

智慧就业地图领航求职路

中国计量大学推出数字化就业新举措

□本报通讯员 王新庆
记者 舒玲玲

“最初找工作时挺迷茫的,不知道何去何从。”回想起之前的焦灼,程方正感慨万千。如今,程方正已经度过入职“新手期”,在心仪的工作岗位上越干越好。对此,他说很感激母校中国计量大学打造的就业地图,是它帮自己找到了就业方向和目标企业。

程方正口中的就业地图,是中量大为助力研究生就业工作而推出的一款数字工具。点击进入就业地图界面,它就像一个精准的导航仪,能清晰展示各城市的企业分布、岗位信息和往届毕业生就业情况。求职者可以根据自己的专业背景、兴趣爱好及职业规划,在就业地图上快速筛选。不仅如此,他们还能借助就业地图提供的大数据,对岗位的适配度作出准确判断。

据了解,中量大研究生院将往届毕业生就业信息与地图有机结合,形成智慧就业地图。就业地图直观展示了毕业生的就业区域分布、行业分布,据此指导研究生院加强与“高粘连”地区和行业的联系与合作,积极开展访企拓岗活动。“通过学校的就业地图和线上平台,我能够迅速定位与自己专业和兴趣相匹配的岗位,极大地减少了时间成本,让我更从容自信。”2024届硕士生张磊表示很感谢学校提供的便捷就业服务。

该校研究生工作部常务副部长邹志刚介绍,他们在选择收录企业时就进行了准入把关,不只显示大型知名企业的招聘需求,也注重挖掘具有发展潜力和上升空间的中小型企业,为学生创造更多适宜的就业机会。“依托历史就业大数据,深入分析毕业生就业求职地域偏好、用人单位用人偏好以及就业市场趋势变化等重要因素,能帮助学校更好地

了解就业市场需求和趋势,进一步合理配置资源、拓展就业渠道,为毕业生提供更优质的服务。”他说。

“学校依托数字化平台,积极探索并建立全程服务、全员参与、全面指导‘三元融合’就业育人模式,通过学校、企业、学生三方有效联动为研究生高质量充分就业赋能增效。”校长徐江荣介绍,自2017年以来,该校毕业的研究生年均就业去向落实率稳定在96%以上。

除了就业地图,中量大还积极探索并推进了一系列数字化就业举措。例如,对接浙江省高校毕业生就业管理系统数据的“红黄蓝”就业预警应用,通过数据分析实现对研究生就业情况的分层分类管理,继而对各专业毕业生数量、就业去向和去向落实率等关键指标进行实时监测和预警。

又比如,搭建线上招聘信息平台,充分发挥聚焦企业需求和毕业生求职意愿

的重要作用。企业可以在系统中详细列出自身发展所需的人才标准和岗位需求,勾勒理想人才画像;毕业生通过发布的招聘信息了解职业发展路径、薪资待遇、工作性质等,通过在线报名表达求职意愿。依托学生在校动态发展大数据,通过数据比对帮助企业研判求职者与岗位的适配度,以期为企业和求职者提供一份参考。

据介绍,数字赋能研究生就业是中量大在高层次人才培养方面的重要举措。这些数字化平台在学校、学生和企业之间搭建起更为便捷、高效的沟通桥梁,打破就业屏障、消除信息壁垒,进一步推动研究生实现高质量充分就业。

促进大学生
高质量就业宁海70所假日学校
打造缤纷暑期

本报讯(通讯员 吴帅 陈俊)“真希望明年再来的时候,还能见到你们……”开学临近,宁海县梅林街道新梅工业社区假日学校于近日正式结业,从云南来宁海过暑假的“小候鸟”小李依依不舍地和伙伴们道别。

每年暑期,“小候鸟”们会来自全国各地来宁海和父母团聚。可工作日父母要上班,谁来陪伴照顾孩子?这个暑假,宁海县关工委联合乡镇街道和社会各界,开办了70所假日学校,惠及青少年2000余人,其中“小候鸟”占到一半。

