

京师国际

8月刊 总第6期

《京师国际》编委会出版

刊号：JS202108

电话：010 - 59478686

邮箱：jsqedu@yeah.net

主编：田震 副主编：都婷婷



CONTENTS

目 录

- 1 京师要闻— 新发展 新理念 新格局 新风气 | 总裁张楠强调以工作目标为驱动
- 2 新闻要闻— 做精做实顶岗实习 校企共育优质人才/“后脱贫攻坚时代”更要重视儿童早期发展
- 3 媒体说早教— 2021第七届中国婴幼儿发展论坛/托幼服务治理模式
- 4 京师动态— 厉兵秣马迎鏖战 枕戈待旦再前行/群英荟萃 勇争第一 /新学年预算启动会
- 5 京师动态— 思想碰撞 佳绩勇创/ 全面部署 再创辉煌/总裁邮箱/校区人事变动
- 6 京师动态— 相识相融 共同成长/深入托育行业调研问答 解码教学改革创新思路
- 7 校区纪实— 实地走访 情系学子/众志成城，我们一定会赢！
- 8 团队风采— 青春团队展风貌 同心协力创辉煌——南阳校区团队风采

新发展 新理念 新格局 新风气

总裁张楠在工作会议上强调以工作目标为驱动并发表重要讲话



会议现场

8月13日，公司各单位管理层工作会议例行召开，会上，总裁张楠发表重要讲话，并提出2021-2022学年发展规划基本指导思想和公司下一阶段发展的核心理念。

为适应迅速发展的宏观经营环境，紧跟行业步伐，我们要快速响应，抓住时机，做出变革和布局；全体员工应始终坚持以工作为目标，以学习创新为驱动，快速地适应组织变革和工作环境的变化，做到新学期新气象。

◆ 立足新的发展阶段

近期，从公司高层任免到各校区主任调整，人事调整频繁，公司已从创业阶段过渡到快速发展阶段，这是正常现象。守成果，创未来是下一阶段重要使命。张楠充分肯定了在创业阶段各项工作取得的丰硕成果，强调新的发展阶段要紧跟时代步伐，开创未来，各单位要积极学习、赋能发展、快速增效，将公司推向一个新的阶梯。

◆ 贯彻新的发展理念。

人才驱动发展，敬业强基固本。引进人才和培养人才始终是各级领导的工作重点，各单位始终把人才供给和提升效能作为核心，要营造爱岗敬业、团结互助，思

想统一的工作氛围，为公司发展提供保障。

◆ 构建新的发展格局

社会在发展，行业在进步，未来业务的规划战略至关重要，公司业务板块战略布局将直接影响公司发展格局，各单位要高度重视，积极制定新学年度发展规划，做到稳中求进，既要树立目标，又要脚踏实地。

◆ 树立新风尚、弘扬新气象

提倡在工作中去除杂念，坚持以工作目标为驱动。推行“外部竞争、内部公平”机制。对外鼓励积极关注外界环境变化，加强对市场竞争认识与分析，采取科学规划战略以积极应对，杜绝闭门造车现象；对内提倡完善组织绩效平台建设，奖惩分明。让员工在公司发展的平台上充分体会到一分耕耘一分收获，付出甘之若饴，所得归于欢喜。弘扬奖励优秀，淘汰落后，真正实现内部公平。

希望各单位在新的学年，积极跟上公司发展步伐，紧密围绕公司下一阶段发展的核心理念，期待更多优秀者为公司的发展建言献策，共同将公司发展推向更高层次。

总书记关心的教育事

做精做实顶岗实习 校企共育优质人才

作者: 于进亮 王超 来源: 中国教育新闻网-中国教育报

学生实习是实现职业教育培养目标、增强学生综合能力的环节。2016年,教育部等五部门印发《职业学校学生实习管理规定》,明确“实习应当科学组织、依法实施,遵循学生成长规律和职业能力形成规律;应当坚持理论与实践相结合,强化校企协同育人”。作为学生实习的核心部分,顶岗实习是彰显职业教育类型特色、强化校企协同育人、提升学生技术技能的重要载体。

全面排查痛点难点,系统建立顶岗实习工作体制机制

针对顶岗实习管理中常见的管理模式简单粗放、校企缺乏有效协同、职业素养培养缺失、职业能力培养不足、管理手段传统、管理效率不高等痛点难点问题,学校应建立顶岗实习工作体制机制。

- 一是建立专兼结合的顶岗实习育人队伍。
- 二是建立标准规范的顶岗实习育人制度。
- 三是建立校企协同的顶岗实习工作机制。

精准研究实习生心理变化规律,科学设计实习期职业能力培养任务

首先,通过关键因素分析实习生行为特征。对实习生、实习指导教师、实习单位人力资源管理部门及毕业生等群体开展了多年的追踪调查,系统总结实习生因岗位角色、承担任务、人际交往等因素的变化所表现出来的普遍行为和典型行为,并结合

实习指导教师、实习单位人力资源部门对实习生开展的各项管理和教育措施,分析探索出了实习生行为变化在整个实习期内呈现规律性波动的特点。

其次,结合行为特征分析实习生心理变化规律。经过分析,确定实习生行为变化的规律性波动是其心理周期性波动的外在表现,将实习生顶岗实习期间的心理变化划分为“行业认知期待期、职业进入适应期、技能熟练波动期、心理稳定成熟期、情绪倦怠浮躁期”五个阶段,并测算出每个阶段持续的时长,创新性地提出了学生顶岗实习的“期待期—适应期—波动期—成熟期—浮躁期”五阶段模型,为开展系统化、精细化、规范化的顶岗实习管理提供了理论依据。

