管 理 学 院 文 件

管院教〔2023〕9号

# 管理学院教学团队运行管理办法

一、总则

为深入贯彻党的二十大精神，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持为党育人、为国育才，深化教育领域综合改革，完善学校管理和教育评价体系，进一步激励教师全身心投入本科教学，提高本科教学质量，提升激励计划实施绩效，构建高水平人才培养体系，全面提高学校人才培养质量，全面提高教师教书育人能力，根据《上海工程技术大学本科教育教学团队运行管理办法》(沪工程教〔2023〕28号)文件精神，结合管理学院实际情况，制订本办法。

二、指导思想及实施范围

（一）指导思想

本科教育教学团队（以下简称“教学团队”）作为我院开展“市属本科高校骨干教师教学激励计划”的具体实施方式，是落实基层教学组织建设的重要抓手之一。通过高级专业技术职务教师（骨干教师）领衔教学团队，切实落实教授治校，激励教师以学生为本，以教学为中心，全身心投入教学工作，推动教学改革，强化对学生的辅导和指导，培育、提升大学生社会责任意识和创新精神，进一步提高本科教学质量，完善教师教学绩效考核规范。

（二）教学团队实施范围与要求

依据我院“十四五”规划的发展战略和目标任务，从人才培养、学科专业、知识创新等方面，在全院教师队伍（含实验教师、双肩挑人员及教学辅助人员）内，以专业或课程为依据，通过自由组合、自我设计、自主确定聘期的目标任务，申请组建教学团队，报学院审核认定。

各专业应该积极开展教学团队组建工作，原则上应覆盖全部授课教师。凡晋聘教授的教师必须具备组建教学团队的能力并实行弹性坐班制。教学团队带头人在申请晋聘高一级专业技术职务时，同等条件下优先考虑。新入职的教师在入职一年内必须参加教学团队，实行弹性坐班制。专职教师参加教学团队并认真履行职责作为专业技术职务晋聘和教学考核的重要考量指标。

三、教学团队的任务

（一）贯彻落实党的教育方针，落实立德树人根本任务

教学团队要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党对教育事业的全面领导，全面贯彻党的教育方针，坚持马克思主义指导地位，坚持中国特色社会主义教育发展道路，坚持社会主义办学方向，立足基本国情，遵循教育规律，坚持改革创新，以凝聚人心、完善人格、开发人力、培育人才、造福人民为工作目标，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。坚持师德师风第一标准，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，做好“四个引路人”，形成教师潜心教学、用心育人的良好氛围。着力推进课程思政建设，引导广大学生增强对中国特色社会主义的思想认同、理论认同、情感认同。

（二）课程教学及辅导

教学团队需承担专业核心课程、一般必修课程,并承担选修课程、辅修课程，以及公共选修课程的教学职责。高级专业技术职务教师每年必须为本科生授课。所有团队内教师皆需根据专业、课程特点，开展形式多样、内容丰富、注重实效的答疑、辅导活动，加强课内课外、线上线下联动。

（三）教学研究

定期开展教研活动，积极开展教学改革与研究活动，组织申报校级及以上教育教学研究、高水平课程建设及认定、教材建设等项目，鼓励开展基于项目、问题、案例的教学模式等教学方式方法的探索研究与实践。因课制宜选择课堂教学方式方法，融入思想政治教育元素，科学设计课程考核内容和方式，不断提高课堂教学质量。

（四）本科生全程导师制

团队内的教师必须担任本科生全程导师，全程负责若干名本科生学习、学业方面的指导工作，引导第二课堂、辅修专业修读，开展课外辅导及相关咨询。原则上，当年入职尚未加入团队的青年教师，不得担任全程导师，学院可安排其承担一些教学方面的协助性工作。全程导师制工作由导师制相关文件进行实施及考核。

（五）青年教师助教

高级专业技术职务教师有指导团队内青年教师掌握教学方法、教学手段以提升教学质量的职责，开展听课、试讲等教学培训活动。在受聘之前没有任何高校教学经历（含师资博士后经历）的新进教师，应担任助教工作。担任助教期间不可承担理论课程授课任务，并积极树立从事教育事业的责任感和使命感，学习学校教学管理和运行的规章制度、熟悉各教学环节；在指导教师的指导和帮助下，完成听课、答疑等辅助任务，认真备课、撰写教案和制作课件；开展教学方法、教学方式的学习和研讨等。青年教师助教工作具体由青年教师相关文件进行实施及考核。

