

西安文理学院文件

西文理校发〔2022〕23号

西安文理学院 关于印发《师资队伍分级分类培训实施方案 (试行)》的通知

各部门、各学院:

《西安文理学院师资队伍分级分类培训实施方案(试行)》,经2022年4月27日校长办公会研究通过。现印发你们,请及时组织本单位教职工认真学习,并遵照执行。

西安文理学院

2022年4月27日

西安文理学院师资队伍分级分类培训实施方案 (试行)

为了贯彻落实学校第三次党代会精神和《西安文理学院中长期发展规划纲要》总体规划，根据学校十四五发展规划的总体目标，注重师资队伍高质量内涵式发展建设，建立有效的教师发展工作机制，提升教师科研教学能力和专业化水平，培养一支与特色鲜明的高水平城市大学建设相适应的高素质师资队伍，特制订我校师资队伍分级分类培训办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循教育规律和教师成长发展规律，推进“人才强校”战略。紧紧围绕我校人才发展目标，通过各级各类师资培训，促进教师职业道德、思想政治、专业知识、教学能力、科研水平和服务地方能力等方面的发展，提升教师队伍整体素质，突破学校发展瓶颈，加快转型发展，提升办学层次，为建设高品质、有特色的城市大学奠定基础。

二、培训目标

1. 面向全体教师，强化教师“终身学习”的意识。
2. 围绕办学目标，打造适应学校办学特色需要的师资队伍。
3. 推动教师专业化发展，引导教师向双师双能型、复合型发

展，进一步提高教师专业能力、教育教学水平、产教学研结合能力及服务行业能力。

4. 加强骨干教师队伍建设。发挥骨干教师的辐射、引领作用，不断提升青年教师的教改科研能力，进一步提高反思型、研究型教师的数量和质量，努力培育一批学科专业建设的领军人才。

5. 提升教师整体素质和学校立德树人综合实力。

三、培训原则

1. 师德优先，铸造师魂。坚持党的领导，把师德师风培训放在首位，把《深入学习习近平关于教育的重要论述》作为核心培训教材，加强思政教师培训，把课程思政培训融入培训之中。

2. 学校统筹，协同推进。加强教师能力提升，是教师的权利和义务，是学校各职能部门和二级学院应尽的责任。各部门应通力协作、齐抓共管，共同为教师发展培训出谋划策、集思广益、提供服务和指导，促进学校教师的发展，把教师发展培训贯穿教师的整个职业生涯。广大教师应树立终身学习的理念，把教师能力提升作为长期的、持续性的自我提高和完善的过程。

3. 以人为本，需求导向。遵循人才成长规律，注重潜能挖掘，将教师成长需求与岗位聘用相结合，建立激励约束与滚动发展相结合的教师能力发展培养机制。注重对中青年教师的业务能力、政治素质和组织能力的培养。优先遴选、推荐业务突出的优秀中青年教师参加各类培训、进修、对外交流，提高培训培养工作的针对性和实效性。采取短期培训与长期培养，通识培训与订单、

特色培训相结合的方式设定培训项目，依据不同学科、不同层次、不同类型和不同发展阶段的教师的发展需求设置培训内容。

4. 终身学习，自我完善。教师发展贯穿教师的整个职业生涯，广大教师应树立终身学习的理念，把自身学习与培训、培养相结合，努力提升思想道德素质、专业素质，提高人才培养、科学研究与社会服务能力，把专业化发展作为自我提高和完善的自觉行动。

5. 分级分类，立体融合。培训分为校级培训、院级培训和系部（教研室）培训三级，依据培训目标，将培训分为岗位适应性培训、岗位业务能力培训和岗位素质提升培训等三类；培训内容结合各级各类培训，依据培训对象、要求和目标不同设置一系列培训项目，整个培训体系实现通识培训、特色培训、订单式培训等培训方式相结合、培训内容全覆盖，构建适合学科专业发展需求的具有引领性、针对性、时效性和全员全程全覆盖的教师终身学习体系。

6. 学科为基，专业为要。培训围绕学科、专业建设与学校科研、教学团队培育工程，建设科研教学团队，将团队建设覆盖到所有学科专业建设领域，充分发挥团队传帮带育人、专业特色培育、学科优势凝聚和行业服务集成的功能，加速教师专业化成长。

