

# 江苏医药职业学院

## “十三五”事业发展规划

二〇一六年六月

## 编制说明

1、“十三五”期间是学校发展新的机遇期，科学编制和组织实施学校“十三五”事业发展规划，对更好地顺应形势，抓住机遇，应对挑战，推动学校进一步发展具有十分重要意义。

2、学校于2015年6月中旬启动了“十三五”规划编制工作，召开了三次规划编制工作会议，在充分摸清校情、研判卫生高职教育形势、调研兄弟高职院校做法、开展专家咨询论证以及研究相关政策理论的基础上，形成了学校《“十三五”事业发展规划》文本，并按程序提请审议。

3、本规划是学校“十三五”期间建设与发展的总纲，也是未来较长时间内学校发展的远景蓝图。

4、与本规划相配套的规划主要包括“专业建设与人才培养”、“师资队伍建设”、“科学研究与社会服务”、“校园信息化建设”、“国际交流与合作”、“校园文化建设”、“内部质量保证体系建设”七个专项规划以及各院部规划。这类规划均由各部门、院部根据本规划精神制定，且与本规划相互衔接、相互支撑、协调一致。

5、本规划只提出指导性规划意见，各相关部门和院部必须增强责任感、使命感，推进重点领域和关键环节的改革步伐，根据卫生高等职业教育相关政策和办学发展趋势，联系学校中长期建设与发展大局，结合自身基础条件，围绕提高人才培养质量这个核心任务，研究制定相应的发展规划。

# 目 录

一、“十三五”事业发展规划 .....	3
二、“十三五”专业建设和人才培养发展规划 .....	27
三、“十三五”师资队伍建设规划 .....	49
四、“十三五”科研及社会服务规划 .....	67
五、“十三五”内部质量保证体系建设规划 .....	78
六、“十三五”国际合作交流规划 .....	92
七、“十三五”校园信息化建设规划 .....	100
八、“十三五”校园文化建设规划 .....	114
九、“十三五”事业发展规划主要指标 .....	122
十、“十三五”专项规划主要指标 .....	123

# 江苏医药职业学院

## “十三五”事业发展规划

### 前 言

“十三五”时期（2016年—2020年），是全面建成小康社会决胜阶段，是加快形成引领经济发展新常态的体制机制和发展方式、建设“强富美高”新江苏的攻坚时期，是学校创建江苏省卓越高等职业院校的关键时期。为了贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要》和《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》精神，根据国家、省和地方教育、卫生、科技、人才的中长期发展规划以及学校第二次全体党员大会决议，从学校办学实际出发，特制定学校“十三五”事业发展规划。

### 一、事业发展面临的形势

#### （一）“十二五”事业发展取得成绩

1. 办学机制建设实现新突破。一是成为省教育厅、省卫生计生委和盐城市人民政府三方共建学校，为学校跨越发展提供了新平台。二是学校成为省级示范性高职院校立项建设单位、省品牌专业A类项目建设单位，将通过建设不断提升办学水平和辐射影响。三是与盐城市第一人民医院等24家医院建立了附属医院、临床学院、教学医院关系，与江苏省人民医院、南京金域医学检验所有限公司、益丰大药房等153家优质医院和企业建立深度合作关系，构筑校院（企）合作

育人平台。四是与南京医科大学等建立校际联盟，师资共享、学生互访、资源共享、学术共研，构筑了协同发展的校际联盟平台。五是与多个国家和地区的院校建立了友好合作关系，先后成立“盐城—长庚健康照护学院”和“樱花国际看护师育成学院”，与境外高校（机构）开展多方面的合作交流。学校充分发挥担任中国职业技术教育学会卫生教育专业委员会主任委员单位、全国卫生职业教育教学指导委员会康复治疗类专业教学指导委员会主任委员单位的作用，引领全国卫生职业教育教学改革。

**2. 人才培养质量迈上新台阶。**坚持把立德树人作为根本任务，把提高学生综合职业素养和能力作为核心追求，人才培养质量不断提高。主要表现在：一是国家执业考试成绩喜人。全国护士执业资格考试连续三年通过率 100%，平均成绩位列全省第一、全国前列，在校生职业资格证书考试平均通过率达 95%以上。二是技能竞赛成果丰硕。学生参加全国、全省各类专业竞赛、创业大赛，共获全国职业技能大赛奖牌 70 枚，其中金奖 23 枚，三次获江苏省职业院校技能大赛先进单位。三是招生就业进出两旺。我校的招生录取分数线一直保持全省高职院校前列，2014 年、2015 年连续两年文科录取分数线名列苏中、苏北第一，理科录取分数线名列苏中、苏北第三，学校新生录取率为 100%，2013 年、2014 年、2015 年新生报到率分别为 93.67%、94.45%、95.24%。毕业生就业率连续五年保持在 98%以上，专业对口率均在 95%以上，两年被评为“江苏省高校毕业生就业工作先进单位”。四是社会影响不断提升。根据麦可思公司《江苏医药职业学院社会需求与培养质量年度报告》，我校“毕业生就业结果与就业

质量均较好，就业率、专业相关度连续三届均较高，离职率连续三届较低，与本省高职院校相比均具有优势，校友推荐度和满意度均较好”，优秀的人才培养质量为我校赢得了良好的社会声誉。2014年我校被评为“江苏省职业教育先进单位”。

**3. 教育教学改革取得新进展。**学校坚持学生全面发展的育人理念，遵循医学生培养规律，实施了一系列教育教学改革。按照“能力为本、课岗融通”的教学改革思路，构建了基于岗位实际需要的课程体系，将工作任务和过程融入教学实践活动，将医学人文教育和企业优秀文化融入学生素质教育体系。广泛开展项目化教学、案例教学、翻转课堂和仿真教学等教学方法改革和教学手段创新，取得了丰硕的教学改革成果。先后获得省教育教学成果一等奖2项、二等奖2项；现有国家级重点建设专业2个、省高校品牌专业建设工程一期项目（A类）1个、省级特色专业2个、省“十二五”高校重点建设专业群3个；培育了国家级实训基地3个、省级实训基地1个，搭建了由海外高层次人才引领发展的科研平台1个，建有33个设备优良的校内实训中心；获省教改重点课题3项、省重点建设教材4个、省精品课程3门、省精品教材4本，主编教育部“十二五”规划教材11部。启动了校内专业建设质量评估工作，进一步形成了“两级四类”品牌特色专业建设体系。

**4. 师资队伍建设获得新成效。**学校坚持“人才强校”战略，大力推进教师职业素质提升工程，实施“青蓝工程”、“专业带头人培养计划”、“骨干教师培养计划”、“双师素质教师培养计划”、“教学团队建设计划”等一系列人才建设计划，

大大提高了教师的教学能力和实践动手能力。现有专任教师 318 名，“双师素质”教师占校内专任教师的 84%。正高职称 34 人，副高职称 73 人，硕士以上学位教师 143 人；省优秀教学团队 1 个；2 人在教育部行业指导委员会担任委员，近 50 人次在国家级、省级各类学术团体担任职务；有省教学名师 1 人、省“333 工程”（第三层次）培养对象 4 人、省“六大人才高峰”3 人、省“青蓝工程”中青年学术带头人 1 人、省“青蓝工程”中青年骨干教师 12 人。从医院、企业聘请了一批专家和技术骨干担任兼职教师，建成了一支素质高、业务强、专兼结合的“双师”结构队伍。2010 年我校被省教育厅表彰为“江苏省师资队伍建设的先进高校”。

**5. 社会服务能力得到新提升。**发挥专业优势，拓展服务社会领域。成立苏北卫生发展研究所，开展基于苏北基层卫生的专项研究，为政府决策咨询提供依据。获批成立盐城市生物医学工程技术研究中心、盐城卫生学院生物医学技术研究院有限公司，研究院有限公司经批准设立江苏省博士后创新实践基地，走在了江苏高职院校前列。学校科研平台与盐城同洲骨科医院组建技术创新联盟，签订科技合作协议，提供技术支持。“十二五”期间，科研立项共计 213 项，计划与合同经费 419.4 万元；高层次项目实现历史性突破，获国家自然科学基金项目 2 项、省级自然科学基金项目和社科项目 4 项，获得市厅级以上科研奖励 66 项，获江苏省科技进步三等奖 1 项；共获知识产权授权专利 19 件，发表 SCI 检索论文 68 篇，影响因子最高的为 6.0，发表中文核心期刊论文 247 篇；共鉴定、验收科技成果 59 项。学校已获得“盐城市医学培训中心”、“盐城市劳动力转移定点培训机构”资

格。继续教育成绩突出，各类学历教育在籍生达 6000 多人，完成近 9000 名各类基层卫生人员执业能力培训，培训收入近 4000 万元。

**6. 和谐校园建设开创新局面。**确定了学校文化建设的基本路径，以校训“行方智圆”为中心、铁军文化和天使文化为两大支点，以“主题年”活动引领学校事业科学发展。通过“盐卫大讲堂”、“道德讲堂”、“铁军学堂”等形式，邀请近 100 名省内外专家来校作专题讲座；重点建设了爱国主义和人文教育基地“一馆一院四平台”，即校史馆、朱训书院、铁军园、天使园、百草园、校友园；培育了校园六节（人文节、健康节、社会节、艺术节、生活节、科技节）、“博爱青春”大学生暑期社会实践、“人文校园四季行”等文化品牌；积极推进基层党组织建设，以开展党的群众路线教育实践活动为契机，不断提高党建工作水平。完善干部选拔任用、考核监督机制。加强对群团工作的领导，工会、共青团作用得到进一步发挥，积极支持民主党派和无党派人士参政议政。高度重视关工委工作，充分发挥离退休老同志的作用。加强反腐倡廉建设，认真落实党风廉政建设责任制。贯彻落实中央八项规定、省委十项规定，持之以恒纠正“四风”。加强审计监督、信访监督和专项治理工作，全面履行纪检监察审计职能，权力运行规范有序，为促进事业发展提供了坚强的政治和组织保障。

## （二）“十二五”事业发展获得经验

“十二五”期间，我校综合实力和办学水平不断提升，社会地位和声誉逐步提高，也积累了许多宝贵的经验。一是必须在内涵发展中抢抓机遇，只有树立强烈的机遇意识，积



极争取机遇，创造机遇，敢为人先，乘势而上，才能使学校在激烈的竞争中赢得主动；二是**必须在跨越发展中进位争先**，切实增强“不进则退、慢进也是退”的危机意识，增强“时不我待、我不误时”的紧迫感责任感；三是**必须在转型发展中精准突破**，要在加快转型升级上精准发力，积极争取政策支持，在办学层次、科技创新、人才引进等方面取得突破；四是**必须在创新发展中追求卓越**，只有创新才能解决制约学校发展的矛盾和难题，激发推动事业发展的内在动力，实现国内一流的办学目标。

### （三）“十三五”事业发展面临的形势

#### 1. 存在困难与问题

（1）**办学理念相对滞后**。一是“育人为本”的理念有待进一步提升，一切为了**学生全面发展**的责任意识尚未落实到办学的各个环节，服务学生的意识需要进一步增强；二是“**质量至上**”的理念有待进一步提升，质量意识尚未在教师和学生中得到全面体现，学校内部质量保证体系建设有待完善；三是“**追求卓越**”的理念有待进一步提升，勇争一流的精神尚未全面成为引领学校事业发展的内在动力和价值源泉。

（2）**快速发展存在瓶颈**。一是**人才瓶颈**，学术领军人物、专业带头人、教学名师等高层次人才严重缺乏，现有的人才结构不够合理；二是**财经瓶颈**，学校直属附属医院建设、重点专业建设、人才培养和引进、质量工程建设以及改善教职工福利与实施惠民工程等，还需要巨大的资金投入；三是**管理瓶颈**，内部管理水平参差不齐制约了学校发展，需要进

一步完善现代大学治理体系，全面提升管理效能。

**(3) 办学水平尚有差距。**一是学校**人才培养质量**与群众对**基层卫生服务**的需求不相适应，迫切需要改革人才培养机制和培养模式，提升人才培养质量；二是学校**科技创新能力**与高校**社会服务**的功能不相适应，需要加快推进科研管理机制改革，提高科技创新能力和服务社会水平；三是学校**内部质量保证体系**与**举办一流高职院校的办学目标**不相适应，以人事与分配制度、二级目标管理体制改革为重点的制度创新需要加快推进，着力增强学校办学活力。

## 2. 面临的主要机遇

**(1) 职业教育进入黄金机遇期。**加快发展高等职业教育是国家发展战略的需要，是促进就业、改善民生的需要，是构建终身教育体系和建设学习型社会的需要。国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》明确要求，必须把职业教育摆在更加突出的位置，并纳入经济社会发展和产业发展规划。习近平总书记明确指出，引导社会各界特别是行业企业积极支持职业教育，努力建设中国特色职业教育体系。《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020年）》明确提出“加快建设现代职业教育体系”和“做强高等职业教育”，“十三五”期间，江苏省将进一步加大对高等职业教育的投入，为江苏高等职业教育的发展提供了前所未有的良好政策环境和积极财政支持。

**(2) 产业转型推动专业人才培养。**国务院《关于促进医药产业健康发展的指导意见》明确指出，医药产业是支撑发展医疗卫生事业和健康服务业的重要基础，必须提升我国

医药产业核心竞争力，促进医药产业持续健康发展。省政府《关于深入推进“健康江苏”建设不断提高人民群众健康水平的意见》，强调深化医疗改革和大力发展现代健康服务业。学校所在地盐城市被列入国家长江三角洲城市群发展规划，健康产业转型和区域加快发展，急需一大批高素质技术技能型人才的支撑，为学校进一步推进教育教学改革和技术技能人才培养，提供了更为广阔的发展空间。

**（3）坚实基础奠定良好发展趋势。**行业主管部门、业务主管部门和地方政府省市三方共建学校，为学校未来发展提供了前所未有的政策平台和强有力的支持，省级示范校立项建设、临床医学专业复办、省级品牌专业 A 类项目建设和现代职教体系全面构建等，奠定了“十三五”期间学校发展的良好开局，进一步增添了盐卫人的办学自信。

### 3. 面对的主要挑战

当前高职教育正处于发展的黄金期和分化期，机遇前所未有，竞争空前激烈，我校发展同时面临着“任务叠加期、转型阵痛期、升级提速期、发展跨越期”的特殊校情。

**一是建设任务叠加的压力。**学校必须清醒认识到，国内甚至省内有相当一批国家示范校、骨干校和省级示范校已经完成了建设任务，今后五年学校不仅需要高质量完成省级示范校和品牌专业建设任务，确保顺利通过验收，还要精心谋划和扎实推进学校“十三五”期间各项工作，既要夯实基础、强化内涵，又要谋划长远、促进发展，多重发展任务叠加，这是学校今后一段时间面临的现实压力。

**二是主动选择转型的阵痛。**实现国内一流高职院的建设

目标，学校坚持品牌发展、错位发展、特色发展，在“十三五”期间着力实现“三个转型”：一是实现**专业结构**从以相关医学类专业为主到以医药类专业为主、其他各专业协调发展的转型；二是实现**优势专业培养规格**从“技术技能型”人才培养逐步向“应用技术型”人才的转型；三是实现**服务面向**从立足苏北到服务长三角、辐射全国的转型，这是学校加快发展的一个主动选择。

**三是推动升级提速的期望。**“十三五”期间，学校以省级示范校和品牌专业建设为契机，加快推动“三个升级”：一是推动**专业水平**升级，全力打造一批在全国有影响力的品牌专业和特色专业；二是推动**专业层次**升级，大力开展高职本科分段培养，积极探索高职本科联合培养，有序推进海外本科直通车和留学生等项目；三是推进**办学指标**升级，在办学的关键指标上取得实质性突破，为实现长远发展目标夯实基础。

**四是实现跨越赶超的使命。**学校经过“十二五”以来的改革发展，已经进入了爬坡过坎、提质增效的新阶段。适应高等职业教育发展的新要求和社会发展的新趋势，聚焦内涵发展，提升人才培养质量，学校必须努力实现弯道超车、后发赶超，自觉担负起推动学校跨越发展的历史使命，实现国内一流卫生高职院校的奋斗目标。

## 二、指导思想和主要目标

### （一）指导思想

以党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，牢固树立“创新、协

调、绿色、开放、共享”发展理念，全面贯彻党的教育方针，以实施国家及江苏省中长期发展规划纲要为导向，加强党的建设，坚持立德树人，推进依法治校，以提高人才培养质量为核心，紧扣提升内涵、深化改革两条主线，按照“三步走”发展思路，以“六大战略”为抓手，认真落实“八项任务”，以“二个改革试验区和四大工程”建设为着力点，推进学校国际化、信息化、示范化的建设步伐，实现专业布局转型、培养层次升级和服务区域扩展，为江苏健康事业发展提供坚实的人才支持和技术支撑。

## （二）发展思路

按照“三步走”发展思路分阶段实现学校战略目标。

到 2018 年，完成江苏省示范性高职院校和省品牌专业一期工程建设任务，专业建设水平全面提升，进入**省内一流高职院校**行列。

到 2020 年，卓越高职院校创建取得明显成效，综合办学实力显著增强，进入**国内一流卫生高职院校**前列。

到 2030 年，成为全国一流的基层卫生人才培养基地、重要的健康技术转化应用中心、知名的基层卫生政策研究平台，努力建成**行业特色鲜明、区域优势明显的应用型医药院校**。

## （三）办学定位

——**目标定位**：高水平、有特色的国内一流、国际有影响的医药卫生高职院校。

——**层次定位**：稳定发展专科教育，积极发展高职本科

分段培养、联合培养本科教育，适度发展留学生教育，大力发展继续教育。

——**人才培养定位**：坚持德智体美全面发展，培养和造就一批为区域医药卫生事业服务，具有较高职业素质、实践能力和创新精神的技术技能型医药卫生人才。

——**专业发展定位**：坚持优势专业重点发展、急需专业优先发展、其他专业特色发展的建设原则，重点发展药学、康复治疗 and 护理专业，优先发展临床医学、预防医学专业，稳步发展医学技术类、健康管理与促进类专业。

——**服务面向定位**：面向基层、立足江苏、服务长三角、辐射全国，为医药产业发展提供人才支撑和技术支持。

#### **（四）发展目标**

学校围绕建设“健康中国”国家战略，坚持以人民健康为中心，紧扣“立足江苏、面向基层”办学定位，以培养区域基层卫生人才为重点，推进基层卫生人才培养江苏模式的改革与实践，为“健康江苏”发挥积极作用。经过五年的努力，江苏卓越高职院校创建取得明显成效，综合办学实力和水平显著增强，学校成为基层卫生人才培养示范校，进入国内一流卫生高职院校前列。

##### **1. 积极探索医药职业教育协同育人创新机制**

在省卫计委、省教育厅、盐城市政府三方共建学校政策平台推动下，进一步激发学校办学活力。有效推进政校行企合作，成立政校行企合作办学理事会，组建合作办学项目联盟。深化内部管理体制改革的，完善基于学校章程的治理

结构与模式，建立并完善内部质量保证体系。“十三五”末，全日制普通专科生达 8000 人左右（含高职本科分段培养 700 人左右），与本科院校联合培养本科生 600 人左右，留学生 200 人左右。继续教育学生规模达 6000 人左右。

## **2. 全力构建基层卫生人才培养体系**

精准对接区域健康事业的发展，以基层人才培养为重点，实现专业布局合理转型。以临床医学和药学专业为主体，其他相关医学专业协调发展，形成“品牌专业引领、主体专业支撑”的建设布局，专业总数稳定在 18 个左右。积极探索中职高职和高职本科衔接的培养体系，形成完善的“两级四类”品牌专业建设体系，建成国内一流、有国际影响力的骨干专业 1~2 个，省内一流、国内领先的示范专业 2~3 个。举办中职高职、高职本科分段培养专业 3~4 个，与本科院校联合举办本科专业 2~4 个，建立较为完善的现代职教培养体系。新增直属附属医院 1~2 所、临床学院 5 所。

## **3. 大力突破国家级教育教学质量工程**

积极打造“国家级”教学质量工程项目品牌，争取国家级创新团队 1 个，国家教学名师 1 人，有国家级、省级专业教学资源库建设项目 2~3 项，国家级精品在线开放课程 3~5 门，主编国家规划教材 30 本以上，国家级教学成果奖取得突破。实施卓越基层卫生人才培养计划，推进学校“教学改革与教学质量工程”建设。护士执业资格考试和助理执业医师考试全国排名、全国各类技能大赛获奖数、毕业生就业率和社会满意度等指标位居全国同类院校前列。

## **4. 着力建设一支高水平双师型的师资队伍**

实施人才强校工程，坚持内培外引。引进特聘教授和专家 20 人，引进或聘请高水平专业带头人 20 人，争取国家级创新团队或国家教学名师 1~2 个，进入国家及省级各类人才计划 40 人左右。省级以上高水平教学团队 6 个、科技创新团队 2 个。培养青年科技领军人才 20 名，具有硕士及以上学历人数占青年教师总数 85%以上，博士学历的人数占青年教师总数 10%以上，双师型专业教师比例达到 85%以上，10%以上的教师具有一年海外高校、研究机构学习经历，90%以上的专业教师具有半年以上行业实践经历。

## **5. 切实提升科学研究和社会服务能力**

建成国家级博士后科研工作站、江苏省生物医学工程技术研究中心、江苏省基层卫生发展研究中心，以科技创新提升社会服务能力，打造苏北医药高层次人才培养基地和科技研发平台。科研经费投入年平均增幅 20%，横向课题经费超过 400 万元。争取获得国家自然科学基金项目 2~4 项、省部级项目 10 项，新增 2~3 个省级科研平台，获得省部级以上科研奖励 3~5 项，力争三大检索收录论文超过 150 篇，获得专利等知识产权超过 550 项。建好苏北医学教育培训平台，构建基层卫生人才上升通道。发挥社区健康学院作用，创建全国健康促进与教育示范基地。建立行业员工培训基地 2 个，年培训量达 8000 人次。

## **6. 不断开创国际合作办学新格局**

积极推进海本项目和海外（境外）留学生教育，吸引国外优质办学资源，在课程标准、体系等方面开展广泛合作，以护理、药学、康复等传统优势学科，加强与“一带一路”



