

扎根新疆的22年时光里，苟熹陪伴了一届又一届学生——

三尺讲台 匠心育桃李

报效祖国 建功西部

本报记者 吴锋思 马安妮

窗外艳阳高照，室内穿着统一校服的孩子正目不转睛地盯着老师手中的电表，“同学们来观察它的变化……”苟熹正围绕多用电表的特点及如何使用多用电表讲授知识。

“这些教学设备都是平时我自己做的。”在苟熹家中，书房内大大小小摆满了工具，从这些工具下诞生的，是他每堂课需要的教具。

2003年，响应国家“到西部去，到基层去，到祖国最需要的地方去”的号召，刚毕业的苟熹踏上了向西的火车。

“没想那么多，大学读的就是教育专业，在哪儿都是教书育人。”苟熹笑着说。这一待就是22年，凭借着对工作的热情和付出，苟熹荣获全国优秀教师、小学实验教学能手、自治区高中物理名师培养工作室主持人等称号，2024年他更是获得了“开发建设新疆奖章”荣誉称号。

“这是我的第二故乡，我希望它的发展能越来越好。”从“枸杞之乡”宁夏而来的苟熹，在新疆维吾尔自治区博尔塔拉蒙古自治州精河县“枸杞之乡”安家落户。

“教具让物理变得有趣简单”

“刚上讲台那会，经常向前辈老师

请教，听老教师的课，邀请他们也来听我上课，虽然很紧张，但这种方式进步最快。”苟熹说，“在交流中，我才得以不断提升教学水平。”

2003年，苟熹成为精河县高级中学的一名物理老师。

从最初的胆量、找方法，到后来能够独当一面，成为班主任。随着阅历的增加，苟熹对学生和教材的了解更加深入透彻，“我发现，上课讲知识点学生记得住，但不会应用”。于是，他压缩备课时间，将更多重点放在对课本、课件、教具的挖掘上。

“让生活中的物理走上课堂，不仅能够调动起学生学物理的热情，也能更方便帮助他们增加记忆点。”通过事例对照、课堂讨论、教具教学等方法，苟熹的课堂激发了学生的物理兴趣，让他们爱上了物理。

“苟熹老师上课是实践和教学相结合，让我们理解起来更加容易，而且老师也很有耐心，下课对我们的问题都会一一解答。”精河县高级中学学生苏安煦说出了学生们的心声。

同时，他制作的教具也多次在新疆维吾尔自治区、博尔塔拉蒙古自治州科技大赛上获奖，多篇论文在国家级、省级刊物上发表。他的录制课在“一师一优课”中多次被评为省级优课。

“每个孩子都是独一无二的”

“刚开始，我大部分精力都在教学上，但发现怎么使劲总有孩子的成绩提

不上去。”苟熹挠着头说，“后来，我逐渐开始关注每一个学生的情况。”

“每个孩子都不一样，有些孩子缺少目标，有些孩子缺乏自信，还有孩子纯属于性格活泼好动……”于是，苟熹开始利用互联网寻找“解惑”之道，“还真让我找到了，一个名为《第一书记》的节目。”

一段时间内，苟熹的手机里全是“第一书记”的故事，以他人的故事激励学生内在的潜力。“孩子们接触的人很少，了解了太多的生活百态，我就以这些真人真事让孩子找到志向。”苟熹说。

而面对那些性格活泼好动的孩子，苟熹便化身“监督员”，每天早上8点到校，从早操开始跟着学生一起，一直到晚上放学。“我们家小孩儿都在吐槽，爸爸陪哥哥姐姐太久了。”他笑着说。

然而，时代的不断迭代让教育也发生了变化。“对于孩子的成长，我们也更加关注他们的心理健康。”作为班主任，苟熹了解每个孩子的情况，学生的一点点变化，他都十分上心。

“当时有个小姑娘，也是因为家庭的原因，一段时间她意志消沉，对学习总是提不起劲，我问情况，她总说没事，但是状态不好。”苟熹回忆道，“我自己也有女儿，她也有困惑的时候，我也希望孩子能遇到一个好老师引领她。”

