

# 甘肃卫生职业学院办学条件常态监测

## ( 2024-2025 年度 )

# 自 评 报 告

甘肃卫生职业学院  
二〇二五年十月

# 目 录

<b>一、基本情况</b> .....	1
1. 学院简介 .....	1
2. 办学特色与优势 .....	3
<b>二、组织自评工作情况</b> .....	7
1. 成立评估工作领导小组 .....	7
2. 数据的采集与审核 .....	7
3. 自查方法与工具 .....	8
4. 公示情况 .....	8
<b>三、整体优势分析</b> .....	8
<b>四、自评情况</b> .....	9
(一) 总体自评结论 .....	9
(二) 各监测点自评情况 .....	10
1. 校园建设 .....	10
2. 教学条件 .....	11
3. 师资队伍 .....	13
4. 经费保障 .....	17
<b>五、存在问题与改进措施</b> .....	17
(一) 基本监测点未达标项 .....	17
1. 未达标项 .....	18
2. 数据说明 .....	18
3. 原因分析 .....	18
4. 整改措施 .....	19
(二) 动态监测点预警情况 .....	21
<b>六、提质优化计划</b> .....	21
(一) 总体目标 .....	21
(二) 重点任务与举措 .....	21
(三) 保障措施 .....	24
<b>七、签字页</b> .....	26

## 一、基本情况

### 1. 学院简介

甘肃卫生职业学院其前身是创建于 1935 年 1 月的甘肃省立助产学校。2013 年 8 月经省政府批准，在原甘肃省卫生学校基础上组建甘肃卫生职业学院，2014 年 4 月通过教育部备案。2014 年 12 月，甘肃省中医学学校、甘肃省医药学校整体并入，于 2017 年 9 月整体迁至兰州新区职教园区现址办学。2024 年 11 月，甘肃省农垦中等专业学校整体并入。甘肃卫生职业学院是甘肃唯一一所卫生类高职院校。

目前，学院共有兰州新区、兰州市城关区盐场路、兰州市七里河区西果园、武威黄羊镇 4 个校区，总占地面积 1556.18 亩。其中，校本部占地 1050 亩、单体建筑 42 栋，建筑面积 35 万平方米，实验实训室面积 10 万平方米。教职工总数 823 人（含聘任），其中专任教师 745 人，专任教师中高级职称 252 人、硕士 241 人、博士 14 人。全日制在校学生 13161 人。

学院设置 8 个二级学院和 2 个教学部，开设临床医学、口腔医学、中医学、针灸推拿、护理、助产、口腔医学技术、医学检验技术、医学影像技术、药学、中药学、藏医学、康复治疗技术、老年保健与管理、中医康复治疗技术、智能医疗装备技术、眼视光技术、医学美容技术等 18 个专业，形成了学科门类较为齐全的医药卫生专业群。其中，护理、口腔医学技术、药学、助产等 4 个专业被认定为省级骨干专业；护理、口腔医学技术两个专业被教育部认定为《高等职业教

育创新发展行动计划》项目骨干专业建设项目。

2021 年学院被确定为首批甘肃省高水平高职院校和专业群建设计划单位，2024 年以“优秀”等次通过省级“双高”验收评估。

学院是首批全国护理专业技能型紧缺人才示范性培训基地，是首批全国职业院校健康服务类示范专业点，是全国中医药职业技术教育学会副理事长单位、全国中医药职业教育教学指导委员会副主任委员单位、甘肃省卫生职业教育科学研究所主任单位、甘肃省医学会医学教育专业委员会主任委员单位、甘肃省卫生职业教育集团秘书长单位、甘肃省首批高水平职业院校建设单位、三个全国产教融合共同体理事长单位。

学院立足国内、放眼世界合作办学。在国内与北京大学、兰州大学、甘肃中医药大学合作办学，开设护理、医学影像、医学检验、口腔医学等专业本科层次成人教育，形成了大专与本科并存、普通教育与成人教育并存的多元化办学模式。广泛开展国际交流，打造“中日护理”品牌项目，推进“中德康养”专业合作，与菲律宾亚洲圣多米尼克学院、巴基斯坦巴哈瓦尔布尔伊斯兰大学、伊朗库姆大学签订合作协议，被亚洲圣多米尼克学院授予“‘一带一路’医学教科研基地”，被巴基斯坦大使馆评为“中巴教育国际合作突出贡献奖”。

学院加挂甘肃省卫生干部学校，为甘肃省基层医疗卫生机构卫生技术人员提供继续教育和远程医学教育服务，是全省重要的医疗卫生技术人才培养基地、医学科学研究中心、医学信息交流基地和卫生技术人员继续医学教育基地。学院

