

杨庆：炼师心 践初心

□岳远轮 李明

2019年年底，杨庆到碭山县黄集学区教学点刘庄小学任教时，学校当时仅有5名学生；2021年秋季开学，小学已经有学生22名，幼儿园已有幼儿21名。

学校二年级学生杨绍枫的爷爷非常开心地说：“小孩终于可以在家门口上放心学了。”

刘庄小学所在岳庄坝村党总支书记丁志领说：“杨庆是抱着一颗回报家乡的赤诚之心，全身心地为老百姓服务的。即使身患甲状腺恶性肿瘤，他依然乐观从教，带好队伍，教好学生，是我们满意的教师和校长。”

一心服务 感动乡亲

2019年底，杨庆响应学区号召，支持学区内薄弱学校建设，自愿申请到自己家所在行政村的刘庄小学任教。初到刘庄小学，看到仅有的4个年级和5名学生，杨庆感到前所未有的愧疚。他深入到刘庄小学辖区村庄的每个适龄学生的家庭，了解学生的就学去向，了解每个家庭的目标、追求，了解家长面对的困难和需求。2020年的春节前后，杨庆走访了后岳庄、小徐庄、岳楼、刘庄、孙庄、刘堤头、国楼等自然村约100户适龄学生家庭，用自己的脚步、诚恳、努力，向老家群众表达了办好家门口学校的决心、信心。

2020年春季开学后，尽管只有5名学生，杨庆在学区支持下依然积极地开足开齐课程，带领学生开展各种活动。为了提高活动绩效，杨庆还尽量邀请学生家长甚至农闲的村民来学校参加活动，在“小微”教学点真刀实干地落实“五育并举”，赢得了更多群众的好奇和赞誉。慢慢地，群众对学校信心回升，学生开始出现了回流，到2021年秋季开学，不仅小学生从5名增加到22名，连原已经停办的幼儿园也在群众的强烈要求下重新开园，一下就招收了21名学生。学校也顺利成为农村义务教育阶段学生营养改善计划学校，学校朝着群众期待、领导期望的方向稳步发展。

一心求进 凝聚队伍

杨庆初到刘庄小学时，学校是4个年级、5名学生、6名教师。提振群众信心、教师信心是振兴刘庄小学的关键。为强化教学绩效，在按年级上好语文、数学的基础上，充分挖掘6名教师的特长，每人从音乐、体育、美术、英语等学科中认领一门学科，把全体学生集中上课，学生有了氛围，教师有了激情，原本冷清的校园洋溢了歌声、笑声、体育比赛的加油声。5名学生的“全面发展”，让辖区家长对学校有了信心，社会对学校有了期待。在2019~2020学年度，仅有5名学生的刘庄小学，参加了学区所有的文娱文体活动。

到2022年春季开学，小学已有23名学生，幼儿园回流3名幼儿，已有24名幼儿，教师由原来的6名增加到9名，同时学区支援走教教师5名，既保证了学科教学专业化，更实现了开足开齐教好课程。教师们立足学生学情、家长知识水平等实际，对学生制订具有针对性的课后服务方案，把为学生补缺补差与发展学生志趣相结合；大力开展“双减”作业设计，把提高学生学业成绩与发展学生学习能力相结合，教师职业幸福度与家长满意度同步提升。

一心奉献 鞠躬尽瘁

2019年年底，杨庆到刘庄小学后，看着空旷的校园和周边失望的乡亲，他决心改变。从最简单的校园卫生做起，在课余时间，他带领教师先从校园外墙开始打扫卫生，把外墙面、墙根、大门等“脸面”区域，每日早、晚都打扫一遍，先完成学校发展“革面”的变化，让群众从行动和学校面貌的变化上重建好感和信心。在学校管理上，除了教学和学生管理外，他不要求教师做什么，他只是去带头做什么。校园内的卫生，被他打扫了一遍又一遍，真正做到了一尘不染，感动了教师，带动了学生。2020年春季开学时，3位家长带着3个孩子和3把大扫帚，激动地找到了学校说：“杨老师，我们孩子转回来上学，你不要再扫地了，校园外的我们干，你管好校园里边。”

2021年6月，正在忙前忙后的杨庆感到严重不适，终确诊为甲状腺恶性肿瘤；7月3日手术，出院后又带着大包小包的药住进了校园，走进了村庄。9月1日开学，原本差点让人遗忘的刘庄小学，因为22名小学生和21名幼儿园学生的到来，接送孩子的电动车和家长顷刻之间就把刘庄小学拥挤成了“景点”。教师突然之间紧缺起来，原本需要休息的杨庆，一下子从专职体育教师成了数学老师、道德与法治老师、劳动老师、科学教师；其他教师也在杨庆的感召下积极主动地申请多代课，课后服务按要求如期、保质、保量地开展起来。五年级学生徐希梦的爷爷徐子川非常高兴地说：“现在的刘庄小学，想学啥有啥，不要花钱，老师教得还好。特别是杨校长，就是我们村的，那责任心没说的。”

