

江苏师范大学文件

苏师大教〔2021〕5号

关于印发《江苏师范大学 教师教学能力提升计划》的通知

校属各单位：

《江苏师范大学教师教学能力提升计划》已经学校研究通过，现予以印发，请遵照执行。



江苏师范大学教师教学能力提升计划

根据《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》（中发〔2018〕4号）、《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》（教高〔2018〕2号）和《教育部关于深化本科教育教学改革 全面提高人才培养质量的意见》（教高〔2019〕6号）等文件精神，围绕立德树人根本任务，为进一步增强教师教学能力和育人水平，实现本科教育教学质量全面提升，建设一流本科教学，打造有品质的大学教育，制定本计划。

一、指导思想

以习近平中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，遵循高等教育基本规律和教师成长的发展规律，把促进学生健康成长和立德树人作为教师教学工作的出发点和落脚点，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，积极应对“互联网+”“人工智能+”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、总体目标

通过五年有计划、分层次的培养培训，使我校教师在师德师风、课程思政能力、信息化教学能力、教学学术能力等方面得到明显、普遍提升，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开展多种形式教育教学，形成人人追求优质教学、乐于参与教学改革的教学生态。全校上下教育教学理念持续更新，现代信息技术与教育教学深度融合，教学评价和管理机制更加完善，教学质量文化建设成效显著。

三、具体举措

（一）推进课程思政建设，提升课程育人能力

1. 坚持德才兼修原则，把立德树人作为检验教师教学能力的首要标准，将课程思政建设的要求和内容纳入教师岗前培训、在岗培训和师德师风、教学能力专题培训等；引导教师把社会主义核心价值观融入教育教学全过程、各环节，全面落实到课堂教学、实习实训和劳动教育、艺术教育、文化育人中去，在每一门课程中有机融入思想政治教育元素，寓价值观引导于知识传授和能力培养之中，实现价值引领、知识教育、能力培养的有机统一。

2. 建立健全课程思政共享机制，打造课程思政精品资源。分区域、分学科专业领域开展常规性的典型经验交流、现场教学观摩、教师教学培训等活动。经过五年的努力，形成一支高水平的课程思政专家队伍，推出10个高质量的课程思政教学研究成果，建立100门育人效果显著的专业课程思政示范课，同时选树一批优秀的课程思政教师，推出一批课程思政教学设计优秀案例，形成专业课教学与思想政治理论课教学紧密结合、同向同行的育人格局。

（二）深化教学信息化改革，提升信息技术应用能力

3. 推进信息技术与教育教学深度融合，建立“互联网+教学”“智能+教学”新形态。支持教师积极推广小班化研讨式教学、混合式教学、翻转教学，因课制宜选择线上线下结合的教学方式、科学设计课程教学内容和考核方式。推动教师积极引导引导学生主动学习，激发学生的求知欲，推动课堂教学革命，提高学生自主学习的能力和学习效率。

4. 挖掘信息化教学资源，做好国家级、省级、校级三级信息化课程资源培育、建设和遴选工作。同时帮助教师做好国家精品在线开放课程、线下金课、线上线下混合式课程、社会实践类课程等“金课”建设和课程思政示范课程、创新创业课程等课程建设的教学设计、建设方案，规范课程上线路径与方法，助力课程建设团队信息化能力提升，大力提高广大教师建设和运用信息化教学资源的能力，利用新理念、新技术、新方法提高课堂教学质量，全面提升人才培养水平。

（三）着眼学生综合素质，提升实践育人能力

5. 培养“双师型”教师，推动创新创业教育。与行业部门、企业共建实践教育基地，提高教师对实习实践过程的管理能力。引导教师挖掘和充实各类课程、各个环节创新创业教育资源，推动创新创业教育与专业教育、思想政治教育紧密集合。建立专门的创新创业导师队伍，发挥“互联网+”大赛的引领推动作用，切实提升教师实践育人能力和大学生创新创业水平。

6. 培养教师劳动教育意识，提高教师劳动育人能力。建立

专兼职劳动教育教师队伍，实施教师劳动教育能力培训，帮助教师提高劳动育人意识和专业化水平，强化教师劳动实践组织的有序性和教学指导的针对性。开设劳动教育必修课，明确劳动教育主要依托课程和课程中的劳动教育模块，把劳动教育理念贯穿人才培养全过程，结合专业特点引导学生树立正确的劳动观念，培养学生崇尚劳动、尊重劳动、热爱劳动的精神，指导学生具备完成一定劳动任务所需的设计、操作及团队合作能力。

