

# 长安大学文件

长大教评〔2020〕277号

---

## 关于印发《长安大学关于进一步提升教师 教学能力的工作方案》的通知

校属各单位：

《长安大学关于进一步提升教师教学能力的工作方案》经校务会2020年10月29日审议通过，现予印发，请遵照执行。

长安大学

2020年11月3日

# 长安大学关于进一步提升教师教学能力的工作方案

为贯彻落实《长安大学关于进一步提升教师教学能力的实施意见》，进一步完善教师教学发展机制，提升教师教学能力，特制定本工作方案。

## 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实全国教育大会和新时代全国高等学校本科教育工作会议精神，围绕立德树人根本任务，遵循“以师为本、服务引导、研修交流、共同发展”的工作理念，构建教师教学成长发展培训服务体系，建设卓越教学文化，培养和打造一支高素质专业化创新型教师队伍，全面提升教师教学能力。

## 二、发展目标

学校不断加强教师教学能力提升工作，建立健全教师教学能力培养、评价和激励机制。到“十四五”末，教师培养培训体系基本健全，教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学，教师教学能力显著提升，有效支撑高水平人才培养体系发展需要，基本形成追求卓越教学的育人氛围。

## 三、主要任务

**1. 强化教师教学发展理念。**教师是学生成长发展的引路人，必须树立高度的责任感和使命感，才能肩负起传播思想

文化、培养时代新人的历史重任。要大力引导教师热爱教学、倾心教学、研究教学，提高教师对教学的认同感、忠诚度和职业幸福感，做到回归本分潜心教书育人。要大力推行“教学学术”理念，指导帮助教师练就过硬本领，追求卓越教学，全面提升教师教书育人的意识和能力。要大力传承弘扬学校优秀办学传统，积极培育先进教学文化，持续提升人才培养质量。学校每年围绕教育教学改革、课程思政建设、课堂教学革命、OBE 教学理念与实践等举办专题报告、名师讲坛、教学沙龙（工作坊）等活动不少于 10 次，促进教师教学理念提升。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、实验室与设备管理处、宣传部、校工会、各教学单位。

**2. 制订教师教学发展规划。**根据教师教学发展目标，统筹制订“十四五”期间教师教学发展规划，形成教师教学发展分类指导方案。各教学单位结合自身学科与专业特色，制订实施教师教学发展分项规划和年度教师教学培养计划，指导广大教师尤其是青年教师制订和落实与学校、学院系发展相结合的个人专业发展规划，力争实现教师培训研修全覆盖。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、实验室与设备管理处、各教学单位。

**3. 加强教师教学发展服务。**面向全体教师构建专业化成长发展培训服务体系，根据新入职教师、中青年教师和骨干

教师等不同发展阶段教师群体的教学发展特点和需求差异，分类型分层次设计教师教学发展的内容与形式，构建覆盖教师职业生涯全过程的教师教学发展服务体系。

新入职教师主要以教育教学基本理论、职业道德与职业规划、心理健康教育、教学基本技巧、课程设计与组织实施、教育信息技术与手段等为教学发展重点，学习教学实务，培养职业素养，建立起教学的良好认知，具备站上和站稳讲台的教学基本功。

中青年教师主要以教育教学改革、课堂教学策略与技巧、教学实践与反思能力、教学研究能力、工程实践能力等为教学发展重点，研究学习卓越教学的理念和实践，掌握学生学业指导方式方法，着力打造高水平课堂，不断提升教学学术发展能力。

骨干教师主要以教育教学改革前沿及重难点问题、教育教学理念及方式方法创新等为教学发展重点，深刻把握高等教育改革发展的新形势与新需求，组建教学团队，开展合作研究，深入探讨教育教学规律，培育凝练推广教学成果，力争在“十四五”期间培育国家级、省级教学名师 6-8 人。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、高层次人才工作办公室、教务处、各教学单位。

