

## ► 策论

## 提高中职质量化解普职分流焦虑

熊丙奇

据媒体报道,随着“5:5”式普职分流政策的提出,长期存在的教育焦虑逐步表现为中考分流的升学焦虑。“取消普职分流”一度成为“双减”后社会各界关注的热点话题。

其实,普职分流并非新的提法,也不是新的教育现象。根据全国教育事业统计公报,2010年全国普通高中招生836.24万人,在校生2427.34万人;全国中等职业教育(包括普通中等专业学校、职业高中、技工学校和成人中等专业学校)招生870.42万人,在校生2238.50万人。当年的普职招生比基本为5:5,是真正的普职比例大体相当。

过去10年来,虽然教育主管部门要求坚持普职大体相当,但普职比已经不是5:5。2021年全国普通高中招生904.95万人,在校生2605.03万人;全国中等职业教

育招生488.99万人,在校生1311.81万人。

但即便如此,还是存在中考时的普职分流焦虑。对之能否妥善化解,确实关系到“双减”成效。家长不希望自己的孩子被分流到中职,会想方设法提高孩子的学业成绩,以便进入普高。而化解学生及其家长的普职分流焦虑,需要综合施策。

在今年2月23日举行的教育部新闻发布会上,对于地方两会上一些代表和委员建议取消中考时的普职分流,教育部相关司局负责人强调了实行普职分流的必要性,并介绍了下一步如何总体保持中等职业教育和普通高中教育招生规模大体相当。具体而言,教育部将积极推动各地根据区域经济社会发展程度、本地产业发展需要、健全现代职教体系建设、应用型人才培养多样化需求等因素,合理规

划中职学校和普通高中的招生规模。这是一种务实的做法,给了地方更大自主权,可弹性确定普职比。事实上,弹性调整普职比也是各地根据当地实际情况确定的。

当然,即便对普职比进行弹性调整,还是会有家长感到焦虑,因为还有30%、20%的学生要去读中职。为此,有人建议取消中职,推迟普职分流,这其实并不符合教育规律。所有学生都进普高,表面上满足了学生上普高的需求,背后则存在两方面问题。其一,不是所有学生都适合读普高。其二,即便在高考后分流,教育焦虑还是存在。学生的学业负担不会因推迟普职分流而减轻,同时对发展职业教育、培养技能人才也较为不利。

当前,在坚持普职分流的情况下,应提高中职教育的质量,转变中职教育的功能,建立并完

善职教高考制度,大力推进中本贯通、中高职贯通招生培养模式。从现实来看,中职毕业生直接就业的已经很少,大部分将进入高职或职业本科继续深造。因此,中职教育应为高职、职业本科打好基础。与此同时,要把职教高考建设为和普通高考完全平等的高考,不只高职院校,职业本科也可通过职教高考招生。所有应用型本科和综合高校培养技能人才的专业,也可通过职教高考招生。这会提高职教高考的吸引力,把职业教育办成和普通教育平等的类型教育。

各地也可结合本地实际情况,探索新的高中教育发展策略。其中,推进普职融合,办综合高中,是可选项之一。综合高中是一类新型高中,学校既给学生提供普高课程,又开设技职课程,实行学分制教学,由学生根据自己的兴趣、能

力、未来学业与事业发展规划,自主选择课程学习,在毕业后选择普通高考或职教高考。这在很大程度上消除了学生的分流焦虑,同时给了学生更完整的高质量高中教育。原来学普高课程的学生,将选修部分技职课程。而主修技职课程的学生,也可学普高课程。办好综合高中,防止综合高中普高化,关键在于提高技职课程的质量,拓宽技能人才的发展空间。

归根到底,化解普职分流焦虑,必须在提高职业教育质量、提高职业教育地位上做文章。前者要求落实和扩大学校自主权,推进产教融合,紧密结合社会对技能人才的需求,开设课程,提高教学质量。后者要求坚决扭转社会存在的唯学历用人导向,形成崇尚技能的新教育观和人才观。

(作者系21世纪教育研究院院长)

