

浙江外国语学院文件

浙外办〔2026〕48号

浙江外国语学院办公室 关于印发教师校本培训体系实施意见的通知

各部门、学院（部）、单位：

经校长办公会议审议通过，现将学校《教师校本培训体系实施意见》印发给你们，请遵照执行。

浙江外国语学院办公室

2026年7月1日

教师校本培训体系实施意见

为扎实推进“高质量、内涵式、特色化”发展道路，依托浙江省与北京大学合作支持我校建设的重大机遇，紧扣“国际知名以服务新型国际关系为特色的外语名校”办学使命，根据《浙江外国语学院高质量发展暨“十五五”规划纲要》和《浙江外国语学院“十五五”师资队伍建设规划》的战略部署，锚定“申博建大”目标，现就构建教师全职业生涯周期校本培训体系，建设高素质、国际化、应用型教师队伍，形成具有全国辨识度的教师发展“浙外模式”，提出如下实施意见。

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，坚持党管人才，弘扬教育家精神，将教师队伍建设作为基础性、先导性工程，牢固树立“人才是第一资源”理念，遵循教师成长规律，以提升思想政治素质、师德师风水平和教学、育人、科研、社会服务能力为核心，服务学校战略转型和高质量发展。

体系构建紧扣“办学能力优质、服务区域经济社会发展优秀”要求和服务新型国际关系的办学特色，借力北京大学等优质教育资源与高端人才优势，推动教师在国际化视野、跨文化沟通、区域国别研究与应用型人才培养等方面实现跨越式提升。坚持系统思维，统筹教师职业生涯各阶段、专业能力各维度、工作生活各领域的发展需求，构建目标清晰、路径通畅、评价科学、保障有

力的教师全职业生命周期校本培训体系，激发内生动力，搭建发展平台，贯通培养链条，培育一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超、学术转化高效、国际视野开阔的教师队伍，为建成国际知名外语名校提供坚实人才支撑。

二、基本原则

（一）全域覆盖

面向职业生涯全生命周期，从青年教师的适应期到学科骨干后备队伍的成长期，再到学科带头人后备队伍的成熟期，实现无缝衔接与持续赋能。关注工作生活全领域，涵盖教学、科研、育人、社会服务等专业发展维度，助力快乐工作，也延伸至身心健康、人文素养、家庭生活等个人成长维度，涵养认真生活，促进教师全面发展。

（二）自主发展

尊重教师主体地位与差异化发展需求，调动个体与学院双重内生动力。教师层面，享有自主制定发展规划、自主选择发展类型、自主调整成长路径、自主选学培训课程的权利。学院层面，在校级统筹标准下自主设计特色课程、自主制定培养细则、自主开展个性化活动，形成“学校搭平台、学院展作为、教师得发展”的生动局面。

（三）专题聚焦

坚持问题导向与目标导向相结合。一方面，聚焦发展短板，强化“课程思政教学能力”与“教师人工智能素养”专题研习；另一

方面，聚焦战略重点，深耕“国际化能力”与“产学研用能力”专题培训，擦亮“外语名校”特色品牌。

（四）以赛促训

将高水平教学竞赛作为检验培训成效、提升实战能力的重要引擎，将教师教学创新大赛与新教师入职考核有机整合。成立校院两级教学创新大赛工作坊，开展全流程备赛指导，形成“校院联动、分层选拔、滚动培养”的常态化备赛机制，竞赛参与及获奖情况纳入培训评价与激励范畴。

（五）学评一体

坚持训用一体，建立培训成果与职业发展的刚性关联。将培训任务达成情况与职称晋升申报资格、岗位聘任与考核晋级直接挂钩，规定相应阶段须完成指定培训学时与作品要求，通过制度设计将“要我学”变为“我要学”，实现培训、考核、运用、发展一体化贯通。

（六）协同联动

推动一体协作，构建开放融合的教师发展协同网络。与北京大学深度联动，在课程共享、导师联合指导、学术交流访学等方面建立常态化合作；与校内各职能部门横向联动，统筹整合各类培训资源；与各学院纵向联动，明确校院两级权责边界，形成上下贯通、执行有力的工作格局。

