

文化成事 精神达仁

长春医学高等专科学校人才培养工作评估自评汇报

校长 张湘富

(上接 1 版)

(一)面向基层、体现定位

结合学校定位,2010 年,我校成立了“东方广场社区卫生服务中心”,实现了“三训一体”功能。目前,该中心已经成为国家示范性社区、中国社区卫生协会培训基地,前瞻的设计、服务的理念引领了吉林省社区卫生事业的发展方向。

到目前为止,年门诊达 3.8 万,已完成社区人员培训 320 人次,接待参观、学习 2215 人次。

(二)面向行业、体现价值

由于行业培训任务的加大,2011 年,学校成立了职教培训中心,当年就为乡镇医院卫生人员进行了专任岗位培训和国家基本药物临床应用培训 1166 人次。

为了不断满足行业人员的学习需求,2011 年学校在双师型教师的基础上,启动了“两栖人才培养工程”。2012 年,学校还出台了《受聘外校研究生导师的规定》,《关于实施“拓展课”的有关规定》,对教师的队伍建设提供了有利的保障。

为了助推行业发展,2010 年底,学校成立了卫生改革与发展研究中心、生命教育研究与推广中心、护理学研究所。在行业发展中,再次体现了学校的价值。

(三)面向校企、体现责任

2009 年,学校牵头组建了“吉林医药职业教育集团”,搭建了两个平台,即校企交流、院校交流平台。通过开展活动,服务社会的责任再次彰显。

(四)面向未来、体现愿景

1. 打造康复养老新模式
学校以康复养老为己任,筹建了康复养老中心,为政府提供新型养老模式,推动区域养老事业的发展。

2. 实现办学与实体并行
康复养老基地将成为涵盖老年康复养护与健康管理、教学科研、技能培训为一体的养老康复和老年健康研究中心,与社区中心的医疗服务共同发展,届时将实现办学与实体并行,促进学校的可持续发展。

近日,学校已面向社会,实施了人才引进计划。

3. 筹建了人体科技馆
该馆将融多学科为一体,在同一场景下,将实现医学基础知识的对接。这项举措既服务教学,又面向社会开放,将是基础医学形态教学的公共平台,又是长春市首家生命教育基地和健康教育基地。

三、文化引领高校之路——从校园文化到文化校园的突破

随着社会文化的发展繁荣,以及学校内涵建

设的不断提升,学校开展了“文化校园”活动,使教育回归到“化人”的本质之中,使学校文化真正走向自觉、自信,让文化助推学校的发展,提升师生的素质。

(一)形成了惠生善教的理念

随着学校行政办公楼“善教楼”的建成,学校“善教、惠生”的理念逐步形成,教学工作的中心地位更加突出。

1. 明确了学校主题纪念日

学校将 2007 年 5 月 21 日定为“评估纪念日”,认为这是学校内涵建设的起点;
将每一年开学的第一个月首日,即 3 月 1 日定为“善教日”,以强化教学在学校中的中心地位,增强行政及后勤部门为教学服务的意识;

