目录

[第一部分 学院整体概况 3](#_Toc466555962)

[第二部分 迎接评估工作情况 4](#_Toc466555963)

[一、高度重视，统一思想，凝聚力量 5](#_Toc466555964)

[二、强化措施，扎实推进，狠抓落实 5](#_Toc466555965)

[三、以评促建，以评促改，成效明显 6](#_Toc466555966)

[第三部分 人才培养工作情况 7](#_Toc466555967)

[一、加强领导明确方向定位 7](#_Toc466555968)

[1.加强领导，不断完善办学指导思想和发展规划 7](#_Toc466555969)

[2. 坚定正确的办学方向，进一步明确办学目标体系 7](#_Toc466555970)

[3. 坚持育人中心地位，不断加大教育教学的投入 8](#_Toc466555971)

[4.加强平安校园建设，着力保障和谐稳定的校园环境 9](#_Toc466555972)

[二、加强教师队伍建设 9](#_Toc466555973)

[1.加强师德建设，增强教师立德树人的责任感与使命感 9](#_Toc466555974)

[2.积极开展教师培训，努力建设高水平教学团队 10](#_Toc466555975)

[3. 校医互通，组建稳定的兼职教师队伍 10](#_Toc466555976)

[三、加强课程建设 11](#_Toc466555977)

[1.吃透专业岗位标准，构建工学结合课程体系 11](#_Toc466555978)

[2.强化实践能力，推行教学做一体教学模式 11](#_Toc466555979)

[3.专兼教师结合，提高职业教育教学能力 12](#_Toc466555980)

[4.校企合作，教学资料不断丰富 12](#_Toc466555981)

[四、强化实践教学 13](#_Toc466555982)

[1.加强实习过程管理，提升学生职业能力 13](#_Toc466555983)

[2.与医院合作育人，探索实施培养模式的改革 14](#_Toc466555984)

[3.着力实践和实训环节教学，多措并举强化技能 14](#_Toc466555985)

[4.以赛促教，调动每个学生提高职业技能的积极性 15](#_Toc466555986)

[5.加强机构和基础建设，不断提升实践教学质量 16](#_Toc466555987)

[五、加强专业建设 17](#_Toc466555988)

[1.以社会发展需求为导向，合理调整设置专业 17](#_Toc466555989)

[2.发挥系部的主导作用，专业建设各有特色 17](#_Toc466555990)

[六、加强教学管理 19](#_Toc466555991)

[1. 建章立制、规范管理，教学工作有序运行 19](#_Toc466555992)

[2.加强学生管理，围绕育人目标搞好管理与服务 19](#_Toc466555993)

[3.构建教学质量监控体系，实施教学质量多元控制 20](#_Toc466555994)

[4.改革考试评价方式，推动学生自觉提升职业能力 21](#_Toc466555995)

[七、注重社会评价 21](#_Toc466555996)

[1.主动了解社会评价，充实完善教育教学工作 21](#_Toc466555997)

[2.就业带动招生，人才培养工作进入良性循环 21](#_Toc466555998)

[3. 完善机制，毕业生就业率和就业质量稳步提高 22](#_Toc466555999)

[4.对接社会需要，教科研工作成效显著 22](#_Toc466556000)

[八、不断反思办学过程，诊断与改进工作正在起步 23](#_Toc466556001)

[第四部分 人才培养工作的特色 23](#_Toc466556002)

[一、探索校企协同育人机制，注重学生职业能力培养 23](#_Toc466556003)

[二、充分发挥校园信息化建设优势，培养学生创新精神 24](#_Toc466556004)

[三、聚焦提升人文素养，大力开展文化体育活动 24](#_Toc466556005)

[四、加强国际交流，涉外护理就业路径更宽广 25](#_Toc466556006)

[第五部分 存在的问题及原因分析 25](#_Toc466556007)

[一、教育理念与创新不够，管理科学化和规范化有待提高 25](#_Toc466556008)

[二、专业发展不均衡，护理专业独大 26](#_Toc466556009)

[三、师资缺乏，结构不合理 26](#_Toc466556010)

[四、产教融合不够，行业参与人才培养工作面窄量小 27](#_Toc466556011)

[五、质量意识不够，质量体系建设滞后 27](#_Toc466556012)

[六、对教科研重视不够，缺乏高水平教科研成果 27](#_Toc466556013)

[七、服务社会意识不够，服务能力需进一步提升 28](#_Toc466556014)

[第六部分 整改措施 28](#_Toc466556015)

[一、转变教育观念，理顺校内体制机制 28](#_Toc466556016)

[二、扬长补短，以就业需求为导向加强专业建设 29](#_Toc466556017)

[三、内引外联，不断完善教师队伍建设 29](#_Toc466556018)

[四、解放思想，主动联合医院力量开展育人合作 30](#_Toc466556019)

[五、明确质量主体，建设网格化质量体系 30](#_Toc466556020)

[六、加强教科研投入，不断提高教科研水平 30](#_Toc466556021)

[七、主动对接社会需要，在服务中提升服务能力 31](#_Toc466556022)

[八、以诊改为抓手，提升人才培养质量 31](#_Toc466556023)

# 第一部分 学院整体概况

泰山护理职业学院是2011年经山东省人民政府批准设立，由原山东省泰安卫生学校发展而来的一所公办全日制普通高等专科学校，有60年办学历史。学院现有两个校区，主校区坐落在泰安市泰山大街西段，校园总占地530亩，建筑面积15.6万平方米。学院校外实习实训基地63（54）个，校内实验实训室117个，所有教室安装了多媒体，教学仪器设备总值2950.52（2620.08）万元，图书馆藏书31.33万册，电子图书300GB，期刊292余种。学院现有专兼职教师320人，其中专任教师170人，具备高级职称47人；具有博士、硕士学位教师97人，双师素质教师90人。

学院举办大专高职（高中起点普通专科、中专起点对口高职和初中起点五年制大专）医护学教育。设有护理、助产、医学影像技术、康复治疗技术、卫生信息管理、老年服务与管理、药学7个专业及专业方向。经过60年的建设和发展，学院已成为一所设施较为齐全、师资力量较为雄厚的卫生人才培养基地，共向社会输送了7万余名合格的大、中专毕业生，毕业生遍布全国各地，为国家的卫生事业，为泰安市乃至山东省的青年学生学习和就业做出了较大贡献。

