

“十三五”发展规划

山东胜利职业学院

目 录

山东胜利职业学院改革与发展“十三五”规划	3
引言.....	3
一、“十三五”规划背景.....	3
二、“十三五”工作的指导思想、基本原则和发展目标.....	10
三、“十三五”规划工作任务.....	14
四、实现“十三五”规划目标的措施保障.....	23
山东胜利职业学院“十三五”专业建设规划	24
一、“十二五”期间专业建设取得的主要成就.....	24
二、专业设置现状.....	25
三、专业建设基本思路.....	25
四、专业建设原则.....	25
五、专业建设目标.....	26
六、保障措施.....	27
山东胜利职业学院“十三五”师资队伍建设规划.....	30
一、“十二五”期间学院师资队伍建设现状.....	30
二、指导思想和发展目标.....	30
三、主要任务和措施.....	31

山东胜利职业学院改革与发展“十三五”规划

引言

“十三五”时期是我国加快推进教育现代化，健全现代职业教育体系的重要时期。国务院发布的《国家教育事业发展“十三五”规划》中明确提出要加快发展现代职业教育，山东胜利职业学院在办学主体资质由胜利油田移交到东营市之后，需要根据国家及山东省政府对职业教育发展的规划要求，结合东营市国民经济和社会发展的第十三个五年规划的目标任务，重新梳理学院“十三五”期间的目标任务，制定学院“十三五”改革与发展规划。

一、“十三五”规划背景

（一）学院发展历程和现状

2003年5月23日，以原胜利石油学校和原胜利油田师范专科学校，申办山东胜利职业学院获山东省人民政府批复。6月18日举行了挂牌仪式，标志着山东胜利职业学院正式成立。在十余年的办学历程中，由于学院的办学性质属于企业办学，为适应国有企业改革的总体形势，学院几经战略调整，从学历教育全面转向职业培训，学历教育暂停招生。

为优化东营市高等职业教育布局，充分发挥学院的资源优势 and 办学特色，促进区域经济社会更好更快发展，根据国家关于加快发展现代职业教育的决策部署和深化国有企业改革的有关要求，东营市人民政府和胜利油田于2017年11月签署山东胜利职业学院办学资质移交框架协议，确定山东胜利职业学院移交东营市人民政府管理，并于2018年秋季恢复学历教育招生。

截至目前，学院占地49.65万平方米，校舍建筑面积16.16万平方米，用于教学、科研的仪器设备总值8293.3万元；图书馆建筑面积9000余平方米，藏书57.2万册。建有各类专业实验实训室92个，拥有ZJ50DB钻机、ZJ40L钻机、井下作业通井机、游梁式抽油机、PZ12V190B柴油机等各类实训设备和钻井、采油工程、油气集输、带压作业等各类仿真模拟系统100余台（套）；建设了国家安全应急响应演练训练基地、中国石化油气生产信息化培训基地、胜利油田技能人才培养基地、胜利油田技能人才创新孵化基地、胜利油田应急救援训练中心等实

训基地，并与多家企业建立了校外实习基地，较好地满足了学生实验实训和技能训练要求。

学院现有专任教师 260 人，其中，教授 17 人、副教授 177 人；硕士 106 人，博士 2 人；“双师型”教师占专业教师比例为 85.4%；全国优秀教师、山东省优秀教师等共 44 人。此外，学院还聘任了 190 余名企业专家和技能大师为兼职教师，形成了一支以专任教师为骨干、以兼职教师为补充、专兼结合的高层次、高素质、高水平的师资队伍。学院现设有石油工程学院、化学工程学院、储运与建筑工程学院、机电工程学院、医疗卫生学院、信息与自动控制工程学院等 6 个二级学院和 1 个基础教学部，共有石油工程技术、油气储运技术、电气自动化技术、建筑工程技术、机电一体化、应用化工技术、计算机应用技术、药学、护理、汽车检测与维修技术、物联网应用技术、物流管理等 12 个普通高职招生专业。

（二）“十二五”期间学院的发展情况

山东胜利职业学院根据办学主体胜利油田提出的由学历教育与职业培训“两条腿走路”到“中心任务由学历教育完全调整为企业人才培养”总体要求，坚持以服务学生和服务企业为宗旨、以学生就业为导向、以提升培训学员能力为本位的办学思想，坚持以人为本、服务学生学员的办学理念，坚持服务油田、面向社会，质量立校、突出实践教学培训的办学方向，坚持产学研结合、产教结合、校企合作、多元开发的发展道路，顺利完成学历教育教学任务，圆满完成胜利油田下达的培训经营指标。

1. 强化专业建设，不断优化专业配置。学院依据专业建设发展规划，围绕山东省产业发展重点，及时将“十一五”规划专业链概念转变为建设专业群的思路，不断优化专业结构，调整专业方向。高职招生专业从 2003 年建校之初的 10 个，逐步发展为涵盖资源开发与测绘、制造、生化与药品、土建、财经、医药卫生等 6 个专业大类中的石油与天然气、机械设计制造、自动化、汽车类、化工技术、土建施工、财务会计、市场营销、护理类、药学等 10 个专业小类的 14 个高职专业，其中油气开采技术专业成为山东省特色专业建设点，油气开采技术和油气储运技术 2 个专业列入中央财政支持专业建设，新建中国石化集团公司财政支

持的实训基地 3 个，在校生规模最大时达到 6000 余人。2017 年，学院办学主体资质移交东营市政府，山东胜利职业学院恢复招生，目前设置有石油工程技术、油气储运技术、电气自动化技术、建筑工程技术、机电一体化、应用化工技术、计算机应用技术、药学、护理、汽车检测与维修技术、物联网应用技术、物流管理等 12 个普通高职招生专业。

2. 加强教科研工作，全面提升办学能力水平。学院全面实施创新驱动发展战略，核心竞争力和可持续发展能力不断提升，办学能力和综合实力有了明显增强。获得省级教学成果一等奖 18 项、二等奖 26 项；建成山东省省级精品课程《图形图像处理》和《AUTO CAD 制图》2 门，获得山东省高等学校重点教材立项 6 项，出版省重点教材 28 本，取得第一批“十二五”职业教育国家规划教材 6 部，拟入选第二批“十二五”职业教育国家规划教材 2 部；共获得专业建设专项资金 600 万元。学院先后被评为“全国职工教育培训优秀示范点”“中国企业先进教育单位百强”“全国职业指导与创新教育先进单位”“山东省企业实习实训基地”“山东省职业教育与创业教育先进学校”“东营市创业就业培训基地”“胜利油田文明建设先进单位”“胜利油田教育培训先进单位”“胜利油田技能人才开发工作先进单位”等多项荣誉称号。

3. 持续深化教学改革，保障人才培养工作质量。自 2009 年以优秀等级通过山东省高职院校人才培养工作水平评估以来，学院不断丰富爱岗敬业，自强不息，构建特色学校文化、双证融通、产学合作，创新人才培养模式、资源共享，集约办学，走可持续发展之路“三位一体”的办学特色内涵，人才培养质量不断提高。

学院进一步修订完善了各专业人才培养方案，出台了以赛代培、专业带头人与骨干教师选拔及管理办法、优秀教学团队建设管理办法、精品课程建设管理办法等制度规范；实施订单培养，与中石化达成了焊接专业青年拔尖技能人才合作培养协议，在培养方案、师资配备、技能训练、选拔淘汰、以赛代培以及学生管理上成为职业院校人才培养模式的新亮点；加大实训力度，部分专业实现顶岗实习；学生技能取证率达到 100%；建成省级精品课程 1 门，省级筹建精品课程 1 门，院级精品课程 5 门；建成院级优秀教学团队 4 个；编写规划教材 60 余部，

其中主编的8门教材获全国石油职业院校优秀教材奖；1项省级教改项目通过鉴定。构建并实施“国家级—省级—院级”三级技能大赛机制，不断强化技术技能人才培养质量，学生（学员）共获得省级及中石化集团公司各级各类大赛个人金奖28项、银奖15项、铜奖9项，团体第1名2项、团体第2名1项、团体第3名5项。

4. 贯彻“三个一切”原则，学生工作成效显著。学生教育与管理持续贯彻“三个一切”的指导思想，坚持“教育、管理、服务”三结合。认真执行“一日常规制度”、“三级考核”制度，开展“优良学风班”创建活动；选树十佳学习标兵，表彰奖励在学科竞赛中取得优异成绩的学生，在引导学生把主要精力用在学业、始终倡导以学为主的同时，积极组织开展科技文化艺术、社会实践、社团、勤工助学等活动，丰富了学生的业余生活，提高了学生的综合素质。

