

以退为进,优化教师队伍

张萍

核不合格,要么降要么走;二是对长期在编不在岗的学校冗余人员进行清理,释放学校编制,杜绝人浮于事的现象。这些人员退出,不仅为家长和社会所乐见,教师队伍中的兢兢业业者恐怕也会拍手称快。能者上、庸者下,打造公平公正的职场生态,对教师来说是好事。

其实,早在2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》就明确提出“完善教师退出机制”。最近这些年,随着教师队伍人数的充裕和质量的提升,退出机制逐渐成为现实。南京、贵阳等多地此前已经开始探索教师退出机制。留住好老师,淘汰不足者,这是大势所趋,也是民心所向。

“三寸粉笔,三尺讲台系国运;一颗丹心,一生秉烛铸民魂。”教师的辛苦有目共睹,苦心孤诣、风光霁月,循循善诱、诲人不倦的老

师是绝大多数,但是这些年有关教师的负面新闻也时有听闻。极少数教师躺在编制里混日子,缺乏干劲闯劲;个别教师品行不端,败坏师德师风。教师职业的特殊性在于,作为“灵魂工程师”,良师让人一生感恩、终身铭记。而那些不称职的教师贻误的不止是孩子一时的学习成绩,很可能是孩子的一辈子。

理解政策用意须全面立体,“退”是为了更好地“进”。从长远看,清退不是政策的最终目的,最终目的是优化教师队伍,提升教学质量。所以,把不合格的老师“请”出去的同时,也应该想办法让优秀的老师“冒”出来。各地教育主管部门和学校优化结构的同时,别忘了用科学合理的考核机制,减少教师非教学任务的负担,回应老师们对各种挤占教学精力要求的“吐槽”,同时为好老师提供更多平台和机遇,让他们尽情展现新时代“园丁”风采。

确保被裁退教师体面退出,还要防止有心之人借题发挥,宣扬“百万教师即将下岗”之类的论调,煽动恐慌情绪。实际上,我国中小学教师配备标准,相对多数发达国家还存在差距,尤其是一些偏远山区,仍旧需要大量优质的专任教师。总而言之,用能进能出机制激发活力,守卫“师之道”,建设一支符合教育高质量发展需要的高素质教师队伍,是朝着到2035年建成教育强国战略目标迈进的必要且关键的一步。

对部分人来说,是时候打破对一些职业的滤镜和幻想回归奋斗本身了。如今,还有不少求职者或家长把考到教师编制或者考上公务员,称为“上岸”。事实证明,没有什么打不破的“金饭碗”“铁饭碗”,没有一劳永逸的“岸”可上,只有高超能力、高尚师德才是“走遍天下都不怕”的傍身技、护身符。

近日,明星王俊凯“怒怼代拍”事件冲上热搜。网友晒出的视频里,王俊凯和工作人员在机场被代拍团团围住,一些代拍还试图闯过安检,场面一度十分混乱。王俊凯愤怒地冲着人群喊话:“你们这些代拍的,(出现意外)你们负得了责吗?有没有点公德心?”

近年来,类似代拍乱象屡见不鲜。一些人员蹲守在明星出没的机场、酒店、剧组等地,对明星进行无休止的拍照录像,更有甚者,会采取尾随、偷拍等不正当手段获取独家素材,再将拍摄到的照片或视频卖给粉丝站或个人。

明星苦代拍乱象久矣。有的代拍人员机场围堵明星造成人群通行混乱,航班延误,有的故意拍摄女明星裙底,还有的假借成粉丝骗到明星签名照,转头就在网上高价出售。这些“无下限”的代拍行为,不仅给明星个人造成极大困扰和压力,还会干扰正常公共秩序,甚至带来严重安全隐患。这就不仅仅是缺乏公德心,更触碰了法律的底线。法律专家表示,代拍者无孔不入的追踪拍摄,以及后续交易行为,不仅侵犯明星的隐私权和肖像权等合法权益,过激行为还可能触犯治安管理处罚法乃至刑法。

事实上,代拍这门生意早已形成一条灰色产业链。有黄牛收集明星行程信息公开售卖,有代拍人员蹲点跟踪拍摄,将素材卖给“明星站子”;之后“明星站子”再制作成相册、海报、台历等周边产品,经过层层加码最终以“天价”卖给粉丝。

尽管不少明星都在公开发言中谴责代拍,呼吁抵制代拍,厌恶批评之声不断,但现实中代拍乱象依旧泛滥不止,代拍群体日益壮大,在一部分粉丝打赏中赚得盆满钵满。原因何在?

