

2019 年秭归县职业教育中心 质量年度报告

1. 学校情况

1.1 学校概况。秭归县职业教育中心位于世界历史文化名人屈原故里、中国脐橙之乡、诗歌之乡—湖北秭归，比邻三峡大坝。学校由秭归县人民政府举办，秭归县教育局主管，肩负着中职学历教育、社会技术技能培训、非全日制专本科学科学历教育等重要职能，属全拨公益性事业单位。校园占地 62016 平方米，校舍建筑面积 35412 平方米，总资产 7486 万元。现有在编教职工 213 人，其中专任教师 192 人、全日制中职学生 2225 人、非全日制专本科学员 418 人、常年有社会培训人员 1000 余人。

我校是国家首批“512”工程合格学校、重点中等职业学校、首批中等职业教育改革发展示范学校，是国家人力资源和社会保障部、教育部联合表彰的全国教育系统先进集体，是湖北省首批中职示范学校，教育部现代学徒制区域试点参与学校、验收合格学校，湖北省教学诊改试点学校，验收有效学校。

1.2 学生情况。2018 年秋季学期共招收全日制中职生 793 人，与 2017 年的 794 人、2016 年的 787 人基本持平。

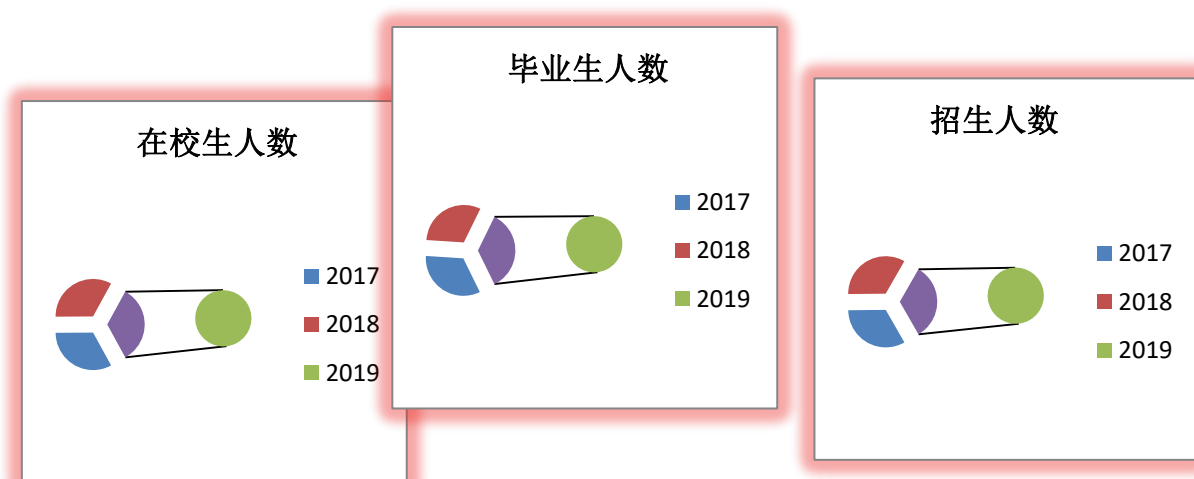


学年度	县域内 应届初 中毕业 生总数	普通高 中招生 数	中职可 招学生 数	普职比	实际 招生数	招生数 占县域 内初中 毕业生 总数的 比例 (%)	招生数 占县域 内当年 可招生 数的比 例 (%)	其中: 3+2 招生 人数
2016-2017	2307	1366	941	5.9: 4.1	787	34.1	83.6	151
2017-2018	2222	1270	952	5.7: 4.3	794	35.7	83.4	278
2018-2019	2121	1270	851	6: 4	793	37.4	93.2	257

图表 1: 招生情况分析

从图表 1 可以看出，职普比较上一年有所下降，主要是受区域内初中毕业生下降的影响，但实际招生人数占区域内初中毕业生总数的比例和占区域内可招人数的比例比上年分别上升 2 个、10 个百分点，这说明学校内涵建设取得较好效果，学校的影响力、吸引力持续增强。

2019 年我校有全日制在籍学生 2225 人，比 2018 年的 2162 多 63 人，巩固率为 97.44%，比 2017 年 94.96% 上升 2.5 个百分点；2019 年学校毕业生总数为 694 人，毕业率 100%。



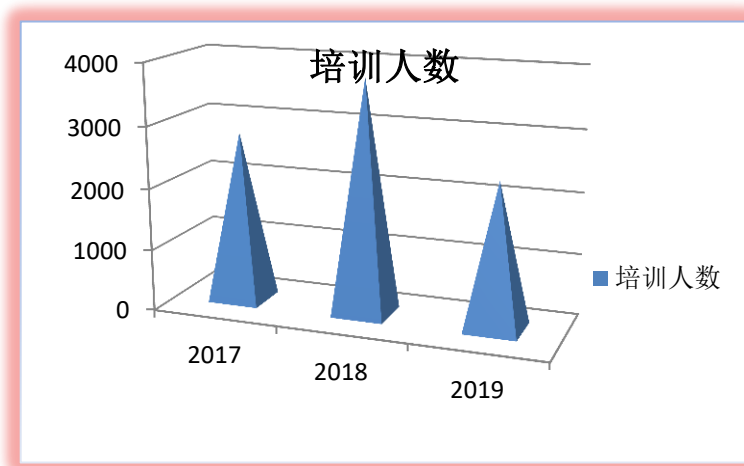
图表 2: 在校生、毕业生、新生人数分析



年度	班级数	在校生总数	一年级	二年级	三年级	旅游服务与管理	计算机应用	学前教育	机械加工技术	电子技术应用	物流服务与管理	物业管理	现代农艺技术	制冷和空调设备运行与维修	巩固率%
2016 至 2017	52	2149	794	696	659	541	583	240	261	232	44	79	44	125	95.58
2017 至 2018	51	2162	794	743	625	591	505	257	274	200	89	74	94	78	94.96
2018 至 2019	51	2225	793	733	699	559	452	324	277	208	131	79	155	0	97.44

图表 3：在校学生结构分析

学校认真履行县级职业教育中心职能，致力于服务区域社会经济发展、致力于实现人民追求美好生活的向往。一是围绕“乡村振兴”战略，面向“三农”，积极开展种植养殖技术、观光农业、农家乐培训；二是围绕“大众创新、万众创业”战略，面向



图表 4：培训分析

企事业单位，积极开展职工职业素养、职业技能培训；三是以服务人民高质量生活为重点，面向城乡，积极开展机动车驾驶、休闲娱乐技能培训。

一年来，累计培训 2354 人次，其中职业素养、职能技能培训 836 人次，非全日制专本科学历教育 418 人，机动车驾驶培训 1100 多人。



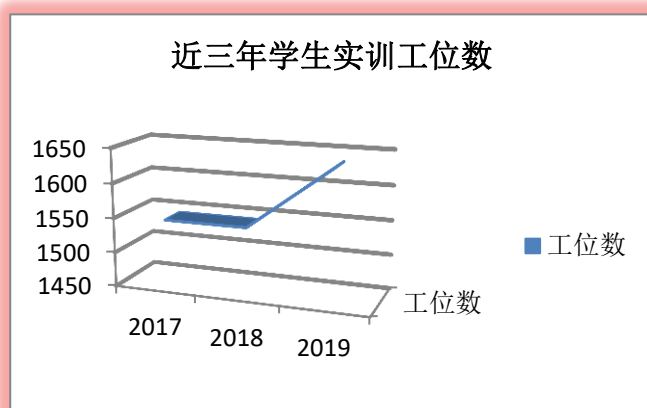
1.3 教师队伍。2018 年年报数据显示，学校共有教职工 213 人，其中专任教师 192 人，专任教师中正高级教师 1 人，高级教师 40 人，市级“双师型”教师 63 人，新招聘教师 4 人。专任教师与学生的比为 1：11.7，与 2018 年的 1：11.5 略有下降。

年度	专任教师数	本科以上学历人数	高级教师人数	市以上双型教师人数	生师比
2017 年	192	190	36	59	11.2：1
2018 年	188	186	34	60	11.5：1
2019 年	192	190	41	63	11.7：1

图表 5：教师结构分析

从图表 5 可以看出，一是专业教师数量和师生比变化趋稳，且与学校规模趋稳保持一致，这表明学校发展已进入一个规模稳定期，内涵丰富期；二是高级教师、“双师型”教师占比稳中有升，这表明学校教师队伍建设进入结构优化期，素质提升期。

1.4 设施设备。2018 年学校利用中职发展引导资金、移民后扶资金、城市教育费附加等项目资金 1657 万元，对生活设施、教学设施进行了再拓展、再升级，有力地提升了学校发展后劲。其中，