## ► 一家之言

理顺多重关系  
提升教师管理效能

李新翠

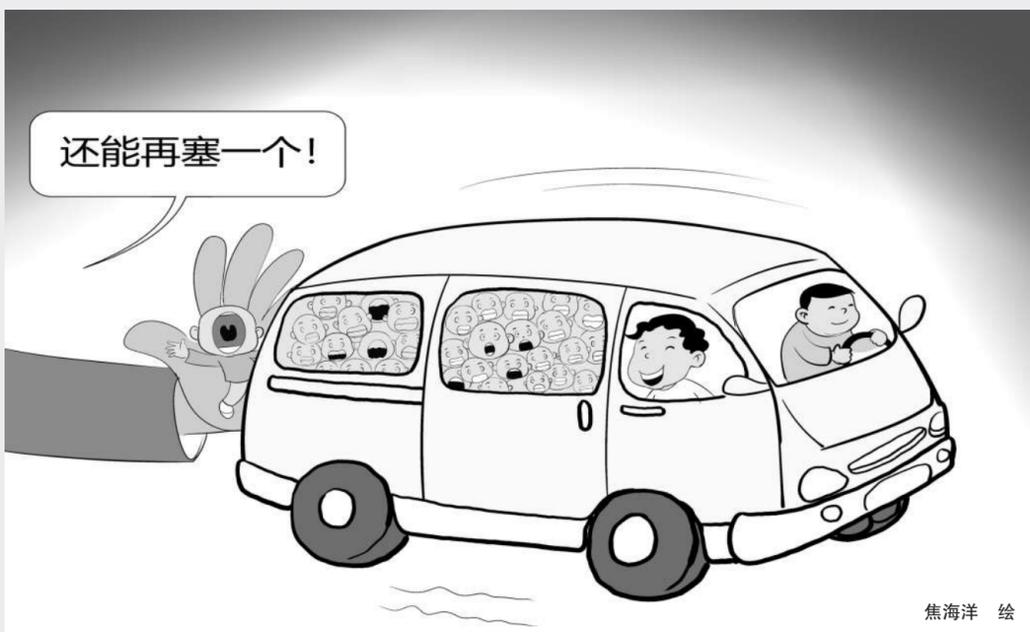
近日,山东省教育厅等四部门出台进一步加强中小学教师队伍管理的措施,通过教师岗位聘用管理、完善教师绩效工资分配办法、严禁违规抽调借用中小学教师、严禁违规使用编外教师、严禁在职中小学教师有偿补课等7项具体举措,直击教师管理中长期存在的顽瘴痼疾,全链条、全方位、全要素优化教师管理,提高教师管理效能,激发教师队伍活力。该举措较好地阐释了教师队伍是基础工作这一理念,体现了勇气和智慧。

教师管理要强化师资配置的政府保障。一方面要加强编制规范管理,严禁中小学长期空编、大量空编。有关调研显示,教师缺编与空编、有编不补和编外用人等矛盾在一些地方一直存在,这在一定程度上严重影响了稳定而高质量师资的配置和保障。山东省明确提出严禁各级政府违规使用编外教师,严禁中小学自行聘用代课教师。对于因培训、病休、生育等造成教师临时性缺员的学校,先由教育行政部门统筹调配予以解决,确实难以解决的,经县级以上政府研究后,采取政府购买教学服务的方式予以解决,所需经费由同级财政足额保障。另一方面要严格落实中小学教师编制工作,教育管理机构及其他非教学单位不得与中小学校混岗,不得占用教职工编制。严禁有关部门(单位)未经县级以上党委批准抽调借用中小学教师。

教师管理要落实教育部门和学校管人的自主权。教师工作发生在学校,因此学校应对教师具有直接的使用和管理权。但长期以来的教师管理体制中,教师的聘用、晋升、待遇保障等更多受到其他部门的约束和要求,不利于对教师工作的客观评价和评价,影响了教师的工作积极性。山东省此次改革的重大调整,压实学校对教师使用和管理责任。各中小学校要健全和完善内部人事管理制度,将师德师风规范、课时量标准、教育教学要求等内容写入聘用合同,科学规范开展考核评价,强化考核结果运用。县(市、区)教育行政部门要定期开展教师任课情况专项检查,对发现的问题督促学校及时整改。同时,强化学校对教师绩效工资分配的责任,县级财政、人力资源社会保障部门按规定核定中小学教职工绩效工资总量,教育行政部门结合编制、岗位等情况具体核算分配各校绩效工资数量。学校要按照要求完善内部绩效考核评价和分配办法,将绩效工资发放到位。这给了学校用人和绩效奖励的两个“尚方宝剑”,有利于进一步激发办学活力。

