

深化集团化办学扩大优质资源 打造301个农村在线课堂教室

# 南昌打好城乡教育一体化“优质牌”

本报讯(记者 徐光明)江西省南昌市东湖区扬子洲镇红星小学自2018年与南昌名校豫章小学结为“连心校”后,学校日新月异。豫章小学每年向红星小学派出一名骨干教师进行为期3年的轮岗支教。两校资源逐步实现共享和同步发展,教育教学水平得到共同提高。

如今,南昌已成立义务教育集团46个,覆盖学校146所,优质教育品牌覆盖到了更多区域,群众对“学在南昌”教育品牌的认可度、满意度显著提升。2021年以来,全市新增普惠性幼儿园101所、普惠性园位2.84万个,新改扩建中小学33所,新增学位7.2万个。

近年来,南昌把办好人民满意的教育作为践行人民理念的

实际行动,把人民群众最关切最急需的事情办实办好,努力让教育发展成果更好造福于广大人民群众。

“当时学校的教学设备很缺,教室里唯一的教学设备就是黑板。2017年,政府出资8000万元为学校兴建了4栋教学楼,各个教室都安装了多媒体教学一体机,学生数量从原来的800人增加到现在的1800人。”南昌市田家炳学校教师龚芳说起这些年教育的变化十分感慨。

日前,记者走进位于南昌市高新区的田家炳学校,校园里树木繁茂、干净整洁,宽敞明亮的教室里整齐地摆放着新桌椅,打开电子白板便能播放教学内容。这里发生的巨变,是近年来南昌“全面改薄”工

作的一个缩影。

为办好城乡每一所学校,南昌以“专递课堂”助力义务教育均衡发展。全市打造了301个农村在线课堂教室,累计受益学生3万余人次,保障了农村和偏远地区适龄儿童能够就近入学,接受优质教育。同时,南昌大力整合、优化教育资源,重点推进教育网点调整,实施“薄弱环节改善与能力提升”工程,全力推进农村义务教育学校“全面改薄”和农村学校标准化工作。

为推动义务教育优质均衡发展,南昌不断深化集团化办学,加快缩小城乡间、校际办学差距。2015年,南昌全面谋划,整体推进义务教育学校集团化联盟、名校大学区、市区

两级协作学区计划。2018年,南昌制定了《义务教育优质学校集群带动发展战略第一轮三年行动计划(2018年—2020年)》,推动集团化办学从外延式扩充转向内涵式发展。

目前,南昌以深化集团化办学为抓手,促进名校+新校、强校+弱校、城校+乡村校的合作,以及集团内师资互通、文化交融、资源共享,并推进义务教育阶段校长教师交流轮岗。2021年,全市交流轮岗1202人,优秀师资发挥了推动城乡教育一体化发展的积极作用。

在南昌师范附属实验小学的生物课上,戴上轻便的3D追踪眼镜,坐在虚拟现实桌面一体机前,通过控制操作笔,学

生们就可以360度观察人体心脏的结构。在南昌二十中,一支操作笔,一副3D追踪眼镜,学生便可在虚拟实验室轻松“制取”二氧化碳等。这些都是虚拟现实技术在南昌基础教育领域的鲜活运用。目前,虚拟现实教学已在南师附小、南昌二十中、南昌三中、新建二中等多所学校投入使用。

群众关切的教育事无小事。依托南昌市教育局服务中心,南昌将政策咨询、信访投诉、学籍办理、招生考试、学生资助等38个事项“一站式”集中办理、限时办结,及时解决群众诉求。2021年,全市累计办理各类教育事项2万余件,按时办结率和回复率均为100%,群众满意率达到99.8%。

“刚采摘的绿色新鲜蔬菜大甩卖啦!”近日,广西梧州市第十一中学举办学生劳动成果展销会,学生们兴高采烈地推销本班种植的绿色新鲜蔬菜,路过的教职工们争相抢购,蔬菜很快销售一空。看到劳动成果得到认可,学生们获得了前所未有的成就感。

2022年9月以来,梧州市教育系统把劳动教育列入必修课程,充分发挥中小学在劳动教育中的主导作用,齐开齐足劳动教育课程,确保劳动教育课每周不少于1课时,并注重在学科教学中渗透劳动教育。