学院注重人才培养质量，加强人才培养工作的保障体系和动力系统建设，重视校企合作，推动培养培训工作的深入发展。自2015年开始，学院各专业尝试开展“1（3）+1+1”教学模式改革，与多家医院开办“院中校”，实施理实一体化教学，促进了学生理论知识学习与实践能力锻炼的有效结合。近年来，学院积极组织师生参加国家级、省级、市级竞赛，获奖70余项。

学院鼓励教师开展教科研活动，近三年教师正式发表教科研论文80余篇，主编、参编全国高职高专“十二五”规划教材50多部。目前学院共有上级在研课题51项，科研课题获得市级以上奖励15项，结题鉴定36项。在校学生积极参加泰安市大学生科技创新行动计划，近3年共获得立项项目27个，培养了学生的科研意识和创新能力。

学院加强实习就业工作，学生顶岗实习率达到100%，就业率96.05%以上，形成了二、三级医院就业为重点、基层医院就业为保障、国外就业为高端引领的就业工作新格局。

学院坚持“以就业为导向、以质量求生存、以服务为宗旨、以改革促发展”的办学方针，不断完善各项建设，着力推进事业改革发展，各项工作取得了不同程度进步，人才培养质量逐年提高，社会影响力不断提升，共获得“国家级青年文明号”、“全国五四红旗团委”、“中国优秀志愿服务集体”、“山东省教学示范学校”、“省级文明单位”等集体荣誉上百项。

# 第二部分 迎接评估工作情况

学院非常重视上级对我院的人才培养质量评估工作，将其视为丰富办学内涵、实现科学发展、借助专家智慧建设合格高职院校的重要机会，必须下大力准备，推进各项工作。

## 一、高度重视，统一思想，凝聚力量

培养人才是学院的根本任务，人才培养质量评估工作是对学院教学质量的全面检验。学院领导班子高度重视，加强了领导，规范了标准，完善了组织，细化了任务，成立了由党委书记为组长，院长为副组长，其他院领导为成员的迎评工作领导小组。领导小组下设迎评办公室，党委副书记担任办公室主任。学院迎评办设立4个迎评工作组，分别由四位校级副职担任组长，按照日常职责分工负责相关部门的迎评工作，各部门也建立起了相应的迎评机制，保证迎评工作的落实，建立起了“学院——部门负责人——具体任务负责人”的责任层级体系，将目标任务责任分配到具体人。全院上下遵循“以评促建、以评促改、以评促管、评建结合、重在建设”的原则，学习文件、统一思想、提高认识、通力合作、狠抓落实，形成了党委领导、行政落实、部门协作、全员参与的迎评氛围。

学院领导班子多次召开会议研究迎评工作，审视人才培养工作实际，分析困难和问题，研讨人才培养工作的内涵，力求创新培养模式，完善培养体系，提高人才培养工作水平和质量。

## 二、强化措施，扎实推进，狠抓落实

一是深入学习，领会精神抓落实。为准确把握评建标准要求，学院领导带头学习国家及省市有关职业教育文件精神，印发了《教育部高职院校管理工作相关文件》（部分）。通过学习，明确了评估工作的指标体系及其要求，重新修订各专业人才培养方案、课程标准等，积极准备专业剖析与说课，举办说课讲课比赛等活动。

二是细化分工，明确任务。制定了《泰山护理职业学院评估材料目录及责任单位分工表》，并为各部门、系部、中心制定了任务台帐，对建设指标任务进行层层分解，明确责任和完成时间。迎评办定期召开工作调度会，对每个阶段的工作进行检查验收，安排下一阶段的工作任务。迎评办工作人员分片包干，深入系部随时跟进督导，对存在的问题提供帮助，开动脑筋推进工作。各责任部门按时汇报工作进展情况、特色和难点，对存在的问题想方设法解决。

三是带着问题外出学习取经。学院迎评办组织有关部门负责人先后到泰山职业技术学院、潍坊护理职业学院等兄弟院校参观考察，学习迎评促建工作经验，促进本校评建工作的开展。

## 三、以评促建，以评促改，成效明显

通过迎评工作，学院对现代职业教育理念有了更加深刻的理解，以人为本管理理念更加巩固，现代学校制度逐步完善，办学行为更加规范，办学活力显著增强，教育教学更具特色，依法治校的运行机制逐步建立，多元参与的质量评价和保障体系不断完善，招生、就业形势良好，学院自身吸引力、竞争力和社会美誉度明显提高。通过迎评，我们也深刻认识到自身的问题和差距，需要今后认真整改。

# 第三部分 人才培养工作情况

## 一、加强领导明确方向定位

### 1.加强领导，不断完善办学指导思想和发展规划

学院领导班子重视人才培养工作，明确办学指导思想，认真研究事业发展规划，制定完善各种制度，积极争取上级的支持和社会各界的配合帮助，结合社会及泰安发展健康养生产业的需要调整专业设置，积极为泰安的发展建设开展培训活动。学院按照“十二五”规划，加快新校区建设步伐，办学条件明显改善，办学模式逐步由中职向高职转变，高职教育理念逐步渗透落实，办学特色渐趋显现，人才培养质量进一步提高。学院先后获得多项荣誉称号，并被中国国际人才交流协会确定为“泰山国际护士培训基地”。学院又制定了“十三五”规划，坚持以转变观念为先导，以加强内涵建设、提高教学质量为核心，以改革管理体制、健全管理体系为动力，以立德树人、提高就业质量为目标，推进教学改革，深化校企合作，着力建设平安、文明、智慧、和谐校园，构建系统完备、科学规范、运行有效的人才培养质量保证体系。

