内蒙古工业大学优秀教学团队建设管理办法

校发〔2009〕16号

**一、总则**

1．为贯彻落实教育部、财政部《关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》（教高〔2007〕1号）和教育部《关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》（教高〔2007〕2号）有关精神，进一步推动我校教师队伍建设，提高教师的教学能力与创新能力，学校决定启动教学团队建设工作。结合我校实际，特制定本办法。

2．教学团队是指以教学名师、名教授为带头人，以系（部、教研室）、研究中心（所）、实验室、实习基地等为建设单位，以课程、系列课程、专业为建设平台，在多年的教学改革与实践中形成的，具有明确的发展目标、良好的合作精神，老中青结合、职称和知识结构合理的基层教学业务组织。

3．学校实施教学团队建设，目的在于进一步强化质量意识，深化教学改革，促进教学研究与教学经验交流，开发教学资源，推进教育创新，规范教学管理，通过建立团队合作的机制强化教学基层组织建设，切实提高教学水平和教学质量，加强课程建设和专业建设，推进教学工作的老中青相结合，发扬传、帮、带的作用，培养可持续发展的教学队伍。通过一定时期的努力，争取在我校建设一批自治区处于先进水平、国内有影响的优秀教学团队，发挥示范和带头作用，提升我校教师的整体教学与科研水平。

4．开展校、院两级教学团队建设工作。学校组织校级优秀教学团队的立项建设，并择优推荐申报自治区级、国家级教学团队。学院（部、中心）应根据学科专业特点以及教学改革和教学任务需要，自主组建和建设院级教学团队，并逐步将每位教师及教辅人员均编入相应团队。院级教学团队名单报教务处备案，日常管理由所在学院（部、中心）负责。

**二、校级优秀教学团队建设目标与内容**

1．合理的教学梯队。教学带头人师德高尚、学术水平高，团队组成梯次合理，结构优化，发挥老教师的传、帮、带作用，重视对青年教师的培养，培育各级教学名师。

2．鲜明的团队精神。建立合作机制，完善激励机制，创造宽松而严谨的教学与学术环境，凝聚团队力量，激发创新能力，增加协同效益。

3．良好的教学效果。团队成员承担本科教学工作，了解学科（专业）、行业现状，协作更新教学内容，改革教学方法与手段，不断提高课堂教学质量，重视实践性教学，着力培养学生的创新精神、实践能力、学习能力和社会适应能力，为学生的创新实践活动提供平台，取得良好成效。

4．显著的教改成果。积极参加教学改革与创新，积累和总结教学改革经验，取得标志性的教学成果，并将其应用到教学活动中，有效促进教学内容、方法和手段的改革，推动教学质量的提高。

**三、校级优秀教学团队的申报立项**

（一）申报时间

校级优秀教学团队立项工作，原则上每年组织一次。

（二）申报条件

1．团队设置带头人1名，成员一般由5人（含5人）以上组成。

2．团队带头人应具备以下条件：

（1）具有教授职称；

（2）长期致力于本团队建设，坚持为本科生授课，教学效果良好，具有较深的学术造诣和创新性学术思想；

（3）具有团结协作精神和相应的组织、管理和领导能力；

（4）熟悉所在团队各个教学环节，特别是系列课程的教育改革趋势，能指导课程体系、教材、教学内容、教学方法和手段的建设与改革。

（5）同时具备下列条件之一：

①获校级及以上教学名师奖；

②获近一届校级教学成果一等奖及以上的前3名；

③自治区级及以上精品课程或品牌专业的主持人；

④国家级教改项目前3名或自治区级重大教改项目的前两名。

3．团队具有较好的年龄、职称、学历、学缘结构，团队主要成员应具备硕士研究生以上学历。教学团队的职称结构和年龄结构应符合下列要求：

（1）以单一课程建设为任务的教学团队教授不少于1名；

（2）以实验实践教学环节建设为任务的教学团队教授或正高职称教师不少于1名；

（3）以课程群和系列课程建设为任务的教学团队教授不少于2名；

（4）以专业建设为任务的教学团队教授不少于3名。

4．团队在课程建设、教材建设、教育教学改革研究、教学梯队建设等方面应有一定的基础和明确的思路与规划。

5．教学团队可以打破原有的教学行政组织（如学院、系、教研室），鼓励跨学科（专业）、跨学院或跨校组合，充分整合和利用校内外、区内外优质教学资源，开展多种模式的教学改革实践。

