

西京学院文件

西京院〔2014〕4号

关于印发《西京学院教师学术团队管理办法》的 通 知

各院系（社区、书院）、各中心（处、室）：

为了积极响应学校教育教学改革的方针战略，全面提升我校专任教师的教学和科研能力，打造结构合理、具有国际视野的教师学术团队，并规范我校的团队管理，现印发《西京学院教师学术团队建设和考核方案》，请遵照执行。

西京学院教师学术团队管理办法

第一章 总 则

第一条 教师学术团队建设主导思想

在全球经济结构快速转型的趋势下，教育变革成为必然。为贯彻落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010-2020年)》和高等院校教育教学改革的有关精神，我校开展并实行了一系列的教育改革措施。为打造一支符合我校实际需要的高水平教师队伍，实现教师中心、学术自治，特制订本办法。

以《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国民办教育促进法》为依据，为全面贯彻落实《西京学院专任教师队伍管理办法》和我校教育改革措施的各项方针政策，全面提升西京学院的综合竞争力和教育教学质量，大幅提升教师的教学和科研能力，打造结构合理、具有国际视野的教师学术团队。

我校以教师学术团队建设和教师专业成长为抓手，坚持学术自治、团队自主、专家治学、教学相长的理念，全面提升教师队伍的综合素质。在教师培养机制方面，学院坚持走不断创新的教育国际化道路，为教师创造良好的职业成长环境，激发教师的内在潜力，全面提升学校人才培养综合素质与学科建设水平，建设高水平西京大学。

第二条 教师学术团队建设目的

增强教师队伍的凝聚力、攻关力和创新力，以团队的优势促进教师自身全面发展及教育理念转变，实现团队整体水平和教师个人能力的共同提升，从而有力推动学校的转型发展。

第二章 教师学术团队的组建办法

第三条 教师学术团队的组建原则

（一）具备明确的教师学术团队组建方向，可以是课程型教师学术团队，或者是科研型教师学术团队；同一教师学术团队成员在教学内容、科研方向、竞赛辅导、实验室建设、实训基地建设等方面须相同或相近。

（二）教师学术团队要求具有归属院系。

（三）此归属关系是分工协作的业务关系；教师学术团队组建形式可以由教师自发组建，也可以由学校学术委员会推荐组建，院系、中心、书院、处室建议组建等。

（四）教师学术团队的教师管理必须符合《西京学院专任教师队伍管理办法》中规定的职责、管理归口、专业归属的相应要求。

（五）人数为 4-7 人，鼓励兼顾学历、学缘、年龄、职称结构的合理搭配，以促进教师学术团队梯队建设，形成优势互补的教师学术团队架构。

（六）鼓励吸纳高层次人才，不断为教师学术团队注入新的

活力。

(七) 根据学校办学目标和教师队伍建设需求, 教师学术团队成员必须符合以下各项基本条件:

1. 忠诚于西京学院的教育事业; 认同学校管理文化, 积极维护学校的安全稳定, 坚决拥护学校的教育教学和机构改革; 并承诺坚决禁止将宗教思想教育及传教活动、违反法律规定的政治观点及活动、与教学和科研不相关的思想及活动等带进校园。

2. 具有高校教师资格, 并已取得高校教师资格证书;

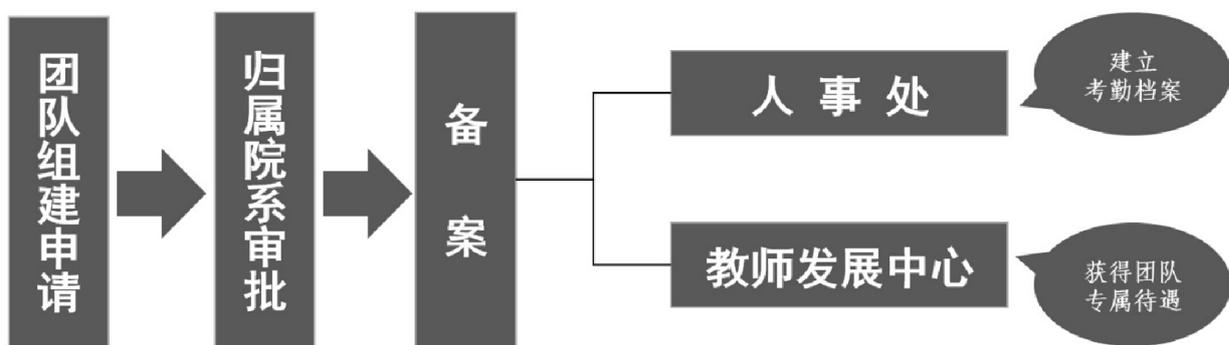
3. 来校工作满 1 年及以上, 且人事处与所承担教学或科研任务的相关院、系皆认为符合学院发展需要, 并已取得学校人事处与相关院、系出具的书面考核意见;

