

沈阳科技学院文件

沈科发〔2022〕266号

关于印发《沈阳科技学院 中青年教师队伍建设实施办法》的通知

各单位、部门：

现将《沈阳科技学院中青年教师队伍建设实施办法》印发给你们，请结合实际，认真落实。



2022年12月25日

沈阳科技学院党政办公室

2022年12月25日印发

(共印31份)

沈阳科技学院中青年教师队伍建设实施办法

第一章 总则

第一条 中青年教师是学校师资队伍的重要力量，承载着学校的未来和希望。加强中青年教师队伍建设，对于学校的建设发展具有十分重要的意义。根据教育部等部委《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》和《关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见》，结合我校实际，制订本办法。

第二条 加强中青年教师队伍建设的指导原则是：坚持思想道德建设与学术水平提高相结合；坚持系统性培养与阶段性培养相结合；坚持整体推进与重点突破相结合；坚持内部培养与外部引进相结合；坚持严格要求与关心爱护相结合。

第二章 强化师德教育

第三条 提升中青年教师思想政治素质。加强中青年教师思想政治工作，引导和培养有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的好教师。充分发挥基层党组织在中青年教师思想政治教育中的作用，丰富政治理论学习形式，强化政治理论和形势政策学习，引导中青年教师树立正确的世界观、人生观和价值观，确保中青年教师自觉坚持正确的政治方向。增强中青年教师对中国特色的社会主义的思想认同、理想认同、情感认同。建立中青年教师社会实践制度，建立领导干部联系中青年教师制度，加强与中青年教师的交流指导。充分发挥中青年教师党员的先锋模范作用，新任职教师须参与学生思想政治教育工作兼任班导师。中青年教师晋升高一级专业技术职务，须有至少 1 年担任班导师工作经历并考核合格。

第四条 强化中青年教师职业理想和职业道德教育。强化中

青年教师理想信念教育，增强中青年教师教书育人的责任担当，把职业道德教育作为教师培训的重要内容，激发中青年教师树立崇高的职业理想，加强校规校纪教育，规范校史校情教育，使中青年教师成为学高为师、身正为范的践行者，推动形成崇尚精品、严谨治学、注重诚信、讲求责任的学术品格和优良学风。

第五条 注重中青年教师师德与学术道德教育。广泛宣传师德典型的先进事迹，评选“最受学生欢迎中青年教师”等，形成师德建设的激励机制和示范效应，激励中青年教师爱岗敬业。完善中青年教师师德考核机制、评价内容和方法，将师德表现作为中青年教师年度考核、岗位聘任、评估奖励的首要标准，实行师德“一票否决制”。

第三章 构建培养体系

第六条 夯实基础。面向新入校中青年教师，指导其制定职业生涯发展规划，通过培养帮助中青年教师尽快掌握教学技能、确定研究方向、融入科研团队、奠定发展基础。

（一）利用岗前培训引导中青年教师适应角色。通过讲座等方式，帮助其了解学校人事、科研与教学管理等政策；通过辅导和自学，使其了解基本教育教学理论和科研方法；通过观摩和实践，增强其对教师职业的认识。

（二）开展教学与科研基本技能培训。深化“中青年教师导师制”，学院为中青年教师配备导师，进行为期1—2年的指导；参加导师团队、参加教改项目或纵向科研项目，通过传、帮、带的方式使中青年教师尽快熟悉教学、科研业务的各个环节，将指导效果纳入导师年度考核内容。基础学科实行集体备课制度，帮助中青年教师提高教育教学能力。

（三）实行中青年教师助教制度。新进教师一年内跟随导师

完成不少于一门次课程的助教工作，所助课程不低于 32 学时，了解备课、授课、作业批改、答疑、考试考查等教学环节。

（四）为中青年教师提供必要的扶持和激励，通过校级教学及科研项目资助等，调动其内在积极性和主动性，帮助其快速起步。重视中青年教师群体的职业发展需求和利益诉求，支持、帮助他们不断提升教学科研能力和学术创新水平，促进优秀青年教学骨干、学术骨干崭露头角，形成高素质后备人才梯队。