**4. 建设优质教学资源共享平台。**搭建教师教学资源共享平台，引进国内外优质培训师资及课程，为教师职业生涯发展提供全周期全方位服务和保障，推动“互联网+”教育教学融合创新发展。统筹利用好校内在线学习平台，校外爱课

程、学堂在线、智慧树、超星等平台的优质教学资源、教学素材及最新教学技术成果并形成共建共享机制，加强教师之间互动交流、经验共享，为教师教学改革、教学能力提升提供帮助和支持。

**责任单位：**教育研究与评估中心、教务处、信息与网络管理处、各教学单位。

**5. 组织教学发展活动。**贯彻实施新入职教师岗前培训和五年一周周期全员培训制度，组织开展以校内为主、校外为辅，线上线下相结合的常态化多样性教师教学发展活动。围绕新工科、新文科、课程思政等建设要求，以教育教学理念、教学内容改革、教学技术方法为重点内容，组织开展专题讲座、名师示范课、教学观摩、教学研讨沙龙、校内外研修学习等内容丰富、形式灵活的教学发展活动，帮助教师更新教学理念、提升教学能力。组织开展中青年教师参观学习、挂职锻炼、实习实践等，探索与交通运输、国土资源、城乡建设等行业企事业单位共建 3-5 个教师实践工作站，促进教师提升工程实践能力，积累行业实践经验，力争实现培养双师双能型教师占比达到 20%。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、实验室与设备管理处、各教学单位。

**6. 强化教师教学发展共同体。**建立健全教研室、课程组等基层教学组织，充分发挥好学科、专业建设责任教授的作用，定期开展集体备课、相互听课、说课评课、教学研讨等教研活动。在“十四五”期间试点建设 20 个优秀基层教学

组织，发挥示范引领作用，帮助教师做好教学反思、同伴互助、共同成长。加强教学梯队建设，实行青年教师职业导师制，健全老中青教师传帮带机制，充分发挥教学名师和优秀教师的示范引领作用，帮助青年教师提升教育教学水平。探索完善教师发展运行机制和工作方式，鼓励教师跨地区、跨学校、跨专业联合，基于共同教学改革与研究问题，探索建立 5-10 个线上线下相结合的“虚拟教研室”，推进教师教学研讨机制建设和创新，共同促进教师教学能力提升。

**责任单位：**教育研究与评估中心、教务处、研究生院、各教学单位。

**7. 开展教师教学竞赛。**教学竞赛是教师教学能力的集中展示，在引导教师创新教育教学理念、改进教学方式方法和提高课堂教学质量等方面发挥着重要的导向作用。组织开展青年教师教学竞赛、课堂教学创新大赛等综合性教学竞赛和板书比赛、教学设计竞赛等专项性教学竞赛，构建多类型多层次的教师教学竞赛体系，激励广大中青年教师的以赛促练、以赛促教、以赛促强，在教学竞赛中学习先进教学理念、方法和经验，通过不断的学习、练习和比赛，持续提升教学水平和教学质量，力争年均获得 10 项以上高层次教学竞赛奖励。

**责任单位：**教育研究与评估中心、校工会、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、宣传部、实验室与设备管理处、信息与网络管理处、各教学单位。

**8. 组建教师教学专家队伍。**学校组建由 20 名校内外专家组成的教师教学发展指导委员会，负责研究制订教师教学

发展规划，指导教师培养培训工作。选聘教师教学发展专兼职研究培训人员，研究掌握国内外有关教师教学能力提升的最新理论、技术和方法，探索构建实施学校教师教学能力提升培养培训计划。

**责任单位：**教育研究与评估中心、教务处、研究生院、人事处/教师工作部、各教学单位。

**9. 开展教学咨询服务。**学校在教改项目中设立 20-30 项教师成长发展研究专项课题，围绕教师业务培训、生涯发展、团队建设、心理健康等开展调查研究，提出对策建议。组织开展学生评教和学情调查，了解和掌握学生对教师教学的需求与建议。组织专家通过听课指导、教学录像分析、线上线下咨询等多样化的方式，年均组织开展 20 次有针对性的教学咨询与诊断建议。加强对咨询教师的跟踪与指导，定期了解课堂教学的开展情况，及时反馈改进建议，帮助教师做好教学反思与自我成长发展。

