

河海大学综合改革方案



二〇一五年六月

河海大学综合改革方案

为深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，根据《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》、《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》部署和要求，紧密结合河海大学现状、发展目标等实际情况，制定《河海大学综合改革方案》。本方案是河海大学在未来一段时间内实施综合改革的主要指南。

一、学校的愿景与发展目标

(一) 河海大学的发展愿景

党的十八大报告提出努力办好人民满意的教育战略性目标和任务，十八届三中全会把深化教育领域综合改革摆在突出位置，提出创新高校人才培养机制，促进高校办出特色，争创一流。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》提出：到2020年，建成一批国际知名、有特色、高水平的高等学校，若干所大学达到或接近世界一流大学水平，高等教育国际竞争力显著增强。

世界一流大学，包括综合型世界一流大学和特色型世界一流大学，在国家、区域和世界上发挥着举足轻重的作用。综合型世界一流大学学科门类齐全、学术声誉卓著，培养的顶尖人才能够直接影响甚至决定世界产业结构，是推动科技发展的重要源头和原创性成果的重要产生地，综合指标排名在全球名列前茅。特色型世界一流大学在某些领域或者方向上领先，在解决国家的重大需求上发挥着不可估量的作用，能对国际学术界产生广泛而深远的影响。

深刻把握深化教育领域综合改革的内涵实质，以“办出特色，争创一流”

的国家需求为发展导向，立足自身发展历史和学科特点，借鉴世界一流大学的发展途径，根据河海大学办学历史、自身发展状况和国家发展中水安全、水资源问题的重要性和长期性特点，结合国家海洋发展战略，河海大学提出：以为国家培养高素质创新型人才为己任，以探索真理、服务国家、造福人类、引领科学技术进步为使命，以“水利特色、世界一流”为愿景，明确学校发展的未来定位。以特色型世界一流大学的基本特征为参考，明确“水利特色、世界一流”应该具有的具体内涵：

1. 学校的水利学科成为世界一流，涉水优势学科具有国际先进水平，与水相关的学科以及学科方向在国内处于领先地位。
2. 为国家在水利行业和涉水专业、学科培养出大量杰出人才，学生毕业后受到社会普遍欢迎。
3. 成为中国水问题的代言机构；建有水问题的国家智库，提供对于国家和世界水问题有影响力的解决方案和政策，成为世界水问题前沿研究的引领者。
4. 有一批活跃在学科前沿、得到国际公认的大师级学者，能够承担和解决中国重大水问题并能积极推动行业产业发展。
5. 具有世界一流的科技创新平台，世界一流的原创性成果，国际公认的学术影响力。
6. 在水利和涉水学科拥有一定规模的高水平研究队伍和师资队伍，研究生占全校学生的比例达到 50%左右；博士后数量达到数百名。
7. 办学特色鲜明，办学理念明确。不断根据社会需要，确定发展战略和目标定位，主动进行改革和创新。
8. 实行全方位开放式办学，成为水利教育、水问题研究和文化交流的国际中心、国际化人才培养基地。

（二）发展目标

以国家需求为导向，以“水利特色、世界一流”为愿景，河海大学

2010年第十二次党代会明确把建成高水平特色研究型大学作为学校的奋斗目标，提出了“两步走”发展战略：

第一步，到2015年建校100周年时，形成高水平特色研究型大学格局：水利学科在国际上具有广泛影响，若干优势学科在国内达到一流，围绕学校特色的支撑及相关学科发展更加协调，整体办学水平位居行业特色大学前列。

第二步，到2020年前后，建成高水平特色研究型大学：水利学科国际一流，若干优势学科具有国际先进水平，各支撑及相关学科可持续发展，人才培养质量、科学研究水平、服务社会能力等方面基本达到国际知名大学的要求。

（三）问题与差距

对照“两步走”的发展战略，面向学校未来发展愿景，分析学校目前发展状态和趋势，可以看到在以下几个方面存在亟需改革的问题：

1. 办学质量与办学水平亟待提高。学校发展，学科是龙头。我校学科布局中存在的问题是：水利学科一枝独秀，高峰学科略显单薄。我校水利学科位居全国第一，但与其相关土木、环境、力学等学科的发展水平略显落后，后续会出现围绕“水”的学科群发展动力不足的问题。学科高原隆起不够，支撑学科数量偏小。与水相关学科的数量偏少，发展水平未能形成支撑力量。工程学科过度集中，新兴潜力学科有待形成。面向未来，亟需增强海洋、生态、材料、信息等领域的学科发展。

2. 办学特色以及国内外认可程度尚需提高。从数量上，学校培养的水利人才，承担水利相关科研任务以及在水利行业开展各种社会服务的数量比较多，但近些年学校在开展行业重大问题与重大项目的研究上表现出一定的不足。

3. 学校的办学资源来源单一、不够充裕。学校无论是在资金筹措和土地利用等资源获取方面，均存在办学资源不充足，办学资源来源单一的问题。

4. 保障学校特色的行业联系和行业影响力需要加强。学校自 2000 年与水利部脱离隶属关系后，与水利系统的关系发生了变化。水利部的科技创新体系主要由北京水利科学研究院、南京水利科学研究院、长江水利科学研究院，黄河水利科学研究院构成，并包含了水利部的重点实验室和工程技术中心等单位。我校因为不是水利部科技创新体系的成员，参与重大水利问题研究的机会减少。而水利科学技术问题大多来自工程一线，强化与水利行业的密切联系，是学校面临的重要问题之一。另一方面，从传统的就业去向主要为水利行业而言，近些年毕业生在行业内的就业结构发生变化，出现了面对行业需求变化，需要进行人才培养模式调整的问题。由于公务员制度在水利系统的实施，导致毕业生进入行业各级管理岗位就业的机会减少。毕业生在行业中支撑技术骨干的现状逐渐发生改变。这种变化间接影响学校与行业的联系，对扩大学校在行业内的影响力不利。

5. 面对未来的学科布局调整非常迫切。在水利水电工程逐渐过度建设高峰期的现实情况下，学校学科面窄的问题更加凸显。迫切需要从传统水利向现代水利、从水利向水、从河向海进行学科延伸，面向未来水安全、水生态问题，跟进气候变化、新能源开发、全球化以及信息化的发展趋势，及时调整学校的学科布局，形成面向未来的，具有“水利特色”的学科组群。

6. 办学效率、人均贡献率和教师活性尚需提高，管理的科学性、效率，服务意识亟待提高。在学校各方面的管理中，制度的科学性、规范性的健全尚有较大余地，管理的效率需要进一步提升，行政部门为教师、学生的服务意识尚需加强。从师资的教学、科研质量和数量上进行分析，人均科研贡献度偏低。根据学校在学科评估中的表现，水利学科综合第一。但是由于我校从事水利科研教学工作的人员数量较多，教师人均科研贡献率偏低。绩效考核还不到位，教师和行政人员的积极性有待大幅提高。

二、总体思路

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，全面贯彻党的教育方针，将“四个全面”落实为深化教育领域综合改革的新部署和新要求，以努力办好人民满意的教育为根本遵循，以“水利特色、世界一流”为奋斗目标，以改革为强大动力，推动学校科学发展，更好地为国家经济社会发展和行业进步提供人才支撑和智力支持。

（二）改革思路

目标：以建成特色研究型大学为目标，突出特色、提升水平、提高效率，树立“立德树人、提升质量”的育人宗旨，形成凸显水利特色的科研体制，建设文化传承的重要基地，打造服务社会的强大平台。

途径：通过大学制度建设，提高内部管理的科学化，提高管理效率。通过分类评价的人事与分配制度以及科研体制改革，提高办学效率、激发师生的积极性，充分调动学校发展的内在潜力，推动学校发展。以学术特区建设为抓手，谋求加强与行业的联系，催生新兴学科发展，发挥拔尖人才的突出作用。通过适应需求、深化特色、创新模式，按照“以学生为主体、以教师为主导”的思路，充分发挥教与学两方面的主动性。按照“从国内走向国外”的国际化战略，不断扩大国际影响，以水文化精神引领，加快“水利特色世界一流”的建设步伐。

举措：改革现有人事与分配制度，重视绩效考核，以释放和激发更多的生产力；改革现有管理和评价体制，形成更加合理、面向未来的体系和姿态，形成人尽其才、人尽其用的大学氛围；改革并强化现有教、研、学关系，构建培养、培育一流人才的教育体系；构建“改革特区”，形成以重大需求、高端人才、新兴学科、行业服务为建设内容的保障体制，实现增量型的快速发

展；打造文化品牌，践行文化传承的重要使命。

（三）核心任务

1. 完善内部治理结构。以制定大学章程为抓手，坚持和完善党委领导下的校长负责制与院系党政联席会议制度，健全校院两级学术管理体系和组织架构，加强教职工代表大会建设。

2. 改革人事与分配制度。以岗位分类评价与管理为重点，激发教师职工的内在潜力；以人尽其才的制度体系发挥最大的人才效率；尽快建设人事与分配制度改革创新特区，发挥高层次人才计划示范引领作用。

3. 创新人才培养模式。落实立德树人，牢固确立人才培养的中心地位，积极培育和践行社会主义核心价值观，以面向需求的专业建设为驱动，以强化实践教学为重点，以研究生教育为强校之路，面向国家经济社会发展和行业进步需求，推进科教融合、协同育人。

4. 推进形成与行业紧密结合，面向全球的国际化研究体系。面向行业，面向中国未来的水问题，推进体制、机制创新，保障作为中国水利教育和水问题研究的中心地位。面向未来发展，大力推进国际化进程，在师资、留学生交流、国际科技合作以及内部管理国际化方面谋求长足发展。建设文化载体，打造富有文化品味的水问题研究基地。

（四）技术路线

“一个主驱，三个副驱，四轮驱动，带动全面”。

1. 一个主驱：以人事与分配制度改革为主驱，结合人事分类评价，科研分类评价，教学分类评价体系的构建，形成强大的驱动能量，带动学校工作强力发展。

2. 三个副驱：以现代大学治理、专业建设、改革特区为三个副驱。

（1）现代大学治理体系建设。以大学章程建设为抓手，全面梳理学校的管理体制与机制，推进内部管理效率的提升，推进校院两级管理体制的建设，推进服务于师生的管理体制和机制建设，推进办学资源的高效利用。

(2) 专业建设。遵循“适应、扬优、扶新”的原则，优化专业布局。按照“服务方向明确、专业特色明显”的思路，实施专业转型与内涵建设。鼓励学院开设跨专业复合型课程模块，鼓励学生修读双学位和辅修专业。

(3) 改革特区。构建在人事分配制度、学科设置、研究生培养、与外部机构联系方面的特区机制。通过特区建设保障面向未来重大水问题的可持续研究，密切与行业的结合关系，强化对社会和行业的科研服务，保障新兴学科的稳定快速成长，发挥突出人才的突出作用。

3. 带动全面：通过核心领域的改革和突破，带动学校在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新方面的全面发展。通过改革早日实现学校制定的发展目标。

(五) 逻辑关系

如图-1 所示，综合改革是以学校发展的规划目标为导向，分析学校发展中存在的六个方面的问题，针对这六个方面的问题实施综合性、深入的改革措施。

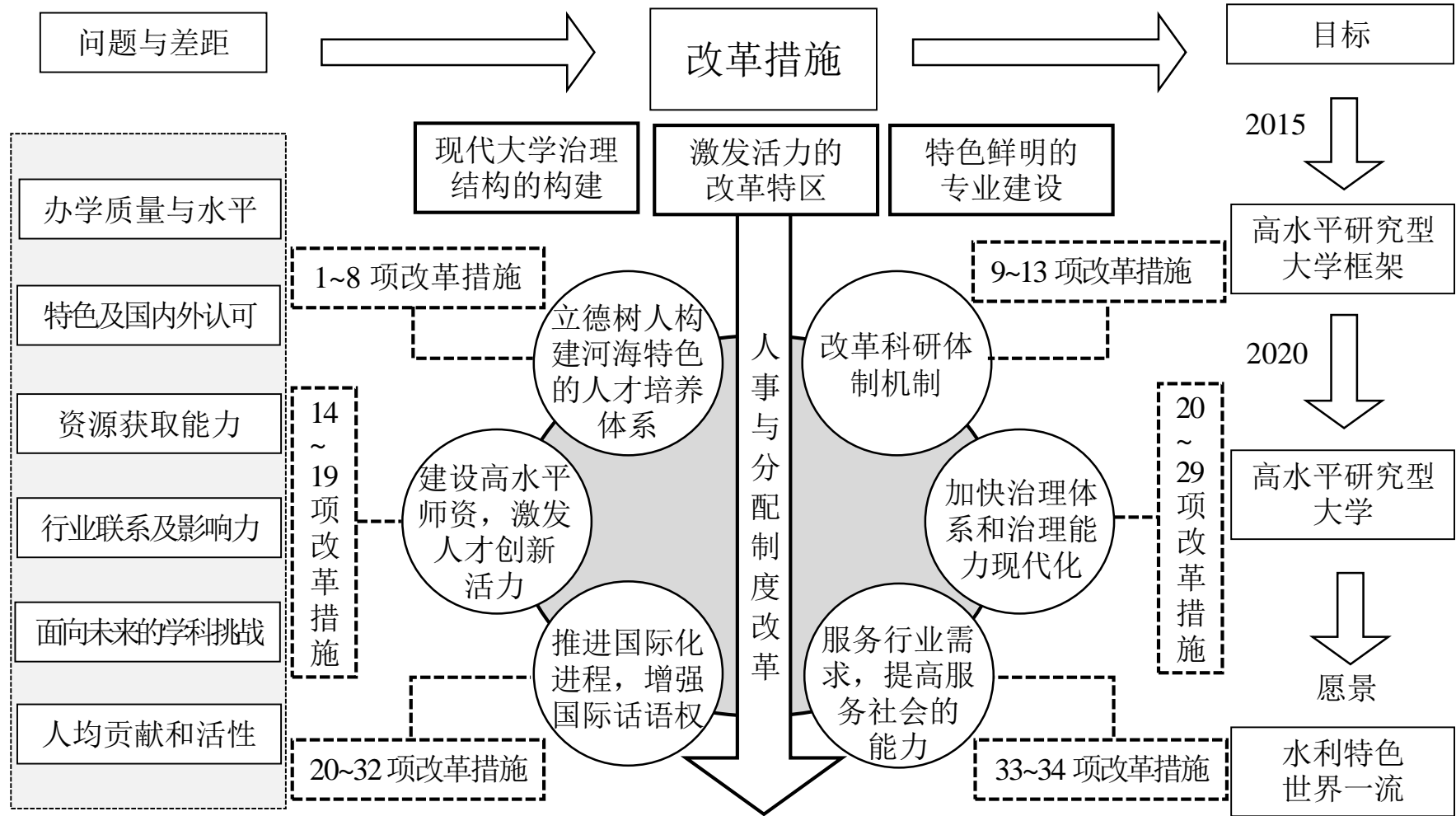
改革措施以人事与分配制度为核心，贯穿整个过程，以现代大学治理结构的构建、激发活力的改革特区、特色鲜明的专业建设为关键内容。通过这四个核心和关键内容的改革，带动六个方面的全面发展。每一个方面的改革都有对应的措施，总体由 34 项改革措施构成。

(六) 阶段性目标

2015 年，全面启动人事与分配制度、内部治理、改革特区、教育教学等方面的综合改革，推动形成高水平特色研究型大学格局。

2020 年，全面完成综合改革任务，在人事与分配制度、内部治理、改革特区、人才培养、科学研究、国际化等重点领域和关键环节取得突破性成果，推动建成高水平特色研究型大学。

图-1 技术路线及逻辑关系图



三、任务与举措

(一) 立德树人，创新模式，建设具有河海特色的人才培养体系

1. 面向未来，调整学科专业设置

主动适应国家、行业、学生发展需求以及学科发展需要，围绕“水利向水拓展、河向海延伸”进行专业设置；围绕“传统水利向现代水利转变、国内向国际推进”，促进专业转型；鼓励专业复合，培养复合型本科专业人才；开展专业认证评估，提升专业在行业的地位；扎实推进各级各类综合改革试点专业及“卓越工程师计划”试点专业建设。

【说明】

改革背景

我国正处在全面深化改革新的历史起点上，高等学校学科建设又一次迎来了重要的发展战略机遇期。传统水利向现代水利的转变、新型城镇化、农业现代化、生态文明建设、创新社会治理等为我校传统学科建设提供了新的机遇。全球化的经济发展与水、能源等资源短缺的矛盾，让人类的视野更多地转向海洋、新能源、新材料、信息学科等领域。这些都为我校进一步加强新兴学科建设提供了重要机遇。我校学科建设要从传统水利向现代水利和可持续发展水利转变，从水利向水拓展，从河向海延伸，从国内向国际推进，需要在学科布局、学科生态结构、学科内涵建设、学科建设体制机制等方面进行改革和探索。

专业是高校人才培养的载体，是学校推进教育教学改革、提高教育教学质量的立足点。目前，我校专业面整体偏窄、偏旧，部分专业与社会需求严重脱节。由于现代水利对传统水利人才的需求渐行渐冷，我校水利类专业将面临全新挑战。必须通过积极探索有效的专业建设机制，逐步形成服务方向明确、社会效益明显、具有自身特色和优势的人才培养结构，满足国家经济社会发展对人才能力的需求，全面提高人才培养质量和综合竞争实力。

改革措施

(1) 构建学科建设新体系

坚持重点建设、分类指导、特色发展和统筹兼顾的原则，力争形成“水利学科，世界一流；优势学科，国内领先；新兴学科，开拓创新；支撑学科，协调发展”的学科建设新体系。

跟踪前沿，服务需求，完善学科布局。紧密跟踪国际、国内学科发展前沿，服务国家、地方、行业发展战略需求，调整完善学科布局。加快学科交叉融合，优化资源配置，引领水利学科发展的前沿领域；紧跟国家海洋发展战略，加快凝练海洋学科发展方向；瞄准农村农业发展需求，加快发展农业水土工程学科；服务国家能源发展战略，加快推进新能源学科发展；顺应材料科技发展，加快发展新材料学科，加强信息类、机械类学科建设，提升服务社会能力。

分类规划、协同建设，优化学科结构。构建特色、省、校三级重点学科建设体系。特色优势学科争取达到国家重点学科实力；建设好已获批的省优势学科和省重点学科，并在具备一定集成效应和发展基础的学科中着力培育新的省级重点学科；结合国家和学校发展需要，遴选 20 个左右校级重点学科，加强建设。以对学校整体发展的影响力以及可持续发展的活力等为考察点，结合国家级和省部级重点实验室与工程中心、“2011 协同创新中心”以及学校重点发展的学科方向，设立学科特区。通过学科特区的设立和建设，实现学科实力的新跨越。

凝聚队伍、构筑平台，加强内涵建设。围绕战略性学科方向，在特色优势学科领域申报院士 3 名，973 首席专家 3 名，长江学者和百千万人才工程等人才计划 20 名左右，国家杰青 10 名左右，形成 5~10 支创新团队。通过跨学院协同、多学科交叉融合，力争新建 2~3 个国家级学科平台、5~6 个省部级学科平台。通过平台建设，提高解决国家有关重大科学和技术问题的能力，产生更多高水平成果。大力加快国际化进程，以现有优势学科为基础，

强化学科国际交流与合作，提升学科国际影响力。

完善组织、激发活力，改革体制机制。建立和完善学校、学院、学科点三级学科建设管理体系。学校负责学科建设的统筹协调，学院开展学科建设的组织实施，学科点落实学科建设任务。建立和完善学科建设常规经费和专项经费相结合的经费保障体系。常规经费主要支持学科建设的日常运行工作，专项经费主要用于解决重点和优势学科建设、国家级和省部级学科平台建设、重点人才引进等。通过体制机制改革，加大支持力度，健全长效机制，激活学科建设的内在动力，全面提升学科实力。

(2) 创建学科建设四大工程

特色学科引领工程。主要针对水利、土木、环境、力学、工商等已形成明显特色和优势的学科。特色学科要力争具备国家重点学科实力，达到学科水平一流、学科贡献一流，充分发挥自身的辐射带动作用。优质资源建设项目：水利工程学科继续保持全国第一，争取 3 个学科达到国家一级重点学科实力。通过跨学科协同创新，加大学科平台建设力度，争取新增国家级学科建设平台 2 个。创新团队建设项目：着力选拔和培养出一批在国内外有较大影响的学术带头人，培育出具有一定示范作用的优秀学科团队。力争申报“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授 3 名，国家杰出青年基金获得者 5 名。造就 1~2 支国家级创新团队。科研创新项目：面向国家战略需求，服务国家经济建设，不断提升解决重大复杂问题的研究能力，产出一批能够解决重大前沿问题、技术瓶颈和生产实际问题的创新成果。争取承担重大、重点项目和 2000 万元以上的大项目 10 项左右，主持的国家级科研奖励达到 5 项左右，ESI 高被引论文数达到 50 篇左右。

传统学科提升工程。主要针对具有优良传统、具备一定集成效应和发展基础的学科。传统学科要紧密围绕区域和行业需求，精选部分有发展潜力的研究方向，加大建设力度，进一步增强学科的主流特征与独特竞争力，力争达到国内先进水平。优质资源建设项目：1 个学科力争达到国家重点学科实

力，4个学科争取申报省级重点学科，8个学科建成校级重点学科。通过多学科交叉融合，争取建成国家级学科建设平台1个、省部级学科建设平台5~6个。通过平台建设，大幅提升学科进行基础研究的条件。学科梯队建设项目：发挥学科特色，在一定领域内形成一批以国家千人计划、杰出青年基金获得者、百千万人才工程和江苏省“333工程”第一、第二层次为主体的优秀科技专家群，力争培养或引进国家千人计划入选者2~3名、国家杰出青年基金获得者2~3名、国家百千万人才工程人选2~3名，造就4~5支省部级创新团队。科研创新项目：加强基础研究和应用研究，针对国家和行业热点问题开展重点研究，争取承担重大、重点项目和2000万元以上的大项目5项左右，主持的国家级科研奖励达到3项左右，ESI高被引论文数达到20篇左右。