沿线国家的教育合作。争取教育厅等多方支持，积极开展药学、护理专业等海本直通车等中外合作办学项目。积极拓展留学生教育，推进留学生项目。

## （五）发展战略

“十三五”时期，学校顺应国内外职业教育改革发展新趋势，结合江苏健康产业发展实际，坚持**创新驱动、特色强校、人才支撑、合作发展、临床提升、和谐共享**六大发展战略，推动学校创建江苏省卓越高职院校。

**1. 创新驱动战略。推进学校管理体制**改革，积极探索二级学院综合改革，建立专业建设特区，打破校内院部之间体制机制壁垒，进一步激发自主办学活力；**推进科技管理机制创新**，增强教学、科研、服务三者互动，运用激励机制引进培养科技创新人才，在健康技术应用研究领域寻求突破，提升学校科技服务水平；**推进人才培养模式创新**，推动校企（院）深度融合。

**2. 特色强校战略。坚持品牌引领发展**，依据江苏省品牌专业建设思路，着力打造学校“两级四类”品牌专业建设体系，培育一批国内一流、省内领先的品牌专业；**坚持医药优先发展**，大力发展临床医学和药学专业，适应区域医药产业的迫切需求，打造全国一流基层卫生人才培养基地；**坚持服务区域发展**，适应长三角健康产业发展，以省级科技创新平台为支撑，强化健康技术研究与成果转化，拓展社区健康学院功能，树立社会服务品牌。

**3. 合作发展战略。加强政校行企合作**，坚持医教协同育人，实现专业与产业的深度融合，实现优势资源共享；**加强**

校际之间合作，坚持同类学校错位发展，与本科院校、中职学校衔接发展，开展多层次、宽领域合作，完善学校现代职教体系建设；**加强国际交流合作**，吸引国际优质办学资源，开拓国际合作办学项目，响应国家“一带一路”发展战略开展留学生项目，提升国际化办学水平。

**4. 人才支撑战略。**加快引进高层次人才，着力打造一批专业领军人物和创新团队，争取国家、省级重大人才项目有突破，同步带动高水平建设重点和优先发展的专业；**加强专业教师队伍建设**，强化专业双带头人、骨干教师、青年教师、兼职教师队伍培养，开辟培养渠道，建立激励机制，提高专业教师的整体规格和水平；**加强管理人才队伍建设**，按照管理从严的要求，打造一支政治坚定、精干高效、勇于担当、充满活力的高水平管理队伍。

**5. 临床提升战略。**加强临床教学基地建设，新建直属附属医院和国内领先的校内综合实训中心，在全省范围内开辟新的临床学院，不断丰富临床教学资源；**推进校院协同发展**，以互惠共赢为原则，完善临床学院协同管理机制，推动教学、医疗、科研水平同步提升；**提高临床教学质量**，完善临床医学专业“3+2”基层卫生人才培养模式，加强教学过程管理，强化质量监控，提高培养水平，保证毕业生临床助理执业医师资格考试通过率和基层岗位胜任力位居全国前列。

**6. 和谐共享战略。**坚持党委领导下的校长负责制，积极推进现代大学制度建设，科学治校、民主治校和依法治校，提升学校治理能力；**推进和谐校园建设**，统一协调规模、结构、质量和效益之间的关系，正确处理教学、科研、服务之

间的关系，统筹兼顾改革、发展、民生之间的关系；**打造幸福美丽盐卫**，营造人文关怀氛围，建设智慧校园，切实提高教职员工待遇，改善师生工作、学习及生活环境，顺应师生美好期待，共享学校发展成果。

### 三、重点任务与主要举措

#### （一）深化学校综合改革

1. **完善现代大学制度**。以学校章程为依据，坚持和完善党委领导下的校长负责制，建立健全“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理、社会参与”的现代大学治理结构，提高依法治校水平。进一步完善教职工代表大会制度，加快章程配套性制度体系和改革方案的制定、论证和实施，规范行使学校各级行政权力和学术权力，推动校务公开、党务公开工作。

2. **创新二级管理体制**。落实学校办学质量主体责任，完善校院两级管理体制，深化二级学院综合改革。以康复治疗技术、护理专业为试点探索混合所有制试点，建立二级学院专业建设特区。探索分权制和授权制改革，完善绩效考核机制，充分调动二级学院自主办学积极性，切实提高执行力和工作效率。

3. **深化人事制度改革**。深化“因事设岗、平等竞争、淡化身份、择优聘任、动态管理、严格考核”的人事制度改革，进一步完善与学校实际发展水平相协调、与国家政策相衔接的绩效工资分配制度，开展第二轮岗位设置和聘任工作，制定学校基础性绩效与奖励性绩效工资实施方案，强化岗位职责和竞争意识，切实提升管理效能和人力资源利用效率。

**4. 推进招生制度改革。**稳步推进学校招生制度改革，推动中职高职、高职本科分段培养，探索与本科院校联合培养本科生。拓展“注册入学”、“海本直通”、“留学生”等招生类型，加强优质生源基地建设，扩大招生覆盖的省份，完善提前单独招生“知识+技能”的考核办法，提高学校生源质量和第一志愿满足率。招生工作的重心逐步向二级学院下移，构建招生、培养与就业互动机制，促进学生高质量就业。

## **(二) 提升专业建设水平**

**5. 优化专业结构布局。**以临床专业的重点投入和建设，推动各相关医学专业的优化发展。适应健康产业的需求，继续巩固护理、药学、康复治疗技术等优势专业，优先发展临床医学、预防医学等基层卫生服务的急需专业，稳步发展医学技术类、健康管理与促进类专业。其余各专业协调发展，保持适度规模，建成有一定影响的特色专业。增设健康管理与促进类专业，加强护理、康复治疗、老年保健等专业人才培养，重点满足长三角城市群多样化的健康服务需求。建立专业设置预警和动态调整机制，形成科学合理的专业设置结构。

**6. 着力打造骨干专业。**按照“扶优扶需扶特、分层分类建设和坚持示范引领”的专业建设原则，创新人才培养模式，强化课程体系建设，探索教学模式改革，加强专业建设诊断和改进工作，打造省级品牌、省级品牌培育点、校内品牌、校内专业建设特色项目的“两级四类”品牌专业体系。着力打造药学、护理、康复治疗技术国家骨干专业，临床专业在国内同类学校形成较强示范引领作用，医学影像技术专业建

成省内一流、全国有影响的示范专业。加强与同类院校在国家级专业教学资源库、国家级精品在线开放课程方面的合作，积极争取主编更多的国家规划教材，实现国家级教学成果的突破。

**7. 加强实践基地建设。**尽快完成国内领先的校内医护药综合实训中心建设并投入使用。深化医教协同育人，大力推进直属三级康复专科医院建设，积极创造条件新增1所三级甲等直属附属医院，继续开辟非直属附属医院、临床学院。在扩大临床实践基地总规模基础上，整合附属医院、临床学院、教学医院的资源，建立校院互动、架构稳定、优势互补、形式多样、共同受益的合作关系，形成良好发展态势。

### （三）加强高水平专业化人才队伍建设

**8. 加大力度引进人才。**实行积极的人才引进政策，大力引进学校重点建设和新增专业的学术领军人物和专业带头人。在经费投入、资源配置、服务保障等方面加大对引进人才的激励力度，为引进人才提供全方位、个性化支持。建立以能力和贡献为导向的竞争激励机制，不断优化人才队伍的年龄、学历、职称、学科和学缘结构。重视学校建设发展所需的其他各类专业技术人才队伍的建设，形成人才的集聚效应。

**9. 建设优秀教师队伍。**加强教师队伍的梯队建设，促进教师队伍可持续发展。不断完善教师培训制度，拓展校内培训、校企合作培训、高校深造、师资培养基地培训、出国研修等培训网络。鼓励青年教师在职攻读硕士、博士学位，制定并完善“教师职业发展规划”，积极争取教师参加国家级、

省级等各级各类人才支撑项目，激发教师创新活力。有计划地选派优秀教师到国内外知名大学、高水平的科研机构研修，鼓励参加行业企业的实践。通过“优秀中青年专业带头人培养计划”、“优秀青年骨干教师培养计划”、“青蓝工程”等项目，培养一批优秀中青年专业带头人和骨干教师。

**10. 加快“双师型”队伍建设。**完善“双师型”教师相关管理办法，实现选派专业带头人和骨干教师赴企业和行业一线挂职锻炼的制度化、常态化，让青年教师到企业和行业一线进行顶岗实习，把行业和技术领域中的最新成果引入课堂。完善师资数据库和聘用、考核等管理运行机制，做好校外兼职人员培训和教师资格认定工作。支持专任教师申报行业技术职称和临床兼职教师获取、晋升教学职称。

**11. 优化管理队伍素质。**按照国家对职业院校管理人员的专业标准和工作要求，结合学校实际和不同岗位特点，以提升岗位胜任力为重点，制订并实施学校管理队伍能力提升计划，建立分层次、多形式的培训体系，强化管理人员日常培训与专题培训相结合、在职学习与挂职锻炼相结合、理论学习与经验交流相结合，不断提升管理人员业务能力。

#### **（四）增强科研创新与社会服务能力**

**12. 加强科研平台建设。**创新科研平台建设机制，集聚政府、行业、企业资源，推进国家级博士后创新实践基地建设。与相关高校联合招收博士后研究人员，建立激励机制，拓展应用研究项目，加强人才与项目的对接，推动培养优秀创新人才和培育科技创新团队。依托盐卫金域医学检验所、盐城卫瑞医学影像研究所、盐卫司法鉴定所等校企共建平

台，推进产学研一体化，建设区域医学检验服务中心，提升医技服务、培训、科研综合保障能力。

**13. 提高科学研究水平。**依托盐城卫院省级生物医学工程技术研究中心开展以肿瘤靶向药物、生物医学成像和神经退行性疾病机理等为主攻方向的应用研究，着力培养科研创新团队，寻求重点项目突破。完善科研顾问制度，大力培养科研骨干，通过专家精准指导，提升青年科研骨干科研能力，培育重点研究项目。提升科研服务水平，支持盐城卫生学院生物医学技术研究院有限公司加强横向合作，积极开展横向课题研究，建成一批科技服务点。

**14. 增强社会服务能力。**应对人口老龄化挑战，加强与临床学院合作，开展先进有效、安全便捷的健康技术研究和转化。鼓励与行业企业开展横向合作，保证横向课题数量和经费逐年递增。开展江苏基层卫生相关政策理论研究，打造基层卫生研究专业化智库。建立苏北医学继续教育平台，拓宽非学历教育培训项目。与学校所在地社区积极合作，共建社区健康学院，搭建社区健康教育新平台。

### **（五）提高学校国际化办学水平**

**15. 提高国际合作水平。**加强与国外高水平特色学院的国际合作与交流。创新中外合作办学发展路径和模式，做好护理、药学专业海本直通车项目，继续推动康复治疗技术、医学影像技术等专业的中外合作项目。探索专业课程的互通互认，研究相关专业的核心课程与国际通用职业资格证书要求衔接。推进师生的国际双向交流，鼓励师生通过留学、交换、海外实习、合作科研、参加国际技能大赛等，推动国际

化人才培养。

**16. 推进留学生项目。**加强“一带一路”沿线国别、区域研究，鼓励各二级学院招收长短期外国留学生。遵循《高等学校接受外国留学生规定》及有关法规，不断加强和完善各项管理体制。加强对留学生的日常管理，既要抓生源和质量，努力扩大规模和层次，又要抓管理和服务，进一步完善和健全留学生管理与服务体系，形成一套适应留学生的招生、教学、管理和服务机制，提高留学生的培养质量。

#### **（六）提升学校信息化建设水平**

**17. 优化基础设施环境。**把信息化建设作为推动教学、科研、服务、校园生活的重要支撑。根据教育部《职业院校数字校园建设规范》，完善校园网基础设施建设，统筹硬件、软件环境和建立网络信息安全体系，完成学校数据中心和数据库的基础建设。校园网实现主干万兆，桌面千兆，全校范围内无线覆盖。南、北两校区实现电子设备集成化、网络化管理，逐步实现校务管理移动化、校内消费数字一体化，为智慧校园整体解决方案奠定坚实基础。

**18. 推进优质资源共享。**数字校园建设是一个持续优化和完善的过程，按照高等职业教育数字资源建设标准，整体规划学校优质教育资源体系，分步推进、分类设施。促进信息技术与课堂教学的深度融合，加强各专业在线开放课程建设。按照“管用、够用、好用”的总体要求，建设和完善教学、管理、服务三大公共基础平台。健全学校文献资源建设体系，构建以读者为中心的数字化综合服务门户。

#### **（七）加快推进质量保证体系建设**



**19. 构建质量保证体系。**明确质量保证的主体责任，以完善学校内部质量保证体系为抓手，切实提高人才培养质量。学校和二级院（部）通过构建完整、规范的质量标准体系，适应管办评分离。依据学校章程，构建专业、课程、教师发展、学生发展和后勤服务等质量标准，并制定相应的质量保证制度和运行机制，促进学生成长、教师发展、管理者素质提升。

**20. 建立诊改常态机制。**建立常态化的诊改制度，依据开放的、动态的质量标准，提高诊改工作的有效性。建立一支承担运行、监控、改进等任务的专兼职质量保证队伍，加强业务培训与考核，把握质量保证目标，掌握各类质量标准，开展各项质量评价。定期开展人才培养质量自我诊断，发布学校质量年度报告，推动质量保证工作持续改进。

#### **（八）以特色校园文化提升学校软实力**

**21. 全力打造文化校园。**充分发挥社会主义核心价值体系在校园文化建设中的引领作用，长效性推进“实践育人、活动育人、养成育人”，打造“三维一体”学校品牌文化体系。深入整理和挖掘学校深厚历史积淀和文化内涵，凝练盐卫精神，为“立德树人”提供文化支持。加强医学生人文素质教育，推进“两平台三模块”医学人文课程改革，建成教育部高校医学人文素质教育基地。

**22. 构建特色校园文化。**充分发挥校园文化引领校园、教育师生、推动发展的功能，提升学校品牌价值。以“中国好人”为典范，推进“选树模范”常态化建设。突出卫生行业要求，构建学校优质形象。结合学校传统文化，打造特色

育人环境。加强舆情监控引导，建设立体化网络阵地。着力校友文化建设，汇聚校友社会资源，提升校友文化价值。

#### 四、重大试验区与工程建设

为实现上述目标任务，重点抓好两个创新试验区建设，着力推进四项建设工程。

##### （一）两个创新试验区

**基层卫生人才培养创新试验区。**坚持特色强校战略，紧扣“立足江苏、面向基层”的办学定位，重点服务基层卫生机构临床医学（全科医学）、预防医学等需求紧缺专业的人才培养。以基层订单定向培养为抓手，积极探索医教协同基层卫生人才培养，推进临床医学专业“3+2”人才培养江苏模式的改革与实践。借鉴江苏省在全国率先开展全科医学“5+3”的人才培养模式的成功范式，推动“3+2”为补充的临床医学人才培养改革。积极探索“3+2”卓越医生培养体系，在全国率先启动“3+2”临床医学专业高职本科分段培养项目。开展基层卫生骨干人才的培养和探索，为健康江苏建设发挥积极作用。

**二级学院综合改革试验区。**坚持创新驱动战略，深化学校管理体制改革，进一步推进简政放权和管办评分离。试点二级学院混合所有制改革，建立专业建设特区，积极探索护理、康复治疗技术等专业现代学徒制培养体系下招生制度改革、课程建设、教学创新、双导师制。建立二级学院综合改革试点院系，扩大和落实二级学院办学自主权，推行二级学院分权制和授权制，充分扩大二级学院在专业建设、人才引进、经费使用、校企合作等方面的自主权。深化二级学院人

人才培养机制改革，坚持立德树人，完善人才培养模式，深入推进创新创业教育，建立开放合作、协同育人的长效机制。

## （二）四项建设工程

**骨干专业提升工程。**坚持品牌引领专业发展，完善“两级四类”的专业建设体系，深入研究和思考专业发展策略，确立专业特色和优势。完善和优化专业各具特色的人才培养方案。强化工学结合、医教协同的课程体系，接轨行业标准，改革课程内容，加强课程建设。提升专业师资队伍结构，组成具有名师领衔的教学团队。研究国内和国际专业人才市场需求，创新人才培养模式等内容。按照“突出重点、改革创新、继承发展、引领示范”的原则，重点选择临床医学、药学、护理、康复治疗技术等专业实施“重点专业建设”、“卓越人才培养计划”、“专业认证”和“专业诊断与改进”等四项子工程，力争在国家级项目、成果、团队、基地以及教材、课程、资源库等关键指标上取得实质性突破，促进专业内涵建设的整体提升。

**优秀人才引培工程。**坚持人才支撑战略，实施紧缺人才引进、本校人才培养、优秀人才激励的人才政策，为学校发展提供人才保证和智力支持。以高层次紧缺人才引进为重点，进一步克服体制机制障碍，构建有利于吸引和用好高层次人才的良好制度环境。坚持引进、培养和使用相结合，加大专业领军人物及专业带头人引进力度，加强重点和新建专业的人才培养，支持各级各类人才支撑项目的申报，打造素质优良、结构合理的高水平人才队伍。完善以能力和贡献为导向的竞争激励机制，在经费投入、资源配置、服务保障等

方面为优秀人才提供全方位、个性化支持，形成人才集聚效应。

**内部质量保证体系建设工程。**坚持“质量至上”理念，建立、运行并完善学校内部质量保证体系，在学校决策、管理、运行、监控等工作中充分发挥作用，切实提高人才培养质量。在专业、课程、教师、学生等不同层面建立完整且相对独立的质量目标与标准、管理制度与规范和诊断改进机制，形成全要素、网络化的内部质量保证体系。建立学校质量保证机构和队伍，加强质量管理数据系统建设，健全质量信息采集与管理机制。每年发布《人才培养质量年度报告》、《毕业生就业质量年度报告》和《人才培养工作状态数据分析报告》，建立质量预警和统计分析功能。定期开展人才培养质量的自我诊断，推动质量保证工作持续改进并形成良性循环。加强质量保证体系的特色彰显，保证应用效果，并在同类院校推广。

**美丽盐卫建设工程。**坚持和谐共享战略，培育全体师生员工“追求卓越”的共同价值观，使“勇争一流”的精神成为引领学校发展的内在动力和价值源泉。以优良党风、干部作风带动师德师风、教风、学风建设，促进优良校风形成。积极推进建设生态化、园林化、信息化校园建设，建设一批能够展示盐卫精神的文化景点，实现校园人文景观和自然环境的有机融合，提高校园的文化品位。着力关注青年教师健康成长，稳步提升教职工待遇和工资收入水平，进一步改善师生工作、生活环境，不断增强广大教师归属感。加强平安校园建设，确保校园安全稳定。将学校建设成为校园环境优美，师生工作生活愉快，具有高度认同感、自豪感、归属感

和获得感的精神家园。

## 五、组织与保障

本规划是学校新的发展时期的重要战略规划，意义重大，影响深远，战略实施的时间跨度大、工作要求高。全校上下必须高度重视，精心谋划，认真实施，确保各项任务落到实处。

**（一）推进党建工作，提供政治保障。**认真贯彻落实中央和省委部署，紧紧围绕立德树人的根本任务，坚持和完善党委领导下的校长负责制，贯彻执行民主集中制，以《章程》建设为契机，完善以党委领导、校长负责、教授治学、民主管理为基本框架的现代大学治理结构，全面落实党建工作责任制，推进现代大学制度建设。全面推进党的思想建设，更加坚定党员干部理想信念。全面推进党的组织建设，持续提升基层党组织凝聚力和战斗力。全面推进党的作风建设，日益增强党员干部宗旨意识。全面推进党风廉政建设，逐步呈现优良的教育政治生态环境，为规划顺利实施奠定坚实政治保障。

**（二）加强组织领导，保证科学实施。**学校各级党组织、职能部门、二级单位必须高度重视规划在统一思想、明确方向、科学发展中的重要作用。建立学校主要领导总负责、分管领导分工负责的规划实施工作领导小组，发展委员会办公室为具体职能部门，负责协调规划实施、保证任务落实。规划实施工作领导小组下设专家组、督查组，专家组负责业务指导，指导实施工作中的咨询等工作，督查组负责检查各项任务（项目）的进度、成效等。加强规划执行的跟踪与控制，

实施年度检查，建立中期评估制度，及时把握规划实施情况。各职能部门、二级单位必须结合实际，制订年度计划与任务分解，保证规划顺利实施。

**（三）提高筹资能力，确保建设需求。**积极争取政策支持，拓宽筹资渠道，提高筹资能力。提升科研能力和社会服务水平，加强产学研结合，争取更多的横向、纵向科研经费。提升学校影响力和办学声誉，通过学校教育发展基金吸收社会各界捐赠。鼓励和支持各学院及相关单位开展各种办学活动增加收入。强化预算管理和项目管理，加强经费使用的监督、评估和审计工作，加强重大建设项目和经费使用全过程的审计，确保经费使用规范、安全、节约、有效。提高现有资源利用率，实现资产精细化管理，保证学校建设和发展的需求。

**（四）加强宣传引导，营造实施氛围。**加强对学校规划要旨特别是发展战略的宣传，以理念引导和支撑行动，动员全校师生员工进一步关心和支持学校事业发展，同频共振，形成合力。充分利用新媒体传播优势，向社会宣传学校发展规划和建设成绩，及时回应社会关切，争取社会各界更多理解、关心和支持。充分尊重基层首创精神，全方位、多层次宣传学校教育教学改革进程中的新举措、新成就、新经验，推动规划实施面上工作的开展，为规划顺利实施和最终实现营造良好氛围。

# **江苏医药职业学院**

## **“十三五”专业建设与人才培养发展规划**

为贯彻落实习近平总书记就加快职业教育发展作出的重要指示和 2014 年全国职业教育工作会议精神，依据《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》、《教育部高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》《现代职业教育体系建设规划（2014-2020 年）》、《国家医药卫生中长期人才发展规划（2011-2020 年）》、《江苏省中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》、苏北五市卫生事业发展规划以及学校第二次全体党员大会所提出的“国际化、信息化、示范化”奋斗目标，特制定本规划。规划期为 2016—2020 年。

