

“十三五”事业发展规划

(2016-2020 年)

山东水利职业学院
二〇一六年七月

目 录

一、发展基础.....	1
(一) 建设成就.....	1
(二) 存在问题.....	11
二、指导思想、办学定位、办学原则和总体目标.....	12
(一) 指导思想.....	12
(二) 办学定位.....	13
(三) 办学原则.....	13
(四) 总体目标.....	13
三、建设任务.....	16
(一) 培养模式改革工程.....	16
(二) 专业发展建设工程.....	18
(三) 管理水平提升工程.....	21
(四) 师资队伍成长工程.....	24
(五) 服务能力进阶工程.....	25
(六) 思政教育创新工程.....	28
(七) 党建工作强化工程.....	31
四、保障措施.....	33
(一) 组织保障.....	33
(二) 制度保障.....	33
(三) 经费保障.....	34
(四) 后勤保障.....	34
附 件	
1. 山东水利职业学院“十三五”师资队伍建设规划.....	35
2. 山东水利职业学院“十三五”专业建设规划.....	42

一、发展基础

“十二五”期间，学院以科学发展观为统领，主动适应经济发展新常态，围绕立德树人和人才培养中心任务，以内涵发展为主线，以创新发展为驱动，深化教育教学改革，特色名校建设成果突出，荣获全国水利行业技能人才培养突出贡献奖，成为山东省春季高考技能考试主考院校，承办了第七届全国水利高等职业院校“齐鲁杯”技能大赛，成功入选全国水利类重点专业实习实训基地和骨干(特色)专业名单，办学实力显著增强，人才培养质量进一步提高，办学特色日益明显。

(一) 建设成就

1. 特色名校建设取得丰硕成果

2012年10月，山东省特色名校建设项目正式被省教育厅立项，学院制定了《山东水利职业学院名校建设工程项目实施管理办法》等19项管理制度，修订完善了《山东水利职业学院校企共建实习实训基地管理办法》等26项管理制度，自主研发了“山东水利职业学院特色名校建设工程信息管理系统”，实现了项目管理科学化、调度工作实时化、信息档案电子化、信息交流便利化。学院特色名校预算投入6500万元，实际支出7207.80万元，预算执行率110.89%。经过三年的探索与实践，学院体制机制建设实现新突破，办学活力显著增强；重点专业凸显办学特色，课程建设卓有成效；以“校中厂”为依托，形成实训基地运营和管理新机制；师资队伍建设取得明显成效，职业技能与素养显著提高；社会服务能力

提升，辐射带动作用显著；全方位实现水文化育人特色明显；学生可持续发展能力增强，办学质量获社会广泛赞誉。学院成立名校建设领导小组，启动建设工作。2015年12月，学院以优秀等次通过省教育厅验收。

2. 体制机制建设实现新突破

“十二五”期间，学院成立了山东省水利职业教育合作发展委员会，建立了毕业生追踪调查体系和人才培养质量信息反馈系统，与麦可思公司合作，开展第三方评价，广泛加强校际、校企合作与交流，促进校企之间资源共享、优势互补，形成了“行业指导、校企合作、三方联动、互惠共赢”的水利高职特色管理模式，打造了“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的紧密型合作办学体制机制。学院《章程》通过了省教育厅核准，《章程》进一步凝练了办学理念，明确了学院法定办学自主权和师生主体办学地位，完善了管理体制和内部治理结构，进一步理顺了学院与外部的关系，为构建现代大学制度，推动依法治校奠定了坚实的基础。

3. 人事制度改革迈出新步伐

“十二五”期间，学院积极向省水利厅、人社厅申请，按照新编制重新核定了岗位数量，岗位总数和结构比例都有较大优化，在编制数量内基本达到了最优结果，为竞聘创造了条件。学院广泛调研，深入摸底，坚持政策红线、充分借鉴吸收其他单位经验教训，结合实际，制定了岗位聘用方案。方案从实施范围、岗位条件、计分办法等几个方面，体现了以现岗位为基础，妥善解决

历史遗留问题、先入轨后完善的原则，统筹考虑编内编外、主副系列、专兼职等多个问题，是一个能够照顾大多数职工利益的方案，其中人事代理人员和编制内人员同等竞聘，开创了省内同类院校岗位聘用的先河，充分体现了身份管理向岗位管理转变的改革方向，2015年2月，学院顺利完成了首次岗位聘用工作，迈出了人事制度改革的重要一步。

4. 教学改革取得新进展

“十二五”期间，学院建立了专业动态调整机制，围绕区域产业转型升级，优化专业设置，新上高速铁路工程技术等12专业，停招市政工程技术等专业4个。学院现有56个专业，形成了“水利特色、工科优势”的专业布局。新建全国水利类特色专业1个、骨干专业1个，新建全国水利示范专业2个、省级特色专业3个、省级特色名校重点建设专业10个。学院构建了对接紧密、特色鲜明、动态调整的职业教育课程体系，建设了省级精品课程21门、院级精品课程51门，课程标准179个，专业核心课程86门。建设了63门课程资源库，上传教学资源2500余个。学院坚持校企合作、工学结合，强化教学、学习、实训相融合，优化完善人才培养方案，多途径、多形式创新工学结合人才培养模式。学生技能水平大幅提升，学院测绘测量项目已连续五年代表山东省参加全国职业院校技能大赛，获得一等奖5项、二等奖6项、三等奖3项的优异成绩。学生在全国水利职业院校技能大赛、全国大学生电子设计竞赛、山东省职业技能大赛等省级以上各级各类大赛中获特等奖18项，一等奖25项，二等奖49项，三等奖47项。

5. 师资队伍建设和取得新成就

“十二五”期间，学院坚持培养与引进相结合，优化师资队伍结构，不断加强教师职业理想和职业道德教育，提高师资队伍整体素质，着力培养教学名师、优秀教学团队、专业带头人和中青年骨干教师，建设了一支基本满足教学需要，以“双师”素质和“双师”结构为特征的专兼结合的师资队伍，打造了一支“德技双馨”的教学团队。学院引进专业教师 57 名，其中高级职称 3 名，硕士研究生 54 名。学院开展了形式多样的师资培训教育，90 名骨干教师参加了教师素质提高计划国家级培训，191 人参加了省级培训，309 人参加了学院与清华大学合作举办的教师研修班；230 名青年教师到企业参加实践锻炼；1 名教师获得省高职院校教学名师，6 人获得全国水利职教名师，4 名青年教师获得全国水利职教教学新星；建成 4 个省级专业教学团队。

6. 教科研与社会服务创造新业绩

“十二五”期间，学院加强了对科研工作的支持力度，逐步完善各项科研管理规章制度，修订了科研奖励办法，科研管理初步实现了规范化、科学化和制度化。学院共承担教育厅、日照市、企事业单位等部门纵横向科研项目共 116 项，各类科研获奖 77 项，其中《基于 GIS 的水资源管理信息系统研究与应用科研成果》被评为 2013 年山东省科技进步三等奖。”学院教师在学术期刊或会议发表论文共 623 篇，其中，在中文核心期刊发表论文 72 篇，三大检索（SCI、EI、ISTP）论文 82 篇。获得专利 244 项，出版教材 147 部。

学院充分发挥人才优势和专业优势，利用山东水利职业学院学术交流中心、山东省库区移民培训教育基地、中心面向行业企业开展各类技术培训，五年来共举办各类社会培训 8000 余人，举办职业技能鉴定和岗位技能考试 22006 人。学院利用水文水资源评价等 7 项技术资质，先后完成水利工程施工监理、水利工程质量检测、建设项目水资源论证等 60 余项工作；完成日照、莱芜、济宁、定陶、泗洪等数字化测图测绘任务 200 多平方公里；服务新农村建设，为临沂、日照等地区找水定井 100 多眼，有效缓解了当地水资源短缺，取得了良好的社会效益和经济效益。

学院服务终身教育，组织开展了成人函授本专科、电大开放教育、高等教育自学考试本科等成人高等学历教育，共招生 1800 余人，为学生提升学历层次、增强可持续发展能力、更好服务社会提供了良好平台。

7. 实验实训条件再上新台阶

“十二五”期间，学院共投入资金 3242 万元，新建改建扩建水利仿真实训场等 79 个实训室，日照市水文局投入资金 130 余万元与学院共建水文标准观测断面和水土保持观测试验场，教学仪器设备总值达到 1.2 亿元。校内实训场馆净增 31 个，达到 105 个。基本建成了以水利、土木、制造、电子信息等骨干专业群为主，覆盖 40 多个专业的装备水平较高，具有教育、培训、职业技能鉴定、生产和技术服务、能够承担市级以上职业技能竞赛等多种功能的规范化校内实训基地。学院通过校企深度合作，建成了一批长期稳定的紧密型校外实训基地和 300 多个能够满足学生顶岗实

习的校外实训基地，校外实训基地增加 130 个。通过校内外资金、人员、制度和文化上的融合和相互补充，最大程度地发挥了实训基地的技能培养和生产服务功能，基本建成了以“内外融合、产学一体”为特征的实训基地体系。

