



如何办好“优质公平教育”

□ 王嘉毅

当前，在全面建成小康社会的关键时期，转变教育改革发展理念，办好优质公平教育，建设教育强国，是顺应人民群众对教育新期盼作出的重大战略部署，是中国特色社会主义制度对教育工作的要求，是以习近平同志为核心的党中央治国理政新理念新思想新战略在教育工作中的具体体现，对于我国教育改革与发展具有十分重大而深远的意义。

牢牢把握教育改革发展 的正确方向。坚持正确的教育改革发展方向，就是要全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，使社会主义核心价值观观渗透教育教学的各个方面，既教书又育人，真正做到德育为先、育人为本，尤其要把优质教育资源与公平统筹起来，二者不可偏废。遵循教育规律和学生身心发展规律，促进学生健康和谐发展。具体来说，就是要根据不同阶段的教育在人的终身发展中的地位和作用以及学生身心发展规律，正确认识教育的本质，科学确定各阶段教育的目的和任务，应该更加注重学生的全面发展，特别要注重培养青少年学生的世界观、人生观、价值观，注重培养健康身心素质、沟通表达能力、团结合作精神，注重培养好奇心、想象力、求知欲、责任心、创造性等，并将这些作为各级教育的重要目标，确保这些目标成为学校的主要任务，成为社会、家长评价学校优劣的主要依据。

全面落实各级政府的教育 职责。教育是民生之首、兴国之基。近年来，中央和各省政府出台了一系列教育改革与发展的政策，但一些基层政府在落实过程中却是选择执行，很多都未落到

实处，政策效果大打折扣。特别是当前我国经济发展进入新常态，财政收入增长幅度减缓，地方财政吃紧。在此形势下必须建立新的机制，确保各级政府落实教育改革与发展的职责。各级政府要继续保证教育投入，持续改善办学条件。要加大对人的投入如教师待遇的提高、教师素养的提升、家庭困难学生的资助等，以支持教育现代化的实现。2017年5月31日，国务院办公厅印发了4月18日习近平总书记主持的中央全面深化改革领导小组审核通过的《对省级人民政府履行教育职责的评价办法》，这对推动省级政府落实教育职责至关重要，可以说抓住了关键，为办优质公平教育提供了重要条件和强力保障。各省应该制定实施办法，层层传导责任，确保市县各级政府落实各自的职责，确保各项教育改革发展政策落地生根。

进一步深化教育领域综合 改革。教育领域综合改革是激发教育发展活力动力的重要途径。深化改革，一方面要从教育供给侧发力，加大投入扩大优质教育资源；另一方面要科学配置资源以扩大优质资源的受益面，让更多的学生共享教育改革发展成果。特别是要通过综合改革，树立正确教育政绩观和科学的教育发展观，尽可能扩大优质教育资源的总量和共享水平。比如，由优质学校牵头，建立教育集团和办学联合体，强校带弱校、名校办分校；建立和完善教师、校长轮岗交流的长效机制，使得优秀教师和校长自愿交流轮岗，城市教师自愿到农村学校任教任职；改革对学校和校长的评价标准，体现多样化导向，引导学校办出特色，满足学生的个性化教育需求。当前，要通过深化改革尽快

克服单纯以考试分数、单纯以中高考升学率为唯一标准评价学校、评价校长、评价教师的做法，确保立德树人这一根本任务落到实处，确保学生的全面发展。

加快学校标准化建设步伐。学校标准化建设是促进均衡发展、促进教育公平的重要举措和抓手。当前，要制定中小学、幼儿园的办学标准，使所有义务教育公办学校和幼儿园、普通高中等在教学条件、体育美育设施设备、生活条件等方面，都达到标准化和均等化，旗帜鲜明反对豪华学校、重点学校、超级学校，把有限教育资源用在“刀刃上”，最大限度满足教育教学和学生全面发展的需求。尤其要加快补齐短板，使农村中小学和幼儿园达到标准化。

综合施策提高教师队伍整体 素质。教师是立教之本、兴教之源。以习近平总书记2014年教师节在北京师范大学的讲话为指导思想，以“四有”教师为目标和方向，多措并举、综合施策提高教师队伍整体素质。一是提高入职门槛，严把教师入口关。提高教师的入职条件，确实将那些热爱教育事业、品德高尚、教育教学能力较强的乐教善教热爱学生的优秀大学毕业生招聘进入教师行列。二是设立特殊津贴，鼓励优秀人才到薄弱、贫困、偏远地区中小学从教。三是建立有利于教育发展的教师管理体制。四是开展精准培训，切实提高在职教师的素质。

