

新

视线

构筑工作网络,建好专业队伍,打造品牌学校——

南京市鼓楼区按下家庭教育“升级键”

本报记者 潘玉娇 通讯员 耿艳

“父母要求我不玩游戏,自己却整日抱着手机,怎么办?”“父母总安排我做不想做的事情,我该怎么说?”近日,在江苏省南京市鼓楼区举办的“雁护巢”家庭教育指导座谈会上,一群来自辖区内的孩子畅谈了自己的烦恼。南京市鼓楼区人民检察院副检察长徐明明、区妇联归儿工委办主任仇海花等作为与会代表,对孩子们提出的问题一一答复。

这场别开生面的座谈会是鼓楼区不断探索家校社协同有效机制的一项创新实践。“我们构筑了一套较完善的家庭教育工作网络,培养了一批具有丰富经验的骨干教师,并涌现了一批家校协同品牌学校,推动全区家庭教育工作不断升级。”南京市鼓楼区教育局局长柴耘说。

夯实基础,职能部门各司其职

今年5月,南京市鼓楼区成立家庭教育指导委员会,区长担任指导委员会主任,完善了区政府主导,教育局、妇联具体实施,其他职能部门依法履职的全区家庭教育指导架构。

由该区多部门共同推出的“雁护巢”活动正是这种架构的集中体现。区检察院负责对重点人群家长开展家庭教育;学校负责开设家长课堂;社区举办亲子活动……不同部门各司其

职,共同帮助家长提升监护水平。

“为了让家庭教育指导工作落地落实,我们踏踏实实做了许多工作。”柴耘介绍,2017年,该区成立教育系统家长学校总校,区教育局局长担任总校校长,全区中小学100%成立家长学校,构成“一所家长总校+百分之百家家长分校”网络格局。2022年,依托总校成立家庭教育指导中心,进一步做好全区家庭教育工作的规划指导。该区还制定了一系列规章制度,从组织管理等方面规范家长学校建设,确保家庭教育工作的良性运转。

把握关键,建好两支指导队伍

兰登慧是南京市第三十九中学副校长,也是全区首批家庭教育指导教师。除负责本校德育工作外,她还担任“陶老师”工作站(南京市中小学生心理援助中心)鼓楼分站的志愿者。“我们学校位于老城区,人口结构比较复杂,家庭教育经验相对缺乏。我们往往先帮助家长,让他们学会发现孩子的优点,然后再帮着改善亲子关系。”兰登慧说。

今年5月,鼓楼区公布了首批家庭教育指导教师名单,包括兰登慧在内的33名教师名列其中。他们每人都结对区内若干学校,进行家校协同

方面的指导与培训。“虽然我们不在一所学校,但常常会找机会一起交流探讨,成为一群特殊的同事。”兰登慧说。

近年来,鼓楼区致力于打造“一支区域指导队伍+一批学校指导员”的专业化队伍,不断提升全区工作的专业化和科学化水平。鼓楼区教委教育工委书记侯正永告诉记者,“一支区域指导队伍”既包括33名首批家庭教育指导教师,还包括专门成立的“家庭教育讲师团”,由家庭教育领域的专家学者、市(区)德育带头人、优秀班主任、离退休教师组成,他们定期赴各中小学开展家庭教育指导服务。“一批学校指导员”指的是以全区2000余名班主任为主体的德育教师。“我们把家长学校的教师培训纳入教育局师资培训规划,每年都针对管理人员与骨干教师举办专题培训。”侯正永说。

打造品牌,线上线下全面推进

“一年级时和孩子一起整理文具盒,指导孩子保管好文具”“二年级设定固定‘家庭日’,带孩子一起聚餐”……在南京市银城小学,每位家长都会拿到一册“家长科学陪伴小蓝书”,上面罗列着每个年级建议家长陪伴孩子做的10件事。“每件事都不

第二届世界幼儿保育和教育大会举行

本报讯(记者 焦新)11月15日,教育部副部长郑富芝以视频方式出席第二届世界幼儿保育和教育大会并在大会高级别论坛讲话。

郑富芝表示,中国政府高度重视学前教育,始终坚持公益普惠基本方向,主要从三方面推进学前教育改革发展。一是做好顶层设计,明确学前教育普及目标,建立了跨部门合作的管理机制,以县为单位连续实施4期学前教育行动计划。二是推进科学保教,制定出台《3—6岁儿童学习与发展指南》《幼儿园保育教育质量评估指南》,开展全国学前教育宣传月活动。三是推进教育公平,保障农村适龄幼儿享有公平接受学前教育的机会,全国3—5岁幼儿毛入学率大幅提升至