深入开展理想信念教育、文明道德教育和专业思想教育，坚持用大庆精神、胜利精神育人，高度重视在青年学生中培养、发展党员工作。加强学生的心理健康教育，开展心理辅导和心理咨询工作。学院重视学生就业观念的转变，把拓宽就业渠道、提高毕业生就业率，作为衡量办学质量和关心学生的大事来抓，建立了学院主动、社会联动、家长促动、学生行动的毕业生就业工作机制，形成了以人为本的就业服务体系。积极组织双选会、就业咨询会，建立了一批稳定的就业实习基地，同中石化天然气分公司、中铁14局等多家企业签定了长期就业合作协议。新生报到率在保持90%以上的同时，毕业生总体就业率96.73%，石油工程、机电一体化、油气储运、应用化工专业的毕业生就业率连续保持了100%。

5. 做好职业培训工作，凸显学院社会服务职能。充分发挥学院教育教学资源优势，使之更好地服务企业生产经营和区域经济发展，一直是学院重视和倡导的办学宗旨。特别是2013年学院按照中石化集团公司和胜利石油管理局改革的要求，中心工作全面由学历教育转向职业培训。为做好职业培训工作，学院先后出台了《培训项目运行程序和培训质量考核办法》、《培训教材开发管理办法》、《培训项目管理及考核办法》等一系列培训管理制度办法，规范了工作流程，完善了制度体系，提升了学院培训工作制度化、规范化水平；学院不断创新机制，注重

前期调研，建立项目化运作机制，完善培训监督评价体系，精心设计“五零制”培养模式，实现培训项目的开发、实施、评价与培训收入挂钩，引导培训项目的形式、内容和结果更加服务于油田和地方企业生产经营需要；学院积极创造条件，强化资质申办，拥有的“企业培训示范基地”，“招投标师职业资格定点培训机构”等十余个资质使学院在市场开发中占据了先机；学院与各培训单位签订《年度培训任务指标承包责任书》，严格奖惩兑现，有效调动了各层面的积极性，形成了全员开展培训、全力支持培训的工作运行格局，推动了培训工作高效运行：一是培训规模不断扩大，十二五期间累计完成培训项目 900 余个，培训班次 3000 余个，参训人数达 20 余万人次。二是培训质量效益持续提升，培训项目测评优良率由 29.6%提高到 44.3%，培育开发出油田精品项目 3 个、高效项目 8 个、培训教材 20 门。三是外闯市场成效显著。承揽中石化、兄弟油田和东营市主办的各类项目 32 个，培训 6 千人次。四是服务油田发展能力明显增强，承揽培训油田待业子女 9 千余名，管理局民心工程得以顺利实施；五是积极探索技能大赛培训教学模式，赛场之上捷报频传。学院先后承训了胜利油田选手参加集团公司井下作业工具工、注水专业、物业管理技术竞赛、智能化管道系统智能化管线管理系统应用技术比武和集团公司油气生产信息化知识竞赛等五项竞赛的赛前培训工作，并承接了集团公司注水专业、井下作业工具工、物业管理技术比武等三项大赛赛务组织工作。期间，学院抽调骨干力量，成立了大赛项目运行指导专家小组，在总结往年大赛培训经验的基础上，探索形成了集团公司业务竞赛“316”培训模式，培训效果显著。学院承训的胜利油田参赛选手在注水专业、井下作业工具工、物业管理技术竞赛中共取得 5 金 6 银 9 铜好成绩，并均荣获团体第一名；在智能化管道系统智能化管线管理系统应用技术比武中，选手克服客场竞赛不利因素，一举获得团体第一，摘得个人 1 金 1 银的佳绩；在集团公司油气生产信息化知识竞赛活动中，更是包揽金奖和银奖。在井下工具工赛前项目中，学院承训的西北局选手实现奖牌零的突破，西南局选手获得团体第四名的好成绩。

综上所述，尽管学院在“十二五”期间经历了战略的调整，学历教育一度暂停招生，但学院发展的脚步从未停滞。办学主体资质移交后的山东胜利职业学院，

必将凭借其深厚的办学底蕴和求实勤勉、锐意进取的文化积淀，在职业教育舞台上绽放更为夺目的光芒！

（三）学院面临的机遇与挑战

我国高等职业教育创新发展的新形势，东营及周边地区依托黄河三角洲高效生态经济区和山东半岛蓝色经济区两大国家战略的高速成长，以胜利油田为代表的传统能源行业的转型升级都为学院“十三五”期间的改革与发展带来了新的机遇。

一是我国高等职业教育进入创新发展的新阶段。经过四十余年的发展，我国的高等职业教育经过不断地探索与调整，已经成为社会经济发展不可或缺的重要组成部分。《国家教育事业发展“十三五”规划》中对高等职业教育明确提出了面向“中国制造2025”，培养战略性新兴产业人才的发展目标；国家、省出台的一系列促进职业教育发展的文件对高等职业院校的人才培养质量、服务发展能力、可持续发展的体制机制等方面都提出了更多新的要求和指导意见；企业对职业教育的需求度、参与度、重视度空前增强，社会对职业教育的认识不断提高，优秀职业院校得到社会普遍认可。

二是东营及周边地区进入经济高速发展的快车道。东营市是黄河三角洲中心城市，是国家石油工业的重要战略基地、国家级石油装备制造业基地和石化产业基地，是黄河三角洲高效生态经济区开发战略的主战场、山东半岛蓝色经济区建设战略的重要组成部分，是黄河经济带的桥头堡、京津冀协同发展城市、国家《环渤海地区合作发展纲要》确定的环渤海地区重要节点城市。“十三五”期间，是东营市资源城市转型攻坚期、战略地位提升跨越期、全面建成小康社会决胜期，东营市进入“率先全面建成小康社会，完成黄蓝国家规划目标，加快建设美丽幸福新东营”的关键阶段，将构筑起以现代农业为基础，先进制造业为支柱、战略性新兴产业和现代服务业为引领的现代产业体系，打造成为全国重要的高效生态经济示范区、资源型城市可持续发展引领区、环渤海地区重要节点城市和区域中心城市。区域经济的高速发展带来的是对高素质人才的巨大需求，这也为学院“十三五”期间的发展带来了机遇。

三是以胜利油田为代表的传统能源行业进入转型升级的关键时期。随着国际石油价格持续下跌，以胜利油田为代表的传统能源行业企业受到了严峻的挑战，“改革才能生存发展”成为了企业的共识。近年来，胜利油田一直在进行不断的改革，以谋求战略转型和产业升级。以“四化”建设、“1+2+2绩效考核体系”为主体内容的生产管理新体制机制正在逐步完善。企业的转型势必产生对高素质高技能人才的旺盛需求，为学院的发展带来机遇。

四是东营市政府办好山东胜利职业学院的信心和决心，为学院未来的发展奠定了良好的基础。办学主体资质移交标志着学院由胜利油田办学转为东营市人民政府主导办学，市政府对于学院未来的发展已经做出了相应的规划和部署。相信在不久的将来，随着市政府投入的逐步到位，学院服务区域经济发展和新旧动能转换、产业升级的能力会进一步增强，势必能够获得更大的成长空间和机会。

五是争创国家优质高等职业院校成为新的发展机遇。由于学院战略调整的缘故，学院并未参与示范校和骨干校建设，错过了高职教育快速发展的第一个机遇期；恢复招生后，学院的首要任务就是按照《高等职业教育创新发展行动计划（2015~2018年）》的具体要求，着手建设优质高等职业院校，以优质校建设为契机，强调持续深化教育教学改革、大幅提升技术创新服务能力、实质性扩大国际交流合作、培养杰出技术技能人才，增强专业教师和毕业生在行业企业的影响力，提升学院对产业发展的贡献度，牢牢抓住高职教育发展第二个机遇期。

在看到发展机遇的同时，我们也应该清醒地看到，学院发展也面临着巨大的挑战。

一是学院在办学资质移交之前已经五年没有招生，在精品课程建设、名师工程、团队建设、教学改革、特色专业建设、实验实训设施等方面都存在较大差距。

二是师资队伍的专业结构、年龄结构、职称结构等方面还不尽合理。教职工队伍中结构性缺员和冗员并存，职工队伍中专任教师缺员，专任教师队伍中专业教师缺员；教师数量相对不足，特别是中青年教师比例偏低；教师来源渠道偏窄，能力单一，缺乏完整、科学的师资培养和培训体系；学术、教学的领军人物的培养需要加快步伐。

三是目前学院技术服务能力不足。在重视科研的意识、参加科研活动的积极性上，与高校的地位还不相适应；科研工作的激励约束机制尚未形成；技术开发服务缺少配套政策和操作平台。

