

创一流名校 育天下英才

——探寻郸城一高“二次创业”新征程实现新突破的奥秘

本报记者 皇甫秀芹 通讯员 张本宝 王雪涛 韩志领

编者按：
有这样一所学校，不仅注重尖子生的成才和成功，曾经5次夺得全市高考状元，今年又双双囊括全市高考文理科录取分第一名，是近4年来清华大学在周口录取学生最多的学校；而且更注重全体学生的成长和进步，连续5年一本、二本、三本上线人数以上百人的幅度递增，在今年报考人数远低于

其他同类学校、和去年基本持平的情况下，本科上线人数却以近400人的幅度增加，本科上线率高达73%，位居周口市第一名。这所取得如此骄人成绩的学校背后，有什么奥秘和秘诀？它有着怎样不同寻常的教学、管理模式？日前，记者带着一连串的问号走进这所学校——郸城一高，追寻这所学校“二次创业”征程中一串坚实的足迹。

●考生叶晨以635分的录取分位居全市文科第一名、河南省第二名。
●考生王嘉懿以672分的录取分位居全市理科第一名、河南省第八名。
●2010年高考报考2840人，一本上线540人，较上年净增144人，上线率19%；二本上线1406人，较上年净增310人，上线率50%；三本上线2063人，较上年净增381人，上线率73%，一本、二本、三本上线率、增长率均居全市第一位。



鄆城县委书记刘占方来鄆城一高调研

前言

7月的郸城大地到处郁郁葱葱，一派生机勃勃。记者来到郸城一高，只见大门口熙熙攘攘，人头攒动，过往群众兴奋地在围在一起，分享郸城一高的喜悦：“考生叶晨以635分的录取分位居全市文科第一名、河南省第二名！”“考生王嘉懿以672分的录取分位居全市理科第一名、河南省第八名！”“一本上线540人，较上年净增144人……二本上线1406人，较上年净增310人……三本上线2063人，较上年净增381人……”他们更有理由高兴，他们也有理由骄傲，他们更有理由自豪！在郸城这样一个地理位置偏僻、全市唯一未通高速公路的农业大县、人口大县，代表全县教育水平的郸城一高却率先驶上了高速公路，为国家和全县的经济、社会发展培养了大批建设人才。郸城人民怎么能不看在眼里、高兴在心里呢！



鄆城县委副书记、宣传部长罗文阁(右一)、副县长张艳秋(右二)在县教体局副局长刘现营(左二)和党总支书记、校长刘成章(左一)的陪同下到鄆城一高检查指导工作

郸城一高是一所拥有59年办学历史的老学校，经过一代代人筚路蓝缕、励精图治，学校由无到有，由小到大，由弱变强，直到今天变成一所花园式、现代化的河南省示范性普通高中。为加快郸城一高创一流名校的步伐，发挥学校的龙头带动作用，推进郸城教育快速发展，2008年8月，郸城县委、县政府经过慎重考虑、综合权衡，任命刘成章为郸城一高党总支书记、校长。“2010年高考，我校能取得这样骄人的成绩，是和县委、县政府的正确领导、县教体局的直接指导和社会各界的大力支持分不开的。在复习备考中，县委书记刘

赶，奋勇争先，迅速掀起了备战2010年高考的高潮，为今年高考取得优异成绩奠定了坚实的基础。在复习备考中，郸城一高坚持“聚焦师生，全力备考；决战课堂，高效备考；围绕教练，较真备考；突出重点，精品备考；整合资源，科学备考；完善服务，亲情备考”的备考措施，努力做到复习备考工作不惜代价、不遗余力、不留遗憾、不负重望。

在知识资本化、创新加速化、学习终身化、经济全球化、竞争白热化的当今时代，郸城一高继高考取得4年15名毕业生被清华大学、北京大学录取，一本、二本

上线率均位居全市前列的骄人业绩后，于2008年9月正式发出了启动“二次创业”的动员令，吹响了向“二次创业”进军的号角。两年来，该校围绕“二次创业”的新形势，本着“安全零事故、质量零缺陷、服务零抱怨、人本零距离、法规零违纪、发展零遗憾”的目标，落实“五大举措”，奏出了教育和谐的新篇章。

