

新乡职业技术学院文件

新职人〔2019〕5号

新乡职业技术学院青年教师培养方案

为进一步推进青年教师的培养工作，帮助青年教师尽快成长，促成一批青年教师在教学和科研领域取得突出成就，成为学校教学和科研领域的骨干力量，特制定本培养方案。

一、指导思想

青年教师的培养坚持“按需培养，计划进行，校本为主，学用结合”的原则，针对不同岗位、不同层次教师的不同需要，有计划地开展培养培训工作。通过构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系，全面提高学院青年教师的政治素质、教学科研能力、知识创新能力和技术服务能力，建设一支素质优良、富有活力、勇于创新、

支撑学校可持续发展的教师队伍。

二、培养目标

对青年教师的培养，目标是让他们在政治思想素质、业务水平、科研能力、工作能力等方面均能适应教学科研需要，培养他们有良好的职业道德和敬业爱岗精神，通过培养使青年教师全面熟悉各教学环节，掌握教学规律，并能独立、较好地完成教学任务，逐渐成为教学骨干；培养他们有创新意识和创新精神，通过培养使青年教师养成独立思考问题和主动探求答案的能力，科研能力达到一定水平。

三、培养范围

1. 教龄在五年（含五年）以下的教师；
2. 40 岁以下职称为初级或未聘高校教师系列的教师；
3. 由其他岗位转为教学岗位不足三年者；
4. 校内教师岗位专业转化不足三年者。

四、培养方式

培养方式：入职培训（职前教育）、导师制培养和教师业务能力提升培训等。

五、组织管理

（一）学校人事处负责青年教师培养的管理工作。

（二）青年教师的培养工作以教学院系为主。

（三）教学院系负责根据青年教师所从事岗位的工作职责，制订出符合工作岗位要求和目标的培养计划，提高培养工作的

针对性和实效性。培养计划报人事处备案后，由教学院系负责实施，进行阶段性检查。

六、培养措施和培养要求

（一）学校对新入职教师实行岗前培训。通过培训使新教师快速了解学校的组织结构、校内各类办事流程，同时对教师职业道德、授课技巧、教学辅导方案的制订、教案规范、教师行为规范、仪态仪表等进行系统的培训。

（二）学校不定期开展集中培训。通过师德楷模、专家讲学，对青年教师进行师德教育及教育教学理论与技能的培训，促进教师在师德、教育教学理论与技能方面的不断提升。

（三）学校实行导师制，被培养青年教师与导师签订为期3年的协议。在培养期内，双方的权利和义务要严格遵守《新乡职业技术学院青年教师培养导师制实施细则》（附件）。

（四）遵守教师职业道德规范，做好任课前准备，熟悉教学流程与规范，完成业务工作规定的工作量，保证教学质量，教学质量考核在全部合格的基础上，至少有一次良好。

（五）在导师培养期内，青年教师每月不定时听课达4学时以上（学期听课累计不得少于16学时，其中听导师的课不少于4学时）。需认真填写听课记录表，由任课老师签名、基层教学组织负责人签名。

（六）非专任青年教学人员初次承担教学任务时，要求在授课前一个学期，参加教学院系考核，经评审合格后，方可安

排教学任务。

（七）支持青年教师开展探索性研究，促进青年教师尽快了解和进入专业发展前沿，并在此基础上确立今后较长时间内所要从事的研究领域和研究方向。

（八）每位青年教师，根据确立的研究方向，在导师培养期内需要完成下列两项中的一项：1. 在 CN 以上学术期刊上发论文 1 篇以上（第一作者）；2. 主持院级及以上科研课题一项。

（九）对参与学校在线精品课程建设，或参与学校重大规划项目研究的青年教师，学校将重点培养，为其搭建平台，创造条件，鼓励其开展创新性研究工作。

（十）根据学校有关政策，采取多种形式鼓励和支持青年教师在职提升学历层次；到国内外高水平大学做访问学者或进修学习；有计划开展学术交流活动，跟踪国内外学术前沿，努力提高青年教师队伍的整体素质和水平。

（十一）根据学校培养应用型高技能人才培养目标的要求，加大对双师型青年教师的培养力度，拓展培养的渠道，不断提高青年教师的实践能力。每年选派一定数量青年教师到企业参与实践，保证专业课教师每 5 年累计不少于 6 个月企业或生产服务一线实践经历。

七、导师制的管理与考核

（一）教学院系负责青年教师的日常管理，为青年教师建立培养档案，配备指导教师。

（二）教学院系定期组织试讲、教学检查及教学督导工作，组织青年教师观摩教学活动以及与优秀教师的交流，将授课评价结果及时反馈给青年教师，以促进其提高教学质量。

（三）教务处负责考查其课堂教学情况，对其实施教学监控及督导工作。

（四）人事处负责青年教师培养考核的组织管理工作，督促各教学单位青年教师培养任务的落实。

（五）导师制培养分为阶段性考核和期满考核。

对导师的考核按阶段性分学期由院系根据实际情况组织进行；对青年教师的考核按培养期满，由院系组织进行考核，教学院系按照培养计划，对青年教师的思想政治素质、业务知识、教学技能、科研能力等方面进行考核并确定考核等级。