遵循“医德为先，技能为本，服务师生成长，服务人民健康”的办学指导思想，以人才培养为中心，以专业建设为龙头，以岗位需求为导向，努力创新办学机制，着力深化教育教学改革，不断提高教学质量，大力培养卫生健康行业一线需要的高素质技能人才。

## 2. 办学特色与优势

学院经过多年发展，形成了显著的办学特色与优势：

**一是突出行业特色，布局专业，持续塑造发展新优势。**

学院专业设置紧密契合“健康甘肃”战略与区域卫生健康发展规划。构建了覆盖临床医学、护理、口腔、药学、医学技术、中医中药、康复康养、医学工程等八大领域的专业体系，18个专业全面对接卫生健康产业链关键环节。学院创新提出了以“1.5+0.5+1三段进阶式”人才培养模式为核心的协同育人机制，实现“校-企-生”三方共赢，推动职业教育与产业需求精准对接，形成了与区域医疗卫生服务体系高度匹配的专业生态，彰显了不可替代的行业特色。

**二是推进职普融通，以职促普，搭建职普沟通“立交桥”。**

积极承担社会责任，与兰州市特殊教育学校合作办学，帮助特殊学校合作开办“3+2”中高职贯通培养中医康复技术特教班（视障），拟定资格证的获取途径，为特殊学校学生掌握一项劳动技能作出应有贡献。与舟曲职业学校合作，以“2+3”的形式推动中等教育与高等教育的融通，提高学生技能技艺，为赋能学生发展做出贡献。鼓励学生积极参加专升本，实现高等职业教育与高等教育的融通。发挥学院专业优势，依托“中小学生思政教育基地”向属地中小学和社会

常年开放基地，让儿童和青少年了解职业教育，树立正确的职业观，推动青少年全面而又个性的发展；积极承担社会培训，提高为社会从业人员加油充电搭建平台、提供方便，实现职前教育与职后教育的有效衔接，服务社会，搭建职普沟通“立交桥”。

**三是深化产教融合，双向赋能，实现以产定教以教促产。**学院构建了“校内基地+虚拟仿真+校外实习”三位一体的实践教学体系，创新构建“医教协同·二级学院自治”模式。学院牵头成立全国岐黄中医药产教融合共同体、全国数字化口腔医学（技术）产教融合共同体、甘肃康养行业产教融合共同体、甘肃省康复治疗产教融合共同体、全国陇药行业产教融合共同体等5个国家级和省级产教融合共同体；联合80余家单位开展12项技术攻关；与天水四零七医院股份有限公司和奇正藏药集团开展校企合作，建设“天水四零七医院”“奇正藏医药”等2个产业学院，订单式培养学生526余人。学院与215家企业和单位开展校企合作，建设91个覆盖全省十四个地州市的基层实习就业一体化基地，并加强新疆实习就业一体化基地建设。以探索医学特色“现代学徒制”为核心，多措并举、全方位发力，拓宽“工学交替、双师共导、能力认证”实习就业一体化培养路径，构建校企双元育人机制，实现人才培养与产业需求精准对接。

**四是实施科教融汇，自主创新，提供人才成长适合教育。**引导教师聚焦临床诊疗痛点、医药产业难点、教学实践堵点三大方向申报各级各类科研课题，通过打造“院士进校园 博

导入课堂”系列品牌学术活动，先后有樊代明等 10 余名院士、吕兆丰等百余名博导通过线上线下形式开展学术交流营造良好的学术氛围。近年来累计获批立项 402 项，其中地厅级及以上项目 213 项（含国家级 1 项）、校级课题 185 项、横向课题 4 项，科研覆盖面与质量同步提升。在课题研究中，通过《依托人工智能技术的中医临床专家辅助实训系统的研发》《基于岗位胜任力的口腔内科学课程育人探索与实践》等项目攻关，将科研成果精准转化为临床操作规范、实训教学模块、校本培训方案等应用型案例 41 个，实现“科研成果从产业来、到教学去”的闭环。同时，深化科研与教学双向赋能，强化科教融汇育人实效。一方面将科研成果转化优质教学资源，依托科研项目的成果与教学需求深度对接，研发建成《基础护理技术》《病理学与病理生理学》等 24 门在线精品课，编写《口腔内科学》《临床医学概论》《医学生劳动教育与实践》等医药特色教材 8 部，让前沿科研内容融入日常教学；另一方面以科研实践为载体带动学生技能提升，指导学生参加各级各类大赛，累计斩获各级技能大赛奖项 11 项，有效推动学生将理论知识转化为岗位实操能力。通过“科研强师资、教学育人才”的良性循环，切实培养兼具专业素养与创新能力的高素质医药卫生人才。