新兴学科跨越工程。新兴学科跨越工程主要针对涉及海洋、新能源、新材料、信息等领域国家、行业和地方经济社会发展急需，有一定基础、有较大潜力的学科。新兴学科要顺应国家发展战略，重点发展适合学校特色的学科方向，尽快形成比较优势。学科资源建设项目：新兴学科的发展要抓住机遇，加大建设力度，实现新的跨越。争取建成2个省部级学科建设平台，2个省级重点学科，2个校级重点学科，为新兴学科发展创造良好的学科资源条件。师资队伍建设项目：争取培养和引进1~2名国家千人计划、国家杰出青年基金获得者，培养2~3名省部级人才计划入选者，争取成功申报1~2支省部级创新团队。学科团队成员在国内或国际学术组织、团体或专业刊物担任重要职务的人员及其影响力明显增加。科研创新项目：依托学校自身特色，在现有学科基础上，尽快遴选出具有创新理念的新兴学科发展方向，适应国家、地方经济社会发展需要、新兴产业发展需求，快速提升新兴学科的科研创新能力。争取承担重大、重点项目和1000万元以上的大项目2项左右，争取获得主持的国家级科研奖励1项，ESI高被引论文数达到10篇左右。

支撑学科突破工程。数理学科和人文学科等支撑学科要加强与优势学

科的交叉，在对优势特色学科起到支持作用的同时，立足自身，寻求重点突破，得到更加协调的发展，稳步提升学科整体实力和水平。学科资源建设项目：加大建设力度，不断改善支撑学科资源条件，促进支撑学科加快发展，争取建成 10 个校级重点学科，申报 3 个省级重点学科，3 个省部级学科建设平台。师资队伍建设项目：培养出在国内外有一定影响的学术带头人，积极组建学科创新团队。力争培养和引进国家杰出青年基金获得者、国家百千万人才工程人选、教育部新世纪人才等各类人才计划 5 名。科研创新项目：重点支持支撑学科中能够取得突破性进展的学科或者方向，坚持原创性研究。争取承担重大、重点项目或国家基金重点项目 4 项，争取获得国家级科研奖励 1 项，力争发表 ESI 高被引论文 20 篇左右。

（3）优化专业布局

遵循“适应、适度、扬优、扶新”的原则，主动适应国家、行业、学生发展需求以及学科发展需要，围绕“水利向水拓展、河向海延伸”，设置新专业；对于建设水平持续低迷、招生无人问津、就业无处可去的专业予以停招或取消。围绕“传统水利向现代水利转变、国内向国际推进”，推进专业转型。建立激励机制，鼓励专业复合，倡导学生在全校范围内跨学院、跨专业修读课程，修读辅修专业，尤其鼓励理工科学生攻读英语、管理等专业双学位，文科学生攻读计算机、法学等专业双学位。

（4）加强专业内涵建设

按照“服务方向明确、专业特色明显”的思路，从更新人才培养观念、创新人才培养模式、加强师资队伍建设、推进教学方式改革、强化实践教学环节、完善教学管理制度等各层面，继续加强综合改革试点专业建设，为我校其他专业改革提供示范标杆。进一步落实与企业协同培养方案，加大与企业单位在学生生产实习、毕业设计、毕业实习等实践教学环节的联合培养与深度合作，扎实推进各级“卓越工程师计划”试点专业建设。鼓励开展专业评估认证，遵循“目标导向”的专业认证与评估原则，用培养目标反推出所需的培

养过程、培养要素和培养环节，并对其进行认证评估，提出对应的持续改进机制。

(5) 强化教—研结合，本—硕复合培养模式

立足于水利行业高层次技术人员的需求，加强高级技术人员的培养。实施本-硕复合培养模式的探索，推进教—研结合的人才培养模式的构建。

改革进程

(1) 学科建设方面

2014年：完善学科建设组织，构建学校、院(系)、学科点三级学科建设和管理体系。启动校级重点学科建设，构建特色、省级、校级三级重点学科建设体系，进一步优化学科结构。

2014—2016年：筹备成立海洋学院等新学院，进一步完善学科布局。修订和完善管理制度，促进学科建设常态化和制度化。

2015年：学科特区建设年：各学科大力推进内涵建设，凝聚学科队伍，构筑学科平台，形成高水平学科成果。

(2) 专业建设方面

专业转型：2015年启动专业转型工作，多方论证后提出专业转型规划并着手开始转型。2016年完成专业转型工作。

专业设置：结合专业转型，三年内进一步优化本科专业结构，增设适应社会需求的新专业，取消无发展前途的专业。

专业复合：2014—2015年建立健全双学位、辅修专业修读机制，鼓励文理学生交互修读相关双学位专业。2016年结合16版培养方案修订，继续完善跨学院、跨专业修读课程及辅修专业的要求。

专业认证评估：2015年—2016年完成计算机科学与技术、港口航道与海岸工程专业的认证评估工作。

试点专业建设：2015年完成教育部、教育厅开展的“十二五”综合改革试点专业、“卓越工程师”计划试点专业、省重点专业等建设工作。2016年

完成校级综合改革试点专业建设工作。

本—硕复合培养模式建设：2015 年完成向教育部、教育厅等相关部门的申请报批工作，2017 年开始实施。

风险评估

传统水利专业在我校历史悠久，根深蒂固，转型势必要打破传统，改变习惯，从办学理念、办学思路、方式举措等方面全盘改革。要重视学科方向凝练与资源投入匹配风险，人才流动与更迭对学科建设的影响风险，学科建设行动计划实施过程中的关系协调风险。对于取消建设水平持续低迷、招生无人问津、就业无处可去的专业，学校与学院要有一定的决心；各学院必须打破壁垒，改变封闭独立的传统教学管理模式，推进协同合作。

审批程序

省级以上重点学科、学科平台需上级主管部门审批。

专业转型、专业复合由学校审批；专业设置、国家级、省级各类试点专业建设由教育部、教育厅审批；专业认证评估由国家相关部委审核。

2. 注重能力，创新本科课程教学

学校要强化特色、注重创新，着重将培养“知识型”人才转变为培养“能力型”人才，关注学生发展、学习过程和学习效果，着力培养学生的创新性思维和批判性思维，提高学生可持续发展能力。科学制定本科人才培养方案，努力构建柔性多样的课程体系；创新教育教学模式，将启发式、研究式、研讨式等教学方式融入课堂教学，借助在线教学手段，引导学生学会学习；进行综合多元的课程评价，建立多样化、多层次、多维度的课程评价体系，关注学生的学习过程和学习效果。

【说明】

改革背景

课程是人才培养的“微单元”，是彰显学校专业培养能力的重要手段，是提高人才培养质量的重要环节，当前我校教师在课堂教学中较多注重“教了

什么”，忽视学生“学到了什么”，学生在学习过程中往往动力不足、兴趣不浓、方法不当，课堂气氛沉闷，师生互动、生生互动缺失。因此，必须通过更新课程建设理念，优化课程内容，创新教学方法，改革评价方式等，从源头上提高人才培养质量。

改革措施

(1) 设置柔性多样的课程体系。给予学生更多的学习自主权和选择权，继续推动第二学位、双学位、辅修和跨学科/专业课程修读项目。科学设计培养方案和课程体系，根据各专业特点设计学术型、技术型、复合型等多样性课程模块，以适应经济社会和学生发展的需求，全校课程总量达 3000 门以上。要通过多种途径，增加人文素质等各类课程数量。加强核心课程建设，建立以首席教授为核心的课程团队。及时更新、充实课程内容，注重学科交叉，把最新科研成果和教改成果引入教学过程，处理好课程内容中经典与前沿的关系。

(2) 创新教育教学模式。鼓励院系和教师根据专业和课程情况，创新教育教学模式，着力培养学生的学习能力、适应能力、动手能力、创新能力和发展能力。倡导启发式、研究式、学生合作学习等新方式。开设小班研讨课，努力做到因材施教。借助 MOOC 平台、国家精品开放课、“河海课堂在线”，引入“翻转课堂”、在线教学等手段，引导学生主动学习、主动思考、主动实践。倡导研究性教学，运用主题探究活动、调查研究、课题研究、项目设计等多种形式，让学生在科研中学习，早进课题、早进实验室、早进团队，培养学生发现和提出问题、探究和解决问题的能力。

(3) 进行综合多元的课程评价。建立多样化、多层次、多维度的课程评价与奖励体系，关注学生的学习态度、情感体验、能力与方法、人格发展、创新发展、研究结果等，全面推广小组研究、课题论文、口试答辩、开卷考试等能力导向型的过程性课程考核；建立科学合理、具有操作性的教师评价体系，尝试实施效果增量评价、诊断评价、教师自评、专家评价等多维评教

方式。

改革进程

2015年：基于现有教学方案修订工作，打造柔性多样的课程体系。推进教学方式改革，遴选30门左右研究性教学示范课程、40门左右精品开放课程、20门左右翻转课堂试点(混合式教学)课程；打造具有河海特色的系列慕课。推进课程评价方式改革，开展教师、学生多维评价方式。

2016年：完成16版方案修订，新生开始使用。借助“河海课堂在线”，实现全校课程网络资源建设率为70%。

2017年：借助“河海课堂在线”，实现全校60%课程开展研究性教学，40%课程开展翻转课堂教学(混合式教学)。基本实现教师、学生多维课程评价。

风险评估

无。

审批程序

由学校审批。

3. 学以致用，强化创新能力培养

以“学以致用”为导向，以实践能力培养为基础，以创新思维培养为核心，以促进学生能力发展为主线，强化实践教学基础环节，建立实践教学质量监控机制，提高实践育人质量，不断优化实践教学体系，探索多层次开放式的实践教学模式，将创新能力培养贯穿于大学教育始末，构建全程渐进式大学生实践创新培养体系。

【说明】

改革背景

增强学生创新精神和实践能力是深化高等教育综合改革的重要内容，也是提高高等教育质量的关键所在，而实践教学作为人才培养的重要组成部分，对学生实践创新能力培养起到重要而不可替代的作用。近年来，学校

不断加强实践教学建设，增加实践教学投入，实践教学质量有了显著提高。但学生实践创新能力培养仍然是我校人才培养中的薄弱环节，与社会需求与学生长远发展相比还有一定差距。

改革措施

(1) 强化实践能力培养。强化实验教学的基础示范作用，定期开展核心实验课程评估。加强国家级、省级实验教学示范中心建设，进一步扩大实验室开放程度；加强网络实验教学资源建设，推动虚拟仿真教学资源共享，推动教学实验资源与科研实验资源的有机融合。完善毕业设计(论文)课题库建设，加强省优毕业设计(论文)培育。完善实习教学管理，统筹建设、管理实践和实习基地，健全实习教学经费的审核备案制度，保障实习经费投入。深入开展社会实践，将社会实践纳入教育教学总体规划，探索建立社会实践与专业学习相结合、与服务社会相结合、与勤工助学相结合、与择业就业相结合、与创新创业相结合的管理体制。

(2) 强化创新创业能力培养。建立健全创新创业教育课程体系、实践体系和成果转化体系，建立专业化师资队伍，建立稳定的校外创新创业教育实践基地和成果转移、孵化基地；扎实推进大学生创新创业训练计划，突出问题导向，强化成果意识，加强项目过程管理和目标考核；增加国家级项目立项数量，以国家级项目为示范，带动省级、校级项目建设，扩大创新实践辐射范围。编制创新创业教育指南，广泛发动、积极指导学生参加各级各类创新创业竞赛。支持创新创业类社团发展，强化学生创新、创造、创业的意识 and 能力。

(3) 强化综合素质培养。依托大学生文化素质教育基地、暑期社会实践、创新创业训练计划、创业大赛、各类学科专业竞赛活动、志愿服务、社团建设、校园文化平台等，开展富有河海特色的学术、科技、创新、实践、体育、艺术活动，打造河海特色的校园文化品牌。深化国际合作，打造一批具有河海特色的国际化课程平台与跨文化交流项目，培养学生的全球视野和国际

竞争力。注重培养学生的表达能力、适应能力、人际交往能力和团队协作能力，关注学生的身心健康，提高学生的可持续发展能力，培养和造就综合素质高的水利及其相关行业的拔尖人才和复合型人才。

改革进程

2015年：立项国家级大学生创新创业训练计划150项，增加省级、校级大学生创新创业训练计划项目数量，扩大创新创业训练辐射范围；加强创新素质教育和熏陶，贯通课内外实践创新能力培养内容，形成创新氛围，启发学生的创新意识。促进实验资源开放共享，构建以国家级、省级实验教学示范中心、实践教学中心、工程训练中心为依托的实践教学平台，为学生实践创新能力培养提供有力支撑。创新实践教学内容 and 手段，促进科研成果、工程实践成果和先进技术在教学中的应用，促进知识交叉融合，激发学生研究性学习的兴趣，引导学生主动的参与创新实践活动。大力实施大学生创新创业训练计划，广泛开展学科竞赛，引导学生积极参加创新活动。

2015—2017年：以学校本科教学质量监控机制为基础，构建实践教学监督、评价机制，开展常态化的实践教学检查，对毕业设计(论文)、实验教学、实习等基础性实践教学环节进行日常监控，开展核心实验课程评估，毕业设计(论文)专项检查，实习教学检查，持续提高实践教学质量。加强毕业设计(论文)题库建设和省优毕业设计(论文)培育力度，加强校外实习基地建设和管理，不断完善实习经费管理办法。

进一步整合校内实验教学资源，打造全校性实验教学信息化管理平台，实现实验教学管理、日常信息管理、实验设备管理、实验教学资源共享，降低实验教学管理成本，提高效率；进一步开放实验室，为学生提供更多的动手操作和训练实验技能的机会，既要保证学生接受全部的系统的实验技能训练，又要为学生进行创新性、研究性实验提供实验条件。打破原有单一的实验教学模式，探索多层次开放式的实验教学模式。

风险评估

教师和学生参与积极性的高低,将直接影响实践教学的成效。实践教学在做好相应制度、政策保障的同时,必须给予充足的资金投入,以保障“本科教学工程”项目、实验室建设、创新创业训练计划、毕业设计(论文)等相关工作的顺利开展。

审批程序

由学校审批。

4. 改革研究生培养模式

完善分类培养体系。遵循研究生成长成才的发展规律和个性化的发展要求以及国家经济社会发展对研究生培养的多样化需求,按照优化类型、鼓励特色、提升能力、服务需求的原则,完善以提高创新能力为目标的学术型研究生培养模式,以提升职业能力为导向的专业学位研究生培养模式,不断提升研究生的创新能力与职业发展能力,形成特点鲜明、目标明确、系统科学的研究生分类培养体系。提升内涵,完善以创新能力为目标的学术型研究生培养模式。强化实践,完善以提升职业能力为导向的专业学位研究生培养模式。

【说明】

改革背景

自2002年我校试办研究生院以来,学校研究生规模和结构发生了很大变化。我校将继续坚持“优化类型、鼓励特色、提升能力、服务需求”的原则,围绕“水利特色,世界一流”的目标,以研究生成长成才为中心,体现不同类型、不同层次研究生培养的区别,完善研究生人才培养体系,强化研究生培养全过程管理,形成目标明确的研究生分类培养体系。

改革措施

(1) 实施新一轮研究生培养方案

进一步完善博士研究生、学术型硕士研究生的培养目标。结合各学科和

专业特点，分别设置基础课程、专业课程，强调前沿知识和创新能力训练。博士课程设置以“少而精”为原则，充分体现学科前沿思想。在教学内容上既要体现理论的前沿性、边缘性与交叉性，又要兼顾学术型硕士生、博士生教育的连续性和系统性，逐步形成河海大学研究生培养特色。

根据经济社会发展需求、学科发展前沿和研究生个人发展需要，构建科学合理的课程体系，及时更新课程内容，丰富课程类型，加强课程内涵建设，改革研究生课程教学模式，打造研究生精品课程和精品教材；注重发挥教学团队的集体智慧，强化学科团队授课与教学手段方式的创新，重点资助一批以一级学科团队为主体建设的精品课程和精品教材。加强与国际高水平学者共建的研究生课程建设，加大研究生双语课程比例，积极推进研究生教育国际化。提高课程教学质量，完善研究生课程评价体系，切实提高教师对研究生教学的重视程度与投入力度。

强化创新能力培育，培养拔尖创新人才。注重优质教育教学资源的挖掘与整合利用，以优博培育、直博生培养为抓手，以点带面，发挥培养拔尖人才的示范效应，带动研究生培养质量的整体提升。积极推进优秀博士学位论文培育计划的实施，进一步加强优博培育对象和直博生培养过程管理，突出个性化培养，定期召开座谈会、学术报告会，建立良好的激励和淘汰机制，大力提高博士研究生培养质量。做好江苏省研究生科研创新计划项目申报工作，完善研究生发表高水平论文的约束与激励机制，鼓励研究生发表高水平学术论文，提高研究生的学术贡献率。

开展国际合作交流，拓宽学术视野。鼓励多学科交叉培养，支持研究生更多参与学术交流和国际合作，加大对研究生访学、短期交流、参加国际学术会议的资助力度，拓宽研究生学术视野，激发创新思维。推进中外联合培养研究生项目，邀请国外高水平学者共同建设研究生课程、举办学术讲座。鼓励导师利用国外研究课题或国际合作课题培养博士生，聘请具备国际化背景的国内外专家担任导师，采用国外原版教材，用外语授课或指导学生，

借鉴国外先进的培养模式，提高研究生用外文发表学术论文的数量，积极培养具有国际视野和国际竞争力的高素质人才。

进一步细化和完善专业学位研究生的培养目标。成立专业学位研究生培养指导委员会，审定研究生培养方案和学位授予标准，指导课程体系建设；优化教学内容，创新教学方法，加强案例教学；推进专业学位研究生课程和实践考核与有关职业资格互认，探索专业学位研究生教育与职业准入制度的有机衔接；建立符合专业学位发展的评价考核体系，以全过程培养理念，加强过程管理和论文指导；探索和完善以提升职业能力为导向的专业学位研究生培养模式。

优化基地布局，推进示范基地建设。综合考虑地域布局、学科布局、行业布局及各专业学生需求，继续加强与水利等行业重点单位的联系与合作，积极开展电力电子、信息技术、文科类等专业学位研究生联合培养基地建设，优化研究生培养基地布局。根据不同基地单位的性质，制定示范基地建设标准，开展示范基地评选，通过示范基地建设带动基地群的良性运转。

加强双导师交流，组建专业化的教学团队。根据不同专业学位类别特点，聘请相关学科领域专家、经验丰富的行(企)业专家及国(境)外专家，组建专业化的教学团队。加强教师培训，选派青年教师到企业或相关行业单位兼职、挂职，以提高实践能力。通过现场培训或网络培训等方式加大对基地导师的培训力度，提升基地导师培养学生的业务能力。建立校内导师和基地导师的有效沟通制度，将双导师的沟通工作常态化，并纳入学院考核体系。

完善制度建设，实现内涵式发展。在总结经验的基础上对相关制度进行梳理、修改和完善，推进研究生培养基地的内涵建设；完善校内监督机制，建立招生、培养、学位授予等全过程质量保障制度，加强专业学位毕业生就业质量跟踪；按专业学位类别制定专业学位基本要求，建立与特定职业岗位要求相适应的质量评价标准，完善质量监管制度。

(2) 实施学术能力提升工程

科研创新计划项目：瞄准学科前沿，紧跟国际主流，结合国家和江苏省研究生创新工程项目，设立我校研究生科研创新计划项目。每年通过申报、立项的方式，针对研究生研究能力提升设立研究生科研创新计划项目 200 项左右(其中省立省助项目 25 项左右，省立校助项目 175 项左右)，针对教育质量提升每年设立研究生教育教学改革研究与实践课题 20 项。设立研究生论文专项经费，激励研究生在国内外高水平学术期刊上发表论文。国际学术交流项目：开展多元化的国际学术交流活动，大力推进研究生教育国际化进程，推进中外联合培养研究生项目。每年资助 100 名左右博士研究生参加国际学术交流；鼓励学院组织举办各类学术会议，每年重点资助举办 1 项全国性博士研究生学术交流活动。精品课程项目：强化课程设计与管理，大力开展精品课程建设项目。以一级学科为建设主体，二级学科为基础支撑，建设公共基础课、专业基础课、专业课的精品课程，经过发展积累逐渐形成各类平台和模块课程。力争 3 年新建 10 门左右校级精品课程，3 门国家级和 5 门省级优秀研究生课程。精品教材项目：结合精品课程建设，拓宽国际视野，融入最新科研成果，3 年内重点建设 10 门左右博、硕士生公共基础课教材、专业课教材以及专业学位研究生案例教材，力争与国内外高水平学者合著教材。导师能力提升项目：全面提高导师的指导能力，充分发挥导师对研究生人格品德教导、科学前沿引导、科研方法指导等方面的首要作用。每年集中开展 1 次新聘导师上岗培训、在岗导师提高培训、骨干导师高级研修。提升指导教师的国际视野，每年资助 10 支优秀导师团队参与国际研修。

(3) 实施实践能力提升工程

实践创新计划项目：着重培养专业学位研究生的实践能力、分析问题和解决工程实际问题的能力。通过开展“专业学位研究生实践创新计划项目”、实施“顶岗实践”等途径切实提高我校专业学位研究生的实践能力，同时结合各专业学位领域特点，制定科学合理、便于操作的实践能力考核体系。设立

专业学位研究生实践创新计划项目 65~75 项，其中省立省助 10~15 项，省立校助 55~60 项。专业学位核心课程和教材建设项目：专业学位研究生的教材编写和课程设置应该突出课程的实用性和综合性，强调以问题为导向，以解决实际问题为目标。要转变课程考核方式，注重培养过程考核和能力考核，着重考察研究生运用所学基本知识和技能解决实际问题的能力和水平。3 年内新建专业学位研究生核心教材 5~7 门、专业学位研究生核心课程 2~3 门。案例库建设项目：案例开发和案例教学是提升专业学位教育教学质量的有效途径，专业型研究生教学应大力开展案例教学，着力培养学生的工程意识和实践能力。根据各专业学位领域特点，探索建立案例库，加强教学案例编写，通过开展优秀案例评选工作，完善更新案例库，提高案例库建设质量，三年内建设 10 个优秀示范案例。示范基地建设项目：统筹考虑基地建设的地域布局、学科布局、行业布局，按照“优势互补、资源共享、互利共赢、协同创新”的原则，建立完善一批稳定的、规范的联合培养基地，形成人才培养、科学研究、社会服务等多元一体的合作平台。针对不同类型的基地实施分类管理，设立合理的基地考核评价体系，建立示范性基地。通过示范基地的标杆作用带动基地群的良性运转。力争 3 年内建设 10 个示范基地。专业学位导师队伍建设项目：制定基地导师遴选办法，完善基地导师动态管理机制。实行新上岗基地导师培训制度，探索校内导师到基地单位参加研究生论文开题和基地导师参加研究生毕业论文答辩制度，推动双导师交流的常态化，提升专业学位研究生双导师业务能力。多元化培养模式研究项目：针对不同专业学位类别探索不同的培养模式，分析各种模式的利弊，在总结经验的基础上，不断完善专业学位研究生培养模式，提升专业学位研究生培养质量。

