

2020年周口夏粮产量位居全省第一

□记者 张艳丽

本报讯 在今年夏粮生产条件复杂多变及新冠肺炎疫情影响下,周口加快优势特色农业发展,持续推进农业供给侧结构性改革,坚持藏粮于地、藏粮于技,全市夏粮再获丰收。据国家统计局周口调查队统计数据显示,2020年周口夏粮总产量548.27万吨(109.65亿斤),占全省夏粮总产量的14.61%,其中小麦总产量548.21万吨(109.64亿斤),占全省小麦总产量的14%以上,均居全省第一位。

根据国家统计局周口调查队在全市10个调查县(市、区)的190个样本村、696个调查地块、2088个10平方尺样方进行实割实测和夏粮播种

面积卫星遥感监测调查结果显示,2020年周口市夏收粮食播种面积、单位面积产量、总产量如下:

周口市夏粮播种面积1100.95万亩,比上年增加0.65万亩,增幅0.06%,其中小麦播种面积1100.68万亩,比上年增加0.38万亩,增幅0.03%。

周口市夏粮平均亩产498公斤,由于受到今年极端天气和夏粮生长后期干旱影响,比去年减产0.64%,其中小麦平均亩产498.07公斤,比去年减产0.63%。

周口市夏粮总产量548.27万吨(109.65亿斤),比历史最高水平的上年减产0.58%,其中小麦总产量548.21万吨(109.64亿斤),比历史最高水平的上年减产0.59%。

2020年全国脱贫攻坚奖初评结果公布

我市2人入围

□记者 高洪驰

本报讯 8月3日,全国脱贫攻坚奖评选表彰工作办公室发布2020年全国脱贫攻坚奖候选对象公示名单,我省共有5人入围,其中周口市占2人。

据了解,在今年的全国脱贫攻坚奖评选中,全国脱贫攻坚奖评选表彰工作办公室根据国务院扶贫开发领导小组印发的《2020年全国脱贫攻坚

奖评选表彰工作方案》,经2020年全国脱贫攻坚奖评选委员会初次评审,共有142名候选个人和60个候选单位通过初评,其中奋进奖35人、贡献奖36人、奉献奖35人、创新奖36人、组织创新奖60个。太康县扶贫开发办公室党组书记、主任祝俊伟成为创新奖的候选人,市国家税务局驻太康县马厂镇前何行政村第一书记韩宇南成为贡献奖的候选人。

民法典成为绿色金融建设新起点

■王小江 祝晓光

建设社会主义生态文明,其中分量很重的一项工作就是调整经济活动与生态环境的关系。绿色金融,就是金融活动本身及其所支持的符合环保和生态原则的项目、活动,断绝那些污染环境、破坏生态的项目和活动的资金供给。基于金融在生态、经济、社会循环中的特殊地位,环保型的绿色金融制度已成为生态文明建设的重要手段和工具。鉴于以往在绿色金融建设中存在的责任缺失和系统性不足,民法典以规定相应责任的方式为金融系统与生态环境法律关系提供了制度支撑,以规范调整金融机构运行的方式,成为绿色金融建设的新起点。

金融行为是民事行为的重要构成,民法典所规范和调整的民事行为与生态环境系统之间的关系当然也包括了金融运行与生态环境的关系,并以此为基本的出发点,形成一系列行为规范。

首先,民法典以法律方式明确金融系统与生态系统之间的关系。民法典总则第九条规定:民事主体从事民事活动,应当有利于节约资源、保护生态环境。该规定是人与自然和谐共生的绿色发展观在民事行为领域的具体体现。作为民事活动之一,金融活动的主体必须对生态环境履行保

护的基本义务。民法典确立民事行为与生态环境之间的法律关系,以此指导、约束民事行为,把节约资源、保护生态环境与公平、诚实、信用等原则一起列入民事法律基本准则范畴,在物权、合同、侵权责任等各编都对绿色责任义务关系进行明确规定,由此形成一个完整的体系。

民法典合同编第五百零九条第三款规定:当事人在履行合同过程中,应当避免浪费资源、污染环境和破坏生态。金融活动应该以此作为金融交易成立的前提,将环境责任落实在具体的金融行为的整个过程,把生态环境保护与金融活动紧密结合,科学、有效地反映生态环境价值,把生态环境价值作为金融投融资行为决策和价值评估的必备项。

