

师德为先 业绩为重

常山教师岗位设置改革打破“论资排辈”

本报讯(通讯员 徐德飞 王成)“岗位晋升曾让很多教师感到头疼,作为一名有30多年教龄的‘老兵’,真切地感受到这次岗位设置改革打破了‘论资排辈’的惯例,树立了业绩优先的鲜明导向,极大地激发了一线教师的工作积极性。”日前,常山县湖东中心小学教师汪水蛟深有感触地说。

汪水蛟提到的岗位设置改革,是常山县在2022年全面实施的推进教育系统事业单位岗位设置改革。主要内容包括,一是竞聘上岗,能上能下。打破以任职年限作为“主要”或“唯一”晋升依据的“论资排辈”现象,制订切实可行、能上能下的岗位竞聘考核方案。二是聘期管理,适当统筹。进一步加强3年聘期管理,聘期结束全部重新竞聘上岗;聘期内

在全县学年综合评价中有两次排在末位的教师,其内部岗位等级按降低一级聘任。三是保底限高,适当倾斜。遵循“逐级晋升”的原则,对任职年限较长的实行“限高”管理,纳入统筹岗位,统筹岗位指标晋升岗位等级,鼓励优秀的年轻教师脱颖而出。

据了解,原先的岗位设置方案在实施过程中逐渐显现出不少问题,比如:以任职年限作为岗位晋升主要依据的“论资排辈”现象和“能上不能下”的岗位晋升制度,造成部分教师在取得高级职称或晋升到副高五级岗位之后就自然“躺平”,极不利于激发广大教师特别是优秀年轻教师的工作积极性;因各学校教师年龄、职称结构差异等因素造成学校之间实际的岗位结构不平衡问题,以

及因教师交流调动而造成的学校内部岗位聘任晋升不平衡问题愈显突出;部分教育人才相对集聚的学校职称和岗位晋升通道不畅,中级职称申报人数扎堆,中青年优秀教师存在副高六、七级岗位上停滞不前,等等。

2021年12月,常山县教育局、人社保局推进教育系统事业单位岗位设置改革,并制定了总分100分的岗位竞聘量化考核细则,主要分师德表现、业务能力与素养、学校考评等5个大项,以及工作量、科研水平、教学业绩等11个小项。常山县教育局人事科科长张志夏说,改革旨在打破岗位竞聘中的“论资排辈”现象,逐步形成竞争上岗、优胜劣汰考核竞聘机制。

据悉,本次改革充分发挥师德为先、

业绩为重的导向作用,将教师中高级岗位5%比例纳入全县统筹核定,统一化解存量。“2010年评上高级职称后,因学校教师总数少,根据结构比例,学校一直没有副高级专技五级岗位的名额,还好我没放弃。”已经晋升专技五级岗位的汪水蛟说,能凭自己的业绩享受到本次岗位统筹的红利很开心。

“岗位设置改革是推动教育事业整体健康、长远、高质量发展的重要举措。”常山县教育局党委书记、局长李岳飞表示,本次教师岗位晋升凸显师德师风、业务能力、工作实绩的重要性,下一步将加强岗位设置过程管理,做好岗位设置改革的后半篇文章,出台关于加强岗位设置聘期管理的若干实施意见,持续发挥岗位设置改革的积极导向作用。

第三届省黄炎培职业教育奖颁奖典礼举行

本报讯(记者 邵焕荣)5月27日下午,第三届浙江省黄炎培职业教育奖颁奖典礼暨《浙江省职业教育蓝皮书(2020)》发布仪式在省人民大会堂举行。

据悉,第三届浙江省黄炎培职业教育奖经省功勋荣誉表彰办批准,由省中华职业教育社、省教育厅、省人力资源和社会保障厅3家单位共同组织开展,以表彰在弘扬黄炎培职业教育思想、推动浙江职业教育事业发展方面作出突出贡献的优秀单位和杰出个人。现场共颁发优秀学校奖10个、杰出校长奖15个、杰出教师奖50个、杰出贡献奖3个。

活动还同期举行了《浙江省职业教育蓝皮书(2020)》发布仪式。这是由省职教社组织编撰的首部系统总结浙江省职业教育经验和亮点的蓝皮书,后续计划每两年出一本蓝皮书,为浙江职业教育改革发展提供智力支撑和决策参考。