**五是打造强师劲旅，内培外引，提升人才支撑发展能力。**学院坚持人才是第一资源，大力实施“高青人才倍增计划”“重点人才培育计划”“行业人才聚力计划”。先后共计引进和自主培养博士研究生 22 人、硕士 88 人、行业高技

能人才 2 人，其中从北京协和医学院、武汉大学、山东大学、兰州大学等“双一流”院校引培 31 人，从兰大二院等三甲医院引进临床高级职称专业技术人员 2 人。建成省级名师工作室 6 个、教学创新团队 3 个，国家精品课 1 门、省级 9 门；申获国家优秀教材二等奖 1 项；近百名教师参与编写人民卫生出版社、中国中医药出版社规划教材，其中 59 人参加编写人民卫生出版社应用技能型第三轮规划教材和全国中医药行业高等教育“十五五”规划教材，其中主编 15 人、副主编 9 人。获评“十四五”国家职业教育规划教材 3 部；获批国家社会科学基金、国家自然科学基金、中国医药教育协会重大攻关项目各 1 项，甘肃省陇原青年人才项目 2 项，省自然科学基金项目 5 项，发表高水平论文 50 余篇。内引外培，着力打造强师劲旅，为学院发展提供坚强有力的人才支撑。

**六是致力社会服务，履行责任，实现资源共享合作共进。**学院坚持发挥自身专业优势，服务社会大众。依托加挂的甘肃省卫生干部学院，承担乡村医师培训和基层医疗机构人员培训项目，共培训上述人员 1097 名，为提高基层医疗水平维护基层人民身体健康作出应有贡献。开展“乐享家政育婴员、养老护理员”等专业培训和养老护理员职业技能等级认定，承担省教育厅、省卫健委等专项培训 10 余项，培训 2041 人次，收入 356 万元。承担甘肃省卫生类各类考试百余场累计万名考生参加。打造暑期“三下乡”社会实践品牌活动，派遣 8 支分队 251 名师生作为志愿者，深入 17 个村庄和单

位，开展义诊和健康宣传，参观药材种植加工，调研乡村振兴，增长见识，实践育人。把服务经济社会发展牢牢根植于办学理念和实践当中，积极承担社会责任，让学院与社会实现资源共享，形成互促互进的发展格局。

这些特色优势相互促进、协同发力，共同构成了学院的核心竞争力，为持续提升人才培养质量、服务区域卫生健康事业发展奠定了坚实基础。

## 二、组织自评工作情况

### 1.成立评估工作领导小组

为确保办学条件监测自评工作的顺利开展，学院成立了由党委书记、院长任组长，其他院领导任副组长，发展规划处、教务处、产业学院管理中心等主要负责人为成员的“学院 2025 年专项评估工作专班领导小组”。领导小组下设专班工作专组和 3 个专班工作小组，负责具体工作协调、数据汇总与报告撰写。

### 2.数据的采集与审核

数据采集严格遵循《甘肃省高等职业学院办学条件监测指标》要求，采取“源头采集、部门审核、统一汇总”的模式。

**一是源头采集。**各相关职能部门负责本部门管理范畴内的基础数据采集，确保数据有据可追溯。

**二是部门审核。**部门负责人对采集的数据进行初步审核，确保数据的真实性与准确性。

**三是统一汇总与复核。**专班工作组对各职能部门上报的

数据进行汇总、核对与逻辑校验，对存疑数据退回重新核实，保证数据真实有效。

### 3.自查方法与工具

自查工作主要采用以下方法与工具：

(1) 数据分析法：对采集的定量数据与国家标准、行业标准进行比对分析。

(2) 实地核查法：对校园占地面积、校舍面积、实训基地、体育设施等进行了实地测量与核查。

(3) 资料查阅法：调阅财务报表、资产台账、人事档案、图书管理系统记录、教学管理系统记录等原始资料进行佐证。

### 4.公示情况

《甘肃卫生职业学院办学条件监测自评报告》已在学院官网 (<https://www.gswzy.com.cn>) 进行公示。

## 三、整体优势分析

**1.硬件设施基础雄厚，空间保障充足。**学院在校园占地面积、生均占地面积、生均宿舍及教学行政用房面积等关键空间指标上均大幅超越国家标准。生均体育场地设施完备，为学生提供了优越的学习、生活和身心发展环境。这为学院的规模稳定与未来发展奠定了坚实的物理基础。

**2.教学资源供给充足，保障水平领先。**在教学条件方面，学院展现出强大的资源配置能力。一是图书资源丰富，生均图书和年进书量远超国标，且纸质与数字资源结构合理，有效支撑了教学科研。二是信息化建设水平高，教学计算机配

备充足，网络带宽与无线覆盖完全满足现代化、智慧化教学需求。三是仪器设备先进充足，生均教学科研仪器设备值远超标准，且年度新增比例高，确保了实践教学与技术技能培养的先进性与实效性。