再其次,构建系统化的课程任务体系。针对五阶段模型中学生的行为特点,结合职业素养和职业发展能力提升需要,针对性地建立了顶岗实习系统化课程任务体系,具体归纳为“一种管理机制”(基于学分制的课程管理)、“两种教学方法”(网络教学和真实工作情境教学)、“三大教育目标”(德育目标、知识目标、能力目标)、“四个教学模块”(专业认知能力模块、专业基本能力模块、专业核心能力模块、专业发展能力模块),并配合使用观察认知、兴趣引导、任务驱动、项目管理进阶等教学方法,确保学习效率 and 效果。

最后,建立协同化的标准工作程序。依据实习生心理变化的五个阶段,针对不同阶段学生心理特点、岗位要求、职业能力和素养培养需要,校企协作开发了实习生管理的标准化程序,明确各阶段学校、企业、学生应开展的工作及需要达到的效果,开展相应的教学管理、专业指导和心理辅导,通过对学生职业心理成长的正向干预,培养学生的职业兴趣、职业认同、职业精神以及良好的职业心态。

教育部等五部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知

为贯彻落实全国职业教育工作会议精神,规范职业学校学生实习工作,维护学生、学校和实习单位的合法权益,提高技术技能人才培养质量,教育部、财政部、人力资源社会保障部、国家安监总局、中国保监会研究制定了《职业学校学生实习管理规定》。

定向开发实习过程信息化管理平台,多维构建实习管理质量评价体系

为配合实习管理和课程任务实施,开发具有知识产权的实习管理信息化平台和微信小程序,平台集合了实习任务智能提醒、实习数据智能分析、实习管理智能诊断、实习表现智能评价、实习总结智能报表等功能。

同时,建立“三主体、三主线、三闭环”实习管理质量满意度评价体系。建立三个相关主体(学生、企业、指导教师)既为测评主体又为测评对象的实习管理质量满意度评价模型,以教师专业指导和过程管理、学生专业学习和过程表现、企业培训和管理为关键评价指标。设计三条评价主线(学生对企业和教师的满意度、企业对学生和教师的满意度、教师对学生和企业的满意度)开展评价测评,对学生、教师的测评结果与实习成效、工作绩效挂钩,对企业的测评结果与校企合作持久度挂钩,形成了学生、实习指导教师、实习企业的三个管理闭环。

“后脱贫攻坚时代”更要重视儿童早期发展

作者: 纪秀君 田玉

来源: 中国教育报

“应将脱贫地区儿童早期发展纳入下一步乡村振兴的国家发展规划,各部门协调推进。”日前,在由国务院发展研究中心指导、中国发展研究基金会主办的第七届反贫困与儿童发展国际研讨会上,中国发展研究基金会副理事长卢迈这样说道。此次会议以“投资儿童 实现可持续繁荣发展”为主题,与会嘉宾围绕联合国可持续发展目标与儿童发展、儿童公共服务体系和政策体系的建立、儿童发展的创新实践等重要议题展开了讨论。

多方聚焦反贫困与儿童发展的中国经验

全国政协副主席兼秘书长李斌在开幕式主旨演讲时指出,中国政府高度重视贫困地区的儿童发展工作,积极实施《中国儿童发展纲要》《国家贫困地区儿童发展规划》,坚持儿童优先发展原则,立足中国实际,创新儿童减贫的方案,使得中国儿童的生存发展状况大幅改善,儿童健康、教育水平显著提升,儿童福利和权

益保障事业取得了长足进步。

多年来,在政府部门的指导下,一些机构和组织也开展了多项支持贫困地区儿童发展的项目。如中国发展研究基金会于2009年发起的“一村一园计划”,旨在探索符合中西部山区特点的学前教育普及方式。又如由湖畔魔豆公益基金会发起的“养育未来”项目,以创新方案致力于为边缘和弱势群体提供教育。

“截至2020年年底,国家贫困地区儿童营养改善项目已实现贫困地区全覆盖,累计有1120万儿童受益。农村6岁以下儿童生长迟缓率从2015年的11.3%下降到2020年的5.8%。”中国国际发展知识中心主任赵昌文说。

投资儿童与乡村振兴有机结合

经过长期研究与实践,投资儿童的高回报率已成为学界共识。芝加哥大学教授、2000年诺贝尔经济学奖获得者詹姆斯·赫克曼提出:“如果在儿童最早期时加大投入,每年的回报率是10%。



如果投资1元钱,之后这个孩子每年都能产生10%的回报。”

对此,联合国副秘书长刘振民表示:“唯有进一步加大投资儿童力度,才能为全球可持续繁荣发展提供更好的基础条件。”

那么,针对中国儿童,怎样做才能更好地助力实现可持续繁荣发展呢?中国发展研究基金会秘书长方晋认为:“‘后脱贫攻坚时代’从儿童早期着手,提升欠发达地区人力资本,为建立稳定脱贫的长效机制打下坚实基础,是我国实现乡村振兴的应有之义和必由之路。”

“我们下一步的工作重点就是把脱贫攻坚和乡村振兴相衔接,利用已经做过的很多儿童早期发展的项目,补齐欠发达地区公共服务短板,推广婴幼儿入户辅导项目,使每一个孩子在生命的第一天都能得到很好的照料和服务。期待各方共同努力,真正实现幼有所托、幼有所育、幼有善育。”中国人口与发展研究中心主任贺丹说。