“一个好校长，就是一所好学校。”中共碭山县委教育工委委员、县教育局副局长陈凤娟说道：“刘庄小学校长杨庆同志身患重病，在生源极少的情况下，不消极，积极面对困难，战胜困难，调动了教师工作积极性，做到了打铁还要自身硬；不惰怠，积极做好基本工作、创意工作，激发了教师工作创造性，做到了创新工作促发展。刘庄小学是乡村学校振兴的典型，杨庆同志是全县教师爱岗敬业的榜样。”

杨庆带领学生打扫卫生  
杨庆给学生传授消防知识

## 校长论坛

念好三字诀 点亮成才路

——论年轻干部培养机制

□太湖县新城小学校长 汪克胜

发现、培养、选拔优秀年轻干部，是学校加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，是关系学校长期健康发展的重大战略任务。多年来，太湖县新城小学坚持“铸魂为先，精业为要，厚爱为本”的人才培养理念，通过念好“魂”“业”“爱”三字诀，构建了系统科学的年轻干部培养选拔机制，将选人、用人、监督管理的原则、方向、要求运用到学校年轻干部的培养过程中，形成了学校优秀年轻中层干部不断涌现的生动局面。

铸“魂”为先，筑牢理想信念机制

政治上的坚定、党性上的坚定都离不开理论上的坚定。学校培养选拔优秀年轻干部，加强理论修养是根本。我们建立了总支会、校长会、行政会会议的“第一议题”机制，那就是进行政治理论学习。通过政治理论的学习，推进理论武装工作走深走心走实，推动年轻干部全面学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想。明确理想信念的实践标准，把“政治坚定、专业能力强、作风过硬”的年轻干部选拔到学校各部门行政领导岗位上。

精“业”为要，构建能力提升机制

刀不磨不锋利，人不磨不成才。我们在年轻干部培养工作上，坚持将理论上培养与实践中锻炼相结合。

（一）坚持培养年轻干部的大局意识和担当意识。我们要求学校各部门干部，尤其是作为部门的负责同志，不能有依赖校长、副校长的想法，要能独当一面。因此，我们要求各部门的负责同志，利用假期对上一年工作进行反思，对下一年的工作进行前瞻性谋划，并在开学初的全体教师会上阐释，听取大家的意见。每年学期结束前还要对自己的工作进行梳理和回顾，再利用教师会进行工作总结汇报。这样做的目的就是有意识地培养他们的担当意识和责任意识。同时，为了让年轻干部在平时工作中做出成绩，创新工作方法，要求各部门在策划某项活动时，从方案谋划、完善到确定、落实及最后活动结束，都要提前预判，做好充分准备，谋定而后动，进而提升年轻干部的大局观和前瞻性。

（二）增强年轻干部的职责意识和角色意识。每选一批新任领导干部，我们都会进行任职前的集体谈话。要求新任干部做到职务与职责同在，荣耀与辛苦并存。要有职责意识和角色意识，一言一行要与学校保持一致，不能会上不说会下乱说，不将“主任”错位成“事务员”。要学会反思自己的“可替代性”，可替代性越强，说明工作成效越低，存在的价值越小。为此，我们每周分校区举行一次行政例会，对各部门的日常工作进行再梳理、再谋划，督导落实。除此之外，我们还建立了行政领导述职制度，部门负责人在校长会上述职，全面回顾自己本职工作的完成情况，展示工作成果，校领导班子成员本着客观公正的态度对每位负责同志的工作进行民主测评，部门副职则就各自负责的工作进行部门内部述职。通过层层述职，全面查找各自工作中存在的差距、问题、不足，通过横向比较、找准角色定位，更加明确自己的工作职责，进而统筹谋划好未来的工作。

（三）锻造年轻干部的下沉思维和服务意识。学校中层干部最重要的管理行为，是密切联系和了解其管理范围内的每个教学班级的师生情况。为此，我们形成了比较成熟的行政领导下沉到班级的“包保制度”。每个行政干部包保两到三个班级，经常性下沉到每个班详细了解班级学生的学习和心理状况，教师的教育教学困惑以及班级管理情况。校班子成员定期对行政领导的下沉情况进行考核监督。

（四）搭建年轻干部的学习成长平台。为了不断提升学校年轻干部的业务能力，在每月一次的全体行政会上，除了政治学习，还安排了校级领导带学业务知识、部门负责人每月一次的学习管理经验分享等内容，用理论结合实际的方法为中层管理干部搭建学习成长平台。

厚“爱”为根，建立长效培养机制

好干部是选出来的，更是管出来的，严管就是厚爱，厚爱就必须严管，方能确保年轻干部头悬明镜、心如止水，永葆本色。

首先，突出党建引领，严格落实“三会一课”制度，加强师德师风建设以及廉政文化建设。

用“身边事”教育惊醒“身边人”，引导学校年轻干部算好“廉政账”，守好“履职关”，

廉洁自律，清白做人。

其次，建立“一对一”成长帮带机制，明确校班子成员为年轻干部培养“导师”，指定干部成长联系人，在“传、帮、带”中为干部成长保驾护航。

第三，建立民主评议制度。每年学校对年轻管理干部进行年度述职述廉，从学、思、悟、行等方面对年轻干部进行全面考核，并自觉接受教师、学生以及家长、社会的监督。

行政班子会议