说到底,代拍乱象是饭圈文化畸形发展的产物,是一种病态的粉丝经济。近年来,粉丝经济逐渐升级为应援打榜、购买周边产品、粉丝平台运营等“坏明星”全方位开发。不少明星都有官方后援会和“明星站子”,在资本、经纪公司、营销号、平台等多方助推下,不断刺激着“饭圈”对于更多艺人产品的需求。这其中复杂的利益链和暴利性,正是代拍乱象屡禁不止的原因。

为何代拍者利用粉丝的狂热攫取大量利益,监管的鞭子却无法重重打下?一方面,代拍行为有一定迷惑性,是“代拍”还是“真拍”往往难以鉴别,通过在线社交群进行的交易行为也具有较大隐蔽性;另一方面,针对代拍行为,现阶段尚缺乏明确的系统性规范,监管处理难度大,让代拍者肆无忌惮,不断试探道德和法律底线。

铲除代拍乱象滋生的土壤,有关部门要持续加大对畸形饭圈文化的治理力度,出台相关政策法规,禁止违法代拍牟利行为,从源头到终端切断代拍灰色产业链,取缔、关停经营代拍业务的线上平台,整顿发布代拍信息的社交群、公众号,并对粉丝实施精神控制的“站子”依法予以严厉打击。同时,加强正面引导,在全行业、全社会营造维护合法权益、抵制代拍、鄙视代拍的氛围。切实以秩序、理性引领粉丝经济,绝不让小团体利益凌驾于法律和公共利益之上。

朱浙萍

奋力跑好“最先一公里”

一线采风

林盈枝

日前,我省召开高质量项目建设和企业发展推进大会,号召开局就要奔跑、起步就要跃进,奋力实现开门红开门红开门红。

“成功者先计于始”,开局具有立势造势、定调奠基的重要作用。从这个角度讲,“最先一公里”是开展工作的“示范段”“黄金期”。

跑好“最先一公里”,实现高标准布局。万事开头难,要避免开局起步无从下手、盲目乱干、偏离目标,需要坚持“以终为始”,以结果导向、目标导向,心怀“终局”谋定而动。当前,浙江正在强力推进创新深化改革攻坚开放提升,进一步激活发展新动能、拓宽发展新空间、塑造发展新优势。对浙江各地来说,要紧扣习近平总书记考察浙江时提出的新要求,完整准确全面领会上级决策部署,搞清楚为什么要这样部署、这样干的好处是什么。再结合本地本单位实际,思考动能哪里来、空间如何拓、优势怎么塑,谋划符合高质量发展要求的主攻方向,提出“上接天线、下接地气”的实现路径。

跑好“最先一公里”,实现高质量开局。

“跟我上”是最有力的冲锋号。要实现项目建设“马力足”、企业发展“提质效”,需要党员干部深入践行“四下基层”,深入开展“大走访大调研大服务大解题”活动,到基层一线寻找推动高质量发展的“最优解”。比如,椒江区推出“一企一领导、一工作组、一跟到底”的模式,29名区领导近期走访重点项目、工厂企业等63处,已解决或正在推进解决问题53个。在开局的“最先一公里”,一级带着一级干、一级做给一级看,以身作则、率先垂范,鼓起实干争先的精气神。

跑好“最先一公里”,实现高效率破局。“最先一公里”贵在“速发”,向速度要效率,谁见事早、判断准、出手快、做得好,谁就能获得发展的主动权;同时,又不能一味求快,还要做到步稳、踏实,力戒形式主义、官僚主义,防止出现“指示传达”快、“责任中转”快,但实际上却抓而不实、浮于表面。由此可见,“最先一公里”要快、好,还要实、准。领导干部既要挂帅又出征,各层级既要调度又协调,各部门既要督办又帮办,项目推进能快则快,工作推动务求实效。

全力跑好“最先一公里”,目的是为了跑好之后的每一公里,积小胜为大胜。那就先从“最先一公里”开始,以率先闯关突围的奔跑态势,勇当先行者,谱写新篇章。

画中话



远离风险“能量棒”

上课常备,一闻解困?这种在中小学生间流行的小盒子叫“鼻吸能量棒”,不仅存在感染风险,还极易让人上瘾。中消协曾对此发布提醒,各地监管部门也纷纷出招,但在一些电商平台依旧能轻易搜索到该产品。如何加强网络监管,加大排查力度?加强未成年人保护需要社会多方合力。

林琳 朱傲作

·资讯·

衢州聚焦“五链融合”,打造四省边际人才科创桥头堡

四省边际 科创热土

于山 毛俊涛

岁末年初,科技部中信所发布最新一期《国家创新型城市创新能力评价报告2023》,衢州位列第69位,进入全省第二方阵,处于四省边际九市首位。

过去的一年,衢州以四省边际人才科创桥头堡建设为总牵引,聚焦“五链融合”建平台、聚人才、优生态,人才创新发展取得明显成效。

智联招聘发布的“最具人才吸引力城市100强”名单,衢州从第58位上升到第47位,提升位次全省第一。

科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,全域为山区县的衢州,抓人才、强科创,在高质量发展的道路上砥砺前行。



