

从“一枝独秀”到“满园春色”

——金台区集团化办学改革探析

王菁 徐红娟

教育是民生之基,涉及千家万户,是人民群众最关注的民生问题之一,办好人民满意的教育是教育工作的出发点和落脚点。

近年来,随着城市化进程加快,宝鸡市中心城区“东进、南控、西优、北延、中强”发展战略全面实施,进城务工人员 and 流动人口逐年增加,优质教育资源供给与居民子女教育期盼之间的矛盾日益加剧,城乡之间和校际教育发展不均衡的问题仍然突出,“择校热”“大班额”等现象使教育公平问题再度成为社会关注的热点。

为破解这一难题,2022年,金台区积极探索实践,率先在宝鸡市实施教育集团化办学改革试点,化解了大班额,缓解了择校热,破解

“名校+N” 办学体系带动成员校发展

“以前一到升学季,我身边的家长都为自家的孩子上学操心费神,生怕孩子就读的学校教学质量跟不上,耽误孩子学业。现在好了,自从区上实施教育集团化办学后,孩子就近上学,我不仅不担心教学质量问题,反而还多了一份安心。”4月8日,三迪中学宏文校区初一学生家长张晓燕高兴地说。

办好每一所学校,让每个孩子都能享受到更优质更公平的教育,是金台教育人的普遍共识。如何让集团化办学在全市立标杆?怎样提高全区教学质量?在成立三迪中学教育集团后,金台区积极探索,指导集团采取“总校+分校”形式,实

质量等方面的差距,使优质教育资源合成再造。

除了管理方面全面打通外,教育集团还将各校区教学场地、文体场馆、实验室等场地资源和仪器设备也实现共享共用,使校园环境、师资队伍、校园文化等方面实现全面优化,形成相对稳定的合作领域和工作程序,办学理念和体系达到了良好效果。

粉刷教室、教学楼外墙,改造升级分校线路系统,更换教室门窗,重建分校微机室,安装护眼灯、智慧黑板、空调、直饮机等设施设备,落实师生就餐服务,开通分校定制公交……为了让家长放心,消除家长疑虑,三迪中学教育集团投资620万元对宏文校区及卧龙寺校区的硬件设施进行全面改造,进一步提高了家长的认可度。

通过两年实践,金台区教育集团化办学取得初步成效,赢得了学区内广大学生家长和社会各界的认可与赞誉。

在三迪中学卧龙寺校区八年级就读的学生殷佳艺说:“现在学校的环境好了,活动器材多了,仪器设备先进了,实验室的实验器材也全了,我们上学既有兴趣又有信心。”

这种集团化办学模式既让家长放心,又让学生尝到了甜头。三迪中学教育集团是金台区集团化办学的一个缩影。

多措并举 教师队伍建设再上新台阶

教师是立教之本、兴教之源。

近年来,金台区将教师队伍建摆在首要位置,大力加强师资补充和培训,本着“集团化办学模式要落地,优秀师资保障必先行”的原则,在引入优秀师资上下功夫,为集团化办学增添活力,鼓励优秀党员教师充分发挥模范带头作用



教师为农村学校学生上“依需下单”的音乐课

用。两年间,辖区集团学校内部实行教师交流轮岗制度,采取搭台子、育“苗子”、树杆子等一系列措施,实现校长教师有序流动、岗位能上能下,办学活力明显增强。据统计,两年来,金台区共轮岗校长67人,交流教师236人。

“由于集团各校骨干教师、拔尖人才共同参加,使优质教学资源实现通用共享,两个分校区育人环境和办学声誉有了很大提高,学生人数连年翻番,教师工作热情高涨,学校焕发出新的生机与活力。”三迪中学教育集团宏文校区执行校长姚斌斌说,去年秋季,三个校区按照学区划分招生,两个分校区的新生招生人数和往年相比,分别增加304人和269人,新生招生人数翻了五倍以上。