**3.师资队伍结构优化，核心指标过硬。**师资队伍是学院的核心优势之一。生师比优于国标，保证了教学质量和个性化指导。“双师型”教师比例超过标准，凸显了职业教育的特色。辅导员、思政课教师、心理健康教师等德育与思政工作队伍配备齐全且比例优越，构建了“三全育人”的良好格局。教师队伍学历、职称结构持续优化，专业课教师持证比例高，兼职教师与行业导师队伍规模适度、结构合理，有效促进了产教融合。

**4.经费保障力度强劲，教学中心地位突出。**年生均财政拨款水平与生均年教学日常运行支出均显著超过国家标准，特别是教学日常运行支出占总支出比例高达 31.78%，远高于 13% 的最低要求，充分体现了学院对教学工作中心地位的高度重视和持续投入，为人才培养质量提供了强有力的财务支撑。

**5.实践教学体系完善，医教协同持续深入。**拥有数量庞大的校内外实训基地和虚拟仿真实训资源，与 85 家企业（行业）单位建立了稳定的合作关系，形成了较为完善的实践教学网络，为学生岗位实习和职业技能培养提供了有力保障。

## 四、自评情况

### （一）总体自评结论

根据《甘肃省高等职业学校办学条件监测办法》的要求，本年度甘肃卫生职业学院办学条件监测指标由 4 个一级指标、21 个二级指标和 46 个监测点组成。其中，基本监测点 25 个，达标 24 个，达标率为 96%，其中，8、12、17、33、39 等 5 个核心办学条件基本监测点达到 100% 达标，这标志着学院具备了稳定、合格的基本办学资质。动态监测点 21 个，整体表现良好，与基本监测点共同印证了学院在办学资源上的优势。**自评结论：达标。**

## （二）各监测点自评情况

### 1. 校园建设

#### 1. 2. 校园占地

1. 1. 1 校园占地面积：1556.18 亩，远超  $\geq 150$  亩的标准值。

1. 1. 2 学校产权面积 \*：724956.92 平方米。

1. 1. 3 非学校产权面积（独立使用）\*：312784 平方米。

1. 1. 4 非学校产权面积（共同使用）\*：87223.42 平方米。

1. 1. 5 生均占地面积：78.85 平方米/生，高于  $\geq 59$  平方米/生的标准。

1. 1. 6 生均体育场地设施面积：室外 5.0 平方米/生，室内 0.58 平方米/生，均满足室外  $\geq 4.7$  平方米/生、室内  $\geq 0.3$  平方米/生的标准。

**自评说明：**根据“校园占地”6 个监测点的自评情况，学院占地面积充足，生均指标远超国家标准，能够充分满足

学生学习、生活和体育锻炼的需求。产权及非产权面积清晰，为学院可持续发展提供了坚实的空间保障。**自评结论：达标。**

### 1.2 生均宿舍

1.2.7 生均学生宿舍面积：8.42 平方米/生，高于 $\geq 6.5$  平方米/生的标准。

**自评说明：**学生住宿条件优越，面积充裕，管理规范，为学生提供了舒适、安全的生活环境。**自评结论：达标。**

### 1.3 生均教学行政用房面积

1.3.8 生均教学行政用房面积：17.59 平方米/生，高于 $\geq 16$  平方米/生的标准。

**自评说明：**教学及行政用房能够满足日常教学、科研及管理工作的需要，布局合理，利用率高。**自评结论：达标。**

## 2. 教学条件

### 2.4 图书资源

2.4.9 图书资源总量\*：1719430 册。

2.4.10 纸质图书册数\*：1031658 册。

2.4.11 数字资源量\*：2230000 册（折合数）。

2.4.12 生均图书：130.7 册/生，远高于 $\geq 60$  册/生的标准。

2.4.13 生均年进书量：5 册/生，高于 $\geq 2$  册/生的标准。

**【统计说明：**2025 年纸质图书总量较 2024 年增幅较大，且年进书量（6.5 万册）小于纸质图书总量较上年增加值（103.2 万册 - 81 万册 = 22.2 万册），原因在于 2024 年图书数据为估算值，2025 年学院图书馆建成运行，对四校合并后

的所有图书进行数字化编目统计。将以往未统计的 19 万册精准图书纳入总量，并非单纯依赖新增采购。2025 年纸质图书总量数据已实现全口径精准统计，能够真实反映我校当前纸质图书馆藏规模，可作为后续图书管理、资源调配的依据。】

