

内蒙古工业大学教师发展中心

内蒙古工业大学
Mongolian University of Technology

内工大 教发字〔2025〕34号

关于印发《内蒙古工业大学专任教师全职业周期发展支持计划实施方案（试行）》的通知

各单位、各部门：

现将《内蒙古工业大学教师全职业周期发展支持计划实施方案（试行）》印发给你们，请认真学习领会。

特此通知

内蒙古工业大学教师发展中心

2025年12月9日

内蒙古工业大学专任教师全职业周期发展支持计划实施方案（试行）

为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，全面落实中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》《关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》等文件精神，构建教师全职业周期发展支持体系，促进教师持续成长，强化高水平师资队伍建设，结合学校实际，特制定本方案。

一、总体目标

以教育家精神为引领，通过构建覆盖教师全职业周期的支持体系，引导广大教师落实立德树人根本任务，切实提升教师教学能力，激发教师职业发展潜力，并为教师持续成长提供有力支撑，着力打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化创新型教师队伍。

二、主要任务

1. 坚定教师发展的政治方向

坚持党对教育工作和教师队伍建设的全面领导，以教育家精神铸魂强师，全面提升教师思想政治素质、专业能力、育人水平与创新活力，确保教师队伍建设始终沿着正确政治方向推进。

2. 引导教师建立职业发展规划

以学校总体发展目标为方向，以学科专业发展为基础，引导教师结合自身教学、科研、管理等方面实际情况和职

业发展阶段制定个人专业发展规划，将个人的发展目标融入学校事业发展中，使教师个人专业发展与学校总体目标同向同行。

3. 尊重教师发展规律

结合学校不同学科、专业特点及教师个体成长路径，采取问卷调查、咨询、座谈等形式充分调研教师的职业发展需求，梳理教师在入职适应、成长提升、骨干引领、卓越领军等各阶段的核心需求、关键能力并识别发展瓶颈，掌握学校分阶段教师队伍发展建设规律，推动教师发展支持政策与实践举措的持续迭代与创新。

三、分阶段支持体系

根据教师职业发展规律，将教师全职业周期发展支持体系分为“岗前培训—教学基本功培养—教学能力提升—名师领航培育”四部分，分阶段分步骤针对不同群体开展覆盖教师发展全周期的精准支持。

（一）岗前培训

针对新入职专任教师特点，通过岗前培训强化角色转变与职业适应，助力新教师快速成长，确保能够在一年内完成角色转换。

1. 思想政治素质与师德师风教育

通过讲座、座谈和现场参观等形式围绕贯彻党的教育方针、坚持社会主义办学方向、师德师风建设、教育情怀与职业操守培育和校情校史等方面开展系列培训和活动，引导新教师深刻领会新时代教育工作的根本任务与使命担当，强化

教师立德树人使命责任与教师职业道德意识，规范教育教学行为，深化爱校荣校情怀。

2. 教学能力培训

围绕教育教学基础知识、育人理念、教学设计、教学策略、教学方法与课堂掌控能力、评价反馈以及现代教育技术应用等核心教育教学能力，开展各类专题培训，帮助新教师掌握高校课堂教学的基本规范、核心流程及关键技能，系统提升教师的教学基本功，使其具备独立开展课程教学的基本能力，同时，引导其理解科研与教学的相互支撑关系，学习如何将科研思维、前沿成果及研究方法融入课堂教学，初步建立“以研促教、科教融合”的教学理念。

3. 教学示范与观摩

通过名师教学示范、教学观摩、微格教学等方式，创设沉浸式教学情境与优秀教学范例，引导新教师学习和借鉴优秀教师的教学经验和先进方法，强化教学反思与改进意识，促进教学经验积累与教学能力提升。

4. 素质拓展与心理调节

通过组织团队建设与素质拓展训练，增进新教师之间的团队凝聚力与协作精神，提升新教师的有效倾听与表达能力，帮助新教师建立归属感与职业认同感。同时开展心理健康教育与压力调适指导，提升新教师在职业初期的自我调节能力与心理适应能力。

5. 职业路径规划指导

通过专题研讨和座谈等形式，帮助新教师明确职业发展

方向与目标，通过团体辅导和个体咨询，指导新教师科学规划教学与科研的阶段性任务，制定个人职业发展规划。

（二）教学基本功培养

以培养新任课教师为目标，针对新任课教师持续开展助教、试讲评价和跟踪培养等培训，并对教学能力及讲课资格进行认定，帮助教师在3年内夯实教学基本功，使其具备独立承担教学任务的核心能力，助力青年教师向“骨干教师”转型。

1. 助教助研

通过岗前培训的教师在指导教师的指导下完成助教工作，承担作业批改、试卷批阅、答疑辅导、讲解习题课、指导实验等与课程有关的教学辅助环节，并参与课程建设、课程资源开发和申报教改教研项目等教学研究工作，系统学习教学设计、教学文件编写及课堂教学方法，夯实教学研究基本功。

2. 试讲演练

学校和学院分别组织新任课教师开展试讲演练，围绕课程、学情、方法手段、教学过程、教学评价进行说课，结合板书和多媒体设备开展试讲，校院两级专家组依据教学规范、课程目标达成情况和以学生为中心理念进行现场指导并反馈改进建议，帮助新教师提升教学设计与课堂实施能力。