8. 招生就业达到新高度

“十二五”期间，学院大力实施招生“阳光工程”，不断深化招生改革，促进中等和高等职业教育紧密衔接，招生面向扩大到全国 20 个省市自治区，构建了以夏季高考招生为主体，以春季高考、单独招生、五年制一贯制招生、三二连读中高职衔接招生为支撑的多元化招生体系。2015 年与山东农业大学合作实施“3+2”分段贯通联合培养招生，为学生多样化选择、多路径成才搭建了“立交桥。” 十二五期间，学院共录取新生 23800 人，报到 22184 人，报到率达 92.8%，居山东省同类院校前列。新生录取成绩由最低 180 分提升到最低 367 分，生源质量得到进一步提高。

“十二五”期间，学院建立了由工作理念体系、工作保障体系、职业辅导体系、就业信息体系、就业市场体系、就业管理体系等组成的就业工作体系。每年组织毕业生就业双选会，吸引了中国水电十三局、中铁十四局、海尔集团、山东魏桥集团等省内外近 300 家用人单位参会，提供就业岗位 7000 多个。学院打造了全方位、立体化的创新创业教育体系，在《大学生职业发展规划与就业指导》课程体系中加入了创业教育模块，引导学生树立创业意识，培养学生的创新创业能力。以“大学生创业中心”为平台，联合中国联通、中国电信、北大青鸟等企业开展了各类大学

生创新创业大赛，不断培养和提高了学生的科技创新能力和创业能力。十二五期间，学院共有毕业生 20081 人，大中型企业就业 16466 人，机关事业单位 782 人，升学 807 人，出国学习 213 人，自主创业学生 447 人，总体就业率 97%，毕业生专业对口率 85%，就业单位满意度 95%。位列全省同类院校前茅。

9. 学生德育教育再结新硕果

“十二五”期间，学院以社会主义核心价值观和我的中国梦为基本内容，对广大青年学生进行了系统的爱国爱党教育和理想信念教育。充分发挥思想政治课的主渠道作用，牢牢把握学生的思想脉搏和思想政治教育的主动权，扎实开展“四进四信”活动。拓宽德育工作渠道，微博、微信等新媒体建设取得新突破，青春水院微信平台关注粉丝 12000 余人，微信平台的使用正确引导了网络舆论氛围，积极促进了网络思政教育和线上德育工作的开展。2014 年，学院“实施德育成长认证工程”案例成功入选《山东省高等职业教育质量年度报告》。

“十二五”期间，学院修订完善了《学生违纪处分条例》等制度，学风建设取得较好成效，优秀班集体和班级规范化建设全面启动。学雷锋和志愿服务活动呈现常态化，各种敬老支教、法制宣传、绿色置换、公益奉献、无偿献血活动广泛开展，1 人被评为“第七届山东省青年志愿服务先进个人”，我院志愿者实践团队获评山东省“百千万志愿者结核病防治传播活动”优秀团队，日照市第五届运动会优秀志愿服务先进集体和突出贡献奖。16 人获省级暑期社会实践先进个人，7 支队伍获先进团队。1 人获日照

创先争优青年先锋，15人成为西部计划志愿者。不断深化公寓五进工作，建立了以“师生联系信箱”和“师生联系卡”为支点的宣传、服务工作体系，通过举办大学生宿舍文化节加强公寓文化建设。

10. 国际合作教育再谱新篇章

“十二五”期间，学院在引进国外优质教育资源、中外合作办学、中外校际间交流互访、外事外教管理、海外人才订单培养等方面都取得了重要发展成果。学院分别与莫斯科国立自然资源规划大学（现俄罗斯联邦农业大学）及伊万诺沃国立化工大学签署了为期十年的新一轮中俄合作办学协议，正式启动了山东水利职业学院俄罗斯国家对外俄语水平考试（培训）中心，并实现了当年招生运行。五年来，共培养和派送230名学生赴俄合作院校留学，共毕业归国200余人，实现了归国文凭认证一次通过率全部100%，招收新生450余人，实现了办学出口和入口两旺的格局。

学院在与英国、法国、韩国、新加坡、日本等合作交流的基础上，不断创新合作办学模式，融院校优质资源之所有，培养具有国际视野的高职人才。学院与中国水利水电第十三工程局有限公司举办“水电十三局国际订单班”，双方共同参与学生选拔，共同制订人才培养方案，共同设计教学内容，基于公司岗位需求和岗位工作内容，为学生量身订做课程体系，学生在校内完成专业课程学习，强化学习法语知识，学生毕业后赴阿尔及利亚、刚果（布）、摩洛哥等国家从事公路、建筑、光伏和水电等专业领域工作，反响良好。

11. 校园文化建设取得新成效

“十二五”期间，学院继续推进以水文化为核心的校园文化建设，开展水文化研究，注重水文化教育，加强水文化宣传，着重倡导树立“水文化”的校园文化建设理念，形成了以水文化为特色的校园文化体系。”十二五”期间，学院不断完善校园基础设施的文化内涵建设，对校园的楼宇、道路进行了命名，赋予水文化的内涵，增加了与水文化有关的文字石刻，建成了集“亲水、用水、治水、兴水、乐水”五大功能于一体的水文化育人基地——水经苑。学院注重水文化研究，水文化研究课题获山东省教育厅等地厅级以上单位立项 16 项，目前已经顺利结题 10 项，获省级以上优秀成果一等奖 5 项，二等奖 2 项，三等奖 3 项，其中《以水文化为特征的高职校园文化特色体系建设》，荣获中国水利教育协会评选全国水利职业院校校园文化建设优秀成果第一名。学院及时将研究成果进行转化，在课堂教育、专业实习、就业创业教育、学生活动中进行推广，取得了明显成效。

“十二五”期间，学院校园文化活动繁荣，按照“大型活动精品化，小型活动社团化，主题活动班级化”的原则，注重校园文化活动品牌设计加大活动的娱乐性、思想性、科技性、知识性、文化性转换，在活动层次上实现新突破。社团文化艺术节、校园歌手大赛、迎新文艺晚会、最炫学生会评选、创新创业大赛等活动逐步形成校园品牌。2015 年学院承办的首届全国水情知识大赛高校巡回赛得到了水利部办公厅、水利部水情教育中心、山东省水利厅的高度评价，产生了广泛的社会影响。

12. 党建工作再上新水平

“十二五”期间，学院以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观以及“四个全面”要求为指导，围绕学院的工作重点和奋斗目标不断加强党的建设，坚持民主集中制原则，进一步完善党委领导下的校长负责制，以领导班子建设为重点，以党的基层组织建设为基础，以“创先争优”、“党的群众路线教育实践活动”为契机，践行“三严三实”新要求，着力提高党员干部的党性修养，着力增强党组织的凝聚力、创造力和战斗力，不断提高学院党建工作科学化水平，提高干部执行能力，促进了学院的科学发展。

学院认真学习贯彻《干部选拔任用条例》和《事业单位人事管理条例》，严格规范领导干部行为，坚决抵制四风。坚持党管干部原则，坚持正确的用人导向和正确的用人标准。从严监督管理干部，严肃认真做好领导干部报告个人有关事项工作，严格审核干部档案。加强干部教育培训，每年举办寒暑假干部学习班。

学院切实加强党的基层组织建设，落实党建工作责任制，提高基层组织的领导能力和工作水平。坚持把政治强、业务精、作风好的党员教师选拔到党务干部队伍中来。建立健全工作体制和运行机制，坚持三会一课制度。”十二五”期间，培训入党积极分子 5700 人，发展党员 314 人，其中发展一线教师党员 14 人、优秀学生党员 290 人。

(二) 存在问题

学院在“十二五”期间取得快速发展的同时，仍存在着一些需要努力破解的难题，归纳起来主要有以下几方面：

1. 师资队伍建设尚待进一步提升

优秀拔尖人才相对缺乏，还没有国家级教学名师，缺乏在国内有较大影响的知名专家和学术带头人；对“双师型”教师队伍建设的认识还不到位，“双师型”教师认定办法还不完善，加强“双师型”教师队伍建设的措施、政策还不到位。

2. 办学体制机制改革还需深化

与学院发展相适应的现代大学制度还未完全建立，内部管理体制机制不够健全。学院治理水平有待提高，管理工作的科学化、规范化、精细化、民主化还存在薄弱环节；校内管理体制与运行机制改革需要进一步深化，院系二级管理需要探索并向前推进。分配制度改革没有完成，教师考核和奖惩机制不够完善，教师参与改革创新积极性和工作活力有待进一步加强。