**自评说明：**根据“图书资源”5 个监测点的自评情况，学院图书馆藏资源丰富，结构合理，纸质与数字资源并重。生均图书和年进书量均大幅超过国家标准，能够有效支撑师生的教学科研与学习需求。**自评结论：达标。**

## 2.5 信息化建设

2.5.14 百名学生配教学用计算机台数：16.25 台，高于 $\geq 8$  台的标准。

2.5.15 接入互联网出口带宽：45500Mbps，远高于 $\geq 1000$ Mbps 的标准。

2.5.16 无线网络覆盖\*：部分覆盖。

**自评说明：**根据“信息化建设”3 个监测点的自评情况，学院信息化基础设施完善，计算机配备充足，网络带宽资源丰富，无线网络覆盖大部分校园区域，为数字化教学、管理及服务提供了强有力的支撑。**自评结论：达标。**

## 2.6 仪器设备

2.6.17 生均教学科研仪器设备值：23493.47 元/生，远超 $\geq 4000$  元的标准。

2.6.18 当年新增教学科研仪器设备所占比例：32.02%，远高于 $\geq 10\%$ 的标准。

**自评说明：**根据“仪器设备”2 个监测点的自评情况，

学院教学科研仪器设备资产雄厚，生均值高，且年度新增投入力度大，体现了学院对改善实践教学条件的高度重视。设备更新及时，技术先进，能很好地满足医学类专业实验实训需求。自评结论：达标。

## 2.7 实训条件

- 2.7.19 校内实训基地数量\*：297 个。
- 2.7.20 省级以上实训基地数\*：2 个。
- 2.7.21 虚拟仿真实训基地数\*：56 个。
- 2.7.22 生均校内实训基地工位数\*：0.87 个。
- 2.7.23 校外实训基地数量\*：85 个。
- 2.7.24 建立校外实训基地企业数\*：85 家。

**自评说明：**根据“实训条件”6个监测点的自评情况，学院已构建了规模庞大、结构合理、内外结合的实训教学体系。校内实训基地数量多，覆盖所有专业，虚拟仿真实训手段先进。与85家单位建立了稳定的校外实训合作关系，为学生岗位实习和职业技能培养提供了有力保障。生均工位数接近1，基本满足实训需求。自评结论：6个动态监测点数据状态良好。