于是，苟熹组织谈心活动、走进学生家里、讲自己的成长故事等方式，潜移默化中逐渐打开了学生心扉。“后来

她主动讲了自己的困惑，我和家长一起帮她解决困难，后来这个孩子考上了医科大学。”苟熹欣慰地说。

“这里是我的第二故乡”

扎根新疆的22年时光里，苟熹陪伴了一届又一届学生，对远方的家人却时时感歉意。几年前，在母亲病重时，他匆匆赶回老家，但因放心不下即将高考的学生，仅在家4天便匆匆返回岗位。

正是对自己的高标准、严要求，让有着“钢铁巨人”般意志的他倒在了讲台上。

2018年11月初，苟熹在值完夜班后直接赶赴课堂，结果在上课时突发脑卒中，迅速被送往医院救治。

“醒来第一反应就是别吓着孩子们，之后才发现自己右腿没法正常走路了。”他说道。

当时，在大多数人看来，这位兢兢业业的老师将无法站上讲堂。不承想，凭着一股不服输的劲儿，半年后，苟熹再次站到了讲台上。

“能不能好起来，我努力了才知道。”想起那段康复时光，他激动地说，“再说了，我是老师，遇到困难要以身作则，以后还能给孩子们讲，鼓励他们也要迎难而上。”

在热爱的岗位上发光发热，让苟熹收获了不少荣誉。如今，再谈起是否想要回到家乡宁夏，苟熹却笑着说：“新疆瓜果飘香，这里是我的第二故乡。”

青海首部家庭教育促进条例6月1日起施行

本报讯（记者邢生祥）《青海省家庭教育促进条例》6月1日起正式施行，该《条例》是青海首部家庭教育领域的地方性法规，标志着青海家庭教育工作迈入法治化、规范化新阶段。

《条例》共七章四十九条，通过建立强制报告、信用激励等8项制度，将家庭教育由“软约束”转为“硬要求”。针对家庭教育责任不清、资源不均、特殊群体保障不足及教育理念偏差等突出问题，立足青海实际，提出系统性解决方案。构建“家庭尽责、政府主导、学校指导、社会协同”的家庭教育工作机制，明确未成年人父母或其他监护人是第一责任人，政府、学校和社会承担支持服务责任。

《条例》着力破解三大现实难题，针对青海城乡发展差异大的问题，建立财政保障机制，要求县级以上政府将家庭

教育指导服务纳入公共服务体系，将家庭教育经费纳入财政预算；针对特殊家庭需求，对留守儿童、单亲家庭等制定11项帮扶措施，明确各方教育责任。针对教育理念偏差，明确家长需履行“十项教育指引”，纠正“唯分数论”等教育理念偏差，禁止家庭暴力与性别歧视，为家长划定教育“红线”。

在内容上，《条例》突出了家庭在未成年人教育中的核心地位，明确父母或其他监护人需从道德品质、身心健康、劳动实践等方面开展科学教育，禁止家庭暴力和歧视行为。同时，《条例》划定教育禁区，严禁父母因性别、身体状况等歧视子女，不得胁迫未成年人参与违法活动等，培养未成年人正确的价值观和良好的品德行为。

将“三个精神”火种播撒职工心田

（上接第1版）

特色载体：激活思政教育新动能

“劳动者，就应该受到尊重。因为只有他们的心是暖的，血是热的，我们的机车才会永远向前！”在全国首部产业工人队伍建设改革题材话剧《地铁六号线》的巡演现场，演员通过鲜活生动、层层递进的剧情，真实演绎了劳动创造幸福的时代价值。这种文艺宣讲新模式，是青岛市总工会创新打造“三个一”特色载体工程的生动注脚。

一批文艺精品出圈传播。创作《中国名片》《榜样的力量》等情景剧，将劳模故事搬上艺术舞台；采写创作《劳模工匠耀岛城》，记录郝建秀、许振超等29位劳模工匠领军人的成长故事，面向全市民众广泛阅读传播。

一套校园培育体系精准滴灌。联合教育局打造“匠心筑梦·薪火相传”品牌，累计走进191所学校，为4万名学生开设劳动教育“必修课”。线上以微信、客户端等平台持续开展“劳模工匠进校园”“学习振超精神”等系列报道，延伸宣传时间和