### 2. 坚定正确的办学方向，进一步明确办学目标体系

学院贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，凝炼出“以立德树人作为根本任务，以就业为导向，以素质教育为主线，以双师型师资队伍建设为重点，着力探索办学特色，努力争创国家级骨干高等职业院校”的发展目标和思路。学院坚持走内涵式发展道路，坚持专业素质、操作能力、人文素养三者和谐共进的人才培养理念，将职业道德、职业技能和就业质量作为人才培养质量评价的重要标准，强化人才培养质量监控。学院积极适应医护工作发展对技术技能人才成长的需要，推动教学改革与医护行业转型升级衔接配套，探索产教融合、协同育人机制，构建“校企融通、教学做一体”的人才培养模式，推进行业参与人才培养全过程，力求达到“注重人文素质，突出实践环节，强化操作能力，满足岗位需求”的人才培养目标。

学院集中开展转变教育观念的学习讨论活动，学习全国、全省职教会议精神，学习《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》和其他的相关文件精神，对照工作找差距，发现确实存在思想跟不上职教发展新变化、行动跟不上职教发展新形势、重理论轻实践、重招生轻管理、重结果轻过程等问题，决心转变观念，科学谋划，尽快实现从中职到现代高职教育的转变。学院融汇上级相关文件精神制定学院章程，深入解读“一训三风”，推动干部教师理念的转变和行动的提升，加强校风学风建设，努力培养社会满意的毕业生。

### 3. 坚持育人中心地位，不断加大教育教学的投入

学院坚持党政一把手是育人工作第一责任人，学院党委会关注育人工作，讨论研究教育教学的重大事情；院长办公会定期研究和调度教学工作，不断增加教学投入，仅2015—2016学年教学设备图书资料投入451万元、日常教学及改革经费500万元、师资队伍建设2936万元，为所有教师安排了办公室和办公桌椅，更新了教师用电脑228台套，改善了教职工办公条件。学院坚持不让一个学生因经济困难辍学，教职工每年的一日捐全部给了困难学生；从2014年以来，帮助学生办理助学贷款270万元，发放奖、助学金832万元，安排勤工助学学生1565人，解决了学生学习生活的困难；坚持学生食堂不收任何承包费，实行多家承包，保证食品质量和价格低廉，把利润让给学生，没有一位学生因经济困难而中途退学。

### 4.加强平安校园建设，着力保障和谐稳定的校园环境

学院将安全工作视为全院工作的重中之重，实行安全生产“一票否决制”，开展“平安文明卫生和谐校园”创建活动，完善安保和责任追究等系列工作制度，每年定时开展法治和安全教育，提高了师生安全防范意识；建立24小时领导干部值班制度，每年的安保人员50人，安保工人工资就达82万元，今年又投入170万元建设校园安防监控系统，形成“人防、物防、技防”相结合的防控体系。安排学生宿管人员59人，每年仅工资100多万元，营造了安全、稳定、和谐的育人环境。

## 二、加强教师队伍建设

### 1.加强师德建设，增强教师立德树人的责任感与使命感

学院重视师德师风建设，以《教师法》和《高等学校教师职业道德规范》为依据，以热爱学生、教书育人为核心，引导广大教师为人师表、立德树人，通过思想教育、制度规范、政策激励、典型引领等方式，积极培树爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表的职业道德，大力弘扬依法从教、以德育人、严谨治学、积极进取的行业新风，努力建设一支师德高尚、业务精湛、充满活力、学生满意的教师队伍。广大教师学习吸收新的教育理念与教学模式，教改意识普遍增强，育人能力普遍提高，全院教师的思想观念有很大转变，有13人获得国家、省、市优秀教师，3人获得师德标兵，3人获得省市优秀班主任、辅导员。三年来，有494人次受到学院表彰，有140人次受到业务表彰，推进了人才培养工作的改革与创新。

### 2.积极开展教师培训，努力建设高水平教学团队

学院建立了师资队伍进修、培训、培养等制度，通过“请进来、走出去”，邀请国内外知名专家来院开讲座、与教师座谈对教师进行培训，聘请临床一线的兼职教师来校任教或进行实训研讨，有2位老师到国外进修培训，每年有80多人参加省级、国家级培训，每年有不同人数的教师到三甲以上医院临床进修，优化了师资结构，促进了教师素质的提高，增强了教学水平和专业实践能力，双师素质教师达到90人，心理咨询师达到7人。近几年来，我院教师在各级教师技能大赛中屡获佳绩。

### 3. 校医互通，组建稳定的兼职教师队伍

学院出台《教学团队建设与管理办法》，与医院协商开展岗位互补、学习培训等互通机制。学院教师到医院坐诊，了解医院的医护新技术新手段，提升医护能力水平；医院的专家医生或者护理专家到学院开展合作交流，承担核心专业课的教学任务；校外兼职教师通过集体备课、授课讲座、专兼教师结对子等方式掌握了职业教育教学理论及方法，学院的教师得到了医院的医护真知识新技能，互利互惠，各取所长。去年，学院聘任兼职教师68人，有40人与学院签约长期合同，承担专业课3300多课时，既解决我校教师紧张的困难，又促进了教学水平的提高，是一举多得的好措施。

## 三、加强课程建设

### 1.吃透专业岗位标准，构建工学结合课程体系

学院高度重视教育教学的实践性和职业性，以岗位分析为基础，紧贴技术进步和生产实际，动员各专业师生走出校门，走进医院坐诊服务、拜师求艺，求知求计求人才，对接最新医护行业标准、岗位规范和现实发展状况调整课程结构，对现有专业人才培养方案和课程标准进行修订和调整，在公共基础部和医学基础部形成了“职业通用能力课程+职业能力拓展课程”的教学团组，在各系形成了“专业核心能力课程+专业能力拓展课程”的教学团组，设置了使用性更强的新课程，逐步构建起工学结合为一体的课程体系，推动人才培养链与行业标准的深度融合。为此，护理专业就开发校本课程达10门，助产专业达4门，学院建设院级精品课程20门，受到学生欢迎。