梧州市各中小学利用植树节、“五一”国际劳动节、中国农民丰收节等具有劳动意义的节日,开展劳动教育主题活动,积极开辟校外劳动实践基地,设立劳动周,开展劳动技能比赛等,让学生动手实践、出力流汗、接受锻炼、磨炼意志,培养学生正确的劳动价值观和良好的劳动品质。

梧州市第十一中学是第一批梧州市中小学劳动教育示范校之一。该校坚持将劳动教育作为实施素质教育的重要部分,科学设置劳动教育课程,立项市级“基于学科融合的城市初中劳动教育方法探索与实践”专项课题研究,探索以“鱼菜共生系统”为劳动载体,将语文、数学、生物、化学、物理等学科知识与劳动教育相结合,积极探索富有特色的劳动教育模式。

“这个学期以来,感觉孩子懂事了,在家里能帮着做一些力所能及的家务。”梧州市第五中学学生家长杨女士说,这得益于学校重视实施家庭劳动教育。2022年秋季学期起,该校根据学生年龄特点,为学生专门设置了具体的家庭劳动任务清单,指导家长督促孩子参与家庭劳动。学生每周都要对自己的劳动情况进行评价,家长则根据孩子本周在家的劳动表现进行评价,学校定期对学生的家庭劳动情况进行总结,并录入个人成长档案。学期末,学生将自己本学期的劳动情况以图文形式在班级中展示,学校根据学生的综合表现,评选出本学期的“劳动小能手”,并发放奖状予以表彰。

梧州市钱鉴小学作为自治区劳动教育示范学校,注重打造劳动示范课程。近日,梧州市万秀区小学劳动教育优质课比赛在该校举办,来自辖区内不同学校的9名青年教师同台竞技,共同为建设区域小学劳动教育课程和丰富育人实践内涵展现优质参考案例。

此外,梧州市还有很多中小学、幼儿园结合各自实际,积极开展一系列劳动教育活动:梧州市凤翔小学组织部分学生去到附近乡村,在稻田体验制稻、打禾、脱粒,感受劳作的艰辛和丰收的喜悦;梧州市实验幼儿园每周定期开展劳动教育活动,让幼儿参与清洁卫生等一些力所能及的劳动,平时利用植树节等节日开展劳动主题教育,引导幼儿从小培养劳动的良好习惯。

## 广西梧州教育系统扎实推进劳动教育——播撒劳动种子 迎来成长丰收

通讯员

卢钦全

本报记者

欧金昌

浙江常山深入开展“清廉学校”建设——

## 以清正校风涵养师德师风

通讯员 徐浩然 本报记者 林焕新

“文房四宝绘就廉洁画像,从笔墨纸砚制作工艺特点中,可以提炼出千锤百炼、精雕细琢、刚柔相济、百折不挠4种精神……”日前,在浙江省常山县辉埠镇中心小学的“清廉微公园”里,学校党支部书记徐德飞为全体党员教师讲廉洁从教的微党课。

走进“清廉微公园”,可以看到清廉书法家的故事、“廉”字的不同字体、文房四宝的由来、师生们书写的“清廉”和蕴含清廉元素的丰富内容。近年来,学校结合书法特色的实际,以“墨韵清风 书德廉行”为主题建设“清廉学校”特色品牌。

这是常山县深入开展“清廉学校”建设的一个缩影。自2019年以来,该县以全面从严治党为总揽,开展“以廉为宝 廉根共树”主题活动,不断推进“清廉学校”创建,致力于打造“崇廉、奉廉、赞廉”的清廉教育生态,师德师风建设持续向好,2020、2021年成功创建8所衢州市教育系统“清廉学校”示范点。2021年,常山县第一小学被衢州市纪委评为“全市清廉单元建设标杆单位”;2022年,常山县第一中学被评为“衢州市清廉建设成绩突出单位”。

