

► 策论

为青春之花在基层绽放搭台

王石川

基层一线是新时代青年成长的沃土。据报道,近年来,浙江、江苏、上海、北京等多地突出面向基层的用人导向,不断充实基层公务员队伍。比如,江苏2022年度公务员招录80%的职位计划设置在县乡一线,2023年度共编制9272个录用计划,将全省78.3%的录用计划设置在县乡一线。

为了引导青年学子到基层成长锻炼,使基层机关成为培养人才、锻炼人才的基地,多地展现了足够的诚意。无论是放宽报考条件、降低招录门槛,还是开展定向招录等,都是为了吸引更多优秀青年向基层一线流动。

当代中国青年生逢其时,施展才干的舞台无比广阔,实现梦想的前景无比光明。对于广大青年来说,哪里需要就到哪里去,哪里最能施展才华就到哪里去。基层一线急需优秀人才,天

地宽广,于是越来越多的年轻人选择到基层去、到西部去、到祖国最需要的地方去,在那里放飞青春、安放梦想。

基层急需人才,并非虚言。以乡村振兴为例,乡村要振兴,人才必先行,要引进一批人才,有序引导大学毕业生到乡、能人回乡、农民工返乡、企业家入乡,帮助他们解决后顾之忧,让其留得住、能创业。也就是说,无论引进人才还是培养人才,关键是写好乡村振兴的人才大文章。人才留得住,并能发挥作用,乡村振兴才能有支撑。

公务员招录突出面向基层的用人导向,值得称道。但招录优秀高校毕业生只是第一步,接下来在培养、使用等方面还要多用心。正如江苏某地一位组织部长所称,“创新录用公务员初任培训机制,为每名学员配备一名科级

领导担任结对导师、一名中层干部担任助力学长,实施递进式、常态化、周期性培养活动,为打造新时代高素质专业化公务员队伍夯基固本。”这种制度安排有利于年轻公务员迅速成长,并尽快进入状态,从而在基层工作中一展所长。

同时,各地还要千方百计为年轻公务员办实事、解难事,主动想其所想、急其所急,充分依托党和政府赋予的资源和渠道,为他们提供实实在在的帮助他们,让年轻公务员真切感受到党和政府的关爱就在身边、关怀就在眼前。

青年的命运从来都与时代紧密相连。对于广大青年来说,深入基层,更要心到基层,在充满生机和活力的基层向下扎根、向上生长。要培养担当实干的工作作风,不高虚谈、多务实效,勇于到艰苦环境和基层一线去担苦、担难、担

重、担险,老老实实做人,踏踏实实干事。应该看到,干好基层工作并不容易,除了有兴趣、有热情,还要有韧性、有耐力;除了有牺牲精神、奉献精神,还要有创造精神、善于作为。

当基层公务员看到自己用心血改变了基层的面貌,造福了一方百姓,那种成就是无可比拟的。比如,有的基层公务员带领群众奋斗在葡萄产业转型升级的第一线,使一串葡萄变成了村民增收致富的“金果果”,使农民收入大幅度提高,更有获得感。显然,这种价值实现不是金钱所能衡量的。

值得一提的是,中国社会科学院社会学研究所与社会科学文献出版社日前联合发布的《社会蓝皮书:2023年中国社会形势分析与预测》显示,想去三四线城市和农村的大学生占比呈上升趋势。例如,2018年大学生中想去三四线城市工作的比例为7.29%,2021年这一比例上升到11.77%。基层需要新鲜血液,也欢迎年轻人。年轻人也乐于下沉基层,愿意到基层奉献青春,这是一种双向奔赴。呵护这种双向奔赴,显然需要有力有效的措施,需要相关工作做得更实更细,需要建立长效机制。

青年兴则国家兴,中国发展要靠广大青年挺膺担当。厚植家国情怀、涵养进取品格,以奋斗姿态激扬青春,不负时代、不负华年,这样的青春必定是出彩的、充满意义的。基层是一个大熔炉,扎根基层,在经风雨、见世面中长才干、壮筋骨,找到用武之地,青春之花必能绽放得更加绚丽。

