

# 广州大学提升教师教学能力行动计划

(2018-2020)

为了贯彻落实十九大精神，落实立德树人根本任务，根据学校高水平大学建设总体规划的要求，为了打造一支师德高尚、教风优良、勇于创新、教学能力强的教师队伍，切实提高课堂教学质量，建设一流本科教学，打造有品质的大学教育，特制定本计划。

## 一、指导思想

以党的“十九大”精神和习近平总书记关于教师工作系列讲话思想为指针，贯彻落实做“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心”“四好”老师的要求，以《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（国务院公报[2018年第5号]）为依据，根据《关于加强本科教育全面提高人才培养质量的若干意见》（广大党[2017]35号）和《广州大学教师教学发展中心建设方案》（广大[2017]号）的要求，遵循教师成长发展规律，围绕学校高水平大学建设人才培养目标的中心任务，顺应新时代高校教育教学改革新趋势，积极面对“互联网+”时代带来的新机遇新挑战，有计划、分层次、有成效地开展教师教学能力和专业素质的培养、培训和提升工作。

## 二、行动目标和主要任务

### （一）行动目标

通过三年有计划、分层次地培养及培训，使我校教师在师德教风和教学能力、教研能力等方面得到明显地普遍提升，能够树立以学生为中心的教育观念和课堂教学质量意识，善于利用现代信息化技术进行以启发式、探究式、问题研讨式、翻转课堂等方式方法为主进行教学，形成人人追求优质教学、乐意参与教学改革的教学生态。

到 2020 年，培养一批教学能力强、教学水平高、勇于教改创新、受学生欢迎的“教学名师”，推出一批影响力强的优秀教学案例和教学成果；提高教师参与教学改革与教学创新的意识和能力，使主持和参与各级各类教学改革项目的教师数有显著的提升，教学成果的质量有明显的提高；加强教师个性化服务，帮助教学质量综合评价未达合格等级教师改善教学，通过培训和辅导使他们能够更好地胜任本科教学工作；使新上岗教师能够站稳讲台，学会教学，成为优秀的青年教学人才。

## （二）主要任务

### 1、提升教师师德水平，建立优良师风教风

强化教师职业理想和职业道德教育，引导教师自觉遵守《广州大学教师课堂教学管理办法》；教育教师立德树人、以德立身、以德立学、以德施教，成为学生的楷模；激励教师爱岗敬业，热爱学生，教书育人，切实肩负起教书育人的职责和使命。

### 2、提升教师教学设计能力，优化课堂教学方式方法

贯彻以学生为中心的教学理念，提高教师对教学目标、教学任务、学习者特点、教学方法与策略以及教学情境的分析判断能力，帮助教师积极探索新的教学方式方法，推行以学生为中心的启发式、合作式、参与式和

研讨式学习方式，开展研究性教学、混合式教学、信息化教学探索，切实提高课堂教学质量。

### 3、提升教师教学组织管理能力，强化学生学习管理

加强教师课堂纪律管理、学习动机激发、学习情况反馈等教学组织管理能力培养，帮助教师探索唤起学生学习兴趣、激励学生投入学习的有效策略，实现与学生的有效互动，切实提高课堂教学效率和学生学习成效。

### 4、提升教师教学研究与教学创新能力，深化教学改革与创新

引导教师学习现代教学理论，了解教学规律，研究教学问题，开展教学反思，进行教学改革，不断探索教学新技术新方法新形态，帮助教师形成自己的教学特点与教学风格，培养一批高水平教学人才，持续推进教学改革与创新。

### 5、提升教师课程建设能力，丰富优质课程资源

帮助教师树立先进课程理念，分析课程改革发展的方向和要求，形成良好的课程目标确定能力、课程内容选择和组织能力、课程资源开发能力，促进教师对课程进行整合与开发，将最新科研成果、企业先进技术等转化为教学内容，将深奥的理论知识结合生动的实际整合为有利于学生接受的知识，逐步形成自己的教学风格和授课体系，不断丰富优质课程资源。

