

高 教 研 究

(一)

浙江经贸职业技术学院高教所编

目 录

创新管理机制，促进我省职业教育科学发展·····	浙江省教育厅	1
以科学管理推动职业教育高质量有特色发展·····	湖南省教育厅	7
加强职业学校内部管理 提高职业教育办学水平·····	山西省教育厅	14
坚持“外圆内方” 推动学校科学发展·····	上海信息技术学校	21
用“透明”理念 办现代学校·····	广州工程职业学院	28
依托卫生行业指导 全面提高护生实习管理质量·····	淮阴卫生高等职业技术学校	34

二〇一二年六月

创新管理机制，促进我省职业教育科学发展

浙江省教育厅

近年来，在教育部和浙江省委、省政府的领导下，我省把职业教育摆在优先发展的战略地位，加大投入，强化管理，创新制度，调整结构，促进了职业教育的健康发展。目前，全省有中等职业学校450所，在校生达76.5万人；高职高专院校49所，在校生达36.1万人。基本形成了中职与高职并重、中职与高职衔接、职教与普教沟通的现代职业教育体系，为社会输送了大批生产、服务和管理一线高端技能型人才，对我省经济社会发展起到了积极的推动作用。

下面，我向大家简要汇报一下我省在创新职教管理机制方面的一些做法。

一、加强宏观管理，推动职业教育可持续发展

1. 根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》、《浙江省中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》和《浙江省教育事业发展“十二五”规划》以及教育部关于职业教育发展的最新指示精神，我省组织专门力量对职业教育发展情况及我省经济社会发展状况进行了深入调研。在此基础上，分别出台了《浙江省“十二五”中等职业教育规划》、《浙江省高等教育“十二五”发展规划》，明确了我省“十二五”期间职业教育发展的目标、任务及实现路径。中职教育启动了“现代化示范学校建设工程”等七项现代化建设工程，高职教育内涵建设向纵深推进，出台了《浙江省教育厅关于“十二五”期间全面提高高等职业教育教学质量的实施意见》。

按照全国教育工作会议提出的要求，逐步提高财政预算内教育经费用于职业教育的比重，提高教育费附加用于职业教育的比例，完善高职院校拨款机制，建立公办高职院校生均财政预算内经费拨款标准，改革现行的高职院校经费拨款方式，加快制定高职院校生均经费拨款基准定额以及分专业、分类型的浮动系数，明确拨款的导向性。2012年初，省教育厅会同省财政厅、省人社保厅先后出台了《关于完善中等职业教育财政政策的意见》、《浙江省中等职业学校生均经费标准指导意见》、《中等职业教育质量提升转移支付资金管理暂行办法》等3个政策性文件，着重在职业教育经费方面为“职业教育现代化建设工程”提供强有力保障。

2. 统筹全省高等职业院校设置和布局结构，强化杭州、宁波、温州高教中心功能，切实帮助欠发达地区提高高等职业教育办学水平，引导高等职业院校科学定位，优化资源配置，鼓励不同类别院校创特色、争一流。进一步优化中职学校布局，通过减量、分类分层、扶高等举措，推动中职学校集约化建设和专门化办学，重点扶持建设好100所国家和省级中职教育改革示范学校，逐步形成设区市市本级以专门化学校为主体、县（市、区）综合性学校与专门化学校相结合的中职教育新局面。

通过“项目建设引导专业结构优化”、“培育服务区域经济发展的特色专业带动专业布局优化”、“突出以设区市为主统筹推进中职专业结构优化”等举措，加强省级专业建设宏观调控，高职、中职均形成了一批与地方经济切合度高、深受企业欢迎的特色专业，极大地提高了我省职业教育的社会认可度。高职方面，宁波的模具类、温州的制鞋类、台州的制药类、丽水的生态农业类，中职方面，杭州茶文化、

龙泉青瓷、东阳木雕等一批紧密服务地方产业的专业或专业群已得到社会及同行公认。

3. 加强中高职衔接，构建中高职教育“立交桥”，拓展职业教育人才培养渠道，推进“体制机制创新、办学层次合理、中高职衔接贯通”的现代职业教育体系的有效建立。2012年3月，省教育厅正式印发了《浙江省推进中高职一体化人才培养模式改革工作方案》，就进一步加强我省中高职衔接，推进中高职一体化人才培养模式改革，促进中等和高等职业教育协调发展，加快构建现代职业教育体系，拓展“中职—高职—本科—研究生”相衔接的职业技术人才培养成长通道，逐步构建起职业教育学生成长“立交桥”迈出了坚实的一步。自2008年起，我厅还组织开展了“双元制”成人高等职业教育改革试点，为中职毕业生走上工作岗位以后继续提高学历层次和岗位技能开辟了新的途径。通过以上措施，提升了我省职业教育的吸引力，中职流生率逐年下降，近几年稳定在2.6%左右。

二、加强学校内部管理，大力促进职业教育内涵发展

1. 以事业单位实施绩效工资为契机，通过落实岗位责任制和教师聘任制，积极推行分级管理，帮助并督促职业学校配齐配足教师，努力优化师资队伍结构，基本形成了一支以专任教师为主体、专兼职相结合的教师队伍。

2. 加强“双师型”教师队伍建设。高职院校依托相关高等学校和大中型企业，共建10个省级“双师型”教师培养培训基地；中职学校通过拓宽教师来源渠道、建立健全特聘兼职教师制度、完善在职教师继续教育和业务培训制度等举措加大“双师型”教师队伍建设力度。重点落实职业院校教师到企业实践制度，进一步完善体现职业教育特

点的教师资格标准和专业技术职务（职称）评聘办法，鼓励教师与企业合作进行技术开发和技术服务，支持教师申报省科技厅等部门组织的高技能人才培养项目和各级科技计划项目，引导教师提高专业技能，不断积累社会实践经验，推进职业院校教师的职业化改造。至2011年底，我省高职院校“双师型”教师占比达67%，中职学校“双师型”教师占比达68.9%。

3. 提升职业院校学生职业道德和职业素养。我省中职学校通过建立中职学生德育工作联席会议制度、实行德育教师定期培训制度、建立并完善德育工作自我评价制度、定期开展各类德育实践活动，以及开展“八个一”即“上好一堂德育课、抓好一年顶岗实习、搭好一组活动平台、抓好一支德育队伍、建好一套管理制度、创设一种校园文化、建好一个工作网络、用好一个德育工作评估标准”活动，高职院校通过抓好“两课”基本阵地、开展社会调研活动、创新校企合作载体等提升我省职业院校学生德育工作成效。

4. 积极推进我省职业院校校园文化建设。通过举办校园文化建设论坛、校园文化建设品牌项目评审、企业文化元素引入与企业文化氛围营造等举措，打造富有职业院校办学特色、引领职业院校学生成长成才的校园文化氛围。截至2011年，我省高职院校中已有全省高校校园文化品牌29个，全国高校校园文化建设优秀成果11项。

三、加强过程管理，切实保障职业教育人才培养质量

1. “十一五”以来，我省通过建设高职示范实训基地和合格实训基地，实施面向中职的“职业教育六项行动计划”，集中力量建设了一批资源共享，集教学、培训、职业技能鉴定和技术服务为一体的国家级和省级实习实训基地。积极探索学生实习实训基地规范化管理工

作新机制，通过推行以整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全、节约等（即“7S”）为主要内容的实训基地规范化管理制度，加强学生实习实训教学规范化管理等举措，提高实训基地管理和学生训练水平，促进学生尽快实现从“学校人”向“职业人”的有效转变。

