

► 策论 · 切实将师德师风建设抓紧抓好系列评论之二

► 一家之言

重机制，抓好师德师风建设

刘世清

近日,教育部召开2024年教师队伍建设工作部署会,深入探讨了新时代教师队伍建设面临的新形势、新任务与新使命,强调要重视长效机制建设,切实将师德师风建设抓紧抓好。

当前之所以强调狠抓师德师风建设的长效机制,有内外两方面的原因。一是师德师风的形成非一日之功,是教师在长期的教育实践中遵循与养成的道德规范和情操品质,需要较长时间的磨炼与积淀。这一规律决定了师德师风建设需要长效机制。二是社会主义市场经济的深入发展、社会转型的日益深化,对师德师风产生了影响。社会中存在的功利化价值取向与浮躁氛围对教师的价值观念和道德理想带来冲击与挑战。个别教师理想信念模糊、育人意识淡薄,其不良行为严重损害了教师的社会形象与声誉。这些问题的解决也需要长期应对。

党和国家高度重视师德师风问题,强调师德师风是加强教师队伍建设的第

一标准。党和政府更是把师德师风建设作为加强新时代教师队伍建设的首要任务,先后出台一系列政策文件,对师德师风建设既立规矩亮底线,又整体部署系统构建新时代师德师风建设的制度体系,同时还特别强调要积极建立健全师德师风的长效机制。

师德师风是加强教师队伍建设的“总开关”。现实中,一些地方和学校对师德师风建设重视不够,工作方法陈旧,机制建设滞后,忽视师德师风养成规律、社会变革转型带来的负面影响,师德师风建设缺乏科学性 with 实效性。面对新时代教育高质量发展、人才培养、社会建设的新要求新挑战,迫切需要把师德师风建设的长期性和紧迫性结合起来。从师德师风养成的内在引领、外在规则与大环境氛围三方面着力,强化长效机制建设。

强化思想铸魂与价值引领。思想价值是航标,航标越明确,师德师风的内在方向就越清晰。培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题。教师承担着为党育人、为国育才的光荣使命,是打造中华

民族“梦之队”的筑梦人,必须突出政治标准的首要地位。广大教师要不断强化思想铸魂,坚持党的全面领导,心怀国家使命,着眼中华民族伟大复兴的战略全局,持续加强政治学习;不断强化价值引领,将社会主义核心价值观融入教育教学管理全过程,持续弘扬中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化,充分发挥文化涵养师德师风功能;不断提升自身综合素质,坚守育人初心,将上好课、教好书、育好人作为主业,努力成为“经师”和“人师”相统一的“大先生”。

强化规则立德与日常管理。无规矩不成方圆,规则越明确,师德师风的底线边界就越清晰。在法治化建设不断加快的时代背景下,广大教师要积极学习教育法律法规,不断强化法规意识,不断提升依法执教、规范执教的能力。对于个别违反师德的“害群之马”,教育系统要以“零容忍”的态度坚决处理,对于典型案例要加强警示教育,引导广大教师自重、自省、自警、自励,坚守师德底线。学校要不断强化日常管理,规范招聘引进流程,严格思想政治和师德考察,把好教师队伍入口关;严格规范教师聘用,将师德考核摆在教师

评价的首要位置;严格师德督导,建立多元监督体系,严格惩处治理师德突出问题。

强化各方联动与氛围营造。社会氛围无声无息却又无处不在,对师德师风起着潜移默化的作用。要积极主动员社会力量,加强新时代教师风貌的媒体宣传,传递教师正能量;切实提升教师社会地位,在行业企业服务中对教师实行优先或优待;健全多元教师荣誉表彰体系,不断激发教师从教乐教热情;加强教师权利保护,深化明确教师教育管理学生的合法职权,切实维护教师职业尊严,对侵犯教师权益的行为要依法追究相应责任;积极在大小幼儿园开展尊师活动,厚植符合时代精神的师道文化;加强家校联系,引导家长尊重学校与教师安排,配合学校做好学生的学习教育,切实提升尊师重教氛围营造的日常化与长效化。

师德师风建设是一项系统工程,需要持续发力。各级政府和学校要不断完善长效机制,切实抓紧抓好师德师风建设,不断弘扬尊师重教传统,努力让教师成为最受社会尊重和令人羡慕的职业。

