

# 江苏理工学院文件

江理工人〔2016〕170号

---

## 关于印发《江苏理工学院校级教学名师（培养人选）选拔培养管理办法》的通知

各单位、机关各部门：

《江苏理工学院校级教学名师（培养人选）选拔培养管理办法》已经校长办公会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。



2016年12月28日

# 江苏理工学院校级教学名师（培养人选） 选拔培养管理办法

为了表彰长期在教育教学一线工作，坚持党的教育方针，注重教育教学改革实践，教学水平高、教学效果好的优秀教师，培养江苏省高校教学名师奖后备人选，进一步建立完善教学名师选拔培养机制，在原有评选办法的基础上，结合学校实际，制定本办法。

## 一、选拔对象

校级教学名师（培养人选）选拔培养对象为在教学一线直接承担教学任务的专任教师。校级教学名师申报者应为在聘教授，校级教学名师培养人选为在聘教授、取得任职资格三年以上的副教授。

## 二、选拔条件

（一）政治立场坚定，模范执行《高等学校教师职业道德规范》。

（二）长期承担本科教学任务。近五年来，面向本科生年均教学工作量不少于100学时，教学效果好，主讲课程在全省同领域内有一定影响，并形成独特而有效的教学风格，在校内起到示范作用；综合教学质量考核均为优秀；获得校级教学比赛三等以上奖项或省、市教学比赛奖。

（三）因材施教，方法灵活；课程讲授能激发学生的学习兴趣，促进学生积极思维和调动学生潜在的能力，给学生

以深刻的创新熏陶；积极开展教学法研究与应用，科学、合理、有效使用现代教育技术，效果好，有自己研制的多媒体课件；注重引导学生自主学习。

（四）近五年主持过校级及以上教改项目，在教学内容、教学方法改革方面取得突出成绩，做出重要贡献，获得过省级及以上教学成果奖或校级教学成果特等奖（排名前二）、一等奖（排名第一）。发表 2 篇以上高质量的教改教研论文或出版具有一定影响的教改教研专著 1 部以上。自编、主编高水平、有特色、版本新的教材 1 部以上，获得市厅级以上奖励。

（五）有较高学术造诣。近五年主持或承担过 2 项以上科研项目，科研成果多，获得过市厅级以上奖励；或出版 1 部以上科研专著；或发表 4 篇以上高质量的科研论文；或取得国家发明专利 1 项以上；科研成果的学术意义或社会效益大。对长期承担基础课教学任务的教师，教学效果特别好，可适当放宽科学研究的要求。

（六）注重教学梯队建设。担任青年教师教学导师（指导过 2 人以上，考核结果为优秀），自觉指导和帮助中青年教师不断提高教学水平；重视教学队伍建设，作为课程主持人或主讲教师对形成结构合理的教学梯队、形成学校该领域教学的地位做出重要贡献。

以上为校级教学名师选拔条件，校级教学名师培养人选

选拔条件可适当放宽。

### **三、选拔时间和名额**

每两年评选一次，一般在双年度6月份进行。每次评选教学名师1-3名，教学名师培养人选不超过6名。具体数额根据当年申报情况确定，严格标准，宁缺勿滥。

### **四、评选推荐程序和要求**

（一）申报推荐。申报个人填写《江苏理工学院教学名师（培养人选）申报表》，提供开设课程和课堂教学工作量证明、专业技术职务证书、科研成果、课件、获奖证书等材料报所在院（部），所在院（部）对照选拔条件，组织公开授课，严格把关，确定推荐人选送人事处。

（二）组织评选。设立校教学名师奖评选工作小组，具体负责培养对象的选拔、培养和管理的工作，小组由人事处、教务处、学科办（研究生处）、科技产业处、人文社科处等职能部门负责人及相关专家组成。

（三）结果公示。评选结果在全校公示一周。

（四）审定表彰。学校校长办公会审定评选结果，批准后授予“江苏理工学院教学名师（培养对象）”荣誉称号，教师节前夕对获选人员进行表彰。

### **五、培养措施**

（一）经费资助。学校设立教学名师培养工程专项资金，专项经费按照项目方式划拨，专款专用，鼓励和支持培养对

象开展教育教学改革和研究、教材建设和课程建设、国际合作与交流，以及与教学相关的项目支出。培养期内，给予校级教学名师每年 6000 元专项经费，校级教学名师培养人选每年 3000 元专项经费。培养对象中期考核不合格，终止培养对象资格，停止经费资助。