改革进程

2014 年：实施新版研究生培养方案，以坚持内涵式发展为引领，聘请研究生督导专家，强化研究生培养的全过程管理和督导。

2014—2016 年：加大国际学术交流活动的力度，大力推进研究生教育国际化进程，进一步加大资助博士研究生参加国际学术交流活动的力度。全面实施研究生分类培养模式改革，注重因材施教，完善各层次各类型人才培养模式。到 2016 年形成特点鲜明、目标明确、系统科学的研究生分类培养体系。

风险评估

研究生培养模式改革，需要全校师生共同努力，全社会共同支持。力争教师、教育管理人员、研究生等各层面人员积极参与和配合，贯彻落实国家研究生教育改革措施。

审批程序

校内改革政策由学校审批。

5. 完善质量保障机制

遵循研究生教育的规律和国家对研究生培养的要求，按照质量第一、精细化管理、重心下移、服务前移的思想，强化导师责任，加强学位论文抽检和盲评，规范研究生培养全过程管理和督导，形成激励淘汰机制，开展毕业生跟踪调查，完善外部评价体系等措施，形成标准合理、责任明晰、监督到位、反馈及时的研究生质量保障体系。

【说明】

改革背景

以高水平特色研究型大学建设为目标，必须把培养具有一流质量水准的研究生作为基本目标。河海大学应主动适应国家和社会需求，结合我校研究生培养定位和资源，创新培养模式，加大改革力度，提高学术型研究生的创新能力和专业学位研究生的实践能力，培养具有国际水准和竞争力的人才，强化研究生培养全过程管理和督导，建立健全研究生培养质量保障体系，全面提升研究生培养质量。

改革措施

(1) 强化导师责任，提升导师指导能力

完善研究生指导教师动态上岗机制，优化导师聘任。建立和完善导师国内外学术交流与合作制度，为导师提高学术和实践能力提供平台。加强导师培训、交流、考核和动态调整力度，不断提高导师指导能力。完善导师激励机制，明确和保障导师在研究生培养中的责任与权力，充分调动导师育人积极性，发挥导师科学道德和学术规范的示范作用。完善导师问责制，对培养质量出现问题的导师，视情况分别采取质量约谈、限招、停招等处理措施。

(2) 强化学位论文抽检和盲评，完善学位论文质量监控体系

深化研究生教育改革，进一步完善学位论文抽检、盲评制度，加大论文抽检力度，按照学术学位和专业学位分别制订学位论文评议要素。博士学位论文实行全覆盖双盲评抽检评议，实施由教育部学位中心组织专家进行网上评审；硕士学位论文实施抽检评议，抽检学位论文送同行专家进行评议，专家按照不同学位类型的要求对论文提出评议意见。

(3) 严格研究生全过程管理和督导，形成激励淘汰机制

对研究生培养全过程进行督导和监控，加强研究生个人培养计划、课程学习与教学环节、论文开题、中期考核、发表学术论文、论文答辩、个人综合素质提升等培养环节的全过程管理和督导。对博士研究生和学术型硕士研究生采取课程学习、论文开题、中期考核、论文审核等相结合的考核方式。对专业型硕士研究生，探索综合考核形式，强化实践教学、顶岗实践和业务素质训练。畅通分流渠道，逐步形成延长学习年限、定期清理学籍等分流与淘汰的逐级筛选退出机制，激发研究生学习的积极性和主动性。

做好毕业生跟踪调查，完善外部评价体系。建立毕业生发展质量跟踪调查和反馈制度，按学科、专业邀请用人单位和社会机构参与毕业生跟踪调查，分别就课程体系、毕业生竞争力、岗位适应能力、专业能力等定期听取用人单位建议和意见，开展人才培养质量和发展质量分析，及时调整和改革人才

培养结构，切实提高研究生培养质量。

(4) 实施拔尖人才培养工程

优博培育项目：以学院为依托，遴选一批创新能力突出的全日制脱产博士研究生进行重点培养。以提升博士研究生的创新能力为目标，鼓励博士研究生积极参与指导教师的重大科研项目，总结、凝练学术成果，在国内外高水平学术期刊上发表论文，申请专利，申报省部级奖项。直博生培育项目：以学科为依托，实施“一流学科，一流导师，一流学生，一流资助”的遴选培育机制，选拔一批优秀本科生直接攻读博士学位；鼓励直博生进行原始创新和自主创新，提升其学术理论和技术创新能力；鼓励直博生积极参加国外高水平大学的访学活动，积极参加重大科研项目，发表高水平学术成果，争创省级以上优秀博士学位论文。优秀学术型硕士论文培育项目：以提升硕士研究生的创新意识和综合素质为目标，鼓励学术型硕士研究生积极参加指导教师课题，论文选题来源应主要为部省级以上的重点科研项目，紧密结合本学科国内外研究热点和前沿问题进行研究。鼓励学术型研究生结合研究内容，在国内外高水平学术期刊上发表论文，或申请专利。通过培育工作，培养其成为具有创新精神和较高综合素质的专业人才。优秀专业型硕士论文培育项目：以提升全日制专业硕士研究生的实践能力为目标，鼓励全日制专业学位硕士研究生积极参与基地单位的研发项目，通过参与项目规划、勘测、设计、管理、产品研发、应用研究、实际问题调研等方面的实践，紧密结合专业领域的热点和难点问题进行研究，取得的研究成果具有一定的先进性和实际应用价值，培养其成为高层次应用型人才。

改革进程

2014年起：严格研究生全过程管理和督导制度，强化学位论文抽检和盲评。坚持“一流学科，一流导师，一流学生，一流资助”的培养模式，进一步加大拔尖人才培养力度。

2014—2016年：进一步强化研究生培养导师第一责任人的权利和义务，

完善导师激励制度。

每3年一次，开展毕业生跟踪调查项目，进行人才培养质量分析。

风险评估

研究生培养质量的提升，离不开研究生指导教师、指导团队、培养学院和学校的共同努力，要切实落实导师是研究生培养第一责任人的要求。

审批程序

由学校审批。

6. 加强思想政治教育

拓展思想政治教育的有效途径，加强中国特色社会主义理论体系教育，把社会主义核心价值观融入学生教育全过程，把科学道德和学风教育纳入学生培养各环节，构建教书育人、管理育人、服务育人、社会育人、自我完善相结合，从学生入学教育到毕业离校，以研究生导师和辅导员作为育人工作的主体，研究生组织发挥积极作用的研究生思想政治教育新体系，加大思想政治教育实验室平台建设。创新网络思想政治教育，切实把网络舆论引导作为学校宣传思想工作重中之重。扩大校园网络文化育人覆盖面，增强实效性。

【说明】

改革背景

研究生招生规模不断扩大，但研究生思想政治教育队伍并没有相应增加，研究生思想政治教育力量愈显薄弱。为做好研究生思想政治工作，必须在新形势下构建新体系，充分发挥导师、辅导员及各级研究生组织的积极能动性，共同做好研究生思想政治工作。

研究生综合素质提升是一项艰巨复杂的系统工程，需要学校、院系、导师、辅导员以及研究生群体的共同努力，相互配合。在研究生培养过程中，应遵循人才成长规律，采取有效措施，创造环境、精心培养、科学管理，才能逐步达到综合素质提升的目标。

改革措施

(1) 教书育人，发挥研究生导师和辅导员的主体作用。加强导师的师德师风建设，将科学道德和学风教育融入导师日常教学，通过导师的言传身教，确保导师教书育人落到实处。完善管理制度建设，充分调动导师的积极性和主动性，发挥导师在研究生思想政治教育中首要责任人的作用。建立一支以专职为骨干、专兼结合的研究生辅导员工作队伍。

(2) 管理育人，加强思政教育的组织保障。在校党委的统一部署下，党委研究生工作部全面组织，学院党委统一领导，党政齐抓共管，研究生辅导员具体落实，通过制度育人、环境育人、活动锻炼育人、人格育人、行为干预育人等一系列管理育人途径，强化中国特色社会主义理论体系教育，把社会主义核心价值观融入研究生教育管理全过程，加强研究生思想政治教育的组织保障。

(3) 自我完善，发挥学生组织的自我教育作用。加大研究生骨干选拔和培训的力度，通过研究生活动平台、研究生服务平台，扩大研究生会、研究生科学技术协会在研究生群体中的认同感和感召力，充分发挥学生组织在研究生思想政治教育中的作用。

(4) 社会育人，扩大社会实践的育人作用。通过建设研究生实践基地、派出暑期社会实践团、招聘志愿者等社会实践工作，扩大研究生与社会的接触面，促进研究生充分融入社会，让社会实践对研究生的思想政治教育产生积极有益的影响。

(5) 实施综合素质提升工程。优秀研究生骨干培训项目：在全面加强研究生综合素质培养基础上，鼓励研究生个性化发展，充分发挥研究生骨干示范引领作用，重点选拔一批综合素质突出、具有发展潜力的优秀研究生骨干进行着重培养。大力提升优秀研究生骨干的就业竞争力和可持续发展能力，助推个人发展，引导其成为践行社会主义核心价值观的楷模，使之成为知恩、感恩和对社会有突出贡献的精英人才。在研究生群体中形成示范和引领作用

用，促进研究生群体综合素质的全面提升。研究生社团活动平台项目：研究生社团活动平台主要分为两大板块：上半年的研究生体育文化节和下半年的研究生科技文化艺术节(金水节)。研究生社团活动要坚持稳定数量规模，提升质量内涵，扩大活动影响力，打造精品活动的原则。通过高水平的研究生社团活动，锻炼研究生的综合能力、展示研究生的青春风采、传承学校的文化传统、培养研究生的社会责任感。研究生社会实践项目：社会实践是研究生运用所学知识和能力服务社会的桥梁和纽带。坚持以“长知识、增才干、作贡献”为目标，融科学精神、人文素养、创新意识和社会认知于一体，面向国家和地方经济社会发展主战场、面向国家重大水利建设工程、面向高层次应用型人才培养，有针对性地开展研究生社会实践活动，大力提升研究生的社会责任感。研究生专项奖学金项目：在现有研究生奖助激励体系下，大力扩展研究生专项奖学金的项目和规模，争取企业、社会团体、校友等在我校设立专项奖学金。专项奖学金既可以面向全体研究生，也可以面向某一类学科、某一个学院或某个群体的研究生。充分发挥专项奖学金的激励导向作用。毕业研究生跟踪调查项目：通过毕业研究生跟踪调查，了解毕业研究生的工作和个人发展情况，掌握用人单位和毕业生对学校在人才培养方面的意见和建议，有针对性的推进和加强学校的研究生教育教学改革。

改革进程

2015年前完成相关改革。

风险评估

研究生导师是研究生思想政治教育的重要力量，要切实做好制度设计，充分发挥研究生导师的育人作用。

审批程序

由学校审批。

7. 改革招生制度

在国家招考制度革新的背景下，探索符合我校实际和定位的招生政策。

结合行业背景，特别关注中西部水利建设重点省份的农村优质生源。控制贫困专项计划的投放范围。

根据我校人才培养目标，按照教育和人才选拔规律，完善有我校特色的自主招生制度。面向边疆、少数民族地区国家重点水利项目用人单位定向就业招生。按照国家考试招生制度改革要求，依据统一高考和高中学业水平考试成绩、反映学生在高中期间学业表现和综合素质的客观材料，对学生进行综合录取评价。

建立完善招生决策机构、执行机构和运行机制；建立专业化、职业化的招生队伍，同时发挥院系学科专家的学术评价作用；建立完善招生及人才评价研究体系；建立安全可靠人性化的申请、考核、评价、录取信息化平台；建立完善招生选拔信息公开制度；建立学校自我约束、政府和社会参与的监督体系。

在招生方式、规模、复试办法固定的背景下，要吸收、培养更多优秀人才，必须深化研究生综合改革，建立多元招生体系，创新研究生选拔新机制，完善复试录取办法，加强科学规范化管理，切实、全面提升研究生招生质量。改革选拔机制，提高研究生生源质量。优化研究生招生初试，强化复试，发挥和规范导师在人才选拔中的作用，健全有利于优秀人才脱颖而出的招生选拔机制。逐步调整生源学校层次以及比例，提高学校的生源吸引力，大幅度提高研究生优质生源报考(录)比。建立招生指标动态调整机制。

【说明】

改革背景

十八届三中全会明确提出推进招生制度改革，推进综合评价、多元录取的机制。

国家水利开发重点转移到中西部。中西部拥有丰富水资源但经济发展水平相对落后，很多重点专业毕业生不愿到中西部工作。希望在中西部重点招收既有水利精神、专业特长又有志从事水利事业的优秀学生，在我校学习

后回到家乡，投身水利事业。

在自主招生十多年经验积累的基础上探索建立科学公平合理的招生选拔机制，通过改革逐步形成结合水利精神、拥有我校特色的水利类大学本科招生制度。

研究生招生方式方面，现行的研究生招生方式由教育部统一明确规定：硕士研究生有推荐免试、全国统考、全国联考和单独考试四种；博士研究生有直接攻博、硕博连读、普通招考三种。招生规模方面，目前研究生招生规模均由教育部确定，我校博(硕)士录取人数须严格按照教育部下达的招生计划执行。复试及录取方面，教育部对复试基本要求、复试录取办法也作了明确规定：按学科门类划定硕士生全国最低复试基本要求，学校根据全国复试基本要求制定各学科、专业复试基本要求，这种整齐划一的“一刀切”规定，虽从某种程度上体现公平公正，同时也忽略了不同学科、不同生源结构的差异性，束缚了学校、院系自主选拔的主动性和积极性；强调了笔试，但知识点以外的非智力因素如心理健康、科研创新能力、培养潜质等综合素质体现不足，更不能发挥导师、学科专家在选拔中的责任意识 and 主导作用；在招生规模“既定”的情况下，还存在因已录取学生放弃而“浪费”招生指标的现象。

改革措施

(1) 本科招生方面

进一步加大对中西部、贫困地区，尤其是水资源丰富、国家有重点水利项目投入的重点省(区)的政策倾斜。将我校贫困专项计划(2014年在22个省份投放250人)集中到四川、贵州、云南、河南等重点省份。

拓宽特色专业的选拔路径，科学合理制定重点专业拔尖创新人才的录取结构，探索完善多元录取的招考机制。在水资源丰富但经济相对落后地区，为满足水利发展对人才的需求，招收定向考生。依托水利背景、发挥当地水利部门行业专家的人才选拔作用，在每年普通高校统一招生考试的考生中协调、考核生源，根据当地的招生政策推荐品学兼优考生。

根据自身特色，科学合理地制定不同类型拔尖创新人才的录取结构。针对中西部地区，拿出特色专业单列自主计划。发挥院系学术专家的学术评价作用和当地行业专家的人才选拔作用，共同考核，选拔既有水利精神、学科特长又有志从事水利事业的优秀学生。

建立和完善综合评价体系，从水利精神、学科特长、创新潜质等方面有针对性评价不同类型学生。建立和完善学校自我约束、政府和社会参与的监督体系，加强学校纪委对招生工作的监督作用，加大对社会、媒体的宣传力度，欢迎政府部门、媒体和社会对招生工作监督。

（2）研究生招生方面

遵循规模发展与质量提升并重的原则，优化类型结构，探索选拔机制，以博士生招生申请—考核制、创新复试办法为突破口，进一步优化研究生招生初试，强化复试，推进研究生招生制度改革，建立与培养目标相适应、有利于拔尖创新人才和高层次应用型人才脱颖而出的科学公正、立体复合的多元招生体系。

探索招生选拔办法，建立多元招生体系。根据不同培养目标，针对博士研究生、全日制学术型和专业型硕士研究生、非全日制专业学位研究生的特点，在分类考试的基础上完善招生选拔办法，建立多元招生体系。完善博士研究生招生方式，除公开招考、硕博连读、直接攻博外，实施博士生选拔“申请—考核”制度，充分发挥专家组考核作用，强化对科研创新能力和专业学术潜质的考察。对非全日制研究生的选拔注重具有实践经验的优秀在职人员。制定博士生中期分流名额补充办法。

完善招生选拔机制，提高人才选拔质量。以提高人才选拔质量为核心，进一步完善创新人才选拔机制，围绕培养目标建立健全能力、知识与素质并重的考核体系。优化初试，科学制定初试考试科目，强调对进入研究生阶段学习必备的专业基本理论、基础知识和基本技能的考察，突出对考生运用所学理论分析问题、解决问题能力的考核。强化复试，突出对考生创新能力、

科研素质和培养潜质的考核，加强复试环节中对考生的知识结构、科研能力、创新能力、思想素质、心理健康、诚实守信等综合素质考察，增强人才选拔的科学性和有效性。

动态调整计划，建立质量、计划联动机制。建立研究生招生计划分类指导和动态调整机制。以招生质量指标体系、全过程培养质量指标体系、培养条件质量指标体系多层次质量指标体系为中心，建立以质量为导向、以绩效评价为核心的研究生招生计划动态调整机制，实现质量与计划的联动机制，实现研究生培养的入口优化。

拓宽宣传渠道提高生源质量。针对我校研究生生源特点、生源范围、生源院校等方面开展多维数据统计分析，深入分析各学科的生源结构、变化趋势、影响因素等，有针对性地开展宣传工作，拓宽宣传渠道、宣传方式，制定吸引优质生源的政策和办法。继续做好优秀本科生夏令营的组织工作。充分调动专家教授等多种力量参与招生宣传工作，扩大学科影响力，吸引更多优质生源。

规范招生管理，完善制度建设。进一步建立健全招生制度，对招生工作报名、考务、复试、录取等每个环节做到制度先行，不留盲点，强化监督机制，加强过程管理，确保招生工作科学规范、公平公正。加强招生管理队伍建设，对招生工作人员进行业务培训，建立一支政治操守过硬、业务素质过硬、执行能力过硬的专职招生队伍。

实施生源质量提升工程。招生方式改革项目：优化初试，凝练初试科目。学术型研究生重点考察考生对相关学科基础理论知识的掌握；专业学位研究生突出对专业知识应用和专业能力考查。强化复试，完善复试办法。强化复试选拔，注重对考生的知识结构、科研能力、创新精神、思想素质、心理健康等方面的考查。专业学位研究生加强对考生实践能力和职业发展能力等方面的考查，进一步加强导师在人才选拔中的作用。优质生源培育项目：拓宽我校研究生生源渠道，健全院系优质生源培育组织，成立优质生源培育

机构，明确优质生源培育人员，实行优质生源培育责任制。逐步与更多的重点院校建立长期稳定的优质生源交流、合作、互推机制。充分调动院系、专家教授、管理队伍等各种力量，组织专家教授到知名高校宣传学科专业特色及优势，扩大影响力；发挥研究生会、研科协等学生组织的作用，选派学生干部介绍校园文化、名师名导、特色专业，进行考研经验交流；对优质生源实行“一对一”指导，力争每年“结对”1000人。优秀本科生夏(冬)令营项目：进一步做好优秀本科生夏(冬)令营活动。鼓励211高校优秀本科毕业生积极申请我校推免生或报考我校，持续提高我校研究生的生源质量。院系负责夏令营生源组织，通过专业介绍、导师交流、政策解读、报考指导等形式让营员与各院系专业“零距离”接触，在互动中产生认同感、归属感。力争年营员规模2000人，申请推免生占比30%。优质生源评价项目：通过对研究生招录比、生源范围、生源院校层次和学历情况等数据分析，深入分析生源结构的构成、变化、影响因素，制定出有针对性和目标性的保证生源质量的评估体系，不断改善生源情况。将生源质量的提升情况，纳入年度院系考核指标中，逐步建立起纵向评价机制。在条件成熟的情况下，建立校际间相同学科优质生源质量横向评价机制。优化本科生和研究生比例，基本控制在14:16。

改革进程

(1) 本科招生选拔机制改革方面

经教育部批准后，我校从2015年开始启动，逐步稳妥推进。

第一，集中我校贫困专项计划的投放范围。2014年在22个省市招生249人从2015年开始逐步将我校贫困专项计划集中投放到四川、贵州、云南、河南等省。

第二，拓宽特色专业的选拔路径，2015—2018年选择四川、河南两省进行试点，依托成勘院、中南院的行业专家推荐考生。定点、重点培养既有水利精神、学科特长又有志从事水利事业的优秀学生。

第三，从2014年开始，逐步完善招生决策机构、执行机构、运行机制、

人才队伍、信息平台、监督体系。2020年完成此次改革。

(2) 研究生招生改革方面

2015年上半年：形成招生改革详细方案。

下半年开始的2016年博士研究生招生工作中，全面推进博士生招生改革。

下半年硕士研究生夏令营项目力争规模继续扩大，并开展优质生源培育项目和优质生源评价项目。

2016年：根据试点情况推进。

风险评估

拓宽特色专业的选拔路径，以行业专家考核、推荐考生的做法可能面临社会舆论对选拔过程及结果的公平公正性的质疑，我校将进一步加强自我约束、建立和完善招生监督机构和机制，加大对选拔标准、选拔程序、选拔结果的公开力度，并接受教育行政部门和社会的全程监督，同时加大对社会、媒体宣传解说的力度，与各级教育主管部门密切合作、无缝衔接。通过以上措施，可以很大程度上化解可能的风险。

在研究生选拔中强调了导师、学科专家的主观评价，社会、考生可能会对评价的科学性、公平性有异议。只要对招生选拔进行详细设计，程序规范、公开透明，并主动接受纪检监察部门和社会监督，这个风险是可以防范的。

审批程序

本科招生选拔机制改革由教育部批准。

研究生招生名额需要教育部协调发改委批准，其他需要教育部批准。

8. 健全奖助学金体系

以研究生教育投入机制改革为契机，以激发研究生刻苦学习、潜心科研、全面发展，保障家庭经济困难研究生顺利完成学业为目标，构建以政府投入为主、受教育者合理分担培养成本、学校多渠道筹集经费的，涵盖奖优、助学、解困三方面的研究生奖助学金新体系。

【说明】

改革背景

2014 年秋季学期起，国家启动研究生教育投入机制改革，研究生收费、研究生奖助学金也必须进行相应调整。

改革措施

(1) 着重奖优，强化奖学金的激励作用

充分发挥研究生奖学金的激励作用，激发研究生刻苦学习、潜心科研、开拓创新、积极进取的精神，以国家奖学金为引领，以学业奖学金为导向，以专项奖学金为补充，以学费减免为典型，通过系统化的奖优手段强化奖学金的激励作用。

(2) 全面助学，促进研究生专心于学业

充分发挥研究生助学金的资助作用，补助研究生基本生活支出，促使研究生将主要精力用于学习、科研。通过国家助学金全面覆盖，学校助学金积极调节，“三助”岗位津贴适当提高，提高研究生助学金资助力度，扩大覆盖面。