2021第七届中国婴幼儿发展论坛 照亮社区托育未来之路

来源：财讯网 新爱婴早教中心



由中国关心下一代工作委员会指导，中国关心下一代工作委员会儿童发展研究中心主办的2021第七届中国婴幼儿发展论坛（以下简称“论坛”），于7月13日—14日在上海中星铂尔曼酒店盛大举行。

面对科技进步、产业升级，我们提倡认清变革，做好产学研转化，让科技和学术为广大母婴更好的服务。本届论坛以“变革·融合·共生”为主题，邀请了中国关工委及中国关工委儿童发展研究中心等主要领导、国家卫生健康委相关单位、部分省市卫生健康委负责妇幼、婴幼儿照护相关部门负责同志，首都儿科研究所和上海交通大学医学院等科研机构以及相关社会组织、企事业单位和母婴领域等800多位参会代表，100多名专家和嘉宾带来65场主题报告、10场圆桌对话。

中国关心下一代工作委员会常务副主任武韬强调，近几年，国务院持续发布了《健康中国行动（2019—2030）规划纲要》、《国务院办公厅关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》等一系列和母婴产业紧密相关的政策文件。母婴产业发展已经得到了全社会的高度重视，在党和政府的领导下，我国的母婴产业走上高速发展的快车道。

国家卫生健康委员会妇幼司原司长、妇幼健康研究会常务副会长张世琨提到，婴幼儿是儿童发展的重要阶段，不仅影响儿童持续终身的幸福，而且提升我国未来的人口素质、实现伟大复兴的中国梦有着重大的关联。因此切实推动中国的婴幼儿事业的发展，是关系到我国下一代健康成长和国家繁荣昌盛的，具有重要的战略意义。

中国关心下一代工作委员会儿童发展研究中心中国婴幼儿发展论坛项目办公室主任王立华对本次论坛做出了全面的定位解读：城市群协同发展成为国家战略，产业融合已成趋势；推动构建母婴行业新生态体系协同发展也已迫在眉睫；新生代年轻父母和家庭已成为社会主要养育人和家庭决策者，适应新时代、新人群需求的知识、产品、服务等创新升级已成为市场发展的主流趋势。

北京市原卫生局局长、中国关心下一代工作委员会专家委员会副主任、全国妇幼健康研究会儿童早期发展专委会主任朱宗涵提出了创新的养育理念——“自然养育”：在本次论坛之中国儿童早期发展和养育照护峰会上，他以WHO5个养育标准，结合遗传与环境的交互机制，深度分享自然养育理论基础的8大养育照护标准模块与5个国际养育照护标准，提出了符合我国儿童发展的“养育照护”理论体系和基本框架，框架全面指导养育照护系统实施，打造科学的养育照护标准，更好助力行业发展。

随着国家“三胎”政策的颁布，人口发展成为



国策热点所趋，这对于婴幼儿行业来说是“国降大任”，肩负使命，抓住机遇，直面挑战。

党中央、国务院有关文件要求：“十四五”积极应对托育建设实施方案，扩大普惠性托育服务供给，支持社会力量发展社区托育服务设施和综合托育服务机构。

到2025年由千人1.8托位提升到千人4.5托位；支持150个城市利用社会力量发展综合托育服务机构和社区托育服务设施；2035年，新增示范性普惠托位50万个以上。

未来的托育行业发展形态将是幼儿园、社区托育、企事业托育、写字楼托育、创业园区托育……等多种形态并举。但随着政策的全面落地，各地试点的积极发展，实验有可行性的模式，最终得出的结论就是：大力发展社区托育！

社区普惠托育，作为国家人口发展的一个重要助力点，全速启航，未来之路，光明美好！

托幼服务治理模式国际比较及中国路径选择

作者：范昕 李敏谊 叶品

来源：《比较教育研究》

一、问题提出

在我国经济社会转型、老龄化、低生育率等宏观背景下，党的十九大将“幼有所育”增列为新时代中国特色社会主义民生目标之一，托幼服务发展重新得到我国政府和公众的关注。然而，在对0-6岁儿童托幼服务发展进行顶层设计时，国内存在着两个争论：一是托育服务是否应该被纳入广义的学前教育（0-6岁），并由教育部门统一管理；二是狭义的学前教育（3-6岁）是否应该被纳入义务教育。可见，如何定位和协调托育服务、学前教育（狭义）、义务教育之间的关系决定了我国托育服务的治理体系建构，更直接关系到托育服务发展是否能够取得预期的政策效果。

从国际比较的视角来看，“托幼一体化”以及将托育服务的主管部门由卫生/福利部门转移到教育部门是国际托育服务发展的趋势。这不仅有助于产生更多的正向收益，而且还有助于提升托育服务的质量以及加强整个托幼体系的师资队伍建设。同时，由于儿童早期干预对儿童发展、消除儿童贫困和贫困的代际传递等社会问题的显著作用。

二、西方国家托幼服务的三种治理模式

托幼服务治理的不同模式不仅意味着不同的政策目标、主管部门、经费来源、运营流程、管

制框架等问题，而且也深刻影响有关教职工职前培养、资质准入和职后培训等问题。此外，这些治理模式对儿童能获得什么样的托幼服务有着深远的影响。根据托育服务和学前教育的关系不同，全球托幼服务治理模式大约可以分成三类：

