

烟台汽车工程职业学院文件

烟汽职院字〔2019〕93号

关于印发《内部质量保证体系建设委员会工作制度（试行）》、《质量管理办法（试行）》、《内部质量保证体系自我诊改实施办法（试行）》、《教师职业生涯规划指导意见（试行）》、《教师层面自我诊改工作实施办法（试行）》的通知

各系部、处室：

现将《内部质量保证体系建设委员会工作制度（试行）》、《质量管理办法（试行）》、《内部质量保证体系自我诊改实施办法（试行）》、《教师职业生涯规划指导意见（试行）》、《教师层面自我诊改工作实施办法（试行）》等印发给你们，请认真遵照执行。

烟台汽车工程职业学院

2019年12月31日

烟台汽车工程职业学院内部质量保证体系建设委员会工作制度（试行）

第一章 总则

第一条 为加强对教育教学质量的监控与指导，确保诊断与改进工作的规范进行，全面提高人才培养质量，成立学院内部质量保证体系建设委员会。

第二条 学院内部质量保证体系建设委员会是学院质量管理工作的统筹、参议、协调、监控机构，在学院党委的领导下开展工作，其工作任务是指导内部质量保证体系的顶层设计，部署诊改任务，听取汇报，对诊改工作进行统一领导和协调。

第三条 建立专兼结合的质量保证队伍，实行三级质量管理组织架构，强化质量管理组织保障。

第二章 组织

第四条 学院内部质量保证体系建设委员会设主任1名，由院长担任，副主任若干名，委员由所有处室、系部主要负责人组成。

第五条 学院内部质量保证体系建设委员会委员每五年调整一次。

第六条 学院内部质量保证体系建设委员会日常工作由质量管理办公室负责。实施全校质量管理的具体组织、计划、检查、监督、评价，统筹学院内部质量诊断与改进工作的运行和督导等工作。

第三章 职责与任务

第七条 学院内部质量保证体系建设委员会的主要职责：

1. 全面负责学院内部质量保证体系的顶层设计，明确学院内部质量保证体系诊断与改进工作指导思想、工作目标和总体安排，制定工作方针、政策，决定学院诊断与改进工作的总体实施方案，对各阶段工作实施统一领导和督查。

2. 研究内部质量保证体系诊断与改进理念，制定学院层面的质量保证政策及质量文化建设规划，考核学院各处室、系部诊改工作和质量。

3. 定期听取各处室、系部汇报，研究与决策诊改工作中的重大事项，指挥和协调各部门共同推进诊改工作。

4. 审定学院内部质量保证体系工作自我诊改报告、人才培养质量年度报告、人才培养工作状态数据分析报告等。

第四章 工作程序与规则

第八条 学院内部质量保证体系建设委员会的工作程序：

1. 定期召开工作会议。部署、检查、分析有关工作，座谈、了解工作情况，总结推广先进经验。

2. 实行分组分工执行质量管控。学院内部质量保证体系建设委员会下设质量管理办公室，设质量保证体系建设工作组、诊改工作组。

3. 定期报告诊改情况。每学期末向学院党委报告诊改情况，提出意见和建议，并向全院通报公布。

4. 做好学院内部质量保证体系建设委员会工作会议记录，以备档案留存。

第九条 学院内部质量保证体系建设委员会委员的工作规则：

1. 认真完成学院内部质量保证体系建设委员会安排的工作任务。

2. 在质量管控工作中要严肃认真，坚持原则，公道正派，实事求是。

3. 严格遵守组织纪律和恪守职业道德，对诊改对象的评价结果，必须通过正式渠道向学院领导反映，不得私自外传。

4. 认真学习有关教育教学理论及政策法规，学习学院内部质量保证体系建设与运行实施方案和学院质量管理手册，不断提高诊改理论水平和业务能力。

5. 定期总结交流诊改工作经验，开展诊改工作研究。

第五章 工作考核

第十条 每学期末，学院内部质量保证体系建设委员会根据学院部署组织工作考核。各委员将自己的工作情况进行总结，并在期末会议上总结交流。

第十一条 对于不能很好履行职责的委员，经研究同意后予以调整。

第六章 附则

第十二条 规定由学院质量管理办公室负责解释。

第十三条 本规定自发布之日起执行。

烟台汽车工程职业学院质量管理办法 (试行)

学校质量管理是提升教育质量的重要保证手段，教育质量是立校之本，全面提高人才培养质量是学校发展的生命线，是衡量学校教育质量的根本尺度。学校的建设发展，必须牢固树立以全面提高人才培养质量为学校发展生命线理念，实施质量管理体系，贯彻三全质量管理观。