### **一、“十二五”专业建设与人才培养取得丰硕成果**

“十二五”期间，我校以第二次党员大会和 2013 年全校教学工作会议的召开为契机，以提高人才培养质量为目标，以重大项目申报与建设为突破口，以精品开放课程建设和教学改革为抓手，完成了“十二五”规划提出的专业建设目标，取得了可喜成绩，全面提升了学校的办学质量和办学水平。

#### **（一）重点项目获得重大突破**

**1. 成功复办临床医学专业。**“十二五”期间，为实现办学层次和专业门类的突破，学校多次组织申报临床医学专业，经过不懈努力，终于在 2013 年成功申报临床医学专业，2014 年实现首次招生，成为当年我省唯一举办该专业的卫生高职院校。国家控制专业——临床医学专业的成功复办，充分体现了上级教育和卫生行政主管部门对我校办学实力的肯定，在社会上引起较大影响，为今后学校专业结构优化和办学转型升级，打下坚实的基础。

**2. 成功获得省品牌专业。**在今年江苏省品牌专业建设工程项目申报中，我校实现历史性重大突破，药学专业获得江苏省品牌专业 A 类建设项目，这是学校既升格以来，首次有重大质量工程项目挤进江苏高等职业院校第一方阵（前 20 强），一举打破我校长期困于非示范性高职校排名滞后局面，突出反映了我校专业建设整体水平的提高，是我校办学实力显著提升的重要标志，对学校未来发展具有重要意义。

**3. 成功构建现代职教体系。**构建现代职教体系，搭建中职-高职-本科人才培养直通车，一直是我校为扩大影响力、提高办学层次、增加招生吸引力、拓展优质生源渠道的努力目标。2015 年举办康复治疗技术专业与南京医科大‘3+2’联合培养项目，护理专业与江苏省连云港中医药高等职业技术学校、江苏省宿迁卫生中等专业学校、江苏省徐州卫生学校“3+3”中高职分段培养项目，药学专业与江苏省连云港



中医药高等职业技术学校“4+2”中高职分段培养项目。现代职教体系的初步构建，进一步提升了我校办学的影响力。

## （二）专业结构得到持续优化

“十二五”前期，我校专业建设在顺利通过教育部人才培养工作评估的基础上，充分发挥已有的优势，坚持实事求是，立足校情，以社会需求为导向，以人才培养为根本，提出了“坚持行业特色，优化专业结构，发挥集群优势，带动整体发展”的专业建设思路，明确专业设置定位，围绕优势核心专业，从专业相关、师资队伍共享、实验实训共用以及学生就业情况等方面进行分析，对原有专业进行整合重组，新增中药、医疗电子仪器与维护、康复工程技术、司法鉴定技术、涉外护理、助产、中医保健康复技术等新专业，形成护理、药学、医学影像技术、康复治疗技术、医学检验技术等五大专业群，使学校专业结构首次得到整体优化。《江苏医药职业学院专业设置与动态调整实施办法（试行）》文件的出台，标志着专业设置的动态调控机制已初步建立，必将持续推动专业结构的优化和调整。目前，我校专业全部为医学及医学相关专业，突出了医药卫生特色，专业结构日趋合理，专业类型基本覆盖高职高专医药卫生大类。

## （三）人才培养模式得到不断创新

“十二五”建设期间，与我校建立校企合作的医疗机构、医药企业数已达 150 多家，各专业根据其特点，围绕学校传

统“教育-实践-服务三结合”人才培养模式，不断创新本专业的人才培养模式。临床医学专业按照“早临床、多临床、反复临床”要求，突出人才培养目标的基层性、教学的实践性、能力的综合性、知识的实用性，实施“校院共培，三三分段”的人才培养模式。护理专业群突出“临床社区合一，突出基层；课堂病房合一，突出岗位；学习服务合一，突出能力”，创新“三合一、三突出”的人才培养模式；康复治疗专业群不断丰富内涵，创新形成“三结合、递进式”工学结合的人才培养模式；药学专业群把药学服务人才培养的课堂从学校延伸到医院和社区，通过医院药房、社会药店、社区卫生服务中心等药学服务岗位分段式的实训实习，建立“课堂-药房-社区三站式”工学结合人才培养模式；医学影像技术专业群把课堂延伸到医院、社区和企业，使课堂与工作岗位融为一体，构建“课岗融通无界化”人才培养模式；医学检验专业群践行“检教合一，项目引领”的人才培养模式。

#### **（四）人才培养质量稳步提升**

五年来，我校教学管理日趋规范，教学质量稳步提升。在“以技能大赛推进教育教学改革”理念的引领下，有 15 个专业开展了全员技能大赛，并以国家级、省级大赛标准融入实践教学，积极引导学生参加全国、全省各类专业竞赛、创业大赛，已累计获全国职业技能大赛个人和团体奖 82 个，

其中一等奖 25 个。我校开设老年护理员、中药制剂员等 22 个工种的职业技能鉴定点，在校生职业资格证书考试平均通过率达 97%以上，大学英语四级考试、计算机等级考试通过率位于全省同类院校前列。2015 年护士执业资格考试通过率达 100%，生均成绩位列全省之首。我校的招生录取分数线一直保持苏北苏中高职院校前列，毕业生就业率始终保持在 98%以上。

### **（五）课程建设成效显著**

继评估以来，学校每年都要组织一次专业人才培养方案的修订工作，特别是既 2013 年教学工作会议之后，全校 25 个专业（方向），在各专业负责人的带领下，开展了全面而深入的专业岗位调研工作，在充分了解岗位需求的基础上，重新对原有课程体系进行修订和完善，使课程设置更加贴近岗位实际，各专业群根据“底层共享、中层分立、高层互选”的课程体系构建原则，以及按大类招生的课程要求，整合教学内容，使课程体系得到进一步优化整合。加强课程内涵建设，推动课程改革，启动并推进精品开放课程建设项目，截止 2015 年，已有 40 门精品开放课程建成或正在建设之中。护理专业的《急救护理》获得人民卫生出版社的 MOOC（慕课）资助建设项目。成功引进超星网络在线学习课程，解决了我校部分选修课程因师资缺乏而无法开设的问题，同时，拓展了选修课程的覆盖面，丰富了课程学习形式。以“教学

做”一体化为核心的案例教学、项目化教学、PBL 教学等教学改革全面推开。教材建设成效显著，现有主编国家“十二五”规划教材 8 本、有 3 本教材获省重点建设教材项目。

### （六）实践条件得到进一步改善

“十二五”期间，校内建成 2 个国家级实训基地（护理、康复）、成功申报 1 个国家级实训基地（药学）；建成 2 个省级实训基地，所有专业均建有校内设施完善的实验实训基地。围绕新增的临床医学、预防医学、中药、医用电子仪器与维护、康复工程技术、司法鉴定技术、助产、中医保健康复技术等专业，整合并建成了急救、解剖标本馆、虚拟仿真、司法鉴定、康复工程、免疫、解剖一体化、模拟诊断、局部解剖室等 15 个实训中心，同时，与金香玉医疗器械有限公司建成金香玉口腔义齿校中厂、与盐城市铭华医疗器械有限公司合作开办了校中厂（盐城市医疗器械维修服务中心），另外，还建有德标口腔工艺和口腔护理实训室等。

校外实践基地建设得到了进一步拓展和优化，与益丰大药房有限公司合作开办“益丰订单班”；与盐城市妇幼保健院、盐城市口腔医院建立附属医院关系；先后与高邮市人民医院、靖江市人民医院、盱眙县人民医院等十所医院建立临床学院，新增射阳县人民医院、盐城艾美莉整形美容医院、亭湖区人民医院等 3 所教学医院；开拓上海东方医院、连云港妇保院、南京妇保院等 3 家护理实习基地，另外新增亭湖

区文峰社区卫生服务中心、苏州吴江区第五人民医院等 8 所社区实践基地。目前，学校共拥有附属医院 3 所、临床学院 10 所、教学医院 9 所、实习基地 135 所，良好的实验实训条件，促进了实践教学质量的提高。

### （七）师资培养卓有成效

“十二五”期间，学校加大师资队伍的建设力度，进一步充实师资力量，优化教师队伍结构。通过加强“双师型”教师队伍建设、实施优秀中青年教师支持计划和青年教师分层分类培养计划，加快了师资队伍的建设步伐，师资培养卓有成效。

2011 年以来，我校新晋升教授（研究员）18 人，副教授（高级实验师、副研究员）11 人，引进博士、硕士研究生 40 人。目前，我校已拥有正高 32 人、副高 67 人、博士 6 人、硕士 77 人；获省“333”第三层次培养对象 4 名，六大人才高峰资助项目 3 个，省青蓝工程中青年学术带头人 1 名、优秀青年骨干教师 4 名、省级教学名师 1 人。师资队伍得到有效充实，师资结构得到了进一步优化。

学校先后制定了《优秀中青年教师支持计划》、《专业课教师参加专业实践的管理规定》、《关于青年教师继续教育校本培训学分管理规定》等鼓励青年教师提高双师素质，提高教育教学能力，实行分层分类培养的政策文件。2011 年以来有 18 人次到境外参加学习培训；共安排 121 名教师赴

附属医院、临床学院、教学医院和相关企业进修培训。引进教育部师培中心网上在线学习项目，有 160 名老师参加培训课程的学习。每学期举行青年教师和骨干教师公开课、说课、微课、信息化教学设计等比赛，有一大批青年老师在全省乃至全国教学能力比赛中获奖。

## 二、“十三五”专业建设与人才培养面对新形势

### （一）存在的问题和不足

1. 专业结构布局与我省医药卫生事业发展需求没有完全匹配。人才培养模式改革需要进一步深化，课程资源建设任务繁重，教育教学成果的培育和推广有待加强；

2. 校企合作的深度和广度不够，合作体制机制尚待突破和创新；

3. 师资水平是制约专业发展的“瓶颈”，专业带头人队伍还不能满足专业发展需求，缺乏在行业中有一定影响力的领军人才，重点专业高层次人才引进困难，行（企）业兼职教师队伍教学管理建设还需要加强。教师信息化教学能力有待提高；

4. 校内实验实训基地缺乏系统设计，资源有待进一步优化整合，大型设备的利用率有待提高。校内实验实训信息化管理水平亟待提升。

### （二）面临的机遇和挑战

1. 党的“十八大”将“建设‘健康中国’”上升为国家

战略，医药卫生体制改革进一步深化，政府在卫生事业上的投入将不断加大，随着老龄化人口的比率不断加大、医养结合的医疗改革将不断深入，基层对医药卫生人才需求的增长，将对医药卫生类专业的布局结构、人才培养等产生巨大影响，并带来前所未有的发展机遇。

2. 2015年，我校成为江苏省同类学校中唯一一所由行业和教育主管部门及地方政府三方共建的高职院校。三方共建平台将在专业建设、教育教学改革和实验实训基地建设等方面为我校提供巨大的政策支持。

3. 江苏省示范性高职院校和药学省级A类品牌专业的立项建设，将辐射和带动我校其它专业不断创新人才培养、深化教学改革、增强专业特色，提升专业群整体建设水平。

4. 省内同类院校升格，资源争夺竞争愈发激烈，专业设置同质化问题日趋严重，将对人才培养模式的创新和改革等存在巨大挑战。

5. 近年来，省内生源数量和生源素质呈现逐年下降趋势，这要求专业设置更加趋向市场化，专业建设更加趋向特色化，专业建设内涵提升压力不断增加。

### **三、“十三五”专业建设与人才培养发展规划**

#### **(一) 指导思想与建设目标**

##### **1. 指导思想**

以习近平总书记对职业教育工作作出的重要指示为指导，全面贯彻 2014 年全国职业教育工作会议精神，依据《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》、《教育部高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018 年）》、《现代职业教育体系建设规划（2014-2020 年）》、《国家医药卫生中长期人才发展规划（2011-2020 年）》、《江苏省中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》等文件精神，基于江苏省卫生行业的发展趋势和“国际化、信息化、示范化”学校发展目标，按照**“坚持行业特色、优化专业结构；实施品牌战略、打造专业特色；依托品牌引领、实现转型升级；发挥集群优势，带动整体发展”**专业建设原则，深化校企合作，全面贯彻“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”以及“专业设置对接产业需求，课程内容对接职业标准，教学过程对接生产过程，毕业证书对接职业资格证书，职业教育对接终身学习”的“四合作、五对接”办学原则，建立专业开发和结构调整动态机制，构建适应江苏、特别是苏北地区医药卫生事业发展需求的专业结构和课程体系，为卫生事业发展培养更多合格的医药卫生人才。

## 2. 建设目标

### (1) 总体建设目标



从高职教育规律和技术技能人才培养规律出发，以服务我国医药卫生事业和健康服务产业的发展为宗旨，以示范院校和品牌专业建设为引领，以专业建设诊断与改进为抓手，以培养具有良好人文、职业精神和社会责任感，专业基础扎实，具有自我学习能力、创新精神和创新能力的一流卫生人才为目标，全力推动人才培养模式改革，提升人才培养质量。

坚持传统优势专业重点发展、急需专业优先发展、其他专业特色发展的建设原则，重点发展药学、康复治疗和护理专业，优先发展临床医学、预防医学专业，稳步发展医学技术类、健康管理与促进类专业。按照“扶需扶优扶特、分层分类建设和坚持示范引领”的品牌专业建设思路，不断完善“两级四类”品牌专业建设体系，建成和培育一批国内一流、省内领先的品牌专业。主动适应卫生事业发展和健康服务产业需求，设置健康服务类新专业，逐步形成在医药卫生引领、健康服务驱动下的以临床为龙头，以药学、护理、康复、影像、检验等传统核心专业为主骨、以相关专业为分支的“鱼骨型”专业体系。

经过 5 年的专业建设，逐渐形成涵盖医药卫生及健康服务业各种工作岗位（群）、专业（群）协调发展的、较为完善的专业体系。到 2020 年力争建成 5 个省级骨干专业，并进入国内一流卫生高职院校的行列，使专业结构更加合理，

优势和特色更加明显，实现规模、质量、结构、效益的协调发展。

## **(2) 具体建设目标**

### **① 依托卫生行业，围绕区域卫生事业发展与健康产业要求设置新专业**

主动适应江苏经济社会发展的需要，对接区域卫生事业发展与健康服务企业的需求，进一步围绕江苏省基层医疗服务和健康管理及相关服务，涉及老年保健与管理、社区健康管理、体检管理、健康咨询、保健服务等健康服务支撑产业设置专业。在已有的专业基础上，扩充专业数，突出“临床医学类”和“健康服务类”的专业群建设，力争在 2020 年，打造具有临床医学和健康服务特色的品牌专业，实现以医药类为主、以健康服务类为补充的专业结构布局，不断调整和优化专业结构。十三五期间，在原有专业基础上拟增 2-3 个新专业，专业总数达到 20 个。

### **② 调整优化结构，突出集群优势**

结合医疗卫生行业发展的新技术、新标准和新要求，根据教育部高职专业目录调整规定，对校内现有的专业进行调整合并。将医用电子仪器与维护 and 医疗仪器维修技术两专业合并，并改名为医疗设备应用技术；调整护理专业助产方向为助产专业；涉外护理并入护理专业；中医保健康复技术更

名为中医康复技术；药物制剂技术和生物制药技术专业合并为药品生产技术专业等；停招营养与食品卫生专业、药物分析技术；组织开展临床医学相关专业市场需求调研，做好临床医学类相关新专业申报准备。

建立和完善校内专业预警与退出机制，坚持突出重点，适时设置调整健康服务大类老专业，完成对现有专业的改造和重组，调整专业布局，充实专业内涵，拓宽专业口径，更新教学内容，丰富实践教学。有计划地组织校内外专家对相关专业的进行发展评估，将评估结果作为学校专业增设、改造、调整与退出的重要依据。学校坚持每年到行企开展专业调研，根据区域健康卫生事业发展需要，结合人才需求状况分析结果，严格实行专业淘汰机制，适时淘汰部分招生规模小、办学效益差、市场潜力弱、招生就业难的非健康服务类专业。整合核心资源，形成临床医学、护理、药学、影像、康复、检验等六大专业群，通过发挥集群优势，提升专业建设的整体水平，提高人才培养的质量、效益和人才竞争力。

### **③分层分类建设，着力打造品牌特色专业**

按照“扶需扶优扶特、分层分类建设和坚持示范引领”的专业建设原则，依据江苏省品牌专业建设思路，着力打造“两级四类”品牌专业。目标是到2020年：建成和培育一批国内一流、省内领先的品牌专业和骨干专业。重点打造2个省级品牌专业，3-6个省级骨干专业，在国内同类学校同类

专业中形成较强的示范引领作用；重点建设 1-2 个省品牌专业培育点，为申报省品牌专业工程二期项目打好基础；重点建设 2-4 个校级品牌专业，在省内同类学校同类专业中处于领先水平；重点扶持一批特色建设项目，助推专业特色发展。力争在“十三五”期间有 2 个专业支持建设省级专业教学资源库，有 1-2 个专业主持建设国家级专业教学资源库，2-3 个专业建设省级教学资源库，2-3 个专业建设校级专业教学资源库，建成 8 门省级精品在线开放课程、3 门国家级精品在线开放课程（MOOC 课程）、校级精品开放课程 60—80 门，主编省级重点建设达到 14 本，主编国家级“十三五”规划教材达到 30 本。

#### **④加快现代职教体系建设，实现人才培养层次的提升**

在适度扩大办学规模的同时，重点提升人才培养层次，建立与我办学水平相适应的品牌和声誉。在初步构建“中职-高职-本科人才培养‘立交桥’”的基础上，加快现代职教体系建设，争取到 2020 年，有 3 个专业开展中高职分段培养，其他专业积极探索中高职对口单招，有 6 个专业举办“3+2”高职本科分段培养，有 3 个专业实现高职本科合作办学，有 2 个专业举办高职本科联合培养专业或达到独立培养本科生能力。通过与中职校开展分段培养、与本科校开展分段培养或联合培养，实现中职、专科到本科的有机衔接，积极构建具有鲜明特色的现代职业教育体系，实现办学规格

由从培养“技术技能型人才”到培养“应用技术型人才”的跨越。

全力建设临床医学类专业，加快以卫生技术类为主向医疗服务类为主转变，从内涵上实现办学层次的提升。同时，根据卫生事业发展的情况与我校发展实际，形成与学校办学条件相适应、结构合理的办学格局，保持办学规模的合理增长，到2020年，力争使全日制在校生人数达8000人规模。

### **⑤探索境外多维度合作，推进国际化人才培养**

不断加强与境外高校的合作与交流，引进先进的教学理念和国际化的教学标准，共享教育资源。力争引进国际先进成熟适用的专业课程群、教材体系达到5个，力争引进国际先进成熟适用的数字化教育资源（共享平台）1个，不断拓展和搭建境外合作交流平台。在与台湾长庚科技大学合作成立的“盐卫—长庚护理班”、与加拿大圣劳伦斯学院共同开办的康复治疗技术专业中加合作班的基础上，进一步探索医学影像技术专业与美国西海岸超声学院等境外高校协同人才培养的路径，护理、药学专业与境外高校合作开展“海本直通车”学生的联合招生与培养项目，争取中外合作办学专业数达到5个，护理和药学专业实现境外留学生的招生和培养，不断探索国际化的人才培养路径。积极响应国家支持西部教育号召，争取省内资金和政策支持，从师资培训、联合培养、教育资源共享等方面力争有3个专业开展对西部高职

院校对口支援。

## ⑥完善校企合作育人机制，大力推动创新创业教育教学改革

引导各专业树立创新创业教育的理念，面向全体学生，结合专业、强化实践将创新创业教育融入到人才培养体系，不断促进学生的全面发展。根据人才培养的定位和国家创新创业教育目标的要求，促进专业教育和创新创业教育有机融合，调整课程的设置，丰富创新创业相关课程。引进系列在线创新创业课程，开发创新创业教育课程 2 门以上，组织教师编写创新创业教材 4 本，加大创新创业师资培养，建设校内创新创业课程体系。积极探索与医院、企业、卫生行业机构开展多角度合作，不断创新人才培养新模式，努力实现职业教育“五个对接”，提高人才培养质量和针对性。力争探索 5 个专业开展现代学徒制试点工作，全面提升技术技能人才的培养能力和水平，不断丰富人才培养形式，大力推动教育教学改革，努力孵化一批优秀教学成果，力争到 2020 年新增省级教学成果奖 2 项，获国家级教学成果奖 1 项，实现我校在国家教学成果项目中零的突破。

## ⑦加大队伍建设，打造一支高水平师资队伍

着力建设一支与学校发展目标、办学特色相适应的师德高尚、业务精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化师资队伍。根据学校 8000 人的办学规模，基于生师比优于 16:1

的教师人数，有计划地配备符合教育、教学、管理需要的师资队伍。注重聘用行业专业人才和能工巧匠作为兼职教师，兼职教师数（按 160 课时数折算）基于专任教师数的 40% 配备。通过加大内部培养与外部引进力度，大力引进高层次人才，使 90% 以上的专业带头人具备高级职称和“双师型”要求；具有双师素质的专业教师达到 90%；建成 2-3 个省级以上优秀专业教学团队；大力培养中青年骨干教师，每个专业至少具备 2-4 人；各专业至少聘请 1 名来自行业企业、有影响力的专业带头人。不断提升教师教育教学能力，力争教师在国家级教学技能竞赛中获奖 6 项、省级教学技能竞赛中（含行业）获奖 50 项，力争指导学生在国家级技能竞赛中获一等奖 8 项、省级技能竞赛中（含行业）获奖 50 项。

### **⑧加强实习实训基地建设，不断改善实践教学环境**

根据应用技术型人才培养的需要，按“校企深度融合”办专业的指导思想，以基于工作过程为导向的课程要求创建真实或仿真的学习情境为原则，探索校企共建与专业建设及教学运行相匹配的实训教学体系，满足生产性实训、实习、职业技能培训与资格鉴定的要求，不断改善实践教学环境。加强医教深度融合的生产性实训基地建设，建成国内一流的医护综合实训中心，完善国家护理实训装备示范点建设。建成 3 个符合国际标准、国内一流的校企共建生产性实训基地。推进直属附属医院建设，准确定位，错位发展，争取早日建

