

# 商丘师范学院文件

院行字〔2017〕282号

---

## 商丘师范学院 关于印发《教师教学能力提升行动计划 实施方案》的通知

校内各单位：

《教师教学能力提升行动计划实施方案》已经学校研究通过，现印发给你们，请抓好贯彻落实。

商丘师范学院

2017年12月29日

# 商丘师范学院

## 教师教学能力提升行动计划实施方案

教师是高校人力资源的主体，是学校事业发展的基石。《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）和《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）明确提出：实行五年一周期不少于360学时的教师全员培训制度，推行教师培训学分制度。采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式，建立高等学校教师国内访学、挂职锻炼、社会实践制度，推进高等学校教师专业发展。

教师发展是一个系统工程，体现在教师的教学发展、专业发展、个人发展和组织发展等诸多方面。教学发展是教师发展的重要方面，也是实现学校高质量可持续发展的客观要求。为全面贯彻落实国务院国发〔2012〕41号、教育部教师〔2016〕7号有关文件精神，打造一支师德师风好、教学能力强、教学水平高、教学效果优的教师队伍，全面提升教师执教能力，提升人才培养质量，学校全面实施“教师教学能力提升行动计划”。为确保各项行动计划项目有序推进，取得实效，特制定本方案。

### 一、指导思想

适应学校转型发展建设高水平应用型大学要求，坚持“以人为本、师德为重、能力为先、终身学习”教师发展理念，以全面提升教师队伍的教学能力、实践能力为核心，构建师德师风、理

论学习、技能培训、素质拓展等多位一体的教师教学发展体系，完善学校转型发展新形势下常态化、制度化、系统化、长效性教师教学发展机制，打造对接需求、结构合理、素质优良的教学团队，服务学校发展，助力教师成长。

## 二、基本原则

（一）对接需求，科学规划。根据学校和学院的发展需求，结合教学学术发展要求，适应教师职业生涯发展阶段，合理规划教师发展行动计划项目，做到任务具体，责任明确，形式多样，主题鲜明，注重效果。

（二）分类实施，规范管理。完善教师发展的保障机制、支撑平台和考核机制，通过多元主体实施，多种形式并举，支持教师围绕专业知识、实践能力、综合素质全面提升自己，着力推进教师教学内容、教学方法、教学手段改革创新，着力促进教师教学能力提升。

（三）全员参与，全面提高。建立教师培训业务档案，落实五年一周教师全员培训制度，实行培训学分制度，教师任期内必须完成 15 个培训学分。规范培训学分管理，把教师任职期间完成培训情况纳入职称晋升的必备条件，以制度约束促进教师全面提高，创造更好条件与更多机会，鼓励支持教师自我发展。

## 三、总体目标

坚持“总体设计、分年实施、滚动推进、务求实效”工作思路，通过集中培训与分散实训结合、理论学习与实践锻炼结合、

学校引导与学院落实结合等方式，对全体教师加强系统培养，使其熟悉高等教育教学规律，树立现代教育教学理念，掌握先进教学方法和手段，培养课程教学组织、教学评价、教学研究、教学创新的能力，全面提升教师教书育人整体水平，建设一支适应高水平应用型大学建设的高素质教师队伍。

#### 四、实施项目

##### （一）教师入职培训

本项目属于新教师入职教育类项目。由人事处、教学评价与教师发展中心、各学院协同实施，依托新入职教师“国培”项目进行，旨在加强对新入职的教师进行职业道德教育，学习先进教育理念与基本教学方法技能，使其熟悉和掌握课堂教学的基本环节以及各环节的基本要求，初步掌握现代教育技术，提高入职教师的文化认同、职业道德、教育教学能力和综合素质。

建立新教师入职培训制度，完善新教师培养体系，从教育教学理论、师德修养、教学方法与手段、教学研究、教师专业发展等五个方面，采用专题报告、课堂观摩、教学点评、教案展评、教师沙龙、过关考核等形式，全面提升教师教学能力和职业素养。

培训内容和培训过程注重实践操作与教学应用，体现能力导向原则，注重教师实际教学能力的提高。每期培训结束后，对参加培训的教师进行考核，考核结果由人事处、教学评价与教师发展中心和教师所在学院备案，作为教师年度考核和职务晋升的依据之一。

## （二）新上岗教师岗前教学培训

本项目属于新教师“教学过关”类项目。旨在通过学院层面岗前培训，使新上岗教师在同行教师的指导下接受课堂教学的规范训练，帮助其客观了解自身在教学中的薄弱环节，及时进行教学反思，改进教学方法，更好地开展教学工作。

