

宜宾学院文件

宜学院发[2011]30号

宜宾学院 教师继续教育工作规程

第一章 总则

第一条 人才是立校之基、强校之本。高素质的教师队伍是办好一个大学的最重要的条件。为了提高我校教师素质，建设一支师德高尚、基础扎实、技能全面、教艺精湛、结构合理、和谐发展的教师队伍，使我校教师培训工作进一步规范化、制度化，根据《中华人民共和国教师法》、教育部《高等学校教师培训规程》、教育部财政部《关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》（教高〔2007〕1号）、教育部《关于进一步深化本科教学改革全面提高教学质量的若干意见》（教高〔2007〕2号）的精神，结合我校实际，特制定本规程。

第二条 我校教师继续教育工作应贯彻思想政治素质和业务水平并重，理论与实践统一，按需培训、学用一致、注重实效的方针。坚持在职为主，加强实践、多种形式并举的培训原则。

教师思想政治素质的继续教育要坚持党的基本理论、基本路线、教育方针和教师职业道德教育，使我校教师自觉履行《教师法》规定的义务，做到敬业奉献，教书育人，为人师表。

教师业务素质的继续教育要以提高教师的基础知识和专业知识为主，全面提高教师的教育教学水平、科学研究能力、应用实践能力、双语教学能力和现代化教育技术能力。

第三条 继续教育经费实行国家、学校和个人共同承担的原则。

第四条 我校教师继续教育工作实行学校宏观指导，人事处统筹安排，各部门配合的管理体制。

第二章 继续教育的主要形式和对象

第五条 我校教师继续教育按照学习地点，可分为校本培训及校外继续教育两种；按照学习形式，可分为提高学历（学位）培训和非学历（学位）提高培训两大类。具体有提升学历（学位）、进入博士后工作站、骨干教师进修班、访问学者、单科进修、挂职锻炼和其它各种形式的能力提升、技能培训等。教师继续教育根据教师职务的不同，确定不同的学习、培训形式和规范要求。

第六条 继续教育对象以中青年教师为主，通过培训，使大部分中青年教师更好地履行现岗位职务职责；并创造条件，及时选拔在实际教学、科研中涌现出来的优秀中青年教师进行重点培养，使之成为教学名师、学科带头人、骨干教师。尤其要重点支持以下几个方面的培训：

（一）校本培训；

（二）重点学科、精品课程的教师培训；

- (三) 拟申报硕士点的专业教师培训;
- (四) 双语、双师型教师的培训;
- (五) 攻读博士学位及申请进入博士后流动站工作的培训。

第三章 校本培训

第七条 培训对象

新分配或调入我校工作的教师。

第八条 校本培训的时间

凡新进教师校本培训时间为两年。

第九条 校本培训的主要内容

新教师在到校工作两年内,必需完成高等教育理论、教育法律法规和政策、教育学、心理学的基本理论、教师规范、校史校情、教育教学方法、教学技能、教学观摩、英语技能的学习和培训。由人事处组织专题讲座和由各部门自行组织理论学习。

第十条 校本培训的意义

(一) 通过高等教育理论、教育法律法规和政策的培训,使教师掌握高等教育的特点和规律,明确大学的使命和责任,紧跟时代,形成先进的教育理念。

(二) 通过对教师规范和教育学、心理学的基本理论培训,使新教师了解高校教师的基本要求和应具备的基本素质,懂得如何做一个合格的高校教师,尽快完成角色转换;使普通教师进一步提高其教育教学技巧,切实提高全校的整体教学水平。

