# 武汉理工大学

# 关于进一步提升青年教师教学能力的实施意见

校教字 (2013) 73号

为贯彻落实我校“十二五”规划中关于进一步提升青年教师教学能力的要求，促进青年教师教学能力提升，建设一支师德高尚、创新精神强、职业素养好、业务能力优的青年教师队伍，特制定本意见。

一、总体目标

培养青年教师教学基本技能，提高青年教师教学研究、教学组织、教学创新、教学自我评价的能力，使青年教师牢固树立现代教育思想和卓越教育理念，熟练运用先进的教学方法和手段，切实掌握和开发现代教育教学资源，开展卓越教学工作，全面提升青年教师的整体教学水平。

二、实施范围

我校在编在岗、承担全日制普通本科生理论教学和实验实践教学任务，40岁以下的青年教师。

三、实施内容

**（一）强化青年教师教学基本功训练**

**实施青年教师导师制。**学院为每位青年教师选派导师，进行教学能力跟踪指导。导师应具有副高及以上职称，师德高尚，治学严谨，教学经验丰富，鼓励学科和专业带头人作为导师。通过同行听课、公开教学指导、教学法和考试题研究等方式，开展导师对青年教师教学工作的传帮带，帮助青年教师树立良好的职业道德和素养，指导青年教师做好课程教学的总体设计，提高青年教师运用教学方法和手段的能力、掌握和开发教学内容的能力、组织课内外教学活动的能力、课堂教学的语言表达能力、对教学成效的评价能力，以及与学生的沟通交往能力。

**完善青年教师助课制度。**青年教师必须为导师助课，若导师无课，由学院与导师安排为其他教授和副教授助课。在助课期间，青年教师应随堂听课，努力熟悉教学各个环节，为助课班级的学生进行答疑、批改作业、上习题课，指导学生实验等，还可在导师的指导下，试讲课内部分章节，逐步提高教学能力和教学水平。

**开展青年教师教学法研究活动，鼓励青年教师参与教学团队建设。**健全院系教学组织，定期组织教学法研究活动，通过课程试讲、教学观摩、教案设计、教学内容组织、教学手段和教学方法研讨、教学资源使用培训等形式，帮助青年教师成长，提高青年教师教学能力。青年教师必须参与教学团队建设，依据教学团队的发展规划和工作章程，开展教学研究，进行课程建设，更新教学内容，改革教学方法与手段，编写、更新相关教材，承担各级教改项目；同时参与科学研究，提高学术水平，以科研促教学。

**（二）提升青年教师教学能力和水平**

**实施青年教师定期教学培训与轮训制度。**教务处和学院（部）定期组织青年教师参加培训（轮训），将青年教师教学培训（轮训）计入年度考核和职称晋升的必要条件。培训内容包括课堂讲授、课件制作、专业能力、课程建设、教材编写、教学方法等教学基本技能与素质。

**实施青年教师实践能力和国际化能力提升计划。**定期组织青年教师到企业和科研院所挂职，提高青年教师工程实践能力和技术创新能力，拓宽工程应用视野，以推动专业建设和产学研合作教育，丰富和更新教学内容，面向行业和社会需求培养优秀人才；结合我校师资队伍建设培养规划和课程建设规划，以课程进修为主要任务，根据学科特点确定国际知名大学为主要进修学校，选派优秀主讲教师和双语教学教师出国进修，重点支持纳入学校大类系列课程建设的课程主讲教师和双语课程教学教师，鼓励青年教师引进国际知名大学的优质课程资源和教学方法。

**实施青年教师教学研究资助制度。**学校设立专项资金对青年教师开展教学研究活动进行资助，包括：在教改研究项目中设立青年教师教改研究专项，资助青年教师在公开刊物上发表教学研究论文，资助青年教师参加教学研究的学术会议，资助青年教师参加专业建设、课程教学、实习实践教学、教学资源建设和使用等方面的培训等。资助青年教师依托正在进行的科学研究项目或已经取得的科学研究成果，丰富课堂教学内容，开发新课程和新实验，将前沿研究融入本科教学，鼓励青年教师科研成果向教学内容转化。

**建立青年教师教学交流机制。**以教师教学发展中心为依托，搭建青年教师校内和校外教学交流和网络教学交流机制，“请进来”和“走出去”相结合，线上和线下相结合，邀请校内外教学名师、教学管理专家，针对青年教师教学业务能力提升开展多种形式的教学学术讲座和学术沙龙；组织青年教师到校外教师教学发展中心参加交流活动，开拓视野，增进了解，共同进步。

**（三）青年教师教学能力激励计划**

**开展青年教师课堂教学及实验技能竞赛。**实施青年教师讲课比赛与实验技能竞赛，检验青年教师教学能力及实验技能的提升效果，增进青年教师之间的相互交流学习，鼓励青年教师中的教学能手脱颖而出，在全校范围内形成广大青年教师热爱教学的良好氛围和局面。优胜者学校予以表彰奖励，并组织每位获奖个人在全校范围内进行公开示范课和实验演示课。

**实施青年教师卓越教学计划。**结合学校教学工作优质优酬制度和精品课程教学名师制度，设立“青年教师教学优秀奖”。对于承担各个教学环节教学任务的青年教师教学能力与教学效果进行年度考核，优中选优，评选“青年教师教学优秀奖”，并对其教学课堂授予“青年教师示范课堂”，按照优质优酬最高比例给予奖励，指标单列。连续3年获得“青年教师教学优秀奖”的青年教师优先聘为精品课程教学名师。通过重点培养、以点带面和典型示范，鼓励青年教师在教育教学各方面脱颖而出，稳步提升青年教师整体教学水平。

**改革青年教师助课工作量计算方式。**青年教师助课期间，只作助课工作量要求，考核时按满教学工作量计算。助课工作量与青年教师职称晋升挂勾。

四、评价考核

构建科学的青年教师教学能力评价与考核体系，引导和促进青年教师教学能力提高。通过对于不同学科、不同课程类型教师教学能力具体体现的考察与研究，从认知、设计、传播、组织和交往等各种能力维度确立教学能力考核目标，构建多元化的青年教师教学能力评价指标体系和多方参与的评价考核方式，对青年教师教学能力进行评价考核。

五、保障措施

**（一）加强组织协调，实行分层管理**

学校成立青年教师教学能力提升工作组。由主管教学副校长担任组长，教务处处长、人事处处长担任副组长，学校教学督导办主任及各学院主管教学副院长为成员。工作组办公室设在教务处，负责制订工作计划，统筹协调各院系相关工作的实施。

**（二）加大经费支持，落实激励措施**

学校投入专项经费，用于支持青年教师教学能力提升，专款专用，最大限度地发挥学校经费支持的效益。

**（三）提高思想认识，切实落实工作**

各学院要高度重视青年教师教学能力的提升，认真组织实施，落实工作任务，并结合学院自身学科专业特点，创造性地开展本学院青年教师教学能力培养工作，切实将青年教师教学能力的培养作为学校、学院未来发展的基础性工作，为学校、学院的未来发展奠定坚实的人才基础。

**（四）严格过程监控，形成长效机制**

计划实施过程中，学校领导、教务处、人事处、督导办将对项目实施过程情况进行监督检查。各学院要按照本方案的工作要求，定期进行考核总结，及时改进完善。教务处、人事处对项目实施的总体情况进行认真总结，进一步完善工作机制，推广先进经验，将好的做法与经验及时整理汇总，形成有利于我校青年教师成长的长效机制。