

# 以严查违规办学重塑育人生态

□ 李一陵

全省通报批评、取消三年内省级评优评先资格,取消省四星级普通高中称号,对学校主要负责人给予免职处理……教育部印发通知,公布河北、江苏、河南等地查处中小学违规办学行为的典型案例,并就进一步规范基础教育办学行为提出要求。

(4月11日 据人民网)

从公布的查处案例来看,违规行为主要是违规补课、提前开学等。中小学生在校时间过长、节假日补课等不规范办学行为是基础教育的痼疾。虽然教育部门三令五申禁止违规补课,但一些学校阳奉阴违。在一些地方节假日违规补课,成为公开的秘密,甚至是办学“传统”。以至于当一些地方教育部门计划恢复双休日制度时,竟遭遇多方的阻力。

节假日补课等现象之所以顽固存在,与应试压力有关。升学率不仅关系孩子的前途,也关系教师的奖励、学校的办学成绩。

**创造条件让学生们“动起来”**

□ 胡宇齐

从4月7日起,清华大学校园里每日下午5点,准时响起催人锻炼的广播。自本学期起,该校在第五大节(17:05—18:40)原则上不排课,以最大限度鼓励学生开展体育锻炼。

(4月11日 《北京日报》)

时间留出来了,如果不练怎么办?清华大学专门从热爱并擅长体育运动的学生中选拔出100多位“体育助教”,向低年级同学提供锻炼辅导,篮球、飞盘、爬山等项目可供选择。作为一所本就拥有悠久体育传统的知名高校,清华大学为鼓励学生锻炼身体做出了示范。

“文明其精神,野蛮其体魄”。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确指出,“落实健康第一教育理念,实施学生体质强健计划。”而体育锻炼意味着出力流汗,坚持有规律的体育锻炼并不是一件容易的事情。此前,关于“取消体测中的3000米项目”引发的争议,就让大家看到,让青春群体积极参与体育锻炼,需要以更多创新方式破局。

“动起来”的尝试,多多益善。其中最关键的,便是以更青春、更好玩、更柔性的方式吸引大学生,让他们真正享受运动的快乐。比如,上海交通大学创新“体育超市”模式,学生可根据兴趣选择攀岩、飞盘、尊巴等20余种项目,用累计运动时长替代统一测试。而云南全省92所高校将从今年毕业季开始推行“大学生体质健康优良证书”制度。这些小小的改变与细节里的惊喜,都希望打动更多学生,让大家“动起来”。

在课桌上午睡。这种管理模式还被当作经验,不断复制。如此内卷之下,不仅学生的发展潜能被透支,好奇心、创造力被消耗殆尽,其身心健康也会严重受损。

升学重要,但学习要讲方法,保障学生身心健康要有底线,办学更要有红线。通知要求严格规范管理,要求将合理安排中小学生在校作息时间、充分保障学生睡眠和自主学习互动时间作为“底线”,将禁止法定节假日、寒暑假集中补课或变相补课作为“红线”,是对教育常识和办学规范的再一次重申。

坚持依法治教,为学校办学立标尺、明规矩,动真格查处纠正违规行为,有效推动办学治校循规律、明底线、守规则。只有这样才能重塑学校育人生态,守护孩子们的生命力和创造力。

4月2日,中国人民大学党委书记张东刚特地来到农业与农村发展学院,为破格晋升为教授的叶紫薇送上聘书。29岁,博士毕业入职不到3年,通过战略性人才职称评审学校提名制度这一超常规方式,“95后”叶紫薇从助理教授破格晋升为教授。

(4月7日 《河南日报》)

此消息一度登上热搜,可见关注度之高。从启动提名程序,到召开“学院—学部—学校”学术委员会,再到学校审议通过,坚持严格程序和标准,这是属于叶紫薇的故事,也是中国人民大学近年来开展人事人才评价体系改革的又一个生动注脚。

事实上,近年来“90后”“95后”当教授的消息不断进入公众视野。就在日前,出生于1995年4月的冯磊已任东南大学计算机科学与工程学院教授。而翻阅他的学术履历,同样令人赞叹,小小年纪,就凭借其突出的学术造诣成为享誉海内外的知名学者,因此被聘为教授,实至名归。

