

大学教授自夸“比较可爱”没什么不好

最近,西北工业大学28岁的邵典副教授,因一则“招生指南”而破圈走红。

在这份自称“不正经”的“招生指南”中,邵典轻松地介绍了自己的专业方向和优势与劣势。在优势部分,她提到了自己的长相,“比较可爱,圆脸,显小,大致可以参考院系里给我拍的形象照”。

事后看,可能正是指南

中这句夸自己“长相比较可爱”的话引发了热议,同时也招致一些恶意评论。邵典称,目前已经有人从线上抹黑到线下进行恶意举报,影响到了她的工作,甚至牵连了她的家人和学生。

对此,邵典不得不在社交媒体上发声回应,说自己已婚,夫妻恩爱,本人除了招生之外无意做任何炒作营销,希望网民不要恶意中

伤等。

相对于此前的“招生指南”,邵典老师这个回应写得有些“一本正经”。但是,说实话,我还是希望邵典老师今后无论线上线下都能继续保持此前那种“不正经”。

因为,在这种所谓的“不正经”中,我们可以看到年轻一代学者不愿意循规蹈矩,愿意在工作生活中张

扬个性的可贵精神。而这种精神,对一个学者来说,特别重要。

学术当然需要严谨,但是,这种严谨,绝不意味着刻板,绝不意味着学者的表达,任何时候都要显得枯燥乏味、拒人于千里之外。

一个优秀的学者兴趣广泛、热爱生活,喜欢用轻松时尚的语言;一个学术单位倡导轻松活泼的学术氛

围,鼓励包容学者鲜明个性,这都是有利科研创新的前提。

邵典这样一类青年走入学术圈,其追求个性的风格,当然与前辈们有着鲜明的区别,也应该受到公众舆论的包容,这才是学术圈该有的样子。希望邵典老师永远“可爱”,永远不用担心自己这份难得的“不正经”。

来源:新京报

高校就业服务花拳绣腿 学生自然不买账

眼下正值就业季,“就业服务不打烊,线上线下不停歇”成为不少高校的工作常态。但是,据《半月谈》报道,“就业讲座实在不想参加,但被老师拉去凑人头”“招聘会热热闹闹,找到工作的没几个”“就业活动搞了一箩筐,感觉学生并不买账”,一些高校的就业活动花了钱财、费了工夫,并没有真正发挥实效。

讲究排场、追求大场面,只顾“面子”不管“里子”……花拳绣腿的就业服务看上去热闹,实际上含金量并不高。有的高校为了追求形式上的高就业率,不惜无中生有、移花接木,只重数量不重质量、只重形式

不重实效、只重结果不重过程,毕业生自然不买账。

毕业生第一次就业,不仅是对区域和城市的选择,也是对职业乃至生活方式的选择。毕业生来自不同的地方,原生家庭也有不同情况。在利益主体多元化、价值观念多样化的当下,就业服务显然众口难调。只有真正了解高校毕业生的所思所想,读懂他们的爱与痛,就业服务才能做到他们的心坎上。

做好就业服务,离不开深入细致的调查研究,这是基本功。一方面,高校要充分发挥社会联结纽带的作用,当好“结构洞”,帮助用人单位和毕业生更加顺畅、

更加高效地实现有机衔接和良性互动;另一方面,高校要将普遍性的“漫灌”与特殊性的“滴灌”有机结合,根据每个毕业生的实际情况具体问题具体分析,真正做到“一人一策”“一把钥匙开一把锁”,用精准化、人性化举措实现求职者与用人单位各取所需。

伴随着新一轮科技革命和产业变革,劳动关系灵活化、工作内容多样化、工作方式弹性化的新就业形态越来越多。做好就业服务,也要打破因循守旧、封闭保守的经验主义窠臼。高校教育工作者只有保持积极学习、奋力创新的态度,重塑思想观念、更新工

作方法,就业服务才能有针对性和实效性。比如,一些高校采取“直播带人”的方式,根据学生特点有侧重地向用人单位推荐,得到了毕业生与用人单位的认可。

做好就业服务,既需要智慧技巧也离不开用心用情。对于那些就业观念存在偏差、对自身认知不够清醒、缺乏清晰职业规划的毕业生,高校也应该通过“有温度的教育”来春风化雨,照亮和温暖他们的就业道路。对于那些因为各种原因面临就业困难的毕业生,高校也要通过“访企拓岗”、发动校友力量等多种方式来增加就业机会、拓展就业路径。

就业服务并非孤立存在的,而是一个系统工程。高校在做好就业服务的同时,也要打破人才培养与市场需求之间的断裂与脱节现象。面对市场需求的变化,一些高校学科专业调整相对滞后,导致毕业生就业存在困难。只有不断优化学科专业结构,提升人才自主培养质量,就业问题才会从根本上得到解决。