88%,提前实现普及普惠的规划目标。中国政府将继续采取积极措施,持续提高财政投入水平,完善普惠性学前教育保障机制,线上线下相结合开展教师培训,提升学前教育教师素质。中国愿与世界各国加强合作,共同推动落实联合国可持续发展目标。

本届大会由联合国教科文组织和乌兹别克斯坦政府合作举办,11月14日—16日在乌兹别克斯坦首都塔什干以线上线下相结合方式召开,是学前教育领域最重要的国际会议。大会就幼儿保育和教育领域权利保障、质量发展、财政投资等开展国际对话。乌兹别克斯坦总统、教科文组织总干事等出席,约1500名代表通过线上线下方式参会。

教育部实施2023届高校毕业生就业创业促进行动

(上接第一版)切实维护高校毕业生就业权益,对存在就业歧视、招聘欺诈、“培训贷”等问题的用人单位,纳入招聘“黑名单”,并及时向高校毕业生发布警告提醒。

《通知》强调,精准开展重点群体就业帮扶。对脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等困难高校毕业生,建立帮扶工作台账,健全“一对一”帮扶责任制,确保每一个困难学生都得到有效帮助。做好离校未就业毕业生不断线服务。深入实施“宏志助航计划”,鼓励各地各高校配套设立省级、校级项目,推动覆盖更多毕业生。

《通知》指出,简化优化求职就业手续。落实《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》要求,稳妥有序推进取消就业报到证。建立毕业去向登记制度,全面推广使用全国高校毕业生毕业去向登记系统,指导高校毕业生按规定及时完成毕业去向登记。强化就业统计监测工作,严格落实“四不准”“三严禁”要求,严格执行毕业生就业统计监测工作违规处理办法。

《通知》强调,完善就业与招生培

养联动机制。把高校毕业生就业状况作为高等教育结构调整的重要内容,引导高校重点布局社会需求强、就业前景广、人才缺口大的学科专业,及时淘汰或更新升级已经不适应社会需要的学科专业。教育部将把高校毕业生就业状况作为“双一流”建设成效评价、学科专业设置和评估、招生计划安排等工作的重要依据,实行高校毕业生就业去向落实率红黄牌提示制度。深化就业工作评价改革,探索实施高校毕业生就业工作合格评价。

《通知》要求,加强高校毕业生就业工作组织领导。落实就业“一把手”工程,将省级人民政府及相关职能部门制定促进毕业生就业政策及其实施情况,纳入省级人民政府履行教育职责评价重要内容。加强就业工作机构和队伍建设,认真落实高校毕业生就业机构、人员、场地、经费“四到位”要求,配齐配强就业指导人员。大力宣传就业工作典型高校、用人单位和先进人物,多渠道、全方位宣传国家就业创业政策,营造全社会关心支持毕业生就业的良好氛围。

认真学习贯彻党的二十大精神以督导“长牙齿”推动教育公平而有质量发展

(上接第一版)教育督导战线的同志学习贯彻党的二十大精神,必须与督导党的教育方针不折不扣落实落地相结合,与深化新时代教育督导体制机制改革相结合,突出“讲政治、懂教育、敢担当”总要求,把准中国教育学办学标准底线和办学质量底线“守护神”定位,发扬斗争精神,增强斗争本领,以落实《教育督导问责办法》为抓手,切实发挥督导“利剑”作用。

第一,督教育优先发展。要抓住大力提升教育保障水平这个“牛鼻子”,督促推动各级党委和政府坚决扛起教育优先发展的政治责任,切实做到在经济社会规划上优先安排教育发展、财政资金上优先保障教育投入、公共资源配置上优先满足教育和人力资源开发需要。要坚持把教育经费投入情况作为督政的重要内容,不仅要看看总量上是否做到“两个只增不减”,也要看结构上是否加大教育重点领域和薄弱环节的投入、把钱真正花在刀刃上。

第二,督立德树人落实。要紧盯德智体美劳全面发展落实情况,将“双减”这个教育督导“一号工程”继续向纵深推进。要督促各地坚持“五育并举”、因材施教,为每一名学生提供适合的教育,促进学生全面发展、健康成长。要把深化新时代教育评价改革情况,作为教育督导重要内容,坚决打破“五唯”顽瘴痼疾,督促指