四是在学院管理创新上，精细管理的节点化、流程化的管理还没有完全落实；考核机制上，着眼长远发展的绩效考核指标体系有待完善。

五是办学条件还有待进一步完善。办学基础设施、教学仪器设备、教学用房、实践教学、图书、语音室等教学基本条件与优秀职业院校的要求还有差距。

二、“十三五”工作的指导思想、基本原则和发展目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党和国家的教育方针和政策，以立德树人为根本，以提高质量为核心，以专业建设为重点，专业建设与发展遵循高等教育教学规律，进一步优化专业结构和专业布局，坚持“校企合作，产教融合”的办学理念，坚持“特色发展，打造品牌”的工作方针，对接地方产业，不断优化专业人才培养方案，推进产学研融合的人才培养模式，进一步提炼和发展优势特色专业，形成较为明显的专业特色，人才培养质量提到显著提升，较好地满足区域经济社会发展和产业转型升级的需要。

（二）基本原则

“十三五”期间，学院将按照“发挥优势、优化结构、对接产业、服务地方”的总体思路，进一步优化专业结构和专业布局，切实提升学院人才培养工作水平。

一是坚持适应社会原则。专业建设与发展以提高服务地方经济社会发展的意识和能力为已任，主动对接产业集聚区及区域性主导产业，努力实现人才培养与社会人才需求间的结构平衡和良性互动，提高专业人才培养的社会适应性和核心竞争力。

二是坚持以人为本原则。以增强学生的就业创新能力为导向，改革和优化专业人才培养方案，采取多样的、灵活的、个性化的人才培养模式，不断扩大学生对专业、课程、教师的选择权，培养创新型、应用型及复合型人才。

三是坚持动态发展原则。以地方经济社会发展需求为导向，本着有利于学院

教学组织的结构优化，有利于校内教学资源的整合，有利于专业特色的培育和彰显，建立专业的动态调整机制，不断完善专业预警和专业退出机制，激发办学活力，提升专业影响力。

（三）发展目标

总体发展目标是：到 2020 年，把学院建设成为省内领先的，具有显著示范和骨干作用，有特色、现代化、创新型优质高职院校。

1. 办学规模及招生就业。形成多形式、多层次、多渠道办学的新格局。学院招生数量稳定增长，新生报到率达 90%以上，毕业生一次就业率达到 95%以上，毕业生社会满意率达到 95%以上，到 2020 年学院在校生数达到 3000 人。

2. 人才培养。建立和创新职业教育人才培养模式，全面开展教学诊断与改进工作，切实发挥学校的教育质量保证主体作用，不断完善内部质量保证制度体系和运行机制，深化校企合作、订单培养、以训促学、以赛促教、工学交替等多样化的人才培养模式改革，建立与之相适应的教育教学管理系统，培养德修于正、学究于行，职业岗位明确的高素质技术技能型人才。

3. 体制机制创新。遵循高等职业教育发展规律，探索创新适应高职教育发展的体制机制，深化产教融合、校企合作，探索混合所有制二级学院试点，到 2020 年，建成混合制学院 1 个（化学工程学院），成为合作办学的标杆。改革教师职务（职称）评聘办法，改革教师考核评价办法，建立绩效工资动态调整机制。探索实施学分制管理改革，实行弹性学制。

4. 专业建设。以面向未来，适度超前，发挥优势，扶植重点，逐步形成以工为主，经、医结合的综合性高职院校的专业设置框架的专业建设思想为指导，以培养高素质技术技能型人才为宗旨，以社会有效需求和就业为导向，解放思想，实事求是，从适应区域经济和石油石化行业需要出发，不断优化、调整专业结构，适度开发新专业。在发展策略上，以工为主，经、医结合，充分发挥各专业优势、齐头并举，努力打造各专业特色。在较短时间内，建设一批基础坚实、力量雄厚、口径较宽、适应面广的专业；同时，充分考虑人才需求和自身优势，确定重点专业建设目标，培育、建设优势学科和特色专业。力争到 2020 年把学院建成以工

科为主，经、医并举的山东省优质高等职业院校。

到 2020 年初步形成学院特色专业群，努力建成 4 个省级骨干专业、省级职业教育品牌专业群 1 个、力争创建 2 个国家级骨干专业。建成混合制学院 1 个（化学工程学院），成为合作办学的标杆；建设国家级石油工程、油气生产信息化教学实训基地，成为石化上游产业人才培养教学实训基地的标杆；打造一流专业，护理专业群成为健康服务类人才培养的标杆；发挥职业院校社会服务功能，成为高职院校为社会培训的标杆；成为职业院校数字化校园、智能校园建设的标杆。完成中外合作办学项目 2 项、实现中外合作办学专业 2-4 个，留学生人数达到 20 人；推动现代学徒制试点，建设 2 个现代学徒制试点项目，争创校企合作一体化办学示范院校。

表 1 二级学院专业建设规划表

序号	二级学院	专业数量	在校生数量
1	石油工程学院	2	200-400 人
2	化学工程学院	2	200-400 人
3	储建工程学院	3	400-500 人
4	机电工程学院	2	200-400 人
5	医疗卫生学院	3	500-600 人
6	信控学院	3	400-500 人
7	基础教学部	1	100-200 人

5. 师资队伍建设。积极探索高水平“双师型”教师培养模式，提升教师专业能力、实践创新能力、信息技术应用和教学研究能力，提高具备“双师”素质的专业课教师比例。进一步完善教师资格认定、职称评审、岗位评聘、薪酬分配、人才引进、队伍建设、培养培训、考核奖惩等方面的管理办法，使师资队伍的建设更加科学、规范，逐步形成激励与制约相结合的管理机制。加强师德建设，引导教师诚实守信，恪守职业道德，弘扬优良教风，严守学术道德规范；加强教师继续教育，鼓励并支持教师攻读硕士、博士学位，推荐教师参加国内外访问学者项目以及学术交流和科研合作，通过合作交流、挂职锻炼、顶岗操作等措施，继

续落实教师现场锻炼制度，提高教师的实践技能；加强高层次人才引进，以紧缺专业（学科）为重点，以硕士研究生以上为主体，每年从应届毕业生和生产一线技术人员中引进 10-15 名年轻教师。不断优化教师队伍的学科、年龄结构，建立人才梯队；加强兼职教师聘任，加大从行业、企业聘请专业人才和能工巧匠作为兼职教师的力度，持续扩大兼职教师数量，建立专兼结合、数量充足、结构合理的教师队伍；实施优秀创新科技团队工程，以首席教师、专业带头人为核心，以科研项目为载体，以优秀创新学术团队为人才组织模式，实行固定岗位与流动岗位相结合，人员使用与项目课题相结合的制度。充分发挥多学科优势，构建和扶持一批结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的创新群体，提高教师队伍的创新精神和创新能力，促进专业建设的发展。

6. 技术技能积累与社会服务。实现“四个突破”，即：资源整合，凝聚人才，学院科研能力有突破；突出重点，打造优势，重点科研领域新突破；科研成长性延伸，科技成果产业化有突破；典型引领，政策激励，科研体制机制建设有突破。建设国家级石油工程、油气生产信息化教学实训基地，成为石化上游产业人才培养教学实训基地的标杆；充分发挥职业院校社会服务功能，成为高职院校为社会培训的标杆；

7. 信息化建设与应用。推进智能校园建设，全面提升教学、实训、科研、管理、服务方面的信息化应用水平。推进信息技术与教育教学深度融合，开发优质专业教学资源库、网络课程、模拟仿真实训软件和生产实际教学案例等，应用信息技术改造传统教学，形成课堂教学新形态，有效提升课堂教学质量。广泛开展教师信息化教学能力提升培训，不断提高教师的信息技术素养，将信息技术应用能力作为教师评聘考核的重要依据。构建在省内职业院校领先、全国一流、技术先进、扩展性强、安全可靠、高速畅通、覆盖全校的校园网络环境；建设公共数据库平台，实现资源共享；整合网络资源，实现无纸化办公。扩充图书馆藏数量，扩建电子阅览室，使各类图书馆藏量达到 100 万册。建成数字化、特级档案室。组织参加职业教育信息化教学大赛，创建职业院校数字化校园示范校。

8. 国际合作与交流。引进与利用职业教育发达国家的优质教育资源，开展两

项中外合作办学项目；开发与国际标准相对应的专业标准和课程体系，鼓励一流专业的课程与发达国家互通互认。拓展国际合作办学项目，扩大师生双向交流规模。服务“一带一路”国家战略，提高技术技能人才输出能力。加强教师出国（境）培训，具有国（境）外研修培训经历的教师达 20%以上。加强国际合作与交流。