构建一个平台 抓实过程管理

踏上“二次创业”新征程的两年来，郸城一高师生秉承“二次创业、做强做大”的发展理念，遵循“低调做人、高调做事”这一促进自己、发展自己和成就自己的人生之道，在做入上，本着“为人实在、做事实际、工作实干、业绩实惠”和“真情实感、真抓实干、真才实学、真知灼见”的准则，力争赢得丰富充实的人生；在做事上，贯彻“严格要求、严密组织、严肃评价、严明纪律”，“精心策划、精雕细刻、精益求精、精品结果”和“及早谋划、趁早实施、尽早完善、抢早提高”的精神，成就高尚完美的事业。该校教职工在“四实”“四真”“四严”“四精”“四早”理念的指导下，用赞许的目光寻找学生每一处值得赞美的地方，用喜悦的心情欣赏学生一点一滴的进步，加强对学生学习行为的优化、思维方式的更新以及高尚人格的形成教育，让学生真正成为学习的主体，让学生成为自己学习的主人，让学习成为学生自己的事情。

为抓实过程管理，该校按企业管理中ISO9001标准要求，建立了规范化管理体系，积极探索实施校园“JIT”(just-in-time)管理(即时化管理)。对学校而言，实施校园“JIT”管理，就是要求学校加强对各部门工作、教师加强对学生学习的监督和检查，达到“写所做、做所写、记所做、纠所错”的目标，确保工作、学习持续改进，不断提高。为此，学校在综合楼大厅制作了一个《郸城一高校园即时化管理工作通报》版面，每天由执行校长带领值周组人员对各部门工作开展情况进行检查并做出通报、点评，进行表扬或提醒。这一措施的实施，对师生员工来说，有助于提醒他们进行反思，做到“每日三省吾身”；对学校来说，有助于对整体工作进行合理的统筹安排，使学校及时掌握各部门的工作计划、工作进程和工作开展情况，确保各项工作的开展更加协调顺畅。

完善两项制度 强化责任意识

为给学生成才、教师成功创设良好的环境，该校从增强广大教职工特别是管理干部的责任意识入手，进一步完善无缝隙值班制度和执行校长值班制度。无缝隙值班制度即各处室根据岗位职责把检查、值班工作分配到人，各年级把全体班主任分成值班组轮流值班。工作期间，处室员工在做好值班的同时，负责对学校各项常规项目进行检查；班主任值班组成员分工合作，在早晨学生到校到晚上学生离校期间负责对本年级各班常规工作的检查。各处室和各年级的检查结果填写到《郸城一高校园即时化管理工作通报》版面上。执行校长值班制度即由学校管理干部本着对学校负责、对校长负责的原则，轮流担任执行校长，全面负责学校的日常管理工作，及时发现并有效地处理学校日常工作的问题，完成上级和校长交办的临时任务。以上两项制度的推行，一方面加大了对学生管理、班级管理及处室工作的检查、督查力度，出现了学生在校期间都有人管、对管理者都有监督的良好局面；另一方面还增强了管理干部的大局意识和综合管理能力，提高了学校整体管理水平。

开展三大评选 营造创业氛围

为促进教师专业发展和教师素质整体提高，不断为名师的产生和发展提供充裕的时间和优越的空间，郸城一高本着“发现感动，交流共享，积淀文化，树立导向”的目的和原则，在全校范围内开展“月度人物”、教学明星和优秀团队评选活动，肯定

他们的成绩，表彰他们的行为，宣传他们的事迹，褒扬他们的精神。如“月度人物”评选时，各单位每月推荐人员不得超过1人，可作零推荐。每月的前两天由评委会对上月推荐人员进行评选。评选时首先由被推荐人所在单位的领导向评委陈述理由，然后由评委采取无记名投票方式进行投票选举，如候选人条件欠缺，事迹平淡，不具说服力和影响力，不具导向性，评委可作零评选，评选结果按得票多少选0—3人作为当月“月度人物”。评选结果公布后，学校以制作海报、张贴宣传、颁发证书、赠送鲜花、合影留念等形式进行宣传、表彰，当选“月度人物”的教职工将优先评优评先、晋职晋级并享受其它待遇。本学学期中考试后，为推进新课程改革，提高课堂教学效率，大力实施素质教育，学校又表彰、奖励了一批教改能手、教学明星、教改先进备课组和教改先进班级，树立了新课程改革的先进典型和学习榜样。

增强“四感”意识 提升办学质量

为提升办学质量，郸城一高落实“领导围着教师转，教师围着学生转，一切围着质量转”的理念，遵循“抓质量重管理，抓管理重常规，抓常规重实效，抓实效重考评”的原则，抓创新管理，推行课堂改革制度，增强“输不起”的紧迫感；抓一线管理，执行听评课奖励制度，增强“慢不得”的危机感；抓压力管理，实行汇报追问制度，增强“坐不住”的责任感；抓人文管理，践行以人为本制度，增强“虚不了”的使命感。

