

# 广西科技大学教师教育教学能力提升实施方案

## (2020—2024)

为全面贯彻党的教育方针，落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设的意见》《教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》《自治区关于全面加强新时代教师队伍建设的实施意见》等文件精神，根据《教师教育振兴行动计划（2018—2022年）》的任务要求，深化落实学校第二次党代会关于实施高水平本科建设工程的有关部署，建设一流师资队伍和高水平本科教育，打造高品质的大学教育，持续提高教学质量，制定本方案。

### 一、指导思想

以党的十九大精神和习近平总书记关于教育的重要论述特别是关于教师工作的重要指示批示精神为指导，以学校第二次党代会报告为依据，坚持“以本为本”，落实“四个回归”。以提高教学质量为主导，以提升全校教师教学能力为主线，遵循教师成长发展规律，顺应新时代高等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，充分依托校内外优质教育资源，建立完善包括入职教师、潜能教师、骨干教师、教学名师等在内的全方位、多层次的分类教师教学发展服务支持体系，优化培养机制，大力提升教师教育教学能力，建设一流的本科教学师资队伍。

## 二、建设目标

### （一）总体目标

加强师德师风建设，遵循教师专业发展的内在规律，按照分级负责、分类培训、系统培养的原则，坚持学校引导与学院落实相结合、集中培训与个案指导相结合、理论学习与实操训练相结合的“三结合”方式，对全体教师的教学设计、教学实施、教学创新、教学研究、教学评价、教学反思以及实习实训指导等方面能力进行全方位培训培养，以全面提升全校教师的整体执教水平，打造一支师德高尚、业务精湛、教风优良、勇于创新、乐于奉献的高水平教师队伍。

### （二）具体目标

1.教师教学能力全面提升。教师的教学理念、教学能力、教研能力得到整体提升，能够主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学活动，切实发挥立德树人、教书育人的职责和使命。

2.形成一批高水平教学团队。5年内，建成2—3个省级教学（创新）团队、8—10个校级教学（创新）团队；打造3—5个教学与科研融合育人、专业教师与产业专家协同育人的教学团队；推进国际化、跨学科的教学（创新）团队建设。

3.培育一批卓越教师。五年内，培养4—5名自治区级教学名师或优秀教师、10—15名校级教学名师。

4.培养一批中青年骨干教师及教坛新秀。通过开展各类教学培训、名师工作坊、教学沙龙、教学竞赛、教学诊脉等活动，培养一批中青年骨干教师、优秀教师和教学新秀。

5.实现 55 岁以下教师、教学管理人员全员轮训。

### 三、主要措施

按照“四有”好老师标准，围绕学校一流本科教育建设目标，充分依托校内外优质培训资源，多措并举，整体提升师德水平和教育教学能力。

#### （一）加强师德师风教育

强化教师职业道德教育，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，健全师德师风建设长效机制，落实新时代教师职业行为“十项准则”。引导教师自觉遵守《高等学校教师职业道德规范》《广西科技大学教学工作规程》等规定。加强教师思想政治素质的监察监督，强化师德考核，使广大教师秉持“三个牢固树立”，争做“四有好老师”，当好“四个引路人”，践行“四个相统一”，成为具有崇高的精神追求与良好的职业风范的新时代大学教师。

#### （二）加强教师教学发展中心建设

进一步完善教师教学发展的规划、培训、评价与服务体系，形成有序开展教师培训、教学改革、研究交流、咨询服务的长效机制，为教师发展提供专业化的指导、服务与支持，促进教师专业水平、教学能力的提升。建设校本培训专家库和教师培训资源

库，建设教师工作坊、教师之家等平台，建设3—5个校级培训导师团队和10—20个院级培训导师团队，建立教师教学成长档案库。

### （三）加强教师教学能力提升的分层分阶分类培养

1.执行新进教师岗前和入职的统一培训。组织新进教师开展岗前培训和入职培训，帮助新教师尽快掌握高校教师教育教学基本原理、基本技能，熟悉工作环境，了解规章制度，适应工作要求。

