

# 深化公办职业学校体制改革 做大做强中等职业教育

浙江省教育厅

**近**五年来,随着经济的快速增长和职业教育改革不断深化,我省中等职业教育出现了历史上少有的强劲发展势头。2004年,中职学校招生规模连续四年与普通高中持平,高中阶段教育呈现健康协调发展态势;重点学校和示范专业建设初现成效,优质职教资源进一步扩大,全省共有国家级重点职校67所,省级以上重点职校172所,有一半以上的中职学生在重点职校就读;教育质量不断提高,中职毕业生一次就业率在95%以上。

## 一、加强政策引导,营造有利于职业教育发展的宏观环境

上个世纪末,浙江省职业教育的发展与全国一样经历了低潮,中职学校招生困难,就业不畅,规模下降。2000年,我省对中等职业教育进行了深入的调研,大家一致认定,导致中职滑坡的重要原因,一方面是一些地方和部门对大力发展职业教育的方针在思想上产生动摇,导致高中阶段教育结构比例宏观调控措施不到位,政府投入严重不足,职业学校办学条件简陋,教学质量不高;另一方面,是职业学校内部管理体制僵化、机制不活,缺乏面向市场主动服务经济的办学活力。为此,2001年初,省政府召开了全省职业教育工作会议,出台了《浙江省人民政府关于加快中等职业教育发展的意见》等一系列有利于职业教育发展的政策措施。一方面,不断统一思想认识,加强政府宏观调控力度。如规定各地在加快发展高中段教育的过程中,要确保中等职业教育招生数占高中阶段教育的比例不低于50%,并将此指标作为申报教育强县必备条件,实行一票否决制;加强职业学校布局结构调整力度,整合和优化职业教育资源;增加政府投入,要求各地确保用于中等职业教育的财政性专项经费逐年增加和中职教育占同级教育经费中的比例逐步提高,同时,提高城市教育附加费用于中等职业教育的比例;省政府还以骨干学校、示范专业和示范基地建设“三大工程”为抓手,大力改善职业学校办学条件,提高职业教育办学水平。另一方面,积极扩大职业学校的办学自主权,激发学校的办学活力,增强办学特色,引导职业学校根据经济社会发展需要,主动调整专业,自主招生,自我发展。

## 二、简政放权,扩大公办职业学校的办学自主权

### 1. 扩大职业学校用人和分配自主权

在职业学校改革中,校长们最关心,也最能体现学校办学自主权的是人事权和财权。近年来,我省在前些年改革职称评定、实行教师职务聘任制的基础上,着重推进了学校人事分配制度改革,调动教职工的工作积极性。各地相继实行职业学校工资总额包干制,允许职业学校根据核定的职务岗位结构比例,按需设岗,择优聘任;在工资总额包干的前提下,鼓励职业学校缺编自主聘请兼职教师,并通过岗位目标考核,拉开奖金分配差距,实行多劳多得,优质优酬。2004年,省政府出台了《浙江省贯彻中小学教职工编制标准的实施意见》,规定职业学校的教职工编制由各地参照普通中学编制标准结合当地实际核定,并允许每班可以增加0.5名的编制,使人员配备



更加符合职业教育的办学特点和需要。

### 2. 扩大职业学校的专业设置和教学自主权

从2001年起,省、市教育行政部门要求公办职业学校根据当地产业结构特点,紧贴支柱产业,调整专业结构,做到市场需要什么样的技能人才,就开设什么样的专业;根据用人单位对一线技能型人才的需要,要求职业学校教师要深入工厂企业一线调研,了解企业最新的生产技术,调整教学内容、编写校本教材,改进教学方法和技能训练方法,做到企业需要什么样的人才,就培养什么样的人才。在教学上,职业学校可以根据国家专业教学指导方案,自主制定实施性教学计划,自主选用教材。2003年,我省还与人民教育出版社合作编写出版了语文、数学、英语三门文化课实验教材,鼓励学校根据学生实际情况,开展分层次教学。为了支持学校教育教学改革,2004年我们专门发文,允许省级以上重点职校自主决定是否参加各地职教教研部门组织的会考。

### 3. 赋予学校招生自主权

2001年、2002年,我省中等职业学校的招生工作文件中规定,职业学校的招生计划由学校根据办学条件和社会需求自主确定,报教育行政部门和其他有关部门备案;并统

一公布。允许学校在招生过程中根据生源情况及时调整招生专业和招生人数。允许学校免试招收应、往届初中毕业生。允许重点职业学校及省级示范专业面向全省招生。允许职业学校按专业大类进行招生,一年以后再细分专业。鼓励重点职业学校面向中西部地区招生或合作办学。

#### 4. 赋予学校收费自主权

2001年《浙江省人民政府关于加快中等职业教育发展的意见》规定,职业学校有权根据学生培养成本,自主确定校内不同专业的收费标准,按学校隶属关系报市、县(市)物价、财政、教育、劳动保障部门备案,并在招生前向社会公布。各地结合实际制定具体的管理办法,规范收费行为。

