

# 青岛滨海学院

## 高等教育综合改革实施方案

为全面实施国家及山东省中长期教育改革和发展规划纲要，贯彻落实山东省委办公厅、山东省政府办公厅《关于推进高等教育综合改革的意见》（以下简称《综合改革意见》），推动学校特色发展，提高人才培养质量，服务区域经济社会发展，结合学校实际，制定本方案。

### 一、总体思路

#### （一）指导思想

全面贯彻党的教育方针，围绕立德树人根本任务，以提高教育教学质量、增强办学活力、促进内涵发展为主线，以人才培养模式、学科专业与科研机制、师资人事制度、资源配置机制、管理体制机制改革为重点，以加强党的建设为保证，深化学校综合改革，加快推进学校治理体系和治理能力现代化，形成充满活力、富有特色、更加开放的办学空间和发展环境，提升服务区域经济社会发展能力，促进学校事业科学发展。

#### （二）总体目标

到2020年，通过深化综合改革，健全完善与建设“省内一流、全国有一定影响的特色鲜明的民办高水平应用型大学”办学目标相适应的体制机制，形成与人才培养目标相适应的教育培养机制和模式，充分调动各类人才积极性和创造性的制度环境，初步构建起系统完备、科学规范、运行有效、具有学校自身特色的治理体系，现代大学制度建设取得显著成效，为全面增强学校核心竞争力，加快推进办学目标的实现提供有力保证。

#### （三）基本原则

**坚持正确办学方向。**认真贯彻党的教育方针，坚持中国特色社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，把促进学生全面发展、健康成长作为改革的出发点和落脚点，实现“明德、践行、善事、创新之现代公民”的培养目标，确保改革始终沿着正确办学方向进

行。

**统筹做好顶层设计。**着眼全局统筹谋划和推进改革，增强学校综合改革的系统性、整体性、协同性。做好学校改革的顶层设计，与学校的“十三五”教育事业发展规划的目标任务同步协调，坚持局部和全局相统一、近期和长远相结合、突破和渐进相促进，扎扎实实地系统推进改革。

**突出重点破解难题。**以全局思维谋划改革，以突破重点和破解难题推进改革。围绕学校中心工作、重点工作，从制约学校发展的关键问题、瓶颈问题出发，聚焦改革重点，勇于破解难点。深入分析问题产生的深层次体制机制障碍，找准突破口，探索新路径，实现新发展。

**结合民办高校实际。**立足民办高校实际，以学校章程和董事会章程作为依法办学的基本准则和依据，统筹改革力度、发展速度和学校可承受度，将学校的综合改革工作与推动学校发展、维护和谐稳定相结合，与实施学校的“十三五”教育事业发展规划相结合。

## **二、重点任务**

### **（一）优化完善学校治理结构，推进现代大学制度建设**

#### **1. 进一步完善学校领导体制**

坚持董事会领导下的校长负责制。加强“董事会领导、校长负责、教授治学、师生参与”的管理体制机制建设，并深化其改革，使董事会人员组成具有多元性，增强董事会决策与社会的关联性，使董事会决策不仅反映教师、学生和社会等各个利益相关者的权利诉求，而且更能反映社会对民办高校教学、科研、服务的要求。构建符合我校实际的现代大学管理制度，逐步实现从人治向制度管理、文化管理的转变。

进一步加强党的政治领导，发挥党委的引领地位和政治核心作用，保证监督党和国家的方针、政策在民办学校贯彻执行；引导学校依法办学、诚信办学，主动承担社会责任；支持学校董事会和校长依法依规行使职权、开展工作；培育和践行社会主义核心价值观；抓好学校思想政治工作、精神文明建设和统一战线工作，领导工会、

共青团等群众组织和教职工大会（代表大会）；维护各方合法权益，促进学校健康发展。

加强学校基层党组织建设，配齐配足配强党务工作力量，发展党内基层民主，打造学习型党组织，发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，用社会主义意识形态占领学校的思想阵地。发挥各级党组织的监督、保障、协调、促进和服务作用，维护学校的和谐稳定，汇聚起推动学校综合改革的强大合力，推动学校的科学发展。

2016年下半年修订《青岛滨海学院校务委员会工作条例》、《青岛滨海学院党建工作管理制度》、《青岛滨海学院保持基层组织正常运转的组织和物质保障机制》、《青岛滨海学院党委加强领导班子思想作风建设和基层组织建设的领导责任制》等系列机制建设文件。

## 2. 强化学术委员会制度与功能

学校现任学术委员会是于2015年9月调整的，调整近一年来，在学术管理方面发挥了重要作用，为学校的整体发展和办学水平的提高提供了可以依赖的智力支撑。根据《综合改革意见》的新精神和新要求，结合学校的发展实际，学校将于2016年9月对现任的学术委员会进行调整，将学术委员会建设成为学术管理体系的核心。

修订和完善学校学术管理的体制、制度，探索民办高校教授治学的有效途径，强化和拓宽学术委员会的学术管理功能，参与学校的学术事务决策与审议、教师学术发展指导与咨询、教师岗位聘任条件审定、教师专业技术职务评审等职权，充分发挥学术委员会在学科建设、专业设置、学术评价、职称评聘、学术发展和学风建设等事项上的重要作用。

学术委员会调整将充分考虑到委员的组成成分，由不同学科、专业具有高级专业技术职务的人员组成，并选择一定比例的优秀青年教师参加，总数一般为不少于15人的单数。其中，担任学校及职能部门党政领导职务的委员，不超过委员总人数的1/4；不担任党政领导职务及院系主要负责人的专任教授，不少于委员总人数的1/2。

