

沈阳科技学院文件

沈科发〔2022〕265号

关于印发《沈阳科技学院 教师培训实施办法》的通知

各单位、部门：

现将《沈阳科技学院教师培训实施办法》印发给你们，请认真学习，严格落实。



沈阳科技学院党政办公室

2022年12月25日印发

(共印31份)

沈阳科技学院教师培训实施办法

为适应学校转型发展，进一步提升我校教师专业技能、教学水平及科研能力，培养一支高素质、高水平的创新型高校教师队伍，加强教师培训管理的计划性与可持续性，促进学校教育事业蓬勃有序发展，结合学校实际，制定本办法。

一、培训类型

教师培训分为综合素质提升培训、专业能力提升培训及专业能力达标三类。

二、培训对象

学校从事教学科研工作的专任教师。其中，综合素质提升培训对象为新进专任教师；专业能力提升培训对象为年龄 50 岁以下的专任教师；专业能力达标培训对象为两类教师：连续两个学年在全校专任教师学生评教中不满意率超过 10%者；课堂教学综合评价中讲师低于中等标准、助教不及格者。

三、培训组织与管理

教师培训实行校、系（部/院）两级分工管理。

（一）校级管理

1. 教师发展中心负责全校专任教师培训的总规划及组织实施，相关职能部门配合组织相关业务领域培训，实行多部门联动机制。

2. 管理职责：

（1）根据学校发展定位及师资队伍建设规划，每年制定教师培训总计划，各系（部/院）应配合制定本单位具体实施方案。

（2）根据师资队伍建设进展情况及培训效果，完善培训管理机制。

(3) 跟进了解参训人员培训效果与学习情况。

(4) 协调培训经费的使用，明确参训教师的责任与义务，将培训成绩纳入教师工作实绩考核范畴。

(5) 检查、考核各系（部/院）培训落实情况，并将考核结果纳入绩效考核。

（二）系（部/院）管理

1. 各系（部/院）结合各专业师资队伍建设实际情况，有针对性地落实本单位教师的培训、组织管理工作。

2. 管理职责：

(1) 结合专业建设的需求，做好参训教师推荐工作。

(2) 做好参训教师参训期间的动员与管理工作。

(3) 跟进培训成果转化，指导参训教师做好培训带教工作，做到“一人参训、全员提高”，实现培训效益最大化。

(4) 落实本单位新进教师的任职培训、抓好青年教师助教制、导师制及本单位教师专业能力达标培训的组织与考核，组织好各层次教师的常规培训工作。

四、培训形式与要求

教师培训主要内容包括：高等教育教学发展理论前沿、高等教育发展政策、校情校史、师德师风、教师职业生涯规划、现代教育教学理念、现代教学方式方法、学科理论发展前沿、现代科学研究方法、高校教学规范、教学基本技能、教学科研经验交流等。综合素质提升培训侧重基本技能掌握、专业能力提升培训侧重专业素质培养、专业能力达标培训侧重基本素养养成。

（一）综合素质提升培训

培训对象：新进教师

培训形式：

1. 辽宁省高校教师岗前培训。由辽宁省高校教师培训中心统一组织，内容包括高等教育学、高等教育心理学、高等教育法规等。

2. 入职培训。入职培训由人事处制定计划并组织实施，相关职能部门配合，内容涵盖校情校史、高校教师师德师风、人事和教学管理制度、教师职业引领、科研工作启蒙等方面。

3. 任职培训。新教师入职后，各系（部/院）要制定细致可行的带教培训方案，通过听（查）课、教研、青年教师导师制、助教制、试用期考核等指导其制定职业生涯规划，尽快掌握教学技能、确定研究方向、融入科研团队、奠定发展基础。

（1）青年教师导师制。各系（部/院）要结合新任教师实际，有针对性地为其配备导师，进行为期 1—2 年的指导，通过传、帮、带的方式使新任职教师深度参与到教育教学全过程。

（2）助教制度。新任职教师一年内跟随导师完成不少于一门次课程的助教工作，所助课程不低于 32 学时。

（3）试用期考核制度。试用期考核一般安排在试用期结束前，考核结果将作为是否能如期转正的重要依据。

（二）专业能力提升培训

遵循教师成长规律，体现教师个性发展，围绕教师职业道德素养、教学能力、科研能力、社会服务能力等方面开展培训。形式上主要包括：在职教师外出实训或挂职锻炼、学历（位）提升、进修学习、行业培训以及教师线上自主学习等。

1. 在职教师外出实训或挂职锻炼。各系（部/院）可结合专业建设需求和实践教学需要制定在职教师外出实训或挂职锻炼计划合理确定指标计划，派遣本单位教师外出实训或挂职锻炼。

