

# 教学团队建设与管理办法

(2016年9月20日实施生效)

## 第一章 总 则

**第一条** 根据教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高〔2006〕16号)、广东省教育厅《关于实施广东省高等学院教学质量与教学改革工程的意见》(粤教高〔2009〕76号)和教育部《2010年国家级教学团队申报指南》(教高司函〔2010〕19号)等文件精神,为进一步提升学校教师素质和教学能力,提高教育教学质量,特制定本办法。

**第二条** 高等职业院校优秀教学团队是以先进的职业教育理念为指导,以教学工作为主线,以学校教学名师以及行业企业的知名技术专家作为带头人,以学校教师以及行业企业的技术专家作为骨干教师,以专业(群)建设作为开展校企合作的工作平台,研究、开发、设计和实施专业(群)人才培养方案的核心队伍。

**第三条** 通过建立团队合作机制和组织模式,有利于形成和发挥优秀人才的团队效应,有效提高人才培养质量;有利于进一步激发骨干教师的积极性,发挥传、帮、带作用,促进青年教师的健康成长;有利于开发教学资源,促进教学研讨和交流,提高教师的教学水平。教学团队建设既是加强师资队伍建设的有效途径,也是促进教学改革的广阔平台和凝聚专兼职教师向心力的良好载体。

**第四条** 教学团队按照校级进行构建,重点围绕专业、课程和实践教学基地组织建设。

## 第二章 建设目标、原则和内容

### 第五条 建设目标

用5年的时间建设5个校级优秀教学团队,力争有一批团队成为省级教学团队。具体目标为:

(一)“双师”结构的团队组成。教学团队的职称、知识、素质、

能力结构和专兼比例合理。团队带头人具备先进的职业教育理念 and 较高的专业技术水平，能够引领职业教育教学改革与建设的方向，长期致力于本团队课程建设，坚持在教学第一线为学生授课；在本行业的技术领域有较大的影响力，具有为相关单位提供技术服务或技术研发的经历；整合与利用社会资源能力强，着眼大局、善于合作、甘于奉献。教学团队有相应的专业依托和支撑，专兼结合，梯次合理，结构优化。

（二）鲜明的团队精神。通过创新合作机制，完善激励机制，创造宽松而严谨的教学、技术研发与服务的环境，凝聚团队力量，激发创新能力，增加协同效益。

（三）明确的发展目标。以提高高技能人才培养质量和增强服务区域经济建设能力为核心，在专业建设、课程建设、实习实训基地建设等工作中，设定明确可行的教学改革目标和教学研究目标。工作有思路、有措施、有实效。

（四）显著的建设成效。通过不断地培育和建设，促进团队形成良好的教学建设基础，积累丰富的教学改革经验，取得标志性的人才培养和社会服务成效。能够有效利用行业企业优势资源，实现校院（企）共育高技能人才。能够将相关行业企业最新技术成果引入教学领域，有效促进教学内容、方法和手段的改革，推动教学质量的提高。

## 第六条 建设原则

（一）校院（企）合作共同建设的原则。通过校院（企）双方的人事分配和管理制度，激励教学水平高、技术研发与服务水平高的优秀教师进入教学团队；同时聘用行业企业生产一线的技术专家、能工巧匠作为兼职教师进入教学团队，充分发挥他们在高技能人才培养中的作用。

（二）依托教学基本建设的原则。紧密结合专业、课程和实训基地建设组建团队。不断改革教学内容、创新教学方法，围绕特色专业、精品课程和实训基地等质量工程建设项目开展好教学团队建设等工作。

（三）突出学生职业能力培养的原则。树立具有时代特征的教育质量观，注重学生知识、能力、素质的协调发展，培养学生的创新精神、实践能力、学习能力、交流能力、团队意识和社会适应能力。

（四）注重师德建设的原则。团队教师应当具备高尚的师德风范，爱岗敬业，关爱学生，为人师表，教书育人。

(五) 加强资源整合的原则。鼓励跨专业建设优秀教学团队,充分利用校内外、省内外优质教学资源,开展多种模式的教学改革实践。

(六) 团队水平整体提升的原则。加强教学团队的教师培养和梯队建设工作,提升教学团队的整体教学与科研水平,发挥好示范和带头作用。

### 第七条 建设内容

(一) 专业建设。专业建设决定着高等职业院校的人才培养质量与办学水平,专业建设应当作为教学团队建设的一个重要切入点,成为团队建设与发展的平台。

(二) 课程建设。包括课程体系的建设及精品资源共享课程建设。通过团队建设,促进形成一流教学内容、一流教学方法、一流教材的示范性课程,有效发挥精品资源共享课程的引导、辐射作用。

(三) 实训实习基地建设。校院(企)合作,共同进行校内外实训实习基地建设,优势资源共享,为大力开展职业教育,有效实现学生职业能力的培养和实现高质量就业提供重要的平台。

(四) 教育教学研究。通过开展以校院(企)合作为平台,以工学结合、产教融合为切入点的人才培养模式、培养方案、课程体系、教学内容、教学方法、教学手段、教学管理和质量监控等方面的教学研究与应用,不断提高教学质量。

(五) “双师”结构队伍建设。“双师”结构教师的培养是教学团队人才队伍建设的重要任务。要特别重视在行业企业一线培育由技术专家和能工巧匠组成的兼职教师队伍;要特别重视对团队内青年教师的职教理论和职业能力的培养,通过行业企业实践锻炼、建立“老、中、青”传、帮、带等途径,整体提高团队教学水平。