舟山市正面管教教研训中心揭牌

本报讯(通讯员 张乐琼)5月25日,舟山市正面管教教研训中心揭牌。这是该市系统构建正面管教教研训模式,加强与改进师生、亲子、家校关系的一大举措。

中心成立后,将重点围绕正面管教与传统德育有机结合、与学生成长导师制工作有机结合、与家校共育有机结合、与城乡共同体建设有机结合等四方面,面向学校管理者、学生成长导师、普通教师、家长等不同群体,组织开展分层分类培训、线上线下阅读会、专题互助研讨会等活动,帮助教师和家长科学运用共情、鼓励等方法手段,将正面管教的核心理念与技巧个性化地应用到日常育人中,帮助学生培育美好品格和关键能力,使其快乐学习、自信成长。

正面管教海岛德育实践品牌是舟山自2017年以来实施的“中小学生学习成长导师”德育品牌的2.0版本。目前,该市已创建了23所样本校,并正在以点带面扩大进阶式培训的覆盖面,计划到今年年底全市中小学生学习成长导师正面管教初阶培训覆盖率达到60%;全市中小学生家长培训率达到30%,样本校学生家长培训率达到60%,有力地促进师生关系和亲子关系和谐,家校沟通良好。

杭州西湖区成立企业家家长学校

本报讯(通讯员 卢照润)日前,杭州市西湖区首个企业家家长学校——理想连线家长学校成立,家长学习家庭教育知识有了新阵地。

据悉,企业家家长学校连接企业、家庭、学校,是企业提升员工素质、指导员工开展科学家庭教育,更好服务企业健康发展的阵地。“我们想通过提升职工的家庭教育能力,增强他们的幸福感、获得感和对公司的归属感。”理想连线集团有限公司相关负责人介绍。

西湖区妇联相关负责人说,区妇联依托“西韵计划”社会公益创投项目,把“让爱回家”“家长课堂计划”等家庭教育相关项目点对点输送到企业,在企业开展一系列科学教育讲座,提高家长文化素质,改善亲子关系,优化家庭环境,帮助家长树立正确的教育观念。

助力新教师站稳讲台

杭州钱塘区创新开展下沉式“共情教研”

□本报记者 金澜

5月20日上午,杭州市钱塘区2021级小学语文新教师下沙片区班的20多名学员准时上线,迎来新教师实践培训的最后一次集训。从解读义务教育语文新课程标准到教案设计,集训内容贴合新教师现实需求,深受新教师的欢迎。这是钱塘区推进“共情教研”式培训带来的新局面。

杭州市钱塘区教师教育学院院长陈锋说,当前区域教研工作存在缺乏精准性、脱离需求性、缺乏创新性、缺乏适切性等现实问题,究其原因还是教研员和一线教师之间缺乏共情,没能互相理解、换位思考、互为引导。如何构建“共情教研”模式?钱塘区统一组织的新教师实践培训给了他们探索的机会。

考虑到新录用教师实践培训由各校自行组织质量参差不齐,且区内每学年新入职教师数量不断上涨,自

2020年起,钱塘区新教师实践培训由区教师教育学院统一规划,实行区教研员和区内名师“双导师”共同指导,开展8个全天的集训。

开集训班,首先要解决上什么内容的问题。教研员们迈出“共情教研”第一步,面向全体新教师做调研,绘制需求“菜单”。最后,确定了从“标准理解”“文本解读”“教学设计”“课堂教学”“观课评课”等5个维度来开展培训。“新教师的学历都很高,理论基础都不差,他们想了解的是跟课堂教学息息相关的内容,例如课标解读、课堂纪律管理、教具准备、评课笔记撰写等。”该区教师教育学院副院长姜海庆介绍,有了“菜单”,导师就能对症下药,安排展示课、研讨、讲座、评课等项目,以解新教师的燃眉之急。

其中,最特别的是学员展示课。区别于常规的新教师独自迎战,钱塘区采用的是集体展示。不仅学员所在的小组全员参与,学员所在学校的结

对师父也要参与。区教研员出题,大家一起备课磨课。展示课当天,结对师父也要到现场接受区教研员和区名师的点评。“集训是短暂的,但新教师适应岗位的过程是漫长的,学校里的师父也要担起责任。”姜海庆表示,不仅是教研员,学校骨干教师也要沉下去和新教师们“共情”,精准把握需求,帮助他们站稳讲台。