（二）培训进修。通过举办讲座、学术报告、学术沙龙、研讨等形式开展专题培训和调研，帮助培养对象了解国内外先进的教育理念，了解教学的发展趋势，熟悉掌握先进的教学方法、教学手段和职业技能，提高专业素养，提升新观念下教学水平，创新教学设计，形成独特的教学风格；支持培养对象组织中青年教师开展教育教学改革研究；鼓励培养对象参加国内外各种学术交流研讨活动，并在时间和经费上给予优先支持。

（三）配备导师。对不具有教授专业技术职务的每位培养对象均由所在单位配备具有较强思想素质和较高学术水平的专家学者任指导教师。所在单位和导师根据培养对象所在学科专业的发展情况和个人特点，制订相应的培养方案和培养计划，明确培养目标和培养措施。

（四）优先扶持。各教学单位应在学历与学位提升、国内外访学与研修、学科梯队建设与学术创新团队参与等方面，对培养对象予以优先考虑和推荐，在各类各级教改、教研、科研课题项目的主持或参与上，给予培养工程对象优先

考虑和支持。

（五）发挥作用。各部门、各单位要充分发挥培养对象在学科建设、教育教学改革、专业和课程建设中的重要作用，培养对象所在单位要主动安排其承担教学改革、教学研究任务，积极鼓励、支持和要求其承担相应的青年教师培养工作，每年组织其开展教学改革研讨。

## 六、管理考核

（一）分工负责。培养对象培养期为3年，培养对象要制定工作目标和年度工作计划，与所在单位签订双向目标责任书，纳入年度考核工作内容。所在单位负责日常管理，建立业务培养档案，落实培养计划，建立专人联系制度，及时解决培养对象在工作过程中遇到的困难和问题，并加强与学校的沟通。人事处会同教务处等职能部门及相关教学单位定期检查培养情况，落实各项培养措施，阶段性研究分析培养对象的学术进展情况，做好考核和期满总结工作。

（二）动态管理。培养对象由所在单位根据培养计划组织中期考核，提出考核意见，报学校审核，对不合格者不再进行经费资助。培养期满，由学校教学名师培养工程领导小组对进入培养工程对象进行考核，根据考核结果，实行滚动培养，对进入培养工程对象进行调整和补充。并将考核结果在全校范围内进行公布。

（三）目标考核。培养对象培养期内须完成以下任务：

1. 基本任务：完成学校规定的教学科研任务，且综合教学质量评价为优秀；担任专业建设负责人或主干课程（专业核心课程）负责人，教学建设成效显著。每年至少参加2次校级及以上教学研讨活动或层次较高的教学改革、教学研究工作专题会议；积极参加专业建设和课程建设，每年在教研室或在一定范围内主持1次以上的专题教学研讨活动；每年至少开设1次公开课；积极培养指导青年教师，每年指导2名以上青年教师（助教或讲师）并取得显著成效，为形成合理的教学梯队做出贡献。

2. 具体目标：培养期内取得以下成绩中的第1项或第2、3、4项中的两项者，考核合格。

（1）获得高一级教学名师称号。

（2）主持完成校级及以上教研、教改项目1项，以第一作者在期刊上公开发表教学研究论文2篇；或获得省级及以上教学成果奖（有证书）或校级优秀教学成果奖（一等奖排名前三、二等奖排名第一）；开发实验教学项目1项以上。

（3）获得省级及以上在线开放课程（排名前三），或获得校级在线开放课程（排名第一）；或主编/参编优秀（国家级规划、省重点）教材一部（本人撰写8万字以上）；或获得省级及以上实验教学与实践教育中心（或创新实践基地）称号（排名前三）；或主编实验教材1部。

（4）获省级及以上优秀毕业设计（论文）指导教师称

号或优秀团队（排名前二）称号；或指导学生获省级优秀毕业设计（论文）三等奖以上；或指导学生参加省级大学生科技创新项目并结题（排名第一）。

## **七、其他**

近五年受过党纪、政纪处分或发生过教学事故等违纪现象者，不能申报校级教学名师或校级教学名师培养人选。被评为校级教学名师和校级教学名师培养人选者，若发生教学事故或有违纪现象受到党纪政纪处分等情况，则取消其相应称号，停止相应待遇。

本办法自发布之日起执行，原有办法自行废止。本办法由人事处负责解释。