

年度考核个人述职报告

交通工程学院 陶祥令

(2025年12月23日)

交通工程学院现有教师51人，博士17人，正高9人，专业背景土木工程类25人、机电工程类8人、采矿工程类4人、地质工程类3人、其他专业类11人。激发高层次人才内生动力，推进专业转型发展，带好管好这支队伍，是我义不容辞的责任。今年以来，我按照学校党委行政部署，落实创建全国一流智能建造特色鲜明的职业本科院校的目标任务，围绕学校“一提升三转向五重构”战略布局，提出交通工程学院高质量发展战略。以现有交通土建施工转向“存量交通基础设施数字化改造、轨道交通架大修装备智能运维、城镇一体化新型交通运输设施管理”，未来专业服务产业领域涵盖基础设施建设与维护、智慧交通与数字化技术、轨道交通装备运维等复合型人才培养目标，积极谋划学院专业转型升级和高质量可持续发展。全院专业内涵建设取得一定成效，教职工谋事干事的精气神大大提振。现将履职情况报告如下：

一、所做的工作

(一) 加强政治理论学习，筑牢意识形态阵地

1. 深化理论武装，提升政治站位。坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，组织全院教师深入学习党的二十大、二十届四中全会精神及习近平

总书记关于职业教育的重要论述，全年参加理论中心组学习 9 次。党总支顺利完成换届，优化班子结构，明确分工职责，为学院发展提供坚强组织保障。严格落实意识形态工作责任制，定期研判师生思想动态，全年召开意识形态专题会议 4 次，守牢课堂、讲座、新媒体等阵地，未发生任何意识形态风险事件。

2. 抓实思政育人，厚植立德树人根基。以“大思政课”建设为抓手，推动课程思政与专业教育深度融合。“交通工程学院课程思政教学研究中心”通过验收，《BIM 建模技术》《路面工程施工》等 2 门课程思政示范课程通过验收，《轨道交通工程施工》课程思政示范项目立项。组织教师参加课程思政教学竞赛，获校级一等奖 1 项；开展“生成式人工智能 AI 赋能高职教育”专题讲座，提升教师思政教学能力。

3. 强化党建引领，凝聚发展合力。严格落实“一岗双责”，将党建工作与业务工作同部署、同考核。组织教师党员参与“校园道路病害检测劳动教育实践”项目，获江苏省第二届高等学校劳动教育优秀实践项目一等奖；推动“党建+产教融合”模式，与徐州汉云、徐州叉车事业部等多家企业建立党建联盟，共建就业实习基地。与徐州市路桥协会、市政工程协会联合开展技术交流 6 场，以红色引擎驱动专业发展。

（二）聚焦主责主业，推动学院高质量发展

1. 深化职本创建，提升内涵建设水平。持续推进道路与桥梁工程技术专业职业本科创建，完成专业行业企业调研分析报告、专业可行性分析报告、专业人才培养方案编制及 24

个合作企业佐证材料准备，邀请东南大学、中国矿业大学对首批职本专业人培方案进行论证，引入祥云产教融合平台，AI 赋能人培方案学生能力图谱，校对行业需求和培养目标一致性。城运专业中高职“3+3”转段考试顺利完成，40 名学生通过转段考试，百分百报到注册。首获第二批“十四五”职业教育国家规划教材《工程岩土》（陶祥令），江苏省规划教材 1 部（陶祥令）；建成《工程岩土》《公路工程检测技术》等 8 门在线开放课程，1 门课程获校级“金课”建设项目。首获 2025 年江苏省教学能力大赛一等奖（崔蓬勃、蒋梦雅、赵晓晓、周成龙），被学校评为教学能手；获 2025 年江苏省高校微课教学比赛二等奖（蒋梦雅）；“基于校园“微基建+N 教育”三阶递进式三全育人实践教学模式实践教学改革成果”获中国煤炭教育协会实践教学改革优秀案例评选一等奖（靳会武、涂强、任蓓蓓）。

2. 强化师资引育，锻造“双师型”队伍。引进博士 1 人，3 名教师晋升副教授，2 名教师获聘“优秀双创指导教师”；选派 2 名教师赴企业实践半年，12 名教师参加暑期企业实践，专任教师“双师型”认定通过率达 80%。参与学校“郑和学院（万象）”启动和建设工作，外派老挝铁道职业技术学院教师 1 名（郭杰），捐建万象老铁职院国际图书角；参加老挝、印度尼西亚出访任务，与中交一航局印尼分公司签订人才培养与校企合作协议；6 名博士教师应邀参加五个国家“青年科学家”国际线上会议，并做主题报告；首获中国教育国际交流协会东盟国家师资能力提升项目《交通工程基础设施

