

江苏省高等职业学校教育教学工作评估

自评报告

学校名称



泰州职业技术学院

联系人

李曙生

联系电话

15062991239

提交日期

2026 年 9 月 8 日

江苏省教育评估院 制

撰写要求

本报告是参评院校根据《江苏省高等职业学校教育教学工作评估指标体系》进行自我总结和自我举证的重要材料，学校需对指标体系中的观测点逐条说明建设情况，清晰呈现教学关键要素建设的实际水平，撰写时需注意以下事项：

- 1.对各观测点的建设情况，可从举措、成效、问题等三个方面进行客观说明，语句简洁，图表清晰，数据翔实，定性和定量相结合。
- 2.自评报告不应包含与评估指标体系无关的内容。
- 3.佐证材料是对自评报告所述内容的支撑或证明材料，应具有清晰的指向性和相关性，避免简单堆砌与自评报告内容无关的材料。
- 4.自评报告中的事实和数据应真实准确，学校对其真实性负责，如存在弄虚作假情况，则对该校评估实施一票否决。

一、学校简介

学校于 1998 年经原国家教委批准成立，是全国第一批 14 所全日制高等职业院校之一、泰州市第一所普通高校，前身为创办于 1985 年的泰州市职工大学，2000 年泰州卫生学校整体并入，2016 年整体搬迁至泰州国家级医药高新区，隶属于泰州市人民政府。

学校以立德树人为根本任务，立足泰州、服务江苏，深度对接区域主导产业，着力建设办学能力高水平、产教融合高质量的地方性综合型高职院校，致力建成“家长信赖、企业依赖、地方政府离不开”的高技能人才培养高地。

学校专业设置与江苏“1650”产业体系和泰州“大海新晨”产业体系高度契合，现有 7 个专业群、40 个招生专业。设有智能制造学院、智能制药与化工新材料学院、人工智能学院、城乡建设学院等 9 个二级学院。现有教职工 626 人（专任教师 574 人），全日制在校生 11428 人。

学校为江苏省示范性高职院校、江苏省中国特色高水平高职学校建设单位、省毕业生就业工作量化考核 A 等次院校，先后获省文明校园、高质量平安校园建设高校等荣誉，连续三年获在泰高校服务地方高质量发展综合考核第一等次第一名。

二、自评报告

（一）迎评创建工作情况

2024年10月，学校接受办学能力评价试测，结合评估专家组意见，学校以“三个重塑”调整办学思路，以“三步整改”推进落实。两年来，学校坚持“下沉一线、深耕教学、服务地方”，深入开展访企拓岗、促就业活动，出台《深入推进产教对齐与课程项目化改革行动计划》，以产定教、以产促教，开展产业全要素调研与产教适配分析，优化专业布局，重构培养体系，推行课程项目化、工单式改革，构建产业、专业、课程、课堂全链条贯通体系，持续提升高技能人才供给对地方产业的支撑能力，擦亮“严管厚爱、升学就业”品牌。

2026年省教育厅印发《江苏省高等职业学校办学能力评价实施方案（2025—2030年）》以来，学校积极开展迎评创建工作。一是加强组织保障，明确工作任务。制定工作方案，成立迎评工作领导小组和评建办公室，组建12个专项工作组。二是组织培训动员，凝聚评建共识。召开动员部署会，全员学习关键要素指标，邀请专家专题辅导，形成迎评共建良好氛围。三是开展自查自评，强化以评促建。对照38个观测点查摆问题、对40个专业开展剖析，推进500多门课程建设，以评促建成效显著。

（二）教育教学关键要素建设主要成绩与特色

1. 坚持数据驱动，高水平专业群精准匹配区域产业需求

1.1 专业建设

（1）数据驱动，产教映射，构建“3+1+3”专业群体系。组建专项工作团队，深入泰州近千家“8+13+X”产业链群重点企业调研，自主开发“企业与教学要素”线上分析平台，构建“十层产教映射模型”，从企业、产业链、产业园区三个层面系统拆解需求，生成“专业集群-专业群-专业”的产业侧需求画像。将画像与办学基础条件对标研判，

确立“龙头牵引、数字赋能、服务支撑”专业办学格局，形成“3+1+3”专业群体系（图1）：即以药品生产技术等3个省级高水平专业群夯实产业人才培养根基（龙头牵引）；以人工智能技术应用专业群为中枢承担全校数字化升级赋能（数字赋能）；以护理等3个专业群做实补链强链，面向康养医疗、商贸流通、文旅融合等领域实现产业配套与城市品质双向赋能（服务支撑），推动专业建设从经验判断转向数据驱动。

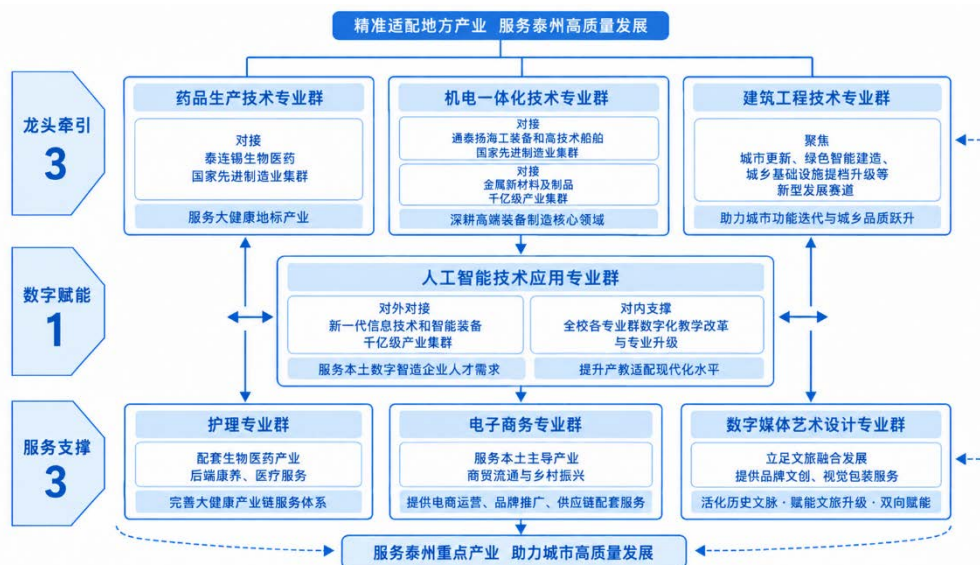


图1 龙头牵引、数字赋能、服务支撑的“3+1+3”专业群体系

（2）四维诊断，等量置换，动态优化专业结构。优化专业动态调整机制，围绕“产业契合度、办学成熟度、不可替代性、技术迭代风险”开展四维诊断，形成“淘汰、保留并加强、急需新建、培育孵化”四张清单，坚持提质不扩量，落实专业总数**40个刚性管控**，实行**等量替换**，行业企业专家及优秀校友深度参与论证，构建有进有出、优胜劣汰的专业治理生态。

（3）以产定教，订单培养，留泰就业认可高。完善《校企合作管理办法》《专业产教融合度评价办法》等系列制度，依托省级示范职教集团、省级大健康产教联合体、省级智能制药产业学院及14个市级产业学院，联合50多家企业开展订单培养，形成“332”全链条就业育人体系（图2），近一年，1300余名学生进入订单班，毕业生留泰就业率位列在泰高校第一。

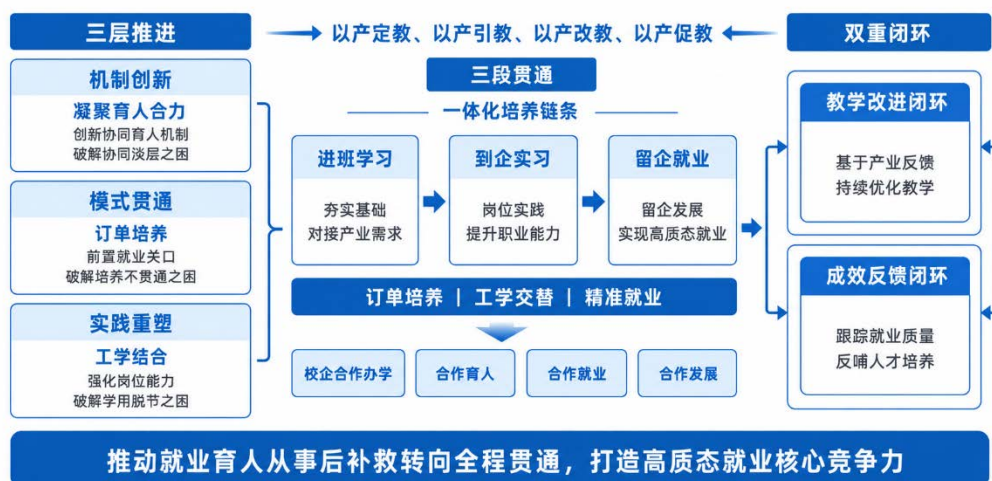


图 2 “332”全链条就业育人体系

（4）专业升级，新设、孵化同步推进，产教同频持续深化。学校依据四张清单推进专业结构调整，主动适应产业高端化、智能化、绿色化发展新要求。升级改造一批——建筑类专业聚焦智慧化、绿色化转型，强化 BIM 技术应用；新设拓展一批——近 3 年增设机械制造及自动化等 7 个专业，填补泰州产业高技能人才供给缺口；孵化储备一批——具身智能机器人等新兴专业有序孵化，为产业新赛道储备先发优势。

（5）硬件条件全面达标，软件条件持续改善，运行管理规范有序。学校主要专业群学生规模合理，办学条件有效支撑专业建设和学校发展。

表 1 学校办学条件常态监测关键指标对照表

监测要点	标准要求	学校现状
生均教学行政用房（平方米/生）	16	16.59
百名学学生配教学用计算机（台）	8	43.64
生均教学科研仪器设备值（元/生）	4000	18338.24
生师比	18	16.71
“双师型”专业课专任教师占比（%）	50	57.71
高级职务教师占专任教师比例（%）	20	35.54
年生均财政拨款（元/生/年）	12000	12222.61
教学日常运行支出占比（%）	13	20.16

1.2 人才培养

(6) 立德树人铸魂，五育并举夯基，德技并修培育匠才。全面贯彻党的教育方针，以专业群为育人基本单元，将产业认知、职业伦理、安全规范植入群平台课，以完整工作过程设计教学内容，将 COMET8 项能力完整植入每一次工单任务。立足岗位能力主线，把劳模精神、劳动精神、工匠精神融入培养全过程，价值塑造与技能培养一体化推进“三全育人”，培养德智体美劳全面发展的高技能人才。

(7) 国标引领先行，三级方案落地，培养定位锚定岗位簇。落实国家专业教学标准和人才培养方案编制要求，依托平台，设计 GPCT 能力体系打破学科体系，构建“专业群级—专业方向级—课程级”三级培养方案，锚定区域产业图谱的标准化岗位簇，形成“产业—岗位—能力—课程”贯通的链路。

(8) 双元全程协同，平台一体贯通，订单培养量质双升。平台集企业任务采集、工单库、课程教学、就业与评价于一体，行业企业深度参与人才培养全过程，企业班在校生覆盖率 32.48%、留用转化率 64.60%。

1.3 就业状况

(9) “百园万岗”行动，就创业同发力，留泰率居驻泰高校首位。构建“第一课堂+第二课堂”就创业育人体系，“进班学习、到企实习、留企就业”一体化培养；健全困难生“一对一”帮扶机制，开展“泰州学子看泰州”活动。近三年去向落实率 95%以上、对口就业率 80%以上，留泰就业率居驻泰高校首位，获省就业量化考核 A 等级。

1.4 专业贡献

(10) 平台团队聚合，科研反哺教学，赋能创新促发展。依托 3 个省级技术研发平台和 12 支校企协同创新团队，深化“企业出题、团

队接单、定向攻关”协同机制，推动产学研用无缝对接。近三年横向到账经费 4471 余万元，科研成果反哺教学，转化开发教学典型案例 100 余个。

（11）三级平台筑基，培训覆盖多元，共建学习型社会。依托国家、省、市三级培训平台体系，面向各类群体开展职业技能培训，年培训人次超在校生规模 2 倍，年培训收入突破 1400 万元。“智汇西部技领未来”项目入选 2025 年教育部典型案例，经验做法向全国推广。

（12）共建海外学院，标准资源出海，服务企业海外发展。共建萨摩亚“郑和学院”等 3 个海外学院；修订埃塞俄比亚医药工程师职业标准并获认证，培训海外员工 1700 余人次、“中文+职业技能”学员 180 人次，萨摩亚总理及教育部长先后到访我校，高度评价办学成效。

2. 对接岗位能力，GPCT 图谱系统支撑德技并修培养目标

2.1 思政课程

（13）思政课程铸魂，守正创新提质，筑牢立德树人主阵地。深化“大思政课”建设并签约 20 多个实践基地，形成“专业—规范—价值”育人链条；贯彻国家安全观，构建“课堂教学+专题宣讲+实践体验+网络传播”四位一体模式；压实意识形态责任，建立“三清单”联动机制。教师获省级以上思政课程教学展示活动奖项 17 项。

2.2 课程建设

（14）集群梳理岗位，课程重构融通，共享、模块、融通支撑能力递进。以产业集群为逻辑起点梳理岗位簇，按“共享、模块、融通”重构课程体系：群平台课供群内各专业共享，解决岗位簇共有基础；模块方向课对接各岗位差异化能力，学生按职业方向选择模块；跨群选修课支撑岗位簇间融通迁移，培养复合能力。三类课程对应“能做—会做—精做”能力递进，构建了专业课程体系开发路径（图 3）。

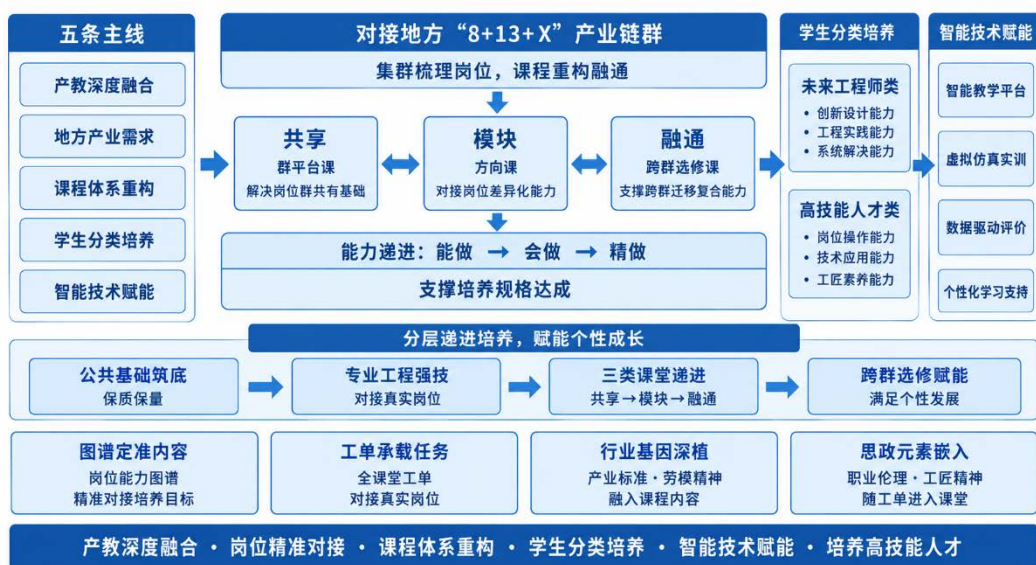


图 3 专业课程体系开发路径

(15) 公共基础筑底，专业工单强技，跨群选修赋能个性化成长。公共基础课保质保量开设，专业课对接岗位，“过关式保底、工单式主力、工坊式拔高”三类课堂实现能力培养分层递进；“七大特色+专业能力拓展”选修课跨群开放，满足学生个性化需求。

(16) 图谱定准内容，工单承载任务，全课堂工单对接真实岗位。绘制 GPCT 能力图谱，实现岗位能力与课程任务精准对应；企业真实任务经教学化改造形成工单，每份工单驱动学生经历“资讯—计划—决策—实施—检查—评价”完整行动过程；校企联合开发课程 440 门、修订课程标准 700 余门。

(17) 行业基因深植，思政元素嵌入，职业伦理随工单进入课堂。深挖区域企业特征和行业特色思政元素，建成“厚德”案例库、劳模工匠专家库，职业伦理、安全规范随工单进入课堂，行业思政元素贯穿全部专业课程。

2.3 教学实施

(18) 以学生为中心，教师转为“课堂导演”，教学目标达成度高。学校以“工单即课堂、工单即成绩、工单即档案”重塑课堂，70% 课堂时间交由学生探究实践。教师依据课前、课中、课后数据反向优

化教案，师生参与度与获得感双提升。

(19) 分层分类施教，数字平台赋能，教学实施学做一体。学生培养分“未来工程师”“高技能人才”两类；数学、英语分 A、B、C 三层；实施 7 个卓越培养项目。以大数据、AI、虚拟仿真赋能教学，落实“上课必带工单、教学必须分组”，实现“学中做、做中学”。三年来获省级教学成果奖 6 项、教学大赛一等奖 4 项。

2.4 教学评价

(20) 标准体系引领，多元主体监控，数字赋能闭环改进。完善组织、监控、评价三位一体质量监控制度体系（图 4），依托数字平台实现在线巡课、课程回看、智能组卷、流水阅卷，教考分离覆盖全部课程。近一学年督导巡视 39451 门次、听评课 711 节次，实现“听课—反馈—修订—复核—核验”闭环，教学改进取得实效。

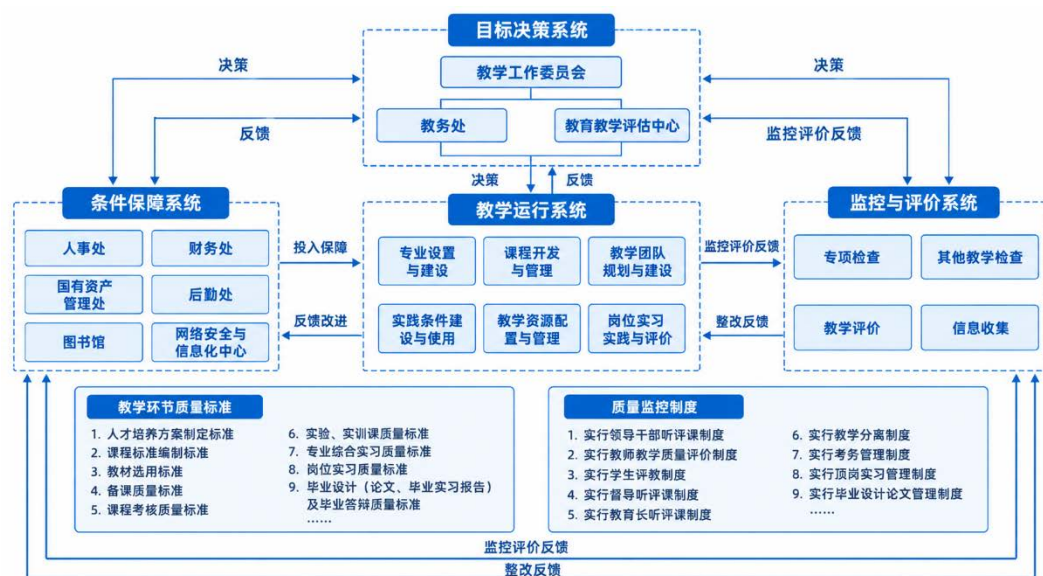


图 4 学校教学质量监控体系运行流程图

(21) 四位一体评价，学生体验优先，结果运用促教学提质。构建教考分离、学生评教、课程与教学过程、同行视角“四位一体”评价体系。依托“砺课行动”分示范推广、持续改进、重点帮扶三类，开展再次听课、研课磨课、导师帮扶。评价结果纳入年度考核、绩效分配、职称评聘和评优评先，引导教师潜心教学。

3. 教材选用规范，校企共编教材直通生产一线

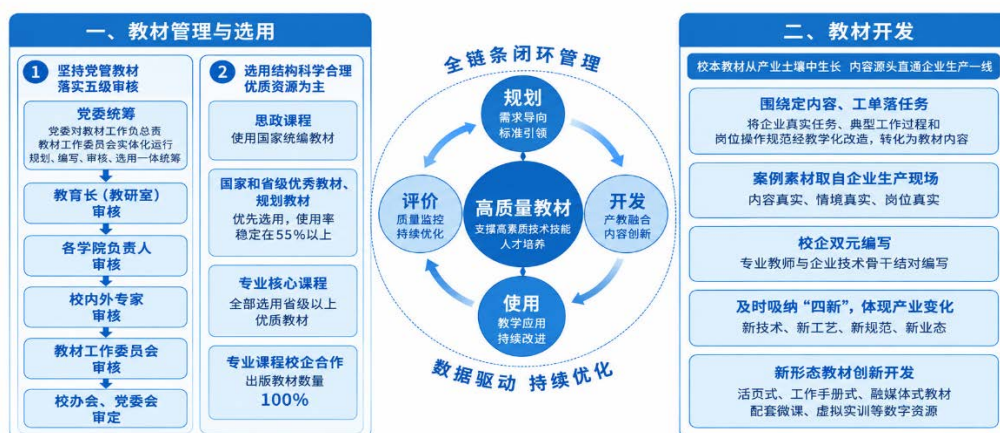
3.1 教材管理与选用

(22) 党委统筹领导，五级审核把关，选用全程留痕可溯。党委对教材工作负总责，教材工作委员会实体化运行，规划、编写、审核、选用一体统筹；以“凡选必审、凡编必审、凡用必审”为底线，实行五级审核层层把关，近三年审核教材约 1000 多部、无违规选用，1 万条动态选用数据全程留痕。

(23) 统编为基、规划为主、选用结构科学合理。思政课程使用国家统编教材；国家和省级优秀教材、规划教材优先选用，使用率稳定在 55% 以上，专业核心课程全部选用省级以上规划教材；专业课程校企合作出版教材覆盖率 100%，有效将企业真实任务转化为教材内容。

3.2 教材开发

(24) 校企双元开发，内容随产迭代，教材建设富有成效。坚持“图谱定内容、工单落任务”，将企业真实任务、典型工作过程和岗位操作规范经教学化改造转化为教材内容，案例素材取自企业生产现场，及时吸纳“四新”，体现产业变化；校企联合开发活页式、工作手册式、融媒体式新形态校本教材，配套微课、虚拟实训等数字资源。形成了教材选用及开发体系（图 5），“十四五”期间编写校本及正式出版教材近百部，获评国家规划教材 11 部、省级规划教材 12 部。



4. 凸显双师引领，混编教学团队有效激活人才培养动能

4.1 师德师风

（25）教育家精神强师，师德机制闭环，双带头人全覆盖。建设“师德师风大讲堂”，推出“师说”“泰职工匠”栏目，落实中央关于弘扬教育家精神、健全师德师风长效机制等文件精神。形成“入职有考察、在职有考核、退休有荣耀”链条，近三年无严重师德师风问题。党支部书记“双带头人”覆盖 100%专业，示范引领作用凸显。

4.2 思政课教师与辅导员队伍

（26）三支队伍达标，力量下沉社区，全程陪伴学生成长。实施教育长制和双班主任制，实现育人力量全覆盖；辅导员全年深入“一站式”学生社区 6830 余人次，思政课教师进社区宣讲交流 125 人次，心理教师常态化驻楼服务，构建“全程陪伴式”育人体系，推动思政教育从课堂延伸至宿舍，社区育人经验入选省级典型案例。