图表 6：近三年学生人均实训工位数



投入 130 万元，给教室、寝室安装了空调，学生的学习、生活条件得到较大改善；投入 1100 多万元，添置了现代农艺技术、学前教育等专业实训设备、升级了网络设施、新增了电商体验室、更新了部分计算机教室，学生的学习条件得进一步改善；投入 500 万元，改造了校门、办公楼，更新了学生床铺，校容校貌再次“涮”新，学生的获得感进一步提升。到 2019 年 8 月，学校教学设备值总额达 1400 万元，生均达 0.63 万元。按学校最新统计标准，学生实训工位数共计 1636 个，人均 0.7 个，学生动手机会不断增多，动手能力不断增强。

2. 学生发展

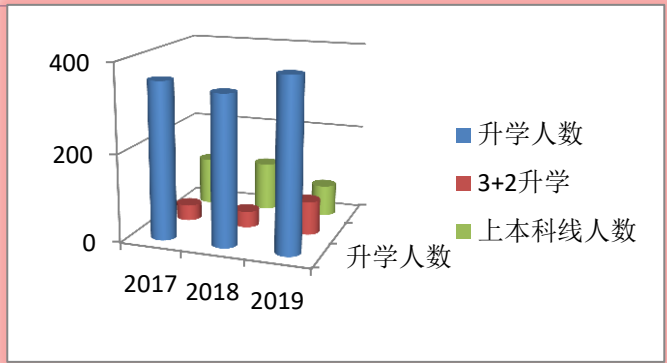
2.1 学生素质

2019 年，学校以服务区域经济社会发展为己任，高举质量大旗，抢抓教学“诊改”省级试点机遇，致力于实施“卓越质量”工程，不断提形象、蓄后劲。一是以技能高考、技能大赛、技能考证、技能展示、市级质量监测为重点，抓突破，打品牌，力争治标有新突破；二是通过教学“诊改”试点，系统搭建学校人才培养质量保证体系，不断优化学校治理环境，形成质量持续提高的好环境、好机制，力求治本有新进展。

——**升学立交**。2019 年我校旅游服务与管理、计算机应用、学前教育等 6 个专业 387 名学生通过技能高考、高职院校单独招生考试、中高职“3+2”分段培养走进了大学校园，其中上本科



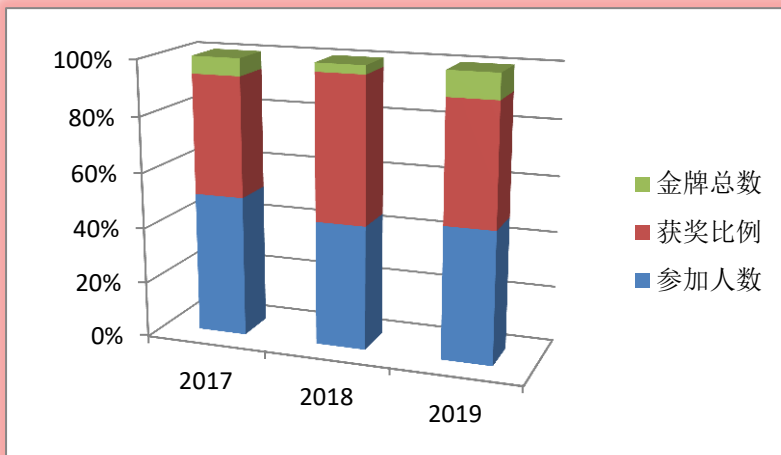
人数达 71 人，较前两年有所下降，这从一个侧面表明，独木桥变立交桥，本科热变发展热，职业教育的本位更加突出。



——技能舞台。2019 年我

图表 7: 学生升学情况分析

校选派了 109 名学生参加了宜昌市中职学生职业技能（才艺）大赛中的旅游服务、机械加工、学前教育等六个大类比赛，共获 69 个奖项，其中一等奖 13 个，获奖率为 63.3%，综合考核得 75



图表 8: 技能大赛获奖情况分析

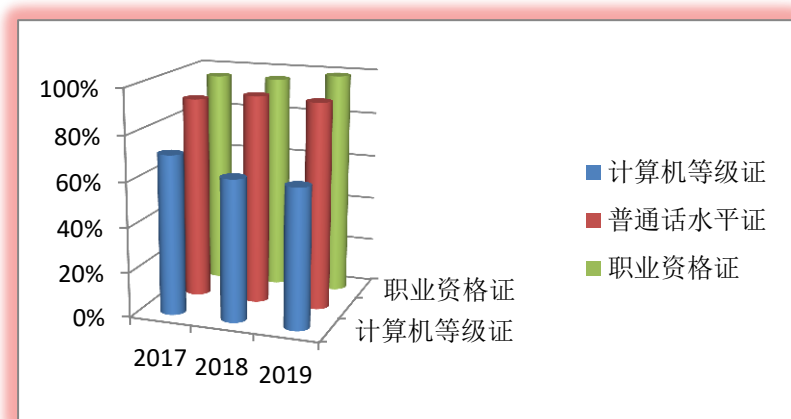
积分，位居全市第六名，环比稳中有升；组织学生参加湖北省中职学生技能大赛，获 5 金 7 银两铜好成绩，同比，

再上新台阶；代表湖北省参加全国中职学生技能大赛获得两银，实现历史性突破。这些表明学校在赛教融合，赛教互促方面形成了良性机制，备赛已从单打独斗融入了教学工作常态，已成为专业技能培养重器。

——双证通道。学校十分重视社会化考试，想方设法，让学生通过国家、省级相关水平能力考试平台取得通向社会的“动车



票”，让学生有更多机会出彩，有更多机会搭上“顺风车”、“准点车”。2019 年 3 月，学校组织 2018 级学生参加了全国计算机



图表 9:考证情况分析

等级考试，781 人参考，合格 484 人，合格率 62%，与 17 级的 63%持平，高于全市平均水平；组织 16、17 级准备就业的学生参

加全国普通话水平能力测试，887 人参考，取得二等乙级证书的 814 人，二等甲级以上的 173 人，通过率 92%，比 2018 年的 93%降低 1 个百分点，“二甲”以上通过人数创历史新高；组织 612 人参加技能考证，607 人通过，通过率为 99%，比 2018 年的 96%上升 2 个百分点。

——质量监测。2019 年 6 月我们组织 18 级 769 名学生参加了宜昌市中职学校文化课教学质量监测考试，语文、数学、英语的合格率分别为 92.63%、50.00%、84.87%，按合格率计算分别列全市第 6、10、8 位。组织 17 级旅游服务与管理专业部分学生参加专业技能抽测，平均得分 84.6，位居全市第 3 名，合格率达 100%。



年度	语文	数学	英语	专业
2017	87.5%	72.65	90.47%	
2018	76.7%	51.6%	64.0%	
2019	92.63%	50.00%	84.87%	100%

图表 10: 质量监测合格率分析

从表 10 可以看出，合格率较上年整体有所提升，特别是语文、英语两科分别提高 16、20 个百分点，但横向比较差距仍在，还需在今后的教学中，不断改进教法、学法，关注质量生成过程，促成质量螺旋上升，奋力赶超兄弟学校。

——**体质测试**。本年度，学生体质测试数据如下：

年度	在校学生总数	参加测试人数	参加率 (%)	合格人数	合格率 (%)	优秀人数	优秀率 (%)
2017	2149	2149	100	1986	92.42	541	25.2
2018	2162	2128	98.43	1678	78.85	7	0.37
2019	2225	2165	97.3	1532	70.11	33	1.5

图表 11: 近两年学生体质测试数据分析

通过表 11 不难发现，近三年学生体测参与率、合格率、优秀率均呈下降趋势，学生体质健康提升仍在路上。今后学校将通过重构监测体系、重构考评体系、重构责任体系，不断强化学生体质监测工作，努力提高学生健康水平、生活质量。一是将学生体质健康水平和学生巩固、安全一样纳入教学质量评价的核心要素，纳入体育教师、班主任、处室考核体系，建立集中考核和随



时检测相结合的考评机制，通过滚动考评，引导学生加强锻炼，合理膳食，讲究卫生，不断增强体质。

——**学生发展**。学校通过每天的“三课”（晨诵经典课，午间训导课、晚上收视课），每周的“三自”（自我诊断、自我改进、自我成长）课，每期、每年的“三评”（自评、互评、校评）课引导学生通过经常性、自主性的自我诊断、自我改进，达成自律自强、不断进步预期。本年度学生操行合格率为 100%，较大违纪 29 人次，违纪率为 1%，比上年下降两个百分点，重大违纪率、犯罪率、安全责任事故率均为零。

