

# 浙江外国语学院文件

浙外院〔2012〕98号

---

## 浙江外国语学院关于印发 学校教师教学发展工作实施方案的通知

各部门、学院（部）、直属单位：

现将《浙江外国语学院教师教学发展工作实施方案》印发给你们，请认真贯彻落实。

浙江外国语学院

2012年8月31日

## 浙江外国语学院教师教学工作实施方案

为了认真贯彻落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要》的有关精神，更好地贯彻实施“十二五”《高等学校本科教学质量与教学改革工程》，全面提高我校教学品质，学校于2011年成立教师教学发展中心。

### 一、工作宗旨、目标

浙江外国语学院教师教学发展中心以“开拓创新、特色服务、有效激励”为工作宗旨，落实“服务教学、发展教师”的工作理念，紧密结合学校发展特色，致力于教育教学研究、创新教育理念、弘扬教学文化、多样化教师发展项目、个性化教学咨询、教学效果评价、探索课程改进等，在满足教师个性化、专业化发展和特色人才培养的前提下，鼓励教师追求教学卓越，提高教师教学能力，提高人才培养质量。

### 二、工作职责

教师教学发展中心是我校的二级职能部门。中心设主任1人，主持中心的全面工作。副主任1人。教师教学发展中心主要工作职责：

1. 规划中心工作，提出教师教学发展的思路；
2. 广泛调查，深入研究，制订切合本校发展的教师教学发展项目。
3. 打造教师相互交流、合作与资源共享的发展平台，营造教学学术氛围。
4. 组织开展校级、省级及国家级高校教师教学发展项目，指导并协助各学院及相关部门开展教师教学发展活动；
5. 接受各学院及相关部门建议与意见，协调各种关系，保证中心工作平稳运行。

### 三、执行方案

学校加强教师教学发展中心建设，并以此为平台完善教师培养发展体系，大力提高教师教学能力和教学水平。学习国内外相关高校教师教学发展中心经验，构建具有浙江外国语学院学校特色的教师发展体系模式。

#### （一）面上拓宽

通过组织国内外名家报告、精品展示、观摩实践等方式提升教师师德修养、拓展教师国际视野，更新本科教育理念，提升改进教学方法与手段。

##### 1. 名家讲坛

合理利用校内外的教学名师资源，在充分发挥我校教师培训优势的基础上，广泛遴选国内教育、教学方面的专家、大师，聘请他们为我校教师作专题报告。名家讲坛主要包含下面几类：

- （1）浙江外国语学院国际人文大讲坛；
- （2）教学视野系列讲座；
- （3）学术研究系列讲座；
- （4）师风师德系列讲座。

##### 2. 教学示范与推广

以带动区域教学质量全面提高为己任，充分发挥中心的示范作用，向浙江省周边地区其他高校推介教师教学发展中心建设模式、培训管理人员，向其他外语类院校推广优质教学理念、教学手段和方法，推广最新教学技术成果。展示的课程主要有下面几种：

- （1）国际化课堂展示；
- （2）国内名师课堂重现；
- （3）特色专题研讨课；
- （4）年青教师创新课堂。

## （二）线上深入

利用讲座、工作坊、教研活动、观摩咨询等多种形式组织教师发展项目，主要包括学科专项、特色发展、成长导航等。

### 1. 学科专项

根据专业及学科发展需要，有计划订单式组织相关专题的发展项目，主要包括下面系列内容：

- （1）双语课程培训；
- （2）国际化课程培训；
- （3）学科教研活动；
- （4）课题申报与跨学科合作研究；
- （5）教改项目及精品课程建设
- （6）教学软件使用与开发；
- （7）实验技术开发与使用；
- （8）思政培训系列等。

### 2. 特色发展

作为有教师教育基础的外国语本科院校，充分利用学校现有的丰富的教师培训资源与条件，同时考虑外国语学院的发展目标，设计具有本校特色的培训系列，下面是这方面的一些培训活动：

- （1）举办全国外语教学研讨会；
- （2）英语提高培训；
- （3）非英语语种初（中）级培训；
- （4）跨专业、学科知识拓展、协同创新；
- （5）与国内知名外语高校合作培训活动；
- （6）赴国外高校培训进修等。