4.3 数量结构

（27）数量结构达标，混编团队建强，双师协同育人见效。生师比 16.71:1，“双师型”教师占比 57.11%，累计选聘省产业教授 23 名，并集聚江苏工匠、省科技副总等一批高层次人才，建有 6 支省级青蓝工程优秀教学团队，团队深度承担课程教学、实训指导与技术攻关，推动企业真实项目进课堂、产业新技术、新标准进课程。

4.4 职业能力

（28）实践刚性落实，一线淬炼真功，课堂与岗位同频共振。健全教师企业实践管理办法，专业带头人年均到企业挂职锻炼 59 天；专业课教师企业实践落实率 100%，新进专业课教师 60.53%具有实践经验，从源头保证“双师”底色，实现课堂与岗位同频共振。

（29）能力清单引领，分层分类施训，数字素养赋能智慧教学。编制《教师能力清单》，形成“1314”教师能力终身提升体系（图 6），即以师德筑基、面向三类教师、以数字赋能贯穿、全面提升四大能力。

建立“需求调研—方案设计—实施评估—反馈改进”闭环培训机制，分层分类精准施训，近三年专任教师参训 1889 人次。



图6 “1314”教师能力终身提升体系

5. 强化实践赋能，以高标准实训实习锤炼学生过硬职业素养

5.1 实训条件

（30）实训场景真实，投入保障有力，资源开放共享高效。基于“真实场景、动态提升”，建有校内实训室 298 个，其中省级实训基地 8 个、国家级实训基地 2 个。以工单形式落地课堂，迭代开发真实生产实践项目 486 个，实训开出率 100%。推行“课内教学+课外开放+社会服务”多场景复用，基地校内年使用 186 万余人时、社会开放服务 13.5 万余人次。

（31）校外基地动态更新，双导师协同育人，实训对接岗位需求。动态更新基地资源，建有近 500 多家校外实训基地；校企共定实训方案、开发实训项目，统筹认知实习、跟岗实训、岗位实习，实训内容与岗位需求精准对接，形成“基地支撑—订单培养—反哺教学”良性循环。

5.2 岗位实习

（32）源头严格把控，平台一体管控，权益保障全面托底。建立企业准入审核与年度复核双重机制，先后拓展近 500 家优质实习企业，

实习保险全员覆盖，依托岗位实习信息化平台和校企协同管理，形成了“双线四阶五维”岗位实习管理体系（图7），近三年无违规行为，学生权益依法得到保障。



图7 “双线四阶五维”岗位实习管理体系

（33）三级联动管理，校企双师带教，真岗历练平稳有序。建立“学校统筹—二级学院组织—指导教师落实”三级联动机制，双导师协同带教，实现真接收、真带教、真考核；建立完整实习台账，全过程记录岗位安排、任务实施与考核评价，保障实习质量与学生权益。

（34）监督电话公开，两级专人值守，诉求闭环全程可溯。公布各级实习监督咨询电话及值守安排，建立“受理—处置—反馈—归档”全流程机制，对学生诉求快速处置、结果及时反馈，记录完备可溯。

（35）岗位紧扣目标，劳动融入生产，劳动育人落地见效。实习岗位与内容对标专业培养目标、符合职业能力培养要求，将劳动教育、社会实践纳入实习环节；对照岗位能力图谱动态评价能力达成，推动学生实现从学生到准员工的平稳进阶。

5.3 安全管理

（36）党政同责共管，制度全域覆盖，隐患销号动态清零。落实一岗双责，逐级签订责任书，制定40余项安全管理制度。创新“安全轮值总监”制度，24小时住校值班，实现“点位预警、一呼百应”；建

立“日常检查、专项督查、节点排查、隐患消号”一体体系。近三年整改隐患 130 余项，平安校园实绩居在泰高校前列。

(37) 心理护航前置，安全教育常态，风险隐患化解在前。面向全体学生开设心理健康必修课，构建“一体两翼三平台”心理教育体系，前置识别、化解心理风险；开展专项安全教育与实战演练，落实实训室安全准入考核。近三学年未发生重大安全事件。

6. 特色创新

接受试评估以来，学校坚持以“产教对齐”统领，基于“严管厚爱”，以“跨域共生、数智赋能”集聚育人资源，以“工单教学”重塑课堂生态，以“订单培养”搭建就业桥梁，形成了“三全贯通·技能传动”人才培养路径（图 8），打造高技能人才培养的“泰职范式”。以扎实的育人成效回报家长信任、企业托付和地方期待。

系列改革成果聚焦形成了高技能人才培养及就业的典型案例 3 个，获省内外高职院校广泛关注与好评，相关经验在全省高职院校研修班和省教育厅专题会议上推广交流。



图 8 “三全贯通，技能传动”人才培养路径

（三）存在问题与原因分析

一是产教融合的广度与深度尚不均衡。部分专业校企合作仍停留在岗位实习层面，就业资源跨专业协同推介路径较窄。

二是教师实践能力与教学创新水平有待提升。部分教师对产业一线真实场景和典型任务把握不深，将生产实践转化为教学资源能力相对薄弱。

三是数智赋能与高层次成果支撑不足。异地分散实习监管、校园数字化治理仍有短板；高层次人才储备偏少，国家级标志性成果不多。

（四）整改措施和发展规划

1. 深化产教融合，推动要素集约联动。对接区域产业需求，组建"三组长"专业建设团队，依托企业与教学要素分析平台，推进岗位能力图谱向课程标准、教学评价全链贯通，产业数据经教学化改造直通课堂；实训基地、订单培养、就业资源随专业群集约配置。

2. 强化教师培训，提升教学创新能力。动态细化教师能力清单，分层分类精准培训，完善教研创新激励与企业实践考核，深化教师企业实践，提升真实生产场景与典型任务开发应用能力。

3. 加快数智赋能，培育高层次成果。建设智能体矩阵和智慧管理平台，提升数字化管理应用水平；加大高层次人才引育，健全标志性成果培育激励机制。

三、分项自评情况

(一) 自评汇总表

一级要素	二级要素	观测点	评估等级	存在问题简要说明
1.专业	1.1 专业建设	1	A	
		2	A	
		3	A	
		4	A	
		5	A	
	1.2 人才培养	6	A	
		7	A	
		8	A	
	1.3 就业状况	9	A	
	1.4 专业贡献	10	B	高水平科研成果尚不丰富
		11	A	
		12	A	
2.课程	2.1 思政课程	13	A	
	2.2 课程建设	14	A	
		15	A	
		16	A	
		17	A	
	2.3 教学实施	18	A	
		19	A	
	2.4 教学评价	20	A	
		21	A	

一级要素	二级要素	观测点	评估等级	存在问题简要说明
3.教材	3.1 教材管理与选用	22	A	
		23	A	
	3.2 教材开发	24	A	
4.师资	4.1 师德师风	25	A	
	4.2 思政教师与辅导员队伍	26	A	
	4.3 数量结构	27	A	
	4.4 职业能力	28	A	
		29	A	
5.实训实习	5.1 实训条件	30	A	
		31	A	
	5.2 岗位实习	32	A	
		33	A	
		34	A	
		35	A	
		36	A	
	5.3 安全管理	37	A	
6.特色创新	6.1 示范案例	38	A	

注：1.对照《江苏省高等职业学校教育教学工作评估指标内涵说明》开展自评。

2.评估等级为“合格”或“不合格”。

（二）分项自评报告

1.专业

1.1 专业建设

1.1.1 对接国家战略、江苏重点产业及区域经济发展需求，及地方企业密集岗位群设置专业，主要专业（群）体现行业、地方特点和学校办学定位。

一、举措

1. 对接区域经济，科学编制事业发展规划

紧扣高端装备、生物医药等国家重点产业方向，融入江苏“1650”现代产业体系，立足泰州“大海新晨”现代化产业体系与“8+13+X”产业链群建设部署，编制学校事业发展规划以及专业建设专项规划，明确服务泰州产业升级与城市品质提升的办学定位，构建**龙头牵引、数字赋能、服务支撑**的“3+1+3”专业群体系（图1）。

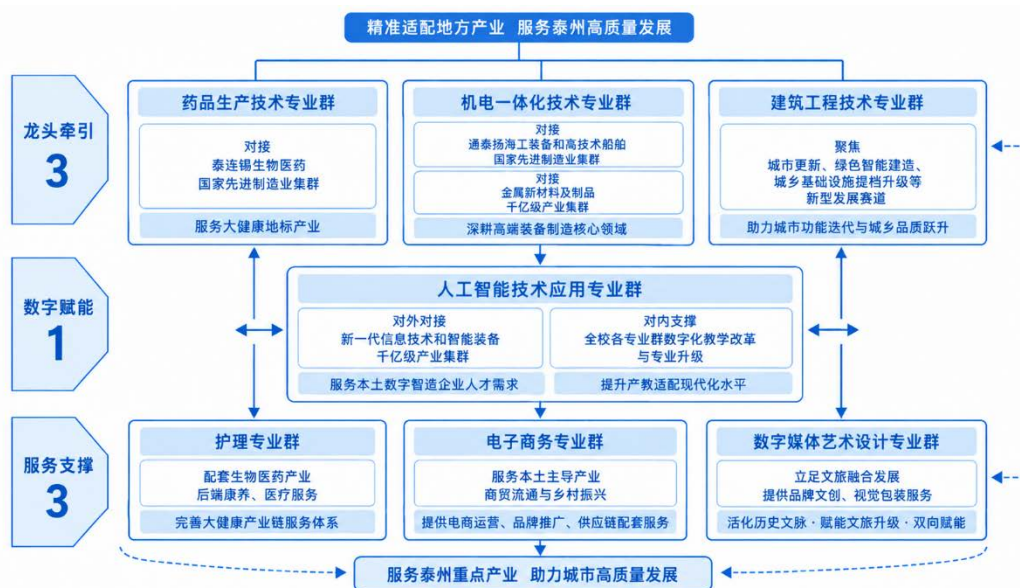


图1 龙头牵引、数字赋能、服务支撑的“3+1+3”专业群体系

2. 健全调研机制，优化专业（群）布局

修订发布《专业调研工作管理办法》，建立常态化调研制度；出台《深入推进产教融合与课程项目化改革行动计划》，组建专项团队，自主开发“企业与教学要素”线上分析平台，构建“十层产教映射模型”，综合运用大数据分析、线下实地走访和企业座谈等方式，对泰州三市

三区“8+13+X”产业链群重点企业开展深度调研，生成产业侧需求画像，据此动态调整专业群结构，形成精准对接地方产业的“3+1+3”专业群布局。

龙头牵引——“3”锚定泰州产业基本盘：药品生产技术专业群对接“泰连锡生物医药国家先进制造业集群”，服务泰州大健康地标产业；机电一体化技术专业群对接“通泰扬海工装备和高技术船舶国家先进制造业集群”“金属新材料及制品千亿级产业集群”，服务高端装备制造领域，为泰州支柱产业输送高技能人才；建筑工程技术专业群对接城市更新、绿色智能建造与城乡基础设施提档升级需求，服务泰州城市功能迭代。

数字赋能——“1”发挥中枢联动作用：人工智能技术应用专业群对外对接“新一代信息技术与智能装备千亿级产业集群”，服务本地企业数字化转型；对内支撑全校各专业群数字化教学改革与专业升级。

服务支撑——“3”做实补链强链赋能：护理专业群配套泰州生物医药产业后端康养、医疗服务，完善大健康产业链服务体系；电子商务专业群服务本土主导产业商贸流通与乡村振兴，提供电商运营、品牌推广、供应链配套服务；数字媒体艺术设计专业群立足文旅融合发展，提供品牌文创、视觉包装服务。

二、成效

1. 专业群布局精准，实现重点产业全覆盖。“3+1+3”专业群体系覆盖两大国家级先进制造业集群（泰连锡生物医药、通泰扬海工装备和高技术船舶）、两大千亿级重点产业集群（金属新材料及制品、新一代信息技术）等泰州“8+13+X”重点产业领域，专业设置精准对接地方核心产业链与岗位人才需求，属地服务特色突出。

2. 调研机制日趋规范，获省级部门认可。学校构建“线上大数据研判+线下实地走访、行业座谈”相结合的常态化产业调研体系，实现调研流程标准化、数据采集常态化、分析研判专业化，为专业布局持续优化提供精准依据。2026年，学校成功入选江苏省经开区“双高协同”深化拓展行动试点，为泰州片区唯一牵头高职院校，调研服务能

力得到省级部门认可。

3. 以 3 个“龙头牵引”专业群为引领，形成梯队带动格局。3 个“龙头牵引”专业群均为省高水平专业群（建筑工程技术专业群已首批通过验收），以其为核心，带动 1 个“数字赋能”专业群、3 个“配套服务”专业群协同发展。

三、问题

学校现有专业对泰州化工及新材料千亿级产业集群的覆盖能力仍显不足。受化工行业安全管控严格、准入门槛较高等因素制约，目前仅开设精细化工技术单个专业，尚未形成专业群发展态势。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.1.1-1	学校“十五五”事业发展规划	
1.1.1-2	学校“十五五”专业发展规划	
1.1.1-3	学校专业调研相关机制文件	
1.1.1-4	专业（群）开设情况一览表	
1.1.1-5	专业调研报告（近一学年学校专业（群）调研报告汇编）	

1.1.2 有明确的专业设置标准和程序，行业、企业等利益相关方参与，并按照国家《职业教育专业目录》《职业教育专业简介》每 3—5 年调整或适时更新专业。

一、举措

1. 健全制度体系，构建“四维·四度”专业评价机制

落实《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》工作要求，修订《专业设置与动态调整管理办法》，创新构建“四维四度”专业评价机制——以“四维”框架从产业视角研判，以“四度”指标从办学视角评估，形成了专业调研、调整的规范流程（图 2）



图 2 专业调研、调整流程

（1）供需双画像 —— 比对找差。由发展规划处牵头，联合行业主管部门、重点企业代表共同参与，开展宏观产业调研和企业岗位需求调研，形成“产业需求画像”；各二级学院提交已设专业建设报告，形成“专业供给画像”。比对供需双画像，形成“专业设置差距清单”。

（2）四维诊断 —— 产业视角研判。由教务处组织校内专家和校外行业企业专家、校友等构成的“双主体”专家组，依据“四维”诊断框架（产业契合度、办学成熟度、不可替代性、技术迭代风险），从产业视角开展研判，形成四维诊断结论。

（3）四度测评 —— 办学视角研判。由教务处联合相关职能部门，依据学校专业评价指标体系开展社会需求度、基础支撑度、发展前景度、综合绩效度量化测评，从办学视角对全校已设专业按总分排名，形成专业量化评估结果。

（4）四张清单 —— 综合研判分类处置。结合四维诊断结论、四

度测评量化结果，对照专业设置差距清单进行综合研判，形成四类专业处置清单：淘汰、保留并加强、急需新建、孵化培育。

（5）专业指导委员会审议 —— 专业评议。四张清单与专业量化评估结果共同提交学校专业指导委员会审议，提出审议意见。

（6）校级会议审定 —— 党委决策。专业指导委员会审议通过后，依次提交校长办公会、党委会审定，审议结果存档备案。

2. 规范评价机制运行，落实刚性管控要求

教务处联合发展规划处负责“四维四度”机制的日常运行与组织实施，各相关部门按职责分工协同推进。新专业增设与已设专业退出均按上述流程执行，严守准入与退出标准。学校落实专业总数 40 个刚性管控，实行“淘汰一新增”等量置换。

二、成效

1. 改进专业评价方式，推动数据驱动治理。机制运行以来，学校专业设置与动态调整逐步实现“依政策、凭数据、走流程、严评审”的规范化管理，专业结构优化有据可依、有章可循。

2. 迭代优化专业结构，赋能泰州产业发展。通过机制的规范运行，近三年新增人工智能技术应用、机械制造及自动化、电气自动化技术等 7 个泰州产业紧缺专业，停招空中乘务、城市轨道交通技术等 8 个与泰州产业匹配度较低的专业，专业布局与泰州“8+13+X”产业链群的契合度进一步提升。

三、问题

“四维”诊断中“不可替代性”“技术迭代风险”等维度的研判标准有待进一步细化；“四度”评价指标体系的权重设定和部分观测内涵实践反馈不足，动态迭代与定期校准机制尚不完善。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.1.2-1	专业设置管理及动态调整相关机制文件	
1.1.2-2	近三学年学校专业调整优化情况一览表	
1.1.2-3	近三学年学校新专业开设过程性材料	

1.1.3.专业建设规划科学，坚持产教融合、校企合作建设专业，主要专业（群）资源配置、学生规模与学校办学定位的匹配度高、社会认可度高。

一、举措

1. 制度先行，完善产教融合机制

出台《校企合作管理办法（修订）》《专业产教融合度评价办法》《产业学院管理办法》等制度，明确产教融合项目审批、产业学院运行及产教融合度四维评价要求，为校企协同共建专业提供制度支撑。

学校党委将专业建设列为重要议题，严把专业规划与人才培养方案的政治关。专业优化调整及重大教改项目须经党委会集体审议，确保办学方向始终服务于立德树人根本任务。

2. 平台支撑，校企协同共建共育

学校建有省级示范职教集团（泰州职业教育集团）、省级产教联合体（泰州市大健康产教联合体）、省级产教融合共同体3个（药品生产行业产教融合共同体等）、省级产业学院（智能制药产业学院），以及市级产业学院14个（智能制造产业学院、智能建造产业学院等）。实施省级现场工程师项目2个；2025年以来，为企业开展高技能人才定制化培养，联合50多家企业组建“企业技能人才定制班”，共有1300多名学生进入定制班学习；设立3个省级工程技术研究开发中心，近三年完成企业技术服务167项，横向科研到账经费4471万余元，开展技术技能培训91595人次。

3. 保障有力，主要专业群资源配置充足

科学规划招生规模，统筹设备、师资、经费各类办学资源。药品生产技术等主要专业群在校生规模适度，实训设施、师资队伍、运行经费配置高于国家标准，充分满足日常教学与专业长远发展需要（表1）。

4. 社会认可，学生培养质量高

主要专业群办学声誉良好，考生认可度持续提升。新生报到率及第一志愿报考率均保持在较高水平；毕业生就业质量稳居区域前列，用人单位满意度优良（表2）。

表1 主要专业群资源配置一览表

专业群名称	在校生规模	设备设施总值 (万元)	生均设备 值(万元)	年运行经费 (万元)	生均 (元)
药品生产技术	1588	2549	1.6	748.8	4715
机电一体化技术	1565	5350	3.4	950.24	6072
建筑工程技术	1285	1907	1.5	671.94	5229
人工智能技术应用	1610	2229	1.4	898.05	5578

表2 主要专业群人才培养质量情况

专业群名称	报到率 (%)	就业率 (%)	就业对口 率(%)	学生满意 度(%)	用人单位满 意度(%)	就业起薪 (元)
药品生产技术	96.2	98.9	95.7	97.2	97.4	4350
机电一体化技术	95.0	98.4	94.9	98.0	98.2	5210
建筑工程技术	94.0	95.7	91.2	96.1	97.2	4027
人工智能技术应用	95.0	98.1	92.6	97.9	97.5	4260

二、成效

1. 党委全面领导，专业治理机制健全。专业建设规划、人才培养方案等重要教学文件均经党委会审议，教育教学重大事项纳入党委议事范围。

2. 资源配置优于国标，产教融合持续深化。学生规模适宜，师资、设备、运行经费等配置全面优于国标；产教融合实体化运行机制持续深化，校企协同在办学全过程中不断走深走实。

3. 办学声誉良好，社会认可度高。主要专业（群）受到考生和用人单位认可，毕业生就业质量好，留泰就业率稳居在泰高校榜首，连

续三年荣获在泰高校服务地方高质量发展综合考核第一等次第一名。

三、问题

各专业产教融合水平参差不齐，个别专业受行业特点及合作资源制约，融合深度与广度均有待拓展。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.1.3-1	近三学年学校党委会研究教育工作的会议纪要	
1.1.3-2	学校专业（群）深度合作企业一览表	
1.1.3-3	学校与企业合作共建专业的相关材料	
1.1.3-4	主要专业（群）学生规模与资源配置情况一览表	
1.1.3-5	近三学年主要专业（群）招生情况一览表	
1.1.3-6	近三学年主要专业（群）毕业生就业情况一览表	

1.1.4 主动适应产业高端化、智能化、绿色化发展新要求，专业结构与地方产业发展相适应，重点发展产业急需专业，结合产业技术突破、工艺改进、业态升级等情况改造升级现有专业，及时开设新专业，培育孵化新兴专业，主要专业（群）非本地教育行政主管部门“预警”或“限制发展”的专业。

一、举措

1. 对标智能化绿色化转型，分类推进传统专业升级改造

依托“人工智能技术应用”（数字赋能）专业群的中枢联动作用，推动各专业向数智化、绿色化、高端化转型，探索“人工智能+”专业建设路径，分类推进传统专业升级改造。

对产业发展整体平稳、仅存在数字化迭代需求的专业，聚焦教学内容、教学资源开展局部优化升级。装备制造类专业更新先进制造工艺课程、升级智能制造产线实训条件；电子信息类专业新增物联网、人工智能教学模块，迭代硬件实训平台与数字化教学资源；财经商贸类专业融入数字商贸业务场景、更新新业态实践教学案例；文旅艺术类专业优化展演实践场景、充实数字文创与数字文旅教学内容。

对产业迭代升级、岗位内涵大幅更新的专业，立足行业全新岗位要求，优化职业面向、重构能力体系，系统重塑课程、实训及教学资源，实现专业全方位提档升级。建筑类专业聚焦智慧化、绿色化转型，重构新型岗位能力标准，强化 BIM 技术应用，增设智能建造与智慧运维实训模块，推动“人工智能+”与土建类专业深度融合。

2. 对接区域产业急需，及时开设新专业

紧扣泰州“8+13+X”产业链群建设需求，动态跟踪岗位人才需求变化，及时增设产业急需专业。

泰州推进“智改数转网联”，人工智能与制造业融合加速，新设人工智能技术应用专业，同时作为专业群核心专业，辐射带动全校专业数智化转型；数字文创、短视频等新业态发展，新设数字媒体技术专业；汽车及零部件产业加快向千亿级迈进，新设新能源汽车技术专业；高端装备制造智能化升级，增补机械制造及自动化、电气自动化技术

专业；大健康产业向康养服务延伸，新设体育保健与康复专业；化工及新材料产业集群壮大，新设精细化工技术专业。

为保障新设专业办学质量，学校重点统筹人财物资源投入，配齐更新实训设备、完善实训场地场景，夯实办学保障，持续提升人才培养与产业岗位需求适配度，全力助力区域产业转型升级与高质量发展。

3. 面向新业态新赛道，培育孵化新兴专业

结合办学基础，坚持产业适配原则，有序开展新兴专业培育孵化。

泰州人工智能、智慧康养等未来产业加速布局，前瞻培育具身智能机器人技术、医养照护服务专业；高端装备制造产业数字化转型升级加速，数字孪生、智能设计等新技术方向高技能人才需求日益迫切，依托装备制造大类专业办学底蕴，培育数字设计与制造技术专业；泰州推进城市更新建设，城乡基础设施提档升级与应急管理领域新兴岗位需求逐步释放，依托土木建筑类专业办学基础，培育安全技术与管理专业（面向城市更新安全管理新需求）。

建立新兴专业孵化培育机制，提前启动师资队伍储备、课程资源开发、实训条件规划等工作，待条件成熟后按程序申报增设。

二、成效

1. 专业升级、新设、孵化同步推进，产教同频持续深化。分类推进传统专业升级改造，人才培养与岗位需求匹配度持续提升；机械制造及自动化、电气自动化技术等 7 个新专业落地招生，填补了泰州产业高技能人才供给缺口；具身智能机器人、数字设计与制造技术等新兴专业有序孵化，为泰州产业赛道储备了专业先发优势。