(3) 个体解困，保障特困生的基本学习条件

个别解决研究生特困生基本学习条件，保障特困生顺利完成学业。通过新生绿色通道保障特困生顺利入学，通过国家助学贷款解决特困生的学费和住宿费支出，通过特困补助金解决特困生的生活困难等一系列措施，保障每一位研究生在学期间的 basic 生活和学习条件。

改革进程

2014 年秋季学期开始，2014 级研究生实行新的奖助管理办法，2013 级及以前的标准学制内在校研究生基本奖学金进行适当调整。预计在 2015 年完成此项改革。

风险评估

新的研究生奖助学金体系在设计阶段就考虑到与研究生培养过程相适

应，为研究生培养提供良好的激励措施，但实际操作过程中能否对研究生培养起到良好的激励措施，还需要在执行过程中不断进行修正。

审批程序

由学校审批。

(二) 以改革特区为抓手，改革科研体制机制

9. 建立改革特区

设立创新研究院是在坚持社会主义办学方向的前提下，对我校治理模式和运行机制进行“特区”式的探索与实践。作为我校改革的特区和实验区，创新研究院主要是面对学校发展急需解决的重大问题，建立新的体制，以围绕特殊目标、制定特殊机制的改革特区方式，构建新的学术实体，开展增量型的改革发展工作。

以创新研究院为载体创设我校内部治理结构中的改革特区，有利于充分调动学校各方面改革的积极性，通过在特区内为改革创设更好的制度环境，从根本上突破制约改革的体制性障碍，以特区的方式实现整体治理和共同治理。创新研究院的成立重在解决如下问题：

(1) 完善面向行业重大问题的可持续研究体制，形成重大项目的申报、实施载体；

(2) 建立确保水科学前瞻性科学问题的研究平台；

(3) 形成与行业、流域联合体制的研究平台；

(4) 建立新兴及交叉学科研究的培育、发展平台；

(5) 推动大学科技园建设，推动成果转化，提升服务社会能力。

以学校发展中的重大需求为目标为导向、以创新特区管理制度为牵引，通过“特事特办”的途径，实现在重大、重点领域的突破。在创新研究院内探索构建人事与分配制度、学科设置、研究生培养、与外部机构联系等方面的特区机制。通过特区建设保障面向未来重大水问题的可持续研究，密切与行业的结合关系，强化对社会和行业的科研服务，保障新兴学科的稳定快速成

长，发挥突出人才的突出作用。

【说明】

改革背景

传统单一的学科在重大问题与前沿研究领域表现出研究资源不足、竞争力与创新力不强的弊端；现有体制机制对高层次人才引进与发展的限制越来越明显；对行业重大问题与重大项目研究不足，与行业联系不够紧密，行业影响力不强。建立学术特区，加强与行业间的联系，构建与行业间联系新体制机制，促进学科交叉融合，打造人才高地，创新拔尖人才培养模式，以此带动一系列组织结构和管理模式的创新。

改革措施

(1) 出台《河海大学学术特区建设实施意见》、《河海大学关于学术特区人才引进与管理的若干规定》、《河海大学关于学术特区现有人员聘用与管理的若干规定》等文件，明确学术特区设立的条件、组织框架、运行机制与人事管理制度。

(2) 进一步强化对学科交叉、协同创新的引导和扶持，挑选和组织优势力量，与水利部、流域机构合作设立研究院、研究中心、实验室。

(3) 探索拔尖人才培养模式。通过学科交叉与融合、产学研紧密合作等途径，推动人才培养机制改革。

改革进程

2015 年：出台《河海大学学术特区建设实施意见》、《河海大学关于学术特区人才引进与管理的若干规定》、《河海大学关于学术特区现有人员聘用与管理的若干规定》等相关管理办法。

2015 年：积极推进海洋学院实体化运行，探索海洋学科学术特区运行模式。

2015 年：建立创新研究院，整合协同创新中心、国家工程中心、国家重点实验室、189 公共实验平台等相关资源，明确建设目标和发展思路，遴

选一批有发展潜质的交叉学科并用建设“学术特区”的理念对其进行建设与支持。

加强与行业间的合作关系，面向行业需求与重大问题，建立新的联系机制，设立若干研究院、研究中心、实验室。

2015年：设立大禹研究生班，学校单独划拨研究生招收名额，以学术特区模式管理的学科可面向校内外按国家规定公开招收研究生并择优录取；可在校内外优先接收免试推荐研究生。采用新的研究生培养模式，制定多学科的课程体系和统一的培养方案，倡导导师组合作培养制度，研究生论文选题紧密结合研究院的重大课题和重大工程任务，培养其服务全局、合作攻关的团队意识和自主创新能力。

风险评估

资源如何实现合理配置以保证试点工作的顺利开展。新体制的运行如何得到教师、科研人员的认可，并得以顺利实施。灵活的机制需要结合不同学科的特点，多方试点，求同存异。

审批程序

学校根据学科优势及发展趋势，结合自身特色，面向国家与行业重大需求，选择一批试点学科，经学校相关机构评估。

10. 加大科技平台建设，促进重点学科发展

随着国家新的形势发展和政策调整，科技创新体制的改革势在必行。根据国家经济和社会发展的重大需求，以重大项目和高水平科技平台为目标，加强重大项目的组织策划和重大科研平台的建设，改革现有的科技评价体系以及有效实现科研项目的全过程跟踪管理，加大各种资源和政策对重大项目和高水平研发平台以及科研团队的支持力度，鼓励和支持院系教师组建高水平研究团队，持续开展引领科学前沿发展、服务行业、服务社会的基础性、应用型 and 前瞻性研究，提升学校科研认同度和国际学术影响力。

【说明】

改革背景

目前学校重大项目和重大平台组织策划缺少制度体系保障，实施大多是单个部门、小团队或者教师自发性的组织行为，缺少学校层面的顶层设计，随意性大，对学校重点发展的学科支撑不足，无法形成学校科研发展的发力点。

当前学校对科研人员评价、考核仍然存在综合性、多项指标全面衡量的问题。不能够充分发挥教师的特长和特色，一定程度上影响到学校在国际、国内学术影响力的提升；以往单一的科技评价体系已经不适用于考核不同层次、不同发展方向的科研人员，统一的评价体系难以造就学校所需的各类人才；开阔视野，以开放的思维改革以往内部评价、封闭评价的运作模式，推动学校的科技发展真正与国际、社会接轨。

以往科研项目重申报、轻管理的过程管理模式忽视了项目在执行过程中的规范化管理。为了防范和降低科研项目在执行过程中的风险、确保科研项目的实施质量，有效保护广大科研人员创新活力和规范使用科研经费，必须加强科研项目全过程管理力度。目前我校科研项目经费管理、支出管理、结题管理和监督审计等多个阶段工作由不同部门处室分工完成，不可避免的存在管理盲区和脱节之处，增加了风险防控的困难。

已有科研平台建设力度有待加强，科研设施陈旧、管理制度老化等现象依然存在，在支撑学校科学研究、科研项目执行方面难以充分发挥作用，致使平台中的科研资源利用效率低下，很多科研人员无法享受到科研平台带来的便利和优势，以科技平台为代表的学校科技资源整合急待寻找改革出路。

改革措施

(1) 加强重大项目、重大科技平台的组织策划。以科研体制机制改革为切入点，以学校学科建设为龙头，瞄准国家重大需求和行业需求，研究解读

国家政策，通过改变现有的重大项目和重大科技平台的组织、管理、运行模式，从体制机制层面推动我校重大项目和重大科技平台组织申报能力的提升。

(2) 改革现有的科技评价体系。以政策制度为引导，改变目前偏重数量的考核评价模式。实现科研评价由重数量向量质并举、以质优先方式转变；改变目前评价体系单一的局面，按科研人员基础研究、应用研究、技术转移、成果转化等不同定位和特点，分类制定不同的考核要求和考评体系；改革当前单一的内部评价和封闭评价体系，开放性引入同行评价和第三方评价，加强评价的社会化、国际化，积极推进社会评价、用户评价和市场评价机制的建设。

(3) 建立健全科研项目全过程管理体系。打破科研项目管理周期各阶段管理的行政壁垒，加强项目管理信息的传递流通；建立科研项目管理系统、科研经费管理系统及科研经费使用监管系统的联动机制，实现科研项目全过程信息化管理；明确科研项目管理各主体的责任，确保真正实现高质量的全过程管理。

(4) 改革科技平台的建设、管理模式。加大已有科研平台的建设和更新，提升已有科研平台的建设标准；积极做好新的高水平科技平台的申报和建设的资源储备；建立开放的科技平台管理制度，改革科技平台中科研资源、科研设备的开放使用规定，使更多的科研人员能够享受到科技平台的研究便利，充分发挥科技平台的效能；加强内涵建设与管理，制定校内定期评估的制度；建立健全科技平台优先倾斜政策，提升科技平台服务学校、服务社会的综合能力。

改革进程

2015 年前：政策制定、修订；确定试验点，进行政策的运行试验；根据运行情况反馈，修订政策。

2016 年—2017 年：在全校范围内推广改革。

风险评估

新的制度体系的建立能否真正带动思想的转变，是可能出现的问题。同时改革措施实施过程中需要做好顶层设计和多部门协同推进。

审批程序

校内自行审批。

11. 促进人文社会科学发展，提升学校综合实力

围绕提升国家文化软实力，加强顶层设计，建立有效机制，积极培育和践行社会主义核心价值观，推进文化传承创新和人文社会科学研究，加强行业特色新型智库建设。通过今后一段时期的建设，使我校哲学社会科学的学科方向更加凝练，优势更加突出，特色更加鲜明，平台更加坚实，队伍更加精良，水平明显提高，国际合作与文化传播能力进一步增强，在若干领域形成在全国乃至世界有一定影响的名家、有河海特色的精品和学术流派，成为行业和区域发展的人才库、思想库、智囊团。

【说明】

改革背景

目前我校具有国际影响、国内领先的学科偏少，学科优势和特色亟需进一步巩固和凝练，哲学社会科学在学校事业发展中应有的地位和作用还没有充分体现。

学术名家和顶尖学科带头人严重不足，高水平中青年学术骨干偏少，师资队伍的整体素质还需进一步提高，梯队建设仍需加强。

服务国家和区域经济社会文化发展的意识亟待增强，解决重大理论和现实问题的能力急需提升；创新体系尚不健全，原创性、高层次科研项目及重大成果偏少；思想库和智囊团的功能没有完全体现，社会服务作用没有得到充分发挥。

改革措施

(1) 实施马克思主义理论建设与引领计划

深入开展中国特色社会主义道路、理论体系、制度研究，积极参与马克思主义理论研究和建设工程，不断提升教学科研水平，加强人文素质大课堂建设，强化哲学社会科学的育人功能，深入推进社会主义核心价值体系建设，在政治、经济、社会、文化、生态等领域创造性地推出一批以马克思主义为指导的、充分体现行业特色和时代特征的哲学社会科学研究成果。

(2) 实施哲学社会科学学科优势提升计划

充分发挥我校水利学科的集聚和辐射效应，加强学科间协同，提升具有河海特色的哲学社会科学学科优势，建立基础独立并有比较优势的哲学社会科学学科群；大力推动跨学科研究，培育新的学术增长点；在国家、省级协同创新中心建设中，积极统筹安排有优势的学科团队进入中心，开展高水平的跨学科协同创新研究。

(3) 实施哲学社会科学研究平台拓展计划

按部、省研究基地建设标准，加大培育基地建设经费投入，加大培育，构筑我校哲学社会科学高端平台；加大内涵建设，充分发挥科研基地的辐射和示范作用；以国际前沿问题和国家经济社会发展的重大理论与实践问题为研究方向，整合队伍，凝练方向，培育重大成果，加大协同，发挥科研基地的支撑作用。

(4) 实施哲学社会科学优秀人才培养和激励计划

加大对哲学社会科学领域领军人才支持力度，制定哲学社会科学领域学术造诣深、发展潜力大的杰出的中青年学科带头人的培养方案；加快对哲学社会科学领域优秀青年教师的引进和培养，制订配套政策，促进年轻的学术骨干和学科带头人成长；加大对哲学社会科学青年教师科研能力的培养，支持青年教师围绕国家重大人文、社会、管理科学和国际前沿进行创新研究；实施哲学社会科学“创新团队”建设，通过设立文科“重大研究孵化项目”专项和“重大项目激励”专项，引导跨学科协同创新，培养打造一批拥有拔尖人才、稳定方向、特色鲜明、研究实力雄厚、机制灵活的高水平哲学社会科学创新

团队。

(5) 实施哲学社会科学学术精品培育计划

设立哲学社会科学精品文库和青年文库出版基金，加强开展开拓性和原创性研究，加大对哲学社会科学研究成果和高水平论文的奖励力度，打造河海大学哲学社会科学学术品牌，扩大学术影响力；

(6) 实施学术开放与国际交流促进计划

依托我校自身的学科优势、创新优势和区位优势，与海内外高水平大学、科研机构、一流学科建立全面深入的合作关系；通过政策引导、项目资助，有计划地建设若干海外学术研究中心，支持设立国外研究机构，形成具有河海特色、国际水准的研究方向，积极探索哲学社会科学领域国际交流和合作的新形式、新途径。

(7) 实施哲学社会科学“河海”智库建设计划

聚焦国家改革发展的重点、热点、难点问题，依托学校在水科学领域的综合优势，加快建设成为国内一流、具有国际水平的水行业公共政策和公共事务高级智库；服务江苏地方经济建设，积极探索政产学研合作的新模式及新机制，提升服务江苏经济社会发展的水平和层次。

改革进程

2015年前：政策制定、修订；确定试验点，进行政策的运行试验；根据运行情况反馈，修订政策。

2016年—2017年：在全校范围内推广改革。

风险评估

新的制度体系的建立能否真正带动思想的转变，同时改革措施实施过程中需要做好顶层设计和多部门协同推进。

审批程序

由学校审批。

12. 改革技术转移和成果转化模式

技术转移和成果转化是高校服务社会发展、支持地方经济建设的主要途径，是体现高校社会地位、学术影响力和科研形象的重要窗口，是高等教育可持续发展的重要基石。建立长效的人才协同培养和技术交流机制，在技术和人才的交流中整合学科结构，对接需求和产出；加强技术转移中间机构的建设力度，为教师和企业建立形式多样、更广阔便捷的沟通平台，满足科研人员与地方企业信息交换、合作沟通的需求；建立健全相应的考核体系和转化保障机制，改革科研人员技术转移和成果转化的贡献的评价、考核体系，分担规避转化过程中的风险。通过产学研紧密结合，将学校创造的科技成果尽快转化为产业优势，从而推动区域经济的增长，提升学校在地方、行业领域中的综合影响力。

【说明】

改革背景

我校具有良好的技术转移和成果转化工作基础，但发展空间有待进一步开拓。学校以水利为主导的学科体系和人才培养的方向与地方经济发展需求和产业结构仍有一定差异，技术转移和成果转化推进工作有待进一步加强，地方性企业的技术需求和人才需求对接机制尚待进一步完善。

目前技术转移中心在成果转化中的平台作用有待进一步加强。近年来，随着我国科技投入的不断加大，科技成果日显突出，教育、科技、经济相脱节的问题仍较突出；地方企业和学校科研人员之间缺乏有效的信息交流，沟通机制有待加强；建设一支专业性科技成果转化服务队伍的工作亟待开展。

科研人员对科研成果的转化意识淡薄，转化手段单一，传统的科研成果转化途径受到局限。一方面由于长期的陈旧科研成果观念所致，另一方面由于技术转移的产出缺乏独立的评价制度和考核制度，对成果转化的贡献率缺乏正确的考量标准，因此在同等条件下，科研人员的热情无法由产出成果向转移成果转变。

技术转移和成果转化需要先期资金投入，存在一定的投资风险，高校教师维权意识和法律风险意识普遍薄弱。学校应建立技术转移和成果转化的保障机制和风险分担机制，从制度上解决科研人员的后顾之忧。

改革措施

(1) 加强学校与地方性产业进行技术交流和人才协同培养。推进高校与地方、行业、企业合作共建，构建产学研联盟长效机制。进一步改革人才联合培养模式，更好地服务经济社会发展，建立高校与科研院所、行业、企业联合培养人才的新机制。促进学校、科研院所、企业科技教育资源共享，推动学校传统学科的整合与发展，培育跨学科、跨领域的科研与教学相结合的团队。进一步促进科研结构调整与创新人才培养相结合，充分发挥所培养的人才在科学研究中的作用。

(2) 加强产学研合作中间机构的建设。以技术转移中心为平台，推动科技成果转化和科技创业中间服务机构建设。制定更加积极有效的科技成果转化激励政策和管理办法，推动科技创业中间服务机构的实体化建设。通过引进和培养等方式，培育以技术经纪人为代表的高层次的技术转移队伍。鼓励和引导学校科研人员、管理人员，利用多种形式，参与、从事技术转移服务工作。

(3) 建立专门的技术转移和成果转化评价体系和贡献考核制度。在科研人员和研究生管理中强化科技成果转化的能力培养的意识，积极引导、鼓励和支持教师进行科技成果转化类项目的申报。在教师科技成果分类评价中，考虑成果转化作为业绩进行评价的办法，将专利转化、实施许可以及科技成果转化类计划立项项目的数量、质量与教师职称评聘和聘期考核体系相结合。在学院科研目标任务考核中，应当对该类项目的贡献加以考虑。

(4) 寻求成果转化资金的支持，加速重大科技成果的产业化。条件成熟的情况下，学校与企业或地区联合设立科技成果转化基金或风险基金，用于支持高投入、高风险、高产出的科技成果的转化；设立技术转移和成果转化

的法律援助机制，分担科研人员和企业的风险，做好技术转移和成果转化的保障工作。

改革进程

2015年前：政策制定，设立相关机构或者重新定位机构职能；尝试人才联合培养新机制；引导学校部分教师针对企业需求进行成果产出。

2016—2017年：在全校范围内推广、实施。

风险评估

学校专业特色的不同，以及产学研、技术转移体制机制的建设缺乏现成模式。

审批程序

由学校审批。

13. 建立科技分类评价制度

针对科技活动人员、创新团队、平台基地、科研项目等不同对象，按照基础研究、应用研究、技术转移、成果转化等不同工作的特点，分别建立涵盖科研诚信和学风、创新质量与贡献、科教结合、支撑人才培养、科学传播与普及、机制创新与开放共享等内容，科学合理、各有侧重的评价标准。

【说明】

改革背景

深化高校科技评价改革，分类评价将是今后的方向。为加快落实《中共中央国务院关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》和教育规划纲要，教育部下发意见，提出对主要从事创新性研究的科技活动人员实行以代表性成果为重点的评价，对应用研究人员的评价以具有自主知识产权和重大技术突破为重点。意见明确，深化高校科技评价改革的指导原则是：鼓励创新，服务需求，科教结合，特色发展。

改革措施

(1) 科技活动人员评价

根据教育部科技活动人员科技评价体系，制定评价指标，确定评价方法。

- 1) 对主要从事创新性研究的科技活动人员实行代表性成果为重点的评价；
- 2) 对基础研究人员的评价以有利于潜心研究、长期积累，催生重大原创性成果为重点评价；
- 3) 对应用研究人员的评价以聚焦需求，具有自主知识产权和重大技术突破为重点评价；
- 4) 对软科学研究人员的评价以服务决策需求，形成战略研究报告，支撑思想库智囊团建设为重点评价；
- 5) 对主要从事技术转移、科技服务和科学普及的科技活动人员实行经济社会效益和实际贡献为重点评价；
- 6) 对从事技术支撑和服务的科技活动人员实行以服务质量与实际效果为重点评价。

(2) 创新团队评价

根据教育部创新团队科技评价体系，制定评价指标，确定评价方法，实行以解决重大科技问题能力与合作机制为重点的整体性评价。围绕团队自身建设、代表性成果、科教结合、机制文化等方面开展评价。

(3) 平台基地评价

根据教育部 2014 年 7 月份制定的《高等学校科技分类评价指标体系及评价要点》中的评价体系，制定评价指标，确定评价方法，实行以综合绩效和开放共享为重点的评价。围绕创新质量、服务贡献、科教结合、人才队伍、机制文化等方面开展评价。鼓励创新平台深化科教结合，注重创新成果转化、技术服务和科学普及。鼓励接受国内外访问学者。科研基础设施依照规定应该开放的一律对社会开放。

(4) 科研项目评价

根据教育部科技项目评价体系，针对不同类别科技项目，制定科学合理的评价标准，注重创新的独特价值：基础研究项目要以原始创新性成果和创新性人才培养为评价重点，着重评价科学价值；应用研究项目要以关键技术和核心技术突破、自主知识产权成果、经济社会效益等为评价重点，着重评价目标完成情况、成果转化情况以及技术成果的突破性和带动性。

改革进程

(1) 启动阶段

2014年，根据《中共中央国务院关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》和《教育部关于深化高等学校科技评价改革的意见》等深化科技改革的有关文件精神，提高认识，贯彻落实，制定科技工作改革方案。

(2) 制定阶段

2015年1月-2015年7月，按照教育部科技评价改革导向，修订相应的指标和标准，强调科技成果质量和社会贡献，更加注重科教结合支撑人才培养。修改完善奖励、项目管理办法、制定分类评价体系及开放评价机制，制定科技成果转化激励政策和管理办法。

(3) 试点阶段

2015年8月-2015年10月，确定相应单位，进行改革方案的试点，在试点中根据实际情况组织试点评价，及时总结，发现问题和解决问题。

(4) 实施阶段

2015年10月-2015年12月，根据试点进行总结，进一步修改、完善科技评价体系、产学研合作和科技成果转化的机制及相关政策措施。2016年起在全校范围内实行。

风险评估

为了建立更加客观完备的科技评价体系，学校需要营造良好的创新环境、加强运行机制和规范管理。

审批程序

由学校审批。

（三）改革人事分配制度，建设高水平师资队伍，激发人才创新活力

14. 推进教师分类管理

基于研究型大学人才培养、科学研究、社会服务、文化传承和创新四大功能，突出岗位职责导向，改革设置教学、研究、教研三类职务系列，实行不同的支持模式，激励各系列教师立足本职岗位发挥个人所长。教学系列是以教学为主的职务系列，岗位主要设置在承担基础课和公共课的课堂教学和教学研究工作的办学实体。研究系列是以学术研究为主的职务系列，岗位主要设置在承担面向国际学术前沿和国家、行业需求的重大基础和应用研究的科研实体单位。教研系列是教学和学术研究并重的职务系列，主要担负引领学科发展、开展学术研究、培养创新人才的职责。根据学科建设目标和岗位职责差异，科学制定并实施教师分类选聘标准和程序。

