

策论

规范家庭托育点 提升托幼服务品质

洪秀敏

日前,国家卫生健康委人口家庭司就《家庭托育点管理办法(试行)(征求意见稿)》公开征求意见,鼓励利用住宅为3岁以下婴幼儿提供全日托、半日托、计时托、临时托等服务,并对家庭托育点的登记注册、收托和管理提出要求。这一办法的出台,充分肯定了家庭托育点的市场地位,解决了过去民宅商用无法按照《托育机构设置标准(试行)》和《托育机构管理规范(试行)》登记备案取证而被列为违规办托的问题,使家庭托育有机会、有路径获得“合法身份”,这无疑是对当前我国托育机构服务的一种重要补充。

人生百年,立于幼学。婴幼儿的健康成长不仅关系到千家万户的幸福,也关系到国家和民族的未。实现幼有所育是党和国家回应民生关切、增进民生福祉的民生工程。党的十八大以来,托幼服务成为惠民生的重要领域,受到了党中央、国务院的高

度重视。在党的坚强领导下,我国学前教育经历了连续三期学前教育三年行动计划,各项改革稳步推进,配套措施不断完善,教育资源明显扩大,普及普惠水平大幅提高,实现了跨越式发展。党的二十大报告强调,“在幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱有所扶上持续用力,人民生活全方位改善”。深入贯彻以人民为中心的发展思想,要采取更多惠民利民、暖民心举措,不断提高人民群众的获得感、幸福感。

人民满意是新时代中国教育改革发展的追求。过去十年来,虽然3—6岁幼儿教育取得了瞩目成就,但深化改革规范发展的任务仍然艰巨。随着人民群众从“有园上”“园好上”到“上好园”的需求转变,普惠性学前教育面临着从“增量扩面”“规范有序”向“提质增效”发展的挑战。另一方面,随着出生人口和学位需求的逐年下降、城镇化进

程的加快,学前教育资源结构性短缺与过剩现象并存,布局结构调整与优化迫在眉睫。同时,由于长期以来资源总量不足,受多方面因素影响,在出生至入学以前的教育中,3岁以下婴幼儿照护服务严重短缺。处于刚刚起步的托育服务机构,目前数量还不多,且价格普遍较高、距离较远,远不能满足广大人民群众的需求。而建设家庭托育点,由于有了距离较近、环境居家、时间灵活、照护规模相对较小等优势,有利于满足人民群众就近入托的需求,让婴幼儿在家门口就享受到托育服务,可以帮助部分家庭切实解决育儿实际困难和负担。

高质量的托幼服务发展,必须以人民的需求为中心,推动供需适配的高质量服务资源建设。家庭托育点的建设与可持续发展,必须精准把握人民群众的实际需求。一方面,应及时调研和预判3岁以下婴幼儿家庭在托育服

务类型、年龄、内容、形式、价格、距离等方面的不同需求与特点,增强按需供给、有效供给;另一方面,必须关注到家长对托育的期待不仅仅是希望有地方可以送托,更希望照护服务质量能够让人安心、放心。因此,家庭托育点的建设与发展,必须以规范托育服务质量为前提。要严格规范家庭托育点的准入资格和审批制度,对准入后的家庭托育点要健全信息公开制度、评估制度、安全保障和责任追究等管理制度,加强事前、事中、事后全过程全链条监管和业务指导,坚决守住婴幼儿的安全和健康底线。

人才队伍质量是托幼服务质量的根本保证。0—3岁婴幼儿是最柔软的群体,要求从业人员不仅要了解婴幼儿的发展特点和规律,开展科学规范的生活照料、安全看护、营养喂养,而且要创设适宜的环境,提供早期学习机会,促进婴幼儿身心全面健康成长。目前,我国托育人才队伍建

设明显滞后,必须加快推进专业人才培养,为托育服务高质量发展提供强有力的人才支撑。家庭托育点必须尽快规范从业人员的准入资质要求和从业行为规范,健全聘用、考核、退出制度,把好入口关。同时,必须加大照护人员培训支持力度,将家庭托育点从业人员培训纳入托育培训的总体规划和支持范畴,建立岗前培训和定期培训制度,不断提升从业人员的岗位胜任力和专业素养。

托幼事业的积极健康和可持续发展,必须深刻学习领悟幼有所育重要论述的理论内涵和实践意蕴,始终坚持人民至上,增强责任使命担当,立足新发展阶段,贯彻新发展理念,不断提高保育和教育质量,保障每一名幼儿享有公平而有质量的保育和教育,使人民群众对幼有所育的美好愿景变成现实。