**责任单位：**教育研究与评估中心、各教学单位。

**10. 完善教学评价。**按照《深化新时代教育评价改革总体方案》有关要求，遵循教育教学规律与教师工作特点，通过学生评教、督导评价、专家听课、教案检查等手段对现任在岗教师特别是中青年教师的教学能力和教学效果等进行考核评价，评价结果作为教师专业技术职务晋升、最满意教师和教学名师申报评审等工作的重要依据。建立健全教师教学准入制度，明确新入职教师上讲台基本标准，对新入职教师教学基本能力进行考核鉴定。新入职教师必须经过助课、

试讲、考核等环节，获得教学技能培训合格证书，才能成为课程主讲教师。学校制订实施课堂教学质量综合评价实施办法，对课堂教学质量与效果开展考核评价。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、实验室与设备管理处、各教学单位。

**11. 强化激励机制。**加强教师教学业绩考核，加大教学奖励力度，探索建立教师荣誉制度。对于高层次教学竞赛获得重大奖励、影响重大等取得突出教学业绩的教师在业绩考核、职称评聘、评优奖励和教改项目、教师名师申报评审等工作中予以倾斜。建立健全教师教学发展档案数据库，收录教师教学培训记录、教学改革与研究情况、教学奖励等数据，形成教师教学发展分析报告，将相关情况纳入院系绩效考核评价体系及教师个人职业生涯发展体系之中。

**责任单位：**教育研究与评估中心、人事处/教师工作部、教务处、研究生院、实验室与设备管理处、各教学单位。

**12. 加强教学改革研究与推广应用。**推行“教学学术”理念，结合学校师资队伍建设和教学工作现状，围绕教师发展和教学改革热点难点问题，积极开展教学改革与研究，力争在“十四五”期间获批国家级、省级教改项目40-50项，形成高质量、可推广的教学改革经验与研究成果。加强先进教学改革研究成果的推广与应用，引领带动相关领域高等教育改革与发展，力争培育申报国家级、省级教学成果奖30-35项，形成示范引领作用。

**责任单位：**教育研究与评估中心、教务处、研究生院、

实验室与设备管理处、各教学单位。

#### 四、保障措施

**1. 加强组织实施。**探索建立教师教学发展服务体系，学校成立由分管校领导为组长，由教育研究与评估中心、宣传部、教务处、研究生院、人事处/教师工作部、实验室与设备管理处、信息与网络管理处、校工会等相关部门负责人组成的教师教学发展领导小组，统筹推进教师培养培训工作。领导小组办公室设在教育研究与评估中心，具体组织实施教师培养培训工作。鼓励各教学单位成立相应的教师教学发展组织，根据学校总体规划制订各教学单位教师发展实施细则，组织开展具有学科与专业特色的教师培训活动。

**2. 健全管理制度。**加强教师教学业绩考核，加大教学奖励力度，以教学业绩和贡献为核心修订完善教师教学管理、评价和激励相关的管理制度，明确任务、落实责任，确保教师教学发展工作有序开展。加大政策牵引力度和教师教学投入，强化有利于教师教学能力提升的制度保障。

**3. 确保资金支持。**按照教师教学发展年度规划，学校每年设立教师发展专项经费，用于支持各类教师教学培训项目，组织开展教师教学竞赛等。各学院结合自身教师发展规划，设立专项经费或统筹使用中央高校教育教学改革专项、“双一流”引导专项等经费支持并组织教师参加各类教学培训与交流活动。

**4. 营造良好氛围。**统筹谋划、精心组织，进一步巩固教师教学基础地位，大力宣传热爱教学、投入教学、取得突出

教学业绩的优秀教师，在全校营造尊师重教的良好风尚，形成追求卓越教学的育人氛围。

---

抄送：校党政领导。

---

长安大学校长办公室

2020年11月3日印发

---