2. 强化高职专业课程设置、课程内容与地方产业发展、岗位需求的有效对接。选择一批与产业结构和行业特色紧密联系的专业，深化专业课程改革，全面建设以“公共素养课程+专业能力课程+项目化的岗位适应课程”为主要特征、具有浙江特色的职业教育课程体系。在中职学校，我省以数控、汽修、旅游、服装4个专业为试点，启动实施了中职教育专业课程改革，形成了“公共课程+核心课程+教学项目”的专业课程改革思路，基本实现了专业课程设置、课程内容与地方产业发展、岗位需求的有效对接。同时，加大教材建设力度，积极推行课堂教学“理实一体化”改革，提升课堂教学效果。今后，我省还将进一步加大课改力度，省财政每年安排200万元专项资金用于课改，争取到“十二五”末，初步建立起具有浙江特色的中职教育专业课程体系。

3. 大力推行职业教育集团化办学，积极吸收行业企业技术人员参与职业院校的专业建设、课程改革和人才培养，积极发挥行业企业在推进职业教育改革发展中的重要作用。同时，进一步加强职业教育产学研结合，鼓励有条件的职业院校，联合行业企业、科研院所等力量，依托专业师资和实训基地，组建生产性车间，建立技术研发和推广中心，直接服务企业生产和技术革新，推动地方经济产业转型升级。目前全省各地组建了17个紧密型的高职教育集团和51个中职教育集团，成立了18个高职高专专业教学指导委员会，学校与行业企业的

联系越来越广。

4. 强化职业院校毕业生质量监控，构建政府、学校、行业组织、企业、学生及家长五大主体评价的职业教育社会评价模式。从 2010 年开始，建立了高职院校年度人才培养质量报告制度并定期在院校网站上向社会发布，接受社会、考生及家长的评价和选择。同时在对部分高职院校毕业生质量进行跟踪调查试点的基础上，从今年 5 月起，由浙江教育科学研究院负责对全省本科和高职院校开展《浙江省高校毕业生职业发展跟踪调查》，调查主要包括就业率、职业发展水平、对母校的满意度评价。目前我省职业教育已得到社会的广泛认可，毕业生供不应求。

过去几年，在教育部、浙江省委省政府的关心与支持下，我省职业教育发展取得了一些成绩，但也存在不少不足。“十二五”期间，我省将进一步更新观念、创新机制、勇于改革、加强保障，加快职业教育现代化步伐，提升职业教育发展水平，更好地服务浙江经济社会发展。

以科学管理推动职业教育高质量有特色发展

湖南省教育厅

近年来，在教育部和省委、省政府正确领导下，我省认真贯彻落实党中央、国务院关于大力发展职业教育的方针政策，紧紧围绕构建与区域现代产业体系相对接、相适应的现代职业教育体系这一目标，切实强化统筹管理，不断调整优化教育结构，改革创新教育制度，初步形成了具有湖南特色的现代职业教育管理体系，正有效推动我省职业教育高质量有特色发展。我们的主要做法是：

一、强化统筹，为实现职业教育科学管理奠定基础

1. 强化省级统筹

一是坚持统一管理中高等职业教育。从2000年开始，我省中高职由职成处统一管理，促进了中高职有效衔接和协调发展。作为中部经济欠发达省份，目前，我省有全国示范（骨干）高职院校9所，排全国第6位；国家中等职业教育改革发展示范校25所，排全国第8位。二是切实统一有关部门发展职业教育的步调。最近几年，在省委、省政府领导下，我厅联合编制、发展改革、财政、人社、经信委、国资委、扶贫办等部门多次开展职业教育综合调研，摸清了底子，先后出台了教师编制、经费投入、企校企业合作等一系列推动职业教育可持续发展的政策，初步形成了在省人民政府领导下，市州统筹、以县为主、部门协作的职业教育管理格局。三是着力统筹推进集团化办学。2008年来，我们以构建企校深度合作的体制机制为目标，先后成立了25家职教集团，基本覆盖了我省产业、优势支柱产业、特色产业和战略性新兴产业，加盟合作单位共1991家，其中省内外规模企业1119家，中高职院校435所，行业协会和其他科研机构437个。2011

年，全省职教集团开展订单培养、企业员工培训、学生顶岗实习分别为 9.02 万人、15.79 万人次、17.78 万人次，相对 2008 年分别增加了 3.79 倍、11.7 倍、4.66 倍。同时，校企联合开展生产技术攻关项目 1639 项，集团企业对学校实训基地建设投入 4.4 亿元，成员企业可共享实习实训设备资产总值达 101.87 亿元，参与职教集团的职业院校学生实习实训条件得到大幅改善，参与职教集团的企业技能型人才需求得到了更好的满足，校企深度合作效益明显提高。

2. 强化区域统筹

一是强化市州政府统筹发展职业教育的责任。省委、省政府明确要求，市州政府要办好已有的高职院校和若干所中职学校，并统筹好区域内的职教资源。目前，基本形成了每个市州和主要行业举办一所高职院校的格局，中等职业学校得到了有效整合，从 2006 年的 712 所调减到 2011 年的 490 所，校均规模由 2006 年的 1274 人增加到了 2011 年的 1818 人。投资 14.8 亿元的长沙职教基地已投入使用，招生爆满；总投入 100 亿元的株洲职教科技园正热火朝天地推进，已完成投资 28 亿元。两大园区都实现了专业深度整合，公共资源共享，是真正的“两型”（资源节约型、环境友好型）低碳职教城。二是以县级职教中心建设为平台，有效统筹和整合县域内职教资源。从 2006 年开始，明确每个县要在整合县域内职教资源的基础上，建设好县级职教中心。目前，已建成省级示范性县级职教中心 49 个。同时，农业、人社、扶贫等部门主导的职业培训，统一纳入到县级职教中心管理。近 3 年，以县级职教中心为主要平台，承担下岗再就业等技能培训 151.1 万人次、农村实用技术培训 491.1 万人次、农村劳动力转移培训 715.2 万人次。三是实施对县级人民政府职教工作督导评估。2009 年，我省在全国率先建立了对县级人民政府职业教育工作督导

评估制度，将职业教育督导评估纳入县级教育工作“两项督导评估考核”重要内容，并将评估结果作为县市领导政绩考核的重要依据。目前，已评估 27 个县，其中 5 个县被评为优秀，3 个县暂缓通过。这项工作有效促进了县级人民政府加强县域内职业教育统筹管理，促进了县域职业教育均衡发展，获 2011 年第二届全国教育改革创新奖特别奖。

3. 强化经费统筹

一是与财政、人社等部门联合颁布了《湖南省公办职业院校生均经费标准指导意见》，明确规定了省、市、县三级财政对所举办的职业院校年初生均拨款标准，确保了职业教育基本经费投入；二是强化落实国家职业教育经费政策，要求市州、县市区政府将城市教育费附加的 30% 用于职业教育，地方教育附加的一定比例用于职业教育；三是省委、省政府出台文件规定，市州、县市区人民政府要严格按辖区内人口数人均 1 元以上标准设立职业教育发展专项公用经费。在此基础上，我省还明确了职业教育经费管理办法。省委、省政府有关文件明确规定，职业院校收取的学杂费全额用于教育教学，不得冲抵财政拨款，不得截留或挪作他用，有关部门不得向职业院校收取价格调节基金，不得向职业院校乱摊派、乱罚款，这些政策的相继出台和落实，使我省职业院校经费保障状况有了切实、明显的改善。