（一）托幼整合模式，以丹麦、芬兰、挪威、英国（威尔士除外）、瑞典等国家为代表——以瑞典为例；

瑞典托幼整合模式的形成可以分为两个阶段：第一阶段（20世纪60-70年代）整合了托育服务和学前教育服务，并将托幼服务统一纳入社会福利部主管；第二阶段（1996年开始）将托幼服务的主管部门由福利部门变更为教育部门，并重视托幼服务和义务教育的整合。瑞典托幼整合的治理模式取得了非常显著的政策效果。

（二）托幼分离的双轨制模式，即托育服务一般由卫生或者社会福利部门主管，而学前教育服务由教育部门主管，遵循不同的教学/保育传统、拨款方式、员工标准和质量标准；以法国、比利时、意大利、韩国等国家为代表——以法国为例；

（三）托幼关系复杂的多元模式，以日本和悠久地方自治传统的联邦制国家美国、德国为代表——以美国为例，联邦政府在托幼服务治理中主要承担为弱势儿童提供服务和资金的责任，其政策局限于扶贫领域，职责十分有限；而州政府则承担着提供服务、提供资金和监管等全方位的职能，负责本州托幼服务的健康发展。



三、中国可能的路径选择

新中国成立以来，我国托幼服务治理体系经历了“建构—解构—部分重构”的变迁历程，当前正处在全面重构的关键“机会窗口”。从历史传统而言，中国模式非常靠近法国的托幼分离模式。卫健委目前仍然是托育服务的主管部门，而教育部门主要负责师资队伍的培训，这在一定程度上是因为我国托育服务和学前教育整合尚不具备条件。从最新发展而言，巨大的地方差异使得中国模式呈现复杂化。借鉴上文国际比较研究的发现，本文提出以下四点建议：

- （一）采用阶段性发展策略；
- （二）建构合理的成本分担机制；
- （三）鼓励地方实践的多元化，适时完善全国性政策；
- （四）将托幼整合作为托幼服务治理体系发展的长期目标。在建设的过程中，更有效地提升核心素养的政策措施包括但不限于：重整托幼服务的治理结构，提升治理能力；明确界定托育机构和学前教育机构核心专业人员的准入资质及逐步提升专业人士占比；职前培养强调基于核心素养的模块化课程体系和基于工作场所的专业实习；存量变有效增量——持续专业发展与职业发展路径相结合。

厉兵秣马迎鏖战,枕戈待旦再前行

——公司召开《组织架构调整及人事调整》会议

8月6日, 京师前程国际教育投资(北京)有限公司在集团总部召开了关于“公司组织架构调整与人事调整”的公司例会。集团总裁张楠先生、各职能部门负责人和校区负责人参加了此次会议。

会议指出, 为满足公司发展需要、优化公司组织架构, 提升部门效能, 经公司研究决定, 现对公司组织架构调整如下:

原总裁办公室与原人力资源部合并成立人力资源行政部。部门主要职责: 根据公司发展规划, 负责集团整体人力资源及行政规划、管理工作。校区原综合办公室名称变更为综合科, 原招就办公室名称变更为招就科。

同时, 为彰显公司“尊重人才”的用人理念, 结合薛延强等同志在工作中的优秀表现及对他们个人能力的肯定, 对薛延强同志、孙蕊同志、吴翰君同志、王炯同志的岗位作出调整(如下)。

张楠强调, 在公司发展阶段中, 重用优秀员工, 注重新员工的培养, 也希望不断融入新鲜血液, 发挥新生代力量!



人力资源行政部总监汪焱就公司组织架构及人事调整进行宣读

◆ 薛延强同志由公司总裁助理晋升为公司副总裁, 全面负责公司招生宣传工作。任命后其不再分管就业服务工作和校企合作业务。

◇ 副总裁涂纪东同志分管公共关系、校企合作及新项目的孵化业务, 不再负责新年度的招生宣传工作。

◆ 孙蕊同志由公司就业服务部副总监晋升为就业服务部总监岗位, 全面负责公司就业服务部运营管理工作。

◇ 吴翰君同志由公司财务部经理晋升为财务部副总监, 全面负责总部及校区的财务管理工作。

◆ 王炯同志由总裁办公室主任(经理级)晋升为人力资源行政部高级经理, 开展公司人力、行政相关工作。

(都婷婷 报道)



驻马店校区武铮铮(左二)、方圆圆(左三)



开封校区段新玲(左一)

群英荟萃, 勇争第一

首次骨干教师教学基本功考核评比活动成功举办

2021年7月5日至7日, 本学期开展的骨干教师教学基本功考核评比活动圆满成功。此次考核评审采取非现场形式, 评审组由专家委员会成员钟蕊、中国儿童中心一师资培训部教师褚红芳及教育教学部总监田志源组成, 评审资料主要包括: 教案及配套教学资料、课堂实录视频、教学实施报告。

本次考核由发布通知、教师准备到最终评审结束历时三个月, 是本学期京师教研活动的重点工作之一, 同时也是本年度教师培训工作的重要组成部分。教育教学部制定了详细的教学基本功考评标准, 规定了参评课程范围、教学设计与实施要求。

为进一步巩固培训成果, 评审组不仅对教师逐一反馈个人问题, 同时明确提出了下阶段的具体培训任务及改进要求。此次教学基本功考核中, 方圆圆、段新玲、武铮铮三位教师表现优异, 获每人1000元的奖励。

通过此次活动, 真实有效地检验了京师骨干教师的教学能力。教学基本功考核评比活动将列为京师教研例行工作, 每学年举办, 从而达到促进教师队伍业务水平不断提升的根本目的。

(教育教学部田志源 报道)