导各地把立德树人成效作为检验学校一切工作的根本标准,把立德树人内化到学校建设和管理各领域、各方面、各环节。

第三,督义务教育优质均衡发展。随着县域义务教育基本均衡督导评估全面收官,义务教育督导的重心已由“基本均衡”转到“优质均衡”上来。义务教育优质均衡发展督导评估认定,要突出“四个更”,即全面发展的理念更鲜明,标准化建设程度更高,教师队伍更强,人民群众更满意,更要看硬件更新软件,重数量更重质量,重指标合格更重群众满意,稳中求进,久久为功。同时,对基本均衡发展每年都要进行监测复查,持续强化政府责任,确保水平不滑坡。

第四,督教师队伍建设。要始终将教师队伍建设作为督政、督学、评估监测的重要内容,持续紧盯不放松。要督促各地落实相关政策,继续巩固义务教育教师“不低于”成果。要着眼全面提高人才自主培养质量战略目标,推动各地不断提高广大教师的思想政治素质和业务水平。要推动各地各校把师德师风作为第一评价标准,融入到教师管理各个环节,落实师德“一票否决制”,对师德失范问题“零容忍”。要督促各地有效减轻教师不合理负担,让教师安心育人、乐于从教。

职业学校办学条件达标工程实施

(上接第一版)鼓励各地探索社会力量多元投入机制,建立健全职业学校股份制、混合所有制办学的相关制度。在不新增地方政府隐性债务的前提下,支持职业学校利用经营收入与金融机构开展信贷业务合作,吸引更多社会资金流向职业教育,用于改善办学条件。

教育部职业教育与成人教育司有关负责人介绍,职业教育入学的历史欠账较多,近年来,学校办学条件整体不足很大程度上影响了职业教育的人才培养质量和办学吸引力。中职学校办学基础薄弱,各级财政性教育经费投入长期相对偏低,办学条件普遍不达标,“空、

小、散、弱”问题突出;高职专科学校自2019年实施高职扩招以来,3年累计扩招413万人,总体办学规模相比扩招前激增38.92%,严重稀释了教学资源。

该负责人表示,《实施方案》的总体目标是通过科学规划、合理调整,持续加大职业教育投入和政策供给,使职业学校布局结构进一步优化,办学条件显著提升,师资队伍水平整体提高,职业教育办学质量和吸引力显著增强。各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团职业学校办学条件重点监测指标全部达标的学校比例,到2023年底达到80%以上,到2025年底达到90%以上。



智慧食堂提升品质

11月16日,在山东省济南第三中学餐厅,学生通过智慧食堂就餐系统点餐。该系统对食堂菜谱、菜品售卖情况、学生对菜品的喜爱度等进行大数据分析,不仅实现了学校食堂精准备餐、降低就餐率,还促进食堂不断优化,在保证营养搭配均衡的同时,逐步提升菜品质量。

新华社记者 郭绪雷 摄

加强有组织科研高校何为

(上接第一版)

健全科技管理体系,集聚科技资源实现协同攻关

2021年,我国超算应用团队凭借量子计算模拟器——“超大规模量子随机电路实时模拟”项目,斩获了有“超算界诺奖”之称的戈登·贝尔奖。作为解决顶尖科学、工程问题的核心基础设施,神威·太湖之光超级计算机几乎同时承担了23个整机应用,涉及18个联合实验室,合作的高校和科研院所超过100家。

“神威·太湖之光”是全球第一台超过千万核的超级计算机。如果把一个核比作一个人,那整机相当于千万人组成的超级城市。如何高效稳定互联和解决问题,需要众多学科、平台、科学家的通力合作,离不开有组织科研的支撑。”清华大学地球系统科学系教授、国家超级计算无锡中心副主任付昊桓说。

科技管理体系是保障有组织科研顺利推进的前提。如何把精锐力量整合集结到原始创新和关键技术攻关上来,保证大平台、大团队高效运转产出大成果,是高校开展有组织科研需要着力解决的难题。

西安交通大学前沿科学技术研究院院长邵金友认为,“融合不够”“需求导向不强”是高校科技创新组织体系化布局方面需提升的地方,主要表现在学科融合不够,传统的理、工、医、社科等学科学院模式使学科交叉融合存在一定困难;实质性产教融合不够,高校与企业、研究院所组织协同攻关能力不足,与国家、企业需求