“我们对‘清廉学校’的创建

提出了‘六个一’的总要求,即制定‘清廉学校’创建方案,结合学校特色提炼一个清廉品牌,编制一册‘小微’权力和办学负面清单,开辟一块清廉教育阵地,打造一系列清廉活动载体,用好一本清廉校本教材。”常山县教育局党委副书记、副局长王文卿说,“在创建的过程中,师德师风是关键,要紧控这个‘牛鼻子’,助推擦亮‘清廉学校’品牌。”

自2019年以来,常山县教育局持续推进师德师风“一年一主题”活动,教育引导广大教师筑牢底线、不碰红线。全县创新实施“一课两书三单”,聚焦“师德第一课”强化正面引导,聚焦

师德师风建设责任书、师德承诺书“两书”压实主体责任,探索实施“师德成绩单、廉情抄告单、师德负面清单”制度。

“近3年来,县教育系统开展师德师风警示教育130多场次,发布廉情抄告单8期,教师师德师风考核、职称评聘、推优评选、表彰奖励等工作中实行师德失范‘一票否决’。”常山县教育局党委委员、县纪委监委驻县教育局纪检监察组组长许建锋说。

此外,常山县教育局还坚持开展“廉洁从教”行动,把清廉教育建设纳入考核体系,并与教师

签订师德师风建设目标责任书;开展“思想政治问题、有偿补课问题、有偿招生问题、伤害学生问题、以教谋私问题、违法违纪问题”6类23项重点治理内容;以“氛围浓”引领“风气正”,开展“师德楷模”“红烛奖”“优秀班主任”等先进评选表彰,树立师德师风建设“风向标”;组建以师德标兵、优秀教师为核心成员的“师德师风巡讲团”,筑牢教师廉洁防线。近年来,全县举办100余场次师德师风报告会,全县教育系统涌现出脚步丈量爱的“全国优秀教师”王金良、“煮蛋教师”张黎明、浙江省“春蚕奖”获得者黄金高等一大批先进典型,受到社会各界广泛赞誉。

“我们将把强化师德师风建设作为抓实‘清廉学校’创建的重要一环。”常山县教育局党委书记、局长李岳飞表示,将不断推动“一校一品”的“清廉学校”建设,不断涵养清正师德师风,真正做到让广大教师廉洁从教。

聊城大学

## 深化人事制度改革 强化教师队伍建设

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。进入“十四五”以来,聊城大学深入贯彻《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和《深化新时代教育评价改革总体方案》,持续用心用力深化人事制度改革,着力优化能上能下的教师激励机制、打造灵活开放的教师引进机制、完善人尽其才的教师培育机制,建立起涵盖教师引进、培育、激励、服务全过程、全方位的教师队伍建设工作体系,有力激活了教师队伍“一潭春水”,教师队伍精神面貌焕然一新,干事创业的精气神充分提振,教学科研的质效明显提升,为一流区域高水平应用型大学建设提供了强有力的人才支撑。

2022年11月,新一批山东省“泰山学者”青年专家计划遴选名单出炉,聊城大学玄红专、王凯等4名青年教师成功入选,实现学校申报“泰山学者”的重大突破,充分体现了学校近年把教师队伍建摆在突出位置、持续深化人事制度改革的显著成效。

### 精准发力 全面激活教师队伍“春江水”

教师有活力,创新才有动力。学校公平公正的发展环境,为每一名实现工作突破的教师提供了激发潜能、垂直攀登的“绿色通道”。得益于学校的专业技术岗位竞聘制度改革,赵少峰博士凭借服务国家战略的咨询能力和突出贡献,通过“绿色通道”被直聘至教授岗位,体现了学校按能力、实绩与贡献评价教师的鲜明导向。

权责下放,自主聘任,促进学院选贤任能。在岗位竞聘改革中,学校将教授四级及以下岗位全部下放到二级学院,由学院自主开展空岗竞聘,同时坚决实施聘期考核,强化考核结果应用,考核不合格者不得参加竞聘,连续不合格者给予降级处理,实现了自主聘任、聘约管理、能上能下的良性循环。“一院一策”的自主竞聘,做到了不同学科的多元精准评价,切实改变了“一把尺子量到底”的评价模式,实现了人岗相适、人尽其才,有力调动了教师教学科研的积极性与主动性。

