

科教

周刊

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

严查“在册不在校、在校不在册”

广东综合治理高考移民

本报讯(记者叶小钟)10月21日,广东省教育考试院发布《关于进一步加强“高考移民”综合治理工作的通知》,要求对户籍从外省迁入广东省的考生须按条件进行报名资格审查,严防“高考移民”。

《通知》要求,对申请高中阶段学籍转入广东省的学生,各高中学校要严格落实是否符合转学相关规定,严格执行高一年级上学期及高三年级学生不得转学的规定,加强教学管理,落实“一生一籍、籍随人走、人籍一致”要求,有关实际就读证明须由学校主要负责人签字。在户籍管理方面,重点发现和纠正“人籍分离、空挂学籍、学籍造假”现象,坚决杜绝出现“在册不在校、在校不在册”的情况。对不符合户口迁移条件以及申办材料与实际情况不一致的,一律不得办理入户;已经落户的,查实以在粤参加普通高考为目的、弄虚作假迁入广东省的,一律予以清退。

广东省在高考报名管理上更加严格。《通知》要求,各地要进一步严格普通高考报名资格审核,要重点加强对高中阶段户籍、学籍由外省转入广东省考生的资格审核。对于户籍由外省迁入广东省的应、往届毕业生,如户籍、学籍(或学历)未达到广东省高考报名条件,可以报名参加普通高考,但只能参加高职院校(专科)批次录取,不能参加本科批次院校录取。

北京推行企业新型学徒制

今明两年将培养万名中、高级技工

本报讯“师傅带徒弟”,这一中国传统的职业教育模式,如今正被注入新的活力。近日,北京市人力社保局表示,今明两年北京将培养1万名左右企业新型学徒。

据了解,2015年、2016年,人社部与财政部先后分两批在22个省份启动了企业新型学徒制试点,北京市是首批试点之一。2015~2017年期间,北京市组织了5家试点企业与5家技工院校合作,共同培养了682名新学徒。

北京公交集团是其中一家试点企业,针对紧缺的新能源汽车维修人员和无轨电车驾驶员两个工种,确定了公交保修分公司和公交车客运分公司作为企业新型学徒制开展单位。学员均来自于企业内部新转岗员工,即由内燃机维修转岗为新能源车维修和乘务员转岗为无轨电车驾驶员。最终取得职业资格证书且年龄符合要求的人数为173人,合格率为86.5%,获得政府培训补贴130万元。包括北京公交集团在内的5家企业通过试点,为全面推行企业新型学徒制提供了实践支撑。

据介绍,北京新型学徒制以培养中、高级技术工人为主,培训期限1至2年,特殊情况可延长至3年。对开展学徒培训的企业按规定给予学徒培训补贴。普通职业、职业等级为中级的每人补贴5000元/年,高级的每人补贴6000元/年;急需职业,中级的每人补贴7000元/年,高级的每人补贴8000元/年。

“企校双制、工学一体”

江西遴选重点产业企业培训学徒

本报讯(记者卢翔)近日,记者从江西省人社厅了解到,江西将遴选当地重点产业和企业,全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制。2019年,江西计划培训0.65万人以上,2020年起,计划年培训学徒1万人左右。

近日,江西省人社厅、省财政厅联合印发的《关于全面推行企业新型学徒制的实施意见》提出,企业新型学徒制培养目标由企业结合岗位需求确定,以培养符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主,培养期限为1至2年,当地重点产业职业培训需求指导目录内的职业(工种)可延长到3年。学徒培训期满后,可参加职业技能鉴定或结业考核,取得相应职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书或毕业证书。

按照要求,培养对象应当是与企业签订一年以上期限劳动合同的技能岗位新招用和新转岗人员。企业新型学徒制将采取“企校双制、工学一体”的培养模式,即由企业与企业职业院校(含技工院校)、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构,采取企校双师带徒、工学交替培养、脱产或半脱产培训等模式共同培养学徒。

关注学生“舌尖上的安全”

山东“联防联控”校园周边食品

本报讯(记者丛民)日前,山东省济南市对全市920所中小学校附近的1581家食品经营业主进行食品安全风险分析,对600余家校园周边食品经营者确定风险等级,同时,实施延伸监管,将全市668个儿童的批发商、生产商全部纳入登记、从严监管,加大检查力度。