## 3.师资队伍

### 3.8 专任教师配备

- 3.8.25 专任教师数量\*：745 人。

**【统计说明：**2025年，专任教师数较上年变动超过20%原因，一是将19名校内兼课教师，按教学任务安排调整至专任教师岗；二是与甘肃省农垦中等专业学校合并后，将85

名专任教师纳入统计；三是将聘用的、实际承担学院教学任务的 173 名教师纳入专任教师统计，包括实习单位实习专任带教教师及持有教师资格证的聘用制教师。】

**自评说明：**专任教师队伍规模稳定，是学院教学工作的主力军。**自评结论：**1 个动态监测点数据状态良好。

### 3.9 兼职教师配备

3.9.26 兼职教师数量 **\***：286 人。

3.9.27 校外教师数量 **\***：23 人。

3.9.28 行业导师数量 **\***：263 人。

3.9.29 兼职教师占比：27.74%，低于≤30%的标准。

3.9.30 行业导师占比：25.51%，高于≥25%的标准。

3.9.31 行业导师授课课时占比：19.90%，高于≥15%的标准。

**自评说明：**根据“兼职教师配备”6 个监测点的自评情况，学院兼职教师队伍结构合理，数量适度。行业导师比例高，且承担了相当比例的专业课教学任务，有效促进了教学内容与行业标准、岗位需求的对接，体现了产教融合的深度。**自评结论：**达标。

### 3.10 外籍教师配备

3.10.32 外籍教师数量 **\***：1 人。

**自评说明：**学院现有外籍教师 1 名。**自评结论：**学院在国际交流与合作方面有待加强。

### 3.11 生师比

3.11.33 生师比计算结果：15.61:1，优于≤16:1 的标

准。

**自评说明：**生师比符合国家标准，师资数量配置合理，有利于教师关注学生个体发展，保障教学效果。**自评结论：**达标。

### 3.12 银龄计划

3.12.34 银龄教师数量\*：9人。

**自评说明：**学院积极利用银龄教师资源，发挥其经验优势，对青年教师传帮带和教学科研水平提升起到了积极作用。**自评结论：**1个动态监测点数据状态良好。

### 3.13 “双师型”教师配备

3.13.35 “双师型”教师占比：68.51%，高于 $\geq 50\%$ 的标准。

**自评说明：**“双师型”教师比例超过标准，表明学院专业课教师既具备理论教学素质，又拥有丰富的实践经验和技能，符合职业教育的特点要求。**自评结论：**达标。

### 3.14 专职辅导员配备

3.14.36 专职辅导员与全日制学生数之比：1:194，优于 $\geq 1:200$ 的标准。

**自评说明：**辅导员配备充足，能够深入细致地开展学生思想政治教育、日常管理和服务工作。**自评结论：**达标。

### 3.15 专职思政课教师配备

3.15.37 专职思政课教师与全日制学生数之比：1:346，优于 $\geq 1:350$ 的标准。

**自评说明：**思政课教师队伍配备达到要求，为落实立德

树人根本任务、开好开足思政课提供了师资保障。**自评结论：达标。**

### 3. 16 专职心理健康教师配备

3. 16. 38 专职心理健康教师达到 10 人，与全日制学生数之比：1:1316，优于 $\geq 1:4000$ 且至少 2 人的标准。

**自评说明：**心理健康教育教师配备远高于国家标准，体现了学院对学生心理健康工作的高度重视，服务能力较强。

**自评结论：达标。**

### 3. 17 教师职业能力

3. 17. 39 研究生学位教师占比：32. 35%，远高于 $\geq 15\%$ 的标准。

3. 17. 40 高级职务教师占比：33. 83%，高于 $\geq 20\%$ 的标准。

3. 17. 41 专业课教师持证比例\*：74. 05%。

**自评说明：**根据“教师职业能力”3个监测点的自评情况，学院教师队伍学历层次和职称结构不断优化，高学历、高职称教师占比提升明显。专业课教师持有职业资格证书比例高，体现了“双师”素质。**自评结论：达标。**

### 3. 18 企业经历

3. 18. 42 符合企业实践要求的专业课教师比例：19. 47%。

**自评说明：**此项监测点数据低的主要原因是部分新进教师企业实践时长尚未达标，部分专业课教师教学任务繁重，脱产实践存在一定困难。学院已认识到此问题，并将通过优化教师工作量、建立常态化企业实践机制、加强考核等措施着力改进。**自评结论：未达标。**

#### 4. 经费保障

##### 4. 19 生均财政拨款水平

4. 19. 43 年生均财政拨款水平：13253. 54 元/生/年，高于 $\geq 12000$  元/生/年的标准。

**自评说明：**生均财政拨款水平达到并超过国家标准，体现了政府对学院办学的大力支持，经费来源稳定。**自评结论：达标。**

##### 4. 20 教学日常运行支出

4. 20. 44 生均年教学日常运行支出：3146. 82 元/生/年，远高于 $\geq 1200$  元/生/年的标准。

4. 20. 45 教学日常运行支出占比：31. 78%，远高于 $\geq 13\%$ 的标准。

**自评说明：**根据“教学日常运行支出”2个监测点的自评情况，学院高度重视教学工作，教学日常运行支出总额、生均值和占比均大幅超出国家标准，确保了教学工作的中心地位和高质量运行。**自评结论：达标。**

##### 4. 21 人社部门就业专项经费

4. 21. 46 获得人社部门就业专项经费占比\*：30. 24%。

**自评说明：**学院积极争取并有效利用人社部门就业专项经费，用于支持学生就业创业指导与服务、校园招聘活动等，促进了毕业生更充分、更高质量就业。**自评结论：1 个动态监测点数据状态良好。**

#### 五、存在问题与改进措施

##### (一) 基本监测点未达标项

**1.未达标项:** 3. 师资队伍 3.18 企业经历 3.18.42 监测点“满足每年至少累计 1 个月参与企业实践或实训基地实训，或者每五年企业实践时间累计不少于 6 个月的专业课教师占专业课教师总数的比例”。

**2.数据说明:** 学院符合每年至少累计 1 个月或每五年累计不少于 6 个月企业实践要求的专业课教师比例仅为 19.47%，与 100% 的标准存在显著差距。

### 3.原因分析

(1) “双师型”教师建设存在弱项。医疗卫生行业实行严格的执业资格准入制度。近三年，学院教师退休人数较多，新入职研究生人数增长快，部分未获得资格证书，有资格证的教师未在临床一线注册，我院专业课教师虽具备深厚的理论知识和教学能力，无法独立进行诊疗、护理等核心医疗行为，限制了其深入临床岗位实践的深度和有效性。

(2) 附属医院支撑发展短板明显。医疗活动直接关乎患者生命健康，容错率极低。医院出于医疗安全、医疗质量和医患纠纷风险的考虑，对于非本单位正式职工、短期实践的教师，往往难以授予其充分的临床操作权限，多数教师只能以“观察者”或“助手”身份参与，难以获得核心技能的锻炼。