二、完善制度，为实现职业教育科学管理确立规范

第一，完善专业建设管理机制。一是建立了新设专业备案制度。高、中职学校新设专业，一律由高水平专家组根据条件评审后按程序备案。二是积极引导职业院校专业建设错位发展。从 2007 年开始，我省严格要求每所职业院校对接地方优势产业，重点建设 1~2 个专业大类，逐步形成错位发展、优势互补的专业格局。近 3 年，我省中

职业学校新设专业 51 个、淘汰专业 22 个，开设专业达到 154 个；高职院校新设专业 206 个、淘汰专业 141 个，开设专业达到 393 个，初步形成了覆盖我省支柱产业、优势产业、基础产业、特色产业、新兴产业的专业格局。三是突出加强了特色专业和品牌专业建设。“十一五”以来，我省实施了精品专业、示范性特色专业和特色专业建设计划，目前全省已建设精品专业 212 个、示范性特色专业 30 个、特色专业 45 个。四是积极推动专业建设与产业深度对接。我省积极引导职业院校根据地方产业特点，加强相关专业建设，推动专业建设与产业发展的深度融合，带动相关产业的发展。如湖南工艺美术职院以湘绣专业为依托，推动湘绣创新和规模化生产；永州工贸学校将灰鹅深加工工艺引入专业教学，建设生产性实习实训基地，带动当地灰鹅产业发展，均取得了很好的效益。

第二，完善教师队伍建设和管理机制。一是出台了《湖南省职业院校机构编制标准》。按照“编制到校、经费包干、自主聘用、动态管理”的原则，明确了按学生数核定教师编制、按编制数拨付教师工资的管理办法，并明确了行业企业技术人员引进和兼职教师聘用办法。二是实施了专业带头人和教学名师培养计划。“十一五”以来，全省共培养省级专业带头人 596 名、教学名师 40 人，各地各校也加强了本级专业带头人队伍建设。三是建立了中等职业学校专业教师培训与考核制度。从 2010 年开始，对中职专业教师实施强化培训，已培训 3617 名中职专业教师，得到教育部、市县教育行政部门、学校和参培教师的高度评价。

第三，完善质量监管与评价机制。一是率先建立了学生专业技能抽查制度。目前已开发了 30 个高职专业技能抽查标准及题库。2011 年，我厅组织全省高职院校随机抽取建筑工程技术、汽车检测与维修

技术、物流管理类 3 个专业类 910 名学生进行了现场测试；同时，推动 14 个市州分别对 27 个专业、251 所学校的 5506 名中职学生进行了专业技能抽查，把抽查结果作为学校专业建设评价的重要依据，抽查不合格的专业，限期 1 年整改，连续 2 年抽查不合格的专业，停止招生。现正组织新开发 15 个专业（专业类）技能抽查标准及题库，这些项目开发完成后，我省高职专业技能抽查标准将覆盖 84 个高职专业和 76% 的高职在校生。这项工作 2011 年获得第二届“全国教育改革创新奖”优秀奖。二是建立中职公共课教材遴选制度。从 2005 年开始，中职公共课教材由教育厅组织遴选，督促中职学校依据部颁大纲加强和改进公共课教学，规范教材使用和教学过程管理。三是分年度制定和颁布普通高等学校对口招生考试大纲。从 2005 年开始，我厅组织专家制定公共课和专业大类对口招生考试大纲，每年定期公布，引导中职学校不断更新教学内容，加强核心课程建设，提高教育教学质量。

三、革新手段，为实现职业教育科学管理创造条件

最近几年，我们在积极推进政务公开、校务公开的同时，充分利用信息化手段，促进了管理的公开透明和科学高效。

1. 充分利用信息化手段，推动职教宏观管理公开

一是利用网络空间推动专业教师培训管理公开。通过建立培训基地、培训师与培训学员的专门空间，对培训师教学情况、学员培训情况等实时跟踪，实现全过程管理，确保了培训效益。二是利用网络空间推动各类竞赛公开。近年来，我们利用空间组织了高职院校专业负责人说专业竞赛、中等职业学校“文明风采”竞赛、专业教师说课竞赛等活动。三是利用网络空间推动职业院校质量监管公开。近年来，我们充分利用信息化手段，创新职业院校学生技能抽查管理办法。

一方面，分专业建立技能抽查专门空间，将抽查标准、题库以及抽查的组织工作通过空间公布，增强了抽查的透明度。另一方面，在现场抽查学生专业技能的同时，随机抽查学校部分学习空间，全面了解学校的教育教学情况。利用个人学习空间推进管理公开，有效推动了传统终结性评价向过程性评价的转变，实现了质量监管方式的重大变革。四是促进评估评审过程公开。从2010年开始，我省对高职院校人才培养工作水平评估工作进行了改革，目前，已对15所高职院校人才培养工作采取网上评审和现场考察相结合的方式进行。网上评审主要是通过建立师生个人空间和专家评审空间，考察学校的教育教学、专业建设、教师队伍建设等情况，现场考察由原来的5天缩短到1天，大大减轻了学校负担，提高了评审效益。同时，职业教育省级重点建设项目遴选和管理也充分利用网络进行。我省专门开发了省级重点项目建设管理系统，结合师生个人空间，从2008年开始，所有省级重点项目的申报、评审、过程管理及验收全部在互联网上进行。特别是项目评审，采用网上专家“背靠背”的方式进行，确保了评审结果客观公正。此外，我们还开发了职业院校学生电子注册系统、技能竞赛管理系统、精品课程和教学名师评审系统等，促进了管理的规范化和信息化。

2. 充分利用信息化手段，推动院校微观管理公开

一是利用网络空间积极探索教学管理的新模式。不断探索空间教学，学生学习任务完成情况、教师作业批改和成绩评定等充分利用空间进行，有效促进了教师的教与学生的学互动交流和公开透明。二是班级管理公开透明。通过空间列表的方式，学校学生管理部门、辅导员、班主任、学生分别建立一对一的联系，利用空间开展主题班会、沟通交流等活动，使学生管理工作打破了传统的时空局限，实现了师

生的随机实时交流。三是建立了师生员工与学校领导互动交流制度。充分利用省职业院校网络互动交流平台,建立院长沙龙、院长信箱等,师生员工可以随时向院长反映学校管理中的问题,避免了管理漏洞,提高了管理效益。

加强职业学校内部管理 提高职业教育办学水平

山西省教育厅

最近几年，在教育部和山西省委、省政府的正确领导下，我省中等职业教育深化改革，加快发展，取得了显著成绩：**一是办学规模快速扩大。**中等职业教育在校学生，从2001年的36.36万人增加到2011年的64.87万人，十年增长了78%。**二是基础能力显著增强。**到2011年，全省有48个县级职教中心通过省级督导验收，建成国家级实训基地101个，省级实训基地30个，实施国家中等职业教育基础能力建设项目100个，一大批市县新建了标准较高的职业学校。**三是办学水平不断提高。**有19所中等职业学校进入了国家示范校项目建设行列，国家级和省级重点中职学校分别达到58所和118所。**四是改革创新取得新进展。**以产教结合、校企合作为核心的教学改革和人才培养模式创新广泛推行，九个省级行业性职业教育集团运行良好。在农业类职业院校实施“送教下乡”，提高农村青壮年农民的综合素质，在煤炭类职业院校实施“送教下矿”，对煤矿关键技术岗位从业人员实施职业教育与培训，均取得明显成效。**五是免学费政策增强了职业教育的吸引力。**山西省委、省政府决定，2011年对全省职业高中、职业中专和“送教下乡”的学生免除学费，2012年将免除学费的范围扩大到普通中专和技工学校，实现全省中等职业学校免学费全覆盖，体现了省委、省政府对技能型人才培养的高度重视，吸引了更多的青年人选择报考中等职业学校。职业技术教育为山西的转型跨越发展发挥了重要作用。