据悉,为了丰富保障课程质量,宁海县关工委组建了近70人的师资队伍,供各乡镇街道有针对性地选择。此外,假日学校还吸引了一批热心志愿者加入,他们有的是回乡过暑假的大学生,有的是退休教师,大家各展所长,齐心协力帮助孩子们度过一个充实的暑假。如湖州师范学院学生范仔怡带领跃龙街道车河社区的“小候鸟”化身“社区小主任”,参与社区治理,对“敬老孝亲”“爱心驿站”“电信诈骗”“文明养犬”等主题展开议事;黄坛镇假日学校里,头发花白的志愿者王光彬手把手地教“小候鸟”写书法等。

台州路桥区:
校企合作助力职工就好业

本报讯(通讯员 张超 金闻)“这期短视频剪辑培训真是一场及时雨,我正想学习相关技能呢。”台州市民路已经待业3个月,想转行做新媒体编辑,却苦于没有地方学习专业技能。正当他一筹莫展时,看到了“路助工坊”转岗、再就业职工职业技能培训班的招生宣传。

这项培训由路桥区总工会联合台州开放大学开展,共有40名转岗或待岗学员参加,培训时间为8月至10月,所有课程都是经路桥区总工会在职工中间摸底,再与台州开放大学多次讨论后开设的。活动以线上报名、线下授课的方式开展。目前,已经推出家庭收纳、短视频剪辑两期课程,接下去还会推出摄影、中式糕点等课程。

近年来,路桥区积极构建高质量就业服务体系,适应就业形势和企业用工需求的变化,不断创新工作模式,通过与技工学校、开放大学等机构合作,以购买服务的方式,开展“点单式”培训,促进有转岗、再就业需求的人员实现再就业。该项工作自2019年启动以来,已累计服务2880余人。

留学生在浙学非遗

8月27日,台州学院18名来自孟加拉国、尼日利亚、乌兹别克斯坦等国家的留学生走进温岭市城南镇凤溪村,亲身体验稻草龙、越剧等非遗文化,沉浸式感受中国传统文化的魅力。

(本报通讯员 徐伟杰 摄)



为中小学教师减负动真格

(上接第1版)

该行动贯彻落实的正是7月底公布的2024年浙江省中小学社会事务进校园白名单及相关工作要求。“当然,并不是所有非教育教学工作都是没有意义的,但是哪些任务确需教师参与,哪些应坚决杜绝,这样的‘把关难’就是专项治理工作要着重破解的。”省教育厅法规处相关负责人告诉记者。今后,浙江的社会事务进校园都将进行统一白名单管理,对社会事务进校园的开展依据、内容、形式、实施范围等严把“准入关”,白名单于每年春季学期开学前公布。

翻开白名单可以看到,2024年

全省中小学社会事务进校园事项有思想教育、法治教育、卫生健康、安全教育、科技劳动等5类,涉及省中小学爱国主义主题读书教育等活动等10个项目。白名单由省委教育工作领导小组统筹制定,各市、县(市、区)一般不再另行制定白名单。未列入白名单的事项一律不得进校园,如遇特殊时期、紧急情况,确有必要临时增加的,须严格履行审批报备程序,且不得突破当年计划总量。

给教师带来无谓负担的,既包括各类与教育教学无关的活动和工作本身,也包括社会事务进校园实施过程中重留痕轻实效的形式主义

问题。该问题在白名单中也有了解决方案——社会事务进校园不得随意增加内容、延长时间,不得影响教育教学秩序,不得将完成情况与学校考核、干部教师评优评先和绩效考核挂钩,杜绝滥用应用程序、打卡、接龙、做题、拍照等等。

