



家委会不该成为浮夸比拼的名利场

□ 胡欣红

近日,一篇题为《哈佛毕业,不配进上海小学家长群》的文章在网上流传,引发了舆论关注。

毕业于美国中密歇根大学,从事私募基金,丈夫哲学博士后,知名外企人力总监,虽有资源但比不上其他各位父母,无业,但家里被分了25套房,平时清闲能出力。在上海某小学的家长群里,有人秀学历,有人秀履历,有人炫耀家庭雄厚的实力,让人窥见了有如秀场一般的家委选举现场。

这篇真假未辨的网文之所以流传,

是因为家委会确实触动了很多家长。在中小学,家委会是一个特殊的机构。尤其是小学阶段,很多事情需要家校协作。在这个过程中,家委会可以成为家校沟通的桥梁。

根据《教育部关于建立中小学幼儿园家长委员会的指导意见》,家委会可以参与学校管理,对学校工作计划和重要决策,特别是事关学生和家長切身利益的事项提出意见和建议。换言之,家委会应当是一个集中家长意见、向学校表达诉求、促进家校沟通的重要渠道。

可有人地方就有江湖。好端端的家委会,却因为部分家长过度关注孩子,出现变味走样的情形。有些家长觉得家委会能近水楼台先得月,为了让孩子获得老师

的更多照顾,使出浑身解数参与竞选。成功当选之后,有的热衷于拍马屁,有的搞一言堂,有的成为学校乱收费的挡箭牌。

前不久,人民网领导留言板的一则留言就引发社会关注:安徽某中学高二学生家长质疑,孩子班里收取共8万元班费的合理性。平均到每个孩子身上,要缴纳近2000元,如此天价班费,确实令人咋舌。可官方给出的调查回复表示,费用经家委会征得全体家长同意后代收代支。既然家长们都同意,又怎会有人发帖求助?个中缘由,耐人寻味。

家委会的异化以及权利边界的模糊,不仅使其真正功能形同虚设,还加剧了教育焦虑,恶化了教育生态。

哈佛毕业不配进小学家长群一事,真假尚待进一步验证,但类似的事情之前确实发生过。此前,上海、杭州等多地都出现过家委会竞选堪比选CEO等现象。常青藤名校、知名企业、白骨精、过亿资金的雄厚财力,一个个笼罩在竞选者头上的光环让旁观者自叹弗如。

从表面上看,这样的竞选很公平,大家亮资历亮简历,拼热情拼决心。但比起高学历和社会精英的光环,家委会更多需要的是一份责任心和热情。如此竞选或多或少涉嫌拼爹拼妈,成了家长之间资源、关系、实力的比拼。家委会不该成为一种教育名利场,浮夸的比拼方式也很容易对孩子的价值观带来负面影响。为了让家长

免于内卷之苦,不让孩子的灵魂过早刻上功利的印记,理应还家委会本来面目。

设立家委会是学校推进现代治理的举措之一,其本意就是要厘清举办者、办学方、教育者、受教育者、社会机构的权责边界。将家委会引向正轨,除了明晰权责边界之外,还要在人选上把好关。在这方面,媒体报道过的中专生当了12家家委会会长和家委会竞选不拼职位拼学习等事例,颇具借鉴启迪意义。

一言以蔽之,遴选家委会成员的关键在于竞争者是否有一颗为班级和孩子服务的真挚之心。家委会成员只有心中装着全体孩子,而不仅仅是自己家的娃,才能够规范运行,发挥应有的积极作用。

应检论文盛行 好论文不是形式上好看

□ 熊丙奇

最近与一位博士生导师交流,他告诉我,现在有的硕士生、博士生写论文,并不认真接受导师的指导,而是研究如何让论文更容易通过查重、盲审与抽检。他们热衷于制作花里胡哨的图表,搞模型,在形式上把论文弄得很好看,而如果细看论文,并没有什么创新观点。然而,这些论文确实更容易获得通过。

这种应检论文之风堪称应试作文的延续。应试作文就是首先不管文章所写的具体内容,而是在形式上把文章弄得好看,引经据典(有的甚至杜撰名人名言),堆积好词好句,进行套题和宿构。出现应试作文的一大原因是,阅卷老师没有那么多的时间来审文章,因此要在形式上取胜,满足好作文的基本要素要求,应检论文同样如此。