3. 干部队伍和管理队伍建设还需加强

干部队伍和管理队伍人员严重不足，机构不健全，干部队伍的选拔和培养严重滞后，干部缺位较多，干部梯队建设不成体系，对年轻干部的选拔培养力度不都，存在断层现象。

4. 校企合作长效机制尚需完善

校企深度合作不够，企业参与人才培养的深度和广度有待进一步拓展；针对企业生产实际需要进行的科技研究与科技开发较少，科研成果转化为企业生产力的能力不强。

5. 教学改革有待进一步深化

学院的教学改革缺乏顶层设计，教学改革力度不够大；人才培养模式还要不断创新，“教学做”一体化的教学手段应用还不够广泛；课程改革力度不够，中高职衔接的课程体系建设还要深入探索；质量保障体系不够完善，人才培养质量有待进一步提高。专业建设尚需进一步加强，专业布局不尽合理，部分特色专业特色不够鲜明，部分专业生源不足，专业发展不平衡。

6. 解放思想、更新观念不够

干部和教职员工的观念和管理理念仍然跟不上职业形势的发展和学院工作的需要。对高等职业教育教学规律把握还不够全面、透彻，运用高职教育理念推进课程改革和课堂改革的自觉性还不高。

二、指导思想、办学定位、办学原则和总体目标

（一）指导思想

深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，按照国家现代职业教育体系建设规划要求，坚持以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，不断加强产教融合、校企合作，创新办学体制机制，深化学院综合改革，注重学院内涵发展、创新发展和特色发展，切实提升学院的核心竞争力，为区域经济社会和水利改革发展提供强有力的人才保障和智力支持。

（二）办学定位

以工科为主体，以水利为特色，工、管、艺多科类协调发展的高等职业技术教育。学历教育、社会培训、技能鉴定和技术服务“四位一体”，为山东经济、水利行业和山东半岛现代制造业、现代服务业、海洋科技经济培养满足职业岗位需求的，面向生产、建设、服务和管理一线的技术技能人才。

（三）办学原则

1. 坚持“质量立校、特色兴校、创新强校”的办学理念，推进规范化、法治化、信息化现代大学治理体系建设。

2. 坚持科学定位、稳定规模、优化结构、突出特色的原则，不断提升管理水平和教育质量。

3. 坚持“政校行企四方联动、产学研用立体推进”的办学模式，推动产教深度融合，校企零距离合作。

4. 坚持内涵式办学不动摇，实现质量、规模、结构、效益协调发展。

5. 坚持全面培养、个性发展、可持续发展的人才观。

6. 坚持“文化育人、复合育人、协同育人”的育人观。

（四）总体目标

迈入山东省省级优质高职院校行列，争创国家级优质高职院校。到2020年，将学院建成办学理念更加科学，办学活力显著增强，办学特色更趋突出，办学效益全面彰显的全国行业领先、省

内一流、国内知名的高水平高等职业院校。具体指标如下：

——**办学规模**：构建以全日制高职教育为主体，学历教育与职业培训并重、技能鉴定与技术服务并存的多层次、多功能、多形式的办学格局，在校生人数稳定在 13000—14000 之间。

——**基本建设**：完成 3.8 万平方米的实训大楼建设；建设第二学生生活区；建设 2000 平方米的大学生创新创业基地；开发虚拟工厂、虚拟车间、虚拟工艺、虚拟实验，创建省级虚拟仿真实验实训中心。

——**师资队伍**：实施“双师型”教师队伍建设计划，完善“双师型”教师资格认证标准；改革专业技术职务评聘办法；建设一支数量充足、师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的专兼职教师队伍，大力引进具有丰富实践经验的能工巧匠充实到教师队伍中；尝试成立教学名师工作室。确保师生比达到 1:18，专业教师队伍中双师素质比例达到 90%，争取入选国家级教学名师 1 人，省级教学名师 3 人。重点建设“双素质、双结构”优秀教学团队 10 个，创建省级及以上教学团队 2 个。

——**专业建设**：根据现代水利示范省建设、水生态文明建设、山东半岛蓝色经济建设、海洋科技制高点建设、鲁南临港产业带等对人才培养的需求，调整服务面向，优化专业结构，适应水利行业和地方经济建设需求，专业总数控制在 45 个，建设院级特色专业 10—15 个，省级品牌、特色专业 4-5 个，省级品牌专业群 2—3 个。每年新增专业 1—2 个，适时撤销部分招生与就业不佳、未来市场需求不确定的专业。改革课程体系，建立产业技术进步

驱动课程改革机制和真实应用驱动教学改革机制。全面实施学历证书与职业资格证书“双证书”制度。争创国家级精品资源共享课程 1—2 门，省级精品资源共享课程 5—8 门。

——**实训建设**：加强实训基地建设，积极推进“双证书”制度，提升职业教育基础能力。建设 1 个国家财政支持的虚拟仿真实训中心，新增校内实训室（场）20 个。加大校外实训基地建设力度，每个专业新增 3-5 个稳定的校外实习实训基地。

——**科研成果**：继续完善教科研奖励办法，激发教师教科研积极性，注重应用新技术的开发和推广。立项并完成 1-2 项国家级课题、6-10 项省级课题；争创 2-3 项省（部）级及以上优秀教学成果奖；教师主编、参编书籍年均 30 部；公开发表论文年均 300 篇，其中核心期刊年均 50 篇。

——**就业工作**：大力发展毕业生就业创业工作，深化“院级统筹、系部为主、密切协作、齐抓共管”的工作体系，构建以充分就业为主导、以个性化服务为主线的“大就业”工作格局。建立毕业生就业质量跟踪评价机制，引进毕业生就业质量第三方评价机制。完善毕业生和企业岗位信息库，构建完善的就业信息网络。重点提高专业对口率、岗位稳定率和收入增长率，鼓励支持毕业生创业，确保总体就业率达 96%以上。

——**机制创新**：创新办学机制和管理体制，启动办学多主体、股份制或混合所有制改造工作，试办混合所有制性质的二级学院（系部）。坚持开放办学，创建国际学院，实现中外合作办学的新突破。尝试一两个专业实施技能课程外包试点，将部分课程承包

给企业讲授。

——**培养模式**：深入进行“双证融通，产学合作”的人才培养模式改革，适应“新常态”要求，创新开展现代学徒制教育改革。深化工学结合、校企合作、顶岗实习等多样化的人才培养模式改革。推行工学交替、订单培养、项目导向、任务驱动和岗位见习的教学模式。构建行业企业参与专业设置、课程开发、人才培养方案制订的质量保障体系，完善职业能力考核第三方评价模式。

——**办学效益**：进一步推进管理体制改革创新，切实提高办学管理水平。完善财务管理，勤俭办学，开源节流。高效用好生均拨款、学费，采取有效措施，吸引企业和社会各方资金投入，吸引校友和社会名流加大捐赠。

——**社会服务**：适应经济、科技和社会发展的需要，向区域和行业提供高素质高级技能型人才。发挥学院人才和区位优势，整合教育资源，为社会提供技术创新、推广和服务。加强职业培训，把学院建设成为行业企业的技能人才培养基地、新技术服务中心和职业技能鉴定中心。

三、建设任务

（一）培养模式改革工程

1. 深化“工学结合，知行合一”人才培养模式

以社会需求为依据，遵循技术技能人才成长规律，聚合政府、行业、企业的资源，按专业大类建立若干产学联盟和生产实训、

课程开发、技术服务的平台，实现资源共享、专业共建、项目共研、人才共育，形成学工交替、订单培养、产学研联盟、卓越技师、专业导师制等各具特色的“工学结合，知行合一”人才培养模式。

主动利用社会资源，充分发挥行业企业在学院人才培养、专业建设、课程开发、师资培训、科技研发、成果转化、学生实习就业等方面的积极性，确保行业企业实质性参与人才培养的全过程。加强专业建设指导委员会建设，指导促进专业建设与教学改革。

2. 打造技能人才培养的完整链条

深化完善与中职学校衔接机制，继续进行“3+2”联合培养，在招生入学、师资交流、课程建设、实训基地等方面建立衔接支持制度。进一步加强应用本科高校的联系，搭建交流合作平台，实施“3+2”贯通培养，在招生规模、专业课程衔接、学分互认等方面加强与应用本科高校合作，基本形成特色鲜明、层次结构完整的技能人才培养体系。扩大继续教育规模，使学历教育和非学历教育协调发展、职前教育和职后教育有效衔接。

3. 推进现代学徒制改革

开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制改革。根据合作企业需求，与合作企业共同研制招生与招工方案，扩大招生范围，改革考核方式、内容和录取办法，推进招生与招工一体化。根据技术技能人才成长规律和工作岗位的实际需要，校企共同制定人才培养方案、开发课程和教材、设计实施教学、组织考核评价、

开展教学研究等。探索建立教师流动编制或设立兼职教师岗位，加大学院与企业之间人员互聘共用、双向挂职锻炼、横向联合技术研发和专业建设的力度。根据学徒培养工学交替的特点，实行弹性学制或学分制，创新和完善教学管理与运行机制，探索全日制学历教育的多种实现形式。