7. 青年骨干，加强培养。强化对新入职教师的岗前培训，实行青年教师培养导师制，授课准入制。新进博士，前三年边做科研，边做助教，接受导师指导，取得授课资格独立主讲课程。鼓

励并资助青年教师进行专业认证培训，提高人才培养能力。在有条件的教学科研单位以开展“博士后”研修计划为主，已经取得博士学位的教师到国内重点高校或研究机构从事博士后研究。同时，大力建设青年教师工程（实践）培训基地，派遣青年骨干教师到培训基地开展校企合作项目。

8. 国际视野，交流合作。加强教师国际化交流与合作，鼓励青年骨干教师申请国家留学基金委面上项目和“西部人才培养特别项目”等出国访学项目，并提供必要的资金资助。同时，加快建设国外访学基地，进一步扩大学校公派教师规模，重点资助学科团队中的青年骨干教师，不断拓宽师资国际化渠道，拓展学术视野，紧跟国际前沿发展。

四、培训项目的设置

（一）培训项目的分类

培训项目分三类，主要包括岗位适应性培训、岗位业务能力培训和岗位素质提升培训等，每类培训根据内容可设置若干培训子项目，子项目按需设置，与时俱进。

岗位适应性培训主要以教师职业道德规范和基本教学科研技能为主。具体包括：师德师风教育、新进教师岗前培训、青年教师导师制等项目。

岗位业务能力培训以全面提升教师教学能力，加强科学方法、科学精神的培养训练为主。具体包括：教学能力提升、教学观摩或竞赛、科研能力培训、骨干教师培训等项目。

岗位综合素质提升主要以提高教师综合素质为主。具体包括：辅导员能力提升、思政课教师能力提升、课程思政建设意识和能力的提升、教辅人员能力提升、学历学位提升、“双师双能型”教师培养、国内进修、青年教师赴行业企业实践锻炼、开拓国际视野等项目。

（二）培训项目的分级

培训项目分三级，包括校级培训、院级培训和系部（教研室）培训。

校级培训由学校教师发展中心与相关职能部门牵头负责实施，每年制定培训计划，项目的实施以学校十四五发展规划为目标，围绕年度工作要点，在全校范围内开展师德师风教育、教学方法、科研能力、个人综合素质提升、职业规划等通识培训，每年组织的各类培训不少于 25 学时。

院级培训由各二级学院根据学科专业特点和发展需求，自主设置培训项目，每年向人事处报培训计划及经费预算，由人事处统一审批，各学院要组织教师进行学科专业发展专业化培训，原则上每人每隔 3 年拥有不少于 1 次的对外交流学习机会，每年组织的各类培训不少于 35 学时。

系部（教研室）培训包含集体备课以及团队教师个人以成果产出为目标参加的科研教学创新、研讨及交流、课程建设和行业服务咨询等活动，提升教学基层组织的团队整体业务水平，每年组织的各类培训不少于 20 学时。

五、培训项目的实施

（一）师德师风教育

（责任部门：人事处、二级学院）

坚持把师德师风作为教师素质评价的第一标准，健全师德考核制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，定期对教师师德考核机制进行检查，实行师德师风考核一票否决制度。在教师招聘、职称评审、岗位聘用、考核表彰、人才工程项目培育等方面，坚持德才兼备，以德为先的原则，实施思想政治素质和业务能力的双重考核。二级学院应严格对照我校师德师风建设的负面清单，根据各自职责和管理权，强化师德师风日常监督机制，将师德师风教育落实在日常的教育工作之中，每年组织教师签订师德师风承诺书，不定期开展弘扬优秀师德师风系列讲座。进一步加强师德工作坊建设，协同发力，切实将师德师风教育融入教师职前培养、入职教育、职后培训，增强教师教书育人的责任感和使命感，激发教师的职业追求、敬业精神和责任意识。

（二）新进教师岗前培训

（责任部门：人事处）

认真做好我校新入职教师的岗前培训工作。严格按照“先培训、后聘任；不培训、不聘任”的原则，教学人员经试讲合格后方可上岗任教。强化岗前培训的过程监督和考核机制，除上级统一安排的课程培训外，根据我校的实际情况，探索增加培训内容，