2. 主要专业（群）中无“预警”或“限制发展”专业。

三、问题

新设专业办学积淀尚浅，内涵建设的精细化程度与产教融合的深度尚需持续提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.1.4-1	学校专业升级改造、新专业开设、新兴专业培育孵化相关材料	

1.1.5 具备高技能人才培养所需的教學場所、師資隊伍和設設施設備等條件和保障，管理制度健全，運行規範有效。

一、舉措

1.教學場所、師資隊伍和設施設備配備充足，滿足人才培養需求

學校校園建設、教學條件、師資隊伍和經費保障指標符合《江蘇省高等職業學校辦學條件常態監測指標體系》標準。

校園建設中，學校產權面積 721095.61 平方米，生均佔地面積 61.94 平方米/生，生均宿舍面積 9.95 平方米/生，生均教學行政用房 16.95 平方米/生；教學條件中，生均圖書 163.71 冊/生，百名學生配教學用計算機台數 43.64 台，生均教學科研儀器設備值 18338.24 元/生，每年新增教學科研儀器設備 1000 萬元以上；師資隊伍中，生師比 16.71，“雙師”型專業專任教師占專業專任教師的比例 57.11%，高級職務教師占專任教師的比例 35.54%，具有碩士以上學位教師占專任教師的比例 76.83%；經費保障中，年生均財政撥款為 12222.61 元，年生均日常教學運行支出為 4668.69 元，教學日常運行支出占比 20.16%。

以上辦學條件指標均超過國家標準，其中教學場所全程錄播，重點專業師資力量充足，教學設施設備投入每年均超 1000 萬元，能夠充分滿足學生學習和教師教學需求。

2.健全运维使用制度，保障教学运行规范有序

學校從場所、師資、設備三方面健全管理制度體系：

教學場所方面，制定《教室使用管理辦法》《多媒體教室、計算機教室、語音教室和錄播教室管理規定》《校內實踐基地管理辦法》等，重點規範教學場所的管理與使用，保障安全有序運行。

師資隊伍方面，制定《專業技術資格評審實施辦法》《關於進一步加強師德建設的實施意見》《專業帶頭人、中青年骨干教師培養與管理辦法》等，聚焦師德師風建設、高水平師資培養及日常管理，全面提升隊伍整體素質。

設施設備方面，制定《儀器設備管理辦法》《低值品、易耗品管理辦法》《大型貴重儀器設備管理辦法》等，對採購、驗收、管理、使用

等环节进行全流程规范，确保教学、实训、实践各环节保障到位、运转有序。

二、成效

校企联合投入多，企业支持力度大。近三年，学校投入资金 4038.89 万元更新升级教学设备，确保设施先进、功能完善；企业投入资金 1100 余万元用于共建实验实训室，校企共建工业机器人实训车间、人工智能实训中心等 10 多个高水平实训基地，高技能人才培养的条件保障持续增强。

三、问题

各专业间设施设备资源配置不够均衡，部分专业设备利用率有待提升；教学场所和设施设备的运维、使用管理机制需进一步优化，统筹调配和信息化管理水平有待提高。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.1.5-1	学校教学场所、师资队伍、设施设备配备情况	
1.1.5-2	教学场所、设施设备建设管理的相关制度文件	

1.2 人才培养

1.2.6 贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持五育并举，深入推进“三全育人”综合改革，注重劳模精神、劳动精神、工匠精神培养，系统构建“大思政”育人格局，培养德智体美劳全面发展的高技能人才。

一、举措

1. 落实立德树人根本任务，服务学生全面成长

全面贯彻党的教育方针，以专业群为育人基本单元，将产业认知、职业伦理、安全规范植入集群平台课，以完整工作过程设计教学内容，将 COMET8 项能力完整植入每一次工单任务；融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节，确立为各专业培养方案核心目标，近三年党委会、校长办公会专题研究立德树人工作 20 余次。打造“书记、校（院）长第一课”“七彩青春·团聚泰职”“丹心闪‘药’ 同心向党”等特色品牌，形成“兴趣—能力—责任”递进式培养链。

2. 强化劳动精神塑造，融入人才培养全程

把劳模精神、劳动精神、工匠精神融入专业课程教学、岗位实习全过程及文化体育、志愿服务等课外活动；构建通识课、专业课、第二课堂、岗位实习“四位一体”课程体系，开展日常劳动、专业生产劳动和服务性劳动并与学生综合素质评价挂钩，从思想、能力、行为、职业四维构建培养体系，兼顾劳动观念树立、技能掌握与习惯养成。

3. 健全育人工作机制体系，提升学生综合素质

围绕“严管厚爱、就业升学”，制定“三全育人”、“五育并举”实施方案，建立早晚调工作机制，以爱心共情、兴趣引导、细节浸润全员陪伴学生成长；为 2025、2026 级 202 个班配备 400 名正副班主任，占教职工总数 60% 以上，提高班主任工作绩效；搭建“必修+选修+实践”课程矩阵，建立“晨跑+课外活动+体育竞赛”三位一体课外锻炼体系，开设 20 余门公共艺术选修课，年均开展美育活动 18 场。

二、成效

1. 育人成效显著。形成“全员协同、多元载体”大思政育人体系，（图 3），“行走的课堂”在全省产生重大影响，相关案例入选省职业

教育质量年报；获评全国职业院校心理健康教育先进单位，入选省高校思政工作质量提升工程，相关工作被媒体报道 120 余次。



图 3 泰州职业技术学院“大思政”育人机制

2.育人活力凸显。形成育人闭环，全校年均 4200 人次投身社区服务、乡村振兴、赛事保障一线；班主任学期首课早到班 4000 余人次、走访宿舍近 1.8 万人次，宿舍违纪数量下降 45%；学生学年参加生活性劳动实践超 5 万人次。

3.育人机制健全。构建社区育人共同体，学生代表参与食堂、商业业态准入退出决策，学生满意度为宿管、维修及商业评价依据；教学评价坚持“学生中心”，优秀学生观看课堂录像，覆盖 84.56%课程，从教师状态、纪律、教学多样性及学生投入度量化考核。

三、问题

部分教职工存在重业务轻育人倾向，育人责任落实不够到位。全方位育人载体融合度不高，校外育人资源挖掘利用不够充分。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.2.6-1	人才培养方案汇编	
1.2.6-1	“五育并举”“三全育人”工作机制及落实情况相关材料	
1.2.6-3	学校落实劳模精神、劳动精神、工匠精神培养相关材料	

1.2.7 落实国家职业教育专业教学标准和职业学校专业人才培养方案编制和实施要求，培养目标明确、培养方案合理，实施规范，修订及时。

一、举措

1.落实国家教学标准要求，制（修）订机制健全、执行到位

依据《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》和职业教育国家教学标准体系，出台“人才培养方案编制（修订）指导意见”，明确修（制）订专业范围、编制依据、基本要求及时间安排，每年定期组织各专业开展编制（修订）。严格执行“二级学院组织专业教育长调研论证—教务处组织专家审查—教学工作委员会审议—校党委会审定”流程，构建专业群级—专业方向级—课程级三级培养方案文档体系；全面推进专业学部教育长制度，严格按照审定方案组织教学。

2.行业企业专家全过程参与，方案准确反映产业需求

聚焦区域产业需求，依托企业与教学要素分析平台，组建调研团队深入重点企业调研，系统掌握生产流程、岗位设置、典型工作任务及知识、技能、素养要求，开展专业—产业适配度分析并形成调研报告；锚定泰州“大海新晨”产业图谱的标准化岗位簇，专家从专业调研、课程设置研讨到方案论证审查全过程参与。深化“订单人才培养”“现场工程师”“现代学徒制”等改革，校企共同制订方案、开发课程资源、实施培养、评价质量。

3.编制规范目标清晰，课程与保障条件有效支撑

严格执行编制流程与统一规范，设计 GPCT 能力体系打破学科体系，精准对接岗位能力要求，明确“五养并育”“四能共融”培养要求，实施“未来工程师类”“高技能人才类”分层分类培养。深化“底层基础+中层模块+高层方向+顶层融通”课程体系改革，构建公共基础、专业（群）平台、专业核心、专业拓展、综合实践课程相衔接的课程体系，建成课程体系与培养规格支撑矩阵；将人工智能、大数据等新兴技术纳入课程，持续优化教学团队结构，升级实训设备，完善智慧教学平台，夯实

办学保障基础。

二、成效

1.三级方案落地，实施严格规范。每年组织所有招生专业完成人才培养方案制（修）订，实现专业全覆盖；已形成“专业群级—专业方向级—课程级”三级体系，专业学部教育长制度全面落实，各专业严格按审定方案组织教学，形成“修订—审核—实施—反馈”良性运行闭环。

2.行企参与全覆盖，适配度显著提升。行业企业专家及兄弟院校专家参与全部专业方案论证，专业覆盖率 100%；依托适配度分析结果及时调整方案内容，合作企业对方案的认同度和参与度持续提高，校企协同育人机制持续走深走实。

3.培养定位锚定岗位簇，课程支撑有力。培养目标内涵清晰、描述准确并落实到课程设置，支撑矩阵实现专业全覆盖，课程三维培养目标有效支撑培养目标达成；新兴技术及时纳入课程，实施保障持续加强，学校、企业、学生等利益相关方形成共建共享格局。

三、问题

部分专业课程设置与产业岗位能力要求衔接不够紧密；新办专业实施保障条件有待提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.2.7-1	学校人才培养方案制（修）订机制文件	
1.2.7-1	人才培养方案汇编	

1.2.8 坚持校企协同育人，行业企业参与人才培养全过程，创新校企合作、工学结合人才培养模式，开展委托培养、订单培养与中国特色学徒制培养；实践教学学时不少于总学时的 50%，学生岗位实习时间一般为 6 个月。

一、举措

1.精研产教融合，创新协同育人机制

学校将"高质态就业"确立为办学核心竞争力，组建 15 支专项调研工作组，走访泰州 900 多家重点企业，明确产教对齐导向；搭建企业需求与教学资源适配分析数字化平台，构建企业任务采集、工单库、课程教学、就业与评价一体化平台，破解产教协同难题。建强平台载体，牵头组建省级市域大健康产教联合体等 3 个产教融合平台，建成 14 个市级产业学院、近 500 个校外实训基地，构建就业育人体系。强化统筹调度，推进就业指导中心与校企合作中心合署办公，设置二级学院就业与校企合作办公室，建立"就业工作调度会"制度，动态跟踪闭环落实。

2.深耕校企合作，做实工学结合育人

行业企业深度参与人才培养全过程，实施"百园万岗"就业拓岗专项行动，拓展泰州近百个产业园区的上万个就业岗位；形成"政府召集、下沉乡镇、企业定制、学校上门、联合培养"工作机制并逐步推广。全面开展订单培养，联合企业举办技能人才定制班，通过"进班学习—到企实习—留企就业"三次"双向选择"前置就业关口，消除传统模式短板，形成一体化育人模式。健全考核评价，将企业班建设、留泰就业贡献度纳入考核体系，以企业班覆盖率、到岗实习率、留用转化率、就业对口率为标尺，与专业设置、资源分配挂钩，提升联合培养实效。

3.细耘实践教学，保障实训实习质效

坚持校企共定人才培养方案，明确实践教学学时不低于总学时 50%、岗位实习时间一般为 6 个月的底线要求，并将共育职责落实到各专业。推行工单教学，以课程项目化改革为抓手，依据"项目—任务—流程—技能—知识"层级搭建课程能力图谱，将典型岗位任务转化为

学习工单，形成教学闭环。围绕岗位实习全过程，校企共同组织、全程跟踪，健全质量监控；实行“学校教师+企业导师”双导师制，推动生产一线资源向育人资源转化，不断提升协同育人实效。

二、成效

1.产教融合成效突出。对接泰州“大海新晨”产业体系，新增装备制造类、电子信息类等面向一线岗位的专业，专业设置与区域重点产业匹配度达 80%。

2.订单培养量质齐升。2026 年企业班在校生覆盖率 32.48%，留用转化率 64.60%；毕业生就业率保持 95%以上，留泰就业率超 35%，居驻泰高校首位。

3.实践育人成果丰硕。全部专业实践教学学时占总学时 50%以上，岗位实习 6 个月时长标准有效落地，企业普遍反映毕业生“上手快、留得住、用得好”。

三、问题

学校各专业校企合作发展不均衡，部分专业受限于对口行业和企业资源，校企合作多停留在学生岗位实习层面，订单培养、现代学徒制等深度育人模式覆盖不足。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.2.8-1	学校校企协同育人相关机制文件	
1.2.8-2	学校近三学年开展委托培养、订单培养和中国特色学徒制培养等情况一览表及实施材料	

1.3 就业状况

1.3.9 以促进就业为导向，培养学生就业创业能力，争取市场、社会促就业资源，主动对接人社系统促就业专项，毕业生半年后就业去向落实率、主要专业对口就业率较高。

一、举措

1. 构建就创业育人体系，提升学生就业竞争力

构建“第一课堂+第二课堂”就创业育人体系，依托职业规划大赛、创新创业大赛等载体，常态化开展就创业育人活动。第一课堂开设《大学生职业生涯规划》《大学生创新创业基础》等课程，总计136学时，推动理论教学与职业能力培养深度融合；第二课堂与企业见习、社会实践有机衔接，每年开展“劳模工匠讲堂”“就业主题班会”“校友访谈”等活动40余场。健全创新创业教育课程体系，推动各专业将双创教育融入人才培养全过程，每年开展创业沙龙、创新创业精英训练营等活动30余次，孵化大学生创业项目40余项。

2. 实施“百园万岗”行动，促进学生高质量充分就业

坚持“走出去”与“请进来”相结合，主动对接教育、人社部门，开展各类就业专项活动，拓展市场化就业资源；实施“百园万岗”行动，每年走访用人单位300余家、拓展就业岗位6000余个，常态化举办校园招聘会和促就业专场活动。深化订单班“进班学习一到企实习一留企就业”一体化培养，实现“实习即入职、毕业即就业”；高度关注重点群体，健全困难毕业生“一对一”帮扶机制，联动学校心理健康教育中心、省就业核心能力项目，联合家长、朋辈增强困难学生就业信心，做好就业兜底保障。

3. 深化校地协同服务，引导毕业生留苏留泰就业

对接泰州发展需求，联合市县人社部门开展“泰州学子看泰州”“企业文化进校园”等活动，组织学生走访产业园区与骨干企业，增强留泰就业归属感；完善线上线下校园招聘体系，设立“留泰就业服务站”，精准推送本地岗位，引导毕业生扎根泰州、服务江苏，为区域发展输送高技能人才。

4. 以就业质量为导向，动态调整专业设置与招生计划

坚持以就业质量为导向，对就业率偏低、市场需求趋于饱和的专业及时调减招生规模、优化专业设置，推动招生、培养与市场就业需求联动适配，提高人才培养与产业需求匹配度。

二、成效

1. **就创能力稳步提升。**近三年获创新创业类大赛国赛一等奖1项、省级奖项22个，毕业生半年后就业去向落实率保持95%以上，主要专业对口就业率保持80%以上。

2. **资源拓展成果丰硕。**每年走访用人单位300余家、拓展岗位6000余个，2026年精准帮扶困难学生就业98名，就业渠道持续拓宽。

3. **服务地方高位领跑。**近三年留泰就业率保持35%以上、居泰州高校首位，留苏就业率保持65%以上，获评省高校毕业生就业工作量化考核A等级。

4. **招生规模调控及时。**近三年累计调减就业需求不足专业招生计划约20%，推动招生、培养与就业联动适配，人才培养与产业需求匹配度持续提升。

三、问题

部分难就业专业的就业资源拓展仍依赖传统渠道，针对性不强，跨专业联动就业路径较窄，尚未有效形成合力。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.3.9-1	学生就业创业能力培养相关材料	
1.3.9-2	近三学年毕业生半年后毕业去向落实率、本地（行业）就业率、对口就业率一览表	
1.3.9-3	近三学年“红黄牌”提示专业点招生情况一览表（无此情况，则不需提供）	

1.4 专业贡献

1.4.10 推进科教融汇，主动融入行业企业创新升级，有效开展科技成果研发、转化、服务等工作，并能以科研工作促进教学建设。

一、举措

1. 打造校企协同攻关阵地，创建“平台+团队”科教融汇载体

锚定江苏省智能制造重点产业与泰州区域先进制造业需求，依托教育部协同创新中心、3个省级工程技术研发中心等高端平台，按“一产业一平台、一领域一团队”组建12支校企协同创新团队，建立“企业出题、团队接单、定向攻关”的精准服务机制，常态化开展企业技术需求走访对接，配套专项经费保障团队扎根一线、聚焦痛点，推动技术调研与研发工作落地见效。

2. 推动科研成果落地转化，建立全链条科研与成果转化保障体系

出台《泰州职业技术学院高水平科研成果奖励办法》等文件，覆盖团队建设、成果认定、收益分配、业绩考核等方面，将横向服务、成果转化纳入职称评审与绩效考核激励范畴，搭建校地企共享成果转化服务站，打通“实验室研发-小试验证-企业落地”全路径，推动技术成果从“书架”走向企业“货架”，已助力扬子江药业、江苏太平洋精锻等8家头部企业获评省级产教融合型企业。

3. 引领科研成果搬进课堂，构建刚性约束科研反哺教学运行机制

出台《科研成果转化教学资源实施细则》等专项文件，将科研内容转化为教学资源纳入教师工作量核算并给予职称评审专项倾斜；建立“科研项目拆解—教学场景重构—实践资源开发”标准化流程，推动企业真实项目、一线技术案例常态化融入课堂，让科研攻关过程直接转化为教学内容与学生实践载体，打通“科研—转化—育人”通道。

二、成效

1. 服务区域产业需求，科教融汇赋能地方创新升级。在数控机床、生物医药、绿色建造等领域攻克一批企业一线技术瓶颈，近三年，累计19名教师被遴选为江苏省科技副总，常态化开展驻企服务，立项14项省产学研合作项目；完成横向技术服务项目167项、实现到账经费

4471 万余元；实现科研产出量质双升，立项纵向课题 226 项，完成 20 项科技成果转化，覆盖区域重点产业，推动成果转化从“零星尝试”迈入“常态推进”阶段，为泰州本地企业技术升级、降本增效提供了扎实的技术支撑。

2. 深挖科研育人价值，教研协同夯实人才培养质效。健全科研反哺教学全流程运行机制，推动产业端科研优势转化为育人核心优势；近三年累计形成科研反哺教学案例 100 余个，覆盖全部教学环节，企业真实生产项目与工程技术案例系统转化为课程内容、实践项目和配套教学资源，实现科研成果向教学资源的常态化、标准化转化。双师型教师工程实践能力与教学素养同步提升，学生解决产业一线复杂技术问题的能力显著增强，在“挑战杯”“发明杯”“互联网+”等赛事中获奖 44 项，毕业生岗位适配度获区域合作企业广泛认可。

三、问题

高层次标志性攻关项目仍有欠缺，面向江苏和泰州千万级重点产业链龙头企业的重大横向项目偏少，标志性高价值科研成果数量不足，团队在前沿技术领域的攻关能力尚存短板。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.4.10-1	学校高水平技术应用研究平台和科技创新团队一览表	
1.4.10-2	近三学年学校科技成果研发、转化情况一览表	
1.4.10-3	近三学年学校横向技术服务项目一览表	
1.4.10-4	科研反哺教学相关制度文件及落实情况	
1.4.10-5	近三年专利、科技副总和产学研合作项目情况	

1.4.11 服务产业人力资源提升和学习型社会建设，面向行业企业人员、下岗再就业人员、退役军人、新型农民、社区人员等群体提供职业培训与学习服务

一、举措

1. 构建三级平台体系，夯实培训基础

建成国家级、省级、市级三级社会培训平台 17 个，覆盖先进制造、数字素养、生命健康、乡村振兴、民生服务、土木建筑等重点领域，构建横向协同、纵向贯通的培训服务网络，实现资源集约配置、服务精准送达、平台高效运行。构建了社会培训体系（图 4）



图 4 社会培训体系

2. 健全制度机制，激发培训活力

出台《非学历教育管理规定》《继续教育工作先进集体、先进个人评选表彰实施办法》，构建规范管理与评优激励并重的制度体系；实行培训项目化管理，将培训人日数、培训收入、市外培训场次等核心指标纳入二级学院年度考核，压实主体责任。

3. 深化多方合作，拓展培训渠道

对接人社、民政、残联、退役军人事务等部门，积极申报政府补贴性培训项目；对接扬子江药业、中国移动等头部企业，开展定向培训与新型学徒制培训；深入农村、社区和中小企业开展技能提升与公益培训；持续开展西部地区对口帮扶讲座，推进市外培训。

4. 聚焦重点领域，打造培训品牌

面向大健康、智能制造、数字经济等产业需求开展技能培训；面向乡村建设工匠开展钢筋工、泥瓦工、砌筑工等工种培训；面向退役军人构建“适应性培训+专场招聘+跟踪服务”全链条模式，面向残疾人构建“选拔—集训—竞赛”培育机制；面向社区老年人和中小學生开展数字素养提升、文化艺术普及、健康养生等公益培训。

二、成效

- 1. 规模持续达标，收入稳步增长。近三年培训 28733、30053、32809 人次，年培训人次均超在校生规模 2 倍，三年平均倍率 2.7；培训收入持续增长，2025 年突破 1400 万元。
- 2. 产业覆盖面广，群体类型多样。近三年累计开展社会培训超 9 万人次，面向工业机器人、建筑行业、信息通信、乡村电商等分别培训超 10000 人次、30000 人次、7000 人次、3000 人次，急救培训超 8000 人次、退役军人培训超 1500 人次；对象涵盖企业人员、退役军人、残疾人、乡村建设工匠、社区老年人和中小學生等多类群体。
- 3. 品牌影响力突出，示范效应明显。“智汇西部 技领未来”项目入选 2025 年教育部典型案例，经验做法面向全国推广；2026 年承担省残疾人职业技能竞赛集训，省赛获养老护理、短视频制作两个赛项一等奖第一名；连续多年承办泰州市总工会“淬火行动”职工职业技能竞赛，吸引近 20 家重点制造企业、几百名职工参赛，实现以赛促训、以赛提质；退役军人“精准赋能”培训累计 20 期、超 1500 人次，提供岗位超 800 个，形成可复制可推广的转型服务“泰州样本”。

三、问题

培训课程体系与数字化、智能化等新职业新业态需求衔接不够紧密，培训内容迭代更新速度有待提升，与服务地方产业转型升级精准对接的高标准要求还有一定差距。

【佐证材料目录】		
编号	材料名称	备注
1.4.11-1	学校社会培训平台一览表	
1.4.11-2	近三学年社会培训情况一览表	
1.4.11-3	服务产业人力资源提升和学习型社会建设相关问价及典型案例	

1.4.12 对接国家战略，坚持“教随产出、产教同行”，以海外办学项目和办学点为载体，系统推进国际化人才培养、标准共建与资源输出，积极服务国际产能合作。

一、举措

1. 共建海外学院，构建国际化办学格局

积极响应“一带一路”倡议，对接南太平洋岛国和东南亚地区产业发展与中资企业海外用工需求，服务企业海外发展。联合正太集团、萨摩亚华商协会、萨摩亚国立大学共建萨摩亚“郑和学院”，培养企业当地员工、政府公务员和教师；携手江苏兴达钢帘线股份有限公司共建泰国“兴达海外学院”，为出海企业提高产能培养海外本土员工；与省内高校共建柬埔寨西哈努克港工商学院，选派骨干教师承担教学与管理工作，初步构建东南亚和南太平洋岛国的多层次国际化办学格局。

