

# 十年光阴谱写的职教故事

## ——汉寿县职业中等专业学校办学纪实

通讯员 黄彦文

“你们学校虽然底子薄,但发展的势头蛮好!”2017年5月,市内兄弟学校参观汉寿县职业中等专业学校(以下简称汉寿职专)在建的运动场,和考察学校新校园建设规划后,发出由衷的赞叹。无独有偶,2013年5月湖南省教育厅副厅级督学、职教教育学会会长杨国旗来该校视察时,也发出过同样的感慨。

那究竟是什么样的学校让领导、同行们如此感慨万分呢?近日,笔者带着好奇走进这所沅水之滨的县级职业中专学校探看究竟。面对询问,学校党总支书记、校长范智把这职专的故事娓娓道来——

### 喝一杯酒与迟一分钟

走进校园,笔者立即发现这所校园的铃声与众不同:每次上课都是双铃加哨声,即课前5分钟预备铃加提醒哨,老师随即动身进教室调试设备做好上课准备,绝不耽误1分钟。上课铃响,佩戴值班标志的校长、主任、当班处室人员立即分层巡视,一切自然而然,无人催促。“我们现在是一年下来,几乎很少发生迟到、早退、旷缺这种情况,大家的时间概念都很强,不拖1分钟堂,不迟1分钟到”,范智自豪的说。这是十年来强力推行“法治校园建设”的结果。

时间回到2007年,元旦刚过校园里就传来噩耗。时任校长病逝任上,外面欠着大大小小几百万的债,校内工资几个月没有发,一时间人心惶惶。面对看不到出路的困境,即使晚自习铃响了,老师们还说,不管他,再喝一杯酒!

“前些年县里财政紧张,上面又没有政策保障,中职教师的待遇不好,那段时间上班根本就没有章法。”范智忆往事时说。

是年7月,在县委、县政府的支持下,在该校工作了20多年的范智通过公开竞聘,组建新班子上任了。对新官上任的“三把火”,这所学校向来就不缺硬碰硬的人。新出台的出勤制度,3台崭新上墙的指纹打卡机和教务处发放的课表,老师们依然我行我素。迟到、早退、旷打卡、旷课,一周下来就是好几十人次,学生也是“牛栏里关猫——进出自由”。但是,第二个星期过后,这种情况就消失了。



▲机电专业学生技能竞赛

“进这所学校11年了,头一次看到校长亲自帮老师代班,一迟到他就帮你上课,谁还敢犯?”一位在场的老师笑着说。多年的夙疾一夕解决了,关键是领导“吃了秤砣——铁了心”,就没有办不好的事。面对痼疾难除的烂摊子,新班子带头严格执行上班纪律,出台了针对校领导、中层骨干、处室人员及一线教师等一系列考勤制度。每一次违纪都有登记,每一点进步都有记录,成立了考核办公室,做到周通报、月小结、期总结、年评比。全校结束懵懂“人治”进入制度管理的“法治”时代,学校运行进入正轨。

### 活人不能被尿憋死

老师的问题解决了,学生的问题呢?憋死人了!一是招生难,二是管理难,三是出口难。这三个难题像三座大山压在领导的心里,也压在老师们的身上。“那些年出去招生,简直不是人干的活!”该校招生负责人罗乐林对笔者说起时,还语带悲凉。不过,去年这所学校已经实现30年来首次“满员停招”,自己主动在招生这件事上叫“停”了。

每年暑假里的招生工作,既是对老师们人性的折磨,又是学校必打的“生死战”。汉寿职专名气不好,家长谈起就厌。学校老师还相互传着早年招生时的辛酸段子。老师在暑假里顶着炎炎烈日,挨门排户送录取通知书。刚进一家门,正在打麻将的家长听混了,放下牌满脸堆笑的迎出来:“一中的老师来了,辛苦了,辛苦了!吃西瓜!”当听清来的是一职中(该校

曾用名)老师,立即变脸:“真是见了鬼,么的学校都上门,你的伢儿才去读职中呢!”