当前,各高校为防止论文出现抄袭、造假等学术不端,以及导师放水问题,实施论文查重机制、论文盲审机制、论文抽检机制以及导师回避机制。这些机制有助于严把论文质量关,需要注意的是随之而来的新问题。

审查一篇论文是否原创,本应该通过导师手把手指导学生,参与学生做研究的相对距离。关键在于解读出网络话语蕴含的集体情绪。作为符号与象征的鹤岗,一方面寄托着年轻人对低房价的渴望,另一方面也体现出部分人在压力之下的疲惫。充分理解他们的生活现状和对未来的期许,才能让他们更有奋发向上的动力。对此,社会应该做的是让年轻人更有奔头,让他们有更多获得感,帮助他们以更好的状态重新上路,投入新的奋斗。国家坚决贯彻的房住不炒原则,就是着力于减轻房价给年轻人造成的压力,缩短大城市的现实生活与鹤岗神话的相对距离。

而那些心向鹤岗的年轻人,并不意味着躺平。不论是把鹤岗当心理寄托的城市青年,还是少数真的去了鹤岗的数字游民,都是为了以更从容的心态面对事业与生活的挑战。让心灵歇一歇脚,是为了更好地出发。这种买房成家、掌控自己生活的想象,也体现着这些年轻人对未来的美好希望。

□ 朱昌俊

据澎湃新闻报道,近日,透过对公费师范生与非公费师范生从教动机分析,贵州师范大学心理学院刘伟等人最近在《中国高教研究》上发表文章建议,应合理有效地将不适合从教的公费师范生调整出去,积极打通师范生公费教育转入渠道,对有志从教并符合条件的非公费师范专业甚至非师范专业优秀学生,进行二次选拔。

师范生公费教育政策是指由中央财政负责安排师范类学生在校期间的学费、住宿费,并发放生活补贴,但学生四年毕业以后一般要回到生源省份从事至少六年教育工作。这是充实教师资源,提升师资质量的一项重要政策。不过,从现状来看,公费师范生的退出机制和二次选拔机制确实还有待进一步优化和完善。

根据这次作者的调查,尽管通过十多年的发展,师范生公费教育政策鼓励师范生从教的作用愈加明显,但仍有一部分公费师范生不愿意从教。如何妥善对待这部分从教热情不高、意愿不强的公费师范生,时常成为热点话题。一般而言,公费师范生如果不履约从教,会受到经济上和诚信记录等违约处罚,这在客观上增加了师范生违约履约从教的几率。

公费师范生享受国家和学校给予的特殊福利,个人选择后就是签订了一份契约,如果不能按要求履约,就必须承受相应的代价,这是遏制道德风险,保障政策严肃性以及提升财政投入效能的最基本要求。不过,随着时间的推移,大学生个人职业意愿发生变化也是在所难免的事情。如果对之设置过高的退出门槛,既限制了人才的合理流动,也会导致出现更多被迫从教的现象,实际上并不利于教育质量的提升。

不重复,并不代表论文有真的创新。

对于学生撰写的论文,导师的评价应该最重要,但在盲审和导师回避制度下,导师的意见可能并不重要。导师认为好的论文,如果过不了盲审,照样不能参加答辩。而盲审专家对论文的审阅,就好比试作文阅卷,并非所有专家都会花时间阅读全文,有的主要看论文的形式,是不是做了调查,有多少图表,是不是创建了模型等。对于如何让盲审专家通过论文评审,网上有不少人支招:怎么把一个并没有什么创新意义的观点,包装成一篇好看的论文。

由于学生知道导师在论文评价中所起作用不那么大,也就更倾向于研究论文如何通过查重、盲审、抽检的技巧。但这是做论文而不是做研究。要真正提高论文质量,给学生系统的学术训练,从而提高人才培养质量,必须切实落实导师责任,发挥导师的作用。

客观而言,实施抽检、盲审,是因为担心导师不认真指导学生,不严格要求学生,不严把培养质量关。所以对导师进行监督的同时,也要充分发挥导师的作用。我国已是研究生教育大国,要提高研究生教育强国,提高研究生培养质量,导师是第一责任人,这就需要落实导师的权利,并改革对导师的考核评价体系,引导导师把精力用于精心指导学生。

