

荆州市机械电子工业学校

2016 年度质量报告

一、学校情况

(一) 学校概况

荆州市机械电子工业学校创建于 1978 年，是经湖北省人民政府批准成立的一所普通中等专业学校。是国家三部委批准的第三批国家中等职业教育发展改革示范学校立项建设单位。在荆州市委市政府的大力支持下，新建了一所占地 300 亩，总建筑面积 13.82 万平方米的高起点、高规格、现代化的新校区。截止 2016 年底，学校有教职员工 215 人，学历教育在校生 5017 人，开设有数控技术应用、美术设计与制作、计算机平面设计、汽车运用与维修等多个专业，学校先后获得全国教育系统先进单位、全省群众体育先进单位等荣誉称号。

我校自创办以来，始终坚持党的教育方针，把“对社会负责，让家长放心，使学生满意。”作为自己的职业操守，秉承“笃勤致能，搏行励新”的办学理念，坚持走内涵式发展道路，注重学生综合素质的培养，注意学生专业技能的训练，形成了鲜明的办学特色，取得了良好的社会效益。目前学校固定资产总值 1.89 亿元（包括新校区土地资产），其中教学仪器设备总值 1615.69 万元。

表 1

学校建筑面积统计表

序号	名称	建筑面积 (平方米)
1	西教学楼 (含行政办公)	15835
2	东教学楼	12526
3	科技楼	25945
4	食堂	7331
5	学生公寓	22063
6	综合实训楼	6424
7	驾驶训练场	19980
8	田径运动场	19000
9	篮球场 (11 块)	6100
10	汽车维修车间	3000
合计	单位总建筑面积	138203

（二）学生情况

1. 2016 年招生与在校生规模稳中有升。

2015 年学校招生数量为 1724，在校生数量为 4803 人。2016 年招生数量为 1633 人，在校生数量为 5017 人。在中职学校招生人数普遍下滑的局面下，我校凭借规范的管理和过硬的办学质量，实现了在校生规模稳中有升。

表 2 学生情况统计表

专业名称	2015 年				2016 年			
	招生数	在校生数	毕业生数	巩固率	招生数	在校生数	毕业生数	巩固率
电子技术应用	60	195	164	96%	0	126	67	96%
服装设计 (服装设计与工艺)	43	158	93	97%	34	122	60	96%
计算机平面设计 (计算机应用)	287	760	222	95%	216	736	214	90%
高星级饭店运营与管理 (酒店旅游管理)	311	889	183	97%	241	833	278	94%
汽车运用与维修	539	1492	303	99%	517	1584	414	97%
室内设计(工艺美术)	114	356	146	95%	80	347	87	98%
数控技术应用	139	521	310	98%	106	410	198	91%
电子商务	96	159	44	100%	118	266	0	0
学前教育	135	273	157	96%	189	462	0	0
机电技术应用	0	0	0	0	41	40	0	0
广播影视节目制作	0	0	0	0	47	47	0	0
美容美体	0	0	0	0	44	44	0	0
合计	1724	4803	1622	96.4	1633	5017	1318	97.1

2. 毕业生规模较大，学生巩固率较高

学校致力于为区域经济和社会各项事业发展输送专业技能人才，2015 年毕业生数量为 1622 人，巩固率为 96.4%；2016 年毕业生数量为 1318 人，巩固率为 97.1%。

3. 社会培训进一步开展

学校服务社会，长期开展保安员培训、武警消防员信息化培训、退役士兵就业前培训等，2015 学年度完成培训人数 543 人次，2016 学年度完成培训人数 322 人次。

（三）教师队伍亟待充实

目前学校共有教职工 215 人，学校拥有专任教师 187 人，兼职教师 15 名，生师比为 1:24.8。其中专业教师 157 人，占专任教师的 84%；文化课教师 50 人，占专任教师的 16%。双师型教师 96 名，占专业教师的 61%；兼职教师 15 名，占专任教师的 8%；大学本科以上学历 143 人，占专任教师的 77%；硕士以上学历教师 5 人，占专任教师的 3%；高级职称 23 人，占专任教师的 12.3%。

2016 年度有荆州市名师工作室主持人 1 人，荆州市骨干教师 6 人，省“楚天技能名师”6 人，省中心教研组合副组长 1 人、研究员 5 人。

表 3 专任教师情况统计一览表

学年度	2014-2015	2015-2016
-----	-----------	-----------

专任教师数量	161	187
“双师型”教师数量	90	96
兼职教师数量	15	15
专任教师本科以上学历数量	120	143
专任教师硕士以上学历数量	1	5
高级职称教师数量	22	23

（四）教学仪器设备满足教学实训要求

学校拥有教学仪器设备 3099 台（套），教学实习设备总值达 1615.69 万元，较上一年度增加 157.64 万元，生均教学实习设备 3220 元；实训实习工位数 1507 个。

表 4 2016 年新购教学仪器设备一览表

二、学生发展

(一) 学生综合素质达标

学校高度重视学生的思想政治状况，确保全体学生拥护党的领导，认同社会主义核心价值体系，关注党的方针政策，有强烈的爱国主义情感、民族自信心和集体荣誉感，个人利益服从国家或集体利益，并将个人利益同国家和集体联系在一起，有较强的社会责任感，敢于担负起相应的社会责任。

学校加强文化课、专业课教学工作，重视课程体系改革和教学模式改革，大力发展体育运动，切实提高学生的文化素养、操作技

专业名称	类别	型号	数量 台 (套)	金额(元)	合计 (元)
美术专业	专用设备	日升智能服装 CAD 系统	1	18000	68000
		日升绘图机	1	18000	
计算机专业		计算机教研室业网搭建项目设备	2	32000	
教务科	通用设备	松下 V770 摄像机	1	3699	1508433
实训科		鸿合 75 交互智能平台	80	1442110	
		蓝贝思特推拉黑板	80	62624	
合计	1576433				

能和身体素质。在 2016 年组织的 2013 届学生毕业考试中，文化课

合格率 98.7%、专业技能合格率 99.3%，体质测评合格率 100%，毕业率 100%等。

（二）学生在校体验满意度高

学校通过召开学生代表座谈会，问卷调查和访谈等形式，及时征集学生的理论学习满意度、专业学习满意度、实习实训满意度、校园文化与社团活动满意度、生活满意度、校园安全满意度等，让学生对学校的教育教学、后勤服务、教学环境、业余生活等方面提出意见和建议，不断改进学校的管理和服务，学校管理规范有序，工作成效明显，学生各项满意率均达到 98.5%以上。

毕业生跟踪调查已呈常态化，对工作不理想的学生进行二次安置，对操作技能不能满足工作需求的学生免费回校培训，受到全体毕业生一致好评，毕业生满意度在 98.5%以上。

（三）认真落实资助工作

学校强化责任意识、践行职教扶贫、实施精准资助。学校贯彻执行上级文件精神，公开、公平、公正地开展国家资助工作，2016 年春秋两学期享受国家免学费资金学生共为 9147 人次、享受国家助学金学生为 3102 人次。审核完善 1585 名学生家庭经济情况档案；为 40 名学生办理了生源地湖北省雨露计划职业教育补助申请学籍证明等。学校通过晨会、广播、宣传橱窗等平台，加强诚信教育、感恩教育、节俭教育，引导困难学生树立正确的人生观、价值观和世界观。

确保每一个困难学生都能顺利完成学业。

（四）就业升学双通道

2016 年毕业学生数量为 1318 人，初次就业人数（含升入高等院校人数）为 1246 人，初次就业率为 95%，较上年度提高 4%；对口就业人数为 1087 人，对口就业率为 87%，较上一年度提高 1%。学生初次就业起薪平均 2000 元，一年实习期满后能达到 3000 元以上，大部分毕业学生享受五险政策。

学校“一手抓就业，一手抓高考”，要求师生首先要明确高考目标，根据学科特点和考纲要求调整复习方向、优化高考资源；强化技能训练，全方位备战，不断优化复习设计，提高复习效率，保证高考成绩。在 2016 年春季高考、单招考试中，我校 116 名学生被高职院校录取，进入专科学校继续深造。

表 5 毕业学生就业情况一览表

毕业生就业情况统计一览表

专业名称	2015 年							2016 年						
	毕业人数	初次就业人员	初次就业率%	对口就业人数	对口就业率%	初次就业起薪	升学(人)	毕业人数	初次就业人员	初次就业率%	对口就业人数	对口就业率%	初次就业起薪	升学(人)
汽修运用与维修	303	282	93	256	91	2200	10	414	396	96	371	94	2500	15
数控技术应用	310	283	91	168	85	2100	15	198	185	93	149	81	2200	12
电子技术应用	164	160	98	152	95	2200		67	62	93	60	91	2500	
室内设计	146	131	89	120	92	2000	25	87	80	93	65	81	2000	15
服装设计	93	88	95	61	69	1800	31	60	55	92	43	78	2000	13
高星级饭店运营与管理	183	170	93	162	95	2000	13	278	262	94	241	92	2200	12
学前教育	157	142	90	128	90	1600	33	0	0	0	0	0	0	0
计算机平面设计	222	208	93	138	93	1800		214	206	97	151	77	2000	49
电子商务	44	20	71	13	65	1800								
总 计	1622	1484	91	1269	86		150	1318	1246	95	1087	87		116

