



青 岛 华 夏 职 业 教 育 中 心

1994—2004



青 岛 华 夏 职 教 中 心 编

青岛华夏职业教育中心

1994-2004 志

青岛华夏职业教育中心志编委会

目 录

概 述

- 1、为学生终身职业素质发展奠基.....3

大事记

- 2、大事记..... 25

章 程

- 3、章程..... 59

学校规章

- 4、2004-2005 学年度人事制度改革实施方案..... 73
- 5、2004-2005 学年度学校岗位设置及等级..... 78
- 6、办学水平评估标准..... 83
- 7、半年效益奖发放办法..... 97
- 8、关于工作补贴及特殊假期工作量奖的若干规定..... 99
- 9、关于教职工学年度考核办法.....101
- 10、教学工作管理规定..... 103
- 11、关于改革教学方法的有关意见..... 118
- 12、教职工奖惩办法..... 129
- 13、考勤奖发放办法..... 133

14、年终奖励办法·····	133
15、安全检查考核办法·····	137
16、岗位十标兵条件·····	138
17、关于特困生享受减免学费、助学金、奖学金的暂行规定···	139
18、教职工奖励办法·····	141
19、教职工请假规定·····	145
20、先进工作者条件·····	145
21、设备维修审批责任制·····	146
22、先进组室条件·····	148
23、语言文字工作委员会·····	149
24、语言文字工作制度·····	149
25、实验楼安全规章制度·····	151
26、学生集体用餐卫生监督办法·····	151
27、学校操场使用管理规定·····	153
28、学校食品卫生监督·····	154
29、学校食堂的卫生管理·····	155
30、关于月工作量奖金的计发办法·····	157

学生管理规定

31、学分制实施方案·····	163
32、学生奖学金评定办法·····	172
33、学生借阅图书管理规定·····	174

34、先进个人、先进集体评选条件·····	174
35、学分制考核管理办法·····	177
36、学生考核管理办法·····	183
37、学生实习管理规定·····	188
38 住宿生管理规定·····	193
39、学生学籍管理规定·····	194
40、德育学分管理规定（暂行）·····	200
41、学生一日常规·····	216
42、中学生日常行为规范·····	220
43、中学生守则·····	224
44、学生重修管理规定·····	225
45、机房上机管理规定·····	226

概 述

为学生终身职业素质发展奠基

——“轴承发展模式”解读

一、“轴承发展模式”提出的背景

1、学校发展过程与现状

青岛华夏职教中心是青岛市首批国家级重点职业学校、首批教育改革红旗学校，学校成立以来认真贯彻党的教育方针，全面推行素质教育，坚持为青岛市经济发展和社会进步服务的办学方向，遵循职业教育规律和市场规律，精心经营，开拓创新，形成以“一流的环境、一流的设备、一流的师资、一流的质量、一流的管理、一流的效益”为支撑的现代化职业教育新格局。

青岛华夏职教中心成立于 1994 年，是青岛市人民政府优化教育资源配置，调整学校布局结构，实施大力发展职业教育“四统筹工程”的产物。青岛市接受香港“华夏基金会”50 万美金设备捐赠、又投资 2000 万元人民币，将原 18 中学、财政金融学校、服装职业高中三所学校强强联合、资源共享，建设规模大、质量高、效益好、起骨干示范作用的职教中心。学校建成一年后就跨入全国重点职业学校行列，走出一条“政府支持、宏观调控、优势互补、共同发展”的职业学校办学新路子。学校成立 10 年来，在上级党委、政府正确领导下，在社会各界大力支持下，以市场为导向，以服务社会为核心，以家长满意、社会满意为标准，遵循教育规律和市场规律，不断深化改革，务实创新，取得良好的办学业绩，赢得社会各界广泛

赞誉。近几年，学校先后荣获“青岛市精神文明单位标兵”、“山东省师德建设标兵单位”、“山东省教学管理先进单位”、“山东省职业教育先进集体”、“山东省民主管理先进单位”等市级以上综合荣誉称号 30 余个。

现在学校已发展为拥有固定资产 4000 余万元、全日制教学班 75 个、在校生 3600 人、教职工 230 人的现代化综合性职业教育中心。学校主要开设财会金融、法律商贸、服装艺术三大专业类别 14 个小专业。既有中专层次、又有“3·2”连读大专、联办高职大专层次，既进行学历教育、又进行职业技术和职业资格培训，形成多层次、多形式、多元化“立体发展”的新格局。2002 年，学校共招收学生 1200 人；2003 年，在中职学校招生较为困难的情况下，学校依然靠过硬的质量和良好的信誉吸引大批学生报考，又招收学生 1224 人，2004 年招生 1226 人。