学校将建立和完善对违反学术规范、学术道德行为的认定程序和办法，出台相关规章制度，保证学校的学术健康发展。2016年年底，修改《青岛滨海学院学术委员会章程》。

### **3. 加强民主管理，提高师生员工主人翁意识**

建立健全民主管理与民主监督机制，完善学校的咨询、决策、执行和监督机制，强化决策责任，对学校章程建设、发展规划、年度工作、财务工作、教职工队伍建设、教育教学改革、校园建设等重大决策以及涉及师生员工切身利益的其它重要事项，要充分征求各方面的意见，深入推行校务院务公开制度，自觉接受群众监督。

学校将积极拓展教师和学生参与学校民主管理的渠道，进一步完善教职工代表大会、学生代表大会制度，发挥工会、共青团、学生会等群团组织在学校发展中的管理作用，畅通和完善师生建言献策渠道和平台，完善多元参与的校内治理体系，加强议事协商，拓展师生代表参与学校决策的渠道。让每一位滨海人自觉树立“学校兴旺我之责”的主人翁意识，初步形成全员参与学校管理的有效机制。

### **4. 完善校务公开制度，强化监督机制**

在财务管理上，目前学校实行财务总监制度，运行效果良好。学校将进一步加强财务管理与监督工作，通过改革突破传统财务视野、从战略高度把握财务管理、学校治理、资本运用等方面的管理和运作手段，学习国内外前沿性的财务管理理念，建立和完善年度预算审查和决算审签制度，建立干部审计制度。完善校务公开制度，坚持公开常态制，重点加大在招生、财务资产及收费管理等方面的信息公开力度，保障教职工、学生、社会公众对学校重大事项、重要制度的知情权，接受各方监督。2017年上半年，完成修订《青岛滨海学院财务管理制度》等系列相关制度，并制定相关配套监督文件。

### **5. 修订学校章程和董事会章程**

《青岛滨海学院章程》和《青岛滨海学院董事会章程》于建校初期（1992年8月）制定，后经过2006年8月和2013年8月两次

修订，多年来一直作为依法办学的基本准则和依据。学校决定于2017年年底以前，根据《综合改革意见》完成对上述两个章程的再次修订工作。一是完善学校内部治理结构组织框架、运行机制和决策程序；二是把加强党的政治领导和党的建设作为重要内容写入章程；三是以修改章程为契机，修订完善以章程为核心的制度体系，出台系列相关制度，健全决策机制，规范执行程序，使学校运行有章可循、有据可依，形成自主办学、自我约束、社会监督的长效机制。

## **（二）深化人事制度改革，激发高层次人才创造活力**

坚持“按需设岗，分类管理，明确条件，签约履聘，依约考核”的原则，进一步推进岗位设置与聘用制度改革，建立新型、规范、高效、灵活的用人机制。以高层次人才引进和培养为突破，着力加强中青年教师培养和团队建设，优化结构，提升质量，建设一支充满活力的高水平教师队伍。

### **1. 进一步完善和落实岗位设置与聘用制度**

首先，科学设置岗位。依据学校各项事业发展规划合理配置人力资源，进一步优化结构、提高效益，完善以学校事业发展需求为导向的岗位数量核算办法、岗位设置与动态调整机制，实现科学设岗；

其次，完善分类管理。针对教师不同类型层次、不同岗位职责要求，结合教学科研活动连续性、复杂性、创造性、自主性特点及人才成长规律，构建分类分层次考核评价指标体系，落实分类评价考核、分类聘用、分类管理，使不同类型教师各归其位、各司其职、各尽所能；

再者，强化合同管理。进一步建设“能上能下、能进能出、优胜劣汰、合理流动”的竞争激励机制，全面实行竞聘上岗，以合同形式明晰岗位职责、工作任务及考核要求。实现签约履聘、依约考核，强化人事工作法律保障。

### **2. 完善引育并举的高层次人才队伍建设机制**

一是完善高层次人才引进机制。围绕学校办学目标和学科发展规划，及时掌握高层次人才动态和人才引进目标，实施“2.6.4”工

程，引进2名大师级人才，引进6名关键岗位人才，带动培养40名中青年骨干教师；二是建立有利于高层次人才优先发展的资源分配体系，在团队组建、学科建设、实验室建设等方面给予优先扶持，形成多部门联动机制；三是完善优秀青年教师成长机制，推进青年人才建设工程，加大资助范围和力度，建立多元化支持体系。

### **3. 继续实施滨海人才激励工程**

着力构筑人才高地，进一步落实四层次人才（滨海学者，教学团队、科研团队、德育团队带头人，教学骨干、科研骨干及德育骨干，教学专长教师、科研专长教师及德育专长教师）激励计划，继续实施人才激励专项经费奖励。实施优秀教师培养、教学团队建设、外聘兼职教师队伍建设“三项计划”，坚持选派优秀教师到国内外高水平大学研修，使教师队伍职称、年龄、学历、学缘等结构得到较大改善，高层次师资队伍建设取得可喜变化，全校教师教学水平得到持续提升。

### **4. 建立以业绩贡献和创新创造为导向的薪酬分配制度**

完善考核评价和分配办法，根据单位或团队的类型和属性，建立科学完备的岗位标准和考核体系，形成以岗位目标为基准的分类评价考核办法，全面开展综合绩效考评；利用分配的杠杆功能，奖勤罚懒，奖优罚劣，完善鞭策人才不断创新进取的分配办法，形成卓有成效的激励机制。一是在体现公平、竞争、激励的原则下，建立重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励制度；二是探索符合团队建设发展规律的考核评价和薪酬分配办法；三是根据学校发展规划执行情况，合理制定符合滨海实际的薪酬体系，使教职员工的收入与岗位职责、业绩贡献直接联系；四是创新和完善体现学校使命和价值导向的学校奖励制度，鼓励优秀教职员工围绕学校目标追求卓越，做到事业留人、待遇留人、感情留人。

