编程教育的热潮需要精准“导航”

□关育兵

在人工智能技术日新月异的今天，编程教育及其相关竞赛，特别是非专业级软件能力认证竞赛（CSP认证），正以前所未有的速度在教育领域掀起一场革命性的变革。这股热潮不仅凸显了社会对科技创新人才的渴求，也预示着教育模式的深刻转型。然而，在编程教育的热潮中，人们更需保持冷静的头脑和理性的判断，精准把握教育方向，确保编程教育能够真正培养出具有创新精神和实践能力的未来人才。（2024年12月18日 中新网）

编程教育的普及，无疑为青少年逻辑思维、问题解决能力和创新精神的培养搭建了一个宽广的舞台。然而，在编程教育快速发展的过程中，也必须正视其面临的挑战和问题。一方面，部分家长和学生过于追求竞赛成绩和证书，将编程学习异化为应试教育的翻版，这不仅背离了编程教育的初衷，也可能导致学生对编程的厌倦情绪，阻碍他们对技术的深入探索与热爱。

另一方面，编程教育的内容与方法也亟待革新与优化。目前，一些编程教育机构过于注重基础编程技能的传授，却忽视了对学生算法思维和问题解决能力的培养。真正的编程能力，不仅在于掌握编程语言和技术，更在于能够运用算法和逻辑解决实际问题，推动社会进步。因此，编程教育应更加注重培养学生的算法思维，引导他们学会将复杂问题分解为可操作的小步骤，通过实践锻炼逻辑思维和创新能力，从而培养出能够应对未来挑战的创新型人才。

推动编程教育的健康发展，需要从多个层面进行努力。首先，树立正确的教育观念至关重要。家长和学生应认识到，编程教育旨在培养未来社会的创新型人才，而非单纯追求竞赛成绩和证书。因此，要鼓励学生根据自己的兴趣和特长进行选择和学习，让编程成为他们探索世界、解决问题的有力工具。

其次，优化编程教育内容与方法刻不容缓。编程教育机构应紧跟时代步伐，不断更新和完善教育内容与方法。通过项目式学习、团队协作等方式，激发学生的创新思维和实践能力，让编程教育成为培养学生综合素质和创新精神的重要途径。

再次，加强师资培训与队伍建设同样重要。优秀的师资队伍是编程教育质量的重要保障。要加大对编程教育师资的培训力度，提高他们的专业素养和教学能力，同时吸引更多具有创新精神和实践经验的教师加入编程教育领域，共同推动编程教育的发展。

最后，营造良好的学习氛围和生态环境也至关重要。学校、家庭和社会应共同努力，为编程教育营造良好的学习氛围和生态环境。通过组织丰富多彩的编程活动、比赛和交流项目，激发学生的学习兴趣和创造力，培养他们的团队合作精神和社会责任感，让编程成为青少年成长道路上的重要伙伴和助力。

此外，还应关注编程教育的公平性和普及性。要确保编程教育能够惠及所有学生，特别是偏远地区和弱势群体学生，让他们也能享受编程教育带来的机遇和福利。这需要加强政策引导和支持，推动编程教育资源的均衡分配和共享。

保持冷静与理性，精准把握教育方向，确保编程教育在健康发展的道路上不断前行。只有这样，才能让编程教育成为照亮青少年未来之路的璀璨明灯，培养出更多适应人工智能时代需求的科技创新人才。

规则的界限与教育的温度

□刘 超

据媒体报道，湖北黄石大冶市聚龙高级中学因其课堂管理规定而引发舆论热议。该校规定教师迟到、酒后上课、课堂管理不力等行为将被扣罚工资，金额从30元至300元不等。这些规定已经实施多年，但在最近公开后被部分网友称为“变相扣钱”。学校表示，规定旨在对教师行为进行约束，提升管理效能。

这起事件表面上是一次对学校管理模式的讨论，但背后折射出更深层次的问题：在教育场域中，规则与温度应如何平衡？

学校通过规章制度规范教师行为，本质上无可厚非。教育的严肃性和专业性要求教师以身作则，为学生树立榜样。比如，严禁酒后上课、要求及时到岗，这些规定反映了学校对教师职责的重视，也契合公众对教育工作者职业操守的期待。从这一角度看，聚龙高中制定规则的初衷是符合教育本质的。

但管理的关键在于方式和尺度。规定中直接与罚款挂钩的多项条款，让人难以忽视其中的机械与冷漠。将教育中丰富多样的场景简化为“违者罚款”的模式，似乎缺少对教育本身复杂性和情感因素的考虑。