2、学校发展基本经验与“轴承发展模式”

经过十年的精心经营，学校在办学上形成一定特色、取得一定经验，概括起来主要有五条：一是坚持正确的办学方向、树立起强烈的以改革求发展的意识，善于抓住事关学校改革和教育发展的关键问题，坚持不懈地进行探索和努力。二是围绕职业教育发展的“一个中心”，遵循“两条规律”，按素质教育要求，深化教育改革。三是从学校自身发展实际出发，坚持物质文明和精神文明两手抓两手硬。四是建设起一支团结、务实、勇于开拓的干部教师队伍。五是学校基本形成多形式、多层次、集团化为特色的发展格局。

回顾学校几年来的发展，始终坚持把人的发展作为核心理念，把适应社会和走向市场作为出发点，把“学校精神”、“教学质量”、“就业服务”、“联合办学”、“职业培训”作为学校发展的支持系统是基本经验，逐渐探索和形成了一种发展模式——“轴承发展模式”。即以学生的素质发展为轴心，以适应社会和市场为导向，坚持六个系统和谐运动，促进学生职业素质发展和走向市场的管理模式。这一模式综合职业教育发展各主要元素，办学理念清晰，发展目标明确，各元素相互协调、共同运作，形成学校发展的总的运行规范。（如图示）

这种模式的基本特点是：

①涵盖了学校文化的三个层面：物质文化、精神文化和制度文化。

②体现了以人的发展为核心和和谐发展的科学发展观。

③体现了素质本位、能力本位和以市场为导向的职业教育规律和特点。

④体现了封闭与开放相结合的职业学校管理特点和动态发展管理特点。

二、强化“唯一轴心”理念，一切为了学生素质发展

1、坚持把“为学生终身职业素质发展奠基”作为办学理念和行为准则

在大职业教育观念指导下，学生终身职业素质的培养提高是中等职业教育的一个目标指向。学生终身发展所必需的职业意识、职业道德素质、基础文化素质、专业技能素质等，都需要在中等职业教育阶段奠定坚实的基础。中等职业学校作为人

生职业培养链条中的一环,其基础的承传性、关联性尤为重要。因此,学校教育要着眼于学生终身职业素质的培养,为学生终身发展奠基。这一办学理念外化在教育行为上,要求学校在教育目标、价值趋向、教育内容、教育形式与手段、教育评价等方面都要具有职业教育针对性、继承性,学校在办好中等职业教育的同时,要作好中、高等职业教育衔接,做好与学生终身学习能力的有效衔接。

2、张扬和发展“华夏人”特点

华夏职教中心经过两年的分析研讨,在总结办学经验的基础上,在全校形成强烈的创新意识、市场意识、品牌意识、经营意识、服务意识,并通过学习教育活动将“五种意识”渗透到办学过程中的每个环节,内化为全体教职工的自觉意识。学校把“学生安心、家长放心、社会称心”作为学校发展的第一要务,追求办学质量与社会需求的最佳切合。现在,“为学生终身职业素质发展奠基”已成为学校的办学理念,成为学校教育教学行为的中心。

三、精心锻造六大支持系统

围绕“为学生终身职业素质发展奠基”这一中心,学校精心建设起六大支持系统,即“学校精神培育系统、科学管理支持系统、教育教学质量支持系统、就业服务支持系统、联合办学支持系统、职业技术培训支持系统”。这五大系统的重点在于学校构建起的“教育教学质量保障系统”。

1、学校精神培育系统

学校围绕“追求卓越、和谐发展”这一学校精神内核,充

分发挥“华夏精神”的凝聚作用、激励作用、感召作用。在全校范围内营造出教育和谐发展氛围，重点营造“机制和谐、环境和谐、教师和谐、师生和谐、学生和谐”发展体系，形成“机制、环境与人的和谐共振”，在教师间、师生间、学生间形成目标指向一致、步调协调一致的和谐发展态势。在学校精神培育过程中，重点加强校园文化建设（包括制度文化、环境文化），积淀浓厚的校园人文氛围。加强教师师德建设和教师的榜样示范作用，加强学生的职业道德教育和创业教育，把中华民族传统文化、传统美德（特别是诚实守信）教育纳入学校教育全过程。近几年，学校不断加强“人本思想”在学校行为中的渗透力，逐渐体现出“柔性教育、绿色教育”的魅力。学校在“追求卓越、和谐发展”精神的导引下，正走上一条健康发展的跨越之路。