9. 特色文化建设。充分发挥学校文化育人的整体功能，营造尊重知识、尊重劳动、尊重技能、尊重创造、尊重学生的校园氛围和有利于技术技能人才成长的人文环境。凝练学校特色和校训、校风、教风、学风等核心文化，弘扬中华优秀传统文化，融入行业企业文化，发扬工匠精神，打造品牌文化，培养学生的职业理想与职业精神。

10. 质量管理与保证体系建设。树立先进质量理念，提升质量管理成效。按照教育部关于建立职业院校教学工作诊断与改进制度的有关要求，全面开展教学诊断与改进工作。构建内部质量保证体系，切实发挥学校的教育质量保证主体作用。

11. 基础设施建设。在现有基础上，新增教学用地 400 亩，新增或改建教学、实验实训场所建筑面积 12000m²，新增或改建学生公寓、运动训练场地面积 10000 m²，基本满足办学发展要求，为实现办学总规模 10000 人打下基础。通过总体规划设计建设，使学院逐步形成配套设施齐全，功能完备、环境优美的大学校园。

三、“十三五”规划工作任务

紧紧围绕学院高职院校建设的基本要求，以提高人才培养质量为核心，以创新体制机制为动力，以深化教育教学改革为着力点，不断推进合作办学、合作育人、合作就业、合作发展，积极探索和构建现代高等职业教育办学模式，实现学院教育事业又好又快发展。

（一）改革体制机制，为学院发展提供制度保障

着眼于推进学院全面协调可持续发展，改革现行体制机制，消除制约学院发展瓶颈，着力搭建一体化平台，完善一体化运行机制，统筹配置人力、教学、硬件资源，形成科学合理、职责明确、协调有力、运转高效的管理体制。

改革管理体制。科学界定校院的管理职能，简政放权，实现管理重心下移；

加强校级宏观决策调控的职能，形成校院层级清楚、权责分明；各负其责、各尽其能；上下互促，运转高效的管理新体制。

改革运行机制。模拟“产业化”管理，逐步实行“责、权、利”相结合的运行机制。在生源开发与计划运行方面，实行两级开发与统一计划管理相结合；在招生专业及培训项目主办单位的确定方面，实行计划安排和项目竞标相结合；在教学与培训的组织实施方面，实行宏观分类“主管”和微观“主办”相结合。

改革分配制度。根据以岗定薪、优劳优酬、倾斜一线的原则，将职工的收入与学院发展、工作岗位及个人贡献相结合，探索有利于增强系（部）自主性和自我发展能力、有利于提高教职工积极性的分配制度。

（二）深化改革，创新模式，不断提升教育教学水平

以职业能力培养为核心，以提高教学质量为重点，统筹各层次、各类型教育的协调发展，统筹学科、专业、师资、课程、教材、基地和教学研究的协调发展。大力拓展校企合作，培养学生创新精神、实践能力和创业能力，促进学生德智体美全面发展

深化教学改革。坚持以科学发展观统领学院的人才培养工作，加大人才培养方式的改革和创新力度，继续加大教学工作的精力和经费投入，坚持“以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合发展道路”的办学方针，深化校企合作的广度和深度，不断探索订单培养、工学交替、“校中厂、厂中校”等多样化的人才培养模式改革。

推进专业建设。按照“贴近市场设专业，校企合作建专业，特色培植强专业”建设思路，加强专业建设。以资源优化重组、发挥优势特长为重点，调整专业布局；以企业领域拓展和山东半岛、黄河三角洲“黄”“蓝”经济区开发建设需要为依托，优化专业结构；以“专业方向动态设置、职业能力递进培养”为目标，强化专业改革。形成以石油类专业为特色，机械、电气类等为主攻方向，相关专业为支撑的优势专业群体。

加强课程建设。加大教学内容和课程体系的改革力度，参照职业岗位任职要求制定培养方案，引入行业企业技术标准开发专业课程；推行任务驱动、项目导

向的教学模式，构建“基于工作过程”“基于职业技能递进”的专业课程体系和课程标准。调整课程体系结构，整合教学内容，增强针对性和适应性。将职业培训中活、新、实用的知识和技术渗透到教材中来，开发新教材，克服传统教材的滞后性，突出实用性，物化教学改革的成果。

加强实践教学。按照“真实性、生产性、示范性、开放性”和“教学、培训、鉴定、服务”功能四位一体的建设思路，通过政策支持、校企共建、引企入校等多种方式，逐步将职业技能训练中心、实习工厂、汽车驾驶与维修中心三大实训基地建成省级示范性实训基地。按照“实训基地、顶岗实习基地、就业基地”三位一体的建设思路，推进各专业基地建设。大力推进顶岗实习力度，注重生产性实训与顶岗实习的有机衔接与融通，确保学生有半年以上的顶岗实习工作经历，实践教学学时数达到总学时的50%以上。建立技能大赛常规机制，扩大学生技能竞赛覆盖面和覆盖率，形成以赛促教、以赛代考、以赛强能、以赛促学的良好氛围，努力在各级各类技能大赛中获得奖项。

推进质量工程。继续强化教学管理，加强教学督导，探索建立新型教学质量保障体系、评价体系和激励机制，吸纳行业企业社会参与人才培养与评价；加大教学改革及其研究的支持力度和优秀教学成果的推广力度，不断提高教学质量。开展教学诊断与改进工作。构建内部质量保证体系，切实发挥学校的教育质量保障主体作用。

（三）实施人才强校战略，建设专兼结合的双师素质师资队伍

大力实施人才强校战略，以引进和培养高层次人才和建设创新团队为重点，深化人事制度改革，建设结构优化、规模适当、素质良好、勇于创新、适应学院发展需要的高水平教师队伍和高素质管理干部队伍。

优化教师资源配置。配合体制机制改革，建立一体化的教师管理体系，促使人才科学配置、无界流动，形成全院统筹、资源共享、互通有无的教师管理格局，提升整体办学能力。

加强教师继续教育。落实五年一周期的教师全员培训制度，实行新任教师先实践、后上岗和教师定期实践制度，培养造就一批社会知名度高、行业影响力大

的“教练型”教学名师和专业带头人，建成一支专兼结合的高水平师资队伍。积极鼓励并支持教师攻读硕士、博士学位，提高学位层次和知识水平。积极推荐中青年骨干教师参加国内、国外访问学者项目，参与国内外的学术交流和科研合作。继续落实教师现场锻炼制度，通过合作交流、挂职锻炼、顶岗操作等措施，提高教师的实践技能。加强对新引进教师的岗前培训，注重青年教师的岗位锻炼和岗位成才，不断提高运用现代教育技术驾驭教学的能力。

加强高层次人才引进。按照整体优化与突出重点的原则，做好新教师的补充工作。以急缺专业（学科）为重点，以硕士研究生以上为主体，每年从应届毕业生和生产一线技术人员中引进 10-15 名年轻教师。不断优化教师队伍的学科、年龄结构，建立人才梯队。

加大兼职教师聘任。加大从行业、企业聘请专业人才和能工巧匠作为兼职教师的力度，持续扩大兼职教师数量，建立专兼结合、数量充足、结构合理的教师队伍。确保到 2020 年，具有双师素质的专业教师达到 90%，兼职教师任专业课比例达到 50%。

实施优秀创新科技团队工程。以首席教师、专业带头人为核心，以项目为载体，以优秀创新学术团队为人才组织模式，实行固定岗位与流动岗位相结合，人员使用与项目课题相结合的制度。充分发挥多学科优势，构建和扶持一批结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的创新群体，提高教师队伍的创新精神和创新能力，促进专业建设的发展。

加强师德建设。坚持不懈地加强教师队伍的师德建设，弘扬爱国奉献、爱岗敬业、教书育人、为人师表、严谨治学、诚实守信的职业道德，弘扬“范、勤、严、爱”的优良教风，严格遵守学术道德规范。把师德作为教师资格认定和聘用的重要依据，发挥先进典型的引导和政策的激励作用，始终保持教师队伍的清风正气。

加强制度建设。进一步完善教师资格认定、职称评审、岗位评聘、薪酬分配、人才引进、队伍建设、培养培训、考核奖惩等方面的管理办法，使师资队伍的建设更加科学、规范，逐步形成激励与制约相结合的管理机制。

（四）做好教育、管理和服 务， 构筑优良的育人体系

坚持“育人为本、德育为先”的育人原则，坚持贴近实际、贴近生活、贴近学生的工作思路，建立“全员、全程、全方位”育人模式。

坚持两课教学与日常教育相结合，搭建思想道德育人平台。充分发挥政治理论课和德育课的主渠道和主阵地作用，将两课教育与学生日常教育管理相结合，加强以特色理论、科学发展观为主要内容的思想政治教育、以爱国主义为主旋律的价值观教育、以“感恩在心，回报于行”“诚信为先，立业之本”活动为主要载体的优良传统道德教育，搭建思想道德育人平台。

