

四川传媒学院文件

川媒院〔2023〕106号

关于印发《四川传媒学院教师培养规划实施暂行办法》 的通知

各单位：

《四川传媒学院教师培养规划实施暂行办法》已经2023年11月2日校长办公会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

特此通知

附件：《四川传媒学院教师培养规划实施暂行办法》



四川传媒学院办公室

2023年11月3日印发

四川传媒学院

教师培养规划实施办法（暂行）

为加强教师队伍的培养和管理工作，提高教师的教学能力和科研水平，加快实施人才强校战略，结合学校实际情况，制定本实施办法。

一、培养目标

促进教师培养工作科学合理、计划有序的开展实施，全面提高教师的思想政治素质、教学科研能力、知识创新能力和整体学术水平，建设一支素质优良、富有活力、勇于创新、适应学校发展需要的应用型师资队伍。

二、培养对象

全体专任教师

三、培养细则

（一）全面开展师德养成教育

围绕“守德”“铸德”“固德”“润德”“树德”五环，全面开展师德养成教育。强化制度保障“守德”，修订印发《师德考核办法》《师德失范行为负面清单》等。强化教育培训“铸德”，利用国家教育智慧公共服务平台开展师德网络培训，推动师德教育常态化。强化师德约束“固德”，编制印发《师德教育手册》，发布师德警示案例，牢固树立底线意识。建立荣誉体系“润德”，设立教学、教研、科研奖励体系，全面提升职业荣誉感。加强示范引领“树德”，邀请省内外师德标兵、名师进校开展宣讲，制作师德宣传材料，讲好师德故事、加强尊师教育。

（二）构建全生涯周期培训模式

针对教师教学生命发展全周期，将教师生涯细分为“三阶段”即新入职教师、中青年教师、资深教师阶段，开展针对性的培养。

针对新入职教师，实施“启航计划”，保障新入职教师培训全员覆盖，全面提升，全程有效。根据新进教师实际需求，依托“高校教师资格岗前培训”“返岗教研”“助课制度”“入职培训”“线上继续教育”等，完善校史校情、师德师风、职业素养、教学能力、信息技术、科学素养、实践参观、教学观摩等岗前培训体系，开启新教师教学生涯，助力其站稳讲台。

针对中青年教师，全方位支持教师职业持续发展。鼓励开展“专业技能培训”“青年教师教学竞赛”“教学学术研讨会”“企业挂职锻炼”“国内外访学研修”等，提升中青年教师教育教学、实践实训的能力。

针对资深教师，选育参加“名师培育”“教科研团队”“教师教学创新大赛”等高水平学术活动及竞赛，高效能发挥职业中后期教师的主观能动性。

（三）完善教师分类培养机制

针对骨干教师和资深教师发展阶段，以教师职业生涯发展规律为依据，按照“分类培养、特色发展”的思路，以实现教师专业化发挥最大化为目标，开展教师成长计划：一是“金师培养计划”，利用教学竞赛以赛代训，扎根一流专业、一流课程建设，展示教师风采、助力教师成长，促进教师教育教学水平持续提升，是我校打造“金课”，培育“金师”的有效措施，计划在三年内从青年骨干中选培养3-5名省级教学名师。二是“双师培养计划”，充分发挥产教融合优势，借力地方力量，大力推进产教融合，利用校企合作项目培养人，通过源源不断的输送教师到行业挂职锻炼，让其成长为具备教育教

学能力和实践实训能力双师型教师，使我校“双师”占比达到教师队伍的40%。三是“带头人培养计划”，学校为骨干人才成长搭建广阔平台，支持其组建团队，开展提升教学质量、科研水平、创新能力和社会服务能力的研究，三年内培养专业带头人30人，并以此为基础辐射组建成一支衔接有序、结构合理的人才梯队。

四、组织实施

（一）构建三级体系，夯实责任

学校统筹教师培养工作，出台配套政策促进教师培养工作有章可循，对各单位教师培养工作负有监督、考核责任。各单位负责人作为本单位教师培养工作第一责任人，要切实根据院系发展、教师成长需要组织“专项小组”，制定和落实教师中长期培养计划，建立教师个人成长档案，按时向学校报备本单位培养计划执行情况。青年教师制定个人3年职业发展规划，确定发展方向。

（二）协同部门联动，资源共享

学校各职能部门应聚沙成塔，构筑教师发展全校“一盘棋”工作模式，构建横向协同与纵向发展的教师发展服务体系，横向协同党委组织部、教师工作部、发展规划与科学研究处、教务处、国际合作与交流处、实验与设备管理处、产业学院等相关业务部门拟定实施各类教师发展培训方案，纵向携手校-院-团队逐级发力，为教师制定并推动个性化职业发展路线，充分调动全校的教师发展培训的活力和优质资源。

（三）加强考核管理

各单位结合本单位制定的培训计划，积极推进、认真落实，确保教师个人每年完成不少于90学时的继续教育学时任务，其中双师型教师应包含不少于40学时/年的行业实践学时；各单位须统筹协调，

合理安排教师外出培训，确保 5 年内每位教师均有 1 次机会参与外出交流访学、学术会议、专业技能培训等。

各单位要认真执行本单位的培训计划，督促教师按时高质量完成培训任务，学校定期检查落实情况，将各单位培训计划完成情况及教师学时认定结果纳入年度考核、评优评先、职称评聘。

五、保障措施

（一）组织领导保障

全校上下都要主动关心，积极作为。各单位每年不定期召开青年教师工作专题研讨会，研究解决他们成长发展中面临的困难和问题，帮助教师解决问题，切实承担好培养教师的责任。

（二）政策制度保障

建立健全教师发展工作保障体系，学校修订出台相应政策，将培训计划、培训管理、培训考核规范化、制度化。做到教师培养工作全流程职责分工明确，工作责任落实到位。学校对各单位教师发展工作统一规范管理，提供支持。

（三）加强经费保障

学校划拨不低于 400 万/年的标准设立教师发展专项基金，并根据教师发展工作开展情况凭票实报实销，主要用于支持学院开展、组织和实施各类教师发展工作项目，支持教师个人国内外交流访学培训费、差旅费等。学院应根据教师发展需求和个人贡献，合理使用。

六、其它

1. 各单位应结合实际，制定本单位的具体实施细则。
2. 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。