2.2 在校体验。这一年，学校抢抓国家大力发展职业教育的机遇，科学规划，积极践行，不断改善学生的学习环境、生活环境、体验环境，让学生在校有更多的获得感、归宿感。一是加强校园文化建设，将厚重的“自信、宽容、求索、创新”学校核心价值观升华成物质文明成果，让墙壁说话，让“名人”激励，让标语警醒，让学生在感受校园美的同时，受到熏陶，得到内化。二是给学生寝室、教室装上了空调，学生的学习、生活条件一年一变化，一年一台阶，让学生自豪、自信。三是花气力改善实训条件，添设备、加工位，变环境，让学生通过实训，体验现代文明最新成果，从而激发学生的求知欲、奋斗情。四是创设情境，让学生积极参与学校治理，让学生真正成为学校主人。例如我们开展小管家活动，全校 35 名小管家担负起学校水、电及财产协



同管理的重任；又如，我们开展小卫士活动，红马甲社团担负起了保洁重任；再如，我们开展红帽子活动，哪里有需要，哪有就有校志愿服务队；还有，我们通过“四精”（精挑人选、精细分工、精确任务，精准指导）引导学生自主管理，让学生干部成为学校的“小校长”等等。这些小创举、小作为，把学生与学校紧紧联在一起，让学生有更多更好的体验。2019 年 5 月，我们通过校园信息平台向全体学生发起问卷，学生对学校综合满意率达 98.8%。

年度	理论学习满意度	专业学习满意度	实习实训满意度	校园文化满意度	社团活动满意度	生活满意度	校园安全满意度	毕业生对学校满意度
2018	98.7%	99.6%	98.3%	97.4%	95.6%	98.8%	98.8%	100%
2019	98.9%	99.8%	98.8%	97.6%	95.7%	98.9%	99%	99.8%

表格 12：满意度调查统计表

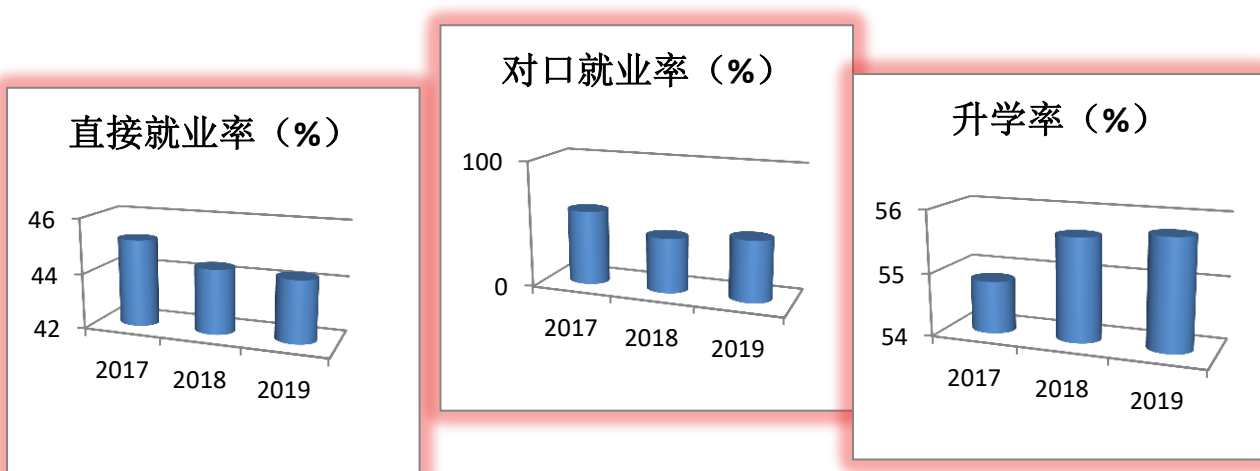
2.3 资助情况

让学生生活在阳光里，成长在希望中。工作中，学校盯紧家庭困难学生饭碗、衣箱，让“两不愁”落实落细，这是工作的底线，也是“全面小康”的大事儿。学校一方面积极落实国家免学费和助学金政策，让国家大爱托起贫困学生生活的底线，发展的希望线。2018 至 2019 学年度累计 7398 人次享受免学费、生活补助政策，总计 827 万元，人均 3717 元；我校 17 酒店刘秭欣、杜娜娜、17 导游王静静三位同学每人获国家奖学金 6000 元。另



一方面致力于建立与村组、居委会联动帮扶机制，实行帮扶信息互通、措施共定、实施联动策略，让帮助更加精准，更加有效。本年度有 734 人次享受到了年均 3000 元的雨露工程滋润，501 名精准扶贫家庭学生接受了来自社会的各种帮助折合人民币近 10 万多元。三是学校优化资源配置，不断完善内部帮扶体系，为特别需要帮助的学生提供力所能及的帮助。学校党委建立了党员联困制度，号召每一位党员至少联系一名贫困生，保证他们不愁吃、不愁穿、留得住、学得好。据不完全统计，全校 57 名党员为近 150 名家庭贫困学子捐钱捐物 15000 多元。

2.4 就业质量。2019 年在就业质量管理上，学校着力抓对口



图表 13:学生就业情况分析

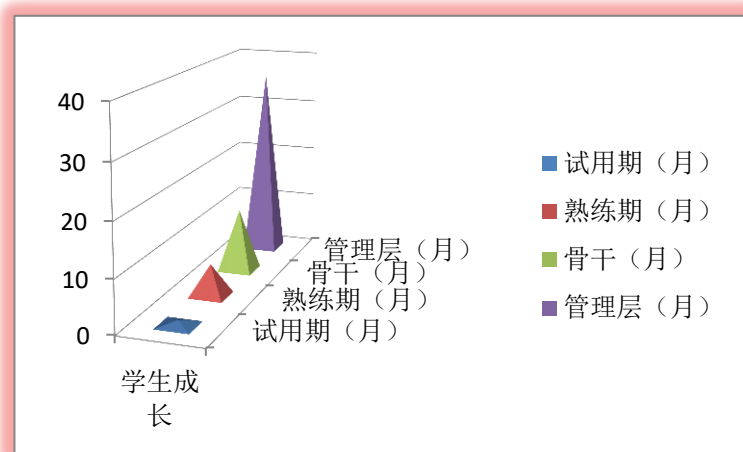
就业率、本地就业率、企业满意率、学生满意率四大就业核心要素。一是立足旅游服务与管理、学前教育、物流服务与管理、物业管理四大专业，着力构建学生对口就业体系，让学生学有所用，技有所施，才有所展，本年度共有 148 名学生实现了对口就业，



按可参加就业学生数计算（下同），对口就业率达 48.4%。二是立足区域内重点行业、企业，采用集中与分散安置相结合的办法，让学生就业在本地，创业在本地，成长在本地。本年度有 183 名学生在秭归百丽、西江国酒等 8 家本地企业就业，本地就业率达 59.8%；三是立足“500 强”，搭建更大平台，支持、服务学生发展，本年度学生就业满意率达 96.5%，企业对就业学生的满意率达 95.2%。升入高一级学校的人数 387 人，比 2018 年的 340 人增加 47 人，中职生学无目标，已逐步淡出。

2.5 职业发展。让学生得到充分发展、得到最好发展，这是我们工作的出发点，

也是归宿。实践中我们通过三大举措，支持学生的职业体验、职业达成。一是开通了学生成长的四条通道，以“新三自”教



图表 14:毕业生成长分析

育为载体，引导学生在“评”中成人；二是建立了“四考”（技能展示、技能大赛、技能考证、技能高考）融通模式，引导学生在“考”中成熟；三是建立了“一年学岗、两年跟岗、三年顶岗”实习模式，并与企业员工培养模式融通，让学生在“训”中成才。按惯例，我们对近三年的毕业生进行了跟踪调查，结果显示：对



口就业的学生，平均顶岗不到 1 个月，就能提前完成试用期，平均不到 3 个月，就能成为熟练工，有 15% 的学生，在 1 年内，就能成为企业的骨干；非对口就业的学生，平均顶岗不到 6 个月，就能成为熟练工；一年岗位迁移率不到 20%，三年不到 38%，90% 的岗位迁移均能在 1 至 3 个月内完成。这些数据表明，学校人才培养质量符合预期。

3. 质量保障措施

3.1 专业设置。学校根据二轮专业调整布局方案，致力于形成“221”（两品牌、两重点、一特色）专业构架。近两年学校专业总数减少了 20%，而招生数反而增加了 7%，这说明学校专业能力显著增强，服务能力显著提高。目前学校专业设置呈现两大亮点，一是专业有身份，在开设的 9 大专业中，旅游服务与管理、计算机应用、机械加工技术、电子技术应用是国家示范校项目重点建设专业；旅游服务与管理专业是湖北省重点专业、品牌专业、特色专业、现代学徒制国家级区域试点参与学校；计算机应用、机械加工技术是湖北省重点专业；学前教育是湖北省办学条件评估合格专业；物流服务与管理、物业管理是学校特色专业，其中物流服务与管理专业又是“1+X”证书国家级试点专业。二是学校专业设置覆盖了县域内主导产业，重点行业企业，与县域“四县四区”建设目标和市域内“六个千亿”产业建设目标高度一致，学校的服务地方措施更精准、能力更强劲，效果更明显。