成投入使用。加快校内中心建设，建成医护药共享型开放式实训基地。加快校内实训基地数字化建设步伐，建成基础医学虚拟仿真实训中心，打造技能大师工作室，创新实训基地协同管理机制，不断提升人才培养质量。

## **（二）主要保障措施**

### **1. 确立专业是学校品牌的意识**

专业是学校的品牌和灵魂，专业建设是职业院校教学工作核心。学校将通过组织学习和宣传活动，提高全校教职工对专业建设的认识，统一思想，牢固树立专业是学校品牌的意识，使全校上下都能高度重视专业建设。专业建设工作需要学校多个部门的配合与支持，在管理、协调、改革等多方面更需要全校教职工的理解和参与，整合全校的力量，全力推进专业建设，确保专业建设能落到实处。

### **2. 加强专业建设的领导和管理**

把专业建设纳入学校“十三五”事业发展规划和年度工作计划，作为党、政工作的重要内容。专业建设实行校、院两级分工负责制。学校教学工作指导委员会负责专业建设的宏观指导，教务处负责制定全校专业建设的计划，检查、督促专业建设的进程。各二级学院负责制定和实施专业建设的具体方案。面向社会开展专业建设，充分发挥由学校、行业、企业共同参与所建立专业建设指导委员会的作用。专业建设指导委员会每年召开 1-2 次专业建设工作会议，负责分析专



业发展前景，制订专业建设规划、提出专业建设的意见、规范专业建设的程序。

### 3. 加大专业建设的投入

专业建设的经费投入纳入学校年度预算，制定专业建设经费投入的合理标准，为专业建设提供财力保障。专业建设经费投入 2016 年为 1800 万，2017 年为 2000 万，2018~2020 年每年达 2200 万元以上。加强实践教学基地建设，适应实践教学和培养专业技术应用能力的需要，采取有力措施建设一批集教学、培训、职业技能鉴定和技术服务于一体，具有示范性、开放性的实习实训基地，为专业建设创造条件。加强校内实训室（中心）建设与资源的整合，切实提高实训设备的利用率。围绕龙头专业、核心专业和特色专业建设项目，改造、充实现有实训室（中心），根据专业要求及时新建实训室（中心）。充分利用现代信息技术，引进虚拟医院、虚拟工厂、虚拟车间和虚拟实训，满足实践教学要求。完善教学设施和仪器设备，增加模拟和仿真实训条件，建设有真实工作环境的实训室。与医院（企业）共建校内外实习实训基地，通过业务合作、引院（企）入校等多种形式，推进校内生产性实训基地建设。力求实训基地、顶岗实习基地、就业基地三位一体。密切与行业企业的联系，多渠道开发校外实习实训基地。加强校企实质性合作，通过共建专业、共同开发课程、共建共享实训基地、共享校企人才资源、共同开展

应用研究与技术服务，使校院（企）双方各得其所。建立、完善实习实训基地管理制度，加强过程管理和目标管理，构建实习实训基地绩效评价体系，提高实习实训基地的运作效率。

#### 4. 加大师资队伍培养力度

落实《江苏省“科教强卫工程”实施方案》，结合盐城市“515”人才计划，制定和实施教学方面“人才计划”。各专业着力组建能够体现专业优势地位、培养创新人才、具有较高社会声誉的教学团队。专业教学团队的组建主要采用内培外引的方法。立足校内，培养提高现有教师的教学水平和能力；面向校外，积极引进能够提升教学整体实力的优秀教师。专业教学团队建设区分层次，明确目标。所有专业都要实行校企“双专业带头人”制度，通过得力措施，造就在行业、企业中有影响的专业骨干教师，培养和引进专业建设的领军人物，创建省级优秀教学团队。传统优势专业，应优化师资队伍，形成合理的梯队结构。新建专业，应充实教师数量，提高师资水平，保证专业稳步发展。进一步完善专业带头人和骨干教师的选拔和培养制度，充分发挥他们在教学、科研中的带头和示范作用。坚持优秀中青年骨干教师的培养和选拔工作，为学校可持续发展奠定基础。进一步完善专业教师到医院（企业）定期实践制度，提升教师的“双师”素质，提高教师队伍整体素质。

## 5. 实施信息化校园建设

为确保信息化背景下专业内涵建设，切实提高专业建设水平，学校将不断加大信息化建设力度，努力提升教学信息化水平，为专业建设提供信息化保障。进一步完善校园网基础设施的改造升级工作，确保千兆到校园、百兆到桌面；全面提升信息技术装备水平，实现校园无线网络覆盖，确保手机、IPAD 等客户端网上学习无障碍。所有教学场所具备多媒体互动教学功能，50%以上实训场所建有数字化技能实训室、虚拟仿真实训环境。强化信息化教学平台的开发和引进，确保精品开放课程平台和各种信息化应用系统的良好运行。各二级学院要加强专业建设网站的建设，加大对专业建设的管理与宣传力度。更新和引进各种教学应用系统，充分利用信息技术加速实现各种优质教育资源的集成共享，探索基于网络的人才培养模式和教学内容、教学方法的改革。加强教师信息化教学技能培训，鼓励教师利用精品开放课程进行教学模式改革。

## 6. 建立创新创业教育体系

全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，主动适应经济发展新常态。坚持“立足苏北，面向基层，服务江苏，辐射全国”的办学定位，践行“行方智圆”的校训，弘扬“诚、爱、美、洁、精”的校风，培养高素质技术技能型卫生专门人才。以提高人才培养质量为核心，将创新创业教

育融入人才培养全过程，激发大学生创新创业热情，培育创新创业精神，全面提升学生的知识应用能力、实践创新能力和自主创业能力。主要任务和措施是强化创新创业教育理念；修订人才培养方案；创新人才培养机制；健全创新创业教育课程体系；推动教学方法和考核方式改革；打造创新创业实践平台；改革教学和学籍管理制度；加强教师创新创业教育教学能力建设；建立学生创业指导服务体系；完善创新创业资金支持等。到 2020 年建成具有学校特色的创新创业教育体系，人才培养质量显著提升。

## **7. 稳步提升毕业生就业质量**

认真贯彻落实国家和省有关高校毕业生就业工作精神，坚持以就业为导向，紧紧围绕学校办学理念和人才培养目标，牢固树立以“市场为本，服务学生”的工作理念，创新工作的思路、模式和机制，千方百计做好毕业生就业工作，学校就业工作一直保持较高的社会声誉。打造“基层就业服务平台”，引导学生基层就业；打造“医教协同育人平台”，提升学生就业能力；打造“特色文化育人平台”，培养学生职业素养；打造“实习就业联动平台”，拓宽学生就业市场；打造“就业指导服务平台”，促使学生充分就业；打造“创新创业教育平台”，鼓励学生开展创业。引入第三方评价体系，对我校毕业生所在用人单位进行调研，对毕业学生的综合素质及工作能力进行整体评价。

## 8. 重视学生职业精神培养

打造学校特色的校园文化精神，是切实加强提升医学生职业素养、增强医学生就业竞争力的关键所在。学校坚持以“育人”为中心，以“铁军精神”、“天使文化”为主线推进文化育人工程，进一步完善“铁军园”、“天使园”、“校友园”、“百草园”等四大主题园林建设，完善丰富校史馆、“朱训书院”，重视其对学生的思想教育和文化熏陶。遵循“质量立校、特色立业、医德立身”的办学理念，通过“盐卫大讲堂”、“道德讲堂”等形式，邀请省内外专家来校作专题讲座，深入开展奚家凯先进事迹宣讲活动，使奚家凯精神成为引领师生奋发进取、勇争一流的精神动力。让学生有平台、有舞台、有精彩，实现个性发展，成就出彩人生。

# 江苏医药职业学院

## “十三五”师资队伍建设规划

根据《国家十三五发展规划》、《江苏省十三五发展规划》和本校《“十三五”发展规划》的要求，进一步加强师资队伍建设，总结回顾学校“十二五”人才队伍建设的成绩与不足，明确今后几年教师队伍建设的指导思想、发展目标、工作举措及保障措施，大力建设一支规模合理、结构优化、高效精干、富有创新精神、充满竞争活力的师资队伍，努力开创人才队伍建设工作的新局面，为把我校早日建成“国际化、示范化、信息化国内一流卫生高职院”提供强有力的人才保证，实现“十三五”末把我校建成国际化、示范化、信息化的一流卫生高职院，特制定本规划。

### 一、学校师资队伍发展面临的形势

#### （一）“十二五”学校师资队伍发展取得的成绩

##### 1. 师资队伍结构持续改善

目前，我校专任教师总数 318 人，具有高级专业技术职务的教师 103 人，其中具有正高职称的教师为 30 人；硕士以上学位教师 143 人，其中，具有博士学位或博士在读的教师 14 人。相关数据均较“十一五”末有较大增长，特别是正高职称教师和博士及博士在读人数均成倍增长。

高层次人才是师资队伍结构的重要组成。“十二五”期间，学校先后引进教授 1 人，临床副高职称 1 人，博士 3 人。为保证人才引进工作，特别是高层次人才引进工作取得成效，2014 年，学校出台了《江苏医药职业学院高层次人才引进实施办法》，有计划地做好引进高层次人才，进一步提升层次、改善结构，继续大力度招聘教师，补充师资。

在其他人才引进方面，严格按照省人社厅和省卫计委关于招聘工作的要求，严格招聘程序，先后招聘各类人员 70 人，其中，引进教师 56 人。人才引进的总体质量有较大提升。引进和招聘工作做到招聘有计划，工作有制度，办事有程序，操作有规范，切实把招聘工作做好。并认真做好各岗位应聘人员的考试考核签约等工作。教师进校后，每年均认真组织新进教师进行各类培训及职称英语、职称计算机等相应培训与考试。

## **2. 师德师风建设成效明显**

学校一直高度重视师德师风建设，始终把教师德的建设放在师资队伍建设的首要位置。自 2012 年开始，根据学校实际，先后出台了两个意见、两个试行办法和一个活动方案，加强教师队伍建设，强化师德师风，收到了较好的效果，师德师风建设的榜样示范引领作用充分发挥。

2012 年，学校结合实际，制定了《关于进一步加强师德建设的意见》，为学校师德建设明确了方向。自 2013 年开始，

先后制定了《江苏医药职业学院师德标兵评选表彰办法（试行）》、《江苏医药职业学院师德考评办法（试行）》、《江苏医药职业学院“道德讲堂”建设实施意见》，对师德建设要求进行了细化和提升。成立了由党委书记、院长任组长，其他校领导任副组长，相关部门、二级学院主要负责人任成员的学校师德建设工作领导小组，指导、督查师德建设工作。在2014年师德师风建设年期间，评选出了学校首届师德标兵2名，2013、2014年共评出校级教学名师3名。开展“好老师的标准”大讨论活动。宋建平老师入选2014年度教育厅主办的“做党和人民满意的好老师”官方微博先进典型。

在师德师风建设中，建立了评选表彰先进的长效机制，树楷模，立标兵，出名师，以榜样带动全校教师爱岗敬业，积极进取，勇于奉献。“十二五”期间，学校评选表彰优秀教师、优秀教育工作者等310人次。在职称评审、职务晋升等方面，对师德先进个人优先推荐，营造了干事创业的良好氛围。充分发挥先进典型的引领作用，营造以德治校、以德育人、以德修身的良好氛围，激励广大教师向先进个人学习，坚定教学信念，弘扬高尚师德。

### 3. 师资队伍培养渠道日趋多元

“十二五”期间，我校在师资队伍培养方面，完善和强化培养措施、调整和优化培养政策，持续增加经费投入，积极拓展培养渠道、扩大受益范围，成效日渐显现。重点通过



校内培训、国家与省级培训、国外培训等多种途径对教师进行培训、提高。

一是新教师培训。随着新教师队伍的扩大，校内考核培训十分重要。由学校组织人事处牵头、教务处及各相关部门和各二级学院共同组织对新进教师进行岗前培训工作。由校领导、各部门主要负责人、教授等开设讲座或授课，在培训结束后进行考核，并颁发培训合格结业证。

做好对入校工作实习期满教师的考核工作。主要考核新教师一年来履行教师岗位职责的情况。从思想政治、工作态度、教学工作等方面进行全面考核。考核结果直接与工资定级、绩效考核挂钩。经考核，新教师总体素质比较好，被考核教师全部合格。校级培训外，学校组织每年新进教师集中参加“省高校师资培训中心”组织的新教师岗前培训，培训周期为1个月，培训期间学校严格把关到课情况，无特殊情况不得请假。在岗前培训结业考试中，严格加强考风考纪教育，除发布相关通知、进行专项教育外，参考教师均签订了考风考纪承诺书，将考风考纪与师德考评挂钩，取得较好效果。

二是组织教师参加国家级、省级各类培训。“十二五”期间，共有149人次的教师参加了各级各类的教师培训，其中，参加国（境）外各类培训、进修86人次，进一步提升了教师的综合素质。

三是进一步加强年轻教师的培养和学历提升。学校制订了“中青年教师培养规划”，并拟定实施了“青年教师培养活动方案”。学校还首次成立青年教师协会，为助推青年教师成长提供了发展平台。制定了《江苏医药职业学院关于青年教师继续教育校本培训学分管理规定》，对青年教师参加校本培训提出了硬性要求。先后举办了“专业带头人专题研修班”、“新进教师培训班”、“暑期兼职教师培训班”、“妇保院兼职教师培训班”等，开展了“青年教师示范课”、“青年教师课堂教学比赛”、“微课比赛”和“信息化教学设计比赛”等系列活动，有力地促进了青年教师教学能力的提升。先后有61名老师在各级各类竞赛中获奖，为学校争得了荣誉。

四是聘请校外专家进行一对一培养。先后从解放军总医院、江苏省人民医院、南京医科大学、台湾长庚科技大学等医院、高校聘请专家、学者担任专业带头人或兼职教授，并对我校的培养对象进行一对一培养，为进一步提高我校师资队伍整体水平提供了有力支持。

#### **4. 人才工程建设扎实推进**

“十二五”期间，有效利用省级人才培养项目，着力培养高水平学术带头人和后备力量，充分发挥校级人才培养工程的基础作用，助推青年骨干教师成长。新增多个人才工程培养对象。其中，入选省“333工程”2人、省“青蓝工程”9人、获省“六大人才高峰”项目资助3项；评选出校“优

秀青年骨干教师”培养对象 75 人，校“专业带头人培养对象”11 人；学校教师受聘担任各类学会、协会、委员会等学术团体职务 30 余人次。

## （二）“十三五”师资队伍发展面临的问题与挑战

1. 师资队伍总体水平与应用型人才培养的要求还有一定差距，高层次人才总量不足，创新团队和优秀教学团队建设尚显薄弱，师资队伍的职称、学历、年龄结构需进一步优化。

2. 学校缺乏地域优势、受编制数的制约，高层次人才引进困难，在同类院校的人才引进方面缺乏竞争力。同时，受限于发展空间、保障条件等因素，人才的流失现象也比较突出。

3. 青年教师比例偏高，教学能力、实践与创新能力需进一步提高；促使青年教师脱颖而出的激励机制还不够健全；有利于拔尖人才、骨干教师成长的环境有待进一步改善。

4. 专业之间的师资发展不平衡。受专业的影响，各学院、专业之间的教师招聘也存在差距。如部分专业无硕士研究生培养层次的毕业生、部分专业的毕业生选择到学校担任教师的比例较小等。

## 二、指导思想和主要目标

### （一）指导思想

以教育部关于印发《普通高等学校基本办法条件指标

（试行）》的通知（[2004]2号）的精神为依据，以习近平总书记关于职业教育工作的重要指示精神为指导，坚持以人为本、以教师为主体，紧紧围绕我校改革与发展的目标和任务，转变办学思想，以专业建设、课程改革为重点，促进人才培养模式转变。以全面提高教师队伍的思想道德素质、业务素质为核心，以建设双专业带头人、骨干教师、青年教师、兼职教师四支队伍，加强专兼结合的双师教学团队及创新高端的科研团队两类团队的建设，努力建成具有国际视野的“双师双岗”高水平教学团队为核心，为学校实现国际化、示范化、信息化的国内一流卫生高职院的目标提供人才支撑。

## （二）主要目标

以党的十八大、十八届三中、四中全会精神及习近平总书记的重要讲话精神为指导，坚持党和国家的教育方针，深入贯彻落实中共中央、国务院有关教育改革、卫生改革的文件精神，特别是习近平总书记关于职业教育工作重要指示精神为指导，紧紧围绕学校“十三五”规划目标，采取多种措施，建设一支结构合理、具有良好师德修养和较高教育教学、科研水平的专兼结合的“双师型”师资队伍。在师资规模、师资结构、师资培养、师德建设方面实现如下目标：

### 1. 师资规模

根据我校的发展总体规划和教育部本科教学水平审核评估标准，按照学校事业发展需要，结合“十三五”期间退

休退休教师的实际情况，引进、补充高层次人才 50 名以上，使专任教师总数达到并稳定在 440 人左右，专任教师比例不低于教师总数的 75%。

## 2. 师资结构

**(1) 学历结构：**通过引进、培养等多种方式和途径，不断提高师资队伍高学历（位）人员的比例。到“十三五”末，我校专任教师中具有硕士及以上学位人数达 374 人左右，占专任教师总数的比例达 85%左右；具有博士学位人数达 66 人左右，占专任教师总数的比例达 15%左右。

**(2) 职称结构：**科学设置教师专业技术岗位，形成合理的高、中、初级职称结构比例。到“十三五”末，保持我校专任教师中具有教授等正高职称人数的相对稳定，占专任教师总数的 5%左右，聘任二级教授 2 名，三级教授 6 名；具有副高职称人数稳定在 100 人左右，占专任教师总数的比例达 23%左右。

**(3) 年龄结构：**注重教师队伍的梯队配置，注意培养选拔优秀青年教师，形成中青年学术带头人和骨干教师群体。遴选校内青年骨干教师 60 名，遴选优秀中青年专业带头人培养对象 9 名；支持青年教师学历提升，到“十三五”末，45 岁以下青年教师硕士学位比例达 90%。教授的平均年龄在 50 岁左右，副教授的平均年龄在 45 岁左右。

**(4) 专业结构：**进一步优化教师的学科专业分布，通

过引进和培养尽快改变专业分布不均衡现象，重点保证重点建设专业和紧缺专业人才的需要。

(5) **学缘结构**：从行业企业聘请的兼职专业教师数达 450 人，承担专业课比例达 50%以上，“双师型”教师比例达 85%。

### 3. 师资培养

进一步加大人才队伍建设经费的投入，调整经费支出结构，规定用于人才引进、培养、使用和奖励的人才发展专项资金不少于总支出的 30%；随着办学效益的不断提高和办学规模的不断扩大，师资队伍建设经费力争逐步递增，每年不少于 1000 万，五年总投入 5000 万。

培育具有国际视野的双师教学团队 10 个，遴选教学团队负责人 10 名，校外兼职教师进行教师资格认定比例达 20%；扶持培养江苏省“六大人才高峰”高层次人才 2 名、江苏省“333 高层次人才工程”培养对象 2-4 名、江苏省“青蓝工程”培养对象 10-12 名；培养国家级教学名师 1 名，省级教学名师 2 名；引进特聘教授、境内外专家等高层次人才 20 名；聘请兼职专业带头人 20 人；培育省级优秀教学团队 3 个、科研创新团队 2 个；共建“双师型教师培养基地”12 个；加大教师国（境）外学习或工作的力度，教师一年以上海外学习或工作经历人数占教师总数的 10%。

拓宽师资来源渠道，创新人才使用方式，按照“不求所

有，但求所用”的理念，实施柔性引进机制，通过更加优惠的政策、更加灵活的方式吸引人才，实行“一人一议”；积极聘请著名学者、教授、行业专家担任学校兼职教授、科研顾问；积极争取省、市和教育主管部门支持与帮助，充分利用地方人才资源。

#### **4. 师德建设**

统筹处理好教学、科研、管理等人才队伍建设，大力强化师德建设，提高职业道德水平。按照德才兼备、师德为先的要求，坚持把师德建设摆在队伍建设的突出位置。强化政策导向，引导和激励广大教师牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，热爱教育事业，勤业敬业，诲人不倦；严谨治学，团结协作，教书育人，为人师表；增强依法执教、尊重学生、爱护学生、关心学生、服务学生的意识；对师德不合格者实行职称评审“一票否决制”；通过开展“先进工作者”、“师德标兵”等项目的评选表彰，推动师德建设工作

### **三、主要任务与重点举措**

#### **(一)完善师资队伍建设制度体系**

##### **1. 梳理制度，完善体系**

以全面深化师资队伍改革为目标，按照示范性高职院校师资队伍建设的要 求，结合卫生高职院校办学机制的运作模式，立足学校发展实际进一步完善人事制度体系建设，对涉及现行人事师资的制度进行全面梳理，进一步修订完善《专业带头人选

拔、聘任与管理办法（修订）》（盐卫院[2014]1号）、《优秀青年教师支持计划》（盐卫院[2014]1号）、《关于教师在职攻读研究生的管理规定（试行）》（盐卫院[2014]1号）、《关于选派教师参加培训、进修的有关规定》（盐卫院[2014]1号）、《关于专业课教师参加专业实践的管理规定》（盐卫院[2014]1号），《高层次人才引进实施办法》（盐卫院[2014]49号）等相关文件。

## **2. 岗位引领，保障有力**

要通过实施学校的第二轮岗位设置及聘任管理，推进绩效改革的实施，同时通过新出台《校外专业带头人选拔、聘用与管理规定》、《双师认定及保障相关办法》、《“双师型”教师培养基地方案》、《教师参加专业实践配套措施》、《校外兼职教师校聘技术职务评定办法》及学校《专业技术资格条件》等文件，为吸引优秀人才，为打造一支素质优良、结构合理、适应学校办学定位与目标的高素质教师队伍提供制度保障。