财务部召开2021 - 2022学年度财务预算启动会

2021年8月5日下午, 京师国际财务部组织的2021学年财务预算启动会成功举行。此次会议由财务部副总监吴翰君先生主持, 集团副总裁田震女士, 人力资源行政部总监汪焱女士及各校区主任参加会议。

会议有三项内容: 第一, 最新预算模板填列方法的讲解; 第二, 总结性讲解各重要细节; 第三, 答疑解惑。

副总裁田震强调, 财务预算管理是企业管理的重要内容和方式, 对企业的经营发展直至实现战略目标具有重要意义, 是基于企业考虑过去年度的经营情况及资金使用, 通过一种科学有效的预算方式, 对企业未来年度的经营情况及资金的使用进行预算安排, 从而节省开支、控制成本、保证企业实现2021—2022学年各项经济目标。希望各校区领导高度重视此项工作。

通过此次会议, 各校区明确了财务预算的重要性及预算表中各项数据的勾稽关系和填列方法, 为实现企业2021—2022学年战略目标打响了第一枪!

(财务部宫子娟 报道)



思想碰撞 精彩绽放 佳绩勇创

教育教学岗位述职交流会成功举办

——教育教学部 田志源 报道

教育教学部组织的2020-2021学年教育教学管理岗位述职交流会7月14日在集团总部顺利召开。本次活动为期三天，被纳入教育教学管理业务培训体系，旨在提升各校区教育管理人员的工作水平，实现跨校区交流学习的目的。

述职交流会采用了线上线下相结合的形式。首先，以校区为单位，现场组织教务、学业导师逐一进行学年工作岗位个人述职，校区主任听取汇报并进行点评。其次，其他校区教育教学岗位人员线上同步观摩学习并以问答形式进行点对点交流。再次，教育教学部联合各职能部门线上听取述职汇报并进行业务提问和评价。

本次教育教学岗位述职交流会首次成功举办，得益于各校区自上而下的高度重视。述职人员就本岗位学年工作情况进行全面回顾、总结与反思，明确了新学年努力方向和工作思路；同时，旁听了其他校区同岗位人员的述职内容，籍此相互学习、借鉴方法、汲取经验。本次活动有效检验和锻炼了述职人员的语言表达能力与公开演讲能力。



京师国际各职能部门参加教育教学岗位述职交流会

校区人事调整

- 一、晋升新乡校区综合管理主任韩春华同志为新乡校区主任，全面负责新乡校区运营管理工作；
- 二、任命三门峡校区闫涛同志为校区主任，代表公司全面负责三门峡校区的各项运行管理工作，并确保校区工作正常、有序进行；
- 三、晋升信阳校区副主任王冰同志为信阳校区主任，全面负责信阳校区运营管理工作；
- 四、晋升郑州校区学业导师兼综合科干事兼教务干事施丽芬同志为郑州校区副主任，负责郑州校区教育教学、学生管理及综合科相关工作；
- 五、晋升濮阳校区招就科副科长姚雪霞同志为濮阳校区招就科科长，负责濮阳校区招生就业相关工作；
- 六、晋升六安校区招就科副科长张友涛同志为六安校区招就科科长，负责六安校区招生就业相关工作；
- 七、晋升六安校区综合科干事兼学业导师管婷婷同志为六安校区学生科科长，负责六安校区学生管理工作；
- 八、晋升六安校区专职教师兼教务干事王闯同志为六安校区教务科科长，负责六安校区教务管理相关工作；
- 九、晋升六安校区招就干事陈名慧同志为六安校区综合科副科长，负责六安校区综合科相关工作。

总结经验 全面部署 再创辉煌

校区年度就业工作总结会议成功举办

——就业服务部 孙蕊 报道

为推动就业工作的开展，8月17日由就业服务部组织召开了“各校区2020-2021年度就业工作总结会议”。此次会议由就业服务部主导，就业服务部全体成员、各校区负责人及全体学业导师参加了此次会议。



京师国际就业服务部组织年度就业工作总结会议

会上，各校区负责人和招就科科长围绕年度初期就业工作目标，重点汇报了上一学年度主要工作完成情况，就业服务部总监孙蕊分别做了详细点评，分析了工作中存在的薄弱环节，并提出了改进要求。同时针对2021-2022学年度就业工作，做出了重要指示：

一、就业工作要及早、细致落实，从入学开始，贯穿整个育人过程，引导学生确立“先就业、后择业”的就业观念；

二、多种措施，多种渠道，多个区域拓展实习就业基地，为学生提供更多更优质的实习就业岗位；

三、认清形势，把就业工作摆在突出的位置，各校区要统一思想，相互配合，通力合作，确保2021年就业工作顺利完成。

本次会议为就业工作的开展指明了方向，明确了目标，为下一年度就业工作打下扎实的基础，相信京师国际各校区的就业工作一定会再上一个新台阶。

总裁邮箱

亲爱的各位同仁：

京师国际在与客户、业务伙伴、股东等相关各方的业务关系中，致力遵循最高标准的商业行为规范。为了恪守此承诺，我们会在业务活动中遵循所有相关法律法规以及《京师国际员工行为准则》的要求。绝不容忍任何不道德或不合法，侵害公司和员工利益的行为，所有员工的行为都应体现京师国际的价值观，营造一个维护和提高京师国际诚信和信任声誉的工作环境。

