

今日金评

# “学区房”弱化 均衡教育功不可没

一年一度的幼升小、小升初入学报名就要开始了,照例,又到了“学区房”的成交旺季。

宁波的“学区房”还热吗?告诉你,已经降温了。除了成交量减少,降幅也不小,也就是说,在宁波,“学区房”的概念正在日益弱化。

(4月17日《宁波晚报》)

作为应试教育的产物,这些年“学区房”的价格引发全社会的关注和热议,尤其是在大城市,众多家长为了给孩子争得一个名校、重点学校的学额,不惜花重金买一套“学区房”,待孩子毕业,又加价转卖给别人,于是,“学区房”价格不断上涨,甚至出现了一套老破小的“学区房”出价8万甚至10万一平米的天价。反过来,“学区房”的疯狂又加剧了应试教育,两者相互捆绑,其非理性的发展既伤害了教育,也扰乱了房地产市场,祸害无穷。

如今宁波“学区房”的价格大

幅下跌,如青藤书院学区内的尚江府、云水湾等小区,今年3月较去年同期普遍下跌了50万元-60万元,原因除了调控政策的实施和房地产市场总体行情的不景气之外,还有一点是得益于这几年宁波的集团化办学成效显著。随着集团化办学在宁波日益推进,不少过去家长眼中的“头部”中小学都有了多个校区,这意味着过去汇集在单一总部内的优质教学资源如今也有机会被分配到不同校区。

众所周知,“学区房”价格的一路狂奔,其根源在于教育资源不均衡,而在同一座城市内的重点校和普通校,两者的校舍设施、办学条件等都差不多,其最大的差别在于师资力量的配备,所谓的不均衡主要指名师多集中在重点校,普通校则相对缺乏。推进集团化办学的一大目的,就是要研平名校和普通校之间师资力量的差距。

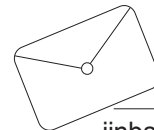
以镇海区为例,该区采用集

团化办学的学校建立了“五同共”管理体系,即师资同盘、教学同步、培训同频、文化同系、考核同体;资源共享、管理共进、教学共研、文化共生。

譬如仁爱中学与九龙湖中学实现集团化办学后,为加强九龙湖分校的师资力量,在教师调配时,适当向分校倾斜:新招聘的28名教师,大部分留在本部校区培养;将教龄5年及以上的骨干教师分配到分校。两个校区的教师形成了“你中有我,我中有你”的关系,实现了师资力量双向良性流通,提升了分校的师资力量。

集团化办学的最大成效就是打破了学校间、区域间的办学壁垒,破除了不少家长的“偏见”,减少了家长的教育焦虑,这才出现了“学区房”的概念开始走弱的喜人现象。这正是大家乐见的,同时也希望宁波持续推进集团化办学,促进教育均衡发展,为房地产市场的健康发展贡献宁波教育的力量。

李太牧



投稿邮箱

jinbaopinlun2012@126.com

高校来信

## 培养“新质工匠” 助力新质生产力时代

什么是新质生产力?从去年到今年,各路文章已经讲了很多。如何实现?关键因素是人才支撑。在不断为新质生产力蓄势赋能的过程中,新技术、新产业、新业态、新领域、新赛道、新动能领域的各类人才将推动中国经济向“新”而行。然而要想加快形成新质生产力,不仅需要“高精尖缺”的科技人才、拔尖人才,更需要有一大批高素质、高技能的“新质工匠”。

何谓“新质工匠”?“新质工匠”是结合传统工匠精神与现代科技知识,具备创新能力、精湛技术、文化素养和社会责任感的高素质劳动者。他们不仅能在数字化、智能化的生产环境中运用先进技术解决实际问题,并且能够传承中国传统工匠的精益求精、追求卓越的精神,带着对品质的执着追求和对工艺的尊重,将这种精神融入新质生产力当中。

“新质工匠”呼唤职业教育体系的改革与发展。职业教育的未来,要通过培育新质后备人才,塑造新质中坚人才,发展新质技能人才,构建适应时代的“新质工匠”的全新培养模式。

首先,以新技术、新业态、新动能产业发展为导向,及时调整专业设置,确保人才培养方案与“新质工匠”的发展目标一致。

其次,充分利用现代信息技术,如大数据、云计算、人工智能等,提升教学效率和质量。通过在线课程、虚拟实验室、远程协作工具等,打破时间和空间的限制,为学生提供更加灵活和个性化的学习体验。