年度	设置专业总数	招生专业数	新增专业数	停招专业数	撤销专业数
2016 至 2017	10	9	0	1	0
2017 至 2018	10	8	0	1	0
2018 至 2019	9	8	0	0	0

图表 15：专业开设情况

3.2 教育教学改革

向课堂要质量。这一年，我们根据学校高效课堂建设“两步走”（第一步，有效课堂建设，第二步高效课堂建设）策略，抓细节、抓落实，取得了较好效果，目前正处于有效课堂建设的关键期，收获期。这一年，我们坚持两手抓，即一手抓学风建设，通过深入开展“初心”教育，引导学生反思，我的初心是什么？我现在到了哪里？下一步该怎么走？让学生重温过去，找回自信，找到动力，变被动接受为主动求知。另一手是积极推进课堂教学微改革，努力推动教师角色转变，即由一个知识的“强卖者”转变成为一个营销者、一个服务者，通过高超的“营销”技艺和一流的“售后”服务水平，让学生轻松完成从接受到消化到吸收到拓展的学习过程。本年度学校毕业率为 100%，技能高考上本科线人数达 71 人，有 387 名学生升入高一级学校，未升学学生一次就业率 100%。

向联动要发展。联动是当代职业教育发展的大同。近些年，学校致力于构建校内外联动机制，不断丰富发展的内涵和外延。一是建立校内专业间协同机制，通过引导学生跨专业选课，跨专



业考证，让专业边界模糊化，让学生一专多能，为终身发展赢得先机；二是建立校内部门间的协同，通过目标、标准体系，将学生发展的目标任务，按职能分解到各部门，各司其职，各施其能，协同育人；三是建立家校联动机制，通过家校联系会议、家长委员会等平台，实现家庭教育和学校教育的互动、互补，极大地提高了育人的针对性和实效性；四是建立校校联动机制，我们与高职院校、兄弟学校建立战略合作伙伴，在专业建设上协同、在教师培养上携手、在治理能力上共建，形成共进的战友，共享的伙伴；五是建立校企联动机制，通过产学研融合、产教结合，实现专业与企业的深度融合，形成学校和企业协同育人机制，实现人才培养规格与企业用人标准的高度对接，降低育人成本，增强育人活力，提高育人成效。

3.3 教师培训培养。在教师培养上，我们以学校教师中长期发展规划为指南，坚持立德树人，为人师表的总要求，认真落实国家教师专业发展标准、教师职业道德规范，通过自学、互助、校本研训、省培国培等形式，着力实施青年教师培养工程、教师素质提升工程、骨干培养工程，帮助教师成长，成熟，成骨干。

——**全员培训。**2019 年，全校 192 名专任教师全部参加了校以上各级培训，总计 21101 学时，人均 110 学时，其中参加国家、省、市、县级培训分别到 11、1、192、17 人次。全员培训机制、全员终身学习的格局初步形成。



——**以赛代训**。以赛代训，通过学生大赛辅导、教师能力大赛等项目，让教师参与、让教师实践，引导教师成长，不失一种好的培训方式。一年来，我们精选 31 名教师，组成市、省、国家技能大赛辅导团队，通过“请进来、送出去”把训师与助生有机结合；以赛为抓手，通过项目组中的师生合心、合力、合作，实现师生共同成长。我们组织 10 多名教师参加市、省、国家教学能力大赛，共获 6 个奖项，12 人次获奖，其中省级一等奖 2 人次。

——**党员示范**。学校以“不忘初心，牢记使命”主题教育为契机，大力倡导“党员就是示范岗，就是示范课、就是标杆”，通过“示范”让党员自我加压，促成党员自我发展，率先成为骨干；通过“示范”传导动力，激励非党员教师，特别是年轻教师向党员看齐，向党员学习，在全校形成了比、学、赶、帮、超的竞争氛围。一年来，党员干部上示范课百余节，解决实际问题百余件。

——**名师引领**。一是通过青蓝工程，鼓励老带新，师带徒，高带低，让老教师发挥余热，带好新教师、青年教师，续写传帮带；让名师带名徒，通过捆绑管理，一站式考核，充分调动师和徒两个积极性。如姜玉名师工作室（县级）通过互帮互训，形成了一支数量足、结构好、业务强的旅游教师团队，不仅是我校的龙头团队，也是全市的样板；让高级老师引领中初级教师，通过



任务导向，考核激励，让高级教师动起来、忙起来，让中初级教师燃起希望，有奔头。

3.4 规范管理情况。2019 年学校在巩固 2018 “综合治理之年，规范管理之年”取得成果的基础上，认真审视学校的治理结构，从制度顽疾、机构顽疾、执行顽疾入手，出狠招，下重拳，三管齐下打响综合治理攻坚战。一是加强“两链”建设，为治理奠基。从 2018 年暑期到 2019 年暑期，学校用了近一年的时间，重新审视了学校制度、标准，并结合新时代新要求，完成了 483 项制度、标准修订。二是着力推进内设机构改革，按照精简、高效的原则，将学校原有的 15 个一级职能部门，重组为 12 个部门，部门职数减少 20%。三是充分发挥现代信息技术的作用，积极推进网上办公，目前已开发 33 个 OA 流程，其中 19 个上线运作，让审批更便捷，更绿色，更人本。四是广泛推行工作任务月诊月结制度，月初学校通过任务链，把各部门工作任务串联起来，有总控有分能控；月中，通过质量管理与督导办公室的专项督导和以信息化管理平台为基础的监测预警，让工作质量有保证；月末则引导部门自我诊测、自我修正，再通过学校的考核，确保任务能实行月清月结。五是突出财务、考勤、教学常规、后勤服务等关键事项，抓规范力、执行力、服务力，确保学校工作始终在预期之中，可控之内。



3.5 德育工作情况。德育为首，教学中心，这是学校工作永恒的主题。作为职业学校不仅要解决为谁培养人，培养什么样的人的问题，还要解决培养的人会做什么、能做什么的问题。学校党委一班人高度重视学校德育工作，要求全校上下把握大方向，从小从细入手，立足学生成长点滴，做实做优，切忌“口号德育”。

——坚持“三全”育人。育人不是简单的说教，也不是一场活动，一次宣传而已，而是贯穿学校工作方方面面、点点滴滴经常性工作，为此学校精心打造了“全员育人、全过程育人、全方位育人”“三全”育人新常态。一是以“四联”（领导联部、中层联班、党员联贫、教师联异）为载体，推行特质学生成长导师制，运用布鲁姆掌握学习理论，给学生以持续足够帮助，保证每个学生获得进步。全校 6 名校级领导、23 名中层管理干部、57 名党员、213 名教职工人人有任务，个个有目标，“四联”让育人不再是班主任的标签，不再是“空头支票”。二是学校根据部门职能把德育任务分解到处室、到教师，做到管理、服务、教学与育人不分家，比如服务中心，着力于学生良好生活习惯养成，重点放在培养学生科学饮食、勤俭节约、良好公德养成上；又如总务处，着力于工业文明传承，节能环保、公物护养等方面，重点放在培养学生爱护公物、节约水电、热爱劳动上等等。三是坚持德育目标全融入理念，即把德育目标融入日常管理的方方面面，融入各项活动的方方面面，融入到教职工工作的方方面面，无论



做什么事，开展什么工作，都要把学生的思想教育、品德修炼、习惯养成放在首位，这是目标，也是要求，更是规矩。

一一构建“三主”机制。根据新时代党对学校德育工作的新要求，学校党委精心谋划，形成了“党委主管，两处主责、三部主施”的“三主”育人新格局。即学校党委全面领导学校德育工作，肩负起方向上的舵手，策略上的军师，实施上的导师等角色；教务处、学工处按照各自的职能肩负起德育实施的主要责任，其中教务处重点发挥思想政治课主阵地、课堂教学主渠道的作用，学工处重点搞好学生的日常行为养成教育和专题教育；三个年级教学部以班级、教研组为阵地，重点抓落实，抓监测，抓改进，确保实现育人目标。