(作者系北京师范大学学前教育研究所所长)

一家之言

站稳立场 筑牢大学生理想信念

梁玉玺

习近平总书记在参加十四届全国人大一次会议江苏代表团审议时指出,新时代教育工作者要努力把青少年培养成为中国特色社会主义的建设者和接班人。大学生作为广大青年的代表性群体,是国家的未来、民族的希望,是实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军。在大学生关键的成长期,高校担负着引领大学生思想的重要任务。教师是这支中华民族“梦之队”的筑梦人,要让学生知道因何而学,明确如何去学。

习近平总书记强调,我们的教育要善于从五千年中华传统文化中汲取优秀的东西,同时也不摒弃西方文明成果,真正把青少年培养成为拥有“四个自信”的孩子。坚定的理想信念始终是党战胜一切艰难险阻的强大精神支柱和力量源泉。要探索实践育人的长效机制,形成学校、家庭、社会协同育人合力,用好区域红色文化资源;挖掘学校校史校歌校训校友中的红色元素、红色精神,让青年学生在红色基因中接受熏陶,自觉把伟大建党精神融入血脉,成为今后干事创业的精神支撑。

坚定理想信念必须站稳人民立场,厚植为民情怀。党在治国理政中,人民是贯穿始终的一条主线。一切脱离人民的理论都是苍白无力的,一切不为人民造福的理论都没有生命力。要让大学生明白,只有始终坚持以人民为中心,才能在复杂多样的价值选择中站稳脚跟,承担起该当的责任;只有把个人的“小我”融入祖国和人民的“大我”之中,才能更好实现人生价值,在无比广阔的新时代舞台上施展才干;只有永葆与人民同呼吸、共命运、心连心的朴素情感,才能自觉践行全心全意为人民服务的宗旨。

过去五年,我国一些关键核心技术攻关取得新突破,一项项创新成果不断涌现。2023年政府工作报告再次吹响科技创新号角,在增强科技创新引领作用方面,强调发挥好高校、科研院所作用,支持新型研发机构发展。人才是创新的根基,高校是人才的聚集地。大学生是富有活力、创造性的群体,有学识、有理想、有抱负,是人才力量的源头活水、科技创新的生力军。新征程上,必须着眼“抓好后继有人这个根本大计”,教育引导大学生以时不我待的紧迫感,练就过硬本领。在未来无论从事什么职业,都要将个人前途和国家命运紧密相连,以创新的态度、创新的使命、创新的情怀,以“初生牛犊不怕虎”的冲劲,不畏艰险迎难而上,勇争时代先锋。要注重培养大学生立志用所学、所长服务国家、民族和人民,争做科技创新的排头兵,胸怀与时代主题同心同向的理想信念,敢想敢为又善作善为,不断释放创新潜能和创造活力,在火热的青春中放飞人生梦想,在拼搏的青春中成就事业华章。

(作者系沈阳师范大学党委宣传部副研究员)

青年说

新闻回放

日前,一则“211文科男硕士吐槽招聘会月薪5000元”的话题登上网络热搜,有网友评论“眼高手低”,也有人称“文科就业确实窄”。

破除就业困境应打破“文理之争”

黄伟(中国政法大学光明新闻传播学院2022级硕士研究生)

“211文科男硕士吐槽招聘会月薪5000元”的话题在网络上引起了热议,大家讨论的焦点集中在文科就业之难以及未来职业选择上。全国政协委员倪闽景在接受媒体采访时表示,就业机会和薪酬差异的原因不在于文理科,而在于能力与岗位的匹配程度。这一观点引发了广泛共鸣。

对于文理科孰优孰劣的争论,应理性看待。文理科之间的

差异只是学科分类的方式,不应成为评价个人价值和职业发展的唯一标准。文理科的选择本质上因人而异,无论选择文科还是理科,都需要根据个人兴趣、特长和职业发展方向进行选择。未来的职业道路是由自己的能力和兴趣所决定的,应在充分发挥自身优势的同时,不断学习和探索其他领域。

无论选择文科或理科,都要

提高综合素养和培养终身学习能力。当前,科技进步和社会发展日新月异,单一学科知识已无法满足职业发展对具有综合素养人才的需要。因此,我们应该在学习过程中注重发展多方面的能力,包括语言表达能力、团队合作能力、创新思维和领导力等。只有这样才能更好地适应职场需求,不断提升自己的职业竞争力。

