

今日金评

杜绝“以包代管” 守住食堂安全底线

11月29日,宁波市教育局下发《关于加强冬春季校园饮食卫生和食品安全管理工作的通知》,要求各地各校全面做好学校饮食卫生和食品安全工作,确保广大师生身体健康。《通知》要求,要加强对配送食品的监管,坚决杜绝“以包代管”现象。

(本报今日A03版)

最近国内一些学校出现学生餐后中毒事件,再次凸显学校食品安全的重要性和紧迫性。虽然此前市教育局就学校食品安全问题发布了一些列文件和通知,但还存在一些安全隐患,譬如“以包代管”。

就学校而言,食堂管理是个老大难问题,它既不同于教育教学管理,又有别于寝室管理,如果真要认真管起来,校方得花费很多的精力和时间,势必影响教育教学的管理,故此,很多学校以购买社

会化服务的名义,将食堂外包给餐饮企业。

不可否认,这一食堂管理制度的改革确实收到了成效,但也存在一个突出问题,即把引入社会化服务等等同于食堂对外承包。购买社会化服务的本意应该是学校强化食物原料、储存、进货渠道以及制作等方面的监管,具体的餐饮制作交由社会化来运营。但现实是学校往往简单对外一包了之,做甩手掌柜。

问题由此而来。承包商之所以要竞标参与学校食堂经营,并非是为了做公益,而是为了赚钱。为了实现利润最大化,由于监管缺位,承包商就有可能做出采购劣质材料、不进行餐具消毒、不按规定使用添加剂等违规行为。更有甚者,近年来还出现了这样的情况:少数学校找到了一条“以包代管”的路子,即给校园食堂找了“后妈”后,就不管不

问,以致于部分校园食堂被层层转包。

考之近年来各地学校出现的食堂安全事故,很大部分原因就出在“以包代管”上。

说到底,“以包代管”是懒政,不作为,必须要杜绝。

校园食堂不同于机关单位和企业食堂,它是特殊人群用餐的特殊餐饮单位,对食品安全的要求理应更高、更严格,学校和教育行政部门、食药监等部门必须当好校园食品安全的“守门员”,各司其职,又要协同配合,除了通过政府统一招投标,设定更高的准入标准,还须对经营方加强日常监管,从原料采购、仓储、运输、消毒、制作等环节实施全程监管,同时建立严格的校园食品采购追溯机制,并出台校园食品安全事故惩罚机制,如此才能守住食堂的安全底线,确保广大师生身体健康。

王学进



投稿邮箱

jinbaopinlun2012@126.com

百姓话语

尊重善待“燃灯者”
教育会更有希望

日前,温州市教育局制定做好“双减”背景下教师关爱工作的十条措施。实施课后服务AB岗位制和弹性上下班,参加课后服务的教师每周可享受半天“双减假”,也可尝试储蓄制,用课后服务时间兑换“双减假”,便于解决家务事。初中学校当天有晚自习、原则上不安排上午第一节课,给教师应有的休息时间。

(12月1日 澎湃新闻)

作为一项公共政策,“双减”不仅有效地遏制了学生作业负担和校外培训负担过重,也显著减轻了家庭教育支出和家长精力负担,让老百姓教育满意度有了明显提升。“双减”从制度善意落到实处,离不开全国一千多万义务教育阶段专任教师的努力和付出;正是有了老师们的责任和担当,“双减”才得到了有力支撑。

承担教书育人职责的“燃灯者”,同样需要被照亮和温暖。给学生们付出无数关爱的教师们,也需要制度护佑和人文关怀。做好“双减”背景下关爱教师的十条举措,真正做到了“想老师们所想,急老师们所急”;懂得换位思考、善于体谅成全,“双减假”作为一种补偿机制,给老师们提供了缓冲地带和弹性空间。