一一建优三支队伍。全员育人必须有骨干引领，全面育人必须有重点支撑。这一年，学校以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻党对新时代学校德育工作的新要求、新举措，着力加强三支队伍建设，通过骨干引领，重点支撑，确保了学校德育工作健康发展。一是加强思想政治课教师队伍建设，秉承专业、专职、专人原则，组建了一支思想过硬、教学一流的思政课教师队伍，让主阵地更加巩固；二是加强班主任队伍建设，通过班主任论坛、道德讲堂、明师工作室、班主任荣誉制度等形式，搭建班主任成长通道、展示舞台，鞭策班主任不断改进德育方法，努力提高德育质量。通过目标导向、绩效导向、考核导向、



结果导向，引导优秀教师主动承担班主任工作，壮大班主任队伍；三是充分发挥学工、团委、学生发展中心等部门专兼职德育工作人员的作用，不断强化管理创新、制度创新、手段创新、方法创新，努力践行“有形德育、务实德育、有效德育”新理念。

本年度，学生日常行为规范达标率为 100%，一般违纪率仅为 1%，学生的犯罪率为 0，校园安全责任事故率为 0。学生在校以上比赛、争先创优中获奖 1150 人次，受奖率为 52%，其中市级以上表彰为 104 人次。

3.6 党建情况。学校党委按照上级党委、党组的总体部署，并结合学校实际，不断强化、深化党建工作，用党建引领校风、教风、学风建设，以此推动学校各项工作全面进步。一是进一步明确合格党员、优秀党员标准，通过创设机制、营造氛围，激励广大党员干部争先创优、走向卓越。校党委大力倡导，党员在哪儿，问题解决到哪儿，示范引领到哪儿，让党员成为教师主心骨、成为改革的排头兵。二是进一步加强党员的理想信念教育，通过主题党日，组织生活会，党员示范岗，时刻提醒“我是党员”、“我在前面”、“我要示范”。通过党员联困、党员示范课、党员示范岗、党员一日捐、党员进社区系列等活动，搭建党员示范平台、展示舞台，让党员的作用充分发挥。三是结合“不忘初心、牢记使命”主题教育活动，积极开展学党史，明党情、跟党走活动。我们到革命老区了解建国史，体察民情民意；我们到党史馆



重温党的奋斗史，国家的发展史，坚定党员干部“四个自信”、“四个自觉”、“两个维护”；我们组织党员干部观看优秀影视，学习英雄模范，激励广大党员学英模，善作为，努力为伟大复兴贡献智慧和力量。

表彰时间	表彰单位	项目或事由	授予/称号
201812	秭归县教育局、关工委	2018 年度青少年“中华魂”（腾飞的祖国——改革开放四十年）主题教育活动	先进单位
201901	中共秭归县教育局党组	党建考核	优胜单位
201901	中共宜昌市委市人民政府	2017-2018 年度文明校园	文明单位
201903	秭归教育局	2018 综合目标考核优秀单位	优秀单位
201907	秭归县科学技术协会、秭归县教育体育局	优秀基层党组织	先进单位
201904	宜昌市教育局	宜昌市中职生男子篮球赛	一等奖
201905	宜昌市教育局	宜昌市中职学生模特大赛	二等奖
201810	宜昌市教育局	第五届宜昌市中小学生汉语言文化知识电视大赛	中职组一等奖。
201812	宜昌市教育局	第二届宜昌市职业学校班主任基本功大赛	团体二等奖
201905	宜昌市教育局	全国职业院校技能大赛	团体二等奖

图表 16：2018 至 2019 学年度获奖情况

4. 校企合作

4.1 校企合作开展情况和效果。学校瞄准区域社会经济发展战略，对准区域内主导产业、重点企业，以服务学生发展、服务



企业发展、服务社会经济发展为目标，深入开展校企深度合作。一是以旅游服务与管理专业为重点，以现代学徒制为抓手，对接区域内旅游企业，深入开展校企协同育人。例如我们和秭归西江国酒合作，把课堂搬到酒店，用岗位练兵替代技能实训，我们与三峡人家合作，推行“旺进淡出”，让校企“双赢”，我们与屈原艺术团合作，推行项目教学，为学生发展赢得更大空间，借此平台，学生多次舞到央视，舞出国界。二是以物流服务与管理专业为重点，以“1+X”证书试点为抓手，对接北京中联物流和区域内物流企业，以“证”促学，既开阔了学生眼界，又让学生学到了有用的“干货”；三是以计算机应用专业为重点，以订单班培养为抓手，对接秭归百丽鞋业，让学生成长在本地、就业在本地、服务在本地、发展在本地。四是我们以机械电子等专业为重点，与京瓷（东莞）合作，让学生感受国际化大企业的风采，引领学生立大志、践大为、争大成。五是我们以学前教育专业为重点，通过精准地分散安置策略，引导学生就业在区域内幼儿园，有力支持了区域内幼儿教育事业发展。六是与学校工作统筹，有机推进校企合作，如我们在承办市技能大赛期间，邀请区域内 18 家企业观摩，进行校企恳谈；又如我们在职教周活动期间，邀请县域内 10 家企事业单位代表一同参加活动，共谋县域社会经济发展。目前有深度合作企业 10 家，实现了专业共建、育人



协同、实习就业一体化运作，这些，让校企合作更务实、更实惠、更惠民生。

4.2 学生实习情况。学校按照“一年学岗，两年跟岗，三年顶岗”和“面向本地、淡跟旺顶”的原则，积极探索学生实习的新模式、新方法。一是面向本地，建实习基地，近两年立足县域建起了秭归百丽、西江国酒、屈原艺术团、秭归幼教等四大基地。在目前 10 家深度合作企业中，省域内占 70%，这说明职业教育服务区域经济的理念得到进一步诠释。二是根据企业生产实际，根据“淡季学岗，旺季顶岗”原则，灵活调整教学计划，真正实现了校企双赢。本年度，我们组织了 17 级 750 名学生按专业属性，按企业需求，分时段进行了为期 2 至 3 月的教学实习，组织 16 级 690 名学生进行了为期半年的顶岗实习，学生的参与率达 95%、“五险一金”企业出资购买率 100%、企业满意率 98%以上，学生月收入平均达 3000 元以上，家长的支持率、满意率达 97% 以上。

4.3 集团化办学情况。“开门办学、多元协同”，由职业学校社会属性决定，也是职业学校提高人才质量，提升办学水平的根本遵从。学校按照“三个一”的专业建设构想（即每个专业至少有一家深度合作的企业、至少有一所深度合作的高职院校、至少加入一个与专业相关的行业协会）。在与企业深度合作方面，我们与西江国酒合作，推行企中班，把专业核心课、企业文化课、



岗前培训课交给企业，大大提高了人才培养的针对性、实效性。2019 年春，我们把 16 级旅游服务与管理专业 30 多名学生送到西江国酒，开展了为期 3 个月的培训，2019 年 6 月，这批学生全部在该企业就业。在与高职院校深度合作方面，我校物流服务与管理专业与湖北三峡职业技术学院合作，以中高职“3+2”分段培养为抓手，积极探索中高职一体化人才培养模式，成效初现，2019 年春该专业成功入选国家“1+X”证书试点专业目录，目前正在冲击省级特色专业。在集团化办学方面，学校加入了三峡职教集团、湖北职教协会、全国职业院校校长联谊会、全国职教协会、扬子江职教集团。

专业	深度合作企业	对接职业院校	与专业对接的协会、集团
计算机应用	京瓷科技（东莞） 秭归百丽	湖北三峡职业技术学院 武汉职业技术学院	三峡职教集团
旅游服务与管理	苏州会议中心 三峡人家 西江国酒 武汉弘毅大酒店 武汉归真坊酒店	宜昌三峡旅游职业技术学院 武汉职业技术学院	
学前教育	秭归幼教	宜昌三峡旅游职业技术学院 武汉城市职业技术学院	
物业管理	武汉天马微电子有限公司		
机械加工技术	广汽传祺	武汉二轻工业学校	
物流服务与管理	武汉天马公司	湖北三峡职业技术学院	

图表 17：“三个一”实施情况

5. 社会贡献



5.1 技术技能人才培养。学校认真贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》，以“三创”教育为载体，不断加强专业技能教学、创新创业体验、创新成果孵化，用“证”引领学生成长成熟、成人成才，努力造就德能兼备的技术技能型人才，为代“大国工匠”奠基。一是积极落实国家“1+X”证书制度，用“证书”统揽专业课教学，定标人才培养规格，把“双证书”作为学生毕业的充要条件，上一年，我们组织 612 名毕业班学生参加技能考证，607 人通过，通过率达 99%，我校物流服务与管理专业申报国家“1+X”证书制度试点获得成功，且推进顺利。二是着力营造学生能取证、愿取证的机制。我们把职业资格证书作为量化人才规格的重要指标，形成“不取不可”的机制，倒逼学生去学去考；我们建立“四考”通道（技能展示、技能竞赛、技能考证、技能高考），并协调各方，实行“四考”成绩有条件互通，让学生成长有通道、成功有希望、成才有奔头。这一年，我们组织 17 级、18 级近 1600 名学生进行了技能展示，人人有项目，人人必展示，用技能展示促教、促学。这一年，我们组织近 100 名学生参加了市、省、国家三级技能大赛，获市一等奖 13 个，省一等奖 5 个，国赛荣获两个二等奖，实现历史性突破。这一年，我们组织 200 多名学生参加技能高考，全部升入高一级学校，其中上本科线人数达 71 人。