在实施教师分系列聘用的同时，健全教师职位流动机制与退出机制，并逐步将副高级专业技术职务和部分正高级专业技术职务评聘权限下放至二级学院或学科，提升学院在教师职位聘用工作的主动权和话语权。

需要强调的是，建立实施教师分系列聘用制度，既要激活现有的“师资存量”，又要优选“师资增量”，逐步打造一支适应高水平特色研究型大学发展需求的师资队伍。

【说明】

改革背景

高水平研究型大学的显著特征是其活跃的学术人才及这些人才在学术创新和创新人才培养方面能够做出重要贡献。师资队伍的建设实效取决于大学师资人事制度的优化，特别是岗位聘用、评价考核和薪酬制度等方面的竞争力。近年来，我校深入实施人才强校战略，高度重视人才的引进、培养和使用工作，积极探索和推进教师聘用制度改革，师资人才队伍建设取得显著成效。但与学校的发展目标相比，目前师资队伍的规模、结构、层次仍有

较大差距。

在我国大学按照事业单位进行管理的大背景下，学校需要通过实施分系列管理和分类聘用制度，进一步激活各类人才的潜力。一方面，推行合理的教师职位分系列聘用制度，可以有效吸引和聚集海内外高层次人才；另一方面，原来单一的发展通道限制了部分学术人员的职业发展，需要通过推行分类聘用制度改革，有效打通更加适合其自身特点和岗位需求的职业发展路径。

改革措施

(1) 改革设置教学、研究、教研三类职务系列，实行不同的支持模式，激励各系列教师立足本职岗位发挥个人所长。教学系列是以教学为主的职务系列，设置高级讲师、讲师、助教岗位。研究系列是以学术研究为主的职务系列，设置研究员、副研究员、助理研究员岗位。教研系列是教学和学术研究并重的职务系列，设置教授、副教授、助理教授岗位。

(2) 科学制定并实施教师分类管理办法。教学系列岗位按照事业单位合同聘用制的有关规定执行，强调合同聘期考核与管理。研究系列岗位按照固定期限合同聘用方式管理，每次合同期限一般为3至5年，合同期满根据聘期评估情况、科研工作需要可终止合同或续聘。教研系列岗位按照准聘长聘方式进行管理，2015年开始，对新进人员实行6年（即2个聘期）准聘期制度，若准聘期内未晋升专业技术职务，不再续聘；若准聘期内完成相应晋升，则获得长聘资格，获得长聘合同的教研人员可在学校工作至国家法定或学校规定的退休年龄。

(3) 吸纳博士后出站人员充实师资力量。从2015年起，试行在部分学科中不再直接招聘接收博士毕业生，原则上只接收具有博士后经历的人员或来校从事博士后研究人员。

(4) 在目前试行将副高级专业技术职务评聘权限下放至二级学院或学科的基础上，逐步下放正高级专业技术职务评聘权；目前在部分学院中下放

了教授三级岗评审权，考虑今后全面下放教授三级岗的评审权，提升学院在教师职位聘用工作的主动权和话语权。

改革进程

2015年：出台《河海大学教学科研岗位实行分类管理的规定》，并逐步分类建立和完善按需设岗、公开招聘、竞争择优的教师选拔聘用和职务晋升制度；

2020年前后：全面实现教师队伍分系列管理和聘用。

风险评估

目前，一部分教师的观念依然会停留在“铁饭碗”的状态，用人制度的改革会使他们产生一定的抗拒心理，解决问题的关键是要转变观念，进一步强化“岗位”意识和“聘用”意识。

审批程序

由学校审批。

15. 分类评价、完善教师考核机制

构建以业绩考核和发展性评价相结合的教师职位考核评价体系，根据教师岗位系列划分，确立不同的评价考核重心。教学系列侧重考核教学评价、教学成果质量和教学量等方面，研究系列侧重考核研究成果产出的质量、数量及社会贡献效益等方面，教研系列考核兼顾教学和研究两方面。同时，将考核结果与薪酬制度、激励机制、合同续订有效结合。制订灵活的评价考核与薪酬激励调整机制。如对已获长聘资格的教研型人员，在其长聘期内，试行间隔期考核制度（一般为3年），如果考核结果优秀，可采取继续提高薪酬水平的方式予以激励；反之则维持原水平甚至降低薪酬标准。

改革调整专业技术职务晋升条件，与时俱进地对高水平论文、重点研究项目、教学科研获奖等业绩表现做出明确的要求，侧重体现“质”的导向，激励不同系列的教师加快产出高质量的成果。

【说明】

改革背景

高校教师评价考核作为教师引进聘用、业绩评估、薪酬调整、流转退出等各个环节的重要依据和手段，发挥着不可替代的引导、监督和激励作用。近年来，我校积极探索教师评价考核机制的改革，在考核指标的设计调整、聘期考核的组织实施、人才计划的专项考核等方面做出了积极尝试。但目前依然存在重业绩轻发展等弊端，各种评价考核方式缺乏整体性和系统性，考核评价结果与岗位聘用也未能实现很好的结合。

通过改革，应逐步建立奖惩性考核和发展性评价相结合，以业绩贡献和能力水平为导向，有机统一的评价体系。同时，将考核结果与薪酬制度、激励机制、合同续订有效结合，制订灵活的评价考核与薪酬激励调整机制。

改革措施

(1) 构建以业绩考核为核心的教师职位考核评价体系，根据教师岗位系列划分，确立不同的评价考核重心。

(2) 将考核结果与薪酬制度、激励机制、合同续订有效结合。制订灵活的评价考核与薪酬激励调整机制。

(3) 改革调整各系列各层级专业技术职务晋升条件，制定聘期岗位任务、聘期考核积分办法。

(4) 健全各类人才计划、留学回国人员等专项考核制度，强化目标管理和过程监控。

(5) 健全教师倒逼机制和退出机制，努力拓宽人员流动渠道，建立完善能上能下、能进能出的用人机制。

改革进程

2015年：修订各系列各层级专业技术职务晋升条件，完善教师聘期考核办法、新进人员考核办法、留学回国人员考核办法及各项人才计划专项考核办法；

2020年前：建立面上评价(聘期考核、年度考核)与专项评价(专业技术职务晋升、各类人才计划考核、留学回国人员考核)相互关联的评价体系。

风险评估

短期内，部分教师可能会因评价考核机制的改革带来薪酬等方面的变动而产生抗拒心理，对退出机制的实施还没有充分的心理准备。

审批程序

由学校审批。

16. 健全引才育才机制

按照“人才优先，育引并举，高端引领，以用为本”的原则，以健全机制为重点，优化人才发展环境，统筹抓好引才、育才、聚才工作，努力提升师资队伍建设水平。

拓宽师资人才引进渠道。积极参与国际人才市场竞争，结合国家战略导向和学科建设需求，从全球人才市场积极物色人才，主动加强与海外留学生组织、使（领）馆、华人华侨社团、海外媒体的联系，采取组团赴海外招聘等多元化的引才形式，加快提高引进人才的层次与质量。

加强高层次人才队伍建设。充分借助国家、省部重大人才计划平台，结合自身学科发展需要，有计划、有目标地抓好高层次人才引进工作。同时，继续完善校内人才分层培养体系，规划实施“大禹人才计划”，给予相应的政策平台和资源进行系统的支持与培养，使其加快成长为高水平师资人才和学术领军人才。

助推优秀青年人才成长。通过实施“河海英才计划”，提升青年教师队伍的教学能力、科研能力、管理能力、实践能力和国际交流能力。修订《河海大学“青年教授”聘用办法（试行）》，进一步完善“青年教授”选拔机制与考核机制，加快培育青年学术拔尖人才。

【说明】

改革背景

建设高水平研究型大学必须具备高水平的师资，近年来，学校依托国家、省部重大人才计划，积极参与国际人才竞争，引进和聚集了一批高层次人才；制定出台《河海大学人才引进实施办法》，进一步健全了人才引进的政策保障；设立并实施“领军人才培养支持计划”、“优秀创新人才支持计划”、“青年教授”等人才发展项目，构建并完善了校内人才分层培养体系。但目前，学校师资队伍建设仍存在领军型人才数量偏少，后备人才储备不足等问题。因此，需要通过深化改革，进一步树立“关注本土、开拓海外、助推青年、全面发展”的引才育才理念，积极采取外部引进和内部培养相结合的方式，全力打造具有国际竞争力的人才队伍。

改革措施

(1) 加大人才招聘宣传工作力度，启动并实施“赴海外招聘人才计划”。

(2) 构建“大禹人才计划”，通过“河海学者特聘教授”、“领军人才”、“教学名师”等具体项目的实施，形成与国家重大人才计划有效衔接的高层次人才队伍建设体系，加快推进我校高水平师资人才的培养与引进工作，重点培育 10 名学术顶尖人才和 30 名学科领军人才。

(3) 构建“河海英才计划”，通过“青年教师挂职锻炼”、“青年教师出国访学”、“青年教师讲课竞赛”等系列项目的实施，全面提升青年教师队伍整体实力；通过“青年教授”项目实施，加速青年拔尖人才培养。

(4) 结合目前实施效果，修订《河海大学“青年教授”聘用办法(试行)》，包括：提高业绩分值和选拔标准；规范“青年教授”申报高级专业技术职务工作流程；完善“青年教授”聘期考核制度和配套支持政策。

改革进程

2015 年：启动“赴海外招聘人才计划”，制定“大禹人才计划”实施办法，修订“青年教授”聘用办法等文件；

2020年前：形成一套完善的人才队伍建设长效机制。

风险评估

改革的风险主要在于两点，一是引进人才的质量把关；二是在学校大力的培育投入下，人才实效是否能够得以发挥。因此，人才的引进和培育需要建立完善配套的政策体系，特别是要注重跟踪培养，提供发展舞台。

审批程序

由学校审批。

17. 优化博士后管理办法

调整博士后招收类型，明确师资（一类）博士后和普通博士后进站时的考核分类认定，引导博士后人员科学规划在站学习计划和研究进程，为学校选人、进人设立一个“考察缓冲期”，以充分发挥博士后培养工作在师资人才补充方面的“蓄水池”和“检验站”作用。改革博士后收入机制，提高博士后人员待遇，同时加大科研启动经费投入，以吸引更多优秀人才来校从事博士后研究，有效激励博士后人员加快产出高质量的科研成果。改革出站考核与奖励机制，修订考核等级标准，重点奖励业绩表现优异的博士后人员，突出“重科研、求质量”的成果评价导向。在此基础上，进一步完善博士后出站后申请留校和不受资历、指标限制申请副高级专业技术职务评聘的激励政策，为优秀的博士后人员提供特殊的快速发展通道。健全博士后管理模式，形成“人才办归口负责、流动站全程监控”的运行机制，加大流动站在博士后进、出站审批、中期及出站考核等环节中的主体作用。

【说明】

改革背景

博士后是学校重要的师资与科研力量储备，是学校队伍中的重要组成部分。目前，学校执行的是2010年出台的《河海大学博士后工作管理办法》，该文件规范并创新了我校博士后管理工作，取得良好成效。从四年来实施情况看，很多在站博士后在基金项目承接、高水平论文发表等方面表现活跃，科研业绩表现突出，更有一些优秀的博士后出站后成功申请留校或

受聘至副高级专业技术职务岗位。然而，随着形势发展的变化，现行办法中也呈现出有待优化调整的地方，如博士后人员薪酬待遇总体偏低，考核机制与激励政策不够完善，等等。为进一步改革完善我校博士后管理工作，加速培养和聚集一批高水平的青年科技骨干人才，亟需进一步系统优化和调整现行管理办法。

改革措施

(1) 调整博士后招收类型，明确师资(一类)博士后和普通博士后进站时的考核分类认定，同时，进一步完善不同类别博士后出站申请留校和申请高级专业技术职务评聘的认定条件与激励政策。

(2) 优化博士后资助政策，根据学科类型，为进站博士后提供 2~3 万科研启动经费，鼓励其开展自主性、探索性地科学研究。同时，大幅提高博士后收入水平，师资(一类)博士后对应讲师(八级)待遇，普通脱产博士后对应讲师(九级)待遇，并力争逐步推行博士后协议工资制。

(3) 改革出站考核与奖励机制，修订考核等级标准，强化对科研成果质量的要求，如对 SCI 论文提出“分区赋分”的规定；取消中期考核奖励标准，重点奖励出站考核达到优秀、特优等级的博士后人员，并加大津贴奖励力度。

(4) 健全博士后管理运行机制，将博士后进、出站的初审权等下放至流动站，提高流动站在博士后培养、管理、考核等环节中的主体作用。

改革进程

2015 年，修订出台《河海大学博士后工作管理办法(修订)》。

风险评估

无。

审批程序

由学校审批。

18. 完善合同聘用制度

坚持“合法、合规、灵活、高效”用人思路，规范用人制度，明确合同类型，实施全员聘用。结合事业单位养老保险制度改革，探索建立人员退出机制。对纳入学校事业编制人员，实行全员聘用制，签订聘用合同；对未纳入事业编制而常任在岗人员，实行劳动合同制，签订劳动合同；对临时性、辅助性、可替代性岗位人员，实行派遣制，签订派遣合同；对非全职聘用人员，签订工作协议。

出台和推行针对科研项目助理等编制外人员管理办法，规范管理包括劳动合同制、劳务派遣制及勤工俭学学生等群体在内的各类编制外用人，建立规范化、系统化的编制外人员管理制度体系。

构建以过程考核与业绩考核相结合的管理人员考核评价制度，注重管理水平和服务质量的考评，调整、优化评价指标，并将考核评价结果与薪酬分配、合同续订等有效结合。

【说明】

改革背景

国家于 2002 年颁布的《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》(国办发[2002]35 号)提出，事业单位要逐步推进人员聘用制度。我校 2008 年起推行全员聘用制度，所有教职员工均与学校签订(岗位)聘用合同。随着用人方式的不断变化，学校现有非教师职位人员类型主要包括：事业编制人员、编制内人事代理人员、编制外人事代理人员、人才派遣人员、劳务派遣人员。现行的合同聘用制度已无法完全实现人力资源的有效配置。

改革措施

(1) 厘清人员类别，全面推行聘用制及合同管理。对纳入学校事业编制人员，实行全员聘用制，签订聘用合同；对未纳入事业编制而常任在岗人员，实行劳动合同制，签订劳动合同；对临时性、辅助性、可替代性岗位人员，实行派遣制，签订工作协议。

(2) 建立编制外人员使用管理的规范性框架。根据国家有关法律法规，出台并实施《编制外人事代理人员聘用管理暂行办法》、《派遣人员管理暂行办法》、《科研项目助理人员聘用管理暂行办法》及各类人员转编、进编相应管理规定，加快构建编制外人员规范化管理的制度体系。

(3) 建立、完善以过程考核与业绩考核相结合的管理人员考核评价制度，淡化论文、年限、资历等评价指标的权重，注重管理水平和服务质量的考评，并将考核结果与薪酬分配、合同续订等挂钩。

改革进程

2015年起：制定并实施各类非教师职位人员聘用管理办法；

2020年前：根据3—4年的实施情况，完成相关管理文件的修订工作，全面推行非教师职位人员合同聘用制改革。

风险评估

同第14条。

审批程序

由学校审批。

19. 创新薪酬分配方式

统筹规划薪酬体系，探索规范分配模式，建立合理调整机制，强化激励保障作用，在国家管理制度框架内，建立具有竞争力的薪资收入标准，构建以岗位任务为导向，绩效工资制、项目工资制、协议薪酬制并存的多元收入分配体系。

按照不同的岗位职责，实施相应的薪酬制度。如，教学系列教师沿袭岗位绩效工资制度，同时加大公共课教学补贴投入，充分保障教学系列教师的收入水平。研究系列教师在岗位绩效工资基础上实行项目工资制。重点改革教研系列薪酬体系，渐进推行协议薪酬制。

在绩效工资分配方面，形成“岗位津贴+绩效奖励+专项津贴”的校内分配体系。强化“绩效奖励”，坚持收入与贡献对应，多劳多得，不劳不得，优

绩优酬。学校层面以学院为个体打包核算，进一步加大二级单位的分配自主权，降低管理重心，由学院对绩效工资进行合理二次分配，有效提高教师收入分配的公平程度和激励效果。

【说明】

改革背景

2006年，国家改革事业单位工资制度，建立起以岗位绩效工资制度为主体的事业单位收入分配制度，并提出了完善高层次人才分配激励机制。我校校内津贴作为绩效工资的重要组成部分经过了2004年、2009年、2012年、2014年四次调整，已初步体现了绩效工资分配的原则和思路，为学校近年来人才聚集和教学科研快速发展提供了必要支撑与保障。

随着学校加快建设高水平特色研究型大学的进程，现行的收入分配制度对不同系列教师职位的人员难以起到充分的激励作用，特别是对高层次人才引进支撑不够到位。同时，学校还缺乏中长期的薪酬发展规划和稳定的薪酬调整机制。

改革措施

(1) 统筹规划薪酬体系。根据工作性质和人员类型，创新推广各类分配方式，形成以绩效工资制为主、分级分类管理的多元薪酬分配体系，充分发挥薪酬的保障、激励、调节作用。

(2) 在绩效工资制框架内，明确校内津贴项目构成，形成“岗位津贴+绩效奖励+专项津贴”的校内分配体系。调整“岗位津贴”标准，优化“绩效奖励”方案，完善“专项津贴”体系，充分发挥校内津贴的保障、激励、调节作用。

(3) 结合学校发展目标，重点对教研系列教师渐进推行协议薪酬制。明确薪酬分配导向，加大对高层次人才和优秀人才的薪酬支持力度，使核心人才资源的待遇水平具有核心竞争力。

(4) 促进管理重心下移，学校层面以学院为个体打包核算，充分下放二级单位的分配自主权，有效提高教师收入分配的公平程度和激励效果。

改革进程

2014—2015 年：完善绩效奖励分配办法，与目标任务考核管理改革相配套，出台清晰规范的绩效津贴分配方案，形成有效的考核激励机制；逐步推广教研系列教师协议工资制；推动管理重心下移，进一步加大学院分配自主权，强化收入分配分级分类管理。

2016—2020 年：逐步推广教研系列教师协议工资制；推动管理重心下移，进一步加大学院分配自主权，强化收入分配分级分类管理。2020 年前后，争取形成一套与学校人事制度相匹配的多元薪酬分配体系。

风险评估

(1) 在于资源投入保障，要保证用于人才建设的资源和资金投入维持在合理水平并能够灵活调节；

(2) 分配的政策性较强，未来政策的不确定性以及周边高校的分配动向，都会对学校产生影响，使学校难以对分配制度作长远规划。

审批程序

在上级部门放宽有关政策的情况下，完善收入分配制度改革方案，由学校审批。

(四) 建设现代大学制度，加快治理体系和治理能力现代化

20. 推进制定大学章程

通过集思广益、凝聚共识，章程明确学校新时期的办学定位、办学特色，廓清学校与水利高等教育的历史脉络，规范学校办学使命、愿景和学科特色的表述，体现以校训为核心要素的河海精神、河海品格，提出学校培养人才需要长期坚持的教学传统、育人传统和教育理念。

章程坚持社会主义办学方向，突出党委领导下的校长负责制这一根本领导制度，明确我校的基本领导体制、管理运行机制和学术管理、民主管理、社会合作的基本框架，健全办学自主权行使与监督机制。

在学校层面，规定学校党委会集体领导的议事规则、决策程序，明确校

务工作会议等支持校长独立负责地行使职权的制度规范，明确学校教职工代表大会实现参与民主管理和监督的工作机制，规定学校治理结构和内部机构设置，确立学术委员会为对学术事务行使统筹权的最高学术机构。

在学院层面，以深化校院两级管理体制改革为重点，建立校院一致、权责一体、统筹发展的校院二级管理模式，形成思想统一、权责分明，能够激发学院动力的治理机制，促进学院内部管理的规范化、科学化和民主化。规定学院实行党政共同负责制，以党政联席会议、学术分委员会、教职工代表大会为内部治理的基本架构。

在外部关系层面，既规定举办者、主管部门、理事会、专门机构和社会中介机构开展监督、管理和评估的权利，也规定学校依法依规实行党务公开、校务公开和信息公开制度，为外部监督权的有效行使提供机制保障。

【说明】

改革背景

党的十八届三中全会提出，全面深化改革的总目标是完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化。党的十八届四中全会提出，全面推进依法治国，总目标是建设中国特色社会主义法治体系，建设社会主义法治国家。围绕总目标、落实总要求，必须完善科学规范的教育治理体系，形成高水平的教育治理能力，建设中国特色现代大学制度。

2010年，《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》指出，各类高校应依法制定章程，依照章程规定管理学校。2012年1月，教育部颁布实施《高等学校章程制定暂行办法》，明确了章程的基本内容、制定程序和核准机制等。

2012年11月，教育部颁布实施的《全面推进依法治校实施纲要》提出，高等学校要依据《高等学校章程制定暂行办法》制定或者修改章程，由教育部或者省级教育行政部门核准。到2015年，全面形成一校一章程的格局。

2013年8月，中共中央政治局委员、国务院副总理刘延东在直属高校

工作咨询委员会第 23 次全体会议上强调，高校要完善内部治理结构，坚持和完善党委领导下的校长负责制，充分发挥学术组织作用，拓宽师生参与民主管理和监督的渠道，构建以大学章程为龙头的制度体系，深化人才培养、人事制度、科研及院系管理体制改革，增强高校健康发展的内生动力。会后，教育部颁布《中央部委所属高等学校章程建设行动计划》，确定了章程核准时间表。

改革措施

(1) 根据《中华人民共和国高等教育法》、《高等学校章程制定暂行办法》等有关规定，结合学校实际，制定《河海大学章程》。在 2014 年内完成《河海大学章程》制定工作，报送教育部核准。

(2) 依据法律和章程的原则与要求，制定并完善教学、科研、学生、人事、资产与财务、后勤、安全、对外合作等方面的管理制度，建立健全各种办事程序、内部机构组织规则、议事规则等，形成健全、规范、统一的制度体系。汇编并公布学校章程和规章制度，在学校网页上予以公开，便于师生了解、查阅。

(3) 设立专门机构，按照法制统一的原则，对校内规章制度进行审查。对与上位法或者国家有关规定相抵触，不符合学校章程和改革发展要求，或者相互之间不协调的内部规范性文件和管理制度，要及时修改或者废止，保证学校的规章制度体系层次合理、简洁明确、协调一致。

