黄山学院应用型教师教学能力发展中心

工作总结及2015年度工作计划

**一、中心简介**

黄山学院是一所地方性普通本科高校，自2002年升本以来，为主动适应社会发展的需要，学校从最初的师范性到多科性到2009年确定“应用型人才培养”的办学定位。在办学过程中，学校逐步形成了“提升学校办学水平，服务地方经济发展”的专业设置理念，“依托地域资源优势，做强特色学科专业”的专业建设原则，以“市场引导，适时调向”为特征的改造传统学科、发展应用型学科专业调整方针。自2007年以来，本科专业从29个增加到57个。为了适应学校的办学转型以及新增本科专业的需要，近年来，学校大力引进师资，专任教师数量大幅增加，其中35周岁及以下青年教师约占专任教师人数的68%。

为完善学校师资队伍结构，加强学校应用型师资队伍的建设，黄山学院党政领导高度重视，经过反复调研、认真谋划，于2010年12月正式成立安徽省首个“教师发展中心”，并采取以专项工程与综合工程相结合的形式开展工作。专项工程包括新教师培训、学位进修和高访进修、“双能素质”训练、科研训练等；综合工程包括教学沙龙、名师新秀讲坛、教学咨询室等。

2011年5月，学校开通教师发展中心网站，通过开设“新教师培训”等6个栏目，宣传和引导我校教师发展中心工作的开展，并取得了良好的效果。

2011年11月，“黄山学院应用型教师教学能力发展中心”被省教育厅、财政厅正式立项为省级“质量工程”项目建设。

**二、工作总结**

（一）学校成立“黄山学院应用型教师教学能力发展中心领导组”与“理事会”，谋划建设教师发展中心

学校成立应用型教师教学能力发展中心领导组，负责“中心”工作的规划与指导。院长任领导组组长，教学分管副院长担任副组长，成员包括各相关职能部门负责人。

成立应用型教师教学能力发展中心理事会，教学分管副院长任理事长，相关职能部门负责人任副理事长，理事由学校教授、职能机构人员、各类型教师及校外企事业等具有一定专业水平、综合实力的人员等组成。理事会在领导组规划与指导下，负责制定与落实黄山学院应用型教师教学能力中心的基本制度、规章，指导并督促各工作小组的具体工作的实施。理事会下设5个工作小组：教师引进、培养、分类、评价工作小组，青年教师导师制工作小组，双能型教师工作小组，合作办学模式工作小组，终身学习模式工作小组等。

（二）应用型教师引进、培养与激励机制建设

1.拓宽引进双能素质应用型专业师资的渠道。学校除了从不同高校选拔高学历的人才外，还从企业或相关行业技术部门引进实践经验丰富、通技术、善经营、会管理的专业技术人员，优化师资队伍结构，提高教师队伍的双能素质。在近几年的人才引进工作中，学校通过增加安家费、赠送住房面积等方式，吸引高学历、高职称、高技能的应用型人才加盟；同时，严把引进应用型人才的质量关，除了传统的笔试、面试外，还增加了实践考核环节，重点考核其实践能力。如近年引进的杨咸启、施云贵等几位教授，都是实践能力强的应用型教师，来校以后申请了多项专利，形成了多项成果，指导大学生学科竞赛也取得了优异成绩。

2.制定或修订应用型教师培养制度，规范应用型教师培养工作。学校注重教师的岗位培训，以提高教师履行岗位职责的能力。坚持重点培养和普遍提高相结合，对不同层次的教师施以不同的培训，如学历教育、专业技能的培训、教育技术的培训等，以充分发挥有限的教育资源的作用，全方位促进教师全面发展。

3.学校已经出台了《黄山学院教师进修补充规定》（院人〔2006〕7号）、《黄山学院加强教师应用实践能力培养实施办法（试行）》（校人〔2009〕48号）等文件，从政策上支持教师参加社会实践和挂职锻炼，保证培训期间的待遇及教师考证补助的政策，加大投入，激发教师参加进修、实践的积极性，学校已经逐步形成教师积极参加社会实践和到企事业单位挂职锻炼的良好态势。

4.学校重视兼职教师队伍建设。近年来，学校建立健全兼职教师聘请、管理等方面的规章制度，使兼职教师队伍管理规范化制度化，学校面向社会、企事业单位诚聘有经验的企业家、艺术家、工程技术人员从事理论教学和实践课教学，返聘一些确有专长的职工，技工和高级技师，补充为技能训练课教师，通过兼职教师的聘用、交流，有效增加了应用型师资队伍数量，并提高了我校实践教学水平。