（五）职业发展

1.学习能力不断增强

我校不断通过教学模式改革和课堂教学改革，为学生创造良好的学习环境，不断提高学生求知、做事和发展的能力，树立终身学习的理念，与时俱进。理论课教学坚持实施“分组讨论式教学法”（高效课堂）。打破传统的“老师讲，学生听”的教学模式，关注每一个学生的进步与发展，让学生真正成为课堂的主人，变“要我学”为“我要学”，变“厌学”为“乐学”。实训课教学全面引入“工单式”、“任务式”、“理实一体式”教学法，努力实现教学过程与生产过程对接、教学内容与岗位职业标准对接，在实训教学的组织上，全体教师采用分组教学，注重过程，注重细节，提高实训过关率，确保实训教学实效，不断提高学生的动手能力、技能水平，完成从理论知识到实践技能的转变。

2. 岗位适应能力不断提高

随着用人单位对人才的能力要求越来越重视，促使学校在进行人才培养时更加注重学生的综合素质提高；尤其要求学生能成为“多面手”。我校通过建立现代企业实景式实训基地、校企一体化工作室，为学生营造真实的学习、工作环境，以工学结合、第二课堂和校外社会实践等多种活动为载体，培养学生的团队精神、协作能力和岗位适应能力，采用“白天工作在企业、晚上学习在学校”的工学交替人才培养模式，提高学生的专业能力和职业素养，学生通过参加社会实践提高技能和观察社会，学会了冷静而理智地审视

自己的未来和人生，每个学生都结合自己的实际情况，做出了切实可行的职业生涯规划，同时通过社会实践，心理适应能力和人际交往能力也有所提高，不断适应岗位要求，为完成学校到职场的转变打下了基础。

3. 岗位迁移能力有所提升

在教育教学中，学校根据人才培养方案、技能标准以及合作单位的企业文化、员工素质规范等要求，合理制定教学计划，指导学生熟悉并掌握相关专业一系列课程的理论与实践技能，使学生步入单位后能尽快适应单位对员工的要求。通过强化人文素质、职业技能、创新创业能力，来培养职业岗位迁移能力，从学生入学开始，就分年级分阶段对学生进行职业生涯规划指导、心理健康、就业心理指导、学业指导、择业指导，培养学生良好的职业化心态，树立科学的职业生涯发展观和正确的就业价值观，学生适应岗位转换的能力不断增强，从心理到技能提高了岗位迁移能力。

4. 创新创业能力正待开发

学校非常重视培养学生的创业意识、创业精神、创新思维和创业能力，通过开设《创业与就业指导》课程、创新创业主题班会、优秀校友讲坛全方位开展创业教育，鼓励学生积极参与自主创业，不但重视创新创业课程的教学，而且在学校开辟了“快递创业园”，营造良好的创业氛围，给学生提供了创业实践的舞台，为其今后的发展开辟了更广的天地。

三、质量保障措施

（一）专业动态调整适应经济发展需求

学校根据区域经济发展的需求，紧贴产业、紧贴企业、紧贴就业岗位动态调整专业。2016 与 2015 相比，我们保留了大部分主体专业，停止机电技术应用、会计等专业的招生，增加美容美妆、广播影视节目制作等专业，同时扩大了汽车运用与维修、高星级饭店运营与管理专业的招生规模。另我们通过与荆州职业技术学院艺术设计和汽车运用与维修两个专业联办 3+2 大专直通车，与荆州理工职业技术学院电子技术应用专业联办 3+2 大专直通车，为学生的学历提升提供了便捷通道，同时也促进了中高职的有效衔接。

表 6 专业设置一览表

序号	专业名称	专业代码	开办时间	专业教师	学生数	专业等级
1	电子技术应用	091300	1978.9	4	126	省级重点
2	服装设计与工艺	142400	2008.9	4	122	
3	计算机应用	090100	1978.9	24	736	省级重点
4	高星级饭店运营与管理	130100	1978.9	26	833	
5	汽车运用与维修	082500	2002.9	44	1584	
6	美术设计与制作	142200	1978.9	12	347	省级重点（省特色专业）
7	数控技术应用	051400	1978.9	14	410	省重点专业
8	电子商务	121100	2014.9	8	266	
9	学前教育	160100	2009.9	15	462	
10	机电技术应用	051300	2016.9	2	40	
11	广播影视节目制作	140200	2016.9	2	47	
12	美容美体	110100	2016.9	2	44	

（二）教育教学改革向纵深发展

1. 学校公共基础课开足开齐

学校按教育部颁布的课程标准规定，开足、开齐了德育、语文、数学、英语、体育与健康、音乐欣赏、现代礼仪、计算机应用基础等公共基础课，学时占总学时的 1/3。教学中，加强文化课与专业课间的相互融通和配合，发挥人文学科的独特育人优势，注重学生文化素质、科学素养、综合职业能力和可持续发展能力的培养。

2. 专业设置符合区域经济特点

学校根据区域经济发展特点，开设了数控技术应用、美术设计与制作、电子技术应用、汽车运用与维修、服装设计与工艺、计算机平面设计、电子商务、高星级饭店运营与管理、学前教育、美容美妆、广播影视节目制作等 12 个，其中数控技术应用、美术设计与制作、电子技术应用、计算机应用专业是省级重点专业，美术设计与制作专业是省特色专业，汽车运用与维修专业是教育部“中德诺浩高技能汽车人才培养助推计划”校企合作项目。

3. 课程建设科学合理

课程设置服从专业课教学要求。经常邀请教学指导委员会专家来校进行教学指导，根据企业实际情况开发校本教材 14 本。组织全体教师积极摸索课程体系改革的新做法，制定了切实可行的《课程体系建设方案》和《课程标准》。在人才培养过程中，根据不同专业教学要求和课程特点，创设多元化教学方式，普及推广项目教学、

案例教学、情景教学、工作过程导向教学等。广泛运用启发式、探究式、讨论式、参与式等教学方法，充分激发学生的学习兴趣 and 积极性。

4. 人才培养模式改革创新模式

学校积极探索校企协同育人新模式，开展“订单式”“现代学徒制”教育，推动专业人才培养方案与产业岗位人才需求标准相对接，人才培养链和产业链相对接。2015年以来，我校主动调查市场，走进企业，以“企业冠名”的形式与荆州市三环万通汽车有限公司、湖北力通达实业集团有限公司、东风雪铁龙荆州华金4S店、荆州恒隆集团、湖北洪城股份有限公司、荆州市大宅门装饰公司等多家知名企业开展“订单式”培养。学生毕业后到企业工作，企业为学生提供相应奖学金和岗位优先的政策，大大带动了学校的招生、专业设置、教学方法、就业指导等多方面工作。

“引企入校，引校入企”，是我校人才培养模式的又一新招。引企入校，与荆州市合兴驾校、武汉市江河云开文化有限公司建立战略合作关系，实施深度校企合作，学校出地，企业出资，在校内修建汽车驾驶训中心、技能大师工作室，资源共享，实施实岗育人。引校入企，学校每年都根据专业授课情况，适时的拿出一定时间，让学生到企业工学交替，不断提高学生的专业和社会实践能力，缩短学生的就业适应期，使学生毕业后就能顶岗，直接为企业带来经济效益。

5. 信息化教学全面推进

学校大力加强信息化建设工作，目前所有教室安装电子白板、电子实物展台。实现了班班通工程。计算机实训室 12 个，学生用计算机 764 台，教职工用计算机 185 台。校园网已达 350M，全校开通互动交流平台、教学资源共享平台，为教学信息发布、文件传递提供了支撑，基本实现数字化管理和无纸化办公。

6. 实训基地完善到位

学校按照工程化、职场化、理实教学一体化的理念，经过多年的努力逐步形成了机械、电工电子、计算机、美术设计、汽车维修、高星级酒店运营与管理、学前教育等专业为主体的功能齐全、专业面广、规模较大的校内实训基地。实训场所主要集中在科技楼，面积总计 100000m²，共有 46 个实验实训室，1 个汽驾培训中心，1 个汽车维修中心，7 个综合性的校内实训基地，即计算机实训基地、电工电子综合实训基地、机械加工实训基地、汽车维修实训基地、美术设计实训基地、高星级酒店运营与管理实训基地、音乐艺术实训基地。我校的 15 个专业都具有相应的实验实训条件，绝大多数专业的实训基地具备了真实（仿真）职业氛围，实现了全校所有专业都有必需的实验、实训条件的目标，并可同时开展技术培训、职业技能鉴定、各类考证等工作。

7. 教学资源进一步充实

2016 年，以资源共建共享为目的，以创建精品资源和进行网络教学为核心，建设了 2T 的教学资源库，为公共基础课和专业课提供高效的存储管理，为全校教师提供方便快捷的存取功能，从而提高

教学资源的利用率，促进教学资源更好地为教学系统服务。

8. 技能竞赛屡创佳绩

学校非常重视技能大赛的开展，每年均组织校内技能大赛，并积极参加国、省、市级技能大赛。2015年，在市级技能大赛中取得11个一等奖、11个二等奖，11个三等奖；在省级技能大赛中获得6个一等奖、6个二等奖，4个三等奖（在110个参赛学校中成绩列第二名）；在国家级技能大赛中获得1个三等奖。2016年，在市级技能大赛中取得17个一等奖、10个二等奖，7个三等奖；在省级技能大赛中获得6个一等奖、3个二等奖，10个三等奖（在85个参赛学校中成绩列第三名）；在国家级技能大赛中获得4个三等奖。学校大力表彰在技能大赛中取得优异成绩的师生，形成了“以赛促教，以赛促能”的良好局面。