2. 深化多方合作，推动标准资源出海

与泰州市商务局签订“助企出海技能培训”合作协议，联合友诚数控、太平洋精锻等重点企业开展“技能+语言”定制化培训。推进标准建设，与萨摩亚国立大学合作重构《Python 程序设计》课程标准，与正太集团萨摩亚项目部共同修订《建筑信息模拟（BIM）建模技术》课程标准，承接埃塞俄比亚劳工部标准认证工作，修订医药工程师职业标准并获认证，实现中国职业教育标准“走出去”的新突破，形成“课程、标准、资源”协同出海格局。与南京师范大学外国语学院合作开展教师英语教学能力专项培训，强化双语授课与本地化课程开发能力，为持续输出优质标准资源提供师资保障。

二、成效

1. 国际化人才培养成果丰硕。依托“郑和学院”等平台，面向萨摩亚当地青年和中资企业本土员工开展“中文+职业技能”培训 180 人次，举办中萨文化交流活动 3 次、参与 160 人次，满意率 100%。萨摩亚时任总理菲娅梅访华首站即莅临学校，教育文化部部长先后两次到校调研并给予充分肯定，学校国际影响力和美誉度持续提升。

2. 助企出海支撑作用显著。累计培训海外员工 1700 余人次，为江

苏兴达、江苏友诚数控、太平洋精锻等重点企业海外项目持续输送适配型技术技能人才。参与共建的柬埔寨西哈努克港工商学院有效补齐当地职教课程短板，实现“教随产出、产教同行”的良性互动。

3. 标准输出影响力持续提升。BIM 技术应用标准成功服务正太集团萨摩亚希望小学建设；《Python 程序设计》课程标准应用于萨摩亚公务员和教师培训，获中国驻萨摩亚大使、萨摩亚公共服务委员会主席等高度评价，并被要求升级为萨摩亚官方教育网站在线课程，标志着学校课程资源进入合作国官方教育体系；二级医药工程师职业标准获埃塞俄比亚劳工部认证，形成可复制、可推广的标准输出经验，充分彰显学校职业教育国际化的专业贡献度。

三、问题

国际化师资队伍培养机制需进一步完善。海外教学团队中，教师跨文化教学经验、双语授课水平及海外适应能力参差不齐，系统性培训与轮训机制尚不健全，梯队储备不足。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
1.4.12-1	学校海外办学项目、办学点情况一览表	
1.4.12-2	学校开发并成功推出海外的专业标准、课程标准、教学资源、教学装备情况一览表	

2.课程

2.1 思政课程

2.1.13 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，加强思政课程建设；落实培养让党放心、爱国奉献、担当民族复兴重任的时代新人要求，贯彻总体国家安全观，开齐开足思政课程；全面实施课程思政，推进课程思政与思政课程同向同行。

一、举措

1. 培根铸魂引领，严格落实国家标准

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，对照国标开齐开足全部思政课程，确保课程门数、学分学时“双达标”；同步编制课程标准与实施方案，教学材料规范归档。建立各门思政课程协同机制，推动课程在教学目标、内容衔接、考核评价上形成有机整体，提升课程体系系统性。

2. 深化“大思政课”建设，提升思政课程品质

制定“思政课程建设实施方案”，出台“教学督查实施办法”等制度，配足配齐思政教师，实施教师提质培优计划，坚持“引育并举、以赛促教、以研促学”，常态化开展集体备课、听评课，党委书记、校长定期参与。构建“大思政课”育人格局，签约20个“大思政课”实践基地，开展“行走的思政课”；建成劳模工匠专家库、在线开放课程资源库，立项校级在线精品课程，运用虚拟仿真、AI辅助等技术推进资源数字化升级。推动课程思政深植行业基因，形成“专业—规范—价值”育人链条，思政元素从产业土壤中生长，厚植职业认同。

3. 贯彻总体国家安全观，构建“四位一体”模式

将国家安全教育课程列入人才培养方案，发挥课堂主渠道作用，按要求开足线下课程，并依托思政课拓展教育深度与广度，实现教育全覆盖；线上线下融通，常态化开展国家安全教育大课等主题活动，定期邀请国安专家专题宣讲，构建“课堂教学+专题宣讲+实践体验+网络传播”的教育实施体系。

4. 压实意识形态责任，健全风险防控机制

修订“意识形态工作责任制考核办法”“突发重大舆情应急处置预

案”等制度，健全意识形态分析研判、阵地管理、风险防控全流程机制；做好校内网站、公众号、论坛讲座、学生活动审批管理，建立“责任清单+任务清单+问题清单”联动机制；定期开展专题培训，提升舆情处置能力。

二、成效

1. 思政课程规范落地，小课堂与大课堂有效融合。思政课吸引力不断增强，学生和社会观察、调查研究、志愿服务中深化实践体验和对党的创新理论的认同，荣获全国大学生讲思政课展示活动三等奖。

2. 课程教学运行顺畅，思政课教学实效持续增强。思政课程教学质量和教研改革成果“双丰收”，近三年，教师团队获全国高校思政课教学展示活动二等奖、省级特等奖等省级以上荣誉7项；建成立体化开放式思政课程资源体系，“厚德”案例库、“求是”小课堂资源库为各门课程提供有力支撑。

3. 国安教育成效凸显，常态化教育模式全面成型。国家安全教育融入日常教育教学和管理，形成“日常普及教育+专题集中讲座+实践体验活动”教育模式，师生安全意识显著提升。

4. 阵地管理规范有力，意识形态工作持续加强。通过制度完善、机制创新和能力提升，意识形态工作责任分工清晰明确，形成“分析研判—风险排查—预警处置—总结反馈”完整闭环；各类阵地管理规范有序，未出现意识形态领域风险事件。

三、问题

青年教师在思政课教师队伍中占比较高，教学经验积累与教研能力提升压力较大；思政课实践教学活动策划创新性不足。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.1.13-1	学校加强思政课程建设的机制、举措和实施效果相关材料	
2.1.13-2	学校贯彻总体国家安全观的相关材料	
2.1.13-3	学校落实意识形态工作责任制的相关材料	

2.2 课程建设

2.2.14 课程设置以服务学生全面发展和适应经济社会发展需求为导向，符合国家专业教学标准，课程标准符合人才培养方案要求，能够支撑培养规格达成。

一、举措

1. 健全课程建设与管理机制，确保“两个导向”落实到位

出台“人才培养方案制（修）订指导意见”“课程建设与管理办法”“课程标准制（修）订指导性意见”等制度，覆盖方案制订、课程建设、标准制订等环节，建立课程团队、专业教育长、二级学院、教务处四级审核机制。课程设置坚持服务学生全面发展，构建德智体美劳全面发展的人才培养体系，创新“五养并育、四能共融”人才培养模式；坚持适应经济社会发展，出台“深入推进产教对齐与课程项目化改革行动计划”，对接区域经济发展，以产业集群为逻辑起点梳理岗位簇，各专业群均组建调研团队深入重点企业调研，将产业需求转化为课程设置依据。将服务学生全面发展和经济社会发展需求贯穿课程目标、教学内容、教学评价全过程，推进课证融通、赛证融合和多元主体评价。

2. 对标国家专业教学标准，按“共享、模块、融通”重构课程体系

各专业对照国家“专业教学标准”设置课程，课程门类、数量满足标准要求；紧跟产业转型升级，增设前沿课程、淘汰过时课程，深化“底层基础+中层模块+高层方向+顶层互选”改革，按“共享、模块、融通”重构课程体系：群平台课供群内各专业共享，解决岗位簇共有基础；模块方向课对接各岗位差异化能力，学生按职业方向选择模块；跨群选修课支撑岗位簇间融通迁移，培养复合能力；三类课程对应“能做一会做一精做”能力递进。专业核心课程教学目标、教学内容、考核要求均对照国标，经四级审核后实施，确保核心课程内涵与国标保持一致。

3. 构建课程体系支撑矩阵，确保培养规格有效达成

将课程体系与人才培养规格知识能力素质支撑矩阵表纳入专业人才培养方案，逐门明确其对培养目标知识、能力、素质的支撑关系；修订课程标准时与人才培养方案所赋予的教学任务逐一比对，逐项落实培养要求，确保三类课程有效支撑培养目标达成、课程标准充分落实教学任务。

二、成效

1. “两个导向”全面融入课程设置。创新“五养并育、四能共融”育人模式，五育课程落实到各类课程；按企业定制班、未来工程师班分类构建课程体系，“两个导向”在教学目标、内容、评价中全面落实。

2. 岗位簇牵引课程重构，产教对齐精准对接。依托“产业调研—岗位任务—能力分解—课程重构—课堂实施—评价反馈”闭环机制，将岗位能力转化为课程设置依据；群平台课、模块方向课、跨群选修课三类课程按“共享、模块、融通”落地，核心课程对标国家专业教学标准，守住底线、体现区域特色。

3. 课程支撑矩阵全覆盖，能力递进有效达成。按“培养规格分解—课程对号支撑—矩阵比对校验—动态调整优化”思路建设矩阵，每项规格有课程支撑、每门课程有明确指向；三类课程对应“能做—会做—精做”能力递进，课程标准落实教学任务，支撑培养规格达成。

三、问题

部分专业的课程设置与当前行业发展趋势和技能需求匹配度有待提高，体现服务学生全面发展的导向呈现不平衡性，课程与培养规格的数智化映射管理还有待进一步深入。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.2.14-1	专业人才培养方案汇编	
2.2.14-2	专业课程标准汇编	
2.2.14-3	学校课程建设与管理相关机制材料	
2.2.14-4	主要专业（群）的课程体系与人才培养规格支撑矩阵表	

2.2.15 结构合理，公共基础课程学时不少于总学时的 1/4；专业课程对接职业岗位（群）要求，突出实践性和递进性；选修课程体现专业和区域特色，学时不少于总学时的 10%。

一、举措

1. 严格公共基础课程设置管理，保质保量筑牢育人底色

在人才培养方案中明确各专业公共基础课程的课程名称、课时、学分及开设学期，将思想政治理论课、国家安全教育、体育、军事课、心理健康、劳动教育等列入公共基础必修课，公共艺术课须修满 2 个学分方可毕业。公共基础课程、公共艺术课程保质保量开设，筑牢学生人文底色与政治素养。

2. 构建“基础—核心—拓展”专业课程体系，三类课程分层递进

按照“底层基础+中层模块+高层方向+顶层互选”架构，科学设置专业基础课、专业核心课、专业拓展课：基础课夯实基本技能、激发学习兴趣，核心课强化岗位核心能力培养，拓展课对接区域产业和地方特色，提升综合实践与职业发展能力，实现基础知识、专业技能到综合职业能力的螺旋递进。专业课程对接岗位，构建“过关式保底、工单式主力、工坊式拔高”三类课堂，实现能力培养分层递进；引入企业案例、生产项目和真实工作任务，依托企业工单平台采集企业走访数据 240 条、开发企业真实工单 952 个，校企合作改造课程 152 门，课程内容紧密联系生产劳动实际和社会实践；结合项目实训、技能竞赛，培养学生职业能力和职业精神。

3. 建设“七大特色+专业能力拓展”选修课体系，跨群赋能成长。

选修课程依托信息化教学平台实施，结合各专业特点和泰州地方特色文化开发，形成“七大特色+专业能力拓展”模块化公共选修课体系并实现跨群开放。七大特色模块涵盖思政教育、文化传承、社会科学、自然科学与技术素养、艺术审美、安全健康等领域，融入泰州地方特色文化；专业能力拓展模块以跨专业、融合类课程及“人工智能+专业”类课程为主，培养学生创新能力和专业发展能力，满足学生个性化需求。

二、成效

1. 公共基础课程开齐开足，学时占比全面达标。各专业公共基础必修课程全部按规定开设，占总学时的比例均大于 1/4，公共艺术课程 2 个学分毕业要求全面落实，国家规定底线要求执行到位。

2. 专业课程体系科学合理，能力递进成效显著。专业课程安排符合学生认知规律，实现知识学习的应用性、技能操作的实践性、能力成长的递进性、能力迁移的融通性“四性”共生；“过关式保底、工单式主力、工坊式拔高”三类课堂落地见效，课程内容紧密联系生产劳动实际，学生职业能力和职业精神培养全面落实。

3. 选修课程保质保量开设，专业区域特色充分彰显。年均开出公共选修课 300 门以上，各专业人文素养、科学素养、专业能力拓展等选修课学时占总学时比例均大于 10%；“七大特色 + 专业能力拓展”模块跨群开放，跨专业融合类、“人工智能 + 专业”类及地方特色文化类课程不断丰富，地方文化特色课程广受学生欢迎，学生个性化、多样化发展需求得到有效满足。

三、问题

结合地方特色开设的特色课程不够丰富，部分课程内容更新未及时响应产业转型升级需求；地方特色选修课与泰州文旅产业融合的深度和覆盖面有待提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.2.15-1	人才培养方案汇编	
2.2.15-2	专业课程标准汇编	
2.2.15-3	近三学年选修课开设情况一览表	

2.2.16. 专业课程内容对接职业岗位（群）能力要求，绘制能力图谱，构建和完善专业课程体系；课程内容及时反映真实工作任务和工作过程，适应项目化教学要求，并根据产业发展更新，引入相关领域新标准、新技术、新工艺、新方法，课程建设取得一定成效。

一、举措

1. 对接岗位能力要求，科学构建课程能力图谱

建立“产业调研—岗位任务—能力分解—课程重构—课堂实施—评价反馈”闭环机制，组建15个调研团队深入重点企业调研，累计深研企业900多家，为专业课程体系构建提供依据。制定课程能力图谱构建方法与流程，从目标定位、岗位能力分析、典型任务提炼、能力要素分解到课程内容设计、图谱绘制、达成度评估，按11个步骤系统构建，绘制GPCT能力图谱，对照企业典型生产任务分解知识点、技能点、素养点，实现岗位能力与课程任务精准对应，并将能力图谱应用于课程标准、任务工单和教学实施。分批组织教师赴华东师范大学开展项目化教学专项培训，推动能力图谱与工单式教学深度融合，实现“图谱定内容、工单落任务”：企业真实任务经教学化改造形成工单，每份工单驱动学生经历“资讯—计划—决策—实施—检查—评价”完整行动过程；开设工单式课程152门、发布工单952个，全课堂工单教学链接真实岗位。教师依托图谱明确教学目标、优化课程内容、改进教学方法，学生据此制定个性化学习规划，提前储备核心能力。

2. 建立课程内容动态更新机制，促进“四新”融入课程

以《课程建设与管理办法》《课程标准制（修）订指导性意见》为遵循，明确课程建设紧跟产业转型升级、技术变革和行业标准，原则上每年开展一次课程内容集中更新，对技术迭代较快的专业实行常态化跟踪，形成课程内容持续更新机制。通过产教对齐和校企合作，及时将新标准、新技术、新工艺、新方法融入课程内容、教学项目和实践环节：与蓝思精密合作，基于企业捐赠设备开设《机器视觉》新技术课程；将便携式心肺复苏机使用等新方法引入《急救护理》课程；与正太集团、锦宸集团合作，将绿色建筑、BIM技术引入《建筑施工技术》课

程；《建筑工程测量》及时引入测量领域新标准、新设备。与南京工业职业技术大学等院校合作，共同主持开发人工智能工程技术、建筑工程技术、口腔医学等省级专业教学资源库，确保课程内容融入行业前沿技术和最新成果。

二、成效

1. 课程能力图谱实现全面覆盖。专业课课程能力图谱建成率达100%，GPCT 能力图谱实现岗位能力与课程任务精准对应；累计采集企业岗位任务 952 项、完成课程内容更新；教师应用图谱聚焦学生职业能力培养，优化课程内容、改进教学方法，教学质量明显提升。

2. 课程建设成果丰硕，省内同类院校排名靠前。建立全校课程中心，推动课程内容对接产业前沿、融入“四新”元素；校企联合开发课程 500 余门、修订课程标准 700 余门。近三年，立项校级在线精品课程（课程思政示范课程）115 门，获评省级 1 门，《成人护理（传染病护理）》获评国家级在线精品课程；建成省级专业教学资源库 6 个；获省微课教学比赛一等奖 3 项、二等奖 3 项、三等奖 15 项；2024 年获评江苏省职业院校教学能力比赛表扬单位（全省 12 所），课程建设水平位居省内同类院校前列。

三、问题

部分教师构建课程能力图谱时，对课程能力及其相互关系的分析梳理不够，图谱系统性有待增强；能力图谱在课程评价和教学改进中的贯通应用不够充分，全课堂工单教学覆盖仍不均衡；校企共同参与课程内容更新、审核和反馈的常态化机制尚需完善。

【佐证材料目录】		
编号	材料名称	备注
2.2.16-1	专业课课程能力图谱	
2.2.16-2	近三学年省级及以上教育行政部门立项的课程项目一览表及佐证	

2.2.17 全面实施课程思政，深入挖掘具有地方职业特征和行业特色的思政元素，推进课程思政与思政课程同向同行，取得一定成效。

一、举措

1. 全面推进课程思政建设，确保同向同行、协同发力

深入落实《高等学校课程思政建设指导纲要》，制定《课程思政实施方案》，成立课程思政工作领导小组，建立教务处牵头、多部门协同联动的工作机制；将课程思政纳入教学质量工程项目并设立专项经费，构建常态化推进机制。立项建设省级、校级课程思政示范专业和示范课程，依托教学公开课以点带面；通过教学能力大赛以赛促教，依托课程思政教改专项和省高校哲学社会科学思政专项课题，推动专业课教师与思政课教师结对共建、协同教研。开设“泰职马院”微信公众号打造新思想移动课堂，开展“书记院长第一课”特色活动，推动课堂内外、线上线下协同育人，与思政课程同向同行。

2. 将课程思政要求贯彻到全部专业课课程标准，并有效落实

按照“公共基础课+专业课+实践课”三位一体框架，出台《关于修订课程标准的通知》等文件，将课程思政要求系统纳入全部专业课课程标准，经四级审核后实施。引导教师结合专业实际，深挖区域企业特征和行业特色思政元素，依托海军诞生地红色文化、泰州学派实学传统厚植文化自信与家国情怀，围绕泰州“大海新晨”产业体系，在课程目标、教学内容、教学组织、课程评价全流程有机融入；建成“厚德”教学案例库、劳模工匠专家库，推动职业伦理、安全规范随工单进入课堂，将行业思政元素贯穿全部专业课程，如药品生产类专业以药品全生命周期规范承载质量合规意识。依托教学检查、听课督导、专家评教等常态监测手段跟踪执行情况，确保课程思政要求在课标中落地、在课堂环节有效落实。

二、成效

1. 同向同行协同育人格局全面确立，每门课程育人作用有效发挥。

构建“课标引领、课堂扎根、教研赋能”的实施体系，课程思政从制度推动走向内生自觉。建成省级课程思政示范课程 1 门（《机械设计基

础》)、校级示范专业 7 个、校级示范课程 35 门,形成“校级—省级”梯度示范体系;专业课教师与思政课教师结对共建、协同教研成为常态,立项省高校哲学社会科学思政专项课题 58 项、校级课程思政专项教改课题 41 项;学生作品获第七届全国高校大学生讲思政课公开课展示活动三等奖;学校承办省高职高专院校思政课中青年教师教学展示活动,“文脉铸魂·实践淬心”博物馆思政课、“书记院长第一课”等活动获校园网及媒体广泛报道,育人成效的社会显示度持续提升。

2. 课程思政要求全面贯彻到全部专业课课程标准,落实成效明显。课程思政覆盖全部专业、贯穿全部专业课课程标准,经四级审核后在课堂落地执行;累计开发精品案例 642 项,建成“厚德”教学案例库、劳模工匠专家库;职业伦理、安全规范随工单进入课堂,行业思政元素融入教学全过程。近三年,获省级以上教学展示奖项 7 项,涌现一批可示范、可推广的典型经验和教学资源,教师将思政教育融入专业教学的能力全面提升。

三、问题

课程思政实施效果的动态监测手段较为单一,专业课教师挖掘地方职业特征和行业特色思政元素的能力不够均衡,思政元素与专业内容融合的深度还需加强。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.2.17-1	推进课程思政的机制、举措相关材料	
2.2.17-2	专业课课程标准汇编	
2.2.17-3	课程思政建设成效相关材料	

2.3 教学实施

2.3.18 以学生为中心，深化教学改革，提升课堂教学质量，学生学习参与度高，课堂教学目标达成度高。

一、举措

1. 立足学情实际，迭代完善教学设计

依据人才培养方案、课程标准和学情，细化课程目标、任务与评价。教师综合平台课前数据、课中表现与课后作业，依据学习成效反向优化教学设计：单招班简化计算、强化安全规范，“3+3”分段班设置双轨梯度任务，开展差异化教学；通过说课、集体备课、研课磨课完善导学与课后巩固。

2. 革新课堂组织，筑牢学生主体教学机制

以“工单即课堂、工单即成绩、工单即档案”重塑课堂，把课堂还给学生；教师由“主讲者”转变为“课堂导演”，构建互动共创的师生关系，将约 70%课堂时间交由学生自主探究、协作实践；运用项目、案例、做中学等方式，依托任务驱动、小组协作、成果互评，让学生在解决真实任务中习得知识技能（图 5）。



图 5 工单课堂教学实践

3. 健全工单迭代机制，保障教学内容常教常新

以 GPCT 四层能力体系为底座（G 通用能力 21 项、P 专业群能力 16 项、C 课程能力每门课 4-5 项、T 任务能力单个工单 2-4 项），推行工单、过关、工坊式任务教学，生成学生可视化能力雷达档案，动态调整

工单难度与教学节奏。依托《企业与教学要素分析平台》，入库泰州 941 家企业，产出 1786 份企业分析文件、1693 份教学配套文档，将企业脱敏真实案例转化为课堂任务。工单双向反馈迭代：企业端入企调研推动需求清单从 V1.0 升级至 V2.0，学生端依据达成度修订未达标任务并留存原版溯源。落实“每周一课”听评课，校长带队按周巡课，教师结合评课意见打磨工单、持续更新版本；引入 COMET 八维度职业能力测评模型，上线《工单式教学指导书》在线平台，夯实教学理论方法支撑（图 6）。



图 6 “校企融合→设计工单→课程转化→能力档案”链路

4. 聚焦数字赋能，构建智慧教学赋能体系

依托超星泛雅、智播课堂及自建工单平台，开展在线互动、随堂测验与学习行为分析；课堂大屏实时展示工单任务（图 7），学生手机完成过关测试，教师实时掌握进度，对后进生专项补学。



图 7 工单教学平台数据大屏

二、成效

1. 学生课堂参与度高，课堂生态良性运行。课堂从单向讲授转向任务实施、合作探究与成果展示，走神现象显著减少。药品检验技术课小组协作完成布洛芬片鉴别 SOP 方案，机器学习课设六类岗位处理企业真实投诉数据，数控加工课依照工单完成从信息采集到误差分析的全流程实操；学生领取工单、角色分工开展实践，课堂秩序向好。2026 年春学期校长专题组织听评课 19 次；校外专家观摩评价良好。

2. 学习参与向课前课后延伸，学习过程可测可评。借助过关式学习系统，高等数学拆解 70 余个学习关口、人体生理学设置 58 个课时关卡，按“前置自测—概念讲解—分层习题—通关考核”实施，自动记录成绩、生成错题本与学习进度排行；超星平台活跃课程 650 门以上，学习参与突破课堂时空限制。