（三）构建四种教师发展模式，促进应用型教师能力提升

1.青年教师导师制模式——学术与应用相结合。学校早在2004年就出台《黄山学院关于新进教师导师制的规定》（院人〔2004〕19号）文件，为新入职的每一位青年教师都指派1至数名有经验的中老年教师，以帮助新进教师度过入职适应期，尽快适应教师岗位。导师通过听课和日常交流等形式帮助青年教师提高对教师职业道德的认识，培养其良好的师风师德；指导和帮助青年教师尽快适应教学岗位，提高教学能力和技能，这已成为我校刚入职青年教师站稳站好讲台的重要措施。

2.产学研用合作模式——提高双能素质。校企合作是充分利用学校、企业各自优势，实现理论与实践相结合，一方面学校为企业提供技术支持，另一方面企业为学校提供实践场所，使学校的实践教学环节得以有效地开展，不仅让学生通过与企业的合作，将所学知识运用到生产、工程实践中去，教师也通过在生产实践现场指导学生，不断提实自己的实践能力，并且可以从生产实践中及时学习新的工艺方法，掌握新的行业、专业发展动向，发现新问题，通过学习、解决问题提高自身素质，成为真正的“双能型”教师。2007年以来，我校签定产学研合作协议几十项，横向经费达几百万元，上述项目的研究与实践，有效提高了教师的双能素质。

3.合作办学模式——拓宽国际化视野。为了适应教育与国际接轨的需要，培养具有国际意识的新型教师，学校选拔优秀的具有“双能”素质的教师到国外同类院校进行学习或作为访问学者进行研修，学习国外的成功经验，探索国外教师社会服务技能的培养机制、途径与方法，总结国外教师教学能力发展的模式。近年来，学校陆续选拔推荐了数十名教师到美国西南学院、韩国韩瑞大学以及我国台湾地区进行学习与交流，返校后对学校的教学改革起到了重要作用。

4.终身学习型模式——培养终身学习型教师。一是注重教师的岗位培训，以提高教师履行岗位职责的能力；二是通过多种形式的教育，如创造条件促使青年教师加强专业基础知识和操作实践、实验知识的学习，中老年教师加快其知识更新的深度和广度，及时掌握各种新技术在实际操作中的应用等，进一步优化教师的知识结构。

（四）采取多种工作举措，着力提高教师的师风师德、教学技能、实践能力、科研能力

1.学校始终将师风师德建设工作放在极其重要的位置，坚持常抓不懈，常抓常新，并通过制定师风师德方面的规章制度，使得学校的师德师风建设工作目标明确，有章可循，走上经常化、制度化的轨道；营造我校师德师风工作的良好氛围，促进学校各项工作的开展。

2.开展双提活动，即提高教师教学能力，提升教师职业素质，着力提高教师专业素养。为提高教师教学能力，提升教师职业素质，推进教学改革，提高教学效果，学校近年来广泛开展了系列专题培训和交流研讨活动。主要包括：课堂教学设计培训；分析教材、编写教案、制订授课计划培训；现代化教学手段的运用培训；教学方法的创新培训；组织教师收看教学名师、优秀教师的教学录像；举办“与青年教师谈成长成才”、“提高出卷水平，做好试卷分析”等专题报告；邀请省级教学名师、专家作专题报告等。全校13个院系也广泛扎实开展系列“双提高”活动，旨在推进院系教学改革，调动教师投身课堂教学和参与教学研究与改革的积极性。

3.开展双导，即督导新引进青年教师、督导学生评教靠后教师的教学，着力监控教学环节。教学督导工作是教学质量监控评价体系的重要组成部分，学校成立校、系两级教学督导组，校级教学督导员在离退休教授每年遴选8人组成，系级督导组由各院系在职教师中聘任。督导组按照“以督为辅，以导为主”的原则，重点对新引进教师和学生评教靠后的教师开展督导工作，帮助新引进教师尽快站稳讲台，尽快讲好课程，切实提高教学水平，督导员深入课堂，通过听课了解青年教师教学的基本情况和教师执行《教学进度计划》的状况，写出听课记录和评估意见，督导组还定期召开师生座谈会，参与教学检查，广泛收集师生对教学工作的意见和建议；督导组还帮助学生评价教师教学能力水平位次靠后的教师查找原因，指出不足，传授技巧，规范教学，提升质量。

4.开展双评，即开展青年教师大奖赛、教学优秀奖的评优工作，着力引领示范先进典型。其中，“青功赛”要求35岁以下青年教师必须参赛，先通过院系初赛，遴选后参加全校比赛，同时作好青年教师参赛的档案工作，分析青年教师每年的参赛成绩并进行排序比较，对于没有进步的进行重点帮扶，并建立了教师退出机制，采取转岗到非教学部门等方式优化教师队伍，自2008年至今已举办六届。教学优秀奖则主要针对5年以上教龄的教师，积极参与学校教育教学改革和教学基本建设。学校开展了四届“教学优秀奖评选”工作，共有225人获奖，教学优秀奖获得者将连续10个月、每月获得100至300元不等的奖励工资，旨在激励教学人员在教学一线认真钻研，积极探索，不断提高课堂教学和实践教学水平。“双评”活动是黄山学院加强教学，奖励先进，引导示范典型的重要举措。