存在一定差距。

“有组织科研是系统工程,当前我国高校科研体制机制改革不断深化,但学科导向的松散型科研组织模式还相对占据主导地位,普遍存在学科方向不全、人才储备不足、保障条件不充分、创新生态有待进一步改善等困难和问题,使得高校难以有效集聚科技资源形成攻坚克难的创新合力。”杨勇平说,个别国家重点实验室等科研平台在有组织科研中尚未有效发挥作用,难以解决国家重大需求和支撑有组织科研和跨学科协同攻关。

在付昊桓看来,超级计算机要解决的“超级”问题大多是复杂系统工程。一个项目往往需要不同院系、不同方向的教师和学生深度协作,既需要做科学探索的,也需要做工程技术。在现有的学科体系及其对应的评价标准下,教师在进行跨学科的科研探索 and 人才培养时往往会遇到较多困难。在大的科学或者工程计划里,支撑性、工具性等需要长期积累的基础性工作,也常常因为显示度偏弱较难得到充分的支持和鼓励。这些问题都需要从组织和管理层面进一步解决。

改革评价制度模式,创设环境激发人才创新活力

有组织科研到底应该怎么做?在哈尔滨工业大学科工院综合管理处处长吴洪兴看来,必须加强顶层战略规划,建立以国家战略需求为导向的科研立项机制,从国家需求出发,凝练重大科学问题和关键技术问题。

“对此,哈尔滨工业大学深入研究国家战略发展需求,实施‘国之重器打造行动方案’,成立科技战略咨询委员会,集中谋划地月空间探索与开发、星球探测与采样等一批战略技术群重大项目 and 一批关键技术类重大项目,为打造新一代国之重器播下种子。”吴洪兴说。

杨勇平认为,高校一方面需要加强顶层设计和战略规划,同时以此为基础制定相应的“施工图”,梳理出未来5年乃至更长一段时间开展的重大基础研究、关键技术研究等工作;另一方面在人力资源、经费支持和政策保障等方面给予支持。

面向国家能源安全的重大战略,华北电力大学组建了“清洁高效燃煤发电关键技术与装备集成攻关大平台”,不仅涵盖煤炭、材料、环境等多学科融合,还设立专家咨询委员会,邀请中国工程院、中国科学院等行业专家院士提供学术指导,同时成立了由国家能源集团、国家电网公司等多家行业龙头企业组成的产业发展委员会,在关键核心技术攻关的同时,做好产业推广、成果转化。

加强有组织科研,人才队伍建设是关键。

2016年,第一次获得戈登·贝尔奖时,付昊桓及团队的平均年龄仅27岁。短短6年,团队3次获奖,涵盖了气候、地震及量子三大领域。

“青年研究者更有斗志和往前冲的锐气,要鼓励青年人才揭榜挂帅,给予他们更多机会做关键性研发任务。”付昊桓说,推动有组织科研,要在团队中形成一种和而不同的科研

文化,鼓励青年人才敢于跨界合作、善于跨界合作,彼此不一样的视角往往能碰撞出新的火花。

评价体系对人才成长和发展具有十分重要的“指挥棒”作用。如何为参与有组织科研人员提供良好的发展环境,更好地激发人才创新活力?

邵金友表示,传统科研的评价注重评价“人”,通过论文、项目、获奖等反映科研实绩,考核过程相对简单,不利于围绕重大任务组建团队。有组织科研应注重评价“事”,评价“原创性引领性科技攻关任务”的完成情况,通过对攻关任务的完成情况考核评价研究人员。

同时,要鼓励“单项冠军”,解决现有评价体系中评价指标多的问题,培育“专、精、深”人才,鼓励教师围绕特定方向久久为功。要推动‘团队考核’和面向任务的‘长周期考核’,将个人发展融入原创性引领性科技攻关任务中,鼓励创新,宽容失败。”邵金友说。

杨勇平建议,要进一步优化学术评价制度,建立以任务为牵引的评价模式。健全专职研究人员、工程实验技术人员和博士后师资队伍建设分类评价机制,创新科研人员灵活聘用、薪酬激励、福利保障、考核和流动等机制,探索科研团队以项目任务为牵引、在固定考核期内完成目标即可免于考核的新机制,不断营造宽松多元、静心笃志的良好创新生态。

此外,吴洪兴建议为科研突出贡献人才开辟晋升新渠道,打破人才评价标准“一刀切”,对在重大项目攻关、重大成果转化、基础研究创新等方面作出突出贡献的教师单独组织专业技术职务评审,增设多个晋升通道,培养打造国之重器的一流科研团队。