采访中,记者发现不少教研员都为新教师制作了成长档案,有的还根据集训结果制定了后续的青年教师培养计划。“集训让我们跟新教师完全熟悉了,是选苗子、培养梯队的良机。”该区小学数学教研员杨迎冬坦言,每年市里和区里有很多不同类型的培训和比赛,建立成长档案后,可以推荐更合适的人选参加,给新教师提供更大的展示学习平台。

按照每月一次集训的节奏,5月不少班级的实践培训接近尾声,相较于去年刚入职时,学员们的状态有了明

显的变化,他们更自信了,对备课、磨课、评课、作业设计等常规工作驾轻就熟。杭州市文海实验学校(文清校区)2021级新教师鲍琦说,考虑到新教师入职后带的基本都是低段学生,集训时教研员们尽量选择这些学段的教材内容来开展活动,大家可以以学现用,很接地气。2021级新教师楼宸瑞介绍,“教研员还会根据我们的个性,推荐课外学习资料,加强个性化培养”。

虽然才实施2届,但“共情教研”的成果已经初现。多名2020级、2021级新教师在区作业设计评比中获奖,在区级教研活动中上展示课,指导的学生团队在多项区级比赛中获得荣誉。新教师们正如雨后春笋一般蓬勃生长,成为钱塘教育的强劲后浪。“以研究的名义成就教师”是我们钱塘区教师教育学院核心理念,新教师是钱塘教育的未来,静下心来、沉下身,倾听他们的需求是做好教研工作的必修课。”陈锋表示。



迎端午包粽子

端午将至,温岭市箬横镇幼儿园开展“粽香满园,畅享幸福”迎端午活动。幼儿们在教师的指导下学起了折粽叶、填糯米、裹粽叶、扎绳子……

(本报通讯员 朱国兵 江玲丽 摄)

数据“动起来”“连起来”“智起来”

中量大发布“量大微脑”数字平台

□本报通讯员 周李晶 王伊米

从一方屏幕,就可以追踪校园监控、烟雾传感器、消防栓等的实时信息,对进校车辆、校园重点场所人员进行流动监测,助力校园疫情科学防控……5月26日,中国计量大学校园大脑(数字孪生平台)“量大微脑”1.0正式发布。

据了解,“量大微脑”是2021年由中量大办公室负责启动建设的领导驾驶舱项目,经过一年的建设,通过线上视频形式向全网发布。该项目深层次挖掘

校园信息化数据,通过数字孪生三维视图,对校园的人、资产设备、各业务系统进行全面连接,实现数据全融合、状态全可视、业务全可控、事件全可控。

“平台解决了数据片面化、割裂化等问题,让多维度数据‘动起来’‘连起来’‘智起来’,打造实体校园在虚拟世界的数字化表达,模拟量大数据运行全生态系统。”该校办公室负责人介绍,平台一期建设共涵盖了七大数据模块:疫情防控、办事大厅、人车管控、安防监控、资产管理、科研管理、学生公寓。

原先获取这些信息颇费周折,现在“量大微脑”结合“数智量大”信息化建设成果以及多年来该校信息化建设基础(物联网设备AP、延伸系统等),构建起量大物理校园与网络虚拟校园双向映射,例如:“办事大厅”模块集成了网上办事大厅、校车服务大厅,对所有办理事项数据进行整理统计,能够帮助学校对高频办理事项进行人员合理分配等;而“科研管理”模块完成了对学校科研成果、近五年科研项目立项和收入、授权专利类型分布、近五年发表论文情况和科研成果排行等条

目的统计分析和应用展示,将助力校园科研发展趋势分析与预测。

“量大微脑”实现了校园全要素数字化和虚拟化、校园状态实时化和可视化、校园管理决策协同化和智能化,形成物理维度上实体校园和虚拟校园的同生共存,解决了学校多部门信息难以联通、重复建设、智慧不智的局面,实现基于数据驱动的科学决策,将助力中量大迈进“数智量大”崭新征程,以高水平数字化改革助力学校高质量发展。”校长徐江荣说。



高考临近,杭州市临安区昌化中学以5月25日全国大中学生心理健康日为契机,举办心育节,帮助高三考生放松身心、缓解压力。图为学生参加“同心协力,滚滚向前”心运会的场景。

(本报通讯员 朱熠凡 摄)