2.实施新教师助教制度。为新入职教学岗位且高校教学经历不足1年的，或无高校教师资格证的教师提供教学能力跟进帮扶、指导，通过导师制、助教制、积分制等方式，进行教学基本规范和教学基本技能培训，确保其上讲台前能形成基本的教学设计能力和教学组织管理能力，助力新教师获取学校教学任课资格。

3.实施新入职教师教学准入制度。2020年9月1日起，新进教师需经过准入制度考核合格后方可获得教学任课资格。

4.实施教师教学培训积分制度。2020年9月1日起，学校实施教师教学培训积分制，搭建校院二级教师教学培训平台，通过开展各类校内培训、国内培训、教学工作坊、国际合作培训、教学竞赛、教学沙龙、教学示范、公开课等教学专题培训活动，使教师培训工作系列化、系统化、全员化。

5.加强对教学困难教师的精准帮扶。对于经过第一轮培训后，对教学工作依然存在困难的教师群体实施精准帮扶，组织相关教学诊断，根据把脉结果，开展个性化教学咨询和教学能力提升支持服务。帮扶对象如果经历2个周期的精准帮扶后依然不能站稳讲台的，须提交人事处，拟作调岗或调离处理。

6.加强中青年骨干教师和优秀教师的培养。针对具有 3 年以上教龄的教师群体，加强其教学创新能力全面提升的培训，强化其教学业绩跟进、督导和考核，建立健全其职称晋升前的教学工作考评机制。启动教学名师培育和遴选工作，通过教学竞赛、教师工作坊、对外交流进修、教研专项支持、教学科研联动等途径促进优秀教师向卓越教师、教学名师成长，为自治区级、国家级教学名师的培养奠定良好的教学人才储备基础。

7.开展医学教育专题培训。设立专项经费，支持医学部加强医学教育专题培养，每年资助医学部教师到全国知名医学院校进行教学观摩或培训。

8.加强教师队伍国际化培养培训。以龙比亚项目为起点，拓展境外教学培训项目，遴选骨干教师到境外开展教学能力培训，选派优秀教师到境外开展研究和学习，联合国外知名高校利用优质国际在线教育平台组织开展新的合作培训项目，拓宽教师教育教学能力国际化培训渠道，为学校的国际交流和扩大国际教育规模提供师资保障。

9.实施教师和管理教学人员的教学培训全覆盖。全校教师、教学管理人员培训实现 5 年一周期的全员覆盖，实施教师教学培训全员积分制。

#### （四）加强教学（创新）团队建设

1.完善教师教学成长机制。鼓励教学单位成立教师教学发展导师团队，以团队的形式对新进教师的教学设计、PPT 制作、教

学工作规范以及课堂教学基本技能等方面进行培训；发挥教学名师和学科专业带头人的传、帮、带作用，培养可持续发展的教师队伍。

2.创新教学团队建设模式。聚焦中青年骨干教师的教研能力、专业实践能力的提升，引进国外优质教师教学发展培训，拓展境外教学能力培训项目，按学科、专业组建教学团队开展国际化教学培训；鼓励打破学科、专业界限，以课程体系为纽带，组建不同专业、学科交叉融合的教学团队，鼓励组建创新创业类和网络在线课程建设团队。

#### （五）建立教师教学荣誉体系

结合教师职业发展阶段特点，设立教学新秀奖、教学优秀奖（主讲教师、优秀教师）、教学卓越奖（教学名师）、教学终身贡献奖（满30年教龄）、教学终身成就奖等递阶性教学荣誉体系，让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感。

#### （六）加强基层教学组织建设

完善教研室、专业建设团队、教学团队、课程课题组等教学基层组织，充分发挥其常态化开展专业建设、课程建设、教研教改研讨等活动的工作机制优势，定期开展基层教学组织负责人培训，规范基层教学组织的例会制度、集体备课制度、听课制度、青年教师导师制等基本制度，定期表彰基层教学组织建设示范单位和优秀基层教学组织。

