

科教

周刊

责任编辑:于忠宁
新闻热线:(010)84151045
E-mail:yzn316@163.com

科教时评

无“纲”时代,学习还要围着考试转吗?



教育部近日印发《关于加强初中毕业水平考试命题工作的意见》(以下简称《意见》),要求严格依据义务教育课程标准科学命题,取消初中毕业水平考试大纲。

多年来,制定考试大纲的本意,是为了便于学校、教师、学生的有效备考,但是,在应试教育带来的功利教育价值观影响下,考试大纲不仅指挥着中小学校的考试升学准备,还在一定程度上成为学校教育教学活动以及家庭教育事实上的“指挥棒”。考试大纲往往规定了考试的内容、范围、知识点,规定了各学科知识点的考试权重,在这种强大的导向下,教学过程几乎“窄化”“异化”成了考试训练过程,让学生沦为为了做题的机器,让教育教学活动陷入应试教育的泥潭。

初中迎来无“纲”时代,意味着中考失去了“指挥棒”,有利于进一步消解应试教育倾向,也是基础教育回归初心,发展新时代素质教育的必然要求。

然而,《意见》的出台,却让很多家长忧心忡忡。有人担忧,没有了考试大纲,整本书都成了重点。也有很多家长开始迷茫,这意味着以后考试没有超纲题目,什么都可以考,这到底是要减负还是增负?

其实,家长有这种顾虑主要还是应试教育现在在作祟。取消考试大纲,按课程标准范围命题,虽然学生的学习范围有所扩大,考试内容有所增多,但是这些都有助于夯实基础知识,形成整体的知识体系,是为其终身学习与发展奠基。此外,取消考试大纲,转变学习方式,减少教育教学中的机械重复训练,这将促使学生从刷不完的考题中解放出来,从机械被动的学习变为主动求知以及丰富的生活实践,增进学生对学习意义的内在认知,真正实现由浅层向深度学习方式的转变。

无论是德智体美劳并举,实现育分到育人的转变,还是取消考纲,实行综合素质评价,都是为了实现学生全面而有个性发展。人们期待教育者落实全面发展的教育方针,家庭教育摆脱焦虑,家校协同育人,如是,好政策才能落地有声。

你好,“双一流”



近日,教育部官网的一则答复引起人们的广泛关注。面对“985和211学校名单是否还会有变化”的提问,教育部回应道:“现已将‘211工程’和‘985工程’等重点建设项目统筹为‘双一流’建设。”

这意味着,985和211高校名单不会再有变化,作为曾经的建设项目,它们已经完成了历史使命。今后,“双一流”将成为高校中的明星。而“双一流”建设不是“211工程”、“985工程”的翻版,也不是升级版,更不是山寨版,它是一个全新的计划,以后将会深刻地影响我国高等教育的建设。

985、211高校名单确定已有近20年,这两项工程对促进我国高等教育发展发挥了巨大的作用,但是缺陷也有目共睹。一些高校盲目扩张追求“大而全”,原本的特色与个性却被遗忘在角落。社会对一所大学的整体认知,多是只看“牌子”不看学科,很多非985或211高校发展很快,却受制于“非重点”、“非部属”的标签,学校办学实力并不为社会所认可。如果说985、211主要是给高校贴上名校标签,那“双一流”则是“高校”和“专业”的并举。“一流大学建设高校”重在一流学科基础上的学校整体建设、重点建设,全面提升人才培养水平和创新能力,“一流学科建设高校”重在优势学科建设,促进特色发展。此外,与985、211高校名单终身制相比,“双一流”是一个动态建设过程,遴选、认定不是一劳永逸,避免贴标签、身份固化。

双一流的建设如何影响考生及家长的选择?对于考生而言,意味着在选择高校、专业方面更具广泛性和针对性。新高考改革带来选科的变化将导致学生志愿填报以专业为主,这也与以学科为基础的“双一流”建设不谋而合。与其搏42所“双一流”高校有限的录取名额,还不如在兴趣、特长、爱好方面多下功夫。今后高考不仅要考大学头衔,还要结合专业综合考虑,毕竟,有的高校不是一流大学,却有着一流学科。(沙洲文 赵春青/画)

