

# 杭州师范大学文件

杭师大教〔2019〕21号

---

## 杭州师范大学关于印发 教师教学能力培养办法（修订）的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学教师教学能力培养办法（修订）》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2019年9月17日

# 杭州师范大学教师教学能力培养办法（修订）

为有效提升教师教学能力，培养和造就一支职业素养优、业务能力强、教学水平高、教学效果好、充满活力的教师队伍，切实提高学校教育教学质量，根据《浙江省教育厅关于在全省高等学校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见》（浙教高教〔2012〕160号）、《中共杭州师范大学委员会、杭州师范大学关于全面推进高水平本科教育的实施意见》（杭师大党委发〔2019〕4号）等文件精神，特修订本办法。

## 一、培养内涵

教师教学能力培养是以提高职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能为主要目的，对新进高校从事教学工作的青年教师和其他中青年教师，专门进行一个时期相对集中培养和定期培训的制度。

## 二、培养对象

具有以下情况之一者，作为教师教学能力培养对象：

（一）应届研究生毕业、新录用到我校从事教学工作（含理论教学和实验、实践教学）的在编在岗教师和预聘制教师；

（二）进入我校前高校本科教学经历不足2年，年龄在40周岁以下（含40周岁）的教学系列专业技术岗位人员；

（三）学校原非教学系列专业技术、行政管理、教学管理

等岗位转入教学岗位的相关人员；

（四）连续 3 个学年课堂教学质量评价位居学院末尾 5%，学院认为需要提高教学能力的教师；

（五）根据实际情况，学校或学院认为有必要安排参加教师教学能力培养的中青年教师。

### 三、培养目标

强化教师教学基本技能，促进教师教学能力不断提升。加快青年教师成长，新入职教师通过 1 年的培养，取得学校教学上岗资格证书，并具备较好的课堂教学能力和教学研究能力，能独立胜任 1 门或多门课程的教学。

### 四、培养原则

#### （一）强化师德修养，树立职业精神

坚持师德培养与业务培训并重，强化立德树人，对受培养教师既要在业务上提出明确目标，更要在思想品德上从严要求，树立正确的世界观、人生观和价值观，增强其献身教育事业的精神和严谨治学的态度。

#### （二）加强教育实践，突出技能培养

强化教学技能培养，在组织教师学习现代教育理论的同时，切实保证受培养教师接受教学基本功系统培训，加强教育实践，提升教师教育教学能力。

#### （三）多种方式结合，切实提高实效

坚持“导师制和助教制”“集中学习和分散实践”相结合，

通过自主学习、集中培训、教育实践、导师指导等灵活多样的培训方式，切实提高教师的教育理论水平、教育教学能力和教学研究能力。

#### （四）加强培训管理，严格考核要求

强化质量意识，对教师教学能力培养加强过程管理和质量监控；严格考核要求，规范考核程序，做到公平、公正。

### 五、培养措施

#### （一）青年教师

青年教师包括本办法规定的培养对象内容中的“（一）和（二）”两种情形。培养措施和要求如下：

##### 1. 制定培养计划

青年教师进校工作后，所在学院应根据教学工作需要及具体情况，在报到后 2 周内为其制定培养计划。培养计划应报学校教务处、人事处、教学评估和教师教学发展中心备案。

青年教师培养期为 1 年（含 2 个学期）。因特殊原因在 1 年培养期内不能按时完成培养计划的，可申请适当延长，但最长不超过 1.5 年。

##### 2. 实行导师制

学院应为每位青年教师配备 1 名学术造诣较高、教学经验丰富、治学严谨的教师担任指导教师。指导教师由学院聘请，聘期为 1 年，可根据实际情况申请延长。原则上 1 名指导教师只能指导 1 名青年教师，因特殊情况可增加指导人数，但最多

不超过 2 名。

指导教师选聘条件如下：

(1) 应当具有高尚的师德、强烈的事业心和责任感，教学能力强，教学效果好，具有副教授以上职称，高校教龄 5 年以上；

(2) 原则上要求近 3 学年教学工作业绩考核全部为合格且其中至少有 1 个学年为优秀，同时学生课堂教学质量评价成绩位于本学院全体参评教师的前 50%；

(3) 与被指导对象归属同一学科或相近学科。学校鼓励各级教学名师、教学卓越奖获得者、教学十佳、教学技能比赛获奖教师等积极担任指导教师，并在推荐硕、博导师及相关评奖评优中予以优先考虑。