火车跑得快,全靠车头带。近年来,金台区教体局将金河镇、硤石镇的中心小学和中学分别整合为九年一贯制学校,将蟠龙镇第一中学和第二中学进行整合,将镇上富余的100余名教师调整至城区学校填补空缺,并通过创建名校(园)长、名师工作室,统筹教师培训,打造了一支专业水平高且具有辐射带动能力和教研能力的名优教师团队。

在此基础上,金台区积极开展集团教师共同观摩、备课、听评课及学术交流活动,发挥集团优秀干部和骨干教师示范引领作用,提高教师队伍自我造血、自主创新与自我发展能力,优化教师队伍结构,提高教师队伍素质。

两年来,金台区共培养省、市、区级教学能手和学科带头



三迪小学舞蹈社团在2023年金台区教师节表彰大会上演出

人152人,摘得全国义务教育发展基本均衡区、省级教育强区、全市教育现代化先进区等国家和省市级荣誉40余项。

由浅至深 集团融合发展迈上新台阶

由浅至深,以点扩面,从试点到全覆盖,从各校独立教研到优质资源共享……

近年来,金台区坚持城乡集团化办学,将城市优质学校与乡村薄弱学校形成教育集群,进一步发挥城市优质学校理念、资源和品牌效应,不断向乡村薄弱学校传播先进教育思想、管理理念和办学经验,实现集团中优质学校与乡村薄弱学校共享优质教育资源,促进基础教育优质均衡和城乡一体化发展,让更多孩子在“家门口”上“好学校”。

4月9日,笔者在东仁堡小学看到,六年级数学教师苟玉婷在课堂上正在为学生讲授《圆锥的认识》,她借助智慧云平台提供的优质资源,与自身课堂教学进行有效整合、深度融合,并通过游戏、视频等方式,向集团学校硤石镇九年制学校小学生同步授课,这堂数学课讲得不仅生动而且富有乐趣,学生们听得津津有味。

实施教育集团化办学两年来,金台区坚持集团学校通过建设网络化、数字化教学平台,以“专递课堂”形式向乡村学校输入城市优秀课程资源,坚持做到“四同步”(备课、上课、作业、检测),将优质教育资源传送到农村地区,使数字化教育在落后地区教育“洼地”快速高效填补,实现“弯道超车”。

此外,教育集团内部通过搭建线上管理和教研平台,

实现了学科教案、优秀课例、模拟题库等优质资源全覆盖和精准推送。如今,“三个课堂”、网络调研、网络培训等已成为金台区学校教育的新常态。

金台区在实施教育集团化促均衡的同时,尊重学校个性特色。随着教育集团深度融合,三迪中学教育集团卧龙寺校区和宏文校区,目前共有社团20多个,校园文化科技活动异彩纷呈,深受学生喜爱。各个教育集团的成员学校先后荣获市、区两级“绿色校园”“课后服务示范校”等多项荣誉。2023年,学校目标管理单项考核中,三迪中学教育集团的两个分校区荣获队伍建设先进单位,石油小学教育集团逸夫校区和东仁堡小学教育集团龙泉校区均获教育改革先进单位。

从区域学情检测反馈的信息看,三迪中学教育集团经过两年发展,各学科校际差异得到进一步缩小,教育教学质量实现“齐步走、并排跑”的目标。去年9月,金台区又新组建了3个教育集团(即陈仓路小学教育集团、石油小学教育集团、东仁堡小学教育集团),进一步扩大了集团化办学规模。

“集团化办学改革只是拉开了破解义务教育优质均衡发展难题的序幕,我们将在总结已有集团办学经验的基础上,按照分类推进的思路,持续探索组建乡镇教育集团、小学教育集团、智慧教育云集团,构建更加开放、更加科学的现代化办学模式,让教育集团成为金台教育高质量发展的军功章,为宝鸡教育强市建设贡献金台智慧和力量。”金台区教体局党组书记、局长郝伟说。



三迪中学教师辅导学生功课

了区域内减负增效、优质均衡发展难题,成功地走出了一条实现区域优质教育均衡发展的“金台路径”,逐步形成“一校带多校、校校共提高”的教育新局面。截至目前,金台区已组建了4个教育集团。