(三) 通过校史校情、校纪校规教育,使教师了解学校的优劣势和特色,增强教师对学校的认同感,自觉为学校发展做贡献。

(四) 通过教学基本技能培训,使教师了解教学的基本规律,

掌握教育教学和科学研究的基本技能，不断提高其完成教育教学任务的水平和能力。

（五）通过英语强化培训，使新教师达到六级英语水平，为学校开设“双语”课程和自身出国研修，参与国际竞争打下牢固的基础。

第十一条 校本培训的主要方式

校本培训可以通过专题讲座、组织开课、专题讨论、教学实践、教学观摩、实地考察等多种方式进行。

第十二条 校本培训的具体措施

（一）助教教学实践。在导师指导下，按照助教岗位职责要求，认真加强教学实践环节的培养提高，熟悉教学过程及其各个教学环节。

（二）教学观摩。凡新到校工作的教师，在到校的前两年内，必须每年不定期的观摩教学名师、优秀主讲教师的授课；必须参加教学名师示范课、优秀主讲教师示范课或青年教师优质课展示课等的学习，以达到迅速提升其教学技能的目的。

凡在校教师，都应不定期的观摩教学名师、优秀主讲教师的授课；参加教学名师示范课、优秀主讲教师示范课或青年教师优质课展示课等的学习，以达到不断提升其教学技能的目的。

（三）加强对在岗教师的外语、计算机、现代化教育技术等基本技能的培训，具体标准按上级有关规定办。

（四）双语型教师的外语能力培训。针对双语教学的需要，由学校组织双语教学的教师，在校内进行外语能力的学习和培训。

（五）任职前培训。指对晋升了高一级专业技术职务人员的

任职前培训，主要包括教育教学法、教师职业道德、教育法律法规与相关政策、科研能力与方法等内容，以及本级专业技术职务的责任、权利、义务和教育面临的形势、任务，如何进一步提高自身素质，强化依法执教观念和角色意识。

（六）实行导师制。进一步完善青年教师导师制等培养方式，充分发挥老教师对青年教师的指导和示范作用。

第四章 校外继续教育

第十三条 助教（含新进教师）培训以进行教学科研基本知识、基本技能的教育和实践为主，主要有以下形式：

（一）岗前培训。凡申请高校教师资格证者，需参加四川省师培中心组织的岗前培训。主要包括教育法律法规与相关政策、教育学与心理学基本理论、教师基本技能、教师职业要求等内容。

（二）社会实践。未经过社会实际工作锻炼，年龄在 35 周岁以下的青年教师必须参加为期半年以上的社会实践。

第十四条 讲师培训以增加、扩充专业基础理论知识为主，注重提高教学水平和科研能力。主要有以下形式：

（一）任讲师三年以上，根据需求和计划安排，参加以提高教学水平为内容的骨干教师进修班、短期研讨班、国内访问学者，或选派出国培训。

（二）社会实践。年龄在 35 周岁以下的青年教师必须参加为期半年以上的社会实践。

（三）对连续担任讲师工作五年以上，且能履行岗位职责的教师，根据工作需要，可安排不少于三个月的脱产培训。

第十五条 副教授培训主要是通过教学科研工作实践及学

术交流,熟悉和掌握本学科发展前沿信息,进一步提高学术水平。主要有以下形式:

(一) 根据需要,可参加以课程和教学改革、教材建设为内容的短期研讨班、讲习班。

(二) 根据需要结合所承担的科研任务,可作为国内访问学者参加培训或参加以学科前沿领域为内容的高级研讨班。

(三) 根据需要参加校际间学术交流、国内外有关学术会议或选派出国培训。

(四) 根据需要进行 1-2 月的课题研修。课题研修是指我校具有副教授职务的教师,在近两年拟晋升教授的前提下,以参加课题研究的方式,接受名校名师的指导,提高自身科研能力和水平的短期学习进修形式。

(五) 对连续担任副教授工作五年,且能履行岗位职责的教师,根据不同情况,可以安排至少半年的脱产培训。

第十六条 教授主要通过高水平的科研和教学工作来提高学术水平。其培训形式以参加学科前沿领域为内容的高级研讨班、国内外学术会议、交流讲学、著书立说等活动为主。

连续担任教授工作五年,且能履行岗位职责的教师,给予 6 个月以内的休假时间,学术假期期间的津贴参照同职务在岗行政人员标准发放。

第十七条 在学校工作 3 年以上的教师,如所报考的专业与所从事或所学专业一致或相近的,经过学校同意,可以报考定向(委培)硕士或博士研究生、在职攻读硕士或博士学位、在职人员以同等学历申请学位。