学校将于2016年年内，修订和制定《青岛滨海学院教师岗位设置管理实施细则》（修订）、《青岛滨海学院人才激励办法》（修订）、《青岛滨海学院工资调整考核管理办法》（试行）、《青岛滨海学院教师系列专业技术职务评审条件》（试行）等人事管理工

作方面的制度文件。

### **（三）处理好内涵发展与规模发展关系，提高办学质量和水平**

#### **1. 推进内涵发展，促进教师的自由发展**

遵循高等教育的发展规律，把握办学方向，创新人才培养模式，以内涵发展实现学校的又好又快发展。坚持以人为本，着眼人类，着力人才，促进教师的自由全面发展。学校推进内涵建设将以规律性把握办学的战略目标、发展定位、基本功能和主要任务，实现科学发展。处理好人的自由发展与全面发展两者之间的关系，使其既密切相关，又相互促进。使自由发展成为每个教师全面发展的前提和条件，使每个教师通过自己的独立性和自主性实现个人的丰富性和完整性。

#### **2. 稳定办学规模，提高生源质量**

按照“控制规模、稳定数量、提高质量”的原则开展招生工作。根据专业建设需要，适时、合理、科学地调整招生结构，加速我校应用型本科大学建设进程。“十三五”末，本科在校生达60%以上，专科在校生达40%以下。坚持诚信招生，以“滨海教育”的金字招牌，保障生源数量和质量，使新生入学报到率位居全省先进行列。

#### **3. 优化专业布局，创办专业特色**

紧贴区域经济社会发展需求，按照“突出优势、强化基础、扶持新兴、交叉渗透、协调发展”的思路，统筹重点专业、特色专业建设计划，打造专业优势，促进学科间的交叉渗透与协调发展，形成以工科为优势，以医、管学科专业为特色，文、工、医、管、经济、教育、艺术等多学科专业协调发展的格局；优化专业结构，使专业特色得到明显增强，优势专业接近省内先进水平。

坚持“突出重点，特色鲜明，全面建设”的专业发展思路，重点面向区域先进制造业和现代服务业，调整优化专业方向，构建互为依靠、互为支撑、优势突出的专业体系。“十三五”期间，新增本科专业4-5个，整合优化现有本专科专业，控制本科专业不超过40个；抓好专业试点，第一批确定土木工程、酒店管理、学前教育

三个专业进行试点和示范专业建设，优化人才培养目标、培养模式、培养方案及课程体系，凝练专业特色，以此带动辐射其它专业建设，用 2-4 年时间奠定我校专业优势。

#### **4. 建立科技创新体与评价体系，大幅提升科研水平**

坚持科研强校，紧紧围绕创新驱动发展、中国制造 2025、互联网+、大众创业万众创新、“一带一路”等国家重大战略，借助青岛西海岸新区区位优势、科技人才、海洋资源、产业基础、政策环境等综合优势，建立以需求为导向、创新为核心、协同为纽带、服务为目的的学校科技创新评价体系。发挥学校地处沿海开放城市的地理优势，找准发展的着力点和突破口，主动适应、融入、引领青岛西海岸新区的新产业新业态发展，真正增强为山东半岛蓝色经济和经济社会发展服务的能力，形成人才培养和技术创新新优势。

**(1) 立足于高水平科研成果创新，改革科研激励机制。**学校将建立高效科研工作运行机制，于年内出台既有利于自主研究、又有利于创新性研究的激励制度，把科研工作考核纳入绩效考核，发挥教师的科研自觉性、社会责任感及自我实现动机的功能，对高层次人员实行定性为主的考核指标，改变急功近利、过分强调成果数量、单一按科研成果数量分配资源的考核办法。

立足优势学科与特色专业，构建科研创新团队，力争培育出省部级乃至国家级创新团队，使科研及其服务能力明显增强，科研经费、科研项目、科研成果等指标位居省内同类高校前列；力争国家自然科学基金项目、社会科学基金项目实现新突破。建立产学研一体的大型实验、实训、实习中心和技术研发中心多个，并将其打造成有区域影响力的先进技术转移中心、科技服务中心和技术创新基地；整合研究机构，优化资源配置，强化信息管理，实现资源共享，使科研综合实力达到省内本科高校中上水平。

学校决定，于 2016 年下半年启动实施教学团队和科研团队支持计划，同时出台《青岛滨海学院科研创新团队建设实施办法》、《青岛滨海学院优秀教学团队建设实施办法》。

**(2) 创新科研组织方式，构建创新人才培养平台。**围绕人才培

养模式改革，创新学校的科研组织方式，以师生科研团队为核心，注重发挥本科生科研在创新人才培养中的作用，建立“开放式”团队的运行机制及氛围，强调科研的工程实践背景。在以科研项目、科技竞赛、创新基金申请为突破点的基础上，结合青岛地区，尤其是西海岸新区发展需求和区域优势，高起点构建创新人才培养平台。

开放更多的科技资源为大学生科技活动服务，发挥科研对社会服务及人才培养的重要作用；完善产学研紧密结合的科技创新体系，使教师的基础与应用基础研究能力得到较大提高，自主创新能力明显增强，教师撰写高水平论文及发明专利申请的数量大幅增加、质量大幅提升；进一步提高科技成果转化率。努力实现“十三五”期间，三大检索系统发表论文、SSCI 期刊论文、发明专利、重大标志性成果等均有新的突破。