在职业教育发展速度越来越快、发展规模越来越大、发展环境越来越好的情况下，职业学校因内部管理不适应而暴露出来的问题越来越突出，如果不重视加强学校内部管理，必然影响职业教育办学水平的提高，必然影响技能型人才培养质量的提高。2009年以来，教育部制定下发了一系列关于加强中等职业学校管理的文件，对办好中等职业学校提出了全面的规范要求，如何有效贯彻落实这一系列文件精神，进一步推进中等职业学校管理工作科学化、规范化、现代化，成为现阶段推动职业教育科学发展的当务之急。基于以上认识，山西省教育厅决定从2011年起，在全省实施加强中等职业学校管理的三年行动计划，力争经过三年时间的努力，使我省中等职业学校管理步入规范化、制度化、科学化的轨道，为实现管理现代化奠定坚实的基础。山西省加强中等职业学校管理的主要做法是：

一、整体设计，突出重点

我省加强中等职业学校管理三年行动计划主要内容有四个方面：

①倡导教职工上班时间统一着装、挂牌上岗，目的是彰显职业学校教职工昂扬向上的精神风貌，以此强化他们教书育人的责任意识，发挥好表率作用；②推行中等职业学校师生文明礼仪规范，目的是全面推动中等职业学校师生现代文明礼仪养成，向全社会展示广大师生的良好形象；③开展以学校内部管理为核心的“星级学校”评估创建活动，推动学校管理向规范化、制度化、科学化迈进；④创建平安校园、绿色校园、和谐校园，优化育人环境。

省教育厅认为，中等职业学校办学规模大小不同、办学条件差异也很大，但对学校规范管理的要求、标准是相同的。因此，我省加强中等职业学校管理三年行动计划确定以管理“星级学校”评估创建为抓手。我们以教育部《中等职业学校管理规程》8个方面的要求为基

本框架，按照教育部一系列加强中等职业学校管理的文件的要求，结合山西中等职业学校管理的具体实际，制定了《山西省中等职业学校管理“星级学校”评估指标体系》。用8个一级指标、26个二级指标和83个三级指标，明确了对中等职业学校在行政管理、教职工管理、教学管理、德育工作与校园文化建设、学生管理、招生管理与就业服务、资产管理与后勤服务、安全管理等8个方面的工作要求。其中，对学生巩固率提出了保持在95%以上的特别要求，巩固率低于85%该指标计零分。这些指标既是学校管理星级评估的标准，也是学校办学的方向和指针，具有很强的可操作性和指导性，为创建管理“星级学校”指明了方向。

我省中等职业学校管理星级评估，最高为五星级学校，一至三星级学校由各市评估认定，四、五星级学校由省教育厅评估认定。2011年秋季学期，星级学校首轮评估认定工作在省属和市属中等职业学校同时展开，拉开了加强管理三年行动计划的序幕。首轮评估以全面参与评估、全面学习掌握标准为主要目的，要求全省职业学校严格按照一至五星级学校的不同标准，谨慎合理确认星级学校，尤其是要严格控制五星级学校和四星级学校。评估认定工作是在各学校积极创建的基础上进行的。我们认为，评估定级是手段，推动工作是目的，创建过程是重点。创建星级学校的过程，实际是要解决学校内部管理上存在的突出问题。我们从以评促建的原则出发，采取多项措施，有序推进评估工作。**一是加强培训。**评估开始前，分批对各市教育局职教科科长、各中职学校校长及评估工作人员进行了培训，为评估工作的顺利开展奠定了基础。**二是认真自评。**由各中等职业学校对照评估体系开展自评工作，通过自评查找不足，改进工作，推动学校内部管理上水平、上台阶。**三是重在建设。**要求各学校把星级评估工作的重点放

在创建上，把创建工作的重点放在加强内部管理上，在内涵发展上下工夫，在内强素质上做文章，在深化改革上求突破，全面加强学校内部管理。**四是搞好指导。**在评估过程中，评估组集中分析受评学校管理存在的问题，针对性地提出改进意见，指导学校树立先进理念，帮助学校改进管理方法，推动中等职业教育科学发展。

二、强化措施，全面推进

2011年底，我们如期完成了对全省中等职业学校管理的首轮星级评估认定工作。在首轮评估认定过程中，我们突出了“五个结合”来推动工作：**一是学校管理星级评估与办学资质清查相结合。**我们要求全省具有中等职业教育办学资质的学校全部接受首轮“星级学校”评估认定，凡不参加评估的学校，在下一年度办学资质清查时取消中等职业学历教育办学资质或停止招生；“星级学校”评估认定结果向社会公布，并作为今后办学资质清查和中等职业教育布局结构调整的重要依据。**二是学校管理星级评估与推动教学改革创新相结合。**在我省制定的学校管理星级评估指标体系中，与教学相关的指标所占分值比例最大，目的是要引导各中等职业学校突出教学工作的中心地位，以提高质量为重点，以产教结合、校企合作为主线，深化教学改革与创新，着力推进教育与产业、学校与企业、专业与职业岗位、课程教材与职业标准、教学过程与生产和经营管理过程的深度对接。**三是学校管理星级评估与创建文明和谐校园相结合。**在星级学校创建活动中，我们倡导绿色校园、和谐校园的理念，通过优化育人环境，努力构建具有鲜明职业教育特色的教学环境；提倡教师工作时间统一着装、挂牌上岗，增强了广大教师教书育人、为人师表的自觉性和责任感；推行符合中等职业学校特点的师生文明礼仪规范，组织专家编写了《中等职业学校师生文明礼仪读本》，指导学校提高教师职业素养，

强化学生良好行为习惯养成教育，树立中等职业学校师生的良好社会形象，推动了学校精神文明建设。**四是学校管理星级评估与平安校园建设相结合。**针对目前中等职业学校安全管理任务越来越繁重的现实，我们在评估中，把安全管理专门列为一项考核指标，引导各学校健全安全制度，完善安全设施，加强安全管理，大大促进了平安校园的建设。**五是学校管理星级评估与政策支持相结合。**我们规定：国家级改革发展示范学校、优质特色学校应达到五星级学校标准；四星级以下学校不得申报省级以上重点中等职业学校，省级表彰奖励综合性集体奖项不予考虑；中等职业教育基础能力建设项目、实训基地建设项目，原则上不支持管理水平较低的学校。

三、标准引领，注重实效

我省加强中等职业学校内部管理三年行动的实施，得到各市教育行政部门的高度重视和各中等职业学校的积极响应，在全省中等职业教育战线掀起了提升管理水平、创建“星级学校”的热潮。全省上下步调一致，省、市、县三级联动，紧紧抓住实施三年行动计划、三年连续评估的契机，精心组织，认真工作，形成了全员参与，相互借鉴，共同提高的局面。经过共同努力，我省加强中等职业学校内部管理三年行动计划取得了初步成效：**一是职业学校管理水平明显提高。**教育部颁发的关于加强中等职业学校管理的一系列文件精神得到进一步的贯彻落实，中等职业学校管理逐步走上规范化、制度化、科学化的轨道。**二是职业学校办学思路更加清晰。**各地职业学校通过不断学习评估标准，严格按评估指标体系寻找工作差距，采取改进措施，使办学特色更加鲜明。**三是职业学校办学条件进一步改善。**学校管理星级评估促使各办学主管部门和市县政府加大力度支持所属学校争创高等次“星级学校”，在办学用地、办学经费、教师队伍建设等方面帮