更恐怖的是,学生招进来以后,由于办学条件不好,教学模式落后,学生厌学,流失得快,往往一期下来学生流失近半。于是乎,学校就进入了“半年招生,半年控保”的艰难境地。“当时我们意识到,这样下去不是办法,我们折腾也要杀出一血路,否则活人会被尿憋死。”分管教育教学工作,把23年美好青春都献给了这所学校的副校长陈德胜,向笔者谈起了该校的教育教学改革历程。

班子成员一部分在家里搞管理,一部分在外跑活路。最初伸出援手,给学校一丝曙光的,还是从这所学校里毕业的校友。看到母校如此困顿的局面,该校电子专业94级校友张先锋率先回校考察,引进了“产教结合”的办学信息。2009年1月,该校第一家校办工厂诞生了。校友张先锋创办的瑞创亿电子有限公司,在该校计算机楼入驻。除日常生产外,该公司开辟了两个大型车间,为电子专业师生提供教学与勤工俭学服务。

既学有所用,又能获得理想薪酬的“产教结合”办学模式,一度让该校的电子专业红红火火,从1个班扩招到2个班,再从2个班到最多时同时6个班在校,完全符合了人们对职业教育的期待。到目前为止,机电、电子、汽修等专业都采取“产教结合”的模式办学。

除了“产教结合”,校企合作也让这所学校越办越活。最显著的例子是,常德东亚汽车股份有限公司的加盟,直接催生该校火爆至今的汽车运用与维修专业。该专业从诞生之日起,就广受追捧,学生入口、出口畅通无阻。并且该专业因为充足的教育教学设备和过硬的技能训练,2014—2017连续4年均学生在省、市技能大赛中问鼎荣誉,甚至获得全省相关项目亚军。

今年,知名电商新智业又伸来橄榄枝,与该校计算机网络专业达成电子商务人才培养

协议,培养电商运营、电商推广、美工设计、淘宝客服、网络推广、SEO工程师、SEM工程师、新媒体运营、网站编辑等人才,开辟新的人才培养通道。

学生不走了,学校办活了。

### “范相思”的“名校梦”

“以前别人都说我是痴人说梦犯了相思病,叫我‘范相思’,如今看来是病到头了,快痊愈了”,和笔者行走在校园的大道上,今年已经54岁的校长范智忍不住呵呵笑着“自嘲”,顺便还推销了一把:“我们设立的办学思想是‘抓质量,创特色,铸品牌,建名校’。”

办教育,尤其是办中职教育,没有一分痴心,绝对是成不了事的。带有几分痴病的老范,如今最得意的事还真有几件:2010年争取到1000万元中央财政能力建设资金,建成了专业实训楼与学生公寓各1栋;2011年争取到320万元中央财政实训基地建设经费武装了电子专业,升级了信息化教学设备;2012年被成功遴选为湖南省示范性(特色)中等职业学校,2015年正式验收通过;2013年,牵头申报、立项为湖南省示范性县级职教中心建设单位,2017年正式验收通过;2014年,先后成功立项为全省首批中高职衔接试点办学单位和国家首批“现代学徒制试点”学校;2016年,该校争取400多万元资质性项目资金,新建公租房一幢;2017年,国家发改委2000万的“产教融合”项目申报成功,规划为800万元的学生运动场破土动工;学校3000人在校生规模的新建设方案即将付诸实施……

硬件建设有了保障,制度管理落实到位,全校上下充满信心,教育教学质量自然是硬得当当。学校无论是技能培养,还是对口升学,都成绩提升显著。长期教育办出了名堂,该校的职业培训等各类短期教育更是县里,乃至市里响当当的品牌。

“我们对中职学校的发展前景是非常看好的,国家政府好,县委县政府也很支持,老师们更有干劲了。”走访临近结束时,该校副校长雷有龙充满信心地说:“我们深信,2020年全国普及高中阶段教育的号角已经吹响,无数个中职的故事将会在美好的时代谱写得更加传神!”

## 打造优质教育从教师开始

### ——关于加强教师队伍建设的几点思考

衡阳市第十六中学 王辉

百年大计,教育为本,教育大计,教师为本。教师在平凡的岗位上默默耕耘,赢得了社会舆论的赞誉、学生及家长的敬重。但是,当前我们的教师队伍还存在着诸多问题,有的甚至已经直接影响到高等教育的发展和优质人才的培养。