**(3) 完善政企校合作机制，加强学科专业与行业产业对接。**充分发挥政府、企业在专业建设和人才培养领域中的作用。深化政府、企业和学校之间的合作，共同搭建教、学、研、做体制机制建设的平台，开展多层面、广角度的协同创新，共同探讨提升人才培养质量和更好地为区域经济服务的途径。更新人才培养观念，密切与社会的结合度，使民办高校的地位由过去的社会边缘走向社会中心，由过去的独立发展走向协调发展，充分利用社会对高等教育和大学生培养的关注度拓展学校的发展空间。准确把握定位，确立发展方向，自觉承担起服务地方经济发展和现代产业体系建设的时代责任，实现专业与产业的有效对接，使学校培养的人才与社会需求对接，得到社会的认可和重用。

**(4) 建立健全科学技术评价机制。**结合学校实际建立行之有效的评价制度，对科研评价既要重视和认真探索，又要避免赶潮流和新闻炒作，以科学的态度理性地对待科研评价问题，遵循科学规律，建立科学的评价指标体系，促进学校科技创新能力和科技创新体系的建设，推动学校科学研究健康发展。实行分类评价原则，对不同类型的科研活动采用不同的评价指标体系和方法。对战略性基础研究要考虑国家战略需求与科学发展目标导向的有机结合，以科学技

术前沿的原始性创新和集成性创新、解决国家重大需求的实质性贡献以及优秀人才培养为主要评价标准；对自由探索性基础研究要强调科学发展的目标导向，以新发现、新概念、新理论和新方法等原始创新性成果和创新性人才的培养为评价标准；对应用研究应紧密结合区域经济社会发展的需要，以技术推动和市场牵引为导向，以技术理论、关键技术、共性技术和核心高技术的创新与集成水平、自主知识产权(专利、版权、标准、专有技术等)的产出、潜在的经济效益、社会效益等要素为主要评价标准。

**(5) 正确处理数量与质量的关系。**对教师的科研能力、学术水平、科研业绩、科研成果考核都要遵循科学规律，慎重提出数量指标，既有数量要求，更要突出质量要求，要突出真正的原始创新，不简单规定论文和著作的数量，以避免造成急功近利、浮夸浮躁的学术风气。对教师的科研业绩考核着重考核其是否扎扎实实潜心学问和创新，对教师学术水平的考查应重点看其在本研究领域的实际创新和贡献，通过考查教师的代表性学术成果(论文、专著、发明专利等)来判断其学术水平，通过考查教师近期的学术研究情况判断教师的创新潜力。

**(6) 治理学术腐败，维护科学研究的纯洁性。**将学术道德建设作为教师和学生考评的重要内容，采取有力措施杜绝和治理学术腐败，在社会和校园内营造出清晰、自由的学术之风。

一是加强学术道德教育，让教师和学生明确学术道德内涵，让其知道学术研究要本着追求真理、献身科学的精神去从事研究，要学会自我评价和自我约束，严谨求实，勇于创新，要尊重和保护他人的劳动成果，不抄袭剽窃，具备理性的怀疑和批判精神，公平公正地进行学术评价，以保证学术研究的质量。

二是改革学术制度，规范教师专业技术职务评定程序，健全人才激励机制，建立科学完善的学术评审机制，发挥校内学术委员会的作用，采用聘请校外评审专家或委托第三方评价等措施，杜绝学术腐败。

三是健全相关规章制度，加大对学术腐败的制裁力度，建立健

全学术惩戒机制，用规章制度来惩治学术腐败行为。

四是强化公示制度，加强全员监督。坚持公示制度，在职称评定、科研立项、成果鉴定与评奖、学位授予等学术评审中，采取多种形式和途径对申报材料、评审标准、评审过程和结果进行全过程公示，增加评审透明度；加强学术活动的舆论监督，如有学术领域违法违规行为，在学校媒体上予以公布，教育本人，警示他人；建立举报奖励制，凡举报属实的，酌情给予奖励。

2017年12月底前，完成修订《青岛滨海学院科研经费管理办法》、《青岛滨海学院科研课题管理办法》、《青岛滨海学院学术活动管理规定》，修订完善《青岛滨海学院科研成果与专利管理办法》，并出台支持科技创新机制建设的相关文件。

#### **（四）以立德树人为根本使命，全面推动教育教学改革**

##### **1. 构建完善协同育人体系**

围绕“立德树人”根本任务，以社会主义核心价值观为主线，构建思政育人、文化育人、专业育人、实践育人“四位一体”的德育体系，完善适应人才培养目标要求的协同育人体系，促进德育与专业教育的有机融合。创新大学生思想政治教育模式、机制，完善各教育培养要素协同配合的全员参与、全方位实施、全过程育人的大德育工作体系，将人才培养融入到各项工作、各个环节。

构建社会参与、国际化培养的机制和环境，扩大利用各类社会资源和国内外高等教育优质资源，拓展校企合作培养、中外联合办学平台和渠道，提升社会参与、国际化培养水平；融合传统文化、区域文化、校本文化，打造滨海学院的文化品牌，坚持滨海“要学做事、先学做人”的育人理念，秉承“人品为先、文化熏陶、宽严相济”的特色育人模式，加强诚信档案建设和学生日常操行考评，打造符合“明德、践行、善事、创新”要求的“滨海人”品牌，达到增强学生对社会的认知感和责任感。

2016年下半年，根据山东省高校工委、山东省教育厅新出台的《山东高校德育综合改革指导纲要(试行)》制定《青岛滨海学院德育综合改革指导纲要实施意见》，2017年上半年修订《青岛滨海学

