**西北大学重点实验室**

**青年教师培养管理办法**

为加强我校青年教师尤其是新进校的教师的培养和管理，提高教师队伍整体素质，促进我校教师队伍建设可持续发展，使青年教师尽快适应高等职业院校教学岗位的工作要求，特制定本办法。

**一、培养考核对象**

1.新加入我校教师队伍未从事过教学工作的新教师；

2.在其它同类院校担任过教师工作但不足两年的教师；

**二、培养措施**

（一）实行岗前培训制度

新补充到我校的教师必须完成如下培训：

1.在学校统一安排下参加陕西省高等学校师资培训中心组织的岗前培训和考核，并取得培训合格证书；

2.参加学校组织的青年教师集中培训学习，考核合格；

3.完成教学系部安排的专业培训、现场实习、校内实践训练等培训学习，考核合格；

（二）实行上课前试讲制度

1.新教师到岗后，应根据教学系部安排的教学任务，认真做好教学准备，熟悉所承担课程的教学内容、教学要求，通读教材，在指导教师的帮助下完成对本门课程的“说课”。

2.新教师接受教学任务后，必须认真备课，在正式上课前，由所在系部组织试讲，请富有教学经验的教师进行评议，提出改进意见，新教师和指导教师应做好记录，进行有针对性的改进，任何教师试讲不合格，不能上讲台讲课。

（三）实行“双师型”教师制度

1.企业工作时间不足一年新入职的专业教师，必须到企业生产一线实习锻炼，提高实践能力。没有企业工作经历的专业教师，原则上现场实习应不少于半年。因工作需要不能脱产实习的教师，应利用假期到现场实习，第一学年累计实习时间不少于30天，第二、三学年每学年不少于20天。

2.新入职的教师必须在两年内取得高校教师资格证，专业课教师必须取得本专业技能鉴定证书或其它第二证书，成为“双师型”教师。公共基础课教师应积极努力创造条件取得第二证书，争取成为“双师型”教师。

 （四）实行导师制

1. 学校对每一名30岁以下未从事过职业教育工作的青年教师，实行导师指导制度。对于有两年以上教学经验或30岁以上有实践经验的教师可不指定具体的指导教师。
2. .建立“以老带新”机制，实行老教师与青年教师“一帮一”合同制度。对于符合上述条件的青年教师，根据其所承担的课程和培养方向，由教学系部为其指定一名教学经验丰富、科研水平较高、专业相同（或相近）的校内高级技术职务的教师作为指导教师。

3.本系部符合条件的指导教师数量不足时，可指定本专业校内兼课教师指导，特殊情况下可指定具有中级职务的老教师为指导教师或一名老教师指导多名青年教师。

4.所在系部应组织指导教师与青年教师签订培养协议（师徒合同），报教务处、人事处、高教所备案。培养协议周期一般为两年。

5.指导教师应在系部的领导下，根据青年教师的实际情况，做出详细的培养计划。在日常教学中坚持“传、帮、带”，定期听课，指导青年教师备课、上课、说课、现场实习、专业实践，向青年教师传授教学经验、讲课艺术、专业技能及教育教学方法，带领青年教师完成教学改革、科学研究、课程开发等工作，指导青年教师撰写教学、科研论文，不断提高青年教师的教学水平和工作能力。

6.青年教师要向指导教师虚心学习、主动请教、接受指导，经常听指导教师讲课，做好听课笔记，认真完成指导教师布置的学习、实践、科研任务，积极撰写论文，定期完成各项总结。

7.指导教师应对本人指导的青年教师进行检查考核，定期交流。各部门和所在系部在培养协议周期内应定期检查协议执行的情况，发现问题及时通报给“师徒”双方，不断提高青年教师的业务水平和指导教师的指导能力。

（五）实行青年教师兼任班主任（或辅导员）制度

青年教师不仅应掌握专业知识和教学业务，还必须具有较高的思想政治觉悟、组织管理能力、解决实际问题的能力和做好学生思想政治工作的能力。因此，原则上每一名青年教师在完成教学任务的同时都应兼任班主任（或辅导员），由所在系部按照班主任（或辅导员）的管理办法进行考核。

**三、管理与考核**

1.学校对青年教师的培养考核实行二级管理，以教学系部为主。教学系部每学期应至少召开一次会议专门研究青年教师的培养考核，通报、交流青年教师的培养考核情况，总结经验，布置新的培养任务。

2.学校每一学年对各教学系部的青年教师培养情况进行一次综合考核、检查评比。第一学年结束进行阶段考核，考核指标体系见附表。

3.第二学年按学校教师考核标准考核，评选出前20%为讲坛新秀（办法另行制定）。

**四、评比与奖励**

1.第一学年结束，按照青年教师指标考核体系考核打分，根据考核成绩评定等级，计入本人档案（优秀——前20%且90分以上，良好——前50%且76以上，合格60分及以上，不合格59分及以下）。根据得分顺序全校排名（30岁以上有实践经验的教师参加考核但不参与排名）。考核成绩由教务处汇总，报人事处审核，主管领导确认。

2.第一学年结束，根据青年教师考核等级，对优秀、良好、合格青年教师的指导教师分别发给1000、800、500元奖励（特殊情况一人指导多名青年教师时，最高奖励不超过2000元）；

3.第二学年结束，被评为讲坛新秀的青年教师，分别奖励本人和指导教师300元。

4.对于考核不合格或未通过上级培训考试的青年教师，延长试用期一年。

**五、附则**

1.本办法由西北大学负责解释

 2.本办法自公布之日起施行