第一章 总则

第一条 为实施质量管理体系，贯彻三全质量管理观，着力全面提高提升人才培养质量，提升学校教育质量，特制定本办法。

第二条 本办法为学院实施三全质量管理的总指南。

第二章 质量管理理念

第三条 质量管理战略：质量立校，考核督导，精细管理，常态诊断，追求绩效。

第四条 三全质量观：基于全面提高人才培养质量为中心的全员管理、全过程管理、全方位管理。

第五条 三全质量文化观：全员、全过程、全方位管理，实现一流质量。

第六条 质量控制机制：体系化、全程化、立体化、多元化、信息化、自主化、常态化、绩效化。

第七条 质量保证机制：职责清晰、程序规范、标准明确、反馈畅通、多元诊断、自我保证、持续改进、螺旋提升。

第三章 质量方针与目标

第八条 质量方针：需求导向、自我保证、多元诊断、重在改进

第九条 质量总目标：质量第一 全面创优——把学校建成全国一流的汽车高素质技术技能人才培养高地

1. 人才培养质量目标：

- (1) 毕业生就业率 99.1%以上；
- (2) 毕业生母校满意率 98%以上；
- (3) 毕业生雇主满意率 97.5%以上。

2. 管理服务质量目标：

- (1) 学生满意率 98%以上；
- (2) 家长满意率 90%以上 ；
- (3) 教职工满意率 90%以上 ；
- (4) 社会服务对外服务（承办、参与社会各项活动）满意率 97.5%以上；
- (5) 业务对接主管部门满意率 100% ；
- (6) 社会满意率 97.5%以上。

3. 安全生产管理质量目标：责任事故为 0。

第四章 组织体系

第十条 实行党委领导、院长负责、学校内部质量保证体系建设委员会全面协调的质量保证领导组织。设立学校内部质量保证体系建设委员会，下设质量管理办公室，作为学校质量管理的统筹、参议、协调、监控机构，负责全校质量管理的具体组织、计划、检查、监督、评价，统筹学校内部质量诊断与改进工作的运行和督导等工作。

第十一条 成立内部质量保证工作组，由牵头责任部门组织制定质量管理相关制度、规范工作标准、完善工作流程，开展学校、专业、课程、教师、学生五个层面专项工作自主诊断，保证建设与运行工作的有效性，实施专项质量管控。

第十二条 成立质量保证服务小组，各行政处室围绕服务教育教学开展工作，各教学系部负责制定专业（课程）发展目标、专业建设方案、人才培养方案，编制专业标准、课程标准等，进行自我诊改，学生学业情况调查分析，监督审核课程目标完成情况，保证课程实施质量，撰写部门质量年度诊断分析报告、专业（课程）质量分析报告等工作。

第五章 质量保证

第十三条 各处室、系部主要负责人为质量保证第一责任人，切实履行人才培养工作质量保证主体的责任，不断提高人才培养质量。

第十四条 质量管理办公室负责统筹学校质量保证制度建设，按照学校总体发展规划，制定相应的学校质量保证建设规划。

第十五条 各处室、系部建立完善的内部质量保证制度，把学校质量理念和质量方针目标进行层层分解，落实到具体工作任务。

第十六条 教务处、组织人事处、学生处要按照工作职责，统筹各教学系部建立完善专业、课程、教师、学生层面的质量保证制度，并负责组织实施、检查和考核。

第十七条 各项工作任务要建立质量标准，明确工作流程，编制《部门工作手册》，并结合工作实际定期修订完善。

第六章 质量改进

第十八条 各处室、系部要按照 PDCA 循环，建立质量改进螺旋提升机制，推进管理质量螺旋上升。工作实施要制定工作方案，明确实施计划、实施措施、检查措施和改进措施。

第十九条 各处室、系部要建立数据统计分析发布机制，定期对管理运行情况进行数据统计分析，发布数据统计分析报告。

第二十条 各处室、系部要建立常态化诊断和改进工作机制，结合管理运行数据，进行对比分析，自主诊断存在问题，制定相应改进措施，定期形成年度诊改报告，持续提升工作质量。