研究生导师制的要义是,以导师的教育声誉与学术尊严感,对学生的培养质量负责。如果自己培养的学生被质疑水平低,导师会觉得有失颜面。因此,提高导师的教育荣誉感和学术荣誉感,对提高研究生培养质量极为重要。这一方面要求导师对学生进行全过程培养、管理和评价;另一方面,要约束导师在教育事务之外把学生作为自己项目的打工仔。如此,应检论文也就没有了生存的空间。

打通转入转出渠道 让公费师范生政策效果最大化

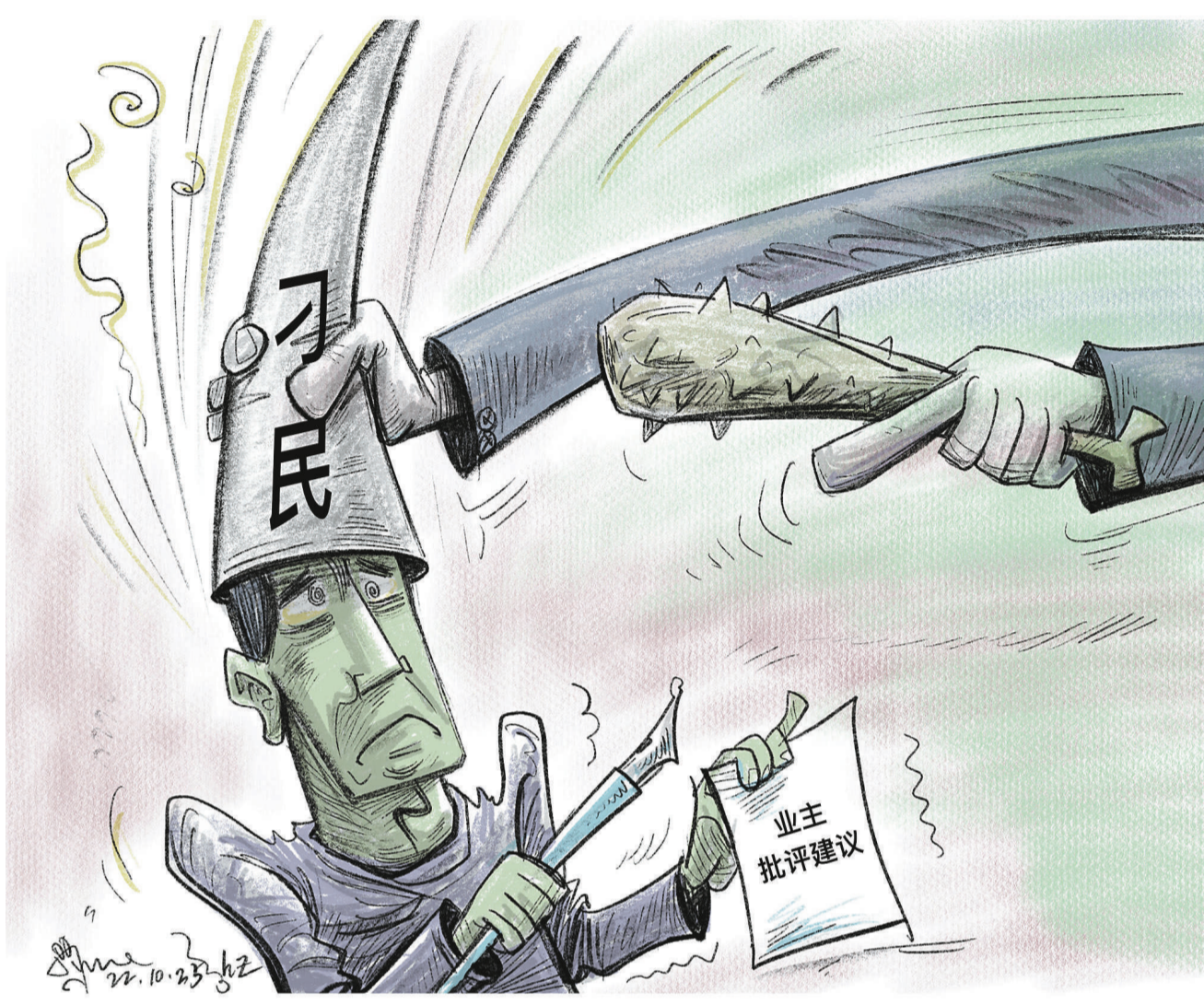
□ 朱昌俊

甚至,近年来出现一个值得注意的现象,就是部分学校的公费师范生面临招生不足的尴尬。这背后虽然有多种原因的影响,但过高的违约成本,或许也是影响高考生对于公费师范生政策认同程度的一个重要原因。毕竟,随着社会的发展,现在的年轻人对于选择自由越来越看重。如果某个选择的违约成本过高,很多人可能就会自动避而远之了。综合这些现状,文章建议各级教育主管部门明确公费师范生的违约管理,允许不愿从教想要违约的公费师范生,在承担合理违约惩罚的条件下直接解约,这一意见的确值得重视。

为保障师资力量的充实,在完善公费师范生退出机制的同时,文章建议打通师范生公费教育转入渠道,对有志从教并符合条件的非公费师范专业甚至非师范专业优秀学生,进行二次选拔,鼓励他们转入公费师范生培养,同样值得考虑。这实际上是确保公费师范生政策提供的机会能够最大化惠及真正的目标群体,从而强化政策的针对性与有效性。

就现实情况看,近年来确实有越来越多的大学生将教师纳入了职业考量范畴。比如,十年来,我国教师资格考试报名人数由17.2万人次跃升至2021年的1144.2万人次,其中800万报名者是非师范生。有人甚至认为,教师证正在成为大学生毕业的标配。这种情况下,若能够给予部分真正具备教育热情与能力的非公费师范生重新选择的机会,让他们接受更加系统的教育,无疑将有效提升政策的激励效果,有利于为教师队伍选拔更多高素质人才。