### 2.强化实践能力，推行教学做一体教学模式

学院积极推进课程项目化教学，根据课程内容安排大小班上课，实训课一般实施小班化教学，利用一体化实训室，促进教师在做中教，学生在做中学，推行教学做一体教学模式。建设一体化实训室117个，实施教学做一体教学模式的专业课程达到178门，占专业课100%；以医护技术应用为重点，以资源素材建设为核心，建设涵盖教学设计、教学实施、教学评价的数字化专业教学资源，建成专业教学资源库20个，搭建起网络学习平台和虚拟教学平台，推动了教学手段的现代化；针对课程的教学内容、教学模式，积极探索科学合理的课程考核方法，实践类课程采用实践操作项目考试考核方式进行，突出学生的技能培养。

### 3.专兼教师结合，提高职业教育教学能力

学院170名专任教师中专业教师109人，全部具备行业研修锻炼经历，双师素质90人，占比例83%；校内有兼职教师68人，多数为走上领导岗位的业务尖子，都继续在本专业担任大量的教学任务，引领本专业的发展。2015—2016学年，学院从医院、医学院等多家单位聘任兼职教师专家68人、承担专业课3300多学时，大家相互学习、切磋医护和教学艺术，不断推动教学做一体化进程。

### 4.校企合作，教学资料不断丰富

学院出台《泰山护理职业学院教材选用征订管理办法》，规范教材选用程序，多数教材选用高职规划教材。各专业为了更好地结合泰安的医护行业发展实际，加强与行业协作开发教材，护理专业与泰安市中心医院合作开发《临床常见护理技术操作流程及考核标准》《护理伦理与临床案例分析》以及护理、助产两专业与泰山疗养院合作开发《中医常用适宜技术》课程，开发校本教材14种，馆藏纸质图书32万册，中文纸质专业期刊292种，保障了教学的应用。

2014年9月，学院被确定为山东省教育信息化试点单位，共投入资金近900万元，建起了现代化多媒体教室、虚拟云桌面办公环境、多媒体录课套装等，给老师们提供了优质的教学条件；无盲区无线网络覆盖、虚拟云平台电子阅览室、人均0.1台计算机等，增强了同学们的学习兴趣；建成了录播教室、数字化校园平台、教学资源平台、课程中心、试题库系统、全院光网工程等项目，为网络办公和教学提供了技术保障，为教学资源的采集和制作提供了专业支撑。老师们制作的微课3人获山东省一、二等奖，其中1人又获国家二等奖；2人参加视频公开课获省一等、国三等奖。

## 四、强化实践教学

### 1.加强实习过程管理，提升学生职业能力

为保证学生顶岗实习的质量，学院出台了《泰山护理职业学院实训教学管理规定》《学生带薪社会实践管理办法》《临床实习管理规定》等，按照规定认真选拔监控实习生的质量，顶岗实习率几乎达到100%，顶岗实习时间均达到8个月以上。学院非常重视实习医院的选择，利用各种资源，通过多种方式，扩大实习就业基地建设，尽量帮助学生到层次较高的医院实习。学院积极协调实习单位，精心安排学生在各科室轮转定期实习，全面培养学生的职业能力；加强实习生的管理教育，努力做到实习与就业统筹兼顾，以实习促进就业。2015年，新开辟东南大学医院附属医院、青岛大学附属医院等8家医院，现已与北京、上海、深圳、南京、杭州、青岛、济南等地63家三级甲等医院和医疗机构建立了长期稳定的合作关系。2015年共推荐1513名学生到解放军总医院、上海长征医院、南京军区总医院等多家医院实习，为毕业生高质量的就业奠定了坚实的基础。今年十月底，北京301医院有在我院选拔了36位实习生。本月初，烟台、威海、临沂的8家大医院也加入了我院实习医院行列。

### 2.与医院合作育人，探索实施培养模式的改革

学院各专业坚持产教融合、校企合作，实现校企无缝对接。近几年，与全国63家医院和医疗机构建立了校企合作关系，医院得到人才，学生得到技能，学校得到发展，实现了共赢。2015年开始，学院选拔部分班级尝试开展“1（3）+1+1”培养模式，即：1年（五年一贯制高职班3年）本校教学+1年医院“院中校”理实一体化教学+1年医院顶岗实习。目前已与山东省煤炭泰山疗养院、泰安市中医二院、泰安市妇幼保健院、肥城矿业集团中心医院、宁阳县第一人民医院5家医院合作开办“院中校”，联合开展理实一体化教学，促进了学生理论知识学习与实践能力锻炼的有效结合。

### 3.着力实践和实训环节教学，多措并举强化技能

学院突出“做中学、做中教”的职业教学特色，加大实践性教学环节所占课时比例，广泛应用案例教学、项目教学、情景教学等教学方法手段，在课堂技能操作演示中尽可能转换角色练习。同时，探索尝试翻转课堂的教学方式，加大网络资源的储备和利用，将教学视频和试题库上传至学院信息管理平台，由学生自主查询和进行课下学习。定期进行调研,及时将临床上的新发展、新知识、新要求反馈至教学实践，并聘请行业专家、有丰富实践经验的临床一线医护人员与专业教师共同进行课程设计，合作开发工作过程导向课程，建立突出职业能力培养的课程标准，实施“理实一体化”教学，实现课堂教学与临床实践的紧密对接。

### 4.以赛促教，调动每个学生提高职业技能的积极性

学院本着“以赛促教、以赛促学、以赛促改”的指导思想，建立长效机制，制定了《泰山护理职业学院学生职业技能竞赛管理办法》，对参赛经费予以保障，对学生进行表彰奖励，对指导教师给予专项奖励。各系各专业以技能大赛为契机，组织学生大力开展技能比武活动，加强了对学生职业能力的培养。护理专业学生参加技能大赛获市级奖60余人次，省级奖15人次，国家级奖6人次，2012年获全国职业院校护理大赛一等奖。2015年，在山东省职业学校技能大赛、第二届全国职业院校医学影像技术专业实践技能大赛高职组"影像设备" 技能大赛、第二届全国职业院校医学影像技术专业实践技能大赛高职组"CT检查" 技能大赛、第二届全国职业院校医学影像技术专业实践技能大赛中职组"影像设备" 技能大赛、第二届全国职业院校医学影像技术专业实践技能大赛中职组"CT检查" 技能大赛、2015年山东省暑期“三下乡”社会实践活动、第一届山东省助产专业技能大赛等国家级、省市级技能大赛中，我院14名同学取得了优异成绩。