2、科学管理支持系统

科学的管理在于建立起有效的、人性化的机制。近几年，学校积极摸索符合市场规律和教育规律的管理体制改革，大胆参照现代化企业管理模式（如海尔 OEC 管理模式）并有效嫁接，形成了独特的有一定影响力的管理模式。一是在管理形式上实行三级管理、两级负责的管理模式，学校按照专业部门功能和业务特点划分为“三部、三处、一办”即：高职部、财经部、服装部、教导处、招生实习处、总务处、办公室，这种分部级、切块管理加大了部门间责权利的明晰度和独立性，有利于各部门发展张力的伸展。二是在管理内容上实行目标管理，计划管理、民主管理、过程管理，最终落实为有效管理，多管

齐下，不留盲区，有利于学校工作整体推进，全面优化。其中，学校重视依法治校、依法从教、专家治校，从法律、法规方面保障学校行为健康有序。同时积极借鉴专家的经验，广泛吸纳专家和社会有识之士的意见和建议，为学校发展积淀财富，蕴蓄动力。三是完善民主参与学校管理制度，形成民主参与的开放性管理与集中管理相结合的管理机制。教代会、校长咨询委员会、家长委员会、学生管理委员会等组织充分发挥作用，广开民主管理渠道，保证管理策略的科学性、准确性。四是重视学生的自主管理，培养学生自我认知、自我判断、自我觉悟、自我发展的能力。学校通过学生自我管理组织、学生社团的建设引导学生挖掘自主发展潜能，实现自主教育最佳效果。五是全面落实“四制改革”，特别是在人事制度改革和分配制度改革方面力度大、效果好，已形成“事业留人、感情留人、待遇留人”的良好发展态势。在人事制度改革方面，学校因事设岗、全员聘任，在职员岗按“工作科技含量高低、劳动时间长短、劳动强度大小”划分出四个等级，按先教师岗再职员岗、先职员一等岗再二三四等岗的程序聘任，形成有效的竞争和流动，每年都有3—4人落聘歇岗。在激励机制建设方面，重视精神、物质方面正负激励的调节作用，突出利益分配的“一线教师与非一线教师不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样”的原则，极大地调动起全体教职工投身教育改革的积极性。现在学校已形成了在《青岛华夏职教中心章程》规范下的管理制度体系，有《青岛华夏职教中心重要管理制度汇编》《青岛华夏职教中心教育教学管理制度》《青岛华夏职教中心学生手册》等，

有效地保障了学校办学有序发展，为实施教育教学改革做好“人”的文章。

3、教育教学质量支持系统

教育教学质量是职业学校生命线，学校在构架质量保障体系时突出的指导思想是：以教科研为先导，以建设高质量的师资队伍为保证，以人才培养标准为衡量准绳，以培养学生的能力素质为本位，以分层次教学为主要手段，以“学分制”教育管理制度为主要抓手，以实现“低进高出”为主要目的，以“高就业率、高升学率”为主要价值取向，全方位打造学校教育质量保障体系，为学校发展奠定坚实基础。

①教育科研的先导作用。教育科研为教育提供科学、民主的政策支持和发展动力，是教育可持续发展的保证，是更新教育观念，繁荣教育科学，提高教育工作者素质的有效途径。在职业学校教科研工作相对薄弱的情况下，学校首先突破“瓶颈”，在发展策略、教育教学改革等方面寻求教育科研成果的强有力支持。在实施“教科研立校、教科研兴教”计划中，一方面加强组织和队伍建设，成立以校长为组长的领导小组，建设起以教科研究室为中心、一线教师为主体的教科研网络，形成以一报（华夏职教中心报）、二刊（华夏教研、爱好者）为载体的教科研阵地，为教科研工作提供组织保证、队伍保证。另一方面加强教研课题的规范化管理，学校在每年的教科研计划中确定出校级以上教研课题若干，各教研组、任课教师从中选题，并加强过程管理，通过专题研讨会、年会、结题鉴定会等形式进行阶段性指导和成果展示，形成“组组有课题、人人搞

教研”的良好氛围。再一方面是加强教科研成果转化工作，追求教研成果效益。学校要求凡是校级以上研究课、公开课必须体现教研成果，否则不予认定。仅 93 年，学校有 73 项成果获得市级以上奖励或论文在市级以上刊物发表。迄今为止，学校完成国家教科所德育研究中心课题一项，完成省教育厅五年高职《语文》教材编写，承担的省级课题“学分制研究与实验”、市级“十五”规划课题“中等职业教育目标、模式及评价研究”正在进行中。