老师们并非永远不知道疲倦的机器人,老师们也不是没有情绪情感的兵马俑,他们也需要劳逸结合、张弛有度。保障老师们应有的休息时间,避免让老师们连轴转,本质上就是一种尊重和善待。更进一步说,教育应该是可持续发展的,不能对老师们进行过度消耗和利用;一旦对教育资源进行透支,终究会适得其反。

一个真正尊师重教的社会,不会忽略和漠视老师们正当权益。和其他普通劳动者一样,教师们除了教书育人之外,也有自己的私事。“双减假”正视了教师们的需求,通过制度化渠道满足了老师们的需要,将关爱教师做实做细。

“双减”作为一个复杂的系统工程,难以一蹴而就,需要久久为功。教师是立教之本、兴教之源,让老师们潜心教书、静心育人,需要良好的外部环境。压减非必要的例会和学科教研活动,不得强制或以与考核挂钩等方式要求教师从事与教育教学无关的繁杂事务……让老师们更好地聚焦主业,让老师们从“负重前行”到“轻装上阵”,需要更多像“双减假”一样实实在在的贴心暖心举措,将关爱老师做到心坎上。

杨朝清

教师来信

乐见以法律的名义为教师职评“撑腰”

11月29日,教育部发布公告,就《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》面向社会公开征求意见。该征求意见稿在网上甫一发布,就引发了各界的热议。很多教师也在各类社群中讨论《教师法》的修订,其中有不少教师提到了草案中关于教师职务晋升的规定,认为这是一个非常好的消息。



漫画 严勇杰

笔者近年来非常关注有关教师职称评聘的相关政策,自然也非常留意草案中的表述。

“教师初级职务和中级职务不受岗位比例限制,根据教师履行职务的年限和要求,依照规定晋升。”草案中所说的教师职务,就是我们通常所说的职称。现实中,不少教师被职评所困扰,是因为当下的职称评审是采用评聘结合的方式,在所在学校的岗位结构比例范围内进行的。如果学校没有相应岗位,那么一个符合职称晋升条件的教师哪怕再优秀,也无缘高一级职称评审。

关于中小学各级职称的结构比例,宁波市人力资源和社会保障局和宁波市教育局2020年3月发布过《关于进一步完善中小学校专业技术岗位设置管理的通知》。按照这个通知,高中学校的初级岗位不少于13%,初中不少于15%,

小学不少于25%。

一位大学本科毕业的教师,一年见习期满之后,就可以定为初级职称。然后工作满四年,并符合相应的履职条件,比如担任了一定年限的班主任,就有资格晋升中级职称。也就是说,一位本科毕业的教师,在理论上工作满五年就可以晋升中级职称。但这仅仅是理论,在现实中,就要看所在学校有没有中级岗位。不同的学校情况各不相同,在一些教师年龄结构偏大的学校,年轻教师的职评之路更为艰辛,有些教师何时能晋升职称真的是未知数。

这一点,在小学尤为突出,因为小学副高岗位的比例只占15%,中级岗位向副高上升的机会很有限,远少于中学,这样导致小学教师中中级岗位的人数最为稳定,导致年轻教师晋升中级困难重重。于是,不少小学教师工作10多年

依然是初级职称。相对而言,中学教师在工作10年以后依然是初级职称的现象则会少很多。

《教师法》修订草案中,明确指出中级及以下职称只要符合年限和履职要求,就可以自动晋升,这对很多年轻教师而言,自然是一个福音。对那些苦等中级职称已久矣的年轻教师而言,更是解了燃眉之急。在这样的前提下,年轻教师对于担任班主任和其他履职岗位的任务,自然就更加积极主动。

对于中学教师而言,中级及以下职称自动晋升,同样是利好消息,不过对于小学教师而言更为迫切,也更有利于小学吸引优秀人才从教。

《教师法》修订草案以法律的名义为教师职评“撑腰”,这对年轻教师而言是“最动听”的声音。

刘波(镇海区教科所)