### 5.加强机构和基础建设，不断提升实践教学质量

学院设立实习就业办和实验实训中心，统一管理实习实训等工作，集中整合实训资源，科学划分实训室功能，构建“开放、共享”实训基地运行机制；制订《泰山护理职业学院实训教学管理暂行办法》等各项制度，实践教学管理规范、有序；现有在职专职校内外实训管理人员34人，建起了校内模拟手术室、治疗室、x光室、护士站、产房，在校内原有的117个实验实训室基础上，新实训大楼启用后实验实训室将成倍增加，能进一步改善实训条件；2016年新购实验实训设备1082台（套），总投入354万元，教学仪器设备总数达2843台（套），总价值2950万元。通过学院和合作医院的努力，建起了5个“院中校”，医院的人员、设施设备供学生无偿使用，有效地解决了校内资源紧张的局面。

学院无偿开放实训室，供学生随时进行技能训练，有效地促进了学生实践能力的提高；积极开展技能大赛、技能培训、技能鉴定等工作，近几年，有79%的学生考取了护士资格证书，考取营养师、保健刮痧师、保健按摩师、育婴师等证书的学生有5992人次，毕业生考取职业证书比率几乎达100%。学生获省级以上技能大赛奖项100项。

## 五、加强专业建设

### 1.以社会发展需求为导向，合理调整设置专业

学院紧贴市场和产业设置专业，现开设护理、助产、医学影像技术、康复治疗技术、药学、老年服务与管理、卫生信息管理7个普通专科专业和护理、助产、医学影像技术、康复治疗技术4个五年一贯制高职专业，建立专业动态调整机制，对连续三年没有学生或学生数量少的卫生信息管理专业从2016年停止招生，增设了药学普通专科专业并招生。结合学院的情况随着市场的变化设置适应对路的专业，得到社会的认可，各专业招生人数逐年都有大幅度提高。

### 2.发挥系部的主导作用，专业建设各有特色

（1）稳定发展的护理专业。护理专业是泰山护理学院资深品牌专业，为泰安市乃至全国培养了大批护理人才，曾在省和国家级大赛中取得过骄人的业绩，拥有学院80%以上的生源。该专业几十年一直坚持实训室教室合二为一，实行理实一体化教学，强调基本理论、基本知识和基本技能的三位一体、知行合一，为学生打下较为坚实的理论基础和实践动手能力。近年来，学生参加技能大赛获市级奖60余人次，省级奖15人次，国家级奖6人次，2012年获全国职业院校护理大赛一等奖。教师获省级优秀指导教师8人次，获国家级优秀指导教师1人次。

（2）扎实可靠的助产专业。助产专业是1956年学校初创时唯一的专业，有悠久的历史和扎实能干的良好传统，以培养有一定理论基础知识、扎实的助产操作技能的高素质技术技能型人才。助产专业顺应现代职业教育的发展方向，率先走出校门，探索工学交替（包括半工半读）“1.5+0.5+1”的培养模式，与泰安市妇幼保健院建立“院中校”一体化合作育人机制，实现课程教学实施方式的根本转变，为泰安市职业教育“提升计划”第一批“一体化”育人示范专业 。2016年在第一届山东省职业院校助产专业技能大赛中荣获团体及个人二等奖。

（3）快速发展的康复治疗技术专业。康复治疗技术专业是学院发展最快的专业。该专业探索实施“1+1+1”院校合作、工学结合、分段运行的人才培养模式。第1学年在校内完成公共基础课程和专业基础课程的学习；第2学年在医院完成专业课程的学习，每周一半时间授课,一半时间在临床一线实践锻炼；第3学年在医院顶岗实习，实施对学生基础理论、专业知识、操作技能、综合素质等全方位、全过程的培养。毕业生全部进入二级甲等以上医院就业，2014年在首届全国康复治疗技术技能大赛中获得三等奖。

（4）创新发展的医学影像技术专业。该专业克服专业教师严重缺乏的制约，充分调动各种社会资源和关系，依托当地医院的力量，积极探索“1+1+1”的人才培养模式，聘请行业专家担任教师，共同组建教学团队；充分利用校外实训基地，弥补校内实验设备缺乏的短板，注重实践技能的培养，毕业学生受到用人单位一致好评。2015年在首届山东省影像技能大赛中获得二等奖，在首届全国影像技能大赛获得二等奖。2016年在全国大赛获得4个单项三等奖，团体获得三等奖。

## 六、加强教学管理

### 1. 建章立制、规范管理，教学工作有序运行

学院明确教学的中心地位，校级领导都拿起课本走上讲台；校级领导实行分片联系系部制度，深入系部听课评课，召开师生座谈会，帮助解决困难和问题。学院建立教务处、系部和教学辅助机构，制订完善教学管理制度52项，编印《教学管理制度汇编》，院系两级管理体系逐步完善并有序运行。现有专职教学管理人员42人，其中，博士1人，硕士14人，本科以上学历占78.6%，副高职以上职称占38.1%。为适应我校教师少、学生多、教学任务重的现状，教务、学管等部门都与各系建立了较顺畅的协调机制，保证了教学工作不卡壳、不断档。为进一步加强教学档案管理，制定了《院系二级教学档案管理办法》，为校内专任、兼课教师建立了完善的教师业务档案。

### 2.加强学生管理，围绕育人目标搞好管理与服务

学院制定完善了学生管理制度，印制了《学生管理服务手册》，现有学生管理人员40人，其中35人为本科以上学历，19位讲师以上职称，还有一大批班主任老师，管理力量雄厚。学生工作实行院系两级分工负责、互相配合、协调一致的管理模式，以促进学生成长成才为目标，坚持管理即服务，实施“丰富主题教育、为学生指明成长方向，强化工作职能、为学生提供优质服务，搭建活动平台、为学生创造锻炼机会，营造学习氛围、为学生创建良好环境”的四位一体教育管理模式，建立健全学生工作体系，规范制度流程，不断提升学生管理与服务水平；实施校园文化工程，开展大学生志愿服务与暑期“三下乡”社会实践活动，发挥环境文化育人功能；大力开展校园主题教育活动，激发活力，丰富内涵，将校园文化活动和精神文明建设放在突出位置，全力打造学生成长的魅力舞台。积极开展心理健康教育，成立咨询组织，建设相关设施，开展相应的活动，普及心理知识，帮助学生身心健康成长，获得国家青年文明号、先进志愿者组织等多项称号。