（三）评审立项

1．申报者填写《内蒙古工业大学优秀教学团队建设项目申请书》（一式两份），并组织实证材料一套，上报所在学院。

2．学院教学工作委员会负责对提交的申报材料进行审核，组织论证并签署推荐意见后，统一送交教务处。

3．教务处对申报材料进行形式审查。

4．对通过形式审查的申报项目，由教务处按类别送交学校教学工作委员会指定的专家评审。

5．学校教学工作委员会负责校级优秀教学团队立项的评审，通过评审的项目，由学校发文公布，予以立项。

**四、校级优秀教学团队的管理**

（一）立项数量

校级优秀教学团队，每年立项2-5个，具体名额根据当年申报情况而定。

（二）建设周期

校级优秀教学团队的建设周期一般为三年。

（三）考核与管理

1．校级优秀教学团队项目建设实行团队带头人负责制。团队带头人应按照建设目标对团队建设全面负责，组织和协调本教学团队完成各项任务，确保建设质量；组织和接受各类检查、评估等。

2．校级优秀教学团队项目建设实行年度检查制度。团队带头人每年应按要求提交《内蒙古工业大学优秀教学团队建设项目年度进展报告》，教务处组织专家对教学团队的建设情况进行考核。考核合格者继续资助，考核不合格者限期整改。经整改后仍达不到要求的，撤消其立项，停止经费资助。

3．校级优秀教学团队在建设期间需更换带头人或调整方案，须由所在学院提出申请，报学校教学工作委员会审批。

4．学校负责组织校级教学团队的立项、年度检查和评估验收工作，并对立项项目人员在国内外进修、岗位聘任、教学科研项目申报、各类人才培养计划选拔等方面给予重点推荐。

5．学院负责对校级优秀教学团队建设的管理和监督工作，对团队建设的规划和质量把关，并给予适当的经费匹配和研究条件等方面的支持，以确保建设目标如期完成。

6．评估验收

（1）校级优秀教学团队立项项目建设期满后，应申请评估验收。

（2）评估验收标准按照《内蒙古工业大学优秀教学团队评审指标体系》执行。

（3）评估验收程序

①自评。申请评估验收的校级教学团队，在带头人主持下，按照《内蒙古工业大学优秀教学团队评审指标体系》逐项进行自评，并写出自评报告。

②学院（部、中心）推荐。校级教学团队所在学院（部、中心）对申请评估验收的团队成果材料进行检查评议，写出推荐意见并按等级排序，之后报教务处。

③校级评审。学校教学工作委员会对申请评估验收的校级教学团队进行评审。报校长办公会讨论通过后，公布结果。

（4）校级优秀教学团队建设项目通过评估验收，并达到A级的，授予“内蒙古工业大学优秀教学团队”称号。

（5）建设期满后，评估验收未达到A级的，可延期一年进行整改。

（6）“内蒙古工业大学优秀教学团队”称号有效期为5年。有效期满后，依照上述程序再次进行评估。

（四）经费管理

1．学校设立教学团队建设与奖励专项经费。对于校级优秀教学团队建设项目，学校给予每个项目每年5万元，共计15万元的经费资助。

2．校级优秀教学团队建设项目的经费使用由团队带头人负责。教务处负责经费的计划和对使用情况进行审批。

3．建设经费主要用于团队项目的教学改革与研究、师资培训、团队成员津贴和团队建设质量奖等支出。其中，团队成员津贴不超过总资助经费的30%，团队建设质量奖金额不超过总资助经费的30％。

4．建设经费实行滚动拨付，前两年拨付经费不超过总资助经费的50%，第三年拨付全部资助经费的20%，通过验收并达到A级后，拨付其余30%的经费，即团队建设质量奖。

5．津贴由团队带头人提出名单及金额，年终由教务处审批一次性发放；教学改革与研究经费按《内蒙古工业大学教育教学改革项目管理办法》（内工大 校发 [2005]69号）执行。