将每学年开学的第一个月首日,即 9 月 1 日定为“惠生日”,以强化全校教工为学生服务的意识。

2. 划分了部门归属

学校在深化善教理念的基础上,将计财处、设备处、网络中心定位为后勤保障部门,调整后后勤党支部所辖,目的也是为了增强相关部门为教学服务的意识。

3. 重新划分了工作职责

学校将由教学部门负责的多媒体管理、资源信息报送等工作统一调至后勤部门,“善教”的理念不断深化。

4. 成立了质量评价部门

为了不断提升学校服务教学、服务学生的能力,学校成立了“质量评价中心”,对学校各管理部门的服务质量进行综合评价、督导,体现善教惠生的痕迹。

(二)形成了医专文化金字塔

文化作为上次评估的学校特色,得到了评估专家的认可,近几年,学校继续深化校园“医道天德”,形成了医专文化金字塔。

1. 打造了学校精神图腾

学校精神作为文化校园建设的终极目标,是一直以来支撑长春医专专事前行的信念。

精神图腾作为学校精神的图形化表示,将无形的精神加以有形的载体,避免了语言表达的僵化和局限,更加有利于群体的认同,推动着文化学校不断地向前发展。

2. 形成了学校理念系统

以学校办学理念“教以惠生、学以达人”为统领,形成了学校、部门、个人理念系统;
以学校善教楼为中心,形成了路、广场、园林、装饰物校园理念系统。

3. 系部文化形成了体系

为了强化系部自主管理的意识,形成了包括色系、理念、标识、系旗等内容的系部文化体系。

(三)形成了“文化校园”的有效途径

行了解读。

6 月 14 日 在善教楼二楼会议室召开了评估组动员大会进行了工作部署。
3 月 7 日 2011 年度教学工作会暨教育部高等职业院校人才培养工作评估动员大会在善教楼二楼报告厅召开。启动了学校迎评促建,提升办学质量的新局面。

3 月 22 日 评估工作委员会工作会议在善教楼二楼会议室召开,宣布了迎评工作组织机构和工作职责,迎评推进计划、总体工作安排及通报人才培养工作状态数据采集平台数据审核情况。

4 月 12 日 学校在善教楼二楼会议室召开了教学系列迎评建工作例会。刘伟副校长明确了教学系列迎评建基本评建方向。

6 月 6 日 学校在善教楼报告厅召开系列培训会中的第一次会议,我校评估专家孙乾老师做了说课培训,吉林省高等职业院校人才培养工作评估专家、我校副校长刘伟对学校迎评工作进

行了解读。

6 月 14 日 在善教楼二楼会议室召开了评估组动员大会进行了工作部署。
3 月 7 日 2011 年度教学工作会暨教育部高等职业院校人才培养工作评估动员大会在善教楼二楼报告厅召开。启动了学校迎评促建,提升办学质量的新局面。

3 月 22 日 评估工作委员会工作会议在善教楼二楼会议室召开,宣布了迎评工作组织机构和工作职责,迎评推进计划、总体工作安排及通报人才培养工作状态数据采集平台数据审核情况。

4 月 12 日 学校在善教楼二楼会议室召开了教学系列迎评建工作例会。刘伟副校长明确了教学系列迎评建基本评建方向。

6 月 6 日 学校在善教楼报告厅召开系列培训会中的第一次会议,我校评估专家孙乾老师做了说课培训,吉林省高等职业院校人才培养工作评估专家、我校副校长刘伟对学校迎评工作进

行了解读。

6 月 14 日 在善教楼二楼会议室召开了评估组动员大会进行了工作部署。
3 月 7 日 2011 年度教学工作会暨教育部高等职业院校人才培养工作评估动员大会在善教楼二楼报告厅召开。启动了学校迎评促建,提升办学质量的新局面。

3 月 22 日 评估工作委员会工作会议在善教楼二楼会议室召开,宣布了迎评工作组织机构和工作职责,迎评推进计划、总体工作安排及通报人才培养工作状态数据采集平台数据审核情况。

4 月 12 日 学校在善教楼二楼会议室召开了教学系列迎评建工作例会。刘伟副校长明确了教学系列迎评建基本评建方向。

1. 打造了医专文化校园愿景
2012 年初,从校园、员工两个层面入手,描绘了“文化校园”后的医专景象,明确了学校“以文化人”的目标。

2. 厘清了“文化校园”队伍建设的思路
以人员系列为单位,明确了文化队伍主题,从文化层面上,推动学校队伍建设步伐。

3. 形成了环境育人的氛围
通过文化校园活动的开展,使文化成为学校可持续发展的源动力,形成了文化惠教、文化育人、文化治校、文化成事的良好氛围。

四、管理彰显治校之略——从外力管理到自主管理的转变

自主管理是现代大学制度建设的核心,目的是通过教工的自我约束、自我控制,进一步提升自我发现问题、分析问题、解决问题的能力,进而实现学校的可持续发展。

(一)完善了学校制度体系

在“现代大学制度”的践行中,以自主管理为核心,以惠生善教为理念;