3. 课程目标达成导向更加明确，学情反馈闭环初步形成。践行“工单即课堂、工单即成绩、工单即档案”，期末依托平台按“教师评分 60% + 贡献分 10% + 线上过关 30%”自动核算成绩；学生完成百余项企业真实工单，任务数据自动生成能力雷达图。教师对共性卡点放缓进度、重复讲解，对薄弱班级简化难点、强化规范，推动教学聚焦学习成果达成，课堂教学目标达成度高。

4. 产教衔接更加紧密，职教课堂特质有效凸显。对区域产业链、重点企业进行分析，构建产业需求、岗位任务向课程内容和课堂任务转化的路径，相关实践在省教育厅专题会议交流推广。

三、问题

课堂教学改革在不同专业、课程和教师间推进尚不均衡；产业需求向课堂任务动态传导机制仍处起步阶段；课程目标达成分析与学习成果归档、持续改进还需规范。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.3.18-1	教案、过程性评价记录等课堂教学实施材料（抽取）	

2.3.19 坚持因材施教，利用数字技术改进教学方法，推行项目教学、案例教学、情境教学、模块化教学等，专业课程广泛采用“学中做、做中学”。

一、举措

1. 健全分层分类培养机制，落实因材施教

出台《关于进一步加强学生分类培养工作的意见》，将学生按特长优势和发展意愿分为“未来工程师类”“高技能人才类”两类培养，分别制定培养计划、优化课程体系；数学、英语等公共基础课分 A、B、C 三层实施分层教学；实施卓越人才培养项目计划，立项 7 个卓越项目，形成因材施教格局。

2. 融合数字技术与教学资源，改进教学方法

发布《课堂教学质量提升工程项目实施方案》，实施教学能力培训工程与过关工程；建成教学、学习、考试三大数字化平台，教师建课近千门，156 名教师首批通过教学能力考核。运用大数据、AI 助手、虚拟仿真等数字工具创新教学方式，常态化开展教师 AI 素养培训，推动数字技术融入备课、授课、评价全过程。

3. 课程内容对接岗位工作任务，深化教学模式改革

按照学校“深入推进产教对齐与课程项目化改革行动计划”，分批组织教师开展项目化教学专项培训；搭建工单式教学平台，落实“上课必带工单、教学必须分组”要求，使教学过程对接真实工作任务；广泛推行项目教学、案例教学、情境教学、模块化教学。

4. 践行理实一体能力导向，落实“学中做、做中学”

推动专业课程全面建设能力图谱，创新 GPCT 四层能力体系，采用“理实一体”教学模式，强化过程性、多主体、多维度评价，“学中做、做中学”贯穿专业课程。

二、成效

1. 因材施教有效落实，个性化培养成效显著。分类培养体系全面覆盖，两类培养、三层教学落地见效；分层教学使每位学生获得与能力

相匹配的教育资源，卓越项目培养了一批岗位技能突出的技术技能人才，学生个体差异和学习需求得到有效回应。

2. 数字技术深度赋能，教学效果明显提升。全校 156 名教师首批通过教学能力过关，每人至少建成一门高质量线上课程；立项国家级在线精品课程 1 门、省级 4 门，获批省级专业教学资源库 6 个；三年出版校企合著教材 26 部，其中 11 部入选国家规划教材，12 部入选省规划教材；获省级教学成果奖特等奖 2 项、一等奖 3 项、二等奖 1 项。

3. 教学模式改革深入推进，职教特色充分彰显。专业课程对接岗位群真实工作内容与工作过程，广泛推行项目教学、案例教学、情境教学、模块化教学。三年来，获省教学大赛一等奖 4 项，二等奖 5 项，三等奖 10 项。

4. 能力导向全面贯彻，学生技能水平显著提升。全面推动专业课程“理实一体”教学模式，落实“学中做、做中学”；学生对理论知识的理解与实践技能的掌握同步增强；近三年学生在省级以上职业技能大赛中获一等奖 7 项、二等奖 24 项，三等奖 51 项。

三、问题

部分教师数字技术与教育教学深度融合的能力有待提升，运用 AI 等新技术开展个性化教学和过程性评价的水平不够均衡。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.3.19-1	学校落实因材施教的相关材料	
2.3.19-2	教学改革相关成效材料，如教学能力大赛获奖、教学成果奖、典型案例等	
2.3.19-3	专业核心课程的教学实施和考核评价过程材料汇编。	

2.4 教学评价

2.4.20 建立教学质量标准，多元主体参与教学评价，常态化实施教学质量监控，积极利用数字技术提升教学质量监控效能，建立评价结果应用的有效机制，在改进教学效果方面取得一定成效。

一、举措

1. 质量标准健全，重构三位一体制度体系

按照组织体系、监控体系、评价体系三位一体框架重构质量保障制度体系，修订出台《教师教学质量评价办法（试行）》《课程教学教考分离实施办法（试行）》《学生评教实施办法（试行）》等制度，将教考分离结果、数字化教学行为等新要素纳入评价指标，对课堂教学、教学督导、考试管理等关键环节明确质量要求，使质量监控有标准可依、有程序可循。

2. 多元主体常态监控，健全评价网络

完善校院两级督导机制，校级专兼职督导增至 20 名，指导 9 个二级学院健全二级督导机构；动态管理 427 名学生教学信息员、100 名学生录像评课员，吸收同行教师、专业学部教育长、企业导师共同参与评价，企业导师进课堂参与评价成为常态，形成专兼结合、校企联动的评价共同体。

3. 实施常态化质量监控

坚持线上巡查与线下检查相结合，常态开展教学巡视、听评课、巡考和学生评教，对新进教师、新开课程加强跟踪。2026 年春季学期起，开展校领导带队、多部门参与的专项听评课，逐课形成课堂实录、现场研讨记录和改进意见，推动质量监控向课堂教学改革一线延伸。

4. 数字技术赋能，提升监控效能

依托超星教学质量监控与评价系统、智播课堂和考试系统，实现在线巡课、课程回看、评价任务指派、智能组卷、流水阅卷和成绩分析；建成嵌入智慧校园的工单式教学平台，以数据看板和能力雷达图动态呈现学习成效；探索智能体自动批改实训作业、AI 辅助教学质量分析。

5. 评价结果闭环应用，强化反馈改进

定期编发督导工作简报，分类形成教学质量信息反馈单和整改任务。2026 年春学期选取《药品检验技术》《机器学习》《机电传动控制》等核心课程开展质量改进闭环试点，实行“听课发现—反馈单—修订教案—二次复核—成效核验”全流程闭环管理（图 8）。



图 8 教学质量改进闭环试点流程

二、成效

1. 常态监控机制稳定运行。2025-2026 学年，督导累计巡视课程 39451 门次、听评课 711 节次，反馈整改意见 71 条，编发督导简报 16 期；2026 年春学期组织任务工单式教学专项听评课 19 次，监控覆盖面、及时性和规范性明显提升。

2. 多元主体评价逐步形成。质量信息来源拓展到学生评教、同行评价、信息员反馈和企业评价，企业导师进课堂参与评价成为常态；多家兄弟院校先后专程来校观摩公开课并联合研讨，北师大赵志群教授团队将学校列为工单式教学改革试点基地。

3. 数字技术提升监控效能。质量监控由教学秩序检查延伸到教学过程和考试结果分析；教考分离扩展到全部课程，2025-2026 学年春学期 391 门课、秋学期 454 门课实行教考分离，组织专家对试题库开展三轮抽查；教学平台活跃课程 650 门以上、考试发布 510 次以上，为客观评价教学效果提供了量化依据。

4. 评价结果促进教学改进。依托闭环改进试点，《药品检验技术》针对首次听课反馈的“讲授偏多、小组分工流于形式”等问题修订教学方案，二次听课复核确认改进到位；《会计信息系统》按任务工单模式完成课程重构并由骨干教师结对帮扶，闭环改进取得实际成效。

三、问题

教学质量标准对实践教学和特殊教学场景的适配性还需增强，整改后的跟踪复核与改进成效评价机制还需完善。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.4.20-1	学校教学质量监控机制文件及近一年实施材料	
2.4.20-2	学校教学质量标准	
2.4.20-3	学校教学质量改进机制文件及近一学年实施材料	

2.4.21 建立健全教师教学评价制度，突出对学生学习体验和教学成效的评价；有效应用评价结果，帮助教师诊断教学不足，提高教学能力；引导教师积极钻研教学，提升教学质量。

一、举措

1. 完善教师教学评价机制

修订《教师教学质量评价办法（试行）》，构建学生评价、课程建设与教学过程、同行视角、教考分离“四位一体”的综合评价方式（图9），实行过程与结果、定量与定性相结合；二级学院组建 7-9 人评价小组，普通教师代表不少于 30%，评价结果分四个等次，优秀不超过 30%。规范公示与申诉复核程序，教师有异议可依次申请学院复核、向教育教学评估中心申诉，由学校复审，保障评价公开公平公正。

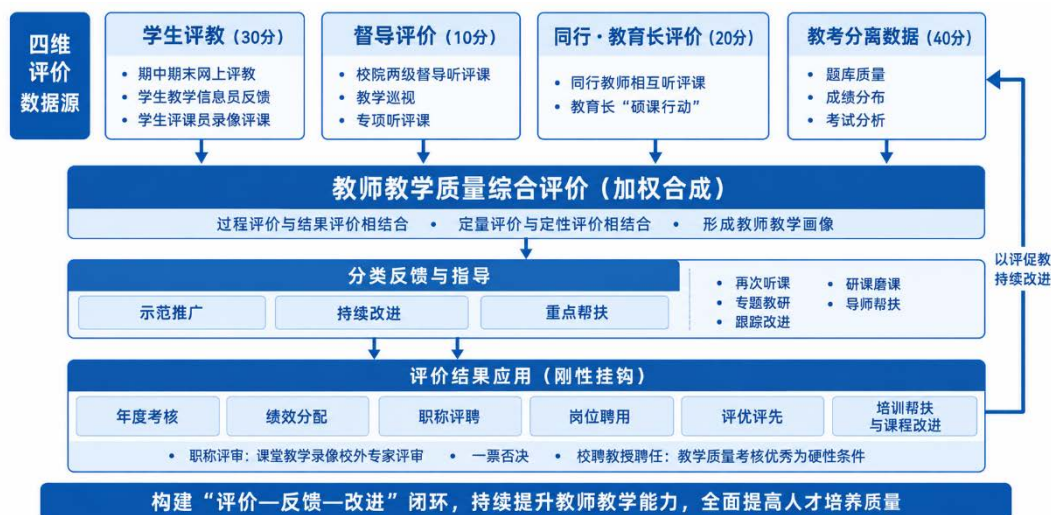


图9 教师教学质量“四位一体”评价机制

2. 突出学生学习体验

每学期期中、期末组织授课班级学生网上评教；出台《学生评课员常态化评教工作方案》，选聘 100 名学生评课员，每名任课教师由 4 名评课员交叉评价，每学期依托课堂录像开展 5 次集中评课，重点观察教学组织、互动与学生投入，推动“集中+常态”评教相结合。

3. 强化多源诊断评价

组织校院两级督导、教育长和同行教师听评课，落实领导干部听课制度，依托“砺课行动”实行教育长评课“周推进、双月覆盖”，重点关注青年教师和新开课程；结合教考分离题库质量、成绩分布等数据研判教学优势与不足，形成多源印证的诊断结论。

4. 开展分类反馈与指导

将评价结果分层分类反馈至学院和教师，区分示范推广、持续改进、重点帮扶三类对象，针对课堂组织、教学方法、学生参与和教学成效等方面的具体问题，开展再次听课、研课磨课、专题教研、导师帮扶和跟踪改进，帮助教师明确改进方向、提升教学能力。

5. 加强评价结果应用

评价结果作为年度考核、绩效分配、职称评聘和评优评先的重要依据，与课酬系数挂钩；职称评审随机抽取课堂教学录像，委托校外专家独立评分，质量不合格一票否决；校聘教授聘任设考核优秀硬性要求；并用于确定培训帮扶和改进重点，形成重视教学质量的导向。

二、成效

1. 教师评价的学生参与度较高。学生网上评教参评率连续保持90%以上，学生评课员常态化评课覆盖全校教师，提供了稳定的过程数据。

2. 评价主体更加多元。由学生评分为主转向学生、督导、同行、教育长和教考分离、教学过程数据相互印证，形成教师教学画像。

3. 诊断指导更加有针对性。学院对三类对象分类反馈；“砺课行动”听评课同步标注示范性强、良好、合格、有待改进等档次，教师反思改进意识不断提高。

4. 评价导向作用逐步显现。评价结果与考核激励、教师培养和教学改进刚性衔接，职称评审实行录像校外评审、质量一票否决，校聘教授聘任设硬性要求，教学质量在职业发展中的权重明显加大。

三、问题

不同评价主体的标准理解和评分尺度仍需进一步统一，不同类型课程的分类评价和特殊情况认定还需完善。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
2.4.21-1	学校教师教学评价机制文件及近一学年实施材料	
2.4.21-2	学校将教师教学评价情况纳入教师激励、考核和聘用机制的情况	

3.教材

3.1 教材管理与选用

3.1.22 落实国家教材管理有关规定，党委（党组织）对教材负总责，建有教材工作委员会、教材管理制度并运行有效。

一、举措

1. 压实党管教材主体责任，完善组织架构

严格落实《职业院校教材管理办法》及省、校教材管理规定，坚持党委对教材工作负总责，将教材意识形态工作纳入党委重要议事日程。成立由校党委委员担任主任的教材建设与选用工作委员会，下设专职教材管理办公室，统筹全校教材编写、选用、审核、征订、评价全流程管理，构建“党委统一领导、委员会统筹、教务处牵头、二级学院落实”的层级管理体系，把牢教材政治关、价值关、质量关。

2. 健全闭环制度体系，规范全流程管理

依据国家、省级教材管理文件，出台《教材建设与选用工作委员会章程》《教材编写与选用管理规定》等制度，明确委员会职责、教材开发、选用审核、监督反馈等全流程要求，覆盖教材出版、教材采购、校编教辅、数字教材各类管理场景，实现教材工作有规可依、有据可查。

3. 严格执行“三必审”，构建五级审核机制

落实“凡选必审、凡编必审、凡用必审”刚性要求，搭建标准化五级教材审核流程：课程团队申报→教育长（教研室）初审→二级学院党政（政治+专业双审）→教务处专家复审→教材工作委员会审议，最终提交党委会审定并全校公示，形成“申报—多层审核—党委把关—公开监督”完整闭环，从源头防范教材意识形态、科学性风险。

二、成效

1. 审核监督闭环落地。近三年累计完成约 2000 部教材审核，其中新增、修订教材 200 余本，均严格落实五级教材审核流程，全程规范留存会议纪要、审核表、公示记录等过程性材料，无违规选用、未经审核教材入校使用情况，教材意识形态风险防控机制运行有效。

2. 教材管理制度健全。修订印发教材建设与选用管理办法，明确教材编写、选用、审核、使用、评价各环节的工作标准和责任要求，实现全流程有章可循、权责明晰。同时，建立健全教材选用动态调整机制，定期对全校在用教材的意识形态导向、内容适配性、教学适用性开展抽检复盘，及时清理更新不符合新时代育人要求、内容滞后的教材，推动教材管理全链条工作有据可依、规范运行。

3. 组织机制常态化运转。教材建设与选用工作委员会每学期定期召开专题会议，研究教材选用、校本教材开发、教材问题整改等事项；教材管理办公室常态化开展二级学院教材管理培训和选用抽查，党委每年专题听取教材工作汇报，党管教材、专委会统筹的管理机制常态化、长效化运行。

三、问题

学校现有教材管理以线下人工台账、表格统计为主，审核、征订、反馈、库存统计工作量大，人工处理效率偏低，数据易分散出错。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
3.1.22-1	学校教材工作委员会机制文件及相关材料	
3.1.22-2	学校教材管理机制文件及相关材料	

3.1.23使用国家统编的思政课程教材、马克思主义理论研究和建设工程重点教材，优先选用国家和省级职业教育优秀教材、规划教材，专业课程主要选用校企合作编写正式出版的教材。

一、举措

1. 思政类教材刚性全覆盖，严守意识形态底线

学校严格执行教育部《职业院校教材管理办法》，使用国家统编的思想政治理论课教材、马克思主义理论研究和建设工程重点教材。《习近平新时代中国特色社会主义思想概论》《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》《思想道德与法治》《马克思主义基本原理》《中国近现代史纲要》以及《国家安全教育大学生读本》均相关规定选用教材。确保选用教材政治方向正确、价值导向鲜明，从源头筑牢教材内容安全防线，严防错误思潮渗透，严守意识形态底线。

2. 明确选用导向，优先选用规划教材

在校级教材选用制度中明确各专业核心课程原则优先选用国家级、省级职教规划/优秀教材，无适配规划教材时，须提交专业论证说明，经二级学院、教务处双重审批。将规划教材选用比例纳入各学院教学考核指标，引导教师主动对标优质国标教材。

3. 深化产教融合，推进校企合作教材选用

出台《校企合作开发教材管理办法》，明确专业课以正式出版校企合作教材为选用主流；联合行业龙头企业组建教材混编团队，对接岗位真实需求开发配套教材，同步开展教师培训，提升教师对双元教材、岗课赛证融合新形态教材的认知与选用能力。

二、成效

1. 优质规划教材选用持续提质。近三年国、省级规划教材总体使用率稳定在 56.2%以上，年均选用量增速约 5%，专业核心课程规划教材选用年增速达 8%，各专业优先选用优质规划教材的导向全面落地。

2. 校企合作教材覆盖成效显著。全校专业课校企合作正式出版教材覆盖率提升至 80%，活页式、工作手册等新形态教材选用数量逐年增长，教材内容贴合产业岗位真实生产场景。

3. 多层教材信息库支撑精准选用。整合动态教材选用库、国省级规划教材信息库、全国教学用书汇编三类资源，累计归集 20 余万条权威教材信息，教师可快速检索统编思政教材、规划教材、校企合作教材，为规范选用提供数据支撑。

三、问题

学校自主牵头参与编写、立项的国家级、省级规划教材数量偏少，校企联合出版标志性新形态教材占比不高。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
3.1.23-1	近三年教材选用一览表	
3.1.23-2	其他	

3.2教材开发

3.2.24 校企联合创作编写教辅材料，创新开发活页式、工作手册（说明书）式、融媒体式等新型教材，推进数字教材建设，教材内容符合国家专业教学标准和职业标准（规范）要求，落实课程思政，体现产业变化，适应学习需要，教材建设取得一定的成效。

一、举措

1. 对接区域产业，建立校企双元教材开发机制

依托《校企合作开发教材管理办法》，明晰学校、合作企业双方编写权责，校企共同制定教材开发方案，对标国家专业教学标准、行业职业标准，围绕岗位工作流程、核心技能确定教材框架，确保内容贴合产业岗位真实工作任务，落实产教融合教材开发要求。

2. 聚焦新形态教材开发，提升课程岗位适应性

组建校企混编教材开发团队，吸纳企业技术骨干、能工巧匠参与编写；实施教学标志性成果“揭榜挂帅”工程，重点开发活页式、工作手册、融媒体配套新形态教材，同步配套数字课件、虚拟实训资源，推动纸质教材与数字资源一体化开发，近三年累计 23 部教材入选“十四五”国、省级职教规划。

3. 加强教师数字素养，提升数字教材开发能力

将数字教材开发、数字化资源制作纳入教师数字素养提升、教学能力过关系列培训，依托校内虚拟仿真实训基地、专业教学资源库，引导教师运用 VR、数字孪生、AI 等技术开发互动式数字教材，夯实数字教材建设师资基础。

4. 紧跟标准引入“四新”，打造课程思政新阵地

所有校企联合开发教材均设置思政融入模块，将工匠精神、劳动精神、职业道德嵌入典型生产案例；教材编写同步吸纳行业新标准、新技术、新工艺、新方法，依托真实项目打造行动化课程思政载体，实现专业内容与思政教育有机融合。

二、成效

1. 校企共建立体化教材成果丰富。近三年联动行业龙头企业，合

作正式出版教材 31 部，校本教材 36 部，同步完成配套教辅、实训手册开发修订，多本为活页、融媒体类型新形态教材，内容紧跟区域产业升级，有效支撑各专业人才培养。

2. 教材标准契合度达标。全部自主、校企联合开发教材均对照国家专业教学标准、对应就业岗位标准完成专家评审，内容覆盖岗位核心能力，及时更新产业迭代内容，课程思政元素系统化嵌入，符合职教教材建设规范。

3. 数字配套资源同步完善。配套开发微课、虚拟实训操作视频、线上题库等融媒体数字资源，与纸质教材配套使用，支撑线上线下混合式教学，数字教材建设初见成效。

三、问题

校企教材开发协同深度仍有提升空间，部分校本教辅、实训讲义仅完成内部编写，未完成正式出版；企业技术骨干深度参与编写、资源共享机制不够完善，新形态教材立项、出版数量有待进一步扩容。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
3.2.24-1	学校校企合作开发教材相关机制文件	
3.2.24-2	近三年校企合作开发教材一览表及教材样本	
3.2.24-3	近三学年省级及以上规划教材建设一览表	

4.师资

4.1 师德师风

4.1.25 践行教育家精神，落实《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》《关于健全新时代师德师风建设长效机制的意见》等文件精神，坚持师德师风第一标准，涵养高尚师德师风，健全师德教育、典型引领、教师准入、日常监管、考核评价、监督指导、举报核处、责任追究、权益保障、责任落实等 10 项机制，对师德违规“零容忍”。

一、举措

1. 铸魂强基，以教育家精神涵养使命情怀

坚持将践行教育家精神与弘扬地方、校园文化深度融合，对标新时代师资要求，全方位浸润教师心灵。建设“师德师风大讲堂”，邀请全国模范教师、师德标兵等来校宣讲；选树身边典型，策划推出“师说”“泰职工匠”等特色新媒体栏目，用身边事教育身边人；突出教师“上好课、育好人”主体作用，设立授课教授（副教授）、德育教授（副教授）荣誉岗位，选聘教授、副教授 18 人。

2. 严爱相济，以全周期管理筑牢师德防线

对照师德师风建设 10 项机制要求，构建教师入职、在职、荣休全周期师德师风管理体系。一是严把“入口关”，完善入职考察机制，对拟聘人员开展多维度考察；二是严控“过程关”，召开师德师风提升年动员大会，常态化开展警示教育与自查自省，制定《师德考核办法》并建立师德档案，依托黄桥战役纪念馆、海军诞生地纪念馆等红色资源建立实践基地，组织德育骨干及思政课教师 100 人次开展现场教学；三是温情“出口关”，优化退休教师服务管理，常态化举办荣休仪式、重阳节主题活动，增强退休教师归属感荣誉感。

3. 党建引领，以“双带头人”工程赋能队伍成长

实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，推动党建与师德师风建设、业务发展深度融合。打造“双师型”党员先锋队，构建“党建+专业”成长模式，实施“党建+科研、教学、产教融合”项目引领，建

设书记项目、党员公开课、干部联系班级、教师联系学生等制度载体；深化产教融合育人，“双带头人”带队走访重点园区和龙头企业，与中小企业开展技术服务与深度合作，2024 年以来建设校企联合订单班 52 个，共同制定培养方案与课程标准、开发教材。

二、成效

1. 精神弘扬有高度，先进典型不断涌现。创新开展“师德的守望”主题论坛，相关案例入选《省高等职业教育质量年度报告》。近三年，1 人获评省先进工作者，1 人获省高校优秀党务工作者，1 人入选江苏省教学名师，1 人获新泰州建设 30 年先进个人，形成见贤思齐、争做先锋的良好局面。