(作者系媒体评论员)

► 一家之言

激励孩子慎用简单的物质奖励

谢春风

2023年元旦,河南省郑州市一位家长因孩子学习认真、考试成绩好而给予一项特殊奖励:“给他60秒,在超市随便买!”爱吃且单纯的孩子很开心,享受了一次快乐的消费。结账时只花了不到300元,父子皆大欢喜。

此事在网络引起热议。这位父亲的做法合适吗?这种物质奖励法有利于孩子的健康成长吗?这位父亲的做法值得提倡吗?以上追问的本质是,成人如何理解和尊重孩子的天性?父母和老师如何以科学合理的方式激励孩子?

孩子的成长往往需要表扬和激励,包括适度的物质奖励和精神鼓励。从一般意义上讲,这位父亲的物质奖励法并不少见,也符合人之常情,没必要对其进行所谓的道德绑架和教育批判。实际上,很多父母对孩子学习态度和成绩的物质奖励,远远大于这位父亲。物质奖励法已经成为很多家庭的“教育法宝”,但这种激励如果变得简单化、片面化和奢侈化,额度和频次不断加码,最终有可能成为反教育行为,无助于孩子积极“三观”的建立。

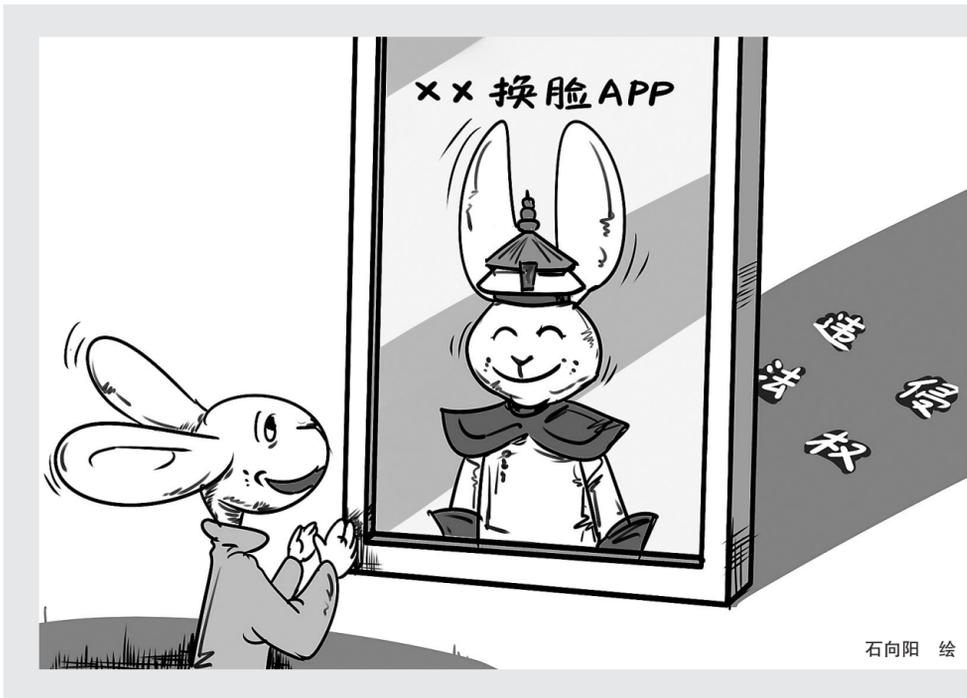
激励必须建立在对孩子成长需求的正确理解和尊重上。人本主义心理学家马斯洛认为,人作为一个有机整体,具有多种动机和需要,包括生理需要、安全需要、爱与归属的需要、自尊需要和自我实现的需要。当人的低层次需求被满足之后,会转而寻求实现更高层次的需要。其中,自我实现的需要最终导向完美人格的塑造,高峰体验代表了人的这种最佳状态。借助以上理论,我们可以发现,这位父亲的物质奖励法只是一定程度上满足了孩子的基础需要,是一种快餐式的即时物质满足。孩子高层次的爱与归属的需要、自尊需要和自我实现的需要,追求真善美和完美人格的需要,还有待被发现、被唤醒。如果我们仅仅满足于对孩子的简单物质奖励,可能会阻碍孩子向更高层次的精神追求进发。