（三）教师培养培训有序推进

以提高教师实践能力为根本，更新培训理念，完善培训机制，创新培训模式，丰富培训内容，使培训更具有自主性、选择性和时效性，促进我校师资队伍向“素质优良、机构合理、专兼结合的双师型教师队伍”方向发展。2016年度学校教师培训费用达355907元。

1. 加强骨干教师培训

鼓励教师参加研究生学历、高级职称和技师等方面的晋升的进修，加大了专业带头人、专业骨干教师和“双师型”教师的培训力度。2015-2016学年度，1名教师研究生在读，引进研究生学历教师

4名，1名教师成功申报了高级讲师，4名教师参加了国培，5名教师参加了省培，1名教师成为荆州市名师工作室主持人，2名教师获国家教学比武一、二等奖，3名教师获省教学比武一、二等奖。

2. 落实师德专题培训

贯彻落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》，认真学习《中小学教师职业道德规范》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《湖北省中小学教师违反职业道德行为处理办法实施细则》以及国家、省、市教育工作会议精神，更新教职工教育教学理念，提高思想政治水平和政策理论水平，以适应现代职业教育发展要求。目前，已对全校187名教师全部培训了一次。

3. 重视班主任培训

一年来，我校积极开展班主任班级管理能力的提高培训工作，通过培训，使班主任进一步巩固了专业思想，熟悉了我校班级管理环境和教学常规要求，掌握了中职学生管理的基本办法、正确评价学生的方法。此举措促进了班主任的成长，为我校取得良好的办学成效起了重要的作用。

表7 班主任培训安排表

时间	内容	主讲人	主持人	地点
2016.3.3	培训班开班典礼	黄科祥	王海鹏	阶梯教室
2016.3.17	认识现在的中职学生	王海鹏	彭文兵	同上
2016.3.31	主题班会观摩	学区一	彭文兵	同上
2016.4.14	班主任基本素质的培养	黄科祥	王海鹏	同上

2016. 4. 28	主题班会观摩	学区二	李晶晶	同上
2016. 5. 12	班级管理的基本思路	袁含亮	彭文兵	同上
2016. 5. 26	主题班会观摩	学区三	冯黔	同上
2016. 9. 8	班级管理中的信息化使用	徐扬	冯黔	同上
2016. 9. 29	主题班会观摩	学区一	彭文兵	同上
2016. 10. 13	突发事件的应对和处理	李晶晶	王海鹏	同上
2016. 10. 27	主题班会观摩	学区二	李晶晶	同上
2016. 11. 10	与家长沟通的方法和技巧	王海鹏	李晶晶	同上
2016. 11. 29	主题班会观摩	学区三	冯黔	同上

4. 校本培训按时开展

2016 学年度，组织全体教师参加校本培训 4 次，培训内容有：中职教师教育素养及专业发展、基本教学技能及课堂管控、教学案例研讨分析、课件制作等，帮助教师更好把握理念、驾驭教材，并将其转化为先进的教学行为。

（四）实施全方位规范管理

1. 加强常规管理，提高职教形象

国家中职示范校建设工作结束之后，学校工作上升到一个新的起点，学校本年度的工作思路是“提升内涵、规范引领、精准定位、严细管理”。要求教育教学工作坚持以服务为宗旨，以就业为

导向，以提高质量为重点，突出抓好德育教育和技能学习，全面推进素质教育，办让人民满意的职业教育。

为充分激发活力，改善职权配置，适应专业建设和专业发展的需要，学校实行八大专业教研室管理结构，构建教务科、各部门、专业教研室全方位多层次的立体检查体系，做到检查有力、落实到位、整改及时，全面提高学校规范化、现代化和信息化管理水平。

2. 加强教学管理，提高教学质量

为了保证教学质量，学校制定了规范合理的教学管理制度，主要有专任教师绩效考核方法、骨干教师评定办法、技能大赛奖励方法和外聘教师管理规定等。

- (1) 加强监督体系建设，完善教育教学管理制度。
- (2) 加强教学常规管理，保证教学成绩稳步提高。
- (3) 加强教学监督检查，完善教学质量考核体系。
- (4) 加强实训教学管理，完善实训动态调整机制。
- (5) 引入教学诊断机制，全面开展教学改进工作。
- (6) 建立质量保证体系，持续提高人才培养质量。

3. 加强学生管理，创建文明校园

学校实行了“三学区”创新管理模式，制定各种管理制度，从根本上保障学生的校园安全和生活学习环境，促进学生健康快乐的成长，创建和谐文明校园。

- (1) 加强日常管理工作力度，力求在严、细、实上下工夫。
- (2) 建立健全学生评价体系，促进学生进步，提高教育效果。

(3) 抓好学生干部队伍建设，充分发挥班干部、学生会干部的模范带头作用。

(4) 全方位做好疾病防控工作和安全教育工作，促进平安校园建设。

4. 加强财务管理，做好后勤保障

学校制定严格的《财务管理制度》和《学校资金管理制度》，严格资金支出使用手续，确保资金使用安全。教学设施、实训设备采购全部按规定公开招标，程序规范。学校内部实行财务公开制度，每年年终都向教职工代表大会汇报财务收支预算。

在后勤工作方面，学校出台了《物资设备管理制度》、《公物管理暂行规定》、《食堂管理制度》等系列规章制度，确保教育教学工作正常运转。后勤工作人员以务实高效的工作作风，更好的满足全体师生学习和生活的需要，为教育教学工作提供完美服务。

5. 加强安全管理，坚持依法治校

学校高度重视安全工作，以“一失万无”的态度对待安全教育，以“万无一失”的标准完善工作措施，利用特色校园安全文化体系引领学校各项安全工作做严做实。

(1) 加强安全教育，定期进行安全演练。

(2) 构建安全体系，落实一岗双责制度。

(3) 制定应急预案，保障师生人身安全。

(4) 加强安全检查，确保校园和谐稳定。

7. 加强队伍建设，提高管理水平

坚持“立德树人、促进就业、服务发展”的职业教育理念，坚持以人为本，加强干部队伍建设，提高信息化管理水平，树名师，育名生，创名校。学校领导采取走出去、请进来的方式，向知名学校学习，向名优企业学习，及时掌握职教新政策、新动向，全面提高管理水平。

（五）德育工作特色鲜明

学校以“笃勤致能，搏行励新”为校训，优化校风学风建设，全面推进健康教育，努力营造诚实、守信、自律、互信的良好氛围。

1. 加强领导，全员参与

学校高度重视德育教育及管理工作，成立了以校长为组长，所有副校级领导为副组长，各部门主要负责人、班主任以及德育管理相关人员为成员的德育工作领导小组。参与制定、实施学校的德育工作计划、对学校德育课程的开设情况进行研讨，并督促教师在课堂教学中渗透德育思想，把生硬的德育管理制度渗透到课堂教学和德育活动中，让学生在校养成良好的行为习惯和学习习惯，为今后的成长与发展奠定良好的基础。经过多年经验的积累，我校提炼出了“人人育人、时时育人、处处育人”的全员参与的德育教育理念，进一步体现了我校对德育工作的重视程度。

2. 主题教育，按月进行

由于中职学生的文化基础知识比较薄弱，对事物的理解和认识不够深刻，在执行制度和规范意识上会出现较大的偏差。我校针对

这一情况，积极开展月度主题教育活动。每个月都有主题实施细则，班主任按照统一的要求进行实施，成效显著。2016年我们开展了3月《学习雷锋精神践行核心价值观》；4月《感恩于行 回报于行》；5-6月《法制伴我成长》；9月《传承文明礼仪 弘扬尊师重教》；10月《我和我的祖国》；11月《以诚取信 以信取胜》；12月《人人平安 家家平安》等主题月活动。

3. 课外活动，丰富多彩

学校一直十分重视学生活动的开展，在活动中锻炼人、教育人，2016年度，在策划德育主题月的同时，也积极安排和部署月度课外活动，让主题月教育内容与课外活动内容相得益彰。争取做到每个活动都有时代意义，从班级准备、到学区内部展示和选拔，最终以比赛的形式在全校范围内展示。本年度我们精心组织了诵读国学经典，春、秋季田径运动会、唱响经典歌曲，广播操比赛，爱国主义故事演讲，篮球联赛、全市足球锦标赛、大型活动开幕式，元旦文艺汇演等活动，我们的思路是用活动去带动学生，用活动去影响学生，用活动去培养学生。通过活动，我们培养出了大量特长生和文体团队。

4. 三级体系，自我管理

2016年度在实行三学区学工管理模式下，优化整合学生干部队伍。我们建立了以班级值周干部——学区学生会——校级学生会的三级学生干部体系，通过共计5批班级值周干部培养锻炼了近1500人次班级干部，各学区学生会全年值班干部成员共计600余人次，

校级学生会 40-50 人的规模，再加上广播站、志愿者、国旗班等组织，在学生干部岗位上锻炼的学生人数近 2500 余人次。一方面是培养了很多具有表达、组织、协调能力的优秀学生干部，成为了班主任、学区学工科老师的得力助手；另一方面是通过以老带新、以优秀带领一般，很大程度地提高了学生的自我约束能力，增强了自我认同感，促进了综合素质的提高和飞跃。