第十八条 根据培养“双师型”教师的实际需要,学校每年

选送各系的专业教师到企业、科研院所进行短期或中期专业培训，也可以参加企事业单位的科研实践活动或挂职锻炼。

根据培养“双语型”教师的实际需要，由人事处牵头，会同教务处、对外交流与合作处及各二级学院选派有良好外语基础的一定数量的中青年教师，到国内知名高校或者国外高校进修相应的双语教学课程，学习国内外重点大学该类课程内容体系改革的经验及其先进的教学方法与手段，并通过学习交流向学校提出引进和使用原版教材的建议。

第五章 继续教育的考核与管理

第十九条 实行继续教育与专业技术职务挂钩的制度

凡新到校工作的教师，必须在到校的前两年内，参加教学名师示范课、优秀主讲教师示范课或青年教师优质展示课等示范课学习3次以上；每年完成学校规定的校本培训学习任务，方可申报高一级专业技术职务。

第二十一条 教师培训超过三个月以上，应按有关规定及培训层次、形式的要求写出个人总结，在一定范围内述职。接受进修单位的考核及鉴定，并将考核结果和有关鉴定材料寄学校人事处，记入个人档案，作为职务任职资格、年度考核、奖惩等方面的依据。

（一）参加提高学历（学位）培训的教师应按规定完成有关课程的学习，取得相关学历（学位）。

（二）社会实践主要结合专业进行，面向社会、基层，一般集中安排，特殊情况者可分阶段累积完成。本科毕业的教师，必须在晋升讲师职务之前完成；研究生毕业的教师，应在晋升副教

授之前完成。

第二十二条 为保证培训计划的落实,保障教师参加培训的权利,对按计划已安排培训任务的教师,教研室、二级学院和学校一般不得取消。教师应当服从教研室、二级学院和学校安排的培训计划及培训形式,无正当理由和特殊情况,不得变更。

教师培训期间,一般不得调整或增加培训内容、时间及形式。确有需要的,须经二级学院同意,学校批准。

第二十三条 教师参加半年以上培训或提高学历学习的,未完成学校规定的教育教学任务、中途被开除、不能毕业、不能拿到学位或未完成学校规定的学习任务即调离、辞聘或辞职等,学校不予报销各项费用。若已提前享受的有关费用,学校在其工资中扣除。在培训费及其他相关费用未赔偿完清的情况下,学校不予办理相关调动手续。出国留学人员按国家有关规定执行。

第二十四条 有下列情况之一者,学校将根据不同情况,给予必要的处理:

(一)无正当理由,未认真履行职责或尚未完成培训任务的,应中止培训,情节严重的可以解聘;

(二)无正当理由拒绝接受培训的,应当解聘;

(三)培训成绩不合格的,不得申请晋升高一级专业技术职务任职资格;

(四)培训期间违反学校纪律和有关规定,影响恶劣的,应当给予处分或予以解聘。

第六章 继续教育的条件与审批程序

第二十五条 申请培训,必须符合下列条件:

(一)凡在学校工作未满3年的人员或晋升专业技术职务未满2年的人员，除岗前培训外，学校不批准其他形式的培训。

(二)参加进修时间在一年及以上的骨干教师进修班、访问学者、单科进修等各种形式进修学习的人员，必须在学习完毕后，回校工作3年以上，方可进行其他形式培训、进修(包括报考研究生或申请进入博士后流动站工作等)。学校定向、委培的硕士研究生，必须在取得学历、学位后，回校工作3年以上，方可报考博士研究生和进行其他形式的培训、进修；学校定向、委培的博士研究生，必须在取得学历、学位后，回校工作3年以上，方可申请进入博士后流动站工作和其他形式的培训、进修。

(三)参加非提高学历(学位)学习的人员，必须为本部门(二级学院、部、室)的骨干教师，具备讲师以上职称，近三年年度考核至少有一次以上优秀，近三年“三级”评教名列本部门(二级学院、部、室)前列。