有问题，请您发邮件！如果真实有效，为公司创造价值，公司将公开或不公开进行奖励！

京师国际总裁邮箱（监管使用，长期有效）：

jingshi123456789@163.com

京师前程国际教育投资（北京）有限公司



总裁张楠(右一)与新员工会后拍照留念

相识相融 共同成长

第二届新员工座谈会成功召开

为帮助新员工快速融入集体,解决入职以来在工作和生活中的实际问题,2021年8月26日下午2点,公司组织召开了新员工入职座谈会。出席本次会议的有:董事长兼总裁张楠、副总裁田震、各部门及各校区新入职员工10名。

本次会议由田震主持,新员工纷纷畅谈自己对公司及早教行业的认识,对入职培训及工作的感受,对公司的建议等。张楠对每位新员工的发言都非常重视,现场进行了一对一的交流,并积极帮助新员工解决在工作和生活中的困难。座谈会氛围轻松和谐,切合实际。

首先,张楠代表公司致开场辞,对新员工的加入表示热烈欢迎,就企业发展前景及公司的企业文化进行了讲述。京师国际响应党和国家的号召,满足社会市场需求,把婴幼儿教育人才的培养与国家的职业教育改革“校企合作,产业融合”模式紧密、巧妙地结合。通过校企合作专业共建来培养早期教育人才。公司的企业愿景是成为受人尊重的知名教育品牌,也是作

为京师人最宏观的行业道德准则。在公司发展过程中,这条“企业愿景护城河”始终约束着公司各级领导与各部门员工的职业行为,我们要始终坚持规范化、合法化办学。

公司的企业使命是励志教育报国,培养优秀早教产业人才,传播科学早教理念,给孩子改变未来的力量。我们培养大量的师资队伍,在不断地去创新升级教学技术方法,去实现教育公平,让科学育儿理念传播到祖国的每寸土地,让更多孩子受益!

随后,张楠根据公司发展现状,结合发展规划对新员工提出了期望及要求。

1. 保持空杯心态, 全新开始。

请各位以积极乐观、充满信心的态度来面对新的职业生涯。英雄不问出处,学会放下和接受,在新的平台上实现自己的价值。

2. 保持积极学习, 杜绝抱怨。

请各位以超强的学习能力尽快融入到公司团队中,快速地学习今后在工作中的实用技能,快速地掌握公司的各项规章制度,在工作和学习过程中不抱怨,保持积极的正能量为即将开启的职业生涯铺平道路。

3. 保持心无杂念, 专注工作。

公司的用人理念是尊重人才,不迁就人才。请各位学会与工作相处,在工作中始终坚持以工作目标为驱动,去除杂念,磨砺出更好的自己。对以后工作中可能存在的问题及提议,公司也建立了很多沟通渠道,如总裁邮箱等。

最后,希望各位新员工顺利渡过试岗阶段,相信今后大家会以更好的姿态和饱满的热情投入到工作中去,为公司的发展奠定坚实的人才基础。祝愿大家工作顺利,生活美满!

为促进专业建设,进一步推动人才培养同就业市场接轨。8月19日,由京师国际专家委员会成员钟蕊教授,教育教学部总监田志源、经理刘美姣,就业服务部总监孙蕊组成了调研小组,赴北京多乐小熊总部进行调研交流。

多乐小熊是由新东方教育集团及中科致知教育集团投资的全国连锁托育机构,目前全国拥有近100家中心。人力资源总监苏媛媛女士代表多乐小熊热情接待了京师一行,并以访谈的形式开展了本次交流,主要内容涵盖托育行业发展趋势、托育机构运营模式、托育机构人才岗位需求及要求、从业人员能力要求,以及托育机构的现行教学模式等。

京师国际:对于托育机构,幼儿教育保育范畴中的哪一个专业的毕业生更符合企业的人才需求?

多乐小熊:更多需求的是早期教育和学前教育专业的毕业生。幼儿护理类专业更对口月子中心和医院,所以多乐小熊聘用幼儿保健的毕业生也有,但需求不大。

京师国际:早期教育和学前教育这两

个专业的毕业生,具备哪些专业特长更适合企业发展?对应于高校的人才培养,开设哪些课程能够实现与企业需求的对接性?

多乐小熊:目前多乐小熊用人基本是大专以上学历的人才,在托育机构从养、护、育的比重来划分,养与护占50%-60%,育占40%。相对于某一方面的特长,多乐小熊首先更看重学生在校期间各门课程的成绩是否都能达到优良,且是否稳定;其次是取得证书的需求,应卫健委要求,托育机构的保育老师必须具有保育员证书,如果做带班老师还需要具有幼儿园教师资格证书;再次,安全管理方面的课程需要植入到课程计划中,新手老师容易出现幼儿安全事故,专业知识有盲点,知识量和积累达不到。

京师国际:目前以多乐小熊企业的规模,每年招聘人才的需求大概是多少?

多乐小熊:北京直营店每年的需求大概在12-15人,外阜加盟店均为自主招聘。

京师国际:多乐小熊的用户群,更看重的是对宝宝的照护服务还是能够为婴幼儿提供特色教育?