### 几点问题

#### 一、职业道德淡化、服务意识不强

受拜金主义的影响,部分教师不甘于清贫,不乐于奉献,工作得过且过,存在出工不出力、出力不尽力的现象。

#### 二、教学水平不高,不适应现代教育

部分教师对“学高为师”视而不见,不能勤于教、善于思,不主动钻研专业知识,教学水平原地踏步,教学效果日趋下滑。

#### 三、创新意识不强,课堂改革积极性不高

部分教师不改进教学方法,沿用以往陈旧的教学模式,年年都唱老调子。

#### 四、教育教学不大胆,正常工作开展得畏手畏脚

教育安全压力大,教师生怕发现安全事故,把学生当“温室花朵”般呵护。

### 几点原则

教师队伍建设过程既要有崇高的师德理想作为个人修养的目标,又要从教师自身实际出发,有切实可行的具体要求,不断地加强学习与教育。因此,必须注意坚持以下几个原则。

#### 一、坚持德为先原则

着力加强教师的职业理想教育,切实提高教师的职业道德修养,要通过各种有效途径大力宣传师德建设的重要性和必要性,使师德建设耳熟能详,使师德内容入脑、入耳、入心,逐渐成为教师的自觉行为,使每一位教师明白什么是可以做的,什么是不应该做的,什么是必须提倡的,什么是坚决反对的,增强教师的敬业爱岗意识和乐于奉献意识。

#### 二、坚持实效性原则

从现实基础出发,从社会关注的事情入手,从教师的底线抓起,保证教师队伍全体人员的基本师德水准,采取有效措施,杜绝社会反映强烈的一些失德行业,一步一个台阶地切实推进师德水平的稳步提高。

#### 三、坚持激励性原则

坚持对学校乃至整个地区中爱岗敬业、师德高尚的先进模范教师进行广泛地宣传与嘉奖,让少数教师的成功唤醒和带动一批教师。

### 几点措施

#### 一、思想引领,彰显教育“精气”

各级教育行政部门和学校要完善理论学习制度,创新理论学习的方式和载体,坚持以《中小学职业道德规范》为蓝本,结合办学理念、办学意识,把学校这张“精”的文化名片做大、做优,大力弘扬三种精神:敬业精神、钻研

精神、奉献精神。树立五种意识:质量意识、服务意识、合作意识、创新意识和竞争意识。

#### 二、制度治校,增强管理“霸气”

一套系统化、规范化、科学化的管理办法才能保证常规教学和谐、健康地进行;一套科学先进的测评体系,有利于激发教师的积极性。教育行政部门应根据教师队伍建设的形势、新特点、新要求,建立常抓不懈的师德师风长效机制,使队伍的建设逐步走向规范化,使教师素质实现跨越性的提高。

#### 1.量化到位

教育行政部门和各学校要切实加强对教师日常教育教学行为的量化考核,以考核积分的办法来记录教师工作业绩,内容涉及教学态度、教学能力、专业知识、教研能力、教学效果等,加大管理监督力度,切实落实工作责任感。

#### 2.评价到位

坚持平时考核、年度考核、聘期考核相结合,专业水平评价与师德师风评价相结合。把考核评价结果作为教师个人年度评优、职称评审、岗位聘用、竞争上岗、解聘辞职的重要依据,激励督促教师提高自身素质,认真履行教师职责。

#### 3.奖惩到位

坚持“奖罚并用,以奖为主,以罚为辅,赏必当功,罚必当过”的原则,制定严格的奖惩制度,大力抑制工作中落后面的滋生,促成积极

向上的良好教风。教师奖励既要满足其物质需要,又要满足于精神需要。对有违师德、有损教师形象的教师,要及时给予劝诫、警示、批评教育直至给予处分、开除出教师队伍。

#### 三、引入竞争,凝聚发展“人气”

教育部门应引入竞争机制,打破论资排辈的传统做法,使一大批优秀教师脱颖而出,打造一支有着旺盛战斗力的教师队伍。

#### 1.强力推行教师聘任制

深化人事制度改革,全面推行教师聘用制管理,完善教师岗位分类管理办法。按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、签约管理”的原则,科学设置岗位,明确岗位职责和任职条件,完善以签约管理为基础的用人制度。

#### 2.完善绩效工资分配制

充分发挥事业单位绩效工资分配的激励导向作用,建立健全优胜劣汰、有序竞争的激励与约束机制,把报酬与贡献联系起来,坚持向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的人员倾斜,向教学、教研一线倾斜。

“人民教育人民办,办好教育为人民”,希望通过大力加强教师的队伍建设,使我们的教师真正做到自尊、自律、自信、自爱、自强,用自己的人格塑造学生的人格,用自己的行为影响学生的行为,真正做到“学为人师,行为世范”,切实承担起培养高素质人才的重任。