

# 沈阳师范大学文件

沈师大校〔2026〕22号

## 关于印发《沈阳师范大学教师发展中心建设 实施意见》的通知

学校各单位、各部门：

《沈阳师范大学教师发展中心建设实施意见》经校长办公会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。



# 沈阳师范大学教师发展中心建设实施意见

为全面贯彻《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》《关于加强新时代高校青年教师队伍建设的指导意见》《中共中央 国务院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》等国家和省级主管部门的相关政策要求，紧扣高等教育高质量发展核心任务，进一步健全我校教师发展组织体系、完善教师成长支持机制、提升教师教育教学能力与科研创新水平，为学校建设高水平师范大学提供坚实的师资保障，特制定本实施意见。

## 一、中心宗旨

服务教师成长，赋能教学提质；平等交流共济，助力师者精进。

## 二、目标任务

通过“CSC”三维发力，实现“全景化聚焦发展、全周期成长护航、协同化资源聚力”的教师发展总目标，“CSC”具体指综合素养提升（Comprehensive Competence Enhancement）、分阶段支持（Support in Phases）、协同协作（Collaboration and Coordination），具体任务如下：

### （一）聚焦发展内容全景化，构建综合素养提升体系

以德能兼备为核心，构建“教学为基、多元协同”的综合素养提升体系，实现发展内容全覆盖。将师德师风作为首要标准，通过专题培训、案例研讨强化育人自觉；以教学能力提升为基础，深化教学设计、课堂效果优化、人工智能应用等专项支持，同时拓展科研转化、学术规范、跨学科协作、数智化教学、心理健康管理等多元维度，适配新时代教育需求。

### **（二）立足发展阶段全周期，打造分层成长支持机制**

构建“443”教师全周期职业成长体系，分为“四段式”培养，即按照教师新入职期、成长期、成熟期、领军期四个成长阶段，有针对性的侧重开展成长指导培训；“四层级”培训机制，即按照助教、讲师、副教授、教授职称设置差异化培训内容；“三类别”课程定制，即按照教学为主型、科研为主型、教学科研并重型岗位类型定制培训课程。

### **（三）推动发展主体协同化，形成多方联动合力格局**

整合校内资源构建一体化协同体系，强化教师发展中心与党委教师工作部、教务处、科研处、国际交流合作处等职能部门以及各教学、教辅单位的协同联动机制，党委教师工作部牵头负责师德师风培训，科研处牵头负责科研能力提升与项目培育相关培训，教务处关联课程建设、教学能力提升等，国际交流合作处助力教师国际视野拓展，各教学及教辅单位结合学科专业特色突出个性化需求，形成“需求调研—方案实施—效果反馈—优化迭代”

的闭环管理,确保教师发展服务与学校中心工作深度融合。同时,协同教师教育学院、培训学院,搜集基础教育一线问题,建立“基础教育问题案例库”,将一线教学需求转化为教师发展培训主题。

### 三、主要建设内容及实施举措

围绕 CSC 三维教师发展目标任务,通过数据平台建设、专项行动实施确保教师发展工作走深走实。

#### (一) 建设数据平台及导师库

1. 构建“五位一体”教师发展数据平台,实现全流程数字化管理与精准化服务。引进教师发展数字化平台,整合课程资源、成长档案、需求反馈与服务等核心功能模块,全面支撑教师发展全周期数据管理、精准画像与高效服务;依托平台搭建需求反馈与服务端口,开设线上调研、意见反馈等通道,提供教学技术支持、培训报名、咨询答疑等多元化服务,提升服务响应效率与精准度。

2. 组建教师发展导师库,实现全周期教师成长精准化指导与专业化赋能。通过“校内遴选+校外特聘”方式组建导师库,其中,校内专项指导导师从校内各级教学名师、资深教授、省级及以上教学类重要奖项获得者中遴选,覆盖各学科专业教师成长需求;校外行业领域导师通过特聘方式邀请省内外高水平大学教授、基础教育领域特级教师、行业企业技术专家、科研机构研究员等加入,切实为教师发展提供多维度、高质量指导支持。导师库实

