附件2

张家界学院新进教师教学能力提升计划实施办法

为帮助新进教师尽快适应教育教学岗位，熟练掌握教学技能，提升教学质量与水平，满足学校人才培养需求，结合学校实际，特制定本办法。

**一、总体目标**

通过本办法，切实提高新进教师教书育人的责任感与使命感，使其树立现代教育理念和思想，掌握先进的教学方法和手段，提高组织教学、评价教学、研究教学、创新教学的能力与水平，全面提升学校本科教育教学的质量与水平，为更好的培养通识素养宽厚、专业基础扎实、实践创新能力强的应用型高级专门人才提供有力保障。

**二、实施范围**

新进教师是指通过学校公开招聘到教师岗位和从非教师岗位转入教师岗位的人员，承担全日制普通本（专）科生理论课、实验课教学任务，具有中级以下职称的青年教师（不含辅导员），培养期限一般为2年。

**三、组织实施**

（一）提升对象的确定

每年春季或秋季学期学院确定“新进教师教学能力提升计划”的名单。

（二）指导教师的配备

学院为每位进入“新进教师教学能力提升计划”的教师配备专门的指导老师。指导教师原则上应具有副高以上（含）职称或博士学位，作风正派、品行端正、治学严谨，教学经验丰富。指导教师由各学院根据每年补充新教师具体情况指定，与青年教师确定指导和帮扶关系。

（三）指导教师的职责

1.对青年教师教学能力提升全面负责，通过听课评议、审核教案、交流指导等形式，对青年教师在师德教风、教书育人、教学准备、内容处理、课堂板书、语言表达、教学方法、讲课技巧、考试命题、教学评价、教学研究、自学提高等各方面进行具体指导。

2.每学期开学初，指导教师根据指导对象的具体情况制订培养办法，明确培养目标、措施、步骤，经学院审核通过后将培养办法统一报教务处质量科备案。

3.每学期指导老师应听本人指导的每位青年教师讲课不少于3次，审核、指导青年教师备课教案不少于3次，并及时反馈改进意见。

3.参加由学院组织的对所指导的青年教师的年度教学考核，并对所指导青年教师年度教学能力提升情况进行客观介绍和评价。

（四）提升对象的任务

进入“新进教师教学能力提升计划”的青年教师在接受指导期内，应完成以下工作任务。

1.主动联系指导教师制定个人提升计划。学期开学初，制定学期个人教学能力提升计划，经指导教师签字同意、教学副院长审核签字后，一式三份，由学院、指导教师、青年教师各存一份，按照计划开展工作。

2.每学期听优秀的同行教师的课不少于8学时（若本人指导教师有课，听指导教师的课不少于3学时）；通过听课，学习体会其他教师的先进教学方法与经验。

3.根据指导教师的安排，每学期进行1～2次公开课教学（每次1学时），公开课后虚心听取指导教师、同行听课教师提出的指导和改进意见。

4.每学期末撰写个人教学科研工作书面总结，经指导教师审阅签字同意、教学副院长审核签字后，上交学院作为本人业务档案留存。

5.参加学院组织的年度教学考核，虚心听取考核过程中对本人提出的改进意见和建议，并在今后的教学过程中努力改进和完善。

（五）学院的管理与考核

1.学院是“新进教师教学能力提升计划”的实施组织单位，负责指导教师的遴选与配备，负责指导教师跟踪指导的各项工作的组织与安排，并督促指导工作的落实。

2.进入“新进教师教学能力提升计划”的青年教师在接受指导期内，学院应安排其进行1～2次公开课教学（每次1学时），教学副院长、校（学院）教学督导团（组）、提升对象的指导教师、同行教师参加听课；公开课后，由指导教师主持召开反馈交流会，参加评议教师不少于5人（不含青年教师本人），对公开课进行点评指导，提出改进意见。

3.学期末，各学院应安排青年教师教学考核的专项工作，对处于指导期内的每位青年教师进行跟踪考核；考核以学院为单位组织进行，可采取青年教师汇报学期工作（特别是在教学能力提升方面指导教师及青年教师本人所做工作），学院教学副院长、校（学院）教学督导团（组）、指导教师、教研室同行教师代表讨论评议的方式进行，参加评议教师不少于5人（不含被考核青年教师）。

4.考核以打分确定考核结果，考核结果分优秀（平均分90以上）、良好（平均分80～90）、合格（平均分60～80）、不合格（平均分60以下）四种，由学院存档。

5.对考核为优秀或良好、教学能力较好的青年教师，经学院审议通过，可视为该青年教师的指导期结束；考核良好以下的青年教师应进入下一期“新进教师教学能力提升计划”，延长指导期；对跟踪考核3次都在良好以下的青年教师，学院召开会议审议仍未通过者，由学院向组织人事处、教务处提出报告，调离教学岗位。

6.学院每学期将青年教师指导期结束后的考核结果与结论存档，并报送教务处备案。对完成任务、材料（指导目标、具体培养办法、对提升对象不少于3次的听课记录、期末考核总结）完整的指导教师每指导一位青年教师按15个标准学时/学期计算工作量，纳入学校年终绩效分配工作量统计范围。

**四、保障措施**

（一）加强组织领导，做好统筹规划

学校成立由主管教学副校长担任组长，教务处处长、学校教学督导团团长、各学院主管教学副院长为成员的张家界学院“新进教师教学能力提升计划”工作领导小组，领导小组办公室设在教务处，教务处处长兼任办公室主任，办公室在“领导小组”的统一领导下制订工作计划，开展具体工作。

各学院成立“新进教师教学能力提升计划”工作专班，负责本单位新进教师的日常管理、行业资源对接、教学任务安排、教学实践指导等工作，确保提升计划在本单位有效实施。

（二）提高思想认识，切实落实工作

各学院一定要高度重视青年教师教学能力的培养和提升，根据学校的政策和学院的实际情况，把《新进教师教学能力提升计划实施办法》中的各项工作任务逐级逐层安排落实到位，做到“工作到位、讲求实效、不走过场”。

（三）形成机制保障，制定提升计划

学校负责新进教师入职培训等项目的统筹组织。

学院结合本单位的特点，制定新进教师教学能力提升计划，有计划高质量的开展工作，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，抓紧抓好抓出成效，为学校、学院的未来发展奠定坚实的人才基础。

（四）加强过程考核，形成长效机制

提升计划实施过程中，学校领导、教务处、学校教学督导团会对计划实施过程情况进行监督检查。

各学院要按照本办法的工作要求，对本学院的各个工作环节加强督导检查，定期进行考核总结，发现不足并改进完善。

教务处对提升计划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，形成我校青年教师培养成长的长效机制。

**五、其它**

本办法自公布之日起开始执行，由教务处负责解释。