助职业学校解决办学中的实际困难。**四是学生巩固率明显提高。**由于学校普遍重视了为学生学习、生活、实习、就业等方面提供周到服务，以学生为中心开展教学改革，同时强化师生文明礼仪养成教育，实行精细化的学生管理，中等职业学校尊师爱生的良好氛围逐步形成，学生学习积极性得到发挥，巩固率明显提高。**五是职业学校社会形象进一步提升。**我省中等职业学校内部管理普遍得到加强，特别是通过推行符合职业教育特点的现代文明礼仪规范等措施，中等职业学校师生精神面貌焕然一新，校容校貌发生了很大变化，向全社会展示出了崭新的形象，吸引力明显增强。**六是职业学校德育工作进一步加强。**“星级学校”评估，促进了职业学校更加重视学生良好职业道德、文明行为习惯以及人文素养的养成教育，提高了技能型人才培养的质量。

四、动态评估，滚动建设

加强管理，提高质量是学校工作的永恒主题。我省实施加强中等职业学校管理三年行动计划，已经有了一个好的开端。下一步我们要把“星级学校”创建工作坚持抓下去，形成推动中等职业学校管理科学化、制度化、现代化的长效机制，不断提高中等职业学校管理水平。从2012年开始，我们把中等职业学校管理星级评估列为常规工作，对提出升级申请的学校进行动态评估认定，激励各学校在动态评估中滚动建设。今后一段时期，我们将在总结经验的基础上，紧紧围绕职业教育事业发展重点和目标任务，依据国家对中等职业教育事业的新要求和我省中等职业教育发展的新特点，及时优化、完善评估机制，适时调整“星级学校”评估的指标体系，实现管理“星级学校”评估创建工作的制度化、常态化，为推进山西省中等职业教育改革发展提供有力保障。

我省加强中等职业学校管理的工作刚刚开始，以上汇报不妥之处，欢迎各级领导和兄弟省、市、区的同行多提批评指导意见。

坚持“外圆内方” 推动学校科学发展

上海信息技术学校

上海信息技术学校建校五十三年来,尤其是进入 21 世纪后,学校得以持续健康稳定发展,在校学生规模从最初的不足千人发展到目前的近六千,每年的培训人次从二百发展到近二万,开设专业从四个发展到十二个,并初步形成以信息技术应用为专业特色,实现理论与实训相结合、学校与企业相结合、学历与培训相结合的“三个结合为办学特色的全国重点中专校。

在教育规划纲要精神的学习贯彻落实中,我们深切体会到学校的管理工作要服务于现代职业教育体系的建立,适应新的社会需求,面向人人、面向社会。促进办学质量提升,促进教学模式改革,促进教育资源整合,增强职业教育的吸引力,提高服务社会发展和经济建设的贡献率。管理的实践使我们体会到坚持“外圆内方”的理念下的制度建设和机制运行显得十分重要。

所谓“外圆”,就是学校对外要主动适应社会经济发展,适应学生个性发展两个变化着的“市场”,拓展学校发展空间;“内方”,就是内部要讲规范,有章可循,有章必循,监控有力有效。“内方”,是基础,是保证;“外圆”,是延伸,是检验。“外圆内方”两者互为联系,互相促进。“外圆内方”就是构建一个“两适应”和“三规范三保障”的系统。

一、坚持两个“适应”

“职业性、社会性和人民性”是职业教育的本质特征。因此职业教育存在的价值,是能够为社会的多种职业需求提供“适需”的服务,为构建和谐社会贡献与其他教育形态不同的重要作用。而提供“适

需”，就要做到两个“适应”。

1. 适应社会经济发展

为了更好地服务上海经济发展，做到专业跟着产业调整转，我们采取机构配套和组织保障两项措施，1992年学校建立了市场部这一机构，明确作为“预警飞机”，专业设置由市场部提出预报，教育研究室制定方案，系部组织专业建设；建设好专业就是坚持三个一的标准：至少一个专业带头人、一个由行业企业关键人员组成的专业教指委、至少一个可以依靠的优势企业，在合作育人中提升质量。近年来我们着力从以下几个方面入手。

加大专业调整的步子。按照市教委对全市专业结构布局调整任务的要求，改变原先学校专业门类多、数量多、人力物力较分散的局面，通过整合、优化、强化，实现以数字媒体技术应用、化学工艺、电气运行与控制、工业分析与检验为重点专业，带动现代资讯、现代化工、现代维护、现代检测四个专业群发展，专业总量控制在12个左右。

改革教学模式。结合上海市教委对于中等职业教育课程改革任务部署要求，更突显专业信息化应用的教学特色。具体来说，在现代资讯领域，与中软公司合作开展了任务引领的课程；在现代化工领域，针对化工行业特殊工种和岗位与华谊丙烯酸合作开展仿真教学；在现代维护领域，与西门子公司合作开展工作过程导向的教学改革；在检验检测领域，与普析等公司合作开展能力模块教学改革。

改革办学模式。构建具有东西部联合特点的上海化工职教集团，成员有上海市和外省市共计11个职业学校、10个企业、2个行业协会。实现职业学校之间专业设置、教育内容、人才规格的联动，实现集团内企业和学校的资源共享，逐步实现产教结合功能；与云南、新疆、安徽等地联合开展“1+2”办学模式；与华谊集团公司、上海汽

车集团股份有限公司、西门子公司、TNT 物流集团、荷兰 VPRO 等公司合作建立冠名班、实训基地等，缩短人才培养的适应期。同时将企业文化引入校园，加快校园文化和企业文化的融合。

2. 适应学生发展

通过职业试探和完全学分制，让学生有更好的发展。如今，学生的多元成才正逐渐被社会接受。即使同在职业学校，也已经不是单一模式成为合格毕业生，他们有许多选择。在我们学校，大部分一年级学生不分专业，进行以文化基础为主的学习，同时接受信息类专业基础“熏陶”，开始“体验”选修课。二年级选择专业，进入专业学习。由于学校是上海市学分制试点学校，因此进入二年级后，学生成才的路径很宽，他们可以选专业、选课程、选老师，还可选上课方式；可以选择实体教室学习，也可以选择虚拟教室（网校）学习。学生小薛，原本可以稳稳当当考上高中，初中毕业时作了一个出人意料的选择：提前分流进入我校，希望走适合自己的路。来到我校后，学起了计算机网络技术。三年级下半学期，小薛向学校申请休学一年，用自己打工赚的钱和爸爸资助的 10 万元，办起了网络科技公司。经过一年的努力，公司一年内就实现了赢利，个人资产达 2000 万元。当创业初获成功之后，他又选择重回课堂，申请复学完成网络专业学习，他说：“我想证明自己的选择。”小薛选择“适合自己的成功之路”案例引起社会媒体关注，然后他被评为 2009 年上海教育十大新闻人物。

五年前，学校试行了德育学分制。德育学分制是我校学分制的重要组成部分，以德育学分制为载体，探索知行统一的德育实践，改变以往单一的“说教”、“灌输”等手段，让学生在各类实践中、活动中修身养性，提升自我素养。

二、坚持三个“规范”

