**教学团队验收标准**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **一级指标** | **二级指标** | **评　审　标　准** |
| 1. 团队建设 | 团队建设基础 | 团队建设单位与教研室、研究所、实验室、教学基地、实训基地和工程中心等组织机构建设紧密结合，设置合理；以系列课程或专业搭建的团队建设平台，符合学校课程建设和学科（专业）建设的实际；团队具有多年教学改革与实践的基础，团队成员的教学水平和科研水平高；团队教风建设成效明显，师德高尚，教书育人氛围好，整体教学效果优良。 |
| 团队结构 | 团队具有良好的梯队结构，老、中、青结合，可持续发展趋势好；团队学缘结构、职称结构、知识结构合理，规模适度；团队成员整体素质高，具有博士及以上学位教师的比例高，具有良好的合作精神。 |
| ⒉团队带头人 | 学术地位 | 团队带头人应为本学科(专业)领域的专家，教授职称，具有较强的指导研究生和青年教师的能力；近五年主持省部级以上科研项目多，具有较高的学术水平，形成独有建树的学术思想，为本学科发展做出较突出的贡献。 |
| 学术成果 | 近五年主持过省部级以上教改项目、精品开放课程或主编过省级以上精品教材或国际规划教材，取得的成果在同领域学科专业内影响力较大；教学工作成绩突出，获得的其它省部级以上教学奖励；作为主要完成人获得过省部级以上教学成果奖或获得省级以上教学名师称号。 |
| 课程建设与授课 | 团队带头人长期致力于团队课程建设并做出重要贡献，熟悉本学科专业及课程体系的教育教学改革趋势，或主持过省级以上有关教学内容与课程体系改革的项目；承担团队核心课程主讲任务，坚持每学年在本校为本科生讲授专业课一门以上，教学效果优秀。 |
| 3．团队教学工作 | 教学资源建设 | 课程体系科学、完整；专业课程的教学内容能够反映行业现状、追踪学科（专业）前沿。出台教材编写规划和鼓励教材研究的政策、措施；近五年承担过国家级规划教材主编任务，教材出版层次高。自编教材特色鲜明，使用效果好。 |
| 教学成果 | 团队教师主持过省级特色专业、重点专业、省级精品课程、省级实验教学示范中心等质量工程项目建设；团队教学改革成果显著，获得过国家级、省部级教学成果奖励二等奖以上奖励；获省级立项以来团队承担的省部级以上教学改革项目多、经费多、项目来源级别高；团队公开发表的教学改革论文（著）数量多、质量高，教学改革论文反映出最新的教学研究成果，创新性强。 |
| 教学改革 | 团队教师积极参加教学改革实践，致力于人才培养模式改革和教学质量提升，团队支持和鼓励教学改革与创新的政策、措施具体有力；教学改革特色鲜明，特色点符合团队建设目标，如团队设置特色、专业特色、课程特色等且具有推广应用价值。 |
| 4．团队梯队培养与发展规划 | 培养中青年教师 | 团队有指导和激励中青年教师提高专业素质和业务水平（包括国内外进修学习、参加各种学术会议、提高社会实践能力）等方面的计划，且科学、措施得力；形成了传帮带的稳定机制，团队建设具有可持续性，青年教师培养成效显著；具备吸引外来教师进修学习的学科（专业）或课程优势，有接受教师进修学习的管理规定、办法，效果好。 |
| 带动作用 | 团队建设目标明确、具体，符合学校发展定位，为学校培养新的省级团队做出探索和贡献，对其他团队建设，具有辐射带动作用。 |
| 5．团队科研与教研 | 科研情况 | 团队承担的科研项目多、经费多、项目来源级别高；科技成果转化取得显著的社会效益和经济效益；在国内外学术刊物上发表的科研论文数量多，水平高。 |
| 科研与教学的结合 | 形成了科研促进教学的有效机制，包括组织机构与人员等，为科研转化教学提供了制度保障；科研成果在教学活动中得到应用，科研促进教学作用明显，人才培养效果好。 |