兰州理工大学文件

兰理工发〔2015〕150号

关于印发《兰州理工大学教师教学能力提升计划实施方案》的通知

校属各单位、部门：

《兰州理工大学教师教学能力提升计划实施方案》经2015年6月10日学校校长办公会讨论通过。现予下发，请遵照执行。

附件：兰州理工大学教师教学能力提升计划实施方案

兰州理工大学

2015年6月12日

兰州理工大学办公室　　2015年6月12日印发

附件：

兰州理工大学
教师教学能力提升计划实施方案

提高本科人才培养质量，推动学校内涵式发展，教师是主导和关键。为建设一支学术水平高、工程能力强、实践经验丰富的教师队伍，弘扬“依法执教、爱岗敬业、学高身正、教书育人”的优良教风，全面提升教师的教学能力，特制定兰州理工大学教师教学能力提升计划实施方案。

一、总体目标

通过本方案的实施，使我校教师树立现代教育思想和理念，掌握先进的教学方法和手段，提高教师从教技能，培养教师教学组织、教学研究和教学创新的能力，为更好的培养基础宽、能力强、素质高和具有创新性的应用复合型人才提供有力保障。

二、实施范围

承担全日制普通本科生教学任务（包括理论课和实践课）任务的在编在岗的所有专任教师。

三、实施方式和类别

该计划按照“教师教学能力提升阶梯工程6622计划”实施，即采取教师教学能力发展的“四层次阶梯式”培养模式。具体内容包括青年教师入职培训计划（6项）、主讲教师教学能力提升

计划（6项）、骨干教师培训计划（2项）和教学名师培育计划（2项）等。

（一）青年教师入职培训计划

新入职青年教师培训与学校未来学生培养质量有重要关系，新入职教师有潜力学校教育教学发展事业才有后劲。青年教师入职培训计划包括新入职教师培训、青年教师导师制、新入职教师助教制、教师首开课培训、教师授课质量跟踪和教师工程实践能力培养等6项计划。

1. 新入职教师培训计划

凡我校新入职（包括新调入，下同）到教学岗位的教师，均须参加学校教师教学发展中心举办的岗前教育专题培训。培训内容涉及学校的发展历史及现状、人事师资和科研管理相关制度、教学管理运行与教学基本要求，名师导航、教师教学能力培养，以及现代教育技术在教学中的使用等内容，培训合格后，获得《兰州理工大学教师教学能力基础培训合格证书》，作为专业技术职务评聘和上岗的依据之一。

2. 青年教师导师制计划

为提升青年教师对教学内容处理、教学方法驾驭、教学组织和学生沟通能力等，使新入职青年教师站上并站住讲台。按照《兰州理工大学青年教师导师制实施办法》的规定，由学院安排教学经验丰富，知识渊博、治学严谨的高级职称教师（副高及其以上）担任其指导教师（以下简称导师），在导师指导下，青年教师制

定两年教学能力提升计划，导师对新进教师在业务上进行传、帮、带。导师要对新进教师各个教学环节，包括制定教学计划和填写教学日志、编写教案或讲义、辅导答疑和批改作业、随堂听课与指导实践、命题阅卷与考试、撰写教学反思等给予具体指导。课堂教学环节按照《兰州理工大学关于加强课堂教学的规定》执行。学院需要对导师履职及青年教师两年培养成长情况进行客观评价，并上报教师教学发展中心备案。

3. 新入职教师助教制计划

新入职教师由教学基层组织及课程组指定专门课程需要从事至少一年的助教工作。在导师指导下，全程随堂听课、参与辅导答疑、批改作业、指导实践教学等教学环节，协助导师开展教学研究工作。导师安排新进教师选定本专业有丰富教学经验的教师听课观摩 3-4 次。助教期满的教师由所在部门组织不少于 5 人的考核工作小组进行综合考核（具体办法由各学院自定）；还要按期向教师教学发展中心提交助教培养期内随班听导师授课情况和听课记录，以及个人总结。考核合格者，其助教期间教学工作量考核，按学校规定的标准足额计算；考核不合格的，视情况继续担任助教工作，或不再安排教学工作。

考核结果（合格以上）作为新入职教师确定或评聘专业技术职务的必要条件之一。

4. 教师首开课培训计划

新入职教师首开课培训计划包括新开课和开新课试讲计划，

执行主体在二级学院，上课前学院须安排教师进行试讲，试讲不得少于2次，每次1学时。试讲活动由教学基层组织负责人（系主任、教研室主任等）主持，学院主管教学副院长、教学指导委员会委员、青年教师导师、教学同行参加，听课人数不少于5人。试讲后现场进行公开评议，并明确给出试讲是否通过（合格）的结论。相关资料报学校教师教学发展中心审查备案。未通过考核者需继续考核，三轮未通过考核不再安排从事教学工作。