②建设过硬的可供支持的师资队伍。好的师资群体是学校最有价值的财富。我们学校每年投入近 10 万元作为师资队伍建设资金，运用“请进来、送出去”的方式提高教师群体的政治素质、能力素质。首先，学校在师资队伍建设方面提出“三阶段”培养目标，即第一段为重新学习适应期，对新教师进行教育理论与实践的有意磨合；第二阶段为夯实基础发展期，加强教师基本功训练，使之能够熟练驾驭教学过程、独立开展教学研究；第三阶段为形成特色高峰期，能把握教育规律，形成自己的教学风格，成为教学能手或学科带头人。其次，师资队伍建设凸现职业教育特色，注重“双师型”教师的引进和培养。学校要求专业课教师不仅能教理论，更要有指导实践的能力；要求文化基础课教师要了解所教专业的专业课基本知识框架和体系，要求所有教师都要具备开一门以上选修课和指导学生开展研究性学习的能力。经过几年的努力，华夏职教中心整体师资水平居青岛市职业学校前列，其中有在职硕士、研究生课程班 39 人，占一线教师的 1/3，“双师型”教师 13 人，专业课

兼职教师 32 人。

③现代教育技术广泛应用。学校将现代教育技术作为学校发展的动力，先后投资 1000 余万元抢占现代教育技术“制高点”。从 98 年开始，学校率先建起了闭路电视系统、信息反馈系统和计算机网络系统，装备了 60 个标准的多媒体信息化教室，拥有微机 960 台，连接因特网的计算机终端覆盖全校，基本搭建起“数字化校园”框架，把以“信息量大、迅速快捷、资源共享、教学互动”为特征的信息化教育引入课堂。同时，学校重视硬件设备与软件建设同步发展，对现代教育技术要求“干部懂、教师会、专业人员精”。学校各职能部门初步实现办公自动化，教学课件自制率达 100%，熟练掌握三个课件开发平台的教师占 90%，学校现已拥有近 1000 件（套）自制课件，30 个 G 的信息资源库。大信息量、方便快捷的资源支持，网络教育智慧的共享，引发教与学的变革，提高课堂教学效益为提高教育教学质量提供了技术资源保证。

④“学分制”教学管理制度的有效推行。面对职校生学习动机、学习习惯、学习成绩参差不齐的现实，运用分层次教学、分层次评价达到“低进高出”目的，“学分制推行可以解决教学内容、教学评价的分类提高问题，与职业教育的特点更加吻合。德育目标的分层实施和德育学分管理，使学校德育增强针对性、实效性，变被动的、模式化德育为德育潜能的自主挖掘。我校在全面学习“学分制”理论的基础上，专门赴上海学习学分制实践经验，制定出符合学校实际的《学分制方案》，并把学生德育纳入学分制管理，在 03 级新生中全面推行学分制管

理制度。

⑤加大课堂教学改革力度，实施分层次目标教学。

第一阶段是确定层次目标。结合我校承担的“十五”规划课题“中等职业学校目标、模式及评价研究”，学校将学生三年的德育目标、智育目标按认知要求、达成能力分类确定，让不同层次的学生都能“跳一跳摘果子”，各有所得。依据这一要求，全校13个专业、80余门学科根据各自的教学目标和学生实际接受能力，将学科教学目标按年级分成A、B、C三个层次。各层次目标既有内在的层递连续性，又有相对的完整性。任课教师在授课过程中将不同层次教学目标设置为具有层递性的任务、问题，辅以个性化的教学方法，创造条件让不同层次学生都有收获、都有提高。我校还依据学生德育素质、能力不一致的事实，将学生的德育目标分成三个年级层次，每个年级又分成A、B、C三个层次，按学期分段，供不同需要的学生选择达成。

第二阶段是推行分层次教学法，完成分层次目标教学过程。分层次教学法的核心是基于传统的“因材施教”思想，构建学生学习可能性与教学要求间的适应度。分层次教学法在尊重学生个性差异的基础上，进行教学任务、目标的层递，要求教学过程中“不同层次学生都有不同程度提高”的分类提高目标基本能够实现。如我校数学组研究推行的“分层递进题组教学法”、计算组研究推行的“基于问题的分层递进教学法”等，都是从教学实践层面诠释了分层次教学的要义，取得了很好的效果。