附件

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2017-2018学年度教学创强津贴考核指标表** | | | | | | |  |
| **一级指标** | **二级指标** | **校内考核指标** | **考核部门** | **考核办法** | **自评佐证材料（统计时间为2017年1月1日至2017年12月30日，请列明得分的项目名称，有项目立项或开始实施时间的，请注明时间）** | **自评分数** | **职能部门审核分数** |
| **1.体制机制与规划** | 1.1体制机制改革 | 系（部）二级管理制度是否健全 | 院办 | 含系部二级分配制度，日常教学管理制度，实验室安全管理制度，学生管理制度等等，以各系部管理制度的全部情况进行综合衡量，最健全的系（部）4分，其他酌情减扣。 |  |  |  |
| 人才培养机制改革：现代学徒制试点，特色二级学院，订单班 | 教务处 | 1.现代学徒制和二级学院每开展1项院级试点3分，获得省级验收通过5分。  2.订单班每个1分。 |  |  |  |
| 建立校企合作协同创新中心或研发平台，并制定了完善的运行制度。 | 教务处 | 每签订1项校企合作协同创新中心或研发平台协议1分，协创中心获得市级立项4分，获得省级立项8分。 |  |  |  |
| 专业资源配置合理：新增专业时是否考虑了专业群的配置问题。 | 教务处 | 系部的专业在专业大类中分布最集中的按3分计算，其余的按比例递减给分。 |  |  |  |
| 1.2“创新强校工程”规划实施 | 每年的各级各类创新强校奖补资金项目使用和完成情况 | 教务处 | 根据校内创新强校专项资金分配计划，对照检查年度项目资金执行情况，每按时完成1项，加1分。 |  |  |  |
| **2.人才培养** | 2.1教育教学改革 | 品牌专业建设项目；  新增专业论证、申报、通过省级检查。 | 教务处 | 1.院级品牌专业每个3分，省级品牌专业每个10分；  2.按照十三五规划的要求，完成新增专业申报，每项1分；  3.通过2017年新增招生专业省级检查的，每项1分。 |  |  |  |
| 开设创新创业教育课程；  参加省级教师信息化教学竞赛获奖 | 教务处 | 1.每门创新创业课程、每本教材1分；  2.每获得一项省级教师信息化教学竞赛三等奖1分，二等奖3分，一等奖5分。  3.系部中任课教师的50%使用云班课，即可得1分。 |  |  |  |
| 现代学徒制人才培养方案，特色二级学院人才培养方案，三二分段人才培养方案；  人才培养模式改革项目获得省级教改项目； | 教务处 | 1.每种类型的人才培养方案1分；  2.每项省级教改项目3分。 |  |  |  |
| 开展现代学徒制试点，中高职衔接试点，自主招生试点。 | 教务处 | 每个专业每个项目1分，专业开展多种人才培养改革试点招生的，可以累计加分。 |  |  |  |
| 2.2招生就业 | 投档率数据；  报到率数据 | 教务处 | 1.第一志愿投档总数所占比例≥95%，得1分；<95%但≥85%，得0.5分；<85%，得0分。  2.新生报到率≥90%，得1分；<90%但≥80%，得0.5分；<80%，得0分。 |  |  |  |
| 初次就业率数据；  就业对口率数据；  初次就业平均起薪线数据 | 学生处 | 1.初次就业率≥95%，得1分；<95%但≥90%，得0.5分；<90%，得0分。  2.初次就业对口率，最高的得1分，其他专业依据跟最高值的比值得分。  3.初次就业平均起薪线，最高的得1分，其他专业依据跟最高值的比值得分  上述三个数据以专业为单位统计，计算各专业加权平均值作为系（部）的分值。 |  |  |  |
| 2.3质量保证机制 | 建立专业、课程、教师、学生层面的诊改机制，开展系（部）诊改工作 | 质量办 | 1.制定诊改方案，落实诊改责任和人员1分；  2.建立专业、课程标准，明确专业、课程质量关键控制点，完善工作流程3分；  3.开展专业、课程诊改工作2分。 |  |  |  |
| 在校生满意度评价数据 | 教务处 | 在校生满意度（满意度总分值为5分）≥3分，得3分；满意度<3分，得0分。 |  |  |  |
| 教师对学校人才培养工作满意度调查数据 | 质量办 | 教师满意度计分方法，同在校生。 |  |  |  |