改革评价,质量导向,助推教师力出成果。学校深入贯彻新时代教育评价改革方案精神,在岗位竞聘中,积极推进学术评价机制改革,突破学历学位限制,推行代表性成果评价制度,弱化刊物评价,强化同行评议,凸显质量导向。教师徐鹏杰作为在读博士生,在共同富裕影响因素领域发表系列学术论文,在区域经济学领域产生了广泛的影响,受到匿名评议专家的高度评价,顺利竞聘教授岗位。

打破常规,直聘晋级,激励教师奋勇当先。学校把专业技术岗位晋级方式分为直聘和竞聘两种。教学科研水平高、服务社会能力强的教师可通过认定方式直聘教授二级、副高一级等岗位,直聘岗位不设论文条件和“帽子”条件,不占用所在单位岗位指标,真正实现了“绿色”直达、垂直攀升,充分地激发了教师奋勇争先、比学赶超的热情。2022年,学校晋升副教授一级岗位的54人中,有16人是凭借个人实绩获得直聘的。同时,畅通岗位职称和职级通道,提拔桑红艳、尹蕾、孙群等42名副教授以上职称的优秀专业技术人员到中层管理岗位,让他们充分发挥专业特长,推

动学校高质量内涵发展。

优化分配,多劳多得,激励教师多作贡献。学校大力推进绩效工资分配制度改革,突出工作业绩贡献与能力水平,实现奖励绩效向教学科研、服务社会成效显著教师倾斜,“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”的导向得到充分凸显。商学院院长杨宏力表示:“绩效工资的实施,打通了教学与科研、文科与理科,体现了公平公正,突出了实绩和贡献,干多干少不一样,干好干坏不同,大大调动了教师创先争优的积极性。”

不唯学历唯能力,不唯数量唯质量,不看资历看贡献,不看“帽子”看水平,体现了学校破除“五唯”的坚决态度和增强教师队伍活力的机制创新,教师干事创业的精气神得到充分提振,高水平教学科研成果不断涌现,教师队伍“一潭春水”展现出勃勃生机。

### 增强引力 多维拓展教师引进“大航道”

教师是教育发展的第一资源。没有高水平的教师,就谈不上高质量的教育。学校切实打好不拘一格、以用为本、按需引才的“组合拳”,诚心揽才,高水平师资队伍呈现量质提升新局面。

2022年7月,随着南开大学毕业生王超博士入职,聊城大学具有博士学位的教師达到1000人,同时,全校副高以上教师近1000人。“双千”的实现,标志着学校教师队伍建设数量与质量的新突破。“双千”的背后,是学校克服区位优势、充分发挥主观能动性、多维拓展教师引进渠道的不懈努力,在欠发达地区形成了聊城大学优秀青年博士集聚“强磁场”。

学校强化党委对教师引进工作的全面领导,建立起主要领导亲自抓、

分管领导具体抓、班子成员全员抓、学院班子主体抓的教师引进工作体制。学校党委书记关延平、校长王昭风带领班子成员主动出击、广开渠道,积极参加高层次人才招聘会,赴一流高校、科研院所招聘教师,与青年博士“一对一”交流,增进他们对学校情况及引才诚意的了解。

学校与二级学院签订工作目标责任书,强化学院教师引进主体责任。明确规定人才工作年度考核为“优秀”的学院,给予年终业绩绩效上浮5%的奖励;人才工作年度考核为“不合格”的学院,年度总体考核不能评为“优秀”等级。各教学科研单位充分发挥主动性,长线追踪优秀毕业生,发挥知名校友、外聘专家、名校毕业教师的桥梁作用,做大人才“朋友圈”,形成“以才引才”的集聚效应。“泰山学者”、青年专家刘才龙教授利用“学缘”“业缘”关系,向学校推荐王凯等2位优秀学者和王晓春等4位“一事一议”教授,为学校省属重点实验室发展注入强劲动能。