多乐小熊:不同家庭和不同区域划分比较明显,由隔代长辈作为照顾幼儿主要角色的家庭,更看重的是生活照料和饮食丰富度;由父母双亲作为照顾幼儿主要角色的家庭,更看重教育特色和追求双语环境,尤其是经济实力雄厚的90后家长。

此外,双方就下一步合作等多方面的问题也进行了探讨与交流。本次走访调研,为京师国际专业人才培养方案的修订提供了有效依据,佐证了京师下一步开展教育教学改革新思路的正确性,也为后续的调研交流打下了基础。(田志源 报道)

解码教学改革创新思路 深入托育行业调研问答



实地走访，情系学子

——六安校区深入企业走访看望实习学生

2021年7月28日，为及时掌握实习动态，深入了解学生顶岗实习情况，加强与教学实习基地的密切联系和沟通配合，六安校区主任朱伟、招就办主任张友涛及学业导师管婷婷一行前往六安海心沙广场运动宝贝早教中心看望顶岗实习的幼儿1901班学生。

管婷婷老师表达了对同学们的关心和期望，对她们吃苦耐劳的精神表示充分肯定，要求她们要不断的学习，踏实工作，注重团队协作，遵守企业规章制度，不断提高实践能力和人际交往能力。同时叮嘱同学们在实习期间注意人身安全，加强与学校、家长的沟通和联系。

朱伟主任与学生实习单位负责人就实习生实习表现和深化校企合作等方面进行了沟通交流。他表示，希望实习单位加强对实习生的业务培训指导，和学校指导老师多沟通交流，及时解决实习学生在工作和生活等方面出现的问题。实习单位对我校区的实习生各项实习表现给予的高度评价，并希望可以进一步深化校企合作模式以加深合作。

此次走访，给同学们带去了人文关怀，同时加强了与实习基地的交流，对以后进一步开展教学实习实践具有重要的意义。（六安校区管婷婷 报道）



众志成城，我们一定会赢！

——各校区积极参与抗疫志愿者服务

（信阳校区张周宁 报道）汛情刚刚结束，疫情来势汹汹，七月底到八月初，河南经受着巨大的灾难和考验。家住河南省新密市的我校区19级早期教育专业的郑晓芳同学和家住驻马店市的朱瑞辉同学，为响应当地政府抗疫志愿者服务号召，积极投身到抗疫志愿者队伍中去，为家乡抵御新冠病毒的侵袭献出一份力量。

郑晓芳同学从8月1号开始就跟着当地的医务人员，穿着密不透风的防护服，每天天不亮就到达岗位和医务人员并肩作战，为前来做核酸检测的市民服务，直至凌晨。酷暑难耐、勒伤耳朵和脸的防护面罩和口罩以及闷热不透风的防护服，并没有阻挡她参与“抗疫”服务的决心，她说，作为一名京师早教专业的青年学生，这是我从未想过的场景，虽然辛苦，但是我很自豪，而且我相信众志成城，我们一定会赢！

家住驻马店市的19级京师早教的朱瑞辉同学也是积极参与社区疫情管控志愿服务，每天从早到晚坚守在社区的岗哨前，风吹日晒动摇不了她作为一名京师早教人的抗疫决心。

病毒无情人有情，在大灾大难面前，他们挺身而出，勇于担当，用实际行动证明了京师青年是好样的，是堪当大任的，向他们致敬！



图为郑晓芳同学身穿防护服的背影



图为朱瑞辉同学工作现场照片

教育部办公厅 国家卫生健康委办公厅关于进一步加强新冠肺炎疫情防控常态化下学校卫生管理工作的通知

为进一步增强师生新冠肺炎疫情防控意识，严格落实疫情防控常态化下学校卫生管理工作各项要求与措施，保障广大师生身心健康，根据《中华人民共和国传染病防治法》《学校卫生工作条例》《新型冠状病毒肺炎防控方案（第八版）》要求，毫不放松抓好新冠肺炎疫情防控，切实落实人物同防、多病共防，规范日常卫生管理，拓宽健康教育渠道，增加体育活动时间，完善家校协同机制，健全长效管理机制，加大督导检查力度。

（南阳校区张培娟 报道）随着“德尔塔”变异株进入中国，举国上下迅速响应，新一轮的疫情阻击战打响，京师国际南阳校区谨记党和政府的精准施策投身到抗疫一线。南阳校区幼儿发展与健康管理专业的陈怡同学加入了漯河市召陵区老窝镇支毛村的志愿者队伍，主要负责给村民们普及新冠防控相关知识，维持核酸检测队伍秩序等工作。



陈怡同学礼貌得体、周到细致的志愿者服务工作得到了当地村民的一致好评

青春团队展风貌 同心协力创辉煌

——南阳校区团队风采

南阳农业职业学院，简称“南阳农职院”，位于河南省南阳市卧龙区卧龙岗上，是河南省特色高职公办院校。

京师国际南阳校区是南阳农职院校企之一，它汇聚了一批充满阳光、充满正能量、积极向上的良好师德的高素质人才。

他们团结奋进，孜孜不倦，追求进步，爱生敬业。既有中流砥柱、经验丰富的校区主任，勇于付出、坚守职责的教务主任，又有朝气蓬勃、元气满满的招生老师，还有无私奉献、默默无闻的综合办老师。

他们用独特风格形成魅力磁场，他们用只争朝夕引领青春风尚，把严谨和专业行在脚下，把热爱与赤诚浸在心头。

他们虽然没有万丈光芒，但始终温暖有光；虽然没有擎天巨力，但始终充满力量。清晨，匆忙的脚步总是迎着第一缕朝阳；傍晚，疲倦的身影时常伴着夕阳与星光。

这是团结奋进、努力向上的京师南阳团队！他们不辞辛劳，潜心育人，薪火相传，生生不息！

京师南阳团队：校区副主任：张培娟

教务主任：许雪洋

学业导师兼综合办：张玉东

招就办干事：翟琳，崔洪岩，薛浩宇，赵雪涛



遇到问题了，要想着怎么去解决，而不是想着怎么去逃避，如果只想着逃避，那问题永远就是问题了。 ——校区副主任张培娟

张培娟，南阳校区校区副主任，于2020年初加入京师国际后开始积极组建京师国际南阳校区团队。作为一名年轻的校区副主任，她怀着一颗拼搏向上的心，永不服输的心，热情似火的心，愿意永远投身于教育事业，为京师国际的美好明天贡献力量。