三、发展目标

紧扣“申博建大”战略目标，建立分层分类、逐级递进的发展

目标体系，对应实施三级进阶式培训项目，分别指向合格教师、学科骨干后备队伍、学科带头人后备队伍三个职业发展阶段。

（一）合格教师发展目标（入职第1年）

新入职博士第一年原则上不承担教学任务，通过系统培训实现：确立发展定位，完成个人五年规划，明确发展路径；夯实教学基本功，认领主理课程，完成教学观摩与反思；启动科研工作，确定研究领域，融入科研团队，申报校级及以上课题，撰写高水平论文；深化实践认知，完成校外跟岗实践及调研报告，增进对行业产业与地方发展需求的了解。

（二）学科骨干后备队伍发展目标（入职2-5年）

选拔优秀青年教师进入培育计划，重点实现：教学形成风格特色，课程教学质量评估优秀，获校级及以上教学竞赛奖，主持或参与校级及以上教改项目；科研产出标志成果，主持省部级及以上项目，发表高水平学术论文或在权威出版社出版专著；育人能力显著增强，班主任或导师工作考核优良，有效指导学生竞赛与创新项目并获得成绩；国际化能力突出，具备开设全英文或双语课程能力，参与国际学术交流与合作研究、服务企业出海，在国际化人才培养中发挥骨干作用。

（三）学科带头人后备队伍发展目标（入职5年及以上）

面向学科骨干教师，着力培养学科带头人后备队伍，前期逐渐形成教师个人学术形象，后期引领学科建设，形成稳定特色优势研究方向，带领团队开展有组织科研；产出重大成果，主持国

家级项目或重大横向课题，产出标志性成果，冲击高层次人才项目与学术荣誉；带动队伍发展，在传帮带、团队建设中发挥领导作用，形成协作高效的学术梯队；服务国家战略与地方发展，围绕服务新型国际关系、区域国别研究等形成智库成果或社会服务品牌，扩大学校学术声誉与社会影响力。

四、课程内容

构建从专业发展到生命发展、从工作场域到生活场域的全方位支持系统。围绕“高素质、国际化、应用型”特质，设置专业发展、学习发展、个人发展、组织发展四大领域，各模块学时计入继续教育学时，作为职称评审和岗位晋级的必要条件。

（一）专业发展

聚焦核心职业能力提升，涵盖教育家精神、专业知识、专业能力等模块，按“校级课程重通识引领、院级课程重学科应用、特色课程重短板突破”分层设置。

1.教育家精神课程模块：包括教育家精神与师德师风、学校文化与浙外精神等主题。

2.专业知识课程模块：包括教育学与心理学理论、课程思政建设等主题。

3.专业能力课程模块：

教学子模块：教学设计与方法创新、教学改革项目培育等。

育人子模块：班主任与导师工作实务、心理健康教育与危机干预、毕业论文指导实务、指导学生竞赛与创新等。

科研子模块：科研项目选题与申报、高水平论文写作与发表、科研团队建设与合作、知识产权与成果转化等。

社会服务子模块：校外跟岗实践、行业导师专题讲座等。

数智素养子模块：数智技术基本应用、AI 赋能教学等。

国际化子模块：国际传播素养、国际学术研究参与、在地国际化、服务企业出海等。

各学院（部）可结合特点自主设置院级特色专题。

（二）学习发展

引导教师内化自主学习与终身学习习惯，营造浓厚的学术氛围与阅读文化。包括读书论坛：根据个人发展与兴趣爱好确定书目、撰写报告、参加论坛、分享见解；学习共同体：围绕共同话题自发组建学习小组，定期研讨、文献共读、经验交流；特色专题：各学院（部）根据学科特点设置经典文献研读、前沿学术追踪等专题活动。

（三）个人发展

关注教师作为完整生命个体的多元需求，促进身心健康、滋养人文情怀、平衡工作生活，包括身心健康促进：开展心理工作坊、运动健身指导、健康咨询与体检理疗等；兴趣爱好培养：组建文体协会与兴趣社团、开展艺术鉴赏、文化体验、户外拓展等；人文素养提升：实施中华优秀传统文化、西方文明史、艺术哲学与科技伦理等讲座沙龙；家庭生活关怀：支持亲子关系辅导、家庭法律咨询等服务；团建活动等。

（四）组织发展

增强组织认同感与贡献度，提升团队协作与领导能力，包括战略性学科团队融入与建设、高水平学术团队融入与建设、教学创新团队融入与建设、非专业团队参与、院校治理参与等内容，发挥已有基地经验与优势，通过“中外教师工作坊”“行业名师工作室”建设，凸显国际化、应用型人才培养特色。