4. 已经取得讲师及讲师以上职称的; 或已经取得省级以上其他专业职称评定机构所认定的中级以上职称, 并且该职称符合我校相关院、系发展需要;

(八) 对于特殊引进的高层次人才, 可经院系报请校长审批同意后, 入校即有加入或组建教师学术团队的资格。

第四条 教师学术团队的组建申请

按规定填写申请表, 教师学术团队全体成员签名, 经教师学术团队归属院系审核、批准成立, 并报人事处、教师发展中心备案; 每个教师学术团队可以吸纳不多于两名兼职教师作为其成员。申请流程图如下:



第五条 教师学术团队的入驻

经批准成立的教师学术团队，由教师发展中心提供相应的办公条件；教师学术团队成员中的兼职教师不配备办公设施与设备。

第六条 教师学术团队的人员变更

由教师学术团队及个人提出申请，经归属院系审核后，报人事处、教师发展中心备案。新入职教师达到教师学术团队组建要求的，遵循随进随入的原则；教师学术团队现有成员，在一个学年度内，具备正当理由的，可申请教师学术团队人员变更一次，于本学年末结束后进行调整。

第三章 教师学术团队的职责

第七条 西京学院教师学术团队的职责

西京学院的教师学术团队具有以下职责：

（一）以项目为主导，积极申报校级、省部级和国家级科研

项目；

（二）以项目为主导，积极申报校级、省部级、国家级教研项目和教学质量工程等；

（三）积极申报各类教研、科研奖项的评审；

（四）有责任及义务提升归属院系的专业发展水平；

（五）发表国内外专业学术论文，参加国内外学术会议并积极提交论文；

（六）积极组织归属院系学生及本团队教师参加各级各类学术及学科竞赛；

（七）积极联系企业，开展产教融合、校企合作等工作，共同完成相关的横向课题；

（八）积极参加归属院系申请的省级以上重点实验室、协同创新中心、工程技术中心等科研和教研基地等项目；

（九）努力培养教师学术团队成员成长为省级以上教学名师；

（十）积极完成学校及归属院系交办的其他任务。

第四章 教师学术团队的带头人

第八条 教师学术团队带头人的产生办法

教师学术团队带头人由教师学术团队全体成员民主推荐产生，两年一聘（聘期第一年年末接受学校的中期考核）；教师学

术团队实行教师学术团队带头人负责制；教师学术团队带头人的
人选须经归属院系审核，并报送人事处下发文件确认，文件抄送
相关部门。

第九条 教师学术团队带头人的职责

教师学术团队带头人具有以下职责及义务：

（一）与教师学术团队成员制定本团队的发展目标及专业方
向；

（二）教师学术团队带头人有责任和院系专业委员会、教研
组共同研究制定本院系及相关专业的发展方向；

（三）认真做好教师学术团队内部管理及服务工作；

（四）负责本教师学术团队的考勤工作；

（五）协调教学、科研工作；

（六）组织召开本教师学术团队例会，总结上周情况，安排
本周工作；

（七）分担专业建设、课程协调等相关任务；

（八）参加教师学术团队带头人工作会议，协商解决学术自
治中出现的问题。

第十条 教师学术团队带头人津贴

教师学术团队带头人享受每月 500 元津贴，以人事处下发文
件为准。

第五章 教师学术团队的经费及管理

第十一条 经费来源

(一)建设经费:教师学术团队教研基础建设经费由学校给付,标准为每人每学年1000元;兼任教师每人每学年300元。

(二)项目经费:各教师学术团队所申请获批的项目经费,其中10%留存于归属院系,作为管理费用;其余90%的经费,由团队依据项目进展情况使用。

第十二条 经费使用

教师学术团队教研基础建设经费主要用于教研活动、资料订购、教师培训、团队孵化项目等方面;项目经费主要用于项目建设,须遵照《西京学院关于科研项目经费开支范围的规定》。

