

电子科技大学（通知）

校人通知〔2013〕63号

关于印发《电子科技大学 骨干教学队伍建设实施办法》的通知

校内各单位：

《电子科技大学骨干教学队伍建设实施办法》经2013年6月3日校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：电子科技大学骨干教学队伍建设实施办法

电子科技大学

2013年6月13日

电子科技大学学校办公室

2013 年 6 月 13 日印发

附件:

电子科技大学骨干教学队伍建设实施办法

为打造一支师德高尚、教学效果优秀、学术水平高的骨干教学队伍，促进学校教育教学水平和人才培养质量的提高，根据教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高[2012]4号）文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、实施“成电教学名师”计划

1. 为培养和造就一批国家级教学名师，充分发挥教学名师在人才培养中的示范带头作用，实施“成电教学名师”计划。通过重点支持 50 名左右教师，在学校形成教学名师群体，并力争未来 10 年培养和造就 10 名左右国家级教学名师。该计划每年遴选一次，每次入选人数 10 人左右。

2. 申请者应严格遵守教育部《高等学校教师职业道德规范》，教书育人，为人师表。无有损国家、学校利益和不利于学生健康成长的言行，无学术失范和学术不端行为。长期（不少于五年）从事核心课程教学，教学效果优秀。具有教授专业技术职务，年龄原则上不超过 50 周岁。学术造诣高，取得公认的学术成果。主持国家级教学质量工程建设项目（含特色专业、精品课程、教学团队、实验教学示范中心、双语教学示范课程、人才培养模式创新实验区）。具有入选国家级教学名师的潜力。

3. 申请者经个人申报、单位推荐、学校评审和校长办公会审定后，入选“成电教学名师”计划。入选者与学校签订聘期目标任务书，聘期四年。聘期内主要承担高水平教学工作，每年为本科生至少主讲一门课，实际课堂教学不少于 120 学时/年，同时承担教学研究、教学改革和教学建设等。

4. 在聘期内除正常的薪酬外，另可享受“成电教学名师”特殊津贴 3 万元/年。聘任期满，由学校统一组织考核。

二、教学关键岗位设置与聘用

根据需要分批分期设岗，明确岗位职责，按岗评聘，依岗考核，打造一支骨干教学队伍。

1. 按专业、核心课程（含公共基础课、学科基础课、专业课、素质教育课和大学生科技竞赛等）和校级以上实验教学示范中心等设置 50 个左右“教学首席教授”岗位和 150 个左右“教学骨干”岗位。

2. “专业首席教授”，主要负责专业和师资队伍的建设规划与组织实施、专业人才培养方案制定、课程体系研究及课程设置、专业培养模式研究与改革、对外合作与交流、质量保障机制建设等；“核心课程首席教授”，主要负责组织设计和实施本课程的改革与建设方案、制订和健全课程教学文件、课程教学研究与改革、教材与教学参考资料的选取和编写，全面负责课程教学质量保障机制建设、青年教师培养等；“实验教学示范中心首席教授”，主要负责实验室建设规划并组织实施、实验教学的设计、研究与改革等。

“教学骨干”协助“教学首席教授”负责专业、核心课程和实验教学示范中心等建设、高质量完成课堂教学任务、承担高水平教学建设、教学改革与研究等。

3. 申请者应严格遵守教育部《高等学校教师职业道德规范》，教书育人，为人师表。无有损国家、学校利益和不利于学生健康成长的言行，无学术失范和学术不端行为。申请“教学首席教授”岗位者，应长期（不少于五年）从事本专业、本课程的教学工作，教学效果优秀，并在教学改革与研究方面取得突出业绩。一般为教授，特别优秀的可放宽至副教授，但须任副教授五年以上。

申请“教学骨干”岗位者，应长期（不少于五年）从事教学工作，教学效果优秀，并在教学改革与研究方面取得较好的成绩，原则上为教授或副教授，特别优秀的可放宽至讲师。

4. 申请教学关键岗位者，经个人申报、单位推荐、学校评审和校长办公会审定后，与学校签订岗位聘期目标任务书，按“教学首席教授”或“教学骨干”岗位聘任，聘期四年。聘期内年实际课堂教学不少于 90 学时/年，其中承担基础课教学的，应不少于 120 学时/年。

5. 建立教学关键岗位设置与专业技术职务评聘相结合的制度。参照《电子科技大学教师高级岗位特别聘任办法》，对特别优秀的副高级专业技术职务人员受聘“教学首席教授”岗位后，特别聘任为教授；对特别优秀的中级专业技术职务人员受聘“教学骨干”岗位后，特别聘任为副教授。首个聘期结束，本人提出申请，由校特别聘任考核评审学科组认定相应高级专业技术职务。

具有正高级专业技术职务、受聘“教学首席教授”岗位两个聘期以上且两个聘期考核优秀，作为教授等级晋升条件。

6. “教学首席教授”聘期内除正常薪酬外，享受 2 万元/年的教学特殊津贴；“教学骨干”聘期内除正常薪酬外，享受 1 万元/年的教学特殊津贴。

7. 制定教学关键岗位考核办法，由学校教务部门、人事部门组织年度考核和聘期考核。年度考核不称职的，提前终止聘期。因考核或其他个人等原因提前终止聘期的，教学关键岗位相应待遇同时终止。

三、附则

1. 本办法自颁布之日起实施。

2. 已享受杰出人才补贴或按本办法聘任的教师在聘期内入选杰出人才计划的，其特殊津贴待遇按就高不重复享受的原则执行。

3. 本办法由人事处、教务处负责解释。