4. 推进高职特色的学分制改革

树立以学生为本的教育理念，根据高职教育特点，大力开发应用类课程资源，构建完善的教学信息服务体系，建立科学的选课制度，积极探索具有高职特色的学分制管理制度。制订《山东水利职业学院学分制实施方案》，切实加强对学分制改革的组织领导；建立与学分制运行相适应的选课制、绩点制、导师制、弹性学制等学与教的管理制度；建立学分银行，鼓励工学交替，允许学生分阶段完成学业，在教师、课程、专业、学习方式等方面扩大学生的自主选择权，形成规范、灵活的教学运行组织机制；鼓励学生创新和实践，建立技能模块的学分认证制度，建立创新成果和实践成果的学分奖励制度，完善选修、免修、学分互认制度等相关规定。

（二）专业发展建设工程

1. 创新专业建设新机制

充分发挥院、系两级专业建设委员会在专业设置与调整中的调研论证和咨询决策作用，提高专业的产业契合度、企业结合度和社会贡献度。根据山东省全面实施创新驱动发展战略，坚持东

部提升、中部崛起、西部跨越，纵深推进“两区一圈一带”建设的发展规划，结合学院的办学条件与基础，依托学院的办学特色与优势，统筹规划和优化专业结构，主动适应地方产业转型升级对高素质技术技能人才的需求，优化专业结构，凝练专业特色，打造专业品牌，提升特色优势专业，整合改造传统专业，调整和改造招生与就业不佳、未来的市场需求不确定、专业特色与优势不明显的部分专业，学院专业总数控制在45个左右。

2. 全面推行课程标准行业化

加强专业课程体系的建设，构建课程设置和教学内容的动态调整机制，通过精品课程建设和优质课程建设带动其他课程建设，不断充实专业建设的内涵。各专业依据职业岗位素能要求，将职业资格标准融入专业教学，校企共同制订专业人才培养方案，重构课证融合、工作过程系统化的课程体系。以真实工作任务及其工作过程为依据，整合教学内容，科学设计学习性工作任务，合理设计实训、实习等教学环节。在充分保证课程体系和课程内容的职业性、先进性、实用性和特色性的前提下，不断探索以“教学做合一”为特征的教学模式。

3. 强化生产性实训基地建设

以校企共建、共有、共用、共管、共赢为基础，与基本覆盖一个专业群教学内容的大中型企业合作，建设一批生产性实训基地、技术技能积累与创新基地。突出实训设备的真实性、先进性和共享性，实现基地设备与企业设备一致，实训的过程与生产过程一致，实训室具备产品生产的功能；生产性实训必须引入企业

真实的工作情境、文化氛围和管理模式，按照生产的工序流程来布置，实训课程设置要体现“学做合一”。

4. 加快数字化教学资源建设

顺应“互联网+”发展趋势，构建学院数字教育资源共建共享体系，推进“互联网+技术”“互联网+技能”“互联网+校企合作”“互联网+现代主题课堂”等改革。组建由行业企业专家、课程建设专家、专业带头人、骨干教师等构成的教学资源开发团队，采取校企合作、校校联合的方式，建设数字化专业教学资源库和具有高交互、沉浸式、碎片化等特征的数字化虚拟仿真实训基地。发挥网络课程在线学习平台在推进课程改革方面的作用，着力打造一批“精彩微课”和精品在线开放课程。

5. 提升实践教学质量

按照“贴近生产、贴近技术、贴近工艺”的原则，通过与企业 and 用人单位的紧密合作，加强实训（实验）室建设和校外实践教学基地建设，切实提升实践教学质量。进一步改善实践教学条件，积极筹措资金，吸纳企业捐赠，加大对实践教学的经费投入力度，保证学生充足的实训经费；加强专职实践教师队伍建设，建立专任教师“进实训室制度”，重点提升青年教师的实践技能水平；根据高职学生特点，积极开展形式多样的实践技能训练与竞赛活动；健全实践教学质量监控与评价体系，将教学效果与指导教师的奖金、职称评定、评优等挂钩。

（三）管理水平提升工程

1. 完善学院内部治理结构

完善学院法人治理结构，落实党委领导下院长负责制，严格执行“三重一大”决策制度，不断完善决策机制和议事规则，推进依法治校、民主管理、院务公开，提升学院科学决策、战略规划和资源整合能力。坚持依法治校，建立和完善现代大学制度，强化教育教学管理、更新管理理念、完善制度标准，创新运行机制、改进方式方法、提升管理水平，为基本实现学院治理能力现代化奠定坚实基础。进一步理顺和完善教学、学生、后勤、安全、科研和人事、财务、资产等方面的管理制度、标准，建立健全相应的工作规程，形成规范、科学的内部管理制度体系。

强化制度标准落实，加强对管理制度、标准的宣传和学习，建立落实管理制度、标准的奖惩机制，强化管理制度、标准执行情况的监督、检查，确保落实到位；健全民主管理的机构和制度，以教代会、学术委员会和教学指导委员会等民主管理组织为依托，完善相关的制度和程序，充分发挥教师参与学院决策和管理的作用；规范和简化行政办公流程，推进行政管理公开透明，建立行政部门服务评价机制，定期对行政部门服务的能力、水平、态度进行考核和评价，强化行政部门服务意识，改善行政部门的服务质量，提高行政服务效率。

2. 推进管理队伍能力建设

适应发展需求，遵循管理人员成长规律，以提升岗位胜任力为重点，不断提高管理人员的专业化水平。按照国家对职业院校

管理人员的专业标准和工作要求，结合学院实际和不同管理岗位特点，细化院长、中层管理人员和基层管理人员等能力要求，引导管理人员不断提升岗位胜任力；加强对管理人员的培养培训，搭建学习平台，建立分层次、多形式的培训体系，科学制定各类管理人员培养培训方案，提升管理人员的政治素养和业务能力，打造学习型、专家型的管理队伍；建立管理队伍的绩效考核机制，积极推进以岗位能力要求为依据的目标考核，把考核结果与干部任免、培养培训、收入分配等结合起来，强化管理人员的职业意识，激发管理人员的内在动力，不断提高管理队伍的服务意识、业务水平和管理能力，强化责任意识和质量意识。

3. 推进管理信息化水平建设

以落实教育部《职业院校数字校园建设规范》为重点，加快信息化技术系统建设，建立健全信息化管理机制，增强信息化管理素养和能力；做好管理信息系统整体设计，建成办公系统、教务系统、学工系统、人事系统、资产管理系统、安全管理系统、后勤管理系统、科研管理系统等 8 个应用管理系统，实现各类数据管理的信息化和数据交换的规范化；建立基于信息化的管理制度，建立健全管理信息系统应用和技术支持服务体系，保证系统数据的全面、及时、准确和安全；强化管理人员信息化意识和应用能力培养，提高运用信息化手段对各类数据进行记录、更新、采集、分析，以及诊断和改进学院管理的能力。

4. 打造高职特色校园文化

弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代风尚，实施

“特色校园文化提升计划”，推进“工业文明进校园，企业文化进课堂”，吸纳企业文化的核心理念，如创新精神、团队合作和诚信守时观念等，培育以“水文化”为主题的高职特色校园文化；加强文化艺术类课程建设，完善人格修养，培养学生诚实守信、崇尚科学、追求真理的思想观念；打造大学生技能竞赛月、大学生文化艺术节等校园文化活动品牌，围绕传播职业精神组织第二课堂，弘扬以德为先、追求技艺、重视传承的中华优秀传统文化，培养学生敬业守信、精益求精、勤勉尽责等职业精神；完善校园文化建设的工作机制，健全校园文化建设的规章制度，组建校园文化建设专家委员会，广泛聘请省内外知名专家学者指导和参与学院的文化建设。

5. 开展内部质量保证体系诊断与改进工作

履行人才培养工作质量保证主体的责任，建立常态化周期性的教学工作诊断与改进制度，开展多层次多维度的诊断与改进工作，构建校内全员全过程全方位的质量保证制度体系，并将自我诊断与改进工作情况纳入年度质量报告。吸收行业企业参与人才培养质量评价，将毕业生就业率、就业质量、企业满意度等作为衡量人才培养质量的重要指标，完善人才培养各环节质量标准、规范、流程，强化质量保障与监控体系建设，建立和完善科学、合理、易于操作的评估指标体系。

6. 深化国际交流与合作

继续巩固与拓展中俄合作办学传统优势，实现与整合后的俄罗斯联邦农业大学的互访，完成双方新一轮合作办学协议的重新

签订，完成对伊万诺沃国立化工大学的回访。确保中俄合作办学项目持续通过上级教育主管部门的审核与批复。规划期内办学规模稳定在在校生 250 人以上，确保学生派出手续及学生毕业归国文凭认证双 100%，办学质量不断提高，品牌优势更加明显。拓展国际视野，开展与职业教育发达国家如德、澳、美、日韩及港澳台地区高校的合作与交流，力争在规划期内实现与非俄语国家高校合作办学的新突破，建立新的合作办学项目 1-2 个，缔结中外友好学校 5-6 所。

（四）师资队伍成长工程

1. 加强专业带头人和骨干教师队伍建设

修订有关管理制度，完善专业带头人、骨干教师的选拔培养和考核机制，进一步明确工作任务与要求，加大考核督促力度，科学组织、合理选拔，使教学业务能力、科研能力、管理能力突出，热心于学院建设的教师担任专业带头人，业务进修、培训考察、学术交流、国内外访学等途径，不断提升理论水平与业务能力，使之尽快成为行业区域内有影响力的专业人才。