借助教育信息化实现弯道超 车。当今世界，科技进步日新月异，互联网、云计算、大数据等现代信息技术深刻改变着人类的思维、生产、生活、学习方式，深刻展示了世界发展的前景。特

别是互联网的普及和移动学习的流行，不仅对教师的教育教学方式、学生的学习方式产生了重要影响，也对优质教育资源的获得和共享产生了重要影响，不受时空限制共享全球优质教育资源已成为现实。信息化既能提高教育质量，又能促进教育公平。因此，加快教育信息化步伐，实现信息技术与教育的深度融合，是办好优质公平教育的重要途径和有效策略，也是未来教育改革与发展的重要方向。特别是对西部地区、农村学校，更要把教育信息化作为教育改革与发展最为优先的领域，优先配置、深度融合、普遍使用，借助信息化实现弯道超车。

强化督导与问责，确保优质 与公平的有机统一。教育督导是促进各项教育改革发展政策措施落实到位的有效方法。进一步加强教育督导队伍建设，建立一支热爱教育事业、专业水平较高、工作严肃认真的专兼职相结合教育督导队伍；要将教育督导工作常规化、制度化，做到时时督导、时时监控；重点对违背教育规律、热衷政绩工程的现象坚决纠正和严肃处理，真正做到有问题能够及时发现，发现问题能够及时解决，建立有利于优质公平教育发展的教育环境和生活环境。要把督学与督政结合起来，加大督政的力度，确保各级政府将优质资源与公平教育有机统一，树立优质与公平并重的教育政绩观和教育发展观；建立督导报告发布制度，及时发布督导工作中发现的各种问题，以引起有关方面和公众的关注，促使问题及时解决。

（作者系中央党校中青一班学员，甘肃省委常委、省委秘书长）

谈谈读书时的思考

□ 尹汉宁

为什么读书？通常会有四种情况：一是为休闲而读书。随便翻翻，看看小说、散文或非专业的书。二是为兴趣而读书。对某个领域有兴趣、为了解某个方面的情况而读书。比如出国或国内旅游，要了解目的地、景点的情况。三是为学习而读书。要完成学习任务、为了考试或者要求写体会文章而读书。三是为研究而读书。也就是为研究问题、做学问而读书。我所说的读书思考，主要是讲为学习、为研究而读书时的思考。

为学习、为研究，肯定要读书。尤其是为了研究还必须读很多书。张培刚先生在哈佛大学写博士论文，9个月时间翻阅了200多部专著，涉及180位学者，最终论文得了威尔士奖。

为学习或研究需要很认真读书，为了说明或检验读书认真，有的还要求整段整篇地背下来，有的还写读书笔记或体会。我认为，为学习或为研究而读书，判断其认真程度有三个层次：第一个层次是记忆，读过之后，记得书的主要内容，甚至能背出其中的段落和句子；第二个层次是理解，能够理解书中所传达的思想；第三个层次是思考。

为学习研究而读书，往往有通读和精读两种方式，有时也会有选择地读或有重点地细读。无论哪种方式，都可以引发思考，都可以因为思考而读懂。

读书时的思考，可能会涉及四个方面。

读书需要平面思考。要把书、作者以及所处的时代结合起来思考。如何理解书的旨趣，为什么是这样而不是那样？为什么有时直截了当、有时却环顾左右而言他，甚至似是而非？需要结合时代背景观察，必须历史地看，必须在特定的时空条件中看；需要结合作者的人生、风格、追求看。只有这样，才能把书的中心思想理解准、理解深、理解透、理解到位。

读书需要总结思考。一本书总是有一定篇幅的，无论是通读还是精读，必须抓住重点，总结概括出书的主题、中心思想、所运用的主要方法、最能引人注意的创新点或亮点。虽然作者、出版单位在推介时会讲该书 的观点，包括写作意图，也会有专

门的书评，甚至包括其他人的读书笔记和体会文章，但这些只能帮助我们理解，不能代替我们思考。

读书需要关联思考。要把所读之书与同类书籍、文章联系起来读，与相关领域的学术体系、学科前沿联系起来思考，搞清楚该书的学术地位、学术价值、原创水平和实际贡献，建立起“由点到面，以面看点”的分析框架。

读书需要启发思考。无论是为学习还是为研究而读书，目的总是要提高自己的。读书的最高境界是启发性思考，要一边读一边想。通过读书我们想到了什么、悟到了什么。通过读书我们是否受到激励、触动与启发，这是对我们为什么要读书，书读得怎么样的最好回答。



