

# 江苏联合职业技术学院文件

苏联院〔2024〕14号

## 关于印发《江苏联合职业技术学院 教师教学创新团队建设与管理办 法》的通知

各办学单位：

现将《江苏联合职业技术学院教师教学创新团队建设与管理办  
法》印发给你们，请遵照执行。在执行中有何意见，  
请及时反馈。



# 江苏联合职业技术学院 教师教学创新团队建设与管理办法

## 第一章 总则

第一条 为贯彻落实《教育部办公厅关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》《江苏省职业教育“双师型”教师团队建设项目管理办法》《省教育厅关于推进五年制高等职业教育高质量发展的意见》等文件精神，努力造就一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，引领校级教师教学创新团队建设，特制定本办法。

第二条 学院教师教学创新团队每 2 年选拔立项一次，建设周期为 3 年。

## 第二章 选拔条件

第三条 团队负责人及成员应为各办学单位从事五年制高职教育教学工作的在职在岗人员、产教融合合作单位人员，思想品德高尚、坚持立德树人、关爱学生成长，热爱五年制高职教育事业。学院鼓励团队负责人跨地区、跨学校、结对式吸纳团队成员。

第四条 团队负责人条件

（一）年龄不超过 55 周岁。

（二）具备副高及以上职称，其中分院教师须具备副教授及以上职称；具备高级“双师型”教师资格（公共基础课程团队除外）。

（三）曾被认定为院级或市级及以上公共基础课程带头人专业带头人或教学名师，近5年代表性成果丰硕。

（四）专业实践经验丰富，熟悉相关专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准，具有教学资源开发经验。

（五）具备5年以上一线学生工作经历（如担任专兼职辅导员、班主任、社团指导教师等）。

#### 第五条 团队成员条件

（一）团队成员专业结构、年龄结构、职称结构合理，成员总数一般控制在15人以内且相对稳定。

（二）团队中“双师型”教师占比超过50%。

（三）团队成员原则上至少包括2名具备5年以上相关工作经验的行业企业高级技术人员。

#### 第六条 限报条件

（一）校级领导不作为团队负责人推荐。

（二）已入选过国家级、省部级、省有关部门人才工程项目团队带头人的，不得以负责人身份申报学院教师教学创新团队。

### 第三章 选拔程序

第七条 符合条件的负责人组建团队后向所在办学单位提出申请，办学单位择优推荐。办学单位推荐团队须履行校

内公示程序，并经学校党组织会议审议通过。

第八条 学院对各办学单位推荐团队进行资格审查，并组织专家进行评审，提出立项建议名单。

第九条 立项建议名单经学院党委会审议通过后，在学院网站公示不少于 5 个工作日。

第十条 对公示期间存在异议团队，由学院纪委会同办学单位纪检部门调查核实，并出具处理意见。

第十一条 学院发文公布团队立项建设名单。

## **第四章 建设任务**

第十二条 积极承担公共基础课程建设或专业建设任务，参与专业人才培养方案和课程标准研发、课程开发、教材编写、实训基地建设等活动，发挥团队协作和联合共享优势。

第十三条 积极参与学院专业（课程）建设指导委员会、学生工作指导委员会专委会等工作机构的活动，并发挥良好作用。

第十四条 及时总结团队建设的创新做法和典型经验，凝练可复制、可应用的标志性成果，在学院系统推广。

第十五条 完成学院及所在办学单位安排的教育教学改革等工作任务。

## **第五章 工作职责**

第十六条 学院负责团队建设的总体规划、组织实施和考评验收，统筹推进和管理团队建设，依托各专业（课程）

建设指导委员会和学生工作指导委员会专委会组织开展有关工作。

第十七条 团队负责人所在办学单位是团队建设的第一责任主体，负责为团队建设提供必要保障，制订团队建设实施方案，明确建设目标、任务分工，建立健全团队建设工作机制，不断整合优质人才资源，优化团队人员结构，支持团队开展教师培训、课题研究、协同研修、企业实践等活动。支持团队成员加入学院专业（课程）建设指导委员会等工作机构；增强办学单位之间的交流合作与协同创新，成立协作共同体；推动校企共建实习实训基地，开展深度合作、促进“双元”育人。

第十八条 团队负责人是团队建设的直接责任人，负责组建教师团队，制定团队建设具体方案和年度计划，明晰团队定位和建设路径，以立德树人为根本，以教学改革为核心，细化建设目标、阶段任务和标准要求等，开展合作育人、协同攻关、集中研修，带领团队成员共同培育建设成果。

第十九条 团队所在办学单位给予团队建设经费支持，并进行管理。团队建设经费用于团队开展课题研究、企业实践、资源开发、项目研发、教师培训、绩效评估等工作，实行专款专用。

## **第六章 管理考核**

第二十条 落实团队周期管理制度，实行建设方案和年度计划报批制、年度检查和中期考核制、验收考核和综合评

定制。

## 第二十一条 管理举措

（一）团队所在办学单位将团队建设纳入学校整体发展规划，加强检查指导和总结评估，定期检查建设成效。明确奖惩激励措施，对表现出色的负责人和骨干成员在校内考核、评优评先等方面给予适当倾斜。

（二）学院组织专家不定期深入团队所在办学单位，了解建设进展，加强沟通协调，及时解决问题，总结凝练经验。

（三）学院会同团队所在办学单位，加强对团队建设过程的监督管理，不断健全管理制度和激励机制。

第二十二条 团队建设周期第2年，学院委托相应的专业（课程）建设指导委员会、学生工作指导委员会专委会等工作机构和团队所在办学单位联合开展中期考核。

第二十三条 团队建设期间，团队负责人因故离开江苏联合职业技术学院系统的，团队负责人所在办学单位应按程序调整人员，并报学院备案。

第二十四条 团队建设期满后，学院根据团队建设方案，统一组织期满考核，期满考核等次分为优秀、合格、不合格，优秀等次团队数量不超过当年参加期满考核团队总数的30%，期满考核结果通报全院。

## 第二十五条 考核结果应用

（一）期满考核合格及以上等次的团队，团队负责人根据建设过程中团队成员的个人业绩、实际贡献等因素对成员重新排序，团队认定为学院教师教学创新团队并颁发证书。

（二）期满考核优秀等次的团队，团队负责人在学院教学名师、省级人才项目等方面的申报与推荐，同等条件下予以优先考虑。

## 第七章 附则

第二十六条 公共基础课程教师教学创新团队相关评审条件根据课程特点进行调整，其中第五条的第二和第三款不作要求。

第二十七条 本办法由江苏联合职业技术学院负责解释。

第二十八条 本办法自印发之日起施行，原《江苏联合职业技术学院教学团队建设与管理办​​法》（苏联院〔2011〕7号）同时废止。