第三,培养学生“高意识学习”特质,乐于和善于使用人工智能开展协同创新的“新质”素养,其重点不仅在于知识和技能的习得,更注重知识与技能的有机结合,过程与方法综合运用,以及工匠精神、内核和价值观的有机融合。这一教育理念在塑造学生的思维方式、创新能力和责任意识等方面更加凸显“新质工匠”的培育方向。

当前,工匠人才的培养是我国从“人口红利”向“人才红利”转型的关键,也是推动新质生产力发展的重要引擎。提升劳动者的素质和技能,培养与现代科技和社会生产力发展相适应的“新质工匠”,是提升生产力效能、推动中国式现代化进程的重要基石。职业教育,作为培养这些具备专业技能和创新精神的关键人才的重要途径,必须紧密跟随时代的发展步伐,不断进行深化改革和创新实践,构筑一个适应新时代经济社会发展需求的人才培养新生态,从而培育出一大批既精通技术又具备高度创新能力和强烈社会责任感的“新质工匠”。

赵新宇(作者系浙江工商职业技术学院教授)

不吐不快

## 如何才能少些 师生反目的戏码

4月10日晚,北京邮电大学就学生联名举报导师事件发布调查通报,决定取消郑某研究生导师资格。北京邮电大学的通报指出:现已查实,郑某未能正确履行研究生导师职责,对学生学业疏于指导;未能做到关心爱护学生,要求学生从事与学习、科研无关事宜;未按学校相关规定给学生发放助研津贴。学校决定取消郑某研究生导师资格,停止其教学工作,给予降低岗位等级的行政处分。

(4月11日中新社)

研究生联名举报导师,自带某种孤注一掷、放手一搏的意味。而从学校通报看,学生们好像成了“获胜”一方。当然了,与其说“胜利”,还不如说“解脱”。而今,尘埃落定,师生之间的恩怨似乎有了了结,可复盘此事来龙去脉,还是留下了太多的唏嘘与遗憾。

事实上,就在前不久,华中农业大学也发生了“学生集体举报导师造假”的事件。如果说,其是基于学术良心、一腔义愤而对“学术不端”的检举揭发;那么与之相较,北京邮电大学的这起联名举报,则显得更为“世俗”、更为“实际”,同时大概率也更容易引发研究生群体的代入和共鸣。在相关举报信中,学生们所罗列的郑某“罪状”,诸如“让其去其家里打扫卫生”“替其开车接送朋友”等,都属于是鸡零狗碎的“小事”——有类似经历,对之妥协者,想必不在少数。

再说“未按学校相关规定给



漫画 严勇杰

学生发放助研津贴”一项,这说到底乃是利益之争。为此“揭竿而起”,既不高贵,也不高尚,但确乎足够真实、足够坦诚。事实上,就此间研究生阶段的师生相处模式来说,学生们如此堂堂正正地“为利而争”“据理力争”,实在并不多见。以课题组项目经费分配来说,在某些大学,很多做进经费预算的“研究生劳务费”,其实相当部分都没足额发到当事人手里。之于此,学生们敢怒而不敢言,久而久之,这一做法渐有成“潜规则”之势。

研究生阶段的教育,有其特殊性。其既有传统意义上“师门”“师徒”“学统”“学派”之类的成分,而置于实际语境下,其具体的实现方式,也有类似现代企业“项目组”之类的结构:前一种叙事系统内,讲的是“师承”“共同体”云

云,而后一种游戏模式中则不可避免要谈“利益”谈“分配”。这两种价值本就存在内在冲突,再经由个别却德教师的激化放大,最终呈现出的结果,就是一种畸形的“支配—服从”结构,以及无底线的“压榨”。

应该看到,大学生生态内,所谓“师德”并非只是一种先天的人格禀赋,而更多是一种后天的进化效果。环境育人,这不仅对学生们适用,对导师们亦是如此。状况频发,研究生阶段的教育,不能在两种价值谱系的拉锯中继续迷失下去。针对师生之间权力、义务的边界,特别是涉及“劳动与回报”真金白银层面的利益分配,理应进一步推动规则明确化、约束刚性化。唯有如此,才可少些师生反目成仇的悲壮戏码。

然玉