### 3.构建教学质量监控体系，实施教学质量多元控制

学院建立并认真落实教学检查制度，根据学期工作安排，通过师生座谈会、书面调查问卷和现场考察，实施期初、期中常规教学检查，重点对教学计划、备课、课堂教学态度、教学效果进行检查，及时将检查情况反馈落实到各单位；加强教学督导工作，充实教学督导人员，建立学生日常督导信息员制度，广泛发动学生参与教学督导，发挥学生参与教学管理和自我管理、自我教育的主体作用。建立院系二级督导制度，充分发挥系部教学督导的保障作用。

### 4.改革考试评价方式，推动学生自觉提升职业能力

学院对学生进行综合评价，过程性评价与总结性评价相结合，关注学生平日表现，将学习态度、人文素养等软指标纳入学生成绩考核，突出实践技能考核，平日表现成绩占30%，实践技能考核成绩占30%。引导师生树立知识、能力与素质全面发展的思想。将“双证书”获取作为人才培养的重要指标，将职业岗位所需的知识、技能和职业素养融入相关教学中，加强学生培训。2015年，护理专业（包括助产）考取国家执业护士资格证书的比例为79％。近几年，考取营养师、保健刮痧师、保健按摩师、育婴师等证书的学生有5992人。

## 七、注重社会评价

### 1.主动了解社会评价，充实完善教育教学工作

教务处、实习就业办公室以及各系部都能按照学院要求，不定时的深入医院开展调研工作，了解医护技术的发展状况，了解社会对医护工作人才数量的需要和对素质的要求，重点了解对我校实习、毕业学生情况的评价，这是学院改进工作最直接、最重要的因素。

### 2.就业带动招生，人才培养工作进入良性循环

近几年来，随着学院人才培养质量的提高和就业市场的火爆，招生工作一改过去生源少、招生难、拿钱买学生的现象，招生工作根本好转，在校三年制大专生增加到5756名。2015年、2016年第一志愿上线率100%，报到率高于全省平均水平。招生形式涵盖春季高考、夏季高考和注册入学，报考考生逐年增多，录取分数线不断攀升，生源质量逐步提高，为提高办学水平、培养社会满意的医护人才奠定了坚实的基础。

### 3. 完善机制，毕业生就业率和就业质量稳步提高

学院通过多种方式，扩大实习就业基地建设，尽量帮助学生到层次较高的医院实习；开展就业指导教育，引导学生加强国家有关创业政策的学习，鼓励学生积极创业；邀请人事部门的领导或者专家为学生进行就业辅导，为学生就业创业指明方向。学院积极联络用人单位，精心组织招聘会，近几年共组织了18场校园专场招聘会，一场大型校园招聘会，为学生提供2100多个就业岗位，实实在在地为学生就业提供平台和机会，2015年就业率达到97.41%，2016年就业率达到97.51%。

### 4.对接社会需要，教科研工作成效显著

学院出台了《泰山护理职业学院科研成果奖励办法》、《泰山护理职业学院科研项目管理办法》等系列规章制度，鼓励教师围绕社会需要与人才培养工作相结合搞科研,提高了广大师生参与科研的积极性。近三年来,学院先后争取到省教育厅等"十二五"规划课题、教学改革研究课题51项，老师们正式发表教科研论文80余篇，其中被SCI收录论文4篇，主编、参编全国高职高专“十二五”规划教材50部，教科研能力的提高,有力地促进了教师教学和实践能力的整体提升,为培养高素质技能型人才提供了坚实的保障。积极发动学生申报泰安市大学生科技创新行动计划项目，近3年共获得立项项目27个，获得项目资助经费近10多万元。

## 八、不断反思办学过程，诊断与改进工作正在起步

自教育部启动职业院校教学诊断与改进工作以来，学院多次组织全体人员认真学习《教育部办公厅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）、《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）》（教职成司函〔2015〕168号），并派出多名教学及管理人员参加教育部、省教育厅举办的各种培训，更新理念，转变观念。在学习讨论的基础上，积极探索发挥学校的教育质量保证主体作用，逐步完善内部质量保证制度体系和运行机制，修订了教学保障、教学管理、教学改革等规章制度，加强了教学督导、过程管理、多方评价、日常诊断等措施，有意识地开始探索内部质量诊断与改进工作机制。各系部按照全员、全方位、全过程育人的要求，对教育教学工作不断进行自我诊断检查，通过“诊断发现问题——分析问题原因——制定改进措施——落实改进措施——评估实施效果”不断重复的工作循环，使学校的管理水平和教学质量水平得到了不断提高。

# 第四部分 人才培养工作的特色

## 一、探索校企协同育人机制，注重学生职业能力培养

学院不断深化校企合作、工学结合，2015年开始，各专业改革以往“2（4）+1”教学模式，尝试开展“1（3）+1+1”教学模式，积极与医院合作开办“院中校”，联合开展理实一体化教学和技能培训。学生在此期间，遵循边学边做的教学理念，由临床一线的护士长和资深专家对学生进行专业理论知识教育和临床带教，将书本上的知识第一时间与临床结合，并通过医院内的实际案例与课本知识进行对照，加深理解，实现了专业理论与临床应用的无缝衔接，促进了理论知识与实践能力的有效结合，专业技能获得质的提升，培养“零适应期”人才。这种培养模式受到学生的欢迎与合作医院的认可。

## 二、充分发挥校园信息化建设优势，培养学生创新精神

学院充分利用校内外教育教学资源，积极培养学生的创新精神，拓宽计算机网络技术在教育教学改革中的应用，引导教师强化科研意识，拓宽教育视野，增强学科兴趣，扩展科学思维，调动学生学习的主动性和创造性，激发学生学习动机和创新意识，引导学生充分利用学校的优质网络资源和条件，参加各类竞赛、泰安市大学生科技创新行动计划等活动，参加科技项目27项，培养学生的创新意识和能力。