“内方”就是规范，就是自我约束，讲规矩。我校着重从下面三个方面做好规范。

1. 规范学校运行秩序

根据教育部《学校管理规程》要求，制订了《学校章程》，由学校第九次教代会第二次全体会议审议通过并由校长签发于 2012 年 2 月 28 日正式施行。《学校章程》共十二章七十八条，约七千五百多字，涵盖了办学目标、管理体制、服务理念、运行规范、校园文化等各个方面。在教与学方面，学校针对不同的学制，不同的专业安排，建立起一系列的保障教学正常运行和质量保证的重要制度。有《教学计划和课程管理规定》、《学生手册》、《班主任手册》、《外事工作管理暂行规定》等基本制度。这些制度详实地载有各专业教学计划和课程管理规定、学生学籍管理实施细则、学生选课管理办法、毕业生毕业实习管理暂行办法、工学交替的若干规定、学校考务管理办法、学生奖学金评审条例、班主任工作条例、诚信档案工作制度、学生违纪处理条例等。

2. 规范学生学习过程

其中《学分制管理手册》是一个基本的规范制度。学分制在我校已经实施 10 多年了，实施学分制的学校一般有个体会，感到很“忙”，但怎样做到“忙”而不乱呢？制度设计和执行是关键。我校的《学分制管理手册》既提供了让学生多元成才充满活力的育人平台，又避免发生管理随意性的实施规则。

3. 规范资源配置

如何管好用好资源是学校管理者一件大事。在人力资源管理方面，我校建立了《教职工薪酬实施细则》、《专业技术职务聘任办法》、《学科带头人选拔和管理办法》、《专业及学科骨干教师选拔和管理暂

行办法》等制度；在资产管理和安全管理方面，建立和健全了包括《加强资金管理的若干规定》、《加强内部审计工作的实施办法》、《公共部位物资设备和设施安全管理暂行办法》、《组织大型活动安全管理暂行办法》等一系列的制度和运行机制。

进入新世纪后，学校每年在基本、基础建设的投入达几百成千万，但由于学校党政一手抓廉政教育，一手抓制度建设，保证了工程的优质，保证了资金的安全。学校被评为全国和上海市文明安全校园，上海市文明单位和全国教育系统先进集体。

三、坚持三项“保障”

实践中，我们体会到制度和机制发挥效能的关键在于执行力。而保证良好的执行力，有关主体的人、操作的平台和“润滑剂”也是不可忽视的，我们将把它作为“保障工程”。

1. 员工队伍素质的提升

学校通过人事综合改革，通过《教职工聘用合同管理》的实施，教职工逐步从“单位人”向“社会人”观念的转变，认同优胜劣汰的社会竞争机制，建立了收入结构更合理的分配制度。员工责任心增强、工作效率提高。《津贴分配和考评暂行办法》、《教师队伍建设三年规划》、《加强工作人员培训管理暂行办法》等一系列制度建立和运作有力地促进了员工队伍向上进取的职业价值观形成。学校还建立各类激励机制，如教师工作室奖励、星级班主任津贴、教育教学研究项目奖励、教学质量奖、优秀班主任奖、优秀管理服务奖等，有参加名师培训、出国进修等等。自新世纪以来，学校有 70 多人（其中一半以上为普通教师和管理人员）分赴美国、英国、德国、加拿大、瑞典、荷兰、澳大利亚等过进修学习和访问交流。

2. 数字校园建设

信息技术应用是现代管理的一个不可或缺的平台，是制度执行和机制运行的可靠保障。

从上世纪八十年代中期开始，计算机在学校管理中应用已见端倪，之后从未间断过。特别是新世纪后，经过两轮数字化校园的建设，信息技术在学校各方面的应用已经达到普及程度。许多繁琐的、重复的、简单的、手工的人脑劳动交由电脑去完成，让数字校园成为管理的得力助手。如今，网络化的学习、实时化的管理、资源的共享化，解放员工的简单劳动，释放员工的潜能，大大提高管理效率和水平。目前我们已初步实现 VERP, 即职业教育的资源管理。

3. 党政工团的合力

好的机制还需要有力执行和有效监督。学校设立校、系两级管理运行体制，注重校和系部两级党政工团的班子建设，建立健全科学、明确、高效的工作责任制以保证管理的顺畅高效。学校党政负责人还身体力行来保障党内民主和教职工民主管理的开展和运行。学校制定《党的先进性建设长效机制手册》和《教职工代表大会条例》两个重要制度来规范有效监督。譬如，“三重一大”的报告和决策制度，年度工作完成情况校长向教代会报告接受代表审议制度。党政定期召开“GI”座谈会、党外民主人士座谈会、高级讲师座谈会等都已是民主管理和监督的常态工作。因而学校多次得到上海总工会授予的“上海市职工最满意的企事业单位”、“职工满意的院校长”以及集团的“四好班子”等荣誉称号。

在教育部和上海市教委的指导和支持下，学校的发展进步得到社

会和各级领导肯定,鲁昕副部长等教育部和上海市教委领导多次来我校视察指导,是对学校工作的鼓舞、支持和鞭策。学校有信心和决心进一步提升学校管理水平,努力完成示范校建设项目,为职业教育事业作出应有贡献!

用“透明”理念 办现代学校

广州工程技术职业学院

完善人才培养质量保障体系，增强学校持续发展的能力，必须以创新学校管理模式，提高学校管理水平为前提。如此，求得对作为管理关键要素之一的学校完整信息的充分把握，就成为学校管理者的不懈追求。然而现实的困扰恰恰也在于此。我们的实践经验表明，破解这一困扰，需要站在现代思想和技术的前沿，实现管理理念、管理制度和管理手段的变革。

我校耗时近十年，自主研发了以“让学校变得透明”为核心价值的“校园资源计划”平台（Campus Resource Planning，简称“CRP”系统）。“CRP”系统由80多个软件组成，全方位覆盖学院教育教学、行政后勤、招生就业管理。具体地说，“CRP”就是通过有效采集、汇总、识别和规划校园状态信息，实施学校内、外部信息资源的有机整合和共享，优化和提升资源价值的校园数字化系统。系统以“标准化体系”（ISO9000质量标准、ISO14001环境标准、OHSAS18001安全标准）为基础，各系统模块相互贯通和连接，当一个任务指令触发，则多个工作环节响应，多个系统模块联动，系统每时每刻自动采集数百万条数据，透过数据，学校变成了完全透明。

在我们学院，从高层领导到普通教工，从学生、学生家长到用人单位，无需翻阅历史卷宗、更不必电话询问，就可以随时随地、毫不费力地掌握属于自己权限范围内的所有信息，进行有效的工作和学习。

“透明”使管理变得便捷和有效，其表现出来的特色和优势非常明显。

第一，透明的学校更加真实。传统的管理者仅凭感觉器官认识学校，由于人的感觉器官的局限性，因此管理者头脑中的“学校”，事实上存有许多“盲区”或灰色地带。我校“CRP”系统的数据全部在工作中产生，通过系统处理呈现在管理者面前的数据，是学院面貌的真实反映，管理者据此所做的决策、判断因而更具客观性。例如，我校对经济困难学生的认定，除文件规定的需要出具相关证明外，同时还将系统中大量的相关数据进行比对，如将申请人校内月伙食消费的平均值，与全体学生校内月伙食消费的平均值做比较，远在平均值之下的，便确定为经济困难学生，因为几乎不会有一个家境比较殷实的学生能够坚持数月拿自己的肚子开玩笑，故意吃得差、吃不饱；而有些伙食标准超出平均值的，基本可以认定其并非贫困。客观准确的数据，使“经济困难”是真实的、令人信服的“困难”。与此相联系，我校多年来坚持规则当家，数据说话，实现了学生的“零欠费”。

