

哈尔滨工业大学化工与化学学院文件

院 教 学 发 [2019] 4 号

化工与化学学院关于印发“化学基础课教学团队” 建设管理实施细则的通知

各系、所、中心：

现将《“化学基础课教学团队”建设管理实施细则》印发给你们，请认真贯彻落实。

特此通知。

哈尔滨工业大学化工与化学学院

2019年12月4日



哈尔滨工业大学化工与化学学院办公室 2019 年 12 月 4 日印发

化工与化学学院“化学基础课教学团队”

建设管理实施细则

第一章 总则

第一条 为进一步完善教师岗位分类管理，提升学院教师教学水平，提高教育教学质量，根据《哈尔滨工业大学关于深化人事制度改革加强师资队伍建设的指导意见》（哈工大人[2016]251号）和《化工与化学学院教师岗位分类管理实施细则》（试行）等文件精神，结合学院实际，制定本细则。

第二条 围绕人才培养的中心地位，强化化学专业基础课教学组织建设，推进教学工作的老中青相结合，发扬传、帮、带的作用，形成一支理论功底深厚、实践经验丰富、教学水平高、可持续发展的教学队伍。

第三条 “化学基础课教学团队”作为学院化学基础课理论教学、实验教学和实践教学的重要组织，目的在于不断强化质量意识，深化教学改革，促进教学研讨和教学经验交流，开发教学资源，推进教育创新，持续改进课程教学，切实提高专业教学质量，培育标志性教学成果。

第二章 团队组建条件

第四条 “化学基础课教学团队”重点围绕《物理化学》、《物理化学实验》、《有机化学》、《有机化学实验》、《分析

化学》、《分析化学实验（含仪器分析实验）》课程群建设。设置团队负责人 1 名，配备专门教辅人员，鼓励院内跨专业组建团队。

第五条 “化学基础课教学团队”面向全院招募授课教师，专家评审、学院批准后方可进入团队；对于入选团队后首次授课的新教师在第一个教学周期结束以后，团队负责人及学院根据其学生评教、专家评教和随堂听课情况确定其是否保留在教学团队继续授课；授课教师必须完成相应实验教学和教学改革任务。

第六条 负责人条件

1. 具有正高级职称，致力于课堂教学和课程建设，坚持在教学第一线为学生授课，教学效果良好，具有团结、协作精神和较好的组织、管理和领导能力。

2. 熟悉完整的教学环节，特别是课程教育改革趋势，能指导课程体系、教材建设、教学内容、教学方法和手段的改革。

第七条 团队在课程建设、教材建设、教育教学改革与研究、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。

第八条 申报时填写《化工与化学学院教学团队申报表》一式 5 份（含电子版），经团队负责人审核后上报学院。

第九条 学院组织教学指导委员会、教授会对团队负责人和团队成员评审，报学院批准后正式成立“化学基础课教学团队”。

第三章 团队建设内容

第十条 学院采用学校双一流建设经费优先资助“化学基础课教学团队”的课程建设和实验软硬件建设，建设经费由“化学基础课教学团队”以立项方式独立管理和使用，学院每年审核经费使用情况。

第十一条 教学工作。突出我校“厚基础、强实践、严过程、求创新”的人才培养特色。教学方法科学，教学手段先进，重视实验和实践教学，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。在教学工作中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，教学效果好。

第十二条 教育教学研究。积极参加教学改革与创新，并把相应成果运用到教学活动中，有效地提高学生培养质量。及时总结教学研究、教学改革成果，组织申报各级教学研究项目和各级教学成果奖。

第十三条 课程建设。贯彻持续改进的理念，积极开展课程建设、教材建设、多媒体课件建设、网络课程建设、虚拟仿真课程建设等。

第十四条 实验教学。加强实验室的硬件建设和制度建设，积极开展实验教学改革，丰富实验教学内容，提高实验教学质量。学院鼓励教师将科研成果转化为实验项目，入选项目给予一次性绩效奖励3万元。

第十五条 师资队伍。建立合理的教学梯队，特别要重视对团队内青年教师的传、帮、带工作，不断提高团队的整体教学水平，培育各级教学名师。

第四章 团队考核与绩效

第十六条 聘期内，团队内新增关键业绩核算工作量时按《化工与化学学院教师绩效考核及分配办法》中规定标准工作量的1.2倍计算，单项教学关键业绩实行20万封顶政策。教学科研并重型教师的科研业绩按学院规定执行。

第十七条 团队整体奖励绩效。为鼓励团队建设，每个教学年度按照团队的教学效果和取得的教学业绩，单独划拨团队整体奖励绩效。团队整体奖励绩效的发放实行团队负责人负责制，需向学院报送发放依据及明细。

第十八条 申报各级教学奖、教学团队、教学名师时，学院优先推荐“化学基础课教学团队”及成员。

第十九条 团队实行连续两个聘期（6年）整体关键业绩职责考核。首个聘期主要考核教学效果，团队70%以上成员的学生评教须达到B+以上；第二个聘期末考核团队整体约定关键业绩完成情况，须完成以下关键业绩中的3项。

关键业绩指标：

- (1) 国家级规划教材1部；
- (2) 在线开放课程1门；

- (3) 省级教学奖 1 项；
- (4) 核心以上教学论文不少于 6 篇；
- (5) 省级教学立项不少于 3 项；
- (6) 省级教学名师 1 人；
- (7) 校级及以上青年教师教学基本功竞赛一等奖 1 人次；
- (8) 校教学名师 1 人次，或校教学贡献奖 1 人次；
- (9) 校实验教学名师 1 人次，或校实验教学贡献奖 1 人次；
- (10) 我心目中的优秀教师或金牌教师 1 人次；
- (11) 课程思政项目不少于 2 项；
- (12) 教学团队成员学生评教 A⁺ 每年不少于 3 人次。

第二十条 首个聘期结束时，学院组织教学指导委员会、教授会对教学团队建设成效进行考核评估，若建设目标进展缓慢、成效不显著，学院将减少团队整体奖励绩效。

第二十一条 评教为 C 的成员不参与奖励绩效分配；两次评教为 C 必须退出团队，按教师分类管理办法考核。

第二十二条 本管理办法未尽事宜，按校、院相关规定执行。