新一轮修订了学校制度
结合国家中长期教育发展规划,根据学校的发展,全面修订了学校制度。

学校的发展源于系部。因而,新一轮制度调整真正体现了“权利下发、重心下移,系部办学为主、学校服务”的改革思路。

1. 人员管理
赋予了系部聘任权、奖励权、人事管理权、公

出决定权,从人员管理上为系部提供保障。

2. 财务管理
系部经费实行“砍块包干”,激发了系部办学活力,提高了系部自主办学的积极性。

3. 部门管理
学校对房舍整体布局进行了重新调整,系部有了独立办公楼、独立的教学区域,同时赋予系部自治权。

五、存在问题及不足

(一)教师为行业服务的能力亟须加强。

(二)针对高职高专的大发展,管理者的创新思维有待进一步发散。

(三)学校与省属院校不在同一起跑线上。

在多年办学历程中,“文化”铺就了医专的成事之道,“精神”构筑了师生的达仁之基。育人之伟业让医专人只争朝夕,不断超越自己,今天,我们向各位领导、专家提交的是一份真实的答卷,请专家们圈点。五年来,学校之所以能够取得一些成绩,都来源于医专人对评估的钟情,对专家建议的执着。未来五年,如果再有你们的相伴,医专呈现的将是一幅美丽的画卷。

写要求。

8 月 31 日 我校在图书馆一楼报告厅特组组织迎评“深度访谈”培训会。我校评估专家孙乾老师对新《评估方案》进行了宏观解读和微观分析。

9 月 3 日 我校在善教楼二楼会议召开学校工作特色专辑汇编交流会。

9 月 12 日 我校在善教楼二楼会议召开专业创新申报检查会。

9 月 19 日 我校在善教楼二楼会议室召开评估特色专辑定稿会暨迎评工作倒计时工作会。

9 月 19 日 我校在善教楼二楼报告厅召开迎评说课汇报交流会,刘伟副校长以专家的角度对说课存在的共性问题给予指导。

9 月 23 日 我校在善教楼二楼会议举行迎评说课深谈。

9 月 24 日 学生工作者和全体在校学生齐聚茶萃广场,召开了学生迎评誓师大会。

9 月 26 日 -28 日 高等职业院校人才培养工作评估工作在我校顺利进行。至此,我校评估工作圆满落下帷幕。

教务处 张虹

深化教育改革

推进教育创新

规范教育管理

提高教育质量

以文化校 惠生为本

——我校两度“迎评”三级跳跃发展

记者 杨敬然 王迪新 杨鑫 袁兆新 马艳慧

在迎接高职高专院校人才培养水平评估中发力

2007 年,我校在高职高专院校人才培养水平评估中取得了优秀的成绩。随后五年,学校按照专家组提出的整改意见进行了全方位整改提升。循着教育发展规律的脉络,紧紧围绕提高人才培养质量这一永恒的主题,从 2008 年的“痕迹化管理年”到 2012 年的“评价体系建设年”,学校每年一个主题,在整改中提高,在发展中超越。

2009 年,由吉林省教育厅批准,学校牵头组建了“吉林医药职业教育集团”。2010 年,长春社区卫生医学教育培训中心暨社区卫生服务示范中心、东方广场社区卫生服务中心全面建成并投入使用。2011 年,学校被评为“全国魅力校园”。同年,学校社区卫生服务中心被评为“国家级示范社区”,并被确定为“中国社区卫生服务培训基地”。

目前,学校实行校、系两级管理,设有六系六部,两所附属医院、一所社区卫生服务中心、一所模拟教学医院、一所外语培训中心和三个科研机构(卫生改革与发展研究中心、生命教育研究与推广中心、护理学研究所),开设医学、护理、药学等 22 个专业,有国家级实训基地 2 个,国家级教学改革试点专业 1 个,中央财政支持专业 2 个,国家精品课 2 门。