山东省市场监管局对校园周边食品经营安全网格化监管工作进行部署,按照“分级负责、全面覆盖、网格到户、责任到人、动态管理、社会共治”的思路,以“定区域、定对象、定人员、定职责”为核心,对全省位于义务教育阶段中小学校周边两百米左右的食品销售者(主体业态为食品销售)建立市、县、所三级网格化监管体系,实行网格化监管。

山东省市场监管局要求,在推进校园周边网格化监管工作中要加强与城乡社区网格化服务管理工作融合,争取各级综治部门将食品安全纳入社会治理网格化服务管理事项责任清单,并充分发挥其网格员在基础信息采集、安全隐患排查等作用,解决校园周边食品安全隐患发现难的问题。并积极动员辖区内人大代表、政协委员和家長代表进入相应网格,实现校园周边食品安全“联防联控”。

高职扩招百万,面临6.5万名高职教师、尤其是“双师型”教师的缺口——

“工匠之师”怎样锻造?

本报记者 张子渝

今明两年高职扩招100万人,成为高等教育普及化的“临门一脚”,直接推动我国高等教育迈入普及化阶段。要完成100万的扩招任务,加之还要面向社会开展职业培训,最大的难处来自哪里?答案是师资。

据教育部教师工作司司长任友群介绍,目前全国高职院校共有专任教师49.8万人。若按师生比18:1计算,并考虑老师退休等自然减员情况,每年约需补充6.5万名高职老师,“才能把扩招的任务基本应付下来”。

如何弥补6.5万名的高职教师缺口?国家最近打出一系列组合拳,“加快补充高职急需的专业师资”。加快锻造“工匠之师”,成为与高职扩招同等重要的大事。

围绕“工匠之师”的锻造路径,记者近日随教育部调研组赴青岛,在部分职业院校中进行了采访。

“前店后厂”—— “工匠之师”这样锤炼

10月18日,在青岛酒店管理职业技术学院烹饪学院的教学楼,记者见到王桂云时,她正在给中西面点工艺专业的学生讲解维也纳面包的烹饪技巧。王桂云颇有名气,从教40多年的她是山东省教学名师、中国烹饪大师,凭借自己做面点的手艺登上了“舌尖上的中国”。

“我是学院自己培养出来的。”说到这里,她颇有些自豪,“为拓展双师素质培养平台,学院在校内成立了技能大师工作室和校园食品研发展示销售平台,实现了‘前店后厂’,让我们教师直接参与真实的项目运营。在校外,学院鼓励教师走出去与社会企业合作,研发新产品;参加各种服务社会、展示和交流活动,积累了行业经验”。

在青岛,像王桂云一样的“双师型”教师还

有很多。青岛艺术学校的器乐部部长、音乐名师工作室成员张贯宇老师是个大忙人。除了忙碌的演出活动,他最重要的工作是指导学生。临近放学,记者看到张老师时,他依然在指导器乐专业的学生练习单簧管演奏技巧。张贯宇多年来始终保持从讲台到舞台,再从舞台到讲台的不断切换,力求能够在教学实践中发挥自己器乐人和教育人“双重身份”的优势。

职校学生成才离不开既有扎实理论又具有丰富实践经验的“双师型”教师。为此,教育部等四部门联合印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提出了时间表,“到2022年,职业院校‘双师型’教师占专业课教师的比例超过一半”。

《实施方案》明确,要从教师培养补充、资格准入、培训发展、考核评价、待遇保障等方面,不断适应和满足职业教育“三教”改革、高职扩招、职业技能提升培训等新任务新要求。

工人登台—— “工匠之师”这样扩大

如何扩大“双师型”教师队伍?在青岛港集团举办的青岛港湾职业技术学院,记者找到了答案。

在港机实训现场,记者见到了正在给学生上课的王斌,他被大家亲切地称为老王。王斌是青岛港集团的一线技术骨干,四年前根据集团安排进入学院担任港机专业课教师。谈及四年来工作角色、身份角色的转化,他打趣道:“如果不是来当老师,我还真不知道自己是个茶壶里煮饺子——肚里有货倒不出。把我的实操经验传授给学生的同时,教学相长的经历也让我的理论水平得到了提高。现在我不仅是企业专家和技术能手,我还是‘大学教授’。”

记者了解到,青岛港湾职业技术学院发挥举办方优势,吸纳高水平技术能手进入学校兼职教师专家库,校企协同培养高水平师资队伍,学校教师与企业专业技术人员“双向任职、定期交流”。