（六）考核结果作为青年教师年度考核及聘任的重要依据。对于考核不合格的青年教師，将延长其培养期限或按程序限期调离教师岗位。

八、其他

本培养方案自公布之日起实施，由学校人事处负责解释。

附件：新乡职业技术学院青年教师培养导师制实施细则

2019年6月3日

附 件

新乡职业技术学院 青年教师培养导师制实施细则

为加强对青年教师的培养，帮助他们尽快成才，同时充分发挥老教师的传、帮、带作用，使其将长期在教学、科研工作中积累的经验和师德风范在青年教师中得以传承和发扬光大，特制定本细则。

第一条 实施青年教师导师制，要求导师在规定时间内对青年教师在师德、教学、科研诸方面进行指导和培养，使青年教师具备较强的教学和科研能力，从而更好地履行岗位职责。

第二条 培养对象

1. 教龄在五年（含五年）以下的教师；
2. 40 岁以下职称为初级或未聘高校教师系列的教师；
3. 由其他岗位转为教学岗位不足三年者；
4. 校内教师岗位专业转化不足三年者。

第三条 培养周期 三年

第四条 导师条件

（一）具有良好的师德和优良教风，爱岗敬业，为人师表，治学严谨，对工作认真负责。

（二）具有丰富的教学、科研和实践经验，能够对青年教师

进行有效的指导。

（三）在本学科专业有一定造诣，在学术上有较新成果，在教学改革方面有较丰富经验。

（四）原则上具有副教授及以上专业技术职务的教师或长期从事教学工作相当于副教授职称的教师。

（五）校级以上学术人才和技术技能人才。

第五条 导师职责

（一）对青年教师进行师德修养和敬业精神教育，培养青年教师严谨治学、踏实工作、实事求是的工作态度，牢固树立社会主义核心价值观。

（二）根据所指导青年教师的具体情况，制定培养计划，提出具体措施和要求。

（三）指导青年教师掌握正确的教学方法，组织并指导青年教师熟悉备课、授课、辅导答疑、批改作业、指导实习、实验、考试等各教学环节，苦练教学基本功，学习和掌握适合学生的教学方法。指导青年教师至少掌握一门课程的教学内容及其相关的前沿知识，明确该课程在课程体系中的地位和作用。

（四）训练青年教师的实践技能和科研水平，帮助青年教师掌握各种教学手段和现代教育技术，鼓励并指导青年教师大胆进行教改实践，不断提高教学质量。

（五）导师要注重对青年教师的成长过程指导，每学期听所培养青年教师的课不少于8学时，并认真填写听课笔记和进行课

后指导，指导期满应对青年教师进行评价，写出书面考核报告，上交所在教学院系备案。

第六条 导师的配备管理与考核

（一）青年教师导师制采用双向选择原则，由各教学院系确定导师与被指导的青年教师，原则上 1 名导师最多指导 2 名青年教师。

（二）导师确定后，由各教学院系将《新乡职业技术学院青年教师指导协议书》（见附表 1）报人事处备案。

（三）青年教师导师要相对稳定，如无特殊情况，一般不得更换。

（四）青年教师导师由其所在教学院系负责管理与考核。根据目标培养计划进度完成情况，按学期进行考核。考核分为优秀、合格、不合格三个等级。各教学院系要定期对青年教师导师的工作进行检查与督促。

（五）学校根据所在教学院系对导师指导工作的考核结果（合格以上）按每人每学期 20 个标准课时记入导师的工作量。

（六）学校将各教学院系执行青年教师导师制的情况纳入年终各教学院系队伍建设考评范围。

第七条 对青年教师的要求

（一）主动接受指导教师的思想、业务方面的指导，虚心求教，勤奋好学。

（二）参与指导教师的教学、科研工作，学习教学科研基本技

能，认真完成指导计划内容。

（三）定期就个人思想、工作和业务进修情况进行总结和反思，及时与导师沟通。

（四）指导期满后，青年教师需递交不少于 16 学时的课程教案，由院系组织试讲、评议教案等方式对青年教师主讲课程的能力、水平和教案质量进行考核。青年教师考核合格后，将导师工作日志上交教学院系存档，综合评价结果汇总后报人事处备案。

（五）符合规定条件的青年教师必须按要求接受指导与考核，未经导师指导的青年教师或指导期满考核不合格者，不得担任课程主讲工作，不得晋升高一级专业技术职务，见习期教师延缓转正定级。

第八条 本办法解释权归人事处。

附表：1. 新乡职业技术学院青年教师指导协议书

2. 新乡职业技术学院青年教师培养情况考核表(导师用)

3. 新乡职业技术学院青年教师培养情况考核表(青年教师用)

4. 新乡职业技术学院_____年青年教师与导师结帮扶一览表