为此,每位家长和老师都应有所反思,要以儿童为中心,研究、了解和理解孩子的成长需求特点,保护好他们的天性,尊重和把握儿童成长的阶段性和需求的丰富性、层次性,少使用简单化、功利化的教育方式。

激励孩子还要处理好精神与物质的平衡,尽量以精神激励为主,物质激励为辅。这两种激励都要适度,防止一味拔高奖励等级。父母要敬畏孩子成长的复杂性,担起自己的教育责任,特别需要警惕简单物质奖励的弊端和肤浅表扬的潜在危害。激励法虽好,一旦用错,后果很严重。

对教育者而言,要善于和孩子对话,建立起基于教学相长的友好对话关系,形成互尊、信赖、平等、友善和激励的教育对话文化和实践机制。父母要弯下腰来倾听孩子的声音。激励孩子不是父母对孩子的施舍,而是点亮他们心灵的灯火,唤醒他们的精神自觉。孩子需要在激励和表扬中长大,只有科学激励、及时表扬,孩子才能插上腾飞的翅膀。

(作者系北京教育科学研究院德育研究中心主任、研究员)



石向阳 绘

/ 漫话 /

“AI换脸”存在法律风险

近年来,“AI换脸”走红网络,但其中暗藏不少法律风险和侵权纠纷。近日,杭州互联网法院审理了一起因“AI换脸”APP利用深度合成算法侵害他人肖像权的案件,判定APP开发者对原告肖像权的侵害。

按照民法典规定,任何组织或者个人不得以丑化、污损,或者利用信息技术手段伪造等方式侵害他人肖像权。若有视频创作者发现自己的视频被“AI换脸”APP运营者盗用,视频所有人可提起民事诉讼;如发现自己的视频被人用于违法犯罪,可向公安机关报案追究相关人员的法律责任。

► 热评

坚持教育写作是教师的基本功

刘波

各类业绩差不多的情况下,论文质量的多寡或优劣或评才起到作用。

现在,很多地方的中小学教师参加中级职称评审时,论文上基本没要求。在浙江省宁波市,中小学教师副高级职称评审的最新要求是这样的:小学、幼儿园教师只需提供代表作一篇,公开发表或县级以上获奖即可;中学教师提供代表作两篇,公开发表或者县级二等奖以上(市级三等奖)即可。在乡村学校任教五年及以上的乡村教师,对论文和课题不作硬性要求。当然,不同地方的职称评审,对中小学教师的论文要求可能有所不同,但从整体情况来看,一般都在降低要求。笔者2001年参加工作,宁波市评副高的要

求,是两篇公开发表的论文,而现在即便没有公开发表的论文,有两篇县级二等奖(市级三等奖)以上的作品就可以。

现实中,不少教师对写论文的态度也是导致“谈论文色变”的重要原因。有些教师认为教书育人是自己的职责,写论文则是负担。有些教师常说自己工作忙碌,没时间写论文。如果写论文,则会影响正常的教育教学工作。正是有着这样的心态,导致教师缺乏教育写作实践,无法在“事上练”中提高论文写作水平。其实,教师评高级职称,仅仅需要两篇左右的代表作。而写出两篇符合职称评审要求的论文,至少要有5年的准备时间。用5年时间来写两篇论文并不难,也压根儿