| 2.4标志性成果 | 项目获奖数据 | 教务处 | 新增一项国家级教学成果奖、国家级专业教学资源库、国家级精品在线开放课程、国家级规划教材，得10分。  新增一项省级品牌专业、省级协同育人中心、省级专业教学资源库、省教学成果奖、精品教材，得6分。  新增一项省级公共实训中心、省级实训基地、省级教改项目、省级大学生校外实践教学基地、省级精品在线开放课程、省级规划教材或精品教材等，得5分。  以上项目获得院级立项的，每项1分，可以累计积分。 |  |  |  |
| 技能大赛、“挑战杯”和“互联网+”大学生创新创业大赛获奖数据 | 教务处 | 新增一项国赛奖项6分，新增一项省赛一等奖5分，二等奖4分，三等奖及以下的3分。 |  |  |  |
| **3.教师队伍** | 3.1教师数量与结构 | 各系（部）生师比数据 | 人事处 | 生师比达到教发〔2004〕2号规定要求的18:1，得1分。生师比每高1扣0.2分，最低得0分。 |  |  |  |
| 硕士及以上学位教师占专任教师比例数据 | 人事处 | 2016年达55％，2017年达60%，2018年达65％，2019年达70％,2020年达75%。达到年度要求得1分，每高于年度要求1％，增加0.1分，最高得2分；每低于年度要求1%的扣0.1分,最低得0分。 |  |  |  |
| 双师教师比例数据 | 人事处 | 2016年达60％，2017年达62%，2018年达65％，2019年达68％,2020年达70%。达到年度要求得2分，每高于年度要求1％，增加0.1分，最高得3分；每低于年度要求1%，扣0.1分,最低得0分。 |  |  |  |
| 企业兼职教师专业课时占比 | 教务处 | 企业兼职教师专业课课时占比≥23.18%，可以得1分。低于23.18%，每低2%减0.1分，最低0分。 |  |  |  |
| 参加国家级和省级培训专任教师人数 | 人事处 | 每参加1人得1分。 |  |  |  |
| 年度到企业实践锻炼专任教师人数 | 人事处 | 每名教师1分。 |  |  |  |
| 年度入选国家和省组织的优秀青年教师培养计划、中青年教师国内外访问学者项目等情况的数据 | 人事处 | 开展校内优秀青年教师培养计划，年度入选省组织的优秀青年教师培养计划、中青年教师国内外访问学者项目或者到境外进修3个月以上（含3个月）的，每1人得1分。同一教师，不重复统计。 |  |  |  |
| 3.2高层次人才 | 年度引进或入选高层次技能人才人数 | 人事处 | 年度引进或入选国家级和省级高层次（技能）人才项目人数：国家教学名师、国家特支计划等国家级高层次人才项目（3分/人）；国家青年千人、国家青年万人及省级高层次人才项目等(3分/人)。同一教师，不重复统计。 |  |  |  |
| **4.科学研究与社会服务** | 4.1科学研究 | 年度获得市厅级以上科研平台建设项目（含协同创新中、重点实验室、工程中心、应用技术中心等） | 教务处 | 系（部）当年获批市厅级以上科研平台的，每一项得3分。 |  |  |  |
| 年度承担省部级以上科研项目 | 教务处 | 新增一项国家级科研项目得5分，新增一项省级科研项目得3分。 |  |  |  |
| 科研诚信与学风建设。 | 教务处 | 各系（部）当年存在学术失范、学术不端行为的采取倒扣分制，每确认一例扣0.5分，扣完为止。 |  |  |  |
| 4.2社会服务 | 横向技术服务到款额数据 | 教务处 | 最高的系（部）得3分，其他系（部）依据跟最高值的比值得分。 |  |  |  |
| 社会培训人数数据，非学历培训到款额数据 | 成教部 | 1.年度社会培训人数（人日），最高的系（部）得1分，其他系（部）依据跟最高值的比值得分。2.年度非学历培训到款额，最高的系（部）得1分，其他系（部）依据跟最高值的比值得分。 |  |  |  |
|  | 4.3标志性成果 | 代表性学术成果或服务成果。 | 教务处 | 各系（部）在过去一年中产出的代表性学术成果或服务成果，其中学术成果要体现创新性和同行影响力，服务成果要体现经济效益或社会效益。每项3分。 |  |  |  |
| **5.综合管理绩效** | 5.1“创新强校工程”规划建设资金管理 | 各系部利用创新强校资金建设的项目必须与申报项目一致。 | 财务处 | 严格执行预算（支出与预算或报备的使用方案）一致得3分，否则不得分。 |  |  |  |
| **6.亮点与特色** | 6.1亮点与特色 | 各系（部）在体制机制改革、专业建设、教学信息化建设、专业国际化、质量保障等方面的特色和亮点总结材料。 | 质量办 | 典型案例入选院级质量年报的1分，入选省级质量年报的5分，入选国家级的10分。 |  |  |  |
| **合 计** | | | | | |  |  |