拓展干部交流的创新空间

□ 钟得志

习近平总书记指出，中国当前正在进行具有许多新的历史特点的伟大斗争。实现中华民族伟大复兴的中国梦，对党员干部的素质提出了新的更高要求，必须具备信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的标准。而要实现这样的目标，干部交流是一种非常重要的制度设计。干部交流是提高干部素质、盘活人力资源、优化领导班子结构、进行党风廉政建设的重要举措。通过干部交流，更多的干部得到基层锻炼机会，更深刻地认识中国国情、社情、民情，促进干部换位思考，增强大局意识和全局观念，提高驾驭全局和处理复杂问题的能力。

干部交流的误区及解决途径

干部交流工作组织好了，可以实现人适其事、事得其人，达到预期目的和效果；反之则会造成用人不当、人岗不配，背离干部交流的初衷。一是交流干部选拔和交流渠道存在一些与制度目的和出发点不相符合的问题。二是干部交流管理体制机制与形势发展要求不相适应的问题。

加强思想教育，营造干部交流的良好环境。解决思想认识问题是搞好干部交流工作的前提和基础。通过深入细致的思想工作，帮助干部提高思想认识，心诚诚服地接受组织安排。通过多种途径，大力宣传干部交流的重要意义，引导干部养成政治意识、大局意识，树立服从意识、奉献精神，从而形成共识，理解和支持干部交流工作。

畅通干部交流渠道，实现“一池水走活”。结合各地实际，制定干部交流的中长期规划计划，进行分类指导，形成多层次、多领域、多形式的有序交

流。实施锻炼型交流，根据干部知识特点、能力状况和岗位需要，为干部提供横向和纵向岗位锻炼机会，提高其适应环境、把握全局、应对复杂局面的应变能力和工作能力。实施任期型交流，对在同一单位、同一岗位任职时间较长的干部，明确必须交流的任职年限，定期组织交流，打破因职能关系建立起来的“小圈子”，遏制腐败现象的滋生。实施结构型交流，根据干部情况适时进行调整交流，提高干部队伍活力和战斗力。

完善干部交流制度，积极推进干部交流工作的科学化、规范化、制度化建设。建立健全规范、科学和相对稳定的干部交流制度，对交流的目的、范围、形式、时限、程序、纪律等作出明确的规定和程序，减少随意性。把干部交流与干部人事制度改革有机结合起来，与干部的升降和奖惩结合起来，形成干部能上能下、能进能出的动态管理机制。加强对交流干部的跟踪考察、指导和帮助，促进干部交流与培养使用相结合，抓好过程管理。做好交流干部保障激励机制，严肃纪律和人文关怀相结合，帮助干部解决实际困难，鼓励他们在艰苦岗位上建功立业。

创新干部交流理念

加强顶层设计，创新干部交流工作思路。面对新情况，着眼于干部培养锻炼，把推进干部交流与领导干部选拔任用结合起来；着眼于干部健康成长，把推进干部交流与实行领导干部职务任期制、回避制结合起来；着眼于干部的科学使用，把干部交流与调整优化班子结构结合起来。科学明确轮岗交流范围，注重干部交流轮岗在党政机关之间、事业单位之间、群团组织之间、本单位或本系统内部之间的交流。按照干部管理权限，制定具体的工作实施计划，进一

步扩大干部交流的覆盖面，有计划、有步骤地稳步推进，力求避免不利因素的产生。同时坚持用人所长、量才适用原则，做到被交流干部能够学有所用、用其所长，提高人才的使用效率，逐步创新干部交流原则与干部轮岗形式。

聚焦方方面面，创新干部交流工作机制。一是采取横向、纵向方式增进干部轮岗交流。对缺乏基层工作经验的年轻干部纵向交流，对经历单一的干部进行横向交流。二是轮岗交流与培养锻炼后备干部相结合。优先选拔优秀年轻干部，专门交流到新的岗位任职锻炼，与领导班子、中层干部调整结合进行，通过交流，改善领导班子结构。三是跟踪管理，做好交流轮岗工作成果的运用。通过回访、谈话、跟踪培养、考察轮岗交流干部，及时全面了解轮岗交流干部的思想动态、工作表现与生活情况，及时研究和解决轮岗交流工作出现的新情况、新问题，逐步形成干部流动工作的新机制。

着眼思想实际，创新干部交流工作方式。一是交流要“交心”。在干部调出前，通过多种途径引导干部正确认识轮岗交流工作的重要意义，最大限度地激发交流干部干好新工作的积极性、主动性和创造性。二是交流要取“真经”。交流以锻炼提高为准则，让交流干部认识到，这是组织的信任 and 爱护，是组织在有意识地锻炼自己，给自己压担子、加任务，是在轮岗中让自己增长才干，取得“真经”。三是交流要注重培养。把轮岗交流工作同干部的培养、考察、使用等工作紧密结合起来，对轮岗交流后表现优秀的干部，大胆提拔使用；对素质较高、有培养潜力的，列入后备人才库进行组织培养，促进其成长；对进入角色快、工作成绩突出的干部，实行表彰奖励。

