

回基层发现
浙江海宁:

大学生『赶集』夜市招聘会

本报讯(记者 蒋亦丰 通讯员 董维刚 金春晓)近日,地处浙江省海宁市繁华市区的银泰城露天广场到了晚上却人头攒动,一片热闹景象。“从商场里面就看到外面怎么这么热闹,过来一看原来是场大学生招聘会。”市民朱叶有些诧异。

招聘会通常放在白天,为何想到夜市招聘?海宁市人社局副局长沈燕明说明了缘由:“暑期大学生回到海宁老家,白天太热出门少,喜欢晚上出来逛夜市。我们正是抓住这一规律,开出夜市给大学生就业提供便利服务。”

夜市地点放在海宁最繁华的两个商业综合体,从8月初开始,每次40家企业设摊,提供岗位400个,19点出摊,21点“打烊”。摊主不是用人单位的普通员工,而是企业的人力资源管理者。

“任何形式的招聘,我们都需要去尝试。”海宁宇力袜业有限公司人事经理王小丰指着报名表上一位求职者的名字说,“刚刚的那个小姑娘报名做设计师,其实一开始我也没有抱特别大的希望,后来经过沟通,应该会有进一步交流的可能。”

会计专业毕业的海宁姑娘朱恩慧在大学里运营学校公众号,希望今后能从事新媒体平面设计。可通常情况下用人单位在招聘时就已经限定了专业,这样连报名的机会也没有。“逛商场时发现有夜市招聘会,就过来试试运气。没想到有几家企业表达了这方面的用人需求。”朱恩慧说,面对面交流后,她在现场给好几家企业留下了自己的联系方式。

活动现场,海宁市人社部门还向求职者发放创业政策汇编资料,亮出了醒目的海宁人才网、智慧就业码、人社公众号,提醒市民扫码关注全市用人单位招聘信息。

据了解,海宁市大学生夜市招聘会至今已举办4场,吸引大学生3300余人,达成初步就业意向580人。因收效明显,部分乡镇也开始复制这一模式,举办小镇夜市招聘会。

哈尔滨新区强化机制保障,聚力打造优质师资队伍——

激发“人才引擎”的澎湃活力

本报记者 王阳

特别关注

一个区域,只要路子对,经济发展、产业布局数年就能显成效。而教育事业的提升却非一日之功,需要“慢工出细活”。黑龙江省哈尔滨新区是2015年国务院批准设立的第16个国家级新区,发展之初也面临经济渐强而教育仍弱的局面,但短短几年,通过用人机制改革,新区就实现了教育生态大变革。

立足当下、瞄准未来,哈尔滨新区把人才作为教育发展第一引擎,深化人才培养机制改革,不断把改革的“动能”转化为教育跨越式发展的“势能”,转化为百姓对教育的满意度。

选好:让人才站出来

“靠零打碎敲不行,要坚持系统思维、综合施策,深化教育综合改革,把决策权赋予一线听见炮火的人。”在哈尔滨新区管委会成员、松北区政府副区长王媛看来,围绕人的改革要让优秀的人才站出来。

能者上、庸者下,就得打破“铁饭碗”。新区于2020年推出校长职级制,科学设定校长专业等级制度和职级管理办法。对中小学校长实行任期制,任期三年。全区首批110名校长全员竞聘上岗,履新率31.5%,退出率12.7%,校长平均年龄下降了3.6岁,最年轻的副校长32岁,让每个想干事的人能够站出来通过竞聘上位。

哈尔滨新区师范附属小学校长王京曾任教于名校,担任过7年教学副校长。

来到新区,她通过竞聘成为校长后接到的首个任务就是制定《学校章程》,规划学校的长远发展。制定章程的过程一开始对于王京而言是百般“煎熬”的,从“被动制定”到“用中修改”再到“主动完善”,新区师范附小的《学校章程》如今已经是6.0版本,引领学校成为首批“新品牌”学校,当初的“作业”现在已经成为“作品”。

攻克了校长选拔这个“硬骨头”,新区又拿出魄力实行权力“双下放”。新区将干部任用、教师招聘、职称管理等9项区级事权下放给区教育局。而区教育局又进一步将教师招聘、职称评定等20项事权下放给学区、学校,赋予学校自主推荐副校长、自主绩效考核、自主招聘教师等权力,让校长能专心干事、尽责所能。

松北区教育局党委书记、局长王连印表示,校长职级制有助于让年轻、专业的校长上位,充分释放教育活力。区教育局每学年聘请第三方评价机构对校长实行年度考核和任期考核验收,督促校长持续改进提高办学水平。

