

北京大学文件

校发〔2016〕144号

关于印发《北京大学关于促进 教师教学发展的若干意见》的通知

全校各单位：

《北京大学关于促进教师教学发展的若干意见》已经2016年7月5日第898次校长办公会审议通过，现印发全校，请遵照执行。

北 京 大 学

2016年7月5日

北京大学关于促进教师教学发展的若干意见

(已经 2016 年 7 月 5 日第 898 次校长办公会审议通过)

为进一步贯彻落实《北京大学综合改革方案》精神,引导我校广大教师追求卓越教学,促进教育教学质量的进一步提升,学校就北京大学教师教学工作提出以下意见:

第一条 坚持立德树人,育人为本,培育优良师德师风。建立教师行为规范,加强教师职业理想和职业道德教育,增强广大教师教书育人的责任感和使命感,以高尚师德、人格魅力和学识风范教育感染学生。

第二条 学校高度重视教师教学发展。全校各院系和教务部、研究生院、人事部、党委教师工作部等相关部门要将教师教学发展作为核心工作之一,整合资源、密切合作,形成推进教师教学发展工作的良性管理机制。各级教学指导委员会作为教师发展咨询机构,要将教师教学发展作为工作的重要方面。教师教学发展中心要以提升教师教学能力为重点,配合院系和相关部门共同整合和搭建教师教学能力提高与全面发展的平台。

第三条 北京大学教师应以人才培养为己任,恪尽职守,潜心育人。全校各院系与相关部门要积极组织动员教师参加教育教学改革研究,在教学中大胆探索,不断探索提升教学水平。教师要以学生的学习体验和收获为中心改革教学方式方法,吸收新的教育理念,探索建立以发现和探究为中心的教学模式,提升教育教学质量。加强新的教育理念与教育技术的学习与应用推广,鼓励教师运用现代化的信息技术平台拓展教学资源、提高教学质量。

第四条 重视课程教学团队和助教队伍建设。鼓励院系围绕课程建立老中青搭配合理的课程教学团队,充分发挥教学团队作

用,开展教学研讨、交流,形成合理的教师队伍结构。要注重教辅队伍的建设,加强培训管理,配套高素质的助教队伍。

第五条 建立高效的教师评价激励机制。要把教学发展作为教学评价、考核和奖励机制的重要指标,形成教师教学综合性评价体系,并在学校和院系的教师教学发展工作中发挥重要作用。推动建立促进优质教育的教师奖励机制,在全校形成追求卓越教学的育人氛围。

第六条 搭建教师教学发展平台。教师教学发展中心积极配合学校各院系和职能部门为教师教学能力提升与发展提供支持帮助,系统设计和搭建由教师培训、专家指导、研讨咨询、学术沙龙、助教学校等多种形式相结合的教师教学发展体系。

第七条 本意见于2016年7月5日北京大学第898次校长办公会审议通过,自公布之日起施行。

附件:北京大学促进教师教学发展工作实施方案

附件：

北京大学促进教师教学发展工作实施方案

为进一步落实《北京大学关于促进教师教学发展的若干意见》精神，完善教师教学发展机制，全面提升教育教学质量，制定本工作办法。

一、完善教师教学管理制度

完善教师教学管理制度，建立教师教学行为规范。教务部、研究生院、人事部、党委教师工作部等相关部门要制订相关规章制度，将教师教学发展纳入到院系绩效考核和教师入职、考评、晋升、奖励等个人职业发展体系中去，在相关政策和管理制度中体现教学的核心地位。

二、健全教师教学发展组织管理机制

北京大学教学指导委员会下设教师教学发展工作小组，与学校相关部门密切合作，指导学校教师教学发展工作，制定教师教学发展规划，审议教师教学发展工作的相关规定，决策教师教学发展相关的重大事务。

学校成立教师教学发展中心，具体负责配合院系和相关部门积极组织、设计、开展分类别、分层次和多样化的教师教学发展活动，提供各种教学支持资源。

院系应高度重视教师教学发展工作，与学校相关部门和教师教学发展中心密切合作，开展有学科与专业特色的各类教师教学发展活动，组建教学咨询队伍。教学院长、系主任作为教师教学发展工作的负责人，统筹安排相关工作。