### **（二）加大高层次人才引进工作的力度。**

#### **1. 统筹规划，讲求实效**

要对学校目前的人才层次和布局进行充分的分析论证，要坚持按需引进，讲求实效。引进中要突出重点，大力引进博士等高层次创新人才，优先保证学校的示范校建设重点专业、省品牌建设专业等的人才的需要。

#### **2. 多措并举，创新工作**



对高层次的人才，除了从外部加大引进力度外，还要积极鼓励和引导教师在职攻读博士学位等途径，提升学校现职教师的学历层次及教学、学术水平，并从待遇、情感、事业等多方面出台新举措，要形成“既要能引得进，更要能留得住”“既要能送得出，更要能回得来”的人才新格局。

### **3. 挖掘资源，校院联动**

要加大人才引进工作的宣传力度，除了目前在学校网站宣传、校领导带队到相关高校宣传外，还需进一步增强学校人才引进工作的社会影响力，要通过相关的人才网站，要运用微信、QQ、网络论坛等新媒体不断推进人才工作的信息化，要建立校外高层次人才信息库，要加强与地方政府及行业（企业）的合作，要通过参与盐城市“515”人才引进行动计划、江苏省科教强卫工程，建立校地联动、联合引才的汇智机制，完成高层次人才共享体系。

同时学校的高层次人才引进工作要实行校院两级管理。以“学校为主导、学院为主体”，坚持“公开招聘、平等竞争、严格考核、择优录用、程序规范”原则。组织人事处要积极主动协助提供人才相关的信息至相关的二级学院，督促各二级学院摸排梳理高层次人才，并与可能合作的高层次人才持续沟通，各二级学院主动参加各类人才招聘会，拓展海外人才联系和引进的渠道。

### **（三）加快“双师型”教师、兼职教师的培养**

## 1. 鼓励资助、搭建平台

要出台相关的激励政策，鼓励和资助“双师型”教师进行业务进修、交流培训、项目申报、项目开发等，搭建“双师型”教师队伍建设的良好平台。重点要决教师的教学能力、育人能力、学习能力、国际交流能力、创新能力尤其是解决实际问题能力的提升问题，以满足学校人才培养目标的要求。通过健全评价激励机制，充分发挥评价激励机制对教师培养的杠杆作用，在教师的绩效考核、职称评聘、国内外研修、科研项目等方面为“双师型”教师开辟通道，激发教师的内在动力

## 2. 改变评价、挂钩考核

在“双师型”教师培养中，要转变以往以科研项目和发表论文为主的评价机制，把教师的学术性与实践性有机结合起来，凸显理论和实践的结合能力；要选派实践性需求较强的专业教师到合作的地方政府机构、行业（企业）生产一线，参加顶岗实践或者挂职锻炼，进行实践技能和职业素养培训，引导和激励教师主动为地方、（行业）企业服务，开展技术研发，促进科技成果转化，使教师既具有系统的专业知识和较高的理论水平，又具有丰富的实践经验和强的实践能力；要把教师参加地方、（行业）企业实践情况计入本人业务档案，作为教师职称评定、业绩考核和晋级的重要依据。力求学校现有专业业教师不但要具备宽厚的专业基础知识、扎实的行业实践知识，而且还要具备较强的专业应用能力、实践教学能力、应用研究能

力和社会服务能力。

### **3. 广泛合作，互兼互聘**

通过继续执行《校外兼职教师管理办法》，制定《校外兼职教师校聘技术职务评定办法》，积极探索校院（企）联合培养人才的新模式。健全校外教师的选拔准入机制，建立兼职教师的管理运行机制，将校外骨干教师培养和知识持续更新融入兼职教师建设。校企（行业）在学历提升、岗前培训、技术培训等方面要进行广泛的富有成效的合作，并通过“帮扶结对”，促使兼职教师在理论知识和教学方面有所突破，完成符合条件人员的教师资格认定工作。同时，聘任在行业、高校、医院（企业）中有较大影响力、技术水平高的专家为学校的兼职教授、科研顾问、客座教授或专业带头人，建立“一对一”的帮教模式。学校要安排高水平有影响的专业教师为医院（企业）人员的教学“导师”，负责向其传授教学理念和教学方法，不断提高兼职教师的教学基本功。改革学校现有师资和教学管理制度，加强兼职教师的管理，建立师资数据库，建立有效的兼职教师运行机制。

#### **（四）加大优秀教学团队的培育工作。**

##### **1. 明确要求，创新团队**

要按照开放性和职业性的要求建设优秀的教学团队。要紧紧围绕学校应用型人才培养及专业建设的要求，搭建教学团队的建设平台，建立和完善以培育教学、科研为核心的团队的有

效激励机制，增强团队的创新与合作意识，优化教师整体结构，形成人才合力，在团队建设中不断改革教学内容和方法，创新人才培养模式，推进教学改革经验的交流共享。

## **2. 打造核心，引领带动**

要注重教学团队负责人的培养。专业团队负责人是“双师”专业教学团队的骨干和核心，充分发挥负责人的作用至关重要。一方面从制度上规范他们履行专业建设的领导职责，另一方面，从人、财、物等方面尽可能保证他们参加各类学术活动，担当指导青年教师的重任，以此带动学校整体师资水平的提高。

### **（五）全面实施青年教师发展支持计划。**

#### **1. 依托计划，大力支持**

要依托学校《优秀中青年教师支持计划》，培养一批优秀中青年专业带头人和优秀青年骨干教师。以进一步提高青年教师的教学科研能力为着力点，引导和支持我校优秀中青年教师围绕本专业进行创新性研究，开展教育教学改革，努力建设一支素质优良、富有活力、勇于创新、适应学校发展需要的中青年专业带头人后备队伍和骨干教师队伍，为学校事业的可持续发展提供人才保障。每年遴选一定数量的优秀中青年专业带头人培养对象及青年骨干教师，所遴选出的培养对象通过培养期的锻炼提升，专业理论基础更加扎实，知识面较宽，实践能力较强，能出色完成教学、科研等专业建设相关的任务同时鼓励支持青年教师学历提升，到“十三五”

末学校青年教师学历结构不断完美合理。

## **2. 实施项目，重点扶持**

学校可通过省人才工程中的省“六大人才高峰”，省“333”，省“青蓝工程”中青年学术带头人、省“青蓝工程”青年骨干教师等项目，也可通过设立校内项目培养青年教师人才。要及早选苗、重点扶持、跟踪培养，鼓励广大青年教师申报各级各类项目，不断加大对其培养与支持力度，促进青年教师中的拔尖人才脱颖而出。

## **(六) 强化师德师风建设**

### **1. 健全体系，加强领导**

要努力营造一个风清气正的政治环境，建立健全师德师风建设的组织保障体系，加强对师德师风建设工作的领导、统筹与协调。要成立学校，二级学院（部）的师德师风建设工作领导小组，加强对师德师风建设情况的督查。

### **2. 完善考核，树立标兵**

要完善学校的师德考核办法，建立科学的考核与评价体系、并做好相应的组织实施工作；各二级学院要结合本学院的实际具体落实师德师风建设工作，把师德师风建设与日常教学、科研管理及专业建设、教学名师、教师团队建设等工作结合起来。要开展提高教职工文明素养提升等系列活动，举办爱国主义讲座、文明礼仪知识讲座等专题活动，弘扬高尚的师德师风。同时，每年定期评选表彰学校的“师德标兵”，“我最喜爱的老

师”等，发挥先进典型的示范引领作用。

## **四、保障措施**

### **（一）及时转变观念**

服务学校事业科学发展是人才工作的根本出发点和落脚点，要转变观念提高认识，创新人才工作思想、创新人才工作观念、创新人才工作机制，确立人才优先发展战略，充分发挥人才的基础性、战略性、全局性作用，做到人才资源优先开发，人才结构优先调整，人才投入优先保证，以人才优先发展引领学校事业健康有序发展。要根据学校事业发展需要制定人才政策措施，用事业发展成果检验人才工作成效。围绕用好用活人才来培养人才、吸引人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，实现在创新创业实践中多出人才、快出人才，使全校创新智慧竞相迸发。确立领军人才、高层次人才优先发展的战略布局，引进一批高层次人才和科技创新团队，充分发挥高层次人才在事业发展和人才队伍建设中的引领作用，以大批优秀拔尖人才推动人才队伍素质整体提升。

### **（二）营造良好氛围**

现有人才是学校改革发展的主力军，在加大力度引进高层次人才的同时要把稳定和用好现有人才作为重要任务来抓。采取切实措施，挖掘现有人才的潜力，充分释放人才队伍的活力。改进、完善和落实稳定人才的各项政策措施，调

动人才的积极性和创造性。稳定和用好现有人才，必须贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针。坚持以人为本，在事业、感情、待遇、政策留人和育人方面狠下功夫，着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。要为教师的成长发展提供良好的工作条件，构建有利于高层次人才创新创业、有利于青年教师脱颖而出和有利于骨干教师事业发展的平台。真正使人才留得住、用得好、贡献大。做到各层次人才学习有条件，发展有空间，创业有机会，干事有舞台。

### （三）加强组织领导

人才强校战略是一项复杂的系统工程，要加强全局性和前瞻性研究，做好统筹规划。充分发挥人才工作领导小组的统筹、协调作用，真正形成各级领导重视，校院齐抓共管，教职员工关心和各部门、各单位通力协作的人才工作合力，确保各项政策措施落到实处；建立人才队伍建设目标责任制，各单位的党政一把手都是人才队伍建设第一责任人，结合党政领导干部考核评价体系，将抓人才工作的目标责任纳入考核范围，各级干部一定要有强烈的人才意识，真正把人才工作作为一项重要的事情来抓，全面体现爱才之心，识才之智，容才之量，用才之道；进一步深化人事制度改革，健全体制机制，建立科学考评机制，以改革创新为动力，以政策导向为重点，围绕学校转型发展不断完善人才使用、激励

机制。

#### **（四）明确相关责任**

全校师资队伍建设和在校党政的统一领导下，各部门应根据责任分工和工作实际，认真做好师资队伍建设方面的相关工作。每年要有师资队伍建设计划，并认真组织实施，抓落实重实效。二级学院负责人是各学院师资队伍建设的责任人，要按照目标责任书的要求，应做到领导到位、精力到位、措施到位，保证各项年度任务的完成。具体工作由组织人事处和教务处负责实施，做到每年工作有计划，有措施、有落实，应成效。学校将每年增加师资队伍建设的投入，做好师资建设经费的预算，发挥师资建设经费的最大效能，确保“十三五”师资队伍建设目标的实现。



# 江苏医药职业学院

## “十三五”科学研究与社会服务建设规划

为全面提升学校应用研究水平，强化科技创新与社会服务能力，增强综合实力与办学水平，促使科研与社会服务协调发展，根据学校“十三五”发展规划，特制订本专项规划。

### 一、事业发展面临的形势

#### （一）“十二五”事业发展取得的成绩

“十二五”期间，随着学校对科技与社会服务工作重视程度的不断提高，相关制度的逐步健全，广大教师从事科技与社会服务的积极性进一步提高，科研和社会服务工作取得了可喜的成绩，为“十三五”发展奠定了良好的基础。

##### 1. 科研水平稳步提升

通过人才的外引内培，学校的科研能力与水平逐年提高，我校教师在省级以上刊物共发表学术论文 959 篇，其中 SCI 收录论文 75 篇，影响因子最高达 6.718，其中核心期刊收录论文 247 篇；获得市厅级以上科研奖励 66 项。获授权专利 19 件。其中，省部级奖励 1 项，市厅级奖励 65 项，同比增长 103%。2015 年，学校获得省自然科学基金项目 2 项、省社会科学基金项目 2 项，在省级项目上实现了较大突破。但学校有影响力的科技团队尚未形成，横向科研项目规模较小，年项目经费总量不大，学校自主科技知识产权较少，

国家级科研成果尚未取得零的突破，科技整体实力与水平有待进一步提升。

## **2. 科研平台初具规模**

2012年，学校投入400多万元，建成面积300m<sup>2</sup>的生物医学技术研究中心，引进曾任职复旦大学、哈佛大学和美国康奈尔大学的博士生导师孙安阳教授主持中心工作。2015年，盐城市科技局批准我校生物医学技术研究中心为开放型工程技术研究中心，服务于盐城及周边地区高校及医院，成为集教学、科研于一体的研究中心。

## **3. 科技服务成效逐步显现**

几年来，学校邀请了50余人次专家教授来校作学术报告、进行科研指导。2013年底，成立了南医大苏北卫生发展研究所，开展多项基于苏北基层卫生实际问题的专项研究，为决策咨询提供依据；科研平台与同洲手外科医院组建技术创新联盟，通过签订全面科技合作协议，建立了长期稳定的科技合作关系。影像学院与盐城威克肿瘤医院、盐城超瑞网络科技有限公司三方合作，建立医学影像网络会诊中心，帮助基层医疗卫生单位解决医学影像诊断困难，推动影技专业的社会服务工作；医学技术学院与国内实力最强的第三方医学检验机构金域公司合作，共建校内生产性实训平台。

## **4. 继续教育形式多样化**

五年来，加强与教育主管部门、联办高校合作，新增一所合作院校和 6 个专升本专业教学点，与两所本科院校合作培养在职硕士研究生，基本形成多层次、多专业的办学格局，学校的继续教育培养专科、本科、硕士研究生课程班等学历学位教育 6897 人。同时，主动承担养老护理员、村卫生室人员合理用药、社区卫生人员培训及全科医师规范化培训等非学历教育培训项目，培训人数达 7605 人；获得“盐城市劳动力转移定点培训机构”资格，现已成为盐城地区卫生技术人员更新知识、拓展技能、提高素质的主要培训基地。

## （二）“十三五”事业发展面临的机遇与挑战

### 1. 科技发展地位愈加重要

国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》明确要求，必须把职业教育摆在更加突出的位置，并纳入经济社会发展 and 产业发展规划。2016 年 5 月，全国科技创新大会的召开，集三会于一体，从战略高度把科技创新摆在更加重要位置，夯实科技基础、破解科技难题、加强科技供给、深化科技机制，为加快推进中国科技创新指明了战略方向，提供了前所未有的政策环境，给学校科研与社会服务工作发展提供了新机遇。

### 2. 科技引领作用愈加明显

职业教育由扩张期向激烈竞争期的转变，更加促使学校必须走“提质量、树品牌”之路，对学校科研与社会服务工

作提出了新的任务。科研使教师更新知识、丰富充实教学内容、改革创新教学方法、不断提高学术水平，是提高专业建设水平的最有效的途径。通过科研创新能力提升师资队伍，不断深化与拓展行企业间项目合作和技术服务，提高我校办学水平与科研服务能力。

### **3. 终身教育体系构建越发必要**

国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2010），明确指出要构建体系完备的终身教育体系。学历教育和非学历教育协调发展，继续教育参与率要大幅提升，从业人员继续教育年参与率达到 50%。而我校非学历培训尤其是非政府项目培训未能普遍开展，项目偏少，服务区域居民健康的形式和内容还需进一步增加。因此，科研与社会服务工作承担着促进职业教育发展，扩大社会影响力，保持学校长远发展的新重任。

## **二、指导思想和主要目标**

### **（一）指导思想**

以党的十八大精神为指导，全面贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》、《高等职业教育创新发展行动计划》（2015-2018 年）等相关文件精神，依托江苏省卫生计生委、江苏省教育厅、盐城市人民政府三方共建机制，以省示范校建设为契机，以服务长三角区域区域健康产业发展为宗旨，坚持以体制机制改革为动力，以科研创

新平台为载体，以科研人才队伍培育为重点，深化政产学研合作，提升科研能力和社会服务水平。

## （二）主要目标

通过五年的建设，充分发挥人才和技术优势，面向基层，服务苏北区域健康服务业发展，建成以江苏基层卫生发展研究中心、省级生物医学工程技术研究中心的科研服务和人才培养的高地，用五年时间力争实现学校科研项目上档次、科研经费上规模、科研成果上水平、科研奖项上等级的目标。通过实现培训项目与服务需求对接、培训内容与职业资格标准对接、培训方式与终身学习对接，共建社区健康学院，提升区域健康服务层次，创建全国健康促进与教育示范基地，使我校科研和社会服务水平迈上一个新的台阶。

**立项数及到款额：**累计争取国家级课题 2 项，省部级课题 10 项，市厅级课题 266 项（市科技计划项目 100 项，市社科规划项目 100 项，省教育厅等其他各类课题 66 项）。科研总经费达 1000 万，其中，横向经费累计 400 万元。

**成果数：**五年累计第一作者或第一署名单位在国内外权威杂志发表研究论文 300 篇以上，力争发表 SCI 论文 110 篇以上，比十二五期间翻一番；五年累计获得专利、专著等知识产权 550 件，成功转化专利成果填补空白。

**获奖数：**五年争取省、部级科研成果奖 2 项以上。

**培训项目数：**五年内，新开辟 2-3 个专接本项目；新开

辟食品安全员等培训项目 5 个，年培训量达到 8000 人。

**学历教育目标：**五年内力争自办专科年规模达 700 人左右；尝试构建继续教育校企联盟，增设校外联合办学点 3 个，“校企合作”班 3 个；到 2020 年，学历教育在校生人数达 6000 人。

**创建社区健康学院：**建设 4 个健康分校，4 个“健康知识”科普基地，4 个大学生社会实践基地，4 个健康促进项目，推动盐都区人民政府创建全国健康促进与教育实践基地。

**其他：**五年累计争取省级科技创新团队 2 个。

### 三、主要任务与重点举措

为顺利实现上述目标，推进我校科技体制改革，加快完善高校科技创新体系，科技社会服务将着力推进以下几方面的任务和举措。

#### （一）创新一套科研管理体系

根据 2016 年全国科技创新大会的精神，结合江苏省相关文件要求，我校将进一步改革科技评价体系，优化创新环境。加强与企业合作，建立协同创新中心，完善促进科技成果转化应用的政策措施，评价体系不单以论文、专利数作为标准，在基础研究中，加强同行评价、专家评价等第三方评价，导向更加重视成果的过程、水平和质量。对于第三方评价良好，有潜力的研究内容，适度给予奖励。对在科研成果

转化，尤其在实用新型和发明型专利的转化方面做出突出贡献的个人给予重奖，实现学校向企业进行科研成果、科研人才的双重转移，引领企业向真正的创新主体转化。

## **（二）建设两大科研服务平台**

### **1. 建设技术技能积累创新平台**

**（1）建设江苏基层卫生发展研究中心。** 按照中心建设目标和重点研究方向，以引进和培养并举的方式加强人才队伍的建设。以省级社科基金重点项目为基础，带动研究团队和培养学术带头人建设，与南京医科大学医政学院合作，选派青年教师进驻中心研修并承担研究项目，将中心建设成为青年教师专业实践基地；充分发挥其在政府卫生发展决策中的智囊参谋作用，建立定期沟通制度和研究信息报告制度，及时组织撰写基层卫生发展方面的战略研究报告，每年提交一批高质量的专家建议、专题咨询报告。

**（2）建设博士后实践创新基地。** 集聚政府、高校、企业三方资源，建设江苏省博士后实践创新基地，创新现有市级生物医学工程中心运行模式，进行前期的基础医学研究，同时加强人才与项目的对接，积极开展横向课题的研究，建成一批科技服务点，着力培养科技创新领军人才，通过人才驱动，促进科技成果转化，为苏北地区建立人才培养与学术交流基地，进一步促进苏北地区创新能力和科研成果转化水平的不断提升，在医药卫生行业内具备较强的研发能力和较

高的技术水平；在已取得市级工程技术研究中心的基础上，力争成功申报省级工程技术研究中心，同时培养一支高水平的研究队伍，重点支持具有创新理论和创新技术的博士后科研项目，形成一批科技研发成果，努力申报国家级博士后科研工作站。

## **2. 建设社会服务终身教育平台**

### **(1) 加强产学研合作，推进科技成果转化**

依托盐卫金域医学检验所、盐城卫瑞医学影像研究所、盐卫司法鉴定所等校企共建平台，以应用型项目为纽带，发挥学院人才优势，组织跨学科优势团队，同时设立企业专家工作室，做好学院优势与企业优势的有机结合，要大力开展横向合作研究，提高科技成果的转化率，对既有影响又对地方经济有牵动作用的横向合作课题，学院将进行一定比例的资金匹配；加大横向合作课题的奖励力度，确保横向合作课题的顺利完成，提升服务健康区域发展的能力。

### **(2) 完善终身教育平台，提升服务区域能力**

建设师资精良、设备一流、信息化水平高的综合性医技人才培训中心，形成集中现场培训和网络自学相结合的终身教育平台。开发面向不同层次、不同人群的培训项目，开发各种培训的网络课程，进行“菜单式”的精准化教学，实现“三对接”，即：培训项目与服务需求对接、培训内容与职业资格标准对接、培训方式与终身学习对接。提高区域医技



人员岗位胜任力，提高区域相关从业人员的职业能力，协助解决社会劳动力转移、再就业等社会问题。

进一步加强与联办高校合作，积极申报新的专升本专业1-2个；积极对接南京中医药大学中药学“专接本”，有序扩大与南医大“护理、药学”专接本规模，专接本年招生争取达到400人。构建药学、临床医学专科学历教育及继续教育的校企、校院联盟。增设校外联合办学点3个，“校企合作”班3个。五年内力争自办专科年规模达700人左右，到2020年，学历教育在校生人数达6000人。

### **（三）培养三支科研队伍**

#### **1. 外引内培，打造科研领军人物**

继续完善科研顾问制度，通过以引进和培养并举的方式，着力培养创新基地的领军人物及学术带头人3~5名，充分发挥引进人才的作用。通过兼职、咨询、聘任客座教授等多种柔性方式，吸纳国内外高层次人才和智力成果，帮助我校教师进行科研，促进我校科研水平的提高。

#### **2. 创新基地，组建科研创新团队**

江苏省博士后实践创新基地与南京医科大学等本科院校合作，联合招收培养博士后，每年委托招聘1-2名博士后研究人员，与我校科研骨干组建充满活力和竞争力的科技创新团队2~3个，在我校创新基地开展科研工作。坚持“互相交流、阶段考核、定期汇报”的指导方式，做好江苏省博