电子科大长三角研究院

去、请进来”,先后赴北京、深圳、厦门、沈阳等地开展“南孔精英”人才周活动16场,召开“才聚大花园、共建桥头堡”青年人才发展大会,举办“四省边际8·8人才交流会”。2023年引进青年大学生数量大幅增长,其中青年博士、硕士生分别同比增长89%、42%。

技能人才加速培养。实施“金蓝

领”职业技能提升行动,试点开展“新八级”制度,新增高技能人才完成省定目标157.7%,技能人才占从业人员比例居全省第一。

聚焦创新策源 提质扩容 绘制高能级平台新图景

今年1月10日,复旦大学与浙江省衢州市签订共建衢州复旦研究院合作协议,双方将围绕生物医药领域携手共建高水平研究院,引导高层次人才创新创业。

生命健康是衢州六大特色产业之一,衢州坚持围绕产业链建平台,建好平台聚人才,打造产业发展的创新策源地。

重大平台能级跃升。省高端化学品技术创新中心被推荐至科技部,正积极争创国家级技术创新中心。2023年10月23日,衢州和浙江大学签订共建浙江大学工程师学院衢州分院和浙江大学衢州研究院二期协议,开启校地创新合作崭新篇章,进一步深化浙大衢州“两院”校地合

作模式。电子科大长三角研究院争创省先进半导体材料研制与应用技术创新中心。目前,两个研究院已集聚高层次人才429名,其中博士260名。

产业研究院全域建成覆盖。推进“一产业一研究院”建设,衢州建成资源化工等5家研究院,集聚一大批高层次人才开展科技攻关,“富锂锰基正极材料”等38个创业人才项目相继落地。推进“一县一研究院”建设,实现6个县(市、区)“全覆盖”。

博士进站推动科技成果转化。注重发挥博士智力作用,推动博士进企业建站开展合作。目前全市建成188家博士创新站,集聚市内外高校院所博士300多名,解决企业技术难题500余项。承办全省山区海岛县博士后工作经验现场交流会。

聚焦活力激发 推进高效能改革 构建制度新优势

科技与体制“双创新”上升为省级试点。衢州突出企业科技创新主体地位,率先在龙游县、江山市开展科技与体制

“双创新”试点,并列入省级层面试点。

创新联合体激发企业活力。按照高校平台引领型、龙头企业牵头型、中小企业抱团型三种模式,衢州组建15个产学研紧密连接的创新联合体,开展联合攻关。全年开展研发活动规模以上工业企业比例达到77.8%,位列全省第一;全社会R&D经费投入强度提升0.26个百分点,增幅全省第一。华友新能源等5家企业研发的成果被列为省级重大科技成果。

企业人才自主认定全面铺开。衢州试行企业人才自主评价,根据企业的产值规模、研发经费,建立企业白名单,企业可根据人才的年薪、能力、业绩开展自主认定,真正做到“人才好不好,企业说了算”。2023年,华友钴业、一道新能源等首批32家企业获得人才自主认定权。

招商招才融合一体推进。衢州对招才引智、招商引资考核实行“双百分制”并轨考核,将人才项目招引、博士引进、研究院建设等指标纳入考核办法,加快集聚高层次人才。2023年,衢州新引进7个人才集聚度高、创新带动力强的百亿级项目,目前共有11个百亿级项目落地,新建、迁建一批企业研发

机构,集聚一批高层次人才。

聚焦人才所需 做优增值化服务 营造高品质人才新生态

构建立体化人才服务体系。目前,衢州已形成了高层次人才服务中心、组建人才科创集团“三位一体”的服务架构。建立重点人才工作例会机制,分层分类明确服务主体,共性问题机制化解决、个性问题精准化解决。

建立体系化人才服务制度。针对人才普遍关注的教育、医疗、住房、就业等重点问题,衢州建立“1+4”人才服务制度,出台全省首部市级高质量就业创业综合性政策,提供全链条全生命周期就业创业服务。2023年,衢州市入选人社部全国公共就业创业服务示范城市创建名单。

实施增值化人才服务改革。针对人才创业融资难问题,衢州建立种子基金、天使基金覆盖人才科创全周期的基金矩阵,引领撬动更多社会资本加大对人才企业、人才项目投资力度,种子基金、天使基金单个项目投资额分别提升至200万元、800万元。



浙大衢州“两院”

(图片由衢州市委组织部提供)



2023年10月,在清华大学举办“南孔精英”2023北京·衢州人才周活动。