“进校园活动的评价主体应回归学校手中,我们也倡导将进校园活动与学校日常教育和管理有机融合,增强育人实效。”省教育厅法规处相关负责人介绍道。据悉,下一步,我省各地将进一步加强进校园事务的规范管理,健全监测、举报、核查等制度机制,常态化规范非教育教学事务进校园工作。

弘扬教育家精神加强新时代
高素质专业化教师队伍建设

(紧接第1版)推进教师评价改革,突出教育教学实绩,注重凭能力、实绩和贡献评价教师,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子等现象,推进发展性评价。强化国家重大战略任务和重大人才培养工程引领,高层次人才遴选和培育突出教书育人导向,让科学家同时成为教育家,充分发挥科学家在人才培养中的重要作用。

要加强教师权益保障,加大各级各类教师待遇保障力度、维护教师合法权益。健全中小学教师工资长效联动机制,巩固义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平成果,强化高中、幼儿园教师工资待遇保障。维护教师教育惩戒权,支持教师积极管教。依法惩处对教师的侮辱、诽谤、恶意炒作等言行,构成犯罪的,依法追究

刑事责任。学校和教育部门要支持教师维护合法权益。大力减轻教师负担,统筹规范社会事务进校园,精简督查检查评比考核事项,充分保证教师从事主责主业。

要弘扬尊师重教社会风尚,厚植尊师重教文化、加大教师荣誉表彰力度,创新开展教师宣传工作、讲好中国教育家故事。提高教师地位,支持和吸引优秀人才热心从教、精心从教、长期从教、终身从教。推进全社会涵养尊师文化,提振师德师风,注重尊师教育,开展尊师活动。强化教育、教师题材文艺作品创作,推出更多讴歌优秀教师、弘扬教育家精神的文艺精品。依托博物馆、展览馆和文化馆等,开展教育家精神主题展览。深入实施学风传承行动等活动,将弘扬教育家精神纳入国际传播话语体系。

微项目众筹:嵊州市剡溪小学探寻师本研修新路径

□张小丽 朱彬

校本研修是促进教师专业发展的关键举措和有效模式,也是教师的内在需求。然而,从开展的实际情况来看,校本研修还存在不少问题。

一是研修团队容易固化。教师往往固定教某一门学科,进入相应的教研组,研修学习逐渐转化为常态的工作布置与反馈,组织内的成员也相应固化。同时,研修内容也存在泛化问题。学校在开展校本研修时,如果前期没有进行顶层设计,缺乏合理的规划和组织,就会导致研修学习碎片化。加之研修主题常常面向全体教师,会有吃“大杂烩”“大锅饭”的感觉。二是教师研修缺乏深层次、个性化的研修目标。支撑教师研修的认知环境、心理环境等不够完善,研修目标常常以获取知识为主,难以对研修习得的知识进行深层次内化和再创造。三是研修评价滞后。研修评价过于强调结果性、竞争性及个人层面的评价,缺少过程性、鼓励性及团队层面的评价。长此以往,教师容易只重视结果而忽视过程的积累,只索取而不分享或少有分享,研修的效果自然不佳。

为改变这样的校本研修样态,激发教师专业学习的活力,嵊州市剡溪小学尝试建构自由合作、自我更新、自主驱动的,以众筹为

形式、微项目为内核、教师为本的研修模式。

自由组建的“1+1+N”社群

“请你挑选出班上的一个‘小淘气’,尽可能多地列出他值得赞赏的地方,10分钟后大家展开交流。”在教师阅览室里,由首席教师葛文钊和骨干教师袁男组建的“有效沟通”社群正在进行“赞赏之旅”的主题研修活动。该社群的20多名教师来自语文、数学、英语、科学、体育等不同学科,他们大多由于对班里一些调皮捣蛋的学生缺乏赞赏,导致师生沟通存在一定的障碍。经过1个多小时的主题沙龙,大家达成共识:赞赏很有必要,赞赏要讲方法。