## 四、保障措施

### （一）组织保障

校院（部）两级教学指导委员会、教育教学督导组要承担起指导教师教育教学能力提升工作的职责，定期研究教师教育教学能力发展问题，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，组建专兼结合的教学咨询专家库，增强教学促进能力和教师发展服务能力，确保实施成效。构建由分管教学工作的校领导、教师教学发展中心、教务处、人事处等部门组成的工作协调机制，负责研究、协调、落实教师教育教学能力提升的重要事项或工作。

### （二）经费保障

设立教师教学发展的专项经费，加大对教师教育教学能力培养、培训工作的投入力度，资助开展教学研究和教学创新。教师教学发展中心、各学院（部）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、培训专项经费，保证方案的顺利实施。

### （三）机制保障

建立和完善教学激励机制。将教师教学情况与职称评聘、评优评先和职务晋升挂钩，将教师的教学工作业绩与其年度考核挂钩，改革教学工作考核办法，将教学工作质量纳入年度考核，营造优质优酬、多劳多得的良好竞争机制。

#### （四）建立校院（部）两级教师教学发展培养培训体系

充分发挥各教学单位对教师教学发展的主体能动作用，科学制定培训培养计划，使各教学单位的教师教学能力培养与学校教师教学能力提升方案能紧密衔接，形成校院（部）两级教师教学培训活动的相互衔接、相互促进的良性机制。

#### （五）场地与设施保障

根据学校提供的场地情况，逐步加强专用办公及培训场地的建设，建设教师之家，教师教学咨询（工作）室、教学名师工作室等教师教学发展活动专用场所，搭建教师成长的高水平交流平台，创造良好学习条件，保障各项培养培训活动顺利开展。

### 五、工作部署

#### （一）时间进程与主要任务

本实施方案于2020年9月1日起正式实施，实施周期为2020—2024年。具体进程如下：

2020年1月—2020年6月，制定实施方案。

2020年9月—2020年12月，启动实施教师教学培训积分制度和新入职教师准入制度。

2020年9月—2021年6月，启动实施教学名师培育培养管理办法，启动校级教学名师遴选工作。

2021年7月—2024年6月，按本实施方案全面铺开推行。

2024年7月—2024年12月，总结评估实施方案的成效，多种形式调查了解方案实施过程存在的问题和困难，收集反馈意见，以便持续改进有关工作。

## （二）落实部门

本实施方案涉及到的职能部门和教学单位，都是本实施方案的执行主体单位，为更好的实施本方案，现将各单位应承担的推进任务大致分解如下：

1.教师教学发展中心：负责牵头制定实施方案；教师教学发展激励机制修订；教师教学培训；教学咨询；培训资源建设；培训积分制度修订及管理；教师档案库建设与管理；师资培训专家库建设及其配套制度；教学名师培养培育及评选管理；教学新秀、教学能手以及优秀主讲教师的评选；各类教学竞赛组织；校院（部）二级培训导师团队建设；教师教学创新团队建设；教师教学荣誉体系建设。

2.教学质量监控与评估中心：负责教学诊脉活动；职称晋升教学考核；教师教学准入；教师教学业绩年度考核；教学质量和教师教学能力监控；教学质量保障体系。

3.教务处：制定一流专业、一流课程建设标准；教学基层组织建设及其管理；制定各教学环节的教学质量标准及其监控要求。

4.教师工作部、党委宣传部：师德师风建设。

5.人事处：组织实施《教师教学工作业绩考核指导意见》；教师教学岗位评聘标准；落实相关的教师调岗或调离机制。

6.各教学单位：落实助教制；落实二级教学培训方案及其工作落实；落实二级学院教师教学能力提升方案（2020—2024）；教学基层组织工作方案及其管理；配合各部门开展相关工作。

### （三）其他要求

全校各单位要高度重视本实施方案的落实工作，制定各项实施细则并予以实施。各有关单位应根据本实施方案及职责分工，认真组织，精心安排，明确目标，服务大局，确保实施方案的应有成效。教师教学发展中心、教学质量监控与评估中心将组织专家通过抽查相关资料、实地督导、教师座谈、查验评价结果等方式，对本次教师教学能力提升活动进行督导检查。

公开方式：主动公开