5.2 社会服务。秭归县职业教育中心是一所集非全日制学历教育、社会培训、中职学历教育于一体的综合性县级职业教育中心，肩负着服务区域社会经济发展、服务百姓美好生活向往等重要职责。学校根据自身特性，统筹学校人力、物力资源，着力搞好两个服务。一是开放校内资源，如报告厅、功能教室、体育馆、实训中心、足球场，让资源共享，让国家投入绩效最大化，据不完全统计，本年度学校先后接待其他单位在我校组织的培训 15 场次，涉及 2000 多人。二是积极创造条件开展社会培训，例如，我们面向行业企业开展焊工考证培训、保安技能培训、农家乐经营培训，努力服务就业创业需求，本年度累计培训 836 人次；又如我们面向社会开展机动车驾驶培训，服务百姓高质量生活需求，本年度累计培训 1100 人次；再如我们开展学历提升培训，服务百姓的终身学习、终身发展需求，目前有在籍学员 418 人。三是勇于担当，积极承办大型活动，本年度我们承办了省、市技能大赛 4 场次，并争取到了学前教育专业省赛承办权；我们承办了全县中小学生体育运动会、全县职业教育体验活动。学校超强的组织能力、超高的服务水平，赢得了八方来客的点赞，也得到了省市领导的充分肯定。四是积极深化校际交流，通过互学互鉴，共商共建，达成双赢，统计数据显示，一年来，先后与三峡职业技术学院、三峡旅游职业技术学院、长阳县职业教育中心等 20 多所中高职院校实行了互动，学校的辐射面、影响力不断增强，办



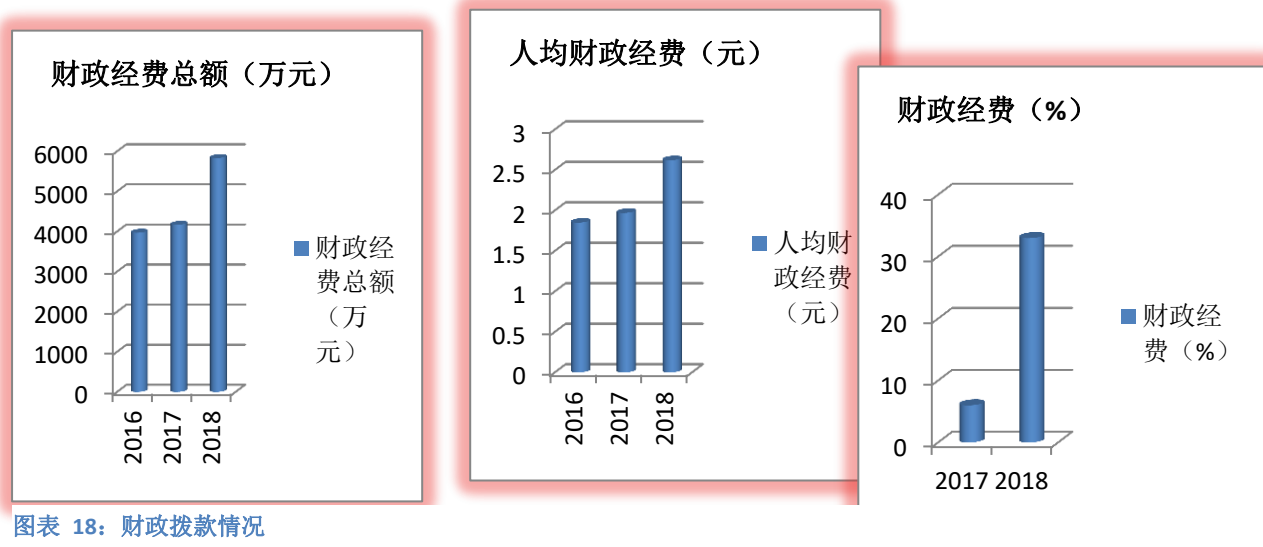
学效能进一步放大。五是积极投入志愿服务活动，学校师生人人是志愿者，个个有志愿服务项目，本年度，学校先后组织 3321 人次，参加了端午节祭祀、建国 70 周年系列庆典，以及洁城、文明劝导、义务植树等活动，彰显了职业教育的社会担当。

5.3 对口支援。学校积极投身“精准扶贫”攻坚役，为决战全面小康社会献力献智。全校 200 多名教职工，按照每位教职工 1 到 3 个贫困户的要求，对口帮扶了 692 个贫困户，涉及到 10 个村、2300 多人。一年来，学校组织教职工每月 1 次深入到帮扶户察民情、讲政策、出点子、送温暖、献爱心，累计达 4000 多天，学校投入钱物折合现金达 58 万多元，其中教职工主动捐钱捐物折合人民币达 13 万元，2018 年底已全部实现“户脱贫、村出列、县摘帽”的精准扶贫目标。学校是区域内陈家坡村对口帮扶单位，学校抽调两名教师长期驻村，协助责任单位、村委会开展精准扶贫工作。党委书记、校长蔡玉平同志每月驻村一周，坚持走村串户，通过问题导向、结果导向，协力解决脱贫致富中的深层问题。

6. 举办者履责



6.1. 经费。学校属全额拨款事业单位，地方财政保证了学校



经常性运转经费的需求，并按相关政策及时足额拨付专项及项目资金。2018 年各级财政拨款总额 5832.14 万元，生均经费 2.62 万元，比 2017 年生均 1.85 万元，高出 6500 元，增幅达 33%。总额中财政经常性投入经费为 3383.02 万元(不含教职工工资)，同比持平。本年度财政经费增长较快的主要原因有：一是学生学费由原来的每年每生 2000 元增长到 2400 元带来的增幅；二是 2017 年中央中等职业学校发展引导资金本年度拨付使用带来的增幅。

6.2 政策措施。2019 年，县委书记、县长、分管教育副县长先后 4 次深入到学校检查指导工作、慰问师生，极大地鼓舞了士气。县人民政府继续坚持把城市教育附加费的 30% 足额用于职业教育，2018 年拨付到位 272 万元，比 2017 年增长 24 万元；继续把职业教育发展经费纳入财政足额预算，确保教师工资足额兑



现，确保免学费政策足额兑现，确保助学金政策足额兑现，确保各项配套资金足额兑现。2018 年财政拨款总额增长 33%，超出预期；继续把职业学校招生情况作为普及高中阶段教育的重要方面，纳入县教育局目标考核，坚持稳定普职比，稳定招生规模的宏观调控政策，确保了高中阶段教育健康发展。

7. 特色创新

【案例一】诊改试点推进有力

2019 年 11 月 18 日至 20 日，省教育厅组织 22 名专家对我校教学诊改试点工作进行了复核，学校“12345188^[1]”试点经验得到了专家组的充分肯定，认真总结试点工作，有以下两点体会。

领导有力。学校高度重视教学诊改工作，党委书记、校长蔡玉平同志亲自主导，多次主持办公会，专门听取相关处室对教学诊改的建议和意见，专门研究实施过程中带全局性、战略性问题；多次主持召开全体教职工会议，统一思想、凝聚共识；多次组织校内诊改骨干远赴江苏、重庆、武汉学习取经，为诊改凝聚智慧。主管诊改工作的纪委书记王恩军同志更是亲力亲为，一手抓策划、一手抓督导，还适时亲自操刀，以身示范，确保了试点工作总体有控，督导有力，工作有效。各分管校长，各职能部门各司其职，各尽其能，卧薪尝胆，敢做善为，打赢了一场漂亮的诊改试点总体战。