教师管理要为教师发展注入持续的动力和活力。教师管理归根到底是激励教师,为教师工作和发展不断注入动力和活力。山东省此次全面推行教师岗位分层级聘任,无疑是促进教师发展的重磅出击。多年来,在一些地方,教师职称评审难,评上职称就等于车到站、船靠岸,教师评上高级职称后缺少进一步发展的意愿和动力,对教师队伍的整体发展带来不利影响。而岗位分层聘任是解决这一历史难题的良药秘方。山东省明确规定岗位竞聘要达到任职年限、能力水平、课时量、教学实绩等综合要求,突出课时量和教学实绩刚性要求,这既破解了长期存在的教师发展瓶颈难题,也为教师队伍带来了持续活力。

(作者系中国教育科学研究院教师发展研究所副研究员)



## / 漫话 /

从严治理  
黑校车超载

近日,河北保定交警查获一辆违法黑校车。这辆核载6人的小型客车实载34人,除了驾驶员刘某某和一名随车老师,还塞满了32个孩子。不仅如此,该车还存在私自改装的情况。车主为了多拉学生,将座椅拆除,换成了没有任何安全措施的板凳。交警依法对驾驶人刘某某罚款20700元、驾驶证记6分并扣留机动车。

黑校车一旦发生事故,后果不堪设想。让黑校车无路可走,需要警方加大巡查力度,一旦发现即依法依规予以处罚。教育管理部门则要加大宣传力度,加强督查,排除安全隐患,寻找解决之道。家长要时刻关注孩子安全,提高安全意识。

## ► 热评

## 育儿假要看得更休得着

夏熊飞

作为三孩生育政策的配套支持措施之一,2021年以来全国多地陆续设立育儿假。《半月谈》记者调查发现,年轻父母的“休假之路”并不平坦。从当前情况来看,许多符合条件的夫妻不敢休或休不了育儿假,不少用人单位也表示难以承受休假成本。

千呼万唤始出来,广大年轻父母所期待的育儿假,终于从去年起在全国范围内大面积设立。目前,全国已有20多个省份出台或拟增设相关政策,大部分地区法定的育儿假限定为子女3周岁以内,夫妻双方每年各享受10天育儿假。在重庆、安徽两地,享受育儿假的子女年龄放宽至6周岁。

在很多地区,育儿假已经处于

看得到的状态,但离休得着还有一段距离。有些单位或者没有在请假选项中设置育儿假,或者增设了该选项,但无法真正落地实施。当然,还有些员工担心自己育儿假会影响晋升等,于是选择放弃育儿假。总之,作为三孩生育政策配套措施之一的育儿假,现阶段在一定程度上有沦为“纸面假期”的尴尬。

3岁以下孩子的照料是困扰众多年轻父母的难题之一,在普惠性社会托育服务并不特别完善的情况下,双职工父母往往只能请长辈协助看护,或花钱找保姆、月嫂。无论哪种模式带娃,父母的陪伴都是必不可少的。夫妻双方一年虽然只是各增加了10天假期,无法从根本上解决无人带娃的问

题,但对父母来说已是十分宝贵。除了可以多对孩子的陪伴,一旦孩子有个感冒发烧、体检打疫苗等突发状况,父母也无须发愁。育儿假的出现就是让因为工作、育儿压力叠加而发条紧绷的年轻父母得到些许喘息的机会。

可见,育儿假在缓解父母带娃压力、提振年轻父母生育三孩意愿上的作用不可小觑。因而,打造生育友好型社会,必须让育儿假看得更休得着。当前,育儿假看起来诱人、休起来难,主要有两方面的阻力。一是育儿假的设立往往还停留在“一揽子”提升生育意愿的政策文件里,缺少具体落实举措安排。日前,有网友在人民网留言,称“向公司申请