院学生道德行为规范》和《青岛滨海学院学生思想品德课考核办法》等德育文件。

## 2. 深化人才培养过程，改进教学内容和方式

视教育教学质量为生命线，从应用型大学的培养目标出发，创新人才培养模式，深化人才培养过程。紧紧围绕“培养什么人，怎样培养人”的主题，按照“明德、践行、善事、创新”的目标要求，着力塑造学生的健全人格，使其确立崇高的人生目标，脚踏实地，不断进取，成为诚实善良的一线生产、服务或管理人才，成为有责任心、正义感和奉献精神的社会主义事业的建设者和可靠接班人，从而赢得社会高度认可，打造出响当当的“滨海质量”金字招牌。

引导教师不断进行教学方法与教学内容，考试考核方式和方法的改革与研究，设计有效的教育教学活动，建立以提高实践能力为引领的人才培养流程，使课堂教学、课程考核、毕业论文（设计）、实验实习、第二课堂、社会实践等一系列活动，既与区域经济社会发展需求相适应，又能有效促进专业培养目标的实现。

以深化“学产研”合作教育模式改革为突破口，以强化实践教学为重点，将创新创业教育融入人才培养全过程，将专业教育和创业教育有机结合，把生产、服务或管理一线革新项目和问题，作为人才培养的重要载体和毕业设计选题来源，全面推行案例教学、项目教学，为更加有效地培养应用型人才提供有力的技术支撑，使学生实践应用能力大幅提升。

继续推进本科教学质量与教学改革工程，继续实施卓越工程师教育培养计划，打造创新人才培养新平台；应用“卓越计划”的改革成果，逐步建立产教融合、协同育人的人才培养模式，向实现专业链与产业链，课程内容与职业标准，教学过程与生产、服务或管理过程对接的方向迈进。

## 3. 强化创新创业教育，提升学生创新创业能力

围绕创新创业人才培养要求，以提高人才培养质量为核心，弘扬我校创新创业教育办学特色，坚持创新引领创业、创业带动就业，更新教育理念，坚持创新创业教育与专业教育紧密结合，将创新创

业教育融入创新人才培养的全过程，建立具有我校特色的创新创业教育体系，全面提升滨海学院大学生的社会责任感、创新精神、创业意识和创业能力，培养高素质的创新创业型人才。学校于2016年上半年已出台《青岛滨海学院深化创新创业教育改革实施方案》（青滨办发[2016]10号），业已实施。

强化创新创业教育的基本原则：坚持问题导向、重点突破，分类实施，凝聚力量、协同推进。面向全体，着力增强所有学生的创新精神、创业意识和创新创业能力，努力促进学生全面发展；面向全程，补齐培养短板，将创新创业教育融入人才培养全过程，融入所有教师的教育教学中，实现全员育人、全程育人；面向未来，将服务当前需求与培育未来生产力相结合，促进学生当前发展与终身发展相结合，构建有利于学生可持续发展的创新创业教育长效机制。

强化创新创业教育的总体目标：紧紧围绕学校的综合改革工作，2016年全面深化学校创新创业教育改革，完善制度建设，营造创新创业教育氛围；2017年取得重要进展，形成具有学校特色的创新创业理念，形成较完善的创新创业人才培养体系，学生创新创业意识明显增强；到2020年形成完备的课程教学、实践训练、企业孵化递进式创新创业教育链条和教育体系，人才培养质量显著提升，学生的创新精神、创业意识和创新创业能力明显增强，投身科技创业实践的学生显著增加。

学校继续实施弹性学制，允许学生休学创业，延长修业年限（专科最长可延至6年，本科最长可延至8年，五年制本科可延长至10年），对完成规定学业的学生及时核发学业证书，学校按学期审核学位授予资格、办理相关手续。

## **（五）以师德学养为核心，完善师资队伍整体提升机制**

### **1. 完善师德建设体系，增强德育实效**

坚持以德立校，立德树人，坚持“人品为先，文化熏陶，宽严相济”育人特色理念，坚持办大学就是办文化的做法，在教师中开展以社会主义核心价值观教育、理想信念教育、法制教育和职业道德教育为重点的师德专题教育，完善教育引导、制度规范、监督约

束、查处警示的师德建设长效机制。

学校将继续坚持新教师入职宣誓制度，强化其责任感、使命感和职业荣誉感。通过组织系列德育活动和采取有效措施引导广大教师恪守职业道德规范，树立良好教风和诚信学风，以道德追求、学术素养和人格魅力教育感染学生。强化师德建设主体责任，建立健全师德考核、年度评议等制度，将师德作为评估考核办学的重要指标，把师德素质作为教师资格认定和新教师聘任的先决条件，把师德表现作为教师绩效考核、职务晋升与聘任、进修深造和评优奖励的首要依据，在教师年度工作考核中，实施职业道德表现“一票否决”制度。

## 2. 实施教师培训系统工程，完善教师发展机制

秉承人才强校战略，以学校顶层设计统揽发展全局，以提高学校整体办学质量为核心任务，以师资队伍建设为抓手，通过教师培训、研究交流、咨询服务等工作，推动教育教学改革，引领教师专业发展，提升教育教学水平。秉持从自我提升向组织规划转变，从教师培训向教师发展转变，从教师管理向教师服务转变，从促进教学向深化改革转变的原则，提升师资队伍素质，强化教学科研能力培养，努力实现职称结构合理化、年龄结构均衡化、学历结构高层化、学缘结构多元化目标。