(四)同一职级任职期内，非提高学历(学位)脱产进修学习期原则上不得超过一年。

(五)培训内容为学校工作所需。

(六)必须严格按照学校规定的申报审批程序进行申报。特别强调培训的计划性和目的性，必须要在保证各教学单位正常教学工作和今后专业发展需要的前提下，送出培训。

第二十六条 各部门应根据本部门所承担的业务工作，在不影响教学和行政工作的前提下，有计划、有目的的制定本部门的培训、进修和学历、学位提升计划。每学年度期末，将本部门下一学年度拟培训、进修和提升学历、学位的人员名单报学校审核批准后，由人事处安排执行。

第二十七条 行政、教辅和工勤人员外出培训计划由各部门报人事处，由人事处综合汇总，提出意见，报学校审核批准后执行。原则上要求进修专业与本人所学专业或现从事专业一致，且为学校需要的专业和研究方向。若因提升教职工个人素质而与学校培训的主要形式不一致的，在学校同意的前提下，可发给基本工资，不报销任何费用。

副处级以上干部外出培训，报党委组织部，学校党委审批后，由人事处安排执行。

第二十八条 凡属于参加了教学观摩的，需详实填写《宜宾学院继续教育登记卡》（可在人事处网页上下载），并请授课教师签字后，送人事处存入其个人业务档案，并以此作为晋升专业技术职务的重要依据。

凡个人要求外出培训、进修，必须由个人认真填写宜宾学院教职工学习、进修、培训申请表（可在人事处网页上下载），交本部门会议讨论并签署意见（注明所学专业方向、报考院校、学习形式等）后，连同个人申请一并报学校审批。由人事处根据学校审批的计划安排执行。

凡申请报考研究生或进入博士后流动站工作的人员，必须注明学习形式、所报考院校或单位以及专业，并且事先向各自所在部门和人事处申请，经学校统筹研究、批准后方可报考。原则上要求报考专业与本人所学专业或现从事专业一致，且为学校发展需要的专业和研究方向，否则，学校不予批准。若因提升教职工个人素质而与学校培训的主要形式不一致的，在学校同意的前提下，只发给基本工资，不报销任何费用。

第七章 继续教育的保障与有关待遇

第二十九条 学校在制定学校编制方案时，要考虑教师培训提高的需要，留出一定比例的机动编制，保证教师培训工作的正常进行。

学校鼓励教师以各种方式提高学历，根据需要或计划安排参加提高学历（学位）培训（包括定向或委托培养博士研究生、定向或委托培养硕士研究生、在职攻读博士学位、在职攻读硕士学位的教师的有关待遇，在学习成绩全部合格的情况下，按下述办法处理：

（一）学费补贴

取得学历和学位双证的一般专业博士给予 20000 元的学费补贴；取得学历和学位双证的音乐、美术专业博士给予 25000 元的学费补贴。

（二）脱产学习人员享受 600 元/月的生活补贴，不再享受岗位绩效和业绩绩效工资。

（三）未列入上述条款规定的其他费用，均由个人承担。

第三十条 为了鼓励学校根据需要或计划安排参加在职攻读硕士学位和博士学位的教师（脱产期在 1 年及 1 年以内），在其政治思想品德和各科学习成绩全部合格的条件下，对此类教师的有关待遇，按下述办法处理：

（一）学费：依照第二十九条规定办理。

（二）差旅费：在职学习期间，每学期可报销四次往返差旅费。报销往返差旅费应采取就近路线，否则学校不予报销。

（三）在职攻读博士取得学位和学历后，一次性补助 5000 元。

第三十一条 由我校以定向或委培形式进行学历提高学习的教师，必须与学校签定合同。

第三十二条 经学校批准，攻读博士研究生并取得博士学位和学位，回校工作的，学校奖励人民币 2 万元；每年完成额外规定的科研任务，可另享受 1 万元/年的博士津贴。

第三十三条 根据需要或计划安排参加非提高学历（学位）培训、进修时间在一个学期及以上的，在完成学校规定任务的情况下，其有关待遇，按下述办法处理：

（一）脱产进修学习人员享受 600 元/月的生活补贴，每学期可报销一次往返差旅费。不再享受岗位绩效和业绩绩效工资。

（二）凡被我校公派到与我校有教师培训合作协议的学校进行进修学习的教师，按规定完成进修学习任务并顺利结业，可按同职务在岗人员绩效工资 80% 的标准计发其脱产学习期间的绩效工资。