智慧建设与运维师资培训》立项（陈维池）。

3.深化产教融合，服务区域经济发展。聚焦创新氛围营造，促进教学科研能力提升。学院出台了“交通工程学院依托学院科研中心管理人员聘任管理办法”“交通工程学院柔性科研团队管理办法”，学院主动对接区市级行业协会、产教融合企业开展专项报告 6 场，通过技术供给清单、产教混编团队等落地横向项目 3 项，年度横向合同额 363.3 万元、横向到账 217 万元（截止 12 月 15 日）。组织青年教师参加第七届地铁建设与运维新技术学术论坛；参编的《城市轨道交通工程结构安全保护标准》行业标准正式发布；获徐州市发明协会科技创新奖二等奖 1 项（朱栋）；获江苏省绿色智慧城市和遗产保护协同创新中心创新团队 1 个（岳亮）；结项江苏省教育厅面上项目 4 项（安茂燕、陶祥令、赵晓晓、白洋），立项江苏省教育厅面上项目 1 项（白洋）、江苏省科技厅产学研项目 1 项（鲍英基）、江苏高校哲学社会科学研究一般项目 2 项；全年共发表论文 17 篇，其中 SCI、EI 论文 6 篇，核心论文 2 篇；授权发明专利 6 项；专利成果转让金额 9.52 万元（待到账 1.1 万元）；科研成果应用于实验实训环节 5 次，新申请试验教学类模型专利 3 件，校企联合成果在第二十九届全国发明展览会暨“一带一路”金砖国家技能发展与技术创新大赛中荣获铜奖，项目实用性与创新性得到了跨领域的权威肯定。获企业捐赠 307.1 万元（徐州中矿地下工程、西安创美数码科技、上海元班数字科技），开展市协会、合作企业的公路工程专业技能、公路工程造价等

培训 5000 多人次。学院参加全国智能交通装备行业产教融合共同体，新加入“人工智能+”交通行业产教融合共同体，积极拓展行业交流平台。在全院各专业积极推进现代学徒制人才培养，年度新增深度合作企业 12 家，新增校聘产业教授 6 名，学院 9 名博士获聘企业“技术中心专家”（徐州中矿地下）、“产教混编团队专家”（徐州大通建设）。积极谋划与神州高铁、徐州大通建设等“智慧交通工程装备多场景现场工程师”产业学院。

4.以学生为中心，贯穿课堂培养质量。强化课堂质量，形成“学生尊重课堂，教师敬畏教学”的氛围。四项举措发力狠抓学风建设。开展了 2025 年度“研讨专业”、“研讨课程”活动，作为学院制订“十五五”发展规划、专业人才培养方案课程设置的重要依据。开展第一季创建职业本科专业核心课程建设“揭榜挂帅”活动，立项 2 个校本案例。指导学生获 2025 届校级优秀毕业设计（论文）个人一等奖 1 项（岳亮、芦军）、三等奖 2 项（王琛艳、臧其亮）。聚焦专创持续融合，通过将专业社团与创新创业比赛、技能竞赛和技能考培相结合，强化创新型技能人才培养。学院举办了第五届“林同棪杯”技能大赛、首届“亿丰杯”技能大赛，校企产教深度融合促进学生专业技能提升。学生获省职业院校技能大赛一等奖 1 项、三等奖 1 项；一带一路暨金砖国家技能发展与技术创新大赛二等奖 2 项、三等奖 1 项；第十四届江苏省大学生力学竞赛一等奖、二等奖各 1 项；省第五届大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛三等奖 1 项；

获省职业院校创新创业大赛二等奖 1 项、三等奖 2 项；第二届全国大学省职业规划大赛省级银奖 1 项；第八届“淮海职教杯”创业大赛一等奖 1 项；“创响彭城”创业大赛三等奖 1 项；第四届公路工程数字化计量与支付技能竞赛三等奖 1 项；目前仍在进行比赛 2 项。

（三）坚守安全底线，推进法治建设与规范管理

1.筑牢安全防线，维护校园稳定。严格落实安全生产责任制，签订安全责任书 5 份，开展消防、实训室安全培训 1 次，组织应急演练 1 次；邀请从事交通行业检测试验岗位的校友到访学校 2 次，专业化指导实训室改造，科学规划学生实训室与教师科研实验室的协同共用方案；全面核查实训室资产，整改安全隐患 6 处，全年未发生重大安全事故，保障师生健康安全。

2.推进法治建设，规范权力运行。围绕“制度完善、决策规范、权益保障”主线，新编“交通工程学院依托学院科研中心管理人员聘任管理办法”“交通工程学院柔性科研团队管理办法”等制度 4 项；对重大项目、经费使用等敏感问题公开公示，确保“三重一大”事项民主决策。

3.强化资产管理，提升使用效能。建立资产管理岗责任制，完成 56 名教师档案及“一企一档”建档工作；2026 年将提升实训室有效使用率和实训室环境美化达标率作为管理目标，设备使用效率提升 30%。