（六）党建工作严格规范

学校党委按照中央全面从严治党的战略布局，着力从严从细抓管党治党，加强和规范党内政治生活，严抓中央八项规定精神落实，着力从作风建设这个环节突破，严防群众身边的不正之风和腐败的发生，营造风清气正的校园环境。

1. 认真开展了“两学一做”学习教育。

党委研究制定了具体方案，各党支部根据方案扎实开展了相关工作。聘请党校专家来校做了两次专题辅导，每名共产党员认真阅读了党章党规和习近平同志的系列重要讲话，并按做读书笔记，结合工作实际撰写了“践行准则条例，做遵规守矩党员”心得体会，参加两次党章党规知识书面测试。通过学习教育，使广大党员进一步增强了政治意识、大局意识、核心意识和看齐意识。

2. 强化两个责任落实，严防不正之风和腐败问题发生。

为认真落实党风廉政建设责任制，按照上级要求，校长会同校纪委书记与学校班子成员及主要中层干部进行了面对面的廉洁提醒谈话，谈话内容紧扣各位干部的工作实际，直接指明廉政风险点，

明确提出具体责任和基本要求，警示各位干部严守廉洁底线，认真履职尽责。由于我们加强了党风廉政建设的宣传教育，重大事情党委集体决策制度、规范权力运行制度和关键环节的监督管理，2016年，学校没有发生违反中央八项规定的事件，在重大项目建设、大额物资采购、教职工职称评定、工资晋级、干部提拔任用以及教师招聘过程中，一律严格依法、依纪、依制度、按程序阳光操作，没有发现违纪违规和腐败问题。

3. 认真开展了党员组织关系集中排查。

学校现有在职和离退休党员一百多名，按照上级要求，各党支部认真核查了党员身份信息，摸清了流动党员动向，理顺了党员组织关系。

4. 认真开展了党费清缴工作。

在人事科的配合下，各党支部严格审核确定了每名党员党费缴纳基数和应缴欠缴数额，全校党员按规定及时补交了2008年4月到2016年5月欠缴的党费。

5. 积极参加了精准扶贫活动。

学校响应党中央号召，根据市经信委的统一安排，三十余名党员干部与松滋市黄金塘村三十多家贫困户进行结对帮扶。全体教职工进行了两次扶贫捐款，结对干部对贫困户进行了走访慰问，学校采购了农户土特产品，为全市扶贫工作做出了力所能及的贡献。

6. 认真做好党建常规工作。

2016年，学校党委在“七·一”前隆重表彰了十名优秀共产党员，坚持标准发展了两名年轻新党员，组织党员积极参加荆州市创建国家卫生城市活动。各党支部党员活动的内容丰富，形式多样，学校党建工作明显改善。

四、校企合作更加深入

（一）校企合作成效显著

1. 开展订单式培养

2015年度我校与湖北洪城机械有限公司、荆州市大宅门装饰、湖北伟特电子、荆州市锦诚汽车等企业签订了“订单班协议”，组建了13订单班，在2016年我校计算机专业、学前教育专业分别与武汉视野、新世纪幼儿园、小太阳幼儿园等5家单位签订了订单班协议，进行了学生就业安置的战略转移。学生从原来毕业后普遍到沿海城市就业，转移到在家门口优质就业，既给学生提供了较好的发展平台，又为地方经济的发展作出了贡献。

2. 共建校外实训基地

2015年，汽修等四个重点建设专业建校外实习基地31个，数控专业与湖北省洪城通用机械有限公司合作建立“厂中校”：“白天工作在企业，晚上学习在学校”；汽修专业与和兴驾校合作办学、安莱（北京）汽车技术研究院成立研发中心，共同研发汽车空调快修快保，这已成为我校校企合作的亮点。在此基础上，2016年计算机、学前教育、高星级酒店管理等专业与企业新建了5个校外实训基地。

（二）学生实习安全有序

1.加强组织领导，明确工作责任。

为更好地做好我校顶岗实习工作，我校实行一把手负总责，分管领导、职能科室直接抓的原则，把实习工作放在重点工作位置，对实习单位、实习目的、实习内容、实习要求、实习纪律以及实习的跟踪管理等全过程实行管理，并明确责任，加强过程监督，落实到位。

2.搞好市场调查，拓宽就业渠道。

学校坚持“与市场同步”，加大对用人单位的考察力度，学校先后与“长三角”经济发达地区的大中型企业、湖北省相关企业和荆州市开发区企业建立了联系，获取了企业用人订单，使就业安置工作形成良性循环。

3.实习管理规范，安排有条不紊

学校制定规范的制度，层层传达责任，逐步落实，严格执行国家的学生实习就业方针政策，遵守顶岗实习就业工作程序，做到公平、公正、合理有序，确保工作流畅。派专人分区域对顶岗实习学生进行跟踪服务管理，建立微信群、QQ群，指派学生随时提供学生实习信息，便于对实习学生进行有针对性的高效管理，随时解决实习学生中存在的矛盾和问题。我校的顶岗实习工作得到了家长和企业的充分肯定。

（三）集团化办学有待加强

2014年10月，学校作为副理事单位，加入职业技术教育集团，同年加入荆州汽车产业职业教育集团。在2016年4月15日，我校承办了荆州市职教集团与慈溪市人力资源与社会保障局主办的“2016 慈荆校企合作----校园专场招聘会”活动。为慈溪市25家重点企业，现场招聘约1000名员工，招聘对象为我校及周边中专学校的毕业生。我们期待着集团化办学在现代职业教育发展的进程中发挥更大的作用。

五、社会贡献

（一）成为可持续发展的源泉

以示范校建设为带动，学校的办学硬实力和软实力得到有效提升，办学特色更加鲜明，社会吸引力更强，学历教育在校生人数从2015年的4803人上升到2016年5017的人，全校教师在国家级、省级公开刊物发表论文158篇，获国家级、省市级各类教学比武奖项7项，其中获国家级教学比武一等奖一人。学生在国家级、省市各级技能大赛中共有57人次获奖。

（二）成为服务区域经济的示范

先后开展了荆州市退役士兵职业技能培训、荆州市保安培训与技能鉴定、中考阅卷等服务达988人次，在2016年间，学校为社会培养输送高素质劳动者和技能人才1318人，毕业生就业率达95%、对口就业率达87%、,学生初次就业月薪达2200元/月。累计为荆州开发区大型企业如：美的冰箱、长江液晶、同舟电子等输送应急用工技能人才3300余人次，被荆州开发区誉为“荆州市技能人才的蓄

水池”。

（三）成为成果推广辐射的榜样

2016 年度，我校接待职业院校和社会团体到校考察学习 8 批次。学校领导及老师在荆州市职教年会、荆州市教学诊断与改进培训会议、中心组年会等会议上做交流发言 16 次。我校承办荆州市中职学校足球锦标赛、计算机技能大赛、荆州市教学诊断与改进培训会议 5 次。湖北电视台、荆州电视台、荆州新闻网、荆州日报等 16 家国家级、省级主流媒体对学校宣传报道累计 10 次。

（四）成为精准扶贫的排头兵

学校积极参与荆州市政府组织的精准扶贫活动，与松滋市王家桥黄金堂村进行对口支援。为增加农民收入，加快农村剩余劳动力转移，学校利用就业安置网络平台优先推荐就业。针对无劳动能力村民的具体情况，适当时机给予一定资金扶持。2015 年我校精准扶贫对象中，已脱贫 7 户 15 人；2016 年脱贫 9 户 21 人。

六、举办者履责

（一）经费

在 2016 年度地方政府财政经费拨入 702.88 万元，免学费及助学金拨入 1780.66 万元，项目资金投入 206 万元，学校严格遵守有关财务管理制度，制定专项资金使用管理制度，严格资金支出使用手续，确保资金使用安全。

（二）政策措施

2016年，荆州市教体局着手进行中职学校资源整合，并将初中毕业生升学的普职比由7:3向6:4逐步提高，在整体编制紧缺的情况下，市政府每年都安排3—5个名额用于招聘职业学校教师，对于紧缺专业的教师招聘，还可开通绿色通道，并逐步建立完善人才引进培养的灵活机制。

七、特色创新

（一）创新学生管理模式 实行分学区精细化管理

1、分学区精细化管理学生管理模式的形成与实践

为解决以上问题，提高学生管理工作的成效，更好的服务我校的教学工作，2016年，我校根据“精细化管理”的理念，逐步形成了分学区精细化管理学生的管理模式，并于2016年5月起开始施行，具体过程如下：

（1）2016年3月，针对我校学生班级数量增多、专业设置种类多样化、男女比例复杂等实际问题，我校学工系统老师从泰勒的《科学管理原理》一书中找到了理论基础，经过反复论证、讨论，初步提出“精细化管理”的学生工作管理理念。

（2）2016年4月上旬，全面对我校各专业学生人数、班级数进行摸底，统计各专业男女人数，搜集以往学生管理工作中取得的成绩，存在的问题，并进行整理分类，找到问题的根源。