在此意义上,民法典是绿色金融发展的法律基础。民法典明确了金融活动的法律后果,从法律角度指出了金融资金运行对生态环境系统的影响的法律关系,并以责任的方式加以固定,形成金融机构要对其资金运行所导致的环境影响承担责任的制度,从而构成完整的绿色金融管理与激励机制系统。

因此,民法典为绿色金融的改革提供了方向指引和基本依据。在生态文明价值观的指引下,民法、环境法和金融法结合形成的系统合力,是提升国家生态环境治理能力和促进创新治理体系建设的可行之路。

师德纳入职称评审 办法细化方可落实

■陈强

近日,由人力资源和社会保障部与教育部共同研究起草的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见(征求意见稿)》(以下简称《意见》)面向社会公开征集意见。《意见》明确,要将师德表现作为教师职称评审的首要条件,引发社会热议。师德表现纳入职称评审具有现实的必要性和紧迫性,但问题的核心在于如何评价。

首先是谁来评价?目前国内高校普遍采用的两类评价模式,分别为单位领导评价和多主体综合评价。领导评价的优势在于高效率和权威性,但缺点是容易造成“评价唯亲”和“一言堂”等诸多问题,这也是广大教师的忧虑所在。综合性评价直接体现为评价主体的多元性,比如同事互评与单位考评相结合,部分高校甚至邀请学生参与师德评价。虽然多元主体参与评价在形式上要优于单位领导评价,但也不乏老师担心同事评价和学生评价的公正性问题,尤其是评价过程中可能掺杂关系因素和情感因素等。因此,为确保评价的权威性和公正性,有必要探索党委牵头、多主体共同参与的评价方式,建立健全师德评价考核委员会,委员会成员可由全体教师共同推举产生,且应具备师德高尚、为人正派等基本素质。

其次是评价什么?虽然高校都赞同师德评价的必要性,也纷纷将师德纳入职称评审中,但在师德评价到底应该涵盖哪些内容方面,仍模棱两可,其中不乏行政领导提什么就评价什么的情况。更有部分高校直接采用教师自评的方式,而教师自评的依据也多来自网络上的思想政治考察或师德考

核“模板”。在这种情况下,师德评价虽然看起来轰轰烈烈,但本质上多流于形式,这也是“师德事件”屡屡发生的重要原因。《意见》强调,要完善师德师风考核办法,提高考核评价的科学性和实效性。因此,当务之急是尽快研究明确师德评价的核心维度,既要体现师德的本质内涵,又要维护教师的职业尊严,全面提升评价的可操作性。

再有是如何评价?与论文和课题等可量化的客观硬性指标不同,师德考核更多是一种具有较强主观色彩的软性评价。这就意味着,师德评价不能简单机械地照搬科研成果的量化考核模式。事实上,师德作为“软工”,只要不触及师德“红线”,通常情况下的师德水平很难用分数高低来区分。更为重要的是,对本身具有主观性的师德进行打分考评,极易产生大量的“人情分”和“面子分”,实质上有损师德评价的公正性和权威性,甚至挫伤教师的职业认同感和工作积极性。因此,与传统的量化考核相比,师德评价可更多地考虑负面清单制,并严格实行师德“一票否决制”。

“结果运用”是师德纳入职称评审有效性的基本保障。部分高校对于如何使用师德评价结果在态度上较为暧昧,个别地方甚至出现“带病”晋升提拔、“带病”申报人才计划的现象,如此示范效应危害甚大。因此,有必要进一步建立健全责任落实机制,强化师德考核结果的运用,对考核不合格的应取消职称评聘、推优评先、人才项目申请等方面资格,营造师德建设的良好舆论氛围,在教师队伍中达成广泛共识。同时,要建立师德考核结果的申诉机制,最大限度地保护教师权利。



“学完Python,可以上天”“零基础入门,小白三天也能学会”……近期,社会上兴起了各种人工智能“速成”班,声称可以通过几个月的学习,实现“转行”和人生逆袭。

记者调查发现,这类机构往往存在讲师资质参差不齐、学员简历造假、培训效果被夸大等问题。专家认为,作为一个面向未来的产业,人工智能方兴未艾。但行业出现的“虚火”,也给了教培行业“投机取巧”的机会,消费者对此需要保持“冷思考”。

新华社发 朱慧卿 作