育儿假,被告知要等具体政策下来再说”。二是夫妻双方休育儿假的成本对用人单位而言是一笔不小的开支,如果政府部门只是设立育儿假,那就由他人之慨的企业承担,那就有慷他人之慨的意味。再加之具体政策没下来,企业自然就没有执行动力。

让育儿假从纸面走向现实,一方面,各地要尽快出台确保育儿假得以落实落地的具体举措,通过行政手段、加大宣传力度等方式,指导、督促用人单位按照企业承担,那就由他人之慨的企业承担,那就有慷他人之慨的意味。再加之具体政策没下来,企业自然就没有执行动力。

基于育儿假的员工人数给予企业相应的资金补贴或税收优惠,避免“政府请客、企业买单”现象,降低企业用人成本,增加企业执行育儿假制度的动力,如此员工休假的顾虑自然会大大减少。

育儿假的出台广受年轻父母欢迎,在各地着力提振年轻夫妻生育意愿的当下,社会公众对育儿假的期盼与热情不应被看得到、休不着的“凉水”浇灭。让育儿假看得更休得着,不只是要求保障员工的休假权。树立设立育儿假是企业法定义务、生育意愿的政策文件里,缺少具体落实举措安排。日前,有网友在人民网留言,称“向公司申请

育儿假,被告知要等具体政策下来再说”。二是夫妻双方休育儿假的成本对用人单位而言是一笔不小的开支,如果政府部门只是设立育儿假,那就由他人之慨的企业承担,那就有慷他人之慨的意味。再加之具体政策没下来,企业自然就没有执行动力。

## 让教师充满热忱地教书育人

张贵勇

最近一段时间,在网上经常可见有关“佛系教师”的议论。客观来看,“佛系教师”这一称谓并不准确也不严谨,且有贴标签之嫌。尽管在一些地方,我国师资队伍中存在个别缺乏职业激情、教育热忱不足的教师,他们仅仅关注教学工作,对于上课过程中学生出现违纪违规行为却选择视而不见,但不得不承认,大多数教师在平凡的岗位上体现出了敬业奉献、潜心育人的可贵精神。

对于部分教师缺乏教育教学热情的原因,更要客观看待。实际上,教师与其他职业相同,也会出现职业倦怠,这是常理常情。而且,背后的原因有所不同。有的是个人原因,即教师职业不是其最喜欢的职业,对教书缺乏应有的认知和热爱;有的则

是在亲身经历某些家校矛盾或冲突后,如遇到有家长因孩子被批评管教而到学校闹事,从一开始的“严厉管”到现在的“不敢管”“不愿管”;还有教师虽未亲身经历,但看到相关报道或听说某些事件后,选择明哲保身,只求无过,不惹麻烦。

不管是哪一种原因,缺乏勇气和职业热情的教师都很难培养出优秀的学生,不利于整体教育生态的持续改善。教师对学生缺少认真负责的态度,不能从立德树人的高度进行教育教学管理,不利于学生成长,也不利于构建学校、家庭、社会“三位一体”的协同育人格局。

我们需要关注部分教师缺乏职业热情的原因,更需要帮助他们摆脱心理负担,怀着负责的态度,充满热忱地教书育人。实际上,近

年来,国家层面高度重视师资队伍建设和教师的专业能力和职业素养都提出了明确要求。为了保障教师工资待遇,营造良好的教育教学环境,教育主管部门也多次发布通知、出台文件,保护教师权益,让广大教师无旁骛地立德树。例如,2019年,教育部等五部门联合印发《关于完善安全事故处理机制维护学校教育教学秩序的意见》,明确8类“校园”行为。2020年12月,教育部发布了《中小学教师职业道德规范(试行)》,明确了教育惩戒权,解除了教师的后顾之忧。

随着教育改革的深入推进,影响教师教育教学的外部因素不断被发现、梳理、排除,下一步则需要大力激发教师的内在动力,释放教师队伍的活力与创造力。因此,各地教育行政部门一方面应接

照《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求,完善评价体系,把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求,引导教师上好每一节课、关爱每一个学生。另一方面要以更加智慧、科学、人性化的方式,让部分教师走出“佛系”,心怀教育理想,在教育教学岗位上勇于追梦,充满成就感,进而在全社会形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。

