# 四川省宜宾市南溪职业技术学校 以制度创新引领学校高质量发展

学校治理现代化是当前摆在四川省宜宾市南溪职业技术学校面前的重大课题。为了办好人民满意的教育，学校以创新体制机制为支点和突破口，破难点、抓重点、出亮点，在加快推进职业教育治理体系和治理能力现代化方面作出了一系列积极的实践探索，并取得显著成效。

全面部署 层层推进

制度的生命力在于实施，学校从管理、拨款、薪酬、内部运行到教学管理全面部署，积极构建系统完备、科学高效的现代治理体系，并层层推进，使各项工作落地、落实。

管理体制改革。学校实施板块负责、目标管理、独立运行、适时调控的事业单位企业化运行方式，围绕高质量发展目标，从质量目标、招生目标、经营目标、管理目标4个板块对学校每学年业绩拟定考核细则和计分原则，经报批后形成考核目标，将审批的绩效考核结果作为学校经费申报和教师绩效考核的依据。

拨款机制改革。自2016年起，学校不仅争取到当地按照地区差异系数、学校类型差异系数和专业类别差异系数上限预算生均经费，根据核定学生人数计算全年总额，按月平均拨付学校运行经费，还争取到中职免学费的财政补助资金、其他对学生个人的各种资助性资金、基本建设财政拨款、其他一次性专项项目财政拨款等经费投入，进一步健全职业教育财政经费保障机制。

薪酬体制改革。学校按照“坚持学校事业单位性质不变，原在编教师编制、公办教师身份不变，财政工资、养老保险等待遇管理不变”的原则，消除在编教师焦虑。人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成，基本薪酬根据单位编制工资总额由当地财政划拨，绩效薪酬根据学校绩效考核办法执行。此外，学校根据“以德为先、注重实绩、多劳多得、优质优酬”的原则，结合教师每学期、每学年工作情况，按照绩效考核奖励实施方案进行综合考核。

内部运行机制改革。学校按照市场化运作、企业化管理的内部运行机制和管理模式，坚持人员待遇与学校年度业绩考核紧密结合，实施全员竞聘上岗，落实“专业部负责制”“处室交账制”，真正做到“干部能上能下、教师能进能出”。实行结构工资制度和绩效考核奖励制度，真正实现从“要我干”到“我要干”的转变。

教学管理改革。学校与企业深度合作，对接工作岗位重构教学内容，每年修订专业人才培养方案，开齐开足专业教学标准规定的各门课程。以名师工作室、大师工作室为引领，深化“三教”改革，探索“学做合一、产训一体”；坚持“教学六认真”，实施推门听课，通过现场督课和全程视频管理课堂，确保课堂教学质量。坚持“凡教必考、教考分离、结果必用”的原则，推进教学管理改革和教学质量考评改革，教师的教学质量与绩效挂钩，全面保障教学质量。

一次次改革，一次次创新，从管理到教学，聚合力、出活力，体制机制创新为职教改革提供了澎湃动力。

成效凸显 硕果盈枝

随着体制机制改革的深入推进，学校发展和人才培养焕发出勃勃生机。

学校先后被确定为四川省首批教学诊断与改革试点校、四川省首批现代学徒制试点学校，获评四川省依法治校示范校、四川省文明单位、四川省内务管理示范学校……

德育名师团队初显成效，在全国、四川省职业院校技能大赛中等职业学校班主任能力比赛中获奖8人次，有四川省、宜宾市德育名师6名，提炼省市德育特色案例12个。依托省市级重点课题和学校“大德育工程”实践研究，提炼成果“中职学生品德素养自主提升‘6度培育’体系”“适应‘9+3’学生心理特质的思想品德教育方法”分别获得四川省教学成果奖二、三等奖。

人才培养方面，大学上线率85.48%；本科上线率9.18%，本科上线人数稳居四川省前列；专科上线率76.3%。学生参加全国职业院校技能大赛、四川省职业技能竞赛获奖200余人次。学生就业率保持在97.6%以上，对口就业率90.6%以上，优质就业率66.3%以上，在宜宾市教育质量综合评比中多次荣获一等奖。“九个共同、要素匹配、共生共长：高技能人才培养‘专业+公司’模式创新实践”获2022年职业教育国家教学成果奖二等奖。

产教融合方面，学校创办的“校中厂”宜宾市南溪区科民机电有限公司，发展成为国家高新技术企业、国家知识产权贯标企业、国家知识产权优势企业，取得110余项国家专利。构建“教、学、做、产、研、服、创”七位一体校企命运共同体，开展全方位“双元”育人。建有3个市级大师工作室，培养技能能手，实现技术传承。建有市级众创空间，负责企业项目孵化、产品研发，培养师生创新创业能力。

此外，学校依托技术服务团队，助力乡村振兴，每年开展职业技术教育和技能培训近30期，受培人数达7100人次。实施新型农民职业技能培训，年均培训2000余人次，“构建新型农民工职业技能培训体系”获四川省第六届普通教育教学成果奖二等奖。

未来，学校将以更高的站位、更宽的视野、更大的力度推进职业教育综合改革落到实处、见到实效，用高质量发展实现新跨越。

四川省宜宾市南溪职业技术学校2023-8-14