5.通过校企合作、校地合作，建立双赢的合作平台，学校定期将专业教师选送到相关企业、事业等单位，深入生产一线挂职锻炼，进行产学研合作，让专业教师熟悉和掌握企业生产环节、生产技术、服务技能、经营管理，让教师把本专业领域的最新的问题及科技成果引入课堂。同时组织没有实践经验的教师到企事业单位进行实践，进行为期3-6个月不等的兼职或挂职锻炼，以提高教师的实践能力，培养双能型教师。

6.学校在优势特色学科专业方面加大建设力度，2009年遴选重点建设了粒子物理与原子核物理、生物学、应用化学、专门史（徽州历史文化）、旅游管理等重点学科，并在生命与环境科学学院、信息工程学院、旅游学院、化学化工学院和文学院组建学科研究团队，学校在场地、经费、科研项目申报等方面予以倾斜，促进这些学科率先崛起。举办各种科研沙龙、学术沙龙，请国家基金主持人介绍纵向科研项目的申报技巧，请省级科技特派员介绍如何通过产学研合作争取横向项目，请省级科研成果奖获得介绍科研项目的结题与科研成果报奖等，使青年教师受到启发，以提升他们的科研能力。定期邀请国内外专家来校讲学，以活跃学校的学术氛围。

**三、2015年度工作计划**

2015年，学校计划在继续开展教师进修与培训、双能素质训练、科研训练、教学沙龙、双评双导活动、名师新秀讲坛等工作的同时，进一步创新教师发展中心工作举措，具体如下：

（一）进一步深化教师分类研究与实践，构建教师发展学分制

深化应用型本科高校教师分类研究与实践，根据地方应用型高水平大学建设需要和学校实际情况，将教师分为理论教学型、实践指导型、科学研究型等三类. 结合学校特点和教师的特点，对教师队伍进行科学合理分类，采用多学科的视野，以教学学术、发现学术、应用学术等多维度确定教师分类的标准，并且从高等教育学、管理学、系统论等学科理论论证分类标准的科学性。

针对不同类型的教师，指导其进行合理的职业生涯规划，组织其进行针对性的培训计划，以提高教师的整体素质。并针对不同类型教师，完善激励机制。根据应用型本科建设的新情况，广泛调研、深入研究，进一步创新工作模式，优化工作方案，针对不同类型的教师，给予不同的发展机会，提供相适应的多样化、个性化、内容丰富的教师发展项目，由“教师培训”真正转向“教师发展”，从最初的经验借鉴逐渐摸索适合地方应用型本科高校的教师发展中心工作模式。

（二）借助新的教师发展中心管理平台，构建教师发展学分制

学校2015年拟建设集在线教育教学、质量工程项目管理、教师发展中心管理等功能于一体的在线教育学习平台，基于该平台，学校将构建教师发展学分制，形成“黄山学院教师发展学分制实施方案”“黄山学院教师发展学分认定细则”等文件，要求所有专职教师每个学年必须取得一定的“教师发展学分”。教师可通过学位进修、高访进修、课程培训、双能素质训练、竞赛获奖、教学研究和学术研究、参加教师发展中心活动等方式获取学分。通过正式文件的方式，使教师发展成为学校的一项制度，将自主发展由部分教师扩展至全体教师。

（三）建设教师应用能力培养基地和工作站，打造双能型教师队伍

产学研合作模式主要目的是培养双能型教师，提高双能型教师队伍比例，这需要充分有效地学校内外的资源，进行针对性地建设。利用校内的可实践性资源培养应用型教师，主要包括:利用实验室和校内实训基地来培训教师；重视校内工程对应用型教师的培养功能；建立职业技能鉴定站，既服务学生又培养教师等；开展产学研合作项目，加强校外实训基地的建设，以及学校和企业合作，实行联合办学等形式，培养教师“双能”素质。

健全完善应用型师资队伍建设的各项政策和措施，对双能型教师培养进行相关经费资助，建设一批教师应用能力培养基地和工作站，有计划地选派应用型专业的教师赴企事业单位工作一线，进行实践技能和职业素养的培训，努力打造一支师德水平高、教学能力强、操作技能熟练、结构合理、充满活力的“双能型”师资队伍，以提升教师实践教学能力，提高应用型人才培养的质量。到2018年，建立教师应用能力培训基地和工作站50个，各专业专任教师中双能型教师比例达50%以上，其中应用型专业双能型教师比例平均达到60%以上。