本项目由各学院具体负责实施。新上岗教师正式上课之前，学院要根据课程安排对其进行岗前系统培训，培训内容主要为教师对整个拟授课课程的整体把握（课程定位、教学大纲、教案、教学模式与考试考核方案等）、教学方法与教学模式等。

各学院要重视新上岗教师的试讲环节。教师试讲应不少于4次，每次不少于2学时。试讲与评议由各学院自行组织，试讲后现场进行公开评议，帮助教师改进教学，并明确给出试讲是否通过的结论。新上岗教师试讲通过后方可正式上课。试讲未通过者，学院不得安排其作为主讲教师。

鼓励各学院安排新上岗教师作为学生辅导教师跟班听课学习。

## （三）青年教师教学导师制

本项目属于青年教师“传、帮、带”类项目。旨在通过导师对青年教师教学工作的跟踪指导，帮助其树立良好的职业道德、教风学风和敬业精神，培养其对教学内容的处理能力、运用教学方法和手段的能力、教学组织和评价能力、语言表达能力、与学生沟通交往能力等。本项目由学院具体负责实施。

1. 学院为每位教师选派导师。导师应具有副高以上职称，作风正派，治学严谨，教学经验丰富。每位导师以指导 1-2 名教师为宜，指导期一般为 2 年。学院也可聘请 70 周岁以下的离退休教师（不超过指导教师总数的三分之一）担任导师。

2. 新参加工作或新调入的没有高校教学经历的教师到学院报到后一周内，学院应为其选派导师，并要求教师主动与导师取得联系，由导师根据其拟承担的教学任务，提出对课程教学工作的整体要求，安排其在上课前利用假期认真备课。

### 3. 导师职责

在 2 年指导期内，导师应完成以下工作：

（1）对教师教学能力提升全面负责，通过听课评议、审核教案、交流指导等形式，对教师在师德教风、学情研究、教学设计、教学方法、讲课技巧、考试命题、教学研究等各方面进行具体指导。

（2）每学年开学初，根据教师的知识能力结构和所承担的教学任务，督促并指导教师制定学年度个人教学能力提升计划，并于学年末检查落实情况。

（3）每学期听本人指导的每位教师讲课不少于 6 学时，审核教师备课教案不少于 6 次，并及时反馈改进意见。

（4）组织本人指导的教师每学期进行不少于 2 次公开示范课（每次 2 学时）并积极反馈交流，提出改进意见。

（5）协助教研室主任或课程负责人审核本人指导的教师所

任课程考试考核方案与命题质量。

(6) 参加学院组织的对教师进行的学年度教学能力跟踪考核，并对所指导教师学年度教学能力提升情况进行客观评价。

(7) 每学期末，导师向学院提交本人所指导教师的学期工作书面记录，作为工作量计算的依据。

#### 4. 教师职责

在指导期内，教师应完成以下工作：

(1) 每学年开学初，和导师共同制定学年度个人教学能力提升计划，并按照计划开展工作。

(2) 每学期听导师及其同行教师的课不少于 10 学时，虚心学习体会其他教师的先进教学方法与经验。

(3) 根据导师的安排，每学期进行 1-2 次教学公开课（每次 2 学时），虚心听取听课教师提出的指导、改进意见。

(4) 积极参加学院组织的学年度教学能力跟踪考核，虚心听取考核过程中对本人提出的改进意见和建议，并在今后的教学过程中努力改进完善。

(5) 精读一本专业外文教材；参加一项教改立项项目；撰写一篇教学研究论文。

(6) 每学期末认真撰写个人教学科研工作总结。

#### 5. 考核办法

(1) 每学年末，各学院应安排青年教师教学能力跟踪考核的专项工作，对处于指导期内的每位青年教师进行跟踪考核；考

核可采取青年教师汇报学年工作(特别是在教学能力提升方面导师及青年教师本人所做工作),学院主管教学副院长、教学督导员、系主任(或实验室主任)、导师、教研室同行教师代表讨论评议,打分确定考核结果的方式,对青年教师本年度教学工作情况进行综合考核,参加评议教师不少于5人(不含被考核青年教师);考核结果分优秀(平均分90以上)、合格(平均分60-90之间)、不合格(平均分60以下)三种,由学院存档。

(2)对跟踪考核满2年、2次考核结果均合格或优秀,教学能力好的青年教师,经学院党政联席会议审议通过,可视为该青年教师的指导期结束;对2次考核中有1次不合格者,该青年教师的指导期必须延长为3年,并进行第3次考核;对跟踪考核满3年,经学院党政联席会议审议仍未通过者,由学院向人事处提出报告,调离教师岗位。