（3）2016年4月下旬，学工科多次召开会议，讨论解决问题的方案，初步确定了“精细化管理”的管理模式。

（4）2016年5月，根据我校专业特色及办学特色，提出“分

学区精细化管理”模式，形成了一整套管理的制度设计，并讨论通过。

具体而言，我校的“分学区精细化管理”如下：

2016年我校根据在校班级数量、专业设置、各专业男女比例情况等特点划分了三个学区：第一学区学前教育、星级酒店管理、婚庆管理、护理、数控共计27个班级，第二学区主要是汽修、电子、机电专业共计23个班级，第三学区由计算机IT、淘宝、美术设计、美妆靓妆类的24个班级。划分学区后的学生管理，由学生科统一管理、协调。在学工科下设三个学区，每个学区设置一名负责区长，两名管理干事，一名内勤。各学区每班设置一名班主任。其中学工科负责学生管理工作的顶层设计，形成统一工作思路与方案。学区区长根据学工科的统一安排结合学区特点，负责本学区的学生工作、班主任工作等管理安排；两名管理干事根据年级分工负责本学区学生管理工作的日常巡查与事务处理；内勤负责学区各种数据、资料的收集与整理；各班班主任则根据学区安排负责各班学生工作的日常管理工作。

（5）2016年5月起，我校开始施行“分学区精细化管理”的学生工作管理模式。

2、新模式初见成效

（1）学生成就感、获得感明显增强

在“分学区精细化管理”模式的指导下，经过我校学工科的统一部署，在培养学生方面多管齐下：

①、开展主题多样的主题月教育活动

我校每月都会结合学校、学生的实际开展主题月教育活动。

2016年我校先后开展了“学习雷锋精神 践行社会主义核心价值观——以勤俭节约为荣，以互帮互助为乐”、“法制宣传教育”、“诵读国学经典 演绎多彩人生”、“传承文明礼仪 弘扬尊师重教”、“人人平安 家家安全”等主题教育活动，学生通过搜集主题月教育活动资料、践行教育活动、主题演讲、主题班会等形式充分发挥了自己的主观能动性，在潜移默化中提升了自己参与活动的能力和获取知识的能力。

②、丰富多彩的课外活动

在学校学工部的统一部署，各学区和团委的配合下，我校2016年先后开展了足球赛、篮球赛、第九套广播操比赛、校园网络K歌大赛、迎新年元旦晚会等一系列文体活动，通过丰富多彩的活动，不仅提升了学生的团队意识、集体意识，还培养了学生的荣誉感与成就感，在一系列的文体活动中，涌现出了一批文体明星，在我校师生中广受好评。

③、文明风采展示

2016年开始，我校每周一升旗仪式都会选取一名学生代表发表国旗下讲话，每学期期末最后两周的晨会都会开展文明风采展示活动，将我校在技能竞赛、文体活动、社团活动、值周干部活动中取得优异成绩、表现突出的学生进行表彰、展示。

通过主题月活动、课外活动、文明风采展示、值周干部活动等，

为我校学生提供了展示自己的舞台，让每位学生都享有出彩的机会，在这些活动中，我校学生的成就感、获得感逐渐增强，出现了不少转变比较突出的班级和个人。

（2）、校园暴力现象几乎绝迹

在“分学区精细化管理”模式指导下，各部门分工明确，责任具体。2016年以来，我校在学生管理上将学校保卫科、宿管科、生活老师、班主任、学工科等有力联合在一起，在食堂、校园内、班级内、宿舍等全方位进行巡查，有效的预防了校园暴力、冷暴力等现象的发生，2016年我校被评为“安全文明校园”。

（3）、学生综合素质得到全面提升

在“分学区精细化管理”模式的指导下，我校学工科和团委根据我校学生的特点，结合我校以往的校园文化建设的成功经验，将“主题月活动”和课外活动纳入到学生管理工作的常规项目中，并逐渐形成了“诵读国学经典 演绎精彩人生”等一系列具备我校特色的校园文化，极大的丰富了我校学子的精神世界，使我校学子在精神面貌、思想道德素质、行为、心理承受能力等方面得到很大提升，增强了学生的自信心、学习的兴趣和自我规划的能力，很好的协调了与教学的关系，提升了教学效果，2016年我校学生在湖北省中职学校技能大赛中共获得6个一等奖，3个二等奖，10个三等奖，获奖率83%。

（4）形成了比学赶超、良性竞争的良好局面

三个学区划分后，全校总班级的量化考核依然要全部参与总排名，

各学区班级的排名也会影响学区排名，增强了班级的学区意识和集体意识。例如：每个月的主题月活动三个学区要在主题班会课交叉学习观摩比武；每个月的课外活动都要先在学区内部 PK，然后参加全校学区之间的总 PK；每个学区都有优势传统项目，既有独立创新的一面又有相互协调相互协助的一面，形成了比学赶超、良性竞争的良好局面。

（二）释放技能大赛红利 加快学校特色建设

职业技能大赛是学校核心办学实力的体现，是打造学校品牌的良好平台；是培养学生实践技能，提高学生职业素养的有效措施；是加强学生实践水平，适应市场需求的有力保障；是提升职业教育影响力，是推动职业教育实现又好又快发展的重要举措。

1、实施背景

2009 年，《Flash 动画片制作》作为我校派出的第一支代表队，参加了全省技能大赛，取得了二等奖，虽然成绩不太突出，但它具有里程碑的意义，它让我们意识到只有参照技能大赛的标准来制定人才培养方案，来规范课程标准，来建设实习实训场地，来提升教师技能水平，来加强校企合作，才能激发我校活力，做出品牌特色专业。

2、实施目标

为了更大限度的释放技能大赛红利，更好的服务学生，服务行业，服务社会，我校将逐步实现技能大赛赛项覆盖所有专业，覆盖所有老师，争取每年培养 1-2 名国赛技能明星，10 名省级技能明星，20

名市级技能明星，数以百计的校级技能明星，最终达到造福学生、造福学校、造福社会，树立我校良好的职业教育形象的目标。

3、工作过程

怎样将理论基础差，职业素养不高的中职学生培养成“技能大赛”明星并非易事，所以我校以技能大赛项目驱动，以培训备赛为载体，按照日常陪练、以赛促技、岗位体验、表演展示、专家指导这一模式进行备赛。

“松进严出”的四级选拔方法，“松进”是指学生无门槛申报各个赛项；“严出”是指学生通过晋级的方式升入各个级别，级别越高难度越大。目前，我校设置了校级、市级、省级、国家级四个级别，随着学校的发展相信会增加更高的级别。根据升入级别的不同，选手们的选拔难度、奖励机制和责任都会发生变化。具体如下表：

级别	选拔	奖励	责任	授予称号
校级	校赛培训，参加校级选拔赛，前 10%获得晋级资格。	校级证书及奖金	1.参加市赛培训 2.辅导下一轮的校级培训	校级技能明星
市级	市赛培训，参加市赛，取前 2 名晋级。	市级证书及奖金	1.参加省赛培训。 2.辅导下一	市级技能明星

			轮的市级培训。	
省级	省赛培训， 参加省赛，取 前 2 名晋级。	省级证 书及奖金	1.参加国赛 培训。 2.辅导下一 轮的省级培训。	省级 技能明星
国家 级	国赛培训， 参加国赛。	国家级 证书及资 金	辅导下一轮 的国家级培训	国家 级技能明 星

(1) 陪伴学习补基础

理论基础差是中职学生普遍存在的问题，也是阻碍他们提升的重要原因。在培训中如何有效的应对这一问题呢，指导老师采用了“陪伴学习法”，也可以说是“陪练”。高年级陪伴低年级选手，高级别陪伴级别低选手，指导老师陪伴竞赛选手，简而言之就是“强带差，推着走”，一方面可以缩短训练的时间，另一方面可以降低入门选手的训练难度，更重要的让他们时时刻刻都以高一级别选手标准要求自已，有明确的训练目标。在“陪练”的过程中高级别选手也有成就感和满足感，使整个团队在较短的时间内形成积极向上的凝聚力。

(2) 竞赛表彰增技能

俗话说：“拳不离手，曲不离口”，一招一式的养成并非一朝一夕，它需要成千上万次的训练，达到“百发百中”的程度。中职学生虽然理论薄弱，但动手能力强，接受能力快是他们的优势，但要达到“精益求精，精雕细作”的程度就需要反复磨练。为了不使训练枯燥乏味，我校采取“竞赛表彰”的办法，即每个赛项组织两支或两支以上的队伍，每支队伍都有自己的指导老师，选手每日训练，每周测试，每月竞赛。月赛则采取第三方出题，第三方改卷的方式选出月度“技能明星”，在全校师生前进行表彰和奖励。这样做的好处是可以更客观的知道选手的真实水平，让选手时时刻刻都要牢记操作标准和评分办法，对操作方法不感马虎，在这一过程中选手的操作水平得到检验，也使他们的专注度、细致度、耐性都得到很大的提高。

（3）岗位体验强内涵

我校“技能大赛选手”队伍成为我校一支重要的技术服务力量，如“服装立体裁剪与工艺”队就承接了我校校服设计、服装修补的任务；如“网络布线”和“企业网搭建”队就承接了我校“班班通”网络的维护任务；如“影视后期制作”队承接了我校元旦晚会和各种大型活动的前期拍摄及后期剪辑任务；如“电子装配”队和“单片机”队承接了我校三大广播系统的维修和维护工作；如“Office 软件综合应用”队承接了我校各项大型活动的 PPT 制作及美化工作等等。通过这一系列的实践工作，让选手们接触行业、接触社会、解决问题，让他们对赛项的内涵有了更丰富的理解，加强了解决实际