2. 机制运行有效度，涵养清朗师德生态。师德师风建设 10 项机制健全并常态化运行，年度师德考核全覆盖。近三年未发生严重师德师风问题，教师队伍政治素质良好、业务能力扎实、育人水平稳步提升。

3. 党建引领有力度，深度融合业务发展。实现全部专业教师党支部书记“双带头人”标准全覆盖。2024 年以来，1 个支部入选全省“强国行”专项行动团队，3 位支部书记、3 个党员团队分别入选省“青蓝工程”学术带头人、优秀教学团队。

三、问题

弘扬教育家精神有待深入。现有载体多集中在讲座宣讲、典型选树层面，融入课程教学、教研创新的路径不够丰富，面向不同专业教师的分层分类实践活动设计偏少。

【佐证材料目录】		
编号	材料名称	备注
4.1.25-1	学校宣贯弘扬教育家精神的相关举措材料	
4.1.25-2	学校师德师风建设相关机制文件	
4.1.25-3	教师党支部书记“双带头人”情况一览表及相关机制文件	

4.2 思政课教师与辅导员队伍

4.2.26 专职思政课教师与全日制在校生比例不低于 1:350，专职辅导员与全日制在校生比例不低于 1:200，专职心理健康教育教师与全日制在校生比例不低于 1:3000，且至少配备 2 名；辅导员、思政教师等思政力量扎根学生社区一线。

一、举措

1. 健全制度体系，夯实队伍建设根基

制定完善“三支队伍”建设专项规划，系统明确“三支队伍”的人员配备、培养培训、考核评价、社区驻点履职、职业发展等重点内容。建立“选育管用”全链条管理机制，确保队伍建设有章可循、规范运行，为思政工作高质量发展提供制度保障。

2. 严格对标配备，建强三支工作队伍

严格对标师生比配备要求，配足专职思政课教师、辅导员、心理健康教师。加大高层次人才引育力度，柔性引进知名思政专家，遴选优秀党政干部、专业教师兼任思政课教师；针对生源结构等实际情况，自 2025 级学生开始，实施班级双班主任制度。常态化开展辅导员素质能力竞赛、思政课中青年教师教学展示等以赛促建活动，举办班主任工作大赛，检验、展示学生工作改革成效。激励一线队伍，学团工作绩效总量由原来 86 万元/年提升至 636 万元/年。

表 3 专职思政课教师、心理健康教育教师、辅导员配备表

全日制学生	专职思政课教师	专职心理健康教育教师	专职辅导员
11428 人	34 人	4 人	58 人
比例	1:336	1:2857	1:197
规定要求	1:350	1:3000	1:200

3. 深耕学生社区，推动育人力量下沉

出台《“一站式”学生社区综合管理模式建设实施方案》，明确“三支队伍”入驻社区的任务清单与工作标准，构建了一站式学生社区体系（图 10）。2025-2026 年度辅导员全年深入社区 6830 余人次，心理教师常态化进驻社区开展心理疏导与危机干预，思政课教师进社区开

展理论宣讲、交流活动 125 人次。推动育人从“课堂”延伸至“宿舍”。

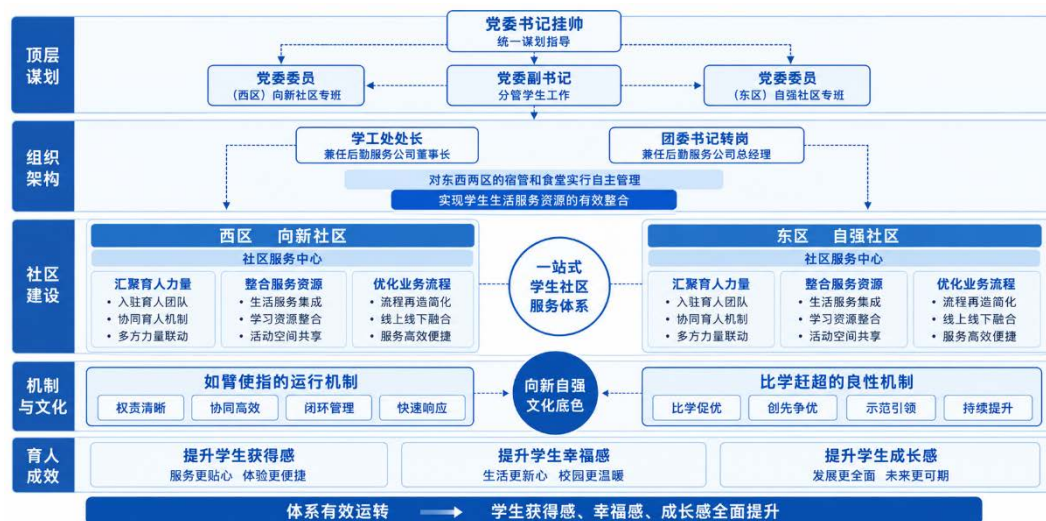


图 10 一站式学生社区体系

二、成效

1. 社区育人成型见效，一线扎根扎实深入。“一站式”学生社区综合管理模式成型见效。社区整合学工、团委、教务、财务、信息中心等职能部门，实行日常驻点值班+志愿者代办双轨服务，让学生办事“只跑一次”。“三支队伍”常态化驻楼，学生诉求响应率、问题解决率显著提升，社区成为党建引领、思政浸润、成长赋能的重要阵地。2026 年 6 月 18 日，泰州市职业教育规范管理工作现场会在学校召开，“一站式”学生社区服务质态得到与会人员高度好评。

2. 师生比全面达标，育人能力显著提升。三支队伍师生比全面达标。近三年，思政教师获国家级奖项 1 个；省级奖项 4 个；市级 10 个。辅导员获省级奖项 2 个。心理教师构建“心灵文化”课程、“心灵阳光”活动、“心灵健康”保障三大体系，案例获省级二等奖，成效获省级平台推介。相关做法被“学习强国”“央广在线”报道。学校获评“全国职业院校心理健康教育先进单位”“江苏省心理健康科普工作先进集体”，教师获评“全国高职院校心理健康教育先进个人”“江苏省高校心理健康教育优秀工作者”。

三、问题

目前辅导员队伍以 35 岁以下青年教师为主体，队伍整体工作热情高、活力足，但部分青年教师学生工作阅历不足，处理复杂学生问题、开展深度思想引领的实践经验相对欠缺。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
4.2.26-1	学校专职思政教师队伍建设机制、配备情况一览表	
4.2.26-2	学校专职辅导员队伍建设机制、配备情况一览表	
4.2.26-3	学校专职心理健康教师队伍建设机制、配备情况一览表	
4.2.26-4	学校辅导员入驻“一站式”学生社区，组织思政教师常态化走进学生社区的相关机制和实施台账	

4.3 数量结构

4.3.27 符合《职业学校办学条件重点监测指标》要求；师生比不低于 1:18,“双师型”教师数量占专业课教师总数的比例达到 50%以上,来自行业企业一线的兼职教师占专兼职教师总数的比例不超过 30%,有校企混编“双师”结构教师团队,产业教授聘用工作深入推进。

一、举措

1. 精准引培,以规划引领夯实师资底盘

聚焦地方产业发展需求,制订实施校院两级师资队伍规划建设规划,优化师资结构,稳步推进高层次、高技能人才引培。近三年年均新招聘专任教师 30 人左右,师生比 1:16.71,符合国家标准。

表 4 师资队伍配备表

项目		人数/比例	要求
专任教师配备	专任教师数量	574 人	
兼职教师配备	兼职教师数量	245 人	
	其中:校外教师数量	26 人	
	其中:行业导师数量	219 人	
	兼职教师占专兼职教师总数的比例	29.91%	≤30%
	行业导师占专兼职教师总数的比例	26.74%	≥25%
	行业导师承担专业课教学任务课时占学校专业课总课时比例	29.58%	≥20%
生师比	生师比	16.71	18
“双师”型专业课专任教师配备	“双师”型专业专任教师占专业专任教师的比例	57.11%	≥50%

2. 制度驱动,以认定考核激发“双师”动能

制订《“双师型”教师认定办法》,发挥职称评审、绩效激励指挥棒作用,激发教师争当“双师”内生动力;将“双师型”专业课专任教师占比、质量提升列为二级学院年度考核要点,增强外驱动力。学校“双师型”教师占专业课专任教师比例达 57.11%。

3.混编共建,以团队聚力打造高水平梯队

一是严把“入口关”,修订《兼职教师管理办法》,严选 245 名行业企业一线兼职教师承担教学任务,兼职教师占比 29.91%,控制在 30%以内;二是打造“混编团队”,修订《教师团队建设实施办法》,建设校

级校企混编“双师”结构教学团队43个，覆盖全部主要专业；三是筑强“孵化池”，联合双创名师、产业教授等建设校级大师工作室7个，建立“遴选培育—重点扶持—逐级推荐”梯队孵化机制。

4. 产业赋能，以高端引领深化产教融合

健全产业教授“选聘—管理—考核—激励”全周期机制，建立履职台账，累计选聘江苏省产业教授23名，覆盖药品生产技术、建筑工程技术、机电一体化技术等重点专业，深度参与培养方案制定、核心课程教学、科研攻关、平台搭建及青年教师“传帮带”。

二、成效

1. 梯队建设层次清晰，从校级孵化到创建省级成果稳步增长。依托43个校级混编团队、7个大师工作室构建梯队孵化机制，近年来获批市级大师工作室2个、江苏工匠1人、省科技副总19人、省职业教育智改数转“双师型”名师工作室1个、省职业教育新能源汽车技术传承创新平台1个、省高校“青蓝工程”优秀教学团队6个，形成校内有基础、省内有品牌的梯队格局。

2. 产业教授深度参与，从课程开发到实践指导上多点发力。产业教授深度融入人才培养全过程，联合开发活页式、工作手册式教材18部，将企业新技术、新工艺、新规范融入教学；联合申报省级以上教科研课题多项，推动技术成果转化；协同指导学生获省级以上职业技能竞赛奖项17项，实现“引进一人、提升一片”的倍增效应。

三、问题

高层次、高技能人才引培工作仍需加强。受区位条件、区域人才资源禀赋等客观因素制约，博士、正高级职称、高水平行业高技能人才引进难度较大，对照更高层次办学建设要求仍存在一定差距。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
4.3.27-1	展示学校教师队伍数量和结构的各类统计表	
4.3.27-2	学校“双师型”教师团队建设相关机制	
4.3.27-3	学校校企混编“双师”结构教学团队一览表及建设成效总结	
4.3.27-4	产业教授聘用机制和聘用情况一览表	

4.4 职业能力

4.4.28 专业带头人定期到企业工作、挂职锻炼或开展项目合作；专业课教师每年至少累计 1 个月在企业实践或实训基地实训，或每五年企业实践时间累计不少于 6 个月；主要专业（群）新进的专业课教师（含实习指导教师）应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验，达到相应的技术技能水平。

一、举措

1. 制度先行，以刚性约束保障企业实践全覆盖

修订《专业带头人培养与管理办法》，明确与企业合作要求，通过横向科技服务、共同开发教材等形式与企业开展项目合作。2024 年以来，专业带头人企业工作、挂职锻炼平均服务时长 59 天。完善《教师企业实践管理办法》，明确专业课教师每年至少累计 1 个月在企业实践或实训基地实训、或每五年企业实践时间累计不少于 6 个月的刚性要求，将企业实践时长、实践成效纳入教师年度考核、双师型教师认定重要条件，专业课教师企业实践要求落实率达 100%。考核对接省“双师型”教师认定实践成果要求，认定企业实践时长和等级。评选优秀企业实践教师，树立实践典型，用身边人身边事激发教师赴企实践内生动力。

2. 严把入口，以实践导向提升新教师胜任力

以“双师”素质为导向，落实新教师工作经历和实践经验要求。近三年，学校共招聘专业课教师 76 人，其中 46 人具备行业企业工作经历或实践经验，占比 60.53%，高于人社部门招聘政策中往届生与应届生 1:1 配置要求。通过明确招聘要求、加强岗前培训，主要专业（群）新进专业课教师（含实习指导教师）上岗从教时均达到相应技术技能水平，从源头确保“双师”底色。

二、成效

1. 专业课教师企业实践要求全面达标。近三年专业课教师累计企业实践 1046 人次，累计企业实践 62297 天，教师到“岗”上淬炼，技能水平不断提升。一大批教师通过企业实践锤炼技术技能，近年来新

增全国轻工技术能手 2 人、省技术能手 12 人，新增技师、高级技师 56 人。

2. 企业实践成果有效转化，反哺教学。教师将企业实践成果系统转化为教学素材，开发典型案例、真实项目、工作任务单等实践教学资源，推动课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接，生成教学工单式近千项，实现“做中学、学中做”，有效提升了技术技能人才培养的针对性和实效性。

三、问题

受人社事业单位公开招聘政策中应届生招聘比例不低于 50% 的硬性约束，部分新进专业课教师为高校应届毕业生，缺乏行业企业一线工作经历；尽管学校通过岗前培训、企业实践快速补齐其实践短板，但新进专业课教师原生实践经验占比仍存在进一步提升空间。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
4.4.28-1	学校专业带头人和专业课教师实践能力提升的相关机制、近三学年的执行情况和实践锻炼质量考核情况	
4.4.28-2	近三学年学校主要专业（群）专业课教师（含实习指导教师）招聘公告、招聘结果一览表	
4.4.28-3	其他	

4.4.29 细化教师专业核心能力点，针对性提升教师能力；专任教师数字素养适应教师专业发展数字化要求。

一、举措

1. 精准施训，以分层分类体系赋能核心能力提升

对照教育部深化职业教育教学关键要素改革要求，从师德师风、专业理论、实践能力、教学能力、教研能力、数字技术应用等方面细分教师核心能力点，出台《教师能力清单》通用模板，推动各专业群结合岗位需求细化指标，构建“师德师风、职业教育规律与育人规律、理论教学与实践教学、行企实践、教育教学理念与方法实践、教学研究与改革、职业资格与技能等级”七大维度“双师型”教师三级培养培训课程体系。落实“新三年全员分类分层培训计划”，建立国内外访问学者、访问工程师、国培、省培、校培分层培训体系，近三年专任教师参训2591人次。与华东师范大学等高校深度合作，建立“需求调研—方案设计—过程实施—效果评估—反馈改进”闭环培训机制。

2. 贯通评价，以制度创新促进技术技能双提升

制订《聘期岗位职责及考核办法》，明确教师须取得与专业相关的国家职业资格证书并纳入聘期考核，对新进教师设置取证期限。专业课教师中具有职业资格或技能等级305人，2024年以来新增认证56人。落实高技能人才与专业技术人才职业发展贯通要求，近年来引培省技术能手及以上称号12人，足额保障培训经费和时间。健全教师与企业人才“双向流动”机制，引进大国工匠、技术能手入校任教，推动教师常态化参与企业技术改造、工艺改进、产品升级。

3. 数字赋能，以“AI+培训”提升数字素养

围绕《教师数字素养》行业标准五大框架，落实国家数字化战略，将数字素养、智能素养纳入教师培养培训核心内容，开展人工智能专项培训；校企协同，联合南京云开数据科技有限公司等企业开展人工智能、数字化教学工具应用专项培训；搭建教师发展中心线上培训平台，教师依托泛雅平台建课近千门，其中校级及以上在线精品课程近百门。

二、成效

1. **核心能力提升精准，分类施训成效提升。**近三年，教师获省级教学成果奖6项、主持省级以上教研课题77项，完成横向科技服务项目167项、实现专利转化20项，选派10名教师赴境外研修、开展双语教学培训20人次，形成教研、科研、产业、国际视野多维并进的能力提升格局。

2. **数字素养全面深化，智慧教学稳步推进。**《教师数字素养》等标准制度落实于专任教师培训和评价中，着力提升了利用数字技术优化、创新和变革教育教学活动的意识、能力和责任。教师发展中心线上培训平台实现培训全覆盖；人工智能专项培训推动教师从“能用”向“善用”智能技术转变。依托省首批全民数字素养与技能培训基地资源，持续开展数字素养提升系列培训。

三、问题

教师数字化应用能力水平不平衡。不同年龄、不同专业教师在智慧教学工具、AI教学资源开发等方面能力差距较为明显；少数教师运用数字技术重构课堂、创新教学模式的能力有待进一步强化。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
4.4.29-1	学校教师专业素养提升相关机制文件	
4.4.29-2	学校提升专任教师数字素养的相关举措和成效材料	

5.实训实习

5.1 实训条件

5.1.30 校内实训设备、实训工位满足实践教学要求，实训经费有保障；主要专业（群）建有基于企业真实生产环境和标准的实训基地；设施设备管理规范，利用率高。

一、举措

1. 强化经费保障，配齐设备工位

制定《实训室建设项目管理办法》，规范实训室建设目标、程序、监督与经费使用，保障经费投入及时、专款专用，每年投入超 1000 万元。围绕药品生产技术、机电一体化技术、人工智能技术等特色专业群，精准对接专业与课程建设，系统推进实训室新建、改扩建与设备迭代，科学配置实训工位，确保实训条件与专业办学规模、人才培养目标相匹配。

2. 深化校企共建，对标真实生产

立足区域医药、智能制造主导产业，深化产教联合体、产教融合共同体建设，联合头部企业共同设计实践教学体系，采用校企共建、企业委托建设引入校内等模式，常态化开设订单班，将企业生产工艺、作业规范、生产标准引入校内实训场景，把企业真实生产项目转化为教学实训项目，实现实训内容与产业岗位需求精准对接。

3. 健全管理制度，提升使用效能

制定《校内实践基地管理办法（修订）》《固定资产管理暂行办法》《教学仪器设备管理办法》等制度并严格执行，建立实训设备使用台账，明确设施设备开放与借用渠道，推行“课内教学+课外开放+社会服务”多场景应用模式，打破院系壁垒，推动优质实训资源跨学校、跨专业、跨院系共享，充分释放设备使用效能。

二、成效

1. 实训条件坚实，教学保障有力。实训经费保障机制运行顺畅，近三年累计立项实训室建设项目 46 项；现有教学科研及辅助用房建筑面积 177305.09 平方米，校内实训室 298 个，教学设备总值 21523 万

元，实训室设备总数 9304 台套，实训工位 9854 个，各专业实践教学开出率 100%，全面满足课程实训、项目实训、综合实训等教学需求。

2. 校企共建深入，育人成效显著。对标企业真实生产环境与行业标准，共建生产性实训基地 118 个，迭代开发典型真实生产实践项目 486 个；建成国家级实训基地 2 个、省级实训基地 8 个，泰州医药高新技术产业智能化共享型实训基地入选江苏省职业学校实训基地名单。依托 GMP 教学实训工厂、智能制造产业学院等载体，与扬子鑫福、万向精工等龙头企业深度开展学徒制培养，学生实操技能与岗位需求适配度持续提升。

3. 开放共享充分，设备利用率高。全校常态化开设实践培训项目 2460 个，学年校内使用 1860762 人时、社会开放服务 135697 人时；实训室面向学生课外实训、技能竞赛备赛、教师技术研发、企业员工培训开放，并承办省级竞赛 2 场、市级竞赛 5 类，实训设施设备得到充分利用。

三、问题

伴随产业“四新技术”快速迭代，行业设备与技术标准持续更新，受采购流程、建设周期等因素制约，部分专业实训设备迭代滞后于产业发展节奏，少量设备技术偏旧，对人才培养与产业需求的精准对接形成一定制约。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.1.30-1	学校校内实训室一览表	
5.1.30-2	近三学年实训经费投入情况一览表	
5.1.30-3	学校主要专业（群）与企业共建校内实训基地一览表及相关材料	
5.1.30-4	学校实训设施设备管理相关制度	

5.1.31 建有相对稳定、满足教学需求的校外实训基地且有效使用，能够体现企业真实生产场景，建立动态更新机制。

【情况说明】

一、举措

1. 建稳校外基地，适配专业教学需求

依据《校外实习实训基地管理办法》，从企业规模、技术水平、岗位资源、带教能力、安全条件五个维度评估遴选合作企业，遴选合格者签订共建协议、纳入统一管理。依托泰州市职业教育联合会和行业产教融合共同体，实施“访企拓岗+产业链对接”双轮驱动，各专业（群）结合人才培养目标，与行业典型企业建立长期稳定的校外实训合作关系，并按实训教学需要动态更新基地资源，持续吸纳新兴产业优质企业入库。

2. 健全运行机制，保障岗位供给

学校与优质企业签订实训基地协议，建立“校企双导师”协同育人机制，企业选派技术骨干担任实训导师，学校配备专业教师跟岗管理，校企共同制定实训方案、共同开发实训项目。统筹安排学生认知实习、跟岗实训、岗位实习分段递进，常态化组织专业教师赴企业实践锻炼，企业结合真实生产场景提供适配专业教学的实训岗位与工位，确保校外实训基地真接收、真带教、真考核。通过定期走访、企业座谈、学生反馈等渠道开展综合评估，积极对接新兴产业优质企业动态补充入库，保障校外实训基地持续稳定运行。

二、成效

1. 基地覆盖面广，紧密对接产业。截至 2026 年 8 月，学校已建成校外实习实训基地近 500 个，覆盖全部专业（群），主要分布于泰州医药高新区及各工业园区重点骨干企业，与泰州医药健康、智能制造等主导产业高度契合，各专业（群）均与行业典型企业建立了长期稳定的合作关系。其中，与蓝思精密（泰州）有限公司共建“雏鹰”学徒制班，与泰州市人民医院、泰州市第四人民医院等共建护理专业驻点班等典型合作模式运行成熟，示范带动效应明显。

2. 运行常态高效，满足实训需求。2025-2026 学年，校外实训基地共接收 1699 名学生开展岗位实习，常态化接收认知实习、跟岗实训 887604 人次，接待 394 名专业课教师入企实践锻炼，实训岗位与工位供给全面满足教学所需。学校以“访企拓岗”持续拓展优质合作资源，以订单班、学徒制深化产教融合内涵，形成“基地支撑—订单培养—反哺教学”的良性循环，学生在企业真实生产场景中完成岗位实操训练，岗位适应能力和职业素养显著提升。

三、问题

受地区经济发展水平和产业规模限制，少部分企业产品单一，提供的岗位实习技能需求不全面，尚不能全面满足学生动态轮岗的岗位实习需求。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.1.31-1	学校校外实训基地一览表	
5.1.31-2	近三学年学校校外实训基地使用情况一览表	
5.1.31-3	其他	

5.2 岗位实习

5.2.32 严格执行《职业学校学生实习管理规定》及《江苏省职业学校学生实习管理实施细则》，依法依规保障学生权益。学生岗位实习时间一般为 6 个月。

一、举措

1. 完善管理制度，明晰实习规范

学校根据国家专业教学标准与教育部关于人才培养方案指导意见，《职业学校学生实习管理规定》和《江苏省职业学校学生实习管理实施细则》，修订印发《泰州职业技术学院岗位实习管理办法（修订）》《泰州职业技术学院岗位实习全过程质量监督管理实施细则（试行）》，明确学生岗位实习时长一般为 6 个月，构建权责清晰、流程规范的实习管理制度框架。

2. 严格企业审核，规范校企合作

健全企业准入审核机制，重点核验企业经营资质、岗位适配条件、安全保障举措以及实习薪酬待遇等关键内容，规范做好考察评估、台账归档管理，审慎遴选实习合作单位。推行实习合作单位年度动态复核调整机制，及时终止与存在安全风险隐患企业的合作，持续优化实习合作单位资源库，筑牢学生实习权益保障根基，有力维护学生实习期间的人身安全与合法权益。