士后科研资助计划项目的研究，努力争取国家和省博士后科学基金、国家自然科学基金、青年基金等研究项目，获高水平研究成果。

### **3. 多措并举，培养青年科研骨干**

青年是提升我校办学水平的新生力量，是学校的未来。通过设立校内重点研究项目，资助青年教师参加国际和国内学术会议、举办名家讲座、创办青年教师论坛，科研顾问一对一的精准指导等措施，扶持青年科研骨干力量成长，帮助青年教师在未来的发展中脱颖而出。对于优秀青年学术骨干将实行动态管理、定期选拔，使其尽快成长为我校学术带头人和学术骨干队伍的后备队伍，提升青年科研骨干科研能力，培育重点研究项目。

#### **（四）打造三个特色项目**

##### **1. 建立医学检验服务中心**

与国内实力最强的第三方医学检验机构金域公司合作，共建校内生产实训基地，为教学科研提供教学案例和科研样本，依托金域专家团队、一流的检验设备和管理模式为核心，面向基层医疗机构，形成医学检验区域服务联合体，打造三小时服务圈；建立校内开放，校外共享的产教深度融合的医学检验服务中心，建设生化、血液、免疫等六个临床检验技能包，为在校学生和各级各类医院检验人员提供实践技能培训服务；在法律法规许可的范围内，按集中保存和统一管理

的模式，建设临床医学标本库，满足临床医疗和科学研究等各类需求。

## 2. 创建社区健康学院

五年内，将与政府、行业、社会健康促进及教育机构合作共建盐都社区健康学院，探索多元主体合作共赢的运行机制，建立联席会议制度，形成制度与组织、经费、人员队伍保障体系，探索实施“盐卫+”模式，即“盐卫+盐都社区健康学院”。学校的教育资源向社区居民开放，充分发挥健康教育功能。

**(1) 实施“4544”工程。**将社区健康学院分校建立在盐都区规模较大的卫生服务中心，充分发挥基层卫生服务中心的积极性，建设4个健康分校，在分校里建成5个“健康知识”科普基地，另建设4个大学生社会实践基地，开展4个健康促进项目，以项目带动健康教育工作有序推进：开发《盐都市民健康手册》，向社区居民免费发放；开展“社区健康之星”评选，用身边的典型带动居民提高健康意识；实行“相约健康学校行”，提高青少年心理调适能力，实行健康的生活、学习方式；以送电影下乡为载体，与电影公司合作，播放《中国公民健康素养》等系列宣传短片，广泛传播卫生防病知识。

**(2) 优化健康传播环节。**建立立体化、广覆盖、全时空的健康传播网络。结合我校临床医学、护理、康复治疗技术

专业建设的优质教育资源，调动大学生创业社、康复保健协会等学生社团力量，聘请医药卫生行业专家和社区卫生服务的专业人员，共建社区健康教育指导团队，加强业务能力训练，提升团队的服务水平。围绕社区居民关注的卫生保健、食品安全、心理健康等热点问题，建设“接地气、真管用、受欢迎”的学习资源。在展板、讲座、广播电视、报纸等传统传播基础上，推行基于“互联网+”的微博、微信自媒体等的健康教育传播新途径，受众5万人。优化公众健康行为，服务社区健康教育，推进学习型社区建设。推动盐都区政府创建全国健康促进与教育优秀实践基地。

### **3. 推进校内成人特色专业建设和精品课程建设**

(1) 深入探索并实践传统成人教育与现代远程教育有机融合的教学模式，增加开放网络课程的数目，加强信息化课程建设。力争5年内实现每个专业建设2~3门信息化课程或教学资源库。探索将联办高校知名的业内专家请到课堂授课或开设讲座，尝试在部分课程中，听讲座抵学分，增加课堂吸引力。

(2) 大力推进校内成人特色专业建设。特色专业建设密切社会需求，在培养目标、课程体系、教学改革和培养质量等方面特色鲜明，社会认同度、声誉好。力争5年内建设成2个特色专业。

## **四、实施与保障**

### **（一）抓好任务的分解落实**

在学校编制科技工作“十三五”规划的基础上，做好目标任务的分解工作；结合部门实际，做好发展规划中相应子规划的编制工作，确保各项任务的圆满完成。

### **（二）加强与主管部门和协作单位的联系**

加强与省、市科技管理部门、卫生计生委的联系与沟通，积极争取各级部门在技术、项目、资金等方面的大力支持，争取地方政府支持，加大与附属医院、金域等联系与合作，拓宽服务面向、提升服务能力。

### **（三）增强服务意识，改善服务软环境**

进一步增强工作管理人员的服务意识，及时做好项目立项、结项、经费报销各环节的信息发布、资料传递、技术指导等服务工作，做到周到、及时、全面，提高服务质量。

# 江苏医药职业学院

## 内部质量保证体系建设规划

提高人才培养质量是学校的基本任务。不断完善内部质量保证制度体系和运行机制，建立自我诊断与改进制度，是持续提高人才培养质量的重要举措和制度安排；是配合实施“管评办分离”和教育行政部门转变职能的现实需要；是适应经济发展新常态，提升核心竞争力，有效落实学校十三五规划和实现发展目标的必要保证。结合学校特色和发展实际，制定本发展规划。

### 一、规划制定背景

#### （一）职业教育发展要求和制度安排

为贯彻《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》，建立常态化的职业院校自主保证人才培养质量的机制，教育部在2015年工作要点中明确安排秋季学期开始，逐步在全国职业院校推进建立教学工作诊断与改进制度，全面开展教学诊断与改进工作。2015年6月教育部办公厅发布《关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的通知》（教职成厅【2015】2号），提出“诊改”工作方针即“坚持需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进”，标志质保体系顶层设计出现重大调整，实行“管办评分离”。教育部《高等职业教育创新发展行动计划（2015-2018年）》高度强调质量保障和发展质量，把完善质量保障机制作为今后创新发展的一项主要任务与举措，并对管

办评分离后学校内部质量控制提出“建立诊断改进机制”的要求。2015年12月《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）》启动相关工作的通知（教职成司函[2015]168号），标志职业院校内部质量保证体系“诊改”工作正式启动。“三个”文件一脉相承，国家层面提出了统一的要求、指标体系与运行机制；同时要求注重机制预先的规划、设计，机制运行期间的质量控制；高职的内涵建设与培养质量成为重中之重。2016年5月江苏省教育厅印发《江苏省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作方案》的通知（苏教高〔2016〕9号），要求根据教育部《高等职业教育创新发展行动计划》和学校“十三五”发展规划，因校制宜，建立健全内部质量保证体系；进一步完善本校人才培养工作状态数据采集与管理信息系统；保证持续诊断改进的实施，定期的成效监测与质量提升。

## （二）学校内部质量管理现状

### 1. 持续推进现代化管理

十二五期间教学和管理信息化程度逐步提高：持续推动以学生为中心的网络课程教学平台建设；教学管理长期使用方正教务管理系统，学籍管理、考试管理、教务管理等工作全部在网上进行。通过建立“盐卫教学之家”、“青年协会”等QQ群，方便交流与文件传输。长期使用协同办公系统，使授课计划审核提交电子化、教学管理和行政审批网络化，基本实现网上办公。进一步推进现代高校管理模式，制定学校章程，理顺学校

治理结构，提高学校依法治校能力，提高教授治校水平。学校现已形成校院二级管理体系，组成校、院、教研室三级管理组织，围绕学校重大事项召开教学指导委员会会议，不断充实和调整二级学院教授委员会和专业建设指导委员会，规范二级学院教学管理架构。根据事业发展先后修订、制定了《兼职教学督导员聘任及管理办法》、《中层以上干部因公临时出国（境）管理的暂行规定》、《经济合同管理办法》、《专业设置与动态调整实施办法》、《“中职与高职分段培养”转段工作实施办法》、《公务接待管理补充规定》等近 30 项管理文件，以适应新形势下学校管理的需要。

## 2. 不断强化规范管理

2015 年学校认真执行《廉政准则》和中央八项规定，坚持“三重一大”事项集体讨论制度，严格执行本校党委议事规则、行政议事规则。纪委落实党风廉政建设责任制年度考核工作，以制度办事，以制度管人。实施“阳光招生工程”，规范招生录取程序。严格执行教育部有关高校招生“十严禁”、“六不准”、“26 个不得”的工作规定，确保做到安全招生、规范招生、和谐招生、廉洁招生。严格按照《党政干部任用工作条例》和《江苏医药职业学院培养选拔后备干部工作暂行规定》，面向全校公开竞聘干部，人才招聘工作严格按照程序。坚持干部带动、全员参与，坚持教育与监督并重，加强内涵建设，提升办学实力。将学校安全稳定工作责任和任务分解到具体岗位、具体人，深化横向到边、纵向到底的责任体系，保证政治



稳定、治安良好、师生平安、校园和谐。

### 3. 逐步建立教学质量监控体系

2015 年学校对教学质量监控体系相关内容进行了梳理和顶层设计，“质量核心、关注过程、专业主体”为基本原则，在原来教学管理基础上建立（质控人员、教学管理人员、教师、行业用人单位、学生）人才培养质量评价机制，通过网络化全程全员教学信息采集途径，形成“五控”（督导监控、教务调控、系部管控、专业自控和师生协控）质量监控体系。督导部门一是以常规课堂教学督导为抓手，以专项督导突出人才培养的关键环节，以“五视角”对人才培养质量进行监控指导；二是针对人才培养的不同环节组织用人单位、师生座谈会，或开展网络平台手机终端问卷调研，开展评教评学评管，为“五控”质量管理提供信息化数据。多年来学校严格执行教学值班巡查制度，实施校领导带头听课评课值周制度，每学期都组织人员对各二级学院教学档案进行检查，每月组织收集、整理和反馈学生信息员所反映的各种教学问题，组织各二级学院开展学期中期质量检查，定期召开专兼职教师、学生座谈会和网上评教活动，学生参评率达 98%以上。学校从 2014 年筹划实施校内专业评估，在对 3 个传统优势专业护理、康复治疗技术、药学进行评估整改的基础上，2015 年开展第二批助产、检验、影技、药分、营养、中药、美容 7 个专业评估和整改。根据“评估——诊断——整改——提升”多次循环，不断提升专业管理和专业建设水平。

## 二、学校内部质量保证体系现状诊断

### （一）内部质量保证体系构架有待完善

近年来,我校依法治校意识日益增强,管理制度不断完善,但是,与加快推进依法治教和治理能力现代化的新要求相比,在管理理念、能力和信息化水平等方面仍有差距。学校质量保证机构和队伍建设是质量保证体系建设的组织保证,需要建立专兼职质量保证队伍。我校章程虽已通过核准,但章程配套制度仍需健全;学校、院系各层面质量保证机构和岗位设置亟待健全;校级学术委员会、教学指导委员会、专业指导委员会必须有社会群体广泛参与,教育活动的利益相关者参与学校教育评价和人才培养的长效机制需完善。

### （二）内部质量保证运行机制有待完善

质量提升的积极性与创造性需要质控机制来激发。学校质量目标的科学确定需要广泛的学习、讨论以及校内外纵横向的调研;需要各级领导、教职员工把质量提升作为共同追求,通过多种途径多层面的数据收集和对比分析研究。“全员、全程、全方位”保证的质量文化和运行机制也是十三五“质量保证”工作的重点和难点。人人重视质量保证,人人参与质量保证,质保队伍管理与考核也是内部质量保证有效运行的重要一环。

### （三）内部质量诊断与改进制度有待建立

目前我校在专业、课程、教师发展、学生发展和后勤服务等方面的质量标准、工作流程和规章制度还不完备,工作中传统惯性大,经验管理现象仍然在某些方面泛滥。多元参与、多

元诊断还只是点缀，横向部门之间和纵向层次之间的质量环有待形成，常态化周期性的教学工作诊改制度也迫切需要完善。

### **三、指导思想和总体目标**

#### **（一）指导思想**

贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》和《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》精神，结合《高等职业教育创新发展行动计划（2015—2018年）》和《职业院校管理水平提升行动计划（2015—2018年）》要求，以学校发展目标实现为目标，引导全体教职工建立创新发展责任意识 and 现代质量文化意识，切实履行学校规范教学管理、保证教育质量的主体责任，各项工作实施形成 PDCA 循环，促进全校师生员工共同成长，人才培养质量不断提高。

#### **（二）总体目标**

##### **1. 树立现代质量文化理念，全面参与质量保证**

全员树立立足本位、创新发展的责任意识；树立服务需求、与时俱进的现代质量文化理念，积极促进和全程全方位参与学校内部质量保证体系和自主发展创新机制构建。2016年学校、院系各层面质量保证机构和岗位设置到位，专兼职质量保证队伍人员配备齐全。

##### **2. 内部质量保证体系建立，诊断改进常态化**

学校专业、课程、教师、学生等不同层面建立起完整且相对独立的质量目标与标准，管理制度与规范，以及诊断改进机制，形成全要素、网络化的内部质量保证体系。2018完成1

次自主诊断与改进工作，2019 申请并通过主管部门的抽样复核，以后常规开展。

### **3. 质量管理数据系统完善，日常管理信息化**

人才培养工作状态数据管理系统完善，2018 年，预警和统计分析功能健全，数据管理和应用在诊改工作中的基础作用充分发挥，在决策、管理、运行、监控和质量年报等工作中的作用充分发挥，为上级部门决策提供重要依据。

### **4. 质量保证体系运行高效，质量指标达成度高**

专业、课程、师资、学习生活服务等人才培养核心要素质量指标达成，学生全面发展质量指标达成，“十三五”学校发展指标达成度 70%以上。

## **四、主要任务与重点举措**

### **（一）建立质量保证体系构架**

#### **1. 树立现代质量理念和创新发展责任意识**

加强现代质量理念的全员学习培训，用现代质量理念指导本职工作，贯彻落实在学校办学的各个层面，保证学校发展目标定位科学明确；专业设置、人才培养目标、规格符合区域经济社会和社会要求，符合学生全面发展要求。质量保证目标与学校发展目标、人才培养目标保持高度一致；质量保证体系建设规划科学明晰、符合实际，可操作性强，能有效保证学校发展目标、人才培养目标的达成度。营造浓厚的质量文化氛围环境和制度环境，提升师生的质量意识；促进师生对学校质量理念的高度认同，参与质量保证；持续改进质量制度设计，保证

其完整、科学、有效，并能持续改进。

## **2. 建立学校质量保证机构和队伍**

结合学校现行组织结构设置和人员配备情况，科学调整学校、院系各层面质量保证机构和岗位设置，建立学校质控组织架构和专门质量保证机构，科学分工和配备各层面质量保证机构和岗位的人员。质量保证队伍建设要满足质量保证体系建设要求；人员配备要符合岗位职责要求；对质量保证机构、人员建立考核标准与考核制度，考核机制严格规范并持续改进。岗位和人员合理分工，职责权限明确。加强质量保证人员的业务培训与考核，把握质量保证目标，掌握各类质量标准，开展各项质量评价，提出质量保证的改进举措，完成运行、监控、改进等质保任务。

## **3. 完善质量保证标准和制度体系**

学校和院系要依据区域或行业要求，形成完整、规范的质量标准体系，建立包含人才培养全过程的开放多元的质量保证制度，定期开展人才培养质量的自我诊断，推动质量保证工作持续改进并形成良性循环。学校、院系、专业、课程、教师、学生层面的质量保证制度具有系统性、完整性与可操作性，并在人才培养过程中全面落实，关于质量保证标准和制度体系的整改措施具体务实，不断改进和完善。学校每年发布《人才培养质量年度报告》、《毕业生就业质量年度报告》和《人才培养工作状态数据分析报告》；定期开展院（部）、专业自我诊改，不断改进。

#### 4. 健全质量信息采集与管理

重视人才培养工作状态数据采集与管理平台建设，配备专门平台管理和分析人员，管理到位，运行良好。建立信息采集与平台管理工作制度，保证数据采集实时、准确、完整。运用平台进行日常管理和教学质量过程监控，二级学院、部门、专业、课程等各级用户定期开展数据分析，形成常态化的信息反馈诊断分析与改进机制。根据学校校外临床学院多、社会实践多的特点，完善数据平台在内部管理运行中的状态分析和监控功能，建立质量保证信息发布与监控制度，借助平台开展日常管理和教学质量监控，以及查找问题与薄弱环节，推动持续改进，确保人才培养质量不偏离设定的质量目标。

#### (二) 有效运行质量保证体系

##### 1. 专业质量保证

科学制定专业建设规划，符合行业发展趋势和学校发展实际，规划切实可行并有效实施，专业机构不断优化。专业建设目标和标准明确，专业人才培养方案科学、规范、先进，在人才培养过程中不断优化。学校内部专业诊改常态化，通过诊改促进校内专业设置随产业发展动态调整，校企融合程度、专业服务社会能力不断提升，人才培养质量是否不断提高；专业（群）建设成效、辐射影响力不断增强。新增专业设置程序规范，合作企业、教学经费、师资数量与结构、生师比、实验实训条件、生均教学仪器设备值等专业建设必备条件有明确保障措施。校内专业评估采取学校组织，由行业企业用人单位代表、

校内外专家、学生等利益相关方组成评估组，保证评估的全面、客观、公正、深入。评估结论通过校内整改推进落实。2017年积极准备临床医学专业外部专业评估认证，充分利用评估结论反哺基层临床医学人才培养，并促进学校其他专业和项目自诊自改。

## **2. 课程质量保证**

制定科学合理的课程建设规划，规划的可行性与可操作性要强；有明确的课程建设目标与标准，课程建设规划目标达成度高。各专业的课程标准完备，具备科学性、先进性、规范性。建立课程建设诊改制度，定期开展对课程建设水平和教学质量的诊改，逐步形成常态化的课程质量保证机制，提高课程建设水平，推进教学质量产生明显提升。

## **3. 师资质量保证**

制定学校、院系、专业等层面师资队伍建设和分年度实施计划，规划科学可行；不同师资规划纵横比较有内在逻辑一致性，符合卫生职业教育的师资特点和培养规律，规划目标达成度高。制定和完善专兼职教师、专业带头人与骨干教师等各类人员聘用资格标准；修订或完善系列师资队伍质量保证制度。学校要重视师资队伍建设，为师资建设规划目标的实现提供必需的外部环境、组织管理、资源支撑、经费等保障。每年开展对师资队伍建设成效的诊改，形成常态化的师资质量保证机制。按计划实施教师学习培训，教师质量意识逐步提升；教学改革主动性积极性逐步提高；师资队伍数量、结构、水平、

稳定性、社会服务能力等得到持续改善；学生对教学满意度持续提升。

#### **4. 学生全面发展质量保证**

##### **(1) 健全育人体系**

尽快制定学生综合素质标准和学生素质教育方案，能结合卫生行业特点，体现医学职业素养要求和科学性。培养目标定位准确，能根据生源的不同因材施教，注重分类培养与分层教学；方案体现全员全过程全方位育人，并将创意、创新、创业教育融入其中。建立育人工作常态化诊改机制，实施对育人部门工作及效果的诊改；育人目标达成度高，学生自主学习能力、主动学习积极性、职业能力和创新创业能力得到明显提高。

##### **(2) 完善成长环境**

构建良好的学生成长环境，学校安全设施不断完善，学生生活环境不断优化，学生诉求回应迅速、及时，学生满意度持续提高；意外事故率不断降低。形成常态化安全与生活质量保证机制，实施对后勤、保卫和财务等服务部门服务质量的诊改。建立家庭困难学生、残障学生、少数民族学生等特殊学生生活保障体系，建立学生心理健康教育活动体系与运行管理机制，能为特殊学生群体提供必要的设施、人员、资金、文化等保障。

##### **(三) 强化质量保证体系运行保障**

###### **1. 优化内外环境**

学校积极推进“三方共建”，拓展共建共享渠道，尽可能引入政府、地方和行业的技术、政策、经费等资源。学校积极



制定相关文件和政策，形成有利于学校质量保证体系和人才培养质量持续改进与完善的政策环境。不断改善学校的办学条件，促进校内办学资源的不断优化，以良好的资源环境促进质量保证体系和人才培养质量持续改进与完善。政校合作、校企合作、校校合作的机制体制和配套制度不断完善，合作发展环境不断优化，促进多元合作的开展。

## **2. 管控质量事故**

建立质量事故管控反馈机制，制定质量事故分类、分等的认定管理办法，对质量事故处理及时有效。建立学校、院系两级质量事故投诉受理机构，制定质量事故投诉、受理、反馈制度；定期开展质量事故自查自纠，形成质量事故管控常态化管理反馈机制，严控学校质量事故的发生率和影响程度；提升处理安全事故、群体性事件的速度与能力；学校质量事故与投诉发生率逐年减少。建立过程信息监测分析机制与质量事故预警制度，制定和完善突发性安全事故、群体性事件应对工作预案；每年进行质量事故分析，并完成质量事故分析报告及其反馈处理效果报告。

## **3. 内部诊改常态化**

学校十三五规划及各项子规划体系完备、科学，能通过质量保证的运行有效落实，执行效果明显，目标达成度高。标准体系建设有效开展，专业、课程、师资、学生发展质量标准逐步完备，有先进性，自成体系，能在诊改过程中不断调整优化，并得到社会认可和采纳。内部质量保证体系建设日趋完备；持

续改进的机制呈常态化并步入良性循环，每年完成《人才培养状态数据分析报告》、《人才培养质量年度报告》、《毕业生就业质量年度报告》、《质量事故分析报告及反馈处理效果报告》，人才培养质量得到持续提升。

#### **（四）形成卫生类职业院校质量保证体系特色**

学校自身质量保证体系建设要适应卫生事业发展。尤其是基层卫生岗位的人才培养需要，遵从卫生职业教育规律和医学类人才培养规律，有效契合卫生类职业院校的发展需要，卫生特色鲜明。学校要加强质量保证“规划”的特色彰显、落实与资源统筹，保证应用效果，并在同类院校和相关专业推广。依据学校质量保证体系建设规划，制订诊改工作方案与实施细则，以落实改进为重点，统筹经费投入与资源条件保障，优先保证高水平人才质量输出要求的教学条件、资源建设及其综合改革的需要。

