画作品,助力孩子健康成长?

(王铎 绘)

漫画快评

“双减”契机下构建育人新模式

□张明

近日,奥运冠军石智勇等体坛名家参与课后服务的活动,引发了社会热议与好评。笔者以为,这是一项意在“双减”、功在“育人”的好举措。

自2020年10月以来,国家层面连续印发了关于全面加强和改进新时代学校体育、美育、劳动教育的多个文件。那么,如何创建新时代中小学体育、美育、劳动教育新模式?

在“双减”契机下更好地践行“五育”并举。“双减”在减去过重课业负担与校外培训负担的同时,为广大学生留出了学习其他“四育”的时间。尤其是“5+2”的课后服务时间,学什么?怎么学?体育、美育、劳动教育大有可为。学生在减少学科类学习任务

的同时,必须要加强非学科类的学习。诚如奥运冠军石智勇在直播间勉励学弟学妹们:大家没有必要只关注文化课学习成绩,要去寻找自己擅长、喜欢、热爱的领域,去创造属于自己的精彩。只有做好这“一减一增”,尤其是做好“增”的文章,“五育”并举才能真正落实。如果每一所学校、每一个教师、每一节课后服务都能够精心设计,创设出能增德、健体、育美、爱劳的优质课程,那离孩子们德智体美劳全面发展的美好图景也就为期不远了。

创新体美劳教育资源供给模式。要激发社会上各类教育主体的活力,引导各个领域的行业精英、非遗传承人、劳模工匠、草根高手及符合条件的培训机构参与体育、美育、劳动教育教学活动,通过集聚高水准、精准

化、专业性的教育资源,让各种技艺得到传承,各种文化得到传播,让每一个孩子都能接受适合自己的教育,让每一个学生实现符合自身天赋与心性的成长。

建设德体美劳一体化育人模式。有人说,没有琴声、歌声、呐喊声的校园不是真正的校园。比如,宁波市教育局将建立校内校外协同、线上线下并进的体美劳一体化育人模式,新模式以本校教师为主、校外资源为辅,线下教育为主、线上直播为辅开展德体美劳教育。横向引进课程资源,建立体育、艺术、美育、劳动教育等指导中心,对各类资源的开发与准入、引领与辐射进行系统设计,确保进入课堂的各种教育资源都是稀缺的、无害的、优质的。纵向优化培养体系,建立特长生幼小中高一体

化、长学制培养机制,建设一批体美劳特色学校与实践基地,让更多孩子走向操场,走向书桌,走向画室,走向花木坊、木工房等;操场上不仅仅有足球、篮球、排球,也会有门球、手球、曲棍球、高尔夫球等。同时让更高端的人力资源走向课后服务,补充在编教师开展教学工作,真正让教师从“学生减负、教师增负”的困境中走出来。

构建新时代学校体美劳教育新模式,推动各类名家进入课后服务,意义非常之重,空间非常之大,好处非常之多,可以说是“双减”契机下育人模式的落地化创新。而要将其做好,关键是要形成共识、凝聚合力、规范操作。

一线声音