行“一长多校,单一法人”管理模式,办学理念、师资调配、考核机制、招生考试等方面实现统一,使管理通道全面打通,积极推进教育集团内优质教育资源的辐射、下沉、融合,进一步扩大优质教育资源覆盖面,缩小各校之间在师资力量、教育

千阳县创新“五个三”模式 深入推进“县管校聘”教师管理改革

吕明强

个人名义提请县教体局考察,无异议的予以批复同意,赋予校长充分的管理自主权。县上以“县管校聘”改革为载体,打通教师流动堵点,将“学校人”转变为“系统人”,推动教师合理流动,进一步优化教师结构,实现人岗合一、人尽其才。

“三项机制”前置保障。核编定员,建立教职工编制统筹管理机制。重新核定教职工编制,采取分学段打包核定的办法,对照现行中小学专业技术岗位结构比例控制标准,分学段统一核定全县各学段的高、中、初级岗位总量,实行集中管理,统筹使用。以编定岗,建立教职工岗位设置定额管理

机制,在各学段教职工专业技术高、中、初级岗位总量内,根据学校规模、师资结构等情况重新核定各学校岗位数量,设置管理、专业技术、工勤岗位数,各校据此以岗定责、以岗聘用。以岗聘人,建立教职工全员竞聘上岗机制,印发《关于做好中小学、幼儿园教职工聘任工作的通知》,对聘任原则、聘任流程、竞聘方式、结果公示备案及矛盾纠纷化解处置等重点任务和关键环节作出规范性顶层设计,各学校根据教学工作需要制定竞聘方案,招聘所需人员。

“三个小组”协同推进。县级统筹,千阳县成立“县管校

聘”管理改革工作领导小组,建立“县管校聘”改革联席会议制度,县委、县政府组织,县教体局牵头,编制、人社、财政部门积极配合,及时通报、协调、研究、解决管理改革中出现的问题,制定相关政策措施。校级实施,成立教职工聘任工作领导小组,各校党支部书记、校(园)长任组长,新聘任校级班子、中层干部为成员,全面负责组织实施本校教师聘任工作,确保“县管校聘”管理改革有序推进。小组仲裁,成立校“县管校聘”人事争议仲裁工作领导小组,各校工会主席任组长,校领导、教职工代表为主要成员,负责处置

教职工聘任中出现的重大问题,及时纠偏,将问题化解在基层,解决在萌芽状态。

“三轮竞聘”择优上岗。校内直聘,针对年龄偏大、休产病假等特殊情况的教师,以及年满57周岁的男性教职工、年满52周岁的女性教职工实行学校直聘,安排相应工作岗位。校内竞聘,学校按照教育教学工作需要设置岗位,在原校人员中聘用人数比例不超过80%,促进教师流动,被本校聘用的教师不得再跨校、跨学段竞聘。跨校竞聘,本校内未竞聘上岗的教师,可跨学段、跨区域在县域内有空缺岗位的学校进行竞聘。三轮竞聘中仍未上岗的教师,由县教体局统

一调剂,根据教师专业统一调配到缺编学校任教。同时,建立退出机制,对不服从组织调剂的人员,按照落聘对待,由县教体局安排为期一年的学习教育和跟岗实习,考核合格的,可参加下一年竞聘。

“三方认可”激发动能。教师认可,将聘用结果、应聘人员信息等在全校范围内进行公示,确保取得所有应聘人员的一致认可。学校认可,学校分别与聘用教师签订为期三年的聘用合同,受聘人员现实表现考核与绩效工资发放挂钩。县上认可后,由县教体局对全县教师竞聘结果予以批复,报县委组织部、县委编办、县人社局备案,对聘用人员的人事关系、职称评聘、工资待遇等一并联动落实。县级层面编制调控、调节指导,学校以岗定责、因岗聘用,教师分层竞聘、因岗履职,层级管理,各负其责。