坚持制度约束与自我管理相结合，搭建个性发展育人平台。以有利于个性发展，培养具有创新精神强的高素质技能人才为目标，进一步加强学生成才规律的研究，不断完善学生管理机制，建立符合大学生特点的自我管理、自我教育、自我服务的“三自机制”，同时把“三自机制”与纪律约束结合起来，为大学生个性发展、顺利成才提供有力保证。

坚持陶冶心灵与活跃生活相结合，搭建校园文化育人平台。紧紧围绕弘扬主旋律教育、校风学风建设，将陶冶心灵与思想教育、活跃课余生活、学生成才有机结合，通过组织开展专题讲座、社团活动、文体活动、社会实践等多种途径，努力营造良好的学术氛围和文化氛围，不断提高学生的人文素质和科学素质，不断提高校园文化品位，丰富校园文化内涵，努力营造良好的育人文化环境。

拓展资助渠道，积极构筑保障救助体系。加强校企交流与合作，积极争取企业、社会团体、个人来校设立奖学金，在现有的国家、省政府奖助学金的基础上，开发增设 2-3 个校外奖助学金项目。持续提供勤工助学岗位，加大困难学生的减免范围和力度，构筑保障救助体系。

注重引导，主动干预，构筑心理援助体系。加快强阳光心理工作室建设和心理健康教育队伍的培养，加强学生的心理素质教育和指导，注重引导沟通，积极主动干预，构筑情感交流、心理倾诉、压力释放、情绪宣泄、关怀鼓励的心理援助体系，帮助学生提高心理素质，健全人格，增强承受挫折和战胜困难的能力。

加强辅导员、班主任、社团组织建设，建立全方位育人体系。加强辅导员、

班主任队伍建设，力争每个教学系配置一到两名专职辅导员。利用各种途径加强辅导员、班主任队伍的政治素质、业务素质的培养与提高。建立工作考核体系，规范工作程序与工作制度，使“三个一切”的管理理念渗透到每一个工作过程。加强共青团、学生社团建设，形成全方位、多角度齐抓共管的育人体系。

（五）大力开展科技创新，提升学院科研工作水平

推进科研管理体制变革，整合科研资源和力量，促进学科间的交叉融合，增强争取重大课题和项目的的能力，拓宽科技成果转化渠道，增强社会服务功能。

创新科技体制，优化自主创新环境。深化落实学院关于科研工作的制度办法，建立科学的科研评价体系，改革科研考核与分配等激励机制，完善对重大科技项目和科技成果的扶持和奖励政策，构建有利于形成创新团队、有利于学科交叉与融合、有利于资源有效配置的良好科技创新环境，形成各方互动、协调有序和资源共享的运行机制，探索成立研究机构和重点实验室，建立科技开发、服务平台，保证科研工作的顺利实施。

承担重要科技项目，提高自主创新能力。充分发挥企业办学和学院的特色优势，加强策划、协调、组织和管理，孕育、集成一批较大科技项目，推动项目、平台、人才的有机结合。高度重视科局级以上科研课题的的培育、申报、组织等工作，通过承担重要科技项目，提高学院自主创新能力。

加强科技成果转化，服务学院企业发展。建立具有法人资格的科技服务运行平台，以此为依托推动技术研发、技术服务和成果转化，通过转化和服务，力争实现科技开发服务创收目标，通过创收反哺科技开发，弥补科研经费不足，服务学院发展。

加强学术交流，营造学术气氛。每年举行优秀论文交流评选、大型学术报告、科技讲座、小革新小发明竞赛等活动，营造浓厚的学术氛围。

（六）强化招生宣传和就业援助，提高生源质量和就业竞争力

以“对社会负责、对考生负责、对学院负责”为宗旨，按照“优化结构、提高质量、保证数量”的原则，强化招生就业工作，提高生源质量和就业竞争力。

加强招生宣传。规范招生宣传行为，提高服务质量，加强高职招生改革理论

研究，建设“专职化、专业化、专家化”的高素质招生工作人员队伍。建立并不断完善多渠道、广覆盖的招生的宣传平台，将学院的专业、品牌优势同“黄河三角洲高校生态经济区”、山东半岛沿海“蓝色经济区”启动建设的区域优势相结合，客观、真实的向考生及家长进行宣传推介。结合山东省普通高职的招生改革，积极探索“单独招生”、“综合评价招生”等多样化选拔录取机制，不断提高生源质量。

加强就业援助。强化就业指导的针对性，通过“一对一”、“面对面”的就业指导，引导学生正确认识就业形势，树立“先就业、再择业”的观念，鼓励有条件的大学生“创业加就业”。引导毕业生面向基层、民营企业、中小企业和省外企业就业。强化就业服务，不断完善就业信息网功能，建立企业、学院、学生的三方信息平台，实现供需双方的“零距离”对接。探索同人力资源公司的合作，积极举办并鼓励毕业生踊跃参加各级各类招聘会，扩展求职渠道。加强与社会各界的联系，开展校外人才服务机构进校园活动，探索借助社会力量做好学生就业工作的新路子。

（七）深化劳动人事制度改革，提升队伍整体素质

坚持“控制总量，优化配置，调整结构，提升素质”的方针，持续调整优化队伍结构，强化人力资源开发，创新人力资源管理，不断提升职工队伍整体素质。

1. 调整优化队伍结构，提升用工总体效益。逐步提高专任教师占全体教职工的比例，扭转教师与机关后勤人员比例倒现象。在保证用工总量不增的情况下，利用自然减员的职工数量充实一线教师队伍。不断降低管理机关、后勤服务队伍在用工总量中的比例，特别是后勤服务队伍随着自然减员不再补充用工。积极探索灵活多样的用工机制，通过走社会化服务或业务外包等方式解决因生产发展或自然减员后形成的用工需求，节约人工成本，提升用工总体效益。

2. 完善薪酬激励机制，调动职工的积极性。在统一基本薪酬制度的基础上，建立工资正常增长机制。探索建立效率优先、兼顾公平的分配机制，统筹教学一线和机关后勤的利益调整，促进各板块的协调发展、和谐共享。逐步建立与个人贡献相匹配的薪酬机制，调动职工积极性。

3. 推进规模培训，全面提升职工队伍素质。大力实施“关键岗位人才能力提升工程”和“培训创新工程”，加快高层次和高技能人才培养进度，建立一支适合学院发展的人才队伍。以岗位练兵、技能竞赛、技能评价为手段，加大技能人才培养选拔力度。加强高技能人才培养、使用和管理。推进规模培训，全面提高职工队伍素质，为学院持续发展与建设提供人才支撑。

（八）加强基础设施建设，建设和谐优美校园

依托现有资源，坚持功能改造和新建扩建相结合，本着先急后缓、先易后难的原则，建设功能满足教学培训需求，服务满足师生需要，和谐优美的文化家园。

1. 加强校园规划管理，完善校区功能定位。成立校园规划委员会，进一步加强对校园规划的宏观管理，重点做好建设项目的可行性研究及立项工作，确保校园建设工程的科学性、合理性。加强校园内部和周边环境治理，加强校园绿化、美化、净化工作，形成优美、自然、清新的校园自然环境。加强校园秩序管理，建设文明校区、文明社区和文明宿舍，形成文明、有序的人文环境。

2. 加强现有设施改造，促进功能优化升级。立足现有资源，对现有的教室、实验室、宿舍、实训基地、办公场所、活动场地等进行功能改造和优化升级，使其能够满足教学、培训和师生活动需求，解决供需矛盾。

（九）加快信息化建设工作，打造高效、安全数字化校园

加快信息基础设施建设，实现教学、培训、经营、管理、考核等全面覆盖网络体系，提升信息系统集成应用水平。

1. 加强信息化基础建设。以数字化校园为目标，加大对校园信息化建设的资金投入，加强硬件设施建设，完善数字化校园建设规划，形成教学、办公、宿舍全覆盖，无线覆盖、多种网络接入的多业务、高安全的校园网络体系。

2. 建设数字化信息制作平台和管理应用平台。建设校务管理信息系统、智能化联合办公系统和决策支持系统，实现学院办公自动化。建设以协同创新工作平台为核心的科研网络支撑平台、以网络精品课件为重点的教学网络支撑平台、以智能知识服务系统为特色的数字图书馆和数字档案馆。基于校园网络，开发专业虚拟实验、虚拟实训等环境，实现优质教学培训资源共享。

3. 完善信息管理制度，加强信息服务。健全信息网络安全保障体系，确保网络安全。建设全院数据中心，拓宽“一卡通”服务领域，加强对校园网和信息资源的管理，充分发挥网络宣传教育功能，积极运用现代信息技术和现代管理方法，为学院教学、科研、管理和服务提供快捷方便的数字资源服务，提高学院信息化水平。

