安徽工业大学研究生教学案例库建设及管理办法（试行）

**第一章 总则**

第一条 根据国家专业学位教学指导委员会的有关要求精神，为深化研究生课堂教学改革，提高研究生教育教学质量，鼓励广大教师和科研人员撰写或开发案例，以及总结和提炼工程实践理论形成教学案例，制定本办法。

第二条 案例教学是研究生培养的重要组成部分。学校研究生任课教师和导师应根据本学科领域热点问题及科研实绩，参照本学科领域国家专业学位教学指导委员会的要求，有计划地编撰或开发教学案例，并用于教学实践。

第三条 案例库包括教学案例和开发案例。教学案例必须符合本学科特点，且用于课堂教学，因课程要求需要借用已有案例成果者或没有实质性修改的，不得作为新增教学案例统计；开发案例须符合本学科国家专业学位教学指导委员会的规范要求，或者由学位授权学科考虑自身特点自定案例开发规范。

第四条 本办法所称案例包括经济、管理、法律等文科类以及工程类案例，是指把实际工作中出现的问题作为案例，交给研究生研究分析，培养他们的分析能力、判断能力、解决问题及执行能力的教学方法，以提高研究生解决问题的[综合能力](http://wiki.mbalib.com/wiki/%E7%BB%BC%E5%90%88%E8%83%BD%E5%8A%9B)。

第五条 学校将每年整理教师的教学或开发用于教学的案例，形成学校案例库，并向研究生公开。

第六条 案例必须在用于教学后，并根据研究生实际获得的效果参加案例评审。

第七条 案例编写可与他人合作完成，按案例编写负责人署名，并对案例内容负责，学校有使用案例的权利。

**第二章 案例撰写与应用**

第八条 典型案例是对实际工作中某一重要的、具有代表性的、已经发生过的事实进行客观描述，包括具体问题、问题产生的背景、产生问题的原因、问题解决的思路和办法、实施的效果、值得分享的经验、值得进一步深入思考和反思的问题等。工程案例还应包括工程实际问题与理论问题的关系。

第九条 案例以记录为目的，以记叙为主，兼有议论和说明。案例写作是一种归纳思维，思维的方式是从具体到抽象。内容包括：

（1）主题：撰写案例时首要考虑这个案例所要反映的问题，可从选择最有收获、最具启发性的角度切入，从而确立主题。

（2）背景描述：背景描述是说明事件的发生有什么特别的原因或条件，即为什么做这件事情，分析本案例产生的原因。

 （3）活动内容：解决问题的过程，事实反映要充分，要原原本本，具体完整，条理清楚。

（4）活动效果展示：通过以上活动产生的真实效果是什么，把问题解决到了什么程度，最好能用数据说明更具说服力。

（5）事件分析：是对案例本身进行分析，揭示事件的意义和价值。也可以分析本案例中成功的经验、失败的教训等。

 （6）经验分享：是从案例本身抽象出来的深层次的理论经验和科学规律，或对已有理论的提升和完善。

（7）问题延伸思考：通过本案例进行进一步的思考。这种解决问题的方法是否是最好的方法，是否还有更好的解决问题的方法。

（8）照片、视频：与案例紧密相关，可以给予更多的感性认识。

不同学科可以参照上述要求确定内容要求，须报研究生院备案。

第十条 案例的实施以教授、交流和讨论为主，把理论学习与工作实践紧密结合起来，并通过对工作中遇到的鲜活的典型案例进行反思和剖析，分析原因，总结经验，举一反三，为今后再处理类似事件提供参考和借鉴。

**第三章 案例考核与评审**

第十一条 学校成立研究生教学案例考核与评审工作组。组长由分管研究生教育的副校长担任，副组长由研究生院常务副院长和教师能力发展中心主任担任，专家组成员由教务处、科研处、工程院、现代教育与网络中心等部门负责人组成。

第十二条 学校按照学科大类成立案例考核和评审专家组。专家组成员由研究生院负责聘请，并组织具体评审工作。

第十三条 案例考核与评审工作组依据专家组评审结果，最终确定案例种类、数量、等级。对于编写粗糙、教学效果不大的案例，工作组有权认定为非案例成果。

第十四条 案例考核与评审工作试行登记、考核、评审流程。

第十五条 案例登记由研究生教学的任课教师在提交教学日历的同时注明案例使用章节、具体上课使用时间，以及案例初稿。课程结束后可以补充完善，再次提交完整的案例教材，以便评审参考。