(3) 教学工作与临床工作尚未一体化运行。由于缺少直属的附属医院，与其他合作医院很难实现把教学现场搬到医院，或将医院的实践用于教学内容。目前，教师承担着大量的授课、备课、指导学生实训等任务，虽可利用寒暑假到

医院进行短期、碎片化的实践，但无法保证连续数月或每周到医院实践的时间深入临床，提高医院实践经历。

**(4) 教学内容较医院发展相对滞后。**在现有办学条件下，让教师完全顶替临床岗位很难短期内实现，医疗技术更新迅速，部分教师因长期脱离临床，对某些先进新设备和前沿新疗法、新流程不够熟悉，在较短的实践时期内，深度参与患者管理、掌握技术操作、进行深入探讨的实践效果难以实现。

#### 4. 整改措施

##### **(1) 创新实践模式，破解准入与时间难题。**

**一是推行“分段累进”实践制。**鼓励教师利用课余、周末及寒暑假，以“多次、短期、累计”的方式完成实践时长。一个学期内累计达到1个月可认定为工作量和业绩。**二是设立“临床进修专项”。**每年选拔一批骨干教师，以“访问学者”或“进修医师/护士”身份，脱产半年至一年，深入合作医院的相关科室，系统跟进临床工作，两年内实现全覆盖。**三是开发“非临床岗位”实践路径。**对于部分专业，可安排在医院医务科、护理部、药学部、感染控制科、信息科等管理或技术支撑岗位进行实践，了解医院运营管理与前沿技术应用。

##### **(2) 深化医教协同，共建实践基地与标准。**

**一是打造教师实践基地。**与省内3-5家核心教学医院签订专项协议，明确双方职责、实践岗位、带教模式、安全保障与考核办法，形成稳定的教师实践基地，提高教师岗位能

力。**二是实施“双导师制”。**为每位实践教师配备一名医院高年资医师或护师作为“临床导师”，负责指导其临床实践；学院配备一名“学术导师”，负责协助教师将实践收获转化为教学资源。**三是建立双向实践评价机制。**与合作医院共同制定《教师临床实践考核手册》，从医德医风、理论更新、技能学习、病例分析、教学转化等方面进行综合评价，提高教师实践水平。

### （3）强化政策激励，将实践与职业发展挂钩。

**一是完善管理制度。**修订《专业课教师企业实践管理办法》，明确将完成企业实践作为教师职称晋升、评优评先、专业带头人遴选的必要条件。**二是设立专项津贴。**设立“教师临床实践专项津贴”，对利用非工作时间（如周末、假期）进行临床实践教师给予适当劳务补偿与奖励，调动教师实践积极性。**三是纳入工作量计算。**探索将经学院批准的、计划内的临床实践时间，按一定比例折算成教学工作量，减轻教师因实践带来的收入减少顾虑。

### （4）聚焦教学反哺，推动实践成果转化。

**一是建立“实践分享会”制度。**每学期组织实践归来教师进行专题汇报，分享临床新知、典型案例和新技术，促进资源在同一教研室内分享。**二是推动课程内容更新。**要求教师将实践所学系统性地融入课程标准、教案设计、实训项目开发和教材编写中，确保教学内容的前瞻性和先进性。**三是建设临床案例库。**基于教师实践收集的典型病例，构建数字化临床教学案例库，服务于日常教学，转化为学生自主学习

资源，最大限度发挥效应。

## （二）动态监测点预警情况

学院办学条件监测指标动态监测点 21 个，整体数据表现良好，与基本监测点共同印证了学院在办学资源上的优势。需持续关注并着力改进的是“外籍教师”这一薄弱环节，该问题在医药卫生类院校中具有普遍性和特殊性，学院已制定专项计划。

## 六、提质优化计划

为提升学院办学条件与人才培养质量，更好地服务“教育强国”战略与“健康甘肃”，依据学院办学条件监测自评结果，结合国家职业教育改革发展趋势，制定提质优化计划如下：

### （一）总体目标

到 2030 年，全面建成与区域卫生健康事业发展需求高度匹配、办学资源充足优良、治理体系现代高效、人才培养质量过硬、社会服务能力突出的西部一流、特色鲜明的医药卫生类高等职业院校。学院实现从“达标”到“优质”，从“规模”到“内涵”的跨越式发展。