(3)学院每年将青年教师指导期结束后的考核结果与结论存档,并报送教学评价与教师发展中心和人事处备案。

(4)根据青年教师导师工作情况,结合学校有关政策,学院核算导师的工作量并在院内津贴二次分配中予以体现。离退休教师担任导师的,其按照外聘教师对待。

#### (四)教学竞赛

本项目属于教师教学激励类项目。旨在倡导教学神圣理念,夯实教学工作中心地位,以点带面,以赛代训,示范引领,在全校范围内形成广大教师热爱教学、研究教学、投入教学、创新教



学、提升教学质量的良好氛围和局面。

实施“教学奉献奖”“青年教师教学奖”“校长教学质量奖”等教师教学奖励制度，进一步完善评选标准，创新组织形式，严格评审程序，真正把优秀教师评选出来。组织优秀获奖者在全校范围内进行公开示范课，树立标杆，扩大影响，弘扬评奖正能量。

本项目由教学评价与教师发展中心负责组织实施。每年上半年启动，三年一个周期。根据《商丘师范学院青年教师教学奖评选办法》（院行字[2016]36号）、《商丘师范学院教学奉献奖评选办法》（院行字[2016]37号）、《商丘师范学院校长教学质量奖评选办法》（院行字[2016]38号）等文件精神，按年度滚动进行教学奉献奖、青年教师教学奖、校长教学质量奖的评选活动。

#### （五）单科进修

本项目属于教师专业能力拓展类项目。旨在服务专业建设需要，拓展教师专业领域，优化知识结构，更新知识内容，提升业务水平。

支持教师到国内著名高校进行课程进修。教师进修结束后，要形成进修书面总结报告，并在本学院内交流。

本项目每学期选派一次，提前一个学期确定进修教师人选。按照《商丘师范学院教师单科进修管理规定》（院行字[2017]12号）予以实施与管理。

#### （六）实践锻炼

本项目属于教师实践能力提升类项目。旨在服务转型发展需

要，推进开放办学、校企合作、协同育人，提高教师的专业实践能力和应用科技研发能力。

支持教师到企事业单位进行实践锻炼。学校选派教师到与本人从事专业（或承担课程）相关企事业单位的生产、建设、服务、管理一线。以全脱产为主，时间一般为半年至一年。教师在企事业单位顶岗（挂职）锻炼期间，应在具体生产或管理岗位上，参与实践锻炼岗位的全面工作，掌握岗位知识与技能；或在科技研发岗位上，参与企事业单位的实际研发项目和研究课题，承担其中某项具体工作任务或参与项目和科技研发全过程，为企事业单位提供力所能及的服务。同时，教师要积极了解企事业单位对专业人才的需求，了解专业发展方向，为本学院专业人才培养和应用性课程建设提供咨询建议。

实践锻炼期间，教师应严格遵守所在实践锻炼单位的规章制度和作息时间，主动要求实践锻炼所在单位对自己进行考勤，并将每月的考勤结果报送所在学院。实践锻炼期满，教师应认真撰写实践报告，并由所在学院、学校和培养单位共同组织考核。

本项目每学期选派一次，提前一个学期确定实践锻炼教师人选。按照《商丘师范学院教师实践锻炼管理办法（试行）》（院行字[2017]207号）予以实施与管理。

### （七）校本培训

本项目属于教师教学发展常态化多元主题类项目。旨在充分发挥教学评价与教师发展中心和院系基层教学组织作用，依托学

校教师发展中心多功能中心平台，利用校内外名师资源，构建我校教师教学能力提升的常态化、制度化、校本化、长效性的培训机制，弘扬教学学术，服务教师发展。

本项目由教学评价与教师发展中心主导，构建教师校本培训“专家库”、“项目库”，结合教师教学发展存在的问题和需求举办系列活动，打造校本培训品牌与特色。

适应教师个体要求，根据教学督导员、学生教学信息员平时工作中的教学信息反馈情况，对教师开展有针对性的“教学诊断”、“教学咨询”、“技术支持”、“一对一教学帮扶”等面向部分教师的个性化培训活动。

采取学校与院系结合、线上线下结合等方式，定期或不定期举办“教学观摩”、“教学沙龙”、“教学论坛”、“教学午餐会”、“专家报告会”、“名师工作坊”、“教学技能培训会”、“专题研讨会”、“在线自由论坛”等面向全体教师的群体性培训活动。

#### （八）委托培训

本项目属于教师教学发展外包定制培训类项目。旨在借用校外优质教师培训资源，开拓教师视野，更新教育教学理念，提升教学改革与创新能力，增进我校教师与外界的交流与合作，促进教师教学发展。本项目由教学评价与教师发展中心具体负责组织实施。