用好:让人才动起来

“暮气太重,教师队伍几乎没有梯队建设。”哈尔滨松北前进小学校长韩雪在2018年一接手校长就很发愁:教师平均年龄在40岁以上,百余位教师中竟没有30岁以下的教师;而另一方面,相当一部分教师存在“躺平”心理。

如何激发教师队伍的活力?这是当时像韩雪一样的很多校长都犯难的问题,直到新区针对教师的“区管校聘”政策出台。由区教育局核定各中小学编制岗位数,实行“总量控制、动态

调整”,各校增强用人自主权,按照岗位聘用教师,全体教师竞聘上岗。

就像一汪静水中投入了几枚小石子,水面开始激荡。韩雪学校有14位教师进行交流,通过政策支持,破解了学校结构性缺编的问题。而在全区,39所公办中小学的3000余名教师全员竞聘上岗,503名教师完成跨校交流竞聘,其中112名教师选择交流到薄弱学校或农村学校,突破了教师队伍全区校际交流的瓶颈。

另一方面,在“不优秀,连座位都没有”的压力下,竞聘上岗的教师的职业倦怠降低了,压力转化为干事创业的动力。王东瑞原本是青山镇中心校的一名语文老师,这所学校是一所规模较小的农村学校。评完高级教师后,她陷入职业瓶颈。直到通过“区管校聘”来到哈尔滨新区第一小学任教,她有了新的动力和目标,“我要成为一名研究型专家型教师。”王东瑞说。

松北区教育发展中心主任王天滨表示,新区教师实行双向交流,鼓励城区校、优质校教师向农村校、薄弱校交流。在职称评定方面,青年教师需要有农村薄弱校工作经历方可参加副高级职称评选,充分促进区域内优质教育资源均衡。

赋能:让人才强起来

“新区既有优秀教师的‘传帮带’,也给青年教师创造许多培训、竞赛等成长的机会。”哈尔滨市实验学校教师王佳玥于2016年从东北师范大学毕业后来到新区任教,如今她已经是全省教师能力素质提升大赛特等奖的获得者。

为完善人才梯次培养机制,新区首先实施英才培养计划,针对区级以上教

回看基层

迎“篮”而上 收获成长

近日,安徽省芜湖市繁昌区青少年业余体校幼儿篮球队与来访的铜陵市新逸幼儿篮球队,在该区人民体育中心球场上进行了一场幼儿篮球友谊比赛。近年来,繁昌区积极推动篮球体育特色活动的开展,通过大课间、课后服务和业余体校激发孩子们对篮球运动的热爱,培养他们坚强勇敢、努力拼搏和团队合作的精神。

肖本祥 摄



回一线创新

湖北宣恩打出“组合拳”,推动城乡教育一体化发展——

城乡携手奏响“优质均衡”曲

特约通讯员 胡慧芬

“我作为副校长,要带头研究教育教学,突破难点,我的进步能带动教师的进步,教师的进步才能带动学生的能力提升。”最近,湖北省宣恩县晓关侗族中心小学教师杨媛很忙碌,她不仅要针对习作指导课开展有针对性的研究,还要和学校教师一起进行“习作主题沙龙”等活动。

这是宣恩县乡村教师业务水平持续提升的一个缩影。近年来,宣恩县以提升乡村教师水平、关注农村学生心理健康等为突破口,着力推动城乡教育一体化,促进教育优质均衡发展,努力让每个孩子都有机会享有优质教育资源。

教联体建设提升城乡教师业务水平

宣恩县高罗镇麻阳寨小学是一所村级完小,属于省级教联体试点学校高罗镇中心小学校联体的成员校之一。今年4月,高罗镇中心小学校骨干教师走进麻阳寨小学,对麻阳寨小学21名教师进行一对一的辅导,通过听课、评课、交流备课等形式开展活动。这样的活动在麻阳寨小学持续了一

周,并每个月进行一次。“教联体建设为我们小规模薄弱学校的发展、提档升级注入了动力。”麻阳寨小学校长姚明君说。

为促进城乡学校教师一体化成长,2022年11月,宣恩县启动教联体建设,教联体由县域内优质学校与乡镇学校或者薄弱学校结对组建而成,1个教联体由1个核心校和1到4个成员校组成。

教联体核心校与成员校建立需求清单、任务清单、责任清单,核心校对成员校在办学思想、学校管理、组织建设等方面进行指导和帮助,通过管理机制共建、文化特色共创、课程资源共享、教育教学一体等方式,提升成员校的管理水平、办学质量。