空间，强化“三个精神”宣传效果。

一组新媒体产品矩阵创新表达。推出《一起上班吧》Vlog系列，采用第一视角记录不同职业的工作日常；制作《Xuan了！工匠》短视频栏目，单期播放量突破50万次。“通过镜头展现电力工人在66米高空带电作业，比文字更有冲击力。”全国劳模模范、国网山东省电力公司青岛供电公司高级技师孙晓兰在节目录制后表示。

“不是简单的叠加，而是化学反应。”青岛市总工会党组成员、副主席李丽这样形容三维体系的协同效应。通过宣讲团队的内容供给、多元阵地的场景营造、特色载体的形式创新，青岛市总工会构建起“内容—场景—体验”的宣讲教育新生态。

这套创新体系正在释放持续效能。“今年市总工会计划联合市教育局开展‘三个精神’主题教育系列活动，组织大中小学同上一堂思政大课，举办宣讲、征文、绘画、文艺作品征集等4大类赛事，推动劳动教育从‘活动化’向‘常态化’升级。”李丽介绍。

减负落脚在赋能增效上

（上接第1版）

问题线索“双交办”“双整改”

2023年12月，新疆某部门单位在建设科学文化传播矩阵工作中，未经充分调研论证，未对账号宣发内容、更新频次、管理机制等重点问题明确制度和预案，盲目下达自治区相关系统新增2772个账号、2024年底粉丝量总数不低于2000万人的任务目标，并把增粉量作为对下级单位定期通报排名、考核评估的硬指标。该单位于2024年3月被公开通报。

一方面是部门单位宣传推进科学文化传播矩阵的积极态度，一方面是基层干部“难以达标，压力山大”的窘境。面对“各有苦衷”的双方，自治区层面专项工作机制办公室并没有采用“劝退一方”的方式，而是召集相关负责人坐下来一起研讨“如何在无硬性指标的前提下，推动科技宣传”。一番讨论过后，打开了相关部门负责人的工作思路，及时整改了建设科学文化传播矩阵的方式，把原本枯燥的科技知识变成了生动有趣的科普，自然而然激活了注册量。

实际上，在落实为基层减负工作中，新疆构建了省级领导指导区地“一把手”推动典型问题再整治工作机制，对“表现在基层、根子在上面”的问题，实行了问题线索“双交办”“双整改”。2024年，向省级领导推送包联地方典型问题线索1000余条，向自治区部门单位“双交办”问题线索2000余条，并多次召开商会会议，实现了问题线索共享、核查通报共商、整改整治共促。

工学一体锻造“芯”工匠

“每一批半导体的三温测试，都要找到它的专属‘温度曲线’。”在公司生产车间里，工人们正在对一批用于国家重点工程的半导体分立器件进行测试和封装，来自清华大学的教授在现场指导操作。

这条生产线具有年产1000万块集成电路和12亿只半导体分立器件的生产能力，产品广泛应用于航空航天、数字通信、工业控制等领域。而这名清华大学的教授在与企业签订“名师带徒”帮联合作协议后，在这里收了20位“工人徒弟”。

在天水天光，名校教授进企带徒，参与培养“芯”工匠，有一套“工学一体”的完整机制。

企业在与清华大学、兰州大学、西安

交通大学、西安电子科技大学等多所知名高校及科研机构联合成立“集成电路联合实验室”的同时，制订实施职工能力提升继续教育培训计划，聚焦芯片国产化替代的攻关技术，让技术引进和人才培养完美结合，为员工搭建“学历+职称+技能+管理能力”的提升平台。

通过“企校双师联合培养”模式，逐步形成了“企校双制，工学一体”的特色人才培养方式。目前，已经有9人获得西安交通大学MBA、39名生产一线技能人员提升了学历，58名一线职工拿到技能等级证书。职工们感叹道：“现在公司送我们读大学，评职称，当技师，在‘流水线’上同样拥有好前程。”

天水市总工会有关负责人认为：“天水天光‘产改’要求落实落地，让每个工位都成为创新源点，每条产线都涌动人才活水。”

“世界机器人嘉年华”在武汉举行

6月2日，在武汉市蔡甸区花博汇景区，游客观看机器人乐手。

当日，“世界机器人嘉年华”活动在武汉花博汇景区举行。本次活动以近百台机器人为表演核心，机器人乐队、机器宠物、化妆机器人等陆续亮相，游客可以近距离与机器人接触，感受科技赋能文化与生活的魅力。

