

山东大学文件

山大教字〔2019〕44号

关于印发《山东大学教师教育教学能力提升 专项方案（2019-2021年）》的通知

各有关单位：

《山东大学教师教育教学能力提升专项方案（2019-2021年）》业经学校研究通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

山东大学

2019年8月7日

山东大学教师教育教学能力提升专项方案 (2019-2021 年)

百年大计、教育为本；教育大计、教师为本。为了切实做好教师教育教学发展工作，打造政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的教师队伍，全面支撑一流专业建设和一流人才培养，根据《山东大学教职工能力提升计划（2019-2021 年）》，制订本方案。

一、教师教育教学能力发展目标

总体目标：建立学校、学院和基层教学组织分工协作的“三阶段、三层次、全覆盖”的教师教育教学发展和研究生导师培训机制；加强教学骨干培养，建立基层教学组织规范化、常态化开展教学研究和教学建设的机制。加强政策引导，调动教师参与师德师风建设、教学发展、教学改革和教学建设的积极性，完善“三全育人”的长效机制，全面提升教师立德树人能力，打造一支适应最优秀本科生和最具创新能力的研究生培养需要的高素质教师队伍。通过三年建设，培养 300 名左右的教育教学骨干、45 名左右的教育家型教师、30 个左右的优秀教学团队或基层教学组织、200 名左右的优秀研究生指导教师。

二、提升教师教育教学发展能力的具体措施

未来三年将主要从以下几个方面开展工作：

（一）全面提升教师教育教学理念

1. 加强师德师风建设

加强对拟聘任教师的师德师风考察，严把拟聘任教师的政治关、品德关；对新入职教师开展系统化的师德师风、教育法律法规和学校教学传统教育，提升青年教师践行师德、涵养师风的自觉性；利用报告会、名师成果展、名师工作坊、教书育人经验分享会、先进典型的选树宣传、课程思政培训和优秀案例评选等形式，广泛开展师德师风教育，推进专业教育与思政教育深度融合，使立德树人成为广大教师的自觉行动。完善课堂教学评估，严肃教学纪律，规范教学行为，提升教学效果。建立教师教学综合评价机制，加强师德师风考核，实行师德师风一票否决。

2. 更新教育教学理念，提升教师教学学术水平

每学期组织 2-3 期“博约大讲坛”。邀请海内外教育教学名家开展专题讲座，介绍海内外教育教学的最新进展，拓展教师教育教学视野，更新育人观念、提升教学学术水平。

每年举办教学学术周，通过报告会、研讨会、工作坊、教研论文征集评选、教学成果交流等活动，引导教师积极参与教学学术活动，提升教师特别是教学骨干的教学学术研究能力和研究水平。

加强学校教学学术研究能力建设。通过引进高端人才、聘任专兼职研究人员等方式，建立高水平教学学术研究团队和咨询机构，或者采用招标和委托立项等方式，加强学校教学改革等重大问题的研究和规划。

加强教师教育教学研究。扩大教学立项覆盖面，通过校院两级立项，将所有教师纳入教学研究体系；加大对重大改革立项的

资助力度，培育一批重大改革和建设成果。组织开展“山东大学研究生教育教学优秀成果培育计划”，引导学科和导师探索新形势下研究生教育发展，建立山大特色的研究生创新培养机制。

引导跨学科研究。通过研讨会、沙龙等方式，加强不同校区、学院、学科和专业间的沟通交流，建立跨学科和跨专业的资源共享和教学学术研究成果交流机制，服务于跨学科、跨专业人才培养，推进新专业、新课程、新模式建设。建立导师交流和合作机制，每年举办3-4期研究生“导师沙龙”，支持和指导学院每学期至少开展一次研究生导师论坛和师生交流活动，鼓励和引导跨学科人才培养。

3. 全面开展专业认证培训

通过教师发展系列化培训和专业认证推进会，三年内实现专业认证培训的全覆盖，培养120名左右的认证专家，支持校内专业建设和认证工作。使全体教师能够按照认证理念设计和开展教学，全面落实“三全育人”，形成良好教学质量文化。

4. 提升教师信息化教学能力

加强教学信息化条件建设和教师信息化教学能力培养，使教师能够依托课堂互动系统和课程信息化资源，采用现代信息技术手段开展互动教学、团队教学、混合式教学，全面提升教学能力和教学效果。

5. 提升教师国际化教学能力

学校每年设立30-40项“教师教学能力提升项目”，并结合学校教研项目，全面支持教学骨干的发展；设立“教学骨干海内

外教学进修项目”，每年派出 60 名左右的教学骨干到海外高校参加教学培训；支持教学骨干参加海内外高水平教学学术会议。计划 3 年内使教学骨干海外研修交流达到 200 人次，国内研修交流达到 500 人次。