2. 实施高层次人才和兼职教师的引进与聘用

根据上级关于编制岗位的最新规定，修订有关高学历、高层次人才引进制度，积极引进具有丰富专业理论知识和一定实践经验的高学历、高层次人才。建立学院兼职教师人才库，聘用一批具有行业影响力的专家作为专业带头人，参与和指导专业建设，聘用一批专业人才和能工巧匠作为兼职教师，参与课堂教学和实

实践教学指导，健全兼职教师考核机制，形成专兼职教师相互促进、协调发展的良好格局。

3. 以“双师”素质为基础，加强教师继续教育培训和企业实践锻炼

健全“双师”素质教师认定标准和专业教师继续教育、实践锻炼制度，实施分类分级考核，确保教师每年继续教育时间不少于90学时，专业教师每五年企业实践时间累计不少于6个月。充分发挥老教师与企业技术骨干的优势，实行青年教师“双导师”制，配强配好指导教师，着力提升青年教师的教育教学与实践能力。

4. 加强教学、科技与文化创新团队建设

加强各级各类专业教学团队、科技创新团队的建设。努力争取各方支持，加大政策扶持力度，完善团队建设与考核机制，激发团队人员的主动性与积极性，遴选好团队带头人，鼓励和支持团队开展国内外交流与合作，促进团队快速成长。

（五）服务能力进阶工程

1. 深化产教融合发展计划

深化产教融合、校企合作，进一步发挥企业在学院办学中的主体地位，成为现代水利示范省建设、山东半岛蓝色经济区建设和黄河三角洲高效生态经济区建设的“助推器”，成为促进“大众创业、万众创新”的“稳定器”，全面增强学院专业服务产业和经济社会发展的能力。建成现代工程技术中心，服务于水利、交通、

土木发展需要，培养高素质技术技能型水利人才；建成智能制造中心，服务于“中国制造 2025”、制造业分工细化、生产方式向柔性、智能、精细化转变需要，培养高素质技术技能型制造人才；建成无人机技术应用中心，服务于新兴智能产业发展的需要，培养从事低空无人机操控、维护维修，低空无人机航拍以及电气自动化设备的安装、调试、维护和管理等生产一线所需的高素质技术技能型人才；建成“互联网+”高效物流园区，服务现代物流等现代服务业需要，培养高素质技术技能的新型服务人才；建成现代水利云计算中心，服务于现代水利示范省建设、水生态文明建设和水利行业发展需要，培养高素质技术技能型云计算人才。

2. 建立高职特色的应用型科研模式

依托日照市科技合作促进会，充分利用学院的人才优势、重点建设专业的技术优势、先进的设备和技术研发能力，为企业开展广泛的技术开发、技术转让、技术咨询和技术服务，加大面向中小企业技术转移推广，为知识创新和技术创新提供新的方向和动力，有效实现学院科研成果为地方社会经济发展服务。

推进教学、科研和创业人才培养模式改革，将创新型项目纳入课程体系，吸收学生参与科技研发，提高学生的技术应用和创新创业能力；推动以应用科研为主的科研工作模式改革，学院、企业与相关创新要素高度聚集，使之成为我院重要的创新源，实现创新研究与市场应用紧密结合，提高知识流动和技术转移的效率与效益。

3. 实施现代水利人才培养计划

进一步落实全省水利人才队伍提升战略，培育壮大水利党政干部和技术技能人才队伍，着力提升全省水利人才队伍整体素质，主动适应行业的需求，发挥学院的办学优势和特色，整合各种教育资源，打造水利人才继续教育平台。积极争取参与山东省水利系统干部及专业技术人员培训基地建设，做好全省水利职工教育培训文章，为水利现代化建设提供人才支撑。

4. 构建完善的社会培训体系

积极加强与政府部门、行业、企业、社区的联系，探索用政府购买的形式开展社区教育。开展行业专业技术培训、水利库区移民培训、社区教育、老年教育等活动，提升服务行业、地方社会的能力。建立培训资源库，做好师资储备工作，提升师资掌握前沿知识能力，增强培训针对性。加强与全国水利职业教育集团联系与合作，为在校学生、毕业生提供专业知识技能终身教育学习平台终端，切实解决在学习工作过程中的遇到的问题难题。积极开展与日照市政府部门合作，争取批准日照市专业技术人员继续教育基地，为地方社会专业技术人员继续教育培训做出贡献。加强成人学历教育和成人高等教育研究，做好继续教育学历培训工工作，挖掘学院内部现有学生及社会学生资源，为学生提供更多的学历层次提升渠道和选择。加强与国家水利部技能鉴定中心的联系，申办国家水利行业特种技能培训基地，与地方建立合作关系，开辟职业技能培训市场，职业技术等级鉴定所。十三五期间，使学校成为全省水利行业和日照市人才培养培训基地、继续教育

基地、社区教育中心、行业技能鉴定中心，全面提升学院社会服务能力，为全省水利行业发展、地方经济社会建设和精神文明建设服务。

5. 加强职业教育理论和实践研究

以高职教育研究所为基础，加强研究力量，组建专兼职结合的研究队伍，提升研究水平，拓展服务功能。以服务学院建设山东省高水平现代化高等职业院校为目标，加强职业技术教育理论前沿研究，为学院内涵发展和技能人才培养模式改革提供智力支持，为学院特色高职教育发展出理论、出经验、出成果，打造具有影响力的高职教育研究中心；紧密结合学院教育教学改革的热点和难点问题开展实证研究，为改善和提升学院管理、教师教学水平 and 人才培养质量等提供指导、咨询和服务；适应国家职业教育改革和发展的新形势，加强对职业院校教师的培养研究，探索职业教育师资培养的新路径。

（六）思政教育创新工程

1. 学生综合素质提升计划

深入开展社会主义核心价值观和我的中国梦教育，激发青年学生强烈的爱国热情和社会责任感，引导学生自觉地把个人命运与国家命运、把成才梦与中国梦紧密联系起来。引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

加强马克思主义中国化最新成果教育，坚定学生对中国共产党领导、社会主义制度的信念和信心，充分发挥思想政治理论课

的教育主渠道作用，实施思想政治理论课建设体系创新计划，全面深化课程建设综合改革，建设学生真心喜爱、终身受益的高校思想政治理论课。

加强思想道德和诚信教育，营造公平竞争和诚信的人才成长环境。加强文明养成教育和行为规范教育，继续深化文明创建工作和文明修身活动，深入推进学雷锋活动常态化，积极打造志愿服务社会精品项目，带动全院形成浓厚的文明道德建设氛围。

加强中华民族优秀传统文化教育和革命传统教育，充分利用中国重大历史事件纪念活动、中华民族传统节日等节点，宣传祖国的悠久历史和深厚文化，进一步增强青年学生对中华民族的认同、对中华文化的认同，引导学生树立为实现中华民族伟大复兴的中国梦而努力奋斗的信念。

创新德育形式和载体，加强思想政治教育阵地建设，建设具有广泛影响力的线上思政教育宣传平台，大力打造“互联网+思政教育”的新模式。

2. 创新创业教育计划

积极响应全民创新的号召，加强创新创业教育，大力推进个性化培养，全面提升学生的综合素质、国际视野、科学精神和创业意识、创造能力。将创新创业教育贯穿人才培养全过程，突出培养学生的创新精神，实施创新学分，形成科学先进、广泛认同、全员创新的创新创业教育理念。加大各类科研项目和科研资源对学生的开放度，支持学生开展科研创新活动。深入实施拔尖创新学生培养计划，举办创新教育实验班或实践社团，建立拔尖创新

人才培养新体系。实行创业学生休学制度和弹性学制，设立创新创业奖学金，实施大学生创新创业训练计划项目。建立创新创业教育和自主创业的协同机制。联合社会力量建设大学生创业基地、创业大本营、创客天地、创业孵化器等众创空间。吸引企业、行业协会等建立大学生创新创业基金，提供创业所在地经营场所、公共租赁住房等政策支持与法律咨询服务。

3. 就业质量提升计划

在政策上，协调政府主管部门对学院大学生创业出台支持优惠政策，积极争取当地政府对国家关于大学生创业扶持政策的落实，主动争取创业促进会等行业协会的支持，优化大学生创业环境。在制度上，建立学生创新成果评审制度、创业孵化项目立项申报制度、项目实施监管评估制度、项目基金融资管理制度等，确保项目管理的科学、规范、高效。建立大学生创业孵化基地，搭建创业教育、创业培训、创业孵化、创业服务、科技成果转化和创业理论研究与交流等“六个平台”。在创业孵化基地设立法律政策咨询服务室，聘请法律顾问，对大学生创业孵化工作涉及的工商、税务、财务等诸多问题，提供法律援助，确保项目实施的风险规避。