（十）强化思想政治工作，为学院发展提供强动力

牢牢把握“沉到底、入人心、见实效”的原则，着力抓好形势任务教育、优良传统教育和一人一事的思想政治工作，持续营造“心齐、气顺、劲足、家和”生动局面。

1. 进一步加强政治理论学习和研究。围绕学习贯彻党的十九大精神，充分利用各种阵地，抓好各级领导班子和党员干部的理论学习。以推进中国特色社会主义理论体系“进教材、进课堂、进学生头脑”为中心，抓好大学生和培训学员的政治理论学习。探索推进加强一人一事思想政治工作的措施办法和有效机制，使思想政治工作更加入脑入心

2. 深入开展主题活动。围绕学院中心工作，集中选树宣传学院教育教学、主题活动、党建思想政治工作等方面涌现出的先进集体和个人典型，做到点面结合、强化统筹协调，逐步形成典型培养、选树、宣传的长效机制。

3. 加强宣传工作。围绕学院中心工作，加强新闻宣传的统筹协调，积极加强与上级新闻媒体的联系和协调，全方位展示学院的良好形象。充分发挥校园宣传主阵地的作用，紧跟学院发展形势，坚持团结稳定鼓劲，精心策划网上精品栏目和精彩主题，正确舆论导向，不断增强网上宣传的权威性和影响力，大力营造网上正面舆论强势。

4. 加强群众工作。认真落实职工群众思想动态分析制度，深入推进心理学研究应用，把准脉搏，沟通思想，化解矛盾。高度重视网上舆情，强化正面宣传，加强监管引导，形成良好舆论氛围。坚持校务公开和校务质询，畅通群众意见表达渠道，保障职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权，调动广大职工的积极性、主动性和创造性，统一思想，凝聚力量，坚定信心，为学院科学和谐发展

提供有力保障。

四、实现“十三五”规划目标的措施保障

实施“十三五”规划，事关学院大局，一定要强化思想意识，层层建立责任制，落实各项规划任务，增强任务执行力度。各级领导要带头承担规划责任，全院教职工要勇挑规划任务，统一思想，统一步骤，形成合力，为完成“十三五”规划做出努力。

（一）政治和思想保障

全面加强党建工作。充分发挥党委的领导核心作用、党总支（支部）的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。深入开展创建学习型学院、学习型组织、学习型部门和学习型个人活动。建立以加强廉洁从教从政教育和领导干部廉洁自律为重点廉政制度，推进反腐倡廉制度创新。

（二）组织保障

加强领导班子和干部队伍建设，建设一个廉政、务实、团结、创新的坚强领导班子，建设一支高素质的管理干部队伍，建设一支先进性强的党员队伍。组织成立规划实施领导机构，由学院主要领导牵头，组成学院规划实施领导小组，领导小组下设办公室，负责规划实施的指导、协调、督促和检查工作。根据《山东胜利职业学院“十三五”改革与发展规划》，相继制定《山东胜利职业学院“十三五”师资队伍建设规划》《山东胜利职业学院“十三五”专业建设规划》和《山东胜利职业学院“十三五”科研与技术服务规划》等，各部门要以本规划为基础，制订实施计划和工作方案，加强组织领导，明确责任，重点解决改革发展中的突出问题，确保规划有效落实。

（三）制度保障

将规划的发展目标和指标，转化为各项工作任务，细化工作方案，层层分解，落实到具体部门，责任到人，建立健全目标责任制度，有序、有力、有效地推进各项工作，做到事事有落实，件件有检查，年年有成绩。

（四）舆论保障

充分利用广播、专栏、报纸、网络等媒体，大力宣传实施本规划的重大战略

思想、方针政策、目标任务和重大举措，提高广大师生和全社会对学院的认识。要组织各部门学习，深刻领会本规划在建设有特色、现代化、创新型示范性高职院校进程中的重大意义；及时总结规划实施过程中取得的阶段性成果，大力宣传典型经验、做法和成效，形成全社会关注和支持学院改革发展的良好局面，为规划实施营造良好环境。

山东胜利职业学院“十三五”专业建设规划

一、“十二五”期间专业建设取得的主要成就

1. 专业建设开创新局面。学院依据专业建设发展规划，围绕山东省产业发展重点，及时将“十一五”规划专业链概念转变为建设专业群的思路，不断优化专业结构，调整专业方向。全院专业数达到 28 个，其中油气开采技术专业成为山东省特色专业建设点，油气开采技术和油气储运技术 2 个专业列入中央财政支持专业建设，新建中国石化集团公司财政支持的实训基地 3 个；获得省级教学成果一等奖 18 项、二等奖 26 项；建成山东省省级精品课程《图形图像处理》和《AUTO CAD 制图》2 门，获得山东省高等学校重点教材立项 6 项，出版省重点教材 28 本，取得第一批“十二五”职业教育国家规划教材 6 部，拟入选第二批“十二五”职业教育国家规划教材 2 部；共获得专业建设专项资金 600 万元。

2. 人才培养质量再上新台阶。学院不断丰富爱岗敬业，自强不息，构建特色学校文化、双证融通、产学合作，创新人才培养模式、资源共享，集约办学，走可持续发展之路“三位一体”的办学特色内涵，人才培养质量不断提高；构建并实施“国家级—省级—院级”三级技能大赛机制，不断强化技术技能人才培养质量，学生（学员）共获得省级及中石化集团公司各级各类大赛个人金奖 28 项、银奖 15 项、铜奖 9 项，团体第 1 名 2 项、团体第 2 名 1 项、团体第 3 名 5 项。

专业建设是学院教学建设的核心，是学院人才培养的重要依托，决定着高等职业院校的人才培养质量，体现高等职业院校的办学实力与办学水平。有计划、有步骤地设置、调整和优化专业结构，积极开展专业建设与改革，是激发先进的办学理念、深化人才培养模式改革、提高人才培养质量的重要举措。为适应高等

职业教育发展的新形势，结合学院办学历史、实力、条件和性质，以及石油、石化行业及区域经济对各类高等技术应用性专门人才的需求，特制定本规划。

二、专业设置现状

经过近四十年的建设，特别是 2003 年成立高职院校以来，专业建设得到迅速发展，高职招生专业从 2003 年的 10 个发展到 2006 年的 27 个，其中 2001 年承办中国石油大学高职物业管理专业。经优化调整，2009 年 18 个高职专业招生，涵盖了资源开发与测绘、制造、生化与药品、土建、财经、医药卫生等 6 个专业大类中的石油与天然气、机械设计制造、自动化、汽车类、化工技术、土建施工、财务会计、市场营销、护理类、药学等 10 个专业小类。依据“企业办学为企业服务”的办学宗旨，根据企业发展对专业人才的急切需求，2012 年招生的专业做了适当调整，即：会计电算化、机械制造及自动化、机电一体化技术、电气自动化技术、应用化工技术、钻井技术、油气开采技术、油气储运技术、建筑工程技术、石油与天然气勘探技术、护理、药学、钻井技术（连读）、油气开采技术（连读）共 14 个。根据企业发展的要求，2013 年学院暂停招生。2017 年学院办学性质发生变化，办学主体由原企业办学转变为东营市政府办学，2018 年恢复招生。

三、专业建设基本思路

以面向未来，适度超前，发挥优势，扶植重点，逐步形成综合性专业设置框架的高职学院专业建设思想为指导，以培养高素质技术技能型人才为宗旨，以社会有效需求和就业为导向，解放思想，实事求是，从适应区域经济和石油石化行业需要出发，不断优化、调整专业结构，适度开发新专业。在发展策略上，以工为主，经、医结合，充分发挥各专业优势、齐头并举，努力打造各专业特色。在较短时间内，建设一批基础坚实、力量雄厚、口径较宽、适应面广的专业；同时，充分考虑人才需求和自身优势，确定重点专业建设目标，培育、建设优势学科和特色专业。力争到 2020 年把学院建成以工科为主，经、医并举的山东省优质高等职业学院。

四、专业建设原则

目标性原则。依据“以就业为导向”职业教育指导思想，立足东营市和中国

石化集团公司及胜利油田,面向区域经济发展和石油石化行业,从学院实际出发,与市场需求相结合,紧紧围绕学院发展目标,使专业数量与招生规模相匹配,专业结构与学院的发展实际相吻合,使规划具有较强的科学性和可操作性。

稳定性原则。遵循高等职业教育自身的规律,适应区域经济发展和石油、石化行业经济发展对高素质技术技能人才的需求,专业设置具有相对稳定性,短线专业不能低于五年。

整体优化的原则。符合山东省高等职业教育整体发展的需要,有利于学院教育资源的合理配置和利用,有利于增强学生的适应性,有利于学生就业,有利于形成综合性专业群,正确处理规模、结构、质量和效益的关系,实现专业结构的整体优化。

