

附件：

上海市建筑工程学校
教师教学创新团队建设与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为进一步集聚、培育和建设一批具有较强自主创新能力的水平创新群体，发挥优秀人才的团队效应，推动我校教学、科研工作的发展和课程建设水平的提升，根据《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》（教师函〔2019〕4号）文件精神，就学校教师教学创新团队建设与管理特制定本办法。

第二条 学校教师教学创新团队建设参照上海市职业院校教师教学创新团队的建设要求，强化前期的培养和培育，挖掘潜力，整合资源，提升学校教学、科研和课程建设水平，提高团队承担教学、科研项目和服务社会的能力，促进专业交叉与融合，争取入选市级及以上重点创新团队。

第三条 按照突出示范引领、建优扶强、协同创新、促进改革原则，重点围绕学校优质专业群、特色专业群建教学创新团队，通过团队示范，教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升，教师分工协作进行模块化教学的模式全面实施，高水平“双师型”教师队伍建设上新台阶，学校青年教师培养进一步加强，教育教学质量进一步提升。

第二章 建设原则

第四条 坚持示范引领原则。质量为先，以点带面，支持基

基础条件优良、目标明确、思路新颖的教学创新团队优先发展，探索并总结可复制、可借鉴的教学模式改革经验，发挥示范引领作用，以点带面推动学校教育教学模式和人才培养模式改革。

第五条 坚持产教融合原则。深度挖掘“双师型”教师教学创新团队建设内涵，注重专职教师实践操作能力的培养和提高，兼职教师理论教学能力的培养和提升，建立学校优秀教师与产业导师相结合的“双师”结构团队，构建产教融合下校企“双元”育人模式，形成校企命运共同体，有效实现校企合作共建、人才共享、资源共用。

第六条 坚持改革创新原则。教学创新团队必须有明确的教学改革项目为实施载体，有明确的教学模式改革思路和实施途径，通过改革创新探索教师分工协作的模块化教学和多方协同的团队发展模式，有效实现教学创新团队的协同发展，提升教学质量，促进产教深度融合。

第七条 坚持质量优先原则。立足服务地方经济社会发展、产业转型升级和行业企业岗位（群）对技能型人才需求，加强顶层设计，布局团队建设。规范遴选流程，竞争择优，严把质量关。注重过程培育，实行动态管理，强化考核验收，保证团队高水平建设和项目高质量实施。

第三章 申报评选

第八条 团队带头人要求

1. 热爱职业教育事业，严格遵守职业道德规范，师德高尚，

治学严谨，具有强烈的事业心、高度的责任感、良好的协作精神、较高学术成就和较强的改革创新意识，在教育教学或本专业教学领域内具有一定影响力的专任教师。

2. 原则上应具有中级及以上职称，年龄一般不超过 50 周岁；熟悉相关专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准，具有课程开发经验。

3. 牵头建有市级及以上名师工作室、技能大师工作室等优先。

4. 具有较强的专业实践能力和专业教学能力。近 3 年内，至少具备以下条件之一：

(1) 主持 1 项省（市）级及以上教育教学改革与教学研究项目；

(2) 本人在教育教学技能竞赛中获得省（市）三等奖及以上（不含优秀奖）；

(3) 以第一指导教师身份指导学生参加省（市）级以上学生技能大赛获得三等奖及以上；或参加世界技能大赛省（市）级选拔赛三等奖（铜奖）及以上；

(4) 获得校级及以上教学成果奖（校级排名第一，市级排名前五，国家级排名前八）。

第九条 创新团队应由 1 名带头人及若干核心成员组成，团队成员人数控制在 5-15 人，其中团队成员中“双师型”教师占比超过一半，具有高级专业技术职称（职务）或相关高级以上职

业资格证教师占 20%以上(限专任教师), 有一定比例行业企业相关成员人员。不同团队间成员的重合程度一般不得超过 1/5; 同一成员参加各级创新团队数量不得多于 2 个。

第十条 申报与审批

1. 团队申报。由各教学部根据专业发展规划, 以专业(群)、课程建设为龙头, 确定拟建教学创新团队专业(课程)方向, 组织本部门教学创新团队带头人选拔。团队带头人根据需要组织团队成员, 填写《上海市建筑工程学校教学创新团队建设申报表》并提供相应支撑材料, 交由团队带头人所属教学部门。

2. 学校评审。教务科负责组织专家对候选教学创新团队资格及申报材料进行审核, 根据各团队方向修订其主要任务和建设达到的目标, 并经校长办公会审定。

3. 公示。拟建设的校级教学创新团队经学校审定后进行公示, 公示期为 5 个工作日。

4. 学校立项。公示无异议后, 学校正式发文立项建设。

第四章 支持与管理

第十一条 教学创新团队实行带头人负责制, 团队成员的行政隶属关系不变, 接受团队带头人的业务领导。团队成员在申请进出团队、进修培训应征得团队带头人的同意。

第十二条 学校设立教学创新团队专项建设经费, 资助教学创新团队开展工作, 建设周期为三年。经费支出实行团队带头人负责制, 使用范畴符合学校和国家相关规定, 并凭正规合法票据

报销，不得使用此经费向团队成员发放现金或实物奖励。

第十三条 学校支持创新团队探索和建立运转灵活、高效有序、效率优先的管理体制、运行机制和分配制度。优先推荐团队成员到国、内外优秀院校访学交流，优先推荐申报教学科研项目和各类人才项目等，团队建设和加入团队纳入部门师资队伍建设和考核和职称评审体系。

第十四条 创新团队建设由教务科牵头，汇同人事科、教研（督导）室及相应教学部共同开展团队建设。人事科负责经费及激励相关保障；教务科、教研（督导）室及相应教学部对团队建设的任务、过程管控和最终建设绩效进行审核评审。

第五章 考 核

第十五条 获准建设的创新团队须定期报告团队建设进展情况，三年期满学校将对创新团队进行终期考核。

第十六条 创新团队建设期满，各团队须填写《上海市建筑工程学校教学创新团队考核表》，学校组织校内外专家对各团队建设情况进行评审、打分，根据打分结果确定各团队排名及考核结果等次（考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次）。考核结果经公示无异议后，报校长办公会批准。

第十七条 创新团队考核采取定量和定性评价手段，坚持过程考核和成果考核相结合，鼓励产出标志性重大成果。过程考核是指对创新团队的制度建设与日常管理进行考核，考核项目主要包括管理制度的制定和执行、特色凝练、重点课题和奖项申报组

织、教学科研等学术活动的组织与参与等。

成果考核是指对创新团队建设期内围绕建设目标所取得的各级 各类成果进行考核，纳入考核的成果分为教学科研、队伍建设和人才培养等。团队成果原则上应为团队成员 2 人及以上共同取得，体现团队特色。

第十八条 学校根据团队建设情况进行动态管理。对建设进度严重滞后、预期建设目标完成困难的团队可停止建设，停拨经费；终期考核结果优秀的团队学校将给予奖励；终期考核不合格的团队，其团队带头人三年内不得以团队带头人身份申报校级及以上创新团队。

第十九条 在建设期内，团队带头人或团队成员有严重学术不端、违反师德师风等一票否决事项的，学校将停止该团队建设，撤销团队称号。

第六章 附 则

第二十条 本办法所涉及的教学科研、队伍建设和人才培养等成果应以团队带头人或成员为主持人（或第一作者、或指导老师），以上海市建筑工程学校为第一署名单位，团队合作取得。相关成果的认定以成果取得当年学校相关文件为准。

第二十一条 本办法自发布之日起开始实施，由教务科、人事科负责解释。