能力与岗位的匹配程度是就业机会和薪酬差异的关键。职业选择不是简单地选择文科或理科,而是需要结合个人能力、兴趣和市场需求来进行。在职业发展中,不断提升自己的技能和经验,与市场需求保持同步,才能更好地把握职业机会和实现薪酬提升。因此,我们应该在学习和工作中注重实践能力与经验积累,同时关注新兴领域的发展,为自己的未来搭建更广阔的舞台。

理性对待“月亮”与“六便士”

聂梓昕(中国政法大学光明新闻传播学院2021级本科生)

悬天际的“月亮”,还是落在地面上的“六便士”,确实是一个令人纠结的问题。

智联招聘《2021届高校毕业生就业报告》显示,2021年应届生平均月薪为6627元,年薪不足10万的过半数。此外,有些高中教师的招聘标准为名校博士生,其中不乏高新技术领域人才;海归研

究生入职街道社区管理岗位等报道时而出现,大众惊诧于这种人才错配、大材小用的就业现象。

但如今社会,区分职业高低的传统标准已不再适用,公众对个人价值实现的追求日益增长。如今求职者不再一味追求传统观念中的优势职业,而是逐步形成了多层次、多元化的就业趋

势。选择“六便士”并不意味着落魄或低人一等,选择“月亮”也不应有优越感。学历是步入职业道路与社会的起点,与职位、薪资的高低并不完全挂钩。高校毕业生求职应除去高学历为主要考量的管理体系;充分考虑自身素质,把握个人定位,发掘个人喜好与兴趣,遵循个人选择,积极向上地追求自我价值的提高与实现。

与其急功近利 不如脚踏实地

邹绵晏(中国政法大学国际法学院2021级本科生)

科学的择业观、就业观,摒弃眼高手低、好高骛远的错误观念,怀着一颗平常心,立足实际,量力而行。找工作并不难,难的是找一份好工作,薪资高低无法决定人生事业发展的上限,应当放下薪金导向、急功近利的就业心态,找准自己的职业定位与发展方向,脚踏实地从基层做起,更好地发

挥自身价值。

提高自身素养与能力水平才是人生事业发展行稳致远的关键所在。基础性的工作恰恰有着积累经验、磨砺心性的效果。在基层历练提升自身的行业素养与工作能力,方能为今后的事业发展打下坚实基础。

就业并非终点而是起点。就

业只是大学生从校园象牙塔迈入社会大熔炉的第一步,并不意味着学习生涯的结束,而是人生新学习阶段的开篇。选择适应未来发展、适合自己特长的行业就业,在工作岗位上兢兢业业地做好本职工作,求真务实,一步一个脚印,不断汲取经验,做到学有所长、业有所精,才能在充满竞争的社会中生存和发展。



姚泽金
中国政法大学光明新闻传播学院常务副院长

主持人语

一则“211文科男硕士吐槽招聘会月薪5000元”的话题引起人们的热议。一些网友认为,月薪5000元太少了,学历太贬值了;还有人认为,薪水跟学历无关,不能因为学历高就想当然地以为待遇就应该高。无论是薪资是否对等,还是文理科之争,都折射出人们对于事件的思考。大学生该如何看待这个问题呢?本期我们请三名大学生就该话题谈谈他们的想法。

“211文科男硕士吐槽招聘会月薪5000元”的话题登上网络热搜,这一话题反映了当下毕业生就业时出现的一个问题,即过于关注薪资方面的物质回报,而忽略了自身专业素养、能力水平是否能与高薪资高福利的工作岗位相匹配。

毕业生在就业时也应树立

整治自媒体乱象 营造清朗网络空间

巴莹

据澎湃新闻报道,日前,四川省成都市日制民办学校新川外国语学校发布声明,回应了此前网传的“新都区政府将托管学校”等消息。

互联网时代,人们享受着信息的便捷与丰盛,同时也容易被良莠不齐的信息所裹挟。特别是一些自媒体的“万花筒”,常常使人们眼花缭乱、应接不暇。例如,一些培训机构以“据说”“听说”等言辞散布不实消息,同时还存在承诺限期提分、杜撰学员心得、虚构教师资质、夸大课程规模、恶意散播学区划分小道消息等乱象。为了博取眼球、赚取流量,可谓无所不用其极。

有堵有疏,营造清朗网络空间。自媒体不能只讲自由不讲自律,沦为不守规则的“自由

规范,初步形成了相对完备的网络法律体系,为推动互联网持续健康发展提供了法律保障。网络生态治理要坚持全国一盘棋,充分发挥各部门、地方和企业、网民的积极性、主动性、创造性,协调推进网络内容建设与管理、网络安全和信息化等各领域法治工作,让互联网在法治轨道上健康运行。