创新培训模式，建立健全岗前培训制度，将校情校史培训、学校各项规章制度解析、师德师风专题讲座、教育科学研究方法专题讲座、教师心理健康讲座、信息化教学培训讲座、团队合作训练等课程纳入到教师岗前培训。同时对非师范专业的新入职教师，除完成规定课程外，还需开展增强教师教学基本功的培训，如粉笔字书写技巧、板书设计、教学设计、课堂教学方法与艺术等相关培训。

（三）青年教师导师制

（责任部门：二级级院、人事处、教务处）

加强青年教师培养，为青年教师配备导师。以建立紧密的“师徒”工作关系为抓手，以便于操作、注重考核、突出实效为原则，负责协助制定青年教师职业发展规划，培养青年教师从事教学科研工作的能力，对青年教师的职业发展严格把关，落实导师和青年教师的聘期任务考核。人事处教师发展中心负责制定学校青年教师导师制实施方案、工作评价和经费保障，教务处（评估与质量监控办公室）负责课堂教学能力诊断、服务和指导，负责青年教师主讲课程资格的审核，各二级院负责制定各院青年教师导师制实施细则并落实，负责导师指导过程的检查、促进和评价，负责青年教师成长过程的监管和保障。确保青年教师在一到三年内牢固树立正确的立德树人、教书育人教育观、价值观和人生观，具有过硬的教育教学素质和能力，为学校教育事业奠基铸魂。

（四）教学能力培训

（责任部门：教务处、二级学院）

教务处负责全校教师教学能力通识培训方案制定和实施，二级学院负责各院个性化教师教学能力培训方案的制定和实施，校院两级要不断丰富培训形式，有计划、系统性地开展教学基本功（如备课、讲课、讲稿、板书等教学基本环节）、教学规范、教学设计、先进教学理念、课堂教学模式方法（如翻转课堂、微课、MOOC）的培训，努力打造一支校本化教育技术培训团队，实现常态化培训；加强一流专业、一流课程建设的培训，开展专业认证及课程思政等培训。坚持把信息技术与教育教学实践深度融合作为核心理念。通过将信息技术引入教与学的全方位和全过程，加强教师多媒体课件、微课制作及电子讲台、智慧交互大屏、录播互动系统、智慧教室多屏互动、录制设备使用等现代教育技术能力的培训，提高信息化背景下教育教学能力。

（五）教学观摩、研讨或竞赛

（责任部门：二级学院、教务处）

以院系为单位，以教研室、教学团队、课程组等为基本单元，通过教师集体备课、教学咨询、教研室互动、课改沙龙、课程观摩等形式提高教师职业技能，支持教师外出参加各类提升教学科研能力的培训。搭建教学研讨与交流平台，定期组织教师观摩校内外教学名师和优秀教师授课，定期开展教学方法培训及教学技能比赛。教务处负责组织全校的教学竞赛和观摩，负责二级学院开展提升教师技能活动的指导与考核以及提供教学观摩、研讨或

竞赛的实训场地支持和硬件保障。

（六）科研能力培训

（责任部门：科研处、二级学院）

搭建科研平台，组织开展学术讲座、学术交流或专题研讨，鼓励通过“走出去、请进来”的方式加大学术交流力度，聘请海内外知名学者和社会各界专家来校讲学、作报告、开展合作研究等，重点开展以科研项目申请、科研诚信、科研项目组织实施、科研成果转化、科学研究方法、论文写作规范、学术规范等为主要内容的各类培训。二级学院要聘请国内外专家入院讲座，支持教师开展学术交流、教学科研实践，支持参加国内外重要学术会议或合作研究、学术访问及各类短期专题研讨等，使教师熟悉和掌握本学科发展前沿信息，拓展学术视野，加强学术合作。科研处负责二级学院开展提升教师科研能力活动的指导与考核。

（七）领军人才工作室

（责任部门：人事处、二级学院）

学校提供专项基金，设立教学和科研领军人才工作室，聚集优秀人才成立高水平教学科研团队，聚焦学科、专业建设和发展的特色和优势方向，积极培育省级以上科研教学成果，建设一流课程、专业和学科。通过工作室培育科研、教学英才，辐射到更多教师。实施领军人才工作室申报制，人事处负责制定工作室设立的制度建设，负责设立的工作室的考评，二级学院负责工作室的日常管理，工作室实行领军人才负责制，每年制定工作计划，