3. 抓实过程管控，保障学生权益

学校统一为全体实习学生投保岗位实习责任险和学生意外伤害保险，建立实习风险防范与应急处置机制，常态化开展实地走访检查指导工作，规范留存检查记录，动态跟踪学生实习环境、工作时长、食宿保障等实际情况，及时排查化解各类风险隐患，依法维护学生实习合法权益。

二、成效

1. 组织管理规范有序。学校将岗位实习纳入专业人才培养方案统筹组织实施，实习管理制度体系不断完善，实习管理工作全程留痕、有据可依，岗位实习规范化、精细化管理水平显著提升，未发生过岗

位实习违规行为。

2. 源头管控严格有力。学校累计拓展近 500 家行业优质企业，满足学生岗位实习需求，有效运行实习单位准入审核与年度动态审核相结合的双重审查机制，从源头上把牢实习单位质量关。

3. 权益保障落实到位。岗位实习责任险和学生意外伤害保险实现全覆盖，实习风险得到有效防范，学生安全保障、劳动权益保障机制不断健全，校企双方实习满意度稳步提升，学生实习合法权益得到依法依规保障。

三、问题

针对不同行业企业差异化用工情况，实习动态监管不够精准。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.2.32-1	学校实习管理相关机制	

5.2.33 建立（或明确）学校学生实习管理部门，配备校级实习管理人员，建立健全学校学生实习管理制度和工作台账，及时处置侵害实习学生权益的问题。

一、举措

1. 健全管理架构，发挥平台作用

将岗位实习管理职能由教务处调整至校企合作中心，新设内设机构“实习管理科”，并与就业指导中心合署办公，实现学生实习就业管理一体化。同时在各二级学院增设“就业与校企合作办”，构建校院两级实习管理体系，统筹推进岗位实习规划部署、督导考核、应急处置等工作，有效增强岗位实习管理工作的合力。学校建有岗位实习信息化管理平台，融企业岗位发布、学生企业双向选择、校级导师指导、学生日常汇报考勤、实习考核于一体。

2. 强化安全管理，规范台账建设

严格落实《泰州职业技术学院岗位实习安全管理制度》，充分运用岗位实习管理系统，抓实实习指导、过程监管、安全教育、突发应急处置等全链条日常管理，层层压紧压实实习安全管理责任，持续提升实习管理工作质效。落实学生关怀帮扶，印发“关于进一步关爱岗位实习学生的通知”等系列文件，建立健全校级标准化实习管理台账，分类归集实习安排、专项督查、自查整改等各类档案资料，确保实习工作有据可查，切实保障实习学生人身安全。

3. 健全处置机制，维护学生权益

压实实习管理指导责任，建立各学院实习指导老师与学生联系情况台账，保持常态化联络沟通，主动摸排实习风险线索，及时受理、妥善处置侵害实习学生合法权益各类问题。对实习期间严重违反实习管理规定、侵害学生权益的实习企业，学校坚决启动退出机制，终止合作，并将相关情况记录在案、动态通报，切实以刚性约束维护学生实习合法权益。

二、成效

1. 扎口管理落实到位。明确校校院两级管理部门，配备专职实习

管理人员，岗位实习信息化管理平台高效运转，实习管理制度健全、工作台账完整。

2. 问题处置及时有效。学校依托岗位实习管理平台和电话联系等渠道，实时掌握学生实习动态，依法依规快速处置学生反馈问题，有效保障实习学生合法权益，切实筑牢学生实习权益保障防线。

三、问题

学生异地分散实习情况下，实习风险前置排查的覆盖面仍需进一步拓宽。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.2.33-1	校级实习管理工作台账	
5.2.33-2	学校了解和处置侵害实习学生权益问题的机制，以及近一学年的实施情况	

5.2.34 公布学校学生实习监督咨询电话，确保电话有人接、问题处置快、结果有反馈。

一、举措

1. 全面公开监督渠道，实现信息广泛覆盖

制定印发《关于公布泰州职业技术学院校院两级实习与就业投诉咨询渠道的通知》，统一公布校、院两级学生实习监督咨询电话。依托实习动员会、实习告知材料、班级及实习企业交流群等多种载体向实习学生、合作企业广泛宣传，确保实习师生全面知晓维权咨询途径。

2. 严格落实值守责任，保障热线持续畅通

学校建立实习监督咨询电话常态化专人值守机制，明确接听时限与工作要求，持续做好来电信息登记、事项分类记录，规范建立各学院实习监督咨询电话值守与处置台账，保障电话有人接听、随时响应。

3. 健全闭环处置流程，强化事项跟踪反馈

学校构建来电登记、核实调查、协调处置、结果回访的全链条工作机制，同步完善学校 12345 政务热线工单处理台账。对实习相关咨询、投诉事项分类快速处置，严格落实限时办理要求，做到事事有跟进、件件有反馈。

二、成效

1. 公开渠道多元畅通。学校通过多种渠道公布校院两级学生实习监督咨询电话（其中校级监督咨询电话：18961042889）及值守时间，实习学生均能知晓维权咨询途径，诉求反映有道、维权有路。

2. 值守处置规范高效。学生实习监督咨询电话有专人值守、随时响应，反映问题快速处置、限时办结，处置结果及时反馈当事人，电话值守和问题处置、反馈情况记录完备，实习管理治理效能持续提升。

三、问题

实习学生人数较多、实习单位较分散，面向学生的个性化咨询服务精细度不够。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.2.34-1	近一学年学生实习监督咨询电话值守和处置记录	

5.2.35 学生实习岗位、实习内容须符合职业能力培养要求，将劳动教育、社会实践纳入实习内容。

【情况说明】

一、举措

1. 统筹实习内容，精准对接实习岗位与能力培养

印发《泰州职业技术学院关于制定课程标准的指导性意见》，引导各专业（群）紧跟行业发展趋势，对照职业岗位标准、专业人才培养目标，联合行业企业专家共同研讨实习教学安排，科学界定实习岗位对应的知识目标、能力目标、素质目标，依托专业（群）岗位实习课程标准统筹规划实习内容，保障实习岗位、实习内容契合职业能力培养要求。

2. 完善标准文件，细化实习实施安排

各专业（群）依据指导性意见，修订完善专业（群）岗位实习课程标准，配套编制专业（群）实习方案，明确实习阶段任务、岗位准入条件、教学实施要求，把岗位匹配度作为遴选实习单位的重要标尺，从源头规避岗位与专业脱节问题，推动实习教学标准化落地实施。

3. 融入劳育实践，丰富实践育人内涵

各专业在课程标准与实习方案中将劳动教育、社会实践有机纳入实习内容与考核体系，依托岗位实操锤炼学生劳动技能，结合行业调研、志愿服务等社会实践活动厚植劳动素养，构建专业技能训练、劳动教育、社会实践相互融合的育人模式。

二、成效

1. 岗位实习课程科学设置。各专业依据培养目标，联合行业企业科学设置岗位实习课程，所提供的实习岗位和实习内容与职业能力培养要求高度契合，有效支撑职业能力培养要求的达成。

2. 劳动教育有机融入。充分发挥岗位实习在劳动教育中的作用，将相关内容纳入实习内容和考核要求，依托岗位实操锤炼学生劳动技能，引导学生树立正确的劳动观、增强诚实劳动意识、培养劳动精神、提升劳动能力，形成良好的劳动习惯，实现以劳树德、以劳增智、以劳

强体、以劳育美。

3. 实践育人成效彰显。通过组织学生深入企业基层、生产一线，进行行业调研、志愿服务等社会实践活动，使学生了解国情社情民情，增强了社会责任感和使命感，进一步厚植家国情怀、砥砺意志品质。

三、问题

少数企业提供的实习岗位单一、技能水平不高，尚不能全面支撑职业能力培养。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.2.35-1	各专业岗位实习课程标准	
5.2.35-2	其他	

5.3 安全管理

5.3.36 深入落实“安全第一”要求，健全学校安全责任体系，各级领导、部门、岗位安全稳定责任明确，并逐级签订安全责任书；建立安全管理长效机制，安全风险评估与防范机制健全，应急管理 with 事故处置预案和机制完善，安全检查、整改和考核要求明确、实施到位。

一、举措

1. 构建安全责任体系，落实全员安全责任

严格执行“党政同责、一岗双责”，成立由书记、校长任双组长的校园安全综合治理领导小组，明确党政主要负责人为安全工作第一责任人。搭建“学校—二级学院—班级”三级联动管理网络，全面推行全员安全生产责任制。每年逐级签订安全责任书，层层传导压力，将安全履职成效纳入年终绩效考核，推动责任落地见效。构建学校大安全管理体系（图 11）。

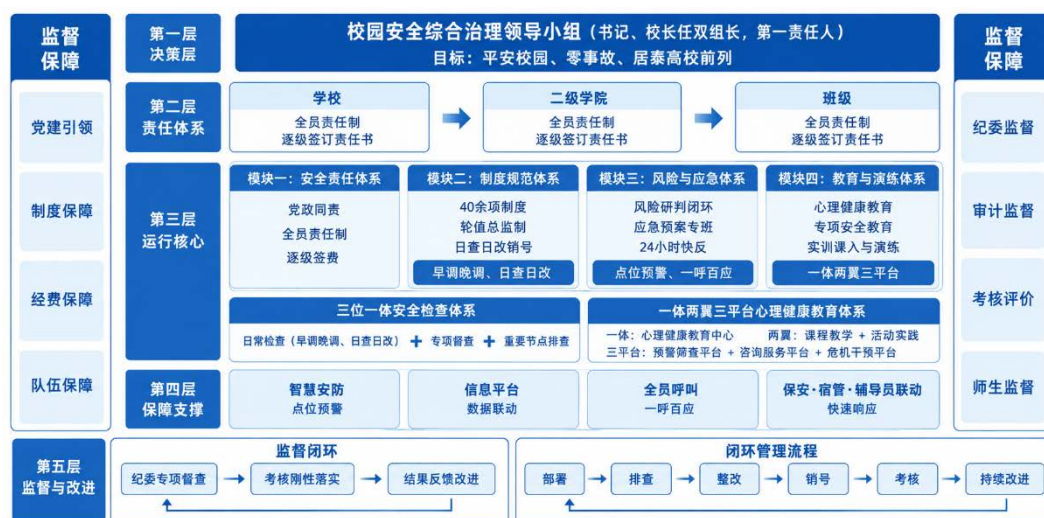


图 11 学校大安全管理体系

2. 健全制度规范体系，实现安全闭环管理

制定《泰州职业技术学院校园安全综合治理工作条例》等各类安全管理制度 40 余项，实现重点领域制度全覆盖。落实 24 小时“安全轮值总监”制度，推行“早调晚调、日查日改”工作模式，构建“日常检查+专项督查+重要节点排查”三位一体安全检查体系，配套编制管

理流程、操作手册、工作台本，上线数字化安全管理系统，推动各项安全工作标准化、流程化处置。对排查出的隐患实施清单化管理，逐项督办、销号整改；建立纪委办牵头的安全专项督查机制，安全检查、整改、考核各环节刚性落实，形成制度完备、执行有力的安全管理长效机制。

3. 强化风险防控与应急处置，提升应急保障能力

健全安全风险评估与防范机制，常态化开展全域风险排查研判，严格落实风险识别、督办处置、闭环销号工作流程。完善自然灾害、事故灾难、公共卫生等各类突发事件应急预案，健全应急管理与事故处置工作机制，成立校领导牵头的应急工作专班，建强应急快反队伍。严格执行 24 小时住校值班制度，面向师生、家长公开 24 小时应急联络电话，保障突发情况响应迅速、处置规范到位。

二、成效

1. 责任链条全面贯通。安全责任“横向到边、纵向到底”，构建了“事事有人管、层层有人抓、人人有专责”的责任体系，形成了“人人都是安全责任人”的校园安全氛围，安全工作成效显著，稳居在泰 7 所高校前列。

2. 隐患治理闭环见效。聚焦校园重点区域和关键环节，依托智慧安防、信息化管理平台强化风险识别与跟踪督办，近三年，累计整治各类安全隐患 130 余项，学校未发生安全稳定事故及重大负面影响事件，校园安全形势持续稳定。

3. 应急处置高效顺畅。各类应急预案、实战化演练、快速响应机制落地执行，师生避险自救、应急应变能力明显提升。建立保安、宿管、辅导员多方联动处置队伍，依托“安全轮值全员呼叫系统”实现点位预警、一呼百应，突发事件处置及时高效。智慧安防系统充分发挥风险预判、动态管控效能，推动人防技防协同联动，校园应急处置能力得到有效提升。

三、问题

面对新形势下校园安全新挑战，部分安全责任人在风险识别、评估及动态研判方面的能力尚存短板，亟需强化提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.3.36-1	学校安全管理制度汇编	
5.3.36-2	近一学年学校安全责任书签订材料以及安全工作检查、督查、考核相关材料	
5.3.36-3	学校安全风险评估与防范制度文件及近一学年的落实情况材料	
5.3.36-4	学校应急管理与事故处置机制材料、突发事件总体预案及专项预案	

5.3.37 定期开展师生心理健康教育，食品、交通、消防等安全知识教育，以及劳动保护、劳动纪律教育，培养安全意识和安全素养；常态化开展安全教育和安全技能培训、演练。

一、举措

1. 精准分层施教，做实心理健康常态化教育

坚持“安全第一、预防为主”原则，聚焦学生心理成长需求，构建“一体两翼三平台”立体化心理健康教育体系。以学生健康成长为核心，依托专业教师与学生骨干队伍，搭建心灵文化、阳光校园、心理安全三大平台。抓实心理健康课堂主阵地，为全体新生开设心理健康必修课；常态化开展“心灵四季”品牌主题活动，营造积极心理育人氛围。整合校内外优质师资，组建兼职咨询师队伍，开通线上线下双向咨询预约通道，提供全天候心理服务。坚持常态化心理风险排查，前置化解心理隐患，针对性开展分层分类心理健康教育，全方位守护学生心理健康。

2. 聚焦重点领域，实现安全教育全覆盖

紧扣校园安全关键环节，针对性开展反诈、食品、交通、消防等专项安全教育。近三年，开展各类安全专题讲座 30 余场，依托校园公众号、安全员工作群等线上平台，推送安全资讯 80 余条。针对岗位实习学生，重点开展劳动保护、劳动纪律及企业规章制度专题教育，将安全素养培育融入教育教学全过程，全方位提升师生安全防范意识与综合安全素养。

3. 抓实培训演练，筑牢校园安全防控底线

严格落实校园安全管理制度，确保各项制度落地执行、闭环到位。紧盯“消防进军训”“5·12 防灾减灾日”“安全生产月”等重要节点，组织各类实战化应急演练 10 余次。严格落实实训室安全准入制度，开设安全必修及选修课程各 1 门，每年对大一新生、新入职教师开展安全准入培训及考核，从源头防范化解实训安全风险。

二、成效

1. 心理危机有效防控。重点学生跟踪帮扶机制运转顺畅，心理危

机预警、干预处置能力持续提升，有效防范化解各类学生心理风险，近三年，未发生学生心理极端事件。

2. 师生安全素养全面提升。持续开展多维度、常态化专项安全教育培训，反诈、消防、实训实习等重点领域安全教育实现全覆盖。师生风险防范意识显著增强，应急防护能力稳步提高，学生岗位安全履职素养得到有效提升。

3. 应急防控体系健全。联动公安、消防等部门开展安全技能培训和实战化应急演练，应急预案体系持续优化完善，师生应急处置实战能力稳步提升。实训室安全管理制度规范健全、执行到位，近三年，未发生重大安全事件，校园安全形势持续平稳向好。

三、问题

受家庭、学业、就业等多重因素叠加影响，学生心理健康形势依然严峻，现有预警机制对隐性心理危机的识别精准度不足，心理健康教育专业化水平有待进一步提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
5.3.37-1	安全教育相关举措和实施材料	
5.3.37-2	近一学年学校开展的应急预案演练、安全教育、安全技能培训等相关材料	
5.3.37-3	其他	

6.特色创新

6.1 示范案例

6.1.38 围绕教育教学建设，学校能结合产业需求和学校特点，主动创新机制、优化举措、破解难题，全面提升高技能人才培养水平，形成了具有示范推广价值的标准、模式和做法，产生了一定的影响力。

案例一：

产教跨域共生，数智赋能成才 智能制药高技能人才培养的创新实践——以跨区域产教协同破解智能制药人才培养难题

一、解决的教育教学问题

江苏医药产业规模常年位居全国首位，其中泰州“中国医药城”（生物药高地）与连云港“中华药港”（化学药核心区）形成南北呼应的两大国家级产业集群，集聚了扬子江、恒瑞、康缘等大批行业龙头企业，全国医药工业百强企业中两地企业约占江苏 1/2、全国十分之一。两地产业的数智化转型对“精制药、知信息、擅智造”复合型人才的需求极为迫切。然而，长期以来两校在人才培养中面临三个深层问题：

（一）跨区域产教资源割裂，“一城一港”培养标准各自封闭

生物药与化学药产业结构的显著差异，使两校长期处于“属地化办学、各自为政”状态，缺乏统一的智能制药人才培养标准与资源共享机制。泰职院的生物药实训资源、连职院的化学药实训资源无法互补，课程体系、教材体系、评价标准互不相通，难以支撑两地国家级产业集群对复合型制药人才的规模化需求。

（二）数智能力培养滞后，毕业生难以胜任智能工厂岗位

制药企业数智化转型中亟需能熟练操作智能生产线控制系统的复合型人才，但传统培养模式偏重制药工艺，对数智能力长期处于边缘化处理。两校药品生产技术专业能熟练操作智能设备的学生不足 15%，学生毕业后面对“数据采集、设备物联、工艺优化”等新岗位要求时明显力不从心，与产业转型升级需求形成巨大鸿沟。

（三）实践教学场景单一，学生跨岗位适应能力薄弱

两校实训资源各有所长但各有所短，虚拟仿真资源尤为不足，单

一工种、单一场景的重复训练难以培养智能工厂所需的跨岗位、跨工序适应能力。学生在校所练与企业实际生产场景存在显著脱节，进入企业后普遍需要 6—12 个月的二次培训才能独立上岗，这一矛盾在智能工厂“少人化、柔性化”生产模式下被进一步放大。

二、改革创新思路

针对上述问题，两校联合扬子江药业、康缘药业两大国家首批卓越智能工厂，以省级智能制药产教融合集成平台为载体，以 40 项省部级以上课题为理论支撑，创新提出“港城联动·四阶递进·链式贯通”智能制药人才培养改革思路（图 1）。



图 1 “港城联动·四阶递进·链式贯通”人才培养模式

“港城联动”回应“产教割裂”问题——突破属地化办学壁垒，以一港一城为双核驱动，构建跨区域产教协同新生态；“四阶递进”回应“能力断层”问题——以“基础—专业—数智—综合”四阶段递进，破解专业能力与数智能力培养脱节；“链式贯通”回应“场景单一”问题——构建“本地实操+跨校虚仿+实岗联动”链式实践模式，打通从课堂到真实生产的教学场景转化。三者形成“空间—路径—载体”三位一体的改革闭

环。

三、具体做法

（一）构建港城联动跨区域协同育人新生态

两校联合泰连两地医药园区管委会、24家龙头企业，构建“省级职教集团+省级市域联合体+跨校实训联盟”三级组织体系，签订《连泰智能制药班双向交流实施方案》等8项跨区域协同办学文件，明确政府、企业、学校三方权责（图2）。在师资融合上，创新组建“三方三师”跨区域核心团队——从企业选聘28名省级产业教授负责实践教学，从两校选拔8名专业负责人牵头课程开发，邀请5名园区技术顾问解读产业趋势；“双岗双薪”柔性引才机制实现“专兼混编、突破校企衔接壁垒”。在资源融合上，共建“泰连虚拟教研室”，跨校互选2门省级教学资源库和2个省级虚拟基地，组建“泰连智能制药班”每年选拔20名左右优秀学生实施共同培养。

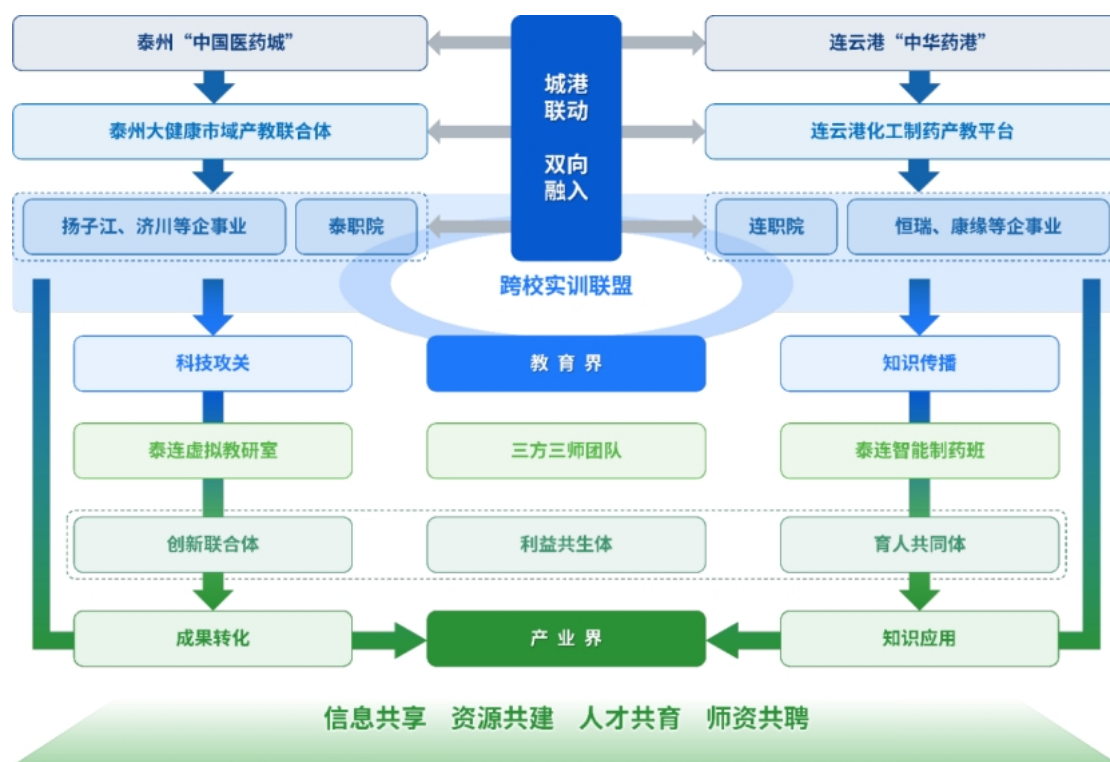


图2 “港城联动、双向融入”协同育人新生态

（二）构建专业能力与数智能力四阶递进培养新路径

突破传统“重工艺轻数智”的课程体系，按“基础—专业—数智—综合”四阶段递进重构课程（图3）。第1—2学期开设《计算机应用基础》

《基本化学实训》《Python 程序设计》，夯实专业基础与数智认知；第 3 学期开设《制药单元操作》《药物制剂技术》，提升专业操作与设备数字化运维能力；第 4 学期开设《智能制药与 GMP》《药物制剂设备与车间设计》，强化数智化生产管理与数据处理能力；第 5—6 学期进入企业顶岗实习，参与智能车间真实生产任务，实施任务驱动工单式教学。配套开发 36 门数智融合课程与 32 个虚拟仿真项目，构建“数智化基本能力—设备运维能力—数据处理与应用能力—综合应用能力”四阶递进式能力矩阵。