指导教师职责如下：

(1) 关心青年教师的思想进步和师德修养，培养青年教师严谨踏实、勇于探索的科学态度和忠诚于人民教育事业的献身精神；

(2) 制定培养计划，对青年教师的各个教学环节（包括听课、辅导、答疑、试讲、批改作业、带实验实习、备课，编写教学大纲、教案、讲义，制作多媒体课件等）进行具体指导；

(3) 指导青年教师参加专业建设、课程建设、教学团队建设、教学研究、教改课题申报等教研活动；

(4) 对青年教师是否具有开课能力提出意见和建议，对达

不到培养要求的青年教师提出调整建议。

### 3. 青年教师助教制

青年教师应在指导教师的指导下从事不少于 1 年的助教工作，内容包括：撰写部分教案（教学设计）、听课、辅导答疑、课堂讨论、批改作业、上习题课、指导实验与实习等。要求完成主讲课程 1/2 学时以上的教学设计和教学 PPT。

受指导的青年教师给导师助课（包括听课、辅导答疑、批改作业、上习题课和指导实验等），在规定培养期内不进行教学工作业绩考核。超出 1 年培养期，教学工作量按在职在岗教师考核。

### 4. 上岗培训和教研活动

青年教师应参加浙江省、学校和学院组织的有关青年教师教学上岗培训、青年教师教学技能比赛、教学研讨等教研活动。

### 5. 教学实习

学院可安排受培养的青年教师在培养期的中后期进行教学实习，担任主讲课程部分章节的授课任务。具体如下：

（1）提出申请。青年教师在培养期的第一学期末可向所在学院提出书面试讲申请。要求完成第二学期拟授课章节的教学设计和教学 PPT，并由学院教研室（课程组）审核通过后，方可提交试讲申请。

（2）学院试讲。学院安排 3 名以上同行专家（1 名应为校教学督导）听课评议其是否具体开课能力。

(3) 开课申请。试讲合格后，经学院批准、校教学评估和教师教学发展中心审核后，可在指导教师的指导下，在培养期的第二学期担任主讲课程部分章节的授课任务（但不可独立承担主讲课程的全部授课任务，授课内容不得超过课程的 1/3 学时）。期间，指导教师必须对青年教师的课堂教学进行随堂听课，并作必要的指导。

## 6. 考核与结业条件

培训期满后，由学校教学评估和教师教学发展中心对受培养青年教师统一组织考核，通过考核后方可结业并取得教学上岗资格。结业条件如下：

- (1) 完成主讲课程 1/2 学时以上的教学设计和教学 PPT；
- (2) 试讲考核合格；
- (3) 培训期满 1 年；
- (4) 参加并通过省教育厅组织的岗前 4 门课培训；
- (5) 修满学校规定的青年教师教学能力培养课程（达到 208 学时）；
- (6) 完成教学管理或学生管理工作的必修环节。

### (二) 其他教师

对于原非教学系列专业技术、行政管理、教学管理等岗位转至教学岗位的相关人员，按照本办法中青年教师培养的有关规定执行，与每年青年教师培养一并进行。

对于连续 3 个学年课堂教学质量评价位居学院末尾 5% 的教

师，参照青年教师培养的有关规定，结合受培养教师实际情况，制定培训计划和考核办法，与每年青年教师培养一并进行。

对于其他中青年教师，学校将根据高等教育改革与发展趋势，结合学校教学建设与改革需要，定期组织专题培训或轮训。

## 六、考核结果运用

对于青年教师、校内转岗至教学岗位的相关人员，在培养期内不能取得教学上岗培训证书的，将调离教学工作岗位，由人事处按照学校有关规定重新聘岗或解聘。

对于连续3个学年课堂教学质量评价位居学院末尾5%的教师，经过培训后考核仍不合格的，由人事处按照学校有关规定处理。

## 七、保障措施

（一）组织保障。学校成立教师教学能力培养工作领导小组。组长由分管教学工作的副校长担任；副组长由人事处、教务处、教学评估和教师教学发展中心负责人担任；其他成员由各教学单位分管教学工作的副院长组成。秘书处设在学校教学评估和教师教学发展中心。

（二）工作量核算。指导教师指导期满，学院应根据其指导工作情况适当核算工作量，并计入其个人教学工作业绩中。培养对象考核结果为不合格的不予核算。

（三）其他。学校将各学院执行教师教学能力培养工作情况纳入年度学院师资队伍建设考评范围。



## 八、附则

（一）本办法由校教学评估和教师教学发展中心、人事处负责解释。

（二）本办法自公布之日起施行。原《杭州师范大学青年教师教学能力培养办法（试行）》（杭师大〔2010〕114号）同时废止。