教育是有温度的事业，其根本任务不仅是传授知识，更是引导学生学会做人。规定本应是助力教育实现目标的工具，而非制造对立的手段。以“学生睡觉不予管理者，每人次扣5元”为例，这种量化的惩罚机制忽略了课堂中学生状态的多样性和复杂性。学生上课睡觉可能涉及心理、身体或学习压力等多种原因，单纯用罚款惩治教师，不但难以解决实际问题，还可能引发教师在执行规定时的形式主义倾向，甚至影响师生之间的信任与互动。

类似的条款看似强调责任，却可能在无意中削弱了教师的职业尊严。管理应当是促进而非压制，规定应是鼓励而非惩罚。当管理手段变成简单的“扣钱”逻辑时，教育的温度便悄然流失。

规定的执行需要合法性与正当性的支持。根据我国相关法律法规，劳动者的工资应依法发放，任何扣款必须符合法定程序。虽然私立学校拥有一定自主权，但不应以损害劳动者权益为代价。聚龙高中的扣罚工资规定是否经过工会或教师代表同意，是否符合法律规定，是其规定正当性的重要考验。

更值得关注的是，这种管理方式可能导致教师对学校失去认同感。如果管理不能以公平、透明和关怀为基础，只会加剧教师的职业倦怠感，不利于学校整体教育质量的提升。

教育的本质在于培养人，而非单纯地完成任务。规则固然重要，但它不应替代对人的关注。学校作为规则的制定者，理应将其设定在尊重和信任的基础上，以帮助教师更好履行职责。与其将罚款作为管理的核心，不如更多地关注对教师的激励机制、工作环境的改善以及情感的支持。

聚龙高中的事件为所有教育管理者敲响了警钟。在追求效率与规范的同时，教育决策者更应反思：规定是否服务于育人目标？管理方式是否体现对教育本质的尊重？在教育的天地里，需要清晰的规则界限，也需要有温度的教育。

让艺考回归本位 『防范功利性报考』

□戴先任

近期，2025年全国艺术类专业省级统考全面开考，各省份考试最晚持续到2025年1月中下旬，今年是艺考改革新政落地后的第二次艺考。新艺考进一步提高了考生文化课要求，对于使用省级统考成绩作为专业考试成绩的专业，明确规定高考文化课成绩所占比例原则上不低于50%。同时，鼓励校考高校结合专业培养要求，进一步提高考生高考文化课成绩录取要求。（2024年12月23日 央视新闻）

新一轮艺考改革提高文化成绩要求，推进省级统考、减少校考，目的就是提高招生质量，防范部分学生、家长功利性报考，推动艺术类专业考试、招生更为公平、合理、科学。这样的艺考改革针对性强，有的放矢，有助于清除艺术类专业考试存在的一些痼疾。

以往，我国艺术类专业考试录取对考生的文化课要求不高。比如，部分艺术类专业录取中，高考文化课成绩所占比例只有30%。这让一些学生与家长把艺考当成了“升学捷径”，进行功利性报考，这不利于学生全面发展。而文化课成绩所占比例小，一些艺术学科的考试又没有足够明确的标准，可能给一些人“暗箱操作”的空间，滋生艺考腐败。

实际上，文化成绩低，文化素养欠缺，并不利于艺术生的长远发展。文化和艺术专业是相辅相成，如果学生没有足够的文化功底，他们的“艺术之路”也难以行之长远。所以，重视文化课成绩，重视艺考生的综合素质，并非苛求，而是提高招生质量和培养质量的必有之举，也是为艺考生“计之深远”。

新艺考明确规定高考文化课成绩所占比例原则上不低于50%。提高文化课成绩要求，就能倒逼学生重视文化课学习，提高自身的全面素质。

新一轮艺考改革，是对艺术类专业考试“重专业轻文化”倾向的必要纠偏。艺考改革也考虑到少数具有艺术天赋而文化课成绩不佳的考生。此前教育部出台的意见就提出，探索建立破格录取机制。对极少数在省级统考、校考中成绩均非常优异的学生，或者在相关专业领域有突出才能和表现的考生，有关高校可制定高考文化课成绩破格录取办法，提前在招生章程中向社会公布。“特事特办”，给少数“偏科天才”打开了大门，能够避免他们遭到埋没。另外，多地推行“考评分离”，也有利于提升公平性、规范性。

提高文化课成绩要求，防范功利性报考等，能够避免艺考“偏航”，有利于提高招生质量和培养质量，让艺考变得更为纯粹。当然，术业有专攻，艺考改革也要兼顾“人文化”和专业化，兼顾文化课与专业课，避免过于“高考化”，防范“一考定生死”，避免矫枉过正。“新艺考”要因地制宜，有的放矢，精准改革，不搞“一刀切”，才能让艺考真正回归育人本位。所以，新艺考改革考验的也是“公平与平衡的艺术”。