第十三条 经费管理

(一)建立经费使用登记本,由教师学术团队带头人负责管理,并对所有账目严格记录,以备审计;经费使用情况,报归属院系备案,作为考核依据,两年一审。

(二)填写“西京学院经费报销单”,教师学术团队带头人签字后,到学校资财中心按照学校有关财务制度办理报销手续;结余经费可累计至下一学年度继续使用,除项目经费外,教师学术团队建设经费结余两年一清。

第六章 教师学术团队的管理

第十四条 教师学术团队的管理要求

(一)学期初教师学术团队带头人应组织其成员研讨，制定本学期工作计划，并交归属院系；学期末由教师学术团队带头人向所属院、系述职并提交工作总结，所属院系出具审核意见；审核意见作为教师学术团队的考核依据。

(二)教师学术团队成员每人每月至少参与一次由学校组织的观摩教学课活动，每人每学年主讲一次由学校组织的观摩课，参赛时间及顺序由各教师学术团队推荐安排。

(三)各教师学术团队每周组织至少 1 次集体备课活动，《集体备课记录表》由教师学术团队成员轮流填写，全体参加人员亲笔签名。

(四)各教师学术团队的公开课实施计划，由教师学术团队带头人报归属院系备案，并作为考核依据存档；各教师学术团队公开课活动细则，由教务处、教师发展中心另行发文确定。

(五)认真履行学业导师职责；每学期末，由书院出具相应的考核意见，报归属院系备案，并作为教师学术团队的考核依据。

(六)教师学术团队申报课题或者项目需通过院系申请；教师学术团队各成员有责任积极参加归属院、系的教学和科研活动，并接受归属院、系的业务考核。

(七)鼓励各教师学术团队积极培养 A 类教师，特别是新入职教师以及学生助手，参与教师学术团队的项目或活动；要求教师学术团队申报课题或者项目、召开教师学术团队会议、举行科

研活动时，成员中不应少于一名 A 类教师，和不少于一名学生助手（人数不设上限）。

（八）教师学术团队可以根据需要与院系的专业委员会、教研组建立分工协作的关系。

（九）教师学术团队请、销假手续的规定

按照《西京学院专任教师队伍管理办法》中的请销、假制度执行。

（十）教师学术团队的教师考勤，每月末由团队带头人报送教师归属院系，由所在归属院系统计考勤并报送人事处。

第十五条 教师学术团队的活动登记制度

设立学术活动登记本、例会记录本、学生辅导登记本，由任务完成人如实记录教师学术团队和成员参与活动的情况。

第十六条 帮助教师学术团队成员成长

各教师学术团队为其成员制定个性化发展规划。教师发展中心按照教师学术团队制定的教师发展规划，为每位教师学术团队成员建立教师成长卡及教师业务发展档案库，为广大教师提供咨询、指导和服务，帮助其适应学校发展，从而实现自身快速成长。

第七章 教师学术团队的考核

第十七条 考核周期

教师学术团队每 2 学年考核一次。

第十八条 考核权重

职称系数：中级职称系数 1、副高职称系数 1.1、正高职称系数 1.2，每名博士另加系数 0.2。

第十九条 考核方案

（一）考核内容详见附件中的量化考核表(附件 1)。

（二）教师学术团队考核得分=教师学术团队成员得分总和 ÷ 教师学术团队成员权值系数之和。

第二十条 考核结果

（一）各教师学术团队根据考核得分情况，分为四个等级：

1. 考核为一级教师学术团队，其教师学术团队下学年教研基础经费上浮 100%，教师学术团队成员本学年度的考核绩效工资和课时费上浮 50%，并在评定职称时优先推荐；

2. 考核为二级教师学术团队，其教师学术团队下学年教研基础经费上浮 50%，教师学术团队成员本学年度的考核绩效工资和课时费上浮 10%；

3. 考核为三级教师学术团队，其教师学术团队下学年教研基础经费不变，教师学术团队成员本学年度的考核绩效工资、课时费不变；

4. 考核为四级教师学术团队，其教师学术团队下学年教研基础经费不变，教师学术团队成员本学年度的考核绩效工资和课时费下调 20%，并推迟一年评定职称；

5. 考核为四级以下的教师学术团队予以解散，其团队成员

原则上予以转岗或解聘。

(二)本方案中所提及的考核绩效工资是指，除基本工资和课时费之外的收入组成部分之和。

第八章 附 则

第二十一条 本方案经校务委员会会议讨论通过后实施。

第二十二条 本办法的解释权归学校人事处。



2014年8月23日