行动态管理，每年进行调整和补充。

## （二）实施五大专项行动

### 1. 师德师风涵养行动

以教育家精神为核心，以师德师风建设作为高素质教师队伍建设的首要任务，按照《沈阳师范大学师德师风建设长效机制实施办法》文件要求，加强师德师风教育、宣传、培训等工作，选树师德典型，提炼可借鉴实践范式，推动师德承诺践诺，将育人初心内化为职业自觉。每年开展不少于2场线上、线下多种形式的专题培训，让师德师风培育贯穿“443”教师周期职业成长体系，筑牢教师的职业精神根基，塑造具有教育情怀与责任担当的教师队伍。

牵头部门（单位）：党委教师工作部

协同部门（单位）：全校各部门、各单位

### 2. 教师分层培育行动

围绕教师职业成长能力进阶提升，紧扣“443”教师全周期职业成长体系要求，按“四段式”成长阶段、“四层级”职称序列、“三类别”岗位类型精准匹配培育内容与形式，构建系统化、差异化的全链条培育体系，实现教师从准入胜任到改革引领的阶梯式能力提升。

针对新入职期教师，学校实行本科课堂教学准入制度，以夯实职业基础、助力岗位适配为核心目标，构建累计3个月的阶梯

式培育模式：由学校统筹组织开展为期 1 个月的集中培训，涵盖师德师风专题教育、校史校情认知培育、规章制度专项学习、教学实践基础指导、成长经验交流分享五大核心模块；各教学及教辅单位须组织不少于 2 个月的专项培育。培育期满后，严格按照新入职教师本科课堂教学准入管理相关文件要求进行考核，考核合格者方可获得课堂教学准入资格，不合格者不得独立承担教学任务。通过一体化培训考核，助力新教师顺利完成从“准入”到“胜任”的转变。

针对成长期教师及助教、讲师层级，以强化教学技能、补齐能力短板为核心目标，适配全岗位类型定制多元化培养路径。重点依托“青蓝工程”项目（附件 2），采取“师徒制”与“教学相长制”相结合的培育方式：一方面开展“新任教师教学能力提升”一对一“师徒制”培养，通过精准带教夯实教学基础；另一方面设置“数智赋能教学能力提升”“课程思政教学能力提升”“产教融合实践教学能力提升”“实验教学创新能力提升”“跨学科教学能力提升”“教师国际视野拓展项目”“课程建设能力提升”“教学研究能力提升项目”等团队项目，鼓励具备单方面教学专长的导师与学员组队开展专项培养，聚焦重点能力攻坚。同时，通过教学沙龙、教学观摩课、教学科研专项工作坊等形式，推动教师发展能力从“胜任”向“卓越”升级。

针对成熟期教师及副教授层级，以提升综合素养为核心目标，

结合教学为主型、科研为主型、教学科研并重型岗位特点，聚焦教学成果培育、课程质量升级、教学团队建设、跨学科教学实践、科研项目攻坚、学术成果转化六大重点方向。通过专家报告会、成果分享会、跨校研讨交流等形式搭建学习平台，依托教学成果培育项目、跨学科协作平台、各类一流课程建设计划提供实践支撑，助力教师形成个人教学特色与核心竞争力。

针对领军期教师及教授层级，以引领教学改革、发挥示范辐射为核心目标，充分发挥领军人才的领航带动作用。通过名师示范课、教学改革论坛、专题讲座、成果转化交流等形式分享先进教学理念与实践经验，搭建跨校交流与成果辐射平台，鼓励牵头开展教学改革研究与团队建设，带动全周期教师教学能力与科研创新水平的整体提升，筑牢学校高水平教学质量根基。

牵头部门（单位）：教学质量监控与评估中心（教师发展中心）

协同部门（单位）：党委教师工作部、教务处、科研处、社会交流合作中心、各教学及相关教辅单位

### 3. 数字赋能教学行动

聚焦教师成长全周期与全岗位，以数字赋能教学实践、提升教学效率与质量为核心目标。构建分层分类数字素养培育体系，通过 AI 教学工作坊、智能工具实操实训等形式，重点提升数字教学核心能力、多模态课堂交互创新、学情数据精准分析、个性

化教学资源生成等核心能力；适配智慧教室、混合式教学、AI 教学等多元场景，开展差异化数字工具应用培训，推动 AI 技术与教学全流程有效融合，助力教师从“技术应用”向“教学创新”转型；搭建数字教学成果交流平台，定期举办优秀案例展示、跨学科教学研讨等活动，推动教师间经验互鉴，全面提升教师数字教学素养与新时代育人实效。

