

温州医科大学文件

温医大〔2013〕50号

温州医科大学关于印发青年教师助讲培养制度 实施办法（试行）的通知

各部门、单位：

现将《温州医科大学青年教师助讲培养制度实施办法(试行)》
印发给你们，请遵照执行。



温州医科大学青年教师 助讲培养制度实施办法（试行）

为有效帮助青年教师尽快胜任教学岗位工作，加快促进青年教师成长，切实保障和提高教育教学质量，根据《浙江省教育厅关于在全省高校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见（浙教高教〔2012〕160号）精神，结合学校实际，制定本实施办法。

一、青年教师助讲培养制度的内涵和意义

青年教师助讲培养制度是指以提高职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能为主要目的，对新进学校从事教学工作的青年教师，专门进行一个时期相对集中培养培训的制度。

建立和实行青年教师助讲制度是继承和弘扬学校优良办学传统，提升人才培养质量的重要举措。参加助讲培养是青年教师的义务和权利，实施青年教师助讲培养制度是学校应尽的责任。

二、培养的对象

具有以下情况之一者，应作为青年教师助讲培养制度培养对象：

（一）新聘用到学校从事教学工作（含理论教学和实验、实践教学）的在岗专任教师（包括后期教师、科研编制教师和专职辅导员）；

（二）高校教学工作经历不足3年，年龄在35周岁以下（含35周岁），未接受过助讲培养培训的教师；

(三) 学院或教师本人认为有必要参加青年教师助讲培养的青年教师。

三、培养对象的基本要求

(一) 树立正确的世界观、人生观、价值观和先进的教育教学理念，忠诚于教育事业，遵守高校教师职业道德和行为规范要求，遵守学校规章制度，认真履行教书育人职责。

(二) 虚心向指导教师和其他教师学习，尽快掌握教学各个环节的基本要求和方法，了解教学管理和运行的规章制度，明确人才培养的目标、规格要求和学校办学定位，掌握教学计划的基本结构、课程构成等。

(三) 完成指导教师指定的学习任务，随堂听取指导教师讲授的课程，并参与与课程相关的辅导答疑、批改作业、实验指导及其他教学相关工作，全面接受教学基本技能训练。

(四) 助讲教师原则上不单独安排教学任务，确因专业需要安排上课的，须在指导教师指导和旁听下试教一门课程的部分教学任务（限缺编学科），按指导教师要求认真备课、撰写教案及制作多媒体课件。试教前与指导教师沟通试教内容、要点及主要教学方法，试教后征求指导教师意见，及时改进教学中的不足，且授课时数一般不超过 6 学时/周，指导教师听课数不少于 12 学时，学院安排相关教学专家、督导专家听课作为授课质量的补充监控。

(五) 积极参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教学

研究等教研活动。

(六) 参加岗前培训，参加高校教师教育理论培训并取得合格证书，参加现代教育技术培训并取得合格证书，按专业需要参加动物实验技术培训并取得合格证书，完成《温州医科大学培训专项活动实施办法（试行）》所规定的新教师培训项目的研修任务。

四、指导教师的条件及职责

(一) 担任青年教师导师应当具备以下条件：

1. 应当具有高尚的师德、强烈的事业心和责任感，教学能力强，教学效果好，具有副教授以上职称，教龄 5 年以上。

2. 原则上要求近三年教学业绩考核成绩 B 及以上，且学生测评成绩位于学院（单位）全体教师的前 50%。

3. 与被指导对象归属同一学科或相近学科。

学校鼓励各级教学名师、教坛新秀、教学比赛获奖教师等积极担任指导教师。特殊学科可适当放宽导师的职称要求。

(二) 担任青年教师导师应履行以下职责：

1. 关心青年教师的思想状况和师德修养，培养青年教师严谨的教学态度和对学生高度负责的执教精神。

2. 应从教学的各个环节（包括听课、备课、编写教案或讲义、试讲、辅导、答疑、批改作业、实验、见习与实习等）入手，对青年教师进行认真具体的指导。

3. 指导新教师参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教

学研究等教研活动。

4. 指导青年教师填写《青年教师助讲培养登记表》，包括培养计划、听课笔记、指导教师评价、教学反思、教学研修、培养期满报告以及参与专业建设、课程建设、教学团队建设等内容。

5. 参与或承担青年教师助讲培养考核，对青年教师是否具有开课能力提出意见和建议，对达不到培养要求的青年教师提出延长培养期等建议。

五、指导教师的选聘

（一）指导教师的选聘实行单位推荐与指导教师自愿申报相结合。各学院（单位）要根据选聘条件建立青年教师指导教师库，相应名单报教师教学发展中心核准备案。每名导师一般只指导1名青年教师，因特殊情况可增加被指导人数，但至多不超过2名。

（二）学院（单位）将指导教师与青年教师结对申报表报送教师教学发展中心，审核通过后学院（单位）发文正式确立指导关系，开始助讲培养工作。

（三）导师和被指导的青年教师如中途提出终止指导关系的，需提出正当理由，经学院（单位）同意后，报教师教学发展中心备案。

六、青年教师助讲培养的管理和考核

（一）学校成立青年教师助讲培养工作领导小组，负责青年教师助讲培养工作。由教师教学发展中心分管校领导担任组长，成员由教师教学发展中心、教务处、人事处、校教学督导组等相

关负责人组成。教师教学发展中心具体负责青年教师助讲培养制度的实施、监督和日常管理，教务处和人事处协助做好有关工作。各学院（单位）应成立相应的领导小组负责本学院（单位）的助讲培养工作。

（二）青年教师助讲培养的期限一般为一学年。培养期满，经指导教师和学院（单位）同意，由教师教学发展中心会同教务处、人事处组织相关专家对培养对象通过试讲、查阅《青年教师助讲培养登记表》等方式进行考核。考核结果分优秀、良好、合格、不合格四个等级（优秀不超过 20%）。由青年教师申请和指导教师推荐，考核成绩优异者，其培养期可缩短为半年；考核不合格者，其培养期延长至一年半或两年，或根据实际情况调整岗位。

（三）青年教师参加助讲培养是学院（单位）的重要工作，学院（单位）要给予充分重视，并参考本学院（单位）平均工作量给予补助，不得低于人事处核拨的新教师津贴，切实保障青年教师在助讲期间的收入水平。青年教师在助讲培养期间按学校要求担任兼职辅导员的，除享受学校规定的新教师待遇外，可同时享受兼职辅导员相关待遇。参加助讲培养的青年教师的年度教学工作业绩考核等级参照助讲培养情况和考核结果及相关工作表现确定。

（四）助讲培养考核合格的青年教师由学校颁发由教育厅统一印制的助讲培养合格证书。获得该证书是教师参加职称评聘的

必要条件。

（五）助讲培养期间的青年教师，每年培训学时以最高 72 学时计算（听课观摩、教研活动、岗前教育等不再另外计算培训学时），青年教师教育理论培训、现代教育技术培训、动物实验技术培训学时另行计算。

（六）指导教师承担的培养工作按 30 课时/人计入教学工作业绩考核，学校按照每人 2500 元的标准核拨到相应学院，由学院（单位）根据考核情况发放指导工作补贴。被指导对象的考核结果为不合格的暂缓核算，待延长期满考核合格后再行核算。在推荐硕士生导师、博士生导师及评选先进中优先考虑参与指导的教师。

七、其他

本办法自公布之日起施行，由教师教学发展中心负责解释。