在团队管理方面，她有较强的领导力，进而推动战略，激发动力，可以激励校区人员一起努力为京师的美好未来共同努力。她主张分工明确，

在下达工作任务的时候，使员工充分领会工作要求，进而积极高效地完成工作。

在自我修养上，她一直是严于律己，对待工作一丝不苟，不寻找借口，不推脱责任，面对问题能够主动迎难而上。在对待学生的工作上，她总说老师的一切言行都赋予了学生一些事实上的精神与灵性，在无形中也会定格学生一定的品质与价值，所以在对待学生工作上一一定不能马虎。她也承诺愿意继续与京师与大家共成长，不怕困难，砥砺前行。

自己选择的，就要认真对待。

许雪洋，中共党员，于2021年2月22日加入京师国际南阳校区这个团队，任教务主任一职。

在此之前，她一直从事早期教育专业方面的工作，很少接触到教务相关事宜，可想而知，刚接触这个新岗位时她要克服多少难关啊。但正因为她拼着一股劲，敢于挑战、勇于付出，懂得调整自己，积极学习业务知识，虚心向领导、同事、

——教务主任许雪洋

同行请教，才能从对本职岗位工作的一窍不通变成现在的游刃有余，成为一名优秀的教务主任。

同时，兼职代课的她，课堂总是那么生动有趣，深得学生们的喜欢。她常说：作为教师，首先要敬畏自己的职责，坚守职责是从事教育事业的灵魂，同时也是每一位教师自我成就的关键。

无论做什么事，无关大小，只要做了，就一定要沉下心，努力的做好。

——学业导师张玉东

张玉东，中共党员，于2021年4月入职京师国际南阳校区，现任学业导师兼综合办。

作为学业导师的她，认真对待每一位同学，在查课、听课、开班会等学生管理的工作中，风雨无阻，始终从未缺席，在对待学生的各项事宜中也是亲历亲为。虽然她带班的时间不长，但是学生们对她的评价却很高。

在综合办的工作中，她认真细心，踏实肯干，

从未抱怨事情的繁琐，对待每一件事都是有始有终。

她胆子较小，害怕出错，但是又不敢询问，所以总会出现错误。在后续的工作中，希望她可以加强与上级领导的沟通，我们都相信她会迈出“胆小”的圈子，做更好的自己。



南阳校区团队风采



◆ 努力一定会有收获。

——招生干事翟琳

翟琳，中共预备党员，于2021年2月18日入职京师国际这个大家庭，现任南阳校区招生干事。

她毕业于南阳农业职业学院，熟知院校的各项事宜。她聪明机灵，被称为“翟机灵”。她说，在公司领导的精心培养下，在和谐奋进、专业高效的团队的帮助下，以及在“鼓励人才、善用人才”的机制之下，她成长得特别快，可以顺利完成2021年年度的招生工作。她性格开朗活泼，善于表达，乐于沟通。在接下来的工作中，她将会继续锻炼自己、实现更高的理想，将会用谦虚的态度和饱满的热情来做好本职工作，为公司创造价值，同公司一齐展望完美的未来。

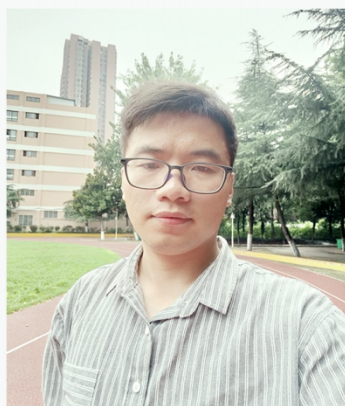


◆ 加强自身修养，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，力求把工作做得更好，为京师国际做出更大更多的贡献。

——招生干事薛浩宇

薛浩宇，招生干事，2021年2月22日加入京师国际。在这仅有的半年时间里，他对招生工作已经有了全面且细致的了解和掌握。

他勤恳务实，善于学习，对本职工作兢兢业业。他注重个人成长，有效改进了自己的工作方式，从而在工作中取得良好的成绩。另外，在业余时间精读细研业务知识，提高专业能力，进而在团队中起到了榜样作用。



◆ 一定要充满自信，再加上勤奋努力，那么一切的困难都将会迎刃而解。

——招生干事赵雪涛

赵雪涛，来自河南省商丘市，于2021年3月3日加入京师国际，现任南阳校区招生干事。

在领导同事的帮助下，自己的不懈努力中，踏实肯干的工作态度下，他积极勇敢地面对困难，严格要求自己，热衷本职工作，进而取得了优秀的招生业绩。他希望，在以后的工作中再接再厉、提高自己的沟通协调能，灵活处理工作中遇到的问题，实现自己的理想，同京师共同成长。



◆ 用心思考，努力学习。

——招生干事崔洪岩

崔洪岩，2018年毕业于南阳理工学院，2021年4月加入京师国际，现就任南阳校区招生干事。近五个月来，她用心学习公司文化与管理度，努力提升自己的专业素质，迅速地融入公司与校区团队，配合其他成员，在校区领导的带领下完成各项工作。

她一直要求积极进步。她具备优秀的思考与解决问题的潜力，以丰富的经验为基础，积极开展招生各项工作。她非常感激公司的知遇之恩，将会更加努力地工作学习，提升自己的专业能力，为公司，也为自己取得更加优秀的成绩。