问题的能力，将赛项和工作进行了有效衔接，修炼了个人的专业素养。

（4）展示表演练心理

“台下练习无差错，领导观摩就慌神”，这一现象就是心理紧张。我们的比赛只有一次机会，如何保证一次成功呢？学校采取了“轮流观摩模拟赛场”的办法，每周测试时由主管校长、分管部门领导、其他队指导教师、其他队参赛队员形成巡回观摩小组，在现场制造干扰或静观整个比赛的形式，在三天内将所有赛项观摩一次。自从采用这个办法后，选手的心理素质得到了很大提高，从最初的慌张害怕演变为轻松自然。

（5）专家指导稳水平

赛项的理解、比赛的流程、赛制、评比办法、实训设备与场地的建设，这些问题是直接决定培训方案的前提，如果没有专家的指导那可能是“力气出了戏还不好看”。所以，在培训阶段专家的指导贯穿全程，使选手的水平稳步提高。近几年学校出台了“加快学校技能大赛专家库建设方案”，在这一方案中明确规定，省赛取得过成绩的指导老师成为我校的第一批“骨干指导老师”，国赛取得过成绩的指导老师成为我校第一批“专家指导老师”，这些校内专家必须培养出更多的技能大赛指导老师，使我校指导老师队伍呈梯队不断壮大，让更多的学生受益。

（6）技能大赛添气质

将选手送入更高级别的“技能大赛”平台，本身就是一种训练和

学习。每次技能大赛指导老师都会将优秀选手和自己队员的表现录制下来反复比对，将每个动作，每个标准都一一记录下来，找出优势反思不足。随着赛事级别的不断升级，选手的对决就在毫厘之间，如何让选手在赛场上不留遗憾，就需要培养选手的专注度、细致度和气场，让他们从进场那一刻起注意力高度集中，按照自己的节奏和频率沉着冷静的应对各种变化，将自己练习过千万次的技能完美自信的展示在评委面前。例如我校“中式铺床”一等奖选手乔玉君，他是一个中考落榜生，在班里毫不起眼，但经历过省级技能大赛的历练后，他变得谦虚、自信、周到、健谈了，在赛场上就被“武汉生物科技职业学院”相中，后进入该院校成为了校学生会主席。

4、条件保障

①. 指导教师队伍建设。指导老师队伍建设主要有两个举措，举措一，指导老师采取申报制和任期制，老师可以自愿申报赛项指导老师，一旦申报成功只能连续指导两年，这一举措很好的保证了梯队建设。举措二，校专家和优秀指导老师必须再培养 1-2 名新进指导老师，这一举措很好的将技能大赛优秀做法和经验加以传承。

②. 健全的激励机制。激励机制主要惠及选手和指导老师，正激励可以起到有效推动作用。第一，精神和物质并重。精神奖励主要有授予相应的称号，享有相应的宣传规格，享有优先培养的权力，物质上给予的奖励，一般高于省内同行标准；第二，激励程度的动态化。激励程序是指激励量的大小，即奖惩的标准的高低。激励程度不足或过高都会起到相反的作用，所以我校会根据赛项赛制的变

化，省内激励平均量的变化来做动态的调整，让我们的激励程度

“随行就市”；第三，过程和结果兼顾。在比赛中往往会出现选手和指导老师付出了很多努力，但没有取得任何成绩的现象，为了能保护这些选手和老师积极性，学校将物质奖励分成了过程奖励和结果奖励两大部分，首先是过程奖励，每次培训学校都会要求选手和指导教师的上交出勤情况视频、培训计划、培训进度，通过对这些数据的收集来发放过程奖金；其次是结果奖励，分为市级、省级、国家级，每个级别再根据奖项进行奖励，这个奖励办法很好的保护了竞赛选手和指导老师的积极性。

③选手发展有保障。技能大赛选手毕业后，学校会根据选手的意愿推荐就业或进入升学通道。8年来，我校推荐就业的技能大赛选手数十名，其中有50%服务地方经济，并成为企业的优秀员工和技术骨干；我校更加注重学生的继续深造，是武汉职业技术学院、武汉软件学院、武汉生物科技职业技术学院、武汉城市职业技术学院、湖北交通职业技术学院、荆州职业技术学院、荆州理工职业技术学院的优质生涯基地，每年向这些学校输送技能大赛选手近20名。

5、主要成效与主要成果

实现了专业的全覆盖，今年我校申报参加技能大赛项目20个，涵盖了7个类别，涉及12个专业，学校实训场地得到了全面的升级和改造，共建成8个类别12个竞赛实训室43个；实现了学生的全覆盖，技能竞赛选手由最初的1人发展到200余人，为高校输送的优秀学生由原来4人发展为今年119人，升学专业由原来的1个发

展为今年的4个，全校每年举行两次技能节，参赛项目42个，参赛达到3000人次，获奖选手1600余名，全校形成了“以赛促学”的良好氛围，展现了电校学生“崇德、精技、励新”的精神风貌；实现了专业教师的全覆盖，指导老师由原来的1名发展为现在的60余名，覆盖了全校12个专业，其中校专家5名，优秀指导老师16名；服务及辐射效果，我校实训场地不仅服务我校莘莘学子，还为荆州市中考阅卷、荆州市人事考试、荆州市各级各类考试提供服务，退役军人培训基地也在我校挂牌，连续8年都是荆州市技能大赛计算机类承办学校，多次承办省级学会年会，为服务地方及引领同行起到示范作用；我校技能大赛总分排名，在市级技能大赛中我校连续三年蝉联冠军，2015年总分全省排名第二，2016年总分全省排名第三。形成了省级重点专业4个，特色专业1个。

“弘扬工匠精神 打造技能强国”，这是国家的需求，也是时代的呼唤。要培育劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，培养崇尚劳动、敬业守信、精益求精、敢于创新的技术技能人才，释放出巨大的人才红利，为创建特色学校，服务地方经济做出贡献。

八、主要问题和改进措施

（一）技能大赛成绩有待进一步提高

目前，学校在省市技能大赛中取得了较好成绩，但国家级比赛一、二等奖仍未实现突破。下一步，我们将努力加强教师和学生技能训练，不断提高专业技能教学水平，争取在国家级比赛中占有一席之地。

（二）品牌专业建设尚显薄弱

尽管学校已拥有四个省级重点专业、一个特色专业，但目前还没有国家级、省级示范性专业。下一步，我们将加大骨干专业建设力度，争取早日建成省级、国家级示范性专业，打造自己的专业品牌。

（三）青年教师队伍建设有待加强

尽管我校 40 周岁以下教师较多，但由于缺乏教学经验和手段，教学效果和管理水平不尽如人意。下一步，我们将加强青年教师培训，让他们尽快成长起来，勇挑重担。

（四）行政管理人员信息化水平有待提高

我校行政管理人员年龄结构偏于老化，对于新的管理理念接受较慢，信息化办公水平不高。我们将举办多次专题培训，让大家更新观念，提高信息化操作水平，适应新的挑战。

附件 1:

创新学生管理模式 实行分学区精细化管理

摘要：本案例以荆州市机械电子工业学校为背景，描写了荆州市机械电子工业学校在面临学生成就感、获得感不足和实现学校可持续发展的压力下，通过改革学生工作管理模式，在实践中取得了显著成效。这一学生管理模式不仅启发我们思考中职院校如何管理学生、提升学生成就感、获得感的问题，另一当面也可以从学校可持续发展的角度来思考学生管理工作方案的可持续性。

关键词：成就感；分学区精细化管理

一、背景描述

2016年在湖北省教育厅研究制定了《湖北省中等职业学校教学诊断与改进工作实施方案（试行）》，要求各校根据诊改要求，建立自我诊断与改进工作制度，实现人才培养质量的持续提高，实现学校的可持续发展。在我校积极研究中职教学诊改方案时，发现部分班级出现了学生有退学、休学倾向，在与这些学生交流过程中，有3%的学生反映是因为校园暴力，而高达80%的学生表示主要是对现在的学习、生活感到迷茫，在校成就感、获得感较低，对学习和生活中遇到有关学业、感情、生活方面的问题不知道该如何处理，长此以往，学生变得自卑、敏感、心理承受能力较差。这样的学生既不是我们学校培养人才的目标，也不是社会所需要的综合素质较高的人才，更不利于学生的终生发展。

二、活动内容—改革学生管理工作模式

（一）系部管理模式存在的问题

2016年以前，我校学生工作的管理模式是以系部领导下的班主任管理模式为主，这种管理模式存在的问题主要有：

1、不同专业的学生管理工作量差别大，学生管理工作的时效性难以保证

我校虽开设了10类专业，但不同的专业招生人数差别较大。2016年我校汽修专业共招收9个班，是我校招生情况最好的专业之一，而相对于汽修专业而言，我校广播影视节目制作专业和美容美妆专业2016年都只招收了1个班。按照原来的系部管理模式，不可避免的会出现系部之间学生管理工作量的差异非常巨大，特别是大专业的学生管理不能保证及时有效地处理问题。

2、不同专业男女比例差别大，不利于有针对性的开展健康教育工作

我校不同专业男女比例差别较大，汽修专业、数控专业等是以男生为主的专业，只有个别女生；而学前教育、高星级酒店管理专业等女多男少，是以女生为主的专业。中职的学生年龄阶段主要在15—18岁，这一阶段是人三观形成的重要时期，同时也是人生的第二个心理断乳期，情绪波动大，这一时期三观教育、心理健康教育是所有学生都面临的问题，但不同的性别也存在不同的工作重点：男生人数较多的专业要更加注重打架、斗殴等问题的管理，女生人数较多的专业要注重拉帮结派等问题的管理；同时这一时期生理卫生健康知识也是学生管理工作的重点之一，生理卫生知识应该按性别开展，女生人数较少的

