**·**

关于印发《南京市职业学校教师教学创新团队

建设方案》的通知

各区教育局，江北新区教育和社会保障局，各职业院校：

市教育局研究制定了《南京市职业学校教师教学创新团队建设方案》，现印发给你们，请结合工作实际贯彻执行，推进职业学校名师队伍建设。

南京市教育局

2023年9月20日

**南京市职业学校教师教学创新团队**

**建设方案**

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大报告及新《职业教育法》精神，全面贯彻落实《教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知》要求，统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，打造一批高水平职业学校教师教学创新团队，示范引领高素质“双师型”教师队伍建设，推进全市职业教育高质量发展，特制定本方案。

一、目标任务

面向南京市职业院校（含三年制高职学校），遴选建设一批覆盖骨干专业（群）及公共基础学科的高水平、结构化市级教师教学创新团队。积极探索数字化转型背景下职业教育人才培养模式、课堂教学方式、教师发展模式、教师学习范式转型与创新，进一步加强职业教育课程建设，以点带面为提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的课程与师资，全面提升本市职业学校人才培养质量；形成一系列典型模式与策略，为职业教育高质量发展贡献力量。

“十四五”期间分年度、分批次建设50个市级职业学校教师教学创新团队，建设培育周期为三年，期满验收达标后授牌。省级教师教学创新相关团队将从立项建设的市级教师教学创新团队中择优推荐。

二、立项条件

根据各职业学校条件和基础，以南京市“2+2+2+X”现代产业体系为重点，坚持选优与促建相结合、全面与特色相结合，遴选、立项建设市级教师教学创新团队，校级团队建设可参照执行。市级团队立项条件如下：

**1.师德师风高尚**

全面贯彻党的教育方针，推动“三全育人”；践行社会主义核心价值观，坚守专业精神、职业精神和工匠精神，以德立身、以德立学、以德立教，爱岗敬业，身正为范。团队负责人及成员无违反师德师风情况。

**2.团队结构科学合理**

团队一般由8-12人组成，设置团队负责人1名。团队成员年龄、职称、学历、学科结构合理，高级专业技术职称占30%以上，其中专业团队成员中“双师型”教师应占比60%以上，专业团队成员中至少有1名五年以上相关工作经验的行业企业高级技术人员兼职任教。

**3.团队负责人能力突出**

应是具有相关专业（学科）背景的带头人，专业团队负责人应具有丰富企业实践经历（经验）；具有改革创新意识、较高学术成就、较强组织协调能力和合作精神；原则上应具有高级职称，年龄一般不超过50周岁；熟悉相关专业教学标准、职业技能标准和职业标准，有主持省市级课程开发、课题研究、教学改革等相关项目经历，并取得较好成绩。团队负责人为省级及以上项目带头人或牵头建有市级及以上名师工作室、技能大师工作室等同等条件下优先。

**4.教学改革基础良好**

团队重视教育教学改革与研究，及时将最新研发成果融入教学，推动信息技术与教育教学融合创新，开发建设合适的教学资源库、教学创新案例、共享课程、精品课程等课程资源，并广泛应用于教学实践。团队近五年至少有2项市级及以上相关教学改革研究项目并结项，对教育教学有指导作用；至少有3篇相关论文发表于省级以上期刊。教学改革项目获得过市级及以上教学成果奖、教学大赛、技能大赛、创新创业大赛的团队同等条件下优先。

**5.专业（学科）特色优势明显**

团队在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面成效显著，有较鲜明的教育教学主张，并发挥了一定的辐射示范作用。

**6.保障措施完善健全**

学校高度重视，由学校主要领导牵头分管，并建有相应管理机构（教师发展中心）履行管理职能；团队建设纳入学校整体规划和具体工作，有充裕的经费和完善的制度保障。团队有相对固定的办公场所，专业团队有稳定的合作企业和产教融合实训基地，设施设备先进，能够满足团队建设实际需求。

三、建设任务

**1.队伍建设**

整合校内外优质资源，逐步优化团队结构；探索数字化转型背景下教师发展模式与教师学习机制。通过教研创新、科研协作、专题培训、跟岗访学、企业实践、项目开发等形式，推进团队成员在技术实践、课程开发与教学实施、教学研究等方面得到切实提升。团队有鲜明的教学主张，在建设期内至少培养出1-2名学科教学带头人或市级以上名教师。

**2.机制建设**

健全团队运行机制。团队有共同的目标愿景，分工明确、职责明晰、奖惩有度；团队间交流合作、资源共享、协同创新。在三全育人、专业建设、产教融合、课程改革、技能（教学）大赛、队伍培养等方面举措有法、考核有据、保障有力。深入推进校企合作、产教融合，推动职业学校与企业形成命运共同体，共建高水平教师发展中心或实习实训基地，在人员互聘、技术创新、资源开发等方面深度合作，促进“双元”育人，切实提高复合型技术技能人才培养质量。