五、培训路径

遵循“需求调研—精准规划—课程实施—反馈迭代”的闭环路径，确保培训供给与教师发展需求精准匹配。

（一）培训课程设置与认领（每年6月）

教师发展中心牵头统筹设计校级课程方案，明确课程主题、负责人、授课形式与实施时间。各学院（部）自主设计院级课程方案。鼓励校院两级动态设置特色专题课程。

（二）培训需求调研与成长计划制定（每年9月）

通过问卷调查、深度访谈、座谈交流等形式开展全面发展需求调研，形成需求分析报告。制定“一人一策”个人成长规划，明确年度目标与实施路径。

（三）课程实施与过程管理（每年9月—次年6月）

按照培训方案进度有序推进校院两级各类课程及研修活动的组织和实施，建立规范化培训档案管理制度，做好过程性资料收集、整理与归档，通过课后问卷、学员座谈、教学督导听课等方式建立课程质量即时反馈机制，动态调整优化培训方案。

六、评价方式

构建培训成果可量化、可呈现、可应用的多元评价体系，将培训学时转化与作品考核相结合，形成闭环管理。

（一）培训学时核算与转化

培训工作量纳入学校教学科研与公共服务工作量核算体系，明确学员、导师、课程负责人三类主体的学时认定标准。学员完成任务经考核合格计入相应工作量；导师依据指导成效作为发展岗位任务考核；课程负责人按课程层次核算，校级课程参照相应标准发放课酬，院级课程各学院（部）根据实际情况，视同发展岗位任务或发放课酬。

（二）培训作品提交与评价

建立以“作品”为载体的显性化评价机制，学员须在培训周期内完成并提交相应培训阶段的相关作品，导师须提交听课记录、工作记录、学员评价等指导过程与评价材料，课程负责人须提交课程讲义、授课 PPT 等完整教学档案。

（三）培训成绩评定与结果应用

学员考核：由教师发展中心会同各学院（部）组成考核小组，根据学员完成任务的量与质、作品规范与水平、导师评价等综合评定。评定结果分为优秀、合格、不合格三等次。优秀者优先推荐进入下一阶段培训，不合格者延长研习期并重新考核。

导师考核：由学院（部）结合学员评价与指导实绩进行考核，考核结果作为个人业绩考核与岗位晋级的相关依据。

学院考核：学校将各学院（部）开设课程量与质、学员培训成效、导师制落实、材料归档等实施教师发展培训工作情况纳入学院（部）年度工作考核指标体系。

七、推进计划

按照“试点先行、分步实施、逐步完善”思路分三阶段稳步推进。

第一阶段：试点启动期（入职第1年）

聚焦青年教师入职培训环节，以入职第1年青年教师为对象启动入职培训研习班。运行并检验核心制度安排，建设首批校级精品课程资源库，建立信息化管理平台框架，年底进行系统总结评估。

第二阶段：纵深拓展期（入职2-5年）

启动学科骨干后备队伍培育计划，面向教龄2-5年青年教师实施。选派骨干访学研修，建立教学创新大赛常态化工作坊，设立青年英才科研启动基金与教学创新专项，动态优化课程内容，建设高阶品牌培训项目，完善信息化平台功能。

第三阶段：全面覆盖期（入职5年及以上）

推出学科带头人后备队伍培养方案，全面建成三级进阶培训体系。建立与“申博建大”相适应的支撑体系，构建成熟完善的教师发展共同体生态，凝练宣介教师发展“浙外模式”，实现教师发展与学校战略深度咬合。

八、保障措施

（一）加强协同合作

强化教师发展中心职能，配齐配强专职人员。压实各学院（部）主体责任，充分发挥教师发展分中心主体作用。形成学校教师发展中心统筹、教师发展分中心支撑、各职能部门协同的联动机制。

（二）保障经费投入

单列年度预算，规范经费使用，拓宽经费来源。形成教师发展中心专项经费统筹、教师发展分中心专项经费支持、社会教师发展基金资助的多元投入格局。

（三）强化督查考核

建立督导检查制度，开展专项督查与常态化质量监测。完善考核激励机制，将培训结果应用于职称评聘、岗位聘任、评优评先等环节。建立动态调整机制，根据实施情况对培训体系进行完善。

本意见自发布之日起施行。各学院（部）应根据本意见精神制定实施细则，报教师发展中心备案。

