

## 绍兴：跨越山海同行，携手教育共富

本报讯(记者 季 颖)篮球场上,江山市彭里小学篮球队的队员们在教练戴睿智带领下进行着日常训练。戴睿智来自绍兴市柯桥区柯岩中心小学,这支学生篮球队是前不久在他的帮助下组建而成的。近日,记者跟随“教育环浙行”采访团走进绍兴,了解绍兴跨地区教共体建设情况。

据了解,今年3月,柯岩中心小学与彭里小学成为跨地区教共体结对学校。自结对以来,两校通过师徒结对、线上线下送教、名师工作室活动、跟岗锻炼、学生集体交流等形式,持续深化帮扶工作。

今年1月,省教育厅启动“支援山区26县和6个海岛县组建跨地区教共体”

工作,绍兴紧紧围绕共同富裕主线,积极推动与江山市、景宁畲族自治县、青田县、仙居县、永康市、遂昌县开展跨地区教共体建设。截至目前,已与29所学校跨地区结成了教共体。

绍兴第一时间成立了跨地区教共体实事工作专班,由市教育局牵头,构建“一把手”全面抓,班子成员具体抓、业务科室协助抓的工作体系。同时,制定“3+8”工作清单,细化“师资培养、学生交流、学术研讨”3个维度,以及“异地跟岗锻炼、教学示范引领、集体教研指导”等8个方面任务。

按照制定好的工作清单,聚焦办学理念、教师成长、教学管理等内容,

两地加强多层面交流,做到教育理念共研、课程资源共享、信息技术互通、干部教师互派。开展结对以来,仅柯桥区,就有25位名师结对江山54位青年教师,12位优秀骨干教师前往江山支教,江山5所中小学校分别安排副校长、中层干部和骨干教师到柯桥结对学校跟岗锻炼。

前不久,江山市第二中学教师吴永忠来到绍兴市柯桥区华舍中学跟岗锻炼一个月。“华舍中学的‘精准教学’走在前沿,希望能把这边的管理模式和方法带回学校。”吴永忠说。在确定跟岗重点内容后,华舍中学突出实用化,为他安排了有针对性的学习内容。

此外,依托“互联网+义务教育”,两地建立了双向协调机制,解决设备交互、课堂同步问题,并采用“云上研讨”“云端教室”等形式,提升跨时空结对帮扶实效,实现教学共研、资源共享、信息互通。目前,跨地区教共体累计共享特色线上课程30门308节。

“我们结合教共体合作协议、责任清单等内容,细化考评方案,将结果纳入区、县(市)教育部门及学校年度目标责任制考核。”绍兴市教育局相关负责人说,同时,深入实施“5个一”督查,即注意事项“一周一提醒”,推进进度“一周一晾晒”,工作亮点“半月一汇报”,落实情况“一月一督查”,情况反馈“一月一通报”。

## “浙里成长”成就最好的自己

### 浙农林大建设“三全育人”特色数字化应用

□本报记者 邵焕荣

“上学年,我的成长总得分为643分,其中劳动实践和创新创业两项都只有60分,这是短板,也是本学年要努力的方向。”登录“智慧浙农林”App,打开“向阳而生”应用场景的个人界面,浙江农林大学园艺科学学院大二学生周宣辰向记者详细地介绍了自己的成长数据。她直言,相比以往简单的绩点制评价,现在的成长数据更全面、更直观,“自己每一步‘脚印’都一目了然”。

“向阳而生”是浙农林大建设“浙里成长”特色应用取得的重要成果之一。2021年,浙农林大人选全省第二批高校智慧思政特色应用试点单位,负责牵头建设“浙里成长”应用。基于学生在校成长周期的全过程、学习生活的全方位、教育培养的全智治“三全”理念,两年来,该校始终坚持需求导向、问题导向、效果导向,依托“一库一表”数字化改革的良好基础,对学生管理数字化应用进行系统性重塑,着力构建了一套学生综合评价标准,打造了“向阳而生”“思想引领”“成长关怀”3个特色应用场景。

“你看,我已经通过了世界互联网大会的志愿者面试,目前正在恶补英语;同时,还在准备参加下一届的校‘东湖水’

大学生创新创业大赛。”在周宣辰眼中,“向阳而生”应用场景中的成长数据就像一把生活中的尺子,它能让自己更全面地掌握自身的成长状态,并及时地作出优化调整。

科学合理的综合评价对学生的全面发展和个性化成长都起着重要的推动作用。然而,长期以来,高校对学生的综合评价却始终存在笼统、模糊等问题。为此,近年来,浙农林大创新性地制定出了包括“政治品格、学业发展、体育运动、艺术修养、劳动实践、创新创业、生态公益、成长履历”等8个维度的学生在校全成长周期的综合评价标准,并构建了“德智体美劳”综合评价标准体系。