目前,宣恩县义务教育学校、幼儿园已形成11个教联体,各教联体2023年春季学期已开展教学教研活动400余场。

未成年人辅导站呵护城乡儿童心理健康

6月14日,宣恩县未成年人辅导站向日葵工作室教师李东奇来到长潭河侗族乡中心小学,为六年级学生开展团体心理辅导。活动中,李东奇结合心理学的知识,缓解学

生即将进入初中学习面对新环境的焦虑。

宣恩县未成年人辅导站自2022年5月启用以来,已对全县3.8万余名城乡中小学生学习开展心理健康测评,并建立“一生一案”心理成长档案;开展心理讲座、家庭教育讲座、个体辅导等活动100余次;为全县城乡学校培养“心种子”教师42名,通过课程培训、实践操作、技能大赛等活动进行周期培养,目前已开展培训活动5期。

一些教师表示,专业培训和学习让他们懂得了如何去辅导孩子,如何通过家校合作改变现状。

和妈妈斗嘴不上学、被同学嘲笑后内心自卑、觉得父母偏心……学生容易有“心事”,需要及时化解。沙道沟镇中心小学校教师何晖自从做心理健康教师以来,再遇到这些问题时,总能耐心细致地为学生化解掉心里的“憋屈”。

强化后勤保障,服务城乡学生生活

“出库和入库要对应,出库的台账每天要按时打印并整理成册……”今年以

来,宣恩县教育局后勤、财务管理人员张柏平走进全县各中小学、幼儿园10余次,查看各学校食堂财务软件的使用情况,并现场指导食堂财务管理系统操作,包括基础建账、出入库管理、记账凭证处理等。

1月,宣恩县各学校正式启用学校后勤财务管理专业软件,建立统一的会计核算体系,设立统一工作流程和业务标准,制定统一财务处理模板,实现了凭证、报表一键生成,既规范了出入库的管理,又监测了大宗食品的使用。

城乡中小学食堂还实施“明厨亮灶”全覆盖工程,对食材仓库、食堂后厨、餐厅进行全方位监控并向家长、社会公开展示。据了解,近5年来,宣恩县委、县政府投入财政资金近10亿元改善城乡学校办学条件,2023年上半年实施教育重点项目10个。“我们还将打破校际、学段壁垒,通过交流轮岗、跟岗培训、育苗计划、名师讲座、优秀教师示范等方式,提升城乡教师专业素质,深化教学研究体系建设,推动城乡教育一体化发展,促进教育公平。”宣恩县教育局党组书记、局长谢昌勇说。

牵住“牛鼻子” 学校焕新颜

(上接第一版)

此外,大渡口区还确立学校办学质量评估流程标准,拟定《大渡口区中小学校办学质量综合督导评估方案》,研制访谈记录表、调查问卷、听课评课记录表等测评工具,形成现场评估手册、评估“工具包”,用标准规范的评价流程,最终达成高质量的评价结果。

转观念,以评促建

曲水流觞、兰亭雅集,墙壁上遍布经典书法作品、书法名家故事;十几棵枝干遒劲、姿态各异的黄桷树或抓住岩壁或在石头堆里生长——这是大渡口区新工小学潜心打造的书法特色人文环境。

新工小学自2008年开始就以书法艺术教育为特色,在此次教育评价体系改革工作中,他们承担了“小学生书法素养的评价研究”课题,以此撬动学校整体教育教学评价改革,把立德树人的育人宗旨纳入各个学科,实现全方位育人。“教育评价指标要求教师看到学生全面的学习状态。这就要求我们注重学生知识能力和情感价值观的培养。”新工小学副校长郑洪霞说。

评价体系的研究和实践,让教师转变了认识。新工小学不少家长向学校反映,孩子得到多方位评价激励之后,学习兴趣发生了明显变化,以前不爱练字的学生现在回家也主动练字了。

评价改革带来的观念转变也促使学校开始注重教学研究、研究教师,尊重教师的职业成长规律,提升教师的职业发展内驱力,激发办学活力。

重庆第九十五中是大渡口区一所建校半个多世纪的优质初中,在全区的教育评价改革工作中,学校以承担“基于初中教师绩效考核的教师评价研究”课题为契机,探索对教师绩效考核的分层评价。在评价改革的激励机制下,学校的办学成绩持续提升,教师的成长内驱力也被激活,多人获得国家级、市级教育教学技能大赛奖励。

“按照《教育评价改革‘义渡扬帆’行动计划实施方案》,大渡口区将在修订完善现有评价指标、推广成熟经验基础上,发布区域学校质量标准模型,让大渡口教育高质量发展‘有模有样’。”伍平伟说。



近日,湖南省洞口县黄桥镇中心小学组织学生到附近收割后的稻田里捡拾散落的稻穗,让学生在劳动实践中感受“谁知盘中餐,粒粒皆辛苦”的含义,培养学生们热爱劳动、珍惜粮食、厉行节约的良好习惯。

滕治中 摄