# 江苏医药职业学院

## 国际合作交流 “十三五” 专项规划

根据国家和省中长期教育改革和发展规划纲要和《江苏医药职业学院“十三五”事业发展规划》，结合学校建设发展实际，制定本规划。

### 一、学校国际合作交流面临的形势

#### （一）“十二五”国际合作交流取得的主要成绩

##### 1. 国际交流合作逐步扩大

学校先后与美国、加拿大、泰国、新加坡、韩国、德国、澳大利亚、日本、英国以及我国台湾、香港等多个国家和地区的高校进行了交流，对外交流合作逐步扩大。目前，已与美国西海岸超声学院、加拿大圣劳伦斯学院、台湾长庚科技大学等3所境外高校签订了合作协议。

##### 2. 对外合作办学取得突破

2013年，学校与加拿大圣劳伦斯学院联合开展康复治疗技术专业合作办学项目，已招收3届学生，1名学生赴加深造；2015年，学校与长庚科技大学联合成立“盐城—长庚健康照护学院”，共同开展护理专业国际化专门人才培养；与美国兰道尔夫-麦肯学院、省国际教育交流协会签订海外本科直通车项目合作协议，与江苏海伊斯科普公司签订留学生招生协议；成立盐卫“樱花国际看护师育成学院”，培养护理专业学生赴日高层次就业。

### **3. 境外学习培训稳步推进**

学校先后有 13 名教师分别获教育厅、卫生厅、国际交流协会出国留学项目；先后派出 41 批次 171 人次专业带头人、骨干教师、优秀中青年教师、中层干部赴新加坡、美国、加拿大、澳大利亚、德国、英国、台湾、香港等国家和地区高校学习研修，其中 2011 年 8 批次 32 人次、2012 年 7 批次 32 人次、2013 年 14 批次 65 人次、2014 年 10 批次 16 人次、2015 年有 2 批次 26 人次；12 名学生赴台湾长庚科技大学暑期游学。

#### **（二）“十二五”国际合作交流存在的问题**

##### **1. 运行机制不够健全**

学校在外事办的基础上，成立了国际交流合作处，但与党办院办合署，未单独成立专门机构，现有运行机制不够完善；随着国际合作交流活动的日益活跃，对外开放办学项目的不断拓展，现有组织机构的人员数量、质量难以满足学校国际交流工作的高效开展；校内沟通合作机制需要不断健全，各教学单位和职能部门应进一步理顺关系、明确职能。

##### **2. 师资队伍较为薄弱**

学校双语教学人才培养和储备不足，具有海外研修一年以上经历的教师比例严重偏低，距离优质高职院校的建设目标差距较大；专业外教聘请工作力度有待加强，学校现有英语外籍教师 1 名，2016 年我校药学和护理专业开展海本直通车项目，学生外语水平参差不齐将成为影响项目质量的短板，急需聘请韩语和英语外籍教师；护理和药学招收印尼、老挝、泰国等东

南亚的留学生，学校需要配备对外汉语教师和留学生管理队伍。

### **3. 合作类型相对单一**

学校对外交流合作的范围、领域有待进一步扩大，校内特色品牌专业与国际接轨程度亟待提高，国际优质教学资源引进有待加强，“国际通用职业资格证书”引进计划有待实施，课程建设和学术研究合作有待突破，外国专家引进和聘请渠道有待拓宽；开放办学体系需进一步完善，合作办学项目有待增加，境外办学有待开辟。

## **（三）“十三五”国际合作交流面临的形势与机遇**

### **1. 经济全球化推动教育国际化**

经济全球化迅猛发展，使得人力资源和物质资源跨国、跨地区流动成为新常态，并已渗透到教育领域，教育要素自发在国际间流动，教育资源自发寻求优化配置，世界各国间的教育交流日益频繁，竞争更加激烈，形成了教育国际化的大趋势；各国都想充分利用“国内”和“国际”两个教育市场，优化配置本国的教育资源和要素，抢占世界教育制高点，培养具有国际竞争力的高素质人才，为国家利益服务。

### **2. “一带一路”战略驱动文化教育推广**

国家发布的“一带一路”建设愿景和行动文件，强调加强不同文明间的对话，求同存异、兼容并蓄、和平共处、共生共荣。“一带一路”是经济贸易与文化发展的双核战略，蕴含着以经济合作为基础，以人文交流为支撑，以开放包容为理念的

重要内容，为文化产业、教育行业开拓市场提供了历史机遇，为各种优秀文化及和谐发展、和平共处理念提供了传播途径，同时也为教育输出跨越国界开辟了道路。

### **3. 学校转型发展对开放办学的战略需求**

推动对外开放办学，提升国际影响力，是学校办学定位的现实需求。学校建设“国际化、信息化、示范化的国内一流卫生高职院”的目标，以及省级示范性高职院校和省 A 类品牌专业建设的任务，对学校国际化发展都有明确的要求。学校坚持创新驱动、人才支撑、合作共享的发展战略，在全面提升综合办学实力的过程中，开放办学是实现学校专业布局转型发展的重要支撑。

## **二、指导思想和主要目标**

### **（一）指导思想**

以习近平总书记关于职业教育工作的重要指示精神为指导，全面贯彻全国职业教育工作会议精神，根据中办、国办《关于做好新时期教育对外开放工作的若干意见》，紧扣国家“一带一路”战略，围绕建设“国际化、示范化、信息化的国内一流卫生高职院”的发展目标，紧紧抓住高等职业教育国际化迅猛发展的重要机遇，全面确立国际化办学理念，深化国际交流合作，提升合作办学质量，完善开放办学体系，培养具有国际视野和跨文化沟通合作能力的国际化人才，提升学校国际影响力。

### **（二）总体目标**

到 2020 年，学校国际交流合作发展规模和水平、国际教育质量和投入有显著提高；教育开放程度不断扩大，形成全方位、多层次、宽领域的国际交流与合作局面；积极引进国际优质教育资源，拓展国际教育服务；进一步完善学校国际交流合作模式，国际合作研究和课程建设取得突破；逐步形成学校与国际高等职业教育发展相适应的开放办学格局，培养具有国际视野和竞争力的人才；努力建成国际交流合作先进学校。

### **（三）重点指标**

1. 国际合作办学项目 5 个，其中海本直通车项目 3 个
2. 力争留学生招收专业 5 个，来华留学生规模达 200 人左右
3. 力争在国（境）外设立 1 个办学点
4. 签订国际合作友好单位协议达 10 个
5. 专任教师拥有海外培训经历一年以上者达 10%
6. 大学生拥有境外学习经历者达 200 人
7. 引进和聘请外国专家 10 个

### **三、主要任务与重点举措**

1. 积极拓展与国外和港澳台地区的高校交流与合作。主动加强与教育厅、卫计委的联系，充分利用出国交流的师生、来华留学生和外籍专家等关系，拓宽学校国际交流与合作的路径，积极搭建更多的国际交流与合作平台，与境外高校建立国际交流与合作友好关系学校达 10 个。各教学单位也要与 1-2

个国（境）外高校建立实质性合作关系，推进师生的跨文化交流学习，丰富师生的跨文化实践体验。

2. 大力引进国（境）外智力人才。根据学校教学、课程、专业建设以及科研发展的需要，加大引智力度，多形式、多途径引进国（境）外高水平的智力人才，来校进行长短期授课、讲学、学术访问和科研合作。增加聘请外籍专家的数量，提高引进质量，加强教学工作考核，重点引进和聘请专业类外籍专家 10 名。

3. 加强教学、科研和管理人才队伍的国际化建设。学校每年公费派出长短期出国学习人员 10-20 名，通过出国研修、学术交流、合作研究等方式，逐步培养一批能与国际同行开展交流、研究的教学、科研和管理骨干队伍。重点加强外语类教师和“双语”师资的国外培训，为国际合作办学提供人才支撑。通过 5 年的努力，学校具有海外学习经历人员达 200 名，其中具有海外研修一年以上经历的专任教师达 10%。

4. 稳步推进中外合作办学项目。继续巩固与加拿大圣劳伦斯学院康复治疗技术专业、与台湾长庚科技大学护理专业合作办学项目，每年选派 40-50 名护理专业学生赴长庚科技大学学习；增加 3 所海本直通车合作办学项目学校，加强项目的专业建设，通过互认课程、互认学分、分段合作培养，创新国际化人才培养模式。

5. 实施国际教育服务。根据学校实际，有计划有步骤推进国际留学生教育，提高留学生教学质量；留学生招生专业达



5 个，在校留学生规模达 200 人，力争在国（境）外设立办学点 1 个，扩大学校国际影响力；建立国际合作交流工作网站，充分运用互联网+技术，提高国际教育服务水平。

6. 引进国际优质教学资源。推动特色品牌专业和示范专业与国际接轨，引进国外先进的课程体系、课程标准、网络课程和教材，引入先进的教育理念和教学方法，创新人才培养模式，提高人才培养质量；适时推进“国际通用职业资格证书”引进计划，培养国际通用人才，提升学生国际就业竞争力。

#### **四、保障措施**

##### **（一）组织保障**

学校成立由校领导和相关部门、二级教学单位负责人组成的国际交流合作与来华留学生工作领导小组，统一规划、组织协调和宏观指导。成立国际交流教育学院（与国际交流合作处合署），负责工作的具体实施。探索适合学校特点的国际交流与合作运行机制，形成职能部门协同配合、二级学院主动承担的运行体系，共同推进学校国际化进程。

##### **（二）制度保障**

建立健全学校外事出访工作、外籍专家聘任与管理、国际合作办学、留学生招生与管理、外事档案管理等各项管理制度，形成规范性文件，完善具体工作流程。将国际交流合作与来华留学生工作列入学校每年重点工作予以实施，纳入各相关二级教学单位年度目标管理进行考核。设立相关奖项对国际交流合作与来华留学生工作中的优秀成果、优秀单位和优秀人

员给予表彰和奖励。设立学校国际交流合作与来华留学生工作专项课题，注重总结、凝练和提升，形成一批理论研究成果。

### **（三）资源保障**

1. 人力资源保障。为来华留学生管理配齐专职管理人员和公寓宿管人员，加强对外事工作、国际交流合作工作、留学生管理等人员的业务培训，建设一支政治素质高、执行能力强、业务素质优、工作态度好的外事国交留管队伍。引进对外汉语教学专任教师，确保留学生对外汉语教学工作顺利开展。

2. 硬件资源保障。确保国际交流教育学院有独立的办公和会议场所；建设符合国家要求的外教留学生公寓；配备符合学生需求的穆斯林餐厅；建设国际和国内学生共享型学生活动中心。

### **（四）经费保障**

学校确保对国际交流教育学院硬件建设的经费投入；将国际交流合作经费纳入财政预算；设立留学生教育专项经费（含招生经费、奖学金、教学经费、管理经费等）。各二级教学单位要在经费项目中专门设置国际交流合作费用。

# 江苏医药职业学院

## 信息化校园建设规划

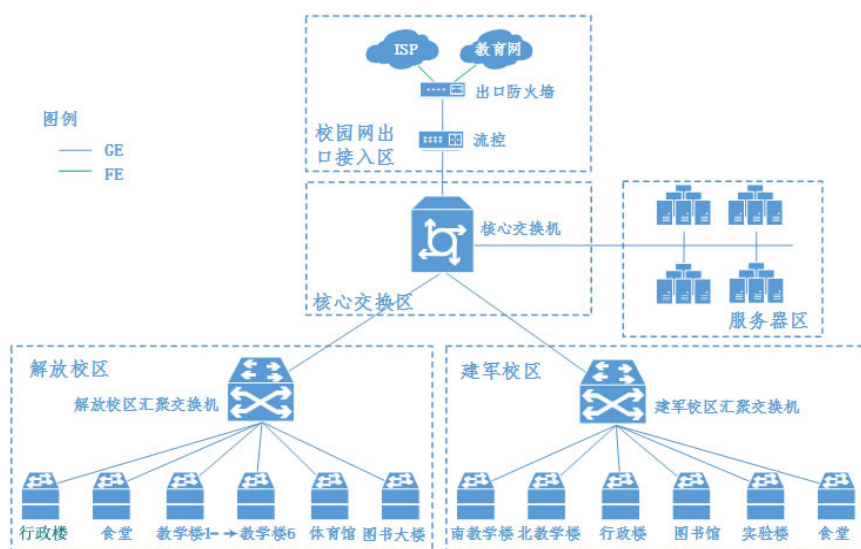
学校信息化建设已经成为学校未来教育发展战略的制高点，教育部《国家教育信息化十年发展规划》指出：推动信息技术与高等教育深度融合，创新人才培养模式。江苏省教育厅苏教职【2013】37号“省教育厅关于加快推进职业教育信息化建设的意见”中要求职业院校建成标准化数字校园。学校的信息化水平已成为学校综合实力和现代化水平的重要标志。为此，科学规划学校信息化校园建设方案，加快信息化建设步伐，加强资源整合，引进新系统，开拓新应用，为学校事业更好发展打下坚实基础。

### 一、信息化校园建设现状

#### （一）已取得成效

##### 1. 硬件设施建设具备良好基础

信息化工作从来不是一蹴而就的。学校的信息化校园建设开始于1998年建军校区，高速发展于2006年职教园区建新校区。两校区之间通过电信光纤和移动光纤相连，各楼宇之间都通过光纤相连，实现了全校建筑物的千兆连接，百兆到桌面，奠定了计算机网络通信基础。教学及办公用电脑，总数超过1000台。现有电信带宽1000Mbps，移动200Mbps，教育科研网10Mbps。



## 2. 应用系统建设稳步推进

(1) 加强校园网门户平台建设。2008年，引进网站群平台，搭建学校对外统一门户平台，为各二级学院及部门搭建部门网站。2010年引进协同管理平台，搭建学校个人空间、部门空间和单位空间。建成近20个管理业务流程应用，基本实现教学和管理业务流程网络化和规范化，提高了管理水平和应用效率。2012年，升级了一卡通管理系统。依托校园网，实现信息三级存储、二级传输管理机制，确保了学生一卡走遍校园，实现用餐、超市、门禁、借还图书、会议签到等功能。

(2) 强化教学管理和学习应用。2007年，购进正方教务管理系统，综合学生学籍管理、教学计划管理、开课计划管理、排课管理、网上选课、实践教学管理、成绩管理、教学考评、教材管理等功能，实现教务信息管理一体化。2010年，引进英语自方学习平台，促进学生英语能力提高，保证学生四、六级英语通过率。2006年购进天空教室平台，推进了学校申报省级精品课程和院级精品课程建设。2013年，引进网络教学

平台，现有 40 门在建课程，实现课程站点发布和资源为学生服务应用。财务、资产管理等可以直接通过省统管软件管理。

## **（二）建设经验**

1. 基础设施建设前瞻性强。2006 年建设新校区时确定校园主干千兆。2015 年，校园网升级改造，确定“千兆进校、主干万兆、桌面千兆、无线覆盖”，满足学校各类信息系统应用。

2. 以应用需求为导向促进软件平台应用。学校升格后，及时引进了网站群平台，提高了学校门户网站和各部门二级网站建设水平。引进学生自主学习平台，为学生提供了学习有效平台。协同管理系统的引进，构建了网络平台业务报销等流程，使工作流程标准化，提高了工作效率。

## **（三）存在问题及挑战**

### **1. 系统滞后不能满足应用需求增长**

十二五期间，学校虽然引进了不少应用系统，但相对于当前硬件系统迅速发展和应用需求的需要仍滞后。随着上网用户量不断递增，教学资源库建设迅猛发展，以及学生使用手机 APP 资源，对校内无线上网和带宽将会提出更高要求。

### **2. 学校信息化建设整体规划需要加强**

目前的应用系统是根据不同阶段需求分别引进，存在系统之间信息不能共享，形成信息孤岛，不能形成全校大数据，进行数据统计分析和挖掘。应用系统多为定制，网络安全要求又高，使得维护和管理任务加重，目前学校网络中心技术力量薄弱，影响了校园网建设和应用。

## 二、指导思想与建设目标

### （一）指导思想

认真贯彻落实教育部《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、教育部《教育信息化十年发展规划（2011-2020年）》、教育部《职业院校数字化校园建设规范》、教育部《教育信息化“十三五”规划》等文件精神，以人才培养为根本，以专业建设为龙头，以改革创新为动力，以服务师生需求为导向，实现学校信息化的跨越式发展。

### （二）建设目标

加强基础设施建设，完善现有校园网网络基础设施建设，加强网络安全基础设备配备，建成有线、无线双覆盖的校园网络环境。培养教师信息素养，加强资源建设，促进信息技术与医学教学的深度融合，提高教学质量，再造管理流程，提升校园文化生活品质。推进智慧校园建设，建设数字化校园公共数据库，分析各种状态数据，评估办学效果。建设校园物联网，实现网络融合。

### （三）实施原则

1. **统一规划，分步实施。**加强顶层设计，做好项目分析和规划，整体考虑、统一规划，确定统一信息标准、统一技术路线、统一基础架构和统一组织管理。

2. **强化整合，资源共享。**整合现有资源、开发新资源，实现数据共享与实时交换，实现学校教、学、管理、服务、决策等综合应用，提炼特色亮点，强化学校自身特色模块建设。

**3. 应用导向，服务为先。**坚持以应用为导向，加强应用及管理系统可行性论证和流程标准化建设，服务师生一线，做好网络畅通和技术支撑。

### **三、主要任务与重点举措**

#### **（一）主要任务**

前期以信息化校园建设为主，后期逐步转向智慧化校园建设为主。通过强基础、重集成、重开发、会分析，提升信息化校园水平。强化教学资源建设，逐步建成数据分析系统，提高校内大数据分析能力，推动智慧校园建设。

#### **（二）重点举措**

##### **1. 加强硬件基础设施建设**

（1）拓宽校园网带宽。校园网“千兆进校、主干万兆，桌面千兆、无线覆盖”，提升校园网访问速度。两校区内无线全覆盖，为全校师生提供手机漫游功能。确保校园网网络畅通和内部安全。

（2）加强教学信息化建设。实现两校区所有教室电子设备集成化、数字化和网络化管理。加强校企合作的数字化环境建设，实现临床教学班全方位的网络平台管理。加强虚拟化实训室环境建设，临床医学或药学建立仿真实训系统的教学场所。加强无线传感等感知型网络建设，建设校园物联网，实现网络融合。

（3）实现数字安防校园。建设独立局域网的安防系统，实现对校园视频监控、入侵报警、出入控制、电子巡更、电子

监考、消防报警、紧急呼叫（求助）报警、紧急广播系统的统一管理 and 控制，形成全方位的、立体式校园安全防范系统。

## 2. 提升应用平台建设水平

（1）加快信息化校园基础平台建设。在引进三大平台的基础上，形成学校各类信息数据标准，集成学校现有应用系统，建设学校私有云平台，实现为教师、学生、管理员一站式服务平台。

（2）加强教学信息化平台建设。在现有英语自主学习平台、网络教学平台基础上，加强智慧职教云、爱课程云平台、解剖一体化虚拟软件、形态学虚拟软件、药学虚拟教学平台、检验技术虚拟软件平台等建设，为师生提供多渠道学习资源。

（3）加强管理信息化平台建设。加强人事工作管理系统、科研工作管理系统和实验实训综合管理系统建设，实现校企合作双向互动系统应用，加强特色人文系统和特色业务系统开发，使学校信息化管理更全面、更标准化。

（4）加强服务信息化平台建设。在现有校园一卡通系统、心理咨询系统、宿舍购电系统的基础上，引进节能监控管理系统、迎新服务系统、宿舍管理系统、就业管理系统、离校管理系统、学生成长导航、校园地理信息服务系统等各类系统平台。

（5）建设数字移动校园平台。加强移动端 APP 建设，确保师生方便、快捷使用数字化校园手机移动端应用平台，实现教学资源、教务、学工、一卡通等信息通过手机处理，最大限度提高系统为教师和学生服务功能。



3. 推进智慧校园建设。在数字化校园基础上，加强数据统计分析功能提炼，提升学校内部大数据分析能力。开发状态数据平台统计信息模块、教学内部质量监控体系模块，从各个层面、各个角度整理、筛选、分析和呈现学校各类校情材料等，评估办学效果。引进校园节能减排物联网软、硬件系统，建设有（无）线传感等感知型网络，实现对设备信息读取和状态监控，实现信息网络融合。

#### **四、保障措施**

校园信息化的规划与实施是一项复杂的系统工程，也是一个工程量大、建设周期长、循序渐进的过程，需要资金、人力和管理资源等切实可靠的保障。

##### **（一）健全组织机构，完善管理机制**

在校园信息化领导小组工作指导下，进一步健全学校信息化建设领导体制，进一步明确信息化建设和管理服务归口部门的职责权限，强化对学校信息资源的组织与协调职能。建立以项目为中心的实施模式，成立项目实施组，健全跨部门业务的协调机制，完善信息化建设的政策制度体系。

##### **（二）加强队伍建设，提供技术保障**

加大对信息技术管理服务部门建设力度，建立一支专业的信息化技术支持服务队伍。通过引进、培养、实践锻炼等多种方式，完善队伍的专业结构，优化计算机技术、网络通信技术、数字媒体应用与管理等不同专业背景人员配置，形成一支稳定的技术支撑队伍。

### （三）强化责任意识，确保建设质量

建立稳定的信息化经费投入机制，将建设专项资金纳入年度财务预算，保证学校信息化建设的需要。实行目标责任制，制定每个阶段目标任务，落实具体部门和责任人，校园信息化领导小组每年对任务完成情况进行检查和评估，加强监督和管理，保证建设质量。

### （四）转变工作观念，建设信息化生态环境

教育资源建设是教育信息化的关键，要充分利用优质信息资源改变教师教学、学生学习的方式。要树立信息化工作资源观，从资源的采集、优化思考和开展信息化工作，为教师、学生提供无尽的学习资源。建立校园信息化相关的管理制度、健全相关工作机制，营造良好的信息化生态环境。