实施有序。教学诊改是职业学校一项全新工作，理念很新、理论很多，但是可复制的案例并不多，甚至没有。实践中，我们抓住诊改以提高质量为目标这个核心要义，不拘一格，大胆创新，闯出了一条符合校情的特色之路。一是坚持研训并举，在学习上用功。抓培训，我们坚持全员培训和骨干培训相结合，保证普通教职工人均培训不少于 40 学时，骨干不少于 80 学时；抓研究，我们先后申报了省级以上的课题 5 个，针对诊改中的实际问题进行研究，抢战理念至高点。二是研创并举，在创新上用心。实践中我们以校园信息化平台为依托，通过项目协作，形成诊改督导机制，营造不诊不行的氛围；我们科学开发诊测工具，把复杂的事项简单化、可操作化，让“三全”落实落细；我们科学设置预警体系，科学确立质量核心要素，科学编制监测网络，通过实时监测，及时预警，让诊和改有的放矢，相得益彰；我们引入企业文化核心理念，科学搭建教师、学生发展通道，科学设置各个节点可测可量的发展标准，让学生、教师层面的诊改可执行，有效果。三是创施并举，在真改上用力。实践中，我们基于教学诊改理念，创设了“八有”教学工作新常态，让诊改工作落地落实落细，“八有”即：岗位有目标，目标有考核，考核有标准，标准有实施，实施有监测，监测有诊断，诊断有改进，改时有提升。



【案例二】校企合作再添新举措

实现双赢是校企合作的基础，协同育人是校企合作的根本。一年来，学校认真总结前期校企合作成效与问题，在“立足本地，突出重点，搭建载体，确保有效”的校企合作新理念指导下，不断优化机制，不断完善举措，把校企合作工作推向了一个更新、更高的境地。

立足本地，注重质量。针对合作企业数量过多、分布过广、深度不够、效率不高等问题，学校在认真调研、反复论证的基础上，确立了“规模适度、合作深度、水平高度、关注本土”的 16 字校企合作顶层策略。规模适度，就是要把合作的企业数量调整到一个适度的范围内，让面收窄，把合作加深。合作深度，就是要保证可接纳学生实习、就业的规模，保证与专业的对口度，保证校企互动的频度、协同育人的力度。水平高度，就是要着力构建高水平合作机制，一是坚持产教融合，产学一体，着力构建教学即生产，生产即教学的产、教、学一体化教学生产模式；二是以现代学徒制为抓手，着力构建协同育人机制，推行“双岗双学、双师双带”，不断提高人才培养质量；三是推进校企文化互融，着力构建协同发展的大环境，构建校企命运共同体。服务本土，就是要坚持本地优先策略，力求校企合作在本地、学生创业在本地、学校发展靠本企业。一年来，合作企业由上年的 27 家减少到 10 家，降低 63%，合作企业中本县达 3 家，本省 6 家。



搭建载体，确保有效。校企合作切入点在哪儿？结合部在哪儿？都必须深入探讨，否则合作就是纸上谈兵，就是空谈。实践中，我们广搭舞台，广借平台，通过有效的载体、项目让合作实实在在。一是以现代学徒制国家级试点为载体，以导游专业为重点，与区域屈原艺术团、三峡人家合作，实行“双身份、双证书”管理，通过校中企、企中班，拉动校企联动、联手，达成企业发展、学生发展双赢目标。二是以定向培养为载体，通过学生就业特定指向，趋动企业愿出手、愿出力。例如我们和广东京瓷合作，以机械、电子等专业为重点，通过定向培养，把企业协同任务列入教学计划，企业定时入校授课、定期接受学习实训实习、优先进面向定向学生招工。三是以订单班为载体，形成学校下单，企业埋单新机制，例如我们西江国酒、秭归百丽开展订单班合作，让学生提前成为企业的准员工，学校、学生、企业三个积极性得到发挥，让合作有抓手，有成效。四是我们以“1+X”证书制度试点为载体，主动对接行业、企业，拓宽了办学思路，加快了物流服务与管理专业省级特色品牌建设进程。

【案例三】挑战“卓越绩效”

“卓越绩效”是宜昌市人民政府在全市推出的重大质量提升工程，对区域内工程质量、产品质量、服务质量、教学质量提档升级，具有深远的历史意义和现实意义。2018年暑期学校以创建“全国山区职教强校”的担当主动申报了“卓越绩效”研究课



题，并通过立项。一年来，学校上下，群策群力，善作善为，不断刷新新记录，不断挑战新极限，赢得了新的发展机遇和新的辉煌。

招生就业巩固再创新高。什么是质量，我们认为职业院校规模是最大的质量，就业是最高质量。一年来，学校紧紧围绕保规模、强巩固、重就业，构筑质量堡垒，通过目标定向、诊改护航、考核助力等措施加固堡垒，取得了骄人业绩。2019 年秋学校招收新生达 832 人，比上一年增加 39 人，近五年首次突破 800 大关；学生巩固（不考虑转出因素）达到 98.9%，创历之最；学生一次性就业率、对口就业率、本地就业率都好于同期。

高考大赛考证再刷新值。技能高考、技能大赛、技能考证作为学校质量三大核心要素，倍受领导重视、社会关注。学校咬定三考不放松，推行领导包专业、团队包项目、全员参与的策略，有力、有效地推进了三考工作。在 2018 年全省中职学生技能大赛中，我校取得了 5 金的好成绩，2019 年取得了 11 金的好成绩，实现了金牌翻番的既定目标。同时我校代表湖北省参加酒店服务类国赛，收获二银，取得历史性突破；2019 年，我校有 387 名学生通过技能高考、单招、“3+2”中高职分段培养，升入了高一级学校，其中上本科 71 人，在全市保持领先地位；2019 年我们组织毕业班学生参加了职业资格考试、普通话水平能力考试、计算机等级考试，均取得较好成绩。



制度标准目标再成体系。我们以诊改为抓手，着力加强学校基础能力建设，一年来，我们动员全校力量，通过全员参与、专班攻坚，完成 483 项制度、标准建设，为学校的可持续发展铺平了通道。此举，是学校由管理向治理转变的标志性事件，是教学进入新常态关键性的一步，是构建内部质量保证体系的重大举措。

【案例四】微改微创添活力。

改革才会活，创新才有兴，这是铁律，但大刀阔斧，或大起大落、收效甚微。实践中，我们坚持稳中求变，变中求进，用“微改微创”作趋动，推动学校稳健前行，良性发展。

建章立制，依法治理。本年度，我们以教学诊改为抓手，着力完善制度体系，夯实“法治”基础。2018 年暑期，学校中层以上管理干部近 30 人，用时半月，对现有制度规章进行了全面审视，形成了符合新时代要求的学校制度架构。随后一年间，我们组织力量不断完善、不断充实这个架构，基本形成了一套包括制度、职责、细则、方案在内的一整套制度体系，为学校推进综合治理搭好了“四梁八柱”。

部门整合，科学布局。为进一步优化治理结构，通过近半年的调研、论证和策划，2019 年暑期，学校向部门设置打下组合拳，一是中层干部向全体职工大会述职，通过全员评议取得连任门票；二是对学校人财物事重新梳理，重新分类组合，将原有的 15 个一级职能部门缩减至 12 个，解决了部门臃肿、职能重叠、



管理盲区等问题；三是在以人为本原则指导下，坚持因事设岗，双向选择，推进职责清单制度，解决了人浮于事的问题。

系统治理，重点突破。为了扭转部分工作长期被动局面，学校确立了系统治理、重点突破的治理原则，一是瞄准关注性高、关联性强的工作一抓到底，不出成效，誓不收兵。比如技能大赛、技能高考、服务区域经济等，力求通过点的突破，提振信心，为系统治理创造条件，赢得时间。二是从小着手，从稳推进，着眼长远效益。比如抓教学常规、劳动纪律，我们不求瞬时巨变，但求时时有变，人人在变。“治大国如烹小鲜”，抓习惯养成更是如此，只有长期坚持，一步一印，步步有痕，方能始终。

适度抓大，以大促小。为了放大“微创微改”效应，学校根据具体情况，适度抓一些在全市、全省乃至全国有影响的项目，以大带小，让小成器。比如我们进行现代学徒制试点、“1+X”证书制度试点、教学诊改试点，通过试点成果展示学校实力，从而提高学校的凝聚力、影响力；又如我们承办省市技能大赛，承办全市中小学生运动会，以承办展示学校超强的组织能力、服务水平，让广大师生充满自信，从而形成工作自觉、学习自觉。

【案例五】课堂改革：导为先，帮为首

传统的课堂教师不仅是导演，还是主演，学生只能是听众、观众，只有在被动听、被动看、被动练中被动接受。为根治这一



痼疾，我们尝试了“两学（即“导学、帮学”）课堂教学模式改革。

四大特点。其一，变教案为导学指南、帮学助手，改变教案是教师表演的剧本的设计思路，把教案设计的重心放在教师如何导、如何帮上，学生如何学、如何做上。其二，变教学为导学、为帮学。改变以前“强卖强买”的教学策略，把教师的主要精力花在指导学法、答疑解惑、发现亮点上。其三，变以听为主的学习方式为诸如讨论、查阅、实验、探究等多元结合的学习策略，让学生在变中求新、新中求进。其四，变以讲授为主的填鸭式教学模式为以帮学为主的自主式学习模式。