扯不上影响正常工作。

此外,中小学教师所写的论文,很少有严格意义上的学术论文,大多是教育教学论文,甚至有不少是教育教学案例。如果一位教师有经常翻阅本学科专业刊物和综合类教育刊物的习惯,对于教育教学论文的写作范式应该不会陌生。从专业发展角度讲,写论文是教育主管部门对合格师范生的一个基本要求。以中学教育专业为例,相关文件明确要求初步掌握学科研究与教育科学研究的基本方法,能用以分析、研究教育教学实践问题,并尝试提出解决问题的思路与方法,具有撰写教育教学研究论文的基本能力。可见,学会写教育教学研究论文,是师范生走上工作岗位的

基本功。如果教师在教育教学工作中不做点研究,不结合教育教学实践写一些教育教学研究文章,真的有种自废武功的感觉。

教师不会写论文的背后,往往是教师专业阅读的缺失。如果一位教师能长期关注自己学科领域的几份专业刊物,并能阅读一些教育理论著作,每年坚持写上几篇文章,不仅不会影响教育教学,反而能让自己以更开阔的视野、更精湛的专业水平,更好地教书育人。我们更愿意看到教师将教育写作作为一种生活方式,养成写作与阅读的习惯,让符合职称评审要求的论文成为教师专业成长路上的“副产品”。

(作者系浙江省宁波市镇海区教育发展研究院研究员)

据媒体报道,浙江杭州一名大学毕业生近日求职面试失败后,向面试官请教了自己的不足。对方不仅帮他复盘了面试过程,还对其性格适合哪类工作予以分析。虽然找工作的过程很困难、很迷茫,但遇见这样亲切的面试官,这名大学毕业生特别受鼓舞,觉得自己瞬间被治愈了。

面试时,有些面试官处于强势地位,居高临下地对求职者进行甄别、评价与筛选。面对被淘汰的求职者,面试官没有将其视为失败者,反而给予热切、温暖的回应,此行为可圈可点。

人才是第一资源,面试官承担着企事业单位选拔人才

的职责;面试失败的求职者并非都不够优秀,或许只是与岗位的匹配度不够。面试官的温柔相待,不仅有助于让失意者更加清晰地认识自己,也能让他们感受到社会的暖意。

当下求职市场竞争激烈,有竞争就会有人成功、有人失败。很多求职者并不是不能接受失败,而是不能接受被歧视和被鄙夷。虽然面试官有一定的话语权,但并不意味着可以随意表达好恶。面试是双向选择,没有谁高谁低,需要互相尊重。温柔、诚恳的话语不仅彰显了一位面试官的专业水平和职业伦理,也体现了一家企业的格局与胸怀。哪怕求职者不能为我所有、为我所用,他

们身上依然有闪光点。如果找到契合求职者的价值实现渠道,同样可以发光发热。这个世界没有两片完全相同的叶子,面试官也不尽相同。有的面试官将企业赋予的职责异化为个人权力,霸道蛮横、粗鄙无礼;有的面试官缺乏差异思维,听不进不同意见;有的面试官被傲慢与偏见所裹挟,习惯通过自上而下的歧视来建构成就感与优越感;但也有面试官以礼待人,用真诚和善意来对待求职者,报道中的面试官指点求职者即是一个例证。

面试失败后,大学毕业生没有沉沦,而是主动向面试官请教,这种直面问题和正视自己的勇气,值得点赞。面对求职者的请求,面试官既没有冷漠、粗暴地拒绝,又没

有应付与推诿,而是用心用情地给予周到、细致的反馈,这在某种意义上就有了伯乐的身影。他们提出的中肯建议有助于求职者更好地调适自己,从而在职场中找到适合自己的位置。正所谓当局者迷旁观者清,面试官有时候比求职者更能清晰地找到问题与症结所在。那些面试失败的求职者,或许换一个考场、换一种评价方式,就能脱颖而出。以一种成熟、理性的态度和平等、友善的姿态来面对求职者,是一名面试官应有的模样。