“免责承诺书”背后：教育的责任与担当

□段跃初

2024年12月25日，有网友爆料称，广东梅州市五华县水寨中学要求所有学生签“自残自杀均与学校无关”的《承诺书》。当晚，五华县教育局发布通报称，责令该校立即收回已签订的《承诺书》予以作废处理，对学校负责人进行约谈并全县通报批评。（2024年12月27日《兰州晨报》）

这一事件犹如一面镜子，折射出当前教育领域中一些值得深刻反思的问题，也敲响了教育责任与人文关怀的警钟。

从事件本身来看，学校的这一行为是匪夷所思的。学校本应是学生成长的摇篮，是呵护学生身心健康的港湾，然而这份承诺书却将学校与学生可能面临的最极端危险情况进行了一种“切割”，这是对教育本质的一种背离。学生正处于身心发展的关键时期，他们需要的是学校全方位的关怀、引导和支持，而不是被要求签署这样冰冷的“免责声明”。

学校为何会出现这样的行为？或许是出于对可能出现的意外情况所带来的责任压力的恐惧，但这绝不能成为其逃避教育责任的借口。教育从来不是简单的知识传授，更重要的是塑造学生健全的人格和健康的心理。学校在日常教育教学中，应当配备足够的心理健康教育资源，包括专业的心理教师、完善的心理咨询室以及常态化的心理健康课程和活动，及时发现并干预学生可能存在的心理问题，而不是试图用一纸承诺书来撇清关系。

当地教育局的快速反应值得肯定。责令学校收回并作废承诺书，对学校负责人进行约谈和全县通报批评，这一系列举措表明了教育主管部门对于此类不当行为的零容忍态度，也在一定程度上安抚了家长和社会的情绪。然而，这仅仅是解决问题的第一步，后续还需要深入调查学校在教育管理过程中存在的深层次问题，确保类似事件不再发生。

这一事件也反映出整个社会对于学生心理健康问题的关注度仍需进一步提高。在当今竞争激烈的社会环境下，学生面临着来自学业、家庭、社交等多方面的压力，如果这些压力得不到有效的释放和疏导，就可能会引发严重的后果。家庭是学生成长的第一环境，家长要更加注重与孩子的沟通交流，关注孩子的情绪变化，给予他们足够的关爱和支持。同时，社会各界也应当营造一个宽松、包容的氛围，减少学生的压力。

对于教育工作者而言，这是一次深刻的教训。每一位教师都应当铭记自己的教育使命，不仅要传授知识，更要关注学生的内心世界。要善于发现学生的细微变化，用爱心、耐心和责任心去陪伴学生成长，让学生在学校感受到温暖和安全感。

希望通过这样的事件，能够引起全社会对于教育责任的重新审视。学校不能成为只追求成绩和升学率的场所，而应回归教育的初心，真正做到以学生为本，为学生的全面发展和身心健康保驾护航。只有这样，我们才能培养出一代又一代身心健康、积极向上的社会栋梁，让教育的阳光照亮每一个学生的成长之路。

《如此“绕开”》

［漫画］罗琪

『打破论资排辈』深化评价改革 方能激发创新活力

□杨朝清

据媒体报道，近日，中国社会科学网刊文《职称破格为社科青年成长按下“加速键”——中国社会科学院2024年度职称工作纪实》介绍：2024年，全院有13人破格晋升职称（正高8人、副高5人），超过了2021—2023年破格晋升职称人数的总和。

职称不仅关系“钱袋子”，也关系脸面和社会声誉。在等级化、差异化的职称金字塔上“更上一层楼”，不仅意味着更多的物质回报，也意味着更多的精神慰藉。“打破论资排辈”让看似不可能的事情变成可能，有助于激活“一池春水”。

在高校和科研机构，论资排辈一度成为“潜规则”，哪怕能力再出众、贡献再突出、成果再丰硕，一些年轻人也被人为地排斥在外。论资排辈看似具有一定的合理性，却极大地损伤了青年学者的科研热情和创新活力；“打破论资排辈”本质上就是通过评价改革，不拘一格选用人才，让更多年轻人后来居上、脱颖而出。

“打破论资排辈”，实行职称破格制度，树立了高质量导向，让青年学者可以不再受所在单位的指标限制，让想做且能做高质量学术研究的青年才俊不再“望职称兴叹”。职称破格制度说到底，就是建立重实绩、重贡献的激励机制，让那些能力突出的青年学者有机会“弯道超车”。