坚持“着眼长远，质量优先，专兼结合，保证重点”原则，进一步完善教师教学发展机制，推进教师教学发展各项工作的常态化、制度化、专业化，助力培育一批优秀的教学团队、教学名师和教学成果，营造一个重视教学、研究教学、潜心教学的大学教学文化氛围。构建覆盖新教师、青年教师、骨干教师、老教师等教师职业生涯全程的学校-学院-教研室三级教师教学发展体系，以教学竞赛为手段，打造优秀教师培养平台。

实施三个教师工程：做好“以老带新、以老带青”工程，推进“中青年教师教学、学术骨干”培养工程，强化“双师双能型”教师队伍培养工程。推进五个项目计划：新教师训练营与教师知识更新计划，实施教师教学咨询服务计划，教师实践能力培养与国内外

研修计划，教改研究及推广计划，教学竞赛促教学能力提升计划。2017年上半年修订《青岛滨海学院新教师培训规定》等相关文件。

### **3. 健全教师考核评价体系，激励教师专业发展**

(1) **科学设岗建立“四重”分类考核指标体系。**实施按岗分类考核，通过重师德、重能力、重业绩、重贡献，逐步建立多元主体评价机制。以学生评教为基础，综合教学质量监控与评价督导员、同行专家和管理人员等评教结果，形成对教师师德和教学质量的考核评价结果，与岗位聘任、年度考核、评优评奖、工资晋升等项目挂钩。

(2) **建立发展性教师评价体系。**以促进教师的专业发展为目的，重视教师的个体差异和评价主体的多元化。一是利用双向性评价的特点，建立双方互相信任的基础，将和谐气氛贯穿评价过程的始终。二是发挥形成性评价的功能，注重教师的未来发展，注重教师的个人价值、伦理价值和专业价值，促进教师的未来发展，制定评价者和教师认可的评价计划，由评价双方共同承担实现发展目标的职责，注重长期的目标。

(3) **构建多元的教师评价体系。**转变评价观念，重视教师本人在评价中的主体地位和作用，关注教师的个性差异，实施多主体评价，强化评价的导向、激励、诊断、调控、反思、发展等多重功能，建立教师自我评价、同事评价、领导评价、督导员评价、学生评价等多元评价制度，激发教师内在发展的动力，调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，促进教师不断向专业化方向发展。

2017年年内，完成修订《青岛滨海学院本科教学章程》、《青岛滨海学院教学工作规范》、《青岛滨海学院学科专业建设管理体系及专业负责人制度实施办法》、《青岛滨海学院教学事故认定和处理办法》、《青岛滨海学院中青年教师实践能力考核方案》、《青岛滨海学院“以老带新、以老带青”工作制度》等制度文件，并出台相关新文件，完善教师考核评价机制。

### **(六) 坚持开放性办学，拓展丰富教育资源**

#### **1. 拓展深化国内外交流合作**

借助青岛市“一带一路”双向开放桥头堡的作用，适应高等教育发展国际化趋势，拓展交流空间，引进优质资源，提升合作层次，充分发挥应用技术大学（学院）联盟等作用，与国内外著名高校开展合作交流，不断推进国内外合作办学。“十三五”期间，计划新增10所国内外友好交流合作院校，新增中外合作办学和联合培养项目3个，新增海外大学共建汉语言实习和培训基地1-2个。实施海外名师计划，年聘请一批长期外国文教专家和国外技术与管理专家。充分利用国家和省市有关海外研修计划，每年选派一定量的优秀教师海外培训与研修，每年外派一批汉语志愿者。加强双语授课和对外汉语教师队伍建设，完善留学生教育体系，提升留学生教育层次，扩大年接收留学生和派出留学生的数量，在创办高标准中外合作大学的道路上迈出新步伐。

## **2. 推进与青岛市和黄岛新区合作共赢**

发挥学校人才、科技、教育、文化、地理优势，主动与青岛市政府有关部门和黄岛区建立合作共建机制，找准学校发展的着力点和突破口，主动适应、融入、引领青岛西海岸新区的新产业新业态发展。应用“卓越计划”的改革成果，探索产教融合、协同育人的人才培养新模式，实现专业链与产业链、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程对接，提高服务区域经济社会发展的能力，争取每年与政府或企业共建重要项目2-3个，每年新增2-3所校企合作的特色企业，为学校发展开创宽广的外部空间。

## **3. 借助省市政策扶持提升学校办学层次**

**(1) 搞好省市优势特色专业和重点专业建设。**充分利用山东省和青岛市对地方高校和民办高校的政策扶持强化专业建设。根据山东省教育厅“实施优势特色专业发展支持计划，优先发展优势特色专业，加快发展适应社会需求专业”精神，做好优势特色专业建设工作；根据《青岛市中长期教育改革和发展规划纲要(2011-2020年)》和《青岛市蓝色经济区发展规划》以及青岛市开展高等职业教育发展综合改革试点平台，申报特色鲜明、优势突出的重点专业，借势打造国内一流的优势专业群，建成学校产学研用一体化综合性支撑

平台。“十三五”期间，力争新增山东省优势特色专业5个左右，青岛市共建重点专业4个左右。

(2) 利用“对口帮扶”政策优势提高办学水平。借助山东省委高校工委、山东省教育厅确立的“建立公办高校对口帮扶民办高校制度”政策扶持，充分利用对口帮扶我校的三所公办学校（青岛大学、潍坊医学院、潍坊学院）的师资、人才、教学、管理等方面的优势，加强学校的师资队伍建设，提高教育教学质量和高等教育管理水平，提升学校的整体办学层次。

### **三、保障机制**

#### **(一) 加强组织领导，增强政治保证**

学校成立综合改革领导小组，统一领导和组织实施全校的综合改革工作。领导小组办公室负责制定细化分工方案。各部门、单位按照分工，制定各项改革具体实施方案，完善配套措施，切实抓好各项改革任务的落实。