第二，透明的学校更加可控。“透明”的关键在于数据的完整，因此透明的学校首先必须是全面数据化的学校，各层级的管理者有可能通过对数据的观察和分析，实现对校园有效的监控和指挥，不至于待问题累积发生质变时束手无策。从2009级开始，我校实行“三证书”制度，把学生获得“职业资格证书”、“工作经历证书”作为毕业的条件。然而，在“监控平台”中我们发现，有不少学生在已升入三年级时仍未取得“职业资格证书”或与规定的工作实践时间要求有较大的距离，如果对此情况不了解和不干预，相当部分学生毕业时将无法达到毕业条件，使学院面临尴尬的二难局面：或者是“有章不循”导致学院的信誉与权威受损，或者是“有章必依”造成大量学生不能毕业以及由此造成可能的动荡。由于我们通过“数据”提前掌握了情况，积极采取有效措施解决问题，既避免了“尴尬”的发生，也确

保了办学的质量，体现了过程受控、持续改进的现代管理特征。“透明”使学院牢牢把握管理的主动权，学院各项工作始终朝着预定目标发展。

第三，透明的学校更加公平。透明的学校意味着它的公开程度很高，在透明和公开面前，师生们既可以合理、平等地享用学校的所有资源，同时接受同样的规范和约束，没有人可以自以为是，为所欲为。例如，年终考核因其关系奖金以至前途而倍受教工们的关注，传统的凭印象、依感觉的年终考核，既耗时费力，又因没有具体的考核数据而难以服众，甚至常有“暗箱”之嫌。我校借助“CRP”系统，从岗位常规业绩、岗位特殊业绩、服务对象满意率、领导评价等四个方面对教工的工作状态做月度记录，年终累计后进行排名，按照规定比例将名列前茅者评定为优秀，踩踏“红线”者确定为不合格。由于教工的业绩数据都是公开的，孰优孰劣大家心中有数，为此来自领导的主观因素被减少到最少。高透明度的操作保证了我校年终考核工作的公平性，多年来均为“零投诉”。

第四，透明的学校更加自主。我校为每位教工建立了动态的个人业绩提示平台，任职合格标准、月度合格标准、年度合格标准以及考核排名等全在其中，并用不同的色标对教工进行个性化指引，无需领导提醒，每位教工均能明确自身的改进目标和努力方向。同样，在学生的电子档案中，学院明列不能毕业的九条戒律，如有学生不慎触及，系统会适时弹出提醒，限期改进，从而引导学生根据存在问题自主地实现自我完善，确保每个毕业生都是合格的学生。在透明的管理环境下，全体师生对学校的所有目标、规则、计划、动向以及对自身的问题和差距了然于胸，学校的每个成员对于自己该做什么，怎么做以及什么时候做，何时需要完成，评价结果怎样同样一目了然，因此形成

了人人自觉工作（学习）、自主管理、持续改进的良好氛围。管理成为了无需管理的管理，管理的形态发生了根本的改变。

第五，透明的学校更加节约。这里说的节约，一是杜绝浪费，二是尽可能充分地利用有限的资源。对于学校而言，强调办学资源的数量是必要的，但更为重要的是办学资源是否得到有效的利用。如果说建设节约型社会是我们构建和谐社会的重要组成部分，那么建设节约型校园也是一个学校长足发展的基本保证。我校开发和应用“CRP”系统与标准化体系，其逻辑起点就是校园资源的有效整合和充分使用，如课室及设备的使用程度如何，图书资料的借阅率有多高，财务运作是否有效规范等等，全部置于公众眼前，通过监督防止了浪费的发生，同时使各部门可根据资源的使用情况和工作需要提出需求，提高资源的利用率。以财务运作为例，我校各校区、各部门发生的每一笔账目，当天都会自动记录到“CRP”系统的报账模块当中，学院主要领导和财务负责人可以调阅所有的账单，分管领导可以查看权限范围内的财务资料，即使是部门员工，也可了解本部门的每一笔开销，由此财务风险大大降低。

第六，透明的学校更加高效。在一所透明的学校里，部门之间的信息边界被打破，学校变得扁平无界，信息流转不再受时空阻隔，办事更加方便快捷。为了一个“学生人数”来回折腾也无法搞清的问题，在我校根本不会发生。学校任何一位师生，只要手上有一台电脑，或者一部智能手机，无论何时何地，都可按照授权随意提取数据，了解掌握学院的相关实时情况，而且可以确保其取得的数据的唯一性和客观可靠性。

第七，透明的学校更加安全。校园越是透明，越是没有管理死角，因此校园的安全系数就越高。致力于提升校园的透明度，是我们建设

安全校园最直接有效的措施之一。我校将校园划分为若干单元（格），每个单元（格）分别设立信息采集人，负责采集区域内有关“安全”、“设施”、“环境”方面的“危险源”，每日定时将巡查的信息录入上报，系统自动将信息加以汇总、分析、分类并送达有关管理部门，管理部门及时处理、排除安全隐患。透明的校园不仅仅能及时发现和解决问题，更重要的是可以根据现状预见未来，防范于未然，变被动为主动，有效保障校园安全。

透明学校的建成基于我校将“现代管理理念”、“标准化体系”和“现代信息技术”的有机结合。首先是管理理念的不断提升和全面更新；其次是标准化体系的真正落地，虽然该体系已在企业风行多年，但是在学校应用仍然需要进行选择性移植和重构；第三是“现代信息技术”的广泛应用，这需要花钱但不一定花大钱，我校研发“CRP”系统，从开始到成熟历时近十年，坚持“先软后硬”、“够用为度”的原则，用有限的资金投入建成了庞大的信息化系统。我校在建设透明校园过程中最值得回味的就是：目标坚定，持之以恒。

现代社会是一个信息化成几何级数提升与信任危机前所未有地在全球蔓延的社会。有一位著名的管理思想家说过：出现信任危机之日，就是呼唤透明化之时。因此，把学校办成透明的学校是时代发展的必然趋势和必然要求。作为现代学校的管理者，应该有不破不立、大破大立的胆识和勇气，把学校建成“玻璃屋”，而且最好是未经雕琢的、原生态的、高保真的玻璃屋。

强大的 Google 即将推出一款“便携式搜寻面板”，人们拿着这手掌般大小的薄薄的透明面板，无论瞄准什么，都可以立刻读到关于瞄准物的详细的资料信息。Google 因此霸气地宣称：人类即将进入没有个人隐私的时代！世界如此，学校作为新知识、技术的前沿阵地，更该如此。如果没有这样的思想远见，没有这样的技术准备，我们所

管理的学校就会落伍，甚至会惨遭时代的淘汰。

为此，我们愿意将我校的实践成果，我们的数字化系统和标准化体系，与志同道合的学校无偿分享。

依托卫生行业指导 全面提高护生实习管理质量

淮阴卫生高等职业技术学校

淮阴卫生高等职业技术学校始建于1958年，是江苏省卫生厅直属的以护理专业为龙头的国家级重点职业学校，为国家技能型紧缺人才培养培训基地。学校先后获得“全国职业教育德育工作先进集体”、“全国德育管理科研先进学校”、“江苏省高水平示范学校”、“江苏省职业教育先进学校”等荣誉称号。护理专业被列为“江苏省品牌专业”、其实训基地为“江苏省优秀实训基地”、“江苏省骨干教师培训基地”。