学校创新实施柔性引才,坚持“不求所有,但求所用”,“一人一策”、特岗特薪,聘任方式分为特聘教授、兼职教授、课程教授、产业教授,满足人才对工作方式、平台搭建、团队配备、薪酬待遇等方面的个性化要求。柔性引进包括两院院士在内的多层次专家40余人。特聘教授贾康获批国家社科基金重大项目,实现了学校在国家重大项目上的突破;特聘教授董晓臣获评山东省“泰山学者”。

2020年以来,聊城大学集中考查22批青年博士,引进优秀博士300余人。其中,8名新进博士学位教师被直聘到教授、副教授岗位;来自北京理工大学的陈国梁博士,来校不到两年就被遴选为“泰山学者”青年专家;韩营、高海云等一批博士获批国家自然科学基金、社科基金等国家科研项目。

### 厚植动力 着力构建教师成长“能量场”

服务有保障,干事创业有后劲。学校以“尊重知识、尊重人才”理念为指导,持续优化教师发展的“生态圈”和“能量场”,为人才干事创业、施展才华提供了广阔舞台。36岁的孙伟博士入选学校“光岳人才工程”“光岳学者”,他领衔的智能分析与优化控制创新团队入选学校“光岳青年学者创新团队”立项,两者合计每年获得70万元经费支持,让他对发展充满希望:“这么好的工作环境,我和团队没有理由不投入热忱。”

“光岳人才工程”是聊城大学重点打造的教师培育品牌,2022年首次遴选192名教师,学校每年为“光岳人才”支出津贴补助近2000万元。评选过程打破资历、学历与职称限制,不看人才称号,只看水平、能力与贡献。年仅35岁的孟静博士凭借作为聊城及山东省大气污染防治精细化治理的突出贡献,被评为最年轻的“光岳学者”;本科毕业的查姣姣出色的个人舞蹈技能入选“光岳新秀”。

“光岳青年学者创新团队”是学校促进青年教师集团化、梯队化快速成长的另一重要路径。学校专门拿出近千万元经费用于团队建设。2022年首批遴选,评审专家全部为校外知名学者,王学堃“抗体与小分子药物设计和筛选创新团队”等6支团队成功入选。“十四五”期间,学校计划建设10支左右具有突出创新能力和发展潜力的青年学者创新团队。

“要当先生,先做学生。”学校对新进青年教师接续实施新入职教师能力培养、教师教学能力提升和学科建设骨干培养“三大工程”,为他们快速成长提供全过程、全方位培训服务。经过环环相扣“一条龙”的培养培育,聊城大学教师的师德师风、教学

能力、科研素养、学科视野等教师基本素质明显提升。

顺应应用型大学建设需要,学校积极开拓教师培养社会载体,引导教师到企业受教育、长才干。建立新教师入职3年内到行业企业、党政机关学习锻炼的制度,学习锻炼1年以上的新任教师占比达到60%以上,强化青年教师对教学内容的理解,提升人才培养效能。选派两批共125名优秀教师到聊城市118家企业担任科技副总,全职脱产参与企业生产经营过程,为企业解决技术难题与经营问题,在服务企业的过程中提升解决实际问题的能力。

学校重视解决教师的“关键小事”,为他们安心工作解除后顾之忧。出台校领导联系服务专家制度,首批遴选17名专家作为校领导班子联系对象;近年来,为73名高层次人才申领“山东惠才卡”“聊城市人才服务金卡”,为18名新进教师解决家属安置问题,先后有237名教师子女打破学区限制前往聊城重点中小学就读,为教师安心工作、聚焦主业提供了坚强保障。

2021年以来,聊城大学培育新增省级优秀专家25人,其中有享受国家特殊津贴专家、“泰山学者”、齐鲁文化英才等8人,山东省智库决策咨询专家、山东省现代农业产业技术体系专家等6人,山东省教学名师3人。

学校党委书记、副校长李兆俊表示:“聊城大学教师队伍的快速发展,得益于学校党委对教师队伍建设的高度重视,得益于近年来人事制度改革带来的强大引力和政策活力。人事制度改革永远在路上。下一步,我们要全面深入贯彻落实党的二十大精神,知难而进、迎难而上,全面深化人事制度改革,培养高素质教师队伍,为一流区域高水平应用型大学建设提供更加坚强有力的人才保证。”

(陈升磊 肖文昌)