

毕业生要快速明确求职目标

□叶贝贝

“老师,有哪些我能胜任的岗位?”“老师,我现在应该准备什么?”临近毕业,学生小李预约了我的“就业门诊”,讲述了诸多在求职过程中遇到的困惑。此刻的小李,对求职充满了焦虑。

从简历上看,小李这4年的大学生活似乎过得“平平”,学习成绩、实习经历、学生干部任职情况、所获荣誉等好像与传统意义上的优秀搭不上边。从事大学生就业工作的5年多时间里,我遇到过很多像小李这样的学生——虽临近毕业,但依然没

有明确的求职目标。

分析小李们求职目标不明确背后的原因,我发现很大程度上是这部分学生自我定位不清晰、对市场环境不了解、职业规划不到位。要知道,涌入求职市场,如果毫无方向,其难度无异于大海捞针。正因如此,毕业生要做到以下3点,帮助自己尽早明确求职目标,实现就业。

首先,毕业生应快速明晰需求。想多了都是问题,做多了都是答案。在求职就业的路口,如果对自己的需求和想法依旧琢磨不定,不如在实践中寻求正解。小李在“就业门诊”后参加了学校举办的春季校

园招聘会,在和用人单位的交流中进一步明确内心的想法,决定寻找专业领域内的技术岗位。毕业生一定要充分运用学校提供的丰富就业资源,通过与用人单位人力资源专员交流、教师探讨、家人沟通,把握住实习实践的机会,快速明晰需求。

其次,毕业生应尽快确定求职范围。通过信息收集和调查研究以缩小求职范围是求职的前置条件。参加完招聘会,小李通过了解校友的毕业去向、学校合作企业名单、企业校招计划等信息,结合自身需求,如地域、工作内容、薪资待遇等条件筛选出一批踮一踮能争取、稳一稳能保底意向岗位。

最终,他成功获得了3家企业的面试机会。

最后,毕业生应锚定目标企业精准施策。用人单位在选聘人才时,尤其看重“匹配”二字。“匹配”主要体现在求职者与目标企业的主营业务、岗位要求、未来战略等的契合程度。俗话说“不打无准备之仗”,毕业生一定要把握好每一次的面试机会,针对目标企业挖掘自身优势,精准施策。小李在面试前对意向企业的核心产品和市场概况做了调研,并按照企业技术岗位要求的要求,针对性地做了准备。得益于此,小李面试时表现突出,向面试

官展现了扎实的专业素养,最终成功获得了工作机会。

临近毕业,还有许多小李仍在求职路上摸索前行。大学4年的成绩和经历已经成型,毕业生唯有抓紧时间,尽早明确求职目标,才能尽快找到心仪的工作。

(作者系浙江工业大学化学工程学院就业辅导员)



从“一园优”到“园园优”

义乌构建“1+X”集团化办园机制

□本报记者 陈嘉琦

“在这里,孩子每天都玩得很开心,快放假了,说舍不得离开幼儿园。”近日,家长彭红说,自己是外来务工者,租住的地方比较偏远,原本很担心家门口没什么优质园,没想到这里的幼儿园这么好。

彭红孩子就读的是义乌市佛堂镇幼儿教育集团塔山园区。这所乡村幼儿园按照省一级幼儿园标准建造,不仅舞蹈室、美术室等配套设施一应俱全,还提供“快乐再多一小时”晚托服务。

开园才两年,塔山园区就在当地树立了良好的口碑。其背后,是近年来义乌通过构建“1+X”集团化办园机制,努力破局城乡学前教育资源不均衡的结果。

园园共成长

作为“世界小商品之都”,义乌凭借着快速发展的经济,吸引了大量外来建设者,而迅猛涌入的人口也给当地学前教育的发展带来了巨大的挑战——学前教育资源发展不均衡、不充分。