在一线管理中，在听评课制度上，结合课堂改革，该校一方面要求管理人员深入到课堂听课，深入到各备课组教研，并通过领导听评课、学生评教等，引导教师确立为学(学生、学习)而备、因学(学习内容)用法、以学(学习的效果)论教的教学理念；另一方面，他们采取督促和引领的办法，由执行校长带领值周组人员采取抽签的方式每周随机听课5节以上，并当堂进行学生问卷、老师评课；学校每两周对随机听评课结果进行汇总，对表现好的教师提出表扬，对存在的问题进行提醒。在做好以上工作的基础上，该校又采取回头看

的措施，对听评课中表现欠佳的教师，进行跟踪回访，二次听课，再次做出客观公正的评价，对改进力度不够、效果不明显的，进行面对面谈话，并通过调岗或业务进修等方式督促其提升业务水平。一线管理的实施，使水平在一线检验、问题在一线研究、困难在一线解决、矛盾在一线化解、任务在一线落实、措施在一线改进、经验在一线总结、典型在一线推广、领导在一线指挥、作风在一线转变，使教学工作达到了备课深、教学活、作业精、辅导周、考试严、质量高，实现了学生动起来、课堂活起来、效率高起来、能力强起来、工作乐起来的工作目标。

在压力管理中，学校在班子例会上推行“汇报追问”制度，把班子例会分两个阶段进行，第一阶段总结前阶段工作、安排下一阶段任务，第二阶段进行汇报追问工作。汇报追问由校长负责，会上采用随机点名的方式，指定一位或几位管理干部进行工作汇报，随后针对汇报中的具体内容进行提问或质疑，并要求回答问题时客观、公正、确切，有理有据，对重点的时间、地点、人名、事件的来龙去脉、前因后果、主要的数据、例证等，都要说得明明白白。

汇报追问情况由办公室人员做记录，会后对汇报追问结果进行逐项逐事(人)核实，结果在下次例会上通报。“汇报追问”制度的实施，有效地调动了管理干部落实过程管理、创造性开展工作的积极性，在管理干部中出现了多做工作、多了解情况、多掌握材料、多研究问题的好气象。

深入落实“五为” 注重内涵发展

第一，抓队伍管理，更新发展观念，把问题转变为措施，在“学”与“用”上见成效。

郸城一高把教职工队伍建设放在突出的战略位置，以教职工工学习培训、培养使用为抓手，以全面提高教职工队伍整体素质为中心，以建设骨干教师队伍为重点，建立了一支政治坚定、师德高尚、业务精湛、年富力强、科学发展的教职工队伍。为发挥人才在教育、教学、管理工作中的中坚作用，该校积极组织实施“名师工程”，开展“明星”评选和“十佳”班主任、“十佳”青年教师评选。在教师的成长道路上，该校围绕“依靠教师，为了教师，服务教师，发展教师”这一目标，本着“有作为、优秀引领”的原则，做到搭台子、压担子、指路子、出点子、拔尖子、给位子。目前，已有近10名30岁左右的青年教师进入学校中层班子或后备干部管理队伍，做到了为年纪轻的腾出位、为跑得快

的让开道、为干得好的服好务，为教育教学工作的正常开展提供了良好的智力支持和人才保障。

第二，抓常规管理，提升发展质量，把措施总结为经验，在“沉”与“浮”上做文章。

为调动广大教职工干事创业的积极性，郸城一高通过“浮上来”、“沉下去”等措施，引导全体教职工树立“质量之魂”的意识，引导他们以全面提高教学质量、全面提升学生素质为己任，形成了人人抓教学的良好氛围。“浮上来”即让任劳任怨、默默无闻、成绩显著的同志“浮出水面”。该校通过上引领课、典型发言、树立典型等措施，让想干事、能干事、干成事、不出事的教职工，让“有看家本领——业务精通、有当家本领——独当一面、有发家本领——开拓创新”的教职工干起来、用起来、火起来。“沉下去”即领导下沉、教师下沉、员工下沉、服务下沉。在工作开展过程中，为改变学校工作重布置、轻落实，重表面、轻细节，重结果、轻过程等问题，该校从减少管理干部的具体事务入手，让教务处、政教处、办公室、教科室等部门的员工下沉到一线，负责教务、政教、寝室管理等方面的常规检查工作，让管理干部从繁琐的事务中解脱出来，深入一线，了解学情和教学情况。目前，该校班子成员每人每学期听评课节数平均多达100节以上。