### 3. 成长导航

根据教师的成长发展规律，了解不同阶段的教师需求，有针对性地制定教师培养计划，助其更快更好地发展。

### （1）新教师研习营

协助新进教师了解学校历史发展、学校机构职能、教学研究资源以及教师生涯中与教学、研究、服务等有关的权力和义务。活动包括：

a. 新教师基础课（师德师风、教育理念的培养、教师职业规划、学校资源介绍）；

b. 新手练兵课堂（教学规范与科研发展、课堂教学技能、教育活动组织与管理、教学评价、多媒体技术与使用技巧、教师科学发声与嗓音保护等）；

c. 新手教学论坛（研究经验分享、名师指导）。

### （2）青年教师导师计划

35 周岁（含）以下的青年教师，符合下列情况之一：（1）新来学校未从事过高校教学工作的应届毕业生；（2）专职从事高校教学工作不满一年的新调入人员；（3）根据实际情况，学校或学院认为需要配备指导教师的青年教师。学校根据专业为其选聘一名专任导师。导师原则上应具有副教授及以上专业技术职务或具有博士学位。个别学院若高级专业技术职务教师数量不足，可在优秀讲师中选拔。导师任期一年，任期内，定期与青年教师交谈、观摩课堂、提出指导意见，协助青年教师了解教学、提升教学质量、协助教师生涯规划等。青年教师导师制采用双向选择原则，由各学院（部）确定导师与被指导青年教师，经双向选择由学院聘任，教师教学发展中心协助学院考核，任期末学院向人事处提交考核结果。

### （3）发展“加油站”

为有各种发展意愿的教师提供菜单式服务。主要形式有培训研讨会、小班化教学、工作坊和企业实习等，大部分活动由 TDC 志愿者策划并参与实施。

- a. 教师研修班（卓越教学讲座及教学工作坊、教学资讯与技术、高等教育机构经营理念、职称评定需知等）；
- b. 教师实践课程（青年教师暑期挂职实习）；
- c. 心理疏导课程；
- d. 自学提高等。

### （三）点上服务

关注每一个教师的发展，聘请校内外教学导师，在教育技术中心的技术支持下，为有需要的教师提供个性化和教学资源服务。

#### 1. 教学培优与提高

对有发展潜力并有需求的教师提供一对一或多对一的定向服务。方式为：由学科或专业推荐人选，中心为其组建专业指导团队，有针对性提高优秀教师教学能力水平，并为参加高校青年教师各类教学专项竞赛提供指导。

#### 2. 教学咨询与诊断

为有需要的教师提供教学咨询、诊断与建议。方式为：教师预约，中心为其联系专属导师，根据教师要求可选择私密空间或者公开场所进行一对一辅导和帮助，同时适时安排一些有助于教师缓解释放职业压力的活动。

#### 3. 教学资源建设

建设教师教学发展中心网络示范交流平台；搭建名师视频教学平台；提供教学视频拍摄与制作服务；开发制作优质教学资源、教学素材；建设、维护教学资源库等。

### 四、方案特色

1. 更新理念 关注发展——改革传统的“教师培训”思维，切实执行“教师发展”理念，充分关注与尊重教师的自身需求，做好引导、组织和服务工作，力求使培训者与被培训者之间达到良好互动，激发教师主动参与意愿。

2. 整合资源 协同作战——学校各职能部门、各学院、重点学科（专业）和研究机构等相互协作，培训资源统一纳入学校教师培养发展体系，实现校内资源共享，同时促进学科或专业间交叉与渗透，营造校园教学文化氛围；

3. 注重外语 凸现特色——构建开放式高校外语教学培训平台（举办面向全国、浙江省内高校的外语教学研讨会及青年骨干教师高级研修班），在学校国际人文大讲坛中侧重介绍各国政治、文化、经济、旅游资源等。

4. 以点带面 追求卓越——有计划有目的地培养优秀青年教师，让优者更优，为他们成长为省级乃至国家级教学名师奠定基础，同时为有需要的教师提供教学咨询、诊断与建议服务，通过这些教师的成长吸引更多的青年教师积极参加各类提高教学能力的培训活动。

5. 菜单选择 自主参与——在广泛了解教师发展需求基础上，每年由教师教学发展中心组织设计浙江外国语学院教师发展项目菜单供教师自主选择，同时在培训活动中，充分利用参与教师自身的资源，组织丰富多彩的参与式培训活动。

6. 全程跟踪 “护照” 管理——教师教学发展采用学分制管理，每个教师在不同的时期拥有不同颜色的教学“护照”，“护照”分黄色、绿色和蓝色，其中黄色“护照”为教师教学成长护照，绿色“护照”为教师教学发展护照，蓝色“护照”为教师教学导师护照。

7. 志愿服务 群策群力——学校招募一定数量的 TDC（Teacher Development Centre）志愿者，这些志愿者中有德高望重的老教授，年富力强的中年教授，具备一技之长的教职工或者有热情愿意为教师培训提供服务的青年教师，这样一支队伍的加入保证整个培训方案实施具有充分的可行性。

## 五、措施保证

1. 本方案通过教学工作委员会、院长办公会议确认后生效，学校各个职能部门及各二级学院共同配合完成各项任务。

2. 充分利用我校拥有的教师教育和教师培训丰富资源，为教师教学发展方案的实施提供坚实基础。

3. 资金和人员保障。学校为教师教学发展划拨专项经费，并为教师教学发展中心配备从事教师教学发展工作的专职人员指标。同时，中心根据需要招募一定数量的 TDC 志愿者，以保证方案的正常运行，也为方案实施的质量提供保障。