改革进程

2014 年 12 月—2015 年 4 月：颁布实施《河海大学章程》。

2015 年 4 月—2015 年 12 月：依据法律和学校章程，制定、修订、清理校内规章制度和规范性文件，汇编并公布学校主要规章制度。

2016 年—2020 年：按照建设中国特色现代大学制度的总要求，以学校章程为龙头，全面建成健全、规范、统一的学校规章制度体系。

风险评估

学校校内规章制度建设必须与教育法律法规制度相统一，符合教育行政部门的要求。

学校章程核准后，需要深入学习宣传，完善配套制度，增强执行能力，健全监督机制。

21. 完善内部治理结构

加强和改进党对学校的领导，按照《中国共产党高等学校基层组织工作条例》和《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》，进一步完善党委领导下的校长负责制。依法明确高等学校党委会、校务工作会议的职权范围和决策规则，以教学、科研为中心，积极探索符合学校特点的管理体制，克服实际存在的行政化倾向，充分发挥教授在学院改革、建设和发展中的作用，构建以学术委员会为中心的学术咨询决策体系，形成行政管理与学术决策有机结合的大学治理体系。加强教职工代表大会、学生代表大会建设，发挥群众团体的作用。探索建立学校理事会，健全社会支持和监督学校发展的长效机制。

【说明】

改革背景

2010年，国务院颁布《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》指出，充分发挥学术委员会在学科建设、学术评价、学术发展中的重要作用。探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究和学校管理中的作用。加强教职工代表大会、学生代表大会建设，发挥群众团体的作用。

2012年1月，教育部颁布实施《学校教职工代表大会规定》，对教职工代表大会的地位、指导思想、领导体制、组织原则、职权、代表的产生及其权利义务以及组织规则、工作机构等做出了全面系统的规定。

2014年3月，教育部颁布实施的《高等学校学术委员会规程》指出，

高等学校应当依法设立学术委员会，健全以学术委员会为核心的学术管理体系与组织架构。

2014年9月，教育部颁布实施《普通高等学校理事会规程(试行)》，明确理事会是高校内部治理结构中的重要主体，是社会参与高校办学、扩大高校与社会联系、合作的制度平台。

改革措施

(1) 落实《学校教职工代表大会规定》，充分发挥教职工代表大会作为教职工参与学校民主管理和监督主渠道的作用。积极拓展学生参与学校民主管理的渠道，进一步改革完善学生代表大会制度，推进学生自主管理。充分发挥教职工代表大会、共青团、学生会等群众组织在民主决策机制中的作用，积极探索师生代表参与学校决策机构的机制。

(2) 依据《高等学校学术委员会规程》及《河海大学章程》，修订《河海大学学术委员会章程》，明晰学术与行政的关系，健全以学术委员会为核心的学术管理体系，充分发挥学术委员会在学科建设、学术评价、学术发展和学风建设中的重要作用。尊重并支持学术委员会独立行使职权，为其正常工作提供必要的条件保障。学术委员会按照学科建设、教师聘任、教学指导、科学研究、学术道德等事项设立若干专门委员会，按照学院(系)建立学术分委员会。通过制度和目标责任的建立与完善，从根本上保证学术权力的畅通表达、学术委员会职权的真正行使。

(3) 探索扩大社会参与学校办学与管理的渠道与方式，扩大社会合作，在决策咨询、教学科研、安全管理、学生实习实践等方面更多引入社会资源，健全制度，扩大社会参与的广度与深度。

改革进程

2014年12月—2015年4月底：完成学术委员会改组，完成《河海大学学术委员会章程》修订。

2015年4月—2015年12月：设立学术委员会秘书处，完成专门委员

会组建工作。

2016年1月—2016年12月：完成专门委员会和分委员会章程制定。

2017年—2020年：全面建成以学术委员会为中心的学术治理组织体系和以学术委员会章程为核心的学术治理制度体系。

风险评估

国家教育法律法规规定了学校内部治理结构的基本制度框架和运行机制，需要学校结合自身传统和实践，不断加以完善。

需要进一步做好全校师生员工的宣传、组织和动员工作，全面推进学校形成依法治校民主管理的良好氛围。

审批程序

由学校审批。

22. 健全管理体制机制

理顺学校与学院的关系，强化院系责任，稳步推进向院（系）放权。进一步明确常州校区“条块结合”的管理模式，按照一定的目标和原则，整合、优化学校教育教学资源，形成学校、学院两个管理层级，通过学校分权和管理重心下移，明确学校和学院的职责和权限，推动部门转变职能，形成学校宏观决策、部门协调配合、学院实体运行的管理模式。保障和支持学院在学校授权范围内实行自主管理。按照治事用人相统一、责权利相统一、集权与分权相统一的原则，由学院在学校授权范围内行使人、财、物管理权和分配自主权，建立学院自我发展、自我完善和自我约束的运行机制。

健全决策机制。有关学校发展规划、基本建设、重大合作项目、重要资产处置以及重大教育教学改革等决策事项，应当按照有关规定，进行合法性论证，开展合理性、可行性和可控性评估，建立完善职能部门论证、邀请专家咨询、听取教师意见、专业机构或者主管部门测评相结合的风险评估机制。明确职能部门的职责、权限与分工，健全重要部门、岗位的权力监督与制约机制，完善预防职务犯罪和商业贿赂的制度措施。

【说明】

改革背景

1998年《高等教育法》确定高校以党委领导下的校长负责制为学校治理的根本制度。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出完善中国特色现代大学制度的总体要求。

《河海大学章程》规定校院两级管理的组织架构和主要运行机制。

改革措施

(1) 加强学校宏观决策与管理服务能力建设。学校行使统筹规划、掌握政策、组织协调和检查监督的宏观职能,充分发挥治理组织的决策咨询和审议评估等作用,提高宏观决策能力和科学管理水平。通过推进实施目标管理责任制,给予学院相对独立的行政管理权、学术自主权、财务管理权,建立有效的激励机制,激发学院的自主发展活力。

(2) 学院在学校授权范围内依法、依规、依章实行自主管理,并承担相应责任。学院实行党政共同负责制,以党政联席会议、学术分委员会、教职工代表大会为内部治理的基本架构,按照“科学规划、目标管理、自主运行、过程指导、民主监督、动态考核”的运行机制,确保各项工作平稳有序地逐步进行。学院在对发展趋势和自身学科特色认真梳理分析的基础上,提出科学合理的学院目标责任书。学校在对学院整体工作进行周期与年度评估考核时,要在学院年度发展基本状态评价指标基础上着重考核学院亟待解决的问题和重点工作。

(3) 建立健全信息公开的机构、制度,落实公开的具体措施,保证教职工、学生、社会公众对学校重大事项、重要制度的知情权。创新公开方式,丰富公开内容,建立有效的信息沟通渠道,使学生、家长以及教师对学校的意见、建议能够及时反映给学校领导、管理部门,并得到相应的反馈。学校面向师生提供管理或者服务的职能部门,要全面推进办事公开制度,公开办

事依据、条件、要求、过程和结果，充分告知办事项目有关信息，并公开岗位职责、工作规范、监督渠道等内容，提供优质、高效、便利的服务。

改革进程

2014年12月—2017年12月，用3年左右时间，分两步稳步推进。

用1—2年时间实现两级管理，初步推进两级考核。

再用1—2年时间实现两级管理、两级考核、两级分配。

风险评估

学校面临规模扩大、发展任务多元的形势，体制机制改革涉及到学校内部权力调整和重新分配。学校要通过统一思想、凝聚共识，齐心协力推动校院两级管理体制机制改革与高等教育管理体制和学校治理结构改革相协调，与广大师生员工利益的最大公约数相一致。

实现管理重心下移，支持和强化学院的主体作用，要切实提高学校分类指导、差异化管理的能力，提升科学规范管理的水平。

审批程序

由学校审批。

23. 全面加强党的建设

党的建设是加快建设高水平特色研究型大学的根本保证，是中国特色的集中体现。全面贯彻党的教育方针，适应教学科研组织方式改革需要，优化基层党组织设置，做到党组织与新生事业机构设置同步进行、党组织作用同时发挥，突出服务职能，营造和谐创新的组织文化。进一步发展党内民主，落实党员知情权、参与权、选举权、监督权，健全党代会代表任期制和提案制，完善党代表工作室制度及党代表网上工作平台。

加强对高层次人才的组织关怀和教育引导，改革培养方式，加强高端人才和优秀学生中的党员发展工作，保证党员发展质量。完善党内激励、关怀、帮扶机制，更好地激发师生和党员干部为党的事业不懈奋斗的热情和动力。发挥工会、共青团、学生组织、民主党派和无党派代表人士在学校民主管理中的作用，巩固和创新党联系群众的渠道，夯实学校改革导向和政策措施的

群众基础。

【说明】

改革背景

学校的发展要坚持正确方向，学校全面深化改革同样要坚持正确方向。充分发挥党的领导核心，更好地团结全校各条战线的师生群众，凝聚共识，争取更大的更广泛的支持，是学校改革发展取得成功的基本保证。同时要改善党的领导，提高党组织的保证监督和服务能力。

改革措施

(1) 适应教学科研组织方式改革需要，优化基层党组织设置，突出党组织的服务功能，保证监督职能和组织文化建设职能。健全党建工作责任制，完善基层院（系）党组织负责人和党员民主评议制度。

(2) 进一步发展党内民主，完善党代表任期制和提案制，将党代表的活动纳入党组织活动的常规体系中。落实党要管党、从严治党要求，推动落实党内生活制度化、常态化，进一步构建党建制度体系。

(3) 加强对高层次人才的组织关怀和教育引导，加强高端人才和优秀学生的党员发展工作。

改革进程

2015年至2020年，进一步落实党员“知情权、参与权、选举权、监督权”；尝试建立党代表网上工作平台，为党代表履职提供便利；完善党代表工作室制度，设置专门工作场所，调配专职人员。

建立高层次人才联系制度；建立党员发展质量控制机制和制度；完善在教师群体中发展党员的机制。充分发挥工会组织、学生组织、民主党派和无党派代表人士在学校民主管理中的作用，巩固党联系师生群众的渠道，强化学校改革导向和政策措施的群众基础。

风险评估

在高校进一步发展党内民主，要注意与地方的区别，要综合考虑实际情

况稳妥推进。选举人群体的结构,对学校和院系发展的知情程度等都会对选举产生影响,党代表工作室制度如何能够服务教学科研并真正发挥制度,健全党员发展质量控制机制和制度所应设定的标准、程序等问题,还需要认真加以分析研究。

审批程序

由学校审批。

24. 建设高素质领导班子

立足全局,以“统筹兼顾、适度超前、科学可行”为基本原则,以“科学规划、明确权责、激发活力”为关键路径,以“结构优化、协同高效、流动合理”为目标导向,进一步梳理党政领导干部的职责任务体系,进一步规范党政领导干部的选拔任用程序,进一步完善党政领导干部的考核评价机制,进一步推升党政领导干部的成长发展平台。

落实领导班子任期制和定期换届工作制度。中层领导班子任期为四年至五年,在同一岗位上,一般不超出两个任期。拓宽党政领导干部配备的有效渠道。在院系发展综合评估基础上,建立、推进院长全球公开招聘制度,一方面加强约束、监督,另一方面做好激励、评价。改进党政领导干部的考核评价制度。全面保障“双肩挑”领导干部的工作投入,同时强调“双肩挑”领导干部的责任意识和工作成效。完善职员制度。建立健全符合学校实际和工作需要的职员分类、分级晋升体系及聘任模式,落实经费来源,优化分配制度,激发队伍活力。

【说明】

改革背景

随着大学职能不断扩展,组织日益复杂,以高素质的领导人员和管理服务团队为主体的行政服务的高效运行是学校深化综合改革的有力保障。学校干部队伍建设需要进一步加强,努力克服缺乏统一规划、职业发展压力大、工作活力欠缺等问题,促进建成一支综合素质高、执行有力、精简统一、廉

洁高效的管理干部队伍，为学校科学发展提供高质量的行政、技术、后勤支撑和保障。

改革措施

(1) 建设以结构优化、精干高效为目标的干部队伍，科学规划，职责明确，形成竞争上岗、合理流动、充满活力的干部管理机制。

(2) 拓宽党政领导干部配备的有效渠道，探索以发展为导向配备领导班子的多种形式，实现院长公开选聘，制定和执行《河海大学公开选拔院长暂行办法》。

(3) 改进党政领导干部的考核评价制度，采取有效措施保证双肩挑干部的管理投入和学术研究的持续发展，使走上管理岗位的专业干部能够做到：上岗“单肩挑”，退岗“换肩挑”，解除后顾之忧。

(4) 完善职员制度，建立健全符合学校实际和工作需要的职员分类、分级晋升体系及聘任模式。

改革进程

2015—2017年：2015年起，在优化部门职能基础上，开展岗位职责调查，定编定岗定责；科学规划干部队伍，优化结构，规范日常管理；制定新的《党政领导干部选拔任用工作实施办法》，明确行政管理干部、业务干部届满安排；通过2-3年的努力，实现党政干部校内外流动机制，建立学校机关、院系人员互相挂职锻炼机制；

2015—2020年：全面梳理现有部门职责，简政放权，赋予院系更多自主权；2017年前，选取2~3个学院开展试点，按照权责对等原则，总结试点经验，讨论完善《暂行办法》；2020年前，在明确任期目标和薪酬标准，规范监督机制基础上，建立学校发展目标、院长岗位责任和激励考核相匹配的共同发展机制。

2016—2020年：研究制定“双肩挑”干部选拔任用的有关办法，建立工作量补偿机制，担任管理干部期间保留岗位津贴级别（2015—2016年）。建

立领导干部“双肩挑”运行机制，使走上管理岗位的专业干部能够做到：上岗“单肩挑”，退岗“换肩挑”。

风险评估

党的十八大之后，中央修订了《党政领导干部选拔任用条例》。高校作为以教学科研活动为中心的事业单位，与中央和地方党政机关、政府部门相比，有其自身的特点和发展规律，在改革中要将避免原则冲突与结合高校特点、自身实际相结合，在建立更加科学有效的干部选拔任用和日常管理机制的同时，保证学校领导干部的工作积极性和各项管理工作的高效有序进行。

审批程序

由学校审批。

25. 提升管理队伍能力

对管理人员，坚持“选、育、用、管”有机结合的培养和管理模式，形成完善的选聘体系。继续深化推行干部职务和职员职级并行的管理制度，对有培养潜力的管理人员，通过调整选聘政策中任职年限等要求，并提供合理的资源和保障，加速培养其成为管理骨干；对于管理职员，通过完善职级晋升制度，兑现与其工作年限、业绩等方面相对应的待遇，以激发其保持长期的工作热情和工作积极性。着力引进具有国际化背景的人才充实到管理队伍中，建立选派优秀年轻管理人员赴境外研修制度，努力提升管理后备人才的综合素质，着力打造一支具有国际化视野的高水平管理人才队伍。

【说明】

改革背景

一流的高校必须有一流的管理，在高校深化人事制度改革、加强师资队伍建设的同时，管理队伍的建设也亟待加强。管理队伍的建设是对党中央关于进一步加强人才工作指示中“坚持三支人才队伍一起抓”重要精神的落实，也是实施人才强校战略的需要。目前，我校管理队伍存在一些共性问题，如专业化、国际化程度不高，对高校管理规律缺乏研究等，因此，需要通过

构建完善的选聘体系和培养机制，打造一支高效、精干、稳定的管理人才队伍。

改革措施

(1) 调整管理人员选聘制度，适当缩短任职年限要求，优化管理干部选拔程序。

(2) 完善职员职级晋升制度，提高职员系列待遇，推进管理职员队伍专业化。

(3) 实施管理队伍国际化战略，选拔聘用具有国际化背景的优秀管理人才，加快启动选派优秀管理人员赴境外研修的实施计划。

改革进程

2015年起修订《河海大学职员职级晋升暂行办法》，试行增加高级职员岗位职数，调整职员职级及干部晋升制度；启动、实施优秀管理人员赴境外研修计划。

2020年前，通过2~3年的实践，修订、完善《河海大学职员职级晋升办法》、《河海大学科级干部选聘办法》和《河海大学管理人员赴境外研修管理办法》等，为加快高水平管理队伍建设提供全方位的政策支持。

风险评估

改革风险较小。

审批程序

由学校审批。

26. 优化校区功能布局

校园规划科学合理，以学校行政管理中心转移至江宁校区东区为起点，调整优化各校区功能，使校区功能定位清晰、发展协调，科学规划校园建设，增强学校可持续发展能力。

西康路校区作为国际交流与合作、网络教育及部分优势学科的学生培养、科学研究与成果转化基地，校园建设充分挖掘现有建筑潜力，盘活存量；

江宁校区东区作为本科生及部分学科研究生的教学基地、特色学科的研究基地和学校的党政管理中心，加快已立项项目的建设，推进江南骏园住宅项目进程，促进学校新的核心区域的形成；及早完成江宁校区西区南片公共平台项目，重点建设江宁校区西区北片项目，建成高水平的公共试验平台和科研基地，持续提高学校的科技创新能力、教育水平和办学效益，并对江宁校区东区的“核心”提供补充；常州校区以机械、信息和管理学科为主体，加强服务长三角的能力建设，体现服务地方的特色和优势。校园建设以研究生综合楼、国际学术交流中心为目标，提升校区办学能力，拓展办学空间。校园建设着眼当前土地资源，高效充分利用。

【说明】

改革背景

随着学校行政管理中心及部分学院转移至江宁校区，学校各校区，尤其是西康路校区、江宁校区面临一次基础条件梳理、布局的任务。基础条件的梳理、布局应服务学校的事业发展，从属于学校的功能布局，有利于学校提高教育质量，增强学校的可持续发展能力。基础条件的梳理、布局应充分利用现有土地，盘活存量，精心规划，形成学校今后相当长一段时间内建设的依据。

改革措施

以江宁校区为核心区，即江宁校区东区作为学校教学、生活的核心区，江宁校区西区作为科研核心区。建设的总体思路是：加快建设江宁校区东区图书馆项目、学生生活组团项目；加快推进江南骏园住宅项目进程；尽快发挥江宁校区西区南片公共平台作用，重点建设江宁校区西区北片项目。

突出西康路校区国际交流与合作、网络教育及科学研究与成果转化的功能。建设思路是：充分挖掘现有建筑潜力，盘活存量，适量建设。

常州校区作为完整办学单位，建设思路是：增强研究生教育、国际化能力，拓展办学空间。

改革进程

2015 年到 2020 年前后：加快江宁校区建设，尽早形成稳定、成熟的核心校区，尤其需加快江宁校区西区北片的建设。争取南京市、江宁区政府的支持，加快江南骏园住宅项目建设，为江宁校区提供有机的补充。

2015 年到 2025 年前后：推进西康路校区、常州校区建设，早启动，细安排，形成规划，逐步实施。

风险评估

各校区功能布局优化调整，伴随规模较大的基本建设及维修改造工程，将使学校面临较大的资金压力。

审批程序

校园规划布局，在符合规划要求前提下实行校内审批，报地方政府规划部门审批后报教育部审批。

27. 改革资源配置方式

推进资产管理组织机构和监督体系的建设。进一步完善纪委、监察、审计以及教代会为主体的资产配置监督体系，健全学校和二级单位资产管理的组织机构，加强资产管理制度建设，按照“统一领导、归口管理、分级负责、责任到人”的资产管理原则，落实管理责任，规范管理行为，提高配置效益。

推进房屋配置管理服务的改革。进一步深化学校公用房屋资源的调节机制，按照“分类管理、定额配置、有偿使用、缺额补偿”的政策，建立公用房屋资源配置管理体制。

推进学校实验室资源共享服务的改革。建立健全学校公共实验平台运行和共享机制，开展资源使用效果和效益评价考核，以评价考核结果指导资源增量分配、引导各单位资源管理行为。

推进政府下放仪器设备采购、国有资产管理的权限改革。争取国家政策支持，改进对于学校仪器设备购置及国有资产管理的审批。

【说明】

改革背景

推进资源配置体制机制改革，提高资源使用效益是推动学校走内涵式发展之路的根本保障。学校二级单位管理机构不健全、责任不落实。资产管理及责任意识不强，重购轻管，资产使用效率低下。监督管理有待进一步加强，相关监督责任有待进一步落实。在不断拓宽办学资源来源渠道的同时，通过资源配置体制机制改革，加强资产管理内控体系和组织机构建设，改革校内资源配置方式，盘活存量，优化增量，提高资源配置效率，走内涵式发展之路。

学校的房屋资源配置管理以行政管理为主，资产管理处代表学校对房屋资源(包括各类公用房、科研用房、周转房)进行配置及管理，过分强调学校的行政管理职能，忽视了市场机制、服务机制、学院自主管理机制和监督机制的作用，影响了房屋资源的使用效率。随着学校事业的发展 and 学科布局调整，原有的《河海大学办公、研究等工作用房定额配置实施办法》已不能满足建设高水平大学的需求。为解决在职青年教师的住房困难，学校建立了教师周转房制度，但随着市场商品房价格的不断上涨，教师通过政府保障房和市场商品房解决住房非常困难，加之学校周转房租金远低于市场房屋租金，导致周转房周转效率低。需要在不断改革和科学配置学校内部房屋资源的基础上，探索和创新学校房屋资源的有效使用机制。

近年来，随着高等教育改革力度不断加大，学校大型仪器设备不仅在数量和质量上得到了很大提高，运行模式和管理方式也发生了较大改变，从而改善了学校的教学和科研条件。但由于大型仪器设备的封闭式管理和布局分散，导致仪器设备共享受限，影响了使用率和使用效益。因此，改革学校实验室大型仪器设备资源的共享服务，能更有效地管理和充分利用大型仪器设备资源，加大学校大型仪器设备共享力度，提高设备利用率和效益，最大限度地发挥其在教学、科研和社会服务中的效能。

保障资源配置效率效果是学校全面健康可持续发展的基本条件，因此，学校要通过改革不断调整管理措施，做到资源配置的合规、有效。

(1) 学校师生所用的大量通用设备，如计算机、打印机等完全可以依照《政府采购法》采用询价方式采购。但按照财政部的文件规定需要批量集中采购，以致不能很好地满足师生教学、科研需要，而且集中采购的价格往往更高，造成资金浪费。

财政部有关文件规定“变更政府采购方式申请应当由中央一级预算单位向财政部提出”，审批手续繁琐，时间较长，影响了科研工作的时效性。

财政部决定对中央单位申请单一来源采购实行审核前公示，在满足基本需要的情况下注重“低价中标”，而科学研究不仅要满足需求，更注重国际化的尖端先进设备，导致有些设备购买后无法满足科研的时效性、特殊性、先进性。