第七章 质量控制

第二十一条 建立行政质量管理和教学质量监控体系，层层落实质量控制责任部门和责任人。

第二十二条 建立年度常规工作清单制度，各处室、系部根据部门职责，梳理列出年度常规工作清单，明确工作质量标准，落实责任人，保障日常工作运转。

第二十三条 建立工作通报制度，由职能部门根据部门职责，依据学院有关制度，对负责的工作事项定期检查通报，并跟进检查整改情况，形成检查、通报、反馈、整改机制。

第八章 质量评价

第二十四条 质量评价实行自主评价、过程评价、动态评价、绩效评价和第三方评价等多种形式，确保质量评价全面、客观。

第二十五条 各处室、系部要建立完善自主评价机制，根据工作性质、特点和服务对象，确定评价事项、评价标准、评价主体、评价方式、评价周期和评价结果运用，并形成自主评价分析报告。

第二十六条 学校实行年度绩效考核评价，制定绩效考核办法，对行政处室、教学系部、岗位进行绩效考核评价，并进行综合排名奖励。

第二十七条 各处室、系部根据工作性质特点和实际需要，按照规定程序，可引进第三方评价，并对评价报告进行解读、跟踪、管理、改进。

第九章 质量文化

第二十八条 树立质量理念。牢固树立人才培养质量是办学的生命线理念，贯彻落实全员质量、全过程质量、全方位质量“三全质量观”，构建系统化的质量理念。

第二十九条 打造质量精神。把“红旗”文化精神融入学校质量文化建设，把精益求精、爱岗敬业、持续关注、守正创新作为学院质量精神的内涵，贯穿学校管理工作和人才培养工作全过程，不断探索丰富学院质量精神内涵。

第三十条 营造良好的质量文化氛围。加强质量文化的宣传教育，引导全校师生进一步增强质量意识、标准意识、责任意识、使质量理念深入人心，形成人人关心质量、人人维护质量、人人提高质量的良好氛围，促进全员全过程全方位育人。

第十章 附则

第三十一条 各处室、系部依据本办法制定本部门的质量管理细则。

第三十二条 本办法由学院质量管理办公室负责解释。

第三十三条 本办法自发布之日起执行。

烟台汽车工程职业学院 内部质量保证体系自我诊改实施办法 (试 行)

为推动学院内部质量保证体系建设与运行，强化全体师生员工的质量主体意识，建立常态化自主保证人才培养质量机制，促进学院持续高质量发展，根据《高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进指导方案（试行）》精神，结合学院实际，制定本办法。

一、自我诊改内容

1. 内部质量保证体系建设（事前目标标准）

各处室、系部、各岗位依托智能校园管理平台和运行观测点建立工作目标、工作计划、工作标准情况，特别关注与学院事业发展规划以及子规划的对应衔接情况。

2. 内部质量保证体系运行（事中监测预警）

各处室、系部、各岗位依托智能校园管理平台实施工作目标、工作计划的过程监测情况，主动发布预警并及时改进的具体成效。

3. 自我诊断与改进（事后诊断改进）

各处室、系部、各岗位依托智能校园管理平台和运行观测点，自主发现问题、改进问题的机制建设情况，针对具体问题的改进措施。

二、自我诊改范围与周期

1. 学校层面自我诊改

学校层面自我诊改工作由质量管理办公室牵头负责，参与部门为各处室、系部，学校层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。质量管理办公室负责统筹组织各处室、系部的自我诊改工作，各处室、系部的自我诊改工作周期为每年度 1 次。

2. 专业层面自我诊改

专业层面自我诊改工作由教务处牵头负责，参与部门为各系，专业层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。教务处负责统筹各系组织各专业的自我诊改工作，参与部门为各系（包括各专业/课程团队），各专业的自我诊改周期为每年度 1 次。

3. 课程层面自我诊改

课程层面自我诊改工作由教务处牵头负责，参与部门为各系部，课程层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。教务处负责统筹各系部组织各课程的自我诊改工作，参与部门为各系部（包括各课程团队），各课程的自我诊改周期为每年度 1 次。

4. 教师层面自我诊改

教师层面自我诊改工作由组织人事处牵头负责，参与部门为各处室、系部，教师层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。组织人事处负责统筹各处室、系部组织教职工个人的自我诊改工作，参与人员为全体教职工，教职工个人自我诊改周期为每年度 1 次。

5. 学生层面自我诊改

学生层面自我诊改工作由学生处牵头负责，参与部门为各系，学生层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。学生处负责统筹各系组织学生个人的自我诊改工作，参与人员为全体学生，学生个人自我诊改周期为每学年 1 次。