第十六条 案例考核分为教学案例、开发案例两类分别评审；教学案例重点考核教学效果和案例质量两方面，其中教学效果由研究生院委托有关部门进行评价，案例质量由本同类学科的专家组认定，专家组最终给出案例评审等级建议。开发案例需在编者提供原始材料的基础上，学科专家组全面考量教学效果和案例质量确定评审等级建议。

第十七条 案例评审于每年春季对上年度案例进行评审，评审本着公平、公正、公开的原则，采取专家背对背不记名打分方式进行。

第十八条 案例等级根据案例质量、教学效果及案例总结的规范程度，评审结果划分为A、B、C、D四个等级。其中A级为优秀，B级为良好，C级为合格，D级为不合格（非案例成果）。

第十九条 案例评审的标准，包括案例素材、案例选题与教学目标、案例事实介绍、案例分析、教学组织、实际效果、格式与表达水平等要素，优秀案例应该是：案例问题指向明确，理论与实践的结合好，结果或解决问题的方案代表性强；学生在启发式、讨论式、互动式的教学过程中，感受强烈、认同度和满意度高；案例教材结构完整、论述流畅、结论明晰，能够得到同行专家的认可。

第二十条 评审等级划分由专家组成员参照附件1评分标准，逐一依据案例类型进行单独审阅和打分，A级总评分85；B级总评分70～85（不含85）；C级总评分60～70（不含70）；D级总评分＜60分。



第二十一条  课堂教学中使用已有案例或仅作少量修改的，由相应学院依据实际教学情况负责认定。

第二十二条 评审工作组按照工作程序组织完成专家评审，并依据专家建议确定最终等级，以及落实奖惩。

**第四章  案例奖励与惩罚**

第二十三条  案例奖励实行分类奖励，包括教学案例和开发案例两种类型。

第二十四条 教学案例评审为A级，奖励800元/份；评审为B级，奖励600元/份；评审为C级，奖励500元/份；评审为D级为非案例成果。

第二十五条 开发案例评审为A级，奖励1500元/份；评审为B级，奖励1000元/份；评审为C级，奖励800元/份；评审为D级为非案例成果。

第二十六条 开发案例获省及以上录用或评为同类优秀案例的，给予特别奖励。其中，获省级优秀案例的另奖励1500元；获得本学科国家专业学位教学指导委员会审定案例资格并被录用的，另奖励5000元；获得本学科全国优秀案例另奖励10000元。

第二十七条 开发案例获B级及以上的获得者，在硕士导师评聘或续聘中可视为二类论文计算。

第二十八条 对因案例质量而评审为D级的，经修改再次使用的，可继续参加评审；对学科明确要求撰写或使用案例而不撰写或使用的，将依据任务完成情况予以惩处。

第二十九条 案例教材奖励资金由学校教育经费中列支。

**第五章 其他事宜**

第三十条 本办法由研究生院负责解释。

第三十一条 本办法自下发之日起施行。

附件：

（1）案例评审标准

（2）案例编写规范（模板）

（3）典型案例介绍

附件1：案例评审标准

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 评价要素 | 要素观察点 | 分值 | 评定分数 |
| 1 | 案例素材 | 事例的典型性、真实性、生动性及能隐含的普遍性，有无穷的回味，有实用的价值 | 5 |  |
| 2 | 案例选题与教学目标 | 主题紧扣案例，定题具有新意，顺应时代发展，符合企业或工程发展规律，具有指导意义 | 5 |  |
| 3 | 案例事实介绍 | 目的明确，能反映某一个问题、某一个疑难或某一项决策；内容真实，反映活生生的企业实际或工程实际；情景完整，故事具体，真实感人；取舍恰当，情景介绍的主次要分明；叙述客观 | 15 |  |
| 4 | 案例分析 | 理论实际紧密结合；体现先进思想；分析务必实事求是；论述需要突出重点；观点要有充分依据 | 15 |  |
| 5 | 教学组织 | 启发式、讨论式、互动式教学 | 10 |  |
| 6 | 实际效果 | 学生掌握好，能独立思考，对学生的启迪性和感受强烈，认同度和满意度高 | 35 |  |
| 7 | 格式与表达水平 | 文字简练规范，语言流畅，通俗易懂，叙述生动，图表科学规范，可读性强，适合学生的阅读水平 | 15 |  |