## 三、主要措施

通过实施教学名师培养工程（简称“名师工程”）、青年教师教学能力培养工程（简称“青蓝工程”）、教师教学能力个性化提升工程（简称“培优工程”）、教学改革与创新能力培养工程（简称“教学创新工程”）

等四大工程，分层次、分阶段地加以培养及培训，促进教师提升师德水平和教学能力，改善课堂教学效果，提高课堂教学质量。

### （一）“名师工程”（教学名师培养工程）

进一步加大卓越教师培养力度，举办卓越教师研修班，开展优质课程、本科课堂教学优秀奖评选，为培养国家、省、市级教学名师储备人才。

#### 1、举办卓越教师研修班，打造教学名师“孵化器”

组织教学能力强、教研能力突出、已取得优秀教学效果和显著教改成绩的教师开展教学反思与教学研究，总结教学经验和教改经验，凝练教学成果，培养一批能代表我校教学水平的教学名师，推出一批影响力强的教学案例和教学成果。

#### 2、开展优质课程、本科课堂教学优秀奖评选，完善教学人才发现机制

通过优质课程、本科课堂教学优秀奖评选，发现倾力教学工作并取得突出教学效果的优秀教师，加大奖励力度，营造浓厚的尊师重教氛围，为进一步的教学名师培养奠定基础。

### （二）“青蓝工程”（青年教师教学能力培养工程）

加强青年教师教学能力培养，开展岗前教学能力培养、上岗初期三年不断线教学能力强化培养，举办青年教师课堂教学竞赛，帮助青年教师形成本科教学能力，胜任本科教学工作。

#### 1、开展岗前教学能力培养，完善青年教师基本教学能力培养机制

为教学岗位新近录用、年龄在 35 岁以下，且国内高校教学经历不足 1 年或无高校教师资格证的教师提供为期一个学期的教学能力专门培养，

通过导师制、助课制等方式，进行教学基本规范和教学基本技能培训，形成基本的教学设计能力和教学组织管理能力，帮助新入职青年教师获取广州大学本科教学任课资格。

2、开展上岗初期教学能力强化培养，建立青年教师教学能力提升机制

为新上岗青年教师提供三年不断线教学能力强化培养，采用教学技能专题培训、优质课程观摩研讨等方式，帮助上岗初期青年教师不断提升教学设计能力和教学组织管理能力，提高教学技能与教学水平。

3、举办课堂教学竞赛，完善青年教学人才发现机制

定期举办青年教师课堂教学竞赛，以赛促教，以赛促改，帮助青年教师转变教学观念，改善教学方式，提高教学能力和教学水平；通过竞赛选拔，发现一批教学新秀，树立先进典范，加快青年教师成长。

### （三）“培优工程”（教师教学能力个性化提升工程）

帮助教学质量综合评价未达合格等级的教师提升教学能力，建立问题诊断、专项培训、咨询服务一体的培训体系，提高教学质量。

1、开展教学诊断，准确查找问题

建立一套教学诊断工作体系，制定相应的方法、程序、标准，对教学质量未达标教师进行把脉问诊，查找问题所在，为制定具有针对性、个性化的培训内容、方法提供依据。

2、实施教学专项培训，提升教学争优能力

为经过教学诊断确实存在教学问题的教师建立一套包括教学态度、教学设计、教学组织、教学方法与技术等内容的培训课程体系，开展教学专

项培训，提升教学设计能力和教学组织管理能力，胜任本科教学工作。

### 3、提供个性化教学咨询服务，开展精准教学帮扶

通过结对帮扶等方式，为每个需要培训的教学质量综合评价未达合格等级的教师配备经验丰富的教学咨询师，加强个性化教学指导，为教师在教学过程中碰到的问题、困难提供个性化解决方案。