（四）加强教学组织建设，提升教学学术能力

7. 加强教师教学发展中心和学院教学组织建设。制定完善的管理制度，为各类教学组织提供必需的场地、经费和人员保障，帮助教师解决教育教学中的问题。教师教学发展中心和各级教学组织聘请高水平专兼职专家，每学期开展不少于3次专题性教师培训、个性化教学咨询、全方位教学学术交流等。

8. 组建教学名师工作坊，打造优秀教学团队。定期邀请校内外教育教学领域著名学者、创新创业导师及慕课、SPOC等在线开放课程专家，开展教授观摩课和教学研讨课等，发挥学校教学名师的示范效应。加强教学名师培育和教学团队建设，定期组织学术造诣深厚、教学经验丰富的教师带领团队开展教学活动，以教学为中心，常态化开展主题教研活动。

（五）开展教学竞赛活动，提升教学实践能力

9. 开展校内教学评优活动，将结果作为教师职称晋升的重要参考。组织青年教师教学优胜奖，鼓励青年教师潜心教学，提升课堂教学能力；设立“崇德”教学突出贡献奖、“厚学”

教学贡献奖、“励志”教学新秀奖、“敏行”教学创新奖等教学系列奖项，表彰一批长期承担本科教学任务，在教学研究和教学改革、人才培养中作出重要贡献的优秀教师。

10. 组织各类教学竞赛。根据不同专业特点，开展多媒体课件比赛、实验教学比赛、实践教学比赛、信息化教学比赛、特色讲稿展示等教学比赛，遴选、组织教师参加省级及以上各类教学技能比赛，形成热爱教学、研究教学、投入教学的良好氛围。

（六）实施青年教师提升计划，助力青年教师过好教学关

11. 设立青年教师研习营，帮助青年教师过好教学关。以教学理念、教学技术和方法、教学内容改革为重点，实现青年教师上岗培训全覆盖，定期举办专题培训，指导新教师掌握先进的教育教学理念，规范课堂教学的基本环节，夯实青年教师的教学基本功，协助青年教师切实站好讲台、站稳讲台。

12. 实施青年教师导师制，持续助力青年教师教学能力提升。建立青年教师教学档案，并从具有高级职称且教学经验丰富的教师中选派导师，建立“一对一”导教制度。导教期一般为2年，导师每学期须听课不少于6学时，审核教案不少于6次，并及时反馈改进意见，帮助新教师提升教学能力。

（七）完善激励监督机制，持续助力教师成长

13. 探索“学分制”管理，确保教学能力提升常态化。把教师参与培训、指导青年教师、讲座交流、听课评课等学分作为教师考核和职务聘任的重要依据。教师日常指导学生学习、创新创业、社会实践、各类竞赛展演等工作计入教育教学工作量，

同时纳入年度考核内容。设立教师荣誉制度，表彰长期从事教学工作的优秀教师。

14. 强化校内第三方评价和学生评教，实施个性化教学水平评估。通过观摩、听课、座谈和大数据挖掘等形式，梳理、整理与反馈教师有关教学改进的意见和建议，通过校内评估机构和第三方单位对教师教学能力、教学水平和教学质量进行个性化评估，帮助教师实现持续有效成长。对学生评教和督导组评课得分较低的教师，开展“诊断式”教学能力评估，进行有针对性的教学能力精准帮扶。对连续2年评估不合格的教师，将根据相关规定作出停课培训、调整岗位等处理。

四、组织领导和保障措施

15. 加强组织领导。学校成立由分管教学副校长担任组长，教务处处长、人事处处长、教师教学发展中心主任、各学院教学副院长为成员的教师教学能力提升计划工作领导小组（以下简称领导小组），领导小组办公室设在教务处，校教师教学发展中心主任兼任办公室主任。学院成立院级教师教学发展领导小组，制定配套政策，结合学院特点，创造性地开展培训工作，认真做好教师教学发展工作。

16. 落实保障措施。学校设立教师教学能力提升专项经费，并持续加大投入力度，支持教师开展教师教学发展研究、教学研讨、教学实践和专项培训等活动。

(此页无正文)