评价说明：

（1）本标准仅供参考，学科可以依据自身特点另行制定考核标准，但须报研究生院同意后执行。

（2）案例撰写人需提交案例教材以及课堂组织的形式，学生应从中获得知识的有关情况说明。

（3）研究生院依据教学日历的安排，委托进行课堂咨询和参与教学活动以及抽查学生对案例教学的评价，并给出参考成绩。

（4）专家组全面审核评价。

附件2：案例编写规范（模板仅供参考，学科有权制定相应规范）

**案例名称**（宋体、三号、加粗、居中）

学院名称：

适用课程名称：

作者 姓名：

应用对象：

上课时间：

安徽工业大学研究生院制

年 月

**摘 要**（宋体、小四、加粗）：本案例描述了...... （宋体、小四，总结案例内容，不作评论分析，300字以内）

**关键词**（宋体、加粗、小四，3－5个）**：**.... （宋体、小四）

（空格键、小四）

**1 背景描述或引言**（宋体、加粗、四号、半角）

.......要求：点明时间、地点、关键问题、主要事件、工程名称或人物等相关背景内容翔实充分，能有效辅助案例课堂讨论分析。尽量简练，一般用一段文字即可，要能够吸引读者的阅读兴趣）。（宋体、小四）

 空格键

**2 活动或主题内容**（宋体、加粗、四号、半角）

.......  要求：对案例内容的描述，要求语句通顺，层次分明，概念准确，新名词或英文缩写应有解释。所述内容及相关数据具备完整性和一致性。（宋体、小四）

大中型案例宜分节，并有节标题；节标题分一级标题，二级标题（

 空格键

**3 活动效果展示**（宋体、加粗、四号、半角）

....... 说明：与案例相关的图表、课件、动画片、ppt等。（宋体、小四）

空格键

**4 案例分析（**宋体、加粗、四号、半角）

 ....... 包括给出案例分析的逻辑路径、分析该案例所需要的相关理论，以及具体分析，提示学生思考方向，2－5题为宜等。（宋体、小四）

空格键

**5经验分享**（宋体、加粗、小四）

....... （宋体、小四）

空格键

**6问题延伸思考**（宋体、加粗、小四）

 ....... （宋体、小四）

空格键

附件3：典型案例简介

\*\*公司的人才流失

**摘要：**本案例以\*\*公司为背景，描写了该公司在面临经营环境压力和人才流失问题的条件下，通过改革薪酬体系等一系列措施，取得了显著效果。这一方面可以启发人们思考企业对核心员工应该如何管理，才能留住人才、激励人才；另一方面也可以从薪酬公平的角度来思考薪酬设计的科学性。

**关键词：**离职；激励；薪酬制度改革

**一、背景描述**

„„„..\*\*公司竞争压力越来越大，利润越来越低，正在此一筹莫展之时，公司发生了一件大事，在公司工作了八年的项目经理辞职了！这让公司上下一片哗然。公司自成立以来，始终以优越的收入水平在业内享有盛誉，在人员方面也几乎是“有进无出”。可是，现在不到一个月的时间，有八名核心员工提出辞职„„

**二、活动内容**

改革薪酬体系：„„„„

**三、活动效果展示**

（1）员工工作积极性高涨，人均效率提高15%；„„

 （2）员工里流失率降低到2%以下。„„

**四、案例分析**

薪酬设计不合理、对内缺乏激励性和公平性，对外缺乏竞争性，是造成公司人才流失的主要原因。„„

**五、经验分享**

企业对核心员工应该如何管理，才能留住人才、激励人才，首先应该从薪酬的公平性、竞争性、激励性三个方面来思考薪酬设计的科学性。„„„„

**六、问题延伸思考**

除了通过薪酬改革激励员工、留住员工，是否还有其它的措施。当人们的物质需求得到满足之后，人们就会追求更高层次的需求，比如情感和归属的需求，被尊重的需求，自我实现的需求等。企业应该针对不同的群体，满足员工不同层次的需求。这是公司下一步急需考虑和解决的问题。

**七、照片、视频**窗体底端