**3.课程建设**

探索数字化转型背景下素养导向、思政渗透的课程与教学改革，形成富有成效、职教特色鲜明的人才培养模式、课程教学模式。加大新形态教材开发力度，合理推进线上精品课程和教学资源库建设；专业团队的课程与教学改革要立足中高职衔接及专业特色，对接职业标准，服务“1”与“X”有机衔接，基于工作过程，渗透新技术、新工艺、新规范，校企共研共建开展教学改革、推进课堂革命，全面提升教学质量。

**4.成果辐射**

积极推进成果培育与转化，发挥成果的示范辐射作用。通过高峰论坛、专题研讨、考察交流等形式加大对成果的宣传与推广力度；通过论文论著等学术性资源载体为职业教育理论建设贡献力量，进一步提升成果的价值与影响力，为相关实践提供科学指导。各团队还要积极将团队建设成果转化为社会服务资源，积极为社区、中小学、社会其它团体提供高质量的社会服务。各团队在建设期间至少出版一本专著或一项市级以上教学成果，在核心期刊发表论文至少一篇或出版规划教材至少一部。

**5.特色创新**

团队在建设理念、教学主张、发展方式、建设内容、服务社会等方面有创新有特色，提炼出可复制可操作的模式与策略，具有一定的应用推广价值，在全市、全省乃至全国产生较大影响。

四、实施流程

**1.学校推荐**

各中等职业学校（含五年制高等职业技术学校)根据名额分配，对照立项条件和遴选指标体系，组织遴选本校符合条件的教师团队，经初评、公示后择优向市教育局推荐，并按要求提交各项申报材料。

**2.遴选立项**

市教育局组建评审专家组，依据《南京市职业学校教师教学创新团队建设方案》对各校提交的申报材料进行评审，达到立项条件、建设任务编制科学合理的团队经公示无异议后予以立项。

**3.培育建设**

各立项建设团队根据建设总体目标任务，制定本团队建设方案和年度实施计划，确立目标、明确要求、组织分工、细化任务、严格时序，并能及时总结经验、反思不足、迭代改进，有序有为完成建设任务。

**4.考核评价**

立项团队建设周期为三年，对团队实行年度过程性考核评价和届满终结性考核评价相结合的考核评价机制。年度考核评价将采取汇报答辩、现场调研等方式评估各团队任务完成情况，每个团队每年独立或联合其他团队至少举办1次市级成果展示活动，并作为年度考核重要依据；建设期满后，市教育局统一组织成果验收，验收通过后正式认定为“南京市职业学校教师教学创新团队”。

5.成果推广

各团队应及时总结、提炼、物化团队建设经验和成果，凝练可复制、可应用、可推广的典型模式，在本市及更广范围内应用推广。南京市职教（成人）教研室将统筹做好成果的应用推广及辐射引领工作，加强东西合作、南北协作，打造教师教学创新团队“南京样板”，为推进职业教育高质量发展提供榜样示范。

五、保障措施

**1.加强组织领导**

市教育局成立职业学校教师教学创新团队建设领导小组和项目专家组，实行市、区、校共建共管。市教育局统筹领导，市职教（成人）教研室负责业务指导，区教育局、学校具体组织实施。各职业学校要结合本校实际，明确管理部门，并将团队建设纳入学校整体规划和年度实施计划；各立项团队制定团队建设实施方案和年度建设计划，明确目标与任务，推进建设实施，做好阶段性考核和终端考核，确保建设的信度与效度。

**2.强化经费保障**

各校从市级职业教育发展专项经费中安排团队建设经费，原则上每个市级立项建设团队给予每年十万元建设经费。经费主要用于团队成员开展课题研究、研讨培训、资源开发、绩效评估等工作。经费由团队负责人统筹，实行专款专用,专账管理。各职业学校应根据本校实际，加大经费投入力度，积极支持团队建设。

**3.加强过程指导**

市职教（成人）教研室在市教育局领导下抓好过程管理与指导，为团队协同项目研究、交流建设经验、展示研究成果提供平台，组织相关研讨活动和系列培训活动；每年通过现场调研、汇报答辩、团队建设成果研讨会等形式对团队建设工作进行过程指导与评估，对优秀团队负责人及成员给予表彰。

**4.建立滚动发展机制**

开展各层级团队之间的相互交流和经验共享，实行从校级到市级、再到省级，逐级晋升的工作机制，为骨干教师成长创设良好空间。