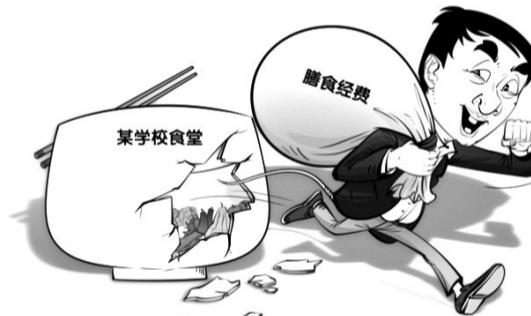
2021年,教育部等6部门发布《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》,其中提到要全力帮助青年教师成长,鼓励高校对出色的青年人才破格提拔、放心使用。与此同时,高校为了能吸引高水平师资,帮助青年学者尽快成长,给他们开通了“破格晋升”的顺畅通路。

随着人才聘用制度的进一步完善,淘汰陈旧的人才选拔模式,高校依据本领而非年龄或资历选拔聘用人才的趋势必将进一步显现。总之,不看年龄看本领的“娃娃”教授越多越好,乐见“后浪”凭本事劈波斩浪,一批又一批年轻才俊脱颖而出,这无论对于个人还是国家来说都是一大幸事。

**不看年龄看本领的佳话越多越好**

□ 刘天放

## 校园“硕鼠”必须打



近日,山西省汾西县第二中学原校长赵孟锁截留、套取学校食堂膳食经费案引发轩然大波。《诗经》有云:“硕鼠硕鼠,无食我黍。”要控制“赵孟锁”们的贪欲,让每一分膳食经费都花在学生身上,必须发挥纪委监委、新闻媒体以及家委会的监督作用。而对查出的这些“硕鼠”,更应从严从重惩处,以儆效尤。

文/胡波 图/曹一

## 限制教师考公考编,不合理也不合法

□ 孔德淇

日前,安徽新锐控股集团旗下多所滁州学校教师反映,入职时被要求签订“不参加考公考编承诺书”,且滁州市公务员或者事业编考试当天,学校会对符合考试条件的教师挨个打电话,或拉工作群开视频会议,没有及时回消息的教师,会被认定为参加考公考编。

(4月14日 《羊城晚报》)

公开资料显示,安徽新锐控股集团是一家以民办教育为主、上下游产业链多元化发展的综合性集团公司。平心而论,民办教育企业渴望教师队伍稳定,实属人之常情。但当这种诉求演变成要求教师签订不合理承诺书,甚至在关键考试节点进行突击“查岗”时,就严重变味了,已然越过了合理与合法的界限。

考公考编作为公民法定择业权利,是现代社会就业自由的重要体现,任何组织无权通过契约

形式剥夺。任何企业若妄图践踏这一红线,必将受到法律的审视与制裁。

从学校管理的实效来看,企图以一纸“承诺书”挽留教师,无疑也是不切实际的幻想。教育行业调研显示,教师流失的核心诱因中,薪资竞争力不足占比42%,职业发展受限占比35%。这清晰地表明,学校单纯依靠强制手段“严防死守”来留人,完全是本末倒置,甚至激化教师与学校之间的矛盾,进一步加速教师的流失。

那么,民办学校究竟该如何留住教师的“心”?说到底,还是得靠提升组织吸引力,为教师提供具有竞争力的薪资待遇和良好的职业发展环境。换言之,学校要稳定教师队伍、强化教师归属感,就该更多“反求诸己”,实现从强制留岗到价值共生的转变。

在“求稳”就业潮与生源变化叠加的当下,民办学校的留人困境并非个例。但越是面临这样的行业大环境,学校越需要保持清醒头脑,探索更多真正具有长效效果的留住教师和人才的根本之策。例如,建立与公办学校可比的薪酬体系,开放职称评定、专业培训等发展通道,这些举措才能将“被动防流失”转化为“主动聚人才”。