就业不仅承载着千家万户对美好生活的厚重期待,也关系社会流动的图景。只有将制度善意落实落细,只有做到精准化和人性化,就业服务才会赢得高校毕业生发自内心的认同与赞赏。来源:中国青年报

解决托育难,“带娃上班”之外还能做些啥

日前,陕西网白鹿发布一个视频:浙江杭州葛女士晒出自己带娃上班的消息,并表示公司老板非常好,很喜欢小朋友。同事们遇到特殊情况,也会偶尔把娃带到公司来,非常人性化。

对此不少网友羡慕,感叹“别人家的公司”这种人性化措施,解决了员工的带娃难题。不过,除了少数有

条件的公司,大部分公司都不会允许员工带娃上班。

在当前普遍托育难的背景下,一些企业能从员工角度出发,允许员工带娃上班,甚至专门开设托育所,这都是值得肯定的。但这并非企业职责所在,要整体解决托育难,还需政府承担起主体责任,为0~3岁婴幼儿提供普惠托育服务。

事实上,随着出生人口的减少,我国各地幼儿园都出现了生源短缺的问题,这正是解决托育难的契机。可以把幼儿园多出的学位作为托位,为1~3岁的幼儿提供托育服务。

但这一解决托育难的清晰思路,在一些地方难以推进。原因在于,幼儿园和托育分别由教育、卫健部门负责,有些地方也存在各自

为政的情况。

当前行之有效的办法,就是针对存在的幼儿园学位“多出来”,与托位数“严重不足”的问题,及早建立起协调机制,以托幼一体化思路系统应对。

这方面,北京、上海的做法可以借鉴。比如2022年发布的《北京市“十四五”学前教育发展提升行动计划》明确,鼓励

有条件的幼儿园利用空余学位开设托班招收2~3岁幼儿。上海则对推进托幼一体化进行了立法。目前,上海近1000家幼儿园开设了托班,占比60%。

此外,对幼儿园招收的2~3岁幼儿,也要给予一样的生均经费拨款,保障幼儿园的办学经费。这无疑才是解决托育难的正确打开方式。来源:新京报

让短视频成为孩子的“助推器”而非“绊脚石”

作为网络时代的原住民,今天的青少年与短视频有着亲密接触。《2021年全国未成年人互联网使用情况研究报告》指出,未成年网民中,经常在互联网看短视频的比例为47.6%。防止青少年沉迷短视频,成为网络时代亲子关系的重要课题。

家庭是防止未成年人网络沉迷的第一道防线,家长必须扮演好第一责任人的角色。有的家长采取简单粗暴的方式,禁止孩子接触短视频。这种做法其实是一种鸵鸟心态,容易造成亲子关系紧张,不能从根本

上解决问题。家长要站在孩子的角度去看问题,帮助孩子有限度地接触短视频,而不是一味禁止。毕竟,对不少孩子来说,观看短视频既是一种休闲方式,也是一种社交方式。

短视频只是一个媒介载体,能发挥什么样的作用,关键在内容。有研究显示,青少年在观看短视频时容易受以下几个方面的影响:低俗泛娱乐化内容侵蚀主流价值观,盲目从众的模仿造成现实伤害,个性化推荐引发青少年信息茧房效应。可见,如果家长对孩子观看短视频的情况不管不

问的话,孩子很容易沉迷内容低俗的短视频,陷于信息茧房,进而身心受到伤害。

但我们也看到,短视频也可以发挥积极作用。例如,短视频降低了获取知识的门槛,可以帮助青少年学习知识、了解文化、增长见识、提高技能,并扩大自己的社交范围。现在网上也有不少优质的知识类短视频,比如传播传统文化、文学常识、历史地理、科普知识等方面的内容。此外,还有一些科普类短视频也有助于激发青少年的科学兴趣。因此,正视孩子的心理需求,让孩子能科学地观

看短视频,并发挥短视频的积极价值促进孩子成长,考量着家长的教育智慧。

在短视频的使用上,家长不妨多征求孩子的意见。例如,允许孩子在家里公开观看短视频,但要控制时间。家长自己要发挥模范带头作用,不在孩子面前随意长时间观看短视频。一些内容健康积极的短视频,家长可以和孩子一起观看,塑造家庭使用网络的健康氛围,促进亲子关系的和谐。

从某种程度上来说,破解青少年沉迷短视频“功夫在诗外”。有研究显示,亲

子关系和谐、有丰富兴趣爱好、现实中有成功体验的孩子,很少有沉迷网络行为。因此,家长为孩子提供高质量的陪伴,建立和谐的亲子关系,是防止青少年沉迷短视频的关键所在。学校在预防学生沉迷短视频上也要积极作为。通过加强对学生的网络素养教育,让学生理性认识短视频的利和弊,不沦为短视频的奴隶。

短视频并非洪水猛兽,家长不妨坦然面对。但家长需要积极有为,努力让短视频成为孩子成长路上的“助推器”,而非“绊脚石”。

来源:中国教育报