附件2

**教师教学创新团队评审指标体系**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 一级指标 | 二级指标 | 评审要素 | 评审标准 | 分值 |
| 1.团队组成（24分） | 1-1 综合水平 | 团队设置1  整体素质3  成果4 | 团队设置合理；团队教师师德良好，素质优良、结构合理、数量适当、专兼结合；人才培养和社会服务成果显著。 | 8 |
| 1-2知识年龄结构 | 学历比例2  年龄结构1 | 团队具有合理的学历和知识结构；老中青搭配，年龄结构合理，形成梯队。 | 3 |
| 1-3 职称结构 | 正高比例2  高级比例2  中级比例1 | 团队具有合理的职称结构，有1名以上正高级技术职务，高级技术职务教师达到35%以上，中级以上技术职务达到75%以上。 | 5 |
| 1-4 双师结构 | “双师”比例3  兼职教师5 | 团队中“双师”型教师的比例达到80%以上；专业教师中来自行业企业的兼职教师比例达到50%以上，且有一定比例的高水平兼职教师。 | 8 |
| 2.团队带头人（22分） | 2-1 学术水平 | 师德1  治学理念1  影响力3  技术服务2 | 带头人师德高尚、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，在本行业的技术领域有较大的行业影响力和较高知名度；具有企业技术服务或技术研发经历。 | 7 |
| 2-2教学水平与教学研究成果 | 教学能力3  教研项目1  教学成果3 | 带头人教学能力强，教学水平高，教学效果好；承担有省部级及以上教学研究或教改项目；获得有省部级及以上教学成果。 | 7 |
| 2-3组织与管理能力 | 组织能力4  领先水平2  团队建设规划1  运行机制1 | 带头人具有较强的组织、管理、协调和领导能力，善于整合与利用社会资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力；能及时跟踪产业发展趋势和行业动态，准确把握专业（群）建设与教学改革方向，保持专业（群）建设的领先水平；能结合校企实际、针对专业（群）发展方向，制订切实可行的团队建设规划和教师职业生涯规划，实现团队的可持续发展；形成了良好的团队建设运行机制。 | 8 |
| 3.人才培养情况（38分） | 3-1 专业（群）人才培养方案的开发、设计 | 校企合作4  教改专业1  培养方案2  专业特色1 | 针对区域经济和社会发展的需求，校企合作进行专业（群）人才培养方案的开发、设计；所在专业为校级以上教学改革（示范、品牌）专业；及时跟踪分析职业岗位能力要求和更新变化，所形成的工学结合的人才培养方案能满足行业企业对毕业生的要求；富有高职教育专业特色。 | 8 |
| 3-2 专业（群）  人才培养方案  的实施 | 教学内容3  精品课程2  顶岗实习1  人才共育2  开发教材1  教材水平4  实践数学4 | 根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，构建教学内容，建立了突出学生职业能力培养的课程标准，教学过程注重学生职业能力培养；改革教学方法和手段，融“教、学、做”为一体，强化学生的职业能力培养；有1门以上省级精品课程；学生顶岗实习半年，且效果好；行业企业兼职教师授课总学时较高；团队分工协作，实施人才共育的形式、途径与方法得当，效果好；与行业企业共同开发教材；有1本以上教材列入国家规划教材；校企合作，不断改善实训、实习基地条件，建设有省级以上财政重点支持建设的高水平生产性校内实训基地，开展内容先进的实训项目训练，建设有一定数量、满足教学要求的校外实训基地，实践教学特色明显。 | 17 |
| 3-3 教学改革  及成果 | 教改思路2  教研项目1  教研论文2  教学成果2 | 教学理念先进，教改思路清晰，教学改革有创意；团队成员承担省部级以上教学研究或改革项目；公开发表教学研究论文10篇以上，有省部级以上教学成果或相应的教学奖励1项以上。 | 7 |
| 3-4毕业生情况 | 就业率1  专业对口率1  社会评价4 | 所在专业的毕业生就业率在90%以上，在省内同类专业中居领先水平；毕业生主要从事所学专业工作，专业对口率高；有实际证据和事例表明实现了高技能人才的校企共育，专业（群）毕业生职业素养好，技能水平高，深受用人单位欢迎，社会认可度高。 | 6 |
| 4.技术服务情况（8分） | 4-1 科研项目 | 科研项目2 | 承担有市级以上或横向科研项目5项以上。 | 2 |
| 4-2 科研成果 | 科研论文1  科研成果2 | 公开发表科研论文10篇以上；有市级以上科研成果或获得过相应的科研奖励。 | 3 |
| 4-3 技术服务 | 社会服务3 | 依托团队人力资源和技术优势，开展职业培训、技能鉴定、技术服务等社会服务，具有良好的社会声誉。 | 3 |
| 5.团队建设规划（3分） | 5-1 团队建设规划 | 建设规划1 | 建立有教师引进和进修培养制度，有适应和满足专业人才培养需要的团队建设规划。 | 1 |
| 5-2 教师职业发展规划 | 职业发展规划2 | 教师职业发展规划科学合理，具有良好的可操作性和可实现性。 | 2 |
| 6.专兼结合的制度保障（5分） | 6-1 管理制度 | 校企双方1  制度健全1 | 通过校企双方的人事分配和管理，保障行业企业兼职教师的来源、数量和质量，以及学校专任教师企业实践的经常化和有效性。 | 2 |
| 6-2 执行效果 | 合作机制3 | 根据专业（群）人才培养需要，学校专任教师和行业企业兼职教师发挥各自优势，分工协作，形成公共基础课程及教学设计主要由专任教师完成、实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。 | 3 |