（作者系中央党校中青二班学员、广西壮族自治区贺州市委副书记）

国有资本的着力点

□ 栗宝卿

习近平总书记为国有企业座谈会作出重要批示强调：“国有企业是壮大国家综合实力、保障人民共同利益的重要力量，必须理直气壮做强做优做大，不断增强活力、影响力、抗风险能力，实现国有资产保值增值。”结合工作实践，笔者以为，做强做优做大有资本需要从以下几个方面入手。

强化国有资本战略管理，实现 国有资本的科学布局和科学发展。习近平总书记常说“一张蓝图绘到底、久久为功”，对国有资本来说这张蓝图就是国有资本战略。国有资本的可持续增值过程，就是科学流动、持续增长的过程，这需要结

合实际、结合环境变化，制定好、完善好国有资本战略布局。一是国家层面针对目前国民经济发展情况和内外部环境，需要精心设计和规划国有资本布局，制定国有资本国家战略。国有企业应该布局在哪些领域、实现什么目标，均需进行精心设计和规划，使其专注于主业，在某一个领域持续发力，久久为功。二是在微观层面，企业要结合国家要求，谋划好本企业的战略发展，每年要下大力气对战略执行进行审视和纠偏，确保战略不偏。

保持国企干部的先进性，加快 提升国企干部的职业能力，培养一大批优秀企业家。培养、选拔、使用符合习近平总书记提出的“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”标准的、具有职业化能力和素养的国企好干部、企业家，是激发国有资本活力并发挥高效率的一个关键。一是以干部任期聘任制破除国企干部终身制。应遵从企业发展规律，选择信念坚定、视野开阔、经验丰富、开拓担当的干部，真正引领企业科学发展。按照董事会任期选聘各级企业主要责任人和领导班子，强化任期和过程考核，分解年度目标任务，给予任期经营压力，层层传导责任，以任期制代替任命制，实现干部能上能下，压责任，验能力，激活力。二是科学考核评价是任期制的关键，及时有效的监督是保障。目前科学的考核评价机制存在缺陷是国有资本经营责任不能完全落实的关键。建立考核评价机制，同样需要一批优秀的职业化的高素质干部才能完成。此外，考核不能代替监督，在当前双向介入、交叉任职的框架内，注重发挥各层级的主动性、创造性，避免过度介入，制约活力。三是落实董事会责任，强化外部董事监事能力评价和考核决策。董事会负责企业重大战略和决策，强化以企业发展目标为导向的董、监事任期激励约束考核机制与考核评价机制。党管干部与竞争性选聘有高度一致性。当前党中央提出的

全面从严治党，正是彰显我们党自我纠正错误的决心和刮骨疗伤勇气和坚持新时期好干部标准、打造优秀干部队伍的举措。同时，党中央结合新时期的干部要求，在制度管党、制度管干部方面出台了一系列列新的制度，为选好、用好、管好干部提供了基本遵循。四是培养与使用紧密结合，弥补四种危险短板。国企干部时时刻刻面临能力素质的考验，学习新理论，实践新方法，每年要下大力气对战略执行进行审视和纠偏，确保战略不偏。在使用中注重培养，在培养中注重使用，向实践学习、向先进国家将成为常态。习近平总书记指出：“我们党过去是靠学习取得胜利的，我们也必须靠学习走向未来。”加强干部培养和锻炼是一个长期的艰巨、细致任务，组织部门在创造条件、精心组织方面理应发挥引领的作用。五是建立与国企发展阶段相适应、与经营成果相协调的国企经营者激励约束机制。

加快完善国企外部经营政策和 制度环境，建立国家层面的依法治企长效机制。习近平总书记强调，改革是系统工程，必须顶层设计与统筹、系统推进。当前，激发企业活力的前提是做到简政放权，没有授权与放权，就没有责任可落实。在新常态下，如何处理好政府“看得见的手”与市场“看不见的手”的关系，清晰政府或监管者与国企经营的界面是一项非常复杂、紧迫而重要的工作任务。因此，应加快完善国企外部经营政策和制度环境，尊重市场规律、尊重资本的自然属性，落实企业的主体地位、落实企业经营的主体责任，确立企业的市场主体定位，赋予企业经营该有的自主权，真正形成国家层面、企业内部层面层层传导压力、依法经营管理国有资本的长效机制。同时，国资监管者在职能上还要做好加法，加强国有资本的审计监督、考核评价、战略管理、收益管理，不该管、不能管、管不好的交由企业或者市场来决定。

（作者系中央党校中青一班学员、中国大唐集团公司副总经理）