(作者系华东师范大学教育学系教授、博士生导师)

/ 新世相 /

提高防范意识求职才能少踩坑

石井

教育部近日发文,提醒广大高校毕业生在求职期务必提高防范意识,避免落入“付费内推”“实习生套娃”“虚假招聘”“非法传销”等招聘陷阱,实现尽早顺利就业。

梳理这些常见的招聘陷阱,我们能够发现,其大多利用了大学毕业生求职急于求成或者想弯道超车的心理,设下重重陷阱以骗取不义之财。因此,要想避免求职踩坑,首先自身要有正确的求职观念。求职要通过不断的尝试去认识自我、校准目标,是一个循序渐进摸索的

过程。现实中,很少有人能靠所谓的内推或者有偿实习获得理想的岗位。如果有投机取巧的心理,就很容易一叶障目,被一些陷阱套住。

提高防范意识,是树立正确的求职观念的重要一环。教育部将一些常见的招聘陷阱进行归类并总结出诈骗特点。这有利于大学毕业生保持警惕,提高对招聘信息和招聘过程的判断能力。在求职中,大学毕业生要自觉抵制各种诱惑,遇到不明白或者有困惑的地方,应及时向身边的老师或者学校就业指导中心求助。一旦发现被骗,应立即拨打110报警。



► 热评

赣剧课走红启示多

范玉刚

据新华社微信公众号报道,南昌大学“赣剧艺术鉴赏”课程走红,火到同学们必须跑步才能抢到第一排。挥水袖、舞折扇、“耍花枪、上戏妆……不少同学将拍摄的课堂片段分享至各大社交平台,引起广大网友关注点赞。

“赣剧艺术鉴赏”课程的走红彰显了中华优秀传统文化的魅力,是国家大力推动中华优秀传统文化“两创”转化的结果。近年来,随着中华优秀传统文化保护传承发展体系的健全,各种“国潮风”频频“出圈”“破圈”。这种现象虽有一定的偶然性,但不乏某种必然要素,那就是“国潮”所依托的中华优秀传统文化土壤。可以说,中华优秀传统文化的诸多要素和基因正在与当今时代条件相结合,创造生成了一系列有时代特征的文艺新业态、文化新形态。这既使中华优秀

传统文化生动地显现于大众的日常生活,又极大地增强了国人对传统文化的认同。一堂赣剧艺术欣赏课何以持续地激发大学生对文化的热爱和美的追求?其深层次的原因是积淀在国人心灵深处的文化基因和对传统文化的喜爱被激发出来。可见,美并不远人,关键是要找到合适的载体和出场的机缘,与大学生产生共鸣。

“赣剧艺术鉴赏”课程走红启示我们,要不断创新教学形式、丰富课程资源、活跃课堂氛围,使课堂教学贴近学生的真实需求,让艺术欣赏真正浸润学生的心灵,从而内化为一种美育素养。“赣剧艺术鉴赏”一改往昔的照本宣科,将课堂转化为艺术实践舞台。主讲教师挥水袖、翩若惊鸿,传统的艺术样式成为当下的时尚表达。学生与教师一同翩翩起舞,如沐春风般地身临赣剧世界。课堂以审美共情感浸润了学生的心灵,在一种情感的传播和思想共鸣中形成强大的共情能力。可以

说,这样的赣剧艺术欣赏课是中华优秀传统文化和美育相结合的生动实践。2023年发布的《教育部关于全面实施学校美育浸润行动的通知》强调,要大力推进艺术教育教学改革,鼓励创新教学方法,丰富课程资源,提高教学质量。可见,以美育浸润学生,必须依托于灵活多样的实践,才能达到良好的效果。事实上,无论是课堂教学还是游于艺,都要强化美育意识和实践效果导向,把美育渗透到人才成长的全过程。

“赣剧艺术鉴赏”课程走红还提醒我们,借势“国潮风”的流行和全社会对美育的关注,教育主管部门要持续提升教师的美育素养,培养和引进更多的优秀教师,使美育与学生成长紧密关联起来。相信在国家高度重视、社会普遍关注、教育部门大力倡导的时代语境下,“赣剧艺术鉴赏”课程的走红不会是个案,还会有更多这样广受学生好评的美育课程不断涌现。教育主管部门和高校