进入新时代,教师的角色更趋多元,任务也更加繁杂。但不管怎样,每位教师都要认识到,教书育人是一项光荣的事业,要珍惜人民教师这份光荣,爱惜这份职业,严格要求自己,不断完善自己。国家繁荣、民族振兴、教育发展,离不开一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教

师队伍。老师们有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心,学生们才能在“大先生”的影响与教诲之下,以之为榜样,随之而前行,用臂膀扛起如山的责任,展现出青春激昂的风采,展现出中华民族的希望。

教育是一项系统工程,只有家校社协同育人,才能创造孩子美好未来。学校对教师多一份鼓励与支持,家庭对教师多一份包容和理解,社会对教师多一份关心与关注,教师越多收到来自外界的善意与温暖,越会对多出一份关爱与引导,在整个社会尊师重教的风尚之下,无疑也少了“佛系”的土壤,越来越多的教师将在日常的教育教学中拥有更多的获得感、成就感,进而作出新的更大的贡献。

(作者系本报记者)

对考研复试规则  
须有敬畏之心

李志强

2022年考研已进入复试阶段,顺利通过笔试的学子们已开始最后冲刺。受疫情等原因影响,部分高校已明确将采用线上方式进行复试,这对广大考生来说或许是好事,毕竟在熟悉的环境里“主场作战”,心态会更加放松,更容易发挥真实水平。

然而,受去年某高校考研复试泄题事件影响,很多高校对今年复试程序进行了更为严格的规定,同时依据不同实际情况,各所学校的要求也有所不同。“红线”更多更清晰,要求更严更具体,这既是线上复试发展的需求,也是为了保障所有考生都能享受公平公正的竞争环境。

而顺利迈过考研最后一关,除了认真准备复试考试内容外,广大考生还需要特别注意复试中的规则细节,切勿因小失大。最关键的是,一定要及时关注复试信息,做到对复试时间、复试方式、复试流程等烂熟于心。同时,要仔细阅读学校对于复试最新的相关规定,尤其是有些学校的特殊要求。例如,复试时双机位如何摆放,如何保证在考试过程中不会出现外来电话骚扰或断网卡顿等现象,能否保证不在面试期间中途离开座位,以及严禁无关人员等进入或旁观考试区域,是否提前下载并成功测试报考学校规定的应试软件平台,考试期间严禁设置录音录像设备,考后不得交流复试相关内容。对于这些要求,考生要提前做好准备,做到万无一失。同时,对于报考学校对学生坐姿、发型、面容等方面的细节要求,也务必做到了然于胸,严肃配合。

了解规则只是第一步,提高认识也很重要。要知道,教育部早已出台《国家教育考试违规处理办法》,招生院校也要求考生签署《诚信复试承诺书》和《复试考场规则告知书》。可是,为什么依然有考生违反规则呢?一定程度上,内心缺乏对考试规则的敬畏之心,或许是深层次原因。

一方面,有些考生认为复试和初试难度不可同日而语,自己初试已过,复试无须谨慎。对于复试相关规则,完全可以不拘小节,即使签订了相关承诺书,也不过是走形式,不必细究。殊不知,复试同样是考研程序中的关键步骤,是院校了解考生综合素养的重要方式。做不到规矩矩矩、踏踏实实,极有可能会满盘皆输。

另一方面,很多考生把精力投入到课本知识的学习中,能在脑力体力的较量中成为胜者,但因为接触社会少,常识匮乏,对规则、细节往往缺乏关注。考生们应该充分认识到,规则不是为了约束谁,而是为了保障考试能够更有秩序、更有效率地完成。规则也不是为了约束一个人,而是为了所有考生都能够站在同一平台上公平竞争,这实际上是对所有考生考试利益最大限度的保护。当我们用破坏规则的方式“帮倒”别人,自身的利益实际上也受到了侵害,已经成为规则破坏的受害人。

每位考生都要懂得,考研这张试卷上,考察的不仅仅是学识,更包括一个人的道德品质和公民素养。唯有做到光明磊落,提高内心的规则意识,才能梦想成真。

(作者系河北省唐山市开滦第一中学教师)