第三，抓较真管理，找寻发展思路，把经验升华为制度，在“真”与“严”上下功夫。

面对激烈的高考竞争，该校以“四真”“四严”为标准，在较真管理、落实管理上下功夫。为此，该校本着“动真格、讲真话、做真事”的原则，在安全管理、教学管理、财务管理、考勤制度、十条禁令等方面，发扬“一抓到底的狠劲、常抓不懈的韧劲、一丝不苟的严劲”，做到“三劲”合一，不断抓反复、反复抓，抓经常、经常抓，确保各项制度、各种措施的落实。如该校组织的质量测评考试，其特殊之处，就在于它一系列的“较真”动作：一是命题较真，试卷的保密性可以与中高考相媲美；二是监考较真，严厉的纪律使学生作弊的打算只能始终停留在心头；三是制度较真，监考、评卷等工作中出现问题一视同仁，不分年龄大小、职务高低一律通报到人；四是结果较真，奖金的发放、教学明星的评选等都以教学质量、评教结果等客观数据为准。

第四，抓即时管理，把握发展规律，把制度固化为规范，在“实”与“精”上动真格。

为给教师教育教学和学生成长成才创造良好的环境，使学校工作管理有序、保障有力、服务有诚，近年来，郸城一高以“四实”“四精”为理念，积极探索实施校园



叶晨 635分
周口市2010年高考文科
录取分第一名、河南
省第二名
报考志愿：清华大学



王嘉懿 672分
周口市2010年高考理科
录取分第一名、河南
省第八名
报考志愿：北京大学

“JIT”管理，收到了“方法措施每次改进一点点，工作学习每天进步一点点”的理想效果。遵循“JIT”管理理念，他们对各项工作定期考查、分类评价、反馈整改、跟踪问效，对考察中发现的问题及时解决；同时，对各类问题层层追问，追根溯源，实行奖优罚劣制度，做到层层落实，层层考核，并在制度与标准的考核方面做到“五细四精三无”。“五细”即细在流程、细在环节、细在考核、细在监督、细在规范；“四精”即精心策划、精雕细刻、精益求精、精品结果；“三无”即无遗漏、无缺陷、无盲区。

第五，抓人性管理，破解发展难题，把规范内化为文化，在“稳”与“和”上讲协作。

为构建安全稳定的和谐校园，郸城一高坚持以人为本，要求教职工从自身做起，从本职岗位做起，全体参与，尽最大努力做好学校的安全管理和人性管理工作。在安全管理上，该校贯彻“责任到人，措施到位，坚持到底，追究到真”的原则，不断推进安全管理朝自觉化、规范化、制度化、全员化方向发展，努力做到人人都是安全员，时时事事都有人抓安全。在人性管理中，该校以充分挖掘人的潜能为己任，通过各种物质奖励和精神激励，给师生员工提供各种成长与发展的机会，争取人心，抓住人心，改变人心，赢得人心，让大家眼前有盼头、心里有想头、工作有干头、前途有奔头、教学有劲头，使广大师生员工在工作、学习中“人人有事干、处处有舞台、时时有进步”，让学校成为师生员工的学园、家园、乐园。

桃李不言，下自成蹊。通过在郸城一高的采访，记者心中的一个个问号被拉直了，成了一个一个叹号。在郸城一高，尖子生



2010届高三主管副校长白忠玺

固然可以成功、成才，考上清华、北大等全国著名高等学府，但难能可贵的是，学校不追求尖子生和升学率，广大中等生更是学校工作的重中之重，他们也能在学校的培养下，考入理想的高等学府，实现自己的人生理想。一位毕业学子在学校网站的留言代表了广大学子的心声：“看到那些我熟悉的恩师的照片，我的眼睛湿了，他们两鬓之间已经能看到些岁月留下的痕迹，我知道他们都是为了学生更好的成才、母校更好地发展才成这样的。我在这里代表从一高走出去的学生说一声‘老师，您们辛苦了！’您的学生永远会记得您对我们的授业之恩的。希望母校为国家培养更多的人才。我爱您，母校！我爱您，我的老师们！”

郸城一高，祝愿您在“二次创业”的新征程上越走越远！

本版摄影：王雪涛 段雪艳



邱磊 2006年清华大学 王蒙 2006年清华大学 杨珺 2006年北京大学 李瑞月 2007年清华大学 张道杰 2007年清华大学 朱仁宗 2007年北京大学 刘森 2007年北京大学 闫冬 2008年清华大学 刘璐 2008年清华大学 贾培申 2008年北京大学 陈启启 2009年清华大学 陈中华 2009年北京大学 鲁红杰 2009年清华大学 赵玉现 2009年北京大学 许金伟 2009年清华大学