5. 教师授课质量跟踪计划

为使新入职青年教师成长为成熟型教师，学校实行教师授课质量跟踪制度，即对新入职教师取得“教师教学能力基础培训合格证”并完成助教任务的青年教师在三年内进行3次授课质量跟踪。各二级学院是此计划的实施单位。具体评价结果可以采取任课教师学期教学工作汇报、日常教学随堂听课，教学副院长、教学基层组织负责人、导师与同行教师代表评议，同时参阅授课班的学生评教成绩等综合考虑（具体执行细则由各学院制订）。此评价结果两次优秀者，提前结束跟踪并可以定为主讲教师和骨干教师培养对象。对教学效果欠佳的青年教师限期改进，跟踪评价结果3次达不到要求者不再安排从事教师岗位。

在教师职务晋升时，“教师授课质量跟踪评价结果”将作为考核教学效果的重要依据。

6. 教师工程实践能力培养计划

新入职教师（不包括新调入有实践经验半年及以上的教师）

在工作后的1年内，均在指定企业完成6个月的工程实践工作；或者参加6个月的校内实践环节训练计划，校内计划要通过学院和学校的考核认定。可以采取校企合作顶岗实习、高校对口支援挂职锻炼等各类活动提高教师认知水平和实践能力，把行业和技术领域中的最新成果引入课堂，在学产研结合的实战中使教师的理论素养、专业技能、技术创新和应用能力得到有效提高。提倡采用“项目驱动”的方式完成教师工程实践能力培养，将真实项目引入实践课堂，由我校教师、企业专业人员和有潜质实习生共同完成。

各学院根据师资的具体实际情况，可安排新进教师兼职承担少量的教学工作任务。对于因工作和其它需要不能一次完成工程实践工作的教师，可视其情况分期累计完成（每期不少于2个月）。

（二）主讲教师成长计划

主讲教师成长计划包括定期举办外语强化班、教学沙龙活动、教师讲课竞赛、教学示范观摩月活动，以及主讲教师博士化和国内进修计划。

7. 定期举办外语强化班

学校根据青年主讲教师发展的需求，定期举办不同类型的外语强化班，聘请校内外英语教师（包括外教）授课，为青年教师提供外语强化学习机会，同时有利于培养我校“双语教学”教学骨干。培训内容根据需要可以开设英语口语交流班、英语文化讲

座班、英语视听体验班和科技英语写作班等。教师可以根据个人发展具体情况，选择相应的强化班学习，不断提高外语水平和“双语教学”能力，推动学校的双语教学工作。

8. 定期举办“教学沙龙”活动

教学沙龙主要是搭建平台，促进主讲教师开展教学交流，分享成功经验与先进的教学理念。教学沙龙活动可由各学院轮流承办，主题由主办学院自由确定，每学院每年不少于一次。各学院在沙龙举办前将活动时间与地点报教师教学发展中心，由中心通知相关学院，选派相关教师参加活动，参加沙龙的人数控制在30人左右，鼓励跨学院相近或相关专业的教师共同参与。教学沙龙每次须确定一名主持人，教学沙龙的主持人可在教学名师、教学优秀奖获得者、教学成果奖获得者等优秀教师中选择。

教师教学发展中心选派人员参加活动，并向沙龙主办学院提供一定的活动经费。活动结束后由主办学院负责宣传报道，以扩大沙龙的影响，为其他学院提供借鉴。

9. 举办教师讲课竞赛活动

为在全校范围内形成教师热爱教学、研究教学、投入教学的良好氛围和局面；为教师展示教学技能和技艺、交流教学心得和体验，提供相互学习和借鉴的机会，学校举办各类教师教学竞赛活动，为教师“站稳讲台”进而“站好讲台”助力。学校每年组织主讲教师讲课竞赛（讲师及以上职称教师）或青年教师基本功大赛（40岁以下教师，按照学校青年教师基本功大赛要求进行），

条件成熟时举办各层次不同职称教师“微课”竞赛（具体办法另行制定）。

本着重在过程、重在提高的原则，学校每年春季学期组织的教师讲课竞赛在各二级学院（部）和学校两个层面开展：院（部）级选手选拔由学院组织；校级竞赛分文法经管组（含外语、体育）、理工科两组进行，采用专家全程随堂听课形式进行。本着公平公正、实事求是、坚持标准、宁缺毋滥的精神，评出获奖教师。小组提名的一、二等奖候选人，由秘书组安排不少于2位的其他小组专家作补充听课，以增加客观性和公正性。比赛结束后，学校将组织一、二等奖获得者在全校范围内分组分类进行公开示范课，要求相关专业青年教师到场观摩学习。

10. 举办教学示范观摩月活动

为提高青年主讲教师的综合素质，学校每学期开展一次“兰州理工大学教学示范观摩月”，根据教学进程计划和学科特点确立若干个主题分类分组开展活动。教学示范观摩月期间聘请优秀教师（如教学名师、教学优秀奖获得者）为青年主讲教师作专题讲座，进行示范授课与说课、把握教学重点和难点，改革教学方法和提升教学技巧等。通过此项活动使青年主讲教师强化敬业精神和责任感，获得新的教学体验；同时，倡导青年教师之间相互听课和观摩、相互学习和促进，达到共同提高的目的。