三、深化学校人事分配制度改革,调动教职工的工作积极性

近年来,我省中等职业学校坚持聘任制改革的方向,按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合同管理”的原则,积极推进教职工全员聘任制;淡化“身份”管理,强化岗位管理,逐步实现教师职务由身份管理向岗位管理的转变。各职业学校都建立了校内职务岗位评聘制度,制定了校内考核、分配、奖惩制度的实施办法,完善了相应的考核指标体系,逐步形成了各具特色的校内聘用、分配激励机制。在确保教师工资按时足额发放的同时,在利益分配上体现多劳多得、优质优酬,实行教师津贴制度,制定向骨干教师和专业带头人倾斜的政策,对在教学、管理等方面做出显著成绩和突出贡献的人员,给予优厚的工资待遇。如衢州市中专对学校的专业带头人和获得高级职业资格证书人员分别给予一定的津贴,鼓励广大教师强化技能、提高教学水平。

绍兴县职教中心建立严格的考核机制,通过量化考核,实行年度考核末位淘汰制。在奖金分配上,按工作实绩拉开距离,起到了较好的激励作用,使学校教职工始终保持着积极向上的精神状态。宁波外事学校在实施全员聘任制的过程中,每年按同级教职工数5%~10%的比例设置高职低聘和低级高聘岗位。几年来,学校已对6位表现突出的教师实行低级高聘,对5位教师实行了高职低聘。

职业学校的人事分配制度改革,是一项涉及教职员工切身利益的改革。要使改革顺利推进,学校必须要有一套民主决策程序

民主管理机制和科学评价方法作为保障。如绍兴县职教中心成立了以校长为组长,办公室主任、各职能处(组)负责人及代教会代表参加的考核领导小组;由校办公室牵头,分管校长及各处室负责人组成教职工考核评价小组。在考核中做到领导考核与群众考核相结合、自我考核与他人考核相结合、定量考核与定性考核相结合、平时考核与期末考核相结合,确保考核结果客观、公正。

#### 四、创新学校内部管理制度,提高学校管理水平

随着公办职业学校规模的迅速扩大和职业学校生源素质的变化,职业学校传统的管理模式显然已难以适应新形势、新要求。为此,各地职业学校结合各自实际,进行了积极的探索和实践。

海盐职成教中心实行了校部两级管理。从2002年开始,根据学校规模不断扩大的实际,改革原有的学校内部管理制度,借鉴高校分院系管理模式,按专业大类设置专业部。编制了《海盐县职成教中心专业部评估指标体系》,实行学校——专业部——班级的分级管理模式,将专业部设置为中层管理层,把学生管理和教学管理的具体工作重心下放到专业部。教务、学生两处由原来的繁琐的事务工作转变到指导、协调、检查、研究上来。

绍兴市职教中心试行首席教师负责制。该校根据不同专业特点分成若干“教学分区”。每个“教学分区”设一个首席教师,实行首席教师负责制。首席教师负责本“教学分区”专任教师聘任、考核、教学活动的组织和管理。“教学分区”实行经费包干制,除固定工资外,学校根据办学效益、生均经费和“教学分区”学生数,将其他津贴工资、浮动工资、年终奖等由按比例包干给“教学分区”,由首席教师进行具体分配。首席教师由校长直接聘任,“教学分区”成员由首席教师选聘后报校长批准。

#### 五、改革显成效,中等职业教育持续快速发展

随着职业教育办学体制、机制改革的不断深入,各级教育行政部门努力扩大学校的办学自主权,有效地激发了公办职校办学活力。2004年,全省有公办职业学校295所,与2000年相比减少了140所,而当年招生数增加8万人,在校生增加17万人,校均规模由728人增加到2011人,校园占地面积和校舍建筑面积分别增加100万平方米。公办职校的强劲发展,有力地保证了全省中等职业教育的持续快速发展。全省高中阶段职普比例连续四年达到1:1,实现了职教普教协调发展的良好态势,有力地促进了全省高中阶段教育的普及,使浙江在2004年率先基本普及从学前三年到高中阶段教育三年的十五年教育。

在办学规模扩大的同时,职业学校的办学资源不断优化,办学条件进一步改善。2004年,全省有国家级制造业和现代服务业紧缺人才培养培训基地学校26所,省级先进制造业技能型人才培养培训基地8个,省级示范专业122个。全省近300所职业学校与企业建立了合作关系,238所职业学校被当地政府指定为农村劳动力转移培训基地,开展职业技能培训31万人次。

我省虽然在公办职业学校改革方面取得一定的成绩,但与人民群众的需求相比,与兄弟省市先进经验相比,还有较大差距。今后,我们将继续坚持大力发展职业教育的方针不动摇,加强政府宏观调控,积极引导和推动职业学校改革和发展,力争到2007年,重点建设好200所省级重点职校,200个省级示范专业点,20个省级中职学校先进制造业技能型人才培养培训基地,使职教优质资源达到70%以上,努力办好人民满意的职业教育,为全面建设小康社会做出新贡献。