认真贯彻中央精神和教育部部署要求，落实山东省委办公厅、山东省政府办公厅《综合改革意见》，进一步加强和改进学校党的建设与思想政治工作，为推动改革顺利进行提供坚强保证。

#### **(二) 完善内部管理体制机制**

##### **1. 搞好综合改革的顶层设计**

学校综合改革的顶层设计要立足于促进学校科学发展、可持续发展，要保证拟定的实施纲要、实施方案是一份有利于学校改革发展的总规划，必须具有前瞻性。在可行性设计的基础上描绘有发展潜能的改革蓝图。

顶层设计要以文化为基础，提炼核心理念，统领学校文化核心理念，强调人的能动作用，强调团队精神和情感管理，优化管理理念，完善“董事会领导、校长负责、教授治学、师生参与”的管理体制机制建设。

##### **2. 逐步实行校院两级管理体制**

按照减少管理层级，下移管理重心，提高管理效率，增强办学活力原则，理顺校、院关系，构建符合校情的责权明晰、运作协调、

科学高效的内部管理制度，增强二级学院的自主管理、自我约束、自我发展的能力，释放办学活力。同时，探索两校区协调运行的新管理模式。

### **3. 健全民主管理监督机制**

高度重视教职工代表大会、学生代表大会及其组织在学校发展中的管理作用，畅通、完善师生建言献策渠道和平台，让每一位滨海人自觉树立“学校兴旺我之责”的主人翁意识，初步形成全员参与学校管理的有效机制和长效机制。

### **4. 提升各级执行力**

加强干部队伍选拔与培训力度，进一步强化目标管理和绩效管理，从优化组织结构、完善工作流程、细化岗位职责和合理人员配置入手，建设高效执行力团队；使每一位干部、教师和职员牢固树立执行观念，准确理解执行力，注重战略修养，关注执行细节，培育创新思维，切实提高自身执行素质和执行力；在全校范围内建立科学的执行制度，培育优良的执行文化，形成提高执行力的保障机制。

### **5. 完善考核评价和分配办法**

针对单位或团队的类型、性质和岗位的不同，建立科学完备的岗位标准和考核体系，形成以岗位目标为基准的分类评价考核办法，全面开展综合绩效考评；利用分配的杠杆功能，奖勤罚懒，奖优罚劣，完善鞭策人才不断创新进取的分配办法，形成卓有成效的激励机制。

### **6. 深化人事制度改革**

充分发挥民办高校人事管理的优势，在“总量控制、规范合理、精简高效”原则下，按需设岗、以岗招贤，按岗定薪、以绩取酬，严格考核、合同管理；突出能力与贡献导向，实施新形势下民办高校专业技术职务评审制度；树立能力本位的人才观，建立能上能下的用人制度，不畏框框、不拘一格选贤任能，确保智者、能者、贡献突出者上位，平者、庸者、碌碌无为者让贤。

## **（三）强化教学质量保障作用**

### **1. 在教学改革中不断强化教学质量保障工作**

转变教育思想观念，以学生的学习和发展为中心，全面、整体、协调推进教学模式、教学方法和教学内容体系改革；发挥教师主导作用，推行学生自主学习，实现以“教”为中心向以“学”为中心的转变，在教学改革中强化教学质量保障，提高学生的学习质量，使学生在知识、能力和素质上获得全面提升。

### **2. 健全教学质量标准和评估制度**

提高教学质量保障体系运行的有效度，修订本科人才培养方案和课程标准，强化理论课程、实验课程和主要实践教学环节；继续完善和实施主要教学环节质量标准，进一步体现应用型人才培养理念，提高各项指标的可衡量度；强化考试、毕业设计、课堂教学等常规检查评价。

### **3. 完善教学质量四级监控体系**

进一步完善已经建立的校、院、专业、教研室四级教学质量监控体系，明确各自的职责与功能，逐级负责监控；按学科专业配备专职督导评估专家，发挥其在专业、课程、质量工程建设等方面的“督教、督学、督管”作用，增强教育教学质量督导评估工作的专业性、针对性和时效性；在有效监控的基础上，形成不断提高教育教学质量的长效机制。

### **4. 建立教学质量持续改进提升机制**

加强校内教学基本状态数据库建设，在学生评教、同行听课、教学督导、学生信息员反馈、教学评价等基础上，进一步拓宽教学质量信息反馈渠道；在每年进行应届毕业生就业满意度调查和用人单位满意度调查的基础上，继续坚持对毕业生家庭满意度的调查；增强教学质量信息的综合性、针对性和实效性，以问题为导向，真正建立起信息搜集、客观分析、及时反馈、精准施策、限时改进的闭环式教学质量持续改进提升机制。

## **（四）构建资源保障体系**

### **1. 充分利用校友资源，助力学校发展**

进一步完善校院两级校友工作机制，发挥校友会桥梁作用，加

强校友与学校、校友与校友、校友与在校生间的交流与联系；扩大以校友为纽带的校企合作空间，为学校建设与发展增添活力；让更多优秀校友回校分享创业创新经验与方法，传递校外新气息，播撒成长正能量，做到互通有无、提供便利、促进发展，让校友资源成为推动学校建设与发展的一支重要力量。

## **2. 确保发展经费增长，完善经费配置机制**

加大教学经费的投入，充分发挥学校教育发展基金会作用；制定激励政策，鼓励吸引社会资金支持，扩大校外经费来源；借助国家、省和市教育扶持项目，积极创造条件，争取单项资金扶持，确保我校发展经费稳步增长。完善优先重点发展项目、保证基本发展项目的经费配置机制；坚持集中有限资金办大事原则，优先增加人才培养、重点学科专业建设及科研创新经费。