2. 学历（位）提升。具体按照《沈阳科技学院教师攻读博士

学位管理办法》执行。

3. 进修学习。如因教学或岗位需要，确需外派教师到其他高校进修学习，系（部/院）进修计划应在每年第四季度将本单位进修需求报至人事处。经学校审批后教师可离校进修。

4. 行业培训。对于各行业组织的短期培训，学校视教学或实训等工作安排需要确定派遣计划。

（1）中青年骨干教师培训。各系（部/院）视学科建设发展实际提出需求，学校将有计划地分批次组织中青年骨干教师参加国内各高校组织的专业行业培训。

（2）教研室主任、专业带头人（负责人）培训。以校内外培训结合的方式，重点提高教研室主任、专业带头人的教学科研方法和专业带头能力。

（3）高职称教师教学科研能力提升。以校本培训为主，适时分批次组织教授、副教授参加学术年会等研讨交流活动，通过教学科研工作实践及学术交流熟悉和掌握本学科发展前沿信息，进一步提高教学科研水平。

5. 岗位能力提升。近年来学校从企业引进部分技术型人才，教学经验相对不足；学校部分教师虽教学经验丰富但实践能力相对短缺。为适应学校应用型人才培养需要，鼓励企业人才与学校教学经验丰富教师结对互助，提升教师教学能力，进而提高人才培养质量。

6. 教师在线学习。利用全国高校教师网络培训中心、学习通、雨课堂等多种网络学习平台开展线上充电学习。各系（部/院）要组织教师充分利用每周三下午教研时间以及灵活利用其他课余时间有针对性地搞好个人学习和业务提升。

（三）专业能力达标培训

专业能力达标培训旨在提升师德修养水平，更新教育理念，掌握教学工作基本规范，使教师专业能力达标。由参训教师所在系（部/院）组织实施，形式上主要采取个人自学、导师带教、教学督导教评等方式进行。

1. 线上学习。教师根据个人能力短板结合全国高校教师网络培训中心、学习通、雨课堂等多种学习平台的课程资源，有针对性地制定学习计划，重点学习、掌握教学大纲、教案撰写、多媒体课件制作，掌握基本教学方式方法等。

2. 导师带教。各系（部/院）可结合新进教师导师制安排，为教师指定一名师德高尚、专业综合能力较强的导师对其进行“师徒制”的指导培训。

3. 教学督导教评。校、系（部/院）督导采取听课、评课活动等方式，为教师提供学习、实践与反思的平台，磨砺教师的教学技能，促进其自身专业的成长与提高教学评课活动。

五、审批程序

（一）综合素质提升培训

学校教师岗前培训，由人事处统一组织，新进教师须参加经考核合格后方可上岗。教师入职后的任职培训由各系部制定计划报教师发展中心审批后组织实施。

（二）专业能力提升培训

1. 在职教师外出实训或挂职锻炼

由教师所在单位结合专业建设需求和教师实际，按照年度制定相应计划，经教师发展中心、人事处、教务处审核，报请主管校领导审批。

2. 学历（位）提升、进修学习、行业培训

按照“个人申请——单位及部门推荐——教师发展中心审核

——主管校领导审批”程序进行。

（三）专业能力达标培训

由参训教师所在系（部/院）制定培训方案，同时上报教师发展中心备案后组织实施。

六、考核与管理

1. 培训应按有关规定及培训层次、形式的要求进行考核及鉴定，并记入个人培训档案，作为相关资格评审及年终考核时的支撑材料。

2. 学校集中组织的外出专题培训要与学校签订培训服务协议。

3. 参训的教师应自觉接受培训单位管理，遵守培训单位的规章制度和国家法律法规，按时完成规定的培训内容，与所在系（部/院）保持密切联系。

4. 参加进修学习的教师应有明确的研究方向和培训计划。培训结束后应能产生一定的教学科研成果，并形成书面的培训情况报告，切实对专业建设产生助益。

5. 外出学习培训期间，一般不得调整学习专业、时间及形式，如因工作需要确需改变的，须报经学校批准。

七、培训期间待遇

1. 进修或外出培训期间，岗位和职级予以保留，基本工资不变。

2. 职务升迁、专业技术职务评聘等不受影响。如符合条件的人员可参加原单位内的公开选拔或竞聘上岗。

3. 如取得相关的行业资格证书或进修证明，可作为职称评聘的支撑材料。如取得相应的更高一级的学历及学位证后，学校可优先进行聘用。

八、违约处理

工作服务年限内提出离职者，须按相关培训协议及法律规定交纳相应的违约金，满足工作服务年限后可免于缴纳。其它违约情况由学校根据具体情况酌情处理。

九、附则

1. 本办法自颁布之日起施行。
2. 本办法最终解释权归教师发展中心、人事处。