提高网络门槛,引导自媒体健康发展。整治自媒体乱象,不是一时之事、一家之事,需要多方合力、久久为功。这其中要特别关注假冒官方机构、仿冒新闻媒体和特定人员的自媒体账号,一经发现要及早取缔。要充分压实网站平台主体责任,严格落实实名制认证,督促网站平台健全账号注册、运营和关闭全流程合规管理制度,加强账号名称信息审核、专业资质认

证、信息内容审核等常态化管理。与此同时,在专项行动过程中,要加强与公安等部门会商研判,将网络平台排查梳理上报的自媒体违法线索,及时通报公安机关,让网络违法犯罪行为难逃法律的严惩。

提升网民素养,共建清朗网络空间。网络素养是互联网时代每一个网民必须具备的基本素养,是维护社会稳定和国家安全的必修课。自媒体生态圈是网络生态建设的主战场。参与网络建设、提升网络素养、捍卫网络安全,不仅是战略层面的国家大事,更是网民义不容辞的责任。目前,相关部门在引导网民文明上网、文明护网,在管护、维护网络安全过程中起到了积极作用,但还存在网民素质有待提高、文明上网有待加强的问题。彻底解

决这些问题,需要多方协调、综合治理。只有引导每个信息发布者、阅读者、评论者有自觉意识和法治观念,人人依法上网、文明上网,才能促进自媒体健康有序发展。

互联网是公共空间,具有公共属性与叠加效应。自媒体平台在传播信息时,理应肩负更多的社会责任。互联网不是法外之地,如果说享受互联网的自由是网民的权利,那么加强道德自律就应该成为网民不可推卸的义务。与此同时,网络生态治理可不断探索运用法律、经济等手段强化自媒体监管,通过严格处置标准、遏制违规营利、健全管理体系、加强部门联动、强化宣传引导,实现经济效益和社会效益的有机统一。

(作者系大连理工大学马克思主义学院博士研究生)

“双师型”教师队伍建设 须升级管理标准

李元敏

中国产业转型升级越来越依靠科技创新体系和高质量人才培养体系。党的二十大把教育、科技和人才放在一起统筹部署,凸显了教育在经济社会发展中“因”的作用。这就要求教育在经济社会发展中要起到原始带动作用,正确处理教育供给侧与产业需求侧的关系。之于职业教育,要做好高素质技术技能人才供给(大国工匠和高技能人才)和高质量经济社会服务供给。这意味着一方面要培养具有创新意识与创新能力的一线管理和技术人才,另一方面要提供服务解决企业生产一线的管理和技术难题。形成这两个有效供给,关键是打造一支高素质“双师型”教师队伍。

强化管理很关键,核心是建立起分类管理标准。在职业院校内,要建立起专任教师和行政人员的分类管理,并据此建立标准。对于专任教师,要建立以人才培养质量和社会服务水平为主要考量的管理体系;对于行政管理人员,要建立以履行岗位职责和服务师生效能为主要考量的管理体系。当然,育人的核心力量是专任教师,行政管理人员要做好服务。

专任教师的首要标准是提高人才培养质量,也就是教好书、育好人。当然标准建立起来后,还需要强有力的质量监控手段。目前,不少高质量职业院校都建立了教学质量管理部门,并聘请了专职督导,可能这还不够。还需要完善具体课程的质量标准体系来考核评价专任教师,建立人才培养质量标准体系来考核评价教学单位。

对专任教师的考核评价不能仅看教书育人,还要看社会服务水平和能力。教书育人和社会服务能力统一于职业院校教师身上,两者不可偏废。只教书育人,不参加社会服务,这样的职业院校专任教师无异于闭门造车,很难培养出高质量的人才。专任教师如果没有生产一线的经验,就不可能把握岗位的能力素质要求。所以,职业院校教师要在坚持教书育人的前提下,积极参与社会服务,并提高社会服务水平。

职业院校在促进教师社会服务水平的提升上,要坚持“有为才有位”的理念。也就是说,专任教师在参与社会服务时要有实招、出实效。对那些认真参与社会服务且出实效的专任教师,要用实实在在的举措激励他们。教师有真正的实践经验和实战水平,他们的课堂才更有质量、更有魅力。正如《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》中指出的,要吸引行家里手到职业院校任教。职业院校也要助力专任教师成长为行家里手、技术能手和行业骨干,乃至大国工匠,释放职业教育促进经济社会发展“因”的效能。

(作者系长沙商贸职业技术学院副研究员)

热评