第七条 发展提高。主要面向来校工作 5 年以上或受聘副教授以上岗位的中青年教师。通过学术交流、实践锻炼、重点培养等方式，提升中青年教师内在素质，提高教学科研能力和水平，促其成为教学科研骨干。

（一）帮助中青年教师开展教学改革与研究。中青年教师要积极参与精品课程与特色课程建设、教改项目申报等。以学院为单位，定期组织中青年教师开展教学理论与方法的研究活动。

（二）择优选派教师学历提升或进修访学。鼓励中青年教师的素质提升，在签订服务期协议的前提下，支持中青年教师考取博士研究生学历；鼓励到国家一流大学或一流学科建设高校或知名科研院所进行进修访学，开展合作研究。

（三）加大国际学术交流支持力度。随着学校建设发展，逐步展开优秀中青年骨干教师国际合作培养计划等国际合作培养项目，鼓励教师到国外高校和科研院所进行访学研修，提升教师的国际化水平。

（四）完善中青年教师社会实践制度，更好地发挥学校社会服务职能。各学院（部）、单位要通过科研合作等方式选派教师赴企业单位进行为期半年或 1 年的挂职锻炼，或参与基础教育实践工作。

(五)完善校级青年学术带头人和骨干教师培养制度,采取滚动培养方式,适当开辟专项资金用于培养对象开展教学科研活动和国际学术交流,通过培养力争获得省级以上重大项目或入选省部级以上人才工程。

第八条 高端培育。主要面向受聘教授岗位和特别优秀的中青年教师,通过严格遴选与重点培养,使优秀中青年教师成为在省内本学科领域具有一定影响力的教学名师或学科带头人。

在已入选校级教学名师等项目或获得省部级以上教学类奖励的教师中,选拔教学科研成果丰富、年龄不超过45周岁的青年骨干教师进行重点培养。每年遴选一次,每次遴选1-2名,培养期3年,采取滚动培养模式,培养期内给予专项资助。通过培养使教师掌握先进的教育教学理念和教学方法,提高教学水平,提升科研能力;协助培养对象组建教学团队,作为课程负责人承担公共基础课或专业基础课、专业主干课程;开展教学研究、课程建设和改革,积累教学成果,使其成长为省级或校级教学名师。

第四章 加大引进力度

第九条 建立适应学科、专业发展需要的博士招聘机制,利用媒体网络广泛宣传,延揽国内外优秀博士毕业生,进一步优化教师学缘结构,提高师资质量。

第十条 加强人才引进政策支持力度。在科研启动费、学校科研立项及学科发展平台建设等方面向中青年教师倾斜。对新入校高层次人才中青年教师,按照入校时的成果条件,适时发放住房补贴及科研启动费。

第五章 落实保障措施

第十一条 努力提高中青年教师薪酬待遇。完善体现岗位职责、工作能力和业绩的分配激励机制,加大高水平成果奖励力度,

激励中青年教师将主要精力用于学校教学科研工作。

第十二条 关注中青年教师心理健康。建立健全中青年教师心理健康教育 and 心理咨询工作体系，进一步完善人文关怀和心理疏导机制，健全中青年教师心理问题预警干预机制，提供及时有效的心理健康指导与服务。

第十三条 加大经费投入。学校师资队伍建设经费中按项目编制中青年教师培养经费预算。教学科研单位应设立专项中青年教师培养经费，专项用于中青年教师的培养和提高。

第十四条 加强中青年教师队伍建设的组织领导。及时研究和解决相关问题，相关职能处室负责保障中青年教师队伍各项激励措施的落实。各教学科研单位要成立师资队伍建设小组，负责本单位中青年教师的培养与发展规划，做好师资队伍建设年度总结。学校将中青年教师的引进和培养、师资队伍建设成效作为二级单位领导班子任期目标考核的重要指标。

第十五条 本意见自发布之日起施行，由教师发展中心负责解释。