总之,一方面为公费师范生设置更合理的退出机制,另一方面为非公费师范生提供二次选择的机会,通俗来说就是让想出来的人能够出来,让想进去的人能够进去。实际上,这就是通过设置更开放的人才流动机制,实现人力资源的更合理分配,为教师队伍质量的提升注入更多活水。



长沙一小区业主发现,管家发给业主群里的表格,多名业主被标注“刁民”群内负面发言较多,各种不满意等。10月24日,该小区物业回应称,系前任管家制作的表格被误发至业主群,向被标注的业主一一道歉。(澎湃新闻10月24日)漫画:徐简

黑名单

□ 杨鑫宇

最近,东北城市鹤岗再次成为年轻人关注的网络焦点。作为资源型城市,煤城鹤岗有过热闹与辉煌,也经历了平静与落寞。对土生土长的鹤岗人来说,这个过程是一首带着乡愁的煤城挽歌。但是,对一些生活奋斗在大城市的年轻人而言,鹤岗却意外成为一个圆梦之地。

一万多块就能买一套房,给不少从未踏足鹤岗的年轻人一份心理安慰,有了移居此地的念想。不过,真要到鹤岗去买房定居,却没想象中那般简单。此前,有媒体采访过几位从大城市迁居鹤岗、远程办公的数字游民。对他们而言,花钱买房只是一个开端,真正的挑战还在后边。

有人无法忍受东北冬日极寒的气候,也有人适应不了小城市生活的不便。最重要的是,这些迁居而来的数字游民,并不足以形成具有一定规模的新社群,进而真正改变一座城市。但这并不妨碍鹤

岗一次次成为网络热词。

不少人甚至仔细分析:鹤岗这座城市有没有前景?适不适合年轻人买房?年轻人到鹤岗生活要注意些什么?这些分析听起来干货满满,很有道理,却忽略了一件事:绝大多数把鹤岗买房挂在嘴边的年轻人,都不是真的打算这么做。这些年轻人语境里的鹤岗,并不能和客观存在的鹤岗市画上等号,而更像是一个抽象的桃花源。鹤岗在这里只是一个符号、一个象征,而不是哪个具体的地方。

年轻人之所以会想象一个象征着低房价、低压力的桃花源,是因为他们在激烈竞争之中,需要有地方给自己的心灵歇一口气,加满油,再上路。鹤岗被选中成为桃花源的替身,很大程度上是因为这里的超低房价屡上新闻。