剡溪小学从2020年9月开始探索这类“1+1+N”研修社群模式。研修社群一般由1名首席教师、1名学科骨干和多名一线教师组成。团队成员既可以是同一学科的,亦可以是不同学科、不同年级的,只要经过双向选择、互相认可,即可成立。

截至目前,学校共组建了13个研修社群:既有同学科教师携手的同质团队,他们从教学中的重难点出发,在不断研究和研讨的过程中,了解学生认知特点规律,研究学科特点与本质,正确把握教学规律,通过教师的深度学习,引领学生的学习走向深度;也有跨学科而来的异质团队,比如为了实施

好“善劳悦成长”项目化劳动课程,来自语文、数学、科学、美术、音乐、劳动等学科的23名教师组成了一支研修团队。

这样的社群组建方式使教师们研修目标和情感认同上趋于一致,成员间会更善于互动交流、对话协商、合作分享。同时,社群中不同的个体在专业素养、学科结构、认知能力等方面的差异,也能成为打破教师认知平衡的有效资源,引发思维碰撞,推动微项目研修走向纵深。

去年8月入职的教师周琦凡对此深有感触。“过去研修活动大多是学校安排好的,一般都是以全校教师听专家讲座的形式开展。”她说,“现在的研修模式颠覆了我的认知,项目内容是众筹的,研修团队是自由组合的,在研修过程中,自己的角色不再是听众,而是参与者和合作者。”

自下而上的研修内容

有了自由组建的研修社群,为充分发挥其作用,学校借鉴“众筹”概念,向教师们众筹问题,形成共性问题链,最终产生微项目进行靶向研修。这让研修内容的供给从原先的自上而下变为自下而上,真正实现了从教师内需出发。

每学期初,学校都会发动全体教师对教育教学行为和成长过程进行反思,从教

学研究、育人管理、素养提升三方面提出自己的困惑,并梳理形成关键问题记录单。比如2023学年第一学期的问题记录单上,教师们提出了“为什么学生容易读错快到整时的时刻”“如何能让家长参与班级工作”“如何提高自己的微课制作水平”等一系列问题。有了这些真正来自教师的困惑,再通过问题的剖析和追问,就能形成一条问题链。而解决问题链上所有问题的预设方案,就成为研修活动的主线。

在这样的模式下,学校整合出了“四有四+”微项目课程。具体为关注师德、家校沟通等方面的“育德+”,培养朗诵演讲、微课及微信推送制作等能力的“育能+”,强化说课评课、教学设计、命题能力等的“育课+”,以及关注论文撰写、课题研究、课程开发等的“育研+”四大项目。学校通过菜单式选课使校本研修活动“精准研修”,培养出了一大批有温度、有广度、有高度和有深度的“四有”好教师。

标杆化的评价体系

为了保证研修效果,学校成立了以校长为组长、分管副校长为副组长、教研室和教导处成员为组员的校本研修领导小组,对研修过程实行全程跟踪。每个社群成立并且确认研修微项目后,需要按计划实施

研修,每次活动前提交主题方案,研修结束后提交研修照片和总结材料,如果研修计划调整,需要向校本研修领导小组报备并说明调整原因。项目组在遇到同伴互助不能解决的问题时,可以向学校提出申请,学校邀请专家深入研修活动现场进行卷入式引领。

为了发挥好研修团队的先锋模范带头作用,挖掘典型,树立标杆,校本研修领导小组还制定了一套评价体系,包括团队奖励制度、优秀成果分享制度和微讲堂制度。根据团队的研修参与、研修频次、研修过程及研修成果等综合评价,评选优秀微项目众筹师本研修团队。

教师专业成长是教师内在专业结构不断更新、演进和丰富的过程。通过微项目众筹师本研修的开展,剡溪小学激发了教师的内生力,触发了教师专业成长的自觉,从而形成了向上的教师成长新样态,为教师专业成长的可持续性蓄势发力。