财政部规定，政府采购应当采购本国产品，确需采购进口产品的，实行审核管理。实际执行过程中审批程序繁琐，甚至需要多次论证，报批时间过长，导致工作重复、低效。

(2) 近年来根据国家建设和发展的需要，海关对教育科研领域的货物进出口政策进行了调整。科教用品减免税审批较为繁琐，同时，免税设备不能异地监管、不能开放共享等政策不适应科研的快速发展要求，急需减少审批或调整政策。

(3) 国有资产管理方面，仪器设备报废审批手续复杂，固定资产没有使用年限指导意见或规定，不利于高校的资产规范化管理。

改革措施

(1) 成立“河海大学资产管理工作委员会”，加强二级单位资产管理机构建设，明确资产管理负责人和资产管理员，健全资产管理制度，落实管理责任。建立学校主导、学校学院两级管理、教职工代表大会监督的房屋资源配置、管理使用的管理服务模式。学校行政部门制定相关政策并实施房屋资源

宏观管理和资产保值，做好房屋资源的调配和服务。改革公用房定额配置办法，按照“分类管理、定额配置、有偿使用、缺额补偿”的政策，进行公用房屋资源配置管理。完善公用房两级管理体制，建立办公用房定额配置，科研用房有偿使用的管理机制。改革教师周转公寓管理办法，建立市场机制，对在职教师实行“有限租期、市场定价、合理减免、阶梯提租”的政策，促进周转公寓的合理使用。

(2) 完善管理制度，科学有效的管理制度是资源共享顺利推行的关键和前提，在大型仪器设备共享机制中起着举足轻重的作用。打破仅限本单位或个人使用的封闭式管理模式，建立基于公共技术服务平台的开放式管理模式，在时间、空间和服务层面形成共享机制。

(3) 优化资源配置，强化综合考评。统一配置和管理大型仪器设备，打破设备局限性，根据科学研究方向或功能技术范围将各种设备结合在一起，通过公共技术服务平台使其优势得到充分发挥。有限度地面向社会开放，不仅可以争取到更多的实验课题和项目，还可以争取更多收入，节约成本。

(4) 推行有偿使用，设立开放基金。这是解决大型仪器设备运行维护经费短缺和重购轻管的有效途径，也是促进高校大型仪器设备开放共享的重要手段。

(5) 搭建共享平台，加强队伍建设。建设基于公共技术服务的大型仪器设备共享管理信息系统，可以促进大型仪器设备资源的共享，提高大型仪器设备利用率、使用效益和资源共享的力度。大型仪器设备共享管理可以实现学校间优势互补，促进优质资源效益的充分发挥，提高设备利用率和社会经济效益。

(6) 希望国家有关部门改进关于政府采购、进口仪器设备减免税、国有资产管理等方面的审批制度或规定，同时学校改革完善内部监督管理体制机制。

改革进程

2014 年成立资产管理工作委员会，成立二级单位管理机构，明确二级单位资产管理负责人及资产管理员，修订《河海大学国有资产管理暂行办法》。2015 年制定《河海大学国有资产监督管理办法》，完善资产管理监督体系。

2014 年修订《河海大学公房管理办法》及与其配套的《河海大学校内租住房管理办法》、《河海大学办公用房定额配置实施办法》、《河海大学科研用房有偿使用管理办法》。2015 年开始逐步实施，2018 年全面实施。

2015 年制定学校大型仪器设备共享管理办法、大型仪器设备效益评价考核管理办法，制定相关的配套制度和实施细则，建设学校大型仪器设备共享管理信息系统，2017 年有选择地逐步推进实施，2018 年在全校实施。

在学校完善资源管理、提高资源配置效率的同时，推动国家有关部门改进对于学校在仪器设备购置及国有资产管理的审批。

风险评估

公用房定额管理改革，在学校内部进行，面向各二级单位，可能会有不同的意见，但风险在可控范围内。教师周转公寓改革，面向目前已入住教师和未来入住教师，有少数已入住多年的教师不能按时腾退周转公寓。未来商品房房价过高和政府保障房不能覆盖教师收入群体，造成部分教师周转公寓腾退困难，周转公寓周转效率较低。

大型仪器设备共享管理增加了学院的工作量，虽长期利好，但短期有阻力。

学校在仪器设备管理、招标采购等方面有严格管理制度并得到有效执行，取消不合理审批无风险。

审批程序

由学校校务会议审议批准。

有关取消行政审批事项，主要由财政部、教育部、海关总署审批。

28. 调整基建管理机制

着眼基本建设过程的重大决策环节，关键环节，调整基建管理机制，优化基建管理体系，提升基建工作的管理水平，提高服务学校事业发展的能力，加强基建工作的廉政建设。调整基建项目立项的流程，基建项目立项，由基建部门为主导调整为由规划发展部门为主导，提高基建项目立项的全面性、科学性、合理性；调整基建工程、材料采购活动的实施主体，由基建工程、材料采购活动是基建部门内部工作，调整为采购活动由专门的采购部门完成，提高采购活动的专业化、职业化、专家化。

【说明】

改革背景

基建项目规划立项工作包含学校对于建设项目的规划研究这一核心内涵。学校对于建设项目的规划研究，是以促进学校事业发展为目标，综合考虑学校教学、科研等各项工作发展情况及学校已具备的各种基本条件，就学校的基本建设近期、远期安排及单体建筑功能、体量进行研究，并最终明确的工作。基本建设的规划不仅仅是建筑的规划，它是学校规划的组成部分，也与学校其他工作的规划有密切关联。因此，做好学校事业发展规划，需要将基本建设规划纳入其中；做好基本建设规划，要放在学校事业发展整体规划中去考虑，这都要求基本建设规划的制定要对学校其他工作，尤其是教学、科研等工作有较深的了解、较好的把握，而这是基建管理部门所欠缺的。

基本建设涉及采购，包括工程采购、设备采购、服务采购等。基建工作 is 高风险工作，其中采购工作是需要防控的重点；采购工作也是程序性、专业性要求很高的工作，并已发展成为一门职业。基本建设工作中的采购活动由非基建部门执行，有其显著的效果。一是分解平衡基建管理部门的权力，降低基建工作风险的同时，也利于廉政建设；二是采购工作由专门单位操作，可提高采购工作的专业化，进而促进基建工作效率、工作质量的提高。

改革措施

将基建项目立项、校园规划、建设规划工作划归发展规划部门，作为学校整体规划工作的有机组成部分，也使校园规划、建设规划与学校其他规划工作密切相连，及时互动，提高校园规划、建设规划的水平，在此规划基础上提出建设意见，学校决策后下达建设任务至基建处。

采购中心负责基建采购工作。在学校现有采购中心基础上成立独立的采购中心，扩大工作范围，将校园整治、建设工作中的采购活动纳入其中。基建部门作为各项采购项目的支撑单位参与采购活动，提出采购项目的资格条件，技术指标等要求并参与条件、指标的审核。采购中心负责采购活动其它工作的操作。

改革进程

结合学校机构调整时机，2016年可调整部门职责，完成基建项目立项职能的转移；2016年成立独立的采购中心，经管学校各类采购。

风险评估

调整过渡期间，基建项目立项，部分采购工作可由原负责部门完成，不会对学校发展造成较大影响，不存在明显的风险。

审批程序

相关措施属于学校内部工作，由学校党委常委会、校务会批准即可。

29. 完善后勤服务体系

坚持高校后勤社会化改革方向，坚持后勤服务的公益性原则，持续推进我校后勤服务资源配置方式的优化转变，持续推进我校后勤管理体制机制改革的不断深化。着力研究“公益型投入和市场化运营相结合”的后勤管理模式、机制和体制，争取获得政府公益性投入的支持，不断探索公益型服务的成本补偿机制和配套措施。积极扩大学校经营性市场开放程度，稳步推进校园服务性市场开放，积极参与区域性校园后勤资源共享平台建设，合理引进社会优质资源，引入竞争机制，形成外部压力和倒逼机制，为满足广大师生

多层次、多样化服务需求提供切实保证。

【说明】

改革背景

自1999年以来，我国高校后勤社会化改革工作持续推进，正在实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》明确提出，要“推进高校后勤社会化改革”。当前教育部提出了建设新型高校后勤保障体系的思路，即“政府履行职责，市场提供服务，学校自主选择，行业规范管理，部门依法监管”，其核心是“公益性投入与市场化运营相结合”。一方面，高等学校应将自身的改革放在国家宏观整体改革发展全局中去思考、谋划，抓住机遇、顺势而为，确保改革的方向，争取必须的政策扶持；另一方面，学校应该主动适应宏观改革的需要，通过后勤服务管理的体制、机制改革，实现后勤服务资源的优化配置，提高后勤服务水平，改善办学条件，满足高校师生多层次、多样化服务需求，以适应学校快速发展的需要。

改革措施

(1) 完善后勤服务收费的动态调整体系。后勤服务在遵循“两服务三满意”原则的基础上，形成市场驱动、自主经营、有偿服务。结合国家、政府对学校的公益性投入状况和市场物价指数变化情况，建立合理的、规范的、动态的服务收费体系和公益型服务成本补偿机制。

(2) 完善后勤服务会计核算制度，变后勤服务内部会计核算制度为规范的企业会计核算制度，制定《河海大学后勤集团财务管理制度》、《河海大学后勤集团费用开支管理规定》等相关制度，强化独立核算的利益驱动功能，调动后勤服务的经营积极性。

(3) 探索尝试后勤服务的托管模式。在调研我国高校后勤服务托管运营的现状、取得的成效、存在的问题及原因基础上，开展我校后勤服务实施托管模式的必要性、可行性分析，在餐厅经营、物业管理、水电管理、校园绿化等领域提出我校后勤服务的托管模式方案。

(4) 加强与在宁高校或后勤服务企业的沟通、联系，努力构建后勤服务资源共享平台，促进多方位交流、多样化合作，在人才、技术、管理、经营、新模式推广等方面开展深度合作，建立协同创新的战略联盟。

(5) 着力推进“建设节约型校园”工作。将学校后勤工作勤俭节约、建设节约型校园纳入综合改革的总体目标，积极落实，尽快启动节约型校园示范单位的创建工作，充分发挥校园能源监管平台作用，建立健全学校能源监督管理制度体系。

(6) 加强后勤队伍建设。针对后勤人才参差不齐，教工家属和子女、合同工占比大，懂经营会管理、有特殊专长的人才匮乏的现状，制定《河海大学后勤集团人力资源管理办法》、《河海大学后勤集团薪酬管理办法》，强化绩效管理和激励机制，保障后勤骨干队伍相对稳定，用示范与激励调动后勤队伍整体的积极性、主动性。

改革进程

各项改革措施将于 2015 年启动，其中完善后勤服务会计核算制度、着力推进“建设节约型校园”工作、加强后勤队伍建设等工作已于 2014 年启动，整体改革到 2018 年基本完成。

风险评估

后勤服务收费的动态调整体系将突破传统的高校后勤无偿服务或低成本服务的观念，特别是学生食堂经营在原材料价值持续大幅度上涨的情况下，如果没有合理的公益性补偿支撑，学生伙食将受到影响。

探索尝试后勤服务的托管模式主要需要解决对高校后勤服务的教育属性的共识问题，如果托管方以盈利为主要目的，则托管工作难以运行。

加强后勤队伍建设采取了奖勤罚懒的激励机制，打破了消极工作的惯性，将对一些职工形成压力、鞭策，需要进一步加强思想政治工作。

审批程序

由学校审批。

（五）推进国际化进程，增强国际话语权，提升学校的影响力

30. 提升师资国际化水平

学校应构建合理有效、灵活多样的国际化师资培养体系，加大国际化师资培养力度。师资队伍国际化的研究和探索积累下来的成功经验需要进行固化，形成相应的规章制度，要转变观念，建章立制，积极探索新方法，开拓渠道，加大教师引进和培养力度，建立国际化管理体制。通过制定相关政策，加强和规范管理，提高管理效率，提高教师自身国际化的积极性。同时，学校师资队伍国际化的建立和加强，离不开管理体制的国际化，学校应当充分发挥办学自主权和用人自主权，建立灵活的用人机制，尝试多种聘用制度相结合的用人方式，为国际化师资队伍的成长和发展，营造良好的制度环境。师资队伍国际化方面，质量保障显得尤为重要，学校需要制定相应的考核指标，对师资队伍国际化水平进行评估，并与学校人事分配制度，职称评定标准等进行结合，充分保障师资队伍国际化的质量。

【说明】

改革背景

高校师资队伍的国际化，是高等教育水平国际化的核心。学校要想在全球范围内的人才竞争中取得胜利，必须着力打造一支优秀的国际化师资队伍。鉴于学校师资队伍的国际化发展缺乏相应的保障，因此亟待建立一套完备的高校师资队伍国际化发展方面的机制。这不仅需要政府制定一些完善的法规机制，从宏观上起到指导作用；同时需要学校自身建立相应配套的内部监督机制，以保证整个机制运行的实际效果。师资队伍的国际化的发展中存在着重学术研究轻国际意识培养、重个别教师的培养轻整体教师队伍建设的的问题，因此要将高校师资队伍国际化发展重点予以转移。

改革措施

（1）建立相应的规章制度，通过制定相关政策，加强和规范管理，提高管理效率，提高教师自身国际化的积极性。对国际化师资队伍的培养、拥有

国际化背景人才的引进，做出相应的规定，划定专项经费，确保其规定得以具体落实。

(2) 青年教师的出国培养和在职进修是提升专任教师学历结构，提高已有教师研究水平的有效途径。整合已有教师公派出国研修项目，使教师申请出国研修工作有的放矢，提高项目申请的成功率。为教师出国研修提供便利，鼓励教师积极参加各种国际学术会议和研讨会，并对教师开展有针对性的相关国际化培训，从而构建起一个合理有效、灵活多样的师资队伍国际化培养体系，促进高校教师的全面发展。

(3) 引进国际化人才，推进高校师资队伍国际化建设。从国外引进一批在学科、行业领域享有较高国际声誉和威望的专家学者。依托这些专家学者，以点带面，培养一批具有跨文化教育背景、较强国际交流能力、专业知识丰富的优秀青年教师，建设一批具有国际竞争力的教学团队。要大力引进国外优秀专家学者来校讲学，开展教学领域内经常性的交流和研究活动。

(4) 为高水平人才特别是海外高层次人才引进开辟绿色通道。特事特办，加大对海外高层次人才引进的经费投入，努力提供更好的经济待遇。积极参与国家的海外高层次人才引进计划，按照国家要求，围绕国家发展战略目标，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国(来校)创新创业，整合、提高国家及省部级的重点实验室、专业实验室、重点学科、工程(技术)研究中心等各类平台，建立海外高层次人才创新创业基地，推进产学研紧密结合，有目标、有重点的集聚一批海外高层次人才创新创业人才和团队。

改革进程

2015年起：逐步落实各项制度和政策规定，确保教师出国参加国际会议、学术交流活动能顺利开展，有制度保障；出台相应的政策与措施，引进高水平优秀人才，提高本校教师国际化水平；学校需要制定相应的考核指标，

对师资队伍国际化水平进行评估；逐步引进具有国际化背景的管理人员从事管理工作，充分挖掘现有管理人员潜力，派遣符合条件的人员到先进国家学习，形成一支具有国际化视野的管理队伍。

风险评估

相关制度和措施的制定要与国家政策的精神相吻合。制度性的调整需要一定的时间。

审批程序

由学校审批。

31. 开放教育教学体系

开展中外合作办学。引进国外优质教育资源，鼓励有条件的学院开展中外合作办学，打通中外合作办学项目与常规教学项目，实现国外优质教育资源的共享。

建设开放式、国际化的教育教学体系。开发、引进网络课程，引进世界一流专家学者到校开设短期课程，吸引海外教授来校工作，加大外籍教师聘任力度。

建立和完善学生出国交流激励机制。改革学制和学分体制，设立“学生海外创新创业拓展项目”，择优资助创新人才培养项目、优秀学生和学生骨干出国(境)交流和培训项目；加强与海外高校、企业和国际组织的交流合作，以联合培养、交换生、夏令营、短期访学、实习实践、科研项目、国际会议等项目为平台，不断激发学生出国交流热情。

推进境外办学项目。服务我国“走出去”发展战略，整合校内优质资源，通过设立海外办学点、与境外大学合作培养、与行业企业以及科研院所联合培养等方式，积极探索海外办学的新模式。

【说明】

改革背景

高等教育国际化是高等教育的重要发展方向和趋势，随着我国国际地

位的提高以及进一步融入经济全球化的需要，培养具有国际学术视野和跨文化交流能力的学生成为高校人才培养中的一项重要且紧迫的任务。

改革措施

大力推进与国外知名高校联合举办中外合作办学项目，引进国外优质教育资源，尤其是在我校传统优势学科领域以及学校重点发展的新兴学科领域内举办中外合作办学项目，促使国外优质教育资源在我校落地生根。以项目为抓手，引进国外优秀的师资、教材、教学方法、学生课业评估方式等，让我校学生不出国就可以享受到国外的优质教育资源。改革目前的教学体制，打通中外合作办学项目和常规教学项目，使得更多的学生能有机会接触到国外的优秀师资和教育方式。

改革人事制度，积极聘请国外知名教授、专家来校从事长短期教育教学工作，尤其要加大外籍教师聘任力度，形成外籍教师与中国教师、国外教学模式与我国传统教学模式之间的交流互动，打造国际化的培养模式。

改革传统教学模式，打破对网络课程的成见和歧视，积极建设网络课堂，与国外知名高校合作，引进国外优秀网络课程，并在学分、课程考核、学生参与等方面探索新的制度。

改革目前的学分制度，使其更加灵活和个性化。使我校学生能够在不影响学分和毕业的前提下参加各种赴国外高校的长短期学分项目、访学项目和交换生项目，获得更丰富的国外学习经历。同时，积极与国外高校合作启动学分项目和交换生项目，开辟国外学生来校短期访学、修读课程和学分的通道，使得中外学生能够同堂上课，共同学习。

推进境外办学项目，服务我国“走出去”发展战略，整合校内优质资源，通过设立海外办学点、与境外大学合作培养、与行业企业以及科研院所联合培养等方式，积极探索海外办学的新模式。

建设开放式、国际化的教育教学体系。启动“世界名校交流项目”，引进境外优秀教材，开发、引进网络课程，设立海外学者讲坛，引进世界一流专

家学者到校开设短期课程，吸引海外教授来校工作，吸引境外知名学校、教育和科研机构以及企业，合作设立教学、实训项目，提高教育国际化水平。

改革进程

稳步实施。

风险评估

消除中外合作办学项目和常规教学项目在培养方案衔接、教学资源共享、学费等方面存在的障碍。

聘任外籍教师在人事制度、签证和居留许可、社会保险和税收方面存在障碍，需要国家宏观政策和法规方面的改革。

网络课程建设存在着技术、时差、质量监控等实际困难。

改革学分制度可能会在短期内增大本校教学安排难度，加大学生学业的跟踪和管理难度。

境外办学在审批、政策支持、项目运营等方面存在困难。

审批程序

由教育部、学校审批。

32. 扩大国际学生规模

通过招生模式创新以及充分利用国家、地方、学校各类奖学金扩大在校留学生规模；服务企业走出去战略，加强留学生生源基地和实习基地建设，探索人才定向培养模式，扩大自费留学生招生规模；加大海外高水平大学留学生来访支持力度。

加强留学生培养能力建设。加大投入，以课程体系和教材建设为抓手，推进全英文本科和研究生专业的建设；探索大类培养，创新留学生培养模式，建立和完善留学生培养的责任体系。

改革培养模式，实现留学生分类培养、中外学生混合编班同堂上课，真正实现国际教育的国内化。

【说明】

改革背景

近年来，来华外国留学生数量持续增长，我国正在成为重要的留学目的地国之一，这既是我国高等教育水平和实力不断提高的结果，也是我国高等教育未来的重要发展方向。

我校留学生工作目前还处于相对较低水平，规模、培养、管理等方面存在不足之处，与学校的发展水平不相匹配，因此有必要从扩大规模入手，发展留学生教育，办出特色。

改革措施

创新留学生的招生方式，充分利用学校招生平台、网络、国外友好学校、教育展、境外办学等方式扩大留学生招生规模，以规模带动留学生工作的开展。尤其是要充分利用我校优势学科和行业特色，结合我国企业“走出去”的海外工程开发战略，以校企合作的方式从企业海外项目所在地进行招生，以“订单培养”的方式为企业培养符合要求的本土化人才。

改革留学生的培养方式，以建设全英文授课课程和全英文培养专业为抓手，特别是我校优势学科和专业要大力加强全英文培养的力度，打造全英文授课的品牌专业，以良好的培养质量建立良好的口碑，扩大留学生招生规模。明确学院在留学生培养方面的主体责任，出台各种激励措施鼓励学院积极参与留学生培养。

对留学生实行分类培养，中文能力好的与中国学生混合编班，使用基本相同的培养方案同堂上课；中文能力不好的单独编班，使用英文授课。同时创造条件，将使用英文授课的中外合作办学项目或者项目中的一些课程向留学生开放，以丰富的个性化培养方式保障留学生的培养质量。

改革进程

稳步实施。

风险评估

校企合作联合招生、联合培养模式的风险在于如何在企业的运营需求和学校的有关规定以及学位要求之间取得平衡。

全英文授课专业以及课程的建设受到学校相关政策、学院和教师意愿、教师能力等条件的制约。

留学生的分类培养会暂时打乱学校目前的教学体系和安排。

审批程序

由教育部、学校审批。

（六）助推经济转型升级，服务行业需求，提高服务社会的能力

33. 鼓励自主创新创业

面向全校学生开设创新创业类课程，建立多层次、立体化的创新创业教育课程体系，培养创新创业精神。把课堂教学、科学研究与创新创业三元结合，构建以学院为主，校内各单位积极支持的创新创业教育体系，激发学生的创新思维、创业意识。成立河海大学创新创业教育学院，负责学校创业基础教育师资培养、理论研究、课程和教材建设及教学实训。

建立学生处、教务处、团委、校友会、资产管理有限公司等多部门联动的创新创业教育组织管理体系。成立大学生创业孵化中心，设立大学生创业园，整合校内外资源，把创新实践基地、创业孵化基地、创业基地等与大学生创业园有机融合，形成体验式、孵化园式、创业集市、项目扶持、校际创业联盟等创新创业实践模式。

完善创新创业教育激励保障政策，有效调动师生参与创新创业的积极性。探索创新创业教育过程中涉及的学籍、社区、教育管理、安保、消防、卫生、财务审计等方面的配套管理办法，实现创新创业教育的制度和资源供给。