要积极作为,为促进此类美育课程的涌现作出相应的政策引导和具体的学科发展规划。譬如,在政策引导下提升对美育实践课的重视程度;给予美育辅修课一定的课时和学分保证,将之纳入可评价考核的教学体系与课程体系;在教师的职称评审和教学成果认定以及教学奖励上,给予一定的倾斜。另外,学校也要加大优秀人才引进力度,营造对美育教师友好的教育评价导向,鼓励教师编撰出版美育经典通识教材,使其尽可能地覆盖更多的大学生,等等。

实践表明,增强教育工作者的美育意识,对构建全方位、全过程和全员参与的美育工作体系具有积极促进作用。在鼓励美育教师多元化探索的过程中,促进中华优秀传统文化和美育相融合,使课堂活力迸发,将能不断激发大学生学习中华优秀传统文化、提升审美能力的积极性。

(作者系山东大学特聘教授)

为35岁“解套松绑”应有更多积极示范

孔德淇

据《新京报》报道,河南、贵州、天津等多地打破35岁门槛,将招录公务员的部分岗位年龄调整到40周岁。关于“35岁就业门槛”,近年来热议不断。由于公务员考试政策的设置与变动极具风向标作用,今年多个省份公考消除35岁限制正当其时,无疑从官方层面释放出了积极信号,为逐步纠偏职场年龄歧视“打了样”。

客观而言,一些用人单位习惯将年龄作为筛选标准,不一定是出于歧视心理,而是渴望提高筛选效率。但随着老龄化社会的到来,把“35岁以下”当作一道硬杠杠,未免显得不合时宜。这不仅有损就业公平,也忽略了求职者的差异性和能动性,会造成社会人力资源的浪费。在此背景下,有序放宽公务员招录的年龄限制,是顺应社会现实变化的应时之举。

多地省考招录标准的“破冰”,会否形成雁阵效应,带动更多地方和行业起而行之、做出改变,仍有待进一步观察。就目前来看,想要保护劳动者的合法权益,破除人为的就业羁绊,还应有更多的积极示范。

倘若说,抹掉年龄偏见需要疏堵结合、多管齐下,那么发挥政府引导“指挥棒”作用,则有助于从源头上扭转就业年龄歧视歪风。换言之,真正为35岁“解套松绑”,最根本的在于改变社会观念,让人们形成“不拘一格降人才”的共识。公共部门应率先垂范,出台更加积极的就业政策,为年龄较大人群提供更多的机会和支持。同时,应严格依据劳动法和就业促进法中禁止就业歧视的规定,强化行政监督和司法救助,为选人用人行为划清底线红线,对用人单位予以引导规范。

现实中,一些平台、自媒体为了追逐流量炮制噱头,无限放大年龄增长带来的弊端,将焦虑情绪传导到全社会。对此,社会组织需要加强对职业价值观的正向引导,与政府同向发力,让贩卖年龄焦虑的内容失去市场。

从用人单位角度来说,要主动检视自身行为,着眼于岗位实际,综合考量不同工作特性和年龄的匹配度,以公平、公开的态度管控招聘过程。把品德修养、能力素质作为评判尺度,将更多精力用于识人善用上,而不是用年龄将人才进行简单标签化。

我们固然要推动用人单位不拘一格使用人才,但也应关注到,数字化时代,技能更新迭代之快远超想象,自我提升是职场修炼的“不二法门”。构建能力“护城河”,打破职场“天花板”,离不开持续学习充电,不断增强自己的核心竞争力。在此过程中,也需要政府部门发挥主动性,提供一些高质量的职业培训和再就业服务,帮助求职者获得最新的技能和知识。同时,政府可设立专门的就业援助基金,为年龄偏大的人提供创业资金或补贴,鼓励他们自主创业或灵活就业。

“35岁门槛”只是职场歧视的表现形式之一。让年龄不再成为求职者的隐痛,也只是一个开端。创造公平透明的就业环境,不仅需要将不合理的要求从招聘启事中剔除,还需要在组织文化、管理制度和社会认知等方面来一场深刻而持久的变革。

(作者系广州市青年联合会委员)