与缺乏职场经验的求职者相比,面试官在职场摸爬滚打的时间更长,社会经验更加丰富。面对初入职场的大学毕业生,面试官以过来人的身份进行指导,有助于加速职场新人的成长成才。

面试官指点求职者实现共赢

杨朝清

一个懂得尊重他人、善于体谅他人的面试官,不仅能治愈一位求职者的命运,也许还能改变他们的命运。遇到一个好面试官不仅是求职者的幸运,也是企业的幸运。好的面试官也无形中传播着企业文化,提升着企业形象,从而有助于为企业招揽优秀人才。

这个世界的分量和质量,和我们每个人扮演的角色息息相关。职场不是一个抽象的标签,而是由一个个具体而微又鲜活生动的人组成的。当彼此尊重、互相扶持成为一种职场文化,当与人为善、成人之美成为一种价值信仰,良好的职场生态将让每个人都成为建设者,同时也是长久的受益者。

(作者系华中师范大学学校治理研究中心研究员)

期末“花式评语”传递教育温情

王学男

据媒体报道,近日,湖北省武汉市红领中学校CBD校区老师所写的期末“花式评语”,班班不同,人人精彩。有的以“兔”为主题展望新学期,比如“送你一只‘闪光兔’,新的学期里,希望你能变得再勇敢一些,做一个大胆的男子汉”。有的以中草药为喻总结学期表现,“白芷,花白,味香,寓意坚毅和执着。通过一学期的观察,老师想送你一株白芷”。还有的班级每名同学都收到了班主任赠送的“年度汉字”。例如“坚”字,因为“你刻苦探究新知、积极举手发言,你的坚持不懈给同学们树立了好榜样”。

不难想象,学生收到专属于自己的评语时,一定满心欢喜,感受到了爱的鼓励。老师这种走心的做法,不仅全方位概括了学生的发展状况,还通过新颖的形式,让学生在个性化的兴趣、特长等特点被看见、被尊重、被欣赏。老师有趣的灵魂、广泛的爱好、教育的初心也被善用、被认可。

谁不爱孩子,孩子就不爱他;只有爱孩子的人,才能教育孩子。这句朴实的话诠释了教育的本质,反映了教师职业的特点。“花式评语”让岁末年初的交接,不流于形式,更富有的温度与真情。

“花式评语”见物又见人。“花式评语”中老师选择的生肖年份、诗词歌赋、对联成语、文言文等,抓住了以文化人的契机,传承与发扬了中华优秀传统文化。简笔画或漫画、思维导图、电子贺卡、学生画像等,以活泼新颖的形式作为媒介或工具,尽显年轻一代教师对新兴技术的善用。同时,“花式评语”若要评价客观到位,除了要做到写者走心、看者入心,还必须以学生为基础。这就有赖于老师日常细致入微的观察,甚至是对学生及其家庭的深入了解。

根据心理学的原理,在表扬与批评学生时,要注意良好心理氛围的创设,程度要适当,要考虑个体需要的实际情况,注意方式和时机,表扬与批评要真实具体、期待要合理等。上述这些要点正是撰写“花式评语”的关键之处。不能夸得空泛敷衍,不能批得武断伤人,“花式评语”之“花”正体现在形式和内容上,即在“花”的外表形式下,更多的是老师温暖有趣的灵魂、对学生发自内心的关注、对教育单纯的热爱。

“花式评语”让温暖的灵魂相遇。“花式评语”最大的突破是改变了冷冰冰的盖棺定论或千篇一律的内容。老师对每个学生发展过程中的点滴关注,让学生的感受从乏味、排斥、漠然,转变为期待、喜爱、珍视。“花式评语”成为一代媒介、一个桥梁、一个窗口,让老师成为引领者和启发者,让师生的交流更加亲密平等、轻松愉快,让师生关系、家校关系更加优化。当孩子爱上老师,就会爱上学校、爱上学习,就会更好地健康成长。

(作者系中国教育科学研究院教育战略与宏观政策研究中心研究员)