三、自我诊改工作进程

1. 每年度 1 月底前，各处室、系部依据自我诊改内容开展本部门上年度的自我诊改工作，并在学院质量管理平台中填制本部门自我诊断分析报告。各处室、系部要依托质量管理平台开展本部门自我诊改工作，主要包括：第一，总结本部门诊改制度建立情况（目标体系、标准体系、运行观测点、工作流程、质量控制文件等）；第二，依据部门职责和学院事业发展规划等，分析本部门存在的主要问题和原因；第三，对照问题和差距提出改进的具体措施或项目工作任务，全面支撑学院发展。

2. 每年度 1 月底前，各专业团队依据自我诊改内容开展本专业及所属课程的自我诊改工作并在专业（课程）发展中心中填制自我诊断分析报告，各专业/课程团队依据自我诊改内容开展本专业（课程）的自我诊改工作并在专业（课程）发展中心中填制自我诊断分析报告。各专业/课程团队要依托专业（课程）发展中心开展自我诊改工作，主要包括：第一，总结本专业、各课程诊改工作情况（目标、标准、运行观测点、质量循环提升等）；第二，依据建设规划和标准等，分析本专业、各课

程存在的主要问题和原因；第三，对照问题和差距提出改进的具体措施，全面支撑学院发展。

3. 每年度 1 月底前，全体教职工依据自我诊改内容开展本人上年度的自我诊改工作并在教师发展中心中填制自我诊断分析报告。全体教职工依据教师发展中心开展自我诊断。主要包括：第一，本人发展目标和标准；第二，当前状态自我诊断，存在差距的主要原因分析；第三，拟采取的改进措施。

4. 每年度 10 月底前，全体学生在学生发展中心“成长成才规划”模块完成“个人规划书”，具体为：依据《学生发展标准》，对上学年的目标达成情况进行全面评估、分析原因，修订个人下学年的四个维度目标值并制定调整改进措施。

5. 质量管理办公室、教务处、组织人事处、学生处分别负责完成学校层面、专业/课程层面、教师层面、学生层面的自我诊断分析报告，由质量管理办公室汇总。

6. 各处室、系部进一步完善自我诊断报告，并在学院质量管理平台统一公示。要求各处室、系部突出数据管理原则，围绕关键运行观测点制定新年度主要工作目标和措施，重点进行问题分析并制定改进措施。

四、保障机制

1. 组织人事处、教务处、学生处、质量管理办公室与现代教育中心密切协同，不断完善“四中心一平台”的智能校园管理平台功能，并统筹指导各处室、系部应用平台开展自我诊改

工作，实现各层面、各岗位的自我诊断结果的网上录入或呈现。

2. 各处室、系部要高度重视自我诊改工作，定期召开部门专题会议进行研究部署，结合上年度工作总结与下年度工作计划，推动本部门各项工作质量循环提升。

五、其他

1. 本办法由质量管理办公室负责解释。

2. 本办法自发布之日起实施。

烟台汽车工程职业学院 教师职业生涯规划指导意见（试行）

为进一步构建规范化、常态化的教师职业生涯规划体系，充分发掘教师潜能，实现个人职业生涯规划与学院发展良好结合，全面落实教师自我诊改工作，根据山东省教育厅《关于印发山东省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作实施方案（试行）的通知》（鲁教职字〔2016〕46号）、《关于推进内部质量保证体系建设与运行工作的实施意见》（烟汽职院字〔2018〕26号）等文件精神，制定本意见。

一、指导思想

坚持以人为本，充分尊重人的发展与成长规律，尊重教师自由、个性、全面发展的意愿，鼓励教师加强自我认知，客观审视自我，使其更加清晰、全面、深入、客观地了解自身优劣势，引导教师进行自我关注、自我诊断、自我反思和自我改进；帮助教师进一步熟悉环境和岗位，牢固树立岗位成才意识；指导教师将学院发展战略目标与自身特点相结合，积极主动地设计个人职业发展路径，促进个人与学院的共同发展。

二、基本原则

（一）动态性原则。根据学院发展战略目标以及教师在职业发展不同阶段的需求，对职业生涯规划和本指导意见进行相应的调整。

（二）长期性原则。教师职业生涯管理应贯穿教师职业发展的全过程和学院发展的全过程。

（三）个性化原则。针对每一名教师因个人差异制定具体化的职业生涯规划。

三、人员范围：学院全体教师。

四、主要任务

（一）自我诊断。通过对自身知识状况、能力状况、个性等特点进行自我诊断，综合分析成长中存在的问题、障碍，制约成长的关键性因素，未来成长的可能性以及成长的终极目标等情况，有助于做到扬长避短或取长补短。