4. 现代化教育服务体系创建计划

坚持“以人为本、以水为魂”的办学理念，重视对学生的关怀教育，体现“尊重、重视、发展”的育人理念。进一步完善学生“奖、助、贷、补、减、缓”的审核评价及监督体系，按照上级标准足额提取学生资助专项经费，进一步落实勤工助学和学费

减免工作，为家庭困难学生排忧解难；进一步加强大学生心理健康教育，加大心理健康教育活动、场地、师资等方面的投入，积极成立关工委，发挥五老作用，提高大学生心理健康水平；进一步完善学生生活服务体系，建成大学生事务中心，提高服务质量，增强育人功能，为学生成才提供全方位服务，实现服务“人本化、标准化、质优化”；进一步深入开展公寓五进工作，加快推进校园食堂建设，探索学生公寓建设管理新出路，加强“和谐社区、文明公寓、安全宿舍”建设，确保校园和谐稳定。

（七）党建工作强化工程

1. 加强思想建设

以立德树人为根本任务，加强理想信念教育和意识形态教育，切实推进中国特色社会主义理论体系进教材进课堂进头脑。实施思想政治理论课创新计划，组织开展社会调查和实践考察，录制“精彩微课”，增强思想政治理论课教学的效果。加强教师队伍建设与管理，提高教师队伍思想政治素质和育人能力。建立健全领导干部基层联系点制度，健全师德建设长效机制，定期开展教书育人楷模评选活动，开展形式多样的师德教育，制定和完善新教师入职宣誓制度和退休教师荣休制度，严把教师聘用考核政治关；加强宣传思想阵地管理，巩固壮大主流舆论。加强学院网络文化建设，推进学院微博、微信公众号等网络新媒体建设，鼓励学院优秀教师积极参与网络育人，成立学院网络文化工作室和“网络红军”队伍。完善学院新闻宣传工作机制，充分发挥院报、网站、

广播站、宣传栏等宣传阵地的作用，用好新媒体，完善网络安全管理制度，形成网络管理合力。

2. 加强基层党组织建设

扎实推进学习型、服务型、创新型党组织建设，推进学院党建工作重心下移，推动基层党组织有效发挥作用。运用主题教育、党建沙龙、社会实践等方式，开展富有特色的活动，发挥好党组织宣传、教育、组织、凝聚师生员工的作用，做到思想引领、铸魂补钙、固本强基。健全党组织和党员干部联系服务师生机制，不断提升党组织服务改革、服务发展、服务师生、服务党员的能力，在服务中体现党的政治优势。严肃党内组织生活，坚持“三会一课”、民主评议、党员党性定期分析等组织生活制度常态化，营造良好的政治生态；严格发展党员和党员教育管理。

3. 推进党风廉政建设

加强对学院全体党员领导干部的党风廉政教育，增强党员领导干部的廉洁自律意识和责任意识；加强对教职工进行廉洁从教教育，增强广大教职工的纪律意识和监督意识，促进全体教职工依法执教、廉洁执教；加强党风廉政建设，通过制度建设，使学院的管理运行有章可循，廉政制度有效地保障各项工作的健康运行；坚持民主集中制，严格执行“三重一大”制度，定期召开党政联席会，遇重大问题集体研究决策；加强监督机制建设，切实保障党员的知情权、参与权和监督权，切实保障教职工对学院重大事项的知情权和监督权；构建学院惩治和预防腐败体系，提高党员领导干部的拒腐防变能力。

四、保障措施

（一）组织保障

深入贯彻落实党委领导下的院长负责制，建立健全学院规划制定和实施组织保障体系。加强领导班子建设，注重领导班子的团结、勤政、廉洁，不断提高领导力、执政力和创新力。恪守“八项规定”，加强理论学习，不断提高班子成员、干部、党员、的政治理论素养，在组织建设上探索出适合学院特点的干部、党员管理模式，强化党组织的战斗堡垒作用。进一步完善学院党委统一领导，各处室系部各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的学院管理工作新格局。加强学院“十三五”事业发展规划执行情况的监督、检查，采取有效措施，确保规划全面实施。

（二）制度保障

坚持“依法治校，民主管理”，围绕《山东水利职业学院章程》，进一步建立健全各项配套规章制度。认真贯彻执行“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的议事规则和决策程序，明确领导和教职工的责任和义务，明确各部门的权利和责任，明确各种奖励与惩罚；充分发挥教代会的作用，大力推进校务公开，建立行之有效的权力运行机制和约束机制；加强学术委员会建设，充分发挥专家、教授、学科带头人、专业骨干教师在教育教学中的主导作用；加强评估、诊断、考评体系建设，以质量为导向，转变管理方式，切实提高管理水平和服务质量；继续推进干部人

事、教师聘用、人才培养、教学管理、实习实训、后勤管理等制度的改革，逐步实现学院规范化、标准化、精细化管理。

（三）经费保障

多渠道筹措办学资金，积极向省级主管部门争取财政支持，千方百计开辟新的资金筹措渠道。进一步稳定办学规模，确保学费收入不降低；开展多种类型的学历教育和非学历教育，短期技能培训，积极争取政府项目培训；积极争取社会资金支持，鼓励社会个人、企业来校设立奖助学金等基金；进一步完善财务管理体系，加强资金管理，提高资金调配使用效益；发挥学院资源优势，树立经营学院意识，不断提高办学综合效益。

（四）后勤保障

进一步加强学院基础设施建设，改善学院办学条件，营造优美校园环境，为教育教学整体水平提升提供保障。进一步改善校内实验实训条件，投资 1 亿元建设 3.8 万平方米的实训中心；改善学院学生公寓不足的矛盾，在校内新建高标准的学生公寓；投入 1000 万元，完成水电暖设施设备增容工作；加强后勤服务人员队伍建设，为规划目标的实现提供坚强保障。

山东水利职业学院

“十三五”师资队伍建设规划

为深入贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19号）等文件精神，结合我院发展实际，为打造一支“师德高尚、数量充足、结构合理、业务精湛、国际视野、充满活力”的优秀师资队伍，现制定我院“十三五”师资队伍建设规划。

一、师资队伍建设现状

“十二五”期间，学院高度重视师资队伍建设，不断加强教师职业理想和职业道德教育，不断优化师资队伍结构，提高师资队伍整体素质，着力培养教学名师、专业带头人、中青年骨干教师和优秀教学团队，建设了一支基本满足教学需要，以“双师”素质和“双师”结构为特征的专兼结合的师资队伍。

1、校内教师结构

校内任课教师 638 人，其中专任教师 583 人，兼课教师 55 人。专任教师中，高级职称 191 人，占 32.76%，中级职称 328 人，占 56.26%，初级职称 57 人，占 9.78%；具有博士学位 10 人，占 1.72%，硕士学位 273 人，占 46.83%；35 岁以下 186 人，占 31.9%，36-45 岁 163 人，占 27.96%，46 岁以上 234 人，占 40.14%。

2、引进及培训情况

“十二五”期间，学院通过公开招聘等形式，先后引进专业教师 57 名，其中高级职称 3 名，硕士研究生 54 名。90 名骨干教师参加了教师素质提高计划国家级培训，191 人参加了省级培训，309 人参加了学院与清华大学合作举办的 师资综合能力提升高级研修班；230 名青年教师到企业参加实践锻炼；

3、各层次人才情况

国务院政府特殊津贴 1 人，水利部 5151 人才工程部级人选 1 人，山东省高职院校教学名师 1 人，全国水利职教名师 6 人，山东水利“3131 人才培养工程”5 人，山东勘察设计大师 1 人，山东水利厅级专业技术拔尖人才 12 人，省级专业教学团队 4 个。

4、存在的不足

通过“十二五”期间的扎实工作，广大教师参与教育教学改革、技术研发、业务进修与实践锻炼的积极性不断提高，教师业务能力、实践操作能力和社会服务能力不断增强，师资队伍建设取得了巨大成绩，但是与现代职业教育的发展要求，与省内外优秀高职院校相比，还存在明显不足，突出表现在以下几个方面：

(1) 教师数量、结构专业间不平衡，没有形成合理的人才梯队。

(2) 部分专业缺少领域内顶尖人才，教学名师、骨干教师数量不足。

(3) 新进教师多数为高校毕业生，实践动手能力不够，教师企业锻炼时间少，“双师”素质有待提高。

二、“十三五”师资队伍建设目标

（一）指导思想 and 总体思路

深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，坚持人才强校战略，适应专业群建设需要，以师德建设为基础，以岗位管理和绩效考核为抓手和突破口，重点实施师德师风建设工程、师资结构优化工程、产教融合型教学团队建设工程，经过五年努力，建设一支由名师大师、专业带头人引领，以骨干教师为支撑，适应行业区域发展要求，教育教学水平高，技术开发和社会服务能力强，师德高尚、数量充足、结构合理、业务精湛、国际视野、充满活力的专兼职师资队伍。

（二）具体目标

1、优化专业教学团队结构。专任教师数量充足，师生比达到1:18要求，45岁以下专任教师具有硕士学位比例95%以上；专兼职教师结构合理，兼职教师承担专业课时比例达到50%。