发展性原则。从面向高等教育大众化的需要出发,在发展优势专业的基础上,积极发展适应区域经济发展和石油石化行业的新兴专业和交叉专业,实现专业在稳定基础上的动态管理。

可行性的原则。根据学院办学条件,正确处理需求与可能、数量与质量、当前与长远的关系,合理确定专业发展速度,坚持科学发展和可持续发展,严格控制新开办专业的数量,确保专业建设水平和教学质量。

五、专业建设目标

到 2020 年初步形成学院特色专业群,努力建成 4 个省级骨干专业、省级职业教育品牌专业群 1 个、力争创建 2 个国家级骨干专业。建成混合制学院 1 个(化学工程学院),成为合作办学的标杆;建设国家级石油工程、油气生产信息化教学实训基地,成为石化上游产业人才培养教学实训基地的标杆;打造一流专业,护理专业群成为健康服务类人才培养的标杆,建筑技术专业群成为工程建设类人才培养的标杆;发挥职业院校社会服务功能,成为高职院校为社会培训的标杆;成为职业院校数字化校园、智能校园建设的标杆。完成中外合作办学项目 2 项、实现中外合作办学专业 2-4 个,留学生人数达到 20 人。

2017 年—2020 年期间,学院专业设置保留现有的 12 个专业,计划新增 4 个,招生专业总数达到 16 个,每年招生专业数 16 个,全日制在校生总数达到 3000

人。各二级学院专业配置：石油工程学院 2 个专业，每年招生 2 个，在校生达 400 人；化学工程学院 2 个专业，每年招生 2 个，在校生达 400 人；储建工程学院 3 个专业，每年招生 3 个，在校生达 500 人；机电工程学院 2 个专业，每年招生 2 个，在校生达 400 人；医疗卫生学院 3 个专业，每年招生 3 个，在校生达 600 人；信控学院 3 个专业，每年招生 3 个，在校生达 500 人；基础教学部 1 个专业，每年招生 1 个，在校生达 200 人。

六、保障措施

（一）组织及管理机构建设

1. 学院成立专业建设指导委员会（学院教学指导委员会兼任），全面负责规划的落实和调整工作，负责向山东省教育厅申报新上专业。

2. 各二级学院建设专业建设委员会，具体落实已有专业改造和新专业的论证、申报及建设工作，进一步优化专业人才培养方案，力争建成省级职业院校专业教学指导方案 2 个。

3. 学院成立专业建设工作办公室，办公室设在教务处，具体负责全院专业建设的组织、协调工作。

（二）落实专业建设检查与评估制度

建立科学的专业评估标准和评估办法，加强对专业的建设和管理。面向社会需求，实行优胜劣汰，将评估结果作为学院增设专业、确定招生计划和进行资源配置的重要依据。依据学院《专业建设管理条例》具体实施专业建设工作；学院定期检查各专业建设的进展情况，并做好督促、协调工作，保证专业建设管理制度落到实处。按照《新开办专业建设考核办法》分阶段对新办专业进行考核和评估，并落实奖惩制度。

（三）合理进行专业布局

科学划分各二级学院专业布局，发挥各自办学优势，集中力量重点建设优势和特色专业，使专业设置不重叠，且相互补充；坚持“有所为，有所不为”，避免“大而全”、“小而全”。逐步形成以资源开发与测绘大类、卫生大类为主、其它大类并存协调发展的专业布局。

（四）师资队伍建设

依据学院 2017-2020 年师资队伍规划建设，结合专业建设要求，制定与专业建设发展数量匹配，学历、职称、年龄结构合理，整体素质高的专业教师队伍。按照《山东胜利职业学院专业带头人与骨干教师评选及管理办法》，加快专业带头人队伍的建设，每个专业至少配备 1 名专业带头人，至少培养 2 名以上的中青年骨干教师，2 名中级职称以上的“双师”素质教师。依据学院《外聘兼职教师管理办法》，建设相对稳定、生产实践经验丰富、素质较高的兼职教师队伍，逐步建立专业“双师”结构教学团队。力争培养出省级职业教育青年技能名师 2 名，省级教学名师 2 名、国家级教学名师 1 名，省级职业院校技能大赛指导教师 2 名、国家级职业院校技能大赛指导教师 1 名，省级职业院校技能大赛比赛专家库人选 5 人、国家级职业院校技能大赛比赛专家库人选 3 人，打造出省级优秀教学团队 4 个。全力支持教师参加各类业务竞赛，力争获得省级职业院校教师技能大赛 3 项、国家级职业院校教师技能大赛 1 项，获得省级职业教育信息化教学大赛 2 项，获得省级教师业务竞赛 2 项、国家级教师业务竞赛 1 项，省级辅导员技能大赛奖 1 项。

（五）加强基础设施建设

1. 加大资金投入，强化校内实验、实训基地建设，校内实验、实训基地达到设施先进、技术含量和利用率高，具有真实或仿真职业氛围和产学研一体化的功能，能满足学生职业技能训练需要，在同类院校中居领先水平。建成省级职业院校校内实训基地 3 个（物流管理、汽车检测与维修、建筑技术）、国家级职业院校校内实训基地 2 个（石油工程、油气生产信息化）

2. 注重校外实习基地建设，通过校企合作、工学结合、国际合作交流，逐步形成一批稳定的校外实习基地；加大实习经费的投入，全面推进双证书制度，把学生实习与岗位技能等级考核、职业资格证书考核相衔接。积极推行现代学徒制试点项目，力争建成省级现代学徒制试点项目 2 项。

3. 加强图书资料建设，图书资料的配置以新知识、专业研究、电子读物为方向，以满足专业建设、教师与学生学习需求为目标，按照每生每年新增 2 册标

准配齐参考书。

（六）加强课程、教材建设

课程、教材及配套教学文件建设（人才培养方案、教学大纲、实训指导书、实习指导书、技能训练指导书等）是搞好专业建设的基础，要做好专业建设配套教材及教学资料的开发与建设，要使用高职高专规划教材和自主开发实用、先进具有专业特色的教材。积极推进优质资源共享课程和精品课程建设力度，力争在教学内容、教学方法和手段、教学梯队建设、教材建设、教学效果等方面有较大改善，全面带动学院优质资源共享课程和精品课程建设水平和教学质量。力争建成省级精品在线开放课程 2 门、国家级精品在线开放课程 1 门；建成省级职业教育专业教学资源库 1 个；建成省级职业教育精品资源共享课程 2 门、国家级职业教育精品资源共享课程 1 门。正是出版规划教材 4 部，出版对接国际性标准的双语教材（国际通用标准）2 部。

（七）积极开展特色专业与品牌专业建设

以就业为导向进行专业建设，采取专业设置和企业需求相结合，技能训练和岗位要求相结合，培养目标和用人需求相结合的措施，改革人才培养模式，构建与区域经济发展、油田生产建设和学院特色相适应的人才培养方案。在课程建设上，根据科学技术的发展趋势和社会、企业发展需要，突出应用性、技能性。在教学内容上，充分体现专业特色与人才培养特色，将教学内容与职业技能相结合，与国家职业标准相结合；在学院专业建设评估基础上，做好省级特色专业与品牌专业推荐工作。

（八）建立人才需求信息调研制度和毕业生质量调查制度

通过多种形式和渠道加强与企业联系，特别是要与油田劳动就业部门、油田改制企业形成联系机制，建立联席会议制度，掌握企业人才需求信息，根据企业需求确定和调整专业、课程内容。要吸收行业的专家、企业的技术与经营管理人员参与学院培养方案的制定和专业建设，确保教学质量的提高。要加强毕业生跟踪调查，根据调查结果调整课程设置和教学模式。

山东胜利职业学院“十三五”师资队伍建设规划

“十三五”时期，国家“双一流”建设等战略文件的出台，更加明确了队伍建设的重要性，在迎来建设春风的同时，我校教师队伍也面临着相同的挑战和独特的问题：高层次领军人才和青年拔尖人才的引进、培养、使用和评价等问题亟需新理念新思路新举措；高效利用国际资源快速提升师资国际化进程需要更深层次的思考；师德师风建设急需强有力的实施措施等等。在“双一流”建设背景下，如何全面深入做好人事体制机制改革创新，以使“各善其职，各安其位，各尽所能”，需要积极分析并准确把握国家政策和高等教育规律，力争在新一轮高校竞争中处于前列。