**五、附则**

1．院级教学团队的建设与管理由学院负责，各学院应根据本办法结合本院实际，制订学院教学团队建设管理实施细则。

2．本办法自公布之日起实施。

3．本办法由教务处负责解释。

附件：内蒙古工业大学优秀教学团队评审指标体系

附件：

**内蒙古工业大学优秀教学团队评审指标体系**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一级  指标 | 二级  指标 | 评审标准 | 分值  （Mi） | 评分等级（Ki） | | | | |
| a | b | c | d | e |
| 1.0 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0.2 |
| 带头人  (13分) | 知名度 | 本学科（专业）的教学名师或知名教授。 | 3 |  |  |  |  |  |
| 教学情况 | 长期致力于本团队建设，坚持在教学第一线为本科生讲授团队内负责的课程，教学效果优良。 | 3 |  |  |  |  |  |
| 教学研究 | 积极从事教学改革研究，获最近一届校级一等以上教学成果奖励，或近3年主持国家级教改项目，或近3年主持国家级精品课程建设等。 | 3 |  |  |  |  |  |
| 科学研究 | 具有较深的学术造诣和创新性学术思想，近3年承担国家级科研项目1项以上，获得有多项自治区级以上科研奖励。 | 2 |  |  |  |  |  |
| 组织管理 | 品德高尚、治学严谨、勇于开拓，能够着眼大局、甘于奉献，具有团结协作精神，较好的组织、管理和领导能力。 | 2 |  |  |  |  |  |
| 团队  组成  (22分) | 建设思路与规划 | 在专业建设、课程建设、教学基地建设等工作中，设定明确可行的教学改革目标和具有特色、优势的教学研究、改革方向，工作思路清晰明确，实施有效。 | 5 |  |  |  |  |  |
| 团队精神 | 团队凝聚力强，有良好的合作机制和团队精神，勇于创新，积极向上。 | 5 |  |  |  |  |  |
| 团队结构 | 梯队年龄、职称、学历、学缘结构职称和知识结构合理。职称结构合理，具有高级职称比例不低于60％；  学历结构合理，具有博士、硕士学位比例不低于70％；  年龄结构合理，老、中、青结合， 35岁以下青年教师不低于20％；  学缘结构合理，有海外留学或进修背景的成员。 | 6 |  |  |  |  |  |
| 教师培养 | 指导和激励中青年教师提高专业素质业务水平的措施科学、合理；  青年教师培养成效显著，35岁以下青年教师拥有硕士学位比例不低于90％，且拥有博士学位比例不低于20％；  积极接受相关教师进修，成效显著。 | 6 |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 一级  指标 | 二级  指标 | 评审标准 | 分值  (Mi) | 评分等级（Ki） | | | | |
| a | b | c | d | e |
| 1.0 | 0.8 | 0.6 | 0.4 | 0.2 |
| 教学  工作  (35分) | 课程建设 | 重视课程建设，成效显著，有自治区级以上精品课程；  教学与社会、经济发展结合紧密，追踪学科（专业）前沿，及时更新教学内容；  教学方法科学，教学手段先进，培养学生发现、分析和解决问题的兴趣和能力；  积极选用教育部推荐教材、国家规划教材、教育部面向21世纪课程教材等高水平教材，承担有自治区及国家级规划教材的编写任务；自编教材使用效果好，使用范围广，曾获得相关奖励。 | 9 |  |  |  |  |  |
| 专业建设 | 重视专业建设，有校级以上品牌专业，建设有成效。 | 6 |  |  |  |  |  |
| 实践教学 | 重视实践性教学，引导学生进行研究性学习和创新性实验，培养学生发现、分析和解决问题的能力。 | 6 |  |  |  |  |  |
| 教学任务及其效果 | 成员每年均承担团队内本科教学任务；同行专家和学生对团队教学效果表示满意，评价优秀；  指导的学生在国内外大赛（主要学科竞赛及其他自治区级以上重大赛事）中取得优异成绩。 | 8 |  |  |  |  |  |
| 质量管理 | 有强烈的质量意识和完整、有效、可持续改进的教学质量管理措施，团队无教学事故。 | 6 |  |  |  |  |  |
| 教学  研究  (20分) | 教学成果 | 获最近一届校级一等以上教学成果奖励。 | 5 |  |  |  |  |  |
| 教改项目 | 积极开展教学改革研究与创新，承担3项以上自治区级以上教改项目。 | 5 |  |  |  |  |  |
| 教改论文 | 在高级别刊物发表有5篇以上教学改革研究论文。 | 5 |  |  |  |  |  |
| 科研与教学结合 | 指导开展科学研究，研究水平高，科研成果在教学中应用情况良好。 | 4 |  |  |  |  |  |
| 综合评估（M1） | | | 90 |  |  |  |  |  |
| 特色评估(10分，M2) | | 教学团队特色。 | 10 |  |  |  |  |  |
| 总分（M） | | | 100 |  |  |  |  |  |

说明：

1．本评估指标采取定量评价与定性评价相结合的方法，以提高评价结果的可靠性与可比性。评估方案分为综合评估和特色评估两部分，采用百分制计分，其中综合评估占90%，特色评估占10%。

2．总分计算：M= M1 + M2

M1=∑KiMi

M2=KiMi

其中M1为综合评估得分，M2为特色评估得分，Ki为评分等级系数，a、b、c、d、e的系数分别为1.0、0.8、0.6、0.4、0.2，Mi为各二级指标及特色评估的分值。

某些团队工作不包含一些指标，其综合评估得分计算方法如下：

应有项目得分

M1= ×100

100—可缺项目分值

3．M≥90，评审结果等级为A；

M≥80，评审结果等级为B；

M≥60，评审结果等级为C；

M< 60，评审结果等级为D