

# 长春理工大学教师教学发展中心

教发中心〔2025〕19号

## 长春理工大学 新入职教师岗前培训与能力考核实施细则

### 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻《教育部关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见（2023年）》关于“完善教师发展体系，健全分层分类培训机制”的要求，落实《吉林省教育厅关于深化高校教师教学能力提升工程的实施意见（2024年）》“构建全覆盖、全过程、全要素的教师培养体系”的工作部署，结合学校实际，制定本细则。

**第二条** 本细则旨在通过系统性、规范化的岗前培训与能力考核，帮助新教师筑牢立德树人根基，强化师德师风建设，树立现代教育理念，掌握教育教学规律，提升教学科研能力。

**第三条** 本细则的适用人员范围，包括：

- （一）当前学年新入职的专任教师、专职辅导员、实验员；
- （二）其他未参加或未完成岗前培训的上述类型教师；
- （三）需要重新进行教学能力认证的转岗教师。

**第四条** 本细则所指的教师岗前培训，遵循以下四个基本原则：

- （一）立德树人：以“四有”好老师为标准，强化师德师风建设；
- （二）分类施训：针对学科群和岗位特点，同质化培训与差异化培训相结合。师德师风、管理规章模块全体学员同质化培训；教学素养、科研学术模块全员必修，区分文理匹配不同主题；教学演练模块对参加课堂教学准入流程的教师为必修；

- (三) 实效导向：注重培训成果转化，突出基础教学能力考核；
- (四) 动态优化：根据国家政策调整、改革需求变化及学员反馈，持续完善和优化培训主题。

## **第二章 培训目标**

**第五条** 围绕“四基四能”框架，通过系统性培训，使新教师掌握基本教学规范，并初步形成专业发展能力。

**第六条** “四基”，是指四个基本，筑基固本，具体目标如下：

### (一) 基本素养

能够结合教育家精神与“四有”好老师标准，在教学设计中主动融入思政元素，形成通过课程思政实现价值引领的主观自觉。

### (二) 基本理论

能够运用所学的高等教育学、高等教育心理学基本知识，初步分析教学现象和教学问题，形成运用建构主义理论设计有效课堂活动的主动意识。

### (三) 基本规范

能够遵照教学管理制度要点，正确处理调停课、成绩录入等常规教学事务，形成按章办事、规范处理教学事务的自觉意识。

### (四) 基本技能

能够初步掌握 BOPPPS 等教学模型，设计并完成包含教学目标、课堂活动、教学评价等在内的规范教案，在微格教学中呈现清晰的课堂组织逻辑，形成运用教学模型进行教学设计与组织课堂活动的主动意识。

**第七条** “四能”，是指四个能力，进阶跃升，具体目标如下：

### (一) 教学胜任力

能够独立完成课程开发与教学实施，有机融入课程思政元素与智慧教学手段，设计符合学科前沿与学生认知规律的教学方案，持之以恒，瞄向形成以学生为中心、价值引领与技术赋能相融合的课程育人能力。

### (二) 科研创新力

能够立足教学实践与产业需求，提炼可研究的教学问题与科研课题，开展教学研究与学术研究，持之以恒，瞄向形成将教学反思、工程实践与学术创新有机结合的研究转化能力。

### （三）职业适应力

能够主动融入学科团队与教研文化，协同开展教学诊断与跨学科学术研讨，理解学校发展定位与专业特色，持之以恒，瞄向形成团队协作意识、组织文化认同与跨学科思维相统一的协同发展能力。

### （四）持续发展力

能够制定个性化专业发展规划，有效运用教师培训、工作坊、学术会议等培训资源进行系统性能力提升，持之以恒，瞄向形成目标导向、资源整合与自主迭代相结合的终身学习能力。

## 第三章 培训内容与形式

**第八条** 岗前培训的模式，采用“省级统培+校本特训+学院实践”三级培养模式，总学时不低于 130 学时。

**第九条** 省级统培 40 学时，由吉林省高等学校师资培训中心组织实施。每年暑假集中进行。内容包括高等教育学、高等教育心理学、高等教育法规、高校教师职业道德修养等。

**第十条** 校本特训 70 学时，由学校教师教学发展中心组织实施。每年 3 月份至 7 月份。具体培训计划按照新教师岗前培训课表执行，课表按周发布。

（一）师德师风模块（8 学时）：主要包括校史校情、师德案例、教育家精神等；

（二）管理规章模块（8 学时）：主要包括教学规范、人事制度、财务制度、留学项目及科研项目管理制度等；

（三）教学素养模块（30 学时）：主要包括教案设计、课程设计、课程思政、教学结构、智慧工具、教研课题等；

（四）科研学术模块（14 学时）：主要包括科研诚信、学术道德及

国家自然科学基金和国家社科基金申报注意事项、高水平学术论文发表等；

(五) 教学演练模块(10学时)：主要包括教学技能、教学规范、教学实施等。

**第十一条** 学院实践20学时,由各学院根据学院的新教师培养计划,自行组织实施,包括但不限于学科导师配备、教学观摩、备课观摩、教学研讨等。

## 第四章 能力考核

**第十二条** 实行“四维联动”考核机制,具体包括:

- (一) 学习参与度(20%)：随机签到方式,严肃考勤;
- (二) 过程表现度(30%)：设置课堂互动、小组研讨等观测点;
- (三) 成果完成度(30%)：包括教学设计、微课视频等作品;
- (四) 发展提升度(20%)：新时代背景下对教学科研的再认识。

**第十三条** 考勤建立学员班,每次课签到方式随机,由教发工作人员现场公布。

**第十四条** 校本特训共五个模块,其中,模块一至模块四全员必修,合格应不少于18次50学时;模块五共计10学时,要求参加课堂教学准入流程的教师必修,合格应不少于5学时。校本特训考核合格者颁发《岗前培训结业证书》。

**第十五条** 参加课堂教学准入流程的教师,还须进行基础教学能力考核,考核形式为:

- (一) 根据拟讲授课程,提交一节课的教学设计。
- (二) 录制该一节课的20分钟左右微课,微课内容要求:讲述内容知识点完整、教学环节设计合理、视频清晰声音洪亮,录制需保证教师本人及教学手段均出现在视频中(教学手段包括:黑板、白板、白纸等,不可使用多媒体课件,主要是对教学基本功进行考核),格式MP4。
- (三) 教师教学发展中心组织评委对提交材料进行审核,考核合格

后，颁发《基础教学能力合格证书》。

## 第五章 质量保障

**第十六条** 新教师岗前培训建立保障机制，促进教师素养提升。

（一）建立“个人三总结”机制，每日培训即时总结、周学习成效总结、结业综合学习总结。

（二）实施“双导师指导”机制，为每位新教师配备校、院两级导师。校级导师由教师教学发展中心配备，在岗前培训教学演练模块，指导新教师的教学技能、教学规范、教学实施等；院级导师由新教师所在学院配备，履行助课手续，院级导师在学院指导下，制定新教师培养计划，培养新教师两年。

（三）推行新教师成长档案，记录岗前培训期间的学习表现。

**第十七条** 参加校本特训考核合格获得《岗前培训结业证书》者，方可报名参加吉林省高等学校师资培训中心组织的省级统培。

**第十八条** 参加课堂教学准入流程的教师，须获得《岗前培训结业证书》和《基础教学能力合格证书》后，方可进入准入流程的后续环节。

## 第六章 附则

**第十九条** 本细则将根据国家教育政策和学校发展需要，适时进行修订和完善。

**第二十条** 本细则自发布之日起执行，教师教学发展中心负责解释，未尽事宜另行通知。