继续推进与教育部全国高校教师网络培训中心的合作，购买优质网络培训课程资源在线学习使用权。加强教师网络课程注册

与学习管理，提高网络培训课程实效。

教学评价与教师发展中心要及时关注培训信息，积极为教师提供外出培训学习机会。加强与国内外优质教师教学发展培训机构的合作，积极推进实施定制培训活动。

## 五、组织实施

教学评价与教师发展中心是教师教学能力提升的牵头单位，负责教师教学提升计划各项工作的组织安排。各学院是项目实施的具体组织单位，负责将各项工作任务分解与落实，并做好项目过程管理与督促检查工作。

每年年初，教学评价与教师发展中心拟定“教师教学能力提升计划项目年度工作安排表”，各学院要结合学校要求制定本学院“教师教学能力提升计划项目年度工作安排表”。所有计划项目要制定合理的工作方案，明确实施的项目名称、具体任务、责任人、参加人员、起止时间，做到项目具体，方案可行，任务明确，责任落实，时间可控，切实有效。

落实培训学分制度，教师专业技术职务一个任期内必须完成15个培训学分（2018-2021年参加职称评审的教师要求每年至少完成3个培训学分）。严格学分管理，把教师完成规定培训学分作为晋升高一级专业技术职务的必备条件（其中必须完成教育部全国高校教师网络培训中心在线培训课程一门且取得合格证书）。教师可根据自身职业生涯发展阶段和个性需求选择参加相应类型项目。

教师参加各类项目活动的学分核算办法与要求见下表。

商丘师范学院教师培训要求及学分核算表

项目	类别	学分核算办法	备注
教师入职培训	新教师入职教育类	不计学分	必备条件
新上岗教师岗前教学培训	新教师“教学过关”类	不计学分	必备条件
青年教师教学导师制	教师“传、帮、带”类	不计学分	必备条件
教学竞赛	教师教学激励类	教学奉献奖获得者或青年教师教学奖一等奖获得者或校长教学质量奖获得者，视为完成任期学分	非必备条件
单科进修	教师专业能力拓展类	考核合格者视为完成任期学分	非必备条件
实践锻炼	教师实践能力提升类	考核合格者视为完成任期学分	非必备条件
校本培训	教师教学发展常态化多元主题类	参加培训并提交培训反思材料，一次计1学分	非必备条件

委托培训	教师教学发展外包定制培训类	按照培训设定的学时、学分计算（没有设定学分的，按一次2学分计），可纳入任期学分	非必备条件；学校按需选派
		完成教育部网络培训中心网络培训课程一门，且取得合格证书。不计学分	必备条件

## 六、保障措施

### （一）加强组织领导

教师教学能力提升是一项庞大的系统工程，涉及方方面面，关系每位教师，具有很强的政策性、技术性，必须加强组织领导。学校成立由主管教学副校长担任组长，教学评价与教师发展中心、教务处、人事处、各学院主要领导任副组长，各学院主管教学副院长为成员的商丘师范学院教师教学能力提升计划工作领导小组，领导小组办公室设在教学评价与教师发展中心，办公室主任由教学评价与教师发展中心主任兼任。办公室在领导小组的统一领导下制订工作计划，开展具体工作。

### （二）落实工作责任

全面实施“教师教学能力提升计划”是学校转型发展新形势下建设高素质师资队伍的重要抓手。教学单位是提升教师教学能力的第一责任单位。各学院要高度重视，切实将教师教学能力的

培养作为学院建设和发展的基础性工作。结合学校要求和本单位实际情况，各学院要科学制定本学院教师培养工作计划，体现在学院年度工作计划。

注重落实各类项目教师选派、过程管理和终期考核，把学校“教师教学能力提升计划”中的各项工作任务逐级逐层安排落实到位，并结合学院自身学科专业特点，创造性地开展本学院教师教学能力培训提升工作，做到“工作到位、讲求实效、不走过场”，抓实抓紧抓好抓出成效，为实现学校、学院的未来发展奠定坚实的人才基础。

### （三）加大经费支持

为保证教师教学能力提升行动的顺利实施，学校要在政策倾斜、条件保障、经费支持等方面予以支持。学校投入专项经费，支持“教师教学能力提升计划”各类项目的实施，用于开展相关项目的优秀教师奖励和业务支出。学校鼓励各学院制定本单位的教师培养工作实施方案，加大对教师培养工作的政策支持和经费投入。

### （四）健全长效机制

教师发展是一个系统工程。项目实施过程中，教学评价与教师发展中心、人事处、教务处、各学院要各司其职，各负其责，团结协作，既要科学规划，更要抓好落实，既要加强督导检查，又要及时考核总结，发现不足并改进完善。教学评价与教师发展中心和各学院要对项目实施总体情况进行年度总结。持续完善工

作机制，推广先进经验，形成我校教师培养成长的长效机制。