### （二）重点任务与举措

**1. 实施“空间布局与设施升级”工程，夯实高质量发展基础。**

一是优化多校区功能定位。结合兰州新区主校区建设，科学规划各校区功能，实现资源集约利用。重点加强兰州新区主校区的教学、实训、生活一体化建设，将其打造为学院

高质量发展的核心承载区。

**二是推进“智慧校园”升级。**超越基础网络覆盖，建设集智慧教学、智慧管理、智慧安防、智慧医疗于一体的综合性平台。引入5G、物联网、大数据技术，升级仿真实训中心，建设一批“智慧教室”和“虚拟教研室”。

**三是持续改善生活条件。**依据在校生规模变化，适时规划新建或改扩建科研公寓、食堂就业等设施，持续改善学习生活环境，确保生均宿舍面积等指标持续优于国家标准，营造宜居宜学环境。

**2.实施“专业群与教学资源”提质工程，强化核心竞争力。**

**一是打造高水平医药卫生专业群。**动态优化专业结构，紧密对接人口老龄化、公共卫生应急、中医药传承创新、智慧医疗等新产业需求。在省级“双高计划”专业群建设的基础上，重点打造护理康养、药学服务、中医药保健、医工交叉等若干个高水平专业群，争创国家级高水平专业群。

**二是建设“岗课赛证”融通的教学资源库。**全面修订专业课程标准，将行业标准、职业技能等级证书内容、技能大赛要求有机融入教学。系统化建设省级、国家级职业教育在线精品课程和专业教学资源库。

**三是构建“智慧+开放”的图书信息资源体系。**在保障生均图书量的基础上，大幅增加中外文专业数据库、电子期刊、多媒体案例库的采购与自建，打造不受时空限制的“线上图书馆”，支撑师生的研究性学习与创新。

### 3.实施“师资队伍引育培优”工程，激发第一资源活力。

一是攻坚“双师型”教师企业实践难题。严格落实并完善《专业课教师企业实践管理办法》，与省内三甲医院、知名医药企业共建“教师企业实践工作站”，实施“一师一策”的实践计划，确保至2030年，企业实践达标率提升至100%。

二是实施“卓越师资引育计划”。采取“柔性引进”方式，引进退休名医、产业导师、技能大师担任专业带头人或兼职教师。精准施策，克服专业壁垒，稳步增加高水平外籍专业教师数量。系统开展教师教学创新团队建设，强化教师数字化教学能力、课程思政能力培训，支持教师攻读博士学位、赴国内外访学进修。

三是优化教师发展生态。深化教师考核评价改革，破除“五唯”倾向，建立以教学实绩、技术技能贡献、社会服务成效为导向的评价体系，激发教师内生动力。

### 4.实施“治理体系与经费保障”优化工程，赋能各项事业高质量发展。

一是完善现代职业学校治理体系。健全以学院章程为核心的内部管理制度体系，完善教职工代表大会制度，保障教职工合法权益，强化学术委员会地位，赋能学院事业发展。推进管理流程数字化、精细化，提升管理效能。

二是构建多元协同的经费保障机制。在保障生均财政拨款稳定增长的基础上，通过深化社会培训、技术服务和校企合作，增加非税收入，积极拓展收入渠道。加强项目库建设

和绩效管理，确保资金投向最关键领域，使用效益最大化。

## **5.实施“国际合作与交流”深化工程，打造职教出海品牌。**

**一是做实现有合作项目。**深化“中日介护”“中德护理”等品牌项目，推动课程互通、学分互认、师资共培，将其打造为全国卫生类职教国际合作的典范。

**二是拓展“一带一路”新伙伴。**在现有基础上，拓展与东盟、中亚国家医学院校的合作，探索共建“培黎工坊”或“大健康学院”，助力推动中国卫生职教走出去。

**三是提升师生国际素养。**扩大师生双向交流规模，完善学生海外实习、研修机制。营造校园国际化氛围，全面提升学院的国际影响力和竞争力。

### **(三) 保障措施**

**1.加强组织领导。**成立由学院主要领导牵头的“提质优化工作领导小组”，统筹方案实施，明确责任分工，加强督查考核，为提升学院办学条件与人才培养质量提供坚强组织保证。

**2.优化资源配置。**要提高资源筹措能力，提升国有资产的增值能力和资源贡献度，充分调动校院两级筹资主动性和积极性，实现办学经费持续稳步增长。强化资源统筹配置，确保学院资源优先向重点领域倾斜投入，切实发挥资源配置的绩效导向与杠杆调节作用。

**3.建立监测评估与动态调整机制。**构建办学条件监测常态化机制，以年度质量报告为抓手，全面检测评估办学条件各项指标，对检测评估方案的执行情况系统梳理，根据外部

环境变化和内部评估结果，适时对方案进行动态调整优化，不断提升办学能力水平。

下一阶段，全院上下将凝心聚力，锐意进取，确保各项目标任务圆满完成，为实现学院长远发展愿景奠定坚实基础。

## 七、签字页

以上内容数据真实有效，无虚假行为。

学院法定代表人签字：

成王建

日期：2025年11月5日