在此基础上,该校又进一步打通教务、学工等各系统间的数据壁垒,集成融合每一名学生在校期间全成长周期的成长数据,并围绕8个维度对学生的表现进行了综合赋分,从而实现了对学生成长状态的量化评估,这就是“向阳而生”应用场景。“通过该应用场景,我们能更加全面地掌握学生的学习、生活、行为等成长状态,这既有利于增强学生对自身成长状态的感知与思考,激发他们成长的内生动力,也有利于学校和教师更有针对性地开展教育指导,形成全员育人的工作闭环。”浙农林大学工部副部长朱

军说。

浙农林大还专门针对教师开发了“思想引领”应用场景。该应用场景具有师生预约、谈话记录登记、谈话历史查询等一系列功能,师生可通过该应用场景开展午餐有约、运动邀约、咨询预约等一对一、一对多的沟通联系。这为教师和学生开辟了新的成长互动平台,丰富了师生互动的形式和主题。

如何选择专业方向是每名考研生都会面临的难题,学校法学专业大四学生周懋也面临着同样的问题。周懋直言,在这件事上,“思想引领”应用场景对他帮助很大。“点击主界面的‘去约谈’功能,即可选择约谈对象、时间、地点、形式和主题等,选择完成后点击提交即可,方便又高效。”通过该平台,周懋很快就约到了国际法学方向的何老师和民商法学方向的马老师。经过多次一对一沟通,他明确了自己的专业方向和目标。

为帮助教师更精准地掌握学生中的各类不安全因素,及时开展关心关怀等工作,该校还开发了“成长关怀”应用场景,通过建立包括学业、心理行为等主题的学生综合预警关怀模型,引入了新的消息管理机制,实现了数据的主动挖掘、智能分析、

消息推送、预警提醒、督查督办。

“学生叶某某平均分绩点过低,为2.14分。”不久前,辅导员徐寒建就收到了这样一条红色关怀预警。收到信息的当天,他就联系了这名学生,与他开展了一次面对谈话。“谈话中,我了解到,该学生是因为玩游戏才导致成绩下滑,于是便与他一起制定了新学期的学习规划,由我来监督执行。”徐寒建告诉记者,有了“成长关怀”应用场景后,他经常会收到类似的消息,“虽然更忙碌了,但预警的目的就是抓早抓小、防微杜渐,确保校园安全稳定”。

“‘浙里成长’实现了高校学生综合评价的量化评估,提高了学校‘三全育人’的针对性和实效性。”浙农林大党委副书记施美红表示,下一步,学校还将继续优化学生综合评价标准,着力增强学生用户黏性,打造更受学生喜爱的“浙里成长2.0版”,帮助更多学生实现自我发展,成长为最好的自己。

小场景撬动大变革

## 宁波“甬有碧水”提升校园水生态环境质量

本报讯(记者 季 颖 通讯员 郑金武)日前,宁波市教育局开展全市教育系统“甬有碧水”清洁排放专项行动,组织开展水污染防治法宣传、全面排查生活污水管网建设、落实排水许可证申领、规范学校化学实验危化品管理等6项行动。

据介绍,宁波将积极谋划各地各校强化城镇水环境治理相关项目:对于雨污水未分流的学校,抓紧管网分流改造,争取地方财政加大投入,建设符合条件的生活污水管网;对于尚未领取城镇污水排入排水管网许可证的学校,各地按照“分级负责、分步实施”原则,做到全覆盖、不漏一家;建立排水户管理平台,实现排水户数字化、智慧化管理。2022年,全市教育系统各学校(单位)污水零直排区建设覆盖率将达到90%,生活污水集中收集率将达到80%,城镇污水排入排水管网许可证持证率将达到80%。

同时,宁波还将充分发挥教育部门优势,以学校为主阵地,持续推进生态环境、保护水资源纳入学校教育课程,积极组织学校开展以水污染防治法为主要内容的法律法规宣传,从而让节水爱水护水惜水成为师生的自觉行动。

宁波市教育局相关负责人说,借助此次“甬有碧水”行动,宁波将系统推进水生态保护、水资源管理和水污染防治,助推校园水生态环境质量全方位、多层次、立体化提升。



浙江工业大学的留学生们日前走进德清县康乾街道新琪村,开展“乡村行,享丰收”社会实践活动。留学生们参与柿饼晒制、菱角采摘等农事活动,感受中国传统农耕文化。

(本报通讯员 谢尚国 摄)

## “三大机制”探索名师培养新路径

□杭州市富阳区教育局

名师是教育教学改革的引领者,是区域教育发展水平的重要标志。近年来,杭州市富阳区教育局坚持把加快名优人才培养作为提升教师队伍素质的重要抓手,不断推动名师培养机制和模式创新,逐步形成了人才辈出、梯次进阶的教师队伍培养新格局。现有正高级教师12名,省特级教师21名,富春名师60名,学科带头人255名。其中,2022年,3名教师晋升为正高级教师,6名教师获评省特级教师。章振乐入选“浙江省教书育人楷模”。