为此,自2018年起,义乌开始尝试探索“1+X”集团化办园机制。全市104所幼儿园组建29个学前教育集团,每个集团由1所省级幼儿园牵头,下辖管理2~4个园区,集团内部实行文化、管理、资源共享,从而实现以老带新、以强带弱、优势互补的目的。

对于集团化办园的优越之处,福田街道中心幼儿教育集团总园长骆安深有体会。在市教育局的统筹安排下,她所在的福田街道中心幼儿园作为总园,与福田第二幼儿园、都会文澜幼儿园成立幼教集团。“这两所分园办园时间都很短,在办园理念、师资配置等方面都还不够成熟,要让更多幼儿读好园,它们必须快速成长。”骆安说,要把总园好的经验、办法迁移到分园。

于是,福田街道中心幼儿园成熟的组织管理方式、完善的考核机制等都被“搬”到分园;在总园骨干教师的扶持下,总园“田·营”办园理念也在分园开花散叶……依靠切实的治园举措,两所分园迅速成长,不仅理顺了管理模式,也提升了办园水平。骆安告诉记者,目前,都会文澜幼儿园已成功招收了5个班121名幼儿,还计划在下学期新扩1个班。

福田二幼与都会文澜幼儿园的发展并非个例。得益于“1+X”集团化办园机制,义乌的新建幼儿园有了坚实



图为义乌市苏溪镇中心幼儿园的幼儿在户外嬉戏。(学校供图)

的后盾,都能以最短的时间迈入发展正轨。2024年,苏溪镇海玥府幼儿园、后宅街道新凉亭幼儿园等12所公办园同时开园。在建成之初,这12所幼儿园便加入了学前教育集团。

园园配优师

义乌市教育局相关负责人告诉记者,集团化办园的优势在于通过资源共享,尤其是通过共享优秀师资来实现集团内各园的成长。然而,一个学前教育集团的优秀师资是有限的,随着集团分园数量的扩充,优秀师资不足的问题也逐渐凸显。

怎样才能均衡各学前教育集团及集团内各园的师资力量,确保每所幼儿园都有结构合理的骨干教师队伍呢?义乌从一个词——“流动”入手破题。师资共培共育机制、区域统筹调配师资……一项项推动师资流动的举措落地,使得义乌每所幼儿园的每个年龄段都有骨干教师。

在市教育局主导下,各学前教育集团也进行了不同的探索,实现内部师资流动“输血”。苏溪中心幼儿教育集团为了让各园的教师流动起来,每年从各分园抽调部分教师到总园任教,总园则抽调相应数量的骨干教师到各分园任教。总园长刘小霞告诉记者,因为师资的流动,集团内各园的师资差距正在逐渐缩小,驻扎分园的总园教师往往能及时发现问题教学存在的不足,并带领园内其他教师一同进步,而调往总园的分园教师,也能在一次次集体教研中收获成长。“只有各园的教师共研共进,才能保证集团园内的幼儿都能享受到优质的教育资源。”

此外,为建强学前教育师资队伍,义乌专门开设面向幼儿园专任教师的培训课程,已累计培训教师13423人次;组织辖区教坛新秀和骨干骨干教师开展“1对1结对带教”活动,建立带教档案;要求各集团园定期组织集体教研,实行“教师成长阶梯计划”等。

园园有特色

在现有的集团化办园基础上,如何让学前教育这棵大树生长得更茂盛?在义乌市教育局学前科科长楼琳看来,打造“一园一品”是集团化办园高质量发展的必由之路。“我们提倡各幼教集团将目光聚焦于园本课程建设,在统一管理的同时不忘关注分园的特色化发展,做到总园与分园在园所文化构建、园本课程建设中中和而不同。”

总园实验小学附属幼儿园是一所森林式幼儿园,依靠园内8000多平方米的松树林群落资源,逐步形成了“奇思中探索、妙趣中建构”的办园文化,构建了“森林奇境”园本课程。2024年9月,分园实小附幼潮鸣园区开园。该分园迁移了总园的办园文化,把园区内的停车场、灌木丛改造成小山坡、玩泥区等自然空间,投放立体种植区域,供幼儿近距离观察植物根系生长。