# 江苏医药职业学院

## 文化建设发展规划

江苏医药职业学院在长期的办学历史和实践过程中，积淀了丰厚的文化底蕴。为进一步加强学校文化建设，努力构建富有医药特色、彰显红色文化传统的学校文化，按照《江苏医药职业学院“十三五”事业发展规划》相关要求，结合学校文化发展特点与实际，制定本发展规划。

### 一、“十二五”发展取得的成绩

学校高度重视文化建设，充分发挥文化在学校教育中的隐性德育功能，努力将人文精神渗透到学校管理的各个层面，构建了和谐的发展环境，形成了特色鲜明的优良传统。

（一）**确定了文化建设的基本路径。**经过多年实践，形成了一个中心、两大支点的文化建设路径。一个中心即以校训“行方智圆”为中心，培养学生的基本人格；两大支点，即铁军文化和天使文化两大支点，以铁军文化传承红色文化基因，以天使文化张扬仁爱奉献精神。

（二）**丰富了文化内涵。**确定了“诚、爱、美、洁、精”的校风、“博学卓识，慎思笃行”的教风、“业精于勤，技进乎道”的学风；明确了“质量立校、特色立业、医德立身”的办学理念 and “立足苏北、面向基层、服务江苏、辐射全国”的办学定位。

（三）**建设了文化载体。**以“主题年”活动引领学校事

业科学发展，从2006年-2016年，确立11个“主题”推进学校改革与发展。

**（四）完善了文化平台。**重点建设爱国主义和人文教育基地“一馆一院四平台”，即校史馆、朱训书院、铁军园、天使园、百草园、校友园。

**（五）塑造了文化品牌。**培育了校园六节（人文节、健康节、社会节、艺术节、生活节、科技节）、“博爱青春”大学生暑期社会实践、“人文校园四季行”等学校文化品牌。

**（六）完善了制度文化体系。**围绕学校章程建设，建立健全党委领导下的校长负责制、目标责任制度、考核制度等规章制度，完善了监督与自律并重的机制，构建了依法治校的制度文化体系。

## 二、“十二五”期间存在的问题

### （一）问题

1. **文化建设缺乏统一性和延续性。**学校文化建设涉及方方面面，需要全体师生共同培育，在物质文化、精神文化和制度文化方面没有形成品位高、人性化、有特色的分步实施、整体推进的计划。

2. **文化创新的格局没有形成。**在全社会文化事业大繁荣背景下，学校的文化建设没有拓展科研和技术服务的新领域，把文化传承与现代技术创新相结合，推进文化创意和文化创新研究和实践。

3. **大学生的人文素质有待进一步提高。**文、史、哲、美

学类、艺术类等人文课程设置少，书香校园活动没有普及，学习功利化现象普遍存在。

## （二）原因分析

1. **文化建设规划缺少整体性和前瞻性。**文化引领事业发展的意识不强，对学校文化建设重视不够，规划制订没有结合学校事业的发展，围绕职业教育的新形势进行。

2. **文化与科技结合不紧密。**“艺术借助科技的翅膀才能高飞。”达·芬奇的这句名言生动揭示了文化与科技的关系。文化与科技融合是人类文明发展的一种趋势，也是社会文化发展进步的一个永恒的命题。学校网络文化、新媒体建设较滞后，影响了文化创新的格局。

3. **培育人文精神、人文意识的机制不健全。**学校没有建立起全校整体性的人文精神培育体系，各部门和二级学院联合培养师生人文气质的氛围没有形成，也缺少足够的学校领导层面的支持。

## 三、“十三五”发展的背景

《职业院校管理水平提升行动计划（2015-2018年）》（教职成〔2015〕7号）等文件明确指出，要坚持立德树人、全面发展的培养要求，开展学校文化创新行动，把培育和践行社会主义核心价值观融入教育教学全过程，把提高职业技能和培养职业精神高度融合，促进学生德智体美全面发展。同时，现代医学模式和新医改对构建和谐医患关系、强化医德医风建设提出了新要求。

2014年5月5日，习近平总书记在北京大学师生座谈会上发表重要讲话，提出社会主义核心价值观“传承着中华优秀传统文化的基因，寄托着近代以来中国人民上下求索、历经千辛万苦确立的理想和信念，也承载着我们每个人的美好愿望。要在全社会牢固树立社会主义核心价值观。”中共十八大、十八届三中、四中、五中全会强调要推进社会主义核心价值体系建设，建设社会主义文化强国，认为社会主义核心价值体系是兴国之魂，是社会主义先进文化的精髓，决定着中国特色社会主义的发展方向。

2015年月12月，《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》要求“积极培育和践行社会主义核心价值观，不断坚定广大师生中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”

新时期，国家领导人的重要讲话和重要文件无不体现了推进社会主义先进文化的重要性和紧迫性，指明了高校文化传承与创新的方向，并对推进文化改革发展作出部署。

#### **四、指导思想和总体目标**

##### **（一）指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，以社会主义核心价值观为统领，坚持社会主义先进文化的发展方向。围绕“建设国际化、信息化、示范化国内一流高职院校”奋斗目标，紧紧抓住“卫

生”、“高职”两个关键词，传承铁军精神，弘扬天使文化，为培养高素质技术技能卫生人才创造良好的民主开放、与时俱进的文化氛围，发挥学校文化引领社会发展的作用。

## （二）总体目标

经过五年建设，“行方智圆”的内涵更加丰富完善，学校文化环境更具特色，育人氛围更加浓郁，文化育人功能较好体现，“两平台三模块”医学人文课程改革成绩显著，“三维一体”学校品牌文化体系更具特色。学校文化的引领、凝聚功能更加强大，艰苦奋斗、积极进取、锐意创新、勇争一流的发展氛围进一步形成，学生的人文素质进一步提升，“高素质技术技能卫生人才”的培养目标基本实现。

## 三、主要任务与重点举措

### 1. 实施先进文化引领工程

（1）实施“选树模范”常态化工程。积极搭建全国、省、市三级“好人”和“道德模范”的推荐、评选等平台，完善典型培育机制。做好“中国好人”奚家凯、徐兆学，“盐城好人”蔡慧等优秀人物的宣传工作，寻访各届校友创业创新的足迹及奋斗历程，挖掘先进人物的价值观和先进事迹，编辑《校友风采录》，形成先进典型由个体向群体发展的“好人效应”。

（2）建立医学人文素质教育基地。在“医学人文协同教育中心”的基础上，从人文精神培育、人文课程改革、人文校园构建、人文平台搭建、人文制度规范、人文师资培养、人文职场对接、人文关怀实践等八个方面加以建设，形成全校共识、

共建、共管、全员参与、协调一致的医学人文教育格局。

**(3) 设立“铁军讲堂”。**“铁军讲堂”是研究新四军历史、传播新四军文化、传承新四军精神的交流、讲学、研究课堂。将与新四军纪念馆、泰山庙等爱国主义教育基地合作，邀请国内铁军文化研究专家开展铁军文化的系列讲座，组织“寻访红色基地，感受红色文化”等活动，进行学术研究与成果交流，使师生从中感受铁军精神的力量。

**(4) 推进学术文化建设。**依托激励机制，鼓励教师教研结合、产教结合，大兴教研和科研之风，形成严谨治学的良好风尚。以课堂教学为依托，以课外活动为平台，把人文素质和科学精神教育融入学校人才培养的全过程，培养大学生科学素养、创新能力、实践能力和创业精神，营造浓郁的学术氛围。

**(5) 加强校友文化建设。**通过建立校友会及校友工作网站，加强与校友联系与沟通。通过校友返校日开展丰富多彩的校友活动，大力宣传校友中的杰出典型，提升校友文化价值。培育在校生的爱校意识和校友意识，形成“校友与母校共荣辱”的价值观。

## **2. 建设特色文化环境**

**(1) 加强校内宣传阵地建设。**坚持贴近实际、贴近生活、贴近师生，建设好官方微信和微博、校园网、校内广播、宣传橱窗等舆论载体。加强对校内出版物、横幅标语、新闻采访等的管理。集中梳理学校在各级各类媒体发表的新闻作品及宣传成果，编印《盐卫之声》。



**(2) 建立、完善学校文化视觉识别系统（SIS）。**重视学校形象宣传工作，实施品牌形象塑造计划。征集校歌，组织在校生传唱，做好解放校区道路、楼宇、广场的命名工作。规范各类标识牌匾、办公用品、文化宣传材料的规格与设计。

**(3) 完善“六区”文化建设。**“六区”（功能定位）即：办公区、教学区、实训区、生活区、公寓区、运动区。在办公区突出办学理念、时政文化、廉洁教育、师德教育和安全教育；在教学区突出人文素质、科学精神和职业教育；在实训区突出企业文化和实践教育；在生活区突出生活常识、文明礼仪和卫生教育；在公寓区突出行为习惯教育；在运动区突出健康理念、健身习惯教育。

**(4) 推进特色文化基地建设。**结合学校办学历史和专业特色，改建铁军园和百草园，突出重点加强图书馆阅览室、教学楼大厅的文化环境改造，建高学生服务中心，给学生提供温馨和谐的学习交流场所，集中力量开展实训中心、教学楼走廊的文化建设。

**(5) 营造专业文化氛围。**紧密结合专业进行学校文化建设，在教学区创设专业文化专栏，包括还市场人才需求信息，行业与专业的发展历史，新工业、新技术的发展趋势和业内成功人士以及能工巧匠、优秀毕业生事迹介绍等与专业相关的素材；开设“天使大讲堂”，邀请行业专家来校讲座；开展学生职业生涯设计专题报告会、专业技能大赛、才艺展示、模拟招聘会、营销、谈判等活动，着力营造富有特色的专业文化氛围。

### 3. 打造“三维一体”特色校园文化品牌

“一体”即学生成长成才的宗旨，“三维”即校园文化品牌的高度、宽度和长度。通过三个维度的建设，引导和帮助学生树立正确的人生观、世界观、价值观，培养其敬畏生命、厚德敦行、人文关怀的自觉性，坚定从医的人生理想。

(1) **立足实践服务开展活动。**以“践行社会主义核心价值观，追逐美丽盐卫梦”送医送药送健康社会实践活动为基础，推进志愿者注册及志愿服务学分制，重点打造“徐兆学青年志愿服务队”、“中国南丁格尔志愿护理服务支队”、“爱心天使手拉手志愿服务队”、“励志者协会”等志愿服务活动，扩大社会影响，打造文化品牌。

(2) **针对学生个性发展组织活动。**构建以身心健康为基础，以专业社团、科技文化艺术活动、三创教育为核心的文化菜单，努力构建“一院一品”特色文化，让学生有平台、有舞台、有精彩，实现个性发展，成就出彩人生。

(3) **突出养成教育谋划活动。**通过现代淑女教育、“悦读改变人生”教育，将“八慎”教育为主要内容的养成教育融合到教育教学全过程，将现代淑女学堂教育和实践融入人才培养的全过程，通过推荐书目清单、建立好书交换站、成立读书诵诗沙龙等营造浓郁的书香校园氛围。

### 4. 推进校园文化的理论和实践研究

(1) **组建文化建设研讨沙龙。**从育人的高度、实践的角度来研究校园文化，打造学校在校园文化研究领域的学术特

色，提升学校文化建设的理论研究水平。

**(2) 在实践探索基础上对校园文化进行课题研究。**积极申报省级社科规划、社科基金、教育科学等研究课题，以理论研究成果指导校园文化建设。

**(3) 建设思政领域的省级精品课程。**推进校园文化建设与社会主义核心价值观体系的融合，拓展校园文化的社会影响力。

#### **四、保障措施**

**(一) 建立强有力的组织领导机构。**形成党委领导，党政工团齐抓共管的学校文化建设工作机制。充分发挥党委的政治核心领导作用，正确把握学校文化的政治方向，确保学校文化建设紧紧围绕培养人、教育人的中心任务，沿着健康发展的路线前进。

**(二) 加强校园文化建设的管理。**成立学校文化建设指导委员会，负责文化建设的统筹、检查、督促和落实。各部门有相应的小组和负责人，专门负责抓好文化建设工作，结合部门工作实际，制定校园文化建设实施细则，并组织落实。

**(三) 加强校园文化建设的保障。**设立学校文化建设经费，纳入学校年度预算，并逐年增加；不断完善校园文化建设的政策和措施，切实解决学校文化建设过程中遇到的实际问题和困难，确保文化建设各项工作顺利开展。

**(四) 加大校园文化建设宣传力度。**通过宣传、表彰、激励等措施，充分调动广大师生参与文化建设的积极性、主动性

和创造性；尊重师生的首创精神，善于捕捉和培育师生在学校文化建设活动中的亮点，并及时总结、提炼，不断丰富和更新学校文化的内容；加大校园文化建设新成就、新风貌等方面的宣传力度，提供强大的舆论支持，使之成为凝聚、激励广大师生不断进取的不竭动力。

## 附件一、学校“十三五”事业发展规划主要指标

类别	指 标	2015 年	2018 年	2020 年
办学规模	全日制在校生	6700	8500	9000
	全日制专科生	6700	8000	8000
	其中：高职本科分段培养学生	35	400	700
	高职本科联合培养学生	—	100	200
	高职本科合作办学培养学生	—	300	600
	留学生	—	100	200
	继续教育学生	4500	5500	6000
师资队伍	引进特聘教授、境内外专家	5	10	20
	具有研究生学历（学位）教师占比	49%	> 65%	> 85%
	1 年以上海外学习或工作经历占比	1%	> 6%	> 10%
	专任教师“双师型”教师比例	45%	> 70%	> 85%
专业建设	省级品牌专业	1	1	2
	国家骨干专业	—	1	2
	国家/省级专业教学资源库建设项目	—	1/1	1/2
	国家/省级精品在线开放课程（MOOC）	—	2/2	5/5
	国家规划教材（主编）/省重点建设教材	9/4	20/6	30/8
	国家/省级教学成果	0/4	1/7	1/7
	教师教学技能竞赛国家级获奖	2	5	8
	学生技能竞赛国家级一等奖	6	10	14

	直属附属医院	——	1	2
	国家/省级校企共建生产性实训基地	——	0/1	1/2
科学研究	国家/省部级课题	2/2	3/6	5/10
	年均发表中文核心论文	42	60	80
	年均发表 SCI 论文	14	20	25
	年均获得专利、专著等知识产权	30	90	110
	省级科技创新团队	——	1	2
社会服务	年培训量（人次）	3000	6000	8000
	省级科普基地	——	1	2
	横向课题经费（万元）	10.56	150	400
国际交流	国际合作项目	2	4	5
	国（境）外办学点	——	——	1
校园文化	江苏省文明校园	——	建成	——
	教育部高校医学人文素质教育基地	——	建成	发挥示范作用
质量保证	临床助理执业医师资格考试通过率	——	> 60%	> 70%
	护士执业资格考试排名	江苏第一	全国前五	全国前三
	内部质量保证体系	——	完成自主诊改	通过省级复核

备注：以上指标除了年均计数外，其余均为年度累加数据。

## 附件二、学校“十三五”事业发展专项规划主要指标

### （一）专业建设与人才培养规划

类别	指标	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
专业设置	专业总数	25（方向）	18	18	19	20	20
专业建设	省级品牌建设专业	1	1	1	1	2	2
	骨干专业	—	—	—	3	3	6
	高职本科分段培养专业	1	3	4	5	6	6
	高职本科联合培养专业	—	—	—	1	2	2
	高职本科合作办学专业	—	—	2	3	3	3
	中高职分段培养专业	2	3	3	3	3	3
教学资源建设成果	国家/省级专业教学资源库建设项目	0/0	1/0	1/1	1/2	1/2	1/2
	国家/省级精品在线开放课程（MOOC）	—	0/2	1/4	2/6	3/6	3/8
	国家规划教材（主编）/省重点建设教材	9/4	9/6	9/8	9/10	20/12	30/14
	引进国际先进专业课程群、教材体系	2	3	4	5	5	5
教育教学改革	国家/省级教学成果	0/4	0/0	0/3	1/3	1/3	1/3
教师教学技能竞赛	国家级获奖	2	—	4	6	8	8
学生技能	国家级一等奖	6	7	9	11	14	14

竞赛							
学生三创竞赛	国家级奖	1	2	3	4	5	6
实习实训条件	直属附属医院	—	—	—	1	1	2
	产教深度融合实训基地	—	2	2	2	2	3
	技能大师工作室	—	—	1	2	2	3

## (二) 师资队伍建设规划

指 标	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
生师比	14.6	14.6	14.6	14.5	14.5	14.5
引进特聘教授、境内外专家等各类高层次人才	5	7	9	10	15	20
聘请兼职专业带头人	5	17	18	19	20	20
省“333”、六大人才高峰、“青蓝工程”培养对象等	18	23	24	29	30	35
国家级/省级教学名师	0/1	0/1	0/1	0/2	1/2	1/2
教师硕士比例（45周岁以下青年教师）	49%	55%	60%	65%	75%	85%以上
教师博士比例（45周岁以下青年教师）	2%	3%	6%	9%	12%	15%以上
双师型专业课教师比例	45%	53%	62%	70%	75%	85%以上
教师一年以上海外学习或工作经历占比	1%	2%	4%	6%	8%	10%以上
省级科技创新团队	—	—	—	1	1	2
协同创新中心	—	—	—	—	—	1



### (三) 科研与社会服务规划

类别	指 标	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
立项数	国家级课题	—	—	1	2	3	4
	省部级课题	4	2	5	8	11	14
	市厅级课题	78	55	135	200	270	345
成果数	国内外权威杂志发表研究论文	42	45	95	150	210	275
	SCI 论文	14	15	30	50	70	95
	专利、专著等知识产权	30	50	120	210	320	450
获奖数	省、部级成果奖	—	—	—	1	2	4
社会服务	横向课题经费（万元）	10.56	30	70	120	180	250
	四技服务经费（万元）	40.56	60	130	210	300	400
继续 教育 社会 服务	培训项目数	2	6	8	11	15	19
	自办专科招生规模	606	620	1260	1920	2600	3300
	成人学历教育本科招生规模	1324	1400	2600	3600	4400	5000
	校外联合办学点	4	4	5	6	7	7
	校企合作班	—	—	1	2	3	3
	社区健康学院健康分校	—	2	3	4	4	4

#### (四) 国际合作交流建设规划

指 标	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
国际合作办学项目	2	3	4	4	5	5
国（境）外办学点	—	—	—	—	—	1
留学生专业	—	2	2	3	4	5
留学生人数	—	40	80	140	170	200
海本直通车专业	—	1	2	2	3	3
国际合作单位	3	6	7	8	9	10
聘请国（境）外专家	3	4	6	8	9	10
学生境外学习人数	12	50	90	140	190	250

#### (五) 内部质量保证体系建设规划

类 别	指 标	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
质保组织体系	质保组织机构	—	成立机构	有效运行	有效运行	高效运行	高效运行
质保制度体系	制度体系 运行机制	—	初步建立体系	动态建设； 校、院二级诊改	完善体系； 质量主体诊改	完善体系； 常态诊改	完善体系； 常态诊改
质保监控体系	质控平台 平台运行	—	搭建质控平台	完善平台功能； 质保信息发布； 质量事故预警分析 报告	过程监控； 质量事故预警分析 报告； 质量报告	过程监控； 质量事故预警分 报告； 质量报告	过程监控； 质量事故预警 分析报告； 质量报告

人才质量监控	护理执考通过率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	护理执考排名	全国前五	全国前五	全国前五	全国前五	全国前五	全国前五
	执业助理医师考试通过率	—	—	—	60%以上	65%以上	70%以上
	执业助理医师考试排名	—	—	—	江苏第一 全国前列	江苏第一 全国前列	江苏第一 全国前列
	雇主满意度	98%	98.5%以上	98.5%以上	98.5%以上	98.5%以上	99%以上
质保效果	教学质量满意度	91%	91%以上	91%以上	92%以上	92%以上	92%以上
	规划目标达成度	—	—	—	70%以上	—	90%以上

## (六) 信息化校园建设规划

类别	指 标	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
基础设施	校园网主干升级改造	完成				
	数据中心硬件建设	完成				
	解放校区教室信息化建设	完成				
	解放校区无线覆盖	完成				
	校园网入侵检测、防病毒检测等网络安全管理	—	完成			
	楼宇交换设备升级	—	完成			
	建军校区无线覆盖	完成				
	建军校区微格教室建设	—	完成			
	教室电子设备集成化、数字化和网络化管理	—	—	完成		
	节能减排物联网硬件系统	—	—	—	完成	
独立局域网的安防系统	—	—	—	—	完成	

教学 信息化	智慧职教云	完成	—			
	爱课程云平台	完成	—			
	解剖一体化虚拟软件系统	完成	—			
	检验技术虚拟软件平台	完成	—			
	形态学虚拟软件系统	完成	—			
管理 信息化	教务工作管理系统	—	—	升级		
	人事管理系统	—	完成			
	教科研管理系统	—	完成			
	临床专业教学班网络管理平台	完成				
	护理专业与临床教学班网络管理平台	完成	—			
	实验实训管理系统	—	—	完成		
服务 信息化	APP 移动校园	完成				
	统一身份认证平台	完成				
	统一门户平台	完成				
	公共数据交换中心平台	完成				
	教务、学工、协同、一卡通等系统集成	完成				
	教科研、后勤、财务等系统集成	—	完成			
智慧 校园	校情数据统计分析系统	—	—	—	完成	
	状态数据平台分析子系统	—	—	—	完成	
	学生成长导航子系统	—	—	—	—	完成
	校园地理信息服务子系统	—	—	—	—	完成
	教学质量内部监控分析子系统	—	—	—	完成	

节能监控管理系统	—	—	—	—	完成
----------	---	---	---	---	----

### (七) 校园文化建设规划

指 标	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
培育省级以上道德模范、先进个人	—	1	1	2	2
医学人文协同教育中心	建成	完善	完善	完善	完善
学校文化视觉识别系统 (SIS)	—	建立	完善	完善	完善
建设并改造校内特色文化基地	校史馆、铁军园	专业文化宣传专栏	百草园	天使园	完善
塑造文化品牌	“校友之家”网站	铁军讲堂	天使大讲堂	《盐卫之声》汇编	完善

备注：数据统计起始 2016 年，除了年均数据，其他均为年度累加。