新华社记者 杜子璇 摄



“一站式”维权，32名职工8小时拿到欠薪

最终，在调解员耐心劝导下，双方态度逐渐缓和，企业负责人现场支付部分工资，并承诺尽快支付剩余款项。

从最初捕捉到劳动争议的“火苗”，到最终司法确认书庄严落笔，全程仅耗时3小时。这背后，是永川区总工会精心构建的递进式矛盾纠纷化解体系在幕后高效运转、精准发力的生动体现。

据介绍，该体系以织密“调解网”为核心，区总工会劳动争议调解委员会为主导，42个基层调解委员会为补充，形成上下贯通、左右联调的网络。同时，《重庆市永川区总工会法律援助管理办法（试行）》明确，突出“调解为主，诉讼为辅”的递进式矛盾纠纷化解体系，加强矛盾纠纷源头预防，关口把控。

“这一体系不仅注重矛盾的化解，更注重从源头上预防纠纷的升级，形成

职工权益保障与企业健康发展的双赢局面。如通过开展‘法治体检进企业’活动，为企业提供合规经营指导、普法宣传和风险排查，促进劳资关系和谐。”吴涛说。

“链式联动”跑出和谐“加速度”

在永川区，工会、法院、人社局、检察院等多部门联动化解劳动争议已成常态。也得益于多部门“链式联动”劳动纠纷案件办理效率得到显著提升。

不久前，永川区人民法院、区总工会以视频形式成功调处了一起劳动争议案件。黄勇在甘肃务工遭遇了欠薪问题。由于双方均不在永川区，区总工会了解情况后，遂决定在网上进行调解。经过调解，双方很快达成了调解协议：对于方于2025年8月31日前支付黄勇劳务工资8260元。

及署名荣誉。

公司设立“揭榜挂帅”攻关项目，成立“创芯突击队”“芯越攻关组”等5支创新团队，针对生产痛点开展技术比拼，积极开展劳动竞赛“打擂台”。针对54AC273芯片成品率低的难题，“创芯突击队”通过优化晶圆工艺，将成品率提升15%~18%，直接节约成本超百万元。

促进技术革新，加大研发投入，积极与高校、科研院所等建立合作关系，通过产学研合作持续提升一线员工的专业技能和创新能力。

在此激励下，一线职工赵转平连续10次入围“三新三小”成果奖，其中特等奖3个。赵转平也因此脱颖而出，成功竞聘为主任设计师。

“三新三小”不仅激活各工位的创新细胞，也促进企业“硬核”成果并

喷：近3年来，企业累计研发新品877款，参编航天系统标准10项、国家标准4项，手握甘肃省科技进步奖等37项殊荣……

“五线谱”打破“天花板”

“企业不拘一格的用人机制，让我有了更快的成长机遇。”不到30岁的杨其辉，履历中新增了一枚醒目的“竞聘成功”徽章。3年前，这个大学毕业生还在晶圆车间的角落里调参数；2024年，他就成为芯片制造中心最年轻的副主任。

“产改”工作启动后，企业建立多通道晋升机制，出台《员工职业发展通道管理办法》，设立技术序列、管理序列、营销序列、专业序列、技能序列“五个职系”，激发员工干事创业热情。职工们将办法比喻为打破“论资排辈”、告别成长“天花

板”的“五线谱”。

通过“五线谱”，实现专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位互相贯通，对具备领导潜力的职工，设置从基层管理者到高级管理层的晋升路径，注重团队协作与战略能力的考核；对技术骨干通过职称评定、项目贡献等晋升为高级工程师或首席专家，享受与管理层同等待遇。截至目前，先后有17名技术骨干晋升为副总工程师、副主任设计师（工程师）。

为让技高者多得、创新者多得，企业探索设立《“一人一事一议”薪酬管理办法》，采用多维度的绩效考核评估体系，制定《“敢·超”季度效益奖考核办法》等激励制度，对季度“最美赶超者”进行表彰奖励，让岗位价值高、能力素质强、创新创造多、业绩贡献突出的技能人才，拥有实实在在的成就感和获得感。