## 三、聚焦提升人文素养，大力开展文化体育活动

医护工作者的人文情怀甚至比技术还要重要，为培养学生的这方面的素养，学院主持编写医护高职语文教材，加强中华优秀经典文学与中医药文化教育；推行太极拳运动，并作为一门课程编入了体育课，在传承我国优秀文化传统、健全学生身心方面取得显著成效。在全国杨氏太极拳交流大赛上，我院参赛选手技压群芳，荣获一等奖，学院获得优秀组织奖；由我校600名学生组成的太极拳表演队，先后多次在泰安市运动会和山东省全民健身运动会开幕式上进行表演，赢得社会各界好评。学院目前已被挂牌为泰安市太极文化推广基地。

## 四、加强国际交流，涉外护理就业路径更宽广

学院依托“泰山国际护士培训基地”，加强国际合作，专门设立了涉外护理系，选拔英语素养较高的学生攻读涉外护理方向。通过官方网站、微信平台等宣传中外合作项目，通过多元化文化讲座、归国学生报告会、出国项目说明会等增进学生对中外合作项目的了解，激励更多的学生参与合作项目，促进我院护理教育的国际化进程。学院已与国外多家高校和医疗机构建立了合作关系，拓宽了学生到国外就业路径，现已有8批75名毕业生在新加坡中央医院、国立大学医院工作或深造。本学年，学院达成了中澳、中韩、中德、中日合作项目初步意向，与菲律宾远东大学建立专升硕合作项目，有十几位同学到菲深造，攻读硕士学位；与台湾中华医事科技大学签订了短期研修协议，将派若干学生赴台湾留学一学期。

# 第五部分 存在的问题及原因分析

## 一、教育理念与创新不够，管理科学化和规范化有待提高

**问题表现：**对现代高等职业教育理论和政策学习不够，对高等职业教育理念体会不深、领会不透，在有些工作中，还习惯沿用中职模式。高职管理框架刚刚建立，体制不够完善，运行不科学、不规范、不流畅，需继续完善。

**原因分析：**学院是由一所中专升格，教职工从中职思想观念、教育理念向高职的转变需要一个过程。新进教师大都是刚毕业于高等医学院校的本科生、研究生，没有经过职业教育的学习培训。学院发展及管理缺乏深入研究和规划。

## 二、专业发展不均衡，护理专业独大

**问题表现：**我院7个三年制高职专业、4个五年制高职专业中，护理专业学生人数（86%）占绝大比例，其他专业人数比例较低。同时，专业建设的科学化、规范化不够，专业特色缺乏，少数专业缺乏师资和实验实训条件，专业建设出现不平衡现象。

**原因分析：**护理专业是学院传统优势专业，一直得到社会认可，考生多数报考护理专业。学院升格以来也申报了药学等新专业，但由于这些专业起步晚，办学条件相对薄弱，相比于护理专业，这些小专业的专业建设才刚刚起步。干部教师的专业意识不足，专业建设规划不足，能力水平急需加强。

## 三、师资缺乏，结构不合理

**问题表现：总体上生师比不合理，**专任教师数量不足，专业课教师缺乏，具有高级职称的人数相对较少；省级以上教学名师较少，专业领域领军人才不足，具有高水平的有社会影响力的专业教师少，高层次专业人才建设亟待加强；校外兼职教师的专业人才队伍建设不够；管理力量和人才不足。

**原因分析：**学校升格时间短，中职时期公共课教师多、专业教师少，教师没有正高职称，副高职称名额很少。升格以来，由于编制限制等原因，引进人才机制和渠道不畅，青年教师培养需要时间。兼职教师引进没有政策保障，兼职专家教师上课报酬较低，受聘、上课积极性不高。

## 四、产教融合不够，行业参与人才培养工作面窄量小

**问题表现：**学院在专业建设、人才培养方案制定、课程开发、校内外实训基地建设等方面，医院、行业的参与度不高，还没有达到产教深度融合。

**原因分析：**各专业虽然都开展了校企合作，但是，由于国家政策层面的原因，加上校企合作的方式方法创新不够，医院参与的积极性不高，还没有形成责任共担、人才共育、过程共管、成果共享的长效合作机制。

## 五、质量意识不够，质量体系建设滞后

**问题表现**：人才培养工作决策机制不完备，广泛性、科学性和现实的可操作性不足；控制系统不通畅，安排工作的系统性不够，工作落实力度不够；督导评价反馈系统与社会评价反馈系统建设滞后，科学性现实性不足。

**原因分析**：人少事多忙于事务性，对学校建立质量保障体系认识不够、研究不深，质量职责主体不够清晰；上下左右质量网络建设不够；管理机制、考核机制、问责机制不健全；对上级关于开展诊断与改进工作文件精神学习不够，贯彻落实缺乏手段。

## 六、对教科研重视不够，缺乏高水平教科研成果

**问题表现：**在专业建设、教学团队建设、课程建设、教师队伍建设等方面缺乏高水平教学成果和科研成果。目前，学院还没有省级教学团队，省级特色专业、精品课程、教学名师、教改立项较少，教师在省级以上各类比赛中获奖数量较少，各专业在技能大赛中的成绩还不理想。

**原因分析：**学院升格时间较短，教师在高职专业建设、教学团队建设、课程建设等教学基本建设中缺乏经验和指导，教师中领军人物和拔尖人才数量不足，影响了高水平教学成果和科研成果的产生。

## 七、服务社会意识不够，服务能力需进一步提升

**问题表现：**在社会服务方面没有形成常态机制，服务范围较小，承担的来自行业、企业的技术开发项目少，服务社会能力不足，技术开发能力较弱。

**原因分析：**学院由中职阶段升格而来，对接医护、服务医护行业意识不够；校企合作不够深入，教师与一线联系少，吸取新技术、提升服务能力以及服务机会不足；技术开发意识与能力偏弱，也未形成良好的研究开发与激励机制，教师科研项目中技术创新方面较少。