（二）职业目标设定。参照职业生涯周期的理论，根据不同的成长阶段分别设定阶段性目标，了解各个阶段应该解决的主要问题，并提出相应的解决措施。

（三）编制规划书。各系部、处室协助教师进行自我分析和职业生涯机会分析，共同确定教师的发展方向和发展路径，在明确各阶段发展目标的基础上，由教师个人初步制定个人职业生涯规划，最终形成职业生涯规划书。

（四）自我管理与改进提高。教师个人应加强自我管理与改进，不断反思自己已取得的成绩与存在的不足，了解自身所处的成长阶段，增强生涯意识和成长意识，并在每一个时段客观评价工作业绩，做出相应调整，不断完善职业生涯规划。

五、保障措施

（一）充分认识教师职业生涯规划的目的与意义，各系部、处室成立教师职业生涯规划指导小组，负责对教师发展相关事项进行讨论和决策，以及教师职业生涯规划的咨询、分析和指导工作。

（二）组织人事处是协调全院教师的职业生涯规划工作的牵头部门，为开展教师职业生涯规划工作提供必要的支持与保障；各系部、处室主要负责人为教师的职业生涯辅导人，在教师职业生涯发展程中应起到跟进、辅导、协助和修正的作用，并指定专人负责帮助和指导教师完成职业生涯规划设计。

（三）建立健全教师职业生涯相关机制措施，学院为教师职业生涯规划执行搭建职业发展信息、成长晋升平台，提供教学科研、培训进修、学术交流、实践锻炼等机会，切实提高师资队伍建设水平。

烟台汽车工程职业学院 教师层面自我诊改工作实施办法（试行）

为进一步建立健全教师层面的诊改制度，提高学院师资队伍质量，建立常态化人才培养质量自主保证机制，促进教师全面发展，根据山东省教育厅《关于印发山东省高等职业院校内部质量保证体系诊断与改进工作实施方案（试行）的通知》（鲁教职字〔2016〕46号）、《关于推进内部质量保证体系建设与运行工作的实施意见》（烟汽职院字〔2018〕26号）等文件精神，结合实际，制订本实施办法。

一、目标与思路

建立师资队伍质量保证体系，促进教师层面诊改工作制度化、体系化、常态化。按照确定目标、制定标准、查找问题、分析原因、提出对策、总结成效的主要流程，定期开展自我诊改。教师通过对本人完成目标的达成度进行横向和纵向分析，对未达标要素进行分析，总结存在的主要问题并提出对应的改进措施；各系部、处室基于教师自我诊断结果，分析师资队伍建设存在的共性问题，提出推动问题解决的改进措施；基于各系部、处室自我诊断结果，发现学院师资队伍建设中的主要问题，以“状态数据采集平台”数据为依据，为师资队伍质量的监控、预警提供数据支撑。

二、任务实施

组织人事处牵头负责教师层面整体自我诊改工作，参与部门为教务处、学生处。教师层面整体自我诊改周期为每年度 1 次。组织人事处负责统筹各系部、处室组织教师个人的自我诊改工作，每年年底以前全体教师应对照年初的任务目标，检查完成情况，撰写自我诊改工作报告。对未完成和部分完成的任务应分析原因并找出改进措施，改进措施将自动作为下一年度的改进性任务。

三、诊改内容

（一）教师个人自我诊改

1. 通过 SWOT 分析和基础情况研判，分析个人现状，明确自身优劣势，在教师发展中心完善教师个人的《自我诊断报告》。

2. 教师个人自我诊断报告依托教师发展中心阐述本人自我诊改情况，主要包括：第一，总结上一年度本人工作情况（目标、标准、目标达成度等）；第二，依据个人职业生涯规划，分析本人存在的主要问题和原因；第三，对照问题和差距提出改进的具体措施，全面促进个人发展。

（二）系部、处室教师队伍自我诊改

1. 各系部、处室利用质量管理体系加强基础数据的采集工作，确保数据采集及时、真实准确；有效使用“教师发展中心”平台，运用平台监测日常管理工作，发布预警并主动改进。

2. 基于教师个人诊断结果，从系部、处室整体层面分析师资队伍建设目标达成度，分析师资队伍建设存在的共性问题，

并提出推动问题解决的具体改进措施。

（三）教师层面整体自我诊改

1. 组织人事处负责完善和细化诊改工作模块建设，定期维护功能模块中运行观测点的对应数据，规范数据来源。

2. 基于各系部、处室诊断结果，分析学院整体师资队伍建设目标达成度、存在的共性问题，并提出具体改进措施，形成学院教师层面自我诊断报告。