2、培养和引进高层次人才。培养国家级教学名师1人、省级教学名师3人，所有专业都至少拥有2名高水平专业带头人；重点建设“双素质、双结构”优秀教学团队10个，创建省级以上教学团队2个。

3、提高专业教师“双师”素质。每年组织100名专业教师深入行业企业实践锻炼，教师每年继续教育时间不少于90学时，专业教师五年内企业实践时间累计不少于6个月；专业教师中“双师”素质教师比例达到90%以上。

4、提高教师创新性开展教育教学研究、技术服务和社会服务的能力，取得省级以上教育教学和应用技术研究成果 10 项。

三、“十三五”师资队伍建设的措施

（一）师德师风建设工程

从教师日常行为规范入手，完善师德考评制度，细化措施，建立师德档案。坚持底线原则，将师德作为教师考核评聘的主要依据，实行“一票否决制”；推行评先树优，每年组织师德标兵评选。积极倡导科学、求实、创新精神，引导教师树立正确的世界观、价值观和人生观，形成爱岗敬业、乐于奉献的师德师风，营造教师成长和发展的良好环境。

（二）师资结构优化工程

加大教师薪酬体系与教师职业发展、职称晋升以及工作业绩相互衔接的力度，激励教师职称晋升意愿。打造通过工作业绩取得从助教、讲师、副教授到教授晋升的通道，建立与职称晋升立体交叉的从合格教师、骨干教师、院内名师到领军人才的职业发展通道，建立起科学合理的教师职称、年龄结构。

（三）产教融合型教学团队建设工程

1、名师、技能大师培养计划

以重点建设专业群为核心，探索创建名师、技能大师工作室。通过引进和培养，汇聚一批具有行业引领能力和行业发展话语权或掌握新技术、新工艺，具有创新精神，善于引领团队建设的高层次领军人才、企业专家，给予政策、资金支持，创建名师、技

能大师工作室，在技术创新、同业交流、教学改革等方面搭建良好平台。

2、双带头人培养计划

完善专业带头人培养体系，实施重点建设专业双带头人制。从行业企业中选聘专家作为专业带头人参与专业建设、人才培养方案设计，为校内教师提供实践指导。建立教学科研协同机制，专业团队合作开展教育教学研究和应用技术创新研究。

3、“双师”素质骨干教师培养计划

(1) 修订专业教师到企业实践锻炼管理办法，将企业顶岗实践作为专业教师强制标准。探索建立教师流动工作制，形成校企人才双向交流、双向访问的互动机制。开展青年教师实践能力考核，考核结果作为“双师”素质认定条件。

(2) 修订“双师型”教师认定管理办法，完善“双师”素质教师认定程序、标准，将教师每五年企业实践时间累计不少于6个月作为“双师”素质教师的基本认定条件。建立“双师”素质教师考核和激励机制，逐步将“双师”素质列入专业教师年度考核、岗位聘任的必要条件。

(3) 落实国家、省、校三级五年一周期的全员培训制度。选送名师、大师、特色专业群带头人、骨干教师到国（境）外访学和培训；选送优秀青年骨干教师到知名大学访学，重点选送到省内外国家级示范骨干学校等优秀高职学校进行跟岗访学。设立专项资金，专项资助骨干教师开展课题研究，参加高层次学术交流。鼓励骨干教师承担行业企业协会职务。

(4) 制定教师信息化教学能力提升办法，将教师信息化教学能力与教师考核评聘挂钩，完善教师信息化教学能力评价体系。组织和支持教师开展教育教学信息化研究，每年选送骨干教师参加省级以上教师教学信息化培训，鼓励参加国家及省级信息化教学和微课大赛，推进信息技术在教学中的广泛应用。

4、青年教师成长计划

完善以老带新的青年教师培养机制，新进教师先培训先实践后上岗。实行指导教师一对一跟踪培养，新进专业教师实行双导师制，校企导师分别指导教学能力和专业能力。指导青年教师情况列入副高级以上教师考核评聘条件。定期组织青年教师教学、技能竞赛。

5、高质量兼职教师建设计划

完善兼职教师管理办法，将指导学生实习的企业技术人员纳入兼职教师管理，建立科学规范、高效柔性的管理与监控机制，增强兼职教师的组织认同感和教学积极性。开设兼职教师教学业务培训班，提高教育教学能力。完善服务于各专业群的储备充足的“动态兼职教师资源库”。

四、“十三五”师资队伍建设保障措施

(一) 加强领导，建立高效工作格局

学院统一领导，坚持党管人才原则，加强对师资队伍建设工作组织领导和综合协调，及时研究解决建设过程中的困难和问题，督促建设方案落实，为教师成长和发展提供组织保障和政策支持。

（二）深化人事管理体制改革，激发广大教师的工作积极性

从学院人才培养、专业群建设的实际需要出发，本着适度够用、满负荷工作量的原则，科学合理设置教师岗位，完善聘用制度，实行分类分级绩效考核，建立重实绩、重贡献，向重点岗位和骨干教师、双师倾斜的绩效工资制度。坚持“感情留人、事业留人、待遇留人”，关注教职工身心健康，重视民生工程建设和，努力为教职工创造良好的生活、工作和学习环境。

（三）加大经费投入，为师资队伍建设和提供保障

加大师资队伍建设和专项经费和工作经费支持力度，保障教师引进、培养的经费来源，切实加强经费使用的监督管理。

山东水利职业学院

“十三五”专业建设规划

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》，主动适应经济建设和社会发展对人才培养的新要求，满足产业结构调整对专业发展的实际需要，根据学院“十三五”事业发展规划，特制订学院“十三五”专业建设规划。

一、“十二五”期间专业建设发展概况

（一）建设成就

1. 突出水利行业特色，建设重点专业及专业群

“十二五”期间，学院紧紧围绕山东省主导产业、特色产业和战略新兴产业发展，主动适应水利行业和区域产业结构升级需要，积极调整服务面向，优化专业结构，开设水利工程、建筑工程技术、机电一体化技术等 56 个专业，新增高速铁路技术、建筑经济管理、室内设计技术等 12 个专业，撤销市政工程技术、基础工程技术等 4 个专业，通过与山东农业大学衔接进行水利工程专业对口贯通分段培养，实现了“高职专科—应用本科”的贯通衔接。学院以山东省特色名校建设为依托，完成 10 个重点建设专业及专业群建设，形成了以重点建设专业为基础、相关专业群为支撑、各专业协调发展的专业体系，进一步优化了“水利特色，工科优势”的专业布局。

“十二五”期间，水利水电建筑工程专业被评为全国水利类

骨干专业，给排水工程技术专业被评为全国水利类特色专业，会计电算化、道路桥梁工程技术和工程造价专业被评为省级特色专业，建成水利工程和建筑工程技术专业为全国水利示范专业，水利工程、水利水电工程管理、建筑工程技术、道路桥梁工程技术、机电一体化技术、电气自动化技术、工程造价、建筑装饰工程技术、会计电算化和物流管理等 10 个专业为省级特色名校重点建设专业。根据教育部的安排，学院参与制定了水利工程专业仪器设备装备规范行业标准，受水利部的委托，主持制定了全国水利职业教育核心专业水利水电工程管理专业“两标准一方案”（人才培养标准、专业设置标准和人才培养方案）。

2. 深入推进工学结合，深化人才培养模式改革

学院不断深化“工学结合”人才培养模式改革，以促进就业为导向，在准确定位人才培养目标和规格的基础上，科学制订、完善和创新人才培养模式，面向行业企业广泛开展调研，针对不同专业就业职业能力要求，充分利用学院和企业不同的教育资源和教育环境，切实发挥学院和企业人才培养方面各自的优势。在专业及专业群中完善、深化“订单培养”、“工学交替”、“岗位引导式”、“岗、课、证融通、校企共育”等人才培养模式改革。

3. 深化课程体系改革，提高人才创新能力培养

将课程内容与职业标准对接，形成了符合现代职业发展和职业教育规律，与高素质技术技能型人才培养模式相适应，与职业群、岗位群和社会需求相对应，以工作过程为导向的课程体系。“十二五”期间学院建设了省级精品课程 21 门、院级精品课程 51 门，

课程标准 179 个，专业核心课程 86 门。

（二）存在问题

在“十二五”期间，学院的专业建设虽然取得了一定的成绩，但仍然存在一些问题，主要有：

1. 学院的专业设置与经济社会快速发展、产业转型升级的需求有待进一步契合，服务区域和行业发展的能力有待进一步增强，专业设置的动态调控机制有待进一步完善。

2. 专业建设和课程开发工作有待深入开展，特色专业建设、精品资源共享课建设以及在线网络课程建设与示范院校相比还存在一定差距。

3. 各专业办学水平参差不齐，部分专业生源不足，专业发展不平衡。

二、“十三五”期间专业建设面临形势

（一）发展机遇

1. 国家发展战略和对职业教育的重视为高职教育提供了发展机遇

国家“五位一体”发展战略的实施，“互联网+”、“中国制造 2025”、“一带一路”、“大众创业、万众创新”等重大举措的推出及学习型社会的构建，工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化步伐明显加快，社会对高素质技术技能人才的需求量日益加大。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》、《现代职业教育体系建设规划(2014-2020 年)》、《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》和山东省《关于进一步完善现代职业教育政