据悉,该校不仅每年安排专业教师到生产管理一线实践锻炼,参与工程技术改造项目,提高专业实践能力,同时还对聘请的兼职教师进行高等教育理

论、职业道德、规章制度、信息化教学能力、教学方法等相关培训,提升兼职教师的教学能力、现代教育技术应用能力、教科研能力。目前,学院兼职教师讲授专业课时比达52.7%。

“专任教师进码头,港口专家上讲台”,正是目前职教领域推广的校企人员双向流动。各地不断加大兼职教师的聘用力度,支持高职院校聘请企业高能人员、退休教师到学校兼职,每年保证一定的兼职教师规模和授课时数的工作量。

“建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法”,拓展“双师型”教师队伍来源渠道。《实施方案》提出,构建以职业技术师范院校为主体、产教融合的多元培养培训格局,完善“固定岗+流动岗”的教师资源配置新机制;培育一批具备职业技能等级证书培训能力的教师,探索适应职业技能等级培训的教师分级培训模式等。

企业实践—— “工匠之师”这样炼成

青岛酒店管理职业技术学院酒店管理专业是这个学院的龙头专业,酒店管理专业负责人尹萍博士告诉记者,学院主办单位充分发挥行业办学的优势,鼓励教师去集团旗下两百多家中高档酒店,鼓励教师去企业挂职,使教师能够始终站在行业最前沿,与酒店管理教育同频共振。目前,该专业“双师型”教师达到了100%,有效提高了教学质量。

记者了解到,截至目前,我国职业院校专任教师有133.2万人,其中,中职专任教师83.4万人,高职专任教师49.8万人,高职扩招百万,教师缺口较大。

教育部相关负责人告诉记者,目前高职教师增员的基本思路是:内培外引、引育并举、专兼结合,打出一系列组合拳,推出若干惠师利师强师政策。

记者了解到,《实施方案》对于完善师资标准给予了极大关注,提出要建立一整套教师标准体系。分层分类建立中职、高职、应用型本科高校层次分明,覆盖公共课、专业课、实践课等各类课程的教师专业标准体系。不断完善职业



球场竞技酣

10月23日,在河南省平顶山市宝丰县第一高级中学球场,学生们在校园足球比赛中。当日,来自全县各中小学校的55支代表队640余名学生,将在为期4天的时间里进行男、女组竞赛。

何五昌 摄

云南出台中小学生减负措施

杜绝将学生作业变成家长作业

本报讯(记者陈昌云)近日,云南省教育厅、省发改委等九部门印发《云南省中小学生减负措施》,旨在切实纾解中小学生负担,该《措施》共分35条,分别从规范学校办学行为、严格校外办学机构管理、家庭履行教育监护职责、强化政府管理监督等方面,明确中小学生减负举措。

科教时评

沙洲

随着高校“体测季”的来临,一则消息引发了学生的普遍关注。日前,教育部印发《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》,明确指出不能达到《国家学生体质健康标准》合格要求者不能毕业。如此一来,一年一度的体质测试让高校学生“胆战心惊”。

目前,运动意识差、体质下降明显、锻炼时间不足等问题在大学生群体中广泛存在。面对这样的现实,我国给大学生定下硬杠杠——将体育成绩和身体素质同毕业证“挂钩”,释放出明确的信号:年轻人,快点动起来,国家喊你来锻炼了。

我国大学生体质连年下滑,这已经是刻不容缓

需要解决的问题。如2017年《中国学生体质监测发展历程》显示,我国大学生体质呈下降趋势,肥胖率持续上升,每5年提高2%到3%。在大学里,不少学生的常态是教室食堂宿舍“三点一线”,“文明其精神”的同时,却不会想着“强健其体魄”。

当然,一些大学生身体素质差,这锅不能由大学来背。冰冻三尺非一日之寒,这是基础教育阶段重智育、轻体育的思想长期恶性循环导致的,“健康第一”的意识在学生和社会中都有待觉醒。

有句古语叫“父母之爱子,则为之计深远”,国家为了促进大学生增强体质,近几年有不少大动作。如在近年的高校自主招生过程中,教育部首次明确要求高校增设体育科目测试,将测试结果作为录取的重要参考。