牵头部门（单位）：教学质量监控与评估中心（教师发展中心）

协同部门（单位）：教务处、数字校园建设办公室、各教学及相关教辅单位

#### 4. 校际研修交流行动

聚焦教师教学理念更新、专业能力精进与国际化视野拓展，构建国内对标提质、国际视野拓展双路径研修体系。国内优先对接高水平师范院校及省内相关兄弟院校，通过优质课观摩、跨校教学研讨、教学经验分享等活动，重点学习数字化教学应用、课程思政建设、教学创新能力提升与高阶思维培养等先进经验；国际交流重点联动与我校办学特色相关的海外院校，通过短期访学、线上专题研修、国际教育论坛等多元模式，汲取海外教育教学创新理念与前沿实践经验，着力拓展教师国际教育视野，助力教师专业能力与学校高水平师范大学建设目标同频发展。

牵头部门（单位）：人事处、教学质量监控与评估中心（教

师发展中心)、国际交流合作处

协同部门(单位): 教务处、各教学及相关教辅单位

#### 5. 竞赛赋能与综合服务行动

聚焦教师教学创新能力培育、身心状态保障与发展质量提升,构建“竞赛赋能、心理支持、督导提质”三位一体的服务支撑体系。以教师教学创新大赛、高校青年教师教学大赛等为抓手,通过专家报告理念引领、备赛指导精准突破、模拟演练强化实战,多维度助力教师教学创新能力和课堂教学水平的不断提升;搭建教师心理健康服务平台,开展专题沙龙等活动,关注教师职业发展压力,提供个性化情绪调节方案;定期开展督导队伍专项培训,内容涵盖师德师风督导方法、教学评价标准、数字化评估工具应用等,每学期不少于2场,督导过程中同步收集教师教学困惑与发展需求,形成督导—反馈—优化闭环,为教师发展提供精准化支持,夯实学校高水平教育质量根基。

牵头部门(单位): 教学质量监控与评估中心(教师发展中心)、校工会

协同部门(单位): 教务处、各教学及相关教辅单位

### 四、组织保障与实施机制

#### 1. 领导小组

领导小组由学校校长任组长,分管本科教学工作的副校长任副组长,成员由教学质量监控与评估中心(教师发展中心)、教

务处、党委教师工作部、科研处、国际交流合作处、校工会、财务处、社会交流合作中心、数字校园建设办公室、培训学院及各教学、相关教辅单位负责人构成，领导小组负责统筹推进教师发展工作、协调跨部门重大问题的解决。秘书处设在教学质量监控与评估中心（教师发展中心）。

各教学及相关教辅单位作为学校教师发展工作的基层落实单元，承接学校层面专项行动与培育任务，结合本单位学科专业特色制定工作细则；常态化组织“青蓝工程”、教学沙龙、教学观摩、学科教研等活动，跟踪记录教师成长轨迹，反馈培育效果与改进建议；配合学校完成新入职教师考核、教师培训、教学质量督导等工作，协同推进教师全周期发展。

## 2. 制度保障

建立“教师发展学分制”，将教师成长的相关活动及业绩作为年度考核、评优评先的参考依据，激发参与主动性。完善反馈改进制度，定期收集教师对发展服务的意见，动态调整实施意见内容。

## 3. 经费保障

每年从学校预算中划拨专项经费，用于教师发展中心培训组织、研修交流、会议差旅、平台维护等经费支出，实行专款专用制度。

## 4. 资源保障

优先保障教师发展中心的办公场地、实训平台建设，配备必要的教学设备与软件。稳定教师发展中心专职人员队伍，同时从校内选拔优秀青年专任教师作为教师发展中心兼职工作人员，通过一线视角优化服务供给，精准把握一线教学痛点，强化服务专业性、权威性，有效助力教师职业成长。兼职工作的专任教师，服务周期为 1-2 年，服务期间参照学校教职工考核管理相关文件对“教学业绩定额”给予相应减免。

## 五、附则

1. 本实施意见自发布之日起执行，原《沈阳师范大学教师教学发展中心建设方案》（沈师大校〔2013〕44号）同时废止；各教学及相关教辅单位需结合自身学科特点，制定具体实施办法。

2. 本实施意见由教学质量监控与评估中心（教师发展中心）负责解释，如与上级主管部门最新规定有冲突，则按上级主管部门最新规定执行。