



山西省优质高等职业院校建设材料

提升院校内部治理水平

总结报告

山西戏剧职业学院

提升院校内部治理水平总结报告

1、项目建设基本情况

全面提升教育领域综合改革，提升内部治理水平，是构建现代学校制度，实现教育现代化的必然趋势。近年来，学院围绕提升育人质量主线，认真贯彻落实党委领导下的院长负责制；以学院章程为统领，深化治理机制改革，完善现代大学制度和治理体系；扎实推进依法治校，深入推进制度体系建设，健全完善党代会、教代会、学代会制度，加强了以教代会、院务会、教学指导委员会（学术委员会）等为主要形式的行政决策和民主管理体制，实行院务公开；推进内部质量体系诊断与改进工作，建立目标链，形成学院行政办公、教学管理、教学监控初步信息化等。共修订完善行政管理、财务管理、组织人事管理、行政后勤管理、校企合作、部门职责、服务学生内容七部分共 127 项管理制度及实施细则，逐步实现从传统管理到现代治理的转变。

2、项目建设目标和《任务书》建设进度完成情况

（一）建立以章程为核心的现代大学治理体系

1. 全面实施《山西戏剧职业学院章程》

坚持党委领导下的院长负责制，修订完善《山西戏剧职业学院党委领导下的院长负责制实施办法》《山西戏剧职业学院会议制度

及议事规则》等相关制度。全面实施《山西戏剧职业学院章程》，把以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，为山西文化建设和经济社会发展培养造就高素质文化艺术人才的办学宗旨，通过章程的深入实施，融汇到学院的日常运行管理各项工作中。

2. 成立学术委员会

成立山西戏剧职业学院教学指导委员会（学术委员会），由学院和行业高级职称人员组成，担负教学科研、专业建设、职称评审、教师教育等工作任务。修订完善《教学指导委员会工作章程》。教学指导委员会（学术委员会）委员在18年、19年职称考核中担任评委。发挥促进教师专业成长、深入推进课程与教学改革的作用，切实提高学院教育教学质量，逐步形成多元参与的内部治理机制。

3. 完善民主管理与监督机制

学院不断完善校企合作理事会运行机制，修订完善《山西戏剧职业学院校企合作理事会章程》《校企合作理事会校企合作中心职责》，充分发挥好理事单位参与学院建设、管理、咨询的作用，提升办学综合能力。发挥好教代会、学代会作用，修订完善《山西戏剧职业学院教职工代表大会制度》《山西戏剧职业学院教职工代表大会代表选举办法》，保障师生员工参与学院管理的权利，促进重大决策和改革举措的科学性、民主性。健全行政管理中违法违规行投诉、举报机制，完善教师、学生申诉制度，畅通师生权利的救

济渠道。

4. 建立完善内部质量保证体系

学院围绕专业、课程、教师、学生等五个方面，建立完整相对独立的自我保证机制，修订《党政制度汇编》，构建决策指挥系统、质量生成系统、资源建设系统、支持服务系统和监督控制系统，切实履行人才培养工作质量保证主体责任。

5. 打造高效务实管理干部队伍

学院以制度建设为保障，以学习培训、考察调研等为途径，学习兄弟院校校企合作运作先进经验，不断推进管理队伍建设，提升领导班子的科学决策、战略规划、资源整合和拒腐防变能力。根据《山西戏剧职业学院领导干部选拔任用工作实施细则》选拔和培养中青年干部，改善干部队伍的知识、学历结构和年龄结构，进一步提升中层干部的执行力、协调力和业务能力。

（二）建立适应时代发展要求的制度体系

1. 按照“以制度管事”的要求，开展制度梳理工作

学院责成办公室作为专门机构，开展规章制度建设的规划及合法性审查、公文规范性审核、建立规章制度审查、备案和清理的常态机制，形成健全、规范、统一的制度体系，各类规章制度新订、修订完成后，将现行规章制度汇编打印成册，宣传并贯彻执行。

2. 建设特色鲜明的校园文化制度

学院努力建设一流的大学文化，充分体现公平、民主、自由、平等的法治理念，广泛宣传“爱校如家、勤劳朴实、团结友善、勇于拼搏、敢于攻坚”的戏校人精神，充分发挥师生继承和弘扬戏校精神的主体作用，体现学院师生的主体地位和人本精神，展现学院的使命、愿景、价值追求和文化品格，营造文化氛围、积淀文化底蕴。