实小附幼执行园长沈巧玲欣喜地发现,“森林奇境”园本课程在潮鸣园区也有了新的“生长”。借助所在社区的泰山资源,潮鸣园区把泰山文化融入园本课程建设,作为“森林奇境”园本课程的良性补充。不仅如此,同样的



图为义乌市福田街道中心幼儿园的幼儿在五彩营地自主创作。(学校供图)

主题活动也被潮鸣园区玩出了不同的花样。在开展“泥土部落”主题活动中,潮鸣园区使用了风干就可定型的白陶泥,幼儿通过手中可变换出不同形状的白陶泥来认识世界。

除了实小附幼的“森林奇境”园本课程,还有职教附属幼儿教育集团的“宅心号游戏”园本课程、佛堂镇幼教集团的“民间游戏”园本课程……如今,义乌的29个学前教育集团各有特色,集团内部又自觉创新、各自精彩。这正是义乌坚持“1+X”集团化办园结出的丰硕成果之一。

据悉,2024年,义乌新增现代化幼儿园3所、省一级园7所、省二级园48所,3个教研组获评省优秀教研组,全市优质园在园幼儿占比从79.64%提升至87.4%,实现了学前教育从“有园入”到“入好园”的跨越式发展。“接下来,义乌将继续深化集团化办园机制改革,不断提升学前教育公共服务的普惠性、便捷性、优质性,让更多幼儿享有公平而有质量的教育。”义乌市教育局相关负责人表示。

浙阿两地开展“书信手拉手”活动

本报讯(通讯员 衣冠宇)2024年下半年以来,浙江省援疆指挥部联合阿克苏地区教育局、共青团阿克苏地区委员会在浙阿两地开展“书信手拉手”活动。活动共征集到书信272篇。近日,经专家综合评审,评选出优秀书信一等奖30篇、二等奖50篇、三等奖80篇。

开展此次活动旨在通过书信交流,促进两地学生之间的了解与友谊,进一步加强民族团结教育,持续促进浙阿两地青少年交往交流交融。活动中,一封封情真意切的书信,传递的不仅是文字,更是心灵的共鸣和文化的交融。信中,他们纷纷将自己的心里话讲给“手拉手”的小伙伴听:有的述说自己丰富多彩的校园生活;有的介绍新疆的风土人情;还有的分享自己的学习和生活经验,相约长大后一起实现理想。

温理工启动“四千精神”创新创业文化工程

本报讯(通讯员 陈有为)为培养更多具有创新精神、创业意识和创业实战能力的高素质应用型人才,近日,温州理工学院启动“四千精神”创新创业文化工程。

此前,温理工出台了“四千精神”创新创业文化工程实施方案。按照实施方案,学校将以走遍千山万水、说尽千言万语、想尽千方百计、吃尽千辛万苦的“四千精神”为内核,实施创新创业人才培养、课程建设、实践服务、基地孵化、导师培育等十大工程。同时,温理工将通过建设地方创业服务平台、建立瓯越文化研究中心等方式,推动学校创新创业教育与地方经济社会发展深度融合。

下一步,温理工将完善创新创业体系建设,形成“创业工作室—创业孵化园—大学科技园—温州湾创新创业基地”分层分类的创业项目孵化体系,建立涵盖金融、法律、人才等诸多公共服务以及创业导师、辅导员、联络员“三位一体”的孵化模式。