经过五年的长足发展,学校成为吉林省示范性高等职业院校、吉林省“精神文明建设先进单位”、吉林省依法治校示范校、长春市“模范集体”。学校还成为“民政部紧急救援职业技能培训定点单位促进中心”、“国际护士专业学术研讨项目协作组织成员”、“吉林省全科医学培训基地”、“吉林省《国家基本药物临床应用》培训中心及基地”、“长春市卫生类人才培养基地”,主动承担社会服务,每年为省市培训医药卫生人才近万人。

“数据”让学校更美好

“高等职业院校人才培养工作状态数据采集平台”是实施“新方案”评估的核心手段,也是促进学校管理现代化、标准化、制度化,完善教学质量保障的一个重要手段和途径。

数据平台是“评估”考察的重点,专家进校园便开始在网上预先查阅我校填写的数据平台,然后根据数据平台提供的信息进行实地考察,提出相应的问题,所以这次数据平台的如实填写和真实反映学校实际变得尤为重要。根据学校迎评实施方案,校办组织填报小组从 6 月末着手进行数据平台填写的准备工作,确定了“原始、及时、准确、简洁”的填报原则,结合学校“评价体系建设年”,制定了一系列工作制度 and 标准,针对 2010 年、2011 年数据平台填写中的问题,修订了任务裂解表、填写说明、数据上报流程等。填报小组利用假期对预填写中存在的问题进行跟踪指导,确保各系部能及时上交本部门的信息。期间,由于教育部下发新版填报软件时间未定,而我校作为评估的首家院校,数据采集平台又要求在专家进校园前上网公示。延用 2011 版软件填报 2012 年信息,可能造成不必要的工作量。为避免重复工作,直到 8 月末学校才决定采用 11 版软件进行填报。最后,从填报到网上公示,校办的汇总人员要在一周时间内将 55 个表格、6 千余条信息进行核对、汇总、分析,还要经过修改、审核,艰巨任务就这样硬“拿”了下来,保证了准确、全面地向社会和专家反映学校人才培养状态,展示学校教学运行情况,保证了评估的正常进行。

通过这次高职高专人才培养状态采集平台的填写工作,我校更深刻的认识到数据平台作为学校教学质量保障机制的重要部分。今后工作中,要充分发挥它的实际功能,及时反应学校各项工作的动态变化和发展趋势,帮助领导自我觉醒、自我反省和自我创建。

文化是一种情怀——建设“绿色学校”。绿色学校不仅仅是“绿化学校”,更使环境教育从课堂渗透扩展到整体的教育和管理,在实践参

与的过程中发展面向可持续发展的知识、技能、态度、情感、价值观和道德行为。

文化是一种影响——构建“文化校园”。以文化作为衡量学校一切工作的标准,以“文”化人,把学校文化提升到一个更高的标准,把学校建设目标提升到一个全新层次。师生员工积极行动,全体人员抓审美,党政人员抓自省,教学人员抓自信,学工队伍抓自律,后勤队伍抓理念,领导干部抓自讼。学校成立了相应的文化组织,组织高品位的活动如文化沙龙、医道大讲堂等,掀起了“走转改”新风尚,努力做到教育有真情,教学有耐心,管理有原则,服务有标准。实行生命教育,让教育回归本真。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

数据反馈问题、数据撰写发展、数据折射未来,让我们充分发挥数据平台在信息时代的潜能,加速学校信息化的发展。

全面锻炼“育人人”队伍

评估期间,我校工作人员和联络员分工协作,高素质地服务评估工作,帮助专家尽快熟悉和了解学校情况,大大提高了评估工作效率。在随后的各项座谈会、深度访谈、说课环节中,行政、后勤、教学人员的优异表现为评估专家留下了深刻的印象。特别是在说课环节,季东平、陈金瑞两位老师,以深入浅出、条理清楚、层层剖析、环环相扣、论证严密、结构严谨或慷慨激昂、滔滔不绝、扣人心弦、给人以震撼人心力量的两种截然不同的授课风格深深打动了专家,反映了我校教师的风采。同时,我校向评估专家展示了反映学校人才培养工作的 9 本纪实专辑和管理制度等汇编,详实地反映了学校专业建设、课程建设、“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