4. 教育技术中心与教师教学发展中心的紧密结合，为教师掌握主流教学媒体、教学资源平台的打造、网上交流渠道的开辟提供技术支持，同时为教师教学发展方案实施提供技术保障。

5. 学校职能部门、各学院、重点专业（学科）和研究机构应把各种教师发展项目统一纳入学校教师教学发展平台体系中，把活动信息及时准确传递给教师，并让教师有更多的选择空间。

6. 启用教师教学“护照”管理制度。为鼓励教师自我进修，提升教学技能，学校推行“教师教学护照认证制度”。对持有不同护照的教师，提出参与或指导培训活动学分要求，具体标准参照下表。

表 1: 护照类别及相关学分要求

护照类别	初始条件	培训要求		
教师教学成长护照 (黄照)	a. 新参加工作教师 b. 高校任职经历不足三年的教师 c. 入职超过三年尚未通过高校教师系列初次职称评定的教师	三年 144 培训学分	通识类	师德模块不少于 6 学分 教育理论模块不少于 6 学分
			技能类	教学基本技能模块不少于 18 学分
			拓展类	协同创新模块不少于 6 学分
			个性化学习	选修
教师教学发展护照 (绿照)	入职超过三年并已通过高校教师系列初次职称评定的教师	三年 72 培训学分	通识类	选修
			技能类	实践服务模块不少于 6 学分
			拓展类	协同创新模块不少于 6 学分
			个性化学习	选修

教师教学导师护照 (蓝照)	培训导师	三年 36 指导学分	讲座报告	不限
			策划活动	不限
			个性化 指导	不限
	专任导师	一年 36 指导学分	全程指导青年教师在职业规划、师德、 教学、科研等方面的成长	
			示范课	20 节以上
			随堂听课	8 节以上

表 2: 活动及学分细则

活动名称	组织方法	呈现材料	学分/指导分
各类讲座	组织部门(或召集人)在网上发布信息,教师自愿报名,达到最低参加人数要求后组织实施。	活动方案、通知、活动摄影摄像、活动报道	半天 3 学分
小班化教学			
工作坊			
教学展示与研讨			
教研活动	系或教研组组织实施。	活动方案、活动照片	1-3 学分
听课	根据实际自行联系听课	听课记录,教学照片	1 学分/课时
教学互助	教师之间根据需要组织临时团队开展教学活动	活动内容介绍、活动过程影像材料	1-3 学分
进修学习	相关部门和学院委派	照片、学习总结	半天 3 学分,一次学习最高 48 学分
学习成果汇报会	国内外进修学习成果汇报(教学展示)会	活动方案、影像材料、活动报道	6-9 (指导) 学分
外出调研	相关部门和学院委派	调研报告、影像材料	半天 3 学分,一次调研最高 12 学分
企业挂职实践	相关部门和学院委派	照片、实习总结	半天 3 学分,一次实践最高 24 学分
读书报告会	根据需要灵活选择形式举行	活动方案、影像材料、活动报道	3-6 (指导) 学分
教研与学术会议	部门、学院或学术机构根据需要委派人员参加。	会议通知,参加会议照片、活动报道	半天 3 学分,一次会议最高 12 学分
项目报告会	国家及省部级教改、科研项目进展报告会	活动方案、影像材料、活动报道	3-6 (指导) 学分
教学资源建设	教师收集或制作优质教学资源	上传到学校教学资源平台	1-3 学分
教师自学	教师个体学习	相关学习成果的材料	1-2 学分
TDC 志愿者	策划、召集一个活动	活动方案、通知、活动影像材料、活动报道	6(指导)学分
	主讲一场报告	活动照片、电子讲稿	9(指导)学分
	大型教学研讨会教学展示	活动照片、教学设计或课件	9(指导)学分
	一对一辅导	预约备案、结果反馈	1-3(指导)学分

网络在线学习	浙江外国语学院教师发展在线学习平台自选课程学习	网络平台记录教师课程学习情况	系统认定学分
其他	有助于教学成长的活动	相关活动成果的材料	根据实际情况酌情计学分

### 相关说明:

(1) 参加已纳入学校教师教学发展平台体系的活动, 组织方负责参与者的学分认定工作, 其他活动的学分认定需通过向教师发展中心递交相应的呈现材料, 中心负责核定认定;

(2) 教师教学成长护照(黄色)教师三年内修完规定培训项目内容, 获得合格认证, 即转为教师教学发展护照(绿色);

(3) 教师教学成长护照通过认证作为初次评定职称必备条件;

(4) 各类护照的相关指标完成情况是教学评优的重要依据之一, 同时作为科研和教学(教改)项目申报、外出进修学习等参考因素, 在同等条件下完成情况优异的教师有优先权。

### 六、方案考核

1. 定期向校教学委员会报告教师教学发展方案实施进展情况, 接受委员会考核。

2. 年终总结方案实施情况, 结果纳入相关职能部门及二级学院考核内容。