系部往往会忽略女生生理卫生知识的教育。

3、重复设置管理人员，不利于优化人力资源

系部管理方式是以系部为单位展开，虽各系部学生人数数量不一致，但根据学生管理工作的要求，管理的部门和人员必须配备到位。从整个学校来讲，学生管理工作的人员众多，不利于资源的整合。

4、以系部为单位开展学生管理工作，各系部会在学校整体办学思路的前提下，根据自己系部专业设置的特点有针对性的开展学生活动，各系部往往出现“各自为政”的现象，系部与系部之间缺乏必要的沟通，也缺乏统一的部署，这就导致学生管理工作具有系部专业特点，但难以形成统一的品牌，不利于学校德育工作的开展和校园文化的建设。

5、以系部为单位开展学生管理工作，学生管理工作开展的如何往往是以系部为单位进行考核，缺乏外部竞争的压力，导致系部之间学生管理工作成效差别较大，不利于学校学生整体素质的提升。

（二）分学区精细化管理学生管理模式的形成与实践

为解决以上问题，提高学生管理工作的成效，更好的服务我校的教学工作，2016年，我校根据“精细化管理”的理念，逐步形成了分学区精细化管理学生的管理模式，并于2016年5月起开始施行，具体过程如下：

1、2016年3月，针对我校学生班级数量增多、专业设置种类多样化、男女比例复杂等实际问题，我校学工系统老师从泰勒的《科学管理原理》一书中找到了理论基础，经过反复论证、讨论，初步提出“精细化管理”的学生工作管理理念。

2、2016年4月上旬，全面对我校各专业学生人数、班级数进行摸底，统计各专业男女人数，搜集以往学生管理工作中取得的成绩，存在的问题，并进行整理分类，找到问题的根源。

3、2016年4月下旬，学工科多次召开会议，讨论解决问题的方案，初步确定了“精细化管理”的管理模式。

4、2016年5月，根据我校专业特色及办学特色，提出“分学区精细化管理”模式，形成了一整套管理的制度设计，并讨论通过。

具体而言，我校的“分学区精细化管理”如下：

2016年我校根据在校班级数量、专业设置、各专业男女比例情况等特点划分了三个学区：第一学区学前教育、星级酒店管理、婚庆管理、护理、数控共计27个班级，第二学区主要是汽修、电子、机电专业共计23个班级，第三学区由计算机IT、淘宝、美术设计、美妆靓妆类的24个班级。划分学区后的学生管理，由学生科统一管理、协调。在学工科下设三个学区，每个学区设置一名负责区长，两名管理干事，一名内勤。各学区每班设置一名班主任。其中学工科负责学生管理工作的顶层设计，形成统一工作思路与方案。学区区长根据学工科的统一安排结合学区特点，负责本学区的学生工作、班主任工作等管理安排；两名管理干事根据年级分工负责本学区学生管理工作的日常巡查与事务处理；内勤负责学区各种数据、资料的收集与整理；各班班主任则根据学区安排负责各班学生工作的日常管理工作。

5、2016年5月起，我校开始施行“分学区精细化管理”的学生工作管理模式。

三、新模式初见成效

（一）学生成就感、获得感明显增强

在“分学区精细化管理”模式的指导下，经过我校学工科的统一部署，在培养学生方面多管齐下：

1、开展主题多样的主题月教育活动

我校每月都会结合学校、学生的实际开展主题月教育活动。2016年我校先后开展了“学习雷锋精神 践行社会主义核心价值观——以勤俭节约为荣，以互帮互助为乐”、“法制宣传教育”、“诵读国学经典 演绎多彩人生”、“传承文明礼仪 弘扬尊师重教”、“人人平安 家家安全”等主题教育活动，学生通过搜集主题月教育活动资料、践行教育活动、主题演讲、主题班会等形式充分发挥了自己的主观能动性，在潜移默化中提升了自己参与活动的能力和获取知识的能力。

2、丰富多彩的课外活动

在学校学工科的统一部署，各学区和团委的配合下，我校2016年先后开展了足球赛、篮球赛、第九套广播操比赛、校园网络K歌大赛、迎新年元旦晚会等一系列文体活动，通过丰富多彩的活动，不仅提升了学生的团队意识、集体

意识，还培养了学生的荣誉感与成就感，在一系列的文体活动中，涌现出了一批文体明星，在我校师生中广受好评。

3、文明风采展示

2016年开始，我校每周一升旗仪式都会选取一名学生代表发表国旗下讲话，每学期期末最后两周的晨会都会开展文明风采展示活动，将我校在技能竞赛、文体活动、社团活动、值周干部活动等活动中取得优异成绩、表现突出的学生进行表彰、展示。

通过主题月活动、课外活动、文明风采展示、值周干部活动等，为我校学生提供了展示自己的舞台，让每位学生都享有出彩的机会，在这些活动中，我校学生的成就感、获得感逐渐增强，出现了不少转变比较突出的班级和个人。

（二）校园暴力现象几乎绝迹

在“分学区精细化管理”模式指导下，各部门分工明确，责任具体。2016年以来，我校在学生管理上将学校保卫科、宿管科、生活老师、班主任、学工科等有力联合在一起，在食堂、校园内、班级内、宿舍等全方位进行巡查，有效的预防了校园暴力、冷暴力等现象的发生，2016年我校被评为“安全文明校园”。

（三）学生综合素质得到全面提升

在“分学区精细化管理”模式的指导下，我校学工科和团委根据我校学生的特点，结合我校以往的校园文化建设的成功经验，将“主题月活动”和课外活动纳入到学生管理工作的常规项目中，并逐渐形成了“诵读国学经典 演绎精彩人生”等一系列具备我校特色的校园文化，极大的丰富了我校学子的精神世界，使我校学子在精神面貌、思想道德素质、行为、心理承受能力等方面得到很大提升，增强了学生的自信心、学习的兴趣和自我规划的能力，很好的协调了与教学的关系，提升了教学效果，2016年我校学生在湖北省中职学校技能大赛中共获得6个一等奖，3个二等奖，10个三等奖，获奖率83%。

（四）形成了比学赶超、良性竞争的良好局面

三个学区划分后，全校总班级的量化考核依然要全部参与总排名，各学区班级的排名也会影响学区排名，增强了班级的学区意识和集体意识。例如：每个月的主题月活动三个学区要在主题班会课交叉学习观摩比武；每个月的课外

活动都要先在学区内部 PK，然后参加全校学区之间的总 PK；每个学区都有优势传统项目，既有独立创新的一面又有相互协调相互协助的一面，形成了比学赶超、良性竞争的良好局面。

四、案例分析

荆州市机械电子工业学校是一所以培养过硬的职业技能和良好思想道德水平为办学目标的中职学校，打造学校品牌，实现学校的可持续发展与学生管理工作密不可分，因此，学生管理工作模式不科学，缺乏针对性和时效性，是造成学校学生流失、学生素质有待提升的主要原因。打造符合本校学生特色的学生管理模式，将学生管理、学校德育工作、教学工作紧密结合，是提升学生综合素质，提升学校品牌的重要途径。

五、经验分享

精细化管理是一种理念，也是一种文化。它是社会分工细化、服务质量精细化的必然要求，也是对目标分解细化和落实的过程。学校作为培养人才的摇篮，应当根据学校的实际和社会的要求与时俱进，将管理责任具体化、明确化，做到第一次就把工作做到位，把学生培养到位！

六、问题延伸思考

留住学生、提升学生的综合素质、增强学校可持续发展的能力除了在学生管理模式上的创新以外，是否应当在学校人文精神建设方面寻找更好的助力点。每个学校都有属于自己的精神魅力，下一步我们将考虑在“分学区精细化管理”模式下，结合学校实际，形成具有我校特色的人文精神！

附件 2:

释放技能大赛红利 加快学校特色建设

——技能大赛备赛模式的探索

职业技能大赛是学校核心办学实力的体现，是打造学校品牌的良好平台；是培养学生实践技能，提高学生职业素养的有效措施；是加强学生实践水平，适应市场需求的有力保障；是提升职业教育影响力，是推动职业教育实现又好

又快发展的重要举措。

一、 实施背景

2009年,《Flash动画片制作》作为我校派出的第一支代表队,参加了全省技能大赛,取得了二等奖,虽然成绩不太突出,但它具有里程碑的意义,它让我们意识到只有参照技能大赛的标准来制定人才培养方案,来规范课程标准,来建设实习实训场地,来提升教师技能水平,来加强校企合作,才能激发我校活力,做出品牌特色专业。

二、 实施目标

为了更大限度的释放技能大赛红利,更好的服务学生,服务行业,服务社会,我校将逐步实现技能大赛赛项覆盖所有专业,覆盖所有老师,争取每年培养1-2名国赛技能明星,10名省级技能明星,20名市级技能明星,数以百计的校级技能明星,最终达到造福学生、造福学校、造福社会,树立我校良好的职业教育形象的目标。

三、 工作过程

怎样将理论基础差,职业素养不高的中职学生培养成“技能大赛”明星并非易事,所以我校以技能大赛项目驱动,以培训备赛为载体,按照日常陪练、以赛促技、岗位体验、表演展示、专家指导这一模式进行备赛。