图3“四阶递进·数智融合”专业人才培养新路径

（三）构建链式贯通多场景实践教学新平台

两校共建“三中心两基地”跨区域共享实训载体（图4），打通生物药、化学药两大细分赛道实训壁垒——校内打造“智能制药实训中心”“数智化检测中心”“虚拟仿真中心”三中心集群，覆盖“基础操作—技术提升—虚拟演练”全流程，校内实训与企业岗位匹配度达85%；校外在泰连两地企业建立10个生产性实训基地（用于认知实习）和58个顶岗实习基地（用于毕业实践），覆盖20个核心岗位并配备专属导师。设计“本地实操→跨校虚仿→实岗联动”链式实践路径——从扬子江、康缘等企业真实生产环境中提取可教学化任务，学生先在本校实训中心夯实专业和数智化基础技能，再通过共享虚拟仿真中心强化跨区域产业适配技能，最后依托跨校实训联盟进行企业认知实习与轮岗实训。



图 4 “链式实践·多景贯通”的数智化教学新平台

四、解决问题的成效

（一）人才岗位胜任度跨越式提升，精准适配产业转型

成果实施以来，累计为两地企业输送智能制造技术骨干 2000 余名，学生智能工厂岗位胜任度从改革前的 15%提高到 80%，毕业生平均起薪较传统培养模式提升 27%，双证获取率稳定在 95%以上，就业率与用人单位满意度保持在 98%以上，专业对口率达 88.6%，约 20%毕业生任职于泰、连两地龙头企业的关键技术岗位。

（二）专业建设内涵深度提升，完成系统性数智化转型

两校药品生产技术专业群双双入选省高水平专业群，两校双双入选“十四五”教育强国推进工程储备院校。打破产教资源空间壁垒，两校共建药品生产虚拟教研室，建成省智能制造虚拟仿真实训基地等省级实训基地 3 个；建有省级在线开放课程 32 门，校企协同开发数智融

合课程 36 门；入选国家级规划教材 10 部，合作开发《药物制剂技术》等产教融合教材 5 部，建成省级教学资源库 2 个，专业教学资源体系得到整体性重塑。

（三）师资队伍能力全面进阶，“三师”团队优势凸显

“三方三师”跨区域师资团队建设成效显著，依托“泰连虚拟教研室”开展联合教研与技术攻关，累计培育省“青蓝工程”优秀教学团队 2 个，涌现出省“333 高层次人才”10 人、省技术能手 13 名、省科技副总 24 名及其他省级人才 43 人。师资队伍の数智化教学与产业服务能力大幅提升，实现了跨区域、跨单位的融合发展。

五、创新成果的影响力

成果推广已形成“理念—模式—标准”三个层次的辐射格局。在理念推广层面，全国药品职业教育教学指导委员会等 30 余家机构先后前来考察交流，“港城联动·多方共生”的产教协同理念获得广泛认同。在模式移植层面，成果已在新疆伊犁职业技术学院、贵州安顺职业技术学院等全国 15 所院校得到借鉴应用。在标准输出层面，依托数智化 GMP 教学工厂成功承办国家、省、市各级制药类技能大赛 8 场，输出岗位能力标准被扬子江、康缘等多家企业采纳为内部培训标准。

在国际影响力方面，成果 6 次入选省级教育质量年度报告，获《中国教育报》等权威媒体报道 18 次；参与制定埃塞俄比亚制药领域职业标准，开发“中文+智能制药”课程包服务“一带一路”沿线国家；泰职院于 2025 年 7 月成功入选江苏省“郑和学院”立项建设单位，育人成效获萨摩亚总理及教育部部长高度评价。成果形成了服务医药产业转型升级的跨区域制药人才培养可复制范式，为长三角、珠三角等产业集群密集地区的职业教育协同发展提供了理论参照与实践样板。

案例二：

全产业对齐·全课堂工单·全过程陪伴 “三全贯通”高技能人才培养的创新实践——以“技能传动”机制破解产业需求向学生能力转化难题

一、解决的教育教学问题

泰州加快构建“8+13+X”现代产业体系，医药健康、海工装备、新能源、集成电路等产业链持续延伸，企业用工也由单一操作转向生产组织、质量控制、设备运维和数据分析等复合任务。如何让**产业技能“不变样、不打折、不滞后”**地进入学校，经过教育加工转化为学生真本领，是市属高职院校提高人才培养适应性的关键。学校在长期服务地方产业中发现，产业域、教育域、成长域之间仍存在三个深层问题：

（一）产业需求识别分散，专业布局缺少稳定的数据底座

以往企业调研多由学院分散开展，数据口径不一、更新周期不定，企业、产业链、园区信息难以汇聚。专业设置较多依赖经验判断，难以准确回答区域“需要什么专业、培养什么能力”。首轮诊断显示，学校 40 个招生专业与产业侧提出的 46 个目标专业之间存在覆盖不足、结构冗余和方向缺位问题。

（二）生产要素转化滞后，产业变化难以及时进入课程

传统调研往往停留在走访、签约和形成报告，企业产品、工艺、设备、标准、岗位及典型任务没有稳定转化为人才培养方案、课程标准和课堂任务。课程更新慢于产业变化，既难以及时回应当前用人需求，也难以前置布局产业延链催生的新方向。

（三）课堂教学与成长支持脱节，学习成果难以证明岗位能力

校内连续听课发现，课堂仍是教师讲得很完整、学生做得很零散；部分实训课还存在“一人操作、多人围观”，小组岗位只是写在纸上，评价表过多、课后打分负担重，学生“学过知识”却未完整经历“做成一件事”的工作过程；一张考试成绩单难以回答企业对任务完成、规范操作、问题解决和团队协作能力的关切。同时，专业教学、班级管理和成长服务相对分离，学生能力形成缺少持续指导与可追溯证据。

二、改革创新思路

针对上述问题，学校以产业技能为核心载体，创新提出“**全产业对齐专业、全课堂工单化教学、全过程陪伴式成长**”的“**三全贯通**”改革思路（图 1）。“全产业对齐”解决“教什么”——建立产业数据底座和动态诊断机制；“全课堂工单”解决“怎么教”——把企业任务转化为完整行动课程；“全过程陪伴”解决“怎么长”——让专业建设、课堂学习和学生成长始终有人负责、有人指导、有人评价。数据链、任务链、成长链相互衔接，形成“产业变化—数据更新—专业调整—课程重构—课堂实施—能力沉淀—就业反馈”闭环。

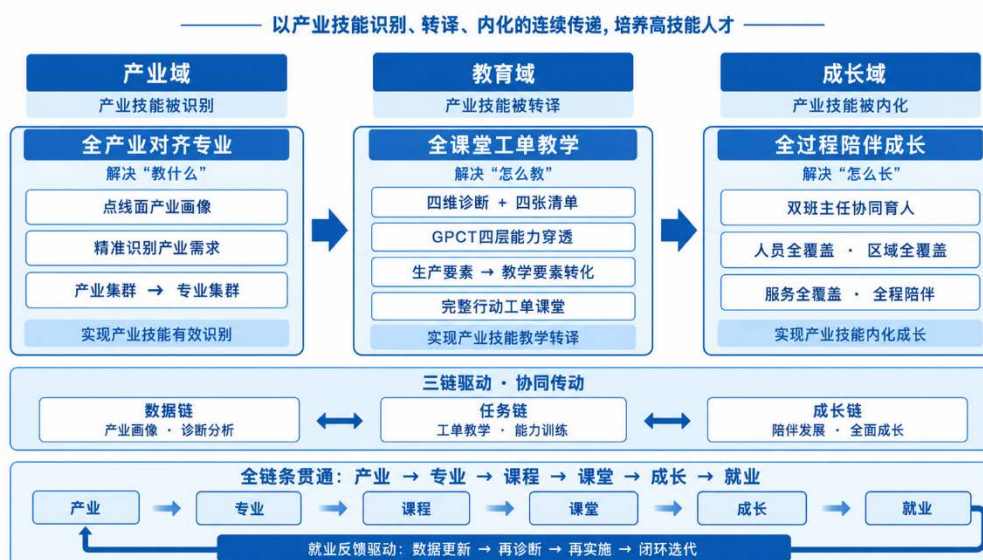


图 1 “三全贯通·技能传动”高技能人才培养路径

三、具体做法

（一）全产业对齐专业，构建“点—线—面”数据链

点上，学校统一《重点企业走访调研信息采集标准》和《生产教学全要素分析编制标准》，建立“一企一档”。教师线下核实后更新需求清单，平台保留 V1.0、V2.0 等版本及原始资料，避免用 AI 分析替代真实调研。截至 2026 年 8 月底，企业与教学要素分析平台已入库泰州 941 家企业，形成 1786 份企业分析文件、1693 份教学配套文档。

线上，围绕 13 条重点产业链的价值链、企业链、供需链和空间链，生成“专业集群-专业群-专业”的产业侧需求画像。将画像与办学基础条件对标研判，再对现有 40 个专业按产业切合度、办学成熟度、不可

替代性和技术迭代风险进行四维诊断，形成“淘汰、保留并加强、急需新建、培育孵化”四张清单。诊断不是抽象打分，人工智能专业已由追求纯算法研发，转向制造业智能质检、生产数据处理、嵌入式 AI 和边缘智能等泰州企业更需要的应用场景。

面上，学校把单个企业“零售式合作”升级为园区“批量对接”。以泰兴经开区为例，校地联合对 114 家规上企业分类建档，首轮解剖 20 家重点企业 30 余个关键岗位，归并 60 个共性岗位和 17 组“岗位—课程”映射，识别化工总控工、药物制剂工、化工安全管理员等紧缺岗位。分析结果没有停在报告中，而是直接转化为电子化学品、在线监测运维、化工设备维护等专业方向储备，以及真实 DCS 控制、化工安全应急、洁净室实训等条件建设清单（图 2）。



图 2 “点—线—面·四维诊断·四张清单”专业动态调整机制

（二）全课堂工单教学，打通“生产要素—教学要素—能力证据”任务链

建立“企业分析—岗位任务—人才方案—课程标准—工作任务单”转化流程，平台汇聚各专业人才培养方案、645 门本土化课程标准。重构 GPCT 能力体系，将 21 项通用能力、128 项专业群能力、3331 项课程能力逐层分解到 9767 项任务能力。每份工单均组织学生经历“资讯—计划—决策—实施—检查—评价”完整行动过程，明确任务情境、成果要求和评价标准；平台将企业走访、工单库、课程、学生和就业档案连续关联。学校配套形成“过关式保底、工单式主力、工坊式拔高”三类

课堂形态，分4批、每批50人组织教师赴华东师范大学研修，并通过专家指导、公开课和逐课打磨推动改革由样例课程走向全校行动（图3）。



图 3“要素转化·GPCT 穿透·完整行动”工单式教学实施体系

（三）全过程陪伴成长，织密“专业—班级—服务”成长链

建立教育长制度，为2025级40个专业分别配备专业建设第一责任人，统筹调研、人才培养方案、课程建设和育人团队，设立年度400万元专项绩效；在辅导员之外，按300个班级配置双班主任岗位，设立年度700万元专项绩效，与学风、就业质量和学生满意度挂钩。实施人员、区域、服务三个全覆盖，把早到晚辅、技能训练、访企实践、社团活动和生活服务纳入连续陪伴。学生完成工单形成任务成果、小组贡献、教师评价和能力雷达，逐步汇聚为可诊断、可展示的就业档案（图4）。



图 4“教育长·双班主任·三个全覆盖”全过程陪伴成长机制

在机制建设基础上，学校将产业调研、工单课堂和访企实践嵌入人才培养全过程，使“三全”改革由制度设计转化为可感知、可核验的真实育人场景（图5）。



图5 三全贯通真实育人场景图

四、解决问题的成效

（一）专业调整有清单：产业覆盖度由45.7%提升至约65%

学校完成专业集群、专业群、专业与泰州产业体系对齐。对照泰州市“8+13+X”产业体系，形成应开设专业目录，2026年实际招生专业40个，全部纳入产业对接分析口径。2027年在保持总数40个不变的约束下，通过淘汰8个、保留并优化方向4个、新增8个，实现专业设置与产业需求的动态对齐。

（二）课堂改革有现场：“周推进”听评课推动课程持续改版

课堂由“教师讲完”转向“学生做成”。2026年春学期19次专项听评课中，药品检验、机器学习、护理、数控加工等课堂均形成了可见成果：学生上课即领取任务、按岗位协作、当堂展示和互评，教师主要在关键节点指导。校内以“每周一课”反复打磨，超星平台活跃课程保持在650门以上，课程改革开始从个别样例走向多专业常态实施。

（三）学生能力有证据：百余项任务沉淀为能力档案

学生评价由期末一次分数扩展为全过程证据。学生在校可累计完成百余项企业真实或教学化改造任务。学校2025—2026学年累计巡视

课程 39451 门次、听评课 711 节次，形成 71 条整改意见和 16 期督导简报，改革成效从“感觉课堂热闹”转向“有版本、有数据、有复核”。40 名教育长和 300 个班级双班主任岗位，使专业调整、课程实施、学生补学和就业指导有人持续负责。

五、创新成果的影响力

创新成果已形成“校内深化、省内辐射、省外协同”的三级影响格局。校内，改革由 4 个学院试点向 6 大专业集群、40 个专业推进，累计组织 200 名教师研修，开展任务工单式教学专项听评课 19 次；省内，连云港职业技术学院、南京信息职业技术学院的校领导和骨干教师来校观摩《机器学习》《机电传动控制》工单课堂，学校在南京举办的全省高职院校高级研修班作专题交流，相关经验在省教育厅专题会议上推广；省外，学校与北京师范大学赵志群教授团队建立常态化合作，被列为工单式教学和产教课程改革实践试点基地，共同推进典型工作任务开发、教师研修和虚拟教研室建设（图 6）。改革成果已实现由校内实践验证、省内交流推广到省外协同研究的递进式拓展，初步形成了具有泰职院辨识度的教学改革品牌。



图 6 “校内深化·省内辐射·省外协同”创新成果影响力图

案例三：

政府召集·企业下单·学校上门·人才共育——以“332”全链条体系破解高职就业育人难题的泰职实践

一、解决的教育教学问题

泰州市正加快构建“大海新晨”现代产业体系和“8+13+X”产业链群，医药健康、智能制造等重点产业对高技能人才需求十分旺盛。地方高职院校作为赋能区域经济社会高质量发展的人才培育阵地，需牢牢立足市场需求导向，以岗位能力需求为核心推进育人模式改革，实现人才供需精准适配。但长期以来，就业育人融入人才培养不深、学生本地就业转化不畅等问题仍较为突出，集中表现为以下三个层面的问题。

（一）就业育人关口后置，学生职业发展引导薄弱

就业工作多集中在毕业环节，未能前置嵌入人才培养全过程。学生对行业认知模糊，职业规划意识普遍薄弱，就业选择带有一定的盲目性；面向本地重点产业的定制化培养规模有限，企业岗位资源与在校学生之间缺少常态对接渠道，学生接触真岗位、真任务的机会不足。

（二）校企协同培养浅层化，实践教学与岗位需求结合不紧

企业参与人才培养多停留在协议签约、讲座参观等浅层，头部企业的技术标准、生产资源和职业场景尚未系统向学校开放；针对典型生产任务的职业分析及跟岗实践挖掘不深，实践教学与岗位需求结合不紧，教学从单一知识传授向综合能力提升的转变仍不充分。

（三）实习就业衔接不畅，本地就业转化率偏低

岗位实习与就业聘用之间缺少贯通式制度设计，实习实训缺少清单化、标准化管控，企业评价与学校考核存在“两张皮”问题；实习留泰就业比例偏低，学生综合素养与企业实际用人需求间仍存在差距。

二、改革创新思路

针对上述问题，学校确立“高质态就业”为办学核心竞争力，遵循“以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”理念，以“订单培养、工学交替、精准就业”为主线，构建“332”全链条就业育人体系：**三层推**

进，从机制、模式、实践三个维度系统布局，以协同机制凝聚育人合力，破解协同浅层之困；以订单培养前置就业关口，破解链条不贯通之困；以工学结合强化岗位能力，破解学用脱节之困，推动校企合作办学、合作育人、合作就业、合作发展；**三段贯通**，搭建“进班学习→到企实习→留企就业”一体化培养链条，打通入口到出口全流程；**双重闭环**，打造“教学改进+成效反馈”动态优化路径，推动就业育人转向全程贯通（图1）。

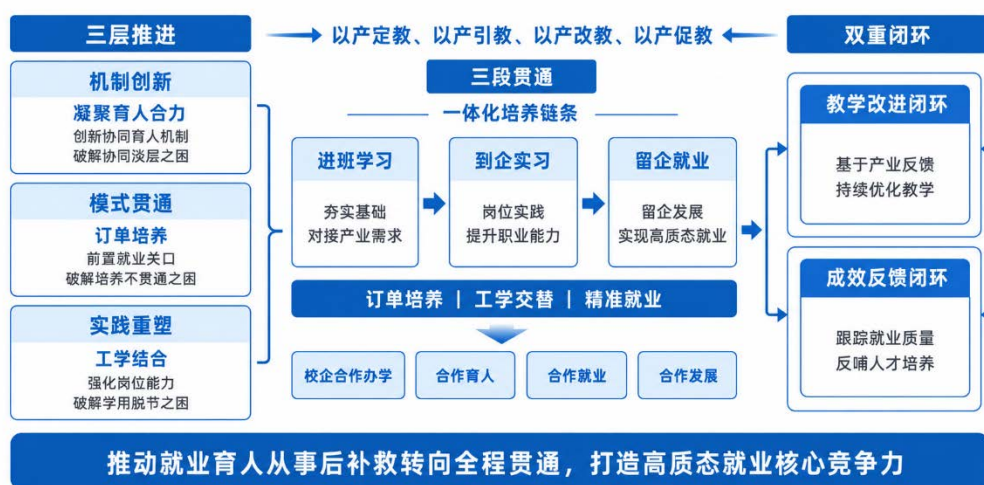


图1 “332”全链条就业育人体系

三、具体做法

（一）夯实产教协同基础，健全就业统筹机制

1.建强平台载体，夯实协同育人基础。学校牵头组建省级市域产教联合体——泰州大健康产教联合体，建成3个省级产教融合共同体、14个产业学院、285个校外实训基地，配套出台深化产教融合制度文件；同步建强师资队伍，校企联合培养“双师型”师资186人次、柔性引进产业教授24人次，常态化推动干部教师下沉产业一线、邀请企业技术骨干进校任教，让最新生产工艺走进课堂、让教师科研连接生产一线。依托学校企业与教学要素分析平台，动态对接重点企业岗位需求，为订单培养提供源头依据。

2.强化统筹调度，保障协同育人见效。学校推进机构职能整合，实行就业指导中心与校企合作中心合署办公，二级学院增设就业与校企

合作办公室，配备专职人员；建立“就业工作调度会”和周报、月报制度，定期通报企业班教学、实习、就业情况，现场协调解决难题，为实现企业岗位需求信息与教学内容的同步更新提供保障。

（二）深耕校企合作，创新工学结合模式

1.开展专项行动，推广政校企三方合作模式。启动“百园万岗”就业拓岗专项行动，拓展近百个产业园区（乡镇）上万个就业岗位，构建直达产业一线的就业网络；在靖江市率先试点，形成“政府召集、下沉乡镇、企业定制、学校上门、联合培养”的路径（图2），并复制推广至姜堰区、泰兴市。



2.前置就业关口，补齐传统模式短板。学校将就业关口前移，大二学年，举办企业技能人才定制班，组班前由学生与企业完成第一次“择班”；完成一学年企业班学习后，应聘实习岗位时进行第二次“择岗”；岗位实习后、正式入职前，开展第三次“择业”。通过“三次选择”形成“进班学习、到企实习、留企就业”的一体化育人模式。

3.健全考核评价机制，激发协同育人活力。将企业班覆盖率、到岗实习率、留用转化率、就业对口率等关键指标纳入考核体系，考核结果与二级学院绩效分配、专业动态调整、教学资源配置直接挂钩。

（三）细耘实践教学，创新实践育人路径

1.严抓标准管控，压实校企共育责任。建立校企共同制定人才培养方案的刚性机制，将企业岗位标准作为人才培养方案制定的依据，未经企业参与论证的方案不得实施；推行实践教学清单化管控，将校企共育责任细化到课程、环节、责任人，确保育人全过程可量化、可考核。

2.深化工学结合，共管岗位实习。以企业真实生产任务为载体组织实践教学，分阶段安排认识实习、跟岗实习、岗位实习；实行“学校教师+企业导师”双导师制，校企共同组织岗位实习、全程跟踪学生实习表现。

3.强化考核反馈，完善就业闭环。将企业评价、实习鉴定纳入课程考核；建立毕业生就业质量跟踪调查机制，将调查结果作为人才培养方案修订、课程内容更新的依据，形成“培养—就业—反馈—改进”的完整闭环。

四、解决问题的成效

（一）协同育人基础更加坚实。教师赴企业、进园区实践锻炼常态化、制度化。2026年6月，学校入选江苏省经开区“双高协同”深化拓展试点名单，成为泰兴经济开发区牵头合作高职院校、泰州片区唯一牵头职业院校。

（二）就业链条贯通见效，职业素养短板加快补齐。学生职业规划清晰度由入学时不足30%升至毕业时90%，就业对口率提升至80%，“缓就业”现象下降，用人单位满意度达98%。2025年毕业生就业率96%、留泰就业率36.32%，居驻泰高校首位。2026年企业班在校生覆盖率32.48%、实习转化率64.60%，大批高技能人才扎根产业一线。

（三）实践育人实效显著增强。依托订单培养与岗位实习的深度衔接，实习期间70%以上学生取得高级工证书，享受与本科生基本同等的人才待遇，“蓝思维鹰班”学生实习六个月后约20%获得企业工程师资格，企业普遍反映毕业生“上手快、留得住、用得好”。

五、创新成果的影响力

（一）区域实践价值凸显。创新“332”全链条就业育人体系，“泰职—靖江”政校企协同模式已复制推广至全市所有县（市、区），每年为地方定向输送近千名适配性高技能人才，直接支撑泰州“大海新晨”现代产业体系建设，就业育人成效得到地方政府、行业企业和用人单位的高度认可，成为市域产教融合的“泰州样板”。

（二）行业示范效应突出。成果已吸引省内外高职院校来校交流学习，为地方高职院校破解“育人”与“用工”错位、“服务地方”与“人才难留”的双重困境提供了可复制推广的系统化方案。

（三）社会影响力持续扩大。经验先后被《学习强国》平台、泰州日报等权威媒体广泛报道，“到泰职院读大学、进泰州名企就业”的特色品牌影响力持续提升。

【佐证材料目录】

编号	材料名称	备注
6.1.38-1	产教跨域共生，数智赋能成才 智能制药高技能人才培养的创新实践——以跨区域产教协同破解智能制药人才培养难题	
6.1.38-2	全产业对齐·全课堂工单·全过程陪伴 “三全贯通”高技能人才培养的创新实践——以“技能传动”机制破解产业需求向学生能力转化难题	
6.1.38-3	政府召集·企业下单·学校上门·人才共育——以“332”全链条体系破解高职就业育人难题的泰职实践	

四、院校意见

我校根据《江苏省高等职业学校教育教学工作评估指标体系》进行了认真、全面自评，特此提交自评报告。

本报告所提供之信息和数据均基于真实情况，经过仔细核对与审查，我校对自评报告的真实性和完整性承担责任。



负责人签名：

吕树

2016年9月8日