3. 学生指导能力培养

组织新任课教师系统参与学生学业规划、学科竞赛指导、创新创业项目培育及职业生涯引导等育人实践，通过担

任班主任、学业导师或项目指导教师等方式，深入了解学生成长规律与个性化发展需求，强化教师在知识传授、能力培养与价值引领中的主导作用，增强其作为学生成长引路人的角色意识，促进教学相长，提升育人实效。

4. 教学能力考核

由学校考核组对新任课教师教学能力进行考核，教师依据考核组现场抽取的试讲内容进行试讲和答辩，教学能力考核合格者，获得教师本科课程教学准入资格，不合格者需重新进行岗前培训。

5. 跟踪培养

学校对承担教学任务的新任课教师持续跟踪一学期，根据督导听课、学生课程学习体验评价进行综合评价，合格者则可独立承担教学任务，综合评价不合格者或教学能力考核合格但3年内未承担教学任务者，需重新申请教师本科课程教学准入资格。

（三）教学能力提升

主要针对骨干教师向“学科带头人、专业带头人”转型，开展综合化多维度教学发展工作。

1. 专项培训

定期举办面向骨干教师群体的师德师风建设、课程思政、AI赋能教育教学、科教产研融合式教学、教学创新等专项培训，紧扣国家和自治区教育教学改革形势任务，提升骨干教师教学能力水平。

2. 教学研讨研修

举办多样化的教学研讨、经验分享及教学工作坊等活动，内容涉及教育教学理念、教学方法策略、教育技术手段及教师身心健康等多个方面，促进骨干教师开展先进教学理念和经验的研讨交流；组织骨干教师通过线上线下方式参加教学学术交流会议、一流高校教学研修以及名师课堂观摩活动，拓宽教师视野，持续汲取先进教学理念；鼓励骨干教师结合教学实践开展教学研究，凝练教学成果，推动教学改革经验的辐射与共享。

3. 科研能力培训

系统开展课题申报、论文撰写、项目管理等方面专题科研素养培训，强化骨干教师科研方法训练与学术规范意识；支持骨干教师参与重大科研项目攻关，鼓励跨学科、跨院校协同创新，提升科研创新能力与成果转化水平；引导教师将科研成果转化教学案例、课程资源或实验项目，实现科教融合、反哺教学。

4. 教师教学竞赛训练

学校系统构建以“高校青年教师教学竞赛”“高校教师教学创新大赛”等为导向的教师教学竞赛体系，完善校院两级选拔、培训与激励机制，形成“以赛代练、以赛促教、以赛促强”的长效机制。通过教学竞赛推动教师运用智慧教学平台、虚拟仿真、AI 辅助工具等新技术手段，积极开展教学模式创新与实践，不断强化教师的教学基本功、课程育人能力与综合创新素养，赋能骨干教师进阶成长。

（四）名师领航培育

主要培育入职 10 年以上，获得省部级以上教学成果奖、在自治区内有较强影响力的教学后备名师，逐渐形成自己独特的教学风格并冲击国家级教学名师、教学成果奖以及教学竞赛奖，成为自治区乃至全国范围内有影响力的领军人才。

学校按“一人一案”“一人一策”组织制定专项培育计划、协助组建核心教学团队，组织知名专家开展专题指导与支持，并持续跟踪培育成效。设立“名师工作室”，推动教学创新与科研反哺教学的实践研究，通过开展示范教学，专题研讨等形式，健全“传帮带”机制，发挥名师的示范引领和辐射带动作用，促进全校教师队伍的整体发展。

四、组织与保障

（一）健全和完善基层教师发展组织

健全和完善各单位二级教师发展分中心，明确职责与分工，各学院要将二级教师发展分中心纳入本单位的体系建设，推动教师发展模式机制和支持体系不断完善。各二级教师发展分中心应定期研究教师队伍发展工作，建立教师发展档案，协助构建教师数字画像，加强与学校和部门间的沟通与协作，积极建设教师发展共同体，形成教师教学发展工作合力，推动教师教学发展工作取得实效。

（二）建设教师发展专家队伍

成立学校教师发展专家指导委员会、教师教学竞赛专家指导委员会等专家咨询指导机构。各单位要结合自身实际，打造本单位专业化、创新型教师教学发展专家团队，注重发挥专家在教学传帮带、帮扶指导、评估咨询、教学创新等方

面的重要作用，以专家队伍建设推动教师发展工作成效不断提升。

（三）激励机制

健全多元化、阶梯式教师荣誉表彰体系，与教师全职业发展周期相匹配，将教学成果与育人实效作为教师荣誉评定的重要依据，突出教学创新、科研反哺教学、学生指导等方面的贡献，引导教师回归教学、追求卓越。对获得各级各类荣誉的教师，在资源分配、团队建设与研修交流等方面予以优先支持，强化荣誉激励与职业发展的内在联系，激发教师成长内生动力，营造尊师重教、崇尚卓越的校园文化氛围。

（四）完善教师发展流转、退出与帮扶机制

建立健全与教师全职业周期发展相适应的动态管理机制，明确各发展阶段的标准与要求，对未能达到预期发展目标的教师，进行科学评估与诊断，实施分级预警与针对性帮扶。通过提供个性化的发展咨询、教学能力再培训、科研方向调整等支持措施，助力教师突破发展瓶颈。对于经过多次帮扶仍无法胜任岗位要求的教师，依据评估结果和学校相关规定，建立合理有序地流转或退出通道。