**广州城市理工学院教学团队考核标准**

| **序号** | **一级指标** | **二级指标** | **考核标准** | **分值** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1.团队组成（12分） | 1.1团队规模 | 根据学科专业特点和教学任务需求，确定合理的团队规模。(原则上以单门课程为任务的教学团队人数至少为3人，以课程群组建的教学团队人数不少于5人，但不超过15人) | 4 |
| 2 | 1.2年龄结构 | 团队应形成老中青相结合的年龄梯队，以保证团队的稳定性和可持续发展。中青年教师应成为团队的骨干力量，承担主要教学和科研任务。 | 4 |
| 3 | 1.3职称结构 | 教学团队具有合理的职称结构，其中副教授或以上职称者原则上不少于2名。 | 4 |
| 4 | 2.团队负责人（16分） | 2.1学术水平 | （1）治学理念（3分）：事业心强、理念先进、治学严谨，富有开拓创新精神，学术水平高。（2）影响力（3分）：在本行业有一定的行业影响力。 | 6 |
| 5 | 2.2教学水平与教学研究成果 | 1. 教学水平（3分）：副教授或以上职称，教学能力强，教学水平高，教学效果好。
2. 教学研究成果（3分）：主持过省级或以上科研（含教改）项目，或者获得过省级或以上教学表扬或奖励。
 | 6 |
| 6 | 2.3组织与管理能力 | （1）组织能力（2分）：具有较强的组织、管理、协调和领导能力。（2）团队建设规划（2分）：能结合校企实际制定切实可行的团队建设规划，实现团队的可持续发展，形成良好的团队建设运行机制。 | 4 |
| 7 | 3.团队建设（72分） | 3.1教学资源建设 | 1. 课程设计（5分）：评估教学团队对课程的整体设计，包括教学大纲的合理性、教学目标的明确性、教学内容的系统性和科学性等。优秀的课程设计应符合学科发展趋势和学生实际需求，能够有效培养学生的专业能力和综合素质。
2. 教材选用与编写（5分）：若团队教师参与编写高质量的校本教材或行业特色教材，可获得加分。

（3）教学资料（5分）：统一各教学环节内容（包括教材、教学大纲、教学日历、考核方式、资料归档等）。 | 15 |
| 8 | 3.2教学改革与创新 | 1. 教学方法改革（2分）：鼓励教学团队采用多样化的教学方法，如项目式教学、案例教学、小组讨论、翻转课堂等，以提高学生的学习积极性和主动性。
2. 创新教学措施（3分）：每学期至少公开进行2次教学法研讨会议和2次教学观摩活动。
3. 为每位青年教师（高校教龄不满5年）配置教学经验丰富的导师，规定青年教师每学期听课不少于8课时，并做好听课笔记（3分）。

（4）教学研究项目（5分）：团队成员承担不少于4项教改项目（其中2项为省级项目）。（5）教学成果奖（6分）：获得1项校级教学成果奖。（6）教学竞赛与获奖（6分）：获得1项省级或2项校级教学竞赛奖项。（7）公开发表统计源以上教改论文4篇或以上（6分）。（8）建设1门省级课程（6分）。 | 37 |
| 9 | 3.3教学效果 | （1）学生成绩（4分）：通过学生在各类考试、测验中的及格率指标进行评估。（2）学生评价（4分）：根据质量处每学期统计的学生评价分值进行评估。 | 8 |
| 10 | 3.4学生指导 | 指导学生参加各类竞赛，并获得省级三等奖或以上荣誉1项。 | 6 |
| 11 | 3.5师资培养 | 培养出2-3名或以上既能具有专业理论知识，又有一定工程实践经验(即具有所教专业有关的社会职业岗位经历、资格或能力)的“双师型”教师 | 6 |

**考核方式：**

成立考核专家组，对教学团队的教学资料、科研成果、实验室建设等进行考察和评估，全面了解团队的建设情况和实际成效。

**考核结果与应用：**

考核结果等级划分：根据考核得分，将教学团队考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。具体等级划分标准可根据学校实际情况和考核重点进行确定。

考核结果应用奖励与表彰：对考核结果为优秀的教学团队给予表彰和奖励，包括颁发荣誉证书、给予一定的物质奖励、在职称评审、岗位聘任、评优评先等方面给予优先考虑等，以激励团队成员继续努力，提高团队建设水平。

支持与发展：对考核结果为良好和合格的教学团队，学校应给予相应的支持和指导，帮助团队分析存在的问题和不足，制定改进措施，促进团队不断发展和提高。

整改与调整：对考核结果为不合格的教学团队，学校应要求其进行限期整改。整改期间，暂停团队相关项目的申报和经费支持。若整改后仍不合格，学校可根据实际情况对团队进行调整，包括调整团队成员、解散团队等。