（六）大学生创新创业教育

教学团队须引导、支持、指导各类大学生创新创业活动，参与各类创新创业赛事的指导与评审工作。

四、教学团队的类别形式

根据教学团队组建性质和承担学生指导工作性质，分为专业团队和课程团队两类，分类进行考核、排名。原则上，教学团队以专业团队进行组建；承担面向多个专业开设公共类课程的教研室，可组建课程团队。通过其他方式组建团队并可为学院分类评价做出重要贡献的情况一事一议。

专业团队成员必须作为学生学业导师，对学生学业进行指导，学生与导师间有一一对应关系，承担指导学生学业发展和专业规划的任务。

课程团队须着重对学生课程进行辅导，指导学生某一课程的学习与研究。

五、教学团队的组建

（一）教学团队的组建形式

教学团队是由一名高级专业技术职务教师作为团队带头人，以学科专业背景及授课体系和教学辅助相关需求为主要依据，主要通过系室内组合，同时可吸收部分与专业相关的教学辅助人员。

教学团队一般不少于5人，其中专业团队组建要求为：教师数10人（含）以下的专业，仅可组建1个专业团队；10人以上的专业最多组建3个专业团队。每一位教师只能参加一个教学团队。

教学团队带头人作为团队建设的第一责任人，实施团队带头人负责制。由团队带头人进行本团队人员的选聘、解聘、考核评价和教学激励津贴分配等工作。团队带头人负责设定团队目标和任务，带领全体成员实现预定目标和任务。

（二）团队带头人条件

1.严格遵守师德规范，具有良好的政治素质和职业道德，严以律己、为人师表，把教书育人和自我修养结合起来，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。具有严谨的治学态度和团结协作精神，具有一定的组织、管理和领导能力。

2.具备高级专业技术职务，离法定退休时间不得少于一年。

3.至少承担一门本科课程的实际教学任务，熟悉教学各个环节和本专业课程体系，能指导团队教师开展教学内容、教学方法和手段的改革。

（三）团队带头人的具体职责

1.完成团队的组建，带领团队成员实现团队建设周期的预期目标。带头做好“课程思政”，落实全员全过程全方位育人。

2.领衔讲授和建设本科课程，指导本科生校内外实习、社会实践、学科竞赛、创新创业活动、毕业设计（论文）等。

3.帮助和指导青年教师迅速熟悉并投身教学工作，不断提高教学质量。

4.把握本团队内各位教师教学质量和教学水平，组织团队内听课、试讲等教学活动，主持或指导团队各项教学研究工作，促进团队整体教学质量提升。

5.合理、公正地配置团队工作保障资源和激励津贴。

6.统筹安排团队内教师并带头执行弹性坐班制、坐班答疑制度和校内自习辅导制度。

7.带领团队完成教学团队的各项任务。

（四）团队成员的基本条件与职责

1.具有良好的政治素质和职业道德，为人师表，教书育人，具有严谨的治学态度和高度的责任心。

2.应依法取得高等学校教师资格，符合教师职务的基本任职条件。履行教师职务岗位职责，积极参与指导学生的第二、第三课堂活动和其他社会服务工作，参加各类培训。

3.团队组建时，团队成员离法定退休时间原则上不得少于半年。

4.每年必须参与本科教学活动。高级专业技术职务教师每年必须为本科生授课，其中教授和副教授每年必须主讲本科理论课程。所有教师都具有指导学生各类实习、实践、毕业设计（论文）和创新创业教育的职责。

5.执行弹性坐班制、坐班答疑制度、校内自习辅导制度和市教委“三不规定”。在工作日内，因故外出，需按照学校相关规定履行请假手续并获得批准。

6.教师要严格遵守课堂教学纪律，以一定方式向学生公开其联系方式、办公地址。

六、教学团队的申报与审批

（一）每年12月至次年3月进行教学团队的调整，包括新建与解散团队及人员调整。

（二）专业为教学团队工作开展的主体，需统筹管理和实施团队组建工作。依据公平、公正、公开的原则组织本专业的教学团队调整工作，并将调整结果报送学院。

（三）新组建的团队需进行公示，公示期为5个工作日，公示无异议后，获得学校批准的团队带头人组建团队，行使团队带头人相关权力、责任与义务。

（四）团队带头人与我院院长签订《上海工程技术大学教学团队工作协议书》。

七、教学团队的管理组织

（一）学院教学团队工作由主管教学工作的副院长牵头，教务和人事相互配合实施。

（二）教务负责教学团队的日常运行，包括教学团队的组建、调整、考核指标核算工作，每年教学团队考核结果上报学校审定。

（三）各团队的激励经费经审定后下达至各教学团队。

（四）学院负责对教学团队实施二级管理。学院成立教学团队管理工作小组，负责教学团队工作指导和协调、日常管理、资源配置、年度考核、内部分配监督等工作。

（五）团队带头人与学院签订任务和目标责任合同，负责团队各项任务目标实施和相关资源的统筹分配。团队带头人负责对团队成员进行年度考核，并总结团队全年建设运行情况，上报学院。