文化是一种力量——加强“自主管理”。为不断提高人才培养水平,让学生、让员工、让社会、让用人单位满意,实现三个过渡即从经验管理向科学管理过渡,从封闭管理向师生和社会广泛参与的开放型管理过渡,管理人员向职业化方向过渡,达到观念上的四个转变即到“迎接检查”到“我要查”上转变、从“接受指标”到“为自己定指标”上转变、从“外控式”到“内控式”上转变、从学校办系到系办学校转变。

学改革给予充分肯定,同时认为护理专业开创开展的与北京首钢医院院校联合办学模式以及

与四平市中心医院合作的带薪实习项目,真正体现了高职高专教育的工学结合、理实一体的先进教育模式,完全达到了人才培养的实践性、开放性和职业性的要求。此外对护理专业毕业生护士职业资格证书考试通过率

率达到 90%以上(国家平均水平 55%)、吉大附属医院实习生留院率 80%以及毕业生就业率达到 95%以上表示赞叹,认为护理专业在脚踏实地的为社会培养

顺应市场需求的高素质技能型护理专业人才。盛广杰教授还在护理专业课程标准化体系建设方面给出了建议,指出,现在全国高职高专课程体系方面无统一教材、无统一教学大纲、无统一教学计划,护理专业在今后在专业规范上要

进一步下功夫。

牛俊奇教授对护理专业为吉林大学第一医院培养的众多优秀护理人士表示感谢,肯定了我校护理专业毕业生对医院的发展做出的巨大贡献。他高度赞扬了护理专业在引进国际护理

理念、打造全英教师师资队伍方面所做的努力和取得的成绩,护理系澳大利亚启思蒙合作办学项目、美国大峡谷大学中美师生交换项目以及护理系全体专业教师每周一次的英语角活动等

给牛俊奇教授留下了深刻的印象,认为护理系在双语项目的开展中,将双语教师员工的培养和

学生双语能力的培养有机地结合起来,非常值得推广。护理专业站在国际的高度,引进国际先进护理理念,办学水平可以比肩甚至超过

部分本科院校,令人刮目相看。牛俊奇教授还详细了解了护理系的专兼职教师的师资情况,

主动提出开展长春医专和吉大一院的新的合作项目的初步构想,一方面通过奖励机制鼓励医大一院优秀教师来医专授课,为医专带来最新的

教学理念和专业知

识,一方面为医专教师去医大一院实习进修提供便利,为学院双方搭建工学结合、教学相长、合作共赢的高水平平台。

评估反馈会上,专家组组长高树德教授代表专家组宣读了评估反馈意见,对学校在评估过程中取得的成绩给予了充分的肯定,对存在的问题提出了准确中肯、切实可行的意见和建议。

沈彬教授、赵有生教授、刘志国教授对学校人才培养工作做了分项点评并给出专业的指导建议。专家们的意见和建议对指导学校今后的教学工作、人才培养工作乃至学校的总体发展建设将产生深远影响,具有十分重要的意义。

努力实现“十二·五”规划目标——学校晋升为本科院校

正如张湘富校长所说:评估不是目的,评估是提高自主管理能力和人才培养水平的过程,是感受专家智慧的过程,是了解自我、完善自我的过程,是寻找新起点、寻找发展点的过程;专家的评价有道更

有情,指导到位更过人,专家的鼓励是学校今后努力的方向。今后,我们要不断地学习、创新,深刻

理解专家提出的问题,针对专家提出的问题要认真做好总结,紧跟行业前沿,脚踏实地谋划我们的工

作。经历了两次评估的医专日益成熟、自信和从容。如今,学校晋升本科计划已列入省十二五规划中,是全省唯一一所拟晋升的本科院校。对照本科晋升,医专又将迈

步前进,向下一个目标进发……

评估大事记