鼓励学生自主创业和参与公益性创业，组建“人才培养、科技创新、产学研联盟、产业扶持、企业孵化”的“五位一体”创业创新“培养链”，促进创

新项目到成功创业的转化。加强创业社团、创新创业项目和创业团队的创新创业自组织体系，提升实践创新创业能力。加大创新创业竞赛的培育扶持力度，通过各种创新竞赛、创业大赛锻炼学生的创新创业实践能力。

【说明】

改革背景

鼓励大学生自主创新创业是新时期我国经济转型升级的本质要求，也是从中国国情出发，把我国努力建设成为创新大国的必由之路。

2013年5月30日，国务院公布了《“十二五”国家自主创新能力建设规划》。李克强总理多次提及“大众创业、万众创新”理念。2014年4月30日，李克强总理主持召开国务院常务会议，确定进一步促进高校毕业生就业创业的政策措施。会议确定，在落实好原有政策的基础上，推出以下新措施：一是将小微企业招用高校毕业生享受社会保险补贴政策延长至2015年底。科技型小微企业招收高校毕业生达到一定比例的，可申请不超过200万元的小额贷款，并享受财政贴息。二是启动实施“大学生创业引领计划”，落实和完善创业扶持政策，帮助更多高校毕业生自主创业。

2014年5月13日，国务院办公厅下发《关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》(国办发〔2014〕22号)，要求各级政府、国务院各部委、各直属机构高度重视高校毕业生就业创业工作，加强对高校毕业生就业创业工作的组织领导，并宣布实施大学生创业引领计划。2014年至2017年，在全国范围内实施的大学生创业引领计划，将通过提供创业服务，落实创业扶持政策，提升创业能力，帮助和扶持更多高校毕业生自主创业，逐步提高高校毕业生创业比例。同时要求各高校要广泛开展创新创业教育，将创业教育课程纳入学分管理，有关部门要研发适合高校毕业生特点的创业培训课程，根据需求开展创业培训，提升高校毕业生创业意识和创业能力。教育部也发出通知要求贯彻落实。

江苏省政府办公厅也下发了《关于做好2014年普通高等学校毕业生就

业创业工作的通知》，提出抓紧开展新一轮大学生创业引领计划，2014年至2017年，在全省引领不少于5万名大学生实现创业，其中2014年不少于1万人。通过提供创业服务，落实扶持政策，提升创业能力，使有创业愿望并具备一定条件的大学生都能得到创业培训，符合规定条件的创业大学生都能享受到相应的优惠政策，帮助和扶持更多大学生自主创业，进一步提升大学生创业比例。

多年以来，学校坚持走培养水利特色人才的发展道路，以服务社会需求为导向，以创新为平台，以就业质量提高和创业孵化(创业带动就业)为目标，强化人才培养理念，完善就业创业指导体系；加强就业服务，完善就业创业管理服务体系；强化特色优势引导，完善就业创业实践研究体系，确保了学校就业创业工作顺利展开。

学校于2013年出台了《关于加强大学生创业创新教育的实施意见》，提出扎实推进我校学生创业创新教育工作，促进高等教育改革和发展，提升学校发展的内涵，培养学生创业能力、创新能力和创造能力，实现学生的全面发展。并实施全体学生均接受过创业创新教育、10%的学生参加创新创业训练计划、每年都有1%的学生成功参与创业的“百十一”计划。

学校创新训练计划项目学生参与度广，效果突出；挑战杯、创青春、创新创业创意比赛和中国创新创业大赛参加团队项目多，成绩优秀；创业社团和创业团队得到学校的支持，每年都有数名学生成功创业。

学校2009年获评江苏省创业教育示范校，并于2012年通过江苏省创业教育示范校验收。学校通过在组织架构、制度建设、经费支持、后勤保障等方面为学生的创业活动提供支持，同时开展创新创业教育，引导学生创新创业，也孵化出一定数量的创新创业团队，获得一定的成绩。但从学校工作整体来看，学生创新创业的比例仍然较低，仍然缺乏足够的创新创业平台、孵化器来支持学生创新创业。学校政产学研的比例不够高，学校的学生创业工作仍有待加强。

改革措施

充分发挥学校的行业特色和优势，坚持培养水利行业人才，将水文化、水利科学研究与学生创新创业教育教学、实践相融合，以培养学生创业精神和就业能力为核心，以实践项目和指导为载体、以创业促进就业质量提高，以创业促进职业发展提升为目标，形成特色鲜明的创新创业教育理念。

大力开展创新创业教学、创新创业培训、创新创业实践、创新创业竞赛等活动，调动学生的主动性、积极性和创造性，激发学生的创新思维、创业意识，增强学生的创新创业能力，促进创新项目到成功创业的转化。

调整创新创业工作领导小组，建立学校创新创业工作领导小组，吸纳、整合校内外创新创业资源，为创新创业教育提供顶层制度保障。

由学生处牵头，形成教务处、团委、校友会、资产管理有限公司等多部门联动配合的创新创业教育组织管理体系，成立大学生创业孵化中心，设立大学生创业园，制定学校大学生创业引领计划。成立河海大学创新创业教育学院。

以孵化中心和创业园载体，为学生创业提供服务平台，推进学校与地方政府开展产学研政的合作，为学生提供科学技术的开发、转让、咨询和服务，以及科研成果的转化、应用和推广，深度培养未来科研、商业等领域精英人才，以实现学生科创成果产业化、培育学生科技创业活动。

改革进程

(1) 成立由相关校领导、职能部门负责人、专家、学者组成的创新创业教育工作领导小组和创新创业教育指导委员会。创新创业教育工作领导小组指导全校创新创业教育工作的开展，创新创业教育指导委员会负责全校创新创业教育项目、实训平台、孵化平台建设的论证、评审及科研成果的学术评价。

(2) 整合学校创新创业资源。2015 年启动河海大学创业引领计划，继续实施大学生创新训练计划。通过成立大学生创业孵化中心，设立大学生创

业园，整合校内外资源，为开展学生创新创业工作提供师资、资金、人员、场地支持，鼓励学生在指导教师的指导下进行专业探索，开展科学研究、发明创造，培养学生从事科学研究和创业实践的基本素质和能力，以推进学生科技创新，打造优秀创新创业团队，扶持创新创业项目。

(3) 成立河海大学创新创业教育学院。负责学校创业基础教育师资培养、理论研究、教材建设及教学实训，面向全校学生开设创新创业必修课程。

(4) 成立创新创业资产运营公司。设立创新创业基金，免费提供创业场地，搭建融资、人力、市场、策略等指导服务平台，着力孵化优秀的大学毕业生创新创业项目。

(5) 完善创新创业工作考核机制。贯彻落实《河海大学关于加强大学生创业创新教育的实施意见》、《河海大学大学生创业教育示范校建设实施方案》、《河海大学大学生创新创业训练计划管理办法(试行)》等一系列政策和规定，在此基础上严格管理，将创新创业教育列入各学院的年度目标任务，对创新创业工作进行年度考核。

风险评估

(1) 学校创新创业教育工作的实施将大力推动学生创新创业的热情，但也可能影响到学生的学业学习和管理。学生休学创业，甚至退学创业，可能存在一定风险。学生的创业活动带来的住宿、学分获取、转换，以及休学、退学、复学等对接机制，需要教务处等部门研究解决。创业导致学生教育管理、党员管理、社区管理、就业管理上出现的问题，需要学生处等部门研究解决。

(2) 学校内部管理上的协调风险。学生的创新创业活动的指导和管理涉及学生处、团委、教务处、研究生院、组织部、保卫处、财务处、审计处等诸多职能部门，涉及全校所有院系的工作，因此在部门的权责划分、工作协调上具有难度，需要统筹解决。

(3) 创新创业基金在进行学生项目的扶持、管理、投融资、立项上，均

涉及财务、资产的管理问题、审核问题、审计问题及贷款担保、资质审查等问题，需要配套相应的解决机制给予保障。

(4) 创业孵化中心和创业园区在管理、安保、消防、科技转换、知识产权、法务上对学校的管理和服务职能具有新的要求，需要统筹协调研究结局。创业孵化企业将实行法人式、公司化运营，在管理上需要创新思路，研究相关配套管理和服制度。

审批程序

由教育部审批。

34. 推进继续教育改革

发展中的河海大学继续教育综合改革将以国际化背景下的行业培训为重点，构建符合行业继续教育特点的组织和管理体系，完善面向行业继续教育的办学体制，探索行业应用型人才的培养模式，行业继续教育的教学模式和质量保障体系，以服务于行业人才队伍建设。

【说明】

改革背景

党的十八大报告提出深化教育领域综合改革，是对教育改革提出的新要求。继续教育作为我国高等教育的一个组成部分，改革的目标是要把拓宽终身学习通道作为重要任务，创新工作体制机制，深化关键办学环节改革，扩大优质资源建设，不断完善终身学习体系。

我国进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的新的发展阶段，水利水电工作摆上党和国家事业发展更加突出的位置，具有很强的公益性、基础性、战略性。推进水利水电行业从业人员的继续教育是建设学习型水利水电行业的必然选择，也是服务行业教育领军高校的社会责任。

面对社会经济的高速发展和水利水电事业的战略转型，学校的继续教育体制机制已不能满足我国水利水电事业改革发展的需要，必须用系统思维、全局意识来推进我校面向行业发展现实需求的继续教育改革。

改革措施

推进建立行业继续教育的协同管理平台。以“校政合作”、“校校合作”、“校企合作”为切入点，通过联合水利教育协会、水利主管部门、水利行业院校等单位，围绕行业人才需求、师资、教学等方面，构建教育资源的共建共享、学分银行和学分互认体系的行业继续教育协同管理平台。推进行业继续教育的终身服务体系建立。以水利行业基层队伍学历提升和岗位专业知识更新为切入点，以国际化背景下的行业培训为重点，针对基层水利队伍面广量大的特点，通过信息化教育技术手段，采用“培训+学历”耦合方式，建立水利行业基层队伍继续教育终身服务体系。推进行业继续教育服务的均衡配置。依托协同管理平台，引导并推进水利行业继续教育资源和服务的均衡配置，从招生计划、教育收费、学习支持服务等方面入手，重点向基层、边远、贫困、民族地区倾斜。健全行业继续教育质量督导评价机制。依托协同管理平台，建立由行业主管部门、教育施行单位，以及被服务单位组成的水利水电行业继续教育评估机构，研究制定行业继续教育质量的督导和综合评价标准，建立健全行业继续教育的质量监测评估体系。

改善行业继续教育的发展环境。依托行业继续教育协同管理平台，制定鼓励和支持行业继续教育发展的政策措施，吸引行业力量进入继续教育领域。制定公益性和有偿服务性行业继续教育分类管理的规定，探索行业继续教育的多种办学形式，改善水利水电行业继续教育的发展环境。完善行业继续教育产教融合制度。依托协同管理平台，研究制定行业继续教育校政、校校、校企合作促进办法，建立较为完善的水利水电行业继续教育的融合制度。融入行业开展远程继续教育。通过协同管理平台，加入覆盖水利基层的通讯网络，包括水利信息专网和水利卫星，利用行业政策和资源，深度融入行业开展远程继续教育。汇集行业优质师资开放办学。通过与研究机构合作，聘请专家为兼职师资，开设面向水利水电建设和管理实际问题的前沿性技术专题。通过水利教育联盟，汇集国内水利职业技术学院(校)优秀教师，开展

数字教学资源建设和网络教学活动。通过校企合作，聘请相关工程单位、水利仪器和设备研制等单位的专家、技术人员，以及具有丰富水利行业实际工作经验和具有一定教学能力的人员作为实践教学的教师。

推进行业职工学历教育招生制度改革。结合面向水利水电行业的推荐考核择优入学和校企合作扶持发展专业招生改革试点，探索并建立与成人高等教育相适应的成人高校招生改革制度，立足行业终身教育服务体系建设，建立非学历教育向学历教育转化的通道。深化行业继续教育课程体系内容改革。立足行业教育需求的针对性，满足岗位能力培养的实效性，进行行业继续教育的专业设置和课程内容设计。以乡镇水利站长培训、水文站长和工作人员培训、中小型水库管理员培训等项目为牵引，开展水利基层岗位的培训课程和内容改革。从行业的教育需求出发，改革学历教育课程教学内容。推进行业高等学历继续教育逐步融合。立足现代继续教育的规范和公平，在统一培养质量的前提下，利用现代远程教育手段，强化学习支持服务保障，推进行业高等学历继续教育的不同类别之间的逐步融合。探索实践行业继续教育互联互通模式。研究并推进行业继续教育的培训与学历教育的互联互通制度与措施，统筹互通模式的专业、课程和教材体系建设，完善行业继续教育相关层次结构，制定学习成果认证和“学分银行”相关制度，建立多种形式的衔接制度。

推进现代远程教育模式。重点建设以互联网为载体的远程开放继续教育及公共“云服务”平台，依照教育部现代远程教育标准化规范建立行业网络教育教学管理系统，以及公共云存储、数字资源物流、导学、导教、导调、质量跟踪和个人学习空间等服务系统，为教学实施单位提供学习资源共享、水利知识的积聚；为各级水利主管部门提供完善的学习计划管理、过程监控、结果考核；为行业职工终身学习提供各项完整的远程教育网络学习功能。完善行业继续教育课程资源建设制度。依托行业继续教育协同管理平台，统筹规划行业继续教育的课程体系和学习资源建设，建立相关的建设制度，研究

探索多种方式建设网络培训课程资源；制定统一的课程建设技术标准和内容质量控制管理办法，以及网络培训课程资源使用前的教学内容和技术标准的质量审核程序。完善学习支持服务体系，完善远程学习平台的服务功能。

健全全程质量保障体系。根据全面质量管理的理念，健全继续教育向现代远程教育融合发展中的前端、过程和结果三个环节的监控、评估和管理质量保障体系。树立现代行业继续教育质量观，通过成立继续教育教学指导委员会和质量评估与督导委员会，完善教学质量组织保障机制；继续教育教学计划纳入学校统筹的教学计划，统筹考虑师资队伍建设，制订相关制度和政策，建立高质量教师队伍保障机制；探索用人单位推荐优秀职工接受现代远程教育的招生模式，健全生源质量保障机制。健全过程质量保障体系。根据用人单位的需求，对培养方案的课程体系进行重新组合，建立订单式人才培养的模式，推进人才培养方案的质量保障；不断建立和完善具有多种教学形式的教学课程资源以及网上教学辅助资源，包括虚拟课堂、辅导答疑、师生互动、学习指导书、题库、数字图书馆、虚拟实验室等，推进教学条件及资源的质量保障；强化教学管理人员质量管理意识和敬业精神，建立目标管理机制，建立教学管理人员定期培训制度，推进教学管理的质量保障；围绕学生的学习需求，为学习者提供技术指导、课程指导、答疑、讨论等双向沟通，推进学习支持服务的质量保障；建立教学督导等制度，推进教学监督反馈系统建设。健全终端质量保障体系。严格执行准予毕业的条件和毕业证书的发放程序，严格执行学位授予的条件；加强教学评估与研究，组织开展教学改革理论与实践的课题研究；推进毕业生质量跟踪调查，建立毕业生质量跟踪调查机制；建立考核与激励机制。

改革进程

通过5年的面向行业的继续教育综合改革，河海大学将达到“打造行业成人教育平台，完成教育向行业的延伸”的目的，具体进程及目标如下：

构建水利水电行业终身的学习“立交桥”。拓宽水利行业职工终身学习通

道，依托水利教育协会，联合 80 多所水利职业院校、包含水利相关专业的高等学校和水利行业定点培训机构，牵头推进水利行业教育联盟建设，构建水利行业认可的终身教育学习成果认证平台。在联盟内开展不同类型学习成果转换试点和试验，尝试启动在部分高校间学分互认，尝试建立职业院校与普通高等学校间的教育互联互通，研究和实施岗位专业培训与学历教育选修课程的对接。

推进各类高等学历继续教育逐步融合。全面开展高等学历继续教育学分制管理，推进行业内各类高等学历继续教育逐步融合，实现函授、业余、网络等不同学历高等继续教育类型的学习成果互通。推进现代远程教育手段的应用，强化网络教育方式在高等学历继续教育中的应用，扩大具有水利特色的优质继续教育数字化学习资源建设，推动优质继续教育数字化学习资源的整合与共享。依托水利水电行业继续教育服务体系，推进开发适合我国水利水电事业可持续发展需要的培训学习课程和配套资源，为水利水电行业全员培训提供教学、咨询和指导服务。

计划每年面向水利行业招生 6000 人，其中本科教育 5000 人。学历教育在籍生总数控制在 20000 人左右。高等学历教育中利用网络开展教育服务的课程达到 500 课时以上。培训类课程数字化学习资源达到 2000 个以上教学单元。每年培训水利水电行业高端人才 200 人，急需紧缺专业技术人员 5000 人，通过网络开展岗位培训 10000 人。

标准化建设校外学习中心和实践教学基地。构建水利系统职工通过现代远程教育接受继续教育和终身学习的教育服务网络，标准化建设校外学习中心和实践教学基地。严格校外学习中心和实践教学基地的规范管理。严格办学条件标准，签订合作办学协议，制订管理办法，加强监控与考核，严格制度管理。逐步形成覆盖全国水利系统的教学和实验网络，重点向中西部地区倾斜。

结合人社部“国家级专业技术人员继续教育基地”建设，依托水利院校和

水利部定点培训中心设置 60 个左右校外学习中心。依托水利院校、科研院所和水利企业、相关仪器设备制造企业，建立 500 个左右校外实践教学基地和示范工程教育基地。

打造一批水利特色品牌教育项目。配合国家重大人才工程，适应我国水利事业可持续发展需要，结合河海大学学科优势，打造一批水利特色品牌教育项目，包括特色专业、精品课程和品牌培训项目。

促进水利水电行业人才队伍建设规划目标的实现。学校坚持“依托行业建设，服务水利发展”的办学模式和“质量、特色、创新”的办学理念，充分整合校内外优质教育资源，以水利行业与社会经济发展需求为导向，利用现代化的远程教育手段，依托行业教育联盟，为水利改革发展培养更多高素质的管理人才、专业技术人才、高技能人才，促进水利水电行业人才队伍建设规划目标的实现。

风险评估

河海大学的继续教育自 1958 年创办以来，培养了近 10 万人的应用型人才，为我国的水利水电事业的发展做出了突出的贡献。

我校通过合作发展委员会和协同创新平台，与水利水电系统建立了长期稳定的合作关系，是水利部“专业技术人员继续教育基地”、全国水利行业定点培训机构，也是水利行业教育协会、职工教育分会、职业教育分会、行业教育集团的牵头会员单位之一，目前已加入中国水利教育培训网、水利部远程教育管理中心。

本项改革没有可预见的风险。

审批程序

(1) 由学校审批。

(2) 《河海大学面向水利水电行业的继续教育综合改革方案》(专家征求意见稿)已报教育部职成司征求意见。征求意见并修改后正式报教育部，纳入教育部“综合试点改革”高校，由教育部审批。

四、保障措施

(一) 思想保障

35. 加强宣传动员

“深化教育领域综合改革”是党的十八大和十八届三中全会提出的要求，是国家全面深化改革的重要部分。综合改革是一项系统工程，涉及范围广，参与部门多，工作难度大，持续时间长，需要上级主管部门强有力的领导，校内外各单位密切配合和全体师生的积极参与，做好宣传动员是推进综合改革工作的前提。学校要召开综合改革的组织工作动员会、专题汇报会、集中学习会等专题会议，为把综合改革引向深入奠定基础。宣传部门、新闻单位要积极配合，精心策划，充分运用广播、报纸、宣传橱窗、网络新媒体、远程教育网络等宣传资源，切实做好宣传报道，提高综合改革在师生中的知晓率，为综合改革提供有力舆论支持。使校内外各相关单位和人员充分了解学校综合改革的发展战略和目标任务，引导师生员工正确处理学校和院系、全局和局部、当前和长远、个人和集体等关系，正确对待利益格局调整，为实施综合改革营造有广泛共识的思想和心理环境，汇聚起深化学校改革、加快事业发展的强大力量。

36. 加强党的领导

充分发挥校党委在综合改革中总揽全局、协调各方的领导核心作用，坚持集体领导与分工负责相结合，党委总揽但不包揽，协调但不取代。各院系、各职能部门各负其责，做好方案的实施，校内外各方之间的事由党委来协调，切实做到上层抓合力、基层抓活力；坚持科学、民主、依法工作的方式，不断增强党的领导，激发基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，提高学校党的建设科学化水平，确保改革顺利、有序推进。

(二) 组织保障

37. 成立改革领导小组

在校党委领导下成立河海大学综合改革领导小组。综合改革领导小组

本着正确处理改革发展稳定关系和顶层设计与摸着石头过河相结合的原则，做好改革总体设计、统筹协调、整体推进、督促落实。同时，组建相应的工作班子，分工负责，抓好落实，持续推进。把谋划和全面推进综合改革摆上学校主要议事日程，确保全校的主要精力和资源配置集中到深化改革、内涵发展上来。

38. 组织开展调查研究

系统总结学校的办学传统，特别是改革开放以来的改革成果和历史经验。认真调研全面分析国内外高等教育发展的经验和措施，深入思考学校发展的方向、目标、使命。大力弘扬实事求是、走群众路线的优良作风，进一步解放思想，深入开展调查研究，切实提高改革决策的科学性、民主性。直面矛盾和困难，问需于师生、问计于师生，不断完善改革方案。

39. 分阶段分步骤实施

做好分解综合改革的目标任务，制定系统有序可执行的规划、计划体系。明确责任分工，将其分解为彼此有机协调、有层次、涵盖学校各专项领域和所有组织部门的若干子举措。

在各层次的方案实施前，对其与综合改革目标的契合程度，以及与关联单位相互协调协作状况进行审查和调控，以保障学校总体改革目标得到落实。规划职能部门负责审查和协调各方案及举措的相互结合。

各职能部门、学术组织和服务单位以综合改革为中心，结合各自的特殊使命，制订出本领域、本部门的具体方案，分阶段、分步骤实施。对于涉及学校全局的重点方面，要根据综合改革规划制定明确的实施方案，由相关责任部门分别组织推进，按计划实施。

（三）财务保障

40. 加大重点领域投入

在学校综合改革过程中，财务既是动力系统的组成部分，又是保障系统的组成部分，学校综合改革需要财力支撑。一方面，积极拓展资金筹集渠道，

创新筹资工作模式，完善多渠道筹资体制，保障办学经费持续增长，提升学校整体实力。另一方面，深化资源配置体制机制改革，加大对重点核心领域的投入，提高资源配置的有效性和合理性。同时强化内部管理，从预算、监督、审计和制度建设等方面，确保资源配置和管理更加透明高效。财务部门在学校财经领导小组领导下，要平衡各方面矛盾，协调学校各部门的沟通、交流。