八、教学团队的考核

每年开展教学团队年度考核工作，分基础指标、质量指标、负面指标三部分进行考核，考核总分值为三项指标得分之和，并按团队类别分别进行排序。

基础指标由学院和学校质量办进行考核，考核共30分。质量指标由教务处与质量办共同进行考核，考核共70分。

负面指标包括师德失范处理、教学事故认定等，未按要求授课等，按不同程度进行扣分不设上限。

（一）基础指标

基础指标主要考核教学团队必须完成的基本工作任务和评教及督导反馈情况，包括坐班答疑、自习辅导、教学情况。坐班答疑和自习辅导以团队为单位进行统计。

学院在学校每年提供的相关团队管理系统中的数据基础上根据实际情况开展团队考评工作，确定各团队基础指标分值，并核准，具体指标分值如下：

基础指标（满分30分）=坐班答疑情况（满分10分）+自习辅导情况（满分10分）+教学情况（满分10分）。

1.坐班答疑情况

得分(最高为10分)=团队实际完成累计总时数\*10/按规定团队需坐班答疑的累计总时数。

高级专业技术职务教师原则上平均每周累计时间不少于１天，讲师不少于２天，助教不少于4天。

2.自习辅导情况

得分(最高为10分)=团队实际完成累计总时数\*10/按规定团队需自习辅导的累计总时数。

高级专业技术职务教师每学年晚自修辅导时间不少于20个晚上；讲师不少于30个晚上，助教不少于40个晚上。

3.教学情况

教学情况满分10分，包括评教和教学质量抽查两项，各占5分，由质量办具体开展实施。根据教学管理系统中的评教数据作为评教考核的主要依据。教学质量抽查由学校质量办根据督导听课和质量抽查情况开展考核。

（二）质量指标

质量指标主要考核教学团队工作绩效，包括高级专业技术职务人员上课情况、开展教育教学改革情况、本科生培养情况、促进立德树人荣誉情况等。

1.高级专业技术职务人员上课情况

该项专业团队满分20分，课程团队满分25分。团队内高级专业技术职务教师对本科生授课实现全覆盖。高级专业技术职务教师（不包括双肩挑）全年应平均讲授两门次本科课程（不含专题讲座、毕业设计<论文>），其中教授、副教授必须主讲本科理论课程。鼓励团队教师开设小班课、高质量的通识类公共选修课。

高级专业技术职务人员上课情况得分=团队高级专业技术职务实际授课门次总和\*该项满分/（团队高级专业技术职务人数\*2）。

2.开展教育教学改革情况

鼓励教师积极开展各类型教育教学改革的申报和评定工作。该指标专业团队满分15分、课程团队满分20分。指标分按团队类型，以该类型中累加得分最高为满分，其余团队按最高分等比缩减计算该指标分值。具体如下：

当年教学团队成员作为项目负责人申报成功教务处组织的市级、国家级教学项目、称号等。获国家级项目、称号按40分/项计算（同一项目按最高等级计算），获市级项目、称号15分/项（其中市重点课程和教育部产学合作育人项目10分/项）、校级项目按照5分/项进行计算。

3.本科生培养情况

（1）导师制实施情况

该指标仅考核专业团队，满分15分，其中选课审核2分、学业预警情况5分、学生按期毕业情况5分、学生就业情况3分。具体如下：

选课审核分=团队内所有教师选课审核次数\*2/（团队内导师指导的所有学生数\*2）

学业预警情况分=团队指导的无学业预警学生数\*4/团队内导师指导的所有学生数

学生按期毕业情况分=按期毕业学生数\*4/应毕业学生数。

学生就业情况分=有就业去向学生\*3/按期毕业学生数。

以上数据节点以大四学年数据为准，个别特殊专业个别处理。

（2）创新创业指导情况

鼓励教师积极开展本科生大学生创新训练项目指导工作和本科生学科竞赛指导工作。该指标专业团队满分10分、课程团队满分15分。指标分按团队类型，以该类型中累加得分最高的为满分，其余团队按最高分等比缩减计算该指标分值。具体如下：

