

---

# 华南理工大学教师教学能力提升计划（2017—2020 年）

华南工教[2017]53 号

## 一、指导思想

通过实施本计划，促使广大教师树立现代教育思想和先进教学理念，掌握先进教学方法和手段，进一步提高教学技能和教学创新能力，促进教师教学成长常态化、制度化，为切实提高教学质量奠定坚实基础。

## 二、目标任务

以教师队伍建设为核心，以提高中青年教师教学能力为关键，建立教师培训、交流、评估、咨询、服务系列制度，使全校基础课程教师、中青年教师、通识教育课程教师、特色课程教师和研究生的助教等接受系统的教学培训和交流研讨，开展覆盖所有课程、所有教师的评估与个性化咨询服务，建立完善的优质教育教学资源网络，强化国家级教师教学发展中心的辐射示范效应，切实提高教师教学能力。

## 三、具体实施方案

### （一）教学能力培训体系建设

1. 实行新教师教学准入制度，加强岗前培训与资格认定。设立新教师研习营，为期一年，实行学分制管理，进行课程学习、主题研讨、教学录像、教学诊断、教学观摩、助教计划、必读文库等方面的培训，经试讲和考核合格后新入职教师才能取得上岗证书和开课资格。学院依托基层教学组织对新教师加强过程管理，为每一位新教师指定一名具有高级职称、教学经验丰富的指导教师，指导新教师制定完善的课程助教计划，鼓励新教师积极参与教学观摩和名师示范课程，组织新教师课程试讲，并进行教学录像与教学诊断，配合学校建立新教师教学成长档案。

2. 建立在岗常态培训机制，促进中青年教师成长。学院应配合学校组织开展骨干教师学科教学能力培训、优秀教师教学创新能力培训、现代教育技术培训、实验教学技能培训、工程实践能力培训、各类专题培训、外语技能培训，有效促进教师教学理念、教学技能与方法、教学研究能力、学术道德和师德等方面的提升。

实行职称有待提升教师再训制度，所有校内任编在岗教师如申报副教授必须参加教学能力提升专题培训并取得合格证书；引进的副教授及以上职称教师（国内高校教师系列引进人才除外）需在到岗工作后两年内参加教学能力提升专题培训并取得合格证书。学院应配合学校对教师进行教学基本功提升、教学方法与教学模式改革等培训工作。

---

3. 建立青年教师全面参加本科课堂教学竞赛制度，提高中青年教师教学能力和水平。45 周岁以下中青年教师申报副教授，必须具有学校青年教师本科课堂教学竞赛参赛经历。通过教学竞赛平台，全面提高青年教师教育教学专业素养。

4. 建立助教岗位制，设立研究生助教培训项目。研究生助教实行先培训后上岗制度，经培训考核合格发给研究生助教证书，提高研究生助教的辅助教学质量和课外辅导效果。学院要严格把关，聘请培训合格的研究生上岗。

5. 适应创新人才培养需要，设立特色课程教师培训项目。根据不同学科、不同岗位教师的特点，有针对性地推出特色教师培训项目，开展教学方法与考试改革立项课程、创新研讨课程、创新实验课程、通识教育课程、全英语授课课程教师培训和研究生导师的定期交流与培训。学院应积极承担相关培训并组织教师参加。

6. 实施全英语教学技能培训项目，提升教师教学国际化能力。与相关机构合作实施“以英语为媒介的教学”（EMI）培训项目，全面提升全英语教学课程授课教师教学技能。

7. 发挥国家级教师教学发展中心辐射作用，开展区域性教师培训服务。完善教师教学发展中心网站建设，充实网络资源。建设我校教师教学发展中心网络培训体系，推出网络同步课堂集中培训和“教师发展在线”自主性培训两种方式。

## （二）教学交流与研讨机制建设

1. 广泛开展教学研讨，增进教师教学交流。学院每学期开展一次教学午餐沙龙活动，部分学院可以申报成立公共课程教学俱乐部，有国家级、省级教学名师的学院成立名师工作坊。学院应积极组织青年教师教学竞赛和优秀教学示范课活动，并给予指导和鼓励，推广优秀教学经验和成果。

2. 构建多维度教学研究体系，设立青年教师教学种子基金项目、校级各类教学专项改革项目、院级教学研究与改革项目、校级教学方法模式改革项目、名师访谈与叙事研究推广项目。

3. 分层次进行教学交流，搭建立体化交流平台。学院每年至少组织一次学院和系级层面的教学研讨与交流。加强学院之间的交流研讨，推进校内教学研讨制度建设。通过互访、出席学术会议和论坛以及挂职锻炼等形式，加强教师的国内、国际交流。利用区域优势，加强与港澳台地区高校的交流与合作。

4. 实施“院级教师教学发展活动资助计划”，对学院邀请校外专家开设教学讲座、教学报告会，组织教学研讨会、教学沙龙、教师培训等教学交流活动，选派教师参加校外教学培训、教学研讨会、教学竞赛等活动予以经费资助。

## （三）教学评估咨询服务体系建设

建设优质教学资源，开展多样化教学评估咨询服务。建立教学文献资源库、优质课程资源库、校内外教学专家资源库、教学影像资料库。完善教师课程教学评估制度，设立教师教学成长档案。为全校教师免费提供教学录像、教研沙龙、微格诊断、课堂观察、评教结果深度分析、教学资料借阅等个性化服务，组织开展青年教师教学咨询、教师职业发展规划咨询、教学困难教师咨询、教师心理健康咨询等咨询服务。

---

#### 四、保障措施

1. 组织保障。建立“顶层设计、统筹规划、协同联动”的工作机制。校长任教师教学发展指导委员会主任，主管教学工作的校领导和主管人事工作的校领导任副主任，负责统筹决定有关重大事项。学校教师教学发展中心挂靠教务处，负责牵头组织计划教师教学发展日常事务。

2. 队伍保障。聘请校内国家教学名师、各学科知名教授担任教师教学发展专家委员会委员；邀请国内外有较高学术造诣和丰富教学实践经验的国家级、省级教学名师、教育教学专家任教师教学发展专家委员会兼职委员；建立一支结构合理，集教学培训、教师发展、教学理论研究等为一体的专家队伍。

3. 制度保障。将青年教师培训与考核、职称评聘挂钩，并纳入学院年度考核范畴。

4. 经费保障。建立学校教师教学发展中心专项经费，并根据发展需要逐步增加经费投入，确保有利于教师教学发展的基础设施建设，资助教师开展教学研究和教学创新。