从饱受冷落到备受欢迎,甘肃白银的一所职校,5年来向新疆企业输送了几百名技能人才—— 一条跨越两千公里的人才输送之路

本报记者 孙喜保 本报通讯员 辛曼

12月18日上午,新疆昌吉回族自治州准东工业园区里一早就飘起了雪,室外冰天雪地,格外寒冷。昌吉回族自治州第十七届暨准东第四屆职业技能大赛分别在园区多个场地进行。

56岁的董天魁观摩得非常认真,不时提出问题,还拿出手机拍摄。

“只有更多掌握这些细节,才能更多了解企业的需求,回去后从事教学才会更有效。”董天魁时刻没有忘记职业学校老师的身份和职责。

董天魁是甘肃省白银市矿冶职业技术学院冶金化工系主任,有着32年职业教育经历。为了让学生有更好的就业机会,5年来他十多次往返于甘肃白银市和新疆之间,将学生推荐给新疆就业,实现企业、职校、学生之间的共赢。

在当下校企合作普遍难以深入的背景下,这样的做法有何启示?《工人日报》记者进行了随访。

“孩子在学校读了3年书,只找到这样的工作,怎么对得起人家”

很少有人知道,白银矿冶职业技术学院前身有着颇不一般的历史。1958年建校,专门为当时的白银有色公司培养技术工人。公司为当年苏联援建的156个项目之一,所产铜矿一度长期占据全国铜产量的三分之一。

企业办学校,曾经的辉煌自不必多说,但是在国企改革分流过程中,所经历的坎坷也一点不少。几经沉浮和改制,最终在2010年前后,脱离了企业,改制为白银市所管理的学校。

如今该校在校生近7000人,面临着经费短缺、招生不足等各种压力,在很大程度上需要自负盈亏,因此学生的就业质量非常重要。

董天魁从1988年开始在该校任教,从一线教师、教务处处长再到担任系主任,经历了该校发展的各个阶段,可谓资深职业教育工作者。如今他最关心的就是学生就业。为了拓宽学生就业渠道,近5年来,该校老师多次来新疆各地的企业对接、学习。

谈起为何为2000公里外的新疆企业输送毕业生,董天魁讲道,“新疆许多企业希望引进高技能人才,也敢于重用这些人才,而且工资待遇也要高很多,让我的学生更有发展前景。”

新疆在冶金化工这一领域,大基地多,大企业也多,而且随着高质量发展的推进,对高技能人才也更加渴望,工资待遇比西部许多省份都要高。

董天魁现在对新疆企业非常了解,从一开始他并不掌握这些情况,这中间还有一些曲折和挫折。尤其第一次带着毕业生来找工作的经历,让他到现在还记忆犹新。

那是2014年底,他带着80名毕业生来新疆找工作。“在乌鲁木齐,一家一家找,但没有企业愿意要我们的学生,吃了不少闭门羹。”董天魁对当时在乌鲁木齐的落魄情形难以忘记。学生无法就业,对于初当系主任的他来说,没法交代。最后一家企业的负责人将他介绍给了石河子市政府的一位负责人。董天魁租了两辆大车带着他的80名学生,到那里去碰运气。

在石河子,也是一家企业一家企业去求,虽然最终80人都安置了,但就业的质量很低。学生专业不对口不说,去的也都是些脏乱差的小企业,厂区内难闻的气味、一片狼藉的工作环境、很低的工资待遇、毫无保障的劳动合同,至今让董天魁深感愧疚。为此他当晚失眠了,“人家孩子在学校读了3年书,只找到这样的工作,怎么对得起人家!”

下决心解决就业质量问题,“所幸做的工作没白费”

正是这次的经历,让董天魁痛定思痛,下决心



传统文化进校园

12月16日,内蒙古呼和浩特市清水河县城关镇第一小学学生在制作陶器。清水河瓷艺是内蒙古自治区级非物质文化遗产。近年来,清水河县持续推进“陶瓷技艺进校园”活动,让孩子们在培养动手能力的同时学习传统文化。

新华社记者 徐钦摄

面对来自学校的种种摊派,不少家长叫苦——

“什么时候能给家长减减负?”