多年来，江苏省卫生厅与教育厅建立了卫生职业教育管理联席会议制度，确保卫生职业教育发展规划、教育内容、培养规格、人才供给适应卫生行业发展实际需求。我校在省卫生厅的直接领导下，依托卫生行业指导，紧紧围绕服务卫生改革和发展大局，以护理专业人才培养体系建设为引领，以提高教育质量为重点，以深化产（护）教结合、校企（院）合作为主线，加强实践教学及护生顶（跟）岗实习管理，全面提升护理专业人才培养质量。

一、依托卫生行业指导，有力提高实习前培训质量

由省卫生厅科教处、行业学会牵头组建的卫生行业职业教育教学指导委员会（简称卫生行指委）设有护理分会，对护生实习医院、实习指导老师、实习时间、内容及质量等制定了明确标准。学校建立了由医院一线护理及护理管理专家、学校护理专业教师共同组成的护理专业建设委员会，依据卫生行业标准、护理岗位能力要求，共同开发护生实习大纲、制定实习指导方案及实习考核标准。校院联合开展“一二三四”系列活动，有力提高护生跟岗实习前的培训质量。

1. 编制一项手册

学校在卫生行指委（护理分会）、护理专业建设委员会的指导下，对接医院管理规范及护理岗位标准，校院合作研制《淮阴卫生高等职业技术学校护生实习手册》。《手册》涵盖了实习大纲、规章制度、安全防护、心理调适等四项内容，由校院联手对护生进行实习前的培训，指导学生规范、文明、安全、快乐实习。

2. 突出两项教育

突出职业道德和职业素养两项教育。帮助护生树立正确的世界观、人生观、价值观和社会主义荣辱观，增强发展祖国卫生事业和保障人类身心健康的使命感、责任感。同时，针对学生实习期间可能发生和遇到的问题，以案例形式进一步加强护理职业道德、职业态度和职业价值观为基本内容的职业素养教育，增强学生心理健康素质、安全意识、风险意识，学会处理护患矛盾的方法与技巧，培养学生关爱病人、尊重他人、尊重生命的职业操守和团队合作精神。

3. 实施三项训练

一是基本护理操作技术训练。结合案例，创设临床情境，将基本护理技术融于综合技能训练之中，实现学校技能训练与临床护理实践“无缝隙”对接。二是护理文件书写技能训练。结合护理程序，对模拟病人进行从入院到出院全过程的护理文件的书写技能及临床思维的训练。三是护患沟通与交流技巧训练。通过案例分析、角色扮演等形式，实施护患沟通与交流技巧的训练，强化人际沟通能力和人文关怀精神的培养。

4. 开展四项考核

开展护理专业知识、专业技能、综合技能及《实习手册》培训考核，四项考核均达标者，方能进入医院实习，为提高实习质量奠定基础。

二、依托卫生行业指导，有序提高实习过程管理质量

在省卫生厅的统筹协调下，依托卫生行业指导，我校与实习医院联动推行“四三二一”制度，有序提高实习过程管理质量，确保护生高质量地完成跟岗实习任务。

1. 强化四点要素

一是优布点。择优选择医护技术力量强、实习指导效果好的综合性医院作为实习医院，形成了以省内三级医院为主体，上海、北京等全国知名医院为拓展，部分二甲医院为补充的实习网络；二是严进点。护生在实习前的四项考核未达标暂缓进点实习；三是勤查点。校院联合制定实习督导制度，定期对各实习点护生跟岗实习情况进行督促检查。其中，学工处每2周1次网络询查，辅导员每2月1次进点巡查，教务处牵头相关系部每个季度1次进点专项检查，校长每年一次带队进点综合检查；四是高指点。学校在各实习点选聘高素质的实习指导教师，对学生进行高标准、高质量的“一对一”带教指导。

2. 建立三个稳定

一是建立稳定的校外实习基地。我校与省内13个市的46家综合医院建立了长期稳定地合作关系，充分满足护生跟岗实习的需要。二是建立稳定的合作管理组织。校院合作成立实习工作领导小组，下设办公室，办公室的6位成员按地域分片辅导管理。目前已形成了分管校长负责，教务处牵头，系部、各实习医院及学校相关处室密切配合，班主任、实习指导教师、学生实习组长共同参与的四维立体管理格局。三是建立稳定的实习指导教师队伍。我校从各实习点择优选拔技术过硬、责任心强的指导教师，建立实习指导教师库，并实行校院合作动态管理。同时，学校每年选派专业教师到实习点临床实践，并参与实习指导工作，有效提高专业教师的双能素质。

3. 实施两项考核

一是对实习护生的考核。①出科考试。护生在医院每一个临床科室实习期满时，相应科室都要对护生进行出科考试，合格者才能轮转到下一科室实习。②执护资格模考。校院联手对实习护生开展四次执护资格模拟考试，连续两次不达标者将被终止实习，召回学校进行强化训练，合格后再回医院补实习。③技能抽考。由学校校长带队在实习中期到实习医院按实习护生数的比例开展技能抽考，考核结果及时反馈给实习医院及卫生行指委（护理分会），并在实习简报上予以通报。④综合考核。实习结束时校院联合对实习护生进行综合考核，未达标者必须补考，合格后方能参加毕业考试。二是对实习医院的考核。卫生行指委（护理分会）每年对实习医院进行目标考核，实习护生的技能抽考及综合考核成绩作为重要的考核指标之一，考核结果排序并上报省卫生厅科教处。对达标率低于80%、70%、60%的实习医院，分别采取亮黄牌、红牌、取消实习医院资格的处理。同时，两项考核均达标是校院联合评选优秀实习生、优秀实习指导教师及优秀实习医院的必备条件。

4. 办好一个会议

学校每年定期召开“校院合作，共同育人”研讨会，邀请所有实习医院护理部主任及实习指导教师代表参会，交流和推广成功的实习管理经验，表彰先进集体和个人，共同研讨解决实习管理中的不足与问题。

三、依托卫生行业指导，有效提高护生实习质量

我校依托卫生行业指导，与实习医院紧密合作，在“人才共育、过程共管、资源共建、责任共担、成果共享”机制下，共同抓好护生实习管理的每个环节，有效提高护生实习质量，实现三大提升。

1. 执护资格考试通过率逐年提高

近三年来，我校高职护理专业毕业生分别 539、762、974，参加全国执业护士资格考试一次性通过率分别为 98.62%、98.68%、99.74%，在全省乃至全国同类学校中名列前茅。

2. 学生就业率与对口就业率稳步提升

规范的卫生行业指导，使我校护生实习管理质量全面提高，有效推进实习-就业联动。2011 年，毕业生就业率已达 99%，对口就业率达 98%。

3. 用人单位及毕业护生双边满意度不断提升

依托卫生行业指导，我校护理人才培养更加适应卫生改革和发展需要，更加符合护理岗位标准，受到了社会各界的广泛赞誉。2011 年 8 月，我校对 38 家用人单位、823 位毕业护生进行满意度调查，结果显示，用人单位满意度达 98%，学生就业满意度达 97%。

“风劲潮涌，自当扬帆破浪；任重道远，更需快马加鞭。”我们将在省教育厅和卫生厅的正确领导下，更好地依托卫生行业指导，密切校院合作、工学结合，共同推进卫生职业教育改革创新，培养适应卫生行业改革发展需要的高素质护理人才。