（三）学校选派的人员在机关、企事业单位挂职锻炼期间，按同职务在岗人员的标准计发绩效工资。

（四）外出进修学习人员的进修（培训）费由学校、进修人员所在二级学院、进修人员本人各承担 1/3。

（五）未列入上述条款规定的其他费用，均由个人承担。

第三十四条 经学校同意进入博士后流动站工作的人员，其有关待遇，按下述办法处理：

（一）在完成科研任务顺利出站后，学校给予 1 万元的奖励；

（二）脱产学习期间，每学期可报销 1 次往返差旅费，在职学习期间，每学期可报销 4 次往返差旅费。报销往返差旅费应采取就近路线，否则学校不予报销；

(三) 脱产学习人员享受 600 元/月的生活补贴, 不再享受岗位绩效和业绩绩效工资。

(四) 未列入上述条款规定的其他费用, 均由个人承担。

第三十五条 岗前培训的所有费用原则上均由本人承担。对在岗前培训期间表现优秀并受到表彰的学员, 学校将予以奖励。

第三十六条 根据需要或计划安排的教师在本校或外出参加培训期间, 根据不同情况, 对其教学工作量实行减免, 并纳入考核指标体系。

第八章 违约管理制度

第三十七条 凡通过我校定向或委培攻读学历学位, 并享受了学校相关政策待遇的教师, 在毕业之后必须回校工作并达到相应服务年限。在服务期限内不得调离学校, 未达到服务期限违约要求调离的, 按以下公式赔付学校赔偿金:

赔偿金=成本+违约金

成本: 指博士毕业回校工作后已享受的学费补贴和回校工作奖。

违约金按下列标准计算:

类型	博士 (在职)	博士 (脱产)	硕士 (在职)	硕士 (脱产)
服务年限(年)	5	5	5	5
违约金(元/年)	8000	10000	2000	4000

第三十八条 凡经学校派出学习、进修、做访问学者、进入博士后流动站工作等学习时间在半年以上的, 必须在学习结束后

回学校工作 5 年，未满 5 年工作年限需调离者，赔偿费按合同规定执行，未签定合同的，其违约金按照每差一年赔偿 2 千元计算。

第三十九条 凡享受学校优惠政策调入我校的教授、博士研究生，必须达到相应服务年限。在服务期限内不得离开学校，未达到服务期限违约要求离开学校的，按以下公式赔付学校赔偿金：

赔偿金=成本+违约金

成本：指学校为引进人才而支付的各项费用。

违约金按下列标准计算：

类 型	教授、博士
服务年限（年）	5
违约金（元/年）	30000

第四十条 我校教职员工在校工作期间购买了学校的经济适用房，并取得了土地证和房产证双证的，若本人因故需调离学校时，由学校按最近一次最高的房屋评估价格收回其房屋所有权；若本人调离时尚未取得所购房屋的土地证和房产证双证，学校按购房价和最近一次的评估价之平均值收回房屋。在未经学校同意调离的情况下，自行离开学校的，学校有权通过相应的法律手段，冻结其在校内的不动产，作为其违约金的抵押物。

第四十一条 学校每位教师只要符合师资队伍建设规定享有的优惠待遇政策条件，可以同时或同年获得几项奖励。但调出学校也必须同时赔偿几项经济损失。

第四十二条 凡在学校工作 25 年以上的，不再计算服务期违约金。

第四十三条 本工作规程从发文之日起执行，原已与学校签订了学习培训合同的按原有合同执行。

第四十四条 本工作规定由人事处负责解释。

宜 宾 学 院

二 0 一 一 年 五 月 十 二 日

主题词：教师 继续教育 工作规程

发：学校各部门

宜宾学院人事处制

2011年5月12日 网发