绍兴越城区推进医疗服务惠师惠校

本报讯(通讯员 裘志刚)近日,绍兴市越城区教育体育局和浙江省人民医院签署战略合作协议,双方将以“党建引领、健康保障”为纽带,进一步合作保障广大师生身心健康。

据了解,为落实教育部等七部门联合印发的《进一步加强尊师惠师工作的若干举措》中关于“鼓励各地对当地教师的医疗提供方便,开展面向教师的健康宣教等服务”的要求,双方达成协议:省人民医院为越城区教师提供包括名医门诊、专家门诊、急诊及住院、专家多学科诊疗服务等在内的便捷通道,为来院就诊的教师建立健康档案,为住院教师提供定期随访和康复咨询等服务。省人民医院还将为越城区中小学生学习提供营养门诊、心理门诊咨询及近视防控咨询,提供突发事件、重大体育赛事等的医疗保障服务,定期组织开展宣传教育。

(上接第1版)

相比经济发展取得的亮眼成绩,高等教育一直被视为浙江发展的短板。对此,2023年浙江启动实施“双一流196工程”。

工程启动以来,我省坚持高质量党建引领高水平大学建设,擦亮“真理的味道”思政品牌;突出顶层设计引领,指导12所高水平大学建设高校编制“一校一策”方案;以“双一流196工程”为引擎,引导高校在各自赛道争创一流;出台“高教新十条”,探索教育科技人才一体协同培养拔尖创新人才;深入实施“双百行动”,建立院校企顶尖人才“互聘共享”机制,实施“人才家园”建设工程;聚焦“315”科技创新体系和“415X”先进制造业产业集群,新增本科专业70个,其中理工农医类专业占67.4%;省直

有关部门坚持刀刃向内,推出向高校放权、为人才松绑的一套“组合拳”,进一步释放高校办学活力。

仅一年多,高教领域捷报频传:浙江工业大学获国家科学技术进步奖一等奖,温州医科大学获国家自然科学基金二等奖,均实现历史性突破。高校主要国家级人才自2020年底的943人次到今年突破2170人次,实现翻一番。浙江高教迎来了快速发展的黄金期。

想让之江大地上每个学段的学生都沐浴在优质资源的阳光下,需要的是不断地补短板、补短板:省级教育发展专项经费向薄弱地区优先保障,2024年向山区海岛县转移支付省级以上教育领域转移支付资金34.7亿元。2023年省财政下达专项转移支付资金17.55亿

元,其中1.41亿元专项用于省内跨县净流入学生补助,11.5亿元专项用于随迁子女就读补助。

此外,我省还率先在义务教育领域探索“钱随人走”教育经费保障转移支付改革,以学籍系统为支撑,打破以静态地理概念来缩小区域差距和分配教育资源的传统做法,通过“人动财动”的做法,推进义务教育基本公共服务均等化。

源源不断流入薄弱地区的,还有优质的师资。针对山区海岛县教师队伍“引人难、育人难、留人难”的问题,浙江以“定向培养、定向培训、定向评聘”破题,打造了一支“留得住、教得好、结构优”的高质量教师队伍。

多年来,一批批由省内高水平师范院校定向培养的全科小学教师、中学紧

缺学科教师奔向教学岗位,有70%的定向生是到山区海岛县的乡村学校任教;一位位名师校长带着“菜单式”“订单式”等定向培训项目下沉乡村教学一线,浙派名师校长等重点项目中也为山区海岛县单列参训名额;一群群偏远地区的骨干教师,通过参评“定向服务岗位”和“特设岗位”,发现扎根乡村、深耕基层也能有大作为、大收获,而创新的“带帽下达、人走帽留”的“定向”服务机制,督促他们沉住气、静下心,把根扎得更深。下沉的名师校长、深耕的骨干青苗,汇聚成一股清泉,共同浇灌乡村教育之花。

苟日新,日日新,又日新。从普及普惠到优质均衡,从夯实基础到扩优提质,浙江教育于变局中屡开新局,勇做高质量发展的弄潮儿。



舞龙舞狮、武术、跳皮筋、竹竿舞、抖空竹……宁波市首届中小学生学习传统体育项目比赛(展演)近日在奉化区落幕。来自宁波各区(县、市)的千余名学生同台比武,展现了中华传统体育项目的独特魅力。(本报通讯员 乌雯雯 摄)