“松进严出”的四级选拔方法,“松进”是指学生无门槛申报各个赛项;“严出”是指学生通过晋级的方式升入各个级别,级别越高难度越大。目前,我校设置了校级、市级、省级、国家级四个级别,随着学校的发展相信会增加更高的级别。根据升入级别的不同,选手们的选拔难度、奖励机制和责任都会发生变化。具体如下表:

级别	选拔	奖励	责任	授予称号
校级	校赛培训,参加校级选拔赛,前10%获得晋级资格。	校级证书及奖金	1.参加市赛培训 2.辅导下一轮的校级培训	校级技能明星
市级	市赛培训,参加	市级证书及	1.参加省赛培训。	市级技能明

	市赛，取前 2 名 晋级。	奖金	2. 辅导下一轮的 市级培训。	星
省级	省赛培训，参加 省赛，取前 2 名 晋级。	省级证书及 奖金	1. 参加国赛培训。 2. 辅导下一轮的 省级培训。	省级技能明 星
国家 级	国赛培训，参加 国赛。	国家级证书 及资金	辅导下一轮的国家 级培训	国家级技能 明星

1. 陪伴学习补基础

理论基础差是中职学生普遍存在的问题，也是阻碍他们提升的重要原因。在培训中如何有效的应对这一问题呢，指导老师采用了“陪伴学习法”，也可以说是“陪练”。**高年级陪伴低年级选手，高级别陪伴级别低选手，指导老师陪伴竞赛选手**，简而言之就是**“强带差，推着走”**，一方面可以缩短训练的时间，另一方面可以降低入门选手的训练难度，更重要的让他们时时刻刻都以高一等级别选手标准要求自己，有明确的训练目标。在“陪练”的过程中高级别选手也有成就感和满足感，使整个团队在较短的时间内形成积极向上的凝聚力。

2. 竞赛表彰增技能

俗话说：“拳不离手，曲不离口”，一招一式的养成并非一朝一夕，它需要成千上万次的训练，达到“百发百中”的程度。中职学生虽然理论薄弱，但动手能力强，接受能力快是他们的优势，但要达到**“精益求精，精雕细作”**的程度就需要反复磨练。为了不使训练枯燥乏味，我校采取“竞赛表彰”的办法，**即每个赛项组织两支或两支以上的队伍，每支队伍都有自己的指导老师，选手每日训练，每周测试，每月竞赛。月赛则采取第三方出题，第三方改卷的方式选出月度“技能明星”，**在全校师生前进行表彰和奖励。这样做的好处是可以更客观的知道选手的真实水平，让选手时时刻刻都要牢记操作标准和评分办法，对操作方法不感马虎，在这一过程中选手的操作水平得到检验，也使他们的专注度、细致度、耐性都得到很大的提高。

3. 岗位体验强内涵

我校“技能大赛选手”队伍成为我校一支重要的技术服务力量，如“服装

立体裁剪与工艺”队就承接了我校校服设计、服装修补的任务；如“网络布线”和“企业网搭建”队就承接了我校“班班通”网络的维护任务；如“影视后期制作”队承接了我校元旦晚会和各种大型活动的前期拍摄及后期剪辑任务；如“电子装配”队和“单片机”队承接了我校三大广播系统的维修和维护工作；如“Office 软件综合应用”队承接了我校各项大型活动的 PPT 制作及美化工作等等。通过这一系列的实践工作，让选手们接触行业、接触社会、解决问题，让他们对赛项的内涵有了更丰富的理解，加强了解决实际问题的能力，将赛项和工作进行了有效衔接，修炼了个人的专业素养。

4. 展示表演练心理

“台下练习无差错，领导观摩就慌神”，这一现象就是心理紧张。我们的比赛只有一次机会，如何保证一次成功呢？学校采取了“轮流观摩模拟赛场”的办法，每周测试时由主管校长、分管部门领导、其他队指导教师、其他队参赛队员形成巡回观摩小组，在现场制造干扰或静观整个比赛的形式，在三天内将所有赛项观摩一次。自从采用这个办法后，选手的心理素质得到了很大提高，从最初的慌张害怕演变为轻松自然。

5. 专家指导稳水平

赛项的理解、比赛的流程、赛制、评比办法、实训设备与场地的建设，这些问题是直接决定培训方案的前提，如果没有专家的指导那可能是“力气出了戏还不好看”。所以，在培训阶段专家的指导贯穿全程，使选手的水平稳步提高。近几年学校出台了“加快学校技能大赛专家库建设方案”，在这一方案中明确规定，省赛取得过成绩的指导老师成为我校的第一批“骨干指导老师”，国赛取得过成绩的指导老师成为我校第一批“专家指导老师”，这些校内专家必须培养出更多的技能大赛指导老师，使我校指导老师队伍呈梯队不断壮大，让更多的学生受益。

6. 技能大赛添气质

将选手送入更高级别的“技能大赛”平台，本身就是一种训练和学习。每次技能大赛指导老师都会将优秀选手和自己队员的表现录制下来反复比对，将每个动作，每个标准都一一记录下来，找出优势反思不足。随着赛事级别的不断升级，选手的对决就在毫厘之间，如何让选手在赛场上不留遗憾，就需要培

养选手的专注度、细致度和气场，让他们从进场那一刻起注意力高度集中，按照自己的节奏和频率沉着冷静的应对各种变化，将自己练习过千万次的技能完美自信的展示在评委面前。例如我校“中式铺床”一等奖选手乔玉君，他是一个中考落榜生，在班里毫不起眼，但经历过省级技能大赛的历练后，他变得谦虚、自信、周到、健谈了，在赛场上就被“武汉生物科技职业学院”相中，后进入该院校成为了校学生会主席。

四、 条件保障

1. **指导教师队伍建设。**指导老师队伍建设主要有两个举措，**举措一**，指导老师采取申报制和任期制，老师可以自愿申报赛项指导老师，一旦申报成功只能连续指导两年，这一举措很好的保证了梯队建设。**举措二**，校专家和优秀指导老师必须再培养 1-2 名新进指导老师，这一举措很好的将技能大赛优秀做法和经验加以传承。

2. **健全的激励机制。**激励机制主要惠及选手和指导老师，正激励可以起到有效推动作用。**第一，精神和物质并重。**精神奖励主要有授予相应的称号，享有相应的宣传规格，享有优先培养的权力，物质上给予的奖励，一般高于省内同行标准；**第二，激励程度的动态化。**激励程序是指激励量的大小，即奖惩的标准的高低。激励程度不足或过高都会起到相反的作用，所以我校会根据赛项赛制的变化，省内激励平均量的变化来做动态的调整，让我们的激励程度“随行就市”；**第三，过程和结果兼顾。**在比赛中往往会出现选手和指导老师付出了很多努力，但没有取得任何成绩的现象，为了能保护这些选手和老师积极性，学校将物质奖励分成了过程奖励和结果奖励两大部分，首先是过程奖励，每次培训学校都会要求选手和指导教师的上交出勤情况视频、培训计划、培训进度，通过对这些数据的收集来发放过程奖金；其次是结果奖励，分为市级、省级、国家级，每个级别再根据奖项进行奖励，这个奖励办法很好的保护了竞赛选手和指导老师的积极性。

3. **选手发展有保障。**技能大赛选手毕业后，学校会根据选手的意愿推荐就业或进入升学通道。8 年来，我校推荐就业的技能大赛选手 名，其中有 50%服务地方经济，并成为企业的优秀员工和技术骨干；我校更加注重学生的继续深造，是武汉职业技术学院、武汉软件学院、武汉生物科技职业技术学院、武汉

城市职业技术学院、湖北交通职业技术学院、荆州职业技术学院、荆州理工职业技术学院的优质生涯基地，每年向这些学校输送技能大赛选手近 20 名。

五、 主要成效与主要成果

实现了专业的全覆盖，今年我校申报参加技能大赛项目 20 个，涵盖了 7 个类别，涉及 12 个专业，学校实训场地得到了全面的升级和改造，共建成 8 个类别 12 个竞赛实训室 43 个；**实现了学生的全覆盖**，技能竞赛选手由最初的 1 人发展到 200 余人，为高校输送的优秀学生由原来 4 人发展为今年 119 人，升学专业由原来的 1 个发展为今年的 4 个，全校每年举行两次技能节，参赛项目 42 个，参赛达到 3000 人次，获奖选手 1600 余名，全校形成了“以赛促学”的良好氛围，展现了电校学生“崇德、精技、励新”的精神风貌；**实现了专业教师的全覆盖**，指导老师由原来的 1 名发展为现在的 60 余名，覆盖了全校 12 个专业，其中校专家 5 名，优秀指导老师 16 名；**服务及辐射效果**，我校实训场地不仅服务我校莘莘学子，还为荆州市中考阅卷、荆州市人事考试、荆州市各级各类考试提供服务，退役军人培训基地也在我校挂牌，连续 8 年都是荆州市技能大赛计算机类承办学校，多次承办省级学会年会，为服务地方及引领同行起到示范作用；**我校技能大赛总分排名**，在市级技能大赛中我校连续三年蝉联冠军，2015 年总分全省排名第二，2016 年总分全省排名第三。形成了省级重点专业 4 个，特色专业 1 个。

“弘扬工匠精神 打造技能强国”，这是国家的需求，也是时代的呼唤。要培育劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，培养崇尚劳动、敬业守信、精益求精、敢于创新的技术技能人才，释放出巨大的人才红利，为创建特色学校，服务地方经济做出贡献。