并上报教师培养绩效。

（八）辅导员专业化培训

（责任部门：学生处）

坚持把立德树人作为中心环节，坚持正确的思想政治教育，坚持全面的岗位认知教育，坚持扎实的基本理论教育，坚持丰富的工作方法教育。制订针对辅导员培训的管理办法，把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容，整体规划、统筹安排，注重辅导员思想政治素质和业务能力的“双提高”。鼓励辅导员积极围绕大学生思想政治教育工作中的重点难点问题，开展学术研究、实践探索、研讨交流等。

（九）思政课教师能力提升

（责任部门：马克思主义学院）

马克思主义学院是我校办学的鲜明底色，思想政治理论课是落实立德树人根本任务的关键课程。办好马院，积极申报高层次重点马院，开设好思想政治理论课关键在教师，关键在发挥教师的积极性、主动性、创造性。认真学习贯彻习近平总书记在学校思政课教师座谈会上重要讲话精神。切实加强思政课教师核心素质的提高，不断提升大中小思政课一体化中心高质量发展，充分发挥好思政课教师岗位津贴的使用绩效，对标“三可三为”“六要”“八统一”，在马言马，强思政课教师能力提升培训，努力提高我校思政课专职教师业务能力，为建设一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思政课教师队伍奠定基础。

（十）课程思政建设意识和能力的提升

（责任部门：教务处、二级学院、马克思主义学院）

全面推进高校课程思政建设是深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神的重要举措，强化在人才培养中育人和育才相统一的过程。教务处、二级学院应根据不同课程的学科专业特点和育人要求，搭建课程思政建设的交流平台，构建课程思政的课程教学体系，使各个专业教学院系、各位专业课教师都能在课程思政建设工作中找到自己的“角色”、干出自己的“特色”，解决高校中存在的专业教育与思想政治教育“两张皮”现象，发挥课程育人的功能。

马克思主义学院应以课程思政为抓手，加强与其他学院的资源整合，大力推进课程思政建设，提升课程开设的有效性。深入开展马克思主义理论、习近平新时代中国特色社会主义思想、四史等专题培训。推进“思政课程”与“课程思政”的融合工作，巩固思想政治理论课主阵地。

（十一）教辅人员能力提升培训

1. 实验员能力提升培训

（责任部门：国资处、二级学院）

注重实验技术人员队伍建设，根据学校教学计划承担实验教学任务，完善实验指导书、实验教材教学资料，打造一支具备工匠精神的高素质实验技术队伍，保障学校的教育质量和科学研究水平，推动学校实验室资源共建共享。鼓励实验技术人员参与校

际间联合，共同筹建专业实验室或中心实验室等形式的实验室建设工作。国资处根据实验室建设、管理和使用的需要制定全校实验员培训方案和检查，负责共性培训的组织实施。二级学院应定期开展实验技术人员理论知识学习，充实自身的知识结构以提高实验教学能力，掌握操作、维修、保养精密仪器设备的技能，在保证完成教学科研任务的前提下，积极开展社会服务和技术开发，开展学术、技术交流活动。

2. 图书管理员培训

（责任部门：图书馆、相关部门）

图书馆负责制定培训方案和实施，负责全校图书管理系列岗位人员的培训，围绕员工图书管理岗位素质和服务能力及服务品质开展培训，组织员工不断学习图书管理新理念、新技术和新视野，建设一支能管理、能服务、能创新、能支撑学校和教师发展的图书管理教辅队伍。

3. 其他教辅培训

（责任部门：各用人部门）

其他部门应从提升教辅人员的服务意识、职业素养着手，综合分析本部门教辅人员的职能要求，鼓励教辅人员做好个人职业规划，增强职业认同，强化自我激励。建立合理的考评制度，鼓励上岗竞争，进一步发挥竞争机制激励。从业务水平和政治思想上创造条件做好教辅人员的培训工作，帮助职工不断提升自身素质，为实验员打造学习深造的机会与平台，不断提高教辅人员的