鹤岗如何转型复兴、开发新产业、减缓人口外流;哪些城市最适合数字游民生活;年轻人如果要买便宜房子,最好到哪里去买,这些具体问题并非不重要,但与网上的鹤岗热,其实没有太大

关系。要真正认识这一网络现象,找到破解青年问题的切入点,关键在于解读出网络话语蕴含的集体情绪。

作为符号与象征的鹤岗,一方面寄托着年轻人对低房价的渴望,另一方面也体现出部分人在压力之下的疲惫。充分理解他们的生活现状和对未来的期许,才能让他们更有奋发向上的动力。对此,社会应该做的是让年轻人更有奔头,让他们有更多获得感,帮助他们以更好的状态重新上路,投入新的奋斗。国家坚决贯彻的房住不炒原则,就是着力于减轻房价给年轻人造成的压力,缩短大城市的现实生活与鹤岗神话的相对距离。

而那些心向鹤岗的年轻人,并不意味着躺平。不论是把鹤岗当心理寄托的城市青年,还是少数真的去了鹤岗的数字游民,都是为了以更从容的心态面对事业与生活的挑战。让心灵歇一歇脚,是为了更好地出发。这种买房成家、掌控自己生活的想象,也体现着这些年轻人对未来的美好希望。

35岁是道坎儿:互联网行业容不下大龄青年?

□ 城下秋

在受到职场35岁现象困扰的群体中,程序员也许是最受关注也最具代表性的职业门类。因为互联网行业技术迭代速度快、工作强度大,程序员往往被视为只能吃青春饭。因为计算机系统常用1024作为计量单位,10月24日被称作程序员节,这一天也成为一个社会关爱程序员群体的日子。据澎湃新闻报道,程序员整体呈现年轻化态势,但半数大龄程序员依然留在一二线技术岗位,继续担任各类程序员,或是技能提升后成为架构师、研究员、技术专家等。极少数人被裁员、主动辞职,正处于待业、退休状态。

人到中年以后,思维敏锐度和记忆力不如年轻人,这是人的生理规律所致。但是,与年纪同步增长的还有工作经验,这同样是职业能力的重要组成部分。因此,在一个行业中,合理的从业人员年龄结构,应该是既有精力旺盛、初出茅庐的年

轻人,又有体力虽然有所下降但经验丰富的年长者。

但是,当前互联网行业年轻化却是不争的事实。《中国人口普查年鉴-2020》显示,在信息传输、软件和信息技术服务业,35岁以下从业人员占比达到了64.6%,其中细分行业互联网和相关服务更是高达70.4%,明显高于我国35岁以下就业人口32.9%的比例。看到这样的数据,很多人不禁要问:是互联网行业离不开一支年轻的队伍,还是一支年轻的队伍塑造了当前互联网发展的面貌?

需要指出的是,与更传统的行业相比,互联网行业本身就是一个年轻的行业。在我国,面向大众普及的移动互联网络大规模发展,大概在2010年以后,很多现在人们熟悉的互联网公司成立时间也不过10年,甚至更短。一家新公司在创建时年轻人多,并不让人感到意外,当前互联网行业从业人员年轻人的比例较高,恐怕有很大一部分原因在于行业本身的年轻。即便是从网络技术人才的培养规模看,想要找到更多资深人员也

并不容易。

历史规律告诉人们,每个行业在兴起以后都要在市场上找到平衡点,无序发展和快速收缩都不是常态。随着互联网生态的健全,市场竞争历经大浪淘沙,一些抗风险能力强的企业能够更长久地生存,其员工队伍也会更加稳定。根据企业公开数据,国内一家成立20多年的互联网企业,其近6成员工已在30岁以上,另一家以销售电脑硬件起家的厂商,其30岁以上员工占比更是达到85%。而根据第三方统计,成立时间较短而发展迅速的新兴企业,其员工平均年龄较低,很多都不到30岁。假以时日,即便是年轻的公司,随着它们生存时间的延长,员工年龄结构也会进一步优化与平衡。

因此,互联网行业容不下中年人,与其说是这个行业的本质,不如认为这仅仅是其在特定时期所表现的阶段性特点。其实,除了少数前沿开发工作,多数程序员岗位更追求创新与经验的平衡。一家互联网企业的创始人曾如此表示:一个人