## （四）“教学创新工程”（教学改革与创新能力的培养工程）

着力提升教师的教学改革与教学创新能力，举办教学名师报告会、“互联网+”教学研修班，编辑教改动态汇编，培养高水平教学人才。

### 1、组织名师报告会，打造先进教育教学理念大讲堂

邀请校内外名师举办专题报告会，宣讲教育教学新思想、新理念、新技术，帮助教师把握教育教学改革新动向，学习先进教育教学经验。

### 2、举办“互联网+”教学研修班，打造智能高效的智慧课堂

积极面对“互联网+”时代带来的新机遇新挑战，举办各类“互联网+”教学研修班，引导教师开展互联网+课程、互联网+教学、互联网+学习、互联网+评价等教学改革与创新，推动慕课、翻转课堂等新的教学模式以及“雨课堂”等智慧教学工具的广泛使用，促进教师改革教学方法和教学手段，实现智慧的教与学。

### 3、编辑教改动态汇编，建立教改信息传播渠道

搜集编辑教改动态，宣传国家、省市的教育教学改革部署，传播国际国内高校教改经验，介绍我校教改工作及教师的教学成果，帮助教师全面、及时了解国内外、校内外教改动态。

## 四、实施计划

### （一）“名师工程”三年实施计划

1、每年开办一期卓越教师研修班，利用三年时间培养一批能代表我校教学水平的教学名师，推出一批优秀教学案例和教学成果。

2、每学期评选一批优质课程，三学年共评选约 100 门优质课程。

3、每学年开展一次本科课堂教学优秀奖评选，三学年共评选出约 300 人次获奖优秀教师。

### （二）“青蓝工程”三年实施计划

1、每学期开办 1 期青年教师岗前教学能力培养班，确保上一学期入职的 35 岁以下无高校教师资格证教师均得到培养。

2、每学期开办 1-2 个专题培训班，举办 2-3 场优质课程观摩会，确保上岗三年内的青年教师均得到不断线的教学强化培养。

3、每两学年举办一次全校性的青年教师课堂教学竞赛。

### （三）“培优工程”三年实施计划

1、建立一套教学困难诊断的工作机制，制定相应的方法、程序、标准，对教学质量综合评价未达合格等级教师进行把脉问诊，以增强培训、咨询工作的针对性和实效性。

2、每学年举办 1 期教学能力提升培训班，对上一学年教学质量综合评价未达合格等级教师做到全覆盖。

3、为每个教学能力提升培训班学员配 1 名教学咨询师，提供一对一的咨询指导。

#### **（四）“教学创新工程”三年实施计划**

1、每学期举办2场名师报告会，培训教师约500人次；三年共举办12场，培训教师约3000人次。

2、每学期举办1个“互联网+”教学研修班，三年共举办6个“互联网+”教学研修班，培养教师约200人。

3、每月编辑1期《教改动态》，三年编辑30期，向全校教师全面、及时地传送国内外、校内外教改动态。

### **五、保障措施**

#### **（一）组织保障**

学校和学院教学指导委员会、督导委员会要承担起指导教师教学能力提升工作的职责，定期研究教师教学能力发展问题，参与相关工作。

加强教师教学发展中心建设，配备专兼结合的高素质培训咨询队伍，加强专职培训咨询人员、校内外兼职专家等两支队伍建设，增强教学促进能力，提高培训质量和效果。

#### **（二）机制保障**

建立和完善教学激励机制。建立教师分类管理制度，设置独立的教学系列岗位，为长期从事本科基础性教学工作的教师建立职务晋升通道；实现教学质量与教师业绩、考核、评优、职务晋升的挂钩，实施教学质量达标制，鼓励教师向教学投入精力，努力提高教学质量。

建立强制培训机制。建立新入职青年教师先培训后上岗制度，35周岁以下新入职且没有高校教师资格证的教师，一律先接受一个学期的专门



培养，考核合格方能独立承担教学任务。建立“不合格教师”强制培训制度，教学质量综合评价未达合格等级的教师均需接受一定学时的专门培训，考核合格方能正常承担教学任务。

### **（三）条件保障**

**经费保障。**学校设立教师教学能力提升专项经费，加大对教师教学能力培养、培训工作的投入力度，学院要按照不同层次和规模情况，统筹安排一定的教师教学能力培养、培训经费。

**场地保障。**学校建设专用办公、培训场地，创造良好学习条件，保障各项培养、培训活动顺利开展。