职称晋升和青年学者的切身利益息息相关。“打破论资排辈”通过“制度补血”的方式，为青年人才提供了特殊的晋升通道和政策支持，实现了让想干事的“有盼头”、能干事的“有劲头”、干成事的“有甜头”，形成了事业激励人才、人才成就事业的良性循环，让科研机构与青年学者双向奔赴、互相成就。

有什么样的评价指挥棒，就有什么样的科研导向和学术成果。近年来，我国哲学社会科学学科体系不断完善，研究队伍不断壮大，研究水平和创新能力不断提高。人才是第一资源，人才就是未来。“打破论资排辈”不仅为青年学者提供了更加广阔的晋升空间和发展通道，也有助于营造识才爱才敬才用才的良好生态。

师说新语

莫把“忙碌的培训”弄成“盲目的培训”

□郑光平

教师研修培训作为提升教师专业素养、推动教育进步的关键一环，始终受到各级主管部门的高度重视。然而，在实际操作中，这一原本旨在助力教师专业成长的举措，在某些地区和学校却遭遇了“变形”，导致研修培训流于形式，未能充分发挥其应有的价值。

近日，笔者有幸参与了一次省级国培项目，亲身体验了研修培训的多样内容和丰富形式。然而，在培训结束前的“优秀学员”评选环节，却出现了令人意外的一幕。我们小组一致推选的某老师，却婉拒了这一荣誉。私下交谈后得知，原来某老师被学校视为“专职培训员”，每次有外出培训的机会，校长总是安排他去，名义上是“旅游+学习”。这一现象，无疑反映了当前教师研修培训中的一些问题。

在乡村学校，像某老师这样的“专职参训员”并不罕见。他们往往因年龄偏大、职称晋升无望等原因，被学校安排去参加各种研修培训。但这些培训对他们来说，更像是一种“例行公事”，而非真正的学习和提升。同时，一些学校的老师对寒暑假研修、网络研修等也持敷衍态度，仅仅是为了完成任务、赚取积分。这不仅浪费了宝贵的培训资源，也违背了研修培训的初衷。

部分教师，特别是即将退休的老教师，由于职称晋升无望、职业发展动力不足，逐渐产生了消极态度。他们对待研修培训变得敷衍了事，仅仅是为了完成任务。这种思想的蔓延，不仅影响了教师个人的专业成长，也加剧了研修培训流于形式的风气。

此外，教育主管部门在研修培训的管理和监督上也存在不足。一些地方的教育主管部门对学校推荐的培训人员审核不严，导致一些不符合条件的人员参加了培训。同时，对研修培训的效果评估也缺乏有效的机制，使得一些学校和教师不重视培训成果。这种监督力度的不足，为研修培训流于形式提供了温床。

应试教育思想的影响仍然是当前教育改革的一大障碍。许多学校为了保持学生的成绩和升学率，不敢轻易让一线教学骨干去参加研修培训。他们担心这些骨干教师离开后，会影响学校的教学质量。这种应试教育的思维方式，不仅阻碍了教师的专业成长，也影响了教育的全面发展和学生的健康成长。

针对以上问题，我认为可以从以下几个方面尝试改革。

首先，要激发教师的内在动力，让他们认识到研修培训对于个人专业成长的重要性。可以通过建立激励机制、提供职业发展平台等方式，鼓励教师积极参与研修培训。同时，也要加强对教师的职业规划和引导，帮助他们树立正确的职业观念和发展目标。

其次，教育主管部门应加强对研修培训的监督和管理。要严格审核学校推荐的培训人员，确保他们符合培训条件和要求；要建立有效的评估机制，对研修培训的效果进行定期评估和反馈。同时，还要加强对培训机构的监管，确保他们提供高质量的培训服务。

再次，要转变应试教育思想，推动素质教育的全面实施。一方面，要加强对学校的教育评估和指导，引导学校关注学生的全面发展而不仅仅是成绩；另一方面，要加强对家长的宣传引导，让他们认识到素质教育的重要性。同时，还要加强教师培训，增强他们的素质教育意识和能力。

此外，要创新研修培训的模式和方法，增强培训的实效性。可以通过线上线下相结合的方式，为教师提供更多的学习资源和交流平台。同时，还可以根据教师的实际需求和发展方向，为他们量身定制个性化的培训方案。

最后，学校要加强内部管理，营造良好的研修培训氛围。建立完善的研修培训制度和管理机制，确保培训工作的有序开展。同时，还要加强学校文化建设，营造积极向上的学习氛围和工作环境。

教师研修培训是推动教育发展的重要途径，也是提升教师专业素养的重要手段。然而，当前研修培训中存在的“怪现状”令人担忧。我们要深入分析其原因，采取切实可行的解决策略，让研修培训回归正轨。只有这样，才能真正发挥研修培训的作用，推动教育的全面发展和学生的健康成长。