整体素质。

（十二）学历学位提升

（责任部门：人事处、二级学院）

完善学历学位提升的相关规章制度，优化人才培育环境，提供政策和经费支持。加大在职教师“博士培育工程”推进力度，二级学院领导班子要主动出击、真抓实干，注重博士的自身培养和培育，有计划的鼓励教师以在职或脱产形式攻读国内、国（境）外博士学位，提升学历学位层次。

（十三）“双师双能型”教师培养

（责任部门：人事处、二级学院）

以全面提升学校应用型人才培养质量和服务地方经济社会发展能力为核心，着力推进“双师双能型”教师队伍建设，通过加强产教融合平台建设、共建合作项目、服务行业企业等，鼓励中青年教师借助多种方式到政府机关、行业企业、中小学幼儿园等单位挂职锻炼，积极参加职业资格、执业资格和专业技术职务资格的培训和认证，促进教师工程技术化。建成一支既能胜任专业理论教学，又具有较强实践应用能力与组织实践教学活动的教师。

（十四）青年教师赴行业企业实践锻炼

（责任部门：人事处、二级学院）

支持我校青年教师参加社会实践锻炼，强化青年教师职业应用能力和创新能力的培养。安排青年教师到本专业相关的大中型

企业、科研院所、中小学及幼儿园、基层乡镇社区及其他企事业单位从事社会实践锻炼，实践锻炼工作由人事处和各二级学院协调组织实施。

（十五）国内进修

（责任部门：人事处、二级学院）

1. 访问学者：以学科梯队建设为中心，鼓励学院有计划、有针对性地选派具有硕士及以上学位或讲师及以上职称的骨干教师到国内知名大学，到本学科公认的一流大学（科研院所），师从一流学者进行访学、研修，并产生一流成果。

2. 课程进修(含单科进修)：学校根据转型发展、专业建设和课程改革的需要,安排教师到国内知名大学或研究机构进行课程、专业培训。

3. 短期业务培训。安排教师外出参加短期课程研讨班、业务培训班等形式培训。

（十六）国际视野培训

（责任部门：人事处、国际合作与交流处）

由人事处、国际合作与交流处共同组织实施。其中，国际合作与交流处主要牵头负责教师外语培训、出国研修项目的组织申报、办理公派出国（境）手续等，其余由人事处牵头负责保障实施。

1. 外语培训。加快推进我校教师国际化进程，充分调研、制定计划，加强考核，举办教师实用性外语培训，为教师在公派出

国研修、教学、科研能力提升等打下基础。

2. 海外研修。充分利用国家留学基金委统一组织实施的国家公派高级研究学者及访问学者及专门人才培养项目，鼓励教师积极参与国（境）外项目研究，与海外高水平大学或科研机构建立长期、广泛地联系。

3. 国际学术交流。支持教师参加高端国际学术会议开展学术交流。

六、组织保障

（一）组织领导

学校人才工作领导小组负责学校教师发展工作过程中重大事项和重要问题的决策和部署，学校教师发展中心负责师资队伍培训和发展的日常事务。各二级学院成立教师发展中心分部，负责培训项目的设置、培训方案的制定和实施等事宜。

（二）经费支持

学校为教师发展项目提供经费支持，每年设置专项经费列入预算，根据当年项目预算和执行情况按需调整。

（三）管理与考核

1. 实行教师学习培训常态化，每年学习培训不少于 80 学时，后续学时变动以中省最新要求为准，具体学时认定办法以教师发展中心的年度计划为准。

2. 学校教师发展工作领导小组对承担培训任务的相关责任部门进行督查。

3. 相关职能部门应根据二级学院开展实施情况加强考核。

4. 二级学院应加强对本学院教师参加发展培训指导、督促与检查。

5. 各单位教师发展项目的开展、实施情况将纳入学校年度目标任务考核。

七、附则

（一）各项目负责人负责制定具体的项目实施方案，二级学院根据本方案制定适合本院的教师培训实施方案；相关职能部门制订相关实施方案及考核制度。

（二）各项目负责人将项目实施方案、项目总结等资料及时上交学校人事处（教师发展中心）备案。

（三）本方案自发布之日起施行，原《西安文文理学院青年教师岗前业务培训管理办法》西文理〔2003〕66号同时废止。