本报记者 周倩

临近元旦,为孩子报名参加元旦联欢晚会的消息,在北京朝阳区某小学一年级的家长群里沸腾了。班级家委会的一位家长向记者介绍:“晚会的布置交给家委会,各自报名节目,最后由家委会汇总给老师。学校不负责组织排练,要求学生自行在家进行排练。”另一位家长表示不理解:“过去学校举办个大型联欢会,都由老师组织统一排练,现在这些事也交给家长了?”

类似这样的摊派任务,遭到很多家长吐槽。有家长说起,有一次因一张问卷调查表头天晚上没有签字,第二天上班时接到孩子从学校打来的电话,让家长火速去学校签字。“电话里听着孩子都快哭了,家长白天也要工作呀,学校就不能理解一下吗?”还有家长细数自孩子上学以来,为学校、社会所做的各种义务工作,比如填写各种问卷调查、和孩子一起完成艺术节手工作品、应付各类竞赛复习……“老师只要说鼓励大家去做,孩子回家后就一定得逼着家长完成。”一位家长无奈地说,“什么时候能切实给家长减负?”

近日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了

《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》。要求进一步营造宽松、宁静的教育教学环境和校园氛围,确保中小学教师潜心教书、静心育人。有家长担心,提出教师减负,压力是否会转嫁到家长?这样的担心不无道理。

近几年,教育“减负”一度被推到风口浪尖,各种“减负令”也层出不穷,但纵使多种措施轮番上阵,现实情况却事与愿违:学生的书包越来越沉,且“城门失火,殃及池鱼”,家长的负担也越来越重。有家长反映:一个班级有好几个微信群,班主任群、科任群、家长群等。作业信息狂轰乱炸,家长要陪孩子一起参与完成作业任务、帮孩子准备校内活动的物资用品、帮忙检查批改作业……陪孩子写作业到晚上九点已是家常便饭,周末还要陪孩子穿梭在各种辅导班、兴趣班里。可见,如今不仅学生的课业负担不减反增,家长的身心压力也与日俱增。

据了解,一项调查显示,80.3%的受访者认为学校教育对学生家庭的依赖严重,75.6%的受访者认为这已经给家庭造成了较重负担,64.7%的受访者认为“全能家长”不是“全能宝宝”的必要条件,61.4%的受访者认为存在部分学校和老师偷懒省劲儿的情况。

一定要将学生们的就业难、就业差问题解决好。

他首先从加强企业联系开始,带头多往企业里面跑,了解企业对高技能人才的需求,对学校教育的需求。他还要求本系老师必须定期到企业中实习、了解生产过程,并将企业的需求带到课堂上,向学生灌输“干一行、爱一行”的敬业思想,鼓励他们以后在企业一定要当好技术工人,而不是好高骛远,总想着脱离企业。

这些做法很快就取得了效果,2015年开始,董天魁系里毕业生的就业形势发生了很大的变化,已经能够有针对性将对口专业的学生,送到新疆企业手中,而且工资待遇也普遍高于在白银本地就业。

在这一过程中,董天魁始终没有放松和企业的联系,继续扩大自己的“目标范围”。几年下来,他对新疆的几十家相关企业情况几乎了如指掌。

在加大对企业了解程度和沟通的基础上,他也开始代表学生向企业提出一些要求,由于沟通增多,企业也更能理解学生的要求。在关心关爱这些员工方面,也能提供更多服务,比如定期召开座谈会暖人心、为这些员工提供相亲活动。解决了他们的后顾之忧,职工队伍也更加稳定。

5年来,董天魁推荐的毕业生越来越多,从几十人、100多人,最后增加到200多人,而且就业质量越来越高,得到了企业的认可。

新疆一家大型化工企业的负责人对记者表示,从白银矿冶职业技术学院招聘的毕业生是企业所招聘学生中最优秀的。

工作得到认可,工资待遇和发展前景自然有了更多保障,许多人都成为企业的技术骨干,工资水平都在七八千元。

在新疆中泰公司工作的巩锋利,不仅成为企业的技术骨干,而且工作不到3年时间,就在乌鲁木齐买了车和房,还把父母、哥哥都带到了新疆工作。“没有董老师积极帮助我们协调和联系就业,很难想象我现在在哪里工作。”

说起这些学生,董天魁随口就能说出他们的情况,语气中充满了自豪:陈天会在新疆其亚铝业、党云在新疆嘉润资源公司已经当上了行政部主管,林栋已经成为天山铝业培训部主管……这一切都让他感到很欣慰,“这些年所做的工作没有白做。”