二、存在的问题

回顾担任交通工程学院院长近一年来的工作，我感到在

以下几个方面仍然存在差距和不足。一是责任落实有差距，基层的“最后一公里”亟待打通。我在抓专业内涵建设还缺乏“一竿子插到底”的韧劲，工作方式方法习惯用传统的办法解决问题，工作的韧性和创新思路还不够强，部署专业内涵建设指标、高质量成果数量难以落实到专业基层。如学院高层次课程资源库建设数量、头部企业参与教材建设数量等。二是高层次人才干事创业的激发力度有差距，配套政策待完善。学院虽然出台了“依托学院科研中心管理人员聘任管理办法”“柔性科研团队管理办法”，但缺乏对高层次人才干事创业的配套激励资金支持，组建基于学术方向的柔性团队还未真正发挥实效。三是专业转型发展的速度有差距，拥抱产业的紧密度不够。学院实体化或产出化的产业学院未真正建立起来，专业建设与产业需求还有一定的差距，专业积极主动拥抱产业的紧密度明显不足，“五金”建设缺乏产业的参与。四是管理协调服务有差距，凝聚力和号召力不够强。与新形势下职业教育发展的新需求相比，作为学院发展领头人对职业教育理论钻研不够，服务资源不多等问题还比较突出，全面统筹学院管理工作还欠缺感召力。

出现上述问题的原因尽管很多，但主因还在我这个“第一责任人”。深入查找起来，主要有四个方面：一是工作方式方法创新不够，我自觉不自觉地对“显绩看得重一些，对潜绩看得轻一些”，尤其缺乏在解决专业建设任务具体问题上过问、研究、推动，导致责任落实打了折扣。二是还未找出学院教职工干事创业的定位目标表，没有梳理教职工适配

点和胜任力的指标，定向激励科研型、教学型人才的政策配套不够。三是对产业的调研还不足，带领专业主任和骨干教师深入企业一线的调研力度缺乏。四是管理方式创新不够，有时会心浮气躁，急于求成，处理问题考虑全面性不周到，深入研究、解剖麻雀不够，看到了问题但没有千方百计去想办法破解，有依靠老经验、老套路办事的倾向。

三、下步的工作思路

我将以“专业建在产业需求上，专业群转型升级为第一要务”永远在路上的决心和行动，时刻不忘职业本科创建后学院发展的历史机遇，把专业建设工作抓得更加富有成效。

1. 提高产业适配度，职本专业建设提质增效

围绕基础设施建设与维护、智慧交通与数字化技术、轨道交通装备运维等产业背景，制定完善学院专业转型升级方案，提升专业培养人才的适配度。准确把握职业本科人才培养目标，重构产业需求导向的“底层共享+中层融通+高层互选”的模块化课程体系，开发满足高层次复合型人才职业能力培养的课程标准、教学资源建设标准和实践教学标准。

2. 坚持以学生为技能提升为中心，紧跟企本实践案例和产业需求方向，针对具体岗位职责和操作流程，引用企业真实案例，对接行业前沿发展和主流生产技术，吸收新技术、新工艺、新材料和新规范，“人工智能+”赋能教学实践，实施精准育人，推动深度学习、课堂革命。持续打造“亿丰杯”“林同棪杯”技能节品牌文化，开展第二季、第三季创建职业本科课程揭榜挂帅项目活动。

3. 坚持人才优先，打造职本适配度高水平双师型队伍。大力引进领军人才和拔尖人才，引进高水平青年博士/省级技术能手。加大教师职称提升培育力度，不断优化学院教师职称结构。打造行业领军型专业带头人引领的“双师型”教师队伍。推进实施教师能力提升计划，不断提升教师的教学教研能力、科研创新能力和社会服务能力。以行业领军型专业带头人引领，高层次人才为骨干，进一步扩大适配职业本科定位的双师型队伍的数量。

4. 打造“智慧交通工程装备多场景现场工程师”产业学院，依托头部企业参与产业学院的实体化运转，引进更多企业入驻，实现教育资源的优化配置，共建适应职业本科人才培养的科研实训基地。与企业联合开发生产性实训项目，积极引入交通行业前沿的生产设备和工艺流程，高度还原实际工作环境，让学生在真实生产场景中实习，有效提升其专业素养和实践能力，提高学生的就业竞争力。

5. 持续开展对接市级以上协会、服务企业的专题技术讲座、培训、技术清单供给，提供高层次人才学术研讨展示平台，鼓励和支持教师带项目、带课题进企业挂职，实现重点企业有教师入驻、重大项目有教师跟踪。实施教科研资助政策，激励教师与企业联合申报高层次科研项目，提高教师在科学研究、社会服务方面的参与率和深入度，将科研融入行业企业发展，融入人才培养。打造科技研发—成果转化—产业化链条，多方助力科研成果转移转化。

6. 紧紧围绕学校、学院中心工作，聚焦立德树人根本任

务，强化学生思想政治教育，将思想引领浸润到学生教育管理服务的各个环节，多措并举推进学院学风建设，持续打造“卓越交通”学生工作品牌，全面提升学生综合素质。

建筑工程学院 陶祥令

2025年12月23日