## **3. 强化厉行节约的经费节流管理措施**

健全重大设施建设、重点学科建设等优先保障项目的经费管理制度，严格规划项目拨款；做好大型仪器设备保养工作，杜绝贵重设施的轻易替代、闲置和重复购置；坚持勤俭节约的优良传统，在不降低工作标准的前提下，创新、尝试节约资源新方法、新技术。修订完善我校资产维护、维修管理办法，提高设备使用率，延长资源和设备使用寿命。

## **4. 完善校内公共资源保障体系**

加强教学和科研实验、实习设施建设；借鉴国内外先进经验，加强、完善本科应用型人才教学常规实验室建设，确保工位数量充足，实验设备先进、实用、够用；优质完成我校旅游专业教学、实验实习基地和护理专业实习实训基地建设；继续完善、整合、充实我校原有实验实习基地，扩充我校产学研基地和社会实践基地的规模与数量，加强教育教学、生活设施的配套建设。

## **5. 打造高水平开放性图书档案文献体系**

保质保量完成每年图书（文献）精准购置计划；完善图书档案文献服务规范和管理制度；提高图书馆文献保障水平和信息服务能力，加强服务学校发展需要的重要数据库、特色数据库等建设，不

断提高图书资源信息化水平和图书档案文献流通率。

## **6. 建设“智慧校园”，提高师生安全指数**

以数据中心为核心平台，通过数据共享和集成，实现数据定制，进行数据集成与挖掘，综合数据涵盖教育教学、学生事务、人力资源、后勤与资产管理等领域；实现校园网络全覆盖，构筑互联互通教育信息化体系，建成以提升师生信息化应用水平为目标的“智慧校园”。加强信息人才队伍建设，强化信息安全，提升校园网络“绿色”指数，保证“智慧校园”持续高效运行。

### **（五）建立多元多方位联动机制**

#### **1. 上下联动与协调**

建立上下联动、各方协调的改革推进机制，确保学校改革符合国家和山东省教育改革要求，与上级部门政策措施衔接一致。校内各部门单位按照学校部署分工，协同配合，共同推进，形成改革合力。

#### **2. 营造良好氛围**

加强宣传引导，凝聚全校改革共识，充分调动广大师生参与的积极性，群策群力推进改革。各项改革方案的制定和政策制度的出台，应充分听取师生意见和社会有关方面意见。加强交流借鉴，及时推广改革试点经验。

#### **3. 强化监督检查**

建立健全综合改革目标责任制，明确责任单位和责任人。学校及时跟踪检查改革任务进展情况，督促工作落实。建立改革工作考评和情况通报制度，考评情况作为对单位班子和干部个人考核评价的重要依据。

## **四、分步实施**

**2016年5月-2016年6月。**学习、宣传、动员阶段。学校领导班子组织学习《综合改革意见》，统一思想、统一认识。要求达成三个方面共识：一是改革是指改革方式的变化和改革内容的深化，而不是遍地开花，要有重点地持续推进，以核心改革带动其它方面的改革；二是改革的关键要依靠顶层设计系统推进，搞清楚改革什

么，什么能改，什么不能改，如何实施改革的问题；三是青岛滨海学院，作为民办高校，改革的落脚点是让社会评价学校，要发挥社会参与作用，实现发展战略转变，实现内涵式发展，适应区域经济社会发展需求，改革和优化人才培养模式，提高教育教学质量，特色立校，让社会有更多选择价值。

组织中层及以上干部学习，对各二级单位布置相关任务，要求各二级单位组织教职员工认真学习贯彻上级文件精神，与学校步调一致，设计本单位的综合改革思路。

**2016年6月-2016年8月。**进行综合改革顶层设计，组织、编制、上报、颁布实施《青岛滨海学院综合改革方案》。

**2016年6月-2017年12月。**优化完善学校治理结构，有效推进现代大学制度建设。

**2016年9月-2018年12月。**深化人事制度改革，完善和落实岗位设置与聘用制度，完善引育并举的高层次人才队伍建设机制，逐步建立起以业绩贡献和创新创造为导向的薪酬分配制度，使得此方面的改革取得明显的效果。

**2016年9月-2018年7月。**进一步推进内涵发展，促进教师的自由发展，构建覆盖新教师、青年教师、骨干教师、老教师等教师职业生涯全程的学校-学院-教研室三级教师教学发展体系。

**2016年1月-2020年7月。**优化专业布局，打造专业特色。

其中：2018年7月，三个试点（土木工程、酒店管理、学前教育）专业特色初见成效；2018年9月起，推广三个专业试点经验，辐射带动其它专业建设。

**2016年9月-2020年12月。**以立德树人为根本使命，全面推动教育教学改革。构建完善协同育人体系，深化人才培养过程，改进教学内容和方式，强化创新创业教育，使学生创新创业能力有明显提升，建立长效机制。

**2016年9月-2020年12月。**以师德学养为核心，完善师资队伍整体提升机制。完善师德建设体系，长期实施教师培训系统工程，完善教师发展机制；健全教师考核评价体系，建立“四重”（重师

德、重能力、重业绩、重贡献)分类考核指标体系,构建多元的教师评价体系。

**2016年9月-2020年12月。**不断完善内部管理体制机制,强化教学质量保障作用,完善教学质量四级监控体系,构建资源保障体系,打造高水平开放性图书档案文献体系,建设“智慧校园”,建立多元多方位联动机制,保障综合改革顺利进行。

青岛滨海学院

二〇一六年八月二十七日