

沈阳科技学院文件

沈科发〔2022〕268号

关于印发《沈阳科技学院 青年教师导师制暂行办法》的通知

各单位、部门：

现将《沈阳科技学院青年教师导师制暂行办法》印发给你们，
请认真学习，严格落实。



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)

沈阳科技学院青年教师导师制暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强和完善青年教师培养工作，促进青年教师尽快适应学校发展和专业建设要求，充分发挥教学经验丰富、教学水平高的老教师的“传、帮、带”作用，全面提高青年教师的思想道德素质和教学科研水平，结合学校师资队伍建设实际，特制定本办法。

第二条 实施青年教师导师制是加强对青年教师培养的重要举措，实行校系二级管理体制。学校教师发展中心会同各系（部/院）、教学管理部门负责制度设计、审核备案、指导检查和评价验收等工作，各系（部/院）结合本部门的实际情况制定实施方案，选聘指导教师，确认培养对象，并具体组织全过程各环节的跟踪与考核。导师制的执行结果将列入各系（部/院）的年度绩效考核体系。

第三条 指导和培养青年教师是老教师的应尽职责，也是专业教师队伍建设的重要举措，学校鼓励符合条件的优秀教师主动承担导师工作。导师的聘任实行双向选择原则，由符合条件的导师与培养对象自愿组合，也可由各系（部/院）选定指派。导师对青年教师进行一对一的培养，为保证质量，一名导师同时指导青年教师数量原则上不超过三名。从2024年起，担任导师的经历将列为高级专业技术职务评审和聘任的必备条件。

第二章 培养对象的范围、要求和培养期

第四条 培养对象的范围

列入培养对象的青年教师，年龄一般应不超过35周岁，且符合下列情况之一：

(一) 入职时间未满二年，尚未取得讲师资格的新教师。

(二) 从其他岗位转入，无教学经验、未认证教师资格的教师。

(三) 经教师发展中心、系（部/院）共同认定需要接受指导的教师。

第五条 对培养对象的要求

(一) 尊重导师，虚心请教并接受导师的指导，学习导师的师德风范，敬业精神，教学艺术和工作经验，努力完成学校安排的各项工作任务。

(二) 认真参加各类教育教学的培训，旁听导师教学，每月听课不少于 2 次，做好听课记录，协助导师辅导答疑，批改作业等。

(三) 在教学活动中主动接受导师的指导、帮助和检查，自觉向导师汇报在教学、科研等方面的工作情况，每月至少作一次正式汇报，导师做好相关记录。

(四) 积极参与导师教改及科研项目、教材编写、课件制作、课题申报和研究及论文的撰写等。

(五) 学年末需要提交教学工作总结，经导师审阅签字后连同《培养教师年度考核表》、听课记录一起交所在系审核、存档，作为年终考核的依据。

第六条 培养期

凡列入培养范围的青年教师，须无条件参加导师制培训。培训周期为 2 年，如遇特殊情况可适当延长。培训考核结果将作为该教师转正、聘岗、晋级的重要依据。

第三章 导师的选聘及职责

第七条 导师的选聘

(一)拥护党的路线、方针、政策，思想作风正派，具有良好的职业道德、强烈的事业心、责任感及创新精神，身体健康。

(二)有丰富教学经验及副高(含)级以上专业技术职务。

(三)所从事的学科专业领域与被指导教师的学科专业相同或相近。

(四)能履行本规定中要求的导师工作职责。

第八条 导师的职责

(一)对培养对象进行师德修养教育，传授科学的教育思想，在师德师风方面做出表率。

(二)协助学校拟定青年教师进校2年教学能力年度提升计划，有计划的安排培养对象定期听课，观摩学习本人及其他教师的教学活动。

(三)结合学校开设的现代教育技术培训及本学科授课内容和特点，指导培养对象进行教学改革实践，运用多种教学手段和现代教学技术，提高教学质量，要熟悉实验、实习等教学工作环节。

(四)指导培养对象撰写讲课提纲和教案、掌握科学的教学方法、熟悉并掌握教学环节和教学规范，定期检查、指导其编写的教案。

(五)每学期听培养对象不少于5学时的课堂教学，做好听课记录，就上课效果及时做出评价与指导。

(六)指导培养对象完成一轮实践教学环节，如实验课、课程设计、生产实习、毕业实习或毕业论文(设计)等，对无此教学环节的导师可不予考核此项工作。

(七)有针对性的协助培养对象拟定切实可行的科研计划，通过导师科研项目或开展有关科研工作(参编教材、课件制作、

课题申报及研究和论文的撰写等)，使培养对象掌握从事科学研究的基本能力。

(八) 提交《指导培养教师情况年度总结》，接受学校组织实施的对教师培养情况的中期检查和年度考核。

(九) 在批改教案、指导试讲的基础上，负责向所在系(部/院)提出被培养教师是否具有独立开课能力的评价意见，对达不到培养要求的培养对象提出继续培养或调整工作岗位的建议。

第四章 管理与考核

第九条 为确保导师制贯彻实施，各系(部/院)应建立由系主任牵头，成员包括各教研室主任及教学秘书的导师制管理体系，负责各环节导师制工作的具体落实，并做好有关资料的整理归档工作。

第十条 在确定每期培养对象名单的基础上，由各系(部/院)初步推荐人选，并将导师与培养对象的中期、末期考核材料报教师发展中心审核备案。

第十一条 各系(部/院)应与每位导师签订“培养协议”，明确导师的职责权利和培养目标要求，审核批准导师与培养对象共同制定的“培养计划”，并对其进行全过程督导。“培养协议”与“培养计划”在执行期间暂由各系(部/院)负责保管，留存备查。

第十二条 培养周期过半，各系(部/院)应及时组织对“培养计划”执行情况的中期检查，总结交流经验，发现纠正不足，提出改进意见，并将检查结果汇总报教师发展中心。

第十三条 培养期满后，指导教师、培养对象需填写期满考核表，教师发展中心将会同各(部/院)、相关职能部门共同组织对导师的工作和培养对象在培养期间的学习和教学情况进行

全面考核，并形成考核意见。通过试讲、审查教案等方式对培养对象主讲课程的能力、水平和教学效果进行评价。考核成绩分为优秀、合格和不合格三个等级，其中学校整体层面优秀比例控制在20%以内。考核结束后，所有材料全部移送教师发展中心存档，作为导师和培养对象岗位聘任、职称晋升、年度考核的重要依据。

第十四条 达不到培养目标或经系认定仍有必要继续培养的青年教师，各系（部/院）可提出不参加考核并延长培养期的报告。

第五章 附则

第十五条 本办法由教师发展中心负责解释。

第十六条 本办法自公布之日起执行。