教学团队成员作为第一指导教师指导学生开展大学生创新训练项目当年结题的，校级项目每项1分，市级项目每项3分。当年教学团队成员作为第一指导教师指导学生立项国家级大学生创新训练项目的，每项5分。

当年教学团队成员作为第一指导教师指导学生参加本科生学科竞赛并获奖的，按照竞赛类别和等级对应不同分值并进行累加（同一奖项按最高等级计算；同一赛事中以第一指导教师指导多个队伍获奖的，以最高奖计算一次，第二项以50%计算，剩余获奖不计算）。具体分值如表1所示。

表1学科竞赛指导获奖对应分值表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 竞赛分类 | 获奖等级 | | | | | | | |
| 全国特等奖（含杯奖） | 全国一等奖 | 全国二等奖 | 全国三等奖 | 省市特等奖（含杯奖） | 省市一等奖 | 省市二等奖 | 省市三等奖 |
| AI | 40 | 30 | 20 | 10 | 15 | 10 | 5 | 1.6 |
| AII | 30 | 10 | 7 | 2 | 7 | 5 | 3 | 1 |
| AIII | 15 | 8 | 6 | 2 | 6 | 4 | 2 | 0.6 |
| BI、BII | 7 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0.3 |
| BIII | 3 | 2 | 1 | 0.5 | 0.8 | 0.8 | 0.5 | 0.2 |
| C | 1 | 1 | 0.6 | 0.3 | 0.6 | 0.6 | 0.3 | 0.1 |

（3）促进立德树人荣誉情况

鼓励教师申报各类荣誉评比活动，突显立德树人标杆。该指标满分10分。指标分按团队类型，以该类型中累加得分最高的为满分，其余团队按最高分等比缩减计算该指标分值。

当年教学团队成员获得育人类校级、市级、国家级奖项和荣誉的根据类别和等级可获得对应分值并进行累加，类别和等级以发文或证书盖章单位为准。具体分值如下：

国家级荣誉：特等奖100分、一等奖80分、二等奖50分、三等奖20分；

省市级荣誉：特等奖30分、一等奖20分、二等奖15分、三等奖10分；

校级荣誉：特等奖10分、一等奖8分、二等奖5分、三等奖2分。

具体计算规则为：

同一项目按最高获奖等级计算。

由多个教师共同申报获奖的成果，由参加教学团队的第一位教师所在团队进行分配。

未列奖等按所对应的二等奖分值计算。

具体奖项、荣誉参考学校荣誉体系相关文件实施。

（三）负面指标

负面指标是指师德失范处理、教学事故、未按要求授课等，按不同程度进行扣分，扣分不设上限。具体为：

1.团队内教师因违反“六条禁令”、“七条红线”等师德失范行为受到处分的，本项指标“一票否决”，扣50分。

2.团队内教师发生一级教学事故的，扣50分。

3.团队内教师有触犯《上海工程技术大学教师职业行为规范（试行）》规定行为但未造成恶劣影响或发生二级教学事故的，扣20分。

4.团队内教师因师德师风问题受到提醒谈话或发生三级教学事故的，扣8分。

5.团队内高级专业技术职务教师全年未授本科课程的，每人扣5分。特殊情况由人事部门认定。

九、教学团队的激励与淘汰

（一）对教学团队实行专项经费激励。

（二）教学团队教学激励津贴按年度核拨。每年年初根据团队成员上一年度所在团队的考核情况及本年度团队人数，核算当年度团队教学激励津贴，根据学校专项经费到账情况进行及时核拨。具体激励额度根据学院激励计划资助经费相关细则进行实施。

（三）教学团队教学激励津贴发放

由团队带头人根据团队经费分配方案发放。团队带头人分配上限原则上不超过团队人均发放的3倍。

（四）学院对教学团队每个类别考核前40%的团队各成员，根据激励计划资助经费相关细则调整下一年度质量系数，予以奖励。

（五）学院对处于教学团队每个类别年度考核后10%的团队各成员，在下一年度核拨教学团队激励经费标准的60%。

（六）对连续二年位于全校团队后10%的教学团队，下一年度暂停核拨本科教学激励计划经费和教学团队激励经费，并提交整改和重组计划，经审批通过后恢复。

（七）关于团队成员特殊情况的处理

教学团队成员在团队当年运行过程中如遇出国访学、国内访学、校外挂职、产假、援疆、援藏等特殊情况，将调整相关团队指标后实施考核。具有此类情况的教学团队经费，根据年初实际情况核算。

十、其他

未参加教学团队的教师不享受本办法的资助经费和激励津贴。