（三）完善适应二级管理模式的运行治理机制

1. 建立责、权、利结合的院系两级管理体系

学院继续深化二级管理体制改革的，进一步放人、财、物、事管理权，提升系级人才管理的主动权、绩效分配的决策权、经费使用的自主权、教学改革的主动权，减少了对系部开展教学、实践实习、科研等活动的不接力审批和约束，推动管理重心的进一步下移，不断激发办学活力。

2. 推行职责清单制度，规范学院与系部的关系

学院坚持放管服相结合，树立服务意识，梳理学院行政管理中的审批事项，能取消的取消，该下放的下放，需要学院统一管理的工作一律收归学院统筹。放权的同时，强化事中事后监管，严肃责任追究。鼓励系部进行积极的探索，按照专业特点和规律办出特色与活力。

（四）深化学院人事管理改革

1. 改革教师职务评聘办法

一是树立“岗位管理”思维，系统分析事业发展的岗位需求，科学分析各类岗位的能力要求，按照事业、专业发展的需要，分类设置教师和其他专业技术的各级岗位。二是根据岗位特点，分类设计了岗位评价标准。将“四位一体”评价结果作为专业教师岗位晋升的基本条件，形成正确的价值导向。三是建立涵盖理论教学、实训教学、科研工作、社会服务和师德师风等指标的综合评价体系，注重考核教师教育教学工作业绩，克服“唯学历、唯职称、唯论文”的倾向，让业绩突出，贡献大的教师能够脱颖而出。四是按照高职院校的发展需求，合理设置各级各类教师岗位数量。在兼顾公平的基础上，适当向实训型教师岗位倾斜，突出实训教学导向，促进“教练型”教师队伍的发展。五是实行岗位设置和聘任管理权下移，根据办学水平将各级教学岗位设置到系部，以系级为主体组织开展岗位聘任和评价工作，最大限度地适应各类专业发展要求和发展状况各不相同的实际。

2. 改革教师考核评价体系

学院鼓励教师一岗多能按照高职院校“以实训为导向”的教学改革要求，以培养“理论和实训一体化教师”为目标，构建理论教学、实训教学、科研工作和社会服务“四位一体”教师评价体系。根据专任教师不同的岗位特点，将教师岗位分为理论教学为主型和

社会服务为主型等不同类型。每类岗位设置基本指标与提高指标，明确教师努力方向。评价结果作为教师岗位聘任、绩效工资、评先评优的重要依据，发挥评价的激励和导向作用，实现教师个人的成长与学院的发展有机结合。

3. 建立绩效工资动态调整机制

学院坚持“多劳多得”“优绩优酬”和“考核与分配相结合”的原则，改革绩效考核模式形成针对不同部门和不同岗位的分配机制，发挥绩效工资的激励和导向作用。修订完善《山西戏剧职业学院行政人员绩效工资发放管理办法》，完成院系两级绩效工资分配改革。学院根据各部门工作目标完成和考核结果确定部门绩效工资总量，各行政部门制定二次分配方案发放个人绩效工资。各系部以教学工作、学生工作、科研工作等模块作为考核内容，修订完善《山西戏剧职业学院教师绩效工资及超课时费发放管理办法》，确定教师绩效工资。对部门的创新工作单独考核，单独奖励。建立绩效工资动态调整机制，适时调整重点工作考核模块。

3、项目建设经费到位和使用管理情况

本项目建设经费共计 78 万，其中建立以章程为核心的现代大学治理体系方面建设经费 61 万；建立适应时代发展要求的制度体系方面建设经费 15 万；深化学院人事管理改革方面建设经费 2 万。三年内共计支出 78 万，根据学院财务支出流程，项目经费支出合理。

4、项目取得的标志性成果

（一）建立以章程为核心的现代大学治理体系

全面实施《山西戏剧职业学院章程》，把以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，为山西文化建设和经济社会发展培养造就高素质文化艺术人才的办学宗旨，通过章程的深入实施，融汇到学院的日常运行管理各项工作中。

（二）按照“以制度管事”的要求，开展制度梳理工作

学院责成办公室作为专门机构，开展规章制度建设的规划及合法性审查、公文规范性审核、建立规章制度审查、备案和清理的常态机制，形成了健全、规范、统一的制度体系，各类规章制度新订、修订完成后，将现行规章制度汇编打印成册。

学院办学特色突出，近三年江西省文旅厅、湖南艺术职业学院、浙江艺术职业学院等来我院进行交流座谈，在行政管理、办学特色、人才培养等方面进行了交流学习。

学院获得 2018、2019 年度精神文明标兵单位。

由学院创作出品的《解放》，完成国家大剧院完成千场演出，获得广泛赞誉。