事实上,早在2014年,现行的《国家学生体质健康标准》颁布时就明确规定,大学生身体素质测试

校生,公办普通高中不得招收复读生。严禁地方各级政府给教育行政部门和学校下达升学指标,不得将升学情况与考核、绩效和奖励挂钩。

为孩子做作业,几乎成了学生家长的“必修课”,针对这一弊害,《措施》尤其要求要杜绝将学生作业变成家长作业的现象,《措施》严格要求教师要提高作业设计质量,促进学生完成好基础性作业,强化实践性作业,探索弹性作业和跨学科作业,“杜绝将学生作业变成家长作业或要求家长检查批改作业,不得布置惩罚性作业”。

多名家长对记者表示,减负措施细腻、严谨、清晰,可操作性很强,希望把它们贯彻落实好,让好政策变成中小学生的实在利好。

体育挂科难毕业 国家喊你来锻炼了

成绩达不到50分者,将按结业或肄业处理。近年来,不少高校也在探索将体测达标作为学生毕业的门槛。然而,一些高校的体测水分很大,有的干脆放松考核标准“帮助”学生过关,在促进学生体质方面收效甚微。

如今,要求大学生体育成绩与毕业证捆绑,也是用心良苦。而为了让学生持之以恒地运动,“目前的体育健康测试覆盖了大学所有年级,这样学生体质健康才能保持连续性,不能靠突击训练拿到短期合格”。通过硬性规定让年轻人动起来,长远来看,是为了促进他们在锻炼中找到乐趣,强健体魄,打好拼搏社会的基础。毕竟,没有一个好身体,其他的一切都无从谈起,更遑论一生的幸福,也注定无法肩负起时代所交付的重任。而体育的作用也远非只是提高体质健康那么简单。体育活动

教育教师评价标准体系,提高教师队伍专业化水平。同时要以“双师”素质为导向改革新教师准入制度,完善职业教育教师资格考试制度。

培养“工匠之师”,企业实践同样重要。为此,《实施方案》提出“建设100家校企合作的‘双师型’教师培养培训基地和100个国家级企业实践基地”。

任友群讲到,全国职业教育教师企业实践基地遴选优先考虑装备制造、轨道交通等战略性新兴产业和养老、护理等民生紧缺领域,代表行业先进水平,在全国乃至国际具有一定的影响力,有覆盖较广专业面的岗位群和产业链,具有长期校企合作基础与经验,能为教师实践及促进教师与企业技术人员双向交流提供必要条件,保证企业能够承接相关工作任务并深度参与职业教育师资队伍

(制图 肖婕妤)



青岛酒店管理职业技术学院的学生正在进行基础课程的学习。张子渝 摄

报告显示

超七成海归就业 选择私企外企

本报讯(记者于忠宁)近日,启德教育、前程无忧、应届生求职网联合发布的《2019海归就业力调查报告》,显示了海归就业情况,以及就业过程中所面临的问题及挑战。

据教育部数据显示,2007年至2018年,中国出国留学人数由14万增至66.2万;而同期的留学归国人数由4万增至51.9万,年均增长近24%。

根据调查报告,海归选择入职国有企业的仅占13.4%,超过七成选择就职私企以及外企,选择事业单位、中央/地方政府的比例不到10%。就业择业过程中,九成以上海归表示在求职过程中遇到了问题。最重要原因是“没有相关工作经验”,其次是“海内外求职者众多、竞争压力大”。

在职业选择方面,海归就业行业前五名分别是金融、信息传输、软件和信息技术服务业、制造业、教育、文化、体育和娱乐业。薪资待遇上,毕业1~3年(含1年以下)海归群体年薪整体集中在8万~15万元(62.5%);毕业工作年限达到5年,接近30%的人进入年薪20万元以上。

留学投入产出一直是热门话题。报告调研数据显示,有39.7%的受访海归反馈考虑过留学成本,同时,74%的受访学生认为留学成本可在5年之内收回。

此外,报告显示,一线城市北上广深海归就业人才占全国海归总量的39.57%,新一线城市海归就业人才占全国总量的30.87%。在吸纳海归的体量方面,新一线城市正在逼近一线城市。以新一线城市杭州为例,吸纳的外地海归人才的数量是杭州籍海归人才的2倍。针对海归选择杭州就业的原因,报告调研显示,“经济发达、就业机会多”与“环境好、生活舒适”排在第一位,其次是“工资高、待遇好、发展空间大”与“相关人才政策有吸引力”。