(六) 社会服务能力建设。依托团队人力资源和技术优势,开展职业培训、技能鉴定、技术研发与服务,不断提高团队服务地方经济的能力。

## 第三章 申报与评选

### 第八条 基本条件

(一) “双师”结构的团队组成。主要由学校专任教师和来自行业企业兼职教师组成,以专业(群)建设作为开展校院(企)合作的工作平台,开发、设计和实施专业(群)人才培养方案,人才培养和社会服务成效显著。

（二）专兼结合的制度保障。通过校院（企）双方的人事分配和管理制度，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；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专业课程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完成的机制。

（三）带头人。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；能结合校院（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。

（四）人才培养。在实施工学结合人才培养过程中，团队成为校院（企）合作的纽带，通过学校文化与行业企业文化的融合、教学与生产劳动及社会实践的结合，将学校教学管理延伸到企业，保障学生一年顶岗实习的效果，实现高技能人才的校院（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。

（五）社会服务。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。

**第九条** 结构要求 教学团队一般由5人以上组成。其中设置团队带头人2名，一名为学校教学专家，一名为行业企业技术专家；团队中具5年以上行业企业经历或高级职业资格证书的副高级及以上职称教师不少于3名。

#### **第十条** 申报审批程序

（一）教学团队以系（部）为单位进行申报，申报时由申报组建教学团队的团队带头人向教务处提交书面申请，填写《肇庆医学高等专科学校优秀教学团队推荐表》。

（二）教学团队的评审采取专家评审和公开答辩相结合的方式。教务处根据申请条件，组织专家对申报材料进行资格审查。资格审查通过后，将申报材料送不少于5人的校内外专家评审。校内外专家评审之后，教务处根据评审意见，分学科类别（各专业学科、基础学科）邀请不少于5人的相关学科校内外专家组成答辩小组接受教学团队申请者的公开答辩。

（三）教学指导委员会委员列席优秀教学团队申请者公开答辩会，

在听取申请者答辩的基础上，结合申报材料、校内外专家评审意见和答辩报告情况，对教学团队申请者进行审议，采用无记名投票和差额选举方式产生候选团队名单。候选团队获得参加教学指导委员会会议委员的二分之一以上票数，方可获得正式提名；报学校党政班子会决定，并予以公示。获得资助的教学团队应与学校签订工作任务书。

## 第四章 项目管理

**第十一条** 学校对优秀教学团队实施目标管理。优秀教学团队建设所在系（部）负责具体监督、管理工作。优秀教学团队建设周期一般为5年。

**第十二条** 优秀教学团队建设实行项目管理，项目负责人可在团队成员内部自主调配教学安排。

**第十三条** 教务处将组织专家组对优秀教学团队进行中期评估检查，对未能按既定计划建设的团队提出整改意见或取消经费支持。

**第十四条** 建设期满后，优秀教学团队需提交《优秀教学团队总结报告》，教务处组织专家对资助团队的各项成果进行评估。

**第十五条** 学校将在校级教学团队中择优推荐省级优秀教学团队。

## 第五章 管理措施

**第十六条** 优秀教学团队带头人的基本职责

（一）站在专业发展建设的高度，对专业、课程建设等进行规划、设计与组织实施；协助组织、研究本专业或课程的建设，包括特色专业、精品资源共享课程申报、评估检查等。

（二）研究和改革教学内容，开发教学资源，开展启发式教学、讨论式教学、案例教学和现代教学手段等教学方法改革，促进教学研讨、教学经验交流。

（三）发挥团队优势组织开发高水平的多媒体课件，研究探索本专业教学实践环节，提高课程教学质量。

（四）制定本团队青年教师（至少2名）的培养计划，在业务知识、教学水平、职业要求、个人发展上给予帮助和指导。

（五）密切跟踪国内外本学科及相关学科的学术动态和人才发展状况，每年就本专业领域的专业建设、人才队伍、学术研究、科技成果、物质保障等方面向学校提交一份专题研究报告或综合评估报告。

### **第十七条** 团队带头人任期

（一）每届任期五年；

（二）在聘期内若不能履行岗位基本职责，教学指导委员会有权提请学校中止对团队带头人的继续聘用。

**第十八条** 学校每年给予教学团队2万元经费资助，主要用于教学团队的教学研究、教学改革、学术交流、建设人员科研津贴和奖励津贴。其中，用于教学研究和学术交流经费为总经费的50%。建设人员科研津贴和奖励津贴待建设期末考核完成后发放。教学团队津贴参照校内科研项目资助管理办法进行管理。

**第十九条** 优秀教学团队的建设周期为5年，建设期间，教学团队每年末应提交年度进展报告。未交年度进展报告的教学团队将暂停资助。建设周期末，教务处组织专家对教学团队进行考核评估，重点考核评价教学团队的标志性成果，每个教学团队在建设周期内要完成2项与教学团队研究方向相符的标志性成果。

**第二十条** 学校对教学团队实行期末考核制度，并公布考核结果。对建设期末考核达到第十九条要求的，足额发放建设人员岗位津贴和奖励津贴。成果显著，发展潜力大，合作氛围好的教学团队继续给予新一轮资助。每个教学团队接受资助的时间最多不超过六年；期末考核未达到第十九条要求的，停止资助，不发放建设人员津贴，且团队带头人两年内不得申请组建教学团队。

**第二十一条** 建设期内，教学团队带头人因故不能继续执行建设计划的，应及时向教务处通报，由学校根据具体情况提出处理意见。

## **第六章 附 则**

**第二十二条** 本实施办法自发布之日起开始执行，由教务处负责解释。