三、强化院系教学评价

建立以人才培养为核心的人员和资源分配体系,综合考查院系的教学质量和教学工作量,强化教学管理。

加强院系教学绩效评价,建立教学工作量与教学质量相结合的教学运行和教学发展的评价体系。

院系应根据自身教学发展需求,制定科学合理的教师教学工作量衡量体系,引导教师积极参与人才培养工作,对教师开展慕课、小班教学、新生指导、担任导师等教学活动应该在计算教学工作量中予以考虑。

强化对院系教学工作的要求,建立院系教学事故一票否决制。

四、推进教师队伍建设

完善教学团队机制,发挥团队的教学传帮带作用,建立结构合理的老中青三级教师队伍。

发挥高水平师资示范引领作用,整合校内优质教学资源,形成共享机制,为教师业务水平和教学能力的提高提供交流平台。

提升助教、实验员、教学技术人员等教学辅助人员工作水平与质量,建设高水平教学辅助人员队伍。

强调全员教学发展,建立教师教学发展档案,支撑教师教学发展,提供有针对性的培训、咨询与辅助。

重视教学研究和改革,通过多种手段推动教学方式的改革,改变传统的教学观念与教学模式,积极适应信息化时代学生的学习与思维方式,尊重学生的个性,注重学生的学习体验和收获,激发学生探索的激情与潜能。强调启发式教学方式的推广和运用,鼓励创造性地运用信息技术,提升教师队伍教学能力水平。鼓励教师发展教学学术,奖励教师发表教学研究类论文,强化教师教学的

社会影响力。

五、建立教师综合评价体系

建立全过程全方位教学评估体系,综合采用日常反馈、平时调查、期中反馈、期末评价有机结合的方式,从传统的课程教学评价模式扩展到对学生发展各方面的指导,强化教师在学生交流、学生个性化方案制定、学生选课、学习和生活各方面的指导的评价与激励。注重日常的教学状态监测,建立教学质量状态数据库,开展多种方式的动态管理机制。

强化教师多元评价制度,将学生课程评估、专家评价、领导听课、教师自评、其他评价方式相结合,形成综合性教师评价报告系统评价教师教学工作。

教师应加强对评估结果的反馈,及时与学生沟通,改进课堂教学。注重评估结果在教师个人发展和教学发展上的应用,相关评估结果应该作为奖励和晋升等环节衡量教师教学能力水平的重要指标。

六、加强教学奖励和激励机制

建立覆盖性的教学奖励制度,形成教学改革、教学建设、教学成果、教学贡献、教学技能等多种因素综合构成的体系化教学奖励制度。

针对教学工作进行层次化的教学奖励,建立北京大学教学卓越奖、教学优秀奖、教学团队奖、教学管理奖等体系化的教学奖励机制,在全校形成追求卓越的教学氛围。

强化教学类奖励在教师职称晋升中的作用。

七、搭建教师教学培训咨询服务平台

整合全校教师教学发展工作,依托教师教学发展中心,面向全体教师,以新入职教师、中青年教师、有职业发展需求的教师和助教为重点,搭建培训咨询服务平台,促进教师更新教学理念、掌握先进的教育技术和教学技能、提高教学能力。

新聘的教学科研人员应在三年内参加教学基本理念和技能培训,获取相应资质认证后方能获得职称晋升资格;对于教学效果不佳的教师,教师教学发展中心要配合相关院系通过提供积极的专家指导帮助和必要的培训与咨询,帮助教师提高教学能力与水平。

强化助教培训和发展工作,建立助教必修学分和证书认证制度,充分发挥助教的教学辅助功能。

教师教学发展中心和院系要建立高水平的教学专家队伍,有针对性地通过听课、座谈、交流等工作,指导教师个人教学发展。

学校各部门、院系和全体教师应积极落实《北京大学关于促进教师教学发展的若干意见》和《北京大学促进教师教学发展工作实施方案》内容,高度重视教师教学发展工作,坚持立德树人,育人为本,促进教育教学质量的全面提升。

校内发送:全校各单位、学校领导班子成员

党委办公室校长办公室

2016年7月5日印发

(主动公开,共印150份)