（二）建立分类分层教师教学发展体系

建立针对新入职教师、中青年教师和资深教师“三阶段”，保合格、上层次、追卓越“三层次”的教师教育教学发展体系。

1. 完善青年教师教学能力养成机制

每年秋季开学前，对新入职教师开展为期一周的教学理念和教学方法集中培训，之后开展为期一年的教学实践，使青年教师能够尽快胜任本科教学工作，通过考核后颁发证书，作为担任课程主讲的必要条件。学校会同学院每年 10 月份组织新任研究生导师岗前培训，并将培训效果作为上岗的必要条件。

2. 加大教学骨干培养力度

学院在每个专业确定 3-5 名教师作为教学骨干培养对象，安排其组织和领导教学团队，开展教学研究和教学建设，并提供参加教学会议和教学培训的机会。学校实施教学骨干支持计划，优先安排教学研究立项，将教学骨干纳入校内高水平培训体系，优先提供参加国外教学进修的机会。从中选聘 200 名左右的优秀骨干担任教学发展培训师、咨询师、教学督导和专业认证专家。学校每 3 年对教学骨干进行考核，完成培训的纳入专家库，形成教学骨干滚动发展机制。

3. 实施教学名家培育工程

通过推荐评审，在每个学院确定 1-2 名具有教育家型教师培养潜质的骨干教师加以重点培养。学院安排其担任教学团队负责人，支持其开展教学理论和教学方法研究、出版教材和专著；协助教学院长开展工作，参与学院和学校教指委工作，优先推荐参加省级和国家级教学组织、申报省级和国家级教学奖励和荣誉称号、主持教学学术研讨和交流活动、参加校内外教师教学发展培训。

（三）完善学院和基层教学组织教师教育教学发展机制

1. 加强学院的教师教学工作

引导和支持学院以三年为周期规划和落实教师教育教学发展方案，实现人员和内容的全覆盖。将青年教师纳入教学团队和研究生指导团队；建立新入职教师和教学困难教师指导帮扶机制。以学院为单位，开展基于学科的教育理念和教学方法培训。配合专业改造升级，加强调整专业教师培训。遴选确定学院教学骨干和教学领军人才，明确培养目标和培养计划。开展院级教研立项，实现教学研究立项全覆盖，引导全体教师开展教学研究和教学建设。建立院级教师教学比赛机制；建立学院教学荣誉体系。加大院级政策引导，增加教师教学投入，提升专业教学水平和育人效果。

学校设立专项，支持学院开展教师教育教学发展工作。对工作成效显著的学院年终给予表彰奖励。依托学院开展校级教师教学发展系列化培训，带动学院教师教学发展工作。每学期以学院为单位组织 2 次示范课活动，表彰优秀示范课程；组织校级教学

比赛，评选校级教学能手和竞赛组织工作优秀单位。支持和指导学院每年开展研究生导师培训，并将培训结果纳入下一年度招生资格审核。

2. 完善基层教学组织运行

引导学院加强基层教学组织建设，安排教学骨干和教学名师担任基层教学组织负责人，明确工作职责，提供必要的条件和经费支持，推进基层教学组织建立常态化制度化的教学理论学习、教学研究和教学建设，促进优秀教学团队建设。建立基层研究生培养单位定期开展导师培训、导师论坛、师生交流和指导考核等活动的机制。通过加强基层教学组织建设，保障青年教师和青年导师成长。

学校每年评选表彰优秀基层教学组织单位，开展优秀教学团队评选和表彰，打造 30 个左右的校级优秀教学团队，并将评选结果纳入教学骨干和学院教学管理考核。

三、保障措施

（一）建立多部门协调机制

建立由人事部、本科生院（教学促进与教师发展中心）、研究生院、宣传部（教师工作部）、国际事务部、工会等部门共同参与的教师教育教学发展机制，共同拟定教师教学发展规划，设计和开发培训项目，负责人员选派和管理等工作，每年研究落实重点工作和工作计划，系统高效地开展教师教学发展工作。

（二）加大教师教育教学发展的激励和引导

出台相关政策措施，规范教师教学发展工作；修订职称晋升、

岗位考核条件，加强对教师参与教学发展的要求；建立教师教学发展与教学成果奖励、教师教学荣誉体系的有效衔接；加强对教学效果的督导和检查，建立教师教学效果综合评价和结果有效利用机制。以此激发教师参与教育教学发展的积极性和主动性。

（三）加大教师教育教学发展条件保障

加大学校信息化条件建设，建设智慧教室和教师教学培训和考核设施，促进教师教学发展和先进理念和方法的应用；加大课程信息化平台、教学互动平台建设，提高教师使用现代教育技术开展教学的能力；建立教师教学发展考核平台，将教师参与教学发展情况及时记录并纳入考核评价。

（四）建设教师教学发展网络资源和平台

建立校内教师教学发展平台，与教育部网培中心、高等学校教师教学发展中心联盟等平台实现对接，利用校内外优质教师教学发展课程和培训项目，建立线上线下相结合的教师发展机制。建立基于自媒体的教师发展理念和方法推送机制。3年内使平台培训课程节段达到400个左右，满足教师自主发展的需要。