策体系的意见》等文件和政策精神，为学院专业建设和发展提供了强有力的政策保障。

2. 区域经济和行业发展对人才的需求为专业建设提供了巨大的发展空间

“十三五”期间，山东省全面实施创新驱动发展战略，纵深推进“两区一圈一带”建设，经济逐年稳步提高；国家作出加快推进重大水利工程的决策部署，水利基础设施建设全面加快，同时山东省全面推进现代水利示范省建设、水生态文明建设。适应水利行业和区域产业结构升级需要，对高素质技术技能人才特别是水利类专业人才的需求量不断增大，为学院的专业建设提供了巨大的发展空间。

（二）困难挑战

当前，我国职业教育仍然存在着社会吸引力不强、发展理念相对落后、行业企业参与不足、人才培养模式相对陈旧、基础能力相对薄弱等诸多问题。随着社会经济发展和结构转型，专业设置从数量到质量要求越来越高，同类院校或不同院校专业设置趋同、同质化竞争日趋激烈。高职院校发展规模扩大和生源不足的矛盾日益凸显，学生就业形势日趋严峻，对毕业生专业要求越来越高，对专业人才培养质量要求更加严格。

三、“十三五”专业建设发展总体思路

（一）指导思想

全面贯彻党的教育方针，深入推进学院内涵式发展，以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，以推进产教

融合、协同育人机制为目标；坚持为水利行业、区域经济和社会发展服务，立足山东，立足水利，加强专业内涵建设，优化资源配置，根据山东产业结构调整和水利行业发展的需求，结合我院现有专业的特色和优势，按照“依托产业办专业，办好专业促产业”的建设思路，加强优势专业、特色专业建设，适应经济发展、产业升级和技术进步需要，为区域经济和水利行业的健康发展提供人才支撑。

（二）基本原则

1. 坚持社会需求导向。专业设置更加适应经济社会需求，建立产业结构调整驱动专业改革机制，重点提升面向现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业和社会管理、生态文明建设等领域的人才培养能力。

2. 坚持产教融合、校企合作。推动专业建设与现代水利建设及地方产业转型升级衔接配套，加强水利行业对专业建设的指导、评价和服务功能，推进行业企业参与人才培养全过程，实现校企协同育人。

3. 坚持整体优化、系统协调。注重专业群建设，优化专业结构，统筹专业布局，正确处理数量与质量、当前与长远的关系，充分考虑专业结构布局的科学性和合理性，改造骨干专业、整合相近专业、扶持新设专业，提升优势专业，加强专业群整体建设。坚持整体规划与分步实施相结合，坚持硬件建设与软件建设相结合，加强各专业的相互支撑和协调发展。

4. 坚持品牌特色。专业建设要树立质量、品牌意识，彰显学

院的优势和特色，重点支持优势、特色专业和专业群的改革和发展。要集中学院优质资源建设重点专业和专业群，突出抓好重点专业和专业群建设，形成优势和品牌，扩大行业、社会影响力，并通过局部优势的形成推进整体实力的提升。

（三）主要目标

创新专业建设机制，完善专业教学条件，提升专业内涵建设水平，建立产业结构调整驱动专业设置与改革、产业技术进步驱动课程改革的机制，使学院专业设置与人才培养更加符合社会需要，专业数量与学院发展规模相适应，提升专业和专业群建设水平，申报品牌专业和专业群，培育优质专业，逐步形成布局合理、结构优化、特色突出、内涵明确的多学科协调发展的专业体系，实现办学“规模、结构、质量、效益”的协调发展。

根据市场需求、学院办学定位和办学条件，不断优化专业布局，提升专业建设水平，每年新增 1-2 个新专业，适时撤销部分招生与就业不佳、未来市场需求不确定的专业，“十三五”期间专业总数控制在 45 个左右。规划建设院级特色专业 10-15 个，省级品牌、特色专业 4-5 个，省级品牌专业群 2-3 个。

四、“十三五”期间专业建设的主要任务

（一）优化专业结构，创新建设机制

“十三五”期间，充分发挥专业建设指导委员会在专业设置与调整中的调研论证和咨询决策作用，提高专业的产业契合度、企业结合度和社会贡献度。依托学院的办学特色与优势，主动适应区域产业转型升级对高素质技术技能人才的需求，优化专业结

构，凝练专业特色，打造专业品牌，提升特色优势专业和专业群，调整改造或撤销部分招生与就业不佳、未来市场需求不确定的专业。

1. 提升特色优势专业及专业群

紧密围绕服务水利行业、区域产业转型升级和创新驱动发展，以产教融合、工学一体为指导，以水利工程、道路桥梁工程技术、建筑工程技术、机电一体化技术、物流管理、电子信息工程技术和会计等特色优势专业为核心，重点建设水利工程与管理、现代交通工程技术、建筑产业现代化施工与管理、智能装备制造、“互联网+”高效物流、新一代信息技术和现代财经服务等专业群，通过资源优化、跨专业合作，形成适应专业群内在共性需求和特色化发展的专业资源体系，实现专业资源的共通共享，推动专业与行业的深度融合，发挥特色优势专业的辐射带动作用，促进专业建设全面发展。

2. 积极扶持新设专业

针对近几年学院新设专业较多、基础相对薄弱的现状，建立专业自我发展和自我约束的机制，加大师资、实验、实训条件建设。新设专业要根据学院的定位以及学院专业优势制定培养目标，明确专业办学指导思想，找出自己的办学特色，并根据不同专业的服务面向和特点，结合学院实际和生源状况，大力推进因材施教，探索多样化人才培养的有效途径，不断提高新设专业办学水平。

3. 优化专业布局

在加强特色优势专业及专业群建设基础上，依据社会经济需求，加强对专业群之外专业的调整改造和充实提高，更新教学内容、改革课程体系，调整专业的侧重点和服务面向，加强与现代信息技术的融合，积极培育新的专业增长点。

未来五年将坚持专业数量服从于办学质量的原则，适度控制专业增长数量，同时积极对接产业转型升级和新兴服务业的新需求，专业间的交叉与融合，适度增设新专业，形成新的亮点和增长点。结合区域、行业社会经济发展需要，拟开发增设地籍测绘与土地管理、无人机应用技术等专业。

根据经济社会发展状况、自身优势和特点，撤销招生与就业不佳、未来市场需求不确定的部分专业。

（二）搭建校企共育平台，深化人才培养模式改革

针对区域与行业经济发展需求，与行业（企业）共同制定系统的人才培养方案，建立社会需求调研和专业动态调整的长效机制，实现专业与行业（企业）岗位对接，使专业人才培养目标与区域产业发展需求相吻合。在深入调查研究经济社会发展对各类人才需求的基础上，构建以培养学生创新精神与实践能力为出发点，以学生的可持续发展为基本要求，以专业为建设平台，以课程为建设重点，以“校企合作、工学结合”为核心改革人才培养模式，充分发挥我院品牌特色专业在探索人才培养模式方面的示范引领作用，深化订单培养、工学交替等人才培养模式改革，积极探索、实践、完善、创新专业人才培养模式。

（三）全面推行课程标准行业化，构建科学合理的课程体系

坚持工学结合、知行合一，依据行业、企业技术标准及国际通行的职业资格标准，开发专业标准、技能标准和评价标准，课程设置从职业需求出发，课程内容以职业能力为基础，教学活动以典型产品（服务）为载体，教学达成目标以职业标准、行业规范为参照，积极吸收行业（企业）参与教学改革、课程建设、质量评估，将企业先进的生产服务标准转化为教学标准。

加强专业课程体系的建设，构建课程设置和教学内容的动态调整机制，通过精品资源共享课、在线网络课程和优质课程建设带动其他课程建设，不断充实专业建设的内涵。各专业依据职业岗位技能要求，将职业资格标准融入专业教学，校企共同制订专业人才培养方案，重构课证融合、工作过程系统化的课程体系。打破学科体系课程模式，推行理实一体化教学模式，形成以典型工作项目为主体的新型模块化课程体系。

五、保障措施

（一）组织保障

进一步完善专业建设指导委员会职能，增加行业、企业专家在专业建设指导委员会中的比重，优化成员构成，明确任务与职责，发挥专业建设指导委员会论证、指导和决策作用，制订详细的专业建设实施计划和具体目标，确保专业建设和教学工作围绕专业建设规划正常、有序地开展。

（二）制度保障

建立专业建设的评估与检查制度，完善专业建设与管理办法、重点专业建设评估制度、特色专业和品牌专业的申报评估制度。

定期检查各专业建设的进展情况，对优势特色专业及专业群和新设专业配套相应的激励措施，形成有效的专业设置和课程设置的动态调整与竞争机制。

（三）资金保障

建立专业建设资金投入保障机制，多方面、多渠道筹措资金，加大专业建设专项经费的投入，确保专业建设与发展经费逐年增长。