一、“十二五”期间学院师资队伍建设现状

学院现有专任教师 260 人，其中，教授 17 人、副教授 177 人；硕士 106 人，博士 2 人；“双师型”教师占专业教师比例为 85.4%；全国优秀教师、山东省优秀教师等共 44 人。此外，学院还聘任了 190 余名企业专家和技能大师为兼职教师，形成了一支以专任教师为骨干、以兼职教师为补充、专兼结合的高层次、高素质、高水平的师资队伍。学院现设有石油工程学院、化学工程学院、储运与建筑工程学院、机电工程学院、医疗卫生学院、信息与自动控制工程学院等 6 个二级学院和 1 个基础教学部，共有石油工程技术、油气储运技术、电气自动化技术、建筑工程技术、机电一体化、应用化工技术、计算机应用技术、药学、护理、汽车检测与维修技术、物联网应用技术、物流管理等 12 个普通高职招生专业。

二、指导思想和发展目标

（一）指导思想：坚持“以人为本”，大力实施“人才强校”战略；围绕学校发展目标，坚持以学科建设为基础，人才培养为根本，科研任务为驱动，创新能力建设为重点；实行引进与培养并重，重点加强高层次领军人才和青年拔尖人才队伍建设，大幅度提高国际化水平；探索体制机制改革，努力构建有利于优秀人才脱颖而出的新机制和教师成长发展的制度环境。

（二）发展目标：保持教师队伍适度增长，专任教师人数达到 500 人左右。经过五年建设，力争形成一支与国际人才形势、学校发展及社会需要相适应的品

德高尚、治学严谨、结构优化、精干高效、富有创新性和国际竞争力的高水平教师队伍,特别是造就一大批具有创新能力和发展潜力的学科领军人才和青年拔尖人才。

三、主要任务和措施

(一) 完善教师分类管理,重点构建有利于青年拔尖人才脱颖而出的评价机制

在评价机制、校园文化环境建设、奖惩机制、帮扶机制等多方面协同推进,积极构建青年拔尖人才脱颖而出的新机制;在现有教师教学型和教学科研型分类基础上,增加科研型分类,并设立不同的岗位聘任条件、岗位职责和评价办法;探索建立教师预聘制,严格对新入校教师前6年的考核;逐步实行由各院部考核教师的制度,并以此为基础完善二级管理体制,给予院部在队伍建设上更多的自主权;完善以同行专家评价为主的评价机制,积极推进优秀成果和代表作评价;建立教学、科研并重,突出师德、育人和贡献的业绩考核评价模式。

(二) 大力加强教师梯队建设,提高队伍综合竞争力

完善优秀人才招聘吸引机制,扩大从国内外引进优秀高端人才和青年拔尖人才规模;把招聘平台前移,重点发挥学院、学科、个人等各类主体在引进人才中的主体作用;紧密结合学科建设需要,引进高层次人才,加强其在团队建设、梯队建设中的帮扶作用;重点结合对教师队伍结构进行的动态化监测,按照进人计划及时补充优秀新入校教师力量;着力构建“不求所有,但求所用”的弹性用人机制,通过“千人计划”项目、“长江学者讲座教授”项目,学校特聘教授、兼职教授、海外导师等外聘形式柔性引进高端师资人才。

(三) 完善培养体系,创新培养模式,加大对教培的培养支持力度

加大投入,大力开展教培培养资助工作,特别是加大对拔尖人才和青年教师的支持力度;积极构建立体、系统、能动的终身学习、培养体系,设计差异化的培养内容和培养模式,推行一系列教培继续教育和培养计划;拓展更多形式的国内外培养方式,重点加强青年教师的实践教学能力,促进理论与实践能力的有机融合;进一步完善青年教培培养方案,积极构建青年教培“成长帮扶制

度”，提供职业生涯规划指导；注重青年教师在学科团队中的培养，由基层教学组织、学科带头人、教授对口指导新入校青年教师；重点加强管理等其他岗位教职工系统的管理学或教育学等培训，开拓新的培养项目，提升专业化水平和综合素质。

大力宣传实施《山东胜利职业学院优秀中青年学者培养支持计划》，积极搭建平台，推荐入选人员进入各领域的“专家库”，扩大社会知名度；继续实施新入校教师科研启动支持计划，鼓励青年教师积极开展科学研究；建立青年教师教学科研名师咨询制度和专家定期咨询制度，为青年教师发展提供全方位支持。

（四）构建校院二级师资管理体制，扩大二级单位用人自主权

进一步加强各院部师资岗位聘任自主权，在符合学校总体规划的前提下，学校负责监督和宏观管理，院部负责科学规划和自我管理；探索实施高级岗位按照四年一个周期进行整体投放到院部的制度；鼓励院部采用灵活多样的方式，按照进人计划自主引进学校急需的高级人才，并建立激励机制；明确院长和学科责任人对队伍建设的工作职责，订立目标责任，推行激励和问责制度，把专业技术岗位聘任与考核、学科建设、人才梯队建设、人才引进等任务完成情况与院长、学科责任人考核结合起来。

（五）提升教师国际竞争能力，储备国际化教育人才

继续推行包括“中青年骨干教师海外提升计划”在内的海外培训工作，培育教师国际视野，提高教师国际交往能力；积聚财力，通过学校、院部、个人多方努力开拓海外学习渠道，力争使所有符合条件的专业课教师和部分公共课教师出国（境）学习。继续开展“中青年骨干教师海外提升项目”归国讲堂讲座计划，搭建国际教育信息共享和交流平台，为后续派出教师提供优质访学资源，构建我校与海外接收学校、指导或合作教师长期联系机制，进一步提升我校国际化水平。

继续加大投入，为青年教师参加国际学术会议、专题调研、交流访问及其他与教学科研相关的活动提供资助；积极推进“国内外名师进胜职院”引智工程，引进具有海外留学背景的优秀人才进入教师队伍，建立“柔性”引进机制，吸引更多海外知名学者来校任教。

（六）全面加强教师师德建设，拓展师德培养模式

充分发挥政策导向机制，强化教师岗位聘任和师德学风评价，实施师德学风一票否决制，将师德学风表现作为教师评价的重要内容，对教师师德、学风表现不佳的，予以教育、劝诫和改正，对有严重失德行为、影响恶劣的予以解聘或取消导师资格等处理；在教师评优、项目资助以及外推专家等工作中实施师德审查制；加大对师德优秀的教师表彰鼓励，加强对入选山东省、东营市、学校师德模范教师的奖励，在岗位考核、晋升、评优、外推专家等方面增加权重。

在师德宣传方面，充分利用校园媒体宣传师德学风先进典型，发挥典型人物的激励、导向、示范作用，弘扬正气，形成爱岗敬业、奋发有为的风气，特别是对老一辈专家教授教书育人事迹进行大力宣传，以优良师德风范引导青年教师，推进全校教师师德水平的提升。

在师德培训方面，在每年的新教师岗前培训中，邀请师德先进个人、优秀教师等荣誉获得者与青年教师进行面对面交流，发挥师德典型的榜样和示范作用，并与政府、企事业单位、行业协会合作，拓展思想政治、国情、历史教育等多种形式的师德培训模式，使青年教师充分了解国情、社情、民情；适时邀请省市以及学校师德模范、以及其他行业的职业道德标兵等开办报告会或者座谈会。

（七）加强岗位管理制度建设，健全并创新用人机制

进一步完善机构与编制管理工作，严格机构编制设置与调整的审批流程，确保机构编制设置科学合理，人力资源配置科学合理；继续实行岗位分类管理，在紧缩管理岗位数量的基础上，采用在管理部门增设一定比例其他专业技术岗位的办法，缓解管理服务工作人员人手紧张的局面；进一步完善管理队伍职员制改革，明确岗位职责，强化岗位意识，增强竞争意识和责任感；落实岗位责任制和行政问责制度，健全和完善岗位聘任、考核和管理制度，构建竞争激励机制，增强队伍建设的活力，促进优秀人才脱颖而出。

积极尝试合同制等编制外用人形式，教学科研岗位采取聘用特聘教授、兼职教授、合同制教师等多种用人方式，管理、其他专业技术岗位使用部分合同制人员，以更好地满足学校的用人需求。严格签订用人合同，规范用工，加强对新进

人员的试用期考核工作，对人员的工作业绩、能力、态度作出客观评价，为转正、加薪、辞退等提供客观合理依据。

（八）完善绩效分配制度

以国家高校绩效工资改革为契机，立足学校实际情况，逐步完善有利于稳定人心和激励人才成长的薪酬体系，坚持“以岗位为基础，能力与贡献相结合”的分配原则，建立体现竞争和激励相结合的分配模式，保持岗级间的规律性、差异性，向教学一线教师倾斜，向青年教师和高层次人才倾斜，尝试引进人才和拔尖人才的年薪制，放权给院部绩效分配的自主权。