教学示范观摩活动是对青年主讲教师培养的一项重要措施，各学院要加强对此项工作的领导，要将平时对青年教师的培养与

教学观摩月活动工作结合起来并长期坚持下去；要注意总结对青年教师培养的经验，使我校优秀教师的先进事迹和优良传统、作风得以传承和发扬。

11. 主讲教师博士化计划

学校针对获得主讲教师尚未获得博士学位的教师执行此计划。各二级学院（部）要做好主讲教师博士化计划，主要通过教师本人自愿申请，学院和学校大力支持，让教师赴国内外名牌重点大学攻读博士学位，加快我校教师博士化进程，使教师中更具有博士学位的比例逐年提高。

12. 主讲教师国内进修计划

学校计划每年选派30名左右教师到国内重点大学和科研院所进修、访学或从事博士后工作，鼓励和引导主讲教师提高教学科研综合素质。同时考虑，每年假期（暑假或寒假）选派30名左右教师到国内重点大学教师教学发展中心进行短期专题研修，进一步提升主讲教师教学组织和驾驭能力。

（三）骨干教师培训计划

学校将完善青年骨干教师培养制度，对30¯45岁已获得副教授且获得校级教学优秀奖或年度教学质量优秀的教师、教学基层组织负责人适时遴选为骨干教师培养对象，实行骨干教师国际化计划和教学学术能力提升计划。

13. 骨干教师国际化计划

按照教育部高等学校骨干教师国际化的要求，学校积极创造

条件，教师教学发展中心会同人事处按照要求每年选派一定数额的骨干教师赴国外著名高校进行短期课程进修、合作研究、访学交流、从事博士后研究，以及大学教育教学理论和技巧的培训。为培养具有国际视野，熟悉现代大学教育教学理念，了解国际教育教学新动态的师资队伍奠定基础。

14. 骨干教师教学学术能力提升计划

根据骨干教师教学学术能力提升的要求，定期有针对性的聘请国内外教育教学专家开展系统讲座，让骨干教师学习先进的教学学术研究经验和方法；同时对此类教师在申报学校教学研究项目时优先支持；帮助其制定教学学术发展与创新计划，开展课程改革和授课艺术研讨，提升教学示范和教学反思能力，使其成为学校教学能手和模范，并能够撰写较高水平的教学研究论文，提升我校教师教学学术声誉。

（四）教学名师培育计划

教学名师培育计划包括开展教学名师论坛、名师与骨干教师结对子等活动。

15. 开展教学名师论坛

教学名师论坛以教学名师领衔开展活动，就是利用校内外的教学名师资源，以讲座和座谈形式，就大学教育教学理论与技能、教学过程驾驭与优化、教学组织中的师生互动、教学目标的实现等问题，分类组织相关专业教师进行学习、观摩和改进。旨在教师中广泛深入地传播先进的教育思想，推广先进教学经验和教学

成果，促进教师卓越发展。

教学名师论坛每学期开展两至三次主题活动。每次由教师教学发展中心确定主题，各学院以自愿报名的方式组织教师参加活动；鼓励教师形成互助小组，增加不同院系教师间的交流机会，解决教师教学问题或自身发展性疑惑，推动教师进行教育反思与教学研究。

16. 名师与骨干教师结对子活动

建立健全教学名师培育机制，组织安排教学名师与学院推荐的骨干教师结对子，根据骨干教师的个性化需求提供服务和指导，承担结对子教师的教学方法和技巧指导与提升，着力将有潜力的青年骨干教师培养成为教学名师。名师培育计划对象优先从教师教学优秀奖获得者中遴选，以吸引全校教师共同关注教学，研究教学，改革教学，提高教学水平。

四、保障措施

（一）加强组织领导，切实落实工作

学校成立由主管教学副校长担任组长，相关职能处室负责人和教育教学专家为成员的“兰州理工大学教师教学能力提升计划工作领导小组”（以下简称“领导小组”），领导小组办公室设在教师教学发展中心，办公室在“领导小组”统一领导下制订工作计划，开展具体工作。

各学院要高度重视各层次教师教学能力的提升，认真组织实施，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的培养和提升，做到“工作到位、讲求实效、不走过场”，抓紧抓好、抓细抓实、抓出成效，为学校未来发展奠定坚实的人才基础。

（二）投入专项经费，发挥最好效益

学校每年投入专项经费用于支持“教师教学能力提升计划”的实施，专款专用，最大限度地发挥学校经费支持的效益。

（三）加强过程检查，及时总结提高

计划实施过程中，学校领导、教务处、人事处、学校教学督导委员会等部门对计划项目实施过程进行监督检查。

各学院要按照本方案的工作要求，对本学院的各个工作项目加强督导检查，定期进行考核总结，发现不足并改进完善。

教师教学发展中心对各类计划实施的情况及时总结，完善工作机制，推广先进经验，形成教师培养成长的长效机制。

五、其它

本实施方案由教务处、教师教学发展中心负责解释。