三环节五步骤。三环节，就是课前导学、课中帮学、课后促学。五步骤就是课中帮学分为五步走，即情境导入、问题导向、协同排难、形成评价、升华达成。

课前导学。就时教师以问题导向、过程导向、结果导向为原则，精心设计导学案，引导学生根据导学指引规定的动作和程序完成课前预习。

课中帮学。具体分为五步，第一步情境导入，一个故事、一段视频，一首好歌，调动学生的志气和兴趣，让学生进入课堂。第二步问题导向，就是要调动一切感知策略，感知学生第一环节中存在的问题，如提问、检测、辩论、征集等，为教学决策提供支持。第三步协同排难，就是针对第二步收集的问题，教师引导、



帮助学生逐一化解，把解决问题的过程作为教学过程。第四步形成性评价，本次课目标是否达成，形成性评价必不可缺，评价的方式多种多样，关键是教师要用得恰到好处，包括评价工具、评价载体、结果呈现方式等，都要以激发学生内生动力为前提，否则适得其反。第五步升华成达，就是根据形成性评价结果，教师及时调整教学策略，有针对性的查漏补缺，巩固提高，以达成本课预期。

2018 年，我们在 17 级技能高考班为试验班，通过一年的试点，全面检视了“两学”课堂教学模式是可行性的，是有效性的。试验班的 200 多名学生参加 2019 年技能高考，专本科上线率达 100%，其中 71 人达到本科线。横向比较，位于全市前列。

【案例六】试点引领，促专业品质提升

2019 年学校成功申报物流服务与管理专业“1+X”证书制度试点工作，成为湖北省三所中职学校中唯一一所县级学校。试点工作实施以来，我们以“机制重构、标准重建、队伍重组”为重点，积极推进课程革新、课堂革命。以“学会、会学”为总揽，积极推进“知识模块化、备课集体化、教学集中化、考评社会化、规格证书化”五维一体人才培养模式改革，以试点为引领，推动专业内涵提升、品质提升。

知识模块化就是以技能为核心，按照有用、实用的原则，实行课程重构、教材重组。备课集体化就是建立备课的分工协同机



制，推行课程模块一人牵头，众人协同的备课机制，做到分工不分家，合作不推诿。教学集中化，一是集中教学时间，推行技能周、模块月；二是集中人力合力教学，一人主教，众人助力，把课堂效益最大化。教评社会化，就是推进社会化考评，一是引领学生通过国家职业资格考试通道取得职业资格证书；二是通过第三方协同，取得执（职）业资格证。规是证书化，就是丰富“双证书”内涵，积极推行毕业证书+N个职业资格证书人才质量规格，着力实现学校人才质量规格与企业用人标准契合。

同时，我们还以试点为契机，积极推动实训条件改善、教师素质提升“双推”工程，学校先后投资 10 万多元对物流服务与管理专业实训室进行了配套，保证了试点所需办学条件；先后通过“送出去学、请进来教、坐下来练”等方式对 8 名物流专业教师进行了试点专项培训，成长为“证书考试培训师”。2019 年 12 月 8 日全面接受北京中物联物流采购中心的职业技能等级认证考试，全面达成试点预期。

8. 主要问题及改进措施

系统治理还须再发力。学校犹如肌体，一脉不活，周身不适。目前制约学校发展的因素仍有不少，有制度上的弊端，也有机制上的壁垒，还有用人上的困惑，这些或表现在决策上，或表现在执行层。一是管理层中的微数，教职工的少数缺少担当，随波逐



流，以时间作为质量标准，船到码头车到站；二是总体缺少创新，不愿自我革命，天天老黄历，缺少影响力；三是发展不平衡，不充分，学校资源用在学生中的少数，重大赛、重高考学生，对直接就业的学生关爱不够；四是重企业化管理，思想引领不够，分工不平衡，分配落差大，部分职工的消极情绪拖累了学校发展。要解决这些问题，必须系统治理，一是要进一步加强思想引领，通过思想教育、典型引路、环境营造，充分调动全体教职工的积极性，形成愿作为的好氛围；二是要进一步推进改革，从机制、制度入手，下决心破除工作中的壁垒，形成能作为的好环境；三是进一步加强教师培养、培训，在培育优秀团队上着力，不断优化教师结构，形成善作善为的好团队。

重点治理还须再策划。改革发展问题可能是层出不穷，先解决什么，再解决什么，谁来解决，怎么解决，是一次性解决，还是逐步解决，这些都需要精心谋划，谨慎实施，否则就会事与愿违。要实现重点治理，必须建立问题清单制度，每年都要根据状态数据列出亟待解决的重大问题，上到班子会，下到执行人，实行问题解决挂牌制度、消号制度，让“清单”作为问题解决的见证者；必须树立问题意识，坚持问题导入，问题导向，问题消号。全校上下，特别是管理中层，要善于设问，主动查问，认真答问，以教学诊改理念为指引，抓住问题不放松，一步一问，一步一逼，形成逐步化解，螺旋进步的问题解进机制。必须坚持分



门别类，轻重缓急，标本兼治，重点突破，这些要作为学校决策的主要参考。必须压实责任，要勇于碰硬，敢于涉及深水区，把解决问题的过程作为克难攻坚的过程、作为拼搏奋斗的过程、作为不断进步的过程。

推进改革还须再鼓劲。目前学校推进的重大改革事项还须再坚持，再鼓劲。一是把教学诊改进行到底。教学诊改作为职业院校内部保障机制建设的重要载体、抓手，对优化学校治理结构、提高学校治理水平意义重大。目前，我校已通过省级试点复核，这不是终点，恰恰是大力推进、全面推进、深入推进的起点。推进很难，难在来自思想固化、思维惯性的阻力，难在没有执行力，没有问责力。这些都需要学校一把手、处室掌门人拿在手上，放在桌上，记在心上，以抓铁有痕的毅力以一贯之，方能始终。二是要把学校信息化管理平台建设进行到底。校园平台作为学校信息化、现代化管理的载体、抓手，在规范管理、人本管理、精细化管理、决策支撑等方面举足轻重。但实施中问题很多，阻力很大，进展很慢，究其因：部分管理人员不愿放下手中的“一支笔”，用各种理由巩固传统办公；部分老师怕麻烦，不愿学，找各种借口说不。要加快平台使用，必须敢于壮士断腕，善于把优秀传统模式与先进新鲜事物结合，主动学习、主动走进、主动接受；必须坚持扬正问责，实时总结经验成效，树立典型，及时发现难点堵点，通过问责机制，督促矫正。三是把教学改革进行到底。“一



专业一特色，一课程一模式”，教学改革酝酿许久，推进多年，虽取得了一定的成效，但离初心还有一段距离。细细分析，指导不够，缺乏学校层面的顶层设计和推进举措，有人想改，也有人愿改，就是不知如何改，从何处改，这是其一；传统思维束缚着管理人员、教师的手脚，拿来便用，省力省心，部分教职工不愿找麻烦，“少一事总比多一事好”，深受其害，这是其二。要解决这些问题，学校必须统筹规划，绘好线路图，添加好举措，一步一个脚印，稳健向前，力求取得实效；必须高举质量大旗，树立全面质量观，引导广大教师向课堂要质量，向改革要提升，通过严格的质量管控，倒逼教师去改；必须明确目标、明确责任，号召领导解难、党员带头、骨干示范、专家支招，为教学改革明向指路，鼓劲加油。

这一年，是学校改革创新之年，是学校质量提升之年。机构改革、教学诊改省级复核、卓越绩效市级验收、现代学徒制国家试点验收、“1+X”证书试点、承办省级技能大赛，一件件大事，一个个成功，无不彰显学校组织力、服务力、影响力。下一年，是国家建成“全面小康”关键之年，是学校十三五规划收官之年，习近平新时代中国特色社会主义思想让我们站到了一个新的方位、新的起点上，我们必须承上启下，踏浪向前；必须强力推进



各项改革,着力营造办学环境,不断积淀办学实力,致力于向“山区职业教育强校”目标迈进。



注：[1] “12345188” 试点经验是指：

第一个“1”即围绕一个核心：人才培养质量；

“2”即关注两个群体发展：教师群体发展、学生群体发展；

“3”即确保办学的“三个基本”；

“4”即狠抓“四个落实”，规划落实、责任落实、奖惩落实、
督导落实；

“5”即依托五个层面“学校、专业、课程、教师、学生”；

第二个“1”即智慧校园平台实行；

第一个“8”即各个层面运行“8”字螺旋；

第二个“8”即达成“八有”新常态，也就是“岗位有目标，
目标有考核，考核有标准，标准有实施，实施有监测，监测有诊
断，诊断有改进，改进有提升”。