### 一、完善保障机制,培植名师成长沃土

教育人才“引得进、留得住、用得好”需要一套完善的保障机制作为支撑,富阳区通过政策背书、数字赋能、高校站台,为名师成长提供了肥沃土壤。

(一)高点定位,打出政策组合拳

将名师培养作为一项事关全局、影响深远的系统工程,制定区教育局领导联系名师人才培养制度,落实教育人才培养领导责任制,构建“区教育局牵头抓总、区教研中心统筹协调、各校密切配合”的名师培养组织体系,细化责任分工,强化工作推进。完善教育人才政策体系,先后出台《杭州市富阳区名师名校长培养“521”三年(2020—2022年)行动计划》《杭州市富阳区高层次

教育人才奖励办法》《杭州市富阳区高层次人才引进激励办法》等政策,强化政策集成落地,发挥政策吸引人才、培养人才、集聚人才的作用。

(二)数字赋能,激发名师培养新动能

以全国人工智能助推教师队伍建设试点为载体,强化数据在教育教学评价、诊断、改进过程中的使用,不断提升教育教学管理水平,被确定为浙江省“数据驱动教育教学改进”试点区。深化省“互联网+义务教育”实验区建设,借助教育大脑,打破教和学的时空界限,构建信息技术条件下的教、研、学平台。加强“名师课堂”“诊断课堂”“录播教室”等资源建设,年均开展网络听课、评课、研讨等1000余次。

(三)扩大资源,强化要素保障硬支撑

坚持引进来与走出去相结合。外引高校资源,与浙江师范大学、杭州师范大学、上海师范大学深入合作,依托高校的教师教育优势,全面指导合作学校富春第三中学、东吴小学、新登镇中学等开展人才培养工作。鼓励教师走出去,组织约150名骨干教师赴北京师范大学、华东师范大学、浙江大学等知名高校集中培训,与高校名师面对面,接收先进的教学理念,促进引领提升。

### 二、构建激励机制,优化名师成长生态

名师成长受内外多种因素的共同影响,富阳区把目标引

动、考核驱动、奖励推动的外因与教师成长主动这个内因有机结合,构筑了名师成长的良好生态圈。

(一)建立梯次进阶机制

根据教师成长情况分“新教师—骨干教师—学科带头人—富春名师—省级名师”5个阶段遴选优秀教师纳入培养范围,形成好中选优的良性机制。把教龄在3年以内的教师纳入新教师培养体系,要求1年站讲台、2年站稳讲台、3年站好讲台,完成从使用期教师向成熟教师的转型。把教龄在5年及以上,年龄在35周岁以内的优秀教师纳入骨干教师的培养体系,使受训教师能够追踪任教学科教学改革前沿,实现理论知识向实践知识的转型,其优秀者进入学科带头人培养序列。把教龄在10年以上,年龄在40周岁以内且已经获得区(县)级学科带头人称号的教师纳入学科带头人研修体系,以更新教育理念和提升综合素养为核心,打造一批师德高尚、理念先进、教学风格基本成型、教育科研能力突出的学科骨干。经过培养,其优秀者进入名师培养序列。把教龄在12年以上的富春名师纳入中小学习名师高级研修体系,以课堂教学特色的形成和教育科学研究能力的提高为重点。经过3年名师班培养,特别优秀者通过选拔后被纳入特级教师后备班培养,以教育理念的转变和综合素养的提高为核心,培养师德高尚、理念前沿、个性风格突出、教学成果丰硕、在省内外有

一定影响力,具有引领和辐射作用的富阳本土名师,并逐步成长为省级名师。

(二)建立梯度奖励机制

突出履职、业绩和师德师风考核,完善绩效评价指标,设立“新苗奖”“新秀奖”“能手奖”“风华奖”“红烛奖”5个阶段的荣誉体系。“新苗奖”主要在教龄1~5年的教师中选拔;“新秀奖”在教龄6~12年的教师中选拔;“能手奖”在教龄13~18年的教师中选拔;“风华奖”在教龄19~25年的教师中选拔;“红烛奖”在教龄26年及以上的教师中选拔。让不同阶段的教师通过努力都有机会获得荣誉,激发教师争先向上的内驱力。

(三)建立考核激励机制

强化结果导向作用,对作出突出绩效的教师给予奖励,让有为教师得到匹配的奖励。制定下发《杭州市富阳区高层次人才奖励办法》,明确了奖励人员范围、评价考核办法及奖励的额度,对高层次人才设置了政府专项补贴与政府专项考核奖励经费。出台《中小学校班主任工作奖励性绩效发放暂行办法》,在原有国家规定的班主任津贴的基础上,设置了班主任绩效考核奖励,由学校对班主任按“优秀”“称职”“不称职”等级进行日常绩效考核,要求“优秀”等级不超过20%,发放标准可上浮20%。班主任绩效考核奖励极大提升了班主任岗位的吸引力,班主任岗位实现从“无人问津”到“竞聘上岗”的跨越性转变。



小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革

小场景撬动大变革