主动加强与企业的沟通,才能有 的放矢进行培养

学生就业质量的提高,也让更多学生和家改变了

学生对新疆企业的看法。“现在我们要让企业和家长都知道,从职业发展角度来看,新疆是成家立业的好地方。”董天魁说。

准东地区作为新疆新型工业化发展的主战场之一,是新疆大力发展高端产业的工业基地,有许多大型知名企业已经在这里扎根,还将有更多企业来这里投资,其中许多企业的方向正是不少职业院校的优势专业。

准东地区相关负责人表示,随着准东的继续开发,将需要大批的高技能人才,他们欢迎更多的学校向这里输送人才。

正是看准了这一点,董天魁很想加强与这些企业的沟通和了解。

这几年不停地穿梭在企业与学校中,董天魁认识到学校主动与企业沟通的重要性。从全国范围来看,企业和高职院校之间的合作越来越紧密,但是两者之间的鸿沟依然不小,校企合作并不是那么顺畅。企业想要的人,职校培养不出来;职校培养的学生,企业又觉得不接地气。双方的诉求有待进一步弥合。

“我们必须主动加强与企业的沟通,许多企业缺乏高技能人才,高职院校恰恰就是要培养这样的人才,只有了解了企业需求,才能有的放矢进行培养,才能提高学生就业质量。”董天魁说。

完善“文化素质+职业技能”招生办法

江西建立“职教高考”制度

本报讯(记者卢翔)近日,江西省印发职业教育改革实施方案的通知,提出用5至10年时间,使全省职业教育基本实现由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变,由追求规模扩张向提高质量转变,由参照普通教育办学模式向企业社会参与、专业特色鲜明的类型教育转变,人才培养由主要对外输出技术技能人才向主要服务江西地方经济社会发展转变。

方案要求,省级高水平职业院校建设项目立项单位2019年启动1+X证书制度试点工作,并鼓励各级各类职业院校积极参与。按照突出技能、服务就业的原则,试点院校将证书培训内容有机融入专业人才培养方案,深化教学方式方法改革,将相关专业课程考试与职业技能等级考核统筹安排。鼓励职业院校学生在获得学历证书的同时,积极取得多类职业技能等级证书,拓展就业创业本领。

建立“职教高考”制度,完善“文化素质+职业技能”的考试招生办法,增加高等职业院校招收中等职业学校毕业生的招生计划,进一步完善高等职业院校单独招生、技能大赛获奖选手免试升学等管理办法。到2022年,高等职业院校招收中等职业学校毕业生的比例达到35%以上。

根据方案,自2019年起,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘,特殊高技能人才(含具有高级工以上职业资格人员)可适当放宽学历要求,并允许其在入职后取得教师资格证,2020年起基本不再从应届毕业生中招聘。

中国有色构建国际化技能培训体系

提供职教“走出去”实践样本

本报讯(记者蒋蕊)作为我国有色金属行业开展国际化经营最早,且在境外投资合作最为成功的企业之一,近年来,中国有色矿业集团公司工会结合国际国内业务发展的实际,实现工会工作对境外企业的有效覆盖,包括职工技能素质提升工作的“全覆盖”。

一方面,他们“走出去”构建国际化技能培训体系,推进境外职业教育培训基地建设。经赞比亚职业教育与培训管理局批准成立了中国—赞比亚职业技术学院,目前在校中职学生227人,高职在校生70人。

中国有色集团境外展开的职业技能学历教育,为我国职业教育“走出去”提供了实践样本,也成为中国有色集团培养赞比亚本土员工、服务赞比亚当地社会、培养赞比亚工业化人才的重要基地。

另一方面,他们“引进来”利用国内职业教育资源培训境外骨干员工。

2017年以来,中国有色集团公司工会与北京工业职业技术学院、有色金属工业人才中心联合举办3期外籍骨干员工培训班,来自缅甸矿业公司、蒙古包包矿等6家海外企业的50余名生产一线的外籍骨干员工,系统学习了车、钳、电、焊、数控机床和网络技术等知识。通过培训,增进了境外骨干员工对中国文化、中国技术、中国标准和中国特色企业的了解与认识,提升了境外优秀员工的职业技能水平。