# 第六部分 整改措施

## 一、转变教育观念，理顺校内体制机制

加强对现代职业教育理论政策学习，通过“送出去”、“请进来”，加强对全体干部和教职员工的培养培训，开阔视野，逐渐树立现代职业教育理念；结合办学实际及教学整改，逐步建立内部质量保证体系，提升管理水平和人才培养质量；加强干部队伍建设，提升素质和责任感；深入研究学校发展目标和发展思路，加强规划和制度建设，强化办学规范化、科学化。

## 二、扬长补短，以就业需求为导向加强专业建设

加大专业整合力度，整合医护相关专业的力量，以就业需求为导向开办新专业，推进专业群建设力度；加大投入，集中人、财、物力，加强我院的重点专业带动下的其他专业建设，要对接社会专业标准，做实专业调研工作，调整、优化各专业人才培养方案和课程体系；力争在省级特色专业上实现零的突破；深化教学改革，加强各专业建设，通过专业剖析、听说课、教学竞赛等活动，促使高职教育理念落实到教学工作中，不断创新人才培养模式；

## 三、内引外联，不断完善教师队伍建设

落实上级改革意见，积极向上级部门争取专业人才引进政策，加大高学历、高职称等高层次专业人才的引进力度，增加高级职称岗位的设置标准；加大青年教师的教育培养，通过实施在职攻读研究生、青年教师传帮带等措施，提高其学历、业务等水平；加强专业建设，着重培养和引进重点专业领军人才，通过联合诚聘医院专家教授为学校所有，积极推进教学团队建设，打造高层次创新型人才队伍；以制度创新、管理创新为突破口，深化人事管理和分配制度改革，建立科学规范高效的用人机制和人才评价体系，充分调动优秀人才的积极性、创造性。

## 四、解放思想，主动联合医院力量开展育人合作

要继续深化校企合作双育人机制的探索，优化合作育人机制，充分发挥校企合作单位、相关行业在育人中的重要作用，不断推进产教深度融合；要发挥专业建设指导委员会的积极作用，采取措施，鼓励医院专家参与学院在人才培养模式改革、课程开发等方面的工作；要积极开展校企联合招生、联合培养学生，加大冠名班、现代学徒制工作力度。

## 五、明确质量主体，建设网格化质量体系

问计于民，采取多种措施广泛听取各方面意见和建议，应特别注意认真听取并积极采纳老师们和各部门负责人的意见，不断完善决策的民主科学性，在顶层设计上做到科学合理、符合学校实际；要加强学校办学、管理等各项工作研究，建立各种符合学院实际的工作机制，包括：决策、落实、督导检查、评价考核、反馈、整改、奖惩问责等机制；要完善和明确职责分工，明确质量主体，理顺各种关系，贯彻一级抓一级、一级对一级负责的管理体制，解决扯皮空转问题；要理清质与量的关系，建立完善考核评价机制，改革完善数量、质量与经济利益联系机制；在健全质量保证体系的同时，建立质量诊断与改进工作机制，落实全员质量管理，自我加压，不断提高人才培养质量。

## 六、加强教科研投入，不断提高教科研水平

继续完善课程标准修订工作，加强课程评估，建立课程负责人制；培育国家、省、市级精品资源共享课，带动、辐射其他课程的建设，加大扶持院级网络课程和精品课程的力度，整体提升课程建设的水平；制定和完善学院各项激励制度，抓好落实，鼓励各部门及全体教师开展专业建设、教学团队建设、课程建设、教学研究等工作，鼓励师生参加各类教学比赛；学院在专业、课程、教师、学生等不同层面，形成考核奖励机制，营造比学赶超的浓厚氛围，争取早出优秀成果。

## 七、主动对接社会需要，在服务中提升服务能力

一方面，教师要深入医护行业，联合需求行业，加大师资培训，提高教师的技术开发能力和创新应用意识；另一方面，将社会服务项目列入教师评优、职称晋升等要求中，并加大激励教师参加医护一线业务实践力度，增强教师的技术开发能力。

## 八、以诊改为抓手，提升人才培养质量

诊断与改进工作是学院今后自我发展、自我保证的重要举措，已将其列入“十三五”发展规划，还将列入各处室、系部的工作计划中。学校将按照教育部《高职院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案》，厘清相关理念和思路，完善组织保证，加强教学工作诊断与改进的制度建设，逐步在学院、专业、课程、教师、学生不同层面建立起完整且相对独立的自我质量保证机制，构建网络化、全覆盖、具有较强预警功能和激励作用的内部质量保证体系；加强人才培养工作状态数据管理系统的建设与应用，提升学院教学运行管理信息化水平；加强学院现代质量文化建设，引导全体教职工提升质量意识，建立完善质量标准体系、不断提升标准内涵，促进全员全过程全方位育人。提高人才培养质量和服务能力，推动学院科学发展、特色发展。

以上是我院的自评汇报，不足之处敬请批评指正。学院将以本次评估为契机，认真听取专家意见，及时制定整改措施，认真改进各项工作，不断提高教育教学质量和人才培养质量，自觉接受一年后的复核。

 2016年10月10日

**泰山护理职业学院基本办学条件指标**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **指标名称** | **本院数据** | **标准** |
| 1 | 生师比 |  | ≤16 |
| 2 | 具有研究生学位教师占专任教师比例（%） |  | ≥15 |
| 3 | 生均教学行政用房（平方米/生） |  | ≥16 |
| 4 | 生均教学科研仪器设备值（元/生） |  | ≥4000 |
| 5 | 生均图书（册/生） |  | ≥60 |
| 6 | 具有高级职务教师占专任教师的比例（%） |  | ≥20 |
| 7 | 生均占地面积（平方米/生） |  | ≥59 |
| 8 | 生均宿舍面积（平方米/生） |  | ≥6.5 |
| 9 | 生均实践场所面积（平方米/生） |  | ≥9 |
| 10 | 百名学生配教学用计算机数（台） |  | ≥8 |
| 11 | 新增科研仪器设备所占比例（%） |  | ≥10 |
| 12 | 生均年进书量（册） |  | ≥2 |

说明：以上数据截止时间2016年8月31日